

Süß, Stefan; Sayah, Shiva

Article

Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung: Eine explorative Studie

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Süß, Stefan; Sayah, Shiva (2011) : Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung: Eine explorative Studie, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 25, Iss. 3, pp. 247-268, https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2011_03_Suess

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70954>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Stefan Süß, Shiva Sayah*

Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung – Eine explorative Studie**

Die Zahl der Freelancer hat in den letzten Jahren insbesondere in der IT-Branche und in der Medienbranche deutlich zugenommen. Damit verbunden sind Hinweise darauf, dass die spezifischen Rahmenbedingungen dieser Beschäftigungsform Konsequenzen für die Work-Life-Balance der Freelancer haben. Allerdings sind diese bislang nicht empirisch untersucht. Der Aufsatz reduziert dieses Forschungsdefizit, indem die Ergebnisse einer explorativen Studie präsentiert werden. Dabei wird deutlich, dass die Bewertung der Work-Life-Balance von Freelancern nicht pauschal vorgenommen werden kann. Vielmehr beeinflussen neben Branchencharakteristika insbesondere demografische Merkmale und Arbeitsbedingungen (z. B. die Flexibilitätsanforderungen) die Wahrnehmung der Work-Life-Balance und damit mittelbar auch die Bewertung der Beschäftigungsform Freelance.

Work-Life Balance of Freelancers between Reality and Ideal Conception – An Explorative Approach

In the past years, the number of freelancers has increased considerably – especially in the IT and media sectors. There is some evidence that the specific characteristics of freelancing have implications for the work-life balance of freelancers. However, there is a lack of empirical research on these implications. This article reduces the existing research gap by presenting findings of an exploratory study. The results show that the evaluation of freelancer work-life balance cannot be generalised: sector parameters, demographic characteristics and work conditions (e. g. flexibility requirements) influence the perception of work-life balance and therefore the freelancers' evaluation of their profession.

Key words: **freelancers, qualitative research, word-family conflict, work-life balance** (JEL: J24, M12, M13)

* Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Dipl.-Kffr. Shiva Sayah, beide Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitätsstraße 1, D – 40225 Düsseldorf.

E-Mail: Stefan.Suess@uni-duesseldorf.de; Shiva.Sayah@uni-duesseldorf.de.

** Wir danken dem BMBF und dem Europäischen Sozialfonds für die Finanzierung des Projekts FlInK (www.flink-projekt.de), in dessen Rahmen die hier präsentierte Studie durchgeführt wurde.

Artikel eingegangen: 9.1.2011

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 4.5.2011.

1. Einleitung

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

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

Die *Flexibilisierung der Erwerbsformen* hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf der Unternehmensebene, sondern auch auf der individuellen Ebene, die momentan sowohl in der Wissenschaft als auch in der Presse vielfach diskutiert werden (Wilkens, 2004; Tacke & von der Oelsnitz, 2009; Jánky, 2010; Klatt, 2010; Mai, 2010; Siebecke, 2010; Süß & Kleiner, 2010). Individuen, die in einer flexiblen Erwerbsform tätig sind, werden schneller und öfter mit neuen Arbeitsstellen, -bedingungen und -orten konfrontiert (Jánky, 2010). Insbesondere trifft das auf Freelancer zu, die als Solo-Selbstständige projektbezogen, zum Teil an verschiedenen Orten und zeitlich befristet, parallel für verschiedene Auftraggeber arbeiten. Dies verlangt ihnen sowohl zeitliche als auch räumliche Flexibilität ab. Damit einhergehend erleben sie einen Verlust an Stabilität, der sich unter anderem aus der Kurzfristigkeit der Beschäftigung, ungewissen Zukunftsperspektiven und finanzieller Unsicherheit ergibt. Auch im privaten Umfeld sinkt die Stabilität, da langfristige Planungen durch Projektarbeit erheblich erschwert werden. Durch die mögliche Abwesenheit vom Heimatort steigt gleichzeitig die Notwendigkeit, sich mit Familie und Freunden abzustimmen. Die Koordination der Diskontinuitäten des (Berufs-)Lebens, die sich aus der Projektarbeit ergeben, wird so zu einem der zentralen Probleme des Alltags (Jánky, 2010, S. 20).

