

Work-Learn-Life-Balance. Temporale Vereinbarkeitsstrategien von berufsbegleitenden Studierenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Kerstin Schirmer¹

Zusammenfassung

Im folgenden Artikel wird der Frage nachgegangen, welche Strategien berufsbegleitende Studierende anwenden, um die Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben auf der temporalen Ebene zu vereinbaren. Dabei konnten aus dem Datenmaterial einerseits Strategien auf der individuellen Ebene als auch im Kontakt mit anderen Personen herausgearbeitet werden.

Schlagwörter

Temporale Vereinbarkeitsstrategien, Zeitgestaltung von berufsbegleitenden Studierenden, Unterstützungssystem

Inhalt

1	Einleitung.....	22
2	Work- Learn-Life-Balance: theoretische Vorüberlegungen	24
3	Zeitvereinbarkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung: zum Forschungs- und Methodendesign	27
4	Temporale Vereinbarkeitsstrategien von Beruf, Lernen und Leben	30
5	Fazit	43
	Literatur.....	45

1 Kerstin Schirmer, M.A. | Hochschulmanagerin an der Internationalen Hochschule Liebenzell | kerstin.schirmer@ihl.eu.

1 Einleitung

Das Thema Work-Life-Balance hat in den letzten Jahrzehnten vor dem Hintergrund „von weit reichenden Veränderungen in der Arbeitswelt sowie gewandelten Lebensentwürfen und Rollenmodellen“ (Josten 2014, S. 11) zunehmend an Bedeutung gewonnen. Heute erfreut sich das Thema einer großen medialen Beliebtheit und die dazu erbrachten Beiträge reichen von fundiert wissenschaftlich ausgearbeiteten Untersuchungen bis hin zu Artikeln in Lifestyle-Magazinen.

Ein Aspekt, der in den bisherigen Debatten kaum behandelt wird, ist der Bereich des Lernens. Seit den 1960er Jahren wird in Deutschland über das Konzept des „lebenslangen Lernens“ diskutiert (vgl. Faulstich 2008a, S. 7; Holzer 2004, S. 88), jedoch mangelt es bisher an einer elaborierten Zusammenführung beider Diskurse. Dabei erscheint der Zusammenhang trivial: „Lernen braucht Zeit und der hierfür zu investierende Zeitaufwand muss alternativen zeitlichen Verwendungsmöglichkeiten entzogen werden.“ (Dobischat/Seifert 2003, S. 7) Die vorliegende Forschungsarbeit möchte sich daher dem Thema Work-LEARN-Life-Balance zuwenden und damit einen Beitrag zur Verbindung beider Diskurse leisten.

Die Notwendigkeit, die Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben zu vereinbaren, ergibt sich in verschiedenen Lebensphasen und -zeitpunkten. So stellt sich zum Beispiel auch für Studierende, die neben ihrem Studium einem Nebenjob nachgehen, die Frage nach der Work-Learn-Life-Balance. Die wissenschaftliche Weiterbildung – und dabei explizit das Angebotsformat der weiterbildenden Studiengänge – eignet sich jedoch in besonderer Weise für eine Untersuchung zum Thema Work-Learn-Life-Balance, da hier in herausgehobener Form die Notwendigkeit besteht, mehrere Lebensbereiche zu vereinbaren.

„Man kann definieren, dass es bei w.WB [wissenschaftlicher Weiterbildung, K.S.] um organisierte Lernprozesse für Personen geht, die in der Regel ein Hochschulstudium abgeschlossen oder sich beruflich für die Teilnahme qualifiziert haben und in das Berufsleben eingetreten sind.“ (Vogt 2010, S. 315) Durch den Eintritt in das Berufsleben finden weiterbildende Studiengänge zumeist berufsbegleitend statt. Faulstich u.a. (2007, S. 132) kommen in einer Studie zur wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland zu folgender Feststellung: „Mehr als neun von zehn Angeboten (90,74%, von N=6.535) finden in Teilzeitform statt und ermöglichen somit ein Studium neben dem Beruf. Ausschließlich in Vollzeit werden lediglich 7,68% der Angebote offeriert, eine Vollzeit-Teilzeit-Kombination findet sich 1,58% der Angebote.“

Neben der Tatsache, dass weiterbildende Studiengänge zumeist berufsbegleitend angeboten werden, zeichnen sie sich zudem dadurch aus, dass sie sich

über einen langen Zeitraum erstrecken. Sie sind somit das zeitintensivste Angebotsformat der wissenschaftlichen Weiterbildung, da sie „mindestens über ein Jahr, meist über zwei Jahre, bei Teilzeitstudium auch noch länger gehen“ (Wolter 2011, S. 11). Dies impliziert die Notwendigkeit, über einen langen Zeitraum die Bereiche Erwerbsarbeit, Studium und Leben zu vereinbaren und bringt die Anforderung mit sich, temporale Vereinbarkeitsstrategien auszubilden.

Ein dritter Aspekt bezieht sich auf die lebensphasenspezifischen Anforderungen der Zielgruppe weiterbildender Studiengänge. Wie bereits oben erwähnt, handelt es sich um Personen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss, die zumeist in das Berufsleben eingestiegen sind. Der Beginn des weiterbildenden Studienganges überschneidet sich jedoch oft mit der Verwirklichung anderer Lebensziele – wie zum Beispiel der Entwicklung der „beruflichen Laufbahn, der Aufbau einer engen Partnerschaft sowie Heirat, Kinder oder die Verwirklichung eines alternativen Lebensstils“ (Berk 2011, S. 8). Durch ein weiterbildendes Studium neben dem Beruf „gewinnt die Herausforderung an Bedeutung, Arbeiten und Lernen auch mit der jeweiligen Lebenssituation und -phase zu harmonisieren und die Trias von Arbeiten, Lernen und Leben – die Work-Learn-Life-Balance (WLLB) – im Gleichgewicht zu halten.“ (Müller/Meyer 2014 S. 85)

Die von den Studierenden angestrebte „Passung zwischen den Bereichen Arbeit, Lernen und Privatleben“ (Antoni/Apostel/Syrek 2014, S. 104) bezieht sich sowohl auf die Ziel- und Rollenvorstellungen in diesen Bereichen als auch auf die zur Verfügung stehende Zeit. Da der temporale Aspekt der Vereinbarkeit in die bisherige Forschung noch nicht mit einbezogen wurde, möchte die vorliegende Forschungsarbeit einen Beitrag zu der Frage leisten, wie eine zeitliche Passung zwischen den Bereichen hergestellt wird. Der Analyseschwerpunkt liegt dabei jedoch nicht auf der Makroebene im Sinne der gesellschaftlichen Organisation von Lern- und Arbeitszeiten im Rahmen des Bildungs- und Beschäftigungssystems², sondern auf der Mikroebene im Sinne des individuellen Erlebens. Aus diesem Grund lautet die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung:

Welche Strategien wenden berufsbegleitende Studierende in der wissenschaftlichen Weiterbildung an, um die Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben auf der temporalen Ebene zu vereinbaren?

2 Mit diesen Ebenen haben sich unter anderem Dobischat/Seifert/Ahlene 2003 näher beschäftigt.

Zur Beantwortung der Fragestellung wurde ein explorativ-qualitatives Forschungsdesign gewählt und leitfadengestützte Interviews mit berufsbegleitenden Studierenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung geführt. Die daraus gewonnenen Ergebnisse werden im vorliegenden Forschungsbericht dargestellt. Um dem Leser jedoch zunächst einen vertieften Einblick in das Thema Work-Learn-Life-Balance zu geben, werden im zweiten Teil der Arbeit theoretische Überlegungen erläutert. Anschließend wird das methodische Vorgehen zur Beantwortung der Forschungsfrage ausführlich erläutert und begründet. Die Zusammenstellung der aus der Erhebung gewonnenen Ergebnisse erfolgt im vierten Teil der Arbeit. Aus dem vorliegenden Datenmaterial konnten insgesamt acht temporale Vereinbarkeitsstrategien bei Teilnehmenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung herausgearbeitet werden, die jeweils näher beschrieben werden. Abschließend werden in einem Fazit alle relevanten Aspekte der vorliegenden Forschungsarbeit zusammengefasst.

2 Work- Learn-Life-Balance: theoretische Vorüberlegungen

Die breit geführt Debatte um das lebenslange Lernen hat im pädagogischen Fachdiskurs dafür gesorgt, dass auch der Kategorie Zeit mehr Beachtung zugekommen ist. Der Begriff „lebenslanges Lernen“ beinhaltet bereits einen temporalen Bezug und „verweist mehr als seine Alternativen auf die Zeitstruktur von Lernen und Bildung“ (Faulstich 2008b, S. 32). Trotz dieser vermehrten Betrachtung der Kategorie Zeit im Lern- und Bildungsprozess, die vor allem von Schmidt-Lauff (2008b, 2012) voran getrieben wurde, lässt sich für den erwachsenenpädagogischen Diskurs festhalten, dass sich die Diskussion hier vermehrt auf die „Ausweitung und Neuverteilung von Lernzeiten“ (Dobischat/Seifert 2003, S. 9) zum Beispiel durch die Integration von Lern- und Arbeitszeiten oder E-Learning konzentrierte. Die Betrachtung der Auswirkungen dieser Ausdehnung der Lernzeiten auf andere Lebensbereiche und damit auch der Zusammenhang zwischen Lernzeit, Lebenszeit und Arbeitszeit wurden bisher im Diskurs jedoch vernachlässigt. So diagnostizieren Brödel und Yendell (2008, S. 82): „Die Untersuchungsgegenstände Familie und Familienbildung sowie das Verhältnis von Familie, Erwerbsarbeit, Weiterbildung und lebenslangem Lernen kommen im heutigen Forschungsdiskurs der Erwachsenenpädagogik erheblich zu kurz.“ Brödel und Yendel ihrerseits definieren den Bereich „Familie“ jedoch überwiegend als „Elternpflichten“ (ebd.) und vernachlässigen damit wesentliche andere Lebensaspekte, wie zum Beispiel die Pflege von Angehörigen oder das Ausüben von Freizeitaktivitäten. Somit kann festgehalten werden, dass eine um-

fassende Betrachtung des Themas der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Lernen und Leben aus erwachsenenpädagogischer Sicht bislang ausgeblieben ist.

