



Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf  
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

**Work-Life-Balance und ihre Facetten im Lichte der  
Flexibilisierung von Beschäftigungsformen, Jobunsicherheit  
und mobilen IuK-Technologien  
– Empirische Analysen am Beispiel von Freelancern**

INAUGURAL-DISSERTATION ZUR  
ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE (Dr. rer. pol.)  
AN DER  
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT  
DER  
HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Vorgelegt im April 2013

von

Dipl.-Kff. Shiva Sayah

aus Düsseldorf

## **Danksagung**

Zu Beginn einer Dissertation ist das Ziel klar definiert – wie der Weg dorthin jedoch aussieht, ist nur in Ansätzen vorgegeben. Rückblickend kann ich sagen, dass dieser Weg gleichzeitig lehrreich, spannend, nervenaufreibend wie auch schön war. Daher habe ich das Bedürfnis mich an dieser Stelle bei den Menschen zu bedanken, die mich auf diesem Weg begleitet und unterstützt haben.

Zunächst möchte ich mich herzlich bei meinem Doktorvater, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, für die hervorragende Betreuung der Arbeit sowie seine ständige Diskussionsbereitschaft bedanken. Seine wertvollen Ratschläge sowie die gewährten Freiheitsgrade haben wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens danke ich für seine Bereitschaft, das Zweitgutachten zu übernehmen und dieses zügig zu erstellen.

Ein großer Dank geht an meine Kolleginnen und Kollegen vom Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal, die mich und meine Arbeit nicht nur inhaltlich durch angeregte Diskussionen, konstruktive Ideen und akribisches Korrekturlesen weitergebracht haben, sondern auch für eine tolle Arbeitsatmosphäre gesorgt haben.

Des Weiteren danke ich allen Personen, die sich die Zeit genommen haben, an meinen Interviews oder Online-Fragebögen teilzunehmen.

Bei meinen Freunden und meiner Familie bedanke ich mich, dass sie es klaglos hingenommen haben, dass ich mich zeitweise sehr rar gemacht habe und dass sie dennoch jede Gelegenheit für Aufmunterungen genutzt haben. Ganz besonders danke ich meinem Freund, Christopher Wickert, der auch inhaltlich durch Diskussionen und Korrekturlesen Anteil an der Arbeit hatte, aber mir vor allem im privaten Bereich den Rücken freigehalten und gestärkt hat. Der wohl größte Dank geht an meine Mutter für ihre unermüdliche Art jeden Schritt meiner Dissertation zu verfolgen und zu fördern. Sie war nicht nur in den letzten Jahren eine unverzichtbare Stütze – daher widme ich ihr diese Arbeit.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangssituation.....	1
1.2	Problemstellung.....	7
1.3	Zielsetzung und Aufbau.....	9
2	Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen.....	12
2.1	Work-Life-Balance.....	12
2.1.1	Grundlagen des Konstrukts der Work-Life-Balance.....	12
2.1.2	Work-Life-Conflict und Work-Life-Enrichment als Facetten der Work-Life-Balance.....	14
2.1.3	Work-Life-Boundaries als Facette der Work-Life-Balance.....	20
2.2	IT- und Medien-Freelancer.....	21
2.2.1	Die Beschäftigungsform Freelance.....	21
2.2.2	Freelancer in der IT-Branche und in der Medienbranche.....	25
3	Zusammenhang der nachfolgenden Kapitel.....	28
4	Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung – Eine explorative Studie.....	35
4.1	Einleitung.....	35
4.2	Begriffliche Grundlagen.....	38
4.2.1	Freelancer in der IT-Branche und in der Medienbranche.....	38
4.2.2	Work-Life-Balance.....	39
4.2.3	Plausibilitätsgestützte Überlegungen zur Work-Life-Balance von Freelancern.....	42
4.3	Explorative Untersuchung der Work-Life-Balance von Freelancern.....	44
4.3.1	Methodische Einordnung und Beschreibung der Untersuchung.....	44

4.3.2	Beschreibung der Auswertung.....	46
4.3.3	Ergebnisse.....	47
4.3.3.1	Trennung von Berufs- und Privatleben .....	47
4.3.3.2	Arbeitszeiten.....	50
4.3.3.3	Verhalten in Krankheitsfällen .....	53
4.3.3.4	Fremdurteil.....	54
4.3.3.5	Idealvorstellungen der Freelancer .....	56
4.4	Schlussfolgerungen.....	58
	Anhang.....	62
5	Conflict between work and life: The case of contract workers in the German IT and media sectors .....	65
5.1	Introduction .....	65
5.2	Conceptual background .....	67
5.2.1	Work-Life Conflict .....	67
5.2.2	Contract Workers.....	69
5.3	Development of Hypotheses .....	71
5.4	Empirical Analysis .....	78
5.4.1	Description of the Study .....	78
5.4.2	Results.....	81
5.5	Conclusion.....	88
5.5.1	Discussion of the results .....	88
5.5.2	Limitations and need for further research.....	90
6	Investigating the relationship between job insecurity and work-life conflict: An empirical analysis of German workers .....	92
6.1	Introduction .....	92
6.2	Conceptual background .....	95
6.2.1	Work-life conflict .....	95
6.2.2	Job insecurity .....	97
6.2.3	Definition of employment forms .....	99

6.3	Development of Hypotheses .....	100
6.4	Empirical Analysis .....	106
6.4.1	Description of the Study .....	106
6.4.2	Results.....	109
6.5	Conclusion.....	114
6.5.1	Discussion of Results.....	114
6.5.2	Limitations and suggestions for future research.....	117
7	Managing work-life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors.....	120
7.1	Introduction .....	120
7.2	Conceptual understanding of work-life boundaries.....	122
7.3	Methodology and description of the study .....	124
7.4	Findings .....	128
7.4.1	Reciprocal influences between work and private life ....	128
7.4.2	ICT-mediated boundary work tactics .....	130
7.4.2.1	Switching off technological devices.....	130
7.4.2.2	Selective use of devices.....	133
7.4.2.3	Handling of emails .....	136
7.4.2.4	Handling of incoming calls .....	136
7.5	Discussion of the results and conclusions .....	140
	Appendix.....	145
8	Schlussfolgerungen .....	149
8.1	Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von Beschäftigungsform und Work-Life-Conflict.....	149
8.2	Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von Jobunsicherheit und Work-Life-Conflict ...	151

8.3 Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von Beschäftigungsform und Work-Life-Boundaries .....	152
8.4 Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von IuK-Technologien und Work-Life-Boundaries .....	155
8.5 Gesamthafte Betrachtung der Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion zu Work-Life-Balance.....	157
8.6 Implikationen für die Praxis .....	158
8.7 Grenzen und weiterer Forschungsbedarf.....	161
Literaturverzeichnis.....	167

## **Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1.1: Aufbau der Dissertation .....	10
Abb. 2.1: Das Konstrukt Work-Life-Balance .....	13
Abb. 2.2: Abgrenzung verschiedener Beschäftigungsformen.....	22
Abb. 2.3: Anzahl der Selbstständigen in Deutschland (in Tsd.) .....	25
Abb. 3.1: Zusammenhang der nachfolgenden Kapitel mit Work-Life- Balance, ihren Facetten und Einflussfaktoren.....	31
Abb. 4.1: Kategoriensystem der qualitativen Inhaltsanalyse .....	47
Fig. 5.1: Interaction variable gender*younger children .....	87
Fig. 6.1: The multidimensional construct of cognitive job insecurity .....	98
Fig. 7.1: Category system of the qualitative content analysis.....	128

## **Tabellenverzeichnis**

Tab. 4.1: Häufigkeit durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeiten .....	51
Tab. 4.2: Häufigkeit von Arbeit am Abend und am Wochenende.....	52
Tab. 5.1: Descriptive data of the sample.....	78
Tab. 5.2: Means, standard deviations, variance inflation factors (VIF) and intercorrelations among study variables.....	82
Tab. 5.3: Results of the regression analyses for work-to-life conflicts.....	83
Tab. 5.4: Results of the regression analyses for life-to-work conflicts.....	84
Tab. 6.1: Descriptive data of the sample.....	106
Tab. 6.2: Means, standard deviation and intercorrelations among study variables .....	110
Tab. 6.3: Regression analyses for strain-based conflicts .....	111
Tab. 6.4: Regression analyses for time-based conflicts .....	113
Tab. 7.1: Demographic data of the interviewees.....	126
Tab. 7.2: Handling of incoming calls.....	139

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Aufl.	Auflage
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
et al.	et alii
Fig.	Figure
Hrsg.	Herausgeber
ICT	information and communication technology
IuK-Technologien	Informations- und Kommunikationstechnologien
IT	Informationstechnik
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
o. H.	ohne Heftnummer
o. Jg.	ohne Jahrgang
p.	page
PC	Personal Computer
PDA	Personal Digital Assistant
S.	Seite
Tab.	Tabelle bzw. Table
Tsd.	Tausend
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
VIF	Variance Inflation Factor
z. B.	zum Beispiel



## 1 Einleitung<sup>1</sup>

### 1.1 Ausgangssituation

Work-Life-Balance ist im deutschen ebenso wie im angelsächsischen Sprachraum ein aktuelles Thema, das sowohl in der wissenschaftlichen Forschung, in der Politik als auch in der Presse diskutiert wird (vgl. z. B. BMFSFJ 2005; Hildebrandt/Littig 2006, S. 215; Whitehead/Korabik/Lero 2008, S. 3; Stock-Homburg/Roederer 2009; Kaiser/Ringlstetter 2010, Zeit-Online 2012). Das Thema gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund der negativen Konsequenzen, die aus der Unvereinbarkeit der Bereiche Arbeit und Privatleben resultieren, wie etwa Burnout-Symptome, zunehmend auch jenseits der Wissenschaft Beachtung (vgl. z. B. FAZ 2005; Kienbaum 2007; CIO 2012; ZeitOnline 2012). Im Umkehrschluss wird eine bessere Ausgewogenheit dieser beiden zentralen Lebensbereiche als wesentlich für die individuelle Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit angesehen. Jedoch wird diskutiert, dass diese z. B. aufgrund von steigenden Arbeitsbelastungen, zunehmenden Flexibilitätsanforderungen oder der ständigen Erreichbarkeit, die durch mobile Informations- und Kommunikationstechnologien möglich ist, immer schwieriger zu realisieren ist (vgl. z. B. Tacke/von der Oelsnitz 2009; Lohmann-Haislah 2012; ZeitOnline 2013).

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird unter dem Begriff Work-Life-Balance in der Regel die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verstanden. Bei einer näheren Betrachtung der wissenschaftlichen Literatur wird jedoch deutlich, dass diese Definition zu kurz greift. Vielmehr finden sich drei verschiedene Diskussionsstränge mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten, die als Facetten der Work-Life-Balance angesehen werden können (vgl. ausführlich 2.1). Bisherige wissenschaftliche Publikationen fokussieren in der Regel jeweils eine spezifische Facette und diskutieren die Charakteristika dieser Facette sowie potenzielle Antezedenzen und Konsequenzen: (1) Ein Literaturstrang befasst sich mit Konflikten, die aus der Interaktion zwischen Arbeit und Privatleben resultieren (Work-Life-Conflict) (vgl. z. B. Williams/Alliger 1994; Grzywacz/Marks 2000; Allen/Armstrong 2006; Byron 2005; Amstad et al. 2011; Michel et al. 2011). Da Individuen in der Re-

---

<sup>1</sup> Ich danke dem BMBF und dem Europäischen Sozialfonds für die Finanzierung des Projekts Flink, in dessen Rahmen die hier präsentierten Studien durchgeführt wurden.

gel in mehreren (sozialen) Rollen (z. B. Mitarbeiter, Elternteil, Partner) agieren, können Konflikte entstehen (vgl. Greenhaus/Beutell 1985, S. 77-82). Diese resultieren z. B. aus zeitlichen Belastungen oder Stress in einer Rolle, die dann die Wahrnehmung weiterer Rollen einschränken bzw. verhindern. In diesem Zusammenhang beschäftigen sich zahlreiche Forschungsbeiträge mit der Frage, durch welche Faktoren der Work-Life-Conflict beeinflusst wird (vgl. für einen Überblick Byron 2005). Darüber hinaus werden diverse Konsequenzen, wie z. B. negative Folgen für das organisationale Verhalten sowie die individuelle psychische und physische Gesundheit untersucht, die aus Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben resultieren (vgl. z. B. Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161). (2) Im Gegensatz dazu werden in einem weiteren Literaturstrang die positiven Folgen der Interaktion zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life-Enrichment) betrachtet (vgl. z. B. Barnett/Marshall/Sayer 1992; Grzywacz/Marks 2000; Barnett/Hyde 2001; Frone 2003; Carlson et al. 2006; Greenhaus/Powell 2006). Diese ergeben sich beispielsweise aus Erfahrungen, Fähigkeiten oder Werten, die aus einem Lebensbereich in den anderen transferiert werden und dort positive Auswirkungen, z. B. auf die berufliche Leistung oder die Lebensqualität, haben (vgl. Carlson et al. 2006). In Analogie zu der Forschung zu Work-Life-Conflict werden in den letzten Jahren zunehmend mögliche Antezedenzen und Konsequenzen des Work-Life-Enrichments erforscht (vgl. z. B. Frone 2003; Carlson et al. 2006; McNall/Nicklin/Masuda 2010, S. 383-384). (3) In einem weiteren Literaturstrang werden nicht die Folgen der Interaktion zwischen Arbeit und Privatleben (Konflikt oder Bereicherung) fokussiert, sondern die Grenzen zwischen diesen beiden Lebensbereichen (Work-Life-Boundaries) betrachtet (vgl. Nippert-Eng 1996; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Fenner/Renn 2010; Hislop/Axtell 2011). Forschungsbeiträge, die sich der Facette Work-Life-Boundaries zuordnen lassen, erforschen, welche Charakteristika die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben aufweisen und inwieweit sie Einflüsse aus dem jeweils anderen Lebensbereich zulassen oder begrenzen. Infolgedessen werden Arbeit und Privatleben als vermischte (Integration oder Entgrenzung) oder als separate Lebensbereiche (Segmentation) angesehen (vgl. z. B. Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, S. 476-481; Clark 2000, S. 756-758).

Das rege Interesse der wissenschaftlichen Forschung an Work-Life-Balance und ihren Facetten schlägt sich in einer Vielzahl von Publikationen nieder (vgl. Hoff et al. 2005, S. 196; Kaiser/Reindl/Stolz 2010, S. 68; McNall/Nicklin/Masuda 2010, S. 381; Amstad et al. 2011, S. 151). Die Facetten der Work-Life-Balance sind dennoch nicht hinreichend erforscht, da aktuelle sozioökonomische und technologische Veränderungen sowohl im Arbeitsleben, im Privatleben als auch in der Interaktion dieser beiden Lebensbereiche zu Veränderungen führen und infolgedessen Auswirkungen auf die Facetten der Work-Life-Balance zu erwarten sind (vgl. z. B. Ashford/George/Blatt 2007, S. 81; Whitehead/Korabik/Lero 2008; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 704; Stock-Homburg/Roederer 2009; Kaiser/Ringlstetter 2010, S. xvii). Zu diesen sozioökonomischen und technologischen Veränderungen zählen

- die Flexibilisierungstendenzen des Arbeitsmarktes,
- die Zunahme der Jobunsicherheit sowie
- die Entwicklung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien).

Die Erforschung der Auswirkungen dieser sozioökonomischen und technologischen Veränderungen auf die Facetten der Work-Life-Balance erfolgt in dieser Arbeit am Beispiel von Freelancern, da diese in besonderem Maße als Forschungsobjekte geeignet sind: Freelancer sind als Solo-Selbstständige (Selbstständige ohne weitere Mitarbeiter) projektbezogen, zeitlich befristet und zum Teil an verschiedenen Orten für diverse Auftraggeber tätig und müssen daher hohen Flexibilitätsanforderungen in fachlicher, zeitlicher und räumlicher Hinsicht gerecht werden (vgl. ausführlich 2.2.1). Wie in den folgenden Abschnitten erläutert wird, ist aufgrund der Spezifika ihrer Beschäftigungsform davon auszugehen ist, dass Freelancer stärker als andere Beschäftigungsgruppen von den genannten sozioökonomischen und technologischen Veränderungen betroffen sind und sich daher insbesondere für die Erforschung der Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Facetten der Work-Life-Balance eignen.

Die **Flexibilisierungstendenzen des Arbeitsmarktes** lassen sich u. a. auf eine weitreichende organisatorische Flexibilisierung von Unternehmen zu-

rückführen. Um die Anforderungen eines zunehmend dynamischen Wettbewerbs zu erfüllen und flexibel auf Marktbedingungen reagieren zu können, verändern Unternehmen ihre Personalstruktur. Nach Atkinson (1984, S. 28-31) verfolgen Unternehmen durch befristete Arbeitsverträge sowie die Auftragsvergabe an freie Mitarbeiter die Realisierung von drei Arten der Flexibilität: (1) Numerische Flexibilität wird dadurch erreicht, dass die Anzahl der Mitarbeiter kurzfristig verändert werden kann. (2) Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten der Mitarbeiter nach Bedarf anzupassen, wird als temporäre Flexibilität bezeichnet. (3) Eine finanzielle Flexibilität begründet sich in Einsparungen von Personalkosten, die aus dem bedarfsbezogenen Einsatz von Personal (numerische und temporäre Flexibilität) oder der Zahlung von leistungsbezogenen Löhnen resultieren. Durch die Ausschöpfung dieser Flexibilitätspotenziale mithilfe des Zugriffs auf externe Leistungspotenziale (in Form von flexibel Beschäftigten) werden Unternehmen zu offenen und atmenden Organisationen (vgl. Kaiser 2011, S. 48). Ein aktuelles Beispiel für eine radikale Flexibilisierung der Personalstrukturen liefert der internationale IT-Konzern IBM, der in seinem geplanten Beschäftigungsmodell „Liquid“ in Zukunft nur noch einen Minimalkern an Festangestellten beschäftigen und den weiteren Leistungsbedarf mit freien Projektmitarbeitern (Freelancern) decken will (vgl. Koenen 2012, S. 6-7).

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse (unbefristete Vollzeitbeschäftigung) abnimmt, während die Zahl der atypisch Beschäftigten sowie Selbstständigen steigt (vgl. Kelleter 2009, S. 1204). Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes ist in den Jahren von 2001 bis 2011 die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse um 1% gesunken. Gleichzeitig ist in diesem Zeitraum die Anzahl der atypischen Beschäftigungsformen um rund 32% sowie die Anzahl der Selbstständigen um 21% gestiegen. Dabei blieb die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten relativ konstant, während die Zahl der Solo-Selbstständigen um 36% zunahm (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a/b). Der Trend zu einer höheren Selbstständigenquote in Deutschland begründet sich folglich insbesondere durch die Zunahme der Solo-Selbstständigen, zu denen Freelancer zählen. Freelancer stellen daher eine große und stetig steigende Beschäftigungsgruppe dar.

Die Flexibilisierungstendenzen des Arbeitsmarktes, die sich in einer steigenden Zahl an flexiblen Beschäftigungsformen, wie z. B. Freelance niederschlägt, hat diverse Auswirkungen auf individueller Ebene: Individuen, die in einer flexiblen Beschäftigungsform tätig sind, müssen erhöhte Flexibilitätsanforderungen erfüllen, da sie schneller und öfter mit neuen Arbeitsstellen, -bedingungen und -orten konfrontiert werden (vgl. Davis/Kalleberg 2006; Beutell 2007; Süß/Kleiner 2007). Die kurzfristige Beschäftigung von Personal sowie die Vergabe von Aufträgen an Freelancer, mit denen Unternehmen numerische, temporäre und finanzielle Flexibilität erreichen wollen (vgl. Atkinson 1984, S. 28-31), haben zum einen zur Folge, dass diese Personen zunehmend fachliche, zeitliche und räumliche Flexibilitätsanforderungen erfüllen müssen. Zum anderen werden Teile des unternehmerischen Risikos auf diese Individuen übertragen. Sie erfahren demnach Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Beschäftigung und ihrer Einkünfte, da diese stärker den Schwankungen des Marktes unterliegen (vgl. Kastner 2004, S. 9). Mit diesen Veränderungen des Arbeitsmarktes und den daraus resultierenden ungewissen Zukunftsperspektiven sowie finanziellen Unsicherheiten geht eine Verringerung der Stabilität im Berufsleben und somit eine Zunahme der Jobunsicherheit einher. Jobunsicherheit wird daher in der wissenschaftlichen Literatur als ein Phänomen diskutiert, das immer mehr Individuen betrifft (vgl. z. B. Cheng/Chan 2008; Greenhalgh/Rosenblatt 2010; Klandermans et al. 2010). Die Erfüllung der zunehmenden Flexibilitätsanforderungen sowie die Koordination der Unsicherheiten des (Berufs-)Lebens werden vor allem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben als wesentliche Herausforderung für Individuen angesehen (vgl. Jánky 2010, S. 20).

Insbesondere Freelancer unterliegen aufgrund ihrer Selbstständigkeit und der projektbasierten Tätigkeit stärker den Schwankungen des Marktes und sind somit vermutlich stärker als Angestellte mit Jobunsicherheit konfrontiert. Ebenso werden seitens der Auftraggeber erhöhte Flexibilitätsanforderungen an Freelancer gestellt, da diese sowohl fachlich, zeitlich als auch räumlich flexibel agieren müssen, um die Projekte erfolgreich auszuführen (vgl. Kaiser/Paust/Kampe 2007, S. 15). Das bedeutet auch, dass sie teilweise mehrere Projekte parallel bearbeiten und/oder das nächste Projekt bereits

akquirieren müssen, während sie noch für ein anderes tätig sind, um ihren Lebensunterhalt zu sichern und Phasen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. Trittin 2003, S. 141).

Ein weiterer Faktor, der das Berufs- und Privatleben verändert, ist der technologische Wandel. Mobile IuK-Technologien, wie z. B. Smartphone und Laptop, ermöglichen eine zeitliche und räumliche Entkopplung der Arbeit vom Arbeitsplatz (vgl. Felstead 2005; Kaufman-Scarborough 2006; Hislop/Axtell 2007). Einerseits können hierdurch Reisetätigkeiten verringert sowie Arbeit und Privatleben leichter vereint werden. Andererseits nehmen durch Home-Office-Lösungen soziale Beziehungen zu Kollegen ab, die jedoch einen Beitrag zur Reduktion von Stress und somit zu einer besseren Work-Life-Balance leisten können (vgl. Kastner 2004, S. 13-14). Zudem wird in der wissenschaftlichen Literatur diskutiert, dass sich durch die zunehmende Nutzung mobiler IuK-Technologien sowie die dadurch mögliche ständige Erreichbarkeit die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer weiter auflösen (vgl. z. B. Chesley et al. 2003; Towers et al. 2006; Whitehead/Korabik/Lero 2008) und es infolgedessen zu Konflikten zwischen den beiden Lebensbereichen kommt (vgl. z. B. Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 600-602; Fenner/Renn 2010, S. 73).

Eine zunehmende Vermischung von Arbeit und Privatleben ist insbesondere bei Freelancern zu erwarten, da sie beispielsweise aufgrund ihrer Selbstständigkeit im Vergleich zu Angestellten ihre Arbeitszeiten und -orte flexibler gestalten können und somit die Möglichkeit nutzen können, die Arbeit mithilfe mobiler IuK-Technologien entkoppelt von bestimmten Arbeitszeiten und -orten zu erledigen. Das führt teilweise dazu, dass Freelancer zu Hause arbeiten und keine festen Arbeitszeiten haben. Zudem macht es die projektbezogene Arbeit in der Regel erforderlich, dass Freelancer für den Auftraggeber jederzeit erreichbar sind. Die zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben werden dadurch fließender (vgl. Ashford/George/Blatt 2007, S. 81). Auch eine Vermischung der beiden Bereiche auf mentaler bzw. emotionaler Ebene ist nicht auszuschließen, da sich Freelancer vermutlich aufgrund ihrer Selbstständigkeit auch in ihrem Privatleben öfter und stärker mit ihrem Berufsleben befassen als Angestellte.

## 1.2 Problemstellung

Die Ausführungen zeigen, dass angesichts der skizzierten sozioökonomischen und technologischen Veränderungen, wie der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, der Zunahme von Jobunsicherheit sowie der Entwicklung mobiler IuK-Technologien, Auswirkungen für die Work-Life-Balance und ihre Facetten zu erwarten sind (vgl. 1.1). Diese wurden jedoch bislang nicht hinreichend erforscht. Dabei ist anzunehmen, dass Individuen durch diese Veränderungen neuen bzw. zusätzlichen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gegenüberstehen (vgl. z. B. Whitehead/Korabik/Lero 2008; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 704; Stock-Homburg/Roederer 2009; Kaiser/Ringlstetter 2010, S. xvii; Klatt 2010). Wie bereits erläutert, ist davon auszugehen, dass Freelancer aufgrund der Spezifika ihrer Beschäftigungsform in besonderem Maße von diesen Veränderungen betroffen sind. Zusätzlich ergeben sich für Freelancer Anforderungen, die nicht aus der Arbeit an sich, sondern auch aus Aspekten wie Auftragsuche/-akquise sowie Weiterbildung und Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit resultieren, die parallel neben der regulären Arbeit stattfinden müssen (vgl. 2.2.1). Dennoch sind „immer noch nicht die Fragen der Work-Life-Balance (...) der zunehmenden Zahl von Freelancern gelöst“ (Klatt 2010, S. 3). Angesichts der stetig steigenden Zahl der Freelancer (vgl. 1.1; 2.2.1) sowie des zunehmenden wissenschaftlichen Interesses an Work-Life-Balance und ihren Facetten, ist die fehlende Verknüpfung überraschend. Die Erforschung der Auswirkungen der Spezifika von flexiblen Beschäftigungsformen, wie Freelance, auf die Work-Life-Balance und ihre Facetten ist besonders relevant, da immer mehr Personen in flexiblen Beschäftigungsformen tätig sind. Gleichmaßen sind immer mehr Personen durch die zunehmenden Diskontinuitäten im Berufsleben mit Jobunsicherheit konfrontiert (vgl. 1.1 sowie 6.1), sodass Auswirkungen dieses Konstrukts auf die Facetten der Work-Life-Balance – insbesondere auf den Work-Life-Conflict – zu untersuchen sind.

Vor diesem Hintergrund gilt es zu erforschen, welche Besonderheiten sich durch die spezifischen Arbeitsbedingungen von Freelancern für die Work-Life-Balance ergeben (vgl. 4). Insbesondere die Facette Work-Life-Conflict ist hier zu betrachten, da die beschriebenen Spezifika der Beschäftigungs-

form vor allem Konfliktpotenziale bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben darstellen (vgl. 5). Zudem ist unklar, inwieweit Jobunsicherheit, die sich durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ergibt, zu erhöhten Konflikten in der Interaktion von Arbeit und Privatleben (Work-Life-Conflict) führt (vgl. 6). Hinsichtlich der Facette Work-Life-Boundaries ist angesichts der Spezifika des Freelancings sowie der zunehmenden Nutzung mobiler IuK-Technologien zu erforschen, inwieweit sich dadurch Auswirkungen auf die individuellen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ergeben. In diesem Zusammenhang sind die Handlungsstrategien zu untersuchen, die Freelancer anwenden, um die Grenzen gemäß ihren Präferenzen zu gestalten (vgl. 7).

Die Relevanz der Erforschung der Auswirkungen von sozioökonomischen und technologischen Veränderungen auf die Work-Life-Balance und ihre Facetten wird des Weiteren durch die negativen Konsequenzen von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben unterstrichen (vgl. auch 2.1.2): Derartige Konflikte wirken sich negativ auf die physische und psychische Gesundheit aus (vgl. z. B. Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161); gesundheitliche Beeinträchtigungen (z. B. Depressionen, Bluthochdruck oder andere psychosomatische Symptome) bis hin zu einem Job Burnout sind eine Folge (vgl. Allen et al. 2000, S. 286-301). Psychische Erkrankungen oder physische Beschwerden verursachen Leistungsrückgänge, Fehlentscheidungen oder Arbeitsausfälle (vgl. Stock-Homburg 2008, S. 680). Insbesondere für Individuen in flexiblen Beschäftigungsformen sind diese Zusammenhänge zu erforschen, da Beeinträchtigungen der Gesundheit und folglich der Arbeits- und Leistungsfähigkeit unmittelbar ökonomische Konsequenzen haben. Für Freelancer sind diese besonders gravierend, da im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen in der Regel keine Krankheitsausfälle geregelt sind und daher der Verlust der Arbeits- und Leistungsfähigkeit für Freelancer einen unmittelbaren Einkommensverlust bedeutet. Damit verbunden sind direkte Konsequenzen für den wirtschaftlichen Erfolg, die bis zu einer Gefährdung der Existenz führen können. Die Vermeidung bzw. Minimierung des empfundenen Work-Life-Conflicts ist daher für Freelancer ein wichtiges Thema, da sie langfristig einen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit sowie zur Sicherung

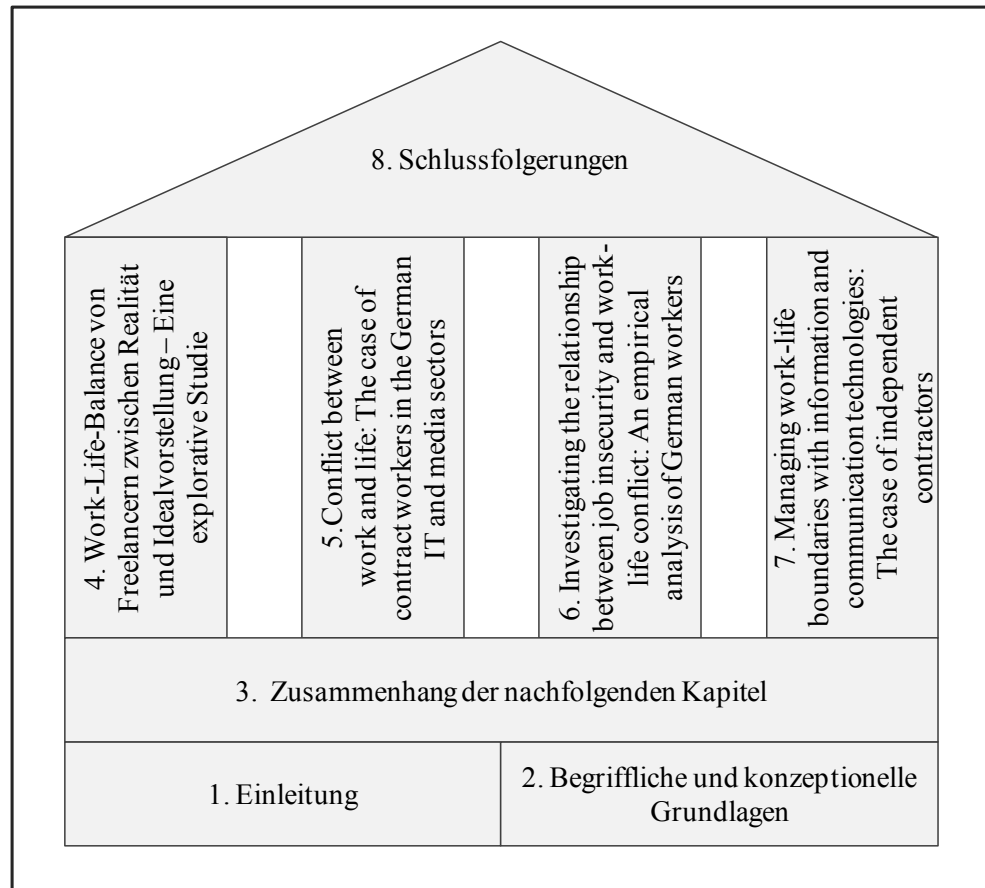


der eigenen Arbeits- und Leistungsfähigkeit leisten kann. Darüber hinaus wirken sich Konflikte bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben negativ auf die Arbeits- und Lebensqualität aus (vgl. Allen et al. 2000, S. 286, 293). Auch kurzfristig ist Work-Life-Balance, im Sinne einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, bedeutsam, da sie im Zuge des Wertewandels eine zunehmende Bedeutung für Individuen erfährt (vgl. Hoff et al. 2005, S. 197; Michalk/Nieder 2007, S. 25-26). So zeigt beispielsweise eine Umfrage des Deutschen Führungskräfteverbands im Jahr 2012, dass bei einem überwiegenden Teil der befragten Manager (61%) die Bereitschaft, Familie und Freunde zugunsten einer erfolgreichen Karriere dem Beruf unterzuordnen, in den letzten fünf Jahren abgenommen hat. Stattdessen streben diese Manager vermehrt nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance, im Sinne einer Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freunden (vgl. Werle 2012).

### **1.3 Zielsetzung und Aufbau**

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel dieser Dissertation, die Auswirkungen der beschriebenen sozioökonomischen und technologischen Entwicklungen auf verschiedene Facetten der Work-Life-Balance zu analysieren. Dies erfolgt mithilfe empirischer Studien mit qualitativem sowie quantitativem Forschungsdesign, um durch eine Kombination verschiedener Methoden und den sich daraus ergebenden Analysemöglichkeiten zu einer umfassenden Betrachtung des Forschungsgegenstandes zu gelangen (vgl. ausführlich 3). Die Analysen erfolgen am Beispiel von Freelancern, da sie sich aufgrund der Spezifika ihrer Beschäftigungsform besonders für die Erforschung dieser Zusammenhänge eignen (vgl. 1.1 und 1.2).

Der Aufbau der vorliegenden Dissertation lässt sich wie in Abbildung 1.1 skizzieren.



**Abb. 1.1: Aufbau der Dissertation**

Im Anschluss an das vorliegende Kapitel werden im zweiten Kapitel die für diese Arbeit wesentlichen Begriffe sowie die verwendeten Konzepte erläutert. Im dritten Kapitel wird ein Überblick darüber gegeben, welchen Fokus die nachfolgenden vier Kapitel (4-7) einnehmen und welchen Zusammenhang sie untereinander sowie im Hinblick auf den Forschungsgegenstand dieser Arbeit aufweisen. Ebenso werden die unterschiedlichen methodischen Vorgehensweisen, die in Kapiteln 4-7 zum Einsatz kommen, erläutert. Die ersten drei Kapitel bilden somit eine Basis für das Verständnis sowie die Einordnung der nachfolgenden Kapitel 4-7, die jeweils eine in sich abgeschlossene Forschungsfrage beantworten. Daher finden sich in diesen Kapiteln auch jeweils eine Einleitung, begriffliche Grundlagen, eine empirische Studie sowie eine Beschreibung und Diskussion der Ergebnisse dieser Studie. In Kapitel 4 wird mithilfe einer explorativen Studie am Beispiel von IT- und Medienfreelancern erforscht, welche Besonderheiten sich durch die flexible Beschäftigungsform für die Work-Life-Balance ergeben. Kapitel 5 fokussiert auf die Facette des Work-Life-Conflicts und umfasst eine quanti-

tative Studie, die eine differenzierte Analyse der Einflussfaktoren auf Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben unter Berücksichtigung der Spezifika von IT- und Medienfreelancern zum Ziel hat. In Kapitel 6 wird in einer weiteren quantitativen Studie am Beispiel von Freelancern sowie befristet und unbefristet Angestellten untersucht, inwieweit ein Einfluss von Jobunsicherheit auf den Work-Life-Conflict besteht. Die Untersuchung der Facette Work-Life-Boundaries steht im Fokus von Kapitel 7. Mithilfe einer qualitativen Studie wird die Nutzung von IuK-Technologien im Hinblick auf die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben erforscht und es werden Handlungsstrategien, die zur Grenzgestaltung angewandt werden, identifiziert. Die Dissertation schließt im Kapitel 8 mit Schlussfolgerungen, die die Beiträge dieser Arbeit für die Wissenschaft und die Praxis diskutieren. Ebenfalls werden Limitationen reflektiert und daran anknüpfend ein Ausblick auf zukünftigen Forschungsbedarf gegeben.

## 2 Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen

### 2.1 Work-Life-Balance

#### 2.1.1 Grundlagen des Konstrukts der Work-Life-Balance

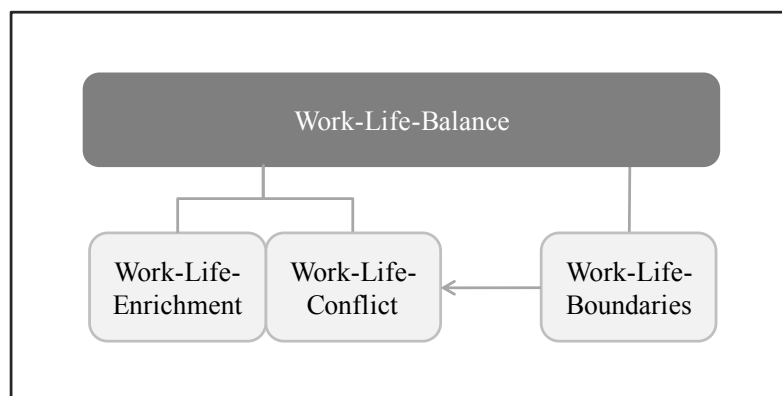
In der wissenschaftlichen Literatur zu Work-Life-Balance werden sowohl unterschiedliche Begriffe als auch verschiedene konzeptionelle Grundlagen verwendet. Diese werden im Folgenden dargelegt, um das dieser Arbeit zugrunde liegende Verständnis von Work-Life-Balance herzuleiten.

Die Uneinigkeit hinsichtlich der zu verwendenden Begriffe lässt sich u. a. darauf zurückführen, dass die Meinungen, welche Lebensbereiche neben dem Bereich der Arbeit in die Betrachtung mit einbezogen werden sollen, variieren. Je nachdem, ob die Interaktion der Arbeit mit der Familie oder mit dem Privatleben als Ganzes betrachtet wird, finden sich daher unterschiedliche Begriffspaare, wie „Work-Family“ (vgl. z. B. Greenhaus/Collins/Shaw 2003; Spector et al. 2007), „Work-Nonwork“ (vgl. z. B. Rice/Frone/McFarlin 1992; Hislop/Axtell 2011) oder „Work-Life“ (vgl. z. B. Lewis/Gambles/Rapoport 2007; Golden/Geisler 2007). In Anlehnung an die Kritik, dass der Fokus auf die Lebensbereiche Arbeit und Familie zu kurz greift, da die Arbeit auch mit anderen Lebensbereichen interagiert und zudem diese Perspektive kinderlose oder unverheiratete Personen ausschließt (vgl. Lewis/Gambles/Rapoport 2007; Fisher et al. 2009), werden in dieser Dissertation die Lebensbereiche Arbeit und Privatleben in den Untersuchungen betrachtet und somit die Bezeichnung „Work-Life“ verwendet. Arbeit bzw. „Work“ wird dabei als Erwerbsarbeit verstanden, also eine körperliche oder geistige Tätigkeit, die gegen Entgelt stattfindet. Das Privatleben bzw. „Life“ bezieht sich auf den Lebensbereich außerhalb der Erwerbsarbeit und umfasst Partnerschaft, Familie sowie sonstige Freizeitaktivitäten.

Neben der Vielfalt an Begriffspaaren, die die jeweils fokussierten Lebensbereiche umschreibt, gibt es auch unterschiedliche Bezeichnungen für die betrachtete Interaktion, wie z. B. „Balance“ (vgl. Duxbury/Higgins 2001), „Conflict“ (vgl. Michel et al. 2011), „Interference“ (vgl. Hughes/Parkes 2007), „Facilitation“ (vgl. Wayne et al. 2007) oder „Enrichment“ (vgl. Carlson et al. 2006). Nach Kaiser/Reindl/Stolz (2010) lassen sich hierbei zwei Facetten unterscheiden: Ein Teil der Literatur beschäftigt sich mit den kon-

fliktären Folgen, die aus der Interaktion von Arbeit und Privatleben resultieren (Work-Life-Conflict). Im Gegensatz dazu betrachtet ein anderer Teil der Literatur positive Folgen der Interaktion (Work-Life-Enrichment). Neben diesen beiden Literatursträngen lässt sich ein weiterer Literaturstrang identifizieren: Dieser fokussiert auf die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und untersucht, welche Charakteristika diese haben und inwieweit sie Einflüsse aus dem jeweils anderen Lebensbereich zulassen (Work-Life-Boundaries). Dieser Literaturstrang nimmt im Vergleich zu Work-Life-Conflict und Work-Life-Enrichment eine andere Perspektive ein und stellt somit eine weitere Facette dar.

In der internationalen Literatur fokussieren die wissenschaftlichen Diskussionen zu Work-Life-Balance in der Regel jeweils auf eine der drei Facetten und werden dementsprechend bezeichnet (Conflict, Enrichment oder Boundaries). In der deutschsprachigen Literatur hat sich der Begriff Work-Life-Balance durchgesetzt (vgl. Hoff et al. 2005; Schobert 2007; Kaiser/Ringlstetter 2010). Zwar gibt es auch hier unterschiedliche Definitionen des Begriffs sowie der Bestandteile (vgl. Hoff et al. 2005; Mohe/Dorniook/Kaiser 2010, S. 107), jedoch werden in der Regel sämtliche Facetten – wenn auch meist implizit – berücksichtigt. Daher wird Work-Life-Balance in dieser Dissertation als ein gesamthaftes Konstrukt definiert, das die Facetten Work-Life-Conflict, Work-Life-Enrichment sowie Work-Life-Boundaries umfasst (vgl. Abb. 2.1).



**Abb. 2.1: Das Konstrukt Work-Life-Balance**

Wie in Abbildung 2.1 skizziert, werden diese Facetten zwar als gleichwertig im gesamthaften Konstrukt Work-Life-Balance angesehen, da sie jeweils eigenständige Literaturstränge darstellen, ihr Verhältnis zueinander ist je-

doch unterschiedlich. Die Facetten Work-Life-Enrichment und Work-Life-Conflict sind inhaltlich näher beieinander, da sie jeweils potenzielle Folgen (Konflikt oder Bereicherung) der Interaktion von Arbeit und Privatleben untersuchen (vgl. ausführlich 2.1.2). Die Facette Work-Life-Boundaries nimmt eine etwas andere Analyseperspektive ein, da sie die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben fokussiert und untersucht, inwieweit diese Grenzen Einflüsse aus dem jeweils anderen Lebensbereich zulassen (vgl. ausführlich 2.1.3). Es gibt jedoch auch mögliche Beeinflussungen zwischen den Facetten: So finden sich beispielsweise Verknüpfungen zwischen Work-Life-Boundaries und Work-Life-Conflict, wenn diskutiert wird, dass eine Vermischung von Arbeit und Privatleben (d. h. durchlässige Grenzen) zu einer Erhöhung des empfundenen Work-Life-Conflicts führt (vgl. Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 600-602; Fenner/Renn 2010, S. 73).

In den folgenden Abschnitten werden die Facetten der Work-Life-Balance näher betrachtet. Da die vorliegende Dissertation aufgrund der Forschungsfrage (vgl. 1 und 3) hauptsächlich auf Work-Life-Conflict und Work-Life-Boundaries fokussiert, liegt der Schwerpunkt der folgenden Ausführungen auf diesen beiden Facetten. Die Facette Work-Life-Enrichment findet sich jedoch auch wieder, wenn die Work-Life-Balance als gesamthaftes Konstrukt betrachtet wird (vgl. 4) und wird daher ebenfalls kurz erläutert.

### **2.1.2 Work-Life-Conflict und Work-Life-Enrichment als Facetten der Work-Life-Balance**

In der wissenschaftlichen Literatur wird der empfundene Work-Life-Conflict in der Regel mithilfe der Rollentheorie erklärt (vgl. z. B. Allen et al. 2000, S. 278; Byron 2005, S. 170; Amstad et al. 2011, S. 151), die ihren Ursprung in der Soziologie bzw. Sozialpsychologie hat (vgl. Biddle 1986, S. 67-68). Nach der Rollentheorie wird eine Rolle durch eine bestimmte Identität (z. B. Mutter/Vater, Vorgesetzter, Partner) charakterisiert, mit der spezifische Erwartungen, Werte und/oder Verhaltensweisen vom Rolleninhaber selbst sowie von den anderen sozialen Akteuren einer Gesellschaft verknüpft werden (vgl. Biddle 1986, S. 67-68). Ferner wird davon ausgegangen, dass ein Mensch in seinem Leben (zeitgleich) mehrere Rollen einnimmt, z. B. Mitarbeiter, Vorgesetzter, Ehepartner, Elternteil, Freund/Freundin und Mitbürger in der Gesellschaft (vgl. Duxbury/Higgins

2001, S. 3). Basierend auf diesem Verständnis der Rollentheorie wird innerhalb der Literatur zu Work-Life-Conflict argumentiert, dass die vom Individuum eingenommenen Rollen in konfliktärer Beziehung zueinander stehen können. Demnach kann die Wahrnehmung einer Rolle des Arbeitslebens (Privatlebens) die Wahrnehmung einer Rolle des Privatlebens (Arbeitslebens) erschweren oder verhindern (vgl. Greenhaus/Beutell 1985, S. 77-82). Dabei werden drei Konfliktdimensionen unterschieden:

- Die Zeit, die für Tätigkeiten in einer Rolle beansprucht wird, steht für andere Rollen nicht mehr zur Disposition. Zeitliche Engpässe entstehen, wenn Individuen diversen Tätigkeiten bzw. Verpflichtungen in den verschiedenen Lebensrollen nachgehen wollen und resultieren in zeitbasierten Konflikten (time-based conflict).
- Aspekte einer Rolle, die Belastungen beim Individuum auslösen, erschweren die Wahrnehmung einer anderen Rolle und resultieren daher in stress-basierten Konflikten (strain-based conflict). Stress, der aus dem Arbeitsleben resultiert, führt beispielsweise dazu, dass ein Individuum zu erschöpft ist, um seinen Verpflichtungen im Privatleben nachzukommen. Ebenso resultieren aus familiären Problemen oder einer geringen Unterstützung durch den Partner Belastungen, die die Erfüllung der Anforderungen im Arbeitsleben erschweren.
- Verhaltensbasierte Konflikte (behavior-based conflict) treten auf, wenn die Anforderungen aus den verschiedenen Lebensrollen nicht kompatibel sind. Dies ist der Fall, wenn unterschiedliche Verhaltenserwartungen bei der Wahrnehmung der Rollen an das Individuum gestellt werden. So kommt es zu verhaltensbasierten Konflikten, wenn am Arbeitsplatz Objektivität und konsequente Zielorientierung vom Individuum gefordert werden, während die Familie einen emotionalen und rücksichtsvollen Umgang erwartet.

Dabei gilt zu beachten, dass von einem bidirektionalen Zusammenhang ausgegangen wird, d. h. Konfliktpotenziale können sowohl aus dem Arbeitsleben (work-to-life conflict) als auch aus dem Privatleben (life-to-work conflict) resultieren und den jeweils anderen Lebensbereich beeinflussen (z. B. Frone/Yardley/Markel 1997). Wenn man hinsichtlich der Dimension und der Richtung der Konflikte differenziert, ergeben sich sechs Konfliktarten,

die separat voneinander analysiert werden (vgl. 5; 6): time-based work-to-life conflict, strain-based work-to-life conflict, behavior-based work-to-life conflict, time-based life-to-work conflict, strain-based life-to-work conflict, behavior-based life-to-work conflict.

Das Interesse der Forschung an der Thematik des Work-Life-Conflicts hat insbesondere in den letzten zwei Jahrzehnten zugenommen (vgl. Amstad et al. 2011). Eine Vielzahl an Beiträgen geht dabei der Frage nach, welche Konsequenzen aus dem empfundenen Work-Life-Conflict resultieren (vgl. für einen Überblick Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161):

- Insbesondere die Auswirkungen des Work-Life-Conflicts auf das organisationale Verhalten wurden in zahlreichen Studien erforscht. Dabei bestätigen Meta-Analysen, dass Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben einen negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit und das organisationale Commitment haben sowie den Absentismus und die Wechselabsicht erhöhen (vgl. Kossek/Ozeki 1998, S. 142; Allen et al. 2000, S. 296-297; Amstad et al. 2011, S. 159-161).
- Ein Work-Life-Conflict hat zudem Konsequenzen für die psychische und physische Gesundheit von Individuen. Werden Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben empfunden, sind gesundheitliche Beeinträchtigungen, z. B. Stress, Depressionen, Bluthochdruck oder andere psychosomatische Symptome bis hin zu einem Job Burnout, eine Folge (vgl. Allen et al. 2000, S. 293-301; Amstad et al. 2011, S. 158-160).
- Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben beeinträchtigen ebenfalls die Lebenszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der familiären Situation (vgl. Kossek/Ozeki 1998, S. 144; Allen et al. 2000, S. 289; Amstad et al 2011, S. 158).
- Auch auf organisationaler Ebene sind Auswirkungen zu erwarten, wenn sich der von Individuen empfundene Work-Life-Conflict in einer geringeren Produktivität oder in einem Verlust der Arbeitskraft der Mitarbeiter (z. B. durch gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Absentismus) niederschlägt und somit den wirtschaftliche Erfolg des



Unternehmens negativ beeinflusst (vgl. Stock-Homburg 2008, S. 680).

