

Zeitschrift:	Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology
Herausgeber:	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
Band:	40 (2014)
Heft:	3
Artikel:	Der Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit unter Berücksichtigung des Lebenspartners beziehungsweise der Lebenspartnerin
Autor:	Lebert, Florence
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-815107

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 29.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Der Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit unter Berücksichtigung des Lebenspartners beziehungsweise der Lebenspartnerin¹

Florence Lebert*

1 Einleitung

Wirtschaftskrisen, instabile Produktmärkte und eine Zunahme der Arbeitslosigkeit haben in den letzten Jahrzehnten zu Veränderungen der Arbeitsmärkte vieler europäischer Länder geführt. So reagierten Staat und Arbeitgeber auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit mit Flexibilisierung der Erwerbsarbeit (Marshall 1989): Beispielsweise sollten durch Förderung der Teilzeitarbeit mehr Arbeitslose eine Anstellung bekommen und befristete Arbeitsverträge sollten den Unternehmen die Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes erleichtern, da damit Arbeitsverhältnisse je nach Bedarf eingegangen oder aufgelöst werden können. Führen flexible Arbeitsverhältnisse zu unerwünschter Unsicherheit, so können sie als prekär bezeichnet werden (Marti et al. 2003). Flexible Beschäftigung ist jedoch nicht per se prekär, denn viele Arbeitnehmende können die Flexibilität für sich nutzen; zum Beispiel um Erwerbs- und Familienarbeit besser zu vereinen oder um Arbeitserfahrung in verschiedenen Bereichen zu sammeln (Marti et al. 2003). Oftmals sind flexible Beschäftigungen jedoch gekoppelt an schlechte Arbeitsbedingungen, schwache soziale Sicherheit, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (Lane 1989) sowie an zeitliche und finanzielle Unsicherheit (Marti et al. 2010). In der Schweiz haben prekäre Beschäftigungen – vor allem befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf – zugenommen (Marti et al. 2010): So ist beispielsweise die Zahl der Erwerbstätigen in einer befristeten Anstellung von rund 194 000 im Jahr 2002 auf rund 254 000 (6% der Erwerbstätigen) im Jahr 2008 angestiegen. Bestimmte Personengruppen wie zum Beispiel Frauen und junge Erwerbstätige sind besonders häufig in prekären Arbeitsverhältnissen angestellt (Marti et al. 2003).

Nach Rodgers (1989) schliesst der Begriff der *Prekarität der Arbeitsverhältnisse* verschiedene Dimensionen ein: So umfasst Prekarität eine Dimension der *Kontrolle* der Arbeitnehmenden über die Arbeitsbedingungen und Löhne, eine Dimension

* FORS, Universität Lausanne, CH-1015 Lausanne, florence.lebert@fors.unil.ch.

1 Mein Dank gilt Prof. Dr. Monica Budowski für ihre hilfreichen Kommentare und ihre Unterstützung sowie PD Dr. Oliver Lipps für seine methodologische Beratung.

Diese Studie wurde mit den Daten des Schweizer Haushalt-Panels (SHP), das vom Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften FORS geleitet wird, durchgeführt. Das Projekt wird vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanziert.

des gesetzlichen oder gewerkschaftlichen *Schutzes* der Arbeitnehmenden und das *Erwerbseinkommen*. Zudem umfasst Prekarität eine Dimension der *Dauerhaftigkeit*. Es können jene Beschäftigungsverhältnisse als prekär erachtet werden, welche nicht ein gewisses Mass an Sicherheit garantieren, dass das Arbeitsverhältnis auch in Zukunft weitergeführt werden kann, sei es aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages oder aufgrund eines erhöhten Risikos, die Stelle zu verlieren. Diese Form der Prekarität ist nicht zwingend an den Typ des Arbeitsvertrags gebunden. So können auch Angestellte mit einem unbefristeten Vertrag ihre Stelle als unsicher einschätzen, denn die Prekarität ist in diesem Fall an die Unternehmensführung und betriebsstrukturelle Entscheidungen gebunden (Budowski und Tillmann 2002).

In der vorliegenden Studie bezieht sich der Begriff der *prekären Beschäftigung* auf einen subjektiven Anteil der Dimension der Stabilität. Wie Rose (2011) zeigt, sind die meisten Menschen in der Lage, gut mit wirtschaftlichen Krisen umzugehen. Das Bild, das die Medien über die Krise zeichnen, ruft jedoch in vielen Menschen Angst vor einem Stellenverlust hervor. So zeigt der Eurobarometer (2011), dass die Arbeitslosigkeit die grösste Sorge der Bevölkerung ist. Das subjektiv wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko ist in der Schweiz aufgrund der strukturellen Beschaffenheit des Arbeitsmarktes von besonderer Bedeutung. Die Kündigungsfristen betragen einen bis drei Monate, wobei der Arbeitgeber in der Regel keine weiteren Begründungen hervorbringen muss, solange eine Kündigung nicht missbräuchlich ausgesprochen wird (Straubhaar und Werner 2003). Arbeitnehmende in der Schweiz können also in der Tat innert kurzer Frist ihren Arbeitsplatz verlieren. Die *subjektive Wahrnehmung* des Arbeitslosigkeitsrisikos ist darum ein wichtiges Mass der prekären Beschäftigung.

Die vorliegende Studie will sich mit einer weiteren Form der Arbeitsbelastung befassen: die Work-Life Konflikte². Wie wir im Weiteren noch ausführlich erläutern werden, wird zwischen diesen beiden Formen der Arbeitsbelastung eine enge Verknüpfung angenommen. Bei einem als erhöht wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisiko sind auch die Work-Life Konflikte höher, denn Angestellte, die um ihre Stelle fürchten, stehen unter Druck und wollen ihre Stelle durch zusätzliche Anstrengung verteidigen (Meulders und Tytgat 1989).

Forschungen haben gezeigt, dass sich Arbeitsbelastungen auf das physische und das psychische Befinden auswirken (De Witte 2005; Greenhaus et al. 2006). Allerdings befassen sich die meisten Studien zum Thema hauptsächlich mit Individuen, ohne zu berücksichtigen, in welchem Kontext diese leben. Dies geschieht nicht zuletzt darum, weil nur wenige Umfragen alle Personen eines Haushaltes oder eines Paares befragen und deshalb die nötige Datengrundlage nicht gegeben ist.

2 Der Begriff *Work-Life Konflikte* wird hier mit Hilfe der englischen Begriffe konstruiert. Er umfasst prägnant die Konflikte, die zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben entstehen, wenn privaten Aktivitäten nicht in gewünschter Weise nachgegangen werden kann aufgrund von beruflichen Verpflichtungen oder wenn arbeitsbezogene Belastungen zu chronischen Stressoren werden, die es erschweren, nach der Arbeit abzuschalten. Der Begriff *Work-Life Konflikte* eignet sich besser als vollständige deutsche Übersetzungen.

Westman et al. (2004) zeigen jedoch, dass sich zum Beispiel die psychische Belastung eines arbeitslosen Partners auf das emotionale Befinden des anderen Partners auswirkt. Die finanzielle Lage erweist sich dabei als gemeinsamer Stressor. Ford et al. (2007) konnten anhand ihrer Übersichtsarbeit zudem zeigen, dass nicht nur die Erwerbsarbeit einen Einfluss auf das Familienleben nimmt, sondern dass auch Stress in der Familie und soziale Unterstützung durch Familienmitglieder einen Einfluss auf die Erwerbsarbeit haben. Diese Arbeiten zeigen, dass der soziale Kontext der Individuen nicht vernachlässigt werden darf. Aus diesem Grund wird im Folgenden berücksichtigt, welche Rolle die Lebenspartnerin bzw. der Lebenspartner spielt.

Die Arbeitswelten verändern sich und während viele Arbeitnehmende Flexibilität für sich zu nutzen wissen, birgt sie Risiken, die einschneidenden Einfluss auf die Lebensgestaltung haben können. Es ist wichtig, die Faktoren zu identifizieren, welche Arbeitsbelastungen verstärken oder abschwächen. In der vorliegenden Studie wird deshalb folgender Frage nachgegangen: Welchen Einfluss haben Arbeitsbelastungen (d. h. ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko und Work-Life Konflikte) auf die Lebenszufriedenheit, unter Berücksichtigung der Aufteilung der Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaft, des Arbeitslosigkeitsrisikos des Partners bzw. der Partnerin und der sozialen Unterstützung durch den Lebenspartner/die Lebenspartnerin?

