

RESEARCH

Julia Hillmann

Work-Life-Balance als politisches Instrument

Staatliche Genderkonstruktionen
und Lenkungsstrategien in Japan



Springer VS

Work-Life-Balance als politisches Instrument

Julia Hillmann

Work-Life-Balance als politisches Instrument

Staatliche Genderkonstruktionen
und Lenkungsstrategien in Japan

Julia Hillmann
Bonn, Deutschland

Zugl. Diss. Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2017

D61

Eingereicht unter dem Titel: „Das Work-Life-Balance-Konzept in Regierungsmaßnahmen in Japan. Gender und die Rolle des Staates“

ISBN 978-3-658-25476-6 ISBN 978-3-658-25477-3 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-25477-3>

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

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt und auf ihre Weise zu ihrem Gelingen beigetragen haben.

Mein erster Dank gilt Prof. (i. R.) Dr. Dr. h.c. Michiko Mae, die die Arbeit betreut und mich in allen Phasen der Promotion unterstützt und geleitet hat. Bedanken möchte ich mich auch bei Prof. Dr. Annette Schad-Seifert, die sich zur Übernahme des Zweitgutachtens bereit erklärt und mir im Rahmen des Forschungskolloquiums über die Jahre viele wertvollen Hinweise gegeben hat.

Ich danke der Alexander von Humboldt Stiftung für die Förderung und Prof. Himeoka Toshiko für die Unterstützung während meines Aufenthalts in Tokyo sowie meinen Kontaktpersonen und Interviewpartner_innen. Darüber hinaus danke ich Prof. Kawamura Yoko für ihre Begleitung und Unterstützung seit meinem Studienaufenthalt an der Seikei Universität 2005/06.

Bei den Teilnehmerinnen des Forschungskolloquiums bedanke ich mich für alle Anregungen und Gespräche, insbesondere bei Dr. Stephanie Osawa, Dr. Nora Kottmann, Dr. Elisabeth Scherer und Dr. Julia Siep. Mein Dank gilt außerdem Dr. Simone Brandes von PhilGRAD.

Ein riesengroßes Dankeschön gebührt zudem meinen Freund_innen und meinem Bruder, die über viele Jahre hinweg durch ihr Interesse, ihre mentale Unterstützung und Aufmunterung sowie nicht zuletzt durch Korrekturlesen einen fundamentalen Beitrag zum finalen Gelingen der Arbeit geleistet haben. Mein Dank gilt dabei insbesondere Johanna, Amke, Inga und Yuka, die mir bei sprachlichen Fragen stets zu Rate stand, sowie Anna, Sabine, Tatjana und Clara. Stefan danke ich von ganzem Herzen für die Motivation und den emotionalen Beistand besonders in der letzten Phase der Arbeit.

Für ihre bedingungslose Unterstützung bei allen meinen Vorhaben gilt schließlich mein ganz besonderer Dank meinen Eltern.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Gesellschaftlicher Wandel und politischer Handlungsbedarf	1
1.1 Hintergrund.....	2
1.2 Fragestellung und Erkenntnisinteresse.....	7
1.3 Aufbau der Arbeit.....	9
2. Forschungsstand: Der Begriff Work-Life-Balance und dahinterstehende Konzepte	11
2.1 Work-Life-Balance	11
2.1.1 Ursprünge des Spannungsfeldes zwischen ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘	11
2.1.2 Zur Entwicklung der Trennung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘	12
2.1.3 Aufkommen und Entwicklung des Begriffs Work-Life-Balance	13
2.1.4 Work-Life-Balance im internationalen Kontext: EU und ILO..	17
2.1.5 Gesellschaftlicher Wandel als Impetus für Problembewusstsein	19
2.1.6 Kritik am Konzept Work-Life-Balance	22
2.2 Entwicklung des Konzepts Work-Life-Balance in Japan	25
2.2.1 Arbeit und Leben als Gegenpole in Japan	26
2.2.2 Von ‚Vereinbarkeit‘ zu ‚Work-Life-Balance‘. Aufkommen von Work-Life-Balance in Japan	27
2.2.3 Die Charta für Work-Life-Balance	31
2.2.4 Definitionen von Work-Life-Balance in Japan	32
2.2.5 Inhaltliche Charakteristika von Work-Life-Balance in Japan..	33
2.2.6 Entwicklungen in der Gesellschaft, die Work-Life-Balance notwendig machen	36
2.2.7 Work-Life-Balance im 3. Partizipationsplan	41
2.2.8 Zusammenfassung des Diskurses zu Work-Life-Balance in Japan	42
2.2.9 Kritik am Work-Life-Balance Konzept in Japan	43

3. Theoretische Grundlagen: Geschlecht und Governementalität	47
3.1 Geschlechterrollen als soziale Konstruktion	47
3.1.1 Genderwissen	47
3.1.2 Die Frau als Mutter	50
3.1.3 Wohlfahrtsstaat und weibliche Erwerbsstruktur in Japan	55
3.1.4 Männlichkeit	57
3.1.5 Der Mann als Vater	61
3.1.6 Das Konzept <i>gender free</i>	63
3.2 Governementalität und Biopolitik	65
3.2.1 Soziale Kontrolle und <i>social management</i>	65
3.2.2 Der Governementalitätsbegriff	66
3.2.3 Biopolitik	67
3.2.4 Subjektivierung	68
3.2.5 Governementalität und Work-Life-Balance-Policies	69
4. Methode und Material: Vorgehen und Korpus	73
4.1 Die Perspektive der Wissenssoziologischen Diskursanalyse	73
4.2 Vorgehensweise	77
4.2.1 Beschreibung der inhaltlichen Strukturierung des Diskurses	77
4.2.2 Vorgehen nach der Grounded Theory Methodology	77
4.2.3 Auswahl des Materials und Zusammenstellung des Datenkorpus.....	79
4.2.4 Hintergrundinformationen zum Entstehen der analysierten Dokumente.....	79
4.3 Übersicht über das Materialkorpus	81
4.3.1 Tabellarische Übersicht	81
4.3.2 Die Charta für Work-Life-Balance	83
4.3.3 Der Work-Life-Balance-Bericht 2009	84
4.3.4 Das Handbuch „Work-Life-Balance für Väter“	85
4.3.5 Die Erfahrungsberichtsammlung „Erziehungsurlaub- Erlebnisberichte von Vätern“	87
4.3.6 Das Work-Life-Balance-Bilderbuch „ <i>Hataraku kaeruno no nakamatachi</i> “	88
4.3.7 Die <i>Positive Action</i> -Informationsbroschüre „ <i>Do! pojitibu akushon</i> “	90

4.3.8	Information zur Reform des „Gesetz zur Förderung von Maßnahmen zur Unterstützung des Aufziehens der nächsten Generation“	90
4.3.9	Beitrag in dem Informationsmagazin Kyōdō Sankaku des Kabinettsbüros	91
5.	Analyse.....	93
5.1	Schlüsselkonzepte der Work-Life-Balance-Politik der japanischen Regierung.....	93
5.1.1	Gesellschaftlicher Wandel als Motor: Gründe für die Notwendigkeit von Work-Life-Balance	93
5.1.2	Der Begriff ‚Work‘	105
5.1.3	Der Begriff ‚Life‘	110
5.1.4	Polarisierung und Entgrenzung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘	114
5.1.5	Familie	117
5.1.6	Diversität.....	121
5.1.7	Selbstentfaltung	123
5.1.8	Zeit als Schlüsselressource	128
5.1.9	Bewusstsein.....	132
5.1.10	Zusammenfassung: Die Kernpunkte des Work-Life-Balance-Regierungskonzepts	134
5.2	Gender und Rollenkonstruktionen	135
5.2.1	‚Work‘: Geschlechterrollen im Kontext von Berufsarbeit	136
5.2.2	‚Life‘: Geschlechterrollen innerhalb der Familie	153
5.2.2.1	Elternschaft: Vater- und Mutterrolle	153
5.2.2.2	Partnerschaft	166
5.2.2.3	Private Beziehungen als Teil von ‚Life‘	176
5.2.3	Zusammenfassung: Zwischen Dekonstruktion und Differenzierung.....	178
5.3	Die Rolle des Staates: Ansätze der Regierung.....	183
5.3.1	Staatliche Zuweisung von Zuständigkeiten und Verantwortung.....	183
5.3.2	Rolle der Unternehmen	188
5.3.3	‚Bewusstsein‘ als Reformobjekt	194
5.3.4	Methoden der Anleitung	196
5.3.5	Individualisierung und Forderungen an das Individuum	207
5.3.6	Zusammenfassung	209

5.4	Diskussion	213
5.4.1	Work-Life-Balance als politisches Konzept zur Regierung von Geschlechterverhältnissen	213
5.4.2	Wissensbestände und Genderwissen	218
5.4.3	Diversität als Spannungsfeld zwischen Wahlfreiheit und -begrenzung	224
5.4.4	Anleitung zur Selbstführung als Bestandteil von Regierung	226
5.4.5	Work-Life-Balance: Lösung oder Utopie?	229
6.	Zusammenfassung und Ausblick	233
7.	Literaturverzeichnis	239
8.	Internetquellen	257

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Poster der „Sam-Kampagne“	27
Abbildung 2: Altersspezifische Frauenerwerbsquote in Japan	55
Abbildung 3: Cover des Handbuchs.....	85
Abbildung 4: Cover des Work-Life-Balance Berichts.....	85
Abbildung 5: Logo des Work-Life Project.....	116
Abbildung 6: Gestalt einer Gesellschaft, in der Work-Life-Balance verwirklicht ist	125
Abbildung 7: Vorschlag für die Aufteilung des Bringens und Abholens von der Kindertagesstätte zwischen den Ehepartnern.....	130
Abbildung 8: Szene aus dem Bilderbuch – Mutter mit Kind und Erzieherin.....	165
Abbildung 9: Fünf Maßnahmen im Rahmen von <i>Positive Action</i>	190

Technische Vorbemerkungen

- Übersetzungen japanischer Originaltexte ins Deutsche wurden, sofern nicht anders angegeben, von der Verfasserin angefertigt.
- Bei japanischen Eigennamen wird, wie in Japan üblich, der Familienname dem Vornamen vorangestellt.
- Um die Lesbarkeit nicht zu beeinträchtigen, aber gleichwohl auch Frauen sprachlich abzubilden und ihre Sichtbarkeit sicherzustellen, wird an ausschlaggebenden Stellen die Schreibweise mit _ verwendet.
- Die Titel der Primärquellen, auf denen die vorliegende Untersuchung basiert, werden für eine bessere Wiedererkennbarkeit im Analyseteil der Arbeit in Kapitälchen dargestellt.