- Konsequenzen auf volkswirtschaftlicher Ebene werden verursacht, wenn durch einen Work-Life-Conflict die Gesundheit sowie die Arbeitsfähigkeit von Individuen beeinträchtigt werden und infolgedessen Kosten für das Gesundheitssystem oder das Sozialsystem entstehen (Michalk/Nieder 2007, S. 48-49; Stock-Homburg 2008, S. 680).

Um den empfundenen Work-Life-Conflict und folglich seine weitreichenden Konsequenzen zu verringern, ist zunächst die Frage zu klären, wodurch der Work-Life-Conflict beeinflusst wird. Diverse Studien untersuchen daher potenzielle Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts (vgl. für einen Überblick Byron 2005; Michel et al. 2011). Diese Einflussfaktoren können entweder der Arbeit, dem Privatleben oder den demografischen Charakteristika zugeordnet werden (vgl. Byron 2005, S.173). Aus dem Bereich Arbeit wird der Work-Life-Conflict insbesondere durch den Arbeitsstress erhöht. Weitere Einflussfaktoren sind beispielsweise eine hohe Anzahl geleisteter Arbeitsstunden sowie – häufig damit zusammenhängend – eine starke Verbundenheit zur Arbeit (vgl. Byron 2005, S. 183-184; Ford/Heinen/Langkamer 2007). Dahingegen kann der Work-Life-Conflict durch unterstützende Maßnahmen von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder der Organisation, wie z. B. flexible Arbeitszeitregelungen, reduziert werden (vgl. Byron 2005, S. 183-184). Aus dem Bereich des Privatlebens erhöhen vor allem Familienstress und Familienkonflikte den Work-Life-Conflict. Ebenso stellen die Anzahl und das Alter der Kinder Einflussfaktoren dar; dabei steigt der Work-Life-Conflict mit steigender Anzahl der Kinder und sinkt mit zunehmendem Alter der Kinder (vgl. Byron 2005, S. 185; Michel et al. 2011). In Analogie zu den arbeitsbezogenen Einflussfaktoren verringern unterstützende Maßnahmen durch den Partner oder andere Personen des privaten Umfelds den empfundenen Work-Life-Conflict (vgl. Byron 2005, S. 183-184). Hinsichtlich der demografischen Variablen wird insbesondere das Geschlecht in Untersuchungen des Work-Life-Conflicts analysiert (vgl. Korabik/McElwain/Chappel 2008). Während einige Forscher argumentieren, dass das Empfinden des Work-Life-Conflicts geschlechterabhängig ist (vgl. Grzywacz/Marks 2000; Voydanoff 2002), wurde in der Meta-Analyse

von Byron (2005, S. 190) festgestellt, dass Männer und Frauen ein ähnliches Work-Life-Conflict-Empfinden haben.

Des Weiteren gibt es Hinweise darauf, dass flexible Beschäftigungsformen und die damit verbundenen höheren Flexibilitätsanforderungen (vgl. Davis/Kalleberg 2006; Beutell 2007) sowie hohen Arbeitsbelastungen (vgl. Siebecke 2010) den empfundenen Work-Life-Conflict beeinflussen. In diesem Zusammenhang diskutieren auch einige Forscher, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die fortschreitende Entwicklung von mobilen IuK-Technologien eine Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben fördern (vgl. Kaufman-Scarborough 2006; Ashford/George/Blatt 2007; Hislop/Axtell 2007; Whitehead 2008), die zu Konflikten führen kann (vgl. Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 600-602; Fenner/Renn 2010, S. 73). Diese Diskussionen befinden sich jedoch erst in den Anfängen. Daher wird in dieser Arbeit näher untersucht, inwiefern diese Faktoren den Work-Life-Conflict beeinflussen (vgl. 4-7), um neue Erkenntnisse zu generieren, die diese Diskussionen bereichern (vgl. 8).

Im Gegensatz zu Work-Life-Conflict fokussiert die Facette Work-Life-Enrichment positive Zusammenhänge der Interaktion von Arbeit und Privatleben (vgl. Barnett/Marshall/Sayer 1992; Grzywacz/Marks 2000; Barnett/Hyde 2001; Frone 2003; Carlson et al. 2006; Greenhaus/Powell 2006). In Analogie zu der Facette Work-Life-Conflict basiert auch die Facette Work-Life-Enrichment auf der Rollentheorie und demnach auf der Annahme, dass ein Individuum mehrere Rollen gleichzeitig einnimmt. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass durch die Wahrnehmung mehrerer Rollen nicht Konflikte (Work-Life-Conflict), sondern „Bereicherungen“ (Work-Life-Enrichment) entstehen, wenn die in einer Rolle gewonnenen Ressourcen auf eine andere Rolle übertragen werden und sich dort positiv auswirken (vgl. Carlson et al. 2006; Greenhaus/Powell 2006). Ähnlich zu Work-Life-Conflict wird hier auch von einem bidirektionalen Zusammenhang (work-to-life sowie life-to-work) ausgegangen (vgl. Carlson et al. 2006). Greenhaus/Powell (2006, S. 79-80) unterscheiden in ihrem theoretischen Modell fünf verschiedene Arten von Ressourcen:

- Fähigkeiten, wie z. B. kognitive und soziale Kompetenz, Multitasking-Fähigkeiten, Erfahrungen und Wissen

- Psychologische und physische Ressourcen, wie z. B. Selbstvertrauen, Selbstachtung, Optimismus und physische Gesundheit
- Soziales Kapital, das z. B. auf zwischenmenschliche Beziehungen und Unterstützungsmaßnahmen durch diese Personen basiert
- Flexibilität bei der Erfüllung der Rollenverpflichtungen hinsichtlich Zeit, Geschwindigkeit und Ort
- Materielle Ressourcen, wie z. B. Geld oder Geschenke

Die Übertragung dieser Ressourcen von einem Lebensbereich in den anderen kann sich zum einen auf emotionaler Ebene positiv auswirken und zum anderen die Leistung eines Individuums erhöhen (vgl. Greenhaus/Powell 2006, S. 80). Beispielsweise können Fähigkeiten zur Konfliktlösung, die im Arbeitsleben gelernt wurden, bei der Kindererziehung angewandt werden und sich daher positiv im Privatleben auswirken (vgl. Carlson et al. 2006, S. 133). Umgekehrt kann sich die Geduld, die durch die Kindererziehung erlernt wurde, positiv auf das Arbeitsleben auswirken, wenn sie die Fähigkeit eines Managers im Umgang mit Personen aus dem beruflichen Umfeld verbessert (vgl. Ruderman et al. 2002, S. 373).

Meta-Analysen zeigen, dass sich Work-Life-Enrichment positiv auf Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, Zufriedenheit mit der Familie sowie die psychische und physische Gesundheit auswirkt (vgl. McNall/Nicklin/Masuda 2010, S. 388-391).

Die Facetten Work-Life-Conflict und Work-Life-Enrichment stellen nicht zwei Enden eines Kontinuums dar. Demnach bedeutet eine Reduzierung des Work-Life-Conflicts nicht, dass automatisch eine Erhöhung des Work-Life-Enrichment erreicht wird. Vielmehr sind diese Facetten unabhängig voneinander und können durchaus auch zeitgleich beim Individuum auftreten (vgl. Frone 2003). So kann es beispielsweise vorkommen, dass sich Belastungen im Familienleben (z. B. Stress) negativ auf die Arbeit auswirken, während gleichzeitig die Fähigkeiten, die durch diese Erfahrungen erlernt wurden (z. B. Organisationsfähigkeiten), einen positiven Effekt auf die Arbeit haben (vgl. Poelmans/Stepanova/Masuda 2008, S. 143).

### 2.1.3 Work-Life-Boundaries als Facette der Work-Life-Balance

Die wissenschaftliche Literatur zu der Facette Work-Life-Boundaries betrachtet die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Dabei wird in der Regel auf die Boundary Theory zurückgegriffen, die die Art und Beschaffenheit der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben charakterisiert (vgl. Nippert-Eng 1996; Ashforth/Kreiner/Fugate 2000; Clark 2000). Diese Charakterisierung erfolgt hinsichtlich der Durchlässigkeit sowie Flexibilität der Grenzen (vgl. Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, S. 474; Clark 2000, S. 756-758). Die Durchlässigkeit beschreibt, inwieweit Einflüsse aus dem einen Lebensbereich (Arbeit oder Privatleben) in den anderen Lebensbereich gelangen können. Beispielsweise liegen durchlässige Grenzen vor, wenn ein Individuum seine Arbeit zu Hause erledigt und Einflüsse der Familie zulässt (vgl. Clark 2000, S. 756-757). Die Anpassungsfähigkeit der Grenze an die Anforderungen des anderen Lebensbereichs wird als Flexibilität bezeichnet (vgl. Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, S. 474; Clark 2000, S. 757). Flexible Grenzen liegen beispielsweise vor, wenn Individuen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeiten so anzupassen, dass sie den Anforderungen des Privatlebens gerecht werden können. Die Bereiche des Arbeits- und Privatlebens werden je nach vorhandener Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenze als „vermischt“ oder „getrennt“ charakterisiert. Eine Vermischung der Bereiche – auch Integration oder Entgrenzung genannt – liegt vor, wenn die Grenzen durchlässig und flexibel sind. Sind die Grenzen undurchlässig und unflexibel, spricht man von einer Trennung der Bereiche bzw. einer Segmentation (vgl. Nippert-Eng 1996; Clark 2000, S. 756-758). Eine Integration oder Segmentation der Bereiche kann in zeitlicher, räumlicher oder gedanklicher Hinsicht erfolgen (vgl. Clark 2000, S. 756-758).

In der wissenschaftlichen Literatur wird zunehmend diskutiert, dass sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer weiter auflösen bzw. die beiden Bereiche sich stärker vermischen (vgl. z. B. Chesley et al. 2003; Towers et al. 2006; Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 600-602; Whitehead 2008; Fenner/Renn 2010, p. 67). Die Auflösung der Grenzen wird einerseits mit technologischen Veränderungen begründet. Mobile IuK-Technologien, wie z. B. Laptop oder Smartphones, ermöglichen, dass die Arbeit entkoppelt von festen Arbeitszeiten und -orten stattfinden kann (vgl. Felstead et al.

2005; Kaufman-Scarborough 2006; Hislop/Axtell 2007). Dadurch werden beispielsweise auch Home-Office-Lösungen zur Erledigung der Arbeit möglich. Diese erleichtern zwar in einigen Fällen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, jedoch führen sie tendenziell zu einer stärkeren Vermischung von Arbeit und Privatleben, die negative Konsequenzen haben kann (vgl. Kastner 2004). Gleichzeitig fördern mobile IuK-Technologien die Erreichbarkeit von Individuen, auch außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeiten, und tragen zu einer Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben bei (vgl. Chesley et al. 2003; Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 593; Tacke/von der Oelsnitz 2009). Ein weiterer Grund für die sich tendenziell auflösenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben wird in der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gesehen. Flexible Beschäftigungsformen, wie z. B. Freelance, ermöglichen einerseits eine zeitlich und räumlich flexible Arbeitsweise, andererseits erfordern sie diese auch (vgl. Kaiser/Paust/Kampe 2007, S. 15). Dadurch verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer stärker. Darüber hinaus stellen hohe Arbeitsbelastungen sowie lange Arbeitszeiten (vgl. Vanselow 2003; Clasen 2008) tendenziell Faktoren dar, die eine Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben fördern. In diesem Zusammenhang wird jedoch gefordert, dass Diskussionen zu Work-Life-Boundaries nicht lediglich auf eine Auflösung der Grenzen durch diese externen Faktoren fokussieren, sondern auch die Rolle des Individuums als aktiven Akteur erforschen, da Handlungsstrategien zur Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben angewendet werden können (vgl. Hislop/Axtell 2007; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 705). Um diesen Forderungen nachzukommen und daher einen Beitrag zu den Diskussionen über Work-Life-Boundaries zu leisten, wird in dieser Arbeit untersucht, wie Individuen im Hinblick auf die Grenzgestaltung zwischen Arbeit und Privatleben IuK-Technologien nutzen bzw. welche Handlungsstrategien sie anwenden (vgl. 7).

## **2.2 IT- und Medien-Freelancer**

### **2.2.1 Die Beschäftigungsform Freelance**

Eine formale bzw. juristische Definition des Freelancers bzw. der Beschäftigungsform Freelance existiert bislang nicht (vgl. IfB 2002, S. 2). Etymolo-

gisch lässt sich eine Herleitung von dem englischen Begriff „free lance“ (zu dt.: „freie Lanze“) vornehmen, der im Mittelalter für Ritter verwendet wurde, die gegen Bezahlung für unterschiedliche Lords kämpften (vgl. Schwarz 1994, S. 663). In heutiger betriebswirtschaftlicher Sicht werden in Analogie hierzu diejenigen Personen als Freelancer bezeichnet, die kein Arbeitnehmerverhältnis eingehen, sondern auf selbstständiger Basis für verschiedene Auftraggeber tätig sind (vgl. IfB 2002; Süß/Becker 2010, S. 1314). Ein grundlegendes Merkmal des Freelancers ist daher die Selbstständigkeit. Im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen in Deutschland (vgl. Wingerter 2009, S. 1082) lässt sich die Beschäftigungsform Freelance folgendermaßen abgrenzen (vgl. Abb. 2.2): Sie ist sowohl vom Normalarbeitsverhältnis sowie von der atypischen Beschäftigung zu unterscheiden, da diese – im Gegensatz zur Selbstständigkeit – Arbeitnehmerverhältnisse darstellen. Da Freelancer keine weiteren (sozialversicherungspflichtigen) Mitarbeiter beschäftigen (vgl. Süß/Becker 2010, S. 1314), sind sie innerhalb der Gruppe der Selbstständigen den Solo-Selbstständigen zuzuordnen.

Arbeitnehmer/ -innen	Normalarbeitnehmer/-innen	
	atypisch Beschäftigte	befristet Beschäftigte
		geringfügig Beschäftigte
		Teilzeitbeschäftigte (mit weniger als 21 Wochenstunden)
		Zeitarbeitnehmer/-innen
Selbstständige	Selbstständige mit Beschäftigten	
	Solo-Selbstständige, z. B. Freelancer	

**Abb. 2.2: Abgrenzung verschiedener Beschäftigungsformen**

(eigene Darstellung, in Anlehnung an Wingerter 2009, S. 1082)

Da kein Arbeitnehmerverhältnis und folglich auch kein Arbeitsvertrag zwischen Freelancern und Unternehmen zustande kommt, werden die Spezifika ihrer Aufgaben, ihrer Entlohnung sowie weitere Auftragsbestandteile in einem Werk- oder Dienstvertrag festgelegt (vgl. Bösel/Sutthheimer 2002, S. 23): (1) In einem Werkvertrag wird ein konkretes Werk spezifiziert, das erbracht werden soll. Eine Vergütung kommt erst zustande, wenn dieses Werk erfolgreich dem Auftraggeber übergeben wurde; Vertragsgegenstand ist daher der Leistungserfolg (vgl. § 631 BGB). (2) Vertragsgegenstand bei

einem Dienstvertrag ist die Erbringung einer vereinbarten Dienstleistung. Eine Vergütung kommt daher unabhängig vom Erfolg dieser Leistung zustande (vgl. § 611 BGB).

In beiden Fällen werden Freelancer auf Projektbasis bezahlt und haben damit kein fixes monatliches Einkommen. Zudem müssen sie aufgrund der zeitlichen Befristung ihrer Projekte bereits parallel zu bzw. nach Ende ihrer Tätigkeit neue Aufträge akquirieren (vgl. Trittin 2003, S. 140-141). Durch die projektbezogene Tätigkeit unterliegt das Einkommen eines Freelancers den Marktschwankungen und geht insbesondere bei Geringverdienern mit einer gewissen Unsicherheit sowie mit Planungsschwierigkeiten einher (vgl. Clasen 2008, S. 38). Da Freelancer zudem nicht sozialversicherungspflichtig sind (vgl. Urspruch 2007, S. 21), erfolgt im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung seitens der Auftraggeber. Ebenso bestehen auf Basis von Werk- und Dienstverträgen in der Regel keine Urlaubsansprüche. Eine Ausnahme bilden sogenannte feste freie Mitarbeiter, die vor allem in der Medienbranche tätig sind. Da diese überwiegend für einen Auftraggeber arbeiten und wirtschaftlich von diesem abhängig sind, haben sie sowohl Anspruch auf Urlaub als auch auf Lohnfortzahlung (vgl. Süß/Becker 2010, S. 1314).

Des Weiteren sind Freelancer dadurch zu spezifizieren, dass sie ihrem Auftraggeber gegenüber nicht weisungsgebunden sind. Die Arbeitszeitgestaltung sowie die Wahl des Arbeitsortes obliegen dem Freelancer selbst. Auch eine Eingliederung in die betriebliche Organisation des Auftraggebers darf nicht erfolgen, da sonst eine Scheinselbstständigkeit vorliegt (vgl. IfB 2002, S. 2). In der Praxis weicht die Ausgestaltung des Einsatzes von Freelancern jedoch oftmals von diesen Regelungen ab, sodass z. B. die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes in den Räumlichkeiten des Auftraggebers erfolgt. Beispielsweise erfordern einige Projekte – insbesondere in der IT-Branche – eine rege Kommunikation und Interaktion mit den Mitarbeitern des Unternehmens, wodurch eine Anwesenheit des Freelancers im Unternehmen notwendig wird (vgl. Süß/Kleiner 2010, S. 41).

In der Literatur finden sich verschiedene Begriffe, die synonym für die Bezeichnung der Personen mit den beschriebenen Spezifika verwendet werden: Im angelsächsischen Raum werden diese Personen „independent contractor“ oder „contract worker“ genannt (vgl. Storey/Salaman/Platman

2005; Bidwell/Biscoe 2009). Im deutschsprachigen Raum sind die Begriffe „Freelancer“ und „freier Mitarbeiter“ geläufig (vgl. Bösel/Sutthaimer 2002; Süß 2006). Diese Bezeichnungen werden in dieser Arbeit ebenfalls synonym genutzt.

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden diese Personen stellenweise auch als „Freiberufler“ bezeichnet. Die synonyme Verwendung der Begriffe „Freelancer“ und „Freiberufler“ ist jedoch problematisch, da die Freiberuflichkeit ein im deutschen Steuerrecht verwendeter Begriff ist, der sich auf die Art der ausgeübten Tätigkeit bezieht. So sind nach § 18 Abs. 1 Nr. 1 EStG diejenigen Personen als Freiberufler einzuordnen, die eine wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeit ausführen bzw. einem der dort festgelegten Katalogberufe (z. B. Arzt, Rechtsanwalt, Heilpraktiker) zuzuordnen sind. Dahingegen wird durch die Bezeichnung als Freelancer die Art des Beschäftigungsverhältnisses (in Abgrenzung zum Angestelltenverhältnis) beschrieben, jedoch nicht die Art der Tätigkeit spezifiziert (vgl. auch Süß/Becker 2010, S. 1314). Ein Freiberufler kann demnach zwar Freelancer sein (und umgekehrt), aber die Überschneidung dieser Personengruppen ist nicht zwingend gegeben.

Aufgrund der fehlenden juristischen Definition wird die Zahl der Freelancer nicht explizit erhoben. Betrachtet man die Zahl der Solo-Selbstständigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a), zu denen Freelancer gehören, ist seit Jahren eine kontinuierlich steigende Anzahl dieser festzustellen (vgl. Abb. 2.3).





**Abb. 2.3: Anzahl der Selbstständigen in Deutschland (in Tsd.)**

Im Jahr 2011 wurde die Anzahl an Solo-Selbstständigen in Deutschland auf rund 2,5 Mio. beziffert. Im Vergleich dazu waren es 2001 noch rund 1,8 Mio. Personen, was einen Anstieg von 36% innerhalb von 10 Jahren bedeutet. Die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten hingegen blieb in diesem Zeitraum relativ konstant (2001: 1,8 Mio.; 2011: 1,9 Mio.).

### 2.2.2 Freelancer in der IT-Branche und in der Medienbranche

Freelancer sind in verschiedenen Branchen wie z. B. Consulting, Übersetzung oder Marktforschung tätig; jedoch erfolgt ihr Einsatz hauptsächlich in der IT-Branche (z. B. Softwareentwicklung, Beratung und Schulungen) und der Medienbranche (z. B. Web- und Grafikdesign, Journalismus und Fotografie) (vgl. Henninger/Gottschall 2007, S. 46; Clasen 2008, S. 164). Beide Branchen werden nachfolgend kurz skizziert.

Die Medienbranche setzt sich aus Printmedien (z. B. Zeitungen, Zeitschriften, Print-Werbung) und elektronischen Medien (z. B. Fernsehen, Hörfunk, Kino, Musik, Internet) zusammen (vgl. Gläser 2010). Im Jahr 2008 wurde in der Medienbranche bei einer Beschäftigtenzahl von etwa 431.000 ein Umsatz in Höhe von 60,4 Mrd. € erwirtschaftet (vgl. Gläser 2010, S. 252). Aufgrund der fehlenden juristischen Definition von Freelancern (vgl. 2.2.1) wird die Zahl der Freelancer in der Medienbranche nicht explizit erhoben. Die freie Mitarbeit hat hier jedoch in der Medienbranche eine lange Tradition. Neben den Freelancern, die projektbezogen ihre Arbeitskraft anbieten

und für verschiedene Unternehmen arbeiten, gibt es in der Medienbranche auch sogenannte feste freie Mitarbeiter. Diese sind für einen längeren Zeitraum überwiegend für ein Unternehmen tätig und somit wirtschaftlich von diesem anhängig (vgl. Gläser 2010).

Auch wenn die Zahl der Freelancer in der Medienbranche nicht bekannt ist, gibt es Studien, die für spezifische Freelancergruppen Informationen liefern: Nach Schätzungen des Deutschen Journalisten-Verbands (DJV) gibt es in Deutschland etwa 25.000 freie Journalisten bei nach wie vor steigender Tendenz (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007, S. 7, 13 und 23). Die Studie des DJV ergab des Weiteren, dass freie Journalisten ein vergleichsweise geringes Einkommen haben. Ihr durchschnittliches monatliches Honorar liegt bei ca. 2.100 € (Brutto). Verglichen mit dem Bruttoverdienst aller Arbeitnehmer in Deutschland verdienen freie Journalisten über ein Drittel weniger (vgl. DJV 2009, S. 38-41). Auch innerhalb der Gruppe der Freelancer ist ihr Einkommen als gering einzuschätzen: So ergab eine Umfrage des Manager Magazins aus dem Jahr 2009, dass Freelancer in der Medienbranche mit einem Jahreseinkommen von ca. 50.000 € unter dem durchschnittlichen Einkommen der Freelancer aus anderen Branchen lagen. Im Vergleich dazu verdienten beispielsweise Freelancer im IT-Bereich durchschnittlich 95.000 € und diejenigen im Consulting-Bereich ca. 108.000 € (vgl. Manager Magazin 2009).

Die IT-Dienstleistungsbranche gehört zum Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ und umfasst Dienstleistungen wie die Entwicklung und Programmierung von Software für den Online- und Offline-Betrieb, den Betrieb von Datenverarbeitungseinrichtungen für Dritte, Beratungsleistungen auf dem Gebiet der IT sowie sonstige Dienstleistungen der Informationstechnologie (vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 440-442). In der IT-Branche waren 2012 rund 654.100 Personen beschäftigt (vgl. BITKOM 2012a), die insgesamt ein Umsatzvolumen von 72,8 Mrd. € erwirtschafteten (vgl. BITKOM 2012b). Auch in der IT-Branche ist der Einsatz von Freelancern verbreitet: Das Marktforschungsinstitut Lünendonk schätzt beispielsweise, dass im Jahr 2011 75.000 Freelancer in der IT-Branche tätig waren und Aufträge im Wert von rund 6,7 Mrd. € abgewickelt haben (vgl. Computerwoche 2011). Mehrheitlich wird dabei ein steigender Bedarf an IT-

Freelancern prognostiziert (vgl. Stiehler 2008, S. 9; GULP 2011). Der durchschnittliche Stundensatz, den IT-Freelancer in ihren Projekten realisieren, liegt bei etwa 74 € (Stand 2012; vgl. GULP 2012) und damit bei einem Vielfachen des Einkommens freier Journalisten.

Dabei werden externe IT-Spezialisten in Unternehmen unterschiedlicher Größe aus verschiedenen Branchen eingesetzt (vgl. Stiehler 2009, S. 8). Wie andere Studien zeigen, beschäftigten bereits 2008 mehr als 70% der Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern in Deutschland hochqualifizierte IT-Freelancer (vgl. Stiehler 2008, S. 8). Während 53% der Unternehmen IT-Freelancer nur sporadisch, das heißt bei akutem Bedarf, einsetzen, ist das bei 47% der Unternehmen regelmäßig der Fall. Bei 24% der Unternehmen sind Freelancer fest in die IT-Organisation integriert (vgl. Stiehler 2009, S. 11). Letzteres verdeutlicht, dass von den Unternehmen nicht nur Flexibilitätsvorteile angestrebt werden, sondern das spezifische Wissen der Freelancer dauerhaft in das Unternehmen eingebunden werden soll (vgl. auch Süß/Becker/Sayah 2010, S. 5-8).

### 3 Zusammenhang der nachfolgenden Kapitel

Wie in Abschnitt 2.1 beschrieben, umfasst das gesamthafte Konstrukt Work-Life-Balance die drei Facetten Work-Life-Conflict, Work-Life-Enrichment sowie Work-Life-Boundaries. Auf diese Facetten wirken verschiedene Einflussfaktoren. In der vorliegenden Arbeit wird der Fokus auf diejenigen Einflussfaktoren gelegt, die aus sozioökonomischen und technologischen Veränderungen resultieren, da diese im Zusammenhang mit Work-Life-Balance und ihren Facetten bislang noch nicht hinreichend erforscht sind (vgl. 1). Insbesondere lassen sich in diesem Zusammenhang flexible Beschäftigungsformen, Jobunsicherheit und IuK-Technologien als relevante Faktoren identifizieren (vgl. 1.1). Da flexible Beschäftigungsformen und Jobunsicherheit als Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angesehen werden und somit als Faktoren gelten, die zu Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben führen können (vgl. 1.1; 2.1.2), wird in dieser Arbeit insbesondere der Zusammenhang zwischen diesen Faktoren und der Facette Work-Life-Conflict analysiert (vgl. 4; 5; 6). Auch die Facette Work-Life-Boundaries wird in dieser Arbeit differenziert erforscht (vgl. 4; 5; 7), da flexible Beschäftigungsformen sowie die zunehmende Nutzung mobiler IuK-Technologien als Einflussfaktoren auf die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben gesehen werden (vgl. 1.1; 2.1.3). Vor diesem Hintergrund stehen Work-Life-Conflict und Work-Life-Boundaries im Fokus der folgenden Ausführungen. Die Facette Work-Life-Enrichment wird nicht eigenständig betrachtet, findet sich jedoch in den Ausführungen, die das gesamthafte Konstrukt Work-Life-Balance fokussieren, wieder (vgl. 4).

Der Zusammenhang zwischen den Faktoren Beschäftigungsform, Jobunsicherheit sowie IuK-Technologien und den Facetten Work-Life-Conflict sowie Work-Life-Boundaries lässt sich folgendermaßen skizzieren:

- **Jobunsicherheit und Work-Life-Conflict:** Jobunsicherheit wird als ein klassischer Stressfaktor des Arbeitslebens angesehen (vgl. Sverke et al. 2002, S. 243). Da Arbeit und Privatleben interagieren und dadurch positive und negative Aspekte, wie z. B. Stress, übertragen werden (vgl. Crouter 1984; Williams/Alliger 1994), ist anzunehmen, dass Jobunsicherheit auch im Zusammenhang mit stressba-

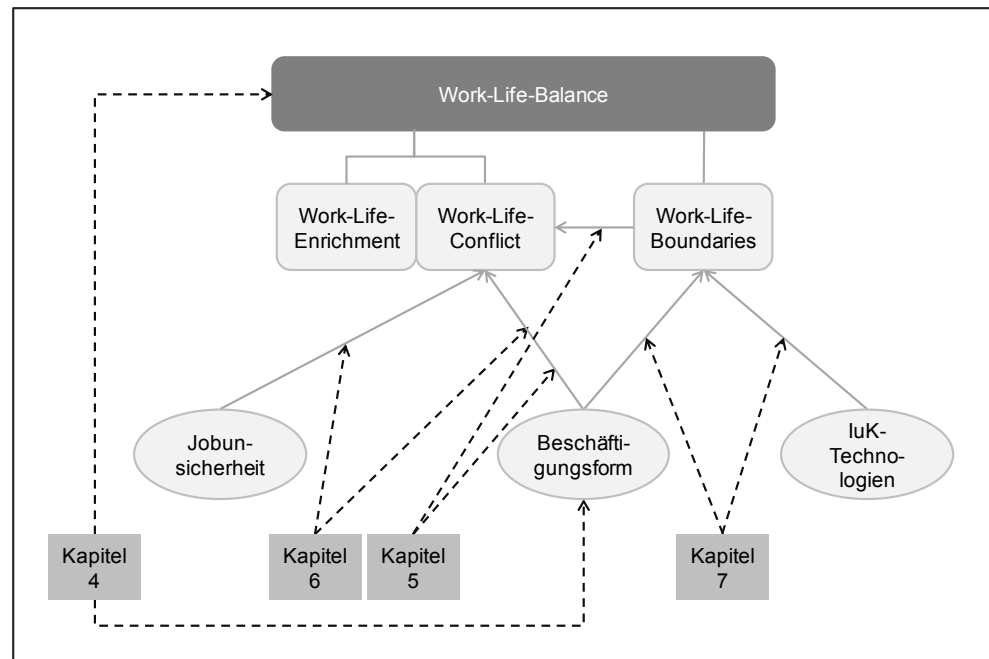
sierten Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben steht. Darüber hinaus finden sich Hinweise dafür, dass Individuen, die Jobunsicherheit erfahren, länger bzw. härter arbeiten (vgl. Staufenberg/König 2010) oder sich weiterbilden, um ihre Position am Arbeitsmarkt zu stärken (vgl. De Cuyper et al. 2010). Diese Maßnahmen beanspruchen mehr Zeit und es kann folglich zu zeitbasierten Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben kommen (vgl. ausführlich 6.3).

- **Beschäftigungsform und Work-Life-Conflict:** Die Beschäftigungsform bzw. die daraus resultierenden Spezifika der Beschäftigung stellen weitere potenzielle Einflussfaktoren für den Work-Life-Conflict dar. Individuen, die in flexiblen Beschäftigungsformen tätig sind, müssen in der Regel im Vergleich zu Angestellten höheren Flexibilitätsanforderungen gerecht werden, da sie schneller und öfter mit neuen Arbeitsstellen, -bedingungen und -orten konfrontiert werden (vgl. Davis/Kalleberg 2006; Beutell 2007; Süß/Kleiner 2007). Besteht die Tätigkeit zudem aus Projektarbeit, gehen damit in der Regel eine hohe Arbeitsbelastung und lange Arbeitszeiten einher (vgl. z. B. Siebecke 2010). Vor dem Hintergrund der spezifischen Anforderungen, die aus flexiblen Beschäftigungsformen resultieren, lassen sich daher Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life-Conflict) erwarten.
- **Beschäftigungsform und Work-Life-Boundaries:** Der angenommene Zusammenhang zwischen Beschäftigungsform und Work-Life-Boundaries begründet sich darin, dass die Spezifika der Beschäftigungsform die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben wesentlich beeinflussen können (vgl. Felstead et al. 2005; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 704). Das wird am Beispiel der Freelancer deutlich: Diese können in der Regel aufgrund der Selbstständigkeit ihre Arbeitszeiten und -orte flexibler gestalten als fest angestellte Personen. Das führt teilweise dazu, dass Freelancer zu Hause arbeiten und keine festen Arbeitszeiten haben. Die zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen Arbeit zum Privatleben werden dadurch fließender (vgl. Ashford/George/Blatt 2007). Zusätzlich zur räumlichen und zeitlichen Vermischung kann für Freelancer auch

angenommen werden, dass sie sich aufgrund ihrer Selbstständigkeit auch in ihrem Privatleben öfter und stärker mit ihrem Berufsleben befassen als Angestellte. Eine gedankliche bzw. emotionale Vermischung der beiden Bereiche ist vor diesem Hintergrund nicht auszuschließen.

- **IuK-Technologien und Work-Life-Boundaries:** Mobile IuK-Technologien, wie z. B. Laptops oder Smartphones, ermöglichen eine zeitliche und räumliche Entkopplung der Arbeit vom Arbeitsplatz (vgl. z. B. Felstead et al. 2005; Kaufman-Scarborough 2006; Hislop/Axtell 2007). Die Arbeit kann daher auch an Orten oder zu Zeiten erledigt werden, die vormals dem Privatleben gewidmet waren. Dadurch ergeben sich mögliche neue Konstellationen der Interaktion zwischen Arbeit und Privatleben, in denen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben nicht mehr per se klar definiert sind (vgl. Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 704). Vor diesem Hintergrund wird in der wissenschaftlichen Literatur diskutiert, inwieweit IuK-Technologien zu einer stärkeren Vermischung der Bereiche Arbeit und Privatleben führen (vgl. z. B. Wajcman/Bittman/Brown 2008; Fenner/Renn 2010, S. 67; Hislop/Axtell 2011).

Die beschriebenen Einflussfaktoren sowie deren Zusammenhänge zu Work-Life-Balance und ihren Facetten sind in Abbildung 3.1 dargestellt. Der Zusammenhang zwischen den Einflussfaktoren und den Facetten der Work-Life-Balance wird anhand durchgezogener Pfeile symbolisiert. Die nachfolgenden vier Kapitel (4-7) fokussieren jeweils auf verschiedene Zusammenhänge zwischen diesen Einflussfaktoren und den Facetten der Work-Life-Balance. Der Fokus der Kapitel wird in der Abbildung durch gestrichelte Pfeile gekennzeichnet. Diese zeigen auf die durchgezogenen Pfeile, wenn der Zusammenhang zwischen diesem Einflussfaktors und einer Facette der Work-Life-Balance analysiert wird. Neben den hier dargestellten Einflussfaktoren gibt es noch weitere Einflussfaktoren, wie z. B. soziodemografische Daten, die hier aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht betrachtet werden. Sie werden jedoch in den jeweiligen Kapiteln berücksichtigt, da sie auch Einflussfaktoren für die jeweiligen Facetten darstellen.



**Abb. 3.1: Zusammenhang der nachfolgenden Kapitel mit Work-Life-Balance, ihren Facetten und Einflussfaktoren**

Die Kapitel 4-7 beleuchten daher unterschiedliche Zusammenhänge zwischen sozioökonomischen sowie technologischen Veränderungen und verschiedenen Facetten der Work-Life-Balance. Für eine zielgerichtete Erforschung der Facetten der Work-Life-Balance und der beschriebenen Einflussfaktoren wird in den Kapiteln 4-7 jeweils eine empirische Studie durchgeführt; dabei werden sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden genutzt. Vor diesem Hintergrund ist zunächst eine methodologische Einordnung sinnvoll, bevor die Inhalte sowie die verwendeten Forschungsmethoden skizziert werden:

Während in der Vergangenheit hauptsächlich quantitative Forschungsmethoden in der betriebswirtschaftlichen Forschung zum Einsatz kamen, ist seit den 70er Jahren sowohl ein Anstieg der Anzahl als auch der Bedeutung qualitativer Forschung zu beobachten (vgl. Bluhm et al. 2011, S. 1866; Bansal/Corley 2011, S. 234).

Wesentliche Unterschiede zwischen der qualitativen und quantitativen Forschungsrichtung ergeben sich aus ihren jeweiligen wissenschaftstheoretischen Annahmen: In der quantitativen Forschung werden Gesetzmäßigkeiten in sozialen Kontexten unterstellt, die durch einen „standardisierte[n] Ansatz eher objektbezogen erklärt“ (Lamnek 2005, S. 245) werden sollen.

Demnach wird das Ziel verfolgt, auf Basis von vorab erstellten Hypothesen Zusammenhänge zu verifizieren oder zu falsifizieren. Im Gegensatz dazu wird in der qualitativen Forschung nicht davon ausgegangen, dass es generelle Gesetzmäßigkeiten gibt. Vielmehr ist die qualitative Vorgehensweise als ein „interpretativer Ansatz“ zu sehen, in dem „das Verstehen im Vordergrund“ (Lamnek 2005, S. 245) steht. Infolgedessen ist die Forschung stärker subjektbezogen (vgl. z. B. Lamnek 2005, S. 242-245 sowie 294-295; Nienhüser/Krins 2005, S. 113-114). Aufgrund der verschiedenen Annahmen sowie der verfolgten Ziele in der qualitativen und quantitativen Forschung ergeben sich auch Unterschiede in den Datenerhebungsmethoden, der Auswahl der Stichprobe sowie der Datenauswertung (vgl. z. B. Lamnek 2005, S. 247-272).

Beide Forschungsmethoden weisen jeweils Stärken und Schwächen auf (vgl. z. B. Lamnek 2005, S. 276-279; Atteslander 2010, S. 13). Daher kann keine pauschale Beurteilung erfolgen, welche Forschungsrichtung „besser“ oder „schlechter“ ist, sondern es muss vor dem Hintergrund der Forschungsfrage sowie der existierenden (konzeptionellen und empirischen) Literatur entschieden werden, welche Methode für das jeweilige Forschungsvorhaben geeigneter ist (vgl. z. B. Edmondson/McManus 2007, S. 1156-1157). Vor diesem Hintergrund eignen sich für die in dieser Arbeit vier durchgeführten Studien jeweils unterschiedliche Forschungsmethoden, da sie verschiedenen Forschungsfragen nachgehen. Eine Erläuterung der jeweiligen Forschungsfrage sowie eine Begründung für die Wahl der Forschungsmethode erfolgt in den einzelnen Kapiteln (vgl. 4-7). Durch die Verwendung von qualitativen sowie quantitativen Forschungsmethoden folgt die vorliegende Arbeit dem „Mixed-Methods“-Ansatz, da eine Kombination dieser Forschungsmethoden eine umfassendere und detailliertere Erforschung eines Forschungsgegenstands ermöglicht als es durch den Einsatz einer einzelnen Methode möglich wäre (vgl. Lamnek 2005, S. 291; Creswell/Clark 2007, S. 5). Die Nutzung von verschiedenen Forschungsmethoden und folglich die Betrachtung des Forschungsgegenstands aus unterschiedlichen Perspektiven tragen demnach zu einer detaillierten Erforschung der Zusammenhänge zwischen den sozioökonomischen sowie technologischen Veränderungen und den verschiedenen Facetten der Work-Life-Balance bei.



Zunächst wird in Kapitel 4 „Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung – Eine explorative Studie“ der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsformen und Work-Life-Balance als gesamthaftes Konstrukt betrachtet. Da es sich bei der Work-Life-Balance von Freelancern um ein konzeptionell und empirisch noch sehr wenig entwickeltes Forschungsfeld handelt, eignet sich eine explorative, qualitative Studie (vgl. Edmondson/McManus 2007, S. 1172). Daher wird mithilfe einer (explorativen) Interviewstudie am Beispiel von IT- und Medienfreelancern erforscht, welche Besonderheiten sich durch flexible Beschäftigungsformen für die Work-Life-Balance ergeben. Durch die Betrachtung von Work-Life-Balance als gesamthaftes Konstrukt werden alle drei Facetten berücksichtigt.

Der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Work-Life-Conflict wird sowohl in Kapitel 5 „Conflict between work and life: The case of contract workers in the German IT and media sectors“ als auch in Kapitel 6 „The effect of job insecurity on work-life conflict: An empirical analysis“ thematisiert. Die beiden Kapitel haben darüber hinaus jeweils noch einen weiteren Fokus: In Kapitel 5 wird zusätzlich analysiert, ob ein Zusammenhang zwischen einer realisierten Segmentation oder Integration von Arbeit und Privatleben (Work-Life-Boundaries) und Work-Life-Conflict besteht. In Kapitel 6 wird als weiterer Fokus untersucht, inwieweit Jobunsicherheit und Work-Life-Conflict zusammenhängen. Für die Erforschung dieser Zusammenhänge ist in beiden Kapiteln ein quantitatives Forschungsdesign geeignet, da dieses ein großzahliges Sample sowie die Überprüfung von Hypothesen bzgl. dieser Zusammenhänge ermöglicht. Die quantitativen Studien in Kapitel 5 und 6 bauen zudem auf die aus der qualitativen Studie gewonnenen Erkenntnisse (vgl. 4) auf, die zum einen für die Entwicklung von Hypothesen und zum anderen für die Modifikation von bestehenden Work-Life-Conflict-Skalen für Freelancer genutzt werden. Die Analysen in Kapitel 5 erfolgen am Beispiel von IT- und Medienfreelancern. Die quantitative Studie in Kapitel 6, in der der Zusammenhang zwischen Jobunsicherheit und Work-Life-Conflict erforscht wird, umfasst neben Freelancern auch befristet und unbefristet Angestellte, da dieser Zusammenhang bisher weder für Freelancer noch für andere Beschäftigungsformen hinreichend erforscht

wurde. Da die Studie aus Kapitel 6 zeitlich nach der Auswertung der Studie in Kapitel 5 stattfand, können hier die bereits vorhandenen Erkenntnisse genutzt werden. In Kapitel 6 steht daher nicht mehr die Analyse verschiedener potenzieller Einflussfaktoren auf die abhängige Variable Work-Life-Conflict im Vordergrund. Vielmehr wird untersucht, inwiefern Jobunsicherheit einen zusätzlichen Einflussfaktor für den Work-Life-Conflict darstellt.

Die Erforschung der Facette Work-Life-Boundaries im Zusammenhang mit der Beschäftigungsform sowie den IuK-Technologien steht in Kapitel 7 „Managing work-life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors“ im Vordergrund. Dieses Kapitel geht der Frage nach, wie Individuen im Hinblick auf die Grenzgestaltung zwischen Arbeit und Privatleben IuK-Technologien nutzen bzw. welche Handlungsstrategien sie anwenden. Da diese Forschungsfrage auf ein detailliertes Verständnis dieser Handlungsstrategien abzielt und daher ein interpretativer Ansatz sinnvoll ist, wird ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Auch Kapitel 7 greift auf die vorherigen Studien zurück: Die Erkenntnisse aus Kapitel 4 und 5, in denen die Facette Work-Life-Boundaries auch ein Teil der Analysen war, werden beispielsweise für die Konzeption des Leitfadens genutzt. Die Erforschung dieser Fragestellung erfolgt am Beispiel von IT- und Medienfreelancern.

## 4 **Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung – Eine explorative Studie**<sup>2; 3</sup>

### 4.1 **Einleitung**

Aufgrund eines zunehmend dynamischen Wettbewerbs kann seit Jahren eine weitreichende Flexibilisierung von Unternehmen beobachtet werden. Um flexibel auf Marktbedingungen reagieren zu können, verändern Unternehmen ihre Personalstruktur, indem sie ihre fest angestellte Stammbeschäftigung zu Gunsten atypisch Beschäftigter oder der Auftragsvergabe an freie Mitarbeiter reduzieren. Temporär benötigte Arbeitskraft wird auf diesen Wegen befristet beschafft, jedoch nicht mehr dauerhaft in das Unternehmen eingebunden. Durch die Vergabe von Aufträgen an externe Spezialisten, die als freie Mitarbeiter agieren, kann außerdem kurzfristig Know-how über den Markt eingekauft werden (vgl. Bösel/Sutthimer 2002, S. 23). Durch diese Flexibilisierung der Personalstruktur erhoffen sich Unternehmen eine erhöhte Anpassungsfähigkeit an veränderte Marktsituationen und die Realisierung von Einsparpotenzialen (vgl. Neubäumer/Tretter 2008, S. 257).

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich infolgedessen in einem tiefgreifenden Wandel, der sich insbesondere in der Zunahme flexibler Beschäftigungsformen bei gleichzeitiger Abnahme der Normalarbeitsverhältnisse (unbefristete Vollzeitbeschäftigung weisungsgebundener Arbeitnehmer im Unternehmen) niederschlägt (vgl. Kelleter 2009, S. 1204). Studien des Statistischen Bundesamts zeigen, dass die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1998 und 2008 um 3% gesunken ist, während die atypischen Beschäftigungsformen um rund 46% zugenommen haben. Ebenso ist in diesem Zeitraum die Zahl der Selbstständigen um 13% gestiegen: Während die Zahl der Selbstständigen mit weiteren Beschäftigten relativ konstant blieb, verzeichneten Solo-Selbstständige (Selbstständige ohne Mitarbeiter) einen Zuwachs von 27% (vgl. Statistisches Bundesamt 2009, S. 7-8). Im Vergleich zu 1991 ist bis 2008 sogar ein Anstieg von 50% zu registrieren (vgl. Statistisches Bundesamt 2003, S. 57). Der Trend zu einer höheren Selbstständigen-

---

<sup>2</sup> Dieser Beitrag ist in Zusammenarbeit mit Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß entstanden. Die Arbeit an diesem Beitrag erfolgte zu gleichen Teilen (je 50%).

<sup>3</sup> Eine vorherige Fassung dieses Beitrags ist in der Zeitschrift für Personalforschung 25 (3/2011) erschienen. Eine erweiterte und überarbeitete Fassung wurde im European Management Journal 31 (3/2013) veröffentlicht.

quote in Deutschland begründet sich folglich insbesondere durch die Zunahme der Solo-Selbstständigen, zu denen auch Freelancer zählen.

Die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf der Unternehmensebene, sondern auch auf der individuellen Ebene, die momentan sowohl in der Wissenschaft als auch in der Presse vielfach diskutiert werden (vgl. Tacke/von der Oelsnitz 2009; Jánky 2010; Klatt 2010; Mai 2010; Siebecke 2010; Süß/Kleiner 2010). Individuen, die in einer flexiblen Beschäftigungsform tätig sind, werden schneller und öfter mit neuen Arbeitsstellen, -bedingungen und -orten konfrontiert (vgl. Jánky 2010). Insbesondere trifft das auf Freelancer zu, die als Solo-Selbstständige projektbezogen, zum Teil an verschiedenen Orten und zeitlich befristet, parallel für verschiedene Auftraggeber arbeiten. Dies verlangt ihnen sowohl zeitliche als auch räumliche Flexibilität ab. Damit einhergehend erleben sie einen Verlust an Stabilität, der sich unter anderem aus der Kurzfristigkeit der Beschäftigung, ungewissen Zukunftsperspektiven und finanzieller Unsicherheit ergibt. Auch im privaten Umfeld sinkt die Stabilität, da langfristige Planungen durch Projektarbeit erheblich erschwert werden. Durch die mögliche Abwesenheit vom Heimatort steigt gleichzeitig die Notwendigkeit, sich mit Familie und Freunden abzustimmen. Die Koordination der Diskontinuitäten des (Berufs-)Lebens, die sich aus der Projektarbeit ergeben, wird so zu einem der zentralen Probleme des Alltags (vgl. Jánky 2010, S. 20).

Parallel zu der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben in den letzten Jahren in Forschung, Politik und Gesellschaft Diskussionen über die Herausforderungen und Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (Work-Life-Balance) stark zugenommen (vgl. Whitehead/Korabik/Lero 2008, S. 3; Stock-Homburg/Roederer 2009). Dabei ist Work-Life-Balance kein neues Thema. Die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen sowie gesellschaftliche Veränderungen stellen jedoch neue Anforderungen an Individuen und unterstreichen die gegenwärtige Bedeutung der Frage, wie die Hauptlebensbereiche Arbeit, Familie und Freizeit erfolgreich koordiniert werden können (vgl. Mesmer-Magnus/Viswesvaran 2006): Als Ursache dafür ist beispielsweise die wachsende Anzahl erwerbstätiger und auch selbstständig arbeitender Frauen zu nennen. Hinzu kommen besondere familiäre Konstellationen, wie z. B. Dual-career-couples, die vergleichsweise

hohe Anforderungen an die Work-Life-Balance bergen. Die Karriereorientierung beider Partner wirft Fragen nach der Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt auf und resultiert möglicherweise in (Zeit-)Konflikten. Bedingt durch den demografischen Wandel entstehen neue Verpflichtungen in Form der Pflege älterer Familienangehöriger, woraus sich eine emotionale und zeitliche Belastung ergibt. Daneben führen neue technische Entwicklungen zu einer ständigen Erreichbarkeit, womit eine Erosion der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verbunden ist (vgl. Whitehead 2008, S. 22). Ebenso ermöglichen neue IuK-Technologien eine zeitliche und räumliche Entkopplung vom Arbeitsplatz. Einerseits können hierdurch Reisetätigkeiten verringert sowie Beruf und Familie bzw. Haushalt leichter vereint werden. Andererseits nehmen durch Home-Office-Tätigkeiten soziale Beziehungen zu Kollegen ab, die jedoch einen Beitrag zur Reduktion von Stress und somit zu einer besseren Work-Life-Balance leisten können (vgl. Kastner 2004, S. 13-14).

