



FOTO: Reinhold Horz

Work-Life-Balance

Beruf, Partnerschaft und Familie – alles im Griff?!

„Die Herausforderung geht alle an und jeder von uns muss seine eigene persönliche Strategie entwickeln, um mit ihr fertig zu werden, denn ohne befriedigende Arbeit und lustvolle Liebe, wird das Leben eine Art Tod“¹

Arbeit, mit der man sich identifizieren kann und ein glückliches privates Leben sind zwei Säulen in unserem Leben, die für Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit stehen. Doch Beruf und Freizeit, Karriere und Familie, Erfolg und Gesundheit scheinen im Widerspruch zu stehen. Die Frauen kämpfen schon lange für die Vereinbarkeit von beidem und auch die Männer melden vermehrt Interesse an, ihren Kindern und Ihrer Gesundheit mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Die Entwicklung neuer Familien- und Rollenmodelle, sowie die Notwendigkeit, flexibel, doppelt und dreifach zu arbeiten, um existenziell durchzukommen, erfordern neue Strategien. Beruf und persönliche Lebenswünsche verlangen in eine gesunde Balance gebracht zu werden.

Wie ist es möglich, dieser Herausforderung zu begegnen, Arbeit und Leben zu verknüpfen, in Einklang zu bringen, oder gar so zu verzahnen, so dass sich die Lebensbereiche ergänzen und bereichern?

Das neue Zauberwort heißt Work-Life-Balance

„Lieber Work-Life-Balance statt Burnout-Syndrom“ propagiert die Faz. net in einer Artikelüberschrift 2005. Googelt man den Begriff Work-Life-Balance, so werden 42.800.000 Eintragungen angezeigt. Ein schillernder Begriff, der komplexe Probleme, Diskurse und Programme im Spannungsfeld von Arbeits- und Privatleben beschreibt. Glaubt man den Darstellungen von Unternehmensberatungen, großen Firmen (wie SAP,

Ikea, Bertelsmann, Daimler Chrysler AG, u.a.), dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie einigen Krankenkassen, scheint es endlich Lösungen zu geben, wie Menschen Arbeit und Familienleben optimal unter einen Hut bekommen. Dabei können sie effektiv für den Betrieb, erfolgreich in der Karriere und glücklich in Partnerschaft, Familie und Freizeit sein und auch noch gesund bleiben.

Firmen, die sich Work-Life-Balance auf die Fahnen schreiben, erhoffen sich fortan motivierte Mitarbeiter/innen, die sich mit ihren Betrieben identifizieren und wenige Ausfallszeiten wegen Krankheit haben. Die Krankenkassen könnten jubeln, weil die Menschen gesünder leben, zur Arbeit joggen, zwischendurch in

den Fitnessraum gehen und in den Kantinen vollwertig ernährt werden. Auch das Problem des Bevölkerungsrückgangs scheint dadurch in den Griff zu kriegen zu sein. Denn jetzt brauchen Frau und Mann sich nicht mehr entscheiden zwischen Beruf, Karriere oder Kind. Mit einem guten Balancing und Diversity²-Programmen geht beides gut zu vereinbaren.

Es kann einem leicht schwindelig werden bei diesen Ansprüchen und wenn ich mein eigenes Leben und das vieler ratsuchender Paare anschau, scheinen wir alle etwas falsch zu machen. Eine zufriedenstellende Balance ist schwer herstellbar. Meist geht es um ein „Sowohl als Auch“, um Gleichzeitigkeit, um Unvorhersehbares im Familienalltag, um das Gefühl, niemals fertig zu werden, Prioritäten setzen zu müssen und um das Aushalten der Begrenzung. Auch die Wirklichkeit der meisten Betriebe scheint von solchen Modellen weit entfernt (s. Grafik: Familie und Beruf im Betrieb).

Balance ist schwer herstellbar und doch für ein gesundes Leben notwendig. Im Folgenden will ich versuchen wesentliche Aspekte der Work-Life-Balance Konzepte vorzustellen, sie durch psychologische Konzepte zu ergänzen und Konsequenzen für die Beratungsarbeit mit Paaren und Familien aufzeigen.

