



Daniela Stockinger

# „Work-Life Balance“ war gestern...

Wie durch eigenverantwortliche und betriebliche Maßnahmen  
die Integration von Arbeit und Leben gelingt

disserta  
Verlag

**Stockinger, Daniela: „Work-Life Balance“ war gestern... Wie durch eigenverantwortliche und betriebliche Maßnahmen die Integration von Arbeit und Leben gelingt. Hamburg, disserta Verlag, 2015**

Buch-ISBN: 978-3-95425-994-6

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95425-995-3

Druck/Herstellung: disserta Verlag, Hamburg, 2015

**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.

---

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung 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.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© disserta Verlag, Imprint der Diplomica Verlag GmbH  
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg  
<http://www.disserta-verlag.de>, Hamburg 2015  
Printed in Germany

## Vorwort

Ist Ihnen aufgefallen, dass genau in der Zeit, als der Begriff „work-life-balance“ verwendet wurde, mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung auch das Thema Burn-out immer häufiger genannt wurde?

Man könnte sich auf den Standpunkt stellen, dies seien voneinander vollkommen unabhängige Inhalte. Auch könnte man sagen, die jüngsten Entwicklungen am Arbeitsmarkt wie die Zunahme von arbeitsbedingtem Druck und der steigenden Zahl an atypisch Beschäftigten hätten gar nichts miteinander zu tun.

Es geht nicht nur um die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit / Familie. Auch die andern Interessen und Verpflichtungen außerhalb des Berufslebens wie Betreuungspflichten von Kindern oder älteren Angehörigen, Hobbies und Selbstverwirklichung spielen eine Rolle. Das Leben wird nicht abgestellt, wenn man die Bürotür hinter sich schließt. Daher ist der Begriff Work-Life-Integration zielführender als die Gegenüberstellung von Arbeit (work) und Leben (life) im Work-Life-Balance Konzept. Die Probleme der Arbeitswelt nimmt man nach Ende des Arbeitstags mit nach Hause – genauso wie umgekehrt die private Situation (Scheidung, Trennung, Streit, Krankheit etc.) ebenso einen großen Einfluß auf die berufliche Situation hat.

Ein Mehr auf einer Seite kann ein Ungleichgewicht hervorrufen und zu einem Dilemma führen. (Möchte ich die Kinder zu Bett bringen oder sollte ich eine wichtige Telefonkonferenz leiten?) Das Wissen über die eigenen Ziele, Fähigkeiten und Grenzen spielt dabei eine wichtige Rolle. Und vor allem – welche Arbeitssituation entspricht meinem Lebensstil am besten und bietet die benötigte Flexibilität und Arbeitssicherheit? Die Erwerbsarbeit tut uns gut und gibt unserem Leben Sinn und Erfüllung, solange wir durch sie nicht überfordert sind. Vor allem Langzeitarbeitslose leiden durch das Fehlen einer Aufgabe an Dauerstress, der häufig auch zum Auslöser von Krankheiten führen kann.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>11</b>
<b>2 Begriffsdefinition „Work-Life Integration“</b> .....	<b>14</b>
2.1 „Work-Life Integration“-Konzepte und atypische Beschäftigung .....	14
2.2 Probleme bei Unausgeglichenheit.....	17
2.2.1 Stress-Modell anhand kritischer Lebensereignisse .....	18
2.2.2 Stressauslöser .....	18
<b>3 „Atypische Beschäftigung“ Begriffsdefinition</b> .....	<b>20</b>
3.1 Prekäre Arbeitsmarktsituation .....	21
3.2 Formen atypischer Beschäftigung.....	24
3.2.1 Teilzeitarbeit .....	24
3.2.2 Freie Dienstnehmer (Scheinselbständigkeit bei abhängig Beschäftigten).....	25
3.2.3 Befristete Beschäftigung .....	27
3.2.4 Zeitarbeit bzw. Leiharbeit - Arbeitskräfteüberlassung.....	28
3.2.5 Geringfügig Beschäftigte - Minijobs .....	29
<b>4 Gründe für das zunehmende Interesse am Thema „Work-Life Integration“</b> .....	<b>31</b>
4.1 Arbeitsmarktentwicklungen .....	31
4.1.1 Demographische Entwicklung .....	31
4.1.2 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Österreich .....	33
4.1.3 Entwicklung der Freien Dienstverträge in Österreich.....	35
4.1.4 Entwicklung der Leiharbeit in Österreich und Deutschland .....	36
4.1.5 Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung bzw. Nebenbeschäftigung.....	38
4.1.6 Entwicklung befristeter Dienstverträge in Österreich und Deutschland .....	40
4.1.7 Entwicklung der Lage der Arbeitszeit .....	40
4.1.8 Langfristige Erhaltung der Leistungsfähigkeit.....	41
4.1.9 Zunahme an psychischen Belastungen .....	42
4.1.10 Zunahme an Ausfallzeiten – Burnout.....	43
4.1.11 Engagement und Eigenverantwortung .....	44
4.1.12 Arbeitszufriedenheit .....	44
4.2 Erklärungsansätze für die Zunahme an atypischer Beschäftigung .....	45
4.2.1 Wandel der Unternehmensorganisation .....	46
4.2.2 Wandel des Arbeitsmarkts .....	46
4.2.3 Wandel der Arbeitnehmerpräferenzen.....	48