Trotz des regen Interesses der Wissenschaft an Work-Life-Balance, das sich in einer Vielzahl von Publikationen niederschlägt (vgl. Kaiser/Ringlstetter 2010), weist die Diskussion bisher kaum einen Bezug auf Freelancer auf. In thematisch angrenzenden Forschungsbereichen sind vereinzelt Studien mit einem Fokus auf Freelancer vorhanden. Diese untersuchen jedoch meist gesundheitliche Folgen dieser Beschäftigungsform (vgl. Becke 2007; Siebecke 2010). Indes sind „immer noch nicht die Fragen der Work-Life-Balance (...) der zunehmenden Zahl von Freelancern gelöst“ (Klatt 2010, S. 3). Dies verwundert, da Freelancer eine große und relevante Beschäftigten-Gruppe darstellen, für die zukünftig sogar mit einem weiteren Wachstum zu rechnen ist (vgl. Deutscher Journalisten-Verband 2009; Stiehler 2009). Außerdem ist die Diskussion über Work-Life-Balance für Freelancer in besonderem Maße relevant, da aus den im Vergleich zu Festangestellten hohen Flexibilitätsanforderungen und der geringen Stabilität besondere Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erwarten sind. Vor diesem Hintergrund ist das Ziel dieses Beitrags eine explorative (empirische) Analyse der Work-Life-Balance von Freelancern. Die explorative Vorgehensweise ist nötig, da bisher wenig über die Work-Life-Balance von Freelancern bekannt ist. Als Grundlage werden zunächst die

viel gebrauchten, aber nicht klar definierten Begriffe Freelancer und Work-Life-Balance genauer beschrieben (vgl. 4.2). Anschließend erfolgt die Bezugnahme auf eine explorative Studie, in der die Work-Life-Balance von Freelancern untersucht wurde. Bei den Ergebnissen wird vor allem auf die wahrgenommene Work-Life-Balance („Realität“) und auf die Erwartungen, die Freelancer hinsichtlich ihrer Work-Life-Balance haben („Idealvorstellung“), fokussiert (vgl. 4.3). Schlussfolgerungen und die Identifikation von Forschungsbedarf schließen den Beitrag ab (vgl. 4.4).

## **4.2 Begriffliche Grundlagen**

### **4.2.1 Freelancer in der IT-Branche und in der Medienbranche**

Der Begriff des Freelancers ist in Deutschland weder juristisch noch betriebswirtschaftlich geklärt. Seine Verwendung erfolgt überschneidend zu ähnlichen Begriffen. So suggeriert die sprachliche Nähe des Begriffs „Freelancer“ zum Begriff „Freiberufler“ eine ähnliche Bedeutung. Die Freiberuflichkeit ist ein im deutschen Steuerrecht verwendeter Begriff, der sich auf die Art der ausgeübten Tätigkeit bezieht (gewerblich versus nicht-gewerblich). Die Abgrenzung der Freiberufler von Freelancern erfolgt dahingegen über die Beschäftigungsform. Grundlegendes Merkmal des Freelancers ist die Selbstständigkeit, wobei Freelancer keine weiteren Mitarbeiter beschäftigen, sondern als Solo-Selbstständige projektbezogen – parallel oder aufeinanderfolgend – für verschiedene Auftraggeber agieren. Da bei einer Auftragsvergabe an Freelancer kein Arbeitsverhältnis begründet wird, werden Spezifika ihrer Aufgaben, ihrer Entlohnung sowie weitere Auftragsbestandteile nicht in einem Arbeitsvertrag, sondern in einem Werk- oder Dienstvertrag festgelegt (vgl. Bösel/Sutthaimer 2002, S. 23). Ein Freelancer erhält folglich kein fixes monatliches Einkommen, sondern wird ausschließlich nach erbrachter Leistung entlohnt (vgl. Trittin 2003, S. 140). Zudem ist er nicht sozialversicherungspflichtig. Daraus folgt, dass im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlungen seitens des Auftraggebers erbracht werden müssen. Auch beinhalten Werk- und Dienstverträge in der Regel keine Urlaubsansprüche. Eine Ausnahme bilden (vor allem in der Medienbranche) sogenannte feste freie Mitarbeiter, die wirtschaftlich überwiegend von einem Auftraggeber abhängig sind und diesem gegenüber einen Anspruch auf Lohnfortzahlung und Urlaub geltend machen können.

Weil die Arbeitsaufnahme nicht auf einem Arbeitsverhältnis basiert, sind Freelancer gegenüber ihren Auftraggebern nicht weisungsgebunden (vgl. IfB 2002, S. 2). Hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen besteht Flexibilität. Arbeitsstunden und Arbeitsort können frei gewählt werden. In der Praxis weicht die Ausgestaltung des Einsatzes von Freelancern jedoch oftmals von den rechtlichen Regelungen ab, so dass z. B. die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und die Einbindung in Unternehmensstrukturen erfolgen. Da die Projekte, in denen Freelancer arbeiten, zeitlich befristet sind, müssen sie parallel zu oder nach Ende ihrer Tätigkeit neue Kunden akquirieren (vgl. Trittin 2003, S. 141).

Insbesondere in der IT-Branche wird der Bedarf an hochqualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften seit einigen Jahren zunehmend durch (vielfach gut bezahlte) Freelancer gedeckt, die projekt- und problembezogen für ein Unternehmen agieren (vgl. Latniak/Gerlmaier 2006, S. 1). Ein erfolgreicher Projekteinsatz erfordert in der Regel eine rege Kommunikation und Interaktion mit den Mitarbeitern des Unternehmens, wodurch die Anwesenheit des Freelancers im Unternehmen unumgänglich wird (vgl. Süß/Kleiner 2010, S. 41). Für Freelancer geht damit bei entfernten Projekteinsätzen eine mehrtägige Abwesenheit vom Wohnort einher. In der Medienbranche weist freie Mitarbeit eine längere Tradition auf. Hier gibt es zum einen Freelancer, die projektbezogen ihre Arbeitskraft anbieten und für verschiedene Unternehmen arbeiten. Zum anderen existieren so genannte feste freie Mitarbeiter die für einen längeren Zeitraum überwiegend für ein Unternehmen tätig sind (vgl. Gläser 2010). Generell sind Medienfreelancer weniger gut bezahlt als IT-Freelancer und bewegen sich – beispielsweise als freie Journalisten – vielfach an der Grenze zu prekären Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Deutscher Journalisten-Verband 2009, S. 39-42).

#### **4.2.2 Work-Life-Balance**

Work-Life-Balance ist im deutschen ebenso wie im angelsächsischen Sprachraum ein intensiv diskutiertes Thema. Trotz zahlreicher Publikationen existiert keine einheitliche Verwendung des Begriffs bzw. seiner Bestandteile (vgl. z. B. Hoff et al. 2005, S. 196; Michalk/Nieder 2007, S. 17; Schobert 2007, S. 19). Mehrheitlich wird jedoch unter der Komponente „Work“ die Erwerbsarbeit verstanden, also eine körperliche oder geistige

Tätigkeit, die gegen Entgelt stattfindet. In Abgrenzung dazu entspricht „Life“ dem Lebensbereich außerhalb der Erwerbsarbeit, also dem Privatleben. Hierzu zählen Partnerschaft, Familie und Freizeitaktivitäten. „Balance“ impliziert ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben. Stellenweise existiert die Auffassung, dass die zur Verfügung stehenden Ressourcen (z. B. Zeit, Energie) gleichmäßig auf diese Bereiche aufgeteilt werden müssen (vgl. Greenhaus/Collins/Shaw 2003, S. 513). Dagegen wird jedoch argumentiert, dass diese Aufteilung weder realistisch ist noch den individuellen Wünschen und Bedürfnissen entspricht (vgl. Hoff et al. 2005, S. 196-197; Gröpel/Kuhl 2006, S. 56). Diesem Beitrag liegt daher ein Verständnis von Work-Life-Balance zu Grunde, in dem Berufs- und Privatleben in einem den subjektiven Bedürfnissen entsprechenden Verhältnis stehen.

In Publikationen zu Work-Life-Balance werden mit der Konfliktperspektive und der Bereicherungsperspektive vor allem zwei Perspektiven eingenommen (vgl. Kaiser/Reindl/Stolz 2010, S. 68-69). (1) Im Rahmen der Konfliktperspektive wird in aller Regel auf die Konflikttheorie als Teil der Rollentheorie zurückgegriffen (vgl. Cooke/Rousseau 1984; Greenhaus/Beutell 1985; Carlson 1999; Gilboa et al. 2008): Da Individuen nur beschränkte Zeit und Energie haben, können Konflikte entstehen, wenn ein Individuum in mehreren (sozialen) Rollen agiert. Sie resultieren aus zeitlichen Belastungen und Stress in einer Rolle, die nicht ohne Konsequenzen für die Wahrnehmung weiterer Rollen bleiben, sowie aus der Unvereinbarkeit verschiedener Rollen, die sich etwa aus unterschiedlichen Verhaltenserwartungen ergibt (vgl. Greenhaus/Beutell 1985, S. 77-82). (2) Die Bereicherungsperspektive geht davon aus, dass Erfahrungen, Fähigkeiten oder Werte, die aus einem Lebensbereich in den anderen transferiert werden, dort positive Auswirkungen, z. B. auf die berufliche Leistung oder die Lebensqualität, haben (vgl. Barnett/Marshall/Sayer 1992; Carlson et al. 2006; Greenhaus/Powell 2006). Ob die Bereiche „Erwerbsarbeit“ und „Lebensbereich außerhalb der Erwerbsarbeit“ eher als konfliktär oder bereichernd erlebt werden, hängt vom subjektiven Empfinden einer Person ab. Das kann beispielsweise durch das Geschlecht, das Alter, die Kinderzahl, persönliche Eigenschaften wie die Stressresistenz oder auch die Beschäftigungsform beeinflusst sein. Insofern



ist die Beschäftigungsform Freelance nur ein möglicher Einfluss, der die beiden Perspektiven inhaltlich füllen kann.

In der bisherigen Forschung zu den Einflussfaktoren der Work-Life-Balance wird insbesondere das Verhältnis von Arbeit und Familie bidirektional untersucht: Zum einen wird eruiert, ob und wie die Arbeit das Familienleben beeinflusst (work-interference-with-family). Zum anderen wird analysiert, ob und wie sich das Familienleben auf die Arbeit auswirkt (family-interference-with-work) (vgl. Frone/Yardley/Markel 1997). In ihrer Meta-Analyse wertet Byron (2005) 61 Studien aus, die bis zum Jahr 2002 veröffentlicht wurden und Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance untersuchten. Allerdings erfolgt dabei weder eine Differenzierung nach verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen noch ein expliziter Bezug auf Freelancer (vgl. Byron 2005, 174). Die Meta-Analyse ergibt, dass der stärkste negative berufliche Einfluss von Arbeitsstress ausgeht, wenn dieser aus Rollenüberforderung entsteht und zu Konflikten mit dem Familienleben führt. Gleiches gilt für eine hohe Anzahl geleisteter Arbeitsstunden sowie – häufig damit zusammenhängend – für eine starke Verbundenheit zur Arbeit. Konflikte entstehen beispielsweise, wenn aufgrund von hohen Arbeitsanforderungen nicht so viel Zeit oder Energie in die Familie investiert werden können, wie es eigentlich vom Individuum gewünscht ist. Positive Effekte auf die Work-Life-Balance resultieren demgegenüber in erster Linie aus unterstützenden Maßnahmen von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Mentoren sowie flexiblen Arbeitszeitregelungen. In Analogie zu den Einflussfaktoren aus dem Berufsleben wirken sich Familienstress und Familienkonflikte am stärksten negativ auf die Work-Life-Balance aus; sie haben mittelbar auch Einfluss auf die Leistungsfähigkeit im Beruf und erschweren die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Der Familienstand sowie die Anzahl und das Alter der Kinder, aber auch das eigene Alter (vgl. Rabl/Kühlmann 2009) sind ebenfalls Faktoren, die sich auf die Work-Life-Balance auswirken. Eine zunehmende Kinderzahl korreliert positiv mit möglichen Konflikten zum Arbeitsleben, während das zunehmende Alter hiermit negativ korreliert. Positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance können aus Unterstützungsmaßnahmen von Familienangehörigen resultieren.

In der Literatur wird auf verschiedene Konsequenzen einer (fehlenden) Work-Life-Balance hingewiesen. Negativ empfundene Work-Life-Balance kann in gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z. B. Stress, Depressionen, Bluthochdruck oder anderen psychosomatischen Symptomen) bis hin zu einem Job Burnout resultieren (vgl. Allen et al. 2000, S. 293-301). Insbesondere bei Freelancern sind Krankheitsfälle problematisch, da sie zu Einkommensausfällen führen und Vertretungsmöglichkeiten fehlen. Durch fehlende Genesungspausen riskieren sie eine Chronifizierung von Krankheiten und eine dauerhafte Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit. Zudem fehlt ihnen in der Regel ein Zugang zu der betrieblichen Gesundheitsförderung (vgl. Becke 2007, S. 53-59). Des Weiteren besteht ein Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit (vgl. Kossek/Ozeki 1998, S. 142; Allen et al. 2000, S. 286-288). Über die Arbeits(un)zufriedenheit sind wiederum Auswirkungen auf Motivation und Leistungsfähigkeit zu erwarten. Ebenso existieren Auswirkungen der Work-Life-Balance auf die Lebenszufriedenheit (vgl. Kossek/Ozeki 1998, S. 144; Allen et al. 2000, S. 289). Die Relevanz dieser Diskussionen wird durch den Wertewandel in der Gesellschaft unterstrichen, im Rahmen dessen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben als wesentlich betrachtet wird (vgl. Hoff et al. 2005, S. 197). So zeigt beispielsweise eine Umfrage des Deutschen Führungskräfteverbands im Jahr 2012, dass bei einem überwiegenden Teil der befragten Manager (61%) die Bereitschaft, Familie und Freunde zugunsten einer erfolgreichen Karriere dem Beruf unterzuordnen, in den letzten fünf Jahren abgenommen hat. Stattdessen streben diese Manager vermehrt nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance, im Sinne einer „tatsächlichen“ Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freunden (Werle 2012).

#### **4.2.3 Plausibilitätsgestützte Überlegungen zur Work-Life-Balance von Freelancern**

Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsform Freelance und der Work-Life-Balance wurden bislang kaum erforscht. Vielmehr fokussierte die Erforschung des Freelancings bislang vor allem auf gesundheitliche Konsequenzen dieser Beschäftigungsform, z. B. Belastungen und Stress (vgl. Gerlmaier 2002; Clasen 2008) oder die Gefahr des Burn-Outs (vgl.

Siebecke 2010). Allerdings lassen sich mit Blick auf thematisch angrenzende Forschungsarbeiten plausibilitätsgestützte Überlegungen zur Work-Life-Balance von Freelancern anstellen:

In der Literatur wird davon ausgegangen, dass sich die durch den Strukturwandel der Arbeit auflösenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben (Entgrenzung) negativ auf die Work-Life-Balance auswirken. Begründet wird das mit besonderen Arbeitsbedingungen, die für Personen in neuen Beschäftigungsverhältnissen gelten, z. B. die selbstverantwortliche Koordination persönlicher Ressourcen und Kompetenzen (vgl. Gottschall/Voß 2003, S. 18) und überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten Selbstständiger (vgl. Bundesamt für Statistik 2006, S. 11). Infolgedessen verschwimmen Grenzen zwischen den Rollen als Berufs- und Privatperson. Auch durch die Nutzung moderner IuK-Technologien und die damit einhergehende ständige Erreichbarkeit wird das Berufsleben immer stärker mit dem Privatleben verwoben (vgl. Tacke/von der Oelsnitz 2009, S. 399). Konflikte mit der Familie können vor allem dann entstehen, wenn die Arbeitsanforderungen eine zeitliche, räumliche und soziale Entgrenzung der Lebensbereiche sowie eine arbeitszentrierte Lebensgestaltung erfordern (vgl. Hoff et al. 2005, S. 197). Aufgrund hoher Arbeitsbelastung, langer Arbeitszeiten sowie in Folge von Zeit- und Leistungsdruck gelten diese Probleme insbesondere für Freelancer (vgl. Ertel/Haake 2001, S. 115; Vanselow 2003; Clasen 2008, S. 37-39). Es erscheint vor diesem Hintergrund plausibel davon auszugehen, dass für Freelancer Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben bestehen, in Folge derer die Work-Life-Balance (subjektiv) als vergleichsweise gering empfunden werden könnte.

Plausibilitätsgestützt kann außerdem davon ausgegangen werden, dass sich Idealvorstellungen der Freelancer hinsichtlich ihrer Work-Life-Balance nicht nur intersubjektiv unterscheiden, sondern auch von den Erwartungen anderer Beschäftigter abweichen (können), da Freelancer mit spezifischen Rahmenbedingungen (z. B. hohe Flexibilität, Abrufbereitschaft) konfrontiert sind (vgl. Clasen 2008, S. 7, S. 41-42). Allerdings ist bislang wenig über die Erwartungen von Freelancern hinsichtlich ihrer Work-Life-Balance bekannt, weshalb ihre – explorative – Erforschung notwendig erscheint.

Ein (erheblicher) Konflikt zwischen Berufs- und Privatleben sowie eine fehlende Work-Life-Balance kann gesundheitliche Probleme nach sich ziehen (vgl. Allen et al. 2000, S. 293-301). Eine Studie, die Freelancer und fest angestellte Personen aus der IT-Branche und der Medienbranche untersuchte, ergab, dass Freelancer vergleichsweise häufig über psychische Probleme und Burnout-Symptome klagen. Ursachen werden in den spezifischen Arbeitsbedingungen, insbesondere in der zeitlichen Vermischung von Arbeit und Privatleben gesehen, die Regenerationsschwierigkeiten und folglich Belastungen mit sich bringen (vgl. Siebecke 2010, S. 22-24). Gleiches gilt für Projektarbeit, die gerade in der IT-Branche vielfach vorkommt und mit dem Zeitdruck, Stress, Arbeitsunterbrechungen, restriktive Abgabetermine und lange Arbeitszeiten verbunden sind (vgl. Latniak/Gerlmaier 2006, S. 4). Für Medienfreelancer kommt in der Regel eine Schieflage zwischen hoher Arbeitsbelastung und geringem Einkommen hinzu. Ökonomischer Druck und Jobunsicherheit sind folglich wesentliche Belastungsfaktoren in dieser Branche (vgl. Ertel et al. 2005, S. 297-298). Daher lassen sich Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben erwarten. Eine Untersuchung der Work-Life-Balance von Freelancern ist somit notwendig. Sie muss aufgrund fehlender Erkenntnisse zur Work-Life-Balance von Freelancern notwendigerweise explorativ erfolgen.

### **4.3 Explorative Untersuchung der Work-Life-Balance von Freelancern**

#### **4.3.1 Methodische Einordnung und Beschreibung der Untersuchung**

Eine empirische Untersuchung der Work-Life-Balance von Freelancern kann grundsätzlich quantitativ oder qualitativ erfolgen: Während die quantitative Vorgehensweise auch in sozialen Kontexten Gesetzmäßigkeiten unterstellt, die theoretisch erklärt und anhand von Daten objektiv überprüft werden sollen, basiert die qualitative Vorgehensweise auf der Annahme, dass es keine generellen, intersubjektiven Gesetzmäßigkeiten in sozialen Kontexten gibt. Die Forschung ist infolgedessen stärker am Einzelfall ausgerichtet und kann nicht den Anspruch erheben, den Forschungsgegenstand vollständig und in allen Facetten zu beschreiben (vgl. Nienhüser/Krins 2005, S. 113-114).

Die empirische Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern steckt noch in den Anfängen. Bislang gibt es weder Skalen, die die Work-Life-Balance unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Freelancern erheben, noch sind in ausreichendem Maße Daten für diese Beschäftigten-gruppe verfügbar. Allerdings steht zu vermuten, dass sich aus der Beschäftigungsform Freelance Besonderheiten für die Work-Life-Balance ergeben. Gegenwärtig muss die Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern daher explorativ in einem qualitativen Forschungsprozess erfolgen. Damit verbunden ist das Ziel, durch einen ersten Schritt in die Empirie zu einem verbesserten Verständnis realer Phänomene zu gelangen und neue Informationen über einen bislang wenig analysierten Forschungsgegenstand zu generieren (vgl. Tomczak 1992, S. 83). Somit kann die qualitative Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern Erkenntnisse liefern, die die Grundlage einer späteren quantitativen Studie bilden. Die qualitative Forschung liefert die notwendigen Informationen bzw. Daten in aller Regel nicht in Form von Zahlen, sondern als Texte, die inhaltsanalytisch ausgewertet werden.

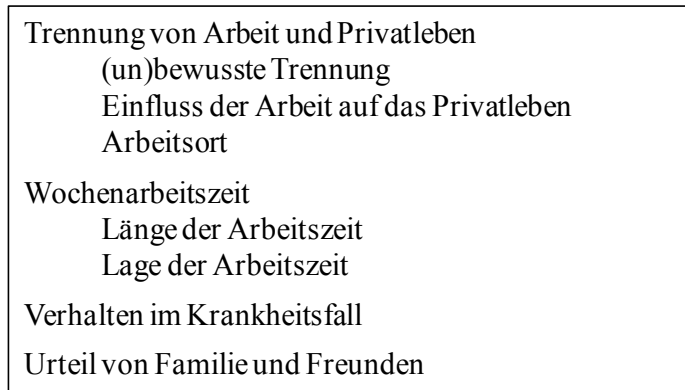
Im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Studie wurden die Daten durch themenzentrierte Leitfadeninterviews gewonnen. Von Januar bis März 2010 fanden 23 halbstandardisierte Interviews statt, in denen die befragten Freelancer Auskunft zu verschiedenen Aspekten aus ihrem Berufs- und Privatleben gaben. 13 der Befragten stammten aus der IT-Branche, davon sind elf männlich und zwei weiblich; allerdings stellen Frauen in dieser Branche eine deutliche Minderheit dar (eine Anfrage bei der größten Online-Plattform für IT-Freelancer in Deutschland, GULP, ergab, dass Frauen lediglich einen Anteil von 7,2% darstellen). Dagegen wurden fünf Frauen und fünf Männer aus der Medienbranche befragt, was in etwa die Verteilung der Grundgesamtheit abbildet (55,4% Männer und 44,6% Frauen).

Bei der Entwicklung der Leitfragen stand das Ziel im Vordergrund zu eruieren, wie Freelancer ihr Berufs- und Privatleben vereinbaren. Um Ansatzpunkte für Leitfragen zu haben, wurden wissenschaftliche Publikationen sowie bestehende Fragebögen ausgewertet (vgl. z. B. Gerlmaier 2002; Klimpel/Schütte 2006; Manske 2007; Clasen 2008). Daraus resultierten verschiedene Leitfragen (vgl. Anhang, S. 1-2): Die Freelancer wurden zunächst

gefragt, ob eine konsequente Trennung von Berufs- und Privatleben für sie möglich ist. Außerdem sollten sie angeben, wie ihre Idealvorstellung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aussieht. Des Weiteren wurden sie gefragt, wie – ihrer Einschätzung nach – Familie oder Freunde die vorgenommene Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit beurteilen, um eventuelle Konflikte aufzudecken und Hinweise darauf zu erhalten, ob sich das Selbsturteil wesentlich von dem Fremdurteil unterscheidet. Zur Einschätzung der Arbeitssituation wurden die Interviewpartner gebeten, ihren Arbeitsalltag – insbesondere Arbeitsort, durchschnittliche Länge und Lage ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (chronometrische und chronologische Dimension der Arbeitszeit) – zu beschreiben, um die Arbeitsbelastung und mögliche zeitliche Engpässe zu erfassen. Schließlich wurden soziodemografische Daten erhoben (Alter, Geschlecht, Familienstand, Anzahl der Kinder, Dienstalter, Bildungsstand, Einkommen). Die Interviews dauerten im Durchschnitt etwa 30 Minuten. Sie wurden aufgezeichnet und transkribiert.

### **4.3.2 Beschreibung der Auswertung**

Für die Auswertung der Interviews musste das vorhandene Material auf ein überschaubares Maß gekürzt werden, wobei es gleichzeitig galt, die wesentlichen Inhalte zu erhalten. Zu diesem Zweck erfolgte eine zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008). Im ersten Schritt wurden nach einer Streichung der Textbestandteile, die nicht inhaltstragend waren, die übrigen Bestandteile auf eine einheitliche Sprachebene umformuliert und in eine grammatikalische Kurzform gebracht (Paraphrasierung). Im zweiten Schritt fand eine Generalisierung dieser Paraphrasen, d. h. eine Abstrahierung, statt. Im dritten Schritt wurden diese Generalisierungen durch die Streichung von bedeutungsgleichen Aussagen reduziert. Anschließend erfolgten die inhaltliche Bündelung der restlichen Aussagen und ihre Zusammenfassung in ein Kategoriensystem (Reduktion). Um sicherzustellen, dass dieses das Ausgangsmaterial repräsentiert, wurde geprüft, ob die zu Beginn erstellten Paraphrasen in den Kategorien aufgehen (vgl. Mayring 2008, S. 59-62). Das aus diesen Auswertungsschritten resultierende System aus Ober- und Unterkategorien findet sich in Abbildung 4.1.



**Abb. 4.1: Kategoriensystem der qualitativen Inhaltsanalyse**

Die inhaltliche Auswertung der 23 Interviews wurde mithilfe der zuvor extrahierten Kategorien vorgenommen, indem die Interviews bezüglich dieser Kategorien verglichen wurden. Hierdurch konnten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Aussagen der einzelnen Interviewpartner festgestellt und Freelancer (teilweise) in Gruppen eingeteilt werden. Die Kodierung der Interviewpartner fand branchenspezifisch statt. So wurden Medienfreelancer mit M.1 bis M.10 und IT-Freelancer mit I.1 bis I.13 kodiert.

### 4.3.3 Ergebnisse

#### 4.3.3.1 Trennung von Berufs- und Privatleben

Eine wesentliche Rolle in der Diskussion über Work-Life-Balance spielt die Frage der Trennung von Berufs- und Privatleben (vgl. Egbringhoff 2003; Gottschall/Voß 2003; Hoff et al. 2005). Auf die Frage, inwieweit eine solche Trennung möglich ist, gehen die Antworten der befragten Freelancer auseinander. Zehn Freelancer geben an, dass eine Trennung möglich und bei ihnen vorhanden ist. Im Gegensatz dazu sagen 13 Freelancer, dass sie ihr Berufsleben nicht von ihrem Privatleben trennen. Zwei von ihnen betonen, dass sie keine Trennung wünschen, da sie die beiden Lebensbereiche durch Überlappung besser vereinbaren können. Auffällig ist, dass sämtliche Freelancer, die eine Trennung von Berufs- und Privatleben vornehmen, einen räumlich abgegrenzten Arbeitsplatz haben. Sie arbeiten entweder beim Auftraggeber oder haben ein eigenes Büro außerhalb der Privatwohnung. Die Arbeit im Home-Office erschwert es dagegen, die Arbeit ruhen zu lassen und sich dem Privatleben zu widmen:

*„(...) worüber ich auch öfter nachdenke ist halt, dass ich mein Home-Office in ein richtiges Home-Office, also eine eigene abgeschlossene Wohnung oder in ein kleines Büro reinsetze, damit ich dann auch wirklich die Arbeit im Büro lasse. Weil jetzt ist die Arbeit hier in meinem Arbeitszimmer, aber trotzdem in meiner Privatwohnung drin und da ist die Trennung jetzt nicht ganz so toll.“ (I.2)*

Ein separater Arbeitsplatz führt jedoch nicht in jedem Fall zu einer Grenzziehung: Sechs Freelancer erreichen trotzdem keine Trennung zwischen Berufs- und Privatleben. Dabei lassen sich allerdings bemerkenswerte Unterschiede zwischen den untersuchten Branchen erkennen:

Sieben von zehn Medienfreelancern geben an, dass keine Trennung zwischen Berufs- und Privatleben möglich sei. Die übrigen trennen zwar diese Bereiche, konstatieren jedoch, dass die Arbeit einen starken Einfluss auf das Privatleben hat. Gründe dafür sind die Flexibilitätsanforderungen, der hohe Arbeitsaufwand, anfallende Reisetätigkeiten und die mangelnde Planbarkeit der Tätigkeit:

*„(...) wenn es darum geht, dass man Dinge mit anderen Menschen unternimmt, dann ist es etwas problematisch, dass man doch sehr, sehr flexibel sein muss was die Jobs angeht.“ (M.9)*

Die Freelancer, die Berufs- und Privatleben trennen, sind weder verheiratet noch haben sie Kinder; lediglich einer lebt in einer festen Beziehung. Im Gegensatz dazu ziehen die Freelancer, die Kinder haben und verheiratet sind oder in einer festen Beziehung leben, überwiegend bewusst keine Grenze zwischen Berufs- und Privatleben. Dies kann einerseits zwangsläufig dadurch bedingt sein, dass familiäre Verpflichtungen eine solche Grenzziehung erschweren, weil beispielsweise Kinderbetreuungspflichten zu Unterbrechungen der Arbeit führen und infolgedessen dann Arbeit außerhalb der „üblichen“ Arbeitszeiten nachgeholt werden muss. Andererseits wird die mangelnde Grenzziehung auch bewusst gewählt, da beispielsweise Home-Office-Lösungen eine bessere Erfüllung verschiedener Verpflichtungen ermöglichen. Für diese Betrachtungsweise sprechen die Angaben von zwei Freelancern, die betonen, dass sie keine Abgrenzung der Bereiche Berufs- und Privatleben wünschen. Dabei handelt es sich um weibliche Freelancer, die jeweils über 40 Jahre alt sind, Kinder haben und verheiratet sind bzw. in



einer festen Beziehung leben. Eine von Ihnen beschreibt die Verbindung zwischen Berufs- und Privatleben folgendermaßen:

*„(...) das ist wunderbar miteinander verwoben (...) Ich habe drei Kinder und wenn die Kinder in der Schule, im Kindergarten sind, dann arbeite ich. Wenn die nach Hause kommen, kann ich mich mit meinen Kindern beschäftigen und abends kann ich, wenn die im Bett sind und wenn noch was ansteht, arbeiten.“ (M.8)*

Für IT-Freelancer zeichnet sich dagegen ein heterogenes Bild ab. Während für sechs der Befragten eine Grenzziehung nicht möglich ist, geben sieben Freelancer an, (bewusst) zwischen Berufs- und Privatleben zu trennen, damit das Privatleben nicht zu kurz kommt. Eine Grenzziehung wird hergestellt, indem sowohl das Privatleben als auch das Berufsleben (zeitlich) diszipliniert organisiert werden:

*„Ich fange viertel nach sieben im Büro an und höre um sechs Uhr auf – pünktlich, mache dann noch etwas Sport abends (...) und dann geht's nach Hause. Und da bin ich einfach diszipliniert. Also, es wird keine Arbeit mehr nach sechs Uhr geben (...). Sonntags Computer aus, da geh ich gar nicht ins Büro (...). Also, ich werde sicherlich nicht zu Hause arbeiten und dann dem Kleinen hinterher rennen im Garten oder so.“ (I.1)*

Bei anderen Freelancern ist diese Trennung weniger intentional, sondern hat sich im Laufe der Zeit – mehr oder weniger emergent – ergeben. Ursache dafür sind insbesondere Projekteinsätze, die in der Regel eine vier- bis fünf-tägige Abwesenheit vom Wohnort erfordern. Diese bringt eine zeitliche und räumliche Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben zwangsläufig mit sich, wird aber als belastend wahrgenommen:

*„Die eigentliche Arbeitsleistung erbringt man von Montag bis Donnerstag und da natürlich so viel wie möglich in dieser kurzen Zeit. (...) Ist natürlich blöd, das gebe ich gleich zu, dass man eben vier Tage für die Familie absolut nicht greifbar ist.“ (I.5)*

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den befragten Freelancern keine einheitliche Meinung im Hinblick auf die Bewertung und Umsetzung einer Trennung von Berufs- und Privatleben existiert. Daher kann ihre Entgrenzung nicht

pauschal als negativ bewertet werden, wie es häufig in der Literatur erfolgt (vgl. Egbringhoff 2003; Gottschall/Voß 2003). Insgesamt unterstreicht das heterogene Bild hinsichtlich der realisierten Trennung von Berufs- und Privatleben die in der Literatur bestehende Ansicht, dass Work-Life-Balance nur individuell vor dem Hintergrund subjektiver Bedürfnisse hergestellt werden kann (vgl. Hoff et al. 2005, S. 196-197; Gröpel/Kuhn 2006, S. 56; Kaiser/Reindl/Stolz 2010, S. 70). Daher überraschen auch die unterschiedlichen Bewertungen der von den Freelancern beschriebenen Ist-Situationen nicht, wobei allerdings der deutliche Einfluss, den demografische Merkmale (insbesondere der Familienstand) auf diese Bewertung haben, nicht von der Hand zu weisen ist. Damit bestätigt sich auch für Freelancer, dass demografische Merkmale die Work-Life-Balance beeinflussen, wie es bereits in der Meta-Analyse von Byron (2005, S. 183-185) deutlich wurde. Offensichtlich ist zudem der Einfluss der Branchenspezifika auf die Work-Life-Balance: Im Gegensatz zur Medienbranche sind in der IT-Branche mehrtägige Abwesenheiten vom Wohnort und damit von der Familie keine Seltenheit. Die damit verbundene räumliche und zeitliche Trennung zwischen Berufs- und Privatleben wird als belastend empfunden.

#### 4.3.3.2 Arbeitszeiten

Eine Analyse der durchschnittlichen Länge und Lage der wöchentlichen Arbeitszeit diente dem Zweck, sowohl die Arbeitsbelastung als auch mögliche zeitliche Engpässe zu erfassen. Dabei lassen sich zwischen den untersuchten Branchen kaum Unterschiede bezüglich der Länge der Arbeitszeit feststellen. Auffällig ist lediglich der relativ hohe Anteil an IT-Freelancern, die mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten. Generell kann konstatiert werden, dass in beiden Branchen das Arbeitspensum in der Regel (deutlich) höher als 40 Stunden liegt. Tabelle 4.1 zeigt die Häufigkeiten durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeiten der befragten Freelancer.

<b>durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche</b>	<b>Medienfreelancer</b>	<b>IT-Freelancer</b>	<b>Insgesamt</b>
unter 40 Stunden	2	3	5
40-49 Stunden	5	4	9
50-59 Stunden	1	5	6
über 60 Stunden	2	1	3

**Tab. 4.1: Häufigkeit durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeiten**

Betrachtet man die demografischen Merkmale der Freelancer, ergibt sich kein konsistentes Muster, wonach das Arbeitsvolumen mit bestimmten demografischen Aspekten korrelieren würde. Da eine Einzelfallbetrachtung nicht sinnvoll ist, wird im Folgenden näher auf die Freelancer eingegangen, die weniger als 40 bzw. mehr als 60 Stunden arbeiten; damit wird ein Extremgruppenvergleich vorgenommen.

Ein Medienfreelancer begründet seine Arbeitszeit von rund 30 Stunden pro Woche mit Auftragsmangel, da seine Freelancertätigkeit erst seit einem dreiviertel Jahr besteht und daher bisher noch nicht ausreichend Aufträge akquiriert werden konnten. Generell steht dieser Freelancer aber der Beschäftigungsform Freelance aufgrund der inhaltlichen Autonomie positiv gegenüber. Ein anderer Medienfreelancer kann krankheitsbedingt nicht mehr als 20 bis 25 Stunden pro Woche arbeiten. Trotz des geringen Arbeitsvolumens bemängelt sein Umfeld, dass er sich gedanklich viel mit seiner Arbeit beschäftigt und auch außerhalb der Arbeitszeiten schwer abschalten kann. In beiden Fällen sind die reduzierten Arbeitszeiten folglich nicht intendiert. Zwei IT-Freelancer berichten über reduzierte Arbeitszeiten infolge entfernter Projekteinsätze. Sie haben mit ihrem Auftraggeber die Regelung getroffen, vier Tage pro Woche vor Ort zu sein. Beide arbeiten nicht am Wochenende und ziehen zwischen Berufs- und Privatleben eine klare Grenze. Diese Aufteilung empfindet einer der beiden als ideal, der andere bemängelt jedoch, dass aufgrund der viertätigen Abwesenheit von zu Hause ein Erfüllen familiärer Pflichten nicht möglich ist. Ein weiterer Freelancer arbeitet intentional etwa 20 bis 30 Stunden pro Woche. Diese reduzierte Arbeitszeit ermöglicht es dieser Ehefrau und Mutter von zwei Kindern, sich auch um familiäre Pflichten zu kümmern. Ihr Umfeld bewertet diese Aufteilung positiv.

Von den drei Freelancern, die mehr als 60 Stunden arbeiten, stammen zwei aus der Medienbranche und einer aus der IT-Branche. Sie klagen über zeitliche Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und das hohe Arbeitspensum, das neben der eigentlichen Projektarbeit z. B.

durch Organisation, Weiterbildung, Projektakquise oder Networking bestimmt wird:

*„In der Regel sieht mein Tag halt so aus, dass ich mich abends auch noch weiterbilden muss, dass ich halt auch so lästige Sachen wie Buchhaltung und den ganzen Steuerunsinn erledigen muss. Es gibt relativ wenige Zeiten, wo ich nicht irgendwie eine Tätigkeit habe, die direkt oder indirekt mit meinem Job zu tun hat.“ (I.12)*

Trotz ähnlichem Arbeitspensum unterscheidet sich das Einkommen dieser Freelancer erheblich. So liegt das jährliche Einkommen eines Medienfreelancers trotz der langen Arbeitszeiten unter 20.000 €. Er nimmt dies selbst kritisch wahr:

*„Wenn ich halbwegs über die Runden kommen will, muss ich im Prinzip drei Termine pro Tag machen, also drei Texte pro Tag schreiben, mindestens. Und am besten am Wochenende auch noch.“ (M.5)*

Im Gegensatz dazu, beträgt das jährliche Einkommen des IT-Freelancers (I.12), der ein derartig hohes Arbeitspensum bewältigt, mehr als 90.000 €, die subjektiv als adäquates „Schmerzensgeld“ für die hohe zeitliche Belastung angesehen werden.

Bei der Betrachtung der Lage der Arbeitszeiten fällt insbesondere auf, dass viele Freelancer, vor allem aus der Medienbranche, regelmäßig am Abend und/oder am Wochenende arbeiten; bei mehr als der Hälfte der Befragten ist das sogar regelmäßig der Fall. Demgegenüber arbeitet mehr als die Hälfte der IT-Freelancer selten oder gar nicht an Wochenenden. Tabelle 4.2 zeigt, wie häufig die befragten Freelancer am Wochenende arbeiten.

<b>Arbeit am Abend und am Wochenende</b>	<b>Medienfreelancer</b>	<b>IT-Freelancer</b>	<b>Insgesamt</b>
regelmäßig	6	3	9
gelegentlich	2	3	5
selten	2	2	4
gar nicht	0	5	5

**Tab. 4.2: Häufigkeit von Arbeit am Abend und am Wochenende**

Die Konsequenzen für die Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben und für die Work-Life-Balance sind unterschiedlich: Während die IT-Freelancer das Wochenende überwiegend anderen Aktivitäten als der Arbeit widmen, ist für die Medienfreelancer die Wochenendarbeit und damit eine mangelnde Grenzziehung überwiegend üblich. Allerdings bewerten die Freelancer, die am Wochenende arbeiten, dies nicht negativ, sondern sehen das als selbstverständlich im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit an:

*„Letztendlich ist das so: das ist die Situation der Freelancer, dass die (...) zu irresten Zeiten irgendwie etwas produzieren müssen. Wenn das keinen Spaß machen würde (...), dann hat man natürlich ein Problem.“ (M.7)*

*„Aber gerade als Selbstständiger geht das nicht anders, Sie müssen Samstag auch schon mal einen Schlag tun, Sonntag einen Schlag tun, kommen auch erst samstags nach Hause, weil das letzte Flugzeug weg ist. Das greift in das Familienleben rein (...).“ (I.11)*

*„(...) selbstverständlich, also Wochenende natürlich, keine Frage. Als Selbstständiger habe ich kein Wochenende“ (I.8)*

Wenig überraschend ist, dass diejenigen, die selten oder gar nicht am Wochenende arbeiten, von ihrem Umfeld bezüglich ihrer zeitlichen Koordination von Berufs- und Privatleben positiv bewertet wurden. Gleichzeitig wird die Zeitaufteilung sämtlicher Freelancer, die regelmäßig am Wochenende arbeiten, überwiegend negativ beurteilt (auch 4.3.3.4). Die Lage der Arbeitszeiten hat offenbar erheblichen Einfluss auf die Zufriedenheit, die das Umfeld der Freelancer bezüglich der Grenzziehung zwischen Arbeitszeit und Freizeit hat.

#### **4.3.3.3 Verhalten in Krankheitsfällen**

Das Verhalten in Krankheitsfällen ist unterschiedlich. Sechs Freelancer versuchen nach Möglichkeit weiterzuarbeiten, wogegen sieben ihre Krankheiten in der Regel auskurieren, bevor sie wieder arbeiten. Weitere sechs Freelancer geben an, dass bisher kein Krankheitsfall bei ihnen eingetreten ist. Jedoch wird Krankheit individuell definiert:

*„Ich bin noch nie wegen Krankheit ausgefallen. Also ich meine so kleinere Sachen: ich habe schon mal ein Bein gebrochen gehabt oder*

*eine Kreuzband-Operation, aber man ist ja nicht aufs Laufen angewiesen. Man kann sich auch mit einem gebrochenen Bein vor den Bildschirm setzen, das ist also kein Problem.“ (I.13)*

Insbesondere in der Medienbranche sorgt das ohnehin geringe Einkommensniveau dafür, dass krankheitsbedingte Ausfälle, die das Einkommen weiter reduzieren, vermieden werden:

*„(...) hinlegen und krank schreiben lassen ist schwierig. Das ist tatsächlich so: ich habe durch irrsinnig viel Arbeit, wahnsinnig Stress und als das Kind noch kleiner war, jahrelang eine Nebenhöhlenentzündung gehabt (...). Die Jobs mussten halt irgendwie schon gemacht werden.“ (M.4)*

Dass Freelancer generell einen hohen Präsentismus haben, d. h. trotz gesundheitlicher Probleme weiterarbeiten, wurde auch in einer anderen Studie deutlich: Diese Freelancer hatten im Vergleich zu Beschäftigten der gleichen Branche die geringsten Fehlzeiten. Jedoch klagten sie gleichzeitig am häufigsten über psychische Probleme und Burnout-Symptome (vgl. Siebecke 2010, S. 22). Dieser Umgang mit der eigenen Gesundheit führt zu einer paradoxen Situation: Die Ignoranz gesundheitlicher Probleme wird in Kauf genommen, um kurzfristig keine Einkommensausfälle hinnehmen zu müssen; sie kann die Gesundheit aber nachhaltig verschlechtern (vgl. Becke 2007, S. 54-58). Dies ist wiederum langfristig problematisch, da Gesundheit neben fachlichen Fähigkeiten die bei Freelancern wichtige Employability (Beschäftigungsfähigkeit) prägt (vgl. Böhne/Breutmann 2009) und die Ignoranz gesundheitlicher Probleme insofern langfristig negative ökonomische Konsequenzen haben kann.

#### **4.3.3.4 Fremdurteil**

Die Einschätzung durch Familie oder Freunde hinsichtlich der vorgenommenen Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit liefert in Kombination mit den demografischen Merkmalen der Freelancer, ihren Arbeitszeiten und den sonstigen Arbeitsbedingungen wichtige Hinweise auf die Ausprägung der Work-Life-Balance. Entfaltet sich beispielsweise der Freelancer in seiner Arbeit und ist gerne bereit, einen Großteil seiner Zeit und Energie dafür zu investieren, ist nicht ausgeschlossen, dass Familie oder Freunde darunter

leiden. Konflikte, die hierdurch entstehen, wirken sich negativ auf die Work-Life-Balance des Freelancers aus (family-interference-with-work; vgl. 4.2.2). Bewertet das Umfeld die Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit positiv, finden sich möglicherweise Anhaltspunkte dafür, welche Aspekte zu einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben führen.

Ein überwiegend negatives Fremdurteil führen die Befragten vor allem auf die regelmäßige vier- bis fünftägige Abwesenheit bei entfernten Projekteinsätzen zurück. Dies gilt insbesondere bei IT-Freelancern, wenn sie in einer festen Partnerschaft leben bzw. verheiratet sind und Kinder haben:

*„Das heißt, dass meine Frau vier Tage die Woche im Grunde genommen nicht nur Haushaltsführung macht, sondern auch das ganze Familienmanagement machen muss. (...) Wenn irgendwie Probleme auftauchen oder irgendetwas nicht funktioniert, ist sie ganz alleine gelassen.“ (I.5)*

Eng damit zusammenhängend werden von der Familie oder den Freunden das hohe Arbeitspensum der Freelancer sowie die fehlenden Erholungsphasen kritisiert. Auch die ständige Erreichbarkeit und die damit einhergehende dauerhafte Dienstbereitschaft werden – unabhängig von Alter, Familienstand und Branche – negativ wahrgenommen. Allerdings finden einige dieser Freelancer bei Familie oder Freunden durchaus Verständnis:

*„Die würden wahrscheinlich sagen, dass es für mich im Moment einfach wichtig ist, Geld zu verdienen und dass ich da mitnehmen soll, was da nur geht. Aber dass ich auf längere Sicht auf jeden Fall sehen muss, dass das in geregelteren Bahnen abläuft.“ (M.9)*

*„Ich glaube das wird akzeptiert inzwischen. (...) Die Vorteile die man dann hat, also häufig finanzieller Art, (...) die wiegen ganz sicherlich die Zeitschwierigkeiten auf.“ (I.3)*

Folglich scheinen auch in der Fremdwahrnehmung finanzielle Vorteile die durch lange Arbeitszeiten entstehenden Nachteile zu kompensieren. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass vermutlich lediglich IT-Freelancer aufgrund des vergleichsweise hohen Einkommens ein „adäquates Schmerzens-

geld“ verdienen, während das zum Teil sehr geringe Einkommen der Medienfreelancer ungeeignet erscheint, um kompensatorisch zu wirken.

Allerdings gibt es auch Freelancer, die das Urteil ihrer Familie bzw. Freunde als überwiegend positiv einschätzen. Dabei lassen sich zwei Gruppen erkennen: (1) Einige Freelancer begründen ein positives Fremdurteil damit, dass die Tätigkeit als Freelancer die notwendige (arbeitsbezogene) Flexibilität bietet, um den Anforderungen ihrer Familie gerecht zu werden. Dies gilt – wenig überraschend – vor allem für Freelancer, die verheiratet sind bzw. in einer festen Beziehung leben und Kinder haben (Alter dieser Freelancer: zwischen 36 und 47 Jahren). Sie ziehen keine klare Grenze zwischen Berufs- und Privatleben. Vielmehr vereinfachen räumliche und zeitliche Flexibilität die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Die Familien bewerten dies positiv. (2) Die andere Gruppe besteht aus Freelancern, die kinderlos und überwiegend alleinstehend sind (Alter überwiegend unter 30 Jahren). Ihre Arbeitszeit beträgt höchstens 50 Stunden pro Woche (in zwei Fällen sogar nur 30 bis 35 Stunden). Zwischen Berufs- und Privatleben ziehen sie in der Regel eine klare Grenze, die ihnen genügend Zeit für Familie, Freunde und Freizeit ermöglicht, was wiederum ein positives Fremdurteil begünstigt.

