

Bergische Universität Wuppertal
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre
insb. Personalmanagement und Organisation
Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

Schumpeter School
of Business and Economics



Work-Life Balance Strategien von Nachwuchswissenschaftlern

–

Eine empirische Analyse von Einflussfaktoren auf die
Work-Life Balance Gestaltung in der Post-doc-Phase

Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Wirtschaftswissenschaft
(doctor rerum oeconomicarum)
an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
Schumpeter School of Business and Economics
der Bergischen Universität Wuppertal

vorgelegt von
Ute Müller
aus Bergisch Gladbach

Wuppertal, im September 2016

Die Dissertation kann wie folgt zitiert werden:

urn:nbn:de:hbz:468-20161121-114203-6

[<http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3Ahbz%3A468-20161121-114203-6>]

Die vorliegende Arbeit untersucht die Work-Life Balance Strategien von Wissenschaftlern in der Post-doc-Phase. Anhand einer empirischen Untersuchung von insgesamt 455 Nachwuchswissenschaftlern wird der Einfluss von arbeitsbezogenen-, sozialen und persönlichen Faktoren auf die Anwendung physischer, kognitiver und relationaler Strategien zur Gestaltung der Schnittstellen zwischen Arbeit und Privatleben untersucht. Zur Erfassung aktiver Verhaltensweisen zur individuellen Work-Life Balance Gestaltung erfolgt im Rahmen der Studie die Konstruktion und Evaluation einer Work-Life Balance Strategie Skala. Die Datenanalyse wird anhand eines Strukturgleichungsmodells durchgeführt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass besonders die Unterstützung von Vorgesetzten einen positiven Einfluss auf die Work-Life Balance Gestaltung von Nachwuchswissenschaftlern hat. Darüber hinaus zeigen sich signifikante Ergebnisse in Bezug auf Job Involvement und das Vorhandensein von Kindern, wohingegen für Befristung keine und Persönlichkeitsmerkmale nur geringe Zusammenhänge nachgewiesen werden können.

Inhaltsüberblick

Inhaltsüberblick	I
Inhaltsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	VI
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Abkürzungsverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz und Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehen.....	4
2 Grundlagen zum Forschungsgegenstand.....	8
2.1 Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen – Qualifikation, Beschäftigung und Leistungsdeterminanten.....	8
2.2 Arbeitsmarkt Wissenschaft – Berufsperspektiven, Prekarität und Beschäftigungsalternativen.....	41
3 Theoretischer Bezugsrahmen und Hypothesengenerierung.....	58
3.1 Work-Life Balance und Work-Life Conflict – Grundlagen, Entstehung und Auswirkungen.....	58
3.2 Maßnahmen zur Work-Life Balance Gestaltung.....	75
4 Empirische Untersuchung.....	124
4.1 Methode.....	125
4.2 Ergebnisse.....	149
5 Diskussion und Fazit.....	155
5.1 Diskussion der Ergebnisse.....	156
5.2 Implikationen.....	161
5.3 Limitationen und Ausblick.....	165
Anhangsverzeichnis.....	XXXVIII

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsüberblick	I
Inhaltsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	VI
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Abkürzungsverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Relevanz und Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehen.....	4
2 Grundlagen zum Forschungsgegenstand.....	8
2.1 Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen – Qualifikation, Beschäftigung und Leistungsdeterminanten	8
2.1.1 Wissenschaftliche Qualifikation – Umfang, Struktur und Verlauf	9
2.1.1.1 Wissenschaftlicher Abschluss und Qualifikation	9
2.1.1.2 Motivation, Persönlichkeit und Habitus	18
2.1.2 Beschäftigungsbedingungen und Arbeitssituation junger Wissenschaftler	20
2.1.2.1 Merkmale wissenschaftlicher Qualifikationsstellen	20
2.1.2.1.1 Stellen und Befristung	22
2.1.2.1.2 Funktionen und Zeitbudget	24
2.1.2.1.3 Selbstständigkeit und Arbeitsautonomie	27
2.1.2.2 Wissenschaft als Lebensform	28
2.1.2.3 Zielkonflikte und berufliche Zufriedenheit	29
2.1.2.4 Mobilität, Fluktuation und Drop-out	32
2.1.3 Der Ruf auf eine Professur – Leistungsdeterminanten und Erfolgsfaktoren.....	35
2.1.3.1 Wissenschaftliche Produktivität	36
2.1.3.2 Auswahlprozess und Berufungsverfahren	40
2.2 Arbeitsmarkt Wissenschaft – Berufsperspektiven, Prekarität und Beschäftigungsalternativen.....	41
2.2.1 Wissenschaft als riskante Berufskarriere.....	41
2.2.2 Berufsperspektiven und Stellensituation im Wissenschaftssystem.....	43
2.2.2.1 Entwicklung wissenschaftlicher Qualifikationsstellen und Neuberufungen	43
2.2.2.2 Vakanzen und Berufungsaussichten	46
2.2.3 Umgang mit prekärer Beschäftigung – eine Typologie	49
2.2.4 Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Professur.....	56

2.2.4.1	Verbleib im Wissenschaftssystem	56
2.2.4.2	Berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft.....	57
3	Theoretischer Bezugsrahmen und Hypothesengenerierung	58
3.1	Work-Life Balance und Work-Life Conflict – Grundlagen, Entstehung und Auswirkungen.....	58
3.1.1	Work-Life Balance Definition und Abgrenzung.....	58
3.1.2	Entstehung und Definition von Work-Life Conflict	61
3.1.2.1	Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit	65
3.1.2.2	Theoretische Ansätze zur Entstehung von Work-Life Conflict.....	67
3.1.2.2.1	Rollentheorie	67
3.1.2.2.2	Spillover-Theorie.....	68
3.1.3	Auswirkungen von Work-Life Conflict	71
3.1.4	Implikationen der theoretischen Ansätze – Work-Life Conflict von Nachwuchswissenschaftlern.....	73
3.2	Maßnahmen zur Work-Life Balance Gestaltung.....	75
3.2.1	Theoretische Ansätze	77
3.2.1.1	Work-Family-Border-Theorie	78
3.2.1.2	Boundary-Theorie.....	81
3.2.2	Entwicklung des Untersuchungsmodells.....	84
3.2.2.1	Aufbau und Einordnung des Bezugsrahmens.....	84
3.2.2.2	Konstrukte des Untersuchungsmodells	86
3.2.2.2.1	Einflüsse auf Schnittstellengestaltung.....	87
3.2.2.2.1.1	Arbeitsbezogene Prädiktoren	88
3.2.2.2.1.2	Soziale Prädiktoren	94
3.2.2.2.1.3	Individuelle Prädiktoren.....	98
3.2.2.2.2	Strategien zur Schaffung von Work-Life Balance	99
3.2.2.2.2.1	Physical Crafting.....	103
3.2.2.2.2.2	Cognitive Crafting.....	107
3.2.2.2.2.3	Relational Crafting	108
3.2.2.3	Implikationen der theoretischen Ansätze - Work-Life Balance Gestaltung von Nachwuchswissenschaftlern.....	109
3.2.2.3.1	Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren.....	112
3.2.2.3.2	Hypothesen zu sozialen Prädiktoren	117
3.2.2.3.3	Hypothesen zu individuellen Prädiktoren	121
4	Empirische Untersuchung	124
4.1	Methode	125

4.1.1	Datenerhebung.....	125
4.1.1.1	Entwicklung und Validierung einer Work-Life Balance Strategien Skala.....	125
4.1.1.1.1	Festlegung des Messmodells	126
4.1.1.1.2	Konstruktdefinition und Itemgenerierung	127
4.1.1.1.3	Güteprüfung des Messmodells	128
4.1.1.1.3.1	Pretest 1 Inhaltsvalidität.....	128
4.1.1.1.3.2	Pretest 2 Reliabilitätsprüfung durch Hauptachsenfaktorenanalyse.....	128
4.1.1.1.3.3	Pretest 3 Kognitiver Test der Skala.....	131
4.1.1.2	Erhebungsinstrument.....	134
4.1.1.2.1	Struktur des Fragebogens	134
4.1.1.2.2	Konstrukte	135
4.1.1.2.3	Pretest des Fragebogens	138
4.1.1.3	Ablauf der Datenerhebung.....	139
4.1.2	Datenaufbereitung	140
4.1.2.1	Analyse und Bereinigung	140
4.1.2.2	Stichprobe.....	141
4.1.3	Datenauswertung	143
4.1.3.1	Begründung für die Schätzung eines Strukturgleichungsmodells	143
4.1.3.2	Entwicklung des Strukturgleichungsmodells	144
4.2	Ergebnisse.....	149
4.2.1	Schätzung und Beurteilung des Messmodells	149
4.2.2	Ergebnisse der Hypothesenprüfung.....	150
4.2.2.1	Deskriptive Ergebnisse.....	150
4.2.2.2	Ergebnisse der Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren	153
4.2.2.3	Ergebnisse der Hypothesen zu sozialen Prädiktoren.....	153
4.2.2.4	Ergebnisse der Hypothesen zu individuellen Prädiktoren.....	155
5	Diskussion und Fazit	155
5.1	Diskussion der Ergebnisse	156
5.2	Implikationen.....	161
5.2.1	Work-Life Balance- und Hochschulforschung.....	161
5.2.2	Wissenschaftssystem	163
5.3	Limitationen und Ausblick	165
	Anhangsverzeichnis.....	XXXVIII

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der wissenschaftlichen Qualifizierung und Neuberufungen für die Jahre 2000-2014 in Personen über alle Fächergruppen hinweg.....	44
Tabelle 2: Entwicklung der wissenschaftlichen Qualifizierung und Neuberufungen für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für die Jahre 2000, 2005 und 2010 (in Personen).....	46
Tabelle 3: Wissenschaftliches Personal an Hochschulen 2014.....	47
Tabelle 4: Anzahl der voraussichtlich ausscheidenden Professoren im Alter von 65 Jahren ab dem Jahr 2014 für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.....	47
Tabelle 5: Ausgewählte Definitionen von Work-Life Balance und Work-Life Conflict	62
Tabelle 6: Entwicklung und Inhalte der WLB Strategie Skala nach Phasen	127
Tabelle 7: Konstrukte und Item Kennwerte mit Reliabilitätsstatistik und Skalenstatistik.....	130
Tabelle 8: Zusammensetzung und Stellenstruktur der Stichprobe.....	141
Tabelle 9: Korrelationen und Reliabilität im Rahmen der KFA	146
Tabelle 10: Gütekriterien Model Fit Pfadmodell / Auszug „Model fit Summary“	149
Tabelle 11: Ergebnisse der Hypothesenprüfung	151

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hochschulabsolventen im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)	16
Abbildung 2: Promotionen im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)	16
Abbildung 3: Habilitationen im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)	17
Abbildung 4: Juniorprofessuren im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)	17
Abbildung 5: Vergleichende Entwicklung der Habilitationen, Juniorprofessuren und Neuberufungen für die Jahre 2000-2010 in Personen über alle Fächergruppen hinweg	45
Abbildung 6: Möglichkeiten des Umgangs mit prekärer Beschäftigung im Wissenschaftssystem	50
Abbildung 7: Akteursorientiertes WLB Modell.....	86
Abbildung 8: Darstellung der Hypothesen des Untersuchungsmodells.....	124

Abkürzungsverzeichnis

AMOS	Analysis of Moment Structure
r^2	Anteil der erklärten Varianz
β	Beta-Koeffizient
χ^2	Chiquadrat
CFI	Comparative Fit Index
C. R.	Critical Ration
α	Cronbach's Alpha
FWC	Family-Work Conflict
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriteriums
RMSEA	Root Mean Squared Error of Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
WFC	Work-Family Conflict
WLB	Work-Life Balance
WLC	Work-Life Conflict
WLBS	Work-Life Balance Strategien

1 Einleitung

1.1 Relevanz und Problemstellung

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses¹ im deutschsprachigen Raum ist von Ambivalenz geprägt (Fitzenberger & Schulze, 2014). Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und Karriereperspektiven, die Forderung nach qualitativ hochwertigem internationalen Forschungsoutput, stetige Mobilität und hohe Drop-out-Raten zeigen, dass sich die Hochschullandschaft in den letzten Jahren einem stetigen Wandel unterzogen hat (Bäker, 2015; Fiedler, Welppe, Lindlbauer & Sattler, 2008; Fitzenberger & Schulze, 2014). Dabei nehmen besonders Wissenschaftler² in der Post-doc-Phase eine zentrale Rolle im Wissenschaftssystem ein. So gelten die wissenschaftliche Qualifizierung, die Arbeit in Forschung und Lehre sowie der internationale Austausch als zentrale Schlüsselfaktoren für die Qualität wissenschaftlicher Leistung und Innovation. Bei der Durchführung von Forschungsprojekten gelten Post-docs häufig als Hauptakteure, zudem absolvieren sie einen wesentlichen Teil der Lehre und Administration im Hochschulalltag und sind Ansprechpartner für Studierende und Promovierende (Wagner-Baier, Funke & Mummendey, 2011). Eine Analyse der 1999 in „Science“ veröffentlichten Artikel ergab, dass knapp die Hälfte (43%) der Erstautoren Post-docs waren (Davis, 2005). Nicht zuletzt wies der Deutsche Bundestag (1984, S. 6) auf die zentrale Stellung des wissenschaftlichen Nachwuchses hin: „Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren“.

Demgegenüber steht die berufliche Situation des Hochschullehrernachwuchses, die immer wieder Gegenstand wissenschaftspolitischer Diskussion ist. Häufig werden in diesem Zusammenhang Begriffe wie „forschendes Prekariat“, „Flaschenhals-Karriere“ oder „riskante Wissenschaftskarrieren“ genannt (Dörre & Neis, 2008; Himpele, Keller & Ortmann, 2011; Kreckel, 2011a; Müller, 2008; Oliver, 2012; Wagner-Baier, Funke & Mummendey, 2011).

¹ Im Folgenden werden die Begriffe „wissenschaftlicher Nachwuchs“, „Nachwuchswissenschaftler“, „Hochschullehrernachwuchs“ und „Post-docs“ synonym verwendet. Hierunter sind alle Personen zu verstehen, die ihre Promotion abgeschlossen haben, sich auf den Hochschullehrerberuf vorbereiten, jedoch noch keinen Ruf auf eine Professur erhalten haben (Fiedler, Welppe, Lindlbauer und Sattler (2008); Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013)).

² Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Sofern keine geschlechtsneutrale Form genutzt werden konnte, schließt die gewählte männliche eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.

Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlern sind aufgrund befristeter Arbeitsverträge, gesetzlicher Regelungen (Wissenschaftszeitvertragsgesetz), fehlender Tenure-Track Optionen und Karrieremöglichkeiten unterhalb der Professur von Unsicherheit geprägt. Hinzu kommen lange Qualifikationszeiten, an deren Ende keine Garantie auf eine Lebenszeitprofessur und somit den gesicherten Verbleib im Wissenschaftssystem steht. Betrachtet man den hohen Anteil wissenschaftlicher Qualifikationsstellen unterhalb der Professur zur vergleichsweise geringen Zahl frei werdender Professorenstellen, so ergeben sich für den Nachwuchs wesentliche Konsequenzen. Der Anteil an W2- und W3-Neuberufungen hat sich in den Jahren zwischen 2000 und 2010 kaum verändert. Demgegenüber hat sich die Zahl der Wissenschaftler, die sich für eine derartige Stelle qualifizieren spätestens seit der Einführung der Juniorprofessur und dem Ausbau weiterer Qualifizierungswege deutlich gesteigert. Während im Jahr 2000 noch jeder zweite Wissenschaftler die Chance auf eine Lebenszeitstelle hatte, belief sich die Berufungsquote 10 Jahre später auf 4:1. Der hohe Konkurrenzdruck geht mit einem ausgeprägten Leistungsdruck für die Wissenschaftler einher. Für die Erstberufung auf eine Professur ist nicht mehr vorwiegend die Habilitationsschrift relevant, sondern eine Vielzahl an Leistungskriterien (Publikationen in hochrangigen Fachzeitschriften, Drittmittelaquise, usw.), die dem Hochschullehrernachwuchs eine außerordentliche Leistungsbereitschaft abverlangen (Dorenkamp & Süß, 2016; Fiedler, Welp, Lindlbauer & Sattler, 2008). Die eigene Forschungsleistung ist somit nicht mehr ausschließlich für die wissenschaftliche Diskussion von Bedeutung, sondern trägt gemäß dem Prinzip „publish or perish“ wesentlich zur Reputation und Karriere der Wissenschaftler bei (Fiedler et al., 2008).

Die Tätigkeit der Wissenschaftler ist durch eine breite Aufgabenvielfalt geprägt, die mit einer hohen Zeit- und Raumautonomie sowie neuen technologischen Veränderungen einhergeht. Hinzu kommen Annahmen von Mythos und Alltag wissenschaftlicher Lebensführung, die immer noch ein weit verbreitetes Spezifikum des wissenschaftlichen Feldes darstellen. Demnach gelten permanente Verfügbarkeit und hohe Leistungsbereitschaft als Voraussetzung erfolgreicher Wissenschaftskarrieren, das Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit wird als selbstverständlich erachtet. Hinzu kommen Vorstellungen lückenloser Forscherbiographien und schnell absolvierter Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn, die ebenfalls Teil des wissenschaftlichen Selbstverständnisses sind (Beaufays, 2006; Sayah & Süß, 2013; Weiss & Ortlieb, 2013). Die Spezifika wissenschaftlicher Tätigkeit verbunden mit dem vorherrschenden Erfolgsdruck führen dazu, dass sich Nachwuchswissenschaftler, stärker als an-

dere Statusgruppen im wissenschaftlichen Feld, Herausforderungen stellen müssen, die die Entstehung von Work-Life Conflict begünstigen (Esdar, Gorges & Wild, 2012; Kahlert & Kruppa, 2013; Wagner-Baier et al., 2011). Der Wissenschaftsrat spricht in diesem Zusammenhang für Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase sogar von „strukturell familienunfreundlichen Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb“ (Wissenschaftsrat, 2014, S. 37). Ausgehend von einer begrenzten Ressourcenverfügbarkeit ist davon auszugehen, dass die wissenschaftliche Tätigkeit unter den gegebenen Bedingungen zunehmend in den Lebensmittelpunkt der Wissenschaftler rückt und die Grenzen zwischen den Bereichen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Im Sinne der Rollentheorie wird angenommen, dass jede Person unterschiedliche Rollen in unterschiedlichen Lebensbereichen einnimmt und entsprechend dieser Rollen über begrenzte Ressourcen verfügt. Die Anpassung an die Gegebenheiten des wissenschaftlichen Feldes sind mit Rollenanforderungen verbunden, die häufig in konfliktärem Verhältnis zur Erfüllung privater Verpflichtungen stehen (Esdar et al., 2012; Haffner & Kraus, 2008). Beansprucht demnach nun eine Rolle einen großen Teil der Ressourcen, kann es zu zeitlichen und physischen Konflikten zwischen den Lebensbereichen, dem sog. Work-Life Conflict kommen (Byron, 2005). Work-Life Conflict stellt ein zentrales Konzept der Work-Life Balance Forschung dar. Es betrachtet Konflikte als bidirektionale Beeinflussung der Lebensbereiche, die innerhalb der Lebensbereiche selbst entstehen (Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Powell & Greenhaus, 2006).

Das Thema Work-Life Balance erfährt in der Forschung in den letzten Jahrzehnten ein erhöhtes Maß an Aufmerksamkeit (Barnett, 1998; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006). Zunächst als ein aus der US-amerikanischen Unternehmenspraxis stammendes Konzept zum Human Resource Management wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben mittlerweile verstärkt in der (interdisziplinären) deutschen Forschung aber auch im Alltagsdiskurs thematisiert (Jürgens, 2006). Die ausschließlich weibliche Betrachtung im Rahmen der Genderforschung weitete sich Anfang der 2000er auch auf Männer sowie spezifische Paarkonstellationen (Dual Career Couples) aus. Es folgten zahlreiche Studien, die die Vereinbarkeit der Lebensbereiche in einem organisationalen Bezugsrahmen untersuchten. In jüngerer Vergangenheit widmet sich auch die Hochschulforschung vermehrt dem Thema Work-Life Balance. Dabei werden organisationale Konzepte auf das Wissenschaftssystem übertragen, um Einflussfaktoren und Auswirkungen der Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben zu untersuchen. Insbesondere die Auswirkungen sind nicht nur für die Angehörigen von Lehr und Forschungseinrichtungen

relevant, sondern auch für die jeweilige Organisation und das Wissenschaftssystem selbst. So gelten Vereinbarkeitsproblematiken als Auslöser individueller physischer und psychischer Gesundheitsprobleme (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Winefield, Boyd & Winefield, 2014), die verminderte Leistungsfähigkeit, Absentismus sowie hohe Fluktuations- und Drop-out Raten begünstigen können. Besonders die Abwanderung qualifizierter Wissenschaftler ins Ausland oder das gänzliche Ausscheiden aus der Wissenschaft stellen nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der jeweiligen Lehr- und Forschungseinrichtung in Frage, sondern haben auch weitreichende Konsequenzen für das Wissenschaftssystem insgesamt (Dorenkamp & Süß, 2016; Wissenschaftsrat, 2014). Die Untersuchung von Maßnahmen zur Konfliktreduktion stellen dementsprechend einen wesentlichen Beitrag der Work-Life Balance Forschung dar, wobei zumeist organisationale Prozesse zur Work-Life Balance Gestaltung Betrachtung finden und Individuen eher als passive Akteure gelten, die höchstens Entscheidungen über die Inanspruchnahme organisationaler Work-Life Balance Initiativen treffen. Spätestens jedoch seit der Arbeit von Nippert-Eng (1996) ist bekannt, dass Personen als eigenständige Gestalter ihrer Work-Life Balance agieren und selbstständig Entscheidungen bezüglich ihrer Ressourcen zwischen den Lebensbereichen treffen. Weitere Arbeiten, die diesen personenbezogenen Ansatz fokussieren folgten bspw. von Ashforth, Kreiner und Fugate (2000) sowie Wrzesniewski und Dutton (2001). Dabei werden Personen als selbstbestimmte Akteure an der Schnittstelle zwischen den Lebensbereichen gesehen, die eigenständig über Integration bzw. Segmentation der Bereiche und somit auch das Maß an Work-Life Balance bestimmen. Sturges (2012) nahm in diesem Zusammenhang erstmals eine Klassifizierung individueller Aktivitäten und Techniken vor, die Personen als Strategien zur Gestaltung von Work-Life Balance nutzen. Untersucht wurden junge Berufseinsteiger, die im Rahmen ihrer Karriere mit hohen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert sind.

1.2 Zielsetzung und Vorgehen

Auch wenn die Hochschulforschung eine Vielzahl von Studien zur Work-Life Balance Thematik liefert, fehlt es an Untersuchungen, die die aktive Gestaltung der Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen fokussieren. Dabei unterliegen besonders Wissenschaftler in der Post-doc-Phase ähnlich anderen, in diesem Zusammenhang bereits beforschte Berufsgruppen auch, Faktoren wie unsichere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, hoher Konkurrenzdruck sowie Arbeitsautonomie, die die Entstehung von Work-Life Conflict begünstigen. Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Arbeit am Beispiel des Hochschullehrer-

nachwuchses aufzuzeigen, dass eine aktive Gestaltung der Work-Life Balance im Wissenschaftssystem existiert. Dabei werden Wissenschaftler nicht als passive Individuen fokussiert, die sich den Gegebenheiten des Wissenschaftssystems fügen, sondern als aktive Gestalter der Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen. Zwar existieren noch immer informell vorherrschende Leitbilder wissenschaftlicher Lebensführung, jedoch werden diese für Nachwuchswissenschaftler zunehmend unattraktiv. Der Mythos ständiger Verfügbarkeit weicht der Lebensrealität und den Lebenszielen junger Wissenschaftler (Buchinger, Gödl & Gschwandtner, 2002; Pellert, 2006). Es ist somit davon auszugehen, dass in Abhängigkeit bestimmter Einflussfaktoren individuelle Entscheidungen zur Schnittstellengestaltung getroffen werden, die eine Integration bzw. Segmentation der Lebensbereiche zur Folge haben und sich dementsprechend unterschiedlich stark auf das Ausmaß an Work-Life Balance auswirken.

Die Faktoren, die Work-Life Balance bzw. den Work-Life Conflict beeinflussen sind weitestgehend empirisch untersucht und gut belegt (vgl. hierzu Eby et al., 2005). Demgegenüber sind die Einflüsse, die die Anwendung von Work-Life Balance Strategien bedingen sowie die Strategien selbst nur wenig beforscht. Im Rahmen der Studie soll dementsprechend die Anwendung individueller Work-Life Balance Strategien vor dem Hintergrund unterschiedlicher Einflussfaktoren auf die Schnittstellengestaltung untersucht werden. Damit liefert die Arbeit aus theoretischer Perspektive einen Beitrag zur aktuellen Diskussion der Work-Life Balance Forschung, die das Individuum als aktiven Gestalter seiner Work-Life Balance betrachtet. Gleichzeitig erweitert sie diesen Ansatz, indem sie den Einfluss der Prädiktoren auf die individuellen Handlungen untersucht. Durch die Übertragung des personenbezogenen Ansatzes zur Work-Life Balance Gestaltung auf das Wissenschaftssystem erfolgt die Erweiterung der Hochschulforschung im Bereich Work-Life Balance. Aus praktischer Perspektive ergeben sich ebenfalls relevante Ansatzpunkte für den Wissenschaftsbereich. Wesentliche Voraussetzung, dass hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler im Wissenschaftssystem verbleiben und die Hochschulkarriere bis zum Ruf auf eine Professur fortsetzen sind Beschäftigungsbedingungen, die eine gesicherte Zukunft mit attraktiver Bezahlung und ohne Mobilitätshindernisse ermöglichen (Klecha & Krumbein, 2008). Verglichen mit anderen Ländern wie Frankreich, Großbritannien und den USA haben Nachwuchswissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem die geringste Chance auf eine unbefristete Professur berufen zu werden. Dementsprechend ist es Ziel der vorliegenden Studie Ansatzpunkte für das Hochschulsystem zu liefern, die die Umsetzung individueller Work-Life Balance Maßnahmen begünstigen und ein Umfeld schaffen, indem sich Wissenschaftler die sich für eine Hochschullehrerlaufbahn

qualifizieren dem wissenschaftlichen System und besonders ihrer Disziplin zugehörig fühlen, aber gleichzeitig eigenverantwortlich über die Gestaltung und das Ausmaß ihrer Work-Life Balance entscheiden können.

Um die aufgeführten Ziele zufriedenstellend beantworten zu können bedarf es aus methodischer Perspektive einer Messung, die die Anwendung der Work-Life Balance Strategien mehrdimensional und quantitativ erfasst. Ausgehend vom bisherigen empirischen Forschungsstand fehlt es jedoch an standardisierten Instrumenten zur Erfassung individueller und aktiver Maßnahmen zur Gestaltung von Work-Life Balance. Bislang existierende Skalen fokussieren zumeist Work-Life Balance als passives Konstrukt und setzen dieses in Bezug zu unterschiedlichen gesundheitlichen, organisationalen oder persönlichen Konstrukten, um daraus Ursache-Wirkungszusammenhänge abzuleiten. Im Rahmen der vorliegenden Studie erfolgt dementsprechend die Entwicklung und Validierung einer Work-Life Balance Strategie Skala, die den bisherigen Forschungsstand bündelt und erweitert. Damit wird ein Instrument zur standardisierten Erfassung von Verhaltensweisen entwickelt, die als Strategien zur Gestaltung der Lebensbereiche dienen. Die vorliegende Arbeit soll die Work-Life Balance Forschung somit um ein Erhebungsinstrument zur Erfassung adaptiver Strategien in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit erweitern.

In Übereinstimmung mit dem übergeordneten Zielen der Arbeit leiten sich Teilziele ab, die sich in den einzelnen Abschnitten wiederfinden und der Arbeit ihre Struktur verleihen.

In *Kapitel 2* wird zunächst ein grundlegendes Verständnis für den Forschungsgegenstand vermittelt. Abschnitt 2.1 gibt Aufschluss über Qualifizierungswege (Abschnitt 2.1.1) und Beschäftigungsbedingungen (Abschnitt 2.1.2) von Nachwuchswissenschaftlern. Zusätzlich werden Leistungsdeterminanten und Erfolgsfaktoren aufgeführt, die für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft relevant sind (Abschnitt 2.1.3). Daran anschließend wird in Abschnitt 2.2 die Berufssituation auf dem Arbeitsmarkt Wissenschaft erörtert. Zunächst wird ein allgemeiner Überblick über die Berufskarriere in der Wissenschaft (Abschnitt 2.2.1) gegeben, um anschließend die Perspektiven und Stellensituation auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt (Abschnitt 2.2.2) zu erörtern. Daran schließt eine Typologie des Umgangs mit prekärer Beschäftigung im Wissenschaftssystem (Abschnitt 2.2.3) an, um abschließend Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Professur (Abschnitt 2.2.4) aufzuführen. Gegenstand des zweiten Kapitels bildet somit das Teilziel der konzeptionellen Aufarbeitung der Grundlagen zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschsprachigen Raum. Die Aufar-

beitung führt auf die Notwendigkeit der Work-Life Balance Gestaltung im folgenden Kapitel ein.

Kapitel 3 widmet sich der theoretisch-konzeptionellen Aufarbeitung der Work-Life Balance Thematik zur Entwicklung des Untersuchungsmodells. Das Kapitel teilt sich in mehrere Unterkapitel auf. Zunächst erfolgt ein allgemeiner Überblick über die Entstehung und Auswirkungen von Work-Life Balance und Work-Life Conflict (Abschnitt 3.1). Die zentrale Definition von Begriffen innerhalb dieses Kapitels dient dem einheitlichen Begriffsverständnis innerhalb der Arbeit. Der Abschnitt schließt mit den Implikationen der theoretischen Ansätze zur Erklärung des Work-Life Conflict von Nachwuchswissenschaftlern. Dabei werden zusätzlich die Erklärungsansätze des vorangegangenen Kapitels integriert, die die Besonderheiten des wissenschaftlichen Feldes und der wissenschaftlichen Tätigkeit in Bezug zu Work-Life Conflict aufführen. Abschnitt 3.2 beschäftigt sich mit den Maßnahmen der Work-Life Balance Gestaltung. Die theoretische Fundierung von präventiven Maßnahmen zur Work-Life Conflict Bewältigung erfolgt anhand der Work-Family-Border-Theorie sowie der Boundary-Theorie (Abschnitt 3.2.1). Diese theoretischen Ansätze zur Gestaltung von Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen dienen als Grundlage zur Entwicklung des aktorsorientierten Work-Life Balance Modells. Die Entwicklung des Untersuchungsmodells (Abschnitt 3.2.2) bildet ein weiteres Teilziel der vorliegenden Arbeit und dient dem Zweck theoretische Ansätze zu bündeln, Zusammenhänge im Rahmen neuer Kontexte zu erschließen und dementsprechend Hypothesen abzuleiten. Die Konstrukte des Untersuchungsmodells (Abschnitt 3.2.2.2) unterteilen sich in Prädiktoren, die Einflüsse auf die Gestaltung von Schnittstellen ausüben und Strategien, die zur Schaffung von Work-Life Balance genutzt werden. Auf Basis dieser Konstrukte und der vorherigen theoretischen Ansätze werden Implikationen vorgenommen, die sich auf die Work-Life Balance Gestaltung von Nachwuchswissenschaftlern beziehen. Im Zuge dessen werden Hypothesen abgeleitet, die im Rahmen der empirischen Untersuchung überprüft werden.

Gegenstand von *Kapitel 4* ist die empirische Analyse des Untersuchungsmodells. In Abschnitt 4.1 werden zunächst die methodischen Grundlagen der Untersuchung erläutert. Einen wichtigen Aspekt der Arbeit bildet die im Zuge der Datenerhebung (Abschnitt 4.1.1) entwickelte und validierte Work-Life Balance Strategie Skala. Die Skala ist Teil der quantitativen Datenerhebung. Abschnitt 4.1.2 befasst sich mit der Aufbereitung der Daten. Die Datenauswertung erfolgt mit Hilfe eines Strukturgleichungsmodells, dessen Begründung und Anwendung Inhalt des Abschnitts 4.1.3 darstellt. Das Kapitel schließt mit den Ergebnissen der

Untersuchung (Abschnitt 4.2.2), indem die Schätzung und Beurteilung des Messmodells vorgenommen und die Ergebnisse der Hypothesenprüfung aufgeführt werden.

Kapitel 5 widmet sich den Ergebnissen der Studie. Aufbauend auf der Diskussion der Daten (Abschnitt 5.1) werden Implikationen abgeleitet, die sich aus theoretischer Sicht sowohl auf die Work-Life Balance- als auch die Hochschulforschung und aus praktischer Sicht auf das Wissenschaftssystem beziehen. Die Arbeit schließt mit der Darstellung ihrer Limitationen und dem Ausblick auf zukünftige Forschungsansätze.

2 Grundlagen zum Forschungsgegenstand

Das folgende Kapitel gibt einen grundlegenden quantitativen sowie inhaltlichen Überblick über den Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit. Im Mittelpunkt stehen dabei die Qualifizierungsprozesse sowie Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zusätzlich werden Faktoren aufgeführt, die für eine erfolgreiche Karriere im Wissenschaftssystem relevant sind, an deren Ende bestmöglich der Ruf auf eine Lebenszeitprofessur steht. Daran anschließend erfolgt ein Querschnitt des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes, der sich mit Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Systems befasst und die generelle Prekarität wissenschaftlicher Beschäftigung diskutiert. Das Kapitel hat zum Ziel die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Gegebenheiten auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt aufzuarbeiten, somit einen aktuellen konzeptionellen Beitrag zu leisten und im Hinblick auf das Hauptziel die Umstände des Forschungsgegenstandes zu erläutern.

2.1 Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen – Qualifikation, Beschäftigung und Leistungsdeterminanten

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf inhaltliche sowie quantitative Aspekte wissenschaftlicher Qualifizierung, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Leistungsanforderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Der Fokus liegt dabei auf Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, die über das Alleinstellungsmerkmal des Promotionsrechtes verfügen und damit eine besondere Verantwortung für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses tragen. Als Hochschulen werden alle nach Landesrecht anerkannten Forschungs- und Lehreinrichtungen, unabhängig deren Trägerschaft, bezeichnet. Zu den Universitäten zählen Gesamthochschulen, Technische Universitäten und gleichrangige wissenschaftliche Hochschulen (außer Pädagogische und Theologische Hochschulen) (Statistisches Bun-

desamt, 2015). Zusätzlich werden außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in die Betrachtung mit einbezogen, die eine wesentliche Rolle bei Forschungspromotionen, der Förderung des akademischen Nachwuchses sowie bei der gemeinsamen Berufungen mit Universitäten einnehmen. Alle Angaben beziehen sich, falls nicht anders ausgewiesen, auf den wirtschaftswissenschaftlichen Bereich. Die statistische Grundlage bilden die durch das Statistische Bundesamt erhobenen Daten aus der amtlichen Hochschulstatistik³.

2.1.1 Wissenschaftliche Qualifikation – Umfang, Struktur und Verlauf

2.1.1.1 Wissenschaftlicher Abschluss und Qualifikation

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt im deutschsprachigen Raum im Rahmen universitärer Bildungs- bzw. Qualifikationsabschnitte⁴. Der Prozess durchläuft dabei verschiedene Stufen mit jeweils eigenen Einstiegs- und Ausstiegsoptionen. Diese Optionen weisen eine Art Schwellencharakter auf, an deren Ende idealerweise die Berufung auf eine Professur steht. Die klassische Universitätskarriere beginnt mit dem erfolgreichen Abschluss eines Studiums, gefolgt von der Promotions- sowie Post-doc-Phase (Burkhardt, 2008).

Promotion

Die Promotion gilt als übliche Eintrittsvoraussetzung für den Zugang zur wissenschaftlichen Karriere und bildet ein zumeist unabdingbares Stadium auf dem Weg zur Professur (Janson, Schomburg & Teichler, 2012). Wenige Ausnahmen, bspw. in künstlerischen Fächern, lassen eine Hochschullehrerposition ohne abgeschlossene Promotion zu. So ergab eine im Jahr 2007 durchgeführte Befragung aller Professoren an deutschen Hochschulen, dass 96% promoviert sind. Von rund 35.900 Promotionsstudierenden in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft⁵ haben im Jahr 2010 3.534 Personen die Promotion abgeschlossen, was einen leichten Anstieg zum Jahr 2000 mit 3.261 bedeutet. Davon sind 36,8% weiblich. Das Durchschnittsalter der Promovierten liegt bei 33,2 Jahren, wobei sich im Kohortenvergleich ein, wenn auch leichter, Anstieg des durchschnittlichen Promotionsalters verzeichnen lässt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Die

³ Die Hochschulstatistik bezieht sich auf den Zeitraum 2000 bis 2010. Aktuellere Daten liegen bisher nicht vor.

⁴ Der Fokus der vorliegenden Arbeit richtet sich auf die klassische Hochschullehrerqualifikation an Universitäten. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen werden lediglich grundlegend betrachtet, industrielle Forschung bleibt unberücksichtigt.

⁵ Aufgrund der vorliegenden Daten ist eine spezifischere Differenzierung innerhalb der Fachgruppe nicht möglich.

durchschnittliche Promotionsdauer liegt bei 5,5 Jahren, die eigentliche Bearbeitungszeit für die Dissertation ist im Mittel 1,5 Jahre geringer. Die zeitliche Differenz lässt sich auf den zeitlichen Abstand zwischen Immatrikulation und eigentlicher Aufnahme der Dissertationsarbeit sowie dem Promotionsprozess nach Abgabe der Dissertation rückschließen (Bornmann, 2002). Die Anfertigung der Dissertation erfolgt traditionell als Monographie oder kumulativ in Form mehrerer Aufsätze. Formale Bestimmungen für die Anforderungen an die Dissertation sowie den Ablauf des Promotionsverfahrens sind in der jeweiligen Promotionsordnung der Fakultät festgelegt.

Seit etwa 1990 hat sich die Doktorandenausbildung im deutschsprachigen Raum einer Reform unterzogen. Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird nicht mehr als rein akademische Angelegenheit angesehen, sondern rückt zunehmend als strategische Ressource in den Mittelpunkt der Wissensgesellschaft. Ausgangspunkt der Reform war die zunehmende Kritik an der Doktorandenausbildung. Zu lange Promotionszeiten, hohe Abbruchquoten sowie zu starke Spezialisierungen rückten zunehmend in das gesellschaftliche Problembewusstsein. Eine internationale Vergleichsstudie stellte für den europäischen Raum in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses weitere Problemkomplexe heraus. So existieren zu viele unterschiedliche institutionelle Strukturen und Formalisierungen der Doktorandenausbildung, unterschiedliche Regulierungen der Zulassung zur Doktorandenausbildung, geringe internationale Mobilität der Promovierenden, sowie unklare Übergänge in eine wissenschaftliche Karriere oder eine reguläre Beschäftigung (Sadlak, 2004). Darüber hinaus wird das in Deutschland vorherrschende „Meister-Schüler-Verhältnis“ zwischen Doktorvater/Doktormutter und Doktorand kritisiert. Regelungen zur Betreuung und Qualitätssicherung der Doktorandenausbildung fehlen gänzlich. Es besteht vielmehr ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen promovierenden Mitarbeiter und dem Vorgesetzten als betreuender Professor. Dies führt zu einer in Deutschland besonders stark ausgeprägten strukturellen Distanz zwischen Professorenschaft und Mittelbau (Kehm, Schomburg & Teichler, 2012).

Im Rahmen des Bologna-Reformprozesses wurde die Doktorandenausbildung ab Mitte der 2000er als dritter Studienzyklus in die Reform der gestuften Studiengänge und Abschlüsse aufgenommen. Ähnlich zum US-amerikanischen Modell wird sie zunehmend Gegenstand institutionellen Managements sowie nationaler Förderprogramme. Die Einbettung in Programme, Zentren sowie Kollegs führt zu einer neuen Phase der Reform, der sog. „strukturierteren Promotion“, wobei der Promotionsprozess als Ausbildungsprozess mit seinen Strukturen, Inhalten und Qualifikationen immer stärker in den Mittelpunkt rückt. Die reine Arbeit an der

Dissertation wird ergänzt durch curriculare Studienprogramme mit Theorie-, Methoden- und Arbeitsmarktcompetenzen (Hausse et al., 2012; Janson et al., 2012; Kehm et al., 2012). Die Relevanz der strukturierten Promotion lässt sich an der Verstärkung und Ausweitung der Programme in jüngster Vergangenheit erkennen. So richtete die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2015 deutschlandweit 17 neue Graduiertenkollegs mit einer Gesamtfinanzierungssumme von 74 Millionen Euro für den Zeitraum von viereinhalb Jahren ein. Damit fördert allein die DFG aktuell 215 Graduiertenkollegs (Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2015).

Im Anschluss an die Promotionsphase folgt die Post-doc-Phase, die sich i.d.R. über mehrere Jahre erstreckt und auf ein bestimmtes Berufsziel, die Professur ausgerichtet ist (Burkhardt, 2008). Sie ist weder zeitlich, noch inhaltlich definierbar und zumeist sehr heterogen. Die statistische Erfassung erfolgt lediglich für den Hochschulbereich und führt zu ungenauen Datenlagen. Die Post-doc Qualifizierung kann im Rahmen einer Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung erfolgen.

Habilitation

Die Habilitation dient als höchstes akademisches Examen, dem Nachweis der besonderen Befähigung zu Forschung und Lehre in einem Fachgebiet. Die Habilitation setzt i.d.R. die Promotion und eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit voraus (Statistisches Bundesamt, 2015). Hochschulen mit Promotionsrecht verfügen auch über das Recht zur Habilitation. Lange Zeit galt die Habilitation als traditioneller Weg zum Hochschullehrerberuf und als Voraussetzung für den Ruf auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule. Durch die Einführung und Stärkung anderer Qualifikationswege wurde sie von diesem Alleinstellungsmerkmal befreit, jedoch wird ihr noch heute eine hohe (und oftmals einzige) Akzeptanz innerhalb der wissenschaftlichen Community einer Fachdisziplin zugewiesen (Zimmer, Krimmer & Stallmann, 2006). Anders als die Promotion, die mit ihrem ursprünglichen Charakter als Studienabschluss auf verschiedene Berufsfelder vorbereitet, zielt die Habilitation bereits seit ihrer Einführung im Jahr 1499 auf eine langfristige, universitäre Tätigkeit ab (Burkhardt, 2008; Janson et al., 2012; Meyer, 2008).

I.d.R. sind die Post-docs mit Habilitationsabsicht als wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Assistenten einem Lehrstuhl der Fakultät zugeordnet. 2005 wurden 67,4 % der Habilitationen von hauptberuflichen Hochschulbeschäftigten erworben (Burkhardt, 2008). Zu den Aufgaben der Habilitanden gehört die „wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und

Lehre [...], die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind“ (§ 47 HRG i.d.F. der 3. HRG-Novelle 1985). Die Besoldung erfolgte dabei früher in der Besoldungsgruppe C1. Heute sind immer seltener Wissenschaftler unbefristet als akademischer Rat in der Besoldungsgruppe A 13 verbeamtet. Häufiger erfolgt die befristete Verbeamtung als akademischer Rat auf Zeit. Die Einstellung erfolgt dabei für drei Jahre und kann nach positiver Zwischenvaluation erneut um drei Jahre verlängert werden. Die Qualifikation verläuft durch die Erstellung einer Monographie, der Habilitationsschrift, auch „zweites Buch“ genannt oder kumulativ. Auch hier sind die Regularien wie bei der Promotion in der jeweiligen Ordnung der Fakultät, der Habilitationsordnung festgehalten. Nach förmlicher Feststellung der wissenschaftlichen und pädagogischen Eignung für eine Professur in einem Fachgebiet wird die offizielle Lehrbefugnis (*venia legendi*) durch die Fakultät erteilt und es können selbstständig Lehrveranstaltungen durchgeführt werden (Koch, 2008; Meyer, 2008). Die Person trägt dann den Status des Privatdozenten und kann sich dem Bewerbungsverfahren einer Professur unterziehen. In wenigen Fällen kann als Einstellungsvoraussetzung für Professuren eine habilitationsäquivalente Leistung verlangt werden. Eine einheitliche Regelung dafür gibt es nicht. Zumeist handelt es sich jedoch um eine gleichwertige Leistung wie bspw. mehrere wissenschaftliche Publikationen, die dem Niveau der kumulativen Habilitation laut Habilitationsordnung der jeweiligen Fakultät gleichwertig sind (Koch, 2008).

Das Durchschnittsalter bei der Habilitation liegt im Jahr 2010 bei 40 Jahren. Hier ist ein leichter Anstieg zum Jahr 2000 mit 39,2 Jahren zu verzeichnen. Die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen sank von 253 in 2000 auf 139 im Jahr 2010. Dabei hat sich der Frauenanteil an den Habilitationen im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2010 kontinuierlich erhöht, besonders stark im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft von 15,0% auf 26,6%. Die Anzahl der Habilitationen ist seit 2004 rückläufig. Hier ist ein Zusammenhang mit der 2002 eingeführten Juniorprofessur sowie mit der Ausweitung alternativer Qualifizierungswege wie der Nachwuchsgruppenleitung anzunehmen. Diese Qualifizierungswege gelten als Alternative zur klassischen Habilitation. Sie sollen die Habilitation als Berufungsvoraussetzung für eine ordentliche Professur substituieren und die Stärkung der Selbstständigkeit promovierter Wissenschaftlern in Forschung und Lehre fördern (Gülker, 2010; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Oftmals wird die Habilitation jedoch auch innerhalb der alternativen Qualifizierungswege - zumeist aus Sicherheitsgründen - angestrebt. So gaben bspw. 2010 etwa ein Drittel aller Juniorprofessoren an, eine Habilitationsabsicht zu verfolgen um, die eigenen Karrierechancen zu verbessern (Gülker, 2010). Die

Anzahl der Habilitationen, die von Juniorprofessoren abgeschlossen werden, bilden jedoch immer noch die Ausnahme. So ließ sich für den Zeitraum 2005 bis 2010 keine Habilitation eines Juniorprofessors verzeichnen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Juniorprofessur

Die Juniorprofessur wurde nach US-amerikanischem Vorbild des assistant professors im Rahmen einer Gesamtreform des Bundesdeutschen Hochschulwesens eingeführt. Übergeordnetes Ziel war es, die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wirtschafts- und Forschungssystems zu stärken und die internationale Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems zu fördern. Zudem sollten flexible und leistungsorientierte Beschäftigungs- und Vergütungssysteme eingeführt werden. Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte verkürzt und übersichtlicher erfolgen. Weitere Ziele der Juniorprofessur sind die Selbstständigkeitsförderung, die Senkung des Erstberufungsalters, die Erhöhung des Frauenanteils sowie die Verringerung der Abwanderung von hochqualifiziertem Nachwuchs in das Ausland (Brain Drain). Der Gesetzgeber wollte die Habilitation durch die Einführung der Juniorprofessur entwerfen (Burkhardt, 2008; Huber, Schelling & Hornbostel, 2012).

Im Jahr 2010 waren insgesamt ca. 1.230 Juniorprofessuren an Hochschulen tätig, wobei 22% auf den Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft fielen. Davon waren etwa drei Viertel (72%) männlich. Insgesamt lässt sich für die Laufzeit der Bundesförderung bis zum Jahr 2006 ein enormer Anstieg der Juniorprofessoren verzeichnen, gefolgt von einer Verlangsamung und eines erneuten Aufschwungs ab 2009. Die Gesamtsumme der weiblichen Juniorprofessoren ist in den Vergleichsjahren 2005 und 2010 um das Zweieinhalbfache angestiegen. Der Zuwachs an männlichen Nachwuchswissenschaftlern, die eine Juniorprofessur innehaben ist gesamtheitlich gesehen gesunken, lediglich in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft stieg der Männeranteil an. Im Vergleich zu 2005 ist das Neuerufungsalter auf eine Juniorprofessur von 35,5 auf 34,8 im Jahr 2010 gesunken. Das Durchschnittsalter liegt innerhalb der Fächergruppe bei 34,6 Jahren, was deutlich unter dem Gesamtdurchschnittsalter über alle Fächergruppen hinweg von 36,2 Jahren liegt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Anders als die Habilitation, die als höchste Prüfung im Hochschulkontext gilt, unterliegt die Juniorprofessur keiner formellen Ordnung sondern gilt als Status. Der Status entspricht dem einer Professur, jedoch mit verringertem Lehrdeputat von vier bis fünf Semester-

wochenstunden (SWS). Die vertragliche Befristung beläuft sich zunächst auf drei Jahre, wobei nach einer positiven Zwischenevaluation die Verlängerung des Vertrages um weitere drei Jahre erfolgen kann. Die Zwischenevaluation wird zur Beurteilung der wissenschaftlichen und pädagogischen Entwicklung der Juniorprofessoren in Forschung und Lehre genutzt, wobei sich die Richtlinien nach Hochschule bzw. Fakultät unterscheiden können. Die Juniorprofessur ist befristet verbeamtet, die Besoldungsgruppe ist W1. In wenigen Fällen sind diese W1 Stellen im deutschsprachigen Raum mit einer „Tenure-Track“-Option verbunden. Hier wird bereits zu Beginn der Laufbahn ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis („Tenure“) in Aussicht gestellt. Die Berufung auf eine Juniorprofessur berechtigt nach Evaluation der Forschungs- und Lehrleistung auf die unbefristete Anstellung als Hochschullehrer. Die entfristete Professur wird dabei ausschreibungslos übertragen. Hier wird das in Deutschland übliche Hausberufungsverbot außer Kraft gesetzt, wobei anzumerken ist, dass eine offizielle Lockerung des Verbotes bereits in zwölf Bundesländern existiert (Burkhardt, 2008; Funken, Hörlin & Rogge, 2013; Kreckel, 2011a). Diese Zusicherung geben in Deutschland jedoch zur Zeit nur wenige, zumeist statushohe Hochschulen ab (Kreckel, 2008). Insgesamt gaben im Jahr 2008 8% aller Juniorprofessoren in Deutschland an, dass Ihre Stelle mit einer „Tenure-Track“-Option verknüpft ist (Funken et al., 2013). In Ländern wie bspw. USA, Großbritannien oder Schweden ist das „Tenure-Track“-System weit ausgeprägt und eine unbefristete Anstellung als Hochschullehrer ist dort ebenfalls im Anschluss an eine Probezeit sowie nach strenger Leistungsüberprüfung üblich (Kreckel, 2011b). Die landesweite Einführung einer festen „Tenure-Treck“-Option würde die Attraktivität des Karrierewegs enorm steigern. Andererseits setzt dies eine langfristige Personalplanung voraus, die an den Universitäten in Anbetracht der prekären Finanzlage öffentlicher Haushalte nur schwer umsetzbar ist. Zudem sollte es auch weiterhin Berufungschancen für Nachwuchswissenschaftler geben, die sich über andere Wege qualifiziert haben. Dies ist nur durch die Ausschreibung einer hinreichend hohen Anzahl von Professuren ohne Verzicht auf das Hausberufungsverbot möglich (Burkhardt, 2008).

Nachwuchsgruppenleitung

Lange vor der Juniorprofessur führte im Jahr 1969 die Max-Planck Gesellschaft die Nachwuchsgruppenleitung nach amerikanischem Vorbild als systematische Post-doc Förderung ein. Erst ab 1990 wurde das Programm auch als Strategie weiterer Forschungsförderorganisationen (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft) zur Qualifizierung des herausragendem wissenschaftlichen Nachwuchses über-

nommen (Böhmer & Hornbostel, 2009). Mit der Leitung der Nachwuchsgruppe erhalten Nachwuchswissenschaftler die Möglichkeit mit eigenem Budget sowie hoher Autonomie eigenständig gewählte Forschung zu betreiben und sich somit für eine Hochschulprofessur zu qualifizieren. Die Auswahl der Kandidaten sog. „grantees“ erfolgt anders als bei den traditionellen Qualifikationsstellen oder Juniorprofessuren nicht durch Hochschulen, sondern durch externe Gutachter, die von der Förderorganisation beauftragt wurden (Böhmer, 2010). Die Nachwuchsgruppen sind an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie an Hochschulen angesiedelt.

Insgesamt wurden im Jahr 2011 rund 550 Nachwuchsgruppen verzeichnet, wobei zwei Drittel durch die DFG gefördert wurden (Huber et al., 2012). Der Status der Nachwuchsgruppenleiter ist zumeist nicht definiert, üblicherweise fallen sie in die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter. Das Recht zur Betreuung von Promotionen besteht offiziell nicht, kann jedoch ausgehandelt werden. Im Gegensatz zu Juniorprofessoren und Habilitanden haben Nachwuchsgruppenleiter keine Lehrerlaubnis, können diese jedoch mit einem Umfang von normalerweise weniger als 4 SWS ebenfalls aushandeln. In der Regel erfolgt die Förderung über fünf Jahre, zumeist werden Personen ausgewählt, die über zwei bis vier Jahre (internationale) Forschungserfahrung nach der Promotion verfügen. Nach einer 2009 veröffentlichten Studie geben mehr als die Hälfte der befragten Nachwuchsgruppenleiter (N = 688) an, eine Habilitation erfolgreich abgeschlossen zu haben. Als Grund für die hohe Habilitationsquote wird einerseits die Unsicherheit über die Akzeptanz einer fehlenden Habilitationsschrift im Berufungsverfahren angegeben, andererseits wird mit der erfolgreichen Habilitation das Promotionsrecht erlangt. In der Regel erfolgt die Habilitation kumulativ, wobei sich der Zusatzaufwand in Anbetracht der zumeist hohen Publikationsrate als durchschnittlich gering darstellt (Böhmer & Hornbostel, 2009).

Sonstige Förderungsmöglichkeiten

Als weitere Alternative zur Finanzierung der Post-doc-Phase kann eine DFG Einzelförderung erfolgen, die im Rahmen der Sachbeihilfe gewährt wird und die sog. „eigene Stelle“ finanziert. Forschungsstipendien ermöglichen darüber hinaus die Finanzierung der wissenschaftlichen Stelle von bis zu zwei Jahren an einem Ort eigener Wahl im Ausland für ein ungrenztes Forschungsprojekt. Zudem existieren eine Vielzahl an Individual- und Projektförderungen, die unabhängig von fachspezifischen Angeboten genutzt werden können. Alle letztgenannten Möglichkeiten sind vergleichsweise selten vertreten, sollen jedoch im Zuge der Vollständigkeit aufgeführt werden.

Die folgenden Abbildungen geben einen Überblick zur wissenschaftlichen Qualifizierung für die Jahre 2000 bis 2010 in Personen über alle Fächergruppen hinweg:

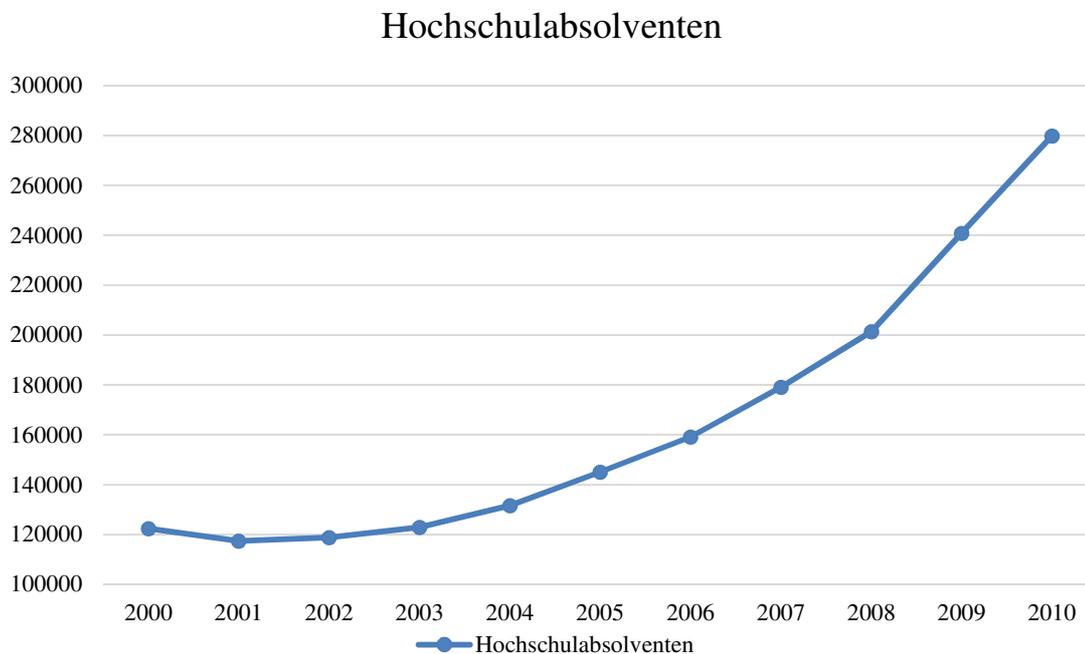


Abbildung 1: Hochschulabsolventen im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)

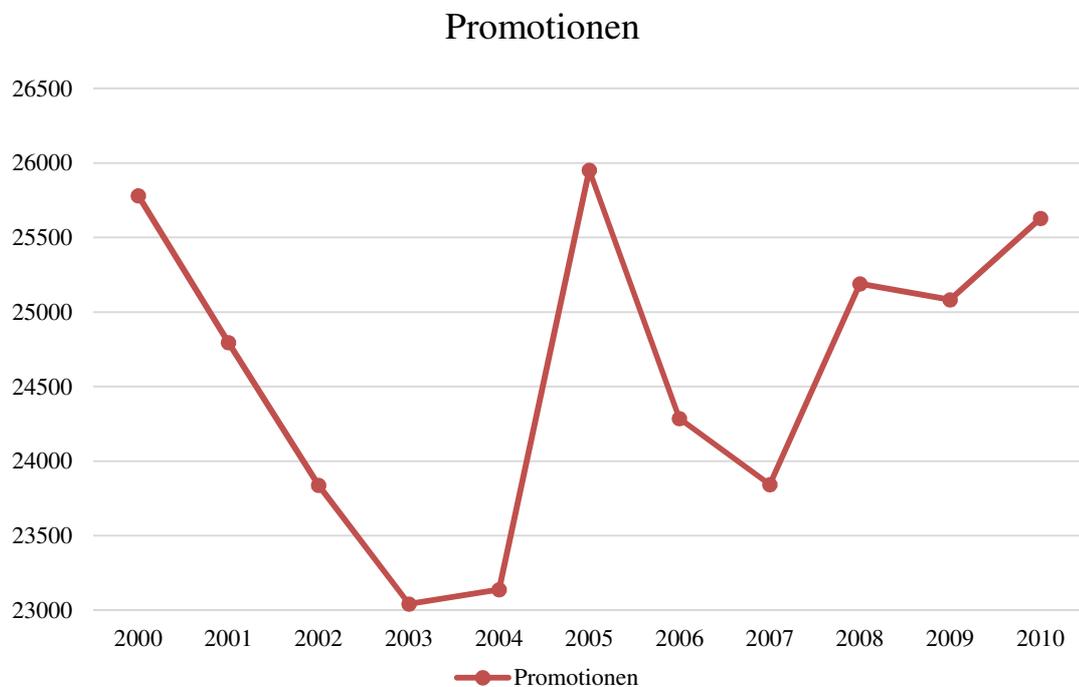


Abbildung 2: Promotionen im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)

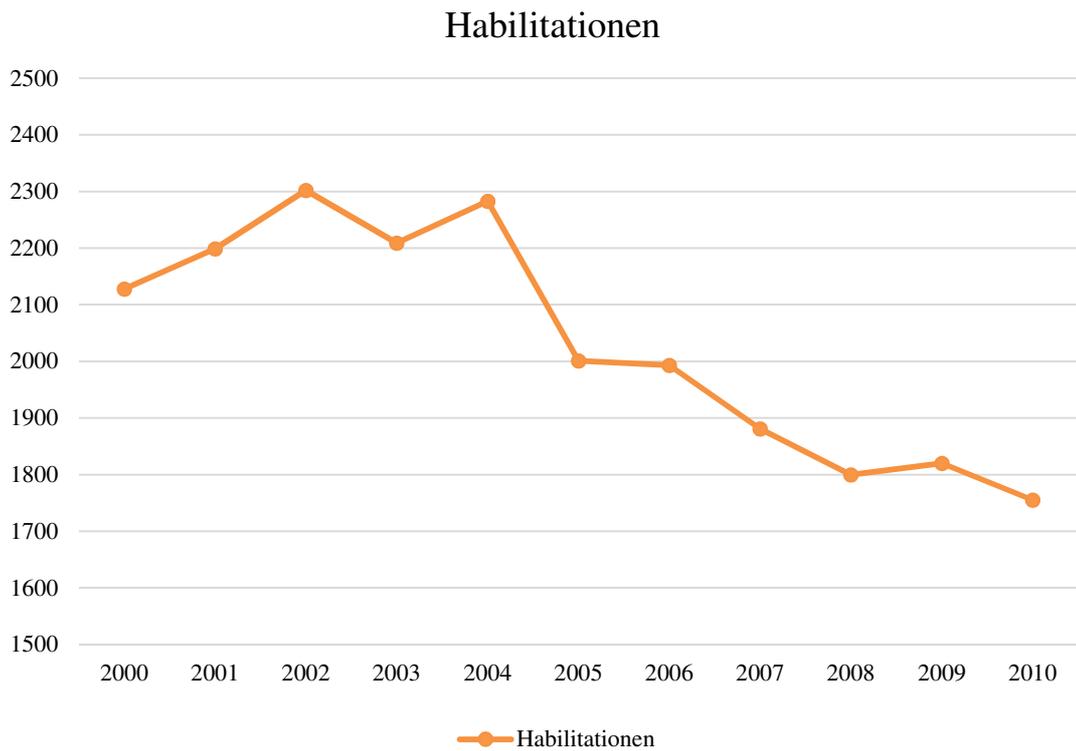


Abbildung 3: Habilitationen im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)

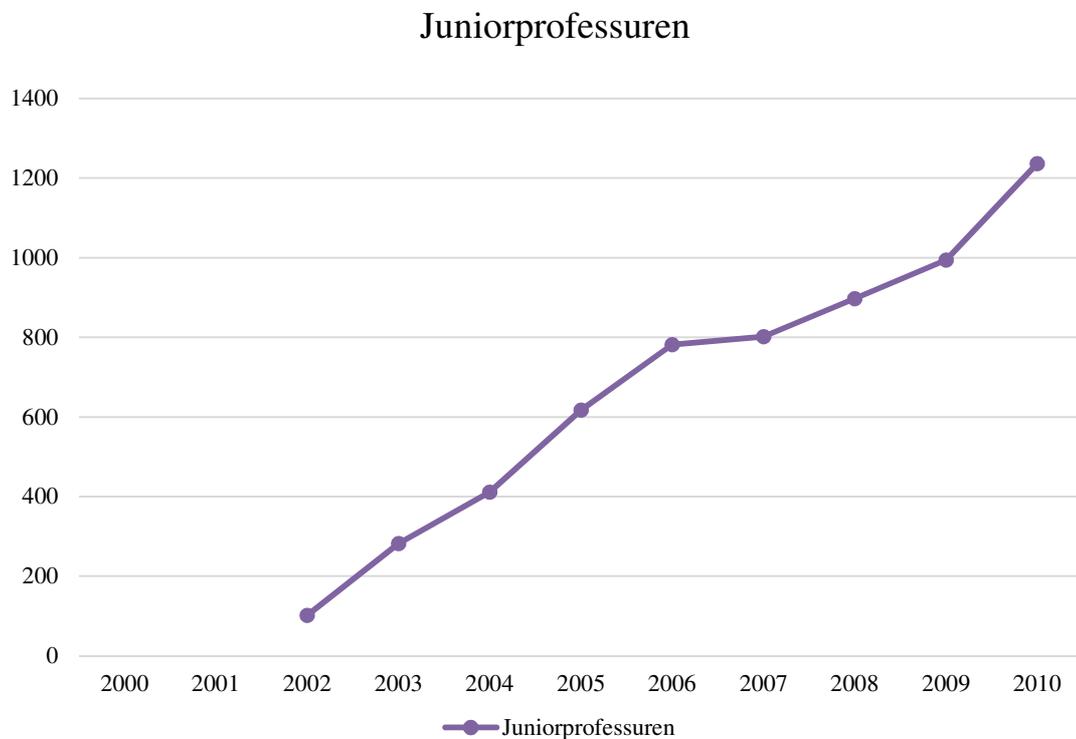


Abbildung 4: Juniorprofessuren im Überblick für die Jahre 2000 bis 2010 (in Personen, fächerübergreifend)

2.1.1.2 Motivation, Persönlichkeit und Habitus

In Deutschland ist der Erwerb einer Promotion nicht notwendigerweise auf eine wissenschaftliche Laufbahn ausgerichtet. Vielmehr erfüllt die Promotion eine doppelte Qualifizierungsfunktion, indem sie einerseits auf die weitere Tätigkeit in der Wissenschaft und andererseits für Berufe außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs vorbereitet. Der in Deutschland hohe Stellenwert der Promotion innerhalb, aber auch außerhalb des akademischen Arbeitsmarktes führt dazu, dass ein vergleichsweise hoher Anteil an Promovierten außerhalb von Hochschule und außeruniversitärer Forschung tätig ist (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Die Entscheidung für die Alternativen zu einer Hochschulkarriere sind dabei zum einen durch die Arbeitsmarktsituation außerhalb des Universitätssystems und zum anderen durch die strukturelle Offenheit der Promotionsphase definiert (Janson et al., 2012). Hinzu kommen die mit der Post-doc-Phase häufig als negativ empfundenen Rahmenbedingungen wie geringe Finanzierung, unsichere Beschäftigungsverhältnisse und Berufsperspektiven⁶ sowie die zeitintensiven Anforderungen der jeweiligen Stelle (Krempkow, 2008; Tuttenuj, 2014). Angesichts dieser Kriterien wird denjenigen, die sich nach der Promotion für den Einstieg in die nächste Qualifikationsphase der wissenschaftlichen Laufbahn entscheiden, ein hohes Maß an Idealismus bzw. intrinsischer Motivation zugesprochen (Krempkow, 2008; Zimmer, Krimmer & Stallmann, 2006). So ergab eine Studie unter 8.250 Promovierten in Deutschland im Jahr 2012, dass eine Tätigkeit als Forscher im Rahmen einer Post-doc Tätigkeit hauptsächlich aufgrund von Eigenmotivation bzw. persönlicher Motive aufgenommen wurde. 92% der Befragten gaben an, dass insbesondere die kreative und innovative Tätigkeit innerhalb der Wissenschaft ausschlaggebend sei. 83% benannten das spezielle Interesse an der Forschertätigkeit als Grund für die Tätigkeit als Post-doc und 79% präferierten das hohe Maß an Selbstständigkeit. Eine eher untergeordnete Rolle bei der Wahl des Berufes spielen dabei extrinsische Gründe wie bspw. die gute Bezahlung (16%) oder positive Karriereaussichten (13%). Die Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinbaren gaben lediglich 23% als Grund für die Berufswahl an (Statistisches Bundesamt, 2011). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine bereits 2007 durchgeführte Retrospektivbefragung zu den Karriereverläufen deutscher Universitätsprofessoren (N = 1156). Die Befragten gaben zu 87% an, dass der Wunsch nach Selbstverwirklichung „sehr wichtig“ oder „wichtig“ sei. 84% schätzten die Möglichkeit autonom arbeiten zu können als „wichtig“ ein. Rahmenbedingungen wie finanzielle Gründe, beruflicher Aufstieg oder Arbeitsplatzsicherheit wurden auch im Rahmen dieser Befragung

⁶ Siehe ausführliche Darstellung in den Abschnitten 2.1.2 und 2.1.3.

als „eher unwichtig“ bis „gar nicht wichtig“ eingestuft. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es in Hinblick auf die Motivation nicht. Sowohl für Frauen als für Männer ist das „akademische Arbeiten“ der übergeordnete berufliche Wunsch. Rückblickend würde sich die Mehrzahl der befragten Professoren erneut für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden (Zimmer et al., 2006).

Die Entscheidung für bzw. gegen die Aufnahme einer weiteren Qualifikation im Rahmen einer Post-doc Tätigkeit fällt zumeist in eine biographischen Phase, die häufig mit der Gründung einer Familie oder ähnlichen persönlichen Veränderungen einhergeht. Dabei wird die verfügbare Zeit zur Verwirklichung der eigenen Lebensziele mit den zeitlichen Anforderungen eines wissenschaftlichen Alltags verglichen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die empfundenen Unvereinbarkeit häufig Ursache des Abbruchs der wissenschaftlichen Karriere ist und dementsprechend andere Ziele verfolgt werden (Krempkow, 2008).

Erfolgt ein Verbleib im Wissenschaftssystem, so ist der berufliche Erfolg für Nachwuchswissenschaftler bis hin zur Professur in hohem Maße - jedoch nicht ausschließlich - auf Leistungsdeterminanten zurückzuführen. Ein Teil der Forschungsliteratur geht davon aus, dass neben den wissenschaftlichen Qualifikationen zu einem gewissen Anteil der fachspezifische „Habitus“ bewertet wird (Beaufays, 2006; Bourdieu, 1984; Kraus, 2008). Demnach ist die soziale Akzeptanz innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft der sog. scientific community ein wichtiger Bestandteil für den Erhalt einer Position. Der Nachwuchswissenschaftler sollte sich, je nach Fachdisziplin stärker oder schwächer, in die wissenschaftliche Gemeinschaft (national und international) integrieren und dadurch Akzeptanz in selbiger gewinnen. Dabei verfügen Mitglieder der wissenschaftlichen Gemeinschaft häufig über einen fachspezifischen Habitus, der auf Reziprozität basiert. Wissenschaftler fühlen sich zu ihrem Feld zugehörig, sie werden in der selben Gruppierung mit ähnlichen Ideen, Idealen und vergleichbarem Lebensstil anerkannt und akzeptiert. Durch den spezifischen Habitus wird die Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe signalisiert oder man wird, sollte man nicht über den entsprechenden Habitus verfügen, als ein Nichtdazugehöriger identifiziert und ggf. ausgeschlossen (Bourdieu, 1984; Kraus, 2008; Zimmer et al., 2006).

