

Work-Life Balance: Neue Rollenbilder für die Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf – Strukturelle und emotionale Entkoppelung  
der alten Familien- und Arbeitsgefüge

Andrea Hoffmann

Masterlehrgang „Master of Science – MSc (Counseling)“

ARGE Bildungsmanagement Wien

2007

Wickenburggasse 9/3

A - 8010 Graz

## Abstract

Der Begriff der Work-Life Balance hat in den letzten Jahren sowohl im theoretischen Diskurs als auch im Alltag an Bedeutung zugenommen. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit einem Teilbereich von Work-Life Balance, nämlich dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurden qualitative Interviews gemacht, um die individuellen Entscheidungskriterien für qualitative und quantitative Balance dieser beiden Lebensbereiche zu erforschen. Das Ergebnis daraus ist die Feststellung, dass die Vereinbarkeit leichter und erfolgreicher gelingt, wenn ein individueller Sinn aller Beteiligten in der Arbeit und in der Familie vorhanden ist. Dieser Sinn ist emotional verankert und dient als Kriterium für berufliche und familiäre Entscheidungen.

The term „work-life balance“ has gained a lot of importance over the years, thus starting and influencing a large number of theoretical and practical discussions. This study examined and analysed a specific part of work-life-balance, how it is possible to achieve and maintain a compatibility of family and work. Four qualitative interviews were done so that an individual decision criterion for the balance of work and life could be researched. The study and analysis follows the qualitative paradigm of sociological research. The results show that when people find and live an individual sense in their work and their family, they can successfully and easily live the compatibility of family and work. This individual sense is a deep seated emotional part of a person's psychology and serves as criteria for making private and working related decisions.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>5</b>
1.1 RELEVANZ DES KONZEPTS WORK-LIFE BALANCE IN DER GESELLSCHAFT DES JAHRHUNDERTS.....	21. 5
1.2. PROBLEMSTELLUNG UND ABGRENZUNG DES THEMENBEREICHS.....	7
1.3. STRUKTURELLER ÜBERBLICK ÜBER DIE VORLIEGENDE ARBEIT .....	8
<b>2. THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN .....</b>	<b>9</b>
2.1 ANNÄHERUNG AN EINE DEFINITION VON „WORK-LIFE BALANCE“ .....	9
2.2 DEFINITION „FAMILIE“ .....	13
2.3 WORK-LIFE BALANCE IN DEN VERSCHIEDENEN GESELLSCHAFTSBEREICHEN .....	15
2.4 GEFÜHLSSTRATEGIEN .....	18
2.5 THEORIE DER SOZIALEN ROLLE .....	19
2.5.1 Soziale Rolle.....	19
2.5.2 Rollenbilder.....	21
2.5.3 Das 5-Rollen-Modell nach Gundl Kutschera.....	24
<b>3. FORSCHUNGSFRAGEN .....</b>	<b>31</b>
<b>4. METHODOLOGISCHE GRUNDLAGEN .....</b>	<b>33</b>
4.1 SOZIOLOGISCHE THEORIEN.....	33
4.1.1 Systemtheorie – als Konzept von Gesellschaft.....	33
4.1.2 Konstruktivismus.....	35
4.2 QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG.....	39
4.2.1 Grounded Theory.....	39
4.3 DATENERHEBUNG – NARRATIVE INTERVIEWS .....	40
4.4 FORSCHUNGSFELD .....	42
4.5 DATENANALYSE .....	43
4.5.1 Objektiver Hermeneutik nach Ulrich Oevermann .....	43
<b>5. ERGEBNISSE .....</b>	<b>46</b>
5.1. SINN, VISIONEN UND ZIELE.....	48
5.2. GEGENSEITIGE BEREICHERUNG VON FAMILIEN- UND BERUFSLEBEN.....	50
5.3. ERLERNEN NEUER ROLLEN .....	51
<b>6. RESUMEE .....</b>	<b>53</b>
<b>7. LITERATUR .....</b>	<b>57</b>

Nach Möglichkeit werden neutrale Personenbenennungen gewählt. Ansonsten kommen männliche Formen zur Anwendung, um die Lesbarkeit des Textes zu erleichtern. Diese gelten als Kurzform und sind für beide Geschlechter gedacht.

# **1. EINLEITUNG**

Das Thema Work-Life Balance ist in der heutigen Zeit ein sehr weit reichender und hoch komplexer Bereich geworden. In Zeiten der Globalisierung, ständig wachsender internationaler, vernetzter Arbeitsmärkte, haben die steigenden Anforderungen an Unternehmen und deren Mitarbeiter, gesellschaftspolitische Forderungen nach „mehr Kindern“ und andere ökonomische und soziale Faktoren dazu geführt, ein Konzept zu entwerfen, dass zwei der wichtigsten Teile des Lebens, nämlich die Erwerbstätigkeit und das Privatleben, ausbalanciert.

## **1.1 Relevanz des Konzepts Work-Life Balance in der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts**

In Zeiten vor der industriellen Revolution lagen die Bereiche „Arbeit“ und „Familie“ sehr nahe beieinander, um nicht zu sagen, sie waren miteinander verknüpft und das eine war ohne das andere nicht denkbar. Es wurde vor Ort gearbeitet und produziert, was zum Leben gebraucht wurde. Auch heute noch sind in ländlichen Gegenden mit hauptsächlich landwirtschaftlichen Betrieben die Familien die Träger von Produktion und Reproduktion. Wie mir ein Bekannter vor kurzem erzählte, war für ihn die ideale Vorstellung von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Erinnerung an seine eigene Kindheit: die gesamte Familie – Großeltern, Tanten, Onkeln, Eltern und Kinder – sind hinaus auf die Felder gefahren, um den gemeinsamen Lebensunterhalt zu verdienen und gleichzeitig voneinander zu lernen. Heutzutage besteht Arbeit und Familie aus zwei räumlich und zeitlich getrennten Teilbereichen des Lebens.

Weiters hat sich der Arbeitsmarkt seit den 1990er Jahren stark verändert. Die Anzahl der erwerbstätigen Mütter ist gestiegen, die Unternehmen haben strukturelle

Änderungen vorgenommen, die Arbeitslosigkeit ist angestiegen und damit auch die Angst um einen sicheren Arbeitsplatz und damit um die Sicherung der Familie. So wie oben erwähnt, die Bereiche Arbeit und Privatleben räumlich und zeitlich getrennt sind, so sind sie genauso miteinander in Interaktion, nämlich dann, wenn es um die finanzielle Sicherung der Familie geht. Diese auf der einen Seite Trennung der Bereiche „Work“ und „Life“, auf der anderen Seite direkte Verbindung und Abhängigkeit der beiden Bereiche voneinander wird heute immer wichtiger, um eine für alle Beteiligten – Unternehmen, Arbeitnehmer, Kinder – gesunde Balance zu finden. Daraus ergibt sich auch eine der zentralen Fragen in unserem Leben - „was brauchen wir um glücklich zu sein?“ Sind es die großen Erfolge und Ziele, die wir uns als Kinder schon erträumt haben, sind es die kleinen Dinge des Alltags? Kann man Glück überhaupt in Zahlen, in Minuten und Dauer einteilen oder ist es ein gefühlsmäßiger Zustand, der nach anderen Maßstäben sucht? Sind wir glücklich, wenn wir den Beruf gefunden haben, der uns ausfüllt und auch finanziell davon gut leben können? Oder kommt das Glück dann, wenn dich die strahlenden Augen der eigenen Kinder anschauen? Müssen wir auf Dinge verzichten, um glücklich zu sein? Und kann man glücklich sein, wenn man auf etwa verzichtet, dass vor einigen Jahren, in einem früheren Lebensabschnitt noch erstrebenswert war?

Diese alltäglichen Fragen stehen in direktem Zusammenhang zu dem Thema meiner Diplomarbeit. Es wäre unrealistisch zu behaupten, dass mich selber diese Fragen nicht auch immer wieder beschäftigen. Und genau aus diesem Grund habe ich mich entschieden, diesen Themenkomplex näher zu betrachten und zu untersuchen. Da der Begriff des „Glücks“ ein sehr weit reichender ist und von Mihaly CSIKSZENTMIHALYI in seinen Studien über den Flow-Zustand tiefgehend beschrieben wurde, lege ich den Fokus auf die Suche nach neuen Möglichkeiten und Visionen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Beruf und Familie.

In meiner Arbeit als Coach und Lebens- und Sozialarbeiterin treffe ich immer wieder auf Klienten, die nach Kriterien und Regeln fragen, wie diese Mehrfachbelastung - die es immer noch hauptsächlich für die Frauen ist – zu bewerkstelligen sei. Und die Antwort auf diese Fragen ist immer die gleiche: ja es gibt Regeln, aber die entwirft

jedes Paar und jede Familie selbst. Dies führt meist zu Erleichterung, bringt jedoch eine Menge Herausforderungen mit sich. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass jeder Einzelne und jede Familie herausfindet, was wirklich die eigenen Bedürfnisse sind, dass sie ihre innerlichsten Wünsche und Sehnsüchte wahrnehmen und sich trauen, diese umzusetzen und zu leben. Gleichzeitig ist es wichtig, die eigenen Vorstellungen und Konzepte mit den gesellschaftlichen Regeln und Bedingungen in Balance zu bringen.

## **1.2. Problemstellung und Abgrenzung des Themenbereichs**

In den begrifflichen Rahmen von „Work-Life Balance“ fallen sehr viele interdisziplinäre Bereiche. Dies reicht von gesundheitspolitischen Maßnahmen für Arbeitnehmer über Genderpolitik zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Familien- und Wirtschaftspolitik bis hin zu psychologischen Fragestellungen. Aufgrund dieser Bereichsvielfalt, habe ich mich entschieden, den speziellen Teilbereich von Work-Life Balance „**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“ näher zu analysieren.

Ziel in dieser Arbeit ist es nun, herauszufinden, welche Muster und Strukturen es innerhalb der individuellen Regeln der Betroffenen gibt. Hauptaugenmerk wird auf die persönlichen Entscheidungen und Entwürfe der einzelnen Individuen in Interaktion mit ihren Familien und ihrem Arbeitsumfeld gelegt.

Weiters soll ein Ausblick gegeben werden, wie diese Grundstrukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zukunft gelernt werden können.

Im Rahmen dieser Arbeit sollen weder sozial-strukturelle noch gesellschaftspolitische Maßnahmen für die Zukunft entworfen werden, sondern der Schwerpunkt liegt bei dem individuell strukturierten und emotionellen Entwurf innerhalb der einzelnen Befragten und ihrer Familiensysteme.

Um einen gesellschaftspolitischen und kulturellen Überblick über die verschiedenen Strategien und Umsetzungsmöglichkeiten von Work-Life Balance zu geben wird sich

ein Kapitel um die vorherrschenden Rahmenbedingungen drehen. Die von den Wissenschaften und der Sozial- und Familienpolitik geforderten Konzepte struktureller Änderung der Arbeitsbedingungen soll hier weder in Frage gestellt werden noch ihre Wichtigkeit angezweifelt werden. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der individuellen Zufriedenstellung der Modelle und Entwürfe für die Möglichkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf. Diese Bedürfnisbefriedigung findet auf emotionaler Ebene statt und soll in dieser Arbeit untersucht werden.

### **1.3. Struktureller Überblick über die vorliegende Arbeit**

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in 3 Teilbereiche. Der erste Teil befasst sich mit den theoretischen Überlegungen und Literatur zum Begriff „Work-Life Balance“. Hier werden kurz die unterschiedlichen Definitionsmöglichkeiten, sowie die Konzepte zu Gefühlsstrategien und Rollentheorie dargestellt, da diese eng mit der Fragestellung und der Auswertung der Ergebnisse in Zusammenhang stehen.

Im nächsten Teil werden dann die empirischen Grundlagen erläutert und die der Arbeit zugrunde liegenden soziologischen Theorien.

Der abschließende Teil befasst sich mit der Darstellung der Ergebnisse, die aus den Interviews gewonnen wurden und gibt einen Ausblick auf mögliche zukünftige Entwürfe und Strategien.

## 2. THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Begrifflichkeiten definiert, um eine gemeinsame Grundlage für die Datenanalyse zu schaffen. Die Begriffe „Work-Life Balance“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ werden in der Arbeit synonym verwendet. Dies mag der genauen Definition dieser beiden Begriffe nicht ganz gerecht werden, führt jedoch zu einer leichteren Darstellung der Ergebnisse.

In der wissenschaftlichen Forschung ist der Bereich der „Work-Life Balance“ ein sehr weit gesteckter. Die Untersuchungen zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind somit als Untergruppe in diesem Forschungsfeld zu verstehen.

### 2.1 Annäherung an eine Definition von „Work-Life Balance“

*“Work-Life Balance isn’t only about families and childcare.  
Nor is it about working less. It’s about working ‘smart’.  
About being fresh enough to give all you need to both work and home,  
without jeopardising one for the other.  
And it’s a necessity for everyone,  
at whatever your stage in life.”*  
DTI & Scotland Office (2001)  
The Essential Guide to Work-life Balance<sup>1</sup>

Der Begriff „Work-Life Balance“ (in deutschen Übersetzungen wird dieser Begriff häufig als „Balance zwischen Arbeits- und Privatleben“ verwendet) wird in vielen und oft sehr unterschiedlichen Bereichen gebraucht. Er findet sich wieder in der Diskussion

---

<sup>1</sup> [http://www.eoc.org.uk/PDF/Work\\_life\\_balance\\_literature\\_and\\_research\\_review.pdf](http://www.eoc.org.uk/PDF/Work_life_balance_literature_and_research_review.pdf)

um die allgemeinen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten von Frauen und Müttern, genauso wie in der Diskussion um Präventivstrategien bei Burn-out-Symptomen oder in der Frage der Teilung von Hausarbeit und Kindererziehung. Es beschäftigen sich die Wirtschaftswissenschaften damit, um bessere und gerechtere Arbeitsbedingungen zu schaffen (PROGNOS; OECD), genauso wie die Familiensoziologie (ÖIF; WILK; BECK-GERNSHEIM), die der Frage nach der „neuen Familie“ nachgeht und die Genderforschung (LITTIG, HOCHSCHILD), die die gerechten Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer untersucht.

