

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	Analyseverfahren 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

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.

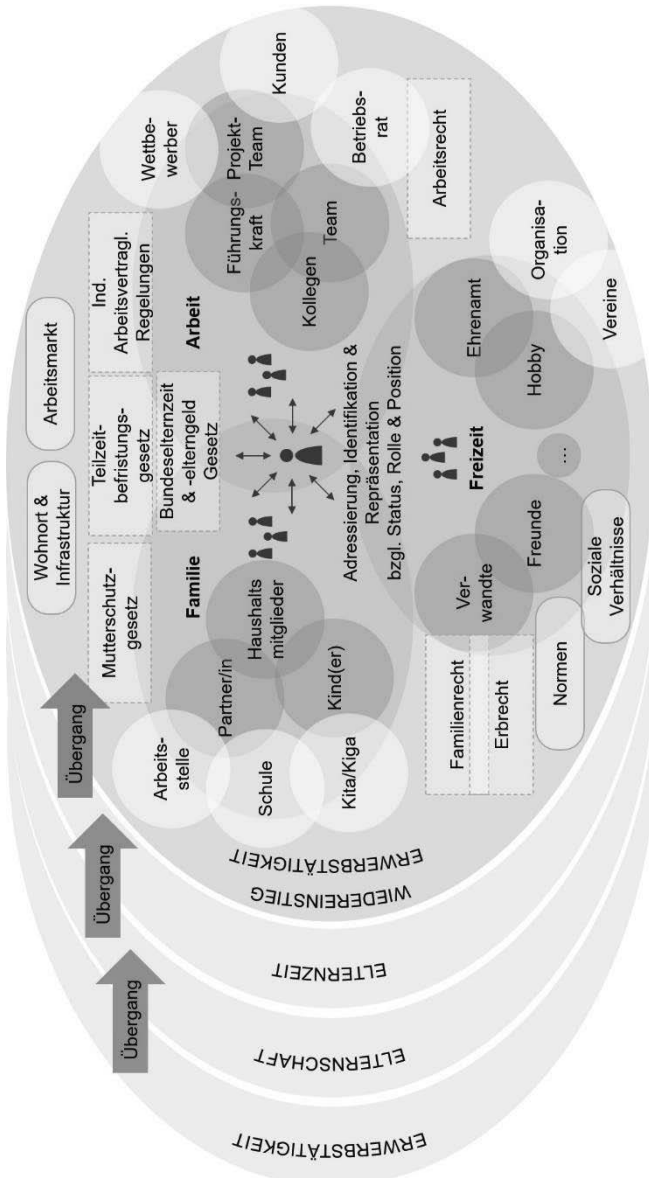
- 10 Unter Flexibilisierungsprozessen können in Anlehnung an Keller und Seifert (2006) Entwicklungen zusammengefasst werden, welche „die Grenzen der zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit der Erwerbsarbeit hin zu anderen Lebensbereichen“ (Böhm 2012: 35ff) aufweichen. Hierbei lassen sich drei Dimensionen 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