Granovetter (1995) und Bourdieu (1984) beschreiben weiterhin einen Zusammenhang zwischen Sozialisation und Karrierechancen. Im Kontext der Hochschulen bedeutet dies, dass Entscheidungsprozesse, wie bspw. Einstellungsverfahren, durch bestimmte Statusgruppen (Professorenschaft) getätigt werden. Die Kenntnis bzw. das Innehaben des spezifischen Habitus ist vor diesem Hintergrund besonders relevant für die Akzeptanz der Bewerber. Die In-

tegration in die Gruppe durch die Vertrautheit mit den Gepflogenheiten und dem jeweiligen Stil des Berufsfeldes und die damit verbundene Akzeptanz können den Erfolg in der Wissenschaft zu einem gewissen Maße mitbestimmen. Nachwuchswissenschaftler sollten sich nach Ansicht der Autoren den spezifischen Habitus der Fachdisziplin aneignen. Der tägliche Kontakt mit der akademischen Kultur und zu Fachkollegen kann die Adaption des jeweiligen spezifischen Lebensstils und Habitus fördern. Dabei sind das Internalisieren von Annahmen bestimmter Zeitstrukturen und das Führen des wissenschaftlichen Lebensstils besonders relevant (Beaufays, 2006; Zimmer et al., 2006). Ebenfalls wird die Integration in die nationale und internationale scientific community der betreffenden Fachdisziplin außerhalb der Heimatuniversität für den Fortschritt der wissenschaftlichen Karriere empfohlen. Die Aneignung des Habitus und die damit verbundene positive Integration in die community kann zum Aufbau eines Netzwerks führen, welches neben fachlichem Nutzen auch außerfachliche Vorteile bspw. in der Bewerbungsphase erbringen kann. Im Rahmen der Habitus-Forschung wird weiterhin davon ausgegangen, dass das Durchlaufen der wissenschaftlichen Qualifizierung Effekte auf die Nachwuchswissenschaftler haben kann. Die jeweiligen Qualifizierungsphasen können mit der Veränderung der Person einhergehen, die zur Aneignung des wissenschaftlichen Habitus führen und die geltenden Selbstverständlichkeiten sowie Haltungen im Feld glaubhaft verkörpern. Die Wissenschaftler durchlaufen demnach eine Entwicklung, in deren Verlauf sichtbar wird, ob und inwieweit die Person von der Wissenschaft geprägt ist. Die scientific community kann erkennen mit welcher Ernsthaftigkeit und welchem Engagement Wissenschaft betrieben wird (Krais, 2008).

2.1.2 Beschäftigungsbedingungen und Arbeitssituation junger Wissenschaftler

2.1.2.1 Merkmale wissenschaftlicher Qualifikationsstellen

Berufswege des wissenschaftlichen Nachwuchses sind aufgrund der vorherrschend hohen Motivationslage, einer mehrstufigen und langjährigen Verknüpfung von Qualifizierung und produktiver Arbeit sowie der starken Selektionsmechanismen von besonderem Interesse. Die Beschäftigungsbedingungen und Arbeitssituation wissenschaftlicher Qualifikationsstellen haben einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit und den Verbleib im Wissenschaftssystem. Sie sind daher von besonderer Brisanz und bereits seit längerem Gegenstand wissenschaftlicher Diskussion (Enders, 1996; Eulenburg, 1908; Funken et al., 2013; Grünh, Hecht, Rubelt & Schmidt, 2009; Janson et al., 2012).

Das Arbeitsumfeld des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich in den letzten Jahrzehnten einer massiven Veränderung unterzogen. Wurden Universitäten früher als *academic communities* angesehen, sind sie heute als Institution mit Managementaufgabe, sog. *managed organizations* in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Betrachtung gerückt. Die sich daraus ergebenden Implikationen haben Auswirkungen auf interne Organisationsstrukturen, Führungspraktiken, Arbeitsbedingungen sowie Karrierepfade. Neben dem erhöhten Einfluss der Universitätsleitung auf Fakultäten und Institute spielen leistungsorientierte Mittelzuweisung, die Erhöhung der Wettbewerbsorientierung innerhalb des Wissenschaftsbetriebes sowie veränderte Vertrags- und Laufbahngestaltungen eine wesentliche neue Rolle. Dies führt insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu veränderten Beschäftigungsbedingungen und Arbeitssituation (Harley, Muller-Camen, & Collin, 2004; Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012).

Während in anderen Berufsbereichen in der Alters- und Ausbildungsstufe zumeist ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit und Berufsperspektive vorherrscht, ist die Tätigkeit in der Post-doc-Phase geprägt von Unsicherheit des Berufsweges und mangelnder Zukunftsperspektive. Hinzu kommen zunehmende Tendenzen befristeter Beschäftigungen (Tuttenuj, 2014). Janson, Schomburg und Teichler (2006) bezeichnen die Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland als suboptimal und von ständiger Unsicherheit geprägt. Die Befürworter der begrenzten Beschäftigungssicherheit konstatieren dagegen, dass mit dem Erreichen der Promotion die Eignung für die Professur nicht hinreichend prognostizierbar ist. Demzufolge muss eine weitere Selektionsstufe in Form einer zeitlich begrenzten Post-doc-Phase absolviert werden. Innerhalb dieser zweiten Phase werden dann im Zuge beruflicher Anerkennung und Sicherheit größere wissenschaftliche Leistungen erbracht. Zugunsten der stabilen Berufsaussichten nach der Promotionsphase wird argumentiert, dass unsichere Zukunftsperspektiven gute Kandidaten von einer wissenschaftlichen Karriere fernhalten. Zudem erbringen Post-docs höhere berufliche Leistungen wenn kein Wechsel von Institution und Inhalt erfolgt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Das dennoch viele Nachwuchswissenschaftler in der Hochschulkarriere verbleiben, ist vermutlich auf die Tatsache zurück zu führen, dass die eigene Situation subjektiv nicht als prekär⁷ eingeschätzt wird. Die intrinsische Motivation sowie die Hoffnung auf veränderte

⁷ Prekär bzw. Prekarität (siehe Abschnitt 2.2) beschreibt jegliche Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis. Dies kann bspw. Arbeitsbedingungen, soziale Standards oder die Integration in betriebliche Strukturen bzw. Schutzmechanismen umfassen (siehe ausführliche Beschreibung in Klecha und Reimer (2008, S. 14-15)).

Beschäftigungsverhältnisse nach Erreichung der Professur können mögliche Erklärungsvariablen sein (Enders, 1996; Grünh et al., 2009).

2.1.2.1.1 Stellen und Befristung

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Wissenschaft erfolgt in Deutschland, häufiger als in anderen Ländern, bereits zu Beginn bzw. im Laufe der Promotionsphase. So haben 56% der Promovierenden einen Arbeitsvertrag für Ihre Tätigkeit in Forschung und Lehre. Rund 6.000 Promovierende (11%) der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft werden durch Förderprogramme wie bspw. Forschungsstipendien finanziert (Wolters & Schmiedel, 2012). Die Empfänger dieser Förderungen verfügen über ein geringeres Einkommen als vollzeiterwerbstätige Wissenschaftler, haben dagegen aber keinerlei Verpflichtung wie bspw. ein Lehrdeputat zu erbringen. In einer Studie zu Erfahrungen und Werdegängen von promovierten Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft gab die Mehrzahl der Befragten an, das Stipendium einer Anstellung an der Universität vorzuziehen. Ein Drittel hätte dagegen eine Stelle an einer Universität präferiert, wenn die Möglichkeit dazu bestanden hätte (Enders & Mugabushaka, 2004).

Zum Zeitpunkt der Habilitation steht die Mehrzahl der Wissenschaftler in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule. Der Anteil ist von 65 % im Jahr 2000 auf 71% im Jahr 2010 gestiegen. Die Wissenschaftler gehören dem wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur (auch wissenschaftlicher Mittelbau genannt) an. Nebenberuflich an der Hochschule beschäftigt sind lediglich 1% der Habilitanden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Aufgrund der veränderten Laufbahngestaltung und der Schaffung neuer Qualifizierungswege ist ein Anstieg von befristeten Stellen im Wissenschaftssystem zu verzeichnen (Feldman & Turnley, 2004; Höge et al., 2012; Janson et al., 2006; Klecha & Reimer, 2008). Die Befristungsregelung ist auf die Novellierung des Hochschulrahmengesetz von 1987 zurückzuführen, in der gesetzliche Befristungsregelungen geschaffen wurden, die etwaigen Ansprüche des wissenschaftlichen Mittelbaus auf Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse entgegenwirken sollten (Klecha & Reimer, 2008). Neben individueller Unsicherheit führt eine Befristung der Arbeitsverträge zu möglichen negativen Auswirkungen auf struktureller Ebene. So kann sich die Rekrutierung geeigneter Nachwuchswissenschaftler unter den gegebenen Rahmenbedingungen als problematisch darstellen. Zudem setzen Wissenschaftler in der Postdoc-Phase gegen Ende der Vertragslaufzeit ihre Karriere im Ausland oder außerhalb der Wis-

senschaft fort (Allmendinger & Eickmeier, 2003; Enders, 1996; Langenberg, 2001). Auf individueller Ebene sind die negativen Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit⁸, die durch Befristung des Arbeitsverhältnisses ausgelöst werden kann, empirisch gut belegt (Cheng & Chan, 2008; Höge et al., 2012; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Arbeitsplatzunsicherheit stellt einen substantiellen Stressor dar, der auf psychologischer Ebene negative Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Wohlbefinden aufweist (Cheng & Chan, 2008). Auf arbeitsbezogener Ebene konnten ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor und persönlich empfundener Arbeitsleistung festgestellt werden (Gilboa, Shirom, Fried & Cooper, 2008; Selenko, Mäkikangas, Mauno & Kinnunen, 2013). Besonders das Bedrohungs-erleben hinsichtlich des Verlustes oder Nicht-Ereichens zukünftiger Ressourcen, wie etwa Karriereziele, kann als gravierender Effekt befristeter Beschäftigung hervorgehoben werden (Hobfoll, 1998).

Die Anzahl der befristet beschäftigten Post-docs an Hochschulen variierte in den vergangenen Jahrzehnten aufgrund quantitativer Entwicklungen und hochschulpolitischer Entscheidungen. Noch heute hat der Richtwert aus den 1980er-Jahren, dass nicht mehr als 30% der Wissenschaftler unterhalb der Professur eine unbefristete Beschäftigung innehaben sollen, Wirkkraft. Offizielle Zahlen, die diesen Richtwert untersuchen, existieren nicht. Aufgrund empirischer Studien kann jedoch der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Hochschulen, der promoviert und unbefristet beschäftigt ist, ermittelt werden. Laut Jacob und Teichler (2011)⁹, die 2007 im Rahmen einer internationalen Vergleichsstudie den Hochschullehrerberuf in Deutschland untersucht haben, kann festgestellt werden, dass an Universitäten bis zu zwölf Jahre nach Studienabschluss ein Sechstel und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen über ein Drittel der Promovierten unbefristet (als Akademische Räte, Mitarbeiter auf Funktionsstellen, Lehrkraft für besondere Aufgaben) beschäftigt ist. Promovierte, die mehr als zwölf Jahre nach Studienabschluss an einer Hochschule beschäftigt sind, haben zu zwei Drittel und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sogar zu neun Zehntel ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Habilitierte, die keine Professur innehaben, haben in mehr als der Hälfte der Fälle (56%) einen unbefristeten Vertrag, an außeruniversitären Einrichtungen mit 93% fast alle. Demnach ist die Aussicht auf eine unbefristete Beschäftigung an einer Forschungseinrichtung außerhalb der Hochschule deutlich aussichtsreicher. Insgesamt zeigt

⁸ Arbeitsplatzunsicherheit wird hier definiert als ‘perceived probability and perceived severity of losing one’s job’ Jacobson (1991, S. 39).

⁹ Die Studie wurde als Teil der vergleichenden Erhebung „The Changing Academic Profession“ (CAP- Studie), in in 19 Ländern durchgeführt.

sich, dass Männer häufiger als Frauen unbefristet beschäftigt sind. So sind von den unbefristeten Beschäftigten an Hochschulen 79% männlich und an Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen 96%. Etwa zwei Drittel (68%) der Beschäftigten an Hochschulen arbeiten in Vollzeit. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt die Zahl bei 92%. Insgesamt arbeiten Frauen in beiden Institutionen häufiger in Teilzeit als Männer (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Für den internationalen Vergleich kann festgehalten werden, dass mit 77% der Anteil der befristet beschäftigten Promovierten in Deutschland über dem Durchschnitt der verglichenen Ländern (65%) liegt. Höher ist der Anteil lediglich in Korea, Hong Kong, Norwegen und Kanada. Mit 34% hat Großbritannien den geringsten Teil der befristet beschäftigten Post-docs. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftler mit Promotion ist in Deutschland mit 24% fast doppelt so hoch wie der internationale Durchschnitt (13%). Den höchsten Wert haben die Niederlande mit 28%, den geringsten Wert hat Korea mit 0%.

Auch die Befristung der Gesamttätigkeit an einer Universität unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Wissenschaftssystemen zum Teil erheblich. So gilt in Deutschland nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12.04.2007 die sog. 12-Jahres-Regel, nach der Nachwuchswissenschaftler (außerhalb der Medizin) sechs Jahre vor der Promotion und noch einmal sechs Jahre nach der Promotion befristet beschäftigt sein können. Danach ist keine weitere befristete Beschäftigung - abgesehen von Drittmittelprojekten oder anzurechnender Kinderbetreuungszeit - mehr möglich. In Österreich können Universitäten Laufbahnstellen einrichten, die sich am Tenure-Track-Modell orientiert. Sobald der Inhaber der Stelle vorab vereinbarte Qualifizierungsvereinbarungen erfüllt, wird die Stelle entfristet und der Titel Associate Professor vergeben. Universitäten in Großbritannien sind in der Gestaltung der Dienstverträge deutlich autonomer. Ein speziell für den Wissenschaftsbetrieb zugeschnittenes Dienstvertragsrecht existiert nicht. Wissenschaftler unterhalb der Professur können unbefristet auf sog. Lecturer oder Senior-Lecturer Stellen unbefristet beschäftigt werden (Höge et al., 2012; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

2.1.2.1.2 Funktionen und Zeitbudget

Die Funktionen bzw. Arbeitsaufgaben des wissenschaftlichen Nachwuchses unterteilen sich traditionell in die Kernaufgaben Forschung und Lehre, hinzu kommt die akademische Selbstverwaltung. Sog. Querschnittsaufgaben (Technologietransfer, Internationalisierung, Diversity Management usw.) haben das Tätigkeitsspektrum in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Universitäre Lehre wird als die „wissenschaftlich fundierte Übermittlung der

durch die Forschung gewonnen Erkenntnisse“ (Bundesverfassungsgericht 1 BvR 424/71 und 1 BvR 352/72) bezeichnet. Neben der akademischen Ausbildung einer stetig wachsenden Anzahl an Studierenden auf hohem Niveau umfasst die Lehre ausgelöst durch den Bologna Prozess mittlerweile eine europaweit einheitliche Studienstruktur mit Prinzip der Kompetenzorientierung. Darüber hinaus soll neben der Umsetzung neuer Lehr-/Lernformen und innovativer Prüfungsformen ein spezifisches Beratungs- und Betreuungsangebot sichergestellt werden (Esdar, Gorges, Kloke, Krücken & Wild, 2011). Der äußerst vielschichtigen und anspruchsvollen Lehrfunktion steht eine Regellehrverpflichtung, das sog. Lehrdeputat gegenüber, welches je nach Beschäftigungsverhältnis, Bundesland und Hochschulart unterhalb der Professur mit i.d.R. 5 - 10 Semesterwochenstunden geringer als für Professoren mit i.d.R. 8 - 16 Semesterwochenstunden vorgesehen ist (Deutscher Hochschulverband, 2015; Jacob & Teichler, 2011). Eine Erweiterung der Lehrqualifikation kann über hochschuldidaktische Weiterqualifizierung erfolgen und wird von vielen Nachwuchswissenschaftlern als karriereförderlich angesehen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Eine deutschlandweite, fächerübergreifende Befragung im Jahr 2010 ergab, dass sich Nachwuchswissenschaftler grundsätzlich zuversichtlich zeigen, die an sie gestellten Anforderungen meistern zu können. Generell ist eine hohe Anstrengungsbereitschaft und intrinsische Motivation, ausgelöst durch das Selbstverständnis als Forschende und Lehrende, erforderlich. Dies führt dazu, dass anfallende Aufgaben in Ihrer Breite und Vielfalt gemeistert werden. Die Lehre wird als interessant und als Spaß bereitend angesehen, das Lehrengagement kann demnach als hoch eingestuft werden. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Nachwuchswissenschaftler ihre (Lehr-)Tätigkeit eher an ihrem Selbstverständnis und ihrer eigenen Motivation ausrichten, als an externen Anreizsystemen oder Faktoren, die ausschließlich auf wissenschaftliche Reputation ausgelegt sind. Dies führt dazu, dass im Mittel 38% der Arbeitszeit ausschließlich in Lehre investiert wird (Esdar et al., 2012). Jacob und Teichler (2011) fanden heraus, dass promovierte Wissenschaftler an Universitäten in Deutschland im Jahresdurchschnitt mehr als die Hälfte (55%) ihrer Arbeitszeit mit Forschung und nur etwa 20% mit Aufgaben rund um die Lehre verbringen. Der Gesamtaufwand für Funktionen im Bereich akademische Selbstverwaltung, Dienstleistungen, Verwaltung und andere berufliche Tätigkeiten liegt bei 25%. Betrachtet man die Aufteilung der Arbeitswochen in Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit so überwiegt die Forschung mit 60% in der vorlesungsfreien Zeit und zu 48% während der Vorlesungszeit. Die Lehre nimmt während der vorlesungsfreien Zeiträume einen Anteil von 13% ein (Jacob & Teichler, 2011).

Auch wenn den Lehraufgaben seitens der Wissenschaftler ein vermehrtes Maß an Aufmerksamkeit und Relevanz zukommt, ist die Forschung in Bezug auf die Qualifizierung für eine Professur höher gewichtet. Dies führt dazu, dass bei Auftreten von Zielkonflikten der Marktwert der Lehre als gering eingeschätzt wird. Forschungsproduktivität gilt auf Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hinblick auf Karriere und Reputation als ausschlaggebend (Esdar et al., 2012). Forschungsergebnisse werden aus arbeitssoziologischer Sicht als rein ergebnisorientiert assoziiert, d.h. wie das Ergebnis erzielt wird, liegt in der (zeitlichen) Verantwortung des Nachwuchswissenschaftlers. Eine offizielle Aufteilung (mit Ausnahme des vereinbarten Lehrdeputates) wie die Arbeitszeit auf die verschiedenen Kernbereiche aufgeteilt wird, existiert nicht. Es wird erwartet, dass Arbeitsaufwand, Zeit- und Ressourcen flexibel eingesetzt werden, um sich an die Anforderungen des Marktes um den bestmöglichen Forschungsoutput anzupassen (Esdar et al., 2012). Dies ermöglicht zwar einerseits Spielraum für individuelle Differenzen und Vorlieben, führt jedoch andererseits zu besonderen Belastungen sofern Arbeitsprozesse als konfliktär angesehen werden oder einen größeren zeitlichen Aufwand als erwartet beanspruchen (Metz-Göckel, 2012). Entstehende Zeitkonflikte in Kombination mit hoher Arbeitsautonomie führen dann häufig zu Überschreitungen der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit. Eine fächerübergreifende Erhebung zum Arbeitszeitumfang von Nachwuchswissenschaftlern an deutschsprachigen Universitäten führten Esdar et al. (2012) durch. Wissenschaftler in Teilzeitbeschäftigung (21,5 Std. vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit) gaben in der Vorlesungszeit einen durchschnittlichen Arbeitsumfang von 40,5 Stunden und in der vorlesungsfreien Zeit von 37,1 Stunden an. Vollzeitbeschäftigte Nachwuchswissenschaftler (39,5 Std. vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit) arbeiten während der Vorlesungszeit durchschnittlich 49,1 Stunden und während der vorlesungsfreien Zeit 46,1 Stunden. Ihre Arbeitszeit empfinden mehr als die Hälfte der Befragten (60,1 %) als „eher angemessen“ beziehungsweise „völlig angemessen“. 39,9% beurteilen den eigenen Arbeitszeitumfang als „eher nicht angemessen“ bzw. „gar nicht angemessen“. Der erhöhte Arbeitszeitumfang kann als Ergebnis vielfältiger Anforderungen angesehen werden, die in der vereinbarten Zeit nicht angemessen absolviert werden können. In einer Qualifizierungsphase mit starkem Leistungs- und Konkurrenzdruck erscheint es, dass der Mehraufwand als selbstverständlich und mit den Erwartungen an eine wissenschaftliche Laufbahn als vereinbar angesehen wird (Esdar et al., 2012).

2.1.2.1.3 Selbstständigkeit und Arbeitsautonomie

Die meisten an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten Nachwuchswissenschaftler sind Professuren bzw. Lehrstühlen oder Direktoren bzw. Instituten zugeordnet. Demnach variiert das Ausmaß an Eigenständigkeit der wissenschaftlichen Tätigkeit. Stipendiaten dagegen sind nicht weisungsgebunden, jedoch mehr oder weniger stark in explizite Betreuungsverhältnisse integriert. Die zumeist hohe Unabhängigkeit steht im Gegensatz zu den geringen Ressourcen für die Forschung und einer weniger intensiven Betreuung (Berning, Harnier & Hofmann, 2001).

Ein hohes Maß an Selbstständigkeit in der wissenschaftlichen Tätigkeit wird von vielen Promovierten als äußerst wichtig angesehen. So empfinden laut einer Befragung unter Promovierten aus dem Jahr 2011 94% weitgehend eigenständige Arbeitsplanung als wichtig. Davon geben immerhin 85% an, dass dies auch Inhalt ihrer derzeitigen Tätigkeit entspricht (Heidemann, 2011). Eine weitere Studie zur Bewertung der Beschäftigungssituation und Qualifizierungsbedingungen von Post-docs an deutschen Universitäten, ebenfalls aus dem Jahr 2011 zeigt, dass sich Promovierte im Hinblick auf selbstständiges wissenschaftliches Arbeiten in ihrer derzeitigen Position, über alle Fächergruppen hinweg, als recht zufrieden äußern. Zwar gibt die Hälfte der rund 300 Befragten an, über zu wenig Arbeitsautonomie zu verfügen, jedoch gibt der gleiche Anteil an, sich mehr Betreuung und Kontrolle zu wünschen. Ein Achtel der Befragten schätzt die Betreuung und Kontrolle als zu hoch ein (Wagner-Baier et al., 2011). Gewünscht wird ein Zusammenspiel aus Autonomie und Entscheidungsfreiraum sowie Führung und Rückmeldung. Dabei soll Unsicherheit durch zu geringe Betreuung minimiert werden, um gleichzeitig Raum für eigene Ideen und Kreativität in Bezug auf Forschung und Lehre zu gewährleisten (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Brosi und Welpé (2015) sowie Davis (2005) stellen dementsprechend fest, dass Bedingungen wie Selbstständigkeit im wissenschaftlichen Arbeiten und die Zufriedenheit mit der Qualität der Beziehung zum Betreuer einen positiven Effekt auf den wissenschaftlichen Output wie zum Beispiel die Zahl der jährlichen Publikationen und Projektanträge hat. Als Anerkennung und weitere Stärkung der Selbstständigkeit von Nachwuchswissenschaftlern können die Einführung der Juniorprofessur und die Ausweitung der Nachwuchsgruppenleitung angesehen werden (Fitzenberger & Schulze, 2014). Die eigenverantwortliche wissenschaftliche Tätigkeit, wird in beiden Fällen der Forschung und Lehre (ggf. nach Vereinbarung der Nachwuchsgruppenleiter) zugrunde gelegt. Eine Befragung unter Juniorprofessoren konnte zeigen, dass fast drei Viertel der Stelleninhaber sehr zufrieden oder eher zufrieden mit ihrer Situation

sind. Das Ergebnis kann u.a. auf die berufliche Selbstständigkeit als kennzeichnendes Merkmal der Juniorprofessur zurück geführt werden (Federkeil & Buch, 2007). Eine Befragung ehemaliger Nachwuchsgruppenleiter unterschiedlicher Förderprogramme zeigt ein ähnliches Ergebnis, demnach ist gerade die starke selbstständige Forschungsorientierung ausschlaggebend für die rückblickende Zufriedenheit mit der Tätigkeit (Böhmer & Hornbostel, 2009).

2.1.2.2 Wissenschaft als Lebensform

Feste Zeitstrukturen sowie ein zeitlicher Rhythmus sind in der Forschung eher selten anzutreffen. So sind bspw. Professoren für Lehre und akademische Selbstverwaltung, nicht aber offiziell für die Tätigkeit des Forschens angestellt. Das Forschen wird demnach weniger zur regulären Erwerbsarbeit, sondern mehr als Berufung angesehen; als Auffassung, dass Wissenschaft nicht als Arbeit, sondern vielmehr als Lebensform betrachtet wird. So ergab eine von Zimmer et al. (2006) durchgeführte Retrospektivbefragung unter deutschsprachigen Professoren, dass innerhalb der Wissenschaft das Ideal eines Forschers vertreten ist, der sich gänzlich der Wissenschaft widmet. Die Zeit, die Nachwuchswissenschaftler in die Forschung investieren ist kein rein persönliches, sondern vielmehr ein Spezifikum des Feldes. Der konkrete Umgang mit Arbeitszeit unterscheidet sich dabei je nach Fachkultur. Während in einigen Fächerdisziplinen Labore und Experimente die Tagesstruktur stark von außen bestimmen, gilt für Wirtschaftswissenschaftler über den heimischen Schreibtisch hinaus jeglicher Ort als Möglichkeit wissenschaftlicher Auseinandersetzung. Die Eigenart wissenschaftlichen Arbeitens lässt dabei eine quantifizierende Zeitrechnung häufig nicht zu. Vielmehr sind Vorstellungen lückenloser und zügig absolvierter Karrierestufen in der akademischen Laufbahn vorherrschend und Teil des wissenschaftlichen Selbstverständnisses (Beaufays, 2006). Neben diesem intrinsisch motiviertem Verhalten führen stark leistungsorientierte Rahmenbedingungen immer stärker dazu, dass sich der Hochschullehrernachwuchs verstärkt an ein arbeitszentriertes Leben anpassen muss (Fiedler et al., 2008; Metz-Göckel, 2012). Neben der Qualifizierung im Rahmen der wissenschaftlichen Beschäftigung sind wissenschaftliche Veröffentlichungen mit Fristvorgaben und hohen Qualitätsansprüchen abzuleisten. Dies führt dazu, dass Nachwuchswissenschaftlern eine bestimmte Lebensform aufgedrängt wird, in der das persönliche Leben nahezu vollständig von der Wissenschaft eingenommen wird (Krais, 2000; Wagner, 1986). Dies bedeutet konkret, dass eine allzeitliche Verfügbarkeit, die Orientierung am Ergebnis sowie eine herausragende Leistung bestmöglich im internationalen Vergleich im wissenschaftlichen Feld vorherrschen. Damit einhergehend ist die Auflösung der Grenzen von Freizeit und Arbeitszeit (Metz-Göckel, 2012).

Der Wissenschaftsrat hatte im Jahr 1998 für Wissenschaftler eine Abkömmllichkeit von der wissenschaftlichen Tätigkeit (im Stande sich von einer Tätigkeit frei zu machen) von 60-70 Stunden pro Woche über ein gesamtes Wissenschaftlerleben angenommen (Wissenschaftsrat, 1998). Heutzutage steht dem eine Leistungsorientierung gegenüber, die annimmt, dass sich wissenschaftliche Arbeitsergebnisse an herausragenden Qualitätsstandards orientiert, die nicht an der aufgewendeten Zeit, sondern lediglich am Ergebnis gemessen wird. Der jeweilige Mehraufwand bleibt dabei unbeachtet. Wagner (1986) spricht von einer Trennung des wissenschaftlich bearbeitbaren vom erlebten „ganzen“ Problem. Eine zentrale Rolle spielt dabei, dass Wissenschaft als Lebensform übernommen wird. Dabei prägt das wissenschaftliche Arbeiten das gesamte Leben. Wissenschaft wird betrieben, die sich vermehrt am schnellen Output orientiert und sich damit gänzlich in das Leben der Wissenschaftler begibt (Metz-Göckel, 2012). Der Glaube an das wissenschaftliche Feld und den hohen individuellen Einsatz wird von Wissenschaftlern gleichermaßen geteilt, jedoch unterschiedlich umgesetzt (Kraus, 2008). Nachwuchswissenschaftler werden innerhalb ihres wissenschaftlichen Feldes oftmals mit Machtverhältnissen und Erwartungen konfrontiert, die ihnen eine bestimmte Lebensform aufdrängen. Das persönliche Leben wird vollständig von der Wissenschaft eingenommen. Doch auch wenn das Leitbild von Wissenschaft als Lebensform aktuell immer weniger dem Selbstverständnis des wissenschaftlichen Nachwuchses entspricht, ist es als „Verteiler“ beruflicher Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten häufig nach wie vor wirksam (Papouschek, 2006)

2.1.2.3 Zielkonflikte und berufliche Zufriedenheit

Der Arbeitsplatz Hochschule ist für viele Nachwuchswissenschaftler sehr attraktiv. Das Verfolgen eigener (Forschungs-)Interessen und das abwechslungsreiche Arbeiten im wissenschaftlichen Kontext gründen auf einem hohen Maß an Eigen- und Selbstständigkeit sowie Selbstbestimmtheit. Dies sind die bedeutendsten Einflüsse auf die generelle Berufszufriedenheit (Deci & Ryan, 2002; Enders, 1996; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Betrachtet man die Struktur der Tätigkeit, so sind Nachwuchswissenschaftler traditionell mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert und verfolgen dementsprechend multiple Ziele. Der beschriebene Wandel des Hochschulsystems verändert folglich auch den Arbeitsplatz Hochschule. Die Vervielfältigung organisationaler Anforderungen und Ziele sowie steigender Konkurrenzdruck führen zu einer fokussierten Ergebnisorientierung. Dies hat wiederum eine Einschränkung der Autonomie wissenschaftlichen Arbeitens zur Folge; der Arbeitsalltag wird maßgeblich durch multiple, zumeist konkurrierende Aufgaben

und Anforderungen eingeschränkt. Sind Ziele unvereinbar oder bestehen Ressourcenengpässe kommt es zu Konflikten (Esdar et al., 2011; Esdar et al., 2012). Zielkonflikte können die Arbeitsleistung, Zufriedenheit und das psychische Wohlbefinden beeinträchtigen (Esdar et al., 2012). Freie, selbstbestimmte Forschung wird abgelöst durch Outputmaximierung. Ein erfolgreicher Umgang mit Wettbewerb, Konkurrenzdruck und verschiedenen Zielen werden zu einem elementaren Faktor für Leistung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz Hochschule. Nach einer im Jahr 2012 veröffentlichten Studie unter rund 700 Nachwuchswissenschaftlern geben 85% an „eher oft“ oder „fast immer“ Zielkonflikte im Arbeitsalltag zu erleben. 61,5% davon äußern sogar sich „eher“ bis „sehr stark“ durch Konflikte konkurrierender Ziele belastet zu fühlen. Der mit 45,5% am häufigst genannte Zielkonflikt ist der zwischen einem Lehr- und einem Forschungsziel (Esdar et al., 2012). Interessant ist dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der in Deutschland immer wieder geführten Diskussion um die Einheit von Forschung und Lehre. Konflikte, die durch fremdbestimmte Ziele verursacht werden, werden insgesamt als besonders gravierend wahrgenommen. Das Ziel Forschung wird bei allen Zielen vom Hochschullehrernachwuchs am höchsten bewertet und die Verfolgung priorisiert.

Trotz der empfundenen Zielkonflikte weisen die Befunde bisheriger Studien - bis auf einige Teilaspekte - auf eine überwiegende Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftler mit ihrer Berufssituation hin. So konnte in einer 2012 durchgeführten Studie unter erwerbstätigen Forschern über alle Fächergruppen und Qualifikationswege hinweg, festgestellt werden, dass sich der Großteil (93%) als zufrieden mit der eigenen beruflichen Tätigkeit äußert. Dabei erscheinen weniger die Rahmenbedingungen, als mehr die Eigenmotivation und persönliche Motive als ausschlaggebend für die Aufnahme der Forschertätigkeit. 92% entschieden sich aufgrund der kreativen und innovativen Tätigkeit für den Beruf. 83% gaben das spezielle Interesse an Forschung als Grund der Berufswahl an. Eine eher untergeordnete Rolle für die Aufnahme der Tätigkeit spielten die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (23%), monetäre Anreize (16%) oder die Arbeitsplatzsicherheit (14%). Über letztgenannte Faktoren äußerten sich die Befragten im Rahmen der Studie als eher unzufrieden (Müller, 2013).

Einen eher spezifischen Zugang zum Thema Zufriedenheit bieten Ergebnisse folgender Studien, die sich auf Post-docs in unterschiedlichen Qualifikationswegen konzentrieren: In einer 2009 veröffentlichten Studie unter Nachwuchsgruppenleitern gaben die Befragten an, mit den Arbeitsinhalten und ihrer Position sehr zufrieden zu sein. Dies traf jedoch nicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu. Dabei wurden besonders die Mobilitäts- und Leistungsanforderungen von Wissenschaftlern mit Kindern hervorgehoben und als nicht zu-

friedenstellend bewertet (Böhmer & Hornbostel, 2009). Der Großteil, der im Jahr 2007 durch das CHE befragten Juniorprofessoren im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft äußerte sich mit seiner Gesamtsituation als „eher zufrieden“ (45%) oder „sehr zufrieden“ (27%), lediglich jeder Neunte zeigt sich unzufrieden. 71% würden sich noch einmal für eine Juniorprofessur entscheiden. Insgesamt zeigt sich der männliche Teil der Juniorprofessoren als zufriedener mit der eigenen Situation. Dies ist auf familiäre Gegebenheiten zurückzuführen. Der Anteil der Frauen mit Kind, die sich als unzufrieden äußern ist mit 18% höher als bei Frauen ohne Kinder (12%). Bei Männern mit Kindern liegt der Anteil an Personen, die sich als unzufrieden äußern bei 12% im Gegensatz zu Männern ohne Kinder, die sich unzufrieden äußern (8%). Die Befunde weisen darauf hin, dass Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit bzw. Familie einen wichtigen Aspekt in der Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftler darstellen. 47% geben an, dass die Juniorprofessur die notwendige Flexibilität mit sich bringt, um beide Lebenssphären zu vereinbaren. Die Einschätzung verschlechtert sich unter kinderlosen Juniorprofessoren. Sowohl Männern, als auch Frauen (letztere sogar wesentlich stärker) schätzen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf im Rahmen der Juniorprofessur schlechter ein als diejenigen mit Kindern. Mangelnde Vereinbarkeit kann somit als einer der Gründe für Kinderlosigkeit bei Nachwuchswissenschaftlern angesehen werden (Federkeil & Buch, 2007).

Betrachtet man Einflussfaktoren auf die Berufszufriedenheit, wie bspw. die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit als Hauptfaktor, so lässt sich feststellen, dass sich im Jahr 1996 lediglich rund 30% der befristeten Angestellten und immerhin 84% der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter im Mittelbau als zufrieden äußern (Enders, 1996). Eine 2013 erneut durchgeführte Befragung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Berufszufriedenheit unter Wissenschaftlern stellt die Situation ähnlich dar. Der Arbeitsplatzsicherheit wird eine hohe Bedeutung in Bezug auf die allgemeine Berufszufriedenheit zugesprochen. Die tatsächliche Zufriedenheit ist mit 32% ebenfalls gering. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes sowie die Aufstiegserwartung einen negativen Effekt auf die Gesamtzufriedenheit der Nachwuchswissenschaftler haben. Die berufliche Zusatzbelastung durch Lehre und Verwaltung tragen einen wesentlichen Teil zur Unzufriedenheit bei (Enders, 1996; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Positiv hingegen wirkt die Bewertung der Inhalte der eigenen Tätigkeit bei, was die Wissenschaft als Beruf auch weiterhin für viele Nachwuchswissenschaftler als äußerst reizvoll erscheinen lässt (Tuttenuj, 2014).

2.1.2.4 Mobilität, Fluktuation und Drop-out

Aus der allgemeinen Forschungsliteratur sind unterschiedliche Ursachen zur Fluktuation von Mitarbeitern durch Ausstieg oder Arbeitsplatzwechsel, auch Turnover genannt, bekannt. Eine hohe Mitarbeiterfluktuation ist umso wahrscheinlicher, je geringer die Arbeitsplatzzufriedenheit und die Verbundenheit mit dem Unternehmen bzw. der Institution ausfallen (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000). Als weiterer Grund werden konkrete Vergleiche zwischen beruflichen Alternativen oder generell die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz genannt. Das Stresserleben auf der Arbeit, mangelnder Teamzusammenhalt, fehlende bzw. unsichere Aufstiegschancen, schlechtes Führungsverhalten und geringe Autonomie sind weitere Gründe, die Fluktuation bedingen. Dizenzo und Greenhaus (2011) gehen davon aus, dass ein Arbeitsplatzwechsel oder ein Ausstieg aus der aktuellen Beschäftigung aufgrund unsicherer Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsunzufriedenheit erfolgen. Organisationsstrategien, die hingegen auf die Entwicklung interner Aufstiegsmöglichkeiten, gute Bezahlung und Optionen der Vollzeitbeschäftigung abzielen, führen zu sinkenden Ausstiegstendenzen (Griffeth et al., 2000).

Darüber, welche Einflussfaktoren zum langfristigen Verbleib im Hochschulsystem oder zum Ausstieg aus der Wissenschaft führen, sind nur wenig zuverlässige Daten vorhanden (Chlosta, Pull, Fiedler & Welp, 2010). Vergleicht man die in der Wissenschaft vorherrschenden Arbeitsplatzbedingungen mit den aus der Forschung bekannten Ursachen für Fluktuation bzw. Dropout, kann ein Zusammenhang auch für den Hochschulsektor angenommen werden. Geschätzt wird, dass nur ein Drittel der Nachwuchswissenschaftler im deutschsprachigen Raum ihren gesamten Berufsweg in der Wissenschaft verbringen werden (Janson et al., 2006). Insbesondere Erkenntnisse zu den Beweggründen für den Ausstieg, beruflichen Alternativen junger Wissenschaftler oder zur Zufriedenheit nach dem Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem sind nur lückenhaft vorhanden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Eine im Jahr 2009 durchgeführte Studie untersuchte an 18 deutschen Universitäten wie viele wissenschaftlich Beschäftigte die Universität verlassen haben. Zudem wurden Befragungen zur Mobilität der Nachwuchswissenschaftler durchgeführt. Insgesamt sind im Jahr 2009 17,3% der wissenschaftlich Beschäftigten aus einem Vertrag mit einer Universität ausgeschieden. Dabei scheiden Frauen mit 18,6 % häufiger als ihre männlichen Kollegen (16,7%) aus. Befragt man die Universitäten zu den Gründen des Ausstiegs bzw. Abbruchs, so werden teilweise nur eingeschränkte Daten geliefert, die sich in drei Kategorien unterscheiden

lassen. 73% der Personen scheiden aufgrund des Ablaufs eines befristeten Vertrages oder aufgrund der Befristungsregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aus. Immerhin 24% der Befragten haben die Universität aufgrund vorzeitiger Vertragskündigung verlassen, die sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite veranlasst werden konnte. 3% verlassen aus sog. sonstigen Gründen die Universität. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft bei 4,2 Jahren. Dies lässt vermuten, dass viele der Beschäftigten die Universität promoviert verlassen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Die unbefriedigende Datenlage zu den Beweggründen des Ausscheidens ist darauf zurückzuführen, dass seitens der Hochschule keine Relevanz der Kenntnis besteht und daher auch keine Motive abgefragt werden. Die Studie bleibt eine individuelle Betrachtung durch Rückschlüsse auf die Situation von einzelnen und deren möglicherweise vielfältige Gründe schuldig. Neben strukturell notwendigen Übergangsbarrieren führen häufig entmutigende und demotivierende Mechanismen zu einem sog. Cooling-Out-Prozess, der letztendlich zu einem Ausstieg aus der Wissenschaft führt (Kahlert, 2011). Hinzu kommen individuelle Lebensführung und -ziele, die eine wesentliche Rolle bei der Abwägung karriereinhärenter Risikofaktoren und der Langfristigkeit einer wissenschaftlichen Karriere haben. Nicht selten führt das „Hin-und-Her-Gerissen-Sein“ zwischen privater Lebensführung und beruflicher Planung zum Abbruch der wissenschaftlichen Karriere. Besonders weibliche Wissenschaftler führen dies als Grund des Drop-outs auf (Krais, 2008; Metz-Göckel, Heusgen, Schürmann, Selent & Möller, 2010). Die empirischen Befunde zum Zusammenhang privater Aspekte und Ausstiegsintentionen von Nachwuchswissenschaftlern sind uneinheitlich. Während Xu (2008) keinen Effekt familiärer Verantwortlichkeiten auf eine erhöhte Drop-out Neigung feststellte, konnten auch Post, DiTamasa, Farris und Cardera (2009) keinen direkten Einfluss von Work-Life-Conflict auf Ausstiegsneigung aus der Wissenschaft feststellen. Hüttges und Fay (2013) konnten dagegen in ihrer Befragung erstmals einen Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance-Orientierung und Ausstiegsneigung feststellen. Die Nachwuchswissenschaftler, die eher alternative Karriereziele außerhalb der Wissenschaft suchten, wiesen tendenziell höhere Work-Life-Balance Präferenzen auf, als diejenigen, die im Wissenschaftssystem verbleiben wollten. Einen weiteren empirischen Ansatz zu den Beweggründen des Ausscheidens von Promovierten aus der Wissenschaft liefert eine im Jahr 2011 durchgeführte Studie zu Hochqualifizierten in Deutschland. Im Rahmen der Studie konnte festgestellt werden, dass fast die Hälfte aller befragten Promovierten (N = 8250) keine Tätigkeit in der Forschung aufgrund der

besseren Alternativen außerhalb der Wissenschaft aufgenommen haben. Neben Gelegenheitsstrukturen für die Berufswahl kann eine generelle Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen innerhalb der Wissenschaft bei den Befragten unterstellt werden. Persönliche Motive werden ebenfalls als Grund für das Ausscheiden aus der Wissenschaft genannt. So gaben 31% der Befragten mangelndes Interesse an der wissenschaftlichen Tätigkeit an. Ein Viertel der Promovierten nannte die begrenzten Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft als Grund für das Ausscheiden. Grundsätzlich kann in diesem Fall ein Interesse an der Forschertätigkeit unterstellt werden (Statistisches Bundesamt, 2011).

Den Einfluss von monetären bzw. nicht-monetären Gründen auf die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere konnten Chlosta et al. (2010) für den betriebswirtschaftlichen Bereich belegen. Weniger die konkreten Verdienstmöglichkeiten als die Bewertung der Einkommensoptionen aufgrund persönlicher Zeitpräferenzen werden im monetären Sinn herangezogen. Die nicht-monetären Faktoren, die den weiteren Karriereweg beeinflussen, beziehen sich auf die individuellen Fähigkeiten und die Arbeitsfreude der Wissenschaftler. Ein Verlassen des Hochschulsystems wird demnach angestrebt, wenn der erwartete Nutzen der Alternativkarriere höher ist als der Nutzen des aktuellen Karrierewegs. Dies ist umso wahrscheinlicher, wenn das erwartete Einkommen der Alternativkarriere, sowie die individuelle Freizeitpräferenz als hoch und die subjektive Berufungswahrscheinlichkeit sowie die Arbeitsfreude und die karriererelevanten Fähigkeiten als gering eingeschätzt werden.

Das Ausscheiden aus der Organisation hat jedoch nicht immer das Ausscheiden aus der Wissenschaft zur Folge. Häufig sind Mobilitätsgründe ausschlaggebend, die das Verlassen der Universität zugunsten der Aufnahme einer Tätigkeit an einer anderen Universität oder Forschungseinrichtung mit sich führen. Diese Art von Mobilität, auch Karrieremobilität genannt, ist besonders für Wissenschaftler in Vorbereitung auf eine Professur von Relevanz. Ein nationaler bzw. internationaler Wechsel der Institution wird häufig als Teil individueller Karriereplanung angestrebt und auch auf institutioneller Ebene als wichtiges Element wissenschaftlicher Berufslaufbahn angesehen (Janson et al., 2006; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Die internationale Mobilität beschreibt die Abwanderung in das Ausland zur Aufnahme einer Auslandstätigkeit, zumeist in Forschung und Lehre. Die Mobilität erfolgt dabei i.d.R. zumeist zeitlich befristet, die höchste Mobilität weisen Wissenschaftler mit befristeten Verträgen oder ohne Beschäftigung auf. Nach Angaben des Statistisches Bundesamtes (2011) lebten rund 45.700 Promovierte in den letzten 10 Jahren für mindestens drei Monate zum Zwecke des Studiums, der Erwerbs- oder Forschungstätigkeit im

Ausland. Das entspricht insgesamt 6% aller Promovierten. Promovierte aus dem Bereich Recht-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft waren mit 9% der größte Teil der mobilen Gruppe. Dass internationale Mobilität häufig mit Qualifikations- und Kompetenzerwerb zu Beginn der Karriere verbunden ist beweist, dass der Anteil an Personen der angab in den letzten 10 Jahren international mobil gewesen zu sein, über die Altersgruppen hinweg sinkt. 11% der Gruppe unter 45 Jahren waren international mobil, die Personen im Alter von 45 und älter waren zu noch zu 4% mobil.

Im deutschen Hochschulsystem wird die Mobilität hochqualifizierter Wissenschaftler als ambivalent betrachtet. Häufig wird der Begriff „Brain Drain“ genutzt, um die dauerhafte oder zumeist zeitlich langfristige Abwanderung hochqualifizierter Wissenschaftler ins Ausland zu beschreiben. Die Abwanderung erfolgt dabei aufgrund der negativ wahrgenommenen Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem zugunsten besserer Arbeitsbedingungen im Ausland. Zielländer sind die USA, Großbritannien und die Schweiz (Bryson, 2004; Enders & Bornmann, 2002; Oliver, 2012; Voß, 1998). Vor allem der amerikanische Hochschularbeitsmarkt wird von Wissenschaftlern als besonders attraktiv empfunden. Jährlich erhalten bspw. ca. 1.500 deutsche Wissenschaftler ein Stipendium für Nordamerika. Im Vergleich zu allen anderen Zielländern sind die USA damit das häufigste Auswanderungsland. Als Motive für die Tätigkeit der Wissenschaftler in den USA werden neben der finanziell guten Ausstattung und dem Prestige berühmter Forschungsuniversitäten, der offene Wettbewerb und die organisatorische Flexibilität genannt. Darüber hinaus werden die beruflichen Chancen für den Lebenspartner des Wissenschaftlers („Spouse system“) als besonders attraktiv beurteilt (Janson et al., 2006). Eine 2001 durchgeführte Studie unter deutschen Nachwuchswissenschaftlern in den USA kam zu dem Ergebnis, dass die Motive für die Abwanderung in das amerikanische Hochschulsystem zu gleichen Teilen forschungsbasiert, aber auch karriereorientiert sind. Zudem wird bei den Wissenschaftlern der „implizite Zwang“ verspürt einen Teil ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit in den USA ausgeübt zu haben, um in Deutschland bessere Chancen auf den Erhalt einer Professur zu haben (Buechtemann, 2001).

2.1.3 Der Ruf auf eine Professur – Leistungsdeterminanten und Erfolgsfaktoren

Dem Ruf auf eine Lebenszeitprofessur geht i.d.R. eine umfassende Begutachtung bestimmter Leistungsdeterminanten der Bewerber voraus. Dabei hat die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung, genauer des Forschungsoutputs, eine zentrale Rolle eingenommen und

die monographische Habilitationsschrift als wichtigste Voraussetzung für die Berufung weitestgehend abgelöst (Fiedler et al., 2008; Gross & Jungbauer-Gans, 2007).

2.1.3.1 Wissenschaftliche Produktivität

Die wissenschaftliche Leistung gilt als legitimes Kriterium zur Beurteilung der Produktivität von Wissenschaftlern und ist als maßgeblich für die Rekrutierung des Hochschullehrernachwuchses anzusehen. Dabei können drei zentrale Dimensionen unterschieden werden: Publikation von Forschungsergebnissen, Einwerbung von Drittmitteln und Lehre. Aus der Forschung ist bekannt, dass die Qualität und Quantität von Publikationen als wichtigster Faktor für wissenschaftlichen Erfolg eingestuft wird (Bäker, 2015; Fiedler et al., 2008; Fröhling & Baumöl, 1994; Graber, Launov & Wälde, 2008). Die in den letzten Jahren stetig steigende Anzahl an Fachpublikationen belegt die Relevanz von Veröffentlichungen besonders für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Wolf, Rohn und Macharzina (2006) ermittelten für den Zeitraum 1982-2001, dass Nachwuchswissenschaftler der Betriebswirtschaftslehre innerhalb von fünf Jahren vor Ihrer Erstberufung durchschnittlich mehr als einen Artikel in den sechs führenden deutschen Fachzeitschriften veröffentlicht haben. Im Jahr 2005 konnte eine durchschnittliche Steigerung der Publikationsrate um ca. 50% ermittelt werden.

Die Veröffentlichungen eigener Forschungsergebnisse dient damit neben dem allgemeinen wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn (Beyer, Chanove & Fox, 1995) auch als wesentlicher Faktor für die Karriere und Reputation der Wissenschaftler (Cole & Cole, 1967). Dabei gilt die Qualität der Veröffentlichung als vorrangiges Beurteilungskriterium (Graber et al., 2008). Im Rahmen der Forschung lässt sich der relativ vage Qualitätsbegriff auf verschiedene Weise klassifizieren. Häufig werden Publikationen anhand der Zeitschriften bewertet, in denen sie veröffentlicht wurden (Goodwin & Sauer, 1995). Die mittlerweile für fast alle Fachdisziplinen etablierten Zeitschriften werden untereinander nach Reputation unterschieden und in Ranglisten unterteilt. Als besonders hochwertig gelten Publikationen, die in renommierten, hoch gerankten Zeitschriften veröffentlicht wurden (Fox, 1983; Long, 1978; Rauber & Ursprung, 2008). Das in den USA entwickelte Ranking-Verfahren soll eine vergleichende Einschätzung der Reputation von Fachzeitschriften zulassen. Die Zeitschriftenrankings unterliegen jedoch in Bezug auf Eigenschaften bzw. methodischer Verfahren häufiger Kritik (Dilger, 2010; Matzler, Hinterhuber, Pechlaner & Geier, 2001). Der Zugang zu den Zeitschriften wird über ein „Peer-Review“ Verfahren geregelt, was qualitative Mindeststandards gewährleisten soll. Mehrere Gutachter (Herausgeber und Reviewer) aus dem gleichen Fachgebiet des Autors äußern sich unabhängig voneinander und ohne Kenntnis des Autors zu den eingereich-

ten Artikeln und beurteilen deren Publikationswürdigkeit (Beyer et al., 1995). Dieser Review-Prozess kann aufgrund von Überarbeitungsschleifen häufig mehrere Monate bis Jahre andauern. Die Ablehnungsquote einer Zeitschrift wird häufig als Maß für den Reputationsgewinn bei Veröffentlichung gewertet. Dabei ist die Rate der Annahmen und Ablehnungen lediglich als Indikator für die Intensität des Wettbewerbs anzusehen und lässt nur bedingt valide Aussagen über die Zeitschrift zu. Weiterhin erfolgt eine Bewertung von Zeitschriften aufgrund ihrer Zitationen, also wie oft Beiträge aus den betreffenden Zeitschriften zur Zitation genutzt wurden. Der Social Science Citation Index (SSCI) ist eine im Jahr 1961 bereitgestellte interdisziplinäre Zitationsdatenbank, die eine derartige Rangfolge erstellt und den öffentlich wahrgenommenen Beitrag eines Wissenschaftlers reliabel und valide misst (Cole & Cole, 1973). Allerdings werden hier überwiegend angloamerikanische Zeitschriften sowie Zeitschriften mit allgemeinen Themen erfasst, eine Datenbasis für deutschsprachige Zeitschriften fehlt (Dilger, 2010).

Die Messung an Zitationsindikatoren und der allgemeine Trend zur Quantifizierung von Publikationen können, so bemängeln Kritiker, zu einer nachhaltigen Veränderung im wissenschaftlichen Arbeiten sowie in Art und Qualität des wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns führen. So wird der wissenschaftliche Nachwuchs zunehmend wachsenden Quantitäts- und Qualitätsansprüchen ausgesetzt, die zu kurzfristigen, erfolgsmaximierenden Ergebnissen und schnellen Publikationen führen. Forschungsoutput wird vornehmlich an den im Index aufgelisteten Zeitschriften orientiert und frühere Publikationen in selbigen Zeitschriften werden wieder zitiert um den „journal impact factor“ und damit das eigene Prestige hoch zu halten. Die starke Resonanz in der scientific community bietet Anreize dafür, dass langfristige Projekte, die das freie Forschen und Wachsen von Wissen fördern in kleine, publizierbare Teile zerlegt werden (Gross & Jungbauer-Gans, 2007).

Einflussfaktoren auf Forschungsproduktivität

Empirische Befunde unterschiedlicher Disziplinen weisen darauf hin, dass neben individuellen auch institutionelle bzw. umweltbezogene Faktoren einen Einfluss auf die Forschungsproduktivität¹⁰ von Wissenschaftlern haben (Cole & Cole, 1973; Davis & Patterson, 2001; Fröhling & Baumöl, 1994; Long, Bowers, Barnett & White, 1998; Long & McGinnis, 1981; Macharzina, Wolf & Oesterle, 1993). In diesem Zusammenhang findet in der akademi-

¹⁰ In Anlehnung an die internationale Literatur werden die Begriffe Forschungsproduktivität und Forschungsoutput synonym verwendet.

schen Diskussion häufig die sog. „Accumulativ-Advantage Theorie“ Anwendung, die Merton (1968) zusammenfassend als „the rich get richer at a rate that makes the poor relatively poorer“ beschreibt (Merton, 1968, S. 62). Demnach haben bestimmte Faktoren wie bspw. Größe und Prestige der Ausbildungsinstitution oder Forschungsstärke des Mentors und des Netzwerkes Einfluss auf die Produktivität des Nachwuchswissenschaftlers, was wiederum Einfluss auf die berufende Institution hat. Anders gesagt: forschungsstarke Wissenschaftler werden voraussichtlich von ebenfalls forschungsstarken Institutionen berufen. Dies beeinflusst die Produktivität des Forschers positiv und fördert wiederum das Prestige und die Forschungsstärke der Institution. Gleiches gilt im negativen Sinne für Forschungsschwäche (Fiedler et al., 2008; Röbbken, 2011; Röbbken, 2014).

Individuelle Einflussfaktoren

Auf individueller Ebene wird davon ausgegangen, dass die Motivation zur Forschung einem Lebenszyklus („life-cycle modell“) unterliegt (Diamond, 1984; Goodwin & Sauer, 1995; Levin & Stephan, 1991). Mit zunehmenden Berufsjahren lassen sich bei Wissenschaftlern unterschiedliche Produktivitätsraten zeigen. Einige Wissenschaftler bleiben auch nach vielen Jahren der Berufung produktiv und steigern sogar ihre Produktivität, andere reduzieren ihren Forschungsoutput oder stellen diesen ganz ein (Röbbken, 2014). Levin und Stephan (1991), Joy (2006) sowie Röbbken (2011) konnten in ihren Studien zeigen, dass im Laufe der wissenschaftlichen Karriere die durchschnittliche Produktivität der Forscher abnimmt. Ein stetiger Publikationsoutput vor der Berufung wird abgelöst von einer fallenden Publikationsrate nach der Berufung. Die Untersuchung der Publikationsproduktivität von rund 450 Professoren der Betriebswirtschaftslehre zeigte, dass vor der Berufung im Durchschnitt 6,5 deutschsprachige und 1,9 englischsprachige Zeitschriftenartikel sowie 1,3 Monographien sowie 5 Beiträge in Sammelwerken publiziert wurden. 0,5 Beiträge wurden veröffentlicht, die im SSCI aufgeführt waren. Die Publikationsproduktivität nach der Berufung (korrigiert nach Anzahl der Berufsjahre und ausreichend langem Zeitpunkt der Veröffentlichung nach der Berufung) gliedert sich wie folgt: Durchschnittlich wurden pro Berufsjahr 2,26 deutschsprachige und 0,52 englischsprachige Zeitschriftenartikel veröffentlicht sowie 0,42 Monographien und 3,12 Beiträge in Sammelwerken. 0,4 Beiträge wurden publiziert, die im SSCI aufgeführt waren (Röbbken, 2011).

Auch Lehmann (1953) konnte einen Zusammenhang zwischen Alter bzw. Berufsjahren und Qualität sowie Quantität von Publikationen feststellen. Demnach steigt die Produktivität der Wissenschaftler bis in die späten 30er und frühen 40er Lebensjahre an und fällt da-

nach ab. Ein Zusammenhang zum Erhalt einer Lebenszeitstelle in diesem Altersabschnitt kann angenommen werden. Das Erfüllen wissenschaftlicher Ziele wie einer Berufung kann zu einem Rollenwandel vom innovativen Primärforscher zum Forschungsmanager führen. Nach der Berufung erfolgt oftmals eine Änderung der Forschungsmotivation hin zu weniger forschungsbezogenen Aktivitäten. Häufig steht die eigene Organisation (Lehrstuhl/Institut) im Fokus des Interesses und der Arbeitskraft. Als weiterer Grund für die Abnahme des Forschungsoutputs kann eine zu hohe Spezialisierung im eigenen Fach genannt werden, die neue Disziplinentwicklungen im Rahmen von Forschung verhindern (Fox, 1983). Aufgrund der in den letzten Jahren veränderten Publikationsbedingungen, weg von Monographien und Sammelwerkbeiträgen hin zu Fachartikeln, kann der Mangel an Publikationserfolg zur dauerhaften Reduktion oder dem Einstellen der Publikationsaktivität im fortgeschrittenen Berufsalter führen (Levin & Stephan, 1991; Rübken, 2014). Forscher haben mit zunehmendem Alter jedoch auch Anreize in Forschungsaktivitäten zu investieren. Im Sinne des Matthäus Effekts wirkt sich die vergangene (erfolgreiche) Forschungsleistung nicht nur positiv auf die gegenwärtige Produktivität aus, sondern auch auf die Reputation des Forschers sowie auf die Anerkennung und Wertschätzung seiner (Gesamt-) Leistung (Merton, 1968, 1988).

Institutionelle und umweltbezogene Einflussfaktoren

Neben den individuellen Bestimmungsfaktoren werden auch institutionelle bzw. umweltbezogene Rahmenbedingungen als einflussnehmend auf die Forschungsproduktivität von Wissenschaftlern genannt (Hu & Gill, 2001; Levin & Stephan, 1991; Rübken, 2014). So kann das Prestige der Ausbildungsfakultät, besonders die an der die Habilitation betreut wurde, als ausschlaggebend für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit des Nachwuchswissenschaftlers gelten. Forschungsstarke Hochschulen akquirieren demnach eher Bewerber von hochrangigen Institutionen unter der Annahme, dass ebenfalls ein quantitativ und qualitativ hochwertiges Level an Forschungsoutput erzielt wird (Burris, 2004; Fox, 1983; Long, Crawford, White & Davis, 2009). Studien konnten belegen, dass sich die Institution eher auf die Produktivität des Wissenschaftlers auswirkt als umgekehrt (Allison & Long, 1990; Crane, 1965; Long & McGinnis, 1985). Neben dem Signaleffekt renommierter Institutionen sind sie zumeist materiell besser ausgestattet. Im Rahmen der Humankapitaltheorie (Becker, 1964) wird davon ausgegangen, dass Wissenschaftler an forschungsstarken Fakultäten Vorteile im Zugang zu fachlicher Qualifikation, finanziellen Ressourcen sowie sozialem Kapital wie Netzwerken oder persönliche Kontakten haben. Dementsprechende werden sich Nachwuchswissenschaft-

ler mit hohem Forschungsoutput eher an forschungsorientierten Fakultäten bewerben, um diesen Ressourcenzugang beizubehalten (Röbken, 2014).

Besonders der Zugang und Kontakt zu einem Mentor und die daraus entstehende Zusammenarbeit kann nach Long (1990) und Long und McGinnis (1985) einen entscheidenden Einfluss auf die Produktivität eines Wissenschaftlers nehmen. Soziale Unterstützung und daraus folgende Produktivität bedingen sich gegenseitig (Gross & Jungbauer-Gans, 2007). Lang und Neyer (2004) fanden heraus, dass die Produktivität des Erstgutachters die Wahrscheinlichkeit steigert eine Anstellung an einer Universität zu erhalten. In diesem Zusammenhang schlagen Janasz und Sullivan (2004) ein Netzwerk mehrerer Mentoren für Nachwuchswissenschaftler vor, um die Arbeitszufriedenheit und die Chancen auf einen Ruf langfristig zu steigern. Im Rahmen der Netzwerkthese wird angenommen, dass auch die Kooperationsbeziehung zu - in der Karriere fortgeschrittenen Kooperationspartnern sowie zur Produktivität der Kooperationspartner - in einem positiven Zusammenhang zu beruflichem Erfolg und Produktivität stehen (Lang & Neyer, 2004). Wer an einer großen, renommierten Institution ausgebildet wurde, hat mit hoher Wahrscheinlichkeit ein großes fachliches Netzwerk und kennt die dort ansässigen erfolgreichen Wissenschaftler des eigenen Faches (Gross & Jungbauer-Gans, 2007).

2.1.3.2 Auswahlprozess und Berufungsverfahren

Bis Ende der 90er Jahre hatte die Mehrzahl der Landesregierungen Entscheidungsfreiheit über die Besetzung vakanter bzw. die Schaffung neuer Professuren. Mittlerweile üben die Hochschulen selbst eine deutlich autonomere Personalpolitik aus. Dabei stellen die Anzahl der Hochschullehrerstellen und deren Ausstattung wichtige Planungsgrößen dar (Janson et al., 2006).

Die Berufung, d.h. die Ernennung von Hochschulprofessoren erfolgt in Deutschland in der Regel als Beamter auf Lebenszeit. In einigen Bundesländern erfolgt die entfristete Einstellung nach einer Erstberufung auf Zeit und anschließender Evaluation der Forschungs- und Lehraktivitäten. 2005 wurde mit der Reform des Besoldungsrechtes die C-Besoldung für Professuren abgeschafft und durch W3- und W2-Professuren ersetzt. Diese Stellen zeichnen sich durch eine konstante, über das Lebensalter nicht veränderbare Grundbesoldung und einen vermehrten Anteil an Leistungsbezügen aus (Gross & Jungbauer-Gans, 2007).

Zur Bewertung und Auswahl der geeigneten Kandidaten werden Berufungskommissionen von den Fakultäten unter Vorsitz des Dekans gegründet, die aus einer professoralen

Mehrheit bestehen. Die Ausschreibung der Stelle erfolgt national und international öffentlich. Der Kommission können externe, nicht stimmberechtigte Mitglieder beiwohnen. Als Bewertungsfelder werden neben formellen Leistungen wie abgeschlossene Promotion und Habilitationsschrift (bzw. Habilitationsäquivalent), Lehr- und Forschungsleistungen herangezogen. Ein Schwerpunkt liegt dabei, nicht zuletzt aufgrund der guten Dokumentierbarkeit und Vergleichbarkeit, auf den Forschungstätigkeiten der Nachwuchswissenschaftler (Gross & Jungbauer-Gans, 2007). Die im Lebenslauf aufgeführten Publikationen und Drittmittelwerbungen ermöglichen auf Basis eines vergleichbaren Profils die Abschätzung der Qualifikation der Bewerber (Long, Crawford, White & Davis, 2009). Für die Hochschule bedeutet dies, dass Wissenschaftler mit einem qualitativ hochwertigen Forschungsoutput auch zukünftig produktiv sein werden (Long et al., 2009) und die akademische Reputation der berufenden Institution fördern (Burris, 2004). Andere Bewertungskriterien wie bspw. die in Österreich gesetzlichen Regelungen zur Bewertung der Qualifikation zur Führungskraft können im Rahmen der Ausschreibung mit aufgenommen werden (Schmitt, Arnhold & Rude, 2004). Didaktische Fähigkeiten werden im Bewerbungsvortrag oder durch vorliegende Evaluationsergebnisse von Lehrveranstaltungen beurteilt. Nach einer Vorauswahl durch die Berufungskommission werden die Bewerber durch mehrere externe Gutachter der gleichen oder ähnlichen Fachdisziplin bewertet und eine Rangfolge zur Besetzung der Professur vorgeschlagen. Die Berufungsliste wird von der Kommission vorgeschlagen und vom Fakultätsrat sowie vom Rektorat verabschiedet. Die Gesamtdauer zur Besetzung einer Professur beläuft sich, sofern es keine Verzögerungen gibt, im Durchschnitt auf 18 Monate (Wissenschaftsrat, 2001). Im Rahmen von Berufungsverhandlungen können die Bezüge und die Ausstattung des Lehrstuhls mit der Fakultätsleitung und dem Rektorat ausgehandelt werden (Gross & Jungbauer-Gans, 2007). Der Formalisierungsgrad des Berufungsverfahrens hängt von der zu besetzenden Stelle ab (Janson et al., 2006). Im Auswahlprozess bleibt häufig unklar, welche Leistungskriterien für eine Berufung als einheitlich angemessen gelten und wie die Gewichtung der einzelnen Indikatoren ausfällt. Eine einheitliche Regelung dazu existiert bislang nicht.

2.2 Arbeitsmarkt Wissenschaft – Berufsperspektiven, Prekarität und Beschäftigungsalternativen

2.2.1 Wissenschaft als riskante Berufskarriere

Bereits 1919 bezeichnete Max Weber in seinem Vortrag zum Thema „Wissenschaft als Beruf“ das akademische Leben mit dem Streben auf eine Professur als „Hazard“ und „au-

„Berorderentlich gewagt“. Dabei sprach er von den Unwägbarkeiten, Unsicherheiten und biographischen Brüchen, die die Karriere eines Wissenschaftlers begleiten (Klecha & Reimer, 2008). Noch heute wird mit dem Berufsziel Wissenschaft ein riskanter Karriereverlauf verknüpft, der durch unsichere und prekäre Beschäftigungsbedingungen begründet wird (Müller, 2008). Mit der Fokussierung auf die Lebenszeitprofessur als einziges wirkliches Ziel unterscheidet sich die wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland von anderen internationalen Wissenschaftssystemen (Himpele & Ortmann, 2011). Hinzu kommt der in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern im statistischen Mittel äußerst lange Qualifizierungsweg (Forschung & Lehre, 2008). Das Erlangen der Professur stellt i.d.R. die einzige Möglichkeit dar dauerhaft an einer Hochschule selbstständig wissenschaftlich beschäftigt zu sein (Keller, 2011).

Im Jahr 2008 veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung und Forschung den Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWin). Kernthemen des Berichtes sind u.a. das System der Nachwuchsförderung in Deutschland sowie empirische Befunde zum Hochschullehrerberuf. Aus dem Bericht geht hervor, dass sich der wissenschaftliche Nachwuchs nach eigenen Angaben zufriedener mit seiner beruflichen Situation, als noch vor 15 Jahren zeigt. Damals äußerten sich die Wissenschaftler im internationalen Vergleich als „besonders unzufrieden“. Die Arbeitssituation hat sich in den letzten 15 Jahren jedoch nicht wesentlich verändert. Der Bericht beschreibt den Weg für promovierte Wissenschaftler, die dauerhaft im akademischen Bereich verbleiben wollen und eine Hochschulprofessur anstreben als „riskante Habilitationskarriere“ (BMBF, 2008, S. 176). Profitierte die Nachwuchsforscher-Generation Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre noch von einem massiven Ausbau der Hochschulen, haben sich die Berufsperspektiven seit 1968 verschlechtert und sind mit einem ungleich größeren Risiko verbunden. Folgt am Ende der jahrelangen Qualifizierungsphase kein Ruf auf eine Professur droht die Wissenschaftskarriere in eine berufliche Sackgasse zu verlaufen: weitere Beschäftigungsperspektiven fehlen und für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt sind die Betroffenen überqualifiziert bzw. zu alt (Keller, 2011; Klecha & Reimer, 2008). Die Fallhöhe nach dem Aufstieg jeder einzelnen Karrierestufe wird höher. Hinzu kommt, dass die zunehmende Verbleibedauer im Wissenschaftsbetrieb dazu führt, dass der Nachwuchs mit erheblichen Unsicherheiten nicht nur in der Karriereplanung sondern auch in der privaten Lebensgestaltung konfrontiert sind (Schulze, Warning & Wiermann, 2008). Familienplanung, der Aufbau langfristiger sozialer Kontakte und die gesellschaftliche Verankerung an einem festen Ort gestalten sich schwierig und werden häufig auf einen späteren

Lebenszeitpunkt verschoben (Klecha & Reimer, 2008). Dieser Zeitpunkt ist zumeist eng mit der Erstberufung verknüpft. Das Durchschnittsalter bei der Ernennung zum Professor im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft beträgt in Deutschland durchschnittlich 39 bis 41 Jahre, was knapp unter dem durchschnittlichen Erstberufungsalter von 42 Jahren liegt (Wissenschaftsrat, 2001). Hinzu kommen langwierige Berufungsverfahren (Forschung & Lehre, 2008). In der wissenschaftlichen Diskussion wird darauf aufbauend eine strukturierte Planung und der Aufbau von Kenntnis bei der Gestaltung des Karriereweges empfohlen. Gerade in der beruflichen Übergangsphase, in der sich Nachwuchswissenschaftler während ihrer Qualifizierung befinden, bedarf es einer strategischen Gesamtplanung der wissenschaftlichen Laufbahn, die jedoch auch kein Garant für das Erreichen einer Lebenszeitstelle ist (Klecha & Reimer, 2008). Allmendinger (2003) merkt in diesem Zusammenhang an, dass je unstrukturierter der wissenschaftliche Karriereweg ausgestaltet wird, sich umso seltener Optionen auf eine Professur ergeben.

2.2.2 Berufsperspektiven und Stellensituation im Wissenschaftssystem

2.2.2.1 Entwicklung wissenschaftlicher Qualifikationsstellen und Neuberufungen

Vergleicht man die Zahl der neu zu besetzenden Professorenstellen mit der Zahl der Hochschulabsolventen etwa 15 Jahre zuvor, so lässt sich feststellen, dass in Deutschland nur rund ein Prozent der Absolventen eine Professur erreichen kann (Janson et al., 2006). Während die Anzahl an Hochschulabsolventen über alle Fächergruppen hinweg seit dem Jahr 2000 kontinuierlich ansteigt, ist die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen bis zum Jahr 2010 mit jährlichen Schwankungen gleichbleibend hoch und ab dem Jahr 2011 leicht (ca. 4%) angestiegen. Im Jahr 2014¹¹ belief sich die Zahl der abgeschlossenen Promotionen in Deutschland auf insgesamt 28.147, wobei 3.649 (12,9%) auf den Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft entfielen. Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland damit eine Spitzenposition bei der Anzahl an Promotionen ein (Müller, 2008). Ein Viertel aller Promotionen entfallen EU-weit auf Deutschland. Während die Anzahl an Promotionen in der Vergangenheit relativ stabil blieb bzw. leicht anstieg, sank die Zahl der bestandenen Habilitationprüfungen seit dem Jahr 2004 von 2.283 mit leichten Schwankungen kontinuierlich

¹¹ Die hier verwendeten Daten stammen aus dem Bericht des Statistischen Bundesamtes, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4 – 2014 veröffentlicht am 12.10.2015. Daten aus dem Jahr 2015 stehen zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht zur Verfügung.

auf 1.627 im Jahr 2014. Dadurch erhöhte sich das Verhältnis abgeschlossener Promotionen zu Habilitationen von 12:1 im Jahr 2000 auf 17:1 im Jahr 2014. Die rückläufige Entwicklung der Habilitationen steht maßgeblich in Zusammenhang mit der Einführung der Juniorprofessur 2002 sowie dem Ausbau weiterer Qualifizierungswege. Sowohl bei der Juniorprofessur als auch bei der Nachwuchsgruppenleitung¹² zeichnet sich seit dem Jahr 2008 ein kontinuierliches Wachstum ab. Die Zahl der Juniorprofessoren hat sich im Gegensatz zum Jahr 2005 im Jahr 2014 mit 1.579 fast verdreifacht. Im gesamten Zeitverlauf zeigte sich innerhalb der Bundesförderung von 2002 bis 2006 ein rascher Anstieg der Juniorprofessuren, gefolgt von einer Verlangsamung und einem erneut raschen Anstieg ab dem Jahr 2009.

