

Kerstin Wüstner (Hrsg.):

Sozioökonomische Arbeitsforschung.

Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit

ISBN 978-3-86618-414-5, ISBN 978-3-86618-514-2 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 266 S., € 29.80

In diesem Buch werden anhand ausgewählter Beispiele Spannungsfelder betrachtet, in denen sich Individuen in der modernen Arbeitswelt bewegen. Dabei liefert es einen Beitrag zu sozioökonomischer Arbeitsforschung, denn es nutzt verschiedene sozialwissenschaftliche Herangehensweisen, um die Bedeutung von Arbeit aus individueller Perspektive zu reflektieren. Es wird aufgezeigt, welche Herausforderungen Individuen in Arbeit und Nicht-Arbeit wahrnehmen und wie sie versuchen, diese zu bewältigen. Zu den beispielhaft herausgegriffenen Organisationen zählen Schulen, Krankenhäuser und die Polizei. Zudem wird dargelegt, wie das Herausfallen aus dem Bereich der Erwerbsarbeit erlebt wird.

Schlüsselwörter: Sozioökonomie, Work-Life-Balance, Werte und Ethik, Emotionsarbeit, Gesundheit, Arbeitslosigkeit

Kerstin Wüstner ist Professorin für Psychologie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin.

Kerstin Wüstner
(Hrsg.)

Sozioökonomische Arbeitsforschung

Das Individuum
im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-414-5 (print)
ISBN 978-3-86618-514-2 (e-book))
DOI 10.1688/9783866185142
1. Auflage, 2009

© 2009 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

*Liebe Leserinnen und Leser!
Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

VORWORT

Die sozioökonomische Ausbildung an der Universität Augsburg wurde schon vor einigen Jahren eingestellt. Die Stärken, die in einer interdisziplinären Forschungsausrichtung liegen, wurden verkannt oder für so vernachlässigbar erachtet, dass ein an sich erfolgreicher, wichtiger und zukunftsgerichteter Ansatz aufgegeben wurde. Übrig blieb vorübergehend ein Schwerpunkt „Soziologie und Psychologie der Arbeit“. In diesem Schwerpunkt wurde der interdisziplinäre Ansatz zumindest noch für kurze Zeit fortgeführt, wenngleich in reduziertem Format.

Im Rahmen dieser Ausbildung wurden oft hervorragende Qualifikationsarbeiten erstellt, die aber leider meist nur ihren prüfungsbezogenen Zweck erfüllten und dann in Universitätsarchiven verschwanden.

Dieses Buch möchte dieser Routine entgegentreten und ein paar Einblicke in Projekte geben, die im Kontext von Forschung und Lehre der „Soziologie und Psychologie der Arbeit“ entstanden sind. Die Beiträge zeigen, dass sie kaum einer einzelnen Wissenschaftsdisziplin zuordenbar sind, sondern vielmehr eine breitere Perspektive einnehmen und so soziologische, psychologische sowie wirtschaftswissenschaftliche Betrachtungsweisen zusammenfließen lassen. Damit liefern sie ein Beispiel für sozioökonomische Arbeitsforschung, die hier ihren Fokus insbesondere auf Spannungsfelder der modernen Arbeitswelt richtet. Es wird um Spannungsfelder von Arbeit und Nicht-Arbeit, von Anforderung und Bewältigung gehen.

Dieses Buchprojekt ist in vielerlei Hinsicht Ergebnis eines Gemeinschaftsprojekts. So arbeitete die Gruppe der Autorinnen und Autoren über lange Zeit in einem Forschungsseminar zusammen, in dessen Rahmen alle empirischen Projekte in ihrer Konzeption, im Hinblick auf ihre methodischen Herangehensweisen und ihrem Fortgang besprochen wurden. Die Ergebnisse der empirischen Studien wurden hochschulöffentlich präsentiert und riefen auch bei den kooperierenden Partnern (Lehrkräfte, Polizisten etc.) sehr positive Resonanz hervor. Auch von diesen externen Stellen wurde häufig der Wunsch an uns herangetragen, die Studienergebnisse doch zu publizieren.

Die Beiträge dieses Buches haben mehrere, zum Teil sehr intensive Überarbeitungsrunden durchlaufen. Doch die Arbeit hat sich, zumindest aus unserer Sicht, gelohnt. Mit dem vorliegenden Band hoffen wir, einen guten Einblick in eine Forschungsrichtung geben zu können, deren Inhalte und interdisziplinären Herangehensweisen aktueller denn je sind.

Mit dieser Veröffentlichung verbinden wir auch unseren Dank an unsere Kooperationspartner: an die Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte, Physiotherapeutinnen und -therapeuten, Lehrkräfte, Polizistinnen und Polizisten, an die Agenturen für Arbeit und an die Arbeitssuchenden, die unsere Projekte erst ermöglicht haben.

Inhaltsverzeichnis

Kerstin Wüstner

Einleitung: Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit 9

I. WORK-LIFE-BALANCE

Mareike Baumann

Work-Life-Balance – ein Überblick..... 19

II. ARBEIT, WERTE UND ETHIK

Verena Koch

Arbeit, Werte, Ethik – ein Überblick 49

Kerstin Wüstner

Professionelle Ethik in einer ökonomisierten Arbeitswelt..... 73

III. ARBEIT UND EMOTION

Cornelia Gutmann

Emotionsarbeit im Lehrerberuf und gesundheitliche Auswirkungen 107

Barbara Branca

Emotionsarbeit im Polizeiberuf..... 129

IV. ARBEIT UND GESUNDHEIT

Carolin Ludwig

Subjektive Gesundheitstheorien von Lehrern 149

Vincent Konrad

Stress bei Hauptschullehrern 173

V. ARBEITSLOSIGKEIT UND GESUNDHEIT

Kerstin Wüstner

Erleben des Ausschlusses aus der Arbeitswelt – eine Münchner Fallstudie 195

Margrit Radke

Gesundheitliche Auswirkung von Arbeitslosigkeit 221

Literaturverzeichnis 243

EINLEITUNG

DAS INDIVIDUUM IM SPANNUNGSFELD VON ARBEIT UND NICHT-ARBEIT

Kerstin Wüstner¹

Die moderne Arbeitswelt konfrontiert das Individuum mit einer Vielzahl an Herausforderungen. Es gilt, den ‚richtigen‘ Beruf zu wählen, im konkurrenzlastigen Arbeitsmarkt in Personalauswahlverfahren zu bestehen, einen passenden Arbeitsplatz zu finden und sich dort zu bewähren sowie im Falle des Arbeitsplatzverlusts möglichst rasch wieder eine neue Stelle zu bekommen. Das Individuum sucht nicht selten einen Weg, um von außen herangetragenen Erwartungen, etwa von Seiten der Organisation oder des privaten Umfeldes, gerecht zu werden und zugleich persönliche Bedürfnisse zu befriedigen sowie individuelle Ziele zu erreichen.

Bei all diesen Prozessen treffen Anforderungen aufeinander, die unter einer stress-theoretischen Perspektive als Risiken oder potentielle Belastungsgrößen verstanden werden können. Dem stehen Ressourcen gegenüber, die individueller, sozialer, biophysikalischer, immaterieller wie materieller Art sein können. Je nachdem wie die beiden Einflussgrößen – Risiken und Ressourcen – wahrgenommen und erlebt werden, kann sich dies günstig oder schädigend auf das Wohlbefinden eines Individuums auswirken. Belastungsgrößen wie Bewältigungshilfen können sowohl im Bereich der Arbeit als auch der Nicht-Arbeit angesiedelt sein.