#### **4.3.3.5 Idealvorstellungen der Freelancer**

Die Bewertung der Realität hängt nicht zuletzt von den Erwartungen ab, die Freelancer hinsichtlich verschiedener Aspekte der Work-Life-Balance haben; ihre Erwartungen bzw. Idealvorstellungen können insofern als Maßstab bzw. relativierendes Moment betrachtet werden (vgl. Süß 2006, S. 266). Auf Grundlage der Interviews lassen sich drei Bereiche identifizieren, in denen die Idealvorstellung der Befragten von der empfundenen Realität abweicht und in denen sie Änderungsbedarf sehen:

- Reduzierung der Arbeitszeit und Ausweitung der für Familie und Freizeit zur Verfügung stehenden Zeit
- Steigerung der beschäftigungsbezogenen Stabilität sowie Erzielung eines höheren Einkommens
- klare Trennung von Berufs- und Privatleben



Wenn die Arbeit und alle damit verbundenen Aufgaben (z. B. Akquisition, Organisation) einen großen Anteil der verfügbaren Zeit beanspruchen, resultiert das möglicherweise in zeitlichen Konflikten mit anderen Lebensbereichen. Eine negative Work-Life-Balance ist vor diesem Hintergrund wahrscheinlich. Daher überrascht es nicht, dass diejenigen Freelancer, die ein hohes Arbeitspensum haben (vgl. 4.3.3.2), den Wunsch nach einer *Reduzierung der Arbeitszeit* äußern. Insgesamt trifft dies auf vier Freelancer aus der Medienbranche und fünf aus der IT-Branche zu. Als ideal werden acht bis zehn Arbeitsstunden pro Tag angesehen. Eine Verringerung der Arbeitszeit soll eine Ausweitung der für Familie und Freizeit zur Verfügung stehenden Zeit ermöglichen. Ebenso wird der Wunsch geäußert, nach Feierabend oder am Wochenende tatsächlich Freizeit zu haben. Die Realisierbarkeit dieser Idealvorstellung wird indes skeptisch eingeschätzt:

*„Ich glaube die ideale Verbindung zwischen Arbeit und Leben ist gefunden, wenn ich eine Arbeit habe, (...) wo ein gesundes Verhältnis ist zwischen Schaffen am Arbeitsplatz und Ausruhen in der Familie und Freizeit. (...) Das ist das Streben und Träumen aller Selbstständigen. Das wird man nie erreichen. Weil als Unternehmer unternimmt man etwas und wenn irgendwo ein Kunde sagt, ich habe einen Auftrag für dich, den nimmt man, weil es könnte ja morgen kein Auftrag kommen.“ (I.11)*

Auch eine Festanstellung oder zumindest eine solide (finanzielle) Basis durch einen Teilzeitjob, etwa in Form eines permanenten Auftraggebers, werden als erstrebenswert erachtet, um mehr *Stabilität* und Planungssicherheit zu erlangen. Bemerkenswert ist, dass dieser Wunsch ausschließlich von Medienfreelancern stammt. Sie scheinen eine stärkere Belastung durch ihre Beschäftigungssituation zu erleben als IT-Freelancer. Dies ist offenbar nicht zuletzt dem relativ geringen *Einkommen* der Medienfreelancer geschuldet, das den ökonomischen Zwang, sämtliche Aufträge anzunehmen, mit sich bringt. Zum anderen fehlen ihnen die Mittel, für ihre Zukunft vorzusorgen. Dementsprechend äußert ein Freelancer auf die Frage nach seiner Idealvorstellung:

*„(...) einfach eine bessere, eine faire Bezahlung, die mir auch entsprechende Pausen und so weiter ermöglicht. Ich meine, ich bin jetzt*

*50, ich kann ich den Stiefel durchziehen, aber was mache ich, wenn ich 65 bin? Von den Honoraren können Sie auch keine Altersvorsorge treffen.“ (M.5)*

Schließlich wird in Einzelfällen eine *klare Trennung von Berufs- und Privatleben* als erstrebenswert erachtet, um sich vollkommen in beide Bereiche einbringen zu können:

*„Also, ich finde es auf jeden Fall wichtig, dass man eine klare Trennung zieht zwischen Arbeitsleben und Privatleben, weil, wenn sich das vermischt, kann man nicht 100 Prozent in das Arbeitsleben setzen und 100 Prozent in das Familienleben.“ (M.2)*

Dieser Wunsch wird zwar von Freelancer beider Branchen geäußert; allerdings überrascht vor dem Hintergrund der Bewertung der Ist-Situation nicht, dass dieser Aspekt polarisiert: Während die Trennung von einigen Freelancern als absolut erstrebenswert betrachtet wird, sehen andere die flexiblen Grenzen zwischen beiden Bereichen als ideal an, um Familie und Beruf besser zu vereinen (vgl. 4.3.3.1).

#### **4.4 Schlussfolgerungen**

Vor der abschließenden Interpretation der Ergebnisse ist es notwendig, auf die Grenzen der Untersuchung hinzuweisen: Zum einen resultieren sie aus dem qualitativen Forschungsdesign. Darin ist die Analyse stärker als bei einer quantitativen Untersuchung am Einzelfall ausgerichtet, weshalb nicht alle Facetten des Forschungsgegenstands intersubjektiv erfasst und beschrieben werden (vgl. Nienhäuser/Krins 2005, S. 113-114). Zum anderen ist die Verallgemeinerung der Ergebnisse erschwert, was der vergleichsweise kleinen Anzahl der Interviewpartner ( $n = 23$ ) und dem Bezug auf die IT-Branche und die Medienbranche geschuldet ist. Nicht explizit untersucht wurden die Konsequenzen fehlender Work-Life-Balance. Aus anderen Studien (vgl. Latniak/Gerlmaier 2006; Siebecke 2010) ist jedoch bekannt, dass aus dem Umfang des Arbeitspensums, Stress und Leistungsdruck gesundheitliche Konsequenzen für Freelancer drohen. Der in der Studie zum Ausdruck kommende Umgang der Freelancer mit Krankheitsfällen (vgl. 4.3.3.3) verschärft diese Problematik. Die Ergebnisse beruhen im Wesentlichen auf Selbstauskünften der Freelancer und sind insofern subjektiv. Sie lassen sich

lediglich durch wenige objektive Daten (wie z. B. Alter, Familienstand, Einkommen) relativieren. Inhaltliche Grenzen entstehen durch die Unidirektionalität der Interviews, die darin zum Ausdruck kommt, dass – aus Gründen der Komplexitätsreduktion – hauptsächlich auf den Einfluss des Berufs- auf das Privatleben fokussiert wurde, obwohl in der Forschung zu Work-Life-Balance in der Regel von einem bidirektionalen Zusammenhang ausgegangen wird.

Die inhaltlichen Ergebnisse ermöglichen bezüglich der Work-Life-Balance von Freelancern keine pauschalen Aussagen. Vielmehr stellen die mit dem Freelancing verbundenen Arbeitsbedingungen für einige Freelancer einschränkende Faktoren für die Work-Life-Balance dar, während sie von anderen Freelancern als ermöglichende Faktoren wahrgenommen werden. Somit ist beispielsweise die in der Literatur oftmals getroffene Annahme, dass die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben zu Konflikten führt (vgl. Egbringhoff 2003; vgl. Gottschall/Voß 2003), nicht in jedem Fall zutreffend. Zwar wird von einigen Freelancern eine Trennung dieser Bereiche gewünscht, lässt sich jedoch aufgrund der beruflichen Situation, wie z. B. der erforderlichen zeitlichen und räumlichen Flexibilität, nicht realisieren. Anderen gelingt hingegen die Grenzziehung, die bewusst vorgenommen und aufrecht erhalten wird. Wieder andere Freelancer verfolgen gar nicht das Ziel einer Trennung zwischen Berufs- und Privatleben, sondern empfinden die fehlende Trennung als positiv. Folglich fällt auch die Bewertung der Beschäftigungsform Freelance ambivalent aus. Wenn Freelancing die gewünschte Trennung bzw. Verbindung zwischen Berufs- und Privatleben ermöglicht, wird es positiv bewertet. Erfordert es jedoch ein anderes Verhältnis von Berufs- und Privatleben als es für die aktuelle Lebensgestaltung notwendig ist, kommt es zu Konflikten.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Work-Life-Balance und ihre Einflussfaktoren differenziert zu betrachten sind. Die Studie verdeutlicht Differenzierungsbedarf, der sowohl aus den Spezifika der untersuchten Branchen als auch aus den demografischen Merkmalen der Interviewpartner resultiert (z. B. Alter, Familienstand, Kinderzahl). Einfluss auf die Work-Life-Balance von Freelancern nehmen zudem die (Dauer und Lage der) Arbeitszeit, der Arbeitsort und das Einkommen. Insgesamt lässt sich

ein starker Einfluss der Arbeit auf das Privatleben feststellen, der stellenweise dazu führt, dass das Privatleben gemäß den Arbeitsanforderungen strukturiert wird. Wie die unterschiedlichen Angaben der Freelancer zeigen, bestehen selbst innerhalb der (tätigkeitsbezogen relativ homogenen) Gruppen der IT-Freelancer und der Medienfreelancer nicht zwangsläufig vergleichbare Beziehungen zwischen Einflussfaktoren und Ausprägung der Work-Life-Balance.

Zusammenfassend liefert die Studie mehrere Ergebnisse:

- Die empirische Forschung zu Work-Life-Balance, die sich bislang in erster Linie auf Normalarbeitsverhältnisse bezieht, wird um eine neue Perspektive erweitert, indem explorative empirische Ergebnisse zur Work-Life-Balance von Freelancern vorgelegt werden. Diese sind nicht zuletzt aufgrund der steigenden empirischen Relevanz der Beschäftigungsform Freelance hilfreich, um Spezifika dieser Beschäftigungsgruppe zu erforschen.
- Einerseits lassen sich in den Aussagen der befragten Freelancern intersubjektive Muster und damit Regelmäßigkeiten erkennen: Jüngere, unverheiratete und kinderlose Freelancer nehmen eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben vor und erreichen auf diesem Wege ein positives Fremdurteil. Im Gegensatz dazu scheint für Freelancer mittleren Alters, die einen festen Partner und Kinder haben, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch eine Überlappung dieser Bereiche möglich zu sein (vgl. 4.3.3.4). Andererseits sind keine Muster erkennbar, was beispielsweise hinsichtlich der Einschätzung und Bewertung von Dauer und Lage der Arbeitszeit gilt (vgl. 4.3.3.2). Diese Befunde unterstreichen, dass Work-Life-Balance ein subjektives Empfinden ist.
- Zwischen den untersuchten Branchen konnten wesentliche Unterschiede festgestellt werden. In der Medienbranche führt das geringe Einkommensniveau häufig zu finanziellen Unsicherheiten und wirtschaftlichen Zwängen bei der Auftragsakquise, die von den jeweiligen Freelancern negativ empfunden werden. Medienfreelancer arbeiten in der Regel auch am Wochenende; nur wenige trennen zwischen Berufs- und

Privatleben. In der IT-Branche wird demgegenüber in einigen Fällen bewusst eine räumliche und zeitliche Trennung von Berufs- und Privatleben vorgenommen oder sie ergibt sich automatisch durch entfernte Projekteinsätze, wird dann aber als Belastung empfunden. Das Einkommensniveau ist durchschnittlich deutlich höher als in der Medienbranche.

- Die Ergebnisse der explorativen Befragung liefern wichtige Ansatzpunkte für eine umfänglichere empirische Untersuchung, die dann quantitativ ausgerichtet sein sollte. Dies gilt sowohl für die Bildung von Hypothesen als auch für die Notwendigkeit, üblicherweise genutzte Skalen zu modifizieren oder zu erweitern, um den spezifischen Rahmenbedingungen des Freelancings Rechnung zu tragen.

Vor diesem Hintergrund konkretisiert sich weiterer Forschungsbedarf: Zum einen ist es erforderlich, die empirische Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern stärker an den Spezifika der untersuchten Branchen (z. B. entfernte Projekteinsätze in der IT-Branche und finanzielle Unsicherheiten in der Medienbranche) sowie an demografischen Merkmalen der Befragten auszurichten. Dabei gilt es neben der jeweiligen aktuellen Ausprägung der Work-Life-Balance auch deren Ursachen und Konsequenzen zu erfassen. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, mehr über die Motive der Freelancer zu erfahren, um dahingehend differenzieren zu können, ob eine Person die Beschäftigungsform Freelance freiwillig oder mangels Alternativen gewählt hat. Zudem verspricht es im Sinne der Generierung weiter- und tiefergehender Erkenntnisse Erfolg, nicht nur die Freelancer, sondern auch ihr Umfeld (Familie, Freunde) zu befragen, um aus verschiedenen Perspektiven Erkenntnisse über die Work-Life-Balance zu gewinnen. Zum anderen bedarf es (gegebenenfalls ergänzend) eines anderen methodologischen Vorgehens, um zu umfänglicheren Erkenntnissen über die Work-Life-Balance von Freelancern zu gelangen. In diesem Zusammenhang ermöglicht ein Vergleich der Work-Life-Balance von Freelancern mit anderen (vergleichbaren) Berufsgruppen die Generierung von neuen Erkenntnissen und einen Abgleich der Besonderheiten der Beschäftigungsformen. Auf dieser Grundlage ließen sich dann auch Gestaltungsempfehlungen zur Verbesserung der Work-Life-Balance für Freelancer entwickeln.

## **Anhang**

### **Interviewleitfaden**

Im Rahmen unseres Forschungsprojekts „FlinK“ beschäftigen wir uns mit Freelancern der IT- und Medienbranche. Konkret untersuchen wir, welche Auswirkungen die Flexibilität dieser Beschäftigungsform auf das Berufs- und Privatleben hat.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich in den nächsten ca. 45 Minuten mit Ihnen unterhalten. Sie können sich sicher sein, dass das Gespräch absolut vertraulich und anonym behandelt wird. Um das Gespräch auswerten zu können, muss ich es aufzeichnen. Die Aufzeichnung wird selbstverständlich nicht an Dritte weitergegeben, sie dient ausschließlich meinen Forschungszwecken und wird nach der Auswertung gelöscht.

- 1. Bitte erzählen Sie mir, wie es zur Ihrer Tätigkeit als Freelancer gekommen ist.**
  - a. Seit wann sind Sie IT-/Medienfreelancer?
  - b. Waren Sie vorher in einem Unternehmen fest angestellt?
- 2. Bitte beschreiben Sie mir Ihren Arbeitsalltag.**
- 3. Inwieweit bestimmt Ihre Arbeit Ihr privates Leben? Ist eine konsequente Trennung von Berufs- und Privatleben für Sie möglich?**
- 4. Wie sieht die ideale Verbindung von Arbeiten und Leben für Sie aus?**
- 5. Wie beurteilen Ihre Familie oder Ihre Freunde die von Ihnen vorgenommene Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit?**
- 6. Wie schaffen Sie es abzuschalten?**
- 7. Wie erfüllen Sie Ihre Aufgaben, wenn Sie krank sind?**
- 8. Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?**
- 9. Wie oft arbeiten Sie durchschnittlich in der Nacht oder am Wochenende?**

Abschließend benötige ich für die Auswertung noch einige persönliche Daten von Ihnen, die natürlich auch vertraulich und anonym behandelt werden.

**Fragen zur Person**

Was ist die Bezeichnung Ihres Berufes?

---

In welchem Bereich arbeiten Sie?

IT:

- Beratung und Consulting
- Forschung und Entwicklung
- Service und Support
- Softwareprogrammierung
- Administration
- Sonstige (\_\_\_\_\_)

Medien:

- Zeitungen, Zeitschriften und Verlage
- Rundfunk
- Fernseh/Film
- Internet
- Sonstige (\_\_\_\_\_)

Wie lange arbeiten sie als Freelancer? \_\_\_\_\_Jahre

Wie alt sind Sie? \_\_\_\_\_Jahre

Ihr Geschlecht?

- weiblich  männlich

Wie ist Ihr Familienstand?

- alleinstehend
- verheiratet/in fester Beziehung lebend
- Kinder (Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder: \_\_\_\_\_)  
Haushaltsgröße (Anzahl der Personen/Haushalt): \_\_\_\_\_.

Welche Schulabschluss haben Sie?

---

Welchen berufsqualifizierenden Abschluss (z.B. Fachausbildung, Studium) haben Sie?

---

Welche weiteren Qualifikationen haben Sie?

---

Wie hoch ist Ihr durchschnittliches jährliches Bruttoeinkommen?

- unter 20.000 Euro
- 20.000 – 40.000 Euro
- 40.000 – 60.000 Euro
- 60.000 – 90.000 Euro
- 90.000 – 160.000 Euro
- über 160.000 Euro



## 5 Conflict between work and life: The case of contract workers in the German IT and media sectors<sup>4; 5</sup>

### 5.1 Introduction

Similar to other industrialized countries, the German labor market has been undergoing significant changes in recent years, with atypical employment becoming increasingly relevant at the same time as permanent full-time employment has decreased (Storey et al. 2002; Ashford/George/Blatt 2007, p. 66; Broschak et al. 2008). There is a particularly sharp rise in the number of self-employed, especially solo self-employed persons (self-employed people without employees) (Kelleter 2009, p. 1204; Süß/Kleiner 2010). Contract workers are included in this group of solo self-employed persons whose working conditions are highly flexible (Barley/Kunda 2006; Bidwell/Briscoe 2009).

Current discussions by academics and in the media highlight that the flexibilization of employment forms has effects not only at the company level, but also at the individual level due to the fact that flexible employees are confronted more quickly and more often with new workplaces, conditions and locations (e.g. Davis/Kalleberg 2006; Kossek et al. 2006; Beutell 2007; Henninger/Gottschall 2007; Süß/Kleiner 2007). This applies particularly to contract workers due to the specifics of their employment form. Linked to this is evidence that the specific working conditions of contract workers can have consequences for their perceived work-life balance, and in particular their work-life conflict (Henninger/Gottschall 2007; Siebecke 2010; Süß/Sayah 2011). Self-employment, the project-based work and the discontinuous employment can lead to other and additional factors being the cause of conflicts compared to permanent employees. For instance, a study comparing the health condition of contract workers and permanent employees in the IT and media sectors revealed that the contract workers suffered comparatively more often from mental health problems and symptoms of burn-out. Causes were seen in the specific working conditions, in particular the

---

<sup>4</sup> Dieser Beitrag ist in Zusammenarbeit mit Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß entstanden. Die Anteile an diesem Beitrag betragen etwa 75% (Sayah) und etwa 25% (Süß).

<sup>5</sup> Eine vorherige Fassung dieses Beitrags ist in der Management Revue 24 (3/2013) erschienen.

temporal intertwining of work and private life, leaving little time for regeneration and thus causing additional burdens (Siebecke 2010, p. 22-24). In addition, the project-nature of work involves time pressure, stress and long working hours. However, despite some studies, which consider the health consequences of contract working (Ertel et al. 2005; Siebecke 2010), questions concerning the work-life conflict of contract workers have not yet been tackled.

This research gap is surprising, because the discussion of work-life conflict is particularly relevant for contract workers due to its consequences for mental and physical health. Medical condition or illness can be particularly serious for contract workers who have a one-person business because they result in a direct loss in income, which can in turn endanger their livelihood. This research gap is particularly crucial due to the significance of work-life conflicts for contract workers both in personal and economic terms. Therefore, our research objective is to reduce this research gap by providing a differentiated analysis of the work-life conflict of contract workers. The focus on contract workers augments the extant literature on work-life conflict, which has mainly focused on permanent employment, by a further perspective. As the number of persons in flexible employment forms, such as contract working, is increasing and the factors influencing their work-life conflict might be different to permanent employees due to the specifics of their employment form, a differentiated analysis is necessary and contributes to the understanding of work-life conflict in the light of flexible employment forms.

The paper is structured as follows: Section 5.2 considers the concept of work-life conflict and provides a description of the characteristics of contract workers. Building on this and drawing on studies on work-life conflict for other employment forms, in section 5.3 we formulate hypotheses regarding the relevant factors influencing the work-life conflict of contract workers. Section 5.4 provides an overview of the empirical investigation and then presents the results. The paper concludes by discussing the results, providing contributions, highlighting the limitations of the investigation, and pointing to areas where future research is required (section 5.5).

## 5.2 Conceptual background

### 5.2.1 Work-Life Conflict

The possible interactions between work and other areas of life have been intensively discussed in recent years by academics, politicians, and the public using various terms such as ‘work-life balance’, ‘work-home interference’, ‘work-family integration’, ‘work-family conflict’, ‘work-family enrichment’, or ‘work-family spillover’ (e.g., Carlson et al. 2006; Hughes/Parkes 2007; Whitehead et al. 2008; Fisher et al. 2009; Kaiser/Ringlstetter 2010; Feierabend et al. 2011; Ruysseveldt et al. 2011). Although these terms are not used identically, two main perspectives prevail in the relevant publications. It is argued on the one hand that conflicts can result from the interaction between work and private life (conflict perspective). On the other hand, it is assumed that this interaction can also result in positive effects (enrichment perspective).

This paper focuses on the conflict perspective. This perspective is suited to the selected group of contract workers firstly, because as explained above, their employment form is associated to represent a number of additional burdens. Therefore, conflicts between work and private life can be expected to be particularly relevant for contract workers. Secondly, conflicts between work and private life can have far reaching consequences at individual, organizational, and macro-economic levels, thus highlighting that their investigation is highly relevant:

- At an individual level, job and life satisfaction is affected by perceived conflicts between work and private life. In addition, work-life conflict can result in health problems (e.g. stress, depression, high blood pressure, and other psychosomatic symptoms) and even burn-out (e.g. Kossek/Ozeki 1998, 142-144; Allen et al. 2000, p. 286-301).
- Work-life conflict can have economic consequences for companies, such as reduced productivity, absenteeism, and even long-term loss of labor. The absence of qualified workers in organizations is particularly problematic against the light of intensifying skilled labor shortages.

- Macro-economic consequences arise in form of health costs which burden social security systems. Moreover, losses in productivity can at worst reduce the competitiveness, not only of companies but also of the whole economy.

Studies adopting the conflict perspective draw primarily on role theory (Allen et al. 2000, p. 278; Byron 2005, p. 170; Amstad et al. 2011, p. 151). They are based on the assumption that individuals (simultaneously) adopt multiple roles in their lives, for example as employee, manager, spouse, parent, friend, and citizen in society (Biddle 1986, p. 67-68; Duxbury/Higgins 2001, p. 3). Within role theory it is argued that conflicts can emerge when an individual adopts multiple roles (simultaneously). Three conflict dimensions are discerned (Greenhaus/Beutell 1985, p. 77-82):

- Time-based conflict refers to the time available to an individual which has to be divided between the different (life) roles. The time needed for one role is not available for other roles. Temporal bottlenecks arise when individuals want to pursue diverse activities or have diverse responsibilities in different life roles, and these result in time-based conflicts.
- Aspects of one role which cause burdens for an individual make it more difficult for another role to be performed (strain-based conflict). Stress resulting from working life can for example mean that an individual is too exhausted to fulfill his obligations in his private life. Similarly, family conflicts or lack of support from a spouse can result in burdens which make it difficult to meet demands at work.
- Behavior-based conflicts emerge when the demands from the different life roles are not compatible. This is the case when different behavioral expectations are placed on an individual by the roles. Such conflicts can thus arise for example when objectivity and consequent goal orientation are demanded at work, while emotional and considerate behavior is expected in the family.

It is assumed that the potential for conflict can emerge in each area of life which can influence the other area of life (e.g. Frone et al. 1997), meaning that there is a bidirectional relationship (work-to-life conflict and life-to-

work conflict). Work-to-life conflict and life-to-work conflict are two distinct, though related concepts (e.g., Byron 2005, p. 170). Therefore, when differentiating between these two directions and the above-mentioned three dimensions of conflict, six conflict types result for the investigation of work-life conflict.

Studies adopting the conflict perspective generally focus on the life areas work and family (work-family conflict) (e.g., Frone et al. 1997; Grzywacz/Marks 2000; Allen/Armstrong 2006; Matthews 2010; Powell/Greenhaus 2010; Michel et al. 2011). However, such a perspective is short-sighted because only aspects of family life are included, although other life roles adopted in private lives can create conflict potentials in their interaction with work (Fisher et al. 2009). Therefore, in this paper the perspective is extended to include conflicts between work and all activities undertaken by an individual outside working time (private life). Moreover, such a perspective enables conflicts between work and private life to be investigated, which people such as singles, who have no (or less) family obligations, experience. However, our conception of work-life conflict does follow research on ‘work-family conflict’ in the sense that findings from this research are drawn on. In order to reflect our extension of this perspective, we therefore refer to ‘private life’ rather than ‘family life’ and to ‘work-life conflict’.

### **5.2.2 Contract Workers**

Although, the term ‘contract worker’ (in Germany synonymous: freelancer) has not been clarified either legally or in business terms in Germany, it is usually attributed to persons according to the following features: Contract workers are self-employed, whereby they do not have any employees, but work alone on a project-related basis for various clients – either parallel or in succession. The specifics of their work, their pay and other components of the assignment are not regulated in a contract of employment, but in a contract for work and services, or a service contract. A contract worker is therefore not paid a fixed monthly income, but is compensated exclusively on the basis of the service provided (Kunda/Barley/Evans 2002, p. 238). As the work is not based on a contract of employment, the contract worker is not directly subject to directives from the client during the actual project and

working conditions are agreed flexibly within the limits of the contract. The contract worker has leeway in terms of hours of work and location. However, in practice, arrangements concerning the deployment of contract workers often deviate from legal regulations, so that, for example, they are offered a workplace in the company and are integrated into the company's structures. Because projects are subject to time limits, contract workers have to acquire new customers during or at the end of their present project (Barley/Kunda 2006, p. 48).

In Germany, a large number of contract workers is working in the IT and media sectors. In the IT sector the demand for contract workers has especially been evident in recent years because companies increasingly cooperate with contract workers to acquire external knowledge and to cope with rapidly changing market conditions. In contrast, contract working has a long tradition in the media sector, e.g. in journalism, and in design or artistic occupations.

Furthermore, contract workers in the IT and media sector are especially relevant for the investigation of work-life conflicts because these sectors have further characteristics, which, additionally to the above-mentioned challenges of self-employment and project work, might account for further burdens in the reconciliation of work and private life. For instance, the demands placed on contract workers in the IT sector in terms of skills and flexibility represent added burdens (Süß/Kleiner 2010, p. 41). It is often necessary for them to work for clients on-site, which can mean several days' absence from home, thus leading to additional potential work-life conflicts (see 4.3.3.1). Contract workers in the IT are usually paid a relatively high income (Süß/Kleiner 2010), while those working in the media sector usually have a quite low income. Thus, contract workers in the media sector often experience an imbalance between intensive workload and low income. Therefore, economic pressure and job insecurity are the key burdens in this sector (Ertel et al. 2005; Henninger/Gottschall 2007). In spite of differences between these two sectors, they also have similarities, e.g. they comprise knowledge workers who are intensively using (new) information and communication technologies. Therefore, these two sectors are regarded conjointly when investigating working conditions of contract workers (e.g.,

Siebecke 2010). Due to the above-mentioned reasons, contract workers in the IT and media sectors are relevant cases for the investigation of work-life conflict and are thus focused in this study.

### **5.3 Development of Hypotheses**

In empirical studies, hypotheses can either be developed on the basis of theories or from results of prior empirical studies where these concern related questions and can be applied to the new object of study. Both approaches are appropriate here. Firstly, our argumentation and that of other relevant studies are based on role theory (Allen et al. 2000, p. 278; Byron 2005, p. 170; Amstad et al. 2011, p. 151). Secondly, we draw on the results of prior studies to investigate the work-life conflict among contract workers because there is much research on other forms of employment, the results of which need to be tested for contract workers (Süß/Kleiner 2007, p. 253). For example, there are numerous studies which identify possible antecedents influencing work-life conflict, but which focus on employees generally and have therefore not been adapted to the specific features of contract working. However, their results, when tailored to the specific working conditions of contract workers, represent a starting point for formulating hypotheses for the empirical investigation of work-life conflict among contract workers.

Numerous studies have found correlations between work-life conflict and working time (e.g. Netemeyer et al. 1996; Ford/Heinen/Langkamer 2007; Kinnunen et al. 2004). Long weekly working hours can result in role conflicts between work and private life due to the restricted time and energy. It thus makes sense to include working hours in the present investigation, particularly as there are some work activities which have to be done by contract workers but which do not apply to employees. These include project acquisition, paperwork, and further training additionally to their regular project work. In contrast, employees are usually exempt from work to do some further training. It can therefore be assumed that contract workers work long hours (also) due to these extra work activities, thus leading to conflicts with other parts of their life. It is thus argued that perceived conflict between work and private life increases with increasing weekly working time. As conflicts between work and private life can be differentiated in six conflict types (see 2.1.2; 5.2.1) and the proposed effect is suggested for each of

them, this results in six hypotheses, which are regarded separately in the following analyses. This approach is used for all hypotheses, resulting in six hypotheses (a-f) for each proposed antecedent (1-6).

*Hypothesis 1: The greater the number of working hours per week, the stronger is...*

*(H1a) ...time-based work-to-life conflict.*

*(H1b) ...strain-based work-to-life conflict.*

*(H1c) ...behavior-based work-to life conflict.*

*(H1d) ...time-based life-to-work conflict.*

*(H1e) ...strain-based life-to-work conflict.*

*(H1f) ...behavior-based life-to-work conflict.*

Income is also argued to influence work-life conflict. Byron's (2005, p. 185-186) study shows that income correlates positively, if only slightly, with work-related conflicts (work-to-family conflict). In contrast, in relation to contract workers it can be argued that work-life conflict lessens with increasing income. This assumption is plausible because the self-employed and project-nature of contract working means that income is less stable and is subject to significant market fluctuations. It can thus be argued that low income leads to insecurity, which contract workers try to compensate by taking on further assignments, which can in turn lead to time-based and stress-based conflicts. It is equally likely that high income opens up possibilities which can lead to a reduction in these conflicts. Thus high income could enable contract workers to use external services such as cleaning and child care, thereby reducing conflicts. We therefore argue that contract workers with a high income experience less conflict between work and their private lives.

*Hypothesis 2: The greater the income of contract workers, the less is their perceived...*

*(H2a) ...time-based work-to-life conflict.*

*(H2b) ...strain-based work-to-life conflict.*

*(H2c) ...behavior-based work-to life conflict.*

*(H2d) ...time-based life-to-work conflict.*

*(H2e) ...strain-based life-to-work conflict.*

*(H2f) ...behavior-based life-to-work conflict.*



Work-family border theory (Clark 2000) and boundary theory (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000) consider the interaction and the boundaries between different life roles which can be fixed or permeable. There are no conclusive results as to whether segmentation between or integration of work and private life improves the compatibility between these different areas of life. Moreover, this varies depending on the demands of the different life areas and individual preferences (Kreiner 2006). However, it is argued in the literature that mixing these life areas can lead to conflicts because the potential for two-way disturbance is greater when a person has to fulfill several roles simultaneously.

The blurring of the boundaries between work and private life is enhanced through the use of information and communication technologies. While these technologies can aid in coordinating various tasks and can thus save time, the danger is that they can cause extra stress as on-call availability means that work impinges on private life (Chesley et al. 2003). These new technologies also make it easier to work from home. This can be advantageous because commuting to work can be avoided. On the other hand, working from home means that the boundaries between work and private life becomes less clear, which is why the literature focusing on home working generally recommends that these two areas be clearly separated, for example by clearly defining working time or having separate rooms for work and private life (Jackson 2002). It is argued that a clear separation between these areas and thus a focus on the particular role enables disturbances and diversions through other life roles to be reduced, and makes it easier for individuals to mentally separate out the different role identities (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, p. 476-477; Ashforth 2001). Thus, such a segmentation of roles enables an individual to keep work stress out of private life (Powell/Greenhaus 2010) and similarly to avoid nonwork-related conflicts affecting work.

Generally, media and IT contract workers use new information and communication technologies particularly intensively (see also 7). Because of the nature of their work, these technologies enable some contract workers to work from home frequently. For others, it is necessary that they work on site for their clients. But even for them, work and private life may become intertwined, for example when further tasks which are necessary over and above

the project-related work for clients are completed at home (see also 4.3.3.1). Moreover, the project-nature of their work for clients means that they need to be available on-call. Thus, it can be argued that work and private life are less strictly divided for contract workers. Against this background, we argue that the more clearly contract workers try to separate work and private life, the less likely are conflicts in these areas.

*Hypothesis 3: The clearer the segmentation of the different roles of work and private life, the less is...*

*(H3a) ...time-based work-to-life conflict.*

*(H3b) ...strain-based work-to-life conflict.*

*(H3c) ...behavior-based work-to life conflict.*

*(H3d) ...time-based life-to-work conflict.*

*(H3e) ...strain-based life-to-work conflict.*

*(H3f) ...behavior-based life-to-work conflict.*

Studies have also identified relationship status as having an influence on work-life conflict (e.g., Byron 2005, p. 185; Ford/Heinen/Langkamer 2007; Michel et al. 2011). Relationships result in obligations, thus potentially leading to conflicts. However, there are also positive aspects, for example when a partner is supportive and thus helps reduce possible conflicts between work and private life (family support; e.g., Halbesleben et al. 2010). Nevertheless, it will be assumed that relationships can potentially result in more conflicts because according to role theory, a further life role as partner has to be fulfilled, from which more conflicts can emerge (Grzywacz/Marks 2000; Ford/Heinen/Langkamer 2007). This conflict potential is likely to be apply in particular to contract workers because flexibility demands and the project nature of their work means that there is a greater need for coordination with their partner. Moreover, for IT contract workers in particular, it is often the case that due to their work, they have to travel frequently and are only at home with their families at weekends (see 4.3.3.1), thus creating problems with reconciling work and private life. Against this background, we argue that contract workers in a relationship are more likely to perceive a stronger work-life conflict than those not in a relationship.

*Hypothesis 4: Contract workers in a permanent relationship experience stronger...*

*(H4a) ...time-based work-to-life conflict than those without a partner.*

*(H4b) ...strain-based work-to-life conflict than those without a partner.*

*(H4c) ...behavior-based work-to life conflict than those without a partner.*

*(H4d) ...time-based life-to-work conflict than those without a partner.*

*(H4e) ...strain-based life-to-work conflict than those without a partner.*

*(H4f) ...behavior-based life-to-work conflict than those without a partner.*

Furthermore, studies show that children can have an influence on work-life conflict because the presence of children requires a different life organization, and additional obligations as mother or father need to be fulfilled (e.g., Kinnunen et al. 2004; Ford/Heinen/Langkamer 2007; see also 4.3-4.4; 7.4.1). This influence is not only dependent on the number of children but also on their age: The younger the children, the more intensive are their care requirements, thus leading to greater obligations and conflict potential. To date, studies have employed various ways to measure this influence. Some ask about number of children, while others measure number of children in a household, and others still simply ask respondents whether they have children (Byron 2005, p. 187). It is therefore difficult to compare these studies and draw conclusions from them. However, it can be argued that the number of children leads to greater conflicts between work and private life, but that the resulting work-life conflict lessens as children become older (Byron 2005, p. 184-185). We therefore suggest that the number and age of children have an influence on the perceived work-life conflict of contract workers. Contract working enables some contract workers to organize their working time and work place flexibly, thus simplifying child care. However, for others, it complicates child care due to clients' demands for flexibility and mobility (see 4). As contract workers generally have to meet clients' demands, it can be assumed that they are not completely free to organize their working time flexibly, thus resulting in greater conflicts if they have children. We assume that work-life conflicts are particularly great when children are younger because of the intensive nature of their care requirements. In this

study, younger children are defined as those less than seven years old. This threshold has been chosen because children in Germany generally start school between the age of 6 and 7. It can thus be assumed that care of children under seven is particularly intense, thus promoting conflicts between work and family.

*Hypothesis 5: The greater the number of younger children, the stronger is...*

*(H5a) ...time-based work-to-life conflict.*

*(H5b) ...strain-based work-to-life conflict.*

*(H5c) ...behavior-based work-to life conflict.*

*(H5d) ...time-based life-to-work conflict.*

*(H5e) ...strain-based life-to-work conflict.*

*(H5f) ...behavior-based life-to-work conflict.*

Over and above the direct influence of the independent variables on the dependent variable, we also assume that there will be an interaction effect regarding gender of the contract worker combined with the number of younger children. Such an interaction effect is included in multivariate statistical analyses when it is assumed that there is a simultaneous effect of two variables on the dependent variable (Aiken/West 1991). Thus the interaction effect is used to consider the effect of one variable in interaction with another variable. We assume that the number of younger children has a gender-specific effect on work-life conflict. It can be assumed that the number of younger children has a particularly strong influence on the work-life conflict of women because, despite new life patterns, the involvement of men in child care, and the use of external child care facilities, responsibility for child care still lies primarily with women. Also Byron's (2005, p. 187) meta-study showed that mothers tend to experience more conflicts between work and private life (in both directions) than fathers. Also other studies show that women with younger children experience more conflicts than women with older children and than men (e.g., Crouter 1984; Higgins et al. 1994). Thus, there is likely to be an interaction effect in that women with younger children experience greater conflict between work and private life than men.

*Hypothesis 6: A larger number of younger children results in stronger...*

*(H6a) ...time-based work-to-life conflict for female contract workers than for male contract workers.*

*(H6b) ...strain-based work-to-life conflict for female contract workers than for male contract workers.*

*(H6c) ...behavior-based work-to life conflict for female contract workers than for male contract workers.*

*(H6d) ...time-based life-to-work conflict for female contract workers than for male contract workers.*

*(H6e) ...strain-based life-to-work conflict for female contract workers than for male contract workers.*

*(H6f) ...behavior-based life-to-work conflict for female contract workers than for male contract workers.*

Empirical studies on work-life conflict commonly analyze the demographic characteristics of respondents, particularly the role of gender (Korabik et al. 2008). It is usually argued that different socialization patterns and typical role-perceptions of men and women have implications for work-life conflict (Voydanoff 2002). However, empirical studies reveal different findings. On the one hand it is argued that perceptions of work-life conflict are gender-specific (e.g., Grzywacz/Marks 2000; Voydanoff 2002). On the other hand, Byron's (2005, p. 190) meta-study showed that gender has no significant influence on the perceived work-life conflict. As it can be assumed that gender effects are similar for contract workers and employees, drawing on Byron's (2005) meta-analysis, we argue that there are no significant differences between male and female contract workers in terms of their overall perception of work-life conflicts. However, in our study, gender is included as a control variable to control for effects on work-life conflict. Furthermore, although we expect that there is no direct effect of gender, we assume that it has an effect in interaction with the number of younger children (hypotheses 6a-f).

Furthermore, to check possible effects on work-life conflict we control for age, tenure, sector, and whether individuals have worked in a permanent employment before becoming a contract worker.

## 5.4 Empirical Analysis

### 5.4.1 Description of the Study

Data was collected between February and April 2011 via an online questionnaire. As mentioned above, our study targeted contract workers of the IT and media sectors. They were informed of the survey and provided with the link to the survey through the newsletters of companies and associations, and adverts in journals. 143 contract workers took part in the questionnaire, of whom 61 were from the IT sector and 82 from the media sector. 11% of the IT contract workers were female and 89% male, while gender of the media contract workers was more uniformly distributed (54% female, 46% male). This gender distribution is approximately representative of the total population in the two sectors. The respondents belonged to different age groups: the median age for both sectors was approximately 44 years (standard deviation 8,66 years). The respondents had been contract workers for on average 10,66 years (standard deviation 7,04 years). Before becoming contract workers, 77,5% of them had been in permanent employment for an average of 7,19 years (see table 5.1).

	gender		age		tenure		permanent relationship		children	
	m	f	Mean	s.d.	Mean	s.d.	yes	no	yes	no
media (N = 82)	38	44	43,39	9,67	11,62	7,83	61	21	25	57
IT (N = 61)	54	7	44,89	7,06	9,36	5,60	52	9	38	23
total (N = 143)	92	51	44,03	8,66	10,66	7,04	113	30	63	80

**Tab. 5.1: Descriptive data of the sample**

The questionnaire contained the following items: The dependent variable work-life conflict was measured using a recognized scale from the work-family conflict literature. A number of scales have been developed to measure work-family conflict (e.g. Bohlen/Viveros-Long 1981; Kopelman et al. 1983; Gutek et al. 1991; Frone et al. 1992; Netemeyer et al. 1996). However, a common criticism of these scales is that they either do not reflect the bi-directionality of the concept or do not consider all three dimensions of conflict (Allen et al. 2000, p. 286; Matthews et al. 2010, p. 76). The scale developed by Carlson et al. (2000) solves these problems and is regarded ‘as one of the most theoretically and psychometrically sound measures of work-

family conflict available to researchers today' (Matthews et al. 2010, p. 76). It has been used and has proved reliable in many other studies (see for example Bruck et al. 2002; O'Driscoll et al. 2003; Allen/Armstrong 2006; Hughes/Parkes 2007; Spector et al. 2007). In the present investigation, work-life conflict was therefore also measured using Carlson et al.'s (2000) six conflict types, each comprising a specific conflict dimension with regard to one direction of conflict (time-based, strain-based, and behavior-based conflict for work-to-life conflicts as well as life-to-work conflicts). The scale of Carlson et al. (2000) consists of three items for each conflict type, resulting in 18 items. The items were translated into German with the help of German and English native speakers. Where necessary, they were modified to refer to private life rather than family in order to reflect the connotation of work-life conflict adopted in this paper. The items were also adapted to the specifics of work contracting where necessary. The 18 items contained statements; the respondents could provide their answers using a 5 point Likert scale to indicate the extent to which they agreed with the statements (1 = completely disagree, 5 = completely agree). We conducted confirmatory factor analyses to check whether the items provided by the Carlson's scale load on the six conflict types. The results suggest that the three conflict types for each direction of the work-life conflict model fit the data well (work-to-life conflict: TLI = ,98; CFI = ,99; RMSEA = ,04; and life-to-work conflict: TLI = ,95; CFI = ,96; RMSEA = ,05) (selection of indexes according to Schreiber et al. 2006). The reliabilities of the six conflict scales are on a good level (Cronbach's  $\alpha$  ranging from ,77 to ,87) with exception of the time-based life-to-work conflict which is on a lower level (Cronbach's  $\alpha$  = ,58).

The independent variables and the control variables were measured either by using demographic variables (e.g. age, gender, family status) or by using further scales. Elements of the 'boundary management strategy' scale developed by Kossek et al. (2006) were used to measure whether contract workers draw a boundary between the roles of their work and private life (segmentation) or integrate them. The pretests revealed that some items such as 'I only take care of personal needs at work when I am "on Break" or during my lunch hour' or 'It would be rare for me to read non-work related

materials at work' are difficult to answer for contract workers because they do not have a clear assignment of 'being at work'. Therefore, we restricted ourselves to use four items that proved to be reliable in our pretests: 'I prefer to not talk about my family issues with most people I work with', 'I tend to not talk about work issues with my family', 'I actively strive to keep my family and work-life separate', and 'I tend to integrate work and family roles through the work day'. The reliability of the scale is satisfactory (Cronbach's  $\alpha = 0,68$ ) and is close to the reliability measured in the original investigation ( $\alpha = 0,70$ ). This scale was also translated into German, modified to refer to private life rather than family life, and operationalized using a 5 point Likert scale (1 = completely disagree, 5 = completely agree). Higher values reflect attempts to segment work and private life.

Income levels were measured by asking contract workers to provide their average annual gross income. The scale ranged from 1 = less than 20.000€, 2 = 20.000-40.000€, 3 = 40.000-60.000€, and so on until 8 = over 140.000€.

The contract workers were also asked to indicate their relationship status (0 = single; 1 = in a permanent relationship). In case of children, respondents were asked about the number and their age. The respondents were also asked to indicate their average weekly working hours, the length of time they had been contract workers, and if applicable the length of time in permanent employment before they became contract workers. Moreover, they were asked to indicate which sector they were working in (0 = IT, 1 = media).

Further data were collected in order to gain a more comprehensive picture of the work-life conflict of the contract workers. For example they were asked to indicate the extent to which individual parts of their private life (e.g. relationship, friends, and social commitments) conflicted with their work. They were also asked where they primarily conducted their work (e.g. home office, office on the client's premises).

Hierarchical linear regression analysis was used to analyze the data and to test the hypotheses. A hierarchical procedure is appropriate in order to measure the explanatory power which additional variables have for the model (Cohen/Cohen 1983). Thus, after the control variables (age, sector, tenure, employment before contract working, and gender) had been included



in the first step of the regression analysis, the independent variables (working hours per week, income, segmentation of work and private life, relationship status, and number of younger children,) were included in a second step. Finally the interaction effect (gender\*number of younger children) was included in the analysis in a third step. Following recommendations in the literature, the interaction variable was calculated with standardized values (Aiken/West 1991). As we conducted separate analyses for each conflict type, six regression models were computed. Thereby the strength and the direction of influence of the variables on each conflict type could be analyzed, and thus the hypotheses tested.

#### **5.4.2 Results**

Mean values, standard deviations, variance-inflation factors, and correlations of the control variables and independent variables are shown in table 5.2. We find weak to moderate correlations between the variables in our analyses. However, variance inflation factors are well-below critical values mentioned in the literature (O'Brien 2007). Therefore, we argue that multicollinearity does not seriously affect our analyses. There are no strong correlations between the control and independent variables; the variables income and sector correlate most strongly which can be explained by the relatively low income levels in the media sector, compared to the higher income levels which are typical of the IT sector. Furthermore, tenure and age correlate with each other, which is plausible because tenure increases with age. Similarly, the correlations between gender and sector can be explained by the fact that in the present sample (and the total population) women are rare in the IT sector, while there is a uniform distribution between men and women in the media sector. The correlations between working hours per week and time-based, as well as strain-based work-to-life conflict is plausible as these conflict dimensions are supposed to rise with increasing working hours.

variables	mean	s.d.	VIF	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
1. time-based work-to-life conflict	3.09	1.00		1															
2. strain-based work-to-life conflict	2.72	1.05		.651***	1														
3. behavior-based work-to-life conflict	2.51	1.00		.350***	.314***	1													
4. time-based life-to-work conflict	2.14	0.80		.330***	.240**	.273***	1												
5. strain-based life-to-work conflict	2.18	0.83		.195**	.331**	.278***	.401***	1											
6. behavior-based life-to-work conflict	2.35	0.93		.280***	.283***	.654***	.323***	.273***	1										
7. age	44.03	8.66	1.71	-.026	-.158	-.042	-.079	-.088	-.030	1									
8. tenure	10.66	7.04	1.86	-.087	-.194*	-.113	-.051	-.059	-.127	.523***	1								
9. employed in permanent job before	1.76	0.43	1.30	.063	.112	.032	.070	-.089	.077	.160	-.216**	1							
10. sector	0.57	0.50	2.05	-.035	-.091	-.043	-.002	.123	-.103	-.086	.160	-.195*	1						
11. gender	0.36	0.48	1.40	.054	.032	-.115	-.108	-.071	-.180*	-.104	.074	-.153	.436***	1					
12. working hours per week	47.56	12.06	1.05	.401***	.289***	.165*	-.099	-.074	.058	.108	.050	.018	-.052	-.010	1				
13. income	3.63	2.26	2.01	-.050	-.064	-.066	-.052	-.187*	-.087	.172*	.098	.261**	-.632***	-.410***	.064	1			
14. segmentation between work and life	2.67	0.81	1.14	.112	.177**	.196*	.012	-.088	.202*	-.050	-.112	.004	-.207*	.011	.146	.069	1		
15. relationship status	0.79	0.41	1.15	-.102	-.116	.070	-.078	.032	-.075	.151	.124	.106	-.132	-.154	.068	.190*	-.173*	1	
16. younger children	0.18	0.50	1.24	.089	-.001	.094	.168*	.021	.068	-.117	.040	.012	-.140	-.184*	-.015	.186*	.015	.189*	1

Note: n = 143; \*p ≤ .05 \*\*p ≤ .01 \*\*\* p ≤ .001; two-tailed tests.

**Tab. 5.2: Means, standard deviations, variance inflation factors (VIF) and intercorrelations among study variables**

Six hierarchical regression analyses were conducted to test our hypotheses. The results are summarized in table 5.3 (dimensions of work-to-life conflict) and table 5.4 (dimensions of life-to-work conflict).

	time-based work-to-life conflict		strain-based work-to-life conflict		behavior-based work-to-life conflict	
	$\beta$	standard error	$\beta$	standard error	$\beta$	standard error
<i>Model 1: control variables</i>						
age	0,00	0,10	-0,18	0,10	-0,02	0,11
tenure	-0,05	0,11	-0,01	0,11	-0,06	0,11
employed in permanent job before	0,09	0,09	0,17	0,09	0,05	0,09
sector	-0,10	0,11	-0,18	0,11	-0,01	0,12
gender	0,05	0,09	0,00	0,09	-0,18	0,10
$\Delta R^2$ (corrected)	-0,02		0,03		-0,01	
<i>Model 2: independent variables</i>						
working hours per week	0,42 ***	0,08	0,31 ***	0,08	0,15	0,08
income	-0,12	0,11	-0,17	0,11	-0,18	0,12
segmentation between work and life	0,01	0,08	0,08	0,08	0,20 *	0,09
relationship status	-0,14	0,08	-0,11	0,08	0,08	0,09
younger children	0,12	0,09	-0,03	0,09	0,04	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,18 ***		0,10 **		0,06 *	
<i>Model 3: interaction variable</i>						
gender*younger children	0,08	0,08	0,15	0,08	0,15	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,00		0,01		0,01	
R <sup>2</sup> (corrected)	0,16		0,14		0,06	
F	3,42 ***		3,14 ***		1,85 *	
Note: n = 143 +p ≤ ,10 *p ≤ ,05 **p ≤ ,01 *** p ≤ ,001; two-tailed tests. Standardized regression coefficients and standard errors are shown						

**Tab. 5.3: Results of the regression analyses for work-to-life conflicts**

	time-based life-to-work conflict		strain-based life-to-work conflict		behavior-based life-to-work conflict	
	$\beta$	standard error	$\beta$	standard error	$\beta$	standard error
<i>Model 1: control variables</i>						
age	-0,09	0,11	-0,07	0,11	-0,02	0,10
tenure	0,07	0,11	-0,01	0,11	0,00	0,11
employed in permanent job before sector	0,15	0,09	-0,03	0,09	0,12	0,09
gender	-0,03	0,12	0,05	0,12	-0,14	0,11
	-0,19	0,10	-0,23 *	0,10	-0,27 **	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	-0,01		0,02		0,01	
<i>Model 2: independent variables</i>						
working hours per week	-0,07	0,08	-0,03	0,08	0,06	0,08
income	-0,14	0,12	-0,19	0,12	-0,30 **	0,11
segmentation between work and life relationship status	0,02	0,09	-0,04	0,09	0,18 *	0,09
younger children	-0,12	0,09	0,04	0,09	-0,08	0,09
	0,11	0,09	-0,05	0,09	0,02	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,02		-0,01		0,06 *	
<i>Model 3: interaction variable</i>						
gender*younger children	0,22 *	0,09	0,24 **	0,09	0,18 *	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,04 *		0,04 **		0,03 *	
R <sup>2</sup> (corrected)	0,05		0,05		0,10	
F	1,64		1,74		2,40 **	
<i>Note:</i> n = 143    + p ≤ ,10 *p ≤ ,05 **p ≤ ,01 *** p ≤ ,001; two-tailed tests. Standardized regression coefficients and standard errors are shown						

**Tab. 5.4: Results of the regression analyses for life-to-work conflicts**

The following presentation of the results and testing of the hypotheses will be based on Model 3 which contains all variables. When regarding the three conflict dimensions for work-to-life, the regression analysis for time-based conflict is highly significant ( $F = 3,42$ ;  $p = ,000$ ) and provides an explanatory power of 16%. The regression analysis for strain-based work-to-life conflict is also highly significant ( $F = 3,14$ ;  $p = ,001$ ) and explains 14% of variance. The regression analysis for behavior-based work-to-life conflict is significant ( $F = 1,85$ ;  $p = ,05$ ) and provides an explanatory power of 6%.