1. Einleitung: Gesellschaftlicher Wandel und politischer Handlungsbedarf

Obuchi Yūko, ehemalige Staatsministerin für besondere Aufgaben, Geburtenrückgang und Geschlechtergleichstellung, sagte in einem 2011 geführten Interview: „Es ist ein Wandel nötig, der nicht nur die Frauen betrifft, sondern die Gesellschaft als Ganzes. Genauso auch die Männer.“¹ Dieses Zitat gibt gewissermaßen den Leitsatz wieder, unter dem in Japan begonnen wurde, eine komplexe gesellschaftliche Problemlage anzugehen: „*Kaeru! Japan. Change! JPN*“.²

Der damalige wie gegenwärtige japanische Premierminister Abe Shinzō brachte im letzten Teil seiner ersten Amtszeit 2006–2007 ein Dokument auf den Weg, das von seinem Amtsnachfolger Fukuda Yasuo als „Charta für Work-Life-Balance“ (*Shigoto to seikatsu no chōwal waku raifu baransu kenshō*) verabschiedet wurde. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hatte bereits zuvor viel politische Aufmerksamkeit auf sich gezogen: Japan erlebt einen demografischen Wandel, der durch eine der niedrigsten Geburtenraten weltweit und die Überalterung der Gesellschaft gekennzeichnet ist. Diese Veränderungen lassen mit dem Beginn der Verrentung der zahlenstarken Babyboomer-Generation³ ein Ungleichgewicht entstehen, das dadurch verschärft wird, dass es in der jüngeren Generation einen zunehmenden Anteil irregulärer Beschäftigungsverhältnisse gibt (Ōsawa 2011: 72 f.). Diese Entwicklung trägt zur Unterfinanzierung der Rentenkassen bei, da Menschen mit befristeten, nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen weniger Beiträge einzahlen (Ōsawa 2011: 140). Außerdem hat diese Entwicklung mit der zunehmenden Zahl von Menschen, die keine Festanstellung mehr finden können, zu einer Prekarisierung⁴ der jungen Generation geführt. Die von der Regierung lange Zeit ignorierte Weitung der Einkommensschere und die damit einhergehende Erodierung der Mittelschicht wird mit dem Begriff der „Differenzgesellschaft“ (*kakusa shakai*) bezeichnet. Beobachtet man in der Entwicklung eine Spaltung der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer (*kachigumi* und *makegumi*). Kennzeichnend sind dafür die ungleichen Zukunftsperspektiven und Wahlmöglichkeiten junger Menschen, die der

¹ Das Interview wurde im Rahmen eines Feldaufenthalts in Tokyo am 07.06.2011 geführt (vgl. Kapitel 4.2.4).

² Bei dem Slogan handelt es sich um den Titel einer Kampagne, auf die im folgenden Kapitel näher eingegangen wird. Sie wird in der vorliegenden Arbeit als „*Kaeru! Japan*“-Kampagne bezeichnet.

³ Die Verrentung der etwa 7 Millionen starken Generation begann im Jahr 2007 (Coulmas 2007: 28).

⁴ Prekarität bezeichnet „unsichere Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse“ (Dörre 2013: 393), die mit Planungsunsicherheit und einem erhöhten Armutsrisiko der Betroffenen einhergehen. Mit Prekarisierung werden die Prozesse der Auflösung von Normalitätsstandards beschrieben, die dazu führen, dass vermehrt auch Gruppen berührt sind, die bisher als abgesichert galten. Engere Begriffsdefinitionen fassen Prekarität als eine „Spezialform der atypischen Beschäftigung“ oder als „soziale Verwundbarkeit“ (Dörre 2013: 394 ff.).

Soziologe Yamada Masahiro (2004) als „Erwartungsunterschiede“ (*kibō kakusa*) bezeichnet.⁵

Die Gründe für das Zustandekommen der Charta für Work-Life-Balance sowie der in ihrem Kontext getroffenen Maßnahmen liegen in der drängenden Notwendigkeit, diese gesellschaftspolitischen Probleme zu lösen. Nachdem bereits einige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt worden waren, die auf den Zusammenhang zwischen der Geburtenrate und der Erwerbstätigkeit von Frauen zurückgehen, werden seit einiger Zeit im Zusammenhang mit Work-Life-Balance vermehrt auch Männer in den Fokus der Vereinbarkeitspolitik genommen. Eine solch progressive Politikrichtung scheint im Widerspruch zu der Grundausrichtung der konservativ dominierten Regierungspartei LDP⁶ zu stehen. Der akute Handlungsbedarf führt aber dazu, dass trotz der vorherrschenden konservativen Positionen zu Familie und Geschlechterrollen politische Maßnahmen ergriffen werden, die faktisch als Gender Policies⁷ einzuordnen sind.

Diese Entwicklungen und mutmaßlichen Widersprüchlichkeiten machen es notwendig, die genannten Politikinhalte genauer auf die Thematik Work-Life-Balance hin zu untersuchen. In der vorliegenden Arbeit wird deshalb Fragen nach der Konstruktion von Geschlechterrollen-Leitbildern nachgegangen, und mit Hilfe einer Diskursanalyse werden Idealvorstellungen und Strategien der Einflussnahme innerhalb des politischen Diskurses zu Work-Life-Balance herausgearbeitet. Untersucht werden dafür Regierungspublikationen, die als Abbild der Zielvorstellungen sowie als Träger von Wissen⁸ zu sehen sind.

1.1 Hintergrund

Im internationalen Vergleich ist Japan immer noch ein Land, in dem die Geschlechtergleichstellung nur unzureichend realisiert ist. Dieses Defizit wird an dem Missverhältnis zwischen dem allgemeinen Entwicklungsstand des Landes und der Gleichstellung von Männern und Frauen deutlich: Während Japan im *Human Development Index* (HDI) der Vereinten Nationen mit Platz 20 von 188 (UNDP 2015: 57) einen hohen Rang einnimmt, steht es im *Global Gender Gap Report* des Weltwirtschaftsforums nur auf Rang 101 von 146 Ländern (WEF 2015: 9). Auf diese Indices als Indikatoren für dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Geschlechtergleichstellung bezieht sich auch die japanische Regierung (Partizipationsbüro 2009: 18).

Betrachtet man Gesetze und Kampagnen der letzten 25 Jahre, zeigt sich ein beachtliches Engagement der japanischen Regierung in Bezug auf die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung. Dabei ist auffällig, dass die fortschrittlichen Maßnahmen von konservativen LDP-geführten Regierungen eingesetzt wurden. Die in

⁵ Diese Diskrepanz zeigt sich bei sogenannten *freeter*n (japanisch *furitā*, eine Abkürzung für *furi arubaitā*, „freier Arbeiter“) oder NEET (Abkürzung für *Not in Employment, Education or Training*), die im Gegensatz zu Festangestellten beispielsweise kein ausreichendes Einkommen haben, um einen eigenen Haushalt oder gar eine Familie gründen zu können und auch aufgrund fehlender Wissensakkumulation benachteiligt sind (s. Kapitel 3.1.4).

⁶ Die liberaldemokratische Partei (Liberal Democratic Party) heißt auf Japanisch *Jiyū Minshutō*.

⁷ Der englische Begriff *policy* wird in der vorliegenden Arbeit neben dem deutschen Begriff „politische Maßnahmen“ verwendet. Er bezeichnet die Inhalte von Politik bzw. eine bestimmte Politik und deren Programme.

⁸ Im Anschluss an die Wissenssoziologie wird ein erweiterter Wissensbegriff zugrunde gelegt, nach dem ‚Wissen‘ auch im Sinne von ‚Bewusstsein‘ zu verstehen ist.

dieser Partei vorherrschenden Einstellungen zeigten sich in der Vergangenheit beispielsweise an sexistischen Äußerungen von Kabinettsmitgliedern⁹ und an dem Widerstand gegen das 1999 verabschiedete „Rahmengesetz für eine gemeinsame Partizipation von Männern und Frauen“ (*Danjo Kyōdō Sankaku Shakai Kihonhō*)¹⁰; Premierminister Abe unterstützte seinerzeit selbst diese Bewegung und befürwortete betont ein wertkonservatives Bildungsprogramm für Eltern.¹¹ Es stellt sich daher die Frage, ob die konservative Haltung der LDP dem Ansatz der Geschlechtergleichstellung, der den Maßnahmen gegen den Geburtenrückgang zugrunde liegt, nicht entgegensteht (vgl. auch Schad Seifert 2006a: 26).

