

# RAUS AUS DEM HAMSTERRAD?

Eine psychologische Untersuchung zum  
Sinnerleben bei Downshifting

## MASTERARBEIT

eingereicht an der

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

Institut für Psychologie

Masterstudium Psychologie

verfasst von:

Sebastian Roth, B.Sc.

Matrikelnummer: 00816126

sebastianroth@posteo.de

betreut von:

Assoz. Prof. Dr. Tatjana Schnell

Berlin / Innsbruck, 17. Mai 2019

---

## Inhalt

1	Einleitung: Arbeits- und Lebenszeit.....	3
2	Theorie.....	7
2.1	Arbeitszeit.....	7
2.1.1	Flexibilisierung.....	9
2.1.2	Polarisierung.....	12
2.1.3	Arbeitszeioptionen: Lösungen für die Dilemmata? .....	15
2.2	Freiwillige Arbeitszeitverkürzung: Downshifting und verwandte Phänomene .....	16
2.2.1	Downshifting.....	18
2.2.2	Formen und Typen des Downshifting.....	22
2.2.3	Subjektive Gründe für Downshifting.....	22
2.2.4	»Voluntary Simplicity«: Die Suche nach Erfüllung im einfachen Leben.....	23
2.2.5	Teilzeitarbeit: Rückzug oder Zwangsläufigkeit?.....	25
2.2.6	Zeitsouveränität, Zeitwohlstand und Work-Life Balance.....	26
2.3	Sinn.....	28
2.3.1	Persönlicher Lebenssinn.....	30
2.3.2	Sinn in der Arbeit.....	39
2.4	Arbeitsbezogene Erwartungen .....	41
2.5	Berufliche Passung .....	42
3	Ableitung der Hypothesen .....	45
4	Methode.....	51
4.1	Untersuchungsdesign.....	51
4.2	Fragebogen.....	52
4.3	Stichprobe.....	58
4.4	Datenaufbereitung.....	62
5	Ergebnisse.....	67
5.1	Beschreibung der erfassten Variablen.....	67
5.2	Hypothesen 1a-d: Downshifting und Sinn .....	69
5.3	Hypothese 2: Attraktivität des Downshiftings bei Nicht-DownshifterInnen .....	73
5.4	Hypothesen 3a-c: Downshifting im Verhältnis zu Teilzeitarbeit.....	76
5.5	Hypothesen 4a-c: Lebensbedeutungen bei DownshifterInnen .....	82
5.6	Hypothesen 5a-b: Downshifting und Person-Job Fit.....	84
5.7	Hypothesen 6a-c: Downshifting und Zeitsouveränität.....	85
5.8	Ergebnisübersicht.....	91
6	Diskussion.....	94
6.1	Interpretation der Ergebnisse.....	95
6.2	Limitationen .....	105
6.3	Kritische Würdigung: Downshifting als Rückzug? .....	110
	Literaturverzeichnis.....	112
	Anhang.....	121
I	Abbildungsverzeichnis.....	121
II	Tabellenverzeichnis .....	121
III	Eidesstattliche Erklärung .....	122
IV	Interkorrelationstabelle .....	123
V	Verwendeter Fragebogen .....	124
VI	Material zur TeilnehmerInnenakquise .....	132

# 1 Einleitung: Arbeits- und Lebenszeit

---

*„Geld ist uns wichtig, aber Geld ist nicht alles. Wenn man meine Generation fragt, ob wir mehr Geld oder mehr Zeit wollen, sagen wir meistens: mehr Zeit. Herr über seine Zeit zu sein – das ist unser Statussymbol.“ (Bund, 2014, S. 97)*

---

Wer arbeitet, sieht sich derzeit vielfältigen Herausforderungen gegenüber: Die Arbeitswelt befindet sich in einem Umgestaltungsprozess, der von mehreren, sich überlagernden „Megatrends“<sup>1</sup> geprägt wird. Das deutsche Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das mit dem »Grünbuch Arbeiten 4.0« (2015) einen Diskussionsprozess zur Zukunft der Arbeit angestoßen hat, erkennt beispielsweise in den Anforderungen und Möglichkeiten der *Digitalisierung* einen solchen „Megatrend“, der wesentliche Veränderungen in der Arbeitswelt zur Folge haben wird. Parallel dazu bestehen weitere Treiber und Trends fort bzw. kommen neue auf den Plan, die Einfluss auf die Situation von Beschäftigten haben: Die *Globalisierung*, sich verändernde *Wertevorstellungen*, eine Abkehr vom *Normalarbeitsverhältnis*, der *demografische Wandel*, der (bereits teilweise vollzogene) Trend von der *Industriearbeit* über die *Dienstleistungsarbeit* hin zur *Wissensarbeit* (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015).

Ein wesentlicher gemeinsamer Nenner dieser Entwicklungen in der Arbeitswelt ist in der *Flexibilisierung* zu finden (Miklfeld, 2016). Dahinter liegt ein Problem, das von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterschiedlich bewertet wird: Das der Arbeitszeit und, damit verknüpft, der Arbeitsverdichtung. Gerade hierin zeigt sich eine Polarisierung: Die Entwicklung hin zu einer Arbeitslandschaft, in der einige zu wenig, andere viel zu viel Arbeit haben. Insbesondere hochqualifizierte Erwerbspersonen arbeiten weitaus mehr als die übliche 40-Stunden-Woche<sup>2</sup>. Die Digitalisierung von Arbeit, so wird befürchtet, könnte diese Tendenz noch verstärken (Arnold, Mattes & Wagner, 2016).

In der vorliegenden Arbeit soll sich vor dem Hintergrund der genannten Umbruchprozesse mit der Frage beschäftigt werden, inwieweit eine Arbeitswelt, in der Menschen die

---

<sup>1</sup> Auf die Gefahren und Verkürzungen bei der Verwendung des Trendbegriffs weist Miklfeld (2016) hin

<sup>2</sup> Ist im österreichischen Arbeitszeitgesetz noch mit der „Normalarbeitszeit“ die 40-Stunden-Woche bei einem achtstündigen Tag als Regel festgelegt, findet sich im deutschen Arbeitszeitgesetz kein entsprechender Passus.

Kontrolle über ihre eigene Lebenszeit derart verlieren, noch ihren Bedürfnissen entspricht.

Die gegenwärtigen Entwicklungen lassen sich auf zwei entgegengesetzte Weisen diskutieren: Aus der einen Perspektive, die stärker von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Positionen geprägt ist, verlangt der neoliberale Kapitalismus immer weitere und tiefer gehende Zugeständnisse von ArbeitnehmerInnen ab. Die Perspektive dagegen, die tendenziell von der ArbeitgeberInnenseite, aber auch von Teilen der Gewerkschaften und in der öffentlichen Diskussion vertreten wird, sieht in flexibilisierten und entgrenzten Strukturen notwendige Schritte hin zu Anpassungen der Arbeitswelt auf lebensweltliche und wirtschaftliche Entwicklungen. Beide Perspektiven sind Ausdruck eines grundlegenden Dissens zu bestehenden Formen der Arbeitsorganisation. Eine mögliche Sichtweise ist, dass es die Generationen sind, die sich bezüglich ihrer Einstellung zu Arbeit unterscheiden (Bund, 2014): Waren die „Babyboomer“, die heute einen Großteil der in Unternehmen vertretenen Beschäftigten und Führungskräfte ausmachen, idealtypisch gesprochen noch auf Leistung, Wohlstand und die Unterordnung lebensweltlicher Ziele unter die Karriere bedacht, wird unter dem Begriff der „Generation Y“<sup>3</sup> eine Kohorte der von 1980 bis in die frühen 1990er Jahre Geborenen verstanden, die von ihrem Arbeitsleben mehr erwarten, als dass es ihnen Geld für die „wichtigen“ Dinge im Leben anbietet. Die Angehörigen dieser Generation wollen ihre Motive und Ideen in der Erwerbsarbeit verwirklichen und sich als vollständige Menschen einbringen. Ihre Lebensziele kreisen jedoch nicht mehr hauptsächlich um die Erwerbsarbeit, sondern beinhalten vielfältige Interessen (Bund, 2014). Sie suchen nach Arbeitsverhältnissen, die ihnen inhaltlich sinnvoll und von ihren Bedingungen her zu ihrem Lebensentwurf passend erscheinen: „Was wir wollen, kostet nicht einmal Geld: mehr Flexibilität und Freiräume, regelmäßiges Feedback, gute Führung. Und eine Arbeit, die Sinn stiftet. Wir möchten selbst entscheiden können, wo und wann wir arbeiten“ (ebd., S. 56).

Der empirische Gehalt von derartigen Generationszuschreibungen lässt sich jedoch in Frage stellen. Die pauschale Zuschreibung von Wertevorstellungen zu einer »Generation« kritisieren auch die AutorInnen der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“<sup>4</sup> (nextpractice GmbH, 2016; Neufeind, Koppel & Schomburg, 2016), die zu einem anderen Schluss

---

<sup>3</sup> Die pauschale Zuschreibung von Eigenschaften qua Geburtsjahr ist zwar kritikwürdig (Schulmeister, 2010), dennoch soll der Begriff verwendet werden: Trotz seiner Instrumentalisierbarkeit verweist der Begriff auf einen Diskurs, der mit der Diskussion um arbeitsbezogene Einstellungen und Arbeitszeitpräferenzen maßgeblich zusammenhängt.

<sup>4</sup> Die Objektivität dieser Studie, die vom BMAS bei der Unternehmensberatung nextpractice GmbH in Auftrag gegeben wurde, könnte allerdings auch zu Gunsten politischer Wirkungskraft und Plakativität verzerrt sein und ist daher in Frage zu stellen.

gelingen: Wertevorstellungen lassen sich nicht „einfach“ anhand soziodemografischer Faktoren festmachen, sondern sind vielfältig und mehrdimensional. Sie haben sieben „Wertewelten“ identifiziert, deren Anhänger sich in ihren arbeitsbezogenen Werten voneinander unterscheiden. Insgesamt erlebt die Hälfte der Befragten eine Diskrepanz zwischen der eigenen Arbeitssituation und ihren persönlichen Idealvorstellungen von Arbeit. Für die Zukunft erwarten sich die Befragten mehr Kreativität, Eigenverantwortung und Verwirklichung eigener Ansprüche in der Arbeit. Die Mehrheit der Befragten wünschte sich eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Insofern ist der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ein generationenübergreifendes Phänomen. Die derzeitige Entwicklung der Arbeitswelt, mehr Druck an Individuen weiterzugeben, wird demnach von diesen Erwerbspersonen wahrgenommen und kritisch gesehen: „Keiner soll unter einem Druck arbeiten, der es unmöglich mache, beruflich oder privat die eigenen Interessen und Werte zu verfolgen“ (Neufeind et al., 2016, S. 29).

Wie gehen Erwerbspersonen mit diesem Druck um, der ihnen das Verfolgen eigener Interessen verunmöglicht? Denkbar sind verschiedene Reaktionsmöglichkeiten: Einige, wie im Falle der »Generation Y«, versuchen, möglichst viele ihrer Interessen in der Arbeit zu verwirklichen. Doch einerseits bietet nicht jeder Arbeitsplatz die Möglichkeit, die eigenen Interessen einzubringen; andererseits gibt es auch Bedürfnisse, die von der Arbeitswelt nicht erfüllt werden können. Daher bleibt in diesem Falle die Möglichkeit, das »echte Leben« außerhalb der Arbeitswelt zu suchen: Laut Wertewelten-Studie (Neufeind et al., 2016) ist das Wertemuster „Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen“ bei 13% der Beschäftigten dominant. Für diese Gruppe von Beschäftigten könnte eine Reduktion der Arbeitszeit eine Strategie sein, um mehr Zeit für eigene Interessen und Bedürfnisse zur Verfügung zu haben. Im englischen Sprachraum wird seit den 1990ern unter dem Begriff *Downshifting* (Saltzman, 1991) das Phänomen diskutiert, dass Personen freiwillig ihre Arbeitszeit zugunsten anderer Aktivitäten reduzieren. Dass es sich hierbei um einen Wandel in den arbeitsbezogenen Einstellungen handelt, darauf weist der Arbeitssoziologe und Arbeitszeitforscher Gerhard Bosch hin: „Längst nicht alle Beschäftigten wollen immer Vollzeit arbeiten und sehen sich in ihrer Lebensplanung durch die starren Regeln des alten NAV [Normalarbeitsverhältnisses] behindert“ (Bosch, 2016, S. 47).

Doch welche Motivationen sind es, die Menschen dazu veranlassen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren? Insbesondere in populärwissenschaftlicher Literatur wird DownshifterInnen nachgesagt, allgemein auf der Suche nach mehr Sinn im Leben zu sein (Nuber, 2012). Gerade im Zusammenhang mit der Voluntary Simplicity-Bewegung (siehe Kapitel 2.2.4)

wird häufig das Motiv geäußert, aus dem „work-spend-cycle“ auszubrechen. Damit ist gemeint, dass moderne Lebensentwürfe (wie im Falle der „Babyboomer“ unhinterfragt) um ein „Hamsterrad“ kreisen: Man arbeitet, um konsumieren zu können, was in der Folge weiteres Geldverdienen nötig macht. Glaubt man den populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen und den Feuilletons, so wollen DownshifterInnen aus diesem Hamsterrad ausbrechen, weil sie eine derartige Alltagsstruktur als wenig sinnerfüllend erleben. Sie fragen sich, ob sie jenseits dieses Kreislaufs einen übergeordneten Sinn im Leben finden können und versuchen, diesen außerhalb der Erwerbsarbeit zu finden. Das wird insbesondere auch den Angehörigen der „Generation Y“ nachgesagt: Wenn ihnen ein Job nicht passt, kündigen sie einfach, anstatt pflichtgehorsam bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben oder ihre Unzufriedenheiten im Austausch für ein hohes Gehalt in Kauf zu nehmen: „Geld ist uns wichtig, aber Geld ist nicht alles. Wenn man meine Generation fragt, ob wir mehr Geld oder mehr Zeit wollen, sagen wir meistens: mehr Zeit. Herr über seine Zeit zu sein – das ist unser Statussymbol.“ (Bund, 2014, S. 97)

Daher soll in der vorliegenden Arbeit auf die Personengruppe der DownshifterInnen fokussiert werden. Es wird versucht, etwas über ihre Motive herauszufinden und diese in den Kontext des persönlichen Lebenssinns (Schnell, 2016) zu stellen: Sind DownshifterInnen in ihrer Sinnsuche erfolgreich? Welche Dimensionen des Lebenssinns zeigen sich bei ihnen im Vergleich zu Personen, die in einem »Normalarbeitsverhältnis« arbeiten? Braucht es das Bewusstsein darüber, dass irgendetwas in der persönlichen Zeitverwendung im Argen liegt, damit die Entscheidung zum »Herunterschalten« als attraktiv wahrgenommen wird? Erleben DownshifterInnen mehr Sinn in ihrer Arbeit als Vollzeitbeschäftigte? Spielt die Erwartung, die an die Arbeit gestellt wird, eine Rolle für das Sinn erleben bei DownshifterInnen?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen soll in Kapitel 2 auf die dazu benötigten theoretischen Modelle und Konzepte eingegangen werden. In Kapitel 3 werden aus den Forschungsfragen Hypothesen abgeleitet, die in eine Fragebogenuntersuchung (Kapitel 4) überführt werden. Im Anschluss werden die Ergebnisse dargestellt (Kapitel 5) und im Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfragen diskutiert (Kapitel 6).

## 2 Theorie

An dieser Stelle sollen die theoretischen Modelle und Begriffe, die zur Beantwortung der Forschungsfrage notwendig sind, skizziert werden.

Downshifting ist in erster Linie eine Frage der Allokation von Lebenszeit: (Erwerbs-)Arbeitszeit wird zugunsten frei verfügbarer Zeit reduziert. Um zu verstehen, warum Downshifting ein Phänomen des zu Ende gehenden 20. und vor allem des beginnenden 21. Jahrhunderts ist, soll zunächst der Frage nachgegangen werden, wie sich die Arbeitszeitsituation für Erwerbstätige in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat.

### 2.1 Arbeitszeit

Unter welchen Bedingungen ist eine freiwillige Reduktion von Arbeitszeiten erstrebenswert? Um das zu klären, ist ein Rückgriff auf arbeitssoziologische Literatur erforderlich. Der Psychologie als Wissenschaft menschlichen Erlebens und Verhaltens kommt dabei insbesondere deswegen ein besonderer Stellenwert zu, da ein wesentlicher Aspekt der neueren Entwicklungen in der Arbeitswelt in der *Subjektivierung von Arbeit* (Moldaschl & Voß, 2002) liegt: Probleme, um deren Lösung sich bislang das Unternehmen gekümmert hat, müssen nun von den arbeitenden Subjekten selbst gelöst werden. Dazu gehört auch das Ringen um die Arbeitszeit: „Was im Industriezeitalter idealtypisch ein Konflikt zwischen den inneren Bedürfnissen des arbeitenden Menschen und den externen Anforderungen des Unternehmens war, wird im nachindustriellen Zeitalter mehr und mehr zu konfligierenden Anforderungen des Subjektes an sich selbst“ (Promberger, 2005, S. 10f.). Da insbesondere die Arbeitspsychologie auch immer mit dem Erleben und Verhalten von Menschen *unter Bedingungen* zu tun hat, soll in diesem Kapitel zunächst beschrieben werden, wie die Arbeits- und Lebensbedingungen unter den Voraussetzungen der *Flexibilisierung der Arbeitswelt*, der *Polarisierung von Arbeitszeit* und der *Ökonomisierung von Lebenszeit* beschaffen sind.

Betrachtet man die Lebensführung von ArbeitnehmerInnen und das Verhältnis von Erwerbsarbeits- und Nichterwerbsarbeitszeit, kommt man nicht um die Frage herum, wie Lebenszeit politisch und gesellschaftlich reguliert wird. In der arbeits- und industriesoziologischen Literatur wird das unter dem Begriff der *Zeitpolitik* thematisiert: Zeitpolitik „ist die Herstellung eines Verhältnisses von ökonomischen und sozialen Zeitstrukturen“ (Kratzer, 2011, S. 226). Dabei folgen beide Zeitstrukturen diametral entgegengesetzten Logiken: Ökonomische Zeitstrukturen zielen darauf ab, mit möglichst wenig Zeitaufwand möglichst viel zu erreichen, während sich soziale Zeitstrukturen darin auszeichnen, möglichst viel Zeit für eine Tätigkeit zu verwenden. Für das Verständnis von

Arbeitszeit und Freizeit sind diese Logiken folgenreich: Der Input, der zum Erbringen einer Leistung im zeitökonomischen Kontext nötig ist, wird in Arbeitszeit gemessen. Dabei ist zunächst egal, von welcher Person und unter welchen Bedingungen diese Zeiteinheit „Arbeit“ geleistet wird (vgl. Mikl-Horke, 2000, S. 450). Diese Sichtweise kollidiert jedoch mit der Logik der sozialen Zeitstruktur: Je nach eigenen Interessen und Fähigkeiten, persönlicher Lebenslage oder Wohlbefinden „kostet“ eine Zeiteinheit „Arbeit“ unterschiedlich viel an Verausgabung bzw. Entbehrung. Daher ist anzunehmen, dass die Möglichkeit einer freiwilligen Arbeitszeitverkürzung für manche Personengruppen attraktiver wirkt als für andere. Beispielsweise sind die sozialen Kosten der Arbeit für eine leistungsmotivierte Single-Person, die eine attraktive Karriere anstrebt, weniger hoch als für ein Elternteil, das in einem renovierungsbedürftigen Haus lebt und seine Zeit gerne mit Eigenarbeit, der Familie und den FreundInnen verbringt.

Wie haben sich die Erwerbsarbeitszeiten in den letzten Jahren entwickelt? Betrachtet man die jährliche Gesamtarbeitszeit in Stunden pro Person, ging diese in den meisten Staaten der Erde zurück - in Deutschland von 1 554 (1991) auf 1 360 (2016) Stunden, wobei die Kurve immer flacher wird (The Conference Board, 2017). Im selben Zeitraum reduzierte sich ebenso die durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit in Deutschland von 38.4 auf 35.2 Stunden pro Woche (Statistisches Bundesamt, 2017). Das lässt sich auf die größere Verbreitung von Teilzeitarbeit zurückführen, deren Anteil an allen Erwerbsverhältnissen von 14% (1991) auf 28% (2015) anstieg. Die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten lag 2015 bei 41,4 Stunden pro Woche und hat sich gegenüber 1991 nicht wesentlich geändert. Ergänzend zu diesen teilweise widersprüchlichen Entwicklungen stand die Verkürzung der Arbeitszeit bereits in den 2000er Jahren auf der politischen Agenda. Interessanterweise wurde damals schon von "großen Teilzeitstellen" gesprochen, die zeitliche Freiräume bereitstellen sollten - sowohl für Elternzeit, als auch für die Pflege von Familienangehörigen, Bildung und zivilgesellschaftliches Engagement (Rürup & Gruescu, 2005).

Bestehende Arbeitszeitmodelle kommen also den Wünschen von Beschäftigten häufig nicht nach und werden häufig hinterfragt (Bund, 2014). Mit dem steigenden Einbezug von Frauen in die Erwerbstätigkeit wird deutlich, dass die strukturelle Festlegung von Frauen auf Minijobs und „kleine“ Teilzeiterwerbsverhältnisse nicht ausreicht, um dem im historischen Vergleich zunehmendem Wunsch von Frauen nach Integration in die Erwerbssphäre zu entsprechen. Es gibt zudem auch Hinweise darauf, dass Männer die scheinbare Selbstverständlichkeit von Mehrarbeit nicht länger fraglos hinnehmen (Bosch, 2016).



Bieten also flexible Arbeitsformen Chancen für Beschäftigte, widersprüchliche Rollenanforderungen zu vereinbaren oder sind sie in erster Linie eine Methode für Unternehmen, Kosten einzusparen und Gewinne zu maximieren? Verlangt man nach der „entgrenzten“ (Sauer, 2012) Bereitschaft von MitarbeiterInnen, allseits mit Hilfe mobiler Technologien verfügbar zu sein? Oder verlangt man von ArbeitgeberInnen, ihren Mitarbeitenden lebenssituationsgerechte Arbeitszeiten zu ermöglichen? Wie die gegenwärtige Tendenz zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen aus ArbeitnehmerInnenperspektive bewertet werden kann, soll im folgenden Abschnitt diskutiert werden.

### 2.1.1 Flexibilisierung

Bis in die 1990er Jahre hinein waren Arbeitsbedingungen, damit auch Arbeitszeit, Gegenstand arbeitspolitischer Aushandlungsprozesse zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbänden. Damit ging ein relativ starker Grad an Regulierung und Institutionalisierung von Arbeitsverhältnissen einher. Arbeitszeitbezogener Ausdruck davon ist das „fordistische Zeitarrangement“ (Kratzer, 2011, S. 223): Dieses setzte auf eine klare Differenzierung zwischen Arbeit und Freizeit. Die 40-Stunden-Arbeitswoche wurde unter tayloristischen, aber arbeitspolitisch regulierten Bedingungen institutionalisiert und bot daher ein relativ hohes Maß an Sicherheit. Dieses Arrangement kommt jedoch aufgrund der Veränderungen in der Erwerbsarbeits- und der Privatsphäre in Bedrängnis (vgl. Kratzer, 2011). Vielerorts wird davon geschrieben, dass sich das Normalarbeitsverhältnis auflöse (vgl. Bosch, 2016). Der Begriff der *Flexibilität* ist in diesem Zusammenhang spätestens mit Richard Sennett (1998) in den Feuilletons, in der Forschung und der Populärkultur breit diskutiert worden. Idealtypischer Ausdruck der Flexibilisierung ist die Organisationsform der *Vertrauensarbeitszeit*. Dabei wird auf die Kontrolle der Arbeitszeit und Anwesenheit durch den/die ArbeitgeberIn verzichtet. Stattdessen werden die Arbeitszeiten je nach Anforderungen gemeinsam mit Vorgesetzten abgestimmt und mit privaten Zeitbedürfnissen in Einklang gebracht (Herrmann, 2005, 2005, S. 226). Leistung wird nicht an Anwesenheitszeiten festgemacht, sondern an erreichten Ergebnissen. Die Verbreitung von flexiblen Arbeitsformen ist nicht ohne weiteres feststellbar, da je nach Fragestellung und politischer Motivation etwas Anderes darunter verstanden wird. Entsprechende Daten, die sich dazu finden, sind demzufolge interessegeleitet und wenig belastbar<sup>5</sup> (Kratzer, 2011, S. 224). Der Anteil der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit wird häufig mit acht bis zehn Prozent aller Beschäftigten angegeben (Groß, 2010, S. 13).

---

<sup>5</sup> Für eine Bewertung flexibler Arbeitsformen vergleiche Ebert (2012).

Diese *zeitliche Flexibilisierungstendenz* wird hinsichtlich der Konsequenzen für Arbeitnehmende höchst unterschiedlich bewertet: Seifert (2007) findet, dass lebensweltliche Bedürfnislagen der ArbeitnehmerInnen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine untergeordnete Rolle spielen; stattdessen überwiegen die ökonomischen Interessen der ArbeitgeberInnenseite. Würde den Interessen der ArbeitnehmerInnenseite gefolgt, müssten diese ihren Niederschlag in diversifizierten und lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen finden. Urban und Pickshaus (2012) dagegen betonen, dass Verschiebung des Diskurses um flexible Arbeitszeiten zu arbeitgeberInnenlastigen Argumentationen zwar für eine „prekäre“ Spielart zeitlicher Flexibilisierung zutrifft, die auf eine neoliberale Deregulation bestehender Kollektivvereinbarungen setzt. Sie betonen dagegen, dass neben dieser „prekären Flexibilität“ auch eine „regulierte“ Form existiert, die kollektive Rechte zur Mitbestimmung über Arbeitszeit nicht unterläuft und soziale Absicherung ermöglicht. Vielfach wird diese Regulation der Arbeitszeit aber durch neue Formen der Arbeitsorganisation (*indirekte Steuerung*, s.o.) unterlaufen. Herrmann (2005) zufolge geschieht die Aushandlung von Arbeitszeitvereinbarungen nicht mehr auf Ebene von Gesetzen und Tarifverträgen, sondern wird individualisiert als „Gegenstand des ‚Selbstregierens‘ und diskursiver Aushandlung“ (Herrmann, 2005, S. 225). Aus einer kritisch-gewerkschaftlichen Position lässt sich argumentieren, dass diese Steuerungsform die Konkurrenz von Beschäftigten um die größtmögliche Akzeptanz widriger Arbeitszeiten befördert (Rügemer & Wigand, 2015, S. 55). Herrmann (2005) argumentiert jedoch, dass die mit der flexiblen Arbeitszeitregulation einhergehende Entgrenzung nicht zwangsläufig zu negativen Folgen für die Beschäftigten führe; sie biete dagegen auch Potentiale im Sinne größerer Zeitsouveränität. Dabei müsse jedoch beachtet werden, dass dort, wo Marktdruck ungebremst an die Beschäftigten weitergegeben wird, Selbstaussbeutung durch „Extensivierung und Intensivierung der Arbeitszeit“ (Herrmann, 2005, S. 226) wahrscheinlicher wird.

Flexibilität wird einerseits von ArbeitgeberInnen als Instrument zur Bewältigung von Kundenanforderungen eingesetzt (Seiler & Roehl, 2016). Doch trotz der Befunde von Seifert (2007) sowie Urban und Pickshaus (2012), dass es sich dabei in der Regel um eine primär ökonomisch geleitete Form der Flexibilität handelt, wird diese andererseits auch immer wieder von ArbeitnehmerInnen nachgefragt (Bosch, 2016). Folgt man der Annahme eines derzeit stattfindenden »Wertewandels«, erkennt man das wachsende Bedürfnis von Arbeitnehmenden nach flexibleren Arbeitszeiten (Bund, 2014, S. 56): Gemäß der Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0« (Neufeind et al., 2016) findet sich unter den Befragten eine Mehrheit, die lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle erstrebenswert findet. Zur Frage, wie derartige Modelle realisiert werden sollen, gehen die Meinungen

der Befragten auseinander: Die eine Hälfte setzt auf individuelle Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber und versteht unter Flexibilität eine reduzierte Pflicht, physisch anwesend zu sein. Die andere Hälfte versteht Flexibilität als „durchsetzbares Recht auf Teilzeit“ (ebd., S. 28) und setzt auf Verlässlichkeit im Sinne kollektivvertraglicher Regulierungen.

Zusammenfassend: Flexible Arbeitsarrangements können also neben den Vorteilen, die sich die ArbeitgeberInnenseite davon erhofft, durchaus auch für Arbeitnehmende attraktiv sein: Zum einen ermöglicht Flexibilität eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum anderen ermöglichen sie es den Arbeitnehmenden, etwaigen Wünschen nach Weiterbildung nachgehen zu können – was sich wiederum positiv für die ArbeitgeberInnenseite auswirken sollte. Flexible Arbeitszeiten bieten auch das Potential, stärker lebensweltlichen als arbeitsbezogenen Aktivitäten nachkommen zu können (vgl. Bosch, 2016, S. 49).

### ***Zwischenfazit: Flexibilisierung als Gegenentwurf zum Normalarbeitsverhältnis?***

Bei Betrachtung der Risiken und der breiten gewerkschaftlichen Kritik an flexiblen Arbeitsformen müssen sich aus psychologischer Sicht einige Fragen gestellt werden: Können flexible Arbeitsformen den Bedürfnissen von Arbeitnehmenden nach mehr Zeitsouveränität tatsächlich entsprechen? Sinkt durch flexibles Arbeiten das Risiko von Arbeitnehmenden, Fehlbeanspruchungen zu erliegen? Sieht man beispielsweise Vertrauensarbeitszeit in erster Linie als Rationalisierungsstrategie, bei dem der/die Beschäftigte lediglich abhängige Größe der betrieblichen Arbeitszeitpolitik ist, müssen diese Fragen mit einem „Nein“ beantwortet werden: Durch die Individualisierung der vormals betrieblichen Organisation von Arbeitszeit stellen sich erhöhte Anforderungen an das Selbst- und Grenzmanagement von Beschäftigten, was im Prinzip zu einem Anstieg psychischer Belastungen führt:

Der in der *betrieblichen* Zeit- und Leistungs politik verschwundene Aufwandsbezug macht sich im *individuellen* Umgang mit Zeit umso drängender und unausweichlicher deutlich. Die gegenwärtig sichtbare Zunahme psychischer Belastungen und daraus resultierender Krankheiten ist ein Indikator für steigenden Leistungsdruck und individuelle Zeitnot. (Kratzer, 2011, S. 238)

Gleichzeitig werden flexible Arbeitszeiten als vergleichsweise einfache Möglichkeit gesehen, Zeitwohlstand zu erwerben (Schor, 2016, S. 133). Herrmann (2005) sieht darin das Potential, ArbeitnehmerInnen Zeitsouveränität zu ermöglichen, um lebensweltliche

und arbeitsbezogene Anforderungen ausbalancieren zu können. Dabei wird darauf hingewiesen, dass insbesondere die Kontextbedingungen entscheidend dafür sind, ob die damit einhergehende Entgrenzung im Sinne der ArbeitnehmerInnenseite oder der ArbeitgeberInnenseite wirkt: Je nach Organisationskultur und dem Umgang mit Leistung, Arbeitszeit und Kooperation können sich Autonomiegewinne durchaus im Sinne der ArbeitnehmerInnen entfalten (Herrmann, 2005).

Wie bereits erwähnt, geht mit flexiblen Arbeitsformen das Risiko einher, Mehrarbeit anzuhäufen. Im Hinblick auf die Fragestellung dieses Abschnittes, ob flexibles Arbeiten als Methode zu mehr Zeitsouveränität taugt und das Bedürfnis nach Downshifting gar nicht erst aufkommen lässt, kann als vorläufiges Fazit gezogen werden: Gerade, weil die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens nicht zwangsläufig im Einklang mit den Interessen und Bedürfnissen von Beschäftigten stehen, bleibt eine längerfristige Arbeitszeitverkürzung eine denkbare Option.

### 2.1.2 Polarisierung

Neben der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ließ sich in den 2000er Jahren der Trend zur *Polarisierung* (Seifert, 2007) feststellen: *Einerseits* breiteten sich prekäre Minijobs und Teilzeitarbeitsverhältnisse aus. So stieg die Teilzeitquote<sup>6</sup> (incl. Minijobs) im Zeitraum von 1992 bis 2012 von 14,3% auf 27% an (Absenger et al., 2014, S. 6), was insbesondere auf den wachsenden Einbezug von Frauen in die Erwerbsarbeit zurückzuführen ist (Hipp & Molitor, 2016). Die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit ist daher leicht rückläufig (1991: 38,4 Stunden, 2015: 35,2 Stunden; Statistisches Bundesamt, 2017), differenziert sich jedoch je nach Qualifikation aus. Daher finden sich *andererseits* insgesamt hochqualifizierte Erwerbspersonen häufiger in Vollzeit- und überlangen Vollzeiterwerbsverhältnissen als in Teilzeitarbeit wieder (BAuA, 2016, S. 27). In der Konsequenz haben Erwerbstätige entweder zu viel (tendenziell Männer und Hochqualifizierte) oder zu wenig (tendenziell Frauen und Niedrigqualifizierte) Arbeit (Seifert, 2007; 2014). Die Polarisierung in Jobs mit „zu viel“ und „zu wenig“ Arbeitszeit steht den Arbeitszeitwünschen der Erwerbsbevölkerung entgegen: Gemäß der Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Tabelle 1) wollen die meisten Vollzeiterwerbstätigen weniger, die meisten Teilzeitarbeitenden mehr arbeiten (Bosch, 2016).

---

<sup>6</sup> Bei der Teilzeitquote handelt es sich um den Anteil aller abhängig Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten. Bei der Mikrozensus-Erhebung des Statistischen Bundesamtes wird Teilzeit dabei über die Selbsteinschätzung der Befragten definiert (Statistisches Bundesamt, 2016). Andere Quellen sprechen dann von Teilzeit, wenn eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 31 Stunden nicht überschritten wird (Absenger et al., 2014, S. 43).

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Geringfügige Beschäftigung		Alle	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1	38,3	29,9
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6	42,0	32,0
Gewünschte Wochenarbeitszeit	39,2	36,3	29,4	25,6	21,3	17,5	37,9	30,0
Differenz	-5	-5,8	3,2	0,7	7,6	5,9	-4,1	-2,0

Tabelle 1. Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen nach Erwerbsformen (nach Bosch, 2016, S. 51)

Bezogen auf die Erwerbsbevölkerung sind es 44,6% der Frauen, die sich eine *Reduzierung* ihrer Erwerbstätigkeit wünschen (bei einer Durchschnittsarbeitszeit von 30,4 Stunden); bei den Männern sind es 64,5% (Durchschnittsarbeitszeit: 43,1 Stunden). Ihre Arbeitszeit *erhöhen* würden 26,1% der Frauen, aber nur 9,2% der Männer. Insbesondere diejenigen Männer, die eine/n Partner/in haben (unabhängig davon, ob sie mit einem Kind zusammenleben), wünschen sich eine Arbeitszeitreduzierung (Lietzmann & Wenzig, 2017)<sup>7</sup>.

Als Grund für dieses Auseinanderdriften von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit wird die bereits erwähnte stärkere Individualisierung von Arbeitszeitabsprachen gesehen, die an Stelle kollektivvertraglicher Regelungen tritt (Eichmann & Hermann, 2004). Als Beispiel dafür kann das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit (siehe 2.1.1) dienen, das insbesondere in hochqualifizierten Tätigkeiten angewandt wird: Das Nicht-Kontrollieren von Arbeitszeiten, gepaart mit dem Organisationsmodus indirekter Steuerung impliziert geradezu, dass mehr gearbeitet wird, als vertraglich vereinbart ist.

Polarisierung existiert auch innerhalb von Betrieben, wie sich aus den Darlegungen von Schicke und Lauenstein (2016) folgern lässt: Insbesondere sind es die jüngeren Erwerbstätigen, die sich Möglichkeiten zeit- und ortsflexiblen Arbeitens wünschen. Dem gegenüber stehen Beschäftigte, die als LeiharbeiterInnen eingesetzt werden und deren Zeitsouveränität zugunsten betrieblicher Anforderungen beschnitten wird. Darüber hinaus gibt es noch diejenigen ArbeitnehmerInnen, die sich verlässliche Standards wünschen und einer drohenden Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, wie sie bei Home office häufig gesehen wird, kritisch gegenüberstehen.

<sup>7</sup> Der Cut-off-Wert für den Erhöhungs- bzw. Reduzierungswunsch liegt bei  $\pm 4$  Stunden; die Arbeitszeiten innerhalb dieses Rahmens werden als passend eingeschätzt.

## Gender und Teilzeit

Neben dem Bildungsstand ist das Geschlecht eine der Variablen, anhand derer eine Polarisierung der Arbeitszeiten analysiert werden kann: Kommen erwerbstätige Männer auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41 Stunden, sind es bei Frauen 31 Stunden (Hipp & Molitor, 2016). Ob die geringere Einbeziehung von Frauen in die Erwerbsarbeit als Benachteiligung aufgrund struktureller Ungleichheiten (ebd.) oder als Ausdruck einer selbstgewählten Aufteilung von Arbeits- und Lebenszeit verstanden werden soll, ist dabei offen. Einige Studien verstehen Teilzeitarbeit und Minijobs nicht als Ergebnis einer bewussten Auseinandersetzung mit eigenen Bedürfnissen und Motiven, sondern als Arbeitszeitregime, das genderspezifischen Zwangsläufigkeiten im Lebenslauf Rechnung trägt (Bartoll, Cortes & Artazcoz, 2014): In dieser Studie, die sich auf eine gesamteuropäische Stichprobe stützt, wurden abweichende Gründe für Teilzeitarbeit je nach Geschlecht gefunden. Die darin untersuchten Männer arbeiten demnach hauptsächlich daher in Teilzeit, weil sie sich in einer Ausbildung befinden; die Frauen dagegen arbeiten in Teilzeit, weil sie sich um familiäre Verpflichtungen („family obligations“, ebd., p. 370) kümmern. In einer deutschen Stichprobe wird Teilzeit für 48% der Frauen, aber nur für 9% der Männer, die in Teilzeit arbeiten, mit familiären Verpflichtungen begründet (Günther, Körner & Marder-Puch, 2015, S. 31). Dazu kommt, dass im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem Teilzeiterwerbsarbeit für verheiratete Frauen mit vollzeiterwerbstätigem Partner attraktiv bzw. Vollzeitarbeit unattraktiv gemacht wird (Bosch, 2016): Die Steuervorteile des Ehegattensplittings lassen eine zweite Vollzeiterwerbstätigkeit im Haushalt wenig lukrativ erscheinen.

Nicht jede Teilzeitanstellung ist an die Entscheidung geknüpft, seine Arbeitszeit reduzieren zu wollen (*unfreiwillige Teilzeitarbeit*). Insbesondere in den Jahren vor und während der Finanzmarktkrise (2005-2010) tat jede fünfte Person in Deutschland, die in Teilzeit arbeitete, dies unfreiwillig (Günther et al., 2015, S. 30). Häufig sind Teilzeitjobs anforderungsärmer und weisen schlechtere Arbeitsbedingungen auf (Bartoll et al., 2014). Darüber hinaus bieten Teilzeitanstellungen schlechtere Karrierechancen als Vollzeitjobs (Seifert, 2007, S. 23) – insbesondere für Frauen mit geringerer Bildung. Zwar wird Teilzeitarbeit als „Übergangsepisode in einem flexiblen Erwerbsverlauf mit Rückkehrrechten in eine Vollzeitbeschäftigung“ (Bosch, 2016, S. 47) dargestellt, aber insbesondere Mütter verbleiben häufig nach der Zeit der Kindererziehung in Teilzeitjobs. Auch für Männer wird von einer „labor trap“ gesprochen: Hinter der Tür, die den Einstieg in ein Vollzeiterwerbsverhältnis verspricht, kann sich auch eine Falle verbergen. So wird Deutschland als Land mit hohem Anteil an Mini-Jobs genannt, in dem sich für teilzeitarbeitende Männer im europäischen Vergleich die niedrigste Arbeitszufriedenheit, die

schlechtesten Arbeitsbedingungen und die meisten arbeitsbezogenen psychosozialen Probleme finden (Bartoll et al., 2014, S. 378). Teilzeitarbeit kann allerdings auch im Sinne „kontinuierlicher qualifizierter Teilzeitarbeit“ vollzogen werden, was insbesondere Müttern den Weg zu beruflicher Weiterentwicklung offen lässt (Baumgartner, 2003).

### Polarisierte Verhältnisse?

Auch wenn die Polarisierungshypothese populär ist („Schrumpfen der Mittelschicht“) und prekarierte Arbeitsverhältnisse insbesondere ein Problem derjenigen sind, die unfreiwillig in Teilzeit verbleiben, zeichnen die bisherigen Überlegungen ein differenzierteres Bild. Insgesamt müsse der Polarisierungsbegriff kritisch hinterfragt werden (Groß, 2010, S. 12): ein Viertel aller Minijobs würden von Personen im Nebenberuf ausgeübt; weitere zehn Prozent von RentnerInnen, sodass die Bezugsgröße „erwerbsfähige Bevölkerung“ nicht zutrifft. Stattdessen müsse der Anteil der BezieherInnen mittlerer Einkommen in den Blick genommen werden – der zugegebenermaßen von 1991 bis 2013 von 66% auf 61% geschrumpft ist, und dabei überproportional häufig Erwerbstätige mit Migrationshintergrund betrifft (Arnold et al., 2016, S. 44).

Für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist wichtig festzuhalten, dass das Problem ausufernder Arbeitszeiten insbesondere Personen mit höherer Qualifikation betrifft (1), Frauen sich tendenziell häufiger in Teilzeiterwerbsverhältnissen befinden als Männer (2), und dass, entsprechend der Grundthese von Downshifting, Arbeitszeitwünsche und tatsächliche Arbeitszeiten – je nach Geschlecht unterschiedlich stark – voneinander abweichen (3). Insofern müssen Bildungsstand und Geschlecht bei der Untersuchung von Downshifting berücksichtigt werden.

### 2.1.3 Arbeitszeitoptionen: Lösungen für die Dilemmata?

Gewünschte, vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten treffen längst nicht aufeinander (siehe voriges Kapitel). In der öffentlichen Diskussion wird ein Bild einer »schönen neuen Arbeitswelt« gezeichnet, in dem Entgrenzung, Beschleunigung, Arbeitszeitverdichtung und Burn-Out-Risiken hervorgehoben werden. Angesichts dieser Zumutungen werden Handlungsspielräume wichtig, die einen Gegenentwurf zu diesen Problematiken ermöglichen. Selbstbestimmte Arbeitszeitregelungen und Zeitsouveränität können für Beschäftigte je nach Lebenslage Alternativen bieten. Diskutiert werden unterschiedliche Arrangements, die zu „Arbeitszeitoptionen“ (Klenner, 2016) führen, die teils zielgebunden sind, teils aber auch zu einer allgemeinen Erhöhung von Zeitsouveränität führen können: Elterngeld, Ausbau der Kinderbetreuung, lebenslauforientierte oder Wahlarbeitszeiten, Änderungen im Grenzsteuersatz, neue Arbeitszeitnormen, die Ermöglichung von Pflegezeiten (Bosch, 2016); Teilzeit, Elternzeit, Aufstockung von Arbeitszeit,

Freistellung für Ehrenämter, Sonderurlaub für Betreuung kranker Kinder, Bildungsurlaub, Freistellungsregelungen und altersabhängige Freizeiten (Klenner, 2016). Dadurch sollen Beschäftigten neue Freiräume ermöglicht werden, mit dem Verhältnis von Arbeits- und Lebenszeit selbstbestimmt umgehen zu können.