Parallel zu der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben in den letzten Jahren in Forschung, Politik und Gesellschaft Diskussionen über die Herausforderungen und Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (*Work-Life-Balance*) stark zugenommen (Whitehead, Korabik, & Lero, 2008, S. 3; Stock-Homburg & Roederer, 2009). Dabei ist Work-Life-Balance kein neues Thema. Die Flexibilisierung der Erwerbsformen sowie gesellschaftliche Veränderungen stellen jedoch neue Anforderungen an Individuen und unterstreichen die gegenwärtige Bedeutung der Frage, wie die Hauptlebensbereiche Arbeit, Familie und Freizeit erfolgreich koordiniert werden können (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006): Als Ursache dafür ist beispielsweise die wachsende Anzahl erwerbstätiger und auch selbstständig arbeitender Frauen zu nennen. Hinzu kommen besondere familiäre Konstellationen, wie z. B. Dual-career-couples, die vergleichsweise hohe Anforderungen an die Work-Life-Balance bergen. Die Karriereorientierung beider Partner wirft Fragen nach der Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt auf und resultiert möglicherweise in (Zeit-)Konflikten. Bedingt durch den demografischen Wandel entstehen neue Verpflichtungen in Form der Pflege älterer Familienangehöriger, woraus sich eine weitere emotionale und zeitliche Belastung ergibt. Daneben führen neue technische Entwicklungen zu einer ständigen Erreichbarkeit, womit eine Erosion der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verbunden ist (Whitehead, 2008, S. 22). Ebenso ermöglichen neue IuK-Technologien eine zeitliche und räumliche Entkopplung vom Arbeitsplatz. Einerseits können hierdurch Reisetätigkeiten verringert sowie Beruf und Familie/Haushalt leichter vereint werden. Andererseits nehmen durch Home-Office-Tätigkeiten soziale Beziehungen zu Kollegen ab, die jedoch einen Beitrag zur Reduktion von Stress und somit zu einer besseren Work-Life-Balance leisten können (Kastner, 2004, S. 13-14).

Trotz des regen Interesses der Wissenschaft an Work-Life-Balance, das sich in einer Vielzahl von Publikationen niederschlägt (jüngst Kaiser & Ringlstetter, 2010), weist die Diskussion bisher kaum einen Bezug auf Freelancer auf. In angrenzenden Bereichen sind Studien mit einem Fokus auf Freelancer vorhanden. Diese untersuchen jedoch meist gesundheitliche Folgen dieser Beschäftigungsform (Becke, 2007; Siebecke, 2010). Indes sind „immer noch nicht die Fragen der Work-Life-Balance (...) der zunehmenden Zahl von Freelancern gelöst“ (Klatt, 2010, S. 3). Dies verwundert, da Freelancer eine große und relevante Beschäftigtengruppe darstellen, für die zukünftig sogar mit einem weiteren Wachstum zu rechnen ist (Deutscher Journalisten-Verband, 2009; Stiehler, 2009). Außerdem ist die Diskussion über Work-Life-Balance für Freelancer in besonderem Maße relevant, da aus den im Vergleich zu Festangestellten hohen Flexibilitätsanforderungen und der geringen Stabilität besondere Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erwarten sind. Vor diesem Hintergrund ist das *Ziel dieses Beitrags* eine explorative (empirische) Analyse der Work-Life-Balance von Freelancern. Die explorative Vorgehensweise ist nötig, da bisher wenig über die Work-Life-Balance von Freelancern bekannt ist. Als Grundlage werden zunächst die viel gebrauchten, aber nicht klar definierten Begriffe Freelancer und Work-Life-Balance genauer beschrieben (vgl. 2). Anschließend erfolgt die Bezugnahme auf eine explorative Studie, in der die Work-Life-Balance von Freelancern untersucht wurde. Bei den Ergebnissen wird vor allem auf die wahrgenommene Work-Life-Balance („Realität“) und auf die Erwartungen, die Freelancer hinsichtlich ihrer

Work-Life-Balance haben („Idealvorstellung“), fokussiert (vgl. 3). Schlussfolgerungen und die Identifikation von Forschungsbedarf schließen den Artikel ab (vgl. 4).

2. Begriffliche Grundlagen

2.1 *Freelancer in der IT-Branche und in der Medienbranche*

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

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

Insbesondere in der IT-Branche wird der Bedarf an hochqualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften seit einigen Jahren zunehmend durch (vielfach gut bezahlte) Freelancer gedeckt, die projekt- und problembezogen für ein Unternehmen agieren (Latniak & Gerlmaier, 2006, S. 1). Ein erfolgreicher Projekteinsatz erfordert in der Regel eine rege Kommunikation und Interaktion mit den Mitarbeitern des Unternehmens, wodurch die Anwesenheit des Freelancers im Unternehmen unumgänglich wird (Süß & Kleiner, 2010, S. 41). Für Freelancer geht damit bei entfernten Projekteinsätzen eine mehrtätige Abwesenheit vom Wohnort einher. In der Medienbranche weist freie Mitarbeit eine längere Tradition auf. Hier gibt es zum einen Freelancer, die projektbezogen ihre Arbeitskraft anbieten und für verschiedene Unternehmen arbeiten.

Zum anderen existieren so genannte feste freie Mitarbeiter, die für einen längeren Zeitraum überwiegend für ein Unternehmen tätig sind (Gläser, 2008, S. 947-978). Generell sind Medienfreelancer weniger gut bezahlt als IT-Freelancer und bewegen sich – beispielsweise als freie Journalisten – vielfach an der Grenze zu prekären Beschäftigungsverhältnissen (Deutscher Journalisten-Verband, 2009, S. 39-42).