Erste Ansätze zu einer Forschung im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Lernen und Leben sind im Rahmen des Projektes „Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit“ entstanden. Das Projekt, welches im Zeitraum von August 2009 bis April 2013 bearbeitet wurde, ist vor allem durch seine interdisziplinäre Herangehensweise an das Thema gekennzeichnet. Gemeinsam wurde das Forschungsvorhaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus der Betriebswirtschaftslehre, der Psychologie und der Pädagogik bearbeitet. Im Rahmen des Allwiss-Projektes kam der Begriff „Work-Learn-Life-Balance“ erstmalig auf, da im Rahmen der Forschung das Konstrukt der Work-Life-Balance „um das Element des lebenslangen und selbst organisierten Lernens zur *Work-Learn-Life-Balance* (WLLB) erweitert [Hervorhebung im Original, K.S.]“ (Josten 2014, S. 12) wurde. Das Ziel des Projektes bestand darin, „die spezifischen Belastungsfaktoren und Ressourcen im Bereich der Wissensarbeit sowie deren Wechselwirkungen in drei Dimensionen Arbeiten, Lernen und Leben zu untersuchen und einen kmU-geeigneten Instrumenten-Mix zur Verbesserung der Work-Learn-Life-Balance zum Nutzen der Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln und betrieblich zu erproben.“ (Allwiss 2013) Das Konzept der Work-Learn-Life-Balance und die dazu entwickelten Instrumente für Unternehmen wurden im Kontext von IT-Beschäftigten untersucht und evaluiert.

Für die vorliegende Forschungsarbeit bedeutsam sind insbesondere die theoretischen Setzungen des Allwiss-Projektes. Work-Learn-Life-Balance wird beschrieben als eine Passung der „angestrebten Balancevorstellungen der Bereiche Arbeit, Lernen und Privatleben“ (Antoni/Apostel/Syrek 2014, S. 103) und der tatsächlich realisierten Ausgestaltung. Aufbauend auf dem aus der Arbeitspsychologie stammenden Job-Demands-Resources Modell (vgl. Baker/Demerouti 2007) wurde unter Einbezug der eigenen empirischen Ergebnisse ein Work-Learn-Life-Balance-Rahmenmodell entworfen, welches in der folgenden Abbildung dargestellt wird.

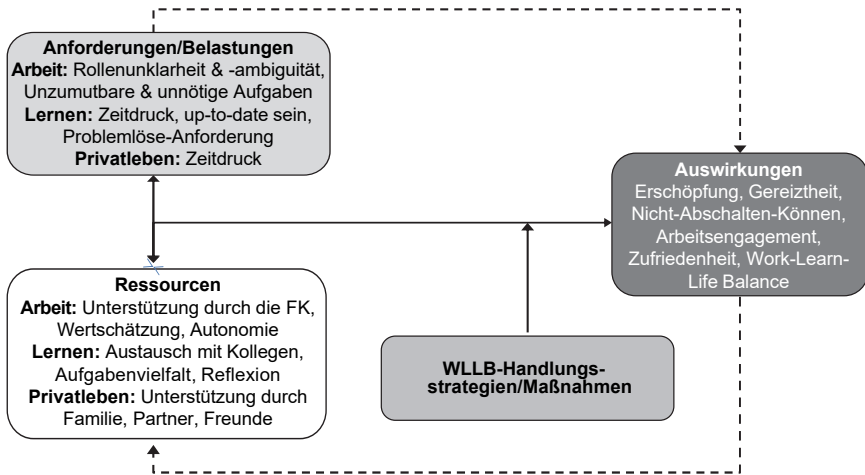


Abbildung 1: WLLB-Rahmenmodell von Antoni/Apostel/Syrek 2014, S. 119

Das Modell postuliert einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen der Bereiche auf der einen Seite und den Ressourcen der Bereiche auf der anderen Seite. Die zentrale Annahme besteht darin, dass Ressourcen die negativen Auswirkungen der Belastungen mildern können (vgl. Antoni/Apostel/Syrek 2014, S. 106). Das Job-Demands-Resources Modell wurde im Rahmen des Allwiss-Projektes durch WLLB-Handlungsstrategien ergänzt, „mit denen Beschäftigte, Arbeitsgruppen und Organisationen versuchen, eine bessere Vereinbarkeit der drei Bereiche Arbeit, Lernen und Privatleben zu erreichen. WLLB-Handlungsstrategien und -maßnahmen beeinflussen, wie sich Anforderungen und Ressourcen auf die einzelnen Beschäftigten, die Arbeitsgruppen und letztlich auf das Unternehmen als Ganzes auswirken.“ (Antoni/Apostel/Syrek 2014, S. 107) In den Kontext der weiteren Forschung zu WLLB-Handlungsstrategien ordnet sich auch die Fragestellung der vorliegenden Forschungsarbeit ein.

Das Allwiss-Projekt beschäftigte sich mit Beschäftigten in der Wissensarbeit³, die „einem permanenten Lern- und Weiterbildungsdruck [Hervorhebung im Original, K.S.]“ (Hiestand/Haunschild 2014, S. 41) ausgesetzt sind. „Dem geschilderten Lern- und Weiterbildungsdruck begegnen Wissensarbeiter in der

3 „Wissensarbeit zeichnet sich durch stark variierende Ausführungsbedingungen, kaum standardisierbare Arbeitsprozesse und immaterielle Arbeitsergebnisse aus. Diejenigen Arbeitskräfte, die vorwiegend Wissensarbeit leisten, arbeiten in der Regel selbstorganisiert und sind aufgrund von Veränderungen der Arbeitsinhalte und -anforderungen sowie aufgrund wechselnder Projekt- bzw. Teamkonstellationen einem ständigen Lerndruck ausgesetzt. Lernen, so zeigen bisherige Studien, findet bei Wissensarbeitern in einem großen Umfang informell und im Prozess der Arbeit statt.“ (Antoni u.a. 2014a, S. 17)

Regel selbstorganisiert mit informellen Lernstrategien und Erfahrungslernen während der Aufgabenausführung.“ (Hiestand/Haunschild 2014, S. 42). Die vorliegende Untersuchung verortet sich im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung, bei der es sich um „organisierte Lernprozesse“ (Vogt 2010, S. 314) handelt. Somit unterscheiden sich die Kontexte der Forschungsvorhaben in Bezug auf das Lernarrangement. Trotzdem knüpft das vorliegende Forschungsvorhaben an die Allwiss-Forschung an, da auch Teilnehmende in der wissenschaftlichen Weiterbildung Teile ihres Lernprozesses selbstorganisiert steuern und dafür Zeit bereit stellen müssen. Temporale Vereinbarkeitsstrategien sind WLLB-Handlungsstrategien, die es Personen ermöglichen, eine bessere Vereinbarkeit der Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben zu realisieren.

3 Zeitvereinbarkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung: zum Forschungs- und Methodendesign

3.1 Auswahl des Forschungsdesigns

Zur Beantwortung der Fragestellung wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, da das Thema Work-Learn-Life-Balance ein noch ein relativ wenig bearbeitetes Forschungsfeld darstellt. Durch seine offene Herangehensweise bietet ein qualitatives Forschungsdesign zudem die Möglichkeit, sich dem Feld explorativ zu nähern.

Zum anderen eignet sich das qualitative Forschungsparadigma besonders gut, um „den *subjektiv gemeinten Sinn* des untersuchten Gegenstandes aus der Perspektive der Beteiligten zu erfassen [Hervorhebung im Original, K.S.]“ (Flick 2009, S. 25). Auch in der vorliegenden Forschung soll die Komplexität der temporalen Vereinbarkeitsstrategien aus der Sichtweise der handelnden Personen – der Studienteilnehmenden – beschrieben und rekonstruiert werden.

3.2 Das empirische Feld: berufsbegleitende Masterstudierende

Die Auswahl der Studienteilnehmenden erfolgte gezielt nach inhaltlichen Kriterien und der Relevanz der Fälle für die Beantwortung der Forschungsfrage. Aus unterschiedlichen Gründen wurden für die vorliegende Studie drei Masterstudierende der Evangelischen Theologie ausgewählt. Allen Studierenden ist gemeinsam, dass sie das Masterstudium berufsbegleitend absolvieren. Das Studium zeichnet sich durch einen hohen Anteil an Selbststudium aus. Nur ein Viertel

der Studienzeit findet in organisierten Lernprozessen und drei Viertel der Studienzeit in selbstorganisierter Form statt. Das zeitliche Einplanen der Präsenzphasen als auch der hohe Anteil selbstorganisierter Lernprozesse bedeuten für die Teilnehmenden eine Integration des Bereiches Lernen in das bereits bestehende Zusammenspiel der Bereiche Leben und Erwerbsarbeit. Es kann davon ausgegangen werden, dass alle Studienteilnehmenden mit der Vereinbarkeit der Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben konfrontiert sind.

