

## Einleitung

Die Covid-19-Pandemie hat die **strukturelle Veränderung der Arbeitswelt** weiter beschleunigt. Ein besonders relevanter Aspekt hierbei ist die zunehmende Nutzung von **Telearbeit**, gemeinsam mit der **zeitlichen Flexibilisierung und räumlichen Unabhängigkeit** der Arbeit, welche in Covid-Zeiten unumgänglich zum Arbeitsalltag geworden ist. Diese örtliche Verschiebung des Arbeitsplatzes kann zu einer **Kongruenz** oder **Inkongruenz** zwischen der **persönlichen Präferenz**, das Arbeits- und Privatleben zu trennen/vereinen und den gegebenen arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten, führen. Dieser sogenannte **Boundary Fit** kann hoch (Bedürfnis nach Trennung/Vermischung wird befriedigt) oder niedrig (...nicht befriedigt) sein. In den Arbeiten von Ammons (2013) und Kreiner (2006) wurde bereits der Einfluss des Boundary Fits auf arbeitsbezogene Variablen wie **Stress** und **Zufriedenheit** untersucht.

Wir ergänzen diesen Ansatz und beleuchten, wie sich **Arbeitsbelastungen** auf die Fähigkeit, sich mental von der Arbeit zu lösen (**Detachment**) auswirken können und welche moderierende Rolle der Boundary Fit hierbei spielt. Des Weiteren untersuchen wir, welchen Einfluss die Erholungserfahrung Detachment auf die **subjektive Freizeitqualität** als zentralen Bestandteil des allgemeinen **Wohlbefindens** hat und wie sich die Wahl von Freizeitaktivitäten unter Covid-19-Bedingungen verändert. Mit dieser Arbeit möchten wir die Auswirkungen von Telearbeit an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben untersuchen und auf aktuelle Auswirkungen der Covid-19-Pandemie in der Arbeitswelt eingehen.

## Stichprobe

**N:** 169 (♂ = 39.65% | ♀ = 60.36%)  
**Alter:** < 35 = 52.1 %  
 35 – 45 = 18.3 %  
 > 45 = 29.6 %  
**Unternehmenszugehörigkeit:** Ø = 8.07 Jahre  
**Erhebung:** Onlinefragebogen (soscisurvey.de)  
**Erhebungszeitraum:** 6.11.20 - 1.12.20  
**Voraussetzung:** ≥ 20 Arbeitsstunden pro Woche  
**Auswertung:** Moderation in PROCESS macro, Regressionen, deskriptive Analysen

## Instrumente

Dimension	Skala	Quelle	Items	α (eigen)	Beispielitem
Arbeitsbelastung	KFZA	Prümper et al. (1995)	11	.698	"Ich stehe häufig unter Zeitdruck."
Detachment	REQ	Sonnentag & Fritz (2007)	4	.848	"Ich denke überhaupt nicht an die Arbeit." (nach der Arbeit)
Boundary Fit	Boundary Magement Fit Scale	Bogaerts et al. (2018)	4	.910	"Bezüglich der Weise, wie ich Arbeits- und Privatleben trennen möchte, passt die Organisation zu mir."
Subjektive Freizeitqualität	Leisure Satisfaction Scale	Kuykendall et al. (2017)	5	.880	"Meine Freizeitaktivitäten waren nahezu perfekt."
Quantitative Freizeitgestaltung, deskriptiv	FIFI-K	Nikstat et al. (2018)	21	.594	"Wie häufig haben sie diese Art der Freizeitaktivitäten in den letzten 4 Wochen ausgeführt?" "Kultur, z.B. Theaterstück besuchen, etc."
Ausmaß Telearbeit		selbst entwickelt	1		"Wieviele Tage pro Woche arbeiten sie zu Hause?"

## Hypothesen

- H1: Arbeitsbelastung zeigt einen negativen Zusammenhang mit psychischem Detachment **-0.30** ✓
- H2: Boundary Fit moderiert den negativen Zusammenhang von Arbeitsbelastung und psychischem Detachment **.45** ✗
- H3: Psychisches Detachment zeigt einen positiven Zusammenhang mit der subjektiven Freizeitqualität **.29** ✓

## Ergebnisse

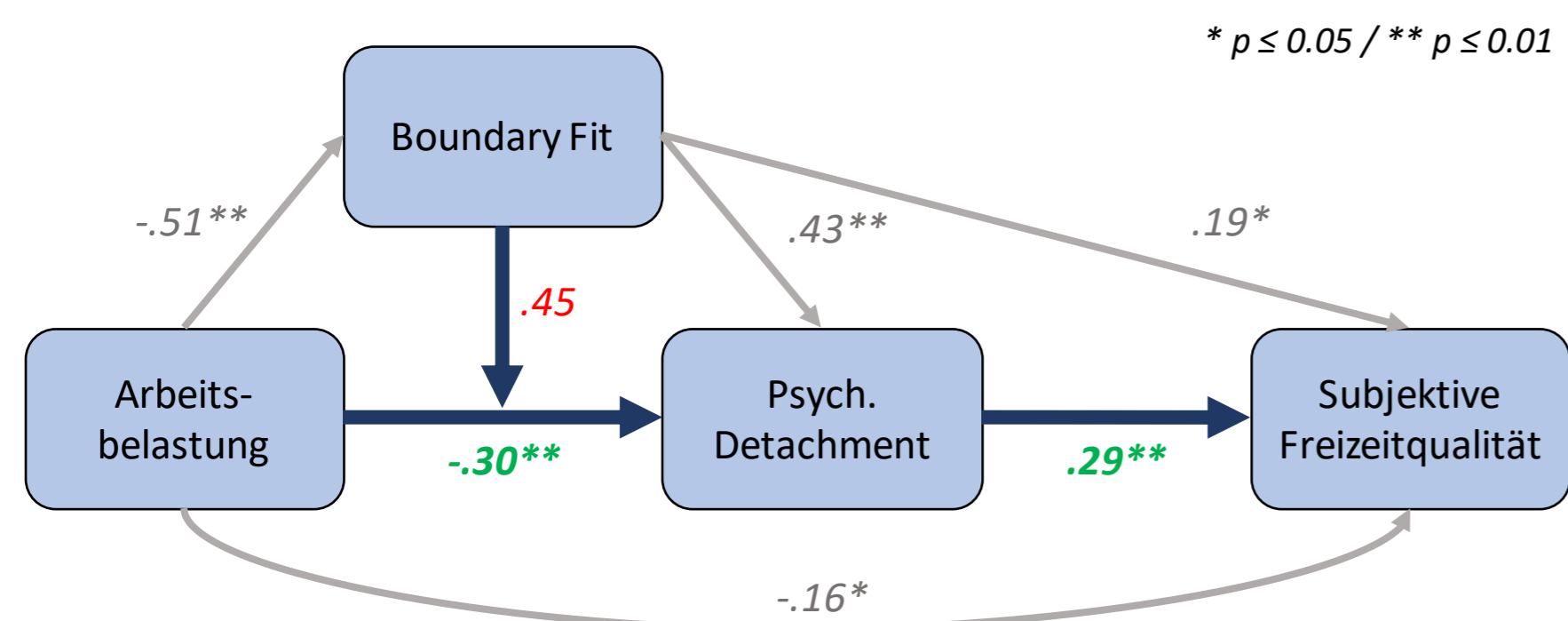


Abbildung 1. Arbeitsmodell.

## Veränderung des Freizeitverhaltens während Covid-19

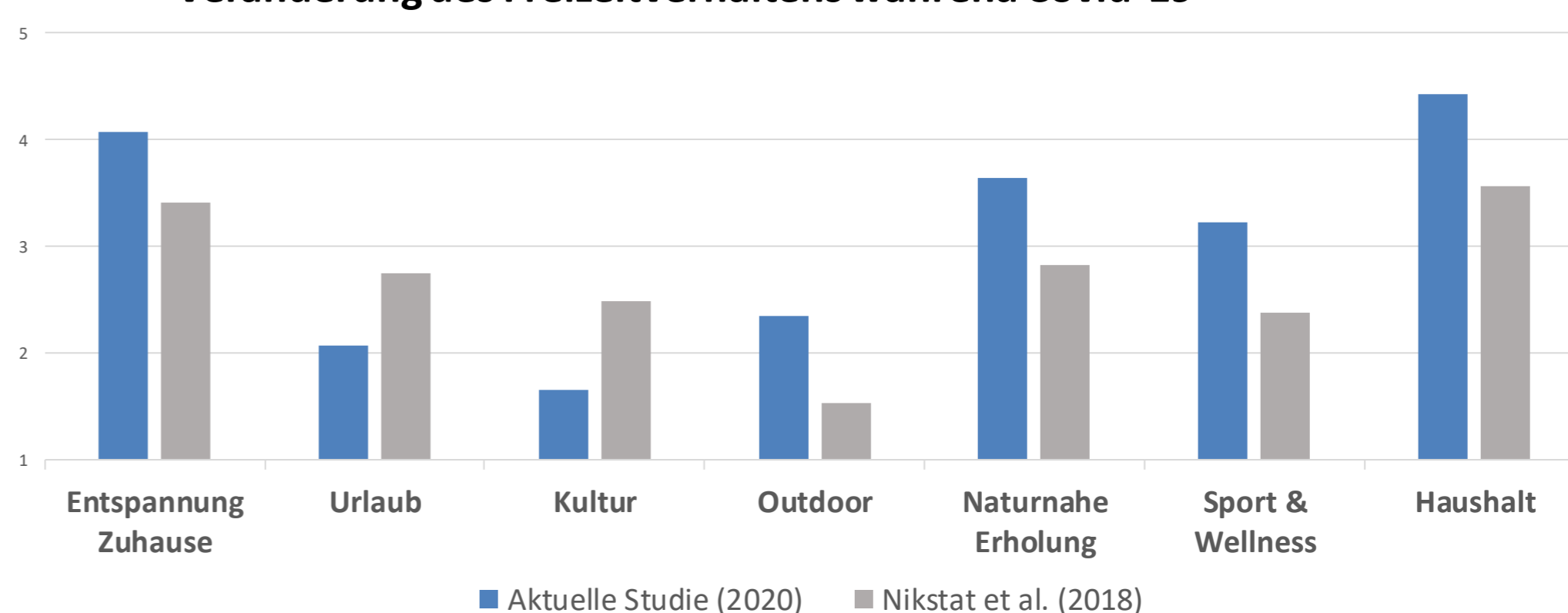
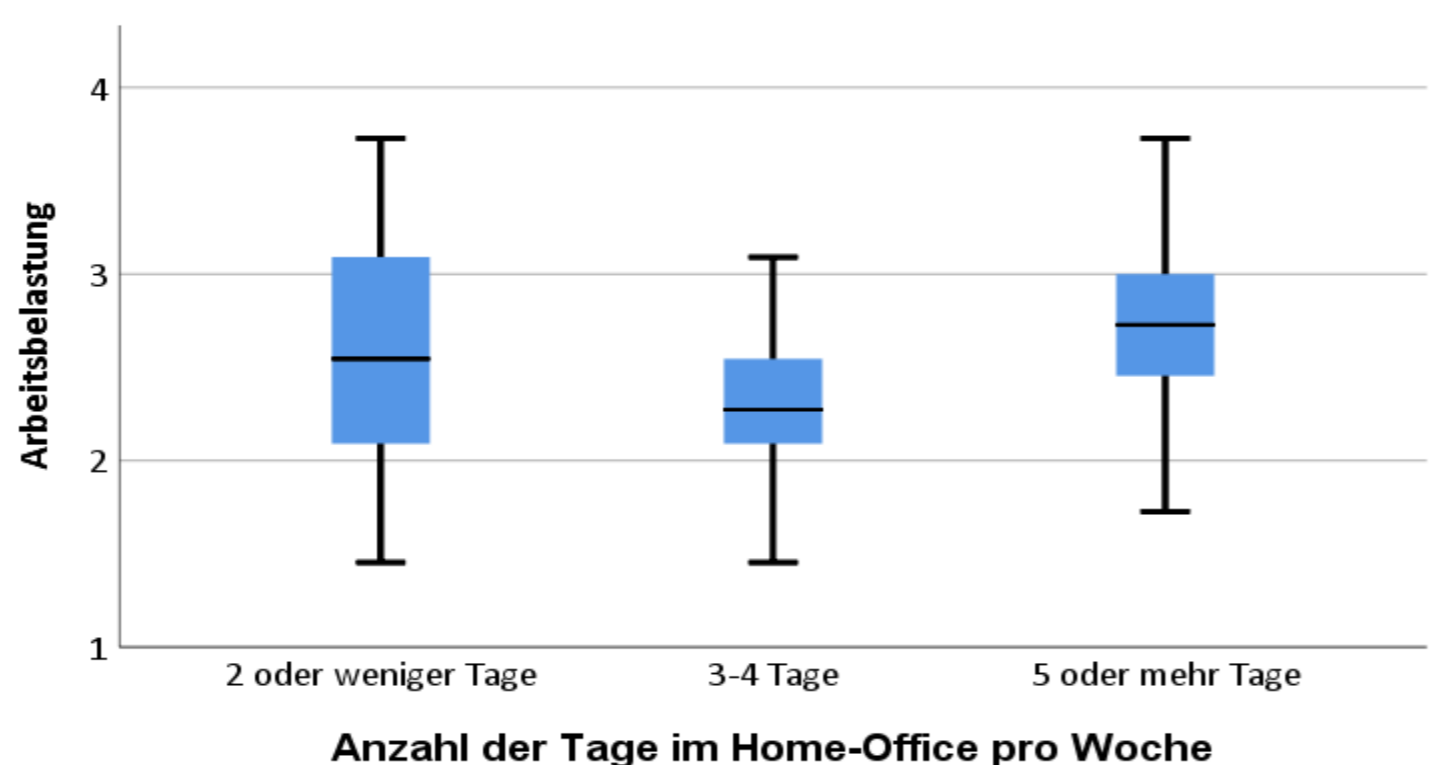