Tabelle 1: Entwicklung der wissenschaftlichen Qualifizierung und Neuberufungen für die Jahre 2000-2014 in Personen über alle Fächergruppen hinweg.

Jahr	Hochschulabsolventen	Promotionen	Habilitationen	Juniorprofessuren	Neuberufungen ¹³
2014	460.503	28.147	1.627	1.579	-
2013	436.420	27.707	1.567	1.597	-
2012	413.338	26.807	1.646	1.439	-
2011	392.171	26.981	1.563	1.332	-
2010	361.697	25.629	1.755	1.236	671
2009	338.656	25.084	1.820	994	792
2008	309.364	25.190	1.800	897	531
2007	286.391	23.843	1.881	802	479
2006	265.704	24.287	1.993	782	604
2005	252.482	25.952	2.001	617	706
2004	230.940	23.138	2.283	411	713
2003	218.146	23.043	2.209	282	651
2002	208.606	23.838	2.302	102	579
2001	208.123	24.796	2.199	-	572
2000	214.473	25.780	2.128	-	606

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bestandene Prüfungen nach Prüfungsgruppen im Zeitvergleich.

¹² Ausführliche Daten über die quantitative Entwicklung der Nachwuchsgruppenleitung liegen zum aktuellen Zeitpunkt nicht vor und konnten daher nicht in die vergleichende Betrachtung mit einbezogen werden.

¹³ An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (einschließlich Gesamthochschulen, Pädagogischen und Technischen Hochschulen), ohne Neuberufungen von Juniorprofessoren. Daten der quantitativen Entwicklung von Neuberufungen an Universitäten nach 2010 liegen nicht vor.

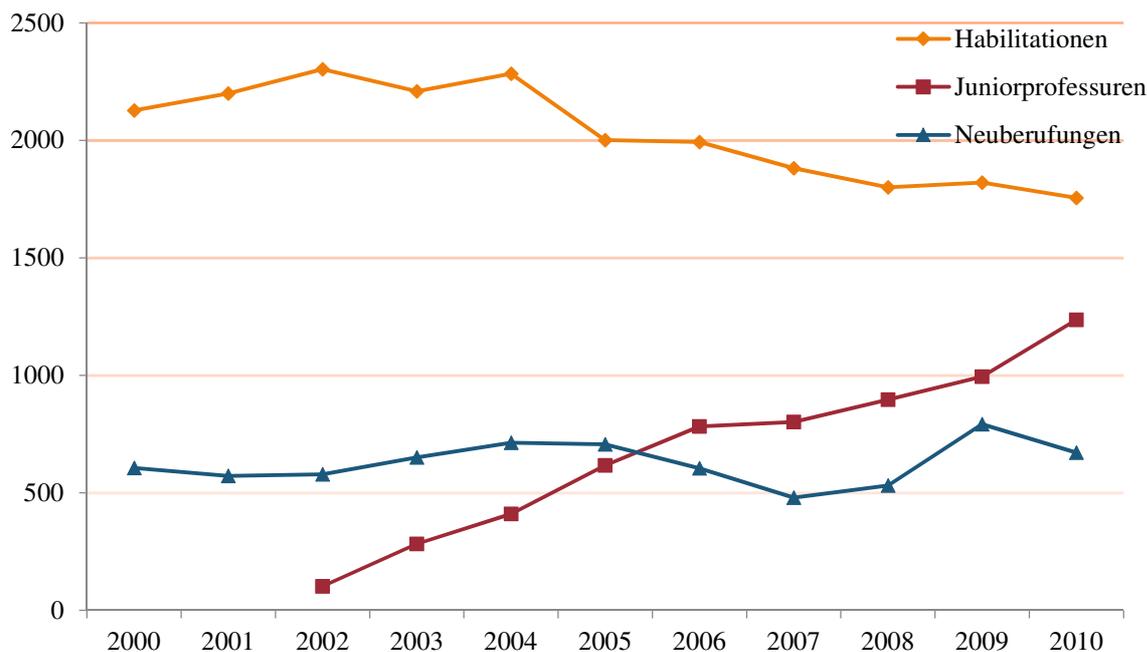


Abbildung 5: Vergleichende Entwicklung der Habilitationen, Juniorprofessuren und Neuberufungen für die Jahre 2000-2010 in Personen über alle Fächergruppen hinweg

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bestandene Prüfungen nach Prüfungsgruppen im Zeitvergleich.

Demgegenüber steht die Anzahl der W2- und W3-Neuberufungen an Universitäten, die sich seit Jahren kaum verändert hat und mit leichten Schwankungen im Jahr 2010 in etwa dem gleichen Wert wie im Jahr 2000 entspricht (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Fächerübergreifend konnten im Jahr 2010 671 Neuberufungen verzeichnet werden, auf den Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften entfielen davon 110 (16%). Im Zeitverlauf der betrachteten Jahre weisen die Neuberufungen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen eine Spannbreite von 479 (2007) bis 792 (2009) auf. Durchschnittlich erfolgten im betrachteten Zeitraum zwischen 2000 und 2010 Neuberufungen von rund 630 pro Jahr, der Anteil der Neuberufungen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sank geringfügig (Tabelle 2).

Tabelle 2: Entwicklung der wissenschaftlichen Qualifizierung und Neuberufungen für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für die Jahre 2000, 2005 und 2010 (in Personen)

Jahr	Promotionen	Habilitationen	Juniorprofessuren	Neuberufungen ¹⁴
2010	3.534	139	272	110
2005	3.811	225	83	125
2000	3.261	253	-	120

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, 4.4; Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes.

Das Durchschnittsalter bei der Neuberufung von W2 Professoren lag 2010 bei 41,4 Jahren. Professoren der Besoldungsgruppe W3 waren bei ihrer Berufung durchschnittlich 42,3 Jahre alt. In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden W2-Professoren im Durchschnitt mit 41 Jahren und W3-Professoren mit durchschnittlich 39 Jahren berufen. Letzteres entspricht dem niedrigsten Erstberufungsalter von W3-Professoren über alle Fächergruppen hinweg. Im Zeitverlauf hat sich das Alter der Erstberufung seit dem Jahr 2000 (damals noch C3- und C4-Professoren) nicht wesentlich verändert.

2.2.2.2 Vakanzen und Berufungsaussichten

Ein besonderes Spezifikum des deutschen Hochschulsystems ist der vergleichsweise geringe Anteil an Professuren zum hohen Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitern in der Qualifikationsphase ohne dauerhafte Beschäftigungsperspektive (Kreckel, 2011a). Betrachtet man bspw. die Daten des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen für das Jahr 2014 (Tabelle 3) so fällt auf, dass auf jede Professorenstelle 5,5 Stellen unterhalb der Professur entfallen. Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich kommen auf jede Professur immerhin noch 2,5 Stellen.

Dem hohen Anteil an Qualifikationsstellen unterhalb der Professur steht wiederum die vergleichsweise geringe Zahl an ausscheidenden Professoren und dementsprechend freiwerdenden Stellen gegenüber. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes betrug die Zahl der zu erwartenden, altersbedingt ausscheidenden Professoren über alle Fächergruppen hinweg im universitären Bereich in den Jahren 2001 bis 2005 1.191 im Jahresdurchschnitt.

¹⁴ An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (einschließlich Gesamthochschulen, Pädagogischen und Technischen Hochschulen), ohne Neuberufungen von Juniorprofessoren.

Für die Jahre 2006 bis 2010 wurde ein Jahresdurchschnitt von nur noch 996 ermittelt. Demnach waren für die Jahre 2001 bis 2010 jährliche Vakanzen von 4,1% der Professorenstellen hinweg zu erwarten. In der Fachrichtung Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft wurde 2008 der Höchstwert des Ausscheidens von etwa 7% der Professorenschaft verzeichnet (Statistisches Bundesamt, 2010).

Tabelle 3: Wissenschaftliches Personal an Hochschulen 2014

Quelle: Statistisches Bundesamt Personal an Hochschulen 2014.

	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Insgesamt
Professoren C4, C3, C2, W3, W2 (ohne hauptberufliche Gastprofessoren)	10.679	43.515
Juniorprofessoren	414	1.613
Dozenten & Assistenten	1.105	3.431
Privatdozenten & Außerplanmäßige Professoren	717	7.149
Akademische & Wissenschaftliche Mitarbeiter / Räte	16.850	177.528
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.651	9.656
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.035	35.475

Die zukünftige Ruhestandsprognose für die Jahre 2015 bis 2025 lässt sich im Zuge der aktuellen Altersverteilung der Professoren relativ verlässlich projizieren (Tabelle 4). Bei einem angenommenen Pensionsalter von 65 Jahren liegt die Berufstätigkeit eines Universitätsprofessors im Durchschnitt bei 23 Jahren (Hillmert, 2003; Janson et al., 2006).

Tabelle 4: Anzahl der voraussichtlich ausscheidenden Professoren im Alter von 65 Jahren ab dem Jahr 2014 für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	Insgesamt	Davon scheiden voraussichtlich aus im Jahr...											Durchschnittsalter	
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025-	arithm. Mittel	Median ^a
C4	761	46	47	50	55	38	66	54	54	32	43	276	56,5	56,5
C3	236	18	10	15	15	14	19	19	17	15	10	84	56,5	56,5
C2	185	4	4	6	2	4	5	4	5	4	5	142	48,8	48,4
W3	1 631	1	9	11	10	11	15	20	19	19	41	1 475	46,2	45,6
W2	359	2	-	2	1	2	5	9	9	6	7	316	46,7	46,1
Gesamt	3 172	71	70	84	83	69	110	106	104	76	106	2 293	49,7	49,0

^a Anpassung des Berechnungsverfahrens "Median" an die Studenten- und Prüfungsstatistik". Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2014.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen 2014.

Betrachtet man die Altersstruktur und die Zahl der ausscheidenden Professoren für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, so ergeben sich für den Hochschullehrernachwuchs wesentliche Konsequenzen (Tabelle 2). Dabei lassen sich die Berufungsaussichten des wissenschaftlichen Nachwuchses im zahlenmäßigen Verhältnis zwischen wissenschaftlicher Qualifizierung in der Post-doc-Phase (Habilitation bzw. Juniorprofessur) und Neuberufung darstellen. Während im Jahr 2000 noch jeder zweite Wissenschaftler mit abgeschlossener Habilitation bzw. Juniorprofessur die Chance auf eine Neuberufung hatte, verschlechterte sich die Quote im Jahr 2005 auf 2,5:1. Im Jahr 2010, in der die niedrigste Neuberufungsrate des Beobachtungszeitraumes verzeichnet wurde, war die Anzahl der Nachwuchswissenschaftler etwa vier Mal so hoch wie die Zahl der zu besetzenden Professoren.

Aktuellen Schätzungen zur Folge wird auch für die kommende Dekade die Anzahl der neu zu besetzenden Professuren weit unter der Zahl an Nachwuchswissenschaftlern liegen, die sich aktuell für eine derartige Stelle qualifizieren. Betrachtet man bspw. den Zeitraum 2015 bis 2019, so liegt eine voraussichtliche Vakanz von 377 Stellen vor. Demgegenüber steht die Zahl der Wissenschaftler, die sich zurzeit für eine Professur qualifizieren und sich voraussichtlich im genannten Zeitraum auf eine Professur bewerben werden. Unter Berücksichtigung der Altersstrukturen und Drop-out Raten lässt sich ein Ungleichgewicht zu Lasten des Hochschullehrernachwuchses feststellen. Alleine die Zahl der Juniorprofessuren im Jahr 2014 übersteigt die Zahl der insgesamt freiwerdenden Stellen der folgenden fünf Jahre, in der sich die Juniorprofessoren voraussichtlich für eine höhere Professur bewerben werden. Hinzu kommen Wissenschaftler, die sich im Rahmen von Post-doc Stellen bzw. Nachwuchsgruppenleitung qualifizieren oder nach einer Qualifikation im Ausland zurückkehren. Wie hoch dabei die jeweilige Anzahl an Bewerbern auf eine zu besetzende Professur ist, darüber gibt es nur wenige, sehr unterschiedliche Daten. Im Jahr 2010 wurden an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen ca. 52.800 Bewerbungen von Nachwuchswissenschaftlern auf vakante Professuren verzeichnet. Rund 11.400 davon entfielen auf den Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Insgesamt bewarb sich der Großteil auf W3-Professuren (65%). Janson et al. (2006) schätzen, dass das Verhältnis ernsthafter Kandidaten innerhalb eines jeweiligen Jahrgangs für eine jährlich zu besetzende Professur bei 3:1 liegt. Der Bundesbericht zum Wissenschaftlichen Nachwuchs geht dagegen von einer Bewerbungsquote von 21:1 aus und schlüsselt die Bewerbungen sowie Berufungen nach Geschlechterverhältnissen auf. Demnach beträgt der Frauenanteil an den Bewerbungen im Jahr 2010 in der Fächergruppe

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 24%, die weibliche Berufsquote liegt bei ca. 25% (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Grundsätzlich muss die Besetzung einer vakanten Stelle jedoch nicht zwangsläufig als Erstberufung erfolgen. Die Besetzung freier Professuren mit bereits berufenen Universitätsprofessoren führt zwar zu anderweitig freiwerdenden Stellen, diese Vakanzketten sind jedoch mit einem hohen zeitlichen Aufwand für die Nachwuchswissenschaftler verbunden. In Anbetracht der langwierigen Auswahl- und Berufungsprozesse kann sich der Ruf auf eine Professur wesentlich verzögern oder bei fehlender Anschlussfinanzierung zum Ausstieg aus der Wissenschaft führen (Hillmert, 2003).

Die zukünftige Anzahl voraussichtlicher Neuberufungen kann nicht ausschließlich auf Datenlage der ausscheidenden Professoren abgeschätzt werden. Neben der Möglichkeit zur verlängerten bzw. verkürzten Erwerbsphase der Professoren, haben letztendlich die Entscheidungen von Ministerien und Hochschulen zur Wiederbesetzung bzw. Neueinstellungen vakanter Professuren einen wesentlichen Einfluss auf die Berufungsaussichten der Nachwuchswissenschaftler (Janson et al., 2006). Insgesamt belief sich die Verringerung von Universitätsprofessuren zwischen 1995 und 2008 auf 1.500 Stellen, was einem Gesamtwert von 6,4% über alle Fächergruppen hinweg entspricht. Dabei mindert jede Verringerung einer Professorenstelle die Chancen des Hochschullehrernachwuchses auf eine Lebenszeitstelle. Die Verringerung von Professuren ist trotz steigender Studierendenzahlen zu verzeichnen. Die Relation von Studierenden zu Professoren belief sich im Jahr 2008 auf 60:1. Ein Vergleich zu den Forschungsuniversitäten in den USA zeigt eine Relation von etwa 15:1 (Forschung & Lehre, 2008). Insgesamt gilt: Jede eingesparte Professur verbunden mit der hohen Zahl an Nachwuchswissenschaftlern verringert die Chancen des Hochschullehrernachwuchses auf eine Lebenszeitstelle wesentlich. Dies mindert nicht nur die Attraktivität sowie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems sondern hat auch wesentliche individuelle Auswirkungen auf die Arbeitssituation sowie private Lebensgestaltung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Funken et al., 2013).

2.2.3 Umgang mit prekärer Beschäftigung – eine Typologie

Der Umgang mit den langwierigen Karrierewegen unter prekären Bedingungen kann seitens der Wissenschaftler auf verschiedene Weise erfolgen. Dabei ergeben sich prinzipiell verschiedene Richtungen, in die Nachwuchswissenschaftler ihre Karriere fortsetzen können. Das idealtypische Karriereziel ist dabei die Professur. Unterhalb dieser ergibt sich eine hori-

zontale Ebene, auf die sich die Wissenschaftler bis hin zu den Extremwerten „Ausstieg aus der Wissenschaft“ und „Einrichten in der Prekarität“ bewegen (Abbildung 6).

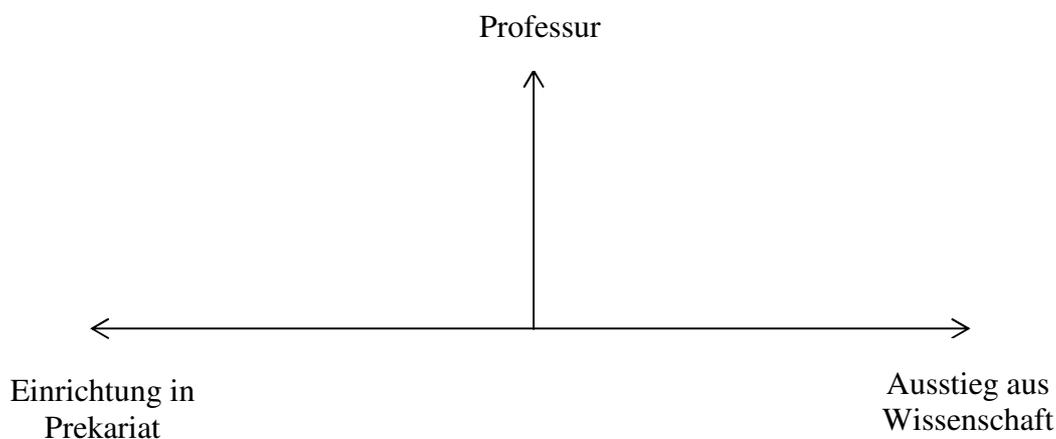


Abbildung 6: Möglichkeiten des Umgangs mit prekärer Beschäftigung im Wissenschaftssystem

Quelle: Klecha & Reimer, 2008, S. 35.

Bei einer strategischen Orientierung auf das Berufsziel Professur wird das Erlangen eines Rufes vom Wissenschaftler als oberstes Ziel festgelegt. Dabei wird die Prekarität als Übergangserscheinung wahrgenommen, die über kurz oder lang in eine Lebenszeitstelle mündet. Andere Wissenschaftler richten sich wiederum auf dem Zustand der Unsicherheit ein. Die prekäre Beschäftigung wird als dauerhaft akzeptiert und als Langzeitzustand angenommen. Der Ausstieg aus der Wissenschaft wird als Möglichkeit aufgrund der abschreckenden Wirkung dauerhafter beruflicher Unsicherheit gewählt (Klecha & Reimer, 2008). Die jeweilige Orientierung in eine Richtung hängt davon ab, ob bzw. wie prekär die betreffenden Personen ihre eigene Situation einschätzen und welche möglichen Alternativen existieren. Auf Basis der drei Handlungsmöglichkeiten bzw. Richtungen der Grundorientierung bilden Klecha und Reimer (2008) einer Typologie ab, die einen detaillierten Überblick zum Umgang mit Prekarität unter Nachwuchswissenschaftlern ermöglicht. Die Studie untersucht erstmals empirisch die subjektive Wahrnehmung von Prekarität im Wissenschaftsbereich und den jeweiligen Umgang damit. Im Rahmen der Untersuchung führten sie 18 Interviews¹⁵ mit promovierten und nicht promovierten Wissenschaftlern in befristeten Beschäftigungsverhältnis-

¹⁵ Aufgrund der geringen Anzahl der Interviews kann die Studie nicht als repräsentativ beurteilt werden. Eine quantitative Erläuterung wurde bis jetzt nicht durchgeführt.

sen zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem durch. Die Befragten stammten aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaft, Politikwissenschaft und Germanistik. Als Ergebnis konnten fünf Typologien ermittelt werden, in die Nachwuchswissenschaftler je nach Umgang mit unsicheren Arbeitsbedingungen kategorisiert werden können:

- Prekaritätsmanager
- Karriereorientierte Idealisten
- Fragile Mitte
- Gelegenheitswissenschaftler
- Übergangswissenschaftler

Prekaritätsmanager

Dem Prekaritätsmanager war bereits zu Beginn seines Studiums bewusst, dass berufliche Perspektiven unter Umständen in unsicherer Beschäftigung enden können. Der Einstieg in die Wissenschaft wurde ihm aufgrund seiner guten Referenzen eröffnet, er verfügt über ein besonderes fachliches Interesse, was seitens der Professoren gefördert wird. Das Elternhaus ist akademisch vorgebildet und sichert ihn finanziell ab. Er promoviert zumeist in einer Universität oder universitätsnah auf Haushalts- oder Drittmittelstellen. Weitere befristete Tätigkeiten schließen sich an. Der Prekaritätsmanager entscheidet sich trotz Kenntnis der relativen Unsicherheit zur Familiengründung und zum Kauf von Wohneigentum. Die Existenz wird durch den jeweiligen Lebenspartner abgesichert. Räumlich hat er sich darauf eingestellt mobil zu bleiben, es bereitet ihm jedoch in Hinblick auf die Familie eher Sorge. Der Prekaritätsmanager strebt eine mögliche Professur an, publiziert dazu in einschlägigen Journals, nimmt an Konferenzen teil, vertritt seine Interessen in Gremien oder engagiert sich für wissenschaftliche Vereinigungen seines Faches. Er hat im Laufe seiner Karriere bereits des Öfteren an den Ausstieg aus der Wissenschaft gedacht. Dabei hat er günstige Gelegenheiten in der Hoffnung auf eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft verstreichen lassen. Generell werden die Chancen außerhalb der Wissenschaft erfolgreich tätig zu sein als schlecht beurteilt, da der Wissenschaftler befürchtet aufgrund seiner absolvierten Qualifikationsstufen von Arbeitgebern in der Privatwirtschaft als zu überqualifiziert angesehen zu werden. Das Ende seiner Befristungszeit kennt er genau, verdrängt diese jedoch erfolgreich und richtet sich in der Prekarität ein. Die eigene Lage wird erst als prekär beurteilt, wenn das Ende der Befristung unmittelbar erreicht ist oder die Beschäftigung ohne Anschluss endet. Mit zunehmendem Verbleib in der Wissenschaft bekommt der Prekaritätsmanager Zweifel über den Weitergang seiner Kar-

riere und privater Lebensziele. Die anfängliche Faszination für die dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft schlägt im Laufe der Zeit in Frustration um.

Karriereorientierter Idealist

Die Nachwuchswissenschaftler, die in die Typologie des karriereorientierten Idealisten fallen, sind zumeist sehr von sich und der eigenen Qualifikation überzeugt. Das Studium wurde mindestens in Regelstudienzeit absolviert, alles andere wird als Zeitverschwendung angesehen. Fächerkombination und gewählte Abschlussart werden ausschließlich am eigenen inhaltlichen Interesse ausgerichtet. Aufgrund seiner Qualifikation und seines Erfolges sieht es der karriereorientierte Idealist als logisch an, das Angebot an einem Lehrstuhl tätig zu sein, zu erhalten. Ein konkretes berufliches Ziel steht nicht im Vordergrund, die Anstellung an der Universität wird jedoch favorisiert. Der Verbleib in der Wissenschaft wird mit der eindeutigen Option verbunden dort erfolgreich zu sein. Dem Wissenschaftler kommt es darauf an im Umfeld und in Kooperation mit seinem Mentor arbeiten zu können. Den Ambitionen seines Doktorvaters ordnet er sich während der Promotion unter, Hilfstätigkeiten und Zuarbeiten werden selbstverständlich und ohne Klagen übernommen. Er geht davon aus, dass ihm im Gegenzug das Prestige des Doktorvaters und der Zugang zur wissenschaftlichen community eröffnet werden, was für die weitere Tätigkeit von Nutzen sein kann. Er schätzt seine Lage zwar als ambivalent ein, Befristungsregelungen bereiten dem karriereorientierten Idealisten jedoch keine Probleme. Die zwölf Jahre zur Qualifikation hält er für ausreichend, jedoch setzt er sich einen Zielzeitpunkt. Gelingt ihm bis dahin kein Erfolg zu haben, werden konsequent Alternativen ergriffen. Diese können entweder in einer wissenschaftlichen Laufbahn außerhalb Deutschlands liegen oder auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt. Daher pflegt er fortwährend seine Studienkontakte um Anschlussmöglichkeiten am privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt aufbauen zu können. Zudem sind Publikationen und Vorträge nicht ausschließlich auf den Wissenschaftsbereich ausgelegt.

Im privaten Bereich geht der karriereorientierte Idealist im Anbetracht der karriere-technischen Herausforderungen und seiner finanziell eingeschränkten Lage während der Qualifizierung keine festen Bindungen ein. Familienplanung, Altersvorsorge oder der Erwerb von Wohneigentum wird verschoben bis der Karriereweg endgültig fixiert ist. Bindungen werden eher als Hindernis in Bezug auf karrierenotwendige Mobilität wahrgenommen. Der karriereorientierte Idealist stammt aus einer Familie mit akademischem Hintergrund. Stammt er aus einer Familie ohne Bildungsaufstieg, entwickelt er sich nur dann zum karriereorientierten Idealisten, sofern er ein Stipendium während seines Studiums erhalten hat.

Es wird angenommen, dass diese Art von Wissenschaftlern eher zur Minderheit im Wissenschaftsbetrieb gehört. Den Prekaritätsmanager und die alleinige Fokussierung auf den wissenschaftlichen Bereich empfindet er als abschreckend. Karriereorientierte Idealisten sind durchweg männlich. Es ist davon auszugehen, dass der gewählte Karriereweg unattraktiv bis abschreckend auf Frauen wirkt.

Fragile Mitte

In der fragilen Mitte befinden sich Personen, die ihr Studium stringent, eigeninitiativ und karriereorientiert absolvieren. Dabei haben sie sich sowohl auf eine wissenschaftliche Karriere, als auch auf eine außeruniversitäre Tätigkeit vorbereitet. Die fragile Mitte setzt sich aus Nachwuchswissenschaftlern zusammen, die die eigene Lage als sehr ambivalent beurteilen. Sie hoffen zwar eine Nische innerhalb des Wissenschaftssystems zu finden, schließen aber Optionen außerhalb der Wissenschaft nicht aus. Sie wollen diese Option nicht durch einen langen Verbleib auf dem aktuellen Karriereweg gefährden. Jede Berufsmöglichkeit wird genau überdacht und bewusst geplant. Wissenschaftler der fragilen Mitte haben ihre Karriere genau geplant. Sie wissen warum sie welchen Schritt gehen bzw. ablehnen. Während ihrer Promotion bearbeiten die Wissenschaftler Themen, die sie in ihrer Examensarbeit bereits bearbeitet haben, da sie den Forschungsstand kennen und wissen welche Schritte sie in der Arbeit zu beachten haben. Die Tätigkeit der Wissenschaftler basiert auf Eigeninitiative. Sie emanzipieren sich stärker von ihrem Mentor als die karriereorientierten Idealisten. Sie schließen sich wissenschaftlichen Fachvereinigungen an, bauen eigene Netzwerke auf, publizieren in einschlägigen Zeitschriften und besuchen Konferenzen. Die fragile Mitte beurteilt die Rahmenbedingungen in der Wissenschaft als hinderlich, um private Ziele zu verfolgen. Dies führt dazu, dass in Anbetracht des bisherigen Lebenslaufes daran gezweifelt wird in die nächste Qualifikationsphase überzugehen. Dabei nimmt die soziale Herkunft einen wichtigen Aspekt ein. Zwar bestehen die Wissenschaftler auf die eigenständige Finanzierung der Qualifikation ohne Unterstützung des Elternhauses, sofern von diesen jedoch Zweifel am weiteren Karriereerfolg erfolgt, wird eine Entscheidung gegen den Verbleib in der Wissenschaft begünstigt. Durch die gute Vernetzung der fragilen Mitte kennt sie die dauerhaft prekäre Situation anderer Wissenschaftler und befürchtet selbst Prekaritätsmanager zu werden.

Die fragile Mitte bildet einen Übergangstypus zwischen Studium und Ruf auf eine Professur. In Anbetracht des Verbleibs in der Wissenschaft verringert sich die Anzahl der fragilen Mitte im Laufe der Zeit. Während ein Teil den Ausstieg aus der Wissenschaft wählt,

hofft die andere Hälfte langfristig wissenschaftlich tätig zu bleiben und orientiert sich mitunter an außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Gelegenheitswissenschaftler

Der Gelegenheitswissenschaftler verfügt über keine vollständige Lebensplanung, Gelegenheiten, die sich ihm bieten, nutzt er. Bereits sein Studium absolvierte er ohne konkrete Vorstellung von Berufsmöglichkeiten sowie Profilen und deutlich länger als in Regelstudienzeit. Er gelangt zufällig in den Promotionsprozess, verfolgt sein Vorhaben jedoch entschlossen und ernsthaft. Er sieht die Promotionsphase als Fluchtpunkt des beruflichen Weiterkommens und Möglichkeit zur weiteren Orientierung. Während seiner Tätigkeit stellt er sich auf wechselnde instabile Finanzierung ein, sieht die Qualifizierung jedoch als Privileg. Zumeist ist er auf Projekten beschäftigt, die keinen unmittelbaren Bezug zu seiner Forschung haben. Insgesamt ist der Gelegenheitswissenschaftler sehr findig Anschlussfinanzierungen zu erschließen. Sein soziales Umfeld und besonders das Elternhaus unterstützen den Gelegenheitswissenschaftler mental sowie finanziell, besonders, wenn sie selbst über einen akademischen Werdegang verfügen. Er publiziert nur wenig und fügt sich auch kaum in die scientific community ein. Oftmals ist er in der Lehre sehr präsent. Der Gelegenheitswissenschaftler ist sehr zielorientiert und lehnt vage Perspektiven der weiteren Karriereplanung ab. Die von ihm als unzureichend empfundene Stellensituation im Wissenschaftssystem veranlasst ihn, trotz genereller Aufgeschlossenheit, die Hochschulkarriere zu beenden. Bezogen auf die Berufswahl ist er flexibel und äußerst mobil. Die abgeschlossene Promotion hält er auch für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft für hilfreich. Der Gelegenheitswissenschaftler hat Kenntnis über die Schwierigkeit eine Festanstellung innerhalb der Wissenschaft zu erhalten. Ist diese Option vorhanden, setzt der Wissenschaftler seine Laufbahn in der Wissenschaft fort. Sollte er sich zum Ausstieg aus der Wissenschaft entscheiden, dann da ihm seine Arbeitsinhalte langfristig als zu spezialisiert und prekär erscheinen.

Übergangswissenschaftler

Ähnlich wie die fragile Mitte betrachtet auch der Übergangswissenschaftler die Promotion als Möglichkeit seinen Lebensweg zu optimieren, die wissenschaftliche Laufbahn ist dabei nicht oberstes Ziel. Sein Studium schließt er in Regelstudienzeit ab und hatte bereits zu Beginn seines Studiums einen Überblick über den Arbeitsmarkt. Die Möglichkeit der Promotion hatte für Übergangswissenschaftler stets einen Reiz und ergab sich eher zufällig. Der Wissenschaftler hatte bereits nach Ende des Studiums konkrete Tätigkeitsangebote außerhalb

der Wissenschaft, entschließt sich jedoch aufgrund des Angebots eines Professors für die Promotion. Diese verfolgt er aufgrund der intrinsischen Motivation für ein bestimmtes Thema. Er kennt den Nutzen der Promotion auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt und möchte die Promotion innerhalb einer bestimmten Zeit abschließen. Dabei kommt ihm die Befristungsregelung zugute, die ihm einen klaren und verlässlichen Rahmen bieten. Der Übergangswissenschaftler stellt die Promotion in den Mittelpunkt der Tätigkeit, möchte aber im Gegensatz dazu Sicherheit in der Finanzierung seiner Tätigkeit. Übergangswissenschaftler streben bereits zu Beginn ihrer Qualifikation keine wissenschaftliche Laufbahn an. Sie empfinden ihre Tätigkeit in keinem Fall als prekär. Sie bringen sich freiwillig in Gremien der Hochschule sowie in die scientific community ein. Sie pflegen Kontakte aus der Studienzeit und bemühen sich um ein kollegiales Verhältnis am Lehrstuhl. Von Elternhaus und Partner erhalten sie Anerkennung für ihre Arbeit. Die Eltern haben nicht unbedingt studiert und sehen die Tätigkeit des Wissenschaftlers im Wissenschaftssystem als sozialen Aufstieg. Aus Sicht der Eltern hat der Übergangswissenschaftler etwas aus seinem Leben gemacht. Die Übergangswissenschaftler fühlen sich durch die Promotion bestens qualifiziert für den außeruniversitären Arbeitsmarkt und keineswegs überqualifiziert. Sie vertreten die Vorstellung, dass ihr Promotionsthema auf hohe Resonanz am außeruniversitären Arbeitsmarkt stößt und durch die Spezialisierung mehr Möglichkeiten eröffnet, als dies unmittelbar nach dem Studium der Fall gewesen sein könnte. Während sich die fragile Mitte im Laufe der Tätigkeit von der Idee distanziert in der Wissenschaft tätig zu sein, nähert sich der Übergangswissenschaftler teilweise an den Gedanken an und zieht ggf. eine Habilitation oder Juniorprofessur in Betracht. Dieser Gedanke wird jedoch zumeist mit dem Antritt einer Stelle außerhalb der Forschung verworfen.

Übergangswissenschaftler sind überwiegend in der Wirtschaftswissenschaft zu finden. Die klare Struktur des Studiums hilft bei der Strukturierung der weiteren Qualifikation. Zudem finden Wirtschaftswissenschaftler klar umrissene Berufsfelder vor und werden arbeitsnah qualifiziert. Dies führt dazu, dass sich Wissenschaftler früh über ihre Alternativen bewusst sind. Die Entscheidung zur Promotion ist eine bewusste und keine, die man mangels weiterer Optionen trifft. Da sie die wissenschaftliche Karriere faktisch ausschließen, brauchen Übergangswissenschaftler nicht um ihre Karriere an der Hochschule kämpfen und wesentliche Problemlagen des Prekaritätsmanagers oder Ausstiegsabwägungen des karriereorientierten Idealisten sind ihnen fremd.

2.2.4 Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Professur

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt dezentral und dementsprechend ohne Bedarfssteuerung. Dies führt dazu, dass ein gewisser Anteil von Nachwuchswissenschaftlern keinen Ruf auf eine Professur erhält und auf andere Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb oder auch außerhalb der Wissenschaft ausweichen muss (Forschung & Lehre, 2008).

2.2.4.1 Verbleib im Wissenschaftssystem

Die Alternativen für eine Tätigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems unterhalb der Professur sind begrenzt. Dazu zählt einerseits der Verbleib auf dauerhaften Mittelbaustellen, die weisungsgebunden sind. Andererseits kann eine Tätigkeit als Professor an einer Fachhochschule oder einem außeruniversitären Forschungsinstitut aufgenommen werden (Müller, 2008). Wie viele Personen ihre berufliche Tätigkeit dauerhaft in der Wissenschaft unterhalb der Professur fortsetzen und wie wahrscheinlich die Möglichkeit dazu ist, dazu sind kaum valide Daten vorhanden (Janson et al., 2006).

Nach Aussage des Mikrozensus aus dem Jahr 2004 sind 29% der 35 bis 39 jährigen mit Hochschulabschluss in der Wissenschaft tätig, jedoch nur 13% der 60 bis 64 jährigen. Welche Stellen letztere innehaben wird nicht genannt. Es ist jedoch anzunehmen, dass lediglich ca. 30% derjenigen, die eine Tätigkeit im Wissenschaftssystem aufnehmen ihren gesamten Berufsweg dort verbleiben. Die Statistik konnte weiterhin zeigen, dass von allen befragten Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion unter 45 Jahren 10% an Hochschulen und 24% in der Forschung außerhalb der Hochschule tätig sind. Hinzu kommen Personen, die Forschungsaufgaben im industriellen Bereich wahrnehmen (Statistisches Bundesamt, 2004). Darauf aufbauend kann vermutet werden, dass unter Berücksichtigung der Altersstruktur etwa 40% der Promovierten nach Abschluss der Promotion eine Tätigkeit in der Forschung ausüben, sich dieser Anteil jedoch im Laufe der Berufsjahre etwa halbiert (Janson et al., 2006).

Aktuellere Daten liefert die KOAB-Absolventenstudie, die Promovierte des Jahres 2009 rund 1,5 Jahre nach Abschluss der Promotion zu ihren Beschäftigungsbedingungen befragt hat. Es zeigt sich, dass in Deutschland lediglich ein Drittel der erwerbstätigen Promovierten im befragten Zeitabschnitt an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig ist. 18% sind immerhin noch in Forschung und Entwicklung im öffentlichen Sektor oder der Industrie beschäftigt. Somit sind 43% der Befragten im wissenschaftsnahen Bereich untergekommen. Der Wunsch nach dem Verbleib innerhalb der Wissenschaft ist da-

bei stark fächerdifferenziert. Im Bereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaft gaben 26% an, zum Zeitpunkt der Promotion eine Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Institution anzustreben. Immerhin 52% der Befragten strebten zum Abschluss der Promotion eindeutig eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft an (KOAB, 2011; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Von den Befragten, die nicht innerhalb der Wissenschaft tätig sein wollten, sind 1,5 Jahre später immerhin 4% doch an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig. 24% sind im Öffentlichen Sektor bzw. Non-Profit-Sektor beschäftigt und 72% sind im Privaten Sektor tätig.

2.2.4.2 Berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft

Karrierewege außerhalb des Wissenschaftssystems stellen in Deutschland sowie in einigen anderen Ländern relevante Alternativen zur Hochschulkarriere dar (Enders & Bornmann, 2001). Aufgrund der Tatsache, dass die Relation abgeschlossener Promotionen zum Bedarf akademischen Personals sehr ungleich ausfällt und die Möglichkeiten unterhalb der Professur im Wissenschaftssystem zu verbleiben begrenzt sind, orientiert sich ein Großteil der Wissenschaftler auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt. Im Rahmen von Absolventenstudien unter Promovierten konnte festgestellt werden, dass in Deutschland die Mehrzahl der Befragten bereits kurz nach Abschluss der Promotion eine nicht wissenschaftliche Laufbahn einschlägt. Dabei stand bereits für 31% der Befragten zum Zeitpunkt der Promotion fest, außerhalb der Wissenschaft tätig zu werden (KOAB, 2011). Einen wesentlichen Einfluss auf die Wahl der weiteren Beschäftigung hat die Art der Tätigkeit während der Promotion. Extern Promovierende verbleiben nach Abschluss der Promotion deutlich seltener im wissenschaftlichen System. Es wird angenommen, dass entweder nie die Absicht zu einer Hochschulkarriere bestand oder es nicht gelungen ist sich für selbige zu begeistern (Enders & Bornmann, 2001).

Der Promotion kommt auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle für den Wissenstransfer zwischen Forschung und Industrie zu. Aus persönlicher Sicht kann die Promotion für die Karriere außerhalb des wissenschaftlichen Feldes von Nutzen sein. So ist der positive Einfluss von Bildungsinvestitionen auf den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt bereits weitreichend empirisch belegt (Allmendinger, 1989; Shavit, Müller & Tame, 1998). In einigen Fachgebieten gilt die Promotion mittlerweile als Zugangsvoraussetzung (bsp. Chemie), in anderen Fächern wie bspw. der Wirtschaftswissenschaft ist sie mit Einkommensvorteilen verbunden. Zudem haben promovierte Wirtschaftswissenschaftler 10 Jahre nach Abschluss der Promotion im privatwirtschaftlichen Sektor i.d.R. eine Führungsposition inne

(Krempkow, 2008). Eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft kann somit für den wissenschaftlichen Nachwuchs monetär und karriereorientiert von Nutzen sein.

3 Theoretischer Bezugsrahmen und Hypothesengenerierung

Das folgende Kapitel widmet sich dem theoretischen Bezugsrahmen der Arbeit sowie der Entwicklung des Untersuchungsmodells als weiteres Teilziel. Dabei wird zunächst ein Überblick zu den Grundlagen, der Entstehung und den Auswirkungen von Work-Life Balance und Work-Life Conflict gegeben. Daran anschließend erfolgt die Implikation der theoretischen Ansätze, indem die konzeptionellen Grundlagen des Wissenschaftssystems aus dem vorherigen Kapitel mit den theoretischen Konzepten zur WLB bzw. WLC zusammengeführt werden. Im Rahmen der Maßnahmen zur Work-Life Balance Gestaltung erfolgt die Entwicklung des Untersuchungsmodells, indem die Hypothesen generiert werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Konstrukte des Untersuchungsmodells „Einflüsse auf Schnittstellengestaltung“ und „Strategien zur Schaffung von WLB“ gelegt.

3.1 Work-Life Balance und Work-Life Conflict – Grundlagen, Entstehung und Auswirkungen

3.1.1 Work-Life Balance Definition und Abgrenzung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfährt in der Forschung unter dem Begriff Work-Life Balance (WLB) in den letzten Jahrzehnten ein erhöhtes Maß an Aufmerksamkeit (Barnett, 1998; Eby et al., 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006). Zunächst hauptsächlich in der Genderforschung mit dem Fokus auf berufstätige Mütter (Bielby & Bielby, 1989; Rapoport, 1971) hat sich die Diskussion Anfang der 2000er auch auf Männer und den Umgang mit den verschiedenen Lebensbereichen ausgeweitet (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Rapoport, Bailyn & Fletcher, J., Pruitt, B., 2002). Dabei rückten unterschiedliche Forschungszweige in den Mittelpunkt, die sich auf private Lebenskonstellationen (z.B. Dual-Career Couples oder Alleinerziehende) sowie berufliche Situationen oder Arbeitskulturen (z.B. akademische Berufe oder Freelancer) konzentrierten. Während frühe Studien die gegenseitige Beeinflussung der Lebensbereiche Familie und Arbeit fokussierten (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Netemeyer et al., 1996), hat sich der Blickwinkel mit dem Konzept der WLB mittlerweile vom Familienleben (Work-Family Balance) auf das gesamte Privatleben (Work-Life Balance) erweitert (Frone, 2003).

Eine einheitliche Begriffserklärung von WLB existiert trotz oder gerade wegen der zunehmenden Beforschung der Thematik in der wissenschaftlichen Diskussion bislang nicht (Tabelle 5) (Eikhof, Warhurst & Haunschild, 2007; Kaiser et al., 2010). Dies kann u.a. auf den in diesem Forschungsbereich breiten interdisziplinären Zugang zurückgeführt werden. Ursprünglich als Begriff des US-amerikanischen Human Resource Management hat sich der Begriff innerhalb unterschiedlicher Forschungsrichtungen etabliert (Oechsle, 2010). So widmet sich neben der Psychologie, Soziologie und Pädagogik seit etwa zehn Jahren auch vermehrt die Betriebswirtschaft den Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Drago & Golden, 2006; Eby et al., 2005). Allgemein zielen Definitionen der WLB auf das Verhältnis der Lebensbereiche zueinander mit jeweils unterschiedlicher Fokussierung der rational individuellen Bedeutung und subjektiven Gewichtung ab (Hoff et al., 2005). Eine konfliktorientierte Definition bietet Clark (2000, S. 751), die WLB als “satisfaction and good functioning at work and at home with a minimum of role conflict” definiert, sowie Greenblatt (2002, S. 179), die WLB als “the absence of unacceptable levels of conflict between work and non-work demands” beschreibt. Syrek, Bauer-Emmel, Antoni und Klusemann (2011) sowie Stock-Homburg und Roederer (2009) hingegen stellen das individuelle Empfinden bzw. die subjektive Zufriedenheit in den Mittelpunkt ihrer Definitionen. So wird „Work-Life Balance als Einstellung gegenüber der eigenen Lebenssituation definiert, die sich auf das Vereinbaren verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele bezieht“ (Syrek et al., 2011, S. 135). Oder als „einen Zustand der Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben, der eine Zufriedenheit mit der eigenen Rollenerfüllung in verschiedenen Lebensbereichen und eine Vermeidung dauerhafter Überlastungen ermöglicht“ (Stock-Homburg & Roederer, 2009, S. 24). Der vorliegenden Arbeit liegt das WLB Verständnis nach Stock-Homburg und Roederer (2009) zugrunde, da es einen subjektiven und richtungsfreien Charakter aufweist. Subjektiv bedeutet, dass jedes Individuum ohne objektiven Nennwert für sich selbst bewertet, ob bzw. wie stark eine Balance der Lebensbereiche vorliegt. So kann bspw. ein bestimmtes Ausmaß an Arbeitszeit für eine Person gerade angemessen sein, während für eine andere Person ein höheres Ausmaß zufriedenstellend ist. Richtungsfrei bedeutet, dass das ausgeglichene Verhältnis der Lebensbereiche im Vordergrund steht und nicht die ggf. konfliktäre Einflussrichtung (Weiss & Ortlieb, 2013). Zudem berücksichtigt die Definition eine Vermeidung dauerhafter Überlastung.

Eine der theoretischen Grundlagen zur Untersuchung von WLB bietet die Rollentheorie, wonach in verschiedenen Lebensbereichen unterschiedliche Rollen eingenommen werden,

die sich gegenseitig mehr oder weniger stark beeinflussen (Greenhaus & Beutell, 1985). Die Beeinflussung der Rollen erfolgt dabei bidirektional und kann aus zwei grundlegenden Richtungen betrachtet werden (Greenhaus & Allen, 2011; Kaiser, Reindl & Stolz, 2010; Mohe, Dorniok & Kaiser, 2010). Die Konfliktperspektive geht davon aus, dass zwischen den Rollen der verschiedenen Lebensbereiche Konflikte entstehen können, die die jeweiligen Bereiche unterschiedlich stark beeinflussen. Sie definiert WLB als möglichst geringe Überschneidung von Arbeit und Privatleben. Die Bereicherungsperspektive ist eine Erweiterung der Konfliktperspektive, die von einer positiven Interaktion zwischen den Rollen der Lebensbereiche ausgeht (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Effekte wie bspw. erlernte Fähigkeiten oder entstandene Emotionen eines Lebensbereiches leisten einen positiven Beitrag zu einem anderen Lebensbereich (positive spillover) (Kaiser, Reindl et al., 2010; Weiss & Ortlieb, 2013).

Einen Konsens über die Konzeptualisierung der Lebensbereiche existiert nicht (Guest, 2002). Friedman (2008) schlägt bspw. eine Unterteilung der Bereiche *work*, *home*, *community* und *self* vor. Seiwert (2001) nimmt zunächst eine Unterteilung der Arbeit in *work/achievement* genauer Arbeit, Studium, Karriere usw. vor. Das Privatleben unterteilt er in den Bereich *contact/relationships* in den er alle sozialen Kontakte wie Familie, Freunde, Kollegen usw. einschließt. Der Bereich *health/body* beschreibt Schlaf, Entspannung, Sport, Ernährung usw. und *meaningfulness of life* schließlich umschreibt er als Selbstverwirklichung, Religion, Kultur usw. Mehrheitlich wird in der Literatur unter dem Begriff *work* die vergütete Erwerbsarbeit als körperliche oder geistige Tätigkeit subsumiert. *Life* umfasst dagegen nicht nur die Freizeit sondern den gesamten Lebensbereich, also das Privatleben außerhalb der Erwerbsarbeit wie bspw. Partnerschaft, Freizeitaktivitäten, Freunde usw. Dieses mehrheitliche Verständnis von *work* und *life* wird auch der vorliegenden Arbeit zugrunde gelegt. Der Diskussion welche Tätigkeiten und Verpflichtungen in den Bereich außerhalb der Arbeit fallen wird ebenfalls Rechnung getragen. Schelsky (1957, S. 327) definiert „Freizeit“ im eigentlichen Sinne als diejenige Zeit, über die ohne Sachzwang individuell disponiert und nach persönlichen Wünschen verfügt wird. Lundberg, Komarovsky und McNerny (1934) gehen noch weiter und schlagen vor Freizeit als diejenige Zeit aufzufassen, in der man keinerlei offensichtliche und formelle Verpflichtungen hat, die durch Arbeit und andere obligatorische Beschäftigungen gegeben sind. Und Külp und Mueller (1973) bezeichnen arbeitsfreie Zeit als Zeit ohne Arbeitsverpflichtungen. Diese Ansätze begreifen die Zeit außerhalb der Arbeit nicht als eigenständiges Phänomen. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Ver-

pflichtungen und Anforderungen lediglich auf den Bereich Arbeit entfallen. Das vorliegende Begriffsverständnis geht von einer Gleichstellung zwischen Arbeit und Privatleben aus, bei der die Zeit außerhalb der Arbeit als eigenständiges Phänomen und somit gleichwertiger Bereich aufgefasst wird. Im Rahmen dieses Bereiches sind ebenso Verpflichtungen und Anforderungen vorhanden, die vom Individuum zu erfüllen sind.

Der Begriff *Balance* impliziert ein ausgewogenes Verhältnis der Lebensbereiche (Süß & Sayah, 2011). Demnach gilt eine Form der Lebensgestaltung als gelungen, wenn das Verhältnis von Arbeits- und Privatleben ausgeglichen bzw. ausbalanciert ist (Hoff, Grote, Dettmer, Hohner & Olos, 2005). Die gleichwertige Gegenüberstellung von Arbeit und Privatleben erscheint allerdings problematisch. So kann das gleichmäßige Aufteilen der zeitlichen Ressourcen als unrealistisch angesehen werden, zudem muss das gleichverteilte 50:50 Verhältnis der Lebensbereiche nicht unbedingt immer den individuellen Wünschen und Bedürfnissen entsprechen (Gröpel & Kuhl, 2006; Hoff et al., 2005). Zudem suggeriert die Dichotomie, dass sich die Bereiche klar voneinander trennen lassen und somit während des Privatlebens nicht gearbeitet und während der Arbeit keine privaten Aktivitäten ausgeübt werden dürfen (Hoff et al., 2005). Dieser Arbeit liegt ein Balance Begriff zugrunde, der die Bereiche Arbeit und Privatleben zwar voneinander differenziert, jedoch in einem Verhältnis, das den jeweiligen subjektiven Bedürfnissen entspricht. Dabei werden im Sinne eines Gleichgewichtes die an beide Lebensbereiche gebundenen persönlichen Motive, Strebungen und Ziele entsprechend den eigenen Vorstellungen ausbalanciert (Hoff, 2008).

3.1.2 Entstehung und Definition von Work-Life Conflict

Das Konzept der WLB entstammt der Forschung zum Work-Family- bzw. später zum Work-Life Conflict (WLC)¹⁶ (Tetrick & Buffardi, 2006). Für die Definition des Begriffs Work-Family bzw. Work-Life Conflict existiert eine ebenso große Vielzahl an Begrifflichkeiten wie für die WLB selbst (Tabelle 5). In der vorliegenden Arbeit wird aus zwei Gründen auf die Definition von Greenhaus und Beutell (1985) zurückgegriffen. Zum einen definieren sie Work-Family Conflict als wechselseitige, konfliktbehaftete Wirkbeziehung zwischen den Lebensbereichen. Zum anderen basiert die Definition auf der Rollentheorie. Durch rollenbasierte Anforderungen und Erwartungen entsteht Druck, die Rollen sind untereinander nur schwer oder gar nicht vereinbar was einen Konflikt zur Folge hat. Greenhaus und Beutell

¹⁶ Die Begriffe Work-Family Conflict und Work-Life Conflict werden synonym verwendet. In der vorliegenden Arbeit wird der gesamte Bereich Privatleben eingeschlossen, daher wird der Begriff Work-Life Conflict hauptsächlich genutzt. Sollte es inhaltliche Gründe geben, wird der Work-Family Begriff genutzt.

(1985, S. 77) definieren Work-Family Conflict (WFC) demnach als “[...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (or family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (or work) role”.

Tabelle 5: Ausgewählte Definitionen von Work-Life Balance und Work-Life Conflict

Work-Life Balance / Work-Family Balance	
Quelle	Definition
Clark, 2000, S. 751	“[...] satisfaction and good functioning at work and at home with a minimum of role conflict”
Greenblatt, 2002, S. 179	“[...] the absence of unacceptable levels of conflict between work and non-work demands” “[...] the extent to which individuals are equally engaged and satisfied with work and non-work roles” “[...] accomplishment of role-related expectations that are negotiated and shared between an individual and his/her role-related partners in the work and family domains”
Kirchmeyer, 2000, S. 81	“[...] achieving satisfying experiences in all life domains, and to do so requires personal resources such as energy, time, and commitment to be well distributed across domains”
Stock-Homburg & Roederer, 2009, S. 24	„[...] einen Zustand der Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben, der eine Zufriedenheit mit der eigenen Rollenerfüllung in verschiedenen Lebensbereichen und eine Vermeidung dauerhafter Überlastungen ermöglicht“
Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011, S. 135	„[...] Work-Life Balance als Einstellung gegenüber der eigenen Lebenssituation definiert, die sich auf das Vereinbaren verschiedener Lebensbereiche, Rollen und Ziele bezieht“
Work-Life Conflict / Work-Family Conflict	
Quelle	Definition
Boyar & Mosley, 2007, S. 268	„[...] one domain interferes with the other by limiting, preventing, or altering one’s ability to perform role duties and responsibilities effectively.“
Frone, Russell & Cooper, 1993, S. 555	„[...] the degree to which work activities are blocked or inhibited by pressures” and responsibilities at home and vice versa.“
Greenhaus, Allen & Spector, 2006, S. 65	„[...] the extent to which experiences in the work (family) role result in diminished performance in the family (work) role.”
Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77	„[...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (or family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (or work) role”
Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009, S. 705	„[...] wfc generalized state of tension that results from incompatible expectations and challenges associated with work and home“
Lobel, 1991, S. 509	“[...] refers to a condition whereby participation in one of the roles either is incompatible with participation in the other role in some respect or makes participation in the other more diffi-

Netemeyer et al., 1996, S. 401	cult“ „[...] a form of interrole conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the job interfere with performing family-related responsibilities“
Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999, S. 260	„[...] interrole conflict indicates an absence of fit between the work and family roles“

Ausgehend von begrenzten zeitlichen und psychischen Ressourcen können die unterschiedlichen Rollen eines Individuums in konfliktärer Beziehung zu einander stehen. Im Sinne der Konfliktperspektive kann die Partizipation an einer Rolle, die Partizipation an der anderen Rolle unterschiedlich stark beeinflussen bzw. verhindern. Beansprucht demnach eine Rolle einen großen Teil der Ressourcen, können zeitliche sowie psychische Konflikte entstehen (Byron, 2005). Syrek et al. (2011) konnten bezogen auf die Balancierung des Zeitinvestments feststellen, dass starke Abweichungen des Ist-Soll-Wertes der Zeitverteilung innerhalb der Lebensbereiche mit einer als niedrig empfundenen WLB einhergehen (Wiese, 2015). Treten Anforderungen und Erwartungen an die jeweiligen Rollen zeitgleich auf oder passen nicht zueinander, entstehen ebenfalls Konflikte (Greenhaus & Powell, 2003; Kreiner et al., 2009). Als Folge führt die Rollenerfüllung in einem Lebensbereich zur verminderten Erfüllung der Ansprüche und Erwartungen im anderen Lebensbereich (Greenhaus & Beutell, 1985). Das individuelle Erleben des Konfliktes ist dabei stark mit der Anordnung bzw. Priorisierung der Lebensbereiche verknüpft. Aus der Forschung ist bekannt, dass das Privatleben zwar einen hohen Stellenwert für das Individuum einnimmt, dem Bereich Arbeit jedoch meistens untergeordnet ist (Greenhaus & Beutell, 1985; Higgins, Duxbury & Irving, 1992).

Zunächst ausschließlich als eindimensionale Wirkung der Arbeit auf das Privatleben untersucht, wird WLC heutzutage vermehrt als bidirectionales Konstrukt konzeptualisiert. Carlson et al. (2000) schlossen erstmals auch die Familie bzw. das Privatleben als Auslöser von Konflikten in die WLC Forschung ein und erweiterten die ursprüngliche Form des Konfliktes um eine weitere Richtung. Demnach kann der Bereich Arbeit ebenso störend auf den Bereich Familie einwirken wie umgekehrt (Duxbury, Higgins & Mills, 1992; Frone, Russell & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991). Die Auslösung von Konflikten kann als bereichsspezifisch angesehen werden. So sind für den Konflikt Arbeit-Privatleben arbeitsbezogene Prädiktoren verantwortlich und für den Konflikt Privatleben-Arbeit Faktoren aus dem privaten Bereich (Eby et al., 2005). Bereichsspezifische psychische (Carlson & Frone, 2003; Frone, Russell & Cooper, 1992a) und zeitliche (Aryee, Fields & Luk, 1999; Frone et al., 1992a) Involviertheit sowie bereichsspezifischer Stress können verantwortlich für die Entste-

hung von Konflikten sein (Fox & Dwyer, 1999; Jacobshagen, Amstad, Semmer & Kuster, 2005; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian & Mossholder, 1989). Byron (2005) wertete im Rahmen einer Metaanalyse 61 Studien aus und konnte den erwarteten bereichsspezifischen Einfluss der jeweiligen Lebensbereiche zu Work-Family Conflict (WFC) bzw. Family-Work Conflict (FWC) belegen. So stehen Arbeitsbedingungen eher in konfliktärem Zusammenhang mit dem familienbezogenen Lebensbereich (WFC) und Merkmale des Familienlebens wirken sich konfliktär auf das Arbeitsleben aus (FWC). Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) konnten im Rahmen ihrer Metaanalyse den negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsumgebung und WFC belegen. Neuere Studien weiten den Konflikt von der Familie auf den gesamten privaten Lebensbereich aus. Es wird angenommen, dass sich der Bereich Arbeit negativ auf das Privatleben (Work-to-Life Conflict) und das Privatleben negativ auf die Arbeit (Life-to-Work Conflict) auswirken kann (Friedman & Greenhaus, 2000; Frone, 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Das Ausmaß des Konfliktes zwischen den Lebensbereichen wird dementsprechend als messbare Ausprägung der WLB angesehen (Kaiser, Ringlstetter, Reindl & Stolz, 2010).

Die rein konfliktäre Betrachtung der Rollen beider Lebensbereiche wird mittlerweile um eine Bereicherungsperspektive erweitert. Neben Rollenkonflikten wirken wechselseitige Unterstützungsmechanismen, die positiv und bereichernd mit einem Minimum an Konflikt wahrgenommen werden (Grawitch, Maloney, Barber & Mooshegian, 2013). Greenhaus und Powell (2006) beschreiben diese positive Wirkung als *work-family facilitation*, weitere Begriffe sind *work-family enrichment/enhancement* (Greenhaus & Powell, 2006; Sieber, 1974) oder *work-family integration* (Clark, 2001; Sieber, 1974). Auch hier wird die Wirkung als bidirektional beschrieben. So definiert Frone (2003, S. 145) "work-family facilitation is the extent to which participation at work (or home) is made easier by virtue of the experiences, skills and opportunities gained or developed at home (or work)". Wird der Konflikt zwischen den Lebensbereichen als bereichernd empfunden, so wird die individuelle WLB unabhängig der tatsächlichen Ausprägung als positiv und zufriedenstellend beurteilt. Der positive Effekt des Einflusses eines Lebensbereiches auf den anderen konnte im Rahmen verschiedener empirischer Studien nachgewiesen werden. Bspw. fanden Piotrkowski (1979), Rothbard (2001) und auch Kemper und Reichler (1976) heraus, dass positiv empfundene Emotionen während der Arbeit auf den Bereich Privatleben übertragen werden und sich dementsprechend positiv auf den privaten Lebensbereich auswirken können. Erhöhtes physisches und psychisches Wohlbefinden, höhere Lebensqualität und Zufriedenheit sowie Produktivität können Auswir-

kungen der positiven Wechselwirkung sein (O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2006; Rothbard, 2001).

3.1.2.1 Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit

Ein Gleichgewicht der Lebensbereiche Arbeit und Privatleben, wenn auch subjektiv selbst bestimmt, scheint mit dem Wandel der Erwerbsarbeit immer schwieriger herstellbar. Der intensive Wettbewerb um Marktanteile und Innovationen erfordert permanente Anpassungsprozesse betrieblicher Strategien (Taylor, DelCampo & Blanco, 2009). Für immer mehr Beschäftigte geht dies mit einer Auflösung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen, auch Entgrenzung genannt, einher (Hoff, 2008). Der Wandel der organisatorischen Bedingungen gesellschaftlicher Arbeit kann pauschal mit dem Begriff Flexibilisierung umschrieben werden. Ziel dieser Dynamik ist es etablierte und standardisierte Arbeitsstrukturen aufzubrechen und mehr oder weniger stark zu dynamisieren um eine Entgrenzungen der bisherigen Arbeitsstrukturen herzustellen. Der Begriff Entgrenzung umschreibt allgemein einen sozialen Prozess, in dem Strukturen der regulierenden Begrenzung ganz oder partiell erodiert bzw. aufgelöst werden. Die Strukturen umfassen dabei alle sozialen Ebenen der Arbeit wie bspw. die Betriebsorganisation nach außen und innen, Arbeitsstrukturen und die unmittelbare Tätigkeit sowie insbesondere auch die Personen mit ihren Persönlichkeitsmerkmalen und Lebensverhältnissen (Voß, 1998). Neben strukturellen Änderungen des Arbeitslebens führen auch Veränderungen im Bereich Privatleben zur Auflösung traditioneller Grenzen. Neue Familienkonstellationen, differenziertere Verantwortungsverteilungen sowie gestiegene private Mobilitätsanforderungen sind Beispiele für die wachsenden Anforderungen und dem damit verbundenen Druck diesen gerecht zu werden (Byron, 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Ho, Chen, Cheung, Liu & Worthington, 2013). Die gestiegenen Anforderungen im Privatleben übertragen sich auf das Arbeitsleben, da das Privatleben zwar für viele eine immer wichtiger werdende Rolle einnimmt, die Aufgabenerfüllung im Arbeitsleben jedoch zumeist stets oberste Priorität darstellt (Higgins et al., 1992). Dementsprechend führt die mit dem Strukturwandel verbundene Zunahme an Partizipationsmöglichkeiten und Autonomie zu einer erheblichen Steigerung des Leistungs- und Erfolgsdrucks am Arbeitsplatz. Die erweiterten Freiräume und neuartigen Handlungsmöglichkeiten müssen teilweise von den Personen genutzt werden, um die steigenden Anforderungen überhaupt erfüllen zu können (Moldaschl & Voß, 2003). Die daraus resultierende Subjektivierung der Arbeit geht mit einem wachsenden Verbrauch persönlicher Ressourcen zu Gunsten der beruflichen Tätigkeit einher (Haffner & Kraus, 2008). Subjektivierung beschreibt dabei die zunehmende Bedeutung subjektiver Potentiale und Leis-

tungen im Arbeitsprozess, infolge struktureller betrieblicher Veränderungen. Sie ist ebenso wie die Entgrenzung als Charakteristikum des Strukturwandels anzusehen (Hoff et al., 2005). Einerseits wird das Einbringen von Subjektivität in den Arbeitsprozess befördert, andererseits muss die eigene Tätigkeit jedoch mehr denn je unter entgrenzten Bedingungen aktiv strukturiert und selbst rationalisiert werden. Die erhöhte Gestaltungsfreiheit kann für Betroffene demnach mit einer Gefährdung der subjektiven Balance der Lebensbereiche einhergehen (Moldaschl & Voß, 2003).

Die Entgrenzung der Lebensbereiche fokussiert zeitliche, räumliche, inhaltliche, soziale sowie motivationale Aspekte, die sich zwischen Berufs- und Privatleben immer schwieriger voneinander trennen lassen (Hoff, 2008). Unterschiedliche, in sich variable Zeitformen, die oft situativ definiert und ausgehandelt werden, führen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dies betrifft neben Beginn und Ende der täglichen Arbeitstätigkeit sowie Art und Länge von Pausen auch den Grad der zeitlichen Verdichtung von Arbeit. Die bisherigen Strukturen der Arbeitszeit lösen sich immer mehr auf und greifen zunehmend auf das Privatleben über. Auch die räumlichen Strukturen von Arbeit verändern sich fortlaufend. Lokale Bindungen von Arbeit an feste Orte werden gelockert, Leistungen sind nicht mehr mit bestimmten Orten verknüpft. Konzepte zur Telearbeit¹⁷ wie home-office-work gelten als populäre Beispiele für die aufgelockerten räumlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Die technische Entgrenzung von Arbeit wird selten als solche wahrgenommen, gilt jedoch als eine der populärsten Erscheinungen von verfließenden Grenzen. Kaum ein Arbeitsplatz ist ohne technologische Ausstattung ausgerüstet, die einen immer schneller werdenden Zyklus an Erreichbarkeit befördern kann. Derartige Entgrenzungen der arbeitsrelevanten Strukturen sind mit Einsatz von Flexibilisierungs- und Dezentralisierungsverfahren immer häufiger in der Erwerbsarbeit vorzufinden (Voß, 1998). Neben der steigenden Motivation der Mitarbeiter können derartige Strukturauflösungen maßgeblich zum Verfließen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben beitragen.

Die Entgrenzung der Lebensbereiche hat für das Arbeitshandeln der Individuen vielseitige Konsequenzen und stellt unterschiedliche Anforderungen an die betroffenen Akteure (Voß, 1998). In welcher Relation sich die Entgrenzung sowie Subjektivierung der Arbeit auf die Lebensbereiche auswirken, ist bisher nicht bekannt. Sie können jedoch die Entwicklung

¹⁷ Telearbeit kann nach Hill, Miller, Weiner und Colihan (1998, S. 668) definiert werden als „[...] doing one's job away from the office via telecommunications equipment.“

neuer Muster der Lebensgestaltung hervorrufen oder aber mit herkömmlichen Verfahrensweisen kollidieren. Die Anpassung an entgrenzte Lebensgestaltung kann besonders dann schwierig werden, wenn innerhalb der Lebensbereiche Verpflichtungen oder Autonomieeinschränkungen bestehen (Haffner & Kraus, 2008).

3.1.2.2 Theoretische Ansätze zur Entstehung von Work-Life Conflict

Aufbauend auf der Definition von WLC sowie den Charakteristiken Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit soll im Folgenden ein theoretischer Zugang zu den Ursachen von WLC erfolgen. Im Rahmen der WLC Literatur existiert eine Vielzahl an theoretischen Ansätzen unterschiedlicher Fachdisziplinen zur Erklärung der Entstehung des Konfliktes zwischen den Lebensbereichen. Zentrale Konzepte sind bspw. in der Humankapitaltheorie, der Konflikttheorie (Zedeck & Mosier, 1990), dem Ressource-Drain-Modell (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003) oder der Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989) zu finden¹⁸. Aus der Vielzahl der Ansätze werden die Rollentheorie sowie die Spillover-Theorie als zentrale Konzepte für die Entstehung von WLC herausgestellt.

3.1.2.2.1 Rollentheorie

Die Rollentheorie nach Katz und Kahn (1966) dient als einer der meist-verwendeten theoretischen Bezugsrahmen für das Erleben von WLC. Der organisationspsychologische Ansatz stellt Rollen und deren Aktivitäten bzw. Verhaltensmuster in den Mittelpunkt, die normative Erwartungen auf den Rolleninhaber übertragen. Verbunden mit der Persönlichkeit ist die Wahrnehmung der Erwartungen maßgeblich verantwortlich für den Umgang mit den Anforderungen bzw. das Umsetzen der jeweiligen Rolle (Hall, 1972). Das Erfüllen der Erwartungen erfordert den Einsatz von Ressourcen und Energien, die für das Individuum nur beschränkt verfügbar sind (Aryee, Srinivas & Tan, 2005). Das Konkurrieren der Rollen um diese Ressourcen kann zu Konflikt und Stress führen. I.d.R. werden die Rollen einer erwerbstätigen Person in den Bereichen Arbeit und Familie bzw. Privatleben wahrgenommen (Kaiser, Reindl et al., 2010). Im Sinne der Ressourcenbeschränkung können bspw. hohe Belastungen im Arbeitsbereich zu Ressourcendefiziten führen, die die Verwirklichung privater Ziele und Ansprüche einschränken oder sogar verhindern (Böhm, 2015). Soziale Erwartungen und Selbsterwartungen können Druck erzeugen, die das Individuum dazu veranlassen den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden (Greenhaus & Powell, 2003). Die Bestätigung des

¹⁸ Für einen ausführlichen Überblick über die verschiedenen theoretischen Ansätze zur Entstehung des WLC siehe Raida (2016, S. 25-36).

Selbstkonzeptes sowie mögliche Sanktionen, die mit den jeweiligen Erwartungen verbunden sind, sind wesentliche Einflussfaktoren des Rollendrucks (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Der wahrgenommene Rollendruck bestimmt das jeweilige Verhalten des Individuums sowie das Erleben von Konflikten (Greenhaus & Powell, 2003). Konflikte werden umso stärker wahrgenommen, je intensiver die Anforderungen innerhalb der jeweiligen Rolle konkurrieren und umso weniger die Bereiche aufgrund ihrer jeweiligen Werte, Normen und Erwartungen miteinander vereinbar sind (Clark, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985).

Innerhalb der Rollentheorie kann zwischen verschiedenen Konflikttypen unterschieden werden (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). So können bspw. Konflikte zwischen den Mitgliedern eines Rollenbereiches auftreten (inter-sender) oder die Erwartungen eines Rollenmitgliedes können inkompatibel zu den restlichen Erwartungen der Rollenmitglieder sein (intra-sender). Individuelle Erwartung und Rollendruck können ebenfalls soweit unvereinbar sein, dass ein Konflikt entsteht (person-role). Der Konflikt zwischen den Rollen selbst, also auch der WLC, wird als Interrole conflict bezeichnet (Raida, 2016). In diesem Zusammenhang lässt sich WFC beschreiben als „form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect“ (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Als wesentlicher Kritikpunkt der Rollentheorie wird die Vernachlässigung der Familien- bzw. Lebensperspektive gesehen. Während die Theorie hauptsächlich die Unvereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie fokussiert, bleibt der Wirkmechanismus zur Erklärung des Nichterfüllens familiärer Verpflichtungen ungeklärt (Raida, 2016).

3.1.2.2.2 Spillover-Theorie

Als weiteres theoretisches Erklärungsmodell zur Entstehung von WLC lässt sich die Spillover-Theorie aufführen. Im Gegensatz zu anderen Theorien erfasst sie die Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen bidirektional und lässt zusätzlich eine Klassifizierung nach positiver bzw. negativer Beeinflussung zu. Die Interaktion wird beschrieben als „two-way system, with ‘spillover’ in both directions, of tensions, satisfactions, and modes of interaction“ (Bronfenbrenner, 1986, S. 729).