Klenner (2016) findet, dass die Nutzung dieser Optionen meist nicht ohne Komplikationen von statten geht: Häufig sind betriebliche Konstellationen dafür ausschlaggebend, wie einfach sich Arbeitszeit reduzieren lässt. Als Einflussfaktoren dafür werden die Kategorien *Geschlecht* und *Qualifikation* betont: Betriebliche Vorstellungen über Geschlecht spiegeln sich darin wider, dass Vollzeit mit Männlichkeit und Teilzeit mit Weiblichkeit assoziiert wird. In männlich dominierten Tätigkeitsbereichen sind Klenner (ebd.) zufolge Stellen derart zugeschnitten, dass die Nutzung von Arbeitszeitorptionen von vornherein unmöglich gemacht wird. In den untersuchten Betrieben werden folglich Teilzeitregelungen von Männern vergleichsweise selten in Anspruch genommen. Ebenso verhält es sich bei Hochqualifizierten: Da betriebliche Ansprüche an die Verfügbarkeit hoch sind und hohe Verantwortung mit einer Ausdehnung von Arbeitszeiten einhergeht, werden Wahlmöglichkeiten auch bei dieser Personengruppe beschnitten. Bei Frauen und Geringqualifizierten verhält es sich genau umgekehrt: Hier bestehen von vornherein nur wenige Wahlmöglichkeiten, weil die entsprechenden Stellen für beide Personengruppen häufig auf Teilzeit angelegt sind. Die Erweiterung der Arbeitszeit auf Vollzeit ist in diesen Fällen nur erschwert möglich.

Neben den beiden Kategorien Geschlecht und Qualifikation sind weitere betriebliche Rahmenbedingungen dafür entscheidend, ob die Anpassung der eigenen Arbeitszeit gelingt (ebd.): Ist es möglich, Vertretungsregelungen in Anspruch zu nehmen, um Aufgaben umzuverteilen? Besteht die Möglichkeit, zusätzliches Personal einzustellen? Oder ist man aufgrund der verantwortungsvollen Position, die man übernimmt, unentbehrlich? Führt die Nutzung von Arbeitszeitorptionen dazu, dass für KollegInnen Mehraufwand entsteht, kann das leicht zu Verstimmungen und mangelnder Akzeptanz im Team führen. Daneben ist die Einstellung von Führungskräften sowie Betriebs-/ Personalräten zu Arbeitszeitorptionen ein wichtiges Akzeptanzkriterium.

## **2.2 Freiwillige Arbeitszeitverkürzung: Downshifting und verwandte Phänomene**

Mit dem Auseinanderklaffen von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit (siehe Kapitel 2.1.2) und der Tendenz von insbesondere jüngeren ArbeitnehmerInnen, Arrangements der Lebensführung und insbesondere der Verteilung von Arbeitszeit und Freizeit



zu hinterfragen, ist das Phänomen der freiwilligen Arbeitszeitverkürzung entstanden, besser bekannt und im englischen Sprachraum schon länger diskutiert unter dem Begriff »Downshifting«, eine Alternative zu ausufernden Arbeitszeiten und der Logik des »Höher, schneller, weiter«.

Daher soll an dieser Stelle zunächst auf Begriff und Historie von Arbeitszeitverkürzungen und Downshifting eingegangen werden. Daran anschließend sollen verwandte bzw. ähnliche Konzepte und Modelle vorgestellt werden. Mit der Bewegung der »Voluntary Simplicity« (auf Deutsch etwa „freiwillige Einfachheit“) wird das Einzelphänomen in einen breiteren Bezugsrahmen eingebettet. Im darauffolgenden Kapitel wird sich der Frage gewidmet, wie das Verhältnis von Teilzeitarbeit und freiwilliger Arbeitszeitverkürzung beschrieben werden kann.

#### Exkurs: Hintergrund zur Arbeitszeitverkürzung

Unter *Arbeitszeitverkürzung* wird häufig eine Forderung von der gewerkschaftlichen Linken der 1980er Jahre verstanden, eine institutionalisierte Form der Arbeitszeitbeschränkung einzuführen. Seit 1965, als in der BRD die 40-Stunden-Woche als vorläufiger Endpunkt gewerkschaftlicher Bestrebungen zur Verkürzung der Arbeitszeit eingeführt wurde, sind Anfang der 1990er Jahre weitere Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung entstanden: zunächst die 28-Stunden-Woche, die bei Volkswagen eingeführt wurde; später wurde auch in anderen Unternehmen und Branchen die 35-Stunden-Woche Usus. Die Arbeitszeitdebatte breitete in den 1990er Jahren weiter aus: Arbeitszeitverkürzung wurde als Lösungsvorschlag für das Problem der wachsenden Arbeitslosigkeit gehandelt. Darüber hinaus wiesen immer mehr PublizistInnen und AktivistInnen auf die Vorzüge der Arbeitszeitverkürzung hin (Brandt, 1995, S. 130). Die Debatte hatte jedoch keine weitreichenden Folgen: Im Laufe der 1990er Jahre wurden die erreichten Arbeitszeitverkürzungen wieder zurückgenommen. Mittlerweile (Bosch, 2015) gilt eine generelle Arbeitszeitverkürzung auch im gewerkschaftlichen Kontext nicht mehr als Ziel arbeitspolitischer Bemühungen. Kollektivregelungen zur Arbeitszeit stoßen angesichts der starken Divergenzen zwischen Beschäftigten hinsichtlich ihrer Flexibilitätsvorstellungen an ihre Grenzen (Schicke & Lauenstein, 2016). Stattdessen wird für ein „flexibles Normalarbeitsverhältnis“ (Bosch, 2015, 2016) plädiert, das Betrieben nahe legt, auch »kurze Vollzeit« (28-32 Wochenarbeitsstunden) oder »lange Teilzeit« (20-28 Wochenarbeitsstunden) anbieten zu können.

Die Verkürzung von Arbeitszeiten ist dabei im historischen Vergleich kein neues Phänomen (Schor, 2016, S.195f.): In den meisten westlichen

Gesellschaften sind die Arbeitszeiten seit Beginn der Industrialisierung kontinuierlich gesunken. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung würde auch volkswirtschaftlich gesehen naheliegen, da bei kürzeren Arbeitszeiten die Lohnstückkosten sinken und damit auch die Produktivität einer Volkswirtschaft steigen würden (ebd.).

### 2.2.1 Downshifting

Eine radikalere Alternative zu den unter 2.1.3 diskutierten Arbeitszeitoptionen, die stark von politischen Entscheidungen und, wie gezeigt, von betrieblichen Rahmenbedingungen abhängig sind, ist die autonome Entscheidung, die eigene Arbeitszeit trotz aller betrieblichen oder institutionellen Zwänge zu verkürzen: Mit dem Begriff Downshifting (Saltzman, 1991) wird seit den 1990ern ein Phänomen bezeichnet, nach dem Personen freiwillig ihre Arbeitszeit zugunsten anderer Aktivitäten reduzieren bzw. ein reduziertes Einkommen in Kauf nehmen. Anders, als möglicherweise zu erwarten wäre, ist Downshifting weit in den Mainstream vorgedrungen: Die Berichte über DownshifterInnen lassen vermuten, dass dabei weniger ideologische, sondern eher pragmatische Beweggründe im Vordergrund stehen (Hamilton, 2003).

Downshifting wird dabei häufig operationalisiert als freiwillige, langfristig angelegte Veränderung des Lebensstils, aus der ein geringeres Einkommen resultiert (Schor, 1999; Hamilton, 2003). Damit ist der Begriff nicht nur auf die Verkürzung von Arbeitszeit beschränkt (siehe unten). Nach Kennedy et al. (2013, p. 754) wird Downshifting dagegen verstanden als "voluntary, long-term change in lifestyle that resulted in [...] having more leisure time". Im Unterschied zu Schor betonen Kennedy et al. die Konsequenz der *zusätzlichen Freizeit*. Sinn und Zweck des Downshifting – in allen dieser Variationen – ist das Wiedererlangen von Kontrolle über die eigene Lebenszeit (Hamilton, 2003).

Angesichts des englischsprachigen Begriffes, zu dem kein deutsches Pendant bekannt ist, kann es zu Begriffsverwirrungen kommen: Neben der Arbeitssphäre wird mit „Downshifting“ häufig auch die Konsumsphäre assoziiert, sodass der Begriff mit „Voluntary Simplicity“ gleichgesetzt wird (Hamilton, 2003). Andere wiederum sehen „Downshifting“ insgesamt als Chiffre für „den Trend zum einfacheren, ‚entschleunigten‘ und ökologischeren Leben“ (Wenzel, Kirig & Rauch, 2008, S. 40). Teilweise wird auf die Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeits- und Konsumsphäre ganz und gar verzichtet (Etzioni, 1998, 2004). In der vorliegenden Arbeit soll von Downshifting dann die Rede sein, sobald arbeitsbezogene Fragestellungen im Vordergrund stehen; wird die Veränderung von Konsummustern akzentuiert, soll dies als Spielart von Voluntary Simplicity („Freiwillige Einfachheit“, siehe unten) verstanden werden.

Downshifting ist bereits seit einigen Jahren auch in der deutschsprachigen Öffentlichkeit populär geworden, was in einer Vielzahl von Sachbüchern (exemplarisch Neu, 2003), Zeitungsartikeln mit Interviews (Klimke, 2016) und Fallvignetten (Schirmer Sastre, 2012) mündete. Auch BeraterInnen, die ihre Erfahrungen in Ratgeberliteratur verschriftlichen, haben das Thema für sich entdeckt (Sponagel, 2013): Dort wird es hauptsächlich als ein *Prozess* behandelt, mit dem man sich durch Innehalten und Selbstreflexion auf den Weg zu einer beruflichen Neuorientierung begibt. In diesem Sinne wäre Downshifting eine Methode, sich (über den Umweg der Sinnfrage) in seiner Arbeit stärker verwirklichen zu können und bedeutete damit eine begrenzte Episode auf dem Weg zum „Weiter so, aber anders“. Downshifting wäre nach dieser Interpretation ein temporärer Ausstieg aus der Erwerbssphäre, um sich seiner eigenen Motive, Bedürfnisse und Ziele bewusst zu werden, um sie dann letztendlich in einer neu gestalteten Arbeitssituation zu verwirklichen. Damit wird eine Spielart des Downshifting beschrieben, bei der es darum geht, Sinn in einer anderen, passenderen Erwerbstätigkeit zu finden. So können auch der Schritt in die Selbständigkeit oder die Annahme eines neuen Jobs Strategien sein, selbst wenn damit eine zeitliche Mehrbelastung einhergeht. Damit geht Downshifting über eine reine Arbeitszeitverkürzung hinaus.

Was die wissenschaftlichen Veröffentlichungen zu Downshifting angeht, ist die Quellenlage nicht so ergiebig wie im Bereich der Sachbücher, Ratgeber und Zeitungsartikel. Dennoch lohnt es sich, die wenigen Studien, die sich mit Downshifting auf empirischer Basis beschäftigen, nachzuvollziehen: Eine der ersten tiefergehenden Untersuchungen von Downshifting wurde von der US-amerikanischen Soziologin und Ökonomin Juliet Schor (1999) vorgenommen. Untersuchungen, die sich auf den britischen (Hamilton, 2003) und den australischen (Hamilton & Mail, 2003) Raum beziehen, folgten. Schors (1999) Verständnis nach ist Downshifting eine grundsätzliche Veränderung der individuellen ökonomischen und sozialen Positionierung. Sie fand heraus, dass im Zeitraum von 1990 bis 1996 19% der US-AmerikanerInnen eine „freiwillige Veränderung ihres Lebensstils [durchmachten], der zur Folge hatte, weniger Geld zu verdienen – abgesehen von einer geplanten Pensionierung“<sup>8</sup> (Schor, 1999, p. 113). 55% dieser Befragten schätzten diese Veränderung als dauerhaft ein, 85% von ihnen zeigten sich damit zufrieden, von denen wiederum knapp die Hälfte dennoch das zusätzliche Einkommen vermissten. Ähnliche Angaben zur Zufriedenheit mit der Entscheidung finden sich bei Hamilton (2003).

---

<sup>8</sup> In Schor (2016, S. 131) werden DownshifterInnen operationalisiert als Personen, die "in den vorangegangenen fünf Jahren ihren Lebensstil freiwillig auf eine Art und Weise geändert zu haben, dass sie dadurch weniger verdienen".

Der Großteil der DownshifterInnen (40%) arbeitete vor der Entscheidung 31-40 Stunden in der Woche, nach der Entscheidung kamen die größte Gruppe von ihnen (48%) auf eine wöchentliche Arbeitszeit von unter 30 Stunden (Schor, 1999).

### ***Wer ist DownshifterIn?***

Die demografischen Charakteristika lassen DownshifterInnen im US-amerikanischen Mainstream verorten, auch wenn man vermuten könnte, dass Downshifting ein Lebensstil für eine vorrangig wohlhabende Mittelschicht ist. Doch es sind nicht nur wohlhabende Personen, die sich zum Downshifting entscheiden, sondern Angehörige aller Einkommensklassen (Schor, 1999, p. 117). Auch verbindet DownshifterInnen keine kohärente Ideologie, wie man sie bei Alternativbewegungen häufig findet<sup>9</sup>. Über Downshifting wurde in Europa nicht besonders viel publiziert (Hamilton, 2003, p. 6). Die vorliegende Arbeit füllt damit eine Forschungslücke. Denn während Downshifting im englischsprachigen Raum bereits ein geläufiger Begriff ist, wird das Phänomen im deutschsprachigen Raum noch wenig erforscht.

### ***Was fangen DownshifterInnen mit ihrer freien Zeit an?***

Je nach persönlicher Überzeugung und Menschenbild sind hinsichtlich der Bewertung von Arbeitszeitverkürzung mindestens zwei Schlussfolgerungen denkbar: Sieht man den Menschen als aktiv/n GestalterIn seiner/ihrer sozialen und materiellen Umwelt, der/die unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit in seiner Lebenstätigkeit eingeschränkt und bisweilen von ihr entfremdet wird, so würde man Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit einschätzen, die dem Menschen seiner/ihrer woher auch immer bezogenen Bestimmung näher brächte. Sieht man den Menschen jedoch als zu disziplinierendes, dem Müßiggang als »aller Laster Anfang« frönendes Wesen, das erst durch eine von außen vorgegebene Struktur zu seiner Bestimmung kommt, würde man die Verkürzung von Arbeitszeit als fragwürdig einschätzen, da sie Müßiggang und unproduktive Aktivität fördern würde. Die Vielfalt an Betätigungsmöglichkeiten, der Menschen tagtäglich im Rahmen von ehrenamtlicher Arbeit, Eigenproduktion, Haus- oder Sorgearbeit nachgehen, steht im Kontrast dazu. Diese Tätigkeiten bergen im Gegensatz zur bezahlten Arbeit beispielsweise mehr Potential für ökologische Nachhaltigkeit (Brandt, 1995, p. 130; Schor, 2016): Betrachtet man Downshifting als nachhaltigen Lebensstil mit Auswirkungen auf das Konsumverhalten, so wird vermutet, dass mehr Zeit für Eigenproduktion und das

---

<sup>9</sup> Zu vermuten ist dennoch, dass Personen, die einer Ökologiebewegung nahestehen, auch eine Affinität zu einem reduzierten Lebensstil aufweisen.

Reparieren, Wiederverwenden und Teilen von Gegenständen verwendet wird (Nelson, Rademacher & Paek, 2007) – ganz im Sinne des „wahren Materialismus“ (Schor, 2016).

### ***Welche Tragweite hat Downshifting?***

Die Tragweite von Downshifting fußt allerdings nicht nur auf einer individuellen Entscheidung, sondern steht in engem Zusammenhang zu einem größeren Kreis von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen. Für Brandt (1995, p. 188) bedeutet Downshifting gar den Versuch, „gefährliche, süchtig machende, und verschwenderische Aktivitäten einzuschränken, um Menschen dazu zu befähigen, von diesen Einschränkungen zu profitieren“. Das betrifft insbesondere wirtschaftliche Aktivitäten: Die Grenzen von Mensch und Natur müssten erkannt und berücksichtigt, Verschwendung durch intelligente Produktionsprozesse und Reparatur ersetzt, Recycling und Wiederverwendung gefördert, Synergien durch biologische Landwirtschaft und kürzere Arbeitszeiten genutzt, die Vereinzelung menschlicher Gruppen in hoch spezialisierte „Monokulturen“ rückgängig gemacht und der daraus erwachsende Nutzen geteilt werden.

In einem vergleichbaren Sinne plädiert Schor (2016) für einen grundlegenden Wandel in der globalen Wirtschaft. Das „Business as Usual“, der lineare Pfad des Wachstums mit seinen unheilvollen sozialen und ökologischen Nebenwirkungen, soll abgelöst werden durch eine Wirtschafts- und Lebensform, die Schor als „Plenitude“ beschreibt. Mit der Verwirklichung dieses Prinzips sollen auch mehr Möglichkeiten entstehen, Sinn innerhalb und außerhalb der Arbeit zu finden (ebd., S. 124). Grundprinzipien davon sind eine *neue Zeitkultur*, *Selbstversorgung*, *wahrer Materialismus* und *soziale Bindungen* (Schor, 2016, S. 23ff.). Die vier Prinzipien hängen eng miteinander zusammen; interessant für das Themenspektrum um „Downshifting“ ist dabei insbesondere das erste Prinzip der neuen Zeitkultur: Schor plädiert für eine Neuverteilung von Lebenszeit, wobei auf die Erwerbsarbeit – entsprechendes Einkommen vorausgesetzt – weniger Zeit entfallen soll. Der gewonnene „Zeitwohlstand“ könne für Aktivitäten zur Pflege sozialer Beziehungen und Engagement im Nachhaltigkeitssektor (vor allem in der Selbstversorgung und Eigenarbeit) genutzt werden. Das würde bedeuten, aus dem als sinnentleert wahrgenommenen Kreislauf von Arbeit und Konsum auszubrechen. Angesichts der wiederkehrenden ökonomischen Krisen werde die Verkürzung der eigenen Arbeitszeit ohnehin nahegelegt. Sogar die Menschen, die aus einer globalökonomischen Entwicklung heraus und damit unfreiwillig zu ihrer Arbeitszeitverkürzung gelangt sind, zeigten sich im Nachhinein mit dem gewonnenen Zeitwohlstand häufig zufrieden.

Bei den Ausführungen zu der aus Schors Sicht notwendigen *neuen Zeitkultur* bezieht sie sich auf die Ausführungen des Ökonomen Becker (1965) zu einer *Theorie der*

*Zeitallokation.* Sie beschäftigt sich vor diesem Hintergrund vor allem mit der Frage, wie Zeit auf verschiedene Tätigkeiten aufgeteilt werden kann: Alle Aktivitäten haben demnach das Potential, Gewinn zu erbringen, auch wenn es keine direkte monetäre Gegenleistung dafür gibt. Freizeitaktivitäten bringen beispielsweise den Gewinn der Freude, Zeit mit Freunden stärkt soziale Netzwerke etc. Diese Sichtweise, die durchaus als ökonomistisch zu kritisieren wäre, wendet Schor allerdings ins Humanistische: Sie kritisiert, dass in den letzten Jahrzehnten immer mehr Lebenszeit auf Erwerbsarbeit verwendet wird. Schor befürwortet, sich der Frage zu stellen, was man mit seiner Zeit anstellen möchte und plädiert dafür, die eigene Zeit nicht mehr hauptsächlich auf Erwerbsarbeit zu verwenden, sondern sich weg vom Markt zu "diversifizieren" (Schor, 2016, S. 126).

### 2.2.2 Formen und Typen des Downshifting

Die Arten und Weisen, Downshifting zu realisieren, sind höchst unterschiedlich und umfassen nicht nur das Verkürzen der Arbeitszeit: Bei der von Schor (1999) untersuchten US-amerikanischen Stichprobe gaben 29% der Befragten an, zu einem schlechter bezahlten Job gewechselt zu haben; 17% haben ihren Beruf gewechselt oder sich weitergebildet; 16% haben aufgehört, außerhalb der Wohnung zu arbeiten; nur 12% haben ihre Arbeitszeit reduziert. Je nach betrachteter Bezugsgruppe wechseln die Modi des Downshifting: Hamilton (2003) fand in einer auf Großbritannien bezogenen Studie heraus, dass 30% der untersuchten DownshifterInnen die Erwerbsarbeit aufgaben, 22% ihre Arbeitszeit reduzierten, 20% den Beruf wechselten, 12% zu einem Studium zurückkehrten und 11% zu einem schlechter bezahlten Job wechselten.

Daraus lassen sich folgende Modi des Downshifting festhalten:

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Anpassung des bestehenden Arbeitsverhältnisses<ul style="list-style-type: none"><li>→ Reduktion von Arbeitszeit</li><li>→ Vereinbarungen zum Arbeitsort, z.B. keine Reisetätigkeit</li></ul></li><li>2. Wechsel in ein schlechter bezahltes Arbeitsverhältnis</li><li>3. Wechsel des Berufs</li><li>4. Bildung / Weiterbildung</li><li>5. Aufgabe der Erwerbsarbeit.</li></ol> |
|---|

### 2.2.3 Subjektive Gründe für Downshifting

Die Motivation, aus der heraus die Entscheidung zur freiwilligen Arbeitszeitverkürzung in Betracht gezogen wird, ist fast immer mit dem Stellen der Sinnfrage verknüpft: Ob es die fehlende Übereinstimmung zwischen eigenen Werten und den Zielen der Organisation (Sponagel, 2013, S. 8), die erlebte Fremdbestimmung im Beruf, die Suche nach einer Berufung oder die fehlende Verwirklichung von Bedürfnissen im aktuellen Job (ebd., S. 11) sind - die Sinnhaftigkeit des eigenen (bisherigen) Handelns wird auf den Prüfstand gestellt.

So ist in den Schilderungen von DownshifterInnen, wie sie zu ihrer Entscheidung gekommen sind, häufig zu erfahren, dass sie ihre Erwartungen an die eigene Arbeitstätigkeit nicht mehr erfüllt sahen (Sponagel, 2013): Die Arbeit soll Spaß machen, glücklich machen, mit der eigenen Lebenszeitplanung in Einklang stehen und persönlichkeitsförderlich sein. Zudem steigen die Anforderungen der Erwerbsarbeit kontinuierlich, worauf sich die hohe Zahl der DownshifterInnen (für die USA: 48% im Jahr 2014; Schor, 2016, S. 131f.) zurückführen ließe.

Auffällig ist, dass die Entscheidung zum „Herunterschalten“ häufig mit der Sinnfrage verknüpft wird: Im Zusammenhang mit dem eigenen Konsumverhalten wird die Kultur des „work-and-spend“ (Schor, 1999, p. 113) als sinnentleert wahrgenommen. Die als zu materialistisch wahrgenommene Konsumkultur verstellt den Blick auf die Dinge, auf die es wirklich ankommt: „Beziehungen zu Familie und Freunden sowie Zeit für persönlich erfüllende Aktivitäten“ (Hamilton, 2003, S. 3). Die Ziele, die von der beruflichen Tätigkeit vorgegeben werden, stehen nicht mehr im Einklang mit den eigenen (Lebens-)Zielen (Sponagel, 2013). Entsprechend wird auch das Ziel von Downshifting formuliert: Die Wiedererlangung von Souveränität über die eigene Lebenszeit (Schor, 2016; Sponagel, 2013), mehr Ausgeglichenheit (Schor, 2016) und eine Besinnung auf die eigenen Lebensziele (Sponagel, 2013). Auch Stressvermeidung/-reduzierung (Schor, 2016, S. 131f.; Sponagel, 2013, S. 7f.) und der Wunsch nach einem Tätigkeitswechsel können als Motive eine Rolle spielen (ebd.).

Wie verteilen sich die Begründungen quantitativ? Im amerikanischen Sprachraum (Schor, 1999) wurden neben dem arbeitsbezogenen Stress (31%) der Wunsch nach mehr Zeit für die eigenen Kinder (18%) und das Streben nach einem sinnvolleren Leben (15%) als Gründe für Downshifting angegeben. In Großbritannien (Hamilton, 2003, S. 20) wurden vor allem der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie (32%), einem Gefühl von Kontrolle und persönlicher Erfüllung (18%) und einem gesünderen (13%) sowie ausgeglicheneren (12%) Lebensstil als Gründe genannt. Kennedy et al. (2013) fanden für eine kanadische Stichprobe heraus, dass die Gründe für Downshifting darin liegen können, mehr Zeit mit Kindern verbringen zu wollen (42%), Freizeit als wertvoller anzusehen als ein zusätzliches Einkommen (20%), weniger Stress im Beruf anzustreben (12%), und Zeit in Bildung (7%) und Gesundheit (7%) investieren zu wollen.

#### **2.2.4 »Voluntary Simplicity«: Die Suche nach Erfüllung im einfachen Leben**

Zum Verhältnis von Downshifting als Einzelphänomen und Bewegungen, die einen nachhaltigen Lebensstil propagieren, finden sich unterschiedliche Einschätzungen. Eine

solche Bewegung umfasst insbesondere den aus dem englischen Sprachraum bekannten Lebensstil der *Voluntary Simplicity*, abgekürzt VS. Die Strategien der „*voluntary simplifier*“ kreisen um die Reduzierung des privaten Konsums und umfassen Veränderungen wie das Umziehen in eine kleinere Wohnung, das Fahren eines Gebrauchtwagens, der Einkauf in Second-Hand-Läden oder das Verkaufen von nicht mehr benötigten Konsumgegenständen (Schor, 1999, p. 136f.). Levy (2005) sieht Downshifting wie auch VS gleichermaßen als einheitliche Bewegung.

Für Etzioni (1998) heben sich DownshifterInnen von Angehörigen der VS-Bewegung ab. Seinem Verständnis nach spielen Überlegungen der individuellen Zeitverwendung keine Rolle für Downshifting, das bei ihm über den Konsum definiert wird: DownshifterInnen sind für ihn Personen, für die sich die Praxis freiwilliger Einfachheit auf den demonstrativen Konsum von (Mode-) Artikeln beschränkt, die nach einer „Weniger ist mehr“-Philosophie designt werden. Dabei bleiben die grundlegenden konsumbezogenen Verhaltensweisen unangetastet. Als Beispiel dient ihm Bruce Springsteen, der, obwohl er es sich anders leisten könnte, in unpräzisen Jeans, alten Lederjacken und Stiefeln auftritt. Damit stehen DownshifterInnen auf einer dreiteiligen Skala, anhand derer die Intensität des VS abgelesen werden kann, ganz unten: Ihnen folgen die „Strong simplifiers“ in der Mitte und die Angehörigen der „Simple Living Movement“ als höchste Form der VS. Die „strong simplifiers“ entsprechen schon eher dem Bild, das in Kapitel 2.2.1 von den dort so definierten DownshifterInnen gezeichnet wurde: Dabei handelt es sich um Personen, die ihre „hochbezahlten, hoch belastenden Jobs als Anwälte, Geschäftsleute, Investmentbanker und so weiter aufgegeben haben, um von einem geringeren, häufig viel geringeren Einkommen zu leben“ (Etzioni, 1998, p. 623f.). Unter anderem finden sich in dieser Kategorie solche Menschen, die sich dazu entschieden haben, aus ihren vorgezeichneten Karrierewegen auszuscheren, um mehr persönliche Erfüllung zu erlangen – sei es durch die Betätigung in einem anderen Job oder durch die Fürsorgearbeit zuhause.

Etzioni (1998, p. 625f.) argumentiert, dass diese – bewusst gewählte – Verschlechterung der Einkommenssituation in der Regel an die Veränderung der Konsumgewohnheiten geknüpft ist – es sei denn, man verfügt über Ersparnisse, ein Erbe, Grundrenten oder andere Einkommensquellen. Personen, die ihren Konsum aufgrund wirtschaftlichen Drucks reduzierten, fielen nicht unter die Kategorie der „strong simplifiers“, da diese Veränderung nicht auf freiwilliger Basis erfolgt sei.

Kennedy et al. (2013) verstehen VS als eine radikalere Variante des Downshifting, die schwerpunktmäßig auf die Reduktion von Konsum abzielt, während sich Downshifting auf die Reduktion der Arbeitszeit begrenzt. Schor (1999) betont ebenfalls die Rolle des



Konsums bei VS'ern: Sie „tragen die Geldspar-Gewohnheiten der DownshifterInnen einen oder mehrere Schritte weiter“ (Schor, 1999, p. 137). Während DownshifterInnen vor der Entscheidung zwischen Lebenszeit und Geldverdienen stehen, ist für Simplifier in jeder Hinsicht weniger mehr: Sie entscheiden sich nicht aus einer Abwägung zwischen Geld und Lebenszeit für diesen Lebensstil, sondern weil Konsum für sie negativ besetzt ist (ebd., p. 138).

Gleichzeitig sind DownshifterInnen in der Realität nicht trennscharf von den VS'ern abzugrenzen. Aller Wahrscheinlichkeit nach beschäftigt sich eine Person, die ihr Leben vereinfachen möchte, auch mit der Rolle der Erwerbsarbeit in ihrem Leben. Laut Schor (2016, S. 128) ist der Zeitgewinn sogar das Kernthema *aller* Nachhaltigkeitsbewegungen. Daher kann diesen unterstellt werden, dass sie gleichermaßen an Downshifting interessiert sind. Auch die Umstände, die zu einem vereinfachten Lebensstil führen können, ähneln denen von DownshifterInnen: Häufig sind es Erfahrungen in der Erwerbs-Konsum-Spirale, die zu einer Entscheidung führen, entweder den Konsum, die Erwerbsarbeit, oder beides zu reduzieren.

So ist die Gegenwartskultur der westlichen Welt trotz dieser Überlegungen, die von einer immer breiter werdenden Masse geteilt werden, nach wie vor sehr stark am Konsum orientiert: Trotz steigenden Wohlstands sagen fast zwei Drittel der Briten, dass sie nicht genug Geld haben, um sich die Dinge zu kaufen, die sie benötigen (Hamilton, 2003, p. 1). Die Konsumorientierung scheint ungebrochen, Wirtschaftswachstum nach wie vor ganz oben auf der politischen Agenda. Um das fortwährend steigende Konsumbedürfnis zu befriedigen, muss umso länger und härter gearbeitet werden. Die Alternativen setzen an diesen zwei Stellschrauben an: Downshifting versucht, Arbeitszeiten zu reduzieren; das Anliegen von VS besteht in der kritischen Reflexion von Konsumgewohnheiten und in Folge der Reduktion von Konsum.

### **2.2.5 Teilzeitarbeit: Rückzug oder Zwangsläufigkeit?**

Was ist das Besondere von Downshifting gegenüber bekannteren Phänomenen wie Teilzeitarbeit? Auf der Ebene des Arbeitszeitregimes betrachtet, entspricht das Ergebnis von Downshifting zwangsläufig der Teilzeitarbeit. Bei den Analysen von Teilzeitarbeit (Bartoll et al., 2014) wird jedoch die gegenüber dem Vollzeitverhältnis reduzierte Arbeitszeit nicht als Ergebnis einer bewussten Auseinandersetzung mit eigenen Bedürfnissen und Motiven verstanden. Sie fanden, dass kontinentaleuropäische Männer, die in Teilzeit arbeiten, eine niedrigere Arbeitszufriedenheit, höhere arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und höheren arbeitsbezogenen Stress aufweisen als ihre in Vollzeit arbeitende Pendanten. Für kontinentaleuropäische Frauen zeigte sich dieser Effekt nicht.

Allerdings sind diese Ergebnisse nicht vorbehaltlos auf Downshifting zu übertragen, da nicht jede Teilzeitanstellung an die Entscheidung geknüpft ist, seine Arbeitszeit reduzieren zu wollen.

Insgesamt soll Teilzeitarbeit als eine unter vielen Möglichkeiten betrachtet werden, Downshifting zu realisieren; allerdings nur unter der Prämisse, dass die Entscheidung zu Teilzeitarbeit bewusst und willentlich getroffen wurde. Wie schon in Kapitel 2.1.2 dargestellt, ist das nicht in jedem Teilzeitarbeitsverhältnis der Fall. Da Downshifting für eine bewusste Entscheidung zur Arbeitszeitreduktion mit dem Ziel der Ausübung subjektiv bedeutsamer Tätigkeiten steht, sollte dieser Umstand bei der Beurteilung von Teilzeitarbeit berücksichtigt werden.

### **2.2.6 Zeitsouveränität, Zeitwohlstand und Work-Life Balance**

Was wollen DownshifterInnen mit ihrer Zeit anfangen, die sie sich mühsam erkämpft haben? Bund (2014, S. 120) beschreibt den Fall eines Kollegen, der seine Anstellung gekündigt hat – nicht etwa, um einen lukrativeren Job anzunehmen, sondern deswegen, weil er sich als Freiberufler seine Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten frei einteilen möchte. In der verbleibenden Zeit will er „mehr Zeit in seinem großen Garten verbringen und mit Zelt und Fahrrad durch Deutschland reisen. Außerdem möchte er sich um seine alten Eltern und seinen jungen Hund kümmern. Er will Zeit fürs Lesen jenseits von Aktualitäten und für den Sport. Er möchte sich aber auch sozial engagieren: Krankenbesuche bei sonst Unbesuchten machen und eine Lesepatenschaft übernehmen.“ Dieses Fallbeispiel zeigt, wie sich in einer Art Mikrokosmos in nur einer Person Bedürfnisse und Prioritätensetzungen verdichten: Sport, Gartenarbeit und Entspannung, Reisen, familiäre Aufgaben, Bildung, soziales Engagement<sup>10</sup>.

Das Beispiel ist exemplarisch für den Begriff des *Zeitwohlstands*, der auf den Politologen Jürgen Rinderspacher zurückgeht (Rinderspacher; Rinderspacher, 1985) und der in den gängigen Konzeptionalisierungen (Habermann et al., 2014) – ebenso wie Downshifting – die Selbstbestimmung über die eigene Zeit impliziert: Das tun, worauf man Lust hat; zu leben, wie man es will. Nach dem Konzept des Zeitwohlstands soll das Ziel allen Wirtschaftens demnach nicht nur die Produktion materieller Güter sein, sondern ebenso die „gesellschaftliche und individuelle Verfügung über die Zeit“ (Rinderspacher, S. 27). Bei der Erwerbsarbeit stehen sich diese beiden Ziele meistens unversöhnlich gegenüber:

---

<sup>10</sup> Der Clou dieses Fallbeispiels: Der Kollege, von dem Bund berichtet, ist 51 – wozu also der Generationenbegriff? Spricht die Generation Y letztendlich nur das aus, was die anderen Generationen (hier: die Babyboomer) sowieso wollen, aber aus lauter Arbeitsethos, Resignation oder Hörigkeit nicht mehr laut zu fordern wagen?

Entweder, man hat zu viel Zeit, bei einem gleichzeitigen Mangel an Geld, oder umgekehrt. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen bemüht sind, zeitraubenden Lebensbereichen möglichst wenig Einfluss zuzugestehen. Ziel ist „die strukturelle Voraussetzung, das jeweils rechte Maß an Zeit für eine Tätigkeit zu ermöglichen“ (ebd., S. 28). Damit ist einerseits gemeint, Tätigkeiten stressfrei auszuüben; andererseits aber auch, genug Zeit für die Tätigkeiten zu haben, die einem persönlich wichtig sind.

Zeitwohlstand scheint der Luxus zu sein, nach dem Angehörige der Generation Y streben – bei den Babyboomern bemaß sich Luxus stattdessen an materiellen Gütern wie einem schnellen Auto, teurer Kleidung oder Uhren bzw. Schmuck. Zeitwohlstand ermöglicht, einen Schritt zurück zu treten und sich fragen zu können, was man im Leben tatsächlich erreichen will (Schor, 2016). Ein Extrembeispiel dafür stellt Bund in „Mr. Money Mustache“ dar, der mit 30 Jahren in Rente gegangen ist. Er steht exemplarisch dafür, wie man aus dem Kreislauf aus Arbeiten und Konsumieren ausbrechen kann: „Zufriedenheit, schreibt er, stellt sich nicht ein, wenn man im Luxus schwelge, sondern indem man sich Ziele stecke und daran persönlich wachse. Glück bedeutet für ihn nicht, Besitztümer anzuhäufen, sondern Zeit mit seiner Frau und seinem Sohn zu verbringen. Wahrer Luxus sei, Herr über seine Zeit zu sein“ (Bund, 2014, S. 151f.). Er lebt den Gedanken des VS, indem er nicht mehr konsumiert als unbedingt nötig, was ihm ein Leben ohne (fremdbestimmte) Arbeit erst ermöglicht. Tätigkeiten wie Kochen oder Reparaturen, für die „zeitarme“ Menschen auf externe Dienstleistungen zurückgreifen, erledigt er in Eigenarbeit. Damit bricht er aus dem Teufelskreis aus, der ihn dazu zwingt, zu arbeiten, um konsumieren zu können, was wiederum mehr Arbeit nötig macht: „Je mehr sie verdienen, desto mehr konsumieren sie, häufig als Belohnung für die harte Arbeit. Das Einzige, was immer knapper wird, ist Zeit“ (Bund, 2014, S. 154). Glücklich wird man dadurch freilich nicht – Konsumerlebnisse befriedigen nur, wenn mit man den konsumierten Gegenständen Zeit und Aufmerksamkeit schenkt (Rosa, 2018 bzw. „Wahrer Materialismus“ im Sinne von Schor, 2016)<sup>11</sup>. Das führt zu der altbekannten Schlussfolgerung von Erich Fromm (2010 [1976])) zurück: Es ist das Sein, das bewusste Erleben im Hier-und-Jetzt, das glücklich macht, nicht das Haben.

In der Psychologie findet der Begriff *Zeitsouveränität* seine Entsprechung im Konzept der Work-Life-Balance: Damit wird untersucht, inwiefern Menschen die Integration ihrer verschiedenen Lebenssphären realisieren, bzw. wie zufrieden Menschen mit der Integration ihrer verschiedenen Lebenssphären sind. Syrek et al. (2011, S. 134) weisen – vor

---

<sup>11</sup> Zur Theorie von Schor (2016) siehe auch Kapitel 2.2.1 (Abs.: *Welche Tragweite hat Downshifting?*)

dem Hintergrund des eingangs bereits beschriebenen tiefgreifenden Umbruchs der Arbeitswelt – auf die große Herausforderung hin, vor der ArbeitnehmerInnen stehen: eine gute Balance zwischen dem Arbeit- und dem Privatleben herzustellen. Insbesondere die Anforderung, Berufliches und Privates immer enger zu verknüpfen, kann so als ein Verlust der individuellen Souveränität empfunden werden. Downshifting kann so als Strategie gesehen werden, wieder mehr Souveränität über die eigenen Zeit zu erlangen.

### 2.3 Sinn

Eingangs wurde vermutet, dass Erwerbsarbeit einem Wertewandel unterliegt (nextpractice GmbH, 2016): Erwerbstätige merken zunehmend, dass Erwerbsarbeit als Identitätsangebot nicht mehr trägt, da tradierte Vorstellungen einer über die Lebensspanne hinweg konstanten Berufsrolle nicht mehr die Realität abbilden. Vor einigen hundert Jahren, als Berufe innerhalb der Familie weitervererbt wurden, gab es Berufswechsel höchstens alle paar Generationen – heute geschehen sie mehrmals *innerhalb* einer Generation (Rosa, 2013). Megatrends wie die Globalisierung mit ihren vielschichtigen Auswirkungen auf soziale, politische und ökologische Gefüge tragen ihr Übriges dazu bei, dass Erwerbstätige die zunehmende Beschleunigung am eigenen Leib spüren (ebd.). Insbesondere Beschäftigte in hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen verlieren die Kontrolle über ihre eigene Lebenszeit (Rosa, 2013) – was der Polarisierungsthese (Kapitel 2.1.2) entspricht. Downshifting kann, so die Annahme, eine Strategie sein, mit der Erwerbstätige aus dem Hamsterrad ausbrechen.

Dreh- und Angelpunkt dieses angenommenen Wertewandels liegt, so die These, in der zunehmenden *Sinnorientierung*: Der größere Sinnzusammenhang, der traditionell durch Leistungsdenken, Nationalstaatlichkeit und Erwerbsarbeitsorientierung von außen vorgegeben war, muss in heutigen spätmodernen Gesellschaften vermehrt subjektiv hergestellt werden (Reckwitz, 2017). Insbesondere junge Erwerbstätige wollen einen Sinn erkennen in dem, was sie tun (Bund, 2014). Sie gehen nicht arbeiten, um materielle Besitztümer anzuhäufen; sie arbeiten nicht, um ihrem Leistungsideal gerecht zu werden, sondern suchen in ihrer Arbeit nach Verwirklichung *eigener* Ziele, Motive und Werte (ebd.). Wenn dieses Sinnstreben nicht innerhalb der Erwerbsarbeit möglich ist, so die These in dieser Arbeit, wird das »echte Leben« außerhalb davon gesucht: Der Zugang zu Sinnerfüllung wird dann außerhalb der Arbeitswelt verortet. Downshifting wäre dann eine mögliche Variante, das Spannungsfeld zwischen erschwerter Sinnkonstruktion innerhalb der Arbeitswelt, und potenziellem Sinnversprechen außerhalb davon, aufzulösen.

Doch was ist eigentlich damit gemeint, wenn von »Sinn« die Rede ist? Die Mehrfachkonnotation des Wortes macht die Beschäftigung damit nicht einfach. Wiktionary listet fünf Bedeutungen für den Begriff auf (*Sinn*, 2017):

1. Die (Wahrnehmungs-)Sinne, z.B. Hören, Riechen, Schmecken, Tasten, Sehen
2. Sinn als „Verständnis einer Person für eine Sache“, z.B. der *Sinn für Humor*
3. Sinn als „Ausrichtung der Gedanken einer Person“, z.B. *in den Sinn kommen, sich etwas aus dem Sinn schlagen*
4. „die Bedeutungen und Vorstellungen, die sich mit einem sprachlichen Ausdruck verbinden“, z.B. der *Sinn von Texten* oder der *Sinn eines Begriffes*
5. Sinn als „gedanklicher Hintergrund, Zweck einer Handlung oder Sache“, z.B. der *Sinn einer Entscheidung; Gedanken, die Sinn ergeben*

Im linguistischen sowie im soziologischen Kontext wird häufig von der viertgenannten Bedeutung ausgegangen; für die vorliegende Arbeit ist die fünftgenannte entscheidend. Wenn im Kontext dieser Arbeit von »Sinn« die Rede ist, so ist damit immer die Bezugnahme von Wahrnehmungen, Handlungen und Motiven auf das eigene Leben gemeint. Der Begriff »Lebenssinn«, so wie er hier verstanden wird, beschreibt die gedankliche Rahmung, in der das eigene Leben eingefasst wird, sodass es gerichtet, kohärent, bedeutsam und zugehörig (Schnell, 2016) erscheint.

Doch auch bei der Auffassung von Lebenssinn als teleologischem Begriff erscheint dieser zunächst metaphysisch oder spirituell aufgeladen, gerade weil die Frage nach dem »Sinn des Lebens« keine leicht zu beantwortende ist, und man sich dabei schnell in den Gefilden von Religion und/oder Spiritualität wiederfindet: Stellt man sich die Frage nach dem Sinn der eigenen Existenz, versuchen Religionen und spirituelle Bewegungen darauf eine möglichst eindeutige Antwort zu liefern, die häufig als Grundkonsens einer Glaubensgemeinschaft dient. Die Beschäftigung mit einem derart essentialistisch definierten »Sinn des Lebens« stößt schnell an die Grenzen weltanschaulicher Auffassungen, hinter denen die Antworten, wie sie Glaubensgemeinschaften traditionellerweise zu geben versuchen, an Verallgemeinerbarkeit verlieren. In den vorher beschriebenen Wertewandel lässt sich auch die Beobachtung einordnen, dass die Bindewirkung der tradierten Religionsgemeinschaften in Deutschland immer weiter abnimmt: Die Mitgliederzahlen der beiden großen deutschen Kirchen sind im Sinken begriffen (Deutsche Bischofskonferenz, 2017, zit. n. Statista (2018a)). Steckt dahinter eine als »Glaubenskrise« zu interpretierende Entwicklung? Ist damit auch das Schwinden von Sinnvorstellungen verbunden? Schnell (2004) geht davon aus, dass explizite Religiosität nur einen geringen Anteil am

persönlichen Lebenssinn besitzt – vielmehr sind es Vorstellungen »impliziter Religiosität«, anhand derer Menschen ihr Leben ordnen und ihm Sinn stiften.

