Work-Life-Balance oder Tot am Arbeitsplatz, ein täglicher Krimi?

Frau Müller-Maier-Schulze öffnet am Montag um 8.30 Uhr, nachdem sie mit dem Wagen ihre drei Kinder in den diversen Schulen und Kitas abgeliefert und ihren Mann zu seiner Dienststelle chauffiert hat – sie führt nämlich nebenbei ein erfolgreiches kleines Familienunternehmen – motiviert, engagiert und tatendurstig die Tür zu ihrem Büro. Sie fährt ihren PC hoch, greift zur ersten Akte – - – und ist tot.

Kamera aus und Schnitt!

Frau Müller-Maier-Schulze ist eine Meisterin der „work-life-balance" und ist an diesem Montagmorgen um 8.30 von „life" zu „work" übergegangen, was dann konsequenterweise non-life, also Tod bedeuten müsste. Ein täglicher Vorgang – auch bei Ihnen. Sicher kennen Sie den neu-deutsch/englischen Begriff „work-life-balance", demzufolge wir alle versuchen, „work" und „life" in die „balance" zu bringen. Doch wenn alles außer „work" „life" ist, was bitte ist dann „work"?

Über die Unklarheiten und Missverständnisse von englischen Begriffen, so genannten Anglizismen, in der Sprache der deutschen Wirtschaft, Politik und Verwaltung haben wir uns an dieser Stelle schon einmal unterhalten (vgl. *GiP* 3/05). Zum Themenschwerpunkt dieser Ausgabe passt die oben genannte sprachliche Kuriosität – englische Variation eines bekannten deutschsprachigen und auch tatsächlich deutschen Themas.

Mit Beginn der 80er Jahre standen Familien- und Frauen(förder)politik unter der Überschrift „Vereinbarkeit von Familie und Beruf". Dieses Motto war klar und deutlich, für jedermann und jede Frau verständlich. Dass dieser Politikansatz in die Jahre gekommen ist, lässt sich nicht bestreiten, aber auch die tradierten Familien-/Verhaltensmuster sind in die Jahre gekommen, nur eben leider noch nicht beseitigt. Noch immer versuchen überwiegend Frauen, ihre Doppel- und Dreifachbelastung so effektiv wie möglich auszutarieren. Oft mit dem Ergebnis, dass entweder sie selbst oder der Wunsch nach Kindern auf der Strecke bleiben – mit den bekannten Auswirkungen auf die Demographie.

Also bleibt das Thema Vereinbarkeit auf der Tagesordnung mit dem Ziel, es Frauen (und Männern) zu ermöglichen, den Wunsch nach Berufstätigkeit einerseits und den Wunsch nach Familie und Kindern andererseits unter einen Hut zu bringen.

Doch wie immer musste erst mal wieder ein neues „label" her, eine neue „message", ein neues „wording" und es entstand – die „work-life-balance". Balance ist natürlich immer gut. Ein ganzer Persönlichkeitsentwicklungs-Dienstleistungssektor lebt davon, dass wir alle nach (innerem) Gleichgewicht, Ausgleich, Gelassenheit und Ausgewogenheit suchen. Aber was mag Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Leben wohl sein?

Haben Sie das Gefühl, dass Sie nur in Ihrer Freizeit leben und an Ihrem Arbeitsplatz nicht? Wohl kaum. Wenn Sie, liebe Leserinnen, noch dazu eine Gleichstellungsbeauftragte oder sonst eine Art von Interessenvertretung sind, kann ich mir das erst recht nicht vorstellen. Ich zumindest fühle mich bei „work" sehr lebendig, und wenn ich mir meine Gesprächspartner (ungegendert!) anschaue, sind die auch nicht so richtig tot. Im Gegenteil, bei dem vielen Gegenwind, den Gleichstellungsbeauftragte so erleben, wünschte sich so manche Kollegin sicher, ihr Gegenüber wäre ein bisschen „töter"!

Richtig ist vielleicht, dass wir Gleichstellungsbeauftragte hin und wieder 1.000 Tode sterben, wenn wir beim Ringen um die Sache unsachlich angegangen werden oder unsere therapeutischen Fähigkeiten ausgraben müssen, um die Diskussion nicht in den Empfindlichkeiten des „starken Geschlechts" versinken zu lassen (Apropos: Wer hat eigentlich die Behauptung erfunden, Sachlichkeit sei eine männlich Tugend?). Wenn's ans Eingemachte, ans Aufgeben von Machtpositionen geht, stirbt die eine oder andere gute Absicht oder auch Rechtsvorschrift einen flotten Tod.