Allgemein kann gesagt werden, dass es keine einheitliche Definition von „Work-Life Balance“ gibt. „Am einfachsten nähert man sich ihm, wenn man Work-Life Balance als einen Zustand betrachtet, in dem es für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zu möglichst wenigen Konflikten zwischen Privat- und Berufsleben kommt. Ist dieser Zustand noch nicht erreicht, kollidieren private und berufliche Interessen.“<sup>2</sup>

Bei wikipedia findet sich folgende Begriffserklärung:

*„Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen, unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, die dabei auftreten können.“<sup>3</sup>*

Bei beiden oben erwähnten Definitionen, wird in die Erklärung schon mit eingebaut – auf unterschiedliche Art - dass es Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche gibt bzw. geben kann. Es wird also selbst in einer Definition, die eigentlich Klarheit bringen sollte, mit einbezogen und vorweggenommen, dass dieser „Zustand Work-Life Balance“ mit Problemen behaftet ist.

Es gibt mittlerweile viele internationale Studien, die die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Anzahl der Kinder und staatliche oder private Voraussetzungen für Kinderbetreuung untersuchen (BOSCH, HERTIE, OECD, Berichte der FAMILIENMINISTERIEN in Europa).

---

<sup>2</sup> Lehrstuhl Computergraphik, Universität des Saarlandes; <http://graphics.cs.uni-sb.de/new/93.html>.  
Zugriff am 27. 06. 2007

<sup>3</sup> [http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit\\_von\\_Familie\\_und\\_Beruf](http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit_von_Familie_und_Beruf)

So findet man in dem Bericht der Kommission der europäischen Gemeinschaften zum Thema Gleichstellung zwischen Frauen und Männern<sup>4</sup> dieses Thema vor allem in der Frage der Arbeitszeiten der Frauen in Zusammenhang mit der Anzahl der Kinder.

*„Obwohl die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit u. U. persönliche Präferenzen widerspiegelt und Menschen die Möglichkeit gibt, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzusteigen und erwerbstätig zu bleiben, belegt der große geschlechtsspezifische Unterschied auch unterschiedliche Muster in der Zeitverwendung von Frauen und Männern, die vor allem von Frauen übernommenen Pflege- und Erziehungsaufgaben und die größeren Schwierigkeiten, die sich ihnen bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stellen. Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsumfang der Frauen hängen eng mit der Anzahl und dem Alter der Kinder zusammen. Auf Männer trifft dies weniger zu. Ein Kind führt bei Frauen zwischen 20 und 49 Jahren dazu, dass die Beschäftigungsquote um 14,3 Prozentpunkte sinkt, während sie bei Männern um 5,6 Prozentpunkte steigt. Mit der Anzahl der Kinder steigt auch die Anzahl der Frauen, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, was bei Männern nicht der Fall ist. Ein Drittel der Frauen mit einem Kind und die Hälfte der Frauen mit drei oder mehr Kindern arbeiten auf Teilzeitbasis, wohingegen die Anzahl der Kinder sich nur geringfügig auf den Prozentsatz der Teilzeit arbeitenden Männer auswirkt.“ (Bericht der EU Kommission; 6f)*

Es fällt auf, dass in der Diskussion um Work-Life Balance eine Trennlinie gezogen wird zwischen dem Beruf (Work) und dem Leben (Life). Diese Zuordnung findet sich vor allem in Berichten über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben und über die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern wieder. Erstaunlicherweise wird der Aspekt des Privatlebens oft auf die Erziehung von Kindern beschränkt oder die Pflege von Angehörigen (vgl. wikipedia). Vielleicht liegt die Schwierigkeit der Definition in der Übersetzung aus dem Englischen, vielleicht ist es auch ein Zeichen der Zeit, dass Erziehung von Kindern immer noch nicht als Beruf angesehen wird.

---

<sup>4</sup> Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006 ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/activity\\_reports\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/activity_reports_de.html))

PRISCHING meint dazu, dass mehr denn je der Wert „Arbeit“ und „Leistung“ als unentbehrlich angesehen werden und ein „zurückschrauben“ mit Karriereeinbußungen gleichgesetzt wird.

*„Work-Life-Balance kann nur im Kopf beginnen. Die meisten haben das Gefühl, aus dem „rat-race“ nicht aussteigen zu können. Sie orientieren sich in ihrem Verhalten an den anderen, nicht so sehr an den eigenen Zielen. Sie haben das Gefühl, im Konkurrenzkampf keine Wahl zu haben. Sie glauben, dass ein „Zurückschrauben“ nicht möglich ist, denn „the winner takes it all“. Aber ein unbalanciertes Leben macht nicht glücklich, welchen Geschlechtes man auch ist. Nur in einer vor Dynamik blinden Gesellschaft werden Gelassenheit als Lethargie, Bindung als Hemmnis, Gleichgewicht als Sklerose, die Mittellage als Mittelmäßigkeit, die Multidimensionalität von Lebenszielen als Entschlusslosigkeit und die Balance als Inkonsequenz wahrgenommen.“ (Prisching, 2005: 52)*

Paul JIMÉNEZ hat dazu herausgefunden, dass *„[...] sich ein eindeutiger Trend [ergibt]: Personen, die sehr zufrieden sind mit der Vereinbarkeit Familie/Privatleben und Beruf haben ein geringeres Belastungserleben in allen Dimensionen (Kontrollverlust bis reduzierte Leistungsfähigkeit). Auf individueller Ebene kann also durchaus davon gesprochen werden, dass Maßnahmen, die zu einer Erhöhung der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit Familie/Privatleben und Beruf führen, auch das psychosoziale Erleben verbessern.“ (Jiménez, 2005: 41)*

Wie Elisabeth HÄNI<sup>5</sup> schreibt, wird der Begriff der Work-Life Balance meist als Synonym für die Balance von Beruf und Familie verwendet. Ihrer Meinung nach wäre es treffender und der heutigen Zeit entsprechender von einer Gleichwertigkeit und Balance vieler Lebensbereiche zu sprechen („Life-Balance“). Der „Essential Guide to Work-Life-Balance“ definiert diesen Themenkomplex als *„etwas, was die meisten von uns in einem gewissen Ausmaß betrifft – und es ist für die meisten Menschen ein reales Problem. Den richtigen Ausgleich zwischen Arbeit und den andern Dingen im Leben zu finden kann ganz schön schwierig sein, ob es nun darum geht, Kinder oder ältere Angehörige zu betreuen, sich auszubilden, sich im öffentlichen Leben zu engagieren oder ganz einfach Freunde zu treffen. Machen wir es falsch, dann handeln wir uns*

---

<sup>5</sup> [www.fairplay-at-home.ch/f/pdf/referat-tagung.pdf](http://www.fairplay-at-home.ch/f/pdf/referat-tagung.pdf)

*Stress und Unbehagen ein. Wollen wir uns wohlfühlen, ist es entscheidend, das Gleichgewicht zu finden.“<sup>6</sup>*

## 2.2 Definition „Familie“

Die Struktur und die Form von Familie wie wir sie heute in der Gesellschaft wieder finden, ist eine Vielfalt an Formen von Zusammenleben von Erwachsenen und Kindern, wie sie es noch nicht gegeben hat. Einerseits, wie Ulrich BECK meint, ist dieser Zuwachs an Pluralität ein Gewinn für individuelle Freiheiten, gleichzeitig braucht es neue Regeln für dieses Zusammensein, die es bis jetzt noch nicht gegeben hat.

Die „Kernfamilie“ (2 Erwachsene mit Kind/ern) mit ihren traditionellen funktionellen Differenzierungen wie dass der Ehemann und Vater für die finanzielle Sicherung der Familie verantwortlich ist, und die Ehefrau und Mutter für den Haushalt und die Kinder zuständig ist, existiert in dieser Ausprägung noch, hat jedoch ihre meist rigide abgesteckten Grenzen in der Aufgabenteilung verloren.

So unterscheidet PETZOLD 7 Typen familialen Zusammenlebens:

	Familienform	Beispiel
A	Normale Kernfamilie	Traditionelle Vater-Mutter-Kind Beziehung
B	Familie als Normatives Ideal	Alleinstehende mit Orientierung an einem normativen Familienideal
C	Kinderlose Paarbeziehung	Unfreiwillig oder auf Grund eigener Entscheidung kinderlose Paare
D	Nichteheliche Beziehung mit Kindern (aber mit	Moderne Doppelverdiener-

---

<sup>6</sup> Patrizia Schulz; Work-Life-Balance: Anforderungen an eine familienfreundliche Politik / Referate der Fachtagung für Personalverantwortliche vom 14. Dezember 2001, S. 3-5

	normativem Familienideal)	Familie mit Kinder(n)
E	Postmoderne Ehebeziehung ohne Kinder (aber mit Normorientierung	Auf Berufskarriere und intime Partnerschaft bezogene Ehe ohne Kinder
F	Nichteheliche Elternschaft ohne Orientierung an einer Idealnorm	Wohngemeinschaften mit Kindern, Ein-Elter-Familien
G	Verheiratete Paare mit Kindern (aber ohne normatives Ideal)	Alternativ orientierte Eltern, die dennoch verheiratet sind

Der Begriff und das Verständnis von Familie, wie sie hier in dieser Arbeit verwendet werden, finden sich in all den oben erwähnten Formen familialen Zusammenlebens wieder. BERTRAM meint zur Beschreibung von Familie:

*"Familienmitglieder sind meist Verwandte, müssen es aber nicht sein. Aus der Sicht der Befragten sind jedoch nicht alle, die zur Familie gehören könnten, auch tatsächlich Mitglieder ihrer Familie. Andererseits werden Personen zur eigenen Familie gerechnet, die nach dem allgemeinen Verständnis nicht dazu gehören"* (Bertram, in Petzold: [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de))

## 2.3 Work-Life Balance in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen

*„An extraterrestrial following this discussion would have come to the conclusion that mankind's' unique sense of living is to work all over the day. The extraterrestrial would wonder how, by whom and when all these commodities produced should be consumed, or, alternatively, what all this production is good for.“*  
Norbert Neuwirth<sup>7</sup>

Der Begriff an sich geht davon aus, dass diese beiden Lebensbereiche einander gegenüberstehen bzw. dass eine Balance zwischen diesen Bereichen erstrebenswert ist.

### **Unternehmen**

Work - Life Balance wird oft erst dann zum Problem, wenn die Balance nicht mehr gegeben ist. Das heißt, wenn Unternehmer und Firmen herausfinden, dass ihre Mitarbeiter dauerhaftem Stress unterlegen sind, ihre Arbeitsleistung und Kreativität sinkt in Kombination mit steigenden Krankenstandstagen, Suchtproblemen und Burn-Out Syndromen. Dann erst kommt es zu Reaktionen seitens der Unternehmen. Diese Reaktionen und zukünftigen Präventionen sind aus der Sicht der jeweiligen Firma zu interpretieren. Denn jede Firma weiß, dass gesunde und motivierte Mitarbeiter zum Erfolg eines gesamten Unternehmens beitragen.

*„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*

---

<sup>7</sup> in: The Determinants of Activities within the Family. A SUR-approach to Time-Use-Studies. Working Paper Nr. 59/2007; [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

*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 drei-fache Win-Situation durch Work-Life-Balance resultiert aus Vorteilen für die Unternehmen, für die einzelnen Beschäftigten sowie einem gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Nutzen, der den Gegenstand dieser Studie bildet.“ (Prognos, 2005:4)*

## **Mitarbeiter**

Für die Mitarbeiter, die „arbeitenden Eltern“ entsteht immer mehr die Notwendigkeit nach flexiblen Arbeitszeiten, die Möglichkeiten ihre Kinder in Kinderkrippen und Kinderbetreuungsstellen unterzubringen während sie ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Niederösterreich ist immer noch das einzige Bundesland das den Platz im Kindergarten bis 13 Uhr gratis anbietet. Auch die Möglichkeiten der Heimarbeit stellen für berufstätige Erwachsene mit Kindern eine Erleichterung dar.

Können diese oben erwähnten Bedingungen nicht erfüllt werden, so kommt es zu einem hohen Maß an Stress, möglichem Verlust der Arbeitsstelle und damit verbundenen Schwierigkeiten eine neuen Arbeitsplatz zu finden, um die finanziellen Grundbedürfnisse zu sichern.

Immer mehr junge Männer und Frauen stellen sich die Fragen, nach dem richtigen Zeitpunkt, Kinder zu bekommen. Viele Frauen entscheiden sich mittlerweile dafür zuerst ihre Karriere so weit zu stabilisieren und zu fördern, dass ihnen ihr Arbeitsplatz mit hoher Wahrscheinlichkeit sicher ist, aufgrund ihrer beruflichen Fähigkeiten, die sie in Unternehmen einbringen.

## **Familie**

Die Abteilung „Familie“ der OECD hat folgende entscheidende Kriterien und Zusammenhänge in Bezug auf Familie und Berufsleben herausgefunden.

1. Es besteht eine deutliche Korrelation zwischen dem wachsenden Streben von Frauen nach Beruf und Karriere und dem Rückgang der Geburtenraten.

2. Die Frauenbeschäftigungsquote fällt rapide ab, sobald Kinder mit ins Spiel kommen.
3. Die Steuer-, Beschäftigungs- und Familienpolitik hat unmittelbaren Einfluss auf die Entscheidung der Eltern.
4. Die Nachfrage nach erstklassigen Kinderbetreuungsangeboten ist nach wie vor nicht gedeckt.

Eine mögliche gesellschaftspolitische Lösung, die ich in keiner Literatur anfinden konnte, möglicherweise, weil sie politisch gesehen falsch ausgelegt werden könnten, ist die Anerkennung der Berufssparte „Kindererziehung“ als ebenbürtigen, gut bezahlten Arbeitsplatz. Natürlich stellt sich die Frage, wer genau das bezahlen soll und wie hoch dieses Einkommen sein sollte. Selbst Studien aus den skandinavischen Ländern, in denen die Männer überdurchschnittlich am Haushalt und der Kindererziehung beteiligt sind, haben noch keine Änderung im Denken oder im gesellschaftspolitischen Handeln herbeigeführt.

Wie RICHTER schreibt, ist Hausarbeit immer noch Frauensache, sie ist unbezahlt und wird möglicherweise nie bezahlt werden, weil man sie nicht bezahlen kann. (vgl. Richter, 2005)

Arbeit ist heutzutage nicht mehr nur auf die reine Erwerbsarbeit konzentriert, sondern hat in vielen verschiedenen Bereichen Einzug genommen. Wir sprechen im Alltag von „Arbeit im Haushalt“, „Arbeit im Garten“, das Privatleben ist oftmals durchorganisiert wie dies Berufswoche eines Managers. Gleichzeitig hat die Bedeutung der Erwerbsarbeit abgenommen. Sie hat ihren wichtigen Stellenwert zur finanziellen Sicherung, das Privatleben, Freizeit und Spaß haben jedoch an Wichtigkeit zugenommen.