4.2.4	Änderung der arbeitspolitischen Unternehmensstrategien .....	49
4.2.5	Flexibilisierungsbedarf .....	51
4.3	„Work-Life Integration“-Maßnahmen .....	52
4.3.1	Gründe für die Einführung von „Work-Life Integration“-Maßnahmen.....	52
4.3.2	Flexible Arbeitszeitmodelle .....	56
4.3.3	Arbeit auf Abruf.....	61
4.3.4	Telearbeit.....	61
4.3.5	Betriebliche Gesundheitsförderung .....	63
4.4	„Work-Life Integration“ von atypisch Beschäftigten.....	66
4.4.1	Vergleich von atypischen Beschäftigungen mit Normalarbeitsverhältnissen.....	66
4.4.2	Auswirkung der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen .....	68
<b>5</b>	<b>„Work-Life Integration“ am Beispiel des Journalismus: Mitarbeiter/innen im Bereich Journalismus .....</b>	<b>72</b>
5.1	Berufsbild Journalist/in .....	72
5.2	Verschiedene Journalismusbereiche .....	79
5.3	Vertragsarten: Normalarbeitsverträge oder Freie Dienstverträge .....	87
5.4	„Work-Life Integration“ von Journalist/innen.....	89
5.4.1	Besondere Situation von Frauen im Journalismus .....	92
5.4.2	Gesundheitliche Situation von Journalist/innen .....	97
5.5	Ausgangslage: Arbeitsmarkt Oberösterreich am Beispiel der Journalist/innen.....	99
5.5.1	Motivationsfaktoren.....	102
<b>6</b>	<b>Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der „Work-Life Integration“ .....</b>	<b>106</b>
6.1	Arbeitgeberbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der „Work-Life Integration“ .	107
6.2	Überbetriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der „Work-Life Integration“ .....	112
6.2.1	Gesetzliche Verbesserungsmöglichkeiten auf europäischer Ebene.....	113
6.2.2	Erneuerungsbedarf des Arbeitsrechts .....	113
6.2.3	Weiterbearbeitung der bisherigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Freie Dienstnehmer .....	114
6.2.4	Gewerkschaftliche Verbesserungsmöglichkeiten .....	115
6.2.5	Ansatzpunkte zur Regulierung atypischer Beschäftigung (am Beispiel Frankreichs).....	118
6.3	Arbeitnehmerbezogene Möglichkeiten zur Verbesserung der „Work-Life Integration“ von Journalist/innen .....	119
6.3.1	Selbstorganisation .....	119
6.3.2	Die Auswahl eines „Work-Life Integration“-fördernden Arbeitgebers .....	121
6.3.3	Eigenverantwortung.....	122
6.3.4	Stressabbau.....	122