Im September 2013 hielt Abe eine Rede vor den Vereinten Nationen, in der er „Womenomics“ als Teil seiner Wachstumspolitik „Abenomics“¹² vorstellte und erklärte, er wolle Japans „innere Strukturen verändern“ und eine Gesellschaft schaffen, in der „Frauen strahlen können“ (*josei ga kagayaku shakai*) (Büro des Premierministers 2013: Internet). Die Vorteile einer stärkeren Nutzung des wirtschaftlichen Potentials von Frauen werden in Japan allerdings schon seit den 1990er Jahren immer wieder von den jeweiligen Regierungen betont. Damals wie heute wirken wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Gründe zusammen mit dem demografischen Wandel als Antriebsfaktoren für Gender-Policies: Seit dem sogenannten „1,57 Schock“ im Jahr 1989¹³ versucht die japanische Regierung, dem anhaltenden Trend geringer Geburtenzahlen¹⁴ mit verschiedenen Maßnahmen entgegenzuwirken. Trotz dieser Anstrengungen ist seit dem Jahr 2006 dennoch ein Schrumpfen der Bevölkerung zu

⁹ So bezeichnete beispielsweise der Gesundheitsminister des ersten Abe-Kabinetts, Yanagisawa Hakuo, Frauen 2007 als „Gebärmaschinen“; 2014 wurde eine Politikerin während einer Rede im Stadtrat von Tōkyō über mangelnde Unterstützung für junge Mütter durch Zwischenrufe, sie solle lieber selbst bald heiraten, und mit der Frage, ob sie keine Kinder bekommen könne, unterbrochen (Assmann 2014: 2; Wada 2014: Internet).

¹⁰ Die offizielle englische Übersetzung lautet „Basic Law for a Gender Equal Society“. In der vorliegenden Arbeit wird der von Mae (2006, 2008a und b) verwendete deutsche Begriff „Partizipationsgesetz“ bzw. „Partizipationsgesellschaft“ übernommen, da er den zentralen Punkt des Gesetzes und der angestrebten Gesellschaftsform enthält.

¹¹ Abes konservative Vorstellungen von Familie wurden bereits deutlich, als er im Zuge der Reform des Erziehungsrahmengesetzes (*Kyōiku Kihonhō*) 2006 als Verfechter konservativer Familienwerte auftrat und die Gesellschaft für die Ausbildung von Eltern (*oyagakkai*) unterstützte. Die Gesetzesreform hatte neben der Förderung von Patriotismus in der Erziehung u. ä. auch zum Ziel, traditionelle Familienwerte und Erziehungsmethoden wieder einzuführen und die Verantwortung der Eltern zu betonen. Dabei wurden Phänomene wie die vermeintlich sinkende Moral von Kindern und Jugendlichen diskursiv mit der sinkenden Geburtenrate verknüpft. Diese Parallelisierung kann den auf Work-Life-Balance ausgerichteten Maßnahmen zur Bekämpfung des Geburtenrückgangs zuwiderlaufen, da der Druck auf Eltern, insbesondere Mütter, erhöht wird (Coleman 2016: 4, 9 ff.).

¹² Diese Strategie basiert auf drei Pfeilern, die die Geldpolitik und die Finanz- und Infrastrukturpolitik betreffen sowie eine Wachstumspolitik und Strukturreform vorsehen, zu der auch eine gezielte Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt gehört (vgl. u. a. Macnaughtan 2015, Schad-Seifert 2015).

¹³ 1989 war die Geburtenrate auf ein Niveau gefallen, das sie bis dahin nur im Jahr 1966 erreicht hatte. Dieses Jahr war im chinesischen Kalender das „Jahr des Feuerpferdes“, in dem aufgrund eines verbreiteten Aberglaubens nur sehr wenige Kinder geboren worden waren, so dass die Geburtenkurve mit 1,57 stark nach unten gesunken war. Die Tatsache, dass diese Ausnahmereisung zur Normalität geworden war, löste einen „Schock“ über diese Geburtenziffer aus (Shirahase 2010b: 57).

¹⁴ Hierbei handelt es sich um die zusammengefasste Fertilitätsrate *Total Fertility Rate* (TFR), die unter Einbeziehung altersspezifischer Geburtenziffern die Zahl der Kinder angibt, die eine Frau im Laufe ihres Lebens durchschnittlich hätte.

verzeichnen (Shirahase 2010b: 57). Die Ursachen dafür werden seit Mitte der 1990er Jahre mehr und mehr in späterer Heirat (*bankonka*), dem Ledig-sein (*mikonka*) oder dem Trend zum Unverheiratet-bleiben (*hikonka*) gesehen (ISPSS 2011; Schad-Seifert 2006b). Die Gründe für diesen Wandel sind vielschichtig und eng verwoben mit den Geschlechterbeziehungen.

Japans Wohlfahrtssystem wie auch der Arbeitsmarkt basieren auf dem *male breadwinner model*, das den Mann als Familienernährer vorsieht, während die Frau die Reproduktionsarbeit verantwortet und staatliche Leistungen und Rechtsansprüche über ihren Status als Ehefrau oder Mutter bezieht (Gottfried 2015, Ōsawa 1997, 2011). Dieses Modell erodiert durch die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse; der Umstand, dass viele Männer, die ehemals privilegierten Hauptverdiener, diese Rolle nicht länger ausfüllen können, wirkt sich außerdem auf das Heiratsverhalten aus. Darüber hinaus wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung von vielen Wissenschaftler_innen als eine weitere wichtige Ursache für das Aufschieben oder Unterlassen von Heirat und damit für die niedrige Geburtenrate gesehen, da Frauen nach der Geburt von Kindern meist aus dem Arbeitsmarkt bzw. einer regulären Beschäftigung ausscheiden. Auch wenn sie später häufig als Teilzeitkräfte (*pāto taimu*)¹⁵ wieder einsteigen, ist ihre Berufskarriere in der Regel beendet (Schad-Seifert 2006b, s. Kapitel 3.1).

Die durch den demografischen Wandel bedingten prognostizierten Probleme wie Arbeitskräftemangel, Schrumpfen der Wirtschaft und Kollaps des Rentensystems sowie die Frage der Pflege älterer Menschen haben dazu geführt, dass eine Reihe von Gesetzen für Geschlechtergleichstellung geschaffen wurde (Roberts 2005: 180): 1986 wurde mit dem „Gesetz für gleiche Chancen von Männern und Frauen bei der Anstellung“ (*Danjo Koyō Kikai Kintō Hō*)¹⁶ und seinen Novellierungen 1999 und 2007 ein Gesetz verabschiedet, das Diskriminierung im Bereich Anstellung, Bezahlung und Beförderung aufgrund des Geschlechts verbot. Mit der Überarbeitung, die 2007 in Kraft trat, wurde *Positive Action* in Form von bevorzugender Behandlung von Frauen, wenn diese der Verbesserung der Chancengleichheit dient, ermöglicht.¹⁷ In der Fassung von 1997 war diese Praxis als diskriminierende Behandlung untersagt gewesen. Zudem wurde das Verbot indirekter Diskriminierung in das Gesetz aufgenommen.

Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Entlastung von Frauen beim Aufziehen von Kindern sowie der Pflege von Angehörigen eingeführt: der sogenannte „Angel Plan“ (*Enzeru Puran*) von 1995–1999, seine Neuauflage 2000–2004, die Reform des „Gesetzes zur Pflegeversicherung“ (*Kaigo Hokenhō*) 2001 und das „Gesetz zum

¹⁵ Die sogenannten Teilzeitstellen in Japan sind nicht mit denen in Deutschland zu vergleichen, da sie unter die irreguläre Beschäftigung fallen. Wenngleich Teilzeitbeschäftigte häufig mit den gleichen Aufgaben betraut sind, unterscheiden sich ihr Status und die Bedingungen, zu denen sie angestellt sind, von denen der Stammebelegschaft. So handelt es sich immer um befristete Verträge, die Teilzeitbeschäftigten erhalten ein geringeres Gehalt und keine oder weitaus weniger Sozialleistungen (Imai 2011: 32, 45 f., Shirahase 2010: 118).

¹⁶ In der englischen Übersetzung Equal Employment Opportunity Law (EEO), im Folgenden „Chancengleichheitsgesetz“.

¹⁷ Das Partizipationsbüro definiert *Positive Action* im „Weißbuch zur gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen 2011“ allgemein als „vorläufige Maßnahmen, mit denen in substanzieller Weise Chancengleichheit verwirklicht werden soll, indem durch soziale und strukturelle Diskriminierung benachteiligten Personen in einem bestimmten Bereich besondere Chancen eingeräumt werden“ (Partizipationsbüro 2011: 3).

Erziehungs- und Pflegeurlaub“ (*Ikuji Kaigo Kyūgyōhō*) 1991, das seither mehrfach (zuletzt 2009) überarbeitet worden ist (Atoh 2011: 157, Roberts 2005: 180 f.). Außerdem wurden Maßnahmen konzipiert, die gezielt der Bekämpfung des Geburtenrückgangs dienen sollten, indem sie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung unterstützten: 2002 die sogenannten „Maßnahmen gegen den Geburtenrückgang plus eins“ (*Shōshika Taisaku Purasu Wan*), 2003 das „Rahmengesetz für Maßnahmen gegen eine Gesellschaft mit sinkender Geburtenrate“ (*Shōshika Shakai Taisaku Kihonhō*) und das „Gesetz zur Förderung von Maßnahmen zum Aufziehen der nächsten Generation“ (*Jisedai Ikusei Shien Taisaku Suishinhō*).¹⁸ Ihre Verabschiedung kann als Eintritt in eine neue Phase gesetzlicher Maßnahmen gegen den Geburtenrückgang gesehen werden, da sie explizit pro-natalistisch sind (Atoh 2011: 155, Hagiwara 2010: 82).