In diesem Buch werden anhand ausgewählter Beispiele Spannungsfelder betrachtet, in denen sich Individuen in der modernen Arbeitswelt bewegen. Dabei liefert es einen Beitrag zu sozioökonomischer Arbeitsforschung, denn es nutzt verschiedene sozialwissenschaftliche Herangehensweisen, um die Bedeutung von Arbeit aus individueller Perspektive zu reflektieren. Es wird dargelegt, welche Herausforderungen Individuen in Arbeit und Nicht-Arbeit wahrnehmen, und wie sie versuchen, diese zu bewältigen.

Eine Analyse von Arbeit und Nicht-Arbeit berührt das Konzept der *Work-Life-Balance*. Aus diesem Grund widmet sich der erste Beitrag von Mareike Baumann diesem Thema. Im Zentrum des Interesses steht ein als günstig vermutetes Verhältnis von Arbeit und Nicht-Arbeit. Nimmt man die Gegenüberstellung von ‚Work‘ und ‚Life‘ wörtlich, wird damit Arbeit zu Nicht-Leben degradiert. Pointiert betrachtet scheint es auf der einen Seite die mühsame, fremdbestimmte und wenig erfüllende Arbeit zu geben, auf der anderen Seite Freizeit, Freiheit, allgemein, das selbstbestimmte und Genuss bringende Leben. Bei einer solchen – wenngleich etwas über-

¹ Dr. Kerstin Wüstner vertritt derzeit die Professur für Organisationspsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.

spitzt dargestellten – Betrachtungsweise schwingen normative Wertungen mit. Das zeigt, bei einer Beurteilung von Arbeit aus individueller, aber auch aus organisationaler und gesamtgesellschaftlicher Perspektive geht es immer auch um Werte. So ist es eine Frage von Werten und Werthaltungen, wenn ein Urteil gefällt wird, was ‚gute Arbeit‘ ausmache, oder wie eine Balance zwischen den beiden Lebensbereichen Arbeit und Nicht-Arbeit erreicht werden könnte oder sollte. Dabei ist es bedeutsam, *wer* dieses Urteil fällt. Ist es das betroffene Individuum selbst oder nimmt ein außenstehender Beobachter (oder z. B. eine organisationale Instanz) unter Bezugnahme seiner eigenen Kriterien eine Bewertung vor?

Oft liegt der Argumentation implizit oder explizit die Annahme zugrunde, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den beiden Lebensbereichen ‚Work‘ und ‚Life‘ führe zu Zufriedenheit und sei gesundheitsförderlich. Als erstes stellt sich die Frage, welche Lebenssphären gegeneinander aufgewogen werden. Sind es die Erwerbsarbeit auf der einen Seite und das (restliche) Leben, also das Privatleben auf der anderen Seite? So klar die Trennung auf den ersten Blick erscheinen mag, so wenig wirklichkeitsangemessen kann sie sich erweisen. Schließlich weicht selbst in annähernden ‚Normalarbeitsverhältnissen‘ (Voß 2001; Bonß 2002) die strikte Abgrenzung von Arbeit und Freizeit immer mehr auf. Zudem gibt es eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an Menschen, die nicht in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, nicht bezahlter Erwerbsarbeit nachgehen oder arbeitslos sind. Doch selbst wenn es im Leben eines Individuums die abzugrenzenden Bereiche Arbeit und Freizeit gibt, bleibt schließlich offen, wie bestimmte Tätigkeiten (z. B. Hausarbeit) aus subjektiver Sicht den jeweiligen Lebensbereichen zugeordnet werden.

Das Konzept von Greenhaus und Mitarbeitern (2003) versucht die Idee des Gleichgewichts von ‚Work‘ und ‚Life‘ anhand von drei Dimensionen zu konkretisieren: eine zeitliche, eine Beanspruchungs- und eine Zufriedenheits-Balance. Von einer zeitlichen Balance wird dann gesprochen, wenn beruflichen und außerberuflichen Rollen gleich viel Zeit gewidmet wird. Bei der Beanspruchungs-Balance wird das Verhältnis der jeweiligen psychischen Belastungen in beiden Lebenssphären aufgewogen. Die letzte Dimension der Zufriedenheits-Balance wägt die Zufriedenheit im beruflichen und außerberuflichen Bereich ab. Doch was bedeuten (Un)Gleichgewichte in den drei Dimensionen? So einfach dürfte sich diese Frage nicht beantworten lassen, denn man stößt auf mehrere Schwierigkeiten, will man auf diese Weise ‚die‘ Work-Life-Balance bestimmen. Ein vorliegendes Gleichgewichtsverhältnis bedeutet nicht, dass es aus Sicht eines Individuums automatisch positiv gewertet wird. Ist beispielsweise die Zufriedenheit im privaten wie im beruflichen Bereich zwar ausgewogen, aber gleich niedrig, wird dies mit negativen Emotionen und Kognitionen einhergehen, und dürfte daher kaum positiv gewertet werden. Ebenso kann es zu Interpretationsproblemen kommen, wenn beispielsweise in einer der drei Dimensionen ein ausgewogenes Verhältnis, in den anderen beiden kein ausbalanciertes Verhältnis wahrgenommen wird.

In dem Beitrag von Mareike Baumann kommen Entwicklungsfaktoren zur Sprache, die zu einer verstärkten Betrachtung des Work-Life-Balance-Konzepts geführt haben, sowie Strategien und Maßnahmen, um Work-Life-Balance zu fördern. Das Spektrum an Interventionen ist breit und umfasst politisch initiierte Programme, organisationale Strategien wie individuelle Schritte. Dabei wird offensichtlich, dass einiges, das seit Jahren angeboten oder praktiziert wird, nun im Zuge der ‚Modeerscheinung‘ des Work-Life-Balance-Konzepts unter dieses neue Motto gestellt wird, so z. B. selbst betriebliche Sozialleistungen oder Rabatte. Solche Angebote *können* zwar auch die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer beeinflussen, doch wird der Eindruck erweckt, als würden bestehende Maßnahmen, die an sich vornehmlich anderen Zielen dienen, nach außen womöglich eher zu Prestigezwecken mit Work-Life-Balance in Verbindung gebracht. Dies bestätigt etwa die Studie von Becker (2000), nach der der Hauptgrund für die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitgeberinitiativen in der Senkung der Fluktuation und in zweiter Instanz der Personalrekrutierung liegt.

Steht bei der Work-Life-Balance das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Freizeit im Vordergrund, besteht eine Nähe zu dem Konzept der Qualität von Arbeit (Lowe & Schellenberg 2001).

„Qualität von Arbeit beinhaltet bessere Jobs und Wege, Arbeits- und Privatleben zu vereinbaren“ (Commission of the European Communities 2000, S. 13, Übersetzung durch die Autorin).

Die European Commission (2003) beschreibt verschiedene Maßnahmen, mit denen Qualität von Arbeit erreicht werden könne, wobei ein Ansatzpunkt neben anderen explizit eine Arbeitsorganisation aufgreift, die Beruf und Privatleben leichter vereinbaren lässt. Dies stellt die Argumentation auf den Kopf und verdeutlicht auch in diesem Zusammenhang die Abhängigkeit vom Beobachterstandpunkt. Während andere Autoren verschiedene Maßnahmen (z. B. Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderung, Sozialleistungen) unter dem Dach der Work-Life-Balance zusammenfassen, steht hier die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben neben anderen Maßnahmen (z. B. eben jene, die auch oben genannt wurden, d. h. Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderung, Sozialleistungen), um Qualität von Arbeit zu fördern. Beide Betrachtungsweisen haben ihre Berechtigung und unterstreichen vor allem die Abhängigkeit von der Perspektive, die jeweils eingenommen wird.