Die Prozesse und Verhaltensweisen innerhalb der Lebensbereiche sind nicht unabhängig voneinander. Vielmehr besteht eine gewisse Ähnlichkeit, die Übertragungseffekte zulässt und einen fließenden Übergang der jeweiligen Rollen innerhalb der Lebensbereiche begünstigt (Becker, 1964; Byron, 2005; Duxbury, Higgins & Mills, 1992; Edwards & Rothbard,

2000). Spillover basiert auf Übertragungsprozessen, bei denen Merkmale der Arbeit bzw. des Privatlebens mit psychischen Reaktionen einhergehen, die als Einstellung oder Verhaltensweise in den jeweiligen anderen Lebensbereich übertragen werden (Voydanoff, 2004). Negativer Spillover definiert als „carry-over of stress and strain from home to work and vice versa“ (van Emmerik, Bakker, Westmann & Peeters, 2016, S. 98) lässt die Übertragung negativer Effekte in zwei Wirkrichtungen zu. So können negative Verhaltensweisen, Einstellungen, Emotionen und Fähigkeiten von der Arbeit auf das Privatleben, aber auch vom Privatleben auf die Arbeit übertragen werden (Schuller & Rau, 2013). Ein negativer Spillover Effekt von der Arbeit auf das Privatleben liegt dann vor, wenn sich das Erleben von Stress am Arbeitsplatz negativ auf die Erfüllung privater Verpflichtungen auswirkt (Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2005; Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Higgins et al., 1992). Beide Richtungen werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst und führen zu unterschiedlichen Konsequenzen (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011). WFC gilt als Konsequenz dieser Wirkbeziehung und tritt deutlich häufiger auf als die Übertragung negativer Effekte vom Privatleben auf die Arbeit (FWC) (Frone & Yardley, 1996; Kinnunen & Mauno, 1998; Raida, 2016; Schuller & Rau, 2013). Die Entstehung von negativem Spillover lässt sich als dreistufiger Prozess ansehen (Raida, 2016). Arbeitsbezogene Erwartungen und Anforderungen führen zu Stress am Arbeitsplatz, der negative Emotionen sowie Kognitionen verursacht (Frone et al., 1992a; Frone & Yardley, 1996; Matthews, Winkel & Wayne, 2014; Raida, 2016; Rothbard, 2001). Durch Übertragungseffekte werden in einem zweiten Schritt die arbeitsplatzbedingten Stresssymptome auf das Privatleben übertragen. Das Vorhandensein arbeitsbezogener Stressoren im Privatleben führt wiederum zu Stress (Aryee, Luk et al., 1999; Rothbard, 2001), der in einem dritten Schritt die Teilhabe am Privatleben und die Erfüllung von Verpflichtungen beeinträchtigt (Frone et al., 1992a; Frone, Yardley & Markel, 1997; Matthews et al., 2014; Raida, 2016). Positiver Spillover geht mit einer bereichernden Wechselwirkung zwischen den Lebensbereichen einher. Dabei erfolgt die Übertragung bzw. Anwendung von Verhaltensweisen und Einstellungen einer Rolle auf die andere und führt zu Synergien, die einen positiven Effekt innerhalb der Lebensbereiche ausüben. Piotrkowski (1979) konnte feststellen, dass Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind, positive Einstellungen und Gefühle auf den privaten Bereich übertragen. Greenhaus und Powell (2006) untersuchen positive Auswirkungen bzw. Bereicherung im Zuge ihres Work-Family-Enrichment-Modells und definieren positiven Spillover als „the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role“ (Greenhaus & Powell, 2006, S. 72). Dabei unterscheiden sie verschiedene Ressourcentypen, die in einem Lebensbereich generiert

und positiv auf den anderen übertragen werden können. Zu nennen sind hier z.B. Fähigkeiten, Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit oder auch materielle Ressourcen (Pangert, Schiml & Schüpbach, 2015).

Greenhaus und Beutell (1985) unterscheiden drei Quellen von negativem Spillover: zeitbasierter Spillover, verhaltensbasierter Spillover und beanspruchungsbasierter Spillover (Schuller & Rau, 2013). Zeitbasierter Spillover liegt dann vor, wenn die Zeitressource einer Rolle negativen Einfluss auf die Partizipation an der anderen Rolle hat. Demnach bildet die zeitliche Unvereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine Art der Belastung, die ihrerseits einen Konflikt auslöst (Schuller & Rau, 2013). Verhaltensbasierter Spillover entsteht, wenn Verhaltensweisen eines Lebensbereiches inkompatibel mit den Verhaltensweisen des anderen Lebensbereiches sind. Bspw. kann die Anwendung rationaler Verhaltensweisen aus der Berufstätigkeit im Privatleben, in der meist empathische Verhaltensweisen vorherrschen, zu Konflikten führen. Werden Belastungen von einem Lebensbereich auf den anderen Lebensbereich übertragen und verhindern dessen Ausübung, liegt ein belastungsbasierter Spillover vor. Als Beispiele physischer oder psychischer Belastungen gelten Krankheit, Anspannung, Sorgen, Niedergeschlagenheit usw.

Das Erleben eines negativen Spillovers zwischen Arbeit und Privatleben führt dazu, dass Emotionen und Kognitionen nur schwer zwischen den Lebensbereichen getrennt werden können. Die Arten dieser Übertragung lassen sich mit kognitivem und affektivem Spillover beschreiben. Werden Stimmungen und Emotionen von einem Lebensbereich auf den anderen übertragen, so liegt ein affektiver Spillover vor (Ilies, Wilson & Wagner, 2009). Gefühle und Gedanken bleiben auch dann bestehen, wenn ein physischer Wechsel innerhalb der Lebensbereiche stattfindet (Ilies et al., 2007; Jackson, Zedeck & Summers, 1985). Arbeitsbezogene negative Emotionen werden auf das Privatleben übertragen und beeinflussen dieses negativ. Kognitiver Spillover liegt vor, wenn die Gedanken des einen Lebensbereiches weiterhin bestehen, auch wenn physisch innerhalb der Lebensbereiche gewechselt wird. Die kognitive Beschäftigung mit dem Arbeitsplatz beeinträchtigt das Privatleben und umgekehrt. Der Gedanke an Stressfaktoren des einen Lebensbereiches führt zur beeinträchtigten Erfüllung von Erwartungen und Anforderungen des anderen Lebensbereiches (Maertz & Boyar, 2011; Raida, 2016). Für die Wahrnehmung von WLC bedeutet dies, dass der Konflikt mit dem Privatleben aufgrund der Übertragung von Emotionen und Kognitionen aus dem Bereich Arbeit ausgelöst wird (Dierdorff & Ellington, 2008). Je nach Stärke und Beständigkeit wird das Erfüllen der Anforderungen im Privatleben schwieriger. Insgesamt lässt sich festhalten, dass je

stärker die emotionalen und kognitiven Reaktionen auf die Anforderungen des Arbeitsumfeldes sind, desto höher ist der WLC (Raida, 2016).

Diese emotionale und kognitive Übertragung zwischen den Lebensbereichen wird aufgrund der fehlenden Messbarkeit als wesentlicher Kritikpunkt der Spillover Theorie betrachtet (Raida, 2016). Weiterhin betrachtet die Theorie Individuen ausschließlich als reaktiv ohne die Möglichkeit zur eigenständigen Gestaltung der Umwelt bzw. Lebensumstände. Diese Lücke versucht die Work-Family-Border-Theorie zu schließen (Abschnitt 3.2.1.1). Die Theorie erklärt wie Individuen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen gestalten, um eine Balance zu schaffen (Clark, 2000).

3.1.3 Auswirkungen von Work-Life Conflict

Die Konsequenzen des Erlebens von WLC sind mittlerweile im Rahmen zahlreicher Forschungsarbeiten bekannt. Auswirkungen des Konfliktes zwischen den Lebensbereichen konnten sowohl für persönliche Aspekte als auch für organisationale bzw. arbeitsbedingte Faktoren festgestellt werden. Im Arbeitskontext stehen besonders Arbeitszufriedenheit (Kossek & Ozeki, 1998), Job-Burnout (Allen et al., 2000; Grandey & Cropanzano, 1999), organisationales Commitment (Netemeyer et al., 1996), Arbeitsleistung (Aryee, 1992), Absentismus (Hammer, Bauer & Grandey, 2003) und Turnover (Allen, 2001; Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003) im Mittelpunkt der Betrachtung. Persönliche Auswirkungen des Konflikterlebens beziehen sich auf gesundheitliche Beschwerden, das Wohlbefinden sowie den sozialen Bereich (Schuller & Rau, 2013). Gesundheitliche Auswirkungen können in Form psychosomatischer Beschwerden wie Depressionen (Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996; Schieman, McBrier & van Gundy, 2003) oder Alkohol- bzw. Drogensucht (Frone, Russell & Cooper, 1992b) sowie in physiologischer Form wie bspw. erhöhtem Body-Mass-Index und Cholesterinspiegel (van Steenbergen & Ellemers, 2009) oder Rückenschmerzen und Herz-Kreislauf Beschwerden (Jacobshagen et al., 2005) auftreten (Becker, 2013). Im sozialen Kontext konnten neben familienbezogenem Stresserleben (Grandey & Cropanzano, 1999; Parasuraman & Simmers, 2001) geringe Ehe- und Lebenszufriedenheit (Aryee, Fields et al., 1999) als mögliche Konsequenzen erlebter Konflikte nachgewiesen werden (Jacobshagen et al., 2005). Die Erfassung von Lebenszufriedenheit stellt in der WLC Forschung einen besonderen Schwerpunkt dar. So bestätigen mehrere Metaanalysen den negativen Zusammenhang von WLC und allgemeiner Lebenszufriedenheit. Allen et al. (2000) untersuchten in ihrer Analyse anhand von 67 Studien die Konsequenzen des Konfliktes zwischen Arbeit und

Familie. Dabei unterschieden sie arbeitsbedingte (z.B. Arbeitszufriedenheit), familiäre (z.B. Lebenszufriedenheit) und stressbedingte (z.B. Burnout) Konsequenzen. Neben gesundheitlichen Aspekten wie genereller psychischer Beanspruchung und Depressionen stellten sie den höchsten Zusammenhang des Konflikterlebens im Bereich der Lebenszufriedenheit fest. Amstad, Meier, Fasel, Elfering und Semmer (2011) konnten die starke Auswirkung des Konfliktes von Arbeit auf das Privatleben ebenfalls speziell für die Lebenszufriedenheit herausstellen. Auch Syrek et al. (2011) stellten einen positiven Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit heraus. Einige wenige Studien existieren, die den besagten oder ähnliche Effekte nicht bestätigen können (Kaiser, Reindl et al., 2010). Insgesamt erscheint der Zusammenhang zwischen WLC und Lebenszufriedenheit jedoch recht stabil.

Innerhalb der Stressforschung lässt sich ein häufiger und widerspruchsfreier Zusammenhang zwischen WFC und stressbedingten Auswirkungen feststellen. Demnach korreliert das Konflikterleben besonders stark mit arbeitsbezogenem Stress und Burnout (Allen et al., 2000). Innerhalb des Forschungszweiges wird der Konflikt als Mediator zwischen Stressoren und Befinden untersucht (Aryee, Fields et al., 1999; Demerouti, Bakker & Bulters, 2004; Geurts, Kompier, Roxburgh & Houtman, 2003; Smith-Major, Klein & Ehrhart, 2002). Durch den gesteigerten Ressourcenverbrauch eines Lebensbereiches vermindert sich die Ressourcenverfügung des anderen Lebensbereiches. Der daraus entstehende Konflikt führt zu einer Belastung, die das Risiko der Entwicklung von Stresssymptomen begünstigt (Jacobshagen et al., 2005). Die Mediation konnten Geurts, Rutte und Peeters (1999) anhand eines Modells bestätigen, indem WFC die vermittelnde Variable zwischen Stressoren und Stresssymptomen darstellt. Stressoren wie Überstunden des Partners, eigene unvorteilhafte Arbeitszeiten, quantitative Arbeitsüberlastung sowie negative Abhängigkeit von Vorgesetzten¹⁹ bzw. ein problematisches Verhältnis zu Vorgesetzten resultieren in allgemeine- und arbeitsbezogene Faktoren. Geurts et al. (2003) stellten die vermittelnde Rolle von WLC zwischen Arbeitsbelastung und verschiedenen Stresssymptomen wie Depressionen, gesundheitlichen Beschwerden sowie teilweise negativen Arbeitsleistungen als Stresssymptomen fest. Aryee und Fields et al. (1999) konnten den Effekt für Lebenszufriedenheit als Befindensfaktor nachweisen und Amstad, Jacobshagen und Semmer (2004) stellen die Mediation von WFC für den Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsbelastung und Erschöpfung heraus (Jacobshagen et al., 2005).

¹⁹ Da die Anzahl an Vorgesetzten und Kollegen individuell variiert, wird im Folgenden einheitlich die Mehrzahl verwendet und die Lesbarkeit zu erleichtern.

Die Reduktion von WLC ist sowohl von individueller als auch organisationaler Bedeutung. Die Verringerung des Konfliktes und somit die Vermeidung der erwähnten gesundheitlichen Auswirkungen führt nach Amstad, Meier, Fasel, Elfering und Semmer (2011) zu einer Reduktion des Krankenstandes und geht mit der Erhöhung von Arbeitszufriedenheit einher. Weiterhin lassen sich sowohl für das Individuum aber auch für die Organisation folgende Auswirkungen zusammenfassen: höhere Motivation, Einsatzbereitschaft und Commitment, schnellere Rückkehr nach der Elternzeit, erhöhte Quantität und Qualität der Arbeitsleistung, verminderte Fluktuation sowie Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Unternehmensimages (Badura & Vetter, 2004; Becker, 2013; Frone, 2003; Kossek & Ozeki, 1998).

3.1.4 Implikationen der theoretischen Ansätze – Work-Life Conflict von Nachwuchswissenschaftlern

Die in Abschnitt 3.1.2.2 aufgeführten theoretischen Ansätze dienen im Folgenden als Grundlage zur Beschreibung des Konfliktpotentials sowie der Entstehung von WLC bei Nachwuchswissenschaftlern. Zusätzlich sollen die Besonderheiten des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes und die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Kapitel 2 zur Erklärung des Stresserlebens in Verbindung mit den Rollenanforderungen herangezogen werden.

Betrachtet man die Lebensbereiche von Nachwuchswissenschaftlern aus Perspektive der Rollentheorie, so befinden sie sich einerseits in der Rolle des Forschers, der unter den Bedingungen des wissenschaftlichen Feldes eine Karriere als Hochschullehrer anstrebt. Demgegenüber steht das Privatleben, das sich während der Post-doc-Phase in einem Lebensabschnitt befindet, der i.d.R. mit wichtigen sozialen Lebensereignissen wie bspw. der Familiengründung oder dem Eingehen fester Bindungen einhergeht (Klecha & Reimer, 2008; Krempkow, 2008). Die Besonderheiten der WLB ergeben sich für Nachwuchswissenschaftler aufgrund der spezifischen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation sowie Zukunftsperspektiven (Esdar et al., 2012). Gerade die Post-doc-Phase ist für Wissenschaftler mit einem hohen Ressourceninvestment und Stresserleben verbunden. Grund dafür sind neben den Leistungsdeterminanten, die mit einer erfolgreichen Wissenschaftskarriere verbunden sind, hohe Mobilitätsanforderungen und eine starke Prekarität der Arbeitsverhältnisse. Hinzu kommen informell vorherrschende Leitbilder von Wissenschaftlern, die ständig verfügbar sein müssen, um gute Forschungsarbeit zu leisten. Dabei kollidieren Ideale wie die „lückenlose Forscherbiografie“ oder „Wissenschaft als Berufung“ mit den üblichen Vorstellungen einer ausgewoge-

nen Lebensführung (Beaufays, 2006; Weiss & Ortlieb, 2013). Lange Arbeitszeiten, hohe Arbeitsintensität und hoher Arbeitsdruck sind Faktoren, die den Arbeitskontext des wissenschaftlichen Nachwuchses maßgeblich prägen. Ergebnisse verschiedener empirischer Querschnittsanalysen (Aryee, 1992; Frone et al., 1992a; Geurts et al., 2003; Hasselhorn, Müller & Tackenberg, 2005; Voydanoff, 1988) sowie einer Längsschnittstudie (McElwain, Korabik & Rosin, 2005) konnten einen wesentlichen Zusammenhang dieser Faktoren mit dem Erleben einer fehlenden Balance zwischen Arbeit und Privatleben feststellen (Schuller & Rau, 2013).

Die Arbeitsleistung in der Wissenschaft ist allgemein, aber besonders in der Post-doc-Phase, stark ergebnisorientiert. Das Erreichen der Ergebnisse (z.B. Publikation, Drittmittel) liegt dabei ausschließlich in der Verantwortung des jeweiligen Wissenschaftlers. Innerhalb einer eigenverantwortlichen Autonomie, die die Beschäftigung prägt, muss sich der Hochschullehrernachwuchs den Gegebenheiten des wissenschaftlichen Marktes anpassen. Der Wettbewerb um Reputation, dessen Allokation über Publikationen und Drittmittel einerseits sowie riskante Berufskarrieren andererseits führen dazu, dass das Stresserleben und somit der Rollendruck innerhalb des Arbeitslebens ansteigt. Im Sinne der Ressourcenverfügbarkeit werden Arbeitsaufwand, Zeit- und Ressourceneinsatz für diesen Bereich flexibel angepasst und fehlen bei der Erfüllung privater Verpflichtungen und Anforderungen (Esdar et al., 2012; Raida, 2016). Das hohe Maß an Selbstständigkeit vereint mit dem Rollendruck kann dazu führen, dass die Grenzen zwischen den Lebensbereichen verschwimmen. Die zunehmende Verschiebung der Wissenschaft in den Lebensmittelpunkt führt dementsprechend zu einer Subjektivierung der Arbeit. Sind die Anforderungen am Arbeitsplatz dann mit dem Erleben von Stress verbunden, können sich negative Emotionen und Kognitionen im Form eines negativen Spillovers auf das Privatleben übertragen (Raida, 2016). Ebenso kann Stresserleben bei der Erfüllung aufgaben- und umweltbezogener Anforderungen bzw. Erwartungen aus dem privaten Bereich einen negativen Einfluss auf das Arbeitsleben der Wissenschaftler ausüben. Als Folge tritt zwischen der wissenschaftlichen Tätigkeit und der Erfüllung privater Verpflichtungen ein Konflikt auf, der sich sowohl auf persönliche als auch berufliche Aspekte auswirkt.

Zum individuellen aktiven Umgang mit dem Konflikt zur Gestaltung von WLB, der Inhalt der vorliegenden Arbeit darstellt, können die vorgestellten theoretischen Ansätze keinen vollständigen Ansatzpunkt bieten (Premeaux, Adkins & Mossholder, 2007). Im Sinne der Ressourcenverfügbarkeit kann die Reduktion des übermäßigen Ressourceneinsatzes zugunsten eines Lebensbereiches den Konflikt zwar abmildern, dies stellt jedoch keine aktive indivi-

duelle Gestaltung der Balance dar. Zudem kann diese Methode negative Auswirkungen auf das Selbstkonzept und die Zufriedenheit innerhalb der Lebensbereiche haben (Higgins, 1987; Kreiner et al., 2009; Raida, 2016). Nach Grotto und Lyness (2010) führt lediglich die Änderung von aufgaben- und umweltbezogenen Arbeitsanforderungen zur Reduktion eines negativen Spillovers. So kann das Stresserleben verringert werden, wenn die Ressourcen effektiv auf die jeweiligen Anforderungen verteilt werden und die Durchlässigkeit der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben aktiv gesteuert wird. Die Spillover-Theorie impliziert eine Durchlässigkeit zwischen den Lebensbereichen, indem Kognitionen und Emotionen Grenzen überschreiten und die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben bestimmen. Wie die Schnittstelle zwischen den Lebensbereichen eigenständig durch das Individuum gestaltet werden kann, bleibt jedoch offen. Hier greifen die Boundary-Theorie und Work-Family-Border-Theorie (Abschnitt 3.2.1), die die Handlungsmöglichkeiten des Individuums in den Vordergrund stellen. Je nach Grad der Segmentation bzw. Integration der Rollen oder Lebensbereiche kann das Ausmaß der Wechselwirkungen selbstbestimmt beeinflusst werden. Die Theorien bilden das Rahmenmodell zur Erklärung der aktiven Gestaltung der Schnittstelle zwischen den Lebensbereichen, bei der die Ressourcenverfügbarkeit und die Übertragung von Emotionen und Kognitionen beeinflusst werden können (Raida, 2016). Sie dienen im Folgenden zur theoretischen Fundierung der Maßnahmen zur Gestaltung von WLB.

3.2 Maßnahmen zur Work-Life Balance Gestaltung

Im Hinblick auf die Konsequenzen einer fehlenden WLB sowie dem Wertewandel der Gesellschaft, die eine bessere Lebens- und Arbeitsqualität als zunehmend erstrebenswert erachtet (Hoff et al., 2005; Süß & Sayah, 2011), stellt sich die Frage wie WLB im Sinne einer optimaleren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gefördert werden kann (Wiese, 2015). Aus organisationspsychologischer Sicht werden dazu häufig Veränderungen im organisationalen Umfeld vorgeschlagen (Raida, 2016). Die Vielfalt organisationaler Möglichkeiten wurden in der Vergangenheit versucht in unterschiedliche WLB Maßnahmen zu kategorisieren. Nach Thompson, Beauvais und Allen (2006) lassen sich zeitbezogene Strategien, Informationsstrategie und finanzielle Strategien unterteilen. Zeitbezogene Strategien schließen flexible Arbeitszeitmodelle und Freistellungen wie bspw. Sabbaticals oder Elternzeiten ein. Zudem kann eine Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. Telearbeit, Gleitzeit) oder eine Reduzierung der Arbeitszeit (z.B. verringerte Wochenarbeitsstunden) erfolgen. Individuelle Beratungen und Informationen durch WLB Beauftragte sowie gezielte Seminare und Vorträge zu Stressma-

nagement, Selbstorganisation, Regenerationsmethoden usw. werden unter dem Begriff Informationsstrategie gefasst. Finanzielle Strategien unterstützen die Gestaltung von WLB durch verschiedene Beihilfen. Hierunter können unternehmensinterne Versicherungen sowie Familien-/Kinderzuschläge oder bezahlte Freistellungsoptionen fallen. Auch gesetzgeberische Maßnahmen sollen dazu beitragen Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Hier können bspw. die Bereitstellung von Infrastruktur (z.B. Kindertagesstätten, Ganztagschulen), finanzielle Hilfen (z.B. Kindergeld, Steuervorteile) oder der Rechtsanspruch auf Elternzeit unterstützend wirken (Wiese, 2015).

Die Vielfalt der Initiativen, die unter dem Dachbegriff WLB Maßnahmen zusammengefasst werden, ist ebenso groß wie deren mögliche Auswirkungen (Mohe et al., 2010). In der Forschung kann, im Gegensatz zur organisationalen sowie politischen Darstellung, der häufig ausschließlich positiv dargestellte Effekt von WLB Maßnahmen nicht ohne weiteres nachgewiesen werden: "The organizational development field is struggling with the apparent lack of ‚success‘ of WLB programs in many organizations" (Reiter, 2007, S. 287). Besonders das Vorhandensein und die Stärke der Effekte sowie die Korrelation zwischen Maßnahmen und Effekten werden kontrovers diskutiert (Mohe et al., 2010; Oechsle, 2010). Zudem ist festzustellen, dass die Nutzung organisationaler und gesetzlicher WLB Maßnahmen durch den individuellen Lebenszyklus, die Lebenssituation sowie Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen beeinflusst werden. Dabei erfolgt die Inanspruchnahme durch die Individuen nicht gleichermaßen intensiv (Kaiser, Reindl et al., 2010). Eine Subjektorientierung, die die Förderung einer Balance durch das Individuum selbst betrachtet und individuelle Orientierungen, Strategien, Ressourcen sowie Kompetenzen integriert, ist daher sinnvoll. Vor dem Hintergrund institutioneller Rahmenbedingungen und möglicher struktureller Interessenskonflikte sollte im Zuge der Ausgestaltung von WLB Maßnahmen eine differenzierte Analyse sowie die Auslotung der Ambivalenzen und individuellen Interessen erfolgen (Kossek & Lambert, 2004; Oechsle, 2010). Konzepte und Forschungsperspektiven zur Analyse individuellen Handelns und subjektiver Orientierung schlagen unterschiedliche theoretische oder empirische Zugänge zur Thematik der Balance von Arbeit und Privatleben vor (vgl. hierzu Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). Dabei wird stets die Frage zentralisiert, wie Individuen sich zwischen den Lebensbereichen bewegen, wie sie selbige ausbalancieren, welche Ressourcen dazu genutzt werden und über welche Kompetenzen sie verfügen (Oechsle, 2010). Dementsprechend sollen zur Balancierung der Lebensbereiche in der vorliegenden Arbeit Strategien im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, die sich auf das Individuum und individuelle Gestaltung der

Lebensbereiche beziehen. Frühere Forschungsarbeiten betrachteten dabei zunächst Strategien der Anspruchsniveausenkung im Arbeitskontext (Somech & Drach-Zahavy, 2007) und später emotionsorientierte Strategien (z.B. positives Denken) sowie Zeitmanagementstrategien. Dabei wurde jeweils ein mehr oder wenig starker Zusammenhang zu individuellem Konflikterleben bzw. Kontrollerleben und einem dementsprechenden Einfluss auf WLB nachgewiesen. Aktive Versuche der adaptiven Gestaltung der Lebensbereiche lassen sich auch auf das Metamodell der Selektion, Optimierung und Kompensation (Baltes & Baltes, 1990), welches aus der Lebensspannenpsychologie stammt, zurückführen. So stellt bspw. die zeitweise Priorisierung einer der Lebensbereiche einen Ausdruck von Selektion dar, während Optimierung als Weiterentwicklung bereichsspezifischer Kompetenzen angesehen werden kann. Die Delegation von Aufgaben kann als Kompensation aufgefasst werden und wird häufig in Phasen zeitlicher Knappheit eingesetzt (Wiese, 2015).

Individuelle Strategien stehen häufig in Zusammenhang mit dem Einverständnis und der Unterstützung des sozialen Umfeldes. Dementsprechend kann der Einsatz von Strategien mit entsprechender sozialer Unterstützung als gemeinsamer Bewältigungsversuch angesehen werden. Soziale Unterstützung bezieht sich zum einen auf emotionale Unterstützung bspw. durch Wertschätzung, die zum Ausdruck gebracht wird oder Verständnis für berufsbezogene Verpflichtungen. Zum anderen auf praktische Unterstützung bspw. durch Übernahme von Haushaltsaufgaben. Bei beiden Formen zeigt sich, dass die Übernahme von Verpflichtungen durch bspw. den Ehepartner nicht selten zu erhöhtem Stresserleben von selbigem führt (Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989), wobei die unterstützte Person eine emotionale Entlastung erfährt (Seiger & Wiese, 2011; Wiese, 2015).

3.2.1 Theoretische Ansätze

Relevante Konzepte und Forschungsperspektiven zur Analyse individuellen Handelns zur Vereinbarkeit der Lebensbereiche sind in unterschiedlichen Forschungsrichtungen wie der Psychologie, der Gesundheitswissenschaft, der Soziologie sowie in der Gender- und Diversityforschung angesiedelt. Dabei wird die Work-Life Integration im Rahmen von Entscheidungstheorien, Sozialisations- und Identitätstheorien sowie persönlichkeitspsychologischen Konzepten betrachtet und häufig mit vorhandenen theoretischen Ansätzen verknüpft. In der Forschung haben sich mittlerweile zwei Theorien zur Erklärung der Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben etabliert, die durch die Betrachtung des Individuums als zentraler Akteur einen neuen theoretischen Zugang zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pri-

vatleben bieten (Oechsle, 2010). Neben der Work-Family-Border-Theorie (Clark, 2000) schreibt auch die Boundary-Theorie (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996) dem Individuum eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Grenze zwischen den Lebensbereichen zu, um die Entstehung möglicher Konflikte zu beeinflussen (Bellavia & Frone, 2005; Raida, 2016). In ihren konzeptionellen Grundlagen sind sich beide Theorien ähnlich, unterscheiden sich jedoch in den verwendeten Begrifflichkeiten. Die Theorien bilden Grundlage zur Entwicklung des Untersuchungsmodells.

3.2.1.1 Work-Family-Border-Theorie

Die Work-Family-Border-Theorie nach Clark (2000) basiert auf dem Konzept des Lebensraumes von Lewin aus dem sozialpsychologischen Ansatz der Feldtheorie (Lewin, Heider & Heider, 1936). Sie wurde speziell im Kontext der Work-Family Forschung entwickelt und fokussiert Arbeit und Familie als Lebensbereiche, die sich gegenseitig beeinflussen. „Work-family border theory can give a theoretical framework that is missing from most research on work/family balance. Border theory can both describe why conflicts exist and provide a framework for individuals and organizations to encourage better balance between work and families” (Clark, 2000, S. 764).

Zentral geht die Theorie der Frage nach, wie Individuen sich zwischen den Lebensbereichen bewegen, wie sie Arbeit und Familie voneinander segmentieren bzw. integrieren, welche Faktoren Einfluss darauf nehmen und welche Ressourcen zur Verfügung stehen; zudem ob Segmentation oder Integration zu einer Ausbalancierung der Lebensbereiche führen (Clark, 2000). Innerhalb der jeweiligen Lebensbereiche sind verschiedene Regeln, Gedanken und Verhaltensweisen vorhanden, die die Bereiche unterschiedlich stark beeinflussen und auszeichnen. Nach Clark (2000) ist dabei von einer verhaltensbezogenen Verknüpfung zwischen den Lebensbereichen auszugehen, deren Grenzen und Interdependenzen das Individuum durch den regelmäßigen Übergang selbst gestalten kann (Raida, 2016). Die Grenze beschreibt den Punkt, an dem das jeweils bereichsspezifische Verhalten beginnt bzw. endet und kann in drei Arten unterschieden werden. Die räumliche Grenze bestimmt, wo das jeweilige Verhalten ausgeübt wird. Zeitliche Grenzen definieren, wann man sich den jeweiligen Bereichen widmet und psychologische Grenzen legen fest, wann und welche spezifischen Gedanken, Verhaltensweisen und Emotionen für den jeweiligen Lebensbereich angemessen sind. Die Regeln der psychologischen Grenzen werden durch räumliche und zeitliche Grenzen unterstützt (Clark, 2000). Den Bezugsrahmen der Theorie bildet die Interaktion zwischen dem Individuum und dessen Lebensbereichen. Zur Erklärung der Wirkungszusammenhänge wer-

den drei zentrale Elemente hervorgehoben. Die Grenzen der Lebensbereiche (border), die Individuen, die sich zwischen den Lebensbereichen bewegen (border crosser) und die Mitglieder der jeweiligen Lebensbereiche (border keeper). Mit dem Übergang von einem in den anderen Lebensbereich gehen oftmals Anpassungen der Ziele und Interaktionen einher, um sich auf die jeweiligen Anforderungen und Erwartungen einzustellen. Zudem sind die Mitglieder der Lebensbereiche als limitierende bzw. unterstützende Einflussfaktoren an der Grenzgestaltung beteiligt. Sie agieren als Grenzwächter und verfügen über eigene Vorstellung der Eigenschaften von Grenzen, sowie den Bereichsmerkmalen mit Aufgaben und Anforderungen. Zu den Mitgliedern zählen im Erwerbsbereich u.a. Vorgesetzte und Kollegen, im privaten Bereich Lebenspartner, Familienangehörige und Kinder (Clark, 2000; Raida, 2016). Die übereinstimmende Auffassung der border keeper und border crosser bezüglich der Ausgestaltung von Grenzen und Rollenanforderungen wäre als Idealfall bei der Gestaltung der Grenzen anzusehen. Unterschiedliche Vorstellungen führen bezugnehmend auf die Balance von Arbeit und Freizeit nicht selten zu Konfliktpotential. Eine Reduktion des Konfliktes kann durch eine intensive Beziehung zum Grenzgänger und eine starke Empathie seitens des Grenzwächters herbeigeführt werden. (Clark, 2000; Spatz, 2014).

Der Grad der Überschneidung der Lebensbereiche (blending), bestimmt mit der Permeabilität und der Flexibilität der Grenzen deren Stärke (border strength). Dabei lässt sich ein Kontinuum von schwach bis stark abbilden. Die Permeabilität ist dann besonders hoch, wenn Elemente des einen Lebensbereiches ohne starke Grenzen in den anderen Lebensbereich eintreten können. Als Beispiel für hohe räumliche und zeitliche Permeabilität kann aufgeführt werden, wenn Familienmitglieder das häusliche Büro betreten oder das Individuum jederzeit am Arbeitsplatz kontaktieren können. Sind arbeitsplatzbezogene Gedanken und Emotionen im familiären Umfeld präsent, ist die psychologische Permeabilität hoch. Im Rahmen der Flexibilität können Grenzen eines Lebensbereiches in Abhängigkeit der jeweiligen Anforderungen und Erwartungen ausgedehnt oder verkleinert werden. Sind Arbeitsort und -zeit individuell gestaltbar, sind räumliche und zeitliche Flexibilität hoch. Psychologische Flexibilität liegt vor, wenn bestimmte Gedanken und Emotionen mit beiden Lebensbereichen assoziiert werden (Clark, 2000).

Bei einer hoch ausgeprägten Flexibilität und Durchlässigkeit von Grenzen überschneiden sich Lebensbereiche zu einem gewissen Anteil. Diese Überschneidung bildet ein Gebiet, das nicht eindeutig einem der Lebensbereiche zugeordnet werden kann (borderland). Dies ist bspw. der Fall, wenn berufsbedingte Interaktionen unter Familienmitgliedern oder in Partner-

schaften stattfinden. Je undurchlässiger und unflexibler die Grenzen sind und je geringer der Grad an Überschneidung ist, desto stärker sind die Grenzen. Dementsprechend hoch sind der Grad der Segmentation und niedrig der Grad der Integration. Umgekehrt gelten die Eigenschaften für sehr schwache Grenzen (Nippert-Eng, 1996).

Clark (2000) definiert Balance in Zusammenhang mit der Work-Family-Border-Theorie als „satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict“ (Clark, 2000, S. 751). Dabei ist die Balance zwischen Arbeit und Privatleben durch die Gestaltung der Lebensbereiche und Grenzen aktiv durch das Individuum gestaltbar. Das Ausmaß der Gestaltung ist jedoch abhängig von den Merkmalen der Lebensbereiche, der border keeper und der border crosser selbst. Ein idealer Grad an Segmentation und Integration zwischen den Lebensbereichen lässt sich nicht definieren (Nippert-Eng, 1996). Es lässt sich jedoch festhalten, dass die Unterschiedlichkeit der Lebensbereiche einen Einfluss auf die Stärke der Grenze hat und die Vereinbarkeit begünstigt wird, je unterschiedlicher die Bereiche sind. Zudem kann die starke Identifikation mit einem Lebensbereich die Motivation erhöhen, die Grenze um diesen Bereich individuell zu gestalten und die Vereinbarkeit beider Bereiche zu verbessern. Darüber hinaus kann die persönliche Interaktion mit Mitgliedern des jeweiligen Bereiches die Segmentation bzw. Integration beeinflussen und unterstützend bei der Bewältigung von Anforderungen des jeweiligen anderen Lebensbereiches wirken (Clark, 2000; Raida, 2016). Bspw. kann die Unterstützung von Vorgesetzten dazu beitragen, Zeiten für Kinderbetreuung oder private Verpflichtungen einzurichten. Die Hilfe von Familienmitgliedern kann dazu beitragen berufliche Verpflichtungen während der eigentlichen Privatzeit wahrzunehmen.

Für das vorliegende Untersuchungsmodell bietet die Work-Family-Border-Theorie einen Ansatz, der die Übergänge zwischen den Lebensbereichen aus einer individuellen Verhaltensperspektive betrachtet, bei dem das Individuum Einfluss auf die Gestaltung der Grenzen ausübt und somit die Vereinbarkeit der Lebensbereiche beeinflusst. Im Rahmen der Integration und Segmentation kann erklärt werden, wie die Konzepte zur individuellen Balancegestaltung beitragen. Als Schwäche der Theorie kann allgemein die konzeptionell enge Betrachtung der Bereiche Arbeit und Familie gesehen werden. So werden Determinanten des Privatlebens außerhalb der Familie vernachlässigt. Zudem werden keine Wirkungsmechanismen für den Zusammenhang zwischen Grenzgestaltung und Konfliktminimierung beschrieben (Raida, 2016).

3.2.1.2 Boundary-Theorie

Die Boundary-Theorie entstammt dem soziologischen Ansatz des Sozialkonstruktivismus. Kernpunkt der Theorie bildet die Frage wie Individuen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen konstruieren und wie der tägliche Übergang zwischen den verschiedenen Rollen vollzogen wird (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Das Individuum bestimmt den Grad der Interaktion zwischen den Lebensbereichen durch seine Vorstellungen von Arbeit und Familie. Durch die alltäglichen Entscheidungen und den entsprechenden Verhaltensweisen verdeutlicht das Individuum seine Vorstellungen (Nippert-Eng, 1996). Innerhalb der Theorie nimmt das Konzept der Grenze/Abgrenzung (boundary) einen wesentlichen Faktor ein und bestimmt die Ausdehnung und Wirkung bestimmter Faktoren innerhalb der Lebensbereiche (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Eine Unterteilung lässt sich nach physischer, zeitlicher, emotionaler oder kognitiver Grenzen vornehmen (Kreiner et al., 2009). Demnach bestimmen unterschiedliche, kategorisierbare Faktoren wie bspw. der Arbeitsort oder die Zeit für Freizeitaktivitäten, wo die Grenze zwischen den Bereichen Privatleben und Arbeit gezogen werden kann (Hecht & Allen, 2009). Das Individuum übernimmt eine aktive Funktion, da es Grenzen schaffen und aufrechterhalten muss, bei der Zeit, Raum, Ereignisse oder andere verwandte Konstrukte nach Bereichen zugeordnet und differenziert werden, die für das Individuum bedeutungsvoll sind (Rau & Hyland, 2002).

Die Boundary-Theorie ist eng mit dem Konzept der Rollentheorie verknüpft. So sind innerhalb der Lebensbereiche wahrgenommene Rollen vorhanden, die vom Individuum erfüllt werden. Die Rollen besitzen bestimmte Eigenschaften, die in Wechselwirkung miteinander stehen. So verfügen sie über eine Grenze (role boundary), innerhalb der Rollen existieren bestimmte Vorstellungen (role identities), mit denen die Rolleninhaber konfrontiert sind und zwischen den jeweiligen Rollen besteht ein mentaler Übergang (role transition). Der Übergang wird als grenzüberschreitende Aktivität im Rahmen eines zweistufigen Prozesses beschrieben. Nach der gedanklichen Loslösung von einer Rolle (role exit) wird eine andere Rolle eingenommen (role entry). Der mentale Übergang kann durch einen physischen Prozess begleitet werden (Ashforth et al., 2000). Der Übergang von einer Rolle in die andere wird von der Flexibilität und der Permeabilität der Grenzen beeinflusst, die die jeweilige Rolle umgeben. Dabei beschreibt Flexibilität die Variabilität der räumlichen und zeitlichen Ausdehnung einer Rolle und Permeabilität den Grad der Durchlässigkeit der Grenzen, also inwieweit die Integration einer Rolle in die andere möglich ist. Je flexibler und durchlässiger eine Grenze ist, desto leichter sind die Übergänge zwischen den Rollen möglich. Können bspw. Arbeits-

aufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit oder in privater Umgebung wahrgenommen werden, sind die Grenzen flexibel sowie durchlässig und ein Übergang zwischen den Rollen schnell vollziehbar. Grenzen sich die Rollen deutlich voneinander ab und unterscheiden sich deutlich in ihren Merkmalen voneinander, gestaltet sich der Übergang schwierig (Ashforth et al., 2000; Raida, 2016).

Das Individuum ist an der Grenzgestaltung zwischen den Rollen durch Erhaltung bzw. Veränderung der Grenzen aktiv beteiligt. So kann im Rahmen der Schnittstellengestaltung (boundary work) die mentale Organisation der Lebensbereiche vorgenommen werden. Dabei können nach Nippert-Eng (1996, S. 8) drei Komponenten der Schnittstellengestaltung unterschieden werden: „(1) the degree to which the people of either realm overlap, (2) the degree to which the objects [...] and ambiance of surroundings are similar/different; and (3) the degree to which we think, act, and present ourselves in either realm in similar/different ways“ (Raida, 2016). Die sichtbaren Verhaltensweisen spiegeln demnach den Grad der mentalen Unterscheidung zwischen den einzelnen Rollen wieder und bestimmen inwieweit die Lebensbereiche ineinander integriert bzw. voneinander getrennt werden (Nippert-Eng, 1996). Ein zentrales Unterscheidungsmerkmal bei der individuellen Schnittstellengestaltung liegt darin, wie stark Individuen versuchen Beruf und Privatleben zu verbinden (Integration) oder auseinander zu halten (Segmentation). Dabei werden die Entscheidungen innerhalb eines Kontinuums getroffen, bei dem Integration und Segmentation Extrempole bilden (Nippert-Eng, 1996). Integration beschreibt die Verflechtung der Rollen und Lebensbereiche, bei der sich keine klare Grenzziehung abzeichnet und sich die Rollenidentitäten kaum unterscheiden. Individuen mit Integrationstendenzen neigen eher dazu starke Flexibilität zwischen den Grenzen zuzulassen (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Kreiner, 2006). Die Integration ist demnach umso stärker, je flexibler und durchlässig die Grenzen der Lebensbereiche sind. Mit einem gedanklich (und zumeist auch physisch) einfachen Wechsel zwischen den Rollen geht ein erleichterter Übergang zwischen beruflicher und privater Rolle einher. Die dadurch begünstigte Vermischung der Rollenanforderungen kann einen erhöhten Wettbewerb um Aufmerksamkeit zwischen den Rollen begünstigen und die Verunsicherung steigern, welche Rolle zu welchem Zeitpunkt bedeutsam ist. Segmentation hingegen steht für eine klare Differenzierung der Rollen und Lebensbereiche. Typisch sind dabei unflexible, undurchlässige Grenzen und sich stark unterscheidende Rollenidentitäten, die eine Distanz zwischen den Lebensbereichen begünstigen. Die Segmentation der Rollenanforderungen wird durch zeitliche und räumliche Rahmenbedingungen begünstigt, die als Signal für die jeweilige Rollenidentität des Individu-

ums gelten. Zudem verhindern undurchlässige Grenzen unerwünschte Unterbrechungen bzw. Überschreitungen. Ausgeprägte Unterschiede zwischen den Identitäten erleichtern eine psychologische Trennung zwischen den Lebensbereichen und tragen positiv zur Segmentation selbiger bei. Das Risiko der Vermischung von Rollen wird reduziert. Demgegenüber erfordert der Übergang zwischen den Rollen einen hohen mentalen Aufwand, der durch Rituale beim Übergang abgeschwächt werden kann (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996; Raida, 2016).

Von zentraler Bedeutung für den Grad der Integration bzw. Segmentation sowie den Einfluss auf den Übergangsprozess zwischen den Lebensbereichen sind die Rollenidentifikation, die situative Stärke und die Kultur. Die Identifikation mit einer Rolle beschreibt den Wert der Rolle für das Individuum und bestimmt dementsprechend den Grad der Integration in andere Rollen. Je stärker die Identifikation ist, desto schwieriger kann man sich von der jeweiligen Rolle lösen und desto empfänglicher ist man für Reize und Signale die von der Rolle ausgehen (Ashforth et al., 2000). Die situative Stärke bestimmt sich aus dem direkten Umfeld, welches die Rollen umgibt. Ein starker sozialer Kontext liegt vor, wenn Einigkeit über das Verständnis von Verhaltensweisen innerhalb der Rolle vorliegt und somit zur Stärkung der Rollenidentität beiträgt. Ein starker sozialer Kontext kann demnach Einfluss auf den Übergang zwischen den Rollen nehmen und andererseits Grenzen aufrechterhalten, indem bspw. Konsens über die zeitlichen und räumlichen Verhaltensweisen zur Schnittstellengestaltung vorherrscht oder vorgegeben wird (Ashforth et al., 2000). So ist z.B. bei Wissenschaftlern in ihrer Rolle als Wissensarbeiter das Verständnis vorherrschend, dass Wissenschaft unabhängig von räumlichen und zeitlichen Bedingungen betrieben werden kann. Demnach ist die Ausführung der Tätigkeit flexibel und die Grenzen frei gestaltbar (Krais, 2008; Metz-Göckel, 2012). Die Kultur kann ebenfalls Einfluss auf den Grad an Integration und Segmentation nehmen. So nehmen Ashforth et al. (2000) an, dass in Ländern, in denen individualistische und maskuline Kulturen vorherrschen, Rollen eher voneinander segmentiert werden und in Ländern mit geringer Unsicherheitsvermeidung und Machtdistanz eher die Integration von Rollen vorherrscht (Raida, 2016).

Im Rahmen des Untersuchungsmodells bietet die Boundary-Theorie die Integration individueller und umweltbezogener Rahmenbedingungen zur Erklärung der Grenzgestaltung zwischen Arbeit und Privatleben. Das Individuum wird identisch zur Work-Family-Border-Theorie als aktiver Akteur in den Prozess einbezogen, wobei die verhaltensbezogenen Aspekte der Schnittstellengestaltung vernachlässigt werden. Ebenso bleibt die Theorie eine Erklä-

zung zum Zusammenhang von Integration und Segmentation zur WLB Gestaltung schuldig (Raida, 2016).

3.2.2 Entwicklung des Untersuchungsmodells

Das Untersuchungsmodell dient dem Zweck das vorliegende Ziel der Arbeit und die damit verbundenen theoretischen Annahmen einer empirischen Prüfung zugänglich zu machen. Zur Ableitung des Wirkungszusammenhangs werden die theoretischen Ansätze zur WLB Gestaltung in Bezug zu unterschiedlichen Konstrukten gesetzt, die einen Einfluss auf die Verringerung von WLC haben. Dementsprechend werden im ersten Teil des Untersuchungsmodells Einflussfaktoren (Prädiktoren) auf die Schnittstellengestaltung konkretisiert. Auf Basis der Work-Family-Border-Theorie und der Boundary-Theorie kann angenommen werden, dass die Prädiktoren einen Einfluss auf die Vereinbarkeit der Lebensbereiche haben. Anschließend werden Strategien zur Schnittstellengestaltung aufgeführt, die sich auf einem Kontinuum zwischen Segmentation und Integration befinden. Die individuelle Positionierung bestimmt sich dabei durch das individuelle Verhalten, welches wiederum durch die unterschiedlichen Prädiktoren beeinflusst wird. Aufgrund der Annahmen, die dem zu entwickelnden Modell zugrunde liegen, werden besonders akteursorientierten Einflussfaktoren und Strategien fokussiert, die einen bestimmten Grad an individueller Handlungsmöglichkeit zulassen. Im letzten Teil erfolgt die Übertragung der theoretischen Ansätze auf den Kontext der Nachwuchswissenschaftler. Im Zuge dessen werden die Hypothesen abgeleitet, die in der daran anschließenden empirischen Untersuchung überprüft werden.

3.2.2.1 Aufbau und Einordnung des Bezugsrahmens

Das vorliegende Untersuchungsmodell stellt ein akteursorientiertes WLB-Modell (Abbildung 7) dar, das Individuen und deren Handlungsperspektiven als wesentlichen Bestandteil zur Schaffung von WLB hervorhebt. Somit erweitert es bestehende Modelle um eine handlungszentrierte Perspektive, in der Individuen und ihre WLB nicht ausschließlich von ihren Lebenssituationen determiniert werden. Den konzeptionellen Bezugsrahmen des Modells bildet eine Wirkungskette, bei der die Gestaltung von WLB durch das Individuum im Mittelpunkt steht. Dabei werden die Work-Family-Border-Theorie und die Boundary-Theorie als theoretische Ansätze herangezogen um WFC präventiv durch Schnittstellengestaltung zu beeinflussen. Innerhalb beider Theorien wird das Individuum als handlungsaktiv im Rahmen der Gestaltung von Grenzen zwischen den Lebensbereichen und den damit verbundenen Rollen betrachtet. Die Gestaltung der Grenzen bzw. Schnittstellen wird als Aufwand zur Schaf-

fung, Erhaltung und Veränderung von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sowie den damit assoziierten Rollenverständnissen verstanden (Kreiner et al., 2009; Nippert-Eng, 1996). Im Rahmen proaktiver Entscheidungsprozesse bewegen sich Individuen auf einem Kontinuum zwischen Segmentation und Integration der Lebensbereiche (Kossek, Noe & DeMarr, 1999). Die Grenzen, die die Lebensbereiche umgeben besitzen durch Flexibilität und Durchlässigkeit verschiedene Stärken, die darüber entscheiden auf welcher Position des Kontinuums sich ein Individuum befindet und wie leicht bzw. schwer sich die Übergänge zwischen den Bereichen gestalten (Ashforth et al., 2000; Maertz & Boyar, 2011). Die Übergänge und somit die Grenzen werden durch das individuelle alltägliche Verhalten der Grenzgänger selbst beeinflusst. Dabei haben unterschiedliche Rahmenbedingungen einen wesentlichen Einfluss, auf den Grad der Abgrenzung und agieren als sichtbare Orientierung für die jeweilige Rolle agieren (Ashforth et al., 2000). Demnach können bereichsspezifische Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen besser eingeordnet werden, was zu einer Wahrnehmung sowie Gestaltung psychologischer Grenzen führt (Clark, 2000).

Die individuelle Grenzgestaltung wird als Prädiktor von WLC betrachtet (Raida, 2016). Dementsprechend werden Strategien zur Gestaltung der Grenzen bzw. Schnittstellen als zentraler Bestandteil des aktorsorientierten WLB Untersuchungsmodells aufgeführt. Durch die Anwendung von Strategie wird bestimmt, ob und in welcher Form sich Individuen den jeweiligen Lebensbereichen widmen. Die Abgrenzung der Lebensbereiche stellt dabei den grundlegenden Aspekt der Schnittstellenstrategien dar (Kreiner et al., 2009). Für die Untersuchung der Anwendung von Schnittstellenstrategien sind aus theoretischer und empirischer Sicht Faktoren relevant, die Einfluss auf die WLB Gestaltung nehmen. So wirken sich arbeitsbezogene, soziale sowie individuelle Rahmenbedingungen direkt und indirekt auf die Gedanken, Einstellungen und Verhaltensweisen von Individuen aus und nehmen Einfluss auf die Strategien zur Gestaltung der Schnittstellen. Neben Einflussfaktoren des Individuums selbst ist die Betrachtung des direkten sozialen Umfeldes relevant. Mitglieder des jeweiligen Lebensbereiches wirken als sozialer Faktor und üben i.d.R. einen wesentlichen Einfluss auf den Rolleninhaber, das Rollenverhalten sowie das Verhalten zur Gestaltung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen aus (Clark, 2000; Raida, 2016). Stehen die Erwartungen des sozialen Umfeldes bezüglich Grenzgestaltung und Rollenerfüllung in konfliktärer Beziehung zu denen des Rolleninhabers, ist dies zumeist mit negativem Spillover in Form von Rollenkonflikten verbunden (Kreiner et al., 2009). Die Vermeidung von Konflikten ist umso wahr-

scheinlicher, je höher die Kenntnis der Mitglieder eines Lebensbereiches bezüglich Anforderungen und Erwartungen des jeweils anderen Lebensbereiches sind (Clark, 2000).

Das Untersuchungsmodell fokussiert somit in zwei Teilaspekten

- Strategien, die zur Schnittstellengestaltung und damit zur WLB Gestaltung angewandt werden und
- individuelle sowie umfeldbezogene Aspekte als mögliche Einflussfaktoren.

In diesem Zusammenhang fokussiert das Modell die Frage „whether certain strategies work [...] under particular circumstances, and for whom they work best“ (Wiersma, 1994, S. 220).

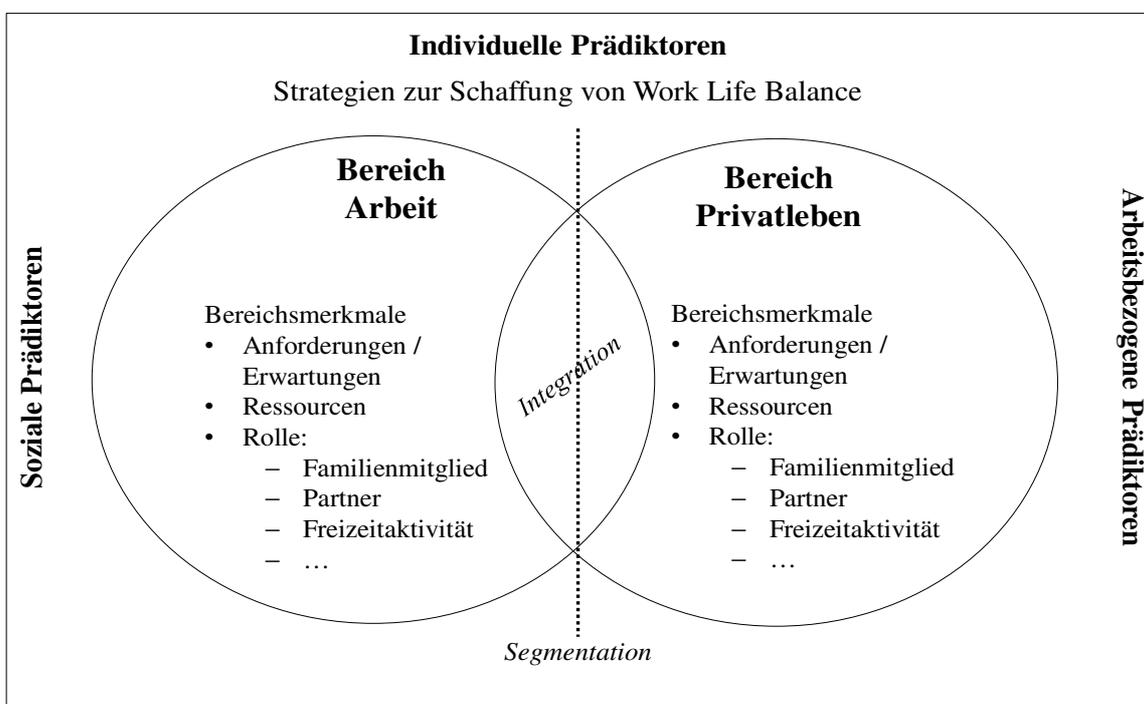


Abbildung 7: Akteursorientiertes WLB Modell

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Spatz, 2014, S. 43.

3.2.2.2 Konstrukte des Untersuchungsmodells

Im Folgenden werden Faktoren aufgeführt, die einen Einfluss auf die Gestaltung der Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen und somit die WLB haben. Der Einfluss wurde anhand empirischer Studien belegt, die Faktoren sind somit in das vorliegende WLB Modell aufzunehmen. Daran anschließend erfolgt die Darstellung unterschiedlicher Strategien, die zur

Gestaltung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen genutzt werden. Die Anwendung der Strategien wird individuell vorgenommen. Je nach Vorstellung der eigenen Balance erfolgt dabei die Integration bzw. Segmentierung der Lebensbereiche mithilfe der Strategien.

3.2.2.2.1 Einflüsse auf Schnittstellengestaltung

In der Forschung werden verschiedene Prädiktoren als Einflussfaktoren auf die WLB diskutiert (Byron, 2005). Neben sozial, strukturellen Rahmenbedingungen im arbeitsbezogenen sowie privaten Lebensbereich, üben individuelle Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen einen wesentlichen Einfluss aus. Die Beeinflussung kann dabei unterschiedlich stark sowie förderlich oder hinderlich erfolgen (Kaiser, Reindl et al., 2010). Insbesondere Charakteristika der Arbeit wie bspw. Job Involvement, Arbeitsautonomie oder Flexibilität in der Arbeitsgestaltung werden häufig in Zusammenhang mit WLB untersucht (Eby et al., 2005). Arbeitsstress als Ergebnis von Rollenüberforderung wirkt sich als Arbeitscharakteristikum besonders negativ auf die WLB aus und führt häufiger als andere Faktoren zu einem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben. Einen ähnlichen, nicht ganz so starken Effekt, haben die hohe Anzahl geleisteter Arbeitsstunden sowie die starke Verbundenheit zur Arbeit (Byron, 2005). Ebenfalls kann die Beeinflussung ausgehend von Faktoren aus dem Privatleben erfolgen, als wesentlicher Faktor ist hier bspw. das Vorhandensein von Kindern zu nennen. Unterstützungsmaßnahmen von Mitgliedern des privaten Umfeldes können einen positiven Beitrag ausüben, während Familienstress und Familienkonflikte die Balance negativ beeinflussen. Individuelle Unterschiede wie Persönlichkeitsmerkmale oder motivationale Eigenschaften sind ebenfalls als Einflussfaktoren auf die Balance der Lebensbereiche bekannt (Byron, 2005; Eby et al., 2005; Süß & Sayah, 2011; Weiss & Ortlieb, 2013). Guest (2002) und Behson (2005) stellen fest, dass ebenso Wertvorstellungen von Vorgesetzten und Kollegen einen Einfluss auf die Gestaltung von WLB haben. Auch wenn formale WLB Programme und Angebote seitens der Organisation bestehen, müssen diese immer in Bezug zur vorherrschenden Organisationskultur betrachtet werden. Von einer Effizienz der Programme kann nur dann ausgegangen werden, wenn diese mit den Wertvorstellungen der Vorgesetzten und Kollegen einhergehen und von ihnen – zumeist durch informelle Strategien – unterstützt werden. Einen empirisch belegten positiven Effekt auf WLB können im Bereich Arbeit unterstützende Maßnahmen von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Mentoren sowie flexible Regelungen der Arbeitszeit leisten (Süß & Sayah, 2011; Weiss & Ortlieb, 2013).

Im Folgenden werden unterschiedliche Einflussfaktoren auf die Schnittstellengestaltung aufgeführt. In Anlehnung an die Metaanalyse von Eby et al. (2005) werden arbeitsbezo-

gene, soziale und individuelle Prädiktoren unterschieden. Neben den nach Eby et al. (2005) aufgeführten allgemeinen Faktoren wurde ein erweiterter Fokus für das Wissenschaftssystem auf die aus der Forschung belegten, für die Zielgruppe relevanten Einflussfaktoren (Größe der Organisationseinheit, befristete Beschäftigung und Kinder) gelegt.

3.2.2.2.1.1 Arbeitsbezogene Prädiktoren

Verschiedene Arbeitsfaktoren können Ressourcen bereitstellen, die sowohl einen positiven als auch negativen Einfluss auf die Schnittstellengestaltung zwischen den Lebensbereichen ausüben. Die Ressourcen können entweder in der beruflichen Tätigkeit selbst begründet sein (z.B. Job Involvement, Arbeitsautonomie) oder sich auf das unmittelbare Arbeitsumfeld beziehen (z.B. Wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen, personelle Quantität bzw. Größe der Organisationseinheit, Vertragslaufzeit) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Allgemein stellen arbeitsbezogene Faktoren ein wesentliches Element bei der Gestaltung von WLB dar. So haben Überlastungen, die von Anforderungen der Arbeit ausgehen, einen stärkeren negativen Einfluss auf das Privatleben als umgekehrt private Überlastung auf die Arbeit (Byron, 2005). Studien, die speziell den Einfluss arbeitsbezogener Faktoren auf WLB untersuchen, sind in der Forschung zu Einflussfaktoren auf WLB überdurchschnittlich häufig vertreten. Den Zusammenhang von WLC zu arbeitsbezogenem Stress, Konflikten und Druck konnten bspw. Grzywacz und Marks (2000), Carlson (1999), Carlson und Perrewé (1999), Fox und Dwyer (1999), Wallace (1997), Greenhaus, Bedeian und Mossholder (1987) sowie Shamir (1983) nachweisen. Im Rahmen ihrer Metaanalysen stellten Byron (2005) sowie Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) anhand von 60 bzw. 25 Studien den signifikant negativen Einfluss von Jobstressoren auf den Konflikt zwischen Arbeit und Familie fest. Es wird angenommen, dass Störungen der Arbeitsroutine oder unregelmäßige Arbeitszeiten Konflikte zwischen den Lebensbereichen begünstigen (Fox & Dwyer, 1999; Shamir, 1983). Zudem berichten Personen, die Gefühle der Ungleichbehandlung im Arbeitskontext sowie fehlende Unterstützung seitens der Vorgesetzten erleben oder eine zu hohe Profitorientierung aufweisen, vermehrt über Konflikte zwischen den Lebensbereichen. Parasuraman und Simmers (2001) geben an, dass Selbstständigkeit unterschiedliche Auswirkungen auf WLB haben kann. Neben erhöhten privaten Anforderungen kann eine verstärkter WFC entstehen und die Arbeitszufriedenheit steigt zu Lasten der Zufriedenheit im privaten Bereich an.

Job Involvement

Einen besonders starken Einflussfaktor auf die Vereinbarkeit der Lebensbereiche stellt das Ausmaß dar, indem Individuen sich mit ihrer Arbeit identifizieren bzw. wie hoch die Einbindung in die Tätigkeit, das sog. Job Involvement ist (Moser & Schuler, 1993). Lodahl und Kejner (1965, S. 24-25) definieren erstmals den Begriff Job Involvement und gliedern ihn in folgende definatorische Elemente:

1. „[...] the degree to which a person is identified psychologically with his work, or the importance of work in his total self-image.“
2. „[...] the internalization of values about the goodness of work or the importance of work in the worth of the person.“
3. „[...] the degree to which a person’s work performance effects self-esteem.“

Die Definition umfasst sowohl Aspekte der Selbstbewertung als auch der Identifikation. So machen Individuen mit ausgeprägtem Job Involvement ihr Selbstwertgefühl von dem erzielten Leistungsniveau innerhalb der Arbeit abhängig (Lodahl & Kejner, 1965). Gleichzeitig identifizieren sich involvierte Mitarbeiter stärker mit ihrer Arbeit und internalisieren job-spezifische Gütemaßstäbe (Waldschmidt, 1999). Entsprechend der verinnerlichten Arbeitsnormen und –anforderungen wird die Tätigkeit ihren eigenen Vorstellungen entsprechend gut ausgeübt und sich somit selbst belohnt bzw. wertgeschätzt. Lawler und Hall (1970) bezeichnen diesen Aspekt als intrinsische Motivation. Demnach sind Job involvierte Individuen im Arbeitskontext gemeinhin hoch motiviert und zeigen dementsprechend ein engagiertes und ausgeprägtes Leistungsverhalten auf und schöpfen ihr Handlungspotential voll aus (Rabinowitz & Hall, 1977; Saleh & Hosek, 1976). Dieses multidimensionale Konzept, bei dem Job Involvement in Beziehung mit dem Selbstwertgefühl steht und der damit verbundenen Güte der Arbeitsleistungen sowie der Arbeitsidentifikation und Arbeitsbewältigung bestätigt auch Kanungo (1982). Er bezeichnet Job Involvement als psychologische Identifikation mit der Arbeitstätigkeit. Dabei stellt er die arbeitsbezogene Tätigkeit als einen wesentlichen Aspekt der Selbstdefinition des Individuums dar. Die Involviertheit ist als kognitive Überzeugung anzusehen, die sich auf die gegenwärtige Arbeit bezieht. Je stärker sich ein Individuum demnach mit seiner Tätigkeit identifiziert und verbunden fühlt, desto eher kann sie persönliche Bedürfnisse erfüllen und desto wichtiger ist die Tätigkeit im Leben des Individuums. Das Erfüllen der Selbstwertbedürfnisse durch die Involviertheit wird auch hier stark mit intrinsischer Motivation verbunden (Kanungo, 1981).

Der Einfluss eines hohen Job Involvements auf die Balance zwischen den Lebensbereichen konnte in zahlreichen Studien nachgewiesen werden (Eby et al., 2005). Ein starkes Job Involvement geht i.d.R. mit einem höheren zeitlichen Engagement der Individuen einher. Der Konflikt zwischen den Lebensbereichen wird als umso höher beschrieben, je stärker das zeitliche Engagement zugunsten der Arbeit ist, praktisch ausgedrückt je mehr Arbeitsstunden abgeleistet werden und je länger sich der Arbeitstag gestaltet (Carlson & Perrewé, 1999; Greenhaus et al., 1987; Grzywacz & Marks, 2000; Nielson, Carlson & Lankau, 2001; Parasuraman & Simmers, 2001; Shamir, 1983). Diejenigen, die ihr eigenes Job Involvement (Carlson & Perrewé, 1999; Parasuraman & Simmers, 2001; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh & Reilly, 1995) sowie die damit verbundenen Charakteristiken wie eigene Arbeitsansprüche bzw. -normen (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000), intrinsische Motivation und organisationale Loyalität (Tenbrunsel et al., 1995) als ausgeprägt bzw. hoch einstufen, berichten über einen höheren Konflikt zwischen den Lebensbereichen. Speziell Personen, die eine hohe Verbundenheit mit der Arbeit aufweisen und zeitgleich über einen gewissen Grad an Autonomie über ihre Tätigkeit verfügen, weisen i.d.R. ein ausgeprägtes Zeit Involvement auf. Dies wiederum steht in einem starken positiven Zusammenhang zu WLC (Parasuraman & Simmers, 2001).

Arbeitsautonomie

Nach Hackman und Oldham (1975, S. 162) lässt sich Arbeitsautonomie definieren als „the degree to which the job provides substantial freedom, independence and discretion to the employee in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out.“ In der Forschung hat das Konzept der Arbeitsautonomie speziell in den Studien zum job characteristics model von Hackman und Oldham (1975) sowie Sims, Szilagyí und Keller (1976) Anwendung gefunden. Diese und weitere Studien untersuchen Autonomie in Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterperformance, Absentismus sowie Zufriedenheit mit den Vorgesetzten (Gardell, 1977; Griffin, 1981; Hackman & Lawler, 1971; Sims & Szilagyí, 1976; Sutton & Rousseau, 1979). Insgesamt können, unabhängig der Branche, positive Auswirkungen für Mitarbeiter, die über einen bestimmten Grad an Arbeitsautonomie verfügen, für Arbeitseinstellungen und Arbeitsverhalten nachgewiesen werden (Breugh, 1985). Parasuraman und Simmers (2001) stellen erstmals den Zusammenhang von Arbeitsautonomie und WLB heraus. In ihrer Studie zum Zusammenhang von Beschäftigungsart, WLC und Wohlbefinden konnten sie speziell für selbstständige Personen feststellen, dass diese zwar über mehr Autonomie, zeitliche Flexibilität, Job Involvement und Arbeitszufriedenheit verfügen, gleichzeitig aber ein höheres Maß an Konflikt zwischen den Lebensbereichen erleben.

Als Ressource aus der direkten beruflichen Tätigkeit kann Arbeitsautonomie die Balance der Lebensbereiche demnach einerseits fördern (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001a; Valcour, 2007), andererseits aber auch Konflikte hervorrufen bzw. verstärken (Parasuraman & Simmers, 2001). Autonomie als arbeitsbezogener Faktor beeinflusst das Ausmaß der Kontrolle, das Individuen anwenden können, sobald sie mit Rollendruck und dem damit verbundenen Ausmaß an WLC konfrontiert sind (Parasuraman & Simmers, 2001). Weiterhin erhöht sie die empfundene Kontrolle über Rollenanforderungen und ermöglicht es Individuen die Tätigkeit zu strukturieren, um WLC entgegen zu wirken (Greenhaus & Kopelman, 1981; Greenhaus & Parasuraman, 1986; Parasuraman & Alutto, 1984).

Zusammengefasst gilt Arbeitsautonomie demnach als Ausmaß an Kontrolle, die ein Individuum über die eigene berufliche Tätigkeit hat. Die Kontrolle bezieht sich auf den Handlungsspielraum räumlicher und zeitlicher Selbstbestimmung als auch bei der Gestaltung und Durchführung von Arbeitsinhalten (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Ein hoher Handlungs- und Entscheidungsspielraum hinsichtlich zeitlicher und räumlicher Gestaltung der Arbeit sowie der Arbeitsmenge kann einen positiven Einfluss auf die WLB ausüben (Karasek, 1979). Je nach Ausmaß an Arbeitsautonomie wird dem Individuum eine selbstständige Planung und Zielbildung seiner Tätigkeit ermöglicht. Im Sinne der Handlungsregulationstheorie bzw. des job demand-control model wirkt sich Arbeitsautonomie als Ressource stressmildernd aus und trägt zur Förderung von WLB bei (Karasek, 1979). Das eigenständige Treffen von Entscheidungen führt dazu, dass sich die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und das Selbstwertgefühl erhöhen (Deci & Ryan, 1985; Ulich, 2005). Besonders der zeitbezogene Handlungsspielraum von Arbeitsanforderungen trägt zu einem flexiblen Umgang mit Belastungen bei und verbessert gleichzeitig die Schnittstellengestaltung (Ulich, 2005).

Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) konnten in ihrer Metaanalyse den negativen Einfluss von Handlungsspielraum auf WLB nachweisen. Jacobshagen et al. (2005) untersuchten den Zusammenhang in Bezug auf Führungskräfte und konnten ebenfalls negative Auswirkung speziell auf den WFC feststellen. Den gleichen Zusammenhang wiesen Gerlmaier, Kümmerling und Latniak (2010) für die IT-Branche nach. Für Handlungsspielräume allgemein, aber speziell für zeitliche Handlungsspielräume, konnte der positive Zusammenhang einheitlich festgestellt werden. So führt die Partizipation an Entscheidungen und autonomes Arbeiten zu einem positiven Einfluss auf die Vereinbarkeit der Bereiche Arbeit und Privatleben (Batt, 1999; Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E., 2003; Valcour, 2007; Workman & Bommer, 2004) sowie die subjektive Zufriedenheit mit WLB (Beham & Drobnič, 2010).

Die Konstrukte Arbeitsautonomie und WLB sind jedoch nicht isoliert zu betrachten. Faktoren wie Arbeitsmarkt- und Familienpolitik, private Konstellationen und nicht zuletzt die Arbeitsorganisation sind stets vorhanden und bilden veränderbare Rahmenbedingungen der Konstrukte.

Größe der Organisationseinheit

Aus der Forschung ist bekannt, dass die Größe der Organisation einen wesentlichen Einfluss auf Art und Ausmaß von WLB Maßnahmen nimmt. Galinsky und Bond (1998) konnten in ihrer Studie unter US-amerikanischen Firmen feststellen, dass die Unternehmensgröße – noch vor der Art der Branche – als bester Vorhersagewert für die Präsenz von WLB Maßnahmen in der Organisation gilt. Demnach bieten Organisationen mit einer hohen Anzahl an Mitarbeitern eher Möglichkeiten flexibler Arbeitsgestaltung sowie längere und (für den US-amerikanischen Raum) bezahlte Elternzeit an (Evans, 2001), speziell in Zusammenhang mit Telearbeit. Im Gegensatz dazu verfügen kleine und mittlere²⁰ Unternehmen weniger über formale und standardisierte WLB Maßnahmen. Maßnahmen zur Schnittstellengestaltung sind hier eher Ergebnis informeller Verhandlungen, die auf Vertrauen und positiven Einstellungen dem Arbeitnehmer gegenüber beruhen. Dementsprechend können geringere Kosten und die Vermeidung von Bürokratie als wesentliche Vorteile der WLB Gestaltung kleinerer und mittlerer Unternehmen angesehen werden. Wie sich die WLB Maßnahmen jedoch gestalten und welche Möglichkeiten Personen in kleinen Organisationen zur WLB Gestaltung haben, darüber ist wenig bekannt (Yasbek, 2004).

Wie bereits diskutiert kann davon ausgegangen werden, dass soziale Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegen in positivem Zusammenhang zu WLB steht. Sind aufgrund der Organisationsgröße eine Vielzahl an Kollegen bzw. Vorgesetzte vorhanden, kann dies positiv zur Schnittstellengestaltung beitragen, da mehr Personen über die Kenntnis der privaten Situation verfügen und berufliche Anforderungen im Idealfall auf mehrere Personen verteilt werden können.