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Die Lebenszufriedenheit

Die Lebenszufriedenheit ist das Resultat eines Bewertungsprozesses, mit dem eine Person ihre Lebensqualität anhand selbst gewählter Kriterien einschätzt. Bereiche des Lebens, die der Person besonders wichtig sind oder von denen sie unmittelbar stark betroffen ist, gehen dabei in besonderem Ausmass in den Bewertungsprozess ein (Diener 1984). Einerseits spielen individuelle Faktoren wie die Erwerbsarbeit, der Lebensstandard oder das Familienleben für diesen Bewertungsprozess eine wichtige Rolle (Diener 1984), andererseits wird die Lebenszufriedenheit auch durch makroökonomische Faktoren wie die Arbeitslosigkeit, Inflation oder den Demokratisierungsgrad beeinflusst (Frey und Stutzer 2002). So reduziert sowohl persönlich erfahrene Arbeitslosigkeit die Lebenszufriedenheit als auch eine steigende Arbeitslosigkeitsrate (Agan et al. 2009).

Die Erwerbsarbeit spielt für die meisten Menschen für die persönliche Entwicklung, die soziale Integration und die finanzielle Absicherung eine wichtige Rolle und ist deshalb ein besonders wichtiger Teil dieses Bewertungsprozesses (Drobnič et al. 2010). Ist der Arbeitsplatz bedroht oder sind die Arbeitsbedingungen nicht zufriedenstellend, so wirkt sich dies negativ auf die Lebenszufriedenheit aus (Erdogan et al. 2012)

2.2 Prekäre Beschäftigung und Work-Life Konflikte

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind Kraemer (2006) zufolge durch verschiedene Benachteiligungen gekennzeichnet, welche die Lebenszufriedenheit negativ beeinflussen: Das existenzsichernde Einkommen und der soziale Schutz wie beispielsweise der Kündigungsschutz sind nicht mehr garantiert; organisierte Interessenvertretung ist unzureichend oder gar nicht vorhanden; aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages ist Beschäftigungsunsicherheit permanent; eine längerfristige Planung für den eigenen Lebensentwurf ist erschwert; berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten sind eingeschränkt und die Zugehörigkeit zur betrieblichen Gemeinschaft nur auf Zeit gewährt. Jedoch sehen Erwerbstätige in der prekären Beschäftigung auch eine Chance zur Überwindung ihrer als instabil wahrgenommenen Lage. Aus dieser Hoffnung heraus unternehmen sie besonders grosse Reintegrationsanstrengungen um die leistungs- und verhaltensbezogenen Erwartungen der Arbeitgeber zu erfüllen (Kraemer und Speidel 2005). Prekäre Beschäftigung führt zum impliziten Druck, sich zu einem wertvollen Mitglied des Betriebes zu machen und sich an dessen Strukturen und Verhaltensanforderungen anzupassen. Diese Anstrengungen führen aber, wenn sie zu stark ausgeprägt sind, zu Work-Life Konflikten (Byron 2005), welche sich schliesslich auf die Lebenszufriedenheit auswirken (Allen et al. 2000). Work-Life Konflikte entstehen vor allem dann, wenn eine Person mehrere Rollen innehat, die kumulierten Anforderungen dieser Rollen um die Ressourcen (z. B. Zeit oder Energie) konkurrieren und es nicht gelingt, alle Anforderungen in gewünschter Weise zu erfüllen (Duxbury et al. 1994). Einerseits können also besondere Anstrengungen zu einer zukünftigen Verbesserung der eigenen Situation führen, andererseits – und darauf fokussiert die vorliegende Arbeit – können Konflikte entstehen, die für das Individuum zur Belastung werden.

Drobnič et al. (2010) zeigen, dass Arbeitsbelastungen, gerade wenn sie kumuliert auftreten, die Lebenszufriedenheit reduzieren. Es ist deshalb wichtig, Arbeitsbelastungen nicht isoliert zu untersuchen. Die vorliegende Studie befasst sich sowohl mit prekären Beschäftigungsverhältnissen als auch mit Work-Life Konflikten, weil diese beiden Formen der Arbeitsbelastung einerseits, wie oben erläutert, zusammenhängen und andererseits, weil sie in das Familienleben hineinreichen: Zusammenlebende Paare stellen in den meisten Fällen eine wirtschaftliche Einheit dar, zu der die Partner zu unterschiedlichen Anteilen Zeit, Arbeit und Einkommen beisteuern (Hughes und Waite 2002). Die Partner übernehmen damit einen Teil der Verantwortung für das Funktionieren des Haushaltes. Vor allem verheiratete Partner und Eltern entwickeln ein Verantwortungsgefühl für die übrigen Familienmitglieder: "When I was younger I didn't care. Once you get married and you have children, then you change. Because you have responsibilities, you have got to have money haven't you?" (Charles und James 2003, 252). Prekäre Beschäftigung bedroht also nicht nur das eigene finanzielle und materielle Wohlbefinden, sondern auch jenes anderer Familienmitglieder. Work-Life Konflikte hängen mit der familiären Situa-

tion insofern zusammen, als diese mit beeinflusst sind von den Anforderungen und Erwartungen der Familienmitglieder und den Rollenkonflikten, die durch diese entstehen können (Duxbury et al. 1994).

2.3 Der Partner bzw. die Partnerin als Verstärker und Puffer von Arbeitsbelastungen

Die vorliegende Studie geht von der grundlegenden Annahme aus, dass die Beziehung der beiden Formen von Arbeitsbelastungen (Arbeitslosigkeitsrisiko und Work-Life Konflikte) und der Lebenszufriedenheit von familiären Faktoren beeinflusst wird.

Erstens wird angenommen, dass das Ausmass, in dem kumulierte Anforderungen zu Konflikten führen, auch davon abhängig ist, wie die Rollen innerhalb einer Familie oder Partnerschaft aufgeteilt sind. Heute ist eine Mehrheit der Frauen erwerbstätig (BFS 2013b) und neben dem früher vorherrschenden *male-breadwinner Modell* mit einem vollzeiterwerbstätigen Mann und einer nicht-erwerbstätigen Frau findet sich heute ein *modified male-breadwinner Modell* mit einem vollzeiterwerbstätigen Mann und einer teilzeiterwerbstätigen, zuverdienenden Frau. Zudem tritt das *dual breadwinner Modell* mit zwei Partnern, die zu gleichen Teilen erwerbstätig sind, häufiger auf (Lewis 1992). Während Familien in der Schweiz nach wie vor zu einem grossen Teil vom Erwerbseinkommen des Mannes leben, arbeiten Frauen häufig Teilzeit, um sowohl beruflich integriert zu sein, als auch den Grossteil der Familienarbeit zu leisten (EDI 2004). Das Ausmass der Verantwortung für die Erwerbsarbeit und damit für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts hat demnach einen Einfluss auf die Auswirkung der Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit.

Zweitens können negative Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit kumuliert auftreten, wenn beide Partner Belastungen am Arbeitsplatz erfahren und es zu sogenannten Crossover-Effekten kommt, d. h. zu einer dyadischen, interindividuellen Transmission von Stress oder Belastung von einer Person auf eine andere (Westman 2001). Eigenschaften des Partners bzw. der Partnerin würden somit negative Auswirkungen der Arbeitsbelastungen verstärken.

Drittens ist soziale Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin eine Ressource im Umgang mit Belastungen, indem sie negative Auswirkungen puffern kann. Empirische Untersuchungen zeigen mehrheitlich, dass soziale Unterstützung einen förderlichen Einfluss hat auf das Wohlbefinden und die Gesundheit. Zum einen gibt es einen direkten Effekt der sozialen Unterstützung auf Gesundheit und Wohlbefinden, der da ist, ob Unterstützungsleistungen aktuell gefragt sind oder nicht. Zum anderen gibt es einen indirekten Einfluss der sozialen Unterstützung, der in belastenden Situationen bemerkbar wird, indem die Unterstützung stresspuffernd wirkt (Budowski 2005). Soziale Unterstützung kann verschiedene Formen annehmen, wobei eine Einteilung in emotionale Unterstützung durch Zuwendung, Wertschätzung und Verständnis einerseits und praktische Unterstützung durch

Informationen, finanzielle oder organisatorische Hilfe andererseits gemacht werden kann (Suter et al. 2004).