Definitionsversuche

Der Begriff **Work-Life-Balance** steht für einen Zustand, in dem Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Die Begriffsbildung Work-Life-Balance stammt aus dem Englischen: Arbeit (work), Leben (life), Gleichgewicht (balance). Der Ausdruck wird auch verwendet für das Bestreben, einen solchen Gleichgewichtszustand zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Wodurch ein Gleichgewicht charakterisiert ist, bleibt bei der Verwendung dieses Begriffs vielfach offen. Ein Gleichgewicht kann beispielsweise als eine bestimmte Verteilung der eingesetzten Zeit, um eine subjektiv als ausgewogen angesehene Priorisierung der Lebensbereiche oder um eine subjektive Zufriedenheit mit beiden Bereichen interpretiert werden.³

„Work-Life-Balance bedeutet eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt. Betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen zielen darauf ab, erfolgreiche Berufsbiographien unter

Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen. Ein ganz zentraler Aspekt in dieser grundsätzlichen Perspektive ist die Balance von Familie und Beruf. Integrierte Work-Life-Balance-Konzepte beinhalten bedarfsspezifisch ausgestaltete Arbeitszeitmodelle, eine angepasste Arbeitsorganisation, Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes wie Telearbeit, Führungsrichtlinien sowie weitere unterstützende und gesundheitspräventive Leistungen für die Beschäftigten.

Work-Life-Balance ist in erster Linie als ein Wirtschaftsthema zu verstehen. Die dreifache Win-Situation durch Work-Life-Balance resultiert aus Vorteilen für die Unternehmen, für die einzelnen Beschäftigten sowie einem gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Nutzen.“⁴

Work-Life-Balance ist geschlechtsneutral

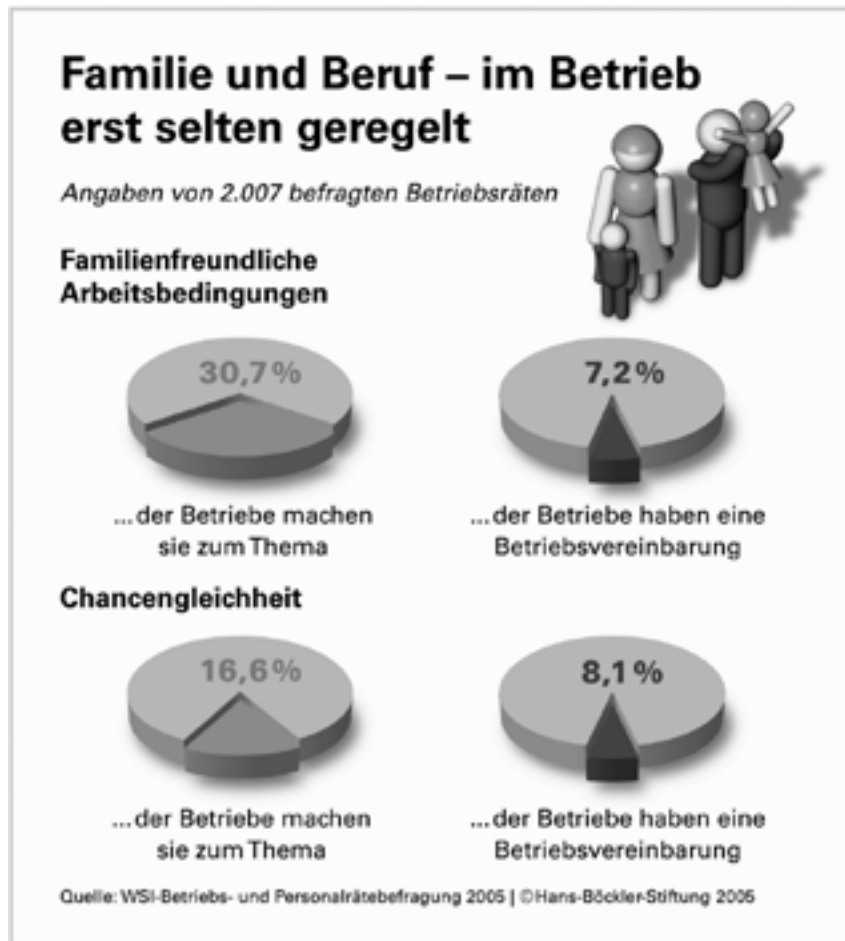
Der Work-Life-Balance- (WLB-) Begriff löst den Begriff der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Das bedeutet, dass nicht mehr die

Familie der Gegenpol zur Arbeit ist, sondern das Leben. (Ist nicht Leben auch Arbeit oder Arbeit auch Leben?) Im WLB- Konzept werden mit Leben Themen beschrieben wie Gesundheit, Freizeit, Partnerschaft und Familie. Während das Vereinbarkeitsthema eher ein Problem der Frauen ist, ist das WLB-Konzept kein spezifisch weibliches Thema mehr. Es ist eher geschlechtsneutral.

