

Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven

Work-Life-Balance (WLB) ist ein eher schillernder Begriff; er bezeichnet eine komplexe Gemengelage von Problemen, Diskursen und Praktiken im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Privatleben sowie darauf bezogene Versuche der wissenschaftlichen Analyse und Konzeptionalisierung. Ursprünglich ein Begriff aus dem US-amerikanischen Human Resource Management hat er sich zu einem Oberbegriff entwickelt, der verschiedene Facetten des Verhältnisses von Arbeit und privater Lebensführung bündelt.

WLB – Versuch einer Begriffsbestimmung

Innerhalb der breiten Verwendung des Begriffs lassen sich die folgenden Dimensionen unterscheiden. Auf *normativer* Ebene formuliert WLB die Vorstellung eines ganzen, gelungenen Lebens mit einer Balance der verschiedenen Lebensbereiche. Auf der *Handlungsebene* beschreibt der Begriff, was Menschen tun und wie sie handeln, um eine Balance von Arbeit und Leben im Rahmen ihrer alltäglichen Lebensführung und ihrer Biografie herzustellen. Hierzu bedarf es entsprechender Kompetenzen, die nicht immer vorausgesetzt werden können; entsprechende *Ratgeberliteratur und Trainings* haben daher Hochkonjunktur. WLB bezeichnet hier sowohl das Ziel als auch Techniken und Methoden, mit denen dieses Ziel erreicht werden kann. Auf der Ebene von *Organisationen* bezeichnet WLB betriebliche Praktiken und Maßnahmen zur Unterstützung einer besseren Balance von Arbeit und Leben der Beschäftigten; die Verwendung des Konzepts dient aber auch der Selbstdarstellung der Unternehmen und soll eine bestimmte Unternehmenskultur signalisieren. Auf *wissenschaftlicher Ebene* werden unter dem Begriff verschiedene theoretische und empirische Zugänge zur Analyse dieser verschiedenen Dimensionen von WLB gefasst. Die Vagheit und Mehrdimensionalität des Konzeptes, obwohl wissenschaftlich ein Problem, macht zugleich seine Attraktivität aus. Als eher lebensweltlich orientierter Begriff bündelt WLB aktuelle Problemlagen samt den entsprechenden Deutungen sowie individuelle wie organisationale Lösungsansätze und Programme und fasst sie in einer griffigen Formel zusammen.

Diskursive Verschiebungen: WLB statt Vereinbarkeit?

Aktuell scheint WLB das Konzept der Vereinbarkeit abzulösen oder doch in den Hintergrund zu drängen (vgl. Oechsle 2007), wenngleich sowohl im wissenschaftlichen Feld wie in der betrieblichen Praxis parallel zu WLB nach wie vor auch andere Konzepte und Begrifflichkeiten verwendet werden. Bezogen auf betriebliche Programme und Maßnahmen werden im deutschen wie im angelsächsischen Bereich häufig die Begriffe Familienfreundlichkeit, familienfreundliche Personalpolitik (vgl. Dilger/Gerlach/Schneider 2007, Rost 2004) bzw. family friendly poli-

cies (vgl. Hochschild 2006) verwendet, auch das Audit Beruf&Familie der Hertiestiftung fokussiert auf den Zusammenhang von Familie und Beruf und zielt auf eine „familienbewusste“ Personalpolitik. Statt des Balancebegriffes wird im angelsächsischen Bereich auch von *work-family conflict* oder *work life integration* (vgl. Kossek/Lambert 2005) gesprochen. Insgesamt kann eine erhebliche Unschärfe in der Verwendung dieser Begrifflichkeiten konstatiert werden; sie verweist auf Probleme einer klaren Definition und Abgrenzung des Forschungsgegenstandes (Kossek/Lambert 2005: 517; Resch/Bamberg 2005).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie war ein prominentes Konzept der Frauenforschung und eine Forderung der Frauenbewegung: Es ging von der Lebenssituation der Frauen aus, formulierte Handlungsbedarfe wie den Abbau entsprechender Hindernisse im Erwerbsleben, aber auch normative Ansprüche auf Anerkennung der von Frauen geleisteten (unbezahlten) Haus- und Carearbeit und war letztlich eingebettet in ein gesellschaftstheoretisch fundiertes Konzept von Geschlechtergerechtigkeit. Lange Zeit war die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ implizit oder explizit als *Frauenproblem* konstruiert, entstanden aus den Anforderungen der doppelten Lebensführung bei ansonsten unveränderten Strukturen von Erwerbsarbeit, fehlender Kinderbetreuung und einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung.

