

Eva Heinrich

Band 7

Aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit

Eine praxistheoretische Studie
zum Übergang in Unternehmensberatungen

Doing Transitions

Reflexive Übergangsforschung

Verlag Barbara Budrich



Eva Heinrich

Aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit

Reflexive Übergangsforschung –
Doing Transitions

Band 7

Eva Heinrich

Aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit

Eine praxistheoretische Studie zum
Übergang in Unternehmensberatungen

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2021

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<https://portal.dnb.de> abrufbar.

© 2021 Dieses Werk ist beim Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der Urheber*innen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz. Stauffenbergstr. 7 | D-51379 Leverkusen | info@budrich.de | www.budrich.de



Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742471>).
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2471-0 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-1618-0 (eBook)
DOI 10.3224/84742471

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena – kontakt@lektorat-borkam.de

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|----|
| 1 | Einleitung | 11 |
| 1.1 | Ausgangssituation und Hintergrund der Untersuchung | 11 |
| 1.2 | Problemstellung und Situationsanalyse..... | 14 |
| 1.3 | Gegenstand der Arbeit und Forschungsziel..... | 17 |
| 1.4 | Aufbau..... | 18 |
| 2 | Übergänge als Prozesse des „Dazwischens“ | 20 |
| 2.1 | Historischer Blick auf die Erforschung von Übergängen..... | 20 |
| 2.2 | Ein erstes Verständnis von Übergängen für die vorliegende Arbeit | 29 |
| 2.3 | Reflexion der Einstufung des erwerbsbezogenen Wiedereintritts nach der Elternzeit als Übergang | 29 |
| 2.4 | Forschungsstand rund um den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit | 31 |
| 3 | Lebensdomänenforschung als Bezugsrahmen des fokussierten Übergangs | 37 |
| 3.1 | Zum Zusammenhang des fokussierten Übergangs und der Erforschung von Lebensdomänen | 38 |
| 3.2 | Zu Diskursen und Begrifflichkeiten der Lebensdomänenforschung..... | 39 |
| 3.3 | Theoretische Zugänge zur Lebensdomänenforschung | 42 |
| 3.3.1 | Verbindungsmechanismen von Lebensdomänen..... | 42 |
| 3.3.2 | Übergeordnete theoretische Perspektiven..... | 52 |
| 3.4 | Individuelle Bedeutungsebene des Verhältnisses der Lebensdomänen | 55 |
| 3.4.1 | Individuelle Strategien zur Herstellung von Vereinbarkeit | 55 |
| 3.4.2 | Individuelle Motive und Ziele zur Herstellung von Vereinbarkeit | 57 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.5 | Organisationale Bedeutungsebene des Verhältnisses der Lebensdomänen | 61 |
| 3.5.1 | Organisationale Motive und Ziele zur Einflussnahme auf Vereinbarkeit | 61 |
| 3.5.2 | Organisationale Einflussmöglichkeiten | 62 |
| 3.6 | Zusammengefasste Anknüpfungspunkte der Lebensdomänenforschung in Bezug auf den fokussierten Übergang..... | 72 |
| 4 | Ein praxistheoretischer Blick auf Übergänge..... | 74 |
| 4.1 | Praxeologische Grundzüge..... | 74 |
| 4.1.1 | Ereignisparadigma oder die Situiertheit von Praktiken | 75 |
| 4.1.2 | Materialitätsparadigma oder die Materialität von Praktiken..... | 76 |
| 4.1.3 | Körperparadigma oder die Körperlichkeit von Praktiken..... | 79 |
| 4.1.4 | Dingparadigma oder die Artefakte von Praktiken | 80 |
| 4.1.5 | Formationsparadigma oder die Organisiertheit von Praktiken..... | 80 |
| 4.1.6 | Sinnparadigma oder der Sinn von Praktiken..... | 84 |
| 4.2 | Praxeologischer Blick auf die Rolle von Akteur(inn)en | 85 |
| 4.2.1 | Ein praxeologischer Blick auf dingliche Akteure als Artefakte | 88 |
| 4.2.2 | Ein praxeologischer Blick auf individuelle (menschliche) Akteure als Subjekte..... | 88 |
| 4.2.3 | Ein praxistheoretischer Blick auf überindividuelle Akteure als Organisationen | 89 |
| 4.3 | Praxeologische Perspektive auf Übergänge – Doing Transitions | 91 |
| 5 | Empirische Untersuchung | 94 |
| 5.1 | Forschungsfrage | 94 |
| 5.2 | Forschungsdesign..... | 95 |
| 5.3 | Feldbeschreibung und Sampling | 98 |
| 5.3.1 | Organisationen und organisational Verantwortliche..... | 98 |
| 5.3.2 | Führungskräfte..... | 104 |
| 5.3.3 | Mitarbeiter | 106 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5.4 | Rolle der Forschenden..... | 109 |
| 5.5 | Methodik der Datenerhebung..... | 112 |
| 5.5.1 | Experteninterviews | 112 |
| 5.5.2 | Problemzentrierte Interviews..... | 114 |
| 5.6 | Methodologie und Methode der Datenanalyse..... | 117 |
| 5.6.1 | Die Logik der Grounded Theory | 117 |
| 5.6.2 | Begründung der Entscheidung für die Methodologie der Grounded Theorie..... | 120 |
| 5.6.3 | Analysevorgehen in Anlehnung an die Grounded Theory..... | 121 |
| 6 | Ergebnisse und Diskussion der deskriptiven Prozessanalyse des Übergangs..... | 128 |
| 6.1 | Formaler Übergangsprozess in Organisation A | 128 |
| 6.2 | Formaler Übergangsprozess in Organisation B..... | 131 |
| 6.3 | Organisationsübergreifende deskriptive Implikationen für den Übergangsprozess | 132 |
| 7 | Ergebnisse und Diskussion der praxistheoretischen Analyse..... | 144 |
| 7.1 | Theoretische Annäherung | 145 |
| 7.1.1 | Das Austarieren des Verhältnisses der Lebensdomänen als Grenzarbeit | 145 |
| 7.1.2 | Exkurs Grenzen | 146 |
| 7.1.3 | Exkurs Aushandlungen | 151 |
| 7.1.4 | Zur Praktik der Grenzaushandlung | 152 |
| 7.2 | Situationen der Grenzaushandlung im Übergang..... | 154 |
| 7.2.1 | (Potenzielle) Gefährdungen von (Elementen eines) Lebensbereichs als Anlass | 154 |
| 7.2.2 | Veränderungen als Ursache der Entstehung von (potenziellen) Gefährdungen | 156 |
| 7.2.3 | Verbindungsmechanismen zwischen Veränderungen und (potenziellen) Gefährdungen | 166 |
| 7.2.4 | Zur Verknüpfung von negativen Wirkungszusammenhängen und Aushandlungssituationen | 170 |
| 7.3 | Praktiken der Reproduktion von Grenzen | 172 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 7.3.1 | Situation 1: Reproduktion einer räumlichen Grenze (Projektort)..... | 172 |
| 7.3.2 | Situation 2: Reproduktion einer intrapersonellen Grenze (Karriereambition) | 179 |
| 7.4 | Praktiken der Bearbeitung von Grenzen | 188 |
| 7.4.1 | Situation 3: Bearbeitung einer zeitlichen Grenze (zeitliche Verfügbarkeit) | 188 |
| 7.4.2 | Situation 4: Bearbeitung einer interpersonellen Grenze (Zutrauen)..... | 196 |
| 7.5 | Praktik der Grenzaushandlung | 203 |
| 8 | Bedeutung, Reichweite und Anschlussmöglichkeiten an die Ergebnisse | 205 |
| 8.1 | Zum Verhältnis der Lebensdomänen und deren Aushandlung | 206 |
| 8.2 | Zum Übergang von der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit | 212 |
| 8.3 | Zu Übergängen im Allgemeinen | 217 |
| 9 | Kritische Reflexion der vorliegenden Arbeit | 218 |
| 9.1 | Forschungsvorhaben | 219 |
| 9.2 | Theoretischer Bezugsrahmen | 219 |
| 9.3 | Forschungsdesign, Forschungsvorgehen und Erhebungsmethode | 221 |
| 10 | Fazit..... | 226 |
| 11 | Literaturverzeichnis..... | 228 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Abbildung 1: Der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit in seinem Kontext..... | 15 |
| Abbildung 2: Idealtypische Prozessabfolge von rituellen Übergängen..... | 21 |
| Abbildung 3: Drei-Phasen-Modell der Veränderung in gesellschaftlichen Gruppen..... | 22 |
| Abbildung 4: Transition Phases | 24 |
| Abbildung 5: Differenzierungsmöglichkeiten der Lebensdomänen..... | 40 |
| Abbildung 6: Causal Structures for Spillover between Work and Family..... | 44 |
| Abbildung 7: Causal Structures for Compensation between Work and Family..... | 46 |
| Abbildung 8: Causal Structures for Segmentation between Work and Family..... | 47 |
| Abbildung 9: Causal Structures for Resource Drain between Work and Family..... | 48 |
| Abbildung 10: Causal Structures for Congruence between Work and Family..... | 49 |
| Abbildung 11: Causal Structures for Work-Family Conflict between Work and Family..... | 51 |
| Abbildung 12: Illustrative Model of the Work-Family Interface..... | 52 |
| Abbildung 13: Schnittstellentaktiken zur Verbesserung der Work- Life-Balance | 57 |
| Abbildung 14: Belastungs-Beanspruchungs-Modell | 60 |
| Abbildung 15: Aspekte organisationaler Sozialisation | 64 |
| Abbildung 16: Situiertheit von Praktiken durch Ereignisse | 76 |
| Abbildung 17: Das Verhältnis von Praxiskomplex, Praxisbündel und Praktik, Doings und Sayings..... | 78 |
| Abbildung 18: Die Praktik in ihrer Organisiertheit..... | 83 |
| Abbildung 19: Übergänge aus einer praxistheoretischen Perspektive in ihrer hierarchischen Situiertheit..... | 93 |
| Abbildung 20: Forschungsdesign und Sample der vorliegenden Studie | 96 |
| Abbildung 21: Wertschöpfungskette für Industriebetriebe | 99 |
| Abbildung 22: Zeitliche Abfolge und Struktur der Kernprozesse, Wertschöpfungskette und Einflussfaktoren für Beratungsunternehmen | 101 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 23: Kombination von Elternzeittypen und Einordnung der interviewten Betroffenen | 109 |
| Abbildung 24: Vereinfachte Darstellung des Kodierparadigmas der Grounded Theory..... | 119 |
| Abbildung 25: Übergänge aus einer praxistheoretischen Perspektive in ihrer hierarchischen Situiertheit..... | 125 |
| Abbildung 26: Analysemodell zur Orientierung in der Herausarbeitung der Bedeutung der Praktik | 127 |
| Abbildung 27: Idealtypisch modellierte Phasen des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit..... | 138 |
| Abbildung 28: Beschaffenheit von Grenzen | 150 |
| Abbildung 29: Ursachen und Wirkungen (potenzieller) Gefährdungen in Verbindung mit der Bemühung zur Grenzaushandlung | 171 |
| Abbildung 30: Spannungsfeld von Dualismen verschiedener Dimensionen..... | 208 |
| Abbildung 31: Zusammenhang der verschiedenen Dimensionen im Kontext der Unternehmensberatung..... | 209 |
| Abbildung 32: Die Praktik der Grenzaushandlung im Kontext der Gestaltung des Verhältnisses der Lebensdomänen | 210 |
| Abbildung 33: Idealtypisch modellierte Phasen des Übergangs in der Verknüpfung mit Aushandlungssituationen | 216 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Tabelle 1: Unterscheidung von Trajekten, Übergängen und Ereignissen | 26 |
| Tabelle 2: Systematisierung organisationaler Unterstützungsmaßnahmen..... | 66 |
| Tabelle 3: Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung nach GDA-Checkliste..... | 72 |
| Tabelle 4: Rahmendaten der befragten Führungskräfte | 105 |
| Tabelle 5: Rahmendaten der befragten Mitarbeiter..... | 106 |
| Tabelle 6: Untersuchungsleitende Fragen im Kontext der GT, angepasst an die eigene Fragestellung | 126 |

1 Einleitung

1.1 Ausgangssituation und Hintergrund der Untersuchung

Übergänge in der Gesellschaft, zwischen Kulturen, in institutionellen Strukturen, organisationalen Zusammenhängen, aber auch individuellen Lebenslagen sind in unserem Leben und Erleben selbstverständlich und beschäftigen in ihren Dynamiken, ihren Diversifikationen, ihrer Komplexität, Fragilität und Kontingenz auch Forschende verschiedenster Disziplinen (vgl. von Felden/Schmidt-Lauff 2015: 11). Während insbesondere stark institutionalisierte und regulierte Übergänge wie der Übergang aus dem Kindergarten in die Schule (u.a. Oehlmann et al. 2011, Griebel et al. 2013), aus der Schule in die Berufstätigkeit (u.a. Benner/Galyschew 2013, von Felden/Schiener 2010) oder auch aus der Berufstätigkeit in die Nacherwerbsphase (u.a. Gebrande/Tippelt 2015, Costard 2010) wissenschaftlich beschrieben sind, gewinnen vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen, aber auch gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandlungsprozesse Übergänge an Bedeutung, die bislang weniger stark im Fokus der wissenschaftlichen Forschung standen. Ein wichtiges Beispiel hierfür ist der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit.

Das Schrumpfen der Gesamtbevölkerung¹, die Verschiebung der Altersstruktur² sowie auch die sinkende Geburtenrate³ führen auf gesellschaftspolitischer Ebene nicht nur zu Herausforderungen bezüglich sozialer Sicherungssysteme wie Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen, sondern ziehen auch auf Arbeitgeberebene einen Mangel an Fachkräften nach sich, der die Beteiligung aller erwerbsfähigen Potenzialgruppen am Erwerbsleben zur Notwendigkeit macht. Vor dem Hintergrund des Wandels vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt werden in diesem Zusammenhang Fragen der Arbeitgeberattraktivität und damit einhergehend der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 1 Im Jahr 1960 betrug die Gesamtbevölkerungszahl in Deutschland rund 73 Mio. Bis 2015 stieg diese auf ca. 82 Mio. Menschen an. Für das Jahr 2020 wird mit ca. 83 Mio. Menschen der vorläufige Zenit prognostiziert, bevor bis ins Jahr 2060 mit einem Bevölkerungsrückgang auf ca. 76 Mio. Menschen kalkuliert werden kann (BiB 2017d: 1).
- 2 Während in den 1960er-Jahren der Großteil der Bevölkerung im reproduktions- und erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren lag, wird für das Jahr 2060 eine drastische Schrumpfung dieses Gesellschaftsanteils konstatiert. Gleichzeitig nimmt der Anteil der über 80-Jährigen stark zu (BiB 2017f: 1).
- 3 Während 1960 die Zahl der Neugeborenen pro Jahr bei 1.300.000 Kindern lag, ging diese bis 2015 auf ca. 700.000 Neugeborene zurück (BiB 2017g: 1). Durch das Schrumpfen der Gesamtbevölkerung und damit auch den geringer werdenden Anteil von Frauen im gebärfähigen Alter wird ein weiterer Geburtenrückgang vorhergesagt, der sich 2060 bei 500.000 bis 550.000 Neugeborenen pro Jahr einpendeln soll (BiB 2017e: 1).

zwangsläufig relevant, um im „war for talents“ (Michaels/Handfield-Jones/Axelrod 2001: 2ff) noch bestehende Potenzialgruppen wie u.a. nicht- oder nur in Teilzeit erwerbstätige Elternteile zu erschließen. Während im Zuge der Pluralisierung der Lebens-, Familien- und Haushaltsformen die Ehe als Institution teilweise an Bedeutung verliert⁴, nimmt die Anzahl alternativer Lebensformen zu. Die damit einhergehende sinkende Eheschließungsrate⁵, die steigende Zahl Alleinerziehender⁶, Lediger⁷ und Geschiedener⁸ verlangt gleichzeitig die eigenständige Verantwortungsübernahme für die persönliche ökonomische Sicherheit, sodass auch auf individueller Ebene die Teilnahme am Erwerbsleben an Bedeutung gewinnt und geschlechterkulturelle Einverdienermodelle pluralen Alternativen weichen. Gemäß der viel zitierten These des Wertewandels (Ingelhardt 1977), des Wandels des Wertewandels (Hradil 2002) und der Wertesynthese (Klages 1984) scheinen bisherige wertorientierte Ordnungskonzepte diffuser und die persönliche Lebensplanung zunehmend in die Hände des Individuums gegeben zu werden (Becker 2012: 18). Es wird von einer Entstandardisierung des Lebenslaufs und der Erwerbsbiografie gesprochen, die der individuellen Lebensführung eine hohe Akzeptanz einräumt und gleichzeitig Arbeitgeber vor die Herausforderung einer diversen Belegschaft stellt. Doch die benannten demografischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse sind nicht die einzigen Veränderungen, zu denen sich Individuum und Arbeitgeber verhalten müssen. Auch der Arbeitsmarkt unterliegt beträchtlichen Wandlungsprozessen und entwickelte sich im Zuge der sektorialen Tertiärisierung zunehmend in Richtung der Dienstleistungen⁹. Durch die rasante Dynamik der technologischen Entwicklung, die Digitalisierung und Vernetzung, dem damit einhergehenden „death of distance“ (Cairncross 1997) und die Globalisierung werden neue Konzepte von Arbeit an der Schnittstelle zwi-

- 4 Die These der Deinstitutionalisierung der Ehe ist stark umstritten. Tyrell (1988: 145) konstatiert zwar eine Reduktion der Anzahl an Eheschließungen, macht jedoch auch deutlich, dass dies keinen Verlust der institutionellen Qualität von Ehe bedeutet. So scheinen vielmehr andere Formen des Allein- oder Zusammenlebens an Legitimität und Verbreitung gewonnen zu haben.
- 5 Im Jahr 1970 waren ca. 72,8% des über 20 Jahre alten Bevölkerungsanteils verheiratet. Im Jahr 2015 lag die relative Anzahl bei 52,9% (BiB 2017c: 1).
- 6 Als alleinerziehend gelten Mütter und Väter, „die gemeinsam mit mindestens einem minderjährigen Kind, aber ohne Ehepartner oder Lebenspartner in einem gemeinsamen Haushalt leben“ (BiB 2017m: 1). Während 1996 ca. 14% alleinerziehende Elternteile in Deutschland waren, so stieg der Anteil bis 2015 auf 21% an.
- 7 Im Jahr 1970 waren ca. 12,7% des über 20 Jahre alten Bevölkerungsanteils ledig. Bis 2015 hat sich der prozentuale Anteil mit 27,9% mehr als verdoppelt (BiB 2017c: 1).
- 8 Während im Jahr 1970 die Anzahl der Geschiedenen bei ca. 1,8% der Bevölkerung lag, ist die Scheidungsrate bis 2015 stark angestiegen auf 10,4% (BiB 2017c: 1).
- 9 In den 1950er-Jahren war der sekundäre Sektor, der das produzierende Gewerbe beschreibt, mit 42,9% der am stärksten vertretene Wirtschaftssektor in Deutschland. Bis ins Jahr 2017 schrumpfte dieser auf rund 24,1% und mit 74,5% ist seither der tertiäre Sektor der Dienstleistungen der am stärksten vertretene (Statistisches Bundesamt 2008: 1).

schen Mensch und Maschine erforderlich. Im Zuge dessen wird auch von einem Strukturwandel der Arbeit gesprochen, welcher sich durch Prozesse der Flexibilisierung¹⁰, Subjektivierung¹¹ und Vermarktlichung¹² der Erwerbsarbeit auszeichnet.

Wenngleich unter dem Terminus des Strukturwandels der Arbeit verschiedene Phänomene subsumiert werden, so kommen zahlreiche Diagnosen zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt übergreifend zum Schluss, dass sich die Intensität der Erwerbsarbeit tiefgreifend verändere und damit neue Formen der Belastung verbunden seien (Haunschild 2013: 9). Während dies in Diskursen um Work-Life-Balance (WLB) sowie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus verschiedenen Disziplinen mit ganz unterschiedlichen Perspektiven und Fragestellungen erforscht wurde, kann der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit doch als ein besonders sensibler Prozess begriffen werden, im Zuge dessen es das Verhältnis von Beruflichem und Privatem unter neuen lebensweltlichen Bedingungen zu reorganisieren gilt.

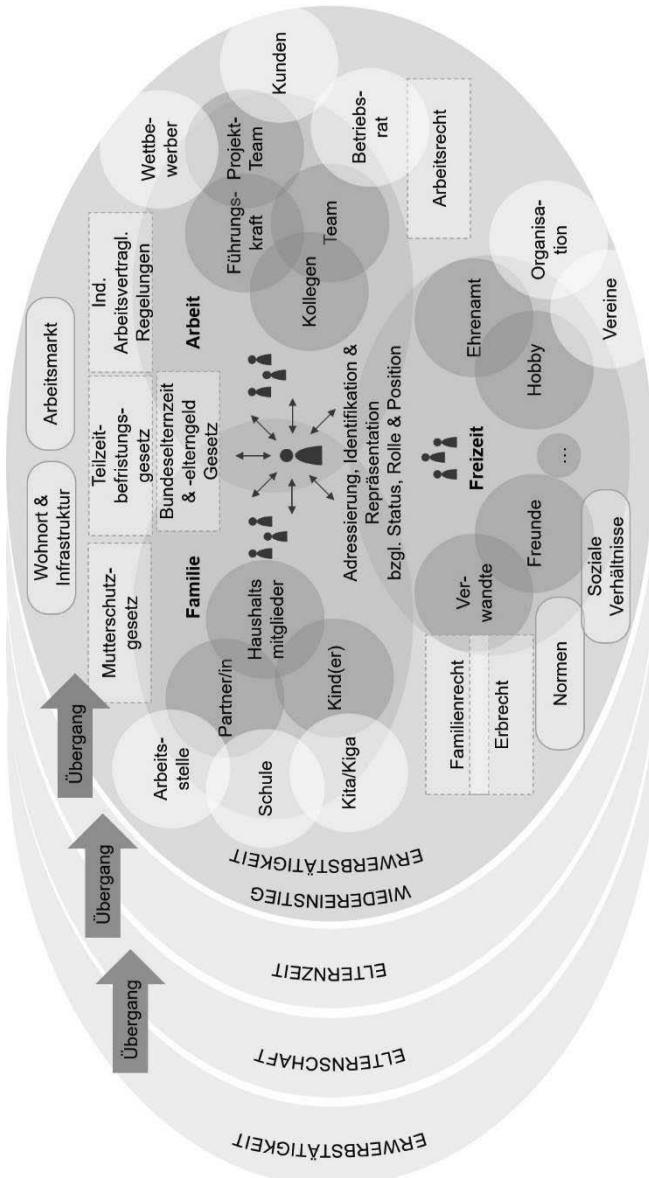
- 10 Unter Flexibilisierungsprozessen können in Anlehnung an Keller und Seifert (2006) Entwicklungen zusammengefasst werden, welche „die Grenzen der zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit der Erwerbsarbeit hin zu anderen Lebensbereichen“ (Böhm 2012: 35ff) aufweichen. Hierbei lassen sich drei Dimensionen unterscheiden, die der numerischen, der funktionalen und der monetären Flexibilität. Weiterführend kann zwischen interner und externer Flexibilisierung unterschieden werden.
- 11 Prozesse der Subjektivierung der Erwerbsarbeit fokussieren im Wesentlichen drei Subjektivierungsaspekte. Als ersten Subjektivierungsaspekt können die zunehmenden Ansprüche von Arbeitnehmern an ihre Erwerbsarbeit, insbesondere, wenn sich ihre persönliche Sinnsuche auf berufliches Fortkommen stützt, betrachtet werden. Als zweiter Subjektivierungsaspekt kann die gesteigerte Wichtigkeit subjektiver Eigenschaften und Potenziale von Arbeitnehmern betrachtet werden, die auch von Arbeitgebern zunehmend nachgefragt werden. Als dritten Subjektivierungsaspekt kann die zunehmende Wichtigkeit der individuellen und selbstständigen Planung und Steuerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslange Weiterbildung verstanden werden.
- 12 Vermarktlichungsprozesse beschreiben die direkte Bindung der Erwerbsarbeit an Marktprozesse. Während die „unternehmensinterne Koordinierung in Form wechselseitiger Konkurrenz unterschiedlicher Unternehmensbereiche“ (Böhm 2012: 38) bereits in der Vergangenheit als Vermarktlichungsinstrument zur Rentabilitätssteigerung zwischen ganzen Unternehmenseinheiten eingesetzt wurde, wird dies nun zunehmend auf die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern ausgeweitet (Kühl 2000: 818). Dies soll einerseits zu einer stärkeren Bindung des einzelnen Mitarbeiters an externe Marktprozesse führen, gleichzeitig soll jedoch auch das eigene Unternehmen zunehmend zu einem Markt für den Mitarbeiter werden. Durch die daraus deutlich werdende Marktkonfrontation und die starke externe und interne Konkurrenz soll „beim individuellen Arbeitnehmer ein Bewusstsein dafür [geschaffen werden], die Erwerbsarbeit aus eigenem Antrieb effizienter und ergebnisorientierter zu gestalten“ (Böhm 2012: 39).

1.2 Problemstellung und Situationsanalyse

Mit der Geburt eines Kindes und dem Wahrnehmen einer daran geknüpften Elternzeit verändert sich das Verhältnis beruflicher und privater Belange unvermeidlich. Während der berufliche Lebensbereich durch die Elternzeit zunächst für einen definierten Zeitraum stillgelegt wird und so Zeit und Raum zugunsten der Reorganisation des privaten Lebensbereichs geschaffen werden, scheint die Frage nach dem Verhältnis der Lebensbereiche in der Elternzeit noch wenig gegenwärtig. Obgleich bereits vor Antritt eine Entscheidung darüber getroffen werden muss, wann mit hinreichender Wahrscheinlichkeit der Zeitpunkt eines beruflichen Wiedereintritts sein wird, so scheint dies noch nicht zwingend an die Frage geknüpft, wie die Lebensbereiche und deren Verhältnis zueinander künftig gestaltet werden sollen. Eben dies scheint jedoch im Zuge des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit akut zu werden. Durch die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit wird nicht lediglich der berufliche Lebensbereich mit all seinen Beziehungen, Abhängigkeiten und Erfordernissen reaktiviert, vielmehr gilt es auch, den privaten Lebensbereich und dessen Beziehungen, Abhängigkeiten und Erfordernisse erneut anzupassen. Während die klassische Vereinbarkeits- und Work-Life-Balance-Forschung im Zuge dessen ihren Blick insbesondere auf die Person richtet, um deren Verhältnis der Lebensdomänen es geht, so rückt durch die Fokussierung des Übergangs ein multidimensionales Geflecht an Beziehungen und damit einhergehenden Einflüssen und Abhängigkeiten ins Zentrum, die maßgeblich für die Gestaltung und die Gestaltungsmöglichkeiten des Verhältnisses zu sein scheinen. Möchte man sich der damit einhergehenden Komplexität des Feldes sowie der Kontextualität des Übergangs nähern, so kann die Unterscheidung von Ebenen als semantische Einheiten zunächst zur Veranschaulichung beitragen.

Die Darstellungsweise in Anlehnung an den ökosystemischen Ansatz nach Bronfenbrenner (1981) kann hierzu als einprägsame Heuristik genutzt werden (Abbildung 1). In Anlehnung an Bronfenbrenner werden die Ebenen des Mikro-, Meso-, Exo-, Makro und Chronosystems differenziert. Dabei können die Ebenen des Mikro-, Meso- und Makrosystems als aufeinanderfolgend, immer größer und umfassender werdend begriffen werden (Oerter/Montada 1995: 88).

Abbildung 1: Der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit in seinem Kontext



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Darstellungsweise nach Bronfenbrenner 1981

Die kleinste semantische Einheit, die *Mikroebene*, stellt dabei das Individuum dar. Als solches kann sowohl die Person, die den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit vollzieht, als auch die einzelnen Personen ihres sozialen Umfelds betrachtet werden. Diese adressieren die Person im Übergang im Hinblick auf ihren Status, ihre Rolle und ihre Funktion auf unterschiedliche Weise, wie zum Beispiel als Vater oder Mutter, Partner oder Partnerin, als Kollege oder Kollegin, als Vorgesetzten oder Vorgesetzte, Freund oder Freundin oder auch als Vereinsmitglied. Diesen unterschiedlichen Adressierungen liegen jeweils bestimmte Beziehungen und damit einhergehende Erwartungen zugrunde. Während manche Personen in engerer Beziehung zueinanderstehen, scheinen andere Personenkonstellationen weniger direkt miteinander verknüpft. So ist es beispielsweise naheliegender, dass das Kind der Person im Übergang eine engere Verbindung zu seinem anderen Elternteil unterhält als zu den Kolleginnen und Kollegen des Elternteils im Übergang. Stehen einzelne Personen bzw. Mikrosysteme in einer solchen engeren Verbindung und beeinflussen sich gegenseitig, so kann dies als *Mesoebene* betrachtet werden. Im beschriebenen Beispiel lassen sich diese über die unterschiedlichen Lebensbereiche wie Familie, Arbeit und Freizeit differenzieren. Die Person im Übergang beteiligt sich folglich an verschiedenen Lebensbereichen und ist damit Teil mehrerer Mesosysteme. Ergeben sich Ereignisse, die das Mesosystem beeinflussen, so können sich diese u.a. auf untergeordnete Mikrosysteme auswirken. Gleichzeitig ist es jedoch auch denkbar, dass Ereignisse in Mesosystemen passieren, denen das Individuum nicht unmittelbar angehört, die dieses jedoch trotzdem beeinflussen. Ein anschauliches Beispiel für das bisher skizzierte Bild könnte ein Streik von Fachkräften der Betreuungseinrichtung des Kindes sein. Auch wenn die Person im Übergang kein unmittelbarer Teil dieses Mesosystems ist, würde sich ein solcher Vorfall dennoch auf sie auswirken. Bronfenbrenner (1981: 42) bezeichnet „Lebensbereiche, an denen die [...] Person nicht selbst beteiligt ist, in denen aber Ereignisse stattfinden, die beeinflussen, was in ihrem Lebensbereich geschieht, oder die davon beeinflusst werden“ als *Exosysteme*. Weiterhin ist die Person im Übergang in eine Gesellschaft und Kultur eingebunden, die über bestimmte Weltanschauungen, Ideologien, Normen, Werte, Konventionen, Traditionen und Gesetze verfügt und dadurch Rahmungen und Orientierungen schafft. Diese gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Verankerungen können als *Makroebene* betrachtet werden. Die Visualisierung von Mikro-, Meso-, Exo- und Makroebene kann als Momentaufnahme und somit als Querschnitt verstanden werden. Durch die Einführung der Begrifflichkeit *Chronosystem*, welche die zeitliche Veränderung eines Konglomerats an Systemen beschreibt (vgl. Bronfenbrenner 1986), wird eine chronologische Dimension eröffnet, die die Beschreibung von Veränderungen im Längsschnitt möglich macht. Dem fokussierten beruflichen Wiedereinstieg geht notwendigerweise die Situation der Elternzeit und weiter zurückliegend

die des Elternwerdens sowie die Situation einer vorangegangenen Erwerbstätigkeit voraus.

Wenngleich die gewählte heuristische Darstellung die Person im beruflichen Wiedereinstieg in ihrem relationalen Gefüge abbildet und zum Ausgangspunkt der Erschließung macht, so rückt rekurrierend auf den Fokus des Übergangs der transformative Prozess rund um die Person und über das Chronosystem ins Zentrum der Betrachtung.

1.3 Gegenstand der Arbeit und Forschungsziel

Eben dieser transformative Prozess des relationalen Gefüges beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit in die Erwerbstätigkeit stellt das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit dar. Der Übergang wird im Zuge dessen nicht zum Ausgangspunkt für Fragestellungen nach Funktion und Wirkungsweise, sondern vielmehr als kontingentes Phänomen begriffen, welches es in Bezug auf dessen Herstellung und Gestaltung zu erforschen gilt. Dabei liegt der Fokus weder isoliert auf der Perspektive der Person im Übergang noch auf der des Vorgesetzten oder des Arbeitgebers, sondern vielmehr auf deren relationalem Zusammenwirken, also der vielfältigen und voraussetzungsvollen Verflochtenheit von Beziehungen im Kontext verschiedener Herstellungsmodi des Übergangs. Damit wird danach gefragt, wie der Übergang „durch unterschiedliche Prozesse der Konstitution von Wirklichkeit gestaltet und so erst zu einer sozialen Tatsache gemacht“ (Wanka et al. im Druck: 19) wird. Indem unterschiedliche Institutionen eine regulierende und formende Funktion einnehmen und hochnormative Vorstellungen davon, was wie und in welchen Zeiträumen zu bewältigen ist greifen, sich zugleich jedoch auch individuelle und kollektive Ausformungen des Übergangs in eigenwilligen Praktiken zeigen, so impliziert dies den Aspekt der Herstellung (Wanka et al. im Druck: 19). Die vorliegende empirische Arbeit verfolgt somit das Forschungsziel, den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit in Bezug auf seine relationalen Praktiken zu rekonstruieren und so in seinem individuellen Vollzug und seiner Phänomenologie begreifbar zu machen. Das heißt, dass durch die Erforschung von Praktiken als kleinster Einheit des Sozialen (Schatzki 1996) untersucht werden soll, wie der Übergang im interaktiven Zusammenspiel verschiedenster Beziehungen im Zuge der Performanz von Praktiken hergestellt und vollzogen wird. Die empirische Analyse von Praktik im individuellen Vollzug des Übergangs soll weiterführend verallgemeinerbare Hinweise für die praktische Herstellung des Übergangs als Phänomen ermöglichen. Die Arbeit soll sich dadurch also der Beantwortung der Frage annähern, wie der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit hergestellt, vollzogen und gestaltet wird. Wäh-

rend der fokussierte Übergang bislang insbesondere auf Makroebene durch deskriptive Statistiken erforscht oder mit Augenmerk auf Unterstützungsmöglichkeiten, deren Einfluss und Wirkungsweisen untersucht wurde, bietet der in dieser Arbeit gelegte Fokus eine erweiterte und Ebenen verschränkende Perspektive auf den als Forschungsgegenstand gewählten Übergang. Damit soll ein präzises Verständnis des zugrunde liegenden Phänomens geschaffen werden, das insbesondere vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandlungsprozesse und der damit einhergehenden Erfordernisse notwendig wird. Um dieser Herausforderung empirisch zu begegnen, wird der Übergang im Kontext des sich in Deutschland verstärkt ausbreitenden tertiären Wirtschaftssektors am Beispiel der Branche der Unternehmensberatungen erforscht. Durch die Eingrenzung des Forschungsfelds sollen strukturelle Spezifika der gewählten Branche Berücksichtigung finden, die den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit gegenüber Tätigkeiten im vorangegangenen, verstärkt ausgeprägten sekundären Wirtschaftssektor zur besonderen Herausforderung machen. Im Rahmen dessen wird danach gefragt, wie der Übergang innerhalb dieses Forschungsfeldes und derartiger Organisationen durch die zugehörigen Individuen gerahmt, relational hergestellt, und vollzogen wird.

1.4 Aufbau

Die Fokussierung auf den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit wirft zunächst die Frage auf, was eigentlich ein Übergang ist. Dies soll in Kapitel 2 herausgearbeitet werden, indem zunächst ein Blick auf die Historie der Übergangsforschung und das damit einhergehende Übergangsverständnis geworfen wird (2.1). In einem daran anschließenden Unterkapitel wird das dieser Arbeit zugrunde gelegte vorläufige Übergangsverständnis umrissen (2.2), welches als Basis für die Reflektion der Einstufung des beruflichen Wiedereinstiegs als Übergang dienen soll (2.3). Darauffolgend wird der Stand der bisherigen Forschung rund um den fokussierten Übergang näher erläutert (2.4).

Das daran anschließende Kapitel 3 widmet sich der Frage, wie der fokussierte Übergang im Bezugsrahmen der Lebensdomänenforschung zu verorten ist. Zur Beantwortung dieser Frage werden zunächst Zusammenhänge zwischen dem fokussierten Übergang und Fragen der Lebensdomänenforschung herausgearbeitet (3.1). Da sich diese Bezugnahme für die weitere Auseinandersetzung mit dem Übergang als äußerst anschlussfähig erweist, werden zunächst zugrunde liegende Diskurse und Begrifflichkeiten in ihrem Verständnis grob nachgezeichnet (3.2). Durch die darauffolgende Auseinandersetzung mit

theoretischen Zugängen und Wirkungsmodellen des Verhältnisses der Lebensdomänen wird die Grundlage geschaffen (3.3), um im Folgenden deren Bedeutung auf individueller (3.4) und organisationaler Ebene (3.5) zu reflektieren. Das Kapitel schließt mit der kondensierten Beantwortung der eingangs gestellten Frage nach Zusammenhängen zwischen dem fokussierten Übergang und dem Forschungsfeld der Lebensdomänen (3.6).

In Kapitel 4 wird schließlich die der vorliegenden Arbeit zugrunde gelegte praxistheoretische Perspektive näher erläutert. Durch das Nachzeichnen praxistheoretischer Grundzüge wird zunächst das sozialtheoretische Fundament begreiflich gemacht (4.1), bevor ein näherer Blick darauf geworfen wird, welche Rolle verschiedene Akteure aus einer praxistheoretischen Perspektive einnehmen (4.2). Das Kapitel schließt mit der Verknüpfung von praxistheoretischen Implikationen und Übergängen (4.3).

Kapitel 5 bietet schließlich einen Einblick in die Anlage der empirischen Untersuchung. Im Zuge dessen wird zunächst die Forschungsfrage ausgeführt und konkretisiert (5.1) und daran anschließend das Forschungsdesign vorgestellt (5.2), das seinerseits in die Beschreibung des beforschten Feldes und gegebenen Samples (5.3) mündet. Aufgrund der besonderen Rolle der Forschenden in Bezug auf das zu beforschende Feld wird Ersteres reflektiert (5.4), bevor im Weiterführenden auf die Methoden der Datenerhebung (5.5) sowie auf die Methodologie und Methode der Datenanalyse eingegangen wird (5.6).

Kapitel 6 widmet sich der Präsentation und Diskussion der deskriptiven Ergebnisse der empirischen Untersuchung. Im Zuge dessen wird der Übergang zunächst in Bezug auf seinen prozessualen Vollzug in den beiden beforschten Organisationen getrennt voneinander dargestellt (6.1 + 6.2). Daran anschließend werden organisationsübergreifende deskriptive Implikationen für den Übergangsprozess herausgearbeitet (6.3), die der Einbettung der im Weiterführenden vorgestellten Erkenntnisse dienen.

So widmet sich Kapitel 7 schließlich den praxisfokussierten Ergebnissen. Durch die Konzentration auf die für den Übergang konstituierende Praktik der Grenzaushandlung wird diese nach einer kurzen theoretischen Annäherung (7.1) im Hinblick auf ihre Situiertheit im Übergang im Allgemeinen beschrieben (7.2), bevor sie anhand konkreter Situationen in Bezug auf die Reproduktion (7.3) und die Bearbeitung von Grenzen praxisfokussiert dargestellt und diskutiert wird (7.4). Das Kapitel wird abschließend die Praktik der Grenzaushandlung im Kontext des Übergangs allgemein zusammenfassen.

Kapitel 8 denkt die Ergebnisse bezüglich Bedeutung, Begrenzung und Anschlussmöglichkeiten weiter. Dabei werden diese in Bezug gesetzt zum Verhältnis der Lebensdomänen (8.1), zum Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit (8.2) sowie zu Übergängen im Allgemeinen (8.3).

Das darauffolgende Kapitel 9 rückt schließlich die kritische Reflexion der vorliegenden Arbeit ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Dabei wird das grundsätzliche Forschungsvorhaben (9.1), dessen theoretische Bezüge (9.2) sowie

auch das Forschungsdesign, -vorgehen und die Methodik hinterfragt (9.3). Das finale Kapitel 10 schließt mit einem Rekurs auf die eingangs gestellte Forschungsfrage und bietet darüber hinaus einen Ausblick auf potenzielle Anschlüsse für weitere Forschungsarbeiten.

2 Übergänge als Prozesse des „Dazwischens“

Um eine Grundlage für die weitere Auseinandersetzung mit Übergängen zu schaffen, wird zunächst die Frage bearbeitet, worum es sich bei Übergängen eigentlich handelt. Dies soll anfänglich über die Nachzeichnung der Historie der Übergangsforschung und des damit einhergehenden Übergangsvverständnisses erarbeitet werden, bevor ein erstes Verständnis von Übergängen für die vorliegende Arbeit abgeleitet wird. Vor diesem Hintergrund wird anschließend reflektiert, inwieweit das fokussierte Phänomen als Übergang betrachtet werden kann, bevor das Kapitel durch die Auseinandersetzung mit dem bisherigen Forschungsstand rund um das fokussierte Phänomen schließt.

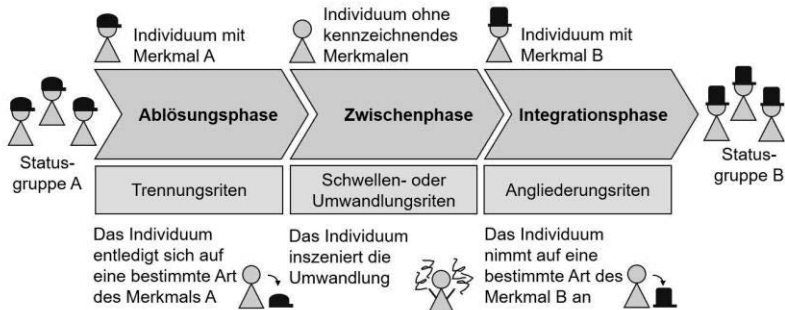
2.1 Historischer Blick auf die Erforschung von Übergängen

Die allgemeine Erforschung biografischer Veränderungs- und Wandlungsprozesse und damit einhergehender Übergänge war bereits in der Antike Gegenstand der philosophischen Untersuchung (Wörz 2004: 22). Der athenische Staatsmann und Lyriker Solon nahm, von der mythologischen Zahlenlehre inspiriert, bereits 600 v.Chr. eine erste Einteilung der Lebenszeit in zehnmal sieben Jahre vor. Dabei ging es jedoch weniger um die Analyse individuell auftretender Übergangsphasen als vielmehr um die Untersuchung einer kosmologischen Ordnung eines naturwüchsig gesetzmäßig auftretenden Lebenszyklus (Olbrich 1990: 124f.). Weiterhin wurden Versuche unternommen, krisenhafte Übergangsphasen mythologisch, religiös oder fatalistisch zu erfassen. Mit zunehmender Aufklärung und empirischer Erforschung mehrten sich wissenschaftliche Erklärungsversuche. Hierbei schien der Fokus zunächst oftmals auf der Differenzierung von möglichst allgemeingültigen Alters- und Entwicklungsstufen zu liegen. So beschäftigte sich beispielsweise der amerikanische Wissenschaftler Havinghurst (1948) mit dem Konzept der Entwicklungsaufgaben in bestimmten Lebensabschnitten, der amerikanische Psychologe Super

(1957) in seinem Werk *Psychology and Careers* mit Laufbahnstadien der Karriere, der deutsch-amerikanische Psychoanalytiker Erikson (1973) mit Stadien der Entwicklung im Spannungsfeld individueller Bedürfnisse und sich permanent verändernden sozialen Anforderungen sowie der amerikanischer Psychologe Kegan (1982) in seinem Werk *The Envolving Self* mit der Sinngebung (meaning-making) über verschiedene Entwicklungsstufen im Spannungsfeld zwischen Individuum und Gesellschaft.

Übergangsforschung fokussiert jedoch nicht institutionalisierte Stufen, sondern begreift Veränderungen prozesshaft, als dynamisches Geschehen. Der Blick richtet sich weniger auf modellhaft statische Entwicklungsschritte oder deren Differenzen als auf das „Dazwischen“ (Walther 2015: 36). So können die Wurzeln der eigentlichen Übergangsforschung in der anthropologischen Initiations- und Ritualforschung verortet werden, „der zufolge Übergänge als Universalie individueller Entwicklung im Spannungsverhältnis zwischen der Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ordnung und sozialem Wandel im Generationenwechsel betrachtet werden können“ (Walther/Stauber o. J.: 7). So beschäftigte sich bereits 1909 der französische Ethnologe und Ritualtheoretiker van Gennep mit der Bewältigung von Übergängen. Er begreift Übergänge als zwischen zwei genau definierten Situationen angesiedelt und systematisiert diese in seinem Werk *Les rites de passage* anhand von Riten. Riten sollen dazu dienen, mit Unsicherheit verbundene drohende Krisen im Übergang besser zu bewältigen. Er unterscheidet dabei Riten, die der Aufnahme in eine neue soziale Gruppe dienen, und Riten, die dem individuellen Lebenszyklus geschuldet sind. Van Gennep (1986: 21) erarbeitete in seinem Drei-Phasen-Modell eine idealtypische Prozessabfolge von Übergängen (Abbildung 2).

Abbildung 2: Idealtypische Prozessabfolge von rituellen Übergängen



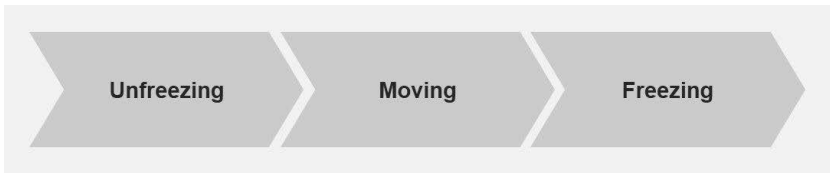
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Van Gennep 1906

Die erste Phase stellt dabei die Ablösungsphase (seperation) dar, begleitet von Trennungsriten (rites de séparation). Die zweite Phase ist gleichzeitig die Zwischenphase, die einhergeht mit Schwellen- oder Umwandlungsriten (rites de marges). Die dritte und letzte Phase beschreibt die Integrationsphase, in der die neue Identität angenommen wird. Hierbei kommen Angliederungsriten („rites d'agrégation“) zum Tragen.

Während van Genneps (1909) Systematisierung das Prozesshafte und Rituelle in Übergängen betont, legen Znaniecki und Thomas (1920) mit ihrer soziologischen Studie *The polish Peasant in Europe and America* einen wichtigen Grundstein zur Analyse sozialer Regulation von Übergängen (Wörz 2004: 23ff). Sie analysierten mittels biografischer Verfahren die Anpassungsleistungen und Übergangsschwierigkeiten von polnischen Kleinbauern, die zwischen 1906 und 1916 nach Amerika emigrierten. Ihr Fokus lag dabei auf der Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft unter Betrachtung von Gruppen wie Familie, Nachbarschaft oder anderweitige gesellschaftliche Verbindungen als Schlüssel der Veränderung bzw. des Übergangs.

Der amerikanische Psychologe Lewin (1947a) wiederum nimmt in seinem Artikel *Frontiers in group dynamics* Übergänge auf institutioneller Ebene in den Blick, betrachtet diese als nachhaltige soziale Weichenstellung und systematisiert diese ebenfalls in einem Drei-Phasen-Modell (Abbildung 3, Abbildung 2) Er fokussiert hierbei Veränderungen in gesellschaftlichen Gruppen und unterscheidet die Phasen des Auflockerns (Unfreezing), des Hinüberleitens (Movings) sowie des Verfestigens (Freezing). Während in der ersten Phase des Auflockerns Veränderungen vorbereitet und Pläne geschmiedet werden, treten in der zweiten Phase des Hinüberleitens Aspekte der Einführung neuer Standards durch das direkte Eingreifen der involvierten Personen in den Vordergrund. Die dritte und abschließende Phase der Verfestigung beinhaltet die „Umgewöhnung“ der betroffenen Person(en) sowie die Einpassung und Naturalisierung der Veränderung.

Abbildung 3: Drei-Phasen-Modell der Veränderung in gesellschaftlichen Gruppen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Lewin 1947

Obschon Lewins Gatekeeper-Studien (1947b) ursprünglich Entscheidungsprozesse zur Verwendung von Lebensmitteln in Familien untersuchten, scheinen diese jedoch auch durch die Prägung des Gatekeeper-Begriffs relevant für die Übergangsforschung. Als Gatekeeper (engl. Schleusenwächter, Torwächter)

werden Personen bezeichnet, die mittels bestimmter Fähigkeiten oder Positionen die Möglichkeit haben, die Mobilität anderer Personen zu beeinflussen. Das Gatekeeping-Konzept beschreibt somit soziale und ökonomische Kanäle, in denen an bestimmten Stellen, Schwellen oder Toren darüber entschieden wird, was getan wird oder nicht. So bietet das Konzept vielversprechende Anschlussmöglichkeiten für die Erforschung und Beschreibung von Übergängen, wie später auch von Rabe-Kleberg und Behrens (2000) fruchtbar gemacht wird.

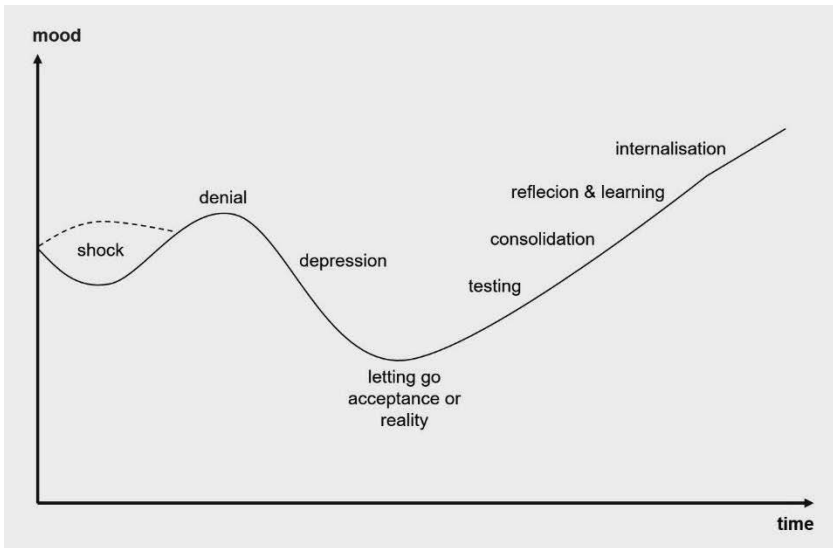
Eisenstadt (1956) wiederum konzentriert sich in seiner Beschäftigung mit Übergängen insbesondere auf den Übergang von der Jugend in den Erwachsenenstatus und die damit einhergehende gesellschaftliche Vollmitgliedschaft. Im Zuge dessen identifizierte er Arrangements von Lernprozessen, „die im Zuge gesellschaftlicher Differenzierung zur Bildung spezieller Altersgruppen wie etwa der Jugendphase beitragen“ (Walther/Stauber o. J.: 7).

1969 greift der britische Anthropologe Turner das von van Gennep entwickelte Schema der Übergangsriten in *The Ritual Process Structure and Anti-Structure* auf und fokussiert sich in seiner eigenen Beschäftigung auf die Schwellenphase. Turner führt den Begriff der Liminalität ein und beschreibt damit die Schwellenphase auch als liminale Phase. Er stellt diese als entscheidende Phase innerhalb des Übergangsprozesses in den Vordergrund, da in dieser Phase die Umwandlung der betroffenen Person stattfindet. Da die Person in der Schwellenphase der alten Statusgruppe nicht mehr, der neuen Statusgruppe jedoch noch nicht angehört, bezeichnet Turner den Teilnehmenden als in diesem Moment strukturell tot. Im Stadium des Ablegens alter Statusmerkmale und des Noch-nicht-Annehmens neuer Statusmerkmale befinden sich die Teilnehmenden in einer Gemeinschaft der Gleiche, die sich durch das vorübergehende Aussetzen sozialer Normen und das zeitweilige Erschaffen eigener Regeln kennzeichnet. Diese Gemeinschaft nennt Turner *Communitas* und beschreibt die damit in Verbindung stehende Periode als Phase der Strukturlosigkeit oder Antistruktur, die von Mehrdeutigkeit, Umkehr der Normen, Paradoxien, Unbestimmtheit, Reflexivität und Kreativität geprägt ist. Die liminale Phase birgt durch ihre Ambivalenz potenziell die Gefahr, die bestehende Gesellschaftsstruktur zu stören, gleichzeitig bietet sie jedoch auch kreatives Potenzial für positive Veränderungen. Turner setzt das strukturierte Chaos der durch Differenzierung und Hierarchie geprägten bestehenden Gesellschaftsstruktur (*Societas*) gegenüber und versteht *Communitas* und *Societas* somit dialektisch zueinander.

1971 beschreiben Glaser und Strauss Übergangsprozesse als typische Sozialisationsverfahren im präzise regulierten Wechselspiel von institutionalisierten Normen und dem Verhalten als relevant erachteter Personen (Wörz 2004: 25f). Besondere Aufmerksamkeit kommt hierbei nicht dem Subjekt, sondern Prozessen und Mechanismen des Übergangs in einem sozialen Feld oder

zwischen sozialen Feldern zu. Glasers und Strauss' Beschäftigung mit Übergangsprozessen mündet in einer allgemeinen Theorie der Statuspassagen (status passages), die den Übergang von einem Alters-, Erwerbs-, Karriere-, Familien- oder sozialen Status in einen anderen beschreibt. Glaser und Strauss betrachten den menschlichen Lebenslauf als kontinuierlichen Wechsel von einer Passage in eine andere und betonen, dass diese Wechsel institutionell geregelt oder auch vollkommen individuell, planmäßig oder unplanmäßig, erwünscht oder zwangsweise, chancenreich oder riskant, wiederholbar oder nicht wiederholbar, reversibel oder irreversibel sowie auch früher oder später als erwartet vollzogen oder auch ganz ausbleiben können. Sie betrachten Übergänge als „Statuspassage[n] einer linearen Steuerungslogik zwischen einem Ausgangspunkt A und einem Zielort B [...], bei der beide Relata bestimmbar und damit als Parameter rationalistischer Planung verfügbar sind“ (Schäffter 2014 in Schäffter 2015: 19).

Abbildung 4: Transition Phases



Quelle: Adams/Hayes/Hopson 1976

1976 verwenden die amerikanischen Psychologen Adams, Hayes und Hopson in ihrem Werk *Transition: understanding and managing personal change* den Transitionsbegriff und charakterisieren diesen als „discontinuity in a person's life space“. In ihrem zu Transitionsphasen Kurvenmodell (Abbildung 4) identifizieren sie acht emotionale Status, die im Zuge einer Transition durchlaufen werden. Auf den ersten Schock (shock) folgt gemäß Adams, Hayes und Hop-

son eine Phase der Verleugnung (denial). Diese wird von einer Phase der Depression (depression) abgelöst, die wiederum in eine Phase des Loslassens (letting go) und der Akzeptanz der Realität (acceptance of reality) mündet. In der daran anschließenden Phase des Ausprobierens (testing) werden gemäß dem Modell aktive, kreative und experimentelle Möglichkeiten des Umgangs mit der Veränderung erprobt. Die nächste Phase der Konsolidierung (consolidation) fokussiert die Adaption neuer Wege des Seins und Verhaltens. Die darauffolgende Phase der Reflexion (reflection) und des Lernens (learning) rückt die Auseinandersetzung mit getätigten Aktivitäten und Emotionen in Bezug auf die Transition in den Vordergrund. Adams, Hayes und Hopson betrachten dies als entscheidenden Erkenntnismoment in Bezug auf die Offenheit für künftige Transitionen. Die letzte Phase der Internalisierung (internalisation) vollendet schließlich die Transition. Das adaptierte Verhalten ist nun zur Norm geworden. Gemäß Adams, Hayes und Hopson (1976) können die Phasen unterschiedlich intensiv ausgeprägt sein und unterschiedlich kurze oder lange Zeit benötigen. Obwohl die Veranschaulichung eine lineare Struktur zeigt, räumen Adams, Hayes und Hopson (1976) die Möglichkeit ein, dass Menschen in eine vorangegangene Phase zurückfallen können oder gar stecken bleiben und die Transition so nicht abschließen.

Die Linearität und Gerichtetheit von Wandlungsprozessen, von denen in den Übergangskonzepten ausgegangen wurde, waren unzulängliche Vereinfachungen und Schematisierungen, die durch den Transitionsansatz scheinbar überwunden werden konnten. So thematisiert der amerikanische Soziologe und Psychologe Elder 1985 in seinem Werk *Life course dynamics: trajectories and transitions* das Verhältnis von Transitionen, Trajektorien und Ereignissen (Tabelle 1). Er betrachtet *transitions* (Übergänge) und *trajectories* (Trajekte, Laufbahnen, Verläufe) als eng miteinander verwandte Konzepte, die sich beide auf die Dynamik des Lebenslaufs beziehen (Konietzka 2010: 35). Er differenziert *trajectories* und *transitions* über „the long and short view on analytic scope“ (Elder 1985: 31), womit er *trajectories* einen längerfristigen und *transitions* einen kurzfristigeren Charakter beimisst. Während *transitions* (Übergänge) Aspekte des Wandels („changes in state“) zwischen unterschiedlichen Status bzw. Positionen inhärent seien, stellten *trajectories* übergeordnete Lebenslaufstrukturen dar (Elder 1985: 18). Weiterführend grenzt Elder (1985: 32) *transitions* (Übergänge) von *events* (Ereignissen) ab, da diese sich lediglich auf „actual occurrences“ (gegenwärtige Ereignisse) beziehen, die nicht unmittelbar als sozial charakterisiert werden können. Auch der Begriff der Trajektorie wird von Elder weiter präzisiert und mit vorangegangener Forschung in Bezug gesetzt. So setzt er den Begriff der *trajectories* vorangegangenen Konzepten von *life lines* und *sequences* (Elder 1975: 178), *life paths* und *career lines* (Elder 1978: 18) gleich. Mit der Fokussierung auf eine zeitliche Dimension oder Prozesshaftigkeit beschreibt er eine Gemeinsamkeit zwischen dem Konzept des Trajekts und der Karriere, nimmt jedoch auch unmittelbar eine

deutliche Abgrenzung vor und beschreibt Trajekte als deutlich weniger normativ festgelegt (Konietzka 2010: 36). Zusammenfassend versteht er Trajekte als Verläufe, die sich aus einer Reihe verschiedener Übergänge zusammensetzen und eine Sequenz von Events (Ereignissen) bilden (Konietzka 2010: 37). Durch die Einbettung von Übergängen in den Verlauf macht er auf eine Abhängigkeit aufmerksam: So „unterstellt Elder, dass die soziale Bedeutung eines Übergangs von anderen Übergängen bzw. dem Gesamtverlauf abhängt“ (Konietzka 2010: 37).

Tabelle 1: Unterscheidung von Trajekten, Übergängen und Ereignissen

| Begriff bei Elder | Trajectory | Transition | Event |
|-------------------|---|--|---|
| Übersetzung | Trajekt, Laufbahn, Verlauf | Übergang | Ereignis |
| Charakter | „long way of analytic scope“ | „short way of analytic scope“ | „actual occurrences“ |
| Verständnis | Verläufe setzen sich aus einer Reihe unterschiedlicher Übergänge zusammen und bilden eine Sequenz von Events. | Übergänge sind in ihrer sozialen Bedeutung stets von anderen Übergängen (bzw. dem Gesamtverlauf, der Trajekte) abhängig. | Ereignisse sind gegenwärtige Erscheinungen die nicht unmittelbar als sozial zu charakterisieren sind. |

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Elder 1985

Als zentrale Weiterentwicklung des Transitionsansatzes gilt auch das Werk *Die Gesellschaft der Individuen* von Elias (1987). Er blickt aus einer interdisziplinären Perspektive auf die gesellschaftliche Verflechtung von Menschen und begreift Beziehungsgeflechte handelnder Menschen sowie damit auch die involvierten Personen als in stetiger Veränderung befindlich. Auf Basis dieser Theorie wirken sich Transitionen sowohl auf das vorangegangene als auch auf das neue Beziehungsgefüge aus. Übergänge werden damit als soziale Prozesse verhandelt, in denen die übergehende Person nicht isoliert agiert, sondern mehrere Personen beteiligt sind. Die sozialen Prozesse spielen sich somit in sozialen Kontexten ab.

Auch Heinz (1992, 2000), Behrens/Voges (1996), Weymann/Heinz (1996) und Heinz/Marshall (2003) beschäftigten sich im Rahmen des Bremer Sonderforschungsbereichs SFB 1885 *Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf* – ebenso wie Blossfeld (1986), Mayer (1990, 1991) und Hillmert/Mayer (2004) im Rahmen der Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung – zunehmend mit dem Einfluss sozioökonomischer und institutioneller Faktoren auf Prozesse sozialer Reproduktion im Lebensverlauf. Ungefähr zeitgleich stellten u.a. Kohli (1985) sowie Beck (1986) die Frage nach Stabilität und Wandel eines standardisierten Lebenslaufregimes und begriffen

den Lebenslauf als eine „an das Lebensalter gebundene Abfolge typischer, sozial definierter Zustände [...] mit bestimmten Handlungserwartungen (Rollen)“ (Scherger 2009: 532).

1993 greift der deutsche Psychologe Welzer das Konzept der Transition auf und differenziert Übergangsprozesse durch das Anlegen einer relationalen Perspektive in seinem temporaltheoretischen Modell der Transition weiter aus. Er kritisiert das Konzept der Statuspassage von Glaser und Strauss (1971), indem er dieses als ein weitgehend normatives Statuspassagenkonzept beschreibt, mit dessen Hilfe man lediglich sozial unterstützte und regulierte Adaptierungsprozesse beschreiben könne, aber kein dynamisch-relationales Übergangsgeschehen (Welzer 1993: 27). Welzer geht von einer Gleichzeitigkeit „individuelle[r] Handlungspotenziale und Bewältigungsvermögen als auch gesellschaftliche[r] Handlungsanforderungen und Rahmensetzungen für mögliche Bewältigungsprozesse“ (Schmidt-Lauff/Felden 2015: 14) aus und macht damit den Aspekt der Relationalität stark. Weiterführend betont er die Nicht-Kausalität und Nicht-Linearität von Transitionen (Welzer 1993: 37), so dass er nicht von klar identifizierbaren Ausgangs- und Ankunftspunkten ausgeht, sondern das Bewegungsmoment gegenüber den Stationen stark macht. Er konzeptualisiert Transitionen damit „als ein Nebeneinander von einerseits konstruktiven sowie andererseits destabilisierenden und entstrukturierenden Prozessen“ (Schmidt-Lauff/von Felden 2015: 14) und beschreibt diese als soziale Prozesse, „in denen die Gewohnheiten, Handlungs- und Deutungs-routinen und Wissensbestände aller Beteiligter Modifikationen unterworfen sein können“ (Welzer 1993: 37). Welzer begreift Transitionen damit als „sozial prozessierte, verdichtete und akzelerierte Phasen in einem [sich, EH] in permanentem Wandel befindlichen Lebenslauf“ (Welzer 1993: 37).

2000 greifen Rabe-Kleberg und Behrens in Gatekeeping im Lebenslauf – oder: Wer wacht an Statuspassagen? sowie in 2001 auch Struck mit Institution und Lebensläufe im Wandel: Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen auf das Konzept des Gatekeepings nach Lewin (1951) zurück und machen dieses für die Übergangsforschung fruchtbar. Rabe-Kleberg und Behrens (2000) sehen die Funktion von Gatekeepern in der Kontrolle und Umsetzung von Regeln und Praktiken des Übergangs, um „sicherzustellen, dass Individuen an Übergängen in die Lebenslaufbahnen gelangen, in die sie entsprechend der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und Normalitätsannahmen gehören“ (Walther 2015: 45).

Eine weitere Perspektive auf Übergänge erschloss sich schließlich aus der Biografieforschung, „indem sie die Übergangsforschung um Fragen der Konstruktion subjektiver Identität und Lebensgeschichte ergänzt und die Aneignung und Bewältigung von Übergängen in ihrem Wechselverhältnis mit institutionellen „Stichwortgebern““ (Alheit/Hansen 2004: 23) in den Mittelpunkt stellt (Alheit/Dausin 2000; Dausin 2013, zitiert nach Walther/Stauber o. J.: 7). Die Entwicklung einer „subjektorientierten Übergangsforschung“ (Stauber

2007) vermittelte zunehmend zwischen institutionalisiertem Lebenslauf und subjektiv-biografischem Handeln, sodass auch zunehmend Teilübergänge (wie z.B. Übergänge innerhalb des Bildungssystems) in den Blick gerieten.

Während aus entwicklungspsychologischer Perspektive im Zuge dessen zunehmend Person-Umwelt-Relationen über die Lebensspanne thematisiert wurden (Baltes 2005), gewann die Übergangsforschung im erziehungswissenschaftlichen Kontext an Bedeutung. So beziehen sich die deutschen Erziehungswissenschaftler Griebel und Niesel (2011: 37f) auf den Transitionsbegriff und beschreiben Transitionen als „Lebensereignisse, die die Bewältigung von Diskontinuitäten auf mehreren Ebenen erfordern, Prozesse beschleunigen, intensiviertes Lernen anregen und als bedeutsame biografische Erfahrungen von Wandel in der Identitätsentwicklung wahrgenommen werden“. Sie betonen damit die Komplexität und Vielschichtigkeit auf individueller, familialer und kontextueller Ebene. Sie wenden sich von der Annahme eines zielgerichteten Lebenslaufs ab und gehen verstärkt vom postmodernen Individualitätsstreben aus (Wörz 2004: 27). Auch Schröer et al. setzen sich im 2013 erschienenen *Handbuch Übergänge* auf verschiedene Weisen mit Transitionen auseinander. Während im eröffnenden Kapitel Grundlagen zu Übergängen skizziert werden, lassen sich die weiteren Beiträge in die Kapitel *Übergänge in der Entgrenzung des Lebenslaufs, Institutionen und Übergänge, pädagogische Begleitung und Unterstützung von Übergängen, politische und institutionelle Rahmenbedingungen von Übergängen* sowie *Methodologie und Methoden der Übergangsforschung* einteilen. Hof, Meuth und Walther wiederum beschäftigen sich in ihrem 2014 veröffentlichten Werk *Pädagogik der Übergänge. Übergänge in Lebenslauf und Biografie als Anlässe und Bezugspunkte von Erziehung, Bildung und Hilfe* mit differenzierten pädagogischen Blickwinkeln auf Übergänge. Sie „beleuchten Übergänge in unterschiedlichen Lebensaltern, institutionellen Zusammenhängen und pädagogischen Arbeitsfeldern ebenso wie aus der biographischen Perspektive der Subjekte [und] thematisieren sowohl generelle Strukturen, Mechanismen und (nicht)pädagogische Implikationen von Übergängen als auch mögliche Anforderungen, die konkrete Übergänge an die Individuen stellen“ (Hof/Meuth/Walther 2014: 8). Und auch Walther und Stauber thematisieren in ihrem 2016 erschienenen Beitrag *Bildung und Übergänge* das komplexe Verhältnis von Bildung und Übergängen im Lebenslauf.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass Übergänge aus einer Vielzahl an Disziplinen auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichem Fokus untersucht wurden: in der Anthropologie durch van Gennep (1909) und Turner (1969) als Ritual oder Schwelle, durch Glaser/Strauss (1971) als Statuspassage, in der Soziologie u.a. durch Elder (1985) als Transition, in der (Entwicklungs-)Psychologie u.a. durch Welzer (1993) im Zusammenhang mit Relationen sowie in der Erziehungswissenschaft u.a. durch Schröer et al. (2013), Hof, Meuth und Walther (2014) sowie Walther und Stauber (2016) in

Hinblick auf verschiedenste Aspekte. Dabei werden Übergänge sowohl interdisziplinär als auch disziplinär unterschiedlich konstituiert und zum Referenzbegriff verschiedener Analyse- und Interventionsebenen.

2.2 Ein erstes Verständnis von Übergängen für die vorliegende Arbeit

Unter Rückbezug auf die umrissene Historie der Übergangsforschung werden Übergänge in der vorliegenden Arbeit zunächst als prozesshaftes, dynamisches Geschehen des Wandels begriffen. Sie sind damit als flexible, nicht statische Verläufe von Veränderungen zu betrachten. Durch ihre Verortung inmitten zweier Situationen oder Status sind Übergänge als Schwelle oder als „Dazwischen“ (Walther 2015: 36) zu fassen. Wenngleich in Kombination mit einem prozessualen Verständnis von Übergängen zunächst eine Linearität impliziert wird, so scheinen Übergänge durch das Verlassen einer Situation und das Hinübergehen in eine neue Situation ein chancenreiches, aber auch riskant-krisenhaftes Potenzial zu bieten, das neben der Bewältigung auch in Brüchen („Scheitern“) oder Diskontinuitäten („Steckenbleiben“: Wanka 2018: 12) seinen Ausdruck finden kann.

Weiterhin sind Übergänge als Aspekte des Wandels im Kontext übergeordneter Trajekte (Lebenslaufstrukturen) eingebettet und werden stets innerhalb eines relationalen (gesellschaftlichen) Gefüges vollzogen und teilweise institutionell gerahmt, begleitet und/oder reguliert. Übergänge finden also in sozialen Kontexten statt, werden sozial prozessiert und wirken sich durch ebendies auf das vorangegangene und nachfolgende Beziehungsgeflecht aus. Dabei scheint es grundsätzlich vorstellbar, dass Personen auf Basis bestimmter Fähigkeiten oder Positionen die Möglichkeit obliegt, eine Person im Übergang in ihrer Mobilität und ihrem Fortkommen zu beeinflussen und damit die Rolle eines Gatekeepers einzunehmen.

2.3 Reflexion der Einstufung des erwerbsbezogenen Wiedereintritts nach der Elternzeit als Übergang

Rekurriert man vor dem Hintergrund des vorläufig gefassten ersten Verständnisses von Übergängen auf den Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit, den erwerbsbezogenen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, und fragt, ob es sich dabei um einen Übergang handelt, so scheint dies nicht vollkommen unergründet mit Ja beantwortet werden zu können.

Stellt man zunächst die Frage, welche zwei Situationen oder Status gegeben sind, zwischen denen potenziell ein Übergang angesiedelt sein könnte, so kann der Zustand der Elternzeit als eine erste und die Erwerbstätigkeit als eine zweite Situation vorgeschlagen werden. Auch wenn diese nun mögliche Eckpfeiler des Übergangs darstellen könnten, muss weiterführend gefragt werden, worin der Wandlungs- oder Veränderungsbedarf zwischen diesen gesehen werden kann – zumal es sich schließlich um die Rückkehr in einen bereits bekannten Status der Erwerbstätigkeit handelt. Im Zuge dessen scheint nicht nur ein Blick auf die Elternzeit und die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit lohnenswert, sondern auch auf die der Elternzeit vorangegangene Erwerbstätigkeit. Während diese im Fall der vorangegangenen Kinderlosigkeit kein Wahrnehmen einer Elternrolle erforderte, ergibt sich durch die Geburt eines Kindes und die Nutzung einer Elternzeit eine zeitweise ausschließliche Konzentration auf ebendiese, bei zeitgleichem Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Entscheidet man sich aus der Situation der Elternzeit heraus für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit, so gilt es, diese künftig neben der Rolle der Elternschaft wahrzunehmen. Die betroffene Person wird also vom ausschließlich Erwerbstätigen zum zeitweise ausschließlichen Elternteil und schließlich zum berufstätigen Elternteil. Während der Fokus der vorliegenden Arbeit auf dem Prozess zwischen den beiden letztgenannten Status liegt, scheint sich grundsätzlich ein Raum des „Dazwischens“ zur potenziellen Betrachtung als Übergang anzubieten. Während der Wiedereinstieg nach der Elternzeit im Zuge der erstmaligen Elternschaft also wie ein Übergang anmutet, stellt sich doch die Frage, wie dies zu bewerten ist, wenn es sich nicht um eine erstmalige Elternschaft handelt und der vorangegangene Status somit ebenfalls der eines berufstätigen Elternteils war. Zur Beurteilung dessen scheint der Rückgriff auf das Kriterium des Wandels und der Veränderung im Zuge von Übergängen hilfreich.

So sei die Annahme aufgestellt, dass sich durch die Erweiterung der Kernfamilie stets neue Erfordernisse ergeben, die Veränderungen im elterlichen Alltag nach sich ziehen und so potenziell auch den erwerbsbezogenen Wiedereinstieg im Zuge einer nicht erstmaligen Elternschaft zum Übergang machen.

Reflektiert man darüber hinaus das Charakteristikum des relationalen und institutionell gerahmten Vollzugs von Übergängen, der sich auf das vorangegangene und nachfolgende Beziehungsgeflecht auswirkt und in einem sozialen Kontext stattfindet, so kann dies im erwerbsbezogenen Wiedereinstieg im Anschluss an die Elternzeit eindeutig gesehen werden. Es ist demnach denkbar, dass dieser durch die Arbeitgeberorganisation und möglicherweise auch durch die Übergabe der Kindesbetreuung in eine private oder öffentliche Betreuungsinstanz institutionell gerahmt wird. Weiterhin scheinen auch Veränderungen im Beziehungsgeflecht realistisch, indem die vormalige (mehr oder weniger) exklusive Aufmerksamkeit eines Elternteils für das Kind durch den erwerbsbezogenen Wiedereintritt und die damit einhergehende Reaktivierung berufsbezogener Kontakte noch weiter aufgeteilt wird. Dies lässt sich auch unter

Rückgriff auf die in Kapitel 1.2 vorgestellte heuristische Darstellung des Beziehungsgeflechts nachvollziehen.

Bilanzierend kann also konstatiert werden, dass der berufliche Wiedereinstieg im Anschluss an das Wahrnehmen einer Elternzeit ein hohes Potenzial zur Einordnung als Übergang bietet. Was jedoch das „Dazwischen“ inmitten der beiden Status ausmacht und den Übergang zu ebendiesem macht, gilt es in der vorliegenden Arbeit herauszukristallisieren.

2.4 Forschungsstand rund um den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit

Möchte man sich dem erwerbsbezogenen Wiedereintritt im Anschluss an die Elternzeit zunächst über die Rezeption bestehender Forschung weiter nähern, so wird man unter dem Label der Übergangsforschung nur sehr begrenzt fündig. Mit dem expliziten Fokus auf den Übergang kann lediglich ein aktuelles Projekt ausgemacht werden, welches das Zusammenspiel von Elternschaft und Erwerbstätigkeit in Bezug auf Übergangswahrscheinlichkeiten von Eltern in Augenschein nimmt. Das bis 2019 laufende Projekt *Family Friendly Firms and Careers* unter der Leitung von Grunow analysiert den Einfluss familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben auf das Arbeitsmarktverhalten von Müttern und Vätern. Unter Rückgriff auf verknüpfte Betriebs- und Personaldaten werden Wechselwirkungen zwischen betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, staatlich gesteuerten Rahmenbedingungen sowie regionalen Kontextfaktoren auf individuelle Arbeitsmarktentscheidungen analysiert. Das Projekt geht den zentralen Forschungsfragen nach, unter welchen Bedingungen Unternehmen betriebliche familienfreundliche Maßnahmen einführen und welche Veränderungen sich im Laufe der Zeit durch die zunehmende Bedeutung des Themas in der Gesellschaft zeigen. Darüber hinaus wird erforscht, welche Auswirkungen betriebliche familienfreundliche Maßnahmen auf das Arbeitsmarktverhalten der Belegschaft, insbesondere der Mütter und Väter, in unterschiedlichen betrieblichen und regionalen Kontexten und unter verschiedenen familienpolitischen Rahmenbedingungen haben. In Bezug auf die vorliegende Arbeit scheint das Projekt von besonderer Bedeutung, da hier eine quantitative Makroperspektive auf das in dieser Arbeit qualitativ auf Meso- und Mikroebene bearbeitete Thema geboten wird.

Weitet man in Anbetracht der im Zweig der Übergangsforschung angesiedelten Projekte zum Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit den Radius potenzieller wissenschaftlicher Anschlussmöglichkeiten ein wenig aus, lässt sich einiges finden, das in enger Verbindung zum fokussierten Gegenstand steht.

So setzt der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit zunächst den äußerst weitreichenden Übergang in die Elternschaft voraus und schließt an diesen an. Dem widmen sich Reichle und Montada (1999) in ihrer Längsschnittstudie, in der sie 190 erstmalige Eltern in Bezug auf deren kognitive, emotionale und aktionale Reaktionen auf die Lebensveränderung zu vier Messzeitpunkten erforschten. Im Zuge dessen wurden Zusammenhänge genannter Reaktionen mit der Partnerschaftszufriedenheit, dem Belastungsempfinden, kindlichen Charakteristiken, Partnerschaftsbestand und psychosomatischen Beschwerden untersucht. Fthenakis, Kalicki und Peitz (2002) wiederum fokussieren sich in ihrer LBS-Familien-Studie auf Anpassungsleistungen an das Leben mit einem Kind sowie die Bewältigung der elterlichen Verantwortung. Besondere Aufmerksamkeit kommt hierbei der Bedeutung der erstmaligen Geburt, der Bewältigung der erstmaligen Elternschaft als einschneidendem Lebensereignis sowie der damit einhergehenden Veränderung der Partnerschaftsentwicklung zu. Durch die auf 177 Eltern ausgedehnte Längsschnittstudie identifizieren Fthenakis, Kalicki und Peitz Implikationen zur psychologischen Prävention und Intervention im Übergang zur Elternschaft (Fthenakis/Kalicki/Peitz 2002: 50). Rose und Seehaus (2015) wiederum nehmen Geschlechterpraxen in der Übergangspassage von Schwangerschaft, Geburt und früher Elternschaft in den Blick. Sie beschäftigen sich mit normativen und praktischen Entwicklungen der Elternschaftskultur und stellen dabei Geschlechterarrangements in den Mittelpunkt. Auch Dechant, Rost und Schulz (2014) beschäftigen sich mit Geschlechterpraxen beim Übergang zur Elternschaft und fokussieren sich dabei in einer qualitativen Längsschnittstudie mit 14 deutschen Paaren auf Bedingungsszenarien der Arbeitsteilung. Sie analysieren die Arbeitsteilung nach der Erstgeburt und stellen fest, dass meist Frauen die Phase der Erwerbsarbeit unterbrechen oder reduzieren, während Männer tendenziell in Vollzeit erwerbstätig bleiben. Im Zuge dessen entfallen ein größerer Anteil der Hausarbeit sowie auch der Kindesbetreuung auf die Frauen. Bemerkenswert erscheint auch der unterschiedliche zeitliche Invest von Männern und Frauen auf verschiedene Kinderbetreuungsbereiche. Zusammenfassend stellen Dechant und Schulz (2013) fest, dass die geschlechterspezifische Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit maßgeblich durch den Übergang in die Elternschaft beeinflusst wird. Auch Grunow und Evertsson (2016) analysieren Veränderungen der Arbeitsteilungen von Frauen und Männern beim Übergang zur Elternschaft und realisieren dies erstmals in Form einer international vergleichenden, qualitativen Studie mit rund 334 künftigen Eltern in acht europäischen Ländern. Fthenakis und Minsel (2002) beschäftigen sich mit der Rolle des Vaters in der Familie und differenzieren diese anhand der Unterscheidung in verschiedene Stadien weiter aus. So analysieren sie die Bedeutung von Vaterschaft beim Übergang zur Elternschaft, aber auch in Familien mit Schulanfängern und Jugendlichen. Auch Kapfhammer und Mayer

(1996) erforschen den Übergang in die Elternschaft und legen hierbei ein besonderes Augenmerk auf psychologische und psychodynamische Aspekte des Übergangs zur Vaterschaft. Du Bois-Reymond (2013) wiederum beschäftigt sich mit Unterschieden im Elternwerden und vergleicht im Zuge dessen die Gegenwartsgesellschaft mit vorangegangenen Generationen. Sie konstatiert, dass Elternschaft zunehmend Planung sowie auch komplizierte Aushandlungsprozesse erfordere, bei denen es gelte, subjektive Wünsche mit objektiven Gegebenheiten wie z.B. der Berufsausrichtung und familienpolitischen Leistungen in Einklang zu bringen (Du Bois-Reymond 2013: 311). Bensel (2005) bringt mit seiner Arbeit zum Übergang zur Elternschaft in westlichen und traditionellen Kulturen noch eine ganz andere Perspektive in die Betrachtung mit ein und arbeitet die Bedeutung verschiedenster kultureller Rituale rund um die Elternschaft heraus. Er beschreibt im Zuge dessen dedizierte Rituale des Mutter- sowie Vaterwerdens. Als ein Werk besonderer Reichweite, sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Diskurs kann Gloger-Tippelt's (1988) Phasenmodell des Übergangs zur Elternschaft betrachtet werden. Gloger-Tippelt betrachtet den Übergang zur Elternschaft als sukzessiven Verarbeitungsprozess, der durch idealtypische Phasen in seinen prozesshaften Grundzügen veranschaulicht werden kann. Als erste Phase, die bis zur 12. Schwangerschaftswoche geht, beschreibt sie die Verunsicherungsphase, die je nach Kinderwunsch und -planung freudige oder besorgte Verunsicherung auslösen kann (Petzold 2007: 2). Die zweite Phase, die von der 12. bis zur 20. Schwangerschaftswoche geht, bezeichnet Gloger-Tippelt (1988) als Anpassungsphase. Diese sei durch die kognitive und emotionale Anpassung und damit verbundene wachsende Akzeptanz der Schwangerschaft gekennzeichnet (Petzold 2007: 3). Die daran anschließende dritte Phase, von der 20. bis zur 32. Schwangerschaftswoche, stellt die Konkretisierungsphase dar. In dieser werde die Verarbeitung vertieft und Kindesbewegungen seien erstmals zu registrieren (Petzold 2007: 3). Die vierte Phase, von der 32. Schwangerschaftswoche bis zur Geburt, bezeichnet Gloger-Tippelt (1988) als Phase der Antizipation und Vorbereitung auf Geburt und Kind. Diese Phase sei durch einen Wandel der Zeitperspektive charakterisiert, indem sich die Eltern davon lösen, sich an der verstrichenen Schwangerschaftszeit zu orientieren und stattdessen die verbleibende Zeit bis zur Geburt als Maßstab nehmen (Petzold 2007: 3). Die fünfte Phase stellt die Geburtsphase dar und beschreibt den Kulminations- und Wendepunkt für die Familienentwicklung (Petzold 2007: 3), die nicht nur in biologischer, sondern auch in sozialer Hinsicht besonders bedeutsam scheint. Die daran anschließende sechste Phase, die Erschöpfungsphase trotz erstem Glück über das Kind, zieht sich bis zum zweiten Lebensmonat des Neugeborenen (Petzold 2007: 3). Neben der physischen Erschöpfung sowie der drastischen Veränderung des Hormonhaushalts der Mutter ist die psychische und physische Anpassung auf einen vom Kind diktierten Tagesablauf eine der Haupt-

herausforderungen. Die siebte Phase geht vom zweiten bis sechsten Lebensmonat des Neugeborenen und wird als Phase der Herausforderung und Umstellung bezeichnet. Wenngleich durch erste Entwicklungsschritte des Kindes die zunehmende Gewöhnung an die Elternrolle gelingt, sinkt die Zufriedenheit mit der Partnerschaft in dieser Zeit bei Erst-Eltern rapide (Petzold 2007: 3f). Die achte und letzte Phase nach Gloger-Tippelt (1988), vom 6. bis 12. Lebensmonat des Neugeborenen, stellt die Gewöhnungsphase dar. Diese wird als Zeit der relativen Entspannung und Sicherheit betrachtet, in der sich erste routinemäßige Verhaltensweisen gegenüber dem Kind entwickeln (Petzold 2007: 4). Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass Elternwerden im Kontext der Übergangsforschung aus verschiedensten Blickwinkeln mit unterschiedlichen Fokussierungen in vielen Bereichen tiefgehend erforscht scheint. Obwohl die veränderte Lebenssituation durch die (ggf. erneute) Elternschaft umfangreiche Anpassungsleistungen erfordert, denen durch das Wahrnehmen einer Elternzeit gezielt Raum geboten wird, so scheinen diese doch durch die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit erneut erodiert zu werden. Während für Mütter der Übergang in die Elternschaft mit dem Mutterschutz einhergeht und oftmals unmittelbar in den Übergang in die Elternzeit mündet, so scheint für Väter der Übergang in die Elternschaft deutlich seltener derart eng an den Übergang in die Elternzeit verknüpft. Somit ist davon auszugehen, dass neben einer individuell unterschiedlichen auch eine geschlechterspezifische Verschiedenheit in der Parallelität mehrerer Übergänge gegeben ist. Im Hinblick darauf bietet daher das idealtypische Phasenmodell des Übergangs zur Elternschaft von Gloger-Tippelt (1988) wertvolle Anhaltspunkte, um die Lage der Elternzeit, den Zeitpunkt des Wiedereintritts und damit den Ausgangspunkt des fokussierten Übergangs in seiner Parallelität zum Übergang in die Elternschaft einzuordnen.

Ein oftmals parallel zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit verlaufender Übergang scheint der des Kindes von einer vornehmlich familialen Betreuung hin zur Betreuung in einer Kindertagesstätte, Krippe, Kindergarten oder sonstigen außerfamilialen Betreuungsinstitution zu sein. Dabei liegt die Annahme nahe, dass ebendieser Übergang des Kindes eng mit dem des Elternteils verknüpft ist, indem das Gelingen des kindesbezogenen Übergangs mehr oder minder zur Voraussetzung der Realisierung des elterlichen Übergangs zurück in die Erwerbstätigkeit wird. Wirft man daher einen näheren Blick auf die Erforschung des Übergangs in eine Betreuungseinrichtung, so kann festgestellt werden, dass dieser bislang insbesondere in Bezug auf die Anpassungsleistung des Kindes beforscht und in seiner Bedeutung für weitere Übergänge des Kindes untersucht wurde. Bensel (2010) konzentriert sich in seinem Werk *Von der Familie in die Krippe. Der erste große Übergang* insbesondere auf die Bedeutung der individuellen vorangegangenen Lebensgeschichte und die bestehenden Erkenntnisse von Kindern, die diesen bei der Bewältigung ihres Übergangs in die Krippe als Referenz zur Verfügung stehen.

Bensel arbeitet zwei mögliche Wege der Bewältigung heraus und unterscheidet zwischen der Möglichkeit des Übergangs als *Entwicklungsstimulus* und der des Übergangs als *Minitrauma* (2010: 16). Weiterführend beschäftigt er sich mit den Auswirkungen dieser potenziellen Erfahrungen für die Betrachtung und Bewältigung weiterer Übergänge. Auch Beelmann (2013) thematisiert normative Übergänge im Kindesalter und beschäftigt sich hierbei unter anderem mit Anpassungsprozessen beim Eintritt in den Kindergarten. Auf Basis einer theoriegeleiteten empirischen Längsschnittstudie mit insgesamt 180 Kindern, deren Eltern und relevanten Pädagogen analysiert er übergangsspezifische Veränderungen der äußeren Lebenssituation, damit einhergehende Herausforderungen und Belastungen sowie auch die kindlichen Anpassungs- und Entwicklungsprozesse. In seiner differenzierten Analyse richtet Beelmann (2013) seine Aufmerksamkeit bezüglich des Adaptionserhaltens des Kindes sowohl auf den familialen als auch den Kontext in der pädagogischen Institution. Auf diese Untersuchung aufbauend, identifiziert er im Sinne von Risiko- bzw. Schutzfaktoren spezifische personale und soziale Faktoren, die den Adaptionprozess bedeutsam stabilisieren oder destabilisieren. Laewen, Andres und Hédervári (2011) entwickeln in ihrem Werk *Die ersten Tage. Ein Modell zur Eingewöhnung in die Krippe und Tagespflege* das Berliner Eingewöhnungsmodell nach Infans. Obgleich es auch hierbei um die aktive Anpassungsleistung von Kindern am Übergang, der sogenannten Eingewöhnungsphase in die Kita geht, so wird diese als gemeinsamer Prozess in Zusammenarbeit mit Eltern und pädagogischem Personal der Kita betrachtet. Auch Beller (2002) beschäftigt sich mit der Eingewöhnung in die Krippe und beschreibt ein Modell zur Unterstützung der aktiven Auseinandersetzung aller Beteiligten mit dem Übergang und dem damit zusammenhängenden Veränderungsstress. Er legt seinen Fokus hierbei weniger isoliert auf das Kind, sondern betont die Relevanz der Unterstützung aller an der Eingewöhnung beteiligten Personen. Niesel und Griebel (2013) wiederum sehen vor dem Hintergrund zunehmender Heterogenität von Kindern und Familien neue Herausforderungen für die Übergangsgestaltung aus der Familie in die Kindertageseinrichtung. In ihrem IFP-Transitionsmodell bündeln und beschreiben Niesel und Griebel (2013) Anforderungsprofile für die Entwicklungsaufgabe von Kindern und Eltern. Sie betrachten das Modell als Basis für die Identifikation individueller Unterstützungsbedarfe und beschreiben dessen Eignung zur Ableitung pädagogischer Ansätze zur Übergangsgestaltung als ko-konstruktives Zusammenwirken aller Beteiligten. In ihrem Werk aus 2015 plädieren Niesel und Griebel für die Stärkenorientierung am Kind und betonen deren Relevanz, um das Bild der Abhängigkeit und Bedürftigkeit junger Kinder zu relativieren. Im Zuge dessen verstehen Niesel und Griebel (2015) den Übergang des Kindes in eine Betreuungseinrichtung nicht ausschließlich als Entwicklungsaufgabe des Kindes, sondern als durch verschiedene Akteure wie Kind, Eltern und pädagogische Fachkräfte ko-konstruierten und aktiv gestaltbaren Prozess. Bilanzierend kann

festgehalten werden, dass der Übergang von Kindern aus der Familie in eine Betreuungsstätte sowohl Chancen als auch Risiken für diese bedeutet, jedoch aber in jedem Fall einen Anpassungsprozess darstellt. Dieser kann nicht isoliert von der familialen Konstellation und damit den Eltern betrachtet werden, da diese eine ko-konstruktive Funktion in der Gestaltung und Bewältigung des Übergangs für das Kind einnehmen. Da die Betreuung von Kindern bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit oftmals eine notwendige Voraussetzung darstellt, scheint auch diese Thematik für den in dieser Arbeit fokussierten Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit relevant. Es wird angenommen, dass sich zumindest für manche Personen die Eingewöhnung in eine Kinderbetreuungseinrichtung mit dem bevorstehenden eigenen Übergang zurück in die Erwerbstätigkeit überschneidet und der Übergangsprozess dadurch beeinflusst wird.