Dies wird auch merkbar in der Umkehrung in der Forschung. Aus der Frage, wie „Familie“ mit dem Berufsleben vereinbar ist, hat sich immer mehr die Frage entwickelt, wie „Beruf“ mit der Familie zu bewerkstelligen ist. Diese beiden Fragestellungen waren auch immer wieder Diskussionsbereiche in den Interviews.

## 2.4 Gefühlsstrategien

Airlie Russell HOCHSCHILD hat in ihrer Studie „The Managed Heart“ aus dem Jahr 1983 beschrieben, welchen Einfluss Gefühle auf das Berufs- und Familienleben haben. Es sollen hier kurz die für diese Arbeit relevanten Aspekte ihrer Forschung beschrieben werden, da in dieser vorliegenden Untersuchung ebenfalls die individuellen Entscheidungskriterien auf Gefühlsebene wichtig sind. Hochschilds Studie war damals Wegweisend für die soziologische Beschreibung von Gefühlen.

Sie geht davon aus, dass Gefühle als „*Botschafter des Selbst fungieren*“ (Hochschild, 2006: 11), die uns dabei unterstützen sollen in der Interpretation unserer eigenen momentanen Wahrnehmung einer bestimmten Situation im Vergleich zu unseren Erwartungen. Das Gehirn sendet organische Botschaften, die vom Individuum subjektiv interpretiert werden und in Form von Gefühlen wie Freude, Liebe, Vertrauen, Ärger, Trauer, Wut, etc. beschrieben werden. Je bewusster einem Menschen die eigenen Gefühlsregungen sind, umso genauer können diese beschrieben werden. Sie führt weiters an, dass Fühlen mit allen Sinnen in bestimmten Qualitäten und Intensitäten erlebt wird. In dieser Sinnesqualität kommt „*die subjektive Relevanz der Wirklichkeit für einen Menschen zum Ausdruck*.“ (Hochschild, 2006: 94) Ein Mensch, der keinerlei Gefühle hat oder wahrnehmen kann, dem fehlen ein wichtiges Warnsystem und ein grundlegender „*Orientierungsrahmen für die persönliche Bedeutung seiner Wahrnehmungen, Erinnerungen oder Vorstellungen*.“ (Hochschild, 2006: 48)

Je detaillierter die Wahrnehmung und sensorisch genauer die Beschreibung der Gefühle ist, umso leichter ist es, ihnen „zuzuhören“ oder sie als Sensor für soziales Handeln anzunehmen.

Dies führt zur Theorie der Submodalitäten, wie sie BANDLER und MACDONALD beschrieben haben. Submodalitäten sind die Untereigenschaften, die angeben, wie wir bestimmte Werte/Gefühle empfinden. „*Submodalitäten sind die feinen, subtilen Unterscheidungen, die wir in jedem Repräsentationssystem<sup>8</sup> treffen: die Unterscheidung, die den Unterschied ausmacht.*“ (Bandler; MacDonald, 2000:7)

---

<sup>8</sup> Repräsentationssystem bezeichnet die 5 Sinne, mit deren Hilfe das Gehirn die Außenwelt wahrnimmt und in nonverbaler und verbaler Kommunikation wiedergegeben werden

Submodalitäten sind qualitativ und können quantitativ gemessen werden. Sie entsprechen subjektiver Erfahrung und Empfindung und sind die kleinsten Einheiten zur Beschreibung des Resonanzgefühls. Wie BATESON dies in der Erklärung über die Natur des Geistes beschreibt, dass es einen Unterschied gibt zwischen der Farbe des Tisches und der Farbe einer bestimmten Unterlage. *„Der Unterschied liegt nicht im Raum zwischen ihnen. Mit einem Wort, ein Unterschied ist eine Idee“*. (Bateson, 1996: 618)

Submodalitäten geben in sehr genauem Maß an, wie eine Person ein Erlebnis – sie es gegenwärtig, vergangen oder zukünftig - empfindet. Diese Submodalitäten finden sich in allen Sinneskanälen wieder. Im visuellen Bereich ist das zum Beispiel hell, bunt, strahlend. Auditive Submodalitäten sind laut, rhythmisch, schrill. Im kinästhetischen (Gefühl, Bewegung) Sinneskanal sind es Eigenschaften wie warm, weich, langsam. Die beiden letzten Sinneskanälen das Riechen (frisch, modrig, blumig) und das Schmecken (salzig, scharf, süß) werden oft in Zusammenhang mit kinästhetischen Eigenschaften genannt, da sie neurologisch eng miteinander verbunden sind. (vgl. Kutschera, 1994)

## **2.5 Theorie der sozialen Rolle**

Dieses theoretische Konzept, das in der Sozialpsychologie, der Soziologie und auch den Kommunikationswissenschaften Eingang gefunden hat, ist für diese Arbeit wichtig, da erforscht werden soll, wie sich die Rollenzuschreibungen bezüglich Familie und Beruf verändert haben und welche Möglichkeiten die Interviewten gefunden haben.

### **2.5.1 Soziale Rolle**

Das Konzept der sozialen Rolle wurde erstmals von George Herbert MEAD in sozialpsychologischem Kontext beschrieben. Er geht davon aus, dass soziales Handeln erst dann möglich und im sozialen Kontext verständlich ist, wenn die handelnden Individuen lernen, sich in andere Personen – in andere Rollen – hineinzusetzen. Dies

ist ähnlich zu verstehen wie Kinder, die bereits im Kindergartenalter verschiedene Rollen ausprobieren, um so zu lernen.

Der amerikanische Soziologe Talcott PARSONS entwickelte die Theorie der „pattern variables“, die besagt, dass jeder von uns verschiedenen Handlungsmuster zur Verfügung hat. Diese Handlungsmuster werden unterteilt in kognitive (Selbstinteresse vs. Kollektivinteresse; Universalismus vs. Partikularismus) und emotionale (Spezifität vs. Diffusität; Affektivität vs. affektive Neutralität) Entscheidungsalternativen. (vgl. Richter, 1997)

Soziale Rollen helfen uns, Klarheit und Orientierung im gesellschaftlichen Handeln zu erfahren. HOCHSCHILD schreibt dazu in ihrer Studie über „Gefühlsstrategien“, dass sich mit dem Konzept der sozialen Rolle *„ein Teil der Gefühle beschreiben (lässt), die man anderen schuldet oder die einem zustehen. Rollenvorschriften liefern die Grundlage, nach der beurteilt wird, welche Gefühle einer bestimmten Ereignisabfolge angemessen erscheinen.“* (Hochschild, 2006: 83)

Es ist für das Leben und Handeln in einer Gesellschaft und ihrer Strukturen wichtig, sich der verschiedenen Rollen und den damit gekoppelten Regeln, Mustern und Gefühlen bewusst zu werden. Diese Rollen werden dann zu „sozialen Rollen“, wenn ein Individuum die gesellschaftlichen, kulturellen, religiösen Regeln und Normen und damit verbundenen Emotionen integriert und situationsspezifisch anwenden kann. Mithilfe des Begriffes der sozialen Rolle lassen sich die komplexen Beziehungen zwischen der einzelnen Person und der Gesellschaft sehr anschaulich erklären. Schon bei der Geburt wird uns die soziale Rolle der Tochter/des Sohnes zugewiesen. Wir sind also von Anfang an mit einer *“Rollenhaftigkeit”* (vgl. Henecka, 1989: 76) stigmatisiert. Soziale Rolle wird von BAHRDT definiert als *“als ein aus speziellen Normen bestehendes Bündel von Verhaltenserwartungen, die von einer Bezugsgruppe (oder mehreren Bezugsgruppen) an Inhaber sozialer Positionen herangetragen werden.”* (Bahrtdt, 1984: 67) Sie ist außerdem durch die normativen Erwartungsbündeln der Gruppenmitglieder definiert. (vgl. Richter, 1994)

Rollen können zugeschrieben (ascribed) oder erworben (achieved) sein.

“Zugeschriebene Rolle” bedeutet hier: solche, die wir also ohne eigene Initiative innehaben durch z. B. unsere Herkunftsfamilie, Alter, Geschlecht.

So ist Geschlecht oder die Rolle der Tochter eine natürliche Position, die Rolle der Mutter oder des Studenten eine erworbene. “Erworben” bedeutet hier durch unsere eigene (Arbeits-)Leistung. Wir entschließen uns z.B. ein Instrument zu lernen und dann vielleicht die Position des Gitarristen in einer Band zu übernehmen.

Herbert MEAD schreibt dazu von der Notwendigkeit eine Unterscheidung zu treffen zwischen der Selbstwahrnehmung („I“) und der Fremdwahrnehmung („Me“). Beide Positionen bedingen ein gegenseitiges Lernen und Erfahren. Er weist darauf hin, dass es zum Funktionieren einer Gesellschaft gehört, dass der Einzelne sich immer wieder in die Gedanken, Handlungen und Aktionen eines anderen oder einer anderen Gruppe/System hineinversetzt.

In der Systemtheorie würde man hier zwischen der Position innerhalb des Systems Individuum und der außerhalb dieses Systems unterscheiden.

### **2.5.2 Rollenbilder**

Jede Rolle, die wir „spielen“, verlangt ein ganz spezifisches Verhalten. Eltern werden ihre Kinder aufziehen und ernähren, Lehrer bringen ihnen Rechnen, Schreiben, Lesen bei, unter Geschwistern, Freunden wird gespielt und gerauft usw. Jede Erfüllung der Rolle ist nun durch einen bestimmten Aufgabenbereich beschrieben und begrenzt. Diese Bereiche sollten sich, wenn möglich nicht überschneiden und schon gar nicht ins Extreme fallen (wie zum Beispiel: Lehrer, die ihre eigenen Kinder unterrichten, weil die anderen Lehrer ihnen nicht gerecht werden).

Die Aufgaben, die wir in unseren verschiedenen Rollen zu erfüllen haben, reflektieren auf jeweils unterschiedliche Bezugsgruppen: Kind → Eltern, Lehrer, Geschwister, Freunde etc.

Diese Bezugsgruppen haben gewisse Vorstellungen, wie wir uns verhalten sollen. Es liegt jetzt an uns, wie stark wir diesen Erwartungen entsprechen (wollen) oder nicht.

Wenn wir alle Bezugsgruppen, also die Gesellschaft an sich zusammenfassen, so steht fest, dass jeder von uns Teil mehrerer Bezugsgruppen ist. Ein Beispiel dafür: der Vater gehört zur Bezugsgruppe des Kindes, der Ehefrau - in der Rolle des Ehemannes -, seines Chefs - als Angestellter usw. Diese unterschiedlichen Bezugsgruppen kennen ein und dieselbe Person in deren unterschiedlichen Rollenausprägungen. So wird die Person als Vater andere Verhaltensweisen und Fähigkeiten zur Verfügung haben als beispielsweise als Chef seiner Abteilung. Hier kommt es innerhalb der sozialen Rollen zu einer Unterteilung in Privat- und Berufsleben.

Hier entstehen kontextbezogene Auslegungen der Rollen. Diese Rollen können zum Beispiel bezeichnet werden als „Mann“, „Frau“, „Vater“, „Mutter“ oder im beruflichen Umfeld „ChefIn“ oder „Angestellte“, „MitarbeiterIn“ usw. Diese Rollenbilder sind meist von der Gesellschaft in der wir leben, deren Kultur und Religion sehr stark ausgeprägt und es gibt „allgemeingültige“ Kriterien wie „Mann“ oder „Frau“ zu sein hat, wie sie denken und handeln sollten. Sieht man sich die geschichtliche Entwicklung gerade dieser beiden Rollenbilder genauer an, so ist hier eine immer währende Veränderung bemerkbar. Diese Veränderungen können sowohl innerhalb der jeweiligen Rolle stattfinden oder auch von außen herbeigeführt werden. Meist ist es eine Kombination von beidem. So fingen Frauen an sich Gedanken zu machen wie sie die Rollen Frau und Mutter möglichst gut miteinander vereinbaren lassen. Sie hatten die Wahl das Rollenbild der eigenen Mutter zu übernehmen oder diesem etwas hinzuzufügen oder ein ganz neues zu entwerfen. Wie bei vielen Erneuerungen kommt damit die Freiheit etwas Neues zu kreieren hinzu genauso wie Angst oder Frustration, weil es nur wenige oder gar keine Vorbilder gibt.

Aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse jedes einzelnen besteht die Annahme, dass eine Definition von Rollenbildern nur vom Individuum selbst ausgehen kann. Natürlich stellt sich dabei die Frage, was dann in einer Gesellschaft passiert, wenn jeder Einzelnen, jede Familie, jede Firma ihre eigenen Rollenbilder hat, ob Gesellschaft dann noch funktionsfähig ist. Dann gibt es viele Definitionen von „Mann“ und „Frau“ von „Vätern“ und „Müttern“. Wichtig dabei ist, dass die Definitionen innerhalb einer Familie klar gegeben sind und im Verhalten umgesetzt werden, eine Gefahr besteht darin, dass sie für allgemeingültig gehalten oder erklärt werden und dann andere

Definitionen und Lebensweisen abgewertet werden. MEAD bezieht sich hierbei auf die Tatsache, dass das „I“ und das „Me“ voneinander lernen und immer Teile eines Ganzen – der Persönlichkeit und Identität des Menschen – sind. (vgl. Mead, 1995: 221)

Das Funktionieren und Zusammenspiel einer Gesellschaft hängt stark von der Kommunikation der Individuen mit sich selbst und mit den anderen ab. (LUHMANN; WATZLAWIK)

### 2.5.3 Das 5-Rollen-Modell nach Gundl Kutschera

Dieses Modell wurde 1986 von Gundl Kutschera entwickelt. Als theoretische Grundlage dient das Prinzip der sozialen Rolle in einem systemischen Kontext und Umfeld eingebettet, das in einem vorigen Kapitel bereits beschrieben wurde. Im Sinne einer konstruktivistischen Theorie ist eine Annahme, dass diese Rollenbilder von jeder Person, in jeder Familie und auch in den Firmen eigenständig diskutiert und entwickelt werden sollten.

#### Rolle Individuum

Dieses Rollenbild wird geprägt durch das Spüren und Wissen um die eigenen Bedürfnisse und deren Umsetzung. In dieser Rolle ist unsere ureigenste Schwingung, Frequenz vorhanden, die jeder für sich

auf unterschiedlichste Art erlebt und immer wieder aktivieren und auftanken kann, zum Beispiel in der Natur. Dieses Erleben der eigenen Frequenz ermöglicht, dass jeder Mensch, seine/ihre eigene Theorie findet und umsetzen kann, die gleichsam wieder in einem ausgeglichenen Verhältnis mit der Umwelt und der Gesellschaft sein sollte. Dies wird dann als Resonanz bezeichnet. Resonanz beschreibt die eigene Frequenz in sich und die gemeinsame Frequenz mit anderen. Wörtlich übersetzt bedeutet dieser Begriff Wider-klang. *„In der Physik spricht man von Resonanz, wenn die Frequenzen von anregender und angeregter Schwingung in einem harmonischen Verhältnis zueinander sind. In diesem Zustand ist eine optimale Wechselwirkung zwischen Systemen möglich.“* (Kutschera, 1994: 28)



© Gundl Kutschera

MARX versteht darunter auch eine ständige Entwicklung von intellektuellen, emotionalen und sozialen Fähigkeiten, die sich zu einem sensiblen Selbstbewusstsein zusammenfügen. (vgl. Hurrelmann, 2002: 105) Als geglückte Individuation bezeichnet man den Prozess der Entwicklung einer eigenständigen Persönlichkeit, die unter anderem in der Lage ist, sich trotz der Erwartungen und des Anpassungsdrucks der

Gesellschaft eigene Werte, Gedanken und Möglichkeiten zu entwickeln. (vgl. Hurrelmann, 2002: 17f)

Die Rolle Individuum ist gekoppelt mit dem Begriff der Individualität, die sich auf die persönliche Einmaligkeit eines Menschen und dessen Ausdruck von Gefühlen, Gedanken und Fähigkeiten. In der Geschichte ist dieser Wert „Individualität“ ein immer wieder heftig diskutierter. In der Zeiten der Unterdrückung wird durch das Fehlen dieses Wertes die Aufmerksamkeit auf die persönliche Freiheit und den Kampf darum gelegt. Viktor FRANKL schreibt dazu in seinem Buch „trotzdem ja zum Leben sagen“ wie wichtig es ist, ein Bild, eine Vision zu haben, wenn man glücklich ist, da diese Vision in den schlimmsten Momenten zum Überleben hilft.

Der Konstruktivismus meint zu Individualität, dass es sich dabei um ein komplexes Gebilde handelt, dass aus mehreren Komponenten zusammen entsteht. Das Rollenbild des Individuums ist nur eine Komponente davon. Im Laufe der Entwicklung der Kinder kommt es immer mehr zum Vergleich zwischen der Selbstwahrnehmung und der Wirkung in den Augen anderer (Freunde, Eltern, etc) Gerade in dieser Phase der Orientierung ist es einerseits wichtig, dass die Kinder Rollenmodelle haben und andererseits auch ein gesundes Selbstvertrauen entwickeln ihre eigenes Rollenbild von Individuum zu gestalten unabhängig der Erwartungen anderer. In diesem Sinne wird das Rollenbild INDIVIDUUM beschrieben als das Wahrnehmen auf physischer, psychischer und sozialer Ebene. In diesem Rollenbild werden Fragen beantwortet zu Themen der Körperwahrnehmung, des Gefühlserlebnisses (welche Gefühle sind bekannt und vertraut – welche sind tabu) und der Einbettung des eigenen Individuums in die Gesellschaft. ERIKSON beschreibt diesen Prozess der Einbettung in die Gesellschaft folgendermaßen, dass es zu einer Bereitwilligkeit kommt die eigenen Identität/Individuum „mit der anderer zu verschmelzen. Er [der junge Erwachsene] ist bereit zur Intimität, d.h. er ist fähig, sich echten Bindungen und Partnerschaften hinzugeben und die Kraft zu entwickeln, seinen Verpflichtungen treu zu bleiben, selbst wenn sie gewichtige Opfer und Kompromisse fordern.“ (Erikson, 1968: 258) Das heißt, es kommt zu einem Abwägen, wie weit diese Verschmelzung mit anderen stattfinden darf, sodass die eigene Individualität gewährleistet bleibt. Weiters meint ERIKSON,

dass es bei Angst um den Ich-Verlust durch nahen Kontakt mit anderen zu einer Vereinsamung und fehlendem sozialen Verhalten kommen kann.

Die Gefahr dieses Rollenbildes liegt darin, dass der Fokus zu sehr auf die eigenen Bedürfnisse gelegt wird und die Umwelt außer Acht gelassen oder sogar als störend wahrgenommen wird („Ego-manie“). Durch die Beschäftigung mit dieser Gefahr innerhalb dieses Rollenbildes kam es 1986 zu der Fragestellung wie dies verhindert werden kann und was die Alternativen sind. Seit damals hat sich in der Praxis herausgestellt, dass der Wunsch da ist hinsichtlich einer Verbindung von eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer. Dieser Zustand wird als „Resonanz Zustand“ beschrieben. LUHMANN beschreibt Resonanz als eine Möglichkeit zur Übertragung zwischen zwei Systemen oder innerhalb eines Systems. Diese Resonanz ist umso leichter erreichbar, je gleichwertiger sich die Systeme sind bzw. je mehr Verbindung zwischen ihnen herrscht. (vgl. Luhmann, 2004)

### **Rolle Mann/Frau**

Dieses Rollenbild beschreibt die Ebene der heterosexuellen und homosexuellen Beziehung. Die geschlechtspezifische Sozialisation und ihre Klischees beginnen bereits in der Schwangerschaft und nach der Geburt. So sagt man auch alltagssprachlich, wenn sich ein Kind während der Schwangerschaft stark bewegt „Das wird sicher ein Bub“. Damit wird „Bewegung“ bei Buben bereits positiv konnotiert, während sie bei Mädchen meist mit „Das ist aber ein unruhiges Mädchen“ bewertet wird. Wie im aktuellen 1. Männerbericht des BMSG beschrieben wird *„sozialisieren sich (Buben und Mädchen) nämlich parallel zur Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität, indem sie ihre Geschlechtsidentität an äußeren sozialen Verhaltensregeln durch Beobachtung und Imitation festmachen.“* (Eder in Ballnik; Wassertheurer, 2006: 18).

Gängige Gedankenstrukturen wie „Männer dürfen nicht weinen“, „Männer sind die Erhalter der Familie“ führen zu vermehrtem Stress und Erwartungshaltungen, denen die Männer heutzutage nicht mehr gerecht werden können und wollen.

Erotik und Sexualität sind ein wichtiger Teil dieser Rolle. Es gilt herauszufinden, wie partnerschaftliche Sexualität mit allen Sinnen gelebt werden möchte. Was es für jeden

heißt, sich attraktiv und verführerisch als Mann bzw. Frau zu fühlen und wie das Knistern und Flirten des Verliebt-seins in einer Beziehung erhalten bleiben kann. Denn sobald ein Kind auf die Welt kommt, verändert sich diese Rolle und es ist wichtig sie dann wieder neu zu definieren. Aktuelle Scheidungszahlen (FiZ 2006)<sup>9</sup> zeigen, dass die meisten Scheidungen, nach der Geburt des ersten Kindes sind. Dies resultiert daraus, weil die Rolle Mann/Frau nach der Geburt eines Kindes einen anderen Stellenwert einnimmt und die Rollen als Mutter und Vater besonders wichtig sind. Wird die partnerschaftliche Rolle nicht wiederhergestellt, so kommt es meist zu Scheidungen, weil „irgendetwas fehlt“.

Neben den biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es auch unterschiedliche Verhaltensweisen basierend auf kulturellen Regeln und Vorstellungen. In diesem Rollenbild geht es darum herauszufinden, was wir über Frauen und Männer denken, wie sie ihre geschlechtspezifische Rolle leben und ausdrücken wollen. Diese Rolle beschreibt sowohl die privaten Beziehungen, genauso wie die beruflichen. In diesem Rollenbild finden sich auch die traditionellen Rollenverständnisse zur Arbeitsteilung wieder. Selbst wenn es neue Gesetzesentwürfe gibt, wie beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland 1976 festgelegt wurde, dass beide Ehegatten die Haushaltsführung im gegenseitigen Einverständnis regeln, so hat dies jedoch in der Praxis wenig bis keine Auswirkungen. In den letzten Jahren wurden viele unterschiedliche Studien durchgeführt bezüglich der Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen, und eines ist in allen Studien gleich, dass *„die unterschiedlichen Belastungen der Ehepartner mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten geblieben ist. In der Realität sind weiterhin fast ausschließlich die Frauen für die Haushaltsführung und damit für die Haushaltstätigkeiten zuständig, gleichgültig, ob sie erwerbstätig sind oder nicht.“* (Nave-Herz, 2007:50) Diese Zuschreibung von Verantwortung betrifft auch die unten beschriebene Rolle „Hierarchie“, da es wichtig ist, die Aufgaben in einer Familie, im Beruf klar aufzuteilen und klare Aufgabenbereiche vorzugeben.

---

<sup>9</sup> siehe dazu [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

## **Rolle Hierarchie**

Im klassischen Sinne wird unter dem Begriff Hierarchie eine genaue und klare Ordnung und Rangfolge verstanden. Aus dem Griechischen übersetzt meint es den ersten Priester, der von Gott geweiht und heilig ist.<sup>10</sup>

Dieses Rollenbild meint die Balance von Verantwortung übernehmen (Führung übernehmen, geben, für andere sorgen) und Verantwortung abgeben (delegieren, annehmen, sich verwöhnen lassen). Es braucht Klarheit und genaue Absprache, wer wofür Verantwortung übernimmt, damit die Balance von „Geben“ und „Nehmen“ gewahrt bleibt. In diesem Rollenbild sind auch die Werte und Fähigkeiten der Elternrolle (Mutter und Vater) miteinbezogen. Vor allem die Elternrolle ist mit der Geburt eines Kindes sehr stark gefordert, während in der ersten Zeit die Mann/Frau Rolle oftmals – zumindest quantitativ – in den Hintergrund rückt.

Eine Definition dieser Rolle ist in der Literatur kaum zu finden. Einige Ansätze sind in Wirtschaftskonzepten über Führungsmanagement zu finden oder auch zum Thema Netzwerkstruktur in Unternehmen. Dabei geht es meist um sehr technische, lineare Beschreibungen von klaren Ordnungsstrukturen.

*„1. das Geben: die Fähigkeit, für eine Sache oder für andere Menschen Verantwortung zu übernehmen und für andere „da sein“ zu dürfen du zu können,*

*2. das Nehmen: die Fähigkeit, Verantwortung abzugeben, sich verwöhnen und umsorgen zu lassen und auch um Hilfe bitten zu können.“ (Kutschera, 2003: 52)*

In Zusammenhang mit familiären Verantwortungen wird diese Rolle im Bereich der Aufgabenverteilung von Kindererziehung oder Haushalt angesprochen. Dies bedeutet, dass Mütter und Väter die Verantwortung für ihre Kinder übernehmen. Sie setzen einen ethischen und strukturellen Rahmen, innerhalb dessen sich die Kinder frei entfalten können. Das heißt – im Gegensatz zu einer Laissez-faire Erziehung, dass es klare Regeln und Rituale gibt, damit sich die Kinder orientieren können. Gibt es diesen klaren Rahmen nicht, so kommt es zu Überforderung seitens der Kinder.

---

<sup>10</sup> [www.duden.de](http://www.duden.de)

### **Rolle Gleichwertiges Miteinander/Spielen**

Diese Rolle beschreibt die Fähigkeit gemeinsam und gleichermaßen verantwortlich zu sein für das Miteinander in einer Familie oder auch in beruflichen Teams. Diese Rolle ist in unserer Zeit und unserer Arbeits-Gesellschaft etwas in den Hintergrund gerückt und oftmals hört man Jugendliche sagen, dass sie keine Lust haben, erwachsen zu werden, weil das „so langweilig und fad ist“. Es wird immer wichtiger, sich auf gleicher Ebene zu begegnen und neugierig auf andere zuzugehen, dadurch erhöht sich die Möglichkeit, Neues und Interessantes bei anderen Menschen zu entdecken. Es ist die Bereitschaft, anders-sein, anders-denken als Bereicherung anzunehmen und nicht vorher zu bewerten oder zu verurteilen. Diese Bereitschaft erleichtert das Zusammenleben, macht flexibel und schafft Möglichkeiten für gute Konfliktlösungen.

In der Familie entspricht diese Rolle Situationen, in denen die Eltern ihre „Führungsaufgabe“ beiseite legen und gemeinsam mit den Kindern spielen, in Rollen schlüpfen oder einfach frei und mit Freude gemeinsam in der Natur herumtollen.

### **Rolle Umfeld**

Diese Rolle meint, dass jedes Individuum nicht allein auf dieser Welt ist, sondern immer eingebettet ist in ein großes Ganzes. Dies sind beispielsweise die Natur, der Ort, an dem wir leben, Freunde, Verwandte, Vereine, die wir besuchen und anderes. Es wird immer wichtiger, sich darüber im Klaren zu sein, wie viel quantitative Zeit man mit bestimmten Personen verbringen möchte. Manche Menschen treffen sich zum Beispiel lieber häufiger aber kürzer mit Freunden, andere wiederum bevorzugen sich weniger häufig, dafür über einen längeren Zeitraum, beispielsweise einen gemeinsamen Urlaub zu treffen. Es ist wichtig sich über diese Vorstellungen in der Familie klar zu sein, sonst kann es zu Konflikten kommen.

Beruflich gesehen bedeutet dies, wie das Verhältnis mit Arbeitskollegen gestaltet wird. Ist man mit einigen auch privat befreundet oder möchte man einfach nur ein gutes berufliches Verhältnis haben.

In dieser Rolle übernimmt jeder Einzelne, jede Familie und Berufsgruppen Verantwortung für einen größeren Teil in der Gesellschaft und auf der Welt. Über diese

Aufgaben und den Kontakt mit anderen, kann es gelingen neue Sichtweisen und Impulse für Familie und Beruf zu gewinnen.

### 3. FORSCHUNGSFRAGEN

Die wichtigste Forschungsfrage lautet, **wie können Frauen und Männer ihre Wünsche und Visionen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erkennen und umsetzen**. Und weiters, welche neuen Möglichkeiten bestehen für Frauen und Männer heutzutage und in Zukunft ihre Wünsche nach Familie und Beruf zu vereinbaren.

Was ist der Unterschied, der den Unterschied ausmacht? Wir kennen Menschen, die widerlegen jede Statistik, meistern gesund und erfolgreich ihr Leben und andere mit den gleichen äußeren Voraussetzungen schaffen das nicht, sind unzufrieden, vielleicht sogar krank oder haben finanzielle Schwierigkeiten. So zum Beispiel eine alleinerziehende Mutter mit 3 Kindern, die selbstständig als Physiotherapeutin sich und ihre Kinder gut versorgen kann und glücklich ist mit sich und in ihrer Familie. Andere wiederum schaffen es nicht in beispielsweise demselben Beruf sich und ihren Partner finanziell zu versorgen.

In dieser Studie soll aufgezeigt werden, **nach welchen Kriterien Menschen entscheiden, wie sie quantitativ und/oder qualitativ Beruf und Familie balancieren**. Einerseits gibt es vorherrschende externe Faktoren, wie finanzielle Gründe, soziale oder familiäre Hintergründe und auf der anderen Seite stehen interne, subjektive Kriterien, wie persönliches Wohlempfinden und Zufriedenheit.

Das Thema Familie und Beruf ist im Lauf der letzten Jahrzehnte immer komplexer geworden. Dadurch stehen neue und alte, immer wieder gestellte Fragen im Raum: Was bedeutet Familie im 21. Jahrhundert? Wie hat sich die Struktur der Familie verändert? Was ist mit den traditionellen Rollenbildern von Männer und Frauen, Vätern und Müttern passiert? Existieren sie noch? Machen sie heutzutage noch Sinn? Gibt es schon neue Modelle für diese Rollen?

Diese Fragestellungen können im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden, sie sollen jedoch hier erwähnt sein, da sie als Hintergrundfragen zur Datenanalyse herangezogen werden. Diese Fragen werden teilweise in die Darstellung der Ergebnisse miteinbezogen.

## **4. METHODOLOGISCHE GRUNDLAGEN**

In den folgenden Kapiteln werden die theoretischen Konzepte dargestellt, die in diese Arbeit miteinfließen. Sie bilden die Grundlage zur Einbettung der empirischen Ergebnisse.

### **4.1 soziologische Theorien**

Soziologische Theorien haben die Aufgabe – abseits ihrer historischen Entwicklung – die Gesellschaft in der Gegenwart und die in ihr lebenden Menschen und ihre Strukturen und Handlungsabläufe zu beschreiben, um neue Möglichkeiten und Ausblicke für die Zukunft entwerfen zu können. Sofern das Forschungsthema selbst nicht darauf abzielt neue Theorien zu entwerfen, werden ein oder mehrere bestehende Grundlagen der Sozialwissenschaften herangezogen, um die Forschungsfrage und deren Ergebnisse in einen methodischen Rahmen zu setzen.

Es können hier keineswegs all jene Theorien genannt werden, die historisch gesehen oder thematisch aufeinander aufbauen und miteinander verbunden sind, daher werde ich nur kurz die wichtigsten soziologischen Theorien beschreiben, die für diese Arbeit relevant sind.

#### ***4.1.1 Systemtheorie – als Konzept von Gesellschaft***

Die Gesellschaft wie sie sich uns im 21. Jahrhundert darstellt hat mehrere Namen erhalten. Je nach wissenschaftlicher Disziplin nennt man sie „Zivilgesellschaft“, „Wissensgesellschaft“, „Erlebnisgesellschaft“ oder gar „Risikogesellschaft“, aber eines ist all diesen Beschreibungen gleich, nämlich, dass Gesellschaft ein komplexes und funktional differenziertes System ist. Die Komplexität der Gesellschaft zeigt sich in

einer Vielzahl von Möglichkeiten auf wirtschaftlicher, politischer, sozialer und wissenschaftlicher Ebene. Es gibt heute in all den oben erwähnten Bereichen nicht mehr die Differenzierung von „gut und böse“, „oben und unten“ oder „rechts und links“. Die Konturen sind verschwommener und gleichzeitig klarer und variiertes geworden. Das fordert jeden Einzelnen zur dauernden Reflexion und Reduktion dieser Komplexität, um sich in der heutigen Gesellschaft zurecht zu finden.

Niklas LUHMANN's Systemtheorie liefert die soziologische Grundlage zur Erfassung und Beschreibung der Systeme der Gesellschaft. Er unterscheidet unter anderem zwischen sozialen Systemen wie beispielsweise Gesellschaft als übergeordnetes soziales System, Politik, Familie u.a. und psychischen Systemen wie dem Gehirn oder das Bewusstsein. Er differenziert weiters Individuen als personales System. Diese Systeme sind autopoietisch. *„Autopoietische Systeme sind Systeme, die nicht nur ihre Strukturen, sondern auch die Elemente, aus denen sie bestehen, im Netzwerk eben dieser Elemente selbst erzeugen.“* (Luhmann, 1998a: 65) Luhmann schließt damit an die Theorie Heinz von FOERSTER's der Selbstorganisation von Systemen an. Erst die Unterscheidung zur Umwelt eines Systems macht das System zum System. Eine Familie wird erst als „System Familie“ definiert durch die Existenz von Nicht-Familien. (vgl. Treibel, 2004) Die Unterscheidung von System und dessen Umwelt entsteht durch den Code. „Sinn“ ist das allen autopoietischen Systemen grundlegende Orientierungsschema. Dieser Sinn ist binär codiert, das heißt, dass jedes System eine Unterscheidung trifft zur Abgrenzung von System und Umwelt. Solche Binären Codes können sein „krank/gesund“, „Recht/Unrecht“, usw. (vgl. Richter, 1997)

Weiters geht die Systemtheorie davon aus, dass Kommunikation die Basis aller Systeme und damit die Basis von Gesellschaft ist. *„Das Gesellschaftssystem wird demnach nicht durch ein bestimmtes „Wesen“, geschweige denn durch eine bestimmte Moral (Verbreitung von Glück, Solidarität, Angleichung von Lebensverhältnissen, vernünftig-konsensuelle Integration usw.) charakterisiert, sondern allein durch die Operation die Gesellschaft produziert und reproduziert. Das ist Kommunikation.“* (Luhmann, 1998a: 70)

In Bezug auf diese Arbeit ist die Systemtheorie dahingehen wichtig, da es um die Unterscheidung der Systeme „Familie“ und „Beruf“ und der ihnen innewohnenden Subsysteme geht.

#### ***4.1.2 Konstruktivismus***

In diesem Kapitel soll kurz auf die Grundlagen des Konstruktivismus eingegangen werden. Diese theoretischen Überlegungen sind für die Ausführungen dieser Arbeit deshalb von Bedeutung, da wir in eine Welt geboren werden, die mit bestimmten Regeln und Bildern „ausgestattet“ ist, die von unseren Vorfahren entwickelt wurden und von Generation zu Generation weitergegeben werden. Diese inneren Vorstellungen werden dann in der Gesellschaft, in den Familien, in den verschiedensten Berufen gelebt. Sie dienen einerseits als Orientierungspunkte, machen jedoch individuelle Vorstellungen oft schwer möglich. Erst wenn man die alten, überlieferten Bilder kennt und bewusst gemacht hat, kann man sich entscheiden, ob man sie behalten möchte oder neue innere Bilder erfinden will. Und gerade diese Freiheit ist ein wichtiger Aspekt in der Analyse zu Work-Life Balance: welche inneren tradierten Konstrukte sind schon da und welche neuen Konstrukte über Familie oder Beruf fehlen möglicherweise.

Es wird weiters beschrieben, wie innere Konstrukte entstehen können, nämlich durch soziale Einflüsse, durch neurobiologische Verarbeitung im Gehirn und durch empirische Erfahrungen und weiters, welche Spezifizierungen es innerhalb der konstruktivistischen Theorie gibt.

Die Theorie des Konstruktivismus geht aus vielen verschiedenen Teilbereichen hervor. MATURANA und VARELA haben in ihren Forschungen weit reichende Erkenntnisse über die neurobiologischen Mechanismen geforscht, VON FOERSTER, WIENER und BATESON legten ihren Forschungsschwerpunkt im informationstheoretischen und kybernetischen Feld. Als einer der Begründer der konstruktivistischen Erkenntnistheorie wird vielfach ERNST von GLASERSFELD genannt. Seine Forschungen sind unter anderem die Grundlage zur Beschreibung des „radikalen Konstruktivismus“.

Die konstruktivistische Theorie geht davon aus, dass die Erkenntnisse und die Wahrnehmung der Welt immer eine Konstruktion des Beobachters ist. „*Grundannahme ist, dass die Welt, bzw. das, was wir für die Welt halten, nicht Ursache unserer Wahrnehmung ist, sondern deren Resultat.*“ (Beushausen, 2002: 21) Wir können die Welt in diesem Sinne nicht wahrnehmen wie sie wirklich ist, sondern nur erfahren, dass es sie gibt – in ihrer physikalischen Realität. Und die Erlebnisse, Erfahrungen und Erkenntnisse die wir von ihr und in ihr haben sind immer Konstrukte der eigenen Empfindungen. Es braucht daher immer ein Subjekt, um die Welt beschreiben zu können, das heißt, „*Wahrnehmen, Erkennen und Verstehen sind subjektabhängige Prozesse*“. (Beushausen, 2002: 21)

Im Konstruktivistischen Paradigma wird deshalb oft vom „Erfinden“ der Welt gesprochen und weniger von Erkenntnis. Hier stellt sich nun die Frage, wie es dann zu übereinstimmender Wahrnehmungen der Menschen untereinander kommen kann? Dies wird von den Konstruktivisten dadurch erklärt, dass mittels Kommunikation festgelegt wird, was „wahrnehmbar“ ist, welche Ausprägungen von Wahrnehmung der Welt als „angemessen“ und für „wirklich“ gehalten werden können.

Wie STANGL dies formuliert „*Der Radikale Konstruktivismus zeichnet sich gerade auch dadurch aus, dass er im Vergleich zu anderen Paradigmen mit ganz wenigen Prämissen auskommt, d.h. sparsamer bei der Beschreibung und Erklärung von Phänomenen ist. Es stellt sich allerdings ein wesentliches Problem für das Verständnis des Radikalen Konstruktivismus: er läuft unseren traditionellen Denkmethode bzw. unserem Weltbild diametral entgegen. [...] Es verlangt auch die Bereitschaft, das Offensichtliche und scheinbar Zutrageliegende zu hinterfragen, nichts, aber schon gar nichts, als gegeben anzunehmen.*“ (Stangl, 1989: 158)

In der soziologischen Theorie wird der Konstruktivismus in drei Teilbereiche unterteilt. Man unterscheidet zwischen Sozialkonstruktivismus nach BERGER und LUCKMANN, Biologischen Konstruktivismus nach Maturana und Varela und dem empirischen Konstruktivismus nach Knorr-Cetina. (vgl. Richter, 1995: 99ff)

Der **Sozialkonstruktivismus** geht Fragen nach wie

- Warum wird etwas als naturgegeben betrachtet, wenn es von den Menschen als Gesellschaft geschaffen worden ist?

- Warum hat etwas von außen auferlegtes Zwangcharakter?
- Warum werden selbstproduzierte Sozialordnungen von Teilnehmern als objektiv gesehen?

Im Konstruktivismus ist soziale Ordnung ein Prozess, der sich zusammensetzt aus der Institutionalisierung von Handlungsmustern, das heißt es gibt allgemeine Regeln und Routinisierungen, damit wir in bestimmten Handlungen und Situationen nicht immer neu entscheiden müssen. Die Objektivierung erfolgt mittels der Sprache, sodass Erfahrungen durch die Sprache zum allgemeinen Wissensbestand werden. Dieses Wissen wird von Generation zu Generation weitergegeben und durch Legitimationsprozesse erklärt und gerechtfertigt.

Der **biologische Konstruktivismus** hat als Ausgangspunkt für Erkenntnis das Gehirn als ein sich selbstreproduzierendes, relativ geschlossenes System mit eigenen Gesetzmäßigkeiten. Wissen besteht aus biophysischen Reizungen. Das Gehirn kann die Wirklichkeit nicht repräsentieren sondern nur konstruieren, weil diese im individuellen Bewusstsein erzeugt wird. Die Realität findet sich im geschlossenen System des Gehirns wieder. Das Problem ist, das Gehirn hat eine genaue Grenze, und es gilt herauszufinden, wo ist die Grenze der Sozialsysteme?

Die wichtigste Vertreterin des **empirischen Konstruktivismus** ist Karin Knorr-Cetina. Die Realität wird betrachtet als das Ergebnis oder die Konsequenz einer Wissensproduktion, sie ist immer hergestellt und hat kein "Wesen". Es entsteht die Frage nach der reinen Wissensgewinnung in der wissenschaftlichen Praxis - wie entsteht Wissen in einem naturwissenschaftlichen Laboratorium?

Die zentrale Frage gilt dem WIE: wie bezeichnen Menschen die Phänomene der Umwelt und was tun sie damit? Realität ist immer Realitätsbeschreibung, sie ist produziert. Konstruktivisten beobachten Teilnehmer in der sozialen Welt, eignen sich aber nicht deren/dessen Kategorisierungen/Realitätsansichten an, sondern untersuchen deren/dessen Umgang mit diesen. Die Analyse muss hinreichend theoriefrei gehalten

werden, da Theorien Eigenschaft von Gesellschaft und nicht von Wissenschaft sind. Man soll im Sinne eines empirischen Konstruktivismus also ohne vorgefasste Theorien forschen.

Das zentrale Material ist der Diskurs, der auf die Struktur reduziert wird, die Intentionen sind nicht wichtig. Konstruktivisten sehen das Soziale als variabel an. Dasselbe gilt für die traditionellen soziologischen Begriffe, die dadurch aufgelöst werden und je nach Beobachtung und Kontext immer wieder neu beschrieben und „erfunden“ werden.

So wird das Kriterium der Wahrheit nicht im Sinne einer verbesserten Abbildung der Wirklichkeit gesehen, sondern als eine "Erweiterung der Welt", d.h. eine Erschließung von Bereichen, die bisher der Sozialwissenschaft verschlossen waren. (vgl. Richter, 1995: 107) Es geht also darum, die Gesellschaft in den verschiedensten Themenbereichen zu beobachten und zu zeigen, wie das zustande kommt, was wir als Gesellschaft bezeichnen.

## 4.2 Qualitative Sozialforschung

Um einen möglichst hohen Grad an Offenheit und Methodenvielfalt gegenüber dem Feld zu erhalten, soll die datenbasierte Theorie nach Glaser und Strauß (grounded theory) als Grundlage dieser empirischen Untersuchung gelten.

### 4.2.1 *Grounded Theory*

Diese Theorie der qualitativen Sozialforschung gewinnt ihre Thesen und Theorien aus empirischen Daten und Einsichten. Zunächst geht es darum, einen spezifischen, ganz konkreten Gegenstand zu untersuchen und Fragen und Formulierungen zu diesem Thema zu entwickeln. Es ist bei dieser Vorgehensweise grundlegend, sich immer wieder mit dem Feld auseinanderzusetzen und die gefundenen Konzepte und Theorien daran zu überprüfen.

In dieser Forschungsmethode kann der Prozess und das Zustandekommen der Ergebnisse nicht von den einzelnen Ergebnissen an sich getrennt werden. Das heißt, dass die endgültig entwickelten Theorien oder Typen einerseits von einem hohen Grad an Allgemeinheit gekennzeichnet sind und andererseits den ganz speziellen Forschungsablauf dieses spezifischen Gegenstandes beinhalten.

Das ständige Heranziehen der gefundenen Erkenntnisse, Kategorien und Daten führt auch dazu, sich bewusst zu machen, welche Theorien dieses Feld überhaupt zulässt bzw. welche darin enthalten sind. Die laufende Theoriebildung wird auch als "discussional form" bezeichnet, da sie sich in einem sich ändernden und weiterentwickelnden Prozess abspielt. (vgl. Lamnek, 1995a: 111ff)

Ein wesentliches Kriterium für diese Methode liegt in ihrem Ansatz, Theorien in der Realität des Forschungsfeldes zu entdecken und durch den Forschungsprozess zu entwickeln. Im Fall dieser Studie bedeutet das, aus den manifesten und latenten Inhalten der Interviews Aussagen über mögliche Muster und neue Rollenbilder bezüglich der

Vereinbarkeit von Beruf und Familie machen zu können und eventuell Ausblicke auf zukünftige individuelle und gesellschaftspolitische Maßnahmen geben zu können.

Ein weiteres Charakteristikum der grounded theory ist der ständige Wechselprozess zwischen Datensammlung, Thesenbildung und dem Überprüfen dieser generierten Thesen am Feld. Das heißt, nach dem Eintreten ins Feld, der Datenerhebung und der folgenden Kategorienbildung, wird mit den vorläufigen Thesen wieder ins Feld gegangen, um diese an der sozialen Realität zu überprüfen oder zu vervollständigen. Dieser Prozess wiederholt sich mehrmals während des Forschungsablaufs.

### **4.3 Datenerhebung – narrative Interviews**

Ausgehend von einer möglichst offenen, qualitativen Herangehensweise ans Feld entschied ich mich für narrative Interviews. Diese Form des Interviews ist eine Spezialform des offenen, qualitativen Interviews, das von SCHÜTZE 1977 entwickelt wurde.

Diese Form der offenen Befragung ermöglicht eine Strukturierung seitens der Interviewten und dadurch einen Einblick in deren Prioritäten und retrospektiven Interpretationen.

Die Erzählung beinhaltet neben manifesten Inhalten ebenso latente Sinnstrukturen und Denk- und Handlungsmuster. Die Erzählenden befinden sich somit im Expertenstatus, um die für sie relevanten Themen und Meinungen zu ihrem Leben bzw. Teilaspekte herauszufiltern.

Die **Einstiegsfrage** lautet: „Bitte erzählen Sie über alles was Ihnen spontan einfällt zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ihre Träume und Visionen als Kind, Erfahrungen im Alltag, Wünsche für die Zukunft“

Narrative Interviews sind deshalb sehr geeignet für dieses Thema, da sie von der Grundstruktur Erzählcharakter haben. Dadurch wird die subjektive Wertigkeit der Interviewten sichtbar, das bedeutet, dass es keine inhaltlichen Grenzen zu dem Thema gibt und sich schon durch die Auswahl der zu Beginn erzählten Themenkomplexen Schlüsse auf die Sinnstrukturen zeigen. Das Ziel diese Interviewtechnik ist, dass durch die Einstiegsfrage ein Erzählfluss ausgelöst wird, der quasi automatisch eine Strukturierung des Themenkomplexes erreicht. Das heißt, der Interviewte gestaltet bereits das Thema. (Diekmann, 1996)

Das narrative Interview gliedert sich in 5 Phasen:

Phase 1 ist die **Erklärungsphase**, sodass die Interviewten den Ablauf und die Art der Befragung erklärt bekommen.

Phase 2 stellt die **Einleitung** dar, in der möglichst offen der Themenbereich beschrieben wird, damit die Erzählung nicht ausufert und eventuell das Thema ganz verfehlt.

Phase 3 stellt die eigentliche **Erzählphase** dar. Die Aufgabe des Interviewers ist möglichst lange zuzuhören und durch verbale oder nonverbale Kommunikation den Erzählfluss zu unterstützen.

In Phase 4 kommt es dann zu **Nachfragen**, die eventuell Klärung bestimmter Punkte benötigt oder auch Widersprüchlichkeiten auflösen soll.

Phase 5 wird zum Abschluss zur **Bilanzierung** und Zusammenfassung genutzt.

Natürlich kommt es bei den Gesprächen zu dynamischen Prozessen, sodass auch diese verschiedenen Phasen in zyklischen Mechanismen durchlaufen werden. (vgl. Lamnek, 1995b)

Die Dauer und Intensität des Interviews ist abhängig von der kommunikativen Kompetenz der Interviewten und auch von der Beziehung zwischen Interviewer und Interviewten, in wieweit der/die Befragte Einblicke in die persönlichen Erlebnisse gibt.

## 4.4 Forschungsfeld

Zur Untersuchung des Themas wurden folgende Kriterien für die Befragten ausgewählt:

- Erwerbsfähiges Alter (16 – 65 Jahre)
- Aktuell berufstätig
- In Beziehung (mind. 1 Jahr) mit oder ohne Kinder
- Verschiedene Formen von Beziehung (heterosexuell, homosexuell, Patchworkfamilie, ...)

Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte nach dem Schneeballsystem. Das erste Interview fand im weiten Bekanntenkreis statt und die weiteren Interviewpartner wurden mir den Kriterien entsprechend „empfohlen“.

Die Interviews dauerten zwischen 1 bis 3 Stunden und fanden alle in vertrauter Atmosphäre und in der „Du“- Anrede statt, das sehr schnell eine offene und entspannte Beziehung hergestellt werden konnte. Die Befragten wurden bereits per Telefon kurz über das Thema informiert, um sicherzustellen, dass sie auch bereit sind darüber zu sprechen. Sie wurden ebenfalls informiert, dass alle Informationen und Daten anonym behandelt werden.

Die demographischen Daten der Interviewten werden in der untenstehenden Tabelle dargelegt.

Codename	Alter	Geschlecht	Familienstand	Beruf	Familienform	Kinder
Interview 1	40	Weiblich	Verheiratet, 2. Ehe	Lehrerin	Patchworkfamilie	2
Interview 2	32	Männlich	Geschieden	Angestellt	Lebenspartnerschaft	1
Interview 3	45	Weiblich	Verheiratet	Sozial- arbeiterin	Ehe ohne Kinder	0
Interview 4	35	Männlich	Verheiratet	Schlosser	Ehe mit Kindern	2

## 4.5 Datenanalyse

Zur Interpretation des Datenmaterials habe ich mich für die qualitative Inhaltsanalyse entschieden. Im Unterschied zur quantitativen Interpretation, die sich vorwiegend mit den manifesten Aussagen befasst und diese in reduktiver Weise beschreibt, geht die qualitative Inhaltsanalyse den explikativen Weg, das heißt, es werden manifeste und latenter Inhalte des Textmaterials untersucht. Ziel dieser Analysemethode ist es, die subjektiven Sinnstrukturen der Interviewten zu erfassen und zu generalisieren, um mögliche neue Muster und Regeln zu erkennen. Zur Analyse liegen 4 Interviews in transkribierter Form vor.

### 4.5.1 Objektiver Hermeneutik nach Ulrich Oevermann

Die objektive Hermeneutik nach Oevermann wird meist in familientherapeutischen und sozialisationssoziologischen Forschungen verwendet. Ziel innerhalb diese Analysemethode ist *„die Herausarbeitung der hinter den Einzelhandlungen liegenden latenten Sinnstrukturen, die auch als objektive Bedeutungsmöglichkeiten bezeichnet werden.“* (Lamnek, 195b: 219) Die latenten Sinnstrukturen haben eine eigene Realität, sowohl aus der Sicht der Interviewten, als auch als mögliche Referenzen und zur Typenbildung allgemeingültiger Regeln und Muster in der Gesellschaft. *„Erst nach der Explikation unmittelbar einsichtiger Präsuppositionen und aller noch so unwahrscheinlicher Deutungsmöglichkeiten eines Interaktes der untersuchten Person, wird iterativ und rekursiv, die wahrscheinlichste Version herausgearbeitet. Diese ist aber wiederum nicht mit der tatsächlichen Bedeutungszuschreibung des interagierenden Subjektes zu verwechseln.“* (Lamnek, 195b: 219)

Im Folgenden werden kurz die drei wichtigsten Schritte innerhalb der objektiven Hermeneutik beschrieben. Es ist nicht zwingend, dass alle drei Strategien verwendet werden müssen oder die Analyse ausschließlich nur einer Strategie folgt, sondern es kann innerhalb der Analyse eine Kombination dieser drei Schritte erfolgen, um möglichst viele Deutungsmöglichkeiten zu erhalten. (vgl. Lamnek, 1995b: 218ff; Reichertz, 1995: 223ff)

Die **Feinanalyse** befasst sich sehr genau mit dem Wissen um den äußeren Kontext und die Art des Interaktionstyps. Diese Informationen können dann bei der Interpretation miteinbezogen werden.

Die **Sequenzanalyse** untersucht Schritt für Schritt einzelne Interaktionsschritte ohne auf innere oder äußere Kontexte Bezug zu nehmen. Sie umfasst den meist detaillierten Bereich dieser Analysetechnik und ist auch in der Literatur am häufigsten und genauesten beschrieben.

Die **Strukturanalyse** untersucht die Sozialdaten bevor die eigentliche Inhaltsanalyse durchgeführt wird. Es wird dann unterschieden zwischen der dem „vorhandenen, allgemein bekannten Lebenslauf“ und der persönlichen Schilderung und Beschreibung der Interviewten zu den bestimmten Themen ihres Lebens.

Die Sequenz- und die Strukturanalyse befassen sich mit chronologischen Aspekten des Textes, die Feinanalyse ist die eigentliche inhaltsanalytische Vorgehensweise innerhalb der Dateninterpretation. Sie wird nochmals in 8 verschiedenen Ebenen eingeteilt.

Innerhalb dieser Ebenen gibt es noch eine wichtige Unterscheidung in den Teil, in dem alle möglichen und wahrscheinlichsten Bedeutungsstrukturen herausgearbeitet werden unabhängig von den subjektiven Bedeutungsstrukturen der Interviewten und dem anderen Teil, der dann Aussagen über allgemeine soziologische Zusammenhänge, Typiken und Muster erstellt. Diese 8 Ebenen sollen hier kurz erwähnt werden, sie fließen innerhalb der Analyseinheit ineinander ein.

Ebene 0: Explikation des einem Interakt unmittelbar vorausgehenden Kontextes: hier ist beispielsweise die nonverbale Kommunikation als Datenmaterial miteinzubeziehen, falls ein Protokoll dazu vorhanden ist.

Ebene 1: Paraphrase der Bedeutung eines Interakts gemäß dem Wortlaut der begleitenden Verbalisierung: die alltagssprachlichen Formulierungen werden zusammengefasst und bereits in wissenschaftlicher Sprache formuliert.

Ebene 2: Explikation der Intention des interagierenden Subjekts: auf dieser Ebene wird davon ausgegangen, dass es einen Unterschied gibt zwischen der objektiven Bedeutung des Interakts und dem subjektiv damit verbunden oder gewählten Sinn des Interviewten.

- Ebene 3: Explikation der objektiven Motive des Interakts und seiner objektiven Konsequenzen: verbalisierte Interaktionen sind sinnkonstruierend und konstruieren soziale Realität – dies wird in dieser Analyseebene untersucht.
- Ebene 4: Explikation der Funktion des Interakts in der Verteilung von Interaktionsrollen: Untersuchung der Folgen und Konsequenzen einzelner Interakte.
- Ebene 5: Charakterisierung sprachlicher Merkmale des Interakts: Analyse syntaktischer, semantischer und pragmatischer Merkmale.
- Ebene 6: Exploration des Interpretationsakts auf durchgängige Kommunikationsfiguren: Vergleichen, zusammenfügen und prüfen der Interpretationsergebnisse und erstellen von Typen und Mustern.
- Ebene 7: Explikation allgemeiner Zusammenhänge: hier werden die gefundenen Muster und Typen mit anderen vorhandenen Typiken verglichen, als objektiv angenommen oder adaptiert. Ich habe hierfür die Theorie der sozialen Rolle, insbesondere das 5-Rollen-Modell nach Gundl Kutschera ausgewählt. (siehe dazu Kapitel 2.5)

*„Ziel der Strukturgeneralisierung ist die Entdeckung allgemeiner Strukturgesetzmäßigkeiten, sogenannter 'generativer Regeln', die – laut Oevermann - 'einen Naturgesetzen und Naturtatsachen vergleichbaren Status haben'“ (Reichertz, 1995: 226) Dadurch soll erreicht werden, dass Möglichkeiten und Prognosen für die Zukunft bestimmter Handlungssysteme aufgestellt werden.*

## 5. ERGEBNISSE

Die Interviewpartner wurden nach den objektiv erfassbaren Kriterien – wie in Kapitel 4.4 beschrieben – ausgewählt. Es war im Vorfeld nicht erkennbar, ob das Verhältnis von Familie und Beruf ein zufriedenstellendes war oder nicht. Nach den Interviews hat sich herausgestellt, dass 3 der interviewten Personen nach ihrer subjektiven Äußerung zufrieden sind mit ihrer Aufteilung von Familienleben und Berufsleben. Nur ein Interviewpartner ist mit der aktuellen Situation nicht zufrieden, hat jedoch gerade eine Änderungsphase in seinem beruflichen Kontext überlegt.

In diesem Kapitel werden die durch die Inhaltsanalyse gefundenen Ergebnisse so dargestellt, dass sie nach Themen gegliedert sind. Die Details der einzelnen Interviewpartner fließen in diese Schilderungen mit ein.

Die Analyse der Interviews und das Zusammenführen mit der Theorie der 5-Rollen haben zu folgenden Ergebnissen geführt. Es gibt drei grundlegende Kriterien, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Diese Kriterien sind individuell und entsprechen internen Entscheidungsmerkmalen, das heißt, dass externe Entscheidungskriterien, wie beispielsweise finanzielle Gründe, soziale Gegebenheiten oder ähnliches nicht vordergründig sind für die Entscheidung für Familie und Beruf.

Wie HOCHSCHILD in ihrem Buch „Keine Zeit“ bereits beschrieb ist erstaunlicherweise bei Frauen auf einer niedrigeren Gehaltsstufe die Wertigkeit von Teilzeitarbeit höher als bei Frauen mit mehr Gehalt. *„Wenn nun aber das Einkommen allein darüber entscheiden würde, wie oft oder wie lange Mütter nach der Geburt ihrer Kinder zu Hause bleiben, so wäre zu erwarten, dass ärmere Mütter rascher wieder arbeiten gingen und reichere Mütter länger zu Hause blieben. Doch dies ist nicht der Fall.“* (Hochschild, 2006: 35)

Auf die Frage, ob die Männer überlegt haben in Karenz zu gehen, haben die interviewten Männer gemeint, dass sie das überlegt haben, einer von beiden war sogar

ein halbes Jahr auf Erziehungsurlaub, der andere hat sich dann gemeinsam mit seiner Frau für die traditionelle Variante entschieden. Bei den interviewten Frauen hat nur die eine mit Kindern gemeint, dass weder sie noch ihr Mann das wollten.

Während der Interpretationsphase ist aufgefallen, dass viele Gedanken und Aspekte zur Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche immer noch sehr stark von der Rolle der Frau beeinflusst wurden. Auch die Literatur beschreibt seit den 70er Jahren einerseits wie „ungerecht“ die Mehrfachbelastung für Frauen ist, gleichzeitig bekräftigen Studien immer wieder, was Frauen alles leisten. Und solange Frauen diese Aufgaben erfüllen, wird sich ihnen niemand in den Weg stellen und sie ihnen freiwillig abnehmen. In unserer Kultur ist es immer noch so, dass die Rolle der Mutter und Hausfrau weder finanziell noch emotionell gewürdigt wird. *„Wie hektisch ihr Leben auch sein mag, Frauen, die erwerbstätig sind, so stellten die Forscher durchgängig fest, sind weniger depressiv, heben ein besseres Selbstbild und sind zufriedener mit ihrem Leben als Frauen, die nicht erwerbstätig sind.“* (Hochschild, 2006: 51) Diese Aussage kann ein wenig widerlegt werden, durch die Tatsache, dass beide interviewten Frauen sich in ihren selbst gewählten Rollen zufrieden und ausgefüllt fühlen. Die eine, die ihre Rolle als Mutter und Hausfrau genoss, obgleich sie kaum bis kein Lob und Anerkennung von ihrem damaligen Mann bekam, und die andere, die ein ganz sicheres inneres Gefühl dafür hat, wann etwas richtig ist und wann nicht und wann sie etwas erfolgreich erledigt hat oder auch nicht. Aber solange die Frauen beweisen müssen, dass sie mindestens genauso viel schaffen wie die Männer bzw. sogar mehr, werden die Männer nicht das Bedürfnis haben ihnen etwas abzunehmen.

Erst wenn die Frauen in sich selbst die Bestätigung gefunden haben, und sich nicht abhängig machen vom Lob der anderen, dann ist die Rolle der Mutter und Hausfrau mit genauso viel Selbstwert erfüllt wie berufliche Erfolge. Wichtig hierbei ist, dass Lob und Anerkennung von der Familie ein wichtiger Bestandteil von Miteinander ist, es darf auf keinen Fall ausgelassen werden, die Frauen dürfen ihren Selbstwert und ihre Bestätigung für ihre Arbeit nicht ausschließlich davon abhängig machen. Dies kann durch das Finden von Zielen und dem Bewusstmachen der Sinnhaftigkeit unterstützt werden.

## 5.1. Sinn, Visionen und Ziele

Die Kategorien „Sinn“, „Visionen“ und „Ziele“ haben sich als wichtige Kriterien zur Entwicklung einer Balance von Beruf und Arbeit herauskristallisiert.

Je klarer die eigenen Vorstellungen und die gemeinsame Vision mit dem Partner und den Kindern, umso zufriedener und leichter können Entscheidungen quantitativer oder qualitativer Art getroffen werden. Es ist ein bestimmtes Gefühl und Bild da, wie es ist, wenn es allen Beteiligten gut geht. Und gemäß diesem Gefühl wird dann entschieden. Ist dieses Gefühl einmal nicht da, so dient dies als Signal Veränderungen herbeizuführen.

Als Sinn wird hier die individuelle Richtung und die subjektive Begründung, warum man etwas tut oder nicht tut, bezeichnet. Dieser Sinn wird gemessen und beschrieben in Eigenschaften, den Submodalitäten. (siehe dazu Kapitel 2.4) Sinn wird gefüllt mit Werten. Diese konstituieren sich manchmal direkt im Gesagten, manchmal sind sie der Grund dafür, warum man etwas äußert. Werte bezüglich Familie die mehrfach in den Interviews direkt angesprochen wurden sind: Glück, Geborgenheit, Miteinander, Spaß, Gesundheit, Sicherheit, Freiraum.

Dieser Sinn findet sich vor allem in der Rolle „Individuum“ wieder. Er gibt an, in welchem Maß ein Mensch seine innersten Sehnsüchte kennt und in seinem Leben umsetzen kann. Den Sinn in einer Aufgabe oder einer bestimmten Rolle zu spüren hilft auch, schwierige Situationen und Konflikte durchzustehen.

Weiters hat sich herausgestellt, dass kurzfristige und langfristige Ziele wichtig sind, um ein Gefühl von Zufriedenheit herzustellen. Nur wenn man weiß, wohin man möchte und genaue Kriterien dafür hat, wann dieses Ziel erreicht ist, stellt sich ein Gefühl von Erfolg und Zufriedenheit ein. Diese Ziele sind finanzielle Ziele, Organisation und Zeiteinteilung mit Freunden und Familie, Auftanken in der Natur, Hausbau usw. Manche dieser Ziele werden von den einzelnen Familienmitglieder individuell erarbeitet – wie zum Beispiel wenn es unterschiedliche Freundeskreise gibt, Zeit in der Natur mit Gartenarbeit oder Wandern, Weiterbildungen – andere Ziele werden gleich gemeinsam

mit dem Partner oder mit Kollegen besprochen, wie das Planen neuer Projekte, Hausbau oder auch Berufswechsel.

Wie FRANKL bereits feststellte, ist Sinn ein Zustand, der gesund macht und gesund hält. Unter dem Sinn des Lebens verstand er, die Verwirklichung persönlicher Werte. Diese Werte können im Kreise der Familie oder anderer Mitmenschen erlebt werden, im Sein in der Natur oder auch in der Spiritualität.

Diese Werte können der Rolle „Individuum“ zugerechnet werden. Erst wenn der Sinn des Lebens und die eigene Frequenz bekannt sind, fällt es leichter diese auch in anderen Rollen zu leben. In der Rolle Individuum sind die Qualitäten der Seele und des Körpers enthalten. Sind uns diese bekannt, so können sie mit den gesellschaftlichen Regeln und Normen in Verbindung gebracht werden und gelebt werden.

Wie eine befragte Frau meinte, ist für sie ein schönes Privatleben und ein schönes Berufsleben eine Grundbedingung überhaupt. Um dies auch leben zu können braucht es Zeit und Aufmerksamkeit für die Seele und den Körper. Immer wenn sie nervös und zappelig wird, dann weiß sie, dass ihre Seele und ihre innere Balance aus dem Gleichgewicht sind und kann dem entgegenwirken.

Da bedeutet nun, dass wenn ein individueller Sinn gefunden ist, dann ist es leichter Entscheidungen zu treffen, da diese dem Lebenssinn entsprechen.

## 5.2. Gegenseitige Bereicherung von Familien- und Berufsleben

Sobald das Gefühl eintritt, dass der Beruf und die Karriere nicht mehr allein der Selbstbereicherung und der Stärkung des Selbstwertes dienen, tritt ein Prozess in Gang, der es möglich macht aus beiden Teilbereichen an Wissen, Fähigkeiten und Kreativität zu schöpfen. Obwohl die Werte und Regeln oft sehr verschieden sind, so führt es zu noch mehr Zufriedenheit, wenn diese beiden Lebensbereiche als komplementäre Teile eines großen Ganzen erlebt werden. Ein Interviewpartner schildert dies so, dass *„es einerseits ein Vorteil war Mutter zu sein, wenn man in der Schule steht und zu wissen wie das ist, wenn man Kinder hat und wie es Kindern geht [...] und die Eltern besser versteht.“* Und gleichzeitig hat die Tatsache, dass sie wieder berufstätig war, die Kinder zu mehr Selbstständigkeit geführt und geholfen, noch mehr Klarheit in die Familienorganisation zu bringen und die tatsächliche Zeit mit den Kindern mehr zu genießen.

Beruf und Familie werden hier nicht mehr als Hemmnisse angesehen, die man mit möglich wenig Widerstand zu bewältigen hat, sondern als Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Bereicherung.

In einem Fall war es so, dass aufgrund äußerer Ereignisse einer Scheidung, die interviewte Frau entschieden hat wieder arbeiten zu gehen, da sie unter keinen Umständen von jemandem abhängig sein wollte. Sie wäre auch ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit ihrerseits mit ihren Kindern zurechtgekommen, wollte sich aber ihrer Unabhängigkeit sicher sein. Bemerkenswerterweise fand sie sofort eine Stelle, obwohl es zur damaligen Zeit einen Mangel an Arbeitsplätzen in ihrem Berufsfeld gegeben hat. Sie erzählte, dass sie ein ganz neues Gefühl von Zufriedenheit erlebte. Sie freute sich auf ihre Arbeit und sie freute sich auch wieder auf ihre Kinder. Die Zufriedenheit und Freude, die sie in ihrem Beruf erlebte konnte sie mit nach Hause nehmen und ist *„ein bisschen runder nach Hause gekommen“*. Umgekehrt haben die Freude mit ihren Kindern und all die erlernten Fähigkeiten an Organisation und Stressmanagement ihr in ihrem neuen Beruf geholfen, ein bisschen entspannter zu bleiben.

### 5.3. Erlernen neuer Rollen

Es ist auffallend, dass eine Tendenz zur „Flucht“ in das Berufsleben stattfindet, bei Veränderung im Familienleben. So hat beispielsweise eine befragte Person erzählt, dass sie sich zwar innerlich gewünscht hat viel Zeit mit dem ersten Kind zu verbringen und es mit dem Partner vor der Geburt auch so abgesprochen war, als das Kind dann auf der Welt war, war er dann aber froh, in die Arbeit zu gehen, da eine große Unsicherheit bezüglich der neuen Rolle als Vater aufgetreten ist. Aufgrund der vorgegebenen Arbeitszeiten konnte er sich dann langsam in diese neue Rolle einfinden und lernen, wie es ist, gemeinsam mit dem Kind zu sein. *„Es hat schon eine Zeit gebraucht, also bis der Simon<sup>11</sup> und ich einmal unsere Ebene gehabt haben und bis das dann so, also bis sich das dann entwickelt hat.“*

Dies ist ein Phänomen, das HOCHSCHILD in ihrer Studie benannt hat *„wenn das Zuhause zur Arbeit wird und die Arbeit zum Zuhause“*. Viele Berufstätige fühlen sich anscheinend in ihrem Beruf sicherer und können dadurch mehr entspannen, und die Arbeit geht dann leichter. Kommen sie nach Hause werden sie mit Aufgaben konfrontiert, die sie – im klassischen Sinn – nicht gelernt haben, wie beispielsweise die Elternrolle oder Krisenmanagement, wenn bei den Kindern Probleme in der Schule oder mit Freunden auftauchen.

In einigen Fällen gab es Diskrepanzen zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie. Zum Beispiel erzählte eine Frau, dass es für sie am Anfang ihrer Ehe schwierig war, sich an diesen neuen Zustand der Ehe als feste Beziehung zu gewöhnen, sich „festzulegen“ und zu dem Partner zu stehen. Für sie stellte diese private Situation eine völlig neue Herausforderung in ihrem Leben dar, da sie bisher gewohnt war, sehr flexibel und beweglich zu sein – sowohl in ihrer Berufsauswahl, als auch in ihrem Wohnsitz, den sie häufig alle halben Jahre wechselte. Sie lernte zueinander zu stehen und sich zueinander zu bekennen, und dass man sich auch in einer fixen Beziehung frei fühlen kann. In diesem Fall lag der Fokus vor ihrer Ehe hauptsächlich im beruflichen Bereich, dass heißt, sie hatte alle Freude, Lebendigkeit und Flexibilität bei der Arbeit

---

<sup>11</sup> Namen aus Gründen der Anonymität von Autorin geändert.

und fürchtete, diese ihr wichtigen Werte in einer Ehe zu verlieren. Durch das Lernen der 5 Rollen im privaten Lebensbereich und die Sicherheit, dass sie an Gefühlsintensität nichts aufgeben muss, sondern etwas Neues dazubekommt, bekam ihr Leben einen neuem Aspekt dazu – nämlich die Familie.

In einem anderen Fall fand das Lernen der neuen Rollen mehr innerhalb des privaten Bereichs statt. Durch die Geburt eines Kindes kam plötzlich eine neue Rolle dazu, die bisher nicht existiert hatte. Es gab nur Erinnerungen aus der eigenen Ursprungsfamilie, die als sehr prägend aber nicht wiederholenswert empfunden wurden. Dadurch entstand eine gewisse Unsicherheit der neuen Situation gegenüber. Wie der Interviewte erzählte hat es einige Zeit gedauert, bis eine tiefe Beziehung zwischen Vater und Kind entstanden ist. Und zwar in der Intensität, wie er es sich vorstellte. Auch hier war eine gefühlsmäßige Erwartung und Vision, wie er es gern mit seinem Kind hätte, vorhanden.

Eine der Interviewten erzählte, dass sie nach der Trennung von ihrem Lebensgefährten sich sehr auf ihre Berufsrolle und die Rolle als Mutter konzentrierte und sie selber einige Zeit brauchte, um sich mit der Rolle als Frau in einer Beziehung wieder anzufreunden und den Wunsch danach zu verspüren.

Für die Lebens- und Sozialberatung bedeutet dies, dass es wichtig ist, alle 5 Rollen zur Verfügung zu haben. Wenn eine oder mehrere Rollen zuwenig oder gar nicht gelebt werden, kann es zu einem Ungleichgewicht in der Balance kommen. Die Ausprägung der 5 Rollen im privaten und beruflichen Bereich sollte sehr flexibel sein. Sobald Änderungen auftreten, verändert sich die Struktur und die emotionale Wertigkeit der Rollen. Sie gehören dann neu definiert und ergänzt.

## 6. RESUMEE

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Analyse der Daten und der Theorie folgende Hypothese entstanden ist: **Wenn ein Sinn in der Arbeit und in der Familie bewusst vorhanden ist und dieser in einem Gefühl von Bestimmtheit erlebt wird, dann dient dieses Gefühl als Entscheidungskriterium für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

Weiters haben sich daraus folgende zusätzliche Hypothesen und Grundbedingungen für eine gesunde Balance von Familie und Beruf entwickelt:

- Durch das Finden eines individuellen Sinnes der beiden Lebensbereiche, werden die jeweiligen Werte und Regeln dazu entworfen. Entweder entstehen diese Regeln in Absprache mit Partnern und Kindern oder die persönlichen Regeln der Einzelnen können in das Normengefüge der Familie und des Berufs integriert werden.
- Durch das Erlernen neuer Rollen – zum Beispiel der Rolle Vater/Mutter – wenn ein Kind auf die Welt kommt, sind alle 5 Rollen im Beruf und im Privatleben vorhanden und können flexibel gewechselt werden.

Stellt man diese Ergebnisse und die daraus gewonnenen Hypothesen nun in Verbindung mit dem Titel dieser Arbeit „Work-Life Balance: Neue Rollenbilder für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Strukturelle und emotionale Entkoppelung der alten Familien- und Arbeitsgefüge“ so bedeutet dies, dass sich die bestehenden Rollenbilder folgendermaßen verändern:

- a) tendenziell ist zu beobachten, dass die Grundstruktur der „klassischen“ Aufteilung der Elternrolle entspricht – die Mutter ist die meiste Zeit bei den Kindern, der Vater in der Arbeit. Hierbei kommt eine bewusst gewählte gemeinsame Zeit mit den Kindern dazu. Der Unterschied im Gelingen und in der Zufriedenheit aller Beteiligten ist eine neue emotionale Bewertung dieses

Familienbildes. Litten die Frauen und Mütter früher an einem Mangel an Anerkennung und Selbstwertgefühl, da sie ja „nur Mutter und Hausfrau“ sind, so haben die Frauen ein gutes Gefühl dafür, wenn sie etwas erfolgreich gemacht haben und müssen nicht auf das Lob und die Anerkennung anderer warten. Außerdem haben sie sich bewusst dafür entschieden, (quantitativ) viel Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Wie eine Mutter das ausdrückt: „[...] *wenn ich Kinder habe, dann mag ich in allererster Linie einmal, ich meine, ich kriege die sicher absichtlich, nicht zufällig und will dann auch für sie da sein. [...] Aber ich habe auch nicht das Gefühl gehabt, dass mit irgendetwas abgegangen ist in der Zeit, also ich war nicht unglücklich in der Zeit wo ich daheim war.*“

- b) Wenn sich äußere Umstände der Arbeitsbedingungen nicht ändern lassen, wie zum Beispiel die Arbeitszeiten oder auch der Arbeitsort, was in diesem Fall hauptsächlich die Männer und Väter betroffen hat, dann haben sie ganz bewusst die Rollen als Mann und Vater genossen. Das heißt, wenn sie nach der Arbeit zu Hause waren bei ihrer Familie, haben sie sich ganz bewusst Zeit genommen, um mit dem Partner ganz in der Rolle als Mann und Frau zu sein, Dinge zu tun, die sie gern als Paar unternehmen oder einfach nur miteinander sein „[...] *was auch eine ganz wichtige Zeit ist, ist so der Abend (mit meiner Frau, Anm. der Autorin). [...] also man muss jetzt nicht etwas großartiges machen.*“
- Oder wenn die Zeit dann mit den Kindern verbracht wurde, dass die Verbindung und Beziehung mit den Kindern dadurch gestärkt wurde. Das bedeutet, dass sie ganz bewusst die Rollen gewechselt haben und auch vom Gefühl her, alle 5 Rollen ausgewogen leben konnten.

Abschließend kann gesagt werden, dass die strukturellen Veränderungen der Rollenbilder nicht ausschlaggebend für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, sondern die emotionalen Koppellungen, die damit verbunden sind. Damit ist gemeint, dass Änderungen in der Grundstruktur der Rollen wie beispielsweise Teilung von Karenzzeiten, Erhöhung des Einkommens etc. nicht maßgebend für die erfolgreiche Balance sind, sondern, dass es stärker von der subjektiven emotionalen Wertigkeit der Rollen abhängt.

Das bedeutet, dass die neuen Rollenbilder von Männern und Frauen, Vätern und Müttern abhängig sind, von einem bewusst gelebten Sinn, einer bewussten Gestaltung der Werte und Regeln, die jeder für sich selbst bestimmt, gemäß der inneren Frequenz, der inneren Resonanz.

Familie gewinnt wieder mehr an Bedeutung, denn sobald eine strukturelle Änderung innerhalb einer Familie stattfindet, ist die höchste Motivation für eine Entscheidung das Wohlergehen der Kinder. Wenn Männer sich für eine Änderung der Struktur ihres Berufs entscheiden, dann um mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können und weil Karriere und berufliche Anerkennung an Stellenwert verloren haben. Wenn Frauen ins Berufsleben (wieder)eintreten, dann deshalb, weil sie ihre Erfahrungen auch wieder anderen Menschen zur Verfügung stellen wollen. Die neuen Rollenbilder beinhalten, dass sich alle Beteiligten frei und geborgen fühlen und die Art und Weise, wie sie dies leben wollen, selbst erfinden.

Hiermit bestätige ich durch meine Unterschrift, dass ich meine MasterThesis mit dem Titel „Work-Life Balance: Neue Rollenbilder für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Strukturelle und emotionale Entkoppelung der alten Familien- und Arbeitsgefüge“ eigenständig verfasst habe. Ich bin damit einverstanden, dass die Abstracts auf der Website der ARGE Bildungsmanagement Wien veröffentlicht werden.

Graz, am 05. September 2007

Andrea Hoffmann

## 7. LITERATUR

BAHRDT, Hans Paul; Schlüsselbegriffe der Soziologie. München, 1984

BALLNIK, Peter; WASSERTHEURER, Peter; 1. Österreichischer Männerbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Sektion V, Männerpolitische Grundsatzabteilung. Wien 2006

BANDLER, Richard; MACDONALD, Will; Der feine Unterschied. NLP-Übungsbuch zu den Submodalitäten. Junfermann, Paderborn 2000

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth; Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt/Main 1980

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth; Die Kinderfrage heute. Über Frauenleben, Kinderwunsch und Geburtenrückgang. Verlag C.H. Beck, München 2006

BEHAM, Martina; WILK, Liselotte; Alleinerzieherinnen. Ein Bericht zu ihrer sozialen Lage und Erwerbssituation. In: BMAS/Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik; Band 30. Wien 1990

BEUSHAUSEN, Jürgen; Die Konstruktion von Gesundheit und Krankheit im sozialen System Familie. Theorie und Empirie. Dissertation an der Universität Oldenburg, 2002. [www.uni-oldenburg.de](http://www.uni-oldenburg.de); Zugriff am 30.06.2007

BORZT, Jürgen; DÖRING, Nicola; Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Medizin Verlag, Heidelberg 2005

DIEKMANN, Andreas; Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbeck bei Hamburg 1996

ERIKSON, Erik H.; Kindheit und Gesellschaft. Klett, Stuttgart 1968

GLASER, Barney G.; STRAUSS, Anselm L.; Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Verlag Hans Huber, Bern 1998

JIMÉNEZ, Paul; Spielball Familie. In: Cizek, Brigitte; Schipfer, Karl Rudolf (Hrsg.); Joint Venture Familie und Wirtschaft? Widersprüche – Ansprüche – Machbarkeit. Dokumentation des Symposiums „Familie in Wissenschaft und Praxis“ – Strobl 2004. ÖIF Materialien Heft 22, S. 33-44, Wien 2005

HAAS, Barbara; Work-home balance in Austria, the Netherlands and Sweden: is it possible to identify models? IHS, Reihe Soziologie Bd. 59. Wien 2003

HARDACH-PINKE, Irene; Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Situationsbericht aus Ost- und Westdeutschland. Wiener Vorlesungen im Rahthaus Band 42. Picus Verlag, Wien 1995

HÄNI, Elisabeth; WorkLife und LifeWork: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Arbeitnehmenden. In: **Work-Life-Balance**: Anforderungen an eine familienfreundliche Politik / Pour une politique du personnel qui tienne compte de la vie familiale. Referate der Fachtagung für Personalverantwortliche vom 14. Dezember 2001 / Exposés de la journée d'étude du 14 décembre 2001 destinée aux responsables des ressources humaines auf: [www.fairplay-at-home.ch/f/pdf/referat-tagung.pdf](http://www.fairplay-at-home.ch/f/pdf/referat-tagung.pdf) (Zugriff am 5. April 2006)

HENECKA, Hans Peter; Grundkurs Soziologie. Opladen, 1989.

HILDEBRANDT, Eckart ; LITTIG, Beate (ed.); Concepts, Approaches and Problems of Work-Life-Balance. Editorial, Special Issue of European Societies, 8(2)2006

HOCHSCHILD, Airlie Russell; Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. VS Verlag, Wiesbaden 2006a

- HOCHSCHILD, Airlie Russell; Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2006b
- HURRELMANN, Klaus; Einführung in die Sozialisationstheorie. Beltz, Weinheim 2002
- KASTNER, Michael (Hg.); Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Asanger Verlag, Kröning 2004
- KUTSCHERA, Gundl; Tanz zwischen Bewusst-sein und Unbewusst-sein. NLP-Arbeits- und Übungsbuch. Junfermann Verlag, Paderborn 1994
- KUTSCHERA, Gundl; Sich wieder neu begehren. Neuer Schwung für Ihre Partnerschaft. Kösel Verlag, München 2003
- KUTSCHERA, Gundl; Soziale Kompetenz und ihr Bezug zu Persönlichkeit, Familie und Gesellschaft; in JABORNEGG ALTENFELS, Markus (Hrsg.); Soziale Kompetenz: Theoretische Fundierung und Analyse des Status Quo in der Oberösterreichischen Bildungs- und Wirtschaftslandschaft. S. 73 – 101, Linz 2007. [www.ooe2010.at](http://www.ooe2010.at); Zugriff am 01.09.
- LAMNEK, Siegfried; Qualitative Sozialforschung. Band 1 Methodologie. Psychologie Verlags Union, Weinheim, 1995a
- LAMNEK, Siegfried; Qualitative Sozialforschung. Band 2 Methoden und Techniken. Psychologie Verlags Union, Weinheim, 1995b
- LUHMANN, Niklas; Die Gesellschaft der Gesellschaft. Bd. 1. Suhrkamp, Frankfurt/Main 1998a

LUHMANN, Niklas; Die Gesellschaft der Gesellschaft. Bd. 2. Suhrkamp, Frankfurt/Main 1998b

LUHMANN, Niklas; Ökologische Kommunikation. Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen? VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2004

MEAD, George Herbert; Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Suhrkamp, Frankfurt/Main 1995

NAVE-HERZ, Rosemarie; Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung. WBG, Darmstadt 2007

NEU, Hajo; Weniger arbeiten, mehr leben. Strategien für konsequentes Downshifting. Campus Verlag, Frankfurt/New York 2003

NEYER, Gerda (Hrsg.); Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Österreich. Wirkung von Karenzgeld und Sonder-Notstandhilfe auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen. In: BMAS/Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik; Band 38. Wien 1990

OECD (2003); Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life (Volume 2): Austria, Ireland and Japan. 2003. Deutsche Kurzfassung. Zugriff am 22. Juni 2007 [www.oecdbookshop.org](http://www.oecdbookshop.org)

PESESCHKIAN, Nossrat; PESESCHKIAN, Nawid; Erschöpfung und Überlastung positiv bewältigen

PRISCHING, Manfred; Die Erfindung von Leben und Arbeit. In: Cizek, Brigitte; Schipfer, Karl Rudolf (Hrsg.); Joint Venture Familie und Wirtschaft? Widersprüche – Ansprüche – Machbarkeit. Dokumentation des Symposiums „Familie in Wissenschaft und Praxis“ – Strobl 2004. ÖIF Materialien Heft 22, S. 47-52, Wien 2005

PETZOLD, Matthias; Familien heute. Sieben Typen familialen Zusammenlebens.  
[www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de); Zugriff am 03.09.2007

PROGNOS; Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und  
gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte –  
Zusammenfassung der Ergebnisse. Berlin 2005. In: [www.bmfdj.de](http://www.bmfdj.de)

RICHTER, Rudolf; DXCZEWSKI, Leon (Hrsg.); Familie in der Alltagskultur Polnisch-  
Österreichischer Workshop. Schriftenreihe des Instituts für Soziologie, Wien, 1994

RICHTER, Rudolf; Grundlagen der verstehenden Soziologie. Soziologische Theorien  
zur interpretativen Sozialforschung. WUV, Wien 1995

RICHTER, Rudolf; Soziologische Paradigmen. Eine Einführung in klassische und  
moderne Konzepte von Gesellschaft. WUV, Wien 1997

RICHTER, Rudolf; Die Lebensstilgesellschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften,  
Wiesbaden 2005

SCHWARZ, Guido; Qualität statt Quantität. Motivforschung im 21. Jahrhundert.  
Lwske + Budrich, Opaten 2000

STANGL, Werner; Das neue Paradigma der Psychologie. Die Psychologie im Diskurs  
des Radikalen Konstruktivismus. Vieweg Verlag, Braunschweig 1989. Auf:  
[www.stangl-taller.at](http://www.stangl-taller.at); Zugriff am 01.09.2007

STANGL, Werner (2001); Der Begriff der sozialen Kompetenz in der psychologischen  
Literatur (Version 2.0). p@psych e-zine 3. Jg. [http://paedpsych.jk.uni-  
linz.ac.at/PAEDPSYCH/SOZIALEKOMPETENZ/](http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/PAEDPSYCH/SOZIALEKOMPETENZ/) (Zugriff am 31.3.2006)

STATISTIK AUSTRIA; Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der  
Arbeitskräfteerhebung 2005. Wien 2005

TREIBEL, Annette; Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. VS Verlag, Wiesbaden 2004

WATZLAWICK, Paul (Hrsg); Die erfunden Wirklichkeit. Wie wissen wir, was wir zu wissen glauben? Beiträge zum Konstruktivismus. Piper, München 1997