Die diskursive Verschiebung von Vereinbarkeit zu WLB hat mehrere Implikationen: Der Gegenpol von Arbeit in diesem Konzept ist nicht mehr „Familie“, sondern „Leben“; damit werden aktuelle Differenzierungen in den Lebensformen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen aufgegriffen. In den Blick geraten nicht nur Arbeit und Beruf auf der einen und Familie und Partnerschaft auf der anderen Seite, auch Körper und Gesundheit, Freizeit, Hobbys und soziale Beziehungen im persönlichen Umfeld werden als Lebensbereiche thematisiert (vgl. Kastner 2004). Im Unterschied zum Begriff der Vereinbarkeit ist WLB weniger geschlechtlich konnotiert und offener für verschiedene Perspektiven und differente Problemlagen. Als „dynamischerer, aktiverer und spannungsreicherer Begriff“ (Jurczyk 2005: 110) ist er sicher besser geeignet, die aktuellen Anforderungen auf den Begriff zu bringen. Mehr als Vereinbarkeit impliziert WLB auch eine Organisationsperspektive und bezeichnet organisationsinterne Programme und Praktiken, die die individuelle Balance von Beschäftigten unterstützen sollen. Damit wird Vereinbarkeit über den Binnenraum der Familie hinaus zu einem Thema, das auch (Wirtschafts-)Organisationen und ihre Personalentwicklung betrifft. Familie und Privatleben und die Gestaltung der Beziehung zwischen Organisation und privater Lebensführung werden nicht mehr ausschließlich als individuelle Handlungsprobleme, sondern auch als Problem von Organisationen definiert und stärker ökonomisch gerahmt – WLB ‚rechnet sich‘ (vgl. Prognos 2003, 2005), „Familie bringt Gewinn“ (Schmidt/Mohn 2004); auch die Gewerkschaften entdecken WLB als „strategisches Handlungsfeld“ für sich (Dettling 2004, Hans-Böckler-Stiftung 2006).

Neue Problemlagen und aktuelle Kontroversen

Veränderte Semantiken verweisen auf neue Problemlagen – diese betreffen Individuen und Organisationen, aber auch gesellschaftliche Makrostrukturen.

Individuelle Handlungsprobleme ergeben sich zum einen durch veränderte Formen der Arbeitsorganisation und einem neuen Modus der Nutzung von Arbeitskraft. Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit (vgl. Gottschall/Voß 2003, Kratzer 2003, Moldaschl/Voß 2002, Lohr/Nickel 2005) fordern eine aktivere und eigenverantwortliche Selbstorganisation und Strukturierung der beruflichen wie der außerberuflichen Lebenssituation – sowohl alltäglich wie biographisch (vgl. Voß 2000). Flexible und verlängerte Arbeitszeiten erhöhen den Zeitdruck und führen bei nicht gelingender Balance zu Überforderung und gesundheitlichen Problemen (vgl. Kastner 2004, Badura/Schellschmidt/Vetter 2004). Auch wenn Deutschland im internationalen Vergleich nicht zu den Spitzenreitern im Bereich langer und überlanger Arbeitszeiten gehört, so hat doch

auch hier die Erfahrung von Zeitnot in den letzten Jahren deutlich zugenommen (vgl. Bauer u.a. 2004, Garhammer 2004).

Die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie ein tiefgreifender Wandel im Geschlechterverhältnis (vgl. Lenz/Ullrich/Fersch 2007, Oppen/Simon 2004, Heintz 2001) führen dazu, dass Probleme der Vereinbarkeit zunehmen und zwar nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern, die entweder selbst Wünsche nach aktiverer Vaterschaft haben (vgl. Fthenakis/Minsel 2002, Mühlhng/Rost 2007, Tölke/Hank 2005, Hobson 2002, Müller/Oechsle 2008, Varanka/Forslund 2006) oder deren Partnerinnen als Ressource für das Privatleben weniger als bisher zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, bedingt durch den demographischen Wandel, die Pflege älterer Angehöriger als wenn auch nicht neues, so doch verschärftes Vereinbarkeitsproblem, das zudem an öffentlicher Aufmerksamkeit gewinnt (vgl. BMFSFJ 2006). Strukturveränderungen in der Erwerbsarbeit wie im privaten Lebensbereich stellen also erhöhte Anforderungen an die Gestaltung der Beziehung zwischen Arbeit und Leben (vgl. Jurczyk/Oechsle 2008). Die Flut von Ratgebern zum Thema Zeit- und Selbstmanagement zeigt, dass die eigenständige Strukturierung von Lebensführung und die Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu einer Anforderung für immer mehr Beschäftigte wird (vgl. als ein Beispiel von vielen Seiwert 2002).

Auf *betrieblicher Ebene* führt die umfassendere und ganzheitlichere Nutzung des Arbeitsvermögens (vgl. Voß 2000, Moldaschl/Voß 2002), der erweiterte Zugriff auf die Flexibilitäts- und Selbststeuerungspotenziale der Beschäftigten und ihre kommunikativen Fähigkeiten (vgl. Kratzer/Sauer 2007) dazu, dass die private Lebenswelt mit ihren zeitlichen, räumlichen und sozialen Ressourcen zu einem wichtigen Element des Arbeitsvermögens wird, dessen Reproduktion auch im Interesse des Unternehmens liegt. Ein sich in einigen Bereichen bereits abzeichnen- der Mangel an Fach- und Führungskräften führt zu einem verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte; Instrumente der MitarbeiterInnenbindung gewinnen in diesem Kontext an Bedeutung (vgl. Michalk/Nieder 2007). Auch der Verlust von Humankapital durch das Auscheiden qualifizierter Frauen während der Elternzeit führt zu einem verstärkten Interesse von Unternehmen, hochqualifizierte weibliche Arbeitskräfte durch entsprechende Maßnahmen zu halten. Hinzu kommen Kosten durch hohe Fehlzeiten (vgl. Badura/Schellschmidt/Vetter 2004) und vermehrte Gesundheitsprobleme (vgl. Kastner 2004).