Es lässt sich resümieren, dass die Auseinandersetzung mit dem Konzept der Work-Life-Balance eine Festlegung der abzugrenzenden Lebensbereiche sowie der konkreten Kriterien, an denen ‚Ausgewogenheit‘ festgemacht wird, fordert. Außerdem ist der Kontext – oder auch das Zielsystem, in dem Work-Life-Balance eingebunden ist –, zu berücksichtigen.

Die Beschäftigung mit ‚dem‘ Work-Life-Balance-Konzept lässt immer wieder den Wertbezug erkennen. Der zweite Artikel von Verena Koch liefert hierzu einen Überblick über *Arbeit, Werte und Ethik*. Zunächst werden verschiedene Definitionen und Betrachtungsweisen von Werten präsentiert. Der Beitrag gibt ferner Einblick in

Ansätze der empirischen Werteforschung. Nach diesen grundlegenden Vorüberlegungen wird der Blickwinkel auf Werte und Arbeit eingengt und zunächst die Perspektive des Individuums eingenommen. Damit wird eine ganz zentrale Fragestellung aufgegriffen: Welche Werte werden an Arbeit geknüpft?

Häufig – wie auch in dem Beitrag von Verena Koch – wird der Bezug zu Ergebnissen der aus Anfang der 30er Jahre des letzten Jahrhunderts stammenden Marienthal-Studie von Jahoda und Mitarbeitern (1933/1975) hergestellt. Aus der Studie wurden unter anderem die nicht-materiellen Funktionen von Arbeit abgeleitet, die zum Teil dahinter stehende Werte erkennen lassen. Bedenkt man, wie alt die Marienthal-Studie ist, drängt sich sogleich die Frage auf, was sich in der Zwischenzeit verändert haben mag. Welche Werte werden heute an Arbeit geknüpft? Wie ist das Verhältnis von arbeitsbezogenen Werten zu nicht-arbeitsbezogenen Werten? Mit dieser Frage schließt sich der Kreis zu dem vorangegangenen Artikel zur Work-Life-Balance.

Gerade über den Zeitverlauf hinweg beschreiben empirische Ergebnisse einen Trend, wonach Erwerbsarbeit im Konkurrenzverhältnis zu anderen Werten an Bedeutung verloren habe, während Familie und materialistischer Lebensgenuss wichtiger geworden seien (o.V. 2002). Wenngleich Noelle-Neumann und Köcher (2002) von einer Angleichung der Wertigkeit von Arbeit und Freizeit sprechen, so wäre es durchaus möglich, dass sich angesichts der wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen der letzten Jahre an der Wertekonstellation wieder etwas geändert haben könnte, so dass beispielsweise der Bereich Erwerbsarbeit angesichts immer noch hoher Arbeitslosenzahlen und neuerdings zunehmend diskutierter Rezessionsängste wieder wichtiger erscheint als eine intensive Freizeitgestaltung. Vielleicht schürt die derzeitige Situation aber auch eine Flucht in den Konsum und eine hedonistische Lebensgestaltung, in der Erwerbsarbeit an Bedeutung verliert.

Neben der Betrachtung individueller Werthaltungen nimmt Verena Koch auch die Perspektive der Organisation in den Blick. Dabei spricht sie in diesem Kontext Aspekte der Unternehmenskultur, die Idee der wertorientierten Unternehmensführung sowie Unternehmensethik an.

Die Ausführungen machen deutlich, dass individuelles Verhalten eingebunden ist in ein komplexes organisationales Umfeld, in dem unter Umständen sogar jeweils verschiedene Wertbezüge in sozialen Subsystemen vorhanden sein können. Gerade für das Umsetzen ethischer Leitlinien kann sich dies als problematisch erweisen. Dies betrifft dann sowohl die Organisation mit ihren Zielen als auch das Individuum.

In dem nächsten Beitrag von Kerstin Wüstner zu *professioneller Ethik in einer ökonomisierten Arbeitswelt* werden diese grundlegenden Überlegungen aufgegriffen und an dem Beispiel professioneller Arbeit im Krankenhaus vertieft. Es wird untersucht, wie sich die Organisation Krankenhaus von einer karitativen Wohlfahrtseinrichtung hin zu einem Wirtschaftsbetrieb transformiert hat und was das für die Arbeit von Professionen (z. B. Ärzte, Pflegekräfte, Physiotherapeuten) bedeutet. Welche Herausforderungen erwachsen daraus? Wie gehen Individuen damit um? Es wird deutlich,

wie schwierig es für einige Berufsgruppen geworden zu sein scheint, professionelle Ethik im ‚normalen‘ Klinikalltag zu leben. Barrieren liegen sowohl in situativen Rahmenbedingungen, im sozialen Dürfen sowie im individuellen Wollen und Können.

Als Nächstes werden zwei empirische Studien zu Emotionsarbeit und deren möglichen Folgen vorgestellt. Diese spezifische Betrachtungsweise von Gefühlen im Arbeitskontext wurde vornehmlich durch die weithin bekannte Studie von Arlie Hochschild (2006) in den Fokus des wissenschaftlichen Interesses gerückt, in der die Autorin untersucht hat, welche Gefühlsnormen Flugpersonal zu beachten hat und welche Strategien es nutzt, um den Regeln zu entsprechen.

Wiederkehrend stößt man auf das Argument, angesichts der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors nähmen auch die Erfordernisse an das Leisten von Emotionsarbeit zu (Nerdinger 1994). Im Zentrum des Interesses stehen dabei überwiegend als klassisch zu bezeichnende Dienstleistungsberufe. Bei diesen ginge es vor allem darum, in der Interaktion mit Kunden negative Emotionen nicht nach außen gelangen (Oberflächenhandeln) oder gar nicht entstehen zu lassen (Tiefenhandeln). Doch kann das Spektrum an Erfordernissen größer sein, wie beispielsweise Studien über Emotionsarbeit bei Inkasso-Mitarbeitern (Sutton 1991) darlegen. In diesem Fall können Arbeitnehmer auch gefordert sein, positive Emotionen nicht von außen erkennbar werden oder gar nicht erst entstehen zu lassen und dafür negative Gefühlsausdrücke in die Interaktion mit ‚Kunden‘ einzubringen. Vor allem wenn kein ‚klassisches‘ Dienstleister-Kunden-Verhältnis gegeben ist, scheint die Komplexität an Anforderungen zuzunehmen. In diesem Buch werden zwei solcher für Dienstleistungen eher untypischer Berufsgruppen herausgegriffen.

Cornelia Gutmann analysiert *Emotionsarbeit im Lehrberuf* und interessiert sich hierbei insbesondere für mögliche gesundheitliche Auswirkungen. Zunächst stellt sie zentrale theoretische Aspekte von Emotionsarbeit vor und skizziert Ergebnisse ausgewählter empirischer Studien. Danach präsentiert die Autorin ihre eigene qualitative Erhebung bei Lehrerinnen und Lehrern von verschiedenen Schultypen (Grund-, Haupt-, Realschulen, Gymnasien). Im Ergebnis speisen sich wahrgenommene Gefühlsnormen zum einen aus Vorgaben, die vor allem von einer abstrakteren Makroebene (z. B. vom ‚Staat‘) kommen, zum anderen werden Gefühlsnormen verschiedener anderer sozialer Subsysteme (z. B. Kollegen oder Eltern der Schüler) erwähnt. Dass diese Ansprüche möglicherweise widersprüchlich sein können, liegt auf der Hand, bedenkt man, welche verschiedenen Rollen eine Lehrkraft unter Umständen einnehmen soll. Der Beitrag schildert das Spannungsfeld, in dem sich Lehrkräfte bewegen. Er untersucht, welche Belastungsfaktoren die Befragten in ihrer Arbeit wahrnehmen und auf welche Ressourcen sie zurückgreifen. Der Fokus ruht hierbei auf Emotionsarbeit und so werden Strategien wie das Oberflächen- und Tiefenhandeln vertieft analysiert. Schließlich werden noch mögliche gesundheitliche Folgen von Emotionsarbeit aufgezeigt. Dabei kommen sowohl positive als auch negative Auswirkungen zur Sprache. Gerade im Lehrberuf,

in dem die strikte Trennung zwischen Arbeit (in der Schule) und Freizeit (außerhalb der Schule) kaum vorzufinden sein dürfte, steht zu erwarten, dass fehlende Balancen in einzelnen Lebensbereichen weitreichende Auswirkungen haben. Dies wird auch an einigen Interviewaussagen erkennbar.