Also doch tot am Arbeitsplatz? Ist das der Krimi der heutigen Zeit? „Überleben **des** Stärkeren“ nach dem Darwin'schen Prinzip – aber stärker in was?

So viele Berichte,
so viele Fragen!

Doch gehen wir zunächst mal der Frage nach, was der modernisierte Vereinbarkeitsbegriff nun wirklich bedeuten soll. Nach offizieller Erklärung ist „work-life-balance“ mehr als eine neumodische Umschreibung der alten Politik. Die richtige „neue“ Balance erleichtert angeblich nicht nur die Verwirklichung des Wunsches nach Familie und Kindern und/oder nach Zeit für die Pflege älterer Angehöriger mit den beruflichen Pflichten, sondern schafft auch Raum, d.h. Zeit für ehrenamtliches Engagement, Freizeitgestaltung und soziale Kontakte. Sie soll so eine ganz neue Personal- und Unternehmenspolitik beschreiben.

Mächtig viel für drei so harmlose Worte und zusammen einen so missverständlichen Begriff.

Suchen Sie im Internet nach Informationen zum Stichwort „work-life-balance“, dann erhalten Sie allein auf deutschen Seiten knapp 100.000 Einträge. Ziemlich am Anfang öffnet sich Ihnen „Das neue Work-Life-Balance-Vokabular auf einen Blick“, das sich liest wie das „What is what“ all dessen, was Sie immer schon nicht wissen wollten. Da steht unter anderem: „Burn-out“, „Diversity Management“, „Familienservice“, „Fitness in der Firma“ bzw. „Fit for Work“, „Health Management“, „Human Resource Management“, „Sabbatical“ und „Wellness“. Moderne Beschäftigte bzw. die, die sie beschäftigen, sind angli(in)fiziert in einer Weise, dass sie schwindlig werden. Übrigens: Wollen Sie eine menschliche Verfügbarkeit sein, die „gemanagt“ wird – fit oder unfit?

An dieser Stelle war ich daher schon fast so weit, in Bertold-Brecht-Manier zu fragen: „Wäre es da nicht doch einfacher, man löste die deutsche Sprache auf und machte eine andere?“

Doch weiteres Suchen führte mich auf die Seite einer Krankenkasse, die eine Broschüre anbietet mit dem wunderbaren Titel „Lustvoll arbeiten“. Göttin sei Dank – endlich mal eine Bezeichnung, die frau ohne sprachliche Hirnakrobatik verstehen kann. Und dazu so ansprechend!

Lustvoll arbeiten! Das zergeht auf der Zunge und macht sooo lebendig. Und was steht da auf der vordersten Seite?

„Es soll aber nicht verschwiegen werden, dass auch die Arbeitgeber Erhebliches zur Sinnfindung und Freude an der Arbeit beitragen können. Vieles in der täglichen Arbeits-Routine ist wenig schöpferisch und meist unnötig bis ins letzte Detail reglementiert. Bereits maßgeschneiderte Arbeitszeiten und familienfreundliche Regelungen tragen eminent viel zur Zufriedenheit und Freude an der Arbeit bei.“

Freude an der Arbeit? Ein menschliches Gefühl? Das wird einige Unmenschen überraschen. Wir sind also nicht tot, wenn wir arbeiten? Seufz, das ist ja noch mal gut gegangen! Fragt sich nur, warum wir dann erst auf diesen Holzweg geführt werden mussten. Hätte es ein Begriff wie **„Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben“** nicht auch getan?

Schnitt und Kamera an!

Frau Müller-Maier-Schulze greift zur ersten Akte – da klingelt das Telefon: „Guten Morgen, hier ist die Abteilung Human Resource Management. Wir haben festgestellt, dass Sie im letzen Fit for work-Test Anzeichen eines Burn-out gezeigt haben. Unser Familienservice bietet Ihnen eine Health Management-Maßnahme mit Wellness-Charakter an, die Sie im Rahmen eines Kurzzeit-Sabbactials unter Belastung Ihres Arbeitszeitbudgets durchführen können. Wir bitten um Rückmeldung bis heute 12 Uhr.“

Frau Müller-Maier-Schulze ist platt – aber nicht tot!

Kristin Rose-Möhring