Auf *gesellschaftlicher Ebene* sind es vor allem der demographische Wandel und seine Folgen für die sozialen Sicherungssysteme, die dem Thema WLB eine brisante Aktualität verleihen und im Bereich der Familienpolitik zum Umdenken geführt haben (vgl. Berger/Kahlert 2006, MacInnes 2006, BMFSFJ 2005, 2006). International vergleichende Forschung hat gezeigt, dass die Geburtenrate in Ländern mit hoher Frauenerwerbstätigkeit und ausgebauten Angeboten zur Kinderbetreuung am höchsten ist, während Länder mit niedrigerer Frauenerwerbstätigkeit und einer stark auf die Familie zugeschnittenen Kinderbetreuungsstruktur die niedrigsten Geburtenraten aufweisen (vgl. BMFSFJ 2006, Eichhorst/Thode 2004). Auch volkswirtschaftlich liegt es daher auf der Hand, hier gesellschaftlich mehr als bisher zu investieren (vgl. Prognos 2005).

Aktuelle Umfragen zeigen, dass die Erwartungen an die Familienfreundlichkeit von Unternehmen groß sind (vgl. Klenner 2004) und dass WLB als Faktor bei der Arbeitgeberwahl an Bedeutung gewonnen hat (vgl. Trendence 2007). Dennoch stellen Studien häufig eine nur zögerliche Nutzung der angebotenen Programme fest. Während Hochschild (2006) in ihrer prominenten Studie „The Time Bind“ v.a. veränderte Werte und Prioritäten der Beschäftigten für die immer weitere Ausdehnung der Arbeitszeiten und die Verknappung der Familienzeiten verantwortlich macht, verweisen andere Erklärungen des „take-up gap“ (Kodz/Harper/Dench 2002) eher auf die betrieblichen und ökonomischen Rahmenbedingungen (vgl. Hildebrandt/Littig 2006, Eberling u.a. 2004, Rump/Eilers 2007). Ein wichtiger Faktor ist die Unternehmenskultur: WLB-Konzepte laufen ins Leere, wenn in den Unternehmen eine Arbeitszeitkultur der langen Anwesenheiten als Gradmesser für Leistungsfähigkeit und Engagement dominiert (vgl. Klenner 2007, Böhm/Hermann/Trinczek 2004, Trinczek 2005). Eine Befragung von Führungskräften kommt zu dem Ergebnis, dass die entsprechenden Instrumente in vielen Fällen durchaus vorhanden sind, dass

aber die Unternehmenskultur nur eine eingeschränkte Nutzung erlaube; verwiesen wird hier insbesondere auf die Rolle von Führungskräften und deren Werteverständnis (vgl. IGS 2007).

Welche Bedeutung Familienfreundlichkeit und WLB-Programme aktuell in den Unternehmen haben, wird kontrovers beurteilt. Von feministischer wie von gewerkschaftlicher Seite sind eher kritische Stimmen zu hören: WLB wird mehr als Oberflächenrhetorik denn als grundlegender Wandel im Umgang mit dem Arbeitsvermögen gesehen. Kritisiert wird, dass die Angebote sich vorwiegend an hochqualifizierte Beschäftigtengruppen richten und das Konzept Klassenunterschiede und Hierarchien neutralisiert (vgl. Dausien 2006). Bezweifelt wird, ob mit den WLB-Programmen wirklich ein ausbalancierteres Verhältnis von Berufs- und Privatleben erreicht wird oder ob es nur darum geht, die MitarbeiterInnen noch mehr für das Unternehmen verfügbar zu machen. Gefragt wird auch, ob WLB-Konzepte zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer angemessenen Berücksichtigung von Care-Verpflichtungen aller Beschäftigten führen (vgl. Metz-Göckel 2004, Jurczyk 2005).

Ein genereller Ideologieverdacht gegenüber WLB-Konzepten ist hier allerdings nicht hilfreich (vgl. Erler 2005). Wichtig sind differenzierte Analysen und ein Ausloten der Ambivalenzen und differenten Interessen, die sich mit diesem Konzept verbinden (vgl. Eberling u.a. 2004, Kossek/Lambert 2005). WLB als Element betrieblicher Personalpolitik verweist auf eine veränderte betriebliche Nutzung des Arbeitsvermögens. Diese ist umfassender geworden, gefragt ist die ganze Person mit ihrem subjektiven Potenzial. WLB-Konzepte können in diesem Kontext als Human Resource Management interpretiert werden, das versucht, die effektivere Nutzung des Arbeitsvermögens mit Elementen der Kompensation und des Erhalts dieses Arbeitsvermögens zu verbinden (vgl. Jurczyk 2005). Von zentraler Bedeutung ist deshalb ein Verständnis der qualitativ veränderten Nutzung des menschlichen Arbeitsvermögens und der darin angelegten Spannung zwischen Autonomie und Selbstentfaltung einerseits und größerer Selbstinstrumentalisierung andererseits (vgl. Glissmann 2005, Moldaschl/Voß 2002, Kratzer/Sauer 2005, Jürgens 2006).