„Sinn ist ein abstrakter Begriff. Je nach Perspektive steht er für eine universell gültige Annahme oder weist auf radikale Subjektivität hin, bezieht sich auf einen Lebensentwurf oder einen Akt der Wahrnehmung“ (Schnell & Becker, 2007, S. 13). Damit »Lebenssinn« zu einer wissenschaftlich tragfähigen Kategorie wird, bedarf es daher einer konstruktivistischen Perspektive, die als Grundlage für das Verständnis von Lebenssinn dienen soll. Lebenssinn wird in der vorliegenden Arbeit nicht ontologisch begründet (»Sinn *des* Lebens«), sondern verstanden als Konstruktion, die Menschen in ihren Leben auf Basis ihrer Handlungen und Orientierungen selbständig erschaffen und auch aktualisieren können (»Sinn *im* Leben«; Schnell, 2016). Diesem Verständnis nach wird vom *relationalen Charakter* von Sinn gesprochen (Schnell, 2004, S. 52): Ein Sachverhalt bezieht seinen Sinn nicht aus sich heraus, sondern er wird ihm zugeschrieben<sup>12</sup>. Diese Sinnzuschreibung bietet eine Orientierung im Leben, die zwar veränderbar ist, aber gleichzeitig so stabil, dass sie nicht ständig hinterfragt werden muss. Yalom (2010, S. 146) betont diesen konstruktivistischen Aspekt der Sinnstiftung: „Eine unserer Hauptaufgaben ist es, einen Sinn zu erfinden, der stabil genug ist, um einem Leben als Fundament zu dienen, und dann anschließend das knifflige Manöver zu vollziehen, unsere eigene Urhebererschaft an diesem Sinn zu leugnen.“

Dieses Verständnis vom »persönlichen Lebenssinn« soll im folgenden Unterkapitel (2.3.1) erläutert werden; die Bezugnahme zum eingangs geschilderten »Sinn (in) der Arbeit« erfolgt in Unterkapitel 2.3.2.

### **2.3.1 Persönlicher Lebenssinn**

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Sinnkonzept in der Psychologie erfuhr insbesondere seit der Jahrtausendwende einen Aufschwung (Leontiev, 2017). Ihre Wurzeln reichen zurück bis zu dem österreichischen Begründer der Existenzanalyse und Logotherapie, Viktor Frankl. Er wurde über die Grenzen der Fachdisziplin hinaus bekannt mit dem Buch „...trotzdem Ja zum Leben sagen“ (Frankl, 1991). Darin schilderte er seine Erfahrungen als Überlebender von Konzentrationslagern während der NS-Zeit. Er ging der Frage nach, wie Menschen es geschafft haben, die menschenfeindlichen Bedingungen dort zu überstehen und kam zu dem Schluss, dass es entscheidend gewesen sei,

---

<sup>12</sup> Sicherlich geschieht dies nicht unabhängig vom bestehenden Norm- und Wertesystem einer Gesellschaft. Für eine psychologische Untersuchung ist jedoch besonders die individuelle Ausprägung interessant. Dass wir uns interindividuell in der Sinnzuschreibung unterscheiden, verweist auf die Eigensinnigkeit, die Sinnkonstruktionen innewohnt.

einen Sinn im Leben zu verspüren. Seit Frankl wurde der Sinnbegriff von vielen weiteren WissenschaftlerInnen im gesundheitswissenschaftlichen und psychotherapeutischen Spektrum aufgegriffen, insbesondere von Yalom (1980) oder Antonovsky (1997), in der Psychologie unter anderem von Wong (2012), Martela und Steger (2016) sowie Markman, Proulx und Lindberg (2013). Für die vorliegende Arbeit soll sich vorrangig mit der Theorie des Lebenssinns nach Schnell (v.a. 2016) beschäftigt werden.

Sinn wird permanent generiert, und das geschieht auf mehreren Ebenen: Dem hierarchischen Sinnmodell von Schnell (2009, 2016) zufolge setzt das Wahrnehmen von Lebenssinn die Stimmigkeit von Lebensbedeutungen, Zielen, Handlungen und Wahrnehmungen voraus (Abbildung 1). Vom Konkreten zum Abstrakten aufsteigend bedeutet dies, dass *Wahrnehmungen* in einen größeren Zusammenhang gestellt werden und der Vorbereitung von *Handlungen* dienen. Diese wiederum können nur dann als sinnvoll bezeichnet werden, wenn sie übergeordneten *Zielen* folgen. Dabei ist noch nichts über die Qualität der Ziele an sich gesagt: Sie können aus eigenem Interesse verfolgt werden oder fremdgesetzt sein. Erst auf der Ebene der *Lebensbedeutungen* kann beurteilt werden, inwiefern Ziele in eigenen Werten und Überzeugungen aufgehoben sind. Lebensbedeutungen können allerdings erst dann als sinnvoll angesehen werden, wenn einem das eigene Leben als sinnvoll erscheint. *Lebenssinn* ist somit die Voraussetzung für eine positive Bewertung der anderen Ebenen.



Abbildung 1. Hierarchisches Sinnmodell nach Schnell (2016)

Von diesem erweiterten Verständnis ausgehend entwickelte Schnell eine psychologische Theorie des Lebenssinns sowie einen Fragebogen, mit dem Lebenssinn und zugrundeliegende Lebensbedeutungen psychometrisch erfasst werden können.

Schnell (v.a. 2016) zufolge setzt sich eine psychologische Theorie vom persönlichen Lebenssinn aus drei Komponenten zusammen: (1) Lebenssinn ist Objekt *subjektiver Beurteilung*; (2) Lebenssinn entsteht aus spezifischen *Lebensbedeutungen*; (3) Lebenssinn und Lebensbedeutungen sind *dynamisch* und können sowohl innerhalb einer Lebensspanne als auch zwischen Menschen sowie Situationen variieren (Schnell, 2016, S. 6). Diese drei Aspekte sollen im Folgenden ausgeführt werden.

### a) *Subjektive Beurteilung*

Ein psychologisches Verständnis von Lebenssinn zielt, wie erwähnt, weniger auf ontologische Konzepte vom »Sinn *des* Lebens« ab. Vielmehr wird persönlicher Lebenssinn als etwas verstanden, das einer individuellen Beurteilung unterliegt, die auch unbewusst erfolgen kann: „[D]ie subjektive Bewertung des eigenen Lebens als mehr oder weniger sinnvoll“ (Schnell, 2016, S. 6) ist Grundlage für die psychologische Erfassung von Lebenssinn.

Welche Bewertungsprozesse finden im Individuum statt? Schnell (2016) fand heraus, dass Sinnerleben dann entsteht, wenn das eigene Leben hinsichtlich *Kohärenz*, *Bedeutsamkeit*, *Orientierung* und *Zugehörigkeit* positiv bewertet wird (ebd., S. 7f.; Schnell, 2009, S. 487). Diese vier Kriterien stehen miteinander im Zusammenhang und geben einen ersten Zugang zur Sinnerfüllung.

- (1) Als *kohärent* wird das eigene Leben dann erfahren, wenn „sich einzelne Bereiche, in denen man agiert, nicht widersprechen, sondern (idealerweise) ergänzen und aufeinander aufbauen“ (Schnell, 2016, S. 7). Im Zusammenhang mit dem Konzept der Salutogenese wurde der Begriff des Kohärenzsinnerlebens von Antonovsky (1997) eingeführt, der sich ebenfalls explizit auf den Sinnbegriff bezieht: Lebensverhältnisse müssen verstehbar, handhabbar und bedeutsam sein, damit Gesundheit entstehen kann. Im hierarchischen Sinnmodell von Schnell (2009), auf das zu einem späteren Zeitpunkt vertieft eingegangen werden soll, werden die Ebenen unterscheidbar, zwischen denen Kohärenzerleben stattfinden kann: Kohärenz kann *innerhalb* von Wahrnehmungen, Handlungen, Zielen, Lebensbedeutungen und Lebenssinn stattfinden (*horizontale Kohärenz*) wie auch *zwischen* diesen Ebenen (*vertikale Kohärenz*). Beispielsweise ist eine Voraussetzung für Sinnerleben, dass meine Handlungen zu meinen Zielen passen (vertikal); ebenso sollten sich Ziele, die ich verfolge, nicht widersprechen (horizontal).
- (2) Die Bewertung des eigenen Lebens als *bedeutsam* kann dann stattfinden, wenn erlebt wird, dass die eigenen Handlungen zu realen Auswirkungen führen (Schnell, 2016, S. 7): Was ich tue, hat Konsequenzen – für mich, für andere, für meine Umwelt. Wenn das Gefühl der Bedeutsamkeit fehlt, fördert das die Entstehung von Sinnlosigkeit. Ähnlichkeiten finden sich zum Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung bei Bandura (1977) oder dem Kompetenzbedürfnis bei Deci & Ryan (2000).
- (3) *Orientierung* meint die Ausrichtung des Lebens an übergeordneten Werten und Normvorstellungen. „Eine solche Ausrichtung unterstützt das Treffen von



Entscheidungen sowie das Finden und konsequente Verfolgen geeigneter Ziele“ (Schnell, 2016, S. 6). Konsistente Wertesysteme, die dem Leben eine Richtung geben, sind dabei hilfreich. Beispielsweise sind Religionen sehr starke, in sich schlüssige Überzeugungssysteme; ebenso möglich sind areligiöse Überzeugungen wie Agnostizismus oder Atheismus, darüber hinaus philosophisch orientierte Weltanschauungen wie Humanismus, Szientismus oder individuelle Verantwortung (Schnell, 2014).

- (4) Das Kriterium der *Zugehörigkeit* betont den Gemeinschaftsaspekt der Sinnerfüllung: Das Gefühl, den eigenen Platz in einem größeren Ganzen gefunden zu haben, beugt Isolation vor und lässt die Überzeugung entstehen, gebraucht zu werden. Wozu man sich zugehörig fühlt, kann sich unterscheiden und verschiedene Größendimensionen umfassen: Familie, Freunde, Vereine, Berufsgruppen, Nation oder die gesamte Menschheit.

Das Ergebnis dieser Beurteilung kann in drei voneinander abgrenzbaren Zuständen münden: (1) Von *Sinnerfüllung* kann gesprochen werden, wenn die benannten vier Kategorien bejaht werden können. (2) Eine *Sinnkrise* liegt dann vor, wenn Lebensumstände dazu führen, dass ein Mangel an Sinn erlebt wird. Diese beiden Zustände sind voneinander unabhängig: Die Abwesenheit von Sinnerfüllung ist nicht gleichbedeutend mit einer Sinnkrise und vice versa. (3) Die Abwesenheit beider Zustände wird als *existentielle Indifferenz* bezeichnet (Schnell, 2010): Ein Mangel an Sinnerleben führt nicht zwangsläufig zu einem krisenhaften Erleben, z.B. dann, wenn das Konzept des Lebenssinns abgelehnt wird, oder wenn man die Beschäftigung mit der Frage nach dem Sinn der eigenen Existenz schlichtweg vermeidet (Schnell & Becker, 2007).

Diese vier Kriterien sind substanziell für das Sinnerleben, sagen aber noch nichts über die Ressourcen aus, aus denen heraus sich Sinn speist. Diese Quellen lassen sich über *Lebensbedeutungen* rekonstruieren.

### **b) Lebensbedeutungen**

Wenn der Annahme gefolgt wird, dass Sinn nicht von einer »höheren« Instanz vorgegeben wird, sondern subjektiv in Auseinandersetzung mit den relevanten Weltausschnitten erschaffen wird, handelt es sich dabei um Prozesse der *Sinnstiftung*: Dem Leben wird Bedeutung gegeben (Schnell, 2016). Schnell und Becker (2007) untersuchen diesen Zusammenhang von Sinn und subjektiven Prozessen. Sie entwickelten das Konzept der

*Lebensbedeutungen*, die als interindividuell<sup>13</sup> unterschiedliche Sinnquellen fungieren. Lebensbedeutungen werden als »gelebte Werte« aktiv im Handeln vollzogen (Schnell, 2016), sind aber noch keine hinreichende Bedingungen für die Entstehung von Lebenssinn oder einer Sinnkrise (Schnell & Becker, 2007). „Sie sind aktiver konstruierender Umgang mit der Wirklichkeit. Mittels ihres Bezugs auf spezifische Sinnquellen geben sie dem Lebenssinn Form: Lebensbedeutungen sind Ausdrucksmöglichkeiten von Sinn, der sich ohne eine solche Form nicht vermitteln könnte“ (Schnell & Becker, 2007, S. 13). Sinn ist enthalten in „jenen Aktivitäten oder Orientierungen, die eine Person als besonders zentral und bedeutungsvoll für ihr Leben einschätzt“ (Schnell, 2004, S. 101). Lebensbedeutungen geben als subjektive Bedeutungsstrukturen Aufschluss über die Inhalte der „impliziten Religiosität“ (Schnell, 2004)<sup>14</sup>, sind aber davon unabhängig (ebd., S. 101). Sie vermitteln als bewusstseinsfähige Orientierungen zwischen der abstrakteren Ebene des Lebenssinns und konkreten persönlichen Zielen (ebd., S. 51): Sie „verleihen [...] dem Denken, Handeln und Erleben langfristig Bestimmung und Richtung“ (Schnell & Becker, 2007, S. 15) und haben – in Abgrenzung zu Wertevorstellungen, deren psychologische Definition sich eher auf kognitive Aspekte stützt (ebd., S. 18) – einen motivationalen Charakter.

Lebensbedeutungen können über den *Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe)* (Schnell & Becker, 2007) erfasst werden. Dort finden sich Items zu 26 Lebensbedeutungen, die zu fünf Dimensionen zugeordnet werden können (s. Tabelle 2). Für die vorliegende Arbeit sind insbesondere die drei Dimensionen *Horizontale Selbsttranszendenz*, *Selbstverwirklichung* sowie *Wir- und Wohlgefühl* von Interesse. Daher soll kurz auf sie eingegangen werden (Schnell & Becker, 2007):

#### (1) *Horizontale Selbsttranszendenz*

Der Begriff der Selbsttranszendenz bezieht sich darauf, dass die unmittelbaren Grenzen der eigenen Person überschritten werden. Neben der *vertikalen* Überschreitung der eigenen Grenzen (in Richtung eines Jenseits, des Göttlichen oder einer spirituellen

---

<sup>13</sup> Es wird davon ausgegangen, dass (trotz nicht auszuschließender Kohorteneffekte) Lebensbedeutungen auch intraindividuell, d.h. im Laufe eines einzelnen Lebens, variieren (Schnell, 2009): „Je nach den Bedingungen, die während einer bestimmten Lebensphase vorliegen, können sie in den Vordergrund treten und auch wieder an Relevanz verlieren“ (Schnell & Becker, 2007, S. 14).

<sup>14</sup> Unter „implizite Religiosität“ fallen Überzeugungssysteme, die ihre Strukturen und Inhalte nicht unbedingt aus einer expliziten Religion beziehen müssen, sondern auch in säkularen Lebensformen auftreten – eine „gänzlich persönliche und idiosynkratische Ausdrucksform von Religiosität“ Schnell (2004, S. 26), die auch bei sich als areligiös verstehenden Menschen vorherrschen kann, wie eine ethnomethodologische Fallstudie über Punks zeigt (Schnell, 2004).

Außenwelt) kann die eigene Person auch innerhalb des Diesseits überschritten werden. Wege, mit denen das geschieht, können sein:

DIMENSION	LEBENSBEDEUTUNG	DIMENSION	LEBENSBEDEUTUNG
<b>Vertikale Selbsttranszendenz</b>	Explizite Religiosität	<b>Ordnung</b>	Tradition
	Spiritualität		Bodenständigkeit
<b>Horizontale Selbsttranszendenz</b>	Soziales Engagement		Moral
	Naturverbundenheit		Vernunft
	Selbsterkenntnis	<b>Wir- und Wohlfühl</b>	Gemeinschaft
	Gesundheit		Spaß
Generativität	Liebe		
<b>Selbstverwirklichung</b>	Herausforderung	Wellness	
	Individualismus	Fürsorge	
	Macht	Bewusstes Erleben	
	Entwicklung	Harmonie	
	Leistung		
	Freiheit		
	Wissen		
	Kreativität		

Tabelle 2: Übersicht zu Lebensbedeutungen und Dimensionen

- der Bezug auf die soziale Umwelt (*Soziales Engagement*), durch Einsatz für politische oder soziale Zwecke (z.B. das Ausüben eines Ehrenamtes oder das Engagement in sozialen Bewegungen);
- die Verbundenheit mit der biologischen Umwelt (*Naturverbundenheit*), die sich in ökologischem Engagement (z.B. in Gruppen wie Greenpeace oder aber auch die Trennung des eigenen Abfalls) äußern kann, oder durch Anstreben eines Lebensentwurfs in Einklang mit der Natur;
- das Vordringen zum »wahren« Kern und die Auseinandersetzung mit der eigenen Person durch Reflektion (*Selbsterkenntnis*);
- das Hinterlassen von (positiven) Spuren in der Welt (durch eigene Kinder oder das Schaffen von materiellen bzw. kulturellen Dingen mit bleibendem Wert; *Generativität*);
- die Überschreitung der Grenzen des Alterns und der Körperlichkeit durch einen gesunden Lebens- und Ernährungsstil oder dem Erlangen körperlicher Fitness (*Gesundheit*).

## (2) Selbstverwirklichung

Das Erkennen und Ausleben eigener Stärken und Potentiale wird unter dieser Dimension gefasst.

- *Herausforderung* bezeichnet die Bereitschaft, sich zu neuartigen und unter Umständen riskanten Inhalten wie Extremsportarten zu bekennen, sich damit einer gewissen Abenteuerlust hinzugeben.

- Menschen, die durch *Individualismus* gekennzeichnet sind, streben danach, ihre Potentiale auszuleben, ihren eigenen Weg zu finden und betonen dabei ihre Unabhängigkeit durch Abgrenzung von ihrer Umwelt.
- Wird der eigene Lebenssinn durch *Macht* bezogen, zeichnet sich dies durch das Anstreben von sozialem Einfluss und Dominanz aus.
- *Entwicklung* bezeichnet eine Haltung, die daran orientiert ist, selbstgesetzte Ziele zu verfolgen, neue Ziele zu entwickeln und geht mit der Bereitschaft einher, sich zu verändern.
- Bei Vorhandensein der Lebensbedeutung *Leistung* orientieren sich Menschen am (wirtschaftlichen) Erfolg ihrer Handlungen. Häufig manifestiert sich diese Lebensbedeutung in der Orientierung an einer beruflichen Karriere.
- Die Orientierung an der *Freiheit* spiegelt sich wider in einem Autonomiestreben, das sich in erster Linie über die Ungebundenheit an gesellschaftliche Konventionen definiert.
- *Wissen* ist dann eine zentrale Lebensbedingung, wenn die Erkenntnis und Erklärbarkeit der Welt zu bestimmenden Motiven werden.
- *Kreativität* drückt sich in einer Haltung aus, in der künstlerische Eindrücke wertgeschätzt werden und manifestiert sich in der Schöpfung von Dingen unter Rückgriff auf die eigene Fantasie.

### (3) *Wir- und Wohlgefühl*

Hierunter fallen diejenigen gelebten Werthaltungen und Motive, die sich auf ein Erleben von Gemeinschaft und sozialer Eingebundenheit orientieren, sowie solche, die das Anstreben und Bewahren eigenen Wohlbefindens zur Folge haben. Das kann spezifiziert werden in

- das Aufgehen in *Gemeinschaft* durch Orientierung an Beziehungen zu Freunden oder Familie;
- die Orientierung am eigenen Lustgewinn durch Humor und fröhlicher Geselligkeit (*Spaß*);
- das intensive Pflegen intimer, romantischer Beziehungen (*Liebe*);
- der Rückzug auf eigene Wahrnehmungen von Entspannung, Genuss und Wohlbefinden (*Wellness*);
- das positive Selbsterleben durch den Bezug auf die Erfüllung der Bedürfnisse anderer und die Orientierung an deren Wohlergehen (*Fürsorge*);
- die Orientierung auf Achtsamkeit und Besinnung (*Bewusstes Erleben*);
- das Erleben von innerer sowie sozialer Ausgeglichenheit (*Harmonie*).

### c) *Dynamik und Variabilität*

Sinnerfüllung sowie Lebensbedeutungen verfügen über einen „dynamischen, variablen Charakter“ (Schnell, 2016, S. 6): Sie können variieren – sowohl zwischen Personen, als

auch im Laufe der Lebensspanne. Je nach Geschlecht, Alter, Bildungs- und Familienstand können sich Lebensbedeutungen sowie der Grad der Sinnerfüllung unterscheiden (Schnell, 2009). Auch innerhalb kürzerer Zeitspannen kann das Ausmaß der erlebten Sinnerfüllung schwanken: Je nach aktueller Tätigkeit und augenblicklicher Stimmung wird die persönliche Sinnerfüllung als sehr unterschiedlich eingeschätzt (Schnell, 2016, S. 47ff.).

(1) **Geschlecht** (Schnell, 2009): Frauen und Männer unterscheiden sich darin, welche Lebensbedeutungen sie verwirklichen: Frauen orientieren sich stärker an den Dimensionen *Vertikale Selbsttranszendenz* sowie *Wir- und Wohlgefühl*; bei Männern finden sich stärker als bei Frauen Lebensbedeutungen der Dimension *Selbstverwirklichung*. *Sinnerfüllung* ist bei Frauen minimal stärker ausgeprägt als bei Männern. Schnell (2016, S. 42f.) erklärt diese Unterschiede über einen Dualismus zwischen „Eigenständigkeit“ und „Gemeinschaft“. Beide repräsentieren Verhaltensdispositionen, die geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen folgen.

(2) **Alter** (Schnell, 2009): Sinnerfüllung ist altersabhängig verschieden verteilt. *Sinnerfüllung* ist in der Jugend und dem jungen Erwachsenenalter am geringsten ausgeprägt, steigt bis zum 35. Lebensjahr an, ist im mittleren Erwachsenenalter relativ stabil und erreicht ihren Höchststand im Alter um die 60 Jahre. Eine mögliche Erklärung dafür könnte die im Alter ansteigende Selbst- und Welterkenntnis liefern. Davon zu unterscheiden ist die *Sinnkrise*, deren Verteilung keine Rückschlüsse auf altersabhängige Unterschiede zulässt. Die Lebensbedeutungen der Dimensionen *Ordnung* sowie *horizontale* und *vertikale Selbsttranszendenz* finden sich stärker bei Personen höheren Alters. Diese Ergebnisse können durchaus im Sinne eines Kohorteneffekts zustande gekommen sein: Ältere Mitmenschen sind in einer Gesellschaft aufgewachsen, die auf Werte setzte, die mit Ordnung verknüpft sind. Unabhängig davon gewinnen Stabilität und Bodenständigkeit im Laufe des Lebens an Bedeutung: Spätestens mit der Elternschaft ist man bemüht, Kindern ein sicheres Umfeld zu schaffen – was sich in höherer Wertschätzung von *Ordnung* bemerkbar machen kann (Schnell, 2016, S. 39).

(3) **Familienstand** (Schnell, 2009): Sowohl für *Sinnerfüllung* als auch für *Sinnkrise* zeigen sich je nach Familienstand unterschiedliche Ergebnisse. Singles leiden am ehesten unter einer *Sinnkrise*; bei verheirateten Personen ist sie am wenigsten wahrscheinlich. Umgekehrt sind verheiratete Personen stärker *sinnerfüllt* als Singles – ebenso im Vergleich zu Personen, die mit ihrem/r PartnerIn unverheiratet zusammenleben. Die gesteigerte Sinnerfüllung von Verheirateten ließe sich Schnell zufolge dadurch erklären, dass durch ein Leben in der (Klein-)Familie ein höheres Maß an Zugehörigkeit (zu einem

Familiensystem), Orientierung (an einem familienbezogenen Weltbild) und Bedeutsamkeit (durch das Erziehen von Kindern) ermöglicht werden. Hinsichtlich der Lebensbedeutungen unterscheiden sich Verheiratete insbesondere im Hinblick auf *vertikale Selbsttranszendenz* von unverheirateten Paaren. Aufgrund der Ehe als kirchlich bevorzugter Lebensform ist plausibel, dass *explizit religiöse* PartnerInnen sich eher für das Heiraten entscheiden, während areligiösen Paaren unverheiratetes Zusammenleben legitim erscheint.

(4) **Bildung** (Schnell, 2009): Bei Personen mit höherem Bildungsstand zeigen sich in stärkerem Maße die Lebensbedeutungen *soziales Engagement* und *Selbsterkenntnis* (beide zur Dimension *horizontale Selbsttranszendenz*) sowie *Wissen, Entwicklung* und *Macht (Selbstverwirklichung)*. Bei niedrigerem Bildungsstand werden die Lebensbedeutungen *Harmonie, Spaß, Fürsorge* und *Liebe (Wir- und Wohlgefühl)* sowie diejenigen der Dimensionen *Vertikale Selbsttranszendenz* und *Ordnung* präferiert. Insbesondere für die Dimension *Ordnung* kann angenommen werden, dass mit höherer Schulbildung auch ein höheres Maß an Reflexivität und Infragestellung von vorgegebenen Normvorstellungen praktiziert wird. Der (negative) Zusammenhang von Bildung und *vertikaler Selbsttranszendenz* ist erklärbar über die Polarität zwischen Glauben und Wissen: Je mehr Wissen über die Welt verfügbar ist, desto weniger muss man sich auf höhere Mächte berufen, um komplexe Zusammenhänge zu verstehen. Eine Aussage darüber, ob Bildung in Zusammenhang mit Sinnerfüllung bzw. Sinnkrise in Zusammenhang steht, kann nicht abgeleitet werden.

(5) Auch **Persönlichkeitseigenschaften** lassen sich mit den genannten Merkmalen assoziieren: Sie sind insbesondere für die Vorhersage von *Lebensbedeutungen* relevant. So ist einleuchtend, dass Lebensbedeutungen der Dimension *Ordnung* insbesondere von Menschen mit hoher *Gewissenhaftigkeit* und geringer *Offenheit für Erfahrung* gelebt werden; *Horizontale Selbsttranszendenz* dagegen ist insbesondere bei Menschen mit hoher *Offenheit für Erfahrung* stark ausgeprägt. Zur *Selbstverwirklichung* tendieren insbesondere Menschen mit geringer *Verträglichkeit* und hoher *Offenheit für Erfahrung*. Für *Vertikale Selbsttranszendenz* sowie *Wir- und Wohlgefühl* zeigen sich keine eindeutigen Effekte im Zusammenhang mit Persönlichkeitseigenschaften, wobei zumindest für letzteres (insbesondere für die Bedeutungen *Gemeinschaft* und *Spaß*) die Effekte von *Extraversion* gegenüber anderen Eigenschaften stärker repräsentiert zu sein scheinen (Schnell, 2016, S. 37). Für Sinnerfüllung zeigen sich diese Zusammenhänge nur eingeschränkt:

Nur 16 % der Varianz in Sinnerfüllung wird durch Persönlichkeitsmerkmale<sup>15</sup> aufgeklärt (Schnell & Becker, 2006).

Zusammengefasst heißt das also: Persönlicher Lebenssinn ist im Verlauf des Lebens wandelbar und variiert systematisch je nach demografischen und persönlichkeitspsychologischen Merkmalen. Ob das eigene Leben als sinnvoll wahrgenommen wird, obliegt nicht der Entscheidung höherer Mächte, sondern ist Gegenstand persönlicher Beurteilungsprozesse. Die Quellen des Sinnerlebens lassen sich über die Lebensbedeutungen erschließen.

Doch inwiefern gilt das, was über den persönlichen Lebenssinn dargestellt wurde, auch für das Arbeitsleben? Das Konzept des Lebenssinns lässt sich auch auf spezifischere Fragestellungen im Arbeitskontext anwenden. Darauf soll im folgenden Kapitel eingegangen werden.

### 2.3.2 Sinn in der Arbeit

Warum ist das Konzept des Sinns in der Arbeit für die vorliegende Arbeit wichtig? Zu Beginn von Kapitel 2.3 wurde vermutet, dass in den letzten Jahren ein Wertewandel stattfindet, der sich in einem erweiterten Sinnstreben manifestiert. Das könnte zu freiwilliger Arbeitszeitverkürzung motivieren. Kann Arbeit nicht (mehr) als Sinnquelle fungieren?

Zunächst: Sinnfindung wird erleichtert, wenn Menschen sich in ihren Lebensvollzügen nicht auf eine ausschließliche Sinnquelle stützen, sondern in vielfältiger Weise aktiv sind, sich in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern engagieren. Eine Lebensstrategie, die auf *Selbstkomplexität* setzt, kann als protektive Ressource gegen potentiell schädigende Lebensereignisse wirken (Linville, 1985) – die Analogie zu Frankls Vermutungen über den *Sinn* (siehe Kap. 2.3.2, S. 30) drängt sich auf. Schnell (2011) fand dazu heraus, dass die *Dichte* (die Anzahl der Lebensbedeutungen, die im eigenen Tun verwirklicht werden) und *Diversität* (die Anzahl der Dimensionen, in denen die verwirklichten Lebensbedeutungen aufgehen) von Sinnquellen zum Ausmaß der Sinnerfüllung beiträgt. Wenn nun wahrgenommen wird, dass die Erwerbsarbeit als Quelle von Vielfalt nicht zur Verfügung steht, die Dichte bzw. Diversität von Lebensbedeutungen bei einer einseitigen Erwerbsarbeitsorientierung also bedroht ist, kann der Entschluss zum Downshifting auch als ein Versuch interpretiert werden, ein *ausgefüllteres* Leben im Sinne vielfältiger

---

<sup>15</sup> In der zitierten Studie wurde Persönlichkeit gemäß dem Big-5-Modell erfasst, wobei die Skalen Extraversion und Offenheit für Erfahrungen in einer Skala zusammengefasst wurden (Trierer Integriertes Persönlichkeitsinventar; Becker, P., 2003).

Lebensbedeutungen zu führen. Arbeitsverhältnisse können Sinnerleben auch befördern. Gleichzeitig ist Arbeit aber nicht *per se* sinnvoll, sondern unterscheidet sich je nach konkreten Bedingungen und Zielen in ihrem Sinngehalt.

Sinnerfüllung *im* Beruf ist dabei zu unterscheiden von der Sinnstiftung *durch den* Beruf (Schnell, 2018): Erstere bezieht sich – wie das persönliche Sinnerleben auch – auf die vier Dimensionen *Bedeutsamkeit* (der Nutzen, den Arbeitsergebnisse für andere bedeuten), *Zugehörigkeit* (zur Organisation), *Kohärenz* (als Passung zwischen den eigenen Fähigkeiten / Interessen / Werten und denen der Organisation) und *Orientierung* (an übergeordneten Zielen, die durch die Arbeitstätigkeit verfolgt werden). Letztere – die Sinnstiftung *durch den* Beruf – ist ungleich schwieriger zu erreichen, da nicht jede berufliche Tätigkeit mit dem Anstreben persönlich bedeutsamer Ziele übereinstimmt. Die modernisierungskritischen Bilder vom entfremdeten Arbeiter in der tayloristischen Fabrik sind davon Ausdruck<sup>16</sup>.

Sinn in der Arbeitswelt liefert handfeste ökonomische Vorteile: Wer weiß, wofür er/sie sich einsetzt, leistet bessere Arbeit. So berichtet Bund (2014, 184ff.) von mehreren Studien des amerikanischen Organisationspsychologen Adam Grant, der experimentell aufzeigte, dass erwünschtes arbeitsbezogenes Verhalten häufiger gezeigt wird, sobald a) die Bedeutsamkeit der Tätigkeit (insbesondere für andere Menschen) salient gemacht wird, und b) die Möglichkeit gegeben wird, kohärent zu den eigenen persönlichen Zielen zu handeln: „Beschäftigte, die ihre Tätigkeit als bedeutungsvoll wahrnehmen und Gutes bewirken, leisten mehr als andere. Sinnvolle Arbeit führt zu besserer Arbeit“ (Bund, 2014, S. 186).

Diese Befunde stehen in Übereinstimmung zu den Ergebnissen von Höge & Schnell (2012). Sie untersuchten den Zusammenhang von Arbeitsengagement und Sinnerfüllung und fanden heraus, dass Arbeitsengagement nicht primär aus den Merkmalen der Arbeitstätigkeit heraus zu erklären ist; sondern, dass die kognitive Bewertung einer Tätigkeit als sinnerfüllend den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement vollständig mediiert. Sinnerfüllung in der Arbeit wurde – abgeleitet aus den Kriterien für allgemeine Sinnerfüllung – definiert als das Erleben der eigenen Tätigkeit als *bedeutsam*, *zielgerichtet*, *zugehörigkeitsförderlich* und als *kongruent* mit den eigenen Einstellungen und Werten. Unter Rückgriff auf das Job Demands-Resources Model von Bakker & Demerouti (2007) fanden sie heraus, dass die *Bedeutsamkeit für andere* dasjenige im Modell enthaltene Tätigkeitsmerkmal ist, das Erleben von sowohl Sinnerfüllung

---

<sup>16</sup> Hierbei ist insbesondere an Charlie Chaplins modernisierungsskeptisches Werk *Modern Times* zu denken.



als auch Arbeitsengagement am stärksten vorhersagt. In Zusammenschau dieser Ergebnisse plädieren sie dafür, der kognitiv-evaluativen Komponente der *Sinnerfüllung* in der Arbeit mehr Aufmerksamkeit zuteilwerden zu lassen.

Was bedeutet das nun für die Gruppe der DownshifterInnen? Erleben DownshifterInnen ihre Arbeit als sinnvoller? Ist also die Entscheidung, weniger bzw. etwas anderes zu arbeiten, mit mehr beruflicher Sinnerfüllung verbunden? Entsteht gar eine trade-off-Situation zwischen Verdienst und Sinnerfüllung, in der das eine gegen das andere ausgetauscht wird?

## 2.4 Arbeitsbezogene Erwartungen

Sollten alle Versuche scheitern, Sinn in der Arbeit zu finden, bleibt für die Sinnsuche nur der Ausweg in andere Lebenssphären. Doch warum kann die Suche nach Sinn nicht in der Arbeit ihre Entsprechung finden? Sind DownshifterInnen skeptisch gegenüber den Verheißungen einer sinnhaften und sinnstiftenden Tätigkeit? Wurde gar die Erfahrung gemacht, dass Sinn außerhalb der Arbeit leichter zu finden ist als innerhalb? Erwarten sich DownshifterInnen die Erfüllung von „höheren“ Bedürfnissen, und sehen sie sich darin allzu häufig enttäuscht?

Um diese Fragen zu beantworten, muss wieder der vielbesprochene Wertewandel bemüht werden. Glaubt man den Einschätzungen, so sind die Erwartungen an den Job heutzutage andere als noch vor dreißig Jahren. Die Generation Y lässt sich, teilt man die Meinungen der Feuilletons und PublizistInnen, nicht mehr mit Statusversprechen und materiellem Wohlstand abspeisen. Die Angehörigen dieser Kohorte wollen nicht mehr ungeachtet aller Widerstände „Karriere machen“, sondern auch Zeit haben für die anderen, subjektiv nicht minder wichtigen Dinge im Leben: „Viele von uns wollen überhaupt nicht mehr ganz nach oben. Das spürt man vor allem dort, wo Hierarchien noch eine große Rolle spielen“ (Bund, 2014, S. 95). Und wenn doch Karriere „gemacht“ werden soll, haben sich immerhin die Anforderungen an die Arbeit verändert: Karriere beschränke sich nicht länger darauf, in der Hierarchieleiter nach oben zu klettern. Wichtiger erscheine es den VertreterInnen der Generation Y, mehr Expertise auf ihrem Arbeitsgebiet zu erlangen: „Ein anerkannter Experte auf einem Gebiet zu sein ist vielen wichtiger, als ein Team von 50 Mitarbeitern zu führen“ (Bund, 2014, S. 97).

Trägt man den SkeptikerInnen der von Bund vertretenen Sichtweise Rechnung, muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Erwerbstätigen, ungeachtet ihres Alters, derart viel von ihrem Job erwarten. Eine »sinnlose« Arbeit kann durchaus in Kauf genommen werden, ohne dass daraus ein Bedürfnis entsteht, anderen Tätigkeiten

nachzugehen. Ob dieses Bedürfnis nach »sinnvolleren« Betätigungen entsteht, hängt in erster Linie davon ab, mit welcher Erwartungshaltung ein/e Arbeitende/r an die Arbeit herantritt: Sieht er/sie die Arbeitstätigkeit als bloßen »Job«, als Aufgabe, deren Bewältigung notwendig für das »gute Leben« außerhalb der Erwerbsarbeit ist, kann eine sinnleerte Tätigkeit durchaus in Kauf genommen werden. Soll die Arbeit dagegen »Berufung« sein, steigen damit auch die Erwartungen an den Job. Werden diese Erwartungen nicht erfüllt, hat das ungünstige Folgen für sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer: Das affektive Commitment sinkt und die Fluktuationsneigung steigt (Giry, 2016). Beide Gruppen täten also gut daran, dafür zu sorgen, dass die Erwartungen des/der Arbeitenden im Job, verwirklicht werden können.

Was, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden können? Dann kann durchaus der Wunsch entstehen, sich auf etwas »ganz anderes« außerhalb der Erwerbssphäre zu fokussieren: Die Wünsche nach sinnvoller und »passender« Betätigung, die in der Arbeitswelt keinen Platz haben, finden ihre Erfüllung außerhalb davon. Dafür wird Zeit benötigt, die mit Downshifting gewonnen wird.

Mit anderen Worten: Ob die Möglichkeit zum Downshifting als attraktiv wahrgenommen wird, hängt also nicht nur vom arbeitsbezogenen Sinnerleben ab, sondern auch von den Erwartungen, die man an den Job stellt. Wenn die Erwartungen an die Arbeit erfüllt sind, kann die Arbeit auch als wenig sinnstiftend eingeschätzt werden, ohne dass es zur Entscheidung zum Downshifting kommt.

## 2.5 Berufliche Passung

Erwartungen an den Job knüpfen sich auch an die Frage, ob man die persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Neigungen im Job ausleben kann. In der arbeitspsychologischen Forschung und Praxis wird diese Frage unter dem Begriff der *beruflichen Passung* (engl. *person-job fit*) verhandelt<sup>17</sup> (Blickle, 2015). Berufliche Passung lässt sich weiter aufgliedern in die Passung zwischen Anforderungen und Kompetenzen („*demands-abilities fit*“) einerseits und die Passung zwischen Bedürfnissen und Erfüllung dieser Bedürfnisse durch den Job („*needs-supplies fit*“) andererseits (Chuang, Shen & Judge, 2016).

Die Berufsinteressentheorie von Holland (1997) ist eine Theorie, die sich mit letztgenannter Passungskategorie beschäftigt: Sie geht davon aus, dass sich sowohl persönliche Interessen als auch die Charakteristika einer Tätigkeit in einer Matrix aus sechs Dimensionen beschreiben lassen. Diese lassen sich in einem hexagonalen Muster arrangieren

---

<sup>17</sup> Parallel existieren Ansätze, die berufliche Entwicklung als sozialisatorischen Prozess begreifen; diese sollen in der vorliegenden Arbeit nicht näher ausgeführt werden.

(Abbildung 2): Die gegenüberliegenden Eckpunkte des Hexagons sind sich maximal unähnlich (dünne, gestrichelte Verbindungslinien), während direkt angrenzende Punkte die größte Ähnlichkeit zueinander aufweisen (dicke Verbindungslinien):

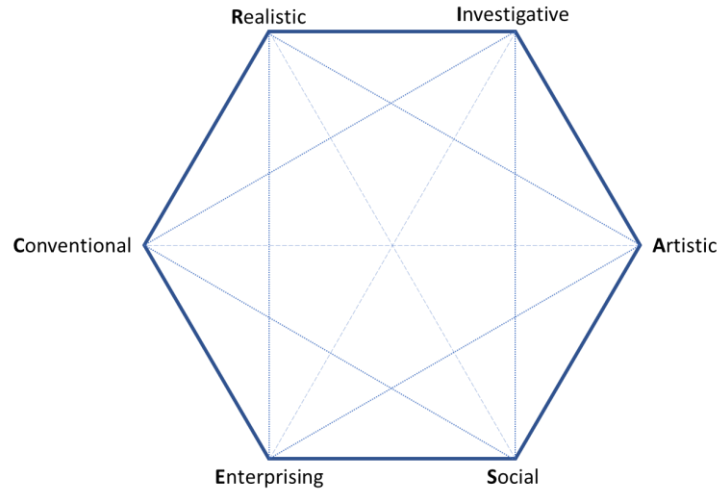


Abbildung 2. RIASEC-Modell nach Holland (1997)

Die sechs Dimensionen lassen sich wie folgt charakterisieren (Proyer, 2007, S. 175):

Englische Kurzbeschreibung	Deutsche Kurzbeschreibung	Inhalte	Berufe (Beispiele)
Realistic	„handwerklich-technisch“	„Tätigkeiten bei denen u. a. mit den Händen, Körperkraft, technischen Geräten, Maschinen oder Fahrzeugen gearbeitet wird“	„Zimmermann /Zimmerin oder Mechaniker/-in“
Investigative	„untersuchend-forschend“	„Tätigkeiten, die u. a. mit Denkarbeit verbunden sind und bei denen es darum geht, intellektuelle Probleme zu lösen oder wissenschaftliche Methoden anzuwenden“	„Physiker/-in oder Biologe/Biologin“
Artistic	„künstlerisch-kreativ“	„Tätigkeiten, die u. a. die Beschäftigung mit Kunst und Kultur nahe legen“	„Musiker/-in oder Schauspieler/-in“
Social	„erziehend-pflegend“	„u.a. Tätigkeiten im Rahmen der Beschäftigung mit Menschen – helfen, beraten, therapieren, heilen oder pflegen“	„Lehrer/-in oder Krankenpfleger/-in“
Enterprising	„führend-verkaufend“	„Tätigkeiten, bei denen man u. a. mit Menschen im wirtschaftlichen Kontext zusammenarbeitet – führen, managen, organisieren oder leiten“	„Manager/-in, Finanzberater/-in“
Conventional	„ordnend-verwaltend“	„u. a. kaufmännische Arbeiten oder Arbeiten, die mit klaren Regeln (Normen), die auf Genauigkeit, Ordnung oder Kontrolle abzielen“	„Kaufmännische/-r oder Bankangestellte/-r oder Sekretär/-in“

Tabelle 3. Beschreibung der sechs RIASEC-Dimensionen (Proyer, 2007, S. 175)

Das RIASEC-Profil der Tätigkeit wird mittels eines in der Kurzversion 60 Items umfassenden Tests erhoben (*Explojob*; Joerin Fux, Stoll, Gottfredson & Holland, 2006). Die

Interessen und Fähigkeiten der Person können mit dem *Explorix*<sup>®</sup>-Verfahren (Joerin Fux & Holland, 2012) untersucht werden. Zur Bestimmung der Interessenskongruenz werden die Ergebnisse der beiden Tests (Rohwerte bzw. Prozentwerte) anschließend miteinander verglichen. Dazu werden die drei am stärksten ausgeprägten Dimensionen (z.B. R-I-S) der personenbezogenen mit der tätigkeitsbezogenen Ebene verglichen. Proyer (2007) bemängelt, dass aus dem Vergleich kein Kennwert für die Kongruenz der beiden Ebenen abgeleitet werden könne. Alternativ wäre der *Allgemeine Interessen-Struktur-Test* (AIST-3; Bergmann & Eder, 2019) kombiniert mit dem darin enthaltenen *Umwelt-Struktur-Test* anzuwenden.

Person-Job Fit geht mit Arbeitszufriedenheit einher (Chuang et al., 2016) und korreliert zumindest bei Teilen der Erwerbstätigen negativ mit dem Wechsel in einen anderen Job (Meir, Esformes & Friedland, 1994). Auch das Sinnerleben im Beruf lässt sich – neben der erlebten Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe und organisationalem Klima – auf eine gute berufliche Passung zurückführen (Schnell, Höge & Pollet, 2013).

Downshifting ist wohl in den wenigsten Fällen eine leichtfertige Entscheidung. Es ist davon auszugehen, dass Menschen, bevor sie sich zum Downshifting entscheiden, ihre berufliche und persönliche Situation umfassend reflektieren. Unter Umständen ist Downshifting sogar das Ergebnis einer krisenhaften Entwicklung. Unzufriedenheit mit dem Job, die sich auf einen schlechten Person-Job Fit zurückführen lässt, könnte eine Erklärung dafür sein, dass Menschen sich entscheiden, herunterzuschalten. Person-Job Fit sollte deswegen bei der empirischen Untersuchung berücksichtigt werden.