Ein weiteres Kriterium für die Auswahl der Studienteilnehmenden war der momentane Standpunkt im Studienverlauf. Es wurden gezielt Studierende ausgewählt, die am Ende ihres Studiums stehen, um zu garantieren, dass sie bereits über einen längeren Zeitpunkt temporale Vereinbarkeitsstrategien entwickeln und anwenden mussten.

Des Weiteren spielte der berufliche Kontext der Studienteilnehmenden eine entscheidende Rolle im Sampling. Die Studierenden sind hauptamtlich im pastoralen Dienst tätig. Das pastorale Berufsfeld wurde dabei bewusst für die Beantwortung der Forschungsfrage ausgewählt, da dieses bereits durch zeitliche Entgrenzungstendenzen gekennzeichnet ist. Durch viele „disponible Zeitanteile, über deren Verwendung und Nutzung das Individuum selbst entscheiden kann“, (Brödel/Yendell 2008, S. 74) verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Leben. Wenn dann noch der Bereich des Lernens hinzu kommt, ist hier vor allem die Notwendigkeit der Ausbildung temporaler Vereinbarkeitsstrategien gegeben.

Das Sample setzt sich aus zwei männlichen Studienteilnehmern (B1 und B3) und einer weiblichen Studienteilnehmerin (B2) zusammen. Die männlichen Studienteilnehmer stehen beide in einer Vollzeitanstellung als Pastoren, sind verheiratet und haben Kinder. Die Studienteilnehmerin arbeitet in einer Non-Profit-Organisation, ist verheiratet und hat keine Kinder.

3.3 Datenerhebung

Für die Datenerhebung wurde die Methode des leitfadengestützten Interviews ausgewählt. Dabei werden für die Beantwortung der Forschungsfrage relevante Fragen in einem Leitfaden festgehalten. „Ziel ist es, die individuelle Sicht des Interviewpartners auf das Thema zu erhalten, wozu ein Dialog zwischen Interviewer und Interviewten mit den Fragen initiiert werden soll.“ (Flick 2009, S. 114) Die Fragen sind zu diesem Zweck offen bzw. halboffen formuliert. Die Methode wurde ausgewählt, da sie den Studienteilnehmenden einerseits viel Spielraum für die Darstellung des eigenen Erlebens lässt und andererseits durch die Orientierung an einem Leitfaden einen klaren thematischen Bezug aufweist.

Der Interviewleitfaden gliederte sich in sechs thematische Blöcke. Zunächst wurden eingangs wichtige Vorbemerkungen bezüglich des Datenschutzes und des Forschungsthemas erläutert. Im zweiten thematischen Block des Leitfadens wurden die Teilnehmenden zunächst gebeten, ihre persönliche Situation in Bezug auf die drei Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben zu beschreiben, um einen besseren Einblick in die individuelle Situation zu erhalten und nachfolgende Informationen besser einordnen zu können. Im anschließenden dritten Teil wurde gefragt, wie die vorher beschriebenen Bereiche und ihre jeweiligen zeitlichen Anforderungen organisiert bzw. vereinbart werden. Der vierte Block des Leitfadens beschäftigte sich dann thematisch mit zeitlichen Vereinbarkeitskonflikten. Hier wurden die Teilnehmenden gebeten, Situationen zu schildern, in welchen eine zeitliche Passung der drei Bereiche nur schwer herzustellen war. Im darauffolgenden thematischen Block wurde nach Bewältigungsstrategien für die zeitlichen Vereinbarkeitskonflikten gefragt. Abschließend konnten die Teilnehmenden Anmerkungen bzw. Ergänzungen zum Thema machen und das Interview wurde beendet. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug dabei ca. 30 Minuten.

3.4 Auswertung der Interviews

Die Transkripte der Interviews wurden im weiteren Verlauf mit dem Verfahren der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse, wie sie von Kuckartz (2012, S. 77 ff.) beschrieben wird, ausgewertet. Die Auswertung erfolgte computergestützt durch die Software MAXQDA. Im Folgenden sollen die durchgeführten Auswertungsschritte kurz erläutert werden.

Nach Abschluss der Transkription wurde die Auswertung der Interviews mit „initiierender Textarbeit“ (Kuckartz 2012, S. 79) begonnen. Bereits in dieser Phase zeigte sich, dass zwei thematische Hauptkategorien, die im Rahmen des Allwiss-Projektes bei der Auswertung qualitativer Daten im Hinblick auf Vereinbarkeitsstrategien gefasst wurden, sich auch als sinnvoll für das vorliegende Forschungsprojekt erweisen. Die zwei Hauptkategorien sind: „Strategien der Person selbst“ und „Strategien im Kontakt mit anderen Personen“ (Syrek u.a. 2014, S. 127). Somit wurden die Hauptkategorien deduktiv an das Material heran getragen. Die im Allwiss-Projekt gebildeten Subkategorien erwiesen sich jedoch als nicht passend für die in diesem Projekt erhobenen Daten, sodass die Subkategorien mit einer induktiven Vorgehensweise herausgearbeitet wurden. Das ausdifferenzierte Kategoriensystem wird in der folgenden Abbildung dargestellt.

Liste der Codes

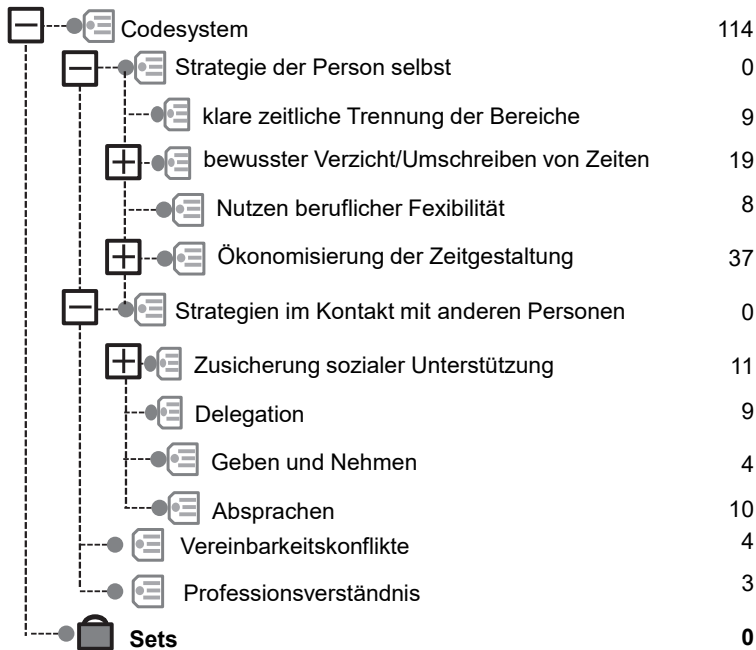


Abbildung 2: Kategoriensystem

Abschließend wurden die Ergebnisse kategorienbasiert ausgewertet, indem die Kategorien zunächst einzeln betrachtet wurden. In einem zweiten Schritt wurde das Datenmaterial gezielt nach Zusammenhängen zwischen den Kategorien untersucht. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden im nächsten Teil der vorliegenden Arbeit näher erläutert.

4 Temporale Vereinbarkeitsstrategien von Beruf, Lernen und Leben

4.1 Strategien der Person selbst

Die erste Hauptkategorie „umfasst Strategien, die von der Person selbst angewendet werden“ (Syrek u.a. 2014, S. 127) und somit keine anderen Personen

oder Unterstützungssysteme einbinden. Die Bedeutung der individuellen temporalen Vereinbarkeitsstrategien zeigt sich bereits in der quantitativen Verteilung der Codierungen. Von 108 Codierungen, die insgesamt am Material gemacht wurden, verteilen sich bereits 73 auf die Hauptkategorie „Strategien der Person selbst“. Somit liegt die Vermutung nahe, dass temporale Vereinbarkeitsstrategien zunächst auf der Ebene der handelnden Akteure selbst – im vorliegenden Fall der berufsbegleitenden Studierenden – ansetzen. In der folgenden Übersicht werden die gebildeten Subkategorien und die jeweiligen Anzahl der gefundenen Codierungen dargestellt.

Strategien der Person selbst	Anzahl der Codierungen
Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung	37
Bewusster Verzicht zur Freisetzung von Zeit für das Studium	19
Klare zeitliche Trennung der Bereiche	9
Positives Nutzen der beruflichen Flexibilität	8

Abbildung 3: Übersicht zu den Strategien der Person selbst

Aus der Tabelle wird bereits ersichtlich, dass die am häufigsten angewendete Strategie die Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung ist. Im nächsten Abschnitt soll diese daher als erste der Strategien näher erläutert werden.

4.1.1 Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung

Um zeitliche Vereinbarkeitskonflikte zu vermeiden, nutzen Teilnehmende in der wissenschaftlichen Weiterbildung gezielt die Strategie der Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung. Dies bedeutet, dass Zeit als eine knappe Ressource begriffen wird, über deren Verwendung rational entschieden werden muss. Die folgenden zwei Sätze verdeutlichen, wie Zeit zu einem Gegenstand rationaler Verteilung wird: *„Und dann muss man sich mit Einberechnen, wie viel will ich studieren, das heißt wie viel Fächer auf einmal, wie viel usw. Davon hängt es natürlich mit ab. Also wie da das Verhältnis ist und wie viel noch übrig ist.“* (B2, 31) Zeit wird berechnet, bewusst verteilt und das Verhältnisse der Zeitverteilung beurteilt.