Sucht man unter dem Label der Übergangsforschung weiterhin nach für den fokussierten Übergang relevanten Forschungsbezügen, so wird man ebenfalls im Feld der Untersuchungen von Übergängen zurück in die Erwerbstätigkeit fündig. Dabei scheinen auf Basis der Publikationsanzahl insbesondere zwei Schwerpunkte in der bisherigen Forschung von besonderem Interesse gewesen zu sein: die Erforschung vom Übergang aus der Arbeitslosigkeit zurück ins Erwerbsleben, dem sich unter anderem Brix, Gilberg, Hess und Schröder (2002) widmen, sowie die Erforschung des Übergangs zurück in die Erwerbstätigkeit von Frauen. Pfau-Effinger und Geissler (1992) wenden sich der Analyse institutioneller und sozio-kultureller Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit zu und Lauterbach, Huinink und Becker (1994) widmen sich institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie. Sie sprechen sich gegen die Diskriminierung nicht leistungsbezogener Eigenschaften wie Geschlecht auf funktionierenden Märkten aus und analysiert unter Bezug auf politische Gegenstrategien aus haushaltsökonomischer, finanzpolitischer, vertragstheoretischer und evolutionsbiologischer Perspektive, wie die Ökonomie Verwerfungen am Arbeitsmarkt und in der Familie bewertet. In einem weiteren Werk beschreibt Lauterbach (1994) Berufsverläufe von Frauen aus drei Geburtskohorten in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Unterbrechung und Wiedereintritt. Auch Krüger und Born (2011) thematisieren in ihrem *Werk Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Statuspassagen und Lebenslauf* die Reproduktion von Ungleichheiten auf Basis geschlechterspezifischer Unterschiede in Bezug auf Übergänge zurück in die Erwerbstätigkeit. Es erscheint bemerkenswert, dass bei Analysen zum Rückübergang in die Erwerbstätigkeit weder Ausgangs- oder Anknüpfungspunkten, noch der prozessuale Ablauf oder gar Unterstützungsmöglichkeiten von Interesse zu sein scheinen, sondern eher Gründe für unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zur initialen Herstellung des Übergangs.

Ein weiterer Strang der Übergangsforschung wiederum fokussiert Übergänge innerhalb der Erwerbstätigkeit. So widmen sich Ebbers und Langanka (2013) innerbetrieblichen Übergängen und verstehen diese als hierarchischen Auf- oder Abstieg sowie auch als fachqualifikationsbezogene Veränderung auf horizontaler Ebene. Dabei referieren Ebbers und Langanka die Auflösung tradierter Strukturen in Unternehmen und betrachten die daraus resultierende erhöhte Flexibilität und Vielschichtigkeit als Basis für die Wandlung innerbetrieblicher Übergänge. Sie hinterfragen klassische Modellierungen wie Karriereleitern und diskutieren mit einem Fokus auf Arbeitnehmern die Einflussgrößen des Veränderungsprozesses betrieblicher Übergänge. Auch dies scheint im Kontext des in dieser Arbeit beleuchteten Übergangs zurück in die Erwerbstätigkeit nicht irrelevant, zumal eine Verknüpfung dieser mit parallel einhergehenden innerbetrieblichen Übergängen – vermutlich insbesondere mit Veränderungen auf horizontaler Ebene oder auch dem hierarchischen Abstieg – nicht vollkommen unrealistisch erscheint.

Mit Rückblick auf den bisherigen Forschungsstand rund um den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit kann festgehalten werden, dass mit besonderem Fokus auf den Übergangsprozess relativ wenig direkte Anschlussmöglichkeiten für das vorliegende Projekt gegeben sind. Erweitert man den Radius jedoch auf vorangegangene (Übergang in die Elternschaft), parallele (Übergang des Kindes in eine Betreuungseinrichtung) sowie auch ähnliche Übergänge (zurück in die Erwerbstätigkeit allgemein und innerbetrieblich), so lassen sich teilweise Anknüpfungspunkte aufdecken, die für die weitere Untersuchung des im vorliegenden fokussierten Übergangs von Bedeutung sein könnten.

3 Lebensdomänenforschung als Bezugsrahmen des fokussierten Übergangs

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel gezeigt werden konnte, verfügt der fokussierte Übergang nur über begrenzte Bezugspunkte im Kontext der Übergangsforschung. Indem dieser in den Bezugsrahmen der Lebensdomänenforschung gesetzt wird, eröffnen sich neue Zugänge, die für die weitere Erklärung des Phänomens vielversprechend scheinen. So wird im Folgenden zunächst herausgearbeitet, inwiefern Bezüge zwischen dem fokussierten Übergang und der Lebensdomänenforschung hergestellt werden können, bevor daran anschließend Grundbegriffe der Lebensdomänenforschung umrissen werden. Durch die darauffolgende Ausführung theoretischer Zugänge des Forschungszweigs werden Bezugspunkte geschaffen, die dabei helfen, das Verhältnis von

Arbeit und Privatleben differenziert zu beschreiben. Daraufhin wird die individuelle und organisationale Bedeutungsebene eben dieses Verhältnisses herausgearbeitet, um im abschließenden Unterkapitel die Implikationen der Lebensdomänenforschung in Bezug auf den fokussierten Übergang zusammenfassend aufzuzeigen.

3.1 Zum Zusammenhang des fokussierten Übergangs und der Erforschung von Lebensdomänen

Betrachtet man den erwerbsbezogenen Wiedereinstieg im Anschluss an die Elternzeit als Übergang, so liegt dem die Annahme zugrunde, dass es sich dabei um einen Prozess des Wandels und der Veränderung handelt. Reflektiert man nun, um welche Veränderungen es sich dabei handelt, können diese durch das zeitgleiche Wahrnehmen der Elternrolle und der Erwerbstätigkeit beschrieben werden, während im vorangegangenen Status der Elternzeit das Wahrnehmen der Erwerbstätigkeit stillgelegt war. Somit kann als eine maßgebliche Veränderung im Zuge des Übergangs das Erfordernis der zeitgleichen Realisierung privater und beruflicher Erfordernisse betrachtet werden, wodurch der zuvor gegebene Alltag der betroffenen Person im Kontext der partnerschaftlichen Beziehung, aber auch der geteilten Eltern- und reaktivierten Arbeitnehmerrolle neu organisiert werden muss. Im Zuge dessen wird eine Vielzahl alltagsrelevanter Fragen laut. So geht es darum, wie die Betreuung des Kindes für die Dauer der Arbeitszeit abgedeckt werden kann, wer das Kind wann zur Betreuung bringen und abholen kann, wie nebenher der Haushalt bewerkstelligt und eine partnerschaftliche Beziehung aufrechterhalten werden kann, wann Zeit für Freunde, Freizeitbeschäftigungen, aber auch für Regeneration eingeräumt werden kann und wie dies im Zusammenspiel der diversen Anforderungen und Wünsche zur persönlichen, partnerschaftlich-gemeinsamen und kindesbezogenen Zufriedenheit realisiert werden kann.

Eben diese Fragestellungen scheinen im Kern auch die Lebensdomänenforschung zu beschäftigen. So geht es im Zuge dieser im weitesten Sinne stets um das Verhältnis und die Einflüsse privater und beruflicher Belange und Erfordernisse zueinander sowie um den Umgang mit ebendiesen.

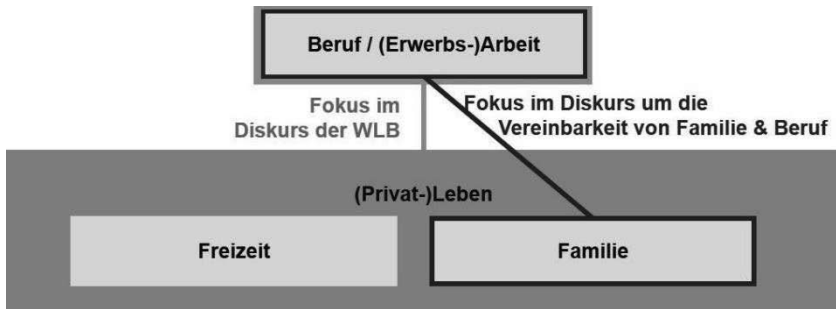
3.2 Zu Diskursen und Begrifflichkeiten der Lebensdomänenforschung

Sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Diskurs erfahren Fragen zur Realisierbarkeit privater und beruflicher Anforderungen große Aufmerksamkeit. Im nationalen und internationalen wissenschaftlichen Kontext werden die Diskurse durch verschiedene Disziplinen und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen vorangetrieben. Während sich Forschende der Disziplinen (Arbeits-)Medizin und Gesundheitswissenschaften vornehmlich Fragen der physischen und psychischen Gesundheit an der Schnittstelle verschiedener Lebensbereiche widmen (Wöhrmann 2016), werden im Bereich der Arbeits-, Betriebs-, Organisations- und Sozialpsychologie überwiegend Fragen zu Wirkungsmechanismen zwischen Lebensbereichen im Kontext psychischer Gesundheit gestellt (Hoff et al. 2005; Becker 2012; Barnett 1998). In ökonomischen Disziplinen wie der Betriebswirtschaftslehre oder auch im Forschungsbereich von Arbeitsorganisation und Personal hingegen scheinen insbesondere Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Work-Life-Balance als wirtschaftliche Maßnahme u.a. zur Minimierung von Fehlzeiten, der Steigerung von Arbeitgeberattraktivität und zur Leistungsaufrechterhaltung relevant (Raida 2015; Strecker 2015; Pappmeyer 2018; Edwards/Rothbard 2000). Soziologische Perspektiven zeichnen sich dagegen oftmals durch einen Bezug auf Genderdifferenzen im Kontext von Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus (Voß/Weiß 2010; Peuckert 2015; Rapoport/Rapoport, 1965). Die erziehungswissenschaftliche Forschung treibt den Diskurs insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Bewältigung (Hof/Meuth/Walther 2014) voran. Durch diesen „interdisziplinäre[n] Charakter“ und den „fachübergreifenden Forschungskontext, der nicht-kumulativ aufeinander aufbaut“ (Schobert 2007: 19) variieren nicht nur Perspektiven und Fragestellungen, sondern auch verwendete Begrifflichkeiten. Diese unterscheiden sich nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der verschiedenen Disziplinen.

Betrachtet man die verwendeten Begrifflichkeiten zunächst auf übergeordneter Ebene, so wird meist von (Haupt-)Lebensbereichen (Schobert 2010; Peuckert 2015; Strecker 2015; Böhm 2012; Rolle 2013; Schneider 2013; Hoff et al. 2005), sozialen Bereichen (Voß/Weiß 2010), Lebenswelten (Pappmeyer 2018), Lebensdomänen (Schobert 2010) oder auch Lebenssphären (Hoff et al. 2005) gesprochen. Wenngleich diese übergeordneten Begrifflichkeiten synonym zueinander verwendet zu werden scheinen, werden die untergeordneten Differenzkategorien (in der vorliegenden Arbeit bislang als „beruflich“ und „privat“ unterschieden) variierend kontrastiert. Während Raida (2015), Strecker (2015), Edwards und Rothbard (2000) sowie auch Rapoport und Rapoport (1965) zwischen Beruf/Arbeit und Familie unterscheiden, differenzieren

Böhm (2012), Rolle (2013), Voß und Weiß (2010) sowie Barnett (1998) zwischen (Erwerbs-)Arbeit und (Privat-)Leben. Pappmeyer (2018) und Hof et al. (2005) wiederum differenzieren zwischen Beruf/Arbeit und betrachten dies jeweils als Pendant zu Familie/Freizeit. Unterstellt man eine gewisse begriffliche Unschärfe, so lassen sich Arbeit, Erwerbsarbeit und Beruf zu einer Kategorie zusammenfassen. Als zweite Kategorie kann Familie betrachtet werden. Während Raida (2015), Strecker (2015), Edwards und Rothbard (2000) sowie auch Rapoport und Rapoport (1965) diese explizit als solche benennen, scheinen Böhm (2012), Rolle (2013), Voß und Weiß (2010) sowie Barnett (1998) diese in ihrer weiter gefassten Begrifflichkeit des Privatlebens zu integrieren. Diese könnte wie bei Pappmeyer (2018) und Hoff et al. (2005) gedacht und explizit gemacht auch die dritte Kategorie der Freizeit beinhalten.

Abbildung 5: Differenzierungsmöglichkeiten der Lebensdomänen



Quelle: Eigene Darstellung

Analysiert man die verschiedenen Differenzierungsmöglichkeiten der jeweiligen Gegenpole genauer, lässt sich feststellen, dass die Unterscheidung in die Lebensbereiche Familie und Beruf vornehmlich dem Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuzuordnen ist, wohingegen die Unterscheidung in Privatleben (dabei u.a. eingeschlossen Familie und Freizeit) und Arbeit eher im Diskurs um Work-Life-Balance beheimatet ist (Abbildung 5). Analog dazu kann auch das Verhältnis des Diskurses zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Diskurs der Work-Life-Balance erklärt werden. Während in den 1980er-Jahren durch die Zunahme der Frauenerwerbsquote der Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Fragen der Bewerksstellung von Rolleninterdependenzen zwischen Familien- und Erwerbsarbeit von Frauen im Fokus der Forschung stand, bettete sich dieser mit dem Wandel von der Industrie- zur Wissens- und Informationsgesellschaft in das weitaus offenere Konzept der Work-Life-Balance ein. Durch die dort übliche Gegenüberstellung der Lebensbereiche Arbeit und Privatleben bietet sich ein deutlich offeneres Konzept, das neben der Familie auch Raum für das Bestehen und zur

Berücksichtigung von Partnerschaften, Freunden, Freizeit, Hobbys u.v.m. einräumt. Dabei wirkt der Diskurs um WLB deutlich geschlechtsneutraler und weniger auf das individuelle Handeln fokussiert als vielmehr auf die Gestaltung der Beziehung zwischen der Arbeitgeberorganisation und der privaten Lebensführung. Der private Lebensbereich scheint hierbei weniger externalisiert betrachtet, sondern mehr vor dem Hintergrund einer ökonomischen Rahmung mit zur Herausforderung für Organisationen gemacht zu werden.

Als Zwischenbilanz kann zunächst festgehalten werden, dass sich die vorliegende Arbeit an die diskursive Perspektive der WLB anschließt und sich damit für eine geschlechterneutrale Perspektive und die Berücksichtigung von Partnerschaft, Freunden, Familie, Freizeit usw. im Kontext der Frage nach dem Verhältnis der Lebensbereiche zueinander ausspricht. Durch den Fokus auf den organisationalen Vollzug des fokussierten Übergangs wird das Augenmerk der Arbeit dennoch weniger auf dem privaten Lebensbereich liegen. Dies soll jedoch nicht als Wertung über Prioritäten verstanden, sondern vielmehr als Scharfstellen begriffen werden, das im zur Verfügung stehenden Rahmen eine tiefere Analyse ermöglichen soll. Dabei werden weiterführend die Begriffe Lebensbereich und Lebensdomäne synonym verwendet und die Differenzierung der Unterkategorien erfolgt analog zu.

Möchte man sich nun dem Kern der Frage nach WLB nähern, so bietet sich eine Vielzahl variierender Interpretationsmöglichkeiten, die jeweils spezifische Ausschnitte des WLB-Konzepts bearbeiten (Roß 2005: 145). Die vorliegende Arbeit versteht WLB daher vorerst „als kontinuierlich zu erbringende, anspruchsvolle biographische Balanceleistung zur Optimierung einer Privat- und Berufsleben umfassenden, subjektiv empfundenen Lebensqualität, bzw. Lebenszufriedenheit und der dahinterstehenden beruflichen und privaten Lebensziele“ (Roß 2005: 145). Dabei ist Balance weniger statisch und als gelungenes Ergebnis eines erfolgreichen Ausgleichs aufzufassen, sondern vielmehr als lebenslanger, mit Anstrengungen verbundener Prozess des Austarierens¹³ zu begreifen, der sowohl Ausschläge in die eine als auch in die andere Richtung umfasst und diese biografisch fortlaufend assimiliert und akkommodiert (Roß 2005:145). Lebensqualität kann dabei als eine Kombination unterschiedlicher Arten subjektiv wahrgenommenen Wohlstands an Zeit, sozialen Beziehungen, Geld, Erfolgserlebnissen, Gesundheit u.a.m. verstanden werden (vgl. Roß 2005: 146), wobei „der eine Wohlstand durch den anderen nur begrenzt zu ersetzen ist“ (Garhammer 2004: 67). Das Halten einer subjektiv als ausgewogen empfundenen Balance macht individuelle Anstrengungen unentbehrlich, jedoch können diese von außen mehr oder weniger erleichtert oder erschwert werden (vgl. Roß, 2005: 146). Auf Basis dieser Definition wird WLB nicht lediglich als Zeitproblem betrachtet, in dem das Verhältnis von Arbeit-

13 Vgl. das soziologische Konzept der „balancierenden Identität“ nach Krappmann 1988.

und Privatleben organisiert werden muss. Es wird eine quer dazu liegende Dimension des Ausgleichs von eher belastenden Tätigkeiten und solchen, die das Wohlbefinden erhöhen, eingezogen (Roß 2005:146). Darüber hinaus steht WLB im Einfluss von Anerkennung, Erfolg, Sinn und Motivation beruflicher und privater Aktivitäten. Diese lassen sich danach differenzieren, inwiefern sie nur intensiv sind und dementsprechend den Einsatz von Zeit, Energie und sonstigen Ressourcen erfordern oder als konsumtiv eingestuft werden können, weil sie die Vorräte komplett verbrauchen (Kastner 2004: 6f). Die Einstufung der Tätigkeiten liegt hierbei im subjektiven Ermessen und kann individuell, situativ oder je nach Lebensphase variieren (Roß 2005: 146). Kritische positive oder negative Ereignisse im Privat- oder Berufsleben (vgl. Hagemann 2004) können dabei besondere Herausforderungen für die Herstellung oder Aufrechterhaltung der Balance darstellen. Derartige Herausforderungen werden komplexer, wenn Handlungsroutinen und Orientierungsmuster mit der Erosion vormals normativer Arrangements an Brauchbarkeit verlieren und gleichzeitig Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben unscharf werden (vgl. Voß 1998: 477ff).

Betrachtet man den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit als einschneidendes Ereignis, im Zuge dessen zuvor gültige Handlungsroutinen und Orientierungsmuster erodiert werden und dementsprechend an Brauchbarkeit verlieren, kann weiterführend angenommen werden, dass im Zuge des Übergangs die individuelle Balance neu hergestellt werden muss. Da der Begriff der Balance stets die Suche nach einem Gleichgewicht impliziert, wird für die weitere Ausführung der etwas neutralere Termin des Verhältnisses der Lebensdomänen bevorzugt.

3.3 Theoretische Zugänge zur Lebensdomänenforschung

3.3.1 Verbindungsmechanismen von Lebensdomänen

Veränderungen des Privat- und Arbeitslebens, wie auch im Zuge des fokussierten Übergangs, stellen das Verhältnis der Lebensbereiche vor die Notwendigkeit des Austarierens, wobei das relationale Verhältnis dieser zueinander besonders deutlich wird. So kann angenommen werden, dass größere oder kleinere Veränderungen innerhalb eines Lebensbereichs den anderen stets mehr oder weniger mitbeeinflussen. Um also die Relation von Lebensbereichen zueinander sowie deren Veränderung im Zuge des Übergangs beschreiben zu können, scheint ein Blick auf die Verbindungsmechanismen von Lebensbereichen lohnenswert. Diese systematisieren Edwards und Rothbard (2000) durch sechs wesentliche Konzepte.

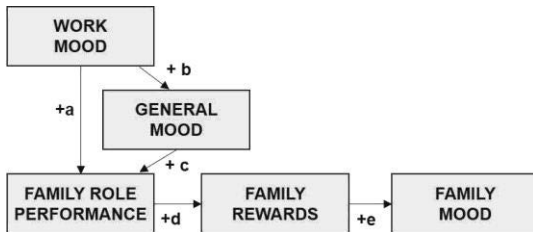
3.3.1.1 Der Spillover-Mechanismus

Den ersten Mechanismus stellt der sogenannte Spillover bzw. Übertrag dar, der den Zusammenhang der Lebensbereiche beschreibt. Er basiert auf der Annahme, dass eine Beanspruchung in einer Lebensdomäne Nebeneffekte in der anderen Lebensdomäne zur Folge hat. Diese Nebeneffekte können sich auf Emotionen, Werte, Fertigkeiten oder auch Verhaltensweisen einer Person beziehen und sich zwischen den Lebensdomänen übertragen (Becker 2012: 28). Edwards und Rothbard (2000: 186) veranschaulichen in Abbildung 6 die kausalen Zusammenhänge von verschiedenen Übertragungseffekten zwischen der Lebensdomäne des Privaten und der der Arbeit. Werden im Rahmen einer Lebensdomäne Emotionen erzeugt (A), können sich diese nicht intentional auf die generelle Stimmung (b), aber auch auf Performance (a), die Anerkennung (d) und die Stimmung in einer anderen Lebensdomäne (e) auswirken. Aus einer Lebensdomäne resultierende positive Emotionen steigern kognitive Funktionen, Arbeitsaktivität und -ausdauer, begünstigen positive Interaktionen mit anderen und können sich damit ebenfalls positiv auf die Rollenperformanz in einer anderen Lebensdomäne auswirken (Staw/Sutton/Pelled 1994 in Rothbard 2000: 185). Negative Emotionen in einer Domäne wirken sich jedoch ebenfalls auf die andere Domäne aus und hemmen die Rollenperformanz und Anerkennung in dieser (Barling/Macewen 1992 in Rothbard 2000: 185). Betrachtet man die kausale Struktur der Wertübertragung (B), so bieten sich nach Edward und Rothbard (2000: 185f) zwei Möglichkeiten an.

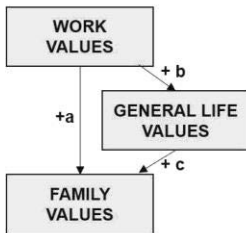
Die erste Möglichkeit geht von der Vorstellung aus, dass die Lebensdomänen von Privatem und Arbeit Instanzen der Sozialisation darstellen. Diese wirken sich auf allgemeine Wertvorstellungen aus, die wiederum Wertvorstellungen spezifischer Domänen beeinflussen (Kanter 1977; Payton-Miyataki/Brayfield 1976; Pitrkowski 1979; Repetti 1987 in Rothbard 2000: 185). Bei dieser Möglichkeit sind Wertvorstellungen verschiedener Lebensdomänen durch generelle Wertvorstellungen miteinander verbunden (b, c). Die zweite Möglichkeit geht von der Vorstellung aus, dass Wertvorstellungen einer Domäne unmittelbar die Wertvorstellungen einer anderen Domäne beeinflussen (a). Unabhängig davon, welcher kausalen Struktur gefolgt wird, kann die Verbindung der Wertvorstellungen verschiedener Lebensdomänen durch die nicht-intentionale Übertragung inkorporierter Werte, aber auch durch die intentionale Bemühung um Wertekonsistenz erfolgen. Bei der Übertragung von Fähigkeiten (C) sehen Edward und Rothbard (2000: 186) ebenfalls zwei kausale Strukturen. Zum einen können neu entstandene Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Wissen auch unmittelbar in eine andere Domäne übertragen werden. Zum anderen können Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Wissen aus einer Domäne zu einer generellen Kompetenz abstrahiert und im zweiten Schritt auf andere Domänen angewandt werden (b, c). Als Beispiel nennen Edward und Rothbard

(2000: 186) das Entwickeln einer Problemlösefähigkeit im beruflichen Kontext, welche die analytische Kompetenz einer Person in erster Instanz fördert. Durch die Anwendung dieser analytischen Kompetenz auf familiäre Probleme entsteht die Übertragung in zweiter Instanz. Die kausale Struktur der Übertragung von Verhaltensweisen (D) ist analog zur bereits beschriebenen Übertragung von Werten und Fähigkeiten zu betrachten. So können sich Verhaltensweisen einer Domäne unmittelbar auf die andere Domäne übertragen, aber auch in erster Instanz zur inkorporierten Verhaltensweise werden und sich dadurch in zweiter Instanz indirekt auf die andere Domäne auswirken. Handelt es sich um eine positive Übertragung, so wird diese als Bereicherung (engl. enrichment) bezeichnet. Ist die Übertragung negativer Natur, so wird dies als Interrollenkonflikt verstanden (Becker 2012: 28).

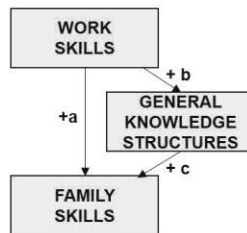
Abbildung 6: Causal Structures for Spillover between Work and Family



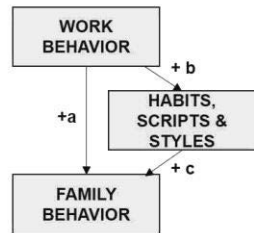
(A) Spillover of work mood to family mood



(B) Spillover of work values to family values



(C) Spillover of work skills to family skills



(D) Spillover of work behavior to family behavior

Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 186

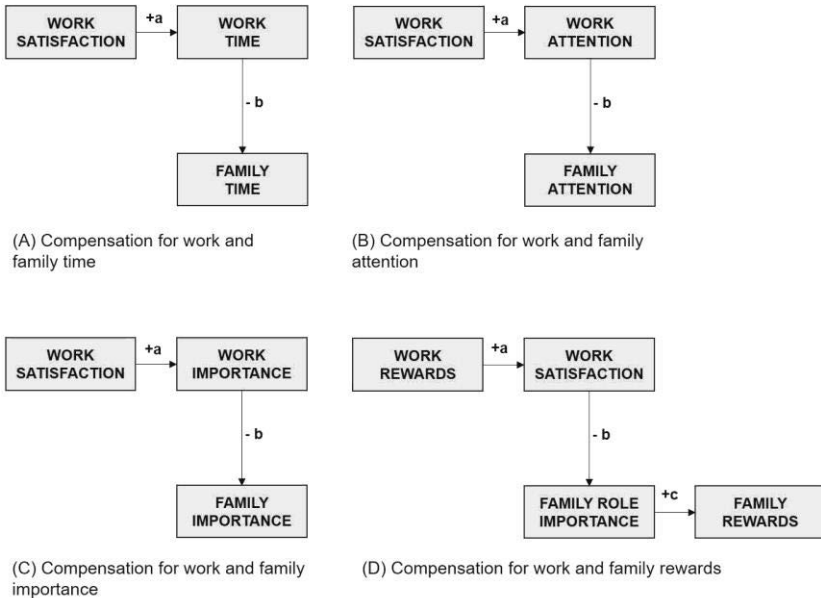
3.3.1.2 Der Kompensationsmechanismus

Der zweite theoretische Verbindungsmechanismus wird durch das Kompensationsmodell beschrieben. Es basiert auf der Annahme, dass „Beanspruchun-

gen, die qualitativ oder quantitativ in einer Domäne unverhältnismäßig erscheinen, in der anderen Domäne [intentional] auszugleichen [versucht werden]“ (Becker 2012: 28). Zentrales Kriterium ist hierbei die subjektiv wahrgenommene Wichtigkeit und Aufmerksamkeit der einzelnen Lebensdomänen, die sich durch das Ausmaß der individuellen Beanspruchung in diese ausdrückt (Edwards/Rothbard 2000: 181). Im Wesentlichen werden zwei Formen der Kompensation unterschieden. Die erste Form der zusätzlichen Kompensation tritt auf, wenn die Anstrengung in einer Lebensdomäne unzureichend anerkannt und in Folge dessen zusätzliche/alternative Anerkennung in der anderen Domäne gesucht wird, sodass kumulativ ein angemessenes Maß der Anerkennung vorliegt. Die Beanspruchung in einer unzufriedenstellenden Domäne wird zurückgefahren, während die Beanspruchung in einer potenziell zufriedenstellenden Domäne gesteigert wird. Diese Form der Kompensation bedeutet eine Reallokation der Wichtigkeit, des Zeitaufwands, aber auch der Aufmerksamkeit, die einer unzufrieden machenden Domäne zukommt in Richtung einer potenziell zufriedenstellenderen Domäne (Edwards/Rothbard 2000: 181). Die zweite Form, die sogenannte reaktive Kompensation tritt auf, wenn ungewünschte, negative Erfahrungen in einer Domäne durch gezieltes Suchen nach Kontrasterfahrungen in der anderen Domäne wiedergutzumachen versucht werden. Eine Person reagiert hier auf die Unzufriedenheit in einer Domäne mit dem Verlangen nach einer Anerkennung im Sinne einer positiven Erfahrung in der anderen Lebensdomäne. Beide Formen der Kompensation eint die Jagd nach Anerkennung in der jeweils anderen Domäne. Dem Kompensationsmodell sind verschiedene kausale Strukturen inhärent, die Edwards und Rothbard (2000: 188) in Abbildung 7 veranschaulichen.

Im Fokus liegt hierbei die Beziehung der Lebensdomänen im Hinblick auf angemessene Anerkennung und die jeweils investierte Beanspruchung in Form von Wichtigkeit, Zeitaufwand und Aufmerksamkeit in Augenschein nimmt. Gestaltet sich eine Domäne zufriedenstellend (A, B, C), so werden Zeitaufwendungen, Aufmerksamkeit und Wichtigkeit in dieser Domäne intensiviert (a). Dies wirkt sich negativ auf die verfügbaren Ressourcen der anderen Lebensdomäne aus. Geht allerdings die Anerkennung in einer Domäne zurück (D), führt dies zu fallender Zufriedenheit. Um dies zu kompensieren, nimmt die Wichtigkeit der Domäne zu, um dort die gewünschte Anerkennung zu erhalten.

Abbildung 7: Causal Structures for Compensation between Work and Family



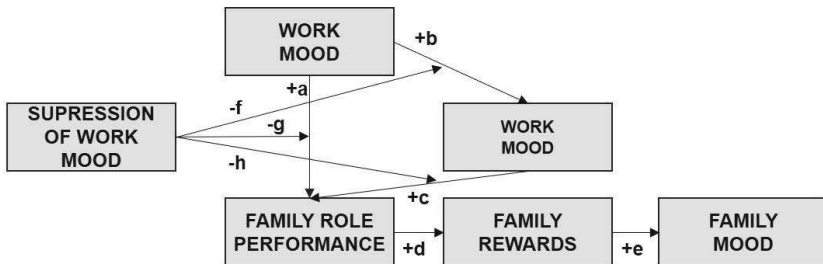
Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 188

3.3.1.3 Der Segmentationsmechanismus

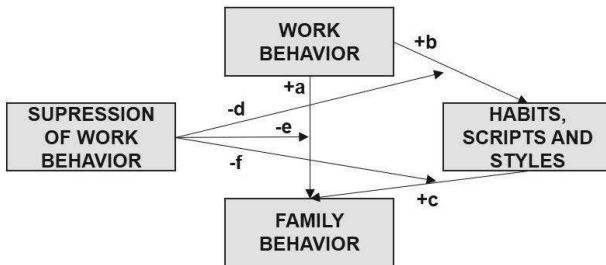
Der dritte Mechanismus wird durch das Segmentationsmodell beschrieben, das sich durch die aktive, psychische Trennung zwischen den verschiedenen Lebensdomänen kennzeichnet (Becker 2012: 28). Segmentation wird als aktiver Prozess begriffen, in dem Menschen mit dem Ziel, eine gegenseitige Beeinflussung zu vermeiden, eine Grenze zwischen den Lebensdomänen ziehen. Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen der einen Lebensdomäne werden konsequent in der anderen Lebensdomäne unterdrückt und umgekehrt. Diese aktive Trennung der Lebensdomänen wird auch als Methode zum Umgang mit Stress betrachtet. Oft verwendete Termini in diesem Zusammenhang stellen auch Abschottung, Unabhängigkeit, Getrenntsein, Abkopplung, Neutralität und Trennung der Lebensdomänen dar. Das Segmentationsmodell fußt auf der Bemühung, Beziehungen zwischen den Lebensdomänen zu reduzieren, sodass kausale Strukturen durch Edwards und Rothbard (2000: 189f) in Abbildung 8 visualisiert, lediglich als moderierende oder puffernde Effekte der Unterdrückung von Gefühlen und Verhaltensweisen in einer Domäne auftreten. Die aktive Unterdrückung von negativen Emotionen aus der Lebensdomäne der Arbeit (A) dämpft den direkten Effekt dieser auf die Lebensdomäne des Privaten

ab (g). Auch der Einfluss negativer Emotionen aus der Arbeit auf die familiäre Rollenausführung (f) wird über die generellen Emotionen oder auch die aktive Unterdrückung genereller Emotionen (h) reduziert. Ähnlich stellt sich auch die kausale Struktur der aktiven Unterdrückung von Verhaltensweisen aus der Lebensdomäne der Arbeit (B) dar. Das aktive Unterdrücken von Verhaltensweisen aus der Arbeit beugt dem direkten Verhaltenstransfer im situativen Einsatz (e), der Übernahme zu generellen Verhaltensmustern (d), aber auch dem direkten Kultivieren der Verhaltensweisen im familialen Kontext (f) vor.

Abbildung 8: Causal Structures for Segmentation between Work and Family



(A) Segmentation as the suppression of the effects of work mood on family functioning



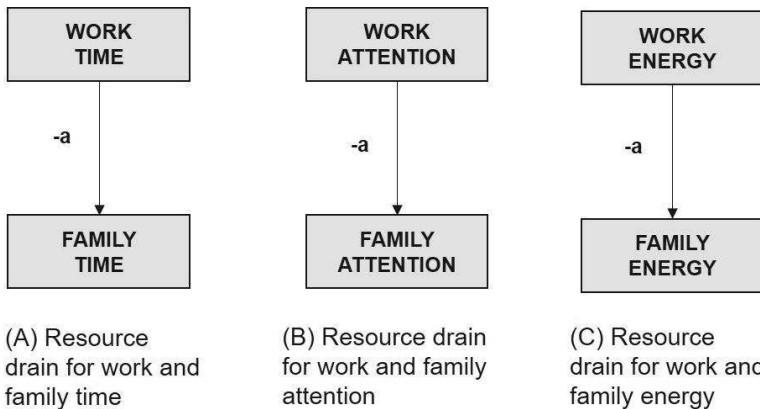
(B) Segmentation as the suppression of the effects of work behavior on family behavior

Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 189

3.3.1.4 Der Ressource-Drain-Mechanismus

Als vierter Mechanismus ist das Ressourcen-Abfluss-Modell (Ressource Drain) zu betrachten. Es basiert auf der Annahme, dass Ressourcen wie beispielsweise Zeit, Aufmerksamkeit oder Energie endlich sind und entweder in der einen oder der anderen Lebensdomäne verbraucht werden können (Becker 2012: 28). Wie die Ressourcen hierbei verteilt werden, kann davon abhängig sein, welche subjektive Wichtigkeit, aber auch welche Aussichten auf Anerkennung in der jeweiligen Domäne gegeben sind. Grundsätzlich wird bei der kausalen Struktur (Abbildung 9) des Konzepts davon ausgegangen, dass die Verteilung der Ressourcen Zeit, Aufmerksamkeit und Energie intentional auf Basis bewusster Entscheidungen erfolgt (A, B, C). Nichtsdestotrotz darf auch die nicht-intentionale Verteilung der Ressourcen nicht außer Acht gelassen werden, die beispielsweise entstehen kann, wenn die Konzentration auf die Arbeit aufgrund familialer Probleme nicht möglich ist.

Abbildung 9: Causal Structures for Resource Drain between Work and Family



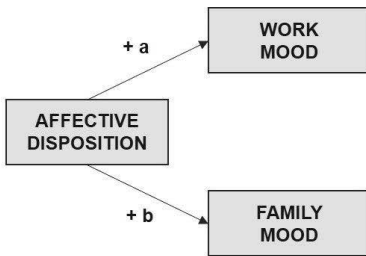
Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 190

3.3.1.5 Der Kongruenzmechanismus

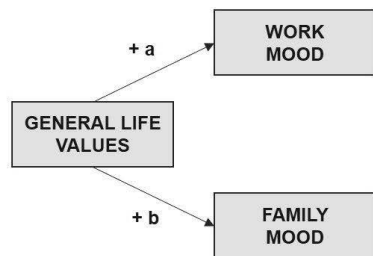
Der fünfte Mechanismus wird durch das Kongruenzmodell beschrieben, das die Person als entscheidende Variable im Entstehungsprozess des Verhältnisses der Lebensdomänen betrachtet. Ob eine Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen erreicht werden kann, hängt laut Edwards und Rothbard dementsprechend weniger von den Gelegenheiten als von persönlichen Dispositionen wie Persönlichkeit, individuelle Verhaltensweise und genetische Setzungen, aber auch von sozialen und kulturellen Zwängen ab (2000: 182). Die persönlichen Dispositionen wirken sich auf beide Lebensdomänen zugleich

aus und führen wie auch beim Spillover-Modell zu Verbindungen der Lebensdomänen; hier allerdings durch die Drittvariable der Dispositionen. Die kausale Struktur (Abbildung 10) des Konzepts hat ihren Ausgangspunkt jeweils in den affektiven Dispositionen, in den generellen Werten, Begabungen und Verhaltensweisen. Edwards und Rothbard (2000: 191) nehmen an, dass diese die Domäne der Arbeit und des Privatlebens in Stimmung (A), Werten (B), Fähigkeiten (C) und Verhaltensweisen (D) gleichermaßen beeinflussen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass diese Beziehungen nicht-intentionaler Natur sind, es sei denn, eine Person strebt aktiv nach Konsistenz der Werte und Verhaltensweisen über die Lebensdomänen hinweg.

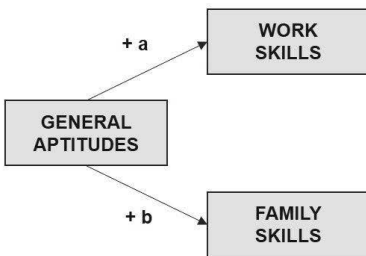
Abbildung 10: Causal Structures for Congruence between Work and Family



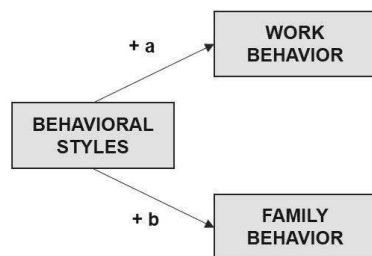
(A) Congruence of work and family mood



(B) Congruence of work and family values



(C) Congruence of work and family skills



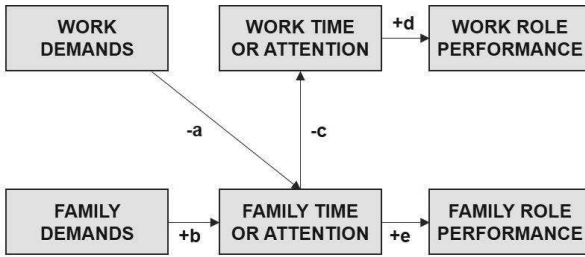
(D) Congruence of work and family behavior

Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 191

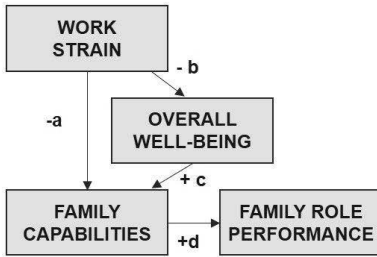
3.3.1.6 Der Konfliktmechanismus

Als sechster Mechanismus wird das Conflict-Modell angesehen, basierend auf der Annahme, dass die Lebensdomänen in einem unüberwindbaren Widerspruch zueinanderstehen und die Erfüllung der Anforderungen in der einen Domäne der Erfüllung von Anforderungen und Interessen der anderen Domäne konfliktär gegenübersteht. Bezieht man in der einen Domäne Erfolg, so bedeutet dies einen Verzicht in einer anderen Domäne. Die Konflikte können zeit-, beanspruchungs- oder verhaltensbasierter Natur sein (Becker 2012: 28). Zeitbasierte Konflikte entstehen, wenn einer Lebensdomäne zeitliche Ressourcen gewidmet werden, die zur Anforderungserfüllung in einer anderen Domäne notwendig gewesen wären. Dieser Art des Konflikts sind Ansätze des Ressourcen-Abfluss-Modells inhärent. Die kausale Struktur (Abbildung 11) des zeitbasierten Konflikts (A) zeigt, dass die Beanspruchung auf der Arbeit den Invest zeitlicher Ressourcen und Aufmerksamkeit (c) in dieser Domäne steigert und infolgedessen die Performanz in der Domäne steigt (d). Die Anforderungen in der Lebensdomäne der Arbeit wirken sich negativ auf Zeit und Aufmerksamkeit der privaten Lebensdomäne aus (a). Dementsprechend sinkt die Performanz in der Domäne des Privatlebens (e). Beanspruchungsbasierte Konflikte treten hingegen auf, wenn Ablenkung, Spannung, Ängste oder Ermüdung aus einer Domäne die Anforderungserfüllung in der anderen Domäne erschweren. Auch dies basiert auf der Beanspruchung personaler Ressourcen. Die kausale Struktur (Abbildung 11) des beanspruchungsbasierten Konflikts (B) geht zunächst von der Erhöhung der Belastung in einer Domäne in der Visualisierung der Domäne der Arbeit aus. Diese kann auf direktem Weg das Leistungsvermögen der anderen Domäne schmälern (a) und damit die Rollenperformanz in dieser reduzieren (d). Der Anstieg der Belastung in der Domäne der Arbeit kann sich jedoch auch indirekt auf das moderierende generelle Wohlbefinden (b) und darüber hinaus in zweiter Instanz auf das Leistungsvermögen in der Domäne des Privatlebens auswirken. Verhaltensbasierte Konflikte können auftauchen, wenn Verhaltensweisen, die in einer Domäne entwickelt wurden, nicht zu Rollenanforderungen der anderen Domäne passen. Die kausale Struktur (Abbildung 11) des verhaltensbasierten Konflikts (C) ist analog zum verhaltensbasierten Übertragungseffekt zu betrachten. Verhaltensweisen der einen Domäne werden entweder zunächst in die persönlichen Angelegenheiten, Skripte und Verhaltensweisen übernommen (b) und dann in die Verhaltensweisen in der anderen Domäne übertragen (c) oder auf direktem Weg in diese übernommen (a). Sie wirken sich damit auch auf die Performanz in der zweiten Domäne aus (d).

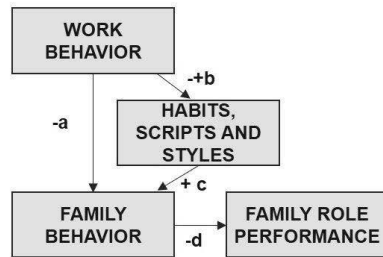
Abbildung 11: Causal Structures for Work-Family Conflict between Work and Family



(A) Time-based conflict from work to family



(B) Strain-based conflict from work to family



(C) Behavior-based conflict from work to family

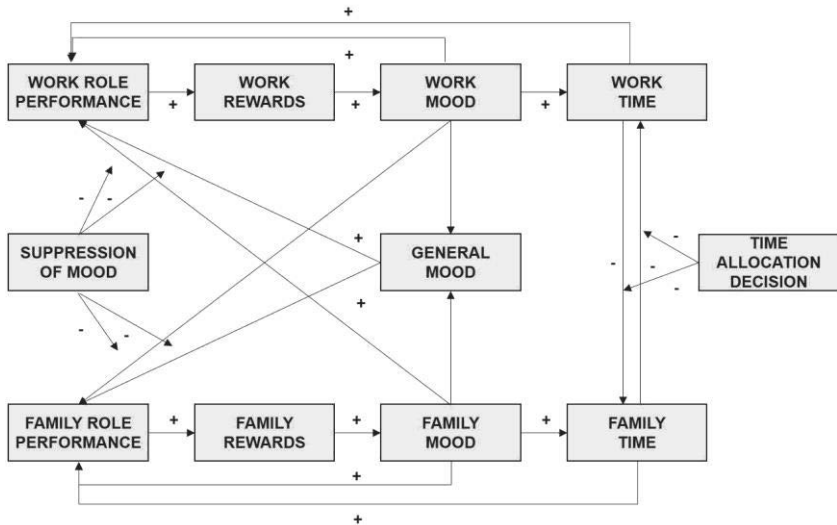
Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 192

3.3.1.7 Kumuliertes Modell der Verbindungsmechanismen

Auf Basis der vorangestellten kausalen Zusammenhänge der Lebensdomänen entwickelten Edwards und Rothbard (2000: 195) ein Modell, das die Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben illustriert (Abbildung 12). Dieses verdeutlicht neben den direkten und indirekten Einflüssen verschiedener Faktoren die Bedeutung der beiden Moderatorvariablen der bewussten Entscheidung über den Zeitinvest sowie auch die Entscheidungen zur Unterdrückung von Emotionen. Betrachtet man das Modell vor dem Hintergrund des fokussierten Übergangs, so wird anschaulich, wie durch das Wiederaufleben der berufsbezogenen Aspekte ein Geflecht gegenseitiger Einflüsse und Abhängigkeiten entsteht. Berücksichtigt man weiterhin, dass das Modell mit der isolierten Be-

trachtung der Schnittstelle der Lebensdomänen arbeitet und psychische Dynamiken, soziale, organisationale und kulturelle Faktoren zunächst ausgeblendet bleiben (Edwards/Rothbard 2000: 196ff), so lässt sich vorerst nur erahnen, wie hoch komplex die Veränderungen des Verhältnisses der Lebensdomänen im Kontext des fokussierten Übergangs sein müssen.

Abbildung 12: Illustrative Model of the Work-Family Interface



(A) Adding intentional time allocation decisions and segmentation as the suppression of mood effects on work and family performance

Quelle: Edwards/Rothbard 2000: 195

3.3.2 Übergeordnete theoretische Perspektiven

Auf übergeordneter Ebene lassen sich die Verbindungsmechanismen der Lebensdomänen in drei wesentliche theoretische Perspektiven differenzieren:

- die Perspektive des Work-Family-Conflicts, die eine negative Interaktion beschreibt
- die Perspektive des Work-Life-Enrichments, die eine positive Interaktion beschreibt
- und die Perspektive der Work-Life-Interaction¹⁴, die sich neutral auf eine Interaktion bezieht.

14 Wird oft auch Work-Life-Balance genannt.

In der theoretischen Perspektive des Work-Family-Conflicts (negative interaction) wird das Verhältnis der Lebensbereiche zueinander als Konflikt verstanden, den Greenhaus und Beutell (1985: 77) beschreiben als:

„A form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role“.

Dabei kann die Wirkrichtung der Lebensbereiche aufeinander als bidirektional verstanden werden, sodass „die Erfüllung einer Rolle im Arbeitsleben mit der Wahrnehmung einer anderen Rolle im Privatleben konfliktieren kann und umgekehrt“ (Frone/Yardley/Markel 1997: 147ff). Beeinträchtigen arbeitsbedingte Anforderungen den familiären Lebensbereich, so wird vom Work-to-Family-Konflikt gesprochen. Beeinträchtigen familiäre Einflüsse den beruflichen Lebensbereich, so wird dies als Family-to-Work-Konflikt verstanden. Während Greenhaus und Beutell analog zum konfliktären Verbindungsmechanismus auf den ursächlich zeit-, beanspruchungs- und verhaltensbasierten Konflikt verweisen, könnten noch weitere Verbindungsmechanismen der konfliktären Perspektive zugeordnet werden. Ein zeitbasierter Ressource-Drain könnte ebenfalls als zeitbasierter Konflikt sowie ein energie- und aufmerksamkeitsbasierter Ressource-Drain als beanspruchungsbasierter Konflikt verstanden werden. Der negative Spillover sowie auch die reaktive und zusätzliche Kompensation könnten zudem unter den verhaltensbasierten Konflikten subsummiert werden. Im Hinblick auf die Wirkungsrichtung sowie die Ursachen von Konflikten stellt Byron (2005: 183ff) fest, dass arbeitsbezogene Einflüsse wie Stress, starre zeitliche Vorgaben, geringe oder fehlende Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten, aber auch starke zeitliche Einbindung im Beruf vermehrt zum Auftreten von Work-to-Family-Konflikten führen als zu Family-to-Work-Konflikten. Analog dazu führen familienbezogene Einflüsse auch eher zu Family-to-Work-Konflikten als umgekehrt. Darüber hinaus scheinen sich Konsequenzen von Work-to-Family-Konflikten nicht nur auf die betroffene Person selbst, sondern potenziell auch auf ihr privates und berufliches Umfeld auszuwirken.

In der theoretischen Perspektive des Work-Family-Enrichments (positive interaction) wird das Zusammenspiel von Arbeit und Familie im Hinblick auf die gegenseitige positive Bereicherung fokussiert. Dabei werden recht unterschiedliche (meist englischsprachige) Begriffe und Konzepte verwendet, um die positiven Zusammenhänge beschreiben. Die verschiedenen Konzepte setzen dabei unterschiedliche Akzente in der Betrachtung der positiven Zusammenhänge (Papmeyer, 2018: 54). Poelmans, Stepanova und Masuada (2008: 143) sprechen u.a. vom positiven Spillover, der bereits im Rahmen der Verbindungsmechanismen beschrieben wurde. Weiterhin thematisieren sie auch den Zusammenhang des Enhancements (Verbesserung/Steigerung), das sich auf soziale und psychologische Ressourcen bezieht, die aus der Wahrnehmung

unterschiedlicher Rollen resultieren. Dies könnte in Analogie zum Verbindungsmechanismus der Kongruenz auch beim Spillover von Fähigkeiten verstanden werden. Frone (2003: 145) wiederum beschreibt den positiven Zusammenhang von Arbeit und Familie als Facilitation (Erleichterung/Förderung) und stützt sich dabei auf die Annahme, dass Erfahrungen aus dem einen Lebensbereich die Teilhabe an anderen Lebensbereichen erleichtern. Dies könnte möglicherweise auch als positiver Spillover von Fähigkeiten verstanden werden. Greenhaus und Powell (2006: 73) dagegen nutzen den Begriff des Enrichments¹⁵ (Bereicherung) und beschreiben mit dem dahinterliegenden Konzept die positive Beeinflussung der Lebensqualität eines Lebensbereichs durch Erfahrungen in der Rolle eines anderen Lebensbereichs. Und Beutell und Wittig-Berman (2008: 508) prägen das Konzept der Synergie, das auf der Annahme beruht, dass sich die Wahrnehmung verschiedener Rollen förderlich auf die allgemeine Lebensqualität der betroffenen Person auswirkt. Wie auch der Work-Family-Konflikt wirkt sich das Work-Family-Enrichment bidirektional auf die Lebensbereiche aus, sodass sowohl die Arbeit die Familie positiv beeinflussen kann (Work-to-Family-Enrichment) als auch die Familie die Arbeit (Family-to-Work-Enrichment) (Greenhaus/Allen 2011: 169). Basierend auf der Metaanalyse von elf Studien konstatieren Greenhaus und Powell jedoch, dass in neun Fällen das Family-to-Work-Enrichment deutlich stärker ausgeprägt war als das Work-to-Family-Enrichment. Obschon der Work-Family-Konflikt also das Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie betont und die theoretische Perspektive des Work-Family-Enrichments die positiven Effekte in den Mittelpunkt stellt, sind die beiden Perspektiven dennoch nicht als entgegengesetztes Ende eines Kontinuums zu verstehen (Papmeyer 2008: 55). Vielmehr scheint deren zeitgleiches Auftreten möglich, sodass sich die beiden theoretischen Perspektiven nicht gegenseitig ausschließen.

Die Perspektive der Work-Life-Balance oder – wie in der vorliegenden Arbeit aufgrund der Neutralität bevorzugt – der Work-Life-Interaction begreift das Verhältnis der Lebensbereiche als sich gegenseitig positiv sowie auch negativ bidirektional beeinflussend. Sie kann damit als Zusammenfassung der beiden vorangegangenen beschriebenen Perspektiven betrachtet werden.

15 Der Begriff Enrichment wird sowohl übergreifend für das positive Zusammenspiel von Arbeit und Familie verwendet als auch für ein dem untergeordneten Konzept der positiven Beeinflussung der Lebensqualität eines Lebensbereichs durch Erfahrungen in der Rolle eines anderen Lebensbereichs. Im Zuge einer einheitlichen Begriffsverwendung wird Enrichment im Sinne des übergreifenden positiven Wirkungszusammenhangs der Lebensbereiche genutzt. Sollte die Differenzierung der untergeordneten Konzepte relevant werden, so wird explizit darauf hingewiesen.

3.4 Individuelle Bedeutungsebene des Verhältnisses der Lebensdomänen

3.4.1 *Individuelle Strategien zur Herstellung von Vereinbarkeit*

Analysiert man vor dem Hintergrund der verschiedenen Verbindungsmechanismen und theoretischen Perspektiven, wie auf individueller Ebene ein zufriedenstellendes Verhältnis der Lebensdomänen erreicht wird, lässt sich feststellen, dass dies maßgeblich durch die individuell unterschiedliche Gewichtung beeinflusst wird. Wenngleich der Wunsch nach einem zufriedenstellenden Verhältnis der Lebensbereiche recht allgemeingültig wirkt, ist dieser noch nicht mit dem aktiven Streben und der Umsetzung dessen gleichzusetzen. So können beispielsweise Prioritäten zugunsten eines Lebensbereichs geplant, verschoben und für die mittel- oder längerfristige Zukunft fokussiert werden. Dabei können sich Prioritäten in Abhängigkeit von der Lebensphase und -situation im biografischen Verlauf so verändern, dass sich damit einhergehend auch der Umgang mit dem persönlichen Verhältnis der Lebensbereiche verändert.

Durch die große Abhängigkeit individueller Einflüsse und Prioritäten scheint es keine allgemeingültige Anleitung zur Erreichung eines persönlich zufriedenstellenden Verhältnisses von Berufs- und Privatleben zu geben (Michalk/Nieder 2007: 30). Wiese (2007: 255) fasst zur Annäherung dieser Ermangelung eine Auswahl von drei Strategien auf individueller und partnerschaftlicher Ebene zusammen, die das Zusammenspiel der Lebensbereiche beeinflussen. Im Zuge dessen beschreibt Wiese zunächst Selbstkontrollstrategien, die auf die kognitive Umbewertung, Entspannung sowie das Setzen von Prioritäten abzielen. Eine weitere Strategie betrifft die objektive Anforderungsreduktion, die sich auf Maßnahmen wie beispielsweise das Aufteilen der Haushaltsaufgaben, die Inanspruchnahme externer Hilfen oder auch das Senken des persönlichen Standards bezieht und eine dritte Strategie betrifft den Aufbau sozialer Ressourcen.

Auch Somech und Drach-Zahavy (2007: 4) thematisieren in ihrer Studie individuelle Strategien zur Herstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und differenzieren im Zuge dessen acht Kategorien, die sich getrennt nach privatem und beruflichem Lebensbereich in jeweils vier analoge Kategorien aufteilen lassen. Die erste Kategorie bezieht sich auf die Senkung der Ansprüche im Sinne eines „Gut-genug-Ansatzes“ (Somech/Drach-Zahavy 2007: 4). Die zweite Kategorie beschreibt die Aufrechterhaltung perfektionistischer Ansprüche bezüglich einzelner Aspekte und zum Wohl des jeweils Lebensbereichs. Die dritte Kategorie wird durch die Strategie der Delegation und die vierte durch das Setzen von Prioritäten ausgemacht. Während im beruflichen

Bereich insbesondere die Strategien der Delegation und des Setzens von Prioritäten stärker verbreitet sind, scheint im privaten Lebensbereich die Strategie der Reduktion von Ansprüchen stärker verbreitet (Somech/Drach-Zahavy 2007: 14ff).

Kreiner, Hollensbe und Sheep (2009) indes sprechen im Zusammenhang mit der individuellen Herstellung eines zufriedenstellenden Verhältnisses von Berufs- und Privatleben von verschiedenen Schnittstellentaktiken und differenzieren hierbei vier Kategorien (Abbildung 13). Die erste Kategorie stellen verhaltensbezogene Taktiken dar. Im Rahmen dessen können andere Menschen zur Bewältigung von Aufgaben herausgezogen werden, die durch ihre Unterstützung eine positive Wirkung auf das individuelle Verhältnis der Lebensbereiche erzielen. Auch die Nutzung von Technologien kann unter den verhaltensbezogenen Taktiken subsummiert werden und durch die gewünschte oder ungewünschte Verschmelzung des beruflichen und privaten Lebensbereichs zu positiven oder negativen Wirkungen führen. Das Setzen von beruflichen und privaten Prioritäten soll zudem den Umgang mit den Herausforderungen in beiden Lebensbereichen erleichtern. Die Taktik des Zulassens von Durchlässigkeit hingegen bezieht sich auf „die Entscheidung darüber, welche Themen aus dem beruflichen Bereich auch im familiären Bereich Eingang finden und/oder umgekehrt, z.B. in Form von Gesprächen mit Kollegen, Freunden oder der Familie“ (Papmeyer 2018: 68). Die zweite Kategorie stellen zeitliche Taktiken dar. Dazu gehört der bewusste Umgang mit der Arbeits- und Freizeit, der durch die Fixierung und Einhaltung bestimmter Vorhaben im beruflichen und privaten Bereich sichergestellt werden soll, sowie auch die Definition von kurz- oder längerfristigen Auszeiten. Die dritte Kategorie stellen die physischen Taktiken dar. Hierzu zählt u.a. die räumliche Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben durch die Trennung von Arbeits- und Wohnort, aber auch die Entscheidung, inwiefern berufliche Arbeit von zu Hause erledigt wird oder nicht, wird als Manipulation des Aktionsraums darunter subsummiert (Papmeyer 2018: 68). Ebenfalls den physischen Taktiken zuzuordnen ist das Management von Artefakten, das die Verwendung gemeinsamer oder getrennter Artefakte wie z.B. E-Mail-Adressen, Telefonnummern, Kalender oder Schlüsselbünde betrifft. Die vierte Kategorie stellen kommunikationsbezogene Taktiken dar. Darunter fällt u.a. das Setzen klarer Erwartungshaltungen für den bewussten und rücksichtsvollen Umgang mit der Schnittstelle der Lebensbereiche, damit Menschen des privaten oder beruflichen Umfelds ein Anhaltspunkt zur Orientierung geboten wird, um das unerwünschte Überschreiten von Grenzen zu vermeiden. Ebenfalls den kommunikationsbezogenen Taktiken zugeordnet ist das Sanktionieren von Störungen.

Abbildung 13: Schnittstellentaktiken zur Verbesserung der Work-Life-Balance



Quelle: Nach Kreiner/Hollensbe/Sheep 2009, Abb. Aus Stock-Homburg 2011: 558

Obleich die drei beschriebenen Systematisierungen von individuellen Strategien zur Herstellung von Vereinbarkeit unterschiedlichen Unterscheidungslogiken folgen, kann dennoch festgestellt werden, dass die vielfältigen Wechselwirkungen an der Schnittstelle der Lebensbereiche ihren Ursprung in der Person und ihrer beruflichen und privaten Situation haben, aber auch in der Interaktion mit ihrem Umfeld liegen. Dabei scheinen individuelle Gegebenheiten, Prioritätssetzungen oder auch gewählte Strategien wesentliche Determinanten zur potenziellen Erreichung der (vorläufigen) Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensbereiche zu sein. Da die „Lebenszeit [...] nur einmal verbracht werden kann“ (Kastner 2004: 71) und demzufolge die Bereitschaft, längerfristig bewusste Abstriche von den eigenen Prioritäten in Kauf zu nehmen, vergleichsweise gering sein dürfte (Papmeyer 2018: 69), wird die besondere individuelle Bedeutung der Herstellung einer Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensbereiche zueinander besonders deutlich. Ferner bietet die Unzufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensbereiche sowie das vermehrte Auftreten gravierender Work-Life-Konflikte das Risiko für eine Vielzahl an Problemen, die im Folgenden näher erläutert werden.

3.4.2 Individuelle Motive und Ziele zur Herstellung von Vereinbarkeit

Die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit dem individuellen Verhältnis der Lebensbereiche zueinander kann sich positiv bzw. negativ auf das persönliche Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit, die physische und psychische Ge-

sundheit¹⁶ sowie infolgedessen auch auf die Leistungsfähigkeit und Employability auswirken. Dabei scheint erwähnenswert, dass die Ursachen einer Unzufriedenheit „nicht zwingend in einem Zuviel an Arbeit in Verbindung mit einem Zuwenig an Privatleben, sondern [...] im Gegenteil auch in einem Zuwenig an Arbeit, z.B. im Fall von Arbeitslosigkeit begründet sein“ (Papmeyer 2018: 70f) können. So führt Arbeit nicht nur zu potenziell negativen Auswirkungen, sondern stellt als „ein wichtiges lebenserhaltendes Element im Leben eines Erwachsenen, nicht nur als Grundlage für wirtschaftliche Existenz, Identität, soziale Integration und auch Lebenssinn, sondern oft auch für Gesundheit“ (Hasselhorn/Portuné 2010: 362) einen elementaren und wichtigen Bestandteil des Lebens dar. Die oftmals damit einhergehende Inanspruchnahme und Weiterentwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen eines Menschen kann eine positive Auswirkung auf das Selbstwertgefühl und Wohlbefinden haben (Ducki 2003: 500, Siegrist/Theorell 2008: 99f). Weitere Ergebnisse der Meta-Analysen von Allen et al. (2000: 289), Kossek und Ozeki (1998: 85) sowie auch Eby et al. (2005: 145) zeigen zudem, dass der Anstieg des Work-Family-Konflikterlebens die Lebenszufriedenheit ($r=.31$) deutlich mindert.

Demgegenüber legen Poelmans, Stepanova und Masuada (2008:146ff) sowie Greenhaus und Allen (2011: 169f) dar, dass Work-Life-Enrichment das Wohlbefinden positiv beeinflusst und auch zu einer höheren Zufriedenheit in der Partnerschaft ($r=.17$) führt.

Während das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit mitunter stark von der Gesundheit beeinflusst werden (Papmeyer 2018: 70), kann sich das individuelle Verhältnis der Lebensbereiche ebenso positiv wie negativ auf die physische und psychische Gesundheit auswirken. Die bereits beschriebene Inanspruchnahme und Weiterentwicklung individueller Kompetenzen kann neben der Auswirkung auf das Selbstwertgefühl und das Wohlbefinden auch die Gesundheit positiv beeinflussen (Ducki 2003: 500, Siegrist/Theorell 2008: 99f). Ferner kann der Einfluss von Work-Life-Enrichment das körperliche und mentale Wohlbefinden positiv unterstützen. Laut Poelmans, Stepanova und Masuada (2008: 146ff) kann dies zu weniger Alkoholmissbrauch ($r=.08$), einem selteneren Auftreten von Schlafproblemen und mehr Zufriedenheit in der Ehe führen. Gleichzeitig thematisieren gleichwohl zahlreiche Studien die negativen Konsequenzen eines unzufrieden stellenden Verhältnisses der Lebensbereiche zueinander und machen deutlich, wie diese in Abhängigkeit von der

16 Gesundheit kann im pathologischen Sinn in Anlehnung an die Gesundheitsdefinition der WHO als „der Zustand des völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen“ verstanden werden (WHO 1946, übersetzt nach Hurrelmann 2010: 117). In einem salutogenetischen Verständnis kann Gesundheit in Anlehnung an Ban-dura und Vetter (2004: 6f) als „Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives psychisches und körperliches Befinden – insbesondere ein positives Selbstwertgefühl – und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen enthalten oder wiederhergestellt wird“ verstanden werden.

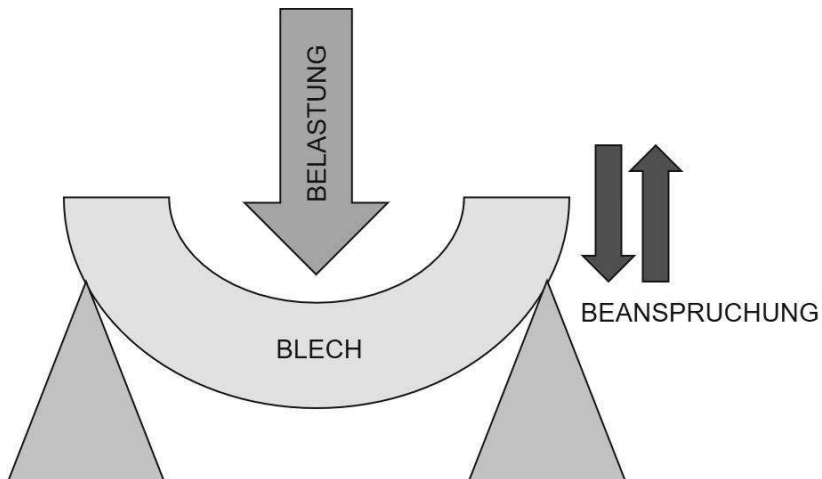
Lebens- und Arbeitssituation ihren Ausdruck in gesundheitlichen Beschwerden finden können (Bandura/Vetter 2004: 5f, Ducki/Geiling 2010: 381f). So weisen u.a. Allen et al. (2000: 300) und auch Eby et al. (2005: 144f) eine negative Korrelation zwischen erlebtem Work-Life-Konflikt und Appetitlosigkeit, Müdigkeit, nervöser Anspannung, erhöhtem Bluthochdruck (somatische Probleme $r=.29$) bis hin zur Depression ($r=.23$) nach. Kossek und Ozeki (1998: 25) sowie Allen et al. (2000: 300) verdeutlichen den gegebenen Zusammenhang des Work-Life-Konflikterlebens mit dem Auftreten von Burn-out. Bereits diese wenigen Beispiele machen den engen Zusammenhang von Gesundheit und Gegebenheiten des privaten und beruflichen Lebensbereichs evident und deuten die weiteren Auswirkungen auf Employability¹⁷, Arbeits-¹⁸ und Leistungsfähigkeit¹⁹ an.

Als notwendige Voraussetzung von Employability, Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit kann die psychische und physische Gesundheit betrachtet werden (Illmarinen/Tempel 2002). Studienergebnisse deutscher Krankenkassen zeigen, dass zwischen den Jahren 2004 und 2014 insbesondere psychische Erkrankungen um mehr als 80% zugenommen haben und damit im Vergleich zu anderen Krankheitsarten der häufigste Grund für Ausfälle am Arbeitsplatz sind (Meyer/Böttcher/Glushanok 2015: 341ff). Die Symptome psychischer Erkrankungen äußern sich u.a. in Stress- und Belastungssyndromen, Depressionen, Erschöpfung, aber auch in Form somatischer Erkrankungen wie Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen- oder Gelenkbeschwerden, die nicht nur das individuelle Wohlbefinden negativ beeinflussen, sondern zur (zeitweisen) Arbeitsunfähigkeit führen. Gründe hierfür sehen Hasselhorn und Portuné (2010: 363) in dem in Kapitel 1.1 beschriebenen Strukturwandel der Arbeit. So stellt die sektorale Tertiärisierung steigende kognitive Anforderungen an Beschäftigte (Morschhäuser/Beck/Lohmann-Haislah 2014: 22), die Subjektivierung und Vermarktlichung verlagert vermehrt Verantwortlichkeiten auf den Arbeitnehmer und die rasante Weiterentwicklung technologischer Möglichkeiten bietet nicht nur Möglichkeiten zur permanenten Erreichbarkeit, sondern steigert durch beschleunigte Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationskomplexität bei zeitgleich zunehmender Vielschichtigkeit der

- 17 Employability wird als Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben verstanden. Diese steht in maßgeblicher Abhängigkeit von der Übereinstimmung bzw. Differenz zwischen Anforderungen der Arbeitswelt und den persönlichen fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie der individuellen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.
- 18 Arbeitsfähigkeit bezeichnet die psychische und physische Fähigkeit eines Arbeitnehmers, die ihm zugewiesenen Arbeitsaufträge erfolgreich zu bewältigen. Sie umfasst Aspekte der Gesundheit und Kompetenz.
- 19 Leistungsfähigkeit wird hier als das Vorhandensein der nötigen Voraussetzungen verstanden, um eine Leistung langfristig und stabil erbringen zu können. Diese lässt sich weiter ausdifferenzieren in körperliche Leistungsfähigkeit, (psychologische) Belastbarkeit, Ausdauer, Motivation, aber auch kognitive Fähigkeiten.

Aufgaben die Lernanforderungen (Lohmann-Haislah 2012: 11). Mit der Veränderung der Arbeitsanforderungen einhergehend modifizieren sich auch die psychischen Belastungen, die gemäß DIN EN ISO 10075-1 als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ verstanden werden können. Morschhäuser, Beck und Lohmann-Haislah (2014: 20) sprechen auch von psychosozialen Belastungen und erweitern die Definition inhaltlich um die „Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz für Gesundheit und Wohlbefinden des Menschen“. Die psycho(soziale) Belastung ist dabei abzugrenzen vom Begriff der psychischen Beanspruchung, die „die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ beschreibt (DIN EN ISO 10075-1, zitiert nach Morschhäuser/Beck/Lohmann-Haislah 2014: 21f). Sonntag, Frieling und Stegmaier (2012) veranschaulichen dies in ihrem Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Abbildung 14) anhand eines Blechs mit bestimmten Eigenschaften, das einer geringer oder höher ausfallenden Belastung ausgesetzt wird. Damit einhergehend ergeben sich Anforderungen bzgl. der Beanspruchung des Blechs. Dies kann zunächst als komplexitätsreduzierte Modellierung auf den Menschen an der Schnittstelle der Lebensbereiche übertragen werden. So wirken sich Einflüsse der Lebensbereiche (Belastungen) psychisch auf diesen aus und beanspruchen ihn durch die Anforderungen an seine Eigenschaften.

Abbildung 14: Belastungs-Beanspruchungs-Modell



Quelle: Sonntag/Frieling/Stegmaier 2012

Da Probleme wie die Einschränkung des Wohlbefindens und der Gesundheit, eine verminderte Zufriedenheit oder Motivation, aber auch eine daraus resultierende eingeschränkte Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie Employability sich nicht lediglich auf den Bereich des Privatlebens, sondern – wie bereits mehrfach angedeutet – auch auf den beruflichen Bereich auswirken, ergibt sich auch für Unternehmen die Notwendigkeit, Mitarbeiter bei der Herstellung der individuellen Zufriedenheit mit der Schnittstelle des Lebensbereichs zu unterstützen.

3.5 Organisationale Bedeutungsebene des Verhältnisses der Lebensdomänen

3.5.1 Organisationale Motive und Ziele zur Einflussnahme auf Vereinbarkeit

Ein gestörtes Wohlbefinden, eingeschränkte Gesundheit und damit einhergehend die verminderte Leistungs- und Arbeitsfähigkeit wirken sich nicht nur auf individueller Ebene aus, sondern resultieren auf betriebswirtschaftlicher Ebene²⁰ u.a. in Fehlzeiten, Entgeltfortzahlungen, verringerter Produktivität und Mehrbelastung der anwesenden Mitarbeiter (Hasselhorn/Portuné 2010: 365f). Nach Schätzungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2014 belief sich der aus psychischen Belastungen resultierende Bruttowertschöpfungsausfall auf 13,1 Milliarden Euro (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 42f). Frieling und Sonntag (1999: 193) betrachten daher den Erhalt der Gesundheit, des körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens arbeitsteiliger Menschen als zentrales Anliegen von Unternehmen. Dabei geht es aus unternehmerischer Sicht nur mittelbar um die individuelle Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensbereiche, sondern vielmehr um „das eigene Image, die Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb, um vorwiegend junge Fach- und Führungskräfte und vor allem, um eine optimale Wertschöpfung der Leistungspotenziale von Beschäftigten“ (Roß 2005: 150).

Während durch den „nachhaltigen Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit“ (Klenner 2005: 207f) und die positive Beeinflussung des Work-Life-Enrichments eine größere Arbeitszufriedenheit, Motivation und Commitment erreicht werden kann (Poelmans/Stepanova/Masuada 2008:

20 Auch auf volkswirtschaftlicher Ebene kann von gravierenden Folgen gesprochen werden, wie u.a. die Inanspruchnahme der Krankenkassen und Rentenversicherungen als Kostenträger für Therapien und Rehabilitationen.

146ff), führt ein steigendes Konflikterleben zu einer sinkenden Arbeitszufriedenheit sowie in Folge zu zunehmender Fluktuation (Kossek/Ozeki 1998: 84, Eby et al. 2005: 145).

3.5.2 *Organisationale Einflussmöglichkeiten*

Dementsprechend ist wirtschaftlichen Organisationen daran gelegen, die individuelle Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen möglichst zu unterstützen. Dabei werden Maßnahmen zur Unterstützung des Verhältnisses der Lebensdomänen jedoch nicht aus karitativen Zwecken durchgeführt; vielmehr sollen diese das Erreichen ökonomischer Unternehmensziele auf direktem oder indirektem Weg unterstützen (Papmeyer 2018: 94ff). Motive und angestrebte Effekte organisationaler Einflussmöglichkeiten auf das Verhältnis der Lebensdomänen können auf vielfältige Weise unterschieden werden. Im Kern lassen sich diese auf ein betriebswirtschaftliches Interesse oder eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik zurückführen. Während Ersteres darauf abzielt, das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen organisationaler Unterstützung z.B. durch die daraus resultierende Reduzierung der Fehlzeiten oder die Erhöhung von Produktivität zu verbessern, liegt der Fokus bei Zweiterem auf der Erfüllung der Mitarbeiterbedürfnisse, um Motivation und Arbeitszufriedenheit zu steigern (Papmeyer 2018: 95). Übergeordnet steht jedoch nach Papmeyer (2018: 95) immer das Ziel im Fokus, Interessenskonflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abzubauen (Beile/Jahnz 2007: 87) und damit unter Berücksichtigung privater, soziokultureller und gesundheitlicher Erfordernisse erfolgreiche Berufsbiografien zu ermöglichen (BMFSFJ 2005: 4). Um dies zu erreichen, bieten sich insbesondere drei organisationale Einflussmöglichkeiten:

- die Unternehmensphilosophie und die organisationale Sozialisation,
- die organisationalen Unterstützungsmöglichkeiten und
- die Gefährdungsbeurteilung von Belastung im organisationalen Rahmen.

3.5.2.1 Verhältnis und Bedeutung von Unternehmensphilosophie und organisationaler Sozialisation

Die Unternehmensphilosophie beinhaltet allgemeine Wertvorstellungen des Unternehmens und ist „im Sinne eines Grundgesetzes Ausdruck dafür [...], dass Unternehmen neben ihrer einzelwirtschaftlichen Verantwortung auch eine gesamtwirtschaftliche Aufgabe zukommt“ (Becker 2009: 29). Die Unternehmensphilosophie besteht im Wesentlichen aus den Bestandteilen Unternehmenskultur, Unternehmensidentität und Unternehmensleitlinien.

„Die Unternehmenskultur besteht aus einem unsichtbaren Kern aus grundlegenden, kollektiven Überzeugungen, die das Denken, Handeln und Empfinden von Führungskräften und

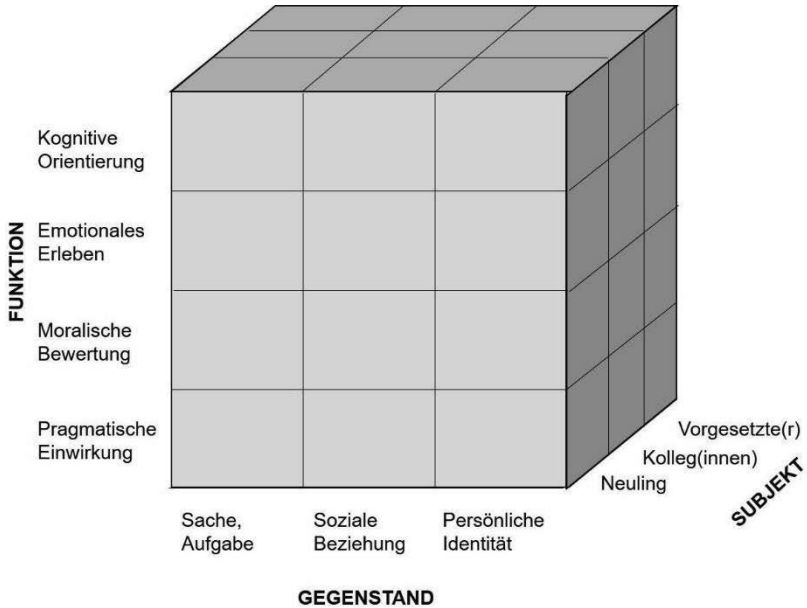
Mitarbeitern maßgeblich beeinflussen und die insgesamt typisch für das Unternehmen sind (innere Haltung). Diese grundlegenden Überzeugungen beeinflussen die Art, wie die Werte nach außen gezeigt werden (äußere Haltung). Gleichzeitig sind sie maßgebend für die Verhaltensregeln, die an neue Mitarbeiter und Führungskräfte weitergegeben werden und die als Standards für gutes und richtiges Verhalten gelten. Diese Regeln zeigen sich für alle sichtbar an Artefakten wie Rituale, Statussymbole, Sprache, Kleidung usw.“ (Sackmann 2004: 24ff)

Die Unternehmenskultur soll folglich durch vorgegebene Denkmuster Komplexität reduzieren, durch ein gemeinsames Sinnsystem koordiniertes Handeln begünstigen, eine Identifikation von Mitarbeitern mit dem Unternehmen ermöglichen, aber auch Kontinuität und eine Integrationskraft schaffen (Lippold 2016: 108). Die Unternehmensidentität hingegen stellt die „strategisch geplante und operativ eingesetzte Selbstdarstellung und Verhaltensweise eines Unternehmens nach innen und außen“ (Lippold 2016: 109) dar. Im Fokus stehen hierbei gemeinsame Verhaltensweisen (Corporate Behaviors), die widerspruchsfreies Verhalten innerhalb der Organisation und gegenüber Externen erzeugen sollen, gemeinsames Auftreten (Corporate Design) zur optischen Profilierung, gemeinsame Kommunikation (Corporate Communication) zur organisations- und umweltbezogen gezielten Kommunikation sowie auch die gemeinsame Unternehmensführung (Corporate Governance) um langfristigen Unternehmenserfolg sicherzustellen. Die Unternehmensleitlinien und -grundsätze wiederum dienen als konkrete Verhaltensrichtlinien (Bea/Haas 2005: 69f).

Das Erlernen, Verinnerlichen und Übernehmen dieser organisationalen Einstellungen, Wertvorstellungen, Normen, Bedürfnisse, Handlungsmuster, Verhaltensweisen und Fähigkeiten, die innerhalb der Arbeitgeberorganisation anerkannt oder erwünscht sind, kann als Bestandteil der beruflichen, tertiären Sozialisation begriffen werden. Während sich die berufliche Sozialisation über ein gesamtes Berufsleben hinweg fortsetzt, erfolgt die organisationale Sozialisation stets in einer spezifischen Organisation. Sie kann als eine Episode der beruflichen Sozialisation betrachtet werden, die durch den Wechsel in eine andere Arbeitgeberorganisation endet (Zdravkovic 2011: 18). Durch die Auseinandersetzung des Individuums mit seiner sozialen Umwelt und in diesem speziellen Fall mit der Arbeitgeberorganisation verändern sich individuelle Kognition und Verhaltensweisen. Unerwünschte Einstellungen, Werte und Normen werden verlernt oder abgelegt und akzeptierte Verfahrensweisen erlernt, sodass das Individuum dazu beiträgt, die Unternehmenskultur zu reproduzieren. Diese Vergesellschaftung verläuft jedoch nicht passiv und einseitig, sondern kann als bidirektionale Sozialisation betrachtet werden, indem das Individuum den eigenen Standpunkt mit seinem sozialen Umfeld aushandelt und mitgestaltet (Zdravkovic 2011: 17). In Anlehnung an Neuberger (1994: 125) systematisiert Zdravkovic (2011: 21) Aspekte der organisationalen Sozialisation und bezieht dabei Funktionen der organisationalen Sozialisation (kognitive Orientierung, emotionales Erleben, moralische Bewertung und pragmatische Einwirkung) auf drei unterschiedliche Gegenstände, die Aufgabe, die so-

zialen Beziehungen sowie die persönliche Identität (Abbildung 15). Diese wirken wie jeweils auf mehrere Subjekte, nämlich den Neuling, die Kollegen und den Vorgesetzten ein. Der organisationale Akkulturationsprozess wird dabei als reziprok verstanden.

Abbildung 15: Aspekte organisationaler Sozialisation



Quelle: Zdravkocis 2011: 32 in Anlehnung an Neuberger 1994: 125

Die Unternehmensphilosophie und insbesondere die Unternehmenskultur sowie die damit einhergehende organisationale Sozialisation können durch die inhärenten Wert- und Normvorstellungen, aber auch Handlungsmuster und Verhaltensweisen als Orientierung für den Umgang mit Fragen des Verhältnisses der Lebensbereiche zueinander in der Arbeitgeberorganisation betrachtet werden. Obschon diese im Rahmen der Unternehmensphilosophie und der organisationalen Sozialisation eher implizite Beachtung finden, können sie im Rahmen der betrieblichen Personal- und Familienpolitik konkretisiert werden. Dementsprechend scheinen Unternehmensphilosophie und organisationale Sozialisation mitunter maßgeblich für die Rahmung und Gestaltung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Berufstätigkeit.

3.5.2.2 Organisationale Unterstützungsmaßnahmen

Betrachtet man über formale Regularien hinaus soziale Institutionen zur Unterstützung des Verhältnisses der Lebensdomänen, so bietet sich die Differenzierung verschiedener Formen der Unterstützung nach Strecker an. Strecker (2015: 20) unterscheidet zwischen Unterstützung durch Dritte, durch die Familie und durch das Unternehmen. Die Unterstützung durch Dritte bezieht sich auf Instanzen, die weder im familialen noch im organisationalen Kontext zu verorten sind. Diese können Einzelpersonen, aber auch Gruppen sein. Die familiäre Unterstützung indes umfasst Hilfe durch Mitglieder der Familie, die das Individuum dabei unterstützen, beruflichen und familiären Verpflichtungen nachzukommen (Strecker 2015: 20). Die Unterstützung durch ein Unternehmen wird auch organisationale Unterstützung genannt und bezieht sich auf Maßnahmen, die „ein familienfreundliches Umfeld schaffen und Mitarbeiter unterstützen, den Anforderungen im beruflichen und im privaten Umfeld gleichermaßen gerecht zu werden“ (Strecker 2015: 21). Über alle drei Formen der Unterstützung hinweg kann darüber hinaus zwischen der informellen und der formellen Unterstützung unterschieden werden. Während die informelle Unterstützung die Vermittlung eines Gefühls der Anerkennung, Wertschätzung und Fürsorge ausmacht, charakterisiert sich die formelle Unterstützung durch den Zugang zu instrumenteller Hilfestellung (Strecker 2015: 20). Wenngleich die unterschiedlichen Formen der Unterstützung allesamt wichtige Hilfestellungen darlegen, soll im Folgenden der Fokus auf der organisationalen Unterstützung sowie der Bedeutung dieser für das Unternehmen liegen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Lebensdomänen lassen sich auf verschiedene Arten kategorisieren. Kaiser, Ringlsetter und Stolz (2009: 31) unterscheiden zwischen kompensatorischen und echten Maßnahmen. Kompensatorische Maßnahmen zielen dabei auf die Minderung der Auswirkungen von Konflikten zwischen den Lebensdomänen ab, indem kompensatorische Maßnahmen wie beispielsweise haushaltsnahe Dienstleistungen zur Entlastung im häuslichen Bereich angeboten werden (Papmeyer 2018: 96). Echte Maßnahmen indessen zielen auf die Lösung zugrunde liegender Konflikte ab, indem beispielsweise ein individuelles Lebenslagencoaching angeboten wird, das zur besseren Bewältigung der beiden Lebensdomänen befähigt. Dem entgegen stehen Poelmans, Stepanova und Masuda (2008: 151f), die Folgendes unterscheiden:

- Betriebliche Zusatzleistungen (wie Versicherungen)
- Maßnahmen, die auf die Reduktion von Kosten abzielen (wie Stressmanagementprogramme)
- Maßnahmen, die die Reduktion von Fehlzeiten fokussieren
- Leistungen, die Mitarbeiter bei der Bewältigung ihres Alltags unterstützen (wie Kindesbetreuung am Firmenstandort).

Mohe, Domiok und Kaiser (2010: 109) wiederum unterscheiden zwischen primären, sekundären und tertiären Maßnahmen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Systematisierung organisationaler Unterstützungsmaßnahmen

| | | | |
|---------------------|---|-----------------------------------|--|
| Primäre Maßnahmen | Flexible Arbeitszeitgestaltung | Dynamische Arbeitszeitgestaltung | Teilzeitarbeit Jobsharing |
| | | Variable Arbeitszeitgestaltung | Gleitende Arbeitszeit Vertrauensarbeitszeit |
| | | Verschobene Arbeitszeitgestaltung | Arbeitszeitkonten |
| | | Sabbatical | |
| | Flexible Gestaltung des Arbeitsorts | Telearbeit | |
| | Gestaltung des Arbeitsinhalts | Job Enrichment | |
| | | Job Enlargement | |
| Job Rotation | | | |
| Sekundäre Maßnahmen | Gesundheitsmanagement | | |
| | Vereinbarkeit | | |
| Tertiäre Maßnahmen | Regelmäßige Kommunikation der Werteinstellungen zum Thema | | |

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mohe/Domiok/Kaiser 2010

Primäre Maßnahmen nehmen direkten Bezug auf die Tätigkeit von Mitarbeitern und setzen am Erreichen der maximalen Flexibilität und Effektivität aller Beteiligten an. Durch zeitliche und räumliche Variationsmöglichkeiten der Arbeit soll maximale Wirtschaftlichkeit zum Ausgleich von Über- und Unterkapazität, Kundenorientierung im Sinne der besten Qualität zur rechten Zeit, aber auch Mitarbeiterorientierung, die den Arbeitnehmern größtmögliche Gestaltungsfreiheit einräumt, ermöglicht werden (Schneider 2013: 40). Der Mitarbeiter soll hierbei als gleichwertiger Mitunternehmer verstanden werden, wofür eine gelebte Vertrauens- und Verantwortungskultur notwendig ist (Schneider 2013: 41). Primäre Maßnahmen zur verbesserten Verbindung der Lebensdomänen werden nach Mohe, Domiok und Kaiser (2010: 109ff) in die flexible Arbeitszeitgestaltung, die flexible Gestaltung des Arbeitsorts und die flexible Gestaltung der Arbeitsinhalte unterschieden.

Flexible Arbeitszeitgestaltung

„Als flexible Arbeitszeitgestaltung werden Arbeitszeitleösungen bezeichnet, welche hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit täglich, wöchentlich, monatlich oder anders von der so genannten Normalarbeitszeit abweichen“ (Schneider 2013: 41). Durch ein hohes Maß an Autonomie und Gestaltungsfreiheit sollen betriebliche Erfordernisse im Hinblick auf Effizienz und Auslastung, aber auch lebensphasenbezogene situative Bedürfnisse der Mitarbeiter miteinander in Einklang gebracht werden (Fauth-Herkner 2004: 91ff). Arbeitszeit kann dabei sowohl über die Variable Dauer als auch Lage variiert werden, sodass sich vier Untertypen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ergeben: die dynamische, variable und verschobene Arbeitszeitgestaltung sowie das Sabbatical (Schneider 2013: 41).

Klassische Maßnahmen der dynamischen Arbeitszeitgestaltung stellen Teilzeitarbeit und Jobsharing dar. Teilzeitarbeit beschreibt eine regelmäßige Wochenarbeitszeit, die gegenüber Vollzeitarbeit verkürzt ist. Genau genommen handelt es sich bei Teilzeitarbeit weniger um eine Flexibilisierung, als vielmehr um eine Reduzierung. Nichtsdestotrotz ermöglicht Teilzeitarbeit Gestaltungsspielräume für Arbeitnehmer, um Beruf und Privatleben individuell miteinander zu vereinbaren (Rost 2004: 27f). Wenngleich Teilzeitarbeit Vorteile zur Vereinbarkeit der Lebensdomänen bietet, trifft diese auf eine „geringe Akzeptanz bei Fach- und Führungskräften“ gegenüber der sogenannten „Vollzeitkultur“ (BMFSFJ 2005: 16). Unter Jobsharing wiederum versteht man eine spezielle Art der Teilzeitarbeit, bei der sich mehrere Arbeitnehmer einen Vollzeit Arbeitsplatz und dazugehörige Rechte und Pflichten teilen (Jung 2008: 67). Die Lage, Dauer und Aufteilung der Arbeitszeit organisieren mehrere Jobsharer untereinander so, dass für den Arbeitgeber die reguläre Leistung eines kompletten Arbeitsplatzes sichergestellt wird. Die Vergütung erfolgt auf Basis der geleisteten Arbeitsanteile der Personen. Während durch Jobsharing große Flexibilitätsspielräume für Letztere entstehen, bedeutet es gleichzeitig eine gegenseitige Abhängigkeit. Durch erhöhte Abstimmungsbedarfe an den Schnittstellen der Jobsharer ist mit Reibungsverlusten zu rechnen (Papmeyer 2018: 102f). Auch unterschiedlich hohe Leistungsfähigkeit der beteiligten Jobsharer führen möglicherweise zu Konflikten, die sich wiederum auf die Arbeit auswirken können. Trotzdem entstehen durch Jobsharing auch Vorteile für den Arbeitgeber, wie beispielsweise gegenseitige Vertretungsmöglichkeiten, aber auch der Wissenserhalt im Falle des Ausscheidens eines Jobsharers.