Japan hatte bis dahin keine offizielle Familienpolitik (Coulmas/Stalpers 2011: 118)¹⁹; erst 2005 wurde von Premierminister Koizumi die erste „Staatsministerin für besondere Aufgaben“, Inoguchi Kuniko, berufen, die sich dem Problem der sinkenden Geburtenrate und der Geschlechtergleichstellung widmen sollte.²⁰ Tatsächlich war die Geburtenrate in jenem Jahr mit 1,25 auf ein neues Rekordtief gesunken. Die daraufhin beschlossenen Schritte zielten auf mehr Umverteilung der Kosten für Kinderbetreuung ab, waren jedoch am traditionellen Familienmodell ausgerichtet (Schad-Seifert 2006a: 5, 26).

Die bis heute bedeutendste Gender Policy stellt das o. g. Partizipationsgesetz von 1999 dar, das mit dem Aufbau einer Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation einen Wendepunkt in der Frauenpolitik darstellt (Ōsawa 2002b: 43). Es entstand wie das Chancengleichheitsgesetz in Folge der Ratifizierung der Antidiskriminierungskonvention der Vereinten Nationen (CEDAW)²¹ 1985 durch Japan. Das Gesetz kam unter der Mitwirkung von NGOs in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler_innen und Expert_innen wie Ōsawa Mari zustande, die an der Ausschussarbeit beteiligt waren (Mae 2008b: 220). Dem Gesetzgebungsprozess gingen verschiedene Etappen voraus,²² entscheidend war dabei die Einrichtung einer Beratungskommission für Gleichstellung (*Danjo kyōdō sankaku shingi kai*) als ein beratendes Organ des Premierministers.²³ Sie legte 1996 das „Partizipationskonzept“ (*Danjo Kyōdō Sankaku Bijon*) vor, auf dessen Grundlage das Rahmengesetz konzipiert wurde. Dem Gesetz nach soll eine Gesellschaft geschaffen werden, in der Männer und Frauen an allen

¹⁸ Im Folgenden *Jisedai*-Gesetz.

¹⁹ Es gibt bis heute kein gesondertes Ministerium für Familie; je nach Thema ist das Kabinettsbüro, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Wohlfahrt oder das Bildungsministerium zuständig.

²⁰ Die japanische Bezeichnung der Position lautet *Naikakufu tokumei tantō daijin / shōshika, danjo kyōdō sankaku*.

²¹ Die Bezeichnung der Konvention lautet „Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women“.

²² Vgl. hierzu ausführlich Ōsawa 2002a (46 ff., 51 ff.) und 2002b (42 ff.).

²³ 2001 wurde im Zuge einer Reform des Verwaltungsapparats das Frauenbüro bzw. das zuletzt im Büro des Ministerpräsidenten angesiedelte „Headquarter for the Promotion of Gender Equality“ (*Danjo Kyōdō Sankaku Shitsu*) als „Bureau for Gender Equality“ (*Danjo Kyōdō Sankaku Kyoku*) dem Kabinettsbüro zugeordnet und damit zu einer Behörde (*kyoku*) aufgewertet. Sie besteht aus drei Abteilungen, die sich jeweils mit den Bereichen Koordination, Förderungsmaßnahmen (und Herausgabe des Weißbuchs für Geschlechtergleichstellung) sowie Untersuchung und Bewertung von Maßnahmen befassen (Ōsawa 2002b: 44; Tsujimura 2005: 68). In der vorliegenden Arbeit wird die Behörde als „Partizipationsbüro“ bezeichnet.

Bereichen teilhaben können und gleiche politische, wirtschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Chancen haben. Individualität und die jeweiligen Fähigkeiten sollen unabhängig vom Geschlechtsunterschied entfaltet werden können. Damit werden in bestimmten gesellschaftlichen Praktiken und Institutionen enthaltene Rollenzuweisungen abgelehnt (Mae 2007: 22, Tsujimura 2005: 63, 76). Der Gesetzestext bezieht sich jedoch auch – gleich zu Beginn in seiner Präambel – auf den Geburtenrückgang und den sozioökonomischen Wandel. So heißt es:

Um dem fortschreitenden Sinken der Geburtenrate und der Überalterung der Gesellschaft [...] sowie dem schnellen sozioökonomischen Wandel zu begegnen, wird die Verwirklichung einer Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen, in der Männer und Frauen ihre Menschenrechte gegenseitig respektieren, Verantwortung teilen und unabhängig vom Geschlecht ihre Individualität und ihre Fähigkeiten voll entfalten können, zu einer unerlässlichen Aufgabe. (Partizipationsbüro 1999: Internet)

In dem Gesetz werden fünf „Grundprinzipien“ (*kihon gensoku*) formuliert, von denen das vierte „Koexistenz von Aktivitäten in der Familie und anderen Aktivitäten“ lautet. Auch in den Handlungsplänen (*kihon keikaku*), die alle fünf Jahre erstellt werden, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen.²⁴ Das Partizipationsgesetz wurde 1999 von der liberalkonservativen Regierung im Parlament verabschiedet. Danach kam es jedoch zu einer starken Gegenbewegung (*backlash*) konservativer Politiker_innen und Intellektuellen gegen das Gesetz, die auch von bestimmten Medien unterstützt wurde. Die Kritiker_innen sahen in dem Gesetz eine radikale Ideologie enthalten, die eine Aufweichung des Geschlechterunterschieds zum Ziel und die Zerstörung der japanischen Familie zur Folge habe.²⁵ Auch Abe Shinzō äußerte sich gegen das *Kihon Hō* (Mae 2008a: 38).

Trotzdem wurde während Abes erster Amtszeit der Grundstein für die Einführung eines neuen, fortschrittlichen Konzepts unter dem Namen Work-Life-Balance (*Shigoto to seikatsu no chōwa – waku raifu barsansu*) gelegt, das auch als Grundlage zur Verwirklichung der Partizipationsgesellschaft zu sehen ist (Kurata 2011: 22). In der Charta werden drei Problembereiche in den Fokus gerückt, mit denen drei gesamtgesellschaftliche Problemlagen in ihren Zusammenhängen beschrieben und zusammengefasst werden: Menschen, die zu viel arbeiten und dadurch ihre Gesundheit schädigen, Menschen, die in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen stehen und nicht finanziell unabhängig sein können, sowie Personen, die mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindererziehung oder der Pflege Angehöriger überfordert sind. Der dazugehörige Handlungsleitfaden (*kōdō shishin*) enthält 14 Ziele, darunter die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von mittelalten Männern, Frauen und älteren Menschen; die Erhöhung des Anteils der Frauen, die nach der Geburt des ersten Kindes innerhalb eines Jahres zurück an den Arbeitsplatz kehren auf 55 %, sowie die Erhöhung der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub von Männern und Frauen (vgl. Jōzuka 2008).²⁶ Zudem wurde im Kabinettsbüro innerhalb des Partizipationsbüros eine Abteilung für die Förderung von Work-Life-Balance (*Shigoto to sei-*

²⁴ Im Handlungsplan von 2011 wurde der Begriff Work-Life-Balance verwendet.

²⁵ Zum *backlash*-Phänomen vgl. Mae 2006, 2008a und b, Takenobu 2006 und Wakakuwa 2006. Siehe auch Kapitel 3.1.6.

²⁶ Vgl. ausführlich hierzu Kapitel 2.2.

katsu no chōwa suishin shitsu) eingerichtet, die Kampagnen und Projekte plant und durchführt.

Die Work-Life-Balance-Kampagne richtet sich gezielt auch an Männer, die typischerweise ein allein auf die Arbeit ausgerichtetes Leben führen. Die Beteiligung japanischer Väter an der Kindererziehung ist allgemein sehr niedrig und der Rechtsanspruch auf Erziehungsurlaub wird lediglich von einer sehr geringen Zahl männlicher Arbeitnehmer (2009: 1,56 %) ²⁷ geltend gemacht (vgl. Partizipationsbüro 2009: 39 f., Satō/Takeishi 2004, 2008). Mit der Work-Life-Balance-Kampagne und den dazugehörigen Maßnahmen wird also ein Beitrag zur Realisierung der Partizipationsgesellschaft geleistet. Sie benennt Alternativen zum *male breadwinner model*, um eine Streuung von Risiken zu bewirken, indem ein Haushalt nicht mehr nur von einem Einkommen abhängig ist, und kann außerdem die Hürden für Eheschließungen verringern (Ōsawa 2002a: 13 f.). Eine Neuordnung familialer Arrangements gegenüber dem bisher etablierten ‚Brotverdiennermodell‘ wird auch von vielen Wissenschaftler_innen als notwendig erachtet, um den Herausforderungen der globalisierten Wirtschaft begegnen zu können (Ōsawa 2002a: 10 ff., 2006: 39; vgl. u. a. auch Gottfried/O'Reilly 2002, Schoppa 2006, 2010; Shirahase 2010a, Roberts 2005). Geschlechtergleichheit wird auf diese Weise zu einem Instrument zur Stärkung der Volkswirtschaft.