Die Strategie der Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung ist nicht nur die am häufigsten genannte Strategie, sondern sie lässt sich zudem bei allen Interviewten finden. In der Wortwahl der Befragten wird die Strategie benannt mit den Schlagwörtern: „Selbstorganisation“ (B1, 35), „das mit dem Planen“ (B2, 41) und „Zeitplanung organisieren“ (B3, 49). In dem folgenden Auszug aus

dem Interview mit B3 wird deutlich, inwieweit die Aufnahme des berufsbegleitenden Studiums die eigene Zeitgestaltung in Richtung des bewussten Rationalisierens von Zeit verändert hat.

„I: Also Planung ist sehr wichtig?

B3: Ja, also das ist – ich merke, dass ich in der Zeit, wo ich die Weiterbildung gemacht habe, viel intensiver auch meine Zeitplanung organisiere – auch meine Freizeit. Früher war es so, da hab ich halt meine Arbeitszeiten aufgeschrieben und die Freizeiten irgendwo reingelegt. Die sind jetzt auch terminiert. Das ist natürlich zwanghaft einerseits, andererseits hätte es nicht geklappt ohne das. Wenn wir das nicht eingeplant hätten.“ (B3, 49-50)

Die Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung wird durch zwei Unterstrategien umgesetzt. Die erste Unterstrategie ist die *Antizipation der temporalen Arbeitsbelastung*, d.h. dass die Arbeitsbelastung im Beruf als auch im Studium vorausschauend eingeschätzt wird. B3 beschreibt diesen Prozess wie folgt: „*Also bisher hat es so geklappt, dass ich ein bisschen voraussehen konnte, wie wird – wie sieht dieses neue Semester aus.*“ (B3, 14) Je nach Beurteilung wird dann entsprechend mit der Verringerung der Arbeitsbelastung durch das berufsbegleitende Studium reagiert. Die Form des berufsbegleitenden Studiums bietet die Möglichkeit, „*selber die Anzahl der Module pro Jahr fest[zu]legen und damit auch [zu] reagieren auf das persönliche Umfeld*“ (B1, 3).

Aufgrund der Einschätzung werden den verschiedenen Lebensbereichen dann Zeiten in Form von Zeitplänen z.B. einem „*Wochenplan*“ (B2, 7) oder einer „*Jahresplanung*“ (B3, 16) zugeteilt. Die *Zuteilung von Zeiten* kann auch wie im Fall von B1 in Form eines Tagesplanes geschehen: „*[...] dass ich meinen beruflichen Alltag so plane, dass ich vormittags wirklich drei Stunden pro Tag mir da rausschneide und dann von nachmittags bis spät abends dann beruflich unterwegs bin.*“ (B1, 9) Diese strategische Einteilung der eigenen Zeit wird auch in folgendem Interviewauszug verdeutlicht:

„Also ein Tipp ist dann halt, dass man sich wirklich bewusst macht, wenn man ein Modul bucht, dass man sich die Zeiten genau anguckt und schon auch Zeiten plant, in denen man dann auch die Arbeiten schreibt danach und so weiter.“ (B3, 52)

Interessant ist, dass der Umgang mit dem eigenen Zeitplan in der Realität relativ flexibel gehandhabt wird. B1 merkt an, dass sich der Tagesplan „*nicht immer so durchziehen lassen*“ (B1, 9) wird. B2 berichtet, dass der „*Wochenplan nochmal geändert*“ (B2, 7) und an die Rahmenbedingungen angepasst wurde, als sich entscheidende Variablen veränderten. Auch B3 beschreibt, dass die in Form des Zeitplanes zugeteilte Zeit schlussendlich flexibel gehandhabt wird: „*Letztendlich läuft es dann auch drauf hinaus, dass ich doch was anderes mache, aber wenn ich nicht die Zeit terminiert habe, dann ist sie nicht frei.*“ (B3, 50) Hier

fungieren die Zeitpläne mehr als rationale Strukturierung der eigenen Zeit, die bei Bedarf den Gegebenheiten und Handlungen angepasst wird.

Die Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung – das Managen der knappen Ressource Zeit – wird jedoch nicht nur auf den Bereich des Lernens und des Arbeitens angewandt, sondern auch auf den Bereich des Lebens. So wird deutlich, dass bewusst Regenerationszeiten in den Plan eingearbeitet werden, wenn B2 schildert, dass der Sonntag als „*einfach mal einen Tag, wo gar nichts ist*“ (B2, 7), eingeplant wird und B3 die eigene Freizeit „*terminiert*“ (B3, 50).

4.1.2 Bewusster Verzicht zur Freisetzung von Zeit für das Studium

Das bewusste Verzichten im Sinne eines absichtlichen Unterlassens von Handlungen ist eine weitere Strategie, um die Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben zu vereinbaren. Durch das bewusste Verzichten werden Zeitressourcen freigesetzt, die anderweitig investiert werden können, d.h. es passiert eine Neubesetzung der Zeit mit anderen Handlungen. Bereits Kade und Seitter (1996, S. 218) haben diesen Zusammenhang in Bezug auf die Bereitstellung von Zeit bei langjährigen Funkkollegteilnehmer herausgearbeitet:

„Auch bei gutem Zeitmanagement ist die Funkkollegteilnahme der ständigen Konkurrenz durch andere persönliche Interessen, soziale Beanspruchungen oder institutionelle Angebote ausgesetzt. Zeit kann inhaltlich immer wieder neu definiert werden, alte Verpflichtungen können aufgelöst und durch neue ersetzt werden.“ (Kade/Seitter 1996, S. 218)

Die Auflösung von anderweitigen Verpflichtungen wird von den Studienteilnehmenden als bewusster Verzicht umschrieben: „*Ein bewusstes Nein auch zu vielen Dingen – also auch bewusstes Verzichten. Da muss man schon bereit dafür sein – privat wie auch für ein Hobby und allem her.*“ (B1, 35) Die Strategie des bewussten Verzichtens konnte bei allen Studienteilnehmenden gefunden werden. In Bezug jedoch auf die Frage, auf was verzichtet wird, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Alle Interviewten verzichten bewusst auf bestimmte Freizeitaktivitäten, z.B. Joggen (B1, 27), der Besuch von Veranstaltungen (B2, 9) oder mit Freunden ins Kino gehen (B3, 8). Interessant ist der Zusammenhang des bewussten Verzichtens von Freizeitaktivitäten mit der Frage der Prioritäten. In Aussagen wie: „*Aber das ist wirklich sowas, was dann auch als erstes gestrichen wird.*“ (B1, 27) lässt sich erkennen, dass die Dinge, auf die bewusst verzichtet werden, für die Person meist keine hohe Priorität haben. B1 formuliert diesen Zusammenhang in Bezug auf das Hobby, was er zurzeit nur noch sehr selten ausübt, wie folgt: „*Aber jetzt ist das einfach für meine Gesamtlebensprioritäten der niedrigste Punkt [...]*“ (B1, 27).

Weiterhin wurde auch „*an freien Tagen, an Urlaubstagen, so mal zwischendurch nachmittags*“ (B1, 9) Zeit für das Studium bereit gestellt. Dies bedeutet jedoch, dass bewusst auf Regenerationszeiten verzichtet wird. Das bewusste Verzicht auf Regenerationszeiten war jedoch nur bei B1 und B3, die beide eine 100%-Anstellung haben, zu finden. Bei B2 zeigt sich ein anderes Bild, da hier eine Aufteilung der verfügbaren Zeit in 50% Erwerbsarbeit und 50% Studium gegeben ist. Das bewusste Verzicht auf Regenerationszeiten einerseits steht in einem paradoxen Verhältnis zum Einplanen von Regenerationszeiten andererseits, welches im vorherigen Abschnitt erläutert wurde. An dieser Stelle scheint es ein Spannungsverhältnis zu geben.

Neben dem bewussten Verzicht auf Freizeitaktivitäten und Regenerationszeiten verzichtet B1 zusätzlich auf die für die Familie gesellschaftlich bereit gestellte Zeit im Rahmen der Elternzeit.

„Ich hatte ja auch schon zweimal vier Wochen Elternzeit. Die habe ich dann dafür verwendet bzw. einmal hab ich die Elternzeit für den Urlaub genommen und dann dafür den Urlaub für das Studium. Also, das kommt auf das gleiche raus.“ (B1, 9)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Rahmen der Strategie des bewussten Verzichts Zeit neu mit dem Bereich des Lernens besetzt wird. Bewusst verzichtet haben die Studienteilnehmenden vor allem auf Freizeitaktivitäten, jedoch auch auf Regenerationszeiten und gesellschaftlich bereitgestellte Zeiten, z.B. Elternzeit.

4.1.3 Klare zeitliche Trennung der Bereiche

Die Strategie der klaren zeitlichen Trennung der Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben konnte nur bei zwei der drei Studienteilnehmenden – B2 und B3 – identifiziert werden. Bemerkenswert ist hier, dass beide zwar die gleiche Grundstrategie anwenden, jedoch zwei unterschiedliche Ausgestaltungsmodi dafür gefunden haben. B2 hat einen Wochenplan, in welchem den einzelnen Wochentagen Bereiche zugeordnet sind. Dieser gestaltet sich wie folgt:

„Genau und deshalb hab ich jetzt meinen Wochenplan nochmal geändert, sodass ich quasi Montag, Freitag, Samstag arbeite, Dienstag, Mittwoch studiere und Donnerstag ist mein Samstag, wo ich halt (...) ein bisschen studiere, aber halt eher Schwerpunkt auch Sachen erledigen [...]“ (B2, 7)

Darüber hinaus findet auch eine stricte räumliche Trennung der Bereiche statt: „*Also ich habe mein Zuhause, ich habe die Bibliothek, ich habe meinen Arbeitsplatz. Das sind auch verschiedene Häuser. Das hilft mir enorm, das zu trennen und dann auch zu wechseln [...]*“ (B2, 39). Die zeitliche und auch räumliche

Trennung der Bereiche fungieren als Modi der Umgangsweise mit verschiedenen Handlungslogiken, denn wie B2 betont „[...] *man muss ja dann auch vom Kopf her wechseln* [...]“ (B2, 39).