6.3.5 Eine Metapher .....	123
<b>7 Conclusio .....</b>	<b>129</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>135</b>
<b>Internetressourcen.....</b>	<b>141</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>147</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>149</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>150</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>151</b>
<b>Über die Autorin .....</b>	<b>155</b>





# 1 Einleitung

Der Begriff „Work-Life Integration“ soll nicht nur die richtige Balance zwischen Arbeit und Leben zum Ausdruck bringen, sondern auch „Work-Life Integration“, d.h. wie Arbeit am besten in das gesamte Lebenskonzept integriert wird. Es sollte kein entweder Arbeit – oder Leben geben. Die Arbeit ist ein wichtiger Teil des Lebens, in der wir einen größten Teil unserer Lebenszeit verbringen, daher sollten Arbeit und Freizeit keine Gegensätze darstellen, sondern - da sie um den Faktor Zeit konkurrieren - so gut wie möglich in die Lebensplanung und Sinnfindung jedes einzelnen Menschen integriert werden.<sup>1</sup>

Die Sphären von Arbeit und Familie, die während der Industriellen Revolution getrennt wurden, rücken nun im Informationszeitalter u.a. durch die Nutzung neuer Medien, Internet- und Smartphone-Nutzung, Arbeiten in virtuellen Teams wieder enger zusammen.<sup>2</sup> Die zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt immer mehr, u.a. durch die ständige Erreichbarkeit und Arbeit im Home Office. Die Trennung zwischen bezahlter Arbeit und Familienleben, die während der Industriellen Revolution stark ausgeprägt wurde, bewirkte auch die Stereotypisierung und definierte Rollenbilder, wie die starke Verbindung von Männern mit bezahlter Arbeit und von Frauen mit dem Familienleben.<sup>3</sup>

«Wir können dem Leben nicht mehr Tage geben, aber den Tagen mehr Leben». Diese amerikanische Manager-Weisheit zeigt auf, dass es darauf ankommt, was wir aus der uns zur Verfügung stehenden Zeit machen – aber auch wie wir unsere Tage verbringen.

Dauerbelastung, Erfolgsdruck, Erreichbarkeit, Schwierigkeiten mit dem Abschalten, gesundheitliche Beeinträchtigungen führen zu steigender körperlicher und seelischer Belastung, denen im schlimmsten Fall auch ein Burnout folgen kann.

Die unternehmerische Prävention von Burnouts durch die Einführung von „Work-Life Integration“-Maßnahmen kann zusätzlich auch weitere Vorteile mit sich bringen:

Qualitätssicherung, Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen, Steigerung der Leistungsmotivation, Reduktion von Fehlzeiten, Imageverbesserung sowie einer geringere Mitarbeiterfluktuation und dadurch einen Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen generieren.

Im sogenannten ‚War for Talent‘, dem einige Branchen bereits teilweise unterliegen, kann die Umsetzung von betrieblichen „Work-Life Integration“-Maßnahmen nicht nur zur Attraktivität

---

<sup>1</sup> Ungerson/Yeandle (2005), S. 246

<sup>2</sup> Vgl. Kossek/Lambert (2005), S. 7.

<sup>3</sup> Gambles/Lewis/Rapoport (2006), S. 11.

bei der Wahl des Arbeitgebers beitragen, sondern auch dazu, die „Top Talents“ und „High Performers“ an das Unternehmen zu binden.

Die vorliegende Arbeit beschreibt die umfassenden „Work-Life Integration“-Begriffe und -Maßnahmen, zeigt die Auswirkungen, falls kein entsprechender Ausgleich stattfindet und definiert die Beschäftigungsarten, die man unter dem Begriff „atypische“ bzw. „prekäre“ Beschäftigung versteht.