2.2 Work-Life-Balance

Work-Life-Balance ist im deutschen ebenso wie im angelsächsischen Sprachraum ein intensiv diskutiertes Thema. Trotz zahlreicher Publikationen existiert keine einheitliche Verwendung des Begriffs bzw. seiner Bestandteile (z. B. Hoff et al., 2005, S. 196; Michalk & Nieder, 2007, S. 17; Schobert, 2007, S. 19). Mehrheitlich wird jedoch unter der Komponente „*Work*“ die Erwerbsarbeit verstanden, also eine körperliche oder geistige Tätigkeit, die gegen Entgelt stattfindet. In Abgrenzung dazu entspricht „*Life*“ dem Lebensbereich außerhalb der Erwerbsarbeit, also dem Privatleben. Hierzu zählen Partnerschaft, Familie und Freizeitaktivitäten. „*Balance*“ impliziert ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben. Stellenweise existiert die Auffassung, dass die zur Verfügung stehenden Ressourcen (z. B. Zeit, Energie) gleichmäßig auf diese Bereiche aufgeteilt werden müssen (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003, S. 513). Dagegen wird jedoch argumentiert, dass diese Aufteilung weder realistisch ist noch den individuellen Wünschen und Bedürfnissen entspricht (Hoff et al., 2005, S. 196-197; Gröpel & Kuhl, 2006, S. 56). Diesem Beitrag liegt daher ein Verständnis von Work-Life-Balance zu Grunde, in dem Berufs- und Privatleben in einem den subjektiven Bedürfnissen entsprechenden Verhältnis stehen.

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

In der bisherigen Forschung zu den *Einflussfaktoren der Work-Life-Balance* wird insbesondere das Verhältnis von Arbeit und Familie bidirektional untersucht: Zum einen

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

In der Literatur wird auf verschiedene *Konsequenzen einer (fehlenden) Work-Life-Balance* hingewiesen. Negativ empfundene Work-Life-Balance kann in gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z. B. Stress, Depressionen, Bluthochdruck oder anderen psychosomatischen Symptomen) bis hin zu einem Job Burnout resultieren (Allen et al., 2000, S. 293-301). Insbesondere bei Freelancern sind Krankheitsfälle problematisch, da sie zu Einkommensausfällen führen und Vertretungsmöglichkeiten fehlen. Durch fehlende Genesungspausen riskieren sie eine Chronifizierung von Krankheiten und eine dauerhafte Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit. Zudem fehlt ihnen in der Regel ein Zugang zu der betrieblichen Gesundheitsförderung (Becke, 2007, S. 53-59). Des Weiteren besteht ein Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit (Kossek & Ozeki, 1998, S. 142; Allen et al., 2000, S. 286-288). Über die Arbeits(un)zufriedenheit sind wiederum Auswirkungen auf Motivation und Leistungsfähigkeit zu erwarten. Ebenso existieren Auswirkungen der Work-Life-Balance auf die Lebenszufriedenheit (Kossek & Ozeki, 1998, S. 144; Allen et al., 2000, S. 289). Die Relevanz dieser Diskussionen wird durch den Wertewandel in der Gesellschaft, im Rahmen dessen eine bessere Lebens- und Arbeitsqualität als zunehmend erstrebenswert betrachtet werden, unterstrichen (Hoff et al., 2005, S. 197). Work-Life-Balance fokussiert dabei hauptsächlich Arbeitsbedingungen, Familienbeziehungen und soziale Kontakte mit dem Ziel, durch eine bessere Vereinbarkeit dieser Faktoren zu einer höheren Lebensqualität beizutragen.

2.3 Plausibilitätsgestützte Überlegungen zur Work-Life-Balance von Freelancern

Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsform Freelance und der Work-Life-Balance wurden bislang kaum erforscht. Vielmehr fokussierte die Erforschung des Freelancing bislang vor allem auf gesundheitliche Konsequenzen dieser Beschäftigungsform, z. B. Belastungen und Stress (Gerlmaier, 2002; Clasen, 2008) oder die Gefahr des Burn-Outs (Siebecke, 2010). Ebenso stellen die in der Literatur diskutierten Auswirkungen der Arbeitsbedingungen von Arbeitskraftunternehmern einen angrenzenden Forschungszweig dar. Auch hier findet Work-Life-Balance allerdings keine explizite Betrachtung, sondern wird lediglich in Ansätzen im Rahmen der Entgrenzungsdebatte aufgegriffen (Pongratz & Voß, 2002; Wilkens, 2004). Arbeitskraftunternehmer sind jedoch nicht mit Freelancern gleichzusetzen, da sich erstere über tätigkeitsbezogene Merkmale (z. B. Projektarbeit, hohe Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, Selbstkontrolle) definieren, die sowohl in einem Normalarbeitsverhältnis, in einer selbstständigen Tätigkeit als auch in atypischen Beschäftigungsverhältnissen vorherrschen können. Allerdings lassen sich mit Blick auf angrenzende Forschungsarbeiten plausibilitätsgestützte Überlegungen zur Work-Life-Balance von Freelancern anstellen:

