

Das Konzept der Lebensbalance

Unter dem Begriff der „Lebensbalance“ (engl. „life balance“) versteht man den Zustand des allumfassenden Gleichgewichts und des harmonischen Miteinanders aller Lebensbereiche. Vielfach wird der Terminus der „Lebensbalance“ noch durch die besondere Bedeutung des Arbeitslebens zur „Work-Life-Balance“ geändert, wobei diese Aufspaltung eher als kritisch zu sehen ist, da sie das Selbstverständnis des natürlichen Zusammenspiels von Arbeit und allen anderen Lebensbereichen künstlich herbeiführt: So scheint es selbstverständlich, dass ein Mensch, der das Gefühl der Selbstverwirklichung lediglich während seiner täglichen Arbeitszeit erlebt, ebenso wenig seine Lebensbalance finden wird, wie derjenige, der sich nur auf den „Feierabend“ konzentriert. Die ins Gleichgewicht zu bringenden Lebensbereiche lassen sich weiter untergliedern in sogenannte Lebensdomänen (engl. „life domains“) (vgl. Abb. 1); diese können z.B. soziale Aktivitäten und Kontakte, familiäre Bindungen, Hobbies, Ausbildung und berufliche Tätigkeiten beinhalten, wobei sie sich im Idealfall nicht gegenseitig blockieren („life-domains conflict“), sondern bereichern („life-domains facilitation“) [1].

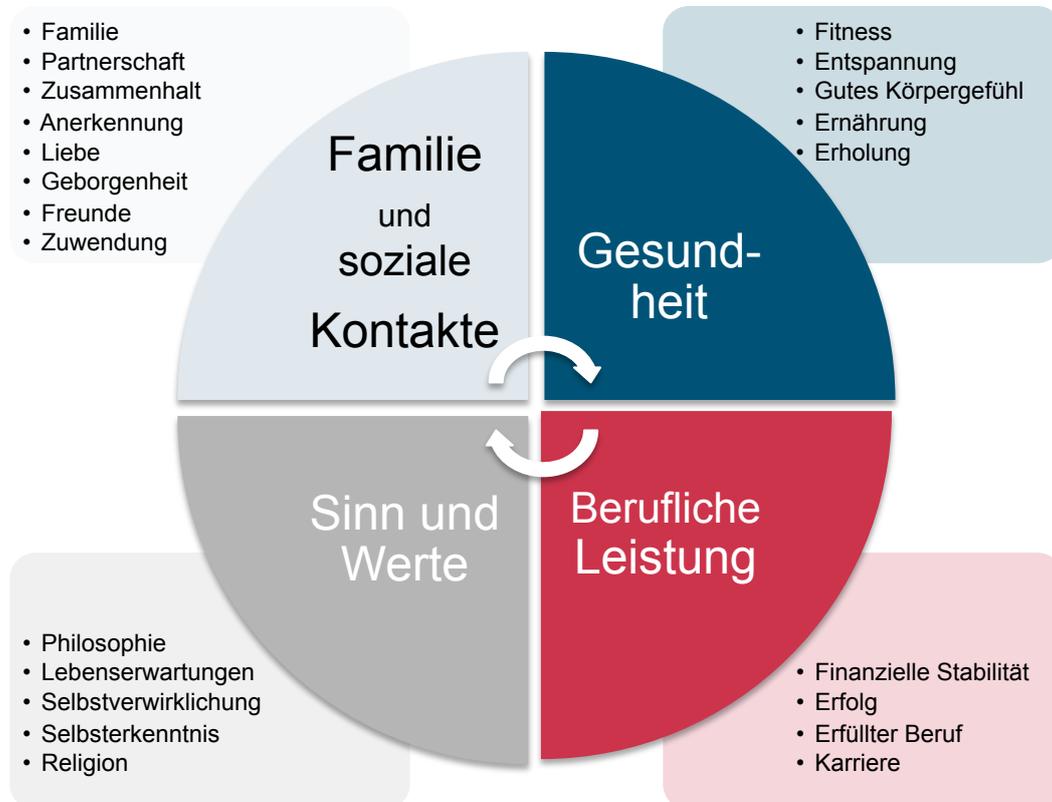


Abbildung 1. Untergliederung der Lebensbalance in verschiedenartige Lebensdomänen [1]