Im dritten Abschnitt werden die jüngsten Entwicklungen am Arbeitsmarkt berücksichtigt. Es wird gezeigt, dass der Trend weg von traditionellen regulären und unbefristeten Dienstverhältnissen geht und der Anteil an Teilzeit-Stellen bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen weiterhin steigt.

Die bisher als „normal“ geltenden Standards – wie vor allem Vollzeitbeschäftigung, Arbeitnehmereigenschaft und unbefristete Beschäftigung – werden aufgrund des hohen Bedarfs an Flexibilisierung in Frage gestellt. Zusätzlich wird hervorgehoben, warum das Thema „Work-Life Integration“ sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von Interesse ist und sich eine steigende Anzahl an Studien mit diesem Forschungsgebiet auseinandersetzt.

Im vierten Kapitel wurde der Journalismus als besonderes Forschungsfeld gewählt, da gerade in diesem Bereich aufgrund der Art der Tätigkeit und der Schnelllebigkeit der Medienbranche die „Work-Life Integration“ von Journalist/innen mit Normalarbeitsverhältnissen bereits schwieriger zu erreichen ist, als in anderen Branchen oder Stellen mit „klassischen Bürotätigkeiten“.

Vor allem Journalist/innen mit Freien Dienstverträgen sind bereits von Gesetzes wegen und aufgrund der geringeren finanziellen Absicherung im Vergleich zu ihren Kollegen mit Normalarbeitsverträgen schlechter gestellt. Besonders jenen Frauen, die als Freie Dienstnehmerinnen im Journalismus tätig sind, gelingt es besonders schlecht, Beruf-Karriere und Familienleben miteinander zu verbinden.

In unserer Gesellschaft ist es üblich, sich im Beruf durch verschiedene Medien zu informieren, bzw. diese auch in der Freizeit zu nützen. Vor allem Tageszeitungen und Fernsehprogramme sind ein wichtiger Bestandteil unserer heutigen Freizeitgestaltung. Wie die Arbeit und Lebensbedingungen der Menschen, die hinter diesen Medien stehen, im Detail aussehen, darüber wissen wir, meiner Meinung nach, noch viel zu wenig.

Verschiedene „Work-Life Integration“-Maßnahmen werden im Einzelnen vorgestellt. In der vorliegenden Arbeit soll gezeigt werden, welche dieser Maßnahmen in Medienbetrieben bereits implementiert sind und ob die genannten Maßnahmen die „Work-Life Integration“ von Journalist/innen verbessern bzw. welche anderen Faktoren dafür eine Rolle spielen.

Im letzten Teil der Arbeit werden Maßnahmen aufgezeigt - betriebliche oder überbetriebliche - durch welche die „Work-Life Integration“ für Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen verbessert werden können.

Vor allem sollen Möglichkeiten gezeigt werden, wodurch die „Work-Life Integration“ von Journalist/innen, die in überwiegendem Maße in Freien Dienstverhältnissen beschäftigt sind, verbessert werden könnte. Zu diesen Maßnahmen gehören nicht nur die Aktualisierung des Arbeitsrechts, die bessere gewerkschaftliche Organisation der Journalist/innen, um deren Ansprüche besser geltend machen zu können, sondern auch freiwillige Interessensvertretungen wie Journalistenverbände, aber auch die richtige Wahl des Arbeitgebers.

## 2 Begriffsdefinition „Work-Life Integration“

Im folgenden Abschnitt werden unter dem Aspekt der „Work-Life Integration“ dieser Begriff definiert und verschiedene Gesichtspunkte erläutert, die für einen guten Ausgleich bzw. Integration zwischen Arbeit und Freizeit wesentlich sind.

Die Belastungen, die auf eine Person auf einem bestimmten Arbeitsplatz einwirken können, werden gezeigt, sowie die Stressauslöser und die Auswirkungen, falls kein entsprechender Ausgleich stattfindet. Weiters werden die verschiedenen Beschäftigungsarten, die man unter dem Begriff „atypische“ bzw. „prekäre“ Beschäftigung versteht, vorgestellt.