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

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

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

3. Explorative Untersuchung der Work-Life-Balance von Freelancern

3.1 Methodische Einordnung und Beschreibung der Untersuchung

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

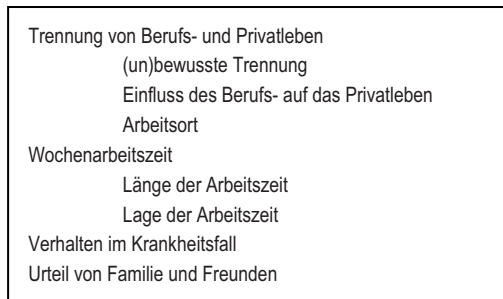
Die empirische Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern steckt noch in den Anfängen. Bislang gibt es weder Skalen, die die Work-Life-Balance unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Freelancern erheben, noch sind in ausreichendem Maße Daten für diese Beschäftigtengruppe verfügbar.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

Im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Studie wurden die Daten *durch themenzentrierte Leitfadeninterviews* gewonnen. Von Januar bis März 2010 fanden 23 halbstandardisierte Interviews statt, in denen die befragten Freelancer Auskunft zu verschiedenen Aspekten aus ihrem Berufs- und Privatleben gaben. 13 der Befragten stammten aus der IT-Branche, davon sind elf männlich und zwei weiblich; allerdings stellen Frauen in dieser Branche mit einem Anteil von rund 3% ohnehin eine deutliche Minderheit dar. Dagegen wurden fünf Frauen und fünf Männer aus der Medienbranche befragt, was in etwa die Verteilung der Grundgesamtheit abbildet (55,4% Männer und 44,6% Frauen).

Bei der Entwicklung der *Leitfragen* stand das Ziel im Vordergrund, zu eruieren, wie Freelancer ihr Berufs- und Privatleben vereinbaren. Um Ansatzpunkte für Leitfragen zu haben, wurden wissenschaftliche Publikationen sowie bestehende Fragebögen ausgewertet (z. B. Gerlmaier, 2002; Klimpel & Schütte, 2006; Manske, 2007; Clasen, 2008). Daraus resultierten verschiedene Leitfragen: Die Freelancer wurden zunächst gefragt, ob eine konsequente Trennung von Berufs- und Privatleben für sie möglich ist. Außerdem sollten sie angeben, wie ihre Idealvorstellung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aussieht. Des Weiteren wurden sie gefragt, wie – ihrer Einschätzung nach – Familie oder Freunde die vorgenommene Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit beurteilen, um eventuelle Konflikte aufzudecken und Hinweise darauf zu erhalten, ob sich das Selbsturteil wesentlich von dem Fremdurteil unterscheidet. Zur Einschätzung der Arbeitssituation wurden die Interviewpartner gebeten, ihren Arbeitsalltag – insbesondere Arbeitsort, durchschnittliche Länge und Lage ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (chronometrische und chronologische Dimension der Arbeitszeit) – zu beschreiben, um die Arbeitsbelastung und mögliche zeitliche Engpässe zu erfassen. Schließlich wurden soziodemografische Daten erhoben (Alter, Geschlecht, Familienstand, Anzahl der Kinder, Dienstalter, Bildungsstand, Einkommen). Die Interviews dauerten im Durchschnitt etwa 30 Minuten. Sie wurden aufgezeichnet und transkribiert.

3.2 Beschreibung der Auswertung

Für die Auswertung der Interviews musste das vorhandene Material auf ein überschaubares Maß gekürzt werden, wobei es gleichzeitig galt, die wesentlichen Inhalte zu erhalten. Zu diesem Zweck erfolgte eine zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008). Im ersten Schritt wurden nach einer Streichung der Textbestandteile, die nicht inhaltstragend waren, die übrigen Bestandteile auf eine einheitliche Sprachebene umformuliert und in eine grammatikalische Kurzform gebracht (Paraphrasierung). Im zweiten Schritt fand eine Generalisierung dieser Paraphrasen, d. h. eine Abstrahierung, statt. Im dritten Schritt wurden diese Generalisierungen durch die Streichung von bedeutungsgleichen Aussagen reduziert. Anschließend erfolgten die inhaltliche Bündelung der restlichen Aussagen und ihre Zusammenfassung in ein Kategoriensystem (Reduktion). Um sicherzustellen, dass dieses das Ausgangsmaterial repräsentiert, wurde geprüft, ob die zu Beginn erstellten Paraphrasen in den Kategorien aufgehen (Mayring, 2008, S. 59-62). Das aus diesen Auswertungsschritten resultierende System aus Ober- und Unterkategorien findet sich in Abbildung 1.