Forschungsperspektiven

WLB als ein aus der US-amerikanischen Unternehmenspraxis stammendes Konzept zum Human Resource Management ist v.a. in Deutschland erst nach einer längeren Phase wissenschaftlicher Zurückhaltung und Skepsis auch zu einem wissenschaftlichen Forschungsansatz geworden. Anders als in den USA, wo WLB seit Längerem als Oberbegriff der Forschungen zu den Wechselbeziehungen zwischen den Lebensbereichen verbreitet und in entsprechenden Forschungszentren auch institutionalisiert ist (vgl. Jürgens 2006: 165), wird dieses Konzept in Deutschland erst seit Kurzem in einigen wissenschaftlichen Disziplinen explizit aufgegriffen (vgl. für die Arbeits- und Organisationspsychologie z.B. Resch/Bamberg 2005; für die Gesundheitswissenschaft Kastner 2004; für die Soziologie Hildebrandt/Littig 2006), ohne dass es jedoch wie in den USA zu einer nennenswerten Institutionalisierung dieses Forschungsfeldes gekommen wäre. WLB als Forschungsperspektive, die explizit auf die Wechselwirkungen und Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Lebensbereichen fokussiert, ist ein wissenschaftliches Programm, das in vielfältiger Weise disziplinäre und innerdisziplinäre Grenzen und Arbeitsteilungen überschreitet (vgl. Jürgens 2006, Kossek/Lambert 2005).

Auf der *Mikroebene von Handeln* befassen sich die Psychologie und die Gesundheitswissenschaften, aber auch die Soziologie sowie die Frauen- und Geschlechterforschung mit Handlungs- und Bewältigungsstrategien (vgl. Kastner 2004), mit Formen der Lebensgestaltung (vgl. Hoff u.a. 2005, Abele 2005) mit Mustern der alltäglichen Lebensführung (vgl. Jurczyk/Voß 2000), mit Handlungsmustern und -strategien (vgl. Eberling u.a. 2004), dem Zeit- bzw. umfassender dem Reproduktionshandeln (vgl. Jürgens 2003, 2006) oder mit dem Vereinbarkeithandeln von

Frauen. Für die US-amerikanische Debatte gibt der Sammelband von Kossek/Lambert (2005) einen Überblick über relevante Konzepte und Forschungsperspektiven zur Analyse individuellen Handelns und subjektiver Orientierungen. Work-Life Integration wird hier etwa im Rahmen von Entscheidungstheorien, Sozialisations- und Identitätstheorien oder auch von persönlichkeitspsychologischen Konzepten analysiert. Ein Teil dieser Forschung knüpft an vorhandene theoretische Ansätze und Konzepte an; andere Theorieansätze wie die Border Theory versuchen neue theoretische wie empirische Zugänge zur Thematik der Balance von Arbeit und Leben zu entwickeln (vgl. Clark 2000, Nippert-Eng 1996). Im Zentrum dieser Ansätze steht die Frage, wie Individuen sich zwischen den verschiedenen Bereichen bewegen, wie sie eine Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen herstellen, auf welche Ressourcen sie hierbei zurückgreifen können und über welche Kompetenzen sie verfügen. Geschlechtsspezifische Aspekte spielen in diesen Konzepten und theoretischen Ansätzen eine wichtige Rolle.

Auf der *Organisationsebene* untersuchen Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie, aber auch die Wirtschaftswissenschaften, wie sich durch veränderte betriebliche Nutzung von Arbeitsvermögen die Rahmenbedingungen für die Balance von Arbeit und Leben verändern und wie damit zusammenhängende Probleme von Wirtschaftsorganisationen aufgegriffen und organisationsintern behandelt werden. Von besonderer Relevanz ist die Frage, wie entsprechende WLB-Programme in Unternehmen implementiert und genutzt werden, welche Effekte dies für die Beschäftigten, aber auch für die Organisation selbst hat (vgl. Rapoport u.a. 2002) und welche Einflussfaktoren die Nutzung von solchen Programmen steuern und ggf. auch verhindern können (vgl. Sutton/Noe 2005, Hochschild 2006); Unternehmens- und Arbeitszeitkulturen, aber auch Führungskräfte spielen hier eine wichtige Rolle (vgl. Trinczek 2005, Klenner 2007, IGS 2007). In den Wirtschaftswissenschaften untersucht v.a. die Betriebswirtschaftslehre den ökonomischen Nutzen und die Kosten von WLB und fragt nach den Möglichkeiten einer familienfreundlichen Personalpolitik (vgl. Prognos 2003, Krell 2004, 2005). Auch in der Genderforschung erfährt WLB als Element von Diversity-Strategien mehr Aufmerksamkeit als bisher (vgl. Belinski/Hansen/Müller 2003, Andresen/Koreuber/Lüdke 2007).