When regarding the three regression analyses for life-to-work conflicts, it has to be stated that only the regression model for behavior-based conflict is significant ( $F = 2,4$ ;  $p = ,01$ ) and provides a corrected  $R^2$  of 10%. The regression models for time-based ( $F = 1,6$ ;  $p = ,1$ ) and strain based ( $F = 1,7$ ;  $p = ,07$ ) life-to-work conflicts do not achieve the required level of significance ( $p \leq ,05$ ; Backhaus et al. 2010) and are therefore excluded from further analyses. Therefore, the hypotheses that predicted higher time-based

(H1-6d) and strain-based life-to-work conflicts (H1-6e) cannot be tested and are thus rejected.

Hypotheses 1a-f stated that the number of working hours has an effect on the different work-life conflict types. The analyses for time-based (H1a) and strain-based (H1b) work-to-life conflicts reveal that the number of working hours has a highly significant ( $p = ,000$ ) and strong positive effect (time-based:  $\beta = ,42$ ; strain-based:  $,31$ ). It also slightly influences behavior-based work-to-life conflicts (H1c) ( $\beta = ,15$ ;  $p = ,08$ ). Therefore, hypotheses 1a-c can be confirmed. However no effects could be found for life-to-work conflicts. Thus, hypotheses 1d-f have to be rejected.

Higher income was supposed to reduce work-life conflicts (H2a-f). An influence of income can be detected for behavior-based life-to-work conflicts (H2f;  $\beta = -,30$ ;  $p = ,01$ ) but not for the other conflict types (H2a-e). Thus, hypothesis H2f can be confirmed, but hypotheses 2a-e have to be rejected.

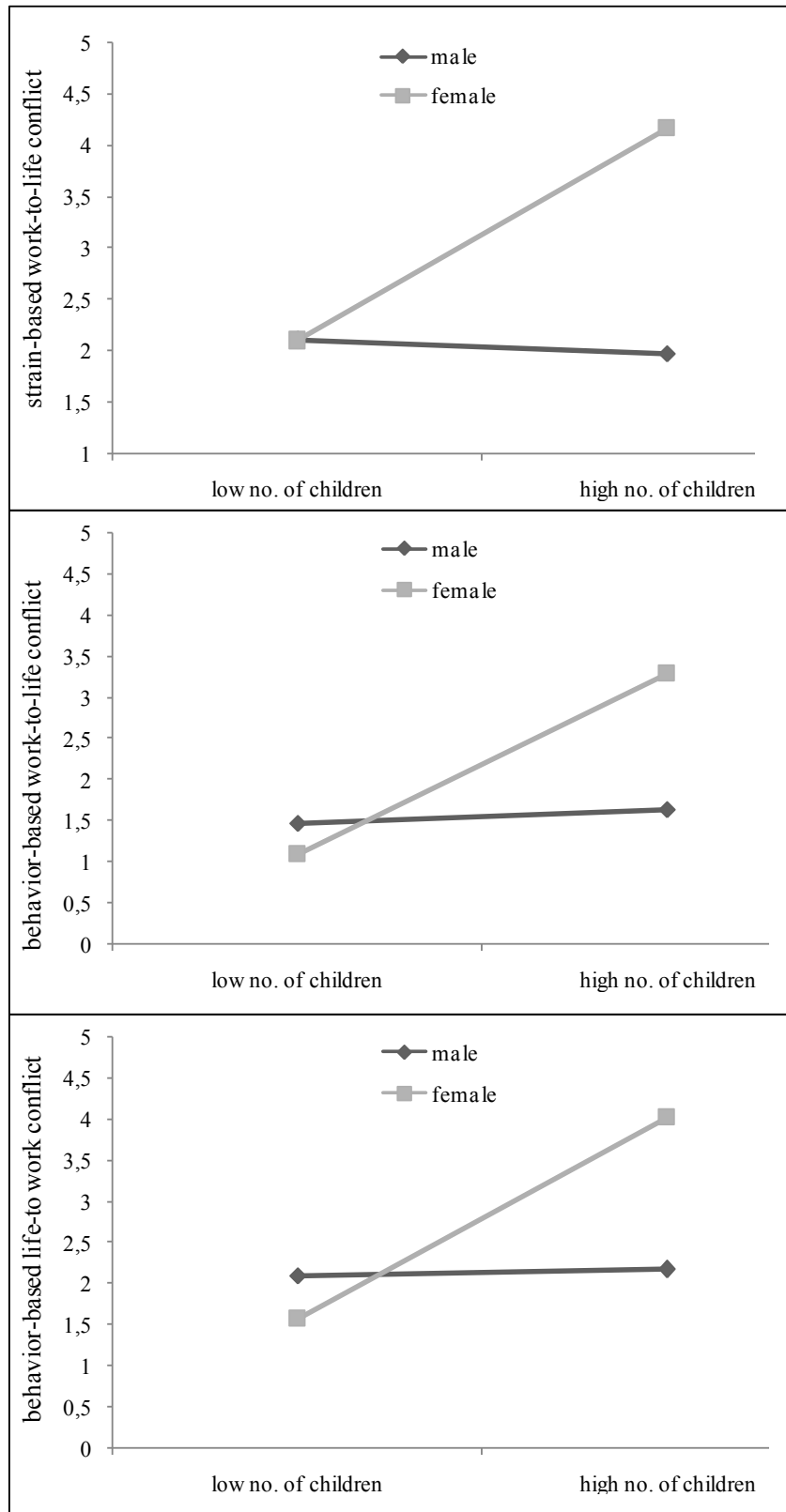
In hypotheses 3a-f we assumed that contract workers who attempt to separate between work and private life will experience less work-to-life conflict. Contrary to our hypotheses, contract workers who separate between work and private life, experience higher behavior-based conflicts in both directions (work-to-life:  $\beta = ,20$ ;  $p = ,27$ ; life-to-work:  $\beta = ,18$ ;  $p = ,35$ ) than those who integrate these two spheres. Thus, hypotheses 3a-f have to be rejected.

Hypotheses 4a-f postulated that contract workers in a permanent relationship would experience stronger work-life conflicts than those without a partner. All hypotheses with regard to permanent relationship have to be rejected as there is a slight, but negative, effect of the relationship status on time-based work-to-life conflict ( $\beta = -,14$ ;  $p = ,08$ ), and no significant effects can be detected for the other conflict types.

Furthermore, we assumed that the number of younger children has an effect on work-life conflicts (H5a-f). These hypotheses cannot be confirmed as no direct effect of younger children can be detected in our regression analyses. However, as postulated in hypothesis 6a-f the interaction term of gender and younger children has a significant and positive effect for the following conflict types: Strain-based (H6b;  $\beta = ,15$ ;  $p = ,08$ ) and behavior-based work-to-

life conflicts (H6c;  $\beta = .16$ ;  $p = .1$ ), as well as for behavior-based life-to-work conflict (H6f;  $\beta = .18$ ;  $p = .04$ ). In order to facilitate its interpretation, this interaction is depicted in figure 5.1 adopting the usual form (Aiken/West 1991).

The interaction term has similar effects on the three presented conflict types. While work-life conflict among men only increases slightly when the number of younger children (up to 7 years old) rises, the increase of conflicts is very steep for women, rising almost to the top of the scale. These results therefore confirm hypotheses 6b, 6c, and 6f. Furthermore, surprisingly, where there are a low number of younger children, the perceived work-life conflict is even slightly lower among women than men (except for time-based work-to-life conflict), thus emphasizing the strong effect which younger children have on the perceived work-life conflict of women.



**Fig. 5.1: Interaction variable gender\*younger children**

## **5.5 Conclusion**

### **5.5.1 Discussion of the results**

Our research objective was to investigate the antecedents of contract workers' work-life conflict and thus to make a contribution to empirical research on this topic, as the literature on work-life conflict has mainly focused on permanent employees. Therefore, little is known yet about the factors influencing the experienced conflicts for contract workers.

Our results show that in terms of working conditions, the number of working hours has a significant effect on all three dimensions of work-to-life conflicts (H1a-c). Strong and highly significant effect can be seen with regard to time-based and strain-based conflicts. It is quite plausible that long working hours have a particular effect on these conflict dimensions due to the limited amount of time and energy which has to be divided between the different life roles of work and private life. Furthermore, it is not surprising that long working hours influence conflicts that result from working life and not vice-versa.

As proposed in hypothesis 2f, our study shows an influence of income on behavior-based life-to-work conflicts (as the time-based and strain-based regression models were not significant, this is only discussed for behavior-based life-to-work conflicts). While other studies, focusing on employees, found that income correlates positively with work-life conflict (see for example Byron 2005, p. 185), there are several reasons as to why higher income can lead to a reduction of conflicts between work and life with regard to contract workers. This can be explained particularly by the specifics of contract working, such as the project-based and self-employed nature of the work, thus meaning that income is subject to market fluctuations. High income provides a back-up, thus lessening the need to take on extra work. As our study reveals that life-to-work conflicts are reduced, it is plausible that contract workers with a higher income use external services to help with private life responsibilities (e.g. home helpers and child care services), thus lessening the burden on them and in turn, reducing conflicts between work and private life.



Contrary to hypotheses 3a-f, preferences of contract workers to separate work and private life lead to an increase of behavior-based conflicts in both directions. As literature focusing on employees usually states that clear segmentation helps to reduce conflict (e.g., Jackson 2002; Powell/Greenhaus 2010), it might be that the reverse finding of our study is particular for contract workers. Thus, we suggest that due to their self-employment, a blurring of the boundaries between work and private life is normal and unproblematic, for example, if they regard it as a feature of their work that they are constantly on-call. Therefore, these conditions can lead to more conflicts for those contract workers who prefer to separate these two spheres. Research in this area is relatively recent (e.g. Ashforth/Kreiner/Fugate 2000; Clark 2000; Kossek et al. 2006) and our findings advocate that more focus needs to be put on investigating perceptions of boundaries and the conditions under which they become burdens for the individual.

With regard to hypotheses 4a-f, one explanation as to why, contrary to our expectations, relationship status reduces time-based work-to-life conflicts (H4a), could be that relationships do not mean that an additional life role with extra responsibilities has to be fulfilled. Rather, a partner can be supportive (e.g., Halbesleben et al. 2010), thus reducing experienced conflicts. For example, private life responsibilities can be divided and thus result in less time-based conflicts.

A direct effect of the number of younger children, as assumed in hypotheses 5a-f could not be confirmed. However, it is interesting that the number of younger children has an effect on various conflict types when regarded in interaction with gender (hypotheses 6b,c,f). Within contract workers with younger children, women experience much stronger conflicts than men. This interaction effect highlights that the perceived work-life conflict of women is strongly influenced by the number of younger children, while work-life conflict among men is hardly affected at all. Presumably, women still hold the main caring responsibilities for younger children. This might be particularly difficult for female contract workers when they need to meet clients' demands for flexibility. If however one regards the influence of the number of younger children without interaction with gender (H5a-f), it has

no significant influence on perceptions of work-life conflict. This could be due to the fact that this effect is particularly relevant for female contract workers and that, due to gender distribution in the IT sector, the majority of the contract workers in our sample are male.

All in all, our study shows that the hypotheses which we derived from the extant literature on permanent employees were only partly confirmed. For example, similar to employees, our study showed that the number of working hours has a strong influence on the work-life conflict of contract workers. In contrast, our findings suggest that the income of contract workers reduces work-life conflict and therefore has an opposite influence than supposed for employees (as assumed in hypothesis 2f). Furthermore, we found an opposite influence of the segmentation of work and private life on work-life conflict. Moreover, for female contract workers, the number of younger children had a considerable effect on their work-life conflict. In contrast, the number of younger children, when its interaction with gender was not considered, did not have an effect on work-life conflict. Our study makes a contribution to the literature in showing that contract working has different implications for the perceived work-life conflict. This suggests that findings on the factors that influence the work-life conflict of employees should be extended by further studies to explain the work-life conflict of contract workers. Thus, future research is needed as outlined in the next section.

### **5.5.2 Limitations and need for further research**

Our study is not without limitations. Firstly, the results are based on the self-perceptions of contract workers and are therefore subjective. Moreover, we focused on contract workers in the IT and media sectors, which limits the generalizability of our results for contract workers in other sectors, even though our analysis showed that sector had no relevant influence on perceptions of work-life conflict. However, this may be due to the similar characteristics of contract workers in the IT and media sectors, who are highly skilled and carry out knowledge-based work. The applicability of our results to contract workers in other sectors and with other skills levels is therefore difficult. Studies of contract workers in other sectors are thus necessary in order to determine whether the results generated in this study also apply to

contract workers in other sectors or are specific to contract workers in the IT and media sectors.

The antecedents in our conflict models explain between 10% and 16%, and therefore a relatively small amount of the variance of work-life conflict among the contract workers. Moreover, some factors, which other investigations found to be relevant in explaining work-life conflict among employees, had no relevant influence in our study. This suggests that further influencing factors need to be integrated into future studies on work-life conflict among contract workers in order to gain a more comprehensive picture of the relevant factors influencing their work-life conflict. For example the autonomy of freelancers could be considered. It seems plausible that, whether contract workers can determine their working hours and place of work flexibly, or are subject to concrete demands on the part of their clients, could have an influence on work-life conflict. Moreover, future studies need also to take personal skills (e.g. coping style and skills) into consideration, in order to generate additional explanatory power.

As this study focuses on contract workers, it is not possible to directly compare their perceptions of work-life conflict with people in other employment forms. A more comprehensive analysis, which includes people with different employment forms, could for example reveal whether the different characteristics of these employment forms influence the degree of work-life conflict. In this context, the effect of job insecurity could for example be investigated, as this varies depending on employment form and it can be assumed that it has implications for work-life conflict.

Further research on work-life conflict among contract workers is particularly relevant in the light of the increasing number of contract workers. This should include not only the conflict perspective but also positive aspects of the interaction between work and private life (e.g. enrichment) in order to gain a comprehensive picture of work-life balance among contract workers.

## **6 Investigating the relationship between job insecurity and work-life conflict: An empirical analysis of German workers<sup>6</sup>**

### **6.1 Introduction**

In response to the rapidly changing organizational environment and tougher competition over the past 25 years, organizations have sought to become increasingly flexible through downsizing, mergers, acquisitions and other types of structural change (Sverke et al. 2002, p. 242; Greenhalgh/Rosenblatt 2010, p. 7). Thus, far-reaching structural changes in organizing work can be observed: Companies are changing their personnel structures by replacing their permanent workforce with atypical employees such as temporary workers, or by awarding contracts to independent contractors. These changes in the nature of work (Ashford/George/Blatt 2007, p. 78) and the resulting discontinuity in employment tend to produce an increased feeling of insecurity among workers concerning their jobs but also their future in general (Sverke et al. 2002, p. 242). It is therefore not surprising that research on job insecurity has increased over the past years (e.g. Cheng/Chan 2008, p. 273; Greenhalgh/Rosenblatt 2010, p. 6; Klandermans et al. 2010, p. 558). Due to its negative impact on job aspects such as job satisfaction, organizational commitment, and workers' performance as well as its influence on workers' health, job insecurity is considered to be of fundamental importance for individuals as well as for organizations (see Sverke et al. 2002, p. 244-245; Cheng/Chan 2008, p. 283-286 for an overview).

Whereas research has paid great attention to the influence of job insecurity on aspects of organizational behavior and individual health, its influence on perceived work-life conflict has barely been investigated. However, there are reasons to believe that job insecurity might influence work-life conflict: Due to the "subjectively experienced anticipation of a fundamental and involuntary event (...) job insecurity can be considered a classic work stressor" (Sverke et al. 2002, p. 243) which results in various types of strain. Furthermore, as there is an interaction between work and private spheres,

---

<sup>6</sup> Eine vorherige Fassung dieses Beitrags wurde auf der 10. Tagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor) in Graz präsentiert.

strains can also spill over from the work sphere to private life spheres and vice versa. However, there is still a paucity of literature on the effects of job insecurity on work-life conflict. A mentionable exception is the study of Klandermans et al. (2010), who found that the perceived severity of job loss is related to increased work-life conflict. Despite the valuable contribution of their work, the study is constrained by two serious methodological limitations: First, the authors used single items to measure job insecurity as means of the probability (one item) and the severity (one item) of job loss. However, research showed that job insecurity is a multidimensional construct (Ashford/Lee/Bobko 1989, p. 821; Lee et al. 2008, p. 384), which is not adequately captured by single item measures. Second, Klandermans et al. (2010) measured work-life conflict with two items, thereby neglecting the different dimensions of conflict which are discussed in the literature (e.g., Greenhaus/Beutell 1985, p. 77-82; Carlson et al. 2000, p. 269). These limitations might seriously affect the findings of Klandermans et al. (2010), because multiple-indicator scales achieve more accurate results concerning the effects of job insecurity than single items scales (Sverke et al. 2002, p. 253). Similarly, multiple-indicator scales has also been found to better capture the construct work-life conflict (Matthews et al. 2010, p. 76). Hence, additional research that addresses these methodological limitations is needed to further investigate the effect of job insecurity on individuals' work-life conflict.

Given the scarcity of literature on the possible connection between job insecurity and work-life conflict, little is known about this topic. Therefore, the aim of this study is to analyze the relationship between job insecurity and work-life conflict. This is done through a quantitative study of German workers, in which the respective constructs, namely job insecurity and work-life conflict, are measured by means of multiple-indicator scales. As employment form has been found to moderate the outcomes of job insecurity due to the 'objective' security provided by legal regulations (Virtanen et al. 2001; Bernhard-Oettel/Sverke/De Witte 2005; Clark 2005; De Cuyper/De Witte 2007; De Cuyper/Notelaers/De Witte 2009) different employment forms are included in this study in order to capture possible differences in the connection of job insecurity and work-life conflict. In order to include employment forms with different level of 'objective' security, three employment forms – employees with a permanent work contract, em-

employees with a temporary work contract and independent contractors – were chosen for this study.

This study makes four contributions to the literature: First, it provides insights into the influence of job insecurity on work-life conflict. While previous studies have investigated different outcomes of job insecurity such as job satisfaction, commitment, performance and health (e.g., Sverke 2002, Cheng/Chan 2008), this study elucidates the relationship between job insecurity and work-life conflict; thereby, it offers a more detailed picture on potential outcomes of job insecurity. Second, while most studies consider cognitive job insecurity in their analyses (Huang et al. 2010, p. 22), this study also includes affective job insecurity in order to account for findings in the literature that these are two distinct dimensions of job insecurity (Huang et al. 2010, p. 30) and thus enables differentiated analyses on the influence of these job insecurity dimensions on work-life conflict. Third, the inclusion of three different employment forms enables the investigation of possible moderating effects of the employment form. In the light of the increasing number of nonstandard employment it is important to differentiate between various employment forms as outcomes might differ due to the specifics of their work (Ashford/George/Blatt 2007, p. 66-67). Forth, it offers a more comprehensive analysis of the relationship between job insecurity and work-life conflict as multiple-indicator scales are used, which have been found to be a more accurate measurement for job insecurity and its outcomes (Sverke et al. 2002, p. 253). This extends existing studies (Klandermans et al. 2010), which have used single items for the respective constructs and thus do not consider the multidimensionality of both constructs which are discussed in literature (Greenhalgh/Rosenblatt 1984; Lee et al. 2008, p. 384 for job insecurity and Greenhaus/Beutell 1985, p. 77-82; Carlson et al. 2000, p. 269 for work-life conflict).

The chapter is structured as follows: Section 6.2 considers the concepts of work-life conflict and job insecurity and provides a definition of the considered employment forms. Building on this and drawing on studies on work-life conflict and job insecurity, hypotheses regarding the connection between job insecurity and work-life conflict are developed in section 6.3. Section 6.4 provides an overview of the empirical investigation and then

presents the results. The paper concludes by discussing the results, highlighting the limitations of the investigation, and pointing to areas where future research is required (section 6.5).

## **6.2 Conceptual background**

### **6.2.1 Work-life conflict**

Various possible interactions between work and private life are discussed in literature on work-life issues (e.g., Carlson et al. 2006; Hughes/Parkes 2007; Whitehead et al. 2008; Fisher et al. 2009; Kaiser/Ringlsetter 2010; Ruysseveldt et al., 2011). Although there is no uniform use of terms or concepts, two perspectives are prevalent in the literature: First, work-life enrichment refers to positive effects that can be realized from the interaction of work and private life if experiences or skills of one sphere (work or private life) can be employed in the other sphere (e.g. Carlson et al. 2006). Second, literature on work-life conflict discusses conflicts that arise due to limited resources, such as time or energy, when individuals adopt multiple roles in the spheres of work and private life. Negative effects can arise in one sphere and spill over to the other (Staines 1980; Greenhaus/Beutell 1985). Due to the focus on job insecurity and the aim to investigate the negative outcomes of this construct, this paper focuses on work-life conflict.

Studies considering work-life conflict draw primarily on role theory (Allen et al. 2000, p. 278; Byron 2005, p. 170; Amstad et al. 2011, p. 151), which is based on the assumption that individuals simultaneously adopt multiple roles in their lives, for example as employee, manager, spouse, parent, friend, and citizen in society (Biddle 1986, p. 67-68; Duxbury/Higgins 2001, p. 3). Within role theory it is argued that conflicts can emerge due to different reasons when individuals adopt multiple roles, resulting in three conflict dimensions (Greenhaus/Beutell 1985, p. 77-82): First, time-based conflicts can arise due to restricted time resources as the time needed for one role is not available for other roles. Therefore conflicts can arise when individuals want to pursue diverse activities or have diverse responsibilities in different life roles. Second, strain-based conflicts occur if stress or exhaustion in one role makes it more difficult for individuals to perform another role. Stress resulting from work can for example mean that an individual is too exhausted to fulfill his/her obligations in his/her private life. Simi-

larly, conflicts in the private life role, for example the lack of support from a spouse, can result in burdens which make it difficult to meet demands at work. Third, behavior-based conflicts emerge when different behavioral expectations are placed on an individual by their roles. Such conflicts can thus arise for example when objectivity and consequent goal orientation are demanded at work, while emotional and considerate behavior is expected in the family.

It is assumed that the potential for conflict can emerge both in working life and private life and that negative aspects can spill over from work into the private sphere (work-to-life conflict) and also vice versa (life-to-work conflict), meaning that there is a bidirectional relationship (e.g., Crouter 1984; Williams/Alliger 1994; Frone et al. 1997; Byron 2005, p. 170). Work-to-life conflict and life-to-work conflict are two distinct, though related concepts (e.g., Byron 2005, p. 170). Therefore, when differentiating between these two directions and the above-mentioned three dimensions of conflict, six conflict types result for the investigation of work-life conflict (see also 2.1.2).

Many studies adopting the conflict perspective focus on the life spheres work and family (work-family conflict) (e.g., Frone et al., 1997; Grzywacz/Marks 2000; Allen/Armstrong 2006; Matthews 2010; Powell/Greenhaus 2010; Michel et al. 2011). However, some researchers argue that such a perspective might be short-sighted because only aspects of family life are included, although other life roles adopted in private lives, such as activities with friends as well as personal hobbies (private life), can create conflict potentials in their interaction with work (Lewis/Gabbles/Rapoport 2007, p. 360; Fisher et al. 2009, p. 441). Therefore, in this paper the perspective is extended to include conflicts between work and all activities undertaken by an individual outside working time. Such a perspective enables conflicts between work and private life of single people who have no (or less) family obligations to be included in the investigation. Thus, I refer to 'private life' rather than 'family life' and to 'work-life conflict'. However, the presented conception of work-life conflict does follow research on 'work-family conflict' in the sense that findings from this research are drawn on.



### **6.2.2 Job insecurity**

Job insecurity is defined in various ways in the literature. Researchers define job insecurity as “perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation” (Greenhalgh/Rosenblatt 1984, p. 438), “the subjectively perceived likelihood of involuntary job loss” (Sverke et al. 2002, p. 243), “perceived threat of job loss and the worries related to that threat” (De Witte 2005, p. 1), and “the subjective anticipation of an involuntary event[, which has] (...) two components: one that is cognitive (beliefs) and one that is affective (emotional state)” (Huang et al. 2010, p. 21). In contrast to actual job loss, job insecurity concerns uncertainty about the future (e.g., Sverke et al. 2002; De Witte 2005). Some researchers suggest that job insecurity has stronger negative outcomes than actual job loss because individuals can take action to cope with job loss and therefore do not suffer from uncertainty, which is seen as “one major source of stress” (Sverke et al. 2002, p. 243). In general, two different dimensions of job insecurity, namely cognitive and affective job insecurity, can be detected in literature and are thus described in more detail:

Cognitive job insecurity is generally defined as the perception of the threat of losing a job and its features (De Witte 2005, p. 1; Sverke et al. 2002, p. 243). Some studies refer to job insecurity as a global construct, in which job insecurity is perceived “as an overall concern about the continued existence of the job in the future” (Sverke et al. 2002, p. 243). However, other researchers argue that job insecurity is a complex and multifaceted construct and therefore cannot be captured with a global construct (Greenhalgh/Rosenblatt 1984; Ashord et al. 1989). Thus, job insecurity is regarded as a multidimensional construct, which comprises five components (Greenhalgh/Rosenblatt 1984; Ashford/Lee/Bobko 1989; Lee et al. 2008). The first two components comprise the importance of job features (e.g., opportunities for promotion and freedom to schedule work) and the likelihood of losing these job features. These two components are multiplied in order to weight the likelihood of losing a job feature with the importance of this job feature. The next two components consist of the importance of changes in total job (e.g., being fired) and the likelihood of negative changes in total job. These two components are also multiplied in order to weight the likeli-

hood of changes in total job with their respective importance. Finally, the perceived powerlessness to resist threat is detected in the fifth component. The construct of job insecurity results from a multiplicative term of these components (see figure 6.1).

$$\text{Job insecurity} = [(A \times B) + (C \times D)] \times E$$

A = importance of job features  
 B = likelihood of losing job features  
 C = importance of changes in total job  
 D = likelihood of negative changes in total job  
 E = perceived powerlessness to resist threat

**Fig. 6.1: The multidimensional construct of cognitive job insecurity**

Although this multidimensional construct is regarded as a thorough measure of job insecurity (Lee et al. 2008), it is criticized that it only captures cognitive insecurity and neglects affective job insecurity (Huang et al. 2010, p. 22). While cognitive elements of job insecurity capture the perception of the threat of losing a job and its features, the affective element describes the emotional reaction to the experience of job insecurity, such as being concerned, anxious or worried (e.g., Huang et al. 2010; Staufienbiel/König 2011). However, despite the fact that most studies focus on cognitive job insecurity, it can be derived from literature on affective reactions in the workplace, such as Affective Event Theory (Weiss/Comprazano 1996), that an experienced event, such as cognitive job insecurity, can lead to an affective reaction that essentially influences work-related outcomes (Mignonac/Herrbach 2004; see also Huang et al. 2010, p. 26). Furthermore, as job insecurity is a subjective phenomenon, the perception of cognitive job insecurity does not necessarily lead to the same emotional reaction for different individuals (Huang et al. 2010, p. 25). Thus, as cognitive and affective job insecurity are found to be two distinct constructs (Huang et al. 2010, p. 30), both dimensions are considered in this study.

### **6.2.3 Definition of employment forms**

As there is no universal definition of the three employment forms that are regarded in this study, namely permanent employment, temporary employment and independent contracting, they are defined in the following.

In most European countries, including Germany, permanent employment is defined as a full-time job with a work contract of unlimited duration (OECD 2012, p. 1). Furthermore, permanent employees are subject to the employer's supervision and work at the employer's workplace (De Cuyper et al. 2007). In contrast, employment is temporary if the work contract is of limited duration and "the termination of the job is determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment or return of another employee who has been temporarily replaced" (OECD 2012, p. 1). Furthermore, temporary workers can be directly hired by the company or be involved in a tripartite employment relationship (De Cuyper et al. 2007). In the latter case workers are employed by a third party such as an employment agency and are hired out to another firm for a certain period of time. As these employees in Germany usually have a permanent work contract with the third party company, they are not regarded in this study in order to have a clear distinction between workers with an unlimited contract (permanent) and those with a limited contract (temporary).

In the US, temporary employment is usually labeled contingent work and also includes self-employed persons, e.g. independent contractors (e.g., Connelly/Gallagher 2006). However, due to the different employment status (employee versus self-employed), researchers recommend to distinguish between temporary employment and independent contracting because self-employment is regulated differently by law (Guest 2004; De Cuyper et al. 2007). Thus, independent contractors are regarded separately in this study. Independent contractors are those persons who work as self-employed persons (without further employees) on a project-related basis for various clients – either parallel or in succession (Barley/Kunda 2006; Bidwell/Briscoe 2009). They are awarded a contract for work and services, or a service contract, which regulates the specifics of their work, their pay and other components of the commission. Therefore they are not paid a fixed monthly income, but are compensated exclusively on the basis of the service pro-

vided (Kunda/Barley/Evans 2002, p. 238). Contracts for work and services and service contracts do not usually include holiday entitlement either.

Due to the different legal regulations, these three employment forms offer a different degree of 'objective' security, in other words security provided by legal regulations. In this study, permanent employment is suggested as the most secure form of employment because of an unlimited contract and regular income. Temporary employment is seen as less secure in comparison with permanent employment due to a temporary contract. However, in contrast to independent contracting, temporary employees have a regular income and are embedded in the employer's organizational structures. Thus, independent contracting is assumed to offer the least security compared to permanent or temporary employment because contractors are self-employed and thus do not have a regular income. Their income depends on different projects and therefore is more strongly subject to market changes, and thus more insecure than in the other cases.

Several studies suggest that the 'objective' security provided by the employment forms has an impact on the outcome of cognitive (and thus perceived and subjective) job insecurity (Virtanen et al. 2001; Bernhard-Oettel/Sverke/De Witte 2005; Clark 2005; De Cuyper/De Witte 2007; De Cuyper/Notelaers/De Witte 2009). They have found a moderating effect of the employment form on the outcome of cognitive job insecurity, in so far that persons with insecure employment forms seem to experience less negative outcomes as a consequence of cognitive job insecurity. It is argued that individuals with insecure employment forms anticipate a certain amount of insecurity and thus react less negatively in response to cognitive job insecurity. Accordingly, permanent employees were found to have higher negative outcomes when confronted with cognitive job insecurity.

### **6.3 Development of Hypotheses**

The development of hypotheses can generally be based on theories or on results from prior empirical studies. Both approaches are used here. As research on the relation between job insecurity on work-life conflict is rare, I reviewed literature in the field of job insecurity, work-life conflict and also other related fields. The combination of theories and results of prior studies

build a starting point for formulating hypotheses for the effect of job insecurity on work-life conflict.

Work-life conflict can be differentiated into six types of conflict (time-based, strain-based and behavior-based work-to-life conflict as well as time-based, strain-based and behavior-based life-to-work conflicts; see 2.1.2; 6.2.1). However, when regarding the definition of behavior-based conflicts, namely that “specific patterns of in-role behavior may be incompatible with expectations regarding behavior in another role” (Greenhaus/Beutell 1985, p. 81) it is not plausible to assume that this dimension of work-life conflict is influenced by job insecurity. Therefore, only strain-based and time-based conflicts are regarded in this study. Hypotheses are derived for each of these work-life conflict dimensions.

The experience of job insecurity can result in various individual and organizational outcomes, e.g. lower well-being, performance or job satisfaction (see Sverke et al. 2002, p. 244-245; Cheng/Chan 2008, p. 283 for an overview). As work provides financial and social resources and thus is important to many individuals, the perceived threat of job loss has a strong psychological impact (Jahoda 1982; De Witte 1999). Following stress literature, in which stress is defined as the “relationship between the person and the environment (...) in which the person’s resources are taxed or exceeded” (Folkman/Lazarus 1985, p. 152), job insecurity is seen as a work stressor (Sverke et al. 2002, p. 243; Huang et al. 2010, p. 21). The perception of a stressful situation, such as job insecurity, results in strain (Sverke et al. 2002, p. 243) and in affective reactions (Huang et al. 2010, p. 21-22). As a result, job insecurity has been found to result in lower well-being (e.g., De Witte 1999; Sverke et al. 2002, p. 244-245). However, it is also plausible to assume that job insecurity as a work stressor has a negative impact on individuals’ work-life conflict. According to spillover theory (Staines 1980), stress and resulting strain that occur at work can spill over to private life, thereby increasing individuals’ work-life conflict. Similarly, according to role theory, strain occurring in work reduces the individual’s ability to fulfill his or her roles in other life spheres, thus leading to conflicts between work and life (Biddle 1986, p. 67-68; Greenhaus/Beutell 1985, p. 77-82; Duxbury/Higgins 2001, p. 3). Therefore, it can be assumed that the stress

and strain in the work sphere originating from perceived job insecurity impacts private life and thus leads to increased strain-based work-to-life conflicts. Both dimensions of job insecurity can have an impact on these conflicts. First, as other studies on the outcomes of job insecurity show, the anticipation of losing a job and its features (cognitive job insecurity) can result in stress (Sverke et al. 2002, p. 243; Cheng/Chan 2008, p. 289). Second, the emotional reaction to this anticipation (affective job insecurity) is important in this context, as the affective reaction to cognitive job insecurity contributes to the formation of individual outcomes (Huang et al. 2010, p. 25-26), which also includes stress.

*Hypothesis 1a: The higher is cognitive job insecurity, the more strain-based work-to-life conflicts are experienced.*

*Hypothesis 1b: The higher is affective job insecurity, the more strain-based work-to-life conflicts are experienced.*

Furthermore, due to possible spillover effects of the stressor-strain relationship, researchers argue that job insecurity not only leads to work-related outcomes but also interferes in individuals' private lives (De Witte et al. 2010). For example, when regarding well-being as an outcome, it is assumed that job insecurity has a negative impact on work-related well-being as well as on general well-being. This relationship between job insecurity and general well-being is supported in empirical studies, although work-related outcomes have been found to be stronger than general outcomes (Sverke et al. 2002, p. 244-245; Cheng/Chan 2008, p. 283-286). When applying these findings to the context of work-life conflicts, it is plausible to assume that job insecurity not only influences work-to-life conflicts but also life-to-work conflicts. Furthermore, this assumption can also be based on literature on work-life conflict. As such, the job insecurity of one family member also affects other members and can lead to strains in this life sphere. Again, both dimensions of job insecurity can have an impact on these strains.

*Hypothesis 2a: The higher is cognitive job insecurity, the more strain-based life-to-work conflicts are perceived.*

*Hypothesis 2b: The higher is affective job insecurity, the more strain-based life-to-work conflicts are perceived.*

Literature in the field of job insecurity often argues that individuals can get along better with unemployment because they can take some action to cope with it, but that it is more difficult to use effective strategies when confronted with job insecurity because of uncertainty, i.e. individuals do not know for certain whether or not they will lose their job (Sverke et al. 2002, p. 243). However, the job-related behavior of individuals can change if they experience job insecurity. For example some authors argue that performance decreases (e.g., Abramis 1994), whereas others argue that individuals try to work harder and longer hours if they think that this would ameliorate their job situation (Staufenbiel/König 2010). Furthermore, another way to ameliorate the job situation is to take part in further training in order to increase individual employability (De Cuyper et al. 2010). All these possibilities have in common that individuals need to invest more time for work activities. As time is a restricted resource, spending more time on work activities means that this amount of time is not available for private activities. In accordance with role theory this might result in time-based work-to-life conflicts (Biddle 1986, p. 67-68; Greenhaus/Beutell 1985, p. 77-82; Duxbury/Higgins 2001, p. 3). The described situation can occur for both dimensions of job insecurity as individuals react to both cognitive and affective insecurity and therefore can decide to take one or several of the options described above in order to prevent becoming unemployed.

*Hypothesis 3a: The higher is cognitive job insecurity, the more time-based work-to life conflicts occur.*

*Hypothesis 3b: The higher is affective job insecurity, the more time-based work-to life conflicts occur.*

Various obligations occur in the private life sphere, for example child care or cleaning, which can be outsourced due to practicability reasons by using external services. Halrynjo (2009, p. 199) found in her study that individuals use less external services for childcare the more job insecurity they experience. One possible explanation is that individuals with a secure job and financial backup are more likely to invest in these services in order to create some additional time resources, which they can use for other activities, for

example for work. When confronted with job insecurity, it is plausible to assume that individuals do not make use of these services, because of the financial resources involved in using such services. Since job insecurity is related to high financial insecurity, individuals might shy away from making expenses for cleaning or child care services. Therefore, they are likely to fulfill all obligations at work and in private life on their own, which can lead to time-based life-to-work conflicts.

*Hypothesis 4a: The higher is cognitive job insecurity, the more time-based life-to-work conflicts are experienced.*

*Hypothesis 4b: The higher is affective job insecurity, the more time-based life-to-work conflicts are experienced.*

Due to legal regulations, employment forms such as permanent employment, temporary employment and independent contracting offer a different degree of 'objective' security. It can be assumed that individuals with insecure employment forms experience less negative outcomes as a consequence of perceived job insecurity because they anticipate a certain amount of insecurity. Several studies have found a moderating effect of the employment form on the outcome of (subjective) cognitive job insecurity (Virtanen et al. 2001; Bernhard-Oettel/Sverke/De Witte 2005; Clark 2005; De Cuyper/De Witte 2007; De Cuyper/Notelaers/De Witte 2009). Usually these studies have focused on well-being as an outcome. Applying these findings to the focus of this study, it can be assumed that the impact of job insecurity on work-life conflict is also moderated by the employment form.

However, the moderating effect can only be assumed for cognitive job insecurity and not for affective job insecurity. This is because cognitive job insecurity captures the likelihood of losing a job or its features, while affective job insecurity is the emotional reaction to the perception of job insecurity. Therefore, it is not reasonable to assume that the same emotional reaction might lead to a different degree of outcome due to the employment form. But cognitive job insecurity can lead to different outcomes with regard to the employment form as individuals might react differently to the perception of job insecurity depending on the security they expect from their employment form. Therefore it is assumed that the employment form moderates the effect of cognitive job insecurity on work-life conflict. Provided that 'objec-



tive' insecurity is assumed to be relatively high for independent contractors, moderate for temporary employees and low for permanent employees (see section 6.2.3), it can be assumed that permanent employees experience higher work-life conflict when confronted with job insecurity than temporary employees and independent contractors. Temporary employees are assumed to experience less work-life conflict than permanent employees, but more than independent contractors when confronted with job insecurity. Thus, independent contractors are assumed to have the lowest work-life conflict when confronted with job insecurity.

*Hypothesis 5a: The employment form moderates the effect of cognitive job insecurity on strain-based work-to-life conflict. Permanent employees experience higher conflicts than temporary employees when confronted with job insecurity and temporary employees experience higher conflicts than independent contractors when confronted with job insecurity.*

*Hypothesis 5b: The employment form moderates the effect of cognitive job insecurity on strain-based life-to-work conflict. Permanent employees experience higher conflicts than temporary employees when confronted with job insecurity and temporary employees experience higher conflicts than independent contractors when confronted with job insecurity.*

*Hypothesis 5c: The employment form moderates the effect of cognitive job insecurity on time-based work-to-life conflict. Permanent employees experience higher conflicts than temporary employees when confronted with job insecurity and temporary employees experience higher conflicts than independent contractors when confronted with job insecurity.*

*Hypothesis 5d: The employment form moderates the effect of cognitive job insecurity on time based life-to-work conflict. Permanent employees experience higher conflicts than temporary employees when confronted with job insecurity and temporary employees experience higher conflicts than independent contractors when confronted with job insecurity.*

## 6.4 Empirical Analysis

### 6.4.1 Description of the Study

Data were collected between September 2011 and January 2012 via an online questionnaire. As this study targeted employees with a permanent or temporary work contract and independent contractors, the questionnaire had to be adapted to the corresponding employment forms. Therefore, the respondents were asked to specify their employment status on the conjoint starting page and were directed to the respective questionnaires. Employees and independent contractors were informed of the survey through newsletters of associations and social media platforms. A total of 449 respondents completed the questionnaire, of whom 203 were employees with a permanent work contract, 57 employees with a temporary work contract and 189 independent contractors. Descriptive data of the sample is presented in table 6.1.

	N	Gender		Age		Working hours per week		Tenure		Income
		m	f	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.	median
temporary work contract	57	19	38	29.09	5.39	40.96	14.08	5.12	6.02	20,000 - 30,000€
permanent work contract	203	106	97	35.42	8.07	45.36	10.18	11.46	8.73	50,000 - 60,000€
independent contractors	189	70	119	45.14	8.58	40.86	14.09	11.32	7.24	20,000 - 30,000€

**Tab. 6.1: Descriptive data of the sample**

The questionnaire contained the following scales:

Job insecurity was measured using recognized scales from the literature. Although some studies use single items to measure job insecurity (e.g. Mohr 2000; Klandermans et al. 2010), multiple-indicator scales have been found to achieve more accurate results concerning the effects of job insecurity (Sverke et al. 2002, p. 253). In order to take account for the two distinct dimensions of job insecurity, two scales measuring job insecurity were included – one for cognitive and one for affective job insecurity.

Cognitive job insecurity was measured with the Job Insecurity Scale developed by Ashford/Lee/Bobko (1989) which is recognized as a thorough and theory-based multi-indicator scale (Lee et al. 2008). In this scale job insecurity is seen as a multidimensional construct consisting of five components.

The first two components measure the importance of job features (e.g., opportunities for promotion and freedom to schedule work) and the likelihood of losing job features. The next two components comprise the importance of changes in total job (e.g., being fired) and the likelihood of negative changes in total job. Finally, the perceived powerlessness to resist threat is detected in the fifth component. Job insecurity is measured as a multiplicative term of these components (see 6.2.2). Due to the length of this scale (57 items), shorter versions of this scale have been developed and validated (Lee et al. 2008). The bare-bone version (25 items) was found to have highly similar content and construct validities to the original scale and is recommended due to practicability reasons (Lee et al. 2008). Thus it was used in this study. All items were translated into German with the help of German and English native speakers. Furthermore, where necessary the wording was rephrased for independent contractors in order to take into account their specific working conditions (e.g., self-employment, project work). For example, the item “I have enough power in this organization to control events that might affect my job” was rephrased for independent contractors to “I have enough power vis-à-vis my clients to control events that might affect my job”. The respondents could provide their answers using a 5 point Likert scale to indicate the extent to which they agreed with the statements (1 = completely disagree, 5 = completely agree). The reliability of the sub-scales were good (ranging from Cronbach’s  $\alpha = ,81$  to  $,85$ ), except for the sub-scale measuring the importance of changes in total job, which was on a lower level (Cronbach’s  $\alpha = 0,58$ ).

Affective job insecurity was measured with a seven-item scale, which has been developed and validated by Huang et al. (2010). This scale captures the affective elements that are associated with job insecurity, such as being afraid of losing a job, or being concerned about the future in the company or the future as an independent contractor. Again, all items were translated into German with the help of German and English native speakers and rephrased for independent contractors in order to take into account their specific working conditions (e.g., self-employment, project work) where necessary. For example, the item “The lack of job security in this company makes me feel very nervous” was rephrased for independent contractors to “The lack of job security within independent contracting makes me feel very nervous”. The

respondents could provide their answers using a 5 point Likert scale to indicate the extent to which they agreed with the statements (1 = completely disagree, 5 = completely agree). The reliability of this scale was very good (Cronbach's  $\alpha = ,91$ ).

The dependent variable work-life conflict was measured using a recognized scale from the work-family conflict literature. A number of scales have been developed to measure work-family conflict (e.g. Bohlen/Viveros-Long, 1981; Kopelman et al., 1983; Gutek et al., 1991; Frone et al., 1992; Netemeyer et al. 1996). However, the scale developed by Carlson et al. (2000) is regarded "as one of the most theoretically and psychometrically sound measures of work-family conflict available to researchers today" (Matthews et al. 2010, p. 76). It has been used and has proved reliable in many other studies (see for example Bruck et al. 2002; O'Driscoll et al. 2003; Allen/Armstrong 2006; Hughes/Parkes 2007; Spector et al. 2007). In the present investigation, work-life conflict was therefore also measured using Carlson et al.'s (2000) scale. However, due to the research interest and the respective hypotheses, only four of the six conflict types are captured in this study, namely time-based and strain-based conflict work-to-life conflicts and time-based and strain-based life-to-work conflicts (behavior-based conflicts are excluded). The scale of Carlson et al. (2000) consists of three items for each conflict construct, resulting in 12 items. The items were translated into German with the help of German and English native speakers. The respondents could provide their answers using a 5 point Likert scale to indicate the extent to which they agreed with the statements (1 = completely disagree, 5 = completely agree). The reliabilities of the four conflict scales were very good (Cronbach's  $\alpha$  ranging from ,82 to ,89) with exception of the time-based life-to-work conflict which was on a lower level (Cronbach's  $\alpha = ,65$ ).

In order to control for the effect of other variables on work-life conflict, I included various control variables, which (might) have an effect on work-life conflict, such as gender, age, working hours per week, relationship status, number of children, employment form, and income.

Hierarchical linear regression analysis was used to analyze the data and to test the hypotheses. A hierarchical procedure is appropriate in order to

measure the explanatory power which additional variables have for the model (Cohen/Cohen, 1983). Thus, after the control variables (gender, age, relationship status, number of children, income, working hours per week, employment form) had been included in the first step of the regression analysis, the independent variables (cognitive and affective job insecurity) were included in a second step. Finally the interaction variables were included in the analysis in a third step. Following recommendations in the literature, the interaction variable was calculated with standardized values (Aiken/West 1991). As I conducted separate analyses for each conflict construct, four regression models were computed. Thereby the strength and the direction of influence of the variables on work-life conflict could be analyzed, and thus the hypotheses tested.

#### **6.4.2 Results**

Mean values, standard deviations and correlations of the control variables and independent variables are shown in table 6.2. Moderate to strong correlations could be found between the variables measuring different work-life conflict types. However, this does not affect the analyses because these are dependent variables and are regarded separately in the regression analyses. Correlations between the control and independent variables were weak to moderate. The two variables measuring cognitive and affective job insecurity correlated only weakly. Furthermore, cognitive and affective job insecurity showed different patterns of correlation with the other variables. While affective job insecurity significantly correlated with all work-life conflict dimensions, cognitive job insecurity only correlated (weakly) with time-based and strain-based life-to work conflicts. These findings are similar to other studies and support the assumption that cognitive and affective job insecurity are two distinct constructs (Huang et al. 2010). Thus, I argue that including both constructs in regression analyses is not problematic. Furthermore, the variance inflation factors for all variables are well-below critical values mentioned in the literature (O'Brien 2007) and thus support my argument that multicollinearity does not seriously affect my analyses.

variables	mean	s.d.	VIF	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. time-based work-to-life conflict	3.09	1.04		1													
2. time-based life-to-work conflict	2.07	.81		.231***	1												
3. strain-based work-to-life conflict	2.87	1.08		.704***	.236***	1											
4. strain-based life-to-work conflict	2.27	.90		.240***	.491***	.328***	1										
5. gender	.43	.50	1.13	-.077	-.019	-.136**	.009	1									
6. age	38.71	9.90	2.05	.031	.113*	.030	.063	.066	1								
7. relationship status	.70	.46	1.14	-.038	-.097*	-.002	-.073	.040	.053	1							
8. number of children	.51	.94	1.45	-.059	.105*	-.119*	-.023	.115*	.404***	.238***	1						
9. working hours per week	42.91	12.64	1.20	.275***	-.115*	.173***	-.079	.155***	-.036	-.015	-.109*	1					
10. income	3.85	2.97	1.84	-.035	-.163***	-.138***	-.197***	.313***	-.020	.198***	.215***	.334***	1				
11. dummy independent contractor	.42	.49	4.92	.057	.218***	.051	.184***	.110*	.555***	-.076	.063	-.138**	-.390***	1			
12. dummy permanent employment	.45	.50	4.20	-.029	-.187***	-.080	-.148**	.161***	-.302***	.092*	.023	.177***	.499***	-.775***	1		
13. cognitive JI	865.91	363.58	1.33	.041	.100*	.039	.128**	.012	.318***	-.075	.001	.077	-.028	.416***	-.255***	1	
14. affective JI	2.41	1.01	1.41	.261***	.250***	.357***	.318***	-.081	.304***	-.112*	-.028	-.081	-.384***	.452***	-.446***	.179**	1

Note: n = 449; \*p ≤ .05 \*\*p ≤ .01 \*\*\* p ≤ .001; two-tailed tests.