Abb. 1: Kategoriensystem der qualitativen Inhaltsanalyse

Die inhaltliche Auswertung der 23 Interviews wurde mithilfe der zuvor extrahierten Kategorien vorgenommen, indem die Interviews bezüglich dieser Kategorien verglichen wurden. Hierdurch konnten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Aussagen der einzelnen Interviewpartner festgestellt und Freelancer (teilweise) in Gruppen eingeteilt werden. Die Kodierung der Interviewpartner fand branchenspezifisch statt. So wurden Medienfreelancer mit M.1 bis M.10 und IT-Freelancer mit I.1 bis I.13 kodiert. Auf eine quantitative Auswertung wird im Folgenden weitestgehend verzichtet, da diese im Rahmen qualitativer Forschung, die tendenziell eher kleinzahlig ist, als nicht sehr sinnvoll erscheint (Pratt, 2009, S. 858).

3.3 Ergebnisse

Trennung von Berufs- und Privatleben

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeitszeiten

Eine Analyse der durchschnittlichen Länge und Lage der wöchentlichen Arbeitszeit diene dem Zweck, sowohl die Arbeitsbelastung als auch mögliche zeitliche Engpässe zu erfassen. Dabei lassen sich zwischen den untersuchten Branchen kaum Unterschiede bezüglich der *Länge der Arbeitszeit* feststellen. Auffällig ist lediglich der relativ hohe Anteil an IT-Freelancern, die mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten. Generell kann konstatiert werden, dass in beiden Branchen das Arbeitspensum in der Regel (deutlich) höher als 40 Stunden liegt. Abbildung 2 zeigt die Häufigkeiten durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeiten der befragten Freelancer.

Abb. 2: Häufigkeit durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeiten

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

Betrachtet man die demografischen Merkmale der Freelancer, ergibt sich kein konsistentes Muster, wonach das Arbeitsvolumen mit bestimmten demografischen Aspekten korrelieren würde. Da eine Einzelfallbetrachtung nicht sinnvoll ist, wird im Folgenden

näher auf die Freelancer eingegangen, die weniger als 40 bzw. mehr als 60 Stunden arbeiten; damit wird ein Extremgruppenvergleich vorgenommen.

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

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

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

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

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

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

Bei der Betrachtung der *Lage der Arbeitszeiten* fällt insbesondere auf, dass viele Freelancer, vor allem aus der Medienbranche, regelmäßig am Abend und/oder am Wochenende arbeiten; bei mehr als der Hälfte der Befragten ist das sogar regelmäßig der Fall. Demgegenüber arbeitet mehr als die Hälfte der IT-Freelancer selten oder gar nicht an Wochenenden. Abbildung 3 zeigt, wie häufig die befragten Freelancer am Wochenende arbeiten.

Abb. 3: Häufigkeit von Arbeit am Abend und am Wochenende

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

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

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

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

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

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

Verhalten in Krankheitsfällen

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

„Ich bin noch nie wegen Krankheit ausgefallen. Also ich meine so kleinere Sachen: ich habe schon mal ein Bein gebrochen gehabt oder eine Kreuzband-Operation, aber man ist ja nicht aufs Laufen angewiesen. Man kann sich auch mit einem gebrochenen Bein vor den Bildschirm setzen, das ist also kein Problem.“ (I.13)

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

„(...) hinlegen und krank schreiben lassen ist schwierig. Das ist tatsächlich so: ich habe durch irrsinnig viel Arbeit, wahnsinnig Stress und als das Kind noch kleiner war, jahrelang

eine Nebenhöhlenentzündung gehabt (...). Die Jobs mussten halt irgendwie schon gemacht werden.“ (M.4)

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

Fremdurteil

Die *Einschätzung durch Familie oder Freunde* hinsichtlich der vorgenommenen Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit liefert in Kombination mit den demografischen Merkmalen der Freelancer, ihren Arbeitszeiten und den sonstigen Arbeitsbedingungen wichtige Hinweise auf die Ausprägung der Work-Life-Balance. Entfaltet sich beispielsweise der Freelancer in seiner Arbeit und ist gerne bereit, einen Großteil seiner Zeit und Energie dafür zu investieren, ist nicht ausgeschlossen, dass Familie oder Freunde darunter leiden. Konflikte, die hierdurch entstehen, wirken sich negativ auf die Work-Life-Balance des Freelancers aus (family-interference-with-work; 2.2). Bewertet das Umfeld die Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit positiv, finden sich möglicherweise Anhaltspunkte dafür, welche Aspekte ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben nach sich ziehen.

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

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

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

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

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

Folglich kompensieren auch in der Fremdwahrnehmung finanzielle Vorteile die durch lange Arbeitszeiten entstehenden Nachteile. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass ein „adäquates Schmerzensgeld“ nur in der IT-Branche verdient wird, während das zum Teil sehr geringe Einkommen der Medienfreelancer nicht geeignet ist, kompensatorisch zu wirken.