Maßnahmen des Untertyps der variablen Arbeitszeit sind gleitende Arbeitszeiten und Vertrauensarbeitszeit. Gleitzeitarbeit kennzeichnet sich durch eine vorgegebene Zeitspanne, in der Beginn und Ende der Arbeitszeit variabel und unter Berücksichtigung festgelegter Kern- und Servicezeiten, innerhalb derer Erreichbarkeit für Kunden und Kollegen sichergestellt werden muss, individuell gestaltet werden (Papmeyer 2018: 103). Während Gleitzeit eine größere Flexibilität für Mitarbeiter bedeutet, so erschwert sie zugleich Abläufe,

die auf Arbeitsergebnisse des gleitzeitnutzenden Mitarbeiters angewiesen sind (Papmeyer 2018: 103). Eine weitere Maßnahme variabler Arbeitszeiten stellt die Vertrauensarbeitszeit dar, bei der Arbeitgeber vollständig auf die Arbeitszeiterfassung und -kontrolle verzichten und somit darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer die von ihm geforderten Leistungen erbringt (Haipeter et al. 2002: 360ff). Als zentrales Element dieser Maßnahme gilt – neben dem Verzicht der Arbeitszeiterfassung, dem damit verbundenen Wegfall personenbezogener Anwesenheitsvorgaben und daraus resultierender erweiterter Handlungs- und Entscheidungsspielräume für Beschäftigte – das Erstellen von Zielvereinbarungen und Ergebnisorientierungen. „Voraussetzung für eine erfolgreiche Anwendung der Vertrauensarbeitszeit ist neben der Bereitschaft der Mitarbeiter, diese Verantwortung zu übernehmen, ein Arbeitsvolumen, das im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu bewältigen ist“ (Papmeyer 2018: 104).

Klassische Maßnahmen der verschobenen Arbeitszeitgestaltung, die der Vereinbarkeit der Lebensdomänen zuträglich sein können, stellen Arbeitszeitkonten dar. Arbeitszeitkonten erfassen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit über einen definierten Zeitraum (Monate, Jahre, Lebensarbeitszeit), sodass das Saldo des Kontos ein Guthaben oder ein Soll aufzeigen kann (Papmeyer 2018: 103). Angespartes Guthaben kann durch die Reduktion zu leistender Arbeitszeit oder in Form bezahlter Freizeit abgegolten werden, wodurch der Mitarbeiter persönlichen und familiären Bedürfnissen nachkommen kann (Papmeyer 2018: 103). Gleichzeitig können jedoch auch betriebliche Auslastungsschwankungen kompensiert werden. Durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten sollen betriebliche Notwendigkeiten und individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter miteinander in Einklang gebracht werden (Papmeyer 2018: 103).

Eine weitere Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung stellt das Sabbatical dar. Dieses kann als Erweiterung eines Arbeitszeitkontos betrachtet werden und bietet die Möglichkeit, „längere berufliche Auszeiten bei Weiterzahlung des Gehalts in Anspruch zu nehmen“ (Papmeyer 2018: 104). Um dies zu ermöglichen, werden entweder Plusstunden gesammelt oder es wird bei gleicher Arbeitszeit auf einen Teil des Gehalts verzichtet, das dann während der darauffolgenden Abwesenheit ausbezahlt wird. Da es sich bei einem Sabbatical in der Regel um eine längerfristige Abwesenheit eines Mitarbeiters handelt, ist für die Organisation eine frühzeitige Planung wichtig, sodass notwendige betriebliche Aufgaben weitergeführt werden können.

Flexible Gestaltung des Arbeitsorts durch Telearbeit

Die flexible Gestaltung des Arbeitsorts stellt eine weitere primäre Maßnahme dar, die die Verbindung der Lebensdomänen erleichtern soll. Die sogenannte Telearbeit gilt als die am weitesten verbreitete Gestaltungsmöglichkeit. Der Mitarbeiter erbringt seine Arbeitsleistung hierbei „teilweise oder ganz in räum-

licher Distanz zum arbeitgebenden Unternehmen“ (Papmeyer 2018: 104), indem beispielsweise Räumlichkeiten vor Ort beim Kunden oder auch im Homeoffice genutzt werden. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Infrastruktur, die Zugang zu erforderlichen Informations- und Kommunikationssystemen ermöglicht (Papmeyer 2018: 105). Auch wenn die Infrastruktur angemessen ist, ist ein Rückgang der Interaktion sowie auch der sozialen Integration im kollegialen Umfeld anzunehmen. Die flexible Gestaltung des Arbeitsorts kann jedoch das Wegfallen von Wegezeiten und -kosten bedeuten und durch ein höheres Maß an Autonomie zur selbstbestimmten Erledigung von Arbeitsaufgaben führen.

Gestaltung des Arbeitsinhalts

Eine weitere primäre Maßnahme zur Förderung von Vereinbarkeit der Lebensdomänen, aber auch zum Erhalt von Motivation, organisationalem Commitment und Zufriedenheit stellt die Gestaltung des Arbeitsinhalts dar. Durch den Wertewandel werden gemäß Opaschowski (2006: 129) künftig neben Geld, Zeit und Status insbesondere Sinn und Spaß die Arbeitszufriedenheit maßgeblich determinieren, sodass Mitarbeiter danach streben, diese – in individuell unterschiedlichen Gewichtungen – an ihrem Arbeitsplatz zu erleben. Die attraktive Gestaltung des Arbeitsinhalts kann durch individuelle Maßnahmen wie Job-Enlargement oder Job-Enrichment, aber auch durch kollektive Maßnahmen wie Jobrotation oder selbstgesteuerte teilautonome Arbeitsgruppen geschaffen werden. Job-Enlargement bezeichnet die horizontale Erweiterung des Aufgabenspektrums einer Person im Bereich gleichwertiger Arbeitsanforderungen (Dillerup/Stoi 2011: 571). Ziel hierbei ist es, sowohl Monotonie als auch einseitige Belastung zu reduzieren (Jung 2008: 213). Beim Job-Enrichment geht es vielmehr um die vertikale Arbeitsbereichserweiterung, sodass qualitativ höherwertige Arbeitsanforderungen und mehr Verantwortung das Aufgabenspektrum erweitern (Dillerup/Stoi 2011: 571). Ziel ist hierbei, neben erweiterter Autonomie persönliche Erfolgserlebnisse in Bezug auf die persönliche Weiterentwicklung zu schaffen. Die kollektive Maßnahme der Jobrotation hingegen basiert auf dem Arbeitsplatzwechsel. Hierbei ist ein systematischer Tausch des Arbeitsplatzes mit veränderten Aufgaben, notwendigen Kompetenzen und Verantwortungen verbunden (Dillerup/Stoi 2011: 213). Neben der Erweiterung der organisationalen Einblicke wird ebenfalls eine Erweiterung fachlicher Kenntnisse und daraus resultierend eine erhöhte Einsatzflexibilität angenommen (Jung 2008: 213). Bei der kollektiven Maßnahme der selbstgesteuerten teilautonomen Arbeitsgruppen geht die Verantwortung für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe gesamthhaft an die dafür definierte Arbeitsgruppe über, sodass jede Tätigkeit innerhalb der Gruppe von jedem Gruppenmitglied ausgeübt werden könnte (Vahs/Schäfer-Kunz 2012: 374).

Sekundäre Maßnahmen richten sich nach Mohe, Domiok und Kaiser (2010: 109ff) an den Mitarbeiter als Person und haben damit nur einen sekundären

Bezug zum Arbeitsplatz – im Gegensatz zu den primären Maßnahmen, die direkten Bezug zu Mitarbeitertätigkeiten nehmen. Der Fokus liegt demnach auf Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheit und Arbeitserhaltung, mit dem Ziel, Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitsmotivation zu erhalten. Bei sekundären Maßnahmen handelt es sich um finanzielle oder soziale Unterstützung in Form von Service- oder Beratungsangeboten. Klassische Programme hierzu sind betriebliches Gesundheitsmanagement und Programme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird als bewusste Steuerung und Integration betrieblicher Prozesse genutzt, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu erhalten, respektive zu fördern (Hannack/Räder 2011: 434). Durch präventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen soll das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiter verbessert werden, wodurch sich die Arbeitsmotivation sowie das Leistungspotenzial im Arbeitsverhalten, der Innovationsbereitschaft, dem Umfang und der Qualität der Arbeit sowie der Anwesenheitsquote im Unternehmen steigern sollen (Müller 2008: 124). Als gesund wird der Zustand des vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens verstanden (Ulrich/Wülser 2005: 37).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Programme zur konsequenten Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen auf Mitarbeiter ab, deren Potenzial aufgrund familialer Verpflichtungen nicht vollständig ausgeschöpft werden kann. Potenzielle Maßnahmen hierzu stellen familienfreundliche Weiterbildungen, die erweiterte Familienpause, Kontakthalteangebote, Returnprogramme, betriebliche Kinderbetreuung und haushaltsunterstützende Maßnahmen dar (Schneider 2013: 56). Als familienfreundliche Weiterbildungen werden Bildungsangebote verstanden, die sich zeitlich und räumlich an familialen Pflichten Betriebsangehöriger orientieren (Jung 2008: 644). Auch Mitarbeiter, die sich in Familienpause befinden, werden hierzu eingeladen, sodass Qualifikationen aufrechterhalten und erweitert, aber auch die Bindung ans Unternehmen gestärkt werden kann (Jung 2008: 644). Die erweiterte Familienpause wiederum stellt, wie die Verlängerung des Elternzeitanpruchs, eine organisationale Option dar (Jung 2008: 644). Kontakthalteangebote sind eine Möglichkeit, um während einer Familienpause den Kontakt und die Beziehung zur Arbeitsstelle aufrechtzuerhalten. Im Zuge dessen werden Mitarbeiterzeitschriften, dienstliche Rundschreiben, aber auch Einladungen zu Feiern, Ausflügen und Betriebsversammlungen an den Mitarbeiter in Familienpause gesandt (Jung 2008: 644). Bei Returnprogrammen handelt es sich um speziell auf die Tätigkeit ausgerichtete „Training on the job“-Maßnahmen, entwickelt für Personen, die nach einer längeren Abwesenheit wieder ins Unternehmen einsteigen. Eine weitere Möglichkeit zur

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt die Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung dar, die der Bestrebung nachgeht, Mitarbeitern den Einstieg nach einer Familienphase zu erleichtern, indem Betriebskindergärten oder sogenannte Notfallbetreuungen neben einer größeren räumlichen Nähe auch mehr Flexibilität für den Mitarbeiter bieten (Busch 2008: 454). Auch haushaltsunterstützende und finanziell bezuschusste Maßnahmen können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt verbessern.

Tertiäre Maßnahmen richten ihr Augenmerk nach Mohe, Domiok und Kaiser (2010: 109ff) auf die Unterstützung der primären und sekundären Maßnahmen, in denen es um die regelmäßige Kommunikation der unternehmensinternen Werteinstellungen geht. Neben Rundschreiben, Aushängen oder Artikeln in Mitarbeiterzeitschriften können auch durch regelmäßigen persönlichen Kontakt zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem Herausforderungen an der Schnittstelle zwischen den Lebensdomänen erkannt werden. Die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird so zur Führungsaufgabe.

3.5.2.3 Gefährdungsbeurteilung von Belastung im organisationalen Rahmen

Durch die zunehmende Auseinandersetzung mit der Bedeutung und den Folgen einer Unzufriedenheit des Verhältnisses der Lebensbereiche hat 2013 die Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit Eingang in die gesetzliche Regelung des §5 ArbSchG gefunden (Papmeyer 2018: 83). Im Zuge dessen wird eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen sowie die Ableitung entsprechender Arbeitsschutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber vorgeschrieben. Dabei werden die fünf Merkmalsbereiche unterschieden, die in Bezug auf ihre Belastungsfaktoren beurteilt werden (Tabelle 3). Den ersten Merkmalsbereich stellen dabei Arbeitsinhalt und Aufgabe dar, die sich durch die Belastungsfaktoren der emotionalen Inanspruchnahme, die Qualifikation, Verantwortung, das Informationsangebot, den Abwechslungsreichtum, den Handlungsspielraum und die Vollständigkeit der Aufgaben kennzeichnen. Der zweite Merkmalsbereich der Arbeitsorganisation ist geprägt durch die Belastungsfaktoren der Arbeitszeit, des Arbeitsablaufs (bzgl. Zeitdruck und Arbeitsintensität, Störungen und Unterbrechungen, aber auch Taktbindung) sowie die Kommunikation und Kooperation. Der dritte Merkmalsbereich der sozialen Beziehungen wiederum fokussiert das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten. Der vierte Merkmalsbereich betrifft die Arbeitsumgebung und stellt die Belastungsfaktoren der Arbeitsmittel, die Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung, die physischen Faktoren sowie die chemischen Faktoren ins Zentrum der Gefährdungsbetrachtung. Der letzte Merkmalsbereich betrifft die neuen Arbeitsformen und ermittelt die Belastung durch räumliche Mobilität, atypi-

sche Arbeitsverhältnisse und diskontinuierliche Berufsverläufe sowie die zeitliche Flexibilisierung und die dadurch entstehende reduzierte Abgrenzung zwischen den Lebensbereichen.

Tabelle 3: Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung nach GDA-Checkliste

| Merkmalsbereich | Belastungsfaktoren |
|------------------------------|---|
| Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe | Vollständigkeit der Aufgabe Handlungsspielraum Variabilität (Abwechslungsreichtum) Information/Informationsangebot Verantwortung Qualifikation Emotionale Inanspruchnahme |
| Arbeitsorganisation | Arbeitszeit Arbeitsablauf (Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität, häufige Störungen/Unterbrechungen, hohe Taktbindung) Kommunikation/Kooperation |
| Soziale Beziehungen | Zu den Kollegen Zu den Vorgesetzten |
| Arbeitsumgebung | Physikalische und chemische Faktoren Physische Faktoren Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung Arbeitsmittel |
| Neue Arbeitsformen | Räumliche Mobilität Atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe Zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben |

Quelle: Pappmeyer 2018: 84 in Anlehnung an Morschhäuser/Beck/Lohmann-Haislah 2014: 31

Wenngleich die Gefährdungsbeurteilung einen guten ersten Anhaltspunkt bieten könnte, um psychischen Belastungen vorzubeugen, so zeigt ein Blick in die Realität von Unternehmen, dass diese bislang kaum praktisch eingesetzt wird (Beck/Morschhäuser/Hasselhorn 2014: 13).

3.6 Zusammengefasste Anknüpfungspunkte der Lebensdomänenforschung in Bezug auf den fokussierten Übergang

Rekapituliert man kapitelabschließend kondensiert, welche Anknüpfungspunkte die Lebensdomänenforschung für die weiterführende Erforschung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit bietet, lassen sich einige zentrale Anschlussstellen finden.

Zunächst kann das Verlassen der Elternzeit als einschneidendes Erlebnis betrachtet werden, das mit der Erosion zuvor bestehender Strukturen einhergeht und im Rahmen des Übergangs in die Erwerbstätigkeit das Neuherstellen eines individuell zufriedenstellenden Verhältnisses der Lebensdomänen erfordert. Dabei scheinen sich unter Rückbezug auf die Verbindungsmechanismen der Lebensdomänen bei Adjustierungen in einem Bereich stets Einflüsse auf den jeweils anderen Bereich zu ergeben. Indem im Rahmen der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ein gewisses Maß an Zeit, Aufmerksamkeit und Energie erwerbsbezogenen Belangen gewidmet wird, sind diese für die Nutzung im privaten Bereich nicht mehr verfügbar. Dementsprechend geht der Übergang stets mit einer Ressourcenallokation einher, durch die jeweils nur ein gewisses Maß an Mitteln für einen jeweiligen Bereich zur Verfügung bleibt, sodass die Bewältigung der dort gegebenen Belastung unter der Voraussetzung eingeschränkter Ressourcen in ihrer Beanspruchung möglicherweise neu bewertet werden muss. Indem der eingeschränkt mögliche Ressourceneinsatz Perspektiven auf eine potenziell befriedigende Erwerbsbiografie, aber auch auf das zufriedenstellende Ausfüllen einer Elternrolle mindert, scheinen Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden sowie auch die Wahrscheinlichkeit für eine damit einhergehende Unzufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen eine gesteigerte Wahrscheinlichkeit zu erfahren. Indem sich durch die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit weiterhin die Möglichkeit der Auswirkung (Spillover) eines Lebensbereichs auf den anderen sowie auch die Möglichkeit der mehr oder weniger bewussten Kompensation eröffnen wird, scheinen im Zuge des Übergangs neue potenzielle Gefährdungen für beide Lebensbereiche zu entstehen. Diese können zur Erreichung einer individuellen Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen jedoch lediglich über Anstrengungen der betroffenen Person selbst unterdrückt werden. Die Arbeitgeberorganisation kann – nicht zuletzt aus Eigeninteresse – die Möglichkeit zur Erreichung einer individuellen Zufriedenheit durch verschiedene Maßnahmen mehr oder weniger direkt unterstützen. Wenngleich dies für Personen im Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit begünstigend anmutet, ist gleichwohl denkbar, dass durch die gezielte organisationale Unterstützung bestimmter Personengruppen damit einhergehende Disparitäten zwischen denen, die von Maßnahmen profitieren können, und denen, die dies eben nicht können, geschaffen werden. So scheint es im Rahmen der organisationalen Unterstützung von Berufsrückkehrern nach der Elternzeit um einen sensiblen Grad der Unterstützung zu gehen, der durch ein Zuviel an Zugeständnissen den Ärger nicht Begünstigter sowie durch ein Zuwenig an Unterstützung die Belastungs- und Unzufriedenheitsgefährdung betroffener Personen mit sich bringt. Der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit scheint also nicht lediglich für die betroffene Person selbst das Neuaustarieren eines zufriedenstellenden Verhältnisses der Lebensdomänen mit sich zu bringen,

sondern auch im Kontext der Arbeitgeberorganisation zur mehr oder weniger expliziten Verhandlung in Bezug auf Unterstützung zu führen.

4 Ein praxistheoretischer Blick auf Übergänge

Betrachtet man den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit im Anschluss an das vorangegangene Kapitel nun als sensiblen Prozess, im Rahmen dessen die individuelle Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen neu hergestellt werden muss, scheint die Frage nach dem *wie* dies getan werden kann spannend. Um sich dem in der späteren empirischen Untersuchung zu widmen, wird im folgenden Kapitel zunächst ein praxistheoretischer Blick auf Übergänge eingeführt, der eben die Frage nach dem *wie* ins Zentrum der Forschung rückt. So werden in einem ersten Unterkapitel zunächst Grundzüge einer praxeologischen Perspektive erläutert, bevor im darauffolgenden auf die Rolle verschiedener Akteure eingegangen wird. Dies führt schließlich hin zur konkreten praxeologischen Auseinandersetzung mit Übergängen, sodass diese für die empirische Untersuchung fruchtbar gemacht werden können.

4.1 Praxeologische Grundzüge

Im Folgenden sollen praxistheoretische Zugänge²¹ als ein mögliches sozialtheoretisches Fundament für die Erforschung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit näher betrachtet werden. Praxistheorien lassen sich im Zweig der sozialkonstruktivistischen Theorietradition verorten und stehen in enger Verbindung mit poststrukturalistischen Perspektiven. Schatzki, Knorr-Cetina und Savigny (2000) sprechen von einem ‚practical turn‘, einer Wende zur Praxeologie in der sozialwissenschaftlichen Forschung, die sich durch die Abwendung von Interaktionismus und Konstruktivismus hin zur Performanz und Konstitution in sozialer Praxis wendet (Retkowski et al. 2012: 138; Schäfer 2013: 14). Durch ihren Fokus auf soziale Praktiken als verbindendem Element zwischen Strukturen (Sozialwelt) und Subjekten (soziale Akteure) bieten Praxistheorien einen neuen Blickwinkel auf das Soziale und stellen statt der Frage, *warum* etwas getan wird, die Frage, *wie* es getan wird

21 Es ist bewusst von praxistheoretischen Zugängen im Plural die Rede, da es „den einen“ praxistheoretischen Zugang nicht gibt. Praxistheorien sind vielmehr als Ensemble verschiedener, aber familienähnlicher Theoriestränge zu betrachten.

(Reckwitz 2003: 290, Hui et al. 2017). Dabei sind Praxistheorien nach Reckwitz (2003: 289) noch nicht als systematisches und abgeschlossenes Forschungsprogramm zu verstehen, sondern vielmehr als ein fruchtbarer Ideenpool.

Nach Schatzki (1996: 13) sind Praktiken „the principal constitutive element in social life“. Sie sind als das wichtigste konstitutive Element und die kleinste analytische Einheit des Sozialen und damit als Ausgangspunkt für die Entstehung und Reproduktion des Sozialen zu verstehen. Unter Rückbezug auf Bourdieu und Giddens betrachtet Schatzki (1996: 13) alle sozialen Kategorien und Phänomene als aus Praktiken bestehend, durch diese auflösbar und nicht außerhalb dieser existent. Semantisch gefasste Ebenen wie beispielsweise Mikro, Meso, Makro, aber auch Individuum und Organisation lassen sich aus praxeologischer Perspektive analytisch in Praktiken auflösen (vgl. Nicolini 2016), sodass aus praxistheoretischer Perspektive auch von einer „flachen Ontologie“ (Schatzki 2016: 30) gesprochen wird. Durch die Dekonstruktion von Dichotomien wie Struktur und Handlung (Giddens), Subjekt und Objekt (Bourdieu), aber auch Rationalität und Intersubjektivität (Schäfer 2013:18) dienen Praktiken als vermittelnde Instanz zwischen situativem Handeln und übersituativen Strukturen (Pentzold 2015: 231) und stellen somit auf rekursive Art Ordnung und damit Verstehbarkeit und Verständlichkeit her.

„Praktiken sind nicht als spezielle Handlung, Intention, Norm oder Wissensbestand zu verstehen, sondern sie gelten als know-how-abhängig und von einem praktischen Verstehen zusammengehaltene Verhaltensroutinen, deren Wissen einerseits in den Körper der handelnden Subjekte ‚inkorporiert‘ ist, die andererseits regelmäßig die Form von routinierten Beziehungen zwischen Subjekten und von ihnen ‚verwendeten‘ materialen Artefakten annehmen“ (Reckwitz 2003: 289).

Praktiken sind damit körper-, material- und dingbezogen, durch Routinen formiert und über situationsbezogen abgerufenes übersubjektives Wissen verknüpft. Diese Grundzüge der Praxistheorie differenziert Hillebrandt (2014) in sechs grundlegenden Paradigmen aus, die im Folgenden anhand des Beispiels der Praktik des Einkaufens²² erläutert werden.

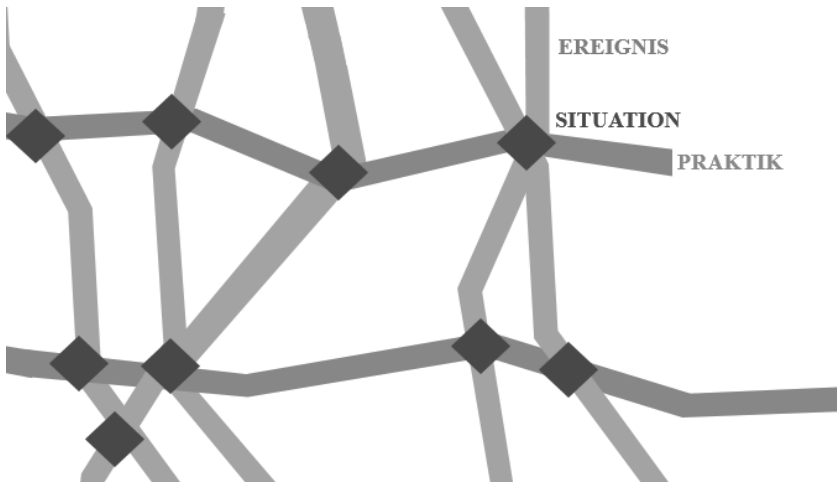
4.1.1 Ereignisparadigma oder die Situiertheit von Praktiken

Praktiken gelten als Ereignisse der Praxis, die sich in einer durch Voraussetzungen vorbedingten Vollzugswirklichkeit ergeben. Sie sind kontextuell und situativ verankert und können ohne ein entsprechendes Ereignis weder ausge-

22 Wenngleich hinterfragt werden kann, was das gewählte Beispiel des Einkaufens zur Praktik macht, so soll dieses zur ersten Veranschaulichung eines praxistheoretischen Zugangs dienen, jedoch im Weiteren in Bezug auf eben diese Klassifikation als Praktik kritisch hinterfragt werden.

führt noch aktualisiert werden (Abbildung 16). So ist die Praktik des Einkaufens beispielsweise daran gebunden, sich in einer wie auch immer gearteten Einkaufssituation zu befinden. Die Praktik des Einkaufens kann also nur existieren, wenn sie in Raum und Zeit vollzogen, durch Aktivitäten ausgedrückt und durch Situationsdeutungen gegenseitig reflexiv angezeigt werden kann. Dabei finden sowohl vergangene als auch gegenwärtige Ereignisse Berücksichtigung, zumal diese Einfluss auf den künftigen Vollzug der Praxis nehmen (Schäfer 2013: 370). Praktiken sind somit als Teil einer Zeitlichkeit zu verstehen, die sich durch ihre Prozesshaftigkeit und einen kontinuierlichen Wandel kennzeichnen.

Abbildung 16: *Situiertheit von Praktiken durch Ereignisse*



Quelle: Eigene Darstellung

4.1.2 *Materialitätsparadigma oder die Materialität von Praktiken*

Praktiken als kleinste analytische Einheit des Sozialen verfügen in ihrem Vollzug stets über eine materielle Qualität. Sie werden zu materiellen Ereignissen, wenn der menschliche Körper (Körperparadigma) und materielle Dinge (Dingparadigma) aus einer neuen Perspektive mit der Praxis in Beziehung gesetzt werden. Schatzki (1996: 89) beschreibt dies als routinierten Zusammenhang zwischen Doings und Sayings (gemeinsam auch als *basic actions* bezeichnet), die mit den Körpern von menschlichen Akteuren als Tätigkeit ausgeführt werden. *Doings* beschreiben Akte der Bewegung wie bestimmte Gesten, Tanzbewegungen oder die Nutzung technischer Geräte.

Beim Einkaufen wäre dies unter anderem das Einführen einer Münze in den Einkaufswagen, das Schieben des Wagens in den Laden und auch das Befüllen des Wagens mit Gütern. *Sayings* wiederum beschreiben Akte des Sprechens, wie beispielsweise die Artikulation, Schreie oder Reden oder im Einkaufsbeispiel die Abklärung des zu bezahlenden Betrags am Ende des Einkaufs.

Weiterführend bezeichnet Schatzki aggregierte Formen von Doings und Sayings innerhalb einer Praktik als Projekte²³ und Aufgaben²⁴. *Aufgaben* sind dabei als Bündelung mehrerer Aktivitäten aus Doings und Sayings zu verstehen. Beim Einkaufen könnte dies zum Beispiel das Herausholen des Portemonnaies sein, was die basic actions des Rekonstruierens (wo sich das Portemonnaie befindet, an die entsprechende Stelle greifen, das Portemonnaie umfassen und das Portemonnaie herausnehmen) bündelt. Eine weitere Aufgabe könnte dann das Geldabzählen und Übergeben sein. Während Aufgaben (Praxisbündel) also mehrere Aktivitäten aus Doings und Sayings (basic actions) zusammenfassen, bündeln *Projekte* (Praxiskomplexe) wiederum mehrere Aufgaben und die darin getätigten Doings und Sayings. Im Einkaufsbeispiel könnten die Aufgaben des Herausholens des Portemonnaies, des Geldabzählens und Übergebens als Projekt ‚ausgewählte Lebensmittel bezahlen‘ betrachtet werden. Eine Praktik besteht damit nach Schatzki (2002: 73) aus einem Set hierarchisch organisierter und materialisierter Doings und Sayings, Bündel und Komplexe (Abbildung 17).

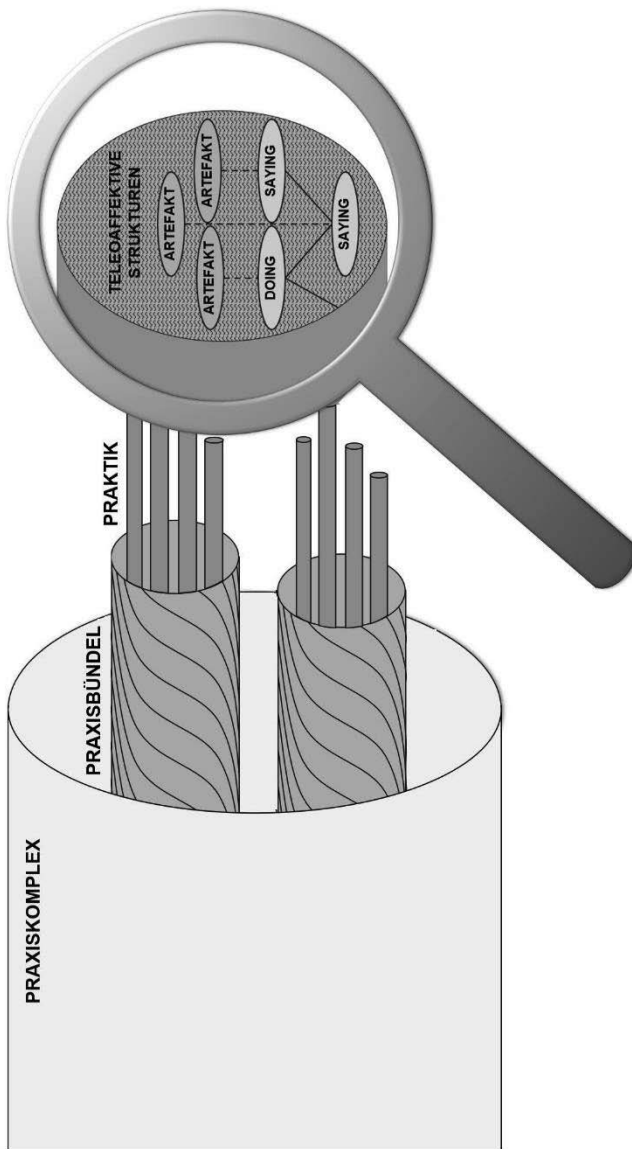
Wenngleich diese Organisiertheit grundsätzlich nachvollziehbar wirkt, scheinen bisherige praxistheoretische Perspektiven dennoch genau hier auch eine Schwachstelle aufzuweisen²⁵, die unter Rückbezug auf das Einkaufsbeispiel veranschaulicht werden kann. Betrachtet man das Einkaufen als Praktik, so scheint deren Zusammensetzung aus mehreren Komplexen (wie z.B. dem Lebensmittel bezahlen) und den damit einhergehenden Bündeln (wie z.B. dem Platzieren der ausgesuchten Ware auf dem Kassensband, dem Herausholen des Portemonnaies, der Abklärung des zu zahlenden Betrags usw.) zunächst recht schlüssig.

23 Im Original „projects“ (Schatzki 2002). Shove et al. (2012: 81) bezeichnet diese analog zu Schatzki als „Komplexe“. Da durch den Fokus auf Unternehmensberatungen im Weiteren vermehrt die Rede von Projekten (im Sinne der Projektarbeit) sein wird, wird zur Vermeidung begrifflicher Missverständnisse der Begriff des Praxiskomplex‘ weitergeführt.

24 Im Original „tasks“ (Schatzki 2002). Shove et al. (2012: 81) bezeichnet dies analog zu Schatzki als „Bündel“. Um die begriffliche Verwendung möglichst kohärent zu gestalten, wird aufgrund der Entscheidung für den Begriff des Praxiskomplex‘ auch der Begriff des Praxisbündels weitergeführt.

25 Inspiriert durch eine Anmerkung von Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha zur Auseinandersetzung mit praxistheoretischen Perspektiven im Rahmen der vorliegenden Arbeit.

Abbildung 17: Das Verhältnis von Praxiskomplex, Praxisbündel und Praktik, Doings und Sayings



Quelle: Eigene Darstellung

Stellt man nun die Frage, was das Einkaufen zur Praktik macht und nicht etwa zum Praxiskomplex oder -bündel in Bezug auf eine andere Praktik, wie etwa Haushaltsführung oder dem Konsum, so entsteht eine Irritation. Wenngleich diese im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht vollständig aufgelöst werden kann, so wird vorgeschlagen, die Klassifizierung als Praktik, Praxiskomplex oder Praxisbündel vielmehr als semantische Ordnungshilfe zu betrachten, die stets an ein fokussiertes Phänomen gebunden ist. Möchte man das Phänomen der Lebensmittelbeschaffung erforschen, so kann das Einkaufen als Praktik die Kernkategorie zur Beschreibung dessen darstellen. Entscheidet man sich allerdings dafür, Phänomene des Konsums zu untersuchen, so kann das Einkaufen als ein Praxiskomplex von mehreren innerhalb der Praktik des Konsumierens verstanden werden. Die Zuschreibung als Praktik, Praxiskomplex oder Praxisbündel zur Hierarchisierung darin eingebetteter Doings und Sayings scheint somit nie allgemeingültig und unhinterfragt übertragbar, sondern vielmehr an ein fokussiertes Phänomen geknüpft.

4.1.3 Körperparadigma oder die Körperlichkeit von Praktiken

Die physische Partizipation des menschlichen Körpers stellt einen Teil der Materialität aller Praxis dar (Hillebrandt 2014: 61). Körper sind notwendige Bestandteile für den Vollzug von Praktiken, auch wenn nicht jede Praxisform gleich stark am Körper ausgerichtet ist. Während beim Einkaufen beispielsweise das Schieben oder das Laden von Ware in den Einkaufswagen stark am Körper orientiert ist, so kommen auch weniger körperbezogene Praktiken wie beispielsweise das Überlegen welche Ware eingeladen werden soll, nicht ohne den menschlichen Körper und seine Sinnesorgane aus.

Weiterhin prägen und bedingen sich Körper und soziale Praxis gleichermaßen: Während der Mensch in Praktiken seinen Körper auf bestimmte, kompetente Weise einsetzt und dadurch die „tätige Seite“ (Bourdieu 2001: 175) der Praxis übernimmt, kann er dies nur vor dem Hintergrund der materialistischen Tradition der Praktik. Der menschliche Körper ist also als materieller Teil der Praxis zu begreifen und verankert bzw. verkörpert gleichzeitig Wissen bezüglich Regeln und Normen, Intentionen, Weltverständnis und praktisches Verstehen, das angeeignet und den individuellen körperlichen und kognitiven Möglichkeiten angepasst werden muss. Der damit sozialisierte Körper wird aus praxistheoretischer Sicht nicht als „außer sozial“ oder „natürliche Bedingung“ von Praxis aufgefasst, sondern vielmehr zugleich als Produkt und Quelle der Praxis verstanden (Hillebrandt 2014: 62).

4.1.4 Dingparadigma oder die Artefakte von Praktiken

Praktiken sind stets dinglich durch Artefakte verankert. Sie sind als „Gegenstände, deren sinnhafter Gebrauch, deren praktische Verwendung, Bestandteil einer sozialen Praktik oder die soziale Praktik selbst darstellt“ (Reckwitz 2003: 291), zu verstehen. Diese können als alltägliche, kulturalisierende und manipulierbare Objekte betrachtet werden, in denen Praktiken über Zeit und Raum hinweg transportiert werden können (Reckwitz 2003: 298). Sie werden nicht nur als Symbolträger aufgefasst, sondern als integraler und konstitutiver Bestandteil von Praktiken verstanden. Sie bedingen Praktiken aktiv als materieller Bestandteil und sind mit dem sozialisierten Körper in Assoziation zu setzen (Hillebrandt 2014: 114). Als ein Artefakt der Einkaufspraktik könnte beispielsweise ein Angebotsprospekt, aber auch ein Einkaufszettel betrachtet werden.

Während Diskurse und Sprache als formulierte Artefakte verstanden werden können, bedingen auch Räume soziale Praktiken mit oder stellen diese her (Budde 2015: 17f). Unter Rückbezug auf das Einkaufsbeispiel kann die Praktik des Einkaufens nur vollzogen werden, wenn ein (virtueller oder realer) Einkaufsraum geboten ist. Gleichzeitig bedingt der Raum jedoch auch die Legitimität bestimmter Praktiken. So erscheint es schlüssig, den Lebensmittelladen aufzusuchen, wenn man einkaufen möchte; dagegen wäre es hochgradig fragwürdig, eine Schule mit der Absicht einzukaufen aufzusuchen.

4.1.5 Formationsparadigma oder die Organisiertheit von Praktiken

Praktiken sind nicht isoliert, sondern vielmehr als Verkettung oder in ein Netz von anderen Praktiken eingebettet zu verstehen. Zusammen knüpfen sie das soziale Gewebe des „Nexus“ (Schatzki 2002) aus Praktiken, stehen in Beziehung zueinander, schließen mehr oder weniger aneinander an und bauen auf wiederkehrende und vorgängige Praktiken auf (Reckwitz 2003: 295). Im Einkaufsbeispiel knüpft die Praktik des Einkaufens an Praktiken des Einräumens der Einkäufe oder an die Verwendung des Eingekauften an.

Die Formierung und Organisiertheit von Praktiken in einem Nexus wird dabei durch unterschiedliche Arten von Linkages als Verbindung, Verflechtung und Kopplung zwischen Praktiken und deren Doings und Sayings hergestellt (Abbildung 18). Als Verbindungen werden nach Schatzki (2002) das praktische Verstehen, Regeln und teleoaffaktive Strukturen unterschieden. Diese werden allerdings nicht als Eigenschaften der Akteure verstanden, sondern als Eigenschaft der Praktik (Schatzki 2002: 80). Das *praktische Verstehen*²⁶, oft auch *practical understanding* oder *Know-how* genannt, bezeichnet

26 Das praktische Verstehen (Know-how) ist vom praktischen Verständnis abzugrenzen. Dazu an späterer Stelle mehr. Um Verwechslungen im Folgenden zu vermeiden, wird daher von Know-how gesprochen, wenn das praktische Verstehen gemeint ist.

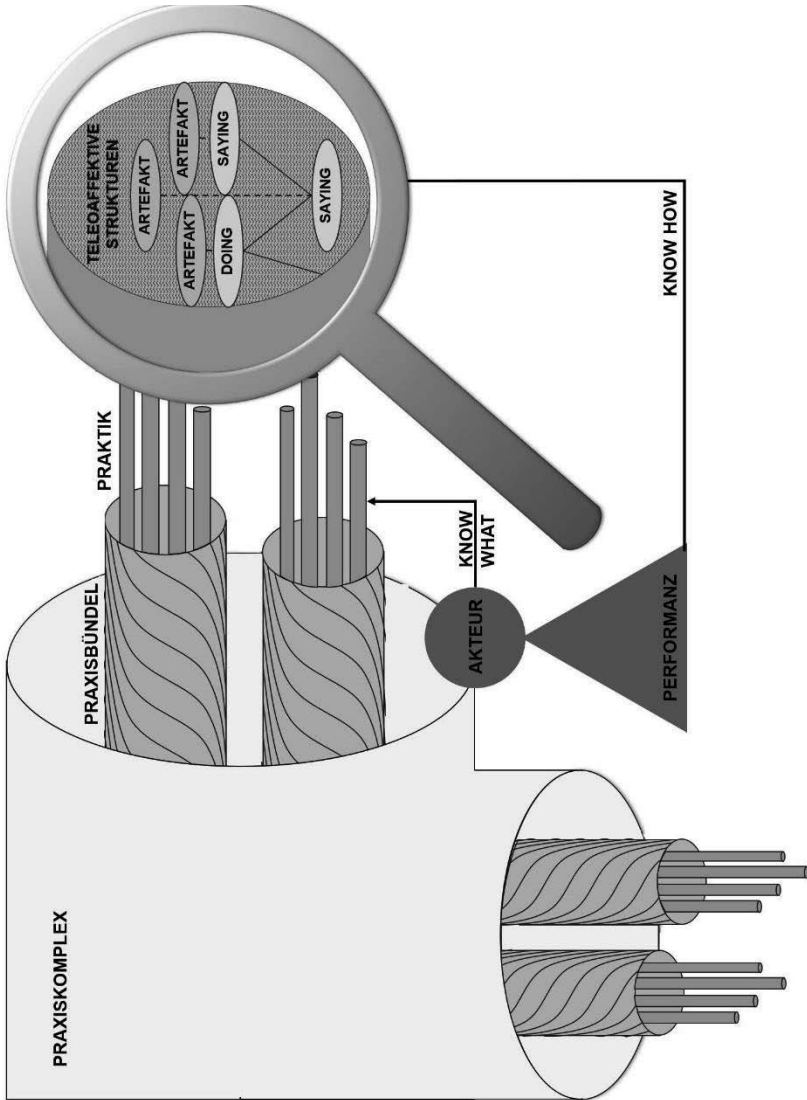
das Wissen darum, wie etwas getan wird. Dem sind drei notwendige Komponenten inhärent. Zum Ersten die Fähigkeit oder das nötige Wissen, die spezifische Tätigkeit auszuüben. Exemplarisch für das Einkaufsbeispiel wäre hier für die Tätigkeit des Bezahls die Fähigkeit, Geld abzuzählen. Zum Zweiten sind Fähigkeit oder Wissen erforderlich, bei anderen und sich selbst richtig zu interpretieren, dass gerade diese Tätigkeit ausgeübt wird. Im Einkaufsbeispiel müsste folglich erkannt werden, dass gerade die Tätigkeit des Bezahls ausgeführt werden soll. Zum Dritten erfordert dies die Fähigkeit oder das Wissen, entsprechend darauf zu reagieren, sofern das Gegenüber eine damit korrespondierende Tätigkeit zeigt (Jaeger-Erben 2010: 72). Das heißt, es wäre im gewählten Beispiel mit der Zahlung zu reagieren, wenn ein Geldbetrag genannt wird. *Regeln (Know What)* als weitere Verbindung zwischen Doings und Sayings beziehen sich insbesondere auf normative Aspekte wie Prinzipien, Regeln oder Instruktionen und bestimmen, was getan werden kann und was nicht. Über ihre Verankerung in Gesetz, Moral, Kultur und spezifischen Institutionen wird festgelegt, welches Verhalten für welche Situation akzeptabel ist. So ist beispielsweise vor dem Verlassen eines Einkaufsladens die ausgewählte Ware zu bezahlen. Die dritte Verbindung zwischen Doings und Sayings wird über *teleoaffektive Strukturen* hergestellt. Durch die begriffliche Verknüpfung von teleologisch (zielgerichtet) und affektiv (mit Emotionen versehen) verweist die Bezeichnung der Verbindung auf Ziele oder Motive, die mit der Ausführung einer Praktik mehr oder weniger explizit verfolgt werden. Insbesondere diese Art der Verbindung trägt zur Verknüpfung von Doings und Sayings zu Aufgaben und Projekten bei, indem auf die übergeordneten Ziele der Praktik verwiesen wird. So werden im Einkaufsbeispiel die einzelnen Tätigkeiten wie Einkaufswagen holen, in den Laden schieben, Ware auswählen, zur Kasse gehen usw. vor dem Hintergrund eines übergeordneten Motives, nämlich der Beschaffung von Lebensmitteln im Tausch gegen Geld verknüpft. Teleoaffektive Strukturen spezifizieren eine Praktik auf besondere Weise, da diese die zu ihr gehörenden Doings und Sayings hierarchisch zu Aufgaben und Projekten ordnen, Tätigkeiten gewichten und in eine Reihenfolge bringen.

Derart komplexe Bündel aus Doings, Sayings, Aufgaben und Projekten, die mit teleoaffektiven Strukturen, Regeln (Know What) und Know-how verknüpft sind, bezeichnet Schatzki (1996: 98) auch als integrative Praktiken. In ihrer spezifischen Zusammensetzung aus Doings, Sayings, Aufgaben und Projekten sowie ihrer Verknüpfung durch teleoaffektive Strukturen, Regeln und Know-how sind diese meist kennzeichnend für einen spezifischen Lebensbereich. Innerhalb dieser integrativen Praktiken können sich disperse Praktiken finden lassen. Als Beispiel für disperse Praktiken kann das Planen, Beschreiben, Ordnen oder auch Erklären betrachtet werden (Schatzki 1996: 91). Disperse Praktiken wiederum kennzeichnen sich insbesondere durch das Know-how, das für ihren Vollzug notwendig wird. Die Besonderheit disperser Praktiken liegt darin, dass sie nicht von teleoaffektiven Strukturen und Regeln

durchzogen sind. Infolgedessen sind diese äußerst anschlussfähig an unterschiedliche Kontexte und finden somit Anwendung in einer Vielzahl an verschiedenen Lebensbereichen. Sie kommen dort in ähnlicher Weise zum Ausdruck, sind jedoch nicht kennzeichnend für den jeweiligen Lebensbereich. Sie können integrativen Praktiken einverleibt werden, sodass die dispersen Praktiken durch ihre Eingliederung transformiert werden und eine spezifische Bedeutung im Kontext des integrativen Praxisgefüges zugewiesen bekommen.

Bei der weiteren Betrachtung von Praktiken wird darüber hinaus zwischen der Performanz und Entität von Praktiken unterschieden, die jedoch gleichzeitig wie zwei Seiten einer Medaille miteinander verbunden sind (Wanka 2018: 5). Die Performanz beschreibt dabei die Aktivität beim tatsächlichen Ausüben der Praktik, also die Praktik in ihrem Vollzug und ihrer Prozesshaftigkeit. Dabei ist diese insbesondere von vorangegangenen Erfahrungen, dem technischen Wissen, den individuellen Lernvoraussetzungen, aber auch den Ressourcen abhängig und bietet somit eine gewisse Varianz. Die individuelle Ausführung der Praktik steht in ihrer Einzigartigkeit, aber auch in ihrer Instabilität, ihrem Veränderungspotenzial, ihrer performanten Unberechenbarkeit und Formbarkeit im Fokus. Die Entität wiederum stellt eine Praktik in ihrer Struktur und ihrer routinierten Reproduktion dar. Es interessieren dahinterliegende latente Strukturen: So wird nach dem impliziten Wissen und Können, den Bedeutungen und Diskursen, die mit dieser Praktik in Verbindung stehen, gefragt (Shove et al. 2012). Die Entität existiert also auch, wenn gerade niemand die Praktik ausübt. Sie rückt in ihrer Phänomenologie in den Fokus. Während im Einkaufsbeispiel die Beobachtung eines einzigen, individuellen Einkaufsvorgangs als Performanz der Praktik Einkaufen betrachtet werden kann, repräsentiert die Entität das allgemeine Wissen und Können um die Einkaufspraktik, das auch vorhanden ist, wenn jemand gerade nicht dabei ist, einen Einkauf zu tätigen. Hörning (2001: 163) versteht Praktiken einerseits als „immer wieder erneuerte Realisierungen von bereits Vorhandenem“, andererseits bedürfen sie jedoch auch „als neuartige Fortsetzung von Eingelebtem, als andersartige Hervorbringung von Vertrautem“ betrachtet werden, sodass sie zugleich Wiederholungen und Neuerschließungen sind.

Abbildung 18: Die Praktik in ihrer Organisiertheit



Quelle: Eigene Darstellung

4.1.6 *Sinnparadigma oder der Sinn von Praktiken*

Praktiken sind konstitutiv mit Sinn verbunden. Dieser Sinn wird durch kulturelle Verdichtungen zum sichtbaren Ausdruck von Praktiken (Hillebrandt 2014: 87). Dabei wird der praktische Sinn erst sichtbar, wenn sich die Praktik in einer bestimmten Situation ereignet und sich materiell durch Doings, Sayings, Artefakte, aber auch Körper erschließen lässt. So wird die Praktik des Einkaufens erst als solche sichtbar, wenn sie sich in einer Situation ereignet, die sich dem Beobachter dieser Praxis durch Symbole wie die Bezeichnung der Kaufhauskette oder kulturelle Formen wie Preisausschilderungen erschließen (Hillebrandt 2014: 87ff).

„Diese Verdichtungen von Sinn werden praxisrelevant, wenn sie zu Praktiken Anlass geben, wenn etwa die Kunden das mit dem Schriftzug versehene Gebäude als Kaufhaus erkennen und deshalb betreten oder die herumstehenden Gegenstände durch die Preisschilder als Waren erkennen, die gekauft werden können.“ (Hillebrandt 2014: 87ff)

Es bedarf folglich eines kollektiv impliziten, übersubjektiven Wissens über Verhaltensroutinen und Materialität, die Aufschlüsse über den latenten Sinn zulassen. Dabei nehmen kollektiv geteilte Wissensordnungen, Symbolsysteme, kulturelle Codes und Sinnhorizonte eine tragende Rolle ein.

Praktiken sind damit zum einen auf Erfahrung und Wiederholung, zum anderen auf praktisches Verstehen oder auch Regeln und damit ein geteiltes Verständnis über vollziehende Praktiken angewiesen. Darüber entsteht eine Sinnwelt, die Materialität, Körper und Artefakten eine Bedeutung zuordnet. So können wir die Praktik des Einkaufens nur als solche identifizieren, weil wir sie wiederholt beobachtet und erfahren haben und weil sie verständlich und nachvollziehbar ist. Da die Performanz einer Praktik selten vollkommen identisch verläuft, kann sich der Bedeutungsgehalt über die Zeit und in unterschiedlichen Kontexten verschieben (Schäfer 2013: 322ff). So wurden zum Beispiel neuartige digitale Verkaufsräume geschaffen, die das Erwerben und Bestellen postalisch gelieferter Lebensmittel möglich machen. Alle Aspekte sozialer Praktiken stehen damit in einer variablen Relationalität zueinander. Praxis kann daraus folgernd nur „durch inkorporierte Sozialität (Habitus und Dispositionen), dingliche Sozialität (Technik, Objekte, Kapital) und einen relationalen Sinn erklärt werden“ (Hillebrandt 2014: 114f). Sie ist durch Materialität, Körper, Artefakte und Sinn präfiguriert und kann sich in diesen zeitlich und räumlich entfalten und binden.

4.2 Praxeologischer Blick auf die Rolle von Akteur(inn)en

Die Bezeichnung des Akteurs bezieht sich hier zunächst auf einzelne Menschen²⁷ als Teilnehmende einer Praktik. Dabei sind soziale Praktiken nicht als in den Köpfen oder im Verstand oder gar als Eigenschaften dieser zu denken, sie sind viel mehr „out there“ (Schatzki 1996: 106). Praktiken werden permanent durch Akteure über diverse Wege des expliziten und impliziten Lernens angeeignet, wie beispielsweise über Vermittlung, Beobachtung, Nachahmung oder auch Partizipation. Dabei verfügen Teilnehmende einer Praktik nicht zwingend über Wissen bzgl. der Gesamtheit der Praktik oder aller dazugehörigen Elemente. Vielmehr ist es möglich, dass Teilnehmende nur an einem bestimmten Teil einer Praktik teilhaben und so das Wissen bezüglich aller dazugehörigen Elemente nicht zwingend benötigen. Dementsprechend kann in zwei Fälle unterschieden werden:

- 1) Im ersten Fall liegt eine Praktik vor, die von einem einzelnen Akteur ggf. in Kooperation mit anderen Akteuren umsetzbar ist. Der Akteur hat sich dementsprechend die komplette Praktik angeeignet. Als Beispiel könnte hier die vorangegangene ausführlich beschriebene Praktik des Lebensmitteleinkaufs betrachtet werden.
- 2) Im zweiten Fall liegt eine Praktik vor, zu der ein Akteur nur zum Teil beiträgt. Der Akteur hat sich dementsprechend nur einen bestimmten Teil oder bestimmte Elemente, die sich wiederum selbst ebenfalls als eine Praktik darstellen können, angeeignet. Als Beispiel könnte hier die Praktik der gesamtgesellschaftlichen Lebensmittelversorgung verstanden werden, in welche die Praktik des Lebensmitteleinkaufs eingebettet ist.

Weiterführend stellt sich die Frage, wie es dazu kommt, dass jemand an einer wie auch immer gearteten Praktik teilnimmt. Personen tun in einem bestimmten Moment stets das, was für sie Sinn macht. Schatzki (1996, 2002) erfasst diesen Sinn als *practical intelligibility*, als *praktische Verständlichkeit*, *praktische Intelligibilität*²⁸ oder in Schatzki (2002) auch *action intelligibility*. Eine Praktik bekommt also neben dem teleoaffektiven und damit praktikenspezifischen Sinn auch durch ihre Akteure einen sogenannten akteursspezifischen Sinn zugewiesen. Während die Verbindung von Praktiken durch teleoaffektive

27 Auch wenn unter den Akteursbegriff auch nicht-menschliche Teilnehmende wie Objekte, Artefakte, Dinge und Materie gefasst werden können, so werden diese in der weiteren Arbeit stets direkt als solche bezeichnet. Der Begriff des Akteurs bleibt in dieser Arbeit weiterführend menschlichen Akteuren vorbehalten. Dabei handelt es sich weder um eine Wertung noch um einen impliziten Fokus, sondern vielmehr um die Bemühung um begriffliche Eindeutigkeit, die möglichst wenig Raum für Verwechslungen und Missverständnisse bieten soll.

28 Um Verwechslungen auf Basis der bereits ausgedeuteten Ähnlichkeit zum praktischen Verstehen (Know-how) zu vermeiden, wird im Folgenden von praktischer Intelligibilität gesprochen, wenn praktische Verständlichkeit gemeint ist.

Strukturen eine Hierarchie von Doings und Sayings herstellt, die nicht durch Eigenschaften des Akteurs determiniert werden, erzeugt die Intelligibilität eine weitere Hierarchie zwischen Aktivitäten, die von ihrem Träger (der Person mit ihrem Sinn) ausgeht. Die Intelligibilität steuert Aktivitäten also, indem sie eine weitere Hierarchie zwischen ihnen herstellt und einer oder mehreren Aktivitäten ein ontologisches Primat²⁹ zuordnet (Schatzki 2002: 74). Dieses „bündelt die Aktivitäten über eine von den einzelnen Akteur(inn)en in diesem Moment verfolgte Intention oder einen latenten Sinn“ (Jaeger-Erben 2010: 78). Im vorab eingeführten Beispiel des Lebensmitteleinkaufs könnte das praktikspezifische ontologische Primat dem Kauf von Lebensmitteln gelten, während die Ware auszuwählen und zu vergleichen, ggf. abzuwiegen und zu bezahlen diesem nachgeordnet ist.

Während diese Aneinanderreihung von Aktivitäten von außen betrachtet rational erscheint, ist sie doch normativen Einflüssen ausgesetzt. Oftmals weicht das, was ein Akteur nacheinander tut von dem ab, was in einer bestimmten Situation als rational oder der Norm entsprechend erachtet würde. Intelligibilität ist damit nicht zwangsläufig mit Rationalität oder Normativität verknüpft und auch nicht mit bewusster Reflexion bzw. Intention gleichzusetzen, sondern „in the first place, practical“ (Schatzki 2002: 76). Intelligibilität als praktische Verständlichkeit deutet also an, was als Handlung oder Reaktion Sinn macht. Dies müssen aber nicht unbedingt die richtigen Handlungen oder Reaktionen sein, sondern können auch darauf verweisen, dass alle anderen Alternativen keinen Sinn gemacht, nicht akzeptabel oder nicht ausführbar gewesen wären, weil es beispielsweise an erforderlichen Kompetenzen oder Materialien fehlte (Jaeger-Erben 2010: 78f). Intelligibilität hat also die Aufgabe, eine Handlung oder Reaktion auszuerküren, die ohne weitere Umstände performant ausgeführt werden kann. Sie kann damit als weitestgehend automatisierter Initiator von Handlungen oder Reaktionen betrachtet werden. Das praktische Verstehen (Know-how) wiederum führt dann die Handlung aus, die die praktische Verständlichkeit (Intelligibilität) auserkoren hat³⁰ (Schatzki 2002: 79). Unter Rückgriff auf das Einkaufsbeispiel kann die entsprechende Praktik (das Einkaufen) über den praktikbezogenen Sinn (Lebensmittel im Haus zu haben) nur ausgeführt werden, wenn die Praktik des Einkaufens über den akteursbezogenen Sinn, einen entsprechenden Ort (Lebensmittelladen) zu einer entsprechenden Zeit (Öffnungszeit) aufzusuchen, initiiert wird. Durch das Know-how kann dann die Kombination aus Doings, Sayings, Aufgaben und Projekten ausgeführt werden, die die Einkaufspraktik erfordert. Wenngleich diese in ihren Regeln, Ordnungen, Praxisbündeln und -komplexen präfiguriert ist, so entscheidet doch die Intelligibilität, also der akteursbezogene Sinn, inwieweit diese Präfigurationen ausgeführt werden. So kann zum Beispiel die

29 Übersetzt aus dem Original „ontological primacy“ von Schatzki (2002: 74).

30 Im englischsprachigen Original „practical understanding instead executes the actions that practical intelligibility singles out“, sinngemäß übersetzt durch die Autorin.

Nutzung eines Einkaufswagens unterlassen werden, wenn nur ein kleiner Einkauf getätigt werden soll, oder das Wiegen von Lebensmitteln kann unterlassen werden, wenn diese bereits vorportioniert und mit ihrem Gewicht ausgezeichnet sind.

Die praktische Intelligibilität, in Schatzki (2002) als *action intelligibility* bezeichnet, bearbeitet also die Frage, wie etwas Sinn macht, getan zu werden. Eine weitere Art der Intelligibilität stellt nach Schatzki (1996: 111) die *world intelligibility*, oftmals auch als *general understanding*, *Know where* oder *Weltverständnis* übersetzt, dar. Sie geht der Frage nach, was warum wann Sinn macht, getan zu werden. Sie verweist unter Rückbezug auf die Bedeutung von Raum, Materie und Handlung auf die Einbettung von Praktiken und konstituiert damit soziale Attributionen oder Kategorisierungen, „in dem beispielsweise erkannt wird, was andere Menschen tun und in welchem Verhältnis es zum eigenen Tun steht“ (Jaeger-Erben 2010: 80). Im Rahmen dieses Weltverständnisses wird die Feststellung ermöglicht, wer in einem bestimmten Kontext „wir“ sind und wer „die anderen“. So werden beispielsweise Lebensmittelläden gesellschaftlich und kulturell als Orte zum Lebensmitteleinkauf markiert und die soziale Praktik des Lebensmitteleinkaufens wird von solchen Mitgliedern einer Gesellschaft oder Kultur ausgeführt, die mit dafür passenden Eigenschaften ausgestattet sind (richtiges Alter, gewisse Mündigkeit oder Selbstständigkeit, ausreichende finanzielle Ressourcen...) und die sich durch ihre Performanz als Einkäufer in eine von bestimmten Erwartungen, Handlungen und Interaktionen getragene Beziehung zu denjenigen begeben, die Lebensmittel erzeugen, anbieten, verwalten, verkaufen etc. Praktiken stellen damit zum einen eine soziale Ordnung her, die es Akteuren ermöglicht, sich in sozialen Interaktionen zurechtzufinden und ermöglichen zum anderen eben durch die damit einhergehende Selbstverständlichkeit gewisser Handlungen, sich als Teil einer sozialen Welt zu empfinden. Nach Schatzki (1996: 105) stellen Praktiken somit Koexistenz her, die Menschen nicht nur in direkter Interaktion verbindet, sondern auch durch ihre Praktik, indem sie an dieser beteiligt sind, sie ausgeführt haben oder künftig ausführen werden.

Während der vorläufig gefasste Akteursbegriff zunächst relativ breit gesteckt war, kann dieser in individuelle und überindividuelle Akteure weiter ausdifferenziert werden. Als individuelle Akteure werden im Zuge dessen einzelne Menschen verstanden. Als überindividuelle Akteure wiederum können Zusammenschlüsse mehrerer individueller Akteure betrachtet werden. Diese können in kollektive und korporative überindividuelle Akteure ausdifferenziert werden. Während sich kollektive überindividuelle Akteure über ein gemeinsames Ziel zusammenschließen, sind korporative überindividuelle Akteure als durch eine hierarchische Führung kontrolliert zu verstehen. Durch das Einnehmen einer praxeologischen Perspektive und der damit einhergehenden Annahme, dass alles Soziale aus Praktiken besteht, müssen auch Akteure als durch Praktiken hergestellt begriffen werden.

4.2.1 Ein praxeologischer Blick auf dingliche Akteure als Artefakte

Artefakte sind materielle, nicht-menschliche Objekte und können als dingliche Akteure sozialer Praxis betrachtet werden. Indem Praktiken in Form von Artefakten materialisiert werden, wird oftmals erst eine Stabilität von Praktiken geschaffen, die ihre Reproduktion ermöglicht (Schmidt 2012: 62ff). Sie sind damit Träger sozialer Praktiken, ermöglichen, begrenzen und bedingen diese. Artefakte können weiterhin als Gegenstände begriffen werden, die in ihrer praktischen Verwendung zum Bestandteil einer Praktik werden. So wird beispielsweise ein Topf zum Bestandteil der Praktik des Kochens oder sogar die Praktik selbst darstellen, genauso wie beispielsweise ein Auto als Bestandteil des Autofahrens. Bereits durch die ausgewählten Beispiele wird deutlich, dass Artefakte durch ihre Materialität nicht beliebig verwendbar oder verstehbar sind. So kann ein Auto beispielsweise nicht zum Kochen verwendet werden oder gar ein Topf zum Autofahren. Artefakte als dingliche Akteure weisen somit eine gewisse Widerständigkeit in der Praxis auf, indem sie in konkreten Situationen bestimmte Praktiken nahelegen. Sie verfügen über einen spezifischen Aufforderungscharakter, der bestimmte Praktiken wahrscheinlicher macht und diese so verfestigt. Obgleich Artefakte als dingliche Akteure wie Träger von Praktiken betrachtet werden können, sind sie stets auch auf ihre Verwendung, die Performanz in situativen Praktiken durch menschliche Akteure angewiesen.

4.2.2 Ein praxeologischer Blick auf individuelle (menschliche) Akteure als Subjekte

Die Charakterisierung des individuellen Akteurs als einzelner Mensch scheint recht pragmatisch. Versteht man den Menschen jedoch als Subjekt, so meint dies in der ideengeschichtlichen Tradition des Ansatzes nach Descartes und Kant zunächst einen mit Bewusstsein ausgestatteten Menschen, der als Subjekt die Grundlage von Erkenntnis und Handlung darstellt. Das Subjekt wird hier als autonom, universal und als sich selbst begründende und reflektierende Instanz betrachtet (Reckwitz 2008: 77f). In Foucaults und Butlers Beschäftigung mit dem Subjektansatz tritt das bislang als subjektkonstituierend betrachtete Bewusstsein zunehmend in den Hintergrund und Praktiken rücken stärker in den Fokus. Daran anknüpfend versteht Reckwitz das Subjekt aus praxistheoretischer Perspektive nicht mehr als allgemeingültiges, sondern historisch und lokal kulturgebundenes Subjekt. Dieses ist zu verstehen als ein „Katalog kultureller Formen [...], die definieren, was unter einem vollwertigen Subjekt zu verstehen ist, und die sich in seiner körperlich-mental Struktur in Form von spezifischen Dispositionen, Kompetenzen, Affektstrukturen und Deutungsmustern einprägen“ (Reckwitz 2006: 10). Das Subjekt verkörpert einerseits

also kulturelle Formen, die definieren, was ein Subjekt ausmacht, andererseits schreiben sich eben diese kulturellen Formen auch in das Subjekt ein und werden durch dieses hervorgebracht. Besondere Bedeutung misst Schatzki hier der subjektiven Perspektive der praktischen Routinen bei und hebt zwei Punkte gesondert hervor:

- Im Rahmen ihres kulturellen Kontexts prägen sich Subjektformen in konkreten Handlungssituationen in das Know-how (praktische Verstehen) ein und beeinflussen dadurch Praktiken.
- Im Rahmen des individuellen Kontexts der Subjekte hingegen hebt das praktische Verständnis (Weltverständnis) den subjektiven Sinn des Praxisvollzugs hervor.

Der kulturelle Kontext schreibt sich einerseits in Subjekt und die Entität von Praxis ein, steht jedoch im praktischen Vollzug, der Performanz, dem subjektiven Sinn gegenüber, der äußerst voraussetzungsvoll durch Kultur vorbedingt ist. Indem sich subjektive Perspektiven und Kontext in Zeit und Raum verändern, gibt es feste Bedeutungszusammenhänge für Praktiken eben gerade nicht. Sie orientieren sich stets am Vollzug, zu dem neben dem Subjekt und den Interaktionspartnern auch andere, den Kontext umgebende Dinge und Akteure gehören, die mit teleoaffektiven Strukturen durchzogen sind. Subjekte als Akteure der Praxis verfügen so über voraussetzungsvolle Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit, die an den Vollzug von Praktiken gebunden und stets als über die menschlichen und dinglichen Akteure verteilt zu verstehen sind³¹.

Das historisch und lokal kulturgebundene Subjekt verkörpert aus praxistheoretischer Perspektive weiterhin das Denken und Fühlen als Einheit zwischen Körper und Geist und ist Träger des impliziten Wissens und Know-hows und somit ein Träger der sozialen Praktik (Reckwitz 2008: 114). Durch dieses Verständnis werden menschliche Akteure in ihrer Gesamtheit, dem praktischen Tun sowie auch den geistigen Prozessen, als voraussetzungsvoller Teil der Praxis begriffen. Menschliche Akteure als historisch und lokal kulturgebundene Subjekte werden zu hochgradig voraussetzungsvoll performenden Körpern.

4.2.3 Ein praxistheoretischer Blick auf überindividuelle Akteure als Organisationen

Die Charakterisierung überindividueller Akteure scheint im Rahmen der vorliegenden Arbeit insbesondere in Bezug auf wirtschaftliche Organisationen als korporative Akteure von großer Relevanz. Wenngleich zwar Einigkeit besteht,

31 Latour (2005) spricht in diesem Zusammenhang auch von „distributed agency“.

dass Organisationen mit einem Zusammenschluss mehrerer individueller Akteure zu tun haben, so scheinen sie doch mehr zu sein als eben nur dies. Wie sich Organisationen jedoch praxistheoretisch beschreiben lassen, darüber besteht keine Einigkeit.

Schatzki (2006: 1863) definiert Organisationen als „a bundle of practices and material arrangements“ und weist auf deren zeitliche Situierung hin, indem er diese nicht nur als im Moment des Geschehens bestehend beschreibt, sondern darauf hinweist, dass diese zeitlich ausgreifen. So charakterisiert er Organisationen weiterhin über die Gleichzeitigkeit zielgerichteter Vergangenheit, Gegenwart und geplanter Zukunft, die sich in den andauernden Strukturen der Praktiken und materiellen Arrangements zeigt und „dazu führt, dass die Möglichkeiten des aktuellen Handelns in institutionalisierten Bahnen verlaufen“ (Wilz/Groddeck 2017: 4). Giddens (1992) wiederum beschreibt Organisationen als „regelmäßige praktische Anwendung von Regeln und als ‚Ausdehnung‘, als Etappen im Prozess der Institutionalisierung“ (Wilz/Groddeck 2017: 4). Neben Routinen finden hier auch reflektierende und absichtlich handelnde Akteure Relevanz, indem sie den Lauf der Dinge beeinflussen. Latour (2014) dagegen konzipiert Organisationen als „Existenzweise [...] die das Feststellen und Unterlaufen von Rahmungen ermöglicht“ (Wilz/Groddeck 2017: 2) und verweist damit indirekt auf die Dualität von Stabilität und Instabilität organisationaler Rahmungen, die auch in Entität und Performance ihren Ausdruck finden.

Obschon Praxistheorien Organisationen als Phänomene thematisieren, fehlt diesen dennoch ein organisationstheoretischer Teil. Dieser scheint im Zuge der empirischen Organisationsforschung nicht aufgearbeitet und weiterentwickelt worden zu sein, sondern vielmehr einer Nutzung zur alternativen Beschreibung steuerungs- und planungsoptimistischer Managementtheorien nachzustehen (Wilz/Groddeck 2017: 2). Im Zuge derartiger Forschung wird dennoch ein durch Praxistheorien geprägtes Verständnis von Organisation deutlich, so beschreiben Whittington (2007) in *Strategy as Practice*, Hernes und Maitlis (2012) in *Organisation as Process* und Cooren et al. (2011) in *Communication constitutes Organization* Organisationen weniger „als Produkt rationaler Planung, sondern als eine dynamische, prozesshafte, offene und durch unscharfe Grenzen geprägte Vollzugspraxis“ (Wilz/Groddeck 2012: 2). Die prozedurale Strukturierung sowie auch die temporäre Stabilität von Organisationen treten in den Vordergrund, sodass die Organisation insbesondere in ihrer situativen Konstruktion in den Fokus gerät.

Wilz und Groddeck (2017: 4) betonen, „dass sich Organisationen gerade durch den gleichzeitigen Vollzug unterschiedlicher Praxen auszeichnen, dass sie eigene Zeit-Raumbindungen, die über distinkte Situationen hinausreichen, herstellen und dass ihre Funktion gerade auch in der Synchronisation unterschiedlicher praktischer Kontexte besteht“. Somit scheint der reine Fokus auf

die Vollzugspraxis von Organisationen in einzelnen Situationen nicht ausreichend, um diese in ihrer Charakteristik praxistheoretisch zu fassen. Vielmehr gilt es, die Vollzugspraxen in ihren Nexus, ihrer raum-zeitlichen Vernetzung, ihrem gegenseitigen Anschluss, aber auch ihrer Synchronität zu erfassen. Da aus praxistheoretischer Perspektive hierbei der Fokus auf implizitem Wissen, Routinen, Körperlichkeit und Artefakten liegt, sollte im Rahmen organisationaler praxistheoretischer Forschung nach Wilz und Groddeck (2017: 4) dennoch nicht vernachlässigt werden, dass Organisationen die Besonderheit aufweisen, doch auch Entscheidungen zu treffen und explizite Steuerungsversuche zu unternehmen. Diese könnten als möglicherweise (empirisch) weniger zugängliche Praktiken betrachtet werden, die dessen ungeachtet im Netz der organisationalen Praktiken eine wichtige Funktion ausüben. Wie diese ihre intentional zielgerichtete Wirkung entfalten, wäre ein spannender Ansatzpunkt für weitere praxistheoretische Organisationsforschung.

In der vorliegenden Arbeit werden Organisationen aus Ermangelung eines einheitlichen praxistheoretischen Organisationsverständnisses zunächst als ein komplexes, vielfältig verknüpftes Netz aus materialisierten Praktiken verstanden. Durch die enorme Weite des organisationalen Praxisnetzes, aber auch durch die Vielzahl an menschlichen und dinglichen Teilnehmenden der organisationalen Praxis finden stets zahlreiche Situationen (mit darin inhärenten Praktiken) gleichzeitig statt, sodass sich Organisationen einerseits durch die Synchronität einer Vielzahl an Praktiken charakterisieren. Indem einerseits bestimmte organisationale Praktiken über die regelmäßige Anwendung bestimmter Regeln reproduziert werden und dadurch eine gewisse temporäre Stabilität schaffen, müssen Organisationen andererseits auch in einer Prozessualität gedacht werden. Dabei bietet die Reproduktion in ihrer Performanz das Potenzial der Veränderung und bietet damit stets eine gewisse Instabilität. Das organisationale Netz zeichnet sich durch Synchronität von Praktiken, aber auch durch die prozessuale Fortschreibung bestimmter Praktiken aus. Weiterhin charakterisiert sie sich durch eben die Praktiken, die darauf abzielen das organisationale Praxisnetz zu steuern, indem bestimmte Praxissituationen gezielt synchronisiert und andere in ihrer prozessualen Reproduktion moderiert werden.

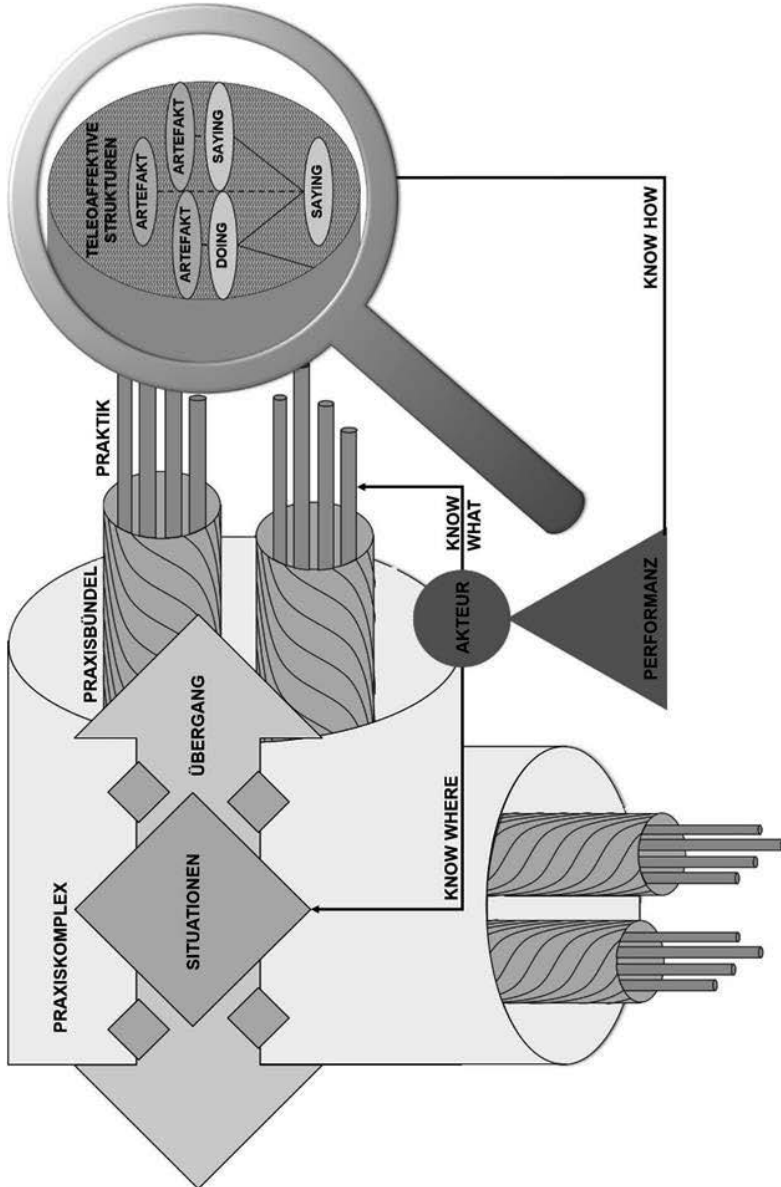
4.3 Praxeologische Perspektive auf Übergänge – Doing Transitions

Blickt man nun noch einmal aus praxeologischer Perspektive auf Übergänge, so bieten sich folgende Implikationen:

- Alle sozialen Phänomene und Kategorien bestehen aus Praktiken, folglich bestehen auch Übergänge aus Praktiken.

- Praktiken sind ein Ereignis der Praxis und damit kontextuell und situativ verankert. Daran anschließend muss angenommen werden, dass sich auch Praktiken in Übergängen in der Praxis zeigen und sich in Kontexten und Situationen verorten lassen.
- Praktiken werden begriffen als aus Doings (Akte der Bewegung) und Sayings (Akte des Sprechens) bestehend. Daran anschließend müssten auch Praktiken in Übergängen in Doings und Sayings ihren Ausdruck finden.
- Weiterhin lassen sich mehrere Doings und Sayings gemäß praxeologischer Grundannahmen zu Bündeln und mehrere Bündel zu Komplexen zusammenfassen. Daran anschließend könnten Übergänge als Praxis-komplexe begriffen werden, die aus einer Vielzahl von Bündeln bestehen.
- Praktiken werden als in ein Netz von Praktiken eingebettet verstanden. Dementsprechend sind auch Praktiken von Übergängen als in ein Netz anderer Praktiken eingebettet zu begreifen.
- Praktiken verbinden sich über Know-how, Regeln und teleoaffektive Strukturen. Folglich müssten auch Praktiken in Übergängen Verbindungen dieser Arten aufweisen.
- In einem praxistheoretischen Verständnis sind komplexe Gefüge über Know-how, Regeln und teleoaffektive Strukturen verknüpfte integrative Praktiken. Daran anschließend wäre anzunehmen, dass es sich bei Übergängen als komplexen Phänomenen um derartige integrative Praktiken handelt.
- Disperse Praktiken sind Teil integrativer Praktiken und an eine Vielzahl von Kontexten anschlussfähig. Folglich können in Übergängen Praktiken enthalten sein, die aus anderen Kontexten bekannt sind.
- Die physische Partizipation des menschlichen Körpers stellt einen Teil der Materialität jeder Praxis dar. Daran anschließend muss angenommen werden, dass auch Übergänge nicht ohne die Partizipation menschlicher Körper vorstattgehen.
- Praktiken werden als durch dingliche Artefakte verankert betrachtet. Dementsprechend müssten auch Praktiken in Übergängen in Artefakten sichtbar werden.

Abbildung 19: Übergänge aus einer praxistheoretischen Perspektive in ihrer hierarchischen Situiertheit



Quelle: Eigene Darstellung

Zusammenfassend werden Übergänge im Folgenden als komplexe Phänomene begriffen, die sich in diversen praktischen Situationen im Rahmen des Wiedereinstiegs durch Doings und Sayings, aber auch durch materielle Artefakte und Körper konstituieren. Sie werden durch materielle Artefakte und menschliche Körper konstituiert und greifen in Raum und Zeit (Abbildung 19).

5 Empirische Untersuchung

Auf Basis der vorangegangenen theoretischen Auseinandersetzungen und mit praxeologischer Perspektive wird nachstehend die Anlage der empirischen Untersuchung zur Erforschung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit vorgestellt. Im Zuge dessen wird zunächst die eingangs gestellte Forschungsfrage vergegenwärtigt, spezifiziert und weiter ausgeführt. Daran anschließend erfolgt die Vorstellung des entwickelten Forschungsdesigns sowie das Skizzieren des Forschungsfeldes und Samples. Darauffolgend werden die Datenerhebungsmethoden näher beleuchtet, um einen Einblick in die Generierung der vorliegenden Daten zu bieten, bevor die anschließende Schilderung sowohl die herangezogene Auswertungsmethode als auch -methodologie evident macht.

5.1 Forschungsfrage

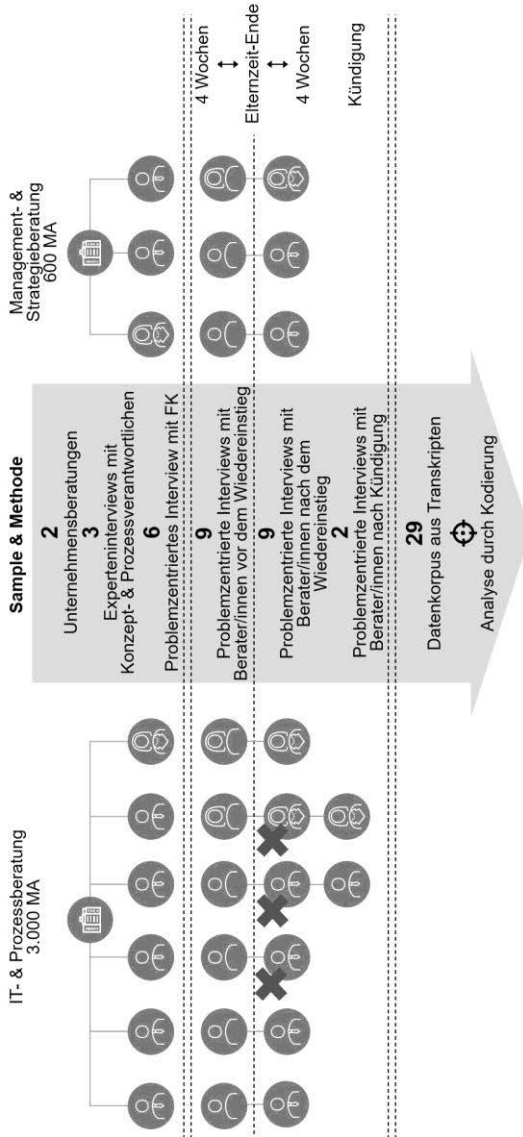
Im Rahmen der vorliegenden empirischen Untersuchung soll der transformative Übergangsprozess beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit in die Erwerbstätigkeit in Augenschein genommen werden. Im Zuge dessen wird die Person, die nach ihrer Elternzeit wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigt, nicht isoliert fokussiert, sondern vielmehr der relationale und praktische Vollzug des Übergangs innerhalb des organisationalen Settings. Dadurch soll die vorliegende Arbeit die Frage beantworten, wie der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit mit und durch Individuen in Organisationen gerahmt, hergestellt und im relationalen Zusammenspiel praktisch vollzogen wird.

5.2 Forschungsdesign

Um im Rahmen der vorliegenden Untersuchung aktuelle Wandlungsprozesse des Arbeitsmarkts in Bezug auf die sektorale Tertiärisierung, aber auch den Strukturwandel der Arbeit (Flexibilisierung³², Subjektivierung³³, Vermarktlichung³⁴) aufzugreifen, wurde gezielt ein Untersuchungsfeld gewählt, das eben diesen Veränderungen recht nahekommt und damit auch veränderte Anforderungen an die Organisation des Verhältnisses der Lebensdomänen stellt. Dabei fiel die Entscheidung auf die Fokussierung der Unternehmensberatungsbranche. Diese ist nicht nur im Sektor der Dienstleistungen angesiedelt, sondern scheint durch die ihr inhärenten und im Weiteren ausgeführten Spezifika den strukturellen Veränderungen der Arbeit im Allgemeinen besonders nahezu kommen. Um auszuschließen, dass Ergebnisse lediglich auf die organisationalen Spezifika einer einzigen Organisation zurückgeführt werden, wurden zwei im Weiterführenden ausführlicher beschriebene Unternehmensberatungen (Kapitel 5.3.1) gewählt.

- 32 Unter Flexibilisierungsprozessen können in Anlehnung an Keller und Seifert (2006) Entwicklungen zusammengefasst werden, welche „die Grenzen der zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit der Erwerbsarbeit hin zu anderen Lebensbereichen“ (Böhm 2012: 35ff) aufweichen. Hierbei lassen sich drei Dimensionen, die der numerischen, der funktionalen und der monetären Flexibilität unterscheiden. Weiterführend kann zwischen interner und externer Flexibilisierung unterschieden werden.
- 33 Prozesse der Subjektivierung der Erwerbsarbeit fokussieren im Wesentlichen drei Subjektivierungsaspekte. Als ersten Subjektivierungsaspekt können die zunehmenden Ansprüche von Arbeitnehmern an ihre Erwerbsarbeit, insbesondere, wenn sich ihre persönliche Sinnsuche auf berufliches Fortkommen stützt, betrachtet werden. Als zweiter Subjektivierungsaspekt kann die gesteigerte Wichtigkeit subjektiver Eigenschaften und Potenziale von Arbeitnehmern betrachtet werden, die auch von Arbeitgebern zunehmend nachgefragt werden. Als dritten Subjektivierungsaspekt kann die zunehmende Wichtigkeit der individuellen und selbstständigen Planung und Steuerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslange Weiterbildung verstanden werden.
- 34 Vermarktlichungsprozesse beschreiben die direkte Bindung der Erwerbsarbeit an Marktprozesse. Während die „unternehmensinterne Koordinierung in Form wechselseitiger Konkurrenz unterschiedlicher Unternehmensbereiche“ (Böhm 201: 38) bereits in der Vergangenheit als Vermarktlichungsinstrument zur Rentabilitätssteigerung zwischen ganzen Unternehmenseinheiten eingesetzt wurde, wird dies nun zunehmend auf die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern ausgeweitet (Kühl 2000: 818 in Böhm). Dies soll einerseits zu einer stärkeren Bindung des einzelnen Mitarbeiters an externe Marktprozesse führen, gleichzeitig soll jedoch auch das eigene Unternehmen zunehmend zu einem Markt für den Mitarbeiter werden. Durch die daraus deutlich werdende Marktkonfrontation und die starke externe wie interne Konkurrenz soll „beim individuellen Arbeitnehmer ein Bewusstsein dafür [geschaffen werden], die Erwerbsarbeit aus eigenem Antrieb effizienter und ergebnisorientierter zu gestalten“ (Böhm 2012: 39).

Abbildung 20: Forschungsdesign und Sample der vorliegenden Studie



Quelle: Eigene Darstellung

Wenngleich der in der Forschungsfrage formulierte Schwerpunkt einer praktikbezogene Untersuchung des Übergangs ethnologische Verfahren der Datenerhebung attraktiv und fruchtbar erscheinen lassen, so mutet deren Umsetzbarkeit eher unrealistisch an. Das entscheidende Argument gegen eine ethnologische Datenerhebung boten die Datenschutzrichtlinien der beiden Unternehmensberatungen. Indem der berufliche Alltag von Unternehmensberatern meist in den Kundenunternehmen vor Ort stattfindet, so wäre es bei einer ethnologischen Erhebung notwendig geworden, eben dies zu beobachten. Während bereits die Datenschutzregelungen der Unternehmensberatungen die Auskunft zu Kunden unmöglich macht, so scheint es darüber hinaus kaum vorstellbar, dass Kundenunternehmen zu Forschungszwecken Zugang gewährt hätten. So wurde die Idee nach einiger Überlegung verworfen.

Um dem fokussierten Übergang dennoch empirisch habhaft zu werden, wurde zur Entwicklung eines alternativen Forschungsdesigns zunächst in beiden Unternehmensberatungen über Intranet-Plattformen zur Verfügung gestellte Informationen rund um Elternzeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf analysiert. Diese waren allen Mitarbeitern der jeweiligen Organisation frei zugänglich. Im Rahmen dieser Analyse erschienen zunächst zwei Instanzen in Bezug auf die fokussierte Thematik besonders relevant: der betroffene Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin als Personen, die den Übergang zu vollziehen hatten, sowie die (vermeintlich) steuernde Instanz des Personalbereichs, die den Übergang von organisationaler Seite formal und prozessual rahmen sollte. Um eben diese formale und prozessuale Abwicklung des Übergangs nachvollziehen zu können, wurden daher Experteninterviews mit den organisational verantwortlichen Personen geplant. Dabei handelte es sich um leitende Angestellte und Experten des Personalbereichs, die teilweise auf untergeordnete Spezialgebiete wie die des Personalmanagements oder der Personalbetreuung entfielen. Durch den daraus resultierenden Einblick sollte ein erstes Verständnis zur organisationalen Rahmung und Abwicklung des Übergangs entstehen, um einerseits nachvollziehen zu können, auf welche Prozessschritte sich betroffene Personen beziehen würden, aber auch um auf Basis dessen entscheiden zu können, zu welchem Zeitpunkt Personen befragt werden, die den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit zu vollziehen hatten. Da anzunehmen war, dass sowohl deutlich vor als auch nach dem Tag des Wiedereintritts wichtige Prozessschritte ablaufen, erschien eine Längsschnittbefragung mittels problemzentrierter Interviews mit betroffenen Personen, die den Übergang zu vollziehen hatten, sinnvoll. Durch die zweimalige Befragung der betroffenen Personen sowohl vier Wochen vor als auch vier Wochen nach dem Wiedereinstieg sollte möglichst detailreich in Erfahrung gebracht werden, wie der Übergang hergestellt, vollzogen und gestaltet wurde. Noch in der Laufzeit des empirischen Projekts kündigten einige der betroffenen Mitarbeiter, sodass bei gegebener Möglichkeit noch ein weiteres problemzentriertes Interview geführt wurde, um herauszufinden, ob und inwiefern die

Kündigung in Zusammenhang mit dem Übergang und der veränderten Lebenssituation stand.

Im Zuge dieser Interviews wurde eine weitere Instanz, die der Führungskräfte relevant, sodass parallel zur Datenerhebung unter betroffenen Personen auch Führungskräfte mittels problemzentrierter Interviews zu ihrer Rolle in der Gestaltung des Übergangs befragt wurden. Wenngleich durch die Datenerhebung in Form von Interviews lediglich auf die verbal rekonstruierten Beschreibungen von Situationen und Prozessen zurückgegriffen werden kann, so scheint diese insbesondere im Hinblick auf das Potenzial zur Verbalisierung dahinterliegender Wissensstrukturen und normativer Referenzen fruchtbar. Da die ethnologische Untersuchung des fokussierten Gegenstands insbesondere in Bezug auf die Beobachtung von Doings ein größeres Potenzial geboten hätte, scheint diese vor dem Hintergrund forschungspragmatischer Realisierungsmöglichkeiten und der Zulässigkeiten im Feldzugang jedoch kaum realisierbar.

Durch die Erhebung von Daten verschiedener involvierter Akteure (Abbildung 20) soll der Übergang in seiner Relationalität und Multidimensionalität angenähert werden. Die Längsschnittbefragung der betroffenen Personen soll darüber hinaus dazu beitragen, eine nachträgliche erzählerische Herstellung von Kontinuität im Übergang zu vermeiden und diesen so in seiner Kontingenz erfassen zu können.