**Tab. 6.2: Means, standard deviation and intercorrelations among study variables**

Four hierarchical regression analyses were conducted to test the hypotheses. The results are summarized in table 6.3 (strain-based conflicts) and table 6.4 (time-based conflicts). The presentation of the results is based on model 3, which contains all variables.

	strain-based conflict			
	work-to-life		life-to-work	
	$\beta$	standard error	$\beta$	standard error
<i>Model 1: control variables</i>				
gender	-0,13 **	0,05	0,07	0,05
age	0,05	0,06	-0,11	0,06
relationship status	0,08	0,05	-0,03	0,05
number of children	-0,08	0,05	0,04	0,05
working hours per week	0,22 ***	0,05	-0,04	0,05
income	-0,08	0,06	-0,11	0,06
dummy independent contractor	-0,17	0,09	0,13	0,10
dummy permanent employee	0,00	0,09	0,13	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,08 ***		0,04 ***	
<i>Model 2: independent variables</i>				
cognitive job insecurity	0,01	0,05	0,09	0,05
affective job insecurity	0,40 ***	0,05	0,29 ***	0,05
$\Delta R^2$ (corrected)	0,11 ***		0,07 ***	
<i>Model 3: interaction variables</i>				
cognitive JI*dummy independent contractor	-0,02	0,08	0,00	0,09
cognitive JI*dummy permanent employee	-0,02	0,08	0,02	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,00		-0,01	
R <sup>2</sup> (corrected)	0,19		0,11	
F	9,80 ***		5,36 ***	
Note: n = 449; *p ≤ ,05 **p ≤ ,01 *** p ≤ ,001				
Standardized regression coefficients and standard errors are shown.				

**Tab. 6.3: Regression analyses for strain-based conflicts**

When regarding strain-based work-life conflicts, the regression analysis for both directions of conflict is highly significant. The regression analysis for strain-based work-to-life conflicts is highly significant ( $F = 9,80$ ;  $p = ,000$ ) and provides an explanatory power of 0,19. The same variables explain 11% of strain-based life-to-work conflict and the regression analysis is also highly significant ( $F = 5,36$ ;  $p = ,000$ ).

In contrast to hypothesis 1a, which suggested that cognitive job insecurity leads to increasing strain-based work-to-life conflict, no such effect could be detected in the regression analysis ( $\beta = ,01$ ;  $p = ,85$ ). Thus, hypothesis 1a

has to be rejected. Hypothesis 1b assumed that affective job insecurity has an effect on strain-based work-to-life conflicts. The inclusion of affective job insecurity reveals a highly significant and relatively strong effect on this conflict dimension ( $\beta = ,40$ ;  $p = ,000$ ). Furthermore, the corrected  $R^2$  increases significantly to ,19 ( $p = ,000$ ). Therefore, hypothesis 1b is confirmed.

Hypothesis 2a predicted that cognitive job insecurity influences strain-based life-to-work conflict. However, the results in table 6.3 do not support the hypothesis; although the effect is positive, it is not significant ( $\beta = ,09$ ;  $p = ,09$ ). Thus, hypothesis 2a has to be rejected. Regarding hypothesis 2b, which assumes that higher levels of affective job insecurity are related to higher levels of strain-based life-to-work conflicts, I found a highly significant and relatively strong positive effect ( $\beta = ,29$ ;  $p = ,000$ ), thus supporting hypothesis 2b.

The moderation effect of the employment form with regard to the outcome of cognitive job insecurity on strain-based conflicts (hypotheses 5a and 5b) is not confirmed, because no significant effect or increase in the corrected  $R^2$  could be seen when the interaction variables are included in model 3.



	time-based conflict			
	work-to-life		life-to-work	
	$\beta$	standard error	$\beta$	standard error
<i>Model 1: control variables</i>				
gender	-0,10 *	0,05	0,02	0,05
age	-0,04	0,06	-0,12	0,06
relationship status	0,01	0,05	-0,10 *	0,05
number of children	0,01	0,05	0,17 **	0,05
working hours per week	0,32 ***	0,05	-0,06	0,05
income	-0,02	0,06	-0,04	0,06
dummy independent contractor	-0,06	0,10	0,13	0,10
dummy permanent employee	-0,02	0,09	0,00	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,09 ***		0,07 ***	
<i>Model 2: independent variables</i>				
cognitive job insecurity	-0,01	0,05	0,04	0,05
affective job insecurity	0,32 ***	0,05	0,20 ***	0,05
$\Delta R^2$ (corrected)	0,06 ***		0,02 ***	
<i>Model 3: interaction variables</i>				
cognitive JI*dummy independent contractor	-0,18 *	0,08	-0,04	0,09
cognitive JI*dummy permanent employee	-0,21 *	0,09	-0,08	0,09
$\Delta R^2$ (corrected)	0,01 *		0,00	
R <sup>2</sup> (corrected)	0,16		0,09	
F	8,21 ***		4,60 ***	
Note: n = 449; *p ≤ ,05 **p ≤ ,01 *** p ≤ ,001				
Standardized regression coefficients and standard errors are shown.				

**Tab. 6.4: Regression analyses for time-based conflicts**

The regression analyses for time-based conflicts are also highly significant for both directions ( $F = 8,21$ ;  $p = ,000$  for work-to-life conflicts, and  $F = 4,60$ ;  $p = ,000$  for life-to-work conflicts).

Hypothesis 3a assumed that cognitive job insecurity has an effect on time-based work-to-life conflicts. However, no significant effect could be found in the regression analysis ( $\beta = -,01$ ;  $p = ,82$ ) and thus hypothesis 3a is rejected. As suggested in hypothesis 3b, affective job insecurity is found to have a highly significant and relatively strong positive effect ( $\beta = ,32$ ,  $p = ,000$ ) on time-based work-to-life conflicts. Furthermore, the corrected  $R^2$  increases significantly from 10% to 16% ( $p = ,000$ ) Thus, hypothesis 3b is supported.

Regarding time-based life-to-work conflicts, no significant effect of cognitive job insecurity on (hypothesis 4a) can be detected ( $\beta = ,04$ ;  $p = ,50$ ) and thus hypothesis 4a has to be rejected. In contrast, hypothesis 4b, which as-

sumes an effect of affective job insecurity on life-to-work conflicts, was supported as a highly significant and relatively strong positive effect is found ( $\beta = .20$ ;  $p = .000$ ). There is also a highly significant increase in the corrected  $R^2$  (from 7% to 9%).

Concerning the moderation effect of employment form, different results were found with regard to the direction of conflicts. A significant and relatively strong moderating effect of the employment form was found for the influence of cognitive job insecurity on time-based work-to-life conflicts. However, when regarding the moderating effect, it becomes obvious that the effect is not as assumed in hypothesis 5c, but that temporary employees experience higher time-based work-to-life conflicts than the other two employment forms when confronted with cognitive job insecurity. Furthermore, no moderation effect was found for time-based life-to work conflicts, thus hypotheses 5c and 5d are also rejected.

## **6.5 Conclusion**

### **6.5.1 Discussion of Results**

The aim of this study was to investigate the relationship between job insecurity and work-life conflict. As research on this topic is rare, this is one of the first studies that analyzes this relationship. The results of this study contribute to the understanding of the relationship between these two constructs, which have both gained considerable attention in the last years.

As the results concerning work-life conflict differ considerably with regard to cognitive and affective job insecurity, my study shows that it is important to differentiate between these two dimensions of job insecurity when investigating potential outcomes. These results are consistent with earlier studies, which have shown that cognitive and affective job insecurity are two distinct constructs and thus also differ in their outcomes (e.g., Huang et al. 2010). These findings have implications for the literature on job insecurity, as most studies to date focus only on cognitive job insecurity (e.g., Ashford/Lee/Bobko 1989; Virtanen et al. 2001; Bernhard-Oettel/Sverke/De Witte 2005; Clark 2005; De Cuyper/De Witte 2007; De Cuyper/Notelaers/De Witte 2009). Therefore, these results support Huang et al.'s (2010) call for researchers to differentiate clearly between cognitive and affective

job insecurity and thus avoid combining them into one scale. The differences between the two dimensions of job insecurity also become apparent in the investigation of the relationship between job insecurity and work-life conflict. More specifically, as my results show, in contrast to hypotheses 1a, 2a, 3a and 4a, in which I assumed that cognitive job insecurity relates to various work-life conflict types, it does not relate to any of them. In contrast, affective job insecurity has a highly significant effect on all types of work-life conflict (hypotheses 1b, 2b, 3b, 4b). As the effect size and the increase in the corrected  $R^2$  indicate, affective job insecurity seems to considerably add to the explanation of variance of work-to-life conflicts. Similarly, affective job insecurity seems to have a relatively strong impact on life-to-work conflicts.

One possible explanation for the fact that any effect could be found for cognitive job insecurity is that especially for independent contractors and for temporary employees the probability of losing their job (cognitive job insecurity) might not be the crucial element of job insecurity as they can anticipate that their contract is ending (De Witte et al. 2010). However, as the results indicate, cognitive job insecurity also does not contribute to the explanation of the experienced work-life conflict of permanent employees. Thus, this phenomenon holds true for all of the three employment forms. Therefore, the crucial element of job insecurity might not be the perception of the probability of losing a job but the way individuals feel about the uncertainty. This emotional reaction is displayed by affective job insecurity as this dimension captures worries, anxiety and concerns regarding job insecurity. Accordingly, the experience of affective job insecurity leads to increasing work-life conflicts but not to the perception of cognitive job insecurity.

With regard to the moderating effects, the results show that the employment form does not moderate the effect of cognitive job insecurity on various dimensions of work-life conflict (strain-based conflicts and time-based life-to-work conflict), except for time-based work-to-life conflicts. This shows that, contrary to hypotheses 5a, 5b and 5d, the ‘objective’ security, which exists to different degrees in the considered employment forms, does not moderate the outcome of cognitive job insecurity with regard to work-life conflicts. However, for time-based work-to-life conflicts there is a modera-

tion effect in such that temporary employees experience higher conflicts with regard to this dimension than the other two employment forms when they perceive cognitive job insecurity.

One reason that no moderation effects were found for most of the work-life conflict dimensions might be the employment system in Germany. As other researchers have stated, the labor market in Europe is generally more regulated than in Australia, Canada and the US (e.g., Vosko 1998; De Cuyper et al. 2007). Among other things there is a relative strong social net of benefits for individuals who become unemployed. Therefore, it could be that the protective social security system in Germany means that the perceived probability of losing one's job does not result in stress or strain for individuals and thus cognitive job insecurity does not relate to strain-based work-life conflicts. Furthermore, the regulated labor market might be the reason why the outcome of cognitive job insecurity is similar for different employment forms and therefore no moderating effects appear with regard to the three considered employment forms.

However, the effect of cognitive job insecurity on time-based work-to-life conflicts is moderated by the employment form. One explanation as to why time-based work-to-life conflicts appear is that individuals might spend more time on work activities in order to prevent them from getting unemployed and therefore experience time-based conflicts but not strain-based conflicts. Another reason as to why cognitive job insecurity especially leads to time-based work-to-life conflicts for temporary employees might be the special situation in this sample. As the temporary employees that took part in my survey were younger on average in comparison to the other employment groups, it can be assumed that they were at the beginning of their career. This assumption is also plausible as there are relatively strict laws in Germany which only allow a work contract to be extended three times with a maximum duration of two years. Afterwards the employee cannot be offered a temporary contract again, but only a permanent work contract (or none). Therefore, temporary employment is often used by employers for individuals who are at the beginning of their career paths in order to test them. Therefore, when individuals are at the beginning of their career and are conscious of the fact that they need to perform well in order to convince

the employer of their skills or in order to create a good basis of employability for future employers, they might spend more time on work activities to form their career path, especially when they experience cognitive job insecurity.

Additionally, the results of this study illustrate that affective job insecurity is an important phenomenon, which explains a considerable amount of the variance of all considered dimensions of work-life conflict. Not surprisingly, as job insecurity occurs in the work sphere the effect is stronger for work-to-life conflicts. Nevertheless, as assumed in hypotheses 2b and 4b, also life-to-work conflicts are influenced by affective job insecurity. Thus, these findings illustrate that affective job insecurity is an important phenomenon, which considerably relates to work-life conflict due to its impact on all conflict dimensions.

Furthermore, an additional potential outcome of (affective) job insecurity has been identified by regarding work-life conflicts, which has rarely been considered in the literature to date. Furthermore, by differentiating the two dimensions of job insecurity as well as four types of work-life conflict, this study augments Klandermans et al.'s (2010) study, which has only considered cognitive job insecurity and did not differentiate various conflict dimensions. Also the use of multiple-indicator scales in this study adds to the literature as it accounts for the fact that they had been found to be a more accurate measurement for both job insecurity and work-life conflict (Sverke et al. 2002; Matthews 2010), and thus enables a more comprehensive analysis of the relationship between these two constructs.

### **6.5.2 Limitations and suggestions for future research**

Finally, limitations of the study and suggestions for future research should be mentioned. Although a total of 449 participants took part in this study, the generalizability of the results is difficult. This results, for example, from the heterogeneity in the sample. Only 57 temporary employees participated in this study and as mentioned above (6.5.1) they also had a different age structure compared to permanent employees and independent contractors. Thus, more research is needed in order to test the results of this study in a broader context. Further studies could also include additional employment groups, e.g. temporary employees who are employed by a third party, or

entrepreneurs in order to get a more comprehensive understanding of the specific effects of the employment form. Additionally, as this study was conducted in Germany, it would be interesting to look for differences in various countries as the results can differ due to legal factors. For instance, the social security system of a country can be a crucial factor for the perception and reaction to job insecurity. Therefore, studies which include workers from various countries can analyze if and how job insecurity and its outcomes differ across countries with distinct social security systems.

Another limitation of the study is the operationalization of 'objective' job insecurity. This was based on the contract form, the regularity of income, and the legal protection of the employment form. However, individuals with the same employment form do not necessarily have the same degree of 'objective' job security, e.g. due to their know-how, employability or other external factors. Therefore, these factors should also be included in future studies in order to investigate whether these factors moderate the effect of perceived (cognitive) job insecurity on different outcomes.

A further limitation is the cross-sectional design of the study which makes it impossible to draw conclusions about causality. Although the assumption that job insecurity might have an effect on work-life conflict was based on theoretical findings of the literature and it is not logical to suggest that work-life conflict affects job insecurity, longitudinal studies could add to the literature by analyzing causal relations (Antonakis et al. 2010, p. 1086).

Furthermore, the differences between cognitive and affective job insecurity with regard to outcome should be considered in future research. Several studies to date have only focused on cognitive job insecurity and neglect affective job insecurity. However, as the results of this study show, outcomes can vary depending on the dimension of job insecurity, and affective job insecurity seems to contribute much stronger to the outcome, at least in the case of work-life conflict. Therefore, future studies can investigate if these differences also hold true for other outcomes of job insecurity.

As the focus of this study was to investigate the relationship between job insecurity and work-life conflict, not all possible variables that influence work-life conflicts were included. However, the antecedents of work-life conflict are already well investigated (e.g., Byron 2005; Michel et al. 2011)

and therefore it was not the aim to identify all possible antecedents. Thus, only a relatively small amount of variance of the conflict dimensions is explained in this study (ranging from 9 to 19%). However, as this study shows that affective job insecurity contributes to a relatively large share to the explanation of variance, this construct should be included in future research on antecedents of work-life conflict.

## 7 **Managing work-life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors**<sup>7; 8</sup>

### 7.1 **Introduction**

Information and communication technologies (ICTs) have brought profound changes to the organization of work. With the help of different devices such as laptops, smartphones and tablet PCs, work can be done in any place and at any time (e.g. Felstead et al. 2005; Kaufman-Scarborough 2006; Hislop/Axtell 2007). Therefore, different work constellations, such as telework or nomad work, are possible, implying changes in the interaction between work and private life, and thus for the work-life boundaries (Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, p. 704).

Therefore, it is not surprising that the number of studies investigating the influence of ICTs on work-life boundaries has increased in the last years (e.g. Boswell/Olson-Buchanan 2007; Golden/Geisler 2007; Fenner/Renn 2010; Nansen et al. 2010; Hislop/Axtell 2011). However, several important aspects have not yet been tackled (see also Hislop/Axtell 2011): Some studies focus on examining how ICTs allow work to intrude into non-work hours by enabling extra work to be done from home (e.g. Boswell/Olson-Buchanan 2007, p. 593; Fenner/Renn 2010, p. 73). This perspective has two limitations. First, focusing on the question of how work intrudes into private life via ICTs does not take into account that private life can also intrude into work via ICTs. Second, these studies tend to conclude that ICTs allow work to intrude into private life which in turn leads to conflicts. However, this perspective portrays individuals as passive agents that are not able to actively shape their work-life boundaries. Hence, we lack knowledge to what extent individuals use ICTs to manage their work-life boundaries according to their own preferences. Recent work has taken this into account by investigating the tactics individuals use to manage their work-life boundaries (Golden/Geisler 2007; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Nansen et al. 2010; Hislop/Axtell 2011). However, these studies either do not explicitly focus

---

<sup>7</sup> Eine vorherige Fassung dieses Beitrags wurde bei der Zeitschrift *New Technology, Work and Employment* eingereicht und zur Publikation angenommen.

<sup>8</sup> Dieser Beitrag wurde auf dem 28. European Group for Organizational Studies (EGOS) Colloquium in Helsinki sowie auf dem 73. Annual Meeting of the Academy of Management (AOM) in Lake Buena Vista (Orlando) präsentiert.



on ICTs (Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, p.716), only focus on one technology (Golden/Geisler 2007; Wajcman/Bittman/Brown 2008; Hislop/Axtell 2011). As yet, the range of tactics that individuals can employ by using various ICTs has only been incompletely addressed. Furthermore, new ICTs, in particular those with mobile internet functions, have not yet been sufficiently considered. Golden and Geisler (2007) for instance examine the use of Personal Digital Assistants (PDAs) without an emailing or calling function. Thus, current mobile phones with the possibility to receive and answer calls or emails were not taken into account. Similarly, Hislop and Axtell (2011) or Wajcman/Bittman/Brown (2008) focus on the use of mobile phones without examining the simultaneous use of other devices. Therefore, although these studies provide important insights into the way individuals manage their work-life boundaries, they lack a comprehensive explanation of how various ICTs are used for boundary management.

Against this background, the aim of this paper is to analyze how individuals use various ICTs to manage their work-life boundaries. In order to provide a more comprehensive understanding of the ICT-mediated tactics individuals use to manage their work-life boundaries the following three aspects have been considered: (1) Individuals are portrayed as actively using different tactics to manage their work-life boundaries, thus making it possible to investigate how they use ICTs to manage these boundaries. (2) The use of ICTs is considered both during working time and during private time. Therefore, I not only consider that work can intrude into private life, but also that private life can interfere with work. (3) Different devices such as laptops, smartphones and tablet PCs are considered in the analysis. Thus, various tactics individuals employ when using different devices can be investigated.

In light of the increasing use of different ICTs and their influence on the interaction between work and private life it is important to understand how individuals are managing their work-life boundaries (Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, p. 704). By fostering a more comprehensive understanding of the ICT-mediated tactics individuals use to manage their work-life boundaries, this paper contributes to discussions about the influence of ICTs on work-life boundaries, the boundary work tactics individuals use and

work-life issues in general (Golden/Geisler 2007; Wajcman/Bittman/Brown 2008; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Hislop/Axtell 2011).

This paper draws on boundary theory (Nippert-Eng 1996; Ashforth/Kreiner/Fugate 2000; Clark 2000) for the investigation of work-life boundaries as it highlights the characteristics of boundaries between the spheres of work and private life and also emphasizes the way individuals can shape these boundaries (Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, p. 705-707). In order to generate an in-depth understanding of the processes under consideration (see Berg 2006), a qualitative approach has been chosen. As extreme cases provide a sharper view of relevant processes and are thus helpful to gain a deeper understanding of the topic investigated (see Eisenhardt 1989), I have chosen to focus on independent contractors, whose employment form and specific job characteristics imply both the possibility and need to organize work flexibly with the help of various ICTs.

This paper proceeds as follows: I illustrate key aspects of work-life boundaries in the next section (7.2). After describing the methodology (7.3), I present the findings of the study (7.4). In the last section (7.5) these findings and the contributions to the literature are discussed. This section ends by reflecting the limitations of this study and identifying areas for future research.

## **7.2 Conceptual understanding of work-life boundaries**

In order to investigate work-life boundaries, this paper draws on boundary theory as a lens to understand the interface between work and private life (Nippert-Eng 1996; Ashforth/Kreiner/Fugate 2000; Clark 2000). Boundaries in general define the perimeter and scope of a domain, e.g. a country, a role, a home or a workplace. Concerning boundaries between work and private life, boundary theory describes that influences from one sphere can enter the other one to a degree, which depends on the boundary's characteristics (Clark 2000, p. 756-758). In this paper 'work' is defined as gainful employment, in other words, physical or mental activity that is carried out for pay. In contrast, '(private) life' corresponds to the area of personal life outside of gainful employment, which is also often referred to as 'non-work' and includes personal relationships, family and leisure activities. This broader perspective accounts for criticism in the literature that the focus on

the spheres of work and family neglects men and women without caring responsibilities (Lewis et al. 2007; Fisher et al. 2009).

Boundaries are usually classified by their permeability and flexibility (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, p. 474; Clark 2000, p. 756-758). Permeability refers to the extent to which a boundary allows influences of one sphere to enter another. For example, boundaries are permeable when private calls are accepted when being at work or vice versa. Also thoughts and emotions can be seen as influences when they are allowed to enter the other sphere (Clark 2000, p. 756-757). The flexibility of a boundary is described by its ability to expand or contract to accommodate the demands of one sphere or the other (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, p. 474; Clark 2000, p. 757). For example, if individuals can choose their working hours, the temporal boundary between work and private life is flexible. Depending on the permeability and flexibility of boundaries, these two spheres are regarded as segmented or integrated. Integration is achieved when the boundaries between the spheres of work and private life are permeable and flexible. In contrast, when boundaries are impermeable and inflexible, segmentation takes place. However, integration and segmentation represent opposite ends of a continuum and individuals can strive for different degrees of integration or segmentation that lie between these two ends (Nippert-Eng 1996). In general, boundaries can be spatial, temporal or psychological (Clark 2000, p. 756-758).

Boundary theory also considers that individuals can do 'boundary work' which means that they use tactics to construct, dismantle and maintain these boundaries in order to achieve the desired style of work-life boundaries (Nippert-Eng 1996). However, individuals can only shape their work-life boundary to a degree depending on the structural characteristics and demands of these spheres as well as their power to negotiate these boundaries with other members of the sphere, for instance their supervisors at work (Clark 2000, p. 764). Therefore, individuals can be seen as active agents who shape their work-life boundaries (to a certain degree) by negotiations and social interactions among various agents over time (Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, p. 705). It might not always be possible to realise the desired arrangement of boundaries due to various demands of the spheres. However, individuals can influence their work-life boundaries

through different tactics. For instance, as the findings of this paper will show, individuals can actively choose how they use ICTs to shape and negotiate their boundaries.

### **7.3 Methodology and description of the study**

Following recommendations in the literature to use more qualitative methods to investigate the interface between work and life (e.g. Neal et al. 2006), because they allow a richer understanding of the processes under investigation (Lee 1999), I have adopted a qualitative approach with semi-structured interviews.

In order to gain a deeper insight into the relevant processes of the topic investigated, it is very helpful to consider extreme cases (Eisenhardt 1989). In the present case, this means that a population should be chosen for investigation, which is likely to face challenging influences on their work-life boundary due to their job characteristics and intensive use of ICTs. Based on these considerations, independent contractors were selected as interviewees. Independent contractors can be classified as an extreme case for investigating work-life boundaries due to their specific job characteristics: Independent contractors (in the following also referred to as contractors) are self-employed persons who do not have any employees. They thus work alone on a project-related basis for various clients, either parallel or in succession. The specifics of their work, their pay and other components of the assignment are regulated in a contract for work and services, or a service contract. Therefore, a contractor is not paid a fixed monthly income, but is compensated exclusively on the basis of the service provided (Kunda/Barley/Evans 2002, p. 238). As the work is not based on a typical contract of employment, the contractor is not directly subject to directives from the client during the actual project and working conditions are agreed flexibly within the limits of the contract. The contractor has leeway in terms of hours of work and location. However, besides offering flexibility, self-employed workers at the same time face constraints due to their project work and their clients' needs (Tremblay/Genin 2010). Contractors are confronted more quickly and more often with new workplaces, conditions and locations due to their project work (e.g. Henninger/Gottschall 2007; Süß/Kleiner 2010). This implies both the possibility and need to organize

work flexibly with the help of various ICTs, which in turn can have various implications for the work-life boundary. Project work and the necessity to fulfil the needs of their clients, for instance constant availability, confronts contractors with complex situations to manage their boundaries (see also 2.1.3). However, due to their self-employment contractors might have more leeway than employees to manage their work-life boundaries. These constraints and possibilities of independent contractors make them a case for obtaining rich and interesting data about how individuals shape their work-life boundaries.

I collected data using semi-structured interviews, as they offer a structured way of data collection while allowing to pursue emerging themes in greater detail and thus provide a deeper insight into the relevant topics. I conducted 20 interviews with independent contractors from the IT and media sector from January to March 2012. These two sectors were chosen as they represent the two major sectors in Germany in which independent contractors work (2.2.2). Contractors were contacted through notices in professional networks. Ten of the contractors worked in the IT sector and ten in the media sector. In order to gain insights into different life arrangements, I tried to interview male and female contractors of different age groups and family situations from each sector. However, as there are few women working in the German IT sector (upon request the biggest online platform for IT-contract workers in Germany, GULP, stated that women represent a proportion of just 7,2%), I interviewed only two women and eight men from the IT sector. In the media sector five female and five male contractors were interviewed. An overview of the demographic data of the interviewees is presented in table 7.1. All interviews were conducted by the author and lasted an average of 45 minutes. Each interview was tape recorded and transcribed verbatim. As the interviews were conducted with German contractors, the transcripts are in German. The quotes that are presented in this paper were translated into English with the help of German and English native speakers, in order to ensure that the translation is as proximate to the original as possible.

Code	Gender	Age	Tenure	Number of children	Family status
M1	m	43	15	1	married
M2	f	43	10	2	relationship
M3	f	46	7	0	relationship
M4	f	41	18	3	married
M5	f	31	12	0	single
M6	m	25	4	0	relationship
M7	m	30	3	0	single
M8	f	29	3	0	relationship
M9	m	54	15	0	married
M10	m	31	8	0	relationship
I1	f	47	7	0	married
I2	f	49	10	2	married
I3	m	38	5	3	married
I4	m	28	5	0	relationship
I5	m	43	6	0	relationship
I6	m	56	7	4	relationship
I7	m	41	4	3	married
I8	m	36	4	0	single
I9	m	45	20	2	married
I10	m	51	6	1	married

*Note:* The code for the interviewees was based on the sector they work in: contractors from the media sector were coded M1 to M10, those from the IT sector I1 to I10.

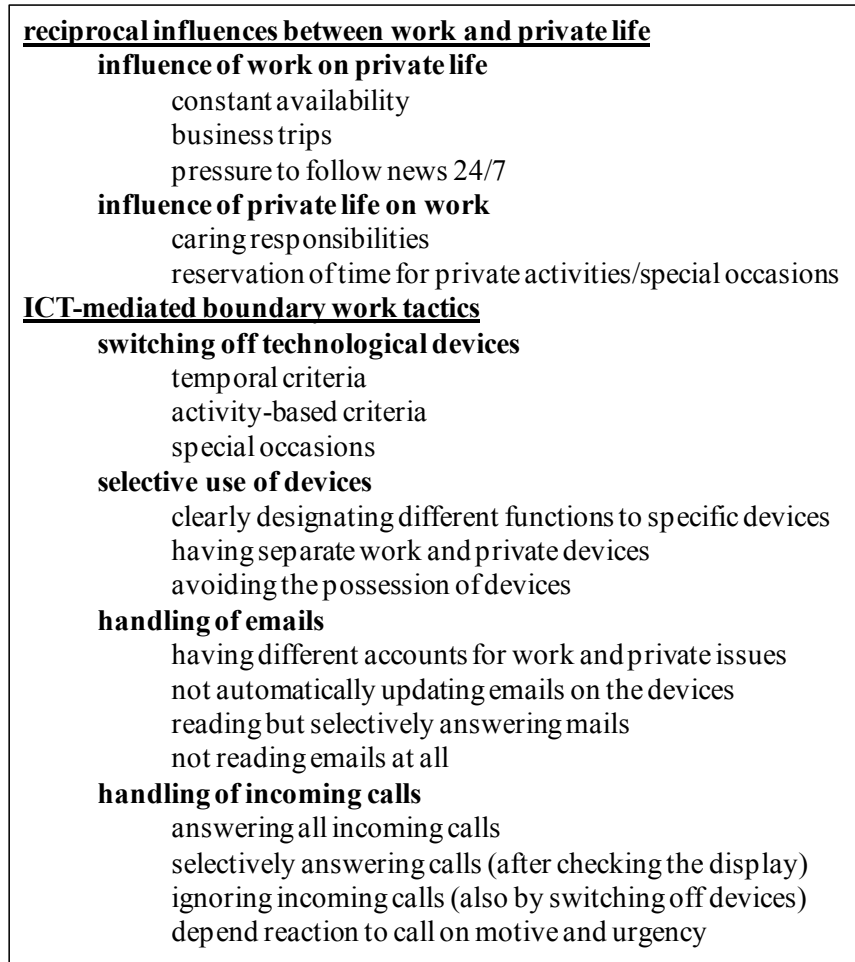
**Tab. 7.1: Demographic data of the interviewees**

As a starting point for my interview guideline, I reviewed existing guidelines with similar research questions (e.g. Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Barley et al. 2011). This helped to determine which important aspects have so far received little attention. On this basis, I developed a new guideline. Several pre-tests were conducted to analyze whether the questions were understandable and whether important aspects have not been considered. The guideline was revised according to the feedback. The interview guideline comprised different groups of questions. At the beginning of the interview, the contractors were asked to describe their general work and life situation

in order to gain an overview of their general situation. The following questions asked for contractors' segmentation/integration preferences and how work and private life influence each other. Subsequently, contractors were asked which steps they take to realize their desired boundary style. In this context the use of ICTs, e.g., the reaction to incoming calls when in the other life sphere, was also considered. Finally, socio-demographic data and other general information were collected (age, gender, marital status, number of children, tenure, average weekly working hours, income).

Content analysis was used to analyse the interviews and to identify reoccurring patterns in the data (Berg, 2006; Miles and Huberman, 1994; Mayring 2008). Applying a process of open coding, codes were derived inductively from the data. The coding process involved reading all transcripts and categorizing units of text by assigning codes. Units of text could comprise a word, sentence, paragraph or passage. Following Mayring (2008), the assigned codes were bundled with regard to contents and summarised in a category system (see figure 7.1).

With regard to the ICT-mediated boundary work tactics it has to be mentioned that these categories are partially overlapping and some boundary work tactics can also be used in combination. However, regarding each of them separately provides valuable insights into the way individuals manage their boundaries. Thus they were coded separately and are described in detail in section 7.4.2.



**Fig. 7.1: Category system of the qualitative content analysis**

The qualitative text analysis software MAXQDA was used during the coding process and the subsequent analysis in order to keep track of the codes, to better find linkages between the codes, to analyse various text units assigned to one code, and to perform text searches.

## **7.4 Findings**

### **7.4.1 Reciprocal influences between work and private life**

To investigate reciprocal influences between work and private life, contractors were asked how work demands influence their private life and vice versa. The interviewees mentioned various work-related aspects that influence their private life, including temporal influences, constant availability, pressure to follow news 24/7 and business trips. Of course, these aspects did not apply to all interviewees in the same manner. For some contractors, a temporal influence was given due to long working hours and the necessity to work in the evening or at weekends. Although the work of independent



contractors cannot be regarded as a nine to five job and therefore evenings and weekends can be working time while private time can also be spent during the day (Tietze/Musson 2003, p. 441), the necessity to work in the evening or at the weekends was seen as an intrusion as the contractors mentioned that it prevented them from undertaking activities with friends and family. This was also connected to their need to be flexible. Some mentioned that they had to be constantly available in order to react spontaneously to incoming assignments. This applied especially to contractors in the IT sector who needed to be available in case of technical problems:

*“Problems don’t just crop up during regular working hours. They just occur when they occur. So it’s a bit difficult to leave work and you’re pretty much always on stand-by. And this also means that work is somehow existent 24/7.” (I5)*

However, also contractors from the media sector mentioned that their clients expected them to be available:

*“Constant availability is something required from almost everyone and it’s almost impossible to escape from it.” (M9)*

Mobile ICTs provided the possibility to access information from everywhere and at any time. For contractors working in the media sector in particular, this resulted in pressure to keep up-to-date with the news around the clock. This affected the work-life boundary as contractors followed the news using media services, email and twitter during time that was actually devoted to private activities. However, this was not seen negatively by all contractors as they mentioned that being up-to-date was also of personal interest to them and not only a requirement of their work. The idea of constant availability which is enabled by ICTs is also referred to as a state of “connectivity” to work when being in the sphere of private life (Besseyre des Horts et al. 2011, p. 27).

Business trips were also mentioned as influencing work-life boundaries because they resulted in absence from home. Where a project was some distance away, this meant an absence of several days. This spatial separation was seen negatively and contractors used ICTs in order to stay in contact with family and friends. The case of not being physically present but using

ICTs to coordinate various issues of this context is also referred to as managing ‘absent presence’ or ‘connected presence’ (Gergen 2002; Licoppe 2004).

Depending on their family situation, contractors mentioned different influences on work-life boundaries that resulted from private life. Those who had family responsibilities mentioned a huge temporal impact such that working time was structured according to family needs.

*“[Everyday life] is structured according to the children. When they go to school in the morning, we also need to get up. Afterwards, when the other family members are gone, there is a time slot, my main working hours, where I work. In the afternoon everyone arrives home again and then activities take place which need to be supported or conducted.” (I3)*

As this quote from a male contractor illustrates, the necessity to arrange work according to family needs not only applies to women. By structuring everyday life quite strictly into working time and family time, a temporal separation between these two spheres was realised. In contrast to the temporal separation, family responsibilities resulted in spatial integration in those cases where contractors integrated their office in their home to be available for family issues. Contractors without family responsibilities did not perceive a great influence of private life on work issues, unless they needed to reserve time for private activities or special occasions.

In general, the interviewees had different segmentation and integration preferences. While most of them wished to have clear boundaries, some did not want to separate between work and private life. Others had preferences lying between these two extremes; they preferred a different permeability of boundaries depending on the situation. These preferences are also reflected in the boundary work tactics described in the next section.

#### **7.4.2 ICT-mediated boundary work tactics**

##### **7.4.2.1 Switching off technological devices**

Some interviewees consciously switched off their technological devices to prevent ICT-mediated influences from one sphere to the other. Although some used this tactic to prevent private influences via ICTs at work, it was

mostly used to prevent ICT-related influences of work into private life. Findings show that criteria, which contractors used to decide when to switch off their devices, are temporal, activity-based or related to special occasions.

One temporal criterion mentioned by contractors as to when to switch off their technological devices is when they felt that they had worked enough and wanted to spend some time in the private sphere. Some contractors defined time blocks when they were available for work and switched off their devices otherwise:

*“I think this is a question of how you structure your day-to-day work. Because I don’t need to answer the phone if I don’t want to. I don’t have to constantly read my emails. (...) This constant availability is not necessary. Well, I often don’t carry my smartphone with me at the weekend or I even switch it off.” (I3)*

*“When I decide that I have worked enough (...), I switch off the devices [laptop and mobile phone] and don’t look at them anymore.” (I9)*

While these quotes show that ICTs are switched off when contractors finish work, this can be seen as a boundary work tactic as this is an active action in order to prevent work-related interruption when being in the private work sphere. In contrast, other contractors did not switch off their devices when they had finished their work tasks and thus were available for person from the work sphere when being in the private sphere. Thus, switching off devices was a tactic intended to create a temporal boundary. Furthermore, interviewees also mentioned that they set a psychological boundary by doing so. Especially in those cases where contractors had different devices for work and their private life, switching off the work device helped them to disconnect psychologically from work. As one contractor illustrated, she disconnected from work once she switched off her laptop. Work was psychologically tied to her laptop and the business emails that she received on it. Switching it off enabled her to “pack work into a box and put it somewhere else and open it again at a later time” (M8). Another contractor described this boundary using more drastic words by saying that his client “is dead for me so to speak” (I3) once he switched off his work laptop. In contrast to the idea of connectivity (Besseyre des Horts et al. 2011, p. 27),

switching off the devices represents the idea of disconnectivity, which helped to also disconnect mentally from work. In some cases contractors needed to work on the clients' site and used the clients' technological devices to access internal systems and also to receive internal emails. Therefore, when they finished work, they had a temporal and also a spatial boundary by leaving the technological devices at work.

For other contractors the decision to switch off their devices also depended on the activity they were involved in. This applied both to work-related and private activities:

*“I am available (...) when I’m not in the production [of a film] or thinking about a manuscript. In those cases I might switch off the mobile phone even for two hours, because I just don’t want to be disturbed.” (M1)*

This tactic was used not only to draw boundaries between work and private life but also between different activities within one sphere. By switching off his mobile during specific work activities and after regular working hours he was not available for private or other work issues.

Other contractors did not switch off their devices in daily routine but only on special occasions. These included private festivities, holidays or when doing sports. A contractor who mentioned that he usually feels he has to keep up-to-date and therefore constantly follow news and social media, tries to avoid doing so during holidays:

*“I consciously try (...) not to be online when I’m on holiday. I have realised how difficult this is because I’m used to being up-to-date, constantly available and an active social network user. So it was a big step to withdraw from this digital world. I saw it as a first step and I think it’s good. (M7)*

This quote illustrates that disconnectivity from work is seen as a way to draw clear (psychological) boundaries between the spheres of work and private life. Similarly, another contractor mentioned that it was very important for her to avoid looking at her laptop and hence thinking about her work during holidays. She wanted to go on holiday and just do nothing for two

weeks. But she didn't dare to do so because she was afraid of missing a project offer. So she preferred not to go on holiday at all:

*“I know people who say ‘Take your computer with you and go on holiday somewhere’. I also know people who do that, they virtually continue working on holiday. But this is not how I understand holidays. Other people might have a different view, but for me it isn't a holiday just because I change location.” (11)*

Interestingly she also mentioned that she would not change anything in her day-to-day life and that she even appreciated that her work and private life were temporally and spatially intermingled during the day. This enabled her to do different private things or to take private calls in-between her work activities. What she considered to be important is that she could mentally disconnect from work in the evening, which she said was not a problem for her. This example shows that boundary preferences not only differ between people but that also one person can have diverging preferences in different situations. Also it becomes evident that individuals can be segmentors and integrators at different levels (temporal, spatial and psychological) at the same time.

#### **7.4.2.2 Selective use of devices**

Another tactic that emerged from the interviews were attempts to structure boundaries by the selective use of devices. This can be done by using only certain devices and clearly designating the different functions to those devices, having separate work and private devices or by not possessing specific devices.

Some contractors restricted their availability to particular devices. One important issue in this case was communicating this to clients:

*“Well, I said very clearly to the client: ‘(...) if there are some problems, then please do not wait, then I'm available 24/7. But it needs to be urgent. And, please do not send emails. Because this channel is crowded and if I start reading emails it's difficult to stop again.’ So, for me mobile phones and short messages are devices for emergencies.” (15)*

This quote illustrates that restricting modes of availability is a tactic to structure work-life boundaries if this is communicated clearly to the client. It enabled the contractor to avoid reading work emails during his private time. At the same time he was available for his clients via mobile phone in case of emergency. Therefore, on the one hand this tactic aimed to keep work out of the private sphere. On the other hand, boundaries are permeable to a certain degree as availability is ensured for urgent situations and represents an uncontrollable influence.

Designating different functions to specific devices can also be applied to structure the way private life can access work. One contractor (M10), who was not available for private calls at work because he could not pick up the phone during his radio show, had agreed with friends and family that they send short messages.

Having separate work and private devices can also be a tactic to draw clear boundaries between these two spheres. The interviews revealed that some individuals had two laptops in order to be able to switch off their work-related device in their free time and vice versa. For contractors who worked in a home-office it was helpful to have two different landline numbers, one for the home-office and one for private issues. In that way they could classify incoming calls as work-related or private ones and decide whether to answer them. Another tactic was to differentiate between the landline number and mobile phone number. Those with a landline number in their home-office gave this number to clients and in some cases used call forwarding to their mobile phone. In contrast, some contractors kept their landline number for private issues and only gave their mobile number to clients:

*“I’m available on my mobile phone. I keep my landline number for private issues. So I usually don’t give it to clients.” (M10)*

Another tactic that became apparent in the interviews was avoiding the possession of specific devices. Almost half of the interviewees did not have a smartphone which is quite surprising in their occupational field. Several contractors mention that not having a smartphone was a conscious decision:

*“Well, we have consciously decided not to have a smartphone. But I don’t think we can keep this up much longer. (...) It surely also has*

*advantages in some cases but at the moment the disadvantages outweigh them. Therefore, at present we still try to keep our private sphere.” (M9)*

*“I don’t have a smartphone, although I’m working in the IT sector, because I don’t want to receive and check my emails 24/7. For me this is almost slavery (...) you see people in a restaurant and every five minutes they look at their smartphone. I think that this is a force that you don’t realise yourself and I don’t want to get into that.” (I1)*

As these quotes illustrate avoiding the possession of a smartphone can be seen as a boundary work tactic. However, this was considered as somehow problematic, because having a smartphone and being online were increasingly expected by their clients.

One of the reasons for not having a smartphone seems to be to keep business emails out of private life. In general, the findings of this study suggest that the handling of emails – via smartphone and also via other devices – is another tactic for boundary work.

The boundary work tactics described above were usually employed to limit ICT-mediated intrusion of the other life sphere. Nevertheless, some interviewees mentioned that the use of ICTs helped them to reconcile the two life spheres by integrating them. For instance, for some contractors ICTs removed the spatial boundary between work and private life as it enables them to work at home. This spatial integration of work and private life facilitated caring for children or the accomplishment of various private duties and responsibilities.

*“This [work] takes place here, at my house. I used to separate that a while ago. I moved my work out of here and rented an office. I appreciated that a lot for a while but then at some point of time I didn’t. I think it was when our child was born; I found that it was better to work from home again. So now everything is much more intermingled again. But I see that positively now.” (M1)*

Furthermore, also in those cases where spatial boundaries were existent, ICTs played an essential role in reconciling the two spheres. For instance, during business trips ICTs allowed the contractors to stay in contact with

friends and family. During private time, ICTs enabled them to be flexibly involved in private activities because they knew that they were available if something urgent happened at work.

#### **7.4.2.3 Handling of emails**

Concerning the handling of emails, the tactics used for boundary work ranged from having different accounts, not automatically updating emails on the devices, to not reading emails at all or reading but selectively answering emails.

Some contractors chose not to automatically update their emails on their smartphone. Instead they only updated them when they wanted to read emails.

*“Smartphone and tablet PC are set on pull. This means that I have to say explicitly ‘Get the newest emails now’. And that really is a conscious process I have to do. Furthermore I have two email accounts, one for private emails and one for business emails, so that I can also differentiate.” (I5)*

This contractor also decided not to read business emails in his private time because he did not want to ‘carry his work around in his head’. Therefore this kind of strict separation was seen as a tool to mentally disconnect from work. Another tactic some contractors employed was to read emails but only selectively answer them:

*“It is almost a seamless transition to quickly read emails in the evening. But, as mentioned before, it can then take half a day or a whole day until they’re answered.” (M2)*

It becomes apparent that a different degree of intrusion is associated with reading and answering emails. Thus, boundaries were permeable enough to allow receiving emails but were impermeable to a certain degree as they restricted an active reaction unless the email was urgent.

#### **7.4.2.4 Handling of incoming calls**

The handling of incoming calls is another boundary work tactic which sheds light on the way individuals manage their work-life boundaries. In general, three different ways of reacting to incoming calls were evident. First, indi-



viduals answered all incoming calls. Second, they selectively decided which calls to answer by checking the display. Third, individuals ignored phone calls by not answering them and/or switching off their devices.

Regarding business calls during private time the majority of the interviewees would generally pick up the phone:

*“I always pick up the phone, even if it is just in order to say ‘This is not a good time to talk, can I call back later?’” (I7)*

However, as this quote illustrates, picking up the phone does not mean that individuals stop their private activities. The interviewees mostly said that they had clear rules for prioritising. So, if it was their private time, they picked up the phone to see who was calling and to check the urgency of a call. If it was not urgent, individuals mostly delayed the call and continued their private activity:

*“Of course, generally, I pick up the phone. But nevertheless we don’t quit our activity. My family would be really upset if I did (...), you can’t do that, that really destroys it [family life]. I know that from many years’ experience and I really do differentiate strictly. So, something really important must happen [to interrupt the activity], and that doesn’t happen very often” (M4)*

Again, this quote shows that a different degree of permeability is associated with answering incoming calls and reacting to it. Not every call was seen as an intrusion into the private sphere. Not by ignoring them, but by choosing how to react to incoming business calls, individuals restricted the intrusion of work into private life. Prioritising played an important role in this case.

Some contractors prioritised even before picking up the phone. They decided whether to answer the phone depending on the name appearing on the display:

*“When I see who is calling on the display, it might be that I ignore the call. When I’m not in the mood to answer, I let the person talk on my mailbox and then check it. In that case I simply avoid direct conversation. But I don’t ignore that completely. I check my mailbox and then I decide how to react.” (M5)*

Therefore, selectively answering the phone can be seen as a boundary work tactic because individuals decide consciously who is allowed to cross the boundary. Few contractors completely ignored incoming business calls; usually their devices were also switched off. This prohibited work to intrude into their private life via ICTs.

Where answering private calls during working time was concerned, contractors also chose between answering all calls, selectively answering or ignoring them at all. However, most of them answered all calls. Some did not see this as a problem due to their flexible working hours. They did not feel disrupted by the ICT-related intrusion of the other life sphere; some even saw it as a pleasant excuse to have a break. Others, however, tried to keep the conversation as short as possible:

*“Basically I take the hours that are earmarked for work quite seriously. They are not consultation hours [for friends and family].” (M2)*

This contractor had designated clear time slots for work. These were the hours when her child was at a day-care centre. But also contractors without childcare responsibilities clearly prioritised work and tried to delay private calls:

*“In this case [as opposed to business calls during private time] I have to say that my reaction is different. So it can happen that I say: ‘I really don’t have time now, I have to work and I will call back’. That’s because work is work for me and private issues don’t belong there.” (M6)*

This quote illustrates that the degree of permeability of work-life boundaries can also differ depending on the direction. It might be that individuals have a permeable boundary for ICT-mediated influences from work during their private time but impermeable boundaries for private influences during working time or vice versa. Table 7.2 visualizes how each interviewee reacted to incoming business and private calls.

	business calls during private time			private calls during working time		
	answering all calls	selectively answering calls	not answering calls	answering all calls	selectively answering calls	not answering calls
M1			■	■		
M2	■			■		
M3	■			■		
M4		■			■	
M5		■		■		
M6	■			■		
M7	■				■	
M8	■			■		
M9	■			■		
M10	■					■
I1		■		■		
I2		■			■	
I3	■			■		
I4		■		■		
I5	■			■		
I6	■			■		
I7	■			■		
I8		■			■	
I9			■	■		
I10			■	■		

**Tab. 7.2: Handling of incoming calls**

These findings show that individuals can use different tactics depending on the direction of influence. Most interviewees always answered the phone, regardless of whether it was a business or private call (M2; M3; M6; M8; M9; I3; I5-I7). But, as the quotes mentioned above illustrate, answering the phone is not automatically an indicator of completely permeable boundaries. In most cases these contractors decided how to react to calls by weighing up the reason for the call and the priority of their private activity. Thus, for these contractors boundaries were permeable enough to allow incoming calls. However, they were impermeable in the sense that they did not allow for a disruption of the private activity, unless it was urgent.

Some contractors first checked the display and then decided whether to answer the phone. Therefore, by selectively answering the phone, they decided which kind of intrusion via ICT was allowed to cross the work-life boundary.