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

Idealvorstellungen der Freelancer

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

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

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

wird der Wunsch geäußert, nach Feierabend oder am Wochenende tatsächlich Freizeit zu haben. Die Realisierbarkeit dieser Idealvorstellung wird indes skeptisch eingeschätzt:

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

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

„(...) einfach eine bessere, eine faire Bezahlung, die mir auch entsprechende Pausen und so weiter ermöglicht. Ich meine, ich bin jetzt 50, ich kann den Stiefel durchziehen, aber was mache ich, wenn ich 65 bin? Von den Honoraren können Sie auch keine Altersvorsorge treffen.“ (M.5)

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

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

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

4. Schlussfolgerungen

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

Freelancer mit Krankheitsfällen verschärft diese Problematik. Die Ergebnisse beruhen im Wesentlichen auf Selbstauskünften der Freelancer und sind insofern subjektiv. Sie lassen sich lediglich durch wenige objektive Daten (wie z. B. Alter, Familienstand, Einkommen) relativieren. Inhaltliche Grenzen entstehen durch die Unidirektionalität der Interviews, die darin zum Ausdruck kommt, dass – aus Gründen der Komplexitätsreduktion – hauptsächlich auf den Einfluss des Berufs- auf das Privatleben fokussiert wurde, obwohl in der Forschung zu Work-Life-Balance in der Regel von einem bidirektionalen Zusammenhang ausgegangen wird.

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

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Work-Life-Balance und ihre *Einflussfaktoren* differenziert zu betrachten sind. Die Studie verdeutlicht Differenzierungsbedarf, der sowohl aus den Spezifika der untersuchten Branchen als auch aus den demografischen Merkmalen der Interviewpartner resultiert (z. B. Alter, Familienstand, Kinderzahl). Einfluss auf die Work-Life-Balance von Freelancern nehmen zudem die (Dauer und Lage der) Arbeitszeit, der Arbeitsort und das Einkommen. Insgesamt lässt sich ein starker Einfluss der Arbeit auf das Privatleben feststellen, der stellenweise dazu führt, dass das Privatleben gemäß den Arbeitsanforderungen strukturiert wird. Wie die unterschiedlichen Angaben der Freelancer zeigen, bestehen selbst innerhalb der (tätigkeitsbezogen relativ homogenen) Gruppen der IT-Freelancer und der Medienfreelancer nicht zwangsläufig vergleichbare Beziehungen zwischen Einflussfaktoren und Ausprägung der Work-Life-Balance.

Zusammenfassend liefert die Studie mehrere Ergebnisse:

- Die *empirische Forschung zu Work-Life-Balance*, die sich bislang in erster Linie auf Normalarbeitsverhältnisse bezieht, wird um eine neue Perspektive erweitert, indem explorative empirische Ergebnisse zur Work-Life-Balance von Freelancern vorgelegt werden. Diese sind nicht zuletzt aufgrund der steigenden empirischen

Relevanz der Beschäftigungsform Freelance hilfreich, um Spezifika dieser Beschäftigungsgruppe zu erforschen.

- Einerseits lassen sich in den Aussagen der befragten Freelancer *intersubjektive Muster* und damit Regelmäßigkeiten erkennen: Jüngere, unverheiratete und kinderlose Freelancer nehmen eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben vor und erreichen auf diesem Wege ein positives Fremdurteil. Im Gegensatz dazu scheint für Freelancer mittleren Alters, die einen festen Partner und Kinder haben, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch eine Überlappung dieser Bereiche möglich zu sein. Andererseits sind keine Muster erkennbar, was beispielsweise hinsichtlich der Einschätzung und Bewertung von Dauer und Lage der Arbeitszeit gilt. Diese Befunde unterstreichen, dass Work-Life-Balance ein subjektives Empfinden ist. Infolgedessen wird auch das Freelancing von einigen Freelancern positiv, von anderen negativ wahrgenommen.
- Zwischen den untersuchten *Branchen* konnten wesentliche Unterschiede festgestellt werden. In der Medienbranche führt das geringe Einkommensniveau häufig zu finanziellen Unsicherheiten und wirtschaftlichen Zwängen bei der Auftragsakquise, die von den jeweiligen Freelancern negativ empfunden werden. Medienfreelancer arbeiten in der Regel auch am Wochenende; nur wenige trennen zwischen Berufs- und Privatleben. In der IT-Branche wird demgegenüber in einigen Fällen bewusst eine räumliche und zeitliche Trennung von Berufs- und Privatleben vorgenommen oder sie ergibt sich automatisch durch entfernte Projekteinsätze, wird dann aber als Belastung empfunden. Das Einkommensniveau ist durchschnittlich deutlich höher als in der Medienbranche.
- Die Ergebnisse der explorativen Befragung liefern wichtige *Ansatzpunkte für eine umfänglichere empirische Untersuchung*, die dann quantitativ ausgerichtet sein sollte. Dies gilt sowohl für die Bildung von Hypothesen als auch für die Notwendigkeit, üblicherweise genutzte Skalen zu modifizieren oder zu erweitern, um den spezifischen Rahmenbedingungen des Freelancings Rechnung zu tragen.