3 Stand der Forschung

Ob eine Erwerbssituation subjektiv als prekär wahrgenommen wird, ist nicht nur von der Erwerbssituation selber, sondern auch von der Situation des Haushaltes abhängig: So wird bei schwieriger finanzieller Lage die Erwerbsarbeit verstärkt als prekär wahrgenommen (Erlinghagen 2008). Die Frage, inwiefern eine prekäre Anstellung Auswirkungen hat auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Erwerbstätigen, beschäftigt die Forschung schon seit längerem. Die Forschungsergebnisse weisen mehrheitlich in dieselbe Richtung: Ein hohes Risiko eines Arbeitsplatzverlustes wirkt sich negativ auf das physische und psychische Befinden der Angestellten aus (Virtanen et al. 2005; Sverke et al. 2006). So zeigen auch Domenighetti et al. (2000) für die Bevölkerung der Schweiz, dass Angestellte mit hohem Risiko eines Arbeitsplatzverlustes ihre Gesundheit schlechter einschätzen als Angestellte mit geringem Risiko. Generell soll dieser Zusammenhang insbesondere für Männer deutlich sein (De Witte 1999). Auch der Zusammenhang zwischen der oft als Jobunsicherheit (*job insecurity*) bezeichneten prekären Beschäftigung und arbeitsbezogenen Merkmalen kann weitgehend bestätigt werden. So schwächt Jobunsicherheit die Arbeitszufriedenheit und das Vertrauen gegenüber dem Arbeitgeber, erhöht die Kündigungsabsicht und verstärkt Erschöpfungszustände (De Witte 2005; Cheng und Chan 2008). Querschnittsanalysen basierend auf den Daten des Schweizer Haushalt-Panels zeigen, dass Jobunsicherheit ein Risikofaktor darstellt für die Entstehung von Work-Life Konflikten (Hämmig et al. 2009). Im Gegensatz dazu zeigt eine jüngste Studie basierend auf den Angaben von Hotelangestellten, dass weder ein Zusammenhang zwischen Jobunsicherheit und exzessiven Arbeitseinsätzen, noch zwischen Jobunsicherheit und Work-Life Konflikten angenommen werden kann (McNamara et al. 2011). Die Work-Life Konflikte haben ihrerseits ebenfalls einen negativen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit (Allen et al. 2000). Für die Schweiz zeigt sich, dass das Ausmass der Work-Life Konflikte zudem abhängig ist von der beruflichen und familiären Situation: Je höher das Arbeitspensum und je mehr Kinder in der Familie betreut werden müssen, desto grösser die Work-Life Konflikte. Work-Life Konflikte haben vor allem für Frauen einen negativen Einfluss auf das Befinden (Hämmig und Bauer 2009).

Hammer et al. (2005) und Shimazu et al. (2009) zeigen, dass Belastungen am Arbeitsplatz über das eigene Befinden hinaus auch einen Einfluss auf die Gesundheit des Partners bzw. der Partnerin haben. Mauno und Kinnunen (1999) hingegen kommen zum Schluss, dass keine Übertragung von negativen Folgen der Arbeitsbelastungen in die Ehe stattfindet. Vielmehr erweist sich die Partnerschaft als puffernd

gegenüber negativen Auswirkungen der Arbeitsbelastungen (Lim 1996; Näswall et al. 2005). Weiter soll auch das Alter einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben: Ab dem Jugendalter fällt die Lebenszufriedenheit bis sie Mitte Vierzig ihren Tiefpunkt erreicht und danach wieder ansteigt (Blanchflower und Oswald 2008).

Es wird hier also deutlich, dass sich prekäre Beschäftigung negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirken. Allerdings herrscht Unklarheit darüber, ob diese Beziehung durch weitere Faktoren beeinflusst wird. Die widersprüchlichen Forschungsergebnisse mögen darauf zurückzuführen sein, dass den hier erwähnten Studien meist kleine, nicht-repräsentative Stichproben zugrunde- und nur einzelne Messzeitpunkte vorliegen. Zudem wird in Studien zu den Konsequenzen von prekärer Beschäftigung der familiäre Kontext unzureichend berücksichtigt (Casper et al. 2007; Kinnunen et al. 2010). Es ist darum unklar, welchen Einfluss die Erwerbskonstellation innerhalb einer Partnerschaft auf die Auswirkungen von Arbeitsbelastungen hat.

Aus diesen Gründen lohnt sich die Untersuchung der Frage, inwiefern sich Belastungen am Arbeitsplatz, d. h. das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko und die Work-Life Konflikte, auf die Lebenszufriedenheit auswirken unter Berücksichtigung der Partnerschaft. Wichtig ist dabei der Einbezug von repräsentativen, längsschnittlichen Daten und adäquaten Methoden zur Modellierung der individuellen Veränderung über die Zeit.

4 Hypothesen

Ist der Arbeitsplatz eines Individuums bedroht, so sind auch dessen finanzielle Ressourcen und soziale Integration bedroht. Für die meisten Erwerbstätigen ist das Erwerbseinkommen jedoch existenzsichernd und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz sind wichtig für ihre Zufriedenheit (Requena 2003). Tritt ein Arbeitsplatzverlust tatsächlich ein, ist für Frauen vor allem der Verlust der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz Quelle der Unzufriedenheit. Demgegenüber leiden Männer verstärkt unter dem Statusverlust, der die Arbeitslosigkeit mit sich führt (Kritzinger et al. 2009).

Ein subjektiv als hoch wahrgenommenes Arbeitslosigkeitsrisiko geht zudem oftmals einher mit einem tatsächlichen Risiko, welches in Unternehmen auftritt, die restrukturiert werden und in denen es vorgängig zu Entlassungen gekommen ist. In solchen Fällen muss häufig das gleiche Arbeitsvolumen mit weniger Personal bewältigt werden. Die Angestellten, die im Unternehmen verbleiben, sehen sich deshalb mit einem grösseren Arbeitsvolumen konfrontiert. Somit dürfte ein als erhöht wahrgenommenes Arbeitslosigkeitsrisiko indirekt zu mehr Work-Life Konflikten führen, da auch das Arbeitsvolumen zunimmt (Richter et al. 2010). Angenommen werden kann weiter, dass sich bei subjektiv als erhöht wahrgenommenem Risiko eines Arbeitsplatzverlustes die Präsenzzeit am Arbeitsplatz erhöht. Dies, weil Arbeit-

nehmende in Unternehmen, die restrukturiert werden, dem Arbeitgeber signalisieren möchten, dass sie für das Unternehmen wertvoll sind. Gerade Angestellte, die über das Fortbestehen ihrer Stelle im Unsicheren sind, stehen unter Druck, sich besonders anzustrengen (Meulders und Tytgat 1989; Kraemer 2008). Diese Bemühungen führen bei zu grossem Druck zu Rollen- und Work-Life Konflikten (Byron 2005).

Während Männer hauptsächlich einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, um das finanzielle und materielle Wohlbefinden von Haushalt und Familie zu sichern, übernehmen Frauen mehrheitlich eine Teilzeiterwerbsarbeit und die Betreuung der Kinder (Schmid und Schön-Bühlmann 2003; Fux 2005). Es ist deshalb anzunehmen, dass für Männer der Einfluss des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebenszufriedenheit dominiert, während für Frauen der Einfluss der Work-Life Konflikte vorherrschend ist, weil sie durch die zusätzliche Betreuung der Kinder verstärkt Rollenkonflikte erfahren. Die daraus entwickelte Hypothese lautet folgendermassen:

Hypothese 1: Belastungen am Arbeitsplatz, d. h. ein als erhöht wahrgenommenes Arbeitslosigkeitsrisiko und Work-Life Konflikte, haben einen negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Für Männer ist der Einfluss des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos besonders ausgeprägt, für Frauen jener der Work-Life Konflikte.

Erwerbstätige, die ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko wahrnehmen, müssen mit Unsicherheit umgehen und sehen ihre Existenz bedroht. Das Ausmass der Bedrohung hängt davon ab, in wie weit die Erwerbsarbeit der Person das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts sichert. Handelt es sich bei der Erwerbsarbeit um die Haupteinkommensquelle des Haushalts und ist somit die Abhängigkeit von dieser Erwerbsarbeit gross, so ist anzunehmen, dass ihr drohender Verlust einen starken Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat (Greenhalgh und Rosenblatt 1984). Wie gross der Druck auf die angestellte Person ist, Work-Life Konflikte in Kauf zu nehmen, ist ebenfalls abhängig von der Verantwortung, die sie für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts hat. Je grösser diese ist, desto stärker der negative Einfluss der Belastungen am Arbeitsplatz auf die Lebenszufriedenheit. Aus diesen Überlegungen wird folgende Hypothese abgeleitet:

Hypothese 2: Der Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit ist umso stärker, je grösser der Anteil der Person an der Gesamterwerbstätigkeit innerhalb der Partnerschaft.

Es wird angenommen, dass Arbeitsbelastungen wie das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes nicht nur einen negativen Einfluss auf die eigene Lebenszufriedenheit haben, sondern, wie weiter oben diskutiert wurde, auch einen negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit des Partners bzw. der Partnerin haben. Zum einen können Belastungen des einen Partners zum Mitleiden des anderen Partners führen. Zum anderen weisen zusammenlebende Paare gleiche oder zumindest ähnliche Lebensbe-

dingungen auf, d. h. sie haben gemeinsame Kinder, einen ähnlichen Lebensstandard, ein gemeinsames Haus oder eine gemeinsame Wohnung und damit gemeinsame finanzielle Verpflichtungen. Daraus kann abgeleitet werden, dass ein drohender Arbeitsplatzverlust und der damit einhergehende potentielle Verlust einer stabilen finanziellen Situation für beide Partner eine Belastung darstellt. Belastungen treten dann kumuliert auf, wenn zum eigenen Risiko auch ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners bzw. der Partnerin dazu kommt.

