

Abstract

Der Wandel der Arbeit (z.B. zunehmende zeitliche und örtliche Flexibilität, Nutzung mobiler Endgeräte) und der Familienstrukturen (z.B. Doppelverdienerpaare, Pflege älterer Angehöriger) stellt Erwerbstätige zunehmend vor die Herausforderung ihr berufliches und privates Leben zu vereinbaren. Obwohl diese Anforderung UnternehmerInnen und unselbständige Erwerbstätige gleichermaßen betrifft, ignorierte die Forschung die wechselseitige Beeinflussung von Privat- und Berufsleben bei Unternehmerinnen und Unternehmern bisher weitgehend. Das vorliegende Projekt widmete sich daher der Frage, inwiefern UnternehmerInnen (im Vergleich zu unselbständig Erwerbstätigen) die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben wahrnehmen, welche Bedingungen die Vereinbarkeit fördern und welche Effekte die Vereinbarkeit auf Unternehmenserfolg und Wohlbefinden hat. Mittels standardisierter quantitativer Befragungen von UnternehmerInnen und unselbständig Erwerbstätigen zu zwei Zeitpunkten sowie von Doppelverdienerpaaren konnte Folgendes gezeigt werden: UnternehmerInnen erleben deutlich seltener als unselbständig Erwerbstätige Konflikte zwischen Arbeit und Familie/Privatleben und das obwohl sie im Durchschnitt mehr Stunden arbeiten und Belange der Arbeit deutlich häufiger in das Familien-/Privatleben eindringen und umgekehrt Belange des Familien-/Privatlebens häufiger Arbeitsaktivitäten unterbrechen. Generell spielt die Möglichkeit, die Arbeit zeitlich und örtlich flexibel einzuteilen, bei UnternehmerInnen eine untergeordnete Rolle für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatleben. Als deutlich relevanter erwies sich hingegen die karrierebezogene Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatleben bewirkte keine Veränderung wohlbefindens- und arbeitsrelevanter Indikatoren über die Zeit. Sie stand jedoch mit diesen Aspekten in Zusammenhang: Je höher die erlebte Vereinbarkeit zum ersten Befragungszeitpunkt war, desto positiver schätzten UnternehmerInnen die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit und den Unternehmenserfolg zum zweiten Erhebungszeitpunkt (vier Monate später) ein und desto seltener berichteten sie vier Monate später von arbeitsbezogenem Grübeln und von Gereiztheit.