Auf der *Makroebene* analysiert die Wirtschaftswissenschaft die volkswirtschaftlichen Effekte einer verstärkten Implementation von WLB (vgl. etwa Prognos 2005). Von besonderem Interesse ist die Analyse des Einflusses von wohlfahrtsstaatlicher Sozialpolitik auf die betriebliche Ebene. Wohlfahrtsstaatliche Regulierungen geben rechtliche Rahmenbedingungen für Unternehmen wie für Individuen vor; sie haben aber auch Einfluss darauf, welche Ansprüche und Verpflichtungen von Individuen wie von Organisationen als legitim wahrgenommen werden und steuern so auch das Handeln dieser Akteure (vgl. Lewis/Haas 2005, Hobson/Duvander/Halldén 2006). Zunehmend werden auch transnationale Analysen von WLB-Programmen gefordert (vgl. Poster 2005).

Die Komplexität der WLB-Thematik erschließt sich erst im Zusammenspiel der verschiedenen Analyseebenen – Mehrebenen-Analysen sind bislang eher selten, aber dringend erforderlich (vgl. Hildebrandt/Littig 2006, MacInnes 2006, Kossek/Lambert 2005).

WLB und Geschlechterforschung

Eines der großen Verdienste der Frauenforschung ist die Analyse des *widersprüchlichen Zusammenhangs* der verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereiche und der damit verbundenen Benachteiligung von Frauen gewesen. Der innere Zusammenhang zwischen dem Erwerbssystem und der Familie wurde auf der Ebene *individueller Handelns* als Vereinbarkeitsproblem analysiert; Ausgangspunkt waren die alltäglichen und biografischen Handlungsprobleme von Frauen bei ihren Versuchen, beide Bereiche mit ihren differenten Anforderungen und Logiken lebensweltlich zu verbinden (vgl. Becker-Schmidt u.a. 1983, Diezinger 1991, Geissler/Oechsle 1996). Auf der

Strukturebene wurde die Relation von Erwerbssystem und Familie als strukturelle Asymmetrie, als Herrschaftsverhältnis analysiert (vgl. Krüger 2001). Mit dem Begriff der *doppelten Vergesellschaftung* (Becker-Schmidt 1987) wurde das komplexe Zusammenspiel von Trennungen und Verknüpfungen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Lebensbereich einschließlich der dort geleisteten Reproduktionsarbeit in seinen strukturellen wie subjektiven Dimensionen analysiert.

Die Frage nach den Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen gewinnt heute unter den Bedingungen der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit neue Relevanz und Aktualität (vgl. Kratzer/Sauer 2007, Jürgens 2006). Der Blick auf die „verborgene Unterseite der gesellschaftlichen Reproduktion von Arbeitskraft“ (Kratzer/Sauer 2007: 246), lange Zeit von der Frauen- und Geschlechterforschung gegenüber dem Mainstream der Arbeitsforschung angemahnt, gewinnt an Bedeutung. Die Frage, wie die Reproduktion des Arbeitsvermögens unter den Bedingungen postfordistischer Arbeitsverhältnisse sichergestellt werden kann und welche Geschlechterverhältnisse dies impliziert, wird zu einer zentralen Frage auch innerhalb der Arbeitsforschung und eröffnet neue Möglichkeiten des Dialogs zwischen Geschlechter- und Arbeitsforschung (Aulenbacher u.a. 2007). Der reichhaltige Fundus der Frauen- und Geschlechterforschung an theoretischen Konzepten, methodologischen Erfahrungen und empirischen Erkenntnissen stellt hierbei eine wichtige Ressource dar (vgl. Becker-Schmidt 2007).

Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang WLB als wissenschaftliches Konzept, kann es von der Geschlechterforschung produktiv aufgegriffen werden, welchen Vorteil hat es gegenüber dem Konzept der Vereinbarkeit, gibt es alternative Konzepte? Vereinbarkeit als eher statischer und zudem fast ausschließlich weiblich konnotierter Begriff ist für die aktuelle Analyse der komplexen und widersprüchlichen Anforderungen sicher nur noch begrenzt geeignet. Jürgens hält ihn für eine „semantische Verharmlosung von strukturell Widersprüchlichem“ (Jürgens 2006: 104ff.) und plädiert stattdessen für die Verwendung von „Wechselwirkung“ als analytischer Begrifflichkeit, die neutral genug sei, um „keine Assoziationen hinsichtlich einer Harmonisierung der Lebensbereiche“ (Jürgens 2006: 143) zu wecken und sowohl die Handlungs- wie die Strukturebenen in den Blick nehme.

WLB fokussiert stärker als der Begriff der Wechselwirkung auf die Subjektseite und betrachtet Individuen mit ihren Orientierungen und Strategien, Ressourcen und Kompetenzen. Die „konsequente Subjektorientierung“ (Jürgens 2006: 174) ist insofern sinnvoll, als Anforderungen an die aktive Herstellung einer Balance (sowohl alltäglich wie biografisch) nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer Erosion kollektiver Regulierungen gestiegen sind (vgl. Voß 2000). Eine ausschließliche Fokussierung auf individuelle Balanceleistungen läuft jedoch Gefahr, strukturelle Interessenskonflikte und institutionelle Rahmenbedingungen aus dem Blick zu verlieren und die Balance von Arbeit und Leben auf ein individuelles Handlungsproblem zu reduzieren.

Die Nähe zur betrieblichen Praxis, die der Begriff WLB insbesondere vor dem Hintergrund der angelsächsischen Forschungstradition beinhaltet, ist Chance und Risiko zugleich. Konzeptuell bietet sich die Möglichkeit, nicht nur die Subjektseite, sondern auch die Organisationsebene zu analysieren; die begriffliche Nähe zu Human-Resource-Strategien kann jedoch ein Hindernis für die kritische Analyse differenter Interessen und struktureller Widersprüche sein. Die engere Verbindung von wissenschaftlicher Forschung und betrieblicher Praxis ebenso wie die Reflexion der damit verbundenen methodischen und methodologischen Herausforderungen (vgl. exemplarisch hierzu Ruderman 2005), wie sie in Teilen der US-amerikanischen Forschung zu WLB zu finden sind, sind sicher nicht ohne Weiteres auf den deutschen Kontext zu übertragen, könnten aber Anregungen für die Etablierung eines solchen Forschungsfeldes auch in Deutschland geben.

Im Begriff der Balance schwingt die normative Idee des Gelingens (vgl. Jürgens 2006: 175, Dausien 2006: 69), mehr noch die normative Vorstellung eines guten Lebens mit. Auch der Begriff der Vereinbarkeit implizierte eine solche – kritisch gegen die reale Unvereinbarkeit gerichtete – Zielformulierung; dies gilt im Übrigen auch für andere sozialwissenschaftliche Begriffe, insbesondere wenn sie mit Gesellschaftskritik und Gestaltungsperspektiven verknüpft sind.

Risiken und mögliche Gewinne der Verwendung solch normativ aufgeladener Begriffe und Konzepte sind hier gegeneinander abzuwägen. Geht man davon aus, dass sozialwissenschaftliche Begriffe und Analysen auch der ‚Übersetzung‘ und der Rekonstruktion alltäglicher Erfahrungen dienen (vgl. Rössler 2008), dann scheint der Begriff der Balance von Arbeit und Leben für ein breites Spektrum lebensweltlicher Erfahrungen beider Geschlechter und verschiedener Beschäftigtengruppen anschlussfähig zu sein. Jürgens konstatiert für Deutschland eine „Lücke“ in der Forschung zu den Wechselwirkungen von Arbeit und Leben, entstanden durch die abgeschwächte Vereinbarkeitsforschung in den 1980er und frühen 1990er Jahren, die nicht durch eine entsprechende Institutionalisierung der WLB-Forschung „gefüllt“ worden sei (Jürgens 2006: 175). Für die Frauen- und Geschlechterforschung wäre es eine lohnende Herausforderung, dieses Forschungsfeld erneut zu besetzen, die Erkenntnisse der eigenen Vereinbarkeitsforschung offensiv einzubringen, die Vernetzung und den Austausch mit anderen (Teil-)Disziplinen voranzutreiben und Geschlecht als wichtige Analysedimension stark zu machen.

Verweise: → Arbeit → Doppelte Vergesellschaftung → Managing Diversity → Organisation

Literatur

- Abele, Andrea E. 2005: Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, H. 4, S. 176-186
- Andresen, Sünne/Mechthild Koreuber/Dorothea Lüdke 2007: *Gender and Diversity: Albtraum oder Traum*. Wiesbaden: VS Verlag
- Aulenbacher, Brigitte/Maria Funder/Heike Jacobsen/Susanne Völker (Hrsg.) 2007: *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag
- Badura, Bernhard/Henner Schellschmidt/Christian Vetter (Hrsg.) 2004: *Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance*. Berlin u.a.: Springer
- Bauer, Frank/Hermann Groß/Klaudia Lehmann/Eva Munz 2004: *Arbeitszeit 2003 – Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Bundesweite repräsentative Beschäftigtenbefragung im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen*. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Auch verfügbar unter www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/Arbeitszeit_2003.PDF (Download am 29.05.2007)
- Becker-Schmidt, Regina 2007: Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In Aulenbacher, Brigitte/Maria Funder/Heike Jacobsen/Susanne Völker (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 250-268
- Becker-Schmidt, Regina 1987: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchen, Lilo/Ina Wagner (Hrsg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 10-25
- Becker-Schmidt, Regina/Uta Brandes-Erlhoff/Mechthild Rumpf/Beate Schmidt 1983: *Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Arbeiterfrauen*. Bonn: Neue Gesellschaft
- Belinski, Eszter/Katrin Hansen/Ursula Müller (Hrsg.) 2003: *Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld*. Münster: Lit-Verlag
- Berger, Peter A./Heike Kahlert (Hrsg.) 2006: *Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse*. Frankfurt/M., New York: Campus
- Böhm, Sabine/Christa Hermann/Rainer Trinczek 2004: *Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells*. Berlin: edition sigma
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2006: *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Siebter Familienbericht. Berlin: BMFSFJ
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2005: *Deutschland: Kinderlos trotz Kinderwunsch?* Berlin: BMFSFJ

