

1. Einleitung

In Zeiten des Wandels und der Veränderung der Arbeit durch Arbeitsintensivierung oder höherer Flexibilität, die sich unter anderem aus dem technischen Fortschritt ergeben, ist es nahezu eine Herausforderung, eine Balance zwischen Arbeit und Familie bzw. dem Privatleben herzustellen und diese aufrecht zu erhalten. Dennoch ist sie auf längere Sicht gesehen wichtig, um die täglichen Herausforderungen in Beruf und Familie zu meistern und zufrieden zu sein.

Diese Balance wird in der Literatur als Work-Family-Balance bezeichnet, die unter zwei Sichtweisen, nämlich einer Konflikt- und einer Bereicherungsperspektive Betrachtung findet. Während die Konfliktperspektive eine geringe Überlappung von Arbeit und Familie aufgrund von Rollenkonflikten und Verschiedenheiten beider Felder beschreibt, nimmt die Bereicherungsperspektive eine positive Überschneidung der Bereiche Arbeit und Familie an. Diese führt dazu, dass Erfahrungen im beruflichen Umfeld einen positiven Beitrag hinsichtlich Kompetenzen und Stimmungen im privaten Umfeld leisten können und umgekehrt, sodass die Qualität in diesem Bereich erhöht wird. Die Balance von Arbeit und Familie zeichnet sich durch einen geringen Arbeits-Familien-Konflikt und eine hohe Arbeits-Familien-Bereicherung aus.

Personen unterscheiden sich in ihren Präferenzen, ob sie Arbeit und Familie bzw. Privatleben strikt getrennt halten oder ob diese Grenzen verschwimmen dürfen. Je nach Präferenz dieses Grenzmanagements werden bestimmte Strategien eingesetzt, um Arbeit und Familie voneinander zu separieren oder zu integrieren, wobei dies auch davon abhängig ist, welche Strategien durch das Unternehmen, in dem eine Person tätig ist, und vor allem durch die Führungskraft ermöglicht werden.

Es lassen sich Faktoren des beruflichen Umfelds feststellen, die in Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung stehen und daher das Wohlbefinden von Personen positiv und negativ beeinflussen können. Vor diesem Hintergrund widmet sich diese Untersuchung folgenden Fragen:

Welche Prädiktoren für Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung können gefunden werden?

Stehen Arbeitsintensivierung und -flexibilität mit Arbeits-Familien-Konflikt oder Arbeits-Familien-Bereicherung in Zusammenhang?

Welche Grenzmanagementstrategien wenden Personen an, entsprechen ihre Präferenzen den Strategien und welcher Zusammenhang besteht zwischen Grenzmanagement und Arbeits-Familien-Konflikt bzw. Arbeits-Familien-Bereicherung?

Welche Rolle spielt das Verhalten von Führungskräften in Hinblick auf Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung?

Um diese Fragen zu beantworten, werden zunächst die interessierenden Themen aus der vorhandenen Literatur hergeleitet, definiert und zueinander in Beziehung gesetzt, um in weiterer Folge das Forschungsmodell der Untersuchung, die damit verbundene Forschungsfrage und Hypothesen vorzustellen und darauf aufbauend das Studiendesign, die Methodik und die Forschungsergebnisse zu erläutern. Im Anschluss daran findet sich die Diskussion der Ergebnisse mit Schlussfolgerungen, Ausblick und Implikationen für die Praxis.