### 2.1 „Work-Life Integration“-Konzepte und atypische Beschäftigung

„Der Begriff „Work-Life Integration“ bedeutet eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt.“<sup>4</sup>

Das Leben eines Menschen wird laut dem „Work-Life Integration“-Konzept in zwei große Abschnitte geteilt: das Erwerbsleben und das Privatleben. Arbeit und Privatleben konkurrieren miteinander um einen wesentlichen Aspekt des Lebens: nämlich den Faktor Zeit!<sup>5</sup>

Arbeit und Privatleben sind nicht nur aufgrund des Zwecks der Arbeit als Existenzsicherung eng miteinander verknüpft, sondern können nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, da sie sich gegenseitig beeinflussen und aufgrund ihrer Wechselwirkung nicht völlig voneinander getrennt werden können.

Der Begriff Work-Life-Balance war in den letzten Jahren stark verbreitet, wurde jedoch zu stark aus Arbeitgebersicht gesehen. Der Ansatz sollte eigentlich aus Arbeitnehmer-Perspektive herum Life-Work-Balance heißen – oder noch besser: Work-Life-Integration.

Wenn Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz verändern, passiert das vorrangig, um jenen Arbeitsplatz zu finden, der ihrer Lebenssituation am besten entspricht. (Fahrtweg, Gehalt, Flexible Arbeitszeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung, soziales Umfeld etc.)<sup>6</sup>

Daher beschreibt der Begriff „Work-Life Integration“ diese wechselseitige Beeinflussung und Verbundenheit besser als eine Balance, bei der die Verbesserung auf der einen Seite

---

<sup>4</sup> Meyer/Dunkel/Praschak (2005), S. 185

<sup>5</sup> Ungerson/Yeandle (2005), S. 246

<sup>6</sup> Johnson (2004), S. 32 ff.

notwendigerweise zu einer Verschlechterung auf der anderen darstellt. Häufig wird der Begriff „Work-Life Integration“ vor allem von Unternehmern als Nullsummenspiel gesehen.<sup>7</sup>

Drei verschiedene Rollenkonflikte des „work-family conflicts“ werden von Greenhaus und Beutell<sup>8</sup> beschrieben:

- zeitliche Einschränkungen, wenn Engagement in einer Rolle Zeitdruck in der anderen Rolle auslöst
- Folgewirkungen, wenn das Verhalten in einer Rolle Spannungen in der anderen auslöst
- Verhaltensänderungen, die auftreten, wenn das Ausführen einer Rolle schwieriger wird durch das erforderliche Verhalten in der anderen Rolle.<sup>9</sup> Dienstreisen statt Familienabende?

Ob eine „Work-Life Balance“ bzw. eine „Work-Life Integration“ möglich ist, hängt von den **wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Ressourcen**<sup>10</sup> einer Person ab:

- **Wirtschaftliche Ressourcen:** laufendes Einkommen, Kaufkraft, Reserven

Bei Vorhandensein von entsprechenden wirtschaftlichen Ressourcen wird es ermöglicht, sich für mehr Zeit zum Arbeiten zu entscheiden und entsprechend in eine Tagesmutter oder andere individuelle Kinderbetreuung, eine Putzfrau, einen Steuerberater, Coach etc. zu investieren, um mehr Zeit für die subjektiv wesentlichen Aktivitäten außerhalb der Arbeit wie Hobbies und soziale Kontakte zur Verfügung zu haben.

Eine andere Entscheidung kann für mehr Freizeit ausfallen, indem man seine Arbeitszeit reduziert und Teilzeit arbeitet. Diese Entscheidung ist mit finanziellen Einbußen einhergehend und daher nur bei entsprechend vorhandenen wirtschaftlichen Ressourcen möglich.