- Clark, Sue Campell 2000: A New Theory of Work/Family Balance. In: Human Relations, H. 6, S. 747-770
- Dausien, Bettina 2006: Machen Frauen Karriere? Gedanken zum Diskurs über Geschlecht, Beruf und „Work-Life-Balance“. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 54-74
- Dettling, Warnfried 2004: Work-Life-Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften. Eine Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 90. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Diezinger, Angelika 1991: Frauen: Arbeit und Individualisierung. Opladen: Leske + Budrich
- Dilger, Alexander/Irene Gerlach/Helmut Schneider 2007: Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden: VS Verlag
- Eberling, Matthias/Volker Hielscher/Eckart Hildebrandt/Kerstin Jürgens 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: edition sigma
- Eichhorst, Werner/Eric Thode 2004: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Deutschland im internationalen Vergleich. In: Badura, Bernhard/Henner Schellschmidt/Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin u.a.: Springer, S. 19-44
- Erlar, Gisela 2005: Work-Life-Balance – Stille Revolution oder Etikettenschwindel? In: Mischau, Anina/Mechtild Oechsle (Hrsg.): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 151-164
- Fthenaktis, Wassilios E./Beate Minsal 2002: Die Rolle des Vaters in der Familie. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie Senioren, Frauen und Jugend, Band 213. Stuttgart
- Garhammer, Manfred 2004: Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf Stress und Lebensqualität. In: Badura, Bernhard/Henner Schellschmidt/Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin u.a.: Springer, S. 45-74
- Geissler, Birgit/Mechtild Oechsle 1996: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim: Deutscher Studienverlag
- Glissmann, Wilfried 2005: Die neue Selbstständigkeit in der Arbeit: Wie können Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen ihre Interessen erkennen und durchsetzen? In: Mischau, Anina/Mechtild Oechsle (Hrsg.): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S.165-183
- Gottschall, Karin/Günter G. Voß (Hrsg.) 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, Mehring: Hampp
- Hans-Böckler-Stiftung 2006: In Balance arbeiten und leben. Forschungsimpulse für eine innovative Arbeits(zeit)gestaltung. Düsseldorf
- Heintz, Bettina (Hrsg.) 2001: Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Hildebrandt, Eckart/Beate Littig (Hrsg.) 2006: Concepts, Approaches and Problems of Work-Life Balance. European Societies Special Issue 8 (2). Oxon: Routledge
- Hobson, Barbara/Ann-Zolfe Duvander/Karin Halldén 2006: Men and Women's Agency and Capabilities to Create a Work Life Balance in Diverse and Changing Institutional Contexts. In: Lewis, Jane (Hrsg.): Children, Changing Families and Welfare States. London: Edward Elgar
- Hobson, Barbara (Hrsg.) 2002: Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood. Cambridge: University Press
- Hochschild, Arlie Russell 2006: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag [Orig.: The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York u.a.: Metropolitan Books Holt, 1997]
- Hoff, Ernst H./Stefanie Grote/Susanne Dettmer/Hans-U. Hohner/Luzia Olos 2005: „Work-Life-Balance“. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, H. 4, S. 196-207
- IGS Organisationsberatung GmbH 2007: Profit und Familienfreundlichkeit. Untersuchung zur Unternehmenskultur hessischer Unternehmen. Verfügbar unter: www.profitundfamilie.de.
- Jürgens, Kerstin 2006: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag
- Jürgens, Kerstin 2003: Zeithandeln – eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie. In: Gottschall, Karin/Günter G. Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, Mehring: Hampp, S. 37-58

- Jurczyk, Karin 2005: Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt/M., New York: Campus, S. 102-123
- Jurczyk, Karin/Mechtild Oechsle (Hrsg.) 2008: *Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Jurczyk, Karin/Günter G. Voß 2000: Flexible Arbeitszeit – Entgrenzte Lebenszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.): *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin: edition sigma, S. 151-205
- Kastner, Michael (Hrsg.) 2004: *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger
- Klenner, Christina 2004: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Studie des WSI in Kooperation mit dem BMFSFJ und dem DGB. Berlin: BMFSFJ
- Klenner, Christina 2007: Familienfreundliche Betriebe – Anspruch und Wirklichkeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34, S. 17-25
- Kodz, Jenny/Heather Harper/Sally Dench 2002: *Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric*. Brighton: Institute for Employment Studies
- Kossek, Ellen Ernst/Susan J. Lambert (Hrsg.) 2005: *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah/New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates
- Kratzer, Nick 2003: *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma
- Kratzer, Nick/Dieter Sauer 2005: Zeit, Leistung, Beschäftigung – Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt/M., New York: Campus, S. 244-259
- Kratzer, Nick/Dieter Sauer 2007: Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung. In: Aulenbacher, Brigitte/Maria Funder/Heike Jacobsen/Susanne Völker (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 235-249
- Krell, Gertraude (Hrsg.) 2004: *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. 4. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler-Verlag
- Krell, Gertraude (Hrsg.) 2005: *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling*. Wiesbaden: Gabler-Verlag
- Krüger, Helga 2001: Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, Gudrun-A./Angelika Wetterer (Hrsg.): *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 63-90
- Lenz, Ilse/Charlotte Ullrich/Barbara Fersch (Hrsg.) 2007: *Gender Orders Unbound? Globalisation, Restructuring and Reciprocity*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Lewis, Suzan/Lind Haas 2005: Work Life Integration and Social Policy: A Social Justice Theory and Gender Equity Approach to Work and Family. In: Kossek, Ellen Ernst/Susan J. Lambert (Hrsg.): *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah/New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, S. 349-374
- Lohr, Karin/Hildegard Nickel (Hrsg.) 2005: *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauenforschung Band 18)
- MacInnes, John 2006: Work-Life Balance in Europe: a Response to the Baby Bust or Reward for the Baby Boomers? In: *European Societies*, 8 (2), S. 223-249
- Metz-Göckel, Sigrid 2004: Wenn die Arbeit die Familie frisst: Work Life Balance als Genderproblem? In: Kastner, Michael (Hrsg.): *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger, S. 107-139
- Michalk, Silke/Peter Nieder 2007: *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance*. Weinheim: Wiley-VCH Verlag
- Moldaschl, Manfred/Günter G. Voß 2002: *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mehring: Hampf
- Mühling, Tanja/Harald Rost (Hrsg.) 2007: *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Müller, Ursula/Mechtild Oechsle (Hrsg.) 2008: *Fatherhood in the Late Modernity*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Nippert-Eng, Christena E. 1996: *Home and Work. Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press

- Oechsle, Mechthild 2007: Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit? Diskursive Verschiebungen und veränderte Problemlagen. In: Baer, Susanne/Julia Lepperhoff (Hrsg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 129-142
- Oppen, Maria/Dagmar Simon (Hrsg.) 2004: Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin: edition sigma
- Poster, Winifred R. 2005: Three Reasons for a Transnational Approach to Work Life Policy. In: Kossek, Ellen Ernst/Susan J. Lambert (Hrsg.): Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives. Mahwah/New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, S. 375-400
- Prognos AG 2003: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Eine Kosten-Nutzen-Analyse. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin: BMFSFJ. Auch verfügbar unter www.prognos.com/pdf/Kosten_Nutzen.pdf (Download am 29.05.2007)
- Prognos AG 2005: Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Basel: Prognos AG. Eine Zusammenfassung ist verfügbar unter www.prognos.com/pdf/WLB_Broschuere.pdf (Download am 29.05.2007)
- Rapoport, Rhona/Lotte Bailyn/Joyce K. Fletcher/Bettye Pruitt 2002: Beyond Work-family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance. San Francisco/California: Jossey-Bass
- Resch, Marianne/Eva Bamberg 2005: Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, H. 4, S. 171-175
- Rössler, Beate 2008: Der Wert des Privaten: liberale Theorie und Gesellschaftskritik. In Jurczyk, Karin/Mechthild Oechsle (Hrsg.) Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 282-300
- Rost, Harald 2004: Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Rudermann, Marian N. 2005: Connecting Theory and Practice. In: Kossek, Ellen Ernst/Susan J. Lambert (Hrsg.): Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives. Mahwah/New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, S. 493-512
- Rump, Jutta/Silke Eilers 2007: Familienpolitik ist auch Wirtschaftspolitik. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ihre Auswirkungen auf Unternehmen. In: Baer, Susanne/Julia Lepperhoff (Hrsg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 110-128
- Schmidt, Renate/Liz Mohn (Hrsg.) 2004: Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Seiwert, Lothar 2002: Das neue 1 x 1 Zeitmanagement. 24. völlig überarb. Auflage. München: Gräfe und Unzer Verlag
- Sutton, Kyra L./Raymond A. Noe 2005: Family-friendly Programs and Work-Life Integration: More Myth Than Magic? In: Kossek, Ellen Ernst/Susan J. Lambert (Hrsg.): Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives. Mahwah/New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, S. 151-170
- Tölke, Angelika/Karsten Hank (Hrsg.) 2005: Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden: VS Verlag
- Trendence Institut GmbH 2007: Das Deutsche Absolventenbarometer. Verfügbar unter www.trendence.com, zugegriffen am 16.06.2010
- Trinczek, Rainer 2005: Über Zeitaufonomie, ihre Regulierung und warum sie so selten funktioniert. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/M.: Campus, S. 375-397
- Varanka, Jouni/Maria Forslund (Hrsg.) 2006: Possibilities and Challenges? Men's Reconciliation of Work and Family Life – Conference Report. Copenhagen: Nordic Council of Ministers
- Voß, Günter G. 2000: Unternehmer der eigenen Arbeitskraft – Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, H. 2, S. 149-166