1.2 Fragestellung und Erkenntnisinteresse

Die durch den demografischen Wandel bedingten Veränderungen der Bevölkerungsstruktur als Dreh- und Angelpunkt der Debatten sorgen dafür, dass das feministische Ziel der Geschlechtergleichstellung und der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen einerseits und wirtschaftspolitische Interessen des Staates andererseits ineinandergreifen. Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Frage, wie der Aspekt der Bekämpfung des Geburtenrückgangs als zentrales Motiv der Work-Life-Balance-Maßnahmen gegenüber dem Ziel, mehr Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen, thematisiert wird bzw. inwieweit gleichstellungspolitische Konzepte auch für wirtschaftlich-neoliberale Ziele nutzbar gemacht werden. Vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Herausforderungen soll der Frage nachgegangen werden, welche Idealvorstellungen des Zusammenlebens den Work-Life-Balance-Policies zugrunde liegen, insbesondere in Bezug auf die Rollen von Männern und Frauen und das Verhältnis von Arbeit und Leben bzw. Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit (*care*), sowie die Frage, welche Rolle der Staat dabei einnimmt. Es gilt daher herauszuarbeiten, welche Bilder von Geschlechterrollen in den betreffenden Policies konstruiert und welche Stereotype aufgebrochen oder reproduziert werden. Dabei werden die im Diskurs angebotenen Subjektpositionen sowie die Anforderungen und Erwartungen an das Verhalten von Menschen im Kontext ihrer Rollen in der Arbeitswelt und der Privatsphäre bzw. Familie beleuchtet. Darüber hinaus werden in den Regierungspublikationen enthaltene Formen der Anleitung der Bevölkerung durch den Staat aufgezeigt.

Mit Hilfe einer Wissenssoziologischen Diskursanalyse werden Leitbilder als Idealvorstellungen des politischen Work-Life-Balance-Diskurses herausgearbeitet. Als zu analysierendes Material werden unterschiedliche Regierungsdokumente und -

²⁷ 2013 lag die Rate bei 2,03 % in privaten Unternehmen und 2,77 % unter Staatsbeamten. Letztere Rate ist seit 2008 (0,73 %) stärker angestiegen (Partizipationsbüro 2015: 62, 64).

publikationen der Jahre 2008/09 zugrunde gelegt, die als Produkt einer bestimmten politischen Ausrichtung und als Träger von ‚Wissen‘ angesehen werden können. Durch diese Vorgehensweise kann zum einen die Entwicklung des japanischen Work-Life-Balance-Konzepts und die darin enthaltenen Geschlechterrollenkonstruktionen nachgezeichnet und zum anderen gezeigt werden, auf welche Weise von Seiten der Regierung versucht wird, das Handeln von Menschen zu lenken (vgl. Kapitel 3.2). Diskursive Verknüpfungen zwischen demografischen Entwicklungen, wirtschaftlicher Rezession bzw. Wirtschaftswachstum und Geschlechterrollen sollen im Zuge der vorliegenden Untersuchung aufgedeckt werden. Die konkreten Forschungsfragen lauten:

- Wie wird der Begriff Work-Life-Balance von der japanischen Regierung adaptiert und konzeptionell ausgestaltet? Welches sind die Schlüsselemente des Regierungskonzepts?
- Wie werden Geschlechterrollen im Kontext von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ definiert?
- Mit welchen Formen der staatlichen Intervention wird darauf hingewirkt, Work-Life-Balance zu realisieren und die Bevölkerung auf dieses Ziel einzustimmen und zu lenken?

Bezogen auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit liegt eine wissenssoziologische Perspektive nahe (vgl. Kapitel 4.1), um die Konstruktion von Wirklichkeit, konkret von Geschlechterrollen und Lebensweisen, nachvollziehen zu können. Die Bearbeitung der Fragestellung erfordert zudem die Einbeziehung weiterer Ansätze wie die Gender Studies (vgl. Kapitel 3.1) und das Konzept der Gouvernamentalität von Michel Foucault (vgl. Kapitel 3.2).

Die bisherige Forschung befasst sich vorwiegend mit den politischen Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit sowie wünschenswerten Schritten seitens der Politik aus betriebswirtschaftlicher, juristischer und soziologischer Perspektive (vgl. Kapitel 2). Auch liegen Studien vor, in denen Bewertungen der Work-Life-Balance-Maßnahmen der japanischen Regierung vorgenommen werden. Im deutschen Kontext wurden Diskursanalyse und Gouvernamentalitätskonzept als geeignete Instrumente zur Untersuchung von Work-Life-Balance-Maßnahmen bereits erprobt, indem die darauf bezogenen ökonomischen, ideologischen und rechtlichen Formen der Staatsintervention durch die Bundesregierung aufgezeigt wurden.²⁸

Durch eine wissenssoziologische Analyse der japanischen Maßnahmen auf Basis der von der Regierung herausgegebenen, an die Bevölkerung gerichteten Publikationen kann die vorgegebene Struktur des Materials aufgebrochen und tiefer gehend untersucht werden, und dies eröffnet eine neue Perspektive. Indem ein Korpus aus diversen Dokumenten, die sich in Hinblick auf die Art der Adressatenansprache und Informationsaufbereitung stark unterscheiden, untersucht wird, können zum einen das Work-Life-Balance-Konzept der Regierung anhand der darin deutlich werdenden Schwerpunktsetzungen, Wissensbestände und Genderkonstruktionen offengelegt und Inkonsistenzen aufgezeigt werden. Zum anderen ermöglicht der Gouvernamentalitätsansatz, die Strukturierung der Handlungsoptionen als Strategien zur Lösung der gesellschaftlichen und sozioökonomischen Probleme in den Blick zu

²⁸ In der Arbeit von Stefan Paulus (2012) wird mit einer Analyse des „Geschlechterregimes als Herrschaftsdispositiv“ staatliche Intervention unter Einbezug des Gouvernamentalitätskonzepts untersucht, wobei das Hauptaugenmerk dabei auf die Weiterentwicklung des Genderregime-Ansatzes und den neoliberalen Charakter dieser Maßnahmen gerichtet ist (vgl. Paulus 2012: 16 ff.).

nehmen und dabei Verantwortungszuschreibungen sowie Vermittlungs- und Lenkungsstrategien aufzudecken. Es geht darum zu verstehen, wie progressive Ansätze zur Geschlechtergleichstellung adaptiert und für neoliberale wirtschaftspolitische Ziele eingesetzt werden. Vor dem Hintergrund des *backlash* gegen ein Gleichstellungskonzept, das Geschlecht als einen beschränkenden Faktor im Leben von Menschen zu überwinden sucht, scheint die Neuausrichtung der Vereinbarkeitspolitik konträr zur ideologischen Ausrichtung der Regierungspartei LDP zu stehen. Es wird in der folgenden Untersuchung deutlich werden, wie das Bewusstsein von Menschen zum Gegenstand von Politik wird und wie man es – als ausschlaggebenden Faktor für den Erfolg politischer Maßnahmen – zu ‚regieren‘ versucht.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Frage, was unter Work-Life-Balance zu verstehen ist, wird je nach Kontext, Wissenschaftsdisziplin und auch Nation unterschiedlich beantwortet. In Kapitel 2 wird ein Überblick über die Entstehung und Verbreitung des Begriffs ‚Work-Life-Balance‘ und darauf bezogener Konzepte sowie über die wichtigsten japanischen sowie deutsch- und englischsprachigen Publikationen zu dieser Thematik gegeben. Nach einer Herleitung der Trennung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ und einem Überblick über Diskurse zu Work-Life-Balance in westlichen Ländern (2.1) werden die Verwendung des Begriffs in politischen Maßnahmen sowie der wissenschaftliche Diskurs in Japan dargelegt (2.2). In Kapitel 3 werden die theoretischen Grundlagen der Arbeit erörtert. Dabei wird zunächst (3.1) auf die Gender Studies Bezug genommen, die für die Analyse von Genderkonstruktionen insbesondere in Kapitel 5.2 von Bedeutung sind. Darüber hinaus wird auf Japan-spezifische Aspekte des Themas sowie auf Studien und Forschungen eingegangen, die neben der in Kapitel 2 erwähnten Literatur die Grundlage für diese Arbeit bilden und auf die im Diskussionsteil der Diskursanalyse rekurriert wird. Daran anschließend wird das Gouvernementalitätskonzept Michel Foucaults und sein Bezug zu der Thematik der vorliegenden Untersuchung dargelegt (3.2). Kapitel 4 behandelt den methodologischen Ansatz: Für die Diskursanalyse wurde eine wissenssoziologische Perspektive gewählt, die eingangs vorgestellt wird (4.1). Danach wird die konkrete Vorgehensweise der Untersuchung erläutert, die sich an den Vorschlägen des Begründers der Wissenssoziologischen Diskursanalyse Reiner Keller orientiert, und es wird auf die Struktur des zu untersuchenden Diskurses sowie auf die Auswahl des Materials eingegangen (4.2). Um das ganze Spektrum der Work-Life-Balance-Politik abzubilden, wurden an verschiedene Zielgruppen gerichtete Dokumente unterschiedlichen sprachlichen Stils bzw. inhaltlicher und didaktischer Aufbereitung ausgewählt. Die Elemente des Materialkorpus werden einzeln in Bezug auf ihre jeweiligen Charakteristika vorgestellt (4.3). Die Ergebnisse der Diskursanalyse werden dann in Kapitel 5 nach den Forschungsfragen gegliedert dargelegt. Dabei werden zunächst die ermittelten Schlüsselkonzepte des Diskurses vorgestellt (5.1). Für die Realisierung des von der Regierung angestrebten Gesellschaftsideals kommt dem Geschlechterverhältnis und -rollenverständnis eine bedeutsame Funktion zu. In Kapitel 5.2 werden daher besonders jene Schlüsselkonzepte ins Zentrum gerückt, die für Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden, um Rollenbilder und Genderkonstruktionen offenzulegen. Kapitel 5.3 fokussiert danach auf die Ausweitung der staatlichen Einflussnahme, die mit der Adaption von Work-Life-Balance als einem politischen Konzept und der Bezugnahme auf das Leben der einzelnen Menschen auch außerhalb der Arbeitswelt eine neue Dimension erreicht. Abschließend

werden die Ergebnisse im Kontext des theoretischen Rahmens und thematisch relevanter Forschung diskutiert (5.4) und im Schlusskapitel 6 wird der Bezug zu aktuellen Entwicklungen hergestellt und ein Ausblick gegeben.