Das zweite ebenfalls qualitative Projekt zu diesem Thema fokussiert auf *Emotionsarbeit im Polizeiberuf*. Barbara Branca greift auf einen ähnlichen theoretischen Rahmen zurück, ergänzt diesen jedoch um den Aspekt des Commitments. Anhand der Aussagen der befragten Polizistinnen und Polizisten schildert sie, wie Emotionsarbeit im Kontext von Commitment, Fremderwartung und Selbstschutz geleistet wird, woran sich aus Sicht der Betroffenen Erfolg ablesen lässt oder an welchen Stellen das Bemühen an Grenzen stößt. Auch bei diesem Artikel wird wieder die Komplexität des Themas offensichtlich, die unter anderem auch aus der Vielfalt möglicher ‚Kunden‘ von Polizistinnen und Polizisten resultiert.

Sowohl der Beitrag von Cornelia Gutmann als auch der Artikel von Barbara Branca weisen immer wieder auf potentielle Auswirkungen von (nicht) erfolgreich geleisteter oder ‚entfremdender‘ Emotionsarbeit auf die Befindlichkeit der Dienstleistenden hin. Der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit wird in den nächsten beiden Artikeln noch deutlicher in den Vordergrund gerückt.

Carolin Ludwig nimmt in ihrem Artikel *subjektive Gesundheitstheorien von Lehrerinnen und Lehrern* in den Blick. Dabei greift sie den salutogenetischen Ansatz von Aaron Antonovsky (1981; 1987) auf und geht diesem folgend der Frage nach, was Lehrkräfte gesund erhält. Damit wird der Blick nicht wie üblich auf belastende, möglicherweise krank machende Faktoren gerichtet, sondern es werden umgekehrt vor allem Ressourcen analysiert. Zunächst führt Carolin Ludwig in das Modell der Salutogenese und die Forschungsrichtung subjektiver Theorien ein. Basierend auf qualitativen Interviews mit Lehrerinnen und Lehrern arbeitet sie im Weiteren differenziert heraus, welches Verständnis die Befragten von Gesundheit haben. Bei den Gesundheitstheorien, die sich unter den befragten Lehrkräften finden lassen, spannt sich ein Spektrum auf von der Vorstellung, Gesundheit sei schicksalsgegeben und kaum selbst beeinflussbar, bis hin zu der Überzeugung, Gesundheitsressourcen könnten selbst gestärkt werden und schützen vor potentiell beeinträchtigenden Risiken. Die Ergebnisse dieser Studie veranschaulichen das Zusammenwirken von Gesundheit als Wert und jenen Faktoren, die ein (Un)Gleichgewicht von Ressourcen und Risiken bedingen. Zudem verdeutlichen sie eindrücklich, dass aus Sicht der Befragten die Grenzen zwischen den beiden Lebensbereichen ‚Work‘ und ‚Life‘ keinesfalls feststehend oder verallgemeinerbar sind.

Der nächste Beitrag von Vincent Konrad über *Stress bei Hauptschullehrerinnen und -lehrern* thematisiert Belastungsfaktoren, denen sich Lehrkräfte an Hauptschulen ausgesetzt sehen, sowie Bewältigungsstrategien, die sie ergreifen. Als theoretischen Bezugsrahmen wählt der Autor das transaktionale Stresskonzept von Lazarus und Launier (1981). Basierend auf qualitativen Interviews veranschaulicht die Studie von Vincent Konrad, welche Stressoren Hauptschullehrkräfte wahrnehmen, welche

Folgen sie beobachten und auf welche Copingstrategien sie zurückgreifen. Bei den von den Befragten genannten Belastungsfaktoren und beschriebenen Ressourcen finden sich teilweise Übereinstimmungen mit Ergebnissen, die aus Studien mit Lehrkräften an anderen Schultypen gewonnen wurden. Zum Teil treten aber auch Besonderheiten hervor, die die spezifische Situation an Hauptschulen aus Sicht der Befragten illustriert.

Die qualitativen Fallstudien bei Lehrkräften oder der Polizei haben insbesondere Risiken und Ressourcen im Kontext des Erlebens von Arbeit – und nur zum Teil der Freizeit – dargelegt. Doch was ist, wenn ein zentraler Lebensbereich, die Erwerbsarbeit, wegfällt?

Die letzten beiden Buchbeiträge beschäftigen sich mit dieser Frage und untersuchen das Erleben von Arbeitslosigkeit.

Im ersten diesbezüglichen Beitrag, *Erleben des Ausschlusses aus der Arbeitswelt* von Kerstin Wüstner, wird eine Fallstudie vorgestellt, die auf der Befragung von über 1.000 Arbeitssuchenden in München basiert. Vorausgeschickt wird zunächst ein kurzer Einblick in theoretische Konzepte über die psychosoziale Bedeutung von Arbeitslosigkeit. Zahlreiche Studien beschreiben überwiegend negative Auswirkungen auf das psychische und physische Befinden von Arbeitslosen. Nur am Rande wird auf positive Folgen hingewiesen. Die in München durchgeführte Befragung erhärtet zwar das Bild, wonach sich unter den Arbeitssuchenden depressive Verstimmung, Deprivation, Burnout und Scham finden lassen. Zugleich sticht aus den Ergebnissen heraus, wie ausgeprägt aber auch Optimismus unter den Befragten ist. Darüber hinaus gibt es einen, wenngleich nicht allzu großen Anteil an Befragten, der mit Erleichterung auf seine Situation reagiert und wenig Engagement an den Tag legt, etwas an der Arbeitslosigkeit zu ändern. Damit bestätigen diese Ergebnisse teilweise Erkenntnisse anderer Studien, jedoch erstaunen sie gerade hinsichtlich der beiden ‚positiven‘ Dimensionen (Optimismus und Erleichterung). Angesichts der regionalen Begrenztheit dieser Fallstudie werfen die Ergebnisse damit die Frage auf, ob sie von der spezifischen wirtschaftlichen Situation in München geprägt sind und nicht ein ganz anderes Bild in anderen Teilen Deutschlands zu erwarten wäre.