### 3 Ableitung der Hypothesen

Insbesondere in populärwissenschaftlicher Literatur wird DownshifterInnen nachgesagt, allgemein auf der Suche nach mehr Sinn im Leben zu sein (Nuber, 2012). Gerade im Zusammenhang mit der Voluntary Simplicity-Bewegung wird häufig das Motiv geäußert, aus dem „work-spend cycle“ auszubrechen. Moderne Lebensentwürfe gleichen demnach einem „Hamsterrad“, das aus Arbeiten, um zu konsumieren besteht, was wiederum weiteres Geldverdienen nötig macht, usw. (Schor, 1999).

#### *Unterschiede zwischen DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen*

Es soll daher der Forschungsfrage nachgegangen werden, ob es DownshifterInnen gelingt, ein Leben zu führen, das sie als sinnerfüllend empfinden. Sind sie erfolgreich damit, jenseits des Hamsterrades einen übergeordneten Sinn im Leben zu finden? Welche Rolle spielt Erwerbsarbeit dabei? Sind sie damit erfolgreich? Daraus lassen sich ableiten:

Hypothese 1a: DownshifterInnen sind persönlich sinnerfüllter als Nicht-DownshifterInnen.

Hypothese 1b: DownshifterInnen sind beruflich sinnerfüllter als Nicht-DownshifterInnen.

Hypothese 1c: DownshifterInnen leiden in geringerem Ausmaß unter Sinnkrisen als Nicht-DownshifterInnen.

Gerade in kleinen Unternehmen muss die Entscheidung zum Downshifting häufig gegen den Widerstand der Vorgesetzten durchgesetzt und vor den KollegInnen gerechtfertigt werden (Sponagel, 2013). Auch für DownshifterInnen selbst ist eine derartige Entscheidung mitunter Ausdruck einer krisenhaften Entwicklung. Daher ist davon auszugehen, dass die Entscheidung zum Downshifting nicht konfliktfrei gefallen ist. Personen, bei denen seit der Entscheidung zum Downshifting noch nicht viel Zeit vergangen ist, sollten daher eher unter Sinnkrisen leiden, als solche, bei denen die Entscheidung schon einige Zeit her ist.

Hypothese 1d: Je weniger Zeit seit der Entscheidung zum Downshifting vergangen ist, desto wahrscheinlicher ist das Vorliegen einer Sinnkrise.

#### *Attraktivität des Downshiftings bei Nicht-DownshifterInnen*

Es wird davon ausgegangen, dass sich die Motivationslage hinter Downshifting aus den Zumutungen einer entgrenzten und entfremdeten Arbeitswelt speist, die immer mehr Leistung und Verantwortungsübernahme erwartet, ohne einen ideellen Gegenwert anzubieten. Häufig fehlen auch die notwendigen Ressourcen, um eine Arbeit gut ausüben zu können (Moldaschl & Voß, 2002). DownshifterInnen wären demnach nicht dazu

bereit, diese Zumutungen zu akzeptieren. Im Gegenzug stellen sie Anforderungen wie Selbstbestimmtheit und Sinn an ihren Beruf, die ihnen ihr Job nicht erfüllen kann (Sponagel, 2013). Aus der Erfahrung, wenig Sinnerfüllung in der Arbeit zu finden, erscheint die Entscheidung attraktiv, sich Sinn außerhalb der Erwerbsarbeit zu suchen oder finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen, um in einem als sinnvoller erlebten Job zu arbeiten.

Ein weiterer Indikator für Downshifting könnte das Erleben von fehlender Balance zwischen Arbeit und Privatleben (vgl. Kapitel 2.2.6) sein: Auf das Entstehen von Zeitnot wird reagiert, indem man von der Arbeit einen Schritt zurücktritt.

Geprüft werden soll, ob Erwartungen, die an die Arbeit gestellt werden, diesen Zusammenhang beeinflussen (vgl. Kapitel 2.4): Ob die Möglichkeit zum Downshifting als attraktiv wahrgenommen wird, hängt nicht nur vom arbeitsbezogenen Sinnerleben ab, sondern auch von den Erwartungen, die man an den Job stellt – so die These. Daher muss die Erfüllung arbeitsbezogener Erwartungen miteinbezogen werden: Wenn die Erwartungen an die Arbeit erfüllt sind, kann die Arbeit auch als wenig sinnstiftend eingeschätzt werden, ohne dass es zur Entscheidung für das Downshifting kommt.

**Hypothese 2:** Je geringer (i.) das arbeitsbezogene Sinnerleben, (ii.) die Erfüllung arbeitsbezogener Erwartungen und (iii.) die Work-Life Balance sind, desto attraktiver wird die Möglichkeit zum Downshifting eingeschätzt.

### ***Downshifting im Vergleich zu Teilzeitarbeit<sup>18</sup>***

Wie in Kapitel 2.2.5 dargelegt, sind Teilzeiterwerbstätige nicht unbedingt zufriedener mit ihrer Arbeitssituation als Vollzeiterwerbstätige (Bartoll et al., 2014). Bei DownshifterInnen dagegen wird davon ausgegangen, dass sie nach ihrer Entscheidung, weniger zu arbeiten, mehr Zeit für die subjektiv bedeutsamen Tätigkeiten haben. Daraus sollten sich Auswirkungen auf das Niveau der beruflichen Sinnerfüllung ergeben, da Arbeitszufriedenheit mit arbeitsbezogener Sinnerfüllung korreliert (Steger, Dik & Duffy, 2012). Die Passung des Arbeitszeitregimes zur individuellen Lebenssituation macht einen gewichtigen Teil der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation aus. Da damit auch von einer besseren Balance zwischen den Lebensbedeutungen (siehe Hypothese 4) ausgegangen werden muss, müssten DownshifterInnen gegenüber „regulären“ Teilzeiterwerbstätigen nicht nur ihre Arbeitssituation, sondern auch ihre Lebenssituation insgesamt als sinnvoller erleben.

---

<sup>18</sup> Die Definition von Teilzeitarbeit unterscheidet sich je nach Quelle (siehe Kapitel 2.1.2). In der vorliegenden Arbeit wird Teilzeit als wöchentliche Arbeitszeit < 35 Stunden definiert.

**Hypothese 3a:** DownshifterInnen erleben (i.) eine höhere persönliche Sinnerfüllung, (ii.) weniger Sinnkrisen sowie (iii.) mehr berufliche Sinnerfüllung als Nicht-DownshifterInnen, die in einem regulären Teilzeiterwerbsverhältnis stehen.

Gleichzeitig muss geklärt werden, welche Gründe für das Teilzeitarbeitsverhältnis bestehen. Wenn die Teilzeitarbeit aus freien Stücken ausgeführt wird, sollten die Unterschiede zum Downshifting wiederum gering ausfallen.

**Hypothese 3b:** Jene Nicht-DownshifterInnen, die selbstgewählt in Teilzeit arbeiten, unterscheiden sich hinsichtlich (i.) Sinnerfüllung, (ii.) Sinnkrisen und (iii.) beruflicher Sinnerfüllung von solchen, die nur in Teilzeit arbeiten, weil eine äußere Notwendigkeit sie dazu zwingt.

Häufig wird Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie von Frauen, insbesondere nach Geburt eines Kindes, beschrieben (Baumgartner, 2003). Bartoll et al. (2014) fanden heraus, dass teilzeitarbeitende Männer häufig eine geringere Arbeitszufriedenheit aufweisen als ihre Vollzeitpendants; bei teilzeitarbeitenden Frauen zeigt sich diese Tendenz nicht. Das steht in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Baumgartner (2003; s. Kapitel 2.2.5), dass teilzeitarbeitende Frauen nicht unzufriedener sind als vollzeitarbeitende. Findet sich bei DownshifterInnen derselbe Effekt wie bei Teilzeitarbeitenden? Ist die persönliche sowie die berufliche Sinnerfüllung bei downshiftenden Männern geringer als bei downshiftenden Frauen? Leiden sie stärker unter Sinnkrisen?

**Hypothese 3c:** Geschlecht steht in Zusammenhang mit den in Hypothese 3a angenommenen Unterschieden: Bei Frauen zeigen sie sich stärker als bei Männern.

### ***Motivationslagen hinter Downshifting***

In der Literatur finden sich bislang wenige Ergebnisse zu den Motivationen und Hintergründen, aus denen heraus „heruntergeschaltet“ wurde. Die diesbezügliche Forschung konzentriert sich hauptsächlich auf den englischsprachigen Raum (Hamilton, 2003; Hamilton & Mail, 2003; Kennedy et al., 2013; Schor, 1999; s. Kapitel 2.2.3). Auf explorativer Ebene wäre daher hilfreich, zu erfahren, worin die „gewonnene“ Zeit bei DownshifterInnen investiert wird.

Hilfreich für eine erste Näherung ist daher das Konzept der Lebensbedeutungen (Schnell & Becker, 2007; s. Kapitel 2.3.1). Darunter gefasst sind „Orientierungen, die dem Leben Bedeutung geben, indem sie aktiv verfolgt werden“ (Schnell, 2016, S. 8f.). Lebensbedeutungen verweisen auf Sinnquellen und geben Antwort auf die Frage, was im Leben als

bedeutsam erlebt wird (s. Kapitel 2.3.1). Es wird vermutet, dass einer der Gründe für Downshifting die Unzufriedenheit mit der Realisierung von Lebensbedeutungen sein kann. Inwieweit unterscheiden sich also DownshifterInnen von Nicht-DownshifterInnen? Es ist davon auszugehen, dass aufgrund des Teilausstieges aus dem beruflichen Alltag die Lebensbedeutungen Herausforderung, Macht und Leistung der Dimension *Selbstverwirklichung* für DownshifterInnen eine geringere Rolle spielen. In den Lebensbedeutungen der Dimension *horizontale Selbsttranszendenz* (insbesondere Soziales Engagement, Selbsterkenntnis und Generativität) sollten DownshifterInnen dagegen höhere Werte erzielen als Nicht-DownshifterInnen, da ihnen unterstellt wird, einen ganzheitlichen Blick auf Arbeit und Leben zu haben, und dies in der Erwerbsarbeit nicht ausreichend verwirklicht werden kann. Wenn das Herunterschalten mit der Motivation stattfindet, mehr Zeit für soziale Eingebundenheit zur Verfügung zu haben, sollten DownshifterInnen hinsichtlich der Lebensbedeutungen der Dimension *Wir- und Wohlgefühl* (Gemeinschaft, Spaß, Liebe, Wellness, Fürsorge, Bewusstes Erleben, Harmonie) erhöhte Werte aufweisen.

Hypothese 4a: DownshifterInnen weisen hinsichtlich der Lebensbedeutungen in der Dimension *horizontale Transzendenz*, insbesondere im Blick auf (i) Soziales Engagement, (ii) Selbsterkenntnis, (iii) Generativität, höhere Werte auf als Nicht-DownshifterInnen.

Hypothese 4b: DownshifterInnen weisen hinsichtlich der Lebensbedeutungen in der Dimension *Wir- und Wohlgefühl* höhere Werte auf als Nicht-DownshifterInnen.

Hypothese 4c: Bei DownshifterInnen sind die Lebensbedeutungen (i) Herausforderung, (ii) Macht, (iii) Leistung geringer ausgeprägt als bei Nicht-DownshifterInnen.

### ***Downshifting und berufliche Passung***

Die Entscheidung zum Downshifting könnte darin begründet sein, dass auch die Passung von persönlichen Interessen und der Möglichkeit, diese im Beruf auszuleben, nicht gegeben ist. Dabei ist davon auszugehen, dass sich bei DownshifterInnen im Vergleich zu Nicht-DownshifterInnen eine geringere Passung zwischen ihrem Job und ihren beruflichen Interessen zeigt. Dazu soll das RIASEC-Modell (Holland, 1997) verwendet werden, das berufliche Interessen in sechs Dimensionen (realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional) abbildet.



Hypothese 5a: Die Passung zwischen beruflichem Idealbild und aktuellem Job ist bei DownshifterInnen geringer ausgeprägt als bei Nicht-DownshifterInnen.

Hypothese 5b: Je geringer die Passung zwischen beruflichem Idealbild und aktuellem Job, desto attraktiver wird die Möglichkeit zum Downshifting eingeschätzt.

### ***Downshifting und Zeitsouveränität***

Downshifting, so wird angenommen, geht mit einer Verbesserung der persönlichen Zeitsouveränität einher: Durch Verzicht auf Erwerbsarbeit entsteht mehr Freiraum für die subjektiv wertvollen Dinge. Zeitsouveränität enthält Bezüge zum in der Psychologie geläufigen Konstrukt der Work-Life Balance (siehe Kapitel 2.2.6), daher soll dieses auch in der vorliegenden Untersuchung verwendet werden. Ebenfalls ist der Aspekt der subjektiven Zufriedenheit mit der persönlichen Zeitznutzung von Bedeutung. Im Folgenden werden Hypothesen zu beiden Konstrukten formuliert.

**Work-Life Balance.** DownshifterInnen sollten auch eine Verbesserung in ihrer Balance zwischen Arbeit und Privatleben erzielen. Da vermutet wird, dass diese Verbesserung der Work-Life Balance bei den verglichenen Nicht-DownshifterInnen ausbleibt, sollte sich Sinnerfüllung bei Nicht-DownshifterInnen, die eine geringe Work-Life Balance aufweisen, in geringerem Ausmaß zeigen.

Hypothese 6a: DownshifterInnen weisen eine bessere Work-Life Balance im Vergleich zu Nicht-DownshifterInnen auf: Sowohl gegenüber (i.) Vollzeit-erwerbstätigen als auch gegenüber (ii.) Teilzeiterwerbstätigen.

Hypothese 6b: Insbesondere solche Nicht-DownshifterInnen, die eine geringe Work-Life Balance aufweisen, sind weniger sinnerfüllt als DownshifterInnen: Work-Life Balance moderiert den Zusammenhang zwischen Downshifting und Sinnerfüllung.

**Zufriedenheit mit der Zeitznutzung.** Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob DownshifterInnen mit ihrer Zeitznutzung zufriedener sind. Kennedy et al. (2013) fanden in ihren Daten dafür keinen Hinweis, erfassten die Zufriedenheit mit Zeitznutzung allerdings auch durch eine wenig konsistente Skala ( $\alpha = .551$ ). Daher soll die Zufriedenheit mit der Zeitznutzung separat mit einer eigenen Skala getestet werden.

Da DownshifterInnen (in der Variante *Arbeitszeitreduzierung*) mehr freie Zeit zur Verfügung haben und sich um ihre subjektiv wichtigen Belange kümmern können, dürften sie demnach zufriedener mit ihrer Zeitzverwendung sein. Für DownshifterInnen in der

Variante *finanzielle Einbußen zugunsten eines anderen Jobs* sollte diese Annahme gleichermaßen gelten: Es soll davon ausgegangen werden, dass diese ihre Bedürfnisse, die vor dem Downshifting nicht realisiert werden konnten, in ihrem neuen Arbeitsarrangement stärker wiederfinden.

Hypothese 6c: DownshifterInnen sind zufriedener mit ihrer Zeitnutzung als Nicht-DownshifterInnen.

## 4 Methode

In diesem Kapitel wird auf die Methodik des empirischen Teils der vorliegenden Arbeit eingegangen. Dazu werden die generelle Vorgehensweise, die Stichprobenszusammensetzung, Erhebungsinstrumente und Schritte zur Datenaufbereitung und -analyse beschrieben.

### 4.1 Untersuchungsdesign

In der vorliegenden Arbeit wurde ein quantitatives Design verfolgt. Dazu wurde ein Online-Fragebogen zusammengestellt. Darin wurden bewährte Fragebogeninstrumente mit selbst erstellten Kurzskalen bzw. 1-Item-Maßen kombiniert. Die Bedingungszuordnung zur Gruppe der DownshifterInnen bzw. nicht-DownshifterInnen erfolgte durch Selbst-Zuweisung der Befragten anhand einer Trennfrage („Haben Sie *innerhalb der letzten fünf Jahre* bewusst etwas an Ihrer Arbeitssituation geändert, sodass... (a) Sie aktuell weniger Geld verdienen? / (b) Sie aktuell weniger Zeit mit der Erwerbsarbeit verbringen?“). Wenn eine der beiden Fragen mit „ja“ beantwortet wurde, liegt Downshifting vor.

Zur Erhöhung der Zugänglichkeit und gleichzeitiger Sicherstellung von Datenschutzrichtlinien und Vertraulichkeit wurde das webbasierte Tool LimeSurvey auf dem Server der Universität Innsbruck verwendet (webapp.uibk.ac.at).

Die Befragung fand im Zeitraum zwischen 15.01.2019 und 23.02.2019 statt. Zielgruppe waren Personen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen. Das Ausmaß, ob in Voll- oder Teilzeit, interessierte dabei zunächst nicht. Die Beantwortung des Fragebogens dauerte in den Testdurchläufen zwischen 15 und 20 Minuten. Er enthielt, abhängig von der Bedingungszuordnung, bis zu 169 Items.

Die Probandenakquise fand über mehrere Wege, online sowie offline statt. Als Incentive wurde eine individualisierte Rückmeldung mit dem Profil der persönlichen Lebensbedeutungen und des Lebenssinns versprochen. Die genutzten Kanäle zur Gewinnung der Teilnehmenden waren dabei

- Verteilung des Links per E-Mail im Freundeskreis sowie im beruflichen Netzwerk mit Bitte um Weiterleitung (Schneeball-Effekt);
- Teilen des Links auf Facebook in diversen Gruppen, die sich mit alternativen Arbeitsformen und Lebensentwürfen beschäftigten:
  - smarticular.net Leser-Talk - Nachhaltigkeit, Selbermachen, einfaches Leben
  - Minimalismus – weniger ist mehr
  - Minimalismus | Mit wenigen Dingen glücklich
  - Minimalismus als Lebensstil
  - Work-Life-Balance Lösungen und Tipps

Utopia.de – nachhaltig leben: eure Ideen, Tipps und Fragen  
Utopia.de Familie – nachhaltig, gesund, bewusst leben mit Kindern  
New Work Women

- Schalten einer Anzeige im Nachbarschaftsnetzwerk nebenan.de;
- Schalten einer bezahlten Anzeige auf der Startseite von ebay-kleinanzeigen.de;
- Kleben von Anzeigenzetteln auf Schwarze Bretter in lokalen Geschäften, Arztpraxen, Cafés und einer Stadtteilbibliothek.

Der (online sowie offline)verwendete Werbe- und Informationsflyer findet sich im Anhang.

## 4.2 Fragebogen

In diesem Abschnitt werden die zur Beantwortung der Hypothesen verwendeten Fragebogeninstrumente und Skalen beschrieben. Tabelle 4 zeigt eine Übersicht der gesamten Fragebogenstruktur inklusive der verwendeten Skalen und Items.

Kategorie	Item / Skala	Anz. Items	Format
Soziodemografische Variablen	Alter	1	7 Kategorien
	Geschlecht	1	3 Kategorien
	Familienstand	1	6 Kategorien
	Kinder (im gleichen Haushalt)	1	Ja/nein
	↳ <i>Wenn ja: Wie viele?</i>	1	5 Kategorien
	Arbeitszeit	1	Zahleneingabe
	↳ <i>bei Teilzeit (&lt;35h/w): selbst-/ fremdbestimmt</i>	2	5-stufig Likert
	Berufsstand	1	8 Kategorien + Freitext
Downshifting	Bildungsabschluss	1	7 Kategorien
	persönliches Nettoeinkommen	1	7 Kategorien
	Entscheidung zum Downshifting in den letzten 5 Jahren? (nach Kennedy et al., 2013)	2	Ja/nein
	↳ <i>Wenn ja: Zeit seit Entscheidung</i>	2	Jahre / Monate
	↳ <i>Wenn ja: Gegenstand des Downshifting</i>	1	Freitext
	↳ <i>Wenn nein: Attraktivität von Arbeitszeitverkürzung bei Inkaufnahme finanzieller Einbußen</i>	1	5-stufig Likert
Auszug aus Fragebogen zu Lebenssinn und Lebensbedeutungen (Schnell & Becker, 2007)	Sinnerfüllung und Sinnkrise	10	
	Horizontale Selbsttranszendenz (26 Items)		
	Soziales Engagement	5	
	Naturverbundenheit	5	
	Generativität	6	
	Gesundheit	4	
	Selbsterkenntnis	6	
	Selbstverwirklichung (42 Items)		
	Individualität	6	
	Herausforderung	5	
	Wissen	5	
	Leistung	4	6-stufig Likert
	Freiheit	6	
	Entwicklung	6	
	Kreativität	5	
	Macht	5	
Wir- und Wohlgefühl (41 Items)			
Gemeinschaft	5		
Liebe	4		
Spaß	6		
Bewusstes Erleben	8		
Wellness	6		
Fürsorge	4		
Harmonie	8		
Berufliche Sinnerfüllung	Sinnerfüllung im Beruf (Pollet, 2011)	6	6-stufig Likert
Arbeitsbezogene Erwartungen	adaptiert nach Giry (2016)	3+3	Freitext; 5-stufig Likert
Berufsbezogene Interessenskongruenz	Ist-Soll-Vergleich nach Proyer (2007); Adaption von Pollet (2011)	6+6	6-stufig Likert
Work-Life Balance	Trierer Work-Life Balance Skala nach Syrek, Bauer-Emmel, Antoni und Klusemann (2011)	5	6-stufig Likert
Zufriedenheit mit persönlicher Zeitnutzung	Selbst erstellt	2	5-stufig Likert
		Total:	157-162

Tabelle 4. Übersicht verwendeter Skalen und Items

### Soziodemografische Variablen

Diese dienen zur Beschreibung der Stichprobe und werden in den Berechnungen zu den Hypothesentests als Kovariaten verwendet. Damit wird für Effekte von Alter, Geschlecht,

Bildung, Anzahl der Kinder, beruflicher Status und Familienstand auf die jeweiligen abhängigen Variablen kontrolliert.

### ***Downshifting: Operationalisierung***

Bei Schor (1999, p. 114) wurde Downshifting über ein Ein-Fragen-Item erfasst, das mit "ja" oder "nein" zu beantworten war:

In the last five years, have you *voluntarily* made a long term [sic] change in your life which has resulted in your making less money – other than taking a regularly scheduled retirement? (For example: switching to a lower-paying job, reducing your work hours, making a career change, or quitting work to stay at home.)

Das Item sollte in diesem Wortlaut nicht übernommen werden: Abgesehen von der Länge des Items (Thielsch, Lenzner & Melles, 2012) ist die Vorgabe von Beispielen hinderlich, wenn zu einem späteren Zeitpunkt mit einer offenen Frage nach dem Modus des Downshifting gefragt werden soll.

Nach Kennedy et al. (2013, p. 754) wird Downshifting verstanden als "voluntary, long-term change in lifestyle that resulted in [...] having more leisure time". Der Kern dieser Definition liegt in der Beschreibung der Arbeitszeitreduktion als (1) *freiwillig*, (2) *langfristig ausgelegt* und (3) mit der Konsequenz *zusätzlicher Freizeit*.

Mit dieser Definition ist (1) ausgeschlossen, dass zwangsläufige Abwesenheiten von der Arbeit wie durch Krankheit als Downshifting verstanden werden kann. Auch eine (2) temporäre Arbeitszeitreduktion "auf Zeit" wäre nach dieser Definition kein Downshifting. Downshifting müsse vielmehr auf Dauer angelegt sein.

Hier bringt diese Definition bereits einige Probleme mit sich: Wenn nur solche Arbeitszeitreduktionen zum Gegenstandsbereich des Downshiftings zählen, die auf einen Zeitraum mit (potenziell) offenem Ende ausgelegt sind, verschwinden ähnlich gelagerte Zielsetzungen aus dem Fokus. Beispielsweise führt diese enge Definition dazu, dass zeitlich begrenzte Zeiträume, in denen von der Arbeitswelt Abstand genommen wird (wie z.B. Sabbaticals), nicht zum Phänomenbereich des Downshiftings gehören würden, obwohl sie ähnlichen Zielsetzungen folgen können.

Ausschlaggebend ist für die vorliegende Fragestellung vielmehr, dass es sich bei der „gewonnenen“ Zeit um Freiräume handelt, die unter den Bedingungen eines Normalarbeitsverhältnisses nicht vorhanden wären. Das schließt auch temporäre Arbeitszeitreduktionen mit ein. Elternzeiten oder Sabbaticals wären als temporärer Totalausstieg aus der Arbeitswelt nach Kennedy et al. (2013) / Schor (1999) kein Downshifting im engeren

Sinne. Da sie aber auf den Gewinn von Zeitsouveränität abzielen, sollen sie hier dennoch in den Gegenstandsbereich von Downshifting aufgenommen werden.

Unabhängig von diesen Überlegungen ist Downshifting nicht zwangsläufig mit einer Verringerung des Einkommens verbunden: Auch das Reduzieren von Arbeitszeit ohne Einkommensverlust (z.B. durch Wechsel in einen besser bezahlten, aber weniger zeitlich beanspruchenden Job) soll hier als eine Spielart von Downshifting verstanden werden.

Als Ergebnis dieser Überlegungen wurde Downshifting über ein zwei-Item-Maß erhoben, mit den Antwortkategorien „ja“ und „nein“:

„Haben Sie *innerhalb der letzten fünf Jahre* bewusst etwas an Ihrer Arbeitssituation geändert, sodass... (a) ..Sie aktuell weniger Geld verdienen? (b) ...Sie aktuell weniger Zeit mit der Erwerbsarbeit verbringen?“

Wenn eine der beiden Fragen mit „ja“ beantwortet wurde, sollte (a) angegeben werden, wie lange die Entscheidung her ist; und (b) in einem Freitextfeld ausgeführt werden, was genau an der Arbeitssituation verändert wurde.

Bei Antwort beider Fragen mit „nein“ sollte auf einer Skala von 0 = überhaupt nicht bis 4 = sehr eine Einschätzung über die Attraktivität und die Umsetzungswahrscheinlichkeit von Downshifting angegeben werden: „Wie beurteilen Sie die Option, Ihre Arbeitszeit in Zukunft zugunsten anderer Aktivitäten zu reduzieren – auch, wenn diese Entscheidung mit finanziellen Einbußen verbunden wäre? (a) Wie attraktiv ist diese Option für Sie? (b) Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie diese Option umsetzen?“

### ***Sinnerfüllung, Sinnkrise, Lebensbedeutungen***

Zur Messung von persönlicher Sinnerfüllung bzw. Sinnkrise und der zugrundeliegenden Lebensbedeutungen wurde der „Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe)“ von Schnell und Becker (2007) in Auszügen verwendet. Dieser erfasst neben jeweils einer Skala zu Sinnerfüllung und Sinnkrise (Beispielitems: „Ich habe ein erfülltes Leben“ / „Ich leide darunter, dass ich in meinem Leben keinen Sinn entdecken kann“) 26 Lebensbedeutungen, die sich in fünf Dimensionen gliedern. Entfernt, weil für die Beantwortung der Hypothesen nicht relevant, wurden die Dimensionen „Vertikale Selbsttranszendenz“ (Lebensbedeutungen *Explizite Religiosität* und *Spiritualität*) und „Ordnung“ (Lebensbedeutungen *Vernunft*, *Moral*, *Bodenständigkeit* und *Tradition*). Die Anzahl der Fragebogen-Items verringerte sich so von 151 auf 114. Die verbliebenen Skalen sind oben in Tabelle 4 abgebildet. Die Fragen waren zu beantworten auf einer sechsstufigen

Likert-Skala mit den Ausprägungen von 0 – stimme überhaupt nicht zu bis 5 – stimme vollkommen zu.

### ***Berufliche Sinnerfüllung***

Sinnerfüllung im Beruf wurde mit einer 6-Item-Skala gemessen, die aus den Fragen zur persönlichen Sinnerfüllung des LeBe adaptiert wurde (Höge & Schnell, 2012). Das Antwortformat ist ebenso wie beim LeBe sechsstufig von 0 – stimme überhaupt nicht zu bis 5 – stimme vollkommen zu. Beispielitems sind „Meine Arbeit passt gut in mein Lebenskonzept“ oder „Die Tätigkeiten, die ich in meiner Arbeit ausführe, erscheinen mir sinnvoll“.

### ***Arbeitsbezogene Erwartungen***

Da arbeitsbezogene Erwartungen sehr vielfältig sein können und bislang keine elaborierte Skala zu ihrer Erfassung zu finden ist, wurde sich an Giry (2016, S. 31) orientiert. Dazu wurden die drei subjektiv wichtigsten Anforderungen, die Versuchspersonen an ihre Arbeit stellen, mittels einer offenen Frage, an die sich drei Freitextfelder anschließen, erhoben:

„Denken Sie bitte an Erwerbsarbeit allgemein. Was macht gute Arbeit für Sie aus? (Welche Erwartungen haben Sie an Ihre/n Arbeitgeber/in? Was ist Ihnen in Bezug auf Ihre berufliche Tätigkeit besonders wichtig?)

Bitte entscheiden Sie, welche drei Kriterien für Sie am bedeutsamsten sind. Tragen Sie Ihre drei Antworten in die jeweils dafür vorgesehenen Felder ein.“

Die Versuchspersonen sollen im nächsten Schritt die Erfüllung dieser Anforderungen in der aktuell ausgeübten Arbeitstätigkeit mittels einer fünfstufigen Likert-Skala (von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft vollständig zu“) bewerten:

„In der vorangegangenen Frage ging es um Ihre wichtigsten Erwartungen an Arbeitgeber allgemein. In diesem Abschnitt wird geprüft, ob das Unternehmen, in dem Sie derzeit tätig sind, Ihre genannten Erwartungen erfüllt. Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die einzelnen Aussagen für Sie sind. Verwenden Sie folgende Abstufungen von 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft vollständig zu: Meine Erwartungen hinsichtlich der [1. ..3.] Kriteriums werden in dem Unternehmen, in dem ich derzeit tätig bin, erfüllt.“ (adaptiert nach Giry, 2016, S. 82).



### **Berufliche Passung**

Der Wunsch nach Downshifting könnte aus einer fehlenden Passung eigener Interessen mit den Anforderungen des aktuellen Jobs resultieren. Um das zu überprüfen, wurde nach Pollet (2011) ein Verfahren angewandt, das sich an den sechs RIASEC-Dimensionen orientiert (Holland, 1997; Proyer, 2007). Dabei wurde zweistufig vorgegangen: Im ersten Schritt sollten die Befragten auf einer sechsstufigen Antwortskala angeben, wie ihre aktuelle Tätigkeit in die sechs RIASEC-Dimensionen einzuordnen ist (Likert-skaliert von 0 = „überhaupt nicht“ bis 5 = „vollkommen“). Danach sollte ebenso das Schema für den Wunschberuf ausgefüllt werden:

- (1) „Denken Sie bitte an Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit und schätzen Sie ein, wie sehr Ihre Tätigkeit den folgenden Beschreibungen entspricht: (a) handwerklich-technisch, (b) untersuchend-forschend, (c) erziehend-pflegend-sozial-heilend, (d) führend-verkaufend, (e) ordnend-verwaltend, (f) künstlerisch-gestaltend.“
- (2) „Stellen Sie sich nun bitte Ihren Wunschberuf vor und schätzen Sie ein, wie sehr die folgenden Tätigkeiten dabei idealerweise ausgeprägt sein sollten.“ Anschließend folgte das gleiche Antwortschema wie in der Frage zuvor.

Die Auswertung der Fragen erfolgte durch Prüfung auf Übereinstimmung. Dazu wurde eine neue Variable berechnet: Für jede exakte Übereinstimmung (z.B.  $R_{\text{ist}} = 5$ ;  $R_{\text{soll}} = 5$ ) wird ein Punkt vergeben; jede Abweichung nach einem Punkt nach oben oder nach unten (z.B.  $S_{\text{ist}} = 3$ ;  $S_{\text{soll}} = 4$ ) entspricht einem halben Punkt. Die Summe der Punkte entspricht dem Maß der Interessenskongruenz.

### **Work-Life Balance**

Zur Erfassung der Work-Life Balance wurde die *Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance* (TKS-WLB; Syrek et al., 2011) verwendet. Auswahlkriterien waren die ökonomische Erfassbarkeit sowie die gute Abgrenzbarkeit gegenüber verwandten Konstrukten, wie dem Work-Family-Conflict. Die fünf Items umfassende Skala (Beispiel: „Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind“) waren auf einer sechsstufigen Likert-Skala (1 = stimmt gar nicht; 6 = stimmt genau) zu beurteilen.

### **Zufriedenheit mit persönlicher Zeitnutzung**

Ergänzend zu den Fragen zur Work-Life Balance wurden zwei Fragen konzipiert, die auf allgemeinere Aspekte persönlicher Zeitverwendung abzielten. Auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = trifft nicht zu; 5 = trifft vollständig zu) sollte angegeben werden, ob genügend Zeit für persönlich wichtige Tätigkeiten vorhanden ist:

„Zum Abschluss noch zwei Fragen zu Ihrer persönlichen Zeitnutzung. (a) Alles in allem habe ich genug Zeit für die Dinge im Leben, die mir wichtig sind. (b) Meine Arbeit nimmt mich dermaßen in Anspruch, dass ich zu wenig Zeit für andere Dinge habe, die mir wichtig sind.“

### 4.3 Stichprobe

Auf diesem Weg konnten innerhalb der 5 ½ Wochen Laufzeit bei insgesamt 337 Aufrufen 198 vollständige Datensätze generiert werden. Aufgrund der relativ breiten Einschlusskriterien sind keine Rückschlüsse auf die Population möglich. Es handelt sich daher um eine Ad-hoc-Stichprobe.

Die restlichen Befragungsteilnehmer füllten den Fragebogen nicht vollständig aus. Die meisten Drop-outs kamen bereits auf der Startseite zustande (s. Abbildung 3).

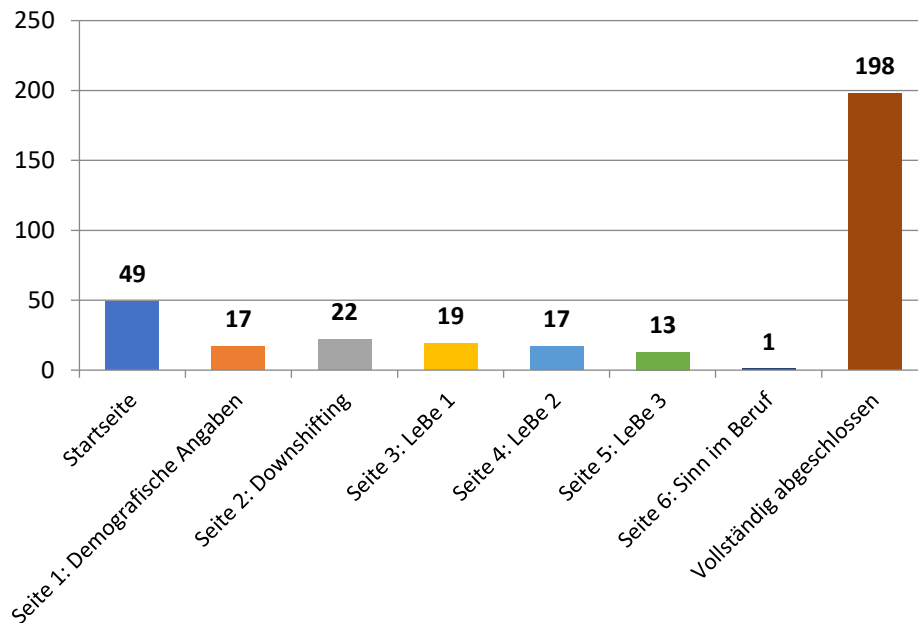


Abbildung 3. Drop-outs nach zuletzt besuchter Seite im Fragebogen

#### **Einschluss-/ Ausschlusskriterien**

In den endgültigen Datensatz wurden nur vollständige Antworten aufgenommen (N = 198)<sup>19</sup>.

Der Fragebogen richtete sich in erster Linie an Personen, die innerhalb der letzten fünf Jahre einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind – unabhängig davon, ob sie das zum

<sup>19</sup> keine fehlenden Werte zu singulären Items, da alle Items systembedingt verpflichtend zu beantworten waren

Untersuchungszeitpunkt auch noch taten. Daher wurden auch nicht-Erwerbstätige in den Datensatz eingeschlossen (s. Tabelle 5).

	Häufigkeit	Prozent
in Ausbildung	3	1.5
Student/in	7	3.5
Arbeiter/in	7	3.5
Angestellte/r	131	66.2
Beamte/r	7	3.5
Selbstständig	37	18.7
Arbeitslos / Arbeit suchend	3	1.5
Sonstiges	3	1.5
Gesamt	198	100.0

Tabelle 5. Stichprobe nach beruflichem Status

### Charakteristika der Stichprobe

Tabelle 6 zeigt die allgemeinen demografischen Merkmale der Stichprobe ( $N = 198$ ). Wie zu erkennen ist, setzt sich die Stichprobe mehrheitlich (76.3 %) aus Frauen zusammen. Die Mehrheit der Befragten ist im jungen Erwachsenenalter (26-35, 51 %), lebt in Partnerschaft bzw. ist verheiratet (32.3 % bzw. 32.8 %) und hat keine Kinder (67.2 %). Wurde angegeben, dass Kinder im Haushalt leben, so waren das im Durchschnitt  $M = 1.65$  Kinder ( $SD = 0.73$ ). Universitätsabschlüsse dominieren unter den Befragten (63.1 %). Die Verteilung des persönlichen Nettoeinkommens ist linkssteil mit einer Häufung zwischen 1 001 € und 2 000 € (44.9 %).

Spezifische Merkmale, die sich auf die Fragestellung beziehen, verteilen sich wie folgt (Tabelle 7 und Tabelle 8):

- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der gesamten Stichprobe liegt bei  $M = 35.4$  Stunden ( $SD = 11.9$  Stunden)
- 37.4 % der Befragten (74 Personen) haben innerhalb der letzten fünf Jahre bewusst finanzielle Einbußen zugunsten beruflicher Veränderungen in Kauf genommen. 47.5 % (94 Personen) haben im gleichen Zeitraum bewusst ihre Arbeitszeit reduziert. In der Regel liegt eine Mischform von Downshifting vor, bei der ein Gewinn von erwerbsarbeitsfreier Zeit, verbunden mit finanziellen Einbußen, bewusst herbeigeführt wird (67 Personen).
- Im Durchschnitt wurde die Entscheidung zum Downshifting vor 2 Jahren und 3.5 Monaten getroffen (bei einer relativ hohen Standardabweichung von  $SD = 1$  Jahr und 6 Monaten).
- Diejenigen Befragten, die sich nicht in den letzten fünf Jahren für eine der beiden Downshifting-Varianten entschieden haben, nehmen die Option zum

Downshifting als durchschnittlich attraktiv ( $M = 3.32$ ), subjektiv aber tendenziell weniger möglich ( $M = 2.91$ ) wahr<sup>20</sup>. Die Verteilung der Antworten in beiden Skalen sind leicht polarisiert mit  $SD = 1.38$  bzw.  $SD = 1.26$ .

	Häufigkeit	Prozent
<b>Geschlecht</b>		
Männlich	43	21.7
Weiblich	151	76.3
Inter/divers/andere	4	2.0
<b>Alter</b>		
18-25	6	3.0
26-35	101	51.0
36-45	43	21.7
46-55	32	16.2
56-65	14	7.1
66-75	2	1.0
<b>Familienstand</b>		
ledig / Single	50	25.3
in Partnerschaft lebend	64	32.3
verheiratet	65	32.8
getrennt lebend	5	2.5
geschieden	14	7.1
<b>Kinder im Haushalt</b>		
0	133	67.2
1	32	16.2
2	25	12.6
3	7	3.5
4	1	0.5
<b>Bildungsabschluss</b>		
Hauptschulabschluss / Volksschulabschluss	3	1.5
Realschulabschluss / Mittlere Reife	18	9.1
Abschluss einer Polytechnischen Oberschule	2	1.0
Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule)	26	13.1
allgemeine Hochschulreife (Gymnasium / EOS)	24	12.1
Universitätsabschluss	125	63.1
<b>Persönliches Nettoeinkommen</b>		
unter / gleich 1.000 Euro	19	9.6
1.001 bis 2.000 Euro	89	44.9
2.001 bis 2.500 Euro	42	21.2
2.501 bis 3.000 Euro	20	10.1
3.001 bis 4.000 Euro	20	10.1
4.001 bis 7.000 Euro	5	2.5
Mehr als 7.000 Euro	3	1.5

Tabelle 6. Häufigkeitstabelle zu demografischen Merkmalen

<sup>20</sup> Die Skala reichte vom Skalenwert 1 (überhaupt nicht) bis zum Wert 5 (sehr).

	Gesamte Stichprobe	Downshifting = ja	Downshifting = nein
	Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit (inkl. Überstunden)	Zeit seit Entscheidung zum Downshifting (Monate)	Attraktivität Downshifting
N	198	101	97
Mittelwert	35.41	27.59	3.32
Median	36.00	24.00	4.00
Standardabweichung	11.87	18.30	1.38

Tabelle 7. Deskriptive Statistiken der Stichprobe zu Arbeitszeit und Downshifting

	Arbeitszeit verkürzen		Gesamt
	Nein	Ja	
<b>Finanzielle Einbußen in Kauf nehmen</b>	Nein	97	27
	Ja	7	67
Gesamt	104	94	198

Tabelle 8. Kreuztabelle der beiden unabhängigen Downshifting-Varianten: Downshifting über "Arbeitszeit verkürzen" vs. "Finanzielle Einbußen in Kauf nehmen"

## 4.4 Datenaufbereitung

Die Daten wurden mittels IBM SPSS Statistics 21 ausgewertet. Vor der Hypothesenprüfung wurden einige vorbereitende Schritte zur Datenanalyse vorgenommen: (1) Eine Plausibilitätsprüfung, um grobe Verzerrungen und Inkonsistenzen auszuschließen; (2) eine Analyse und Bereinigung univariater Ausreißer inklusiver vorgelagerter Prüfung auf Normalverteilung sowie (3) eine Reliabilitätsanalyse der verwendeten Skalen. Diese drei Schritte sollen im Folgenden beschrieben werden.

### *Prüfung des Datensatzes auf Plausibilität*

Bei der Prüfung der Antwortmuster auf Konsistenz waren keine Auffälligkeiten zu sehen. Zur stichprobenartigen Prüfung wurde für die Antwortmuster einer Skala mit einer hohen zu erwartenden internen Konsistenz eine Variable mit den Standardabweichungen der Antworten pro Fall berechnet. Dafür wurde die Skala *Sinnkrise* verwendet (*Cronbachs Alpha* vor Bereinigung des Datensatzes = .91). Der Maximalwert betrug  $SD = 2.19$  bei einem Fall. Die Variable war wie zu erwarten stark linkssteil verteilt mit *Modus* = 0, *Schiefte* = .75. Mit Blick auf die Antwortmuster der drei Fälle mit der höchsten Standardabweichung konnte festgestellt werden, dass sich die Inkonsistenzen im Antwortverhalten auf maximal zwei der fünf Items bezogen, sodass von keiner bewussten Täuschung ausgegangen wird. Auch das sonstige Antwortverhalten der drei Fälle war unauffällig und in sich konsistent. Daher kann davon ausgegangen werden, dass keiner der Fälle ausgeschlossen werden muss.

### *Prüfung der Skalen auf Normalverteilung*

Zur Entscheidung über statistische Testverfahren ist die Kenntnis über die Verteilung der untersuchten Skalen eine wesentliche Voraussetzung. Die Normalverteilung der Skalen wurde zunächst durch grafische Kriterien überprüft. Dazu wurden zunächst die jeweiligen Histogramme der Skalen überprüft und mit der Normalverteilungskurve abgeglichen. Anschließend wurde die Abweichung der Datenpunkte von der Normalverteilungslinie im Q-Q-Plot betrachtet. Bei übereinstimmender Bejahung der Normalverteilungsannahme durch beide Kriterien wird für die entsprechenden Skalen Normalverteilung angenommen. Ergänzend wurde ein Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung gerechnet. Da hierbei insbesondere bei relativ großen Stichproben die Gefahr besteht, die Normalverteilungsannahme ungerechtfertigt zurückzuweisen (Peters & Dörfler, 2019), wurden die Ergebnisse der visuellen Prüfung für die weiteren Berechnungen zugrunde gelegt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 9 zu sehen.