2. Forschungsstand: Der Begriff Work-Life-Balance und dahinterstehende Konzepte

Das Aufkommen des Begriffs Work-Life-Balance und darauf bezogener Konzepte²⁹ lässt sich anhand der Entstehung der Problematik der Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen nachvollziehen. Nach einer Übersicht über den Diskurs zu Work-Life-Balance in westlichen Ländern werden das Aufkommen und die Verwendung entsprechender Konzepte in politischen Maßnahmen sowie der wissenschaftliche Diskurs in Japan dargelegt. Ziel des Kapitels ist es darüber hinaus, die Mehrdimensionalität und unterschiedliche Ausrichtung dieser Konzepte einerseits sowie die Bedeutung der Thematik sowohl aus wirtschaftlicher als auch gleichstellungspolitischer Sicht andererseits zu erörtern und Problempunkte aufzuzeigen. Dabei soll das Kapitel als Basis für spätere Rückbezüge im Hauptteil der Arbeit dienen.

2.1 Work-Life-Balance

Der Begriff Work-Life-Balance ergibt sich aus einer Trennung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘. Er kam ursprünglich im amerikanischen Kontext auf und wurde daraufhin auch in anderen (westlichen) Ländern verwendet. Trotz seiner Verbreitung steht er jedoch auch in der Kritik, wie in diesem Kapitel dargelegt wird.

2.1.1 Ursprünge des Spannungsfeldes zwischen ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘

Das Thema Work-Life-Balance hat innerhalb der letzten zehn Jahre in den Medien, in Ratgeberliteratur und in betrieblichen Personalstrategien an Präsenz gewonnen. Seine große Beliebtheit deutet auf ein bedeutsames gesellschaftliches Problem hin, dem Konflikte zwischen verschiedenen Bereichen des Lebens zugrunde liegen. Neu ist das Problem hinter dem Begriff nicht: Bereits Karl Marx beschäftigte sich Mitte des 19. Jahrhunderts mit den schädlichen Folgen längerer Arbeitszeiten. Zwar umfasste das Arbeitsverständnis Marx' keine Tätigkeiten im Zusammenhang mit Reproduktion und Haushalt, doch ging er in seinen früheren Schriften über die einfache Zweispaltung von Arbeit und Leben hinaus. Marx strebte neben der Befreiung des Arbeiters von entfremdeter Arbeit auch nach einer Ausgewogenheit von überlebensnotwendigen, sozialen und selbstbestimmten Aktivitäten (Jurczyk 2004: 47, Sheaff 2005: 175). Die Bedeutung, die er Zeit beimisst, wird in seinem Werk „Das Kapital“ an folgenden Stellen deutlich:

²⁹ Unter dem Begriff Work-Life-Balance werden durchaus unterschiedliche Konzepte gefasst, die verschiedene Schwerpunkte setzen und unterschiedliche Definitionen der einzelnen Elemente zugrunde legen, wie im Folgenden deutlich werden wird. Wenn in einzelnen Formulierungen trotzdem vom „Work-Life-Balance-Konzept“ gesprochen wird, geschieht dies, um allgemein Ansätze, die mit dem Begriff versehen wurden, zu thematisieren.

Wir sahen im vierten Abschnitt bei Analyse der Produktion des relativen Mehrwerts: innerhalb des kapitalistischen Systems vollziehn sich alle Methoden zur Steigerung der gesellschaftlichen Produktivkraft der Arbeit auf Kosten des individuellen Arbeiters; alle Mittel zur Entwicklung der Produktion [...] veranstalten die Bedingungen, innerhalb deren [sic!] er arbeitet, [...] verwandeln seine Lebenszeit in Arbeitszeit, schleudern sein Weib und Kind unter das Juggeraut-Rad des Kapitals. (Marx 1981: 674 f.)

Das Fabrikgesetz von 1850 regelte zum ersten Mal den Arbeitstag für Arbeiter in bestimmten Industriezweigen; 1860 wurde es auf weitere Bereiche ausgeweitet. Dies beurteilt Marx wie folgt:

An die Stelle des prunkvollen Katalogs der ‚unveräußerlichen Menschenrechte‘ tritt die bescheidene Magna Charta eines gesetzlich beschränkten Arbeitstags, die ‚endlich klarmacht, wann die Zeit, die der Arbeiter verkauft, endet und wann die ihm selbst gehörige Zeit beginnt‘. Quantum mutatus ab illo! (Marx 1981: 320)

Weitere Erfolge wie die gewerkschaftliche Durchsetzung des Achtstundentages Ende des 19. Jahrhunderts wurden erzielt. Auch im Laufe des 20. Jahrhunderts verbesserten sich die Arbeitsbedingungen fortwährend. Jedoch ist in vielen europäischen Ländern seit den 1990er Jahren eine Intensivierung der Arbeit und ein Anstieg des Anteils derer zu erkennen, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten (Guest 2002: 257). Japan, das allgemein bekannt für seine langen Arbeitszeiten ist, wurde bis Ende der 1980er Jahre als OECD-Spitzenreiter geführt, bis es 1998 von den USA überholt wurde.³⁰ In dem heutigen Ausdruck Work-Life-Balance lässt sich daher in gewisser Weise eine moderne Reflektion der Erörterungen Marx' wiederfinden. Durch erhöhten Wettbewerb- und Rationalisierungsdruck gehen Unternehmen zunehmend dazu über, Mitarbeiter in ihrer Gänze und mit ihrer gesamten Leistungs- und Wirkungsfähigkeit einzunehmen und sich dabei auch lebensbezogener Elemente der Arbeitskraft sowie deren Wiederherstellung anzunehmen (Oechsle 2008: 230, Jürgens 2009: 102).

2.1.2 Zur Entwicklung der Trennung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘

Die konzeptionelle Teilung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ fand erst im Zuge der Industrialisierung statt. Während Familien vor Beginn der Industrialisierung hauptsächlich für den eigenen Konsum wirtschafteten, entwickelte sich mit der voranschreitenden industriellen Marktwirtschaft der Trend, Tätigkeiten, die Einkommen generieren und solche, die mit der Pflege und Versorgung von Familienangehörigen zusammenhängen, aufzuteilen. Nach der industriellen Revolution wurden Arbeit und Familienaktivitäten in der Regel an unterschiedlichen Orten und von unterschiedlichen Personen ausgeführt. Die Normalität eines ganzheitlichen Lebens wurde durch die Aufspaltung in Arbeit als Erwerbsarbeit und die Restkategorie ‚Leben‘ abgelöst, die alle übrigen Räume und Tätigkeiten umfasste (Jurczyk 2004: 47). Die Verhaltensnormen unter-

³⁰ Die OECD-Statistik änderte sich durch die Einführung der Fünftagewoche in Japan Ende der 1980er Jahre im Zuge der Reform des Arbeitsstandardgesetzes. Zeitstudien zeigen jedoch, dass die de facto Arbeitszeit pro Tag in Japan nicht gesunken ist und nach wie vor über der der USA liegt (Kuroda 2012: 17).

schieden sich ebenso wie die im jeweiligen Kontext zum Ausdruck gebrachten Emotionen, so dass sich unterschiedliche Kulturen für beide Lebenswelten herausbildeten, deren Ansprüche und Erwartungen an das Individuum zu differieren begannen. Aufgrund der physischen und zeitlichen Trennung wurden diese bis in die 1970er Jahre hinein auch in der Forschung unabhängig voneinander als separate Forschungsobjekte betrachtet (Campbell Clark 2000: 748), erst in den letzten 30 Jahren wurden die Schnittstellen des Außenbereichs Arbeit und der häuslichen Sphäre der Familie von Wissenschaftler_innen untersucht. Im Zentrum dieser Forschung stehen folglich die diesen Bereichen inhärenten Rollen und ihre Beziehung zueinander.