Hypothese 3: Eine Zunahme des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos *des zusammenlebenden Partners bzw. der Partnerin* führt zu einer Verschlechterung der Lebenszufriedenheit. Zudem ist der Einfluss des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos dann besonders stark, wenn beide Partner ihr Risiko als erhöht wahrnehmen.

Dem Lebenspartner bzw. der Lebenspartnerin kommt eine wichtige Rolle zu. Werden Belastungen am Arbeitsplatz zum chronischen Stressor, so hilft die Unterstützung des Partners/der Partnerin bei der Bewältigung dieser Belastungen (Lim 1996). Wie weiter oben erläutert wurde, wird der sozialen Unterstützung eine direkte Wirkung zugesprochen, ob Belastungen tatsächlich vorhanden sind oder nicht (Budowski 2005). Je höher die tatsächliche oder die subjektiv erwartete soziale Unterstützung ist (Wethington und Kessler 1986), desto höher die Lebenszufriedenheit. Daneben kommt der sozialen Unterstützung auch in indirekter Form eine wichtige Rolle zu: Sind Belastungen vorhanden, so kann die Unterstützung deren negativen Einfluss puffern und somit die Zufriedenheit in begrenztem Ausmass schützen (Budowski 2005). Im Falle eines drohenden Arbeitsplatzverlustes kann der Partner/die Partnerin zum Beispiel praktische Unterstützung leisten, indem ein finanzieller Ausgleich zwischen den Partnern geschaffen oder bei der Stellensuche geholfen wird. Soziale Unterstützung kann zudem die negativen Auswirkungen der Work-Life Konflikte entschärfen, indem beispielsweise mehr Hilfe bei der Kinderbetreuung oder der Erledigung des Haushalts geleistet wird. Aus diesen Überlegungen lassen sich zwei Hypothesen ableiten.

Hypothese 4: Eine Zunahme der emotionalen bzw. der praktischen Unterstützung durch den Partner/die Partnerin schlägt sich nieder in einer Erhöhung der Lebenszufriedenheit.

Hypothese 5: Die soziale Unterstützung durch den Partner/die Partnerin hat einen moderierenden Effekt, wenn die Belastungen durch das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko und die Work-Life Konflikte zunehmen und die Lebenszufriedenheit bedrohen.

Wie Abschnitt 3 entnommen werden konnte, haben auch individuelle Faktoren wie das Alter sowie familiäre Faktoren wie die Anzahl Kinder oder die finanzielle Lage einen Einfluss auf die Arbeitsbelastungen und die Lebenszufriedenheit. Es ist deshalb

wichtig, diese Faktoren zu kontrollieren. Zudem muss angenommen werden, dass die wirtschaftliche Lage bzw. der gesellschaftliche Kontext ebenfalls einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Individuen hat. Es wird deshalb kontrolliert, ob sich eine Zu- oder Abnahme der Erwerbslosenquote auf die Lebenszufriedenheit niederschlägt (Hadjar et al. 2008).

5 Daten und Methode

5.1 Stichprobe und Messinstrumente

Die vorliegende Studie basiert auf den Daten des Schweizer Haushalt-Panels (SHP).³ Das SHP ist eine repräsentative Haushaltsbefragung, die seit 1999 jährlich dieselben Personen im Alter von 14 Jahren und mehr befragt. Für die Analysen werden die Wellen 4 bis 12 der ersten Stichprobe von 1999, sowie die Wellen 1 bis 7 der Zusatzstichprobe von 2004 beigezogen.⁴ Die Stichprobe umfasst Personen, die einer Erwerbstätigkeit als Angestellte/r nachgehen und mindestens einen halben Tag pro Woche erwerbstätig sind. Es gehen all jene Individuen in die Analysen ein, die am individuellen Interview teilgenommen haben und zum jeweiligen Zeitpunkt bei einem privaten oder öffentlichen Unternehmen angestellt waren. Für die hier vorliegende Studie ist es zudem eine Voraussetzung, einen erwerbstätigen Partner bzw. eine erwerbstätige Partnerin zu haben, der/die ebenfalls am individuellen Interview teilgenommen hat. Die Informationen der beiden Partner werden für die Analysen zusammengefügt. Von den Analysen ausgeschlossen werden Personen, die jünger als 25 Jahre *und* noch in Ausbildung sind, sowie Personen, die das offizielle Rentenalter erreicht haben. Da für die vorliegende Untersuchung für Frauen und Männer separate Modelle berechnet werden und jeweils nur eine Person des Paares im Datensatz vorliegen soll, werden gleichgeschlechtliche Paare nicht berücksichtigt. Sind diese Kriterien zu einem gegebenen Zeitpunkt nicht erfüllt, wird die entsprechende Beobachtung nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund weisen nicht alle Personen die gleiche Anzahl Beobachtungen auf. Dies ist jedoch für die im weiteren gewählte Within-Schätzung unproblematisch (Singer und Willett 2003). Aus diesem Grund werden auch keine fehlenden Werte imputiert.

Tabelle 1 listet die verwendeten Variablen und Indikatoren auf. Zur Erfassung der Lebenszufriedenheit wird ein Ein-Item-Indikator verwendet. Ein solcher Indikator kann als gute Alternative zu Multi-Item-Indikatoren erachtet werden (Diener 1984; Wanous et al. 1997). Das Arbeitslosigkeitsrisiko basiert auf der subjektiven Einschätzung der befragten Person und liegt sowohl für das Untersuchungsobjekt als auch für dessen Partner bzw. Partnerin vor. Um die Work-Life Konflikte zu erfassen, wurde ein Indikator gebildet, bestehend aus drei Items (siehe Tabelle 1).

³ Informationen zum Schweizer Haushalt-Panel finden sich unter www.swisspanel.ch.

⁴ In früheren Wellen sind nicht alle benötigten Variablen vorhanden.

Cronbachs Alpha beträgt 0.71, womit die interne Konsistenz als zufriedenstellend beurteilt werden kann (Wittenberg 1998).

Der Anteil an der Gesamterwerbstätigkeit misst die Verteilung der Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaft. Als Gesamterwerbstätigkeit gilt die Summe der Erwerbsarbeit von Mann und Frau. Arbeitet der Mann 100% und die Frau 50%, so entspricht dies für den Mann einem Anteil von 67% und für die Frau einem Anteil von 33% an der Gesamterwerbstätigkeit. Dieses Mass wird als Proxy verwendet, um das Ausmass der Verantwortung für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts zu messen. Je näher der Anteil bei 100 liegt, desto grösser ist die Verantwortung des Individuums für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts. Die Wichtigkeit der Erwerbstätigkeit wird hier anhand des Erwerbspensums gemessen und nicht anhand des Beitrags am Gesamteinkommen, denn für den Anteil am Gesamteinkommen liegen in 18% der Fälle fehlende Werte vor. Für den Anteil an der Gesamterwerbstätigkeit sind es 1% fehlende Werte. Erwerbspensum und Einkommen (natürlicher Logarithmus des persönlichen Erwerbseinkommens) sind jedoch hoch korreliert ($r = 0.79$; $p < 0.001$). In der vorliegenden Arbeit wird darum der Anteil an der Gesamterwerbstätigkeit als Indikator für die Verantwortung für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts verwendet. Da aber bei einem erhöhten Risiko eines Arbeitsplatzverlustes die finanzielle Sicherheit bedroht ist, spielt die Höhe des Haushaltseinkommens eine bedeutende Rolle dafür, wie sich das Risiko auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Je geringer das Haushaltseinkommen ist, desto geringer ist in den meisten Fällen auch das finanzielle Polster, auf welches zurückgegriffen werden kann. Durch die Berücksichtigung des Haushaltseinkommens werden zudem allfällige weitere Einkommensquellen kontrolliert. Es wird deshalb das äquivalente Haushaltseinkommen (Brutto) logarithmiert in die Analysen eingeschlossen (SKOS 2005).

Für die Schweiz zeigt sich, dass das Ausmass, in dem Frauen erwerbstätig sind, an die familiäre Situation und die Anzahl Kinder gebunden ist. Bei der Ankunft eines Kindes ziehen sich Frauen verstärkt von der Erwerbsarbeit zurück (Fux 2005). Deshalb wird kontrolliert, ob die Person mit mindestens einem Kind zusammenlebt.

Wie weiter oben erläutert wurde, nimmt die Lebenszufriedenheit mit zunehmendem Alter ab. Um den Effekt des Älterwerdens zu kontrollieren, wird das Alter in die Modelle integriert. Um den von Blanchflower und Oswald (2008) beschriebenen U-förmigen Alterseffekt berücksichtigen zu können, wird neben dem Alter in Jahren auch das quadrierte Alter in die Modelle aufgenommen.