B3 hingegen erachtet einen anderen Ausgestaltungsmodus der klaren zeitlichen Trennung der Bereiche für subjektiv funktional. Er präferiert das Einplanen von längeren Zeiten am Stück:

„Ich plane mir Blocks ein, wo ich mich ganz auf die Arbeiten oder auf das Lesen von Material von der Weiterbildung – die plane ich mir ein terminlich entweder als Urlaub oder bei diesen zehn Tagen, die ich geschenkt bekommen habe, Fortbildungstage. Und die plane ich mir ein als Blöcke. Meistens eine Woche, mindesten jedoch fünf Tage, wo ich dann nur das mache und zwischendrin lese ich halt Sachen, aber ich teile mir das nicht ein. Ich habe feste Zeiten für meine Familie und für meine Arbeit. Das mache ich. Die Weiterbildung, die hat mich – deswegen funktioniert das bei mir ganz blockweise. Es gibt Zeiten, wo ich mich überhaupt nicht beschäftige mit der Weiterbildung (...) ein, zwei Monate lange und dann Zeiten, wo ich mich wieder intensiver mache – intensiver dran arbeite.“ (B3, 10)

Beide Ausgestaltungsmodi – das Besetzen von Wochentagen mit einem bestimmten Bereich oder das Einplanen von zeitlichen Blöcken, die einen bestimmten Bereich gewidmet sind – zielen darauf ab, eine temporale Überlappung der Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben zu verhindern. Dies passiert einerseits, um mit den verschiedenen Handlungslogiken der Bereiche umzugehen. Andererseits wäre es in Bezug auf diese Strategie interessant zu überprüfen, in welchem Maß diese strikte Grenzziehung mit rollentheoretischen Aspekten zusammenhängt. Inwieweit wird die temporale Trennung der Bereiche genutzt, um „schnell die für die Rolle wichtigen Verhaltensweisen, Werte und Ziele abrufbar“ (Antoni u.a. 2014b, S. 157) zu haben?

4.1.4 Positive Nutzung beruflicher Flexibilität

Im Gegensatz zu B2 und B3, die versuchen, die Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben in Bezug auf die Zeit möglichst klar voneinander zu trennen, ist bei B1 eine andere Strategie zu finden – das positive Nutzen der beruflichen Flexibilität. Diese bezieht sich explizit auf die freie Aufgaben- und Arbeitszeiteinteilung im pastoralen Arbeitsalltag. Die berufliche Flexibilität wird von B1 mehrfach während des Interviews im Zusammenhang mit der Beschreibung des eigenen Berufsfeldes thematisiert. Das Arbeitsfeld eines Pastors beschreibt er als ein „*Berufsfeld, wo die Arbeit eher so nach einer Aufgabe definiert ist und nicht so nach Zeit*“ (B1, 35). Zudem kommt es darauf an, „*dann da zu sein, wenn es drauf ankommt und wenn dann mal nichts ist, dann, wie gesagt, dann kann man auch mal nur 6 Stunden arbeiten und dann ist auch niemand böse.*“ (B1, 21) Hier wird deutlich, dass Zeit kein Gegenstand ist, der durch die Quantität der zur Verfügung gestellten Stunden bestimmt wird, sondern ein dynami-

sches Konstrukt, dessen Bereitstellung sich nach der Aufgabenerfüllung richtet. Gibt es in einem Bereich mehr Anforderungen, so wird entsprechend mehr Zeit zur Verfügung gestellt. Auch der folgenden Interviewauszug verdeutlicht diesen Zusammenhang: *„Also es gibt Phasen, wenn das dann drauf ankommt, dann ist da einfach mehr Zeit dafür da und der Hausbesuch, den mach ich dann halt erst zwei Wochen später.“* (B1, 23)

Dieses flexible Bereitstellen von Zeit, wenn es notwendig ist, kann nur durch die optimale Nutzung der beruflichen Flexibilität passieren. Die berufliche Flexibilität bezieht sich dabei nicht nur auf die freie Zeiteinteilung im Pastoralberuf, sondern auch auf die freie Aufgabeneinteilung, wie der folgende Interviewauszug verdeutlicht.

„Also durch die freien Tage, durch die Urlaubstage ist es Freizeit und natürlich gibt es in dem pastoralen Alltag auch immer – es gibt immer viel zu tun, aber es gibt auch Dinge, die kann man tun, aber man muss sie nicht tun. Es wäre gut, man würde sie tun, aber wenn man sie nicht tut, dann (...) geht es trotzdem weiter. Also von daher wird sicherlich auch mal der eine oder andere Hausbesuch mal hier oder da, die ein oder andere Predigtvorbereitung dafür echt nicht so lang gehen, wie sie machen würde, wenn ich das Studium nicht hätte. Klar.“ (B1, 12)

Hier wird deutlich, dass die freie Zeit- und Aufgabeneinteilung genutzt wird, um bewusst Zeiträume für den Bereich des Lernens zur Verfügung zu stellen. Wohlwissend, dass auch der Bereich des Lernens zurück gestellt werden kann, *„wenn das dann drauf ankommt“* (B1, 23) in anderen Bereichen. Eine feste Zeiteinteilung, wie sie in der vorherigen Strategie zu finden war, gibt es hier nicht. Zeit wird flexibel geplant und zur Verfügung gestellt. Dennoch wird trotz dieser anforderungsorientierten Bereitstellung von Zeit eine Harmonisierung der drei Bereiche angestrebt. Wird an einem Tag viel Zeit für einen Bereich zur Verfügung gestellt, wird an den Tagen darauf ein Ausgleich angestrebt:

„Es ist halt eher so (...) diese Fortbildungstage im Jahr und ich mach das dann einfach so, dass ich den halben Tag dann mach oder den Tag, wenn es für mich so passt, ich meine Aufgaben erfülle und ich arbeite ja wie gesagt auch manchmal 14 Stunden und dann gleicht sich das so aus. Ja, da bin ich recht frei.“ (B1, 11)

4.2 Strategien im Kontakt mit anderen Personen

Das Herstellen einer temporalen Vereinbarkeit der Bereiche passiert jedoch nicht nur durch Strategien, welche die Person selbst anwendet, sondern auch durch Strategien, die im Kontakt mit anderen Personen entwickelt werden. Rein quantitativ betrachtet, wurden im Material 35 Codierungen mit Strategien, die im Kontakt mit anderen Personen entwickelt werden, gefunden. Dies entspricht

ungefähr der Hälfte der Codierungen der ersten Hauptkategorie – Strategien der Person selbst. Somit liegt die Vermutung nahe, dass temporale Vereinbarkeitsstrategien primär auf der individuellen Ebene ansetzen.

Eine interessante Auffälligkeit am vorliegenden Material ist weiterhin, dass sich Strategien im Kontakt mit anderen Personen vermehrt bei B1 und B3 finden lassen konnten, welche beide eine 100%-Anstellung als Pastoren und Familie mit Kindern haben. Explizit konnte nur eine Strategie im Kontakt mit anderen Personen – Absprachen – bei B2 gefunden werden. An dieser Stelle lässt sich vermuten, dass vermehrt andere Personen in die Vereinbarkeitsstrategien eingebunden werden, je höher die Arbeitsbelastung in den einzelnen Bereichen ist. So erfordert zum Beispiel die Pflege und Erziehung von Kindern bei einer Vollzeitanstellung in jedem Fall soziale Unterstützung.

Um zeitliche Vereinbarkeitskonflikte zu vermeiden, konnten vier Strategien im Kontakt mit anderen Personen herausgearbeitet werden. In der folgenden Tabelle finden sich eine Auflistung sowie eine Übersicht über die quantitative Verteilung der Strategien, die in den nächsten Absätzen ausführlicher erläutert werden sollen.