2.1.3 Aufkommen und Entwicklung des Begriffs Work-Life-Balance

Die Bezeichnung Work-Life-Balance kam in den USA mit der Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen Anfang der 1990er Jahre auf. Zunächst hatte sich in der Literatur aus dem angelsächsischen Sprachraum aus den genannten Fragestellungen und Problemlagen der Begriff Work-Family-Balance herausgebildet (Kupsch 2006: 24), der auch weiterhin häufig verwendet wird. Mittlerweile gilt der Begriff Work-Life-Balance insofern als adäquater, als dass er das Leben außerhalb der Arbeit in seiner Gesamtheit umfasst und es nicht auf Familie begrenzt. Die Diskussion um Work-Life-Balance wurde hier entscheidend durch Arlie Russel Hochschilds zuerst 1997 erschienenes Buch *The Time Bind* geprägt, das auch international rezipiert wurde.³¹ Seither wurde das Thema als politische Aufgabe verstanden und als Medienthema etabliert (Yamaguchi 2009: 7–11, Jürgens 2009: 165). Hochschild beschreibt in Ihrer Fallstudie zur weitestgehend missglückten Umsetzung eines Work-Life-Balance-Programms in einem amerikanischen Unternehmen, die auf Interviews mit Mitarbeitern aller Ebenen basiert, wie sich die Funktionen von ‚Arbeit‘ und ‚Zuhause‘ umgekehrt haben: Der Arbeitsplatz hat an Attraktivität gewonnen, indem er ein Gefühl von Zugehörigkeit bietet, während das Familienleben aufreißender geworden ist und zu viele Anforderungen an den Menschen stellt. Hochschild beschreibt damit das Phänomen, dass der Arbeitsplatz für manche Menschen zu einem Rückzugsort (*retreat*) wird, um dem unübersichtlichen Alltag zu entkommen. Trotz Kritik an dem Buch³² gab es dem Diskurs um Arbeit und Privatleben durch seine breite Rezeption neuen Anstoß.

In der US-amerikanischen Debatte wird Work-Life-Balance stark im Rahmen von Entscheidungstheorien, Sozialisations- und Identifikationstheorien sowie persönlichkeitspsychologischen Konzepten thematisiert, indem erforscht wird, auf welche Ressourcen Individuen zurückgreifen können, die sich zwischen den beiden Bereichen bewegen, und über welche Kompetenzen sie verfügen (Jürgens 2009: 102, 177; Oechsle 2008: 231). Der Sammelband von Kossek/Lambert (2005), mit dem die Integration von Organisations- sowie individuellen und kulturellen/sozialen Perspektiven angestrebt wird, reflektiert zudem die Ausweitung des Diskussions- und For-

³¹ Vgl. für Deutschland Erler (2003), Oechsle (2006) und für Japan Yamaguchi (2009).

³² Kritiker_innen stellen die Aussagekraft der qualitativen Studie infrage, die auf Befragungen in nur einem Unternehmen beruht sowie die Übertragbarkeit der Ergebnisse, da diese außerhalb des amerikanischen Kontexts eher zur Verstärkung eines überholten Familienbilds führe (Erler 2003: 320, Oechsle 2006: VII).

schungsfeldes von der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf auf andere Rollen, beispielweise im Bereich Pflege, Engagement und Freizeit (Kossek/Lambert 2005: 6).

In der Diskussion um Work-Life-Balance oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ‚Zeit‘ der zentrale Faktor, da er über die Durchführbarkeit von Aktivitäten entscheidet. Jedoch hat die Vereinbarkeitsproblematik neben dem quantitativen Problem in Bezug auf Zeitwänge auch eine qualitative Dimension, die sich aus den unterschiedlichen Inhalten, Anforderungen und Strukturen der Tätigkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen ergibt, kombiniert mit einzelnen Unvereinbarkeiten, die häufig emotional belastend sind und psychischen Stress auslösen (Janczyk 2005: 110). In der Forschung wurden zahlreiche Mechanismen identifiziert und abstrahiert, die Arbeit und Familie in ein Verhältnis zueinander setzten. Daraus sind sechs Modelle hervorgegangen;³³ im Folgenden wird aus Relevanzgründen jedoch nur auf das kausale Modell des *spillover* näher eingegangen.

Bei der *spillover*-Theorie handelt es sich um einen Ansatz, der Einflüsse der einen auf die andere Sphäre nahelegt. *Spillover* bezeichnet den Prozess, bei dem Erlebnisse in einem Lebensbereich in einem anderen ähnliche Erlebnisse als Folge nach sich ziehen. Negativer *spillover* liegt dann vor, wenn beispielsweise Anforderungen am Arbeitsplatz ein Überschwappen von Emotionen und Stress von einer in die andere Domäne verursachen. Dies kann in Energieverlust, verringerter Zufriedenheit in der Ehe, familiärem Stress sowie in einer Verschlechterung der Arbeitsleistung, Fehlzeiten und schließlich Depression und anderen Beeinträchtigungen der Gesundheit resultieren (Edwards/Rothbard 2000: 180, Guest 2000: 258; vgl. auch Rothbard/Dumas 2006, O’Driscoll et al. 2006). Positive Effekte, die sich aus der Kombination von Arbeit und Familie ergeben, werden in der Forschungsliteratur entsprechend als *positive spillover* bezeichnet (Eichler 2011, Greenhaus/Powell 2006). So werden laut Eichler (2011: 96) durch tägliche Fürsorgearbeit (Pflege und Hausarbeit) verschiedene Fähigkeiten erlernt, die in den Markt transferierbar, das heißt in betrieblichen Kontexten nutzbar wären.³⁴ Zudem können Ähnlichkeiten der Familienarbeit wie Störungen und Unterbrechungen von Abläufen sowie Besonderheiten der ‚neuen‘ Arbeitswelt, in der vermehrt individuelle Kontrolle und Steuerung von Vorgängen gefordert sind, ebenfalls von Vorteil sein (Jürgens 2009: 135). Häufig nehmen Beschäftigte diese Qualifikationen nicht unbedingt als solche wahr; mehr noch ist jedoch ihre Anerkennung durch Arbeitgeber als problematisch zu sehen (Eichler 2011: 84). Den Bereich der Familie und die Arbeitswelt stärker aufeinander abzustimmen sei besonders während der sogenannten „Rushhour des Lebens“ notwendig, das heißt in der Zeit zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr, in die häufig verstärktes berufliches Engagement und Familiengründung fallen und in der der Konflikt zwischen Beruf und Familie „am heftigsten entbrennt“ (Gerzer-Sass 2004: 90, Lothaller 2011: 22).

Sue Campbell Clark (2000) hat mit der *Border-Theory* zudem einen neuen theoretischen Zugang zu dem Thema herausgebildet. Sie definiert Work-Life-

³³ Als kausale Modelle gelten darüber hinaus das Kompensationsmodell und das Modell der begrenzten Ressourcen. Daneben existieren Modelle zu Kongruenz, Segmentierung und (*work-family*) *conflict* (Edwards/Rothbard 2000: 179; Guest 2000; Rothbard/Dumas 2006).

³⁴ Bei Lernprozessen in der Familie handelt es sich um Erfahrungslernen bzw. handlungsorientiertes Lernen, dessen Wirkung für die Entwicklung von Kompetenzen stärker und nachhaltiger sei. Dies wird mit der Unmittelbarkeit, Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit, die mit dem Familienleben einhergehen, begründet (Gerzer-Sass 2004: 93).

Balance mit „satisfaction and good functioning at work and at home with a minimum of role conflict“ (Campbell Clark 2000: 751). Um die Anforderungen, die täglich an Individuen gerichtet sind, die in beiden Lebensbereichen Rollen innehaben, zu beschreiben, spricht Campbell Clark von täglichen Grenzüberschreitungen: „People are border-crossers who make daily transitions between two worlds – the world of work and the world of family.“ (Campbell Clark 2000: 748). Dieses Bild, das Arbeit und Familie als Parallelwelten beschreibt, betont ihre Unterschiedlichkeit, da beiden Lebenswelten sich durch unterschiedliche Strukturen und Zeitregime auszeichnen.

Allgemein wird die Frage nach einer Definition von Work-Life-Balance je nach Nation, Kontext und Disziplin unterschiedlich beantwortet. Im deutschsprachigen wissenschaftlichen Diskurs wird Work-Life-Balance als ein vages und mehrdimensionales Konzept gesehen, das Methode und Ziel zugleich ist und mit diversen Bedeutungen gefüllt wird. Oechsle fasst ihre Definition weit und bezeichnet Work-Life-Balance als „eine komplexe Gemengelage von Problemen, Diskursen und Praktiken im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Privatleben sowie darauf bezogene Versuche der wissenschaftlichen Analyse und Konzeptionalisierung“ (Oechsle 2007: 129). Der Begriff habe eine Entwicklung vom Human-Resources-Jargon hin zu einem Überbegriff durchlaufen und erfasse „verschiedenen Facetten des Verhältnisses von Arbeit und Leben“ (Oechsle 2008: 227).

Neben der wissenschaftlichen lässt sich eine normative Ebene (die Vorstellung eines gelungenen Lebens), eine Handlungsebene (die Harmonisierung der Lebensführung durch Handlungen und Lösungen) und eine Organisationsebene, die betriebliche Praktiken und Maßnahmen sowie die Selbstdarstellung des Unternehmens beinhaltet, ausmachen (Oechsle 2008: 227). Das Forschungsfeld bzw. der Forschungsansatz, der die Wechselbeziehungen zwischen Lebensbereichen untersucht, ist in den USA schon länger fest institutionalisiert, inzwischen wird das Konzept aber auch andernorts von verschiedenen Disziplinen aufgegriffen. Littig (2008: 5) sieht seine Ursprünge in drei sozialen Kontexten: der Berufstätigkeit von Frauen, dem demografischen Wandel und dem Interesse von Unternehmen an flexiblen Arbeitskräften angesichts der Globalisierung. Verschiedene Disziplinen untersuchen die Thematik: auf der Mikroebene beschäftigen sich die Psychologie, die Soziologie und Frauen- und Geschlechterforschung beispielsweise mit den Wechselwirkungen der Lebensbereiche aufeinander und die Folgen für das Individuum, Formen der Lebensgestaltung, Zeitkonflikte, Reproduktionshandeln sowie Vereinbarkeit. Auf der Organisationsebene untersuchen die Arbeits- und die Organisationssoziologie sowie die Wirtschaftswissenschaften die Voraussetzungen für eine Balance durch veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt indem sie Fragen der Implementierung von Work-Life-Balance-Programmen und deren Nutzen nachgehen. In der Betriebswirtschaftslehre liegt der Fokus auf dem ökonomischen Nutzen und den Kosten der Programme, während auf der Makroebene die volkswirtschaftlichen Effekte ihrer verstärkten Implementierung erforscht werden (Oechsle: 2008: 231).