Befristung

Befristete Beschäftigung stellt eine prekäre Form der Erwerbstätigkeit dar. Durch das Fehlen von Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherheit werden sie auch als atypisches Be-

²⁰ Die Mitarbeiterzahl kleiner und mittlerer Unternehmen unterscheidet sich je nach Autor zwischen 5 bis 25 Personen (klein), 150 Personen (mittleres Unternehmen) oder weniger als 250 oder 500 Personen (klein und mittel) (vgl. hierzu Yasbek (2004)).

schäftungsverhältnis bezeichnet. I.d.R. wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Vertragslaufzeit mit beidseitig vereinbartem Ende festgelegt, so dass eine Kündigung entfällt. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bietet diese Form Vorteile einer beidseitigen Erprobungsphase oder die Möglichkeit flexible Arbeitsanforderungen kurzfristig abdecken zu können. Für den Arbeitgeber überwiegen jedoch die Vorteile (Stockinger, 2015). Die variable Gestaltung der Beschäftigung fördert zwar die effektive Anpassung sich kurzfristig verändernder Markterfordernisse, fördert aber auch Möglichkeiten in konjunkturschwachen Zeiten Entlassungen zu vermeiden (Ducki, 2002). Arbeitgeber nutzen atypische Beschäftigung zur Erhöhung personeller Flexibilität ohne die Mitarbeiter langfristig in die Organisation einzubinden. Für Arbeitnehmer bedeutet dies eine Erhöhung der Unsicherheit und Instabilität (Galais, Sende, Hecker & Wolff, 2004). Besonders häufig sind befristete Beschäftigungen bei Berufsanfängern anzutreffen, bei denen keine unbefristete Beschäftigung zur Verfügung steht (Stockinger, 2015).

Häufig wird bei prekärer Beschäftigung in Zusammenhang mit WLB die Möglichkeit der Lebensplanung fokussiert. Besonders die Umsetzung von Konzepten der Lebensgestaltung, die eine ideale WLB zur Folge haben, wird angezweifelt. Bezogen auf die private Lebensplanung existieren zahlreiche Planungs- und Gestaltungsunsicherheiten, die daraus resultieren, dass bspw. Arrangements bei Arbeits- und Kinderfürsorgezeiten langfristig als prekär gelten. Zentrale Lebensgestaltungen sind dementsprechend abhängig vom Entgegenkommen anderer, das jederzeit widerrufbar ist. Dementsprechend sehen sich Personen häufig in Konstellationen mit widersprüchlichen Handlungsanforderungen, bei denen die individuelle Gestaltung der Schnittstellen zur Erreichung einer WLB nicht immer oberste Priorität besitzt (Klenner, Pfahl, Neukirch & Weßler-Poßberg, 2011).

Es stellt sich die Frage warum eine Person dauerhaft zeitintensiv tätig sein sollte und einen WLC eingeht, wenn dies nicht aus der prekären Beschäftigung herausführt. Besondere Anstrengungen erscheinen für einen befristeten Zeitraum sinnvoll oder wenn damit berufliche Aufstiegschancen bzw. Möglichkeiten der Entfristung verbunden sind (Kaiser & Ringlstetter, 2010). In Anbetracht der Arbeitsmarktlage fühlen sich Personen dementsprechend häufig gezwungen einem hohen Verfügbarkeitsanspruch des Arbeitgebers nachzukommen, um vertragliche (oder auch private) Ziele zu erreichen (Klenner et al., 2011).

3.2.2.2.1.2 Soziale Prädiktoren

Soziale Einflussfaktoren wurden erstmals im Rahmen der Human Relations Bewegung (Mayo, 1933) in Arbeitsprozesse einbezogen, um Rückschlüsse auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von Individuen ableiten zu können (Alderfer, 1972; Badura & Vetter, 2004; Deci & Ryan, 2000; Maslow, 1968). Dabei wurde der sozialen Unterstützung aufgrund ihrer empirisch belegten förderlichen Wirkung auf die psychische und physische Gesundheit ein besonderes Interesse zugeschrieben (Fydrich, Sommer, Tydecks & Brähler, 2009). Zunächst lediglich als Copingkonstrukt in der Gesundheitsforschung untersucht wird der Einfluss soziale Unterstützung in jüngster Vergangenheit auch in der WLB Forschung mit speziellem Fokus auf die Entstehung von WLC untersucht (Grawitch, Barber & Justice, 2010).

Soziale Unterstützung gilt als „das Ergebnis kognitiv-emotionaler Verarbeitung und Bewertung gegenwärtiger und vergangener sozialer Interaktionen“ (Fydrich et al., 2009, S. 43). Während der Interaktion erwarten Individuen Hilfe aus ihrem sozialen Kontext, um Anforderungen bzw. Belastungen zu bewältigen und persönliche Ziele zu erreichen. Soziale Unterstützung gilt demnach als soziale Ressource, die auf kognitive Ansätze zurückgeht und subjektive Überzeugungen erfasst, entweder im Bedarfsfall Unterstützung aus dem privaten sowie arbeitsbezogenen sozialen Umfeld zu erhalten, oder die Einschätzung ggf. auf die Unterstützung des sozialen Umfeldes zurückgreifen zu können (Fydrich et al., 2009). Auch wenn soziale Unterstützung aus dem arbeitsbezogenem Kontext als äußerst wichtig für den beruflichen Stressprozesse erscheint (Beehr, 1995), kommt privater Unterstützung eine verstärkte Aufmerksamkeit im Bewältigungsprozess von Rollenkonflikten zu (Adams, King & King, 1996; LaRocco, House & French Jr, 1980). Diesem Aspekt soll auch in der vorliegenden Arbeit Rechnung getragen werden. Da sich der Blickwinkel auf das gesamte Privatleben bezieht, soll auch der Einfluss sozialer Unterstützung aus dem privaten Kontext in das Modell mit einbezogen werden. Soziale Unterstützung kann im privaten Kontext durch Ehe- oder Lebenspartner, Verwandte oder Freunde erfolgen. Im Arbeitsbereich können Vorgesetzte, Kollegen, die Organisation selbst oder Serviceanbieter unterstützend wirken. In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus somit sowohl auf der privaten, als auch der arbeitsbezogenen sozialen Unterstützung. Ebenso wie im privaten ist auch im arbeitsbezogenen Kontext die Kenntnis über Verantwortlichkeiten, Erwartungen und Widersprüchlichkeiten aus dem jeweils anderen Lebensbereich relevant, um unterstützend wirken zu können (Clark, 2000). Der Grad an Unterstützung aus dem jeweiligen Lebensbereich wird von der Interdependenz zwischen dem Rolleninhaber und den Mitgliedern des jeweiligen Lebensbereiches reflektiert (Lindorff, 2001).

Unterstützung aus beiden Bereichen kann sich auf emotionale Unterstützung (z.B. zuhören und empathisch unterstützen) oder instrumentelle Unterstützung (z.B. konkrete Unterstützung bei der Lösung von Problemen) beziehen (Adams et al., 1996).

Im Rahmen der WLB Forschung wird soziale Unterstützung als wichtige Ressource in Zusammenhang mit der Gestaltung von Konflikten durch die Beeinflussung von Stressoren herausgestellt. Das Ausmaß an Unterstützung das eine Person in einer bestimmten Situation erfährt, kann das gesamte Erleben der Stresssituation beeinflussen (Carlson & Perrewé, 1999). Die wahrgenommene Unterstützung kann für die Person sowohl im Arbeits- als auch im Privatbereich einerseits als soziale Ressource zur positiven Schnittstellengestaltung dienen, andererseits aber auch als Stressor fungieren und WLC negativ beeinflussen (Hobfoll, 2001). So kann bspw. die wahrgenommene Unterstützung durch Arbeitskollegen Rollenkonflikte, die durch arbeitsbedingten Stress ausgelöst werden, abmildern. Andererseits kann mangelnde Unterstützung des Partners bei starker familienbedingter zeitlicher Beanspruchung das Auftreten des Konfliktes verstärken (Carlson & Perrewé, 1999). Zum besseren Verständnis des Ausmaßes von Konflikten, die eine Person an der Schnittstelle zwischen den Lebensbereichen erlebt, ist die Betrachtung des individuellen Umfeldes, genauer die soziale Unterstützung, die eine Person im privaten und arbeitsbezogenen Kontext erfährt, unerlässlich (Carlson & Perrewé, 1999). Aus der Forschung ist bekannt, dass sich soziale Unterstützung aus dem privaten und arbeitsbezogenen Bereich als Puffer aber auch Verstärker auf den Konflikten der Lebensbereiche auswirkt (Carlson & Perrewé, 1999).

Private soziale Unterstützung

In der Vergangenheit der organisationsbezogenen Forschung kam privater sozialer Unterstützung stets weniger Aufmerksamkeit zu als sozialer Unterstützung aus dem arbeitsbezogenen Kontext (Adams et al., 1996). Da der Einfluss von Faktoren aus dem privaten Bereich bei der Entstehung von Konflikten mittlerweile als nachgewiesen gilt, wird auch die Unterstützungsleistung aus diesem Bereich verstärkt in den Mittelpunkt der WLC Forschung gerückt. So konnte festgestellt werden, dass private soziale Unterstützung aus der Familie als bedeutender Faktor bei der Gestaltung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen gilt und WFC somit wesentlich beeinflussen kann (Burke, 1988; Holahan & Gilbert, 1979).

Ebenso wie starkes Job Involvement einen relevanten zeitlichen Einflussfaktor darstellt, geht ein ausgeprägtes Maß an Involviertheit im privaten Bereich i.d.R. ebenfalls mit hohen zeitlichen Anforderungen einher (Carlson & Perrewé, 1999; Parasuraman & Simmers,

2001; Williams & Alliger, 1994). Besonders das Vorhandensein von Kindern (Behson, 2002; Carlson, 1999; Grzywacz & Marks, 2000) sowie die Sorgen und Bemühungen bezüglich Kinderbetreuung (Buffardi & Erdwins, 1997; Fox & Dwyer, 1999) stehen in einem positiven Zusammenhang zu WLC. Die starke Eingebundenheit in die Familie (Carlson & Perrewé, 1999; Parasuraman & Simmers, 2001; Williams & Alliger, 1994) und dementsprechend allgemein zeitliche Anforderungen in Bezug auf Familie wirken sich negativ auf die Balance zwischen den Lebensbereichen aus. Gleiches gilt für Unstimmigkeiten, Spannungen und Stress in der Partnerschaft oder der Familie (Carlson & Perrewé, 1999; Grzywacz & Marks, 2000 (Fox & Dwyer, 1999; Williams & Alliger, 1994). Ein hohes Maß an familiärem Involvement kann demgegenüber jedoch auch zu starken Unterstützungsleistungen aus der Familie führen. Die Widmung von Zeit und Energie zugunsten der Familie kann wiederum die Möglichkeit und Motivation der Familie Unterstützung anzubieten erhöhen (Adams et al., 1996). Der Familie, die aus dem privaten Umfeld als Hauptbezugsquelle von Unterstützungsleistungen fungiert (Beehr, 1995), kommt eine besondere Rolle zu. Sie verfügt über die Möglichkeit sowohl emotionale als auch instrumentelle Unterstützung zu bieten (Caplan, 1976). Hierbei spielt besonders der Lebenspartner eine wichtige Rolle, dessen geringe oder mangelnde Unterstützung gerade in Doppelkarrierepartnerschaften einen starken Einfluss auf WLC haben kann (Holahan & Gilbert, 1979). Im Falle einer positiven Unterstützung können Anpassungsstrategien des Lebenspartners etwa bei der Planung, Organisation und Koordination von Kinderbetreuung, Urlauben oder dem Haushalt zu einer wirksamen Schnittstellengestaltung beitragen (Kaiser & Ringlstetter, 2010). Arnott (1972) stellte in diesem Zusammenhang fest, dass die Unterstützung des Ehemanns bei berufstätigen Frauen als entscheidend für ein positives bzw. negatives Familiensystem gilt und den Rollenkonflikt der Ehefrau reduzieren kann (Berkowitz & Perkins, 1984; Beutell & Greenhaus, 1982; Kundsinn, 1974). Zudem kann sich partnerschaftliche Unterstützung positiv auf Karrierezufriedenheit und das Erreichen von Karrierezielen auswirken (Rosin, 1990).

Arbeitsbezogene soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung aus dem arbeitsbezogenen Kontext wird in der WLB Forschung als ein wesentlicher Einflussfaktor bei der umfassenden Betrachtung des WLC Phänomens beschrieben (Carlson & Perrewé, 1999). Fehlende Unterstützung aus dem Arbeitsbereich kann den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben verstärken (Burke, 1988; Greenhaus et al., 1987). Die Unterstützung kann ebenso wie im privaten Bereich auf zahlreiche Quellen zurückgeführt werden. Arbeitskollegen bilden neben den Vorgesetzten, die Gruppe an Perso-

nen, die im Arbeitskontext den größten Beitrag an sozialer Unterstützung leisten können. Wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen können situationsbezogenen Stress und dadurch entstehende Rollenkonflikte beeinflussen (Carlson & Perrewé, 1999). So konnte bspw. unter ähnlichen Arbeitsbedingungen ein geringerer WLC für die Personen festgestellt werden, die eine Unterstützung durch Vorgesetzte erfahren (Goff, Mount & Jamison, 1990; Jones & Butler, 1980). Die Unterstützung bezog sich dabei besonders auf flexible Arbeitszeitgestaltung bspw. zugunsten von Kinderbetreuung. Des Weiteren kann wahrgenommene Unterstützung durch den Arbeitgeber arbeitsbezogenen Stress und Burnout als Folge minimieren (Etzion, 1984) sowie allgemeine Arbeitszufriedenheit steigern (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). Ein unterstützendes Arbeitsumfeld ist gekennzeichnet durch ein positives Verhältnis zu den Mitmenschen am Arbeitsplatz, die materielle und emotionale Unterstützung bieten. Sowohl bei Vorgesetzten als auch bei Kollegen ist die Kenntnis über die konfliktverursachenden Anforderungen aus dem Arbeitsleben, aber auch aus dem Privatleben wichtig, um unterstützend wirken zu können (Greenhaus & Parasuraman, 1994). Neben der Hilfe bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben stellen besonders Arbeitskollegen einen wichtigen Kommunikationspartner dar (Frese, 1999). Besonders Frauen fühlen sich von Kollegen unterstützt, wenn diese Verständnis für Familienangelegenheiten aufweisen (Crane & Hill, 2009). Das Bewusstsein für familiäre Verpflichtungen und der Respekt für persönliche Präferenzen in der Gestaltung von Grenzen können durch eine intensive Kommunikation gestärkt werden (Clark, 2000). Diese Kommunikation spiegelt die Qualität der sozialen Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen wieder (Greenhaus & Parasuraman, 1994; Raida, 2016).

Kinder

Unterschiedliche Studien, die den Einfluss familienbezogener Faktoren auf die WLB untersucht haben, konnten feststellen, dass der WLC bei Personen höher ist, die Kinder haben bzw. versorgen (Behson, 2002; Carlson, 1999; Grzywacz & Marks, 2000). Besonders die tägliche Kinderbetreuung außerhalb der Familie ist dabei häufig mit Sorgen und Problemen verbunden (Buffardi & Erdwins, 1997; Fox & Dwyer, 1999). Das Nichtvorhandensein von Hilfe bspw. bei Erkrankungen des Kindes oder generell wenig Unterstützung aus dem privaten Bereich führt in diesem Zusammenhang häufig zu Konflikten (Kossek & Nichol, 1992). Eine weitere Ursache des Konflikterlebens liegt in der Tätigkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit und an Wochenenden, die dazu führt dass weniger Zeit mit Kindern verbracht werden kann (Staines & Pleck, 1984). Erickson, Nichols und Ritter (2000) konnten feststellen, dass die Beziehung zwischen Job Burnout und Absentismus signifikant höher bei Personen

ist, die Kinder haben, und in diesem Zusammenhang häufiger Probleme bei der Kinderbetreuung auftreten. Dies deutet darauf hin, dass die Kombination von arbeitsbezogenem Burnout und Verantwortung für Kinderbetreuung in Zusammenhang mit generell höherem Absentismus und den entsprechenden Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben steht.

Die beschriebenen Effekte zeigen auf, dass das Vorhandensein von Kindern einen wesentlichen Einfluss auf die Lebensbereiche Arbeit und Privatleben hat. Abele (2005) konnte im Rahmen einer Längsschnittstudie unter berufstätigen Akademikern feststellen, dass besonders bei Frauen mit signifikanter Orientierung auf das Privatleben Elternschaft ein wesentliches WLB Ziel darstellt. Das Vorhandensein von Kindern führt bei berufstätigen Personen häufig zu einer beruflichen Auszeit, die jedoch i.d.R. nicht länger als drei Jahre andauert. Zudem sind Zeitdruck und Stress bei der Betreuung von Kindern bis zu drei Jahren besonders ausgeprägt. Je höher die Anzahl an Kindern unter 16 Jahren ist, desto geringer fällt die Zufriedenheit im Privatleben, besonders in Bezug auf Hobbies und Freizeit, aus (Badura, Schell-schmidt & Vetter, 2004).

3.2.2.2.1.3 Individuelle Prädiktoren

Der Einfluss individueller Unterschiede auf WLC ist weitgehend untersucht (Eby et al., 2005). Insbesondere Persönlichkeitseigenschaften stehen in Zusammenhang mit der Wahrnehmung von WLB und können dementsprechend Einfluss auf die Schnittstellengestaltung ausüben. Individuelle persönliche Merkmale bilden einen mittel- oder langfristig stabilen internen Faktor, der das Verhalten einer Person konsistent (nicht situativ) und von anderen unterscheidbar macht. Sie gelten als Erklärung, warum Personen auf unterschiedliche Situationen und Anforderungen verschieden reagieren. Demnach wirken sich Unterschiede in der Persönlichkeit auf die Wahrnehmung gegenüber der eigenen WLB aus und determinieren gleichzeitig die Sensitivität für WLB (Kaiser, Reindl et al., 2010). Im Sinne der Big Five Persönlichkeitsdimensionen (Gerlitz & Schupp, 2005; John, Donahue & Kentle, 1991) konnten Grzywacz und Marks (2000) sowie Wayne, Musisca und Fleeson (2004) unterschiedliche Effekte auf WLC feststellen. Neurotizismus ist häufig mit einer erhöhten Konfliktwahrnehmung verbunden und steht somit in positivem Zusammenhang zu WLC (Rantanen, Pulkkinen & Kinnunen, 2005). Den positiven Zusammenhang bestätigten auch Rantanen et al. (2005), die die Vorhersagekraft der Big Five für das Konflikterleben im Längsschnitt untersuchten. Extravertierte Personen hingegen nehmen Situationen aufgrund ihrer positiven Lebenseinstellung u.U. als weniger stressgeladen wahr und weisen dementsprechend ein geringeres Kon-

flikterleben auf. Ebenso wirkt sich Gewissenhaftigkeit eher konfliktmindernd aus. Auch wenn davon auszugehen ist, dass gewissenhafte Personen dazu neigen ein besonders starkes Engagement in verschiedenen Lebensbereichen aufzubringen und somit zeitliche Kollisionen hervorzurufen, gehen Wayne et al. (2004) von einer regulierenden Wirkung aus. Gewissenhafte Personen sind demnach in der Lage Anforderungen besonders effizient zu bewältigen (Wiese, 2015). Personen mit hoher Verträglichkeit suchen verstärkt nach sozialer Unterstützung aus ihrem Umfeld (Penley & Tomaka, 2002; Wierda-Boer, Gerris & Vermulst, 2009) und können dementsprechend ihren WLC verringern (Kaiser, Reindl et al., 2010). Je nach Ausmaß an Verträglichkeit erfolgt eine Anpassung und Rückstellung der eigenen Bedürfnisse bis hin zur Übernahme von Normen anderer.

Aufgrund der Stärke des Effektes werden persönliche individuelle Merkmale in das Modell aufgenommen und andere, weniger starke Effekte wie bspw. individuelle kulturelle Faktoren (Yang et al., 2000) vernachlässigt.

3.2.2.2.2 Strategien zur Schaffung von Work-Life Balance

Mit der Work-Family-Border-Theorie und der Boundary-Theorie wurden zwei theoretische Ansätze vorgestellt, die zur Erklärung präventiver Konfliktbewältigung durch Schnittstellengestaltung dienen. Dabei wird die Person als handlungsrelevant in Bezug auf die Grenzen zwischen den Lebensbereichen angesehen (Raida, 2016). Schnittstellengestaltung beschreibt in diesem Zusammenhang die Anstrengung zur Schaffung, Erhaltung und Veränderung von Grenzen zwischen den Lebensbereichen und den damit assoziierten Rollen (Kreiner et al., 2009; Nippert-Eng, 1996). Je nach Anforderungen und Erwartungen der jeweiligen Lebensbereiche aber auch Rahmenbedingungen müssen Personen täglich neue Entscheidungen über Segmentation und Integration der Lebensbereiche sowie den damit verbundenen Ressourceneinsatz treffen (Greenhaus & Parasuraman, 1997). Dementsprechend liegt die Verantwortung wie, wo und wann die Ressourcen eingesetzt werden in der Verantwortung der Person (Edwards & Rothbard, 2000; Poelmans, 2005). Die Schnittstellengestaltung unterliegt somit einem proaktiven Entscheidungsprozess (Kossek et al., 1999), der wiederum als Prädiktor für WLC betrachtet werden kann (Raida, 2016).

Den ersten Forschungsbeitrag zur Gestaltung von Schnittstellen leitete Nippert-Eng (1996), die eine Unterteilung von Arbeitnehmern nach ihrer Verhaltensweise in Segmentierer und Integrierer einführte und somit einen wesentlichen Beitrag zur Work-Family Boundary Forschung leistete. Im Zentrum ihrer Arbeit stand die Frage, wie Personen sich zwischen den

Lebensbereichen bewegen, wie sie eine Balance zwischen den Bereichen herstellen und auf welche Ressourcen dabei zurückgegriffen werden. Im Gegensatz zur zuvor ausschließlichen Betrachtung organisatorischer Gestaltungsprozesse von WLB Maßnahmen wie bspw. der Veränderung betrieblicher Nutzung von Arbeitsvermögen oder organisationaler Rahmenbedingungen fokussierte der Beitrag damit erstmals Ressourcen, die aus der Person selbst entstehen und aktiv die WLB beeinflussen (Oechsle, 2010). Weitere Studien zu Typisierung von Profilen zur individuellen Schnittstellengestaltung folgten bspw. von Ammons (2013), Trefalt (2013), Kossek und Lautsch (2012), Sturges (2012), Kreiner et al. (2009) sowie Golden und Geisler (2007). Die Studien fokussieren allesamt Personen als handlungsorientierte Akteure zwischen den Schnittstellen, wobei einzelne Verhaltensweisen verschiedenen Kategorien oder Mustern zugeordnet werden können, die sich nach Perspektive der betrachteten Verhaltensweisen unterscheiden. Kreiner et al. (2009) klassifizieren vier Kategorien von Verhaltensweisen zur Schnittstellengestaltung sog. „boundary work tactics“, die zur Schaffung und Erhaltung der Grenzen dienen. Dabei unterscheiden sie folgende komplementäre, sich gegenseitig verstärkende Arten der Schnittstellengestaltung: verhaltensbedingt (behavioral), zeitlich (temporal), physisch (physical) und kommunikativ (communicative). Mit ihrem Ansatz zielen die Autoren erstmals auf aktive Verhaltensweisen ab, die Personen anwenden, um ihre Grenzen eigenständig zu beeinflussen und die Grenzen nach ihren eigenen Vorstellungen auszuhandeln. Ammons (2013) nimmt ebenfalls eine Unterteilung in vier Typen vor, die sich mit Hilfe bestimmter Merkmale wie Gedanken, Tendenzen, Richtung und Gründe der Schnittstellengestaltung unterscheiden lassen. Der Ansatz fokussiert das individuell gewünschte Ausmaß an Grenzziehung und setzt dies in Bezug zum tatsächlich erreichten Maß an Segmentation und Integration. Dabei werden die Strategien zur Schnittstellengestaltung auch bei unterschiedlichen Arbeitsbedingungen als relativ stabil angesehen. Ein ähnliches Kategoriensystem wird von Kossek und Lautsch (2007) vorgeschlagen. Sie unterscheiden je nach Grad der Integration bzw. Segmentation Integrierte (integrators), Separatoren (separators) und Spieler (volleyers). Integrierte befinden sich auf der Seite des Kontinuums, in dem die Bereiche Arbeit und Privatleben komplett ineinander integriert werden, wohingegen sich Segmentierer auf der anderen Seite des Kontinuums befinden, die die Lebensbereiche völlig voneinander abgrenzen. Spieler bewegen sich in begrenzten Zeitabschnitten (Wochen, Monate oder Jahre) zwischen Segmentation und Integration. Es wird angenommen, dass Personen, die über ein starkes Ausmaß an Grenzkontrolle verfügen eher die gewünschte Schnittstellengestaltung erreichen als Personen, die über weniger Kontrolle verfügen und eine für sich selbst nicht als zufriedenstellende Grenzgestaltung erreichen (Kossek & Lautsch, 2007). Sowohl Ammons

(2013) als auch Kossek und Lautsch (2007) argumentieren für eine intensive Betrachtung inwieweit organisationale Vorschriften mit individuellen Wünschen bei der Gestaltung von Grenzen vereinbar sind. Trefalt (2013) legt der Schnittstellengestaltung einen motivationstheoretischen Hintergrund zugrunde. Demnach wird die Gestaltung der Grenzen nicht ausschließlich von der Art der Stelle gesteuert, sondern vielmehr von individuellen Beziehungen beeinflusst, die die Tätigkeit des jeweiligen Lebensbereiches umgeben. Grenzgestaltung ist demnach ein Prozess interpersoneller Beziehungen. Art und Qualität der Beziehungen lösen entweder bestimmte Motivationen in der Person aus oder wirken diesen entgegen. Motivationen beziehen sich in diesem Zusammenhang auf das Verfolgen direkter Ziele in Zusammenhang mit Grenzgestaltung aber auch verwandter Ziele bspw. der Verbesserung interpersoneller Beziehungen am Arbeitsplatz. Eine Unterscheidung von Personen lässt sich nach Art der Grenzgestaltung in Abhängigkeit von verschiedenen Beziehungen vornehmen. Golden und Geisler (2007) schlagen eine Kategorisierung ebenfalls nach Segmentation und Integration von Verhaltensmustern bei Technologienutzung vor. Demnach werden Personen je nach Bedeutung und Nutzung von Technologien sowie dem Schaffen und Vernachlässigen von Grenzen in die Kategorien eingeordnet.

Einige der Studien richten sich an spezifische Berufsgruppen wie bspw. Rechtsanwälte (Trefalt, 2013), Priester (Kreiner et al., 2009) oder Führungskräfte (Kossek, Ruderman, Brady & Hannum, 2012; Stock, Bauer & Bieling, 2013). Diese Gruppen verfügen i.d.R. über ein bestimmtes Maß an Autonomie in Bezug auf den Arbeitsort, die Arbeitszeit und die inhaltliche Gestaltung ihrer Tätigkeit sowie einer Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden. Andere Studien fokussieren allgemeine Zielgruppen wie Arbeitnehmer, Studierende oder Schüler und unterscheiden Strategien nach dem Umgang mit den jeweiligen Arbeits- bzw. Tätigkeitsstressoren und privater Stressoren, wobei hier ein besonderer Fokus auf das Vorhandensein von Kindern und (Doppelkarriere-) Partnerschaften liegt (Cheng & McCarthy, 2013; Clark, Michel, Early & Baltes, 2014; Leduc, Houliort & Bourdeau, 2015; Somech & Drach-Zahavy, 2007).

Sturges (2012) legte eine Studie zur Schnittstellengestaltung vor, die einen wesentlichen Erklärungsbeitrag zur WLB Gestaltung in der vorliegenden Arbeit leistet. In ihrem qualitativen Ansatz stellt sie Aktivitäten und Techniken heraus, die von jungen, hochqualifizier-

ten Berufseinsteigern sog. young professionals zur WLB Gestaltung genutzt werden²¹. Young professionals sind im Zuge der Etablierung ihrer Karriere oftmals mit hohen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert. Diese können intern oder auch extern gesteuert sein und führen häufig zu einer ganzheitlichen Ausrichtung auf den Bereich Arbeit und dementsprechend langen Arbeitszeiten (Sturges, 2008). Gleichzeitig verfügen hochqualifizierte Berufseinsteiger jedoch über ein ausgeprägtes Interesse, eine individuell ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu schaffen (Lewis, Smithson & Kugelberg, 2002; Smola & Sutton, 2002; Sturges & Guest, 2004). Die Gestaltung der Balance obliegt dabei zumeist den Nachwuchskräften selbst, eine formale Unterstützung seitens der Organisation oder der Vorgesetzten findet nur selten statt (Lewis et al., 2002; Sturges, 2012). In ihrer Studie führt Sturges (2012) Strategien zur Gestaltung von Grenzen auf, die als inoffizielle Techniken und Aktivitäten von Personen genutzt werden, um ihre gewünschte Balance zwischen den Bereichen Arbeit und Privatleben zu erreichen. Dabei werden in Anlehnung an die „job-crafting typology“²² von Wrzesniewski und Dutton (2001) physische (Physical Crafting), kognitive (Cognitive Crafting) und relationale (Relational Crafting) Strategien unterschieden, die bestimmte Verhaltensweisen zur Schnittstellengestaltung aufweisen. Physische Strategien umfassen die Gestaltung von Anzahl, Umfang oder Art der Arbeitsanforderungen, kognitive Strategien beinhalten die Definition und Umrahmung der Tätigkeit in seiner Bedeutung und den jeweiligen Erfordernissen. Relationale Strategien beinhalten schließlich Quantität und Qualität der Interaktion mit anderen Personen, um eine wünschenswerte Arbeitsidentität zu stärken bzw. aufrecht zu erhalten. Sturges (2012) schafft eine Übertragung von der reinen Arbeitsperspektive auf die WLB Perspektive und fokussiert dabei Verhaltensweisen in Bezug auf die Schnittstellengestaltung. Die Strategien nach Sturges (2012) werden als Konstrukte zur WLB Gestaltung in das Untersuchungsmodell und die spätere empirische Erhebung aufgenommen.

Basierend auf bisherigen Forschungsergebnissen kann davon ausgegangen werden, dass Personen physische, kognitive und relationale Verhaltensweisen als inoffizielle Techniken anwenden, um ihre WLB zu gestalten. So gestalten Personen physische Aspekte ihrer WLB wie Arbeitszeit und -ort, indem sie bspw. gelegentlich zu Hause arbeiten (Kaufman-Scarborough, 2006), mobile Technologien wie z.B. Laptops und Mobiltelefone außerhalb des

²¹ Ein ausführlichen Überblick der Interviews mit qualitativer Inhaltsanalyse findet sich unter Sturges (2012, S. 1544-1554).

²² Die Typologie von Wrzesniewski und Dutton (2001) fasst das Verhalten von Arbeitnehmern als proaktiv, selbstinitiiert, zielorientiert, um die Grenzen ihrer Arbeit zu verändern und somit Kontrolle über ihre Arbeit selbst sowie Identität am Arbeitsplatz zu erhalten (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Büros nutzen (Allen, Golden & Shockley, 2015; Golden & Geisler, 2007; Towers, Duxbury & Thomas, 2006) oder die Länge des Arbeitstages aktiv verändern (Roberts, 2008; Tietze & Musson, 2002). Durch die Gestaltung von Beziehungen aus dem Arbeits-, aber auch aus dem Privatbereich beeinflussen Personen ihre WLB relational, indem sie bspw. abklären inwieweit das zu bewältigende Arbeitspensum mit den Erwartungen der Vorgesetzten übereinstimmt (Antonioni, 1996) oder Personen des Privatlebens wie bspw. Ehepartner bzw. Freunde über ihr Arbeitspensum und die dafür aufzubringende Zeit aufklären (Powell & Greenhaus, 2006). Schließlich wenden Personen kognitive Strategien an, indem sie definieren was eine ausgewogene WLB für sie persönlich darstellt (Kossek et al., 1999; Nippert-Eng, 1996; Roberts, 2008).

Das Verhalten zur WLB Gestaltung kann ähnlich zum „job-crafting“ Verhalten als proaktiv und selbst-initiiert eingestuft werden, da es aus dem individuellen Wunsch entsteht eigenständige Kontrolle über die Lebensbereich zu haben (Clark, 2000). Die Typisierung von WLB Strategien gibt Auskunft, welche Techniken und Verhaltensweisen junge Berufseinsteiger nutzen, um ihre WLB zu gestalten und inwiefern diese in physische, relationale und kognitive Strategien unterschieden werden können. Im Folgenden werden die WLB Strategien nach Sturges (2012) aufgeführt, um anschließend in Zusammenhang mit Einflussfaktoren auf die Schnittstellengestaltung Hypothesen für die WLB Strategien von Nachwuchswissenschaftlern ableiten zu können.

3.2.2.2.1 Physical Crafting²³

Im Rahmen von Physical Crafting wenden Personen physische Verhaltensweisen an, die ihre WLB unterschiedlich stark beeinflussen. Darunter fallen zum einen die Zeit, die für die Arbeit aufgewendet wird (Temporal Crafting), an welchem Ort die Arbeit erledigt wird (Locational Crafting), die Auswahl des Berufes (Choosing a Job) und die Zeit der An- und Abreise zur bzw. von der Arbeit (Reducing Travelling Time) (Sturges, 2012).

Temporal Crafting

Temporal Crafting beschreibt zeitliche Strategien des Arbeitstages, die zur Erreichung von WLB angewendet werden. Zeitliche Strategien unterscheiden sich in Länge, Zeitplanung und Zeiterleben des Arbeitstages und dienen zur Segmentation der Lebensbereiche. Im Zuge der Gestaltung von Länge und Zeitplanung sorgen Personen dafür den Arbeitstag rechtzeitig

²³ Für die Strategien werden die ursprünglichen Fachausdrücke aus der Originalquelle genutzt. Eine sinnvolle Übersetzung identischer Begriffe war in diesem Zusammenhang nicht möglich.

zu beenden, um ausreichend Zeit für das Privatleben aufzubringen. Dies kann auf formeller Ebene die Verkürzung der vertraglichen Wochenarbeitszeit bedeuten. Informell kann die Arbeitszeit durch fixe private Termine vor oder im Anschluss an die Tätigkeit, reguliert werden. Eine spezifische Methode von zeitlicher WLB Gestaltung ist das Setzen regelmäßiger Abendtermine bspw. durch die Teilnahme an Aktivitäten eines Sportvereines oder regelmäßige gemeinschaftliche Abendessen mit Freunden bzw. der Familie. Die Termine tragen dazu bei den Arbeitstag zu beenden und dadurch Privatleben sowie Arbeit zu segmentieren. Der Beginn des Arbeitstages kann auf einen ebenfalls fixen, späten Zeitpunkt entfallen, um die geleisteten Arbeitsstunden gering zu halten. Die informelle zeitliche Strategie setzt die Unterstützung der Vorgesetzten sowie die Autonomie des Arbeitnehmers über die zeitliche Gestaltung der eigenen Tätigkeit voraus. Eine weitere Form von Temporal Crafting ist die Limitation des Arbeitspensums. Die damit einhergehende Reduktion der geleisteten Arbeitsstunden ist ebenfalls von der Autonomie über die eigene Arbeitsplanung abhängig und andererseits von der Unterstützung der Vorgesetzten das Arbeitspensum insgesamt zu reduzieren oder ggf. anderweitig zu verteilen. Die Verhandlung mit den Vorgesetzten bezüglich des Arbeitspensums wird durch relationales Verhalten (Relational Crafting) beeinflusst. Arbeitsbezogene Beziehungen mit Vorgesetzten oder Kollegen werden zur zeitlichen Gestaltung der Arbeit genutzt (Sturges, 2012).

Die Anwendung zeitlicher Strategien zur WLB Gestaltung führt nicht ausschließlich zur Konfliktreduktion. Personen, die ein hohes Involvement ihrer Tätigkeit gegenüber aufweisen sind i.d.R. eher dazu bereit entsprechend Mühe, Zeit und Energie in ihre Arbeitsrolle zu investieren (Aryee, 1992; Frone & Rice, 1987; Greenhaus & Kopelman, 1981; Kanungo, 1982; Wiley, 1987). So steht Job Involvement in positivem Zusammenhang mit der Menge an geleisteten Arbeitsstunden. Wenn das Erreichen von Karrierezielen mit einem bestimmten Maß an Involvement und dementsprechend Arbeitsstunden verbunden ist, kann eine Verkürzung der Arbeitszeit zu Konflikten bei besonders karriereorientierten Personen führen. Dies ist besonders der Fall, wenn das Ausmaß, indem die Arbeit ein zentraler Aspekt für die Person darstellt, das Selbstbild der Person bestimmt. Allgemein sind in Berufen, in denen Erfolge u.a. an der Zahl der geleisteten Stunden gemessen werden, Alternativen im Beschäftigungsverhältnis, die mit Rücksicht auf das Privatleben vereinbart werden, häufig nicht mit erfolgsbezogenen Erwartungen und Vorstellungen vereinbar (Wallace, 1997).

Das zeitliche Erleben des Arbeitstages setzt sich aus Arbeitstempo und -intensität zusammen. Dementsprechend kann die Zeit für Meetings, soziale Interaktionen oder Nicht-

Arbeitsaktivitäten während der Arbeitszeit verkürzt werden, um die Arbeitszeit effizient zu nutzen und die tägliche Gesamtarbeitszeit zu reduzieren. Die Reduzierung von Meetings oder sozialen Interaktionen auf der Arbeit setzt wiederum die positive Gestaltung von Beziehungen im Arbeitsumfeld (Relational Crafting) voraus, um entscheiden zu können welche Meetings und soziale Interaktionen vernachlässigt bzw. von Kollegen oder Vorgesetzten übernommen werden können (Sturges, 2012). Temporal Crafting kann sowohl zur Segmentation aber auch zur Integration der Lebensbereiche genutzt werden.

Locational Crafting

Locational Crafting beschreibt die räumliche Gestaltung der Arbeit, genauer die Verlagerung der Tätigkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte (i.d.R. Büro), mit dem Ziel WLB zu erreichen. Mithilfe mobiler Technologien lässt sich die Arbeit von bestimmten Arbeitsorten entkoppeln. Dies führt zu einer Flexibilisierung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben (Ashford, George & Blatt, 2007). Je nach gewünschtem Maß an Segmentation bzw. Integration kann Locational Crafting genutzt werden, um die Lebensbereiche zu verbinden oder aber auch um diese voneinander ab zu grenzen. Personen, die gelegentlich von zu Hause (oder an anderen Orten außerhalb des Büros) arbeiten, nutzen diese Möglichkeit, um privaten Verpflichtungen wie bspw. Kinderbetreuung oder handwerklichen Terminen während der eigentlichen Arbeitszeit nachzukommen. Darüber hinaus können durch die Nutzung des Homeoffices Pendelzeiten bzw. Reisetätigkeiten minimiert werden. Das Fortsetzen der Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus an Abenden, Wochenenden oder im Urlaub wird genutzt, um die Arbeit in das Privatleben zu integrieren. Diese Art von Locational Crafting wird angewandt, um die Arbeit portabel zu erledigen und die Anwesenheit im Büro zu verkürzen, auch wenn damit die eigentliche Erweiterung der Arbeitszeit und ggf. eine Erhöhung des WLC einhergeht (Sturges, 2012).

Aus der Forschung ist bekannt, dass sich Telearbeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit unterschiedlich auf WLB auswirkt (Allen et al., 2015). Die Steigerung der Arbeitsflexibilität führt dazu, dass arbeitsbezogener Druck verringert wird und durch flexible Arbeitszeitplanungen multiple Anforderungen erfüllt werden können (Greenhaus & Parasuraman, 1986; Staines & Pleck, 1986). Der WLC kann dementsprechend durch die Erhöhung des Ausmaßes an Kontrolle über Zeit- und Ablaufplanung verringert werden (Katz & Piotrkowski, 1983). Die Möglichkeit mehr Zeit zu Hause und dementsprechend mit der Familie zu verbringen, kann ebenfalls zur WLC Reduktion beitragen (Antanoff, 1985; Leider, 1988). Die Nutzung mobiler Technologien außerhalb des Arbeitsplatzes führt zur Aufhebung physischer

Separation. Arbeitsbezogenes Verhalten wird in den Privatbereich übertragen und private Verhaltensweisen werden während der Arbeitstätigkeit gezeigt. Der Verlust der Möglichkeiten die standortbezogene Rollen zur WLB Gestaltung beitragen kann den WLC verstärken (Hall & Richter, 1988; Salomon & Salomon, 1984).

Die Nutzung von Locational Crafting steht in Abhängigkeit von der Bereitschaft der Organisation sowie der Vorgesetzten unterstützend zu wirken und andere Arbeitsplätze außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte zuzulassen. Dabei können identisch zu Temporal Crafting Verhandlungen auf relationaler Ebene (Relational Crafting) zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber notwendig sein (Sturges, 2012).

Choosing a Job

Die Strategie Choosing a Job beschreibt allgemeine Entscheidungen zur Tätigkeit, die getroffen werden, um die Balance zwischen den Lebensbereichen zu gestalten. Dazu gehören Entscheidungen über die Wahl des Arbeitgebers, der Stelle oder arbeitsbezogener Projekte. Die Entscheidungen basieren auf den zu erwartenden Arbeitsstunden, dem Standort der Tätigkeit oder auch dem Ruf der Organisation. Personen entscheiden sich demnach bspw. eher für Arbeitgeber bzw. Organisationen, von denen bekannt ist, dass sie ihnen eine gute WLB ermöglichen (Sturges, 2012). Die Absicht eines Arbeitgeberwechsels verringert sich mit steigender Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Lyness & Thompson, 1997; Netemeyer et al., 1996). Arbeitgeber können demnach ihre Attraktivität steigern, wenn sie angemessene Unterstützungsangebote zur WLB Gestaltung z.B. durch Kinderbetreuungsangebote bereitstellen (Kaiser & Ringlstetter, 2010). Die Strategie Choosing a Job wird i.d.R. ausschließlich zur Segmentation der Lebensbereiche genutzt.

Reducing Travelling Time

Lange Arbeitswege und dementsprechende Pendelzeiten gehen zumeist mit langen Abwesenheitszeiten im privaten Bereich einher und wirken sich dementsprechend negativ auf WLB aus. Eine im Jahr 2014 durch die Hans-Böckler Stiftung geförderte Studie unter Arbeitnehmern, die täglich oder mehrmals die Woche pendeln ergab, dass im Zuge der Mobilität die Dauer des Arbeitsweges den stärksten Einfluss auf den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben hat (Kaiser, Ringlstetter, Reindl & Stolz, 2010; Vogl, Roller, Eichmann, Schiml & Pangert, 2014). Die Reduzierung von Reise- bzw. Pendelzeiten kann durch die Verlagerung des Wohnortes in die Nähe der Arbeitsstätte erfolgen. Allgemein wird die Zeit, die mit der An- und Abreise zur bzw. von der Arbeit verbracht wird, als konfliktär angesehen, da die Zeit

in das Privatleben fällt, in dieser jedoch i.d.R. keine selbstbestimmten privaten Tätigkeiten verübt werden können. Die Verkürzung von Pendelzeiten kann dazu beitragen schneller die Grenze zum Privatleben zu überschreiten um bspw. Zeit mit der Familie zu verbringen (Sturges, 2012). Dementsprechend wird eine Segmentation der Lebensbereiche angestrebt.

3.2.2.2.2 Cognitive Crafting

Cognitive Crafting umfasst die Definition und Gestaltung von Erwartungen über die Bedeutung von WLB sowie die Folgen, die mit WLB verbunden sind. Dabei lassen sich drei Formen unterscheiden:

- Konzeptualisierung und Definition von WLB unter spezifischen Bedingungen (Defining Work-Life Balance)
- Priorisierung der Arbeit auf Kosten des Privatlebens (Prioritizing Work)
- Eingehen von Kompromissen in Bezug einer idealen WLB in Erwartung langfristiger Vorteile (Making Compromises)

Cognitive Crafting ist in den verschiedenen Formen bei allen Personen vorhanden, da jede Person individuelle Vorstellungen und Erwartungen über bzw. an die eigene WLB hat und diese unterschiedlich handhabt (Sturges, 2012).

Defining Work-Life Balance

Personen, die überdurchschnittlich viel arbeiten neigen dazu WLB so zu definieren, dass das Erreichen einer für sie zufriedenstellenden Balance unter gegebenen Bedingungen möglich ist. So definieren einige Personen ihre WLB als ausgeglichen, wenn das Wochenende zur freien Verfügung steht, auch wenn sie an den restlichen Tagen bis in die späten Abendstunden arbeiten und dementsprechend unter der Woche kaum Freizeit haben. Andere definieren ihre WLB als ausgeglichen, wenn es ihnen möglich ist (zumindest auf gelegentlicher Basis) soziale Kontakte unter der Woche zu pflegen, auch wenn sie an den meisten Tagen bis spät in die Abendstunden beruflich tätig sind (Sturges, 2012). Die Strategie Defining Work-Life Balance dient zumeist zur Integration der Lebensbereiche, da eine entsprechende Definition von WLB kein Verlangen nach Segmentation hervorruft.

Prioritizing Work

Als weiteres Cognitive Crafting Verhalten kann die Priorisierung der Arbeit zu Lasten des Privatlebens aufgeführt werden. Die Arbeit konstituiert sich dabei als Hauptbestandteil

des Lebens und bildet einen wesentlichen Aspekt der Identität (Ford & Collinson, 2011). Priorizing Work wird entweder langfristig oder auf kurzfristiger Basis angewandt, zumeist erfolgen eine Erweiterung der Arbeitszeit an Abenden und Wochenenden sowie die Nicht-Inanspruchnahme von Urlaubstagen. Diese Verhaltensweise ermöglicht Personen im Rahmen des Cognitive Crafting eine Rechtfertigung der über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbrachten beruflichen Leistungen. Die Grenzgestaltung findet nur sehr schwach statt, so dass eine starke Integration der Lebensbereiche erfolgt. Zentraler Aspekt dieser Strategie ist das Hervorheben unterschiedlicher arbeitsbezogener Honorierungen, die als Begründung der Priorisierung herangezogen wird. Als Beispiele können Vergnügen, hohe Bezahlung, die Möglichkeit etwas zu lernen oder Karrierefortschritte genannt werden (Sturges, 2012).

Die Priorisierung von Arbeit erfolgt zumeist aufgrund von Karriereambitionen und setzt zumeist die Unterstützung von Personen aus dem privaten Lebensbereich voraus. Die Priorisierung der Arbeit weitet sich auf die Personen im privaten Bereich aus, so dass bspw. der Partner die eigene Tätigkeit zugunsten der Tätigkeit des Partners zurückstellt und das Privatleben priorisiert (Jennings & McDougald, 2007).

Making Compromises

Das Aufopfern einer „idealen“ WLB in Anbetracht zukünftiger Vorteile wird unter der Strategie Making Compromises zusammengefasst. Die Kompromisse beziehen sich zumeist auf einen begrenzten Zeitraum, häufig werden Kompromisse auch für kurze Zeiträume auf Tages- oder Wochenbasis eingegangen. Zukünftige Vorteile können sich auf die Karriere allgemein beziehen oder auf das Vorhandensein einer zukünftig besseren Balance, die ggf. mit Karrierevorteilen einhergehen. Ein wesentlicher Aspekt der Strategie ist die Kenntnis über den begrenzten zeitlichen Charakter der Kompromisse. Making Compromises bewirkt eine starke ebenfalls zeitlich begrenzte Integration der Lebensbereiche (Sturges, 2012).

3.2.2.2.3 Relational Crafting

Relational Crafting beschreibt das Gestalten und Nutzen privater und arbeitsbezogener Beziehungen, um die individuell gewünschte WLB zu erreichen bzw. zu sichern. Die Strategie kann sowohl zur Integration als auch zur Segmentation der Lebensbereiche genutzt werden.

Managing Work Relationships

Personen, nutzen arbeitsbezogene Beziehungen, um Arbeitsbelastung oder unnötige Interaktionen während der Arbeit zu reduzieren und somit WLB zu erreichen. Bspw. kann die positive Beziehung zu Vorgesetzten den Erhalt von Arbeitsautonomie verstärken und somit gleichzeitig die Anwendung der Strategien Temporal Crafting und Locational Crafting fördern. Die Kommunikation eigener Lebensumstände und Bedürfnisse kann zudem dazu führen, dass Vorgesetzte und Kollegen Unterstützung bei der Anwendung von temporal und Locational Crafting leisten.

Managing Out-of-work Relationships

Ein weiteres Verhalten im Rahmen des Cognitive Crafting ist der Aufbau und die Nutzung privater Kontakte mit dem Ziel Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug zur WLB zu stärken. Unterstützungsleistungen aus dem privaten sozialen Umfeld bspw. in Bezug auf Kinderbetreuung oder die Übernahme privater Verpflichtungen gelten als Möglichkeit Belastungen im privaten, aber auch arbeitsbezogenen Bereich zu minimieren. Des Weiteren umgeben sich Personen, die häufig Überstunden ableisten in ihrem privaten Umfeld gerne mit Personen, die identische Arbeitszeiten bzw. Einstellungen haben. Dies ermöglicht den Personen ihre Vorstellung von WLB aufrecht zu erhalten und die eigene Arbeitsidentität zu bestätigen. Diese Art der Gestaltung privater Beziehungen unterstützt das Cognitive Crafting Verhalten insofern, als dass Personen ihre eigene Version von WLB rechtfertigen, indem das Privatleben eine eher untergeordnete Rolle spielt und dementsprechend limitiert ist (Sturges, 2012).

3.2.2.3 Implikationen der theoretischen Ansätze - Work-Life Balance Gestaltung von Nachwuchswissenschaftlern

Seit Jahren haben sich familienfreundliche Normen an deutschsprachigen Hochschulen institutionalisiert. Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs richten sind an fast allen Hochschulen vertreten. Mit dem Ziel die Institution Hochschule als familienfreundlichen Arbeitgeber zu fördern werden u.a. Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Angebot von Telearbeitsplätzen, Fortbildungsangebote und Schulungen im Hinblick auf die Familienorientierung angeboten. Einige Hochschulen haben das Themenfeld systematisch aufgegriffen und ein Zertifizierungsprogramm zur familienfreundlichen Hochschule durchlaufen. Das sog. „audit familiengerechte hochschule“ dient als Instrument zur Steuerung und Weiterentwicklung familiengerechter Arbeits- und Forschungsbedingungen an Hochschulen. Ziel des Programms ist es eine Balan-

ce zwischen den Belangen der Hochschule und den Bedürfnissen und Wünschen der Wissenschaftler zu erreichen und diese langfristig zu verankern. Das Audit ist eine von zahlreichen Initiativen für mehr Familienfreundlichkeit an Hochschulen, die auf Bundesebene gefördert werden. Insgesamt sollen die vom Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützten Forschungsvorhaben die Ursachen für die fehlende Familienfreundlichkeit im Wissenschaftssystem aufzeigen und strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung entwickeln (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2013).

Bei all den Maßnahmen stellt sich allerdings die grundsätzliche Frage, inwieweit organisationale WLB Maßnahmen mit informell vorherrschenden Leitbildern übereinstimmen. Offiziell deklarierte Ziele von Hochschulen stehen häufig im Widerspruch zur Bereitschaft quantitative Zeitrechnung zu vernachlässigen und die Wissenschaft als Berufung und nicht als Erwerbsarbeit anzuerkennen (Weiss & Ortlieb, 2013). Die Zeitinvestition von Nachwuchswissenschaftlern und der Umgang mit Zeit stellen dabei ein Spezifikum des wissenschaftlichen Feldes dar. Der zeitliche Rhythmus der Forschung, die Bereitschaft Wissenschaft als den wichtigsten Lebensinhalt anzuerkennen und der fehlende „Normalarbeitstag“ zeichnen das Arbeitsumfeld junger Wissenschaftler aus. Häufig herrschen dabei Überzeugungen vor, die auf ein Zeitparadigma hindeuten, indem jegliche Aktivitäten neben der Wissenschaft zumindest als legitimationsbedürftig erscheinen (Beaufays, 2006). Im Laufe der Wissenschaftskarriere und besonders im Zeitraum zwischen abgeschlossener Promotion und Erreichung der Professur unterwerfen sich Wissenschaftler allzu häufig den ungeschriebenen Normen dieses Zeitkanons (Buchinger et al., 2002). Die veralteten Leitbilder der Wissenschaft werden für junge Nachwuchswissenschaftler jedoch zunehmend unattraktiv (Pellert, 2006). Der Mythos ständig verfügbar zu sein, um gute Forschungsarbeit zu leisten widerspricht der Lebensrealität und den Lebenszielen junger Wissenschaftler. Zudem werden Idealvorstellungen über lückenlose Forscherbiografien oder die Wissenschaft als Berufung anzusehen zunehmend als altmodisch angesehen und stehen in Konflikt zu einer ausgewogenen Lebensführung (Buchinger et al., 2002).

Nachwuchswissenschaftler stellen eine vergleichsweise häufig untersuchte Population in der Hochschulmanagementforschung dar. Im Zuge der WLB Forschung wurden dementsprechend auch Nachwuchswissenschaftlern als Zielgruppe verschiedener WLB Maßnahmen sowie Instrumente untersucht. Zudem existiert eine Vielzahl an Studien über die Entstehung, das Vorhandensein und die Auswirkung von WLB bzw. WLC (vgl. hierzu Beaufays, 2006; Buchinger, 2006; Dorenkamp & Süß, 2016; Esdar et al., 2012; Pellert, 2006; Post et al., 2009;

Wagner-Baier et al., 2011; Weiss & Ortlieb, 2013). Bisherige empirische Studien vernachlässigen jedoch die Handlungsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlern bei der individuellen Gestaltung der Schnittstellen. Wissenschaftler in der Post-doc-Phase gelten als junge, hochqualifizierte Berufseinsteiger der Wissenschaft. Ähnlich zu young professionals im nicht wissenschaftlichen Bereich sehen sie sich mit hohen Anforderungen in ihren Rollen sowie langen Arbeitszeiten konfrontiert. Zudem verfügen sie i.d.R. über ein hohes Maß an Arbeitsautonomie und erfahren häufig soziale Unterstützung. Neben dem Wunsch einer individuell gestalteten WLB verfügen Nachwuchswissenschaftler ebenso wie young professionals über Möglichkeiten die Schnittstellen der Lebensbereiche zu gestalten und eine passende Integration bzw. Segmentation zu erreichen. Dabei stellt sich allgemein die Frage, wie der Kreislauf von Arbeitszeit, Belastungen, keine Zeit für Forschung zu haben usw. durchbrochen werden kann. Formell unterstützende Veränderungen der Arbeitsmodelle wie bspw. Phasen der Freistellung von administrativen Tätigkeiten oder Lehraufgaben sind für Nachwuchswissenschaftler aktuell ebenso wenig angedacht wie andere Bewertungsmodelle wissenschaftlicher Leistung (Buchinger, 2006). Vor diesem Hintergrund ist zu betrachten wie Nachwuchswissenschaftler ihre vorhandenen Möglichkeiten nutzen, um die Vereinbarkeit zwischen dem Beruf Wissenschaftler mit all seinen Verpflichtungen und Leitbildern sowie dem Privatleben zu gestalten (Buchinger, 2006).

Entsprechend des Ziels der vorliegenden Arbeit werden Forschungshypothesen formuliert, die den Zusammenhang der aufgeführten Prädiktoren, die einen Einfluss auf Schnittstellengestaltung nehmen auf die Anwendung der beschriebenen WLB Strategien bei Nachwuchswissenschaftlern darstellen. Auf Basis der Literaturdiskussion sowie des theoretischen Rahmens werden also die zentralen Konstrukte des handlungsorientierten WLB Modells in Bezug zueinander gesetzt. Detailliert soll festgestellt werden inwieweit arbeitsbezogene-, soziale und individuelle Prädiktoren die Anwendung physischer, kognitiver und relationaler WLB Strategien beeinflussen.

Im Folgenden werden die Einflussfaktoren der Schnittstellengestaltung sowie die Strategien zur WLB Gestaltung in Bezug zur Zielgruppe aufgeführt und dementsprechend Forschungshypothesen abgeleitet. Zur besseren Übersicht wird eine Clusterung nach Prädiktoren vorgenommen. Die Fundierung und Konstruktion der Forschungshypothesen erfolgt in Anlehnung an die Richtlinien nach Sparrowe und Mayer (2011) sowie nach Döring und Bortz (2016). Die Argumentationen, die zu den Hypothesen führen, basieren auf den etablierten Theorien zur Gestaltung von Schnittstellen sowie den empirischen Befunden zu den Einfluss-

faktoren auf die Schnittstellengestaltung. Dabei postulieren sie die Existenz, Richtung und Stärke des Effekts zwischen den jeweiligen Einflussfaktoren sowie den damit verbunden Strategien und dienen gleichzeitig zur Abbildung der präzisen Beziehung zwischen den Konstrukten des Untersuchungsmodells (Bortz & Döring, 2009). Die formulierten Hypothesen erfüllen den Zweck der allgemeingültigen Behauptung, die über den Einzelfall oder ein singuläres Ereignis hinausgehen. Zudem liegen sie jeweils einem sinnvollen Konditionalsatz zugrunde und sind potenziell falsifizierbar (Bortz & Döring, 2009). Um die Anzahl der möglichen Hypothesen zu regulieren wurde die Aufstellung von Hypothesen vermieden, die das Offensichtliche behaupten und einer fehlenden Spezifität unterliegen. Demnach beziehen sich die formulierten Hypothesen nicht ausschließlich auf die vorliegende Stichprobe, sondern die gesamte Population der Nachwuchswissenschaftler. Damit entsprechen die Hypothesen der nach Sparrowe und Mayer (2011) empfohlenen Vermeidung von Fallstricken bei der Formulierung und Fundierung von Hypothesen. Ziel ist es anhand der anschließenden Hypothesenprüfungen die bestehenden Theorien zu testen und bestmöglich weiterzuentwickeln (Döring & Bortz, 2016). Auf Basis der bisherigen Forschung ist bekannt, dass das Ausmaß der WLB vom Grad der Integration bzw. Segmentation der Lebensbereiche beeinflusst wird. Die Gestaltung der Grenzen durch die Person variiert dabei durch Faktoren, die einen Einfluss auf den WLC haben (Abbildung 7). Die Erweiterung des Wissens, inwieweit die Anwendung von Strategien zur WLB Gestaltung durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst wird, ist Ziel dieser Studie.

3.2.2.3.1 Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren

Job Involvement

Die ersten Hypothesen des Untersuchungsmodells beziehen sich auf das Ausmaß an Job Involvement und dessen Einfluss auf die Anwendung unterschiedlicher WLB Strategien. Auf Basis der theoretisch konzeptionellen Grundlage der Strategien zur Schnittstellengestaltung kann davon ausgegangen werden, dass unterschiedliche Verhaltensweisen zur Grenzgestaltung durch das Ausmaß der Einbindung in die Tätigkeit beeinflusst werden.

Es ist davon auszugehen, dass Wissenschaftler, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, über ein hohes Maß an Idealismus bzw. intrinsischer Motivation verfügen (Abschnitt 2.1.2). Die intrinsische Motivation wird stark mit der Erfüllung von Selbstwertbedürfnissen durch die Involviertheit in die Tätigkeit verbunden. Je stärker sich demnach der Nachwuchswissenschaftler mit seiner Arbeit identifiziert, desto eher kann die Tätigkeit

persönliche Bedürfnisse erfüllen und eine desto wichtigere Rolle nimmt sie im Leben des Wissenschaftlers ein (Prioritizing Work). Es erfolgt eine psychologische Identifikation mit der Arbeitstätigkeit (Kanungo, 1981). Die Übernahme und Verinnerlichung der im wissenschaftlichen Feld vorherrschenden Arbeitsnormen und -anforderungen (Abschnitt 2.1.2.2) kann als kognitive Überzeugung angesehen werden, die sich als Ausmaß der Involviertheit widerspiegelt. Ein starkes Job Involvement geht gewöhnlich mit dementsprechend engagiertem und ausgeprägtem Leistungsverhalten und Handlungsmöglichkeiten in Form von zeitlichen Aspekten, sog. Zeit-Involvement (Parasuraman & Simmers, 2001), sowie kognitiven Aspekte wie bspw. Subjektivierung der Arbeit einher (Moldaschl & Voß, 2003). Dementsprechend kann angenommen werden, dass hohe zeitliche Ressourcen in den Bereich Arbeit investiert werden und zeitliche Strategien zur Gestaltung einer WLB zugunsten der Tätigkeit vernachlässigt werden (Temporal Crafting). Die hohe Identifikation mit der Arbeitstätigkeit kann die eigene Beurteilung der Balance zwischen den Lebensbereichen so beeinflussen, dass mit dem gegebenen Ausmaß an Arbeit eine selbstbestimmte Balance erreicht werden kann (Defining Work-Life Balance). Das Aufopfern der „idealen“ WLB durch die starke zeitliche Involviertheit in die Tätigkeit kann in Anbetracht zukünftiger Karrierevorteile bspw. das Erreichen einer Professur erfolgen (Making Compromises). Das Absinken der Produktivitätsraten (Abschnitt 2.1.3.1) nach Erreichung der Lebenszeitprofessur kann demnach nicht auf fehlende Motivation zur Forschung oder sinkendes Involvement zurückgeführt werden, sondern viel mehr auf in der Vergangenheit (während der Post-doc-Phase) eingegangenen WLB Kompromisse. Die erhöhte Involviertheit in den Bereich Arbeit steht in positivem Zusammenhang zu wachsendem Verbrauch persönlicher Ressourcen und stellt Anforderungen an die jeweiligen betroffenen Akteure. So kann soziale Unterstützung besonders aus dem privaten Bereich Rollenkonflikte mindern und als wichtige Ressource zur WLB Gestaltung dienen (Managing Out-of-work Relationships) (Carlson & Perrewé, 1999).

Auf Grundlage der bisherigen theoretischen Ausführungen kann davon ausgegangen werden, dass Wissenschaftler in der Post-doc-Phase i.d.R. über ein überdurchschnittliches Maß an Job Involvement verfügen und im Rahmen ihrer WLB Gestaltung auf bestimmte kognitive, physische und relationale Strategien zurückgreifen. In Zusammenhang mit Job Involvement kann davon ausgegangen werden, dass die wissenschaftliche Tätigkeit eine dementsprechend relevante Rolle in Bezug auf die Priorisierung der Lebensbereich, zeitliche (Nicht-) Gestaltung der Tätigkeit sowie die Selbstdefinition von WLB nimmt. Zudem ist anzunehmen, dass Nachwuchswissenschaftler, die sich stark mit ihrer Tätigkeit identifizieren

und die in der Wissenschaft vorherrschenden Leitbilder übernehmen einen möglichst hohen Ressourceneinsatz in den Bereich Arbeit investieren und dementsprechend auf Unterstützung aus dem sozialen Umfeld außerhalb der Arbeit angewiesen sind.

In Bezug auf Job Involvement werden demnach folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formuliert:

Hypothese 1a: Je höher das Job Involvement ist, desto stärker wird Prioritizing Work angewandt.

Hypothese 1b: Je höher das Job Involvement ist, desto weniger wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 1c: Je höher das Job Involvement ist, desto stärker wird Defining Work-Life Balance angewandt.

Hypothese 1d: Je höher das Job Involvement ist, desto stärker wird Making Compromises angewandt.

Hypothese 1e: Je höher das Job Involvement ist, desto stärker wird Managing Out-of-work Relationships angewandt.

Arbeitsautonomie

Die folgenden Hypothesen beziehen sich auf Arbeitsautonomie und deren Einfluss auf die WLB Gestaltung. Nachwuchswissenschaftler verfügen, je nach Art ihrer Stelle, über unterschiedlich starke Autonomie in Bezug auf den Arbeitsort, die Arbeitszeit und die inhaltliche Gestaltung ihrer Tätigkeit. Besonders Nachwuchsgruppenleiter und Juniorprofessoren beurteilen ihre berufliche Selbstständigkeit als zufriedenstellend und schätzen ihre inhaltliche Autonomie sowie die freie Gestaltungsmöglichkeit in Forschung und Lehre als vergleichbar zu Professoren ein (Huber & Böhmer, 2012) (Abschnitt 2.1.2.3). Die mit der Autonomie verbundene Unabhängigkeit bei der Durchführung eigener Forschungsarbeiten kann, in Zusammenhang mit den fehlenden Zeitstrukturen in der Forschung und der Annahme von Wissenschaft als Lebensform zu starken Integrationen der Lebensbereiche und damit verbundenem WLC führen. Andererseits kann die Autonomie jedoch auch dazu genutzt werden eine Segmentation zwischen den Lebensbereichen herzustellen. Dabei kann angenommen werden, dass das Ausmaß an Autonomie im Bereich Arbeit das Ausmaß an Kontrolle der eigenen beruflichen Tätigkeit beeinflusst. Die Kontrolle richtet sich dabei nicht nur an die Gestaltung und Durchführung von Arbeitsinhalten, sondern bietet ebenso Handlungsspielraum bei der

räumlichen (Locational Crafting) und zeitlichen Gestaltung (Temporal Crafting, Reducing Travelling Time) der Arbeit (Kossek et al., 2006).

In Bezug auf Arbeitsautonomie lassen sich dementsprechend folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 2a: Je höher die Arbeitsautonomie ist, desto stärker wird Locational Crafting angewandt.

Hypothese 2b: Je höher die Arbeitsautonomie ist, desto stärker wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 2c: Je höher die Arbeitsautonomie ist, desto stärker wird Reducing Travelling Time angewandt.

Größe der Organisationseinheit

Aus der Forschung ist bekannt, dass die Größe der Organisation einen positiven Einfluss auf die WLB Gestaltung hat (vgl. hierzu Kaiser, Ringlstetter et al., 2010). Besonders die Anzahl der vorhandenen Kollegen und Vorgesetzten, durch die die Größe der Organisationseinheit bestimmt wird, kann im Rahmen sozialer Unterstützungsleistungen einen wesentlichen Einfluss auf die Schaffung von WLB nehmen. Für den wissenschaftlichen Bereich ist bekannt, dass die Größe des Lehrstuhls einen Einfluss auf die Produktivität von Wissenschaftlern hat. So konnte Qurashi (1993) feststellen, dass die Forschungsproduktivität je Person in Bezug auf die Größe der Forschungsgruppe an der jeweiligen Institution annähernd linear ansteigt. Der Steigung folgen ein oder mehrere Maxima, wobei das erste Maximum meist bei einer Institutsgröße von sechs bis acht Personen liegt. Einen ebenfalls eindeutig linearen Zusammenhang konnte Cohen (1981) nachweisen, der für unterschiedliche Forschungsinstitute eine Funktion für den Zusammenhang zwischen Publikationsrate und der Größe der Forschungseinheit entwickelte. Der Effekt kann nach Tunzelmann, Ranga, Martin und Geuna (2003) sowohl mit der Größe der Einheit im Sinne von Skaleneffekten „economies of scale“ als auch aufgrund von Synergie- bzw. Verbundeffekten „economies of scope“ erklärt (Fiedler et al., 2008). Demgegenüber stehen die Befunde von Turner und Mairesse (2005), die einen minimal negativen Einfluss der Größe der Forschungseinrichtung auf die Forschungsproduktivität feststellen konnten. Fiedler et al. (2008) stellen in ihrer Studie zur Publikationsproduktivität des BWL Hochschullehrernachwuchses ebenfalls einen wirksamen Zusammenhang zwischen Lehrstuhlgröße und Forschungsproduktivität fest und führen dies auf die Unterstützung und die Publikationsproduktivität des Habilitationsbetreuers zurück. Demnach ist der

Zugang zu erfahrenen Personen, wie z.B. Mentoren oder Kollegen, die bereit sind Wissen an andere weiterzugeben und dementsprechend zu unterstützen, wichtig für die erfolgreiche Bewältigung eigener Anforderungen. Einerseits kann dementsprechend davon ausgegangen werden, dass die Summe an Personen, die an einem Lehrstuhl oder Forschungsinstitut tätig sind im Idealfall das Ausmaß an sozialer Unterstützung innerhalb der Arbeit (Managing Work Relationships) positiv beeinflussen. Andererseits ist dem entgegenzusetzen, dass auch in kleinen Organisationseinheiten Skaleneffekte durch eine größere Wendigkeit und Reaktionsfreudigkeit zustande kommen (Fiedler et al., 2008; Tunzelmann et al., 2003).

In Bezug auf die Größe der Organisationseinheit lässt sich für die Schnittstellengestaltung folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 3: Je höher die Summe an Personen am Institut bzw. Lehrstuhl ist mit denen man fachlich zusammenarbeitet, desto stärker wird Managing Work Relationships angewandt.

Befristung

Unter der Annahme, dass befristete Arbeitsverträge im Zuge der veränderten Laufbahngestaltung bei Nachwuchswissenschaftlern zu den üblichen Beschäftigungsformen zählen (Abschnitt 2.1.2) ist davon auszugehen, dass sich die Umsetzung von Konzepten der Lebensgestaltung, die eine ideale WLB zur Folge haben als äußerst schwierig gestalten. Die vorhandene Unsicherheit und Instabilität der Arbeitsverhältnisse fördern Planung und Gestaltungsunsicherheiten, die sich auch auf den privaten Bereich ausweiten können. Arbeitsplatzunsicherheit gilt als gravierender Stressor im Arbeitsbereich und führt zu Bedrohungserleben hinsichtlich arbeitsbezogener, aber auch privater existenzieller Ziele (Gilboa et al., 2008; Hobfoll, 1998; Selenko et al., 2013). Es kann angenommen werden, dass das Bedrohungserleben (in Abhängigkeit individueller Persönlichkeitsmerkmale wie bspw. Extravertiertheit) in negativem Zusammenhang zur verbleibenden Vertragslaufzeit steht. Dementsprechend können sich Wissenschaftler, mit geringer verbleibender Vertragsdauer, zunehmend Handlungsanforderungen ausgesetzt sehen, die eine WLB Gestaltung nur schwer zulassen. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Fall besondere Anstrengungen für einen befristeten Zeitraum unternommen werden, die aus der Prekarität herausführen indem berufliche Aufstiegschancen erreicht werden. Der hohe Verfügbarkeitsanspruch kann zu einer Priorisierung der Tätigkeit (Prioritizing Work) zu Lasten des privaten Bereichs führen. Dementsprechend werden zeitlich begrenzte

WLB Kompromisse in Erwartung zukünftiger Vorteile wie bspw. das Erreichen eine Lebenszeitprofessur angestrebt (Making Compromises).

In Bezug auf Befristung lassen sich demnach folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 4a: Je kürzer die verbleibende Vertragsdauer ist, desto stärker wird Prioritizing Work angewandt.

Hypothese 4b: Je kürzer die verbleibende Vertragsdauer ist, desto stärker wird Making Compromises angewandt.