Weiter wird angenommen, dass gesellschaftliche Ereignisse einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben. Würden jedoch die Erhebungszeitpunkte als solche in die Analysen aufgenommen, würden diese vollständig mit dem Alter korrelieren. Um dennoch allfällige Periodeneffekte zu kontrollieren, wird die Erwerbslosenquote stellvertretend für die Erhebungszeitpunkte in die Modelle integriert mit der Annahme, dass sich eine bessere wirtschaftliche Situation überträgt auf die individuellen

Tabelle 1

Übersicht über die verwendeten Messinstrumente. Anteile in Prozenten (%) bzw. Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) in Klammern getrennt nach Geschlecht

Variablen	Skala	Frauen	Männer
Lebenszufriedenheit Zufriedenheit mit dem Leben ganz allgemein, (10 = vollumfänglich zufrieden)	0–10	8.1 (1.2)	8.1 (1.2)
Arbeitslosigkeitsrisiko (eigenes und von PartnerIn), Risiko, in den nächsten 12 Monaten arbeitslos zu werden, (10 = ein sehr grosses Risiko)	0–10	2.0 (2.4) (SD für den Partner 2.3)	2.0 (2.3) (SD für die Partnerin 2.5)
Work-Life Konflikte Summenindikator bestehend aus 3 Items (Cronbachs $\alpha = 0.71$): Arbeit hält von privaten und familiären Verpflichtungen ab, Erschöpfung nach der Arbeit, Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten, (10 = äusserst stark)	0–10	3.7 (2.1)	4.1 (2.0)
Anteil Erwerbstätigkeit Anteil an der Gesamterwerbstätigkeit der beiden Partner in Prozenten	9–100	37.6 (13.8)	64.2 (13.9)
Praktische Unterstützung Praktische Hilfe des Partners/der Partnerin mit konkreter Hilfe, Ratschlägen und Tipps, (10 = sehr viel)	0–10	8.6 (1.7)	8.8 (1.5)
Emotionale Unterstützung Dasein des Partners/der Partnerin mit Verständnis und Gesprächen, (10 = voll und ganz)	0–10	8.6 (1.6)	9.1 (1.2)
Haushaltseinkommen Logarithmiertes äquivalentes Brutto-Haushaltseinkommen nach SKOS (2005)	8.2–14.3	In: 11.2 (0.4) CHF: 83 832 (45 852)	In: 11.2 (0.4) CHF: 82 752 (48 736)
Kinder Dummy-Variable: Zusammenleben mit mindestens einem Kind unter 17 Jahren im Haushalt = 1	0–1	52.8%	54.6%
Alter Alter in Jahren und Alter in Jahren im Quadrat	20–64	42.0 (9.2)	44.4 (9.3)
Erwerbslosenquote Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Grossregion	2.2–6.7	4.1 (1.0)	4.1 (1.0)
Bildungsniveau			
Niedrig		9.8%	3.6%
Mittel		57.2%	42.3%
Hoch		33.0%	54.1%
N Beobachtungen		5 854	5 770
N Individuen		1 827	1 801

Anmerkung: Bildungsniveau: niedrig = obligatorische Schule; mittel = Sekundarstufe II; hoch = Tertiärstufe.

Quelle: Schweizer Haushalt-Panel (SHP).

Möglichkeiten, das eigene Leben zu gestalten und Ziele zu erreichen (Hadjar et al. 2008). Die Erwerbslosenquoten werden als Jahresdurchschnittswerte nach Grossregion berücksichtigt (BFS 2013a).

Das Bildungsniveau wird nicht kontrolliert. Zwar handelt es sich beim Bildungsniveau um ein zeitvariables Merkmal, jedoch sind Übergänge von einem Bildungsniveau zu einem höheren selten. Da Schätzungen, die auf nur sehr wenigen Fällen beruhen, unzuverlässig sind, ist es angebracht, diese Variable als zeitstabil zu erachten. Für die Analysen mit fixen Effekten werden nur zeitvariable Merkmale in das Modell integriert. Das Bildungsniveau wird deshalb nur in der deskriptiven Statistik berücksichtigt.

Mit durchschnittlich drei Wellen bleiben 1 827 Frauen mit 5 854 Beobachtungen (Messungen) und 1 801 Männer mit 5 770 Beobachtungen⁵ in der Stichprobe. Pro Individuum liegen maximal 10 Beobachtungen vor. Das weiter oben erläuterte *modified male-breadwinner* Modell ist in dieser Stichprobe vorherrschend: In 66% der Fälle ist der Mann vollzeiterwerbstätig (mit einem Anstellungsgrad > 90%) und die Frau arbeitet Teilzeit. In 3% der Fälle ist es genau umgekehrt und in 31% liegt ein *dual breadwinner* Modell vor.

Die Frauen sind im Durchschnitt über alle Beobachtungen 42 Jahre alt, die Männer 44. Hinsichtlich des Bildungsniveaus unterscheiden sich die Stichproben der Männer und Frauen: Der Anteil Personen mit Tertiärbildung liegt bei den Männern bei 54.1%, bei den Frauen bei 33%. Der Anteil der Frauen mit niedriger Bildung (ohne Berufsausbildung/Studium) liegt mit 9.8% über dem der Männer (3.6%). In 53.7% aller Beobachtungen leben Kinder unter 17 Jahren im Haushalt. Während 42.1% der Frauen kein Risiko eines Arbeitsplatzverlustes angeben, liegt dieser Anteil bei den Männern bei 35.6%.

5.2 Analytisches Vorgehen

Die Analysen basieren auf unbalancierten Panel-Daten. Das bedeutet, dass dieselben Individuen über die Zeit beobachtet werden, wobei nicht für alle Individuen die gleiche Anzahl Beobachtungen vorliegt aufgrund von Teilnahmeverweigerungen oder Ausscheiden aus der Population. Um das Potential der vorliegenden Daten auszunutzen, liegt der Fokus auf dem zeitlichen Vergleich von ein und derselben Person: dem sogenannten Within-Schätzer. Der Vorteil des Within-Schätzers liegt darin, dass dieser nicht von zeitkonstanten personenspezifischen unbeobachteten Merkmalen verzerrt wird. Diese werden als fixe Effekte bezeichnet (fixed-effects model) und bei der Within-Schätzung herausgerechnet (Brüderl 2010). So wird in der vorliegenden Studie zugelassen, dass zeitkonstante unbeobachtete Merkmale wie die Persönlichkeit oder das Selbstwertgefühl vorhanden und korreliert sind mit den Prädiktoren. Die Within-Schätzung kontrolliert diese unbeobachteten Einflüsse,

5 Da die Selektionskriterien auf Ebene des Individuums liegen (Alter, Anstellungsgrad, usw.) und nicht auf Ebene des Paares, liegen nicht gleich viele Männer wie Frauen vor.

indem die Daten für alle Personen «entmittelt» werden. Dazu wird für jede Person der persönliche Mittelwert über die Zeit berechnet (\bar{y}_i, \bar{x}_i) und vom Wert des gegebenen Zeitpunktes (x_{it}) abgezogen. Die entsprechende Regressionsgleichung lautet

$$(y_{it} - \bar{y}_i) = b_1(x_{it} - \bar{x}_i) + b_2(z_i - z_i) + w_{it}, \quad w_{it} = (e_{it} + u_i) - (\bar{e}_i + u_i)$$

wobei z_i einem stabilen Merkmal, u_i dem zeitkonstanten Einheiteneffekt und e_{it} dem idiosynkratischen Fehler entspricht (Giesselmann und Windzio 2012). Alle beobachteten und unbeobachteten zeitkonstanten Merkmale werden also durch die Entmittelung herausgerechnet. Das zeitkonstante Merkmal Geschlecht wird dadurch berücksichtigt, dass für Männer und Frauen separate Modelle geschätzt werden.

Für die Testung der fünf oben erläuterten Hypothesen wird ein lineares Modell angenommen und es werden multivariate OLS Regressionen (*ordinary least square regression*) mit Within-Schätzern gerechnet. Da eine vorgängige Analyse der Residuen darauf hinweist, dass die Residuen heteroskedastisch verteilt sind, werden die Standardfehler robust geschätzt (Brüderl 2010).

6 Resultate

Die oben aufgeführten Hypothesen werden anhand von vier Modellen getestet. Tabellen 2 und 3 zeigen für Frauen und Männer getrennt die wichtigsten Resultate.

6.1 Modell 1: Der Zusammenhang zwischen den Belastungen am Arbeitsplatz und der Lebenszufriedenheit nach Geschlecht

Modell 1 testet, ob eine Erhöhung der Arbeitsbelastungen einen Einfluss hat auf die Lebenszufriedenheit. Es zeigt sowohl für Frauen als auch für Männer, dass eine Erhöhung des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos einen signifikanten, negativen Einfluss hat auf die Lebenszufriedenheit. Nimmt also das Arbeitslosigkeitsrisiko zu, so sinkt die Lebenszufriedenheit. Das gleiche Bild zeigt sich für die Work-Life Konflikte: eine Zunahme der Work-Life Konflikte schlägt sich nieder in einer Verringerung der Lebenszufriedenheit. Die Annahmen, dass für Männer eine Zunahme des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos einen besonders starken Einfluss hat auf die Lebenszufriedenheit und dass dieser für Frauen umgekehrt für die Work-Life Konflikte besonders ausgeprägt ist, bestätigen sich nicht. Sich überschneidende Konfidenzintervalle zeigen, dass sich die Koeffizienten nicht signifikant in ihrer Grösse unterscheiden.