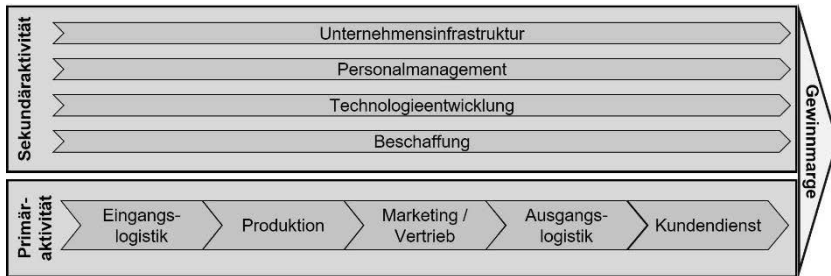
5.3 Feldbeschreibung und Sampling

5.3.1 Organisationen und organisational Verantwortliche

5.3.1.1 Allgemeine Spezifika von Unternehmensberatungen

Um organisationale und prozessuale Spezifika von Unternehmensberatungen gegenüber Industriebetrieben verstehen zu können, scheint vorneweg eine vergleichende Analyse von Abfolge und Struktur derer Kernprozesse und Wertschöpfungskette unerlässlich. Im Zuge dessen kann zwischen Primär- und Sekundäraktivitäten unterschieden werden. Während Primäraktivitäten als wertschöpfende Kern- oder Hauptprozesse verstanden werden, bezeichnen die Sekundäraktivitäten nicht unmittelbar wertschöpfende Unterstützungsprozesse wie Beschaffung, Forschung, Entwicklung, Personalmanagement und Infrastruktur, die einen indirekten Beitrag zur Erstellung der eigentlichen Leistung erbringen (Lippold 2016: 85ff).

Abbildung 21: Wertschöpfungskette für Industriebetriebe



Quelle: Porter 1986: 19

Die von Porter (1986: 19) beispielhaft entwickelte Wertschöpfungskette für Industriebetriebe mit Fokus auf Betriebe des verarbeitenden Gewerbes betrachtet chronologisch aufeinander aufbauend Eingangslogistik, Produktion, Marketing & Vertrieb, Ausgangslogistik und Kundendienst als primäre Aktivitäten, die zur Gewinnmarge beitragen (Abbildung 21). Prozessbegleitend hierzu verlaufen die unterstützenden Sekundäraktivitäten Beschaffung, Technologieentwicklung, Personalmanagement sowie Unternehmensinfrastruktur, die ebenfalls zur Gewinnmarge beitragen.

Lippold (2016: 88ff) veranschaulicht eine typische Wertschöpfungsstruktur für Beratungsunternehmen (Abbildung 22) und betont, dass es aufgrund der stark unterschiedlichen Ausprägungen von Beratungsunternehmen ‚den‘ Wertschöpfungsprozess einer Unternehmensberatung gar nicht gäbe. In den wertschöpfenden Primär- und Hauptprozess zieht Lippold zur Illustration die zeitliche Abfolge der idealtypischen Beratungsschritte Akquisition, Projektplanung, Ressourcenbeschaffung und -einsatz, Projektabwicklung sowie Nachfolgeaufträge ein. Diese sind eng mit den Kernprozessen von Marketing und Vertrieb, der Beratung im Sinn der Leistungserstellung sowie des unternehmensinternen Personalmanagements vernetzt. Während Marketing und Vertrieb Segmentierung und Vertrieb, Positionierung und Akquisition sowie Kommunikation und Betreuung beinhalten, richtet die Beratung ihre Aufmerksamkeit im Sinn der Leistungserstellung auf die Projektplanung und -abwicklung. Das unmittelbar an den Beratungsschritt der Ressourcenbeschaffung und des Ressourceneinsatzes anknüpfende Personalmanagement konzentriert sich auf die Personalbeschaffung, -führung, -beurteilung, -entwicklung und -freisetzung. Die sekundären Unterstützungsprozesse Qualitätsmanagement, Produkt- und Tool-Entwicklung, Wissensmanagement und Unternehmensinfrastruktur sowie auch die sekundären Führungsprozesse des strategischen Managements und des Controllings verlaufen parallel zu den eigentlichen Primäraktivitäten. Die Wertschöpfungskette von Unternehmen kann jedoch nicht als isolierter Prozess betrachtet werden, sondern muss im Kontext verschiedener Einflussfaktoren verortet werden.

Die Beratungsbranche ist den letzten Jahren um ein Vielfaches schneller gewachsen als die Wirtschaft insgesamt. Sie hat sich damit zu einer der attraktivsten Industrien überhaupt entwickelt (vgl. Berger 2004: 1). Attraktiv jedoch nicht nur für Shareholder, sondern auch für Arbeitnehmer. Lippold (2016: 4) zufolge hat sich die Branche insbesondere für Hochschulabsolventen mit besonders hohem Potenzial zu einem der vielversprechendsten Arbeitgeber entwickelt. Herbert Henzler, ehemaliger Leiter der deutschen Niederlassungen sowie später „European Chairman“ von McKinsey und Honorarprofessor für internationales Management an der Ludwig-Maximilians-Universität München, findet in einem Interview gegenüber der *Zeit* unumwunden prägnante, leicht überspitzte und dennoch äußerst illustrative Worte zum Alltag in der Beratungsbranche. So äußert er, dass rund 80% der Top-Studenten seiner Veranstaltungen aufgrund des Images der Beratungsbranche eine Tätigkeit in dieser anstreben. Der Mythos, dass es sich dabei um etwas ganz Besonderes halten müsse, werde überdies natürlich durch die Unternehmen selbst weitergefördert. „Von 100 Bewerbern werden fünf interviewt und nur einer kommt rein“ (Henzler in Breyer 2012). Obgleich es sich hierbei um die vage Skizze einer Realität handelt, wird deutlich, dass der Beratungsbranche ein gewisses Ansehen und Prestige anhaftet, das für ambitionierte Berufseinsteiger aussichtsreich erscheint. So schreibt auch Lippold (2016: 4), dass das Berufsbild des Beraters mit einer abwechslungsreichen, herausfordernden Tätigkeit, einem guten Arbeitsklima, selbstständigem Arbeiten, hervorragenden Weiterbildungsmöglichkeiten, einer sehr guten Bezahlung und einem idealen KarriereEinstieg in Verbindung gebracht werde. Da Berater miterleben „wie sich Unternehmen, ganze Branchen und Märkte in kurzer Zeit bewegen und verändern“ (Lippold 2016: 4), verfüge die Beratungsbranche über eine ausgesprochen hohe Dynamik, Innovations- und Veränderungskraft.

„Nur wenige Professionals haben es so hautnah mit den aktuellen Herausforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft zu tun und wissen über Trends in Management, Technologie und Organisation ähnlich gut Bescheid wie Unternehmensberater. Diese gehören einer Branche an, die sich wie kaum eine andere dynamisch bewegt und täglich vor neue Herausforderungen gestellt wird.“ (Lippold 2016: 4)

Durch permanente neue und anspruchsvolle Beratungsaufgaben im Innovationsumfeld wird ein hoher Lernzuwachs in kurzer Zeit erwartet, aber auch aufgrund der Präsenz beim Kunden abverlangt.

Beratungsleistungen stellen für Kunden eine hochprofessionelle Dienstleistung dar, die vorübergehend durch externe Ressourcen abgerufen wird, sofern internes Wissen oder Umsetzungsfähigkeit kurzfristig nicht verfügbar sind (Lippold 2016: 4). Dementsprechend geht die Beratungstätigkeit mit einem enormen Anspruch nach Professionalität einher. So spricht auch Henzler von dem „Client first“-Prinzip, bei dem der Kunde das Gefühl haben sollte, dass er das Wichtigste und die Dienstleistung für ihn das oberste Ziel sei (Henzler in Breyer 2012). Gleichwohl der Formulierung ein gewisses Maß an Sarkasmus anzuhaften scheint, wird doch die zentrale Fokussierung auf den Kunden sehr deutlich. Die Mitarbeiter des Beratungsunternehmens stellen dessen einziges Kapital dar und dieses gilt es optimal zur Kundenzufriedenheit einzusetzen. Im Zuge dessen spricht Henzler auch vom Phänomen des Insecure Overachievers – des unsicheren Überehrgeizigen. Als Berater wisse man „nie genau, ob man das Richtige tue [...]“. Deshalb machen alle immer ein bisschen mehr, als sie müssten“ (Henzler in Breyer 2012).

Mit der exponierten Beraterrolle beim Kunden geht ein hoher Leistungsdruck einher. Da dies nicht nur qualitative Aspekte der Beratungsleistung betrifft, kann der Druck zudem mit quantitativen Aspekten in Verbindung gebracht werden. Auch Henzler (in Breyer 2012) bestätigt, dass man im Projekt wahnsinnig hart arbeite und sehr unter Zeitdruck stehe, da der Kunde kurzfristig Antworten auf sein Problem erwarte – und dann käme schließlich auch schon das nächste Projekt. Vor dem Hintergrund der äußerst wettbewerbsintensiven Beratungsbranche, deren Segmente zunehmend umkämpfter seien (Lippold 2016: 7), scheint es unerlässlich, den Anforderungen trotz des enormen Leistungs- und Zeitdrucks nachzukommen. Wengleich die Beratungstätigkeit aufgrund der variablen Kundeneinsätze ohnehin schon ein hohes Maß an Mobilität und Flexibilität abverlangt, bleibt gleichzeitig ein weiterer beachtlicher Zeitumfang aufgrund der Reisetätigkeit auf der Strecke. Themen wie Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden damit zur besonderen Herausforderung.

5.3.1.2 Charakteristika Organisation A

Organisation A ist ein Tochterunternehmen eines international agierenden Konzerns und widmet sich insbesondere der Beratung von Unternehmen in IT- (und Management-)Fragen. Seit der Gründung in den 1990er-Jahren verzeichnet das Unternehmen stets ein kontinuierliches und rasantes Wachstum, sodass die Organisation mit rund 2.700 Mitarbeitern (76%) und Mitarbeiterinnen (24%) inzwischen an 13 Standorten auf zwei Kontinenten tätig ist. Die Unternehmensberatung ist auf die Branchen Mobility und Manufacturing speziali-

siert und unterstützt Kunden in den Leistungsbereichen des *Management-Consultings*³⁵, der *System Integration*³⁶, der *Managed Services*³⁷ sowie im Bereich der *Digital Services and Solutions*³⁸.

Das Unternehmen bezeichnet *Excellence* als seine grundlegende Philosophie, die sich durch die kontinuierliche Fokussierung auf die Bedürfnisse der Kunden und Mitarbeiter kennzeichnet. Excellence spiegelt sich nach eigenen Angaben des Unternehmens in acht Unternehmenswerten wider: Partnerschaft, Leidenschaft, Empathie, Authentizität, Integrität, Wertschaffung, Unternehmertum sowie in der Fachlichkeit. Um die Werte sowie die Kultur zu transportieren, habe die Organisation Leadership als wichtiges Thema erkannt. Um daher ein „systematisches und kodifiziertes Verständnis“ von Führung zu schaffen, steht nach eigenen Angaben die Erarbeitung von Führungsansätzen, Führungsgrundsätzen und Führungszielen noch aus³⁹.

Im Rahmen der Experteninterviews mit organisational Verantwortlichen wurden bei Organisation A zwei Gesprächspartner befragt. Der erste Gesprächspartner war der Personalleiter, der in seiner Funktion einen weitläufigen Blick über Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat. Durch seinen juristischen Hintergrund verfügt er über ein tiefes Verständnis gesetzlicher Regelungen und bot durch seine langjährige Erfahrung im Unternehmen viel Hintergrundwissen zu konzeptionellen Entscheidungen bezüglich Regelungen und Unterstützungsmaßnahmen von Vereinbarkeit. Der zweite Gesprächspartner war eine ihm unterstellte Mitarbeiterin des HR-Teilbereichs, der die prozessuale Abwicklung der Elternzeit und des Wiedereinstiegs begleitet. In ihrer Funktion nahm die Mitarbeiterin Anträge zur Elternzeit entgegen und war für die Bearbeitung aller HR-seitig verantworteten administrativen Aufgaben von der Einreichung bis zur Wiedereingliederung zuständig. Insbesondere musste die zeitweise Abwesenheit in Personal-IT-Systemen gepflegt und deren Einfluss auf Zeitbuchung, Urlaubsanspruch, Entgeltabrechnung und Bonuszahlungen systemseitig berücksichtigt werden.

- 35 Die Beratung im Bereich *Management-Consulting* (oftmals auch als Strategieberatung bezeichnet) fokussiert sich auf die Unterstützung von Kundenunternehmen im Hinblick auf die unabhängige, professionelle und lösungsorientierte Auseinandersetzung mit Problemstellungen des Managements.
- 36 Die Beratung im Bereich der *System Integration* fokussiert sich auf die Unterstützung von Kundenunternehmen im Hinblick auf die Verknüpfung verschiedener Komponenten von IT-(Sub-)Systemen sowie bei der Einführung von IT-Systemen in eine bestehende Systemlandschaft.
- 37 Die Beratung im Bereich *Managed Services* fokussiert sich auf die Unterstützung von Kundenunternehmen im Hinblick auf die kontinuierliche Betreuung und Optimierung ihrer produktiven Prozesse.
- 38 Die Beratung im Bereich *Digital Services and Solutions* fokussiert sich auf die Unterstützung von Kundenunternehmen im Hinblick auf die Implementierung standardisierter oder auch individuell konfigurierbarer digitaler Software.
- 39 Die Unternehmens-Homepage kann aufgrund der notwendigen Anonymisierung der Organisation nicht als Quelle genannt werden.

5.3.1.3 Charakteristika Organisation B

Bei Organisation B handelt es sich ebenfalls um ein Tochterunternehmen desselben international agierenden Konzerns. Seit der Gründung in den 1990er-Jahren verzeichnet das Unternehmen stets ein nachhaltiges Wachstum. Mit seinen inzwischen knapp 600 Mitarbeitern ist Organisation B an neun Standorten auf drei Kontinenten tätig und berät Kunden verschiedener Branchen (Automobilindustrie, Luft- und Raumfahrt, Industriegüter, Bauindustrie, Konsumgüter, Handel und Dienstleister) in Themen rund um Unternehmensentwicklung, Digitalisierung und Innovation, Einkauf und Qualität, Mensch und Kultur, Forschung und Entwicklung, Produktion und Logistik, aber auch Vertrieb, Marketing und Service insbesondere auf Managementebene.

Im Rahmen des Experteninterviews mit organisational Verantwortlichen wurde bei Organisation B die für die Abwicklung des Übergangsprozesses zuständige Mitarbeiterin des entsprechenden HR-Teilbereichs befragt. In ihrer Funktion nahm die Mitarbeiterin analog zu Organisation A insbesondere Elternzeitanträge entgegen, verantwortete die HR-seitige administrative Bearbeitung dieser und stand als Ansprechpartnerin für betroffene Mitarbeiter und deren indirekt betroffene Führungskräfte zur Verfügung.

5.3.2 Führungskräfte

Um im Rahmen des Projekts die Perspektive von Führungskräften, die bereits Erfahrung mit Mitarbeitern in der Elternzeit gesammelt hatten, einbeziehen zu können, wurden hierzu in beiden Organisationen mithilfe der Personalabteilung entsprechende Personen identifiziert und um deren Einverständnis zur Interviewbefragung gebeten.

Im Rahmen der darauf resultierenden Selektion bot sich ein Sample von sechs Gesprächspartnern, die sich aus vier Führungskräften von Organisation A und zwei Führungskräften von Organisation B zusammensetzte (Tabelle 4). Als auffallend kann festgestellt werden, dass es sich bei allen Führungskräften um männliche Akademiker im Alter von plus/minus 40 Jahren handelte. Von den sechs Gesprächspartnern hatten drei selbst zwei Kinder, zwei der Gesprächspartner hatten ein Kind und lediglich einer der Gesprächspartner war bis zum Zeitpunkt des Interviews kinderlos. Alle befragten Führungskräfte waren auf den Karrierestufen Senior Manager oder Associated Partner verortet und verfügten über mindestens zwei bis maximal zehn Jahre Führungserfahrung. Im Rahmen dieser Erfahrung wurden zwischen einem und 15 Wiedereintritte nach Elternzeit begleitet. Während der Großteil der Wiedereintritte an relativ kurze Elternzeiten von einem bis drei Monaten anschlossen, stellte die Erfahrung mit Wiedereintritten nach einer mehr als dreimonatigen Elternzeit

eine Seltenheit dar, von der nur zwei der sechs Führungskräfte berichten konnten.

Tabelle 4: Rahmendaten der befragten Führungskräfte

| Name | Organisation | Geschlecht | Führungserfahrung | Anzahl begleiteter Wiederintritte nach Elternzeit | Eigene Kinder |
|------|--------------|------------|-------------------|---|---------------|
| Fk1 | A | m | 7 Jahre | 5 | 1 |
| Fk2 | A | m | 5 Jahre | 2, männlich, jeweils 1-3 Monate | 1 |
| Fk3 | A | m | 10 Jahre | 7, männlich und weiblich, 2-10 Monate | 2 |
| Fk4 | A | m | 6 Jahre | 15 | 2 |
| Fk5 | B | m | 8 Jahre | 5, 1-2 Monate | 2 |
| Fk6 | B | m | 2 Jahre | 1, männlich, 1 Monat | 0 |

Quelle: Eigene Darstellung⁴⁰

40 Die Rahmendaten der befragten Personen wurden auf ein für die Arbeit relevantes Minimum reduziert, um so Rückschlussmöglichkeiten auf die Personen bestmöglich zu vermeiden.

5.3.3 Mitarbeiter

Um im Rahmen des Projekts die Perspektive von Personen noch in der Elternzeit einzufangen, wurden in beiden Organisationen mithilfe der Personalabteilung entsprechende Personen identifiziert. Da das Forschungsdesign stets eine Befragung vier Wochen vor und vier Wochen nach Wiedereintritt vorsah, ergab sich bereits ein erster Selektionseffekt dahingehend, dass insbesondere in der mitarbeiterschwächeren Organisation B nur wenige Personen in Frage kamen. Einen zweiten Selektionseffekt brachte schließlich die Frage nach dem Einverständnis zu beiden Interviews.

Tabelle 5: Rahmendaten der befragten Mitarbeiter

| Name | Organisation | Geschlecht | Kind | Länge Elternzeit | Lage der Elternzeit | Care-Verantwortung in Elternzeit | Typ | TypP | Kombi |
|------|--------------|------------|-------------------|---|---------------------------|----------------------------------|-----|------|-------|
| Ma1 | A | m | 1 | 1 x 1 Monat 1 x 4 Monate ⁴¹ | Im Anschluss an Partnerin | Hauptverantwortung | B | A | 4 |
| Ma2 | A | m | 2 | 2 x 2 Monate ⁴² | Im Anschluss an Partnerin | Teilverantwortung | C | A | 3 |
| Ma3 | A | m | 1/2 ⁴³ | 2 Monate | Parallel zur Partnerin | Teilverantwortung | D | A | 2 |

41 Die Termine der Datenerhebung waren hier an den zweiten Elternzeitabschnitt geknüpft. Die weiteren Angaben zu Lage und Verantwortung beziehen sich jeweils auf diesen.

42 Die Termine der Datenerhebung waren hier an den zweiten Elternzeitabschnitt geknüpft. Die weiteren Angaben zu Lage und Verantwortung beziehen sich jeweils auf diesen.

43 Zum ersten Erhebungszeitpunkt hatte die Person ein Kind, zum zweiten Erhebungszeitpunkt ein zweites Kind.

| Name | Organisation | Geschlecht | Kind | Länge Elternzeit | Lage der Elternzeit | Care-Verantwortung in Elternzeit | Typ | TypP | Kombi |
|------|--------------|------------|------|----------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----|-----------------|-------|
| Ma4 | A | m | 1 | 2 x 1 Monat ⁴⁴ | Parallel zur Partnerin | Teilverantwortung | D | A | 2 |
| Ma5 | A | w | 2 | 12 Monate | Im Anschluss an Mutterschutz | Hauptverantwortung | A | C | 3 |
| Ma6 | A | w | 2 | 7 Monate | Im Anschluss an Mutterschutz | Hauptverantwortung | A | _ ⁴⁵ | 1 |
| Ma7 | B | m | 1 | 2 Monate | Parallel zur Partnerin | Teilverantwortung | D | A | 2 |
| Ma8 | B | m | 1 | 2 x 1 Monate ⁴⁶ | Parallel zur Partnerin | Teilverantwortung | D | A | 2 |
| Ma9 | B | w | 1 | 4 Monate | Im Anschluss an Mutterschutz | Hauptverantwortung | A | C | 3 |

Quelle: Eigene Darstellung⁴⁷

- 44 Die Termine der Datenerhebung waren hier an den zweiten Elternzeitabschnitt geknüpft. Die weiteren Angaben zu Lage und Verantwortung beziehen sich jeweils auf diesen.
- 45 Partner hat zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Elternzeit genommen oder geplant.
- 46 Die Termine der Datenerhebung waren hier an den ersten Elternzeitabschnitt geknüpft. Die weiteren Angaben zu Lage und Verantwortung beziehen sich jeweils auf diesen.
- 47 Die Rahmendaten der befragten Personen wurden auf ein für die Arbeit relevantes Minimum reduziert, um so Rückschlussmöglichkeiten auf die Personen bestmöglich zu vermeiden.

Darauf ergab sich schließlich eine Stichprobe (Tabelle 5) von neun Gesprächspartnern, die sich zum Zeitpunkt der Befragung alle im Altersspektrum von Anfang bis Mitte 30 befanden, in einer Ehe oder festen Lebensgemeinschaft mit dem Vater oder der Mutter des Kindes lebten und auf mittlerer Karriere-stufe zu verorten waren. Von den insgesamt neun Gesprächspartnern stammten sechs aus Organisation A und drei aus Organisation B. Von den sechs Gesprächspartnern aus Organisation A waren vier männlichen und zwei weiblichen Geschlechts. In Organisation B handelte es sich um zwei männliche und eine weibliche Gesprächspartner/in. Von den insgesamt neun Befragten hatten drei Personen bereits zwei Kinder und nahmen ihre Elternzeit jeweils im Rahmen dessen wahr. Die sechs übrigen Personen hatten je ein Kind, auf das sich die Realisierung der Elternzeit bezog. Die Länge der Elternzeiten variierte zwischen einem und zwölf Monaten, wobei auffällig scheint, dass die männlichen Befragten tendenziell die kürzeren und die weiblichen Befragten die längeren Elternzeiten wahrnehmen. Betrachtet man weiterhin Lage⁴⁸ und Nutzung⁴⁹ der Elternzeit, so lassen sich vier Typen differenzieren:

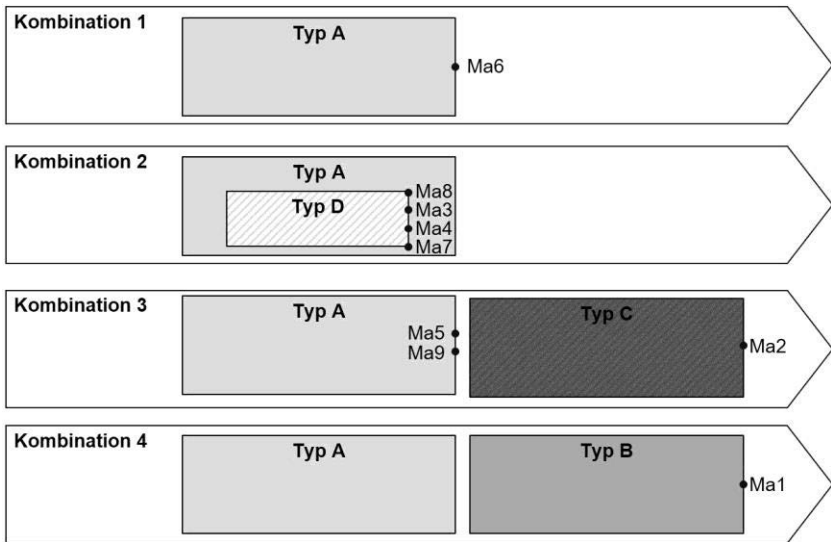
- A) *Hauptverantwortlicher Anfangsbetreuer* (im Anschluss an Mutterschutz + Hauptverantwortung): Beim Typus des hauptverantwortlichen Anfangsbetreuers handelt es sich um das Elternteil, das nach dem Ablauf des Mutterschutzes die Betreuung des Kindes hauptsächlich übernimmt, während der Partner durchgängig berufstätig ist oder einen deutlich kürzeren Elternzeitabschnitt parallel zum hauptverantwortlichen Anfangsbetreuer wahrnimmt. Auf diesen Typus entfallen drei Personen des Samples.
- B) *Hauptverantwortlicher Anschlussbetreuer* (im Anschluss an Partner + Hauptverantwortung): Beim Typus des hauptverantwortlichen Anschlussbetreuers handelt es sich um das Elternteil, das im Anschluss an eine vorangegangene Elternzeit oder den Mutterschutz die Betreuung des Kindes hauptsächlich übernimmt, während der Partner die Erwerbstätigkeit in Vollzeit wiederaufnimmt. Diesem Typus kann lediglich eine Person aus dem Sample zugeordnet werden.
- C) *Teilverantwortlicher Anschlussbetreuer* (im Anschluss an Partner + Teilverantwortung): Beim Typus des teilverantwortlichen Anschlussbetreuers handelt es sich um das Elternteil, welches im Anschluss an die vorangegangene Elternzeit oder den Mutterschutz des Partners die Betreuung des Kindes teilweise übernimmt, während der Partner die Erwerbstätigkeit in Teilzeit wiederaufnimmt. Auf diesen Typus entfällt ebenfalls nur eine Person des Samples.
- D) *Teilverantwortlicher Zusatzbetreuer* (parallel zum Partner + Teilverantwortung): Beim Typus des teilverantwortlichen Zusatzbetreuers handelt

48 „Lage“ bezieht sich hier auf die zeitliche Anordnung der Elternzeit in Relation zum Partner.
 49 „Nutzung“ bezieht sich hier auf das Wahrnehmen der Care-Verantwortung für das Kind.

es sich um das Elternteil, das neben der meist deutlich längeren Elternzeit des Partners einen vergleichsweise kurzen Elternzeitabschnitt parallel zu diesem nimmt und für den Zeitraum die Betreuung des Kindes teilweise übernimmt. Diesem Typus kann mit vier Personen der größte Anteil des Samples zugesprochen werden.

Ordnet man ebenfalls die Partner der befragten Personen (TypP in Tabelle 5) in die Typisierung ein, so ergeben sich die in Abbildung 23 dargestellten Kombinationen, die die unterschiedlichen Ausgangssituationen des Übergangs der befragten Personen veranschaulichen.

Abbildung 23: Kombination von Elternzeittypen und Einordnung der interviewten Betroffenen



Quelle: Eigene Darstellung

5.4 Rolle der Forschenden

Da die Forschende zum Zeitpunkt der Datenerhebung eine Mitarbeiterin in Organisation A war, ergibt sich ein gesteigerter Reflexionsbedarf zur Rolle der Forschenden.

Indem die Forschende sich in einem Angestelltenverhältnis mit Organisation A befand, ermöglichte das daraus resultierende persönliche Netzwerk den unkomplizierten Feldzugang zu dieser Organisation. Da die Forschende den

organisational Themenverantwortlichen bereits vorab persönlich bekannt war, wurde einer grundsätzlichen Datenerhebung im Rahmen des Projekts unter Auflage der Anonymisierung schriftlich zugestimmt. Auch die Bereitschaft und Durchführung der Experteninterviews mit den organisational Themenverantwortlichen war gegeben und unkompliziert möglich. Ähnlich verhielt es sich auch mit den Anfragen zu Interviews mit Führungskräften und persönlich betroffenen Mitarbeitern. Durch die bereits vorab bestehende persönliche Bekanntschaft mit einigen der befragten Personen schien zum einen großes Vertrauen in Bezug auf den verantwortungsvollen Umgang mit dem Datenmaterial, zum anderen eine große Offenheit in Bezug auf das sehr persönliche Gesprächsthema gegeben. Auch die der Forscherin vorab nicht bekannten befragten Personen schienen der Befragung sehr offen gegenüberzustehen, was einerseits durch die vorliegende offizielle Genehmigung, andererseits auch durch die grundsätzliche Unternehmenskultur erklärt werden kann. Gleichzeitig sei angemerkt, dass Forschende und befragte Personen weder in einem Abhängigkeits- noch Machtverhältnis zueinander standen und die Teilnahme an den Interviews durch die organisationale Genehmigung auch nicht zu einer vermeintlichen Verpflichtung gemacht wurde. Das Ablehnen der Teilnahme wäre für die angefragten Personen folgenlos geblieben. So gestalteten sich vor dem Hintergrund der großen Bereitschaft und Offenheit auch die Interviewsituationen entsprechend niederschwellig. Obgleich der Forscherin insbesondere in Bezug auf die vorab bekannten Personen persönliche Informationen bekannt waren, wurde stets darauf geachtet, diese im Kontext der Interviews weder implizit noch explizit initiativ zum Thema zu machen. So wurden unabhängig von der persönlichen Bekanntschaft alle befragten Personen anhand derselben Methode und auf Basis des jeweiligen Leitfadens befragt. Da es außerdem denkbar erschien, dass bei gegebener Vertrautheit im Rahmen der Tonaufzeichnung von den Befragten eventuell mehr preisgegeben wird, als diese im Nachgang begrüßen würden, wurde stets die Möglichkeit eingeräumt, die Einverständniserklärung zu revidieren. Die darauffolgende Auswertung der Interviewdaten wurde durch das organisationale Kontextwissen der Forschenden in Bezug auf bestimmte Zusammenhänge einerseits erleichtert, jedoch gleichzeitig in der Reflexion der Bedeutung erschwert. So musste stets darauf geachtet werden, durch die eigene Nähe zum Forschungsfeld keine voreiligen Schlüsse zu ziehen. Dazu wurde bei der Auswertung immer wieder hinterfragt, ob bestimmte Textausschnitte auch so verstanden worden wären, wenn diese der anderen Organisation zugeordnet gewesen wären. Durch das Bewusstsein der Forscherin bzgl. der eigenen Eingebundenheit in das Feld wurde versucht, potenziell damit zusammenhängende Effekte vorab zu antizipieren und ihnen entgegenzuwirken sowie durch Memos im Nachgang an Gesprächssituationen so wie auch im Rahmen der Auswertung diesbezüglich gezielt zu reflektieren.

Da die Forschende durch die Zugehörigkeit zu Organisation A dem gleichen Konzern wie Organisation B angehörte und dadurch regelmäßige Austauschformate gegeben waren, bestanden auch persönliche Kontakte zu Organisation B. Wenngleich sich diese nicht auf befragte Personen bezogen, so ermöglichten eben diese persönlichen Kontakte doch ebenfalls einen recht unkomplizierten Feldzugang. So wurde auch hier nach einer kurzen schriftlichen Schilderung des Projektvorhabens sowie unter Auflage der Anonymisierung eine schriftliche Einverständniserklärung zur grundsätzlichen Datenerhebung in dem Unternehmen erteilt. Durch den persönlichen Kontakt zu einer Mitarbeiterin des Personalbereichs konnte die themenverantwortliche Kollegin schnell identifiziert werden, die durch die persönliche Bekanntschaft der Forscherin mit ihrer Personalbereichskollegin ebenfalls über eine große Offenheit für das Experteninterview auf organisationaler Ebene verfügte. Die organisational Themenverantwortliche stand im weiteren Forschungsprozess als Ansprechpartnerin für Rückfragen in Bezug auf die Organisation, deren Struktur und Kultur bereit. Des Weiteren identifizierte sie die noch in Elternzeit befindlichen Personen, fragte diese unter kurzer Erläuterung sowie mit Bestätigung der organisationalen Genehmigung des Forschungsprojekts bezüglich ihrer Bereitschaft zu Interviews an. Die daraus resultierenden Gesprächspartner waren der Forschenden vorab persönlich unbekannt, jedoch schien durch die organisationalen Genehmigung ebenfalls ein großes Vertrauen gegeben. Da die Gesprächspartner darüber hinaus informiert waren, dass die Forschende ebenfalls Mitarbeiterin in einer Unternehmensberatung war, wurde oftmals auf diese selbst, aber auch auf beratungsspezifisches Wissen verwiesen, über welches die Forschende nach Annahme der Befragten aufgrund der eigenen Zugehörigkeit zu einer Beratung auch verfügen müsse. Da, wie im Kontext von Organisation A bereits beschrieben, die Rolle der Forschenden bereits vor der Datenerhebung reflektiert wurde, sollte bereits bestehendes Kontextwissen nicht zur Basis der Gespräche gemacht werden. Vielmehr wurde versucht, dieses durch die Befragten explizieren zu lassen, was dazu beitragen sollte, mögliche Unterschiede zwischen Organisation A und B sichtbar zu machen und nicht durch den Bezug auf eine angenommene gemeinsame Wissensbasis zu vernebeln.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Forschenden der unkomplizierte Feldzugang vermutlich nur aufgrund der persönlichen Bekanntschaft sowie der Zugehörigkeit zum Feld möglich wurde. Wenngleich ebendies auch Raum für blinde Flecken bot, wurde unter Reflexion der eigenen Rolle im Forschungsprozess stets versucht, sich diesen bewusst zu sein bzw. zu werden.

5.5 Methodik der Datenerhebung

5.5.1 Experteninterviews

Das Experteninterview zählt zu den Erhebungsmethoden des qualitativen Paradigmas. Es fokussiert die leitfadengestützte Durchführung qualitativer Interviews (Bogner/Littig/Menz 2004: 3). Durch die Orientierung an einem Leitfaden gilt das Experteninterview als teilstandardisiertes Erhebungsverfahren mit reaktivem Charakter. Im Gegensatz zu anderen Interviewformen steht beim Experteninterview nicht die interviewte Gesamtperson als Gegenstand der Analyse im Vordergrund. Vielmehr geht es um organisatorische und institutionelle Zusammenhänge, in denen die darin agierende Person einen „Faktor“ darstellt (Meuser/Nagler 1991: 442). „Mit dem Einsatz von ExpertInneninterviews wird – forschungslogisch – das Interesse verfolgt, Strukturen und Strukturzusammenhänge des ExpertInnenwissens/handelns zu analysieren.“ (Meuser/Nagler 1991: 447). Bei der Durchführung eines Experteninterviews geht es folglich nicht um die interviewte Person selbst. Vielmehr geht es gemäß Bogner, Littig und Menz (2014: 17ff) darum, durch das Experteninterview Zugang zu drei methodisch zu unterscheidenden Wissensformen zu erhalten: dem technischen Wissen, dem Prozesswissen und dem Deutungswissen. Beim Ersterem geht es darum, über den privilegierten Zugang von befragten Personen mehr über Daten, Fakten und Tatsachen zu erfahren. Es handelt sich um eine explorative Variante des Experteninterviews. Bei der Fokussierung des Prozesswissens in Experteninterviews geht es dagegen um die Einsicht in Handlungsabläufe, Interaktionen, organisationale Konstellationen sowie Ereignisse. Das Experteninterview gestaltet sich in einer systematisierenden Variante aus. Zielt das Interview auf das Deutungswissen ab, so treten subjektive Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfe und Erklärungsmuster des Experten in den Vordergrund und das Interview hat einen eher theoriegenerierenden Charakter (Bogner/Littig/Menz 2014: 18ff). Gemäß Meuser und Nagler (1991: 443) gilt folglich als Experte, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung [...] für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung [trägt oder] wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser/Nagler, 1991: 443).

Die Erforschung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in den Job auf organisationaler Ebene scheint über Experteninterviews sinnvoll. In der vorliegenden Untersuchung gilt es, auf organisationaler Ebene sowohl prozessuale Rahmungen der Abwicklung von Elternzeit als auch Deutungshintergründe zur Konzeption von Maßnahmen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfassen. Wenngleich in den Sozialwissenschaften keine grundsätzliche Einigkeit darüber besteht, ab wann wer als Experte betrachtet werden kann, so

scheint die Orientierung an einer Charakterisierung der Expertenrolle dennoch sinnvoll. In Anlehnung an Mieг und Näf (2005: 8) kennzeichnet sich die Expertenrolle einerseits durch die Beteiligung an gesellschaftlichen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen. Dabei qualifiziert sich eine Person nach Mieг und Näf (2005: 8) zum Experten, wenn diese über eine besondere Ausbildung mit gesellschaftlich anerkanntem Zugang zu einem bestimmten Tätigkeitsfeld verfügt oder alternativ über ihre Stellung in einer Institution an Entscheidungsprozessen beteiligt ist. Weiterhin verweisen Mieг und Näf (2005: 9) andererseits auf die Charakterisierung von Experten über die Frage nach Kompetenz, die sich stets auf bereichsspezifisches Wissen, Können sowie langjährige Erfahrung beziehe. Als Experten werden im Kontext der vorliegenden Untersuchung auf organisationaler Ebene diejenigen Personen betrachtet, die prozessual die Beantragung und den Wiedereinstieg von Vätern und Müttern nach der Elternzeit organisationsintern abwickeln, sowie auch Personen, die maßgeblich oder auf Entscheidungsebene an der Gestaltung organisationsinterner Möglichkeiten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beteiligt waren.

Zur Vorbereitung der Erhebung wurde gemäß Bogner, Littig und Menz (2014: 27ff) zunächst die Leitfadenskonstruktion für das teilstandardisierte Interview vorgenommen. Der Leitfaden dient hierbei vorerst der Strukturierung des Themenfelds. Im Zuge dessen schien die Unterscheidung in einen Gesprächsteil zu prozessualen Abläufen und einen zweiten Gesprächsteil zu konzeptionellen Gestaltungsmöglichkeiten als sinnvolle Gliederung. Der erste Gesprächsteil orientierte sich an der Chronologie des Übergangs aus der Elternzeit zurück in den Job. Er wurde dementsprechend in drei Frageblöcke unterteilt: den Zeitraum vor der Elternzeit, den Zeitraum in der Elternzeit sowie den Zeitraum nach dem Wiedereinstieg in den Job. Der Fokus lag hierbei jeweils auf kontextuellen Gegebenheiten, prozessualen Schritten, Rollen und Verantwortungen, aber auch auf Flexibilitäten, Spiel- und Ausdeutungsräumen. Der zweite Gesprächsteil zu konzeptionellen Gestaltungsmöglichkeiten gliedert sich in die Verortung des Themenbereichs und dazugehörige Projekte im Unternehmen, die Konzeption rund um die Elternzeit und Reintegrationsthematik sowie die bewusst konzeptionell abgeleitete prozessuale Ausgestaltung.

Jeweils unmittelbar nach der Erhebung eines Experteninterviews wurde ein Interviewmemo erstellt, das neben der Beschreibung von der ersten Kontaktaufnahme und Koordination des Zusammentreffens über die Interviewsituation bis hin zum meist informellen anschließenden Austausch sowie der Verabschiedung den kompletten Ablauf der Begegnung beinhaltete. Im Zuge dessen wurden Besonderheiten im Zusammentreffen mit der Interviewerin, mit dem Interviewort und eventuellen Störungen festgehalten. Von den insgesamt drei Interviews wurden alle drei vollständig wissenschaftlich transkribiert. Die Transkription fand unter Berücksichtigung auffälliger sprachlicher und nicht-

sprachlicher Merkmale statt, sodass die Audioaufnahme nicht in reines Schriftdeutsch übertragen, sondern unter Berücksichtigung von Ungenauigkeiten, Auslassungen usw. verfasst wurde. Besondere Intonationsmerkmale, die auf Betonungen, besonders leise und dadurch nebensächlich wirkende Inhalte oder gar besonders laute und dadurch zunächst prominent wirkende Passagen hindeuteten, wurden an auffälligen Stellen ebenfalls mittranskribiert.

5.5.2 *Problemzentrierte Interviews*

Das durch Witzel (1982) begründete problemzentrierte Interview zählt zu den Erhebungsmethoden des qualitativen Paradigmas. Es folgt den Prinzipien der Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung (Witzel 1982: 66ff). Das Interviewverfahren zielt darauf ab, auf Seite des Forschenden die Vernetzung bestehenden und zu erwerbenden Wissens zu ermöglichen und zugleich auf Seite des Erzählenden die „Explikationsmöglichkeiten [...] so zu optimieren, dass sie ihre Problemsicht auch gegen die Forscherinterpretation und in den Fragen implizit enthaltenen Unterstellungen zur Geltung bringen können“ (Witzel 1985: 232). Dem problemzentrierten Interview nach Witzel liegt folglich ein induktiv-deduktives Verständnis des Forschungsprozesses zugrunde,

„bei dem im Zuge der Gesprächsführung den Befragten durch Anregung von Narrationen und Erzählsequenzen ermöglicht wird, ihre Perspektive darzustellen bzw. zu entwickeln, und bei dem die Interviewenden zugleich das jeweilige Vorwissen [...] nutzen und auf der Grundlage von Erzählungen Dialoge initiieren können, indem sie auf Ad-hoc-Erkenntnisse aus den Schilderungen der Befragten ebenso zurückgreifen wie auf (theoretisches) Vorannahmen und diese in Fragen formuliert in das Gespräch einführen“ (Mey 2000: 140).

Beim problemzentrierten Interview nach Witzel wird klassisch auf einen Leitfaden zurückgegriffen, der sich in vier Teile gliedert: Gesprächseröffnung, allgemeine Sondierung, spezifische Sondierung und Ad-hoc-Fragen. An diesem Punkt wird jeweils zwischen sogenannten materialgenerierender und verständnisgenerierender Kommunikationsstrategie unterschieden (Mey 2000: 140f). Die Gesprächseröffnung wird über eine materialgenerierende Einstiegsfrage vollzogen, mit dem Ziel, dass die Befragten das Gespräch zunächst sehr allgemein eröffnen, „ohne dass man bereits das Augenmerk auf einen bestimmten Aspekt der Problemstellung beschränkt hat“ (Witzel 1985: 245). Die inhaltliche und formale Ausgestaltung wird hierbei dem Interviewten überlassen. Der Teil der allgemeinen Sondierung dient der detailfördernden und materialgenerierenden Nachfrage. Im Zuge dessen sollen Auslassungen, Verzerrungen oder zurückgehaltene Informationen aufgedeckt werden, um den „roten Faden der Problemansicht vom Untersuchten immanent aufzufächern“ (Witzel 1985: 247) und die „Zusammenhänge oder Differenzen von Darstellungsvarianten in unterschiedlichen Problemkontexten“ (Witzel 1985: 244) offenzulegen. Der

Teil der spezifischen Sondierung hat eine verständnisgenerierende Funktion. An dieser Stelle gilt es, durch Zurückspiegelungen kurze Zusammenfassungen von Äußerungen des Befragten abzugeben, um diese bestätigen oder korrigieren zu lassen. Darüber hinaus soll durch Verständnisfragen versucht werden, ausweichende, implizite oder sich widersprechende Antworten, bezogen auf bestimmte Themenbereiche, zu explorieren (Mey 2000: 141). Durch die ebenfalls zur spezifischen Sondierung gehörende Konfrontation sollen Reflexionsprozesse über die eigene Aussage des Befragten provoziert werden (Witzel 1985: 249). Die vorbereiteten Ad-hoc-Fragen können dazu eingesetzt werden, das Interview im Fall von Stockungen wieder in Gang zu bringen, aber auch um – nachgelagert und ohne die Kommunikationssituation zu zerstören – eine Vergleichbarkeit zwischen mehreren Interviews herzustellen.

Durch das Wechselspiel aus material- und verständnisgenerierenden Fragen sowie durch den Fokus auf Tatbeständen und deren subjektiver Verarbeitung scheint die Verwendung des problemzentrierten Interviews für die Erforschung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in den Job auf individueller Ebene äußerst ertragreich. Die idealtypische Struktur ermöglicht ein unvoreingenommenes Gespräch, das durch gezielte Nachfragen detailreiche Darstellungen sowie die Korrektur von Interpretationen, die Verdichtung des Verständnisses für das Problem sowie die Auflösung von Widersprüchen ermöglicht und durch den Ad-hoc-Frageteil gleichzeitig eine gewisse Vergleichbarkeit innehat. Zur Vorbereitung der zweimaligen Erhebung pro Interviewperson wurden gemäß Witzel Leitfäden konstruiert. Der erste Teil wurde als Impuls ausgestaltet, der auf die Fokussierung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in den Job hindeutet und zunächst die Schilderung des Zeitraums ab der Schwangerschaft der Mutter bis hin zum aktuellen Zeitpunkt erbittet. Durch detailfördernde Nachfragen mit der Bitte um Beispiele oder konkrete Alltagssituationen soll die materialgenerierende Einstiegssequenz untermauert und durch den Teil der spezifischen Sondierung validiert sowie spezifiziert werden. Abweichend von der idealtypischen Struktur nach Witzel wird vor dem Teil der Ad-hoc-Fragen eine kreative Mapping-Methode verwendet, bei der die befragten Personen jeweils gebeten wurden, alle relevanten Akteure und Einflussfaktoren des Übergangs zu visualisieren und in Beziehung zu setzen. Dies soll noch einmal die Konstellation von Akteuren rund um den Übergang illustrieren und die kritische Reflexion des Gesagten in Bezug auf die Darstellung anregen. Während sich die Ad-hoc-Fragen des Interviews vier Wochen vor dem Übergang in die Elternzeit noch einmal auf die Elternzeit selbst und den bevorstehenden Übergang beziehen, liegt beim Interview vier Wochen nach Wiedereinstieg der Fokus auf dem real gewordenen Vollzug des Übergangs.

Es sei angemerkt, dass in den Interviews nicht zwingend alle Fragen gestellt wurden, da sich einerseits einige Themen bereits in den Erstgesprächen erübrigt hatten, sich andererseits vereinzelte Fragen auch als wenig ertragreich

herausgestellt haben. Über die verschiedenen Interviewsituationen hinweg entwickelten die Gespräche eine individuelle Dynamik in der sichtbar wurde, auf welche Fragen sich die jeweils interviewte Person einlassen würde. Es wurde deutlich, dass durch den Rückbezug auf vorangegangene Gesprächspassagen, in denen das Kind durch die interviewte Person erwähnt wurde, meist eine besondere Wachsamkeit gegenüber der daran anschließenden Fragestellung aufgebracht wurde. Wurde in solchen Gesprächssituationen das Aufkommen einer zunehmenden Distanz von der Interviewerin wahrgenommen, so sparte sie weitere Fragen zu bestimmten Aspekten ein. Diese dynamische Anpassung des Erhebungsinstruments scheint jedoch nicht unüblich für ein qualitativ-rekonstruktives Erhebungsverfahren und stellt für die Auswertung in Anlehnung an die Grounded Theory kein Problem dar.

Jeweils unmittelbar nach der Erhebung eines problemzentrierten Interviews wurde ein Interviewmemo erstellt, das neben der Beschreibung von der ersten Kontaktaufnahme und Koordination des Zusammentreffens über die Interviewsituation bis hin zu dem meist informellen anschließenden Austausch sowie der Verabschiedung den kompletten Ablauf der Begegnung beinhaltet. Im Zuge dessen wurden Besonderheiten im Zusammentreffen mit der Interviewerin, zum Interviewort und eventuelle Störungen festgehalten. Ebenfalls wurde jeweils ein Steckbrief zur befragten Person erstellt. Dieser beinhaltete bei problemzentrierten Interviews mit Vorgesetzten die Anzahl der bisherigen Fälle, die Länge der Führungserfahrung sowie auch die persönliche Familiensituation. Im Fall der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde die familiäre und berufliche Situation chronologisch seit Antritt des prenatalen Mutterschutzes nachgezeichnet. Besondere Berücksichtigung fanden dabei Lage und Aufteilung der Elternzeit, Urlaubs- und Krankheitsphasen, Phasen der Erwerbstätigkeit unter expliziter Beachtung des Beschäftigungsgrads, aber auch die Regelung und Realisierung der Kindesbetreuung. Die von den Interviewten selbst erstellten Maps dienten hier als Grundlage, um keine der für sie relevanten Instanzen zu übersehen. Von den insgesamt 29 Interviews wurden alle 29 vollständig wissenschaftlich transkribiert. Die Transkription fand unter Berücksichtigung auffälliger sprachlicher und nicht-sprachlicher Merkmale statt, sodass die Audioaufnahme nicht in reines Schriftdeutsch übertragen, sondern unter Berücksichtigung von Ungenauigkeiten, Auslassungen usw. verfasst wurde. Besondere Intonationsmerkmale, die auf Betonungen, besonders leise und dadurch nebensächlich wirkende Inhalte oder gar besonders laute und dadurch zunächst prominent wirkende Passagen hindeutete, wurden an auffälligen Stellen ebenfalls mittranskribiert.

5.6 Methodologie und Methode der Datenanalyse

5.6.1 Die Logik der Grounded Theory

Um im Folgenden deutlich machen zu können, inwiefern ein Analyseverfahren in Anlehnung an die Grounded Theory sinnhaft erscheint und wie dies genau umgesetzt wurde, wird diese im Folgenden zunächst in ihren Grundzügen in absoluter Kürze umrissen und kann durch entsprechende Verweise an anderer Stelle in ihrer Ausführlichkeit rezipiert werden.

Die Grounded Theory versteht Ergebnisse nicht als finale Theorien oder eindeutiges Modell, sondern als eine durch den Forschungsprozess (Prozessualität) hervorgebrachte Rekonstruktion aus der Perspektive des/r Forschenden (Perspektivität) (Strübing 2004: 39). Über eine gewisse Systematik sollen dabei möglichst viele und kontrastierende Erklärungen getestet werden, um so das stimmigste Modell zu entwickeln (Jaeger-Erben 2010: 99). Dabei zieht die pragmatische Tradition drei zentrale Folgen nach sich:

1. Neben dem Einbezug wissenschaftlicher Theorien und Modelle dürfen auch eigene Erfahrungen im Feld und Alltagstheorien als sensibilisierende Konzepte⁵⁰ in die einfließen.
2. Weiterhin wird die soziale Wirklichkeit als ein Prozess kontinuierlicher Herstellung von Wirklichkeit begriffen.
3. Auch der wissenschaftliche Prozess und die durch analytische Arbeit hergestellten Deutungen und theoretischen Modelle werden als Prozess kontinuierlicher Herstellung von Wirklichkeit erfasst.

Während der Prozess der wissenschaftlichen Wirklichkeitsherstellung von Vertretern der Grounded Theory nicht durch ein klares Regelwerk festgelegt ist, dem zu folgen wäre, schlagen sie eher eine Reihe analytischer Schritte und praktischer Hinweise vor, die in einem zirkulären Prozess Anwendung finden (Flick 2009: 126ff). Durch die im Folgenden kurz erläuterten Methoden des konstanten Vergleichens und Kodierens sowie auch des theoretischen Samplings und des Schreibens theoretischer Memos sollen sich Kreativität und theoretische Sensibilität in einem dialogischen Prozess steigern lassen.

Die zentrale Rolle der Methode des konstanten Vergleichens im Forschungsprozess scheint durch die Bezeichnung der Grounded Theory als „constant comparative method“ untermauert (Glaser/Strauss 1998). Im Zuge dieses Vorgehens werden Beobachtungen, Hypothesen und Kategorien in jedem Schritt des Forschungsprozesses sowohl innerhalb eines Falls als auch

50 Das aktive Einbeziehen bestehender theoretischer Kontrakte und Modelle ist nur bei Strauss bzw. Strauss und Corbin zu finden und zählt als Grund für die Spaltung der Grounded Theory in zwei Ansätze (Strübing 2004). Durch den systematischen Einbezug von Vorwissen wird das Vorgehen eher als abduktiv, denn induktiv verstanden (Reichert 2010).

zwischen verschiedenen Fällen verglichen und auf deren Ähnlichkeiten und Unterschiede hin untersucht. Über die Feststellung von Gemeinsamkeiten und Gegensätzen sollen über Einzelbeobachtungen hinaus Systematiken identifiziert werden. Diese werden über die weiteren Forschungsschritte hinweg immer wieder dem Verfahren des permanenten Vergleichs unterzogen, um so Überlegungen weiterzuentwickeln, theoretisch zu verdichten und den Gegenstandsbereich demgemäß möglichst verstehbar zu machen.

Eine weitere zentrale Rolle in der Grounded Theory spielt das theoretische Sampling, das ebenfalls dazu beitragen soll, den Gegenstandsbereich in seiner Umfänglichkeit und Tiefe zu erfassen. Im Rahmen von Datenerhebung, Datenanalyse sowie theoretischer Reflexion, die sowohl parallel als auch immer wieder abwechselnd ablaufen können, soll ein Grad ausreichender theoretischer Sättigung erreicht werden. Durch Überlegungen auf Basis bisheriger Erkenntnisse kann erschlossen werden, welche Daten oder Fälle noch benötigt werden, um die Erkenntnis weiterzuentwickeln bzw. tiefergehend zu prüfen. Im Zuge dessen kann die *Strategie der maximalen Kontrastierung* zur Steigerung der Differenzierungsfähigkeit oder die *der maximalen Deckungsgleichheit* zur Steigerung der Übertragbarkeit bisher erarbeiteter Modelle verwendet werden.

Dabei soll das Schreiben von Memos über alle Phasen des Forschungsprozesses hinweg den Forschenden in seiner Systematisierung von Ideen und Daten begleiten. In Abhängigkeit von des Forschungsfortschritts können Memos von ersten Überlegungen zu Kategorien bis hin zu elaborierten Textpassagen bezüglich grundlegender Modelle den gesamten Forschungsprozess begleiten und sind als elementarer Bestandteil zur Sicherung wertvoller analytischer Ideen als unabdinglich zu betrachten.

Während die bislang beschriebenen Methoden jeweils über den kompletten Forschungsprozess hinweg angewandt werden können und sollen, ist das Kodieren selbst am ehesten ein mehrschrittiger Prozess, der im besten Fall zur Systematisierung und Kontrolle der Theoriegenese beiträgt (Glaser/Strauss 1998: 108). Obwohl sich hier offenes, axiales und selektives Kodieren unterscheiden lassen, sind diese weder inhaltlich noch chronologisch klar voneinander abzutrennen, sondern überschneiden sich sogar stark:

- Beim offenen Kodieren handelt es sich zunächst um eine Art des Textesortierens anhand für das Erkenntnisinteresse zentral erscheinender Aspekte. Wenngleich das Auge gezielt für Letztere geschärft werden soll, so dürfen weder Kontext noch andere Aspekte ausgeblendet werden. Es wird also vorerst relativ breit am betrachteten Phänomen gearbeitet, wobei der gesamte Text berücksichtigt und kodiert wird. Im Zuge dessen werden Codenamen gefunden, mögliche Verbindungen zwischen Codes hergestellt und zu abstrakten Kategorien verdichtet.
- Mit zunehmender Systematisierung der Codes und abstrakten Kategorien geht das offene Kodieren fließend in das axiale über. Dieses zielt auf die

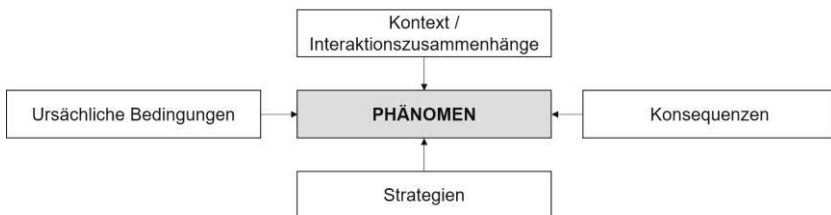
Identifikation von Schlüsselkategorien sowie das Herausfiltern zentraler Bestandteile der zu entwickelnden Modelle ab. Der Fokus liegt dabei auf dem Herstellen von Verbindungen zwischen Codes und Kategorien, so dass die Dynamik und der Prozesscharakter abgebildet werden können. Im Gegensatz zum offenen Kodieren wird der Text nicht mehr Zeile für Zeile bearbeitet. Vielmehr werden Verbindungslinien zwischen einzelnen Teilen gezogen, um den Text so systematisch auseinanderzunehmen und neu zusammenzusetzen. Insbesondere bei diesem Schritt erlangt das Kodierparadigma seine volle Relevanz.

- Das selektive Kodieren arbeitet gegenüber dem axialen Kodieren zunehmend theorie- und modellverfeinernd und die Kernkategorie, die einen Bezug zu anderen Kategorien herstellt, wird so formuliert. Die Kernkategorie, als somit elementarer Bestandteil der gegenstandsverankerten Theorie, soll durch ihre Speisung aus unterschiedlichen Situationen und Settings möglichst übertragbar und generalisierbar sein (Jaeger-Erben 2010: 102).

Der Prozess des Kodierens sollte nach Empfehlung von Strauss und Corbin (1996) einem Kodierparadigma folgen, das dabei helfen soll, Phänomene (Kategorien) in einen Kontext zu stellen, Verbindungen herauszuarbeiten und die Gestaltung des theoretischen Samplings zu erleichtern (Abbildung 24). Folgende untersuchungsleitende Fragen sind dem Paradigma hierbei inhärent:

- Was sind die ursächlichen Bedingungen des Phänomens?
- Was ist der Kontext des Phänomens?
- Was sind die intervenierenden Bedingungen?
- Was sind die handlungs- und interaktionalen Strategien?
- Was sind die Konsequenzen?

Abbildung 24: Vereinfachte Darstellung des Kodierparadigmas der Grounded Theory



Quelle: Strauss/Corbin 1996

Der zirkuläre Prozess des Kodierens kann als abgeschlossen betrachtet werden, wenn ein abstraktes, gegenstandsspezifisches Modell bis hin zur theoretischen Sättigung so verfeinert wurde, dass neue Daten oder weitere Vergleiche keine neuen Erkenntnisse generieren würden und sich das Modell somit als robust erweist.

Glaser und Strauss (1998) unterscheiden weiterhin zwischen materialen Theorien und formalen Theorien. Während materiale Theorien eine mittlere Reichweite aufweisen und für ein bestimmtes Sachgebiet oder empirisches Feld entwickelt werden, so betreffen formale Theorien konzeptuelle Bereiche der Sozialforschung und zielen damit in Richtung einer neuen theoretischen Grundlage für die Untersuchung sozialer Wirklichkeit. Durch die klare Abgrenzung eines dedizierten Forschungsfelds sowie auch durch die zeitlich und personal begrenzten Ressourcen scheint die vorliegende Arbeit im besten Fall auf eine materiale Theorie, mehr aber auch ein stark berichtsbezogenes Modell hinauszulaufen, das vor allem den betrachteten Gegenstandsbereich betrifft.

5.6.2 *Begründung der Entscheidung für die Methodologie der Grounded Theorie*

Eine Forschungsmethode soll es grundsätzlich ermöglichen, einen Forschungsgegenstand in „seiner Beschaffenheit, seiner Dynamik und in seinen ‚Spielarten‘ abzubilden und untersuchbar zu machen“ (Jaeger-Erben 2010: 96). Dazu scheint es unerlässlich, dass auch die sozialtheoretische Fundierung der Forschungsmethodologie und -methode mit der theoretischen Rahmung des Forschungsgegenstands korrespondieren. Vor dem Hintergrund der in dieser Arbeit eingenommenen praxistheoretischen Rahmung soll die gewählte Auswertungsmethode folglich das Herauslösen von in Interviews relevant werdenden Praktiken im Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit ermöglichen. Dabei erfordert die praxistheoretische Rahmung eine Methode, die die „Wechselwirkung von Strukturen und Akteur(inn)en im konkreten Handeln und in dessen Organisiertheit und Performanz sichtbar macht“ (Jaeger-Erben 2010: 97).

Vergegenwärtigt man sich im Angesicht dessen den Entstehungskontext der Grounded Theory, so scheinen doch einige Anschlussmöglichkeiten gegeben, die sich diesem Erfordernis nähern. Während die Grounded Theory ursprünglich im praktischen Kontext des Klinikalltags entwickelt wurde, ging es zunächst vorwiegend darum zu erklären, weshalb bestimmte Handlungen in bestimmten Kontexten und Interaktionszusammenhängen auftreten und welche Handlungsstrategien hierbei zur Anwendung kommen (Jaeger-Erben 2010: 97). Dieser Fokus scheint einem pragmatistischen Theoriebegriff⁵¹ zu folgen, der sich auf das aktive, lebensweltliche Handeln stützt, das die Bedeutung von Begriffen, Aussagen und Zuschreibungen erst hervorbringt (Jaeger-Erben 2010: 98). Diesem Verständnis folgend, soll über die Betrachtung der menschlichen Praxis und der (Re-)Produktion von Bedeutungen im Handeln und in sozialen Interaktionen die soziale Wirklichkeit abgebildet werden (Jaeger-Erben 2010: 98). Die Grounded Theory bietet damit ein Verfahren, um

51 In Anlehnung an den amerikanischen Pragmatismus nach Pierce, Dewey, James und Mead.

Strukturen, Handeln und Subjektivität miteinander in Beziehung zu setzen. Um dem methodisch zu entsprechen, stellen Strauss und Corbin (1996) die Betrachtung eines Phänomens in seinen Handlungszusammenhängen und -prozessen ins Zentrum des Kodierparadigmas. Ähnlich dazu fokussieren praxistheoretische Perspektiven die Überwindung des Dualismus von Struktur und Handeln und teilen die Sichtweise, dass soziale Wirklichkeit praktisch hervorgebracht und aktualisiert wird.

5.6.3 *Analyseverfahren in Anlehnung an die Grounded Theory*

Zur Auswertung wurden neben den Transkripten ebenfalls die Interviewmemos, Steckbriefe und Maps herangezogen. Durch den relativ großen Umfang des Datenmaterials schien die Verwendung der Software MAXQDA sinnvoll, da diese für Zwecke der qualitativen Datenanalyse entwickelt wurde und vielfältige Funktionen bietet, die Auswertungsverfahren der Grounded Theory ähnlich sind. So konnten systematisch Codes und Kategorien erarbeitet und strukturiert vergeben sowie Memos erstellt werden. Der Bezug zum Primärtext blieb ebenfalls stets erhalten.

Den Hauptteil der Auswertungsarbeit stellte das Kodieren der Daten in Anlehnung an das Kodiervorgehen der Grounded Theory nach Strauss (1998) und Strauss/Corbin (1996) dar. Das Herausarbeiten von Kontrasten sowie das Schreiben von Memos hatte hierbei einen besonderen Stellenwert. Einschränkungen in der Anlehnung an die Grounded Theory ergaben sich allerdings im theoretischen Sampling. Da die Idee des theoretischen Samplings im Forschungsprozess durch die Erkenntnis der Notwendigkeit einer Vorgesetztenbefragung zu einer weiteren Anreicherung des Datenmaterials führte, konnte dem Grundgedanken des theoretischen Samplings nicht an jeder Stelle entsprochen werden. Durch die zeitlich begrenzte Projektdauer sowie auch durch das Forschungsdesign hat sich ein zeitlich enges Korsett geschnürt, das die Datenerhebung unter Einhaltung des Forschungsdesigns nur in einem begrenzten Zeitraum sowie an bestimmten Zeitpunkten möglich machte. Dadurch ergaben sich bereits erste Selektionseffekte, die zwar forschungspragmatisch notwendig waren, jedoch nicht der eigentlichen Idee des theoretischen Samplings folgten. Weiterhin war durch die Eingrenzung auf zwei eher mittelständische Organisationen ein nur sehr begrenztes Kontingent an möglichen befragbaren Personen gegeben – insbesondere in Bezug auf akut betroffene Personen, die sich noch vor dem Übergang befanden. Dies ließ wenig Spielraum für das gezielte Kontrastieren von Geschlecht, Familienstand, kulturellem Hintergrund oder sonstigen potenziellen Samplingideen. Durch die Freiwilligkeit der Teilnahme an den Interviews ergab sich darüber hinaus ein Selbstselektionseffekt. Infolge der verschiedenen Selektionsmechanismen und dem daraus begrenzten Datenzugriff wurden alle verbleibenden Daten zur Analyse herangezogen.

Während dies den Bereich und die Reichweite, den die Untersuchung in ihren Ergebnissen abdecken kann, einschränkt, wurde innerhalb der verfügbaren Daten stets mit der Überlegung der Kontrastierung gearbeitet. Nach dem Herausarbeiten einer Kategorie in den verfügbaren Daten folgte die gezielte Suche nach kontrastierenden Elementen, um die Differenzierungsfähigkeit des herausgearbeiteten Merkmals zu prüfen. Bestätigten sich derartige Differenzen an mehreren Stellen, so wurde die Kategorie als Dimension ausgebaut, näher beschrieben und in ihren unterschiedlichen Zuständen repräsentiert.

Nachdem die ersten problemzentrierten Interviews geführt und transkribiert waren, wurde mit der Kodierung begonnen, die eine enorme Breite des Materials zutage förderte. In einem ersten, deskriptiven Auswertungsschritt wurde zunächst versucht, auf Basis aller zur Verfügung stehenden Daten den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit in seinem prozesshaften Vollzug und auf Basis aufeinanderfolgender Handlungen nachzuvollziehen. Dabei wurden zunächst deskriptive Codes vergeben, die Fragen bezüglich der prozessualen Gestaltung und formalen Abwicklung des Übergangs beantworteten oder auch Entscheidungswege nachzeichneten und so eher Auskunft über den Kontext boten. Dabei wurden sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede im prozessualen Ablauf der verschiedenen involvierten Akteure in Augenschein genommen. Im Zentrum standen hier vorerst folgende Fragen:

1. Welche Handlungen werden im beruflichen Kontext beim Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit im Anschluss an die Elternzeit getan und wo liegt jeweils die Verantwortung für diese?
2. Wann und womit beginnt und endet der Prozess des Übergangs? Wie können Ausgangs- und Zielzustand beschrieben werden?
3. Gibt es bestimmte Phasen und wie werden diese markiert?
4. Wann wird der Übergang als gelungen bzw. gescheitert betrachtet? Wovon scheint dies abzuhängen?

Im Zuge dessen wurden Codes zunächst recht konkret gekennzeichnet, um Spezifika später nicht zu übersehen. So wurde beispielsweise der Ausgangszustand des Übergangs im Code mit dessen Gestaltung verknüpft (Ausgangszustand_Hauptverantwortung, Ausgangszustand_Teilverantwortung), um später rekonstruieren und analysieren zu können, inwiefern diesbezügliche Unterschiede gegeben sind. Die Systematisierung der Ergebnisse anhand eines chronologischen Ablaufs mit Anfangspunkt, Endpunkt und der Markierung verschiedener Phasen erschien hier sinnvoll, um weitere Ergebnisse im Rahmen einer idealtypischen chronologischen Achse verorten zu können. Dabei waren die deskriptiven Ergebnisse und Codes nicht in direkter Verbindung mit den weiterführenden, stärker abstrahierten Codes, sondern eher als Auskunft über den Kontext und Ablauf gedacht.

In einem weiteren Auswertungsschritt wurde das Material darauffolgend im Hinblick auf Praktiken in seiner gesamten Breite offen codiert. In einem ersten Durchgang wurden dabei folgende Fragen an das Material gestellt:

1. Wie und wodurch wird der Übergang getan?
2. Welche Praktiken deuten sich im Zuge dessen an?
3. Welche Zusammenhänge gibt es zu Zeitlichkeit, Räumlichkeit und Materialität?

Auch hier wurden die Codes zunächst relativ konkret gekennzeichnet, um Spezifika in der nachfolgenden Rekonstruktion und Analyse nicht zu verlieren. Die vorgenommenen Codierungen wurden in mehreren Materialdurchgängen verfeinert, in Codefamilien gruppiert und erste Verbindungen, Abhängigkeiten und Ableitungen in Memos festgehalten. Beim mehrfachen Durchgehen des Materials stellte sich heraus, dass sowohl im Material der betroffenen Personen als auch der Vorgesetzten dieselben Codes Verwendung fanden, sodass kaum Sample-spezifische Codes eingeführt werden mussten. Dies scheint die Untersuchung des Phänomens *Übergang* durch die verschiedenen Perspektiven besonders plastisch zu machen und die gegenseitigen Blindflecken der Personengruppen etwas zu nivellieren. Im Zuge der zunehmenden Systematisierung der Codes wurde schließlich die Aushandlung von Grenzen als Schlüsselkategorie identifiziert. Da diese im Datenmaterial aller Personengruppen immer wieder implizit Thema wurde und diese durch ihre strukturierende Funktion elementar für die Verfestigung der im Übergang vollzogenen Veränderungen schien, wurde sie in der weiteren Analyse ins Zentrum gestellt. Durch das axiale und selektive Kodieren wurden fließend ineinander übergehend weitere Abstraktionen und Verfeinerungen vorgenommen. Im Zuge dessen wurde zunächst das von Strauss und Corbin (1996) nahegelegte Kodierparadigma zu Hilfe genommen, um das Phänomen der Aushandlung von Grenzen in Bezug auf deren Kontext- und Interaktionszusammenhänge, deren ursächliche Bedingungen, Strategien und Konsequenzen zu untersuchen. Durch den Fokus des Grounded-Theory-Kodierparadigmas vor allem das Verstehen individueller Entscheidungs- und Handlungsweisen ins Zentrum zu rücken, wurde deutlich, dass dies Struktur und Elemente der Praktik selbst nicht hervorbringen würde und so deren Erklärungskraft für das betrachtete Phänomen noch im Verborgenen bleiben würde. Vor diesem Hintergrund wurde versucht, ein praktiken-spezifisches Kodierparadigma als eine Art Auswertungs- oder Kodierhilfe zu entwickeln, die Praktiken als überindividuell und sozial konstruiert versteht und durch Personen relational in Situationen hervorgebracht begreift. Dies scheint der Grounded Theory nicht entgegenzustehen, zumal die Verwendung des Grounded-Theory-Kodierparadigmas als Unterstützung des Kodierparadigmas angedacht ist und eventuell erforderliche Anpassungen des Kodierparadigmas an die Forschungsfrage erlaubt scheinen (Strauss 1998: 32). Als Vorbild galten

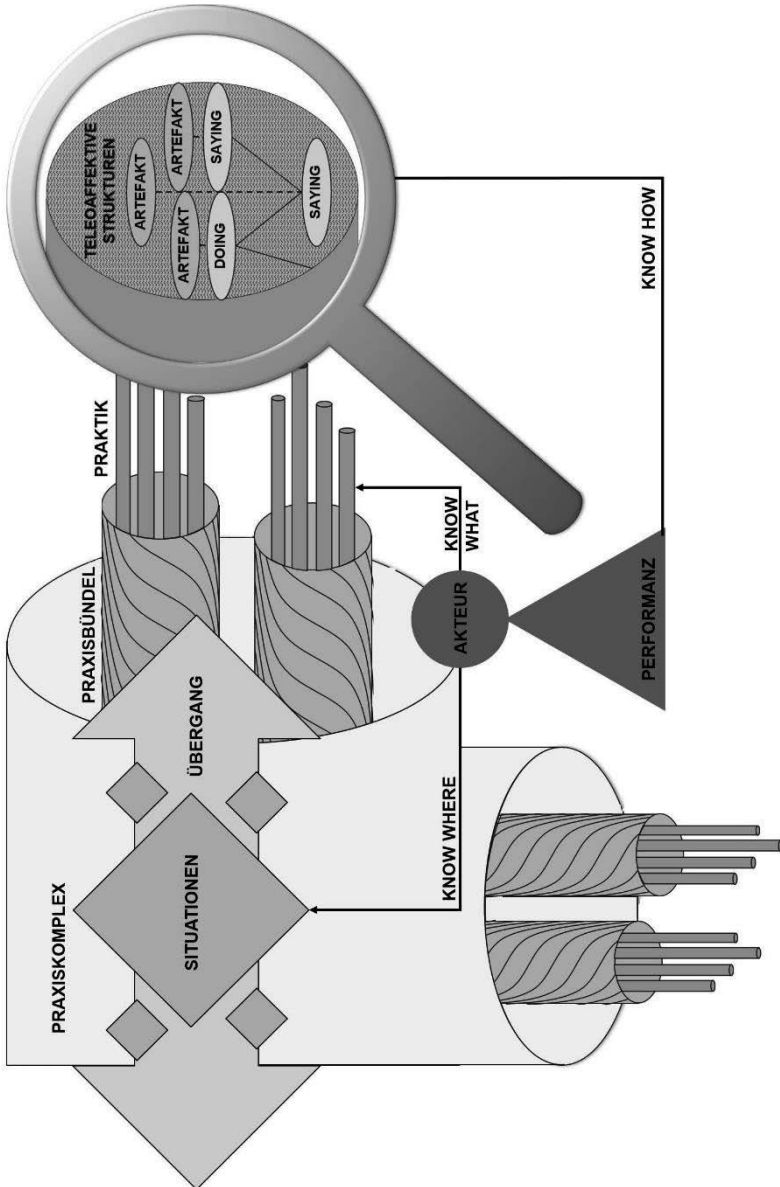
hierbei auch ein an der Grounded Theory orientiertes Kodierparadigma für erziehungswissenschaftliche Fragestellungen von Tiefel (2005) sowie ein praktikenorientiertes Kodierparadigma von Jaeger-Erben (2010).

Während die untersuchungsleitenden Fragen des Grounded-Theory-Kodierparadigmas insbesondere ursächliche Bedingungen des Phänomens, Kontext, intervenierende Bedingungen, Handlungs- und interaktionale Strategien sowie deren Konsequenzen fokussieren, scheinen der soziotechnische Kontext sowie materielle Implikationen (z.B. welche Werkzeuge oder Medien genutzt werden müssen, um die Handlung zu vollziehen) und deren Konsequenzen für das Handeln (z.B. welche Kompetenzen und welches Wissen für die Handhabung der Instrumente notwendig sind und welche ‚Verbräuche‘ deren Nutzung nach sich zieht) außen vor gelassen. Um die untersuchungsleitenden Fragen in Richtung eines praktikenorientierten Kodierparadigmas anzupassen, wurden zunächst Praktiken vor dem in Kapitel 4 beschriebenen theoretischen Hintergrund in Bezug auf deren Elemente und Aspekte des beobachteten Phänomens vergegenwärtigt (Abbildung 25).

Um Praktiken rekonstruieren zu können, scheint es erforderlich, zunächst miteinander zu Aufgaben und Projekten verknüpfte Doings und Sayings zu identifizieren. Dabei soll nicht außer Acht gelassen werden, dass diese stets durch Regeln und Know-how verknüpft und mit teleoaffektive Strukturen (Ziele, Motive, Affekte) durchzogen sind. Diese gilt es zu explizieren. Die sich dadurch aggregierenden Bündel und Komplexe sind als zeitlich strukturiert, räumlich gebunden und an Artefakte geknüpft zu betrachten. Diese gilt es bei der Analyse zu differenzieren. Die Umsetzung der Praktik in ihrer Performanz ist weiterhin abhängig von der Rekonstruktion durch mit Know-how ausgestatteten Akteuren. Während das Know-how dafür sorgt, dass Handlungen in einer bestimmten Situation überhaupt als angemessen erachtet und initiiert werden, dient das Weltverständnis zur Einordnung in einen bestimmten Bereich der sozialen Wirklichkeit. Somit scheinen auch durch die deskriptive Analyse geschaffene situative Bezugspunkte elementar für die Rückkopplung von Praktiken an bestimmte Situationen.

Unter Rückbezug auf die untersuchungsleitenden Fragen des Grounded-Theory-Paradigmas wurden darauf aufbauend eigene untersuchungsleitende Fragen formuliert. Dies soll dazu dienen, das fokussierte Phänomen des Übergangs durch die im Weiteren herausgearbeitete Schlüsselkategorie detailliert untersuchbar zu machen.

Abbildung 25: Übergänge aus einer praxistheoretischen Perspektive in ihrer hierarchischen Situiertheit



Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 6: Untersuchungsleitende Fragen im Kontext der GT, angepasst an die eigene Fragestellung

| Grounded Theory | Eigene untersuchungsleitende Fragen |
|---|--|
| Was sind die ursächlichen Bedingungen? | In welcher Situation bzw. hinsichtlich welchen Problems ist das Phänomen zu beobachten? |
| Was ist der Kontext? | Welche Handlung initiiert die Person in dieser Situation (woraus sich schließen lässt, dass sie diese für die Situation für angebracht hält)? (Know-what) |
| Was sind die intervenierenden Bedingungen? | Mit welchen anderen Aktivitäten (Doings und Sayings) ist das Phänomen verbunden und wie lassen sich diese in Bündel gruppieren? |
| Was sind die Handlungs- und interaktionalen Strategien? | Wie sind diese untereinander über Regeln (Know-that), praktisches Verstehen (Know-how) und teleoaffektive Strukturen (Ziel-/Motivstrukturen) verbunden? Welche Artefakte und andere Akteure sind über Doings und Sayings eingebunden? |
| Was sind die Konsequenzen? | Wie wird durch das Phänomen Raum und Zeit gebunden? In welches ‚soziale Feld‘ lässt sich die Handlung einordnen? |

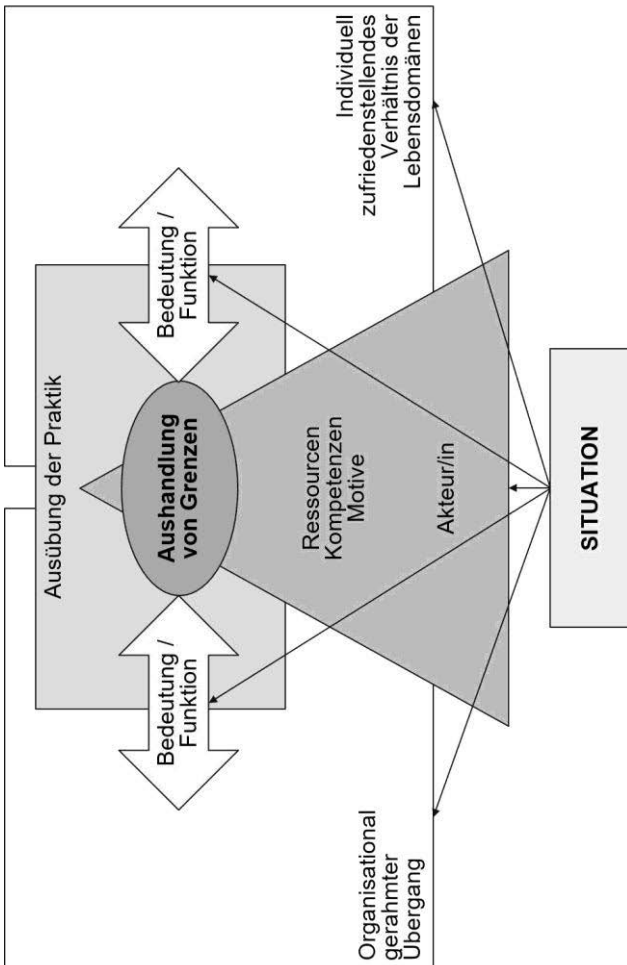
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Jaeger-Erben 2010: 111

Die angepassten Fragestellungen des praxisfokussierten Kodierparadigmas sollen dazu dienen, sehr nah am Phänomen zu untersuchen, wie dieses in einer konkreten Situation bestimmte Tätigkeiten auslöst, wie diese organisiert sind und welche Materialitäten im räumlichen und zeitlichen Kontext dafür relevant werden (Tabelle 6). Um die fokussierte Praktik jedoch nicht lediglich in ihrem Bezug zu einer konkreten Situation darzustellen, wird diese in einem an die Ergebnispräsentation anschließenden Schritt in Bezug auf deren Bedeutung für das individuell zufriedenstellende Verhältnis der Lebensdomänen sowie auch in ihrer Bedeutung für den organisational vollzogenen Übergang reflektiert (Abbildung 26).

Das Rahmenmodell soll als Orientierung dienen, um die Korrespondenz zwischen dem Übergang und der Bearbeitung eines individuell zufriedenstellenden Verhältnisses der Lebensdomänen über konkrete vom Akteur erlebte Situationen aufzuschlüsseln. Dabei ist das Rahmenmodell weniger als basales Kodierparadigma im Zuge der Ergebniserzeugung zu verstehen als vielmehr als daran anschließendes Modell zur Einordnung der generierten Ergebnisse. Im Zuge dessen wurden folgende Leitfragen verwendet:

- Welche Bedeutung/Funktion hat das Ausführen der Praktik in Bezug auf die individuelle Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen?
- Welche Bedeutung/Funktion hat das Ausführen der Praktik in Bezug auf den organisationalen Vollzug des fokussierten Übergangs?

Abbildung 26: Analysemodell zur Orientierung in der Herausarbeitung der Bedeutung der Praktik



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Jaeger-Erben 2010: 113

6 Ergebnisse und Diskussion der deskriptiven Prozessanalyse des Übergangs

Da der vorliegenden Arbeit ein vielschichtiges Sample qualitativer Daten zugrunde liegt, gibt es eine große Fülle an Ergebnissen, die immer wieder auf eine komplexe Verwobenheit des Prozesses und der darin eingebetteten Situationen und Akteure verweist und erst durch ebendiese verstehbar wird. Um daher zunächst eine genauere Vorstellung davon zu erlangen, wie der Übergang als Prozess in den beiden beforschten Organisationen standardisiert gerahmt und vollzogen wird, wird dieser im Folgenden jeweils in seinem idealtypischen Ablauf umrissen. Im Zuge dessen werden handlungsbasierte Prozessschritte in ihrem Ablauf und ihrer Verantwortlichkeit beschrieben. Die deskriptive Darstellung soll zunächst Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Ablauf zwischen den beiden Organisationen erkennbar machen. Weiterhin wird der Prozess auf Beginn und Ende sowie auch auf Markierungen für bestimmte Phasen untersucht. Dabei werden Gelingens- und Scheiternsbedingungen herausgearbeitet. Die deskriptive Analyse der organisationalen Ebene soll im Weiteren dazu dienen, eine prozessuale Einbettung der aus der praxistheoretisch geleiteten Analyse extrahierten Praktik zu bieten und diese somit in ihrem Zusammenhang und Kontext zu verstehen.

6.1 Formaler Übergangsprozess in Organisation A

In den Experteninterviews der prozessual verantwortlichen Personen in Organisation A wurde der Übergangsprozess in seiner organisational standardisierten Form beschrieben. Als Beginn des Übergangs wurde ein Zeitpunkt ca. 3 Monate vor dem Wiederaufleben des Arbeitsvertrags genannt (Ex2: 413), an dem die HR-Ansprechpartner mithilfe eines IT-Personalsystems eine Liste der Personen erstellen, die in Kürze aus der Elternzeit zurückkehren sollten (Ex2: 397ff). Diese diene anschließend als Basis für ein Telefonat zwischen der Person im Übergang und ihrem HR-Ansprechpartner, in dem abgeklärt werde, ob die Person überhaupt zurückkommen wolle, ob sich der Beschäftigungsgrad (Vollzeit/Teilzeit) verändere und welche neuen Erfordernisse sich ggf. in Bezug auf die Projektsituation vor dem Hintergrund der veränderten Lebenssituation ergeben (Ex2: 396ff). Nachdem der HR-Ansprechpartner zunächst lediglich die Präferenzen aufnehme, werden diese anschließend an den jeweiligen Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters weitergegeben. Der Vorgesetzte sei dann in der Verantwortung zu überprüfen, inwiefern den Präferenzen insbe-

sondere im Hinblick auf die Projekteinsatzplanung (in Bezug auf Teilzeitprojekte, Heimatnähe, Reiseaufwand usw.) nachgekommen werden könne (Ex2: 437). Die aus dieser Prüfung resultierenden Ergebnisse teile der Vorgesetzte dem HR-Ansprechpartner mit, der sich erneut mit dem betroffenen Mitarbeiter in Verbindung setze. Dieser habe dann die Möglichkeit zur Reflexion, ob er im Rahmen der Gegebenheiten sein Arbeitsverhältnis fortsetzen kann und möchte (Ex2: 405ff). Diese Entscheidung gebe er wiederum an den HR-Ansprechpartner weiter, der den Vertrag ggf. anpasse oder auflöse (Ex2: 407ff). An diesem Punkt sei der Übergang für die HR-Ansprechpartner bereits abgeschlossen und der weitere Prozess verlaufe individuell, bereichsabhängig und außerhalb der HR-Verantwortung (Ex2: 491f).

Aus den problemzentrierten Interviews mit betroffenen Mitarbeitern und Führungskräften wird der Prozess ähnlich, wenn auch mit kleinen Abweichungen beschrieben. So gehe die Initiative der Kontaktaufnahme meist vonseiten des betroffenen Mitarbeiters (Ma1-1: 2, Ma5-1: 522), gelegentlich aber auch von dessen Führungskraft aus und der Austausch verlaufe in der Regel direkt zwischen diesen beiden Instanzen (Fk1: 406ff, Fk2: 110ff, Fk3: 39f). Die HR-Ansprechpartner scheinen nur relevant und involviert zu werden, wenn tatsächlich Änderungen im Beschäftigungsverhältnis vorgenommen werden wie etwa eine Anpassung des Beschäftigungsgrads oder ein Bereichswechsel. Sofern nicht ohnehin schon während der Elternzeit Kontakt zwischen Führungskraft und Mitarbeiter bestehe, so sei eine rechtzeitige Kontaktaufnahme besonders wichtig (Fk3: 39f). Im Zuge der Abstimmung zwischen betroffenem Mitarbeiter und Führungskraft gehe es dann im Wesentlichen darum, Erwartungen des Mitarbeiters bzgl. seines Wiedereintritts zu erörtern und zu klären, was möglich sein könne und Sinn mache (Fk4: 589ff, Fk2: 110, Fk1: 224ff, 256ff, Fk3: 29ff). Sobald diesbezüglich eine gemeinsame Vision gefunden sei und der erste Arbeitstag nach Elternzeit anstehe, gehe es für den Mitarbeiter zunächst darum, sich einen Überblick zu verschaffen (Fk2: 100ff). Dabei sei es hochgradig individuell, ob der erste Arbeitstag nach Wiedereinstieg direkt beim Kunden oder zunächst in den eigenen organisationalen Räumlichkeiten verbracht werde. Im Rahmen meist informeller Gespräche mit Kollegen, Projektmitgliedern und Kunden solle sich der Mitarbeiter auf den aktuellen Stand bezüglich organisationaler und projektbezogener Veränderungen und Fortschritte bringen (Ma1-1: 86, Ma1-2: 264, Ma3-2: 496). In vereinzelt Fällen werde auch ein Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geführt, um Zielvereinbarungen für den Rest des Jahres zu treffen und den Einfluss der Elternzeit auf Zielvereinbarung und den daran geknüpften variablen Gehaltsanteil zu klären⁵² (Fk2: 146f, Ma6-2: 220ff). Weiterhin sei es nun die Aufgabe

52 Das Instrument der Zielvereinbarung gilt als Grundlage für die Berechnung erfolgsbezogener variabler Gehaltsanteile. Dieser wird in seiner maximalen Höhe im Arbeitsvertrag (oder vertraglichen Zusatzvereinbarungen) festgelegt. In der Regel werden im jährlichen Mitarbeiter-

des Vorgesetzten, ein möglichst gut zu den Erwartungen des Mitarbeiters passendes Projekt zu finden und ihn dafür einzuplanen (Fk3: 303f; Fk1: 256). Dies bilde weiterhin die notwendige Voraussetzung dafür, dass der Mitarbeiter in den regulären organisationalen Alltag integriert werden könne (Ma5-1: 538ff). Im Zuge dessen gehe es darum, den Mitarbeiter sowohl im Projekt als auch im Team wieder einzugliedern und eine gewisse Stabilität zu schaffen (Fk4: 567ff). Ist diese erreicht, so sei der Übergang abgeschlossen (Fk4: 547ff). Als gelungen wird der Übergang beschrieben, wenn die betroffene Person ein Gefühl von Integration (Ma3-3: 240ff, Fk3: 303ff), Angekommensein in (ggf. neuen) alltäglichen Routinen (Ma3-1: 1330ff) und eine dadurch resultierende Zufriedenheit mit dem eigenen Verhältnis von Arbeit und Privatleben erlebe (Fk4: 375ff). Eine notwendige Voraussetzung hierfür stelle neben der rechtzeitigen Kommunikation (Fk3: 117ff, Fk2: 44, Fk1: 406ff) insbesondere die Zuordnung zu einem adäquaten Projekt dar (Ma5- 652ff, Fk1: 473ff), das zum einen den alltäglichen Erfordernissen des Mitarbeiters (wie z.B. Heimitnähe, wenig Reisetätigkeit) möglichst entgegenkomme, jedoch gleichzeitig keine Degradierung darstelle (Ma6-1: 738ff, 855ff) und den Mitarbeiter auf einem Niveau entsprechend seiner Fähigkeiten fordere (Ma6-1: 659ff). Weiterhin besteht Konsens zwischen befragten Mitarbeitern und Führungskräften, dass der Übergang gelungen sei, sofern der Mitarbeiter Beruf und Familie vereinbaren (Ma6-1: 840ff) und gleichzeitig motiviert seinen berufsbezogenen Aufgaben nachgehen könne. Im Kontrast dazu wird der Übergang als gescheitert betrachtet, wenn aufgrund eventuell veränderter Erfordernisse kein adäquates Projekt für den Mitarbeiter gefunden werde (Ma6-1: 847ff, Fk1: 474ff) oder dieser nicht gemäß seiner Fähigkeiten eingesetzt werden könne und so das Gefühl von Degradierung entstehe (Fk1: 474ff). Durch das Ausbleiben eines passenden Projekts entstehe ein Schwebestand, in dem der Mitarbeiter in seinem neuen Alltag weder vollständig ankommen, noch Routinen entwickeln könne. Kommt es infolgedessen zu Unzufriedenheit mit dem individuellen Gefühl von Vereinbarkeit (Ma3-2: 894ff) sowie auch dem Verlust der Motivation (Ma2-1: 1039, Ma5-2: 8ff) oder gar der Kündigung (Ma2-1: 300ff, Ma3-3: 274ff, Fk4: 406ff), so sei der Übergang als gescheitert zu betrachten.

gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter Ziele definiert, operationalisiert und gewichtet, die bei voller Erreichung und entsprechender Bewertung die Auszahlung des maximalen variablen Gehaltsanteils zur Folge haben. Da sich der im Arbeitsvertrag festgelegte maximale variable Gehaltsanteil stets auf zwölf Kalendermonate bezieht, wird dieser durch die zeitweise Freistellung im Rahmen der Elternzeit anteilig für die Monate berechnet, in denen der Mitarbeiter wieder erwerbstätig ist. Da sich der variable Gehaltsanteil weiterhin stets auf eine Beschäftigung in Vollzeit bezieht, geht die Veränderung des Beschäftigungsgrads ebenfalls mit einer Veränderung des variablen Gehaltsanteils einher.