3.2.2.3.2 Hypothesen zu sozialen Prädiktoren

Private soziale Unterstützung

Die Unterstützung aus dem privaten Umfeld kann sich auf instrumentelle oder soziale Unterstützungsleistungen beziehen (Caplan, 1976). Das familiäre Umfeld und besonders der Partner können dabei je nach Ausmaß an Unterstützung einen wesentlichen Einfluss auf den Konflikt zwischen den Lebensbereichen nehmen, indem Rollenkonflikte reduziert und das Erreichen von Karrierezielen gefördert werden (Beehr, 1995; Holahan & Gilbert, 1979). Für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftler bedeutet dies, dass durch die soziale Unterstützung aus dem privaten Bereich instrumentelle Unterstützung bspw. im Zuge von Kinderbetreuung oder Haushaltsangelegenheiten der Fokus auf den Bereich Wissenschaft gelegt werden kann (Prioritizing Work). Die emotionale Unterstützung kann sich auf die Abmilderung von Unsicherheits- und Druckempfinden, welche in der Post-doc-Phase vorherrschend sind, beziehen. Je stärker die Widmung von Zeit und Energie zugunsten des privaten Bereichs erfolgt, desto höher wird auch die Unterstützungsleistung (sozusagen als positive Gegenleistung) seitens der Familie bzw. des Partners ausfallen (Adams et al., 1996) (Managing Out-of-work Relationships). Es ist davon auszugehen, dass Nachwuchswissenschaftler, die ein bestimmtes Maß an Unterstützung aus dem privaten Bereich erhalten, eher Aufgaben und Anforderungen an Personen außerhalb der Arbeit übertragen, um Rollenkonflikte zu vermeiden und die Grenzen zwischen den Lebensbereichen besser gestalten zu können. Mangelnde Unterstützung kann hingegen bspw. durch zu geringe familiäre Involviertheit ausgelöst werden (Adams et al., 1996). Dies führt i.d.R. dazu, dass Nachwuchswissenschaftler eigenständig privaten Verpflichtungen nachgehen müssen, die eine Integration der Lebensbereiche mit sich führen. Die Integration tritt besonders dann auf, wenn aufgrund mangelnder Unterstützung

Arbeitstätigkeiten entkoppelt vom eigentlichen Arbeitsort ausgeführt werden, um privaten Anforderungen nachkommen zu können (Locational Crafting).

Aufgrund der Annahmen lassen sich folgende Hypothesen zur privaten sozialen Unterstützung in Bezug auf die Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 5a: Je höher die private soziale Unterstützung ist, desto stärker wird Managing Out-of-work Relationships angewandt.

Hypothese 5b: Je höher die private soziale Unterstützung ist, desto stärker wird Prioritizing Work angewandt.

Hypothese 5c: Je höher die private soziale Unterstützung ist, desto weniger wird Locational Crafting angewandt.

Arbeitsbezogene soziale Unterstützung

Unterstützungsleistungen aus dem arbeitsbezogenen Kontext können von Kollegen sowie Vorgesetzten situativ oder strategisch erfolgen. Modelle strategischer Unterstützung umfassen bspw. die Einrichtung flexibler Arbeitszeit- sowie Arbeitsplatzregelungen durch die Vorgesetzten (Temporal Crafting, Locational Crafting). Kollegen bieten zumeist emotionale oder auch materielle Unterstützung, die häufig situativ in Anspruch genommen wird, um Rollenkonflikte zu mindern. Das Ausmaß sozialer Unterstützung im Arbeitskontext richtet sich jeweils nach der Qualität der Beziehung und bestimmt gleichzeitig das Ausmaß, inwieweit bei der Erfüllung von Anforderung und Aufgaben auf Kollegen bzw. Vorgesetzte zurückgegriffen werden kann, um Rollenkonflikte zu vermeiden und die WLB zu gestalten.

Bei Nachwuchswissenschaftlern kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund sozialer Unterstützung seitens der Vorgesetzten sowie der Kollegen am Lehrstuhl oder Institut Handlungsmöglichkeiten entstehen, die eine Gestaltung der Grenzen erleichtern. Besonders Wissenschaftler sind zu einem gewissen Grad räumlich und zeitlich flexibel in der Ausführung ihrer Tätigkeit. Gerade im Bereich der Forschung können zeitliche und räumliche Grenzen daher individuell gestaltet werden. Diese setzt jedoch die Unterstützung der Vorgesetzten voraus. Auch Kollegen, die bspw. über anstehende Publikationsfristen oder Rollenkonflikte im privaten Bereich Kenntnis besitzen, können den Wissenschaftler durch Unterstützungsleistungen entlasten. Je stärker die Unterstützung der Vorgesetzten und Kollegen dabei seitens der Wissenschaftler wahrgenommen wird, desto eher werden relationale Strategien angewandt um die WLB zu gestalten (Managing Work Relationships). Ist die arbeitsbezogene soziale Unterstützung nur gering oder gar nicht vorhanden, so erfolgt i.d.R. die Inanspruchnah-

me von Ressourcen aus anderen Lebensbereichen zurückgegriffen (Managing Out-of-work Relationships).

In Bezug auf arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen lassen sich folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 6a: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto stärker wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 6b: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto stärker wird Locational Crafting angewandt.

Hypothese 6c: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto stärker wird Managing Work Relationships angewandt.

Hypothese 6d: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Kollegen ist, desto weniger wird Managing Out-of-work Relationships angewandt.

Kinder

Das Erreichen von Karrierezielen steht einer durch Kinder notwendigen Zuwendung zum Privatleben häufig entgegen. Dementsprechend müssen Eltern Strategien zur Grenzgestaltung anwenden, die ihnen entweder physisch helfen mit erhöhten familiären Anforderungen bei gleichzeitigen arbeitsbezogenen Ansprüchen umzugehen. Oder aber es erfolgt im Rahmen einer kognitiven Strategie die Beurteilung des Konflikterlebens im Vergleich zu anderen sozialen Vergleichsgrößen (Vergleich mit anderen Eltern statt mit Kinderlosen) (Wiese, 2015). An Nachwuchswissenschaftler, die die Phase der Familienplanung häufig auf einen späteren Lebenszeitpunkt verschieben (Abschnitt 2.2.1) werden durch das Vorhandensein von Kindern in der Post-doc-Phase besondere Herausforderungen gestellt. Während für gewöhnlich das private Leben stark von der wissenschaftlichen Lebensform beeinflusst wird, stellen Kinder einen wesentlichen Faktor des Privatlebens dar. Besonders bei Kindern jüngeren Alters werden zeitliche und räumliche Wünsche und Verpflichtungen in Form von Betreuungs- und Versorgungsarbeiten relevant (Badura et al., 2004; Metz-Göckel, 2012). Die Erfüllung der Anforderungen kann teilweise durch die Unterstützung aus dem privaten Umfeld aufgefangen werden (Managing Out-of-work Relationships).

So ergab eine 2008 durchgeführte Studie unter Nachwuchswissenschaftlern der Mathematik und Sozialwissenschaft, dass männliche Wissenschaftler häufig Unterstützung durch die (meist beruflich geringer qualifizierte) Partnerin in Bezug auf das Familienleben erfahren

und sich die Familie nach der Karriere des Wissenschaftlers richtet (Vogel, 2009). Ebenso können Situationen oder Wünsche entstehen, die physische Strategien in Form räumlicher oder zeitlicher Gestaltung erfordern (Temporal Crafting, Locational Crafting). Die zeitweise Aufopferung einer idealen WLB (Making Compromises) ist mit dem Vorhandensein von Kindern nur schwer möglich. Dementsprechend entscheidet sich ein Teil der Wissenschaftler mit Kindern häufig gegen eine Fortsetzung der Karriere in der Wissenschaft zugunsten des Privatlebens. Untersuchungen zu Eltern und Kinderlosigkeit unter Wissenschaftlern kommen zu dem Schluss, dass besonders unter Frauen vorangegangenen Erfahrungen im Wissenschaftssystem in Zusammenhang zum Kinderwunsch oder zukünftigen Berufsentscheidungen stehen. So findet eine Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit der Lebensbereiche bereits viele Jahre vor der geplanten Familiengründung statt und führt häufig Frauen mit Kinderwunsch oder bereits vorhandenen Kindern zum Ausstieg aus der Wissenschaft (Selent, Schürmann & Metz-Göckel, 2012). Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass Wissenschaftler mit Kindern nicht in die Qualifikationsstufe nach der Promotion übergehen um sich einer Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft zuzuwenden (Choosing a Job). Die Tätigkeit wird dann zu meist mit der Erwartung einer höheren WLB verbunden.

Folgende Hypothesen lassen für Kinder als Einflussfaktor auf die Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 7a: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Managing Out-of-work Relationships.

Hypothese 7b: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Temporal Crafting.

Hypothese 7c: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Locational Crafting.

Hypothese 7d: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem negativen Zusammenhang zu Making Compromises

Hypothese 7e: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Choosing a Job.

3.2.2.3.3 Hypothesen zu individuellen Prädiktoren

Gewissenhaftigkeit

Gewissenhafte Personen sind besonders gut in der Lage, Anforderungen effizient zu bewältigen und weisen i.d.R. starkes Engagement in den jeweiligen Lebensbereichen auf. Zudem verfügen sie über ein hohes Maß an Selbstdisziplin zur Zielerreichung und sind in der Lage aufgabenfremde Reize zu neutralisieren bzw. zu kontrollieren (Fehr, 2006). Nachwuchswissenschaftler, die über ausgeprägte Gewissenhaftigkeit verfügen, fühlen sich den Aufgaben in Forschung und Lehre und dem Ziel der Erreichung einer Professur eng verpflichtet. Sie empfinden klar strukturierte Tage als wichtige Ressource für eine gelingende Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Temporal Crafting). Damit gelingt es ihnen eine Segmentation zu fördern und in den jeweiligen Lebensbereichen ihrer Gewissenhaftigkeit nachzukommen. Andererseits kann ausgeprägte Gewissenhaftigkeit für Nachwuchswissenschaftler bedeuten, dass ein hohes Engagement in der Wissenschaft zur zeitweise starken Integration der Lebensbereiche führt. Gewissenhaftigkeit kennzeichnet Selbstdisziplin, bei der eine starke Fokussierung auf die Aufgabe und die Ausblendung von Reizvielfalt erfolgt. Es ist daher davon auszugehen, dass sich Wissenschaftler zumindest zeitweise stark in ihrer Tätigkeit engagieren und damit ihrer Gewissenhaftigkeit entsprechen (Making Compromises).

Aufbauend auf den Annahmen können in Bezug auf Gewissenhaftigkeit folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formuliert werden:

Hypothese 8a: Je höher die Gewissenhaftigkeit ist, desto stärker wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 8b: Je höher die Gewissenhaftigkeit ist, desto stärker wird Making Compromises angewandt.

Neurotizismus

Personen mit hoher Neurotizismusneigung berichten häufig von Spillovereffekten zwischen Berufs- und Privatleben (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004). Generell richten sie Ihre Aufmerksamkeit auf Negativaspekte des Alltags(er)lebens (Wiese, 2015) und verfügen somit über ein starkes Konflikterleben (Rantanen et al., 2005; Wayne et al., 2004).

Nachwuchswissenschaftler, die sich in der Post-doc-Phase befinden und über ein hohes Maß an emotionaler Instabilität verfügen, werden mit den Herausforderungen in der Qualifikationsphase weniger gelassen umgehen. Im Sinne einer Negativspirale kann die wissen-

schaftliche Tätigkeit aufgrund der emotionalen Belastung einen wesentlichen Teil des Lebens einnehmen, der andere Lebensbereiche verdrängt. Dies kann als Bewältigungsstrategie aufgefasst werden, in der sich zeitweise vermehrt um den emotional belasteten Bereich gekümmert wird in der Hoffnung zukünftig (nach Erreichung der Professur) eine emotionale Entlastung zu erfahren (Making Compromises). Zudem können emotionaler Stress und Rollenkonflikte in einem Bereich vermehrt dazu führen auf Ressourcen aus anderen Lebensbereichen zurückzugreifen. Im Sinne des belastungsbasierten Spillovers werden emotionaler Stress und Belastungen aus dem wissenschaftlichen Bereich auf den Privatbereich übertragen und verhindern dessen Ausübung (Abschnitt 3.1.2.2.2). Gerade bei beruflichem Stress kommt der privaten Unterstützung verstärkte Aufmerksamkeit bei der Bewältigung von Konflikten zu (Adams et al., 1996; LaRocco et al., 1980). Je nach Ausmaß der privaten sozialen Unterstützung kann eine Delegation von Aufgaben erfolgen, die Übertragungseffekte abmildert und dementsprechend Rollenkonflikte verringert. Das Verständnis der beruflichen Situation und das Miterleben negativer Emotionen sowie Kognitionen, die sich aus dem wissenschaftlichen Feld auf den Nachwuchswissenschaftler übertragen kann seitens privater sozialer Kontakte dazu beitragen, dass verstärkt Unterstützungsleistungen angeboten werden (Managing Out-of-work Relationships).

Folgende Hypothesen lassen sich für Neurotizismus als Einflussfaktor auf die Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 9a: Je höher der Neurotizismus, desto stärker wird Making Compromises angewandt.

Hypothese 9b: Je höher der Neurotizismus, desto stärker wird Managing Out-of-work Relationships angewandt.

Verträglichkeit

Personen mit hoher Verträglichkeit suchen verstärkt Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld (Penley & Tomaka, 2002; Wierda-Boer et al., 2009). Das Ausmaß der Unterstützung lässt sich i.d.R. auf das positive arbeitsbezogene sowie private Verhältnis zurückführen. Es ist davon auszugehen, dass Nachwuchswissenschaftler, die dazu neigen ein entgegenkommendes und anpassendes Verhalten aufzuzeigen, Konfrontationen vermeiden und sich um Konformität bemühen, auf soziale Unterstützung aus ihrem beruflichen sowie privaten Umfeld zurückgreifen können. Dementsprechend werden ihnen aufgrund ihrer Verträglichkeit sowohl im privaten als auch arbeitsbezogenen Umfeld eher Anforderungen und Aufgaben abgenommen,

umso eine Gestaltung der Schnittstellen zu unterstützen (Managing Work Relationships, Managing Out-of-work Relationships). Die Anwendung relationaler Strategien spiegelt in besonderem Maße die positive soziale Resonanz zwischen dem Nachwuchswissenschaftler und Kollegen, Vorgesetzten sowie Personen aus dem privaten Umfeld wieder. Die Verträglichkeit ist in dieser Hinsicht äußerst bedeutsam und kann ggf. wenig ausgeprägte Persönlichkeitsmerkmale wie bspw. geringe Emotionalität, ausgleichen (Fehr, 2006).

Demnach lassen sich in Bezug auf Verträglichkeit folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 10a: Je höher die Verträglichkeit ist, desto stärker wird Managing Work Relationships angewandt.

Hypothese 10b: Je höher die Verträglichkeit ist, desto stärker wird Managing Out-of-work Relationships angewandt.

Extraversion

Extravertierte Personen nehmen stressige Situationen aufgrund ihrer positiven Lebenseinstellung wenig stressgeladen wahr. Nachwuchswissenschaftler, die über ein hohes Maß an Extraversion verfügen, empfinden demnach wahrscheinlich den vorherrschenden Leistungsdruck im wissenschaftlichen Feld als weniger stressig. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass sie die berufliche Unsicherheit und schlechte Berufsaussichten als weniger bedrohlich auffassen als Nachwuchswissenschaftler mit wenig ausgeprägter Extraversion. Es ist daher anzunehmen, dass sie weniger Rollenkonflikt zwischen den Lebensbereichen empfinden und dementsprechend ihr WLB als ausgeglichen wahrnehmen (Defining Work-Life Balance). Dementsprechend empfinden Nachwuchswissenschaftler mit hoher Extraversion keine Notwendigkeit einen Wechsel in der Gewichtung der Lebensbereiche weder kurzfristig noch langfristig anzustreben (Making Compromises).

Aufgrund der Annahmen lassen sich für Extraversion folgende Hypothesen zur Schnittstellengestaltung formulieren:

Hypothese 11a: Je stärker die Extraversion ist, desto weniger wird Defining Work-Life Balance angewandt.

Hypothese 11b: Je stärker die Extraversion, desto weniger wird Making Compromises angewandt.

Die postulierten Hypothesen werden in folgender Abbildung zusammenfassend dargestellt. Dabei kann verdeutlicht werden, welche Konstrukte exogen und endogen sind.

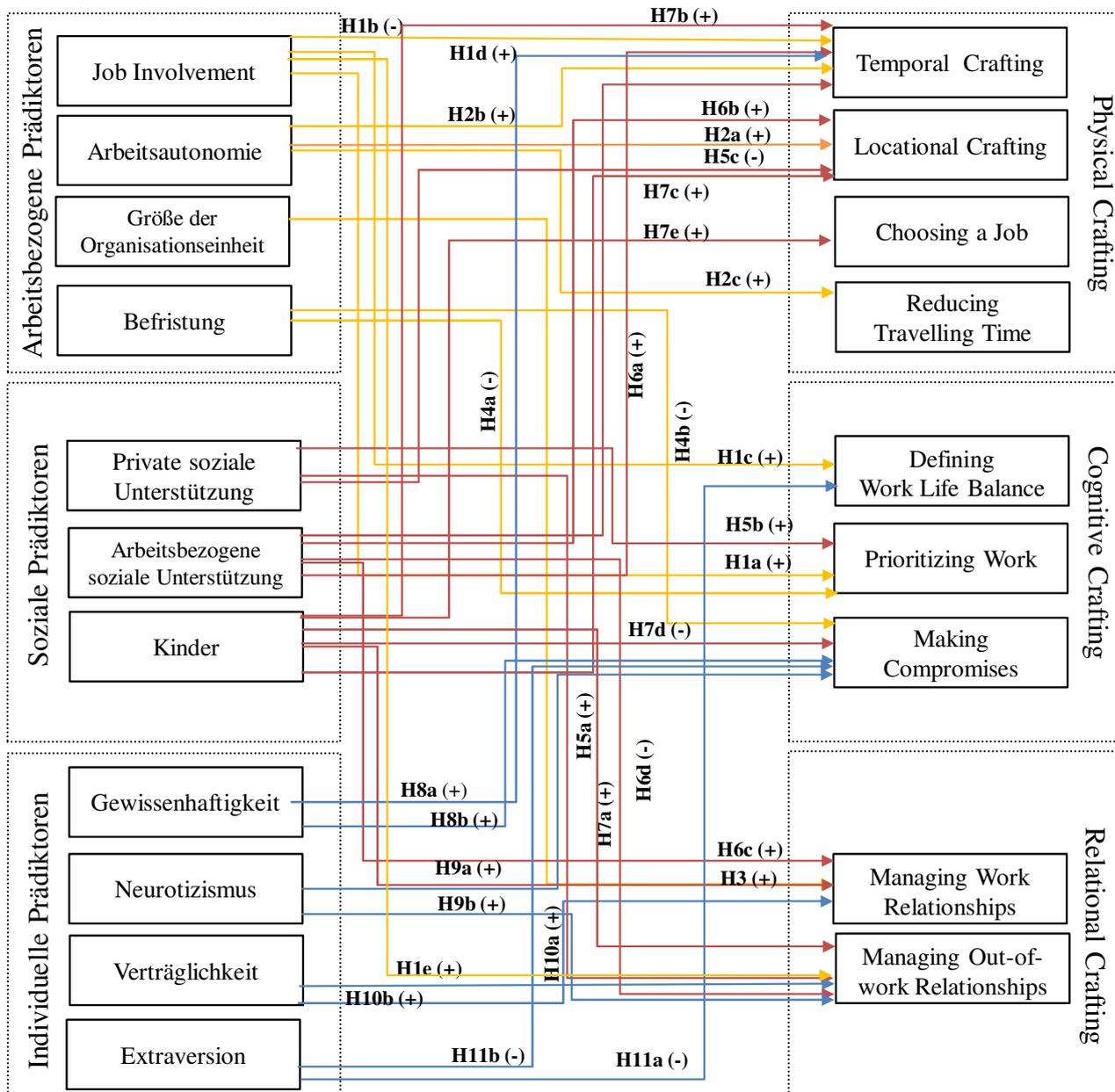


Abbildung 8: Darstellung der Hypothesen des Untersuchungsmodells

4 Empirische Untersuchung

In diesem Kapitel werden die hypothetischen Annahmen des Untersuchungsmodells der empirischen Überprüfung unterzogen. Im Rahmen der Methode erfolgt die Erhebung der Daten, anschließend werden die Daten aufbereitet und ausgewertet. Im Zuge der Datenerhebung wird eine Work-Life Balance Strategie Skala entwickelt und validiert, die als standardi-

siertes Erhebungsinstrument Teil der quantitativen Befragung ist. Das Kapitel schließt mit den Ergebnissen der Untersuchung, in dem es die Beurteilung des Messmodells vornimmt und die Ergebnisse der Hypothesenprüfung darlegt.

4.1 Methode

4.1.1 Datenerhebung

4.1.1.1 Entwicklung und Validierung einer Work-Life Balance Strategien Skala

In der bestehenden empirischen Forschung zu Work-Life Balance werden häufig Skalen zur Erfassung von Work-Life Balance genutzt, die Konflikte zwischen den Lebensbereichen bzw. die Abwesenheit einer Balance messen. Dabei werden jedoch häufig Skalen genutzt, die das Konstrukt „work to family conflict“ bzw. „family to work conflict“ erfassen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu untersuchen (Higgins, Duxbury & Johnson, 2000; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Weiterhin existieren Skalen zur Erfassung wechselseitiger Einflüsse (Spillover) zwischen den Bereiche Berufs- und Privatleben in positiver und negativer Weise (Carlson et al., 2000; Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001b; Schuller & Rau, 2013; Westman & Etzion, 1995). Hier bleibt jedoch zu hinterfragen, inwieweit Work-Life Balance lediglich anhand des einseitigen Einflusses eines Lebensbereiches auf den anderen gemessen werden kann (Syrek et al., 2011). So wird Work-Life Balance zumeist als passives Konstrukt erhoben, indem bereits validierte Skalen in Bezug zu bspw. gesundheitlichen (Stress, Burnout), unternehmensbezogenen (Branche, betriebliche Work-Life Balance Maßnahmen) oder persönlichen (Gender, Elternschaft) Konstrukten gesetzt werden, um neue Erkenntnisse auf Ursache-Wirkungszusammenhänge zu ermitteln (Halpern, 2005; Hoff et al., 2005, Kaiser & Ringlstetter, 2010; Mohe et al., 2010; Sonntag & Krueger, 2006; Süß & Sayah, 2011). Greenhaus et al. (2003) entwickelten einen Koeffizienten zur Messung zeitlicher Work-Life Balance. Auf einer Skala zwischen -1 und 1 stufen die Personen die Zeit für das Privatleben mit der Zeit für den Beruf ein, wobei der Wert 0 eine völlige Deckung beider Bereiche bedeutet. Diese neue Art der Messung hat den Vorteil die sog. „time balance“ unabhängig subjektiver Einschätzungen zu messen, jedoch wird bei diesem Ansatz kritisiert wieviel der objektiven Imbalance von den Befragten subjektiv noch als Balance wahrgenommen wird (Greenhaus et al., 2003; Syrek et al., 2011). Syrek et al. (2011) entwickelten mit der Trierer Kurzskala ein Instrument, welches erstmals die subjektive, glo-

bale und richtungsfreie Bewertung von Work-Life Balance zulässt. Jedoch kann auch hier lediglich das passive Ergebnis bzw. das (Nicht-) Vorhandensein von Work-Life Balance gemessen werden. Ein standardisiertes Instrument zur Erfassung individueller und aktiver Maßnahmen zur Gestaltung von Work-Life Balance existiert bislang nicht.

4.1.1.1.1 Festlegung des Messmodells

Aufgrund des Forschungsvorhabens dieser Arbeit sowie der bisher fehlenden standardisierten Messinstrumente zur Erhebung von Work-Life Balance Strategien (WLBS) war es das Ziel eine Skala zu entwickeln, die den bisherigen Forschungsstand bündelt und weiterentwickelt. Unter der Annahme, dass WLBS nicht messbar sind und somit latente Konstrukte abbilden, sollten beobachtbare Indikatoren entwickelt werden, die mittels reflektiver Messung erfasst werden konnten (Christophersen & Grape, 2009). Auf Grundlage der Ergebnisse von Sturges (2012) konnte angenommen werden, dass die Work-Life Balance Gestaltung im Rahmen mehrerer unterschiedlicher Strategien vorgenommen wird und somit eine Mehrdimensionalität vorhanden ist, die mit jeweils mindestens einem Item je Konstrukt zu erfassen ist.

Die Verwendung nur eines Indikators zur gesamtheitlichen Messung eines Konstruktes, die sog. Single-Item Messung (Beispiel: „I am satisfied with the balance I have achieved between my work and family life“; Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E., 2003) hat den Vorteil, dass mithilfe eines Globalitems das gesamte Spektrum des Konstrukts in Kürze und auf eine breite Allgemeinheit bezogen, gemessen werden kann. Häufig ist diese Eindimensionalität der Items aber auch als problematisch anzusehen, da Einzelaussagen von Befragten unterschiedlich verstanden werden können und die Messung demnach nicht über verschiedene Personen vergleichbar ist. Somit entstehen messtheoretische Probleme, bspw. bei Reliabilitätsprüfungen, die keine Rückschlüsse auf die Qualität der Messung zulassen (Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E., 2003; Churchill, 1979; Syrek et al., 2011; Weiber & Mühlhaus, 2014). Bei reflektiven Messungen ist es daher empfehlenswert hypothetische Konstrukte mit mehreren Items zu erheben, um mögliche Verzerrungen in der Wahrnehmung auszugleichen und Rückschlüsse auf die interne Konsistenz und Reliabilität zuzulassen. Weiterhin kann eine Mehrzahl an Items Messfehler ausgleichen. Aufgrund der Summe der vorhandenen Items sind in Multi-Item-Skalen feinere Abstufungen möglich, was dem Konzept der Mehrdimensionalität der WLBS Rechnung trägt. Aufgrund der genannten Vorteile sowie der weiten Verbreitung bei reflektiver Messung, wurde das Konzept der multiplen Items gewählt. Die Entwicklung selbst wurde auf Grundlage der einschlägigen Literaturempfehlung vorgenommen um

eine Eignungsprüfung der Dimensionen vorzunehmen und so Rückschlüsse auf interne Konsistenz sowie Reliabilität vorzunehmen (Churchill, 1979; Nunnally, 1978; Weiber & Mühlhaus, 2014).

4.1.1.1.2 Konstruktdefinition und Itemgenerierung

Zunächst wurden die von Sturges (2012) vorgegebenen Dimensionen Physical Crafting, Cognitive Crafting und Relational Crafting samt jeweiligen Strategien definiert, um eine grundlegende Ausrichtung herzustellen. Neben den Vorteilen der Konsensbildung bestimmen die Definitionen den Inhalt der zu entwickelnden Items und bilden die Grundlage der Validitätsprüfung (Friedrichs, 1990; Kuß, Wildner & Kreis, 2014). Auf Basis von Literaturanalysen wurde anschließend eine umfassende Auswahl kontextunabhängig formulierter Statements entwickelt. Die Aussagen sollten die jeweiligen Strategien der drei Konstrukte möglichst inhaltsvalide abdecken (Kuß et al., 2014; Syrek et al., 2011). Die Entwicklung der Statements erfolgte nach den von Edwards (1957) entwickelten Regeln zur Formulierung von Feststellungen in Fragebögen. Nach Empfehlung von Bellavia und Frone (2005), die die Nutzung möglichst genereller Items empfehlen, wurde der Wortlaut der Items so formuliert, dass ein allgemeiner Bezug entsteht, der von allen Befragten beantwortet werden kann. Zu diesem Zeitpunkt konnte die WLBS-Skala in drei Konstrukte mit neun Strategien unterteilt werden (Tabelle 6).

Tabelle 6: Entwicklung und Inhalte der WLB Strategie Skala nach Phasen

<i>Operationalisierung</i>	<i>Erster Pretest</i>	<i>Zweiter Pretest</i>	<i>Dritter Pretest</i>
Konstruktdefinitionen Itementwicklung Sturges (2012)	Qualitative Vorstudie Gruppendiskussion face validity n = 7	Quantitative Analyse Online-Erhebung n = 706	Qualitative Analyse Expertenbefragung Kognitiver Pretest n = 5
<i>Dimensionen und Strategien nach Phasen</i>			
Physical Crafting Temporal Crafting Locational Crafting Choosing a Job Reducing Travelling Time	Physical Crafting Temporal Crafting Locational Crafting Choosing a Job	Physical Crafting Temporal Crafting Locational Crafting Choosing a Job	Physical Crafting Temporal Crafting Locational Crafting
Cognitive Crafting Defining Work-Life Balance Prioritizing Work Making Compromises	Cognitive Crafting Compromising	Cognitive Crafting Compromising	Cognitive Crafting Compromising
Relational Crafting Managing Work Relationships Managing out-of-work Relationships	Relational Crafting Relational Crafting Work Relational Crafting Private	Relational Crafting Relational Crafting Work Relational Crafting Private	Relational Crafting Relational Crafting Work Relational Crafting Private
<i>Anzahl verbleibender Items je Phase</i>			
57	21	19	15

4.1.1.1.3 Güteprüfung des Messmodells

4.1.1.1.3.1 Pretest 1 Inhaltsvalidität

Der im ersten Schritt generierte Itempool (57 Items) wurde im Zuge der Überprüfung von Inhaltsvalidität in einer ersten qualitativen Vorstudie nach der Methode der Expertenvalidität oder auch „face validity“²⁴, von sieben Personen mit fachlichem Hintergrundwissen bewertet. Die Experten überprüften das Messinstrument auf Vollständigkeit und Eignung, wesentliche Aspekte der vorab definierten Dimensionen sollten sich in den Items wiederfinden. Die logische sowie inhaltliche Verwendbarkeit der Items wurde bewertet und ersetzt, sprachliche Verbesserungen wurden vorgenommen, Redundanzen beseitigt (Broder, McGrath & Cisneros, 2007; Hardesty & Bearden, 2004; Kuß et al., 2014; Schnell, Esser & Hill, 2013). Nach Christophersen und Grape (2009) kann die „face validity“ als zentrales Gütekriterium bei reflexiv operationalisierten Items angesehen werden.

So erfolgte eine erste inhaltliche Reduktion des Itempools, gleichzeitig wurden die Dimensionen inhaltlich angeglichen, Redundanzen wurden entfernt (Beispiel: das Konstrukt „Reducing Travelling Time“ wurde zum Konstrukt „Temporal Crafting“ hinzugefügt, da die Reduktion von Pendelzeiten ebenfalls als zeitliche Strategie aufgefasst werden kann), so dass insgesamt sechs Strategien klassifiziert werden konnten. Die Skala umfasste insgesamt noch 21 Items, bei denen davon auszugehen war, dass sie inhaltlich die drei zu messende Konstrukte (Physical-, Cognitive-, Relational Crafting) in allen wichtigen Aspekten umfassen (Schnell et al., 2013). Im nächsten Schritt erfolgte die weitere Reduktion der Items anhand statistischer Indikatoren.

4.1.1.1.3.2 Pretest 2 Reliabilitätsprüfung durch Hauptachsenfaktorenanalyse

Zur Überprüfung der faktoriellen Struktur wurde im nächsten Schritt eine explorative Faktorenanalyse (EFA) mit der Methode der Hauptachsenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt.

Ziel war es festzustellen, ob sich die Items bestimmten Faktoren (Strategien) zuordnen lassen und die Faktorladungen ausreichend hoch sowie signifikant sind (Himme, 2009). Dazu wurde die Skala in einer Befragung zu Work-Life Balance Maßnahmen mit einer Stichprobe von N = 706 Personen getestet. Die befragten Personen waren Arbeitnehmer in der Wirtschaftsprüfungsbranche. Der männliche Anteil belief sich auf 93%, der weibliche demen-

²⁴ vgl. hierzu Hardesty und Bearden (2004); Broder, McGrath und Cisneros (2007).

sprechend auf 7%, der größte Teil (35,4%) war zwischen 30-39 Jahre alt, gefolgt von der Altersgruppe 40-49 Jahre (32%). Knapp die Hälfte (49%) waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 6 und 15 Jahren im Unternehmen tätig. Die Befragung wurde im Querschnittsdesign per Web-Survey durchgeführt (Kaliga, 2014).

„*Temporal Crafting*“, „*Locational Crafting*“ und „*Choosing a Job*“ wurden jeweils mit vier Items, „*Compromising*“, „*Relational Crafting Work*“ und „*Relational Crafting Private*“ mit jeweils drei Items gemessen. Zur Erhebung der Antworten wurde eine siebenstufige Likert Skala mit den Endpunkten „1 = trifft gar nicht zu“ bis „7 = trifft voll und ganz zu“ genutzt.

Zur Eignungsprüfung der Messindikatoren für eine EFA kann für die Variablenmenge insgesamt mit dem Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) von .958 und durch die Ablehnung des Bartlett-Tests von ausreichenden Korrelationen ausgegangen werden. Die Kommunalitäten der Items liegen mit den Werten von .559 bis zu .879 im Intervall und müssen somit nicht aus der EFA ausgeschlossen werden (Weiber & Mühlhaus, 2014).

Als Maß der internen Konsistenz der Skala wurde der Reliabilitätskoeffizient Cronbachs Alpha verwendet (Kuß et al., 2014). Weise (1975) bezeichnet Koeffizienten zwischen .40 und .60 als mittelmäßig, Werte über .60 gelten als hoch. In der vorliegenden Untersuchung wurden Items mit einem Grenzwert von mindestens .70 bevorzugt, die dementsprechend eine hohe interne Konsistenz und ein hohes Maß an Reliabilität widerspiegeln (Nunnally, 1978). Aufgrund des reflektiven Konzepts der Messung wurde davon ausgegangen, dass die Items untereinander korrelieren. Als weiteres Gütemaß zur Abschätzung der Reliabilität wurde die Inter-Item-Korrelation berücksichtigt (Weiber & Mühlhaus, 2014). Items mit der niedrigsten Item-to-Total-Korrelation²⁵ wurden demnach eliminiert, bis alle Ladungen der Items über .70 lagen und somit einen akzeptablen Reliabilitätswert aufwiesen (Kuß et al., 2014; Syrek et al., 2011). Die internen Konsistenzen der Strategien lagen zwischen .793 und .931. Die Reliabilitätswerte der einzelnen Items sowie die Skalastatistik sind in Tabelle 7 aufgeführt.

²⁵ Durch Eliminierung von Items mit geringem α - Wert steigt die Gesamtreliabilität der Skala.

Tabelle 7: Konstrukte und Item Kennwerte mit Reliabilitätsstatistik und Skalenstatistik

Item	Item-Wortlaut	Mittelwert	Standart-abw.	Faktor-ladung
Strategie: Temporal Crafting: Gestaltung von Dauer, Zeiteinteilung und Zeiterleben des Arbeitstages Cronbach-Alpha ,879 Mittelwert 12,30 Varianz 12,212 Standartabweichung 3,495				
temp1	Ich plane meine private Zeit so ein, dass ich eine gute Aufteilung zwischen Arbeit und Privatleben habe.	3,06	1,029	0,755
temp2	Um eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen, plane ich meine Arbeitszeit bewusst.	3,10	1,021	0,746
temp3	Ich teile meine private Zeit so ein, dass ich eine Balance zur Arbeitszeit habe.	2,99	1,021	0,727
Strategie: Compromising: Verzicht einer aktuellen WLB in Erwartung zukünftiger Vorteile Cronbach-Alpha ,931 Mittelwert 6,75 Varianz 10,209 Standartabweichung 3,195				
com1	In Zukunft werde ich eine bessere Balance zwischen Privatleben und Arbeit haben, weil ich jetzt auf eine Balance verzichte.	2,21	1,124	0,916
com2	Ich verzichte auf einen guten Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit, um in Zukunft einen besseren Ausgleich der beiden Lebensbereiche zu erzielen.	2,28	1,122	0,894
com3	Für eine zukünftig bessere Balance zwischen Arbeit und Privatleben nehme ich jetzt eine schlechtere Balance in Kauf.	2,25	1,162	0,865
Strategie: Relational Crafting Work: Nutzung von Beziehungen innerhalb des Arbeitsumfeldes Cronbach-Alpha ,803 Mittelwert 6,28 Varianz 6,658 Standartabweichung 2,58				
rcw1	Durch die Unterstützung von Personen aus meinem Arbeitsumfeld schaffe ich einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben.	2,15	,992	0,780
rcw2	Ich hole mir Hilfe bei Personen aus meinem beruflichen Umfeld, um einen Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit zu erhalten.	2,01	1,002	0,678
rcw3	Ich suche gezielt Personen aus meinem beruflichen Umfeld, die mich bei der Schaffung einer Balance von Arbeit und Privatleben unterstützen.	2,12	1,053	0,660
Strategie: Relational Crafting Private: Nutzung von Beziehungen innerhalb des privaten Umfeldes Cronbach-Alpha ,828 Mittelwert 7,86 Varianz 8,803 Standartabweichung 2,967				
rcp1	Durch die Unterstützung von Personen aus meinem Privatleben schaffe ich einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben.	2,71	1,180	0,810
rcp2	Um eine Balance zwischen Privatleben und Arbeit zu schaffen, verlasse ich mich auf Personen in meinem privaten Umfeld.	2,85	1,156	0,740
rcp3	Ich suche mir gezielt Personen in meinem privaten Umfeld, die mich bei der Balance zwischen Privatleben und Arbeit unterstützen.	2,31	1,104	0,680
Strategie: Locational Crafting: Örtliche bzw. räumliche Gestaltung des Arbeitsplatzes Cronbach-Alpha ,793 Mittelwert 8,64 Varianz 8,489 Standartabweichung 2,914				
loc1	Ich erledige meine Arbeit an dem Ort, der mir eine gute Aufteilung zwischen Arbeit und Privatleben ermöglicht.	2,83	1,169	0,855
loc2	Ich lege mein Privatleben an einen bestimmten Ort/bestimmte Orte, um einen Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit zu schaffen.	3,10	1,175	0,630
loc3	Ich übe/lebe Privatleben an dem Ort aus, der mir eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben bietet.	2,70	1,119	,535
Strategie: Choosing a Job: Aktive bzw. bewusste Entscheidung für den Beruf bzw. Arbeitgeber Cronbach-Alpha ,858 Mittelwert 8,36 Varianz 1,204 Standartabweichung 3,769				
cho1	Um einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen, habe ich mich für meinen Arbeitgeber entschieden.	2,15	1,183	,850
cho2	Ich habe mir meinen Arbeitgeber ausgewählt, da dieser mir einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben ermöglicht.	2,24	1,221	,774
cho3	Um eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu erhalten, habe ich mich für meinen Beruf entschieden.	2,00	1,066	,711
cho4	Ich habe mich für meinen Beruf entschieden, da dieser mir eine Balance zwischen Privatleben und Arbeit schafft.	1,97	1,018	,607

Aufgrund der statistischen Kriterien der EFA kann abschließend von einer bereits vermuteten sechs-faktoriellen Struktur mit insgesamt 19 verbleibenden Items ausgegangen werden. Dabei konnten die Items mit einer hohen Faktorladung beibehalten werden, die dementsprechend besonders zur Interpretation des jeweiligen Faktors beitragen.

4.1.1.1.3.3 Pretest 3 Kognitiver Test der Skala

Im letzten Schritt wurden kognitive Pretestinterviews nach Porst (2014) durchgeführt, bei der fünf Testpersonen aus der Zielgruppe die vorläufige Version der WLBS-Skala durch ihr Expertenwissen abschließend beurteilen sollten. Das Interview wurde in halbstandardisierter Vorgehensweise telefonisch durchgeführt. Die Konstrukte mit den jeweiligen Items wurden den Personen vorab zugeschickt, es wurden keine Kommentare bzw. inhaltlichen Hinweise beigefügt. Ziel war es ein inhaltliches Feedback sowohl zu den Definitionen der Dimensionen als auch den Items selbst, spezifischer zu Passung und Menge, zu erhalten. Von besonderem Interesse war außerdem die Beurteilung der kontextabhängigen Sinnhaftigkeit der Strategie „*Choosing a Job*“. Der Einsatz der Strategie könnte sich im Rahmen der Stichprobe Nachwuchswissenschaftler als problematisch erweisen. Die aktive Wahl eines Arbeitgebers wird aufgrund der knappen Stellenstrukturen in den meisten Disziplinen innerhalb der Wirtschaftswissenschaft als fraglich angesehen. Auch ist davon auszugehen, dass Berufseinsteiger sich nicht bewusst für den Beruf des Wissenschaftlers entscheiden, um eine ausgeglichene Work-Life Balance zu haben.

Drei der befragten Experten äußerten eigenständig Bedenken bezüglich der genannten Strategie, zwei Personen wurden explizit nach Ihrer Meinung gefragt. Auf Grundlage der Aussagen bezüglich der fehlenden Anwendbarkeit der Strategie innerhalb der Stichprobe sowie in Anbetracht der Gesamtlänge des Messinstrumentes wurde die Strategie „*Choosing a Job*“ mit den dazugehörigen Items für den Einsatz im Kontext der Befragung von Nachwuchswissenschaftlern entfernt. Somit ergibt sich final eine fünf-faktorielle Struktur der Skala deren Strategiedefinitionen und Item-Wortlaut Tabelle 7 entnommen werden können²⁶.

Nach Abschluss der Skalen-Pretests wurden die Hypothesen an die überarbeitete Struktur der Strategien zur Schnittstellengestaltung begrifflich sowie inhaltlich angepasst bzw. zusammengefügt. Die finalen Hypothesen lauten wie folgt:

²⁶ Die Kategorie „*Choosing a Job*“ ist hier vollständigheitshalber aufgeführt, jedoch in der finalen WLBS-Skala nicht zu beachten.

Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren

Job Involvement

Hypothese 1a: Je höher das Job Involvement ist, desto weniger wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 1b: Je höher das Job Involvement ist, desto stärker wird Compromising angewandt.

Hypothese 1c: Je höher das Job Involvement ist, desto stärker wird Relational Crafting Private angewandt.

Arbeitsautonomie

Hypothese 2a: Je höher die Arbeitsautonomie ist, desto stärker wird Locational Crafting angewandt.

Hypothese 2b: Je höher die Arbeitsautonomie ist, desto stärker wird Temporal Crafting angewandt.

Größe der Organisationseinheit

Hypothese 3: Je höher die Summe an Personen am Institut bzw. Lehrstuhl ist mit denen man fachlich zusammenarbeitet, desto stärker wird Relational Crafting Work angewandt.

Befristung

Hypothese 4: Je kürzer die verbleibende Vertragsdauer ist, desto stärker wird Compromising angewandt.

Hypothesen zu sozialen Prädiktoren

Private soziale Unterstützung

Hypothese 5a: Je höher die private soziale Unterstützung ist, desto stärker wird Relational Crafting Private angewandt.

Hypothese 5b: Je höher die private soziale Unterstützung ist, desto weniger wird Locational Crafting angewandt.

Arbeitsbezogene soziale Unterstützung

Hypothese 6a: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto stärker wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 6b: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto stärker wird Locational Crafting angewandt.

Hypothese 6c: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto stärker wird Relational Crafting Work angewandt.

Hypothese 6d: Je höher die arbeitsbezogene soziale Unterstützung durch Kollegen ist, desto weniger wird Relational Crafting Private angewandt.

Kinder

Hypothese 7a: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Relational Crafting Private.

Hypothese 7b: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Temporal Crafting.

Hypothese 7c: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem positiven Zusammenhang zu Locational Crafting.

Hypothese 7d: Das Vorhandensein von Kindern steht in einem negativen Zusammenhang zu Compromising.

Hypothesen zu individuellen Prädiktoren

Gewissenhaftigkeit

Hypothese 8a: Je höher die Gewissenhaftigkeit ist, desto stärker wird Temporal Crafting angewandt.

Hypothese 8b: Je höher die Gewissenhaftigkeit ist, desto stärker wird Compromising angewandt.

Neurotizismus

Hypothese 9a: Je höher der Neurotizismus, desto stärker wird Compromising angewandt.

Hypothese 9b: Je höher der Neurotizismus, desto stärker wird Relational Crafting Private angewandt.

Verträglichkeit

Hypothese 10a: Je höher die Verträglichkeit ist, desto stärker wird Relational Crafting Work angewandt.

Hypothese 10b: Je höher die Verträglichkeit ist, desto stärker wird Relational Crafting Private angewandt.

Extraversion

Hypothese 11: Je stärker die Extraversion, desto weniger wird Compromising angewandt.

4.1.1.2 Erhebungsinstrument

4.1.1.2.1 Struktur des Fragebogens

Die Befragung erfolgte im Querschnittsdesign mithilfe eines standardisierten Fragebogens, welcher auf Grundlage der vorangegangenen theoretischen Überlegungen und empirischen Befunde basiert. Zur technischen Umsetzung und zum Versand wurde das Softwarepaket SoSci Survey²⁷ genutzt. Bei der inhaltlichen sowie optischen Gestaltung wurde auf die Leitlinien zur Entwicklung von Online Fragebögen zurückgegriffen. So erfolgten die Fragenabfolge, jegliche Formulierungen und das Layout möglichst transparent und verständlich nach den aktuell gültigen sowie anerkannten Regeln der empirischen Sozialforschung (Bortz & Döring, 2006; Gräf, 1999; Porst, 2014; Schnell et al., 2013; Sedlmeier & Renkewitz, 2008).

Bei der optischen Gestaltung des Fragebogens wurde darauf geachtet, das Gesamtdesign sowie die Formatierung der Fragen und Skalen einheitlich und übersichtlich zu gestalten. Thematische Blöcke wurden zusammengefasst, pro Bildschirmseite wurde jeweils eine bis maximal zwei Fragen platziert um eine visuelle Überfrachtung zu vermeiden (Gräf, 1999). Zwischen den Konstrukten wurden kurze, neutral verfasste Einleitungen bzw. Überleitungen formuliert, die die Befragten auf die inhaltliche Ausrichtung der folgenden Konstrukte vorbereiten.

Die inhaltliche Gestaltung folgte in Anlehnung an Porst (2014) einer Dramaturgie. Bei der Anordnung der Konstrukte wurde darauf geachtet, Ausstrahlungs- und Fragekontexteffekte zu vermeiden. So hätte bspw. die Angabe einer erhöhten Arbeitsstundenanzahl einen direkten Einfluss auf das Zufriedenheitsempfinden der eigenen Work-Life-Balance haben können. Einfache Fragen wurden zu Beginn eines Themenblockes abgefragt, differenziertere Fragen zum Schluss. Für die Ergebnisse als priorisiert erachtete Konstrukte wie bspw. die Skala der Work-Life Balance Strategien wurden in der Gesamtbefragung im vorderen Teil platziert, um

²⁷ Siehe SoSci Survey unter <https://www.soscisurvey.de/> (Stand: November 2015).

eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen. Demografische Daten wurden zum Ende der Befragung aufgeführt, um eine Vertrautheit im Laufe der Befragung aufzubauen. Die Nutzung von Filterfragen führte dazu, dass lediglich Befragungspersonen mit Fragen konfrontiert wurden, die auch auf sie zutrafen (Porst, 2014).

Ein Fortschrittsbalken zeigt auf jeder Seite den prozentualen Fortschritt in der Bearbeitung an. Der Fragebogen war auf eine maximale Ausfülldauer von 10-15 Minuten ausgerichtet, um die Abbruchquote bzw. unaufmerksames Antworten möglichst gering zu halten (Gräf, 1999). In einem kurzen Anschreiben (siehe Anhang) wurden die Teilnehmer inhaltlich auf die Befragung vorbereitet. Ziel war es zu motivieren, das Interesse zu wecken und auf den Nutzen der Studie hinzuweisen. Die ausführende Institution mit Informationen der Ansprechpartnerin wurde genannt, die Zusicherung der Anonymität erfolgte (Porst, 2014). Die Teilnehmer wurden namentlich angeschrieben, um eine erhöhte Aufmerksamkeit zu erreichen. Auf der ersten Seite wurde für das Aufrufen des Fragebogens, auf der letzten Seite für die Unterstützung der Studie gedankt.

4.1.1.2.2 Konstrukte

Die Mehrzahl der Konstrukte²⁸ wurden mittels etablierter Skalen gemessen, deren Güte bereits in vorausgehenden Studien belegt wurde (Bortz & Döring, 2006). Die Konstruktion und Evaluation einer Skala zur Messung von WLBS erfolgte aufgrund fehlender Messinstrumente im Rahmen der vorliegenden Arbeit (Abschnitt 4.1.1.1). In Anlehnung an Stanton, Sinar, Balzer und Smith (2002) wurde auf die Nutzung von Kurzskalen zurückgegriffen, um die Gesamtlänge des Fragebogens und somit die Ausfülldauer möglichst gering zu halten. Neben der zentralen Skala zur Erhebung von WLBS, deren Entwicklung und Validierung bereits aufgeführt wurde, wurden zur Messung unterschiedliche Konstrukte als Einflussfaktoren sowie kontrollierende Variablen gemessen. Zudem wurden Instrumente integriert, die zur Identifikation inkonsistenten bzw. unaufmerksamen Antwortverhaltens dienen (DeSimone, Harms & DeSimone, 2015). Zur Answerfassung wurden die Originalskalen mit Skalenniveau übernommen, lediglich die Richtung der Skalen wurde vereinheitlicht. „Weiß-nicht-Kategorien“ wurden nicht ausgewiesen, um ausweichendes Antwortverhalten zu vermeiden (Porst, 2014; Schnell et al., 2013).

Die wahrgenommene Work-Life Balance wurde mit Hilfe der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance zu Beginn des Fragebogens erfasst um einen geeigneten

²⁸ Ausführliche Darstellung der Konstrukte siehe Anhang.

Zugang zum Thema zu ermöglichen. Die fünf Item Skala wurde in Anlehnung an die etablierte mehrdimensionale Work-Family Conflict Skala nach (Carlson et al., 2000) entwickelt, die ursprünglich 18 Items umfasst. Anhand einer sechs-stufigen Likert-Skala sollten die Befragten zustimmen inwieweit ein Ausgleich zwischen Privat –und Berufsleben gelingt (Syrek et al., 2011).

Beispielitem: „Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.“; Syrek et al., 2011.

Zur Erhebung von Job Involvement wurde in adaptierter Form die Skala von Sonnentag und Kruehl (2006) übernommen, die einen Teil der englischen Job Involvement Skala von Kanungo (1982) wiedergibt. Da die deutschsprachige Skala mit 10 Items relativ lang war wurde eine Verkürzung durch Erstellung einer inhaltlich validierten Item-Rangfolge vorgenommen. Neun Probanden nahmen eine Reihung anhand von Zahlenwerten vor, wobei das Item mit der höchsten inhaltlichen Validität einen hohen Wert erhielt (Weiber & Mühlhaus, 2014). Die fünf Items mit der geringsten inhaltlichen Passung wurden anschließend eliminiert. In der Erhebung sollte anhand einer fünf-stufigen Antwort-Skala beurteilt werden, inwieweit die Befragten Aussagen über Ihre Verbundenheit zu ihrer Tätigkeit zustimmen bzw. wie stark der Job den eigenen Lebensinhalt widerspiegelt.

Beispielitem: „Ich bin persönlich sehr in meine Arbeit involviert.“; Sonnentag & Kruehl, 2006.

Arbeitsautonomie wurde mithilfe der Skala von Breugh (1985; 1989) erhoben. Die Originalskala besteht aus insgesamt neun Items. Aufgrund inhaltlicher Passung wurde auf sechs Items zurückgegriffen, bei denen die Befragten die methodische sowie zeitliche Autonomie ihrer Arbeitstätigkeit anhand einer fünf-stufigen Skala beurteilen sollten. Bei zwei Items wurde auf die deutsche Übersetzung von Abendroth, Melzer, Jacobebbinghaus und Schlechter (2014) zurückgegriffen. Vier Items wurden eigenständig übersetzt, die Rückübersetzung wurde von einer bilingualen Expertin übernommen, der Übersetzungsentwurf wurde überarbeitet, indem Abweichungen angeglichen und Item-Übersetzungen optimiert wurden (Schmitt & Eid, 2007).

Beispielitem: „Ich kann selbst entscheiden, auf welche Weise ich meine Arbeitsaufgaben erledige.“; Abendroth et al., 2014.

Im Rahmen der Sechs-Item-Skala zur sozialen Unterstützung von Fydrich et al. (2009) gaben die Teilnehmer auf einer ebenfalls sieben-stufigen Likert-Skala an inwieweit sie private soziale Unterstützung erfahren.

Beispielitem: „Wenn ich krank bin, kann ich ohne Zögern Freunde oder Angehörige bitten, wichtige Dinge für mich zu erledigen“; Fydrich et al., 2009.

Mit jeweils vier Items wurde die wahrgenommene arbeitsbezogene soziale Unterstützung der Vorgesetzten und der Kollegen gemessen. Hierzu wurde die deutsche Übersetzung der „supervisor support“ Skala nach Rhoades, Eisenberger und Armeli (2001) genutzt. Zur Messung der wahrgenommenen Unterstützung durch die Kollegen wurde jeweils das Wort Vorgesetzter durch das Wort Kollege ersetzt. Auf einer sieben-stufigen Skala wurden die Studienteilnehmer gebeten anzugeben, inwieweit eine Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Kollegen erfolgt (Cole, Bruch & Vogel, 2006). Die Skalen wurden auf unterschiedliche Seiten versetzt aufgeführt um Ausstrahlungseffekte sowie Monotonie zu vermeiden.

Beispielitem: Wahrgenommene Unterstützung Vorgesetzte: „Mein/e Vorgesetzte/r versichert mir, dass Hilfe verfügbar ist, wenn sie gebraucht wird.“; Cole et al., 2006.

Beispielitem: Wahrgenommene Unterstützung Kollege: „Meine KollegInnen unterstützen mich intensiv, um mir bei der Erfüllung wichtiger Prioritäten zu helfen.“ Cole et al., 2006.

Die Persönlichkeitsmerkmale Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Extraversion und Verträglichkeit wurden mit jeweils drei Items aus dem insgesamt 25 Item umfassenden „Big Five Inventory“ gemessen (John et al., 1991). Die deutsche Übersetzung der Originalskala erfolgte durch Gerlitz und Schupp (2005). Auf einer sieben-stufigen Likert-Skala gaben die Befragten an, wie sehr die Aussagen zu Ihrer Persönlichkeit voll bzw. überhaupt nicht zutrafen.

Beispielitems: „Ich bin jemand der bis zum Ende einer Aufgabe durchhält.“ „Ich bin zurückhaltend.“; Gerlitz & Schupp, 2005.

Zuletzt wurden kontrollierende Variablen erhoben, bei denen der Einfluss auf die Schnittstellengestaltung bekannt ist. Hierzu zählen das Vorhandensein bzw. die Länge der verbleibenden Vertragsbefristung, die Summe an Personen mit denen man fachlich am Institut/Lehrstuhl zusammenarbeitet und das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren. Zur Beschreibung der Stichprobe wurden Alter, Geschlecht, Land der Tätigkeit, die aktuelle Posi-

tion, die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden, die Zufriedenheit mit der eigenen WLB sowie das Fachgebiet erhoben.

An zwei Stellen innerhalb des Fragebogens wurden nach DeSimone, Harms & Desimone (2015) direkte Screening-Methoden angewandt. So wurden jeweils als letztes Item der Job Involvement Skala und der Skala zur wahrgenommenen Unterstützung der Kollegen Aufmerksamkeitskontrollen in Form von Kontrollitems zur Identifikation invalider Antworten platziert. Die Befragten wurden gebeten den Wert „Stimme überhaupt nicht zu“ zu wählen. Durch die Wahl des Extremwertes auf der Skala ist es möglich die Tendenz zur Mitte, die bei unaufmerksamen Antworten häufig gewählt wird, zu identifizieren und dies in die Datenbereinigung einzubeziehen.

Beispiel: „Kontrollitem: Bitte klicken Sie hier „stimme überhaupt nicht zu“ an.“

4.1.1.2.3 Pretest des Fragebogens

Vor Beginn der Datenerhebung wurde der gesamte Fragebogen im Rahmen von Pretests empirisch geprüft²⁹. Während des Entwicklungs-Pretests wurde der Test-Fragebogen in Bezug auf Dramaturgie, Kontinuität des Interviewablaufs, Fragen- bzw. Überleitungsformulierung sowie Skalenniveaus an einen Fragebogen-Workshop-Trainer der GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Mannheim weitergeleitet. Die Vorschläge zur Änderungen wurden eingearbeitet. Nach Rücksprache mit verschiedenen Methodenexperten wurden einige Skalen durch validierte Kurzskalen ersetzt, um die Gesamtlänge des Fragebogens zu kürzen. Das Anschreiben des Fragebogens wurde nach Porst (2014) mithilfe der „think aloud“ Technik getestet. Im Rahmen eines Doktorandenseminars wurden die Testpersonen aufgefordert sämtliche Gedankengänge laut zu äußern. Ziel der Methode war es, festzustellen ob das Anschreiben Sinn und Zweck der Befragung wiedergibt, das Interesse der Stichprobe weckt und die Anonymität ausreichend zugesichert wird. Die daraufhin erneut überarbeitete Befragung wurde im Online-Pretestmodus an eine geringe Zahl von Nachwuchswissenschaftlern gesandt, die dementsprechend zwar aus der Stichprobe fielen, jedoch mit ihrem spezifischen Wissen fachliche Anregungen (ausreichende Variation fachspezifischer Antworten, Sinnhaftigkeit einzelner Fragen) und einen Gesamteindruck der Befragung geben konnten. Ein Abschluss-Pretest des überarbeiteten Online-Fragebogens erfolgte anhand von Personen des nichtwissenschaftlichen Kontextes um bspw. Güte der Filterführung und Schwierigkeit der

²⁹ Teile des Fragebogens wurden trotz früherer Validierung erneut überprüft. Erhöhtes Augenmerk wurde auf die selbst entwickelten (Kontroll-)Fragen sowie auf die Gesamtheit des Fragebogens gelegt.

Fragen zu beurteilen, Layout-Änderungen vorzunehmen sowie die Dauer der Befragung zu erheben (Porst, 2014; Schnell et al., 2013). Nach abschließender Betrachtung der Pretestphase und Umsetzung aller Änderungen konnte die Befragung eingeleitet werden.

4.1.1.3 Ablauf der Datenerhebung

Es wurde eine Vollerhebung aller an Universitäten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern mit abgeschlossener Promotion (post-doc) unterhalb der Professur aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaft angestrebt. Die Datenaggregation erfolgte anhand von Durchsicht aller Lehrstuhl-Websites³⁰ wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten an Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ziel war es eine möglichst hohe Übereinstimmung zwischen Grundgesamtheit und Auswahlgesamtheit zu erreichen (Schnell et al., 2013). Im Zuge der Analyse konnten 2.058 Personen ermittelt werden.

Beginn der Datenerhebung war Dienstag, der 12. Mai 2015 um 07:24 Uhr. Wochentag und Uhrzeit wurden bewusst so gewählt, um ein vermehrtes Emailaufkommen nach dem Wochenende und vor Ablauf des Arbeitstages zu vermeiden. Die Einladung, sich an der Online-Befragung zu beteiligen, erfolgte im Rahmen einer Email mit persönlicher Anrede und zugriffsbeschränktem Link zum Fragebogen, der nur von Personen aus dem Teilnehmerkreis aufgerufen werden konnte. So wurde die Kontrolle über den Zugang zum Erhebungsinstrument gesichert und der Overcoverage Error umgangen, indem nur Personen, die zur angestrebten Grundgesamtheit gehörten, den Fragebogen ausfüllen konnten (Groves et al., 2009; Schnell et al., 2013).

Im Laufe der ersten Woche belief sich die Anzahl der Rückläufe auf 415 ausgefüllte Fragebögen, was eine Rücklaufquote von etwa 20% entspricht. Eine Woche nach der ersten Einladung erfolgte eine Erinnerung an die Teilnahme. Bis zum Ende der Befragung nahmen 633 Personen teil. Dies entspricht einer Gesamt-Rücklaufquote von rund 31%. Insgesamt erstreckte sich der Befragungszeitraum über 4 Wochen und wurde am 07. Juni 2015 geschlossen.

³⁰ Von einem Undercoverage Error (fälschliche Auslassung von Personen aus der Grundgesamtheit) aufgrund eines nicht vorhandenen Internetzuganges ist hier aufgrund der Emailadressen im Rahmen des Webauftritts zwar nicht auszugehen, ggf. fehlen jedoch Personen, die zum Zeitpunkt der Datenaggregation (noch) nicht auf der Website aufgeführt waren.

4.1.2 Datenaufbereitung

4.1.2.1 Analyse und Bereinigung

Zur weiteren Verwendung wurden die Daten nach der Erhebung so aufbereitet, dass sie zur statistischen Analyse genutzt werden konnten (Pötschke, 2010). Nach dem Import der Rohdaten in die Statistiksoftware IBM SPSS Statistics 22 wurden die Daten zunächst nach groben Auffälligkeiten inspiziert. Anschließend wurde eine Ausreißerprüfung durchgeführt und Codes für fehlende Werte definiert. Datensätze, bei denen überhaupt keine Antworten vorhanden waren (Unit-Nonresponse) wurden gelöscht. Unvollständige Datensätze ließen sich vervollständigen, indem fehlende Werte in numerische Werte (-9) umcodiert wurden. Fehlende Werte kommen durch die Nichtbeantwortung einer oder mehrerer Items zustande (Newman, 2009). Das Softwareprogramm IBM SPSS Amos, welches zur Auswertung der Daten genutzt wird, bietet im Gegensatz zu anderen Analyseverfahren den Vorteil, mit fehlenden Werten umgehen zu können. Das Vorliegen einer vollständigen Datenmatrix inkl. ergänzter Codewerte wird jedoch zur weiteren Datenauswertung vorausgesetzt (Weiber & Mühlhaus, 2014). Zur Schätzung der Modellparameter und gleichzeitiger Schätzung fehlender Werte wird von IBM SPSS Amos ein modellbasiertes, iteratives Verfahren genutzt. Als Schätzalgorithmus wird die Full Maximum Likelihood Methode (FIML) eingesetzt. Das Verfahren ist klassischen Verfahren bei fallweisem oder paarweisem Ausschluss sowie bei systematischen Fehlen von Werten deutlich überlegen.

Fälle von Personen, deren aktuelle Position sich mittlerweile geändert hatte (Full-Professor, Associate Professor) wurden aus dem Datensatz entfernt. Ausreißer konnten im Vorfeld durch die Kodierung offener Antwortfelder (Beispiel: Minimierung des Eingabefeldes für Stunden auf zwei Ziffern) verhindert werden. Die Sichtung des Datensatzes ergab demnach keine verfahrenstechnischen Fehler, ungewöhnliche Werte durch tatsächliche Antworten wurden ebenfalls nicht festgestellt (Schnell et al., 2013; Weiber & Mühlhaus, 2014). Durch die Anwendung der Screeningmethoden konnten Datensätze entfernt werden, die unachtsames Antwortverhalten aufzeigten. Zwei Fälle wurden identifiziert, die beide aufgeführten Kontrollitems falsch beantwortet hatten. Zudem wurden die erfassten Antwortreaktionszeiten (archivale Screening-Methode) kontrolliert, hier konnte jedoch keine Inkonsistenz festgestellt werden, so dass hier kein Handlungsbedarf vorlag (DeSimone et al., 2015).

Im Anschluss der Analyse wurden Daten zur weiteren Verwendung in neue Variablen umcodiert. Die Daten wurden nach verbleibender Vertragsdauer (in Jahreszahlen erhoben)

unterteilt. So wurde die Variable „kurze Vertragslaufzeit“ codiert, die alle Personen mit einem befristeten Vertrag bis einschließlich 2017 umfasst. Ausgeschlossen wurden demnach Personen die unbefristet beschäftigt oder befristet ab 2018 beschäftigt sind. Die Variable „lange Vertragslaufzeit“ umfasst hingegen Personen, deren verbleibende befristete Vertragslaufzeit länger als 2018 ist. Sie schließt hingegen Personen aus, unbefristet oder die bis einschließlich 2017 befristet beschäftigt sind.

4.1.2.2 Stichprobe

Zur besseren Interpretation der Ergebnisse erfolgt eine Beschreibung der Stichprobe in Hinblick auf demographische Daten, arbeitsbezogene sowie soziale Aspekte. Die demografischen Daten sowie die Stellenstruktur der bereinigten Stichprobe sind zunächst in Tabelle 8 aufgeführt.

Tabelle 8: Zusammensetzung und Stellenstruktur der Stichprobe

N	455
Alter	6,0 % 25 - 29 Jahre 47,2% 30 - 34 Jahre 32,8 % 35 - 39 Jahre 9,3 % 40 - 44 Jahre 3,0 % 45 - 49 Jahre 1,6 % 50 - 54 Jahre
Geschlecht	47 % weiblich 53 % männlich
Land	68,3 % Deutschland 19,9 % Österreich 9,8 % Schweiz 2,1 % Sonstige
Aktuelle Position	20,8 % Akademischer/Wissenschaftlicher Rat 30,4 % Juniorprofessor/Assistenzprofessor 12,6 % Wissenschaftlicher Mitarbeiter Drittmittel 19,6 % Wissenschaftlicher Mitarbeiter Haushalt 2,3 % Nachwuchsgruppenleiter 1,4 % Eigene Stelle (DFG) 0,5 % Stipendiat 7,3 % Hochschulassistent 5,3 % Sonstige
Fachgebiet ³¹ (Auszug der größten Gruppen)	10 % Marketing 9,5 % Technologie/Innovation & Entrepreneurship 8,6 % Wirtschaftsinformatik 5,8 % Rechnungswesen 5,3 % Bankbetriebslehre/Finanzierung

³¹ Die Aufteilung der Fachgebiete erfolgte in Anlehnung an die Wissenschaftlichen Kommissionen des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.

5,3 % Organisation
4,4 % Personalwesen
3,0 % Ökonometrie
2,6 % Finanzwissenschaft
2,6 % Makroökonomie

*Prozentwerte gerundet

Die Stichprobe umfasst 191 Frauen (47 %) und 217 Männer (53 %)³², wovon lediglich 59 Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig sind. 377 Personen gaben zum Zeitpunkt der Befragung an befristet beschäftigt zu sein, wobei 267 Personen eine eher kurze verbleibende Vertragslaufzeit von weniger als zwei Jahren (bis 2017) und 107 eine verbleibende Vertragslaufzeit von ab zwei Jahren (ab 2018) vorweisen. Damit liegt der Anteil der befristet beschäftigten Personen in der Befragung bei etwa 83%, was in etwa der dem Gesamtanteil der im deutschsprachigen Raum beschäftigt befristeten Post-docs (77%) entspricht. Der in der Stichprobe vorliegende Frauenanteil von 53% liegt über dem im deutschsprachigen Raum üblichen Wert, nachdem unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern vier von zehn beschäftigten Personen weiblich sind (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Die größte Gruppe der Befragten ist als Juniorprofessor oder Akademischer/Wissenschaftlicher Rat beschäftigt, die Fächer Marketing sowie Technologie/Innovation und Entrepreneurship bilden die größten beiden Gruppen. Mehr als die Hälfte der Personen (54%) sind kinderlos. Durchschnittlich verbringen Nachwuchswissenschaftler an Werktagen neun Stunden ($M = 9,05$; $SD = 1,73$) mit beruflichen Tätigkeiten³³. An Samstagen, Sonn- und Feiertagen beläuft sich die Arbeitszeit im Durchschnitt auf jeweils drei Stunden pro Tag (Samstag: $M = 2,99$; $SD = 1,94$ / Sonntag: $M = 2,64$; $SD = 1,86$ / Feiertag: $M = 2,92$; $SD = 2,20$). Lediglich 95 der Befragten geben an i.d.R. keiner beruflichen Tätigkeit an Samstagen nachzugehen, 116 verzichten auf berufliche Tätigkeiten an Sonntagen und 143 der befragten Personen arbeiten nicht an Feiertagen. Dies findet sich in den Ergebnissen der WLB Skala wieder. Die wahrgenommene Balance zwischen den Lebensbereichen ist mit einem Mittelwert von 3,61 ($SD = 1,18$) als mittelmäßig anzusehen. Die Beurteilung zur Zufriedenheit mit der eigenen Balance zwischen den Lebensbereichen spiegelt ein ähnliches Ergebnis wider. Insgesamt befinden sich die Nachwuchswissenschaftler auf der Skala zur Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life Balance mit einem Mittelwert von 3,79 ($SD = 1,32$) zwischen den

³² Differenzen in den Angaben sind jeweils auf fehlende Antworten zurückzuführen. Eine Analyse der Fälle ergab jedoch keine Besonderheiten.

³³ Berufliche Tätigkeiten wurden im Fragebogen definiert als Tätigkeiten wie beispielsweise das Lesen wissenschaftlicher Texte oder die Beantwortung von Emails in der „eigentlichen“ Freizeit (innerhalb einer regulären Arbeitswoche).

Werten eher unzufrieden (Skalenwert 3) und eher zufrieden (Skalenwert 4). Zum Arbeitsumfeld lässt sich weiterhin festhalten, dass die Nachwuchswissenschaftler durchschnittlich mit einem Vorgesetzten ($M = 1,17$; $SD = 0,85$), 2 Post-docs (Promovierte - nicht Vorgesetzte) ($M = 2,04$; $SD = 2,13$), vier Promovierenden ($M = 4,08$; $SD = 4,16$) sowie drei Hilfskräften ($M = 3,19$; $SD = 3,826$) am Institut bzw. Lehrstuhl zusammenarbeiten³⁴.

4.1.3 Datenauswertung

4.1.3.1 Begründung für die Schätzung eines Strukturgleichungsmodells

Zur empirischen Prüfung werden die Daten anhand eines Strukturgleichungsmodells analysiert. Dabei sollen Aussagen über Zusammenhänge zwischen Erscheinungsgrößen der Wirklichkeit auf ihre Gültigkeit untersucht werden. Die Methode lässt eine hypothesenprüfende Modellbildung zu (Bollen, 2000), wobei vorab definierten Hypothesen anhand von Kausalbeziehungen zwischen den Variablen klassifiziert werden (Weiber & Mühlhaus, 2014). Die formale Abbildung des Hypothesensystems unterstützt dabei die Veranschaulichung besonders komplexer Modelle.

Das Strukturgleichungsmodell zählt zu den Methoden der Kausalanalyse und hat den Vorteil die Regressionsanalyse zu erweitern. Im Gegensatz zur multiplen Regressionsanalyse, die lediglich kausale Zusammenhänge zwischen mehreren unabhängigen und einer abhängigen Variable misst, bietet die Strukturgleichungsmodellierung den Vorteil komplexe Zusammenhänge zwischen mehreren unabhängigen Variablen auf mehrere abhängige Variablen zu überprüfen. Aus den Eigenschaften der im Untersuchungsmodell aufgeführten Variablen und dem Verhältnis der Variablen zueinander ergeben sich weitere spezielle Anforderungen, die das Strukturgleichungsmodell als geeignetes Analyseverfahren darstellt. Durch das komplexe Verhältnis der unabhängigen (Einflussfaktoren) und abhängigen (WLBS) Variablen zueinander entsteht eine Hypothesenstruktur, die simultan und nicht nacheinander geschaltet überprüft wird. So lassen sich vermutete Wirkungszusammenhänge in mehreren Regressionsgleichungen abbilden, ohne dass eine eindeutige Unterscheidung zwischen abhängigen und einer bzw. mehreren unabhängigen Variablen vorgenommen werden muss. Die Wirkungsbeziehungen lassen sich weiterhin in Stärke und Richtung nicht nur zwischen beobachtbaren Variablen, sondern auch zwischen latenten, d.h. nicht direkt beobachtbaren Variablen empirisch messen. Dies impliziert, dass Fehler, die bei der Messung von nicht direkt erfassbaren Variab-

³⁴ Im Fragebogen wurden die Personen so definiert, dass aufgrund einer Zusammenarbeit die Produktivität im Bereich Publikationen, Drittmittelakquise etc. gefördert wird.

len i.d.R. entstehen, anders als bei anderen Analyseverfahren, berücksichtigt bzw. herausgefiltert werden können (Homburg, Klarmann & Pflesser, 2008; Kline, 2016; Weiber & Mühlhaus, 2014). Bezüglich der Datenmenge, lässt sich feststellen, dass das Strukturgleichungsmodell als Methode großer Stichproben gilt. Ein Mindestwert lässt sich in der Literatur jedoch nicht finden. Kline (2016) gibt an, dass komplexe Modelle mit vielen Konstrukten ebenfalls große Stichproben benötigen. Die Komplexität des Modells begründet neben den genannten Faktoren, die Eignung und den Einsatz des Strukturgleichungsmodells für die Auswertung der empirischen Studie.