Skala	Kolmogorov-Smirnov-Test <sup>21</sup>	z-Wert der Schiefe <sup>22</sup>	Visuelle Inspektion: Normalverteilung?	
			Histogramm	Q-Q-Plot
<b>Sinnerfüllung</b>	$D(198) = .08, p \leq .00$	-2.02	ja	ja
Sinnkrise	$D(198) = .17, p \leq .00$	5.10	nein	nein
<b>Horizontale Selbsttranszendenz</b>	<b><math>D(198) = .06, p = .07</math></b>	-2.45	ja	ja
Soziales Engagement	$D(198) = .12, p \leq .00$	-3.54	ja	nein
Naturverbundenheit	$D(198) = .12, p \leq .00$	-3.32	nein	nein
<b>Generativität</b>	$D(198) = .09, p \leq .00$	<b>-1.79</b>	ja	ja
Gesundheit	$D(198) = .11, p \leq .00$	-2.29	ja	nein
Selbsterkenntnis	$D(198) = .11, p \leq .00$	-4.08	ja	nein
<b>Selbstverwirklichung</b>	<b><math>D(198) = .12, p = .20</math></b>	<b>-0.01</b>	ja	ja
<b>Individualität</b>	$D(198) = .08, p = .01$	<b>-1.16</b>	ja	ja
<b>Herausforderung</b>	$D(198) = .08, p \leq .00$	-2.08	ja	ja
<b>Wissen</b>	$D(198) = .11, p \leq .00$	<b>-0.47</b>	ja	ja
<b>Leistung</b>	$D(198) = .07, p = .03$	<b>-0.62</b>	ja	ja
Freiheit	$D(198) = .09, p \leq .00$	-3.05	ja	nein
Entwicklung	$D(198) = .11, p \leq .00$	-3.99	nein	nein
<b>Kreativität</b>	$D(198) = .06, p = .05$	<b>-1.22</b>	ja	ja
<b>Macht</b>	$D(198) = .07, p = .01$	<b>-1.43</b>	ja	ja
Wir- und Wohlfühl	$D(198) = .08, p = .01$	-4.95	ja	nein
Gemeinschaft	$D(198) = .12, p \leq .00$	-4.34	ja	nein
Liebe	$D(198) = .10, p \leq .00$	-3.32	ja	nein
Spaß	$D(198) = .09, p \leq .00$	<b>-1.88</b>	nein	nein
<b>Bewusstes Erleben</b>	$D(198) = .07, p = .03$	<b>-1.96</b>	ja	ja
Wellness	$D(198) = .10, p \leq .00$	-2.73	ja	nein
Fürsorge	$D(198) = .14, p \leq .00$	-3.31	ja	nein
Harmonie	$D(198) = .12, p \leq .00$	-4.47	ja	nein
Berufsbezogenes Sinnerleben	$D(198) = .12, p \leq .00$	-4.37	nein	nein
Berufsbezogene Erwartungen	$D(189) = .14, p \leq .00$	-3.43	nein	nein
<b>RIASEC fit</b>	$D(198) = .11, p \leq .00$	<b>0.49</b>	ja	ja
TKS (Work-Life Balance)	$D(198) = .07, p = .01$	<b>-1.45</b>	nein	ja
Zufriedenheit mit Zeitnutzung	$D(198) = .16, p \leq .00$	<b>-1.42</b>	nein	nein
Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit	$D(80) = .24, p \leq .00$	-2.61	nein	nein

Tabelle 9. Prüfung der Skalen auf Normalverteilung. Skalen mit Normalverteilungsannahme im **Fettdruck**.

### Analyse univariater Ausreißer und Extremwerte

Da nur 12 der 31 Skalen bei visueller Prüfung und nur zwei davon bei Prüfung mit dem K-S-Test normalverteilt sind (siehe Tabelle 9), wurden Extremwerte nicht mittels z-Transformation der Skalen und dem Kriterium  $|z| > 3.29$  identifiziert (Field, 2016, S. 179f.), sondern mittels der *Median Absolute Deviation (MAD)*-Methode (Leys, Ley, Klein,

<sup>21</sup> Kolmogorov-Smirnov mit Signifikanzkorrektur nach Lilliefors. Für  $p > .05$  sollte nach Peters und Dörfler (2019, S. 271) Normalverteilung angenommen werden.

<sup>22</sup> Normalverteilung kann angenommen werden, wenn der z-Wert der Schiefe zwischen -2 und 2 liegt

Bernard & Licata, 2013). Diese Methode greift auf den robusteren Median statt auf den Mittelwert zurück und reagiert dadurch bei nicht-normalverteilten Daten sensitiver auf Ausreißer. Dazu wurde in einem ersten Schritt der Median aller Skalen berechnet. Um den *MAD* zu berechnen, wurde im zweiten Schritt eine Variable gebildet, die die Differenz von jedem Rohwert vom Median enthält. Für den Betrag (*Absolutwert*) dieser Variable wurde wiederum der Median berechnet. Dieser Wert (= der Median des Betrages der Abweichungen vom Median der Skalenwerte) ist der *MAD*.

Skala	N	Median	MAD	Schwellenwert <sup>23</sup>	unterer Grenzwert <sup>24</sup>	oberer Grenzwert <sup>25</sup>	Fälle
Sinnerfüllung	198	3.20	0.60	2.22	0.53	5.87	343
Sinnkrise	198	0.80	0.80	2.97	-2.76	4.36	343
Soziales Engagement	198	3.60	0.60	2.22	0.93	6.27	347, 255
Naturverbundenheit	198	3.60	0.60	2.22	0.93	6.27	63, 17
Selbsterkenntnis	198	3.83	0.67	2.47	0.87	6.80	
Gesundheit	198	3.25	0.50	1.85	1.03	5.47	127, 221
Generativität	198	3.17	0.50	1.85	0.94	5.39	173, 254, 299, 317
Herausforderung	198	3.00	0.60	2.22	0.33	5.67	232
Individualität	198	3.33	0.50	1.85	1.11	5.56	52, 72
Macht	198	2.80	0.60	2.22	0.13	5.47	173
Entwicklung	198	3.83	0.50	1.85	1.61	6.06	
Leistung	198	2.75	0.75	2.78	-0.59	6.09	
Freiheit	198	3.33	0.75	2.78	0.00	6.67	
Wissen	198	3.80	0.40	1.48	2.02	5.58	141, 52, 127, 60, 144, 174, 251
Kreativität	198	3.20	0.60	2.22	0.53	5.87	63
Gemeinschaft	198	3.60	0.60	2.22	0.93	6.27	63, 173, 97
Spaß	198	3.33	0.67	2.47	0.37	6.30	
Liebe	198	3.00	0.75	2.78	-0.33	6.36	
Wellness	198	3.50	0.50	1.85	1.28	5.72	308, 182, 141
Fürsorge	198	3.75	0.50	1.85	1.52	5.97	173, 181
Bewusstes Erleben	198	3.13	0.63	2.32	0.35	5.90	
Harmonie	198	3.75	0.50	1.85	1.53	5.97	182, 63
Horizontale Selbsttranszendenz	198	3.43	0.44	1.61	1.50	5.37	
Selbstverwirklichung	198	3.15	0.44	1.64	1.18	5.13	
Wir- und Wohlgefühl	198	3.41	0.34	1.27	1.89	4.93	
Berufliche Sinnerfüllung	198	3.67	0.75	2.78	0.33	7.00	126, 273, 63, 191, 155, 290
Berufsbezogene Erwartungen	189	3.67	0.67	2.47	0.70	6.63	299, 173, 269, 17, 59, 15
RIASEC fit	198	3.00	1.00	3.71	-1.45	7.45	
Zufriedenheit mit Zeitnutzung	198	3.50	1.00	3.71	-0.95	7.95	
TKS	198	4.00	1.00	3.71	-0.45	8.45	
Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit	80	4.50	0.50	1.85	2.28	6.72	97, 106, 261, 41, 6, 219

Tabelle 10. Ergebnis der Extremwertanalyse inklusive relevanter Kennwerte (Median, MAD, Schwellenwert) und identifizierter Fälle

Aus dem Produkt des *MAD* mit einem subjektiven Beurteilungsfaktor (das 2-, 2.5- oder 3-fache des Wertes) und einem Korrekturfaktor von 1.4826 (bei einer Normalverteilung

<sup>23</sup> = 3 \* 1.4826 \* MAD. Alle Werte, die größer oder kleiner als der Median ± dem Schwellenwert sind, gelten als Extremwerte.

<sup>24</sup> = Median der Skala – Schwellenwert

<sup>25</sup> = Median der Skala + Schwellenwert



entspricht eine Standardabweichung dem Wert von  $1.4826 \times \text{MAD}$ ) kann nun ein Schwellenwert gebildet werden, der vom Median der zu untersuchenden Skala abgezogen (= unterer Grenzwert für einen Extremwert) oder zu dem er addiert (= oberer Grenzwert) wird (Peters & Dörfler, 2019, S. 268).

Aufgrund der hohen Anzahl an Extremwerten wurde ein konservativer subjektiver Beurteilungsfaktor von 3 angewendet. Die so identifizierten Fälle wurden winsorisiert (Peters & Dörfler, 2019, S. 280), d.h. der jeweilige Extremwert wurde durch den nächstliegenden Wert ersetzt, der sich in der Verteilung innerhalb des Grenzwertbereichs befindet. Das Ergebnis ist in Tabelle 10 zu sehen.

Die Analyse multivariater Ausreißer und Extremwerte findet bei den entsprechenden Berechnungen statt.

### **Reliabilitätsanalyse**

Da keine selbst erstellten Skalen verwendet wurden, die über Zwei-Item-Maße hinausgehen, wird an dieser Stelle ausschließlich die Reliabilität der verwendeten etablierten Instrumente geprüft. Die Prüfung der faktoriellen Struktur mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse ist für die verwendeten Skalen nicht nötig, da es sich um gut validierte und etablierte Skalen handelt (Peters & Dörfler, 2019, S. 318). Die Reliabilität wird erfasst, indem die Werte für die interne Konsistenz jeder Skala unter Angabe von Cronbachs  $\alpha$  als Indikator berechnet werden. Das Ergebnis findet sich in Tabelle 12 (im Ergebnisteil, auf S. 68).

Obwohl die Reliabilität so hoch als möglich sein sollte, ist sie für Persönlichkeitsmerkmale bereits bei Werten um  $.70$  akzeptabel (Schermelleh-Engel & Werner, 2012, S. 135). Streiner (2003) relativiert das Streben nach hohen Werten:  $\alpha$ -Werte über  $.90$  seien ein Indiz für unnötige Redundanzen innerhalb der Skala. Field (2016, S. 709ff.) legt nahe, dass es keine universellen Grenzwerte für Reliabilität gibt: Die Beurteilung der internen Konsistenz hängt stark vom Kontext ab. Daher sollen im Folgenden Skalen mit einer internen Konsistenz von  $\alpha < .70$  näher betrachtet werden. Da es sich bei den verwendeten Skalen in der Regel um etablierte Instrumente handelt, wurden allerdings keine Anpassungen der Skalen durch Eliminieren einzelner Items vorgenommen.

Bei der Skala „Soziales Engagement“ (ursprünglich  $\alpha = .65$ ) könnte das Item lebe003 („Wenn ich Unrecht sehe, greife ich ein“) weggelassen werden, dessen Trennschärfe bei  $r = .22$  liegt. Somit würde die interne Konsistenz auf  $\alpha = .67$  verbessert werden. In einem zweiten Schritt könnte Item lebe031 („Ich engagiere mich für Gerechtigkeit“) entfernt werden, da nach Entfernung des ersten Items hierfür das Item nur mit  $r = .24$  mit der

Skala korrelierte. Die Interne Konsistenz der Skala würde sich erneut auf  $\alpha = .72$  verbessern.

Die Skala „Wissen“ weist mit  $\alpha = .58$  nur eine unbefriedigende interne Konsistenz auf. Die Trennschärfen liegen zwischen  $r = .29$  und  $r = .44$ . Eine Steigerung der internen Konsistenz durch das Weglassen von Items wäre nicht möglich.

Die interne Konsistenz der Skala „Spaß“ ließe sich von  $\alpha = .67$  auf  $.70$  verbessern, würde Item lebe150 („Ich gehe gern aus.“) entfernt werden. Die unbefriedigende Trennschärfe des Items ( $r = .20$ ) spräche ebenfalls dafür. Nach Entfernung fänden sich in der Skala keine Items mit einer Trennschärfe von  $r < .30$  mehr.

Die unbefriedigende interne Konsistenz der Skala „Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit“ ( $\alpha = .59$ ) lässt sich auf den mit nur zwei Items sehr kurzen Umfang der Skala zurückführen (Field, 2016, S. 709).

## 5 Ergebnisse

In Kapitel 5.1 werden die verwendeten Skalen mittels deskriptiver Statistik beschrieben und die Interkorrelationen der Skalen mit Downshifting dargestellt werden. Eine vollständige Interkorrelationsmatrix ist zudem im Anhang zu finden. In den Kapiteln 5.2 bis 5.7 werden die Hypothesenprüfungen erläutert. Kapitel 5.8 schließt den Ergebnisteil mit einer tabellarischen Übersicht zu den Ergebnissen der Hypothesentestungen ab.

Für die Angabe der Effektgrößen werden Werte in Cohen's  $d$  angegeben; bei Varianzanalysen die partiellen Eta-Quadrate ( $\eta_p^2$ ). Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit werden andere verwendete Effektstärkemaße wie  $r$  (z.B. beim Mann-Whitney-Test) in Cohen's  $d$  umgewandelt (Lenhard, W. & Lenhard, 2016). Die Berechnung der Teststärke bei nicht-signifikanten Ergebnissen erfolgte mittels G\*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009) bzw. für die multiple lineare Regression mit Free Statistics Calculators 4.0 (Soper, 2019).

### 5.1 Beschreibung der erfassten Variablen

Tabelle 12 (nächste Seite) zeigt die statistischen Kennwerte der erfassten Skalen.

#### *Interkorrelationen der demografischen Variablen und Downshifting*

Um sich der Forschungsfrage anzunähern und gleichzeitig mögliche Zusammenhänge mit Downshifting zu erkennen, sind in Tabelle 11 die Interkorrelationen der demografischen Variablen mit *Downshifting* (Spearman- $\rho$ -Rangkorrelationen<sup>26</sup>) angegeben.

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Alter	—									
2. Geschlecht	-.11	—								
3. Anzahl der Kinder	.24**	-.04	—							
4. Bildungsabschluss	-.07	-.03	-.08	—						
5. Einkommen	.26**	-.24**	-.06	.16*	—					
6. Familienstand	.44**	.10	.50**	-.08	.11	—				
7. Beruflicher Status	.39**	-.15*	.10	.19**	.22**	.13	—			
8. Arbeitszeit	.02	-.12	-.15*	.00	.48**	-.01	-.01	—		
9. Downshifting (Geld)	.06	.14	.05	-.03	-.35**	-.02	.00	-.45**	—	
10. Downshifting (Zeit)	-.01	.16*	.08	-.02	-.31**	-.03	.07	-.53**	.67**	—
11. Downshifting (kombiniert)	-.01	.14*	.02	-.06	-.36**	-.06	.05	-.49**	.93**	.76**

Tabelle 11. Interkorrelationen der demografischen Merkmale und Downshifting<sup>27</sup>. Rangkorrelation nach Spearman. \*  $p \leq .05$ . \*\*  $p \leq .01$ .

<sup>26</sup> Bis auf *Arbeitszeit* sind alle Variablen ordinalskaliert.

<sup>27</sup> Kodierung:

Skala (Itemanzahl)	Range	M	SD	Cronbachs $\alpha$
<b>Sinnerfüllung (5)</b>		3.21	0.90	.73
<b>Sinnkrise (5)</b>		1.08	1.13	.91
<b>Horizontale Selbsttranszendenz (26)</b>		3.36	0.60	.88
Soziales Engagement (5)		3.48	0.79	.65
Naturverbundenheit (5)		3.46	0.96	.86
Generativität (6)		3.09	0.90	.77
Gesundheit (4)		3.13	0.87	.80
Selbsterkenntnis (6)		3.68	0.93	.87
<b>Selbstverwirklichung (42)</b>		3.19	0.62	.93
Individualität (6)		3.23	0.80	.74
Herausforderung (5)		2.94	0.93	.76
Wissen (5)		3.71	0.65	.58
Leistung (4)	0 – 5	2.80	1.07	.80
Freiheit (6)		3.15	1.15	.93
Entwicklung (6)		3.80	0.74	.80
Kreativität (5)		3.10	1.01	.87
Macht (5)		2.79	0.96	.75
<b>Wir- und Wohlfühl (41)</b>		3.35	0.59	.92
Gemeinschaft (5)		3.52	0.85	.82
Liebe (4)		2.89	1.04	.81
Spaß (6)		3.30	0.80	.67
Bewusstes Erleben (8)		3.04	0.86	.77
Wellness (6)		3.39	0.83	.75
Fürsorge (4)		3.67	0.75	.76
Harmonie (8)		3.67	0.68	.81
<b>Berufsbezogenes Sinnerleben (6)</b>	0 – 5	3.32	1.23	.94
<b>Erfüllung berufsbezogener Erwartungen (3)</b>	1 – 5	3.48	1.17	.79 <sup>28</sup>
<b>RIASEC fit (Passung Person – Beruf) (12)</b>	0 – 5	3.02	1.38	... <sup>29</sup>
<b>TKS (Work-Life Balance) (5)</b>	1 – 6	3.85	1.27	.91
<b>Zufriedenheit mit Zeitznutzung (2)</b>	1 – 5	3.28	1.16	.84
<b>Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit<sup>30</sup> (2)</b>	1 – 5	4.17	0.90	.59

Tabelle 12. Statistische Kennwerte der verwendeten Skalen in der bereinigten Stichprobe: Spannweite der Antwortoptionen (Range), Mittelwert (M), Standardabweichung (SD), Interne Konsistenz (Cronbachs  $\alpha$ )

Da *Downshifting* in zwei Varianten (durch Reduktion der Arbeitszeit / Inkaufnahme verringerten Einkommens) operationalisiert wurde, fällt zunächst auf, dass beide Varianten mit  $r_s = .67^{**}$  vergleichsweise hoch interkorrelieren. Ebenso fällt der Zusammenhang zwischen *Arbeitszeit* und den beiden *Downshifting*-Varianten ( $r_s = -.53^{**}$  /  $r_s = -.45^{**}$ ) auf. Gleichmaßen plausibel ist der Zusammenhang von *Einkommen* und *Downshifting* (in

Geschlecht: 1 = männlich, 2 = weiblich, 3 = inter/divers/andere  
Abschluss: 0 = ohne Hauptschulabschluss ... 7 = Universitätsabschluss  
Familienstand: 1 = ledig / Single ... 6 = verwitwet

Beruf: 1 = Schüler/in, 2 = in Ausbildung, 3 = Student/in, 4 = Arbeiter/in, 5 = Angestellte/r,  
6 = Beamte/r, 7 = Selbstständig, 8 = Arbeitslos / Arbeit suchend, 9 = sonstiges

Downshifting: 0 = nein, 1 = ja

<sup>28</sup> Der Reliabilitätsanalyse liegen nur Fälle zugrunde, bei denen alle drei Items beantwortet wurden (n = 188).

<sup>29</sup> Die Reliabilität lässt sich für den Fit-Index nicht sinnvollerweise berechnen.

<sup>30</sup> Für diese Skala gehen nur Fälle in die Analyse ein, die in Teilzeit arbeiten (n = 80).

beiden Varianten;  $r_s = -.35^{**} / -.31^{**}$ ). Außerdem korreliert eine der beiden *Downshifting*-Varianten (Reduktion der Arbeitszeit) mit *Geschlecht* ( $r_s = .16^*$ ).

Die weiteren demografischen Variablen interkorrelieren größtenteils nicht bzw. mäßig: *Alter* korreliert signifikant positiv mit der Anzahl der *Kinder* ( $r_s = .24^{**}$ ), dem *Familienstand* ( $r_s = .44^{**}$ ), dem *Einkommen* ( $r_s = .26^{**}$ ) sowie dem *beruflichen Status* ( $r_s = .39^{**}$ ). *Geschlecht* hängt mit dem verfügbaren *Einkommen* ( $r_s = -.24^{**}$ ) sowie dem *beruflichen Status* ( $r_s = -.15^*$ ) zusammen. Ferner korreliert das *Einkommen* – neben den schon berichteten Zusammenhängen zu *Downshifting* – wiederum mit dem *beruflichen Status* ( $r_s = .22^{**}$ ) sowie der *Arbeitszeit* ( $r_s = .48^{**}$ ). Die Zahl der Kinder, die im eigenen Haushalt wohnen, hängt das mit dem *Familienstand* ( $r_s = .50^{**}$ ) sowie – in schwächerem Ausmaß – mit der *Arbeitszeit* ( $r_s = -.15^*$ ) zusammen. Der *Bildungsabschluss* ist ähnlich schwach assoziiert mit dem *beruflichen Status* ( $r_s = .19^{**}$ ) sowie dem *Einkommen* ( $r_s = .16^*$ ).

Downshifting wurde im Fragebogen in zwei Varianten operationalisiert. Diese beiden Varianten werden für die folgenden Berechnungen in einer Variable kombiniert. Dazu wurden die beiden Varianten oder-verknüpft: Sobald eine der beiden Variablen den Wert 1 hat, nimmt die neu berechnete Variable ebenfalls den Wert 1 an. Das ist methodisch vorteilhaft, da so zwei annähernd gleich große Gruppen entstehen: *Downshifting(ja)* mit  $n = 101$ ; *Downshifting(nein)* mit  $n = 97$  Teilnehmenden. Die neu gebildete Variable korreliert mit der ersten Variante, *Downshifting\_Geld*, mit  $r_s = .93$ ,  $p \leq .001$ , und mit der zweiten Variante, *Downshifting\_Zeit*, mit  $r_s = .76$ ,  $p \leq .001$ .

## 5.2 Hypothesen 1a-d: Downshifting und Sinn

In diesem Abschnitt werden diejenigen Hypothesen geprüft, die Unterschiede zwischen DownshifterInnen und nicht-DownshifterInnen in Bezug auf ihr Sinnerleben postulieren. Das betrifft sowohl das persönliche als auch das berufliche Sinnerleben.

In Hypothesen 1a-1c wird angenommen, dass sich DownshifterInnen durch die Auseinandersetzung mit ihren Bedürfnissen in stärkerem Ausmaß sinnerfüllt und weniger stark in einer Sinnkrise befinden als Personen, die kein Downshifting praktiziert haben. In Hypothese 1d wird davon ausgegangen, dass zwischen der Zeit seit der Entscheidung zum Downshifting und dem Vorliegen einer Sinnkrise ein Zusammenhang besteht.

Zur Testung von Hypothesen 1a-1c wäre aufgrund der mäßigen bis hohen Korrelation der AVs *Sinnerfüllung*, *Sinnkrise* und *Berufliche Sinnerfüllung* ein multivariates Verfahren, z.B. eine MANOVA, angemessen (Bortz, 2005, S. 586), in die als unabhängige Variable (UV) die zweistufige Variable *Downshifting* eingefügt wird. Bei der univariaten Testung der Residuen auf Normalverteilung fiel auf, dass zwar die Residuen von *Sinnerfüllung*

nach P-P-Diagramm normalverteilt sind; nicht aber die Residuen von *Sinnkrise* und *Berufliche Sinnerfüllung*. Demnach ist die Normalverteilungsvoraussetzung nicht erfüllt und die MANOVA kann nicht gerechnet werden.

Anstelle dessen wurde zu jeder AV ein *t*-Test (für *Sinnerfüllung*) bzw. der Mann-Whitney-Test bei Verletzung der Voraussetzungen (für *Sinnkrise* und *Berufliche Sinnerfüllung*) durchgeführt werden. Da die abhängigen Variablen mit den erhobenen demografischen Variablen z.T. mäßig korrelieren, wurde für sie kontrolliert, indem zu jeder Hypothese, zusätzlich zu den nichtparametrischen Verfahren, eine ANCOVA gerechnet wurde. Je nach Teststärke wurde sich für denjenigen Test entschieden, der die stärkere Power hat – unabhängig davon, ob Voraussetzungen verletzt waren, da Varianzanalysen als demgegenüber robust gelten, wenn die Teilstichproben gleich groß sind (Bortz, 2005, S. 287).

Die Prüfung der Voraussetzungen für die ANCOVA ergab folgendes:

*Normalverteilung*: Diese ist für *Sinnerfüllung* gegeben; für *Sinnkrise* und *Berufliche Sinnerfüllung* dagegen nicht (siehe Abschnitt *Datenaufbereitung* in Kapitel 4.4).

*Varianzhomogenität*: Für alle drei abhängigen Variablen ist nach Anwendung des Levene-Tests von Varianzhomogenität auszugehen: für *Sinnerfüllung*,  $F(1, 196) \leq 0.01$ ,  $p = .97$ ; *Sinnkrise*,  $F(1, 196) = 2.80$ ,  $p = .10$ , und *Berufliche Sinnerfüllung*,  $F(1, 196) = 0.04$ ,  $p = .85$ .

*Unabhängigkeit der Fehlerkomponenten*: Diese ist durch nicht-gestufte Selbstzuordnung der ProbandInnen gegeben (Bortz, 2005, S. 286).

### ***Hypothese 1a: Downshifting und persönliche Sinnerfüllung***

Zur Prüfung, ob DownshifterInnen sinnerfüllter sind als Nicht-DownshifterInnen, wurde eine ANCOVA durchgeführt, mit der Gruppenvariable *Downshifting*, der AV *Sinnerfüllung* und den Kontrollvariablen *Alter*, *Geschlecht*, *Anzahl der Kinder*, *Bildungsabschluss*, *Familienstand* und *beruflicher Status*. Der Unterschied zwischen DownshifterInnen ( $M = 3.25$ ,  $SD = 0.90$ ;  $n = 101$ ) und Nicht-DownshifterInnen ( $M = 3.17$ ,  $SD = 0.90$ ;  $n = 97$ ) wurde nicht signifikant,  $F(1, 190) = 0.31$ ,  $p = .58$ ,  $\eta_p^2 = .02$ ; 95% KI  $[-0.32, 0.18]$ . Die Teststärke belief sich auf  $1 - \beta = .52$ .

Hypothese 1a, gemäß der DownshifterInnen mehr persönliche Sinnerfüllung aufweisen als Nicht-DownshifterInnen, kann also aus den vorliegenden Daten nicht belegt werden.

### ***Hypothese 1b: Downshifting und berufliche Sinnerfüllung***

Analog zu Hypothese 1a soll hier der Unterschied der beiden Gruppen (DownshifterInnen,  $n = 101$  vs. Nicht-DownshifterInnen,  $n = 97$ ) in Bezug auf *berufliche Sinnerfüllung* getestet werden. Aufgrund der fehlenden Normalverteilung der AV *Berufliche Sinnerfüllung* wurde ein Mann-Whitney-Test mit *Downshifting* als Gruppenvariable gerechnet. Die berufliche Sinnerfüllung bei DownshifterInnen ( $Mdn = 3.67$ ) unterschied sich nicht signifikant von der bei Nicht-DownshifterInnen ( $Mdn = 3.83$ ),  $U = 4.48$ ,  $z = -1.04$ ,  $p = .30$ . Aus dem Betrag des  $z$ -Wertes lässt sich anhand der Formel  $r = \frac{z}{\sqrt{N}}$  eine Effektstärke von  $r = .07$  berechnen (Sedlmeier & Renkewitz, 2011, S. 645). Das entspricht Cohen's  $d = 0.14$ . Die Teststärke beträgt dementsprechend  $1 - \beta = .23$ .

Auch bei Kontrolle für *Alter, Geschlecht, Anzahl der Kinder, Bildungsabschluss, Familienstand* und *beruflicher Status* mittels einer – hinsichtlich Verletzungen der Voraussetzungen robusten (Bortz, 2005, S. 287) – ANCOVA ergaben sich keine signifikanten Unterschiede der Faktorvariable *Downshifting*,  $F(1, 190) = 0.66$ ,  $p = .42$ . Der 95% KI für die Differenz beträgt  $[-0.20, 0.49]$ . Die geschätzten Mittelwerte von DownshifterInnen ( $M = 3.25$ ,  $SE = 0.12$ ) unterschieden sich nicht signifikant von denen der Nicht-DownshifterInnen ( $M = 3.40$ ,  $SE = 0.12$ ). Die Teststärke konnte gegenüber dem Mann-Whitney-Test auf  $1 - \beta = .69$  gesteigert werden.

Aus den vorliegenden Daten lässt sich daher kein Beleg für Hypothese 1b finden.

### ***Hypothese 1c: Downshifting und Sinnkrise***

Unterscheiden sich DownshifterInnen von Nicht-DownshifterInnen in Bezug auf eine *Sinnkrise*? Auch diese Variable ist nicht normalverteilt, sodass – strenggenommen – wiederum ein Mann-Whitney-Test verwendet werden müsste. Der Unterschied zwischen DownshifterInnen ( $Mdn = 0.60$ ) und Nicht-DownshifterInnen ( $Mdn = 0.80$ ) würde nicht signifikant,  $U = 4.26$ ,  $z = -1.60$ ,  $p = .11$ , bei einer Effektstärke von  $r = .11$  ( $d = 0.22$ ) und einer Teststärke von  $1 - \beta = .42$ .

Bei Kontrolle für *Alter, Geschlecht, Anzahl der Kinder, Bildungsabschluss, Familienstand* und *beruflicher Status* mittels einer ANCOVA wurde der Effekt von *Downshifting* auf *Sinnkrise* signifikant,  $F(1, 190) = 3.92$ ,  $p = .05$ ,  $\eta_p^2 = .02$ . Das entspricht Cohen's  $d = 0.29$  und einer Teststärke von  $1 - \beta = .53$  für die Gruppenvariable. Der 95% KI für die Differenz beträgt  $[-.001, .629]$ . Die Mittelwertsschätzer für DownshifterInnen ( $M = .92$ ,  $SE = .11$ ) unterscheiden sich von denen der Nicht-DownshifterInnen ( $M = 1.24$ ,  $SE = .11$ ). Die Statistiken für das Modell und die Kontrollvariablen finden sich in Tabelle 13.

Hypothese 1c wird aus dem ANCOVA-Modell gestützt – abgesehen von der inakzeptablen Teststärke.

Effekt	df	SS	F	p	$\eta_p^2$
Korrigiertes Modell	7, 190	26.16	3.12	≤ .01	.103
Faktorvariable					
Downshifting	1, 190	4.69	3.92	.05	.020
Kontrollvariablen					
Alter	1, 190	3.65	3.05	.08	.016
Geschlecht	1, 190	0.47	0.39	.53	.002
Bildungsstand	1, 190	4.40	3.67	.06	.019
Beruflicher Status	1, 190	0.33	0.27	.60	.001
Anzahl der Kinder	1, 190	3.93	3.28	.07	.017
Familienstand	1, 190	0.72	0.60	.44	.003

Tabelle 13. Ergebnisse der Kovarianzanalyse zu Sinnkrise.

### **Hypothese 1d: Sinnkrise bei DownshifterInnen abhängig von Zeit?**

Hier wird angenommen, dass Downshifting mit langwierigen Aushandlungsprozessen einhergeht. Demzufolge sollten Sinnkrisen in Abhängigkeit von der Zeit, die seit der Entscheidung zum Downshifting vergangen ist, stärker ausgeprägt sein. Aufgrund der fehlenden Normalverteilung von *Sinnkrise* wurde zunächst eine Spearman-Korrelation der Variablen *Zeit seit Downshifting* und *Sinnkrise* ( $n = 101$ ) auf einseitige Signifikanz geprüft. Der negative Zusammenhang zwischen den beiden Variablen war nicht signifikant,  $r_s = -.12$ ,  $p = .12$ , 95% BCa KI [-.30, .09]. Die Teststärke betrug  $1 - \beta = .33$ .

Auch bei Kontrolle für die demografischen Variablen *Alter*, *Geschlecht*, *Bildungsstand*, *beruflicher Status*, *Anzahl der Kinder* und *Familienstand* in einer multiplen linearen Regression ergab sich keine Signifikanz – nicht für das Regressionsmodell,  $F(7, 93) = 1.64$ ,  $p = .13$ , nicht für den Prädiktor,  $\beta = -.12$ ,  $p = .22$ , und auch nicht für die Kovariaten. Bei einer aufgeklärten Varianz von  $R^2 = .11$  (korrigiertes  $R^2 = .04$ ) ergab sich eine Teststärke von  $1 - \beta = .70$ . Die Teststärke für einen einzelnen Prädiktor des Regressionsmodells lässt sich leider nicht ermitteln.

Hypothese 1d wird daher auf Grundlage der vorliegenden Daten zunächst verworfen; allerdings werden weitere Berechnungen zu dieser Hypothese vorgenommen.

### **Weitere Berechnungen: Modus des Downshiftings**

Die Annahme aus Hypothese 1d soll erneut geprüft werden, diesmal allerdings nur bei DownshifterInnen, die über die Reduktion von Arbeitszeit »heruntergeschaltet« haben.



Diese, so wird vermutet, sehen sich im Vergleich zu der anderen Downshifting-Gruppe (die eher in die Selbständigkeit gehen oder den Job wechseln) stärker mit Widerständen in ihrem bestehenden Job konfrontiert. Auch hier wurde eine Spearman-Korrelation mit den Variablen *Zeit seit Downshifting* und *Sinnkrise* ( $n = 94$ ) berechnet; diese wurde auch bei einseitiger Testung nicht signifikant, aber es zeigte sich eine Tendenz,  $r_s = -.169$ ,  $p = .052$ , 95% BCa KI  $[-.342, .004]$ . Die Teststärke betrug  $1 - \beta = .50$ .

Bei Kontrolle für die demografischen Variablen in einer multiplen linearen Regression wurde das Regressionsmodell nicht signifikant,  $F(7, 86) = 1.43$ ,  $p = .21$ . Der Prädiktor wurde ebenfalls nicht signifikant,  $\beta = -.17$ ,  $p = .12$ ; ebenso die Kovariaten. Bei einer aufklärten Varianz von  $R^2 = .10$  (korrigiertes  $R^2 = .03$ ) ergab sich eine Teststärke für das gesamte Modell von  $1 - \beta = .66$ .

### 5.3 Hypothese 2: Attraktivität des Downshiftings bei Nicht-DownshifterInnen

Wie attraktiv ist Downshifting für diejenigen Personen, die sich nicht zum Downshifting entschieden haben? In Hypothese 2 wird angenommen, dass fehlendes arbeitsbezogenes Sinnerleben, die fehlende Erfüllung arbeitsbezogener Erwartungen und fehlende Work-Life Balance dazu beitragen, Downshifting als attraktiv wahrzunehmen. Diese Hypothese wurde mittels einer multiplen linearen Regression ( $n = 95$ ) geprüft. Mittelwerte, Standardabweichungen und die Korrelationskoeffizienten der Prädiktoren mit dem Kriterium sind in Tabelle 14 angegeben. Anschließend wurden die Voraussetzungen für die Durchführung der Regression überprüft.

Variable	M	SD	1	2	3
Attraktivität von Downshifting	3.35	1.38	-.21*	-.18	-.22*
Prädiktorvariable					
1. Arbeitsbezogene Sinnerfüllung	3.37	1.27	—		
2. Erfüllung arbeitsbezogener Erwartungen	3.44	1.14	.58**	—	
3. Work-Life Balance	3.60	1.23	.23*	.27*	—

Tabelle 14. Mittelwerte, Standardabweichungen und Pearson-Korrelationskoeffizienten der Variablen für das Regressionsmodell zu Hypothese 2 ( $n = 95$ ).

Anmerkungen: \*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ .

*Ausschluss von multivariaten Ausreißern.* Im Regressionsmodell sollte die Cook-Distanz jedes einzelnen Werts  $D = 1$  nicht überschreiten und bei Einbezug von drei Prädiktoren sollten keine Werte mit einer Mahalanobis-Distanz  $D \geq 16.27$  vorkommen (Peters &

Dörfler, 2019, S. 271). Beide Kriterien treffen zu: Die größte Mahalanobis-Distanz lag bei  $D = 13.43$ , die maximale Cook-Distanz betrug  $D = 0.10$ .

*Multivariate Normalverteilung der Residuen.* Die Analyse des Q-Q-Plots der standardisierten Residuen zeigte Abweichungen von der Normalverteilung. Im Histogramm ließ sich eine zweigipflige Verteilung der Residuen beobachten. Die Normalverteilungsannahme für die Residuen gilt daher nur eingeschränkt. Daher muss auf die Signifikanzprüfung verzichtet werden; stattdessen werden Konfidenzintervalle anhand robuster Methoden (Bootstrapping) berechnet (Field, 2016, S. 311).

*Unabhängigkeit der Residuen.* Die Teststatistik für den Durbin-Watson-Test ergab die erwünschte Abwesenheit von Autokorrelation,  $DW = 2.32$ <sup>31</sup>.

*Homoskedastizität.* Ein Streudiagramm mit den standardisierten Schätzwerten auf der X-Achse und den standardisierten Residuen auf der Y-Achse zeigte, dass die Residuen gleichmäßig um die gedachte Anpassungslinie streuen. Daher kann von Homoskedastizität ausgegangen werden.

*Ausschluss von Multikollinearität* (Field, 2016, S. 342). Die VIF-Werte für die drei Prädiktoren lagen  $< 10$ ; die Toleranzen  $> 0.2$  (siehe Tabelle 15). Der durchschnittliche VIF-Wert betrug 1.38. Daher kann Multikollinearität ausgeschlossen werden.

Variable	Toleranz	VIF
Work-Life Balance	.92	1.09
Berufliche Sinnerfüllung	.66	1.51
Erfüllung berufsbezogener Erwartungen	.65	1.55

Tabelle 15. Kennwerte der Multikollinearitätsdiagnostik für das Regressionsmodell zu Hypothese 2.

Die multiple lineare Regression mit *Attraktivität Downshifting* als Kriterium und *Work-Life-Balance*, *berufsbezogener Sinnerfüllung* und *Erfüllung berufsbezogener Erwartungen* als Prädiktoren wurde als solche nicht signifikant,  $F(3, 91) = 2.57$ ,  $p = .06$ . Die 95%-BCa-Konfidenzintervalle der jeweiligen Prädiktoren schlossen 0 ein, sodass für dieses Modell die Nullhypothese beibehalten werden muss. Die Teststärke betrug  $1 - \beta = .66$ . Tabelle 16 zeigt die Ergebnisse für die Prädiktoren.

<sup>31</sup> Nach Field (2016, S. 311) sollte der Wert für die Durbin-Watson-Teststatistik innerhalb  $1 < DW < 3$  liegen.

Prädiktor	b	SE b	β	BCa 95% KI	
				unterer Wert	oberer Wert
Work-Life Balance	-0.20	0.12	-.18	-0.39	0.01
Berufliche Sinnerfüllung	-0.15	0.13	-.14	-0.45	0.18
Erfüllung berufsbezogener Erwartungen	-0.06	0.15	-.05	-0.35	0.21

Tabelle 16. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (Modell 1).  
Anmerkungen.  $R^2 = .08$ , korrigiertes  $R^2 = .05$ ,  $n = 95$ . Bootstrapping basierend auf 1 000 Stichproben.

Entfernt man denjenigen Prädiktor mit der geringsten Vorhersagekraft, *Erfüllung berufsbezogener Erwartungen*, wurde zwar das Modell signifikant,  $F(2, 94) = 3.96$ ,  $p = .02$ ; die 95%-BCa-Konfidenzintervalle für die Prädiktoren schlossen jedoch weiterhin 0 mit ein (Tabelle 17). Die Teststärke betrug  $1 - \beta = .73$ .

Prädiktor	b	SE b	β	BCa 95% KI	
				unterer Wert	oberer Wert
Work-Life Balance	-0.20	.11	-.18	-0.38	0.01
Berufliche Sinnerfüllung	-0.20	.11	-.18	-0.43	0.06

Tabelle 17. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (Modell 2).  
Anmerkungen.  $R^2 = .08$ , korrigiertes  $R^2 = .06$ ,  $n = 97$ . Bootstrapping basierend auf 1 000 Stichproben.

Bei alleinigem Einschluss des Prädiktors *Work-Life Balance* in das Regressionsmodell (Tabelle 18) blieb das Modell signifikant,  $F(1, 96) = 4.58$ ,  $p = .04$ . Der 95%-Konfidenzintervall für den Prädiktor umfasste nicht 0, sodass der Prädiktor inhaltlich interpretiert werden darf. Der Anteil an der Gesamtvarianz der Kriteriumsvariable, der durch *Work-Life Balance* aufgeklärt wird, betrug dabei 5%.

Prädiktor	b	SE b	β	BCa 95% KI	
				unterer Wert	oberer Wert
Work-Life Balance	-0.25	0.11	-.22	-0.48	-0.03

Tabelle 18. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (Modell 3).  
Anmerkungen.  $R^2 = .05$ ,  $n = 97$ . Bootstrapping basierend auf 1 000 Stichproben.

Bei Kontrolle für die demografischen Variablen verlor das Modell an Signifikanz,  $F(7, 89) = 1.34$ ,  $p = .24$ . Da SPSS für den ANOVA-Teil allerdings kein Bootstrapping durchführt, ist die fehlende Signifikanz mit Vorsicht zu bewerten. Die Koeffizientenstatistik ist in Tabelle 19 abgebildet. Zu sehen ist, dass die 95% BCa-Konfidenzintervalle der Kontrollvariablen allesamt 0 einschließen. Die Teststärke betrug  $1 - \beta = .62$ .

Daher konnte Hypothese 2 zwar nicht in ihrer ursprünglichen Form, aber zumindest für eine der drei Prädiktorvariablen aus den Daten belegt werden. Es besteht keine systematische Verzerrung durch die Kontrollvariablen.

Prädiktor	b	SE b	$\beta$	BCa 95% KI	
				unterer Wert	oberer Wert
Work-Life Balance	-0.22	0.12	-.20	-0.42	-0.01
Kontrollvariablen					
Alter	-0.11	0.16	-.09	-0.45	0.28
Geschlecht	0.41	0.29	.15	-0.25	0.03
Familienstand	0.07	0.15	.06	-0.30	0.41
Anzahl der Kinder	-0.12	0.18	-.08	-0.52	0.22
Beruflicher Status	-0.05	0.15	-.04	-0.32	0.20
Bildungsstand	-0.06	0.11	-.06	-0.26	0.24

Tabelle 19. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (ANCOVA zu Modell 3). Anmerkungen.  $R^2 = .10$ , korrigiertes  $R^2 = .02$ ,  $n = 97$ . Bootstrapping basierend auf 1 000 Stichproben.

### Weitere Berechnungen: Rolle des Einkommens

Die Einkommenssituation könnte für den Wunsch, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, eine bedeutende Rolle spielen: „Teilzeit muss man sich leisten können“ (Bund, 2014, S. 92). Die Einkommenssituation der Nicht-Downshifter korrelierte allerdings nicht signifikant mit den untersuchten Maßen: Weder mit der Attraktivität von Downshifting,  $r_s = -.13$ ,  $p = .22$ , noch mit der subjektiven Einschätzung über die Wahrscheinlichkeit, Downshifting in die Tat umzusetzen,  $r_s = -.03$ ,  $p = .75$ .

## 5.4 Hypothesen 3a-c: Downshifting im Verhältnis zu Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeitende (Wochenarbeitszeit < 35 Stunden) müssen nicht zwangsläufig zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sein als Vollzeitwerbstätige. Da die Gründe für reguläre Teilzeiterwerbsverhältnisse nicht unbedingt in der Erwerbperson liegen, muss Teilzeitarbeit nicht unbedingt mit Sinnerfüllung einhergehen. Um das Verhältnis von „echtem“ Downshifting zu regulärer Teilzeitarbeit zu klären, soll geprüft werden, ob die beiden Gruppen sich hinsichtlich ihrer Sinnerfüllung und Sinnkrise unterscheiden.