6.2 Formaler Übergangsprozess in Organisation B

In dem Experteninterview mit der prozessual verantwortlichen Person in Organisation B wurde der Übergangsprozess in seiner organisational deutlich weniger standardisierten Form beschrieben. Da es bei den Berater(inn)en äußerst selten Elternzeiten gäbe, die länger als ein bis zwei Monate andauern würden, so werde der Wiedereinstieg meist schon vor Antritt der Elternzeit zwischen Führungskraft und betroffenem Mitarbeiter(in) besprochen (Ex3: 233ff, 242ff). Auch hier werden die HR-Ansprechpartner nur dann in den Übergangsprozess involviert, insofern vertragliche Anpassungen oder Bereichswechsel vorgenommen werden sollen, was bislang kaum vorgekommen sei. Wann und in welcher Form der Wiedereinstieg zum Thema zwischen betroffenem Mitarbeiter(in) und Führungskraft werde, obliege deren eigener Verantwortung (Ex3: 249ff).

Dieses Vorgehen findet auch in den problemzentrierten Interviews mit betroffenen Mitarbeitern und Führungskräften Bestätigung. Im Zuge dessen wird bekräftigt, dass es sich in dieser Organisation um solch kurze Elternzeiten handle, dass eine Besprechung zum Wiedereinstieg meist schon vor Antritt der Elternzeit stattfinde (Fk5: 186ff). Weiterhin ergebe sich durch die Kürze der Elternzeit ein überschaubarer Freistellungszeitraum, der aus projektbezogener Perspektive meist nur wie ein etwas längerer Urlaub wirke (Fk6: 11ff, Ma7-1: 67ff, 388ff, Ma8-1: 185ff), sodass der Projekteinsatz nach der Elternzeit meist schon vor dem Wiedereinstieg festgelegt werde. Dabei lassen sich im Wesentlichen zwei Fälle unterscheiden: die Rückkehr in das vorangegangene Projekt und der Einstieg in ein neu begonnenes Projekt (Fk6: 107ff). Handle es sich ausnahmsweise um eine Elternzeit, die länger als zwei Monate andauere oder sei der Projekteinsatz nicht schon vorab besprochen, werde in beidseitigem Einvernehmen ohnehin auch im Freistellungszeitraum Kontakt gehalten oder ein Zeitpunkt vereinbart, an dem man miteinander in Kontakt treten wolle (Fk5: 186ff). Eine rechtzeitige Absprache gelte hier als wichtig, um den Mitarbeiter möglichst direkt nach Wiedereinstieg im Projekt einsetzen zu können und so nicht fakturierbare⁵³ Übergangszeiträume so kurz wie möglich zu halten (Fk6: 59ff, Ma8-1: 264ff). In Abhängigkeit davon, ob der Mitarbeiter in ein bereits bekanntes Projekt zurückkehre oder ein neues beginne, gestalte sich

53 Als fakturierbar gilt der Arbeitseinsatz im Rahmen eines Kundenprojekts, der einem Kunden aufgrund des Einkaufs von Beratungsleistungen in Rechnung gestellt werden kann. Wird ein Mitarbeiter in einer Unternehmensberatung in einem gewissen Zeitraum nicht bei einem Kunden eingesetzt und kann seinen Arbeitseinsatz folglich nicht in Rechnung stellen, so ist dies für die Unternehmensberatung selbst nicht wirtschaftlich, zumal das reguläre Monatsentgelt des Mitarbeiters auch dann bezahlt werden muss, wenn dieser nicht in einem Kundenprojekt eingesetzt ist. Weiterhin ist im Rahmen der Zielvereinbarungen meist ein Fakturaziel vergeben, das bei Untererfüllung auch Einbußen für den Mitarbeiter in seiner Bonuszahlung bedeutet.

auch der erste Arbeitstag. Während dieser im ersten Fall meist direkt im Projekt und beim Kunden anknüpfe, biete der zweite Fall etwas mehr Spielraum für einen Übergangszeitraum, in dem sich der Mitarbeiter im Rahmen informeller Gespräche mit Kollegen und Führungskraft einen Überblick zu organisationalen Veränderungen verschaffen könne (Ma9-2: 24, Ma8-1: 352). Ein formelles Gespräch bzgl. des Wiedereintritts sei zwischen Führungskraft und betroffenem Mitarbeiter regulär nicht vorgesehen, könne jedoch bei Bedarf jederzeit gerne initiiert werden (Fk5: 296ff). Weiterhin gehe es darum, dass sich der Mitarbeiter zügig im organisationalen Projektalltag einfinde, womit auch der Übergang seinen Abschluss finde. Als gelungen sei dieser zu verstehen, wenn die betroffene Person über alle für sie relevanten Informationen verfüge (Fk6: 116ff), wieder in Projekten eingesetzt werden könne, sich wohlfühle und eine gewisse Routine zurückgekehrt sei (Fk5: 296ff). Im Umkehrschluss dazu wäre der Übergang als gescheitert zu betrachten, wenn Dinge vereinbart werden, die nicht gehalten werden können (Fk5: 311ff) oder die neue Lebenssituation des Mitarbeiters sich mit den gegebenen Projektmöglichkeiten nicht vereinbaren lasse (Ma8-1: 268ff), sodass Unzufriedenheit entstehe (Fk5: 330ff, Fk6: 193ff), die im schlechtesten Fall bis zur Kündigung führen könne (Fk6: 193ff).

6.3 Organisationsübergreifende deskriptive Implikationen für den Übergangsprozess

Wenngleich die geschilderten Übergangsprozesse in den beiden Organisationen Unterschiede aufweisen, deuten sich dennoch Ähnlichkeiten bezüglich gewisser Markierungen oder gar Phasen im Übergangsprozess an.

Als Markierung für den Beginn des Übergangs kann das in beiden Organisationen genannte Gespräch zwischen betroffenem Mitarbeiter und Führungskraft – seltener auch HR – betrachtet werden. Während dieses in Organisation A bei längeren Elternzeiten bis zu 3 Monate vor dem Wiedereintrittsdatum liegt, so findet dieses bei kürzeren Elternzeiten bereits vor Antritt der Elternzeit dar. Letzteres stellt in Organisation B den Regelfall dar, zumal dort sehr wenig Erfahrung mit längeren Elternzeiten gegeben ist. In dem telefonischen oder persönlichen Gespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft steht neben informellem Austausch insbesondere die Verständigung bezüglich individueller und organisationaler Möglichkeiten auf der Agenda. Im Zuge dessen werden insbesondere die veränderte Lebenssituation sowie auch damit einhergehende Einschränkungen oder Erfordernisse in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und dem Beraterberuf zum Thema. Diese gilt es in einem informationsgenerierenden Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, seltener auch zwischen dem HR-Ansprechpartner und dem Mitarbeiter zu explizieren

und deren Einfluss auf den Projektalltag – und umgekehrt – zu antizipieren. In Abhängigkeit zur Länge der zeitweisen Freistellung, zur beidseitigen Klarheit über veränderte Erfordernisse, aber auch zum Wissen über anstehende Projekteinsatzmöglichkeiten scheint dieses Gespräch von einem ersten Austausch über die neue Lebenssituation bis hin zu einer relativ konkreten Projekteinsatzidee zu reichen. Während der Fokus im Rahmen dieses Austauschs in der Regel auf der neuen Lebenssituation zu liegen scheint, stellt das Vorhandensein bereits konkreter Projekteinsatzideen eher die Ausnahme dar. Das Gespräch kann als formal initiative Markierung des Übergangs betrachtet werden, die eine Phase der Vorbereitung und Planung einläutet. Mit Blick auf den betroffenen Mitarbeiter könnte diese in Anlehnung an van Genneep (1906) auch als Ablösungsphase betrachtet werden. So scheint es beispielsweise nicht unüblich, dass in dieser Zeit die Übergabe der Betreuung und damit einhergehend die Eingewöhnung des Kindes in eine öffentliche Betreuungsstätte stattfindet. Weiterhin gehe es unter Antizipation der mit dem Wiedereinstieg zusammenhängenden erneuten Veränderung des Alltags zunehmend um die Planung dessen (Ma8-1: 431ff, Ma4-1: 433ff, 558ff). So wird u.a. geplant, wer das Kind wann wo hinbringen oder abholen kann, wann und in welcher Aufteilung der Haushalt künftig erledigt wird und vieles mehr (Ma5-1: 614ff, Ma6-1: 103ff). Dabei kann es zur Reflexion über den Beschäftigungsgrad oder auch den Tätigkeitsbereich kommen, sodass an dieser Stelle (jedoch in beiden Organisationen in seltenen Fällen) noch eine Veränderung des Beschäftigungsgrads oder des Bereichs (z.B. aus der Kundenberatung hin zur Kundenbetreuung oder einer Back-Office-Tätigkeit⁵⁴) vorgenommen werden kann. Auf organisationaler Seite hingegen bezieht sich die Planung und Vorbereitung des Übergangs des Mitarbeiters vielmehr auf das Aufspüren potenziell geeigneter Projektmöglichkeiten und im Zuge dessen auch auf das Netzwerken mit anderen Fachbereichen (Fk5: 452ff). Sollte es zu einer Veränderung des Beschäftigungsgrads oder Beschäftigungsbereichs kommen, werden in dieser Phase auch vertragliche Rahmungen angepasst und organisatorisch abgewickelt, womit der Übergang für die HR-Ansprechpartner bereits als abgeschlossen zu gelten scheint (Ex2: 539). Bereits in dieser Phase bieten sich zahlreiche Situationen, in welchen sich Praktiken andeuten. Besonders kennzeichnend für diese Phase scheinen dabei zwei wesentliche Praktiken zu sein: die des Planens (z.B. wie kann der Alltag künftig bewältigt werden?) und die des Aushandelns persönlicher Grenzen (z.B. welchen Beschäftigungsgrad traue ich mir zu? Inwiefern beeinträchtigt ein Tätigkeitsbereichswechsel meine Karrieremöglichkeiten?).

54 Beide Organisationen bieten die Möglichkeit zum Wechsel aus der Beratertätigkeit in einen anderen Unternehmensbereich an. Organisation A verfügt hier über einen Bereich der Kundenbetreuung, der Serviceleistungen übernimmt, jedoch häufig als aufgabenbezogene Degradierung interpretiert zu werden scheint. Alternativ stellt auch der Wechsel zu einer Back-Office-Tätigkeit zur Option, jedoch durch den damit einhergehenden Verlust des Firmenfahrzeugs und der dazugehörigen Tankkarte ebenfalls als eine Art Degradierung aufgefasst. Organisation B hingegen verfügt nur über die zuletzt genannte Möglichkeit.

Die Phase der Vorbereitung und Planung scheint für die weiterhin involvierten Akteure durch den Wiedereintrittstag zu enden, der zugleich den Beginn einer neuen Phase markiert. Diese könnte nach van Gennepe (1906) als Schwelle verstanden werden und damit als Zustand des Dazwischens. Die vorangegangene Situation wurde verlassen, jedoch in der neuen Situation noch kein Alltag geschaffen. Während diese Phase in Organisation B mit „ein paar Tagen“ (Fk5: 32) relativ kurz schient, was möglicherweise auch mit den tendenziell eher kürzeren Freistellungsräumen zusammenhängt, so ist in Organisation A eher die Rede von Tagen bis Wochen (Fk2: 259ff). Dabei geht es in einer Art „Anlaufphase“ (Fk2: 224f) insbesondere um die Organisation und Koordination innerhalb der neuen Situation. Im Zuge dessen werden vorab gemachte Pläne erprobt und es wird versucht die neue Situation durch gezielte Organisation zu strukturieren. Während der Mitarbeiter auf privater Seite die vorab geschmiedeten Pläne durch ausprobieren erprobt (z.B. inwiefern geplante Abholzeiten vor dem Hintergrund bestimmter Fahrtwege realistisch sind), widmet er sich auf berufsbezogener Seite insbesondere der organisierten Aufarbeitung von Informationen. So werden in der Zwischenzeit eingegangene E-Mail-Nachrichten auf eine bestimmte Art gesichtet, priorisiert und ggf. bearbeitet sowie gezielt weitere Informationen zu zwischenzeitlichen organisationalen Geschehnissen und Projektentwicklungen im Rahmen formeller und informeller Gespräche mit Kollegen, Führungskraft und ggf. auch dem Kunden eingeholt. Gleichzeitig verdichtet sich in dieser Phase die Projektkoordination durch den Vorgesetzten, indem versucht wird, die möglicherweise veränderten Erfordernisse des Mitarbeiters mit aktuell gegebenen Projektaufträgen zu verbinden. Dies scheint von mehreren Faktoren beeinflusst, die in enger Verbindung zur Nutzung informeller und formeller organisationaler Unterstützungsmaßnahmen stehen:

- *Beschäftigungsgrad*: Kommt es zu einer Veränderung des Beschäftigungsgrads wie beispielsweise einer Reduktion von Vollzeit auf Teilzeit, so stellt dies einen Selektionsmechanismus für infrage kommende Projekte dar. Indem im Rahmen der Projektbeauftragung in der Regel genau festgelegt wird, für welche Laufzeit wie viele Personen an wie vielen Arbeitstagen in der Woche zur Verfügung stehen, kann dies zum Ausschluss bestimmter Mitarbeiter bei der Projekteinsatzplanung führen. So kann beispielsweise ein Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von 60% (drei volle Arbeitstage in der Woche) nicht auf ein Projekt gebucht werden, das eine Anwesenheit und einen Einsatz von fünf vollen Arbeitstagen in der Woche erfordert (Fk4: 325ff).
- *Aufteilung der Arbeitszeit*: Kommt es in Folge der Veränderung des Beschäftigungsgrads zu einer Aufteilung der Arbeitszeit (wie beispielsweise bei einem 60%igen Beschäftigungsgrad auf drei volle Tage die Woche oder einen vollen Tag und vier halbe Arbeitstage usw.), so kann dies

ebenfalls das Infragekommen des Mitarbeiters für bestimmte Projekteinsätze beeinträchtigen. Zum einen scheint dies durch den grundsätzlichen Charakter der Unternehmensberatung bedingt, indem es darum geht, für einen und mit einem Kunden in einem bestimmten Zeitraum ein Problem zu lösen, zum anderen scheint dies jedoch auch durch Kosten- und Leistungsrechnungen bedingt. So werde oftmals auf ganze Arbeitstage gepocht, um die Kosten für An- und Abreise in Relation zur Leistungserbringung zu minimieren (Fk6: 136f, Fk4: 325ff).

- *Reisebereitschaft und Umfang:* Kommt es durch die veränderte Lebenssituation zu einer Veränderung der Reisebereitschaft, kann auch dies zu einer Selektion von infrage kommenden Projekten führen. So ballen sich Projekteinsätze in der Regel nicht zwangsläufig um den Wohnort des Mitarbeiters, sondern sind in den beiden national und international erfolgreichen Unternehmensberatungen meist weitläufig verteilt. Ist ein Mitarbeiter durch die veränderte Lebenssituation nicht mehr uneingeschränkt reisebereit und möchte infolgedessen keine heimatfernen Projekte mit langen Reisewegen, mehrtägige Projekteinsätze mit Hotelaufenthalt oder gar Auslandsprojekte mehr annehmen, so schränkt dies die Auswahl potenzieller Projekteinsätze doch beachtlich ein (Fk3: 13ff, 198ff, Fk6: 146ff).
- *Konjunktur & Lage des Wiedereintritts im Jahr:* Weiterhin ist die Projekteinsatzplanung und die damit einhergehende Möglichkeit eines Entgegenkommens bzgl. der veränderten Lebenssituation in den beiden mittelständischen Organisationen auch maßgeblich von der grundsätzlichen Konjunktur abhängig. Ist eine Vielzahl anstehender Projekte gegeben, die inhaltlich zur Expertise des Mitarbeiters passen, kann dieser weiterhin orientiert an seinen individuellen Erfordernissen auf ein entsprechendes Projekt gebucht werden. Ist die grundsätzliche Konjunktur jedoch eher schlecht und anstehende Projekt weniger üppig, so werden derartige Wahlmöglichkeiten stark eingeschränkt. Einen großen Einfluss auf Konjunktur und Projektlage scheint auch der (Wiedereinstiegs-)Zeitpunkt im Jahr zu haben. So steigt mit einem Blick auf das Kalenderjahr die Projektanzahl üblicherweise von Februar bis Juni kontinuierlich an, fällt über die Sommermonate in ein Ferienloch und zieht daran anschließend bis Jahresende noch einmal deutlich an. Fällt also der Wiedereinstieg in einen Sommermonat oder auch auf den Jahreswechsel, so sind meist weniger Projektmöglichkeiten geboten und der Abgleich von Lebenssituation und Projektmöglichkeiten erfordert Kompromisse (Fk1: 38ff, Fk4: 596ff, Fk5: 552ff).
- *Wille zur bereichsübergreifenden Projekteinsatzplanung:* Als weiterer großer Einflussfaktor scheint auch der unternehmensinterne Wille zur bereichsübergreifenden Projekteinsatzplanung zu betrachten. Obwohl dies

vor dem gesamtunternehmerischen Hintergrund eine Selbstverständlichkeit darstellen sollte, führen auf Deckungsbeiträge einzelner Bereiche bezogene Zielvereinbarungen von Führungskräften dennoch zu einem Silodenken, das dazu führt, Mitarbeiter vornehmlich im eigenen Bereich einzusetzen. Wird dies so gelebt, steht nur ein Bruchteil aller anstehenden Projekteinsätze zur Auswahl für den Mitarbeiter (Fk4: 333ff).

- *Wille und Bemühungen des Vorgesetzten, ein adäquates Projekt zu finden:* Weiterhin hänge der Erfolg, einen Mitarbeiter einem für ihn passenden Projekt zuzuordnen, oftmals auch mit dem Willen und den Bemühungen seines direkten Vorgesetzten zusammen. So sei es durchaus realistisch, dass durch die Veränderung der Lebenssituation eine Einschränkung in der Flexibilität entstehe, die eine gewisse Mehrarbeit für die Führungskraft bei der Projekteinsatzplanung bedeute. Vereinzelt Führungskräfte scheinen dies als Ärgernis zu empfinden, es dem betroffenen Mitarbeiter entsprechend schwer zu machen und dies auch durch die Buchung auf inhaltlich unattraktive oder organisatorisch unpassende Projekte mehr oder weniger direkt zum Ausdruck zu bringen (Fk1: 316ff).

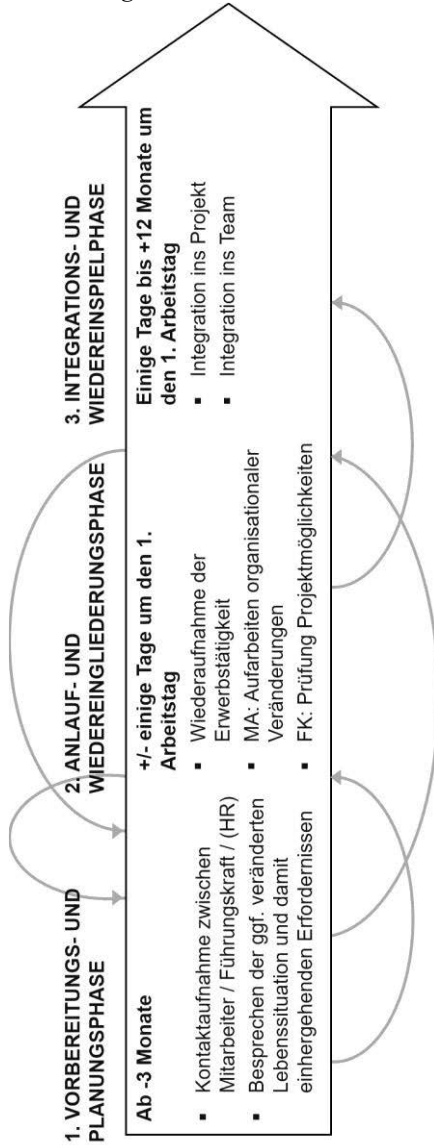
Da der Mitarbeiter in der beschriebenen Schwellenphase noch keinem Projekt zugeordnet ist, können seine Tätigkeiten nicht an den Kunden fakturiert werden, sodass das Unternehmen das reguläre Monatsentgelt bezahlen muss, ohne dass der Mitarbeiter in diesem Zeitraum etwas für das Unternehmen erwirtschaftet hat. Da sich diese Situation ebenfalls auf den Deckungsbeitrag des Bereichs, aber auch auf das individuelle Fakturaziel⁵⁵ des Mitarbeiters auswirkt, wird in der Regel versucht, diese Phase so kurz wie möglich zu halten (Fk2: 272ff). Dennoch können auch in dieser Phase zahlreiche Situationen identifiziert werden, die spannende Praktiken hervorbringen. Kennzeichnend für diese Phase scheinen jedoch insbesondere Praktiken des Organisierens sowie auch der raum-zeitlichen Koordination und deren Grenzaushandlung. Als Beispiel hierfür kann das Bringen oder Abholen des Kindes in eine Betreuungseinrichtung betrachtet werden, im Rahmen derer organisiert wird, wer dies wann übernimmt und was dies für die Arbeit bedeutet (z.B. den Arbeitstag später zu beginnen oder früher zu beenden, um das Bringen oder Abholen des

55 In Unternehmensberatungen setzt sich das Gehalt oftmals aus drei Komponenten zusammen, dem Garantiegehalt (Fixum), dem veränderbaren Anteil und dem Bonus. Während Ersteres den größten Anteil des Gehalts bildet und dem Mitarbeiter unabhängig von Erreichung persönlicher oder organisationaler Ziele ausbezahlt wird, stellt sich der veränderbare Anteil weitaus variabler dar. Die Höhe dieses variablen Anteils wird in der Regel direkt im Arbeitsvertrag festgelegt und bezieht sich auf die persönliche Zielerreichung eines Mitarbeiters, die jeweils zu Beginn eines Jahres zwischen Mitarbeiter, Führungskraft und Personalabteilung festgelegt wird. Ein klassisches Ziel stellt in Unternehmensberatungen hier das Fakturaziel dar, das sich auf die Erreichung einer bestimmten Anzahl abrechenbarer Stunden (also vom Kunden beauftragter und bezahlter Stunden) pro Mitarbeiter im Monat/Jahr bezieht. Die dritte Gehaltskomponente stellt in der Regel einen Bonus dar, der meist vom wirtschaftlichen Erfolg des Gesamtunternehmens abhängt.

Kindes im Rahmen der durch die Einrichtung vorgegebenen Zeiträume zu gewährleisten). Dabei kommt es an vielerlei Stellen zur Aushandlung räumlicher und zeitlicher Grenzen. Im organisationalen Kontext könnte ein Beispiel hierfür die Frage danach sein, in welchem Projekt (und vor allem an welchem Projektort) ein Mitarbeiter eingesetzt wird, aber auch wie oft ein Arbeitstag später beginnen oder früher beenden darf, ohne dabei die Kundenbetreuung zu beeinträchtigen oder ein Ungerechtigkeitsgefühl zwischen Kollegen zu schüren.

Mit der Buchung des Mitarbeiters auf ein Projekt wird schließlich die nächste Phase markiert, die sich nach van Genneep (1906) durch die Angliederung kennzeichnet. Im Rahmen dieser Untersuchung wird sie als Phase der Integration und des Wiedereinspielens des Alltags betrachtet (Fk3: 39ff, 308ff). Die Integration bezieht sich dabei einerseits auf die inhaltliche Wiedereingliederung durch die Neu- oder Wiederaufnahme einer Projektstätigkeit, andererseits aber auch auf eine zwischenmenschliche Ebene bzgl. Kollegium und Projektteam. Inhaltliche und zwischenmenschliche Integration laufen dabei sowohl in formellen Settings wie etwa Workshops, Teambesprechungen oder Telefonkonferenzen, aber auch in informellen Settings wie dem gemeinsamen Kaffeetrinken oder freizeitbezogenen Abendveranstaltungen ab. Das Wiedereinspielen des Alltags wiederum scheint sich auf eine organisatorische Ebene zu beziehen, in der immer wieder überprüft und optimiert wird, inwiefern sich Anforderungen der beiden Lebensbereiche im Spannungsfeld der verschiedenen Akteure koordinieren und bewältigen lassen. Als abgeschlossen kann die Phase betrachtet werden, wenn sich der Mitarbeiter angekommen und integriert fühle (Ma3-1: 1330ff, Fk3: 303ff), ein neuer Alltag bzw. Routinen gegeben seien und sich Arbeit und Familie in der Regel miteinander vereinbaren lassen (Fk4: 375ff). Während Organisation B hierfür ein Zeitraum von wenigen Tagen bis einigen Wochen für realistisch hält (Fk5: 41ff), wird in Organisation A angenommen, dass dies bis zu einem Jahr dauern könne und auch maßgeblich von der Entwicklung der familiären Situation abhängen (Fk4: 596ff). Diese unterschiedliche Auffassung basiert möglicherweise auf den unterschiedlichen Erfahrungen der Interviewpartner. Die Annahme, dass nach einer relativ kurzen Elternzeit die Integrationsphase weniger zeitlich ausgreift als bei einer längeren Freistellungsphase scheint plausibel – wäre jedoch zu prüfen. Auch diese Phase kennzeichnet sich wiederkehrend in diversen Situationen über die Praktiken des Kontrollierens und Optimierens, sowie auch durch die Aushandlung von interpersonellen Grenzen.

Abbildung 27: Idealtypisch modellierte Phasen des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit



Quelle: Eigene Darstellung

Um auf das vorangegangene Beispiel des Bringens und Abholens des Kindes in eine Betreuungseinrichtung zurückzukommen, so wird im Rahmen dieser Phase kontrolliert, inwiefern dies über einen längeren Zeitraum auf eine bestimmte festgelegte Art realisiert werden kann oder ob dies noch in gewisser Weise angepasst werden muss. Im Rahmen interpersoneller Grenzaushandlungen scheint es dabei u.a. immer wieder um das Austarieren von Akzeptanz und Verständnis von Dritten (Führungskraft, Kunde, Kollege) in Bezug auf die veränderte Lebenssituation und die damit einhergehenden Anforderungen zu gehen. Zusammenfassend scheint sich in beiden Organisationen mehr oder weniger deutlich eine idealtypische Abfolge des Übergangs zu zeigen, die doch einige Parallelen zu van Genneps (1906) Phasenmodell erkennen lässt (Abbildung 27).

So zeigt sich die erste Phase als Phase der Vorbereitung und Planung, was gleichzeitig eine gedankliche Abkehr von der noch aktuellen Situation bedeutet, die zweite Phase als Wiedereingliederungs- und Organisationsphase, die die Schwelle zwischen den beiden Situationen darstellt, und die dritte Phase als Integrations- und Optimierungsphase, die der Angliederung dient. Dabei scheint das Verlassen einer Phase und das Eintreten in eine neue Phase weniger von einem bestimmten Zeitpunkt als vielmehr vom Eintreten oder Herbeiführen bestimmter Aktionen oder Ereignisse abhängig, die wiederum die Phasen als solche markieren. Wenngleich die Darstellung des Übergangs als Pfeil eine Kontinuität und Linearität dessen impliziert, so wurde im Material doch sichtbar, wie variabel die Abfolge der Phasen, aber auch die der darin eingebetteten Tätigkeiten vollzogen werden kann. Um dies zu veranschaulichen, werden in Kürze Fälle aus dem empirischen Material umrissen:

- *Vorgreifen von Aktivitäten:* In zahlreichen Fällen konnte festgestellt werden, wie bestimmte Aktivitäten bestimmten Phasen gezielt vorweggenommen wurden. Ein Beispiel hierfür stellt die Aktivität des Mails-Aufarbeitens aus Phase 2 dar, die oftmals schon regelmäßig während der Elternzeit vollzogen zu werden scheint oder auch in Phase 1 verlagert wurde, um sich eine Art Vorsprung zu verschaffen (Ma8-2: 25ff).
- *Überspringen von Phasen:* In vereinzelten Fällen, meist mit eher kurzer Elternzeit, war bereits vor Eintritt in diese geplant und besprochen, dass die betroffene Person in das vorangegangene Projekt zurückkehren werde. Phase 2 fiel entsprechend kurz aus oder war kaum wahrnehmbar, da durch die bereits getätigte Projekteinsatzplanung das Eintreten in die dritte Phase fast unmittelbar möglich war (Ma8-2: 29ff).
- *Vermeiden von Aktivitäten:* Auch das Vermeiden von für einer Phase typischen Aktivitäten hat sich im empirischen Material gezeigt. So wurde beispielsweise in Phase 1 zwischen Führungskraft und Mitarbeiter kein Kontakt aufgenommen, was zum Zeitpunkt des Wiedereintritts (Phase 2) dazu führte, dass bestimmte Aktivitäten nachgeholt werden mussten. Dementsprechend wurde erst einige Tage nach dem ersten Arbeitstag ein

Gespräch zur neuen Situation und den Projektmöglichkeiten geführt, wodurch Aktivitäten aus Phase 1 und 2 stark ineinanderzugreifen und sich zu überlagern schienen (Ma3-2: 19ff, 539ff).

- *Zurückfallen in vorangegangene Phasen:* Weiterhin zeigte sich auch die Möglichkeit des Zurückfallens in eine vorangegangene Phase. So wurden in einem Fall alle Phasen zunächst idealtypisch durchlaufen, bis sich im Laufe der dritten Phase das geplante Projekt nach einer Kick-off-Veranstaltung um mehrere Monate verschob und damit einen Rückfall in Phase 2 auslöste (Ma5-2: 360ff).
- *(Ungewolltes) Steckenbleiben:* Auch das ungewollte Steckenbleiben in einer bestimmten Phase stellt eine Verlaufsmöglichkeit im Übergang dar. Ein Beispiel, das sich vermehrt im empirischen Material gezeigt hat, war das Steckenbleiben in Phase 2 aufgrund der noch ausstehenden Zuordnung zu einem Projekt. Dies dauerte in zwei Fällen über Monate an und behinderte nicht nur das Ankommen in neuen Routinen, sondern resultierte auch in Demotivation, Selbstzweifeln und Kündigungsgedanken (Ma3-2: 81ff).
- *Verzögern des Übergangs:* Eine weitere Möglichkeit bei der Gestaltung des Übergangs stellt das Verzögern durch gezieltes Schaffen von Zwischen- und Schonräumen dar. So wurde in einigen Fällen beispielsweise das Ende der Elternzeit gezielt auf eine Ferienzeit oder den Jahreswechsel gelegt, um so das zwischenzeitliche Geschehen in Ruhe aufarbeiten und damit (vermutlich unbewusst) länger in Phase 2 verweilen zu können. Eine weitere Verzögerungsmöglichkeit stellt das Verlängern von Phase 1 durch anschließenden Urlaub dar. Während dies in manchen Fällen getan wurde, um der gesetzlichen Starrheit⁵⁶ entgegenzuwirken und den Wiedereinstieg auf einen subjektiv günstiger empfundenen Zeitpunkt zu terminieren, diente dies in anderen Fällen auch dem bewussten Schaffen von Zwischenräumen. Diese bewusst geschaffenen Zwischenräume sollten als Sicherheit dienen, um spontan agieren zu können, sofern sich unerwartete Ereignisse in Bezug auf die oftmals mit dem Übergang einhergehende Veränderung des Betreuungsverhältnisses ergeben sollten. So wurde die Verweildauer in Phase 1 verlängert bzw. das Eintreten in Phase 2 verzögert (Ma1-2: 54ff).
- *Vermeidung des Übergangs:* Auch die aktive Vermeidung des Übergangs wurde im Material sichtbar, indem zwei von neun befragten Betroffenen als Reaktion auf das Vermeiden bestimmter Aktivitäten und das Stecken-

56 Dies bezieht sich auf die gesetzliche Regelung, dass sich Beginn und Ende der Elternzeit stets am Geburtstag des Kindes orientieren. Ist das Kind beispielsweise am 13. in einem Monat geboren, so kann eine Elternzeit immer nur ab dem 13. eines Monats genommen werden. Weiterhin bezieht sich die Elternzeit immer auf den Monat als kleinste Einheit, sodass im gegebenen Beispiel die Elternzeit immer an einem 12. im Monat enden würde.

bleiben im Übergang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses reagierte und so den Übergang in Phase 2 oder 3 abbrechen. Während die Kündigung durch den jeweiligen Mitarbeiter aktiv eingereicht wurde, können dennoch andere Akteure als passiv beteiligt verstanden werden. Indem die Führungskraft beispielsweise die Projekteinsatzplanung für den Mitarbeiter nicht tätigt, wird diese zum Gatekeeper für das Vorankommen des Mitarbeiters von Phase 2 zu Phase 3 (Ma5-2: 360ff).

Über die verschiedenen Phasen hinweg kommen in beiden Organisationen durch alle befragten Akteure immer wieder ähnliche Faktoren zur Sprache, die den Übergang in seinem Verlauf, aber auch in seinem Gelingen oder Scheitern beeinflussen können. Der Übergang wird als gelungen verstanden, wenn der betroffene Mitarbeiter weiterhin angestellt bleibt (Fk6: 189ff), subjektiv empfundene Vereinbarkeit gegeben ist (Ma3-2: 820) und dementsprechend eine individuelle Zufriedenheit empfunden wird (Fk4: 364ff, Ma3-2: 80ff). Dazu gehört neben der Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten, vor allem die persönliche Selbstverwirklichung in einer adäquaten Aufgabe (Fk3: 296ff). Dies sei daran zu erkennen, wenn jemand seine Themen innovativ vorantreibt und die operative Projektstätigkeit in ihren Routinen verlaufe (Fk5: 303). Um dem Übergangsprozess zum Gelingen zu verhelfen, ist eine möglichst frühzeitige und proaktive, aber zumindest rechtzeitige Kommunikation zwischen betroffenen Mitarbeiter und Vorgesetztem erforderlich. Dies sei besonders einfach realisierbar, wenn auch während der Elternzeit Kontakt zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, aber auch zwischen Team und Mitarbeiter bestehe, da dieser so stets integriert sei und Teil des Teams bleibe (Fk1: 358, Fk3: 228, Ma6-1: 335, Fk3: 202). Der Kontakt trage weiterhin dazu bei, dass auf beiden Seiten relevante Informationen einfach verfügbar seien (Fk6: 116ff, 189ff, Fk2: 23; Fk5: 272, Ma8-1: 157). Dabei sei es ebenfalls wichtig, offen und klar zu formulieren, welche Möglichkeiten und Erwartungen von beiden Seiten gegeben sind (Fk6: 174ff, Fk1: 405ff, Ma1-1: 440). Eine entsprechende Offenheit sollte einerseits im Allgemeinen auch von der Geschäftsleitung kommuniziert werden, andererseits jedoch auch gegenüber dem Team und dem Kunden gelebt werden (Fk2: 232, Fk6: 174ff, Fk3: 116, Ma8-1: 257), da dies die notwendige Voraussetzung für Verständnis, Toleranz und Akzeptanz darstelle (Fk2: 374, Ma1-1: 440, Ma8-1: 257). Dies sollte jedoch nicht nur im Team und beim Kunden vorhanden sein, sondern insbesondere auch bei der Führungskraft, indem ein ernsthaftes Interesse an der Lebenssituation des Mitarbeiters bestehe, Verständnis, Akzeptanz und Toleranz für diese gezeigt und Rückhalt geboten werde (Ma1-1: 331, Ma3-2: 6, Ma8-1: 257, Fk2: 44, Fk1: 119). Weiterhin scheint das Vorbereitetsein des Vorgesetzten auf die Rückkehr des Mitarbeiters (Fk5: 470ff) sowie eine genaue Planung und damit einhergehend eine gewisse Verlässlichkeit und Planungssicherheit elementar für das Gelingen des Übergangs (Fk2: 24, 44, Ma8-1: 257, Fk5: 272, Ma6-1: 800, Ma7-2: 308). Im Zuge dessen sollte gezielt ein Zeitraum eingeplant sein (Phase 2), in dem sich

der Mitarbeiter in Team und Projekt einfinden kann (Fk2: 256). Dabei sei es ideal, wenn diese Phase schon im Rahmen der Projektplanung oder besser noch bei der Angebotserstellung berücksichtigt werde (Fk2: 356), sodass auch die Einarbeitungszeit fakturiert werden könne und so weniger Druck entstehe (Fk2: 272ff). Im Zuge dessen sei es auch wichtig, den Mitarbeiter möglichst regional und heimatnah einzusetzen (Ma3-1: 828, Ma5-1: 639). Als erfolgreich habe sich auch der Einsatz in Langzeitprojekten mit großem Mitarbeiterumfang erwiesen, da diese ebenfalls bestmögliche Flexibilität für beide Seiten bieten, was dem Übergang grundsätzlich zuträglich sei (Ma1-2: 110, Ma2-1: 767). Von besonderer Wichtigkeit scheint dabei ebenfalls eine adäquate Aufgabe (Fk3: 202), die das Gefühl vermittele, auch weiterhin Karriere machen zu können (Fk2: 374), sowie auf der privaten Seite ein gesichertes und funktionierendes Betreuungsverhältnis für das Kind (Ma1-1: 295, Ma6-1: 528).

Als gescheitert werde ein Übergang hingegen verstanden, wenn sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht einstelle und durch permanente Belastung dauerhaft Schwierigkeiten in Familienleben und Beruf hervorgerufen werden (Ma3-2: 782). Dies führe neben dem Ausbleiben eines passenden Projekts (Fk1: 418, Fk4: 406) oder gar einer inhaltlichen Degradierung (Ma6-1: 855) zu einer Unzufriedenheit (Fk6 189ff, Fk1: 418ff, Ma3-2: 820), die bis hin zur Kündigung reichen können (Fk6: 189ff), womit der Übergang dann final gescheitert sei. Insbesondere der Start des Übergangs werde beeinträchtigt, wenn keine stabile und verlässliche Betreuungsmöglichkeit gegeben sei (Ma4-1: 799). Zudem erschwere die Verweigerung einer Kommunikation während der Elternzeit⁵⁷ eine frühzeitige Kommunikation (Fk1: 312, Fk3: 29, 151), was wiederum eine rechtzeitige Planung schwer möglich macht. Die Absenz einer konkreten Planung, aber auch das Nicht-einhalten von Plänen kann sich negativ auf den Verlauf und das Gelingen des Übergangs auswirken (Fk5: 311), indem ein hohes Maß an Unklarheiten bestehe. Die fehlende Offenheit in der Kommunikation sowie eine falsche Einschätzung bezüglich der individuellen Möglichkeiten (Fk3: 240) scheinen weiterhin Schwierigkeiten im Übergangsprozess zu verursachen und in Kombination mit einer geringen beidseitigen Flexibilität und einem hohen Maß an Starrheit zum Scheitern des Übergangs beizutragen (Fk4: 406). Weiterhin wird einem Mitarbeiter der Übergang schwer gemacht, wenn eine Einarbeitungszeit nicht gegeben oder nur sehr kurz ist (Fk5: 330), wodurch Phase 2 nahezu übersprungen wird und dementsprechende Tätigkeiten somit parallel in Phase 3 noch ausstehen. Werden diese nachgeholt, kann es zu einer erhöhten Belastung kommen; werden diese nicht

57 Dies bezieht sich zum einen auf die Verweigerung der Kommunikation durch den Mitarbeiter, indem die Elternzeit als Freistellungszeitraum verstanden wird, innerhalb dessen absolut keine arbeitsbezogenen Tätigkeiten wahrgenommen werden. Zum anderen bezieht sich dies jedoch auch auf eine ignorante Einstellung der Führungskraft, wenn eine Kontaktaufnahme schlichtweg vergessen oder bewusst unterlassen wird, zumal der Mitarbeiter ohnehin gesetzlich reglementiert an einem bestimmten Arbeitstag wiederkommen muss.

nachgeholt, können elementare Schritte im Übergang vollständig fehlen und ggf. Folgen nach sich ziehen. Ähnlich beeinträchtigend wirkt sich auch ein häufiger Projektwechsel, z.B. durch die Buchung des Mitarbeiters auf mehrere Kurzzeitprojekte aus, sodass dieser sein individuelles Verhältnis der Lebensbereiche immer wieder neu austarieren muss. Auch der Einsatz in Krisenprojekten (Fk2: 304ff), Auslandsprojekten (Fk2: 356ff) oder Projekten mit langen Reisezeiten und Hotelübernachtungen (Ma5-1: 639) erschwert diesen Prozess. Neben einer unpassenden Aufgabe (Fk3: 202ff) oder dem vollständigen Ausbleiben einer Projektzuordnung wirkt sich auch das fehlende Aufzeigen von Karrierechancen negativ auf den Übergang, aber auch oftmals auf die Motivation des Mitarbeiters aus (Fk2: 374).

Wenngleich die Analyse des formalen Übergangsprozesses in beiden Organisationen wichtig erscheint, um zunächst den idealtypischen prozessualen Ablauf des Wiedereintritts mit den damit einhergehenden Handlungen nachvollziehen zu können, wird doch sichtbar, dass sich auf Basis des vorliegenden empirischen Materials keine gravierenden Unterschiede zwischen den Organisationen herausarbeiten lassen, die für den Übergang als solchen bedeutsam erscheinen. Mögliche Erklärungen hierfür können zum einen im Erhebungsfokus und der Erhebungsmethode, zum anderen in der Beschaffenheit der Organisationen liegen. Im Zuge der Datenerhebung der organisationalen Experten sowie der Führungskräfte lag ein besonderer Fokus auf der Prozessualität des Übergangs sowie dessen Erfolgs- und Scheiternsbedingungen. Auch wenn im Rahmen dessen oftmals von Erfahrungen mit dem Übergang bei Mitarbeitern berichtet wurde, fand die ausführliche Beschreibung einzelner Situationen weniger Raum. Die Herstellung des Übergangs wurde dadurch eher in seiner formalen Rahmung als in seinem an eine Vielzahl einzelner Situationen geknüpften Vollzug erläutert. Der erste Grund für das Nichtsichtbarwerden bedeutsamer organisationaler Unterschiede kann damit im Erhebungsfokus gesehen werden. Indem die organisational Verantwortlichen durch Experteninterviews befragt wurden, wurde der Erhebungsfokus in das Korsett einiger vorbereiteter Fragen geschnürt, sodass die Beschreibung einzelner Situationen wenig Raum hatte, um aufzukommen. Während die problemzentrierten Interviews mit Führungskräften diesen Raum hingegen grundsätzlich geboten hätten, wurde dieser eher dazu genutzt, Erfahrungen mit der Begleitung von Übergängen in der Breite zu thematisieren, als auf konkrete Situationen tiefgreifend einzugehen. Der zweite Grund für das Nichtsichtbarwerden bedeutsamer organisationaler Unterschiede kann in der Ähnlichkeit der beiden ausgewählten Organisationen liegen. Wenngleich es aufgrund der dienstleistungsbezogenen Spezifika sowie auch der Besonderheiten der arbeitsbezogenen Anforderungen von Beratungsunternehmen sinnvoll erschien, eine Unternehmensberatung mit einer Unternehmensberatung zu vergleichen und nicht etwa mit einem produzierenden Gewerbe, sind sich die beiden ausgewählten Beratungen möglicherweise zu

ähnlich. Auch wenn die inhaltliche Ausrichtung der beiden Organisationen unterschiedlich ist, so weisen diese große Ähnlichkeit in ihrer organisationalen Struktur sowie auch ihrer mittleren Größe auf. Durch die Zugehörigkeit zum selben Konzern scheinen auch Unternehmenspolitik und -kultur nicht grundlegend verschieden. Der zweite Grund für das Nichtsichtbarwerden bedeutsamer organisationaler Unterschiede im Umgang mit der Begleitung des Übergangs liegt folglich möglicherweise in der – für einen unterscheidungsträchtigen Vergleich – zu großen Ähnlichkeit der beiden beforschten Organisationen. Aufgrund dessen wird das Vorhaben eines organisationalen Vergleichs bei der Herstellung des Übergangs für den weiteren Verlauf der Arbeit nicht weitergeführt und das Augenmerk stattdessen auf die individuelle – jedoch mit der Organisation in Relation stehende – Herstellung des Übergangs und dem damit einhergehenden Austarieren der Lebensverhältnisse zueinander gelegt.

7 Ergebnisse und Diskussion der praxistheoretischen Analyse

Um im Folgenden dem Austarieren der Lebensdomänen habhaft zu werden, erfolgt zunächst eine theoretische Annäherung. Dabei wird das Austarieren als eine Art Grenzarbeit betrachtet, die das Verhältnis der Lebensdomänen organisieren soll. In einer darauffolgenden Globalanalyse werden weiterhin Situationen und Dimensionen herausgearbeitet, in denen es zu derartiger Grenzarbeit kommt. Dabei wird analysiert, worin die Ursachen dieser liegen und durch welche Anlässe die Grenzarbeit schließlich zum Tragen kommt und in die interaktive Aushandlung von Grenzen mündet. Wie eben diese Aushandlung von Grenzen praktisch vollzogen wird, beschreibt in den nachfolgenden Unterkapiteln die praxistheoretisch geleitete Untersuchung konkreter Situationen der Grenzaushandlung. Dabei wird zwischen zwei wesentlichen Modi unterschieden, der Reproduktion von Grenzen sowie der Verschiebung von Grenzen.

7.1 Theoretische Annäherung

7.1.1 *Das Austarieren des Verhältnisses der Lebensdomänen als Grenzarbeit*

Das Austarieren des Verhältnisses der Lebensdomänen stellt ein Phänomen dar, das nicht ausschließlich im Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit auftritt. Vielmehr scheint es ein Phänomen zu sein, das mit der Differenzierung der Lebensbereiche im Zuge der Industrialisierung in verschiedenen Lebensphasen auftritt. Wenngleich das Verhältnis der Lebensdomänen auch im individuellen Alltag vieler Personen immer wieder zum Thema wird und Fragen der Erreichung einer subjektiv zufriedenstellenden Vereinbarkeit nach sich zieht, scheinen diese im Rahmen des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit weitaus stärker erodiert. Indem durch das Wahrnehmen einer Elternzeit der erwerbsbezogene Lebensbereich zeitweise vollständig ruht, müssen zeitliche, energie- und aufmerksamsbezogene Ressourcen nicht mit dem beruflichen Lebensbereich geteilt werden. Auch ungewünschte Übertragungseffekte oder eine unbewusste Kompensation zwischen den Lebensbereichen müssen kaum befürchtet werden. Dies scheint sich mit dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben schlagartig zu ändern: So sind es plötzlich wieder zwei Lebensbereiche, die ihre Begehrlichkeiten und Erfordernisse in Bezug auf deren Beachtung einfordern. Um einem Lebensbereich die entsprechenden Realisierungsmöglichkeiten einzuräumen, müssen diese stets auch für den anderen Lebensbereich festgelegt werden. So werden durch die Begrenzung von Ressourcen (Zeit, Aufmerksamkeit, Energie) mehr oder weniger explizite und bewusste Entscheidungen über deren Einsatz und potenzielle Allokation getroffen, aber auch festgelegt, inwiefern die Lebensbereiche aufeinander einwirken dürfen (Spillover) oder dies gezielt vermieden (Segmentation) werden soll. Das Neuarrangieren des Verhältnisses der Lebensdomänen wird damit zur Grenzarbeit. Ebendiese Grenzarbeit ließ sich im sich verdichtenden Analyseprozess als zentrales Phänomen und Schlüsselkategorie identifizieren, in dem es immer wieder um die Frage ging, was getan werden muss, um die Anforderungen eines Lebensbereichs zu meistern, ohne dabei den jeweils anderen Lebensbereich und die damit einhergehenden Anforderungen zu vernachlässigen. Über die verschiedenen Übergangsphasen hinweg zeigte sich gerade diese Grenzarbeit immer wieder als Schlüsselkategorie zur Erklärung der Herstellung und Bewältigung des fokussierten Übergangs. Dabei geht es immer wieder darum, den schmalen Grad der individuellen Vereinbarkeit anzunähern, bei welcher den Lebensbereichen in individuell zufriedenstellender Weise entsprochen wird. Dies scheint jedoch nicht isoliert durch die Person im Übergang geschaffen werden zu können, sondern vielmehr in großer

Abhängigkeit zu mehr oder weniger direkt involvierten weiteren Akteuren⁵⁸ sowie auch den Erfordernissen und Verantwortungen der Lebensbereiche zu stehen. Um sich dennoch der individuellen Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen anzunähern, werden mit den mehr oder weniger involvierten Akteuren Grenzen ausgehandelt: Grenzen dessen, was in einem Lebensbereich geleistet werden kann, ohne den anderen dabei dauerhaft zu vernachlässigen. So stellt sich die weiterführende Frage, wie ebendiese Grenzen konkret ausgehandelt werden und wie sie ihre Wirksamkeit entfalten können.

7.1.2 Exkurs Grenzen

7.1.2.1 Begriffliche und bedeutungsgeschichtliche Perspektive auf Grenzen

Der etymologische Ursprung des Wortes Grenze ist bereits für das 13. Jahrhundert belegt und stammt als Lehnwort aus dem Slawischen (Kleinschmidt 2014: 5). Infolge Martin Luthers Bibelübersetzung im 16. Jahrhundert fand es seine Verbreitung und wurde – so im *Deutschen Wörterbuch* von Jakob und Wilhelm Grimm (Grimm 1971, Spalten 124–153) – vornehmlich synonym zum Begriff der Landmarke verwendet. Eine Grenze bezeichnete somit vorwiegend einen territorialen Einschnitt, der einen Besitzstand kennzeichnete (Kleinschmidt 2014: 5). Der Zusammenhang von Eigentum und lokaler Begrenzung gilt als ursprünglicher Gebrauchskontext des Begriffs und verlagerte sich mit der Herausbildung der Nationalstaaten auf einen politischen Aspekt. Weiterhin wurde der Begriff zunehmend durch eine abstrakte (Grenze des Wissens) und temporale (Grenzen historischer Epochen) Verwendungsform ergänzt. Das Grimm'sche Wörterbuch bietet ferner zwei weitere Bedeutungsvarianten von Grenze, die seit dem 16. Jahrhundert vorwiegend Verwendung fanden:

- 1) Die Grenze als „gedachte linie, die zur scheidung von gebieten der erdoberfläche dient; der sprachgebrauch vergrößert vielfach den begriff, indem er ihn überträgt auf die äusseren merkmale, denen die grenze folgt, z.b. wälle, wasserläufe, gebirgszüge“⁵⁹ (Grimm 1971, Spalte 127).
- 2) „während der begriff grenze im ursprünglichen sinne auf der vorstellung eines raumes diesseits und jenseits der scheidelinie fuszt, entwickelt sich wesentlich erst seit dem 18. Jh. ein gebrauch, der von dem raum jenseits

58 Diese können anhand der in der Einleitung beispielhaft erstellten Darstellung (Abb. 1: 17) exemplarisch nachvollzogen werden.

59 Kleinschreibung im Original.

der grenze mehr oder weniger absieht und das wort so den bedeutungen ‚schanke, abschluss, ziel, ende‘ nährt“⁶⁰ (Grimm 1971, Spalte 134).

Während die erste Bedeutungsvariante eine Grenze als etwas „gedachte[s]“ und damit Imaginäres, dessen Funktion in der „scheidung“, also der Abtrennung und Markung von Gebieten liegt, versteht, verweist sie zugleich auf den konstruktiven Charakter von Grenzen, indem diese als etwas „gedachtes“ durch ihre „sprachliche vergrößerung“ auf sichtbare Formationen („wälle, wasserläufe, gebirgszüge“) übertragen wird und sich dadurch visuell manifestiert. Der Begriff der Grenze wird hier zunächst in einem räumlich-geografischen Sinn verwendet und scheint als Trennungslinie verstanden zu werden. Die zweite Bedeutungsvariante hingegen wendet sich von der Vorstellung der Unterteilung eines Gebiets („raumes“) in eine Seite („diesseits“) und eine andere Seite („jenseits“) ab und verleiht dem Wort Grenze durch die Annäherung an Begriffe wie „schanke, abschluss, ziel, ende“ einen deutlich limitierenderen Charakter. Die Grenze als strikter Endpunkt, als ein „bis-hierher-und-nicht-weiter“ [EH] zieht instinktiv die Frage „und was wenn doch?“ [EH] nach sich, sodass auch Vorstellungen der Grenzüberschreitung und damit einhergehend eine Dialektik immanent werden.

Die durch die Bedeutungserweiterung eröffnete Mehrdeutigkeit des Grenz-begriffs lässt sich in Zusammenhang mit einer anderen wortgeschichtlichen Herleitung bringen, indem Friedrich Kluge (1975: 269) den Begriff in seinem Etymologischen Wörterbuch der deutschen Sprache neben dem slawischen Ursprung auch mit dem germanischen Wort „Granne“ (Borste, Stachel, Haarspitze) in Verbindung bringt. Die „Grenze ist unter diesem Gesichtspunkt etwas, das nicht wirklich einem Objekt (hier: dem Körper) zugehört, aber auch noch nicht ganz von ihm unterschieden ist“ (Kleinschmidt 2014: 6) und scheint mit ebendiesem „Weder-Noch“ einen fragilen Charakter aufzuweisen.

Kant gleichwohl wendet das „Weder-Noch“ aus einer philosophischen Perspektive in ein „Sowohl-als-auch“. Er begreift eine Grenze als „etwas Positives [...], welches sowohl zu dem gehört, was innerhalb derselben, als zum Raume, der außerhalb einem gegebenen Inbegriff liegt“ (Kant 2001: 150). Durch die Zuordnung sowohl zum innen als auch zum außen scheint die Grenze durch eine gewisse Uneindeutigkeit geprägt. Hegel dagegen misst der Grenze noch eine weitaus existenziellere Bedeutung bei: „Die Negation ist im Dasein mit dem Sein noch unmittelbar identisch, und diese Negation ist das, was wir Grenze heißen. Etwas ist nur in seiner Grenze und durch seine Grenze das, was es ist. Man darf somit die Grenze nicht als dem Dasein bloß äußerlich betrachten, sondern dieselbe geht vielmehr durch das ganze Dasein hindurch“ (Hegel 1970: 197). Er verweist damit auf die konstituierende und konstruierende Funktion von Grenzen und macht deutlich, dass durch Grenzziehung etwas zu

60 Kleinschreibung im Original.

etwas gemacht wird und Grenzen dadurch eine existenzielle Bedeutung zukommt.⁶¹ Foucault (1974: 73) indessen versucht Grenzen über deren Missachtung zu fassen: „Grenzen und Übertretungen verdanken einander die Dichte ihres Seins: Inexistenz einer Grenze, die absolut nicht überschritten werden kann; umgekehrt Sinnlosigkeit einer Übertretung, die nur eine illusorische, schattenhafte Grenze überschritte.“ Er macht dadurch deutlich, dass sich Grenzen und deren Übertretung wechselseitig bedingen und über ein komplexes und dynamisches Zusammenspiel verbunden sind. Dabei werden Formen der Übertretung (z.B. geduldet, nicht-geduldet) nicht differenziert, sodass zu präzisieren bliebe, „wer wann wo und unter welchen Umständen Grenzen passieren darf und wer nicht“ (Kleinschmidt 2014: 7).

Es kann konstatiert werden, dass den verschiedenen begrifflichen Bedeutungsvarianten des Grenzbegriffs Nuancen von Uneindeutigkeiten, Paradoxien und teilweise sogar Widersprüchlichkeiten inhärent sind, die eine Definition des Begriffs per se kaum möglich machen (Kleinschmidt 2014: 6). Es scheint daher ratsam, die Bedeutung des Begriffs in seinem Verwendungskontext, in dem er aktualisiert wird und in seiner jeweiligen Verfahrensweise zu erschließen.

7.1.2.2 Analytische und phänomenologische Perspektive auf Grenzen

Der Begriff der Grenze erfährt aus verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen Aufmerksamkeit und findet im Kontext vielerlei Fragestellungen große Anschlussfähigkeit. Während er in der Geografie vornehmlich in Bezug auf Räumlichkeit und die Unterscheidung von Territorien eingesetzt wird, wird er – sicherlich mit großen Überschneidungen – in der Politik überwiegend zur Beschreibung von Herrschaftsbereichen, Macht- und Zuständigkeitsräumen, aber auch zur juristischen Begrenzung des Zulässigen verwendet. Im Rahmen verschiedenster sozialwissenschaftlicher Forschungszugänge wie der Soziologie oder auch der Kulturwissenschaften rücken Grenzen insbesondere im Modus der Strukturierung gesellschaftlicher und kultureller Zugehörigkeit in den Fokus. Betrachtet man Grenzen in historischen Zusammenhängen, so werden Fragen der Grenzziehung z.B. über die Einteilung von Epochen ebenfalls in einen zeitlichen Kontext gerückt. Auch auf einer abstrakten philosophischen Ebene, wie beispielsweise in der Beschäftigung mit den Grenzen des Wissens, bietet die Figur der Grenze eine spannende Forschungsperspektive.

Wenngleich all diese Disziplinen Grenzen in unterschiedlichen Zusammenhängen und unter vielfältigen Gesichtspunkten betrachten, können Grenzen dennoch über alle Disziplinen hinweg als ein abstraktes Gebilde verstanden werden, das nicht naturgegeben, sondern vielmehr konstruiert ist. Die Her-

61 Bezieht man dies nun auf Abgrenzungsprozesse des Menschen, so könnte das Ziehen von Grenzen als Praktik zur Subjektivierung betrachtet werden.

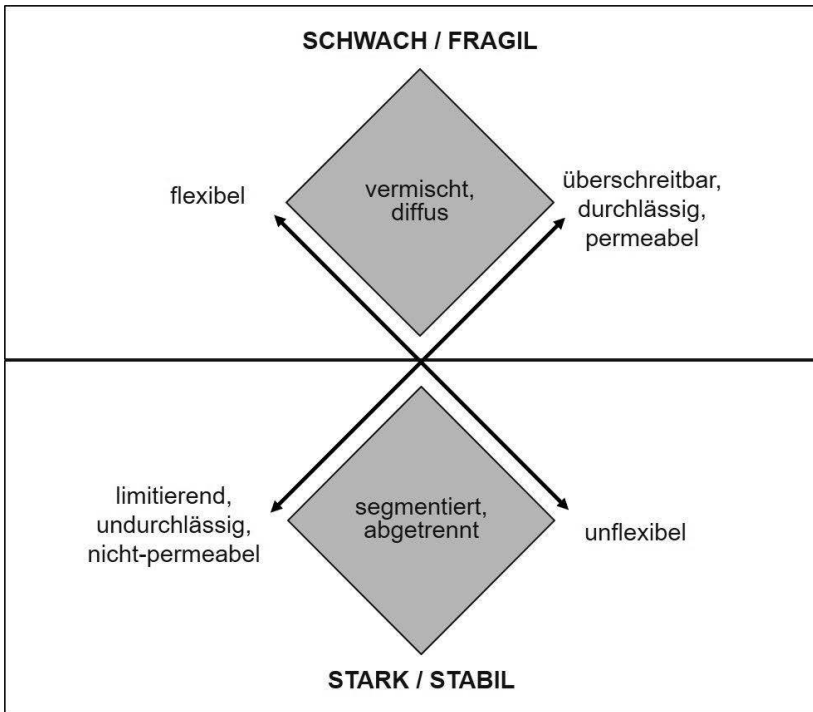
stellung und Etablierung von Grenzen verläuft über Selbst- und Fremddifferenzierungen, die auf dem Anerkennen und/oder Aberkennen von wie auch immer gearteten Differenzierungen beruht. Nach innen schaffen sie eine Einheit, Zusammengehörigkeit und/oder Zugehörigkeit und tragen nach Kessler und Maurer (2010: 10) zur Essenzialisierung oder Naturalisierung⁶² bei. Nach außen hin stellen sie eine Abtrennung, Differenz und Devianz dar und tragen so zu einer Alterisierung und Nostrifizierung (Stagl 1981 in Hirschauer) bei. Sie polarisieren und homogenisieren damit zeitgleich. Grenzen strukturieren und ordnen dadurch die räumliche, zeitliche, politische und soziale Welt und stellen deren Elemente in Beziehungen zueinander. Grenzen sind hierbei nicht nur als reale, durch Artefakte und Räume materialisierte Manifeste zu verstehen, sondern können beispielsweise auch in Gedanken und Entscheidungen immateriell und imaginär sein.

Unabhängig von der Manifestationsart der Grenzen können diese von variabler, divergenter Beschaffenheit sein (Abbildung 28):

- Während manche Grenzen allgemeine soziale Wirksamkeit und Wahrnehmungsfähigkeit erfahren, sind andere Grenzen selektiv sozial wirksam und wahrnehmungsfähig (Komlosy 2011: 90).
- Während manche Grenzen permeabel und damit durchlässig und leicht überschreitbar sind, sind andere Grenzen nicht-permeabel, undurchlässig und weisen dadurch einen stark limitierenden Charakter auf, sodass Elemente eines Bereichs nicht in den anderen Bereich eindringen können (Clark 2000: 756).
- Während manche Grenzen flexibel sind und sich an veränderte Anforderungen anpassen lassen, sind andere Grenzen unflexibel und nur schwer veränderbar (Clark 2000: 757).
- Während sehr durchlässige und flexible Grenzen einen eher diffusen Charakter aufweisen, der eine Vermischung der Grenzbereiche zulässt, führen undurchlässige und unflexible Grenzen zu einer stärkeren Abtrennung und Segmentation (Clark 2000: 757).
- Während sehr durchlässige, flexible und damit diffuse Grenzen in ihrer Beschaffenheit als eher schwach und fragil bezeichnet werden können, weisen undurchlässige, unflexible und segmentierende Grenzen einen starken, stabilen Charakter auf (Clark 2000: 758).

62 Es wird von Essenzialisierung oder Naturalisierung gesprochen, „wenn bestimmte Verhaltensweisen, Oberflächenmerkmale oder Zugehörigkeitsmuster zum anscheinend gegebenen, unhinterfragten Teil des subjektiven ‚So-Seins‘ erklärt werden“ (Kessler/Maurer 2010: 10).

Abbildung 28: Beschaffenheit von Grenzen



Quelle: Eigene Darstellung

Hergestellte und etablierte Grenzen bestehen jedoch nicht zwangsläufig unbegrenzt. Sie können eine temporäre, nur für einen gewissen Zeitraum bestehende Gültigkeit oder konträr dazu eine dauerhafte und vorerst unendliche Gültigkeit aufweisen. Dies scheint bedingt durch Versuche oder die Realisierung von Grenzbearbeitung (Kessl/Maurer 2010: 9).

7.1.2.3 Theoretische Perspektiven auf Grenzen

Während im Kontext von Verbindungsmechanismen der Lebensdomänen indirekt ebenfalls Grenzen zwischen Lebensbereichen thematisiert werden, scheint den involvierten Akteuren bei der Konstruktion der Grenzen kein eklatanter Gestaltungsspielraum bezüglich der Herstellung oder Veränderung der Grenzen zugedacht. Die sozialwissenschaftliche Boundary-Forschung weist an dieser Stelle ein deutlich weniger reaktives Menschenbild auf. Die dabei zugrunde gelegte Boundary-Theorie (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, Zeruba-

vel 1991), die über die Rollentheorie aus einer systemtheoretischen Theorie-tradition herangereift ist, befasst sich dediziert mit der aktiven Gestaltung und Aufrechterhaltung von Grenzen zwischen Lebensbereichen und Rollen (Rexroth-Straßner 2015: 12). Wenngleich das daraus resultierende Erkenntnis-potenzial nicht bestritten wird, so scheinen zwar interaktive Prozesse der In-tegration und Segmentation im Zentrum zu stehen, empirisch erfolgt jedoch eine starke Konzentration auf deren Vor- und Nachteile sowie Auswirkungen der Grenzarbeit (Olson-Buchanan/Boswell 2006, Kossek/Lautsch/Eaton 2006, Hecht/Allen 2009, Ilies/Wilson/Wagner 2009, Park et al. 2011). Dabei macht es den Eindruck, als wäre noch wenig beleuchtet, wie Grenzen interaktiv und relational hergestellt werden. Der Modus der Aushandlung scheint dabei zu-nächst eine treffende Bezeichnung mit großem Potenzial für die weitere Ana-lyse.

7.1.3 *Exkurs Aushandlungen*

Wenngleich der Aushandlungsbegriff in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen wie der linguistischen Konversationsanalyse sowie der wirt-schaftswissenschaftlichen, politischen oder auch soziologischen Verhand-lungsforschung verwendet wird, stellt sich dessen Rahmung, insbesondere aber dessen Abgrenzung zum Begriff der Verhandlung, als komplexes Unter-fangen dar.⁶³ Im Folgenden wird der Aushandlungsbegriff in Abgrenzung zum Verhandlungsbegriff wie folgt verstanden:

- Nähert man sich den beiden Begriffen zunächst über deren Beschreibung im Wörterbuch, so ist Verhandeln als „etwas eingehend erörtern, bespre-chen, sich über etwas in einer bestimmten Angelegenheit eingehend be-raten, um zu einer Klärung, Einigung zu kommen“ (Bibliographisches Institut 2019) und Aushandeln als „durch Verhandeln erreichen, zustande bringen“ (Bibliographisches Institut 2019) zu verstehen. Während Ver-handeln also primär die Interaktion bezeichnet, die auf eine Übereinkunft zielt, bezieht sich Aushandeln stärker auf ein Resultat.
- Fisher, Ury und Patton beschreiben die Verhandlung weiterhin als einen kommunikativen Prozess, bei dem Akteure sowohl mit gemeinsamen als auch gegensätzlichen Interessen nach einer Übereinkunft suchen (Fis-her/Ury/Patton nach Weber/Rotering 2015: 561). Auch Aushandlungen können als kommunikative Prozesse gefasst werden, bei denen Akteure sowohl mit gemeinsamen als auch gegensätzlichen Interessen nach Über-einkünften suchen, jedoch mit dem Unterschied, dass die Situation nicht

63 Siehe hierzu ausführlich Kallmeyer 1981 sowie dessen kritische Würdigung durch Dieck-mann/Paul 1983/1985.

formal als Verhandlung deklariert und gestaltet wird (Weber/Rotering 2015: 564).

- Als weiterer zentraler Unterschied zwischen Verhandlung und Aushandlung lässt sich nach Weber/Rotering (2015) der Umgang mit Forderungen und Gegenforderungen beschreiben. Während beim Verhandeln explizite Forderungen und Gegenforderungen sowie wechselseitige Verhandlungsangebote präsentiert werden und damit einen direkten Charakter aufweisen, verlaufe die Interaktion beim Aushandeln nicht primär über explizite Forderungen und Gegenforderungen respektive wechselseitiger Verhandlungsangebote, sondern eher implizit, das heißt in ein anderes semantisches Gewand gehüllt ab (Weber/Rotering 2015: 564).
- Weiterhin kennzeichnen sich Übereinkünfte von Verhandlungen durch wechselseitige Garantien und Verträge, während Aushandlungen weniger die Form wechselseitiger Garantien und Verträge annehmen, sondern eher von stillschweigender Kooperation und Akzeptanz geprägt scheinen (Weber/Rotering 2015: 564).
- Ferner unterscheiden sich die beiden Interaktionsmodi über deren Ressourcenaustausch. Während bei Verhandlungen der Ressourcenaustausch synchron über festgelegte Leistungen und Gegenleistungen abläuft, erfolgt der Austausch von Ressourcen bei Aushandlungen weniger synchron als oftmals zeitlich versetzt, wobei die getauschten Güter auch ganz unterschiedliche Qualitäten aufweisen können (Weber/Rotering 2015: 564).

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass es sich bei Aushandlungen im Gegensatz zu Verhandlungen um einen kommunikativen Prozess handelt, der nicht einfach dem Schema von Normsetzung und -umsetzung folgt, sondern durch seinen impliziten Charakter, stillschweigende Kooperation (bzw. Verweigerung von Kooperation), Akzeptanz (bzw. Verweigerung von Akzeptanz) sowie auch durch den asynchronen Ressourcenaustausch viel Raum für Widerstand bietet.

7.1.4 Zur Praktik der Grenzaushandlung

Blickt man nun durch eine praxistheoretische Brille auf Aushandlungen, so wirken diese besonders fruchtbar, da neben dem Fokus auf das Gesprochene (Sayings) grundsätzlich auch Akte der Bewegung (Doings) sowie die interagierenden menschlichen und dinglichen Körper, implizite Regeln und Wissen berücksichtigt werden. Durch den expliziten Fokus auf Praktiken finden folglich nicht lediglich Akte des Sprechens Eingang in die Analyse der Aushandlung, sondern auch daran geknüpfte Bewegungen (Doings wie Gesten, die Ausdruck von Akzeptanz, Auflehnung usw. sein können), aber auch dingliche

und menschliche Akteure, deren Interaktion über und mit verschiedenen Medien (Materialitäten, wie z.B. Telefon, geteilte Kalender u.v.m.) relevant werden. Dies scheint vor dem Hintergrund der Charakteristika von Aushandlungen als eher implizite Form der Verhandlung besonders fruchtbar, um diese in ihrem Vollzug einfangen und beschreiben zu können. Dabei muss jedoch angemerkt werden, dass durch die gewählte Methode der empirischen Datenerhebung lediglich Doings, Sayings, Materialitäten und darin eingelagertes Wissen und Regeln greifbar werden, sofern diese im Rahmen der geführten Interviews verbalisiert wurden.

Schärft man diesen Blick weiterhin und fokussiert die Aushandlung von Grenzen, so scheint dies vielversprechend, um neben der in der Boundary-Theorie fokussierten menschlichen Aktivität auch die kulturelle Kontingenz sowie die körperliche Auseinandersetzung des Subjekts mit seiner sozialen und materiellen Umwelt einzufangen (Wille 2014: 63). Das Herstellen, Bearbeiten, Sichern und Überwinden von Grenzen zwischen den Lebensdomänen wird dadurch weniger als Handeln begriffen, das als punktuelle Einzelaktivität mit dahinterliegenden Zwecken und Normen gefasst wird, sondern vielmehr als eine Verkettung von sich reproduzierenden und aktualisierenden Praktiken, die materiell verankert und sozial verstehbar sind (Wille 2014: 63). Im Vollzug dieser Praktiken wird die soziale Ordnung zwischen den Lebensbereichen praxislogisch hervorgebracht, verändert und reproduziert, sodass die Beschreibung mittels Praktiken ein kontingentes und strukturierendes Moment der sozialen Wirklichkeit abzubilden versucht. Darin können sowohl Brüche als auch die Herausbildung typischer Aktivitäten sichtbar werden. Durch den praxeologischen Fokus rückt die relationale Vollzugsdimension, in der praktisches Wissen in den Praktiken performativ hervorgebracht wird, ins Zentrum. Dabei ist jedoch nicht Wissen als Eigenschaft eines Akteurs oder bestimmter Akteursgruppen aus einem bestimmten Lebensbereich gemeint, sondern vielmehr die Frage, welches Wissen in bestimmten sozialen Praktiken wirksam, aktualisiert, hervorgebracht bzw. rekonstruiert wird (Wille 2014: 63). Wissen und Handeln sind dementsprechend nicht als voneinander getrennt, sondern vielmehr als miteinander verschränkt zu verstehen. Praktisches Wissen wird in seiner körperlichen Artikulation als kontingent und wandelbar angenommen, was „dem produktiv-kreativen Moment in der Begegnung von unterschiedlichen Sinnangeboten Vorschub leistet“ (Wille 2014: 64). Ein praxistheoretischer Blick auf die Herstellung, Bearbeitung, Überwindung und Sicherung von Grenzen zwischen den Lebensbereichen nimmt somit die kontingente, hochgradig relationale Vollzugswirklichkeit (Performanz) von Grenzen, aber auch deren phänomenologisches Bestehen (Entität) in Augenschein.

7.2 Situationen der Grenzaushandlung im Übergang

Im Rahmen des vorangegangenen entwickelten Kodierparadigmas (Tabelle 6: 126) soll zunächst ein Blick auf die Situationen im Übergang geworfen werden, im Rahmen derer es mehr zur Aushandlung von Grenzen kommt. Dieser Fokus folgt der Frage, in welchen Situationen bzw. hinsichtlich welchen Handlungsproblems es zur Aushandlung von Grenzen kommt.

Innerhalb der Situationen, in denen die Praktik auftritt, scheint es vordergründig oftmals gar nicht um die Aushandlung von Grenzen zu gehen. Da es den menschlichen Akteuren in der Situation selbst auch nicht zwingend bewusst sein muss, dass gerade implizit Grenzen zwischen Lebensbereichen ausgehandelt werden. Vielmehr scheint die Praktik unterschwellig in diverse Situationen eingelagert, in denen es auf einen ersten Blick um etwas anderes geht. Die Aushandlung der Grenzen zwischen Lebensbereichen wird also nicht notwendigerweise explizit als solche gekennzeichnet oder als solche thematisiert, sondern vielmehr in ein anderes semantisches oder thematisches Gewand gehüllt mitverhandelt.

7.2.1 *(Potenzielle) Gefährdungen von (Elementen eines) Lebensbereichs als Anlass*

Analysiert man ebendiese Situationen genauer, so lässt sich als übergreifendes Merkmal herauskristallisieren, dass es sich stets um Situationen handelt, in denen Sorge oder Befürchtungen in Bezug auf eine potenzielle Gefährdung oder Beeinträchtigung des Wohls eines Lebensbereichs gegeben sind. Die Sorge und Befürchtungen einer potenziellen Gefährdung, aber auch das Bereits-ingetreten-Sein einer Beeinträchtigung scheint schließlich Anlass zur Aushandlung von Grenzen zu geben. Dabei scheint die oftmals sehr implizit verlaufende Aushandlung nicht zwingend durch die Person im Übergang initiiert zu werden. Vielmehr bringen offenbar alle an der Praktik und am Übergang Teilnehmenden ein verschieden stark ausgeprägtes Potenzial zur Initiation verschiedenster Grenzaushandlungen mit. Während Sorge und Befürchtungen um sowie das Bereits-ingetreten-Sein von Gefährdungen oder Beeinträchtigungen also Anlass zu mehr oder weniger direkten Grenzaushandlung bietet, stellt sich die Frage, was genau innerhalb der beiden Lebensbereiche bedroht sein könnte. Auf Basis des Datenmaterials lassen sich im Bereich der Arbeit diesbezüglich folgende beschriebene Elemente als (potenziell) gefährdet herausarbeiten⁶⁴:

64 Die Beschreibungen der Elemente basieren auf Informationen und Zusammenhängen aus dem empirischen Datenmaterial. Sie sind damit nicht als wissenschaftlich definitorischer Versuch zu verstehen.

- *Der Projekterfolg*: Der Projekterfolg scheint als potenziell bedroht, gefährdet oder beeinträchtigt betrachtet zu werden, wenn vertraglich vereinbarte Leistungen nicht mit den vertraglich vereinbarten Mitteln und im vertraglich vereinbarten Zeitraum in für den Kunden zufriedenstellendem Maß geliefert werden können.
- *Der Unternehmenserfolg*: Der Unternehmenserfolg wiederum scheint potenziell bedroht, gefährdet oder beeinträchtigt, wenn das Gelingen laufender Projekte, die Beauftragung potenziell neuer Projekte und Folgeprojekte nicht sichergestellt ist. Voraussetzung hierfür scheinen u.a. der Aufbau und das Erhalten einer positiven Reputation zu sein.
- *Kundenzufriedenheit*: Können laufende Projekte nicht zufriedenstellend und wie vertraglich vereinbart fertiggestellt werden oder kommt es gar zu Spannungen zwischen Kunden- und Beratungsunternehmen, kann die Kundenzufriedenheit bedroht, gefährdet oder bereits beeinträchtigt sein.
- *Teamatmosphäre*: Sind in einem Team Verantwortungs- und Pflichtgefühl für die gemeinsame Arbeit sehr unterschiedlich verteilt, so kann es insbesondere in Kombination mit einer beeinträchtigten Kommunikation, aber auch eingeschränktem gegenseitigem Verständnis und oder Respekt zu einem fehlenden Gefühl der Fairness und somit zur Gefährdung oder Beeinträchtigung der Teamatmosphäre kommen.
- *Karrieremöglichkeiten und Selbstverwirklichung*: Werden berufliche Karrieremöglichkeiten oder berufsbezogene Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung nicht aufrechterhalten, aufgezeigt oder geboten oder kommt es gar im Rahmen der veränderten Lebenssituation zur Blockade oder dem Entzug dieser, können die Chancen auf eine Karriere sowie auch die Selbstverwirklichung als bedroht oder beeinträchtigt begriffen werden.

Im privaten und freizeitbezogenen Lebensbereich wiederum scheinen insbesondere nachfolgend beschriebene Elemente (potenziell) bedroht⁶⁵:

- *Wohl des Kindes*: Der Kindeswohl gilt gemeinhin als gefährdet oder beeinträchtigt, wenn dieses in seinem körperlichen, geistigen oder seelischen Wohl beschnitten oder das Vermögen des Kindes gefährdet wird. Das Kindeswohl kann dabei nicht nur durch Handeln gefährdet werden, sondern auch durch das Unterlassen bestimmter Handlungen.
- *Partnerschaft*: Die Gefährdung oder Beeinträchtigung der Partnerschaft scheint überaus individuell empfunden zu werden. Im vorliegenden Datenmaterial wurde die Partnerschaft jedoch insbesondere in Bezug auf die Möglichkeiten zum Verbringen gemeinsamer Zeit als potenziell gefährdet oder beeinträchtigt beschrieben.

65 Die Beschreibungen der Elemente basieren auf Informationen und Zusammenhängen aus dem empirischen Datenmaterial. Sie sind damit nicht als wissenschaftlich definitorischer Versuch zu verstehen.

- *Weitere Familie/Freundschaften und Freizeit:* Ähnlich verhält sich auch die potenzielle Gefährdung oder Beeinträchtigung zu weiteren familialen oder freundschaftlichen Beziehungen sowie auch mit den Möglichkeiten zum Nachgehen einer Freizeitbeschäftigung. Diese werden insbesondere dann als gefährdet oder beeinträchtigt betrachtet, wenn Möglichkeiten zur Pflege und Ausübung dieser fehlen.
- *Individuelles Wohlbefinden:* Die Gefährdung oder Beeinträchtigung des Wohlbefindens wiederum scheint hochgradig individuell und kann sowohl auf das körperliche als auch das geistige und seelische Wohl bezogen werden. Übergreifend ist jedoch festzuhalten, dass eine Gefährdung des individuellen Wohls gegeben scheint, wenn persönliche Belastungsgrenzen erreicht oder bereits überschritten sind.

7.2.2 *Veränderungen als Ursache der Entstehung von (potenziellen) Gefährdungen*

Wenngleich nun anschaulich wurde, welche Bereiche (potenziell) gefährdet sein können, so stellt sich die weiterführende Frage, weshalb Befürchtungen bezüglich einer Beeinträchtigung und damit einhergehend die Aushandlung von Grenzen zwischen Lebensbereichen zum Schutz dieser offenbar insbesondere im Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit gesteigerte Relevanz erfahren. Dies scheint eng verknüpft mit den (potenziellen) Veränderungen, die im Zuge des Übergangs mehr oder weniger explizit zum Thema der Grenzaushandlungen werden. Dabei lassen sich aus dem Datenmaterial im Wesentlichen vier Dimensionen herausarbeiten: eine zeitliche, eine räumliche, eine interpersonelle und eine intrapersonelle Dimension. Innerhalb dieser scheinen bestimmte Veränderungen im Rahmen des Übergangs eine gesteigerte Relevanz und Wahrscheinlichkeit zu erfahren, sodass im Folgenden zunächst ein tieferer Blick auf die einzelnen Elemente geworfen werden soll.

Als Aushandlungsinhalte bzgl. der zeitlichen Grenzen lassen sich hierbei folgende Punkte ausdifferenzieren:

Beschäftigungsgrad. Die Veränderung des Beschäftigungsgrads im Anschluss an die Elternzeit stellt immer wieder einen großen Punkt für Aushandlungen bzgl. der Begrenzung der regulären Vollzeitarbeit dar. Im Rahmen der Angebotserstellung und der konkreten Projektplanung werden stets eine bestimmte Anzahl erforderlicher Personen sowie eine dafür kalkulierte Dauer angegeben. Im Zuge dessen wird auf Basis in Vollzeit verfügbarer Mitarbeiter geplant, sodass gegebenenfalls insbesondere eine Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als 80% zum Problem für die Projekteinsatzplanung wird (Ex3: 295ff).

„Was natürlich immer 'ne Möglichkeit ist, dass man Teilzeit macht, dass man sagt, man geht einen 60%- oder 80%-Vertrag ein. Wobei auch hier: wir sind 'ne Beratung, es ist schwierig,

dem Kunden zu verkaufen, der Kollege oder die Kollegin sind jetzt nur drei Tage die Woche da.“ (Fk6: 136ff)

Tägliche Arbeitszeit. Eine Option des Umgangs mit einer Reduzierung des Beschäftigungsgrads stellt eine damit einhergehende Reduzierung der täglichen Arbeitszeit dar (z.B. von 8h täglicher Arbeitszeit auf 4h). Dies stellt wiederkehrend einen Anlass zur Aushandlung von Arbeitszeitgrenzen dar. Zum einen lässt sich dies ebenfalls auf die bereits beschriebene Angebots- und Projektplanungspraxis zurückführen, zum anderen ergibt sich durch die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit ein gesteigerter Reiseaufwand und damit einhergehend erhöhte Reisekosten zur Erbringung derselben Leistung. Diese können entstehen, wenn die Projektdauer zur Erstellung einer bestimmten Leistung angepasst wird und der Mitarbeiter beispielsweise statt fünf Beratertagen à 8h Arbeitszeit zehn Beratertage à 4h Arbeitszeit beim Kunden tätig ist. Alternativ kann zur fristgerechten Leistungserbringung auch ein weiterer Kollege hinzugezogen werden, sodass entsprechend auch Reisekosten einer weiteren Person anfallen.

„Wie gesagt, in der Beratung sind es oft auch Bereiche, die nur ganze Tage beschäftigen können. Aber es gibt auch in der Beratung Bereiche, in denen es nicht pflichtmäßig immer ein ganzer Tag sein muss. Wo das dann beim Kunden vielleicht auch aufgeteilt werden kann.“ (Ex2: 355ff)

Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage. Eine alternative Option zur Reduzierung der täglichen Arbeitszeit als Folge eines veränderten Beschäftigungsgrads stellt die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage dar. Projekteinsätze erfolgen jedoch nicht zwingend heimatnah und sind dementsprechend mit Reisezeiten, Reisewegen und Reisekosten verbunden. Um diese so gering wie möglich zu halten, bietet sich oftmals auch ein Hotelaufenthalt am Projektort an. Entscheidet sich ein Mitarbeiter mit 60%-igem Beschäftigungsgrad, nun jeweils Montag, Mittwoch und Freitag in Vollzeit zu arbeiten und Dienstag sowie Donnerstag nicht erwerbstätig zu sein, so trägt auch dies zu gesteigerten Reisekosten bei, sodass die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage ebenfalls zum Aushandlungspunkt wird.

„Wir versuchen das dann so zu gestalten, dass diese 40 oder 20 Prozent Freizeit am Stück genommen wird. Bin ich mal zwei Montage we), das ist für uns absolut kein Problem. Ansonsten versuchen wir 80-Prozent-Verträge so abzubilden, dass Freitag oder Monat freigegeben wird, um das bestmöglich auch bei uns eintakten zu können. (Fk6: 136ff)

Wochenendarbeit. Auch wenn die Wochenendarbeit in Unternehmensberatungen zumindest formal kein Standard darstellt, scheint sie in der Praxis dennoch nicht unüblich. Insbesondere im Bereich der IT-Beratung werden informationstechnologische Systemanpassungen bevorzugt an Wochenenden vorgenommen, sodass diese durch eventuelle Systemausfallzeiten und Ähnliches den regulären Arbeitsalltag des Kundenunternehmens nicht beeinträchtigen.

Auch zeitkritische oder durch Unvorhergesehenes verzögerte Projekte führen gelegentlich zur Notwendigkeit von Wochenendarbeit, sofern gegebene Projektfristen einzuhalten sind. Da eventuelle Wochenendarbeit im Rahmen der gegebenen Arbeitsverträge nicht reglementiert ist, gilt es, diese bei Notwendigkeit individuell mit den erforderlichen Mitarbeitern auszuhandeln. Während die grundsätzliche Bereitschaft aufgrund einer erhöhten Extrazahlung oder der Umwandlung in Urlaubstage eher groß ist, scheint diese mit der veränderten Lebenssituation rapide zu sinken und zum Aushandlungspunkt zu werden.

„Das war so was, weil je besser man sich oder je – ja, je mehr Spaß das macht und je besser man sich mit den Kunden versteht, desto mehr versucht man auch, ihm entgegenzukommen. Das heißt, ich glaub', desto mehr hab' ich auch am Wochenende und am Abend gearbeitet, um ihm einfach das zu geben, was er braucht sozusagen. Weil's mir eben Spaß gemacht hat und weil ich mich mit dem Kunden gut verstanden hab', so. Aber da hab' ich mich angekommen gefühlt so. [...] Jetzt bei meinem Kind oder da hatte ich ja schon den ersten, da hatte ich schon ein schlechtes Gewissen, aber ich hab's trotzdem gemacht, weil das war einfach so Gewohnheit, das ist halt *ORGANISATION A*, so hab' ich mir das gedacht. [...] Ich glaub', ich würd's nicht mehr machen. Je nachdem, vielleicht sag' ich das so, dann kommt der nächste Kunde, ist so nett zu mir und will das, das, das und dann – also ich versuch', es nicht mehr zu machen, also nein.“ (Ma5-1: 662ff)

Überstunden. Ein weiterer Aushandlungspunkt stellt die Bereitschaft zu (unbezahlten) Überstunden dar. Während diese meist nahezu als Selbstverständlichkeit betrachtet werden, scheint es im Rahmen der veränderten Lebenssituation und vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen oftmals zur Reflexion dessen zu kommen. Eine möglicherweise damit einhergehende Veränderung der Bereitschaft zu Überstunden wird zum Aushandlungspunkt.

„Zumindest zu gucken, dass man ich sag mal so die Regelarbeitszeit einhält von vierzig Stunden, was an sich schon ein Kunststück ist eigentlich jetzt in der Beratung, das wär schon mal was. Also dass man da irgendwie ein bisschen stärker drauf guckt [...] aber der große Unterschied ist natürlich schon, um *KONZERN* mal wieder zu nennen, die können halt ihre Überstunden zumindest mal irgendwann abfeiern und dann machen die auch mal zwei Wochen einfach frei, wenn's denn irgendwann wieder geht.“ (Ma2-1: 379ff)

Reisezeit. In beiden beforschten Unternehmensberatungen wird die Reisezeit im Kontext der Projektstätigkeit weder vergütet noch gilt sie als Arbeitszeit. Sie fällt damit in die Freizeit des Mitarbeiters. Mit der veränderten Lebenssituation scheint dies vor dem Hintergrund begrenzter zeitlicher Ressourcen zunehmend kritisch betrachtet zu werden, sodass Anlass zur Aushandlung geboten wird.

„Aber es ist ja Reisezeiten, die werden nirgendwo erfasst, also es ist 'n die sind eigentlich nicht existent und (wie gesagt, wie man jetzt) teilweise machen das Kollegen, die Väter sind, die pendeln dann am Tag anderthalb Stunden. Das ist natürlich auch noch ein hartes Pensum, wenn man dann mal'n 10-Stunden-Tag hat und dann nochmal anderthalb Stunden hin und her fährt, nur um abends einfach bei der Familie zu sein. Jetzt kann man wie gesagt, muss er nicht, aber er möchte ja offensichtlich. Und das passiert im Moment glaub ich nicht so richtig, also dass da irgendwas, dass überhaupt mal geguckt wird, wie viel Reisezeiten hat der,

dass muss eben – also in jedem Fall muss der Mitarbeiter eigeninitiativ auf den Chef zugehen und sagen: »Hör zu, es geht so nicht. Wir müssen irgendwas machen.« und so für die Einhaltung dieser Rahmenbedingungen, da ist *NAME ORGANISATION A* noch in Gedanken noch ein kleines Unternehmen, obwohl's eigentlich schon ein großes ist.“ (Ma2-1: 408ff)

Zeitliche Verfügbarkeit. Wengleich in beiden beforschten Unternehmensberatungen Kernarbeitszeiten nicht vorgeschrieben und ein Vertrauensarbeitszeitmodell gelebt wird, so scheint dies den Zeitraum, in dem Mitarbeiter potenziell verfügbar sind oder sein sollten, kaum zu begrenzen. So werden Besprechungstermine oftmals auf Randzeiten (besonders frühmorgens oder möglichst spät abends) gelegt, um die reguläre Arbeitstätigkeit nicht zu unterbrechen. Im Zuge einer möglichen Veränderung der Lebenssituation kollidieren genau diese Randzeiten oftmals mit Bring- und Abholzeiten bei Betreuungseinrichtungen, aber auch an bestimmte Zeitpunkte geknüpfte familiäre Rituale (wie z.B. dem gemeinsamen Frühstück am Morgen, dem gemeinsamen Abendessen, aber auch dem Zu-Bett-Bringen eines kleinen Kindes zu einer moderaten Uhrzeit). Durch die veränderten Erfordernisse gehen betroffene Mitarbeiter oftmals strikter mit ihrer individuellen zeitlichen Verfügbarkeit um und stehen auch damit vor einem Aushandlungspunkt.