Strategien im Kontakt mit anderen Personen	Anzahl der Codierungen
Zusicherung sozialer Unterstützung	11
Zeitliche Absprachen	10
Delegation von Aufgaben zur Freisetzung von Zeit	9
Geben und Nehmen von Zeit	4

Abbildung 4: Übersicht zu den Strategien im Kontakt mit anderen Personen

4.2.1 Zusicherung sozialer Unterstützung

Immer wieder betonen B1 und B3 im Interview, wie wichtig es ist, dass das Umfeld die Teilnahme am berufsbegleitenden Studium unterstützt. Mit dem Umfeld ist einerseits die Partnerin bzw. Ehefrau gemeint und andererseits der Arbeitgeber. Kristallisiert findet sich der Aspekt des Zusicherns der sozialen Unterstützung vor allem in dem folgenden Interviewauszug:

„Also es braucht alle Beteiligten, die in diesem ganzen systemischen Netzwerk da beteiligt sind, sollten das natürlich auch unterstützen. Also zunächst einmal der Ehepartner, wenn der vorhanden ist. (...) Dann natürlich (...) soweit wie möglich der Arbeitgeber. Ich mein, wenn das natürlich ein 8 Stunden Job ist mit Stempel dann ist das relativ einfach. Dann mein Arbeitgeber – aber in einem Berufsfeld, wo die Arbeit eher so nach einer Aufgabe definiert ist und nicht so nach Zeit, da ist es besonders wichtig, dass man da die Unterstützung hat von al-

len Beteiligten. Dass man auch für eine gewisse Zeit auch da ein besonderes Entgegenkommen erwarten kann.“ (B1, 35)

Durch das Zusichern der Unterstützung durch die Beteiligten soll im Gegenüber eine Bereitschaft für „*ein besonderes Entgegenkommen*“ (B1, 35), „*Vorschussvertrauen und Zeit*“ (B1, 37) ausgelöst werden. Damit verbunden ist zugleich die Bereitschaft der anderen Person, eigene Interessen und Bedürfnisse zugunsten des berufsbegleitenden Studiums zurück zu stecken. B3 umschreibt diesen Zusammenhang in Bezug auf seine Ehefrau mit dem Begriff des Mittragens: „*Sie hat es aber mitgetragen. Da bin ich sehr glücklich.*“ (B3, 58). Das Mittragen bezieht sich in diesem Zusammenhang auf die zeitliche Belastung durch das berufsbegleitende Studium. Auch hier wird die Bereitschaft des Ehepartners zum Verzicht beschrieben.

Der Verzicht bezieht sich explizit auf gemeinsame Zeit. B1 formuliert dies in Bezug auf seine Ehefrau wie folgt: „Also sie unterstützt das dann sehr und ist da auch bereit, dass wir da dieses *Jahr dann auch manches als Familie weniger machen.*“ (B1, 37) Durch das „*Entgegenkommen*“ (B1, 35) und das Zurückstecken der beteiligten Personen werden ganz konkret zeitliche Ressourcen freigesetzt, die es den Studierenden dann ermöglichen, Zeit in den Bereich des Lernens zu investieren. In diesem Sinne wird die Strategie des Zusichern sozialer Unterstützung genutzt, um zeitliche Vereinbarkeitskonflikte zu vermeiden.

Auch die Zusicherung der Unterstützung des Arbeitgebers ist von zentraler Bedeutung zum Herstellen einer temporalen Vereinbarkeit der Bereiche. Auch hier wird mit der Kommunikation der Tatsache, dass ein berufsbegleitendes Studium begonnen wird, „*ein besonderes Entgegenkommen*“ (B1, 35) auf Seiten des Arbeitgebers erwartet. Ganz praktisch zeigt sich die Zusicherung der Unterstützung des Arbeitgebers in der Bereitstellung von bezahlten Weiterbildungszeiten. Auch hier verzichtet der Arbeitgeber auf Zeit, welche die Studierenden dann für das berufsbegleitende Studium nutzen können. Die Quantität der bereitgestellten Zeit kann dabei von Arbeitgeber zu Arbeitgeber variieren. B1 bekommt von seinem Arbeitgeber „*sechs Fortbildungstage im Jahr*“ (B1, 11), während B3 „*zehn Schulungstage im Jahr*“ (B3, 4) bereit gestellt bekommt. Beide Studierenden geben an, dass sie diese bereit gestellten Weiterbildungszeiten ausschließlich für das berufsbegleitende Studium nutzen. Die Aussage „*Ich habe von meiner Gemeinde zehn Schulungstage im Jahr geschenkt bekommen.*“ (B3, 4) verdeutlicht sehr prägnant, dass die zugestandene Weiterbildungszeit keinesfalls als eine Selbstverständlichkeit betrachtet wird, sondern als eine besondere Unterstützungsleistung.

4.2.2 Zeitliche Absprachen

Neben der Zusicherung der sozialen Unterstützung und das damit verbundene besondere „*Entgegenkommen*“ (B1, 35) ist im Kontakt mit anderen Personen eine zweite Strategie von Bedeutung: das Treffen von konkreten Absprachen. B1 bringt dies in folgendem Interviewauszug prägnant auf den Punkt: „*Dann Transparenz und Absprachen – denke ich – sind wichtig mit allen Beteiligten – Familie aber auch Beruf. Dass da keine Missverständnisse auftreten.*“ (B1, 35). Die Absprachen dienen dazu, Konflikte zu vermeiden. Diese Konflikte können einerseits ganz konkret zeitliche Vereinbarkeitskonflikte sein. Andererseits ist die Konfliktklärung – ganz gleich welcher Natur die Konflikte sind – zeitintensiv. Durch gezielte Absprachen kann auch die Bereitstellung von Zeit zur Konfliktklärung vermieden werden.

Bei B1 und B3 beziehen sich die Absprachen vor allem auf das familiäre System und werden aus diesem Grund primär mit der Ehefrau getroffen. B3 umschreibt die Absprachen mit seiner Ehefrau als penible Abstimmung von wöchentlichen Terminen: „*Also wir haben unsere Termine – also wir haben die ganze Woche eigentlich voll terminiert und die haben wir – müssen wir sehr penibel abstimmen, dass das gut klappt.*“ (B3, 22) Die von B3 erwähnten Termine beziehen sich in erster Linie auf die Teilnahme an Aktivitäten im Sportverein der einzelnen Familienmitglieder und die dazu gehörigen Fahrdienste. An dieser Stelle wird jedoch noch einmal deutlich, dass die Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung auch Auswirkungen auf das Umfeld hat. So wird – wie in diesem Fall – durch die konkreten Absprachen auch die gemeinsame Zeitgestaltung ökonomisiert.

Die Absprachen werden zum einen mündlich getroffen, aber zum anderen auch mit Hilfe von medialer Unterstützung wie zum Beispiel im Fall von B1 eines gemeinsamen Online-Kalenders: „*Sonst ganz konkret haben wir natürlich Kalender, wo wir sehen Auto und wann sie mal weg ist und wann ich die Kinder mal nehme.*“ (B1, 37) Hier werden Absprachen über die Verwendung des Familienautos und die Betreuungszeiten der Kinder getroffen.

B2 nutzt auch die Strategie der Absprachen, um zeitliche Vereinbarkeitskonflikte zu vermeiden, allerdings beziehen diese sich auf das berufliche System. So hat sie, um konkret zeitliche Ressourcen für das Schreiben der Masterarbeit freizusetzen, folgende Absprache mit ihrem Arbeitgeber getroffen:

„Also, ich weiß auch, dass ich es jetzt gekürzt habe und (...) nach – also wenn die Jungerschaftsschule ist im März zu Ende – dann wird sich das Verhältnis umdrehen. Also, da werde ich auch Minusstunden machen. Das ist auch abgesprochen. Die kann ich dann, wenn die Masterarbeit fertig ist auch wieder nachholen durch Überstunden, was auch für mich den positiven Effekt hat, dass ich in dieser Zeit keine Überstunden machen werde [...]“ (B2, 29)

Die Minusstunden entstehen dadurch, dass sie in der Zeit, in der sie ihre Masterarbeit schreibt, nicht arbeiten wird. Somit wird die Zeit, die regulär mit dem Bereich der Erwerbsarbeit besetzt gewesen wäre, neu besetzt durch die Arbeit an der Masterarbeit und damit Zeit, die in den Bereich des Lernens fällt. Auch B1 überlegt für den Zeitraum der Masterarbeit eine Absprache mit seinem Arbeitgeber zu vereinbaren und „Sonderurlaub“ (B1, 11) zu beantragen. So wird deutlich, dass Absprachen mit dem Arbeitgeber besonders in Zeiten, in denen explizit Zeitdruck entsteht – zum Beispiel durch die Auslösung der Bearbeitungsfrist für die Masterarbeit –, mehr an Bedeutung erlangen, während Absprachen im familiären Bereich während des gesamten berufsbegleitenden Studiums bedeutsam sind. Zudem scheinen Absprachen im familiären Bereich auf die Konfliktvermeidung abzielen, wohingegen Absprachen im beruflichen Bereich eher die Funktion der Freisetzung von Zeit für das berufsbegleitende Studium erfüllen.

4.2.3 Delegation von Aufgaben zur Freisetzung von Zeit

Delegation als temporale Vereinbarkeitsstrategie beschreibt das Übertragen von Aufgaben an eine andere Person oder an eine Gruppe von Personen, durch welches gezielt zeitliche Ressourcen freigesetzt werden, die dann wiederum für das weiterbildende Studium eingesetzt werden können. Delegation von Aufgaben und Pflichten findet als Strategie nur in den Bereichen Leben und Erwerbsarbeit statt, da Pflichten und Aufgaben im Bereich des Lernens nicht an Dritte delegiert werden können. Interessant ist an dieser Stelle nicht nur, welche Aufgaben an andere delegiert werden, sondern auch, an wen sie delegiert werden.

B1 und B3 befinden sich in einer ähnlichen Lebenssituation. Sie sind beide in einer 100%-Anstellung und haben Familie mit Kindern. In dieser Konstellation spielt die Ehefrau als Unterstützungssystem eine zentrale Rolle. In Aussagen wie „*Ich hab drei kleine Kinder. Meine Frau ist zu Hause derzeit.*“ (B1, 3) wird deutlich, dass die Ehefrau einen Großteil der familiären Pflichten (z.B. Pflege und Erziehung der Kinder, Haushalt, ...) übernimmt. Bei B3 arbeitet die Ehefrau „*Teilzeit von 8 bis 12 Uhr*“ (B3, 3), solange die Kinder in der Schule bzw. im Kindergarten sind. Explizit thematisiert B3 diesen Zusammenhang in folgendem Interviewauszug: „*Also haushaltsmäßig macht meine Frau bestimmt 70% und ich nur 30% und bei den Kindern macht sie vielleicht 60 und ich 40. Aber das ist jetzt grob geschätzt.*“ (B3, 20) Hier wird deutlich, dass B3 die familiären Pflichten nicht komplett an seine Ehefrau delegiert, sondern nur teilweise. Er selbst beteiligt sich auch an den familiären Pflichten, dennoch wird der Großteil von seiner Ehefrau getragen.