Der zweite Beitrag über *gesundheitliche Auswirkung von Arbeitslosigkeit* von Margrit Radke setzt an dieser Überlegung an und zieht deutschlandweite Daten heran. Allerdings ist auch diese Erhebung nur als eingeschränkte Fallstudie zu sehen. Zwar wurden Daten sowohl deutschlandweit über eine Online-Befragung als auch in verschiedenen Arbeitsagenturen vor Ort erhoben, doch wurde lediglich eine kleine Stichprobe von knapp 770 erzielt. Dementsprechend können die Ergebnisse nur erste Hinweise liefern und vor allem dem Generieren von Hypothesen dienen, die in nachfolgenden Studien untersucht werden könnten. Margrit Radke interessiert sich in ihrem Beitrag vor allem für Befindlichkeitsstörungen während der Arbeitslosigkeit. Hat die Münchner Fallstudie die Frage aufgeworfen, inwiefern die hohen Optimismus- und die (allerdings deutlich niedrigeren) Erleichterungswerte vor allem durch regionale situative Rahmenbedingungen erklärt werden könnten, so liefern

auch die deutschlandweiten Daten vergleichsweise hohe Mittelwerte der beiden Faktoren. Ein Ost-West-Vergleich der Autorin gibt Grund zur Annahme, dass mit Blick auf die gefragten Dimensionen kaum regional bezogene Unterschiede zwischen den befragten Gruppen bestehen.

Fasst man Erkenntnisse aus beiden Fallstudien zusammen, ließe sich vermuten, dass der Wegfall des oft zentralen Bereichs der Erwerbsarbeit über die Befragten hinweg recht ähnlich erlebt wird. Möglich wäre, dass dies u. a. an der sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung von Arbeitslosigkeit in Deutschland liegt. Ebenso ist es aber auch möglich, dass in beiden Fallstudien ein Stichprobeneffekt durchschlägt, nach dem sich vornehmlich Personen freiwillig an der Erhebung beteiligt haben, die einen tendenziell besseren gesundheitlichen Zustand bei sich beschreiben, während jene, die besonders unter ihrer Situation leiden, eine Teilnahme abgelehnt haben könnten.

Mit diesen ausgewählten Themen versucht das Buch anhand der angesprochenen Beispiele aufzuzeigen, wie schwierig es in der modernen Arbeitswelt ist, Motive und Ziele, Erwartungen und Forderungen, Risiken und Ressourcen in ein Verhältnis zu bringen, das für die individuelle Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie für die Gesundheit vorteilhaft ist. Dabei hängt der Erfolg genutzter Strategien nicht allein vom individuellen Wollen und Können ab, sondern auch vom sozialen Dürfen und situativen Rahmenbedingungen. Damit schließt sich der Kreis zu den Werten, da es auch eine Frage davon ist, welcher Wert den Konstrukten wie Work-Life-Balance, Gesundheit, Arbeit und Nicht-Arbeit in der Gesellschaft beigemessen wird.

I. WORK-LIFE-BALANCE

WORK-LIFE-BALANCE – EIN ÜBERBLICK

Mareike Baumann²

In der modernen Arbeitswelt müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber mehr denn je vielen unterschiedlichen Situationen stellen und neue Aufgaben meistern. Globalisierung, Wettbewerbsfähigkeit, Innovation, Mobilität und Flexibilität sind in diesem Zusammenhang nur ein paar beispielhaft herausgegriffene Schlagwörter, die die Dynamik des Arbeitsmarktes verdeutlichen sollen.

Neben der Bewältigung beruflicher Belastungen werden Frauen wie Männer auch mit sich ändernden und neuen Anforderungen, die z. T. aus tief greifenden gesellschaftlichen Veränderungen resultieren, in ihrem Privat- und Familienleben konfrontiert. Ein Begriff, der in diesem Zusammenhang seit einiger Zeit in der Wissenschaft kursiert, ist *Work-Life-Balance*.

Doch allzu oft wird weniger die Gleichgewichts- oder Ausgeglichenheitssituation betrachtet als die *Imbalance*. Mit den erwähnten neuen Herausforderungen umzugehen, gestaltet sich zunehmend schwieriger, wie Kastner (2004a) in einem Vorwort darlegt:

„Es wird immer schwieriger [...] die erforderlichen (Problemlöse)Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnisse und Hilfsmittel (Ressourcen) zu gewährleisten und gleichzeitig noch genügend Puffer und Reserven zu schaffen, so dass wir in der Bilanz von einer langfristig adäquaten Beanspruchung und gelungenen Lebensqualität sprechen können.“

Höhere berufliche Belastungen und Anforderungen können sich auf das Privatleben auswirken und es stören. Dies beeinträchtigt das Wohlbefinden der Beschäftigten. Unter Wohlbefinden kann die „optimale Gesundheit, verbunden mit der Fähigkeit, vollständig und aktiv in körperlichen, intellektuellen, emotionalen, geistigen, sozialen und sich in der Umwelt befindlichen Gesundheitsbereichen zu funktionieren“, verstanden werden (Zimbardo & Gerrig 2004, S. 582). Mit einem verminderten Wohlbefinden einhergehend, kann auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter nachlassen (Badura & Vetter 2004). Besonders Unternehmen bemühen sich daher

² Mareike Baumann studierte an der Universität Augsburg Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten „Unternehmensführung und Organisation“, „Werbepsychologie und Konsumforschung“ und „Personalwesen“. An der Professur für Angewandte Psychologie arbeitete sie während ihres Studiums als studentische bzw. später als wissenschaftliche Hilfskraft. Von April 2007 bis September 2008 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Angewandte Psychologie tätig. Ihre Lehrschwerpunkte liegen in der Organisations- und Medienpsychologie sowie der empirischen Sozialforschung. Momentan promoviert sie zum Thema „Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit“.

zunehmend und auf verschiedene Art, für einen Ausgleich der beiden Bereiche – Privat- und Berufsleben – zu sorgen.

Der Beitrag beschäftigt sich daher mit den folgenden Fragen:

1. Welche Gründe werden für ein verstärktes Interesse an dem vielfältigen Konzept der Work-Life-Balance aufgeführt?
2. Auf welche Weise wird versucht, Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren?
3. Auf welche Problematiken kann man dabei stoßen?

Nach einer näheren Eingrenzung des Begriffs Work-Life-Balance folgt eine kurze Darstellung theoretischer Modelle zur Work-Life-Balance. Anschließend wird aufgezeigt, welche Anlässe zu der intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema geführt haben. Danach wird eine Auswahl an verschiedenen individuellen, politischen und organisatorischen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit Work-Life-Balance thematisiert und diskutiert werden, vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf betriebliche Maßnahmen gelegt wird. Der Aufsatz endet mit einem kritischen Resümee.

1 Begriffserläuterung

Der Begriff Work-Life-Balance hat sich in den letzten Jahren zu einem Schlagwort entwickelt, das sowohl in zahlreichen wissenschaftlichen Publikationen als auch in einschlägiger Ratgeberliteratur und im Alltag auftaucht und dabei ganz unterschiedliche Verwendung findet. So wird Work-Life-Balance in der Ratgeberliteratur z. B. im Zusammenhang mit einem „optimalen Zeitmanagement“ (vgl. Seiwert 2007) oder der „Selbstverantwortung für das eigene Lebensglück und Mitverantwortung für eine neue Lebenskultur“ (vgl. Mueller-Harju 2004) genannt. Anderen Autoren geht es bei Work-Life-Balance darum, „das innere Kraftzentrum zu entdecken und bewusst zu steuern“ (Rokus 2003, S. 7).

In der Wissenschaft gibt es eine Vielzahl von Fachdisziplinen, die sich mit Work-Life-Balance beschäftigen. Soziologie und Psychologie versuchen, den Zusammenhang zwischen Arbeit und Privatleben zu erklären und gehen u. a. der Frage nach, welche Auswirkungen unterschiedliche Rollen haben, die man in den verschiedenen Lebensbereichen einnehmen muss (Schobert 2007). Daneben ist Work-Life-Balance auch ein Thema der Betriebswirtschaftslehre (beispielsweise im Bereich Gender Mainstreaming, z. B. Peters & Bensel 2002, oder im Bereich des Personalmanagements, z. B. Rost 2004).