For other contractors the tactic of how to handle incoming calls differed regarding the direction of influence. In some cases the boundary was impermeable for business calls during private time but permeable for private

calls during working time (M1; I9; I10). This kind of work-life boundaries was achieved by their boundary work and thus was according to their preferences. Another contractor (M10) also had diverging work-life boundaries with regard to the direction of influence. However, this kind of work-life boundaries wasn't intended by the contractor but resulted from the specifics of his work at the radio. More specifically, he was not able to answer private calls during working time when he was "on air" with his radio show.

Overall, the finding that work-life boundaries can differ with regard to the direction of influence suggests, that it is too simplistic to classify individuals as segmentors or integrators due to the fact that in some cases it is important to differentiate between both directions. Additionally, the findings illustrate that it cannot be assumed that ICTs automatically cause work to intrude into private life as this can be limited by the tactics individuals employ. As a result, it is also possible that work is not allowed to intrude into private life by means of ICTs, while the other direction (intrusion of private life into work) is permitted.

In general, these findings show how various tactics can be used to achieve diverse degrees of permeability of the work-life boundaries with regard to the direction of influence.

### **7.5 Discussion of the results and conclusions**

The findings of this study reveal several important aspects of work-life boundaries, particularly with regard to ICTs and therefore contribute to the literature in a number of ways:

The findings of this study show that both work and private life can influence each other via ICTs. Studies only focussing on one-way influences of work intruding private life (e.g. Boswell/Olson-Buchanan 2007; Fenner/Renn 2010) are extended by examining reciprocal influences between work and private life. However, the findings also illustrate that these influences do not automatically intrude from one sphere into the other but are mediated by the way individuals use ICTs. In my study it has been examined how individuals handle incoming influences (via calls or emails) from the other sphere during working time and private time. Findings suggest that individuals use different boundary work tactics and therefore actively decide whether to

allow, restrict or completely avoid these influences. By examining the use of ICTs during working time and private time, this study provides a more comprehensive understanding about how ICTs influence work-life boundaries and how ICT-mediated tactics are used for boundary work.

Findings also show that boundaries can differ in their degree of permeability according to the tactics employed. For instance individuals can completely ignore influences from the other sphere and switch off devices to create impermeable boundaries. In contrast they can allow these influences, which results in permeable boundaries. However, these are only the two ends of a continuum and different constellations of semi-permeable boundaries are also possible. In this context, the findings also reveal that tactics and the resulting degrees of permeability can differ with regard to the direction of influence (work to private life and private life to work). Individuals can have diverging preferences according to the direction of influence and thus use different tactics. Therefore, individuals may have permeable boundaries concerning ICT-mediated influences for private issues occurring in the work sphere. In contrast, the boundary for work-related influences to intrude private life (via ICTs) can be impermeable. Also boundaries can be semi-permeable for one direction and impermeable/permeable for the other. This suggests that various boundary styles are possible regarding these different degrees of permeability for each direction of interaction between work and private life. In addition, individuals cannot be simply classified as segmentors or integrators, because diverging preferences with regard to the direction of influences need to be considered. This observation extends the understanding of how ICT-mediated boundary tactics are used and how various boundary styles are realised.

As the description of these tactics in the preceding sections illustrates, boundary work tactics can be multifunctional by addressing different levels of work-life boundaries. They can be used to create or abolish temporal, psychological or spatial boundaries between work and private life. By employing tactics to restrict or avoid influences via ICTs from one sphere while being in the other, temporal boundaries are constructed. Different tactics can also be used to separate mentally between these two spheres. Although there has been some valuable work with regard to the management

of temporal boundaries of individuals who work from home (and thus have blurred spatial boundaries) (e.g. Tietze/Musson 2003; Richardson 2011), the different functions of boundary work with regard to the temporal, spatial or psychological level have not been fully considered so far. Therefore, this study adds to the literature by showing that boundary work tactics can address one or several of these three boundary levels at the same time and that boundaries can have a different degree of permeability at the same time with regard to these levels. For instance, individuals can have permeable work-life boundaries on the spatial level if they work in at home, but impermeable work-life boundaries on the temporal level by defining strict time slots for work-related and private activities. At the same time work-life boundaries might be permeable on the psychological level if individuals keep thinking about family issues when being at work.

In addition, while there are some valuable studies that examine the management of work-life boundaries by individuals (e.g. Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Richardson 2011), this literature lacks an explicit focus on the use of various ICTs. However, ICTs have become one of the key instruments that individuals use as part of their daily activities, in both the work and the private spheres. On the one hand ICTs facilitate the intrusion of one sphere into the other; on the other hand they provide individuals with the possibility to actively manage their work-life boundaries. For instance, with the help of ICTs individuals can decide whether to work from their office, from home or from somewhere else (see also Tietze/Musson 2002; Richardson 2011) and thus shape their spatial work-life boundary. In this study various ICT-mediated tactics are identified by examining how individuals use ICTs to shape their work-life boundaries. This extends earlier work, for instance of Kreiner/Hollensbe/Sheep (2009) and Richardson (2011), who show that individuals actively use boundary work tactics to shape their boundaries, by focussing on the use of ICTs and identifying ICT-mediated boundary work tactics. Other existing studies that have considered the individual use of ICTs to manage work-life boundaries remain incomplete because they tend to focus only on one specific technology and the simultaneous use of several ICT-related devices is thus neglected (Golden/Geisler 2007; Besseyre des Horts et al. 2011; Hislop/Axtell 2011). However, these studies have provided valuable insights, which has contrib-

uted to the conceptual understanding of how individuals use ICTs and which changes occur to work-life boundaries due to the use of ICTs. The tactics identified in my study therefore extend earlier work by providing a more complete understanding about how individuals make use of various devices to actively shape their work-life boundaries. Moreover, this extends studies which have investigated how individuals shape their boundaries in their daily interaction between work and private life but did not focus explicitly on the use of ICTs (Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Richardson 2011).

In summary, findings suggest that various aspects have to be considered when investigating the influence of ICTs on work-life boundaries:

- It has to be taken into account that ICTs not only allow for intrusions from work to private life but also from private life to work. Thus, reciprocal influences via ICTs have to be considered.
- Work-life boundaries can differ in their degree of permeability according to the tactics employed (permeable; semi-permeable or impermeable).
- Boundary work tactics and the resulting degrees of permeability can differ with regard to the direction of influence (work to private life and private life to work).
- Boundary work tactics can address different boundary levels (spatial, temporal, psychological).
- Individuals use various ICTs in their daily activities. Thus, for a comprehensive view of ICT-mediated boundary work tactics it is important to consider multiple devices.

Thus, this study offers a conceptual starting point for future research in this field.

Finally, it is important to acknowledge the limitations of my study. This research focused on independent contractors as an extreme case. However, due to the relatively small number of interviews (20) and the focus on two sectors (IT and media), future research is needed to elaborate and refine the findings presented here. Although the investigation of independent contractors offered a good insight into the way individuals use various tactics for

shaping work-life boundaries, studies using other samples could enrich this research stream. Such studies could focus on other occupations, including other knowledge-intensive workers but also non-professional workers. In this context, different methodological approaches of qualitative and quantitative nature can be used to attain more comprehensive insights. Additionally, longitudinal studies can be used in order to analyse how tactics change over time because this methodology offers the possibility to examine causalities (Antonakis et al. 2010, p. 1086). For instance, some interviewees in my sample mentioned how their boundary preferences and boundary work tactics changed after the birth of their children. Thus, longitudinal studies can contribute to the literature of work-life boundaries by examining which reasons or which life events usually lead to changing preferences with regard to the work-life boundaries.

Also it is important to link research on work-life boundaries, in particular regarding boundary work tactics, to other related research streams, for instance work-life conflict and work-life enrichment. Extant literature already links the degree of permeability of work-life boundaries to work-life conflict (e.g. Jackson 2002; Kreiner 2006; Fenner/Renn 2010, p. 73; Powell/Greenhaus 2010), but the possibility of individuals to shape their work-life boundaries is not considered. As the findings of this study suggest, individuals use various tactics in order to shape their work-life boundaries according to their preferences. Therefore, it has to be examined under which conditions and to what extent boundary work tactics can foster work-life enrichment and reduce work-life conflict.



## Appendix

### Interviewleitfaden

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Gespräch nehmen.

Dieses Interview ist Teil meiner Doktorarbeit, die ich an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf schreibe. In diesem Interview, das in etwa 30 Minuten dauern wird, möchte ich mich gerne mit Ihnen darüber unterhalten, wie Sie Berufliches und Privates koordinieren und inwieweit Sie verschiedene Informations- und Kommunikationstechnologien (z. B. Handy bzw. Smartphone, Laptop, Tablet PC) dafür nutzen. Dabei geht es mir um Ihre persönliche Sichtweise und ich möchte Sie bitten, so ehrlich wie möglich zu antworten.

Sie können sich sicher sein, dass das Gespräch absolut vertraulich und anonym behandelt wird. Um das Gespräch auswerten zu können, muss ich es aufzeichnen. Die Aufzeichnung wird selbstverständlich nicht an Dritte weitergegeben und dient ausschließlich meinen Forschungszwecken.

- 1. Wie bereits eingangs erwähnt, interessiert mich die Frage, wie Sie Ihr Berufs- und Privatleben koordinieren. Damit ich Ihre Situation besser einschätzen kann, möchte ich Sie bitten, mir zunächst etwas zu Ihrem beruflichen und privaten Alltag zu erzählen.**
- 2. Inwieweit berühren sich Berufs- und Privatleben?**
  - a. Trennen Sie gedanklich, räumlich oder zeitlich zwischen diesen Bereichen oder treffen Sie da keine Unterscheidung?
  - b. Können Sie mir einige Beispiele dafür nennen?
- 3. Beschreiben Sie mir bitte, wie das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatem für Sie idealerweise aussehen würde.**
  - a. Welche Dinge unternehmen Sie, um das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben nach Ihren Vorstellungen zu gestalten?
  - b. Inwieweit gelingt es Ihnen, Ihre Arbeit und Ihr Privatleben gemäß Ihrer Idealvorstellung zu trennen bzw. zu vereinen?
- 4. Inwieweit beeinflussen Anforderungen Ihrer Arbeit Ihr Privatleben?**
  - a. Wie äußert sich das? Gibt es bestimmte Technologien, die hier eine Rolle spielen?

- 5. Inwieweit beeinflussen Anforderungen aus Ihrem Privatleben Ihr Arbeitsleben?**
  - a. Wie äußert sich das? Gibt es bestimmte Technologien, die hier eine Rolle spielen?
- 6. Nun möchte ich Sie bitten, sich vorzustellen, dass Sie einen beruflichen Anruf oder eine berufliche Email bekommen, während Sie mit Ihrer Familie oder mit Freunden etwas unternehmen. Was machen Sie?**
  - a. Was empfinden Sie, wenn Sie die Anrufe annehmen/Emails beantworten bzw. wenn Sie dies nicht machen?
  - b. Wie reagiert Ihr Umfeld darauf?
- 7. Wie ist es in der umgekehrten Situation: Was machen Sie, wenn Ihre Familie oder Freunde Sie kontaktieren, während Sie arbeiten?**
  - a. Was empfinden Sie, wenn Sie die Anrufe annehmen/Emails beantworten bzw. wenn Sie dies nicht machen?
  - b. Wie reagiert Ihr Umfeld darauf?
- 8. In den letzten Jahren sind einige neue, mobile Informations- und Kommunikationstechnologien, wie z. B. Laptops, Smartphones, Tablet PCs auf den Markt gekommen. Welche Technologien nutzen Sie beruflich? Welche privat?**
  - a. Was hat sich konkret verändert seitdem Sie diese Technologien nutzen? Können Sie mir bitte einige Beispiele nennen?
  - b. Welchen Einfluss hat das auf Ihr Arbeits- und Privatleben gehabt?
- 9. An welchen Orten erledigen Sie Ihre Arbeit?**
  - a. Welche Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen Sie hierbei bzw. wie erledigen Sie Ihre Arbeit mithilfe dieser Technologien?
- 10. In welchen Situationen empfinden Sie Informations- und Kommunikationstechnologien als Segen? In welchen als Fluch?**
  - a. Bitte nennen Sie mir einige Beispiele.

Vielen Dank, damit sind wir schon fast am Ende des Interviews angekommen. Ich habe noch einige abschließende Fragen zu Ihrer Person.

**Fragen zur Person**

Was ist die Bezeichnung Ihres Berufes?

---

In welchem Bereich arbeiten Sie?

IT:

- Beratung und Consulting
- Forschung und Entwicklung
- Service und Support
- Softwareprogrammierung
- Administration
- Sonstige (\_\_\_\_\_)

Medien:

- Zeitungen, Zeitschriften und Verlage
- Rundfunk
- Fernseh/Film
- Internet
- Sonstige (\_\_\_\_\_)

Wie lange arbeiten sie als Freelancer? \_\_\_\_\_ Jahre

Wie alt sind Sie? \_\_\_\_\_ Jahre

Ihr Geschlecht?

- weiblich  männlich

Wie ist Ihr Familienstand?

- alleinstehend
- verheiratet/in fester Beziehung lebend
- Kinder (Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder: \_\_\_\_\_)  
Haushaltsgröße (Anzahl der Personen/Haushalt): \_\_\_\_\_.

Welche Schulabschluss haben Sie?

---

Welchen berufsqualifizierenden Abschluss (z.B. Fachausbildung, Studium) haben Sie?

---

Welche weiteren Qualifikationen haben Sie?

---

Wie hoch ist Ihr durchschnittliches jährliches Bruttoeinkommen?

- unter 20.000 Euro
- 20.000 – 40.000 Euro
- 40.000 – 60.000 Euro
- 60.000 – 90.000 Euro
- 90.000 – 160.000 Euro
- über 160.000 Euro

## 8 Schlussfolgerungen

### 8.1 Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von Beschäftigungsform und Work-Life-Conflict

Work-Life-Conflict ist in der Literatur ein viel diskutiertes Thema (vgl. z. B. Allen et al. 2000; Byron 2005; Ford/Heinen/Langkamer 2007; Amstad et al. 2011; Michel et al. 2011). Jedoch fokussierte die bisherige Literatur hauptsächlich auf Normalarbeitsverhältnisse, so dass nicht untersucht wurde, inwieweit sich für Personen, die in einer flexiblen Beschäftigungsform tätig sind, Spezifika hinsichtlich des empfundenen Work-Life-Conflicts ergeben. Daher werden die Diskussionen zu Work-Life-Conflict durch die Analysen zum Work-Life-Conflict von Freelancern um eine zusätzliche Perspektive erweitert. Dieser Fokus erlaubt eine differenzierte Analyse der Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts, die aus den Spezifika der Beschäftigungsform Freelance resultieren. Die bereits vereinzelt zu findenden Diskussionen, dass die Spezifika flexibler Beschäftigungsformen Auswirkungen auf individueller Ebene haben (vgl. z. B. Kastner 2004; Davis/Kalleberg 2006; Süß/Kleiner 2007; Ashford/Georg/Blatt 2007) werden daher um empirische Erkenntnisse zu dem Work-Life-Conflict von Freelancern erweitert.

Die gewonnenen Erkenntnisse zum empfundenen Work-Life-Conflict von Freelancern sind aufgrund der weiter steigenden empirischen Relevanz dieser Beschäftigungsform bedeutsam. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu den spezifischen Einflussfaktoren der Beschäftigungsform Freelance auf den Work-Life-Conflict sind vor allem vor dem Hintergrund der negativen Auswirkungen eines Work-Life-Conflicts auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Gesundheit (vgl. Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161) wichtig.

Die in dieser Arbeit erfolgten Analysen zum Work-Life-Conflict von Freelancern verdeutlichen, dass die für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen erforschten Ergebnisse zu Work-Life-Conflict nicht ohne Weiteres auf Freelancer übertragbar sind: In den Analysen zu den Einflussfaktoren auf den Work-Life-Conflict von Freelancern (vgl. 5) zeigte sich zwar, dass – ähnlich zu den Ergebnissen für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen

(vgl. z. B. Byron 2005, S. 185; Michel et al. 2011) – die Arbeitszeit einen wesentlichen Einflussfaktor des empfundenen Work-Life-Conflicts darstellt. Im Gegensatz dazu wurde jedoch bei anderen Einflussfaktoren, die einen erhöhten Work-Life-Conflict von Normalbeschäftigten erklären, ein gegenteiliger Effekt für Freelancer festgestellt: So nimmt beispielsweise der empfundene Work-Life-Conflict bei Freelancern mit steigendem Einkommen ab (vgl. 5), während er bei Normalbeschäftigten mit steigendem Einkommen zunimmt (vgl. z. B. Byron 2005, S. 185). Für weitere Einflussfaktoren, die für Normalbeschäftigte diskutiert werden, wie z. B. die Anzahl der Kinder (vgl. Byron 2005, S. 185; Michel et al. 2011), konnte kein Effekt für Freelancer festgestellt werden (vgl. 5). Diese Ergebnisse erweitern daher bisherige Diskussionen zum Work-Life-Conflict von Personen in Normalarbeitsverhältnissen und verdeutlichen, dass Analysen zu Work-Life-Conflict unter Berücksichtigung der Spezifika der Beschäftigungsform, wie sie hier am Beispiel von Freelancern erfolgt ist, stattfinden sollten.

Die Analysen zeigen des Weiteren, dass die für Normalbeschäftigte erforschten Einflussfaktoren lediglich einen relativ geringen Anteil der Varianz von Work-Life-Conflict erklären (vgl. 5). Dies verdeutlicht, dass die bestehende Forschung zu den Einflussfaktoren von Work-Life-Conflict (vgl. z. B. Byron 2005; Michel 2011) für Individuen in flexiblen Beschäftigungsformen um weitere Einflussfaktoren erweitert werden muss. Wie aus den Analysen in Kapitel 6 entnommen werden kann, ist Jobunsicherheit ein solcher Einflussfaktor. Insbesondere die affektive Jobunsicherheit zeigte einen relativ starken Einfluss auf den Work-Life-Conflict (vgl. ausführlich 8.2) und sollte daher Berücksichtigung in zukünftigen Studien zum Work-Life-Conflict von flexibel Beschäftigten finden.

Die Ergebnisse zum Work-Life-Conflict von Freelancern bereichern des Weiteren wissenschaftliche Diskussionen über die Auswirkungen von flexibler Beschäftigung auf individueller Ebene (vgl. Gottschall/Voß 2003; Keller/Seifert 2007; Jánky 2010), die bisher hauptsächlich auf die gesundheitlichen Folgen der flexiblen Beschäftigung fokussierten (vgl. z. B. Becke 2007; Siebecke 2010), um die Untersuchung der Auswirkungen auf den Work-Life-Conflict. Da die Beschäftigungsform Freelance in der Literatur als Prototyp für flexible bzw. marktförmige Beschäftigung angesehen wird

(vgl. Clasen 2008, S. 1; Süß/Haarhaus 2012, S. 31), liefert diese Arbeit wichtige Ansatzpunkte für die Untersuchung des Work-Life-Conflicts von anderen flexiblen Beschäftigungsformen.

## **8.2 Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von Jobunsicherheit und Work-Life-Conflict**

Sowohl die wissenschaftlichen Diskussionen zu Jobunsicherheit als auch die zu Work-Life-Conflict haben in den letzten Jahren zugenommen (vgl. Greenhalgh/Rosenblatt 2010; Klandermans et al. 2010; Amstad 2011; Michel et al. 2011). Durch die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Jobunsicherheit und Work-Life-Conflict wird ein Beitrag zu beiden Literatursträngen geleistet, da dieser Zusammenhang bisher nicht bzw. nur am Rande (vgl. Klandermans et al. 2010) betrachtet wurde. Diese Dissertation knüpft an diese Forschungslücke an und liefert empirische Ergebnisse zu den Zusammenhängen dieser beiden Konstrukte (vgl. 6). Die Erforschung dieser Zusammenhänge ist relevant, da aufgrund der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte tendenziell immer mehr Individuen Jobunsicherheit erfahren (vgl. z. B. Keller/Seifert 2007; Cheng/Chan 2008; Greenhalgh/Rosenblatt 2010; Klandermans et al. 2010) und daher Erkenntnisse zu den Auswirkungen dieses Konstrukts wichtig sind.

Die quantitative Studie in Kapitel 6 zeigt, dass neben den bereits erforschten Auswirkungen von Jobunsicherheit, wie z. B. Arbeitszufriedenheit, Commitment, Leistung und Gesundheit (vgl. Sverke et al. 2002; Cheng/Chan 2008), auch ein wesentlicher Einfluss von affektiver Jobunsicherheit auf den Work-Life-Conflict besteht. Die Analysen zeigen, dass affektive Jobunsicherheit einen relativ großen Anteil der Varianz des Work-Life-Conflicts erklärt. Allerdings ist hier eine differenzierte Betrachtung entscheidend. Die kognitive und affektive Dimension der Jobunsicherheit haben unterschiedliche Effekte auf den Work-Life-Conflict. Während bei kognitiver Jobunsicherheit kein Effekt auf den Work-Life-Conflict festzustellen war, zeigte sich ein signifikanter und relativ starker Einfluss von affektiver Jobunsicherheit auf sämtliche untersuchte Konfliktdimensionen.

Diese Ergebnisse bereichern die Literatur zu Jobunsicherheit in mehrerer Hinsicht: (1) Die Ergebnisse verdeutlichen den Differenzierungsbedarf hinsichtlich der Dimensionen von Jobunsicherheit. Während in bisherigen Stu-

dien hauptsächlich die kognitive Jobunsicherheit betrachtet wurde (vgl. Sverke et al. 2002; De Witte 2005; Lee et al. 2008), zeigen die Ergebnisse, dass auch die Inklusion der affektiven Jobunsicherheit – wie bereits auch in anderen Beiträgen (vgl. Huang et al. 2010) gefordert – notwendig für eine umfassende Betrachtung des Konstrukts ist. (2) Ferner zeigen die Ergebnisse, dass die beiden Dimensionen separat voneinander betrachtet und nicht in einer Skala gemeinsam abgefragt werden sollten (vgl. auch Huang et al. 2010). (3) Weiterhin wird die Forschung zu Jobunsicherheit erweitert, indem der Work-Life-Conflict, neben den bereits vielfach erforschten Auswirkungen, wie z. B. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit oder Organisationales Commitment (vgl. Sverke et al. 2002, S. 244-245; Cheng/Chan 2008, S. 283), als eine weitere potenzielle Konsequenz von Jobunsicherheit identifiziert wird.

Die Literatur zu Work-Life-Conflict wird erweitert, indem mit Jobunsicherheit ein zusätzlicher Einflussfaktor identifiziert wird, der bisher in der Forschung nicht berücksichtigt wurde. Der ermittelte zusätzliche Erklärungsgehalt hinsichtlich der Varianz von Work-Life-Conflict zeigt, dass eine Inklusion dieser Variable für Studien zu den Antezedenzen von Work-Life-Conflict bedeutsam ist. Die Relevanz der Betrachtung dieser Variablen begründet sich des Weiteren darin, dass durch die Flexibilisierungstendenzen des Arbeitsmarktes tendenziell immer mehr Personen von Jobunsicherheit betroffen sind (vgl. z. B. Keller/Seifert 2007; Cheng/Chan 2008; Greenhalgh/Rosenblatt 2010; Klandermans et al. 2010) und daher Auswirkungen auf den Work-Life-Conflict zu vermuten sind.

### **8.3 Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von Beschäftigungsform und Work-Life-Boundaries**

In der wissenschaftlichen Literatur zu Work-Life-Boundaries wird u. a. diskutiert, dass durch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt und die sich daraus ergebenden flexiblen Beschäftigungsformen eine zunehmende Vermischung der Bereiche Arbeit und Privatleben stattfindet (vgl. Gottschall/Voß 2003; Ashford/George/Blatt 2007, S. 81). Dies wird in der Regel damit begründet, dass Personen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen zunehmend selbstverantwortlich ihre persönlichen Ressourcen und Kompetenzen koordinieren müssen, sowie durch die Übernahme von mehr Eigenverantwortung sich



gedanklich stärker und auch außerhalb der „üblichen“ Arbeitszeit mit ihrer Arbeit beschäftigen (vgl. Kastner 2004; Ashford/George/Blatt 2007; Clasen 2008, S. 37-45).

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die Aussage, dass flexible Beschäftigungsformen zu einer zunehmenden Vermischung von Arbeit und Privatleben führen, nicht pauschal getroffen werden kann. Vielmehr muss hier differenziert werden: (1) Vor allem Medienfreelancer berichten, dass sich Arbeit und Privatleben stark beeinflussen und dass sie daher keine klare Grenze zwischen diesen Bereichen ziehen können. Die Vermischung spiegelt sich auch darin wider, dass sie häufig am Wochenende oder am Abend, was ursprünglich private Zeit darstellte, arbeiten (vgl. 4). (2) Anhand der geführten Interviews mit IT- und Medienfreelancern wurde jedoch auch deutlich, dass eine Vermischung von Arbeit und Privatleben keinen Automatismus darstellt und demnach nicht für alle Freelancer zutrifft. So berichten einige Freelancer, dass sie die Flexibilität ihrer Beschäftigungsform durchaus auch dafür nutzen, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen (vgl. 4). Insofern kann die Literatur, die davon ausgeht, dass durch flexible Beschäftigungsformen, wie z. B. Freelance, eine stärkere Vermischung von Arbeit und Privatleben erfolgt (vgl. z. B. Gottschall/Voß 2003; Ashford/George/Blatt 2007, S. 81), nur teilweise bestätigt werden.

Darüber hinaus wird die Vermischung von Arbeit und Privatleben in wissenschaftlichen Diskussionen in der Regel als problematisch eingestuft, da davon ausgegangen wird, dass dadurch zunehmend ein Work-Life-Conflict empfunden wird (vgl. z. B. Jackson 2002; Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 600-602; Fenner/Renn 2010, S. 73; Powell/Greenhaus 2010). Die hier durchgeführten Studien verdeutlichen jedoch, dass dies nicht zwangsläufig der Fall ist. Für einige Freelancer erleichtert sogar die Vermischung der beiden Bereiche die Erfüllung der Verpflichtungen im Berufs- und Privatleben. In Analogie dazu wird eine Segmentation der Bereiche nicht in jedem Fall als positiv wahrgenommen. Diese wird von Individuen als negativ bewertet, wenn sie nicht aufgrund der eigenen Präferenzen zu Stande gekommen ist, sondern wie beispielsweise bei einigen IT-Freelancern aus der mehrtägigen Abwesenheit durch entfernte Projektstandorte resultiert (vgl. 4). Auch die quantitativen Analysen zum Zusammenhang von Work-Life-Boundaries

und Work-Life-Conflict von Freelancern (vgl. 5) verdeutlichen, dass keine pauschalen Aussagen hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen einer realisierten Segmentation oder Integration der Lebensbereiche und dem Work-Life-Conflict getroffen werden können. Demnach wurde kein Einfluss von einer Segmentation oder Integration der Grenzen auf zeit- und stressbasierte Konflikte gefunden. Dahingegen zeigen die Analysen, dass Bestrebungen der Freelancer, zwischen den Bereichen Arbeit und Privatleben zu trennen, zu erhöhten verhaltensbasierten Konflikten führen. Gründe für dieses Ergebnis können in den Spezifika der Beschäftigungsform Freelance liegen. Die bei vielen Freelancern vorhandene ständige Erreichbarkeit oder die Arbeit am Wochenende, die zu einer Vermischung der Bereiche Arbeit und Privatleben führt, wird von einigen Freelancern als Bestandteil ihrer Beschäftigung angesehen (vgl. 4). Dementsprechend können Bestrebungen, Grenzen zwischen den Bereichen zu ziehen, zu einem erhöhten Konfliktempfinden (Work-Life-Conflict) führen. Diese Ergebnisse verdeutlichen daher den Differenzierungsbedarf hinsichtlich der Bewertung einer Integration oder Segmentation von Arbeit und Privatleben. Infolgedessen kann der in der Literatur getroffenen Aussage, dass eine Vermischung von Arbeit und Privatleben zu Work-Life-Conflict führt (vgl. z. B. Jackson 2002; Boswell/Olson-Buchanan 2007, S. 600-602; Fenner/Renn 2010, S. 73; Powell/Greenhaus 2010), nicht pauschal zugestimmt werden.

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Zusammenhang von Beschäftigungsform und Work-Life-Boundaries differenziert zu betrachten ist. Zwar trifft die Aussage, dass flexible Beschäftigungsformen eine Vermischung von Arbeit und Privatleben fördern, auf einige Freelancer zu. Für andere Freelancer bietet die Beschäftigungsform jedoch auch die Möglichkeit, klare Grenzen zwischen den beiden Bereichen zu ziehen. Auch die Bewertung einer Segmentation oder Integration von Arbeit und Privatleben ist unter Berücksichtigung der individuellen Situation zu treffen. In diesem Zusammenhang sind vor allem die Präferenzen der Individuen bezüglich der Grenzgestaltung sowie die verfolgten Handlungsstrategien (vgl. insbesondere 7) für differenzierte Aussagen zu Work-Life-Boundaries zu berücksichtigen. Diese Arbeit erweitert die Literatur zu Work-Life-Balance, indem unterschiedliche Handlungsstrategien identifizieren werden, die Individuen zur Gestaltung ihrer Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben nutzen (vgl. 7).

Insbesondere der Umgang mit IuK-Technologien ist in diesem Zusammenhang relevant (vgl. ausführlich 8.4). Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass Individuen nicht in jedem Fall durch Handlungsstrategien die von ihnen präferierten Grenzen realisieren können. Wie in Kapitel 4 deutlich wurde, können „Idealvorstellung“ und „Realität“ durchaus unterschiedlich sein. Demnach bietet sich nicht für sämtliche Freelancer die Möglichkeit, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben durch entsprechende Handlungsstrategien zu gestalten. In einigen Fällen verhindern die Spezifika der Beschäftigungsform, dass die Grenzen nach den eigenen Präferenzen gestaltet werden können.

#### **8.4 Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion über den Zusammenhang von IuK-Technologien und Work-Life-Boundaries**

Die Forschung zu Work-Life-Boundaries ist noch relativ jung (vgl. Ashforth/Kreiner/Fugate 2000; Clark 2000; Kossek et al. 2006; Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009). Daher ist diese Facette der Work-Life-Balance noch nicht umfassend erforscht. Gleichzeitig bedingen neue, mobile IuK-Technologien Veränderungen in der Interaktion von Arbeit und Privatleben, deren Auswirkungen auf die Work-Life-Boundaries zu untersuchen sind (vgl. Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, S. 704). Diese Dissertation leistet daher einen wichtigen Beitrag zur Erschließung dieser bisher nur unzureichend erforschten Zusammenhänge.

In den Diskussionen zu den Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben wird in der Regel kritisiert, dass aktuelle IuK-Technologien zu einer ständigen Erreichbarkeit und folglich zu einer stärkeren Vermischung der beiden Bereiche führen (vgl. Chesley et al. 2003; Towers et al. 2006; Tacke/von der Oelsnitz 2009). Dabei wurde bislang nicht hinreichend erforscht, welche Präferenzen Individuen bezüglich der Grenzgestaltung haben und inwieweit sie aktiv die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben durch eine bewusst differenzierte Nutzung von IuK-Technologien formen können. Die Fähigkeit von Individuen, aktiv ihre Grenzen durch Handlungsstrategien zu gestalten, wird zwar vereinzelt in der wissenschaftlichen Diskussion (vgl. z. B. Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009; Hislop/Axtell 2011) berücksichtigt, die Nutzung aktueller IuK-Technologien wird jedoch lediglich am Rande betrachtet (vgl. Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009) oder es findet keine umfassen-

de Untersuchung statt, da der Fokus auf eine bestimmte Technologie gelegt wird (vgl. Golden/Geisler 2007; Wajcman/Bittman/Brown 2008; Hislop/Axtell 2011). Die in Kapitel 7 beschriebene Studie beschränkt sich daher nicht auf eine bestimmte IuK-Technologie, sondern trägt durch eine Inklusion verschiedener, von Individuen genutzter IuK-Technologien zu einer intensiveren und realitätsnäheren Untersuchung der Handlungsstrategien bei. Die Auswertung dieser Interviewstudie zeigt, dass Individuen durch einen bewussten Umgang und beispielsweise selektiven Gebrauch von IuK-Technologien diverse Handlungsstrategien verfolgen, um die Durchlässigkeit ihrer Grenzen zu gestalten. Daher wird die in der Regel getroffene Annahme, dass IuK-Technologien per se zu einer stärkeren Vermischung von Arbeit und Privatleben führen, nicht bestätigt, da Individuen aktiv durch ihren Umgang mit diesen IuK-Technologien ihre Grenzen formen.

Die Analysen in dieser Dissertation zeigen des Weiteren, dass die in der Literatur erfolgte Unterscheidung zwischen einer vorliegenden Segmentation oder Integration der Bereiche Arbeit und Privatleben zu kurz greift. Vielmehr kann die Durchlässigkeit der Grenzen je nach der Richtung des Einflusses (von der Arbeit auf das Privatleben oder umgekehrt) variieren: Beispielsweise können Individuen den Einfluss der Arbeit auf das Privatleben durch klare Grenzen beschränken, während sie Einflüsse aus dem Privatleben auf die Arbeit uneingeschränkt zulassen. Daraus wird deutlich, dass Individuen gleichzeitig – abhängig von der Richtung des Einflusses – eine Segmentation und eine Integration verfolgen können.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit, dass Individuen den Einfluss von der Arbeit auf das Privatleben bzw. umgekehrt durch Handlungsstrategien unterschiedlich stark beschränken. Dadurch werden unterschiedliche Durchlässigkeitsgrade hinsichtlich der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben erreicht, die exemplarisch in permeabel (hohe Durchlässigkeit), semi-permeabel (moderate Durchlässigkeit) oder impermeabel (keine Durchlässigkeit) eingeordnet werden. Diese Erkenntnisse erweitern daher die Literatur zu Work-Life-Boundaries und liefern wichtige Ansatzpunkte für zukünftige Studien. Die Diskussionen über eine zunehmende Vermischung von Arbeit und Privatleben durch die Nutzung von IuK-

Technologien (vgl. Chesley et al. 2003; Towers et al. 2006; Tacke/von der Oelsnitz 2009) wurden insofern um eine empirische Studie erweitert, die zeigt, dass eine Betrachtung und Beurteilung der Grenzen unter Berücksichtigung der Handlungsstrategien von Individuen erfolgen muss und keine pauschalen Aussagen darüber getroffen werden können, dass IuK-Technologien zu einer Vermischung von Arbeit und Privatleben führen.

### **8.5 Gesamthafte Betrachtung der Beiträge zur wissenschaftlichen Diskussion zu Work-Life-Balance**

Gesamthafte betrachtet, wird die wissenschaftliche Diskussion zu Work-Life-Balance durch die vorliegende Dissertation um differenzierte Erkenntnisse erweitert, die mithilfe vier neuer empirischer Studien mit verschiedenen Schwerpunkten und unterschiedlichen Forschungsdesigns gewonnen wurden. Wie in den vorherigen Kapiteln dargestellt, wurden in diesen Studien diverse Facetten der Work-Life-Balance sowie deren Zusammenhänge mit sozioökonomischen und technologischen Veränderungen erforscht. Die Fokussierung auf einzelne Zusammenhänge sowie Facetten war bedeutsam, um die jeweiligen Spezifika des betrachteten Forschungsgegenstands zu durchleuchten. Dadurch wurden verschiedene Zusammenhänge erforscht und infolgedessen differenzierte Erkenntnisse gewonnen, die einen Beitrag zu unterschiedlichen Strängen der wissenschaftlichen Diskussion leisten (vgl. 8.1-8.4).

Durch den in dieser Arbeit verfolgten „Mixed-Methods“-Ansatz wurden sowohl qualitative (vgl. 4; 7) als auch quantitative Forschungsmethoden (vgl. 5; 6) verwendet. Daher konnten die spezifischen Vorteile der jeweiligen Forschungsmethode (vgl. z. B. Lamnek 2005, S. 276-279; Atteslander 2010, S. 13) genutzt werden, um den in dieser Arbeit fokussierten Forschungsgegenstand aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Dies erlaubte eine detailliertere Erforschung der Zusammenhänge zwischen den sozioökonomischen sowie technologischen Veränderungen und den verschiedenen Facetten der Work-Life-Balance als es durch die Nutzung einer einzelnen Forschungsmethode möglich wäre (vgl. Lamnek 2005, S. 291; Creswell/Clark 2007, S. 5).

Darüber hinaus ergibt sich durch die zeitlich nacheinander stattfindende Datenerhebung und -analyse der vier Studien ein Mehrwert hinsichtlich der

Erkenntnisgewinnung, da die Studien so aufeinander aufbauten und die in vorherigen Studien identifizierten Forschungslücken behandelten. So wurden auf Basis der explorativen, qualitativen Forschungsstudie (vgl. 4) Annahmen generiert, die in der darauffolgenden quantitativen Studie (vgl. 5) überprüft wurden. Der in dieser quantitativen Studie identifizierte Forschungsbedarf, dass weitere Einflussfaktoren, insbesondere vor dem Hintergrund der spezifischen Arbeitsbedingungen von flexibel Beschäftigten, in die Betrachtung des Work-Life-Conflicts von Freelancern einfließen müssen (vgl. 5), wurde in einer anschließenden quantitativen Studie (vgl. 6) durch den Einbezug von Jobunsicherheit in die Analysen des Work-Life-Conflicts aufgegriffen. Die aus den Studien in Kapitel 4 und 5 generierten, teilweise divergierenden Ergebnisse hinsichtlich der Work-Life-Boundaries von Freelancern, flossen in die nachfolgende qualitative Studie (vgl. 7) mit ein, die sich einer intensiven Erforschung der Facette Work-Life-Boundaries widmete.

Vor diesem Hintergrund lässt sich festhalten, dass diese Arbeit durch die Untersuchung verschiedener Forschungsfragen mittels zeitversetzter, qualitativer und quantitativer Forschungsstudien einen wesentlichen Beitrag zur differenzierten Erforschung der Auswirkungen von sozioökonomischen und technologischen Veränderungen geleistet und infolgedessen verschiedene Literaturstränge um wichtige Erkenntnisse erweitert hat (vgl. 8.1-8.4).

## **8.6 Implikationen für die Praxis**

Die Praxisrelevanz dieser Dissertation bzw. das Interesse der breiten Öffentlichkeit an Work-Life-Balance wird vor allem durch zahlreiche Artikel zu diesem Thema in den Massenmedien unterstrichen. Beispielsweise lassen sich allein bei einem Blick auf die Web-Seiten von Spiegel Online folgende Schlagzeilen aus jüngster Zeit finden: „Work-Life-Balance: Karriere? Ohne uns!“ (20.07.2012), „Beruf und Privates – Unternehmen scheuen flexible Arbeitsmodelle“ (25.07.2012), „Erreichbarkeit: Freizeit und Arbeit verschmelzen immer mehr“ (16.08.2012), „Work-Life-Balance – In der Freizeit auf dem Kriegspfad“ (16.09.2012), „Studie zur Familienpolitik: Eltern scheitern an Work-Life-Balance“ (09.04.2013). Auch eine Vielzahl an Praxisstudien wie der jüngst erschienene „AOK-Fehlzeiten-Report 2012“ (vgl. Badura et al. 2012) oder der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und

Arbeitsmedizin herausgegebene „Stressreport Deutschland 2012“ (vgl. Lohmann-Haislah 2012) adressieren das Thema Work-Life-Balance und warnen vor negativen Folgen, die aus dem zunehmenden Stress im Arbeitsleben sowie der Unvereinbarkeit von Arbeit und Privatleben resultieren.

In diesem Zusammenhang sind die in dieser Arbeit gewonnen Erkenntnisse über die Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts von Freelancern (vgl. 4-6) sowie die Identifikation von Handlungsstrategien hinsichtlich der Grenzgestaltung (vgl. 7) bedeutsam, um verschiedene Handlungsempfehlungen zur Reduzierung des Work-Life-Conflicts sowie zur Gestaltung der Work-Life-Boundaries zielgerichtet zu entwickeln. Die Relevanz dieser Erkenntnisse wird zudem dadurch unterstrichen, dass dauerhaft bestehende Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigen und somit eine Bedrohung für die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit darstellen (vgl. Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161). Daher sollte die Vermeidung bzw. Reduzierung solcher Konflikte ein wesentliches Anliegen von Freelancern sein. Da der Fokus dieser Arbeit auf Freelancer und demnach auf der individuellen Ebene lag, werden im Folgenden Handlungsempfehlungen für Freelancer entwickelt:

In dieser Dissertation wurde deutlich, dass eine hohe Anzahl an Arbeitsstunden einen wesentlichen Einflussfaktor auf Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben für Freelancer darstellt (vgl. 5). Eine Ursache für ein hohes Arbeitspensum liegt vermutlich darin, dass Freelancer unter dem Druck stehen, die Aufträge der Kunden in einer bestimmten Zeitspanne zu erfüllen, um ihr Einkommen zu sichern. Die Annahme von möglichst vielen Aufträgen trägt zwar kurz- bis mittelfristig zu einer Steigerung des Einkommens bei, jedoch kann dies langfristig negative gesundheitliche Folgen für den Freelancer bedeuten, wenn durch eine hohe Arbeitsbelastung der empfundene Work-Life-Conflict gesteigert wird (vgl. z. B. Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161). Der langfristige Erhalt der Gesundheit ist bedeutsam, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit des Freelancers und letztendlich das wirtschaftliche Überleben zu sichern. Eine selektive Annahme von Projekten kann diese

Problematik entschärfen, sofern dies vor dem Hintergrund der finanziellen Situation des Freelancers möglich ist.

Beeinträchtigungen der Gesundheit führen bei Freelancern unmittelbar zu Einkommensverlusten, da aufgrund ihrer Selbstständigkeit in der Regel keine Krankheitsregelungen mit den Auftraggebern erfolgt. (Eine Ausnahme stellen feste freie Mitarbeiter dar; vgl. 2.2.1). Wie die Ergebnisse dieser Dissertation verdeutlichen, führen diese fehlenden Krankheitsregelungen und der bestehende Arbeitsdruck dazu, dass einige Freelancer auch in Krankheitsfällen ihre Arbeit fortsetzen (vgl. 4.3.3.3). Solch ein Umgang mit Krankheitsfällen verschärft die gesundheitlichen Folgen, die aus Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben resultieren (vgl. z. B. Kossek/Ozeki 1998, S. 142-144; Allen et al. 2000, S. 286-301; Amstad et al. 2011, S. 158-161). Freelancer sollten daher Regelungen für Krankheitsfälle schaffen, evtl. durch die Organisation einer gegenseitigen Unterstützung in einem Netzwerk mit anderen Freelancern.

Ein weiteres Ergebnis der empirischen Studien ist, dass ein hohes Einkommen Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben verringert (vgl. 5). Mithilfe eines hohen Einkommens können zum einen finanzielle Reserven gesichert werden, die beispielsweise eine selektive Projektannahme ermöglichen. Zum anderen ermöglicht es externe Dienstleistungen zur Unterstützung bei häuslichen oder familiären Aufgaben in Anspruch zu nehmen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erleichtern. Eine Einkommenssteigerung ist nicht ohne Weiteres durch Freelancer selbst realisierbar, da ihr Einkommen durch ihre Selbstständigkeit den Marktschwankungen unterliegt bzw. von der Auftragslage abhängig ist. Dennoch können Freelancer ihre Verhandlungsposition gegenüber Auftraggebern beispielsweise durch die Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, z. B. durch die Erlangung von Nischenwissen, verbessern (vgl. Kunda/Barley/Evans 2002, S. 254). Dies ist vor allem für Freelancerinnen mit jungen Kindern relevant, da diese insbesondere mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben konfrontiert sind (vgl. 5). Ein hohes Einkommen bietet demnach die Möglichkeit, externe Dienstleistungen zur Unterstützung bei häuslichen oder familiären Aufgaben in Anspruch zu nehmen und dadurch Konfliktpotenziale zwischen Arbeit und Privatleben zu reduzieren.



Auch Jobunsicherheit spielt im Hinblick auf Work-Life-Conflict eine bedeutende Rolle (vgl. 6). Insbesondere die affektive Jobunsicherheit, d. h. die emotionale Reaktion auf die Wahrnehmung von Jobunsicherheit, führt zu einem erhöhten Konfliktempfinden. Eine Möglichkeit, diese emotionale Reaktion abzuschwächen, sind individuelle Vorsorgemaßnahmen, wie z. B. finanzielle Absicherungen, da dadurch die Konsequenzen eines Jobverlusts als weniger gravierend empfunden werden. Darüber hinaus kann die Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit im Sinne einer Sicherstellung der auf dem Arbeitsmarkt gefragten Fähigkeiten, z. B. durch selbstständiges Lernen (vgl. Kunda/Barley/Evans 2002, S. 254), die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt verbessern und dadurch die affektive Jobunsicherheit verringern (vgl. De Cuyper/Notelaers/De Witte 2009).

Als ein weiteres Ergebnis dieser Arbeit wurden verschiedene Handlungsstrategien identifiziert, welche Freelancer im Umgang mit IuK-Technologien anwenden, um die Durchlässigkeit der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu gestalten (vgl. 7). Da die Realisierung der präferierten Durchlässigkeit der Grenzen wesentlich von den wechselseitigen Einflüssen zwischen Arbeit und Privatleben abhängt, sind klare Absprachen mit Personen aus diesen Bereichen unabdingbar. Es können beispielsweise zeitliche Vereinbarungen mit Auftraggebern getroffen werden oder eine bestimmte Technologie festgelegt werden, über die man im Notfall dauerhaft erreichbar ist. So wird vermieden, dass Freelancer permanent auf allen Kommunikationskanälen zur Verfügung stehen. Des Weiteren können Freelancer im Einzelfall durch ihren Umgang mit IuK-Technologien festlegen, inwieweit sie einen Einfluss der Arbeit auf das Privatleben zulassen: Neben den Möglichkeiten diesen komplett oder gar nicht zuzulassen, ist auch ein beschränkter Einfluss möglich, indem beispielsweise Anrufe nur selektiv beantwortet werden.

### **8.7 Grenzen und weiterer Forschungsbedarf**

Abschließend bleibt zu erwähnen, dass die vorliegende Arbeit Grenzen aufweist. Gleichzeitig bietet sie Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsvorhaben, die im Folgenden diskutiert werden.

Zunächst ist auf die Grenzen der empirischen Studien hinzuweisen, die aus den Spezifika der genutzten Forschungsmethoden resultieren. Diese wurden

bereits im Anschluss an die jeweilige empirische Studie diskutiert (vgl. 4.4; 5.5.2; 6.5.2; 7.5) und werden daher an dieser Stelle nicht erneut aufgegriffen. Eine weitere Grenze dieser Arbeit resultiert aus der Stichprobenauswahl: Mit Ausnahme der Studie in Kapitel 6, die sowohl befristete und unbefristete Festangestellte als auch Freelancer aus unterschiedlichen Branchen in die Analysen integrierte, fokussierten die übrigen Studien auf Freelancer aus der IT- und Medienbranche. Eine Verallgemeinerung dieser Ergebnisse ist daher nicht ohne Weiteres möglich. Daher ist eine Erweiterung dieser Erkenntnisse durch den Einbezug von Freelancern aus anderen Branchen oder Personen in anderen flexiblen Beschäftigungsformen sinnvoll, um die jeweiligen Spezifika der Beschäftigung zu berücksichtigen und deren Einfluss auf die Facetten der Work-Life-Balance zu untersuchen. Obgleich die Analysen in Kapitel 5 zeigen, dass die Branche im untersuchten Sample keinen Einfluss auf den empfundenen Work-Life-Conflict hat, bleibt dieser Zusammenhang für weitere Branchen zu überprüfen. Des Weiteren sollten in zukünftigen Forschungsvorhaben Personen in anderen Beschäftigungsformen, z. B. Zeitarbeiter, Selbstständige mit weiteren Mitarbeitern oder Mini-Jobber einbezogen werden, um herauszufinden, welche Auswirkungen die spezifischen Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigungsformen auf diverse Facetten der Work-Life-Balance haben. Da die vorliegenden Studien auf Freelancer aus der IT-Branche und Medienbranche fokussieren, die in der Regel hochqualifizierte Wissensarbeiter darstellen (vgl. Clasen 2008, S. 5-6), muss in zukünftigen Studien erforscht werden, welche Spezifika sich für die Facetten der Work-Life-Balance von Freelancern ergeben, die keine hochqualifizierte Wissensarbeit erbringen (z. B. selbstständige Paketzusteller). Dadurch lässt sich feststellen, inwieweit sich die Art der Tätigkeit neben den spezifischen Arbeitsbedingungen, die aus der Beschäftigungsform resultieren, auf die Work-Life-Balance auswirken.