„Naja gut, also wenn irgendjemand sagt, wir haben jetzt immer um acht Uhr den Termin, dann wird es halt schon schwierig, das irgendwie-. Oder jeden Tag um acht Uhr haben wir eine Telefonkonferenz, dann wäre es halt schon schwierig. Dann muss man halt einfach reden und sagen, sorry da bin ich entweder nicht dabei oder wir machen es halt um neun.“ (Ma1-1: 265).

„Stell mir das auch ausgesprochen schwierig vor, weil hier ja ein Stück weit sagen wir mal wir werden ja nicht irgend'ne inhaltliche Arbeit, die man beliebig aufteilen kann, sondern da geht's ja schon letzten Endes um Präsenz. Wenn wir bei nem Kunden sind, dann Zeitdruck steht, das sicherlich nicht - also ich glaube nicht, dass das Verständnis vom Kunden da wäre, dass Leute jetzt was weiß ich freitags nicht zur Verfügung stehen oder montags nicht zur Verfügung stehen oder jeden Tag um sechzehn Uhr gehen oder so. Das kann ich mir nicht vorstellen, das ist letzten Endes auch nicht das Produkt, das wir verkaufen. Und wir verkaufen ja relativ schnelle, also was heißt schnell, aber relativ 'ne im Projektzeitraum 'ne Unterstützung, die dann mehr oder weniger ähm uneingeschränkt ist im Rahmen der Möglichkeit.“ (Ma7-1: 421ff)

Zeitliche Erreichbarkeit. Während in beiden Organisationen ausnahmslos alle Mitarbeiter mit Laptop und Smartphone ausgestattet sind, verfügen nicht lediglich die Artefakte selbst über einen gewissen Aufforderungscharakter, vielmehr scheint es auch selbstverständlich, als Dienstleister insbesondere für den Kunden möglichst rund um die Uhr erreichbar zu sein. Kommt es zu einer strikten Handhabung der Erreichbarkeit im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, so ist dies zwar formal einwandfrei, informell jedoch eher unüblich und auffallend, sodass eine Aushandlung sich auf einem schmalen Argumentationsgrad bewegt.

„Also, das Handy ist lautlos zu Hause. Wenn ich jetzt sehe, dass gerade jemand anruft, wenn ich es zufällig sehe, dann gehe ich ran. Wenn ich es im Nachhinein sehe, also ich gucke schon abends auf meine E-Mail, und wenn es-. Also, einfach eher, um mich zu informieren. Und wenn es jetzt was ist-. Also, wenn es jetzt wirklich was ist, wo ich denke, da ist jetzt kein Aufschub möglich, aber das war jetzt noch nicht so oft der Fall, dann habe ich kurz zurückgeschrieben, aber nicht ausführlich.“ (Ma9-2: 338ff).

Projektlänge. Projekte verfügen in der Regel über eine vertraglich festgelegte Laufzeit. So bringen Projekte mit kurzer Laufzeit durch den dadurch resultierenden häufigen Projektwechsel eher wenig Konstanz, dafür sehr viel Abwechslung mit sich. Langzeitprojekte hingegen bieten durch die ausgedehnte Laufzeit eher Regelmäßigkeit und dadurch die Möglichkeit zur Entwicklung von Routinen. In Folge der veränderten Lebenssituation werden oftmals Langzeitprojekte präferiert, insbesondere, wenn diese heimatnah sind. Handelt es sich jedoch um Projekteinsätze fernab der Heimat, so werden kurze Projektlaufzeiten bevorzugt und es wird versucht, baldmöglichst die meist unkomfortable und schwer zu vereinbarende Situation zu verändern.

„Also jetzt nicht bei tausend unterschiedlichen Kunden, sondern dass man sagt: »Okay der Kunde, der hat irgendwie drei Tage die Woche braucht der dich, der andere Kunde braucht dich zwei Tage.« Und das halt über 'nen längeren Zeitraum, also dass man da 'ne Beständigkeit – also das Thema Beständigkeit ist mir wichtig, um eben halt auch ja sich wohlfühlen beim Kunden auch. Also nicht, dass man ständig diesen Stressvorstellungen, man muss sich verkaufen, man muss das Produkt verkaufen, man muss da performen.“ (Ma3-1: 1074ff)

Die Aushandlungsinhalte bzgl. der örtlichen Grenzen lassen sich in folgende Punkte ausdifferenzieren:

Projektort. Der Projektort ergibt sich in der Regel schlicht aus dem Standort des Kunden. In den beiden beforschten national und international erfolgreichen Unternehmensberatungen sind diese nicht nur in Deutschland, sondern weltweit verstreut. Dementsprechend kann auch der Projektort fernab der Heimat sein. Da durch einen ferngelegenen Projektort lange Reisezeiten sowie oftmals auch Hotelübernachtungen hinzukommen und bei unvorhergesehenen Ereignissen im privaten Bereich (wie z.B. Krankheit des Kindes und damit einhergehend das Erfordernis, dieses unmittelbar aus der Betreuungseinrichtung abholen zu müssen) nur wenig spontan reagiert werden kann, werden oftmals heimatnahe Projekteinsätze bevorzugt. Dies stellt vor dem Hintergrund der Projekteinsatzplanung eine Herausforderung dar, weshalb derartige Wünsche oftmals ebenfalls der Aushandlung bedürfen.

„Oder anderes Thema, dass der oder die Kollegin oder der Kollege eher heimatnah auf Projekt eingesetzt wird, sprich rund um den Wohnort, sodass die Reisetätigkeit sich im Rahmen hält oder dass man sie oder ihn nicht für Auslandsprojekte einplant, die langfristig sind und wo dann auch eine Abwesenheit von mindestens zwei bis drei Wochen am Stück notwendig ist.“ (Fk6: 146ff)

Telearbeit. Während durch die gegebene Infrastruktur der beiden beforschten Unternehmen die Realisierung von Telearbeit keine technische Schwierigkeit darstellt, können dem doch Kundenwünsche, Vorgaben des Vorgesetzten oder auch informelle Regelungen im Team gegenüberstehen. Dabei spielen die Rolle im Projekt sowie auch die inhaltliche Tätigkeit eine große Rolle. Während ein Entwickler in einem IT-Projekt seiner Tätigkeit recht problemlos im Rahmen von Telearbeit nachgehen kann, kann die Besichtigung einer Produktionslinie im Rahmen eines Prozessoptimierungsprojekts kaum durch Telearbeit bewerkstelligt werden. Da durch Telearbeit jedoch Reisezeiten entfallen und somit private zeitliche Ressourcen geschont werden⁶⁶, erfreut sich diese meist großer Beliebtheit. Auch die Nähe zum familialen Alltag und damit einhergehend eine etwas größere Teilhabe an diesem ist der Beliebtheit zuträglich. Wenngleich im Zuge dessen auf der einen Seite zwar Reisekosten eingespart werden, auf der anderen Seite aber die Präsenz des Beraters beim Kunden vor Ort gern gesehen ist, sodass die Möglichkeit von Telearbeit und deren Häufigkeit vermehrt zum Aushandlungspunkt wird.

„Auch das [Telearbeit, EH] ist möglich, ist aber auch so ein bisschen stark abhängig von der von der Hierarchieebene, auf der man tätig ist. Also ein Berater, der zu 100 Prozent bei uns bei einem Kunden verkauft ist, der kann gerne Montag oder Freitag Homeoffice machen, aber es ist schwierig, dass man sagt, er ist jetzt Dienstag, Mittwoch, Donnerstag im Homeoffice, weil der Kunde letztendlich auch ein eine Facetime haben möchte mit dem Kollegen.“ (Fk6: 153ff)

Bereichszuordnung. Zieht die veränderte Lebenssituation ein hohes Maß an neuen Erfordernissen nach sich (z.B. Teilzeittätigkeit von 50% und nur noch heimatnahe Langzeitprojekte mit, in welchen Überstunden und Wochenendarbeit nie erforderlich sind), so wird nicht selten die Bereichszuordnung zum Aushandlungspunkt. Im Zuge dessen wird (sofern vorhanden) der Wechsel in einen eher supportlastigen oder internen Bereich zum Thema. Obgleich dies durch den Wegfall der Tätigkeit vor Ort beim Kunden mehr Stabilität bzgl. des Arbeitsorts bietet, so wird dies durch den Entzug beratungsbezogener Privilegien (wie z.B. dem Firmenwagen mit Tankkarte, der Bahnkarte, gesonderten Parkplätzen) oftmals als Degradierung und teilweise sogar als Karriereknick empfunden.

„Deswegen ist das klar, also der Vorgesetzte fand das auch immer komisch, hat auch immer zu mir gesagt, er glaubt nicht, dass das funktioniert, er hat auch mal gemeint, er denkt, dass ich ins Application Management gehen muss.“ (Ma6-2: 308)

Die Aushandlungsinhalte bzgl. der interpersonellen Grenzen lassen sich in folgende Punkte ausdifferenzieren:

66 In beiden beforschten Unternehmen gilt die Reisezeit zum Projektort nicht als Arbeitszeit, sodass diese auf die private Freizeit des Mitarbeiters entfällt.

Verständnis. Wenngleich der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit zunächst insbesondere die Person betrifft, die diesen vollzieht, so hat dieser dennoch auch eine Bedeutung für Personen und deren berufliches Umfeld. Durch die veränderte Lebenssituation ergeben sich neue Erfordernisse, deren Verständnis teilweise erst ausgehandelt werden muss. So scheint es insbesondere für Kollegen, Führungskräfte und Kunden ohne familiäre Verpflichtungen schwierig zu verstehen, wenn ungeplante familiäre Ereignisse wie beispielsweise eine plötzliche Krankheit des Kindes ursprüngliche Pläne ins Wanken bringen. Im Zuge dessen kommt es immer wieder zu Aushandlungen von Verständnis und dessen Grenzen, indem Kollegen, der Führungskraft aber auch Kunden die familiäre Situation und Gegebenheiten sowie daraus resultierende Verpflichtungen und Erfordernisse nahegebracht werden.

„Und hast du natürlich jemanden als Vorgesetzten, bei dem das genauso oder so ähnlich gelebt wird wie bei dir zu Hause, dann hat der natürlich auch ein viel eheres Verständnis für deine Situation, wie wenn er das halt gar nicht kennt.“ (Ma6-2: 312)

„Weil ich glaube einfach nach wie vor, dass es nicht – es ist auch nicht Anspruch des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, dass alles so ist wie vor der Elternzeit, weil das gar nicht geht, weil der Lebensentwurf vorher, das ganze Set-up, das Private, war ein ganz anderes. Sondern das ist wirklich dieses individuelle verstanden, abgeholt werden, wirklich so ein Prozess vor Eintritt und dieser persönliche Dialog, glaub’ ich, das ist wirklich wichtig, dass es funktioniert.“ (Fk4: 570)

Akzeptanz und Toleranz. Während das Verständnis die veränderte Situation lediglich nachvollziehbar macht, scheinen weiterhin Akzeptanz und Toleranz der daraus resultierenden Erfordernisse zum nachfolgenden Aushandlungspunkt zu werden. So ist beispielsweise die von einem betroffenen Mitarbeiter gewünschte Reduzierung des Beschäftigungsgrads für die Führungskraft möglicherweise nachvollziehbar, da diese jedoch einen großen Einfluss auf dessen Projekteinsatzplanung hat, ist eine Aushandlung von Grenzen der Akzeptanz und Toleranz vorstellbar.

„Ich glaub, wir tun uns leichter, wenn wir akzeptieren, dass wir – oder zumindest, dass die Eltern das dann nicht mehr hundertprozentig selber in der Hand haben und etwas anderes im Vordergrund steht und das ist richtig so. Und ich glaub, das müssten wir akzeptieren und darauf müssten wir uns einstellen. Und deswegen muss man's halt individuell behandeln.“ (Fk4: 629ff)

Dies bezieht sich jedoch nicht lediglich auf betroffene Mitarbeiter und die Führungskraft, sondern kann auch in Konstellationen mit Kollegen und Kunden auftreten. Ein Beispiel hierfür stellen Spontanität und Häufigkeit bei der Wahrnahmen von Homeoffice dar, die durch nicht planbare familiäre Ereignisse (wie z.B. Krankheit des Kindes) notwendig werden können. Wird hier beobachtet, dass vereinzelte Personen dies übermäßig nutzen, so kann es zu Situationen kommen, in denen diesbezügliche Grenzen der Akzeptanz oder Toleranz ausgehandelt werden.

„...aber ich kenn's; auch die Situation, wenn die Kollegen dann im Projekt sind und es brennt und dann einfach zu sagen: »So Leute, ich geh' jetzt, es ist drei Uhr.« Da erntet man schon komische Blicke.“ (Ma2-1: 786).

Unterstützung. Obschon in beiden beforschten Unternehmensberatungen dezierte Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundsätzlich geboten werden, zeigt sich in vielen Situationen dennoch, dass genau diese Unterstützung sowie auch deren Grenzen individuell auszuhandeln sind. Während es im Rahmen der Projekteinsatzplanung der Führungskraft obliegt, die individuelle Situation des Mitarbeiters mehr oder weniger zu berücksichtigen und dementsprechend auch mehr oder weniger zu unterstützen, geht es im Projektalltag vielmehr um die Unterstützung von Kollegen, indem beispielsweise eine gewisse zeitliche Flexibilität (z.B. morgens erst das Kind in die Betreuungseinrichtung zu bringen und dann gegen 10 Uhr zur Arbeit zu kommen) über ein Team hergestellt wird (z.B. indem ein anderer Kollege dafür bereits um 8 Uhr für den Kunden da ist).

„Und dann kommt natürlich auch das Thema rein, wie jemand eben dazu steht. Ja also, wenn der eine sagt – man könnte jetzt sagen, es verursacht einem nur Arbeit und es ist natürlich einfacher, wenn jemand nicht in Elternzeit geht, den ich dann wieder eingliedern muss. So. Aber wie gesagt, ich hab einen gewissen Idealismus dahinterstecken und deshalb bin ich der Meinung, dass dieser Mehraufwand mehr als entschädigend ist und auch mehr als gerechtfertigt ist. So. Aber ich kann mir durchaus vorstellen, dass es eben andere Kolleginnen oder Kollegen gibt, die eine andere Einstellung haben und die das den Mitarbeitern – das ist jetzt fiktiv, ja, ich kenne keine Beispiele – aber die es dann den Mitarbeitern entsprechend auch schwer machen, aus der Elternzeit zurückzukommen oder eben überhaupt in Elternzeit zu gehen. Ich mein, da gibt's verschiedene Möglichkeiten, wie man da Signale setzen kann.“ (Fk1: 310)

Förderung und Wertschätzung. Wenngleich sich durch die Familiengründung und die damit einhergehende Elternzeit oftmals Prioritäten verändern, so bedeutet dies nicht zwingend, dass erwerbsbezogene Ambitionen keine Aufmerksamkeit erfahren. Dennoch scheint dies von Führungskraft und Kollegen oftmals selbstverständlich angenommen zu werden, sodass der betroffene Mitarbeiter in Bezug auf seine eigene Förderung und Wertschätzung möglicherweise große Einbußen erfährt. Insbesondere, wenn sich tatsächliche Ambitionen und angenommene Ambitionen nicht decken, kann es zu Aushandlungen bzgl. der Wertschätzung kommen.

„Und dann kommen natürlich noch die ganz normalen Sachen dazu, dass die Leute sagen: »Ja ich möchte gefordert sein« und »Ich bin Spezialist für das Thema« und »Ich möchte nicht das andere Thema haben.« Also das kommt natürlich nochmal oben drauf, das macht die Sache theoretisch ein Stück anspruchsvoller, in der Praxis.“ (Fk1: 260ff)

Zugehörigkeit. Unternehmensberatungen ist grundsätzlich eine hohe Dynamik inhärent und der Alltag von Unternehmensberatern kennzeichnet sich durch wechselnde Projekte, Kunden und Teams. Die Zugehörigkeit zur eigenen Or-

ganisation wird oftmals im Rahmen besonderer Veranstaltungen an Wochenenden oder auch nach Feierabend gestärkt. Durch die veränderte Lebenssituation wird die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen oftmals erschwert, da die dafür notwendigen zeitlichen Ressourcen auf Familienzeiten fallen. Auch im Alltag kann das Zugehörigkeitsgefühl u.a. durch die Reduzierung des Beschäftigungsgrads sowie auch durch das gesteigerte Wahrnehmen von Telearbeitsmöglichkeiten beeinträchtigt werden. Der betroffene Mitarbeiter wird nicht mehr als vollwertiges Mitglied der Gemeinschaft betrachtet. Vor diesem Hintergrund können insbesondere mit Kollegen, aber auch mit der Führungskraft Aushandlungen bzgl. der Zugehörigkeit nötig werden.

„Und ich glaub, dass es auch wichtig ist, schnell in ein Team zurückzukommen, das hab ich auch von der Erfahrung her von den Kollegen mitbekommen. Das heißt, wenn man nicht »Ah jetzt kommst du, bist eingeschränkt, machst das und das, dann machst du den Job«, sondern einfach im Prinzip integriert in ein Projektteam, ein ganz normales Mitglied zu sein wie vorher.“ (Fk3: 306ff)

Zutrauen. Insbesondere im Kontext der Projekteinsatzplanung, aber auch allgemein in Bezug auf die grundsätzliche Ausübung einer Beratertätigkeit neben der Familie ergeben sich immer wieder Situationen, in denen Grenzen des Zutrauens ausgehandelt werden. So scheint es eher ungewöhnlich, insbesondere als Beraterin nach der Elternzeit in die vorangegangene Tätigkeit zurückzukehren, aber auch das Zutrauen von Auslandsprojekten scheint aushandlungsbedürftig.

„Ja also zu mir haben mehrere gesagt, also beim ersten, jetzt auch bei meinem zweiten Kind, sie sind mal gespannt, ob ich überhaupt zurückkomm und wenn ich zurückkomm, ob ich das [Beratung, EH] nach wie vor machen werde.“ (Ma6-1: 748ff)

„Aber vorhin hatte ich ja auch eine TelKo mit dem Kunden und der Kunde hat mich dann auch gefragt, hat dann zu mir gemeint, ich werde ja sicherlich keine Projekte mehr machen. Dann hab ich gefragt: »Warum? Also ich bin nach wie vor im Consulting, ich werd Projekte machen«. Da war der auch sehr überrascht gewesen.“ (Ma6-: 114ff)

Die Aushandlungsinhalte bzgl. der intrapersonellen Grenzen lassen sich in folgende Punkte ausdifferenzieren:

Selbstverwirklichung, Sinngebung und Priorität. Im Zuge des Elternwerdens werden individuelle Prioritäten oftmals neu ausgehandelt. Dabei werden Fragen der Sinngebung und Selbstverwirklichung relevant, die Ausdruck in ihren Aushandlungen und daraus resultierenden Entscheidungen finden.

Insbesondere durch den Abstand, den die Elternzeit zum vorangegangenen Alltag bietet, scheint dies oftmals ein Zeitpunkt der individuellen Reflexion. Der Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit stellt dann eine Konfrontation mit der Realität dar, die zu einem erneuten Hinterfragen der eigenen Sinngebung und Prioritäten führen kann.

„...und auch in dem Sinne, dass man sich eben viele Gedanken über vieles macht, gerade über Familie: »Wie stellt sich das Ganze auch zukünftig dar?« Und ich glaube, ich seh jetzt die Arbeit halt einfach mehr als Arbeit, nicht mehr als Leben- nicht mehr als primären Lebensinhalt, sondern das rutscht in den Hintergrund ein Stück weit, weil man eben halt auch weiß »Okay es gibt Sachen –«, Prioritäten ändern sich und da ist anderes jetzt wichtiger für mich.“ (Ma3-2: 862)

Karriereambitionen. Im Zuge der Reflexion von Selbstverwirklichung, Sinngebung und Prioritäten kommen oftmals auch Aushandlungen zu Karriereambitionen und deren Grenzen zum Tragen. Während hierbei mehr oder weniger bewusst individuelle Entschlüsse gefasst werden, so scheint auch die Passung dieser zu den gebotenen Möglichkeiten und der potenziellen Unterstützung durch den Arbeitgeber relevant.

„Deswegen, ich sag' immer, Zeit mit der Familie zu verbringen, aber halt eben auch zu Hause die Sachen zu machen, die meine Freundin dann nicht machen kann, also da zu entlasten eigentlich. Ja, das ist so das, was jetzt glaub ich aktuell am wichtigsten ist und dann muss die Karriere einfach auch ein Stück weit auch zurückstecken und so lang dieses Verständnis von mir da ist und auch vom Arbeitgeber und man da auf derselben Wellenlänge ist, ähm dann ist das in Ordnung.“ (Ma3-2: 61ff)

Selbstvertrauen. Ein weiterer Punkt der intrapersonellen Auseinandersetzung mit Veränderungen scheint auch das Vertrauen in die eigene Person sowie das Zutrauen bzgl. der Bewältigung von Herausforderungen zu sein. Im Zuge dessen wird offenbar reflektiert, was bewältigt werden kann und wo Grenzen der eigenen Wirkmächtigkeit erreicht sind.

„Und ja das war vielleicht ja eine falsche Wahrnehmung von mir. Und vielleicht auch 'ne falsche Denke vielleicht, dass 'ne Mama in der Beratung, das gibt's nicht, das funktioniert ja gar nicht, wie soll man das schaffen. Vielleicht auch dieser Gedanke »Ja, wie soll man das schaffen, so diese Flexibilität zu geben?« Und ich muss auch sagen, es ist auch schwierig, es geht wirklich nur mit den Schwiegerel- oder mit Oma, Opa, es ist auch schwierig.“ (Ma5-3: 199ff)

Commitment/Identifikation. Eine weitere potenzielle Veränderung besteht sich möglicherweise im Bereich des Commitments und der persönlichen Identifikation. Im Zuge dessen scheint in enger Verknüpfung mit der Frage nach der persönlichen Sinngebung reflektiert zu werden, wann und wo Grenzen des Commitments und der persönlichen Identifikation mit den eigenen Tätigkeiten erreicht sind.

„Und diese Beratungsgeschichte, Programmieren, da fehlt mir einfach irgendwie der Mittelpunkt, der auch für mich immer wichtiger wird und das ist eben auch irgendwo der Mensch. Auch wenn der hinter den Prozessen steht, der Mensch, am Ende des Tages geht's einfach nur, dass Systeme funktionieren. Und das ist für mich nicht äh auf die Dauer ähm ein Ziel, mit dem ich mich identifizier.“ (Ma3-1: 1309ff)

Belastung. Auch die individuellen Grenzen der Belastbarkeit wirken im Zuge des Übergangs im Rahmen der intrapersonellen Aushandlung relevant. Dabei

scheinen zunächst die gemachten Pläne erprobt und reflektiert zu werden, inwiefern dies dauerhaft durchzuhalten ist. Sollte sich zeigen, dass Belastungsgrenzen erreicht oder überschritten werden, so schließt die Aushandlung von Belastungsgrenzen oftmals an die Reflexion von Prioritäten an.

„Die meisten machen erst mal zwei Jahre und dann schauen sie weiter und ja und ich, also viele sagen zu mir: »Was, du fängst wieder an mit zwei Kindern und gleich zwanzig Stunden?« und ich: »Ja schauen wir mal, jetzt probieren wir das aus« und wie gesagt, wenn's nicht geht, aus welchem Grund auch immer, dann muss man halt was ändern. Und jetzt probieren wir's aus und bis jetzt geht's noch, ich bin zwar jeden Tag fix und fertig und müde und, aber es geht noch. Und so lang mich das nicht belastet oder so und mir das Spaß macht, werd ich auch nichts ändern, aber so bald das eben nicht geht, dann muss man eben was ändern.“ (Ma5-2: 436ff)

Über alle Dimensionen der Grenzaushandlung hinweg verdichtet sich der Eindruck, dass je größer die Differenz zwischen vorangegangener Lebenssituation und neuer Lebenssituation empfunden wird und je stärker die care-bezogene Einbindung in Bezug auf das Kind ausgeprägt ist, desto mehr neue Erfordernisse und damit potenzielle Veränderungen und Aushandlungsbedarfe ergeben sich. Wird die Differenz zwischen vorangegangener Lebenssituation und neuer Lebenssituation als gering empfunden und ist die care-bezogene Einbindung in Bezug auf das Kind eher schwach ausgeprägt, so scheinen sich weniger neue Erfordernisse und Aushandlungsbedarfe zu ergeben.

7.2.3 *Verbindungsmechanismen zwischen Veränderungen und (potenziellen) Gefährdungen*

Es wurde bereits auf potenzielle Veränderungen Bezug genommen, die zu Befürchtungen oder gar Beeinträchtigungen innerhalb eines Lebensbereichs führen können. Weiterführend stellt sich die Frage, wodurch und inwiefern Befürchtungen oder Beeinträchtigungen ihre Wirkung entfalten können. Dies lässt sich unter Rückgriff auf die im Vorangegangenen ausgeführte Unterscheidung von Verbindungsmechanismen nach Edwards und Rothbard (2000) beantworten. Augenscheinlich geht es stets um die Befürchtung oder gar Tatsache, dass ein Lebensbereich durch die Wechselwirkungen mit anderen Lebensbereichen beeinflusst wird, hier insbesondere um Befürchtungen der negativen Einflussnahme.

Der Verbindungsmechanismus des *Spillovers*, also der Annahme, dass sich ein Lebensbereich durch Übertragung auf einen anderen Lebensbereich auswirkt, wird vermehrt im Material sichtbar. Dabei scheint insbesondere die potenzielle Übertragung negativer Stimmung Befürchtungen der betroffenen Personen auszulösen:

„Und dann natürlich eben – gut, das – also Auswirkungen meine ich damit, wenn ich gestresst bin, dann ist meine Toleranz auch, dass zu Hause dann irgendwie noch großartig das

Kind rumbrüllt und sonst was halt auch nicht ganz so hoch, wobei ich jetzt nicht irgendwie laut werde oder sonst was. Aber es ist halt einfach wirklich dann so: »Boah ey, was für e-«, also in dem Moment denkst du dir echt so: »Was für ein Leben« Weil du irgendwie dann selbst geschlaucht bist vom Tag, natürlich ist das Leben schon toll, aber in dem Moment – man weiß es ja, wenn man gestresst ist und man hat halt wirklich vom Tag genug irgendwie, dass man dann halt irgendwie vielleicht nicht so gelassen ist, wie man's vielleicht eigentlich sein möchte.“ (Ma3-1: 658ff)

Auch die potenzielle Übertragung von Werten scheint Anlass zur Sorge zu bieten und so u.a. zu einer Aushandlung von Grenzen führen:

„Aber man weiß, wie das ist, glaub ich auch und dann auch die Prioritäten, die verändern sich komplett und man möchte dann eben halt auch diese Zeit nicht mehr missen und was du dann halt abends hast, du sitzt im Hotel und unterhältst dich vielleicht mit Kollegen über was sind die schönsten oder tollsten Felgen auf deinem Neunelfer oder sonst was, das ist völlig nichtig für mich, diese Konversation. Und das ist so auch die schlimmste Befürchtung, in 'nem Hotel zu sitzen abends – natürlich ist das nett mit Kollegen und sonst was, darauf will ich gar nicht hinaus – aber Konversation zu führen mit Menschen, die vielleicht auch nicht diese Einsicht haben, was es bedeutet, ein Kind zu haben, wie schön es sein kann und was auch für eine Lebensfreude es bringt.“ (Ma3-1: 996ff)

Obwohl sich der Spillover-Verbindungsmechanismus auch auf die Übertragung von Fähigkeiten beziehen kann, scheint dies weniger Grund zur Aushandlung zu bieten. So deuten einige Textstellen auf die (Weiter-)Entwicklung bestimmter Fähigkeiten (z.B. Zeitmanagement) auf Basis von Erfahrungen aus bestimmten Lebensbereichen darauf hin, dass diese viel positiver wahrgenommen und damit nicht als gefährdend eingestuft werden.

„Und ich glaube auch, dass ich jetzt dann ein bisschen effektiver bin auch, durch die Elternzeit auch, weil man merkt schon, wenn man es richtig macht oder wenn man es gut macht mit einem Kind, dann funktioniert es besser als wenn man irgendwie nur so vor sich her schiebt irgendwas. Ich glaube, das kann man auch gut auf das Arbeitsleben übertragen. [...] ich glaube das schon, dass man daraus viel nehmen kann. Also Zeitmanagement. Wie geht man an Sachen ran. Ist schon von-. Habe ich schon einiges draus ziehen können, ja.“ (Ma1-1: 431ff)

Der potenzielle Verbindungsmechanismus der Übertragung von Verhaltensweisen wiederum wird im Material weder sichtbar noch als problematisch oder potenziell gefährdend beschrieben.

Auch der Verbindungsmechanismus der *Kompensation*, also des Ausleichs einer mangelnden Anerkennung in einem Lebensbereich durch die gesteigerte Aufmerksamkeit auf einen anderen Lebensbereich, deutet sich in seiner qualitativen und quantitativen Ausprägung im Material an. So scheinen Bemühungen innerhalb eines Lebensbereichs intensiviert zu werden, wenn dieser zu einem Erfolgserleben führen:

„Jetzt bei meinem vorherigen Kunden, da hab ich mich zum Beis-, da hab ich mich angekommen gefühlt und dann bin ich gleich wieder weg, aber -. ((lacht)) Das war so was, weil je besser man sich oder je – ja, je mehr Spaß das macht und je besser man sich mit den Kunden versteht, desto mehr, desto mehr versucht man auch, ihm entgegenzukommen. Das

heißt, ich glaub, desto mehr hab ich auch am Wochenende und am Abend gearbeitet, um ihm einfach das zu geben, was er braucht sozusagen. Weil's mir eben Spaß gemacht hat und weil ich mich mit dem Kunden gut verstanden hab, so. Aber da hab ich mich angekommen gefühlt, so.“ (Ma5-1: 657ff)

Am weitaus häufigsten und intensivsten wurde jedoch Bezug auf den Verbindungsmechanismus des *Ressource-Drains*, der Endlichkeit von Ressourcen genommen. Es hat den Anschein, als führen begrenzte energie- und aufmerksamskeitsbezogene, aber auch zeitliche Ressourcen, jedoch auch deren mehr oder minder bewusste und intentionale Einteilung, in besonderem Maß zu Befürchtungen und potenziellen Beeinträchtigungen bzgl. des Verhältnisses der Lebensbereiche.

„Familie ist da, Familie ist gegeben, aber 'ne, ein Familienleben zu leben ist auch keine Selbstverständlichkeit, es lebt sich nicht von alleine, man muss auch aktiv was tun, aktiv Energie reinstecken und genau das Gleiche ist es ja beim Job.“ (Ma3-2: 953ff)

„Das [der Wiedereinstieg] zieht natürlich mit sich, dass man wieder mehr bei Kunden ist, dass man auch wieder Zeit, viel Zeit im Auto verbringt, viel Zeit, viel reist und dann eben auch entsprechend wieder weniger Zeit auch zu Hause mit der Familie ist.“ (Ma3-1: 33ff)

„Und die Zeit, die ich alleine mit unserem Kind bin, die versuche ich irgendwie noch intensiver zu nutzen. Also, dass ich versuche, da, also wirklich den Fokus voll auf das Kind zu legen. Und das Gefühl hat man, mein Mann eigentlich auch. Also dass das Kind quasi nicht nebenherläuft, sondern, ja, dass man wirklich versucht, ja, dem Kind auch dann in seiner Zeit quasi die volle Aufmerksamkeit zu schenken.“ (Ma9-2: 154ff)

Der Verbindungsmechanismus der *Segmentation*, also der aktiven Trennung von Arbeit und Privatleben durch die Unterdrückung von Gefühlen oder Verhaltensweisen aus einem Lebensbereich, basiert gegenüber den anderen Verbindungsmechanismen auf einer aktiven Tätigkeit statt auf einem eher passiven ‚Geschehenlassen‘. Wenngleich die Segmentation augenfällig selbst keinen Anlass zu Befürchtungen bzgl. der Gefährdung eines Lebensbereichs bietet, so scheint sie dennoch durch die Erfordernis einer aktiven Tätigkeit einen Ressourcenverbrauch zu verursachen, der wiederum Befürchtungen verursachen kann.

„Und deswegen also ich glaub, ich bin anspruchsvoll, ich glaub, es wird psychisch belastend, in Hinsicht auch irgendwie, dass man wieder seinen Kopf trennen muss, hier ist die Familie, da ist der Kunde, da ist der Kunde, da ist das Projekt und das alles unter einen Schirm zu kriegen, gerade auch noch mit den Reisetätigkeiten und so weiter, es ist machbar, aber ich weiß nicht, ob ich für die Dauer dafür geschaffen bin.“ (Ma3-1: 578ff)

Der Verbindungsmechanismus der *Kongruenz*, also der Annahme, dass Lebensbereiche durch affektive Dispositionen, generelle Werte, Begabungen und Verhaltensweisen in ihrer Stimmung, ihren Werten, Fähigkeiten und Verhaltensweisen gleichermaßen beeinflusst werden, bietet anscheinend ebenfalls nur indirekt Anlass zu Befürchtungen bzgl. der Gefährdung eines Lebensbereichs. Obwohl dieser Verbindungsmechanismus nicht intentionaler Natur ist,

erweckt es den Eindruck, als wäre doch mehr oder weniger ein Bewusstsein dafür vorhanden, wie die individuellen Dispositionen, Werte, Begabungen und Verhaltensweisen die beiden Lebensbereiche beeinflussen. In Abhängigkeit von deren Ausprägung können sich ebenfalls potenzielle Gefährdungen ergeben, die unter Umständen wiederum zu Aushandlungen von Grenzen führen.

„Erst mal noch ein bisschen, also psyche- psychisch ein bisschen stressig, weil man erst mal runterkommen muss. Also man hat immer sehr viele Reize im Job täglich und das ist sicherlich typenabhängig. Also der eine Typ kommt da total gut damit klar, ich bin da ein bisschen mehr immer bisschen so der emotionalere, der sich vielleicht ein bisschen reinsteigert und gerade, was Menschen dann vielleicht auch denken von einem und seiner Leistung und so weiter.“ (Ma3-1: 341ff)

Der *konfliktäre Verbindungsmechanismus*, welcher der Annahme zugrunde liegt, dass Lebensbereiche grundsätzlich in einem widersprüchlichen Verhältnis zueinanderstehen, bietet eben darauf basierend Anlass zur Aushandlung von Grenzen. Dabei lassen sich zeitbasierte, beanspruchungsbasierte und verhaltensbasierte Konflikte unterscheiden. Während sich der zeitbasierte Konflikt analog zum zeitbezogenen Ressourcenverbrauch verhält und dadurch potenziell zu Gefährdungen führt, kann Letzterer analog zum verhaltensbezogenen Spillover verstanden werden, der im vorliegenden Material nicht zum Anlass von Grenzaushandlungen wurde. Der beanspruchungsbasierte Konflikt wiederum, der durch Ablenkung, Spannung, Angst oder Ermüdung die Anforderungserfüllung der anderen Bereiche erschwert, wurde hingegen im Material vermehrt als Anlass zur Aushandlung von Grenzen thematisiert.

„Und dann natürlich eben – gut, das – also Auswirkungen meine ich damit, wenn ich gestresst bin, dann ist meine Toleranz auch, dass zu Hause dann irgendwie noch großartig das Kind rumbrüllt und sonst was halt auch nicht ganz so hoch, wobei ich jetzt nicht irgendwie laut werde oder sonst was.“ (Ma3-1: 667)

Unter Rückbezug auf die Systematisierung nach Edwards und Rothbard (2000) lässt sich festhalten, dass ein negativer Einfluss stets gegeben scheint, wenn Lebensbereiche über einen negativ gepolten Verbindungsmechanismus verfügen. Dies kann sowohl in der natürlichen Begrenzung von Ressourcen als auch in der (negativen) Übertragung von Stimmung und Werten, der aktiven Bemühung zur Segmentierung der Lebensbereiche, aber auch der unbewussten Kompensation und dem damit jeweils einhergehenden Ressourcenverbrauch liegen. Weitere Gründe liegen mutmaßlich in den individuellen Dispositionen, die sich gleichermaßen auf die Lebensbereiche auswirken und deren Vereinbarkeit mehr oder weniger realistisch machen, sowie auch in den grundsätzlich widersprüchlichen Anforderungen, die die Lebensbereiche stellen.

7.2.4 *Zur Verknüpfung von negativen Wirkungszusammenhängen und Aushandlungssituationen*

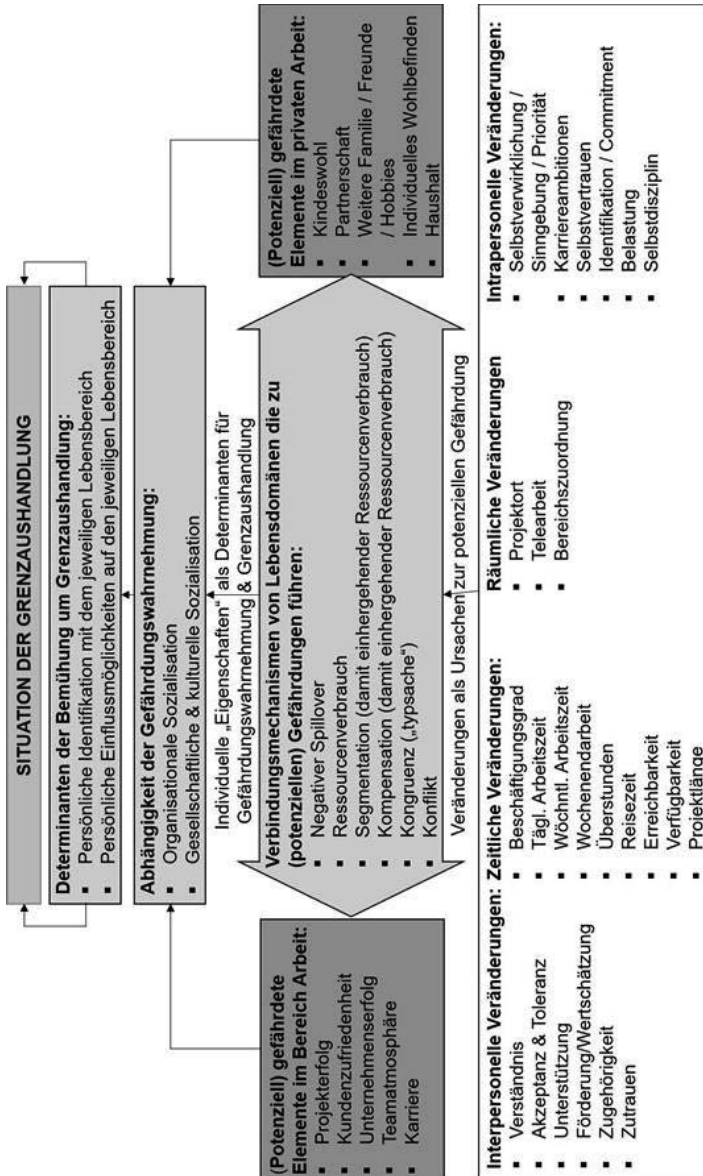
Obgleich in den Grundzügen nachvollziehbar, wie es (durch mit dem Übergang in Verbindung stehenden Veränderungen) zu potenziellen negativen Wechselwirkungen zwischen Elementen von Lebensbereichen kommen kann, so stellt sich doch weiterführend die Frage, ab wann dem mit der Aushandlung von Grenzen begegnet wird. Versucht man dies anhand des vorliegenden empirischen Datenmaterials zu beantworten, so erhärtet sich zunächst der Eindruck, dass es sich bei der (mehr oder weniger explizit getätigten) Einschätzung von negativen Wechselwirkungen als (potenzielle) Gefährdungen um ein hochgradig subjektives und individuelles Unterfangen handelt. Dabei ist anzunehmen, dass dies sicherlich durch die soziokulturelle und organisationale Sozialisation beeinflusst wird.

Im Anschluss an Clark (2000: 14) ist schließlich auch die These nahe-liegend, dass die persönliche Identifikation mit einem Lebensbereich sowie auch die Einflussmöglichkeiten auf diesen maßgeblich darüber entscheiden, inwiefern Bemühungen unternommen werden, diesen zu schützen und somit Grenzen zu schaffen oder zu bearbeiten. Dabei versteht Clark (2000: 14) unter der Identifikation mit einer Lebensdomäne die Internalisierung von jeweils domänenspezifischen Kultur und Werten sowie eine große Nähe der persönlichen Identität zur domänenspezifischen Zugehörigkeit. Die Einflussmöglichkeiten einer Lebensdomäne wiederum basieren jeweils einerseits auf der persönlichen Kompetenz in der domänenspezifischen Verantwortung sowie andererseits auch auf der Verbindung zu anderen zentralen Mitgliedern der jeweiligen Domäne (Abbildung 29). Unter Rückbezug auf die vorangestellte These, dass sich in Abhängigkeit von der Deutung der Differenz zwischen vorangegangener und neuer Lebenssituation sowie der damit einhergehenden Erfordernisse und Veränderungen mehr oder weniger große Aushandlungsbedarfe ergeben, lassen sich zwei Hauptstrategien unterscheiden:

1. *Wiederherstellung der ursprünglichen Grenzen (Reproduktion)*: Wird die neue Lebenssituation und deren Erfordernisse in Bezug auf einen bestimmten Aspekt nicht oder nur kaum als Veränderung zur vorangegangenen Lebenssituation wahrgenommen, so liegt zunächst die Strategie der Wiederherstellung ursprünglicher Grenzen nahe.
2. *Bearbeitung ursprünglicher Grenzen und/oder Herstellung neuer Grenzen (Verschiebung)*: Wird die neue Lebenssituation und deren Erfordernisse in Bezug auf einen bestimmten Aspekt allerdings als große Veränderung erfahren, so werden Möglichkeiten ausgelotet und die neue Gestaltung von Grenzen ausgehandelt.

Diese werden nun im Weiterführenden anhand konkreter Situationen in ihrer praktischen Ausführung erläutert.

Abbildung 29: Ursachen und Wirkungen (potenzieller) Gefährdungen in Verbindung mit der Bemühung zur Grenzaushandlung



Quelle: Eigene Darstellung

7.3 Praktiken der Reproduktion von Grenzen

Unter Rückgriff auf das zuvor beschriebene praxistheoretische Analyseschema (Abbildung 25: 125) und Kodierparadigma (Tabelle 6: 126) werden Praktiken durch ihre Einbettung in Situationen im Folgenden anhand ebendieser genauer analysiert.

7.3.1 *Situation 1: Reproduktion einer räumlichen Grenze (Projektort)*

Die beiden ausgewählten Zitate entstammen einem problemzentrierten Interview zu einem dritten Messzeitpunkt, das in zwei Kündigungsfällen geführt wurde. Wie bereits im Zweitgespräch herauszuhören war, musste die Beraterin nach ihrem Wiedereintritt lange auf die Zuordnung zu einem Projekt warten. Dies ließ Zweifel in ihr wachsen, inwiefern sie als Mutter zweier Kinder überhaupt noch für Projekteinsätze geeignet sei. In Kombination mit einer lange überfälligen Beförderung habe sie sich, wie sie schließlich im ersten der beiden ausgewählten Zitate sagt, zur Kündigung entschlossen. Dabei nimmt sie Bezug auf ihren Wunsch, heimatnah eingesetzt zu werden und erklärt, dass sie sich wie eine „Belastung“ für ihre Führungskräfte gefühlt habe. Nachdem die für sie verantwortlichen Führungskräfte vielfach Gespräche zu ihr suchten, um sie zum Rückzug der Kündigung zu bewegen, wurde ihr durch die Möglichkeit, sich in einem verantwortungsvollen Projekt zu beweisen, schließlich eine Beförderung in Aussicht gestellt. In Folge ihres daran geknüpften Rückzugs der Kündigung wurde sie zunächst einem heimatnahen Projekt zugeordnet, das ihr vor dem Hintergrund ihrer Lebenssituation durchaus entgegenkam. Aus diesem sei sie kurze Zeit später wieder entfernt und stattdessen einem dreimonatigen Auslandsprojekt zugeordnet worden. Wenngleich dieses zwar mit verantwortungsvollen Aufgaben verbunden sei, die ihr das Unterbeweisstellen ihrer Beförderungswürdigkeit ermöglicht, so stehe dies doch im Gegensatz zur ursprünglich erwünschten Heimatnähe.

„Ich hatte gekündigt gehabt, weil ich, ja, weil ich mir zum einen gedacht hab, eine Mama mit zwei kleinen Kindern in der Beratung, das geht nicht und ich wäre eher eine projektmäßig eine Belastung für meine Vorgesetzten, dass man mich heimatnah einsetzen soll und so weiter und so fort.“ (Ma5-3: 10ff)

„Und ein anderer Punkt ist, dass ich auch jetzt ein Projekt habe, wo ich mehr Verantwortung bekommen hab. Also ich war jetzt eigentlich perfekt in 'nem heimatnahen Projekt, hier in *NAME STADT*. Aber jetzt bin ich wieder mit einem Fuß draußen, aus dem Projekt in *NAME STADT*, weil ich ein Projekt bekommen hab, also ein internes *ORGANISATION A*-Projekt, und zwar soll ich für ein bestimmtes Projekt, das jetzt ausgerollt wird bei *MUTTERKONZERN*, eine Support-Organisation in *STADT IM AUSLAND* aufbauen. Das heißt, ich bestimm, also ich soll die Prozesse definieren und die Ressourcen und

alles, was dazugehört, genau, koordinieren und ja. Mit einem Kollegen aus *AUSLAND*, also der in *AUSLAND* sitzt, das soll in zwei, drei Monaten auch durch sein. Das widerspricht sich jetzt mit dem heimatnahen Ding, heimatnahen Einsatz, aber diese *AUSLAND*-Geschichte, also Aufbau einer Support-Organisation, da wurde ich glaub ein Monat, bevor ich gekündigt hab, wurde ich von meinem Chef-Chef angesprochen, dass die so was planen und ob das mich interessieren würde. Und die sprechen jetzt mit ein paar Kollegen und dann entscheiden sie, wer dafür geeignet ist und wer das dann macht. Aber bis dahin vergeht noch 'ne Zeit, hat der Chef-Chef gesagt. Und dann hat er mich gefragt, ob ich da bereit wär, das zu machen, wenn's kommt. Dann hab ich gesagt: »Ja, hört sich interessant an, wenn das nur zwei, drei Monate sind, wo man halt regelmäßig nach *STADT IM AUSLAND* muss, dann ist das für mich in Ordnung.« Der hat auch gesagt, ja das wird zwei, drei Monate in *STADT IM AUSLAND* sein, dass man halt regelmäßig da hinmuss und dann wird das abgegeben an diesen *STADT IM AUSLAND*-Kollegen, das heißt, dass ich mich dann zurückzieh'. Und dann gesagt »das hört sich gut an« und dann wurde ich eben auch darauf angesprochen, dass ich das machen soll. Und genau und das war jetzt auch letzte Woche Kick-off und ja.“ (Ma5-3: 77ff)

Die Praktik in ihrem situativen und ereignisbezogenen Kontext. Indem Praktiken grundsätzlich als Ereignisse der Praxis gelten, die kontextuell und situativ verankert sind und ohne ein entsprechendes Ereignis nicht ausgeführt werden können, scheint zunächst ein Blick auf die im vorliegenden Beispiel gegebene Situation und das entsprechende Ereignis lohnenswert. Als Situation kann zunächst der Umstand betrachtet werden, dass die interviewte Person (die Unternehmensberaterin und Mutter zweier Kinder) einem möglichst heimatnahen und verantwortungsvollen Projekt zugeordnet werden möchte, das ihr bei erfolgreicher Bewältigung potenziell eine Legitimation zur Beförderung bietet. Im Rahmen der beschriebenen Situation eröffnet sich schließlich eine Option auf ein verantwortungsvolles Auslandsprojekt (Ereignis). In Folge dieses Ereignisses kommt es schließlich zur Ausführung der Praktik der Projektzuordnung, die als disperse Praktik betrachtet werden kann. Indem sich diese stark Know-how-basierte Praktik in die (hochgradig komplexe) integrative Praktik der Aushandlung von räumlichen Grenzen (hier in Bezug auf den Projektort) einverleibt, wird die disperse Praktik durch ihre Eingliederung transformiert und erhält eine spezifische Bedeutung im Kontext des integrativen Praxisgefüges: Sie wirkt konstituierend für die Reproduktion räumlicher Grenzen. Indem die Praktik in Raum und Zeit vollzogen, durch im Weiteren ausgeführte Aktivitäten (Doings und Sayings) ausgedrückt und durch die Akteure reflexiv in Situationsdeutungen angezeigt wird, wird diese gegenwärtig aktualisiert und nimmt Einfluss auf den künftigen Vollzug dieser Praxis.

Die Praktik und ihre menschlichen Akteure. Analysiert man die Praktik zunächst im Hinblick auf die menschlichen Teilnehmenden, so scheint zunächst nicht ganz offensichtlich, um welche weiteren Teilnehmenden der Praktik es sich neben der Beraterin selbst handelt. So wird beispielsweise von einem „Chef-Chef“ gesprochen, wobei angenommen werden kann, dass es sich bei

dieser Person um die Führungskraft ihrer eigenen Führungskraft handelt. Weiterhin erwähnt sie „ein paar Kollegen“, mit denen ebenfalls gesprochen werden sollte, um zu prüfen, inwiefern sich diese für das Projekt eignen, bevor „sie“ prüfen, wer sich für das Projekt eignet. Dabei bleibt unklar, auf wen sich das „sie“ in diesem Kontext bezieht. Durch das vorangegangene Nennen des „Chef-Chefs“ sowie mit dem Hintergrundwissen, dass in der Regel der direkte Vorgesetzte eines Mitarbeiters für dessen Projektzuordnung zuständig ist, liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei „sie“ möglicherweise um den direkten Vorgesetzten der Mitarbeiterin sowie um dessen Vorgesetzten handelt. Dessen ungeachtet scheint sie auch nicht auszuschließen, dass darüber hinaus weitere Personen aus dem bereichsinternen Management involviert sind. Obschon weiterhin ein „*STADT IM AUSLAND*-Kollege“ erwähnt wird, so scheint dieser – sowie auch die „paar Kollegen“ – weder in die disperse Praktik der Projektzuordnung noch in die integrative Praktik der Aushandlung von räumlichen Grenzen involviert, sondern vielmehr einen Bezugspunkt darzustellen, um die Gegebenheiten des Auslandsprojekts zu beschreiben. Damit liegt die Annahme nahe, dass die Aushandlung in der vorliegenden Situation zwischen der Unternehmensberaterin und einer Führungsinstanz vorgenommen wird. Diese Führungsinstanz besteht vermutlich aus ihrem eigenen Vorgesetzten und dessen Vorgesetzten.

Die Praktik in ihrer Organisiertheit. Die möglichst strukturierte und nachvollziehbare Darstellung der Praktik in ihrer vielseitigen Verwobenheit von Doings und Sayings, aber auch in ihren Verbindungen stellt ein komplexes Unterfangen dar. Im Weiterführenden wird die Praktik anhand der in der Situation gegebenen Chronologie dargestellt und jeweils in Klammern auf den praxistheoretischen Analyseaspekt verwiesen, um so die Praktik möglichst in ihrem Zusammenhang darzustellen. Dabei sei angemerkt, dass die verbale Präzision, das Detailreichtum und die Granularität der Schilderung in den gegebenen Textstellen begrenzt und so stellenweise nur eine vage Rekonstruktion der Praktik möglich ist.

Die integrative Praktik der Aushandlung räumlicher Grenzen wird in der vorliegenden Situation maßgeblich durch die Einverleibung der dispersen Praktik der Projektzuordnung gespeist. Dementsprechend scheint die Aufnahme dieser in die Darstellung unerlässlich. Die fokussierte Praktik lässt sich in drei Komplexe⁶⁷ mit jeweils untergeordneten Bündeln⁶⁸ strukturieren. Obwohl der erste Komplex, der die Verschiebung einer räumlichen Grenze im Anschluss an die Elternzeit thematisiert, zunächst genau das Gegenteil zur Reproduktion einer räumlichen Grenze darzustellen scheint, so wirkt dieser für den Gesamtzusammenhang dahingehend bedeutsam, dass er lediglich eine

67 Die Komplexe werden in der folgenden Beschreibung durch Großbuchstaben angezeigt.

68 Die Bündel werden in der weiteren Beschreibung durch eingeklammerte Kleinbuchstaben angezeigt.

kurze Episode der Grenzveränderung darstellt, die schließlich mit zur Legitimierung der Grenzreproduktion beitragen soll.

(A) Heimatnaher Projekteinsatz und Etablieren neuer Grenzen

Als erster Anhaltspunkt für die in der Situation entstehende Aushandlung von Grenzen kann der erste große Praxiskomplex der heimatnahen Projekteinsatzplanung und der damit einhergehende Versuch der Etablierung einer neuen Grenze betrachtet werden. Als Voraussetzung dafür ist zunächst das Praxisbündel des Reflektierens privater und beruflicher Anforderungen zu betrachten (a). Im Zuge dessen scheint sich die Beraterin zunächst ihres Wissens darüber zu bedienen, dass sie die Verantwortung für das Wohl ihrer Kinder trägt (Know that) und kommt zu dem Schluss (Doing), dass hierzu eine gewisse Heimatnähe des beruflichen Projekteinsatzes erforderlich ist (Know what). Indem die Beraterin weiß, dass sie die heimatnahe Projekteinsatzplanung nicht selbst veranlassen kann (Know that), sondern vielmehr auf die Zuordnung über ihre Führungskräfte angewiesen ist, informiert sie diese in irgendeiner Art über ihre neue Anforderung (Doing/Saying).

Im Zuge dessen wird die einst flexible räumliche Grenze implizit zu verschieben versucht. Dabei wird unmittelbar an das nächste Praxisbündel angeknüpft, das die Realisierung der neuen Anforderung (b) betrifft. Im Zuge dessen müssen die von der Beraterin kommunizierten Anforderungen zunächst von den Führungskräften verstanden (Doing) und deren Bedeutung für die Projekteinsatzplanung abgeleitet werden (Doing). Daran anknüpfend kann von den Führungskräften schließlich gefolgert werden, was zu tun ist (Know what): zu prüfen, ob die Kollegin auf ein Projekt eingeteilt werden kann, das möglichst nahe an ihrem Wohnort liegt. Dabei bedienen sich die Führungskräfte des Wissens darüber (Know how), wie die verschiedenen Projektoptionen geprüft (Doing), in Bezug auf die Passung zur Mitarbeiterin bewertet werden (Doing) und schließlich in eine Entscheidung für eine möglichst passende Option münden (Doing). Dabei scheint im Hintergrund stets das Bewusstsein mitzuschwingen (Know that), dass lediglich aus den Projekten ausgewählt werden kann, die in der Organisation aktuell offen sind und der Expertise und dem gegebenen Beschäftigungsgrad der Beraterin entsprechen. Wurde schließlich eine Projektmöglichkeit auserkoren, die zu den Anforderungen der Mitarbeiterin passt (Doing), so wird dadurch die implizite Verschiebung zunächst akzeptiert. Indem die Führungskräfte die Unternehmensberaterin über die neue Projektzuordnung informieren (Doing/Saying), wird die damit veränderte Grenze wirksam manifestiert.

(B) Inaussichtstellen eines attraktiveren Auslandsprojekts, Delegitimieren der neuen und Legitimieren der alten Grenze

Trotz ihrer vollumfänglichen Tätigkeit im Rahmen des heimatnahen Projekts, wird der Beraterin vor dem Hintergrund ihrer Karriereentwicklung ein attraktiveres Projekt im Ausland in Aussicht gestellt, das ihr vor dem Hintergrund ihrer zurückgezogenen Kündigung und der damit einhergehenden Forderung einer Beförderung potenziell zu eben dieser verhelfen könnte. Eben dieses Inaussichtstellen eines attraktiveren Projekts sowie die damit einhergehende Delegitimierung der frisch etablierten Grenze kennzeichnet den nächsten großen Praxiskomplex. Innerhalb eines ersten Praxisbündels (c) scheint es zunächst um die Werbung der Beraterin für das Auslandsprojekt zu gehen. Im Zuge dessen scheint den Führungskräften bewusst (Know what), dass die Beraterin zunächst über das Projekt informiert werden muss (Saying), bevor diese auf Basis der gegebenen Rahmendaten abwägen und bewerten kann (Doing), inwiefern das vorgestellte Projekt für sie interessant und potenziell realisierbar wäre. Indem durch die Führungskräfte darauf verwiesen wird (Saying), dass auch die Bereitschaft andere Kollegen zur Übernahme des Projekts geprüft werde (Doing), wird indirekt eine Konkurrenzsituation geschaffen und das Projekt als besondere und begehrte Karrieremöglichkeit präsentiert.

Dies knüpft unmittelbar an das Praxisbündel (d) der Delegitimierung des heimatnahen Projekts und der damit einhergehenden räumlichen Grenze sowie der Legitimierung des neuen Projekts und der damit verbundenen Reproduktion der zuvor gültigen Grenze an. Im Zuge dessen scheint zum einen betont zu werden (Saying), um was für eine verantwortungsvolle Aufgabe es sich dabei handle („Aufbau einer Support-Organisation“ für den Mutterkonzern, „Prozesse definieren“, „Ressourcen koordinieren“). Zum anderen wird darauf verwiesen (Saying), dass das Projekt „in zwei, drei Monaten auch durch sein soll“. Die Betonung der zeitlichen Begrenzung des Projekts scheint im Zuge dessen als Legitimierung für die damit einhergehende Überschreitung der zuvor mehr oder weniger implizit vereinbarten räumlichen Grenze geltend gemacht zu werden. Indem die Unternehmensberaterin erkennt (Doing), dass dies zwar „dem heimatnahen Ding“ widerspricht (Know that), jedoch trotzdem bestätigt (Saying), dass die Projektmöglichkeit für sie „in Ordnung“ sei, sofern „das nur zwei, drei Monate sind, wo man halt regelmäßig nach *PROJEKT-STADT* muss“ schafft sie Aushandlungsmöglichkeiten. Durch die bewusste Bereiterklärung zur potenziellen Übernahme des temporären Auslandsprojekts und der damit einhergehenden Überschreitung der zuvor errichteten räumlichen Grenze (Heimatnähe) wird der Weg zur Reproduktion der vorangegangenen flexiblen räumlichen Grenze geebnet. Gleichzeitig scheint die kurzzeitig etablierte räumliche Grenze mit Fokus auf Heimatnähe vor dem Hintergrund der Karrieremöglichkeit an Legitimität einzubüßen.

(C) Finale Entscheidung über Projektzuordnung und Manifestation der alten Grenze

Mit der finalen Entscheidung im Rahmen des nächsten Praxiskomplexes über die Projektzuordnung wird gleichzeitig definiert, welche räumliche Grenze künftig praktiziert wird. In einem ersten Praxisbündel (e) scheint es vorerst um die finale Entscheidung in Bezug auf die Projektzuordnung zu gehen. Wenngleich von den Führungskräften zuvor angemerkt wurde, dass man im Hinblick auf die Projektzuordnung auch noch weitere Kollegen in Betracht ziehe, so scheint nach einer durch das vorliegende Material leider nicht detailliert beschreibbaren Abwägung (Doing) diese auf die Unternehmensberaterin zu fallen. Indem die Führungskräfte wissen (Know that), dass nun die Kollegin über ihre neue Zuordnung informiert werden muss (Saying), wird sie angesprochen und über die Entscheidung, „dass ich das machen soll“, in Kenntnis gesetzt. Da damit gleichzeitig die Tätigkeit im Rahmen des heimatnahen Projekts hin-fällig ist, wird die zuvor kurzzeitig etablierte Grenze mit Fokus auf Heimat-nähe nicht mehr praktiziert und verliert so ihre limitierende Funktion und Gültigkeit.

Während im Rahmen des für die gewählte Situation letzten Praxisbündels (f) das Projekt final angenommen wird und die Beraterin an der Kickoff-Veranstaltung teilnimmt (Doing), erlangt die einst räumlich flexible Grenze ihre Gültigkeit zurück und wird durch das Annehmen des Auslandsprojekts sowohl manifestiert als auch praktiziert. In dem Moment, als sich die Beraterin für das Auslandsprojekt entschieden hat, hat sie sich auf die Reproduktion einer flexiblen räumlichen Grenze eingelassen und diese dadurch in ihrer Beschaffenheit legitimiert.

Die Praktik in ihrem sozialen Sinn. Welchen sozialen Sinn hat die Praktik der Aushandlung räumlicher Grenzen und warum macht diese genau im vorliegenden Kontext Sinn getan zu werden? In der vorliegenden Situation scheint die Aufführung der Praktik der Grenzaushandlung relevant, um zunächst Elemente des privaten Lebensbereichs in ihrem Wohl sicherzustellen und durch die Anforderung des heimatnahen Projekteinsatzes eine geografische Nähe und damit einhergehend reduzierte Reisezeiten herzustellen. Obgleich vor dem Hintergrund dieser Anforderung zwar ein Projekt für die Beraterin gefunden werden konnte, schien dieses gegenüber einem alternativen Auslandsprojekt das Potenzial für eine bereits lange erwünschte Beförderung nicht unbedingt zu steigern und somit zur Kündigung durch die Beraterin beizutragen. Da ihre Führungskräfte vermehrt das Gespräch mit ihr suchten, um sie zum Rückzug der Kündigung zu bewegen, wurde offensichtlich, dass ein konkretes und karriereförderliches Projekt geboten werden muss, um eine Beförderung und deren Rechtfertigung zu legitimieren. Im Zuge der Bereitschaftsabklärung der Beraterin, das zeitlich begrenzte Auslandsprojekt potenziell zu übernehmen, wurden schließlich erneut räumliche Grenzen ausgehandelt. Durch die bewusste

Entscheidung der Beraterin, ihre Kündigung zurückziehen und das Auslandsprojekt anzunehmen, hat sie die Überschreitung der zuvor kurzzeitig gültigen Grenze (betreffend der Heimatnähe) legitimiert und so die vorangegangene flexible und permeable räumliche Grenze reproduziert. Der soziale Sinn der ausgeführten Praktik scheint im Zuge der Grenzverschiebung zur Heimatnähe im Sicherstellen der geografischen Nähe und damit einhergehend in der Verkürzung der Reaktionszeit im Fall unerwarteter privater Ereignisse zu liegen. Die Grenzaushandlung mutet also zunächst als Prävention potenzieller Gefährdungen des privaten Lebensbereichs an. Indem die Aushandlung der räumlichen Grenze im Zuge der Kündigung, deren Rückzug sowie der damit einhergehenden Karrieremöglichkeit im Rahmen eines Auslandsprojekts noch einmal zum Thema wird, scheint die Ausführung der Praktik nun vielmehr den Sinn des Schutzes einzelner Elemente des beruflichen Bereichs, im Speziellen der Karrieremöglichkeiten zu betreffen. So wird durch die Reproduktion der einst flexiblen und permeablen räumlichen Grenze die Gefährdung der Karriere abgewendet, jedoch gleichzeitig auf einen verstärkten Schutz des privaten Lebensbereichs verzichtet. Die Aushandlung von räumlichen Grenzen und im vorliegenden Fall speziell im Kontext des Projektorts, trägt dazu bei, ein akut gefährdetes Element eines Lebensbereichs durch die Reproduktion einer zuvor gültigen und für den betroffenen Lebensbereich gut funktionierenden Grenze zu schützen. Wenngleich im Zuge dessen ein zunächst für notwendig erachteter Schutz eines anderen Lebensbereichs geschmälert wird, so wird die Bereitschaft erkennbar lediglich vor dem Hintergrund gegeben, dass dieser in keiner akuten Gefährdungssituation gesehen zu werden scheint und die Reproduktion der flexiblen Grenze nur über temporäre Gültigkeit verfügen soll. Die Aushandlung räumlicher Grenzen und deren Beschaffenheit verfolgt damit einerseits den Sinn, akute Gefährdungen durch die Reproduktion bewährter Grenzen abzuwenden und gleichzeitig durch das Austarieren neuer Grenzen potenziellen Gefährdungen entgegenzuwirken.

Ein anderer Umgang mit der Aushandlung von räumlichen Grenzen in Bezug auf den Projekt-ort zeigt sich in einer anderen Situation, in der ein Unternehmensberater und Vater zweier Kinder schildert, wie das Einfordern der vertraglich vereinbarten 100%igen Reisebereitschaft durch den Arbeitgeber für ihn zum Kündigungsgrund werden würde:

„Und diese Hotelübernachtung, um einfach wieder am nächsten Tag beim Kunden direkt vor Ort zu sein, das ist für mich nichtig. Und das mein ich auch so. Also da ist wirklich die Priorität, wenn's um das Thema geht Familie oder dieser Job, das ist ganz klar, dass es bei der Familie ist, natürlich versucht man, es zu vereinen, man muss es vereinen miteinander, denn man kriegt ja nicht einfach so Geld, deswegen ist es dann schon ein Stück weit Mittel zum Zweck, gerade in der Beratung, denn ich könnte nicht sagen, dass es dann auch wirklich Herzblut ist. Bei dem einen ist es das vielleicht, bei mir ist es das aber nicht wert im Endeffekt. Also mich so zu investieren, dass ich dann auch nicht mehr was von meiner Familie hätte. Deswegen wär das die schlimmste Befürchtung, dass ich da wirklich halt auch so eingesetzt wäre, dass ich weil es steht im Arbeitsvertrag 100 Prozent Reisebereitschaft und

wenn das auch wirklich der Fall wäre, dann würde ich denk ich mal schon auch recht schnell gucken, dass ich bei einer – wie sagt man da? – ausgeglicheneren Tätigkeit im Umkreis 'nen Job finden würde.“ (Ma3-1: 1025ff)

Während in der ausführlich beschriebenen Situation der Unternehmensberaterin die Gefährdung der Karrieremöglichkeiten zur Reproduktion einer dem beruflichen Erfolg zuträglichen räumlichen Grenze führt (der Akzeptanz von Reisebereitschaft statt dem Einfordern von Heimatnähe), so scheint in der vorliegenden Situation eines Unternehmensberaters ebendies (das Einfordern von Reisebereitschaft auf Basis der wirksamen Grenzmanifestation im Arbeitsvertrag) einen potenziellen Anlass zur Kündigung darzustellen. Dabei betont dieser, dass seine Prioritäten eindeutig im privaten Lebensbereich lägen und die berufliche Tätigkeit vielmehr ein Mittel zum Zweck darstelle, sodass angenommen werden kann, dass die stark variierende Bewertung der räumlichen Grenze sowie deren Beschaffenheit mitunter durch individuelle Prioritäten sowie die persönliche Identifikation mit dem jeweiligen Lebensbereich beeinflusst wird. Dabei scheint weiterführend hochgradig individuell und vermutlich durch die persönliche Sozialisation geprägt, ab wann ein Lebensbereich oder Elemente daraus als (potenziell) gefährdet beurteilt werden und inwiefern diese (potenziell) zu schützen sind.

7.3.2 *Situation 2: Reproduktion einer intrapersonellen Grenze (Karriereambition)*

Im nachstehenden ersten Zitat schildert eine zu 60% berufstätige Unternehmensberaterin und Mutter eines Kindes ihre persönlichen Überlegungen zur zeitlichen Rahmung ihrer Elternzeit und den damit einhergehenden Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit vor dem Hintergrund ihrer Karriereambitionen. Im Zuge dessen erläutert sie, dass sie beruflich noch viele Dinge machen und lernen wolle. Obschon sie überzeugt scheint, dass es keinen Unterschied für ihre Karriere mache, ob sie nach Geburt nun einige Monate oder ein ganzes Jahr abwesend sei, betont sie doch, dass es ihr persönlich vermutlich einfacher falle, zeitnah den Wiedereinstieg in ihre vorangegangene berufliche Tätigkeit zu realisieren. Dabei werde sie durch die Realisierbarkeit des Alltags feststellen, inwiefern sich die Beratertätigkeit mit der neuen familiären Situation vereinbaren lasse. So wird im Rahmen der ersten Textstelle deutlich, wie die grundsätzlichen Karriereambitionen der Beraterin geartet sind und wo sie diese potenziell gefährdet sieht. Im Rahmen der zweiten Textstelle berichtet die Unternehmensberaterin schließlich, wie sich ihr beruflicher Wiedereinstieg gestaltet hat und inwiefern sich dieser mit ihrer familiären Situation bzw. durch die Übernahme der Kindesbetreuung ihres ebenfalls zu 60% berufstätigen Partners vereinbaren lässt.

„Das hängt mit meinen beruflichen Ambitionen zusammen. Und zwar, weil ich auf jeden Fall wieder voll in einen Job zurück möchte. Also ich möchte ja auch noch andere Dinge machen und noch mehr dazulernen und mehr Projekte machen. Und die Überlegung eben, ob mir das einfacher fällt nach einer kurzen Zeit oder nach einer langen Zeit, das war das Ausschlaggebende. Und klar, also ich wüsste jetzt auch noch, wie ich jetzt bis Dezember hier noch meine Zeit rumkriege zu Hause. Das ist natürlich schön. Aber das war so ein bisschen die Vernunft, glaube ich, dass ich gedacht habe: Komm, ich starte lieber schneller, dann fällt mir es irgendwie einfacher. Und auch fällt dem Kind wahrscheinlich einfacher, als wenn ich nach einem Jahr plötzlich nicht mehr da bin für Tage. Und ja, außerdem ich will es einfach-, also ich möchte es einfach gerne ausprobieren. Ich will nicht irgendwie von Vorneherein sagen, dass das nicht geht. Es gibt ganz viele, die sagen ein Beraterjob lässt sich damit nicht kombinieren. Und ich will es einfach ausprobieren. Und wenn es nicht klappt, dann klappt es halt nicht. Aber dann muss man halt irgendwie Konsequenzen ziehen. Aber ich möchte es einfach probieren. Und ja, also ich glaube jetzt nicht, dass es jetzt einen riesen Unterschied machen würde für meine beruflichen Ambitionen, ob ich jetzt schnell zurückgehe, oder nach einem Jahr zurückgehe. Aber ich glaube langfristig gesehen, fällt mir persönlich das einfach einfacher.“ (Ma9-1: 578ff)

„Das heißt, die Termine, meine ersten in der Firma, die waren auch schon wieder eingeplant. Und das ist auch genauso nach Plan verlaufen. Also, ich war dann in meiner ersten Arbeitswoche gleich auf Reisen. Und das war schon, würde ich sagen, einschneidendes Erlebnis, hat aber alles gut geklappt. Ist positiv verlaufen, sowohl in der Firma als auch zu Hause. Und ich bin dann eigentlich-, ja wurde das dann quasi von Mal zu Mal auch routinierter. Ich habe mich in der Firma-. Also, ich hatte tatsächlich das Gefühl, was ich auch vorher hatte, dass ich nur kurz weg gewesen bin. Das Gefühl, das hatte ich immer noch. [...] Ja, also, es bedarf ja gewisser Vorbereitung, weil man doch, wenn man-. Also, ich-, im Nachhinein betrachtet ist ja so, dass man sich irgendwie ein paar Monate ausschließlich um das Kind gekümmert hat. Und bei uns war das ja auch so, dass ich das ausschließlich gemacht habe, also Vollzeit ausschließlich, sagen wir es mal so. Mein Mann hat natürlich sich auch gekümmert. Aber ich war diejenige, die da hauptsächlich für zuständig war. Und das ist dann nicht so einfach, das einfach vom einen auf den anderen Tag quasi abzugeben. Von daher war das für mich schon irgendwo so eine Vorbereitung. Was muss denn in den zwei Tagen, die ich nicht da bin, passieren? Als müsste ich das quasi auch noch mit im Griff behalten. Kann ich aber schon gleich sagen, das Gefühl ist mittlerweile-, ist es dann weggegangen. Da gewöhnt man sich dann dran, dass man dann auch die Verantwortung abgeben muss in der Zeit. Und dann einschneidend im Sinne von, ja, das Haus verlassen, zu wissen, man ist jetzt eine Weile weg, so lange, wie man noch nie vorher getrennt war vom Kind. Und dann letztendlich auch sich quasi auf die Reise zu begeben. Und dann im Arbeitsleben wieder zu sein, als wäre alles quasi wie vorher, weil für alle andere im Umfeld hat sich dadurch nichts geändert. Ich bin wieder da. Aber, ja, es geht dann einfach so los und es geht so weiter. Und man muss sich dann wieder darauf fokussieren, was da bei der Arbeit passiert.“ (Ma9-2: 13ff)

Die Praktik in ihrem situativen und ereignisbezogenen Kontext. Wie auch in der Analyse der ersten Situation werden zunächst Situation und Ereignis analysiert. Als Situation kann zunächst der Umstand betrachtet werden, dass die interviewte Person, eine Unternehmensberaterin und (erstmalige) Mutter unschlüssig ist, inwiefern sich der Beraterberuf vor dem Hintergrund der neuen familiären Verantwortung mit ihren gegebenen Karriereambitionen vereinbaren und realisieren lässt. Dies scheint auf dem kurz bevorstehenden Ereignis des Wiedereinstiegs zu gründen. Im Rahmen der beschriebenen Situation soll

schließlich durch die Ausführung der Praktik des Ausprobierens, welche als disperse Praktik betrachtet werden kann, herausgefunden werden, inwiefern sich die vorhandenen Karriereambitionen vereinbaren und realisieren lassen. Indem sich diese stark Know-how-basierte disperse Praktik in die hochgradig komplexe integrative Praktik der Aushandlung von Grenzen der Karriereambitionen einverleibt, wird die disperse Praktik des Ausprobierens durch ihre Eingliederung transformiert und erhält eine spezifische Bedeutung im Kontext des integrativen Praxisgefüges: Sie wird konstituierend für die Reproduktion der persönlichen Karriereambitionen-Grenze.

Die Praktik und ihre menschlichen Akteure. Untersucht man die vorliegenden Praktiken zunächst im Hinblick auf die menschlichen Teilnehmenden, so ist offensichtlich, dass es sich bei der interpersonellen Aushandlung der eigenen Karriereambitionen insbesondere alles um die eigene Person dreht. Durch die Einbettung der Praktik in das Ereignis des Wiedereinstiegs ist jedoch anzunehmen, dass eine Vielzahl anderer Teilnehmenden indirekt involviert ist. Indem sich die Beraterin immer wieder auf ihr Kind bezieht, scheint dieses auf eine indirekte Weise ebenfalls zum Referenzpunkt der Aushandlung der Karriereambitionen zu werden. Weiterhin werden in der ausgewählten Textstelle „viele“ erwähnt, „die sagen ein Beraterjob lässt sich damit [mit Familie] nicht kombinieren“. Obwohl nicht weiter expliziert wird, um welche Personen es sich hierbei konkret handelt, ist anzunehmen, dass es um Personen geht, die den beruflichen Alltag eines Unternehmensberaters und die damit einhergehenden Anforderungen sowie auch die veränderten Erfordernisse durch die Gründung einer Familie kennen oder einzuschätzen wissen. So wird es sich bei „vielen“ vermutlich um Kollegen und Führungskräfte aus der Organisation und möglicherweise auch Kunden handeln, eventuell auch um Personen aus dem privaten Umfeld, die mehr oder weniger mit dem Alltag der Beraterin vertraut sind. Obgleich diese Personengruppe nicht aktiv zu Teilnehmenden der Praktik wird, scheinen sie indirekt zum Referenzpunkt der intrapersonellen Aushandlung der Beraterin zu werden.

Die Praktik in ihrer Organisiertheit. Wie auch in der Analyse der ersten Situation wird die Praktik anhand der in der Situation gegebenen Chronologie dargestellt und jeweils in Klammern auf den praxistheoretischen Analyseaspekt verwiesen, um so die Praktik möglichst in ihrem Zusammenhang darzustellen. Dabei sei angemerkt, dass die verbale Präzision, das Detailreichtum und die Granularität der Schilderung in den gegebenen Textstellen begrenzt und so stellenweise nur eine vage Rekonstruktion der Praktik möglich ist. Die integrative Aushandlungspraktik der persönlichen Grenze der eigenen Karriereambitionen wird in der vorliegenden Situation maßgeblich durch die Einverleibung der dispersen Praktik des Ausprobierens gespeist. Dementsprechend scheint die Aufnahme dieser in die Darstellung unerlässlich. Die fokussierte

Praktik lässt sich in zwei wesentliche Komplexe⁶⁹ mit jeweils untergeordneten Bündeln⁷⁰ aufteilen.

(A) Hinterfragen der bisherigen Karriereambitionen und Antizipieren der Möglichkeiten

Als erster Anhaltspunkt für die in der Situation entstehenden Aushandlung von Grenzen der eigenen Karriereambitionen kann ein erster Praxiskomplex des Hinterfragens der bisherigen Karriereambitionen sowie des Antizipierens künftiger Möglichkeiten betrachtet werden, der durch das Praxsbündel des Reflektierens und Entscheidens über persönlichen Ziele (a) initiiert wird. Im Zuge dessen scheint sich die Beraterin zunächst ihrer persönlichen beruflichen Wünsche zu besinnen (Doing) („Also ich möchte ja auch noch andere Dinge machen und noch mehr dazulernen und mehr Projekte machen“). Indem sich die Beraterin implizit auf ihr Wissen darüber bedient, was zu tun ist, um diese Wünsche zu realisieren (Know what) kommt sie zu dem Entschluss, dass sie „auf jeden Fall wieder voll in einen Job zurück möchte“. Dabei scheint auffällig, dass von „einem“ Job die Rede ist und nicht dediziert Bezug auf die Tätigkeit als Unternehmensberaterin genommen wird. Wenngleich sich aus dem weiteren Interviewverlauf erschließen lässt, dass die Beraterin durchaus die Tätigkeit als Unternehmensberaterin fokussiert, so scheint implizit dennoch der Gedanke mitzuschwingen, dass die Vereinbarkeit der Beratertätigkeit mit der familiären Situation schwierig sein könnte und möglicherweise eine Tätigkeit in Betracht gezogen werden müsse, die neben der Familie „voll“ ausgeübt werden könne.

Dies scheint sich jedoch nur sehr vage anzudeuten und im Rahmen des nächsten Praxsbündels (b) durch das Abwägen der Erfolgsbedingungen für den Wiedereinsteig in der Unternehmensberatung abgelöst zu werden. Da der grundsätzliche Entschluss zum Wiedereinsteig bereits getroffen ist, scheint es im Rahmen des vorliegenden Praxsbündels vielmehr um die Frage zu gehen, wie bzw. wann der Entschluss umgesetzt werden muss, um dabei möglichst erfolgreich und zum Wohl der familiär betroffenen Personen zu agieren. Im Zuge dessen scheint sich die Unternehmensberaterin implizit ihres Wissens darüber zu bedienen (Know how), wie der aus der Entscheidung resultierende Beschluss möglichst erfolgreich umgesetzt werden kann und scheint im Zuge dessen zu der Lösung zu kommen (Know what), dass im nächsten Schritt antizipiert werden müsse (Doing), zu welchem Zeitpunkt der Wiedereinsteig besonders leicht falle („Und die Überlegung eben, ob mir das einfacher fällt nach einer kurzen Zeit oder nach einer langen Zeit, das war das Ausschlaggebende [...] und fällt dem Kind wahrscheinlich auch einfacher“). Im Rahmen der Abwägung bezieht sie sich zunächst auf ihre eigene Person und merkt an, dass sie

69 Die Komplexe werden in der folgenden Beschreibung durch Großbuchstaben angezeigt.

70 Die Bündel werden in der weiteren Beschreibung durch eingeklammerte Kleinbuchstaben angezeigt.

ihre Zeit zu Hause schon noch rumkriege und es natürlich schön sei, wobei einerseits eine gewisse Sehnsucht nach der beruflichen Tätigkeit, andererseits eine gewisse Angst, sich zu sehr an die Situation „Zuhause“ zu gewöhnen, mitzuschwingen scheint. Dies scheint sich weiterhin im darauffolgenden Entschluss „ich starte lieber schneller, dann fällt mir es irgendwie einfacher“ zu bestätigen. Gleichzeitig bietet ihre Anmerkung, dass es in Bezug auf ihre beruflichen Ambitionen keinen Unterschied mache, ob sie nun nach einigen Monaten oder einem Jahr zurückkehre, Aufschluss über ihr Bewusstsein darüber (Know that), dass die erfolgreiche Reproduktion ihrer Karriereambitionen nicht vom potenziell um wenige Monate variierenden Zeitpunkt des Wiedereintritts abhängt, sondern vielmehr von der Vereinbarkeit des Berateralltags mit dem Familienleben. Weiterhin bezieht sich die Beraterin auch auf ihr Kind und nimmt an (Doing), dass es auch dem Kind einfacher falle, wenn sie zeitnah in die Erwerbstätigkeit zurückkehre, „als wenn [sie, gramm.] nach einem Jahr plötzlich nicht mehr da [ist, gramm.] für Tage“. Auch wenn sich die Unternehmensberaterin zur zeitnahen Rückkehr in die Beratung entschließt, scheint sie sich darüber bewusst (Know that), dass „viele“ eine Vereinbarkeit eines Beraterjobs mit der Familie nicht für realisierbar halten. Sie entschließt sich dennoch bewusst dafür und scheint eine voreilige Kapitulation bezüglich ihrer beruflichen Ambitionen vermeiden zu wollen (Doing), indem sie „es einfach ausprobieren [will, gramm.]“.

(B) Realisieren und Reproduzieren der bisherigen Karriereambition

Damit wird direkt in den nächsten Praxiskomplex der Realisierung und Reproduktion von bisherigen Karriereambitionen übergeleitet. Im Zuge dessen knüpft das nächste Praxisbündel (c), das die konkrete Planung des Vorgehens zur Realisierung der Karriereambitionen betrifft, unmittelbar an die getroffene Entscheidung zum schnellen Wiedereinsteig an. Im Zuge dessen scheint die Unternehmensberaterin zunächst insbesondere planerischen Tätigkeiten nachzugehen, die etwa die Koordination ihrer ersten beruflichen Termine im Unternehmen betreffen (Doing). Dabei schwingt das zuvor geäußerte Wissen mit, was zu tun ist, wenn sich der Beraterberuf mit dem Familienleben nicht vereinbaren lassen sollte (Know what): „Wenn es nicht klappt, dann klappt es halt nicht. Aber dann muss man halt irgendwie Konsequenzen ziehen“. Besonders hier wird deutlich, wie sich die Grenzen der persönlichen Karriereambitionen gestalten. Während vor der Elternzeit die reiseintensive Beratertätigkeit durch die Übernahme innovativer und spannender Projekte gekennzeichnet war, soll dies nun möglichst auch nach Wiedereintritt realisiert werden. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, an welchem Punkt die Karriereambitionen an eine persönlich gesetzte Grenze stoßen, nämlich wenn sich diese mit dem familiären Leben nicht mehr vereinbaren lassen. Obgleich im Zuge dessen das Ziehen von Konsequenzen im Raum steht, wird nicht expliziert, wie diese Konsequenzen konkret geartet sein sollen.

In ihren ersten Arbeitstagen beschäftigt sich die Beraterin im Rahmen des nächsten Praxisbündels mit der Erprobung des geplanten und der Organisation des neuen Alltags und damit einhergehend mit dem Versuch der Reproduktion ihrer Karriereambitionen (d). Um direkt in ihrer ersten Arbeitswoche eine geplante Reise realisieren zu können (Doing), muss zunächst geprüft werden, welche privaten Erfordernisse dies nach sich zieht (Know what) und wie diese bewältigt werden können (Know how). Die Vereinbarung (Doing) mit dem Ehepartner soll festlegen, welche Tätigkeiten in Bezug auf das Kind und dessen Betreuung während der persönlichen Abwesenheit übernommen werden müssen. Indem mit Antritt der Reise durch die Beraterin „das Haus verlassen“ (Doing) und damit einhergehend die Verantwortung für das Kind an den Partner übergeben wird (Doing), soll zugleich erprobt werden, inwiefern sich die beratungstypische Tätigkeit des Reisens vor dem Hintergrund der Lebenssituation grundsätzlich und in einer Weise realisieren lässt, die von beiden Partnern als zufriedenstellend beurteilt werden könnte. Der Verweis der Unternehmensberaterin, dass dieser Versuch „sowohl in der Firma als auch zu Hause“ positiv verlaufen sei, lässt darauf schließen, dass mit dem Partner (der die Betreuung zu Hause übernommen hatte) reflektiert und bewertet wurde (Doing), inwiefern die Realisierung der ersten Beratungsreise und damit einhergehend die Übernahme der Kindesbetreuung durch den Partner geglückt ist. Indem die Unternehmensberaterin weiterhin darauf verweist, dass sich dies zunehmend routinierter gestaltet habe, kann vermutet werden, dass ein (persönlich bewertet) machbarer Weg gefunden wurde, die Beratertätigkeit (zumindest bis dato) mit dem Familienleben zu vereinbaren und dadurch implizit die einst gültigen Grenzen der Karriereambitionen durch das Praktizieren eines regulären (d.h. mit Reisetätigkeit verbundenen) Berateralltags zu reproduzieren (Doing).

Die Praktik in ihrem sozialen Sinn. Welchen sozialen Sinn hat nun die Praktik der intrapersonellen Aushandlung der eigenen Karriereambitionen und warum macht diese genau im vorliegenden Kontext Sinn, getan zu werden? In Bezug auf die Situation erscheint das Ausführen der Praktik relevant, um vor dem Hintergrund der neuen Lebenssituation zu überprüfen, welche Karriereambitionen künftig realistisch zu verfolgen sind sowie auch potenziell zufriedenstellend scheinen, ohne dabei den/die anderen Lebensbereich/e potenziell zu vernachlässigen oder zu beeinträchtigen. Mit dem Festlegen eigener Karriereambitionen durch Stecken berufsbezogener Ziele wird eine Vielzahl weiterer Optionen und potenzieller beruflicher Ziele ausgeschlossen, deren Erreichung nicht angestrebt wird oder vor dem Hintergrund der aktuellen Lebenssituation zum gegebenen Zeitpunkt nicht realistisch zu erreichen ist. So werden mit der Festlegung von Karriereambitionen stets indirekt auch Grenzen dessen determiniert, was in der vorliegenden Lebenssituation in Bezug auf den Beruf realistisch anzustreben und zu erreichen scheint und was eben nicht, sowie auch Grenzen zur Aufrechterhaltung der gesetzten Ambitionen. So entscheidet sich

im vorliegenden Beispiel die Unternehmensberaterin dazu auszuprobieren, inwiefern sich ihre bereits zuvor gültigen Karriereambitionen (Wahrnehmung der beratertypischen Reisetätigkeit und Übernahme neuer, mit persönlichem Wachstum verbundener Projekte) auch nach der Elternzeit noch aufrechterhalten lassen und stellt wenige Wochen nach Wiedereinsteig (zum zweiten Erhebungszeitpunkt) fest, dass dies bislang ganz gut gelungen sei und einen positiven Eindruck auf sie mache. Gleichzeitig merkt sie jedoch auch an, dass Konsequenzen gezogen werden müssen, sollte sich zeigen, dass die Reproduktion der bisherigen Karriereambitionen langfristig nicht funktioniert und die Realisierung einer Beratertätigkeit neben dem Familienleben nicht möglich ist. Wenngleich die Frage nach den persönlichen Karriereambitionen stets auf individuellen Wünschen und Ansprüchen in Bezug auf den Verlauf der eigenen Karriere, aber auch auf der Identifikation mit dem eigenen Beruf beruht, so ist doch anzunehmen, dass diese durch das soziale und kulturelle Umfeld stark geprägt sind. Dabei scheint die Setzung von Karriereambitionen sowie auch deren Grenzen stets abhängig von Ressourcen wie etwa der sozialen Unterstützung. So wirkt in der vorliegenden Situation das Aufrechterhalten und Reproduzieren der ehemaligen Karriereansprüche nur realisierbar, wenn die Betreuung des Kindes durch den Partner oder eine andere Person bzw. Institution übernommen wird. Obschon also Karriereambitionen stets von einer Person selbst und individuell gesetzt werden, scheint deren Realisierbarkeit neben den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und den gegebenen (Karriere-)Möglichkeiten nicht unwesentlich von der Unterstützung durch weitere Personen (wie hier dem Ehepartner) abzuhängen. Die soziale Praktik der Aushandlung von Karriereambitionen betrifft zwar vornehmlich die Person, um deren Karriere es geht und die die individuellen Wünsche und Ambitionen hierfür schmiedet, gleichzeitig kommt aber eben diese Setzung von Zielen nicht ohne einen gewissen Rückbezug auf unterstützende Personen oder Institutionen aus. Die Aushandlung der eigenen Karriereambitionen scheint somit eng verzweigt mit verschiedensten interpersonellen Aushandlungen. So kann es im direkten sozialen Umfeld in Zusammenhang mit der intrapersonellen Aushandlung der Karriereambitionen um die Aushandlung von Unterstützung, Zutrauen und Wertschätzung gehen sowie in der Aushandlung mit dem Partner oder der Partnerin um das Setzen gemeinsamer Prioritäten, aber auch die gemeinsame Organisation des Alltags. Während im vorliegenden Beispiel Karriereambitionen und deren Grenzen durch die Unternehmensberaterin reproduziert werden können, indem die Betreuung des Kindes an den Tagen ihrer Abwesenheit durch ihren Partner übernommen wird, stellt sich dies bei einem zu 100% berufstätigen Unternehmensberater anders dar. Wenngleich seine zu 60% berufstätige Ehefrau zwar einen größeren Anteil an der Betreuung der beiden Kinder übernimmt und auch durch die Verfügung über einen Kitaplatz ein gewisses Maß an Unterstützung geboten ist, so scheint bereits vor dem Übergang zurück in

die Erwerbstätigkeit klar, dass die Karriereambitionen neu gesetzt werden müssen.