Gerade aber das vielfältige und fachübergreifende Interesse an Work-Life-Balance mag der Grund dafür sein, dass es an einem einheitlichen Verständnis des Begriffes mangelt (Greenhaus et al. 2003). Aufgrund dieser Vielfalt an Konstrukten, die sich hinter dem Modewort Work-Life-Balance zu verbergen scheinen, soll an dieser Stelle zunächst auf die Beteiligten von Work-Life-Balance und auf den Begriff und seine

Wortkomponenten eingegangen werden. Anschließend folgen zwei Definitionen, auf die im weiteren Text Bezug genommen wird.

Allgemein können die Agenten von Work-Life-Balance unterschieden werden (Abele 2005); diese können Individuen sein, die ihre eigene Work-Life-Balance „planen“, aber auch Organisationen, die die Rahmenbedingungen für die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter vorgeben oder mit bedingen.

Unter Work-Life-Balance wird alltagssprachlich eine Ausgeglichenheit zwischen Erwerbsarbeit (i. S. v. Mühe, Belastung, Beanspruchung, „Müssen“) und Privatleben (i. S. v. Ruhe, Erholung, „Dürfen“) verstanden (Kastner 2004c, S. 3). Allgemeiner wird von einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesprochen. Wie eben dargestellt, ist mit „Work“ überwiegend die berufliche Arbeit gemeint. Doch jüngste Anwendungsbeispiele zeigen, dass das Konzept nicht nur in der beruflichen Arbeitswelt Anwendung findet: So gibt es beispielsweise an der Universität Augsburg ein Projekt namens „Study-Work-Life-Balance“, bei dem es vornehmlich um eine Vereinbarkeit von Studium und Privatleben sowie die Humanisierung der Studienwelt geht (vgl. Universität Augsburg 2008).

„Life“ bezieht sich auf das Privatleben bzw. die Freizeit, wobei teilweise der Fokus speziell auf die Familie gelegt wird. Im angelsächsischen Raum werden beispielsweise die Begriffe Work-Family-Balance und Work-Life-Balance manchmal synonym verwendet (Schobert 2007). Im weiteren Sinne bezieht der Begriff „Life“ auch Gesundheitsverhalten sowie soziales und kulturelles Engagement usw. mit ein (Wiese 2007).

Mit dem dritten Wortteil „Balance“ ist gemeint, dass beide Lebensbereiche einen ausgewogenen bzw. gleichgewichteten Anteil an der Lebenszeit einnehmen sollten (Klimpel & Schütte 2006). Der Begriff kann wiederum auf unterschiedliche Weise betrachtet werden: So können zum einen subjektive Präferenzen bei der Zeiteinteilung gemeint sein und zum anderen tatsächliche Zeitverteilungen, die sich aus beruflichen und privaten Verpflichtungen ergeben (Abele 2005). Die zeitliche Perspektive kann sowohl kurzfristig (Gestaltung des Tagesablaufs) als auch längerfristig (Gestaltung verschiedener Lebensabschnitte) eingenommen werden (ebd.).

Für eine erweiterte Perspektive des Work-Life-Balance-Begriffs setzt sich Ulich (2005) ein, da der Ausdruck Work-Life-Balance nach seiner Ansicht eine Balance zwischen Arbeit und Leben suggeriere – Arbeit aber stelle einen zentralen Faktor in unserem Leben dar und zugleich bestünden viele Arbeits-Formen in der heutigen Gesellschaft außerhalb der eigentlichen Erwerbstätigkeit (z. B. ehrenamtliches Engagement). Auch Hoff und Mitarbeiter (2005, S. 198) merken an, dass durch den Begriff der Eindruck entstehe, „das eigentliche Leben, in dem Personen Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung suchen, nur außerhalb der (Erwerbs-)Arbeit stattfinde“ und fragen sich, unter welchen der beiden Begriffe beispielsweise die unbezahlte (Haus-)Arbeit falle. Sowohl im Bereich des Erwerbslebens wie auch im Privatleben finden sich gleichermaßen Phasen der Erholung bzw. der Beanspruchung.

Zugleich verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben immer mehr (Hoff et al. 2005). Auf diesen von v. Rosenstiel (2006) bezeichneten „fließenden Übergang von Arbeit und Freizeit“ wird später noch eingegangen.

Vor dem Hintergrund dieser Kritik schlägt Ulich den Begriff „life-domain-balance“ (2005, S. 510) vor, bei dem es darum gehen soll, „Balancen zwischen den Möglichkeiten und Anforderungen von Erwerbsarbeitstätigkeiten und den Möglichkeiten und Anforderungen anderer Lebenstätigkeiten zu finden bzw. zu erarbeiten“ (ebd.). Da sich der Begriff Work-Life-Balance im Gegensatz zur vorgeschlagenen „life-domain-balance“ allerdings schon so stark im allgemeinen Sprachgebrauch etabliert hat, soll er – trotz der berechtigten Kritik – auch in diesem Beitrag verwendet werden.

Andere Autoren versuchen, neben der Klärung der drei Begriffe des Wortes Work-Life-Balance noch eine umfassendere Definition zu liefern. So beziehen Greenhaus und Mitarbeiter in ihrer Definition beispielsweise berufliche und außerberufliche Rollen mit ein: Demnach ist Work-Life-Balance

„the extent to which an individual is equally in – and equally satisfied with – his or her work role and family role“ (Greenhaus et al. 2003, S. 513).

Sie unterscheiden drei Komponenten der Work-Life-Balance (ebd.):

- Zeitliche Balance: Beruflichen und außerberuflichen Rollen wird gleichermaßen viel Zeit gewidmet.
- Beanspruchungs-Balance: Die psychische Beanspruchung von beruflichen und außerberuflichen Rollen ist gleich hoch.
- Zufriedenheits-Balance: Der Grad der Zufriedenheit in beruflichen und außerberuflichen Rollen ist gleich hoch.

Die einzelnen Balancen können dabei positiv oder negativ sein:

“Each component of work-family balance can represent positive balance or negative balance depending on whether the levels of time, involvement, or satisfaction are equally high or equally low” (ebd.).

Im Folgenden wird auf diese drei Balancen immer wieder Bezug genommen. Eine weitere Begriffsklärung stammt von Michalk und Nieder (2007):

„Work-Life-Balance heißt: den Menschen ganzheitlich zu betrachten (als Rollen- und Funktionsträger) im beruflichen und privaten Bereich (der Lebens- und Arbeitswelt) und ihm dadurch die Möglichkeit zu geben, lebensphasenspezifisch und individuell für beide Bereiche die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um so dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein“ (Michalk & Nieder 2007, S. 22).

Dies bedeutet, dass „der Mensch nicht losgelöst und isoliert von Strukturen innerhalb der Gesellschaft lebt [...], sondern innerhalb eines Systems, das unterschiedliche Subsysteme besitzt, die alle eine bestimmte Struktur und Funktion zu erfüllen haben und sich in einer Ursache-Wirkungs-Kette bedingen“ (ebd.). Innerhalb dieser Unter-

systeme nimmt der Mensch verschiedene Rollen und Funktionen ein. Um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten, sollen die Rollen und Funktionen der Subsysteme – z. B. des Lebens- und Arbeitsbereichs – im Einklang stehen (ebd., S. 23).

Für den vorliegenden Beitrag soll die Definition von Michalk und Nieder (2007) herangezogen werden, da sie – wie Greenhaus und Mitarbeiter – Menschen als Rollen- und Funktionsträger verstehen, aber über Greenhaus und Mitarbeiter hinausgehend eine systemische Perspektive betonen.