Work-Life-Balance betrifft Organisationen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war bislang Aufgabe des Einzelnen und erforderte individuelles Suchen und Handeln. Mit dem WLB-Konzept wird eine Organisationsperspektive mit eingeführt. Die Unternehmen und die Gesellschaft sind aus vielerlei Gründen daran interessiert, WLB-Konzepte zu entwickeln, einzuführen und auf ihre Wirtschaftlichkeit hin zu überprüfen.

Viel versprechend scheint dabei zu sein, dass Betriebe endlich bereit sind, ihre Mitarbeiter/innen zu unterstützen mit:



- flexiblen Arbeitszeiten
- Teilzeitstellen
- Wiedereingliederungsmaßnahmen
- Hilfestellung bei der Betreuung von Kindern und zu pflegenden Eltern
- Maßnahmen für die Gesundheit (Stress und Entspannungseminare, Ernährungsberatung)
- Sabbaticals (Sabbatjahr)
- Beratung in Krisensituationen (Sucht, Partnerschaftskrisen, Stress, Burnout,..)

und damit die Familiengründung erleichtern, gleichberechtigte Berufsbiographien von Mann und Frau sowie eine gesunde Lebensführung zu ermöglichen.

Firmen profilieren sich mit diesen Angeboten. (s. Kasten: Lebensarbeitskonten)

Work-Life-Balance erhöht die Produktivität

Firmen erhoffen verständlicherweise, dass WLB-Maßnahmen die Produktivität erhöhen. Die Broschüre des BMFSFJ zu WLB spricht gar von einer „Investition in das „Humanvermögen“. Es wird erwartet, dass in den nächsten 12 Jahren rund 30% der Lohnabhängigen an Work-Life-Balance-Maßnahmen teilnehmen. Bis 2020 erhofft sich die Initiative durch Kundenzufriedenheit und MitarbeiterInnenmotivation eine Stärkung des Wirtschaftswachstums und ein zusätzliches Bruttoinlandsprodukt von 248 Mrd. € Weiter wird sich eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch weniger Fehlzeiten und eine 1,6%ige höhere Produktivität pro Arbeits-

stunde versprochen. Mehr Geburten sollen durch ein familienfreundliches Betriebsklima erreicht werden.

Die Geburtenrate soll auf 1,56 Geburten pro Frau steigen. Gesundheitsprävention soll wiederum die Lohnnebenkosten senken und gleichzeitig die Arbeitsproduktivität steigern. Ziel und Zweck dieser Maßnahmen sind also erhöhte Einsatzbereitschaft, weniger Fehlzeiten und letztlich eine erhöhte Produktivität.⁵

Individuelle Lebensbalancen bedeuten nicht immer mehr Produktivität

Völlig außer Acht bleibt bei diesem Konzept, dass die individuelle Balance völlig anders aussehen kann. Geht man mehr von psychologischen Konzepten und dem Konzept der Salutogenese⁶ aus, so hat die Balance von verschiedenen Lebensbereichen nicht als einziges Ziel die Produktivität – genau das Gegenteil kann in bestimmten Lebensphasen der Fall sein. Es geht vielmehr darum, verschiedenen Aspekten des Lebens Aufmerksamkeit und Raum zu geben. Je nach Lebensalter und Lebenssituation braucht der eine oder andere Bereich ein Mehr oder ein Weniger an Aufmerksamkeit. N. Peseschkian beschreibt vier solcher Bereiche:

Leistung Arbeit	Soziale Beziehungen Kontakte
Sinn Werte/ Zukunft	Körper Gesundheit



FOTO: Ursula Dannhäuser

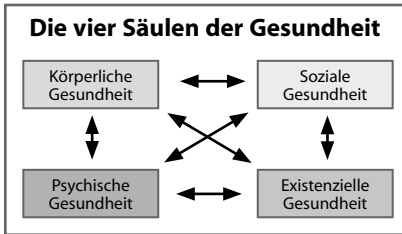
Lebensarbeitszeitkonten sind ein Stück Freiheit