Hypothese 1 bestätigt sich insofern, als beide Formen der Arbeitsbelastungen sowohl für Männer als auch für Frauen einen signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben, wobei aber keine Unterschiede in der Stärke des Zusammenhangs festgestellt werden können.

Tabelle 2 Prädiktoren der Lebenszufriedenheit; Within-Schätzung für Frauen

Modelle	(1)	(2)	(3)	(4)
Erwerbslosenquote	0.020 (0.024)	0.020 (0.024)	0.022 (0.024)	0.022 (0.024)
Alter	-0.101** (0.038)	-0.100** (0.037)	-0.102** (0.038)	-0.098** (0.037)
Alter im Quadrat	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)
Kinder	0.137* (0.065)	0.137* (0.065)	0.135* (0.065)	0.162* (0.065)
Haushaltseinkommen (ln)	0.115 (0.065)	0.117 (0.065)	0.108 (0.065)	0.100 (0.063)
Anteil Erwerbstätigkeit	0.005 (0.002)	0.001 (0.003)	0.005* (0.002)	0.005* (0.002)
Work-Life Konflikte (WLC)	-0.057*** (0.011)	-0.097** (0.029)	-0.058*** (0.011)	-0.058*** (0.011)
Arbeitslosigkeitsrisiko	-0.034*** (0.008)	-0.030 (0.020)	-0.017 (0.010)	-0.016 (0.010)
WLC x Anteil Erwerbst.		0.001 (0.001)		
Arb.risiko x Anteil Erwerbst.		-0.000 (0.001)		
Arbeitslosigkeitsrisiko, Partner			0.009 (0.010)	0.006 (0.010)
Arb.risiko x Arb.risiko Partner			-0.007* (0.003)	-0.007* (0.003)
Emotionale Unterstützung				0.086*** (0.019)
Praktische Unterstützung				0.034** (0.013)
Konstante	9.647*** (1.050)	9.713*** (1.056)	9.721*** (1.047)	8.601*** (1.056)
R ² within	0.025	0.026	0.028	0.043
N Beobachtungen	5 854	5 854	5 854	5 854
N Personen	1 827	1 827	1 827	1 827

B unstandardisiert; robuste Standardfehler in Klammern. *** p≤0.001, ** p≤0.01, * p≤0.05.

Quelle: Schweizer Haushalt-Panel (SHP).

Tabelle 3 Prädiktoren der Lebenszufriedenheit; Within-Schätzung für Männer

Modelle	(1)	(2)	(3)	(4)
Erwerbslosenquote	-0.064** (0.022)	-0.065** (0.022)	-0.063** (0.022)	-0.064** (0.022)
Alter	-0.019 (0.033)	-0.019 (0.033)	-0.019 (0.033)	-0.018 (0.033)
Alter im Quadrat	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Kinder	0.147** (0.056)	0.147** (0.056)	0.147** (0.056)	0.150** (0.055)
Haushaltseinkommen (ln)	0.121* (0.062)	0.121* (0.061)	0.117 (0.062)	0.118 (0.062)
Anteil Erwerbstätigkeit	-0.002 (0.002)	0.002 (0.004)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)
Work-Life Konflikte (WLC)	-0.042*** (0.012)	0.021 (0.049)	-0.041*** (0.012)	-0.039** (0.012)
Arbeitslosigkeitsrisiko	-0.056*** (0.010)	-0.056 (0.038)	-0.037** (0.011)	-0.037** (0.011)
WLC x Anteil Erwerbst.		-0.001 (0.001)		
Arb.risiko x Anteil Erwerbst.		-0.000 (0.001)		
Arbeitslosigkeitsrisiko, Partnerin			0.021* (0.010)	0.021* (0.010)
Arb.risiko x Arb.risiko Partnerin			-0.008* (0.004)	-0.008* (0.004)
Emotionale Unterstützung				0.057** (0.019)
Praktische Unterstützung				0.003 (0.013)
Konstante	7.869*** (0.961)	7.616*** (0.976)	7.850*** (0.959)	7.233*** (0.964)
R ² within	0.025	0.025	0.028	0.032
N Beobachtungen	5 770	5 770	5 770	5 770
N Personen	1 801	1 801	1 801	1 801

B unstandardisiert; robuste Standardfehler in Klammern. *** p≤0.001, ** p≤0.01, * p≤0.05.

Quelle: Schweizer Haushalt-Panel (SHP).

6.2 Modell 2: Der Zusammenhang zwischen den Belastungen am Arbeitsplatz und der Lebenszufriedenheit unter Berücksichtigung des Anteils der Person an der Gesamterwerbstätigkeit

Um Hypothese 2 zu testen, werden zwei Interaktionsterme gebildet. So wird die Variable des Erwerbsanteils je einmal multipliziert mit dem wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisiko und den Work-Life Konflikten. Die in Modell 2 integrierten Interaktionsterme sollen aufzeigen, ob der Einfluss der Arbeitsbelastungen abhängig ist vom Anteil an der Gesamterwerbstätigkeit, d. h. vom Ausmass der Verantwortung der Person für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts. Wie Modell 2 zeigt, findet sich weder für Männer noch für Frauen einen Hinweis darauf, dass der Anteil der Erwerbstätigkeit einen moderierenden Effekt hat. Dies bedeutet, dass der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Lebenszufriedenheit besteht, unabhängig davon, ob der Anteil an der Gesamterwerbstätigkeit zu- oder abnimmt. Hypothese 2 muss verworfen werden.

6.3 Modell 3: Der Einfluss des Arbeitslosigkeitsrisikos des Partners bzw. der Partnerin

Modell 3 testet, ob auch das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners bzw. der Partnerin einen Einfluss hat auf die Höhe der Lebenszufriedenheit.⁶ Dazu wird in einem ersten Schritt die Information des Partners bzw. der Partnerin zum wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisiko berücksichtigt. In einem zweiten Schritt wird ein Interaktionsterm gebildet mit dem Arbeitslosigkeitsrisiko der untersuchten Person und jenem ihres Partners bzw. ihrer Partnerin. Eine Erhöhung des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos des Partners/der Partnerin hat weder für Frauen noch für Männer einen direkten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Wird jedoch der Interaktionsterm mitberücksichtigt, so zeigt sich für beide Geschlechter, dass das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners/der Partnerin das eigene Risiko moderiert. Für Männer zeigt sich zudem, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und dem Arbeitslosigkeitsrisiko der Partnerin besteht.

Der Zusammenhang zwischen einer Zunahme des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos und der Lebenszufriedenheit ist umso stärker ausgeprägt, wenn auch das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners bzw. der Partnerin zunimmt. Für Frauen verschwindet jedoch der Effekt ihres Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebenszufriedenheit. Hypothese 3 findet teilweise Bestätigung: Zwar kann für Frauen kein direkter Effekt des Arbeitslosigkeitsrisikos des Mannes festgestellt werden, jedoch moderiert das Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners/der Partnerin für beide Geschlechter den Zusammenhang zwischen dem eigenen Arbeitslosigkeitsrisiko und der Lebenszufriedenheit.

⁶ Da sich die Interaktionsterme in Modell 2 als nicht signifikant erwiesen haben, werden sie hier nicht mehr berücksichtigt.

6.4 Modell 4: Der Einfluss der emotionalen und praktischen Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin auf die Lebenszufriedenheit

Wie den Tabellen 2 und 3 entnommen werden kann, hat die soziale Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin wie erwartet einen direkten positiven Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Dieser Effekt tritt insbesondere für die Frauen und für die emotionale Unterstützung in Erscheinung. Frauen, deren emotionale Unterstützung durch den Partner zunimmt, zeigen auch eine Erhöhung der Lebenszufriedenheit. So wirkt sich auch eine Zunahme der praktischen Unterstützung positiv auf ihre Lebenszufriedenheit aus. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Männer, wobei aber nur der Einfluss der emotionalen Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit statistisch signifikant ist. Hypothese 4 findet somit weitgehend Bestätigung. Um Hypothese 5 zu testen, werden vier Interaktionsterme gebildet (aus Platzgründen werden diese nicht rapportiert): Das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko und die Work-Life Konflikte werden jeweils mit der emotionalen und der praktischen Unterstützung multipliziert. Die soziale Unterstützung moderiert weder für Männer noch für Frauen den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Lebenszufriedenheit. Die Hypothese, wonach die soziale Unterstützung durch den Partner/die Partnerin einen puffernden Effekt hat auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Lebenszufriedenheit, findet keine Bestätigung.