Im folgenden Abschnitt wird Work-Life-Balance in Zusammenhang mit verschiedenen theoretischen Modellen gebracht.

2 Psychologische Grundlagen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

In der Forschung werden im Kontext von Work-Life-Balance vielfältige psychologische Konzepte diskutiert. Je nach Begriffsverständnis von Work-Life-Balance (siehe Abschnitt 1, z. B. Balance zwischen Arbeit und Freizeit oder Arbeit und Familie) werden dabei unterschiedliche Schwerpunkte gelegt. Wiese (2007) differenziert zwischen tätigkeitsanalytischen, entwicklungs- und biografieorientierten sowie stress- und ressourcentheoretischen Ansätzen.

In tätigkeitsanalytischen Ansätzen rückt die zeitliche Balance in den Vordergrund; es werden z. B. Zeitbudgets analysiert, d. h., es wird untersucht, wie viel Zeit Personen in ihren verschiedenen Lebensbereichen für bestimmte Tätigkeiten aufwenden. Hierbei interessiert sich die Forschung vor allem für geschlechtsspezifische Unterschiede. So verwenden Männer nach wie vor mehr Zeit auf die Erwerbsarbeit, hingegen verbringen Frauen mehr Zeit mit Haushalts- und Betreuungstätigkeiten (ebd.). Wie zufrieden man mit diesen Tätigkeiten und der damit verbundenen Zeiteinteilung ist, wird bei diesen Ansätzen nicht betrachtet. Die von Greenhaus und Mitarbeiter (2003) unterschiedene Zufriedenheits-Balance bleibt demzufolge außer Acht. Diese Komponente von Work-Life-Balance wird eher bei der Analyse der objektiven und subjektiven Qualität von Tätigkeiten untersucht (z. B. Kastner 2004c).

In entwicklungs- und biografieorientierten Konzepten geht es weniger um eine momentane, tätigkeitsbezogene Balancierung von Arbeits- und Privatleben, sondern um eine langfristig ausgelegte und die Frage, „wie verschiedene Lebensbereiche in der eigenen Lebensplanung subjektiv gewichtet werden und ob sich gewünschte Formen der Lebensformen [...] auch tatsächlich realisieren lassen“ (Wiese 2007, S. 249). Die Erforschung dieses Ansatzes kann entweder als Befragung in Form einer Rückschau – eine „Bilanzierung“ einzelner Lebensabschnitte – oder zu Zukunftsvorstellungen geschehen (ebd.).

Zu den im Rahmen von Work-Life-Balance am häufigsten diskutierten Konzepten zählen stress- und ressourcentheoretische Modelle. Darunter fallen beispielsweise rollentheoretische Ansätze (z. B. Greenhaus & Beutell 1985), in denen das Individuum aus einer ganzheitlichen Perspektive wie in den vorgestellten Definitionen von

Greenhaus und Mitarbeitern (2003) bzw. Michalk und Nieder (2007) als Rollen- bzw. Funktionsträger betrachtet wird. Work-Life-Balance wird in diesem Zusammenhang meistens als Lebensverlauf oder als bestimmter Zustand im Leben verstanden (Resch 2003). Aus rollentheoretischer Perspektive geht man davon aus, dass sich die Wahrscheinlichkeit von Rollenkonflikten und geringerem Wohlbefinden erhöht, wenn das Individuum eine Vielzahl an unterschiedlichen beruflichen und außerberuflichen Rollen ausfüllen muss. Frone (2003) führt z. B. die berufliche Rolle des Managers, Angestellten, Gewerkschaftsvertreters sowie außerberufliche Rollen, die aus der Familiensituation, der Religionszugehörigkeit oder Gemeindeaktivitäten resultieren, auf. Durch die Ausübung der beruflichen Rolle werde die außerberufliche, private Rolle erschwert bzw. verhindert und umgekehrt (Badura & Vetter 2004).

„Many work/life conflicts arise within and between people who feel and/or know they cannot physically, psychologically, cognitively, or socially manage all the demands placed on them“ (Greenblatt 2002, S. 180).

In Anlehnung an die in Abschnitt 1 vorgestellten Komponenten der Work-Life-Balance unterscheiden Greenhaus und Beutell (1985) z. B. zeitliche Konflikte, Beanspruchungskonflikte und Verhaltenskonflikte. Sie können bei der Ausübung verschiedener Rollen auftreten, z. B. wenn Anforderungen des einen Lebensbereichs es erschweren, den Anforderungen des anderen Lebensbereichs gerecht zu werden (Wiese 2007).

Neben den eben vorgestellten Ansätzen psychologischer Forschung wird in einer Vielzahl an Forschungsarbeiten auch der Zusammenhang von Arbeit und Privatleben untersucht. So lassen sich sechs verschiedene Modelle zur Work-Life-Balance unterscheiden; allerdings muss wieder beachtet werden, dass der Begriff „Life“ je nach Autor unterschiedlich verwendet wird. So steht er z. B. einmal als Synonym für Familie(nleben), ein anderes Mal für Freizeit. Daher wird im Folgenden allgemein der Begriff Privatleben verwendet (Frone 2003; Stengel 1997; Hoff 1986, Badura & Vetter 2004; Roth & Zakrzewski 2006; Clark 2000; Resch 2007):

1. *Segmentierungsmodell*: Hier wird davon ausgegangen, dass zwischen dem Bereich Arbeit und dem Bereich Privatleben bezüglich der Erfahrungen, Handlungs- und Erlebnisweisen kein Zusammenhang bestehe. Es handele sich um zwei getrennte Lebensbereiche.
2. Beim *Kongruenzmodell* besteht die Annahme, dass *Moderatorvariablen* bzw. *Drittvariablen* wie persönliche Eigenschaften oder Einstellungen sowohl den Arbeits- als auch den Privatbereich in gleicher Weise positiv oder negativ beeinflussen. Korrelationen zwischen den beiden Bereichen Arbeit und Freizeit stellen sich demzufolge als Scheinkorrelationen heraus.
3. *Integrationsmodell*: Bei diesem Modell geht man von einer *wechselseitigen Beeinflussung* von Arbeit und Privatleben aus. Beide Bereiche sind zusammengehörig, wie es z. B. in familiengeführten Unternehmen der Fall sein kann.

4. *Generalisationsmodell*: Dieses Modell, welches auch unter der Bezeichnung Spillover-Modell bekannt ist, postuliert, dass es trotz räumlicher und zeitlicher Trennung von Arbeit und Privatleben dazu komme, dass Emotionen und Verhaltensweisen von dem einen Bereich auf den anderen *übertragen* werden. So sei es z. B. wahrscheinlich, dass berufliche Belastungen Personen auch im Privatleben beschäftigen. Im Gegensatz zum Integrationsmodell ist die Beeinflussung einseitig und nicht wechselseitig.
5. Bei der *Kompensationstheorie* wird ein *negativer Zusammenhang* zwischen Beruf und Privatleben angenommen. Das bedeutet, dass Unzufriedenheit im einen Lebensbereich dazu führe, dass man in diesen weniger Zeit und Energie investiert, dafür aber – um diese Unzufriedenheit auszugleichen – umso mehr in den anderen Lebensbereich. So würden manche Personen z. B. eine restriktiv erlebte Arbeit mit einer aktiv und autonom gestalteten Freizeitbeschäftigung kompensieren.
6. Das *Ressourcenerschöpfungsmodell* postuliert, dass knappe Güter wie Zeit, Energie oder Aufmerksamkeit in dem einen Lebensbereich auf Kosten des anderen verbraucht werden. Zeit- und Ressourcenkonflikte können die Folge davon sein. Daher wird in diesem Modell der Frage nachgegangen, ob die mit der Ausübung einer Rolle verbundene Ressourcenbindung in einem Lebensbereich mögliche negative Folgen für den anderen Lebensbereich hat.