„Was die wie gesagt Karrieremöglichkeiten angeht, das muss man einfach schauen, wie’s da weitergeht an Möglichkeiten, an Themen und dazu kann ich auch noch nicht so richtig viel sagen. Ich weiß schon sicher, dass ich nicht mehr in dem Maß, wie ich das früher konnte, einfach diese Extrameile gehen kann, das kann ich einfach nicht. Also ich hab’s teilweise in Projekten hundert Stunden gearbeitet pro Woche, das waren Extremzeiten, aber trotzdem, das könnte ich heute nicht mehr machen. Einfach aufgrund der Verantwortung für meine Kinder und meiner Frau gegenüber, wär’s überhaupt nicht mehr möglich. Und insofern ist es auf jeden Fall ‘ne Veränderung und wir haben wie gesagt wie eingangs schon erwähnt, das Glück, dass wir schon einen Kitaplatz haben oder einen Krippenplatz vielmehr für unseren Sohn, der aber nicht die Regel ist.“ (Ma2-1: 654ff).

Während im ersten Beispiel der Unternehmensberaterin die Reproduktion der bisherigen Karriereambitionen (insbesondere die Reisetätigkeit und Übernahme neuer Projekte betreffend) im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung aktiv angestrebt wurde, so wird im vorliegenden zweiten Beispiel im Rahmen eines 100%-Beschäftigungsgrad weniger eine vorangegangene Karriereambition reproduziert als vielmehr festgelegt, was als Maximum an Ressourcen aufgewendet werden kann, wofür auch immer dies in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten ausreichen mag. Dabei verweist der Berater explizit auf seine Verantwortung für die beiden Kinder und seine Ehefrau, wodurch Grenzen der Karriereambitionen deutlich werden: nämlich sobald diese im Konflikt mit dem Wohl der Familie stehen. Ähnlich priorisiert hier auch ein anderer zu 100% berufstätiger Unternehmensberater, dessen Lebensgefährtin sich aufgrund der Geburt des zweiten Kindes aktuell wieder in Mutterschutz befindet.

„Deswegen, ich sag immer, Zeit mit der Familie zu verbringen, aber halt eben auch zu Hause die Sachen zu machen, die meine Freundin dann nicht machen kann, also da zu entlasten eigentlich. Ja, das ist so das, was jetzt glaub ich aktuell am wichtigsten ist und dann muss die Karriere einfach auch ein Stück weit auch zurückstecken und so lang dieses Verständnis von mir da ist und auch vom Arbeitgeber und man da auf derselben Wellenlänge ist, dann ist das in Ordnung. Ich denk mal, wenn die Kinder dann auch wenn das alles geordneter ist, man muss sich auch selbst erst ein bisschen ordnen mit den zwei Kindern, wie ist der Tagesablauf und warum gestaltet sich dann Ganze auch nach der Elternzeit meiner Freundin, und das wird ja dann auch nochmal ein ganz anderer Ablauf mit der – gehen die Kinder in die Kita oder zur Tagesmutter und so weiter und dann wird sich das alles nochmal neu gestalten, ob man dann mit der Karriere hier weitermacht, durchstartet oder eben anders. Aber aktuell ist es diese Flexibilität, die mir wichtig ist und eben dann die Zeit zu Hause.“ (Ma3-2: 63ff)

Auch wenn dieser Berater einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht, so sagt er explizit, dass zum aktuellen Zeitpunkt die Familie das Primat vor der Karriere hat. Dabei betont er, dass es wichtig sei, dass sich seine persönlichen Karriereambitionen mit dem Anspruch oder auch den Karrieremöglichkeiten seines Arbeitgebers decken. So scheint im vorliegenden Fall ein stillschweigendes Einverständnis darüber vorzuliegen, dass der beruflichen Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrags adäquat nachgekommen wird, dennoch zumindest aktuell

weder karriereförderliche Projektmöglichkeiten geboten noch wahrgenommen werden möchten. So lässt sich auch aus vorangegangenen und nachfolgenden Textpassagen schließen, dass der Berater die Erwerbstätigkeit seit der Gründung seiner Familie eher als Mittel zum Zweck sieht, sich nur begrenzt mit seiner beruflichen Tätigkeit identifiziert und sich mittelfristig auch eine berufliche Neuorientierung vorstellen kann. Dabei scheint weiterhin auch die soziale Unterstützung mit ausschlaggebend für die veränderte Gestaltung der Grenzen seiner Karriereambitionen. So merkt er an, sich vorstellen zu können, dass sich diese noch einmal verändern, falls seine Lebenspartnerin ebenfalls in die Erwerbstätigkeit zurückkehre und/oder ein Teil der Kinderbetreuung durch eine öffentliche oder private Betreuungseinrichtung übernommen wird. Somit wird deutlich, dass die von ihm gesetzte Grenze der Karriereambitionen eher temporärer Natur zu sein scheint und eine weitere Aushandlung vor dem Hintergrund einer erneuten Veränderung der Lebensbedingungen denkbar ist.

Gleichwohl die Aushandlung persönlicher Karriereambitionen und deren Grenzen in den vorliegenden Beispielen zu unterschiedlichen bzw. individuellen Ergebnissen führt, wird doch deutlich, dass die Praktik grundsätzlich den Sinn zu erfüllen scheint, Karriereziele vor dem Hintergrund der mehr oder weniger veränderten persönlichen Lebenssituation zu reflektieren und ggf. so anzupassen, dass diese mit zur Verfügung stehenden Ressourcen in ihrer Erreichung realistisch anmuten, ohne dabei andere Lebensbereiche zu beeinträchtigen. Umgekehrt wäre es denkbar, dass wenn die Praktik nicht ausgeführt wird, möglicherweise Karriereambitionen aufrechterhalten und zum Maßstab gemacht werden, die vor dem Hintergrund der Lebenssituation und mit den gegebenen Ressourcen kaum realisierbar scheinen und denen fast unmöglich entsprochen werden kann. Sofern dennoch versucht wird, die Karriereambitionen sowie die damit einhergehenden Grenzen aufrecht zu erhalten, wird ggf. ein Lebensbereich oder einzelne Elemente daraus gefährdet/beeinträchtigt (z.B. indem zeitliche Ressourcen, aber auch ein großes Maß an Aufmerksamkeit dem beruflichen Bereich gewidmet werden und im Zuge des Ressourcenverbrauchs diese für die persönliche Regeneration oder zur Sicherstellung des Wohl eines Kindes oder der Partnerschaft nicht mehr zur Verfügung stehen). Gleichzeitig kann auch angenommen werden, dass sich die Notwendigkeit, Karriereambitionen neu auszuhandeln, reduziert, sofern sich kaum Veränderungen in Bezug auf Verantwortung und Zuständigkeiten im privaten Bereich für die betroffene Person ergeben. So zeigt der im Folgenden in Kürze geschilderte Fall eines in Vollzeit berufstätigen Beraters, dass sich seine Karriereambitionen unverändert darstellen und realisieren lassen, indem die Verantwortung für die privaten Erfordernisse in Bezug auf die Familie insbesondere bis zur Aufnahme des Kindes in eine private Betreuungsstätte von dessen aktuell nicht berufstätigen Ehefrau übernommen werden.

„*NAME EHEFRAU* hat's [den Übergang] mir natürlich schon leicht gemacht, weil sie natürlich dann – hört sich immer echt hart an, was sie natürlich dann abfangen muss und

abwickeln muss. Fast alternativlos, ja. Und aber sie hat's mir auch leicht gemacht, sie hat jetzt nicht gesagt so – sie ist auch nicht so: »Ja oh nee« und keine Ahnung oder so hat sie's auch nicht gesagt, sie hat gesagt: »Es ist so und geh in die Arbeit und passt« und so. Sie hat's mir nicht schwer gemacht, sie hat's mir da schon leicht gemacht.“ (Ma4-2: 917ff)

„Also mit meinem Chef arbeite ich gerade an 'ner an meinem nächsten Karrieresprung. Ist natürlich ein Ziel. Dann stehen natürlich auch inhaltlich noch ein paar Themen dahinter, das ist ja dann eigentlich nur immer die Konsequenz, ne, so der Sprung aufgrund von den Tätigkeiten, die man macht, also da natürlich weiterkommen.“ (Ma4-2: 1084ff)

In diesem Fall „muss“ die Ehefrau des Unternehmensberaters die privaten Erfordernisse „fast alternativlos [...] abfangen“, weshalb dem Unternehmensberater selbst kaum private Verpflichtungen, insbesondere in Bezug auf die Betreuung des Kindes zukommen. Im Zuge seiner in Vollzeit gearteten Berufstätigkeit scheint er mit seiner Führungskraft an seine bereits zuvor vorhandenen Karriereambitionen anzuknüpfen und hier ebenfalls die nächsten Schritte zu planen. Dies wirkt dabei auf einer expliziten Absprache der beiden Ehepartner zu beruhen, wie gemeinschaftlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie als familiäre Einheit bewerkstelligt werden soll, wobei die vorläufige Lösung bis zur Betreuung des Kindes in einer privaten Betreuungseinrichtung über die geschlechterspezifische Rollenteilung bewerkstelligt werden soll.

7.4 Praktiken der Bearbeitung von Grenzen

Wie bereits im vorangegangenen Unterkapitel soll auch in Bezug auf die Bearbeitung und Verschiebung von Grenzen auf das praxistheoretische Analyse-schema (Abbildung 25: 125) und Kodierparadigma (Tabelle 6: 126) zurückgegriffen werden, um die Praktik durch ihre Einbettung in Situationen im Folgenden genauer analysieren zu können.

7.4.1 *Situation 3: Bearbeitung einer zeitlichen Grenze (zeitliche Verfügbarkeit)*

Im ersten der beiden nachfolgenden Zitate schildert ein Unternehmensberater und Vater eines Kindes, was sich im Zuge seines Wiedereintritts im Anschluss an seine Elternzeit in seinem Alltag voraussichtlich verändern wird. Dabei nimmt er Bezug auf das vermutlich nicht unübliche Vorgehen (Regel-)Termine auf Randzeiten (zu Beginn oder Ende des Arbeitstags) zu legen. Er erläutert, inwiefern dies durch die Überschneidung mit den üblichen Bringzeiten des Kindes in die Kita zum Problem wird und merkt an, dass er in der privaten Anforderung die klare Priorität sehe. Dabei lässt sich aus den vorangegangenen und nachfolgenden Textpassagen schließen, dass dies vor der Elternzeit noch

keine Schwierigkeit dargestellt hat, zumal das Kind zu diesem Zeitpunkt zum einen noch nicht die Kita besuchte und zum anderen vornehmlich durch die inzwischen ebenfalls wieder in Vollzeit berufstätige Ehefrau betreut wurde. Dementsprechend schienen Grenzen der zeitlichen Verfügbarkeit des Beraters in seiner beruflichen Funktion relativ flexibel und permeabel gehandhabt worden zu sein. Indem der Berater die antizipierte Situation im Rahmen des zweiten Interviews – und hier im zweiten Zitat – noch einmal initiativ aufgreift wird deutlich, dass die Thematik der zeitlichen Verfügbarkeit sowie deren Grenzen durchaus relevant und in ihrer alltäglichen Aushandlung nicht selten scheint.

„Naja gut, also wenn irgendjemand sagt, wir haben jetzt immer um acht Uhr den Termin, dann wird es halt schon schwierig, das irgendwie-. Oder jeden Tag um acht Uhr haben wir eine Telefonkonferenz, dann wäre es halt schon schwierig. Dann muss man halt einfach reden und sagen, sorry da bin ich entweder nicht dabei oder wir machen es halt um neun. [...] das muss dann halt gehen. Also so sehe ich das. Also ich sehe das schon, dass das wichtiger ist als irgendwelche Projekte. Weil ich werde ja dann trotzdem arbeiten und über so was macht man sich halt Gedanken. Weil man kann halt nicht sagen, Oma wir haben da ein kleines Problem, hol mal die *NAME KIND* ab, sondern muss halt irgendwer machen.“ (Ma1-1: 308)

„In der Arbeit zählt jetzt halt immer noch der Kunde, wenn der Kunde sagt »Termin 8 Uhr bei uns«, dann – ja, was macht man dann? Das ist nicht – das ist hier so aufgemalt, so ich geh in die Arbeit und komm nach acht Stunden wieder zurück und dann ist gut, aber wenn man irgendwie einen Termin beim Kunden hat, das merk ich jetzt immer so, ja 8 bis 12 okay dann sag ich »Ähm 8 geht nicht.« Das könnte man noch hinzufügen tatsächlich [...] der Kunde der hängt der hängt hier dran, hat aber einen ziemlichen Einfluss, weil der das Sagen hat. ((lacht)) Ne, genau.“ (Ma1-2: 325ff)

Die Praktik in ihrem situativen und ereignisbezogenen Kontext. Als Situation kann zunächst der Umstand betrachtet werden, dass sich die interviewte Person, ein Unternehmensberater (der aktuell als technischer Projektleiter in einem Projekt tätig ist) und (erstmaliger) Vater, in einem zeitbasierten Konflikt befindet. Dieser gründet auf dem Ereignis, dass der Kunde durch das Einberufen eines Regeltermins im Projekt über bestimmte Zeiträume des Beraters zu verfügen versucht. Diese berufliche Anforderung scheint im zeitlichen Konflikt mit der privaten Anforderung, das Kind um eine bestimmte Zeit in die Kita zu bringen, zu kollidieren. Das Ereignis führt im Rahmen der beschriebenen Situation zur Ausführung der Praktik der zeitlichen Koordination, die als disperse Praktik betrachtet werden kann. Indem sich diese stark Know-how-basierte Praktik in die (hochgradig komplexe) integrative Praktik der Aushandlung von Grenzen zeitlicher Verfügbarkeit einverleibt, wird die disperse Praktik durch ihre Eingliederung transformiert und erhält eine spezifische Bedeutung im Kontext des integrativen Praxisgefüges: Sie wird somit konstituierend für die Bearbeitung der Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit. Dadurch, dass die Praktik in Raum und Zeit vollzogen, durch im Weiteren ausgeführte Aktivitä-

ten (Doings und Sayings) ausgedrückt und durch die Akteure reflexiv in Situationsdeutungen angezeigt wird, wird diese gegenwärtig aktualisiert und nimmt Einfluss auf den künftigen Vollzug dieser Praxis.

Die Praktik und ihre menschlichen Akteure. Analysiert man die Praktik im Hinblick auf die menschlichen Teilnehmenden, so ist zunächst nicht direkt eindeutig, wie viele und welche menschlichen Akteure neben dem Berater selbst an der Praktik der Grenzbearbeitung in dieser Situation teilnehmen. So ist im ersten Interviewausschnitt insbesondere von „irgendjemand“ und „man“ die Rede, während im zweiten Interviewausschnitt mit dem recht allgemein gehaltenen der „Kunde“ etwas konkretisiert wird, wer zuvor vermutlich als „irgendjemand“ und „man“ gemeint war. Ob im Zuge dessen nun der „Kunde“ als einzelne Person im Singular gemeint ist oder vielmehr diverse (mehr oder weniger in das Projekt involvierte) Personen des Kundenunternehmens, bleibt unklar. Weiterhin fällt auf, dass auf eventuelle Projektmitglieder aus der eigenen Organisation des Beraters oder auch auf dessen Vorgesetzten in diesem Zusammenhang kein Bezug genommen wurde. Damit liegt die Annahme nahe, dass die Aushandlung in dieser Situation lediglich zwischen dem Unternehmensberater und einem verbal verallgemeinerten „Kunden“ stattfindet.

Die Praktik in ihrer Organisiertheit. Wie auch in der Analyse der beiden vorangegangenen Situationen wird die Praktik hier in ihrer, anhand der in der Situation gegebenen, Chronologie dargestellt und jeweils in Klammern auf den praxistheoretischen Analyseaspekt verwiesen, um so die Praktik möglichst in ihrem Zusammenhang darzustellen. Dabei sei angemerkt, dass die verbale Präzision, das Detailreichtum und die Granularität der Schilderung in den gegebenen Textstellen begrenzt und so stellenweise nur eine vage Rekonstruktion der Praktik möglich ist. Die integrative Praktik der Aushandlung von Grenzen der zeitlichen Verfügbarkeit wird in der vorliegenden Situation maßgeblich durch die Einverleibung der dispersen Praktik der zeitlichen Koordination gespeist. Dementsprechend scheint die Aufnahme dieser in die Darstellung unerlässlich. Die fokussierte Praktik lässt sich in zwei Komplexe⁷¹ mit untergeordneten Bündeln⁷² strukturieren, die auf einem durch den Kunden unterbreiteten Terminvorschlag für einen Regeltermin basieren.

(A) Terminvorschlag prüfen, ablehnen und Reproduktion der alten Grenze blockieren

Als erster Praxiskomplex kann das Prüfen des Terminvorschlags und die Reaktion auf diesen betrachtet werden, sowie damit einhergehend das implizite Blockieren der dadurch potenziell folgenden Reproduktion der vorangegangenen

71 Die Komplexe werden in der folgenden Beschreibung durch Großbuchstaben angezeigt.

72 Die Bündel werden in der weiteren Beschreibung durch eingeklammerte Kleinbuchstaben angezeigt.

nen Grenze. Indem der Berater weiß (Know that), dass auf einen Terminvorschlag in der Regel eine Rückmeldung erwartet wird, wird das Praxisbündel (a) des Prüfens der eigenen Verfügbarkeit eingeleitet. Um dies zu tun, bedient er sich zunächst seines Wissens darüber, was getan werden muss, um seine eigene Verfügbarkeit zu überprüfen (Know what) und weiterhin, wie genau er dies tut (Know how). Dies scheint maßgeblich von den materiellen Artefakten abhängig, die der Berater selbst nutzt. So verfügt dieser neben einem beruflichen Kalender (Artefakt) möglicherweise über einen weiteren privaten Kalender oder nützt bestimmte Software oder Applikationen, um seine zeitliche Verfügbarkeit auch in Absprache mit seiner Partnerin oder weiteren relevanten Personen zu koordinieren. Im Grunde wird er jedoch vermutlich überprüfen (Doing), inwiefern der im Termin regelmäßig eingeforderter Zeitraum mit anderen beruflichen oder privaten Terminen kollidiert und stellt in der vorliegenden Situation fest, dass dies „halt schon schwierig“ wird, da sich der Startzeitpunkt des Termins mit den üblichen Bringzeiten des Kindes in die Kita überschneidet. Dabei lässt sich aus den Zitaten vorangegangener und nachfolgender Textpassagen erschließen, dass ein derartig gelegter Termin zu Randzeiten vor der Elternzeit kein Problem darstellte, zumal das Kind die Kita zum einen zu diesem Zeitpunkt noch nicht besuchte und zum anderen die Care-bezogenen Aufgaben vornehmlich von der inzwischen ebenfalls wieder in Vollzeit berufstätigen Partnerin des Beraters übernommen wurden. Was im Rahmen des Zitats eher implizit bleibt, jedoch zwischen den Zeilen recht offensichtlich wird, ist die Tatsache, dass sich durch die Veränderung der privaten Anforderungen die einst bestehende Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit für private und berufliche Belange nicht einfach unhinterfragt reproduzieren lässt, sondern genau in dieser Situation überprüft werden muss. Dabei stellt der Berater fest, dass seine alten Muster nicht mehr greifen. Indem der Berater ebendiesen Konflikt erkennt, fragt er sich zunächst, „was man dann [macht]“ (Know what) und schließt daran an, gedanklich mögliche Optionen zu überprüfen. Dabei scheint er zu wissen (Know that), dass keine „Oma“ oder, wie sich im weiteren Interviewkontext erschließen lässt, grundsätzlich keine derartig nahestehenden Personen im näheren geografischen Umfeld vorhanden sind, die potenziell das Übernehmen der Tätigkeit bewerkstelligen könnten. Weiterhin scheint es auch nicht zur Disposition zu stehen, dass die Partnerin des Beraters die Tätigkeit übernimmt. Auch dies lässt sich mithilfe des weiteren Interviewkontexts erklären, in dem die Partnerin zur Bewerksstellung ihrer Vollzeitarbeit wohl bereits sehr früh morgens ihre Arbeit antritt und der Berater später um 8 Uhr das Bringen des Kindes in die Kita übernimmt, während die Partnerin durch das früh abgeschlossene Ableisten ihrer täglichen Arbeitszeit das Abholen des Kindes leistet. Der Berater weiß folglich auch (Know that), dass seine Frau die Tätigkeit nicht übernehmen kann. Da die Möglichkeit nicht anklingt, das Kind zu einer anderen Zeit in die Kita zu bringen, kann diese schlichtweg nicht bedacht worden sein oder gar auf Regeln der Kita hinweisen (z.B. dass Kinder nur zu

einer bestimmten Zeit oder in einem bestimmten Zeitraum gebracht werden können), über die der Berater ebenfalls Bescheid weiß (Know that).

Indem der Berater jedoch ebenfalls weiß, dass eine Lösung gefunden werden muss (Know what), widerspricht er dem gemachten Terminvorschlag (Saying), was als weiteres Praxisbündel (b) betrachtet werden kann. Im Zuge seiner Aussage „Ähm 8 geht nicht“ (Saying) macht er klar, dass er seine Teilnahme zum vorgeschlagenen Startzeitpunkt nicht realisieren kann. Implizit wird durch ebendiesen Widerspruch deutlich, dass die einst bestehende Grenze dabei ist, ihre Gültigkeit zu verlieren. Sie wird durch den Widerspruch in ihrer Reproduktion blockiert und durch die neuen zu berücksichtigenden Anforderungen delegitimiert.

(B) Neuen Terminvorschlag ausarbeiten, neue Grenze etablieren bzw. verschieben

Die Aktivität des Widerspruchs leitet fließend über in den zweiten Praxiskomplex, der Ausarbeitung eines neuen Terminvorschlags und der Verschiebung der Grenze bzw. der Etablierung der neuen Grenze. Als erstes zentrales Praxisbündel (c) kann hier die Ausarbeitung alternativer Möglichkeiten zum vorgeschlagenen Termin und damit implizit einhergehend die Verschiebung der Grenze betrachtet werden. Da der Berater weiß (Know that), dass bei Widerspruch zu einem Terminvorschlag in der Regel ein Gegenvorschlag gemacht wird, kann er nun darauf folgern (Doing), was dementsprechend zu tun ist (Know what) und bewerkstelligt dies, indem er sich zunächst selbst Gedanken zu potenziellen Möglichkeiten macht (Know how). Im Zuge dessen scheint er zunächst abzuwägen (Doing), welche Möglichkeiten für ihn realisierbar sind und findet schließlich zwei potenzielle Optionen. Da der Berater weiß (Know that), dass er diese auch dem Kunden mitteilen muss, um eine Lösung herbeizuführen („dann muss man halt einfach reden“), nimmt er sich ebendies als nächsten Schritt vor.

Im Rahmen des nächsten Praxisbündels (d), das insbesondere das Unterbreiten der gefassten Optionen beinhaltet, scheint der Berater sich seines Wissens darüber zu bedienen (Know how), wie die Akzeptanz von Vorschlägen möglichst positiv beeinflusst wird. So schickt der Berater zunächst ein „Sorry“ an den Kunden vorne weg (Saying), da er über die Kenntnis verfügt (Know that), dass dies bei Widerspruch eines Terminvorschlags zu den üblichen Konventionen des höflichen und respektvollen gesellschaftlichen Miteinanders gehört. Gleichzeitig vollzieht er dadurch eine Geste der Demut (Doing). Möglicherweise dient dies auch der Demonstration dessen, dass er die Machtposition des Kunden sieht, sich dessen bewusst ist und diese auch anerkennt („Der Kunde [...] hat aber einen ziemlichen Einfluss, weil der das Sagen hat“). Inwiefern damit intentional die Absicht verfolgt wird, den Kunden wohlgesonnen zu stimmen, lässt sich dem Material nicht entnehmen. Daran anschließend unterbreitet der Berater schließlich die für ihn realisierbaren Optionen (Doing),

indem er sagt „da bin ich entweder nicht dabei oder wir machen es halt um neun“ (Saying). Während die zweite Option der zeitlichen Verschiebung um eine Stunde, insbesondere vor dem Hintergrund des Verschiebungsgrundes, einen realistischen und sinnvollen Eindruck macht, scheint die erste Option deutlich drastischer. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern der Vorschlag, als technischer Projektleiter dem Termin fernzubleiben, auf dem Wissen basiert (Know that), dass der Kunde auf ihn angewiesen ist und er ihm dies damit demonstrieren und somit die Akzeptanz des zweiten Vorschlags und damit die Legitimation der Grenzverschiebung forcieren möchte (Doing). Indem der Berater direkt zwei Entscheidungsalternativen bietet, scheint er sich darüber bewusst (Know that), dass einer Ablehnung dieser durch den Kunden denkbar erscheint.

Das daran anschließende Praxisbündel (e) betrifft schließlich die Reaktion des Kunden, eine der beiden Möglichkeiten zu akzeptieren oder gar auf dem eigenen Vorschlag zu bestehen und eine Eskalation herbeizuführen, die potenziell höhere Instanzen zum Teil der Aushandlung der zeitlichen Koordination und damit einhergehend der Aushandlung zeitlicher Grenzen machen würde. Indem der Kunde zunächst die vom Berater ausgesprochenen Möglichkeiten begreift und im Hinblick auf seine ursprüngliche Intention, mit einem Regeltermin den Projektfortschritt regelmäßig zu kontrollieren, überprüft (Doing), trifft er unter Abwägung seiner Handlungsmöglichkeiten (Doing) und mit dem Wissen (Know that), dass zur Gewährleistung des Projekterfolgs besser früher als später eine Einigung gefunden werden sollte, eine Entscheidung (Doing). Da er weiß (Know that), dass diese ihre Wirksamkeit nur entfalten kann, wenn sie den beteiligten Personen bekannt ist, teilt er sie Letzteren in irgendeiner Form mit (Saying). Dabei haben die möglichen Entscheidungen verschiedene Bedeutungen für die neue Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit:

- Annahme Option 1: Entscheidet sich der Kunde für die erste Option und akzeptiert, dass der Berater aufgrund privater Erfordernisse dem Termin fernbleibt und behält diesen in seiner zeitlichen Festsetzung dennoch bei, so akzeptiert er zwar die Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit des Beraters, scheint diese jedoch durch die Demonstration der eigenen Unflexibilität in ihrer Beschaffenheit eher zu verhärten. Die ehemalige Grenze erfährt im Rahmen dieser Option eine Verschiebung und scheint gleichzeitig in ihrer Beschaffenheit verstärkt zu werden. Wenngleich die gewünschte Grenze hier zwar akzeptiert wird, so scheint durch die im Hinblick auf das grundsätzliche Verhältnis der Lebensdomänen Vereinbarkeit über die Veränderung der Priorisierung eines Lebensbereichs hergestellt worden zu sein. Selbst wenn in der vorliegenden Situation lediglich der Zeitpunkt eines Kundentermins und damit einhergehend die zeitliche Verfügbarkeit eines Beraters ausgehandelt wird, so kann eine Entscheidung über die Widmung zeitlicher Ressourcen doch auch in gewissem Maße als Entscheidung in Bezug auf die Karriere gedeutet werden.

- Annahme Option 2: Entscheidet sich der Kunde für die zweite Option und stimmt damit der Verschiebung des Termins auf 9 Uhr zu, so akzeptiert er damit eine neue Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit des Beraters für berufliche Belange, die künftig auf 9 Uhr morgens festgesetzt scheint. Durch seine Bestätigung legitimiert der Kunde die neue Grenze und demonstriert gleichzeitig Flexibilität – möglicherweise mit der Absicht, im Gegenzug an anderer Stelle ebenfalls auf Flexibilität hoffen zu können. Die ehemalige Grenze erfährt im Rahmen dieser Option zwar eine Verschiebung, scheint dagegen in Bezug auf ihre Beschaffenheit nicht zwangsläufig verändert.
- Eröffnung Option 3: Entscheidet sich der Kunde, keine der beiden Optionen anzunehmen, so wäre nun dieser am Zug, eine alternative Handlung auszuführen. In diesem Fall mit einer Vielzahl weiterer Optionen denkbar, die vom Bestehen auf den Termin und die damit einhergehende Eskalation über höhere Instanzen über die Unterbreitung ortsflexibler Teilnahmemöglichkeiten bis zum späteren Hinzustoßen zum Termin ganz unterschiedliche Einflüsse auf die künftige Grenze haben könnten.

Die Praktik in ihrem sozialen Sinn. Welchen sozialen Sinn hat die Praktik der Aushandlung zeitlicher Verfügbarkeitsgrenzen und warum macht diese genau im vorliegenden Kontext Sinn, getan zu werden? In Bezug auf die vorliegende Situation wirkt das Ausführen der Praktik relevant, um eine Lösung des zeitbasierten Konflikts herbeizuführen. Würde die Praktik in der vorliegenden Situation nicht ausgeführt, bliebe der Konflikt bestehen. Dies wäre allerdings nur bis zum akuten Zeitpunkt der antizipierten Situation möglich, an dem dann kurzfristig und möglicherweise ohne jegliche Aushandlung und Rücksprache eine Entscheidung getroffen werden muss, die zu einer potenziell größeren Gefährdung eines Elements des Lebensbereichs führen könnte als Zugeständnisse, die im Rahmen einer Aushandlung gemacht werden. So könnte beispielsweise die kurzfristige Entscheidung für den Kundentermin bedeuten, dass niemand das einjährige Kind in die Kita bringen kann und dieses somit allein zurückbleibt und damit in seinem Wohl erheblich gefährdet wäre. Fällt die Entscheidung in der Situation alternativ auf das Wahrnehmen der Bring-Routine, kann die unangekündigte Absenz beim Kunden gravierende Folgen in Bezug auf eventuelle Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit dem entsprechenden Berater, aber auch zur allgemeinen Kundenzufriedenheit und damit einhergehend für potenzielle Folgebeauftragungen nach sich ziehen. Die Aushandlung der Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit und der Verstärkung der Grenze in ihrer Beschaffenheit trägt in der gegebenen Situation also dazu bei, die aus dem Konflikt resultierenden Einbußen und potenziellen Gefährdungen für beide Lebensbereiche so gering wie möglich zu halten. Ein anderer Umgang mit der Aushandlung von Grenzen zeitlicher Flexibilität zeigt sich in einer ähnlich gelagerten Situation, in der eine Beraterin ihren Umgang mit zeitlicher Verfügbarkeit wie folgt schildert:

„Ich kann ja auch nicht sagen: »Ich möchte aber jeden Tag um 16 Uhr zu Hause sein«, das funktioniert natürlich nicht, das ist klar, da muss man sich eben bewusst drüber sein, dass das nicht funktioniert. Aber genauso muss dem Chef oder dem Arbeitgeber bewusst sein, dass es durchaus Tage gibt, an denen muss ich halt um 16 Uhr zu Hause sein oder ich muss mal ein Workshop absagen, weil mein Kind krank ist und ich auf die Schnelle keine Betreuung hab. Ich denk, dass da beide Seiten aufeinander zugehen müssen und beide mal gucken müssen, sich zusammensetzen und gucken, was für Perspektiven gibt's denn.“ (Ma6-2: 619ff)

Hier wird zunächst deutlich, dass die Beraterin ihrerseits ein hohes Maß an Flexibilität der Grenzen zeitlicher Verfügbarkeit für berufsbezogene Erfordernisse mitbringt, diese im Gegenzug auch bereit ist von der anderen Seite (dem Arbeitgeber) einzufordern, sofern es zu einer Gefährdungssituation in einem anderen Lebensbereich kommt. Wenngleich die Grenze der zeitlichen Verfügbarkeit hier nach der Elternzeit ganz anders beschaffen ist als im zuvor beschriebenen Beispiel, nämlich hochgradig flexibel und permeabel, so scheint dahinter dennoch derselbe Sinn zu stehen, nämlich Einbußen und potenzielle Gefährdungen eines Lebensbereichs in akuten Situationen zu minimieren – obwohl dies hier auch durch eine andere Strategie (nämlich durch die Abschwächung von Grenzen) zu realisieren versucht wird. Indem im Zuge der Aushandlung festgelegt wird, was möglich ist (im ausführlich beschriebenen Beispiel ab 9 Uhr einen Kundentermin wahrzunehmen) und was nicht (einen Kundentermin vor 9 Uhr wahrzunehmen), werden implizite Richtlinien aufgestellt (der Berater ist erst ab 9 Uhr zeitlich verfügbar). Diese Richtlinien bieten für beide Lebensbereiche eine Art Orientierung, auf die sich in weiteren Situationen, in denen die Frage nach der zeitlichen Verfügbarkeit im Raum steht, bezogen werden kann. Dabei produziert jedoch nicht nur die in der vorliegenden Situation getätigte Verschiebung einer Grenze eine solche Richtlinie, sondern auch die Reproduktion einer bestehenden Grenze kann als Bestätigung einer bereits bestehenden Richtlinie betrachtet werden. So scheint der soziale Sinn der Praktik in Bezug auf das Verhältnis der Lebensdomänen stets in der gemeinsamen Entwicklung, Etablierung und Bestätigung von Orientierungshilfen zu liegen. Dabei sei jedoch auch angemerkt, dass die in der vorliegenden Situation produzierte Richtlinie (berufliche Termine erst ab 9 Uhr wahrnehmen zu können) sicherlich nur eine von diversen Richtlinien der zeitlichen Verfügbarkeit darlegt. Stellt man nun die Gegenfrage, was passieren würde, wenn die Praktik der Aushandlung zeitlicher Grenzen an der Schnittstelle der Lebensdomänen nicht ausgeführt würde, so könnte eine mögliche Folge der unkontrollierte bzw. nicht intentionale Verbrauch zeitlicher Ressourcen sein. Wenn nicht ausgehandelt wird, wann im Rahmen welches Lebensbereichs über zeitliche Ressourcen verfügt werden kann, dann ist vorstellbar, dass aus einem Lebensbereich heraus verhältnismäßig viel Zeit in Anspruch genommen wird, die im Rahmen des anderen Lebensbereichs anschließend nicht mehr zur Verfügung steht. Geschieht dies dauerhaft unbewusst oder nicht intentional, so stellt sich

möglicherweise insbesondere langfristig bei Aufrechterhaltung des beschriebenen Vorgehens eine Beeinträchtigung eines Lebensbereiches ein. Die Praktik der Aushandlung von Grenzen hat also in ihrer Funktion, Richtlinien zu bieten, auch den Effekt, das Verhältnis der Lebensdomänen bewusst zu organisieren, um einer unbewussten Gefährdung von Elementen der beiden Lebensbereiche entgegenzuwirken. Ähnlich schildert dies auch eine Beraterin im Anschluss an ihren Wiedereinsteig, wobei sie die bewusste Einteilung für die Arbeit und für das Privatleben als bewusste Entscheidung beschreibt.

„...aber man muss sich glaub ich schon entscheiden, weil man kann nicht die Zeit für die Arbeit aufwenden und dann noch hundertprozentig für die Kinder da sein. Und man kann auch nicht hundertprozentig für die Kinder da sein und dann noch für die Arbeit irgendwie sich reinsetzen und alles zu geben. Irgendwo muss man schon Abstriche machen, glaub ich, aber das ist glaub ich so im Leben, dass man nicht alles haben kann, und das ist ja auch okay. Ich mein, da ich hab mir das ja so ausgesucht und ich würde schon gern jetzt zum Ende des Jahres, denk ich mir dann, befördert werden, weil's bei mir eben schon lang ansteht. Aber wenn's jetzt nicht geht, warum auch immer, wegen den Projekten oder weiß ich nicht, ähm dann geht's halt nicht, dann ist das aber nicht das Wichtigste für mich. Das ist mir schon wichtig, aber wichtiger ist es, dass ich einfach auch mal für meine Kinder da bin und nicht ständig weg bin.“ (Ma5-2: 521ff)

Während die Menge der verfügbaren Zeit durch deren Aufteilung für alle Lebensbereiche geringer wird und es infolgedessen zu Einbußen innerhalb der Bereiche kommen kann, scheinen diese doch auf der bewussten Entscheidung und dem Inkaufnehmen ebendieser Einbußen zugunsten einer anderen höheren Priorität zu liegen. Durch die Aushandlung von Grenzen werden folglich Richtlinien auf Basis individueller Prioritäten geschaffen, die das Verhältnis der Lebensdomänen bewusst zu organisieren versuchen.

7.4.2 Situation 4: Bearbeitung einer interpersonellen Grenze (Zutrauen)

In den nachfolgenden Textpassagen schildert eine Unternehmensberaterin und Mutter zweier Kinder, wie ihr Kollegen, Kunden und Vorgesetzte im Rahmen ihrer Wiederaufnahme der Beratertätigkeit entgegengetreten sind. Dabei nimmt sie Bezug auf verschiedene Situationen und Akteurskonstellationen, in denen ihr gegenüber initiativ Skepsis geäußert wurde, dass sie vor dem Hintergrund ihrer familiären Situation ihre Tätigkeit als Unternehmensberaterin wieder aufnehmen wolle. Wenngleich die Unternehmensberaterin darauf verweist, dass sie bereits nach dem Wiedereintritt ihrer ersten Elternzeit mit ihrem ersten Kind ähnliche Erfahrungen gemacht habe und dementsprechend über derartige Reaktionen nicht überrascht sei, so scheint es sie dennoch stark zu beschäftigen.

„Natürlich durfte ich mir auch an meinem ersten Tag – da hatte ich schon 'ne TelKo gehabt [...] und da durfte ich mir natürlich auch gleich anhören, dass man der Meinung ist, dass das

wahrscheinlich nicht funktionieren wird. Consulting und zwei Kinder, aber ja, was soll ich dazu sagen. Nach einem Kind hat man das gesagt, natürlich wird man das beim zweiten Kind auch sagen. [...] also es war jemand von *NAME ORGANISATION A*, aber jetzt eigentlich also auch 'ne Frau, kinderlos, in meinem Alter glaub ich ist die, ja, plus, minus, aber nicht bei mir im Bereich, in 'nem anderen Bereich. Und ich hab mich dann zwar gefragt, ja, woher sie das sagen will, wenn man keine Kinder hat ((lacht)), ja. Gut, vielleicht, natürlich als Frau macht man sich ja Gedanken, ob man Kinder haben möchte oder nicht und man macht sich natürlich auch Gedanken, wie das sein wird, wenn man arbeitet, ob man das unter einen Hut kriegt oder nicht.[...] Ja aber das ist jetzt nicht so - wird nicht die letzte sein oder der letzte, der so was sagen wird. Also ich krieg' auch immer das auch heute wieder das Feedback, dass viele gespannt sind, wie das, ob das funktionier- wie das funktionieren wird, ja [...] Ja aber, weil man ja doch sehr oder sehr viele sind ja überrascht, dass man den Weg nach wie vor im Consulting wählt und nicht Application Management. Aber vorhin hatte ich ja auch eine TelKo mit dem Kunden und der Kunde hat mich dann auch gefragt, hat dann zu mir gemeint, ich werde ja sicherlich keine Projekte mehr machen. Dann hab ich gefragt: »Warum? Also ich bin nach wie vor im Consulting, ich werd Projekte machen«, da war der auch sehr überrascht gewesen [...] also ganz ehrlich, eigentlich hab ich's teilweise schon so erwartet, also mir war das bewusst, dass diese diese Fragen, Kommentare kommen wird, das wär eher komisch gewesen, wenn das nicht gekommen wär. Ja, ich merk das auch bei vielen, dass die sehr überrascht sind, dass ich wieder da bin, klar, natürlich sind auch sehr viele überrascht, wie früh ich auch wieder komm, finden viele schon - wie soll ich das jetzt sagen? – untypisch, ja genau, untypisch. Ja, aber also man merkt das natürlich, manche sagen was, andere sagen dazu nichts, ja, aber für mich ist das für mich war das klar und ich bin halt trotzdem immer wieder überrascht, also es gibt ja viele Sachen, beispielsweise wenn jetzt jemand mit 'nem offenen Hosenladen durchs Büro sagt keiner was, ja, traut sich keiner was, was zu sagen, aber bei dem Thema trauen sich irgendwie alle, da was 'nen Kommentar abzugeben, da bin ich immer wieder überrascht. ((lacht)) Ja aber ansonsten, wie gesagt, also man rechnet damit, es wär eher komisch, wenn da nichts kommen würde. [...] Ja, also wie gesagt, mit solchen Sachen, die die erwartet man, ja, oder wär wie gesagt eher komisch gewesen, wenn das nicht kommt. Dass man das erwartet und ich fand's eigentlich trotzdem bisher positiv, weil es gibt halt auch viele – also beispielsweise das war ja an meinem ersten Tag, als ich die TelKo mit der Sarah hatte, als sie das gesagt hatte, sie glaubt nicht, dass das funktioniert, saß ich mit der *NAME VORGESETZTE* zusammen und im Büro saß auch noch ein Kollege, der hat auch zwei Kin-, nee ein Kind hat der. Und ich hab das dann der *NAME VORGESETZTE* erzählt: »Hör mal zu, was ich mir vorher anhören musste« und dann hat die *NAME VORGESETZT* das dem Kollegen gesagt: »Hör mal zu, guck mal, so was muss sich jemand anhören, der frisch aus der Elternzeit zurückkommt. Ist doch lächerlich, dass wir in der heutigen Zeit über so was uns anhören lassen müssen.« (Ma6-2: 86ff)

Situativer und ereignisbezogener Kontext. Als Situation kann zunächst der Umstand betrachtet werden, dass die interviewte Person, eine Unternehmensberaterin und zweifache Mutter vermehrt mit der Skepsis von Kollegen und Kunden konfrontiert wird, inwiefern sie vor dem Hintergrund ihrer privaten Verantwortungen ihrem Beruf als Unternehmensberaterin nachkommen kann. Dabei gründen die Äußerungen auf dem Ereignis, dass die Beraterin nach ihrer siebenmonatigen Elternzeit zurückkehrt und ihre Tätigkeit als Unternehmensberaterin zu 60% wiederaufnehmen möchte. Dabei scheint das eigene Zutrauen

der Beraterin mit der Skepsis von Kollegen und Kunden im Gegensatz zueinander zu stehen. Im Zuge des Wiedereinstiegs kommt es vor dem Hintergrund der beschriebenen Situation zur Ausführung der Praktik des (informellen) Austauschs, die als disperse Praktik betrachtet werden kann. Indem diese stark Know-how-basierte Praktik in die interaktive Praktik der Aushandlung von Zutrauen eingefügt wird, erfährt die disperse Praktik durch ihre Eingliederung eine Transformierung und erhält eine spezifische Bedeutung im Kontext des integrativen Praxisgefüges. Sie wird somit konstituierend für die Bearbeitung von Grenzen des zwischenmenschlichen Zutrauens.

Die Praktik und ihre menschlichen Akteure. Analysiert man die Praktik im Hinblick auf die menschlichen Teilnehmenden, so rücken hier doch einige Akteure in den Fokus. Da die Unternehmensberaterin in Bezug auf den Wiedereinstieg immer wieder zum Bezugspunkt und diesbezüglich direkt adressiert wird, scheint sie eine zentrale Akteurin der Praktik zu sein. Dabei scheint es an vielen Stellen jedoch nicht ausschließlich um sie und ihre eigene Person zu gehen, sondern vielmehr um grundsätzliche Diskurse zur Berufstätigkeit von Müttern sowie auch die Vereinbarkeit der Unternehmensberatungstätigkeit mit Familie. Dabei scheint die Unternehmensberaterin selbst zur Personifikation ebendieser Diskurse zu werden. Neben der Unternehmensberaterin scheinen verschiedene Kollegen an der Praktik teilzunehmen; so wird die Beraterin konkret von einer kinderlosen Kollegin ihres Alters, allerdings aus einem anderen Bereich, mit deren Skepsis in Bezug auf die Vereinbarkeit des Beraterberufs mit der Familie konfrontiert, aber auch allgemeiner scheinen „viele“ sie auf das Thema anzusprechen. Wer sich genau hinter den häufig verwendeten Verallgemeinerungen „viele“, „alle“, „manche“, „andere“ verbirgt, wird nicht explizit konkretisiert. Aus dem Kontext lässt sich lediglich vermuten, dass es sich einerseits um Personen aus dem organisationalen Umfeld handelt, wie mehr oder weniger direkte Kollegen und Führungskräfte, sowie andererseits auch um Ansprechpartner auf Kundenseite. Diese werden teilweise allgemein als „der Kunde“ benannt, der ebenfalls sehr überrascht darüber scheint, dass die zweifache Mutter ihre Tätigkeit als Unternehmensberaterin wieder aufnehme. Weiterhin scheint auch ihre direkte Vorgesetzte als menschliche Akteurin in die Praktik involviert, indem die Unternehmensberaterin diese über die ihr vielfach entgegengebrachte Skepsis informiert. Im Zuge dessen wird auch ein Vater und Unternehmensberater („ein Kollege“, der auch ein Kind hat) in die Aushandlung eingebunden.

Die Praktik in ihrer Organisiertheit. Wie auch in den vorangegangenen Analysen wird die Praktik in ihrer anhand der in der Situation gegebenen Chronologie dargestellt und wieder in Klammern auf den praxistheoretischen Analyseaspekt verwiesen, um so die Praktik möglichst in ihrem Zusammenhang darzustellen. Dabei sei angemerkt, dass die verbale Präzision, das Detailreichtum und die Granularität der Schilderung in den gegebenen Textstellen begrenzt

und so stellenweise nur eine vage Rekonstruktion der Praktik möglich ist. Die integrative Praktik der Aushandlung von Grenzen des Zutrauens wird in der vorliegenden Situation maßgeblich durch die Einverleibung der dispersen Praktik des informellen Austauschs gespeist. Dementsprechend wird die Aufnahme dieser in die Darstellung als unerlässlich empfunden. Die fokussierte Praktik lässt sich in zwei Komplexe⁷³ mit jeweils untergeordneten Bündeln⁷⁴ strukturieren.

(A) Zwischenmenschliche Bewertung des Wiedereinstiegs und Erkennen der aktuellen Grenze

Als Voraussetzung für die in der Situation entstehende Aushandlung von Grenzen des interpersonellen Zutrauens kann der erste große Praxisbündel betrachtet werden, der die Reaktionen auf den beruflichen Wiedereinstieg der Unternehmensberaterin betrifft und dadurch die aktuellen Grenzen des Zutrauens deutlich macht. Im Rahmen eines ersten Praxisbündels scheint es zunächst um die zwischenmenschliche Bewertung des Wiedereinstiegs⁷⁵ (a) zu gehen. So wird gewissermaßen im informellen Austausch mit verschiedenen Leuten vermehrt Bezug darauf genommen, konkret oder teilweise eher rhetorisch festgestellt (Saying), dass die Unternehmensberaterin sicherlich in dieser Tätigkeit nicht mehr wie zuvor aktiv werde („der Kunde hat [...] dann zu mir gemeint, ich werde ja sicherlich keine Projekte mehr machen“, „[man ist] der Meinung, dass das wahrscheinlich nicht funktionieren wird, Consulting und zwei Kinder“). Im Zuge dessen scheint unbewusst Bezug auf ein tradiertes geschlechterkulturelles Familienmodell genommen zu werden (Know that), gemäß dem die Frau vornehmlich für die Reproduktionsarbeit, der Mann dagegen für die Erwerbsarbeit zuständig sei. Darüber hinaus scheint auch Wissen darüber eingelagert (Know that), dass der Beraterberuf besondere Anforderungen an Mobilität und Flexibilität stellt, die familiären Anforderungen konfliktär gegenüberstehend gesehen werden.

Im Rahmen des nächsten Praxisbündels (b) geht es daher verstärkt um die Einordnung ebendieser Reaktionen auf den Wiedereinstieg. Die Unternehmensberaterin scheint die Aussagen zunächst wahrzunehmen (Doing) („da durfte ich mir natürlich auch gleich anhören“) und zunächst für sich als „Fragen“, „Kommentare“ und „Feedback“ zu klassifizieren (Doing). Mit dem inhaltlichen Erfassen und Begreifen der Fragen, Kommentare und Feedbacks (Doing) wird für die Unternehmensberaterin mehr oder weniger direkt deutlich (Know that), dass verschiedene Akteure die Realisierbarkeit des Beraterberufs

73 Die Komplexe werden in der folgenden Beschreibung durch Großbuchstaben angezeigt.

74 Die Bündel werden in der weiteren Beschreibung durch eingeklammerte Kleinbuchstaben angezeigt.

75 Gemeint ist stark vereinfacht ausgedrückt die Bewertung, Einschätzung und Meinung von Kollegen, Führungskraft und Kunden zum Wiedereinstieg der befragten Person.

als zweifache Mutter für nicht realistisch halten. Durch die verschiedenen Reaktionen von Kunden und Kollegen werden demnach implizit Grenzen des Zutrauens markiert (Doing).

(B) Hinterfragen der Reaktionen und Delegitimation der Grenze

An die Markierung der Grenzen schließt direkt der nächste große Praxiskomplex, der Delegitimation der vermittelten Grenzen an. So reflektiert die Unternehmensberaterin offenbar im Rahmen eines ersten Praxisbündels (c) zunächst die Legitimität der Kommentare, der Fragen und des Feedbacks kritisch. Im Zuge dessen scheint sich die Unternehmensberaterin zunächst mental zu vergegenwärtigen (Doing), wie die Reaktionen auf ihren Wiedereinsteig nach ihrer ersten Elternzeit mit dem ersten Kind ausgefallen sind und erinnert sich (Doing), dass diese sehr ähnlich ausfielen. Indem sie äußert, dass die Reaktion bereits beim ersten Kind derartig ausgefallen sei und sie die Reaktionen nach dem zweiten Kind daher wenig überraschen, zeigt sie, dass sie sich des impliziten Wissens darüber bewusst ist (Doing), dass die Beratertätigkeit mit der Familie als kaum oder schwer vereinbar gilt (Know that). Analog dazu scheint auch ihre Wiederaufnahme der Beratertätigkeit durch die anderen Akteure betrachtet zu werden, sodass sie unter Rückbezug auf ebendieses Wissen schließlich folgert (Doing), dass ihr Wiedereinsteig als „untypisch“ betrachtet werde. Indem die Unternehmensberaterin im Interview erwähnt, dass viele Kollegen und Kunden „überrascht“ und „gespannt“ über ihr Vorhaben, Beratertätigkeit und Familie zu vereinbaren, seien, wird deutlich, dass sie die Skepsis sowie die damit einhergehende Grenze des Zutrauens wahrgenommen und als solche interpretiert hat (Doing). Gleichzeitig beginnt die Unternehmensberaterin zu hinterfragen (Doing), mit welchem Recht sich verschiedene Personen (gruppen) derartige Kommentare erlauben („wenn jetzt jemand mit ‘nem offenen Hosenladen durchs Büro geht, sagt keiner was, ja, traut sich keiner was, was zu sagen, aber bei dem Thema trauen sich irgendwie alle, da was – ‘nen Kommentar abzugeben“). Daraus, wie sich die Unternehmensberaterin damit auseinandersetzt (Doing), inwiefern die entsprechenden Personen zu derartigen Äußerungen berechtigt sind und im Interview von „trauen“ spricht, kann gedeutet werden, dass sie derartige Äußerungen durch nicht betroffene Personen für sich persönlich als nicht legitim bewertet (Doing). Weiterführend hinterfragt sie in einem speziellen Fall, woher die andere Akteurin – eine kinderlose Kollegin eines anderen Bereichs in derselben Organisation – wisse, dass Vereinbarkeit des Beratungsberufs mit der Familie nicht funktionieren könne (Doing). Auch wenn sie die Legitimität der Äußerung grundsätzlich schon hinterfragt, wird nun auch die Fundiertheit der Aussage überprüft. Indem die Unternehmensberaterin im Interview zunächst anmerkt, dass die Kollegin keine Kinder habe und sie sich daher gewundert habe, woher sie wissen wolle, dass sich Beraterberuf und Familie nicht vereinbaren lassen, wird deutlich, dass sie

die Zuverlässigkeit dieser Einschätzung bezweifelt (Doing). Durch ihre Einschätzung (Know that), dass man sich als Frau eines gewissen Alters grundsätzlich Fragen zum Kinderwunsch stellt, räumt sie zugleich ein, dass die Kollegin möglicherweise antizipiert habe, wie eine derartige Situation für sie selbst sein könne (Doing). Obgleich die Unternehmensberaterin die Legitimität derartiger Äußerungen grundsätzlich anzweifelt, so relativiert sie deren Inhalt doch zu einem gewissen Grad. Sie scheint sich kritisch mit der auf verschiedene Art geäußerten Skepsis auseinanderzusetzen.

Dies mündet fließend in ein weiteres Praxisbündel (d), das ihre eigene Reaktion auf die Äußerungen und die damit einhergehend präsentierten Grenzen betrifft. Betrachtet man zur näheren Analyse die Kundensituation, in der die Unternehmensberaterin mit der Annahme konfrontiert wird, dass sie sicherlich keine Projekte mehr mache, so wird durch ihre Gegenfrage („Warum?“) und die daran anschließende Aussage („Also ich bin nach wie vor im Consulting, ich werd' Projekte machen.“) ein klarer verbaler Widerspruch (Saying) deutlich. Indem die Unternehmensberaterin weiterhin ihre Beratertätigkeit auszuführen plant und sich durch die Reaktionen auf ihren Wiedereintritt nicht beirren lässt oder gar einen Bereichswechsel in Erwägung zieht („sehr viele sind ja überrascht, dass man den Weg nach wie vor im Consulting wählt und nicht Application Management“), manifestiert sie ihren Widerspruch wirksam (Doing). Das ihr begrenzt entgegengebrachte Zutrauen wird nicht akzeptiert, sondern durch ihren Widerspruch aktiv bearbeitet und somit an der Grenze des Zutrauens gearbeitet. Vor dem Hintergrund ihres Wissens (Know that), dass ihre direkte (weibliche) Führungskraft die disziplinarische Verantwortung für sie und ihren Erfolg trägt, geht sie auf diese zu und berichtet von vereinzelt Reaktionen (Sayings). Dabei scheint ihre Führungskraft eine gewisse Empörung über die Reaktionen bei der Unternehmensberaterin herauszuhören (Doing) („Hör mal zu, was ich mir vorher anhören musste.“) und verstärkt diese („Guck mal, sowas muss sich jemand anhören, der frisch aus der Elternzeit zurückkommt“), indem sie einen (männlichen) Kollegen auffordert (Doing), sich die Erzählung ebenfalls anzuhören. In dem Moment, in dem die Führungskraft weiterhin verbal ausführt (Saying), dass es lächerlich sei, sich so etwas in der heutigen Zeit anhören zu müssen, delegitimiert auch sie den Inhalt der Aussagen. Durch Bezug auf die „heutige Zeit“, wird deutlich, dass dies zwar in „früherer Zeit“ anders beurteilt worden wäre, eine derartige Beurteilung heute dagegen tradiert und nicht mehr zeitgemäß sei. Die Führungskraft legitimiert damit die Empörung der Unternehmensberaterin und fordert indirekt ebenfalls die Verschiebung des zwischenmenschlichen Zutrauens bzgl. der Realisierbarkeit einer Beratertätigkeit neben der Familie.

Die Praktik in ihrem sozialen Sinn. Welchen sozialen Sinn hat die Praktik der Aushandlung von Zutrauen und warum macht diese genau im vorliegenden Kontext Sinn, getan zu werden? In Bezug auf die Situation erscheint das Aus-

führen der Praktik relevant, um durch die Aushandlung von Zutrauen den eigenen Status als (vollwertige) Unternehmensberaterin und damit einhergehende Karrieremöglichkeiten zu sichern. Indem die Unternehmensberaterin derartigen Äußerungen widerspricht und sie darin durch ihre Führungskraft bestätigt wird, fordert sie unabhängig von ihrer familiären Situation ein Zutrauen in ihre professionellen Fähigkeiten als Unternehmensberaterin ein. Dabei scheint sie selbst ein hinreichendes Maß an Vertrauen in die Realisierbarkeit ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu haben, sodass sie diese Realisierung zumindest erproben möchte. Gerade dadurch, dass ihr ein entsprechendes Zutrauen von „vielen“ mehrfach verweigert oder abgesprochen wurde, werden genau hier die Charakteristika einer Aushandlung besonders deutlich. So geht es nicht um eine explizite Verhandlung und eine damit einhergehende Einigung, sondern vielmehr um einen impliziten Prozess, innerhalb dessen sich der Kreis der teilnehmenden Akteure verändert. So scheint sich die Unternehmensberaterin auf manch eine Äußerung von Skepsis lediglich ihren Teil zu denken und stattdessen an anderer, für sie und ihren potenziellen Karriereweg wichtigeren Stelle die Aushandlung fortzuführen. So berichtet sie ihrer Führungskraft vom stark begrenzten Zutrauen einer Kollegin und handelt eben mit ihrer Führungskraft statt mit der betroffenen Kollegin aus, inwiefern die Skepsis berechtigt ist bzw. ob ihr an dieser Stelle Zutrauen zusteht. Obschon dabei zunächst nicht ganz offensichtlich ist, weshalb zwischenmenschliche Skepsis bzw. Zutrauen zur potenziellen Gefährdung einzelner Elemente der beiden Lebensbereiche werden könnte, so scheint dies doch nachvollziehbar vor dem Hintergrund von Karriere- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten. So kann zum einen angenommen werden, dass ein eingeschränktes Maß an Zutrauen bzgl. der Realisierung eines Beraterberufs neben der Familie die Chancen auf weitere Karriereschritte beeinträchtigt, zum anderen gleichwohl auch, dass sich die Position und/oder der Status der betroffenen Person – hier der Unternehmensberaterin – im Team verändert. Infolge dessen scheint es auch denkbar, dass das individuelle Wohlbefinden durch die mehr oder weniger offensive und ggf. wiederholte Äußerung geringen Zutrauens beeinträchtigt wird. Würde die Praktik in der vorliegenden Situation nicht ausgeführt und die Unternehmensberaterin der entgegengebrachten Skepsis nicht widersprechen, könnte dies als indirekte Akzeptanz oder Zustimmung gedeutet werden. Es wirkt nicht unrealistisch, dass durch das Nicht-Ausführen der Praktik, sich karrierebezogene Möglichkeiten sowie eine entsprechende Position im Team oder beim Kunden absprechen zu lassen und berufliche Selbstverwirklichungschancen vorerst gemindert wären. Eine andere Beraterin, die ebenfalls mit interessierten Rückfragen bzgl. ihres Wiedereintritts und dem Plan, Beratungstätigkeit und Familie zu vereinbaren, konfrontiert wurde, schildert ihre Reaktionen auf ihren Wiedereintritt wie folgt.

„Also, die, mit denen ich darüber gesprochen habe, waren interessiert oder positiv. Aber negativ ist mir nichts begegnet. Überrascht vielleicht von dem einen oder anderen, der es

nicht wusste vorher, dass ich schnell wiederkommen möchte. Und dann aber eher interessiert am Modell und wie ich das mache. Aber ich würde sagen, im Durchschnitt positiv [...] Ja, da gibt es immer noch Rückfragen. Es ist immer das, (?dass)–. Das war auch immer mein Gefühl vorher. Hört sich in der Theorie alles machbar an. Aber umsetzen ist natürlich, wie bei allem, etwas schwieriger. Und man muss es einfach ausprobieren. Das gebe ich den Leuten als Antwort. Und ich habe jetzt auch nicht das Gefühl, dass totale Gegenargumente mir entgegenprasseln. Also.– Nein, ich glaube–. Ich würde sagen, dass es nachvollziehbar aufgenommen wird, ja, so, was das Modell angeht.“ (Ma9-2: 102ff)

Während die Unternehmensberaterin im ausführlich beschriebenen ersten Beispiel von Verwunderung und Skepsis sowie mangelndem Zutrauen ihrer Kollegen und Kunden berichtet, scheint im zweiten Beispiel weder ein Mangel noch ein Überfluss an Zutrauen vorhanden, sondern vielmehr ein Interesse und gespanntes Abwarten. Die zweite Unternehmensberaterin scheint die Reaktionen für sich als neutral oder positiv zu bewerten, sodass keine hier sichtbare Diskrepanz zwischen erhofftem und tatsächlichem Zutrauen besteht und sie damit verknüpfte potenzielle Karriere­möglichkeiten zunächst nicht gefährdet sieht.

Besonders spannend scheint mit Blick auf die in der vorliegenden empirischen Untersuchung vorliegenden Gesamtdaten, dass Fragen des Zutrauens oder umgekehrt die Äußerung von Skepsis in Bezug auf die Realisierbarkeit der Vereinbarkeit von Beraterberuf und Familienleben lediglich gegenüber weiblichen Personen geäußert wurden. Wenngleich es sich dabei lediglich um einen ersten Eindruck auf Basis des statistisch nicht repräsentativen Datenmaterials handelt, so ist es doch auffallend, dass derartige Äußerungen gegenüber männlichen Beratern entweder nicht getätigt oder von diesen nicht berichtet wurden. Die naheliegende Annahme, dass dies möglicherweise mit der Länge der vorangegangenen Elternzeit zusammenhängt, scheint dabei nicht zu tragen, da auch männliche Berater mit ähnlich langen Elternzeiten wie die Beraterinnen in den aufgeführten Beispielen nicht von einer derartigen Thematik berichteten. Wenngleich im Datenmaterial an vielen Stellen sichtbar wurde, dass sowohl Paare als auch Kollegen, Führungskräfte und weitere organisationale Vertreter zumindest um augenscheinliche Gleichberechtigung der Geschlechter bemüht sind, so scheinen derartige Praktiken in ihrer kulturellen und historischen Einbettung doch immer wieder indirekt Bezug auf tradierte geschlechterkulturelle Familienmodelle zu nehmen.

7.5 Praktik der Grenzaushandlung

Rekapituliert man noch einmal kondensiert die Ergebnisse der praxisfokussierten Analyse, so kann festgestellt werden, dass sich die Praktik der Grenzaus-

handlung in verschiedenen Dimensionen (räumlich, zeitlich, interpersonell, intrapersonell) entfaltet und in konkreten Situationen über ihre Verknüpfung mit dispersen Praktiken Sichtbarkeit erlangt.

Dabei lassen sich übergreifend zwei Modi der Aushandlung von Grenzen herauskristallisieren: die Reproduktion und die Bearbeitung von Grenzen, die durch eine Veränderung der Lage und/oder der Beschaffenheit mit der Grenze in Verbindung stehen kann. Indem eine Grenze durch ihre Praktizierung Sichtbarkeit erlangt, wird sie aufrechterhalten und reproduziert. Werden keine Versuche unternommen, diese zu übertreten, oder werden derartige Versuche durch die gezielte Sicherung von Grenzen (z.B. über Regeln) unterbunden oder abgewehrt (über Widerspruch o.Ä.), so wird die Grenze insbesondere durch ihre wirksame Manifestation (z.B. in schriftlichen Vereinbarungen und potenziell definierten Sanktionen bei Nicht-Beachtung oder Übertretung) in ihrer Legitimität bestätigt und kann stabil fortgeführt und konstant reproduziert werden. Umgekehrt kann eine Grenze bearbeitet und damit verändert werden, wenn sie nicht in gewohnter Form praktiziert wird und somit nicht die übliche Sichtbarkeit erlangt. Ist die zuvor gültige Grenze wenig wirksam manifestiert (u.a., indem Regelungen nur einmalig verbalisiert, jedoch nicht verschriftlicht werden) und werden Versuche unternommen, diese zu übertreten, die weder abgewehrt (z.B. durch die Erinnerung an die einst verbalisierte Regelung) noch sanktioniert werden, so verliert die zuvor gültige Grenze ihre Legitimation und ihre limitierende Funktion und bietet großes Potenzial für Permeabilität und Flexibilität.

Je stärker eine Grenze ist, desto offensichtlicher scheinen auch die mit ihrer Reproduktion und Bearbeitung einhergehenden Kategorisierungen. So werden durch die Praktizierung einer Grenze stets Dualitäten eröffnet:

- in Bezug auf die *zeitliche Dimension* zwischen Mitarbeitern, die in hohem Maß zeitlich verfügbar und hochgradig flexibel sind, und Mitarbeitern, die nur für einen eingeschränkten Zeitraum zur Verfügung stehen und auf dessen Einhaltung pochen.
- in Bezug auf die *räumliche Dimension* zwischen Mitarbeitern, die hochgradig mobil sind und die räumliche Vermischung beruflicher und privater Belange akzeptieren, und Mitarbeitern, die über eine eingeschränkte räumliche Flexibilität verfügen und räumliche Überschreitungen zwischen den Lebensbereichen verweigern.
- in Bezug auf die *interpersonelle Dimension* zwischen Mitarbeitern, denen ein großes Verständnis und Zutrauen in Bezug auf die veränderte Lebenssituation entgegengebracht wird und damit weiterhin als zugehörig behandelt werden, und Mitarbeitern, die durch wenig Verständnis und Zutrauen zu Außenseitern werden.

- in Bezug auf die *intrapersonelle Dimension* zwischen Mitarbeitern, die über große Karriereambitionen, Selbstvertrauen und eine hohe Belastungsgrenze verfügen, und Mitarbeitern, deren Karriereambitionen, Selbstvertrauen und Belastungsgrenze eher niedrig sind.

Dementsprechend ist der Grenzaushandlungspraktik über alle Dimensionen hinweg ein Differenzierungspotenzial inhärent, das in Abhängigkeit von der Stärke (oder Schwäche) einer Grenze und in Verbindung mit individuellen und organisationalen Werten mehr oder weniger deutlich zum Tragen kommen kann. Unabhängig von dieser Intensität schafft die Aushandlung von Grenzen stets Differenzkategorien, die mit einer Positionierung innerhalb einer Gesellschaft (hier der jeweiligen Organisation) einhergehen. So kann beispielsweise angenommen werden, dass ein zeitlich vollumfänglich verfügbarer, mobiler, akzeptierter, ambitionierter und belastbarer Berater eher ein zentrales Mitglied der organisationalen Gesellschaft darstellt und somit eher als zugehöriges Mitglied der Gemeinschaft betrachtet wird, als ein nur teilweise verfügbarer, räumlich stark eingeschränkter und wenig ambitionierter Berater. Die Ausführung der Grenzaushandlungspraktik innerhalb verschiedenster Situationen im Übergangsprozess wird damit zur Schlüsselkategorie der Herstellung und Bewältigung des Übergangs, da im Zuge dessen nicht nur das persönliche Verhältnis der Lebensdomänen zueinander, sondern indirekt auch die Position in der organisationalen Gesellschaft ausgehandelt wird. Dabei liegt die These nahe, dass je größer die Differenzen in Bezug auf Erfordernisse und Verantwortungen vor und nach der Elternzeit sind, desto umfassender und/oder häufiger tritt die Ausführung von Grenzaushandlungspraktiken im Zuge des Übergangs auf. So kann angenommen werden, dass bei wenig Veränderungen in Bezug auf Erfordernisse und Verantwortungen vor und nach der Elternzeit tendenziell weniger Aushandlungsbedarf besteht und der Übergang möglicherweise dementsprechend schneller gelingen kann und umgekehrt bei großen Differenzen mehr Aushandlungsbedarf besteht und die Verfestigung neuer Routinen mehr Zeit in Anspruch nimmt.

8 Bedeutung, Reichweite und Anschlussmöglichkeiten an die Ergebnisse

Um die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten und situativ diskutierten Ergebnisse noch einmal in Bezug zu den theoretischen Bezugspunkten der vorliegenden Arbeit zu setzen, werden zunächst deren Bedeutung, Reichweite und Anschlussmöglichkeiten für die Erforschung des Verhältnisses der Le-

bensdomänen untersucht. Daran anschließend werden die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung, Reichweite und Anschlussmöglichkeiten für den fokussierten Übergang sowie final auch für Übergänge im Allgemeinen betrachtet.

8.1 Zum Verhältnis der Lebensdomänen und deren Aushandlung

Um die Bedeutung der Ergebnisse in Bezug auf das Verhältnis der Lebensdomänen reflektieren zu können, ist es grundlegend, zunächst die praxisfokussierten Analysen zu beleuchten. So scheint die ins Zentrum gestellte Praktik nicht nur eine für den Übergang konstituierende Funktion einzunehmen, sondern auch im Kontext der Frage nach der individuellen Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen eine große Rolle zu spielen. Die Ausführung der Praktik der Grenzaushandlung scheint dabei für die Gestaltung der Schnittstelle der Lebensdomänen elementar. So dient die Aushandlung von Grenzen u. a. der Sicherung (einzelner Elemente) eines Lebensbereichs, indem dieser vor unkontrollierten und/oder negativen Einflüsse eines anderen Lebensbereichs geschützt wird. Wenngleich der Schutz durch die wie auch immer gearbete Grenze stets der Vermeidung von (potenziellen) Gefährdungen und Beeinträchtigungen dienen soll, kann dies offensichtlich über ganz unterschiedlich gestaltete Grenzen erreicht werden. Während für manche beispielsweise die Flexibilität einer Grenze (also die Möglichkeit, eine Grenze spontan an veränderte Anforderungen anzupassen) vielversprechend klingt, um agil auf potenzielle Gefährdungen reagieren zu können, so empfinden andere die Starrheit einer Grenze (also das strikte Aufrechterhalten einer Grenze, auch wenn sich veränderte Anforderungen ergeben) zielführender, um bestimmte Gefährdungen konsequent auszuschließen. Während für wiederum andere die Durchlässigkeit von Grenzen (also die Entscheidung für die Zulässigkeit von Überschreitungen) attraktiv wirkt, um so dynamische Möglichkeiten für Lebensbereiche zu schaffen oder akuten eigenen Erfordernissen zulasten eines anderen Lebensbereich in Sonderfällen nachkommen zu dürfen, scheint für andere die Undurchlässigkeit und die damit einhergehende limitierende Funktion von Grenzen fruchtbarer, da sie ein (vorläufig) festgelegtes Maß an Sicherheit gewährleisten. Das Ziel, Lebensbereiche vor gegenseitigen negativen Einflüssen zu schützen und daher deren Schnittstelle aktiv zu regeln, scheint also nicht über ein pauschal erfolgsversprechendes Muster von Praktiken zu verfügen, sondern vielmehr individuellen Faktoren zu unterliegen. Weiterführend erscheint es daher spannend zu fragen, welche eben diese individuellen Faktoren sind. So erscheint es intuitiv naheliegend, dass eine Verbindung zu Persönlichkeitseigenschaften, biographischen Erfahrungen, persönlichen Präferenzen oder Prioritäten, aber möglicherweise auch Unterstützungsstrukturen besteht.

Wenngleich dies differenziert und wissenschaftlich untersucht werden müsste, so erscheint auch die weiterführende Frage spannend, inwiefern sich hier Gemeinsamkeiten oder Parallelitäten zu verschiedenen Aushandlungs- und Gestaltungstypen von Grenzen aggregieren lassen. Betrachtet man die Aushandlung und Gestaltung von Grenzen vor dem Hintergrund des als grundsätzlich spannend aufgezeigten Forschungsbedarfs zunächst dennoch als hochgradig individuell, so kann vorerst angenommen werden, dass es um das Austarieren eines persönlichen Optimums zwischen Dualitäten geht (Abbildung 30):

- in der räumlichen Dimension um Nähe⁷⁶ (Immobilität) vs. Distanz⁷⁷ (Mobilität)
- in der zeitlichen Dimension um Gebundenheit (Unflexibilität) vs. Ungebundenheit (Flexibilität)
- in der interpersonellen Dimension um Anerkennung (Teilhabe) vs. Verweigerung (Ausgrenzung)
- in der intrapersonellen Dimension um Selbstverwirklichung vs. Selbstlosigkeit.

Diese scheinen durch ihre Verknüpfung ein Spannungsfeld wechselseitiger Beeinflussungen zu schaffen, sodass durch die (Re-)Allokation von Grenzen zwischen der Dualität einer Dimension stets Grenzen im Kontext anderer Dimensionen ebenfalls beeinflusst werden. Um dies an einem Beispiel anschaulich zu machen, ist noch einmal die in 7.4.1 beschriebene Situation der Verschiebung einer zeitlichen Grenze zu vergegenwärtigen. Indem der Unternehmensberater die Grenze seiner zeitlichen Verfügbarkeit für Termine beim Kunden von 8 Uhr auf 9 Uhr morgens verschiebt, greift er gleichzeitig auch in andere Dimensionen ein. So schafft er – zumindest für den Zeitraum seiner zeitlichen Nicht-Verfügbarkeit und die damit einhergehende körperliche Abwesenheit am Kundenort – gleichzeitig eine räumliche Distanz. Weiterführend könnte auch ein Einfluss auf die interpersonelle Dimension angenommen werden, indem durch die zeitliche Nicht-Verfügbarkeit und die körperliche Abwesenheit eine Art der Abgrenzung vollzogen wird, die wiederum auf die Zugehörigkeit und deren Grenzen einwirkt. Dies scheint nicht zuletzt mit dem komplexen Konstrukt und der Logik der beraterischen Tätigkeit zusammenzuhängen (Abbildung 31).

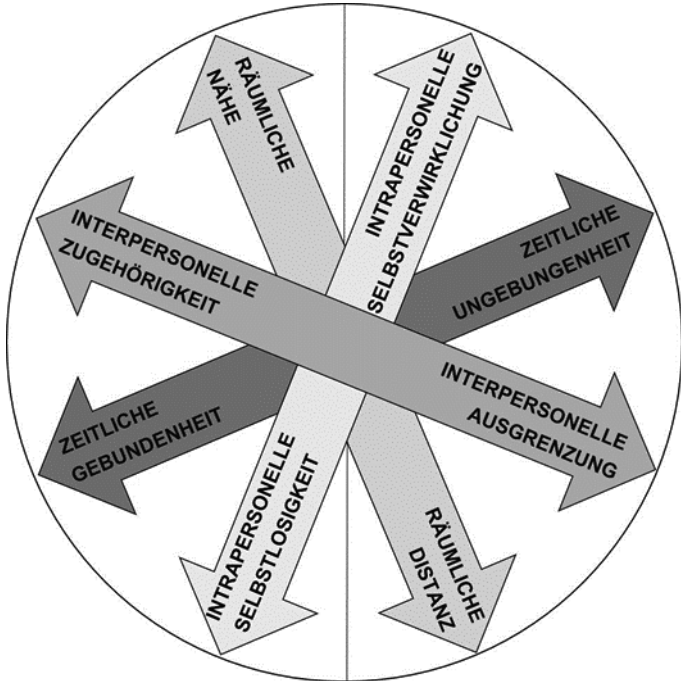
Wenngleich die schematische Darstellung dieser nur ein sehr eingeschränktes Erklärungspotenzial für die Grenzaushandlung bietet und der Komplexität der Fälle und Praktiken nicht gerecht werden kann, so vermittelt die Darstellung doch einen Eindruck, wie die Bestandteile der verschiedenen Di-

76 „Nähe“ bezieht sich hier auf die räumliche Nähe des Wohnorts der Mitarbeiter zum Projektort.

77 „Distanz“ bezieht sich dementsprechend auf die räumliche Entfernung des Wohnorts der Mitarbeiter vom Projektort.

mensionen in den beforschten Unternehmensberatungen üblicherweise verknüpft sind. Während die Beschaffenheit des Kundenprojekts durch Einsatzort, Umfang, Anzahl der Ressourcen und Personenumfang sowie auch die Kopplung an bestimmte Artefakte eine Rahmung des Möglichen abstecken, so wird durch die daran geknüpfte Systematisierung der räumlichen, zeitlichen, interpersonellen und intrapersonellen Dimension deutlich, wie diese miteinander zusammenhängen.

Abbildung 30: Spannungsfeld von Dualismen verschiedener Dimensionen

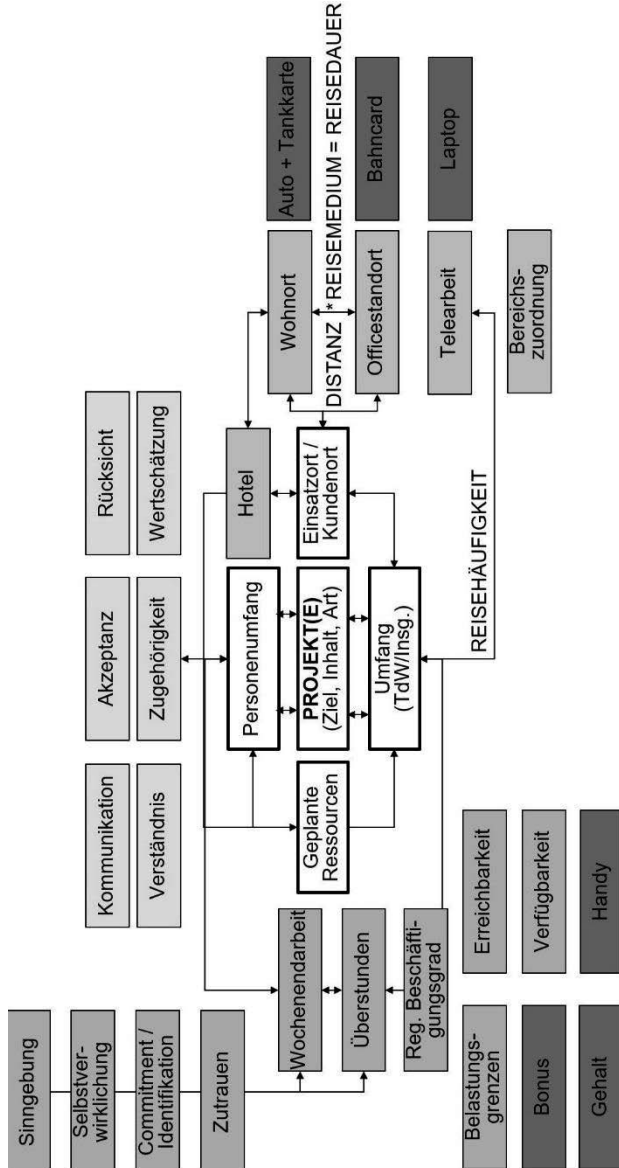


Quelle: Eigene Darstellung

Werden einzelne Elemente innerhalb des Kontinuums zwischen ihren Dualitäten verändert, so ist es durchaus denkbar, dass andere Elemente ebenfalls beeinflusst werden und ebenfalls Grenzaushandlungen nach sich ziehen.

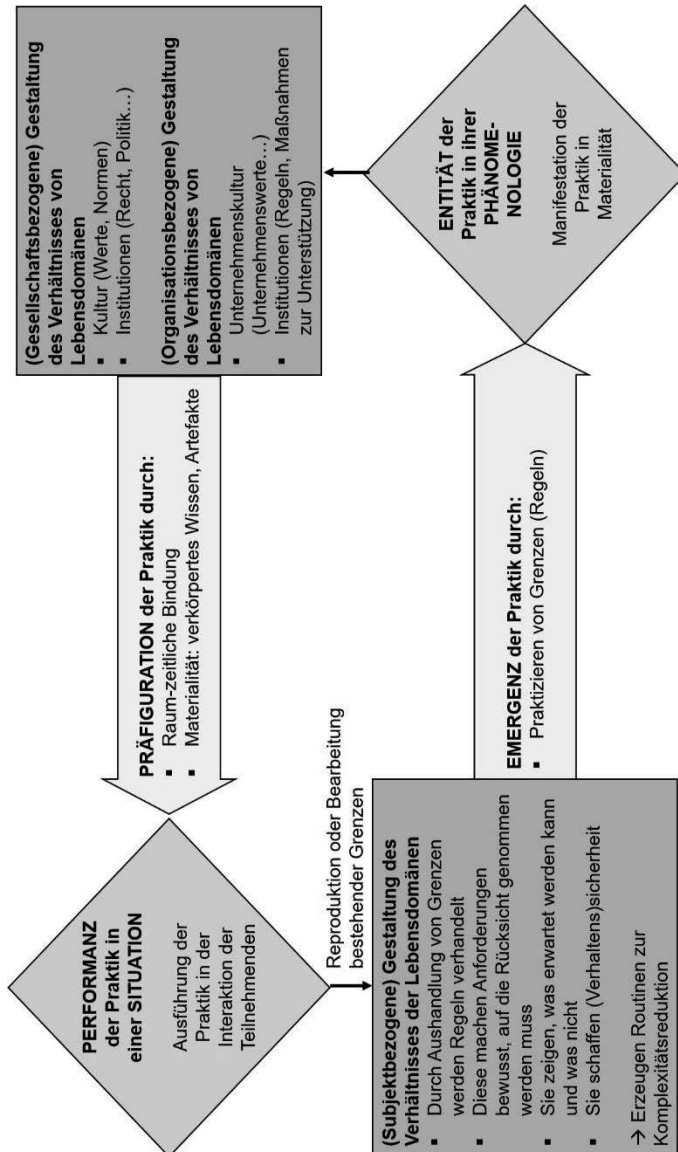
Die Praktik des Aushandelns von Grenzen verfolgt im vorliegenden Kontext also den Sinn, die unkontrollierte und willkürliche Auswirkung von Lebensbereichen aufeinander in ein individuell als „sicher“ empfundenes Verhältnis zu bringen und so ein subjektiv zufriedenstellendes Bestehen der Lebensbereiche nebeneinander (im Fall starker Grenzen) oder miteinander (im Fall schwacher Grenzen) zu organisieren.

Abbildung 31: Zusammenhang der verschiedenen Dimensionen im Kontext der Unternehmensberatung



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 32: Die Praktik der Grenzaushandlung im Kontext der Gestaltung des Verhältnisses der Lebensdomänen



Quelle: Eigene Darstellung

Die Praktik der Grenzaushandlung ist dabei stets an konkrete Situationen gebunden, in denen diese durch den interaktiven und relationalen Vollzug der teilnehmenden Akteure performant ausgeführt werden (Abbildung 32). Dabei scheint die Praktik stets durch ihre raum-zeitliche Bindung (Kontext) sowie auch durch Materialitäten (Körper, Artefakte, Wissen) präfiguriert. So ist ein (möglicherweise unbewusstes) Wissen der Teilnehmenden vorhanden, wann etwas als Gefährdung einzustufen ist (Know that – Normen, Institutionen), was daraufhin zu tun ist (Know what – Vereinbarkeit herstellen) und wie dies getan wird (Know how – Aushandlung). Die Ausführung der Praktik stellt dabei einen (mehr oder weniger bewussten) Versuch dar, das Verhältnis der Lebensdomänen über Grenzen zu regeln und zu organisieren. Im Zuge dessen können bestehende Grenzen reproduziert (kontrolliert, reproduziert, legitimiert) oder auch bearbeitet (überschritten, verändert, delegitimiert) werden. Durch die wiederholte Praktizierung der damit einhergehenden Regelungen kann eine Verhaltenssicherheit geschaffen werden, sodass allen Beteiligten ersichtlich ist, was erwartet werden darf und was nicht. Durch die zunehmend routinierte Anwendung der im Zuge der Grenzaushandlung getroffenen Regelungen entsteht eine Komplexitätsreduktion des Verhältnisses der Lebensdomänen. Während Grenzen und damit einhergehende Regelungen nicht zwingend für immer aufrechterhalten werden, sondern oft über eine temporäre Gültigkeit verfügen, so ist zumindest für den Zeitraum der temporären Gültigkeit eine stets wiederkehrende Aushandlung derselben Thematik nicht erforderlich. Die Aushandlung von Grenzen übernimmt damit im Kontext des Verhältnisses der Lebensdomänen somit eine ebenfalls strukturierende und komplexitätsreduzierende Funktion.

Dadurch, dass die ausgehandelten Grenzen performant wiederkehrend etabliert werden (also routiniert reproduziert werden), wirken sie auf die Entität der Praktik (also das Wissen darüber, wie bestimmte Tätigkeiten – hier die persönliche Gestaltung des Verhältnisses der Lebensdomänen – üblicherweise getan werden) ein. Indem die Praktik in verkörpertem Wissen, materiellen und körperlichen Artefakten manifestiert wird, nimmt sie Bezug auf die organisationale sowie gesellschaftsbezogene Gestaltung des Verhältnisses der Lebensdomänen. So wird beispielsweise durch die Manifestation von Abwesenheitszeiten (z.B. der persönlichen täglichen Nicht-Verfügbarkeit für berufliche Belange vor 9 und nach 17 Uhr) in einem kollegial zugänglichen Kalender festgelegt, in welchen Zeiträumen im Umkehrschluss organisational auf die Person zugegriffen werden kann und wann diese sich ihrer anderen Lebensdomäne widmet. Derartige Manifestationen nehmen wiederum eine präfigurierende Funktion für die Performanz der Praktik ein, sodass im eingeführten Beispiel ein beruflicher Zugriff auf die Person innerhalb der festgelegten Zeiten der täglichen Nicht-Verfügbarkeit weniger Wahrscheinlichkeit erfährt praktiziert zu werden. Dadurch ergibt sich die Etablierung einer sich spiralartig fort-schreibenden Praktik der Grenzaushandlung und Praktizierung von Grenzen.

Die Ausübung der Praktik der Grenzaushandlung scheint somit ein wesentlicher Bestandteil der Organisation des Verhältnisses der Lebensdomänen.

Reflektiert man nun die Reichweite der Ergebnisse in Bezug auf deren Bedeutung für die Erforschung des Verhältnisses der Lebensdomänen, so scheint durch die Betrachtung der Praktik der Grenzaushandlungen ein erster mikroskopischer Blick auf das konkrete Vorgehen in einzelnen Situationen geboten, der in seiner Aggregation mit einer Vielzahl weiterer Situationen zur (individuellen) Regelungen des Verhältnisses der Lebensdomänen wird. Im Kontext der Lebensdomänenforschung können die Ergebnisse jedoch nicht als eine Innovation betrachtet werden, die grundlegend neue Erkenntnisse zum Gegenstand hervorgebracht hat, sondern vielmehr als die Einnahme einer anderen Perspektive, die einen näheren und detailfördernden Blick auf ein Phänomen geboten hat, das grundsätzlich bereits bekannt war. Unter Voraussetzung der Annahme, dass durch die mit dem Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit einhergehenden Veränderungen ein gesteigerter Aushandlungsbedarf einhergeht, wurde das Phänomen isoliert in ebendiesem Übergangsprozess untersucht. Dabei wird die Reichweite des Einblicks weiterhin durch den exklusiven Fokus auf berufliche Situationen geschmälert; so scheint ein ausgeweiteter Fokus unter Einbezug privater Situationen sowie deren wechselseitige Verschränkung mit beruflichen Aushandlungssituationen eine spannende Anschlussmöglichkeit für weitere Forschung. Weiterhin kann auch auf noch weiter gefasster Ebene hinterfragt werden, inwiefern ein ähnlich mikroskopischer Blick auf Aushandlungssituationen in anderen veränderungsträchtigen Kontexten, aber auch in Bezug auf die alltägliche Reproduktion und Bearbeitung von Grenzen ähnliche Gestalt annehmen würde.

8.2 Zum Übergang von der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit

Vergegenwärtigt man sich zur Reflexion der Bedeutung der vorliegenden Ergebnisse für den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit zunächst die deskriptiven Ergebnisse, so scheinen diese im Hinblick auf das Erkennen einer Phasenstruktur im Übergang zunächst keine überraschenden Neuigkeiten zu liefern. Wenngleich die individuellen Verläufe des Übergangs durch die Möglichkeit des Vorgreifens, Überspringens und Vermeidens von Aktivitäten, wie auch des Zurückfallens, Steckenbleibens und Verzögerns des Verlaufs, aber auch des Vermeidens des Übergangs an sich nicht unbedingt der idealtypischen Modellierung entsprechen, so haben sich in der vorliegenden Untersuchung doch Markierungen bestimmter Phasen gezeigt, die für das Übertreten in eine nächste Phase sowie das damit einhergehende Fortschreiten des Übergangs elementar scheinen. Im Zuge dessen wurde für den fokussierten

Übergang im Kontext des Untersuchungsfelds der Unternehmensberatungen die Kontaktaufnahme zwischen Mitarbeiter und Führungskraft als Markierung der ersten Phase, die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit durch den Mitarbeiter als Markierung der zweiten Phase, sowie die Projektzuordnung des Mitarbeiters durch die Führungskraft als Markierung der dritten Phase identifiziert. Obgleich sich diese Markierungen grundsätzlich in jedem der untersuchten Übergänge irgendwo zwischen Ausgangs- und Zielzustand verorten ließen, schienen ebendiese Rahmungen sehr unterschiedlich auszufallen. So war der Ausgangszustand der Elternzeit durch deren Lage im Verhältnis zum Partner sowie auch durch die damit einhergehende mehr oder weniger stark ausgeprägte Verantwortungsübernahme hochgradig individuell. Insbesondere dessen Differenz zum Zielzustand, der sich neben der geglückten organisationalen Integration auch auf die Realisierung eines individuell als geeignet erachteten Familienmodells bezieht, schien dabei entscheidend. Damit war für den fokussierten Übergang zunächst spezifisch, dass nicht von einem einheitlichen Ausgangs- und Zielzustand ausgegangen werden kann, was diesen in Bezug auf dessen Begleitung und Unterstützung möglicherweise zur besonderen Herausforderung macht. Dies scheint ein reizvolles Potenzial für weitere Untersuchungen zu bieten. Indem im Rahmen der deskriptiven Analyse weiterhin Gelingen und Scheitern sowie deren Bedingungen untersucht wurden, konnten für den Übergang aus der Elternzeit innerhalb der Branche der Unternehmensberatungen wertvolle Anknüpfungspunkte für die Begleitung und Unterstützung des Übergangs in der Praxis geboten werden. Dabei wurde vielfach die besondere Funktion der Führungskraft der betroffenen Person für das Fortschreiten und Gelingen des Übergangs deutlich, sodass auch hier ein interessanter Anknüpfungspunkt in Bezug auf die Gatekeeper-Funktion von Führungskräften beim Wiedereintritt unterstellter Mitarbeiter nach der Elternzeit geboten ist.

