

Vorwort

„Work-Life Balance“ – was ist das? wird sich der unvoreingenommene Leser fragen und im Einleitungskapitel von *Adelheid Susanne Esslinger* und *Deniz B. Schobert* erfahren, dass es um die Koordination und Erfüllung beruflicher Aufgaben einerseits sowie familiärer Verantwortung andererseits geht, dass Probleme der Übernahme von Betreuungs- und Pflegeleistungen in der Familie sich oft nur sehr schwer mit dem Berufsalltag vereinbaren lassen. Dies trifft sicher zu, doch der Begriff der „Work-Life Balance“ ist weiter gefasst.

Der Beitrag von *Deniz B. Schobert* (Teil I, Kapitel 1) setzt sich mit dem Begriff „Work-Life- Balance“ auseinander, den man zum Teil früher unter der Thematik der „Rollenkonflikte“ abgehandelt hatte. Neben dem „Work-Family Conflict“ (die Rollen beeinträchtigen sich gegenseitig), der „Accomodation“ (Reduzierung der Beteiligung einer Rolle, um der anderen Rolle gerecht zu werden) gehört hier auch das „Work-Family Enrichment“ dazu: („Eine Rolle stärkt oder bereichert die Qualität einer anderen Rolle“) und die Compensation („das Bemühen, die Unzufriedenheit in einer Rolle mit dem Streben nach Zufriedenheit in einer anderen Rolle auszugleichen“) oder Segmentation (Trennung der beiden Lebensbereiche, Abgrenzung zwischen den Rollen). Eine „Work-Family Balance“ bezeichnet demnach: „Das Ausmaß, in dem Individuen gleichermaßen involviert in – und gleichermaßen zufrieden mit – ihren Rollen aus dem Arbeits- und Privatleben sind. Sie erleben weniger Stress und erzielen ein hohes Maß an Selbstwertgefühl aus den Kompetenzen, die sie bei der Arbeit sowie im Privatleben erwerben“.

In der Literatur stehen allerdings die Konflikte und die Probleme bei der Vereinbarkeit verschiedener Rollen im Vordergrund; die ebenso oft mögliche gegenseitige Bereicherung wird selten angesprochen. Unter dem zunehmend moderner

gewordenen Begriff „Work-Life Balance“ verstehen viele Autorinnen und Autoren vorwiegend das Ausbalancieren zwischen Herausforderungen im Beruf einerseits sowie Aufgaben und Pflichten in der Familie andererseits. Man gewinnt den Eindruck, dass Situationen, die von vielen Generationen vor uns gemeistert wurden, plötzlich als Problem gesehen werden. Die unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Rollen gehören nun einmal zum Erwachsenenleben dazu, wurden zwar als Herausforderung, aber selten als Problem gesehen. Wie sehr haben Frauen noch im 20. Jahrhundert um die Übernahme der Berufsrolle gekämpft, um gleiche Bildungschancen, um die Stellung der Frau in der Gesellschaft, um die Öffnung vieler Berufe für Frauen und um die Übernahme von Führungspositionen? Nun haben wir das weitgehend erreicht – gewiss, manches ist noch zu tun – doch anstelle uns darüber zu freuen, lamentieren wir und spielen die „Vereinbarkeitsproblematik“ hoch.

Drängen wir mit der Auflistung der möglichen Schwierigkeiten, die aus der Doppelrolle entstehen, nicht manche Frau in die Mutter- und „Voll-Hausfrauenrolle“ zurück und garantieren ihr so einen problematischen Alternsprozess? Schließlich haben viele Untersuchungen gezeigt, dass die „family-centered mother“ mit dem Älterwerden am schlechtesten zurecht kommt. Manche der heute älteren Frauen bereuen es sehr, ihren Beruf nach der Geburt des 3. Kindes aufgeben zu haben, und hätten rückblickend lieber einen Rollenkonflikt in Kauf genommen. Andererseits kann eine Überbetonung der Vereinbarkeitsproblematik dazu führen, dass manche Berufstätige auf Kinder und Familiengründung ganz verzichten, Kinder nur als Belastung sehen und die Augen vor dem persönlichen Gewinn und der Bereicherung verschließen, den das Großziehen der Kinder bringt. Ist gerade dieses Gejammer um die schwere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vielleicht sogar letztendlich für den Geburtenrückgang verantwortlich zu machen?

Zeigen wir doch Wege auf, wie die Situation zu meistern ist, und wie es zu einem **Work-Family Enrichment** kommen kann!

*Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Lehr
Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg
Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit a. D*