Die Lebensbalance in der heutigen Arbeitswelt

Die Bedeutung eines ausgewogenen Gleichgewichts zwischen allen Lebensbereichen gerät sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis zunehmend in das Bewusstsein der Akteure [2]. Das zunehmende Interesse an der Thematik ist mit gesellschaftlichen Entwicklungen und damit einhergehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang zu bringen. Einige dieser Tendenzen sollen im Folgenden näher beleuchtet werden. In Abhängigkeit von Faktoren wie dem Lebensalter, dem Familienstatus, der Anzahl und dem Alter der im Haushalt lebenden Kinder, dem Beruf und dem Umfang der Erwerbstätigkeit nehmen einerseits **außerberufliche Tätigkeiten mit Verpflichtungscharakter** zu. So tragen Haus- und Gartenarbeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten oder Betreuungsaufgaben zum Empfinden eines chronischen Zeitmangels und einer erhöhten psychischen Belastung bei [2]. Während traditionelle Rollenmodelle das Bild vom Ehemann als Alleinverdiener und der Ehefrau als Hausfrau vermittelten [3], steigt der Anteil **erwerbstätiger Frauen** und damit die Anzahl der Doppelverdiener-Ehen sowie die der berufstätigen Alleinerziehenden; es resultiert die Doppelbelastung in Beruf und Familie [4]. Aufgrund der (noch) vorherrschenden **mangelhaften Betreuungsquote** für Kinder (insbesondere der unter 3-Jährigen) stellt die Problematik der Rückkehr aus der Elternzeit ein wesentliches Hindernis bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Diese persönlichen oder familiären Lebensbedingungen begründen zudem den spürbaren **Wandel der Erwerbsformen**, der in der Zunahme alternativer Vertragsformen und einem steigenden Anteil von Teilzeit-Erwerbstätigen zum Ausdruck kommt. Diese Ausdifferenzierung unterschiedlicher Erwerbsmuster geht jedoch auch mit einer Steigerung der Arbeitsintensität und -qualität einher, die wiederum zu einer enormen Belastung führen kann [2]. Angesichts der immer älter werdenden Bevölkerung ist darüber hinaus mit einem wachsenden **Pflegeleistungsbedarf** der Eltern-Generation zu rechnen. So entsteht vor allem für die sogenannte Sandwich-Generation eine Mehrbelastung, die nach Abschluss der intensiven Erziehungs- und Betreuungszeit der Kinder kurze Zeit später die Pflege und Versorgung der eigenen Eltern übernimmt. Erschwert werden diese Betreuungsleistungen innerhalb der Familie zudem durch die arbeitsmarktbedingte Notwendigkeit der **Mobilitätsbereitschaft**, die häufig in einer räumlichen Trennung zum familiären Umfeld resultiert [2]. Gleichzeitig wird auch der Anteil **älterer Arbeitnehmer/innen** aufgrund der ökonomischen Notwendigkeit künftig wieder zunehmen: So macht das kontinuierlich sinkende Rentenniveau zusätzliche oder weitere Einnahmequellen für die Älteren erforderlich. Gleichzeitig müssen diese vielfach den durch den **demografischen Wandel** bedingten Fach- und Führungskräfte-



Präventa

mangel kompensieren [2]. Auf der anderen Seite haben sich durch den **technologischen Fortschritt** (Internet, Mobiltelefon, Videotelefonie etc.) die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeit wesentlich verbessert, was für viele Arbeitnehmer/innen aber auch mit der Anforderung einer ständigen Erreichbarkeit und der Notwendigkeit der kontinuierlichen Erweiterung von Kompetenzen verbunden ist [2]. So stellt beispielsweise der sichere Umgang mit fremden Sprachen und Kulturen in Zeiten der **Globalisierung** eine wesentliche Qualifikationsanforderung am Arbeitsmarkt dar [5]. Zusammenfassend führen die gestiegenen beruflichen und privaten Anforderungen somit zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben; an die Stelle einer strikten Trennung der Lebensbereiche tritt vermehrt der Anspruch, diese miteinander in Einklang zu bringen [3].

Quelle:

- [1] Paul, T. (2018). *Life Balance - Work Excellence: Strategien für Leistungsträger in Unternehmen* (6. Aufl.). Norderstedt: Books on Demand.
- [2] Esslinger, A. S., & Schobert, D. B. (2007). *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag GWV Fachverlage.
- [3] Collatz, A., & Gudat, K. (2011). *Work-Life-Balance*. Göttingen: Hogrefe.
- [4] Fleetwood, S. (2007). *Why work-life balance now?. The international Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400.
- [5] Hall, A. (2008). *Fremdsprachen im Beruf - Wer benötigt Fremdsprachenkenntnisse und auf welchem Niveau. Fremdsprachen für die Wirtschaft. Analysen, Zahlen, Fakten, ibw-Forschungsbericht*, 142, 217-233.