Zum Flexibilitätsarsenal von SAP gehört zum Beispiel die Gleitzeit. Es gibt Morgen- und Abendmenschchen“, sagt Heinrich „manche kommen um zehn Uhr morgens und bleiben bis neun, um dann direkt zum Sport, ins Kino oder in ein Restaurant zu gehen und am nächsten Morgen auszuschlafen. Andere haben kleine Kinder und müssen sowieso früh raus.“ Die Firma stelle sich besser dadurch, selbst was solche pragmatischen Dinge wie die Belegung der Parkplätze angeht. Die Lebensarbeitszeitkonten, die es bei SAP gibt, nennt Heinrich „ein Stück Freiheit“. So könnten Mitarbeiter einen Teil ihres Bonus verzinst stilllegen und ihn sich bei Bedarf nicht in Geld, sondern in Zeit „auszahlen“ lassen. Für einen früheren Renteneintritt. Oder einen sechsmonatigen Segeltörn. Oder eine Auszeit mit den Kindern. Danach, sagt der oberste Personalchef, seien die Leute „wie ausgewechselt“, voller Energie und Schwung....

Ikea fördert Gesundheitsvorsorge, Weiterbildung jenseits der 50, Elternzeit für Väter und Teilzeitarbeit für Führungskräfte. „Das haben wir ganz stark beworben“, sagt Mohr. Nicht aus Altruismus, sondern zum Wohle des Unternehmens. Ikea will seine Führungsriege schnell aus der Elternzeit zurückhaben. „Unter großen Anstrengungen“ hätten sie es geschafft, 50 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. „Wir wollen das nicht wieder verlieren“, sagt Mohr. „Wir haben so viele schlaue Frauen, auf die können wir nicht verzichten.“ (Rossbach, Henrike. 04.11.2006. in F.A.Z Nr. 257 / Seite C1)

Die Arbeit und Leistungsfähigkeit beschreiben dabei einen Lebensbereich. Hier geht es nicht nur um bezahlte Arbeit, sondern um das Erleben, etwas tun zu können, handlungsfähig und kompetent zu sein.

Auch im Konzept der Salutogenese werden vier Säulen der Gesundheit beschrieben, die in ihrer Wechselwirkung und Gesamtheit ausschlaggebend sind für die Erhaltung und Herstellung von Gesundheit.



Arbeit ist hier zu finden im Bereich der sozialen Gesundheit. Ebenso zur sozialen Gesundheit gehören die Partnerschaft, die Familie und soziale Netzwerke. Die Balance als optimales Konstrukt ist in diesem Modell weniger von Bedeutung, als viel mehr die Beachtung aller Bereiche und deren Wechselwirkung. Gesundheit wird dabei nicht als ein Zustand sondern viel mehr als Prozess gesehen, der in einer lebenslangen Entwicklung immer wieder Veränderungen integrieren und die verschiedenen Lebensbereiche in den Blick nehmen muss.

Es bleibt die Frage, was in Einklang zu bringen ist und ob die Balance ein Kriterium dafür sein kann. Es geht sicher um verschiedene Ansprüche, Wünsche und Bedürfnisse im Leben, die je nach Lebenssituation anders

bewertet, erlebt und versorgt werden wollen.

Work-Life-Balance und individuellen Lebensbalancen in der Beratungsarbeit

In der Beratungsarbeit unterstützen wir Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung. Dazu zählen Arbeit, Partnerschaft, Familie und eigene Lebenszeit. Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche die Suche nach einer individuellen Lebensbalance, die Stimmigkeit und Sinnhaftigkeit im Leben sind Themen der Beratungsarbeit. Welche Rolle spielen dabei die genannten Konzepte.

Sich den gesellschaftlichen Arbeitsbedingungen bewusst sein

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich verändert. Lebenslange, sichere Jobs bei ein und demselben Arbeitgeber sind eher die Ausnahme. Flexibilisierung der Arbeitszeiten (d.h. es wird rund um die Uhr gearbeitet), berufliche Mobilität, vielfältige Weiterbildungsanforderungen, Erhöhung der Wochenarbeitszeit sowie Verdiensteinschränkungen erfordern vom Arbeitnehmer eine höhere Anpassungsbereitschaft und Umor-

ganisation des Alltags. Die Arbeit, die mit nach Hause genommen wird und die Möglichkeit der ständigen Erreichbarkeit führen zur Entgrenzung der Arbeit: Vor dem Zubettgehen noch schnell einen Blick in die Emails, während der Kinderversorgung das Telefonat mit dem Chef und am Wochenende wird dann in Ruhe nachgearbeitet, was in der Woche nicht geschafft wurde. Die Folgen können Überlastung, Stress, Partnerschaftskonflikte ja insgesamt die Vernachlässigung der individuellen und familiären Wünsche sein.

Immer mehr Ratsuchende kommen auch mit solchen beruflichen Problemen, Überlastung, Burnout und der Angst vor Arbeitsplatzverlust in die Katholische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen. Ziel einer Einzelberatung kann es sein, sich die Arbeitssituation genau anzuschauen und sich wieder bewusst zu machen, zu welchen Anpassungen im Arbeitsleben man bereit ist. Dabei ist der Blick auf die anderen Lebensbereiche zu erweitern. Inwiefern sind Partnerschaft, Familie und persönliche Lebensziele von der Arbeitssituation betroffen. Welchen Wechselwirkungen unterliegen sie? Auch gilt es, eine



FOTO: Ursula Dannhäuser

Fakten

57% der Mütter und 87% der Väter in Deutschland sind aktiv erwerbstätig. (Statistisches Bundesamt 2006) Abhängig beschäftigte Mütter in Deutschland arbeiten normalerweise 24,4 Stunden pro Woche, Väter hingegen 39,7 Väter arbeiten im Durchschnitt 15 Wochenstunden – oder 63% länger als Mutter. Die deutet auf die Dominanz des modernisierten Ernährermodells in, bei dem der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit arbeitet.



Wenn Kinder zu versorgen sind, arbeiten Männer länger (als Männer ohne Kinder) – Frauen hingegen kürzer.

eventuelle Gesundheitsgefährdung zu beachten. Geht man davon aus, dass Arbeit an sich auch einen sinnstiftenden und gesunderhaltenden Wert hat, gilt es, Ressourcen zu stärken und berufliche Entwicklung wieder selbstbestimmter zu gestalten. Mit Entgrenzung umzugehen bedarf einer erhöhten Achtsamkeit für die persönliche Balance von Belastung und Entlastung und die Bereitschaft, dies am Arbeitsplatz zum Thema zu machen.

Sich ein eigenes Familienmodell erarbeiten

Für Paare kann es hilfreich sein, sich mit nachfolgenden Aspekten auseinander zu setzen.

Seit Mitte des 20. Jahrhunderts gibt es eine starke Veränderung der Geschlechterrollen. Dies hat Auswirkungen auf die Situation von Paaren, wie im Falle einer Familiengründung, Erwerbsarbeit und Familienarbeit verteilt werden. Verschiedene Familienmodelle sind möglich. (s. Kasten: Geschlechterkulturelle Familienmodelle)

In Deutschland dominiert das modernisierte Ernährermodell. (s. Kasten: Fakten)

Paare mit Kindern sind herausgefordert zwischen diesen Modellen zu entscheiden, bzw. eigene Modelle zu entwickeln. Und diese Entscheidung

ist gar nicht so einfach, denn sie ist von mehreren Faktoren abhängig.

Sich die eigene Sozialisation verdeutlichen

Die Rollenübernahme als Mutter und Vater ist stark geprägt von Erfahrungen und Einstellungen der Herkunftsfamilie. Was eine gute Mutter und ein guter Vater ist, wird in Wert- und Normvorstellungen

weitergegeben. Manchmal möchten Paare genau das Gegenteil von dem tun, wie sie ihre Eltern erlebt haben und stellen aber gleichzeitig fest, wie sie bestimmte Männer- und Frauenbilder verinnerlicht haben. „Wenn Du schon Kinder in die Welt setzt, dann musst Du auch für sie da sein und kannst nicht arbeiten gehen.“ Den inneren Bildern auf die Spur kommen und eine eigene Identität als Mutter und Vater zu entwickeln gehört zur persönlichen Entwicklungsarbeit, die in der Beratung Raum bekommt.

Sich der Ressourcen bewusst sein

Paare, die ihre Kinder bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit fremd betreuen lassen, haben ein großes Interesse, dass die Kinder gut versorgt werden. Gibt es ausreichend Geld, ist gute Betreuung einkaufbar, ebenso können Dienstleistungen wie Putzen, Waschen, Gartenarbeit, etc. delegiert werden und ermöglichen Zeitressourcen, die dem Familienleben zu Gute kommen. Vielen Paaren ist es nicht möglich, auf solche Entlastungen zurückzugreifen. Die Vorschläge dazu in WLB-Konzepten sind häufig nur dem gehobenen Mittelstand und der Managementebene vorbehalten. Dennoch sollten Eltern sich fragen, welche Ressourcen zur Entlastung ihnen zur Verfügung stehen. Nicht immer fällt es leicht, diese Unterstützung anzunehmen, weil Verpflichtungs- und Schuldgefühle im Wege stehen. Paare zu ermutigen, nach Ressourcen zu suchen und sie in Anspruch zu nehmen ist Work-Life-



FOTO: Reinhold Horz

„Geschlechterkulturelle Familienmodelle“

Die die Soziologin Birgit Pfau-Effinger unterscheidet folgende Modelle elterlicher Rollenverteilungen in Erwerbstätigkeit und Familie genannt:

1. Familienökonomisches Modell – beide Eltern sind im eigenen landwirtschaftlichen oder kleingewerblichen Betrieb tätig.

2. Traditionelles bürgerliches Modell, auch *Hausfrauenehe*, *Versorgerehe*, (*männliches*) *Ernährermodell* oder *Einverdienermodell* genannt – Rollenverteilung, bei der der Mann in Vollzeit berufstätig ist und die Frau die alleinige oder nahezu alleinige Verantwortung für die Familienarbeit hat.

3. Modernisiertes bürgerliches Modell, auch *Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe* oder *modernisiertes (männliches) Ernährermodell* genannt – Rollenverteilung, bei der der Mann in Vollzeit berufstätig ist und die Frau in Teilzeit arbeitet und zugleich die alleinige oder nahezu alleinige Verantwortung für die Familienarbeit hat.

4. Egalitär-erwerbsbezogenes Modell, auch *Doppelversorgermodell mit externer Kinderbetreuung* genannt – Rollenverteilung, bei der beide Eltern in Vollzeit erwerbstätig sind und vorwiegend externe Kinderbetreuung herangezogen wird.

5. Egalitär-familienbezogenes Modell, auch *Doppelversorger/Doppelbetreuer-Modell* genannt – Rollenverteilung, bei der beide Eltern zu annähernd gleichen Teilen in Teilzeit erwerbstätig sind und sich die Verantwortung für die Familienarbeit partnerschaftlich teilen. (entnommen wikipedia.de)

Balance-Beratung. Dazu gehört auch trotz oder gerade wegen all dem Stress, sich Zeit als Paar zu nehmen. Ein Abend in der Woche oder vierzehntägig oder ein Tag im Monat – es hilft einen Zeitraum festzulegen, um die Paarbeziehung zu stabilisieren und zu pflegen. Was nützen die erfolgreichsten Eltern und die gut versorgten Kinder, wenn die Beziehung scheitert.

Dieses sind Themen, die mit Paaren in der Familiengründungsphase, aber



FOTO: Ursula Dannhäuser

auch mit Eltern von heranwachsenden Kindern in unserer Beratungsstelle besprochen werden. Oft führen zunehmend eskalierende Alltagskonflikte und die Unsicherheit über den Fortbestand der Beziehung die Paare in die Beratung. Zu hören, dass sie mit diesen Problemen nicht alleine sind und die Ursache für das Problem nicht ausschließlich bei ihnen liegt, bringt häufig erste Entlastung. Es ist wichtig, über die Visionen und Enttäuschungen von Paarbeziehung und Familie zu sprechen, um die Quelle der Alltagskonflikte zu verstehen. Die eigene Lebensgeschichte im Bezug auf Frauen- und Männer-, Mutter- und Vaterrolle zu reflektieren und einen gemeinsamen Familienentwurf zu gestalten ist eine spannende und lohnende Arbeit. Sie befreit aus der Ohnmacht und gegenseitigen Vorwürfen und lädt ein zu einem aktiven Prozess.

Familien sind auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Arbeitgeber angewiesen.

Die besten selbstbestimmten Konzepte von Paaren sind wenig nützlich, wenn sie nicht auf Bedingungen stoßen, in denen Familie und Kinder wirklich einen Wert haben. Wo sind die Betriebe, die mit ihren WLB-Konzepten, oft eingekauft von teuren Unternehmen, familiäre Anliegen wirklich ernst nehmen und der Zeitnot bei Erwerbstätigkeit beider Eltern

entgegen wirken? In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass nicht nur Kinder, sondern auch zunehmend pflegebedürftige Angehörige in den Familien versorgt werden müssen. Auch dort zeigt sich das Vereinbarkeitsdilemma von Erwerbstätigkeit und Familienfürsorge erheblich.

In Anlehnung an ein Diskussionspapier der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema: „Wege aus dem Arbeitszeitdilemma“⁷⁷ sind folgende Veränderungen von Arbeitszeitkonzepten notwendig:

1. Paradigmenwechsel in den Betrieben – Abschied vom „sorgelosen Arbeiter“. Erwerbstätige haben eine Lebenshintergrund, der je nach Lebensphase verschiedenste Anforderungen mit sich bringt. Dies gilt es wahrzunehmen

2. Jeder – Mann und Frau soll das Recht haben, seinen Fürsorgepflichten im Bezug auf Kinder oder zu pflegende Angehörige nachgehen zu können.

3. Qualifizierte Teilzeitarbeit soll an jedem Arbeitsplatz ermöglicht werden

4. Bewegliche Arbeitsorganisation – Überwindung des Dogmas der Vollzeitkultur

5. Zurückdrängen der Kultur der überlangen Arbeitszeiten

Zeitnot unter Eltern ist keine Randerscheinung:

Nach Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler- Stiftung dürfte ein Drittel der Eltern von Zeitnot betroffen sein:

26% der Eltern leben in Arbeitszeitkonstellationen mit doppelter Vollzeit oder überlanger Arbeitszeit

Hinzu kommt noch ein Viertel der allein Erziehenden

Eltern mit der Arbeitskonstellation Überlange Vollzeit + Teilzeit sind ebenfalls überwiegend von Zeitnot betroffen

Für ein Fünftel der Eltern kumulieren die jeweiligen Arbeitszeiten zu sehr langen gemeinsamen Paararbeitszeiten. Das bedeutet, dass die vorgegebenen Arbeitszeiten es den Eltern schwierig machen, sich abzuwechseln. Familien mit zweivollzeitbeschäftigten Eltern gehören zu den zeitlich besonders belasteten Familien (vgl. Siebter Familienbericht BMFSFJ 2005b)

Wünsche

Fragt man Eltern und Kindern nach ihren Wünschen so bevorzugen Eltern einen gewünschten Stundenbereich zwischen 26 und 37 Wochenstunden. Kinder begrüßen die Erwerbstätigkeit ihrer Eltern, befürworten aber kürzere Abwesenheitszeit. Sie wünschen sich familienfreundliche Arbeitszeiten, die die regelmäßigen familiären Routinen und Rituale berücksichtigen.



Öffentliche Betreuungsgegebenheiten und Arbeitsplatzsituation

Kinderkrippen und offene Ganztagschule sind viel diskutierte Modelle. Noch immer ist die Kinderbetreuung in unserem Land nicht ausreichend gut geregelt und wird von finanziellen Ressourcen abhängig gemacht. Die, die sich um unsere Kinder kümmern gehören den schlecht bezahlten Berufsgruppen an und bekommen oft nur gering qualifiziertes Personal zur Seite gestellt. Was wäre es für eine Erleichterung für

Eltern, wenn Kinder und Kinderbetreuung endlich einen angemessenen hohen Wert in unserer Gesellschaft bekämen. Optimale Betreuung und Förderung unserer Kinder würde die Familienzeit erhöhen und die Balance von Arbeit und persönlichem Leben verbessern. Stattdessen müssen Eltern aus wirtschaftlichen Gründen Abstriche bei der Versorgung ihrer Kinder machen und oft nach Dienstschluss und am Wochenende Pflichten wie Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe selbst übernehmen.

Eltern müssten an dieser Stelle politisch werden und auch die Beratungsstellen haben den Auftrag, sozialpolitische Debatten aktiv mitzugestalten. Eine strukturelle Veränderung der Arbeitssituation und der Kinderbetreuung würde manches Konfliktpotenzial reduzieren.

Resümee

Das Work-Life-Balance-Konzept löst den Begriff der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Es löst jedoch nicht das Dilemma, was heutzutage noch immer viele Eltern zu bewältigen versuchen: Wie kann in Familien und deren unterschiedliche Herausforderungen partnerschaftlich Verantwortung übernommen werden? Wie können weibliche und männliche Berufsbiographien gleichwertig gestaltet werden? Wie kann der Berufsalltag aussehen, in dem Familienzeit, Familienfürsorge, Paarzeit und persönliche Lebenszeit Berechtigung erhalten?