- **Kulturelle Ressourcen:** Ausbildung, persönlicher Hintergrund und Anstellungsmöglichkeiten

Die individuellen Ressourcen und persönlichen Präferenzen sind entscheidend für die Berufswahl, ob man z.B. im Schichtbetrieb, in einem Call-Center, in einem Krankenhaus oder im Außeneinsatz als Consultant oder Außendienstmitarbeiter tätig ist. Welchen Zugang findet man mit diesen Ressourcen am Arbeitsmarkt? Passen die persönliche Gegebenheiten und Präferenzen zu den Möglichkeiten, die einem am Arbeitsmarkt tatsächlich angeboten werden?

---

<sup>7</sup> Harvard Business Review (2000), S. 3

<sup>8</sup> MacDermid (2005), S. 23 ff.

<sup>9</sup> MacDermid (2005), S. 23 ff.

<sup>10</sup> Warhurst (2008), S. 13 ff.

- **Soziale Ressourcen:** Familie, Netzwerke, Kontakte, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten wie Coaching, Mentoring, Burnout-Prävention bzw. gegebenenfalls Psychotherapie

Vor allem die Beratungsleistungen sind eng mit den wirtschaftlichen Ressourcen verknüpft und stehen daher oft eingeschränkt zur Verfügung. Je mehr soziale und wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung stehen, desto leichter fällt das (temporäre) Delegieren von Aufgaben an andere und die Annahme von Unterstützung oder Beratung.

Diese oben genannten Faktoren unterstützen bei der besseren Integration von Arbeit in das Lebenskonzept.

Ein weiterer „**Work-Life Integration“-Ansatz** beschreibt die Zusammensetzung aus vier Komponenten<sup>11</sup>:

- **Arbeit:** die wichtigste zeitliche Komponente, da der Leistungsaspekt und der Wunsch nach Erfolg inbegriffen sind.
- **Gesundheit:** körperliches und seelisches Wohlbefinden, Fitness, Erholung und Entspannung. Stressphasen - über einen längeren Zeitraum hinweg - können zu Reduktion der Leistung und sinkender Arbeitsqualität führen. Oft würde man später gern verlorene Gesundheit gegen materielle Güter zurücktauschen.
- **Persönliches Umfeld:** Beziehungen leiden oft in Stressphasen zuerst, da die Pflege von Partnerschaften/Freundschaften und sozialen Kontakten zu kurz kommt. (Zunahme von Single-Haushalten, Scheidungsraten) Eine zunehmende Isolation und Rückzug aus dem gewohnten Umfeld sind häufig die Folge.
- **Sinn und Werte:** diese Komponente nimmt häufig nur einen untergeordneten Raum ein, da die Frage nach Sinn und Werten, ein Innehalten und Reflexion des eigenen Handelns aufgrund des Übermaßes an Ablenkung (Informationsflut, Forderungen, die an einen gestellt werden, Leistungsdruck) heute vermehrt in den Hintergrund gedrängt wird. Ein Innehalten und beachten der Ist-Situation würde manches Problem vielleicht früher lösen.

Denn: „Nur ein ruhendes Gewässer wird wieder klar.“<sup>12</sup>

Problematisch für die richtige Balance ist es, wenn einer oder mehrere der vier Komponenten über einen größeren Zeitraum vernachlässigt werden:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Satorius, C. (2007) [Online-Abfrage: 17.01.2008]

<sup>12</sup> <http://www.aphorismen.de/zitat/99226> [Online-Abfrage: 01.12.2014]

<sup>13</sup> Satorius, C. (2007) [Online-Abfrage: 17.01.2008]

## 2.2 Probleme bei Unausgeglichenheit

Dem meisten Druck ausgesetzt sind die Personen mit den geringsten finanziellen Ressourcen, da sie sowohl für derzeitige als auch künftige Investitionen (wie eine Tagesmutter, Bildungskarenz, laufende Weiterbildung) auf ihr laufendes, oft ohnehin niedriges Einkommen angewiesen sind.

Sie können daher häufig nicht auf Rücklagen zurückgreifen. Unregelmäßige Arbeitszeiten, besonders bei Schichtarbeit, können vor allem in Kombination mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu prekären Arbeitssituationen führen<sup>14</sup>.