7 Diskussion

Aufgrund identifizierter Lücken in der Forschung, d. h. fehlender Panel-Untersuchungen, leistet die vorliegende Studie einen Beitrag zum Verständnis des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbelastungen und Lebenszufriedenheit. Es wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich eine Veränderung des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos sowie der Work-Life Konflikte auf die Lebenszufriedenheit niederschlägt unter Berücksichtigung des Partners bzw. der Partnerin. Da Menschen in ein soziales Umfeld eingebettet sind und daraus Ressourcen und Belastungen entstehen, wird der Partnerin bzw. dem Partner eine wichtige Rolle zugeschrieben.

Eine Erhöhung des subjektiv wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos führt sowohl bei Frauen als auch Männern zu einer Verringerung der Lebenszufriedenheit. Diese Resultate ergänzen bisherige Untersuchungen mit meist querschnittlichem Design, die zeigen, dass Erwerbstätige in prekären Beschäftigungsverhältnissen eine geringere Lebenszufriedenheit aufweisen als Erwerbstätige in sicheren Beschäftigungen (Sverke et al. 2002; De Cuyper und De Witte 2007).

Aufgrund der heute vorherrschenden Rollenaufteilungen wird angenommen, dass für Männer insbesondere das wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiko eine Bedrohung für die Lebenszufriedenheit darstellt, während für Frauen vor allem die Work-Life Konflikte einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben. Die vorliegen-

de Studie zeigt jedoch, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Work-Life Konflikte sowohl für Männer als auch Frauen in gleicher Weise die Lebenszufriedenheit reduzieren. Die Annahme, wonach eine Zunahme der Verantwortung für das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Lebenszufriedenheit verstärkt, findet keine Bestätigung. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die vorliegende Studie sich mit dem Einfluss von *Veränderungen innerhalb der Personen* befasst (*Within-Schätzung*). Das bedeutet folglich, dass die Beziehung zwischen den Arbeitsbelastungen und der Lebenszufriedenheit durchaus stärker sein kann für Personen, die weitgehend das finanzielle und materielle Wohlbefinden des Haushalts sichern als für Personen, die nur einen Zuverdienst bringen (*Between-Schätzung*).

Wie ausführlich erläutert wurde, spielt der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin der erwerbstätigen Person eine wichtige Rolle, denn er/sie kann sowohl Belastung als auch Ressource sein. Entgegen den Annahmen gibt es für Frauen keinen direkten Übertragungseffekt des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos ihres Partners auf die Lebenszufriedenheit. Bei der hier untersuchten Stichprobe handelt es sich jedoch um doppelverdienende Paare. Der drohende Verlust von finanziellen Ressourcen ist deshalb weniger kritisch als in Haushalten mit nur einem Einkommen. Nicht erwartet wurde der positive Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit der Männer und dem Arbeitslosigkeitsrisiko ihrer Partnerinnen. Zukünftige Untersuchungen sollten diesen Zusammenhang sowie die Frage klären, ob das Arbeitslosigkeitsrisiko über die Lebenszufriedenheit des Individuums hinaus auch jene des Partners bzw. der Partnerin beeinflusst, wenn nur ein Einkommen den Unterhalt der Familie sichert. Die hier vorliegende Studie zeigt dennoch, dass der Einfluss des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebenszufriedenheit nicht unabhängig ist vom Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners bzw. der Partnerin. So ist der negative Einfluss des wahrgenommenen Arbeitslosigkeitsrisikos dann besonders stark, wenn auch das Arbeitslosigkeitsrisiko des Partners/der Partnerin ansteigt. Dieses Ergebnis erweitert bisheriges Wissen, indem es aufzeigt, dass Arbeitsbelastungen dann einen besonders negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben, wenn sie innerhalb einer Partnerschaft kumuliert auftreten. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass die gefundenen Effekte statistisch signifikant, aber dennoch klein sind. Zukünftige Forschung sollte diese Befunde absichern.

Wie zudem weiter erwartet wurde, führt eine Zunahme der sozialen Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin zu einer Erhöhung der Lebenszufriedenheit der Befragten. Dieser Effekt zeigt sich vor allem für Frauen und insbesondere für die emotionale Unterstützung. Der emotionalen Unterstützung kommt innerhalb der Partnerschaft eine wichtigere Rolle zu als der praktischen Unterstützung (Suter et al. 2004). Diese Ergebnisse sind in Einklang mit bisherigen Untersuchungen, die zeigen, dass soziale Unterstützung einen positiven Einfluss auf das Befinden hat (Maulik et al. 2010).

Verstärkte Unterstützung durch den Partner/die Partnerin, sei sie nun in emotionaler oder praktischer Hinsicht, puffert den negativen Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit jedoch nicht. Der negative Einfluss einer Zunahme der Arbeitsbelastungen kann also nicht durch eine Erhöhung der Unterstützung des Partners/der Partnerin abgemildert werden. Diese Resultate sind in Einklang mit Studien, die keinen puffernden Effekt durch soziale Unterstützung finden (Büssing 1999) widersprechen jedoch Studien, die einen solchen Effekt bestätigen (Lim 1996; Näswall et al. 2005). Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die vorliegende Studie Veränderungen innerhalb der Personen untersucht. Die hier gefundenen Resultate zeigen deshalb nicht etwa, dass es keine Rolle spielt, wie viel soziale Unterstützung jemand durch seinen Partner bzw. seine Partnerin erhält, sondern dass eine Erhöhung der sozialen Unterstützung den negativen Einfluss der Arbeitsbelastungen auf die Lebenszufriedenheit nicht zu puffern vermag. Erwerbstätige, die viel Unterstützung durch ihren Partner bzw. ihre Partnerin erfahren, mögen besser mit Arbeitsbelastungen umgehen als Erwerbstätige, die wenig Unterstützung erfahren.

In der hier zugrunde liegenden Stichprobe sind Angestellte mit niedriger Bildung unter- und solche mit hoher Bildung gegenüber der Schweizerischen Gesamtpopulation übervertreten (BFS 2010). Jedoch haben gerade Personen ohne nachobligatorische Ausbildung schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut qualifizierte Personen (Fritschi et al. 2009; Riddell und Song 2011), die aufgrund ihrer Qualifikation zuversichtlicher sind, eine neue Stelle zu finden (Eurobarometer 2010). Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass für gering Gebildete aufgrund der schwachen Position auf dem Arbeitsmarkt und damit einhergehenden Schwierigkeiten, im Falle von Arbeitslosigkeit eine neue Stelle zu finden, die hier diskutierten Effekte stärker sind. Daraus muss geschlossen werden, dass die vorliegende Arbeit die untersuchten Zusammenhänge in der Gesamtpopulation tendenziell unterschätzt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Arbeitsbelastungen einen negativen Einfluss haben auf die Lebenszufriedenheit. Dies zeigt die vorliegende Studie konsistent auf. Dabei erweist es sich als wichtig, die Partnerschaft, in der die Individuen leben, zu berücksichtigen.

8 Literaturverzeichnis

- Agan, Yavuz, Ender Sevinc und Mehmet Orhan. 2009. Impact of main macroeconomic indicators on happiness. *European Journal of Economic and Political Studies* 2: 13–21.
- Allen, Tammy D., David E.L. Herst, Carly S. Bruck und Martha Sutton. 2000. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5: 278–308.

- BFS (Bundesamt für Statistik). 2010. Bildungssystem Schweiz – Indikatoren. *Statistik Schweiz*. Neuenburg: BFS, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/17/blank/01.Document.21677.xls (19.12.2012).
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2013a. Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht und Grossregion. Arbeitslosigkeit, offene Stellen – Detaillierte Daten. Neuenburg: BFS, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/01.Document.64581.xls> (14.10.2013).
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2013b. Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Erwerbsbeteiligung. Neuenburg: BFS, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstätigkeit/erwerbsbeteiligung.html> (24.07.2013).
- Blanchflower, David G. und Andrew J. Oswald. 2008. Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine* 66: 1733–1749.
- Brüderl, Josef. 2010. Kausalanalyse mit Paneldaten. S. 963–994 in *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, hrsg. von Christof Wolf und Henning Best. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Budowski, Monica. 2005. Die Bedeutung sozialer Unterstützung für das Wohlbefinden. S. 15–19 in *Gesundheit von Müttern und Kindern unter sieben Jahren. Ein Bericht aus dem Kanton Zürich*, hrsg. von ISPM Universität Zürich. Zürich: ISPM Universität Zürich.
- Budowski, Monica und Robin Tillmann. 2002. Pauvreté et exclusion: Définition et usage des concepts, éléments de reformulation et premiers résultats pour la Suisse. S. 329–362 in *Observation du changement social et monitoring politique. Journées de la statistique publique*, hrsg. vom Bundesamt für Statistik (BFS). Neuenburg: BFS.
- Büssing, André. 1999. Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8: 219–242.
- Byron, Kristin. 2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67: 169–198.
- Casper, Wendy J., Lillian T. Eby, Christopher Bordeaux, Angie Lockwood und Dawn Lambert. 2007. A review of research methods in IO/OB work–family research. *Journal of Applied Psychology* 92: 28–43.
- Charles, Nickie und Emma James. 2003. Gender and work orientations in conditions of job insecurity. *The British Journal of Sociology* 54: 239–257.
- Cheng, Grand H. L. und Darius K. S. Chan. 2008. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology* 57: 272–303.
- De Cuyper, Nele und Hans De Witte. 2007. Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress* 21: 65–84.
- De Witte, Hans. 1999. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8: 155–177.
- De Witte, Hans. 2005. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* 31: 1–6.
- Diener, Ed. 1984. Subjective well-being. *Psychological Bulletin* 95: 542–575.
- Domenighetti, Gianfranco, Barbara D'Avanzo und Brigitte Bisig. 2000. Health effects of job insecurity among employees in the Swiss general population. *International Journal of Health Services* 30: 477–490.
- Drobnič, Sonja, Barbara Beham und Patrick Präg. 2010. Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social Indicators Research* 99: 205–225.
- Duxbury, Linda, Christopher Higgins und Catherine Lee. 1994. Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues* 15: 449–466.
- EDI (Eidgenössisches Departement des Innern). 2004. *Familienbericht 2004: Strukturelle Anforderungen an eine bedürfnisgerechte Familienpolitik*. Bern: EDI.