Abbildung 2. Freizeitbeschäftigungen im Vergleich zu vor Covid-19-Pandemie.

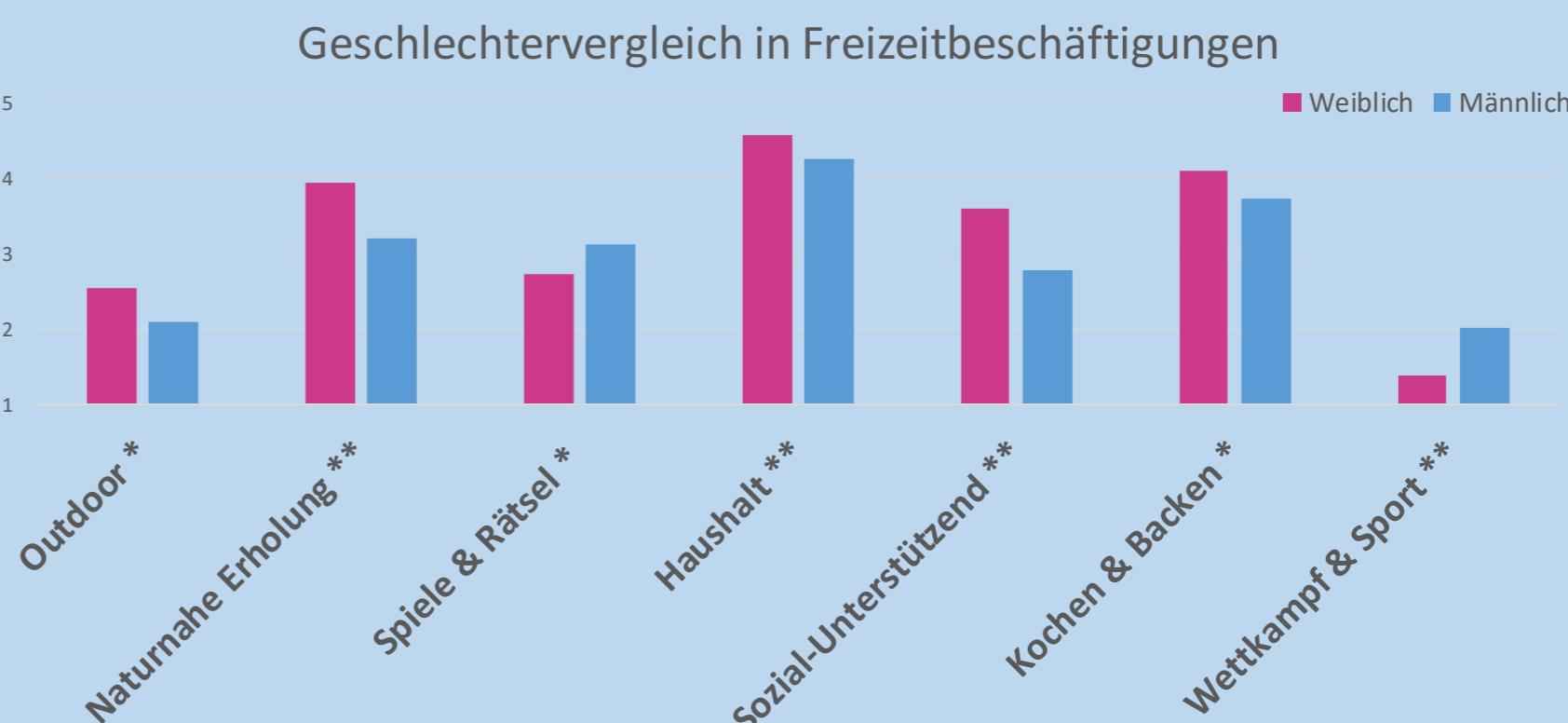
## Intensität der Arbeitsbelastung nach Ausmaß der Telearbeit



Ein mittleres Ausmaß von 3-4 Tagen Home-Office pro Woche hängt mit weniger Arbeitsbelastung zusammen.