An dieser Stelle bleibt jedoch fragwürdig, ob diese Konstellation der Aufgabenverteilung und die vermehrte Übernahme familiärer Pflichten durch die Ehefrau eine bewusst arrangierte temporale Vereinbarkeitsstrategie oder ein Resultat von traditionellen Rollenvorstellungen ist. Hier bedarf es konkreter weiterer Forschung, um diese Frage zu klären. Besonders interessant ist, ob berufsbegleitende Studentinnen mit Kindern dieselbe Strategie anwenden und wenn ja, an wen sie delegieren.

Im Bereich der Erwerbsarbeit können auch bestimmte Aufgaben delegiert werden. B1 benennt diese Strategie konkret, macht jedoch zugleich deutlich, dass damit im pastoralen Berufsfeld Schwierigkeiten verbunden sind: *„Man könnte auch noch was delegieren auch das. [I: Ja.] Jetzt habe ich eine Andacht mal delegiert. Aber das ist eher selten. Ich mein, das ist ja – so viel delegieren kann ich jetzt nicht, weil ich jetzt auch nicht so viel mach, was man delegieren kann.“* (B1, 45) Einerseits macht die Spezifität der Aufgabe als Pastor das Delegieren schwierig, andererseits thematisiert B3 in diesem Zusammenhang, dass das Delegieren für ihn schwierig ist aufgrund eines Mangels an Personen, denen er berufliche Aufgaben übertragen kann: *„Das heißt, an mir hängt sehr viel in der Gemeinde an Planungen und durch viele Arbeiten, weil ich nicht viele Mitarbeiter habe.“* (B3, 4)

Trotz der eben erwähnten Schwierigkeiten, berufliche Aufgaben zu delegieren, hat B1 einen interessanten Weg gefunden, eine berufliche Pflicht zu delegieren, die er im folgenden Interviewauszug beschreibt:

„Aber das werde ich hier und da – also zum Beispiel wäre jetzt noch, dass ich in einer Gemeinde drei Gottesdienste im Monat machen soll. Wenn ich das so mache, dann habe ich drei Vorbereitungen in dem Monat und da habe ich jetzt so meinen persönlichen Plan, dass ich zwei selber mache und mit einem – den dritten mache ich einen Kanzeltausch. Also dann gehe ich wo anders hin und ein anderer kommt zu uns. Effektiv sind es auch drei Gottesdienste, die ich mache, aber ich habe nur zwei Vorbereitungen. Das will ich dieses Jahr auch – wenn es geht – sehr konsequent durchziehen. Für die Gemeinde ist es kein Nachteil in dem Sinne, weil (...) das sind jetzt nicht mehr Kosten oder so. Das ist neutral. Aber ich kann schauen, dass ich eine Vorbereitung weniger hab im Monat. Das ist ja auch so ein Punkt.“ (B1, 45)

Durch die Einsparung einer Gottesdienstvorbereitung werden ungefähr zehn Arbeitsstunden eingespart – wie B1 im weiteren Verlauf des Interviews erwähnt –, die dann wiederum für andere berufliche Aufgaben oder das weiterbildende Studium zur Verfügung gestellt werden können, sodass auch hier von einer Delegation gesprochen werden kann.

4.2.4 Geben und Nehmen von Zeit

Die Strategie des Gebens und Nehmens bezieht sich darauf, dass im Kontakt mit der Familie als auch mit dem Arbeitgeber eine Balance gehalten werden muss

zwischen dem eigenen Verzicht und dem Verzicht der anderen Partei. Der folgende Interviewauszug verdeutlicht diesen Aspekt im Bezug auf den Bereich des Lebens sehr gut:

„Also sie unterstützt das dann sehr und ist da auch bereit, dass wir da dieses Jahr dann auch manches als Familie weniger machen. (...) Ich denke, da ist schon auch eine Sensibilität wichtig. Schwierig wäre es wahrscheinlich auch, wenn ich jetzt die Zeit mit den Kindern und ihr total vernachlässige, aber dann sag: ‚Jetzt geh ich dreimal die Woche laufen.‘ Also das wäre sicherlich problematisch, aber das kann man sich ja auch selber denken. (...) Auch da ist es ein Geben und Nehmen. Das man einfach dann auch das nicht ausnutzt und dann (...) Sachen vielleicht auch macht, die jetzt gar nicht so unbedingt notwendig sind. Also, wenn man da schon der Familie vieles zumutet, sollte man schon auch überlegen, was bringe ich selber – wo verzichte ich selber auch, damit das nicht schief wird.“ (B1, 37)

Darin wird zunächst deutlich, dass das Ziel der Strategie des Gebens und Nehmens die Aufrechterhaltung einer Balance ist oder in den Worten des Interviewten ausgedrückt *„damit das nicht schief wird“* (B1, 37). Das Aufrechterhalten dieser Balance erfordert eine *„Sensibilität“* (B1, 37), verschiedene Interessen und Ansprüche wahrzunehmen, nach ihrer Wichtigkeit zu beurteilen und darauf entsprechend mit der Zuteilung von Zeit zu reagieren. Es wird weiterhin deutlich, dass das komplette Vernachlässigen eines Bereiches für das Aufrechterhalten der Balance destruktiv wäre, da das besondere *„Entgegenkommen“* (B1, 35) der anderen Personen damit verschwinden würde.

Alltagspraktisch schlägt sich dieses Bestreben nach Balance zwischen eigenem und kollektivem Verzicht auch in der Zeitgestaltung des freien Tages von B1 nieder, welcher sich wie folgt aufteilt: *„Also es ist tatsächlich so, dieser freie Tag versuche ich zur Hälfte mit der Familie zu gestalten und zur anderen Hälfte für das Studium.“* (B1, 15) B1 scheint sich bewusst darüber zu sein, dass er die Familie als wichtigstes Unterstützungssystem zur Aufrechterhaltung des berufsbegleitenden Studiums braucht und teilt ihnen aus diesem Grund die Hälfte der zur Verfügung stehenden Zeit zu.

Die Strategie des Gebens und Nehmens zeigt sich nicht nur im familiären Kontext, sondern auch im Bereich der Erwerbsarbeit. In folgendem Interviewauszug wird darüber hinaus deutlich, was das Ziel der Strategie in Bezug auf das Vermeiden von zeitlichen Vereinbarkeitskonflikten ist.

„Und dann denke ich sicherlich auch eine Nachsicht und keine – für mich ist es zum Beispiel wichtig, wenn dann was wichtiges in der Gemeinde ist, dann nicht zu sagen: ‚Nee, jetzt hab ich hier zwei Stunden Studienzeit eingeplant. Das geht jetzt nicht.‘ Aber da muss man dann einfach – das ist ein Geben und Nehmen. Da muss man dann einfach sagen: ‚Zack. Jetzt lass ich das Studium. Jetzt geh ich dahin.‘ Und dann ist das dann auch ein Bonus, den man danach auch wieder hat an einer anderen Stelle. Also so kleinkariert darf man dann da auch nicht sein.“ (B1, 35)

Das Ziel der Strategie ist es, durch das eigene Zurückstecken bzw. den Verzicht von Zeit in anderen Situationen selbst einen „*Bonus*“ (B1, 35) bzw. Nachsicht zu bekommen. Dies trägt dann wiederum dazu bei, zeitliche Vereinbarungskonflikte zu vermeiden.

Die Strategie konnte interessanterweise nur bei B1 gefunden werden und die Vermutung liegt nahe, dass es einen Zusammenhang zur Strategie der positiven Nutzung der beruflichen Flexibilität gibt, welche auch nur bei B1 zu finden war. Darin wird Zeit nicht als statisches, sondern als dynamisches Konstrukt betrachtet, dessen Bereitstellung sich nach den aktuell zu bewältigenden Anforderungen richtet. Zeit wird flexibel geplant und zur Verfügung gestellt. Dies ist jedoch nur möglich, wenn auch das Umfeld diese Form des Umgangs mit Zeit toleriert. Die Strategie des Gebens und Nehmens könnte dazu beitragen.

5 Fazit

Das Thema Work-Learn-Life-Balance bzw. die Vereinbarkeit der Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben hat im erwachsenenpädagogischen Diskurs bislang wenig Beachtung erfahren. Erste Ansätze zu einer interdisziplinären Forschung im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Lernen und Leben sind im Rahmen des Projektes „Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit“ entstanden. Im Rahmen des Projektes wurde ein WLLB-Modell entworfen, in welchem WLLB-Handlungsstrategien eine bedeutende Rolle spielen, um eine Vereinbarkeit der drei Bereiche herzustellen.

Aus dem Datenmaterial der vorliegenden Studie im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung konnten acht temporale Vereinbarkeitsstrategien herausgearbeitet werden. Vier davon sind Strategien, welche die Person selbst anwendet: Ökonomisierung der eigenen Zeitgestaltung (mit den Unterkategorien Antizipation des Arbeitsaufwandes und der Erstellung von Zeitplänen), bewusster Verzicht, klare zeitliche Trennung der Bereiche und das positive Nutzen der beruflichen Flexibilität. Die anderen vier herausgearbeiteten Strategien werden im Kontakt mit anderen Personen angewandt. Diese sind: Zusage sozialer Unterstützung, zeitliche Absprachen, Delegation von Aufgaben zur Freisetzung von Zeit, Geben und Nehmen von Zeit.