- Erdogan, Berrin, Talya N. Bauer, Donald M. Truxillo und Layla R. Mansfield. 2012. Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management* 38: 1038–1083.
- Erlinghagen, Marcel. 2008. Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review* 24: 183–197.
- Eurobarometer. 2010. *Beobachtung der sozialen Auswirkungen der Krise: Wahrnehmungen der Öffentlichkeit in der Europäischen Union. Welle 3. Analytischer Bericht*. Budapest und Brüssel: The Gallup Organization und Europäische Kommission.
- Eurobarometer. 2011. *Eurobarometer 74 Autumn 2010. Public Opinion in the European Union*. Brüssel: Europäische Kommission.
- Ford, Michael T., Beth A. Heinen und Krista L. Langkamer. 2007. Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology* 92: 57–80.
- Frey, Bruno S. und Alois Stutzer. 2002. What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature* 40: 402–435.
- Fritschi, Tobias, Thomas Oesch und Ben Jann. 2009. *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz*. Bern: BASS.
- Fux, Beat. 2005. *Familiale Lebensformen im Wandel. Eidgenössische Volkszählung 2000*. Neuenburg: BFS.
- Giesselmann, Marco und Michael Windzio. 2012. *Regressionsmodelle zur Analyse von Paneldaten*. Wiesbaden: Springer.
- Greenhalgh, Leonard und Zehava Rosenblatt. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review* 9: 438–448.
- Greenhaus, Jeffrey H., Tammy D. Allen und Paul E. Spector. 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.
- Hadjar, Andreas, Sigrid Haunberger und Frank Schubert. 2008. Bildung und subjektives Wohlbefinden im Zeitverlauf, 1984–2002. *Berliner Journal für Soziologie* 18: 370–400.
- Hammer, Leslie B., Jennifer C. Cullen, Margaret B. Neal, Robert R. Sinclair und Margarita V. Shafiro. 2005. The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology* 10: 138–154.
- Hämmig, Oliver und Georg Bauer. 2009. Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health* 54: 88–95.
- Hämmig, Oliver, Felix Gutzwiller und Georg Bauer. 2009. Work-life conflict and associations with work-and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health* 9: 435.
- Hughes, Mary Elizabeth und Linda J. Waite. 2002. Health in household context: Living arrangements and health in late middle age. *Journal of Health and Social Behavior* 43: 1–21.
- Kinnunen, Ulla, Taru Feldt, Saija Mauno und Johanna Rantanen. 2010. Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 83: 119–137.
- Kraemer, Klaus. 2006. Prekäre Erwerbsarbeit – Ursache gesellschaftlicher Desintegration? S. 661–676 in *Soziale Ungleichheit – Kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München*. Teil 1, hrsg. von Karl-Siegbert Rehberg. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Kraemer, Klaus. 2008. Integration und Desintegration. Wie aktuell sind diese soziologischen Schlüssebegriffe noch für eine moderne Gesellschaftsanalyse? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 34(1): 37–53.
- Kraemer, Klaus und Frederic Speidel. 2005. Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zum Wandel eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. S. 367–390 in *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft*.

- Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration*, hrsg. von Wilhelm Heitmeyer und Peter Imbusch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kritzinger, Sylvia, Alice Ludvig und Karl Müller. 2009. *Pilotprojekt Effekte der Arbeitslosigkeit*. Wien: Universität Wien, Fakultätszentrum für Methoden der Sozialwissenschaften.
- Lane, Christel. 1989. From “welfare capitalism” to “market capitalism”; A comparative review of trends towards employment flexibility in the labour markets of three major European societies. *Sociology* 23: 583–610.
- Lewis, Jane. 1992. Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Policy* 2: 159–173.
- Lim, Vivien K. G. 1996. Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations* 49: 171–194.
- Marshall, Danièle. 1989. The sequel of unemployment: The changing role of part-time and temporary work in Western Europe. S. 17–48 in *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, hrsg. von Gerry Rodgers und Janine Rodgers. Genf: International Institute for Labour Studies.
- Marti, Michael, Stephan Osterwald und André Müller. 2003. *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)*. Bern: seco.
- Marti, Michael, Philipp Walker und Kathrin Bertschy. 2010. *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zur Studie von 2003*. Bern: seco.
- Maulik, Pallab K., William W. Eaton und Catherine P. Bradshaw. 2010. The effect of social networks and social support on common mental disorders following specific life events. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 122: 118–128.
- Mauno, Sajja und Ulla Kinnunen. 1999. The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior* 20: 879–895.
- McNamara, Maria, Philip Bohle und Michael Quinlan. 2011. Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics* 42: 225–232.
- Meulders, Danièle und Bernard Tytgat. 1989. The emergence of atypical employment in the European Community. S. 179–196 in *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, hrsg. von Gerry Rodgers und Janine Rodgers. Genf: International Institute for Labour Studies.
- Näswall, Katharina, Magnus Sverke und Johnny Hellgren. 2005. The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress* 19: 37–49.
- Requena, Felix. 2003. Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research* 61: 331–360.
- Richter, Anne, Katharina Näswall und Magnus Sverke. 2010. Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy* 31: 265–280.
- Riddell, W. Craig und Xueda Song. 2011. The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the US labour market. *Labour Economics* 18: 453–463.
- Rodgers, Gerry. 1989. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. S. 1–16 in *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, hrsg. von Gerry Rodgers und Janine Rodgers. Genf: International Institute for Labour Studies.
- Rose, Richard. 2011. Micro-economic responses to a macro-economic crisis: A pan-European perspective. *Journal of Communist Studies and Transition Politics* 27: 364–384.
- Schmid, Beat und Jacqueline Schön-Bühlmann. 2003. Rollenteilung im Haushalt. S. 131–149 in *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht*, hrsg. vom Bundesamt für Statistik (BFS). Neuenburg: BFS.

- Shimazu, Akihito, Arnold B. Bakker und Evangelia Demerouti. 2009. How job demands affect an intimate partner: A test of the spillover-crossover model in Japan. *Journal of Occupational Health* 51: 239–248.
- Singer, Judith D. und John B. Willett. 2003. *Applied Longitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence*. 1. Aufl. New York: Oxford University Press.
- SKOS (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe). 2005. *Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe*. Bern: SKOS.
- Straubhaar, Thomas und Heinz Werner. 2003. Arbeitsmarkt Schweiz – ein Erfolgsmodell? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 36(1): 60–76.
- Suter, Christian, Katia Iglesias und Thomas Oegerli. 2004. Soziale Beziehungen und soziale Unterstützung. S. 131–157 in *Vivre en Suisse 1999–2000. Une année dans la vie des ménages et familles en Suisse*, hrsg. von Erwin Zimmermann und Robin Tillmann. Bern: Lang Verlag.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren und Katharina Näswall. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7: 242–264.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren und Katharina Näswall. 2006. *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Virtanen, Marianna, Mika Kivimäki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio und Jussi Vahtera. 2005. Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology* 34: 610–622.
- Wanous, John P., Arnon E. Reichers und Michael J. Hudy. 1997. Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology* 82: 247–252.
- Westman, Mina. 2001. Stress and strain crossover. *Human Relations* 54: 717–751.
- Westman, Mina, Dalia Etzion und Shoshi Horovitz. 2004. The toll of unemployment does not stop with the unemployed. *Human Relations* 57: 823–844.
- Wethington, Elaine und Ronald C. Kessler. 1986. Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior* 27: 78–89.
- Wittenberg, Reinhard. 1998. *Grundlagen computerunterstützter Datenanalyse*. 2. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius.