

Maren Spatz:

Work-Life-Balance. Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 3

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S.,

ISBN 978-3-86618-884-6 (print), € 24.80, ISBN 978-3-86618-984-3 (e-book pdf), € 22.99

Die vorliegende Studie untersucht die von jungen Führungskräften subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit (Arbeit) und individuellem, privatem und sozialem Lebensbereich (Leben). Sie analysiert Einflussfaktoren und Wirkungszusammenhänge zwischen den Lebensbereichen und identifiziert Ursachen für wahrgenommenen Unvereinbarkeiten der Lebensbereiche sowie mögliche Bewältigungsmaßnahmen und -strategien.

Dies erfordert, die in der WLB-Literatur existierenden impliziten Annahmen offenzulegen und so zu begrifflichen Klärungen beizutragen. Ausgehend von einer Verknüpfung bisheriger Work-Life-Balance- und Work-Life-Boundary-Forschung wird ein aktorsorientiertes WLB-Modell entwickelt, das stärker als bisherige Modelle eine handlungsorientierte Perspektive integriert, Grenzziehungen und den Umgang mit Grenzen zwischen den Lebensbereichen berücksichtigt und weitere wichtige Akteure im Vereinbarkeitsprozess (Vorgesetzte und Lebenspartner) mit einbezieht.

Mit diesem aktorsorientierten WLB-Modell als Analyserahmen wird die Work-Life-Balance junger Führungskräfte unter Einbeziehung der Grenzwächterperspektiven in intensiven Fallstudien untersucht und es werden berufliche, private und gesellschaftspolitische „WLBarrieren“ und „WLBrücken“, die eine Vereinbarkeit der Lebensbereiche erschweren bzw. erleichtern, identifiziert. Einen weiteren empirischen Beitrag liefert die Identifikation von drei Führungskrafttypen, die sich durch jeweils spezifische Konfigurationen aus Grenzeigenschaften, Grenzgestaltung, Rollen der Grenzwächter und Wahrnehmung der eigenen Verantwortungs- und Vorbildfunktion für die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen unterscheiden.

Schlüsselwörter: Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Führungskräfte, Grenzziehungsdiskurs

Dr. Maren Spatz ist als Personalberaterin/ Coach tätig und war als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Arbeit, Personal und Organisation der Universität Trier beschäftigt.

Schriftenreihe zur
interdisziplinären Arbeitswissenschaft

Band 3

Herausgegeben von
Axel Haunschild, Günther Vedder

Maren Spatz

Work-Life-Balance

Junge Führungskräfte als Grenzgänger
zwischen verschiedenen Lebensbereichen

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 2014

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

ISBN 978-3-86618-884-6 (print)

ISBN 978-3-86618-984-3 (e-book)

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft: ISSN 2196-8089

DOI 10.1688/9783866189843

1. Auflage, 2014

© 2014 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D-86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

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

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

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Der Begriff Work-Life-Balance (WLB) ist vergleichsweise jung und adressiert offensichtlich von Individuen, Organisationen und der gesellschaftlichen Öffentlichkeit wahrgenommene Probleme, (Erwerbs-)Arbeit und andere Lebenssphären in einer für das Individuum zufriedenstellenden Weise in Einklang zu bringen. Der Literaturkorpus zum Thema WLB ist immens und ein abnehmendes Interesse der Forschung ist nicht zu erkennen. Arbeitnehmerpräferenzen, der öffentliche Diskurs, aber auch Probleme bei der Mitarbeiterrekrutierung und der Mitarbeiterbindung führen zudem dazu, dass insbesondere Großunternehmen, zunehmend aber auch KMU, Maßnahmen zur Verbesserung der WLB ihrer MitarbeiterInnen entwickeln und damit auch Personalmarketing betreiben. Ein genauere Blick auf die WLB-Literatur offenbart jedoch eine Reihe impliziter Annahmen und Leerstellen. So setzt der Begriff WLB bereits eine Trennung von Arbeit und Leben voraus. Eine Trennung, die jedoch erst mit der Industrialisierung entstanden und daher ein historisch eher junges Phänomen ist. Auch besteht eine Tendenz, als Adressaten von WLB-Maßnahmen eher hochqualifizierte MitarbeiterInnen und aufgrund besonderer Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darunter insbesondere Frauen zu sehen. Häufig wird der Einfluss von Führungskräften auf die WLB ihrer MitarbeiterInnen betont, ohne dass die besonderen WLB-Imbalancen von Führungskräften selbst untersucht werden.

Maren Spatz' Studie ist an der Universität Trier im Rahmen eines von mir betreuten Promotionsprojektes entstanden. Sie hat das Ziel, die impliziten Annahmen des WLB-Diskurses offenzulegen und so zu begrifflichen Klärungen beizutragen. Entgegen der bisherigen Verkürzungen der WLB-Forschung werden junge Führungskräfte als besondere Problem- und Zielgruppe empirisch betrachtet. Als Ausgangspunkt hierfür wird ein Überblick über die Grundlagen und den Stand der bisherigen WLB-Forschung gegeben und es werden die mit dem Thema WLB verbundenen personalpolitischen Herausforderungen diskutiert. Da Maßnahmen und Hilfsangebote für eine verbesserte WLB gerade von Führungskräften häufig nicht in Anspruch genommen werden, werden die subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit (Arbeit) und individuellem, privatem und sozialem Lebensbereich (Leben) sowie Einflussfaktoren und Wirkungszusammenhänge ("WLBarrieren" und "WLBrücken") zwischen den Lebensbereichen anhand intensiver Fallstudien genauer untersucht.

Der in Anknüpfung an die aktuelle Work-Life-Boundary-Forschung entwickelte Analyserahmen für die qualitative empirische Studie zeichnet sich durch eine akteursbezogene Perspektive aus, die die Grenzziehungen und den Umgang mit Grenzen zwischen den Lebensbereichen berücksichtigt. Die besondere Stärke dieser Analyseperspektive liegt darin, dass auch Vorgesetzte und Lebenspartner als Grenzwächter mit einbezogen werden können. Dies erlaubt eine differenzierte Identifikation der Ursachen für wahrgenommene Unvereinbarkeiten sowie von Bewältigungsmaßnahmen und Strategien zu deren Bewältigung. Die Arbeit liefert damit einen sowohl konzeptionell als auch empirisch wertvollen Beitrag für die Personalforschung und eine interdisziplinär orientierte Arbeitswissenschaft.

Prof. Dr. Axel Haunschild

Vorwort

Die Idee für die vorliegende Arbeit ist im Rahmen meiner Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Arbeit, Personal und Organisation an der Universität Trier entstanden. Das Verfassen meiner Dissertationsschrift wurde von vielen Menschen in unterschiedlichster Weise begleitet und unterstützt, deshalb möchte ich das Vorwort dazu verwenden, diesen Personen meinen Dank auszusprechen.

An erster Stelle danke ich herzlich meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Axel Haunschild, der mich bereits während meiner Studienzeit als studentische Hilfskraft und im Anschluss in meiner mehrjährigen Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl gefördert und bei meinem Promotionsvorhaben unterstützt hat. Zum einen möchte ich mich bei ihm für die am Lehrstuhl erfahrene Offenheit, Unterstützung und freundschaftliche Zusammenarbeit sowie für die Freiräume zur Durchführung verschiedener Projekte und Lehrveranstaltungen bedanken und zum anderen danke ich ihm für die fachlichen Anregungen und langen Telefonate insbesondere in der Endphase meiner Promotion.

Herrn Prof. Dr. Ulrich Brinkmann danke ich für die Übernahme des Zweitgutachtens zu meiner Dissertationsschrift und für sein Entgegenkommen bei der terminlichen Abstimmung des Promotionsverfahrens. Ich danke auch Herrn Prof. Dr. Walter Schertler für die Übernahme des Vorsitzes meiner mündlichen Prüfung.

Danken möchte ich auch unserer Sekretärin Inge Jansen, die mir stets hilfsbereit und mit freundschaftlichen Ratschlägen zur Seite stand sowie meinen ehemaligen Arbeitskollegen, die rückblickend auf ihre eigene Promotionszeit wertvolle Gesprächspartner für mich waren.

Ein ganz besonderer Dank gilt den Fallkandidaten und den weiteren Interviewpartnern meiner empirischen Erhebung, die maßgeblich zum Gelingen meiner Dissertation beigetragen haben. Ohne ihre Gesprächsbereitschaft, Offenheit, außerordentliche Kooperationsbereitschaft und die gewährten Einblicke in ihre individuelle Work-Life-Balance wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Mein größter Dank gilt meiner Familie und meinen Freunden für ihre liebevolle Unterstützung und ihren Rückhalt, allen voran meinen Eltern Almuth und Dr. Heinrich Spatz für ihre Erziehung, die Förderung meiner Ausbildung und ihr Vertrauen in mich und in den erfolgreichen Abschluss meiner Dissertation. Meinen Freunden danke ich für die aufmunternden Worte auf unseren gemeinsamen Spaziergängen und für die schönen Grillabende als Ausgleich. Meiner Freundin und ehemaligen Arbeitskollegin Karin Krüger danke ich herzlich für die fachlichen Diskussionen, motivierenden Gespräche und das Korrekturlesen. Abschließend gilt mein besonderer Dank Michael Heppel für seine emotionale Unterstützung und sein Verständnis. Der mir ermöglichte Freiraum zum Abschluss meiner Dissertation und die schönen Ablenkungen als Ausgleich haben für eine unvergessliche Zeit gesorgt. Euch allen einen herzlichen Dank dafür.

Maren Spatz

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Work-Life-Balance: Grundlagen und Stand der bisherigen Forschung	8
2.1 Begriffliche Grundlagen	9
2.1.1 Arbeit und Leben	9
2.1.2 Balance	13
2.1.3 Begriffsverständnis Work-Life-Balance	14
2.2 Zusammenhang der verschiedenen Lebensbereiche	15
2.2.1 Zusammenhangsmöglichkeiten des Erwerbsbereichs und des individuellen, privaten und sozialen Lebensbereichs	15
2.2.2 Konfliktperspektive und Bereicherungsperspektive	18
2.2.3 Ressourcen- und handlungsorientierte Betrachtungsperspektive	21
2.2.3.1 Das Mobile-Modell von Rüdiger	21
2.2.3.2 Das Wippenmodell von Kastner	23
2.2.3.3 Die Border Theory von Clark	26
2.2.4 Die besondere Bedeutung einer subjekt- und handlungstheoretischen Perspektive	31
3 Ableitung und Konzeptionierung eines akteursorientierten WLB-Modells.....	34
3.1 Grundgerüst des akteursorientierten WLB-Modells: Bestandsaufnahme der individuellen Lebenssituation.....	34
3.1.1 Welche Lebensbereiche gilt es zu vereinbaren oder was gilt es zu vereinbaren?	35
3.1.2 Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Lebensbereichen und welche Formen der Grenzgestaltung gibt es?.....	37
3.2 Rahmen des Grundgerüsts	39
3.3 Individuelle Handlungsperspektive im WLB-Modell: Grenzgänger und Grenzwächter.....	41
3.4 Subjektiv wahrgenommene Work-Life-Balance bzw. Work-Life-Imbalance	43
4 Work-Life-Balance als personalpolitisches Thema in Unternehmen	46
4.1 Work-Life-Balance aus Arbeitgeberperspektive	46
4.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen.....	51
4.2.1 Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes	52
4.2.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit und des individuellen, privaten und sozialen Lebensbereichs	57
4.2.3 Flankierende Maßnahmen	60
4.3 Führungskräfte als WLB-Zielgruppe im Unternehmen	61
4.3.1 Die Work-Life-Balance von Führungskräften.....	61

4.3.2 Der Einfluss von Führungskräften auf die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter.....	65
4.4 Zwischenfazit und Ableitung der empirischen Forschungsfragen	69
5 Empirische Erhebung	74
5.1 Grundlagen qualitativer Sozialforschung	74
5.1.1 Forschungsperspektiven und Grundsätze qualitativer Forschung	74
5.1.2 Untersuchungsdesign und Untersuchungsverfahren in der qualitativen Forschung.....	77
5.2 Methodische Vorgehensweise	82
5.2.1 Fallanalyse als qualitatives, interpretatives Untersuchungsdesign.....	82
5.2.2 Fragestellung, Falldefinition, Festlegung der Stichprobe und Zugang zu potentiellen Fallkandidaten	83
5.2.3 Erhebungsphasen	87
5.2.4 Auswertung.....	89
5.2.5 Gütekriterien.....	93
6 Work-Life-Balance von Führungskräften: Fallanalysen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und individuellem, privatem und sozialem Lebensbereich	96
6.1 Fallkandidaten und Darstellung ihrer Lebenssituation.....	97
6.1.1 Deskription der Fallkandidaten anhand soziodemographischer Daten	97
6.1.2 Bereichsmerkmale der Erwerbsarbeit.....	98
6.1.3 Bereichsmerkmale des individuellen, privaten und sozialen Lebensbereichs..	101
6.2 Führungskräfte als Grenzgänger.....	104
6.2.1 Zusammenhang der Lebensbereiche und Grenzgestaltung	104
6.2.1.1 Belastende und erholende Faktoren.....	104
6.2.1.2 Grenzgestaltung	106
6.2.1.3 Einflüsse auf die Grenzgestaltung	108
6.2.2 Vereinbarkeit der Lebensbereiche: Balance und Imbalance	113
6.2.2.1 Problemkontext der Fallkandidaten	113
6.2.2.2 Barrieren und Brücken der Vereinbarkeit.....	117
6.2.2.2.1 WLBarrieren.....	117
6.2.2.2.2 WLBrücken	122
6.2.2.3 Grenzwächter: Barrieren- oder Brückenbauer?	128
6.2.3 Handlungsweisen und Handlungsstrategien.....	130
6.2.3.1 Umgang mit Vereinbarkeitskonflikten	131
6.2.3.1.1 Opportunitätskosten-Theorie.....	131
6.2.3.1.2 Kognitive Dissonanztheorie und „potentielles Ich“	133
6.2.3.1.3 Theorie des sozialen Vergleichs	135
6.2.3.2 Strategien zur Konfliktbewältigung.....	136
6.3 Work-Life-Balance als organisationale Herausforderung.....	140
6.3.1 Führungskräfte in ihrer Vorbild- und Verantwortungsfunktion.....	141
6.3.2 Gender: Geschlechtsspezifische Zielgruppenbetrachtung.....	146

6.3.3 Work-Life-Balance-Maßnahmen: Relevanz, Ausgestaltung und Auswirkungen	153
7 Diskussion und Fazit	159
Literaturverzeichnis.....	169
Anhang	187
Interviewleitfaden Fallkandidaten	187
Allgemeiner Interviewleitfaden zum beruflichen Kontext.....	191
Allgemeiner Interviewleitfaden zum privaten Kontext.....	194
Theorie- und empiriegeleitetes Kategoriensystem	196

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Typologien zum Zusammenhang der Lebensbereiche	16
Abbildung 2: Konfliktarten	18
Abbildung 3: Bereicherungsformen	20
Abbildung 4: Das Work-Life-Balance Mobile.....	22
Abbildung 5: Das Wippenmodell als Metapher für die Work-Life-Balance	23
Abbildung 6: Das WLB-Spezialfahrrad	25
Abbildung 7: Die Border Theory	27
Abbildung 8: Eigenschaften der Grenzen.....	28
Abbildung 9: Lebensbereiche und Bereichsmerkmale des Grundgerüsts	36
Abbildung 10: Grenzformen und Grenzeigenschaften des Grundgerüsts	38
Abbildung 11: Rahmen des Grundgerüsts.....	39
Abbildung 12: Das akteursorientierte WLB-Modell.....	43
Abbildung 13: Überblick über die Entwicklung von Themen in der BRD, die im Kontext von Work-Life-Balance stehen.....	47
Abbildung 14: Übersicht über verschiedene Work-Life-Balance-Konzepte in Unternehmen.....	49
Abbildung 15: Zusammenhang zwischen "fehlender" Work-Life-Balance von Topmanagern/ Führungskräften und Unternehmenserfolg	64
Abbildung 16: Die Vorbild- und Verantwortungsfunktion einer Führungskraft.....	68
Abbildung 17: Fallkandidaten mit jeweiligen Kontextinterviewkandidaten.....	86
Abbildung 18: Themenfelder des Interviewleitfadens	87
Abbildung 19: Das Ablaufmodell der theorie- und empiriegeleiteten Kategorienbildung	90
Abbildung 20: Gruppenzugehörigkeiten, Ausprägungen und individueller Einfluss auf die Grenzgestaltung	109
Abbildung 21: Barrieren der Vereinbarkeit.....	118
Abbildung 22: Brücken der Vereinbarkeit	123
Abbildung 23: Ausprägungen und Ausgestaltung der Vorbild- und Verantwortungsfunktion.....	142
Abbildung 24: Einfluss von WLB-Maßnahmen auf den Unternehmenserfolg.....	156

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Annahmen der Border Theory.....	30
Tabelle 2: Kategorisierung der verschiedenen Work-Life-Balance-Maßnahmen.....	51
Tabelle 3: Kategoriensystem WLBarrieren und WLBrücken	92
Tabelle 4: Berufliche Ziele der Fallkandidaten	99
Tabelle 5: Einschätzungen der Fallkandidaten zur work-life-balance-orientierten Unternehmens- und Führungskultur.....	157

Abkürzungsverzeichnis

ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
HR	Human Resources
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
PR	Public Relations
UN-Kultur	Unternehmenskultur
WLB	Work-Life-Balance
WLBarrieren	Work-Life-Barrieren
WLBrücken	Work-Life-Brücken
WLI	Work-Life-Imbalance

1 Einleitung

Das Thema Work-Life-Balance ist sowohl in den Medien und in der Politik als auch in der betriebswirtschaftlichen Praxis und in der wissenschaftlichen, insbesondere personalwirtschaftlichen Literatur präsent und hat in den letzten Jahren eine breite Resonanz erfahren. Ulich & Wiese (2011) verweisen darauf, dass die weitläufige Aufmerksamkeit bereits an einer einfachen Internetabfrage aufzuzeigen ist, die im Jahre 2010 „innerhalb weniger als einer halben Minute unter dem Stichwort ‚Work life balance‘ rund 46 Millionen Einträge, unter dem Stichwort ‚Life domain balance‘ 27 Millionen und unter dem Stichwort ‚Familie und Beruf‘ rund 4 Millionen Einträge“ (S. 15) aufweist. Die Vermutung, dass dem Thema Work-Life-Balance auch weiterhin eine große Aktualität und Relevanz zugesprochen wird und dass es aus verschiedenen Perspektiven an Bedeutung gewinnt, wird durch eine wiederholte Internetabfrage (am 15.07.2013) verstärkt: Unter dem Stichwort „Work life balance“ bzw. der Schreibweise „Work-Life-Balance“ sind bis zu 334 Millionen Einträge, unter dem Stichwort „Life domain balance“ 135 Millionen und unter „Familie und Beruf“ ca. 1,6 Millionen Einträge auffindbar. Zudem lässt sich anhand der Zu- bzw. Abnahme bei den Interneteinträgen zu den Begrifflichkeiten eine Entwicklung und Schwerpunktverlagerung im WLB-Diskurs in jüngster Zeit erahnen: Das Bild, Work-Life-Balance durch den Konflikt zwischen familiären und beruflichen Anforderungen als reines Frauenproblem zu betrachten und die WLB-Thematik auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu reduzieren, ist brüchig geworden, und in jüngster Zeit gewinnen verstärkt weitere Zielgruppen, bspw. Führungskräfte an Aufmerksamkeit. Zunehmend wird die Auffassung vertreten, dass auch über die familiären Verpflichtungen hinaus Bedürfnisse und Verantwortlichkeiten existieren, die es zu vereinbaren gilt. Auch Unternehmen scheinen sich verstärkt dieser Thematik hinzuwenden, indem sie mit Work-Life-Balance-Maßnahmen und mitarbeiterfreundlichen Arbeitsplätzen in ihren öffentlichen Auftritten werben.

Die vielseitige Aufmerksamkeit und aktuelle Relevanz von Work-Life-Balance lässt sich durch die Veränderungen in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen begründen, die zu einer vermehrten Wahrnehmung von Spannungen, Vereinbarkeitsschwierigkeiten bis hin zu Unvereinbarkeiten der Lebensbereiche geführt haben. Die aus der Industrialisierung stammende erstmalige Trennung von „Arbeit“ als Erwerbsarbeit und „Leben“ als Begriff, unter dem alle anderen Tätigkeiten subsummiert werden, hat zu einem festen Zeitverständnis mit bestimmten Arbeitsstrukturen und Organisationsformen geführt, auf dessen Basis sich in der Gesellschaft standardisierte Muster bezüglich der Lebensläufe und Rollenverständnisse etablierten (Jürgens & Voß, 2007; Kastner, 2004a; Maurer, 1992). Es bildete sich ein Normalarbeitsverhältnis heraus, das als Merkmale unbefristete Arbeitsverträge, geregelte Arbeitszeiten und -bedingungen sowie klare Karrierepfade beinhaltete und insbesondere in Westdeutschland durch das Leitbild des Mannes als der Erwerbstätigkeit nachgehender Ernährer und der die Familien- und Hausarbeiten übernehmenden Frau, geprägt war (Garhammer, 2004; Jürgens & Voß, 2007).

Im Zuge der Globalisierung und des Strukturwandels der Arbeit zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erfolgt wiederum ein Aufweichen der (durch die Trennung seit der Industrialisierung) verinnerlichten zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen der Erwerbsarbeit und dem gegenübergestellten Lebensbereich. Globalisierte und sich schnell verändernde

Märkte orientieren sich nicht an den „nine to five“, fünf Tage die Woche Arbeitszeiten. Vielmehr richten die Unternehmen die Arbeitszeiten an den Marktanforderungen aus und fordern Flexibilität, Innovation, Kompetenz- und Leistungsbereitschaft. An die Stelle stabiler Beschäftigungsverhältnisse treten atypische Beschäftigungsformen in neuen, dezentralen Organisationsformen mit zunehmendem Anpassungsdruck und erhöhter Unsicherheit (Dunkel, Kratzer, & Menz, 2010; Jürgens & Voß, 2007; Kastner, 2004a). Der technologische Wandel hat über die Veränderungen der Arbeitsorganisationen hinaus zu einem qualifikatorischen Strukturwandel geführt, indem durch die zunehmende Konzentration von Unternehmen auf ihre Kernkompetenzen die relative Arbeitsnachfrage nach Hochqualifizierten zu Ungunsten geringqualifizierter Arbeitnehmer steigt (Reinberg, 1999; Wieland, 2000). Bei diesen hochqualifizierten Arbeitnehmern ist eine permanente Ausdehnung bzw. Ausweitung der Arbeitszeiten zu erkennen, so dass Wochenarbeitszeiten zwischen 55 und 70 Stunden oftmals schon zur Regel werden (Roth & Zakrzewski, 2006). Zudem ermöglichen die Informations- und Kommunikationstechnologien ortsunabhängiges Arbeiten, was zusätzliches Arbeiten am Wochenende oder im Urlaub – Zeiten, die früher der Regeneration und häuslichen, familiären Verpflichtungen dienten – fördert. Die neuen Organisations- und Steuerungsformen der Erwerbsarbeit führen nicht nur zu einer erhöhten Arbeitsmenge, sondern zugleich zu einer Arbeitsintensität, die, durch die neuen Tätigkeitsanforderungen, neue Belastungsstrukturen und Konflikte hervorrufen kann, z.B. in Form von Vernachlässigung sozialer Kontakte und familiärer Beziehungen, empfundener Unzufriedenheit und auftretender psychosomatischer Erkrankungen (Dunkel, Kratzer, & Menz, 2010; Klimpel & Schütte, 2006; Wieland, 2000).

Dieser Strukturwandel der Arbeit geht, wenn auch zeitversetzt, mit einem Wertewandel (Inglehart, 1977; Klages & Gensicke, 2006; Klages, 1985; Noelle-Neumann, 1985) in der Gesellschaft einher, der sich in veränderten, pluralisierten Lebensformen und veränderten Geschlechterverhältnissen (Allmendinger, Leuze, & Blanck, 2008; Gerhard, 2008; Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange, & Voß, 2009; Schmitt, 2007) sowie veränderten Einstellungen zu den Lebensbereichen (Bubeck & Bubeck, 2001; Hepp, 2001; Institut für Demoskopie Allensbach, 2012; Opaschowski, 2013; 1997) bemerkbar macht. Die demographischen Entwicklungen zeigen, dass die Menschen in Deutschland älter werden, mit jeder neuen Generation weniger Kinder geboren werden und die gesamte Gesellschaft vielfältiger wird (BMFSFJ, 2012d). Neben den Erklärungsursachen für den demographischen Wandel, die eine Bandbreite zwischen reiner Stigmatisierung als Egogesellschaft über die Bildungsexpansion sowie Erwerbstätigkeitszunahme der Frauen bis hin zur Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf aufweisen (Metz-Göckel, 2004; Rost, 2004; Spieker, 2007), ist aufzuführen, dass die frühere Vorhersehbarkeit, Planbarkeit und Sicherheit als Basis familiärer und individueller Gestaltung der Lebensbereiche erodiert und in der heutigen Gesellschaft ein neuer Synchronisationsaufwand, insbesondere zwischen „Arbeit“ und „Leben“, entsteht: Hochqualifizierte Frauen möchten nicht mehr eine „Entweder-Oder-Entscheidung“ zwischen beruflicher Karriere und Kindern treffen müssen (Lukoschat & Walther, 2006; Walther & Schaeffer-Hegel, 2007), Väter möchten sich mehr in den auch außerhalb der Erwerbsarbeit existierenden Verantwortungen und Verpflichtungen engagieren (Döge, 2007; IAIZ, 2004) und insbesondere die jüngere Generation von Akademikern und Leistungsträgern in den Unternehmen vertritt die Werteeinstellung „hart zu arbeiten und das Leben zu genießen, und zwar in einem ausbalancierten Verhältnis“ (Freier, 2005, S. 4).

Von den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind nicht nur Frauen oder Männer, einzelne Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber oder bestimmte Berufsgruppen betroffen, sondern es werden neue Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik der Lebensbereiche an die gesamte Gesellschaft gestellt. Demnach ist Work-Life-Balance in erster Linie als Wirtschaftsthema zu verstehen, welches Verbesserungen für Unternehmen, für die einzelnen Arbeitnehmer sowie einen gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Nutzen erhoffen lässt (BMFSFJ, 2005).

Auch wenn es die dargelegten gesellschaftlichen Veränderungen verständlich erscheinen lassen, dass die Balance zwischen Arbeit und Leben zum Problem und Thema geworden ist, bleibt doch unklar, was genau das Verhältnis zwischen Arbeit und Leben ausmacht und wie es begrifflich und konzeptionell so gefasst werden kann, dass eine differenzierte und aussagefähige Auseinandersetzung mit Work-Life-Balance in Forschung und Praxis zu realisieren ist.

Bisher wurden, insbesondere in der personalwirtschaftlichen Literatur aufgrund der hohen Praxisrelevanz der WLB-Thematik diese notwendigen begrifflichen und konzeptionellen Überlegungen in weiten Teilen vernachlässigt, und es wurde sich auf die Entwicklung instrumenteller Ansätze, oftmals auch in Form sogenannter „Best-Practice-Beispiele“ konzentriert. Als geeignetes Instrument zur besseren Vereinbarkeit der Lebensbereiche wurde eine Implementierung von Work-Life-Balance-Maßnahmen (u.a. Flexibilisierungsinstrumente zur Arbeitszeit und -ort) in den Unternehmen durch zahlreiche Studien und Publikationen gestützt (Beauregard & Henry, 2009; Cascio & Boudreau, 2008; Prognos AG, 2003) und es wird eine „win-win-Situation“ für Unternehmen und Mitarbeiter konstatiert (Kletzing & Walther, 2008; Mohe, Dorniok, & Kaiser, 2010). Andere Studien hingegen verweisen darauf, dass bestimmte Zielgruppen, wie junge Führungskräfte, von diesen Maßnahmen keinen Gebrauch machen und zunehmend von der Existenz von Work-Life-Imbalancen berichten (Haufe Akademie, 2009; Hunziger & Kesting, 2004; Schönefeldt, 2006). Durch diesen Widerspruch wird ersichtlich, dass ohne eine tiefergehende, theoretische und empirische Durchdringung der Frage, welche Aufgaben, Anforderungen, Belastungen und Ressourcen sich in den jeweiligen Lebensbereichen ergeben, welche Beziehung die Lebensbereiche zueinander aufweisen, welche Kontexteinflüsse und Wirkungsmechanismen existieren und welche Handlungsspielräume und Vorstellungen von einer gelungenen Work-Life-Balance die Individuen selbst aufweisen, keine wirksamen Strategien zur besseren Vereinbarkeit abzuleiten sind.

Daraus ergibt sich das Forschungsziel dieser Arbeit, die subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit (Arbeit) und individuellem, privatem und sozialem Lebensbereich (Leben) anhand junger Führungskräfte zu untersuchen und neu zu interpretieren. Ein zweites Ziel ist, Einflussfaktoren und Wirkungszusammenhänge zwischen den Lebensbereichen sowie den darin agierenden Akteuren herauszustellen und Ursachen für die wahrgenommenen Unvereinbarkeiten der Lebensbereiche sowie Bewältigungsmaßnahmen und Strategien zu identifizieren.

In der Work-Life-Balance-Forschung finden sich verschiedene WLB-Konzepte und -Modelle, die recht unverbunden nebeneinander existieren. Zum einen sind Modellvorstellungen vorzufinden, die die zu vereinbarenden Lebensbereiche thematisieren, jedoch keine Aussagen zu Zusammenhang und Wirkungsmechanismen zulassen. Zum anderen finden sich modellarische Darstellungen zum Zusammenhang der Lebensbereiche, in denen das Individuum ausschließlich von seiner Lebenssituation determiniert wird. Andere Work-Life-Balance-Modelle