Dazu wurde für Hypothese 3a mit der Unterscheidung zwischen DownshifterInnen, Teilzeitarbeitenden ohne Downshifting und Vollzeitarbeitenden ohne Downshifting gearbeitet. Für die Überprüfung von Hypothese 3b, der zufolge die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit einen Unterschied macht, wurde Kategorie 2 (Teilzeitarbeitende ohne Downshifting) aufgeteilt in freiwillig Teilzeitarbeitende und unfreiwillig Teilzeitarbeitende. Dies geschah über eine Dummy-Variable, wobei als unfreiwillig Teilzeitarbeitende solche Fälle galten, die unter oder auf dem Median ( $Mdn = 4.5$ ) der Verteilung von *Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit* lagen; als freiwillig Teilzeitarbeitende wurden solche Fälle codiert, deren Wert über dem Median lag. Somit wurde die Faktorvariable in drei Gruppen

aufgeteilt. Zur Prüfung von Hypothese 3c wurde die Kovariate Geschlecht gesondert betrachtet.

Auch zur Prüfung dieser Hypothesen sollte an sich eine MANOVA gerechnet werden, da Unterschiede einer dreistufigen Faktorvariable hinsichtlich drei abhängiger Variablen (*Sinnerfüllung*, *Sinnkrise*, *berufliche Sinnerfüllung*) herausgefunden werden sollen. Die Prüfung der standardisierten Residuen auf Normalverteilung mittels Q-Q-Diagramm ergab Normalverteilung für *Sinnerfüllung*; nicht dagegen für *Sinnkrise* und *berufliche Sinnerfüllung*. Daher erübrigt sich das Durchführen der MANOVA; für *Sinnerfüllung* wurde stattdessen eine ANCOVA durchgeführt und für *Sinnkrise* und *berufliche Sinnerfüllung* jeweils ein Kruskal-Wallis-H-Test, der durch eine ANCOVA ergänzt wurde, um Kontrollvariablen zu berücksichtigen.

***Hypothese 3a: DownshifterInnen vs. Teilzeitarbeitende vs. Vollzeitarbeitende unterscheiden sich hinsichtlich persönlicher Sinnerfüllung und Sinnkrise sowie beruflicher Sinnerfüllung***

Für Hypothese 3a wurde eine Dummy-Variable gebildet, die DownshifterInnen von Teilzeitarbeitenden unterscheidet, mit der Codierung 1 = DownshifterInnen ( $n = 101$ ), 2 = Teilzeitarbeitende ohne Downshifting ( $n = 21$ ) und 3 = Vollzeitarbeitende ohne Downshifting ( $n = 76$ ).

Für keine der drei Subhypothesen konnte aus den vorliegenden Daten Belege gefunden werden. Daher wird die Annahme von Hypothese 3a verworfen. Im Folgenden werden die Berechnungen zu den Subhypothesen dargestellt.

**Persönliche Sinnerfüllung.** Gemäß Levene-Test konnte von Varianzgleichheit ausgegangen werden,  $F(2, 195) = 0.14, p = .87$ . Die Mittelwerte und Standardabweichungen der jeweiligen Ausprägungen der Faktorvariable sind in Tabelle 20 dargestellt. Die ANCOVA,  $F(8, 189) = 3.00, p = .003, \eta^2 = .11$ , zeigte bei Kontrolle für *Alter*, *Geschlecht*, *Bildungsstand*, *Beruflicher Status*, *Anzahl der Kinder* und *Familienstand* keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen,  $F(2, 189) = 1.72, p = .19, \eta_p^2 = .02$ . Die Teststärke für die Gruppenvariable betrug  $1 - \beta = .38$ .

<b>Faktorstufe der Gruppenvariable</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
1 = DownshifterInnen ( $n = 101$ )	3.25	0.90
2 = Teilzeitarbeitende ohne Downshifting ( $n = 21$ )	2.99	0.93
3 = Vollzeitarbeitende ohne Downshifting ( $n = 76$ )	3.22	0.89

Tabelle 20. Deskriptive Statistiken für Sinnerfüllung nach Arbeitszeit.

**Sinnkrise.** Für den nichtparametrischen Kruskal-Wallis-Test sind keine weiteren Voraussetzungen zu überprüfen. Der Kruskal-Wallis-Test zeigte keine signifikante Differenz zwischen den Gruppen auf,  $H(2) = 3.20, p = .20$ , mit einem mittleren Rang von 93.22 für DownshifterInnen, 114.88 für Teilzeitarbeitende ohne Downshifting sowie 103.60 für Vollzeitarbeitende ohne Downshifting. Die Teststärke für die Gruppenvariable<sup>32</sup> betrug  $1 - \beta = .34$ .

Für eine ANCOVA unter Kontrolle der demografischen Variablen,  $F(8, 189) = 2.72, p = .007, \eta^2 = .10$ , zeigte sich kein signifikanter Effekt<sup>33</sup>,  $F(2, 189) = 1.96, p = .14, \eta_p^2 = .02$ . Die Teststärke für die Gruppenvariable betrug  $1 - \beta = .41$ . Die Mittelwerte und Standardabweichungen der Gruppen finden sich in Tabelle 21.

Faktorstufe der Gruppenvariable	<i>M</i>	<i>SD</i>
1 = DownshifterInnen ( $n = 101$ )	0.94	1.06
2 = Teilzeitarbeitende ohne Downshifting ( $n = 21$ )	1.17	0.94
3 = Vollzeitarbeitende ohne Downshifting ( $n = 76$ )	1.23	1.26

Tabelle 21. Deskriptive Statistiken für Sinnkrise nach Arbeitszeit.

**Berufliche Sinnerfüllung.** Auch hier wurde auf Grundlage der Datenverteilung ein Kruskal-Wallis-Test angewendet. Dieser ergab wiederum keine signifikanten Gruppenunterschiede,  $H(2) = 1.11, p = .57$ , mit einem mittleren Rang von 95.37 für DownshifterInnen, 101.64 für Teilzeitarbeitende ohne Downshifting sowie 104.40 für Vollzeitarbeitende ohne Downshifting. Tabelle 22 verdeutlicht die nicht-signifikanten Unterschiede hinsichtlich Mittelwerte und Standardabweichungen. Die Teststärke für die Gruppenvariable<sup>34</sup> betrug  $1 - \beta = .10$ .

Für eine ANCOVA unter Kontrolle der demografischen Variablen zeigte sich auch hier kein signifikanter Effekt<sup>35</sup>,  $F(2, 189) = 0.38, p = .68, \eta_p^2 = .004$ . Die Teststärke für die Gruppenvariable betrug  $1 - \beta = .72$ .

<sup>32</sup> Näherungsweise wird zur Berechnung der Effektstärke von Mittelwerts-, nicht Medianunterschieden ausgegangen.

<sup>33</sup> Gemäß Levene-Test konnte von Varianzgleichheit ausgegangen werden,  $F(2, 195) = 1.53, p = .22$ .

<sup>34</sup> Näherungsweise wird zur Berechnung der Effektstärke von Mittelwerts-, nicht Medianunterschieden ausgegangen.

<sup>35</sup> Gemäß Levene-Test konnte von Varianzgleichheit ausgegangen werden,  $F(2, 195) = 0.33, p = .72$ .

Faktorstufe der Gruppenvariable	<i>M</i>	<i>SD</i>
1 = DownshifterInnen ( <i>n</i> = 101)	3.26	1.19
2 = Teilzeitarbeitende ohne Downshifting ( <i>n</i> = 21)	3.44	1.08
3 = Vollzeitarbeitende ohne Downshifting ( <i>n</i> = 76)	3.38	1.31

Tabelle 22. Deskriptive Statistiken für Berufliche Sinnerfüllung nach Arbeitszeit

**Hypothese 3b: DownshifterInnen vs. freiwillig / vs. unfreiwillig Teilzeitarbeitende unterscheiden sich hinsichtlich persönlicher Sinnerfüllung und Sinnkrise sowie beruflicher Sinnerfüllung**

Für die Überprüfung von Hypothese 3b, der zufolge die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit einen Unterschied macht, wurde mit der dazu erhobenen Variable eine zusätzliche Teilerhebungsebene für die Teilzeitarbeitenden eingeführt. Daraus ergaben sich drei Gruppen, die auf ihre Unterschiede hinsichtlich *Sinnerfüllung*, *Sinnkrise* und *beruflicher Sinnerfüllung* getestet werden. Die Aufteilung geschah über eine dreistufige Dummy-Variable. Als unfreiwillig Teilzeitarbeitende galten solche Fälle, die unter oder auf dem Median ( $Mdn = 4.5$ ) der Verteilung von *Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit* lagen; als freiwillig Teilzeitarbeitende wurden solche Fälle codiert, deren Wert über dem Median lag. Daraus ergab sich eine Teilstichprobe mit einer Größe  $n = 117$ .

**Persönliche Sinnerfüllung.** Varianzgleichheit war gegeben,  $F(2, 114) = 0.50, p = .61$ . Die Prüfung der Gruppenvariable auf Mittelwertsunterschiede in einer ANCOVA,  $F(8, 108) = 1.78, p = .09$ , mit den demografischen Variablen *Alter*, *Geschlecht*, *Bildungsstand*, *Beruflicher Status*, *Anzahl der Kinder* und *Familienstand* als Kontrollvariablen ergab keine Signifikanz,  $F(2, 108) = 2.13, p = .12, \eta_p^2 = .04$ . Die Teststärke betrug  $1 - \beta = .48$ . Die Mittelwerte und Standardfehler unter Einbezug der Kontrollvariablen für die drei Gruppen finden sich in Tabelle 23.

Faktorstufe der Gruppenvariable	<i>M</i> (kontrolliert)	<i>SD</i> ( <i>SE</i> )
1 = Downshifting ( <i>n</i> = 101)	3.25 (3.27)	0.90 (0.09)
2 = Kein Downshifting; Teilzeit, freiwillig ( <i>n</i> = 4)	2.60 (2.29)	0.85 (0.49)
3 = Kein Downshifting; Teilzeit, nicht freiwillig ( <i>n</i> = 12)	3.17 (3.07)	0.99 (0.26)

Tabelle 23. Deskriptive Statistiken für Sinnerfüllung nach Arbeitszeit und Freiwilligkeit Teilzeit.

Anmerkungen. Mittelwerte und Standardfehler, bei denen für die demografischen Variablen kontrolliert wurde (ANCOVA-Modell), sind kursiv in Klammern angegeben.

**Sinnkrise.** Wie schon in Hypothese 3a wurde aufgrund der fehlenden Normalverteilung von *Sinnkrise* ein Kruskal-Wallis-Test für die drei Gruppen durchgeführt. Die

Unterschiede der Rangstufen (Tabelle 24) wurden nicht signifikant,  $H(2) = 5.15, p = .08$ . Die Teststärke beträgt annäherungsweise<sup>36</sup>  $1 - \beta = .25$

Bei Kontrolle für die demografischen Variablen in einer ANCOVA ergab sich keine Signifikanz für das Modell,  $F(8, 108) = 1.15, p = .34$ . Der Effekt für die Gruppenvariable wurde nicht signifikant,  $F(2, 108) = 2.35, p = .10, \eta_p^2 = .04$ , mit einer Teststärke  $1 - \beta = .50$ .

Faktorstufe der Gruppenvariable	M (kontrolliert)	SD (SE)	Mittlerer Rang
1 = Downshifting (n = 101)	0.94 (0.92)	1.06 (0.11)	56.67
2 = Kein Downshifting; Teilzeit, freiwillig (n = 4)	1.80 (2.14)	0.67 (0.58)	91.88
3 = Kein Downshifting; Teilzeit, nicht freiwillig (n = 12)	1.12 (1.19)	1.04 (0.31)	67.63

Tabelle 24. Deskriptive Statistiken für Sinnkrise nach Arbeitszeit und Freiwilligkeit Teilzeit. Anmerkungen. Mittelwerte und Standardfehler, bei denen für die demografischen Variablen kontrolliert wurde (ANCOVA-Modell), sind kursiv in Klammern angegeben.

**Berufliche Sinnerfüllung.** Die Annahme, dass berufliche Sinnerfüllung bei Nicht-DownshifterInnen, die freiwillig in Teilzeit arbeiten (Faktorstufe 2), geringer ausgeprägt ist als bei solchen, die aufgrund einer äußeren Notwendigkeit in Teilzeit arbeiten (Faktorstufe 3) wurde – wie zuvor wegen der fehlenden Normalverteilung – mit einem Kruskal-Wallis-Test überprüft. Sie kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht gestützt werden,  $H(2) = 5.54, p = .06$ , mit einer Teststärke  $1 - \beta = .51$ <sup>37</sup>: Vielmehr zeigte sich eine Tendenz zum umgekehrten Effekt: Wie Tabelle 25 zeigt, waren freiwillig Teilzeitarbeitende tendenziell weniger beruflich sinnerfüllt als unfreiwillig Teilzeitarbeitende und als DownshifterInnen. Dieser Unterschied kann allerdings aufgrund der fehlenden Signifikanz nur eingeschränkt geltend gemacht werden. Eine nachträgliche Halbierung des  $p$ -Wertes käme aus wissenschaftsethischen Gründen nicht in Frage (Field, 2016, p. 64).

Bei Kontrolle für die demografischen Variablen in einer ANCOVA ergab sich keine Signifikanz für das Modell,  $F(8, 108) = 1.55, p = .15$ . Der Effekt für die Gruppenvariable wurde nicht signifikant,  $F(2, 108) = 3.50, p = .08, \eta_p^2 = .05$ , mit einer Teststärke  $1 - \beta = .54$ .

<sup>36</sup> G\*Power lässt für die Post-hoc Berechnung der Teststärke des H-Tests keine Eingabe von mittleren Rängen, sondern nur für Mittelwerte zu und geht davon aus, dass die Standardabweichungen über alle Gruppen gleich hoch sind. Näherungsweise wurde daher mit einer gewichteten Standardabweichung von  $SD = 1.15$  gerechnet.

<sup>37</sup> Siehe Fußnote 36. Auch hier betrug die gewichtete Standardabweichung  $SD = 1.15$ .



Faktorstufe der Gruppenvariable	M (kontrolliert)	SD (SE)	Mittlerer Rang
1 = Downshifting (n = 101)	3.26 (3.29)	1.19 (0.12)	59.28
2 = Kein Downshifting; Teilzeit, freiwillig (n = 4)	2.13 (1.87)	0.34 (0.64)	22.88
3 = Kein Downshifting; Teilzeit, nicht freiwillig (n = 12)	3.64 (3.49)	1.05 (0.35)	68.67

Tabelle 25. Deskriptive Statistiken für Berufliche Sinnerfüllung nach Arbeitszeit und Freiwilligkeit Teilzeit Anmerkungen. Mittelwerte und Standardfehler, bei denen für die demografischen Variablen kontrolliert wurde (ANCOVA-Modell), sind kursiv in Klammern angegeben.

### Hypothese 3c: Geschlecht als Kovariate für den Unterschied zwischen DownshifterInnen und Teilzeitarbeitenden hinsichtlich Sinnerfüllung, Sinnkrise und beruflicher Sinnerfüllung

Um die Annahmen von Hypothese 3c zu prüfen, dass die (angenommenen) Unterschiede über das *Geschlecht* vermittelt sind, wurde diese Kovariate, die bereits in Hypothese 3a eingeschlossen wurde, separat betrachtet.

Zunächst wurde die Unabhängigkeit der Gruppenvariable von der Kovariate *Geschlecht* geprüft. Eine ANOVA mit *Geschlecht* als AV ergab, dass sich das *Geschlecht* je nach Bedingung der Gruppenvariable nicht signifikant unterscheidet,  $F(2, 195) = 2.69$ ,  $p = .07$ ,  $\eta^2 = .03$ . Damit kann die Kovariate als unabhängig von der Gruppenvariable gelten.

DS x Arbeitszeit	Downshifting (DS)		Kein DS; Teilzeit		Kein DS; Vollzeit	
	Männer (n = 15)	Frauen (n = 85)	Männer (n = 4)	Frauen (n = 10)	Männer (n = 24)	Frauen (n = 56)
Sinnerfüllung	2.98 (0.90)	3.31 (0.89)	2.35 (0.90)	3.26 (0.93)	3.14 (0.89)	3.24 (0.90)
Sinnkrise	0.83 (1.23)	0.93 (1.02)	1.25 (1.00)	1.42 (1.09)	1.07 (1.32)	1.26 (1.21)
Sinn im Beruf	3.00 (1.23)	3.31 (1.19)	2.25 (0.22)	3.45 (1.16)	3.35 (1.46)	3.43 (1.24)

Tabelle 26. Deskriptive Statistiken für die Testvariablen nach DS x Arbeitszeit x Geschlecht. Anmerkung. Angegeben werden Mittelwerte, dahinter (kursiv und in Klammern) Standardabweichungen.

Tabelle 26 zeigt die deskriptiven Maße für die Gruppenvariablen im Hinblick auf Geschlechtsunterschiede. Die Annahme aus Hypothese 3c konnte für keine der drei AVs aus Hypothese 3a belegt werden.:

**Persönliche Sinnerfüllung.** Die Kovariate *Geschlecht*,  $F(1, 189) = 2.72$ ,  $p = .10$ ,  $\eta_p^2 = .03$ , war in der zu Hypothese 3a durchgeführten ANCOVA nicht signifikant. Die Teststärke für den Effekt der Kovariate betrug  $1 - \beta = .69$ .

**Sinnkrise.** Die Kovariate *Geschlecht*,  $F(1, 189) = 0.37$ ,  $p = .54$ ,  $\eta_p^2 = .002$ , war in der zu Hypothese 3a durchgeführten ANCOVA nicht signifikant. Die Teststärke für den Effekt der Kovariate betrug  $1 - \beta = .10$ .

**Berufliche Sinnerfüllung.** Das Modell in der zu Hypothese 3a durchgeführten ANCOVA war nicht signifikant, ebenso wie die Kovariate *Geschlecht*,  $F(1, 189) = 2.38$ ,  $p = .12$ ,  $\eta_p^2 = .01$ . Die Teststärke für den Effekt der Kovariate betrug  $1 - \beta = .34$ .

## 5.5 Hypothesen 4a-c: Lebensbedeutungen bei DownshifterInnen

In diesem Abschnitt sollen die Fragestellungen zu Hypothese 4 geprüft werden, die Unterschiede in den Lebensbedeutungen von DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen postuliert. Von Interesse sind dabei die Lebensbedeutungen der Dimensionen *Horizontale Selbsttranszendenz*, *Wir- und Wohlfühl* sowie *Selbstverwirklichung*. Um Unterschiede zwischen den beiden Gruppen herauszufinden, wurde die Lebensbedeutungen und ihre Dimensionen eine MANCOVA durchgeführt. Als Kovariaten wurden die demografischen Variablen *Alter*, *Geschlecht*, *Bildungsstand*, *Beruflicher Status*, *Anzahl der Kinder* und *Familienstand* in das Modell einbezogen.

Die univariaten Residuen der jeweiligen Dimensionen waren normalverteilt, bis auf die Skalen *Soziales Engagement*, *Selbsterkenntnis*, *Gesundheit* (jeweils zur Dimension *Horizontale Selbsttranszendenz*); *Entwicklung*, *Freiheit* (Dimension *Selbstverwirklichung*); *Gemeinschaft*, *Liebe*, *Wellness*, *Fürsorge*, *Harmonie* sowie die zugehörige Dimension *Wir- und Wohlfühl*. In die MANCOVA gingen also folgende Variaten ein: Neben den Dimensionen *Horizontale Selbsttranszendenz* und *Selbstverwirklichung* waren dies die Skalen *Naturverbundenheit*, *Generativität*, *Herausforderung*, *Individualität*, *Leistung*, *Macht*, *Wissen*, *Kreativität*, *Spaß* und *Bewusstes Erleben*.

Boxs Test auf Gleichheit der Kovarianzenmatrizen wurde nicht signifikant,  $F(78, 120\ 904) = 0.92$ ,  $p = .67$ . Die Voraussetzung der Gleichheit der Kovarianzen war damit erfüllt. Für *Wissen*,  $F(1, 196) = 3.98$ ,  $p = .05$  war die Voraussetzung der Varianzgleichheit verletzt, der Levene-Test wurde signifikant. Aufgrund der allgemeinen Skepsis gegenüber dem Levene-Test (Field, 2016; Peters & Dörfler, 2019) und der nur knappen Signifikanz wird diese AV dennoch berücksichtigt.

Der Effekt von *Downshifting* wurde in der MANCOVA<sup>38</sup> nicht signifikant,  $V = 0.08$ ,  $F(12, 179) = 1.21$ ,  $p = .28$ ,  $\eta_p^2 = .08$ . Als entsprechende Teststärke wurde mittels G\*Power<sup>39</sup>  $1 - \beta = .89$  ermittelt. Tabelle 27 zeigt die Effekte für die Gruppenvariable und die Kovariaten. Aus den vorliegenden Daten wird Hypothese 4 somit nicht gestützt.

Effekt	V (Pillai-Spur)	F	p	$\eta_p^2$
Konstanter Term	0.53	16.52	≤ .001	.53
Faktorvariable				
Downshifting	0.08	1.21	.28	.08
Kontrollvariablen				
Alter	0.06	0.99	.46	.06
Geschlecht	0.11	1.83	.05	.11
Bildungsstand	0.10	1.73	.06	.10
Beruflicher Status	0.07	1.06	.39	.07
Anzahl der Kinder	0.16	2.75	≤ .01	.16
Familienstand	0.07	1.13	.34	.01

Tabelle 27. Ergebnisse der MANCOVA zu den Lebensbedeutungen.

Tabelle 28 zeigt die Mittleren Differenzen von *Downshifting* hinsichtlich der Dimensionen und Skalen der Lebensbedeutungen.

<sup>38</sup> Unter Verwendung der Pillai-Spur. Alle weiteren Maße (Wilks-Lambda, die Hotelling-Spur und die größte charakteristische Wurzel nach Roy) ergaben die gleichen Werte für die Signifikanz. Das gilt auch für die nachfolgenden Berechnungen.

<sup>39</sup> Da G\*Power keine native Berechnungsmethoden für MANCOVAs unterstützt, wurde die ANCOVA-Berechnung verwendet, unter Bonferroni-Korrektur für  $\alpha = \frac{0.05}{\text{Anzahl der AVs}} = 0.004$ .

Abhängige Variable	Mittlere Differenz (I – J) <sup>a</sup>	SE	Sig. <sup>b</sup>	95% KI für die Differenz <sup>b</sup>	
				unterer Wert	oberer Wert
Horizontale Selbsttranszendenz	-0.02	0.09	.82	-0.19	0.15
Selbstverwirklichung	0.07	0.09	.43	-0.11	0.25
Naturverbundenheit	-0.10	0.14	.49	-0.37	0.18
Generativität	0.15	0.13	.27	-0.11	0.40
Herausforderung	0.21	0.13	.11	-0.05	0.48
Individualität	0.02	0.11	.87	-0.21	0.24
Macht	0.27	0.14	.05	0.00	0.54
Leistung	0.39	0.15	.01	0.09	0.69
Wissen	-0.61	0.09	.51	-0.24	0.12
Kreativität	-0.18	0.15	.23	-0.46	0.11
Spaß	-0.03	0.12	.78	-0.19	0.26
Bewusstes Erleben	0.01	0.12	.91	-0.23	0.26

Tabelle 28. Paarweise Vergleiche für die abhängigen Variablen (Lebensbedeutungen).

Bemerkungen. <sup>a</sup> Bezieht sich auf I = kein Downshifting; J = Downshifting. <sup>b</sup> Bonferroni-korrigierte Werte.

## 5.6 Hypothesen 5a-b: Downshifting und Person-Job Fit

In Hypothese 5a wurde davon ausgegangen, dass bei DownshifterInnen im Vergleich zu Nicht-DownshifterInnen eine geringere Passung zwischen Job und beruflichen Interessen vorliegt. Dazu wurde die aus den sechs RIASEC-Dimensionen berechnete Variable *RIASEC fit* (siehe Kapitel 4.3) als abhängige Variable betrachtet, hinsichtlich derer sich die beiden *Downshifting*-Gruppen unterscheiden sollten. Hypothese 5b ging davon aus, dass die Entscheidung zum Downshifting bei Nicht-DownshifterInnen umso attraktiver sein sollte, je ungünstiger der Vergleich zwischen Job und beruflichem Idealbild ausfällt.

### ***Hypothese 5a: Passung ist bei DownshifterInnen geringer ausgeprägt***

Da Normalverteilung der AV gegeben ist und der Levene-Test auf Varianzhomogenität nicht signifikant ist,  $F(1, 196) = .71, p = .40$ , kann eine ANCOVA mit den demografischen Variablen als Kontrollvariablen durchgeführt werden. Diese ergab bei Kontrolle für die demografischen Variablen einen geringen Unterschied zwischen DownshifterInnen ( $M = 3.03, SE = 0.14$ ) und Nicht-DownshifterInnen ( $M = 3.00, SE = 0.14$ ). Der Effekt für die Gruppenvariable wurde nicht signifikant,  $F(1, 196) = 0.02, p = .88, \eta_p^2 \leq .001$ , entsprechend einer Power von  $1 - \beta = .05$ .

Um zu prüfen, ob die geringe Teststärke auf die Kovariaten zurückzuführen ist, wurde ergänzend ein *t*-Test gerechnet. Dieser ergab keinen Hinweis auf einen Unterschied zwischen DownshifterInnen ( $M = 3.02, SD = 1.43$ ) und Nicht-DownshifterInnen ( $M = 3.01,$

$SD = 1.34$ ). Der Effekt von  $d = 0.01$  wurde nicht signifikant,  $t(196) = -.10$ ,  $p = .92$ . Die Teststärke verbesserte sich gegenüber der ANCOVA geringfügig auf  $1 - \beta = .06$ .

Die Annahme von Hypothese 5a wird daher zurückgewiesen.

### ***Hypothese 5b: Geringe Passung geht einher mit Attraktivität des Downshiftings***

Zur Überprüfung von Hypothese 5b wurde eine Spearman-Rangkorrelation zwischen dem bimodalen, flachgipfligen ( $Kurtosis = -1.41$ ) und nicht normalverteilten (Kolmogorov-Smirnov,  $p \leq .001$ ) 1-Item-Maß *Attraktivität des Downshiftings* und *RIASEC fit* berechnet ( $n = 97$ ). Diese ergab einen negativen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen,  $r_s = -.21$ , 95% BCa KI  $[-.40, -.02]$ ,  $p = .04^{40}$ , bei einer Teststärke von  $1 - \beta = .91$ .

Zur Kontrolle des Einflusses der demografischen Variablen wurden zwei Regressionsmodelle mit dem Kriterium *Attraktivität des Downshiftings* gerechnet: Modell 1 mit *RIASEC fit* als Prädiktor, Modell 2 umfasst zusätzlich die sechs demografischen Variablen. Modell 2 wird nicht signifikant,  $F(7, 89) = 1.34$ ,  $p = .24$ . Daher wird der Einfluss der demografischen Variablen ausgeschlossen. Der alleinige Prädiktor in Modell 1,  $F(1, 95) = 5.02$ ,  $p = .03$ ,  $R^2 = .05$ ,  $R^2_{korr} = .04$ , ist *RIASEC fit* mit  $b = -.23$ ,  $SE = .10$ ,  $\beta = -.22$ ,  $p = .03$ , bei einer Teststärke von  $1 - \beta = .62$ .

Die Annahme von Hypothese 5b wird angenommen: Eine schlechte Passung zwischen Person und Job geht demnach mit Attraktivität des Downshiftings einher.

## **5.7 Hypothesen 6a-c: Downshifting und Zeitsouveränität**

### ***Hypothese 6a: Bessere Work-Life Balance bei DownshifterInnen, unabhängig von tatsächlicher Arbeitszeit***

Unabhängig vom Arbeitszeitarrangement sollte Downshifting mit einer höheren Work-Life Balance assoziiert sein. Dafür wurde zunächst mittels einer multiplen linearen Regression überprüft, ob sich (unter Kontrolle für die demografischen Variablen) die *Work-Life Balance* in Abhängigkeit von der Ausprägung des Prädiktors *Downshifting* verändert. Die Normalverteilung der Residuen war mit Blick auf den Q-Q-Plot gegeben. Mittelwerte, Standardabweichungen sowie die Korrelation der Prädiktoren mit *Work-Life Balance* sind in Tabelle 29 angegeben.

---

<sup>40</sup> BCa-Bootstrapping beruhend auf 1 000 Stichproben.

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2
Work-Life Balance	3.85	1.27	.19**	-.26***
<i>Prädiktorvariable</i>				
1. Downshifting <sup>a</sup>	0.51	0.50	—	—
2. Arbeitszeit	35.41	11.87	-.49***	—

Tabelle 29. Deskriptive Statistiken und Korrelationen (Spearman für Downshifting, ansonsten Pearson) für das Regressionsmodell zu Work-Life-Balance (*N* = 198).  
Anmerkungen. <sup>a</sup> Kodierung: Kein Downshifting = 0, Downshifting = 1. \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$ .

Das Ergebnis der Regression ist in Tabelle 30 dargestellt. Work-Life Balance, so das Ergebnis der Regression, verändert sich in Abhängigkeit davon, ob Downshifting vorliegt. Für die demografischen Variablen wurde kontrolliert; das entsprechende Modell wurde signifikant,  $F(7, 190) = 2.09, p = .05$ .

Prädiktor	<i>b</i>	<i>SE b</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Downshifting	0.54	0.18	.21	2.97	$\leq .01$
<i>Kontrollvariablen</i>					
Alter	-0.05	0.10	-.04	-0.46	.65
Geschlecht	-0.29	0.21	-.10	-1.39	.17
Bildungsstand	0.08	0.07	.08	1.17	.24
Beruflicher Status	0.07	0.08	.07	0.89	.37
Anzahl der Kinder	-0.14	0.11	-.10	-1.26	.21
Familienstand	0.04	0.10	.03	0.37	.71

Tabelle 30. Regressionsanalyse für die Vorhersage von Work-Life Balance aus Downshifting.  
Anmerkungen.  $R^2 = .07$ , korrigiertes  $R^2 = .04$ ,  $p = .05$ , *N* = 198.

Im zweiten Schritt wurde in Anlehnung an Field (2016, S. 392ff.) mittels PROCESS v3.3 (Hayes, 2019) Model 1 unter Verwendung zentrierter Mittelwerte eine Moderatoranalyse durchgeführt, um den Einfluss von *Arbeitszeit* als moderierende Variable auf den Zusammenhang zwischen *Downshifting* und *Work-Life Balance* auszuschließen. Multikollinearität zwischen den Prädiktoren war nicht gegeben: *Work-Life Balance* und *Arbeitszeit* korrelierten nur mäßig,  $r = -.26, p \leq .001$ .

Tabelle 31 zeigt die Prädiktoren für das Regressionsmodell,  $F(9, 188) = 2.79, p = .004$ . Die Interaktion der beiden Variablen wurde nicht signifikant, daher konnte kein Modereffekt vorliegen. Abbildung 4 veranschaulicht das. Die Kovariaten wurden nicht signifikant. Die aufgeklärte Gesamtvarianz erhöhte sich gegenüber der einfachen linearen Regression um 4% auf 12%.

Allerdings sagte *Arbeitszeit* die *Work-Life Balance* besser hervor als *Downshifting*: Der Prädiktor *Downshifting* wurde bei Einbezug von *Arbeitszeit* in das Regressionsmodell nicht signifikant ( $p = .15$ ).

Prädiktor	<i>b</i>	<i>SE b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Downshifting (zentriert)	0.28	0.19	1.44	.15
2. Arbeitszeit (zentriert)	-0.03	0.01	-3.07	≤ .01
3. Interaktion (1, 2)	0.01	0.02	0.32	.75

Tabelle 31. Regressionsanalyse für die Vorhersage von *Work-Life Balance* aus *Downshifting* mit dem Moderator *Arbeitszeit*.

Anmerkungen.  $R^2 = .12$ ,  $p \leq .01$ ,  $N = 198$ .

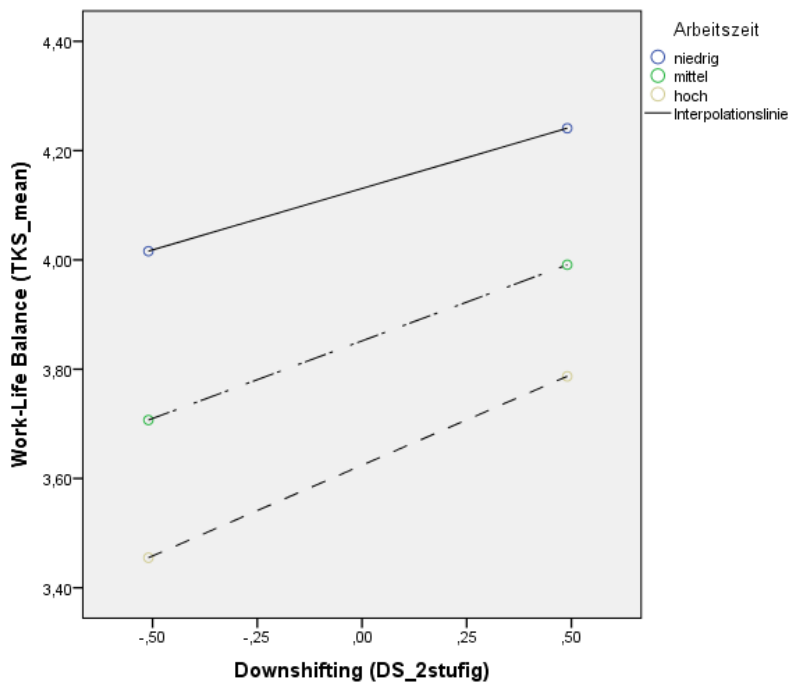


Abbildung 4. Diagramm für die Regression von *Downshifting* auf *Work-Life Balance* in Abhängigkeit von *Arbeitszeit*

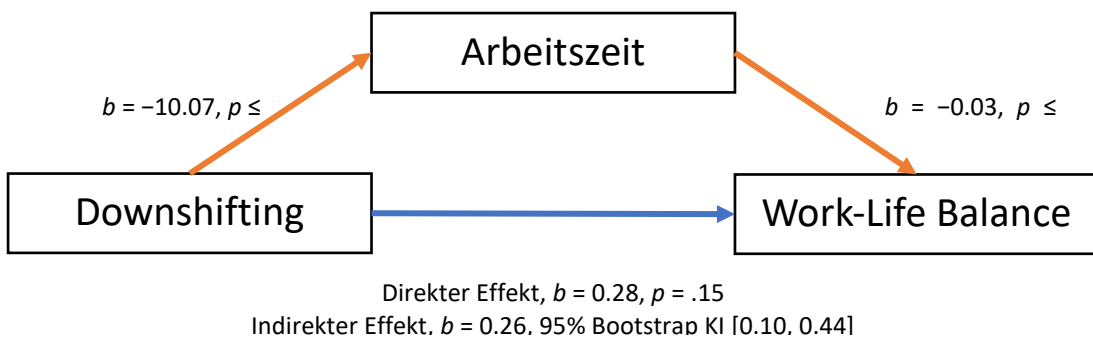


Abbildung 5. Modellierung von *Downshifting* als Prädiktor von *Work-Life Balance*, mediiert durch *Arbeitszeit*. Konfidenzintervall für den indirekten Effekt ist ein Bootstrap-KI, beruhend auf 5 000 Samples.

Nachdem sich *Work-Life-Balance* bei Einbezug von *Arbeitszeit* in das Regressionsmodell nicht länger durch *Downshifting* signifikant vorhersagen lässt, spricht das

für eine Mediation des Zusammenhangs von *Downshifting* und *Work-Life Balance* durch *Arbeitszeit*. Diese Annahme soll geprüft werden.

Auch hierfür wurde auf *PROCESS* v3.3 (Hayes, 2019) zurückgegriffen; zur Berechnung der Mediation wurde Modell 4 gewählt (Field, 2016, S. 408ff.). Die demografischen Variablen wurden wiederum als Kovariaten eingeschlossen. Für die Mediation zeigte sich ein signifikanter indirekter Effekt von *Downshifting* über *Arbeitszeit* zu *Work-Life Balance*,  $b = 0.26$ , 95% Bootstrap KI für  $b$  [0.10, 0.44]. Dieser entspricht einem teilstandardisierten Effekt von 0.20, 95% Bootstrap KI für  $b$  [0.08, 0.34].

Durch den Einbezug von *Arbeitszeit* in das Modell wurde der direkte Effekt von *Downshifting* auf *Work-Life Balance* insignifikant, was für Beibehaltung der Mediationsannahme trotz kleinerem indirektem als direktem Effekt spricht. Abbildung 5 zeigt das Mediationsmodell.

### ***Hypothese 6b: Work-Life Balance als Moderatorvariable zwischen Downshifting und Sinnerfüllung***

Wie gezeigt wurde, unterscheiden sich DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen nicht hinsichtlich persönlicher, jedoch hinsichtlich beruflicher Sinnerfüllung (Hypothese 1a/b). Ist es bei Nicht-DownshifterInnen, die eine geringe Work-Life Balance aufweisen, anders? Dazu wurde Work-Life Balance als Moderatorvariable in eine Regression zwischen Downshifting (Prädiktor) und Sinnerfüllung (Kriterium) aufgenommen. Mittelwerte, Standardabweichungen sowie die Korrelation der Prädiktoren mit dem Kriterium sind in Tabelle 32 angegeben.

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2
Sinnerfüllung	3.21	0.90	.07	.18*
Prädiktorvariable				
1. Downshifting <sup>a</sup>	0.51	0.50	—	
2. Work-Life Balance	3.85	1.27	.19**	—

Tabelle 32. Deskriptive Statistiken und Korrelationen (Spearman für Downshifting, ansonsten Pearson) der Variablen für das Regressionsmodell zu Sinnerfüllung ( $N = 198$ ).

Anmerkungen. <sup>a</sup> Kodierung: Kein Downshifting = 0, Downshifting = 1. \*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ .

Der fehlende Zusammenhang zwischen Downshifting und Sinnerfüllung legt bereits nahe, dass ein Moderationseffekt unwahrscheinlich ist. Schließlich ergab eine Moderationsanalyse mit *PROCESS* v3.3 Model 1 unter Einschluss Prädiktorvariablen *Downshifting*



und dem Moderator *Work-Life Balance* sowie den demografischen Variablen als Kovariaten eine Signifikanz des Modells,  $F(9, 188) = 3.23, p = .001$ . In Tabelle 33 werden die Kennwerte für die Prädiktoren und ihre Interaktion dargestellt. Aus den Kovariaten wurde *Alter* signifikant,  $p = .01, b = 0.17, SE(b) = 0.07$ . Weder der Prädiktor *Downshifting* ( $p > .99$ ) noch die Interaktion zwischen den Prädiktoren ( $p = .47$ ) konnten in die Regressionsgleichung übernommen werden, sodass die weiteren Schritte zur Hypothesentestung nicht durchgeführt werden konnten.

Damit wird die Annahme aus Hypothese 6b verworfen.

Prädiktor	<i>b</i>	<i>SE b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Downshifting (zentriert)	0.00	0.13	0.00	> .99
2. Work-Life Balance (zentriert)	0.13	0.05	2.65	.01
3. Interaktion (1, 2)	0.07	0.10	0.73	.47

Tabelle 33. Regressionsanalyse für die Vorhersage von Sinnerfüllung aus Downshifting mit dem Moderator Work-Life Balance.

Anmerkungen.  $R^2 = .13, p = .001, N = 198$ .

### **Hypothese 6c: Downshifting und Zufriedenheit mit Zeitznutzung**

Ähnlich, wie Work-Life-Balance aus Downshifting – wenn auch über Arbeitszeit mediiert – vorhergesagt werden kann (Hypothese 6a), sollten sich Unterschiede zwischen DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich ihrer *Zufriedenheit mit der Zeitznutzung* zeigen. Hierfür wurde aufgrund fehlender Normalverteilung ein Mann-Whitney-Test ( $N = 198$ ) berechnet. Dieser ergab einen signifikanten Unterschied zwischen DownshifterInnen ( $Mdn = 4.00$ , Mittlerer Rang = 113.52) und Nicht-DownshifterInnen ( $Mdn = 3.00$ , Mittlerer Rang = 84.90),  $U = 3482.50, z = -3.55, p \leq .001$ . Das entspricht einem Effekt von  $r = .25$ , was Cohen's  $d = .52$  entspricht. Die Teststärke beträgt  $1 - \beta = .96$ .

Der Effekt bleibt bestehen, wenn für die demografischen Variablen *Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Beruflicher Status, Anzahl der Kinder* und *Familienstand* kontrolliert wird: Das entsprechende ANCOVA-Modell wird signifikant,  $F(7, 190) = 3.62, p = .001, \eta^2 = .12$ . Tabelle 34 zeigt die zugehörigen Koeffizienten. Die Teststärke beträgt  $1 - \beta = .98$ . Die Gruppenvariable *Downshifting* wird ebenfalls signifikant, sodass die Annahme aus Hypothese 6c beibehalten wird.