4.1.3.2 Entwicklung des Strukturgleichungsmodells

Die Entwicklung des Modells wurde in zwei Schritten, mit der sog. two-step Strategie (Herting & Costner, 2000) vorgenommen. Zunächst wird die Konfirmatorische Faktorenanalyse (KFA) durchgeführt, um die Reliabilität des Messmodells zu prüfen, anschließend wird das Strukturmodell als Pfadmodell konzipiert und getestet. Die Entwicklung des Modells wurde mithilfe des Softwareprogramms IBM SPSS Amos vorgenommen, die Zuweisung der bereinigten Daten erfolgte aus IBM SPSS Statistics. In Anlehnung an Weiber und Mühlhaus (2014) sowie Kline (2016) wurde zunächst eine Klassifizierung der latenten Variablen in endogen und exogen vorgenommen, um anschließend das Strukturmodell mit Kausalbeziehungen zu modellieren.

Das zu testende Pfadmodell besteht insgesamt aus neun latenten exogenen Variablen (Arbeitsautonomie, Job Involvement, Wahrgenommene Unterstützung Vorgesetzter, Wahrgenommene Unterstützung Kollegen, private soziale Unterstützung, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Verträglichkeit) und fünf latenten endogenen Variablen (Temporal Crafting, Locational Crafting, Compromising, Relational Crafting Private, Relational Crafting Work). Im Modell sind weiterhin Variablen zur verbleibenden Vertragslaufzeit, das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren im selben Haushalt sowie die Summe an Personen im Institut/Lehrstuhl mit denen man fachlich zusammenarbeitet, erfasst.

Die im Untersuchungsmodell formulierten Kausalbeziehungen (Hypothesen) werden im Modell durch gerichtete Pfeile, sog. Kausalpfade der Wirkungsrichtung eingezeichnet. Die Pfeilspitze zeigt dabei immer auf die endogene Variable. Durch die Richtung wird unterstellt, dass die Ausprägung der Konstrukte von der Ausprägung der zugrundeliegenden Items abhängt. Zwischen den latenten exogenen Variablen sind gebogene Doppelpfeile als Kovarianzbeziehung eingezeichnet. Aufgrund der vermuteten Messfehler werden alle Variablen mit

Residualvariablen versehen. Gesamtheitlich betrachtet bilden Variablen und Pfeile ein Pfadmodell, welches zur Visualisierung des theoretisch fundierten Hypothesensystems dient (Bühner, 2011; Weiber & Mühlhaus, 2014). Vor Prüfung der Hypothesen erfolgt jedoch zunächst die Modellierung eines strukturprüfenden Modells (sog. KFA Modell). Das Modell wird im Rahmen der Konfirmatorischen Faktorenanalyse entwickelt und testet die Modellgüte in Hinblick auf die Beziehungen aller Items zu den jeweiligen Faktoren. Die Vorgehensweise zur Erstellung des KFA-Modells ist dabei identisch zur Erstellung des Pfaddiagramms, jedoch werden gerichtete Pfeile durch Doppelpfeile ersetzt, um eine unabhängige Prüfung der Beziehung vorzunehmen. Erst wenn das (KFA-) Modell eine entsprechende Güte aufweist indem die Konstruktmessung als reliabel angesehen wird und keine Modifikation vorgenommen werden muss, erfolgt die Prüfung des Pfadmodells (Weiber & Mühlhaus, 2014).

Konfirmatorische Faktorenanalyse

Reliabilitätsprüfung

Zur Reliabilitätsprüfung des entwickelten Messmodells wird ein strukturprüfendes Verfahren, genauer die Konfirmatorische Faktorenanalyse (KFA) angewandt. Dabei sollte beurteilt werden inwieweit sich die hypothetische Struktur, die sich aus den theoretischen Vorüberlegungen ergibt, als konsistent mit den erhobenen Daten erweist. Die KFA ist das Messmodell der Kausalanalyse, die die Erfassung komplexer latenter Konstrukte durch die Items bei gleichzeitiger Gütebeurteilung zulässt. Die KFA als Variante des Strukturgleichungsmodells erfasst die Messwerte der latenten Variablen, um anschließend die Items kausal auf die Variablen zurückzuführen (Reinecke, 2014). Primäres Ziel ist es, die Item- sowie Konstruktreliabilität zu beurteilen und somit das bestehende Modell auf seine Passung mit der empirischen Kovarianzmatrix zu testen (Bühner, 2011; Schnell et al., 2013). Die im Vorfeld mittels EFA validierte fünf-faktorielle Struktur der WLB Strategie Skala wurde mithilfe der KFA auf Stabilität getestet.

Zur Schätzung der Modellparameter (Faktorladungen und Korrelationen der Konstrukte) wurde die Maximum-Likelihood-Methode eingesetzt. Die Schätzmethode liefert im Rahmen der Kausalanalyse bei Normalverteilung der Daten die präziseste Schätzung. Sie beschreibt nach Rost (2004) die Wahrscheinlichkeit der Beobachtung bei gültigem Modell. Im vorliegenden KFA-Modell war die Voraussetzung für die Parameterschätzung gegeben, da jedem Konstrukt mindestens zwei Items zugeordnet werden konnten und die Stichprobengröße ($N > 100$) ebenfalls groß genug war (Bühner, 2011). Aufgrund der explorativen Faktoren-

analyse im Rahmen des Pretests der Skala konnte weiterhin davon ausgegangen werden, dass jedes Item lediglich auf einen Faktor lädt und die Faktoren frei miteinander korrelieren (Homburg et al., 2008).

Die Berechnung der Faktorreliabilität, die von AMOS nicht direkt ausgewiesen werden kann, erfolgte mittels Schätzergebnisse der KFA im Tabellenkalkulationsprogramm Excel gemäß folgender Formel (Kline, 2016):

$$\hat{\rho}_{x_i x_i} = \frac{(\sum \hat{\lambda}_i)^2 \hat{\phi}}{(\sum \hat{\lambda}_i)^2 \hat{\phi} + \sum \hat{\theta}_{ii}}$$

Anmerkung: ρ = Faktorreliabilität; λ = Faktorladung; ϕ = Faktorvarianz; θ = Messfehlervarianz

Die Ergebnisse können Tabelle 9 entnommen werden. Die Reliabilitätswerte übersteigen die Mindestwerte von $\geq 0,5$ (Balderjahn, 1986) bzw. $\geq 0,6$ (Bagozzi & Yi, 1988) zum Teil deutlich. Somit lässt sich insgesamt eine gute Reliabilität der Konstrukte bestätigen (Weiber & Mühlhaus, 2014).

Evaluation des (KFA-) Modells

Nach der Beurteilung der unterstellten Faktorenstruktur anhand der Reliabilitätsprüfung erfolgt im nächsten Schritt die Beurteilung des KFA-Modells in seiner Gesamtheit. Zur Güteprüfung des Modells, dem sog. Model Fit werden die mittels Parameterschätzung berechneten Varianzen und Kovarianzen mit den empirisch erhobenen Varianzen und Kovarianzen verglichen. Dabei erfolgt die Beurteilung des Model Fit mittels statistischer Tests, deren Ergebnisse (Fit-Indizes) bestimmten Cut-off Werten unterliegen (Bühner, 2011; Weiber & Mühlhaus, 2014). Der Chi-Quadrat-Wert (χ^2) bildet dabei neben dem RMSEA (Root-Mean-Square-Error of Approximation) einen der wichtigsten globalen Anpassungsmaße. Das von AMOS berechnete CMIN (2833, 918) / DF (1385) beträgt 2,046. Nach Homburg und Baumgartner (1995) sollte der Wert $\leq 2,5$ sein. Insgesamt unterscheiden sich die Obergrenzen der annehmbaren Werte in der Literatur, allgemein gilt jedoch, je kleiner die inferenzstatistischen Werte sind, desto besser ist der Model Fit (Bühner, 2011; Weiber & Mühlhaus, 2014). Der niedrige χ^2 Wert spricht für eine hohe Übereinstimmung zwischen modelltheoretischer Varianz-Kovarianz-Matrix und empirischer Varianz-Kovarianz-Matrix. Die Nullhypothese (H_0 : Die modelltheoretische Varianz-Kovarianzmatrix entspricht den wahren Werten der Grundgesamtheit; Weiber & Mühlhaus, 2014, S. 203) kann somit nicht verworfen werden.

Tabelle 9: Korrelationen und Reliabilität im Rahmen der KFA

	TC	LC	CO	RLP	RLW	JI	WUV	AA	GE	NE	EX	VE	PSS	WUK
TC	0,785													
LC	0,532	0,671												
CO	-0,349	-0,112	0,939											
RLP	0,359	0,459	0,000	0,786										
RLW	0,237	0,287	0,080	0,347	0,810									
JI	-0,317	-0,139	0,412	-0,131	-0,349	0,761								
WUV	0,250	0,159	-0,100	0,125	0,342	0,034	0,906							
AA	0,200	0,055	-0,070	0,006	0,035	0,108	0,304	0,747						
GE	0,207	0,125	0,113	0,110	-0,010	0,171	0,086	0,137	0,653					
NE	-0,386	-0,116	0,225	-0,094	-0,079	0,169	-0,134	-0,096	-0,200	0,861				
EX	0,132	0,059	0,021	0,056	0,013	-0,077	0,092	0,083	0,001	-0,239	0,875			
VE	0,101	0,115	-0,100	0,159	-0,028	-0,121	-0,011	-0,044	0,183	-0,156	-0,135	0,658		
PSS	0,296	0,251	-0,116	0,407	0,099	-0,200	0,145	0,218	0,292	-0,157	0,228	0,143	0,774	
WUK	0,298	0,178	-0,192	0,063	0,293	-0,032	0,444	0,188	0,111	-0,125	0,054	0,076	0,342	0,919

TC = Temporal Crafting; LC = Locational Crafting; CO = Compromising; RLP = Relational Crafting Private; RLW = Relational Crafting Work; JI = Job Involvement; WUV = Wahrgenommene Unterstützung Vorgesetzter; AA = Arbeitsautonomie; GE = Gewissenhaftigkeit; NE = Neurotizismus; EX = Extraversion; VE = Verträglichkeit; PSS = Private Social Support; WUK = Wahrgenommene Unterstützung Kollegen

Mit hoher Stichprobengröße ist der χ^2 jedoch sensitiv für Fehlspezifikationen zwischen beobachteter und implizierter Kovarianzmatrix. Andererseits ist der Test umso genauer, je mehr sich die Stichprobe der Populationsgröße annähert. Mit einer Stichprobengröße von $N = 455$ bei einer vermuteten Gesamtpopulation von 2058 (Stand Juni 2015) ist hiervon nicht aus-

zugehen. Daher ist es ratsam weitere Fit-Indizes wie den RMSEA zur Beurteilung der Gesamtgüte heranzuziehen (Bühner, 2011). Der für das vorliegende Modell errechnete RMSEA Wert von 0,048 weist auf eine äußerst geringe Abweichung zwischen den Matrizen und somit einen guten ($\leq 0,05$ gut, $\leq 0,08$ akzeptabel, $\geq 0,10$ inakzeptabel) fit hin (Browne & Cudeck, 1992; Kline, 2016).

Zur abschließenden Evaluation werden sog. inkrementelle Fitmaße CFI (Comparative Fit Index), NFI und TLI betrachtet (Weiber & Mühlhaus, 2014). Diese werden als Erweiterung des bisherigen Modelltests angewandt, da sie einen Vergleich zwischen getestetem Modell und einem restriktiven Nullmodell bzw. Independence Modell vornehmen. Der sich aus der Differenz ergebene Wert sollte möglichst hoch sein, wobei der Maximalwert 1 den größtmöglichen Unterschied zwischen den Modellen angibt (Bühner, 2011; Weiber & Mühlhaus, 2014). Der CFI- (0,869), NFI- (0,776) und TLI-Wert (0,849) liegen jeweils im Annäherungsbereich des Maximalwertes von 1, jedoch knapp unter den in der Literatur üblicherweise verwendeten Cut-off-Wert von 0,90 (Arbuckle, 2012; Homburg & Baumgartner, 1995). An dieser Stelle soll kurz auf die in der Literatur „entbrannte heftige Diskussion“ (Bühner, 2011, S. 258) über die Verwendung der Cut-off-Werte eingegangen werden. An den von Hu und Bentler (1999) bereitgestellten Werte wird angemerkt, dass sie nur für einen Teil möglicher Modelle sowie für extrem fehlspezifizierte Modelle gelten. Von einer groben Fehlspezifikation kann im vorliegenden Modell aufgrund der guten χ^2 - und RMSEA-Werte nicht ausgegangen werden. Darüber hinaus wird bezweifelt, dass das Studiendesigns von Hu und Bentler (1999) eine Übertragung auf die Analyse von Fragebogenitems zulässt. Hier ist eine Fehlspezifikation auch durch moderate Cut-off-Werte erkennbar. Zusammenfassend empfehlen Marsh, Hau und Wen (2004) den χ^2 Test als Hauptindikator zur Erkennung unzureichender Modelle heranzuziehen. Andere Autoren geben an, dass der RMSEA Wert zur Bestimmung des „näherungsweisen Model Fit“ (Bühner, 2011, S. 258) ausreicht. Dem schließen sich auch Cheung und Rensvold (2002) an. Sie betrachten empirische Modelle als vereinfachte bzw. sparsame Repräsentation der Realität und geben näherungsweise Fit Werte als ausreichend an (Bühner, 2011). Dieser abschließenden Meinung liegt auch die Beurteilung des hier vorliegenden Modells zugrunde. So kann insgesamt von einem zufriedenstellenden Model Fit und einer dementsprechend guten Anpassung an die Realität ausgegangen werden.

4.2 Ergebnisse

4.2.1 Schätzung und Beurteilung des Messmodells

Bevor die Überprüfung der generierten Hypothesen mittels Pfadkoeffizienten erfolgt, wird analog zur Evaluation des KFA-Modells zunächst die Güteprüfung des Pfadmodells vorgenommen. Die Fit-Indizes zur Prüfung des Model-Fit können Tabelle 10 entnommen werden³⁵. Auf eine erneute ausführliche Beschreibung der statistischen Tests und Fit-Indizes (Abschnitt 4.1.3.2) wird an dieser Stelle verzichtet.

Tabelle 10: Gütekriterien Model Fit Pfadmodell / Auszug „Model fit Summary“

CMIN					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	(χ^2) CMIN/DF
Default model	267	2833,918	1385	0,000	2,046
Saturated model	1652	0,000	0		
Independence model	56	12665,977	1596	0,000	7,936
RMSEA					
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	0,048	0,045	0,051	0,903	
Independence model	0,124	0,122	0,126	0,000	
Baseline Comparisons					
Model	NFI Delta 1	RFI Rho 1	IFI Delta 2	TLI rho 2	CFI
Default model	0,776	0,742	0,872	0,849	0,869
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Aufgrund der relevanten Fit-Indizes (grau markiert) kann von einem akzeptablen Model Fit ausgegangen werden. Sowohl das χ^2 als auch der RMSEA liefern zufriedenstellende Werte, so dass keine Modifikation des Pfadmodells vorgenommen werden muss und die Prüfung der Hypothesen im nächsten Schritt erfolgen kann.

³⁵ Ausführliche Ergebnisse zum Model Fit siehe Anhang.

4.2.2 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Die in Abschnitt 3.2.2.3 aufgestellten Hypothesen werden durch das Pfadmodell empirisch überprüft. Dabei erfolgt die Interpretation der gewonnenen Parameterschätzung in Bezug auf Bedeutsamkeit und Konsistenz mit den theoretisch abgeleiteten Hypothesen (Weiber & Mühlhaus, 2014).

Zunächst wird die Plausibilitätsprüfung durchgeführt, bei der die vermuteten Wirkungsbeziehungen in Richtung und Stärke untersucht werden. Hierzu lassen sich die unstandardisierten Ergebnisse der Parameterschätzung (Regression Weights) in Tabelle 11 heranziehen. Dazu werden zunächst die Vorzeichen der Modellparameter mit den vermuteten Wirkungsrichtungen innerhalb der Hypothesen verglichen und überprüft inwieweit die vermuteten Zusammenhänge zwischen den Konstrukten bestehen und auch die p -Werte ausreichende Werte von i.d.R. $< 0,05$ ausweisen. Besonderer Betrachtung unterliegen dabei die sog. Critical Ratio (C.R.) Werte, die im Rahmen eines t -Tests den signifikanten Unterschied der geschätzten Werte zu Null überprüfen. Liegt der Wert dabei über 1,96 lässt sich die Nullhypothese mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% verwerfen und es ist davon auszugehen, dass der Parameter einen wichtigen Beitrag zur Modellstruktur liefert. Neben dem C.R. Wert, wird der p -Wert errechnet, der die Wahrscheinlichkeit angibt, inwiefern ein Modellparameter von Null verschieden ist. Für einen p -Wert < 0.001 werden drei Sterne (***) ausgewiesen, es kann dementsprechend davon ausgegangen werden, dass der Modellparameter mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1% signifikant von Null verschieden ist (Weiber & Mühlhaus, 2014). Aufgrund der Größe der Stichprobe kann davon ausgegangen werden, dass p korrekt berechnet werden konnte. Da die unstandardisierten Regressionsgewichte keine Rückschlüsse auf die Stärke des Zusammenhangs zulassen, werden zusätzlich die standardisierten Regressionsgewichte betrachtet, da diese um ggf. unterschiedliche Skalierungen der Messvariablen bereinigt sind (Weiber & Mühlhaus, 2014). Hierbei sind nach Chin (1998) Werte von $\geq 0,2$ als bedeutungsvoll anzusehen und Werte $< 0,2$ nicht substantiell. Zur Interpretation der Stärke der Zusammenhänge wird auf die standardisierten Ergebnisse zurückgegriffen. Die Bestätigung der Hypothesen erfolgt demnach sowohl in Abhängigkeit des Vorzeichens der standardisierten Parameterschätzung als auch in Bezug des Signifikanzniveaus von p .

4.2.2.1 Deskriptive Ergebnisse

Die Ergebnisse der Hypothesenprüfung sind für das Untersuchungsmodell in folgender Tabelle dargestellt:

Tabelle 11: Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Hypothese	<i>P</i>	Parameter- schätzung	Hypothese bestätigt
Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren			
Job Involvement			
H1a: Job Involvement (-) → Temporal Crafting	***	-0,417	Ja
H1b: Job Involvement (+) → Compromising	***	0,391	Ja
H1c: Job Involvement (+) → Relational Crafting Private	0,628	-0,026	Nein
Arbeitsautonomie			
H2a: Arbeitsautonomie (+) → Locational Crafting	0,410	-0,050	Nein
H2b: Arbeitsautonomie (+) → Temporal Crafting	0,011	0,143	Ja
Größe der Organisationseinheit			
H3: Summe Personen (+) → Relational Crafting Work	0,730	-0,018	Nein
Befristung			
H4: Vertragsdauer (-) → Compromising	0,084	0,114	Nein
Hypothesen zu sozialen Prädiktoren			
Private soziale Unterstützung			
H5a: Private soziale Unterstützung (+) → Relational Crafting Private	***	0,395	Ja
H5b: Private soziale Unterstützung (-) → Locational Crafting	***	0,262	Nein
Arbeitsbezogene soziale Unterstützung			
H6a: Arbeitsbezogene soziale Unterstützung Vor- gesetzte (+) → Temporal Crafting	***	0,211	Ja
H6b: Arbeitsbezogene soziale Unterstützung Vor- gesetzte (+) → Locational Crafting	0,027	0,134	Ja

H6c: Arbeitsbezogene soziale Unterstützung Vorgesetzte (+) → Relational Crafting Work	***	0,353	Ja
H6d: Arbeitsbezogene soziale Unterstützung Kollegen (-) → Relational Crafting Private	0,171	-0,073	Nein
Kinder			
H7a: Kinder (+) → Relational Crafting Private	***	0,246	Ja
H7b: Kinder (+) → Temporal Crafting	0,149	0,073	Nein
H7c: Kinder (+) → Locational Crafting	0,239	0,064	Nein
H7d: Kinder (-) → Compromising	0,005	-0,129	Ja
Prüfung der Hypothesen zu individuellen Prädiktoren			
Gewissenhaftigkeit			
H8a: Gewissenhaftigkeit (+) → Temporal Crafting	***	0,273	Ja
H8b: Gewissenhaftigkeit (+) → Compromising	0,958	0,003	Nein
Neurotizismus			
H9a: Neurotizismus (+) → Compromising	0,001	0,167	Ja
H9b: Neurotizismus (+) → Relational Crafting Private	0,639	0,025	Nein
Verträglichkeit			
H10a: Verträglichkeit (+) → Relational Crafting Work	0,616	-0,025	Nein
H10b: Verträglichkeit (+) → Relational Crafting Private	0,072	0,090	Nein
Extraversion			
H11: Extraversion (-) → Compromising	0,056	0,096	Nein

4.2.2.2 Ergebnisse der Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren

Insgesamt können drei der fünf Hypothesen zu arbeitsbezogenen Prädiktoren bestätigt werden. Der Pfad Job Involvement – Temporal Crafting ($p < 0,001$; Parameterschätzung = $-0,417$) weist einen hochsignifikant negativen Zusammenhang auf, zudem zeigt sich die Stärke der Wirkungsrichtung als äußerst bedeutungsvoll, so dass Hypothese 1a bestätigt werden kann. Auch der Zusammenhang von Job Involvement und Compromising (Hypothese 1b) ($p < 0,001$; Parameterschätzung = $0,391$) zeigt sich signifikant. Der positiv unterstellte Wirkungszusammenhang lässt sich ebenfalls als bedeutungsvoll ausweisen. Nicht bestätigt werden kann die positive Wirkungsbeziehung zwischen Job Involvement und Relational Crafting Private (Hypothese 1c) ($p = 0,628$; Parameterschätzung = $-0,026$). Aufgrund des hohen p -Wertes lässt sich die Nullhypothese nicht verwerfen, zudem stimmt das Vorzeichen der Modellschätzung nicht mit der hypothetischen Modellbeziehung überein. Die positive Wirkrichtung zwischen Arbeitsautonomie und Locational Crafting ($p = 0,410$; Parameterschätzung = $-0,050$) zeigt sich im Rahmen der Parameterschätzung als nicht bestätigt. Es lässt sich keine Signifikanz der Beziehung feststellen, so dass Hypothese 2a verworfen werden muss. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsautonomie und Temporal Crafting ($p = 0,011$; Parameterschätzung = $0,143$) lässt sich wiederum als signifikant klassifizieren und entspricht der im Hypothesensystem unterstellten Wirkrichtung, so dass Hypothese 2b bestätigt werden kann. Es ist allerdings anzumerken, dass die Pfadkoeffizienten als nicht substantiell anzusehen sind. Hypothese 3 muss verworfen werden, der Null-Hypothesen-Signifikanztest des Pfades Summe an Personen – Relational Crafting Work ($p = 0,730$; Parameterschätzung = $-0,018$) weist einen zu hohen Wert auf, zudem lässt sich die unterstellte Wirkungsrichtung nicht bestätigen. Der vermutete negative Wirkungszusammenhang zwischen verbleibender Vertragsdauer und Compromising ($p = 0,084$; Parameterschätzung = $0,114$) ist nicht signifikant. Die unterstellte Wirkungsrichtung lässt sich zwar grundsätzlich bestätigen, kann allerdings nicht als substantiell klassifiziert werden. Hypothese 4 kann somit nicht bestätigt werden. Zur Kontrolle wurde der Einfluss der anderen, in der Stichprobe auftretenden Vertragsfristen (Vertrag befristet aber bis mindestens ab 2018 und Vertrag unbefristet) auf Compromising untersucht, jedoch konnte auch hier kein signifikanter Interaktionseffekt festgestellt werden ($p = 0,067$; Parameterschätzung = $0,124$).

4.2.2.3 Ergebnisse der Hypothesen zu sozialen Prädiktoren

Die vermuteten Wirkungszusammenhänge zwischen sozialen Prädiktoren und WLB Strategien lassen sich in unterschiedliche Ergebnisse fassen. So können der Zusammenhang

zwischen privater sozialer Unterstützung und Relational Crafting Private (Hypothese 5a) ($p < 0,001$; Parameterschätzung = 0,395) als hoch signifikant und die vermutete positive Wirkungsrichtung als bedeutungsvoll bestätigt werden. Nicht bestätigt wird hingegen der Pfad Private soziale Unterstützung – Locational Crafting ($p < 0,001$; Parameterschätzung = 0,262). Das Ergebnis des Signifikanztests bestätigt den Zusammenhang zwar als hoch signifikant, jedoch entspricht das positive Vorzeichen des Pfadkoeffizienten nicht der im Hypothesensystem vermuteten negativen Wirkungsrichtung. Daher muss Hypothese 5b verworfen werden. Die Hypothesen zur arbeitsbezogenen sozialen Unterstützung können weitestgehend bestätigt werden. Der Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener sozialer Unterstützung der Vorgesetzten und Temporal Crafting ($p < 0,001$; Parameterschätzung = 0,211) kann als hoch signifikant, die positive Wirkungsrichtung als bedeutungsvoll angesehen werden, so dass Hypothese 6a bestätigt werden kann. Ebenfalls bestätigen lässt sich Hypothese 6b. Die Wirkungsbeziehung zwischen arbeitsbezogener sozialer Unterstützung der Vorgesetzten und Locational Crafting ($p = 0,027$; Parameterschätzung = 0,134) ist signifikant, die positive Wirkungsrichtung stimmt überein, lässt sich aber als nicht substantiell einstufen. Hypothese 6c wird ebenfalls bestätigt. Der vermutete Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener sozialer Unterstützung der Vorgesetzten und Relational Crafting Work ($p < 0,001$; Parameterschätzung = 0,353) ist hoch signifikant, die vermutete positive Wirkungsrichtung wird als bedeutungsvoll eingestuft. Die Hypothese 6d kann als einzige der Hypothese zur arbeitsbezogenen sozialen Unterstützung nicht bestätigt werden. So weist der Pfad Arbeitsbezogene soziale Unterstützung Kollegen – Relational Crafting Private ($p = 0,171$; Parameterschätzung = -0,073) zwar, wenn auch nicht substantiell, die vermutete negative Wirkungsrichtung auf, der Zusammenhang lässt sich jedoch nicht als signifikant einstufen.

Die im Modell vermuteten Wirkungsbeziehungen zwischen dem Vorhandensein von Kindern und WLB Strategien können teilweise bestätigt werden. Hervorzuheben ist dabei der hochsignifikante als substantiell ausgewiesene positive Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und Relational Crafting ($p < 0,001$; Parameterschätzung = 0,246). Hypothese 7a wird somit bestätigt. Nicht bestätigt werden können die Pfade Kinder – Temporal Crafting (Hypothese 7b) ($p = 0,149$; Parameterschätzung = 0,073) und Kinder – Locational Crafting (Hypothese 7c) ($p = 0,239$; Parameterschätzung = 0,064) die sich aufgrund des Null-Hypothesen-Signifikanztests als weder signifikant noch in der vermuteten Wirkungsbeziehung als substantiell erweisen. Hypothese 7d, die einen negativen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und Compromising ($p = 0,005$; Parameterschätzung = -

0,129) vermutet, wird bestätigt. Aufgrund des niedrigen p -Wertes lässt sich die Nullhypothese verwerfen, zudem stimmt das Vorzeichen der Modellschätzung (wenn auch nicht bedeutungsvoll) mit der hypothetischen Wirkungsrichtung überein.

4.2.2.4 Ergebnisse der Hypothesen zu individuellen Prädiktoren

Bei den individuellen Einflussfaktoren lassen sich mit lediglich zwei von sieben Hypothesen weniger Zusammenhänge als vermutet bestätigen. Hypothese 8a, die eine positive Wirkungsbeziehung zwischen Gewissenhaftigkeit und Temporal Crafting vermutet ($p < 0,001$; Parameterschätzung = 0,273), lässt sich als hochsignifikant einstufen, der Pfadkoeffizient ist als substantiell anzusehen. Demgegenüber lässt sich keine Signifikanz für Hypothese 8b feststellen, die einen Wirkungszusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und Compromising ($p = 0,958$; Parameterschätzung = 0,003) annimmt. Auch ist die Wirkungsbeziehung als nicht substantiell anzusehen. Der Pfad Neurotizismus – Compromising ($p = 0,001$; Parameterschätzung = 0,167) ist hoch signifikant, die Wirkungsrichtung ist wie vermutet positiv, jedoch nicht substantiell. Hypothese 9a wird somit ebenfalls bestätigt. Aufgrund des hohen p -Wertes und der nicht substantiellen Wirkungsrichtung lässt sich bei Prüfung der Wirkungsbeziehung zwischen Neurotizismus und Relational Crafting Private (Hypothese 9b) ($p = 0,639$; Parameterschätzung = 0,025) die Nullhypothese nicht verwerfen. Sowohl die Hypothesen zu Verträglichkeit als auch die Hypothese zur Extraversion lassen sich nicht bestätigen. Die Beziehung zwischen Verträglichkeit und Relational Crafting Work (Hypothese 10a) ($p = 0,616$; Parameterschätzung = -0,025) zeigt sich ebenso wenig signifikant wie die Beziehung zwischen Verträglichkeit und Relational Crafting Private (Hypothese 10b) ($p = 0,072$; Parameterschätzung = 0,090). Zudem weist der Pfadkoeffizienten bei Hypothese 10a gegensätzlich zur vermuteten Wirkungsrichtung ein negativen Wert auf. Hypothese 10a und 10b müssen somit verworfen werden. Die im Modell vermutete Wirkungsbeziehung zwischen Extraversion und Compromising (Hypothese 11) ($p = 0,056$; Parameterschätzung = 0,096) kann nicht bestätigt werden. Aufgrund des knapp über dem Richtwert liegenden p -Wertes lässt sich die Nullhypothese nicht verwerfen. Die vermutete negative Wirkungsrichtung lässt sich aufgrund des positiven Pfadkoeffizienten ebenfalls nicht bestätigen.

5 Diskussion und Fazit

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung interpretiert und in Zusammenhang mit der aktuellen Forschung diskutiert. Darauf aufbauende Schlussfolgerungen beziehen sich theoretisch auf die Work-Life Balance- und die Hochschulforschung, praktische

Folgerungen werden für das Wissenschaftssystem abgeleitet. Aus den mit der vorliegenden Studie verbundenen Limitationen ergeben sich Möglichkeiten zukünftiger Forschung, mit denen das Kapitel und somit auch die gesamte Arbeit abschließt.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Ziel der vorliegenden Studie war es bisherige Erkenntnisse zur individuellen WLB Gestaltung hinsichtlich ihrer Anwendung im Wissenschaftssystem, genauer bei Wissenschaftlern in der Post-doc-Phase, zu untersuchen. Im Fokus standen dabei unterschiedliche Faktoren, die einen empirisch nachgewiesenen Einfluss auf die Gestaltung der Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen haben. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass verschiedene Prädiktoren die WLB Gestaltung von Nachwuchswissenschaftlern beeinflussen, wohingegen andere vermutete Zusammenhänge zwischen Prädiktoren und WLB Strategien nicht bestätigt werden können.

Die in der Studie erzielten Ergebnisse zu arbeitsbezogenen Prädiktoren zeigen, dass besonders Job Involvement, aber auch Arbeitsautonomie in einem signifikanten Zusammenhang zur WLB Gestaltung stehen. Demnach erfolgt die zeitliche Gestaltung in Länge und Zeitplanung des Arbeitstages als physische Strategie zur Segmentation der Lebensbereiche (Temporal Crafting) besonders dann, wenn ein bestimmtes Maß an Arbeitsautonomie existiert. Ermöglicht wird dies durch die Freiheit bzw. Unabhängigkeit über die Gestaltung der Arbeitstätigkeit und die damit verbundene freie Verfügbarkeit über zeitliche Ressourcen. So können Nachwuchswissenschaftler mit hoher Autonomie über die eigene Arbeitsplanung selbstständig über die Limitation des Arbeitspensums sowie die damit einhergehende Reduktion der geleisteten Arbeitsstunden entscheiden und wenden dies entsprechend den Ergebnissen auch an. Besonders zu beachten ist, dass das Ausmaß an Autonomie nach Sturges (2012) in Abhängigkeit zu arbeitsbezogener sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte steht und dementsprechend relationales Verhalten beeinflusst. Das Ergebnis lässt vermuten, dass dementsprechend die Unterstützung des Arbeitgebers einen Einfluss auf die Arbeitsautonomie und damit zumindest die zeitliche Gestaltung der Arbeitstätigkeit hat. Das Ergebnis bestätigt damit die von Kossek et al. (2006) vermutete Nutzung der Arbeitsautonomie zur Segmentation der Lebensbereiche. Demgegenüber steht Arbeitsautonomie, anders als vermutet, in einem negativen Zusammenhang zu Locational Crafting. Das Ausmaß an Kontrolle über die eigene berufliche Tätigkeit wird dementsprechend nicht zur räumlichen Gestaltung der Arbeit genutzt. Ursache könnten beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale sein, die die Nutzung von

Strategien trotz hoher Arbeitsautonomie verhindern. So könnten Nachwuchswissenschaftler, die bspw. über ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit verfügen, ihre Tätigkeit trotz hoher Autonomie nicht ausserhalb des Büros ausüben um sich selbst besser kontrollieren zu können und entsprechend eigener Erwartungen gewissenhaft zu handeln.

Der in der Literatur nachgewiesene WLC, der auf den Zusammenhang zwischen ausgeprägtem Job Involvement und hohem zeitlichen Engagement im Bereich Arbeit zurückzuführen ist (Carlson & Perrewé, 1999; Greenhaus et al., 1987; Grzywacz & Marks, 2000; Nielson et al., 2001; Parasuraman & Simmers, 2001; Shamir, 1983) entspricht auch dem Ergebnis der vorliegenden Arbeit. So zeigen die Daten, dass Wissenschaftler die über eine hohe psychische Identifikation mit ihrer Tätigkeit verfügen, einen negativen Zusammenhang zu Temporal Crafting aufweisen. Das hohe zeitliche Engagement für die Wissenschaft und die fehlende zeitliche Gestaltung des Arbeitstages geht mit einer Integration der Lebensbereiche einher und kann als potentielle WLC Ursache angenommen werden. Weiterhin besteht, anders als vermutet, ein negativer Zusammenhang zwischen Job Involvement und Relational Crafting Private. Demnach geht die erhöhte Involviertheit im Bereich Arbeit nicht mit erhöhten Anforderungen an die betroffenen Akteure aus dem privaten Bereich einher. Warum dies so ist, ist fraglich. Vor dem Hintergrund, dass ein ausgeprägtes Job Involvement mit dem hohen Verbrauch persönlicher Ressourcen einhergeht, ist auf soziale Unterstützungsleistungen zurückzugreifen, um Rollenkonflikte zu mindern. Aufgrund des negativen Zusammenhangs zu privaten Unterstützungsleistungen kann vermutet werden, dass auf relationale Strategien aus dem arbeitsbezogenen Bereich zurückgegriffen wird. Dementsprechend besteht ein erhöhter Ressourcenverbrauch im Arbeitsbereich, der durch Unterstützung aus dem gleichen Bereich ausgeglichen wird.

Die Ergebnisse der Studie zeigen weiterhin, dass sowohl die Größe der Organisationseinheit als auch die Befristung keinerlei Einfluss auf die Schnittstellengestaltung, genauer das Aufopfern einer aktuell idealen WLB in Anbetracht zukünftiger Vorteile, hat. Vor dem Hintergrund, dass die Befristung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftssystem, empirisch weitreichend belegt, zu wesentlichen Auswirkungen sowohl auf individueller (unsichere Zukunftsperspektive, erhöhtes Stressempfinden usw.) als auch struktureller (Rekrutierung geeigneter Nachwuchswissenschaftler usw.) Ebene führt (Allmendinger & Eickmeier, 2003; Cheng & Chan, 2008; Enders, 1996; Hobfoll, 1989), kann dieser Effekt in der vorliegenden Arbeit nicht bestätigt werden. So wurde aufgrund unterschiedlicher Forschungsergebnisse vermutet, dass je kürzer die verbleibende Vertragsdauer ist, eine zumindest zeitweise zunehmende Auf-

opferung einer idealen WLB erfolgt. Für Personen, die bis einschließlich 2017 befristet beschäftigt sind, lässt sich kein signifikanter Effekt für Compromising feststellen. Auch die anschließende Kontrolle der weiteren, in der Stichprobe vorkommenden Befristungsformen (Vertrag befristet aber bis mindestens ab 2018 und Vertrag unbefristet) hat keinen Effekt auf die vermutete Strategie zur Schnittstellengestaltung. Das Ausmaß an Karriereunsicherheit, dass mit Art bzw. Länge der Befristung einhergeht führt demnach nicht zu besonderen Verhaltensweisen in der aktuellen Gestaltung der Work-Life Balance. Entweder sind die befragten Nachwuchswissenschaftler generell nicht bereit auch bei geringer verbleibender Vertragslaufzeit einen zeitlich befristeten Konflikt zwischen den Lebensbereichen zuzulassen oder die Karriereunsicherheit hat generell keinen Einfluss auf individuelle Gestaltung der Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen. Letzteres kann aufgrund bisheriger Forschung jedoch nur schwer als potentielle Ursache unterstützt werden und bedarf ggf. weitere Forschung.

Der Einfluss der Größe der Organisationseinheit auf die Publikationsproduktivität ist empirisch erwiesen (Cohen, 1981; Fiedler et al., 2008; Qurashi, 1993). Einen Einfluss der Organisationsgröße auf die WLB Gestaltung lässt sich aufgrund der vorliegenden Daten jedoch nicht nachweisen. Der vermutete positive Zusammenhang zu Relational Crafting Work konnte nicht nachgewiesen werden. Vielmehr zeigt sich, dass ein negativer Zusammenhang besteht. Zum einen könnten dafür organisatorisch Ursachen vorliegen, beispielsweise dass Aufgabengebiete innerhalb des Lehrstuhls bzw. Instituts so weit aufgeteilt bzw. abgegrenzt sind, dass kein Spielraum zur Delegation von Aufgaben vorliegt. Zum anderen könnten Persönlichkeitsmerkmale wie beispielsweise Gewissenhaftigkeit oder Neurotizismus dazu führen Aufgaben eigenständig zu erledigen um Unsicherheit bzw. Verlegenheit zu umgehen und selbst die Kontrolle über die Tätigkeit zu behalten. Diese Annahmen werden durch die vorliegenden Ergebnisse zu den (nicht bestätigten) Zusammenhängen von Persönlichkeitsmerkmalen und Relational Crafting Private unterstützt.

In Bezug auf soziale Prädiktoren zeigt sich, dass besonders die Unterstützung der Vorgesetzten einen wesentlichen Einfluss auf die WLB Gestaltung nimmt. Wissenschaftler, die in der Post-doc-Phase Unterstützung durch Vorgesetzte erfahren, profitieren sowohl in zeitlicher als auch räumlicher Gestaltung der Schnittstellen. Zudem haben sie die Möglichkeit arbeitsbezogene Beziehungen zu nutzen, um Arbeitsbelastung oder unnötige Interaktionen während der Arbeit zu reduzieren. Als mögliche Ursache kann, wie bereits vermutet angenommen werden, dass Nachwuchswissenschaftler, die ein gewisses Maß an arbeitsbezogener Unterstützung seitens ihrer Vorgesetzten erfahren zumeist auch über ein bestimmtes Maß an

Arbeitsautonomie und demnach über Handlungsspielräume in der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen. Demgegenüber wirkt sich die Unterstützung von Kollegen nicht auf die vermutete Anwendung relationaler Strategien aus dem privaten Bereich aus. Es kann angenommen werden, dass die Unterstützungsleistungen aus dem Arbeitsbereich private Unterstützungsleistungen nicht auffangen können bzw. die Unterstützung aus dem privaten Bereich unerlässlich ist. Eine eindeutiger Aussage zu diesem Sachverhalt bedarf allerdings erweiterter Daten zum Einfluss arbeitsbezogener Unterstützung bei WLC aus dem privaten Bereich. Die Unterstützung aus dem privaten Bereich führt anders als vermutet nicht zur verringerten Nutzung von Locational Crafting, sondern die Konstrukte stehen in einem positiven Zusammenhang zu einander. Als Ursache kann vermutet werden, dass Personen aufgrund privater Unterstützung ihre Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte und außerhalb des Homeoffice fortsetzen um ungestört von privaten sowie kollegialen Einflüssen über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus an Abenden, Wochenenden oder im Urlaub nutzen, um die Arbeit in das Privatleben zu integrieren. Locational Crafting wird in Zusammenhang mit privater sozialer Unterstützung entsprechend seiner bidirektionalen Wirkung nicht zur Segmentation sondern zur Integration der Lebensbereiche genutzt.

Die Ergebnisse zu sozialen Prädiktoren zeigen weiterhin, dass das Vorhandensein von Kindern keinerlei Auswirkungen auf die vermutete Anwendung physischer WLB Strategien hat. So wenden Eltern, die als Nachwuchswissenschaftler tätig sind, weder zeitliche noch räumliche Strategien an, um die Schnittstellen zwischen den Lebensbereichen zu gestalten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Nachwuchswissenschaftler in Bezug auf Kinder verstärkt auf relationale Strategien zurückgreifen und selbst keine physischen Strategien anwenden und die WLB zu gestalten. So zeigt sich, dass das Vorhandensein von Kindern in einem positiven Zusammenhang zur Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen aus dem privaten sozialen Umfeld steht. Demnach werden private Kontakte, bspw. zu anderen Eltern genutzt, um Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf WLB zu stärken oder aber es werden Unterstützungsleistungen von Verwandten bzw. Freunden zur Kinderbetreuung usw. in Anspruch genommen. Somit wird für den Nachwuchswissenschaftler die Möglichkeit geschaffen sich gänzlich der wissenschaftlichen Tätigkeit zu widmen und eine Integration der Lebensbereiche trotz Vorhandensein von Kindern zuzulassen. Dies knüpft an bestehende Forschungsergebnisse an und lässt die gewagte These zu, dass die Tätigkeit in Forschung und Lehre bei den befragten Eltern keinen Zeitstrukturen unterliegt und aktuell keine andere Lebensform neben der Wissenschaft zulässt. Insgesamt verzichten die befragten Nachwuchswissenschaft-

ler mit Kindern auf die Anwendung eigener physischer Handlungen zur Schnittstellengestaltung und greifen stattdessen auf Unterstützungsleistungen aus ihrem privaten Umfeld zurück. Grundsätzlich wird im Rahmen kognitiver Entscheidungen jedoch auf eine gänzliche Imbalance der Lebensbereiche in Erwartung zukünftiger Vorteile verzichtet. Die Ergebnisse weisen auf einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und Compromising hin. Möglicherweise erfolgt die Entscheidung gegen eine zeitliche Aufopferung der WLB zugunsten der Familie bzw. Kinder. Der vollständige Verzicht der Balance und die gänzliche Widmung der beruflichen Tätigkeit könnten ggf. Konflikte im privaten Lebensbereich verursachen, die die Reduzierung von Unterstützungsleistungen zur Folge haben kann.

Der vermutete Zusammenhang zwischen individuellen Prädiktoren und der Nutzung von WLB Strategien konnte nur vereinzelt nachgewiesen werden. So zeigt sich, dass weder Verträglichkeit noch Extraversion einen Einfluss auf die vermutete Schnittstellengestaltung haben. Lediglich Gewissenhaftigkeit führt zur Nutzung von Temporal Crafting. Dies unterstützt, die aus der Forschung bekannten Ergebnisse, wonach gewissenhafte Personen besonders gut in der Lage sind Anforderungen effizient zu bewältigen, sich auf ein Ziel zu konzentrieren und Störeffekte auszublenden (Fehr, 2006). So empfinden gewissenhafte Nachwuchswissenschaftler klar strukturierte Tage als wichtige Ressource für eine Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und wenden dementsprechend zeitliche Strategien an, um ihre WLB zu gestalten. Sie sind in der Lage Reizvielfalt zu kontrollieren und ihren Arbeitsalltag zu gestalten. Der vermutete Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und Compromising konnte nicht nachgewiesen werden. Es ist anzunehmen, dass Personen, die über ein bestimmtes Maß an Gewissenhaftigkeit verfügen auch nach dem Ruf auf eine Professur keine übermäßigen WLB Vorteile nutzen werden. Die aus der Forschung bekannten Ergebnisse in Bezug auf Neurotizismus und damit einhergehenden Spillovereffekten (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004) spiegeln auch die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit wieder. Die Daten weisen darauf hin, dass eine starke Neurotizismusneigung Auswirkungen auf den aktuellen Verzicht von WLB in Erwartung zukünftiger Vorteile hat. Will man dieses Ergebnis inhaltlich interpretieren, so könnte dies für die Nachwuchswissenschaftler bedeuten, dass mit verstärkter Tendenz zu Neurotizismus die Aufmerksamkeit auf die Negativaspekte des Wissenschaftssystems gelegt wird. Die Herausforderungen der Qualifikationsphase wie bspw. Publikationsdruck oder unsichere Zukunftsperspektiven könnten die Wissenschaftler dazu veranlassen, wenig gelassen zu agieren. Der emotionale Druck und die Instabilität können dementspre-

chend dazu führen, dass die wissenschaftliche Tätigkeit einen wesentlichen Teil des Lebens einnimmt und andere Lebensbereiche - zumindest zeitweise - verdrängt. Warum Verträglichkeit keinerlei Auswirkung auf die Inanspruchnahme jeglicher sozialen Unterstützung hat und damit bisheriger Forschung widerspricht, ist fraglich. Dies mag zum einen daran liegen, dass Unterstützung unabhängig der Verträglichkeit aufgrund von arbeitsbezogenen Hierarchieverhältnissen (bspw. Habilitand-Doktorand) in Anspruch genommen werden. Andererseits kann die Unterstützungsleistung im privaten Bereich auf verträglichkeitsunabhängige Faktoren wie bspw. das Vorhandensein von Kindern, zurückgeführt werden. Verträglichkeit steht sogar gegenteilig als vermutet in einem negativen Zusammenhang zu Relational Crafting Work. Hier kann vermutet werden, dass Personen die eher verträglich sind keine Konflikte eingehen möchten und sich daher eher bei der Übertragung von Aufgaben zurückhalten und darüber hinaus sogar Aufgaben eher übernehmen als zu delegieren um ihrer verträglichkeit entsprechend negative Stimmung zu vermeiden. Gleiches könnte für den privaten Bereich gelten, so dass Aufgaben im privaten Bereich eher wahrgenommen werden um privaten Frieden zu wahren, auch wenn das eine Einbuße an WLB mit sich führen kann.

5.2 Implikationen

Die aus der vorliegenden Studie gewonnenen Erkenntnisse gehen mit entsprechenden Implikationen für theoretische und praktische Anwendungsbereiche einher. Die Entwicklung des Untersuchungsmodells zur aktorsorientierten WLB Gestaltung basiert auf theoretischen Erkenntnissen aus der Work-Life Balance- sowie der Hochschulforschung. Die Ergebnisse der Untersuchung gehen dementsprechend mit Implikationen für die Theorie einher, die zur Erweiterung des aktuellen Forschungsstandes dienen. Praktische Implikationen beziehen sich auf das Wissenschaftssystem. Entsprechend des Teilziels dieser Arbeit einen Überblick über die aktuelle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Post-doc-Phase zu geben, werden praktische Folgerungen für die Wissenschaft formuliert.

5.2.1 Work-Life Balance- und Hochschulforschung

Die Untersuchung von Maßnahmen zur WLB Gestaltung stellt einen wesentlichen Beitrag des Forschungsstranges zur WLB dar. Zunächst ausschließlich als organisationaler Prozess betrachtet wurde zu Beginn der 90er Jahre das Individuum als eigenständiger Gestalter seiner Ressourcen zwischen den Grenzen der Lebensbereiche immer intensiver in der Forschung berücksichtigt. Diesen personenbezogenen Ansatz fokussiert auch die vorliegende Arbeit und betrachtet somit das Individuum als selbstbestimmten aktiven Akteur zur Gestal-

tung seiner WLB. Mit der Betrachtung individueller Aktivitäten und Techniken zur WLB Gestaltung legt Sturges (2012) einen Beitrag in der WLB Forschung vor, der erstmals eine Klassifizierung von Strategien vornimmt und somit die jüngste Forschung zur aktiven Schnittstellengestaltung unterstützt. Zielgruppe bilden dabei junge Berufseinsteiger, die im Zuge ihrer Karriereplanung mit hohen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert sind. Obwohl die Hochschulforschung eine Vielzahl an Erkenntnissen zur WLB Forschung, genauer zu WLC liefert, fehlt es an Studien, die das individuelle Verhalten als Schnittstellenstrategien zur WLB Gestaltung im Wissenschaftsbereich fokussieren. Dabei sind im Wissenschaftssystem ebenso wie in anderen Berufsbereichen starke konfliktverursachende Spillovereffekte vorherrschend, die durch individuelle Verhaltensweisen beeinflusst werden können.

Durch das in jüngster Vergangenheit wachsende Interesse der Hochschulforschung am Thema WLB lassen sich in der Anwendung von WLB Konzepten auf den Wissenschaftsbereich verstärkt Widersprüche feststellen. Wissenschaftliches Arbeiten ist zwar einerseits von freiem und kreativem Arbeiten geprägt, zudem besteht ein Wettbewerb um geeignete Wissenschaftler, der durch zufriedenstellende WLB Konzepte beeinflusst werden kann. Andererseits ist innerhalb des Wissenschaftsbereichs jedoch noch immer der Mythos einer Lebensform verbreitet, in der Wissenschaftler hohe Mobilitäts- und Verfügbarkeitserwartungen erfüllen müssen und lediglich durch hohes Zeitinvestment gute Leistungen erbracht werden können (Beaufays, 2006; Weiss, 2014).

Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur aktuellen Diskussion, in dem sie am Beispiel des Hochschullehrernachwuchses aufzeigt, dass eine aktive Schnittstellengestaltung im Wissenschaftssystem existiert, die eine bewusste Entscheidung für oder wider WLB zur Folge hat. Gerade Wissenschaftler zwischen abgeschlossener Promotion und Ruf auf eine Professur sind stärker als jede andere Gruppe im Wissenschaftssystem von spezifischen Belastungen durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse sowie hohen Leistungsdruck betroffen und dementsprechend auf die Anwendung von Strategien zur WLB Gestaltung angewiesen. Somit werden Wissenschaftler nicht wie in der bisherigen Forschung üblich als passive Individuen betrachtet, die sich der wissenschaftlichen Zeitrechnung fügen, sondern vielmehr als aktive Gestalter ihrer WLB, die aufgrund bestimmter Einflüsse Entscheidungen bezüglich ihrer Grenzgestaltung treffen. Die im Rahmen der Studie vorgenommene Unterteilung arbeitsbezogener, sozialer und individueller Prädiktoren ermöglicht den Fokus sowohl auf das Arbeits- als auch das Privatleben zu richten und unterstützt damit neuere Forschung, bei der Konflikte nicht nur von der Arbeit, sondern auch aus dem gesamten privaten Bereich entste-

hen (Friedman & Greenhaus, 2000; Frone, 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Die Ergebnisse der Befragung unterstützen bisherige empirische Erkenntnisse zur Bedeutung arbeitsbezogener sowie sozialer Prädiktoren auf die WLB (Eby et al., 2005). Dabei weisen die Daten auf einen signifikanten Einfluss von Job Involvement, dem Vorhandensein von Kindern sowie der Unterstützung der Vorgesetzten hin.

Methodisch wird die bisher primär qualitative Herangehensweise der akteursorientierten WLB Forschung durch das quantitative Design der vorliegenden Studie erweitert. Dementsprechend liefert die Entwicklung der WLB Strategie Skala einen Beitrag zur standardisierten, branchenunabhängigen Erfassung von Verhaltensweisen, die zur Segmentation bzw. Integration der Lebensbereiche angewandt werden. Dies ermöglicht die Ausweitung der WLB Forschung auf Bereiche, in der systematische WLB Konzepte durch individuelle Strategien ersetzt werden (müssen). Die Möglichkeit zur Erfassung adaptiver Strategien erweitert die Forschung damit um ein weiteres standardisiertes Erhebungsinstrument.

Zuletzt schließt sich die Arbeit in ihrer Begriffsbestimmung der jüngsten Diskussion innerhalb der WLB Forschung an, die sich auf die Erweiterung des Lebensbereiches außerhalb der Erwerbsarbeit richtet. Dementsprechend umfasst der Bereich außerhalb der Arbeit nicht nur die Familie sondern alle Tätigkeiten und Verpflichtungen, die im privaten Bereich existieren und weist diesem einen (mindestens) gleichgestellten Charakter zur Arbeit aus.

5.2.2 Wissenschaftssystem

Das Wissenschaftssystem stellt mit seinen Organisationstypen einen Bereich dar, dessen Betrachtung in Zusammenhang mit WLB einer besonderen Auseinandersetzung bedarf. Hochschule, Universität und andere wissenschaftliche Einrichtungen gelten als Expertenorganisationen, die durch bestimmte Charakteristiken gekennzeichnet sind. So identifizieren sich ihre Mitglieder weniger mit der Organisation selbst, sondern eher mit der Disziplin, der sie angehören. Die Identifikation erfolgt über die fachlich spezialisierte Expertise sowie die Zugehörigkeit zur wissenschaftlichen Community, in der eine fachbezogene Sozialisation erfolgt. Die mangelnde Identifikation mit der Organisation kann dazu führen, dass Engagement für die vorherrschenden Ziele und die Organisation selbst ausbleiben. Häufig entsteht sogar ein Widerspruch zwischen dem Fachsystem und dem sozialen System der Organisation. Davon ist auch die individuelle Arbeitsleistung betroffen, die in hohem Maße von Selbstkontrolle bzw. den vorherrschenden Annahmen der jeweiligen Disziplin abhängt (Pellert, 2006).

Eine günstige Gelegenheit für die Umsetzung geeigneter WLB Maßnahmen innerhalb der Fachsysteme stellt demgegenüber die in den letzten Jahren in der Hochschulpolitik vorherrschende Deregulierung und Stärkung der Eigenverantwortung kleiner Organisationseinheiten dar (Pellert, 2006). Möchte man die WLB von Wissenschaftlern beeinflussen, so ist es ratsam bei Aspekten anzusetzen, die sich aus dem direkten Umfeld des Wissenschaftlers ergebenden Einflussfaktoren auf die WLB zu betrachten bzw. zu beeinflussen. So ist bekannt, dass bspw. direkte Vorgesetzte durch ihre Einstellungen und Verhaltensweisen die WLB ihrer Mitarbeiter positiv oder negativ beeinflussen (Weiss & Ortlieb, 2013). Besonders die Unterstützung durch Vorgesetzte und die Gewährung von Arbeitsautonomie haben einen signifikanten Einfluss auf die Nutzung von WLB Strategien bei Wissenschaftlern. Die dadurch entstehende räumliche und zeitliche Gestaltung bedingt die Segmentierung der Lebensbereiche und kann Konflikte reduzieren bzw. gänzlich lösen. Dementsprechend sollte die Führungskultur so beschaffen sein, dass die Nutzung von WLB Strategien nicht sanktioniert, sondern unterstützt und gefördert wird (Allen, 2001; Kaiser, Ringlstetter et al., 2010). Gerade bei Wissenschaftlern mit ausgeprägtem Job Involvement und dem nachgewiesenen signifikant negativen Zusammenhang zur zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages sowie dem zeitweisen Verzicht von WLB kann dies helfen, den negativen Folgen einer ausgeprägten Einbindung in die wissenschaftliche Tätigkeit entgegenzuwirken. Vorgesetzte sollten demnach darauf achten ihren Mitarbeitern durch Unterstützungsleistungen und dem Entgegenbringen von Verständnis bezüglich entstehender Konflikte eine Grenzziehung zwischen den Lebensbereichen zu ermöglichen. Der manchmal auftretenden mangelnden eigenen Grenzziehung von Vorgesetzten, kann durch informelle Vernetzung von Führungskräften untereinander entgegengewirkt werden (Weiss & Ortlieb, 2013).

Besonders beim Vorhandensein von Kindern sind Wissenschaftler auf die Unterstützung aus ihrem privaten sozialen Umfeld angewiesen. Hier könnten organisationsbezogene unterstützende Angebote bereitgestellt werden, die das private Umfeld der Wissenschaftler entlasten und gleichzeitig das Berufsfeld Wissenschaft attraktiver gestalten. Die stetige Abwanderung von Wissenschaftlern aus dem deutschen Wissenschaftssystem oder aber der gänzliche Verlust hochqualifizierter Wissenschaftler, die die Vereinbarung einer wissenschaftliche Karriere und WLB als unmöglich ansehen, stellen zwei wesentliche Probleme des deutschsprachigen Wissenschaftssystems dar. Dabei wirken sich gerade private Aspekte häufig förderlich auf die Ausstiegstendenzen junger Wissenschaftler aus (Hüttges & Fay, 2013; Kraus, 2008; Metz-Göckel, Heusgen, Schürmann, Selent & Möller, 2010). Hier kann das Sys-

tem selbst entgegenwirken, indem es sich einer Bewusstseinsänderung der einzelnen Fachdisziplinen unterzieht, die sich abwendet von Vorstellungen zur lückenlosen Forscherbiographie und Wissenschaft als Lebensform hin zu deutlichen Signalen zur wissenschaftlichen Tätigkeit, die eine selbstbestimmte Grenzziehung ermöglicht und WLB neben der wissenschaftlichen Karriere zulässt. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf die Leistungsdeterminanten gelegt werden, die Karriere und Reputation eines Nachwuchswissenschaftlers beeinflussen. Die fortlaufende „Amerikanisierung“ des hiesigen Wissenschaftssystems hat in den letzten Jahren zu stark veränderten Rahmenbedingungen geführt, die besonders den Hochschullernachwuchs betreffen (Fiedler et al., 2008). Das fortlaufende Publizieren in hochwertigen internationalen Fachzeitschriften beeinflusst nicht nur die Reputation und Karriere, sondern auch wesentlich die Lebensführung der Wissenschaftler. Bezeichnend dafür ist bspw., dass die wissenschaftliche Produktivität mit der Größe der Forschungsgruppe an einer Forschungseinrichtung bzw. eines Fachbereiches signifikant ansteigt, die Nutzung von WLB Strategien demgegenüber in keinem wirksamen Zusammenhang zur Lehrstuhl- bzw. Institutsgröße steht. Gerade in einem Bereich, in dem hohe Leistungsorientierung vorherrscht und der gekennzeichnet ist von langen Arbeitszeiten und hohem Karrieredruck kann die Nutzung von WLB Strategien zu Karrierenachteilen führen (Kaiser, Ringlstetter et al., 2010). Dem entgegenzuwirken bedarf der Implementierung einer Fachkultur, die WLB in der Qualifikationsphase nicht als Karrierehindernis sieht, sondern die Nutzung von WLB Strategien fördert und karrierebezogene Benachteiligungen aufgrund der Umsetzung einer gewünschten Balance zwischen den Lebensbereichen reduziert.

5.3 Limitationen und Ausblick

Die vorliegende Studie trägt zu einem besseren Verständnis des Einflusses arbeitsbezogener, sozialer und persönlicher Faktoren auf die Anwendung unterschiedlicher Strategien zur Gestaltung der Schnittstellen zwischen Arbeit und Privatleben bei. Gleichzeitig lässt die Studie Raum für weitere Fragestellungen und Ansatzpunkte zukünftiger Forschung. Die Arbeit weist Limitationen auf, die in weiteren Studien Berücksichtigung finden sollten.

Durch das Querschnittsdesign der Studie kann keine Aussage über das Vorliegen von Kausalität kürzlich in Anspruch genommener WLB Strategien und dem sich daraus zu einem späteren Zeitpunkt ergebenden Einfluss auf die WLB getroffen werden. Um langfristige Effekte auf die Veränderung von WLB durch die Nutzung von WLB Strategien messen zu können, sind Längsschnitterhebungen sinnvoll. Zusätzlich sollen zukünftige Untersuchungen Erweite-

rungen der Konstrukte vornehmen, die sich im Rahmen der Studien als relevant herausgestellt haben. So könnte die Differenzierung signifikanter Prädiktoren bspw. die Erfassung von Anzahl und Alter der vorhandenen Kinder erfolgen. Zudem lässt sich feststellen, dass neben der Kinderbetreuung die Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger in Zukunft für viele Arbeitnehmer einen wesentlichen Faktor des Privatlebens darstellen kann. Die Forschung hat die Nutzung von WLB Initiativen aufgrund der Krankheit bzw. Pflege eines Angehörigen erst kürzlich und vereinzelt aufgegriffen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2013; Gross, 2012; Kaiser, Reindl et al., 2010; Schneider, 2007). Dies lässt ebenso wie bestimmte Konstellationen in der Partnerschaft (berufliche Situation des Lebenspartners, Führen einer Fernbeziehung usw.), die zukünftig miterhoben werden sollten, Effekte auf die Nutzung von WLB Strategien vermuten. In Bezug auf die untersuchten Zusammenhänge ist es fraglich, ob Beziehungen zwischen Prädiktoren und WLBS existieren, die in der vorliegenden Untersuchung nicht aufgeführt wurden. Die umfangreichere Messung weiterer Zusammenhänge war im Rahmen der vorliegenden Studie aus Quantitätsaspekten nicht durchführbar. Ob weitere signifikante Zusammenhänge zwischen Prädiktoren und WLBS bestehen, könnte im Zuge explorativer Erhebungen untersucht werden. Sollten neuere Forschungsergebnisse zu anderen Prädiktoren vorliegen, wäre eine Anwendung dieser auf die aktuelle Studie sinnvoll. In Bezug auf die von Sturges (2012) entwickelten WLBS existiert weiterer Entwicklungsbedarf in Bezug auf die vermuteten Wirkungsrichtungen. Es wird angenommen, dass die Strategien entweder zur Segmentation bzw. Integration der Lebensbereiche genutzt werden, eine bidirektionale Wirkung wird nicht thematisiert. Es ist jedoch davon auszugehen, dass einzelne Strategien sowohl zur Integration als auch zur Segmentation dienen. Beispielsweise kann im Sinne von Temporal Crafting das bewusste setzen von Arbeitsterminen in der Freizeit oder die Absage privater Termine zugunsten der beruflichen Tätigkeit erfolgen, die einer Ausweitung der Arbeit in den privaten Bereich zur Folge hat. Weiterhin kann die Investition in relationale Strategien soviel zeitliche Ressourcen bündeln, die im jeweils anderen Bereich fehlen und nicht durch Unterstützungsleistungen ersetzt werden kann.

Im Zuge einer Theorieerweiterung könnte die Übertragung bzw. Anwendung von Verhaltensweisen zur Schnittstellengestaltung erfasst werden, die sich aufgrund von positiven bzw. negativen Spillovereffekten ergeben. So entstehen im Sinne der work-family facilitation (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006) positive Erlebnisse bzw. Emotionen, die Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen hervorrufen, die die sich wiederum auf die Nutzung von WLB Strategien auswirken können.

Als weitere methodische Limitation lässt sich die im Zuge der WLB Strategie Skala Entwicklung vorgenommene Änderung der Strategien aufführen. Obwohl die Vorteile der neuen Klassifizierung ausführlich diskutiert wurden, ist die Aussagekraft begrenzt. Die verschiedenen Pretests haben empirische Befunde herangezogen, um die Skala auf ihre Validität zu prüfen. Es bleibt allerdings offen, inwiefern die Skala verschiedenen Befragungsformen standhalten kann oder sich im Sinne eines Common Method Bias Verzerrungen in den Erhebungsergebnissen ergeben. Die Erhebung der Variablen per Selbstbericht kann zu möglichen inflationsierten Korrelationen führen (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Spector (2006) argumentiert demgegenüber jedoch, dass der Common Method Bias bei Daten aus Selbstberichten überschätzt wird (Höge et al., 2012). Weitere Tests der Skala durch unterschiedliche Befragungsformen (schriftlich oder mündlich) und mit unterschiedlichen Zielgruppen wären dementsprechend empfehlenswert. Eine weitere Limitation bildet die Erfassung der Stichprobe. Die manuelle Online-Erhebung aller Nachwuchswissenschaftler mit abgeschlossener Promotion im deutschsprachigen Raum schließt Personen aus, die aus organisatorischen Gründen nicht auf der Homepage aufgeführt waren oder aber schließt Personen in die Stichprobe ein, die die Stelle zwar nicht mehr besetzten, aber online noch aufgeführt wurden. Dieser Limitation wurde durch die Abfrage der aktuellen Stelle entgegengewirkt, so konnten Personen, die der Zielgruppe nicht entsprechen aus der Stichprobe ausgeschlossen werden. Obwohl das Erhebungsinstrument durch die Verwendung von Kurzskalen relativ überschaubar war, besteht bei der Zielgruppe das Risiko, dass die Probanden aufgrund ihrer Tätigkeit in der Wissenschaft relativ häufig an Erhebungen teilnehmen bzw. Anfragen erhalten und eine dementsprechend geringe Aufmerksamkeit in der Beantwortung der Fragen vorliegt (Weiber & Mühlhaus, 2014). Daher empfiehlt sich auch in zukünftigen Studien die Anwendung von Kontrollitems zur Erfassung unaufmerksamen Antwortverhaltens. Demgegenüber besteht allerdings auch die Möglichkeit, dass sich das Antwortverhalten der Befragten aufgrund der methodischen Kenntnisse in Bezug auf Screeningmethoden verändert, sobald diese während der Befragung registriert werden.

Mögliche weitere Ansatzpunkte zukünftiger Forschung bilden Vergleiche von Merkmalen unterschiedlicher Gruppen. Für die vorliegenden hypothetischen Konstrukte werden Gruppenvergleiche nach Geschlecht, dem Fachgebiet und der Stelle als besonders interessant erachtet. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde zwar festgestellt unter welchen Bedingungen Nachwuchswissenschaftler bestimmte Strategien zur Gestaltung ihrer WLB nutzen. Offen bleibt allerdings, ob das Geschlecht unterschiedliche Strategien bedingt. So nehmen

Frauen generell häufiger als ihre männlichen Kollegen Initiativen zur WLB Gestaltung in Anspruch (Allen, 2001; Smith & Gardner, 2007), fraglich ist jedoch ob dies auch auf die vorliegende Zielgruppe zutrifft und ob das Geschlecht eher aktive bzw. passive Nutzung von WLB Strategien bedingt. Zudem könnte durch Gruppenvergleiche untersucht werden, welchen Einfluss die jeweilige Fachkultur bzw. die fachliche Sozialisation auf die WLB Gestaltung hat und ob unterschiedliche Stellen ggf. in verschiedenen Ländern unterschiedliche Verhaltensweisen bedingen. Wenden bspw. Juniorprofessoren (entsprechend ihrer Autonomie) andere Strategien an als Habilitanden, die durch eine Haushaltsstelle finanziert werden und dementsprechend ggf. anderen Machtverhältnissen unterliegen? Smith und Gardner (2007) zeigten, dass Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche WLB Initiativen nutzen. Verheiratete Personen und Personen mit Kindern nehmen häufiger WLB Angebote in Anspruch als unverheiratete Personen. Dementsprechend lässt sich vermuten, dass auch bei Nachwuchswissenschaftlern die Anwendung unterschiedlicher WLB Strategien von unterschiedlichen Lebensphasen beeinflusst wird.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine aktive Gestaltung der WLB im Wissenschaftssystem existiert. Die vorliegende Arbeit stellt dabei besonders für den Hochschullehrernachwuchs fest, dass individuelle Entscheidungen zur Schnittstellengestaltung in Abhängigkeit verschiedener Einflussfaktoren getroffen werden, um eine Integration bzw. Segmentation der Lebensbereiche herzustellen. Damit trägt sie zu einer Sichtweise bei, die den Mythos wissenschaftlicher Lebensführung durch selbstbestimmte Grenzgestaltung erweitert und damit das Individuum als Hauptakteur seiner WLB in den Fokus rückt.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49 (4), 176-186.
- Abendroth, A.-K., Melzer, S. M., Jacobebbinghaus, P. & Schlechter, F. (2014). „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben“. Methodenbericht Beschäftigten- und Partnerbefragung des Linkend-Employer- Employee Panels (LEEP-B3) im Projekt B3.
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness and Growth. Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 414-435.
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological science in the public interest : a journal of the American Psychological Society*, 16 (2), 40-68.
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict. A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308.
- Allison, P. D. & Long, J. S. (1990). Departmental Effects on Scientific Productivity. *American Sociological Review*, 55 (4), 469-478.
- Allmendinger, J. (1989). *Career Mobility Dynamics. A Comparative Analysis of the United States, Norway, and West Germany*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Studien und Berichte / Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 49).
- Allmendinger, J. & Eickmeier, A. (2003). Brain Drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 25 (2), 26-34.
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82 (1), 49-58.
- Amstad, F. T., Jacobshagen, N. & Semmer, N. K. (2004). *Arbeitsbezogene Belastungen - Work-Family Conflict - Erschöpfung. Beitrag präsentiert am 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*, Göttingen.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.
- Antanoff, M. (1985). The push for telecommuting. *Personal Computing*, 9 (7), 83-92.

- Antonioni, D. (1996). Two strategies for responding to stressors. Managing conflict and clarifying work expectations. *Journal of Business and Psychology*, 11 (2), 287-295.
- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos 21 user's guide*. Chicago: SPSS.
- Arnott, C. C. (1972). Husbands' Attitude and Wives' Commitment to Employment. *Journal of Marriage and the Family*, 34 (4), 673.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women. Evidence from Singapore. *Human relations*, 45 (8), 813-837.
- Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999). A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Management*, 25 (4), 491-511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being. The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 259-278.
- Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life. Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132-146.
- Ashford, S. J., George, E. & Blatt, R. (2007). Chapter 2: Old Assumptions, New Work: The Opportunity and Challenges of Research on Nonstandard Employment. *The Academy of Management Annals*, 1 (1), 65-117.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491.
- Badura, B., Schellschmidt, H. & Vetter, C. (Hrsg.). (2004). *Fehlzeiten-Report 2003*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Badura, B. & Vetter, C. (2004). „Work-Life-Balance“ — Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003* (S. 5-17). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16 (1), 74-94.
- Bäker, A. (2015). Non-tenured post-doctoral researchers' job mobility and research output. An analysis of the role of research discipline, department size, and coauthors. *Research Policy*, 44 (3), 634-650.
- Balderjahn, I. (1986). *Das umweltbewußte Konsumentenverhalten. E. empir. Studie*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Baltes B, P. & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Hrsg.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral science* (S. 1-34). Cambridge: Cambridge University Press.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 124 (2), 125-182.
- Batt, R. (1999). Work Organization, Technology, and Performance in Customer Service and Sales. *ILR Review*, 52 (4), 539-564.

