

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.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

Alle Rechte vorbehalten

© 2021 Verlag Barbara Budrich GmbH, Opladen, Berlin & Toronto  
[www.budrich.de](http://www.budrich.de)

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

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

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena – [kontakt@lektorat-borkam.de](mailto:kontakt@lektorat-borkam.de)  
Druck: Books on Demand GmbH, Norderstedt  
Printed in Europe

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	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
<b>2</b>	<b>Übergänge als Prozesse des „Dazwischens“</b> .....	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
<b>3</b>	<b>Lebensdomänenforschung als Bezugsrahmen des fokussierten Übergangs</b> .....	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
<b>4</b>	<b>Ein praxistheoretischer Blick auf Übergänge</b> .....	<b>74</b>
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
<b>5</b>	<b>Empirische Untersuchung</b> .....	<b>94</b>
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
<b>6</b>	<b>Ergebnisse und Diskussion der deskriptiven Prozessanalyse des Übergangs.....</b>	<b>128</b>
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
<b>7</b>	<b>Ergebnisse und Diskussion der praxistheoretischen Analyse.....</b>	<b>144</b>
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
<b>8</b>	<b>Bedeutung, Reichweite und Anschlussmöglichkeiten an die Ergebnisse</b> .....	<b>205</b>
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
<b>9</b>	<b>Kritische Reflexion der vorliegenden Arbeit</b> .....	<b>218</b>
9.1	Forschungsvorhaben .....	219
9.2	Theoretischer Bezugsrahmen .....	219
9.3	Forschungsdesign, Forschungsvorgehen und Erhebungsmethode .....	221
<b>10</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>226</b>
<b>11</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>228</b>

# 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 Gesamtbevölkerung<sup>1</sup>, die Verschiebung der Altersstruktur<sup>2</sup> sowie auch die sinkende Geburtenrate<sup>3</sup> 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 verliert<sup>4</sup>, nimmt die Anzahl alternativer Lebensformen zu. Die damit einhergehende sinkende Eheschließungsrate<sup>5</sup>, die steigende Zahl Alleinerziehender<sup>6</sup>, Lediger<sup>7</sup> und Geschiedener<sup>8</sup> 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 Dienstleistungen<sup>9</sup>. 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 Flexibilisierung<sup>10</sup>, Subjektivierung<sup>11</sup> und Vermarktlichung<sup>12</sup> 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.

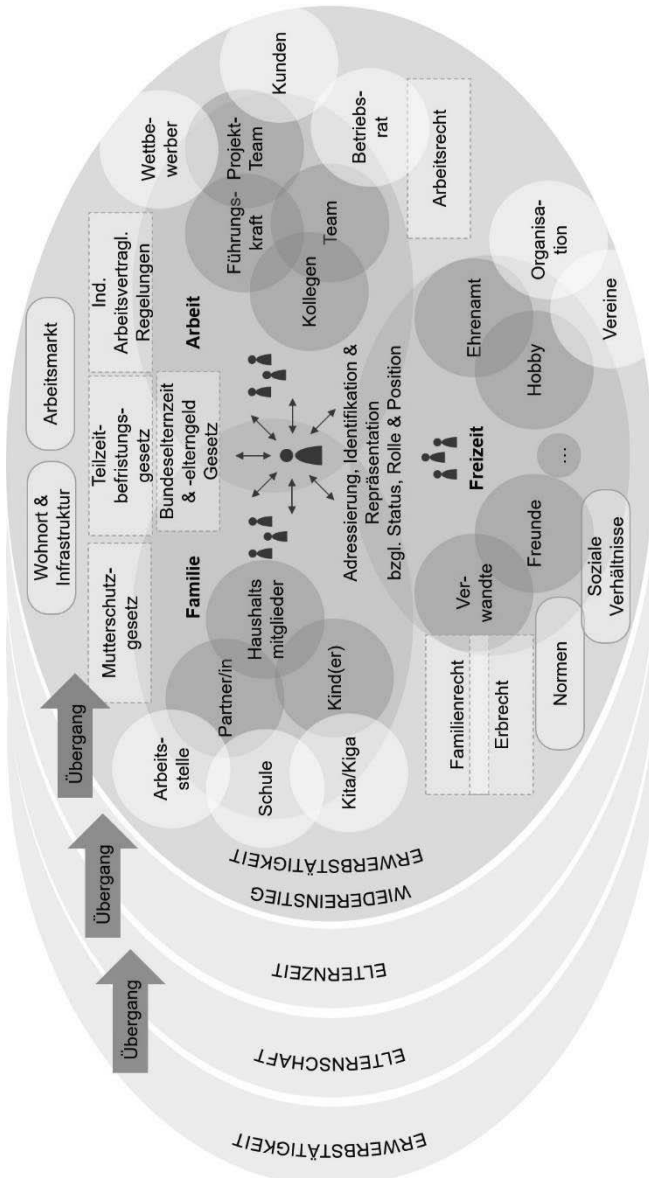
- 10 Unter Flexibilisierungsprozessen können in Anlehnung an Keller und Seifert (2006) Entwicklungen zusammengefasst werden, welche „die Grenzen der zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit der Erwerbsarbeit hin zu anderen Lebensbereichen“ (Böhm 2012: 35ff) aufweichen. Hierbei lassen sich drei Dimensionen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

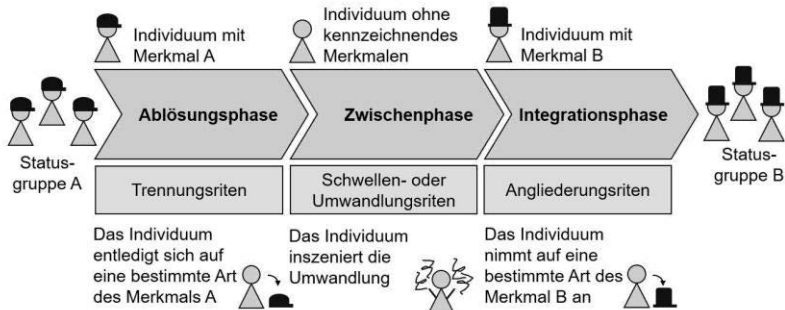
### 2.1 Historischer Blick auf die Erforschung von Übergängen

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



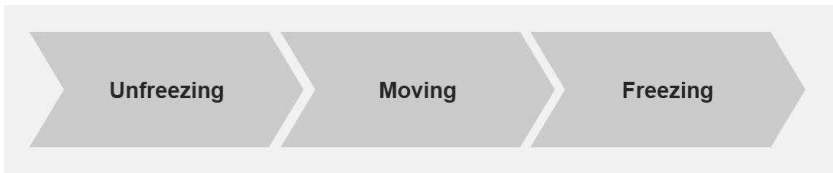
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Van Gennep 1906

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