Obwohl es, wie oben dargestellt, unterschiedliche Erklärungsansätze für den Zusammenhang von Arbeit und Privatleben gibt (v. Rosenstiel 2006; Badura & Vetter 2004), ist es bisher ungeklärt, welches Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben tatsächlich besteht. Semmer und Udris beklagen eine „dünne Datenlage“ (2007, S. 187), da es kaum aussagekräftige Studien zu diesem Forschungsgebiet gebe. Auf der einen Seite sehen die Autoren aufgrund der bisherigen Forschungsarbeiten eine Tendenz zur Spillover-Theorie, auf der anderen Seite sei aber die Annahme *eines* Wirkmechanismus bei solch allgemeinen Konstrukten wie Arbeit und Privatleben „konzeptionell nicht plausibel“ (ebd.). Semmer und Udris sprechen sich dafür aus, dass z. B. „hohe Belastungen eher Erholung („Kompensation“) erfordern, anregende Arbeitsinhalte hingegen auch aktive Freizeitgestaltung und somit Generalisierung fördern“ (ebd.). Inzwischen geht man daher nicht mehr von einseitigen Wirkmechanismen aus, sondern versucht, anhand integrativer Modelle, die beispielsweise weitere Faktoren wie Persönlichkeitseigenschaften in den Wirkungsverläufen mitberücksichtigen, alle für eine Work-Life-Balance relevanten Aspekte und Prozesse zu erfassen (Badura & Vetter 2004).

Als Gründe, warum sich das Interesse seit einiger Zeit auf Work-Life-Balance richtet, sind vielfältige Entwicklungen zu nennen, die sich in z. T. tief greifenden demografischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen äußern. Diese werden im folgenden Abschnitt 3 näher beleuchtet.

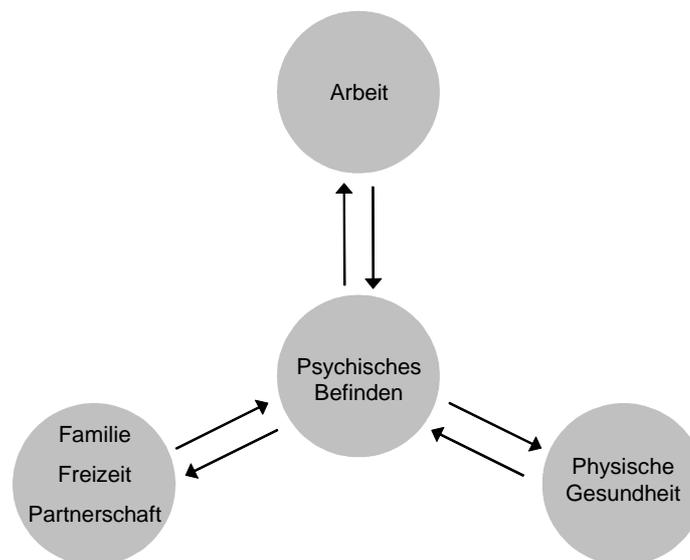
3 Gründe für ein verstärktes Interesse an Work-Life-Balance

Work-Life-Balance und die damit verbundenen Gestaltungsvorschläge, die in Abschnitt 4 näher beleuchtet werden, sind in den letzten Jahren bei verschiedenen Forschungsdisziplinen, der Politik sowie bei Organisationen und Beschäftigten in aller Munde.

Für die unternehmerische Seite steht Work-Life-Balance vor allem für gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter (Kastner 2004b). Wurden in den 80er Jahren Organisationsmitglieder lediglich als „humane Ressource“ gesehen, deren Privatleben und Bedürfnisse gleichzeitig wenig berücksichtigt wurden, wandelte sich das Mitarbeiterbild im Laufe der Zeit und es setzte sich eine neue Sichtweise durch: Organisationen erkannten, dass eine getrennte Betrachtung von Arbeits- und Privatleben „weder sinnvoll noch erfolgreich [ist], denn ein Individuum lebt und handelt ganzheitlich“ (Freier 2005, S. 1).

Die folgende Grafik veranschaulicht mögliche Zusammenhänge zwischen psychischem Befinden, Berufs- und Privatleben sowie Gesundheit.

Abbildung 1: Mögliche Zusammenhänge zwischen Befinden, Arbeits- und Privatleben sowie Gesundheit (Badura & Vetter 2004)



Badura und Vetter (2004) unterstreichen dabei die Relevanz, die psychische Befindlichkeit für die verschiedenen Lebensbereiche hat, mit drei Argumenten:

- Psychisches Befinden wird durch alltägliche Ereignisse und Anforderungen in Arbeit, Partnerschaft, Kindererziehung und Freizeit stark beeinflusst.
- Psychisches Befinden wirkt sich umgekehrt auf das alltägliche Verhalten in allen Lebensbereichen aus.
- Psychisches Befinden beeinflusst zudem die physische Gesundheit, z. B. das Herz-Kreislauf-System.

Damit ergeben sich nach Badura und Vetter (2004) neue betriebs- und gesundheitspolitische Schwerpunkte, die nicht auf der Investition in die Behandlung Erkrankter, sondern auf der Investition in Gesundheit – hier in Maßnahmen für Work-Life-Balance – fußen.

Neben Unternehmen interessieren sich aber vor allem „Betroffene“ selbst, die Erwerbstätigen, für ein ausgeglichenes Arbeits- und Privatleben; dieses sei aber zunehmend schwieriger zu verwirklichen (Hoff et al. 2005).

Als Gründe, warum Arbeit und Freizeit in der heutigen Zeit schwerer miteinander zu vereinbaren sind, werden verschiedene Entwicklungen genannt, wie z. B. demografische und wirtschaftliche Veränderungen, aber auch veränderte familiäre Strukturen oder der Wertewandel unserer Gesellschaft. Diese werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

3.1 Demografischer Wandel

Der demografische Wandel in Deutschland wird häufig mit einer „Alterung der Bevölkerung“ (Bundesministerium des Inneren 2008) umschrieben, was bedeutet, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung mehr in Richtung älterer Menschen verschiebt (ebd.). Diese Entwicklung resultiert aus der sinkenden Anzahl der Geburten pro Jahr³ und der tendenziell steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung der Menschen in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2006a).⁴

Ein Indikator ist der so genannte Jugend⁵- bzw. Altersquotient⁶:

³ So konnte für das Jahr 2006 die niedrigste Geburtenzahl seit 1945 festgestellt werden (2006: 673.000 Geburten; 1946: 922.000 Geburten, Statistisches Bundesamt 2007a).

⁴ Für einen neugeborenen Jungen beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung heute 75,9, für ein neu geborenes Mädchen 81,6 Jahre. Dies bedeutet eine Zunahme von 4,4 (Jungen) bzw. 3,5 Jahren (Mädchen) im Vergleich zur rechnerischen Lebenserwartung Mitte der 1980er Jahre (Statistisches Bundesamt 2006a).

⁵ Zahl der unter 20-Jährigen bezogen auf die Zahl der 20- bis unter 60-Jährigen (Statistisches Bundesamt, 2006a).

⁶ Zahl der 60-Jährigen und Älteren bezogen auf die Zahl der 20- bis unter 60-Jährigen (Statistisches Bundesamt, 2006a).