Zusammenfassend kann die Bedeutung der deskriptiven Ergebnisse vor dem Hintergrund der bislang kaum vorhandenen Untersuchung des fokussierten Übergangs auf Mikro- und Mesoebene als ein erster Einblick in das, was eigentlich konkret im Zuge des Übergangs beispielhaft in zwei Unternehmensberatungen zwischen Personalverantwortlichen, Führungskraft und betroffenem Mitarbeiter passiert, betrachtet werden. Durch das Herausarbeiten wichtiger Markierungen und Bedingungen des Übergangs konnten weiterhin wertvolle Implikationen für die Praxis geboten werden. Weiteres Forschungspotenzial wird hier insbesondere in der Frage gesehen, wie sich das angedeutete Vorgehen, Überspringen, Verzögern oder Vermeiden von Aktivitäten auf die Gestaltung und Bewältigung des Übergangs auswirkt.

Vergegenwärtigt man sich zur weiteren Reflexion der Bedeutung der vorliegenden Ergebnisse für den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit nun die praxisfokussierten Ergebnisse, so lassen sich doch ei-

nige neue Erkenntnisse bezüglich des fokussierten Übergangs gewinnen. Dabei muss jedoch direkt festgestellt werden, dass diese sich insbesondere auf eine für den Übergang als zentral erachtete Praktik beziehen. So konnte das eingangs gefasste Vorhaben, den gesamten Übergang praxistheoretisch zu rekonstruieren, aufgrund der Einschränkung der für das Forschungsprojekt zur Verfügung stehenden Zeit, aber auch aufgrund des Umfangs und der Möglichkeit, die Datenbasis noch zu erweitern, nicht eingelöst werden. Stattdessen wurde durch die Fokussierung der Grenzaushandlungen eine Praktik herausgearbeitet, die in zahlreichen Situationen über den gesamten Übergangsprozess immer wieder relevant wurde und den Übergang in seinem Vollzug, seiner Bewältigung und seinem Fortkommen maßgeblich zu treiben schien. So ließ sich die zentrale These aufstellen: Je größer die Differenz zwischen Ausgangs- und Zielzustand empfunden wird und je stärker die Einbindung in beide Lebensbereiche ausgeprägt ist, desto höher ist das Maß an Aushandlungsbedarfen, die es im Zuge des Übergangs zu bewältigen gilt. Umgekehrt schien die These naheliegend: Je geringer die Differenz zwischen Ausgangs- und Zielzustand individuell wahrgenommen wird und desto schwächer die Einbindung in die beiden Lebensbereiche ist, desto weniger Aushandlungsbedarfe ergeben sich. Während der Fokus der vorliegenden Untersuchung in der Analyse von Praktiken in ihrer situativen Einbettung lag, hätte sich in einer Fallanalyse betroffener Personen möglicherweise verdeutlicht, inwiefern mancher Wiedereinstieg nach Elternzeit eher dem transformativen Charakteristikum eines Übergangs gleich kommt (nämlich wenn ein großes Ausmaß an Veränderungen gegeben ist und ausgehandelt werden muss), während sich bei anderen Wiedereinsteigern vermutlich kaum transformative Erfordernisse gezeigt hätten.

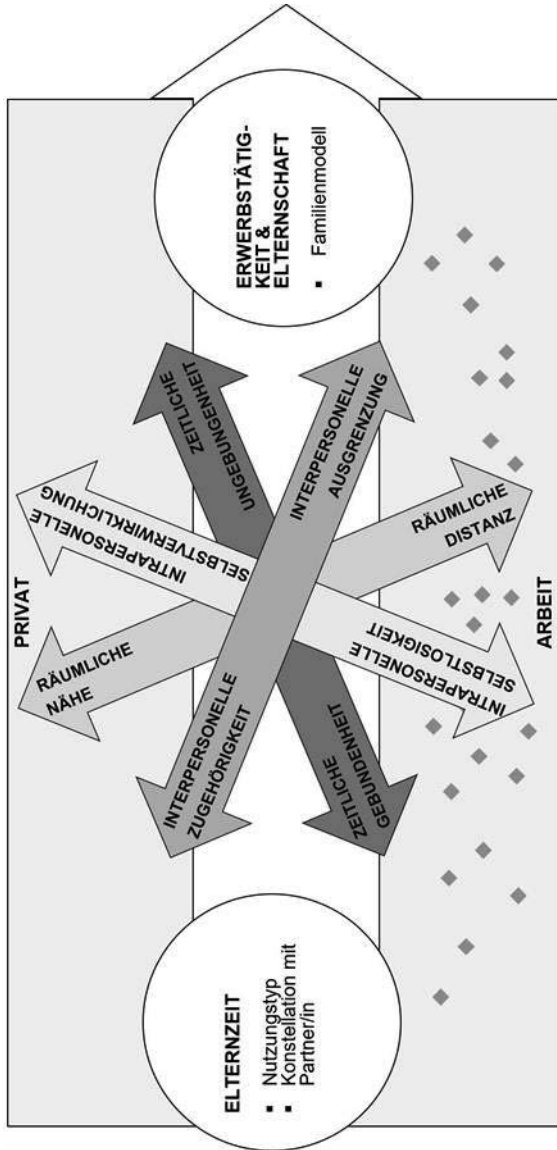
Wenngleich dies nun lediglich als Eindruck aus dem Gesamtmaterial als weiteres Forschungspotenzial aufgezeigt werden kann, schien die Entscheidung für eine praxisfokussierte und keine fallbasierte Analyse dennoch fruchtbar, um eine konkrete Vorstellung davon zu erhalten, wie die Aushandlung von Grenzen und damit die Transformation im Rahmen des fokussierten Übergangs im Detail und in einzelnen kleinen, alltäglichen Situationen vonstattengeht. Dabei konnte die Praktik der Grenzaushandlung in zwei Formen differenziert werden: die der Reproduktion von Grenzen, die sich im Aufrechterhalten, Praktizieren, Legitimieren und Manifestieren dieser ausdrückte, sowie die Bearbeitung von Grenzen, die sich durch das Überschreiten, Delegitimieren oder schlicht das Nicht-Reproduzieren bestehender Grenzen zeigte. Dabei wurde in den analysierten Situationen stets die Relationalität der fokussierten Praktik deutlich. So schien diese meist an weitere menschliche Akteure, aber auch an Materialitäten und vor allem an Wissen gebunden, wie bestimmte Dinge getan werden und auf welche Regeln und Normen Bezug genommen werden kann. Weiterhin zeigte sich in einer Globalanalyse der Aushandlungssituationen, dass diese stets auf der Sorge oder dem bereits Eintreten einer (potenziellen) Gefährdung eines Elements eines Lebensbereichs beruhen.

So scheint der Übergang aus der Elternzeit über ein besonders prekäres und risikobehaftetes Potenzial zu verfügen, das durch die Aushandlung von Grenzen bearbeitet wird. Weiterhin hat sich in den praxisfokussierten Analysen gezeigt, dass im Zuge der Grenzaushandlung im Übergang immer wieder bestimmte Dimensionen adressiert wurden; so ging es verstärkt um die Aushandlung räumlicher, zeitlicher, interpersoneller und intrapersoneller Grenzen. Obschon sich durch den Fokus auf die einzelnen Aushandlungssituationen statt auf eine fallbasierte Rekonstruktion des jeweils individuellen Übergangs die folgende Idee eher als Anknüpfungspunkt für weitere Forschung darstellt, so entstand auch im Hinblick auf die Verortung der untersuchten Aushandlungssituationen der Eindruck, dass die Zieldimension dieser in enger Verknüpfung mit der Übergangsphase steht.

Unter Rückgriff auf das aus der deskriptiven Analyse erstellte Phasenmodell (Abbildung 33) schienen sich Aushandlungen der intrapersonellen Dimension insbesondere in der Vorbereitungs- und Planungsphase des Übergangs zu zeigen, während die Aushandlung räumlicher und zeitlicher Grenzen insbesondere in der Wiedereingliederungs- und Organisationsphase zu verorten war und interpersonelle Grenzaushandlungen insbesondere im Zuge der Integrations- und Optimierungsphase stattfanden. Dies scheint allerdings noch durch weitere Untersuchungen erhärtet werden zu müssen.

So kann bilanzierend festgehalten werden, dass die Bedeutung der praxisfokussierten Ergebnisse vor dem Hintergrund des bislang insbesondere auf Makroebene erforschten Übergangs durch Analyse einer für den Übergang konstitutiven Praktik einen ersten Eindruck dazu bietet, wie der Übergang im konkreten Vollzug relational in Alltagssituationen hergestellt und bearbeitet wird. Wenngleich auch das Datenmaterial aus dem Feld der Unternehmensberatungen zugrunde liegt, so scheint dennoch denkbar, dass es sich bei der Aushandlung von Grenzen um eine in den Übergang eingebettete Praktik handelt, die sich auch in anderen Branchen im Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit finden lässt. Wenngleich durch das Ausführen der Praktik ein transformativer Bestandteil des Übergangs bearbeitet wird, muss dennoch angemerkt werden, dass sich eine Vielzahl weiterer Praktiken im Übergang angedeutet haben, die es noch zu erforschen gilt.

Abbildung 33: Idealtypisch modellierte Phasen des Übergangs in der Verknüpfung mit Aushandlungssituationen



Quelle: Eigene Darstellung

8.3 Zu Übergängen im Allgemeinen

Fragt man sich nun auf einer noch stärker verallgemeinernden Ebene, welche Implikationen und weiterführenden Fragen die vorliegenden Ergebnisse für Übergänge im Allgemeinen bieten können, so scheinen insbesondere zwei Fragen von besonderer Brisanz. Erstens, die Frage danach wie viel Veränderung es braucht, damit etwas als Übergang bezeichnet werden kann, und zweitens die Frage danach, ob die Aushandlung von Grenzen stets ein konstitutives Merkmal von Übergängen darstellt. Obwohl diese durch die vorliegenden Ergebnisse nicht beantwortet werden können, so soll deren Potenzial für weitere Forschung doch in Kürze ausgeführt werden.

Widmet man sich zunächst der ersten Frage, so lässt sich noch einmal rekapitulieren, dass in der vorliegenden Untersuchung das, was das Aufkommen von Grenzaushandlungen ausgemacht hat, stets veränderte Anforderungen an eine betroffene Person waren. Während eine große Anzahl an neuen Anforderungen – oder möglicherweise besonders bedeutsame Anforderungen – also mehr oder größeren Aushandlungsbedarf nach sich zogen und somit ein großes Transformationspotenzial im Rahmen des Übergangs verursachten, schien im Fall einer geringen Zahl neuer Erfordernisse – oder möglicherweise weniger bedeutsamen Erfordernissen ein demzufolge geringerer Aushandlungsbedarf und somit ein weniger großes Transformationspotenzial für den Übergang gegeben. Wenngleich dies die These nahelegt, dass ein Übergang stets ein gewisses Maß an bedeutsamer Veränderung benötigt, um sich eben als solcher zu charakterisieren, stellt sich zugleich die Frage, wann Veränderungen als bedeutsam und wann als ‚ausreichend‘ für einen Übergang einzustufen sind. Mit Rückbezug auf das vorliegende Datenmaterial haben zwar alle betroffenen Personen den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit im Anschluss an die Elternzeit vollzogen, gleichwohl hätten nicht alle dies auch als Übergang bezeichnet. Da das subjektive Empfinden nicht das entscheidende Maß für die Charakterisierung des Übergangsphänomens sein kann, scheint ein Blick auf diese doch erste Anhaltspunkte bieten zu können. So fühlte es sich beim beruflichen Wiedereinsteig für manche eher nach „Reaktivieren“ eines zeitweise „stillgelegten“ Lebensbereichs an, während er für andere eine vollständige Neuausrichtung des beruflichen und privaten Alltags wurde. Während Ersteres möglicherweise auf ein geringes Maß neuer Erfordernisse verweist, scheint Zweiteres eine große oder bedeutsame Anzahl derer mit sich zu bringen. Wo jedoch die Grenze gezogen wird, die ein gewisses Maß an Veränderung ausreichend macht, um einen damit einhergehenden Transformationsprozess als Übergang zu bezeichnen, bleibt weiterhin unklar. Dessen ungeachtet scheint dieselbe Tätigkeit – das berufliche Wiedereinsteigen im Anschluss an die Elternzeit – sowohl ein Übergang als auch kein Übergang sein zu können. So

stellt sich weiterführend die Frage, wie sich dies in Bezug auf andere als Übergang gelabelte Prozesse verhält.

Widmet man sich der zweiten Frage, inwiefern die Aushandlung von Grenzen möglicherweise ein grundsätzlich konstitutives Merkmal von Übergängen sein könnte, so scheint dies ein interessanter und verfolgenswerter Gedanke zu sein. Indem Übergänge nach van Gennep (1909) stets zwischen einer Ausgangs- und Zielsituation verorten und sich über einen transformativen Prozess im „Dazwischen“ charakterisieren, scheint es stets einen Moment zu geben, in dem vorangegangene Muster abgelegt und neue Muster aufgenommen werden. Da dies stets im Kontext einer Gesellschaft sowie auch in mehr oder weniger direkt ausgeprägter Relation zu weiteren Teilnehmenden des Übergangs getan wird, bietet sich zumindest grundsätzlich ein Resonanzkörper für potenzielle Grenzaushandlungen.

Fasst man nun bilanzierend zusammen, welche Bedeutung die vorliegenden Ergebnisse für Übergänge im Allgemeinen bieten können, so sind dies weniger direkte Übertragungsmöglichkeiten von Erkenntnissen als vielmehr Denkanstöße für die weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Übergängen. So erfindet die vorliegende Arbeit mit ihren Ergebnissen die Beschreibung von Übergängen als Phänomen nicht neu, sondern verdeutlicht diese vielmehr an einem spezifischen Beispiel. Dabei haben sich Rückbezüge auf bereits bestehende Übergangsforschungen als fruchtbare Grundlagen erwiesen, auch wenn sich zugleich gezeigt hat, dass es diese stets vor dem empirischen Fall zu reflektieren und nicht bedenkenlos vorauszusetzen gilt.

9 Kritische Reflexion der vorliegenden Arbeit

Um die vorliegende Arbeit abschließend kritisch zu reflektieren, werden im Nachstehenden das zu Beginn beschriebene Forschungsvorhaben, die theoretische Anknüpfung, das Forschungsdesign und -vorgehen sowie die Ergebnisse hinterfragt. Dies soll dazu dienen, das Vorgehen und die mit der vorliegenden Arbeit verbundenen Entscheidungen in ihrer Komplexität nachvollziehbar zu machen, für die eigene Rolle als Forscherin dadurch selbst für künftige Forschungsprojekte zu lernen und so der Sicherung guter professioneller Praxis Genüge zu tun.

9.1 Forschungsvorhaben

Rekurriert man noch einmal auf den ursprünglichen Anspruch des Forschungsprojekts, den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit in seiner relationalen Herstellung praxistheoretisch zu erforschen, so kann bilanzierend konstatiert werden, dass es sich dabei um einen möglicherweise zu ambitionierten Anspruch handelte. Während anfangs angenommen wurde, dass es sich bei diesem Übergang um einen relativ klar abzugrenzenden Prozess zwischen zwei Zuständen – nämlich der Elternzeit und der Erwerbstätigkeit – handle, wurde mit zunehmender Auseinandersetzung evident, dass diese Annahme zu unbedacht getroffen war. So zeigte sich insbesondere im empirischen Material, dass vielmehr von hochgradig individuellen Ausgangs- und Zielzuständen ausgegangen werden muss, was auch den Prozess dazwischen, also den Übergang selbst in seiner Gestalt schwerer greifbar machte. Dies schien auch mit der zeitlichen Überlagerung und Überlappung weiterer Übergänge der betroffenen Personen und ihres näheren sozialen Umfelds zusammenzuhängen, sodass sich oftmals die Frage stellte, was eigentlich als Bestandteil des fokussierten Übergangs betrachtet werden kann, ob etwas diesem exklusiv zuzuordnen ist oder möglicherweise auch Bestandteil eines weiteren Übergangs oder weiterer Übergänge sein kann. Die Erwartung, den Untersuchungsgegenstand präzise, jedoch zugleich auch auf einem verallgemeinernden Niveau umreißen zu können, wurde also enttäuscht. Durch die Typenbildung der Elternzeitnutzung, die Verknüpfung mit Familienmodellen sowie auch die Modellierung des formellen organisationalen Wiedereintrittsprozesses wurden Orientierungspunkte in Bezug auf den Übergang erarbeitet, die Anknüpfungspunkte für die weitere praxistheoretische Auseinandersetzung schufen. Während es also schon schwierig war, den Übergang selbst zu umreißen, so schien es noch weitaus herausfordernder, diesen praxistheoretisch in Bezug zu dessen Herstellung und Vollzug abzubilden.

9.2 Theoretischer Bezugsrahmen

Als theoretischer Rahmen der Arbeit wurde zunächst insbesondere die Übergangsforschung fokussiert – wobei sich zeigte, dass es sich dabei um ein recht heterogenes Forschungsfeld mit vielen verschiedenen Ansatzpunkten handelt. Während Übergänge empirisch insbesondere in Bezug auf deren Gelingens- und Scheiternsbedingungen sowie auf deren Auswirkungen untersucht wurden, schien die grundsätzliche Theoretisierung von Übergängen in ihrer Tiefe und Erklärungskraft nur eingeschränkt nützlich, um durch intensive Lektüre

ein genaueres Verständnis des fokussierten Forschungsgegenstands zu entwickeln. Als viel inspirierender stellten sich dagegen die Diskussionen des DFG-Graduiertenkollegs *Doing Transitions* dar, in das die Arbeit eingebettet wurde.

Eine weitere fruchtbare theoretische Quelle schien darüber hinaus in der Lebensdomänenforschung zu liegen. Obgleich hier zahlreiche Theorien, Modelle und auch empirische Untersuchungen vorlagen, stellte ebendiese Vielfalt und die darin gegebene Uneindeutigkeit der Begrifflichkeiten eine große Herausforderung dar, um diese in Bezug auf die Anschlussfähigkeit an das vorliegende Projekt zu analysieren. Dabei stellte sich wiederkehrend die Frage, inwiefern der Übergang im Kontext der Lebensdomänenforschung zu verorten ist – beziehungsweise inwiefern die Lebensdomänenforschung ertragreich für die Beschreibung des Übergangs in seiner Herstellung ist. Im Zuge dieser Auseinandersetzung erhärtete sich der Eindruck, dass ebender Versuch der (Wieder-)Herstellung einer individuellen Zufriedenheit mit dem Verhältnis der Lebensdomänen für den fokussierten Übergang, dessen Vollzug und Bewältigung charakteristisch ist. Um dies an das ursprünglich gefasste Vorhaben der Beschreibung des Übergangs in seinem Vollzug zu knüpfen, erschien die Einnahme einer praxistheoretischen Perspektive vielversprechend.

Im Zuge der Auseinandersetzung mit dem Ensemble verschiedener familienähnlicher Theoriestränge des Praxeologischen wird der Übergang zunächst als Praxiskomplex gefasst und die damit einhergehende Annahme getätigt, dass sich dieser in Praxisbündel zerlegen lässt. Da dies im Hinblick auf die angestrebte Erklärung der Herstellung und des Vollzugs des Übergangs im Zusammenhang mit der (Wieder-)Herstellung einer Zufriedenheit des persönlichen Verhältnisses der Lebensdomänen vorerst brauchbar schien, wurde das Forschungsvorhaben auf die praxistheoretische Rekonstruktion des Übergangs zugespitzt. Dieser voreilig auferlegte Erklärungsanspruch entwickelte sich nicht nur zunehmend zur erneuten Herausforderung, sondern nahezu zum Scheiternsgrund. So war der Anspruch, einen Übergang im gegebenen Rahmen der vorliegenden Arbeit vollumfänglich praxistheoretisch zu rekonstruieren, nicht ambitioniert, sondern schlichtweg unrealistisch. Dies scheint in der Beschaffenheit des Übergangs als zeitlich ausgreifendem Prozess zu gründen, der durch die enorme Vielzahl einzelner Situationen eine noch viel größere Anzahl darin eingebetteter Praktiken erkennen lassen würde. So wurde im Hinblick auf die angestrebte Tiefe der Arbeit im fortschreitenden Forschungsprozess der Entschluss gefasst, eine für den Übergang konstituierende Praktik in ihrer Vielseitigkeit möglichst plastisch zu beschreiben.

9.3 Forschungsdesign, Forschungsvorgehen und Erhebungsmethode

Um den Übergang im gewählten Untersuchungsfeld praxisfokussiert befor- schen zu können, musste u.a. basierend auf Datenschutzgründen bereits zu ei- nem frühen Zeitpunkt der Entwicklung eines Forschungsdesigns Abstand von der Idee genommen werden, Mitarbeiter im Zuge ihres Übergangs (in ihrem Alltag beim Kunden vor Ort) in teilnehmenden Beobachtungen zu begleiten. Um dennoch Einblick in die organisationale Rahmung und Begleitung des Übergangs zu erhalten, wurden Experteninterviews nach Bogner, Littig und Menz (2014) mit den organisational Verantwortlichen durchgeführt. Wenn- gleich diese den vorgesehenen Zweck – ein Verständnis zur prozessualen Rah- mung und Begleitung im Rahmen der Organisation zu erlangen – erfüllte, schien deren Erklärungskraft im Zuge der praxistheoretischen Analyse durch den Abstraktionsgrad und die damit einhergehende Distanz zu konkreten Situa- tionen und deren Verlauf sehr eingeschränkt.

Die problemzentrierten Interviews nach Witzel (1982), die mit betroffenen Mitarbeitern jeweils vier Wochen vor und vier Wochen nach Wiedereinstieg durchgeführt wurden, boten diesbezüglich ein weitaus größeres Potenzial. Da diese durch den Erzählimpuls mit der Bitte der Ausführung der Gedanken zum bevorstehenden/getätigten Übergang sehr offengehalten wurden, entstand in der Breite enorm ausgreifendes Datenmaterial. Dies lud vor der Fokussierung einer bestimmten Praktik dazu ein, sich in den zahlreichen einzelnen Aspekten des Übergangsprozesses zu verlieren. Obschon sich das Datenmaterial in der sich verdichtenden Analyse in Anlehnung an die Methodologie der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1998) zunehmend auf die Schlüsselkategorie der Grenzaushandlungspraktik zuspitzte, wurde das Datenmaterial durch die gezielte Fokussierung einer bestimmten Praktik im Hinblick auf einige weitere spannende Aspekte zu einem gewissen Grad beschnitten. Gleichzeitig ermög- lichte jedoch ebendies die tieferegehende Konzentration auf die auserwählte Praktik. Dabei schien die in Bezug auf die betroffenen Personen als Längs- schnitt angelegte Datenerhebung nützlich, um durch die Realisierung eines er- sten Erhebungszeitpunkts bereits im Vorfeld an den Wiedereinstieg passierte Ereignisse, Situationen und Gedanken einfangen zu können, ohne diese Über- lagerungseffekten durch darauffolgende Ereignisse oder auch einer nachträg- lichen Kohärenzherstellung auszusetzen. Gleichzeitig wurde durch die zweite Datenerhebung die Möglichkeit geschaffen, Ereignisse, Situationen und Ge- danken noch einmal aus einer anderen Perspektive zu beleuchten und darüber hinaus den weiteren Verlauf des Übergangs zu beschreiben. Wenngleich die Anlage der Untersuchung auf Ebene der betroffenen Mitarbeiter als Längs- schnitt grundsätzlich als ergiebig betrachtet werden kann, stellte sich die feste Definition des Erhebungszeitpunkts von vier Wochen vor Wiedereintritt und

vier Wochen nach als zu statisch heraus. So wurden die ersten Interviews bei Personen mit einmonatiger Elternzeit bereits wenige Tage nach Antritt geführt, wobei sich diese gerade erst auf den Zustand der Elternzeit einzulassen und dem Wiedereinsteig gedanklich dementsprechend eher fern schienen. Auch wenn die Fixierung dedizierter Erhebungszeitpunkte dazu dienen sollte, die Daten zu einem Zeitpunkt zu erheben, in dem – so die Annahme – sich die betroffenen Personen in einem ähnlichen gedanklichen Stadium in Bezug auf den bevorstehenden Übergang befinden, um diese möglichst vergleichbar zu machen, konnte genau dies zumindest in den beschriebenen Fällen nicht erreicht werden. Der erste Erhebungszeitpunkt hätte folglich möglicherweise anpassungsfähiger definiert werden sollen, z.B. auf Anfang des letzten Drittels oder Viertels der Elternzeit. Dies bringt jedoch den Abstrich mit sich, dass sich für das vorliegende Sample eine Varianz von einer Woche bis drei Monate vor Elternzeit für den ersten Erhebungszeitraum ergeben hätte. Mit Blick auf die Tatsache, dass insbesondere die Personen mit kurzer Elternzeit ihren Wiedereinsteig und die projektbezogene Eingliederung oftmals bereits vor Eintritt in die Elternzeit mit ihrer Führungskraft besprochen haben, scheint der tatsächliche Untersuchungszeitpunkt doch nicht mehr ganz so ungünstig.

Da im Zuge der Durchführung der Experteninterviews sowie auch der problemzentrierten Interviews mit betroffenen Personen in Bezug auf bestimmte Verantwortungen immer wieder auf direkte Vorgesetzte der betroffenen Person verwiesen wurde, wurde das ursprüngliche Forschungsdesign durch die Befragung einiger Führungskräfte mittels problemzentrierter Interviews nach Witzel (1982) erweitert. Dies stellte sich im Hinblick auf die organisationale Rahmung des Übergangsprozesses als äußerst ertragreich dar, zumal die organisational Verantwortlichen den Übergang lediglich bis zum Zeitpunkt des ersten Arbeitstages in ihrer Verantwortung sahen und darüber hinaus eher vage Auskünfte geben konnten. Überdies ermöglichten die problemzentrierten Interviews mit Führungskräften den Aufbau eines Verständnisses darüber, wann der Übergang als gelungen und wann als gescheitert zu betrachten ist und wodurch dies beeinflusst wird. Obgleich es sich dabei um relevante Erkenntnisse handelt, boten diese der Forscherin im Rahmen der praxistheoretischen Analyse lediglich ein besseres Verständnis der Gesamtzusammenhänge. Dies lässt sich auch durch das vorhandene Sample an Führungskräften erklären; so wurden diese schlicht auf Basis ihrer grundsätzlichen Erfahrung mit Personen in Elternzeit und deren Rückkehr ausgewählt. Stattdessen wäre es insbesondere im Hinblick auf die praxistheoretische Rekonstruktion und Plastizität bestimmter Situationen ertragreicher gewesen, die Führungskraft der jeweils betroffenen Person zu interviewen. Gleichzeitig muss jedoch auch angenommen werden, dass dies die Bereitschaft zum Interview möglicherweise auf beiden Seiten (Führungskraft und betroffenem Mitarbeiter) deutlich geschmälert hätte. Nachträglich erscheint es – bezüglich der praxistheoreti-

schen Analyse von konkreten Situationen – äußerst attraktiv und potenziell besonders ertragreich, auch (Projekt-)Teamkollegen der betroffenen Person zu befragen. Selbst die ursprüngliche Frage, welche Erkenntnisse die Befragung einer möglicherweise kinderlosen Person im Hinblick auf den Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit bieten soll, machte mit Blick auf die konkreten Aushandlungssituationen schnell deutlich, dass eben auch diese Personen eine nicht unwesentliche Rolle im Vollzug des Übergangs spielen. So scheint die Personengruppe insbesondere in Bezug auf eine legitimierende Funktion eine große Rolle zu spielen. Um dies an einem Beispiel zu verdeutlichen, wird der Rückgriff auf Telearbeit herangezogen. So scheint es eine nicht unübliche Praktik, dass Führungskräfte insbesondere Mitarbeiter mit elterlichen Verpflichtungen die Möglichkeit zur Wahrnehmung von Telearbeit öfter und auch flexibler zugestehen, als dies grundsätzlich im Team vereinbart ist. Selbst wenn die betroffene Person die offizielle Erlaubnis hat, Telearbeit zu machen, wird über Reaktionen im Team die Delegitimität dessen deutlich gezeigt, indem direkte Rückfragen gestellt und Anmerkungen gemacht werden, ggf. auch heimlich darüber gesprochen und gelästert wird. Ein anderes Beispiel wäre auch die Herstellung von zeitlicher Flexibilität (für Einzelne) über ein Team, in dem einzelnen Personen die Möglichkeit eingeräumt wird, grundsätzlich später zu kommen, unter der Voraussetzung, dass andere Kollegen bereits früher für den Kunden verfügbar sind. Durch die Befragung von Teammitgliedern hätte also möglicherweise ein Einblick auf die unterschwellig wirkmächtigen Momente der Grenzaushandlung geboten werden können. Fraglich bleibt jedoch, inwiefern Bereitschaft zu Interviews gegeben gewesen wäre und ob dies durch die Befragung eines Teams bezüglich der Grenzziehung und damit einhergehendem Ein- und Ausschluss von Teammitgliedern ethisch astrein gewesen wäre. Ähnlich reizvoll wirkt auch der Gedanke einer Kundenbefragung, da der Kunde insbesondere in der Branche der Unternehmensberatung eine besondere Machtposition einzunehmen scheint. So hat es den Anschein, als wäre die Gestaltung von Grenzen oftmals an die Zugeständnisse gebunden, die der Kunde machen möchte oder auch nicht. So scheint der Kunde gemäß dem Sprichwort „der Kunde ist König“ als solcher behandelt zu werden, insbesondere wenn es um die zeitliche Erreichbarkeit des Beraterteams geht, die oftmals weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausreicht. Indem zur Erreichung der Kundenzufriedenheit viele Zugeständnisse gemacht werden, weichen eigentlich manifestierte Grenzen immer wieder auf. Obwohl die Befragung von Kunden also möglicherweise eine weitere für das Verständnis der Grenzaushandlung rentable Perspektive geboten hätte, scheint dieses Ansinnen im Nachhinein bezüglich der Durchführbarkeit recht unrealistisch. So ist kaum denkbar, dass die Beraterorganisationen vor dem Hintergrund datenschutzrechtlicher Gegebenheiten einer Anfrage von Kunden zugestimmt hätten und noch viel weniger scheint denkbar, dass die Bereitschaft von Kunden gegeben

wäre, über die Nutzung der eigenen Macht gegenüber der beauftragten Organisation ehrliche Auskünfte zu geben.

In Bezug auf das Forschungsdesign kann zusammenfassend konstatiert werden, dass dieses zur Erlangung eines grundsätzlichen Verständnisses der Zusammenhänge des fokussierten Übergangs äußerst dienlich war, in Bezug auf die später gewählte Fokussierung der Grenzaushandlung optimierbar gewesen wäre. So hätten möglicherweise gezielt bestimmte Führungskräfte für die Befragung ausgewählt, aber auch Teammitglieder oder Kunden mit hinzugezogen werden können. In Kombination mit einer früheren Entscheidung für den Fokus auf Grenzaushandlungen hätte dies eine plastischere Perspektive auf die konkreten Aushandlungssituationen ermöglicht.

Reflektiert man darüber hinaus noch einmal gezielt die Erhebungsmethode in ihrer Verknüpfung an die zugrunde gelegte Methodologie und Auswertungsmethode, so lassen sich auch hier einige Aspekte kritisch hinterfragen. Zunächst kann bemängelt werden, was bereits im vorangegangenen Abschnitt angeklungen ist: nämlich die fehlende Fokussierung auf konkrete Situationen zum Zeitpunkt der Datenerhebung. Wengleich die Erhebungsmethoden der Experteninterviews nach Bogner/Littig/Menz (2014) und der problemzentrierten Interviews nach Witzel (1982) die ursprünglich gefasste Intention befriedigten, so hätte durch verstärkt verständnisfördernde Nachfragen bei der Erläuterung von konkreten Situationen in der Interviewsituation möglicherweise noch mehr aus dem Forschungsvorhaben herausgeholt werden können. Eine weitere große Einschränkung in Bezug auf die praxistheoretisch geleitete Analyse ergab sich fernerhin aus der Natur des Interviews an sich; so konnte nur ausgewertet werden, was von den befragten Personen für relevant erachtet und verbal zum Ausdruck gebracht wurde. Wie sich die konkreten Situationen tatsächlich gestalteten, konnte durch den nachträglich fehlenden Einbezug weiterer Perspektiven nicht vollkommen realistisch nachgezeichnet werden. So fußt die Beschreibung einer Grenzaushandlungssituation nun jeweils auf der Erläuterung einer einzigen Person, obwohl diese in ihrem Vollzug doch eigentlich hochgradig relational und interaktiv ist. Ein weiterer Abstrich ergibt sich auch bezüglich der Abbildbarkeit der Doings. So konnten diese lediglich miteinbezogen werden, sofern sie durch die befragten Personen als relevant erachtet und verbalisiert wurden. Insbesondere bei diesem Aspekt von Praktiken wäre methodisch die Datenerhebung in Form von Beobachtungen ertragreich gewesen. Dies wäre jedoch zum einen kaum realisierbar gewesen, zumal es im Rahmen des Projekts und dessen Dauer kaum vorstellbar erscheint, den kompletten Übergangsprozess verschiedener Person und deren soziales Umfeld über Wochen durchgängig zu begleiten, zum anderen muss auch angenommen werden, dass dies die darin eingelagerten Situationen verändert hätte. Wengleich der praxistheoretisch geleitete Analysefokus in Anlehnung an die Methodologie der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1998) durch den Fokus auf die Einbettung von Praktik in bestimmten Situationen ebendiese zumindest in

Grundzügen greifbar macht, so muss zugleich die enorme Eingrenzung des Fokus aufgezeigt werden. Während in den ausgewählten Situationen oftmals noch weitere Praktiken herauszuschälen gewesen wären, wurde stets auf die Praktik der Grenzaushandlung und der jeweils damit einhergehenden einverlebten dispersen Praktik fokussiert. Durch das gezielte Scharfstellen der Grenzaushandlung in den ausgewählten Situationen verschwimmen zugleich andere Aspekte. Ähnlich stellt sich dies auch mit Blick auf den Übergang als Gesamtprozess dar. So konnte durch die deskriptiven Analysen zwar eine genauere Vorstellung zum Übergang in seiner Gesamtheit erlangt werden, auf die praxistheoretisch geleitete Analyse bezogen konnte allerdings nur ein bestimmter Aspekt des Übergangs genauer beleuchtet werden. Eine praxistheoretische Rekonstruktion des gesamten Übergangsprozesses, mit der großen Vielzahl an darin eingebetteten Situationen und inhärenten Praktiken konnte nicht geleistet werden.

Zusammenfassend kann unter Rückgriff auf die Gütekriterien qualitativer Sozialforschung festgestellt werden, dass die Gegenstandsangemessenheit in Bezug auf ihre multiplen Passungsverhältnisse zwischen Theorie, Fragestellung, empirischem Fall, Methode und Datentyp im Forschungsprozess zunächst kleine Einbußen erlitten hat. Diese konnten durch die kontinuierliche Justierung des Passungsverhältnisses schließlich minimiert werden. So wurde insbesondere die Fragestellung weiter zugespitzt und im Ergebnisteil konnten entsprechende theoretische Bezüge geschaffen werden. Obgleich die Erhebungsmethode und der daraus resultierende Datentyp durch die nachträgliche Zuspitzung der Forschungsfrage nicht ganz ohne Abstriche bleiben, ermöglichen sie dennoch einen soliden ersten Zugang, der durch eine Erweiterung über das vorliegende Projekt hinaus noch fruchtbarer gemacht werden könnte. Rekurrierend auf den Anspruch der empirischen Sättigung, also den Grad der Durchdringung des Forschungsgegenstands kann festgehalten werden, dass diese nur zu Teilen erreicht werden konnte. Obschon die Erschließung und der Rapport zum Feld gut gelungen sind, hätte die Breite des Datenkorpus noch ausgeweitet werden können, um die Vielfalt der Daten zu steigern und dadurch eine noch plastischere Analyse zu ermöglichen. Unter Rückbezug auf den Anspruch der theoretischen Durchdringung des Forschungsgegenstands, also den Rekurs auf theoretische Perspektiven zur wechselseitigen Anreicherung von Theorie und Empirie, kann konstatiert werden, dass diese in einem produktiven Verhältnis zueinander zu stehen scheinen. Indem zwischen der Analyse des empirischen Materials und dem theoretischen Rahmen der Übergangs-, Lebensdomänen- und Grenzforschung Bezüge geschaffen werden konnten, wurden zahlreiche spannende Anschlüsse aufgezeigt.

10 Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurde eingangs zum Ziel gesetzt, den transformativen Prozess des relationalen Gefüges beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Elternzeit zu untersuchen. Im Zuge dessen sollte der damit einhergehende Übergang als Phänomen begriffen werden, das bezüglich Herstellung und Gestaltung zu erforschen war. Dabei sollte der Fokus nicht isoliert auf die betroffene Person im Übergang gelegt werden, sondern zudem am Übergang mitwirkende Personen berücksichtigt werden, um so deren relationales Zusammenwirken im Kontext verschiedener Herstellungsmodi im Übergang greifbar zu machen. Durch die empirische Untersuchung der vorliegenden Arbeit sollte der fokussierte Übergang rekonstruiert und in Bezug auf Praktiken in seinem Vollzug und seiner Phänomenologie fruchtbar gemacht werden. Damit sollte die Beantwortung der Frage angenähert werden, wie der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit hergestellt, vollzogen und gestaltet wird. Die Arbeit sollte damit einen Ebenen verschränkenden Einblick auf den Übergang geben und ein präzises Verständnis des zugrunde liegenden Phänomens schaffen. Durch das empirische Augenmerk auf die stark wachsende und innovative Branche der Unternehmensberatung sollten dabei Merkmale aktueller sozioökonomischer Veränderungen indirekt Eingang in die Arbeit finden. Während der empirischen Datenerhebung wurden Experteninterviews mit den organisational für den Wiedereinstieg verantwortlichen Personen geführt, die helfen sollten, den Übergang in seiner organisationalen Rahmung, Begleitung und formalen Prozessualität nachvollziehen zu können. Durch je zwei problemzentrierte Befragungen (vor und nach dem Übergang) sollte ferner ein Einblick entstehen, wie der Übergang hergestellt, vollzogen und gestaltet wird. Des Weiteren wurde immer wieder auf die für den Übergang bedeutsame Rolle der eigenen Führungskraft verwiesen, sodass im Laufe des Forschungsprozesses auch Führungskräfte durch problemzentrierte Interviews befragt wurden. Das gewonnene Datenmaterial wurde anschließend in Anlehnung an die Methodologie der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1998) praxisfokussiert analysiert, wodurch die Praxis der Grenzaushandlung mit ihrem hohen Erklärungspotenzial für die Herstellung und den Vollzug des Übergangs zunehmend in den Fokus rückte. Im Rahmen der tiefergreifenden Analyse zeigte sich, dass sich Praktiken der Grenzaushandlungen in allen Phasen des Übergangs in zahlreichen Situationen finden und stets auf Veränderungen bzw. veränderten Anforderungen und damit einhergehenden potenziellen Gefährdungen eines Lebensbereichs (oder einzelnen Elementen eines Lebensbereichs) beruhen. So konnte weiterhin die These formuliert werden, dass je größer die Differenz der Lebenssituation vor und nach der Elternzeit im Hinblick auf die jeweils damit einhergehenden Erfordernisse und Verantwortungen ist, sich

umfassendere Grenzaushandlungsbedarfe ergeben. Dabei ließen sich im Wesentlichen zwei Arten der Grenzaushandlung differenzieren: die der Reproduktion bestehender Grenzen sowie die der Bearbeitung bestehender Grenzen. Durch die Analyse konkreter Situationen zeigte sich einerseits, wie durch die erneute Praktizierung bereits bestehender Grenzen diese in ihrer Legitimität bestätigt und reproduziert wurden, andererseits wie durch Widerspruch und Überschreitung bestehende Grenzen delegitimiert, bearbeitet und verschoben wurden.

Weiterhin zeigte sich, dass sich Grenzaushandlungen stets auf zeitliche, räumliche, interpersonelle und intrapersonelle Dimensionen erstrecken können. Diese scheinen nicht nur miteinander verknüpft und somit einer wechselseitigen Beeinflussung zu unterliegen, sondern auch im Kontinuum zwischen Dualitäten angesiedelt. So geht es innerhalb der zeitlichen Dimension um die Aushandlung eines individuellen Optimums zwischen zeitlicher Gebundenheit/Unflexibilität und Ungebundenheit/Flexibilität, in der räumlichen Dimension um die Dualität zwischen Nähe/Immobilität und Distanz/Mobilität, in der interpersonellen Dimension um die Dualität zwischen Anerkennung/Teilhabe und der Verweigerung von Anerkennung/Ausgrenzung sowie in der intrapersonellen Dimension um die Dualität zwischen Selbstverwirklichung und Selbstlosigkeit. Die Ausführung der Praktik der Grenzaushandlung innerhalb der verschiedenen Dimensionen scheint im Hinblick auf den Übergang die Funktion zu haben, vor dem Hintergrund eventueller Veränderungen und damit einhergehender Erfordernisse das Verhältnis der Lebensdomänen (neu) zu organisieren. Die Aushandlung von Grenzen trägt über deren Manifestation dazu bei, dass mehr oder weniger explizit Regeln aufgestellt werden, die durch ihre regelmäßige Anwendung neue alltägliche Routinen ermöglichen. Indem der Übergang als abgeschlossen betrachtet wird, wenn sich neue Routinen verfestigt haben, scheint die Praktik der Aushandlung von Grenzen sowie insbesondere deren anschließende routinierte Anwendung maßgeblich zur Herstellung und Bewältigung des Übergangs aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit beizutragen.

Um damit noch einmal Bezug auf die eingangs formulierte Forschungsfrage zu nehmen, wie der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit hergestellt und vollzogen wird, so kann festgehalten werden, dass die Praktik der Grenzaushandlung in ihren vielseitigen Relationen und Dimensionen ein elementarer Herstellungsmodus des fokussierten Übergangs zu sein scheint. Wenngleich die Ausführung der Praktik in ihren unterschiedlichen Spielarten den Vollzug und die Bewältigung des Übergangs maßgeblich gestaltet, so wurde zugleich auch offensichtlich, wie viel weiteres Forschungspotenzial in Bezug auf eine vollständige praxistheoretische Rekonstruktion des fokussierten Übergangs im speziellen, aber auch Übergängen im Allgemeinen geboten ist.

11 Literaturverzeichnis

- Adams, J. D./Hayes, J./Hopson, B. (1976): Transition: understanding and managing personal change. London: Martin Robertson.
- Alheit, P./Dausin, B. (2000): Die biographische Konstruktion der Wirklichkeit. Überlegungen zur Biographizität des Sozialen. In: Erika M. Hoerning (Hrsg.), *Biographische Sozialisation*. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 257–283.
- Alheit, P./Hansen, A. (2004): Institution und Biographie: Zur Selbstreflexivität personenbezogener Dienstleistungen. In: Hansen, A. (Hrsg.): *Biografie und Soziale Arbeit. Institutionelle und biografische Konstruktionen von Wirklichkeit*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren, S. 8–28.
- Ashforth, B. E./Kreiner, G. E./Fugate, M. (2000): All in A Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. In: *The Academy of Management Review*. Vol. 25(3), S. 472–491. O.O.: JSTOR.
- Bandura, B./Vetter C. (2004): „Work-Life-Balance“ – Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In: Bandura B./Schnellschmidt, H./Vetter, C. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben*. Berlin: Springer, S. 1–17.
- Barling, J./Macewen, K.F. (1992): Linking work experiences to facets of martial functioning. In: *Journal of Organizational Behavior*, 13, S. 573–583.
- Barnett, R. C. (1998): Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature. In: *Genetic Social and General Psychology Monographs*. 214(2), S. 125–182.
- Bea, F. X./Haas, J. (2005): *Strategisches Management*. 4. Auflage. Stuttgart: Utb GmbH.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Becker, J. (2009): Marketing-Konzeption. Grundlagen des ziel-strategischen und operativen Marketing-Managements. 9. aktualisierte und ergänzte Auflage. München: Vahlen.
- Becker, P. R. (2012): *Work-Life-Balance: Einflussfaktoren – Auswirkungen – Handlungsempfehlungen. Ein ressourcenbasierter Ansatz am Beispiel einer empirischen Untersuchung in der Industrie*. O.O.: O.V.
- Beelmann, W. (2013): *Normative Übergänge im Kindesalter. Anpassungsprozesse beim Eintritt in den Kindergarten, in die Grundschule und in die weiterführende Schule. Schriften zur Entwicklungspsychologie*, Band 13. Hamburg: Dr. Kova.
- Behrens, J./Voges, W. (Hrsg.) (1996): *Kritische Übergänge: Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Beile, J./Jahnz, S. (2007): Work-Life-Balance in der Unternehmenspraxis. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*. Band 30, Heft 1. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 85–102.
- Beller, K. (2002): Eingewöhnung in die Krippe. Ein Modell zur Unterstützung der aktiven Auseinandersetzung aller Beteiligten mit Veränderungsstress. In: *Frühe Kindheit*, 5, 2, S. 9–14.

- Benner, I./Galyschew, A. (2013): Hindernisse und Anforderungen an der ersten Schwelle – Hinweise aus der Studie „Zufriedenheit mit der Berufsorientierung aus Sicht Jugendlicher im Übergangssystem“. In: Friese, M./Benner, I./Galyschew, A. (Hrsg.): *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013*, S. 1–18. http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/benner_galyschew_ft02-ht2013.pdf [22.01.2019].
- Bensel, J. (2005): Der Übergang zur Elternschaft in wesentlichen und traditionellen Kulturen. In: *Die Hebamme* 18 (4), S. 212–219.
- Bensel, J. (2010): Von der Familie in die Krippe. Der erste große Übergang. In: *TPS* 3. <http://www.verhaltensbiologie.com/publizieren/fachartikel/PDF/ET9.pdf> [29.09.2019].
- Berger, R. (2004). Unternehmen und Beratung im Wandel der Zeit. In: Niedereichholz et al. (Hrsg.), *Handbuch der Unternehmensberatung* (Band 1), Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, S. 100-110.
- Beutell, N. J./Wittig-Berman, U. (2008): Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures. Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. In: *Journal of managerial psychology*. Bradford: Emerald. 23(3), S. 507–523.
- Bibliographisches Institut GmbH (2019): *Aushandlung*. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Aushandlung> [30.09.19].
- Blossfeld, H.P. (1986): Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: A Dynamic Approach to the Study of Life Course, Cohort, and Period Effects. In: *European Sociological Review* 3(2), S. 208–225.
- BMFSFJ (2005): *Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität*. <https://www.bmfsfj.de/blob/95550/eb8fab22f858838abd0b8dad47cbe95d/work-life-balance-data.pdf> [29.09.19].
- Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.) (2002): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhm, S. (2012): *Beruf und Privatleben – Ein Vereinbarkeitsproblem? Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, P. (2001): *Mediation. Zur Kritik der scholastischen Vernunft*. Übersetzt von Russer, A. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Breyer, A. (2012): Unternehmensberater. Traum oder Alptraum? In: *Die Zeit*, Nr. 14/2012. <https://www.zeit.de/2012/14/C-Unternehmensberater> [29.09.19].
- Brixy, U./Gilberg, R./Hess, D./Schröder, H. (2002): *Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit*. <https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/158116/1/kb2002-01.pdf> [29.09.19].
- Bronfenbrenner, U. (1981): *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bronfenbrenner, U. (1986): Recent Advances in Research on the Ecology of Human Development. In: Silbereisen, Rainer K./Eyferth, Klaus/Rudinger, Georg (Hrsg.): *Development as Action in Context*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 137–164.
- Budde, J. (2015): Reflexionen zur Bedeutung von Handlung und Praktik in der Ethnographie. In: *Zeitschrift für qualitative Forschung*. 16(1), S. 7–24.

- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017c): *Bevölkerung ab 20 Jahre nach Familienstand in Deutschland, 1970 bis 2015*. http://www.bib-demografie.de/DE/ZahlenundFakten/12/Abbildungen/a_12_01_bev_ab_20_famstand_d_ab1970.html?nn=3413586 [07.01.18].
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017d): *Bevölkerungsstand in Deutschland, 1950 bis 2060*. http://www.bib-demografie.de/DE/ZahlenundFakten/02/Abbildungen/a_02_02_bevstand_d_1950_2060.html?nn=3074114 [07.01.18].
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017e): *Bevölkerungsstand und -entwicklung in Deutschland, 1960 bis 2060*. http://www.bib-demografie.de/DE/ZahlenundFakten/02/Tabellen/t_02_01_bevstand_d_1960_2060.html?nn=3074120 [07.01.18].
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017f): *Jugend-, Alten- und Gesamtquotient in Deutschland, 1871 bis 2060*. http://www.bib-demografie.de/DE/ZahlenundFakten/02/Abbildungen/a_02_12_ag_20_65_80_d_1871_2060.html?nn=3074114 [07.01.18].
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017g): *Lebendgeborene und rohe Geburtenziffer in Deutschland, 1841 bis 2015*. http://www.bib-demografie.de/DE/ZahlenundFakten/06/Abbildungen/a_06_01_lbdgeb_rohe_geburtenziffer_d_ab1841.html?nn=3073508 [07.01.18].
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017m): *Nichteheliche Lebensgemeinschaft*. http://www.bib-demografie.de/DE/Service/Glossar/_Func-tions/glossar.html?nn=3071458&lv2=3071708&lv3=3628354 [07.01.18].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): *Arbeitsschutz – Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)*. Bonn: BMAS. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a453-arbeitsmedizinischen-vorsorge.pdf?__blob=publicationFile [01.11.19].
- Busch, C. (2008). Wenn das Kind in den Kindergarten geht, dann wird sie wiederkommen. Und das ist auch so gewünscht. Wie und warum Unternehmen Kinderbetreuung fördern. In: Krell, G. (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. S. 357–368.
- Byron, K. (2005): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. In: *Journal of Vocational Behavior*. 67, S. 169–198.
- Cairncross, F. (1997). *The death of distance: how the communications revolution is changing our lives*. Boston: Harvard Business School Press.
- Clark, S. C. (2000): Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. In: *Human Relations*. 53(6). London, Thousand Oaks CS, New Delhi: Sage Publications, S. 747–770.
- Cooren, F./Kuhn, T./Cornelissen, J./Clark, T. (2011): Communication, Organizing and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. In: *Organization Studies*. 32(9), S. 1149–1170.
- Costard, A. (2010): *Der Übergang in den Ruhestand als Bezugspunkt für Bildungsangebote*. <https://www.die-bonn.de/doks/costard0601.pdf> [22.01.2019].
- Dechant A./Rost, H./Schulz, F. (2014): Die Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen. In: *Zeitschrift für Familienforschung*. 26(2), S. 144–168.
- Dillerup, R./Stoi, R. (2011). *Unternehmensführung* (3. Auflage). München: Vahlen.

- Du Bois-Reymond, M. (2013): Eltern werden. In: Schöer, W./Stauber, B./Walther, A./Böhnisch, L./Lenz, K. (Eds.): *Handbuch Übergänge*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 311–330.
- Ducki, A. (2003): Prävention in Betrieben. In: Jerusalem, M./Weber, H. (Hrsg.): *Psychologische Gesundheitsförderung. Diagnostik und Prävention*. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 499–514.
- Ducki, A./Geiling, U. (2010): Work-Life-Balance. In: Bandura, B./Walter, U./Hehlmann, T. (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. 2. Auflage. Heidelberg, Dordrecht, London, New York: Springer.
- Ebbers, I./Langanka, A. (2013): Innerbetrieblich Übergänge. In: Böhnisch, L./Lenz, K./Schröer, W./Stauber, B./Walther, A. (Hrsg.), *Handbuch Übergänge*. Weinheim, Basel: Beltz, Juventa, S. 705–720.
- Eby, L.T./Caspar, W. J./Lockwood, A./Bordeaux, C./Brinley, A. (2005): Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). In: *Journal of Vocational behavior* 66(1). New York: Academic Press. , S. 124–197.
- Edwards, J. R./Rothbard, N.P. (2000): Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. In: *The Academy of Management Review*. 25(1), S. 178–199.
- Eisenstadt, S.N. (1956): *From generation to generation; age groups and social structure*. Glencoe/Illinois: Free Press.
- Elder Jr., G.H. (1985): *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Elder, G.H. (1975): Age Differentiation and the Life Course. In: *Annual Review of Sociology*. 1, S. 165–190.
- Elder, G.H. (1978): Family history and the life course. In: Hareven, T.K. (Hrsg.), *Transitions*. New York: Academic Press, S. 17–64.
- Elder, G. H. (1985): Perspectives on the Life Course. In: Elder, G. H.: *Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions, 1986–1980*, Ithaca/NY: O.V.
- Elias, N. (1987): *Die Gesellschaft der Individuen*. Berlin: Suhrkamp.
- Erikson, E.H. (1973): *Identität und Lebenszyklus*. Berlin: Suhrkamp.
- Fauth-Herkner, A. (2004): Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“. In: Bandura, B./Schellschmidt, H./Vetter, C. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben*. Berlin et al.: Springer, S. 91–106.
- Felden, H. von (2010): Übergangsforschung in qualitativer Perspektive: Theoretische und methodische Ansätze. In: Felden, H. von/Schiener, J. (Hrsg.), *Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf. Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung*. Wiesbaden, S. 21–41.
- Felden, H. von/Schmidt-Lauff, S. (2015): Transitionen in der Erwachsenenbildung: Übergänge im gesellschaftlichen Wandel, im Fokus von Forschung und aus Sicht pädagogischer Professionalität. In: Schmidt-Lauff, S./Felden, H. von/Pätzold, H. (Hrsg.), *Transitionen in der Erwachsenenbildung: Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge. Schriftenreihe der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 11–16.

- Fisher, R./Ury, W./Patton, B. (2013): *Das Harvard-Konzept: Der Klassiker der Verhandlungstechnik*. O.O.: Campus.
- Flick, U. (2009): *Qualitative Sozialforschung. Methoden und Anwendungen*. 4. Auflage. Hamburg: Rowohlt.
- Foucault, M. (1974): *Michael Foucault, Schriften zur Literatur*. München: Nymphenburger Verlagshandlung.
- Frieling, E./Sonntag, K. (1999): *Lehrbuch Arbeitspsychologie*. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Hans Huber.
- Frone, M.R. (2003): Work-family balance. In: Quick, J.C./Tetrick, L.E. (Hrsg.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC, US: American Psychological Association. Heidelberg: Springer, S. 377–387.
- Frone, M.R./Yardley, J.K./Markel, K.S. (1997): Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. In: *Journal of Vocational Behavior*. 50, S. 145–167.
- Fthenakis, W.E./Kalicki, B./Peitz, G. (2002): *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen: Leske + Budrich.
- Fthenakis, W.E./Minsel, B. (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. In: *Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. 213. Stuttgart, Berlin, Köln: W. Kohlhammer.
- Gebrande, J./Tippelt, R. (2015): Basiskompetenzen am Übergang in die Nacherwerbsphase. In: Schmidt-Lauff, S./Felden, H. von/Pätzold, H. (Hrsg.), *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 189–201.
- Gennep, A. van (aus d. Franz. von Klaus Schomburg) (1986): *Übergangsriten*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Gennep, A. van (1909): *Les rites de passage*. Paris: Ohne Verlag.
- Giddens, A. (1992): *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Glaser, B./Strauss, A. (1998): *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Göttingen: Hans Huber.
- Glaser, B.G./Strauß, A. (1971): *Status Passage: A Formal Theory*. Chicago: Aldine.Atherton.
- Gloger-Tippelt, G. (1988): *Schwangerschaft und erste Geburt. Psychologische Veränderungen der Eltern*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gloger-Tippelt, G. (2007): Familiengründung und Übergang zur Elternschaft. In: *Handbuch der Entwicklungspsychologie*. In: Hasselhorn, V.M./Schneider, W. (Hrsg.), Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 511–521.
- Greenhaus, J. H./Allen, T.D. (2011): Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In: Quick, J.C./Tetrick, L.E. (Hrsg.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. 2. Auflage. Washington: American Psychological Association, S. 165–183.
- Greenhaus, J.H./Powell, G.N. (2006): When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. In: *The Academy of Management review*. 31(1), S. 72–92.
- Greenhaus, J./Beutell, N.J. (1985): Sources of conflict between work and family roles. In: *Academy of Management Review*. 10(1), S. 76–88.
- Griebel, W./Niesel, R. (2011): *Übergänge verstehen und begleiten. Transitionen in der Bildungslaufbahn von Kindern*. Berlin: Cornelsen Scriptor.

- Griebel, W./Niesel, R. (2013): *Übergänge verstehen und begleiten*. Berlin: Cornelsen.
- Grimm, J./Grimm W. (1971): *Deutsches Wörterbuch*. 2. Auflage I–XVI, Leipzig: Spalte, S. 124–153.
- Grunow, D. (2019): *Family Friendly Firms and Careers*. http://www.fb03.uni-frankfurt.de/44692548/Prof_Dr_Fk1ela_Grunow_Forschung [29.09.19].
- Grunow, D./Evertsson, M. (2016): *Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Hagemann, T. (2004): Beiträge der Life-Event-Forschung zur Work-Life-Balance. In: Kastner, M. (Hrsg.), *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger, S. 243–359.
- Haipeter, T./Lehnhoff, S./Schilling, G./Voss-Dahm, D./Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit, Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. In: *Leviathan*. 30(3), S. 360–383.
- Hannack, E./Räder, E. (2011): Auf dem Weg zu guter Arbeit – Gesundheit in der Arbeitswelt. In: Schott, T./Hornberg, C. (Hrsg.), *Die Gesellschaft und ihre Gesundheit. 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft*. Wiesbaden: VS.
- Hasselhorn, H. M./Portuné, R. (2010): Stress, Arbeitsgestaltung und Gesundheit. In: Bandura, B./Walter, U./Hehlmann, T. (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. 2. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 361–376.
- Haunschild, A. (2013): Work, Life, Balance. Ein kritischer Blick auf die Debatte zum Verhältnis von Arbeit und Leben. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 42(1), S. 8–12.
- Havinghurst, R. (1948): *Developmental Tasks and Education*. New York, London: Longman.
- Hecht, T.D./Allen, N. (2009): *A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct*. O.O.: Wiley Online Library.
- Hegel, G.F. (1970): *Werke 8. Enzyklopädie der philosophischen Wissenschaften im Grundriss (1830), Erster Teil: Die Wissenschaft der Logik*. Mit den mündlichen Zusätzen, neu editierte Ausgabe. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Heinz, W.R. (1992): *Institutions and Gatekeeping in the Life Course*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Heinz, W.R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In: Hoerning, E.M. (Hrsg.), *Biografische Sozialisation*. München: De Gruyter Oldenbourg, S. 165–186.
- Heinz, W.R./Marshall, V.W. (2003): *Social Dynamics of the Life Course: Transitions, Institutions, and Interrelations*. London: Routledge.
- Hernes, T./Maitlis, S. (2012): *Process, Sensemaking, and Organizing*. Oxford: Oxford University Press.
- Hillebrandt, F. (2014): *Soziologische Praxistheorie. Eine Einführung*. Weinheim: Springer VS.
- Hilmert, S./Mayer, K.U. (2004): *Geboren 1964 und 1971 – Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hof, C./Meuth, M./Walther, A. (Hrsg.) (2014): *Pädagogik der Übergänge. Übergänge in Lebenslauf und Biografie als Anlässe und Bezugspunkte von Erziehung, Bildung und Hilfe*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Hoff, E.-H./Grote, S./Dettmer, S./Hohner, H.-U./Olos, L. (2005): Work-Life-Balance: berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. 49 (N.F. 23) 4. Göttingen: Hogrefe, S. 196–207.
- Hörning, K.-H. (2001): *Experten des Alltags – Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Hradil, S. (2002): Der Wandel des Wertewandels. Die neue Suche nach Sicherheit, Ordnung und Gemeinschaft in einer individualisierten Gesellschaft. In: *Gesellschaft, Wirtschaft, Politik: GWP; Sozialwissenschaften für politische Bildung*. Bd. 51(4). Leverkusen: Budrich, S. 409–420.
- Illies, R./Wilson, K.S./Wagner, D.T. (2009): The spillover of family job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. In: *Academy of Management Journal*. 52(1), S. 87–102.
- Illmarinen, J./Tempel, J. (2002): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Bandura, B./Schellschmidt H./Vetter, C. (Hrsg.), *Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Fehlzeiten-Report*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 85-99.
- Ingelhart, R. (1977): *The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Jaeger-Erben, M. (2010): *Zwischen Routine, Reflexion und Transformation – die Veränderung von alltäglichem Konsum durch Lebensereignisse und die Rolle von Nachhaltigkeit. Eine empirische Untersuchung unter Berücksichtigung praxistheoretischer Konzepte*. <https://d-nb.info/101004978X/34> [11.07.2019].
- Jung, H. (2008): *Personalwirtschaft*. 8. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Kaiser, S./Ringlstetter, M./Stolz, M. (2009): Mitten im Leben: Work-Life-Balance. In: *Personal: Zeitschrift für Human Resource Management*. 61(1), S. 30–32.
- Kallmeyer, W. (1981): *Aushandlung und Bedeutungskonstitution*. https://ids-pub.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/1930/file/Kallmeyer_Aushandlung_und_Bedeutungskonstitution_1981.pdf [30.09.19].
- Kant, I. (2001): Prolegomena zu einer jeden künftigen Metaphysik, die als Wissenschaft wird austreten können. In: Pollok, K. (Hrsg.), *Kants Metaphysische Anfangsgründe der Naturwissenschaft: Ein kritischer Kommentar*. Hamburg: Meiner.
- Kanter, R.M. (1977): *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kapfhammer, H.-P./Mayer, C. (1996): Der Übergang zur Vaterschaft, Entwicklungsaufgabe, Krise und Reifungsschritt. Anmerkungen zum Couvade-Syndrom. In: Bläher, E./Unger, U. (Hrsg.), *Schwangerschaft, Geburt und der Übergang zur Elternschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 71–89.
- Kastner, M. (2004): Ganzheitliches Gesundheitsmanagement in Unternehmen. In: Stock-Homburg, R./Wolf, B. (Hrsg.), *Handbuch Strategisches Personalmanagement*. Wiesbaden: Gabler, S. 483–513.

- Kastner, M. (2004): Work-Life-Balance als Zukunftsthema. In: Kastner, M. (Hrsg.), *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger, S. 1–65.
- Kegan, R. (1982): *The Evolving Self: Problem and Process in Human Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kessl, F./Maurer, S. (2010): Praktiken der Differenzierung als Praktiken der Grenzbearbeitung. Überlegungen zur Bestimmung sozialer Arbeit als Grenzbearbeiterin. In: Kessel, F./Pölßer, M. (Hrsg.), *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit*. O.O.: VS, S. 154–169.
- Klages, H. (1984): *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse und Prognosen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Kleinschmidt, C. (2014): Semantik der Grenze. In: *BPB: Aus Politik und Zeitgeschichte*. 63(4–5), S. 3–8.
- Klenner, C. (2005): Balance von Beruf und Familie – Ein Kriterium guter Arbeit. In: *WSI-Mitteilungen*. 4, S. 207–213.
- Kluge, F. (1975): *Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache*. Berlin, New York: De Gruyter.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37(1), S. 1–29.
- Komlosy, A. (2011): Zwischen Sichtbarkeit und Verschleierung. Politische Grenzen im historischen Wandel. In: Kleinschmidt, C./Hewel, C. (Hrsg.), *Topographien der Grenze, Verrohungen einer kulturellen, politischen und ästhetischen Kategorie*. Würzburg: Königshausen & Neumann, S. 87–105.
- Konietzka, D. (2010): *Zeiten des Übergangs. Sozialer Wandel des Übergangs in das Erwachsenenalter*. Wiesbaden: VS.
- Kossek, E.E./Ozeki, C. (1998): Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. In: *Journal of Applied Psychology*. Washington: American Psychological Association. 83(2): S. 139–148. [Entnommen aus Cooper, C.L. (Hrsg.) (2008): *New Directions in Organizational Behavior*. 3. Los Angeles u.a.: Sage, S. 75–91].
- Kossek, E.E./Lautsch, B.A./Eaton, S.C. (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. In: *Journal of Vocational Behavior*. 68(2), S. 347–367.
- Krappmann, L. (1988): *Soziologische Dimension der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kreiner, G.E./Hollensbe, E.C./Sheep, M.L. (2009): Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. In: *Academy of Management Journal*. *Braircliff Manor: Academy of Management*. 52(4), S. 704–730.
- Krüger, H./Born, C. (Hrsg.) (2001): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kühl, S. (2000): Die Grenzen der Vermarktlichung: Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. In: *WSI-Mitteilungen*. 12, S. 818–828.

- Laewen, H. J./Andres, B./Hédervári, E. (2011): *Die ersten Tage – Ein Modell zur Eingewöhnung in Krippe und Tagespflege*. Nachdruck der 8. überarbeiteten Auflage. Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Latour, B. (2005): *Reassembling the Social. An Introduction to Actor-Network-Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Lauterbach, W. (1994): *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Lauterbach, W./Huinink, J./Becker, R. (1994): Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen. Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive. In: Beckmann, P./Engelbrech, G. (Hrsg.), *Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179*. Nürnberg: IAB, S. 175–208.
- Lewin, K. (1947a): Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. In: *Human Relations*. 1(1), S. 5–41.
- Lewin, K. (1947b): Channels of Group Life; Social Planning and Action Research. In: *Human Relations*. 1, S. 143–153.
- Lippold, D. (2016): *Grundlagen der Unternehmensberatung. Strukturen – Konzepte – Methoden*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Lohmann-Haislah, A. (2012): *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Mayer, K. U. (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Mayer, K. U. (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 7–21.
- Meuser, M./Nagel, U. (1991): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D./Kraimer, K. (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.
- Mey, G. (2000): Erzählungen in qualitativen Interviews: Konzepte, Probleme, soziale Konstruktionen. In: *Sozialer Sinn. Zeitschrift für hermeneutische Sozialforschung*. 1, S. 135–151.
- Meyer, M./Böttcher, M./Glushanok, I. (2015): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2014. In: Bandura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 341–548.
- Michaels, E./Handfield-Jones, H./Axelrod, B. (2001): *The war for Talent*. Brighton: Harvard Business School Press.
- Michalk, S./Nieder, P. (2007): *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance*. Weinheim: Wiley.
- Mieg, H. A./Näf, M. (2005): *Experteninterviews in Umwelt- und Planungswissenschaften. Eine Einführung und Anleitung*. http://www.metropolenforschung.de/download/Mieg_Experteninterviews.pdf [19.10.19].
- Mohe, M./Dornioik, D./Kaiser, S. (2010): Auswirkungen von betrieblichen Work Life Balance Maßnahmen auf Unternehmen. Stand der empirischen Forschung. In: *Zeitschrift für Management (ZfM)*. 5(2). Wiesbaden: Gabler, S. 105–139.

- Morschhäuser, M./Beck, D./Lohmann-Haisalh, A. (2014): Psychische Belastung als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung. In: *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Schmidt, S. 19–44.
- Neuberger, O. (1994): *Personalentwicklung*. 2. Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Nicolini, D. (2016): Is small the only beautiful? Making sense of “large phenomena” from a practice-based perspective. In: Hui, A./Schatzki, T.R./Shove, E. (Hrsg.), *The Nexus of Practices. Connections, constellations, practitioners*. London: Taylor & Francis Ltd., S. 98–113.
- Niesel, R./Griebel, W. (2013): *Übergänge verstehen und begleiten. Transitionen in der Bildungslaufbahn von Kindern*. Berlin: Cornelsen (2. Auflage).
- Niesel, R./Griebel, W. (2015): *Übergänge ressourcenorientiert gestaltet: Von der Familie in die Kindertagesbetreuung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Oerter, R./Montada, L. (Hrsg.) (1995): *Entwicklungspsychologie: ein Lehrbuch*. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.
- Olbrich, E. (1990): Normative Übergänge im menschlichen Lebenslauf: Entwicklungskrisen oder Herausforderungen? In: Filipp, S.-H. (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse*. München: Psychologie-Verlags Union, S. 123–139.
- Olson-Buchanan, J.B./Boswell, W.R. (2006): Blurring boundaries. Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. In: *Journal of Vocational Behavior*. 68(3), S. 432–445.
- Opaschowski, H. W. (2006): *Deutschland 2020. Wie wir morgen leben – Prognosen der Wissenschaft*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer CS.
- Papmeyer, K. (2018): *Work-Life-Balance im Kontext von mitarbeiterunterstützenden Dienstleistungen. Eine Untersuchung in einem globalen Technologiekonzern*. Oldenburg: Springer Gabler.
- Park, Y./Fritz, C./Jex, S.M. (2011): Relationships Between Work-Home Segmentation and Psychological Detachment From Work: The Role of Communication Technology Use at Home. In: *Journal of Occupational Healthy Psychology*. 16(4), S. 457–467.
- Payton-Miyatake, M.J./Brayfield, A.H. (1976): The good job and the good life: Relationship of characteristics of employment to general well-being. In: Biderman, A. D./Drury, T.F. (Hrsg.), *Measuring work quality for social reporting*. New York: Sage, S. 105–150.
- Pentzold, C. (2015): Praxistheoretische Prinzipien, Traditionen und Perspektiven kulturalistischer Kommunikations- und Medienforschung. In: *Medien und Kommunikationswissenschaft*, 63(2), S. 229–245.
- Petzold, M. (2007): *Der Übergang zur Elternschaft*. http://www.petzold.homepage.t-online.de/pub/erfurt_07.pdf [10.06.18].
- Peuckert, R. (2016): *Familienformen im sozialen Wandel*. 8. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Pfau-Effinger, B. (2005): Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz. In: *Gender...politik...online*. https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausforderung/Birgit_Pfau-Effinger_Wandel_der_Geschlechterkultur_und_Geschlechterpolitiken_in_konservativen_Wohlfahrtsstaaten_Deutschland_Österreich_und_Schweiz/wandel_geschl_pfau_effinger.pdf [30.09.19].

- Pfau-Effinger, B./Geissler, B. (1992): Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit: ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 25(3), S. 358–370.
- Pitrkowski, C.S. (1979): *Work and the family system*. New York: Free Press.
- Poelmans, S./Stepanova, O./Masuda, A. (2008): Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences and strategies. In: Korabik, K./Lero, D. S./Whitebead, D. L. (Hrsg.), *Handbook of work-family integration. Research, theory, and best practices*. Amsterdam et al.: Elsevier, S. 141–156.
- Porter, M. E. (1986): *Wettbewerbsvorteile. Spitzenleistungen erreichen und behaupten*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Rabe-Kleberg, U./Behrens, J. (2000): Gatekeeping im Lebenslauf – oder: Wer wacht an Statuspassagen? In: Hoerning E.M. (Hrsg.), *Biographische Sozialisation*. O.V.: Stuttgart. 17, S. 101–135.
- Raida, M. (2015): *Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie von Führungskräften. Eine theoretische und empirische Betrachtung individueller Ansatzpunkte und Potenziale*. Wiesbaden: Gabler.
- Rapoport, R./Rapoport, R. N. (1965): Work and Family in Contemporary Society. In: *American Sociological Review*. 30(3), S. 381–394.
- Reckwitz, A. (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: *Zeitschrift für Soziologie*. 32(4), S. 282–301.
- Reckwitz, A. (2006): *Das hybride Subjekt*. Weilerswist: Velbrück.
- Reckwitz, A. (2008): *Unscharfe Grenzen. Perspektiven der Kultursoziologie*. Bielefeld: transcript.
- Reichertz, J. (2010): *Kommunikationsmacht. Was ist Kommunikation und was vermag sie? Und weshalb vermag sie das?* Wiesbaden: VS.
- Reichle, B./Montada, L. (1999): Übergang zur Elternschaft und Folgen: Der Umgang mit Veränderungen macht Unterschiede. In: Reichle, B./Werneck, H. (Hrsg.), *Übergang zur Elternschaft. Aktuelle Studien zur Bewältigung eines unterschätzten Lebensereignisses*. Stuttgart: Enke, S. 205–224.
- Repetti, R. L. (1987): Linkages between work and family roles. In: *Applied Social Psychological Annual*. 7, S. 98–127.
- Retkowski, A./Schäuble, B./Thole, W. (2012): Zur performativen Herstellung von Subjektivität. Die Akteur/-innen des Pädagogischen – Überlegungen auf Basis zweier Forschungsprojekte. In: Friebertshäuser, B./Kelle, H./Boller, H./Bollig, S./Huf, C./Langer, A./Ott, M./Richter, S. (Hrsg.), *Feld und Theorie. Herausforderungen erziehungswissenschaftlicher Ethnographie*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Publishers, S. 137–152.
- Rexroth-Straßner, M. (2015): *Abgrenzung der Lebensbereiche – Auswirkungen und Erlernbarkeit von Boundary Management*. http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20070/2/160104_dissertation-rexroth_final.pdf [30.09.19].
- Roß, R. (2005): Work-Life-Balance: Individuelle Daueraufgabe im Spannungsfeld divergierender Interessen. Möglichkeiten der Unterstützung durch Mediation im Arbeitsleben. In: *Der pädagogische Blick*. 13(3), S. 145–159.
- Rost, H. (2004): *Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik*. Opladen: Budrich.

- Sackmann, S.A. (2004): *Erfolgsfaktor Unternehmenskultur. Mit kulturbewusstem Management Unternehmensziele erreichen und Identifikation schaffen*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schäfer, H. (2013): *Die Instabilität der Praxis. Reproduktion und Transformation des Sozialen in der Praxistheorie*. Weilerswist: Velbrück.
- Schäffter, O. (2014): Bildungsformate im gesellschaftlichen Strukturwandel. In: Felten, H. von/Schäffter, O./Schicke, H. (Hrsg.), *Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 111–136.
- Schäffter, O. (2015): Übergangszeiten – „Transitionen“ und „Life Trajectories“. Navigieren durch Bildungslandschaften im Lebensverlauf. In: Schmidt-Lauff, S./Felten, H. von/Pätzold, H. (Hrsg.), *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 19–34.
- Schatzki, T.R. (1996): *Social Practices – A Wittgensteinian Approach to Human Activity and the Social*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schatzki, T.R. (2002): *The Site of the Social: A Philosophical Account of the Constitution of Social Life and Change*. Pennsylvania: Penn State University Press.
- Schatzki, T.R. (2006): On organizations as they happen. In: *Organization Studies*. London, Thousand Oaks CS, New Delhi: Sage Publications. 27(12), S. 1863–1873.
- Schatzki, T.R. (2016): Praxistheorie als flache Ontologie. In: Schäfer, Hilmar (Hrsg.), *Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm*. Bielefeld: transcript, S. 29–44.
- Schatzki, T.R./ Knorr Cetina, K./Savigny, E. von (2000): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge.
- Scherger, S. (2009): Lebensalter/Lebenslauf. In: Andresen, S./Casale, R./Gabriel, T./Horlacher, R./Larcher Klee, S./Oelkers, J. (Hrsg.), *Handwörterbuch Erziehungswissenschaft*. Weinheim, Basel: Beltz, S. 532–546.
- Schmidt, R. (2012): *Soziologie der Praktiken. Konzeptionelle Studien und empirische Analyse*. Berlin: Suhrkamp.
- Schneider, S. (2013): *Work Life Balance in Unternehmen. Eine Chance im Wettbewerb um Fachkräfte*. Hamburg: Diplomica.
- Schobert, D.B. (2007): Grundlagen zum Verständnis von Work-Life-Balance. In: Esslinger, A.S./Schobert, D.B. (Hrsg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, S. 19–33.
- Schröder, W./Stauber, B./Walther, A./Böhnisch, L./Lenz, K. (Hrsg.) (2013): *Handbuch Übergänge*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Seehaus, R./Rose, L./Günther, M. (Hrsg.) (2015): *Mutter, Vater, Kind – Geschlechterpraxen in der Elternschaft*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Shove, E./Pantzar, M./Watson, M. (2012): *The Dynamics of Social Practice: Everyday Life and How it Changes*. London: Sage.
- Siegrist, J./Theorell, T. (2008): Sozioökonomischer Status und Gesundheit: Die Rolle von Arbeit und Beschäftigung. In: Siegrist, J./Marmot, M. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und Gesundheit: Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen*. Bern: Hogrefe, S. 99–130.

- Somech, A./Drach-Zahavy, A. (2007): Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. In: *Journal of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association. 12(1), S. 1–19.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmaier, R. (2012): *Lehrbuch Arbeitspsychologie*. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Bern: Hans Huber.
- Statistisches Bundesamt (2008): *Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren. Deutschland*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Lange-Reihen/Arbeitsmarkt/lrwrw13a.html> [01.11.19].
- Stauber, B. (2007): Zwischen Abhängigkeit und Autonomie: Junge Erwachsene und ihre Familien. In: Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.), *Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biographischer Übergänge junger Erwachsener*. Weinheim, München: Beltz Juventa, S. 129–154.
- Stauber, B. (2008): Übergänge schaffen? Gesellschaftliche Anforderungen an junge Erwachsene und Handlungsmöglichkeiten unter der Gender-Perspektive. In: Sicking, H./Bittner, N./Jerg, J./Neubauer, G. (Hrsg.), *Jugendarbeit angemessen*. Reutlingen: Diakonie-Verlag, O. S.
- Staw, B.M./Sutton, R.I./Pelled, L.H. (1994): Employee positive emotion and favorable outcomes at the work-place. In: *Organization Science*. 5, S. 51–71.
- Stock-Homburg, R. (2011): Work-Life Balance Coaching im Topmanagement. In: Stock-Homburg, R./Wolff, B. (Hrsg.), *Handbuch strategisches Personalmanagement*. Wiesbaden: Gabler, S. 539–564.
- Strauss, A. (1998): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. 2. Auflage. Stuttgart: UTB.
- Strauss, A./Corbin, J. (1996): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Übersetzt aus dem Amerikanischen von Niewiarra, A./Legewie, H. Weinheim: Beltz.
- Strecker, M.M. (2015): Organisationale Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Stock-Homburg, R./Wieseke, J. (Hrsg.), *Neue Perspektiven der marktorientierten Unternehmensführung*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Strübing, J. (2004): *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Struck, O. (2001): Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution. Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebenslauf. In: Leisering, L./Müller, R./Schumann K.F. (Hrsg.), *Institutionen und Lebenslauf im Wandel*. Weinheim, München: Juventa, S. 29–54.
- Super, D. E. (1957): *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Oxford: Harper & Bros.
- Tiefel, S. (2005): Kodierung nach der Grounded Theory lern- und bildungstheoretisch modifiziert: Kodierleitlinien für die Analyse biographischen Lernens. In: *Zeitschrift für qualitative Bildungs- und Sozialforschung*. 6(1), S. 65–84.
- Turner, V. W. (1989): *Das Ritual. Struktur und Anti-Struktur*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Ulrich, E./Wülser, M. (2005): *Gesundheitsmanagement in Unternehmen, Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Vahs, D./Schäfer-Kunz, J. (2012): *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*. 6. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

- Voß, G.G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Voss.pdf [29.09.19].
- Voß, G.G./Weiß, C. (2010): Selbstgenderung und Genderarbeit. Zur Subjektivierung von Geschlecht in Zeiten entgrenzter Arbeit. In: Frey, M./Heilmann, A./Lohr, K./Maske, A./Völker, S. (Hrsg.), *Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht*. München: Mering R. Hampp, S. 135–164.
- Walther, A. (2015): Übergänge im Lebenslauf: Erziehungswissenschaftliche Heuristik oder pädagogische Gestaltungsaufgabe? In: Schmidt-Lauff, S./Felden, H. von/Pätzold, H. (Hrsg.), *Transitionen in der Erwachsenenbildung: gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen: Barbara Budrich, S. 35–57.
- Walther, A./Stauber, B. (2016): Lebensweltorientierung in der Gestaltung biographischer Übergänge. In: Grundwald, K./Thiersch, H. (Hrsg.), *Praxishandbuch Lebensweltorientierte Soziale Arbeit*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 559–570.
- Walther, A./Stauber, B. (o.J.): „Doing Transitions“. Formen der Gestaltung von Übergängen. <https://doingtransitions.org/downloads/DoingTransitions-Forschungs-und-Qualiprogramm.pdf> [19.10.19].
- Wanka, A. (2018): *Grundzüge einer praxeologischen Übergangsforschung*. Nicht veröffentlicht.
- Wanka, A./Rieger-Ladich, M./Stauber, B./Walther, A. (2020): Doing Transitions: Perspektiven und Ziele einer reflexiven Übergangsforschung. In: Walther, A./Stauber, B./Rieger-Ladich, M./Wanka, A. (Hrsg.), *Reflexive Übergangsforschung. Theoretische und methodologische Grundlagen*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 11–36.
- Weber, M./Rotering, B. (2015): *Aushandlung ambulanter Erziehungshilfen mit freien Trägern der Jugendhilfe. Eine Arbeitshilfe für Jugendämter*. https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2015/doku/at-4444-15/vortrag_beate_rotering_at4444-15.pdf [01.11.19].
- Welzer, H. (1993): *Transitionen. Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen: Ed. Diskord.
- Weymann, A./Heinz, W. (1996): *Society and Biography. Interrelationships between Social Structure, Institutions and the Life Course*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Whittington, R. (2007): Strategy Practice and Strategy Process: Family Differences and the Sociological Eye. In: *Organization Studies*. 28(10), S. 1575–1586.
- Wiese, B.S. (2007): Work-Life-Balance. In: Moser, K. (Hrsg.): *Wirtschaftspsychologie*. Heidelberg: Springer, S. 245–263.
- Wille, C. (2014): Räume der Grenze. Eine praxistheoretische Perspektive in den kulturwissenschaftlichen Border Studies. In: Elias, F./Franz, A./Murmans U./Weiser, W. (Hrsg.), *Praxeologie. Beiträge zur interdisziplinären Reichweite praxistheoretischer Ansätze in den Geistes- und Sozialwissenschaften*. Berlin: De Gruyter, S. 53–72.
- Wilz, S./Groddeck, V. von (2017): *Praxistheorie in der Organisationssoziologie. Eine Skizze theoretischer und forschungspraktischer Problemfelder*. http://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/565 [19.07.19].

- Witzel, A. (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim: o.V., S. 227–255.
- Wöhrmann, A.M. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Work-Life-Balance. In: Baua Bericht (Hrsg.), *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3f.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D4 [19.10.19].
- Wörz, T. (2004): Die Entwicklung der Transitionsforschung. In: Griebel, W./Niesel, R. (Hrsg.), *Transitionen. Fähigkeiten von Kindern in Tageseinrichtungen fördern, Veränderungen erfolgreich bewältigen*. Weinheim, Basel: Beltz, S. 22–29.
- Zananiecki, F./Thomas, W.I. (1920): *The Polish Peasant in Europe and America. Monograph of an Immigrant Group*. Boston: Richard G. Badger, The Gorham Press.
- Zdravkovic, D. (2011): *Prozesse organisationaler Sozialisation in Stamm- und Randbelegschaft*. http://www.qucosa.de/fileadmin/data/qucosa/documents/7136/Dissertation_Zdravkovic.pdf [29.09.19].
- Zerubavel, E. (1991): *The fine line: Marking distinctions in everyday life*. New York: Free Press.

Reflexive Übergangsforschung – Doing Transitions



Andreas Walther • Barbara Stauber
Markus Rieger-Ladich
Anna Wanka (Hrsg.)

Reflexive Übergangsforschung

Theoretische Grundlagen
und methodologische
Herausforderungen

*Band 1. 2020. Ca. 270 Seiten • Kart. • Ca. 35,00 € (D) • 36,00 € (A)
ISBN 978-3-8474-2304-0 • auch als eBook*

Übergänge im Lebenslauf sind nicht gegeben, sondern zeichnen sich dadurch aus, Resultate komplexer diskursiver, institutioneller sowie (inter-)subjektiver Herstellungs- und Gestaltungsprozesse zu sein. Dieser Einführungsband verhandelt die grundlegenden Konzepte und Perspektiven der reflexiven Übergangsforschung. Er eröffnet die Reihe Reflexive Übergangsforschung – Doing Transitions. Sie soll eine interdisziplinäre Plattform bieten für eine theoretische und empirische Verständigung zu Übergängen im Lebenslauf.



www.shop.budrich.de



Horst Opaschowski

Die semiglückliche Gesellschaft

Das neue Leben der Deutschen auf dem Weg in die Post-Corona-Zeit.
Eine repräsentative Studie

2020 • 166 Seiten • Hc. • 19,90 € (D) • 20,50 € (A)

ISBN 978-3-8474-2466-6 • auch als eBook

Wie sehen die Deutschen angesichts der Corona-Pandemie in die Zukunft? Diese erste repräsentative Studie über das neue Leben der Deutschen vor und während der Corona-Krise zeigt: Viele Menschen wurden ärmer, aber nicht unglücklicher. Ihr Wohlstandsdenken veränderte sich, und Gesundheit wurde so wertvoll wie Geld. Zeitwohlstand und Beziehungsreichtum kamen als neue Lebensqualitäten hinzu, und auch der Staat strahlte soziale Wärme aus. Die Zuversicht wächst also wieder – auch in unsicheren Zeiten.



www.shop.budrich.de



Sabine Hübgen

Armutrisiko alleinerziehend

Die Bedeutung von sozialer
Komposition und institutionellem
Kontext in Deutschland

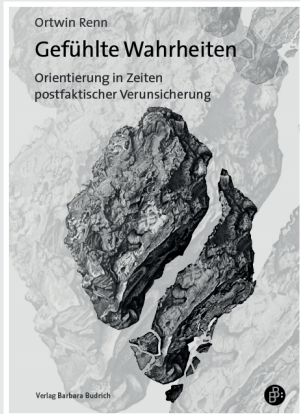
2020. 309 Seiten • Kart. • 61,00 € (D) • 62,80 € (A)

ISBN 978-3-86388-818-3 • eISBN 978-3-86388-448-2

Der Titel *Armutrisiko alleinerziehend* (DOI: 10.3224/86388818) ist kostenlos im Open Access (PDF) herunterladbar oder kostenpflichtig als Print-Ausgabe erhältlich.

Das Buch untersucht die Ursachen für das hohe Armutrisiko alleinerziehender Mütter in Deutschland. Es werden sowohl die Familien- und Erwerbsverläufe als auch der institutionelle Kontext betrachtet. In quantitativen Analysen werden der armutsverstärkende Effekt der sozialen Komposition und des Alleinerziehens identifiziert. Anhand eines Periodenvergleichs und eines Vergleichs mit UK wird der Einfluss des institutionellen Kontexts quantifiziert.

www.shop.budrich.de



Ortwin Renn

Gefühlte Wahrheiten

Orientierung in Zeiten
postfaktischer Verunsicherung

2. überarb. Aufl. • 2019 • 206 Seiten • Kart. • 19,90 € (D) • 20,50 € (A)
ISBN 978-3-8474-2271-6 • eISSN 978-3-8474-1342-4

Populistische Strömungen gewinnen weltweit an Resonanz, gleichzeitig beobachten wir ein tiefes Misstrauen in die Problemlösungsfähigkeit der Politik, in die Fairness der Wirtschaft und die Unabhängigkeit der Wissenschaft. Der Soziologe und Risikoforscher Ortwin Renn führt diese Tendenzen auf gesellschaftliche Verunsicherung angesichts gesellschaftlicher Veränderung und Komplexität zurück. In seinem Buch untersucht er die aktuellen gesellschaftlichen Ängste, ihre Ursachen und Folgen. Aufklärend zielt Renn darauf, Verunsicherung abzubauen.



www.shop.budrich.de

Der Übergang aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit kennzeichnet sich selten durch eine nahtlose Rückkehr an den Arbeitsplatz. In Unternehmensberatungen jedoch stellt der berufliche Wiedereinstieg einen besonders sensiblen Prozess des (Neu-)Austarierens des Verhältnisses der Lebensdomänen dar. Eben dieser Prozess wird in der vorliegenden Studie näher in Augenschein genommen und gefragt, wie der fokussierte Übergang im organisationalen Kontext von Unternehmensberatungen durch Praktiken hergestellt, gerahmt und vollzogen wird.

Die Autorin:

Dr. Eva Heinrich, assoziiertes Mitglied im Graduiertenkolleg Doing Transitions,
Eberhard Karls Universität Tübingen

Dieser Band erscheint in der Reihe des DFG-Graduiertenkollegs

DOING TRANSITIONS
DOING TRANSITIONS
DOING TRANSITIONS

ISBN 978-3-8474-2471-0



9 783847 424710

www.budrich.de