Das WLB-Konzept trägt dazu bei, dass die Arbeit in Zusammenhang mit anderen Lebensbereichen gestellt wird und damit Freizeit, Familie und Soziales, Lebenssinn und Gesundheit an Bedeutung gewinnen. Es wird deutlich, dass wenn diese anderen Lebensbereiche nicht berücksichtigt werden, der Erwerbstätige in seiner Gesundheit und Produktivität gefährdet ist. Allerdings scheinen die vorgeschlagen Programme bisher

- 1 Rohrlich, Jay B. (1982) Liebe und Arbeit. Kösel: München
- 2 Strategien zum Erhalt der Vielfalt
- 3 www.wikipedia.de
- 4 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2006). Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität.
- 5 Vgl.: BMFSFJ. 2005. Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität.
- 6 Die Salutogenese beschäftigt sich mit der Entstehung und dem Erhalt von Gesundheit
- 7 WSI Diskussionspapiere. (2008). Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler- Stiftung: Düsseldorf.

einer gehobenen Einkommensschicht vorbehalten zu sein und brauchen eine Erweiterung auf die gesamte Arbeitnehmerschaft. Grundlegende Reformen zu Familie und Erwerbstätigkeit sind nötig, um in erster Linie Frauen und Paare zu unterstützen, die Lebensbereiche von Arbeit und Familie ohne Zeitnot in Einklang zu bringen. (s. Kasten: Zeitnot unter Eltern)

Ebenso führt die breite Diskussion dazu, dass sich der Einzelne, Paare, Arbeitgeber und die Politiker diesem Thema zuwenden und eine Aufmerksamkeit dafür entsteht, dass körperliche, seelische und soziale Gesundheit Voraussetzungen für gute Arbeitsleistungen und Familiengründung sind. Darin liegt die Chance. Es scheint in den Betrieben, bei den Arbeitgebern und Politikern angekommen zu sein, dass man die Verantwortung dafür alleine nicht den Arbeitnehmern und den erwerbstätigen Müttern und Vätern überlassen kann. Unternehmen und Arbeitsbetriebe und gesellschaftliche Rahmenbedingungen müssen ihren Beitrag leisten.

In der Beratungsarbeit unterstützen wir Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung. Dazu zählen Arbeit, Partnerschaft, Familie, und eigene Lebenszeit. Die Arbeit an der Lebensbalance dieser Bereiche ist für uns alltäglich. Sie ist biographisch orientiert und unterstützt den Einzelnen und die Paare, für sich stimmige, lebensbejahende Perspektiven zu entwickeln. Die Produktivität hat dabei nicht die oberste Priorität. Vielmehr stehen im Vordergrund die Achtsamkeit gegenüber Bedürfnissen, Ressourcen, gewünschten Herausforderungen und Belastungsgrenzen. Wie diese einzelnen Lebensbereiche ausbalanciert werden hat mit Lebenszielen und Lebensinn zu tun. Den Blick darauf auszurichten fördert Entscheidungsfähigkeit und die Gestaltung des Augenblicks.

Ursula Dannhäuser



„Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte,
im Nächsten Leben würde ich versuchen, mehr Fehler zu
machen.

Ich würde nicht so perfekt sein wollen,
ich würde mich mehr Entspannen.

Ich wäre ein bisschen verrückter, als ich es gewesen bin,
ich würde viel weniger Dinge so ernst nehmen.

Ich würde nicht so gesund leben.

Ich würde mehr riskieren,
würde mehr reisen,
Sonnenuntergänge betrachten,
mehr Bergsteigen,
mehr in Flüssen schwimmen.

Ich war einer dieser klugen Menschen,
die jede Minute ihres Lebens fruchtbar verbrachten;
freilich hatte ich auch Momente der Freude,
aber wenn ich noch einmal anfangen könnte,
würde ich versuchen, nur mehr gute Augenblicke zu haben.

Falls du es noch nicht weißt,
aus diesen besteht nämlich das Leben;
nur aus Augenblicken;
vergiss nicht den jetzigen.

Wenn ich noch einmal leben könnte,
würde ich von Frühlingsbeginn an
bis in den Spätherbst hinein barfuß gehen.
Und ich würde mehr mit Kindern spielen,
wenn ich das Leben noch vor mir hätte.

Aber sehen Sie ... ich bin 85 Jahre alt
Und weiß, dass ich bald sterben werde.“

Jorge Luis Borges