Auffällig war die rein quantitative Verteilung der Codierungen zwischen den beiden Hauptkategorien. Fast Dreiviertel der Codierungen bezogen sich auf Strategien der Person selbst. Dies legt die Vermutung nahe, dass temporale Vereinbarkeitsstrategien in erster Linie bei der Person selbst ansetzen. Die Teilnahme an einem weiterbildenden Studiengang im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung erfordert somit eine gewisse Form des temporalen Selbstmanage-

ments, um eine Work-Learn-Life-Balance aufrecht zu erhalten. Inwieweit sich diese Form des temporalen Selbstmanagement von anderen Formen unterscheidet und ob das Lernen in der wissenschaftlichen Weiterbildung eine spezifische Form des temporalen Selbstmanagements erfordert, bedarf weiterer Forschung in diesem Bereich.

Ein weiteres Viertel der Codierungen verteilte sich auf Strategien im Kontakt mit anderen Personen. Dies verdeutlicht die Bedeutung des Umfeldes der berufsbegleitenden Studierenden. Ein tragfähiges Unterstützungsnetzwerk trägt nach den vorliegenden Ergebnissen eindeutig positiv zur temporalen Vereinbarkeit der Bereiche und damit zu einer gelungenen Work-Learn-Life-Balance bei. Hier bedarf es jedoch gleichzeitig einer gezielten Koordination der Unterstützung bzw. eines „Unterstützungsmanagements“. Auch in diesem Bereich kann weitere Forschung darüber Aufschluss geben, wodurch genau sich dieses auszeichnet und unter welchen Voraussetzungen (auch auf Seiten der zu unterstützenden Personen) dieses gelingt. Im vorliegenden Datenmaterial konnten vor allem der/die Lebenspartner/in und der Arbeitgeber als wichtige Unterstützungssysteme herausgearbeitet werden.

Die praktische Relevanz der Ergebnisse kann in erster Linie in Bezug auf die Konzipierung von Schulungsmaßnahmen zum Thema Work-Learn-Life-Balance für berufsbegleitende Studierende in der wissenschaftlichen Weiterbildung gesehen werden. Ein Ziel der Schulungsmaßnahmen könnte sein, den Studierenden eine gewisse Work-Learn-Life-Balance-Handlungskompetenz zu vermitteln und sie beim Entwickeln eigener, funktionaler Strategien zur Vereinbarkeit der Bereiche zu unterstützen. In diesem Zusammenhang müsste jedoch auch die Bedeutung der Schaffung von unterstützenden Umfeldbedingungen (z.B. durch die Zusicherung sozialer Unterstützung) erläutert werden und ggf. beteiligte Personen in die Entwicklung funktionaler Strategien einbezogen werden. Das „Einüben“ der oben erwähnten speziellen Form des temporalen Selbstmanagements könnte durch Schulungen gezielt gefördert werden.

Die Schulungen von berufsbegleitenden Studierenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung könnten dann wiederum nicht nur dazu beitragen, dass die Studierenden eine gelungenere zeitliche Passung der Bereiche Erwerbsarbeit, Lernen und Leben realisieren können, sondern auch dazu, dass auf Hochschulebene die Abbrecherquoten in der wissenschaftlichen Weiterbildung sinken. Somit hätten die vorliegenden Ergebnisse auf der individuellen und zudem auf der hochschulpolitischen Ebene Relevanz.

Dennoch sei an dieser Stelle angemerkt, dass die vorliegenden Ergebnisse ihre Grenzen haben, denn zur abschließenden Beantwortung der Forschungsfrage braucht es eine größere Datengrundlage und ein in Bezug auf das Merkmal Geschlecht ausgewogeneres Sample. So ist für weitere Forschungsvorhaben vor

allem auch die Frage der Geschlechterspezifität relevant. Inwieweit unterscheiden sich temporale Vereinbarkeitsstrategien geschlechterspezifisch? Dabei kann auch der Einbezug von rollentheoretischen Aspekten für die Forschung fruchtbar sein zum Beispiel in Bezug auf den Zusammenhang der Strategie „klare zeitliche Trennung“ im Umgang mit verschiedenen Rollen. Des Weiteren bedarf es weiterer Forschung in Bezug auf den Zusammenhang mit Lebensphasen. Inwieweit unterscheiden bzw. verändern sich temporale Vereinbarkeitsstrategien in bestimmten Lebensphasen?

Für die Zukunft lässt sich hoffen, dass das Thema Work-Learn-Life-Balance in der wissenschaftlichen Weiterbildung stärker Berücksichtigung in der erwachsenenpädagogischen Forschung erhält, um das Thema sowohl theoretisch stärker zu untermauern als auch für die weitere praktische Ausgestaltung der wissenschaftlichen Weiterbildung zu nutzen.

Literatur

- Allwiss (2013): Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit. Online-Ressource. URL: <http://www.allwiss.de/projekt/index.htm> [01.02.2016].
- Antoni, Conny H./Friedrich, Peter/Haunschild, Axel /Josten, Martina/Meyer, Rita (Hrsg.) (2014a): Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit. Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis. Wiesbaden: Springer VS.
- Antoni, Conny H./Syrek, Christine J./Apostel, Ella/Müller, Julia K./Hiestand, Stefanie (2014b): Entgrenzen oder Abgrenzen? Ein Vergleich von vier Arten des Boundary Managements und Typen der Work-Learn-Life-Balance. In: Antoni, Conny H. u.a. (2014a), S. 149-175.
- Antoni, Conny H./Apostel, Ella/Syrek, Christiane J. (2014): Work-Learn-Life-(Im)Balance in der Wissensarbeit: Ein empirisch fundierter Erklärungsansatz. In: Antoni, Conny H. u.a. (2014a), S. 101-122.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia (2007): The job demands-resources model: State of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), S. 309-328.
- Berk, Laura E. (2011): Entwicklungspsychologie. 5., aktualisierte Auflage. München: Pearson Studium.
- Brödel, Rainer/Yendell, Alexander (2008): Weiterbildungsverhalten und Eigenressourcen. NRW-Studie über Geld, Zeit und Erträge beim lebenslangen Lernen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut/Ahlene, Eva (Hrsg.) (2003): Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis des lebenslangen Lernens. Berlin: edition sigma.
- Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut (2003): Einleitung: Verbindung von Lern- und Arbeitszeiten im Konzept des Lebenslangen Lernens. Gegenwärtig mehr Desiderat als praktizierte Realität. In: Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut/Ahlene, Eva (Hrsg.) (2003), S. 7-15.

- Faulstich, Peter/Graeßner, Gernot/Bade-Becker, Ursula/Gorys, Bianca (2007): Länderstudie Deutschland. In: Hanft, Anke/Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen, S. 84-188.
- Faulstich, Peter (2008a): Lernen und Widerstände. In: Bayer, Mechthild/Faulstich, Peter: Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung. 2. Auflage. Hamburg: VSA-Verlag, S. 7-25.
- Faulstich, Peter (2008b): Temporalstrukturen des ‚lebenslangen‘ Lernens. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Heft 1, S. 32-34.
- Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Hiestand, Stefanie/Haunschild, Axel (2014): Die Entgrenzung von Arbeit, Lernen und Leben in der Wissensarbeit – Tendenzen, Belastungen und Vereinbarkeitsproblematik. In: Antoni, Conny H. u.a. (2014a), S. 39-55.
- Holzer, Daniela (2004): Widerstand gegen Weiterbildung. Weiterbildungsabstinenz und die Forderung nach lebenslangem Lernen. Wien: Lit Verlag (= Reihe Arbeit – Bildung – Weiterbildung).
- Josten, Martina (2014): Einleitung: Im magischen Dreieck von Arbeiten – Lernen – Leben. In: Antoni, Conny H. u.a. (2014a), S. 9-18.
- Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Müller, Julia K./Meyer, Rita (2014): Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung als Faktoren der Work-Learn-Life-Balance. In: Antoni, Conny H. u.a. (2014a), S. 81-97.
- Schmidt-Lauff, Sabine (2008a): Mühsam aufgebracht, hart umkämpft. Lernzeiten in individueller Perspektive. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Heft 1, S. 38-41.
- Schmidt-Lauff, Sabine (2008b): Zeit für Bildung im Erwachsenenalter. Interdisziplinäre und empirische Zugänge. Münster: Waxmann Verlag.
- Schmidt-Lauff, Sabine (Hrsg.) (2012): Zeit und Bildung. Annäherungen an eine zeittheoretische Grundlegung. Münster: Waxmann Verlag.
- Syrek, Christiane J./Apostel, Ella/Müller, Julia K./Antoni, Conny H. (2014): Wie Work-Learn-Life-Balance gelingen kann: Handlungsstrategien zur Förderung der Vereinbarkeit. In: Antoni, Conny H. u.a. (2014a), S. 123-147.
- Vogt, Helmut (2010): Wissenschaftliche Weiterbildung. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hrsg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2., überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 314-315.
- Wolter, Andrä (2011): Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland: Von der postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 33. (4), S. 8-35. Online verfügbar unter http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/2011_4_Wolter.pdf, [01.02.2016].

Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Seitter, W. (Hrsg.)

2017, VIII, 202 S. 29 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-17998-4