Abbildung 3. Zusammenhang von Arbeitsbelastung und Ausmaß an Telearbeit.

## Retraditionalisierung durch Home-Office? Genderperspektive



Genderstereotype Freizeitbeschäftigungen stehen in Einklang mit der Beobachtung, dass Lockdown und Arbeit im Home-Office stereotype Rollen verstärkt. (Kohlrausch & Zucco, 2020).

Abbildung 4. Unterschiede im Freizeitverhalten nach Geschlecht.

## Diskussion

Die Ergebnisse zeigten, dass **Arbeitsbelastung** einen **negativen Einfluss** auf das psychische **Detachment** von Arbeitnehmer\*innen hat und psychisches **Detachment** einen **positiven** Zusammenhang mit subjektiver **Freizeitqualität** aufzeigt. Dies bestätigt Sonnentag und Fritz (2007) und Sonnentag (2012, 2017).

Der **Boundary Fit** zeigte **keinen moderierenden Einfluss** auf **Arbeitsbelastung** und **Detachment**, möglicherweise durch tägliche Schwankungen des Boundary Fit oder Unfreiwilligkeit der Telearbeit zu erklären. Dies widerspricht den Ergebnissen von Ammons (2013).

Das Ausmaß an **Telearbeit** hängt **negativ** mit **Freizeitqualität** zusammen und hat einen **U-förmigen** Zusammenhang mit **Arbeitsbelastung**. Geringere Belastung bei mittlerem Ausmaß von 3-4 Tagen (siehe Abb. 3). Dies ergänzt und stützt Lapiere et al. (2016) bezüglich der negativen Auswirkungen von unfreiwilliger Telearbeit.

Für **Detachment** sind **aktiv-erholende Aktivitäten** (naturnahe Erholung, Sport, Wellness) und für **Freizeitqualität** außerdem **rezeptiv-erholende Aktivitäten** (Entspannung zu Hause, Virtual Life, sozial-unternehmerische Aktivitäten) **förderlich**. Dies bestätigt Kuykendall et al. (2018).

## Limitationen

- ❖ **Querschnittliche Erhebung** wirkte womöglich limitierend auf Boundary Fit
- ❖ Forcierte **Restriktionen** in der Gestaltung des Freizeitverhaltens durch Corona-Lockdown
- ❖ Gruppierete Erhebung der Freizeitbeschäftigungen konnte nicht alle Aktivitäten spezifizieren
- ❖ Zusätzliche Belastungen, die nicht erhoben wurden (vor allem durch Pandemie)

## Implikationen

- ❖ Arbeitgeber sollten **Arbeitsbelastungen niedrig halten** und den Arbeitnehmer\*innen ein ausgewogenes Maß von 3-4 Tagen im Home Office anbieten.
- ❖ Aktiv-Erholende und Rezeptiv-Erholende Aktivitäten sollten regelmäßig ausgeübt werden, um Detachment, Freizeitqualität und folglich das allgemeine Wohlbefinden zu fördern.
- ❖ Insbesondere sollten Frauen Unterstützung in der **Kinderbetreuung und Pflegetätigkeiten** in der Pandemie geboten werden.
- ❖ Weitere Forschungen sollten Boundary Fit in einem **daily-Fragebogen** im Längsschnitt erheben und könnten das Ausmaß an Home Office als Moderator miteinbeziehen.

### Literatur

- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 49–58.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.002>
- Bogaerts, Y., De Cooman, R., & De Gieter, S. (2018). Getting the work-nonwork interface you are looking for: The relevance of work-nonwork boundary management fit. *Frontiers in Psychology*, 9, 1158. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01158>
- Kohlrausch B., & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. *WSI Policy Brief* (40).
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507.  
<https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kuykendall, L., Tay, L., & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141, 364–403.  
<https://dx.doi.org/10.1037/a0038508>
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Nikstat, A., Höft, A., Lehnhardt, J., Hofmann, S., & Kandler, C. (2018). Entwicklung und Validierung einer Kurzversion des Fragebogeninventars für Freizeitinteressen (FIFI-K). *Diagnostica*, 64(1), 14-25. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000187>
- Prümper J., Hartmannsgruber K., Frese M. (1995). KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-132.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi.org/10.1177/09637214111434979>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., Venz, L. & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://dx.doi.org/10.1037/ocp0000079>