Vor diesem Hintergrund konkretisiert sich weiterer Forschungsbedarf: Zum einen ist es erforderlich, die empirische Erforschung der Work-Life-Balance von Freelancern stärker an den Spezifika der untersuchten Branchen (z. B. entfernte Projekteinsätze in der IT-Branche und finanzielle Unsicherheiten in der Medienbranche) sowie an demografischen Merkmalen der Befragten auszurichten. Dabei gilt es neben der jeweiligen aktuellen Ausprägung der Work-Life-Balance auch deren Ursachen und Konsequenzen zu erfassen. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, mehr über die Motive der Freelancer (dazu Wilkens, 2004) zu erfahren, um dahingehend differenzieren zu können, ob eine Person die Beschäftigungsform Freelance freiwillig oder mangels Alternativen gewählt hat. Zudem verspricht es im Sinne der Generierung weiter- und tiefergehender Erkenntnisse Erfolg, nicht nur die Freelancer, sondern auch ihr Umfeld (Familie, Freunde) zu befragen, um aus verschiedenen Perspektiven Erkenntnisse über die Work-Life-Balance zu gewinnen. Zum anderen bedarf es (ggf. ergänzend) eines anderen methodologischen Vorgehens, um zu umfänglicheren Erkenntnissen über die Work-Life-Balance von Freelancern zu gelangen. In diesem Zusammenhang ermöglicht ein Vergleich der Work-Life-Balance von Freelancern mit anderen (ver-

gleichbaren) Berufsgruppen die Generierung von neuen Erkenntnissen und einen Abgleich der Besonderheiten der Beschäftigungsformen. Auf dieser Grundlage ließen sich dann auch Gestaltungsempfehlungen zur Verbesserung der Work-Life-Balance für Freelancer entwickeln.

Literatur

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., 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.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Sayer, A. (1992). Positive-spillover Effects from Job to Home: A Closer Look. *Women & Health*, 19(2&3), 13-41.
- Becke, G. (2007). *Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen der ‚digitalen Wirtschaft‘ – Problemfelder und Gestaltungsperspektiven bei abhängiger und alleinselbständiger Erwerbstätigkeit*. Bremen: Artec-paper Nr. 142.
- Böhne, A., & Breutmann, N. (2009). Beschäftigungsfähigkeit erhalten – Eigenverantwortung stärken. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 63(4), 291-292.
- Bösel, S., & Sutthimer, K. (2002). *Freie Mitarbeit in den Medien – Was Freelancer wissen müssen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesamt für Statistik (2006). *Selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz, Eine Untersuchung zu den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. BFS Aktuell - 3 Arbeit und Erwerb. Neuchâtel.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- 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., 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.
- Clasen, J. (2008). *Die Arbeitsbedingungen von Freelancern – Entwicklung und Validierung eines Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern*. Hamburg: Deutsche Nationalbibliothek.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M., (1984). Stress and Strain from Family Roles and Work-role Expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252-260.
- Deutscher Journalisten-Verband (DJV) (2009). *Arbeitsbedingungen freier Journalisten – Bericht zu einer Umfrage unter freien Journalisten*. DJV Blätter. Bonn.
- Egbringhoff, J. (2003). Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbständigen. In K. Gottschall, & G. Voß (Hg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (1. Aufl., S. 149-183). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Ertel, M., & Haake, G. (2001). Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern – der Arbeitstypus der Zukunft? In K. Pickshaus, H. Schmitthenner, & H.-J. Urban (Hg.), *Arbeiten ohne Ende* (1. Aufl., S. 112-121). Hamburg: Vsa.
- Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., von dem Knesebeck, O., & Siegrist, J. (2005). Adverse Psychological Working Conditions and Subjective Health in Freelance Media Workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.
- 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.
- Gerlmaier, A. (2002). *Neue Selbstständige in der Informationsgesellschaft – Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich*. Dortmund: Dissertation Universität Dortmund.
- Gilboa, S., Shirom, A., Yitzhak, F., & Cooper, C. (2008). A Meta-analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Gläser, M. (2008). *Medienmanagement*. München: Vahlen.