Um eine Bestimmung des Balance-Begriffs vorzunehmen, kann zwischen den enthaltenen objektiven und subjektiven Indikatoren unterschieden werden. Was für eine Person als Balance empfunden wird, kann für Personen in deren Umfeld anders wahrgenommen werden (Guest 2002: 259). Der Wörterbuchdefinition folgend würde eine gleiche Verteilung von Gewicht angenommen werden, während Work-Life-Balance je nach Person nicht unbedingt eine Gleichgewichtung implizieren mag. Balance hat zudem auch eine physische und eine psychologische Bedeutung im Sinne von Stabilität, da in manchen Fällen erkennbar ist, wenn jemand ‚außer Balance‘ ist

oder wenn unter bestimmten Umständen die Balance des einen besser ist als die des anderen. Balance beschreibt keinen statischen Zustand, es geht vielmehr um das Austarieren eines Gleichgewichts zwischen verschiedenen Kräften (Jurczyk 2004: 48). Ein Ungleichgewicht entsteht beispielsweise auch dann, wenn keine Arbeit vorhanden ist. Diese Form der Balanceleistung bleibt auf den verschiedenen Diskursebenen, auf denen Work-Life-Balance thematisiert wird, gemeinhin unberücksichtigt (Jürgens 2009: 172). In der englischen Sprache ist *to balance* zudem auch ein Verb, das mit abgleichen, abwägen und aufwiegen übersetzt wird und die normative Annahme enthält, dass Balance ‚gut‘ ist (Guest 2002: 261).

Um dem Eindruck entgegenzuwirken, es werde eine gleiche Verteilung der Zeit zwischen beiden Bereichen nahegelegt, wird auch der Begriff Work-Life-Integration verwendet. Andere Autor_innen beziehen in den Work-Life-Balance-Begriff explizit Gewichtungen aller Art ein, indem Balance ausdrücklich nicht als 50/50 Verteilung definiert wird (Jones et al. 2006: 2). Die verwendeten Begriffe sind nicht klar voneinander abzugrenzen, da ihre Verwendung und Definition je nach Autor_in, Kontext und thematischem Schwerpunkt variiert. Das Gros der Forschung beschäftigt sich mit dem Spannungsfeld Familie und Beruf, das im deutschen meist als „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Kinder und Erwerbsarbeit von Frauen“ problematisiert wird (Bothfeld 2005, Geissler 1998, Kupsch 2006). Dieser Fokus ist für viele Untersuchungsansätze durch die starke Orientierung an Frauen und Müttern charakteristisch, die nach wie vor primär von Problemen der Vereinbarkeit dieser beiden Bereiche betroffen sind (Janczyk 2005:109).

Im Vereinbarkeitsbegriff ist ‚Beruf‘ und nicht ‚Arbeit‘ enthalten, wodurch zum einen betont wird, dass es um Erwerbsarbeit geht und somit unbezahlte Reproduktionsarbeit in der anderen Sphäre verortet wird. Zum anderen bezeichnet ‚Beruf‘ eine bestimmte Form der Erwerbsarbeit, bei der die ausgeübte Tätigkeit mit einer für sie notwendigen, spezifischen Qualifikation verknüpft ist und somit ungelernete Arbeitskräfte bzw. Beschäftigte im Niedriglohnssektor ausschließt (Haunschild 2013: 8). Vor diesem Hintergrund scheint Work-Life-Balance mit der Bezugnahme auf ‚Arbeit‘ allgemeiner gefasst, jedoch sind entsprechende Maßnahmen von Unternehmen in der Regel ebenfalls an höherqualifizierte Beschäftigungsgruppen gerichtet (Haunschild 2013: 11).

Von Unternehmensseite wurde der Begriff aufgegriffen, um die Bandbreiten an Rollen außerhalb der Arbeit widerzuspiegeln, die Beschäftigte innehaben (Rothbard/Dumas 2006: 72). Konkrete Angebote, die seitens der Wirtschaft gemacht werden, beinhalten „Arbeitszeitflexibilisierung, Gesundheitsangebote im Betrieb, Unterstützung bei der Suche eines Pflegeplatzes (Elder Care), Notfall-Kinderbetreuung, aber auch Einkaufs- und Übersiedlungsdienste“, die „insbesondere qualifizierte Mitarbeiter_innen bei der alltäglichen Lebensführung unterstützen“ (Beneder 2010: 2). Die Vorteile werden auf beiden Seiten verortet, da Mitarbeiter_innen um diese Aufgaben erleichtert sind und dem Unternehmen damit ihr volles Potenzial zur Verfügung stellen können. Hier verdeutlicht der Einzug von Work-Life-Balance in die betriebliche Personalpolitik und die (teilweise) Ablösung des Begriffs ‚Vereinbarkeit‘ den veränderten Umgang mit Humanressourcen, da bei der Nutzung des individuellen Arbeitsvermögens mehr und mehr die Leistungsfähigkeit der gesamten Person einbezogen wird (Oechsle 2008: 230). Arbeit wird mehr und mehr selbstverantwortlich gestaltet, was einerseits eine größere Handlungsautonomie ermöglicht, gleichzeitig aber auch ein hohes Maß an Selbstkontrolle erfordert und die gesamte Person ein-

schließlich ihrer lebensweltlichen Ressourcen und Kompetenzen in Anspruch nimmt (Haunschild 2013: 9 f.).

Die Arbeitssoziologin Kerstin Jürgens (2009) sieht aus Sicht der Unternehmen den Aspekt der Selbstsorge zur Reproduktion der Arbeitskraft im Vordergrund:

Geht es vor allem in sozialpolitischen Diskursen um ‚zukünftige‘ Arbeitskraft, das heißt um die Frage, ob und wie sich die Gesellschaft biologisch durch Kinder reproduziert und damit eine spezifische Konzeption sozialer Sicherungssysteme stabilisiert, gewinnt auf betrieblicher Ebene die on ‚vorhandener‘ Arbeitskraft, verstanden als physische und psychische Belastbarkeit, an Bedeutung. (Jürgens 2008:196)

Das Wirtschaftsforschungs- und Beratungsinstitut Prognos AG, das 2005 im Rahmen einer Initiative von Bundesministerien, des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. und einiger Unternehmen eine Studie zu Work-Life-Balance durchgeführt hat, definiert als Ziel betrieblicher Work-Life-Balance-Konzepte „erfolgreiche Berufsbiografien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen“ (BMFSFJ 2011: 153).

In Debatten und Schwerpunkten, die durch die Bundesregierung gesetzt werden, wurde mit dem ersten Gleichstellungsbericht 2011 die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Lebensverlaufsperspektive vorgestellt, wobei Work-Life-Balance als „sinnerfüllter Ausgleich zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten“ (BMFSFJ 2011: 238) definiert wird. Orientiert am Beispiel Belgiens und der Niederlande wird eine „Ausdehnung des Themas Work-Life-Balance auf die Lebenszeitperspektive“ (Prognos 2005: 1) angestrebt. Dabei werden u. a. Unterbrechungen und Reduzierungen der Erwerbstätigkeit über Zeit- und Geldrechte ermöglicht.³⁵ Bereits 2005 war gemeinsam mit börsennotierten Konzernen, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die Initiative „Work-Life-Balance als Motor für Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“ gegründet worden, deren Vorsitz der Bundesverbandes Deutscher Industrie (BDI) innehat (Paulus 2012: 13, Prognos 2005). Work-Life-Balance-Maßnahmen sollten dabei zum einen Unternehmen helfen, die Produktivität ihrer Beschäftigten durch erhöhte Motivation und verringerte Fehlzeiten zu steigern, und gleichzeitig eine Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und der Geburtenrate bewirken (Paulus 2012: 14).

2.1.4 Work-Life-Balance im internationalen Kontext: EU und ILO

Es handelt sich bei Work-Life-Balance um ein transnationales Konzept (Poster 2005: 275 f.). Durch die zunehmende Verbundenheit durch neue Technologien und die globale Wirtschaft wurde Work-Life-Balance global aufgegriffen, beispielsweise auch von der EU, internationalen Organisationen wie der ILO und auch von der japanischen Regierung, wie im Folgenden näher gezeigt wird. Verschiedene internationale Organisationen, die sich mit dem Bereich Arbeit befassen, messen der Thematik eine zunehmende Bedeutung bei. Die Europäische Kommission betont in ihrem Be-

³⁵ Anteile des Gehalts oder auch Überstunden können angespart werden, um sie bei Zeitbedarfen zu einem zukünftigen Zeitpunkt, z. B. Sabbaticals oder Altersteilzeit zu nutzen (BMFSFJ 2011: 256).