- Beaufays, S. (2006). Von Goldgräbern und Körperlosen. Mythos und Alltag wissenschaftlicher Lebensführung. In M. Buchmayr & J. Neissl (Hrsg.), *Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?* (S. 11-21). Münster: LIT Verlag.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, P. R. (2013). *Work-life Balance: Einflussfaktoren–Auswirkungen–Handlungsempfehlungen. Ein ressourcenbasierter Ansatz am Beispiel einer empirischen Untersuchung in der Industrie*. Verfügbar unter http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/14968/1/130513_Dis06.pdf
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. New York: Routledge.
- Beham, B. & Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (6), 669-689.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict. The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (4), 324-341.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (3), 487-500.
- Bellavia, G. & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, Kelloway E. K. & Frone M. R. (Hrsg.), *Handbook of work stress* (S. 113-147). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high commitment environments. *Industrial Relations*, 42, 168-188.
- Berkowitz, A. D. & Perkins, H. W. (1984). Stress among Farm Women. Work and Family as Interacting Systems. *Journal of Marriage and the Family*, 46 (1), 161-166.
- Berning, E., Harnier, L. v. & Hofmann, Y. (2001). *Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven, München*.
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women. The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21 (1), 99-110.
- Beyer, J. M., Chanove, R. G. & Fox, W. B. (1995). The review process and the fates of manuscripts submitted to AMJ. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1219-1260.
- Bielby, W. T. & Bielby, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review*, 54 (5), 776-789.
- BMBF. (2008). *Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWin)*. Bonn, Berlin.
- Böhm, S. (2015). *Beruf und Privatleben - ein Vereinbarkeitsproblem? Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland*. Univ., Diss.--Bielefeld, 2012. Wiesbaden: Springer VS.
- Böhmer, S. (2010). *Der Preis der Freiheit. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung*, 64.

- Böhmer, S. & Hornbostel, S. (2009). *Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich*. iFQ-Working Paper: 6. Zugriff am 06.03.2016. Verfügbar unter http://forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. & Wethington, E. (1989). The Contagion of Stress across Multiple Roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51 (1), 175.
- Bornmann, L. (2002). Was lange währt, wird endlich gut: Promotionsdauer an bundesdeutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 24 (1), 52-72.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler* (Springer-Lehrbuch, 4., überarbeitete Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler ; mit 87 Tabellen* (Springer-Lehrbuch Bachelor, Master, 4., überarb. Aufl., [Nachdr.]. Heidelberg: Springer-Medizin-Verl.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste.*: Harvard University Press.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W. & Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turnover Intentions 175–190. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40604424>. *Journal of Managerial Issues*, 15 (2).
- Boyar, S. L. & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction. The mediating role of work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 265-281.
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human relations*, 38 (6), 551-570.
- Broder, H. L., McGrath, C. & Cisneros, G. J. (2007). Questionnaire development: face validity and item impact testing of the Child Oral Health Impact Profile. *Community dentistry and oral epidemiology*, 35 Suppl 1, 8-19.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development. Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22 (6), 723-742.
- Brosi, P. & Welpel, I. M. (2015). Employer branding for Universities: what attracts international postdocs? *Journal of Business Economics*, 85 (7), 817-850.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21 (2), 230-258.
- Bryson, C. (2004). The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed Term Contracts, *Gender, Work and Organization*, 11 (2), 187-206.
- Buchinger, B. (2006). Skizzen zur "work-life-balance" bei WissenschaftlerInnen an österreichischen Universitäten. In M. Buchmayr & J. Neissl (Hrsg.), *Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?* (S. 23-38). Münster: LIT Verlag.
- Buchinger, B., Gödl, D. & Gschwandtner, U. (2002). *Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem* (1. Aufl.). Wien: Verlag Österreich.

- Buechtemann, C. F. (2001). „Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA: Ergebnisseder Vorstudie.“. In BMBF (Hrsg.), *Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftspolitik* (S. 19-89). Bonn: Bundesminister für Bildung und Forschung.
- Buffardi, L. C. & Erdwins, C. J. (1997). Child-care satisfaction. Linkages to work attitudes, interrole conflict, and maternal separation anxiety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2 (1), 84-96.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (Psychologie, 3., aktualisierte und erw. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A. & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (4), 365-375.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2013). *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt.* Verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/familienfreundlichkeit_an_deutschen_hochschulen.pdf
- Burkhardt, A. (2008). Post-doc Phase. Qualifizierungswege. In A. Burkhardt (Hrsg.), *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland.* (S. 232-251). Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Burris, V. (2004). The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*, 69 (2), 239-264.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169-198.
- Caplan, G. (1976). The family as support system. In G. Caplan & M. Killilea (Hrsg.), *Support systems and mutual help: Multidisciplinary explorations* (S. 19-36). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2), 236-253.
- Carlson, D. S. & Frone, M. R. (2003). Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 249-276.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131-164.
- Carlson, D. S. & Perrewé, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship. An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25 (4), 513-540.

- Cheng, B. H. & McCarthy, J. M. (2013). Managing work, family, and school roles: Disengagement strategies can help and hinder. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (3), 241-251.
- Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Cheung, G. W. & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, 9 (2), 233-255.
- Chin, W. W. (1998). Issues and opinion on structural equation modeling. *Management Information System Quarterly*, 22, 7-16.
- Chlosta, D. K. K., Pull, K., Fiedler, M. & Welppe, I. M. (2010). Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 80 (11), 1207-1229.
- Christophersen, T. & Grape, C. (2009). Die Erfassung latenter Konstrukte mit Hilfe formativer und reflektiver Messmodelle. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 103-118). Wiesbaden, s.l.: Gabler Verlag.
- Churchill, G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16 (1), 64-73.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J. & Baltes, B. B. (2014). Strategies for Coping with Work Stressors and Family Stressors. Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 29 (4), 617-638.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory. A New Theory of Work/Family Balance. *Human relations*, 53 (6), 747-770.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 348-365.
- Cohen, J. E. (1981). Publication rate as a function of laboratory size in three biomedical research institutions. *Scientometrics*, 3 (6), 467-487.
- Cole, J. R. & Cole, S. (1973). *Social stratification in science*. Chicago: U of Chicago P.
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (4), 463-484.
- Cole, S. & Cole, J. R. (1967). Scientific output and recognition: A study in the operation of the reward system in science. *American Sociological Review*, 377-390.
- Crane, D. (1965). Scientists at Major and Minor Universities. A Study of Productivity and Recognition. *American Sociological Review* 30, 699-714.
- Crane, D. R. & Hill, E. J. (Eds.). (2009). *Handbook of families and work. Interdisciplinary perspectives*. Lanham, MD: University Press of America. Verfügbar unter <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10364444>
- Davis, G. (2005). Doctors without orders. *American Scientist*, 93 (3), 1.

- Davis, J. C. & Patterson, D. M. (2001). Determinants of variations in journal publication rates of economists. *The American Economist*, 45 (1), 86-91.
- Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits. Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (Hrsg.). (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: Univ. of Rochester Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion. Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 131-149.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 266-289.
- DeSimone, J. A., Harms, P. D. & DeSimone, A. J. (2015). Best practice recommendations for data screening. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (2), 171-181.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2015). *DFG richtet 17 neue Graduiertenkollegs ein. Pressemitteilung Nr. 21*. Zugriff am 12.03.2015. Verfügbar unter http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung_nr_21/
- Deutscher Bundestag. (1984). *Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. Drucksache 10/2283.
- Diamond, A. (1984). An economic model of the life-cycle research productivity of scientists. *Scientometrics*, 6 (3), 189-196.
- Dierdorff, E. C. & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *The Journal of applied psychology*, 93 (4), 883-892.
- Dilger, A. (2010). Rankings von Zeitschriften und Personen in der BWL. *Zeitschrift für Management*, 5 (1), 91-102.
- Direnzo, M. S. & Greenhaus, J. H. (2011). Job Search and Voluntary Turnover in a Boundary-less World: A Control Theory Perspective. *Academy of Management*, 36 (3), 567-589.
- Dorenkamp, I. & Süß, S. (2016). Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts in der Wissenschaft. In W. Matiaske & A. Czaya (Hrsg.), *Periphere Arbeit im Zentrum* (S. 119-146). Nomos.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch, 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin: Springer. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>

- Dörre, K. & Neis, M. (2008). Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In S. Klecha & W. Krumbein (Hrsg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs* (1. Aufl., S. 127-142). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Ducki, A. (2002). Betriebliche Gesundheitsförderung und Neue Arbeitsformen — Aktuelle Tendenzen in Forschung und Praxis. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 33 (4), 419-436.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A. & Mills, S. (1992). After-hours telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, 3 (2), 173-190.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66 (1), 124-197.
- Edwards, A. L. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanism linking work and family. Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Enders, J. (1996). *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten* (Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf). Frankfurt: Campus.
- Enders, J. & Bornmann, L. (2001). *Karriere mit Dokortitel: Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten*. Frankfurt am Main.
- Enders, J. & Bornmann, L. (2002). Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter—Eine Sekundäranalyse der Kasseler Promoviertenstudie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35 (1), 60-73.
- Enders, J. & Mugabushaka, A.-M. (2004). *Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiatinnen und Stipendiaten der DFG, Bonn*.
- Erickson, R. J., Nichols, L. & Ritter, C. (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246-272.
- Esdar, W., Gorges, J., Kloke, K., Krücken, G. & Wild, E. (2011). Lehre unter den Forschungshut bringen...—Empirische Befunde zu multipler Zielverfolgung und Zielkonflikten aus Sicht von Hochschulleitungen und Nachwuchswissenschaftler. In S. Nickel (Hrsg.), *Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung Analysen und Impulse für die Praxis. CHE Arbeitspapier*. (Bd. 148, S. 192-203).
- Esdar, W., Gorges, J. & Wild, E. (2012). Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Die Hochschule* (2), 273-290.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69 (4), 615-622.
- Eulenburg, F. (1908). *Der Akademische Nachwuchs. Eine Untersuchung über die Lage und die Aufgaben von Extraordinarien der Privatdozentinnen und -dozenten*. Leipzig/Berlin.

- Evans, J. (2001). *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* (Bd. 48).
- Federkeil, G. & Buch, F. (2007). *Fünf Jahre Juniorprofessur: zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. CHE*.
- Fehr, T. (2006). Big Five: die fünf grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit und ihre 30 Facetten. In W. Simon (Hrsg.), *Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests. 15 Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching* (S. 113-135). Offenbach: Gabal Verlag GmbH.
- Feldman, D. C. & Turnley, W. H. (2004). Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 284-307.
- Fiedler, M., Welpel, I. M., Lindlbauer, K. & Sattler, K. (2008). Denn wer da hat, dem wird gegeben: Publikationsproduktivität des BWL-Hochschullehrernachwuchses und deren wissenschaftlicher Betreuer. *Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre*, 78.
- Fitzenberger, B. & Schulze, U. (2014). Up or Out. Research Incentives and Career Prospects of Postdocs in Germany. *German Economic Review*, 15 (2), 287-328.
- Ford, J. & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment & Society*, 25 (2), 257-273.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *The Journal of applied psychology*, 92 (1), 57-80.
- Forschung & Lehre. (2008). Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Resolution des 58. DHV-Tages in Stuttgart. *Forschung & Lehre* (4), 226-227.
- Fox, M. F. (1983). Publication Productivity among Scientists: A Critical Review. *Social Studies of Science*, 2 (13), 285-305.
- Fox, M. L. & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (2), 164-174.
- Frese, M. (1999). Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning. A longitudinal study with objective measures. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (3), 179-192.
- Friedman, S. D. & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family – Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Friedrichs, J. (1990). *Methoden empirischer Sozialforschung* (WV studium, 14. Auflage).
- Fröhling, O. & Baumöl, U. (1994). A Comment on 'Quantitative Evaluation of German Research Output in Business Administration'. *Management International Review*, 43 (2), 267-279.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Hrsg.), *Handbook of occupational health psychology* (S. 143-162). Washington, DC.
- Frone, M. R. & Rice, R. W. (1987). Work-Family conflict. The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8 (1), 45-53.

- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict. Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict. Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (6), 545-558.
- Frone, M. R. & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes. Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (4), 351-366.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Funken, C., Hörlin, S. & Rogge, J.-C. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg.). (2013). *Generation 35plus - Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft*.
- Fydrich, T., Sommer, G., Tydecks, S. & Brähler, E. (2009). Fragebogen zur sozialen Unterstützung (F-SozU): Normierung der Kurzform (K-14). *Z Med Psychol*, 18 (1), 43-48.
- Galais, N., Sende, C., Hecker, D. & Wolff, H.-G. (2004). Flexible und atypische Beschäftigung: Belastungen und Beanspruchung. In B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Galinsky, E. & Bond, J. T. (1998). *The 1998 business work-life study. A sourcebook*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Gardell, B. (1977). Autonomy and Participation at Work. *Human relations*, 30 (6), 515-533.
- Gerlitz, J. Y. & Schupp, J. (2005). *Zur Erhebung der Big-Five-basierten persönlichkeitsmerkmale im SOEP* (Bd. 2005, 4. Aufl.).
- Gerlmaier, A., Kümmerling, A. & Latniak, E. (2010). *Gesund altern in High-Tech-Branchen? Im Spannungsfeld von Innovation und Intensivierung. IAQ-Report 2010, 4*.
- Geurts, S., Rutte, C. & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science & Medicine*, 48 (9), 1135-1148.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S. & Houtman, I. L. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 532-559.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227-271.
- Goff, S. J., Mount, M. K. & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology* (4), 793-809.

- Golden, A. G. & Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human relations*, 60 (3), 519-551.
- Goodwin, T. H. & Sauer, R. D. (1995). Life cycle productivity in academic research: Evidence from cumulative publication histories of academic economists. *Southern Economic Journal*, 728-743.
- Graber, M., Launov, A. & Wälde, K. (2008). Publish or Perish? The Increasing Importance of Publications for Prospective Economics Professors in Austria, Germany and Switzerland. *German Economic Review*, 9 (4), 457-472.
- Gräf, H. (1999). *Online-Marketing. Endkundenbearbeitung auf elektronischen Märkten* (Gabler Edition Wissenschaft). Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl.; Gabler.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 350-370.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*: University of Chicago Press.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K. & Justice, L. (2010). Rethinking the Work-Life Interface. It's Not about Balance, It's about Resource Allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*.
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K. & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (3), 276-284.
- Greenblatt, E. (2002). Work-life balance: wisdom or whining. *Organisational Dynamics*, 31 (2), 177-193.
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. *Research in occupational stress and well-being*, 5, 61-98.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31 (2), 200-215.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. & Parasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 249-270.
- Greenhaus, J. H. & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4 (1), 1-10.

- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1986). Vocational and organizational behavior, 1985. A review. *Journal of Vocational Behavior*, 29 (2), 115-176.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1994). Work-Family Conflict, Social Support and Well-Being. In M. J. Davidson & R. J. Burke (Hrsg.), *Women in Management: Current Research Issues* (S. 213-229). London.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1997). The Integration of Work and Family Life: Barriers and Solutions. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Hrsg.), *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World* (S. 232-240). Westport.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2003). When work and family collide. Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90 (2), 291-303.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463-.
- Griffin, R. W. (1981). A Longitudinal Investigation of Task Characteristics Relationships. *Academy of Management Journal*, 24 (1), 99-113.
- Gröpel, P. & Kuhl, J. (2006). Having time for life activities. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 14 (2), 54-63.
- Gross, C. & Jungbauer-Gans, M. (2007). Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. *Soziale Welt*, 453-471.
- Gross, W. (2012). Work-Life-Balance. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (Fehlzeiten-Report, Bd. 2012, S. 147-156). Berlin: Springer.
- Grotto, A. R. & Lyness, K. S. (2010). The costs of today's jobs. Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 395-405.
- Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M., Lepkowski, J. M., Singer, E. & Tourangeau, R. (2009). *Survey methodology* (Wiley series in survey methodology, 2nd ed.). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Grühn, D., Hecht, H., Rubelt, J. & Schmidt, B. (2009). *Der wissenschaftliche "Mittelbau" an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen*. Berlin.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface. An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41 (2), 255-279.
- Gülker, S. (2010). Autonomer, aber weiter unsicher: Neue Führungspositionen haben das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft nur wenig verändert (No. 05). WZBrief Arbeit.

- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55 (3), 259-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Haffner, Y. & Kraiss, B. (Hrsg.). (2008). *Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. Frankfurt/New York.
- Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life. What Can Organizations Do to Help? *Academy of Management Executive*, 2 (3), 213-223.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21 (3), 157-168.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17 (3), 419-436.
- Hardesty, D. M. & Bearden, W. O. (2004). The use of expert judges in scale development. *Journal of Business Research*, 57 (2), 98-107.
- Harley, S., Muller-Camen, M. & Collin, A. (2004). From academic communities to managed organisations: The implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 329-345.
- Hasselhorn, H. M., Müller, B. H. & Tackenberg, P. (2005). *NEXT scientific report July 2005. Wuppertal The European NEXT-Study (Nurses' Early Exit Study, University of Wuppertal, NEXT-Study Coordination)*, 1-56.
- Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. et al. (2012). *Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel*.
- Hecht, T. D. & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (7), 839-862.
- Heidemann, L. (2011). *Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB). Methodische Anlage und Durchführung der Befragung 2009. INCHER-Kassel, Universität Kassel*.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39 (1), 17-32.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51 (1), 51-75.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy. A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94 (3), 319-340.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001a). Finding an Extra Day a Week. The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*. *Family Relations*, 50 (1), 49-58.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001b). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50 (1), 49-58.

- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P. & Colihan, J. E. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51 (3), 667-683.
- Hillmert, S. (2003). Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der deutschen Soziologie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55 (1), 116-135.
- Himme, A. (2009). Gütekriterien der Messung: Reliabilität, Validität und Generalisierbarkeit. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 375-390). Wiesbaden, s.l.: Gabler Verlag.
- Himpele, K., Keller, A. & Ortmann, A. (Hrsg.). (2011). *Traumjob Wissenschaft. Karrierewege in Hochschule und Wissenschaft*. (Bd. 117): Bertelsmann Verlag.
- Himpele, K. & Ortmann, A. (2011). Wagnis Wissenschaft - Strukturprobleme der Karrierewege in Hochschule und Forschung. Probleme und Lösungsansätze. In K. Himpele, A. Keller & A. Ortmann (Hrsg.), *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung* (Vol. 117) (S. 97-110). Bertelsmann Verlag.
- Ho, M. Y., Chen, X., Cheung, F. M., Liu, H. & Worthington, E. L. (2013). A dyadic model of the work-family interface. A study of dual-earner couples in China. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (1), 53-63.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York, NY US: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process. Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50 (3), 337-421.
- Hoff, E. H. (2008). Alte und neue Formen der Lebensgestaltung Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. In K. Jurczyk & M. Oechsle (Hrsg.), *Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen*. (S. 133-153). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49 (4), 196-207.
- Höge, T., Brucculeri, A. & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56 (4), 159-172.
- Holahan, C. K. & Gilbert, L. A. (1979). Conflict Between Major Life Roles. Women and Men in Dual Career Couples. *Human relations*, 32 (6), 451-467.
- Homburg, C. & Baumgartner, H. (1995). Beurteilung von Kausalmodellen: Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen. *Marketing: Zeitschrift für Forschung und Praxis*, 17 (3), 162-176.

- Homburg, C., Klarmann, M. & Pflesser, C. (2008). Konfirmatorische Faktorenanalyse. In A. Herrmann (Hrsg.), *Handbuch Marktforschung. Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele* (3., vollst. überarb. und erw. Aufl., S. 271-303). Wiesbaden: Gabler.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55.
- Hu, Q. & Gill, T. G. (2001). An analysis of academic research productivity of information systems faculty. *Advanced Topics in Information Resources Management*, 1 (1), 296.
- Huber, N. & Böhmer, S. (2012). Karrierewege von Promovierten in der Wissenschaft. In N. Huber, A. Schelling & S. Hornbostel (Hrsg.), *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation* (S. 69-84).
- Huber, N., Schelling, A. & Hornbostel, S. (Hrsg.). (2012). *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation*.
- Hüttges, A. & Fay, D. (2013). Ausstieg aus der Wissenschaft - eine Frage fehlender weiblicher Motivation. In K. Dautzenberg, D. Fay & P. Graf (Hrsg.), *Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft* (S. 43-53). Wiesbaden: Springer VS.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *The Journal of applied psychology*, 92 (5), 1368-1379.
- Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives. The Facilitating Role Of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52 (1), 87-102.
- Jackson, S. E., Zedeck, S. & Summers, E. (1985). FAMILY LIFE DISRUPTIONS. EFFECTS OF JOB-INDUCED STRUCTURAL AND EMOTIONAL INTERFERENCE. *Academy of Management Journal*, 28 (3), 574-586.
- Jacob, A. K. & Teichler, U. (2011). *Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Jacobshagen, N., Amstad, F. T., Semmer, N. K. & Kuster, M. (2005). Work-Family-Balance im Topmanagement. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49 (4), 208-219.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (Hrsg.), *Job insecurity. Coping with jobs at risk* (S. 23-39). London, UK: Sage.
- Janasz, S. C. de & Sullivan, S. E. (2004). Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2), 263-283.
- Janson, K., Schomburg, H. & Teichler, U. (2006). *Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in*

- Deutschland und den USA*. Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel.
- Janson, K., Schomburg, H. & Teichler, U. (2012). Wege zur Professur in den USA und in Deutschland. In B. M. Kehm, H. Schomburg & U. Teichler (Hrsg.), *Funktionswandel der Universitäten. Differenzierung, Relevanzsteigerung, Internationalisierung* (Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf, S. 357-371). Frankfurt am Main: Campus Verl.
- Jennings, J. E. & McDougald, M. S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760., 32 (3), 747-760.
- John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory: Versions 4a and 54, institute of personality and social research*. Berkeley, CA.
- Jones, A. P. & Butler, M. C. (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42 (2), 367.
- Joy, S. (2006). What should I be doing, and where are they doing it? Scholarly productivity of academic psychologists. *Perspectives on Psychological Science*, 1 (4), 346-364.
- Jürgens, K. (2006). *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91730-6>
- Kahlert, H. & Kruppa, D. (2013). *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford: John Wiley.
- Kaiser, S., Reindl, C. & Stolz, M. L. (2010). Work-Life Balance in Professional Service Firms. In S. Kaiser & M. Ringlstetter (Hrsg.), *Work-Life Balance – Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber* (S. 67-81). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Kaiser, S. & Ringlstetter, M. (Hrsg.). (2010). *Work-Life Balance. Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Kaiser, S., Ringlstetter, M., Reindl, C. U. & Stolz, M. L. (2010). Die Wirkung von Work-Life Balance Initiativen auf das Mitarbeitercommitment: Eine empirische Untersuchung in der Unternehmensberatungsbranche. *Zeitschrift für Personalforschung*, 24 (3), 231-265.
- Kaliga, D. (2014). *Work-Life-Balance und subjektive Zufriedenheit. Einflussfaktoren und Interventionsmöglichkeiten am Beispiel der Wirtschaftsprüfungsbranche*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Bergische Universität Wuppertal.
- Kanungo, R. N. (1981). Work alienation and involvement: problems and prospects. *International Review of Applied Psychology*, 30, 1-15.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285.

- Katz, M. H. & Piotrkowski, C. S. (1983). Correlates of Family Role Strain among Employed Black Women. *Family Relations*, 32 (3), 331.
- Kaufman-Scarborough, C. (2006). Time Use and the Impact of Technology. Examining workspaces in the home. *Time & Society*, 15 (1), 57-80.
- Kehm, B. M., Schomburg, H. & Teichler, U. (Hrsg.). (2012). *Funktionswandel der Universitäten. Differenzierung, Relevanzsteigerung, Internationalisierung* (Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf). Frankfurt am Main: Campus Verl.
- Keller, A. (2011). Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848. In K. Himpele, A. Keller & A. Ortmann (Hrsg.), *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung (Vol. 117)* (S. 13-18). Bertelsmann Verlag.
- Kemper, T. D. & Reichler, M. L. (1976). Work Integration, Marital Satisfaction, and Conjugal Power. *Human relations*, 29 (10), 929-944.
- Kinnunen, U. M. & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human relations*, 51 (2), 157-177.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Hrsg.), *Trends in organizational behavior* (7. Aufl., S. 79-93). West Sussex, UK: Wiley.
- Klecha, S. & Krumbein, W. (Hrsg.). (2008). *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90974-5>
- Klecha, S. & Reimer, M. (2008). Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In S. Klecha & W. Krumbein (Hrsg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs* (S. 13-88). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klenner, C., Pfahl, S., Neukirch, S. & Weßler-Poßberg, D. (2011). Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegung in den Geschlechterarrangements. *WSI Mitteilungen. Schwerpunkttheft Prekarsierung der Arbeit* (8), 416-422.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (Methodology in the Social Sciences, Fourth edition). New York: The Guilford Press.
- KOAB. (2011). *Kooperationsprojekt Absolventenstudien 2011 von Promovierten des Jahrgangs 2009*;: INCHER-Kassel.
- Koch, J. (2008). *Der Weg zur Professur*, Deutscher Hochschulverband. Verfügbar unter http://www.hochschulverband.de/cms1/faq_der_weg_zur_professur.html
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.
- Kossek, E., Noe, R. A. & DeMarr, B. J. (1999). Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10 (2), 102-129.

- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship. A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.
- Kossek, E. E. & Lambert, S. J. (Hrsg.). (2004). *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives.*: Psychology Press.
- Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2007). *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*: Pearson Prentice Hall.
- Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2 (2), 152-171.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management. Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 347-367.
- Kossek, E. E. & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1), 112-128.
- Krais, B. (Hrsg.). (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Krais, B. (2008). Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In Y. Haffner & B. Krais (Hrsg.), *Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. (S. 177-211). Frankfurt/New York.
- Kreckel, R. (Hrsg.). (2008). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akad. Verl.-Anst.
- Kreckel, R. (2011a). Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg. In K. Himpele, A. Keller & A. Ortmann (Hrsg.), *Traumjob Wissenschaft. Karrierewege in Hochschule und Wissenschaft*. (Bd. 117, S. 47-60). Bertelsmann Verlag.
- Kreckel, R. (2011b). Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In H. Krüger (Hrsg.), *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule* (Studien zur Schul- und Bildungsforschung, Bd. 30, 2., durchgesehene Auflage, S. 237-258). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration. A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (4), 485-507.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges. Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, 52 (4), 704-730.

- Krempkow, R. (2008). Post-doc Phase. Empirische Befunde. In A. Burkhardt (Hrsg.), *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*. (S. 283-321). Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Külp, B. & Mueller, R. (1973). *Alternative Verwendungsmöglichkeiten wachsender Freizeit. Ökonomische und sozialpolitische Implikationen*: Schwartz.
- Kundsinn, R. B. (1974). *Women and success*. New York: Morrow.
- Kuß, A., Wildner, R. & Kreis, H. (2014). *Marktforschung. Grundlagen der Datenerhebung und Datenanalyse* (SpringerLink : Bücher, 5., vollst. überarb. u. erw. Aufl. 2014). Wiesbaden: Gabler.
- Lang, F. R. & Neyer, F. J. (2004). Kooperationsnetzwerke und Karrieren an Deutschen Hochschulen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56 (3), 520-538.
- Langenberg, H. (2001). Uncertainty of short term contracts isturning talent away from science. *Nature* (410), 849-850.
- LaRocco, J. M., House, J. S. & French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and Social Behavior*, 202-218.
- Lawler, E. E. & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54 (4), 305-312.
- Leduc, C., Houlfort, N. & Bourdeau, S. (2015). Work-Life Balance. The Good and the Bad of Boundary Management. *International Journal of Psychological Studies*, 8 (1), 133-146.
- Lehmann, H. C. (1953). *Age and Achievement*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Leider, R. (1988). Home work: A study in the interaction of work and family organizations. *Research in the Sociology of Work* (4), 69-94.
- Levin, S. G. & Stephan, P. E. (1991). Research productivity over the life cycle: Evidence for academic scientists. *The American Economic Review*, 114-132.
- Lewin, K., Heider, F. & Heider, G. M. (1936). *Principles of Topological Psychology*. New York.
- Lewis, S., Smithson, J. & Kugelberg, C. (2002). Into work: Job insecurity and changing psychological contracts. In Brannen J., Lewis S., Nilsen A. & Smithson J. (Hrsg.), *Young Europeans Work and Family*. London: Routledge.
- Lindorff, M. (2001). Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work & Stress*, 15 (3), 274-282.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*, 16 (3), 507-521.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of jobinvolvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.
- Long, J. S. (1990). The Origins of Sex Differences in Science. *Social Forces* 68, 1297-1316.
- Long, J. S. & McGinnis, R. (1981). Organizational Context and Scientific Productivity. *American Sociological Review*, 46 (4), 422-442.

- Long, J. S. & McGinnis, R. (1985). The Effects of Mentor on the Academic Career. *Scientometrics* 7, 255-280.
- Long, R., Crawford, A., White, M. & Davis, K. (2009). Determinants of faculty research productivity in information systems: An empirical analysis of the impact of academic origin and academic affiliation. *Scientometrics*, 78 (2), 231-260.
- Long, R. G., Bowers, W. P., Barnett, T. & White, M. C. (1998). Research productivity of graduates in management: effects of academic origin and academic affiliation. *Academy of Management Journal*, 41 (6), 704-714.
- Lundberg, G. A., Komarovsky, M. & McInerny, M. A. (1934). *Leisure: A suburban study*: Columbia University Press.
- Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 359-375.
- Macharzina, K., Wolf, J. & Oesterle, M. J. (1993). Quantitative evaluation of German research output in business administration. *Management International Review*, 33, 65-83.
- Maertz, C. P. & Boyar, S. L. (2011). Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under "Levels" and "Episodes" Approaches. *Journal of Management*, 37 (1), 68-98.
- Marsh, H. W., Hau, K. T. & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural equation modeling*, 11 (3), 320-341.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E. & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict. The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (1), 72-91.
- Matzler, K., Hinterhuber, D., Pechlaner, H. & Geier, M. J. (2001). Ein Ranking deutschsprachiger Fachzeitschriften der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre. *Personalmanagement*, 161-176.
- Mayo, E. (1933). *The social problems of an industrial civilisation*. New York: Macmillan.
- McElwain, A. K., Korabik, K. & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37 (4), 283-298.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159 (3810), 56-63.
- Merton, R. K. (1988). The Matthew Effect in Science, II. Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property. *Isis* 79, 606-623.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict. A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 215-232.
- Metz-Göckel, S. (2012). Diskrete Diskreminierung und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen. In B. Aulenbacher & B. Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (Geschlecht & Gesellschaft, Bd. 43, 2. Aufl., S. 27-49). Wiesbaden: Springer VS.

- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Schürmann, R., Selent, P. & Möller, C. (2010). Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs. *Journal Hochschuldidaktik* (2), 14-17.
- Meyer, H. (2008). Zur Geschichte der Habilitation. In A. Burkhardt (Hrsg.), *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*. (S. 223-232). Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Mohe, M., Dorniok, D. & Kaiser, S. (2010). Auswirkungen von betrieblichen Work-Life Balance Maßnahmen auf Unternehmen: Stand der empirischen Forschung. *Zeitschrift für Management*, 5 (2), 105-139.
- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (2003). Zur Einführung. In M. Moldaschl & G. G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 15-24). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 27-36.
- Müller, V. (2008). Wissenschaft als riskante Berufskarriere. Ergebnisse des ersten Bundesberichts zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Forschung & Lehre* (4), 224-227.
- Müller, V. (2013). Promovierte Hochqualifizierte in Deutschland. Karrierewege und internationale Mobilität. *Forschung & Lehre* (10), 826-827.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Newman, D. A. (2009). *Missing data techniques and low response rates. Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences*, 7.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S. & Lankau, M. J. (2001). The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3), 364-381.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work. Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (McGraw-Hill series in psychology, 2. ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Driscoll, M., Brough, P. & Kalliath, T. (2006). Work-family conflict and facilitation. In F. Jones (Hrsg.), *Work-life balance: A psychological perspective* (S. 117-142). New York, NY, US: Psychology Press.
- Oechsle, M. (2010). Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In R. Becker, B. Kortendiek & B. Budrich (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (Geschlecht & Gesellschaft, Bd. 35, 3., erw. und durchges. Aufl., S. 227-236). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Oliver, E. A. (2012). Living flexibly? How Europe's science researchers manage mobility, fixed-term employment and life outside work. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (18), 3856-3871.
- Pangert, B., Schiml, N. & Schüpbach, H. (2015). Arbeitssituation, individuelles Handeln und Work-Life-Balance. Der Einfluss von Arbeitssituation und individuellen Handlungsstrategien auf die Passung von Lebensbereichen. In N. Kratzer, W. Menz & B. Pangert (Hrsg.),

- Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik* (S. 77-121). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Papouschek, U. (2006). Work-Life-Balance in außeruniversitären Forschungsunternehmen: Grenzen und Möglichkeiten. In M. Buchmayr & J. Neissl (Hrsg.), *Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?* (S. 67-82). Münster: LIT Verlag.
- Parasuraman, S. & Alutto, J. A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings. Toward the Development of a Structural Model. *Academy of Management Journal*, 27 (2), 330-350.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (4), 339-356.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G. & Mossholder, K. W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32 (1), 185-201.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being. A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 551-568.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home. How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43-61.
- Pellert, A. (2006). Institutionelle Rahmenbedingungen für work-life-balance im Unternehmen Universität. In M. Buchmayr & J. Neissl (Hrsg.), *Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?* (S. 39-49). Münster: LIT Verlag.
- Penley, J. A. & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32 (7), 1215-1228.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the Family System*. New York: Free Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Poelmans, S. A. Y. (2005). The Decision Process Theory of Work and Family. In E. Kossek & S. J. Lambert (Hrsg.), *Managing Work-Life Integration in Organizations: Future Directions for Research and Practice* (S. 263-285). Mahwah.
- Porst, R. (2014). *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch* (Studienskripten zur Soziologie, 4., erweiterte Aufl. 2014. Korr. Nachdruck 2013). Wiesbaden: Imprint: Springer VS.
- Post, C., DiTamaso, N., Farris, G. F. & Cardera, R. (2009). Work Family Conflict and Turnover Intentions among Scientists and Engineers Working in R&D. *Journal of Business Psychology*, 24 (1), 19-32.
- Pötschke, M. (2010). Datengewinnung und Datenaufbereitung. In C. Wolf (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (1. Aufl., S. 41-64). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2006). Managing incidents of work-family conflict. A decision-making perspective. *Human relations*, 59 (9), 1179-1212.

- Premeaux, S. F., Adkins, C. L. & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family. A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (6), 705-727.
- Qurashi, M. M. (1993). Dependence of publication-rate on size of some university groups and departments in U. K. and Greece in comparison with N. C. I., USA. *Scientometrics*, 27 (1), 19-38.
- Rabinowitz, S. & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84 (2), 265-288.
- Raida, M. (2016). *Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie von Führungskräften. Eine theoretische und empirische Betrachtung individueller Ansatzpunkte und Potenziale* (Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung, 1. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler. Verfügbar unter <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=4088907>
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, and Psychological Distress. *Journal of Individual Differences*, 26 (3), 155-166.
- Rapoport, R. (1971). Further Considerations on the Dual Career Family. *Human relations*, 24 (6), 519-533.
- Rapoport, R., Bailyn, L. & Fletcher, J., Pruitt, B. (2002). *Beyond work-family balance. Advancing gender equity and workplace performance*. New York: Jossey-Bass.
- Rau, B. L. & Hyland, M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements. The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55 (1), 111-136.
- Reinecke, J. (2014). *Strukturgleichungsmodelle in den sozialwissenschaften*. Berlin: De Gruyter.
- Reiter, N. (2007). Work Life Balance. What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (2), 273-294.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836.
- Roberts, E. (2008). Time and Work-Life Balance. The Roles of 'Temporal Customization' and 'Life Temporality'. *Gender, Work & Organization*, 15 (5), 430-453.
- Röbken, H. (2011). Forschungsproduktivität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen – Eine empirische Analyse von Publikationsaktivitäten vor und nach der Berufung. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 33 (3), 62-81.
- Röbken, H. (2014). Wie verändern sich wissenschaftliche Publikationsaktivitäten im Laufe einer akademischen Karriere? *Die Hochschule*, 1, 190-220.
- Rosin, H. M. (1990). The Effects of Dual Career Participation on Men. Some Determinants of Variation in Career and Personal Satisfaction. *Human relations*, 43 (2), 169-182.
- Rost, J. (2004). *Lehrbuch Testtheorie - Testkonstruktion* (Psychologie Lehrbuch, 2., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Bern: Huber.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655.
- Sadlak, J. (Hrsg.). (2004). *Doctoral studies and qualifications in Europe and the United States: Status and prospects*. Unesco.
- Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976). Job Involvement. Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, 19 (2), 213-224.
- Salomon, I. & Salomon, M. (1984). Telecommuting. The employee's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 25 (1), 15-28.
- Sayah, S. & Süß, S. (2013). Conflict between work and life: the case of contract workers in the German IT and media sectors. *management revue*, 24 (3), 222-244.
- Schelsky, H. (1957). *Die sozialen Folgen der Automatisierung*: Diederichs.
- Schieman, S., McBrier, D. B. & van Gundy, K. (2003). Home-to-work conflict, work qualities, and emotional distress. *Sociological Forum*, 18 (1), 137-164.
- Schneider, N. F. (2007). Work-Life-Balance - Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive. In I. Gerlach, H. Schneider & A. Dilger (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht* (S. 64-74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Schnell, R., Esser, E. & Hill, P. B. (2013). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (10., überarb. Aufl.). München [u.a.]: Oldenbourg.
- Schuller, K. & Rau, R. (2013). Entwicklung eines Fragebogens zur Erhebung von negativem Spillover zwischen Arbeit und Privatleben (B-AOF). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 57 (3), 107-120.
- Schulze, G., Warning, S. & Wiermann, C. (2008). What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Administration in Austria, Germany and Switzerland. *German Economic Review* 9, 473-505.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie* (PS Psychologie). München [u.a.]: Pearson Studium.
- Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2011). Social Support, Unfulfilled Expectations, and Affective Well-being on Return to Employment. *Journal of Marriage and Family*, 73 (2), 446-458.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86 (4), 522-542.
- Selent, P., Schürmann, R. & Metz-Göckel, S. (2012). Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In U. Klammer & M. Motz (Hrsg.), *Neue Wege - Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (1. Aufl. 2011, S. 331-361). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- Shamir, B. (1983). Some antecedents of work-nonwork conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 23 (1), 98-111.

- Shavit, Y., Müller, W. & Tame, C. (1998). *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, New York: Clarendon Press, Oxford University Press.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39 (4), 567.
- Sims, H. P. & Szilagyi, A. D. (1976). Job characteristic relationships. Individual and structural moderators. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17 (2), 211-230.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D. & Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19 (2), 195-212.
- Smith, J. & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*. 36 (1), 3-12.
- Smith-Major, V., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 427-436.
- Smola, K. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences. Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), 363-382.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: the distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (1), 1-19.
- Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15 (2), 197-217.
- Sparrowe, R. T. & Mayer, K. J. (2011). Publishing in AMJ--Part 4. Grounding Hypotheses. *Academy of Management Journal*, 54 (6), 1098-1102.
- Spatz, M. (2014). *Work-Life-Balance. Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen*. München: Hampp. Verfügbar unter https://www.wiso-net.de/443/document/EBOOK__9783866189843201
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research. Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods*, 9 (2), 221-232.
- Staines, G. L. & Pleck, J. H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69, 515-523.
- Staines, G. L. & Pleck, J. H. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Organizational Behavior*, 7 (2), 147-153.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K. & Smith, P. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology*, 55 (1), 167-194.
- Statistisches Bundesamt. (2004). *Leben und arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt. (2010). *Personal an Hochschulen, Reihe 4.4*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt. (2011). *Hochqualifizierte in Deutschland. Erhebung zu Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten*. Zugriff am 12.03.2015. Ver-

- fügar unter
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/HochqualifizierteDeutschland5217205139004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2014). *Bestandene Prüfungen nach Prüfungsgruppen im Zeitvergleich - Insgesamt*. Zugriff am 11.04.2016. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html>
- Statistisches Bundesamt. (2015). *Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2014*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stock, R. M., Bauer, E.-M. & Bieling, G. I. (2013). How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work-family balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-26.
- Stock-Homburg, R. & Roederer, J. (2009). Modeerscheinung oder Schlüssel zur langfristigen Leistungsfähigkeit? Work-Life Balance von Führungskräften. *Personalführung* (2), 22-32.
- Stockinger, D. (2015). " *Work-Life Balance*" war gestern... *Wie durch eigenverantwortliche und betriebliche Maßnahmen die Integration von Arbeit und Leben gelingt*: disserta Verlag.
- Sturges, J. (2008). All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work. *Human Resource Management Journal*, 18 (2), 118-134.
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human relations*, 65 (12), 1539-1559.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), 5-20.
- Süß, S. & Sayah, S. (2011). Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung: Eine explorative Studie. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, 25 (3), 247-268.
- Sutton, R. I. & Rousseau, D. M. (1979). Structure, technology, and dependence on a parent organization. Organizational and environmental correlates of individual responses. *Journal of Applied Psychology*, 64 (6), 675-687.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3), 134-145.
- Taylor, B. L., DelCampo, R. G. & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (5), 643-664.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K. & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and Static Work-Family Relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63 (3), 233-246.

- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Allen, T. A. (2006). Work and family from an industrial/organizationalpsychology perspective. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek & S. A. Sweet (Hrsg.), *The work and family handbook. Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (S. 283-307). Mahwah, New Jersey.
- Tietze, S. & Musson, G. (2002). When work meets home: Temporal flexibility as lived experience. *Time & Society, 11* (2/3), 315-334.
- Towers, I., Duxbury, L. & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders. Technology work and the organization. *Journal of Organizational Change Management, 19* (5), 593-618.
- Trefalt, S. (2013). Between You and Me. Setting Work-Nonwork Boundaries in the Context of Workplace Relationships. *Academy of Management Journal, 56* (6), 1802-1829.
- Tunzelmann, N. von, Ranga, M., Martin, B. & Geuna, A. (2003). *The effects of size on research performance: A SPRU review. Report prepared for the Office of Science and Technology, Department of Trade and Industry.*
- Turner, L. & Mairesse, J. (2005). *Individual Productivity Differences in Public Research: How important are non-individual determinants? An Econometric Study of French Physicists' publications and citations (1986-1997). Centre National de la Recherche Scientifique.*
- Tuttenuj, D. (2014). Die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses im Kohortenvergleich. In J. Tremmel (Hrsg.), *Generationengerechte und nachhaltige Bildungspolitik* (S. 173-201). Wiesbaden: Springer VS.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6., überarb. und erw. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverl. an der ETH. Verfügbar unter http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?id=2646503&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *The Journal of applied psychology, 92* (6), 1512-1523.
- Van Emmerik, H., Bakker, A., Westmann, M. & Peeters, M. (2016). Spillover and Crossover Process. Consequences for Work-Life Balance. In S. G. Baugh & S. E. Sullivan (Hrsg.), *Striving for balance* (Research in careers, S. 97-111). Charlotte, NC: Information Age Publishing Inc.
- Van Steenbergen, E. F. & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior, 30* (5), 617-642.
- Vogel, U. (2009). Zur Doppelbödigkeit des sozialen Feldes nach Bourdieu. *GENDER-Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1* (1).
- Vogl, G., Roller, K., Eichmann, V., Schiml, N. & Pangert, B. (Uni Freiburg - Institut für Autonomieforschung, Hrsg.). (2014). *Mobilität „rund um die Arbeit“ Ergebnisse der quantitativen Befragung*, Hans Böckler Stiftung. Verfügbar unter file:///C:/Users/UTEMLL~1/AppData/Local/Temp/Broschüre_final_20140909.pdf

- Voß, G. G. (1998). *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskarft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit* (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Stuttgart: Kohlhammer.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50 (3), 749.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66 (2), 398-412.
- Wagner, I. (1986). Das Erfolgsmodell der Naturwissenschaften. Ambivalenzerfahrungen von Frauen. In K. Hausen & H. Novotny (Hrsg.), *Wie männlich ist die Wissenschaft?* (S. 237-254). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Wagner-Baier, A., Funke, F. & Mummendey, A. (2011). *Analyse und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena* (2. Aufl.): Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Waldschmidt, K. (1999). Personalentwicklung und organisationale Identifikation: Eine sozial-kognitive empirische Analyse der Zusammenhänge. *Zeitschrift für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management*, 13 (4), 355-359.
- Wallace, J. E. (1997). It's about Time. A Study of Hours Worked and Work Spillover among Law Firm Lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 227-248.
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience. Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 108-130.
- Weiber, R. & Mühlhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS* (SpringerLink : Bücher, 2., erw. und korr. Aufl. 2014). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Weise, G. (1975). *Intelligenz, Konzentration, spezielle Fähigkeiten* (Psychologische Leistungstests, ein Handbuch für Studium und Praxis / von Georg Weise ; Bd. 1). Göttingen: Hogrefe.
- Weiss, S. (2014). *Work-Life-Balance und Karriereperspektiven von NachwuchswissenschaftlerInnen.*, Institut für Personalpolitik, Karl-Franzens-Universität Graz.
- Weiss, S. & Ortlieb, R. (2013). *Work-Life-Balance und Karriereperspektiven an der Karl-Franzens-Universität Graz.* Zugriff am 04.10.2013.
- Westman, M. & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (2), 169-181.
- Wierda-Boer, H. H., Gerris, J. R. & Vermulst, A. A. (2009). Managing Multiple Roles. *Journal of Individual Differences*, 30 (1), 6-19.
- Wiersma, U. J. (1994). A Taxonomy of Behavioral Strategies for Coping with Work-Home Role Conflict. *Human relations*, 47 (2), 211-221.
- Wiese, B. S. (2015). Work-life-balance. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 227-244). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

- Wiley, D. L. (1987). The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes. Some Unanticipated Findings. *Journal of Management*, 13 (3), 467-472.
- Winefield, H. R., Boyd, C. & Winefield, A. H. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *The Journal of psychology*, 148 (6), 683-697.
- Wissenschaftsrat (Hrsg.). (1998). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat. (2001). *Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Köln.
- Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*. Zugriff am 23.02.2016. Verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>
- Wolf, J., Rohn, A. & Macharzina, K. (2006). Veränderungen im Publikationsverhalten von Betriebswirten – Gemessen an Veröffentlichungen in führenden deutschsprachigen Fachzeitschriften. In J. v. Wolf, A. Rohn & K. Macharzina (Hrsg.), *Forschungsleistung in der deutschsprachigen Betriebswirtschaftslehre – Konzeption und Befunde einer empirischen Untersuchung* (S. 35-64). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Wolters, M. & Schmiedel, S. (2012). *Promovierende in Deutschland 2010. Statistisches Bundesamt*. Wiesbaden.
- Workman, M. & Bommer, W. (2004). Redesigning computer call center work. A longitudinal field experiment. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 317-337.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job. Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.
- Xu, Y. J. (2008). Gender Disparity in STEM Disciplines: A Study of Faculty Attrition and Turnover Intentions. *Research in Higher Education*, 49 (7), 607-624.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). SOURCES OF WORK-FAMILY CONFLICT. A SINO-U.S. COMPARISON OF THE EFFECTS OF WORK AND FAMILY DEMANDS. *Academy of Management Journal*, 43 (1), 113-123.
- Yasbek, P. (2004). *The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature*. Zugriff am 11.07.2016. Verfügbar unter <http://employment.govt.nz/PDFs/FirmLevelWLB.pdf>
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45 (2), 240-251.
- Zimmer, A., Krimmer, H. & Stallmann, F. (2006). Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 28 (4), 30-56.

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Anschreiben quantitative Befragung	XXXIX
Anhang 2: Anschreiben quantitative Befragung Nachfassaktion	XL
Anhang 3: Skalen quantitative Befragung	XLI
Anhang 4: Fragebogen	XLVI
Anhang 5: Model Fit Summary.....	LXVII

Anhang 1: Anschreiben quantitative Befragung

Betreff: Einladung zur Studie „Work-Life Balance bei NachwuchswissenschaftlerInnen“

Sehr geehrte(r) <Geschlecht/Name>,

ich möchte Sie herzlich zu einer Studie einladen, die sich mit Herausforderungen der Work-Life Balance bei NachwuchswissenschaftlerInnen befasst.

Besonders zwischen abgeschlossener Promotion und Ruf auf eine Professur ist eine wissenschaftliche Karriere durch große Anforderungen bei der Aufteilung von Beruf und Freizeit geprägt.

Im Rahmen der Studie möchte ich herausfinden, wie NachwuchswissenschaftlerInnen in den Wirtschaftswissenschaften mit der Balance dieser Lebensbereiche umgehen. Ziel ist es einen Beitrag zur aktuellen Diskussion über die schwierigen Karrierebedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu leisten.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich ca. 10-15 Minuten Zeit nehmen und folgenden Fragebogen ausfüllen:

<Link zum Fragebogen/zugriffsbeschränkt>

Die Befragung führe ich im Rahmen meiner Dissertation am Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation der Bergischen Universität Wuppertal durch.

Ihre Antworten werden selbstverständlich anonym gespeichert und vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit den besten Grüßen aus Wuppertal

Anhang 2: Anschreiben quantitative Befragung Nachfassaktion

Betreff: Erinnerung Studie „Work-Life-Balance bei NachwuchswissenschaftlerInnen“

Sehr geehrte(r) <Geschlecht/Name>,

vor kurzem habe ich Sie zu einer Studie eingeladen, in der es um Work-Life Balance bei NachwuchswissenschaftlerInnen geht.

Nun möchten wir Sie auf diesem Weg nochmals darauf hinweisen und Sie herzlich um Ihre Unterstützung bitten. Es haben bereits einige Ihrer Kolleginnen und Kollegen die Fragen beantwortet. Bitte schließen auch Sie sich an.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie den folgenden Fragebogen ausfüllen:

<Link zum Fragebogen/zugriffsbeschränkt>

Sollten Sie den Fragebogen bereits vollständig ausgefüllt haben, bedanke ich mich für Ihre Mithilfe.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Anhang 3: Skalen quantitative Befragung

Siehe Seiten XLII – XLV

	Work-Life Balance	
Messinstrument	Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. H. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB), Diagnostica, 57, 134–145.	
Items	<ul style="list-style-type: none"> - Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben. - Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. - Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen. - Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen. - Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind. 	
Konstrukt	Work-Life Balance Strategien	
Messinstrument	Eigenkonstruktion Work-Life Balance Strategieskala	
Items	Temporal Crafting	<ul style="list-style-type: none"> - Ich teile meine private Zeit so ein, dass ich eine Balance zur Arbeitszeit habe. - Um eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen, plane ich meine Arbeitszeit bewusst. - Ich plane meine private Zeit so ein, dass ich eine für mich ausgewogene Aufteilung zwischen Arbeit und Privatleben habe.
	Locational Crafting	<ul style="list-style-type: none"> - Ich lege mein Privatleben an einen bestimmten Ort/bestimmte Orte, um einen Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit zu schaffen. - Ich erledige meine Arbeit an einem Ort, der mir eine gute Aufteilung zwischen Arbeit und Privatleben ermöglicht. - Ich lebe mein Privatleben an dem Ort aus, der mir eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben bietet.
	Compromising	<ul style="list-style-type: none"> - Für eine zukünftig bessere Balance zwischen Arbeit und Privatleben nehme ich jetzt eine schlechtere Balance in Kauf. - Ich verzichte derzeit auf einen guten Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit, um in Zukunft einen besseren Ausgleich der beiden Lebensbereiche zu erzielen. - In Zukunft werde ich eine bessere Balance zwischen Privatleben und Arbeit haben, weil ich jetzt auf eine Balance verzichte.
	Relational Crafting Work	<ul style="list-style-type: none"> - Ich suche gezielt Personen aus meinem beruflichen Umfeld, die mich bei der Schaffung einer Balance von Arbeit und Privatleben unterstützen. - Durch die Unterstützung von Personen aus meinem Arbeitsumfeld schaffe ich einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben. - Ich hole mir Hilfe bei Personen aus meinem beruflichen Umfeld, um einen Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit zu erhalten.
	Relational Crafting Private	<ul style="list-style-type: none"> - Um eine Balance zwischen Privatleben und Arbeit zu schaffen, verlasse ich mich auf Personen in meinem privaten Umfeld. - Durch die Unterstützung von Personen aus meinem Privatleben schaffe ich einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben. - Ich suche mir gezielt Personen in meinem privaten Umfeld, die mich bei der Balance zwischen Privatleben und Arbeit unterstützen.

Konstrukt	Job Involvement
Messinstrument	Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 67, 341-349. Deutsche Übersetzung: Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 15(2), 197-217.
Items	<ul style="list-style-type: none"> - Ich bin persönlich sehr in meine Arbeit involviert. - Die meisten meiner Interessen drehen sich um meine Arbeit. - Für mich ist meine Arbeit nur ein kleiner Teil von dem, wer ich bin. - Ich halte meine Arbeit für sehr zentral in meinem Leben. - Ich lebe für meine Arbeit.
Konstrukt	Wahrgenommene Unterstützung Vorgesetzte
Messinstrument	Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 86 (5), 825-836. Deutsche Übersetzung: Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 27(4), 463-484.
Items	<ul style="list-style-type: none"> - Mein/e Vorgesetzte/r kümmert sich aktiv um meine Gefühle. - Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt mich intensiv, um mir bei der Erfüllung wichtiger Prioritäten zu helfen. - Mein/e Vorgesetzte/r versichert mir, dass Hilfe verfügbar ist, wenn sie gebraucht wird. - Ich kann mich voll auf meine/n Vorgesetzte/n verlassen.
Konstrukt	Wahrgenommene Unterstützung Kollegen
Messinstrument	Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 86 (5), 825-836. Deutsche Übersetzung: Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 27(4), 463-484.
Items	<ul style="list-style-type: none"> - Ich kann mich voll und ganz auf meine KollegInnen verlassen. - Meine KollegInnen versichern mir, dass Hilfe verfügbar ist, wenn sie gebraucht wird. - Meine KollegInnen unterstützen mich intensiv, um mir bei der Erfüllung wichtiger Prioritäten zu helfen. - Meine KollegInnen kümmern sich aktiv um meine Gefühle.

Konstrukt	Arbeitsautonomie
Messinstrument	Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. Human Relations, 38(6): 551-570. Breaugh, J. A. (1989). The Work Autonomy Scales: Additional Validity Evidence. Human Relations, 42: 1033-1056. Deutsche Übersetzung: Abendroth, A., Melzer, S. M., Jacobebbinghaus, P., & Schlechter, F. (2014). Methodenbericht Beschäftigten-und Partnerbefragung des Linked-Employer-Employee Panels (LEEP-B3) im Projekt B3 „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs-und Privatleben“. Eigenübersetzung/Rückübersetzung: Items 3, 4, 5, 6
Items	<ul style="list-style-type: none"> - Ich kann selbst entscheiden, auf welche Weise ich meine Arbeitsaufgaben erledige. - Ich habe die Kontrolle über die Zeitplanung meiner Arbeit. - Ich kann die Vorgehensweise in meinem Job selbst wählen. - Ich kann innerhalb meiner Arbeitszeit selbst entscheiden, wann ich welche Arbeitsaufgaben erledige. - Ich kann frei über die Methoden entscheiden, die ich zur Ausführung meines Jobs nutze. - Mein Job erlaubt mir, selbst zu entscheiden, wann ich bestimmte Arbeitsaktivitäten erledige.
Konstrukt	Persönlichkeitsmerkmale
Messinstrument	John, Oliver P., E. M. Donahue, R. L. Kentle (1991). The “Big Five” Inventory – Versions 4a and 54, Berkeley, University of California, Institute of Personality and Social Research. Deutsche Übersetzung: Gerlitz, J.-Y. & Schupp, J. (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. Berlin.
Items	<p>Ich bin jemand der...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben wirksam und effizient erledigt (G) - gründlich arbeitet (G) - bis zum Ende einer Aufgabe durchhält (G) - sich oft Sorgen macht (N) - angespannt sein kann (N) - leicht nervös wird (N) <p>Ich bin...</p> <ul style="list-style-type: none"> - zurückhaltend (E-) - eher ruhig (E-) <p>Ich bin jemand der...</p> <ul style="list-style-type: none"> - sich manchmal gehemmt fühlt, schüchtern ist (E-) - manchmal etwas grob zu anderen ist (V-) - kalt und distanziert ist (V-) - Streit anfängt (V-)

Konstrukt	Social Support
Messinstrument	Fydrich, T., Sommer, G., Tydecks, S., & Brähler, E. (2009). Fragebogen zur sozialen Unterstützung (F-SozU): Normierung der Kurzform (K-14) Social Support Questionnaire (F-SozU): Standardization of short form (K-14). Zeitschrift für Medizinische Psychologie, 18(1), 43-48.
Items	<ul style="list-style-type: none"> - Ich kenne mehrere Menschen, mit denen ich gerne etwas unternehme. - Wenn ich mal sehr bedrückt bin, weiß ich, zu wem ich damit ohne weiteres gehen kann. - Es gibt Menschen, die Freude und Leid mit mir teilen. - Wenn ich krank bin, kann ich ohne Zögern Freunde oder Angehörige bitten, wichtige Dinge für mich zu erledigen. - Ich finde ohne weiteres jemanden, der sich um meine Wohnung kümmert, wenn ich mal nicht da bin. - Ich habe einen sehr vertrauten Menschen, mit dessen Hilfe ich immer rechnen kann.

Anhang 4: Fragebogen

Fragebogen

<https://www.soscisurvey.de/wlbnw2016/?q=base&admin>



0% ausgefüllt

Vielen Dank, dass Sie an meiner Studie teilnehmen.

Ich bitte Sie, die folgenden Fragen möglichst spontan und vollständig zu beantworten.

1. Im ersten Abschnitt geht es um die Balance von Arbeit und Privatleben.

Bitte kreuzen Sie für jede Aussage an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

	stimmt gar nicht					stimmt genau
Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	<input type="radio"/>					
Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.	<input type="radio"/>					
Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.	<input type="radio"/>					
Es gelingt mir, einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	<input type="radio"/>					
Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	<input type="radio"/>					

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



5% ausgefüllt

2. Wenn Sie an Ihre persönliche Aufteilung bzw. Gestaltung von Arbeit und Privatleben denken, inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Für eine zukünftig bessere Balance zwischen Arbeit und Privatleben nehme ich jetzt eine schlechtere Balance in Kauf.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich plane meine private Zeit so ein, dass ich eine für mich ausgewogene Aufteilung zwischen Arbeit und Privatleben habe.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Durch die Unterstützung von Personen aus meinem Privatleben schaffe ich einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich erledige meine Arbeit an einem Ort , der mir eine gute Aufteilung zwischen Arbeit und Privatleben ermöglicht.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich suche mir gezielt Personen in meinem privaten Umfeld , die mich bei der Balance zwischen Privatleben und Arbeit unterstützen.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Um eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen, plane ich meine Arbeitszeit bewusst.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich verzichte derzeit auf einen guten Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit, um in Zukunft einen besseren Ausgleich der beiden Lebensbereiche zu erzielen.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich hole mir Hilfe bei Personen aus meinem beruflichen Umfeld , um einen Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit zu erhalten.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	

Zurück

Weiter



10% ausgefüllt

Und wie bewerten Sie folgende Aussagen?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich teile meine private Zeit so ein, dass ich eine Balance zur Arbeitszeit habe.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Durch die Unterstützung von Personen aus meinem Arbeitsumfeld schaffe ich einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich lege mein Privatleben an einen bestimmten Ort/bestimmte Orte , um einen Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit zu schaffen.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
In Zukunft werde ich eine bessere Balance zwischen Privatleben und Arbeit haben, weil ich jetzt auf eine Balance verzichte.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich suche gezielt Personen aus meinem beruflichen Umfeld , die mich bei der Schaffung einer Balance von Arbeit und Privatleben unterstützen.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Ich lebe mein Privatleben an dem Ort aus, der mir eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben bietet.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	
Um eine Balance zwischen Privatleben und Arbeit zu schaffen, verlasse ich mich auf Personen in meinem privaten Umfeld .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	

Zurück

Weiter



14% ausgefüllt

3. Bitte denken Sie nun an Ihre Arbeit.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Statements zu?

	stimme überhaupt nicht zu						stimme voll und ganz zu
Ich bin persönlich sehr in meine Arbeit involviert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten meiner Interessen drehen sich um meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mich ist meine Arbeit nur ein kleiner Teil von dem, wer ich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte meine Arbeit für sehr zentral in meinem Leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lebe für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontrollfrage: Bitte klicken Sie hier „stimme überhaupt nicht zu“ an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Zurück](#)[Weiter](#)[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



19% ausgefüllt

4. Die untenstehenden Aussagen beziehen sich auf Ihre/ Ihren Vorgesetzte(n).

Hierbei ist nicht unbedingt die/der formal Vorgesetzte gemeint, sondern die Person, die/den Sie am ehesten als Vorgesetzte(n) sehen. I.d.R. ist dies der/die Lehrstuhlinhaber(in) oder Institutsleiter(in).

Stimmen Sie den Aussagen zu?

	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu
Mein/e Vorgesetzte/r kümmert sich aktiv um meine Gefühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt mich intensiv, um mir bei der Erfüllung wichtiger Prioritäten zu helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein/e Vorgesetzte/r versichert mir, dass Hilfe verfügbar ist, wenn sie gebraucht wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich voll auf meine/n Vorgesetzte/n verlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter



24% ausgefüllt

5. Nun geht es darum, wie Sie Ihren Arbeitsalltag gestalten bzw. anfallende Aufgaben erledigen.

Inwieweit trifft Folgendes auf Sie zu?

	trifft gar nicht zu	trifft voll und ganz zu
Ich kann selbst entscheiden, auf welche Weise ich meine Arbeitsaufgaben erledige.	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Ich habe die Kontrolle über die Zeitplanung meiner Arbeit.	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Ich kann die Vorgehensweise in meinem Job selbst wählen.	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Ich kann innerhalb meiner Arbeitszeit selbst entscheiden, wann ich welche Arbeitsaufgaben erledige.	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Ich kann frei über die Methoden entscheiden, die ich zur Ausführung meines Jobs nutze.	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Mein Job erlaubt mir, selbst zu entscheiden, wann ich bestimmte Arbeitsaktivitäten erledige.	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



33% ausgefüllt

Ich bin...

...zurückhaltend

trifft überhaupt
nicht zu

trifft
voll zu



...eher ruhig



Ich bin jemand der...

...sich manchmal gehemmt fühlt, schüchtern ist

trifft überhaupt
nicht zu

trifft
voll zu



...manchmal etwas grob zu anderen ist



...kalt und distanziert ist



...Streit anfängt



Zurück

Weiter



38% ausgefüllt

7. Es folgen einige Aussagen zu Ihrem sozialen Umfeld.

Wie zutreffend sind diese Aussagen?

	trifft nicht zu	trifft genau zu
Ich kenne mehrere Menschen, mit denen ich gerne etwas unternehme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mal sehr bedrückt bin, weiß ich, zu wem ich damit ohne Weiteres gehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt Menschen, die Freude und Leid mit mir teilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich krank bin, kann ich ohne Zögern Freunde oder Angehörige bitten, wichtige Dinge für mich zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde ohne weiteres jemanden, der sich um meine Wohnung kümmert, wenn ich mal nicht da bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe einen sehr vertrauten Menschen, mit dessen Hilfe ich immer rechnen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



43% ausgefüllt

8. Bitte denken Sie an Ihre KollegInnen, d.h. an die Personen, die mit Ihnen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld zusammen arbeiten.

Inwiefern stimmen Sie den Aussagen zu Ihren KollegInnen zu?

	stimme überhaupt nicht zu	stimme voll und ganz zu
Ich kann mich voll und ganz auf meine KollegInnen verlassen.	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●
Meine KollegInnen versichern mir, dass Hilfe verfügbar ist, wenn sie gebraucht wird.	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●
Meine KollegInnen unterstützen mich intensiv, um mir bei der Erfüllung wichtiger Prioritäten zu helfen.	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●
Meine KollegInnen kümmern sich aktiv um meine Gefühle.	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●
Kontrollfrage: Bitte klicken Sie hier „stimme überhaupt nicht zu“ an.	● ● ● ● ● ● ●	● ● ● ● ● ● ●

Zurück

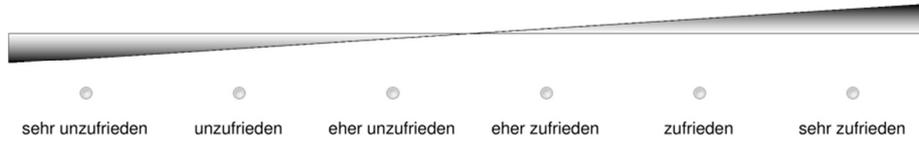
Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



48% ausgefüllt

9. Wie zufrieden sind Sie damit, wie Sie Beruf und Privatleben in Einklang bringen?



Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



52% ausgefüllt

Nun folgen einige Fragen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis und Ihrer Arbeitszeit. Bitte runden Sie numerische Angaben auf ganze Zahlen auf bzw. ab.

10. Liegt Ihrer Hauptbeschäftigung ein unbefristeter oder ein befristeter Arbeitsvertrag zugrunde?

- unbefristet
- befristet bis Jahreszahl (4-stellig)

11. Wie lässt sich Ihre aktuelle Position am treffendsten bezeichnen?

- Akademische(r) / Wissenschaftliche(r) Rat / Rätin
- Juniorprofessor(in) / Assistenzprofessor(in)
- Hochschulassistent(in)
- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) Haushalt
- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) Drittmittel
- Nachwuchsgruppenleiter(in)
- "Eigene Stelle" (DFG)
- Stipendiat(in)
- Sonstige:

12. Welchem Gebiet ist Ihre Stelle zuzuordnen?

Bitte wählen Sie ein Gebiet aus der Betriebswirtschaftslehre ODER der Volkswirtschaftslehre aus, zu dem Sie sich vorrangig zugehörig fühlen. Sollten Sie keinem zugehörig sein, wählen Sie bitte Sonstige.

13. In welchem Land arbeiten Sie?

- Deutschland
- Österreich
- Schweiz
- Sonstige:

[Zurück](#)

[Weiter](#)

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



57% ausgefüllt

14. Im Folgenden geht es um die Anzahl an Personen, mit denen Sie am Institut bzw. Lehrstuhl fachlich zusammenarbeiten. Bitte denken Sie genauer an diejenigen, mit denen Sie zusammenarbeiten, um Ihre Produktivität im Bereich Publikationen, Drittmittelakquise etc. zu fördern.

Wie viele der Personen sind:

Vorgesetzte

Promovierte (nicht Vorgesetzte)

Promovierende

Hilfskräfte

Sonstige

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



62% ausgefüllt

15. Stellen Sie sich eine reguläre Arbeitswoche vor: Wie viele Stunden verbringen Sie i.d.R. durchschnittlich pro Tag mit beruflichen Tätigkeiten?

Unter berufliche Tätigkeiten fallen dabei auch beispielsweise das Lesen wissenschaftlicher Texte oder die Beantwortung von Emails in der „eigentlichen“ Freizeit.

werktags	<input type="text"/>	Stunde(n) pro Tag	<input type="checkbox"/>	i.d.R. keine berufliche Tätigkeit an diesem Tag
samstags	<input type="text"/>	Stunde(n) pro Tag	<input type="checkbox"/>	i.d.R. keine berufliche Tätigkeit an diesem Tag
sonntags	<input type="text"/>	Stunde(n) pro Tag	<input type="checkbox"/>	i.d.R. keine berufliche Tätigkeit an diesem Tag
feiertags	<input type="text"/>	Stunde(n) pro Tag	<input type="checkbox"/>	i.d.R. keine berufliche Tätigkeit an diesem Tag

16. Wie häufig haben Sie in den letzten 12 Monaten nicht an Ihrem Hauptwohnsitz übernachtet aufgrund von beruflichen Verpflichtungen (Bsp: wechselnde bzw. weit entfernte Arbeitsorte, Dienstreisen)?

[Bitte auswählen]

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



67% ausgefüllt

Bitte beantworten Sie zum Schluss noch einige Fragen zu Ihrer Person.

17. Wie wichtig ist Ihnen das Erreichen einer Professur?

überhaupt nicht wichtig ● ● ● ● ● ● ● sehr wichtig

18. Vor wie vielen Jahren haben Sie die Promotion abgeschlossen?

Bitte runden Sie auf ganze Zahlen auf bzw. ab.

Vor Jahren.

Keine Promotion

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



71% ausgefüllt

19. Ihr Geschlecht:

- weiblich
- männlich

20. Wie alt sind Sie?

- unter 25 Jahre
- 25 – 29 Jahre
- 30 – 34 Jahre
- 35 – 39 Jahre
- 40 – 44 Jahre
- 45 – 49 Jahre
- 50 – 54 Jahre
- ab 55 Jahre

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



76% ausgefüllt

21. Sind Sie verheiratet bzw. in einer festen Partnerschaft?

- Nein
- Ja, verheiratet
- Ja, in fester Partnerschaft

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



81% ausgefüllt

22. Führen Sie eine Fernbeziehung?

- Ja
- Nein

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



86% ausgefüllt

23. Wieviele pflegebedürftige Personen leben in Ihrem Haushalt?

Anzahl:

Keine

24. Leben in Ihrem Haushalt Personen unter 18 Jahren?

- Nein
- Ja

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



90% ausgefüllt

25. Bitte nennen Sie das Alter des Kindes bzw. der Kinder.

Bitte runden Sie auf ganze Jahre auf bzw. ab.

- Kind 1 Jahr(e)
- Kind 2 Jahr(e)
- Kind 3 Jahr(e)
- Kind 4 Jahr(e)
- Kind 5 Jahr(e)
- Kind 6 Jahr(e)
- Kind 7 Jahr(e)
- Kind 8 Jahr(e)
- Kind 9 Jahr(e)
- Kind 10 Jahr(e)

Zurück

Weiter

[Ute Müller](#), Bergische Universität Wuppertal – 2015



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Einladung zum SoSci Panel

Liebe Teilnehmerin,
lieber Teilnehmer,

das nicht-kommerzielle [SoSci Panel](#) würde Sie gerne zu interessanten und hochwertigen wissenschaftlichen Onlinebefragungen einladen.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie die wissenschaftliche Forschung unterstützen und unten Ihre E-Mail-Adresse angeben. An diese Adresse senden wir dann zunächst eine Bestätigungsmail. Wenn Sie Ihre Teilnahme am SoSci Panel bestätigen, senden wir Ihnen pro Jahr maximal 4 Einladungen per E-Mail. Sie gehen keine Verpflichtung ein und können die Teilnahme jederzeit mit drei Klicks beenden.

E-Mail:

Das SoSci Panel hat seinen Sitz in Deutschland (München) und ist damit an das strenge deutsche Datenschutzrecht gebunden. Wir achten Ihre Privatsphäre und Anonymität, denn wir sind auf Sie angewiesen. Und selbstverständlich geben wir Ihre E-Mail-Adresse nicht an Dritte weiter.

Der Fragebogen, den Sie gerade ausgefüllt haben, wurde gespeichert. Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.

Anhang 5: Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	267	2833,918	1385	,000	2,046
Saturated model	1652	,000	0		
Independence model	56	12665,977	1596	,000	7,936

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,776	,742	,872	,849	,869
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,868	,674	,754
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1448,918	1300,501	1605,050
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	11069,977	10714,884	11431,631

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	6,242	3,191	2,865	3,535
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	27,899	24,383	23,601	25,180

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,048	,045	,051	,903
Independence model	,124	,122	,126	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
-------	-----	-----	-----	------

LXVIII | Anhang 5: Model Fit Summary

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	3367,918	3444,588		
Saturated model	3304,000	3778,378		
Independence model	12777,977	12794,057		

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	7,418	7,091	7,762	7,587
Saturated model	7,278	7,278	7,278	8,322
Independence model	28,145	27,363	28,942	28,181

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	236	242
Independence model	61	63

Minimization: 2,618
 Miscellaneous: 4,572
 Bootstrap: ,000
 Total: 7,190