<b>Effekt</b>	<b>df</b>	<b>SS</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b><math>\eta_p^2</math></b>
Korrigiertes Modell	7, 190	31.13	3.62	≤ .01	.12
Faktorvariable					
Downshifting	1, 190	18.67	15.18	≤ .001	.07
Kontrollvariablen					
Alter	1, 190	0.02	0.02	.90	.00
Geschlecht	1, 190	4.92	4.00	.05	.02
Bildungsstand	1, 190	2.30	1.87	.17	.01
Beruflicher Status	1, 190	1.97	1.60	.21	.01
Anzahl der Kinder	1, 190	2.44	1.99	.16	.01
Familienstand	1, 190	0.09	0.07	.79	.00

Tabelle 34. Ergebnisse der Kovarianzanalyse für Zufriedenheit mit der Zeitnutzung

## 5.8 Ergebnisübersicht

Nr.	Hypothese	Verfahren	Ergebnis	Entscheidung Hypothesentest	Effektstärke / Teststärke
1a	DownshifterInnen sind persönlich sinnerfüllter als Nicht-DownshifterInnen.	ANCOVA	$F(1, 190) = 0.31, p = .58$	H <sub>1</sub> ablehnen	$1 - \beta = .52$
1b	DownshifterInnen sind beruflich sinnerfüllter als Nicht-DownshifterInnen.	ANCOVA	$F(1, 190) = 0.66, p = .42$	H <sub>1</sub> ablehnen	$1 - \beta = .69$
1c	DownshifterInnen leiden in geringerem Ausmaß unter Sinnkrisen als Nicht-DownshifterInnen.	ANCOVA	$F(1, 190) = 3.92, p = .05$	H <sub>1</sub> annehmen	$\eta_p^2 = .02$
1d	Je weniger Zeit seit der Entscheidung zum Downshifting vergangen ist, desto wahrscheinlicher ist das Vorliegen einer Sinnkrise.	MLR	Modell: $F(7, 93) = 1.64, p = .13$	H <sub>1</sub> ablehnen	$1 - \beta = .70$
			Prädiktor: $\beta = .12, p = .22$		
2	Variation von Hyp. 1d mit Gruppenvariable Downshifting <sub>(Arbeitszeit)</sub>  Je geringer... (a) Das arbeitsbezogene Sinnerleben (b) Die Erfüllung berufsbezogener Erwartungen, (c) Die Work-Life Balance  ...ist, desto attraktiver wird die Möglichkeit zum Downshifting eingeschätzt.	Rangkorrelation	$r_s = -.169, p = .052,$ 95% BCa KI [-.342, .004]	H <sub>1</sub> ablehnen, aber Tendenz sichtbar	$1 - \beta = .50$
			Modell 1 (Prädiktoren a+b+c): $F(3, 91) = 2.57, p = .06$	H <sub>1</sub> ablehnen	$1 - \beta = .66$
			Modell 2 (Prädiktoren a+c): $F(2, 94) = 3.96, p = .02$ Prädiktor a: $b = -0.20, SE = 0.11, \beta = -.18,$ BCa 95% KI [-.38, .01] Prädiktor c: $b = -0.20, SE = 0.11, \beta = -.18,$ BCa 95% KI [-.45, .06]	H <sub>1</sub> ablehnen	$1 - \beta = .73$
			Modell 3 (Prädiktor c): $F(1, 96) = 4.58, p = .04$ Prädiktor c: $b = -0.25, SE = 0.11, \beta = -.22,$ BCa 95% KI [-.48, -.03]	H <sub>1</sub> annehmen	$R^2 = .05$

Nr.	Hypothese	Verfahren	Ergebnis	Entscheidung Hypothesentest	Effektstärke / Teststärke
3a	DownshifterInnen erleben (i. – iii.) als Nicht-DownshifterInnen, die in einem regulären Teilzeiterwerbsverhältnis stehen.				
	(i.) höhere persönliche Sinnerfüllung	ANCOVA	Gruppenvariable: $F(2, 189) = 1.72, p = .19$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .38$
	(ii.) weniger Sinnkrisen	ANCOVA	Gruppenvariable: $F(2, 189) = 1.96, p = .14$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .41$
	(iii.) mehr berufliche Sinnerfüllung	ANCOVA	Gruppenvariable: $F(2, 189) = 0.38, p = .68$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .72$
3b	Jene Nicht-DownshifterInnen, die selbstgewählt in Teilzeit arbeiten, unterscheiden sich hinsichtlich (i. – iii.) von solchen, die nur in Teilzeit arbeiten, weil eine äußere Notwendigkeit sie dazu zwingt.				
	(i.) Sinnerfüllung	ANCOVA	Gruppenvariable: $F(2, 108) = 2.13, p = .12$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .48$
	(ii.) Sinnkrise	ANCOVA	Gruppenvariable: $F(2, 108) = 2.35, p = .10$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .50$
	(iii.) beruflicher Sinnerfüllung	ANCOVA	Gruppenvariable: $F(2, 108) = 3.50, p = .08$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .54$
3c	Geschlecht beeinflusst die in Hypothese 3a angenommenen Unterschiede (hinsichtlich i.-iii.): Bei Frauen zeigen sie sich stärker als bei Männern.				
	(i.) Sinnerfüllung	ANCOVA	Kovariate: $F(1, 189) = 2.72, p = .10$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .69$
	(ii.) Sinnkrise	ANCOVA	Kovariate: $F(1, 189) = 0.37, p = .54$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .10$
	(iii.) Berufliche Sinnerfüllung	ANCOVA	Kovariate: $F(1, 189) = 2.38, p = .12$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .34$

Nr.	Hypothese	Verfahren	Ergebnis	Entscheidung Hypothesen-test	Effektstärke / Teststärke
4a	DownshifterInnen weisen hinsichtlich der Lebensbedeutungen in der Dimension <i>horizontale Selbsttranszendenz</i> , insbesondere im Hinblick auf (i.) <i>soziales Engagement</i> , (ii.) <i>Selbsterkenntnis</i> und (iii.) <i>Generativität</i> höhere Werte auf als Nicht-DownshifterInnen.	MANCOVA	Gruppenvariable: $V = 0.08, F(12, 179) = 1.21, p = .28$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .89$
4b	DownshifterInnen weisen hinsichtlich der Lebensbedeutungen in der Dimension <i>Wir- und Wohlfühl</i> höhere Werte auf als Nicht-DownshifterInnen.				
4c	Bei DownshifterInnen sind die Lebensbedeutungen (i.) <i>Herausforderung</i> , (ii.) <i>Macht</i> , (iii.) <i>Leistung</i> geringer ausgeprägt als bei Nicht-DownshifterInnen.				
5a	Die Passung zwischen beruflichem Idealbild und aktuellem Job ist bei DownshifterInnen geringer ausgeprägt als bei Nicht-DownshifterInnen.	t-Test	$t(196) = -.10, p = .92$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .06$
5b	Je geringer die Passung zwischen beruflichem Idealbild und aktuellem Job, desto attraktiver wird die Möglichkeit zum Downshifting eingeschätzt.	Rangkorrelation	$r_s = -.21, p = .04$ , 95% BCa KI [-.40, -.02].	$H_1$ annehmen	$1 - \beta = .91$
6a	(i) DownshifterInnen weisen eine bessere Work-Life Balance im Vergleich zu Nicht-DownshifterInnen auf.  (ii) ...sowohl gegenüber Vollzeitbeschäftigten als auch gegenüber Teilzeiterwerbstätigen.  <i>Variation von (ii)</i> : Downshifting hat keinen Effekt auf WLB, wenn Arbeitszeit einbezogen wird	MLR  Moderationsanalyse  Mediationsanalyse	Modell: $F(7, 190) = 2.09, p = .05$ Prädiktor: $b = 0.54, SE = 0.18, \beta = .21, p \leq .01$  Modell: $F(9, 188) = 2.79, p = .004$ Interaktionseffekt: $b = 0.01, SE = 0.01, p = .75$ Direkter Effekt: $b = 0.28, p = .15$ Indirekter Effekt: $b = 0.26, 95\% \text{ Bootstrap KI } [0.10, 0.44]$	$H_1$ annehmen  $H_1$ ablehnen  $H_1$ annehmen	$R^2 = .07$  $1 - \beta = .99$
6b	Insbesondere solche Nicht-DownshifterInnen, die eine geringe Work-Life Balance aufweisen, sind weniger sinnerfüllt als DownshifterInnen.	Moderationsanalyse	Modell: $F(9, 188) = 3.23, p = .001$ Interaktionseffekt: $b = 0.07, SE = 0.10, p = .47$	$H_1$ ablehnen	$1 - \beta = .99$
6c	DownshifterInnen sind zufriedener mit ihrer Zeitzunutzung als Nicht-DownshifterInnen.	ANCOVA	Modell: $F(7, 190) = 3.62, p = .001$ Gruppenvariable: $F(1, 190) = 15.18, p \leq .001$	$H_1$ annehmen	$\eta_p^2 = .07$

Tabelle 35. Ergebnisübersicht: Hypothesen, verwendete statistische Verfahren, statistische Kennwerte und Entscheidung über Annahme der Alternativhypothese

## 6 Diskussion

Vorrangiges Ziel der Arbeit war, die Personengruppe der DownshifterInnen näher zu beleuchten. Das »Herunterschalten« kann entweder durch Reduktion der Arbeitszeit geschehen, oder durch Aufgabe des bisherigen Jobs – auch wenn das mit finanziellen Einbußen verbunden ist. Die Gruppe der DownshifterInnen wurde in erster Linie mit anderen Erwerbstätigen verglichen, die sich nicht dazu entschieden haben, »herunterzuschalten«: Den Nicht-DownshifterInnen. Gemäß der Hypothesen sollten sich die beiden Gruppen hinsichtlich persönlichem sowie beruflichem Sinnerleben und dem Ausmaß einer Sinnkrise unterscheiden; darüber hinaus in der Realisierung von Lebensbedingungen, der Passung von Beruf und Person, der Work-Life Balance und der Zufriedenheit mit der persönlichen Zeitverwendung.

### *Zusammenfassung der Ergebnisse*

Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich persönlichem sowie beruflichem Sinnerleben waren nicht vorhanden (Hypothese 1a und c). Dagegen leiden DownshifterInnen weniger stark unter Sinnkrisen als Nicht-DownshifterInnen (Hypothese 1b). Für die Annahme, dass Sinnkrisen bei DownshifterInnen abhängig sind von der Zeit, die seit der Entscheidung zum Downshifting vergangen ist, zeigten sich Tendenzen (Hypothese 1d).

Ebenfalls betrachtet wurde die Attraktivität von Downshifting für Nicht-DownshifterInnen: Bei fehlender Work-Life Balance, unerfüllten berufsbezogenen Erwartungen und wenig vorhandener beruflicher Sinnerfüllung sollte Downshifting attraktiv werden (Hypothese 2). Diese Annahme konnte nur zum Teil bestätigt werden: Fehlt Work-Life Balance, so ist Downshifting eine attraktive Option. Für fehlende berufliche Sinnerfüllung und unerfüllte berufsbezogene Erwartungen findet sich dieser Zusammenhang allerdings nicht.

DownshifterInnen, regulär Vollzeitarbeitende und Teilzeitarbeitende ohne Downshifting unterschieden sich nicht hinsichtlich der drei Kriterien Sinnerfüllung, Sinnkrise und berufliche Sinnerfüllung (Hypothese 3a); auch dann nicht, wenn die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit (Hypothese 3b) sowie das Geschlecht (Hypothese 3c) einbezogen wurden.

Zudem wurde angenommen, dass DownshifterInnen andere Lebensbedeutungen verwirklichen als Nicht-DownshifterInnen (Hypothese 4). Stärker ausgeprägt sollte der Hang von DownshifterInnen zur horizontalen Selbsttranszendenz (darin insbesondere zum sozialen Engagement, zur Selbsterkenntnis und Generativität; Hypothese 4a) sowie

zum Wir- und Wohlfühl (Hypothese 4b) sein, während arbeitsbezogene Lebensbedeutungen wie Herausforderung, Macht und Leistung bei DownshifterInnen eine geringere Rolle spielen sollten (Hypothese 4c). Für all diese Hypothesen konnte keine Evidenz gefunden werden.

Dass die Passung von Beruf und Person bei DownshifterInnen geringer ausgeprägt ist, ließ sich aus den Daten nicht ableiten (Hypothese 5a). Wenn dagegen die Attraktivität von Downshifting bei Nicht-DownshifterInnen betrachtet wird, ändert sich das Bild: Ob Downshifting als attraktiv wahrgenommen wird, hängt von der subjektiven Passung zwischen Person und Beruf ab. Bei einer geringen Passung wird Downshifting als attraktiv wahrgenommen (Hypothese 5b).

Letztendlich sollte sich Downshifting auch in der Zeitsouveränität bemerkbar machen: DownshifterInnen sollten eine bessere Work-Life Balance (WLB) aufweisen – unabhängig davon, wie viel Zeit sie tatsächlich für Erwerbsarbeit aufwenden (Hypothese 6a). Diese Hypothese ließ sich nur teilweise bestätigen: In der Tat weisen DownshifterInnen eine bessere WLB auf – dieser Effekt ist allerdings nicht unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit, wie angenommen wurde. Stattdessen hat sich gezeigt, dass die Arbeitszeit, verglichen mit WLB, der bessere Indikator für Downshifting ist.

Die vermuteten Unterschiede zwischen DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich Sinnerfüllung sollten danach variieren, wie das Ausmaß der WLB ausgeprägt ist (Hypothese 6b). Das hat sich aus den Daten nicht gezeigt. Nebeneffekt war jedoch, dass WLB Sinnerfüllung vorhersagt. Analog zum Ergebnis für WLB sind DownshifterInnen zufriedener mit ihrer Zeitnutzung als Nicht-DownshifterInnen (Hypothese 6c).

## 6.1 Interpretation der Ergebnisse

### *Hypothese 1: Downshifting und Sinn*

Die angenommenen Unterschiede zwischen DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich der persönlichen und beruflichen Sinnerfüllung konnten aufgrund fehlender Signifikanz nicht verallgemeinert werden. Die Gründe dafür sind in erster Linie in Fragen der Operationalisierung von Downshifting zu vermuten, siehe Abschnitt „Limitationen“ weiter unten.

**Hypothese 1a: Downshifting und persönliche Sinnerfüllung.** Für persönliches Sinnerleben waren Unterschiede in sehr geringem Ausmaß zu sehen, wurden aber nicht signifikant: Der Mittelwert von Sinnerfüllung lag bei DownshifterInnen höher als bei Nicht-DownshifterInnen; für den erzielten kleinen Effekt wäre angesichts der nicht

zufriedenstellenden Teststärke eine größere Stichprobe vonnöten. Die Kovarianzanalyse hätte mit annähernd der gleichen Wahrscheinlichkeit ( $\beta = .48$ ) einen oder keinen Unterschied zwischen den Gruppen entdecken können. Der Effekt wäre bei einer Stichprobengröße von  $N = 387$  Personen signifikant geworden, bei einer Power von  $1 - \beta = .80$ .

**Hypothese 1b: Downshifting und berufliche Sinnerfüllung.** Die Annahme, dass DownshifterInnen mehr Sinn im beruflichen Kontext erleben als Nicht-DownshifterInnen, hat sich nicht bewahrheitet. Im Gegenteil: Die Mediane sowie die Mittelwertsschätzer der beiden Gruppen wichen zwar voneinander ab, allerdings in der umgekehrten im Vergleich zur erwarteten Richtung. Das könnte dafür sprechen, dass DownshifterInnen – im Gegensatz zur formulierten Hypothese – sogar über *weniger* berufliche Sinnerfüllung verfügen. Ein derartiger Unterschied könnte im Sinne der im Theorieteil geäußerten Vermutung interpretiert werden, dass DownshifterInnen sich aufgrund frustrierender Erfahrungen in der Arbeitswelt dazu entscheiden, weniger zu arbeiten, um Erfüllung in anderen Aktivitäten finden. Aufgrund der fehlenden Signifikanz der Abweichungen muss jedoch weiterhin davon ausgegangen werden, dass sich DownshifterInnen hinsichtlich persönlichem sowie beruflichem Lebenssinn und Sinnkrise nicht wesentlich voneinander unterscheiden.

**Hypothese 1c: Downshifting und Sinnkrise.** Für den Unterschied im Hinblick auf das Vorhandensein einer Sinnkrise liegt dagegen Evidenz vor: Beim Herauspartialisieren der Effekte, die durch demografische Variablen bedingt sind, weisen DownshifterInnen signifikant weniger starke Werte für eine Sinnkrise auf, als Nicht-DownshifterInnen. Dabei ist mit  $\eta^2 = .02$  von einem kleinen Effekt auszugehen (Cohen, 1988). DownshifterInnen leiden somit, wenn auch in geringem Ausmaß, weniger stark unter einer Sinnkrise, als Nicht-DownshifterInnen.

**Hypothese 1d: Sinnkrise bei DownshifterInnen abhängig von der Zeit.** Dass bei *allen* DownshifterInnen eine Sinnkrise wahrscheinlicher ist, je weniger Zeit seit der Entscheidung zum Downshifting vergangen ist, liegt aufgrund der Ergebnisse nahe; die gefundene Korrelation für diese globale Annahme war allerdings nicht signifikant. Werden dagegen nur diejenigen DownshifterInnen eingeschlossen, die Arbeitszeit reduziert (und nicht diejenigen, die Einkommenseinbußen in Kauf genommen) haben, zeigt sich zumindest eine Tendenz für eine schwache negative Korrelation ( $r = -.17$ ). Somit kann vermutet werden, dass Sinnkrisen bei DownshifterInnen häufiger in der Zeit kurz nach der Entscheidung zum Downshifting auftreten. Das deckt sich mit der Ansicht, dass Sinnkrisen „meist durch Brüche im Kontinuitätserleben ausgelöst“ (Schnell, 2016, S. 78) werden:



Die Entscheidung, weniger am Erwerbsleben zu partizipieren, muss nicht zwangsläufig als Befreiung erlebt werden – sie kann auch verunsichern und mit Befremden und Selbstzweifeln einhergehen, zumal Widerstände seitens ArbeitgeberIn und KollegInnen in einer leistungsorientierten Umgebung vorprogrammiert scheinen. Ob die eigene Lebensplanung im Angesicht dieser selbst herbeigeführten, tiefgreifenden Veränderungsprozesse gelingen mag, scheint fraglich.

**Zwischenfazit für Hypothese 1.** In diesem Sinne ist auch eine mögliche Begründung für die fehlenden Unterschiede zwischen DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich beruflicher Sinnerfüllung (1b) zu suchen: Nicht allen DownshifterInnen muss es gelingen, mehr Sinn im Beruf zu finden. Das Gegenteil ließe sich vermuten: Gerade, weil der Job als sinnentleert erfahren wird, versuchen DownshifterInnen, sich den Zumutungen der Arbeit zu entziehen. Inhalte und Bedingungen der Arbeit bleiben dabei unverändert. Dementsprechend wäre auch die nicht-signifikante Abweichung der DownshifterInnen auf der *Sinn im Beruf*-Skala nach unten zu erklären. Die im Theorieteil geäußerte Vermutung, dass es sich bei Downshifting um einen Rückzug aus der Erwerbsarbeit handelt, würde dadurch bekräftigt werden.

Die Fragerichtung aus Hypothese 1 ist sehr global. Offen bleibt deshalb, *unter welchen Umständen* Variationen zwischen den beiden Gruppen in ihrem Sinnerleben auftreten können. Zu vermuten ist, dass die Motivation zum Downshifting eine entscheidende Rolle spielt: Ob man sich wegen der eigenen Kinder, aus Gründen beruflicher Weiterentwicklung, aus einem Selbstfindungsprozess heraus oder aus radikaler Kapitalismuskritik zum Downshifting entscheidet, kann auch für das persönliche Sinnerleben einen großen Unterschied bedeuten. DownshifterInnen fällen ihre Entscheidung in der Regel aus Gründen, die keiner Ideologie folgen (Schor, 1999, p. 115). Was aber, wenn es gerade diese ideologische Komponente ist, aus der heraus Sinn entsteht? Schließlich ist es gerade der Aspekt der *Orientierung*, der dem Sinnversprechen von Welterklärungsmodellen innewohnt, indem sie einen klaren Wertekanon vorgeben (Schnell, 2016, S. 70). Derartige Sinnangebote können dabei aus jedweder Art von Ideologie heraus erwachsen, sei es nun eine Religion oder eine politisch geprägte Weltanschauung. DownshifterInnen, so die Überlegung, würden vermutlich dann mehr Sinnerfüllung erleben, wenn sie ihre Entscheidung in einen Kontext stellen, der über sie selbst hinausweist. Sähe man beispielsweise den Gedanken der Voluntary Simplicity als ein kohärentes Ideologieangebot mit zugehörigen Dogmen, Praktiken und gemeinschaftlichen Ritualen, wäre das Downshifting aus dem damit verbundenen »weniger ist mehr«-Anspruch heraus sicher mit stärkerem Sinnerleben verknüpft als der eher pragmatisch motivierte und institutionell

naheliegende Wechsel in Teilzeit nach der Geburt eines Kindes (was die Bedeutung der Kindererziehung für die Lebensbedeutung *Generativität* nicht in Abrede stellen soll). Um diese Mutmaßungen auf ein wissenschaftliches Fundament zu stellen, wäre allerdings ein qualitativer bzw. methodentriangulierender Forschungsansatz angemessener als ein rein quantitatives Vorgehen.

### ***Hypothese 2: Attraktivität des Downshiftings bei Nicht-DownshifterInnen***

Das Modell, aus dem sich die Attraktivität von Downshifting für Nicht-DownshifterInnen aus der Passung zwischen Person und Beruf, der berufsbezogenen Sinnerfüllung und der Work-Life Balance vorhersagen lassen sollte, konnte aus den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Einzig die Work-Life Balance erwies sich als Prädiktor, aus dem die Attraktivität von Downshifting vorhergesagt werden konnte: Für jeden Punktwert, für den auf der WLB-Skala nach unten abgewichen wird, erhöht sich die Attraktivität des Downshiftings um 0.25 Punkte. Je geringer die Work-Life Balance bei Nicht-DownshifterInnen ausgeprägt ist, desto attraktiver wird demnach die Option, Arbeitszeit zugunsten anderer Aktivitäten zu verkürzen. Die Gesamtvarianz der Attraktivität von Downshifting, die aus der Work-Life Balance erklärt werden konnte, lag bei 5%, was ein geringer bis mittlerer Effekt ist (Cohen, 1988, p. 413). Demnach muss es weitere bedeutende Faktoren geben, aus denen sich die Attraktivität von Downshifting erklären ließe. Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Familienstand scheiden dafür aufgrund fehlender Signifikanz aus.

Warum steht Work-Life Balance mit der Attraktivität von Downshifting in Zusammenhang? Im Theorieteil wurde vermutet, dass Downshifting – neben anderen Motivationen – aus der Erfahrung praktiziert wird, nicht genügend Zeit für andere Dinge neben der Erwerbsarbeit zur Verfügung zu haben. Knapp die Hälfte (49%) der Befragten in der US-Studie von Schor (1999) begründeten ihre Entscheidung zum Downshifting mit Aussagen, die sich auf das Problem der Zeitsouveränität bzw. des Zeitwohlstands zurückführen lassen. Bei Hamilton (2003) sind es 44% für Großbritannien, bei Hamilton und Mail (2003) 51% für Australien. Daher wäre plausibel, dass die Erwartung, mehr Balance und mehr Zeit für persönlich wichtige Dinge zu erlangen, der wesentliche Grund für die Entscheidung zum Downshifting ist.

### ***Hypothese 3: Downshifting im Vergleich zu Teilzeitarbeit***

Diese Hypothese beschäftigte sich mit dem Verhältnis von Downshifting zu (regulärer) Teilzeitarbeit. Dabei wurde davon ausgegangen, dass Teilzeitarbeitende hinsichtlich beruflicher sowie persönlicher Sinnerfüllung sowie Sinnkrise benachteiligt sind. Ausschlaggebend für diese Annahme ist zum einen der generelle Wunsch von

Teilzeitarbeitenden, mehr zu arbeiten (Bosch, 2016); zum anderen der Befund, dass Teilzeitarbeitsverhältnisse mit schlechteren Arbeitsbedingungen, geringerer Arbeitszufriedenheit (Bartoll et al., 2014) und schlechteren Karriereoptionen (Seifert, 2007) assoziiert sind. Daher sollte die Hypothese geprüft werden, ob DownshifterInnen im Vergleich zu Teilzeitarbeitenden hinsichtlich der beschriebenen abhängigen Variablen privilegiert sind.

Hypothese 3 wurde in mehrere Teilhypothesen aufgeteilt: In Hypothese 3a sollten Gruppenunterschiede zwischen DownshifterInnen und Teilzeitarbeitenden herausgefunden werden; Hypothese 3b bezog die Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit als weitere Bedingung ein. Da Teilzeitarbeit in der Literatur insbesondere als Frage der Geschlechterverhältnisse betrachtet wird, beschäftigte sich Hypothese 3c mit der Frage, welchen Einfluss Geschlecht auf die in Hypothese 3a erzielten Ergebnisse hat.

**Hypothese 3a: Sinnerfüllung und Sinnkrise bei DownshifterInnen vs. Teilzeitarbeitende vs. Vollzeitarbeitende.** Für die hinter der Hypothese stehende Annahme, dass Downshifting etwas qualitativ anderes als Teilzeitarbeit ist, sollten mittels 3-stufiger Gruppenvergleiche (DownshifterInnen vs. Teilzeitarbeitende ohne Downshifting vs. Vollzeitarbeitende ohne Downshifting) Belege gefunden werden: Die Gruppen sollten sich, wie schon in Hypothese 1, hinsichtlich Sinnerfüllung, Sinnkrise und beruflicher Sinnerfüllung voneinander unterscheiden.

Die erwarteten Unterschiede waren nicht zu sehen; jedenfalls wurden sie nicht signifikant, wenngleich sich für Sinnerfüllung und Sinnkrise Tendenzen in die erwartete Richtung zeigten. Die Unterschiede für berufliche Sinnerfüllung tendierten, wie schon bei Hypothese 1, anders als erwartet, in die gegenläufige Richtung: DownshifterInnen waren nicht-signifikant weniger beruflich sinnerfüllt als Teilzeitarbeitende ohne Downshifting. Aushandlungsprozesse und Benachteiligungen, wie sie häufig von Teilzeitarbeitenden erfahren werden (vgl. Kapitel 2.1.2), könnten bei DownshifterInnen berufliches Sinnerleben erschweren. Regulär Teilzeitarbeitende müssen dagegen keine Aushandlungsprozesse bezüglich ihrer Arbeitszeit führen, sondern finden bereits Stellen vor, die auf ihre Zeitbedürfnisse zugeschnitten sind, was ihrem arbeitsbezogenen Sinnerleben zuträglich sein dürfte.

**Hypothese 3b: Downshifterinnen und Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit.** Aufgrund der beschriebenen Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden wurde geschlussfolgert, dass Teilzeitarbeit unter dem Aspekt der Freiwilligkeit zu betrachten ist: Viele Teilzeitarbeitende würden gerne mehr arbeiten, werden aber daran gehindert. Für die

naheliegende Annahme, dass eine derartige Behinderung Sinnerleben verunmöglicht und Sinnkrisen befördert, konnte allerdings keine empirische Evidenz gewonnen werden. Die Mittelwertsunterschiede der verglichenen Gruppen wiesen insgesamt auf die in der Hypothese erwarteten Richtungen, allerdings wurden sie nicht signifikant. Aus methodischer Sicht lässt sich das in erster Linie auf die Ungleichverteilung der Gruppen im bestehenden Datensatz zurückführen: Der Vergleich in dieser Hypothese bezog sich auf 101 DownshifterInnen einerseits; 4 freiwillig teilzeitarbeitende Nicht-DownshifterInnen und 12 unfreiwillig teilzeitarbeitende Nicht-DownshifterInnen. Bei einer derartig kleinen Teilstichprobe sind die Teststärken notwendigerweise zu gering, um einen tatsächlich vorliegenden Unterschied erkennen zu können.

Durch den Vergleich der Teilstichproben ist eine Unregelmäßigkeit im Datensatz aufgefallen, die angesichts der Konzeptionalisierung von Downshifting als *freiwillige* Arbeitszeitverkürzung unzulässig ist. Anstelle der verwendeten dreistufigen Dummy-Variable wäre auch eine sechsstufige Variable möglich, mit den Gruppen *Downshifting* vs. *Kein Downshifting*, *Teilzeit* vs. *Vollzeit* und Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit (*ja/nein*). Bei diesem Vorgehen wären 37 Personen einer unlogischen Bedingung zugeordnet (Downshifting = ja, Teilzeit = ja, Freiwilligkeit = nein). Auf mögliche Gründe dafür wird in Abschnitt 6.2 eingegangen.

**Hypothese 3c. Geschlecht als Kovariate** hat keinen Einfluss auf den in Hypothese 3a vermuteten Unterschied. Angesichts der Kritik an der Alles-oder-Nichts-Praxis der Hypothesentestung (Field, 2016, p. 60ff.) sollte allerdings angemerkt werden, dass bereits die Testvoraussetzung der Unabhängigkeit der Test- von der Gruppenvariablen mit einem  $p$ -Wert von .07 auf tönernen Füßen steht. Die deskriptiven Werte unterstützen die Unterschiede in der Richtung, wie sie in der Hypothesenableitung benannt waren: Männer und Frauen unterscheiden sich voneinander vorrangig in den Bedingungen *Downshifting* und *kein Downshifting*, *Teilzeit*: Sowohl downshiftende als auch teilzeitarbeitende Frauen verfügen tendenziell über mehr persönliche sowie berufliche Sinnerfüllung als Männer. Auch wenn man die Ergebnisse von Baumgartner (2003) sowie Bartoll et al. (2014) auf Downshifting und Sinnerfüllung bezieht, finden sich in den deskriptiven Daten entsprechende Hinweise für Unterschiede in die erwartete Richtung: Teilzeitarbeitende Männer sind tendenziell weniger sinnerfüllt als vollzeitarbeitende, wogegen sich dieser Unterschied bei Frauen nicht zeigt. Aufgrund der kleinen Teilstichproben können diese Ergebnisse natürlich nicht verallgemeinert werden.

**Zwischenfazit für Hypothese 3.** Aufgrund der kleinen Fallzahlen für die Teilstichproben bzw. der geringen Teststärke konnten keine Unterschiede in die hypothetisierte

Richtung gefunden werden. Zu empfehlen ist daher, die Untersuchung mit größeren Fallzahlen zu replizieren.

Zu vermuten ist außerdem, dass die Gruppe der Teilzeitarbeitenden inhomogener ist, als zunächst angenommen. Teilzeitarbeit behindert nicht per se Sinnerfüllung oder führt zu einer Sinnkrise, wie gezeigt werden konnte. So weisen die Mittelwertsunterschiede, wenn nach *Geschlecht* differenziert wird, teils deutlich auseinander. Ob das auch für den *Bildungsstand* gilt, müsste in einer separaten Hypothese geprüft werden; das würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

#### ***Hypothese 4. Lebensbedeutungen bei DownshifterInnen***

Hier ging es um die Frage, ob DownshifterInnen im Vergleich zu Nicht-DownshifterInnen andere Lebensbedeutungen realisieren. Da hierzu eine hohe Zahl von 12 abhängigen Variablen in das statistische Modell aufgenommen wurde (von insgesamt 23; die anderen 11 konnten aufgrund Verletzungen der Normalverteilungsannahme nicht aufgenommen werden), war die Chance relativ gering, dass die dazu berechnete MANCOVA angesichts Korrektur der Alpha-Fehler-Kumulierung signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen aufzeigte. Würden Unterschiede signifikant werden, so wäre das am wahrscheinlichsten im Hinblick auf die Lebensbedeutung *Leistung* vorhanden: DownshifterInnen weisen tendenziell (um 0.39 Punkte) höhere Werte auf dieser Skala auf als Nicht-DownshifterInnen. Das könnte dahingehend interpretiert werden, dass Downshifter nicht auf der faulen Haut liegen, sondern erst einmal etwas geleistet haben, bevor sie sich zum Herunterschalten entschieden: Downshifting könnte Resultat eines ungenügenden Umgangs der ArbeitgeberInnen und KollegInnen mit den eigenen Leistungen sein.

#### ***Hypothese 5. Downshifting und Person-Job fit***

Auf die Frage hin, was Downshifter zum Herunterschalten motiviert, wurde in der Theorie das Konzept der beruflichen Passung (Person-Job fit) beschrieben. Ähnlich, wie eine gute Passung für das persönliche Sinnerleben unerlässlich ist (Schnell, 2016), wurde hier angenommen, dass die Passung zwischen Person und Job dafür ausschlaggebend ist, die berufliche Situation als beibehaltenswert anzusehen. Zudem ist Person-Job fit wie beschrieben mit Arbeitszufriedenheit assoziiert (Chuang et al., 2016) und korreliert bei Teilen der Beschäftigten negativ mit dem Wunsch nach einem Jobwechsel (Meir et al., 1994). Die Ergebnisse zeigen, dass (a) DownshifterInnen sich von Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich der Passung nicht unterscheiden; dagegen (b) Downshifting umso attraktiver wird, je schlechter die berufliche Passung ausgeprägt ist.

**Hypothese 5a: Passung bei DownshifterInnen.** Die Hypothese, dass die berufliche Passung bei DownshifterInnen geringer ist als bei Nicht-DownshifterInnen, kann aus den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden: Die Mittelwertsunterschiede sind sehr gering, sodass auch bei optimalen Randbedingungen kein Effekt entdeckt werden könnte. Daher ist davon auszugehen, dass sich DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich ihrer Passung nicht unterscheiden.

Ein signifikanter Effekt würde wahrscheinlicher werden, wenn die Hypothese umformuliert wird: Die Passung zwischen beruflichen Idealvorstellungen und aktuellem Job sollte bei Personen, die *gerne downshiften würden*, geringer ausgeprägt sein als bei Nicht-Downshiftern. Anstelle von Downshiftern sollten also Personen, für die Downshifting attraktiv ist, mit Personen verglichen werden, die Downshifting für keine attraktive Option halten. Vergleicht man dagegen bloß Downshifter mit Nicht-Downshiftern, wäre eine bessere Passung bei den Downshiftern genauso denkbar: Diese haben nämlich bereits etwas an ihrer Arbeitssituation geändert, sodass der aktuelle Job für sie besser »passt«.

**Hypothese 5b: Geringe Passung und Attraktivität von Downshifting.** Sieht man vom Vergleich der DownshifterInnen mit den Nicht-DownshifterInnen (siehe vorherige Hypothese) ab und betrachtet stattdessen nur diejenigen Nicht-DownshifterInnen, die gerne etwas an ihrer Arbeitssituation ändern möchten, stellt sich die Situation anders dar: Downshifting wird umso attraktiver, je schlechter die Passung zwischen Person und Beruf aktuell ausgeprägt ist. Der Korrelationskoeffizient von  $-0.21$  spricht für einen kleinen bis mittleren Effekt (Cohen, 1988).

Damit wird der Interpretation Vorschub geleistet, dass Downshifting für diejenigen Personen, die mit ihrer Arbeitssituation hadern, eine realistische Option ist. Ob es sich damit um eine eher resignative Umgangsweise handelt, die einem Eingeständnis der eigenen Machtlosigkeit entspricht, soll in Abschnitt 6.3 diskutiert werden.

**Zwischenfazit für Hypothese 5.** Auf den Zusammenhang von geringer Passung und Intention zum Jobwechsel (Meir et al., 1994) wurde bereits hingewiesen. Unklar ist dagegen, ob die fehlende Passung tatsächlich immer mit Arbeitszeitverkürzung einhergeht: Im Fragebogen wurde explizit nach der Verkürzung von Arbeitszeit gefragt. Aber führt eine geringe Passung tatsächlich dazu, dass Arbeitszeit verkürzt wird? Oder wechselt man lieber in einen anderen Job, der womöglich schlechter bezahlt ist? Beides wären Varianten von Downshifting; welche der beiden Varianten bevorzugt wird, ist dagegen unklar.

Zudem ist nicht geklärt, wie das Einstellungsmaß der Attraktivität von Downshifting mit tatsächlichem Verhalten korreliert. Im Fragebogen wurde zwar neben der Attraktivität von Downshifting auch nach der Wahrscheinlichkeit gefragt, mit welcher die Absicht des Downshifting in die Tat umgesetzt werden würde; das reicht allerdings nicht aus, um zu einer Aussage über die tatsächlichen Handlungen zu gelangen, die sich aus der bloßen Absicht ergeben. Hierfür wäre eine Längsschnittstudie empfehlenswert, in der die Situationen vor und nach erfolgtem Downshifting miteinander verglichen werden. So könnte auch ermittelt werden, in wie vielen Fällen eine Absicht in die Tat umgesetzt wird.

### ***Hypothese 6. Downshifting und Zeitsouveränität***

Entsprechend der Annahme, dass die Entscheidung zum Downshifting aus einem Bedürfnis nach mehr Kontrolle über die eigene Lebenszeit heraus getroffen wird (Hamilton, 2003), wurde geprüft, ob DownshifterInnen diese Wiedererlangung der Zeitsouveränität (Habermann et al., 2014; Rinderspacher) gelungen ist.

**Hypothese 6a: Downshifting, Work-Life Balance (WLB) und Arbeitszeit.** In dieser Hypothese wurden zwei Annahmen getroffen: Zum einen, dass Downshifting tatsächlich mit einer höheren WLB einhergeht, und zum anderen, dass dieser Effekt von Downshifting unabhängig davon ist, wie viel jemand tatsächlich arbeitet.

Teil 1 der Hypothese konnte aus den Daten bestätigt werden: Downshifter weisen tatsächlich eine höhere WLB auf als Nicht-Downshifter; auch dann, wenn der Einfluss der demografischen Variablen auf WLB konstant gehalten wird. Downshifter haben auf der sechsstufigen WLB-Skala einen um 0.54 höheren Wert als Nicht-Downshifter. Mit dem Modell unter Einschluss von Downshifting und den demografischen Variablen werden 4% der Varianz von WLB aufgeklärt, was laut Cohen (1988) allerdings nur ein schwacher Wert ist.

Für Teil 2 der Hypothese sind die Befunde nicht so eindeutig: Zwar lag im Sinne der Hypothese kein Moderatoreffekt der Variable *Arbeitszeit* vor; allerdings verlor der Prädiktor *Downshifting* bei Einschluss von *Arbeitszeit* in das Modell seine Aussagekraft. Die aufgeklärte Varianz stieg auf einen als moderat zu interpretierenden Wert von 12% (ebd.). *Arbeitszeit* sagt WLB besser vorher als *Downshifting*, was mit einer anschließenden Mediatoranalyse geprüft wurde.

Der letztgenannte Befund verwundert nicht: Schließlich zielt Downshifting in einer der beiden Varianten auf eine Reduzierung der Arbeitszeit ab, und Arbeitszeitverkürzung bzw. Teilzeitarbeit werden als effektive Strategie gesehen, WLB (bzw. Life Domain Balance) zu befördern (Ulich & Wiese, 2011).

**Hypothese 6b: WLB als Moderatorvariable zwischen Downshifting und Sinnerfüllung.** Dass sich Sinnerfüllung zwischen den Downshifting-Gruppen nicht unterscheidet, konnte bereits in Hypothese 1a festgestellt werden. Plausibel wäre, dass Downshifting dann zu einem Prädiktor von Sinnerfüllung wird, wenn man sich nur diejenigen Personen mit einer niedrigen WLB betrachtet. Der Moderationseffekt von WLB auf die Regression von Downshifting auf Sinnerfüllung konnte allerdings nicht nachgewiesen werden: Allein WLB konnte im Regressionsmodell (neben der Kovariate *Alter*) Sinnerfüllung vorhersagen; Der Interaktionseffekt (WLB x Downshifting) wurde nicht signifikant, sodass ein Moderationseffekt ausscheidet.

Der Befund, dass WLB Sinnerfüllung vorhersagt, ist aber für sich genommen interessant: Im Sinne der Selbstkomplexitätsannahme (Linville, 1985) spricht das dafür, dass eine Balance zwischen Lebenssphären und ein Zeitregime, das genug Platz für die subjektiv wichtigen Dinge lässt, zum Sinnerleben beiträgt. Der Beitrag von WLB zur Sinnerfüllung lässt sich darüber hinaus vor dem Hintergrund interpretieren, dass Lebenssinn vorrangig dann entsteht, wenn Lebensbedeutungen in einer ausreichende Vielfalt und Tiefe realisiert werden (Schnell, 2011) – auch hier ist es der Aspekt der Balance, der zum Sinnerleben beiträgt.

**Hypothese 6c: Downshifting und Zufriedenheit mit der Zeitznutzung.** Ähnlich, wie das bei der Work-Life Balance der Fall ist (Hypothese 6a), sollten sich auch Gruppenunterschiede zwischen DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen hinsichtlich der Zufriedenheit mit Zeitznutzung zeigen. Das war der Fall: Downshifter sind zufriedener mit ihrer Zeitznutzung, was auf eine höhere Zeitsouveränität hindeutet. Der mittlere Effekt von Downshifting (Cohen's  $d = 0.52$ ) bleibt auch dann bestehen, wenn für die demografischen Variablen kontrolliert wird.

**Zwischenfazit für Hypothese 6.** Die Forschungsfrage, ob es DownshifterInnen gelingt, die Kontrolle über ihre Lebenszeit wiederzuerlangen, wird aus den Ergebnissen bekräftigt: Downshifting ist klar mit Zeitsouveränität assoziiert – die Indikatoren *WLB* und *Zufriedenheit mit Zeitznutzung* weisen deutlich darauf hin.

Man muss sich jedoch die Frage stellen, ob Downshifting überhaupt einen eigenen Erklärungswert hat, da ihr Effekt auf WLB von Arbeitszeit verdrängt wird: Was kann Downshifting mehr zur Frage beitragen, ob das Streben nach Zeitsouveränität gelingt, als die bloße Arbeitszeit? Kann Downshifting letztendlich doch auf Arbeitszeitverkürzung reduziert werden? Diese Fragen müssen in zukünftiger Forschung beantwortet werden.



Den Aspekt der Zufriedenheit mit der eigenen Zeitverwendung für psychologische Forschung zu operationalisieren, war ein Nebenaspekt der Arbeit: Die verwendete zwei-Item-Skala wurde aus dem Anreiz entwickelt, ein reliables Kurzinstrument an der Hand zu haben – reliabler jedenfalls als das, welches Kennedy et al. (2013) verwendet haben ( $\alpha = .55$ ). Die Reliabilität der eigenen Kurzskales wies mit  $\alpha = .84$  eine sehr gute interne Konsistenz auf. Auch Aspekte der konvergenten Validität werden für das Zwei-Item-Maß erfüllt, angesichts der hohen Korrelation des Maßes mit WLB in Höhe von  $r = .74$ ,  $p \leq .01$ . Über die diskriminante Validität kann dagegen keine Aussage getroffen werden.

## 6.2 Limitationen

**Studiendesign.** Angesichts der Forschungsfrage, ob DownshifterInnen in ihrer Sinnsuche erfolgreich sind, wäre eine Längsschnittstudie mit zumindest zwei Messzeitpunkten anstelle eines Querschnittsdesigns sinnvoll gewesen. Es ist anzunehmen, dass Effekte von Downshifting auf Sinnerfüllung im Laufe der Zeit abschwächen. Für Sinnkrise wurde dazu eine Hypothese formuliert, die sich auf Grundlage der Daten auch bewahrheitet hat. Dieser Effekt sollte sich bei einem direkten Prä-Post-Vergleich intensivieren, und es ist davon auszugehen, dass dies auch für den Effekt von Downshifting auf Sinnerfüllung gilt.

Sinnerfüllung und Sinnkrise sind zwar relativ stabile Merkmale, aber dennoch variabel und von Entscheidungen im Lebenslauf abhängig: Bei Wiederholungsmessungen nach einem halben Jahr zeigt sich eine Übereinstimmung von  $r = .72$  (Schnell & Becker, 2007). Innerhalb des Fünf-Jahres-Zeitraums, der für die vorliegende Untersuchung angenommen wurde, können – neben dem Downshifting – viele weitere bedeutsame Entscheidungen getroffen worden sein, sodass der Grad der Sinnerfüllung sehr stark variieren kann. Dem könnte man mit kürzeren Messintervallen in einer Längsschnittstudie begegnen.

Eine Längsschnittstudie wäre insbesondere notwendig, um den spezifischen Umgang von Menschen, die unter beruflicher wie persönlicher Sinnleere leiden, zu erfassen: Wie viele von ihnen entscheiden sich dazu, von ihrer Arbeit Abstand zu nehmen? Mit welchen Konsequenzen ist das verbunden? Insbesondere die Annahmen aus Hypothese 1 würden sich in einem derartigen Design mit höherer Wahrscheinlichkeit zeigen: Die Teilstichproben könnten gezielter miteinander verglichen werden können, als es im vorliegenden Studiendesign der Fall war – hier wurde keine Selektion nach dem Grad der Sinnerfüllung bei Berufstätigen vorgenommen; *alles* wurde mit Downshiftern verglichen. Wenn dagegen Downshifting als Strategie von Berufstätigen mit fehlender Sinnerfüllung verstanden werden soll, ist es wichtig, den zeitlichen Verlauf insbesondere derjenigen Gruppe mit geringer Sinnerfüllung abzubilden.

Die Forderung nach einem qualitativen Ansatz wurde bereits im Zwischenfazit der Ergebnisinterpretation zu Hypothese 1 (Kapitel 6.1) laut und soll an dieser Stelle noch einmal wiederholt werden: Angesichts des zunächst recht allgemeinen Anspruchs der vorliegenden Arbeit, das Phänomen »Downshifting« näher zu beleuchten, wäre ein hypothesengenerierendes Vorgehen unter Umständen besser angebracht. Gerade die Operationalisierung von Downshifting selbst brachte einige Probleme mit sich (siehe weiter unten in diesem Kapitel). Eine phänomenologische Analyse könnte zu einer „dichte[n] Beschreibung“ (Geertz, 2015) von Downshifting führen. Methodologische Ansätze, wie sie zur Erforschung des verwandten Phänomens Voluntary Simplicity verwendet werden (z.B. die Theorie sozialer Praktiken, exemplarisch Reckwitz, 2003), könnten den Fokus von Downshifting als bloßem Entscheidungsakt hin zu einer voraussetzungsvollen und wissensbasierten Praxis lenken. Selbst bei methodologisch weniger anspruchsvollen Vorgehensweise, z.B. einer Beschränkung auf biografische Interviews, könnten wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden: So sind Aussagen über Begründungszusammenhänge, die im Zusammenhang von Downshifting interessieren würden, über eine „Forschung vom Standpunkt des Subjekts“ (Markard, 2010) nur qualitativ zu erschließen.

**Stichprobenmerkmale.** Zunächst ist die Untersuchung hinsichtlich der Stichprobensammensetzung sowie der Stichprobengröße kritisch zu hinterfragen. Bei Betrachtung der nicht-signifikanten Ergebnisse von Hypothese 1 liegt der Schluss nahe, dass Sinnerfüllung höchstwahrscheinlich nur zu einem geringen Anteil aus dem Arbeitszeitregime vorhergesagt werden kann, da Sinnerfüllung im Wesentlichen von vielen weiteren Faktoren, z.B. Persönlichkeitseigenschaften oder insbesondere den Lebensbedeutungen (Schnell & Becker, 2006), abhängt. Für diesen geringen Unterschied ist die Stichprobe zu klein, bzw. ist die Teststärke nicht hoch genug. So kann mittels G\*Power (Faul et al., 2009) ermittelt werden, dass bei einseitiger Testung für einen kleinen Effekt von  $d = 0.3$  bei einer – konventionell üblichen –  $\alpha$ -Fehler-Wahrscheinlichkeit von  $\alpha = .05$  und einer Sensitivität von  $1-\beta = .80$  eine Stichprobengröße von  $N = 278$  nötig wäre. Geht man dagegen von dem gefundenen nicht-signifikanten Effekt für Sinnerfüllung von  $d = 0.09$  aus, wäre bereits eine Stichprobengröße von  $N = 3\,054$  nötig, damit der Effekt signifikant wird (vgl. Abbildung 6). Viel wahrscheinlicher ist jedoch, dass Downshifting als Konstrukt nicht hinreichend operationalisiert ist.