Die meisten berufstätigen Menschen unterscheiden zwischen wichtigen und dringenden Angelegenheiten. Wenn Aufgaben dringend sind und negative Konsequenzen für die Person haben könnten, wenn sie nicht rechtzeitig erledigt werden, ist es sehr wahrscheinlich, dass diese Aufgaben als wichtiger eingeschätzt werden als Aufgaben, die keine „Deadline“ oder ernsthafte Folgewirkung zu haben scheinen.

Aus diesem Grund werden immer häufiger berufliche Angelegenheiten den privaten vorgezogen.<sup>15</sup> Gesundheitliche Prävention wird daher häufig als wichtig aber nicht dringend betrachtet und immer wieder verschoben.

Um den beruflichen Angelegenheiten keinen schleichenden Einzug in das Privatleben zu ermöglichen (beruflicher, zu Hause abrufbarer „e-mail account“ sowie ständige Erreichbarkeit über Smartphone etc.), ist es wichtig, sich bestimmte private Zeit zu reservieren.

Vielen fällt dies schwer, da sie annehmen, dass es für sie berufliche Konsequenzen hat, wenn sie auf regelmäßige Freizeit und strikter Zeiteinteilung beharren.<sup>16</sup> In einer Studie wurde bestätigt, dass sich besonders familienbezogene Auszeiten negativ auf Beförderungen, Gehaltserhöhungen und Mitarbeiterbeurteilungen auswirkten.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Warhurst (2008), S. 14

<sup>15</sup> Milliken/Dunn-Jensen (2005), S. 49

<sup>16</sup> Milliken/Dunn-Jensen (2005), S. 53

<sup>17</sup> Milliken/Dunn-Jensen (2005), S. 54

## 2.2.1 Stress-Modell anhand kritischer Lebensereignisse

Nach „Filipps Stress-Modell“ können nicht nur der Beruf, sondern auch verschiedene Veränderungen im Leben, Umstellungen und erforderlichen Anpassungsleistungen als belastend und als Stressauslöser wahrgenommen werden.<sup>18</sup>

Kritische Lebensereignisse sind stressauslösend, wie z.B. Tod des Lebenspartners, Scheidung, Krankheiten, geänderte Tätigkeitsfelder, Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitgeberwechsel, Weihnachten, Wohnungswechsel sowie auch die Pensionierung.<sup>19</sup>

Verschiedene Ereignisse und Gegebenheiten wirken unterschiedlich auf die einzelne Person, wobei das Stressniveau individuell als unterschiedlich belastend empfunden wird.

Das Lebensereignis und die Auseinandersetzung mit diesem unterliegen verschiedenen Variablen.<sup>20</sup>

- **Antezedenzmerkmale:** wie bisherige Erfolge, Bewältigung anderer kritischer Lebensereignisse
- **Personenmerkmale:** wie Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugungen sowie aktuelle physische und psychische Bedingungen
- **Kontextmerkmale:** unmittelbares Umfeld (materielle Ressourcen, soziales Netz)
- **Ereignismerkmale:** zeitliche Erstreckung, Kontrollierbarkeit, Vorhersagbarkeit
- **Unmittelbare Auseinandersetzung:** Erstellung von Bewältigungsstrategien
- **Effektmerkmale:** welche Effekte hat die kritische Lebenssituation auf die Person

## 2.2.2 Stressauslöser

Das Risiko für den menschlichen Körper zeigt sich bei Dauerstress. Eine gewisse Stressdosis ist durchaus notwendig, um gute Leistungen zu erzielen.

Auch Unter- und Überforderung erzeugen Stress. Die höchste Leistungsfähigkeit erzielt man bei mittlerem Stress. Spitzenleistungen sind daher ohne kontrollierten Stress nicht möglich.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Kalb (1992), S. 50 ff.

<sup>19</sup> Litzcke (2005), S. 17

<sup>20</sup> Kalb (1992), S. 49

<sup>21</sup> Litzcke (2005) S. 7