Darüber hinaus erscheint es vielversprechend, hochqualifizierte Wissensarbeiter, die in anderen Beschäftigungsformen tätig sind, in Studien aufzunehmen, um weitere Erkenntnisse über die Auswirkungen von spezifischen Arbeitsbedingungen auf die Facetten der Work-Life-Balance zu generieren. Als eine geeignete Vergleichsgruppe zu IT- und Medienfreelancern lassen sich Wissenschaftler identifizieren, da sie ähnliche Arbeitsbedingungen haben, jedoch in der Regel fest angestellt sind: In der Literatur finden sich

Hinweise darauf, dass Wissenschaftler mit einem hohen Arbeitspensum (vgl. Fox/Fonseca/Bao 2011), steigendem Leistungsdruck (vgl. Süß 2007; Selent/Schürmann/Metz-Göckel 2011) sowie Unsicherheiten aufgrund einer langen Phase der Ungewissheit über den Erfolg von Publikationen oder Drittmittelanträgen (vgl. Binner/Kubicek/Weber 2011) konfrontiert sind. Diese spezifischen Arbeitsbedingungen stellen Konfliktpotenziale hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dar, weshalb insbesondere eine Analyse des Work-Life-Conflicts von Wissenschaftlern sinnvoll erscheint. Auf der anderen Seite haben sie eine gewisse Autonomie, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben vereinfachen kann (vgl. Weber 2011). Folglich sind die Auswirkungen dieser spezifischen Arbeitsbedingungen auf das Work-Life-Enrichment zu erforschen. Auch die Untersuchung der Work-Life-Boundaries von Wissenschaftlern ist als vielversprechend einzustufen, da davon ausgegangen wird, dass die Wissenschaft eine arbeitszentrierte Lebensform darstellt (vgl. Kraus 2008), die tendenziell zu einer Vermischung von Arbeit und Privatleben führt (vgl. Currie/Eveline 2011). In diesem Zusammenhang sind die Auswirkungen der Spezifika dieser Tätigkeit auf die Work-Life-Boundaries zu prüfen sowie die von Wissenschaftlern angewandten Handlungsstrategien zu erforschen.

Der Fokus auf bestimmte Facetten der Work-Life-Balance, der auf der einen Seite für eine differenzierte Auseinandersetzung mit der jeweiligen Facette und ihren Zusammenhängen mit sozioökonomischen und technologischen Veränderungen notwendig war, hatte auf der anderen Seite zur Folge, dass nicht sämtliche Facetten der Work-Life-Balance in dieser Arbeit in gleicher Intensität erforscht wurden. So wurden hier insbesondere die Facetten Work-Life-Conflict und Work-Life-Boundaries analysiert. Die Betrachtung der Facette Work-Life-Enrichment erfolgte lediglich in Kapitel 4. Die vorliegende Dissertation liefert Ansatzpunkte für diverse Forschungsfragen, die in zukünftigen Untersuchungen zu Work-Life-Enrichment adressiert werden sollten: Kapitel 4 liefert Hinweise, dass die Spezifika von flexiblen Beschäftigungsformen für einige Individuen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglichen. Es gilt daher zu prüfen, unter welchen Bedingungen und für welche Personengruppen sich Bereicherungspotenziale ergeben. Darüber hinaus ist es relevant, den Zusammenhang von Work-Life-Boundaries und Work-Life-Enrichment zu erforschen. Die Ergebnisse die-

ser Dissertation zeigen, dass hinsichtlich der Bewertung von Work-Life-Boundaries eine Differenzierung notwendig ist, da sowohl eine Trennung als auch eine Vermischung von Individuen positiv in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben empfunden werden (vgl. 4.3.3.1). In diesem Zusammenhang gilt es auch die von Individuen angewandten Handlungsstrategien zur Grenzgestaltung zu berücksichtigen, die in Kapitel 7 identifiziert wurden.

Darüber hinaus verdeutlicht diese Dissertation, dass der Einfluss der Beschäftigungsform auf den Effekt von Jobunsicherheit auf den Work-Life-Conflict genauer erforscht werden muss. Verschiedene Studien fanden einen moderierenden Effekt der Beschäftigungsform auf diverse Auswirkungen der Jobunsicherheit, wie z. B. Gesundheit (vgl. Clark 2005; De Cuyper/Notelaers/De Witte 2009). Hinsichtlich des Work-Life-Conflicts wurde in dieser Dissertation jedoch lediglich ein moderierender Effekt auf die Dimension des zeitbasierten Konflikts (time-based work-to-life conflict) herausgefunden. Für die restlichen Konfliktdimensionen konnte hingegen kein moderierender Effekt der Beschäftigungsform festgestellt werden. In diesem Zusammenhang ist daher zu prüfen, ob auch in anderen Ländern kein moderierender Effekt der Beschäftigungsform hinsichtlich des Einflusses von Jobunsicherheit auf den Work-Life-Conflict gefunden werden kann oder ob die fehlenden Moderationseffekte eine Spezifika des deutschen Systems sind. Dies ist nicht auszuschließen, da der deutsche Arbeitsmarkt im Vergleich zu Australien, Kanada und den USA stärker reguliert ist (vgl. Vosko 1998; De Cuyper et al. 2007). Insofern ist in einer länderübergreifenden Studie zu klären, ob der moderierende Effekt der Beschäftigungsform länderspezifisch ist. Dadurch werden Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsbemühungen identifiziert, die sowohl in der Diskussion zu Work-Life-Conflict als auch in denen zu Jobunsicherheit aufgegriffen werden sollten.

Sowohl die mithilfe von Interviewstudien generierten Erkenntnisse als auch die mithilfe von Online-Umfragen erhobenen Daten beruhen auf Selbstausskünften. Obwohl das Empfinden der Work-Life-Balance und ihrer Facetten subjektiv ist und daher davon auszugehen ist, dass die individuellen Einschätzungen zutreffend sind, sollten in zukünftigen Studien weitere Perso-

nen aus dem persönlichen Umfeld zu dieser Thematik befragt werden, um zusätzliche Perspektiven in die Analysen aufzunehmen. Hinweise darauf, dass durch eine solche Erweiterung des Befragtenkreises neue Erkenntnisse generiert werden können, liefert Kapitel 4: In dieser Studie wurden Freelancer gebeten einzuschätzen, wie ihre Familie bzw. Freunde ihre Work-Life-Balance bewerten. Anhand dieser Ausführungen wurde deutlich, dass Aspekte, die von der Person selbst nicht negativ empfunden wurden, von der Familie bzw. den Freunden kritisiert wurden. Hier sind Konfliktpotenziale und dadurch auch Auswirkungen auf den Work-Life-Conflict zu erwarten, da Konflikte, die im privaten Umfeld entstehen, auch auf die Arbeit wirken (life-to-work conflict). Fallstudienartige Untersuchungen, die das persönliche Umfeld einer Person in ihre Analysen aufnehmen und somit einen Vergleich der Selbst- und Fremdeinschätzung ermöglichen, tragen daher zur Generierung neuer Erkenntnisse bei und bereichern die Literatur zu Work-Life-Balance.

Eine weitere Möglichkeit, um umfangreiche Erkenntnisse zu Work-Life-Balance und ihren Facetten zu gewinnen, sind Langzeitstudien. Ein Panel, in dem die gleichen Personen über einen längeren Zeitraum zu den Facetten der Work-Life-Balance befragt werden, lässt Aussagen über Kausalitäten zu (vgl. Antonakis et al. 2010, S. 1086). Die in den Studien angenommenen Einflussfaktoren wurden zwar theoretisch bzw. konzeptionell fundiert und es ist logisch begründbar, dass keine umgekehrte Kausalität vorliegt (z. B. beeinflusst Work-Life-Conflict höchstwahrscheinlich nicht das Einkommen oder die Arbeitsstunden), dennoch bieten Langzeitstudien zum einen die Möglichkeit, unterstellte Kausalitäten empirisch zu überprüfen (vgl. Antonakis et al. 2010, S. 1086). Zum anderen lässt sich dadurch die Frage klären, ob und wie sich das Empfinden der Work-Life-Balance und ihrer Facetten im Laufe der Zeit verändert und welche Einflussfaktoren für die Ausprägung der Facetten der Work-Life-Balance besonders relevant sind. Beispielsweise liefern die Ergebnisse aus den Kapiteln 4 und 7 Hinweise darauf, dass sich die Präferenzen hinsichtlich einer Trennung oder Vermischung von Arbeit und Privatleben durch konkrete Lebensereignisse, wie die Geburt eines Kindes, ändern. Daher ist in Langzeitstudien der Einfluss von diversen Lebensereignissen auf die Work-Life-Balance und ihre Facetten zu erforschen.

Ferner ist aufgrund der negativen Konsequenzen des Work-Life-Conflicts auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Gesundheit zu erforschen, inwieweit verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung der empfundenen Konflikte beitragen und inwiefern sie von Individuen in Anspruch genommen werden können. Dabei gilt es die verschiedenen Spezifika der Beschäftigungsformen zu berücksichtigen. Eine aktuelle Forschungsstudie zeigt beispielsweise, dass die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitsplatzregelungen negative Auswirkungen auf die zukünftigen Karrierechancen von Angestellten haben kann, da diese von ihren Vorgesetzten, z. B. aufgrund von Home-Office-Lösungen, weniger wahrgenommen werden (vgl. Leslie/Park/Mehng 2012). Bei Selbstständigen, die keine Vorgesetzten haben, ist analog dazu zu prüfen, ob individuell realisierte Maßnahmen (z. B. durch Handlungsstrategien) negative Folgen auf den Geschäftserfolg haben, da beispielsweise Kundenbeziehungen nicht ausreichend gepflegt werden. Eine relevante Frage ist daher nicht lediglich, ob der Work-Life-Conflict durch gewisse Maßnahmen reduziert wird, sondern auch welche weiteren Konsequenzen damit verbunden sind. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die ökonomischen Konsequenzen von Interesse, da sie für Selbstständige im Extremfall existenzgefährdend sein können.

## Literaturverzeichnis

- Abramis, David J. (1994): Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U?, in: *Psychological Reports* 75 (1/1994), S. 547-558
- Aiken, Leona S./West, Stephen G. (1991): *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Newbury Park 1991
- Allen, Tammy D./Armstrong, Jeremy (2006): Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors, in: *American Behavioral Scientist* 49 (9/2006), S. 1204-1221
- Allen, Tammy D./Herst, David E. L./Bruck, Carly S./Sutton, Martha (2000): Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2/2000), S. 278-308
- Amstad, Fabienne T./Meier, Laurenz L./Fasel, Ursula/Elfering, Achim/Semmer, Norbert K. (2011): A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 16 (2/2011), S. 151-169
- Antonakis, John/Bendahan, Samuel/Jacquart, Phillipe/Lalivé, Rafael (2010): On making causal claims: A review and recommendations, in: *Leadership Quarterly* 21 (6/2010) S. 1086-1120
- Ashforth, Blake E. (2001): *Role transitions in organizational life*, Mahwah 2001
- Ashforth, Blake E./Kreiner, Glen E./Fugate, Mel (2000): All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions, in: *The Academy of Management Review* 25 (3/2000), S. 472-491
- Ashford, Susan J./George, Elizabeth/Blatt, Ruth (2007): Chapter 2: Old Assumptions, New Work: The Opportunity and Challenges of Research on Nonstandard Employment, in: *Academy of Management Annals* 1 (1/2007), S. 65-117
- Ashford, Susan/Lee, Cynthia/Bobko, Philip (1989): Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test, in: *Academy of Management Journal* 32 (4/1989), S. 803-829

- Atkinson, John (1984): Manpower strategies for flexible organisations, in: Personnel Management 16 (8/1984), S. 28-31
- Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. Aufl., Berlin 2010
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf (2010): Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung, Berlin 2010
- Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.) (2012): Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren, Berlin/Heidelberg 2012
- Bansal, Pratima/Corley, Kevin (2011): From the editors: The coming of age for qualitative research: Embracing the diversity of qualitative methods, in: Academy of Management Journal 54 (2/2011), S. 233-237
- Barley, Stephen R./Kunda, Gideon (2006): Contracting: A new form of professional practice, in: Academy of Management Perspectives 20 (1/2006), S. 45-66
- Barley, Stephen R./Meyerson, Debra, E./Grodal, Stine (2011): E-mail as a Source and Symbol of Stress, in: Organization Science 22 (4/2011), S. 887-906
- Barnett, Rosalind C./Hyde, Janet S. (2001): Women, men, work, and family: An expansionist theory, in: American Psychologist 56 (10/2001), S. 781-796
- Barnett, Rosalind C./Marshall, Nancy L./Sayer, Aline (1992): Positive-spillover effects from job to home: A closer look, in: Women & Health 19 (2+3/1992), S. 13-41
- Becke, Guido (2007): Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen der digitalen Wirtschaft – Problemfelder und Gestaltungsperspektiven bei abhängiger und alleinselbständiger Erwerbstätigkeit, Artec-paper Nr. 142 2007, Bremen 2007
- Berg, Bruce L. (2006): Qualitative research methods for the social sciences, Boston 2006
- Bernhard-Oettel, Claudia/Sverke, Magnus/De Witte, Hans (2005): Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How



do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?, in: *Work & Stress* 19 (4/2005), S. 301-318

Besseyre des Horts, Charles-Henri/Dery, Kristine/MacCormick, Judith (2011): Paradoxical Consequences of the Use of Blackberrys: An Application of the Job Demand-Control-Support Model, in: Kelliher, Clare/Richardson, Julia (Hrsg.): *New ways of organizing work: Developments, Perspectives and Experiences*, New York 2011, S. 16-29

Beutell, Nicholas J. (2007): Self-employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and consequences, in: *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 20 (4/2007), S. 325-334

BGB: Bürgerliches Gesetzbuch, 70. Aufl., München 2012

Biddle, Bruce J. (1986): Recent Development in Role Theory, in: *Annual Review of Sociology* 12 (o. H./1986), S. 67-92

Bidwell, Matthew. J./Briscoe, Forrest (2009): Who contracts? Determinants of the decision to work as an independent contractor among information technology workers, in: *Academy of Management Journal* 52 (6/2009), S. 1148-1168

BITKOM (2012a): ITK-Arbeitsmarkt, Erwerbstätige, [http://www.bitkom.org/files/documents/Erwerbstaetige\\_inkl\\_CE\\_Jahresendwerte\\_2008-2012\\_Extranet\(1\).pdf](http://www.bitkom.org/files/documents/Erwerbstaetige_inkl_CE_Jahresendwerte_2008-2012_Extranet(1).pdf) (28.01.2013)

BITKOM (2012b): ITK-Konjunktur, ITK-Markt Deutschland, [http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM\\_ITK-Marktzahlen\\_Oktober\\_2012\\_Kurzfassung.pdf](http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_ITK-Marktzahlen_Oktober_2012_Kurzfassung.pdf) (28.01.2013)

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Weber, Lena (2010): Geschlechterarrangements in den entrepreneurial universities. Ein Blick auf Disziplinen, Arbeits- und weitere Lebensverhältnisse, in: *Feministische Studien* 28 (1/2010), S. 71-84

Bloom, Dustin J./Harmann, Wendy/Lee, Thomas W./Mitchell, Terence R. (2011): Qualitative Research in Management: A Decade of Progress, in: *Journal of Management Studies* 48 (8/2011), S. 1866-1891

Bohen, Halcyone H./Viveros-Long, Anamaria (1981): *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?*, Philadelphia 1981

Böhne, Alexander/Breutmann, Norbert (2009): Beschäftigungsfähigkeit erhalten – Eigenverantwortung stärken, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63 (4/2009), S. 291-292

- Bösel, Stefan/Sutthaimer, Karin (2002): Freie Mitarbeit in den Medien – Was Freelancer wissen müssen, Wiesbaden 2002
- Boswell, Wendy R./Olson-Buchanan, Julie B. (2007): The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict, in: Journal of Management 33 (4/2007), S. 592-610
- Broschak, Joseph P./Davis-Blake, Alison/Block, Emily S. (2008): Nonstandard, not substandard: The relationship among work arrangements, work attitudes, and job performance, in: Work and Occupations, 35 (1/2008), S. 3-43
- Bruck, Carly S./Allen, Tammy D./Spector, Paul E. (2002): The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis, in: Journal of Vocational Behavior 60 (3/2002), S. 336-353
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt-Information für qualifizierte Fach- und Führungskräfte – Journalistinnen und Journalisten, Bonn 2007
- Bundesamt für Statistik (2006): Selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz: Eine Untersuchung zu den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, in: BFS Aktuell, Nr. 3 Arbeit und Erwerb, Neuchâtel 2006
- BMFSFJ: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance\\_property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance_property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf) (15.12.2012)
- Byron, Kristin (2005): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, in: Journal of Vocational Behavior 67 (2/2005), S. 169-198
- Carlson, Dawn S. (1999): Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict, in: Journal of Vocational Behavior 55 (2/1999), S. 236-253
- Carlson, Dawn S./Kacmar, K. Michele/Wayne, Julie H./Grzywacz, Joseph G. (2006): Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale, in: Journal of Vocational Behavior 68 (1/2006), S. 131-164

- Carlson, Dawn S./Kacmar, K. Michele/Williams, Larry J. (2000): Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict, in: *Journal of Vocational Behavior* 56 (2/2000), S. 249-276
- Cheng, Grand H.-L./Chan, Darius K.-S. (2008): Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review, in: *Applied Psychology* 57 (2/2008), S. 272-303
- Chesley, Noelle/Moen, Phyllis/Shore, Richard P. (2003): The New Technology Climate, in: Moen, Phyllis (Hrsg.): *It's about time: Couples and careers*, Ithaca 2003, S. 220-241
- Cinamon, Rachel G./Rich, Yisrael (2002): Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict, in: *Journal of Counseling Psychology* 49 (2/2002), S. 212-220
- CIO (2012): Stress und Burnout: Schlechte Work-Life-Balance verjagt Mitarbeiter, Artikel vom 16.04.2012, <http://www.cio.de/karriere/personalfuehrung/2306891/> (28.01.2013)
- Clark, Lynette J. (2005): Moderators of the effect of perceived job insecurity: A comparison of temporary and permanent employees, Dissertation, School of Management, Queensland University of Technology, Brisbane 2005
- Clark, Sue C. (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance, in: *Human Relations* 53 (6/2000), S. 747-770
- Clasen, Julia (2008): Die Arbeitsbedingungen von Freelancern – Entwicklung und Validierung eines Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern, Hamburg 2008
- Cohen, Jacob/Cohen, Patricia (1983): *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, 2. Aufl., Hillsdale 1983
- Computerwoche (2011): Lünendonk-Studie. Freiberufleragenturen – Große steigern kräftig ihre Umsätze, <http://www.computerwoche.de/a/freiberufleragenturen-grosse-steigern-kraeftig-ihre-umsaetze,2490262> (28.01.2013)
- Connelly, Catherine E./Gallagher, Daniel H. (2006): Independent and dependent contracting: Meaning and implications, in: *The New World of Work and Organizations* 16 (2/2006), S. 95-106

- Cooke, Robert A./Rousseau, Denise M. (1984): Stress and Strain From Family Roles and Work-Role Expectations, in: *Journal of Applied Psychology* 69 (2/1984), S. 252-260
- Creswell, John W./Clark, Vicki L. P. (2007): *Designing and Conducting mixed method research*, Thousand Oaks 2007
- Crouter, Ann C. (1984): Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface, in: *Human Relations* 37 (6/1984), S. 425-442
- Currie, Jan/Eveline, Joan (2011): E-technology and work/life balance for academics with young children, in: *Higher Education* 62 (4/2011), S. 533-550
- Davis, Amy E./Kalleberg, Arne L. (2006): Family-friendly organizations? Work and family programs in the 1990s, in: *Work & Occupations* 33 (2/2006), S. 191-223
- De Cuyper, Nele/De Jong, Jeroen/De Witte, Hans/Isaksson, Kerstin/Rigotti, Thomas/Schalk, René (2007): Literatur review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model, in: *International Journal of Management Reviews* 9 (5/2007), S. 25-51
- De Cuyper, Nele/De Witte, Hans (2007): Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior, in: *Work & Stress* 21 (1/2007), S. 65-84
- De Cuyper, Nele/De Witte, Hans/Kinnunen, Ulla/Nätti, Jouko (2010): The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees, in: *International Studies of Management and Organization* 40 (1/2010), S. 57-73
- De Cuyper, Nele/Notelaers, Guy/De Witte, Hans (2009): Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (2/2009), S. 193-205
- De Witte, Hans (1999): Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues, in: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (2/1999), S. 155-177

- De Witte, Hans (2005): Job Insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences, in: SA Journal of Industrial Psychology 31 (4/2005), S. 1-6
- De Witte, Hans/De Cuyper, Nele/Handaja, Yasmin/Sverke, Magnus/Näswall, Katharina/Hellgren, Johnny (2010): Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being: A Test in Belgian Banks, in: International Studies of Management and Organization 40 (1/2010), S. 40-56
- DJV: Deutscher Journalisten-Verband (2009): Arbeitsbedingungen freier Journalisten – Bericht zu einer Umfrage unter freien Journalisten, Bonn 2009
- Duxbury, Linda/Higgins, Chris (2001): Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?, Canadian Policy Research Networks Discussion Paper No. W/12, Ottawa 2001
- Edmondson, Amy C./McManus, Stacey E. (2007): Methodological fit in management field research, in: Academy of Management Review 32 (4/2007), S. 1155-1179
- Egbringhoff, Julia (2003): Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbständigen, in: Gottschall, Karin/Voß, Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München 2003, S. 149-183
- Eisenhardt, Kathleen M. (1989): Building Theories from Case Study Research, in: The Academy of Management Review 14 (4/1989), S. 532-550
- Ertel, Michael/Haake, Gunter (2001): Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern – der Arbeitstypus der Zukunft?, in: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Arbeiten ohne Ende, Hamburg 2001, S. 112-121
- Ertel, Michael/Pech, Eberhard/Ullsperger, Peter/Von dem Knesebeck, Olaf/Siegrist, Johannes (2005): Adverse psychological working conditions and subjective health in freelance media workers, in: Work & Stress 19 (3/2005), S. 293-299
- EStG: Einkommensteuergesetz, 29. Aufl., München 2010

- FAZ: Frankfurter Allgemeine (2005): Krankmacher Karriere: Lieber Work-Life-Balance statt Burnout-Syndrom, Artikel vom 31.10.2005, <http://www.faz.net/aktuell/krankmacher-karriere-lieber-work-life-balance-statt-burn-out-syndrom-1380950.html> (28.01.2013)
- Feierabend, Anja/Mahler, Philippe/Staffelbach, Bruno (2011): Are there spillover effects of a family supportive work environment on employees without childcare responsibilities?, in: Management Revue 22 (2/2011), S. 188-209
- Felstead, Alan/Jewson, Nick/Walters, Sally (2005): Changing Places of Work, Basingstoke 2005
- Fenner, Grant H./Renn, Robert W. (2010): Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management, in: Human Relations 63 (1/2010), S. 63-82
- Fisher, Gwenith G./Bulger, Carrie A./Smith, Carlla S. (2009): Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement, in: Journal of Occupational Health Psychology 14 (4/2009), S. 441-456
- Folkman, Susan/Lazarus, Richard S. (1985): If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination, in: Journal of Personality and Social Psychology 48 (1/1985), S. 150-170
- Ford, Michael T./Heinen, Beth A./Langkamer, Krista L. (2007): Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations, in: Journal of Applied Psychology 92 (1/2007), S. 57-80
- Fox, Mary F./Fonseca, Carolyn/Bao, Jinghui (2011): Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities, in: Social Studies of Science 41 (5/2011), S. 715-723
- Frone, Michael R. (2003): Work-family balance, in: Quick, James C./Tetrick, Lois E. (Hrsg.): Handbook of occupational health psychology, Washington 2003, S. 143-162
- Frone, Michael R./Russell, Marcia/Cooper, M. Lynne (1992): Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, in: Journal of Applied Psychology 77 (1/1992), S. 65-78

- Frone, Michael R./Yardley, John K./Markel, Karen S. (1997): Developing and testing an integrative model of the work-family interface, in: *Journal of Vocational Behavior* 50 (2/1997), S. 145-167
- Gergen, Kenneth (2002): The challenge of absent presence, in: Katz, James/Aakhus, Mark (Hrsg.): *Perpetual contact: Mobile communication, private talk, public performance*, Cambridge 2002, S. 227-241.
- Gerlmaier, Anja (2002): *Neue Selbstständige in der Informationsgesellschaft – Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich*, Dortmund 2002
- Gilboa, Simona/Shirom, Arie/Fried, Yitzhak/Cooper, Cary (2008): A Meta-Analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects, in: *Personnel Psychology* 61 (2/2008), S. 227-271
- Gläser, Martin (2010): *Medienmanagement*, 2. Aufl., München 2010
- Golden, Annis G./Geisler, Cheryl (2007): Work-life boundary management and the personal digital assistant, in: *Human Relations* 60 (3/2007), S. 519-551
- Gottschall, Karin/Voß, Günter G. (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung, in: Gottschall, Karin/Voß, Günter G. (Hrsg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, 2. Aufl., München 2003, S. 11-36
- Greenhalgh, Leonard/Rosenblatt, Zehava (1984): Job insecurity: Toward conceptual clarity, in: *Academy of Management Review* 9 (3/1984), S. 438-448
- Greenhalgh, Leonard/Rosenblatt, Zehava (2010): Evolution of Research on Job Insecurity, in: *International Studies of Management and Organization* 40 (1/2010), S. 6-19
- Greenhaus, Jeffrey H./Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles, in: *Academy of Management Review* 10 (1/1985), S. 76-88
- Greenhaus, Jeffrey H./Collins, Karen M./Shaw, Jason D. (2003): The relation between work-family balance and quality of life, in: *Journal of Vocational Behavior* 63 (3/2003), S. 510-531

- Greenhaus, Jeffrey H./Powell, Gary N. (2006): When work and family are allies: A theory of work-family enrichment, in: *Academy of Management Review* 31 (1/2006), S. 72-92
- Gröpel, Peter/Kuhl, Julius (2006): Having time for life activities – Life Balance and self-regulation, in: *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie* 14 (2/2006), S. 54-63
- Grzywacz, Joseph G./Marks, Nadine F. (2000): Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (1/2000), S. 111-126
- Guest, David (2004): Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence, in: *International Journal of Management Reviews* 5/6 (1/2004), S. 1-19
- GULP (2011): Bedarf an IT-Freiberuflern so hoch wie nie: Wann wird der Markt leergefegt sein?, <http://www.gulp.de/presse/pressemitteilungen/bedarf-an-it-freiberuflern-so-hoch-wie-nie.html> (28.01.2013)
- GULP (2012): GULP Stundensatzauswertung August 2012, <http://www.gulp.de/kb/st/stdsaetze/sstext.html> (28.01.2013)
- Gutek, Barbara A./Searle, Sabrina/Klepa, Lilian (1991): Rational versus gender role explanations for work-family conflict, in: *Journal of Applied Psychology* 76 (4/1991), S. 560-568
- Halrynjo, Signota (2009): Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas, in: *Gender, Work and Organization* 16 (1/2009), S. 98-125
- Halbesleben, Jonathon B./Carlson, Dawn S./Zellars, Kelly L./Rotondo, Denise/Perrewé, Pamela L. (2010): The moderating effect of work-linked couple relationships and work-family integration on the spouse instrumental support-emotional exhaustion relationship, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 15 (4/2010), S. 371-387
- Henninger, Annette/Gottschall, Karin (2007): Freelancers in Germany's old and new media industry: Beyond standard patterns of work and life?, in: *Critical Sociology* 33 (1+2/2007), S. 43-71



- Higgins, Christopher/Duxbury, Linda/Lee, Catherine (1994): Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities, in: *Family Relations* 43 (2/1994), S. 144-150
- Hildebrandt, Eckart/Littig, Beate (2006): Editorial – Concepts, approaches and problems of work-life balance, in: *European Societies* 8 (2/2006), S. 215-222
- Hislop, Donald/Axtell, Carolyn (2007): The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework, in: *New Technology, Work and Employment* 22 (1/2007), S. 34-51
- Hislop, Donald/Axtell, Carolyn (2011): Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers, in: *Information and Organization* 21 (1/2011), S. 41-56
- Hoff, Ernst-H./Grote, Stefanie/Dettmer, Susanne/Hohner, Hans-Uwe/Olos, Luiza (2005): Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 49 (4/2005), S. 196-207
- Huang, Guo-hua/Lee, Cynthia/Ashford, Susan/Chen, Zhenxiong/Ren, Xiaopeng (2010): Affective Job Insecurity – A Mediator of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships, in: *International Studies of Management and Organization* 40 (1/2010), S. 20-39
- Hughes, Emily L./Parkes, Katharine R. (2007): Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference, in: *Work & Stress* 21 (3/2007), S. 264-278
- IfB: Institut freie Berufe (2002): Freie Mitarbeit und freier Beruf, Gründungsinformation Nr. 7, Nürnberg 2002
- Jackson, Maggie (2002): What's happening to home? Balancing work, life, and refuge in the information age, Notre Dame 2002
- Jahoda, Marie (1982): Employment and unemployment: A social-psychological analysis, Cambridge 1982
- Jánský, Sven G. (2010): Value Worker, Patchwork-Identitäten und HR-Management in fluiden Unternehmen, in: *Personalführung* 43 (2/2010), S. 18-26

- Kaiser, Stephan (2011): Ein Blick in die Zukunft: Im offenen und atmenden Unternehmen gibt es für Personalmanager neue Aufgaben – Alle Mitarbeiter erfassen, in: Personal – Zeitschrift für Human Resource Management 63 (4/2011), S. 48-50
- Kaiser, Stephan/Paust, Robert/Kampe, Tim (2007): Externe Mitarbeiter: Erfolgreiches Management externer Professionals, Freelancer und Dienstleister, Wien 2007
- Kaiser, Stephan/Reindl, Cornelia/Stolz, Martin L. (2010): Work-Life Balance in Professional Service Firms, in: Kaiser, Stephan/Ringlstetter, Max (Hrsg.): Work-Life Balance – Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber, Heidelberg 2010, S. 67-81
- Kaiser, Stephan/Ringlstetter, Max J. (2010): Work-Life Balance – Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber, Heidelberg 2010
- Kastner, Michael (2004): Work Life Balance als Zukunftsthema, in: Kastner, Michael (Hrsg.): Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?, 3. Aufl., Kröning, S. 1-65
- Kaufman-Scarborough, Carol (2006): Time use and the impact of technology: Examining workspaces in the home, in: Time & Society 15 (1/2006), S. 57-80
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin 2007, S. 11-26
- Kelleter, Kai (2009): Selbstständige in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2008, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, o. Jg. (12/2009), S. 1204-1217
- Kienbaum (2007): Work-Life-Balance von Top-Managern, Kienbaum-Studie in Kooperation mit dem Harvard Businessmanager, Artikel vom 19.06.2007, [http://www.kienbaum.de/Portaldata/3/Resources/documents/downloadcenter/studien/andere\\_studien/Worklife-Balance\\_von\\_Top-Managern\\_final.pdf](http://www.kienbaum.de/Portaldata/3/Resources/documents/downloadcenter/studien/andere_studien/Worklife-Balance_von_Top-Managern_final.pdf) (28.01.2013)

- Kinnunen, Ulla/Geurts, Sabine/Mauno, Saija (2004): Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences, in: *Work & Stress* 18 (1/2004), S. 1-22
- Klatt, Rüdiger (2010): Terra incognita: Prävention in der Wissensarbeit, in: *Praevius. Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention* 1 (2/2010), S. 2-3
- Klandermans, Bert/Hesselink, John Klein/van Vuuren, Tinka (2010): Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status, in: *Economic and Industrial Democracy* 31 (4/2010), S. 557-577
- Klimpel, Melanie/Schütte, Tina (2006): *Work-Life-Balance: Eine empirische Erhebung*, München 2006
- Koenen, Jens (2012): IBM Deutschland plant Jobabbau im großen Stil, Artikel vom 01.02.2012, in: *Handelsblatt*, S. 6-7
- Kopelman, Richard E./Greenhaus, Jeffrey H./Connolly, Thomas F. (1983): A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study, in: *Organizational Behavior & Human Performance* 32 (2/1983), S. 198-215
- Korabik, Karen/McElwain, Allyson K./Chappell, Dara B. (2008): Integrating gender-related issues into research on work and family, in: Korabik, Karen/Lero, Donna S./Whitehead, Denise L. (Hrsg.): *Handbook of work-family integration*, Amsterdam 2008, S. 215-232
- Kossek, Ellen E./Lautsch, Brenda A./Eaton, Susan C. (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness, in: *Journal of Vocational Behavior* 68 (2/2006), S. 347-367
- Kossek, Ellen E./Ozeki, Cynthia (1998): Work-family conflict, policies, and the job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research, in: *Journal of Applied Psychology* 83 (2/1998), S. 139-149
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, in: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und*

Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern, Frankfurt a.M./New York, S. 177-212

- Kreiner, Glen E. (2006): Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective, in: *Journal of Organizational Behavior* 27 (4/2006), S. 485-507
- Kreiner, Glen E./Hollensbe, Elaine C./Sheep, Mathew L. (2009): Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface Via Boundary Work Tactics, in: *Academy of Management Journal* 52 (4/2009), S. 704-730
- Kunda, Gideon/Barley, Stephen R./Evans, James (2002): Why Do Contractors Contract? The Experience Of Highly Skilled Technical Professionals In A Contingent Labor Market, in: *Industrial & Labor Relations Review* 55 (2/2002), S. 234-261
- Lamnek, Siegfried (2005): *Qualitative Sozialforschung*, 4. Aufl., Weinheim/Basel 2005
- Latniak, Erich/Gerlmaier, Anja (2006): Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg. Zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten, IAT-Report Nr. 4, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen 2006
- Lee, Thomas W. (1999): *Using Qualitative Methods in Organizational Research*, Thousand Oaks 1999
- Lee, Cynthia/Bobko, Philip/Ashford, Susan/Chen, Zhen X./Ren, Xiaopeng (2008): Cross-cultural development of an abridged job insecurity measure, in: *Journal of Organizational Behavior* 29 (3/2008), S. 373-390
- Leslie, Lisa M./Park, Tae-Youn/Mehng, Si A. (2012): Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?, in: *Academy of Management Journal* 55 (6/2012), S. 1407-1428
- Lewis, Suzan/Gambles, Richenda/Rapoport, Rhona (2007): The constraints of a 'work-life balance' approach: an international perspective, in: *International Journal of Human Resource Management* 18 (3/2007), S. 360-373
- Licoppe, Christian (2004): 'Conncted' presence: The emergence of a new repertoire for managing social relationships in a changing communication technoscape, in: *Environment and Planning D: Society and Space* 22 (1/2004), S. 135-156

- Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund/Berlin/Dresden 2012
- Mai, Jochen (2010): Zukunft der Arbeit – Das Leben der Generation Warteschleife, in: Wirtschaftswoche 64 (15/2010), S. 80-83
- Manager Magazin (2009): Nicht reich, aber zufrieden, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,658172,00.html> (28.01.2013)
- Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau: Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche, München/Mering 2007
- Matthews, Russell A./Kath, Lisa M./Barnes-Farrell, Janet L. (2010): A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation, in: Journal of Occupational Health Psychology 15 (1/2010), S. 75-90
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse, Weinheim 2008
- McNall, Laurel A./Nicklin, Jessica M./Masuda, Aline D. (2010): A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment, in: Journal of Business and Psychology 25 (3/2010), S. 381-396
- Mesmer-Magnus, Jessica R./Viswesvaran, Chockalingham (2006): How Family-Friendly Work Environment Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination, in: Journal of Labor Research 27 (4/2006), S. 555-574
- Michalk, Silke/Nieder, Peter (2007): Erfolgsfaktor Work-Life-Balance, Weinheim 2007
- Michel, Jesse S./Kotrba, Lindsey M./Mitchelson, Jacqueline K./Clark, Malissa A./Baltes, Boris B. (2011): Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review, in: Journal of Organizational Behavior 32 (5/2011), S. 689-725
- Mignonac, Karim/Herrbach, Olivier (2004): Linking Work Events, Affective States, and Attitudes: An Empirical Study of Managers' Emotions, in: Journal of Business and Psychology 19 (2/2004), S. 221-240
- Miles, Matthew B./Huberman, A. Michael (1994): Qualitative Data Analysis, 2. Aufl., Thousand Oaks 1994
- Mohe, Michael/Dorniok, Daniel/Kaiser, Stephan (2010): Auswirkungen von betrieblichen Work-Life Balance Maßnahmen auf Unternehmen: Stand der

empirischen Forschung, in: Zeitschrift für Management 5 (2/2010), S. 105-139

Mohr, Gisela B. (2000): The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity, in: Journal of Organizational Behavior 21 (3/2000), S. 337-359

Nansen, Bjorn/Arnold, Michael/Gibbs, Martin/Davis, Hilary (2010): Time, space and technology in the working-home: an unsettled nexus, in: New Technology, Work and Employment 25 (2/2010), S. 136-153

Neal, Margaret B./Hammer, Leslie B./Morgan, David L. (2006): Using mixed methods in research related to work and family, in: Pitt-Catsoupes, Marcie/Kossek, Ellen E./Sweet, Stephen (Hrsg.): The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches, Mahwah 2006, S. 587-606

Netemeyer, Richard G./Boles, James S./McMurrian, Robert (1996): Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, in: Journal of Applied Psychology 81 (4/1996), S. 400-410

Nienhüser, Werner/Krins, Christina (2005): Betriebliche Personalforschung, München 2005

Nippert-Eng, Christena E. (1996): Home and work. Negotiating boundaries through everyday life, Chicago 1996

Neubäumer, Renate/Tretter, Dominik (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, in: Industrielle Beziehungen 15 (3/2008), S. 256-278

O'Brien, Robert M. (2007): A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors, in: Quality and Quantity 41 (5/2007), S. 673-690

O'Driscoll, Michael P./Poelmans, Steven/Spector, Paul E./Kalliath, Thomas/Allen, Tammy D./Cooper, Cary L./Sanchez, Juan I. (2003): Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain, in: International Journal of Stress Management 10 (4/2003), S. 326-344

OECD (2012): Permanent and Temporary workers, <http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/45590204.pdf> (12.11.2012)

- Poelmans, Steven/Stepanova, Olena/Masuda, Aline (2008): Positive Spillover between Personal and Professional Life: Definitions, Antecedents, Consequences, and Strategies, in: Korabik, Karen/Lero, Donna S./Whitehead, Denise L. (Hrsg.): Handbook of Work-Family Integration, London u. a. 2008, S. 141-156
- Powell, Gary N./Greenhaus, Jeffrey H. (2010): Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies, in: Academy of Management Journal 53 (3/2010), S. 513-534
- Rabl, Tanja/Kühlmann, Thorsten (2009): Work-Life Balance and Demographic Change. Relationships with Age and Age Discrimination, in: Zeitschrift für Personalpsychologie 8 (2/2009), S. 88-99
- Rice, Robert W./Frone, Michael R./McFarlin, Dean B. (1992): Work-nonwork conflict and the perceived quality of life, in: Journal of Organizational Behavior 13 (2/1992), S. 155-168
- Richardson, Julia (2011): Flexwork in Canada: Coping with Dis-Ease?, in: Kelliher, Clare/Richardson, Julia (Hrsg.): New ways of organizing work: Developments, Perspectives and Experiences, New York 2011, S. 94-107
- Ruderman, Marian N./Ohlott, Patricia J./Panzer, Kate/King, Sara N. (2002): Benefits of multiple roles for managerial women, in: Academy of Management Journal 45 (2/2002), S. 369-386
- Ruyssveldt, Joris Van/Proost, Karin/Verboon, Peter (2011): The role of work-home interference and workplace learning in the energy-depletion process, in: Management Revue 22 (2/2011), S. 151-168
- Schobert, Deniz B. (2007): Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance, in: Esslinger, Adelheid S./Schobert, Deniz B. (Hrsg.): Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen: Strategien – Konzepte – Maßnahmen, Wiesbaden 2007, S. 19-33
- Schreiber, James B./Nora, Amaury/Stage, Frances K./Barlow, Elizabeth A./King, Jamie (2006): Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review, in: The Journal of Educational Research 99 (6/2006), S. 323-337
- Schwarz, Catherine (Hrsg.) (1994): The Chambers Dictionary, Edinburgh 1994

- Selent, Petra/Schürmann, Ramona/Metz-Göckel, Sigrid (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland, in: Klammer, Ute/Motz, Markus (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen, Wiesbaden 2011, S. 331-361
- Siebecke, Dagmar (2010): Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft durch Burn-out-Prävention steigern. Gesundheit und Prävention in der modernen Wissensarbeit, in: Personalführung 43 (7/2010), S. 20-27
- Spector, Paul E./Allen, Tammy D./Poelmans, Steven A. Y./Lapierre, Laurent M./Cooper, Cary L./O'Driscoll, Michael/Sanchez, Juan I./Abarca, Nureya/Alexandrova, Matilda/Beham, Barbara/Brough, Paula/Ferreiro, Pablo/Fraile, Guillermo/Lu, Chang-Qin/Lu, Luo/Moreno-Velázquez, Ivonne/Pagon, Milan/Pitariu, Horea/Salamatov, Volodymyr/Shima, Satoru/Suarez Simoni, Alejandra/Siu, Oi L./Widerszal-Bazyl, Maria (2007): Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict, in: Personnel Psychology 60 (4/2007), S. 805-835
- Staines, Graham L. (1980): Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationships between work and nonwork, in: Human Relations 33 (2/1980), S. 111-129
- Statistisches Bundesamt (2003): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002, Wiesbaden 2003
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008, Wiesbaden 2008
- Statistisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, Wiesbaden 2009
- Statistisches Bundesamt (2013a): Selbständige: Deutschland, Jahre, Beschäftigtenzahl, Geschlecht; Genesis-Datenbank des statistischen Bundesamtes, [www.destatis.de](http://www.destatis.de) (28.01.2013)
- Statistisches Bundesamt (2013b): Erwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen; Genesis-Datenbank des statistischen Bundesamtes, [www.destatis.de](http://www.destatis.de) (28.01.2013)



- Staufenbiel, Thomas/König, Cornelius J. (2010): A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism, in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (1/2010), S. 101-117
- Staufenbiel, Thomas/König, Cornelius J. (2011): An Evaluation of Borg's Cognitive and Affective Job Insecurity Scales, in: *International Journal of Business and Social Science* 2 (20/2011), S. 1-7
- Stiehler, Andreas (2008): Externe IT-Spezialisten: Einsatz externer IT-Spezialisten in Deutschland 2008 – Bedarf, Management und Sourcing-Strategien, Berlecon Research GmbH im Auftrag der Hays AG, Mannheim 2008
- Stiehler, Andreas (2009): Management und Sourcing externer IT-Spezialisten in Deutschland 2009 – Strategien, Herausforderungen, Erfolgsfaktoren, Berlecon Research GmbH im Auftrag der Hays AG, Mannheim 2009
- Stock-Homburg, Ruth (2008): Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente, Wiesbaden 2008
- Stock-Homburg, Ruth/Roederer, Julia (2009): Work-Life-Balance von Führungskräften – Modeerscheinung oder Schlüssel zur langfristigen Leistungsfähigkeit?, in: *Personalführung* 42 (2/2009), S. 22-32
- Storey, John/Salaman, Graeme/Platman, Kerry (2005): Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media, in: *Human Relations* 58 (8/2005), S. 1033-1054
- Storey, John/Quintas, Paul/Taylor, Phil/Fowle, Wendy (2002): Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation, in: *International Journal of Human Resource Management* 13 (1/2002), S. 1-18
- Süß, Stefan (2006): Commitment freier Mitarbeiter: Erscheinungsformen und Einflussmöglichkeiten am Beispiel von IT-Freelancern, in: *Zeitschrift für Personalforschung* 20 (3/2006), S. 255-275
- Süß, Stefan (2007): Grenzen einer leistungsorientierten Anreizgestaltung für Hochschullehrer, in: *Hochschulmanagement* 2 (3/2007), S. 68-72
- Süß, Stefan/Becker, Johannes (2010): Freelancer, in: *Das Wirtschaftsstudium* 39 (10/2010), S. 1314

- Süß, Stefan/Becker, Johannes/Sayah, Shiva (2010): Freelancer in der IT-Branche und in der Medienbranche: Begriffliche Grundlagen, Forschungsstand und Forschungsbedarf, Arbeitsbericht des Lehrstuhls für BWL, insb. Organisation und Personal, Düsseldorf 2010
- Süß, Stefan/Haarhaus, Benjamin (2012): Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Beschäftigungssystemen: Eine empirische Analyse am Beispiel von Freelancern, in: Industrielle Beziehungen 19 (1/2012), S. 31-55
- Süß, Stefan/Kleiner, Markus (2007): The psychological relationship between companies and freelancers: An empirical study of the commitment and the work-related expectations of freelancers, in: Management Revue 18 (3/2007), S. 251-270
- Süß, Stefan/Kleiner, Markus (2010): Commitment and work-related expectations in flexible employment forms: An empirical study of German IT freelancer, in: European Management Journal 28 (1/2010), S. 40-54
- Süß, Stefan/Sayah, Shiva (2011): Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung – Eine explorative Studie, in: Zeitschrift für Personalforschung 25 (3/2011), S. 247-268
- Sverke, Magnus/Hellgren, Johnny/Näswall, Katharina (2002): No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences, in: Journal of Occupational Health Psychology 7 (3/2002), S. 242-264
- Tacke, Oliver/Von der Oelsnitz, Dietrich (2009): Wichtige IT-Trends – und was sie für den Wissensarbeiter bedeuten, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 38 (8/2009), S. 396-401
- Tietze, Susanne/Musson, Gillian (2002): When ‘Work’ Meets ‘Home’: Temporal flexibility as lived experience, in: Time & Society 11 (2&3/2002), S. 315-334
- Tietze, Susanne/Musson, Gillian (2003): The times and temporalities of home-based telework, in: Personnel Review 32 (4/2003), S. 438-455
- Tomczak, Torsten (1992): Forschungsmethoden in der Marketingwissenschaft, in: Marketing ZFP 14 (2/1992), S. 77-87
- Towers, Ian/Duxbury, Linda/Higgins, Christopher/Thomas, John (2006): Time thieves and space invaders: technology, work and organization, in: Journal of Organizational Change Management 19 (5/2006), S. 593-618

- Tremblay, Diane-Gabrielle/Genin, Emilie (2010): IT self-employed workers between constraint and flexibility, in: *New Technology, Work and Employment* 25 (1/2010), S. 34-48
- Trittin, Wolfgang (2003): Arbeitsvertrag im Wandel: Das Arbeitsergebnis ersetzt die Arbeitszeit, in: Kastner, Michael (Hrsg.): *Neue Selbstständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung*, München 2003, S.139-160
- Urspruch, Thekla (2007): *Management von IT-Freelancern – eine empirische Untersuchung*, Essen 2007
- Vanselow, Achim (2003): *Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft*, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik Nr. 06, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen 2003
- Virtanen, Marianna/Kivimäki, Mika/Elovainio, Marko/Vahtera, Jussi/Cooper, Cary L. (2001): Contingent employment, health and sickness absence, in: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 27 (6/2001), S. 365-372
- Vosko, Leah F. (1998): Regulating precariousness? The temporary employment relationship under the NAFTA and the EC treaty, in: *Industrial Relations* 53 (1/1998), S. 123-153
- Voydanoff, Patricia (2002): Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. An integrative model, in: *Journal of Family Issues* 23 (1/2002), S. 138-164
- Wajcman, Judy/Bittman, Michael/Brown, Judith E. (2008): Families without Borders: Mobile Phones, Connectedness and Work-Home Divisions, in: *Sociology* 42 (4/2008), S. 635-652
- Wayne, Julie H./Grzywacz, Joseph G./Carlson, Dawn S./Kacmar, K. Michele (2007): Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences, in: *Human Resource Management Review* 17 (1/2007), S. 63-76
- Weber, Regina (2011): *Akademische Karrieren: ein tagtägliches Abenteuer? Work-Life Balance und Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft*, Frankfurt a. M. 2011

- Weiss, Howard M./Cropanzano, Russell (1996): Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, in: Staw, Barry M./Cummings, Larry L. (Hrsg.): Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Review 18, Greenwich 1996, S. 1-74
- Werle, Klaus (2012): Work-Life-Balance: Immer mehr Karriereverweigerer, Artikel vom 20.07.2012, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,845478,00.html> (01.02.2013)
- Whitehead, Denise L. (2008): Historical Trends in Work-Family: The Evolution of Earning and Caring, in: Korabik, Karen/Lero, Donna S./Whitehead, Denise L. (Hrsg.): Handbook of Work-Family Integration, London 2008, S.13-35
- Whitehead, Denise L./Korabik, Karen/Lero, Donna S. (2008): Work-Family Integration: Introduction and Overview, in: Korabik, Karen/Lero, Donna S./Whitehead, Denise L. (Hrsg.): Handbook of Work-Family Integration, London 2008, S. 3-11
- Williams, Kevin J./Alliger, George M. (1994): Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents, in: Academy of Management Journal 37 (4/1994), S. 837-868
- Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger, in: Wirtschaft und Statistik 61 (11/2009), S. 1080-1098
- ZeitOnline (2012): Zufriedenheit – Deutsche finden schlecht Balance zwischen Job und Privatleben, Artikel vom 25.04.2012, <http://www.zeit.de/karriere/2012-05/zufriedenheit-job-studie> (28.01.2013)
- ZeitOnline (2013): Erreichbarkeit – Jeder zweite arbeitet gern in seiner Freizeit, Artikel vom 10.01.2013, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-01/studie-erreichbarkeit-job> (28.01.2013)