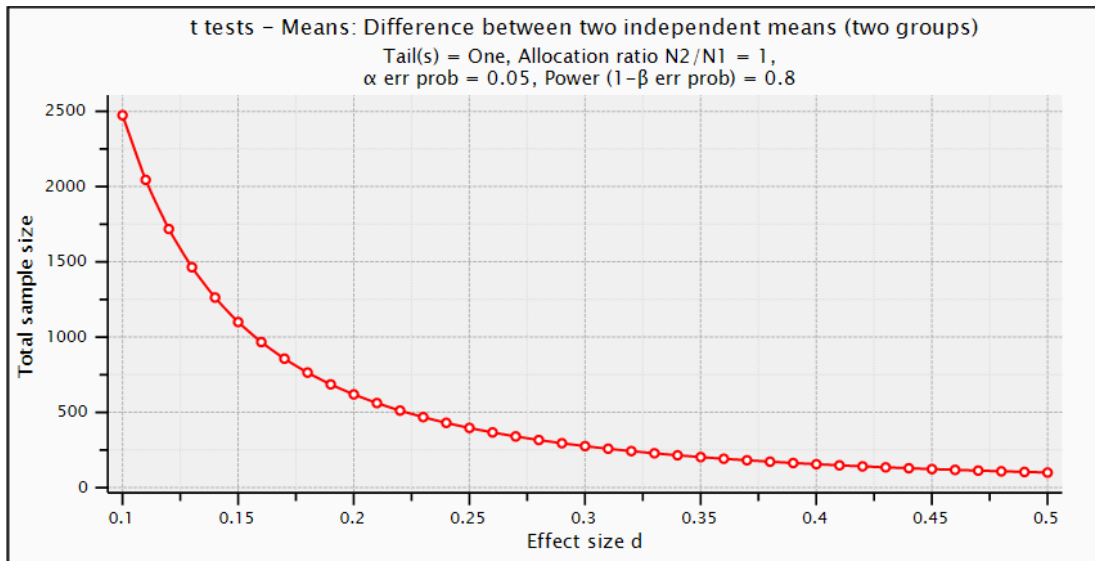


Abbildung 6. Zu erwartende Effektstärke für einen t-Test in Abhängigkeit von der Stichprobengröße.

**Operationalisierung von Downshifting.** Die Unterscheidung von DownshifterInnen und nicht-DownshifterInnen war eine der Kernherausforderungen in dieser Arbeit. Diese durfte nicht zu eng sein, als dass sie in einem Fragebogen hätte abgefragt werden können; sie durfte aber auch nicht zu global werden, damit nicht jede Form von beruflicher Veränderung, die zu weniger Arbeitszeit führt, als Downshifting deklariert wird. Zum Beispiel ließe sich diskutieren, ob Phänomene wie Elternzeit, Sabbaticals oder Frühverrentung zum Merkmalsbereich von Downshifting gehörten; für beide Entscheidungen gibt es gute Pro- und Contra-Argumente.

Die Datenbasis lässt vermuten, dass die Abgrenzung von Downshifting nicht zweifellos gelungen ist. Beispielsweise ist eine Gleichverteilung von DownshifterInnen und Nicht-DownshifterInnen, wie sie in der vorliegenden Stichprobe zu erkennen war, für die Population der erwerbstätigen Bevölkerung unwahrscheinlich: In der Studie von Schor (1999) war das Verhältnis von DownshifterInnen zu Nicht-DownshifterInnen 1:4. Die Definition von Downshifting könnte daher in der vorliegenden Studie zu weit gefasst sein. Das würde auch erklären, warum sich die angenommenen Unterschiede zwischen den Gruppen nicht zeigten: Die Frage, die als Auswahlvariable fungieren sollte, war entweder missverständlich formuliert oder führte aufgrund zu großem Interpretationsspielraum zu anderen als den erhofften Ergebnissen.

Für letzteres spricht, dass die weitere Aufteilung der Stichprobe (Downshifting [ja/nein] \* Teilzeit [ja/nein] \* Freiwilligkeit der Teilzeit [hoch/niedrig], siehe Hypothese 3b / Kapitel 5.4) zu unerwarteten Ergebnissen führte: 37 Teilnehmende haben angegeben, dass sie DownshifterInnen sind, in Teilzeit arbeiten, letzteres aber unfreiwillig tun. Bei einer strengen Definition von Downshifting als *freiwillige* Veränderung der Arbeitssituation

dürfte sich *keine/r* der Teilnehmenden derartig zuordnen; vielmehr müsste jedes Teilzeitarbeitsverhältnis auf Freiwilligkeit beruhen, wenn es unter Downshifting-Aspekten zustande kommt. Der Aspekt der Freiwilligkeit wurde aber aus Gründen der besseren Verständlichkeit des Fragebogens aus der Auswahlfrage entfernt („Haben Sie innerhalb der letzten fünf Jahre bewusst etwas an Ihrer Arbeitssituation geändert, sodass Sie aktuell (a) weniger Geld verdienen? / (b) weniger Zeit mit der Erwerbsarbeit verbringen?“). Daher könnte eine Fehlerquelle in der – im Hinblick auf die Definition von Downshifting – unpräzisen Formulierung der Frage liegen<sup>41</sup>.

Inhaltlich führt die gewählte Formulierung dazu, dass höchst unterschiedliche Fälle als Downshifting bewertet werden, die aber einer differenzierteren Betrachtung bedürften: Angenommen, eine Person kündigt ihren Job, weil ihre Eltern pflegebedürftig werden. Sie entscheidet sich angesichts der Zustände im Pflegesystem dafür, ihre Eltern eigenständig zu pflegen und zu betreuen. Im Laufe der Zeit erkennt sie, dass sie von der Pflege überfordert ist und keine institutionelle Unterstützung seitens der Sozialsysteme erfährt. Allerdings gibt es zur häuslichen Pflege keine Alternativen, da adäquate Versorgungseinrichtungen in der Wohngegend der Eltern fehlen und die Bewilligung einer häuslichen 24-Stunden-Pflegekraft sehr restriktiv gehandhabt wird. Daher kämpft sie, anstatt ihre Bedürfnisse zu realisieren, an unterschiedlichen Fronten: Gegen die Krankenkassen, gegen den Sozialhilfeträger und gegen ihren eigenen Unwillen der Pflege gegenüber. Insgesamt hätte sie es lieber, dass die Umstände andere sind, aber hat sich aufgrund einer gefühlten Alternativlosigkeit trotzdem bewusst dazu entschieden, auf die Erwerbsarbeit zu verzichten. Vor diesem Hintergrund wäre zu erwarten, dass die Sinn-erfüllung dieser Person nicht unbedingt höher ist als die einer vollzeitarbeitenden Person, die womöglich ihre Interessen im Beruf verwirklicht.

**Selbstselektionseffekte.** Die unerwartet hohe Anzahl von DownshifterInnen in der Stichprobe könnte auf Selbstselektion zurückzuführen sein: Um Interesse an der Umfrage zu erwecken und eine ausreichend hohe Anzahl an DownshifterInnen zu rekrutieren, wurde das Werbematerial mit entsprechenden Ansprachen gestaltet (siehe Kapitel 4.1 / Seite 51). Eine derartige Selbstselektion der BefragungsteilnehmerInnen ist aus methodischen Gründen zu vermeiden (Peters & Dörfler, 2019, S. 189): Sie könnte zu systematischen Verzerrungseffekten führen. Wenn die Möglichkeit vorhanden ist, eine ausreichend große Stichprobe zu rekrutieren, wäre die Verwendung von neutralen

---

<sup>41</sup> Eine weitere, wenn auch nebensächliche, Fehlerquelle könnte die 2-Item-Konstruktion der Skala Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit mit einem negativ gepolten Item sein. Negativ gepolte Items können zu einer künstlichen Faktorenstruktur führen (Neyer, 2019). Möglicherweise wäre ein 1-Item-Maß angemessener gewesen, worauf auch die geringe interne Konsistenz ( $\alpha = .59$ ) hinweist.

Beschreibungen im Werbematerial (z.B. „Studie zu Arbeitszeit und Sinnerleben“) ohne weitere Hintergrundinformationen weniger verzerrungsanfällig. Da jedoch die Befürchtung bestand, dass die Teilstichprobe der DownshifterInnen nicht hinreichend groß sein könnte, wurde sich gegen eine solche neutrale Beschreibung entschieden; stattdessen wurde auf die Identifizierung von Teilnehmenden mit der Fragestellung gesetzt und die Teilnahmewahrscheinlichkeit durch Incentives zu erhöhen versucht.

### ***Zusammenhänge zu weiteren Faktoren / Konstrukten***

*Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte.* Wie bei der Ableitung der Hypothese 1 vermutet wurde, könnten es Erfahrungen aus der Arbeit selbst sein, die Anlass zum Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung geben. Arbeitssituations- und -bedingungsbezogene Variablen wurden im vorliegenden Fragebogen nicht erfasst, um ihn handhabbar zu halten. Prinzipiell halte ich drei Domänen denkbar, aus denen sich die Attraktivität von Downshifting speisen kann: Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen und Privatleben. Letztere Domäne wurde mittels Work-Life Balance operationalisiert und bereits im vorherigen Absatz interpretiert. Nicht erfasst, aber eine weitere plausible Begründung für Downshifting wären erstens Arbeitsinhalte (z.B. Variabilität, Ganzheitlichkeit und Bedeutsamkeit im Sinne von Hackman und Oldham, 1976), die nicht motivierend erlebt werden. Zweitens wären das die Kontextbedingungen, wie die Arbeitsorganisation, das soziale Klima, Partizipationsmöglichkeiten, Aufstiegschancen oder quantitative Überforderung. Der Zusammenhang zu Arbeitsbedingungen dagegen wurde in der vorliegenden Arbeit nicht näher beleuchtet. Aufgrund der Zusammenhänge beruflicher Sinnerfüllung mit soziomoralischer Atmosphäre in der Organisation (Schnell et al., 2013) und Arbeitszufriedenheit (Schnell, 2018) sollte die Frage überprüft werden, welche Rolle Arbeitsbedingungen für die Entscheidung zum Downshifting spielen könnten. Daher ist in weiteren Arbeiten zum Downshifting unbedingt der Stellenwert der Arbeitsbedingungen und des motivationsförderlichen Potentials von Arbeitsinhalten zu hinterfragen.

*Geschlecht.* In weiteren Studien sollte die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Auch wenn Gründe für Downshifting aus „family obligations“ (Bartoll et al., 2014) heraus entstehen können, wurden die damit verbundenen Besonderheiten in der vorliegenden Untersuchung nicht weiter berücksichtigt. Diese Besonderheiten liegen insbesondere darin, dass Frauen häufig strukturell bedingt nahegelegt wird, ihre Zeitoptionen stärker auf Familienbelange zuzuschneiden. Denn häufig fehlen (Fremd-)Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, sodass sie dazu genötigt sind, zuhause zu bleiben; und wenn Mütter ihre Kinder fremdbetreuen lassen und währenddessen einer Erwerbsarbeit nachgehen, wird ihnen häufig das soziokulturell

tradierte Stigma der »Rabenmutter« angelastet. Die Gründe für das Downshifting sollten jedenfalls in weiteren qualitativen Untersuchungen beleuchtet werden, bei denen auch die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Bezug auf ihre Karriere- und Arbeitszeioptionen gesondert thematisiert wird.

*Finanzielle Situation von DownshifterInnen.* Die Entscheidung gegen eine in ökonomischer Hinsicht nützliche Karriere kann als Ausdruck bestehender Privilegien interpretiert werden: „Teilzeit muss man sich leisten können“ (Bund, 2014, S. 92). Zumindest für die Attraktivität von Downshifting und die subjektiv empfundene Möglichkeit dazu konnte diese Aussage aus den vorliegenden Daten nicht gestützt werden: Beide Maße standen nicht in Zusammenhang mit dem persönlichen Einkommen von Nicht-DownshifterInnen. Daraus kann allerdings nicht geschlossen werden, dass Downshifting gänzlich unabhängig von ökonomischen Zwängen ist: Möglicherweise haben Arbeitende, die gerne downshiften würden, eine/n Partner/in zur Seite, die/der entstehende Einkommensverluste auffangen kann. Downshifting korreliert allgemein mit Einkommen: Unabhängig von der Variante verfügen DownshifterInnen über vergleichsweise weniger persönliches Einkommen. Wie mit diesen Einkommensverlusten umgegangen wird, sollte in weiterer Forschung erkundet werden. Eine Strategie, die mit der Theorie in Einklang steht, könnte die Reduzierung des Konsumniveaus sein (Schor, 1999). Eine andere Strategie könnte darin liegen, auf das Einkommen der/des Partner/in zu vertrauen. Dass sich die Haushaltseinkommen von Downshifting-Haushalten und Nicht-Downshifting-Haushalten nicht voneinander unterscheiden (Kennedy et al., 2013), spräche für diese These. Der Stellenwert des Haushaltseinkommens in Relation zum persönlichen Einkommen sollte in weiterer Forschung unbedingt Berücksichtigung finden.

### **6.3 Kritische Würdigung: Downshifting als Rückzug?**

Downshifting kann unter Umständen auch als individuelle Lösung eines organisationalem Problems verstanden werden, wenn es als Rückzug aus dem Erwerbsleben verstanden wird. Anstelle des Versuchs, dieses organisationale Problem auch auf organisationaler Ebene zu lösen (z.B. in Form von Verhandlungen über tätigkeitsbezogene Ziele bzw. deren gesellschaftlicher Einbettung, oder über eine offene Diskussion bezüglich der Passung von Bedürfnissen und Job), werden Problemlagen auf die Ebene des Individuums verschoben, was angesichts der Diskussion um eine zunehmende Subjektivierung in der Arbeitswelt (z.B. Moldaschl & Voß, 2002) kritikwürdig erscheint.

Wenn es nicht gelingt, in der Arbeit Selbstwirksamkeit zu erleben, kann Downshifting als resignative Strategie aufgefasst werden. Dahinter verbirgt sich das Eingeständnis, dass

eigene Lebensziele nicht durch Erwerbsarbeit realisiert werden können. Sieht man Downshifting als eine von mehreren möglichen Strategien, die Übereinstimmung zwischen Lebensbedeutungen und eigenem Handeln zu erzielen, müsste die Frage lauten, welche anderen Strategien zum Umgang mit dem Nicht-Erreichen der eigenen Lebensziele zugunsten der Arbeitszeitreduzierung verworfen werden oder gar nicht erst in den Blick kommen: Denkbar wäre, dass schlicht die Passung des Arbeitsplatzes zu eigenen Werten und Bedürfnissen nicht gegeben ist, und dass andere Arbeitsplätze einer besseren Passung zumindest theoretisch näher kämen.

Downshifting ist letztendlich immer eine individuelle Strategie. Möglicherweise könnten die dahinterliegenden Probleme besser auf gesellschaftlicher Ebene gelöst werden. Damit leistet Downshifting einer Individualisierung gesellschaftlicher Problemlagen Vor-schub: Hinter der Individualisierung verbirgt sich das Selbstbild, ein vollständig autonomes Wesen zu sein, das seinen eigenen Weg findet. Dieser Glaube an die eigene Autonomie kann auch scheitern, wenn man sich Lebensgeschichten von gescheiterten ExistenzgründerInnen vor Augen hält. Doch auch in einer weniger radikalen Downshifting-Variante, die auf Arbeitszeitreduktion abzielt, birgt Probleme: So lösen sich AkteurInnen z.B. durch Eigenproduktion, wie Schor (2016) sie propagiert, aus Marktzusammenhängen, die allerdings auch gesellschaftliche Zusammenhänge sind, ohne dass sie hinterfragt werden müssen. Durch einen derartigen Rückzug auf den unmittelbaren Wirkungskreis könnte das Bild entstehen, jede/r soll sein/ihr „eigenes Ding machen“. Die Potentiale gemeinschaftlicher, solidarischer Lebensentwürfe werden damit verschenkt.

Unterstellt man, dass Downshifting eine »einfache« Lösung sei, wird auch die Möglichkeit zur Verhandlung von Interessen und Erwartungen an die Arbeitssituation ausgeblendet. Geschieht Downshifting aus einem resignativen Antrieb heraus, wäre das auch ein Eingeständnis an die eigene Unbeholfenheit, eigene Bedürfnisse im Arbeitskontext zu artikulieren und durchzusetzen. Dabei könnte eine schrittweise Annäherung helfen, eine bessere Passung von Erwartungen und Arbeitssituation herzustellen. Anders formuliert: Wären Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet und würden Arbeitsinhalte mit den eigenen Vorstellungen von einem »guten Leben« übereinstimmen, würde der Gedanke an Downshifting gar nicht erst entstehen.

Inwieweit diese Sichtweise auf Downshifting als resignative Strategie mit der resignativen Sichtweise auf Arbeit als "notwendiges Übel" korrespondiert, der man aus dem äußeren Zwang heraus nachgeht, den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren, wäre in weiterer Forschungsarbeit zu untersuchen.

## Literaturverzeichnis

- Absenger, N., Ahlers, E., Bispinck, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y. et al. (2014). *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik* (WSI Report Nr. 19). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 29.04.2017. Verfügbar unter [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_19\\_2014.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf)
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- Arnold, M., Mattes, A. & Wagner, G. G. (2016) Die Normalarbeit wird nicht weniger, aber die Nicht-Erwerbstätigkeit. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 40-45). BMAS.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* (22), 209-223.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215. Zugriff am 04.05.2018. Verfügbar unter <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.315.4567&rep=rep1&type=pdf>
- Bartoll, X., Cortes, I. & Artazcoz, L. (2014). Full- and part-time work: gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 40 (4), 370-379.
- BAuA. (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Baumgartner, A. D. (Hrsg.). (2003). *Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern*. Bern: Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75 (299), 493-517.
- Becker, P. (2003). *Trierer Integriertes Persönlichkeitsinventar*. Göttingen: Hogrefe.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2019). *AIST 3. Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-3) - Version 3*. Göttingen: Hogrefe.
- Blickle, G. (2015). Berufswahl und berufliche Entwicklung aus psychologischer Sicht. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 245-262). Berlin, Heidelberg: Springer.



- BMAS. (2015). *Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken* (Stand: April 2015) (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hrsg.), Berlin.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6. Auflage). Berlin: Springer.
- Bosch, G. (2015). Warum nicht mal 30 Stunden? Interview. *Mitbestimmung* (1+2/2015), 11-13. Zugriff am 16.05.2017. Verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mb\\_1\\_2\\_2015.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mb_1_2_2015.pdf)
- Bosch, G. (2016) Das neue flexible Normalarbeitsverhältnis. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 46-51). BMAS.
- Brandt, B. (1995). *Whole life economics. Revaluating daily life*. Philadelphia, Pa.: New Society Publ.
- Bund, K. (2014). *Glück schlägt Geld. Generation Y: was wir wirklich wollen*. Hamburg: Murmann.
- Chuang, A., Shen, C.-T. & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65 (1), 66-98.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits. Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Ebert, M. (2012). *Flexicurity auf dem Prüfstand. Welches Modell hält der Wirtschaftskrise stand?* (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 147). Berlin: edition sigma.
- Eichmann, H. & Hermann, C. (2004). *Umbruch der Erwerbsarbeit - Dimensionen von Entgrenzung der Arbeit*. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Zugriff am 28.02.2017. Verfügbar unter <http://www.forba.at/data/downloads/file/80-EAP%20%20Diskussionspapier%201%20Eichmann-Hermann.pdf>
- Etzioni, A. (1998). Voluntary simplicity. Characterization, select psychological implications, and societal consequences. *Journal of Economic Psychology*, 19 (5), 619-643.
- Etzioni, A. (2004). The Post Affluent Society. *Review of Social Economy*, 62 (3), 407-420.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41 (4), 1149-1160.

- Field, A. P. (2016). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics. And sex and drugs and rock'n'roll* (4th edition). Los Angeles: SAGE Publications.
- Frankl, V. E. (1991). *... trotzdem ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager* (10. Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch-Verlag.
- Fromm, E. (2010 [1976]). *Haben oder Sein. Die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft* (37. Auflage). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Giry, N. (2016). *Generation Y: Arbeitsbezogene Erwartungen und affektives Commitment*. Studienarbeit, Hochschule Hannover. Zugriff am 01.05.2019. Verfügbar unter <https://doi.org/10.25968/opus-790>
- Groß, H. (2010). *Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007* (Beiträge aus der Forschung, Bd. 176). Dortmund: Sozialforschungsstelle der TU Dortmund.
- Günther, L., Körner, T. & Marder-Puch, K. (2015). *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt* (Statistisches Bundesamt, Hrsg.). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Zugriff am 04.03.2017. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015159004.pdf>
- Habermann, F., Rosa, H., Haug, F., Paech, N., Kirschenmann, L. & Wittmann, F. (Hrsg.). (2014). *Zeitwohlstand. Wie wir anders arbeiten, nachhaltig wirtschaften und besser leben*. München: oekom verlag.
- Hamilton, C. (2003). *Downshifting in Britain. A sea-change in the pursuit of happiness* (Discussion paper / the Australia Institute, no. 58). Deakin: Australia Institute.
- Hamilton, C. & Mail, E. (2003). *Downshifting in Australia. A sea-change in the pursuit of happiness* (Discussion paper / Australia Institute, no. 50). Canberra: Australia Institute.
- Hayes, A. F. (2019). *The PROCESS macro for SPSS and SAS*. Zugriff am 14.04.2019. Verfügbar unter <http://www.afhayes.com/public/processv33.zip>
- Herrmann, C. (2005). Selbstorganisierte Entgrenzung der Arbeitszeit? Flexible Arbeitszeiten und neue Formen der Arbeitsorganisation. In H. Seifert (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt* (S. 216-243). Frankfurt/Main: Campus.
- Hipp, L. & Molitor, F. (2016) Gender Gaps. Warum wir über Zeit sprechen müssen. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 66-73). BMAS.

- Höge, T. & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 14 (1), 91-99.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3. ed.). Lutz, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Joerin Fux, S. & Holland, J. L. (2012). *EXPLORIX. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung ; deutschsprachige Adaption und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John L. Holland* (4. Auflage). Bern: Huber.
- Joerin Fux, S., Stoll, F., Gottfredson, G. D. & Holland, J. L. (2006). *Explojob. Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten ; deutschsprachige Adaption des Position classification inventory (PCI) nach Gary D. Gottfredson und John L. Holland ; Manual*. Bern: Huber; Hogrefe.
- Kennedy, E. H., Krahn, H. & Krogman, N. T. (2013). Downshifting. An Exploration of Motivations, Quality of Life, and Environmental Practices. *Sociological Forum*, 28 (4), 764-783.
- Klenner, C. (2016) Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 80-85). BMAS.
- Klimke, B. (2016, 27. August). Raus aus der Falle. Wie man der Arbeit und dem Konsum entkommt. *Berliner Zeitung* (Interview mit Robert Wringham). Zugriff am 08.09.2017. Verfügbar unter <http://www.berliner-zeitung.de/kultur/raus-aus-der-falle-wie-man-der-arbeit--und-dem-konsum-entkommt-24650252>
- Kratzer, N. (2011). Von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit? Betriebliche Arbeitszeitpolitik als Beispiel für den Wandel von Herrschaft. In W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne* (S. 219-243). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). *Berechnung von Effektstärken*. Zugriff am 29.04.2019. Verfügbar unter <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#transform>
- Leontiev, D. (2017). Converging Paths Toward Meaning. *Journal of Constructivist Psychology*, 30 (1), 74-81.
- Levy, N. (2005). Downshifting and Meaning in Life. *Ratio*, 18 (2), 176-189.

- Leys, C., Ley, C., Klein, O., Bernard, P. & Licata, L. (2013). Detecting outliers: Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49 (4), 764-766.
- Lietzmann, T. & Wenzig, C. (2017). *Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern* (IAB-Kurzbericht 10/2017). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Linville, P. W. (1985). Self-complexity and affective extremity: Don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social Cognition*, 3 (1), 94-120.
- Markman, K. D., Proulx, T. & Lindberg, M. J. (Hrsg.). (2013). *The Psychology of Meaning*. Washington: American Psychological Association.
- Martela, F. & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life. Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11 (5), 531-545.
- Meir, E. I., Esformes, Y. & Friedland, N. (1994). Congruence and Differentiation as Predictors of Workers' Occupational Stability and Job Performance. *Journal of Career Assessment*, 2 (1), 40-54.
- Mikfeld, B. (2016) Zur Einführung: die neue Arbeitswelt zwischen Wirklichkeit und Ansprüchen. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 14-19). BMAS.
- Mikl-Horke, G. (2000). *Industrie- und Arbeitssoziologie* (5. Auflage). München: Oldenbourg.
- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (2002). *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp.
- Nelson, M. R., Rademacher, M. A. & Paek, H.-J. (2007). Downshifting Consumer = Upshifting Citizen? An Examination of a Local Freecycle Community. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 611 (1), 141-156.
- Neu, H. (2003). *Weniger arbeiten, mehr leben. Strategien für konsequentes Downshifting*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Neufeind, M., Koppel, H. & Schomburg, F. (2016) Wertewelten Arbeiten 4.0. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 22-29). BMAS.
- Nextpractice GmbH. (2016). *Wertewelten Arbeiten 4.0*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 13.03.2017. Verfügbar unter [https://www.arbeiten-viernull.de/fileadmin/Downloads/Wertestudie\\_Arbeiten\\_4.0.pdf](https://www.arbeiten-viernull.de/fileadmin/Downloads/Wertestudie_Arbeiten_4.0.pdf)

- Nuber, U. (2012). Sinnvoller leben: Die Kunst des Runterschaltens. *Psychologie heute* (01/2012), 20-25.
- Peters, J. H. & Dörfler, T. (2019). *Abschlussarbeiten in der Psychologie und den Sozialwissenschaften. Planen, Durchführen und Auswerten* (2. Aufl.). Hallbergmoos: Pearson.
- Pollet, E. (2011). *Sinnerfüllung im Beruf. Über den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Leopold-Franzens-Universität. Innsbruck. Zugriff am 24.02.2017. Verfügbar unter [http://www.sinnforschung.org/wp-content/uploads/2013/06/Diplomarbeit\\_E\\_Pollet.pdf](http://www.sinnforschung.org/wp-content/uploads/2013/06/Diplomarbeit_E_Pollet.pdf)
- Promberger, M. (2005). Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. In H. Seifert (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt* (S. 9-39). Frankfurt/Main: Campus.
- Proyer, R. T. (2007). Tests und Tools. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6 (4), 174-178.
- Reckwitz, A. (2017). *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Rinderspacher, J. P. Zeitwohlstand. In M. Heitkötter & M. Schneider (Hrsg.), *Zeitpolitisches Glossar. Grundbegriffe - Felder - Instrumente - Strategien* (S. 27-28). München: Deutsches Jugendinstitut.
- Rinderspacher, J. P. (1985). *Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit*. Frankfurt: Campus.
- Rosa, H. (2013). *Beschleunigung und Entfremdung. Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, H. (2018). *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung* (3. Auflage, wissenschaftliche Sonderausgabe). Berlin: Suhrkamp.
- Rügemer, W. & Wigand, E. (2015). *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung* (2. Auflage). Köln: PapyRossa.
- Rürup, B. & Gruescu, S. (2005). *Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.), Berlin. Zugriff am 21.02.2017. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/76386/5ec2bdfd2f431b954a19114b6c7e50c9/familienorientierte-arbeitszeitmuster-data.pdf>
- Saltzman, A. (1991). *Downshifting. Reinventing success on a slower track*. New York, NY: HarperCollins.

- Sauer, D. (2012). Entgrenzung - Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt - Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (Fehlzeiten-Report, Bd. 2012, S. 3-13). Berlin: Springer.
- Schermelleh-Engel, K. & Werner, C. S. (2012). Methoden der Reliabilitätsbestimmung. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Auflage, S. 119-141). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Schicke, A. & Lauenstein, O. (2016) Flexibel, aber selbstbestimmt - Arbeitszeitwünsche heute. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Wie wir arbeiten (wollen)* (Stand: August 2016) (S. 74-79). BMAS.
- Schirmer Sastre, P. (2012, 4. Dezember). Downshifting. Raus aus dem Hamsterrad. *Berliner Zeitung*. Zugriff am 08.09.2017. Verfügbar unter <http://www.berliner-zeitung.de/panorama/downshifting-raus-aus-dem-hamsterrad-3738328>
- Schnell, T. (2004). *Implizite Religiosität. Zur Psychologie des Lebenssinns*. Lengerich: Pabst.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe). Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 483-499.
- Schnell, T. (2010). Existential Indifference: Another Quality of Meaning in Life. *Journal of Humanistic Psychology*, 50 (3), 351-373.
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51 (5), 667-673.
- Schnell, T. (2014). Dimensions of Secularity (DoS). An Open Inventory to Measure Facets of Secular Identities. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 25 (4), 272-292.
- Schnell, T. (2016). *Psychologie des Lebenssinns*. Berlin: Springer.
- Schnell, T. (2018). Vom Lebensinn und Sinn in der Arbeit. Warum es sich bei beruflicher Sinnerfüllung nicht um ein nettes Extra handelt. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit*. Berlin: Springer.
- Schnell, T. & Becker, P. (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41 (1), 117-129.

- Schnell, T. & Becker, P. (2007). *Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn*. Göttingen [u.a.]: Hogrefe.
- Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work. Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8 (6), 543-554.
- Schor, J. B. (1999). *The overspent American. Why we want what we don't need*. New York, NY: HarperPerennial.
- Schor, J. B. (2016). *Wahrer Wohlstand. Mit weniger Arbeit besser leben*. München: oekom verlag.
- Schulmeister, R. (2010). Das Ende eines Mythos. *Personalwirtschaft*, 10 (09), 26/27.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2011). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Seifert, H. (2007). Arbeitszeit - Entwicklungen und Konflikte. *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung 'Das Parlament'* (4-5/2007), 17-24. Zugriff am 21.02.2017. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/system/files/pdf/HM99TD.pdf>
- Seifert, H. (2014). *Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Selbstbestimmt, variabel und differenziert* (Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Seiler, M. & Roehl, H. (2016). *Wem gehört die Zeit? Innovative Arbeitszeitgestaltung in der Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin-Verl.
- Sinn. (2017, 15. Dezember): Wiktionary, Das freie Wörterbuch. Zugriff am 25.04.2018. Verfügbar unter <https://de.wiktionary.org/w/index.php?title=Sinn&oldid=6250869>
- Soper, D. S. (2019). *Post-hoc Statistical Power Calculator for Multiple Regression*. Zugriff am 01.05.2019. Verfügbar unter <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Sponagel, W. (2013). *Downshifting. Selbstbestimmung und Ausgeglichenheit im Job*. Freiburg: Haufe Verlag.
- Statistisches Bundesamt. (2016). *Teilzeittätigkeit*. Zugriff am 01.05.2019. Verfügbar unter <https://web.archive.org/web/20161114175858/https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Begriffe/Teilzeittaetigkeit.html>

- Statistisches Bundesamt. (2017). *Wöchentliche Arbeitszeit*, Statistisches Bundesamt. Zugriff am 16.05.2017. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3\\_1\\_WoehentlicheArbeitszeit.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoehentlicheArbeitszeit.html)
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of personality assessment*, 80 (1), 99-103.
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3), 134-145.
- The Conference Board. (2017). *Total Economy Database™: Output, Labor, and Labor Productivity, 1950-2017*. Zugriff am 23.08.2017. Verfügbar unter [https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TED\\_1\\_MAY20171.xlsx](https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TED_1_MAY20171.xlsx)
- Thielsch, M. T., Lenzner, T. & Melles, T. (2012). Wie gestalte ich gute Items und Interviewfragen? In M. T. Thielsch & T. Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie II. Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung* (MV Wissenschaft, S. 221-240). Münster: Monsenstein und Vannerdat.
- Urban, H.-J. & Pickshaus, K. (2012). Prekäre oder regulierte Flexibilität? Eine Positionsbestimmung. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (Fehlzeiten-Report, Bd. 2012, S. 29-37). Berlin: Springer.
- Wenzel, E., Kirig, A. & Rauch, C. (2008). *Greenomics. Wie der grüne Lifestyle Märkte und Konsumenten verändert*. München: Redline Wirtschaft.
- Wong, P. T. P. (Hrsg.). (2012). *The Human Quest for Meaning. Theories, Research, and Applications*. New York, NY: Routledge.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York, NY: Basic Books.
- Yalom, I. D. (2010). *Der Panama-Hut oder was einen guten Therapeuten ausmacht* (8. Aufl.). München: btb.



## Anhang

### I Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Hierarchisches Sinnmodell nach Schnell (2016).....	31
Abbildung 2. RIASEC-Modell nach Holland (1997).....	43
Abbildung 3. Drop-outs nach zuletzt besuchter Seite im Fragebogen.....	58
Abbildung 4. Diagramm für die Regression von Downshifting auf Work-Life Balance in Abhängigkeit von Arbeitszeit....	87
Abbildung 5. Modellierung von Downshifting als Prädiktor von Work-Life Balance, mediiert durch Arbeitszeit.....	87
Abbildung 6. Zu erwartende Effektstärke für einen t-Test in Abhängigkeit von der Stichprobengröße.....	107

### II Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht und Erwerbsformen .....	13
Tabelle 2: Übersicht zu Lebensbedeutungen und Dimensionen.....	35
Tabelle 3. Beschreibung der sechs RIASEC-Dimensionen.....	43
Tabelle 4. Übersicht verwendeter Skalen und Items.....	53
Tabelle 5. Stichprobe nach beruflichem Status.....	59
Tabelle 6. Häufigkeitstabelle zu demografischen Merkmalen.....	60
Tabelle 7. Deskriptive Statistiken der Stichprobe zu Arbeitszeit und Downshifting.....	61
Tabelle 8. Kreuztabelle der beiden unabhängigen Downshifting-Varianten.....	61
Tabelle 9. Prüfung der Skalen auf Normalverteilung .....	63
Tabelle 10. Ergebnis der Extremwertanalyse .....	64
Tabelle 11. Interkorrelationen der demografischen Merkmale und Downshifting.....	67
Tabelle 12. Statistische Kennwerte der verwendeten Skalen in der bereinigten Stichprobe.....	68
Tabelle 13. Ergebnisse der Kovarianzanalyse zu Sinnkrise.....	72
Tabelle 14. Deskriptive Statistiken und Korrelationskoeffizienten für das Regressionsmodell zu Hypothese 2 .....	73
Tabelle 15. Kennwerte der Multikollinearitätsdiagnostik für das Regressionsmodell zu Hypothese 2.....	74
Tabelle 16. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (Modell 1).....	75
Tabelle 17. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (Modell 2).....	75
Tabelle 18. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (Modell 3).....	75
Tabelle 19. Regressionsanalyse für die Vorhersage der Attraktivität von Downshifting (ANCOVA zu Modell 3).....	76
Tabelle 20. Deskriptive Statistiken für Sinnerfüllung nach Arbeitszeit.....	77
Tabelle 21. Deskriptive Statistiken für Sinnkrise nach Arbeitszeit .....	78
Tabelle 22. Deskriptive Statistiken für Berufliche Sinnerfüllung nach Arbeitszeit.....	79
Tabelle 23. Deskriptive Statistiken für Sinnerfüllung nach Arbeitszeit und Freiwilligkeit Teilzeit .....	79
Tabelle 24. Deskriptive Statistiken für Sinnkrise nach Arbeitszeit und Freiwilligkeit Teilzeit.....	80
Tabelle 25. Deskriptive Statistiken für Berufliche Sinnerfüllung nach Arbeitszeit und Freiwilligkeit Teilzeit .....	81
Tabelle 26. Deskriptive Statistiken für die Testvariablen nach DS x Arbeitszeit x Geschlecht.....	81
Tabelle 27. Ergebnisse der MANCOVA zu den Lebensbedeutungen.....	83
Tabelle 28. Paarweise Vergleiche für die abhängigen Variablen (Lebensbedeutungen).....	84
Tabelle 29. Deskriptive Statistiken und Korrelationen für das Regressionsmodell zu Work-Life-Balance .....	86
Tabelle 30. Regressionsanalyse für die Vorhersage von Work-Life Balance aus Downshifting.....	86
Tabelle 31. Regressionsanalyse für die Vorhersage von WLB aus Downshifting mit dem Moderator Arbeitszeit.....	87
Tabelle 32. Deskriptive Statistiken und Korrelationen für das Regressionsmodell zu Sinnerfüllung.....	88
Tabelle 33. Regressionsanalyse für die Vorhersage von Sinnerfüllung aus Downshifting mit dem Moderator WLB.....	89
Tabelle 34. Ergebnisse der Kovarianzanalyse für Zufriedenheit mit der Zeitnutzung.....	90
Tabelle 35. Ergebnisübersicht: Hypothesen, verwendete Verfahren, Kennwerte und Entscheidung.....	93

### **III Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre, dass ich die vorgelegte Arbeit selbstständig angefertigt, dabei keine anderen Hilfsmittel als die im Quellen- und Literaturverzeichnis genannten benutzt, alle aus Quellen und Literatur, einschließlich des Internets, wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht und auch die Fundstellen einzeln nachgewiesen habe.

Diese Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keiner anderen Prüfungsbehörde eingereicht worden.

Berlin / Innsbruck, 17.05.2019

(Sebastian Roth)



## V Verwendeter Fragebogen

Hinweis: Aus urheberrechtlichen Gründen werden Skalen, die anderweitig publiziert wurden, im Anhang nicht gesondert dargestellt. Für die wortgetreue Darstellung der Fragebogeninstrumente wenden Sie sich bitte an die jeweiligen AutorInnen (siehe auch Kapitel 4.2)



Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, den vorliegenden Fragebogen zu beantworten. Die Befragung ist Teil meiner Masterarbeit am Institut für Psychologie der Universität Innsbruck. Dort beschäftige ich mich mit der Frage, wie Menschen ihre Arbeit und ihre Lebenssituation bewerten, die sich bewusst dazu entschieden haben, in der Arbeit "einen Gang herunterzuschalten".

Beim Beantworten der Fragen geht es mir um Ihre persönlichen Einschätzungen, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Antworten Sie bitte ehrlich und ohne lange zu überlegen.

Das Ausfüllen des Fragebogens wird etwa 20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig und anonym.

Wenn Sie Interesse an Ihren persönlichen Ergebnissen zu Lebenssinn und Lebensbedeutungen haben, kann ich Ihnen diese nach Beendigung der Studie zukommen lassen.

### Teil A: Demografische Angaben

A1. Wie alt sind Sie?

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66-75
- 76+

A2. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

- männlich
- weiblich
- inter/divers/andere



**A3. Wie ist Ihr Familienstand?**

ledig / Single

in Partnerschaft lebend

verheiratet

getrennt lebend

geschieden

verwitwet

---

**A4. Haben Sie Kinder?**

Ja

Nein

---

**A5. Wie viele Kinder, die bei Ihnen zuhause wohnen, haben Sie?**

1

2

3

4

5 und mehr

---

**A6. Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit im Durchschnitt pro Woche? (inkl. Überstunden)**

*Gemeint ist nicht Ihre vertraglich vereinbarte, sondern Ihre tatsächliche Arbeitszeit.*

---

**A7. Ich arbeite weniger als 35 Stunden pro Woche...**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weniger zu	weder noch	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
... aus Gründen, die außerhalb meiner Kontrolle liegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... weil ich mich freiwillig dazu entschieden habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>







**Teil C: LeBe** (Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe), Schnell & Becker, 2007): Wird aus urheberrechtlichen Gründen nicht dargestellt

### **Teil F: Sinn im Beruf**

**F1.** In der nächsten Tabelle finden Sie Aussagen dazu, die auf das Erleben von Arbeit abzielen.

Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die einzelnen Aussagen für Sie sind. Verwenden Sie folgende Abstufungen von 0=überhaupt nicht bis 5=vollkommen.

--- Skala "Berufliche Sinnerfüllung" (Höge & Schnell, 2012) wird aus urheberrechtlichen Gründen nicht dargestellt





**F2. Denken Sie bitte an Erwerbsarbeit allgemein. Was macht gute Arbeit für Sie aus? (Welche Erwartungen haben Sie an Ihre/n Arbeitgeber/in? Was ist Ihnen in Bezug auf Ihre berufliche Tätigkeit besonders wichtig?)**

**Bitte entscheiden Sie, welche drei Kriterien für Sie am bedeutsamsten sind. Tragen Sie Ihre drei Antworten in die jeweils dafür vorgesehenen Felder ein.**

1. Kriterium	<input type="text"/>
2. Kriterium	<input type="text"/>
3. Kriterium	<input type="text"/>

**F3. In der vorangegangenen Frage ging es um Ihre wichtigsten Erwartungen an Arbeitgeber allgemein.**

**In diesem Abschnitt wird geprüft, ob das Unternehmen, in dem Sie derzeit tätig sind, Ihre genannten Erwartungen erfüllt.**

**Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die einzelnen Aussagen für Sie sind. Verwenden Sie folgende Abstufungen von 1=trifft nicht zu bis 5=trifft vollständig zu.**

	trifft nicht zu 1	2	3	4	trifft vollständig zu 5	keine Antwort
Meine Erwartungen hinsichtlich des 1. Kriteriums werden in dem Unternehmen, für das ich derzeit tätig bin, erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Erwartungen hinsichtlich des 2. Kriteriums werden in dem Unternehmen, für das ich derzeit tätig bin, erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Erwartungen hinsichtlich des 3. Kriteriums werden in dem Unternehmen, für das ich derzeit tätig bin, erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**F4. Denken Sie bitte an Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit und schätzen Sie ein, wie sehr Ihre Tätigkeit den folgenden Beschreibungen entspricht:**

	überhaupt nicht	1	2	3	4	vollkomme n5
handwerklich-technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
untersuchend-forschend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erziehend-pflegend-sozial-heilend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
führend-verkaufend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ordnend-verwaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
künstlerisch-gestaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F5. Stellen Sie sich nun bitte Ihren Wunschberuf vor und schätzen sie ein, wie sehr die folgenden Tätigkeiten dabei idealerweise ausgeprägt sein sollten.**

	überhaupt nicht	1	2	3	4	vollkomme n5
handwerklich-technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
untersuchend-forschend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erziehend-pflegend-sozial-heilend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
führend-verkaufend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ordnend-verwaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
künstlerisch-gestaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Teil G: Work-Life Balance**

**G1. Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit dem Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen (1=stimmt gar nicht ... 6=stimmt genau).**

--- Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB; Syrek et al., 2011) wird aus urheberrechtlichen Gründen nicht dargestellt



## VI Material zur TeilnehmerInnenakquise

### RAUS AUS DEM HAMSTERRAD? Teilnehmende für Online-Studie gesucht!

Haben Sie genug Zeit für alles, was für Sie wichtig ist?  
Sie würden gerne weniger arbeiten, um mehr Zeit für die „wichtigen Dinge“ zu haben - oder haben sich bereits dazu entschieden?

Oder ist Ihre Arbeit so bedeutungsvoll,  
dass sie zu den „wichtigen Dingen“ gehört?

Wenn Sie sich von diesen Fragen angesprochen fühlen, interessiere ich mich für Ihre Ansichten.

Link zur Online-Umfrage:  
[tinyurl.com/Zeit-Sinn](https://tinyurl.com/Zeit-Sinn)



Hintergrund: Für meine **Abschlussarbeit** in **Psychologie** beschäftige ich mich mit der Frage, welche Form der Tätigkeit zum persönlichen Sinnerleben beiträgt: Was ist es, das dem Leben Bedeutung gibt? Ist Sinn in der Erwerbsarbeit zu finden – oder verwirklicht man sich besser außerhalb des Berufs? Wie ist das bei Menschen, die sich entschieden haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren – und wie ist das bei „den anderen“?

Als kleines Dankeschön biete ich Ihnen eine **Rückmeldung** zu Ihrem **persönlichen Lebenssinn-Profil** an (Sinnerfüllung und Sinnquellen).

Sebastian Roth, B. Sc. | Universität Innsbruck | Sebastian.Roth@student.uibk.ac.at | 01577 / 6039 579

Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn	Umfrage Sinnerleben tinyurl.com/Zeit-Sinn