- Gottschall, K., & Voß, G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung. In K. Gottschall, & G. Voß (Hg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (2. Aufl., S. 11-36). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- 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., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2006). Having Time for Life Activities – Life Balance and Self-regulation. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 14(2), 54-63.
- 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*, 49(4), 196-207.
- Institut freie Berufe (IfB) (2002). *Freie Mitarbeit und freier Beruf*. Gründungsinformation Nr. 7. Nürnberg.
- Jánský, S. G. (2010). Value Worker, Patchwork-Identitäten und HR-Management in fluiden Unternehmen. *Personalführung*, 43(2), 18-26.
- Kaiser, S., & Ringlstetter, M. (Hg.). (2010). *Work-Life Balance – Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber*. Heidelberg et al.: Springer.
- Kaiser, S., Reindl, C., & Stolz, M. L. (2010). Work-Life Balance in Professional Service Firms. In S. Kaiser, & M. Ringlstetter (Hg.), *Work-Life Balance – Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber* (1. Aufl., S. 67-81). Heidelberg et al.: Springer.
- Kastner, M. (2004). Work Life Balance als Zukunftsthema. In M. Kastner (Hg.), *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* (3. Aufl., S. 1-65). Kröning: Asanger.
- Kelleter, K. (2009). Selbstständige in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2008. *Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik*, o. Jg., 1204-1217.
- Klatt, R. (2010). Terra incognita: Prävention in der Wissensarbeit. *Praevium. Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 1(2), 2-3.
- Klimpel, M., & Schütte, T. (2006). *Work-Life-Balance, eine empirische Erhebung*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kossek, E. 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.
- Latniak, E., & Gerlmaier, A. (2006). *Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg. Zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten*. IAT-Report Nr. 4, Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.
- Mai, J. (2010). Zukunft der Arbeit – Das Leben der Generation Warteschleife. *Wirtschaftswoche*, 64(15), 80-83.
- Manske, A. (2003). WebWorker. Arrangements der Sphären im Spannungsfeld von Vereinnahmung und Ergänzung. In: K. Gottschall, & G. Voss, (Hg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (1. Aufl., S. 261-284). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran (2006). How Family-friendly Work Environment Affect Work/Family Conflict: A Meta-analytic Examination. *Journal of Labor Research*, XXVII(4), 555-574.
- Michalk, S., & Nieder, P. (2007). Erfolgsfaktor Work-Life-Balance. Weinheim: Wiley-VCH Verlag.
- Nienhüser, W., & Krins, C. (2005). *Betriebliche Personalforschung*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Neubäumer, R., & Tretter, D. (2008). Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. *Industrielle Beziehungen*, 15(3), 256-278.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2002). Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. Reichweite und Folgen des Typus des Arbeitskraftunternehmers. In H. Eichmann, I. Kaupa, & K. Steiner (Hg.), *Game Over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype* (1. Aufl., S. 15-35). Wien: Falter Verlag.

- Pratt, M. (2009). For the Lack of a Boilerplate: Tips on Writing up (and Reviewing) Qualitative Research. *Academy of Management Journal*, 52(5), 856-862.
- Rabl, T., & Kühlmann, T. (2009). Work-life Balance and Demographic Change. Relationships with Age and Age Discrimination. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(2), 88-99.
- Schobert, D. B. (2007). Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance. In A. S. Esslinger, D. B. Schobert (Hg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen: Strategien – Konzepte – Maßnahmen* (1. Aufl., S. 19-33). Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl.
- Siebecke, D. (2010). Gesundheit und Prävention in der modernen Wissensarbeit – Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft durch Burn-out-Prävention steigern. *Personalführung*, 43(7), 20-27.
- Süß, S. (2006). Commitment freier Mitarbeiter: Erscheinungsformen und Einflussmöglichkeiten am Beispiel von IT-Freelancern. *Zeitschrift für Personalforschung*, 20(3), 255-275.
- Süß, S., & Kleiner, M. (2010). Commitment and Work-related Expectations in Flexible Employment Forms: An Empirical Study of German IT Freelancer. *European Management Journal*, 28(1), 40-54.
- Statistisches Bundesamt (2003). *Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009). *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009*. Wiesbaden.
- Stiehler, A. (2009). *Management und Sourcing externer IT-Spezialisten in Deutschland 2009 – Strategien, Herausforderungen, Erfolgsfaktoren*, Berlecon Research GmbH im Auftrag der Hays AG. Mannheim.
- Stock-Homburg, R., & Roederer, J. (2009). Work-Life-Balance von Führungskräften – Modeerscheinung oder Schlüssel zur langfristigen Leistungsfähigkeit? *Personalführung*, 42(2), 22-32.
- Tacke, O., & von der Oelsnitz, D. (2009). Wichtige IT-Trends – und was sie für den Wissensarbeiter bedeuten. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 38(8), 396-401.
- Tomczak, T. (1992). Forschungsmethoden in der Marketingwissenschaft. *Marketing ZFP*, 14(2), 77-87.
- Trittin, W. (2003). Arbeitsvertrag im Wandel: Das Arbeitsergebnis ersetzt die Arbeitszeit. In M. Kastner (Hg.), *Neue Selbstständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung* (1. Aufl., S. 139-160). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Vanselow, A. (2003). *Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik Nr. 06*, Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.
- Whitehead, D. L. (2008). Historical Trends in Work-family: The Evolution of Earning and Caring. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-family Integration* (1. ed., S. 13-35). London et al.: Academic Press.
- Whitehead, D. L., Korabik, K., & Lero, D. S. (2008). Work-family Integration: Introduction and Overview. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-family Integration* (1. ed., S. 3-11). London et al.: Academic Press.
- Wilkens, U. (2004). *Management von Arbeitskraftunternehmen*. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl.