GENDER OPEN REPOSITORIUM

Prekäre Privilegien : Wie Ingenieur_innen ihren Alltag gestalten

Hausotter, Jette

2018

https://doi.org/10.25595/487

Veröffentlichungsversion / published version
Hochschulschrift / academic publication

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hausotter, Jette: *Prekäre Privilegien : Wie Ingenieur_innen ihren Alltag gestalten*. Technische Universität Hamburg, 2018. DOI: https://doi.org/10.25595/487.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.15480/882.1699

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Prekäre Privilegien

Wie Ingenieur_innen ihren Alltag gestalten

Vom Promotionsausschuss der

Technischen Universität Hamburg

zur Erlangung des akademischen Grades

Doktorin der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.)

genehmigte Dissertation

von

Jette Hausotter

aus

Berlin

2018

Erste Gutachterin: Prof. Dr. Gabriele Winker

Zweite Gutachterin: Prof. Dr. Yvonne Haffner

Tag der mündlichen Prüfung: 15.12.2017

DOI: https://doi.org/10.15480/882.1699

1 EINLEITUNG 1

1.1 ERKENNTNISINTERESSE UND THEORETISCHE BEZÜGE 2

1.2 FORSCHUNGSFRAGEN UND EMPIRISCHER ZUGANG 3

1.3 AUFBAU DER ARBEIT 4

2 INGENIEURBERUFE IN DEUTSCHLAND 7

2.1 GESCHICHTE DER MODERNEN INGENIEURBERUFE 7

2.2 THEMEN UND BEFUNDE DER INGENIEURSOZIOLOGIE 11

2.2.1 BETRIEBLICHER WANDEL 13

2.2.2 GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE 19

2.2.3 INTERESSENVERTRETUNGEN 24

2.3 ANSCHLÜSSE DER EIGENEN UNTERSUCHUNG UND FORSCHUNGSFRAGEN 27

3 PREKÄRE PRIVILEGIEN 29

3.1 PREKÄRE PRIVILEGIEN UND SOZIALE UNGLEICHHEIT 29

3.2 PREKÄRE PRIVILEGIEN IM ALLTAG VON INGENIEUR_INNEN 34

3.3 UMGANGSWEISEN MIT PREKÄREN PRIVILEGIEN 42

3.4 EIGENE FORSCHUNGSPERSPEKTIVE 46

4 INTERESSEN 49

4.1 INTERESSEN ALS SOZIALE PRAXIS 49

4.2 PRAXEOLOGISCHE SUBJEKTORIENTIERUNG 53

4.3 DER INTERSEKTIONALE MEHREBENENANSATZ 54

4.4 INTERESSEN ALS POSITIONIERUNG IM KONTEXT PREKÄRER PRIVILEGIEN 63

5 METHODISCHES VORGEHEN DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG 65

5.1 DATENERHEBUNG 65

5.1.1 FELDZUGANG UND SAMPLING 65

5.1.2 PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEWS 69

5.2 Auswertung mit der Intersektionalen Mehrebenenanalyse 71
5.2.1 Auswertung einzelner Interviews: Rekonstruktion von Selbstpositionierungen 73
5.2.2 Typenbildung 78
5.2.3 Gesamtschau aller Interviews: Analyse sozialer Positionierungen und Handlungsfähigkeit 80
5.3 Einbeziehung der Interviewten 83
5.4 Zusammenfassung des methodischen Vorgehens 89

6 INTERESSEN JUNGER INGENIEUR_INNEN 91

6.1 Bestimmung von Interessentypen 91
6.1.1 Erste Vergleichsdimension: zentrale Interessen 91
6.1.2 Zweite Vergleichsdimension: Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen 94
6.1.3 Interessentypen 95
6.2 Charakterisierung der Interessentypen 96
6.2.1 Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“: Vereinbarung von Karriere und Work-Life-Balance 96
6.2.2 Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“: Zurückstellen von beruflichen für individuelle Interessen 104
6.2.3 Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“: Zurückstellen individueller Interessen für die Vereinbarung von Beruf und Familie 112
6.2.4 Typ „Entspannter Nichtaufstieg“: Selbstbestimmte Balance zwischen diversen Interessen 119
6.2.5 Fälle ohne Zuordnung zu Typen 124
6.3 Gesamtschau der Interessen junger Ingenieur_innen 125

7 PREKÄRE PRIVILEGIEN IM ALLTAG JUNGER INGENIEUR_INNEN 129

7.1 Selbstbestimmtes Leben unter Zeitdruck 130
7.1.1 Zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit 130
7.1.2 Sorgearbeit und Muße 134
7.1.3 Anpassung und Selbstbestimmung 137
7.1.4 Zwischenbilanz 141
7.2 Belastungsproben im Beruf 144
7.2.1 Zwischen Herausforderung und Überlastung 144
7.2.2 Normalität und Prekarität 148
7.2.3 Technik und Karriere 151
7.2.4 Individuelles und kollektives Handeln 155
7.2.5 Zwischenbilanz 160

7.3 DISKRIMINIERUNG BEWÄLTIGEN 162
7.3.1 ZWISCHEN DISKRIMINIERUNG UND ANERKENNUNG 163
7.3.2 DIFFERENZIDEAL IM BERUF 166
7.3.3 GLEICHHEITSIDEAL IN DER FAMILIE 173
7.3.4 VATERSCHAFT UND BERUF 176
7.3.5 ZWISCHENBILANZ 178
7.4 BILANZ: BEWÄHRUNGSPROBEN FÜR EIN PRIVILEGIERTES LEBEN 181

8 ANSÄTZE FÜR POLITISCHES HANDELN 187
8.1 HANDLUNGSFELD ZEIT 188
8.2 HANDLUNGSFELD ENTLASTUNG 192
8.3 HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG 195
8.4 ZUSAMMENFASSUNG DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 198

9 FAZIT 201
9.1 ZUSAMMENFASSUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE 202
9.2 DISKUSSION UND AUSBLICK 205

LITERATURVERZEICHNIS 211
ANHANG: INTERVIEWANALYSEN 233
DANKSAGUNG 341

ABBILDUNGEN

ABBILDUNG 1: ACHT SCHRITTE EINER INTERSEKTIONALEN MEHREBENENANALYSE ... 72
ABBILDUNG 2: ANALYSE EINER SUBJEKTKONSTRUKTION VON FRAU KUHN ... 76
ABBILDUNG 3: ANALYSE EINER SUBJEKTKONSTRUKTION VON HERRN DOHM ... 77
ABBILDUNG 4: VERGLEICHSDIMENSION ZENTRALE INTERESSEN ... 93
ABBILDUNG 5: VERGLEICHSDIMENSION VEREINBARUNGSPRAXIS VON LEBENSBEREICHEN ... 94
ABBILDUNG 6: VIER INTERESSENTYPEN ANHAND VON ZWEI VERGLEICHSDIMENSIONEN ... 95
ABBILDUNG 7: ÜBERSICHT TYP „AUSBALANCIERTE SELBSTVERWIRKLICHUNG IM BERUF“ ... 97
ABBILDUNG 8: ÜBERSICHT TYP „STRATEGISCHER VERZICHT IM BERUF“ ... 105
ABBILDUNG 9: ÜBERSICHT TYP „KALKULIERTE VERNACHLÄSSIGUNG DER SELBSTSORGE“ ... 112
ABBILDUNG 10: ÜBERSICHT TYP „ENTSPANNTER NICHTAUFSTIEG“ ... 119

1 Einleitung

Laut eines gemeinsam vom Verein Deutscher Ingenieure und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln entwickelten Szenario-Tools „Ingenieur – ein Beruf mit Zukunft“ müssen sich Absolvent_innen von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen bis mindestens 2029 keine Existenzsorgen machen, gibt es doch den Prognosen zufolge über 700.000 Fachkräfte zu ersetzen, die bis dahin altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden werden.[1] Ein dauerhaft hoher Bedarf der Industrie an akademischen Fachkräften lässt Ingenieurberufe als Garanten für Beschäftigungssicherheit, gute Einkommen und herausfordernde Aufgaben in der Entwicklung technischer Lösungen für gesellschaftliche Zukunftsfragen erscheinen.

Entgegen einer solch eindeutigen Vision nimmt die vorliegende Arbeit die Widersprüche in der gesellschaftlichen Lage der Ingenieur_innen in den Blick. Denn – dies ist die andere Seite der Medaille – auch Ingenieur_innen sind direkt oder indirekt mit der Prekarisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit konfrontiert. Standardisierung und marktorientiertes Prozessmanagement statt kreativer Entfaltung kennzeichnen die hochqualifizierte Wissensarbeit in vielen Industriebranchen. Unternehmen im verschärften Kosten- und Innovationswettbewerb erwarten von ihren Beschäftigten Einsatzbereitschaft, Mobilität und Flexibilität, während ihnen gleichzeitig der familiäre Alltag ein hohes Maß an Präsenz und Engagement abverlangt. Stress in gesundheitsschädigendem Ausmaß ist nur ein Ausdruck davon, wie sich Menschen zwischen Existenzsicherung und Arbeitskraftreproduktion aufreiben und dadurch soziale Beziehungen, Sorgearbeit für andere und Selbstsorge gefährdet sind.

Diese gesellschaftlich umfassenden Erscheinungsformen neoliberaler Regulierung wirken sich heute bis hinein in die Lebensbedingungen von materiell privilegierten Menschen aus. In der vorliegenden Arbeit stehen Ingenieur_innen exemplarisch für sozial privilegierte hochqualifizierte Erwerbstätige, deren Möglichkeiten zur Realisierung eigener Interessen aktuell durch neoliberale Entwicklungen eingeschränkt werden. Der Berufsgruppe der Ingenieur_innen kommt in mehrfacher Hinsicht eine gesellschaftliche Schlüsselrolle zu. Als hochqualifizierte Wissensarbeiter_innen sind sie mitentscheidend für den Wettbewerbserfolg von forschungs- und entwicklungsintensiven Industrien. Sie sind Expert_innen für die alle gesellschaftlichen Bereiche durchdringenden Technologien. Gleichzeitig sind Ingenieurberufe ein hochgradig geschlechtersegregiertes Feld, womit ein ungleicher Zugang zur Technologiegestaltung verbunden ist. Es gibt zwar vielfältige Initiativen, um Mädchen und Frauen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begeistern und Ingenieurberufe für Frauen attraktiver zu machen, dennoch ist der Frauenanteil an den berufstätigen

[1] Vgl. https://www.iwmedien.de/das-machen-wir/aktuelles/ingenieur-ein-beruf-mit-zukunft-das-interaktive-szenariotool, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Ingenieur_innen mit durchschnittlich 16,8 Prozent – und unter zehn Prozent in den zentralen Industriebranchen – gleichbleibend sehr gering.

1.1 Erkenntnisinteresse und theoretische Bezüge

Das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Untersuchung gilt den Auswirkungen von Prekarisierungsprozessen in Erwerbs- und Sorgearbeit auf die Berufsgruppe der Ingenieur_innen. Mit dem erkenntnisleitenden Begriff prekäre Privilegien wird dabei die Gleichzeitigkeit von Privilegierung und Prekarisierung in den Blick genommen. Die prekären Privilegien von Ingenieur_innen verorte ich gesellschaftstheoretisch im Kontext von sozialer Ungleichheit und von umfassenden neoliberalen Prekarisierungsprozessen. Hier folge ich einem Verständnis von Prekarisierung als einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit (Bourdieu 1998).

Berufsbedingte Privilegien von Ingenieur_innen sind das hohe gesellschaftliche Ansehen, die verbreitete berufliche Zufriedenheit und die Situation am Erwerbsarbeitsmarkt, aufgrund derer sie als gefragte Fachkräfte mit guten Beschäftigungschancen gelten (Koppel 2013). Dies bietet Ingenieur_innen eine materielle Existenzsicherheit auf einem hohen Einkommensniveau und bringt vielfältige Handlungsmöglichkeiten in der Realisierung eigener Interessen mit sich. Auf der Seite der Prekarisierung sind prekäre Beschäftigung (in Form von Leiharbeit und Werkverträgen) und Outsourcing zu verzeichnen, die sich trotz der guten Arbeitsmarktlage ausbreiten und für prekär Beschäftigte – aber auch als Drohpotenzial für Festangestellte – eine Existenzunsicherheit mit sich bringen können (Bromberg 2011). Der steigende Rationalisierungsdruck in Unternehmen führt dazu, dass die eigentlich hohen Ansprüche der Ingenieur_innen an die Ergebnisse ihrer Arbeit mit den betrieblichen Zeit- und Ressourcenbegrenzungen in Konflikt geraten (Dunkel/Kratzer 2017, Will-Zocholl 2011). Hinzu kommt, dass der berufliche Leistungsdruck die Zeit für Familie und andere Lebensbereiche einschränkt, während hier gleichzeitig die Anforderungen steigen (Winker/Carstensen 2007). Somit müssen sich Ingenieur_innen heute mit steigenden Anforderungen in Beruf, Familie und der Vereinbarung dieser und weiterer Lebensbereiche auseinandersetzen.

Die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist von je her eine zentrale Hürde für den Erfolg von Frauen in Ingenieurberufen (Haffner 2007). Gleichzeitig sind partnerschaftlich-egalitäre Einstellungen unter jungen Hochqualifizierten verbreitet (Cornelißen 2013, Klenner et al. 2011). Hieran anschließend liegt der empirische Fokus der vorliegenden Untersuchung auf dem Alltag junger Ingenieur_innen. Mit einer subjektorientierten Forschungsperspektive untersuche ich, welche Interessen junge Ingenieur_innen im Alltag verfolgen. Den Alltag verstehe ich als das Ergebnis von sozialen Praxen in der Vermittlung unterschiedlicher Lebensbereiche (Jurczyk/ Rerrich 1993). Entlang von gelingenden subjektiven Strategien

einerseits und Konflikten andererseits wird analysiert, wie sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen. Durch den subjektorientierten Zugang steht dabei die wechselseitige Prägung von gesellschaftlichen Bedingungen und menschlichem Handeln im Blickfeld (Bolte 1995). Da Menschen nie vollständig prekarisiert oder privilegiert, sondern immer mehrdimensional in soziale Ungleichheit eingebunden sind, verbinde ich dies mit einem intersektionalitätstheoretischen Zugang, der „Wechselwirkungen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen (das heißt von Herrschaftsverhältnissen), symbolischer Repräsentationen und Identitätskonstruktionen“ erfasst (Winker/Degele 2009: 15).

Die vorliegende empirische Studie dient einer kritischen Analyse des Handelns von Ingenieur_innen in der Verfolgung ihrer Interessen. Ingenieur_innen sind, wie andere hochqualifizierte Angestellte auch, kaum in kollektive berufliche Interessenvertretungen eingebunden. Sie gelten als Gruppe, deren Privilegien dazu führen, dass sie ihre Interessen individuell verfolgen können (Haipeter/Bromberg/Slomka 2016). Gleichzeitig kann das individuelle Interessehandeln von Privilegierten durch Prekarisierung an Grenzen geraten (Boes/Kämpf 2011). Die vorliegende Untersuchung ist ein Beitrag zur kontroversen sozialwissenschaftlichen Diskussion zu den Umgangsweisen von Hochqualifizierten mit Konflikten in der Erwerbs- und Sorgearbeit. Dabei werden – entsprechend der erkenntnisleitenden Fokussierung des Alltags – Perspektiven aus der Arbeits- und Geschlechtersoziologie und der Berufs- und Familienforschung miteinander verknüpft.

1.2 Forschungsfragen und empirischer Zugang

Die Forschungsfragen der vorliegenden Untersuchung lauten:

- Welche Interessen verfolgen junge Ingenieur_innen in unterschiedlichen Lebensbereichen? Wo treten dabei Probleme und Konflikte auf?
- Woran zeigen sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen? Welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe sind dabei von Bedeutung?
- Welche Ansatzpunkte für politisches Handeln lassen sich daraus ableiten?

Das subjektorientierte Erkenntnisinteresse erfordert eine qualitative Methodik. In der Annahme, dass in dieser Lebensphase die Reibungsflächen zwischen Interessen und Anforderungen in Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen besonders ausgeprägt sind, wurden 21 junge Ingenieur_innen in problemzentrierten Interviews zu ihren Wünschen und Interessen in unterschiedlichen Lebensbereichen und zu deren Realisierung befragt. Es handelt sich überwiegend um Festangestellte, da dies die vorherrschende Beschäftigungsform von Ingenieur_innen

darstellt und somit der Kern der privilegierten Berufsgruppe in den erhobenen Daten abgebildet wird.

Der Begriff des Interesses ist die zentrale Analysekategorie der vorliegenden Untersuchung, um die subjektiven Positionierungen im Kontext prekärer Privilegien zu analysieren. Unter Interessen verstehe ich jene Wünsche, die Menschen im Handeln real verfolgen. Interessen unterscheiden sich insoweit von Wünschen, dass sie das Ergebnis einer Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Umsetzung dieser Wünsche darstellen. Ein solcher sozialkonstruktivistischer, praxeologischer Interessenbegriff ist dazu geeignet, den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Bedingungen und subjektiven Orientierungen als wechselseitigen Konstruktionsprozess zu analysieren. Damit wird erfasst, wie sich Ingenieur_innen ihre prekär privilegierten Lebensbedingungen praktisch aneignen und mit Handlungszielen verbinden.

Die Auswertung erfolgt mittels einer Intersektionalen Mehrebenenanalyse (Winker/Degele 2009). In diesem Ansatz werden Fragestellungen zu Differenz und sozialer Ungleichheit in kapitalistischen Gesellschaften ausgehend von sozialen Praxen und unter Berücksichtigung der Ebene der Identitätskonstruktionen, der symbolischen Repräsentationen und der sozialen Strukturen untersucht. Induktive, empiriegeleitete und deduktive, theoriegeleitete Analyseschritte werden kombiniert: Auf der Sozialstrukturebene erfolgt die Rückbindung an die vier Analysekategorien Heteronormativismen, Rassismen, Klassismen und Bodyismen, während die Kategorien auf der Identitäts- und Repräsentationsebene empirisch aus dem Material erarbeitet werden. Entlang der acht methodischen Schritte der Intersektionalen Mehrebenenanalyse ist der Gang meiner Analyse wie folgt: zunächst werden aus jedem einzelnen Interview die Selbstpositionierungen bzw. Subjektkonstruktionen herausgearbeitet. Diese werden an die Interviewten zurückgemeldet und durch sie validiert und dann von mir zu Interessentypen verdichtet. Diese Interessentypen dienen der vertiefenden Analyse von prekären Privilegien im Kontext sozialer Strukturen, Normen und Diskurse. Die Analyse ist von der subjektwissenschaftlichen Perspektive darauf geleitet, wo subjektives Handeln die Realisierung der Wünsche und Interessen der Handelnden einschränkt und wo in ihrem Handeln Ansätze für kollektive, gesellschaftliche Veränderungen sichtbar werden. Ausgehend von den Ergebnissen diskutiere ich Ansatzpunkte für politisches Handeln zum Abbau von Belastungen und Diskriminierung.

1.3 Aufbau der Arbeit

Für eine gelingende Kombination aus induktivem und deduktivem Vorgehen ist die Kenntnis des Gegenstandes unerlässlich. Daher erfolgt in Kapitel zwei ein historischer Überblick zur Herausbildung der modernen Ingenieurberufe, gefolgt von einer Aufarbeitung des Standes der

sozialwissenschaftlichen Forschung zu Ingenieurberufen in Deutschland. Dabei werden betriebliche Arbeitsbedingungen, Geschlechterverhältnisse und Interessenvertretungen berücksichtigt, um die Anschlusspunkte der eigenen Untersuchung und der vertiefenden Analyse des empirischen Materials herauszuarbeiten.

In Kapitel drei und vier werden die theoretischen und methodologischen Prämissen der vorliegenden Untersuchung erarbeitet. In Kapitel drei erfolgt zunächst die Definition von prekären Privilegien im Kontext sozialer Ungleichheit, gefolgt von einer Betrachtung der Privilegierung und Prekarisierung in den Lebensbedingungen von Ingenieur_innen. Anschließend wird die forschungsleitende Annahme begründet, dass die Wünsche von jungen Ingenieur_innen an die Vereinbarung von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen im Konflikt mit den beruflichen Anforderungen stehen und die damit verknüpfte Forschungsperspektive auf den Alltag begründet. Außerdem wird die eigene Fragestellung in der kontroversen Forschungsdiskussion um das zukünftige Interessehandeln von hochqualifizierten Angestellten in der Erwerbs- und Sorgearbeit verortet. In Kapitel vier werden dann der praxeologische Interessenbegriff erarbeitet und die intersektionalitätstheoretische Einbettung des subjektorientierten Zugangs erläutert.

Kapitel fünf dient der Darstellung des methodischen Vorgehens. Hier werden zunächst der Feldzugang, das Samplingverfahren und die Interviewform erläutert. Anschließend wird die Umsetzung der acht Schritte der Intersektionalen Mehrebenenanalyse detailliert und anhand von Beispielen dargestellt. Die methodischen Grundlagen der empirisch fundierten Typenbildung (Kluge 1999, Kelle/Kluge 2010) werden erläutert, und die Rückmeldung der Interviewanalysen an die Interviewten wird als Baustein subjektwissenschaftlicher Praxisforschung (Markard 2000, Winker 2012) diskutiert.

Mit Kapitel sechs beginnt die Darstellung der empirischen Ergebnisse verbunden mit der Beantwortung der Forschungsfragen. Hier werden die empirisch herausgearbeiteten Interessentypen charakterisiert, die sich entlang ihrer zentralen Interessen und ihrer Vereinbarungspraxen voneinander unterscheiden. Hierbei wird die erste Forschungsfrage nach den Interessen und ihrer Realisierung beantwortet. In Kapitel sieben erfolgt die vertiefende und vergleichende Analyse der Interessentypen vor dem Hintergrund des Forschungsstandes. Entlang von drei empirisch hergeleiteten Spannungsfeldern zwischen individuellen Wünschen und gesellschaftlichen Bedingungen wird die zweite Forschungsfrage diskutiert, wie sich prekäre Privilegien und soziale Ungleichheit im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen. Die Spannungsfelder liegen zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit, zwischen Herausforderung und Überlastung sowie zwischen Diskriminierung und Anerkennung. In Kapitel acht wird die dritte Forschungsfrage diskutiert, welche Ansatzpunkte für politisches Handeln sich aus den empirischen Ergebnissen ableiten lassen. Im neunten Kapitel werden die Ergebnisse resümiert und – verbunden mit einem Ausblick auf anschließende Forschungsthemen – abschließend diskutiert.

2 Ingenieurberufe in Deutschland

In diesem Kapitel wird der Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Ingenieurberufen in Deutschland vorgestellt. Die Betrachtung umfasst im engeren Sinne Untersuchungen zum Ingenieurberuf und ergänzend die Forschungsgebiete der Angestelltensoziologie und der Geschlechterforschung zu MINT-Berufen. Im ersten Unterkapitel erfolgt ein historischer Überblick zur Herausbildung der modernen Ingenieurberufe als akademische Berufe für männliche Angestellte in der Industrie (2.1). Anschließend werden die Themen und Befunde der Ingenieursoziologie vorgestellt (2.2). Dieses zweite Unterkapitel ist in drei Teile untergliedert, die sich mit dem betrieblichen Wandel, den Geschlechterverhältnissen und den Interessenvertretungen von Ingenieur_innen beschäftigen. Hierbei wird auf die Ergebnisse eigener Expert_innengespräche mit Vertreter_innen von Interessenvertretungen eingegangen, die zur Vorbereitung der empirischen Studie geführt wurden. Zusammenfassend werden die Forschungsdesiderate sowie die Anschlusspunkte der eigenen Untersuchung benannt (2.3).

2.1 Geschichte der modernen Ingenieurberufe

Die heutigen Ingenieurberufe haben eine Geschichte als akademische Berufe für männliche Angestellte in der Industrie. Die Geschichte der Technik ist selbstverständlich noch älter. So schreiben Walter Kaiser und Wolfgang König eine „Geschichte des Ingenieurs“ über die vergangenen 6000 Jahre, beginnend mit den Bauwerken und der Wasserwirtschaft der frühen städtischen Hochkulturen (Kaiser/König 2006). Darin definieren sie Ingenieur_innen als

> *„diejenigen, welche in den jeweiligen historischen Zeiten in verantwortlichen Positionen anspruchsvolle technisch-organisatorische Aufgaben lösten“. (ebd.: 1)*

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit interessieren Ingenieur_innen nicht primär als historische Erfinder_innen und Wissenschaftler_innen. Vielmehr werden sie als Berufsgruppe mit spezifischen ökonomischen und sozialen Verortungen und spezifischen Funktionen in der Industrie betrachtet. Arbeitsinhaltliche Gemeinsamkeiten lassen sich für Ingenieurberufe allenfalls grob bestimmen. Sie liegen in der Erarbeitung von naturwissenschaftlich fundierten technischen Problemlösungen. Wolfgang Neef geht in einer berufssoziologischen Betrachtung sogar so weit, das „Leitbild vom Erfinder und Wissenschaftler im Kampf mit den Naturgewalten“ als ideologisch zu bezeichnen und hebt dagegen die ökonomische Funktion von Ingenieur_innen in der Entwicklung von Marktprodukten hervor (Neef 1982: 56). Meine Betrachtung von Ingenieur_innen als Berufsgruppe schließt an Neef an, der die Veränderung der Produktionsprozesse durch die Industrialisierung als wesentliches Merkmal der zeitgenössischen Ingenieurarbeit ansieht:

> *„So ist die Entstehung des modernen Ingenieurs untrennbar mit der Herausbildung und Formbestimmung der kapitalistischen Produktionsweise verbunden: Sie beginnt erst mit der Verbindung von Erfindung und Profit, mit der Lohnarbeit, der Umwälzung des Arbeitsprozesses und Sicherung der Herrschaft des Unternehmers in der Produktion. Die reelle Subsumption der Arbeit unter das Kapital […] erfordert die Zentralisierung der Kompetenzen bei einem besonderen Personal: Den Ingenieuren." (ebd.: 68)*

Neef zeichnet nach, wie sich in Deutschland die Berufsgruppe der Ingenieur_innen im Übergang von der Manufaktur- zur industriellen Produktionsweise Mitte des 19. Jahrhunderts herausbildete. Zu ihren Aufgaben gehörte neben der Konstruktion und Entwicklung von Produkten und technischen Produktionsverfahren auch die Organisation und Planung von Arbeitsabläufen (ebd.: 89). Ihre Funktion in den Fabriken bestand im Voranbringen der Mechanisierung und Automatisierung und dabei auch darin, den Widerstand der Handwerksmeister gegen Rationalisierung und Arbeitsintensivierung zu brechen sowie den Einsatz von angelernten Arbeitskräften zu erleichtern (ebd.: 68ff.). In Großbritannien begann die Entwicklung des Berufsbildes des Ingenieurs aufgrund der früheren Industrialisierung bereits etwa 100 Jahre früher, hier stand zunächst die praktische, empirische und experimentelle Technikgestaltung im Mittelpunkt (zum sogenannten angelsächsischen Modell vgl. Gispen 2006). Hingegen basierte die berufsständische Entwicklung des Ingenieurwesens in Deutschland von Beginn an stark auf der Abgrenzung von der Praxis des Handwerks und der Positionierung in der Wissenschaft.

Die Etablierung der modernen akademischen Technikwissenschaften umfasste vielfältige Konstruktionsprozesse der Figur des männlichen Ingenieurs, in denen an die Vorstellung des Erfinders und Wissenschaftlers angeknüpft wurde. Diese Konstruktionsprozesse waren eingebunden in den europäischen Kolonialismus und verwoben mit westlichen Zivilisations- und Kulturbegriffen (zur Verbindung von deutschem Kolonialismus und Wissenschaft am Beispiel des Hamburgischen Kolonialinstituts vgl. Ruppenthal 2007, epistemologisch zur Kolonialgeschichte und postkolonialen Verortung der Wissenschaften vgl. Harding 2006, Moon 2010). Tanja Paulitz zeichnet den deutschsprachigen technikwissenschaftlichen Fachdiskurs anhand von Lehrbüchern und Fachzeitschriften genealogisch nach (Paulitz 2012). Sie zeigt, wie zunächst von 1850 bis 1890 der Ingenieur als „Maschinenwissenschaftler" konstruiert wurde, indem Technikgestaltung als Wissenschaft und nicht mehr als erfinderische Tüftelei deklariert wurde. Ein Ingenieur war nun der, der auch die naturwissenschaftlichen Regeln hinter der Technik kannte und anwendete. Dies deutet Paulitz als

> *„Kampf um den Anspruch der Ingenieure auf den zeitgenössisch im deutschsprachigen Raum offenkundig als hegemonial wahrgenommenen Männlichkeitstypus des Bildungsbürgertums". (ebd.: 164)*

Von 1890 bis 1930 wurde der Ingenieur hingegen als „Mann der Tat“ konstruiert, eine weniger wissenschaftszentrierte Figur, in der Produktivität und künstlerische Gestaltung von technischen Artefakten ins Zentrum rückten. Den historischen Zeitpunkt des Bruchs zwischen beiden Ingenieurbildern markiert die „wachsende Anforderung an die Absolventen, ihre akademische Qualifikation als (leitende) Angestellte in den neuen industriellen Großbetrieben zu vermarkten“ (ebd.: 258).

Die Gruppe der Angestellten entstand, genau wie die Berufsgruppe der Ingenieur_innen, im Zuge der Entwicklung von der handwerklichen zur industriellen Produktionsweise. Die neuen Formen der Arbeitsteilung in den industriellen Großunternehmen formten neue betriebliche Hierarchien. Dazu gehörte die Unterscheidung von Arbeiter_innen und Angestellten, die zuerst eine betriebliche Unterscheidung war und dann durch das Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 in Form von Kategorien der Sozialversicherung und somit als weitreichende soziale Ungleichheit festgeschrieben wurden.[2]

Jürgen Kocka hat die historische Entwicklung von Industrieangestellten im 19. Jahrhundert untersucht (Kocka 1981: 116–141, zur Angestelltenforschung vgl. auch Deutschmann 2002: 219–232, Schmidt 2016). Zu ihnen zählten neben Ingenieuren[3] auch Berufstätige in der Betriebsführung, Verwaltung und Buchhaltung. Ihre Tätigkeiten waren damals noch kaum standardisiert, sondern unternehmensspezifisch, so dass Unternehmen ein großes Interesse daran hatten, sie an sich zu binden. Dies geschah in der Weise, diese Gruppen „durch finanzielle Sonderleistungen, größere Arbeitsplatzsicherheit und Bezahlung in Form von Gehalt gegenüber Lohnarbeitern zu privilegieren“ (Kocka 1981: 121). Angestellte erhielten Arbeitszeit- und Urlaubsprivilegien und ihr Gehalt stieg mit längerer Betriebszugehörigkeit an (ebd.: 62). Als höhere Industrieangestellte verfügten Ingenieure über diese Privilegien. Gleichzeitig entwickelte sich ihr Beruf im Laufe der Industrialisierung, innerhalb weniger Jahrzehnte bis zum Ende des 19. Jahrhunderts, von einem herausgehobenen Expertenkreis in der Nähe von Unternehmern zu abhängigen Angestellten in der industriellen Massenproduktion (Hortleder 1970: 37ff., Neef

[2] In den Wirtschaftskrisen der Weimarer Republik stieg der Anteil der einfachen Angestellten, deren Lebenslage und Existenzunsicherheit denen der Arbeiter_innen glich. Hier setzte die Angestelltensoziologie ein, deren Erkenntnisinteresse dem Klassenbewusstsein und der politischen Positionierung der Angestellten in den politischen Krisen der Weimarer Republik und dem aufkommenden Faschismus galt. Als Charakteristikum der heterogenen Gruppe der Angestellten wurde ihre symbolische Abgrenzung zum Proletariat gesehen und „ihr Individualismus, ihre Konkurrenzorientierung, ihre eigentümliche kollektive Profillosigkeit“ (Deutschmann 2002: 224). Wichtige sozialwissenschaftliche Angestelltenstudien aus der Zeit der Weimarer Republik sind die von Fromm (1980), Lederer (1979) und Speier (1977), eine journalistische Arbeit stammt von Kracauer (1971).

[3] Historisch waren Ingenieurberufe zuerst Männern vorbehalten, deshalb wird an den entsprechenden Stellen der historischen Darstellung nur die männliche Bezeichnung verwendet.

1982: 105ff.). Die Unterscheidung zwischen Arbeiter_innen und Angestellten gilt in der Tarifpolitik teils bis heute. Im Tarifbereich der *Industriegewerkschaft Metall* wurde sie mit dem Entgeltrahmenabkommen von 2003 abgeschafft.

Untrennbar verbunden mit der bis hier skizzierten Geschichte der Ingenieur_innen als Industrieangestellte ist die Geschichte der Ingenieurberufe als Männerberufe:

> *„Der Kontrast zwischen den Mythen der männlichen Ingenieurwissenschaft und den der Frau zugeschriebenen Eigenschaften bedeutet, dass sich Frau-Sein und Ingenieur-Sein geradezu ausschließen." (Antal 1988: 43)*

Barbara Orland beschreibt den Ausschluss von Frauen aus den Ingenieurberufen als logische Konsequenz der gesellschaftlichen Verhältnisse des ausgehenden 19. Jahrhunderts. In diesen Verhältnissen hatten Mädchen und Frauen kaum Zugang zu höherer Schulbildung und waren auch nicht in den Handwerksberufen vertreten, aus denen sich die Berufsgruppe der Ingenieur_innen zuerst rekrutierte (Orland 1996: 32). Verstärkt wurde diese Entwicklung durch eine enge Verknüpfung von Technikentwicklung und Militär, aus dem Frauen ebenfalls ausgeschlossen waren (vgl. Greif 1996, Hausen 1993, zur militärischen Technikgeschichte vgl. auch König 2006). Als Frauen in Deutschland um 1900 den Zugang zu Universitäten und Technischen Hochschulen erhielten, waren die betriebliche und soziale Stellung sowie die Berufsverbände und Studiengänge der Ingenieurberufe bereits etabliert. Auch die symbolische Ordnung des Ingenieurberufes als Männerdomäne war bereits gefestigt, als Frauen Ingenieurwissenschaften studieren durften. Erst 1925 trat Ilse Knott-ter Meer als erste Frau dem *Verein Deutscher Ingenieure (VDI)* bei (Ihsen 2010: 800).

Tanja Paulitz analysiert, dass Männlichkeit so selbstverständlich im Zentrum der damals vorherrschenden Bilder des Ingenieurs stand, dass die Exklusion von Frauen aus diesem Beruf, anders als aus anderen Berufen wie der Medizin, kaum explizit betrieben wurde.[4] Frauen waren in den Repräsentationen des Ingenieurs nicht vorgesehen. Allerdings kamen „Klassenverhältnisse und ethnisch codierte Differenzierungen" zum Tragen, mit denen sich Ingenieure von körperlicher Arbeit und von – aus ihrer Sicht – rückständig-vormodernen Gesellschaften abgrenzten und sich als weiß und bürgerlich positionierten (Paulitz 2012: 162). Die Konstruktion der Männlichkeit des Ingenieurs bewegte sich bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts im Spannungsfeld von Theorie- und Praxiswissen, genialem Schöpfen und rationalem Erfinden sowie geistiger und körperlicher Kraft (ebd.: 161ff., 255ff., eine begriffsgeschichtliche Betrachtung

[4] Ein seltenes Beispiel für die explizite Abwehr von Frauen in der Diskussion um die Öffnung des Ingenieurstudiums ist das von Ingenieuren vorgebrachte Argument, dass Frauen zwar intellektuell zu höheren technischen Berufen fähig seien, aber körperlich und seelisch nicht in der Lage, die physischen Belastungen und den rauen Ton in den Werkstätten zu ertragen, in denen der praktische Teil der Ausbildung stattfand (Zachmann 2004: 32).

des Ingenieurwesens im Konnex von Technik und Männlichkeit findet sich in Paulitz/Ziegler 2015).

Eine wichtige Rolle für die Herausbildung der heutigen Ingenieurberufe spielt das deutsche Ausbildungswesen mit seiner charakteristischen Zweigliedrigkeit. Zunächst befriedigte die Industrie ihren Ingenieurbedarf mit Praktikern aus handwerklichen und gewerblichen Berufen (Neef 1982: 80ff.). Eine Wende markierte die Gründung des Deutschen Reiches 1871 und die beginnende Hochindustrialisierung. Um den steigenden Bedarf an qualifizierten Ingenieuren zu bedienen, wurden praxisnahe technische Schulen und Akademien bzw. Gewerbeschulen gegründet. Die Bestrebungen nach einer Anerkennung der Disziplin als Wissenschaft und als akademischer Beruf äußerten sich in der zusätzlichen Gründung von Technischen Hochschulen, die das Promotionsrecht erhielten – ab 1899 zunächst in Preußen und bis 1901 in allen Ländern des Kaiserreiches (König 2006: 200–204). Zur gesetzlich geschützten Berufsbezeichnung wurde „Ingenieur“ in der BRD erst mit den Landesingenieurgesetzen von 1970/71. Als Ingenieur_innen konnten sich von nun an nur noch Absolvent_innen von Ingenieurschulen mit dem Titel „Ingenieur (grad.)“ und Absolvent_innen der Technischen Hochschulen oder Fachhochschulen mit dem Titel „Dipl.-Ing.“ bezeichnen. Sowohl in der BRD als auch in der DDR verloren die Ingenieurschulen ab dieser Zeit an Bedeutung gegenüber Hochschulen und Fachhochschulen (vgl. für die DDR Zachmann 2006: 274–280 und für die BRD Kaiser 2006: 326–238).[5] Erst heute bricht die lange tradierte Zweigliedrigkeit in einerseits praxisnahe Fachhochschulen und andererseits auf Theorie und Forschung ausgerichtete Technische Universitäten langsam auf.

2.2 Themen und Befunde der Ingenieursoziologie

Heute ist der überwiegende Anteil (über 80 Prozent) der erwerbstätigen Ingenieur_innen abhängig beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2017, Koppel 2014, Mickler 2013: 293). Laut den aktuellsten Zahlen des Verbands Deutscher Ingenieure, gab es im Jahr 2013 in Deutschland 881.000 erwerbstätige Ingenieur_innen, die in Ingenieurberufen arbeiten, von denen 720.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.[6] Industrieangestellte bilden gegenüber Selbst-

[5] Dass an Fachhochschulen ohne vorheriges Abitur ein akademischer Grad erworben werden konnte, machte die Ingenieurberufe in der BRD jahrzehntelang zu einem wichtigen sozialen Aufstiegsstudium für Menschen ohne akademischen Familienhintergrund, wobei die Quote der Ingenieurstudierenden aus nicht akademischen Elternhäusern seit 20 Jahren insgesamt sinkt (Ihsen/Hantschel/Hackl-Herrwerth 2010: 20).

[6] Vgl. die MonitorING-Datenbank des VDI, online: https://www.vdi.de/wirtschaft-politik/arbeitsmarkt/monitoring-datenbank, zuletzt abgerufen am 14.8.2017. Deutlich aktuellere Zahlen liefert die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Hier sind für das Jahr 2016 insgesamt 579.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte angegeben (Bundesagentur für Arbeit 2017). Allerdings wurde

ständigen und im öffentlichen Dienst beschäftigten Ingenieur_innen den Kern der Berufsgruppe. Ihnen gilt das Interesse der vorliegenden Untersuchung. Die Haupttätigkeitsbereiche von Ingenieur_innen liegen in der Forschung und Entwicklung, der Konstruktion, dem Vertrieb und der Fertigung (Kurz 2000: 68, 90–94). Die größten Ingenieurarbeitsbranchen sind der Maschinen- und Fahrzeugbau, die Elektrotechnik, das Bauingenieurwesen und die Architektur. Die Bedeutung von Vermessungswesen und Bergbauwesen nimmt ab, wohingegen die Bedeutung der Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen steigt (Schroeder/Kalass/Greef 2011: 202f.). Weitere Fachrichtungen sind die Verfahrenstechnik, die Verkehrstechnik, die Nautik sowie die Stadt- und Raumplanung (Kurz 2000: 62).

Ein Augenmerk der vorliegenden Untersuchung liegt auf den sozialen Ungleichheiten zwischen Ingenieur_innen. Männer stellen nach wie vor die große Mehrheit der Ingenieur_innen. Dies gilt insbesondere für die großen Branchen Elektroindustrie, Fahrzeug- und Maschinenbau, in denen der Männeranteil deutlich über 90 Prozent liegt (John/Koppel 2012: 9). Der branchenübergreifende durchschnittliche Frauenanteil bei allen sozialversicherungspflichtig in einem Ingenieurberuf Beschäftigten beträgt 16,8 Prozent in 2012. In einzelnen Fachrichtungen (z.B. Wirtschaftsingenieurwesen) und produktionsfernen Branchen (Erziehung und Unterricht) erreicht der Frauenanteil bis zu 25 Prozent.[7] Die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz beträgt durchschnittlich knapp 17 Prozent zugunsten von Männern (Öz/Bispinck 2011: 31). Die soziale Herkunft ist eine weitere Differenzierung, die im Zusammenhang mit Ingenieurberufen relevant ist. Auf der Datenbasis des Sozioökonomischen Panels hat Oliver Koppel für die Jahre 2001 bis 2009 einen Durchschnittswert von 74 Prozent Bildungsaufsteiger_innen unter erwerbstätigen Ingenieur_innen errechnet und damit den höchsten Wert unter allen untersuchten Berufen festgestellt (Koppel 2012: 26). Obwohl Ingenieurberufe häufig von Menschen ohne akademischen Hintergrund gewählt werden, ist die Studien- und Berufskultur akademisch geprägt.[8] Ungleichheitsrelevant ist auch die Kategorie Alter. Dies zeigt sich daran, dass Ältere ein erhöhtes Erwerbslosigkeitsrisiko haben (Neef/Kolrep-Rometsch/Rometsch 2002).

nicht das gesamte ingenieurwissenschaftliche Spektrum erfasst. Da bspw. Angestellte im Bereich des Bauingenieurwesens nicht integriert wurden, ist von einer deutlich höheren Zahl auszugehen. Die Zahlen des VDI sind jedoch mit den Angaben aus der Beschäftigungsstatistik nur begrenzt vergleichbar, da sie auf unterschiedlichen Erhebungsmethoden und Berufsklassifikationen basieren (für die Mikrozensusauswertung des VDI vgl. John/Koppel 2012, für die Beschäftigungsstatistik vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017).

7 Vgl. die MonitorING-Datenbank des VDI, online: https://www.vdi.de/wirtschaft-politik/arbeitsmarkt/monitoring-datenbank, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

8 Studien zu daraus entstehenden Nachteilen liegen für das Studium vor. Hier ist bekannt, dass das Gefühl fehlender sozialer Zugehörigkeit – neben finanziellen Hürden – einen relevanten Studienabbruchgrund im Ingenieurwesen darstellt (Derboven/Winker 2010b: 68).

Soziale Ungleichheiten in Ingenieurberufen werden des Weiteren im Zusammenhang mit Rassismen, Ethnisierung und Migration diskutiert. Der Anteil der Ausländer_innen an allen abhängig beschäftigten Ingenieur_innen liegt bei knapp zehn Prozent.[9] Seit 2012 können Ausländer_innen mit Hochschulabschluss einen Zugang zu einer Erwerbs- und Aufenthaltsberechtigung in Deutschland erhalten, wenn sie einen Arbeitsvertrag mit einem Mindesteinkommen von 49.600 Euro vorweisen können. Für Berufe mit Arbeitskräftemangel, zu denen Ingenieurberufe gehören, ist diese Grenze auf 38.688 Euro abgesenkt worden. Im Jahr 2015 wurden knapp 15.000 dieser Aufenthaltstitel vergeben.[10] Studien zur Situation von hochqualifizierten weiblichen Migrantinnen in MINT-Berufen zeigen, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durch sprachliche Barrieren, ethnisierte Stereotype und sexistische Diskriminierung erschwert wird (Grigoleit 2012, Jungwirth 2012). Erste Studien widmen sich in den letzten Jahren der Gruppe der in Deutschland geborenen und aufgewachsenen Menschen mit Migrationshintergrund in MINT-Berufen und anderen hochqualifizierten Berufen. Sie sind hier bisher kaum vertreten und werden daher als ein Fachkräftepotenzial für Unternehmen gesehen; das Ingenieurstudium wird in einigen Expertisen als eine Aufstiegsoption für junge Menschen mit Migrationshintergrund betrachtet (Franken et al. 2016, Ihsen/Hantschel/Hackl-Herrwerth 2010).

Im Folgenden werden zentrale Themen und Befunde der Ingenieursoziologie vorgestellt. Dabei geht es um Ingenieurberufe im betrieblichen Wandel (2.3.1), um Geschlechterverhältnisse in Ingenieurberufen (2.3.2) und um Interessenvertretungen von Ingenieur_innen (2.3.3). Die Darstellung zielt darauf ab, Forschungsdesiderate aufzuzeigen und die Anknüpfungspunkte der vorliegenden Untersuchung zu benennen.

2.2.1 Betrieblicher Wandel

Eine Soziologie des Ingenieurberufs ist in Deutschland erst in den 1970er Jahren entstanden.[11] Ihre Themen sind zunächst die gesellschaftliche Funktion und Position von Ingenieur_innen, später das Berufsbild und die Auswirkungen von betriebswirtschaftlichen Rationalisierungen. Der Ausgangspunkt der Studien zur gesellschaftlichen Funktion und Position der Berufsgruppe

[9] Vgl. die MonitorING-Datenbank des VDI, online: https://www.vdi.de/wirtschaft-politik/arbeitsmarkt/monitoring -datenbank, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

[10] Vgl. die Angaben auf den Homepages des Bundesinnenministeriums und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge: http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Migration-Integration/Zuwanderung/Arbeitsmigration/arbeitsmigration_node.html und http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/BlaueKarteEU/blaue-karte-eu-node.html, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

[11] Gemeint ist die Forschung in der BRD. Diese Eingrenzung ist an der vorherrschenden Genealogie der deutschsprachigen Arbeitsforschung zum Ingenieurberuf orientiert (vgl. exemplarisch Mickler 2013, Will-Zocholl 2011: 176–183, zu Ingenieur_innen in der DDR vgl. Zachmann 2004, Zachmann 2006).

liegt in der Annahme, dass Ingenieur_innen eine besondere technologisch-gesellschaftliche Verantwortung trügen. Die Fragestellungen stehen außerdem unter dem Eindruck der Verantwortung von Ingenieur_innen für den Zweiten Weltkrieg und die Verbrechen des Nationalsozialismus (zu Ingenieur_innen als Täter_innen, Profiteur_innen und als Verfolgte des Nationalsozialismus und zur Nachkriegszeit vgl. Hortleder 1970: 107–138, Kaiser 2006: 233–236, Ludwig 1994, Zachmann 2004: 152–177). Diese Arbeiten sind klassentheoretisch ausgerichtet und gehen dabei von einem engen Zusammenhang von sozialer Position und politisch-gesellschaftlichem Bewusstsein aus. Eine der ersten Veröffentlichungen stellt Gerd Hortleders Studie über das „Gesellschaftsbild des Ingenieurs“ von 1970 dar. Hortleder konstatiert darin ein völliges Fehlen einer Ingenieursoziologie, was für ihn in Widerspruch zur gesellschaftlichen Bedeutung der Technik steht (Hortleder 1970: 7). Hortleders Studie hat Schriften des VDI zum Gegenstand. Er kommt darin zu dem Ergebnis, dass eine gesellschaftliche Verantwortungsübernahme für Technologiefragen seitens der Ingenieur_innen durch ihr eigenes starkes professionelles Leistungsdenken und durch ein idealistisches Technikverständnis in Kombination mit einem technizistischen Gesellschaftsbild behindert wird. Ingenieur_innen fühlen sich seiner Analyse zufolge, obwohl abhängig beschäftigt, den unternehmerischen Interessen näher als den Arbeiter_innen. Eine interessenspolitische Solidarität innerhalb der Berufsgruppe wird Hortleders Argumentation zufolge durch die betriebliche Hierarchie zwischen graduierten Fachschulingenieur_innen, Diplom-Ingenieur_innen und solchen ohne geschützten Titel ebenfalls verhindert (ebd.: 163–171).

Hortleder bestätigt die seit der Nachkriegszeit bestehende Einschätzung der „Technischen Intelligenz“ als elitär, konformistisch und konservativ, wie sie etwa Hans Paul Bahrdt vertritt (Bahrdt 1971: 79). Hortleder spricht an dieser Stelle von einem „verkürzten Bewusstsein“ der Ingenieur_innen und plädiert unter anderem für eine Reform des Studiums, das angehende Ingenieur_innen dazu befähigen soll, die strukturelle Positioniertheit des eigenen beruflichen Handelns in einer „von Technik und Wissenschaft bestimmten Welt“ kritisch zu reflektieren (Hortleder 1970: 171–175). Einen ähnlichen Eindruck vermittelt die Studie von Eugen Kogon. Auf der Grundlage einer standardisierten schriftlichen Befragung von ca. 25.000 Ingenieur_innen verzeichnet Kogon zwar insgesamt eine liberalere – wenngleich antikommunistische – Einstellung als Hortleder und Bahrdt (Kogon 1976: 321ff.), aber er kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass Ingenieur_innen verstärkt gesellschaftspolitisch denken und handeln sollten.

In den nachfolgenden Ingenieurstudien ändert sich die thematische Ausrichtung hin zur beruflichen Situation und zum beruflichen Selbstverständnis von Ingenieur_innen im Kontext einer zunehmenden Rationalisierung ihrer Arbeit. Methodisch kommen in diesen Studien Befragungen zur Erfassung subjektiver Einstellungen und Praxen zum Einsatz. Die Fragestellungen stehen unter dem Eindruck eines Wachstums der Berufsgruppe von 195.000 im Jahr 1950 auf 469.000 im Jahr 1980. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen war dadurch von 0,83 auf 1,78 Prozent

gestiegen (Zahlen aus Neef 1982: 207, 255). Gleichzeitig wird ab Mitte der 1970er Jahre eine ansteigende Erwerbslosigkeit von Ingenieur_innen zum Thema gemacht.

Diese Studien, die ich im Folgenden vorstelle, begründen einige bis heute bearbeitete Forschungsthemen, an welche die vorliegende Untersuchung anschließt. Einen thematischen Bezugspunkt stellt die Frage nach den Auswirkungen von Rationalisierung, Standardisierung und EDV-Einsatz dar. In den 1970er und 1980er Jahren stand zur Diskussion, inwieweit und mit welchem Effekt Ingenieurarbeit tayloristisch rationalisiert werden kann. Ein Argument lautete damals, dass sich die kreative und auf Innovationen zielende Ingenieurarbeit insgesamt nur begrenzt taylorisieren, also nur teilweise standardisieren und kleinteilig kontrollieren lasse. Stattdessen würden indirekte Leistungsanreize in Form von Arbeitsplatzbeschreibungen, Zielkontrolle, Zeit- und Kostenkontrolle und Leistungsbeurteilungen eingesetzt (Laatz 1979: 162–164). Dem gegenüber stand die Feststellung, dass EDV und Automatisierung eine zentralisierte und standardisierte Planung bereits vorangebracht hätten und sich die Arbeitssituation von Teilen der Ingenieur_innen jener der Arbeiter_innen angenähert habe. Diese Analyse hob auf neue hierarchische Spaltungen innerhalb der Berufsgruppe der Ingenieur_innen ab. Der Macht- und Qualifikationszuwachs durch Digitalisierung liege in den betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen und Ingenieur_innen könnten bzw. müssten sich fortan individuell entscheiden, ob sie eine wissenschaftliche oder eine Leitungslaufbahn anstreben (Neef 1982: 151–168, Lange 1972: 69–74, zur Computerisierung geistig-technischer Arbeit vgl. Manske/Mickler/Wolf 1994). Neef resümiert:

> *„Kompetenzentzug und Arbeitsintensivierung werden als Rationalisierungsprinzip gegen einen wachsenden Teil der Ingenieure gerichtet; nur ein kleiner Teil bleibt Träger der damit verbundenen Konzentration der Kompetenzen bei den Entscheidungseliten.“ (Neef 1982: 212)*

Diese Vorläufer der aktuellen empirischen Analysen der beruflichen Situation von Ingenieur_innen stellten fest, dass sich die verstärkte Subsumption der Ingenieurarbeit unter die kapitalistischen Rationalisierungsbestrebungen in der subjektiven Wahrnehmung zwar niederschlug, aber überwiegend nicht als starke Einschränkung erlebt wurde. So gab es zwar ein Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit und von steigendem Kosten- und Zeitdruck, diese konnten aber durch eine hohe inhaltliche Identifikation mit dem Beruf, eine Selbstständigkeit in der Arbeit und durch ein positiv erlebtes kollegiales Klima kompensiert werden (vgl. Paul 1989: 173–, Laatz 1979: 228–238).

Die genannten Studien geben ein Selbstbild der Berufsgruppe als abhängig Beschäftigte wieder. Eine Identifikation der Ingenieur_innen mit den Interessen von Lohnabhängigen können sie jedoch nicht verzeichnen. Auch aufgrund der noch vorhandenen materiellen und ideologischen Besserstellung – Laatz nennt es „zählebige Privilegien“ (ebd.: 319) – gegenüber der Masse von

Arbeiter_innen und Angestellten erwarten die Forscher nur wenig Engagement von Ingenieur_innen in Gewerkschaften oder in der Technologiepolitik (Neef 1982: 220). Vor diesem Hintergrund wurden gewerkschaftliche Organisierungsprojekte für Ingenieur_innen gefordert und entwickelt (Neef/Rubelt 1986, Senghaas-Knobloch/Volmerg 1990, vgl. auch 2.3.3).

Die seit den späten 1970er Jahren virulenten Dynamiken der Rationalisierung spitzen sich durch die voranschreitende Digitalisierung und Globalisierung in den 1990er Jahren zu. Neue Formen der Unternehmensführung, die als Vermarktlichung bezeichnet werden, setzen sich durch und prägen die Arbeitssituation von Ingenieur_innen auch heute. Gemeint ist damit „eine doppelte Bewegung der Reorganisation“ (Sauer 2013: 478). Es werden dezentrale Einheiten geschaffen, die am direkten externen Markterfolg ausgerichtet werden, und es werden marktorientierte Konkurrenzmechanismen zwischen Abteilungen und Bereichen innerhalb von Unternehmen geschaffen (vgl. auch Moldaschl 1998, Sauer/Döhl 1997). Im Zuge der Vermarktlichung verändern sich die Anforderungen an die Arbeit von Ingenieur_innen grundlegend. Constanze Kurz resümiert in einem Forschungsüberblick, dass markt- und kundennahe Funktionen in der Ingenieurarbeit an Bedeutung gewinnen und die Menge an Schnittstellen zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen steigt. Unternehmerisches Denken sowie kommunikative und interdisziplinäre Kompetenz sind demnach auch in der Entwicklung zunehmend gefordert (Kurz 2000: 78-79).[12]

Die aktuellste Studie zur beruflichen Situation von Ingenieur_innen stammt von Mascha Will-Zocholl. Darin untersucht sie am Beispiel der Automobilindustrie die Auswirkungen von „Informatisierung, Standardisierung und Globalisierung“ (Will-Zocholl 2011: 45) auf Ingenieurarbeit in der deutschen Automobilindustrie. Auch Will-Zocholl beobachtet hierbei Effekte der Vermarktlichung in Form einer Zunahme von standortübergreifenden Entwicklungsprojekten, die den Umgang mit komplexen Datenmanagementsystemen erfordern und eine Standardisierung und engmaschige Kontrollen von Abläufen im Management komplexer Kooperationsprojekte mit sich bringen (Will-Zocholl 2011: 239–256). Der Umgang mit Digitalisierung, also dem Einsatz von IT-Systemen in betrieblichen Prozessen, gehört für Ingenieur_innen heute zum Kern ihrer Aufgaben. Neue Anforderungen bringt die – heute überwiegend noch freiwillige – Nutzung von unternehmenseigenen *Social-Media*-Plattformen. So analysiert Tanja

[12] Hier schließen Forschungen zur Gestaltung der Ingenieurausbildung an – ein Thema, dass ich aufgrund der Fokussierung auf Berufstätige nicht weiter vertiefe. Bei diesen Forschungen geht es um die Integration von sozialen und ökologischen Fragen in das Studium (Neef/Pelz 1997) und um eine fehlende Praxisnähe (Bolte 2000) und Praxistauglichkeit (Staudt/Krause 1998) des Studiums. Untersucht werden außerdem Ursachen für die hohen Studienabbruchquoten, als deren Ursache die theoriezentrierte Leistungskultur gilt, und die „hohe Stoffmenge, die in Form von isolierten Formeln ohne Weltbezug und Zusammenhang präsentiert wird, in Kombination mit einer Kultur der Anonymität und der Selektion“ (Derboven/Winker 2010a: 92). Nicht zuletzt geht es um die Integration einer Sensibilisierung zu Gender und anderen sozialen Ungleichheitskategorien in die Ausbildung (Bath et al. 2017, Leicht-Scholten 2007, Leicht-Scholten/Schroeder 2014).

Carstensen, wie durch diese Anwendungen „Teilen, Liken, Posten und Kommentieren ebenso zu neuen Praktiken des Arbeitshandelns werden wie die eigene Positionierung in der (Betriebs-)Öffentlichkeit“ (Carstensen 2017: 96).

Während in den zuvor referierten Studien der 1980er Jahre die Hierarchisierung von Fach- und Leitungslaufbahn betont wurde, steigt heute für die breite Masse der Entwicklungsingenieur_innen, also auch innerhalb der Fachlaufbahnen, die Verantwortung für betriebswirtschaftlichen Erfolg. Diese gestiegene Verantwortung geht aber – so der Stand der Forschung – nicht mit einer Statuserhöhung einher, sondern wird als Erfolgsdruck an einzelne Mitarbeiter_innen oder Teams übertragen, ohne dass diese Übertragung von Verantwortung in eine Aufstiegskarriere eingebunden ist. So widerlegt Will-Zocholl die Annahme, dass es sich bei der steigenden betriebswirtschaftlichen Verantwortung um eine Bereicherung des Kompetenzprofils handele. Vielmehr erleben die von ihr interviewten Ingenieur_innen dies als Entkernung ihrer Arbeit und als Verlust von eigentlich sinnstiftenden Entwicklungstätigkeiten zugunsten von Verwaltungstätigkeiten. Zusätzlich werden, so Will-Zocholl, die engen Rentabilitätsvorgaben, welche sich restriktiv auf die zur Verfügung stehenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen auswirken, als Einschränkung der Entwicklungsarbeit erlebt (ebd.: 256–262). Will-Zocholl folgert aus ihrer Analyse, dass sich eine nachhaltige Zweitteilung des Berufsbildes von Entwicklungsingenieur_innen im Kontext globaler Unternehmensstrukturen abzeichnet: „Konstrukteure, die noch selbst Hand anlegen, und Projektingenieure, die nur noch die Fäden ziehen“ (ebd.: 213, vgl. auch Kurz 2000: 84). Aus der Führungskräfteforschung liegen Befunde zur beruflichen Zufriedenheit von unteren und mittleren Führungskräften vor, die u. a. dieses zunehmende Projektmanagement in der Produktentwicklung aufgreifen. Die restriktiven Leistungsvorgaben wirken sich demnach auch in dieser Gruppe negativ auf die berufliche Zufriedenheit aus. Dies äußert sich der Forschung zufolge darin, dass Führungskräfte eine Kluft zwischen Partizipationsrhetorik einerseits und hierarchischen Asymmetrien in den Entscheidungsstrukturen andererseits bemängeln (Baethge/Denkinger/Kadritzke 1995: 182, vgl. auch Kadritzke 1997).

Die vorliegende Untersuchung schließt an die vorgestellten Forschungen zu den Auswirkungen von Rationalisierung, Subjektivierung und Vermarktlichung an. Dazu werden die berufsbezogenen Interessen junger Ingenieur_innen daraufhin analysiert, inwieweit die Tätigkeiten in der Konstruktion und im Projektmanagement jeweils als sinnstiftende Ingenieurarbeit erlebt werden und in welchem Verhältnis die Interessen an den jeweiligen Laufbahnen zu den Karriereinteressen stehen. Einen großen Stellenwert messe ich dabei der Frage bei, wie Ingenieur_innen den Beruf zu anderen Lebensbereichen ins Verhältnis setzen.

Ein weiteres Ergebnis von Will-Zocholls Untersuchung ist die weite Verbreitung von Unsicherheitserfahrungen unter Ingenieur_innen im Zusammenhang mit betrieblichen Internationalisierungsprozessen. Damit meint sie zwei Aspekte: erstens die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, die durch Standortverlagerungen und externe Auftragsvergaben entsteht und sich in Krisenzeiten verschärft, und zweitens die Beeinträchtigung der Motivation durch den Bedeutungszuwachs von Rentabilitäts- gegenüber Qualitätskriterien (Will-Zocholl 2011: 229–238). Befunde der Verunsicherung im Kontext der Globalisierung liegen auch für die IT-Industrie vor. Hierzu hat insbesondere Andreas Boes in verschiedenen Projekten mit unterschiedlichen Kolleg_innen geforscht. Demzufolge sind hochqualifizierte Angestellte heute mit einem „System permanenter Bewährung“ in Gestalt von permanenter marktorientierter Leistungskontrolle konfrontiert (Boes/Trinks 2006, Boes/Kämpf 2011). Aufgrund von Standortverlagerungen oder der Vergabe großer Entwicklungsaufträge an externe Firmen müssen sich die eigentlich privilegierten Expert_innen auch in dieser Branche zunehmend mit Arbeitsplatzunsicherheit und Ersetzbarkeit auseinandersetzen (Glißmann 2000, Ruiz Ben 2013). Im Zuge von Vermarktlichung werden die Beschäftigten mit einer subjektivierten Leistungspolitik (Matuschek 2010, Dröge/Marrs/Menz 2008) konfrontiert – bspw. durch seitens des Unternehmens gesetzte finanzielle Anreize, die steigenden Anforderungen bei gleichzeitig restriktiven Zeit- und Budgetvorgaben allein oder im Team selbstverantwortlich zu bewältigen. Bei hochqualifizierter Arbeit setzt diese Art der Leistungssteuerung an der ohnehin ausgeprägten Autonomie an und führt systematisch zu einer Intensivierung und Ausdehnung der Erwerbsarbeitszeit (Böhle 2003, Hielscher 2002: 46ff., Glißmann/Peters 2001).

Ulf Kadritzke stellt für Ingenieur_innen eine deutliche „Verunsicherung des beruflichen Leistungsverständnisses“ fest, da viele die Anforderungen aus Beruf und „Lebenswelt“ kaum mehr vereinbaren können (Kadritzke 1997: 76). Eine solche „Entgrenzung“ von Erwerbsarbeit (Kratzer 2003) geht auf Kosten der Erholung sowie der Zeit und Energie für andere Lebensbereiche, wodurch familiäre Beziehungen, Gesundheit, Sorgearbeit und damit die Reproduktion der Arbeitskraft beeinträchtigt sind (für einen Überblick vgl. Kratzer 2016, ausführlich dazu 3.1).

Bislang gelten Ingenieur_innen als Berufsgruppe, der eine aktive Bewältigung der Unsicherheit bzw. Prekarisierung und der damit verbundenen Einschränkungen individuell gelingt, die aber gegenüber den Ursachen noch überwiegend passiv bleibt (vgl. ausführlich dazu 3.3). In der vorliegenden Untersuchung wird dieses Bild überprüft und dabei der gesamte Lebenszusammenhang in den Blick genommen. Anschließend an die Befunde der Unsicherheitserfahrungen von Ingenieur_innen und hochqualifizierten Angestellten wird der Umgang mit den Einschränkungen in den Bereichen des betrieblichen Status, der beruflichen Motivation und der Gestaltung des Alltags untersucht.

2.2.2 Geschlechterverhältnisse

Die geschlechtersoziologische Forschung zu Ingenieurberufen begann in Deutschland in den 1980er Jahren mit einer qualitativen Untersuchung von Doris Janshen und Hedwig Rudolph zur bis dato kaum beachteten Situation von weiblichen Ingenieurinnen (Janshen/Rudolph 1987c). Zuvor war der geringe Anteil von Frauen im Ingenieurberuf wissenschaftlich nicht problematisiert worden, da als Ursache schlichtweg ein fehlendes Technikinteresse von Mädchen und Frauen galt. Erst mit der Studie von Janshen und Rudolph beginnt die kritische Analyse der gesellschaftlichen Ursachen des Ausschlusses von Frauen aus Ingenieurberufen (für einen Überblick vgl. Paulitz 2010). Ausgehend von biografischen Interviews mit weiblichen Berufstätigen und Studentinnen im Ingenieurwesen untersuchen sie geschlechtsspezifische und berufstypische Sozialisationsprozesse (Janshen/Rudolph 1987d). Ein Ergebnis, das der Vorstellung einer Technikdistanz von Frauen widerspricht, ist, dass die weiblichen Ingenieurinnen ein ausgeprägtes technisches Berufsinteresse an den Tag legen und sich insgesamt weniger karriereorientiert und stärker fachorientiert positionieren als männliche Ingenieure (Rudolph 1994: 103–104). Während die im vorherigen Abschnitt vorgestellten Studien den Ingenieur_innen jeden Geschlechts insgesamt eine stark an fachlichem Sinn und Inhalt interessierte Berufsorientierung – in Abgrenzung von Managementtätigkeiten – bescheinigen, öffnen geschlechterkritische Analysen hier den Blick auf Differenzierungen innerhalb der Berufsgruppe.

Das Phänomen einer geschlechtsspezifischen beruflichen Motivation wird in der Ingenieursoziologie bis heute bestätigt. So hält Felizitas Sagebiel als Ergebnis einer international vergleichenden Studie zu Geschlechterverhältnissen in Ingenieurberufen fest, dass Frauen Erfolg anders definieren, nämlich nicht als Karriere, sondern als Möglichkeit zur Beschäftigung mit interessanten Arbeitsinhalten (Sagebiel 2006: 55). Christiane Erlemann hat in einer qualitativen Studie untersucht, warum weibliche Ingenieurinnen den Beruf wechseln und nennt als Gründe Diskriminierung und das Gefühl der Nichtzugehörigkeit zur Fachkultur durch abweichende Wertvorstellungen inhaltlicher Art (Technik) und sozialer Art (kollegiale Umgangsweisen) (Erlemann 2002: 391–406). Im Verlauf dieses Abschnitts gehe ich den Formen und Ursachen der geschlechtsspezifischen Ungleichheit in Ingenieurberufen nach. Dabei stelle ich zunächst Ansätze vor, die sich mit dem Zusammenhang von Berufsidentitäten und symbolischen Repräsentationen im Ingenieurberuf und im Bereich der Technik beschäftigen. Danach stelle ich Ansätze vor, in denen sozialstrukturelle Ungleichheitsursachen beleuchtet werden.

Janshen und Rudolph kommt der Verdienst zu, die Perspektive weg von den vermeintlichen technischen Kompetenzdefiziten von Frauen und hin zu den „Infragestellungen“ von Frauen „auf sozialer Ebene“ zu lenken (Janshen/Rudolph 1987c: 254). Eine verbreitete Diskriminierungserfahrung besteht darin, so ihre Analyse, dass männliche Kollegen das professionelle Verhalten von weiblichen Ingenieurinnen anders bewerten als das von männlichen Ingenieuren:

Männer konstruieren Frauen eher als Konkurrentinnen, dadurch wird das Verhalten der Frauen durch ihre männlichen Kollegen oft besonders kritisch und vergleichsweise schlechter beurteilt als das männlicher Kollegen (ebd.: 309ff.). Darüber hinaus erkennen Janshen und Rudolph eine weitere Diskriminierung, welche ihre Ursache in der gesellschaftlichen Norm hierarchischer Geschlechterverhältnisse hat:

> *„Da das männliche Territorium immer höher rangiert als das weibliche, heißt Aufstieg bei Frauen nicht nur Abgrenzung zur Herkunft, sondern immer auch Abgrenzung von den traditionellen Konzepten der Weiblichkeit.“ (Janshen/Rudolph 1987d: 46)*

Im Resultat führt diese Norm dazu, dass die Abwertung und Isolation von weiblichen Ingenieurinnen durch das männliche Umfeld mit zunehmendem Erfolg größer wird (Janshen/Rudolph 1987a: 259) – womit informelle Netzwerke von Männern in den Blickpunkt der Geschlechterforschung geraten. Den Ergebnissen der Forschungen zu Netzwerken zufolge versorgen sich männliche Kollegen untereinander informell mit erfolgsrelevanten Informationen, fördern und unterstützen sich. Frauen bleiben außen vor und sind von daher benachteiligt (Sagebiel 2010: 291–294). Der Studie von Felizitas Sagebiel folgend, zeigen Frauennetzwerke hingegen kaum Wirkung, solange ihre Mitglieder im Unternehmen weniger Macht haben als Männer (ebd.: 289).

Neben diesen eher unmittelbaren Benachteiligungen von Frauen durch das Handeln von Männern wird im Anschluss an Janshen und Rudolph die subtilere Form des Ausschlusses durch den Berufshabitus, also durch „fachkulturelle Denk-, Kommunikations- und Einstellungsmuster“ (Ihsen 2006: 105) problematisiert. Die grundlegende Feststellung lautet, dass der seit Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelte Berufshabitus zu männlichen, aber nicht zu weiblichen Rollenvorstellungen passt. Im Ergebnis müssen Frauen bereits im Studium lernen, mit der ihnen zugeschriebenen Sonderrolle, der „Männerkumpanei“ (Janshen/Rudolph 1987b: 281), und den damit einhergehenden Verunsicherungen umzugehen (Dryburgh 1999, zu Sozialisation und Berufswahl vgl. auch Roloff/Evertz 1992). An dieser Stelle heben Janshen und Rudolph hervor, dass sich weibliche berufstätige Ingenieurinnen zurückblickend bescheinigen, bereits in der Kindheit und Jugend, oft unterstützt durch ihre Väter, den Rahmen geschlechtsspezifischer Normen im Verhalten und in ihren Interessen überschritten zu haben (Janshen/Rudolph 1987d). Bis heute finden sich solche Selbstbeschreibungen von weiblichen Ingenieurinnen als „Ausnahmefrauen“ (Greusing 2015: 145).

Mit einem habitustheoretischen Zugang analysiert auch Renate Kosuch das berufliche Konflikterleben von Frauen und Männern in den Männerdomänen Naturwissenschaft und Ingenieurwesen (Kosuch 1994). Sie kommt zu dem Ergebnis, dass Männer eindimensional unter beruflichen Konflikten wie Stressbelastung leiden, während Frauen zusätzlich damit umgehen müssen, dass weibliche Stereotype mit berufsbezogenen Anforderungen kollidieren. Wenn

Frauen also beruflich adäquat, aber vermeintlich geschlechtsuntypisch agieren, sind sie zusätzlich zu beruflichen Belastungen mit der Bedrohung sozialer Isolation konfrontiert. Kosuch plädiert daher für eine Veränderung des Berufshabitus, denn Selbstbehauptungsforderungen an Frauen in Männerdomänen würden die bestehenden Belastungen für Frauen letztlich nur verstärken, da sie an das Defizitkonzept anknüpften (ebd.: 259ff., vgl. auch Mooraj 2002).

Anknüpfend an die Studie von Janshen und Rudolph kann davon ausgegangen werden, dass sich das Ingenieurberufsbild heute unter Veränderungsdruck befindet. Nicht zuletzt Fachkräfteengpässe gelten als Ursache dafür, dass Industrieunternehmen gezielt hochqualifizierte Frauen gewinnen möchten (vgl. Kurz 2002: 175, Ihsen 2007: 157–158). Initiativen für mehr Frauen in Führungspositionen sowie Gender Mainstreaming und Diversity-Strategien in Unternehmen adressieren auch die Ingenieurberufe (vgl. Ihsen/Du Xiangyun 2009, Ihsen/Gebauer/Hantschel 2011). Aus der Perspektive der Geschlechterforschung wird an dieser Stelle dafür plädiert, wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen zu finden, denn sonst liefen alle Ansätze, mehr Frauen für die Wahl von MINT-Berufen zu bewegen, ins Leere (Warmuth 2015). Auch der „Machtfrage im Geschlechterverhältnis“ – etwa in der gesellschaftlichen Verteilung unbezahlter Arbeit und den damit verknüpften Geschlechterrollen – dürfe dabei nicht ausgewichen werden (Erlemann 2002: 41).

In den bis hierhin vorgestellten Analysen wird eine Verknüpfung von Männlichkeit und Technik als gesetzt angesehen und es wird deren Reproduktion und Reifizierung in der beruflichen Sozialisation und Berufspraxis analysiert. In einer stärker sozialkonstruktivistisch ausgerichteten feministischen Geschlechterforschung sind Ansätze verortet, die Doing Gender und Doing Technology als vielfältige, gleichzeitige und wechselseitige Prozesse analysieren.[13] Hier gelten die Arbeiten von Wendy Faulkner aus Großbritannien als Pionierleistung. Faulkner hat in qualitativen Studien die Konstruktionsprozesse von Geschlecht und Technik in den Berufsbereichen Bauingenieurwesen und Softwareentwicklung untersucht. In ihren Studien zeigen sich, im Gegensatz zu den zuvor genannten Arbeiten, Identitäten von Ingenieurinnen, in denen Weiblichkeit und das Ingenieurinnendasein keinen Gegensatz bilden – aber dennoch ganz unterschiedlich konstruiert sind als männliche Berufsidentitäten. Faulkner zeigt, dass die tatsächlichen Berufsbilder zwar heterogen sind, die Tätigkeiten aber von den Ingenieur_innen in ihren

[13] Die theoretische Ausrichtung der Geschlechterforschung zu MINT entwickelte sich von der Annahme einer männlichen Technik und von Technik als Machtmedium hin zur Analyse von Ko-Konstruktionsprozessen von Geschlecht und Technik (Wajcman 1994) bzw. zur Ko-Materialisierung von Geschlecht und Technik, die von der „Gleichzeitigkeit der Hervorbringung von vergeschlechtlichten Körpern und technisierten Artefakten“ in sprachlichen und nichtsprachlichen Praxen ausgeht (Winker 2005: 163, für einen Überblick vgl. Degele 2002: 90–110, Saupe 2002). In dieser sozialkonstruktivistischen Sicht sind „weder Männlichkeit, Weiblichkeit noch Technologie feststehende, einheitliche Kategorien; vielmehr enthalten sie vielfältige Möglichkeiten und werden in Relation zueinander konstruiert“ (Wajcman 2002: 285).

Alltagspraxen als entweder technisch oder nicht technisch bzw. sozial konstruiert werden. Entlang dieses Dualismus zwischen als sozial und als technisch konnotierten Aufgaben konstruierten die Ingenieur_innen dichotome geschlechtsspezifische professionelle Rollen (Faulkner 2000: 784–786, Faulkner 2007: 349–352).[14]

Das *Doing Gender* in Ingenieurberufen gilt aktuell in der deutschsprachigen Forschung zu Geschlechterkonstruktionen im Feld der Technik als wenig untersuchtes Thema (Solga/Pfahl 2009: 190). Die vorliegende Untersuchung schließt daher an die dargestellten Ansätze der Geschlechterforschung zu MINT-Berufen an, indem berufliche Identitäten, etwa als fach- oder aufstiegsorientiert oder als technisch oder planerisch, im Zusammenspiel von berufs- und geschlechtsspezifischen Normen sowie beruflichen Bedingungen mit einem subjektorientierten qualitativen Zugang analysiert werden.

Der von Faulkner hervorgehobene Dualismus zwischen ‚dem Technischen' und' dem Sozialen' hat über lange Zeit dazu geführt, dass sich Männer im Kern und Frauen am Rande des Ingenieurberufes positionierten. Im vorherigen Abschnitt (vgl. 2.2.1) wurde gezeigt, dass die beruflichen Bedingungen heute von Vermarktlichung und einer Zunahme von Projektmanagementtätigkeiten geprägt sind. Im Zuge der Ausweitung von projektförmiger Arbeit gewinnen heute sozial-kommunikative Fähigkeiten wie „Überzeugungskraft, Engagement, Motivationsfähigkeit und Konsensorientierung" an Bedeutung (Kurz/Gerloff 2008: 148). Dies birgt das Potenzial, dass die weiblich konnotierten *Soft Skills* zu harten Kernkompetenzen werden. Tatsächlich aber zeigen Forschungsergebnisse, dass sich die Machtverhältnisse dadurch kaum verändern, sondern die Segregationspraxen verschieben, indem Frauen in Projekten eher die unteren kaufmännischen Tätigkeitsbereiche besetzen und Männer eher die oberen Management- und Strategiepositionen (vgl. Bailyn 1988, Kurz/Gerloff 2008).

An diese Befunde anschließend betrachte ich die beruflichen Bedingungen als durchzogen von informellen Machtverhältnissen. Einen großen Stellenwert messe ich in der vorliegenden Untersuchung der Frage bei, inwiefern die hierarchischen Geschlechterverhältnisse als problematisch angesehen werden, welche Umgangsweisen junge Ingenieur_innen damit finden und inwieweit bestehende Machtverhältnisse von ihnen in Frage gestellt werden. Aber auch darüber hinausgehend soll die Analyse offen sein für die eingangs genannten weiteren sozialen Ungleichheiten und damit verbundene mögliche heterogene berufliche Identitäten sowie Diskriminierungs- und Machtverhältnisse.

[14] Weitere internationale qualitative Untersuchungen zur Sicht von Ingenieur_innen auf ihren Beruf sind: für die USA Anderson et al. (2010) und Tonso (2007), für Skandinavien Kvande (1999) und Mellström (1995).

Im Folgenden komme ich zu Ansätzen der Geschlechterforschung, die sich mit sozialstrukturellen geschlechtsspezifischen Ausschlüssen in MINT-Berufen beschäftigen. Die bisher umfassendste quantitative Erhebung der Beschäftigungssituation von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Männerdomänen hat Franziska Schreyer vorgelegt (Schreyer 2008a). Schreyers Ergebnisse zeigen – im Gegensatz zur verbreiteten Ansicht, dass ein Ingenieurstudium aufgrund der Situation am Erwerbsarbeitsmarkt generell eine sichere Berufswahl sei –, dass die Erwerbslosigkeit unter weiblichen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen proportional höher ist, als die von Männern im gleichen Beruf aber auch als die von Akademikerinnen insgesamt. Sie widerlegt damit die Vorstellung, dass Frauen von einer geschlechtsuntypischen Berufswahl als Ingenieurin profitieren würden (Schreyer 2008b: 39f.).

Als sozialstrukturelle Ursache für die Barrieren für Frauen im Berufsfeld der Ingenieurwissenschaften kann nach Yvonne Haffner eine spezifische Arbeitskultur gelten, in der Erfolg an der „Sichtbarkeit der Arbeitszeit“ gemessen wird (Haffner 2007: 81). In einer umfangreichen Datenerhebung mit 7437 Datensätzen über die berufliche und außerberufliche Situation von Absolvent_innen aus Chemie, Physik, Informatik und Ingenieurwissenschaften zeigt Haffner, dass beruflicher Erfolg (abgebildet in den Variablen Einkommen, Führungsposition, Personalverantwortung, Budgetverantwortung und der Position bei Verhandlungen mit externen Geschäftspartnern) bei Männern aber nicht bei Frauen durch persönliche Faktoren (wie Qualifikationen, Erwartungen an den Beruf, Noten und Dauer des Studiums und Auslandsaufenthalte) befördert wird. Hingegen zeigen Haffners Daten zu Elternschaft und zur Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin, dass der geschlechtsspezifische Unterschied im beruflichen Erfolg in der privaten Lebenssituation zu suchen ist (ebd.: 44ff., 81ff.). Die Differenz im beruflichen Erfolg ist dabei zwischen Männern und Frauen umso größer, je bedeutender die zeitextensive Arbeitskultur ist (ebd.: 84). Bärbel Könekamp argumentiert daran anknüpfend, dass eine den beruflichen Anforderungen entsprechende „professionelle Lebensführung“ in akademischen naturwissenschaftlichen und technischen Berufen die zentrale soziale Praxis ist, die über geschlechtsspezifische berufliche Chancen entscheidet (Könekamp 2007: 122).[15]

Eine implizite Voraussetzung für beruflichen Erfolg liegt nach Haffner im Erfüllen des „konventionellen Modells des männlichen Alleinverdieners“ (Haffner 2008: 52). Dies bestätigt eine qualitative Studie von Yves Jeanrenaud über die Konstruktionsprozesse von Elternschaft bei Ingenieur_innen. Laut Jeanrenaud überwiegt unter Ingenieur_innen eine Orientierung an den Erwerbsarbeits- und Familienidealen der „bürgerlich intellektuellen Mittelschicht“ (Jeanrenaud 2015: 143). Gleichzeitig scheint auch bei männlichen Ingenieuren

[15] Zu den Arbeiten von Yvonne Haffner und Bärbel Könekamp vgl. auch den gemeinsamen Projektbericht mit Beate Krais (Haffner/Könekamp/Krais 2006).

> *„der Themenkomplex Vereinbarkeit von Berufs- und Familienaufgaben angekommen zu sein und es gilt für sie, auch gegen Widerstände der traditionell orientierten Berufskultur, ihre eigenen Interessen und Wünsche zu verwirklichen.“ (ebd.: 140)*

Mit der vorliegenden Studie schließe ich an diese Befunde an, wobei ich davon ausgehe, dass die abnehmende gesellschaftliche Bedeutung des Ernährermodells und egalitäre Ideale von Elternschaft und partnerschaftlicher Arbeitsteilung auch unter Ingenieur_innen zunehmend zu Alltagskonflikten mit der Berufskultur führen (ausführlich dazu vgl. 3.2). Ich untersuche die beruflichen Identitäten im Kontext des gesamten Lebenszusammenhangs und widme mich der Gruppe der jungen Ingenieur_innen, da ich erwarte, dass die Konflikte zwischen Interessen in Beruf und Familie unter ihnen am stärksten ausgeprägt sind.

2.2.3 Interessenvertretungen

In der vorliegenden Studie sollen die Interessen junger Ingenieur_innen so untersucht werden, dass individuelles Handeln aber auch mögliche kollektive Handlungsansätze sichtbar werden. Daher wird nachfolgend die vorhandene Vielfalt an Interessenvertretungen vorgestellt. In den vorhergehenden Unterkapiteln wurden Ingenieur_innen als heterogene Berufsgruppe beschrieben, die stärkere Gemeinsamkeiten aufgrund ihrer ökonomischen Funktionen als aufgrund der Inhalte ihrer Arbeit haben. Dennoch sind sie kaum in betriebliche Interessenvertretungen durch Betriebsräte oder Gewerkschaftsgremien eingebunden, sondern es überwiegt die Organisierung in Vereinen und Berufsverbänden. Ab 1824 wurden diverse Fachvereine mit unterschiedlichem Charakter gegründet: von berufs- bzw. standespolitischen über Vertretungen von Teilberufsgruppen bis zur Vertretung von Angestellteninteressen (eine Übersicht findet sich in König 2006: 207–211).

Der zentrale Berufsverband ist bis heute der *Verein Deutscher Ingenieure* (VDI). Dieser wurde 1856 gegründet und sein Zweck lag damals nicht in der Interessenvertretung von Ingenieuren, sondern in der Förderung von Technik im Interesse der Industrie und in der Bildungspolitik im Ingenieurwesen (Hortleder 1970: 18–22, König 2006: 209). Anfang des 20. Jahrhunderts setzten sich seine Mitglieder aus Technikern, Staatsbeamten und Unternehmern zusammen. Um diese Einheit nicht zu gefährden, erfolgte keine Positionierung des Vereins auf Seiten von Lohnabhängigen oder Unternehmen, sondern er positionierte sich eher als Mittler zwischen Kapital und Arbeit oder als Verein unpolitischer Fachleute (Hortleder 1970: 45, König 2006: 223). Im Verlauf des 20. Jahrhunderts nahm die Bedeutung des VDI für die Technologiepolitik ab. Seit 1970 verstärkte der Verein seine politischen Aktivitäten wieder, widmete sich der Steigerung des Ansehens der Technik, einer Auseinandersetzung mit dem Ingenieurwesen im Nationalsozialismus und sozial-ökologischen und technikethischen Fragen (Kaiser 2006: 241–244). Heute zählt der Verein 140.000 Mitglieder und seine Hauptaufgaben liegen in

der Technikförderung, der wissenschaftlichen Arbeit und der Erstellung technischer Richtlinien. In einer Studie zu Berufsgewerkschaften kommen Wolfgang Schroeder, Viktoria Kalass und Samuel Greef zu dem Ergebnis, dass der VDI heute mehr als Berufsverband denn als technischer Verein agiert. Dabei gehe es aber nicht um eine Erlangung tarifpolitischer Legitimität, sondern insbesondere um bildungspolitische Fragen, eine „Vergewerkschaftlichung" des VDI sei nicht abzusehen (Schroeder/Kalass/Greef 2011: 235, 293).

Innerhalb des VDI gibt es das *Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf*. Dieses ist dezentral in 30 bis 40 regionalen Arbeitskreisen mit einem zentralen Vorstand organisiert. Die Schwerpunkte der Arbeit sind der fachliche und politische Austausch unter weiblichen Ingenieurinnen sowie Öffentlichkeitsarbeit.[16] Außerdem gibt es zwei weitere große Frauenvereine im Ingenieurberuf. Der *Deutsche Ingenieurinnenbund* (*dib e.V.*), gegründet 1986, sieht sich als Netzwerk von „Frauen in technischen Berufen" und widmet sich der gegenseitigen Unterstützung sowie der Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel der Chancengleichheit für Frauen in der Technik (zur Vorgeschichte des *dib e.V.* vgl. Greif 1988). Außerdem gibt der Verein die Zeitschrift „Die Ingenieurin" heraus.[17] Der Verein *Frauen in Naturwissenschaft und Technik* (*NUT e.V.*), gegründet 1988, richtet regelmäßig Kongresse von Frauen in Naturwissenschaft und Technik aus und widmet sich neben der Vernetzung von Fachfrauen auch der Beteiligung an aktuellen umwelt-, technologie- und wissenschaftspolitischen Debatten.[18]

Die Branchengewerkschaften in den Hauptbeschäftigungsfeldern von Ingenieur_innen sind die *Industriegewerkschaft Metall* (*IGM*) und die *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie* (*IG BCE*). Die Zahl der Industrieangestellten steigt absolut und auch relativ gegenüber der Zahl der Arbeiter_innen, beide Gruppen sind mittlerweile gleich groß (Haipeter/Slomka 2016: 86). Hierbei steigt auch die Bedeutung von hochqualifizierten Gruppen mit akademischer Qualifikation (ebd.: 87), weshalb sich die Industriegewerkschaften seit einigen Jahren verstärkt um die Organisierung von Ingenieur_innen, anderen Hochqualifizierten und Führungskräften bemühen.[19] Die *IG Metall* verfolgt eine „*Engineering*-Kampagne", welche die Erhöhung des Organisierungsgrades unter Ingenieur_innen und Techniker_innen zum Ziel hat. Aktuell beträgt der Organisationsgrad bei Ingenieur_innen ca. zwölf Prozent (Schroeder/Kalass/Greef 2011: 230–233). Außerdem verankerte die *IG Metall* 2007 das Ressort „IT, Angestellte und

[16] Vgl. https://www.vdi.de/netzwerk/frauen-im-ingenieurberuf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

[17] Vgl. http://www.dibev.de, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

[18] Vgl. http://www.nut.de, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

[19] Mit der Einführung eines neuen Entgeltrahmenabkommens (ERA) im Tarifbereich der *IG Metall*, beschlossen 2003, wurde die tarifpolitische Unterscheidung zwischen Lohnempfänger_innen (Arbeiter_innen) und Gehaltsempfänger_innen (Angestellte) aufgehoben und durch vollständig neu verhandelte gemeinsame Entgeltgruppen ersetzt. Ingenieur_innen waren dabei im Vergleich zu anderen Gruppen wenig von Höher- oder Tiefergruppierungen betroffen (Bahnmüller/Schmidt 2009).

Studierende“ im Vorstand und betreibt Angestelltenprojekte und -ausschüsse in den regionalen Verwaltungsstellen. Die *IG BCE* betreibt Zielgruppenarbeit für Frauen und für außertarifliche Beschäftigte. Bei der Vertretung der außertariflichen Angestellten stehen sie in Konkurrenz zum *Verband der akademischen Angestellten* (*VAA*), der auch Tarifverträge abschließt (ausführlich zu den Initiativen vgl. Haipeter/Bromberg/Slomka 2016: 23–49, zu früheren Angestellteninitiativen vgl. ebd.: 17–23).

Um das Feld für die vorliegende Untersuchung kennenzulernen, habe ich zusätzlich zur Aufarbeitung des Forschungsstandes Expert_innengespräche mit insgesamt sechs Vertreter_innen der genannten Gewerkschaften und Vereine geführt. Dies waren Vertreter_innen des *Deutschen Ingenieurinnenbundes*, des *Netzwerkes Frauen im Ingenieurberuf des VDI* und des *Vereins Frauen in Naturwissenschaft und Technik*, außerdem hauptamtliche Gewerkschafter_innen aus den Vorständen von *IG BCE* und *IG Metall* und aus einer Verwaltungsstelle der *IG Metall* mit Zuständigkeit für außertarifliche Angestellte und Ingenieur_innen. Diese Gespräche dienten der Vorbereitung der narrativen Interviews mit Beschäftigten und es erfolgte keine systematische Auswertung. Ich habe in den Gesprächen erfragt, welche Konflikte Interessenvertreter_innen und Engagierte in diesem Feld als vordringlich betrachten und welche Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten sie sehen.

Bei den gewerkschaftlichen Akteuren haben die Gespräche zwei mitunter getrennte Organisierungsstrategien ergeben. Die erste Strategie ist der herkömmliche Weg betrieblicher Organisierung, also die Definition von Konflikten als Fragen der tarifvertraglichen und/oder betrieblichen Mitbestimmung, um insbesondere die Betriebsräte in den Unternehmen zu stärken. Dies kann bedeuten, veränderte Arbeitsabläufe als mitbestimmungspflichtige Betriebsumgestaltung zu definieren, oder psychische Belastungen als Angelegenheit des betrieblichen Gesundheitsschutzes anzusprechen. Die zweite Strategie adressiert stärker die einzelnen Beschäftigten. Sie besteht in Initiativen wie Gesprächskreisen und Veranstaltungen, die gemeinsame Reflexionen anregen und so zu einer Veränderung des Bewusstseins der Einzelnen beitragen sollen – mit dem Ziel, die Annahme eines Interessengegensatzes zwischen Unternehmen und Angestellten zu stärken oder überhaupt erstmalig zu formulieren. Bemerkenswert erscheint mir, dass von meinen Gesprächspartner_innen der starke Bedarf formuliert wird, diese beiden Strategien miteinander zu verbinden, um das kollektive Handlungspotenzial zu steigern. Den Gewerkschafter_innen geht es erklärtermaßen darum, beteiligungsorientierte Strategien zu finden, mit denen der Organisierungsgrad aber auch das tatsächliche Engagement der Hochqualifizierten erhöht werden können.

Bezüglich der Frauenberufsverbände haben die Gespräche gezeigt, dass sie sich nicht als betriebsbezogene Interessenvertretungen verstehen, sondern vorrangig als Netzwerke zur gegen-

seitigen Unterstützung. Der Erfahrungsaustausch steht im Vordergrund. Individuelles Empowerment von Frauen in einer Männerdomäne ist die Strategie, mit der langfristig Strukturveränderungen für mehr Chancengleichheit erreicht werden sollen. Kollektive Handlungsstrategien bewegen sich im Bereich der Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Verein *NUT* ist insgesamt technikkritischer ausgerichtet als der *dib* und das *VDI-Frauennetzwerk*.

Die Expert_innengespräche konnte ich dazu nutzen, meine forschungsleitenden Annahmen zu diskutieren. Dies ergab, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von den Interessenvertreter_innen als wichtiges gesellschaftspolitisches Thema definiert wird. Dabei wurde bestätigt, dass die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche insbesondere für jüngere Beschäftigte ein Thema ist, da viele von ihnen gleichheitsorientierte Familien- und Partnerschaftsmodelle anstreben.

2.3 Anschlüsse der eigenen Untersuchung und Forschungsfragen

Zusammenfassend stelle ich die Anschlüsse der vorliegenden Studie an den Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Ingenieurberufen dar. Ingenieur_innen habe ich als heterogene Berufsgruppe beschrieben, die sich im Verlauf des 19. Jahrhunderts als privilegierte, bürgerliche und männliche statushohe Angestelltengruppe in der Industrie konstituiert hat. Anschließend habe ich die aktuellen Berufsbilder der derzeit 881.000 Ingenieur_innen aufgeführt und bin dabei auf die soziale Ungleichheit innerhalb der Berufsgruppe eingegangen. Neben hierarchischen Geschlechterverhältnissen sind Ungleichheiten entlang von sozialer Herkunft, Rassismen und dem Alter zu verzeichnen. Insgesamt hat die Betrachtung des Forschungsstandes gezeigt, dass die Privilegien von Ingenieur_innen in vielfältiger Hinsicht eingeschränkt werden. Steigende Anforderungen und Belastungen im Zusammenhang mit Vermarktlichung und Globalisierung sind hier zu nennen. Gleichzeitig gibt es vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen unternehmerische und staatliche Initiativen, um Ingenieurberufe für Frauen und andere bisher wenig vertretene Gruppen attraktiver zu machen.

Die den Befunden der Ingenieursoziologie leite ich die forschungsleitende Annahme ab, dass eine Gleichzeitigkeit von begünstigenden und einschränkenden Bedingungen zur Realisierung eigener Interessen den Alltag junger Ingenieur_innen prägt. Dafür entwickle ich den Begriff prekäre Privilegien (vgl. Kapitel 3). Der Bedeutung prekärer Privilegien gehe ich nach, indem ich die Interessen junger Ingenieur_innen in Beruf, Familie und Gesellschaft analysiere. Die Analyse Strategien, Problemen und Konflikten bei deren Realisierung leitet dann zu einer vertiefenden Analyse der Frage über, woran sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen und welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe dabei von Bedeutung sind. Ein Ziel der Untersuchung ist die Ableitung von politischen Handlungsansätzen.

Die Forschungsfragen lauten:

- Welche Interessen verfolgen junge Ingenieur_innen in unterschiedlichen Lebensbereichen? Wo treten dabei Probleme und Konflikte auf?
- Woran zeigen sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen? Welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe sind dabei von Bedeutung?
- Welche Ansatzpunkte für politisches Handeln lassen sich daraus ableiten?

Mit einer subjektorientierten empirischen Studie über die Interessen junger Ingenieur_innen möchte ich einen Beitrag dazu leisten, Perspektiven aus der Arbeits- und Geschlechterforschung zum Ingenieurberuf und zum Handeln von Ingenieur_innen miteinander zu verbinden (ausführlich dazu vgl. Kapitel 3). An die Forschung zum betrieblichen Wandel schließe ich an, in dem ich die berufsbezogenen Interessen im Kontext von Rationalisierung, Subjektivierung und Vermarktlichung untersuche. Da die beruflichen Anforderungen zunehmend als Belastungen in den Alltag hineinragen, wird dabei analysiert, wie Ingenieur_innen den Beruf zu anderen Lebensbereichen ins Verhältnis setzen. Aus der Geschlechterforschung stammen Erkenntnisse über direkte und indirekte Diskriminierungen von Frauen durch das Verhalten männlicher Kollegen und durch die fehlende Passung von Berufshabitus und weiblichen Rollenbildern. Daran anknüpfend gilt mein Forschungsinteresse den vielfältigen Konstruktionen beruflicher Identitäten im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse.

In Anbetracht der Forschungsbefunde der Geschlechtersoziologie zu MINT-Berufen gehe ich von der Annahme aus, dass die bislang als im Ingenieurberuf vorherrschend geltenden konservativen Familien- und Berufsbilder auch unter Ingenieur_innen an Bedeutung abnehmen, während Konflikte zwischen familiären und beruflichen Anforderungen sich über die Gruppe der berufstätigen Mütter hinaus ausweiten. Eine Forschungslücke, zu deren Schließung die vorliegende Untersuchung beitragen soll, liegt darin, die Auswirkungen der abnehmenden gesellschaftlichen Bedeutung des Ernährermodells sowie der Ausbreitung egalitärer Ideale von Elternschaft und partnerschaftlicher Arbeitsteilung im Ingenieurberuf zu untersuchen. Dazu werden die Interessen und die Alltagspraxen junger Ingenieur_innen analysiert, wobei sowohl individuelles Handeln zur Realisierung eigener Interessen aber auch mögliche kollektive Handlungsansätze sichtbar gemacht werden.

3 Prekäre Privilegien

Anschließend an die Forschungsbefunde zu veränderten Anforderungen, Berufsbildern und Belastungen in Ingenieurberufen (vgl. Kapitel 2) wird im Folgenden die Annahme entwickelt, dass sich die aktuelle Situation von Ingenieur_innen durch prekäre Privilegien auszeichnet. Mit diesem erkenntnisleitenden Begriff wird die Gleichzeitigkeit von Privilegierung und Prekarisierung in den Blick genommen. Im ersten Unterkapitel begründe ich die theoretische Verortung von Privilegierung und Prekarisierung im Kontext sozialer Ungleichheit und definiere den Begriff prekäre Privilegien. Außerdem begründe ich den gewählten Fokus auf den Alltag und zeige, dass prekäre Privilegien in der Erwerbs- und Sorgearbeit und in der Vereinbarung von Lebensbereichen wirksam sind (3.1). Als nächstes stelle ich die prekären Privilegien der Berufsgruppe der Ingenieur_innen dar und gehe auf soziale Ungleichheiten ein (3.2). Anschließend stelle ich vorhandene Forschungsergebnisse zu den subjektiven Umgangsweisen von Ingenieur_innen mit prekären Privilegien dar, auf die ich mich in der Untersuchung beziehe (3.3). Im letzten Unterkapitel führe ich die Erkenntnisse zu einer Forschungsperspektive auf prekäre Privilegien zusammen (3.4).

3.1 Prekäre Privilegien und soziale Ungleichheit

Im ursprünglichen Wortsinne sind Privilegien „Sonderrechte von Personen oder Personengruppen, die in einer Demokratie dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderlaufen“ (Reinhold 1997: o. S.). Prekarität bezeichnet unsichere Lebensverhältnisse (Dörre 2013: 393). Die Privilegierungen und Prekarisierungen, die ich anknüpfend an die Auswertung des Forschungsstandes zu den Lebensbedingungen von Ingenieur_innen (vgl. Kapitel 2) im Blick habe, hängen mit sozialer Ungleichheit zusammen. Nach der Definition von Reinhard Kreckel liegt soziale Ungleichheit vor, wenn

> *„die Möglichkeiten des Zugangs zu allgemein verfügbaren und erstrebenswerten sozialen Gütern und/oder sozialen Positionen, die mit ungleichen Macht- und/oder Interaktionsmöglichkeiten ausgestattet sind, dauerhafte Einschränkungen erfahren und dadurch die Lebenschancen der betroffenen Individuen, Gruppen oder Gesellschaften beeinträchtigt bzw. begünstigt werden“. (Kreckel 2004: 17)*

Mit Bezug auf Kreckels Definition sozialer Ungleichheit definiere ich Privilegierung als eine Begünstigung der Möglichkeiten, die eigenen Wünsche und Interessen zu realisieren. Mit Prekarisierung bezeichne ich eine Beeinträchtigung der Möglichkeiten, die eigenen Wünsche und Interessen zu realisieren. Somit definiere ich den Begriff prekäre Privilegien als die gleichzeitig günstigen und aktuell in vielfältiger Hinsicht einschränkenden Bedingungen für die Realisierung eigener Wünsche und Interessen.

Im individuellen Erleben haben Privilegierung und Prekarisierung vielfältige Formen und Ursachen. Sie wirken sich auf die Möglichkeiten der eigenen Lebensgestaltung aus, betreffen den Zugang zu Ressourcen, soziale Teilhabemöglichkeiten und die Verweigerung oder Gewährung von gesellschaftlicher Anerkennung (vgl. Wachendorfer 2004: 123, Rommelspacher 1995: 90). Privilegierung und Prekarisierung können gleichzeitig wirken, so dass Personen in verschiedenen Aspekten ihres Lebens gleichzeitig gesellschaftlich begünstigt und eingeschränkt sein können. Dies verdeutlicht Raewyn Connell anhand der sozialen Konstruktion von Männlichkeit. Connell argumentiert, dass Männlichkeit die dominante, machtvolle Position in hierarchischen Geschlechterverhältnissen darstellt, in sich selbst aber heterogen ist. Männer verschiedener sozialer Gruppen, die, etwa im Kontext von Rassismus, diskriminiert oder bevorteilt sind, stehen demnach in einem Hierarchieverhältnis zueinander. Trotzdem können auch jene Gruppen von Männern, die dem zu einem Zeitpunkt vorherrschenden hegemonialen Ideal von Männlichkeit nicht entsprechen, von den Privilegien profitieren, die mit Männlichkeit als privilegierter Position in Geschlechterverhältnissen einhergehen (Connell 2005: 97–102). Für soziale Positionen gilt, dass „jeder und jede in bestimmter Hinsicht privilegiert und in anderer auch wieder diskriminiert wird“ (Rommelspacher 1995: 90).

Die hier untersuchten prekären Privilegien sind Auswirkungen einer neoliberalen politisch-ökonomischen Regulierung. Neoliberalismus basiert auf der Theorie, dass

> *„man den Wohlstand der Menschen optimal fördert, indem man die individuellen unternehmerischen Freiheiten und Fähigkeiten freisetzt, und zwar innerhalb eines institutionellen Rahmens, dessen Kennzeichen gesicherte private Eigentumsrechte, freie Märkte und freier Handel sind“. (Harvey 2007: 8)*

Neoliberale Politik geht mit einer Deregulierung, Privatisierung und dem Rückzug des Staates aus vielen Bereichen der Daseinsvorsorge einher (ebd.: 9). Dies führt zu vielfältigen Prekarisierungsprozessen. Im Anschluss an Pierre Bourdieu verstehe ich Prekarisierung als umfassende gesellschaftliche Tendenz der „Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit“ (Bourdieu 1998: 100). Als Unsicherheitsbedrohung betrifft diese Unsicherheit auch jene, die Prekarität – im engeren Sinne von materieller Existenzunsicherheit – noch nicht selbst erfahren haben. Sie durchzieht alle Lebensbereiche. Dies hängt damit zusammen, dass soziale Infrastrukturen und Sozialleistungen so reformiert werden, dass die Eigenverantwortung für die Lebenssituation und den Umgang mit Unsicherheit steigt, während sich sozioökonomische Ungleichheiten verschärfen. Im Zentrum der Prekarisierungsforschung standen lange Zeit die Erwerbsarbeit und die darüber vermittelte gesellschaftliche Teilhabe. Prekäre Erwerbsarbeit liegt vor,

> *„wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird". (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 17)*

Robert Castel unterscheidet vier gesellschaftliche Zonen, die dem Sicherheitsniveaus entsprechen, das eine Person durch Erwerbsarbeit erreicht: die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit, die Zone der Fürsorge und die Zone der Exklusion. In der Zone der Integration sind Existenzsicherheit und gesellschaftliche Teilhabe gegeben, in den anderen Zonen herrschen in unterschiedlicher Intensität prekäre Beschäftigung und ein Ausschluss von sozialer Teilhabe vor (Castel 2000: 360–361).

Eine gesellschaftliche Zunahme von prekärer Beschäftigung geht mit der an alle Gesellschaftsmitglieder gerichteten Aufforderung einher, als „unternehmerisches Selbst" zu handeln, das sich aktiv und selbstverantwortlich um den eigenen Markterfolg und um das erfolgreiche Bestehen in immer weiteren Konkurrenzfeldern bemüht (Bröckling 2007). Dieses „Aktivierungsparadigma" geht so weit, dass die Einzelnen für ein verantwortungsvolles Handeln gegenüber sich und der Gemeinschaft in die Pflicht genommen werden, indem ein sozialer Unterstützungsanspruch an ein marktrational definiertes verantwortliches Handeln geknüpft wird (Lessenich 2008). Ein wahrgenommener allgemeiner Anstieg prekärer Lebenslagen kann vor dem Hintergrund dieser Individualisierungsdiskurse auch bei Privilegierten zu Abstiegsängsten und zu einem Verlust von Lebenszufriedenheit trotz materiellem Wohlstand führen (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 62). Insbesondere wird hier eine Angst vor dem Verlust der Erwerbsarbeit und dem sozioökonomischen Status in Teilen der so genannten Mittelschicht verzeichnet (Lengfeld/Ordemann 2016). Ein solches, weit gefasstes Verständnis von prekären Privilegien umfasst auch Entfremdung. Mit dem Entfremdungserleben von Privilegierten, begriffen als „Leid verursachende Störung in der Beziehung zwischen Subjekt und Welt" (Rosa 2009: 38), befasst sich Hartmut Rosa. Er geht von einer ständigen Beschleunigungsdynamik des technischen und sozialen Wandels aus, wodurch das Arbeits- und Lebenstempo permanent gesteigert wird und soziale Beziehungen und Bezüge an Bedeutung verlieren. Letztlich können somit „soziale Verhältnisse auch dann gelingendes Leben vereiteln, wenn Wohlstand und Optionenvielfalt steigen" (ebd.: 32).

Die lange auf bezahlte Arbeit fokussierte Prekarisierungsforschung wird mittlerweile um den Blick auf unbezahlte Arbeit erweitert. Insbesondere die Sorgearbeit und die Lebensführung werden in den Blick genommen (vgl. Manske/Pühl 2010, Motakef 2015). Die quantitativ darstellbare Bedeutung der unbezahlten Arbeit ist groß. In den Zeitverwendungserhebungen des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2001/2002 und 2012/2013 werden hierunter Haushalts- und Sorgearbeit in Familien sowie ehrenamtliches und freiwilliges Engagement gefasst. Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland leisten mehr unbezahlte als bezahlte Arbeit

(Statistisches Bundesamt 2015). In der letzten Erhebung waren es im Durchschnitt wöchentlich 20,5 Stunden entlohnter Arbeit (inkl. Arbeitssuche und Wegezeiten) sowie 24,5 Stunden nicht entlohnter Arbeit (ebd.: 7). Frauen arbeiten insgesamt länger als Männer, da sie deutlich mehr unbezahlte Arbeit leisten. Männer leisteten zuletzt 25 Wochenstunden Erwerbsarbeit und 19 Wochenstunden unbezahlte Arbeit, bei Frauen waren es 16 bezahlte und 29 unbezahlte Wochenstunden (ebd.: 7). Einen erheblichen Anteil an der unbezahlten Arbeit nimmt die Sorgearbeit ein. Ihre Funktion im Kapitalismus ist die Reproduktion von Arbeitskraft. Die subjektive Bedeutung der Sorgearbeit, die synonym auch als Care-Arbeit bezeichnet wird, liegt darin, dass sie der unmittelbaren Bedürfnisbefriedigung dient (Winker 2015a: 22). Sorgearbeit ist personenbezogen, sie findet in Situationen von Abhängigkeit und Angewiesenheit statt, die häufig asymmetrisch sind, insofern als die Beteiligten unterschiedlich oder einseitig füreinander sorgen bzw. aufeinander angewiesen sind (Knobloch 2009: 13). An Gabriele Winker anschließend lässt sich der Erwerbs- und Sorgearbeit die Muße als Nicht-Arbeit, das heißt als zweckfreie Tätigkeit, gegenüberstellen (Winker 2015a: 19).

Eine zentrale Ursache der Prekarisierung von Sorgearbeit ist in der Ablösung des fordistischen Leitbildes der Ernährer- und Hausfrauenehe durch das neoliberale *Adult-Worker*-Modell zu sehen. Dem Leitbild des *Adult Worker* bzw. der „individualisierten Erwerbsbürger_in“ (ebd.: 60) folgend, soll jede erwerbsfähige Person ihren Lebensunterhalt vollständig durch Erwerbstätigkeit sichern und daneben die Sorge- bzw. Reproduktionsarbeit[20] für sich und andere leisten. Zur Durchsetzung dieses Modells werden Anreize zur Erwerbsarbeit insbesondere für Mütter gesetzt und Transferleistungen für unbezahlte Sorgearbeit- bzw. Reproduktionsarbeit werden reduziert (vgl. Lewis 2004, Oschmiansky/Kühl/Obermeier 2014, Leitner 2013). Eine existenzsichernde finanzielle Unterstützung für familiäre Kinderbetreuung und Pflege ist nicht vorgesehen (Winker 2015a: 27–54). Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Sorgearbeit. So argumentieren Gabriele Winker und Tanja Carstensen, dass auch hier, analog zur Erwerbsarbeit, „Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung“ gefordert sind (Winker/Carstensen 2007: 282). Damit meinen sie die Orientierung an Leistung und Effizienz und die Anforderung an ökonomisch-strategisches Kalkül in der Familienplanung und der Gestaltung des gesamten Lebens (ebd.).

[20] Die Begriffe Sorge- und Reproduktionsarbeit verwende ich synonym. Hierbei schließe ich an die Definition von Reproduktionsarbeit von Gabriele Winker an und verstehe darunter „die unter den jeweiligen kapitalistischen Bedingungen zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendigen Tätigkeiten, die nicht warenförmig, sondern ausschließlich gebrauchswertorientiert in familialen und zivilgesellschaftlichen Bereichen geleistet werden“ (Winker 2015: 18). Dies umfasst die Selbstsorge und die Versorgung von Kindern und Alten, also zukünftigen und ehemaligen Erwerbstätigen (ebd.).

Die daraus resultierende Prekarisierung von Sorgearbeit bedeutet, dass Einzelnen nicht genug Zeit und Ressourcen für die Sorge für sich und andere zur Verfügung stehen. Dies betrifft potenziell alle sozialen Gruppen. Kerstin Jürgens spricht daher von einer „Reproduktionskrise" und meint damit, dass durch die steigenden und zunehmend unvereinbaren Anforderungen an die Reproduktionsarbeit sowie die mangelnde staatliche Unterstützung von unbezahlt Sorgearbeitenden mittlerweile in vielen gesellschaftlichen Gruppen zu wenig Zeit und Ressourcen für den Erhalt der Arbeitskraft zur Verfügung stehen (Jürgens 2010: 581). Ähnlich argumentiert Gabriele Winker in der Analyse einer „Krise sozialer Reproduktion". Sie zeigt, dass Menschen zwar unterschiedlich stark existenziell bedroht sind, sich jedoch durch einen zugespitzten Widerspruch zwischen Profitmaximierung und der Reproduktion von Arbeitskraft die Bedingungen der Sorgearbeit für alle sozialen Gruppen verschlechtern (Winker 2015a: 115).

Hier kommen der Alltag und die Lebensführung in den Blick. Lebensbereiche wie etwa Beruf und Familie sind als Ergebnis historischer Prozesse sozial, räumlich und zeitlich voneinander getrennt (Kratzer/Lange 2006: 171). Gleichzeitig ist es eine notwendige, individuell zu leistende Aufgabe, „eigene Interessen sowie Anforderungen aus und Bedingungen in unterschiedlichen Lebensbereichen in Einklang" zu bringen (Bolte 1995: 21, vgl. auch Jurczyk/Rerrich 1993, Voß 1995). Der forcierte Bedeutungsverlust des Ernährer- und Hausfrauenmodells führt dazu, dass eine aktive Gestaltung des Verhältnisses der Lebensbereiche zueinander zu einer normalen Herausforderung – zumindest für Erwerbstätige mit Kindern – geworden ist. Es hat sich eine hochgradig individualisierte Anforderung herausgebildet, das Verhältnis der Sphären Erwerbsarbeit und Familie zueinander zu gestalten (Jurczyk et al. 2009: 61). Winker und Carstensen sprechen hier von der Figur der „ArbeitskraftmanagerIn" (Winker/Carstensen 2007: 281). Dabei sind auch unter materiell Privilegierten insbesondere die Menschen, die Sorgeverantwortung für andere übernehmen, zeitlich enorm belastet.

Der Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit ist bei Alleinerziehenden und Paaren mit Kindern zehn Stunden höher als bei Erwachsenen in Haushalten ohne Kinder. Der Unterschied ist umso größer, je jünger die Kinder sind (Statistisches Bundesamt 2015: 8–9). Laut Zeitverwendungsstudie „sind 32 % der Väter und 19 % der Mütter in Alleinerziehenden- und Paarhaushalten der Meinung, nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder zu haben." (ebd.: 10). Eltern leiden unter Zeitmangel für die Kinder, obwohl sie die Selbstsorge und andere eigene Interessen hinter der Versorgung und Betreuung der Kinder zurückstellen. Mehr als die Hälfte der Eltern wünscht sich mehr Zeit für die Partnerschaft, für Freund_innen und für sich selbst (Jurczyk/Heitkötter 2012: 32). Über die Hälfte der Väter und ein Drittel der Mütter möchte dafür weniger Stunden für Erwerbsarbeit aufwenden (Statistisches Bundesamt 2015: 11).

Die vorliegende Untersuchung stellt die Frage, wie sich die hier dargestellten Prekarisierungen im Leben von Privilegierten auswirken. Prekarisierung erfasst alle Lebensbereiche. Die hier

eingenommene Forschungsperspektive auf den Alltag umfasst sowohl einzelne Lebensbereiche mit ihren jeweiligen Anforderungen, als auch die unterschiedlichen Praxen, diese miteinander zu vereinbaren.

3.2 Prekäre Privilegien im Alltag von Ingenieur_innen

Im Folgenden stelle ich die prekären Privilegien der Berufsgruppe der Ingenieur_innen in der Erwerbs- und Sorgearbeit und in der alltäglichen Vereinbarung von Lebensbereichen dar. Dabei zeige ich, dass verschiedene soziale Gruppen innerhalb der Berufsgruppe der Ingenieur_innen unterschiedlich von prekären Privilegien betroffen sind.

Zunächst zur Privilegierung: Meinungsumfragen zeigen, dass der Ingenieurberuf in Deutschland ein hohes Ansehen und eine große Achtung innerhalb der Bevölkerung genießt (Institut für Demoskopie Allensbach 2013). Der *Verein Deutscher Ingenieure* geht auf der Grundlage von Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft davon aus, dass Ingenieur_innen überdurchschnittlich zur Bruttowertschöpfung beitragen. Basierend auf der Annahme, dass das Gehalt proportional zur Pro-Kopf-Wertschöpfung ist, kommt eine Studie zu dem Ergebnis, „dass jeder 14. Euro des gesamten Bruttoinlandsprodukts von Ingenieuren erwirtschaftet wird, obwohl nur knapp jeder 25. Erwerbstätige ein Ingenieur ist“ (Koppel 2013: 23).

Und auch die berufliche Zufriedenheit unter den Ingenieur_innen selbst ist hoch. Sie sehen für sich eine höhere berufliche Autonomie und bessere Karrierechancen als andere Akademiker_innen das für sich wahrnehmen (ebd.: 18). In der betrieblichen Hierarchie haben Ingenieur_innen eine gehobene Stellung. Als technische Expert_innen sind sie entscheidend in die Planung und Gestaltung von betrieblichen Prozessen eingebunden. Die Karrierewege reichen für knapp zehn Prozent der männlichen und für gut fünf Prozent der weiblichen Ingenieur_innen bis in das mittlere Management (ebd.: 17, vgl. auch Faust 2002: 74). Die Privilegien des Ingenieurberufes fasst Yvonne Haffner treffend wie folgt zusammen:

> *„Wer ein Studium der ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Fächer absolviert, hat gute Chancen in einem attraktiven, gut bezahlten und zukunftsträchtigen Beruf zu arbeiten. Zugleich bergen diese Berufe und die Segmente wirtschaftlicher Aktivität, in denen sie sich konzentrieren, ein hohes gesellschaftliches Gestaltungspotenzial in sich, gehen von ihnen doch starke Impulse für gesellschaftlichen Wandel aus.“ (Haffner 2008: 47)*

Die Einkommen von Ingenieur_innen variieren nach Betriebsgrößen und Branchen und nach Alter, Region und Geschlecht. Der Mittelwert liegt bei gut 4000 Euro brutto im Monat (Statistisches Bundesamt 2016: 345) und damit in einer Höhe, die materiell gute Voraussetzungen bietet, um Wünsche und Interessen zu realisieren. Allerdings beträgt der Einkommensunterschied zwischen Ost und West je nach Branche bis zu 24 Prozent (Öz/Bispinck 2011: 29). Die

Zahl der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe wächst und die ohnehin geringe Erwerbslosigkeit sinkt (Bundesagentur für Arbeit 2017: 4). Ingenieur_innen gehören zu den Berufsgruppen mit den niedrigsten Erwerbslosenquoten. Im letzten Quartal 2016 waren knapp 26.000 Ingenieur_innen als erwerbslos gemeldet. Das ist eine Quote von unter 2 Prozent (ebd.: 9). Es gibt sogar einzelne regionale und branchenspezifische Engpässe bei Stellenbesetzungen (ebd.: 6). Die Erwerbslosigkeit ist in Sachsen, Bayern und Baden-Württemberg dauerhaft am geringsten (Koppel 2014: 2), während die absolute Zahl von registrierten Erwerbssuchenden zuletzt in Nordrhein-Westfalen und in Berlin am höchsten war (VDI/Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2017: 7).

Mit den privilegierten Erwerbsarbeitsbedingungen gehen Privilegien im Bereich der Sorgearbeit einher. Ein erklärtes Ziel von familien- und sozialpolitischen Regulierungen liegt in der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Steigerung der Geburtenrate. Dabei werden gezielt Akademiker_innen und Festangestellte mit hohen Einkommen darin unterstützt, Beruf und Familie zu vereinbaren. Am deutlichsten zeigt sich dies beim einkommensabhängigen Elterngeld (Winker 2015a: 36-39).

Die an den Beruf geknüpften Privilegien sind in verschiedener Hinsicht ungleich verteilt. In Ingenieurberufen bilden Männer bis heute die große Mehrheit und ihre weiblichen Kolleginnen erreichen im Durchschnitt niedrigere Einkommen und berufliche Positionen. Außerdem sind Frauen mit einem Widerspruch zwischen Weiblichkeitsnormen und berufsbezogenen Rollenerwartungen sowie sexistischer Diskriminierung konfrontiert, die es ihnen schwerer machen, als kompetente Fachkraft anerkannt zu werden (vgl. Erlemann 2002, Ihsen 2010). Franziska Schreyer bezeichnet Akademikerinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen als „privilegierte Gruppe hoch qualifizierter Frauen in Deutschland als einem der reichsten Länder der Erde“ (Schreyer 2008a: 19). Allerdings zeichnet sie anschließend auf der Basis einer Auswertung von Mikrozensusdaten und Erwerbsarbeitsmarktstatistiken ein mehrdeutiges Bild der Situation von Frauen in Männerdomänen:

> *„Es reicht von Vorteilen der Frauen aus Männerfächern (unbefristete Verträge) über Gleichstand (betriebliche Positionierung) bis hin zu Nachteilen: Frauen aus Männerfächern sind nicht nur häufiger arbeitslos als ihre männlichen Fachkollegen, sondern auch häufiger arbeitslos als Frauen aus anderen Fächern.“ (Schreyer 2008b: 39)*

Eine Studie zu beruflichen Erfolgsfaktoren unter weiblichen Absolventinnen der Chemie, Physik, Ingenieurwissenschaften und Informatik zeigt, dass Männer, gemessen an den Indikatoren Einkommen, Führungsposition, Anzahl und Position der geführten Mitarbeiter_innen, Budgetverantwortung und Position bei Verhandlungen mit externen Partnern, erfolgreicher im Beruf sind als Frauen (Haffner 2007: 9). Zur geschlechtsspezifischen Ungleichheit kommen die Auswirkungen von sozialer Herkunft und von Rassismen. Eine höhere soziale Herkunft wirkt sich

positiv auf den beruflichen Erfolg in Chemie, Physik, Ingenieurwissenschaften und Informatik aus – dies ist bei Männern ausgeprägter als bei Frauen (ebd.: 29). Untersuchungen über die Integration hochqualifizierter Migrantinnen in MINT-Berufe haben ergeben, dass die beruflichen Erfolgshürden für Frauen – durch sexistische Diskriminierung und die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie – durch ethnische Zuschreibungen verstärkt werden. Von den negativen Stereotypen sind osteuropäische Migrantinnen stärker negativ betroffen als westeuropäische (Grigoleit 2012: 29).

Eine weitere Form prekärer Privilegien besteht darin, dass sich Ingenieur_innen nicht mehr gänzlich auf die Aussicht von langfristig sicheren beruflichen Laufbahnen als Festangestellte in einem Unternehmen verlassen können. Es gibt befristete Beschäftigungsverhältnisse, wobei deren Anteil mit sechs Prozent geringer ist als in anderen akademischen Berufen mit elf Prozent (Koppel 2013: 18). Bedeutender scheint mir, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Leiharbeit oder Werkverträgen an Ausmaß und Bedeutung zunehmen (Bromberg 2011: 181). Diese sind zwar im Hinblick auf das Einkommen nicht existenzgefährdend. Aber diese prekären Beschäftigungsverhältnisse können

> *„subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden sein, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert". (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 17)*

Bei Leiharbeit liegt der Arbeitsort nicht beim Arbeitgeber, sondern bei einem Betrieb, dem der oder die Beschäftige zugewiesen wird. Mit dem Betrieb, in dem gearbeitet wird, hat der oder die Leiharbeiter_in keinen eigenen Vertrag (Bromberg 2011: 75–78). Seit 2003 gilt zwar ein Gleichbehandlungs- und Gleichbezahlungsgrundsatz der Leiharbeitenden mit den Festangestellten eines Betriebs (ebd.: 80–81). Dieser lässt jedoch Abweichungen zu, so dass Ingenieur_innen in Leiharbeit durchschnittlich um 18,4 Prozent bzw. 865 Euro weniger verdienen als Festangestellte (Bispinck/Stoll 2013: 9). Werkverträge werden in der Industrie überwiegend nicht mit Einzelpersonen geschlossen, sondern Auftragnehmer sind Unternehmen, die sogenannten ‚*Engineering* Dienstleister'. Dies muss an sich keine prekäre Beschäftigung darstellen, sondern kann eine Form sein, in der eine hochspezialisierte arbeitsteilige Produktentwicklung in Kooperation zwischen verschiedenen Unternehmen stattfindet (Rentmeister 2002). Allerdings wird aktuell branchenübergreifend der Trend verzeichnet, per Werkvertrag Beschäftigte direkt im auftraggebenden Unternehmen einzusetzen, um dadurch Schutzrechte für Beschäftigte auszuhebeln, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zu umgehen und Arbeitskosten zu senken (Obermeier/Sell 2016). In dieser Form sind die Werkverträge prekäre Beschäftigungsverhältnisse und auch Ingenieur_innen bei *Engineering* Dienstleistern sind davon betroffen (Bromberg 2011: 161).

Bei der Betroffenheit von prekärer Beschäftigung zeigen sich erneut soziale Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe. Frauen im Ingenieurberuf sind häufiger in Leiharbeit beschäftigt als Männer (Bispinck/Stoll 2013: 6) und Jüngere häufiger als Ältere (ebd.: 4). Vor diesem Hintergrund nehmen Gewerkschaften, Berufsverbände und Unternehmen kontroverse Positionen dazu ein, ob die Leiharbeit einen vielversprechenden Weg des Berufseinstiegs darstellt oder stattdessen als ein Merkmal der nachhaltigen Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen junger Ingenieur_innen anzusehen ist (Ilg 2015: o. S.).

Neben einer materiellen Schlechterstellung der atypisch Beschäftigten kann ihre Präsenz darüber hinaus auch negative Auswirkungen auf die Festangestellten haben. Tabea Bromberg hat in einer Studie über *Engineering* Dienstleistungen in der Automobilindustrie die Auswirkungen von Leiharbeit und Werkverträgen auf die Stammbelegschaften analysiert (Bromberg 2011). Die von ihr befragten Betriebsräte schildern in den meisten Fällen, dass beide Gruppen unmittelbar zusammen an den gleichen Aufgaben arbeiten, aber dennoch zwei Fraktionen bilden. Die Leiharbeiter_innen und Werkvertragsbeschäftigten werden von den festangestellten Kolleg_innen als „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ betrachtet, also als hierarchisch und im Status untergeordnet (ebd.: 162). Aus Sicht der Betriebsräte liegt die Ursache hierfür in den unterschiedlichen Interessen von einer Stammbelegschaft, welche sich um die Sicherheit ihrer Arbeitsverträge sorgt und von Leiharbeiter_innen, die eine Ausdehnung von externer Auftragsvergabe befürworten (ebd.: 163).

Mascha Will-Zocholl hat die Diversifizierung von Beschäftigungsverhältnissen in globalen Unternehmen der Automobilindustrie untersucht und verzeichnet unter festangestellten Ingenieur_innen eine „latente Existenzangst“ im Angesicht des Outsourcings und des Abbaus von Leiharbeit in Krisenzeiten (Will-Zocholl 2011: 229). Ihrer Analyse folgend hat sich die Verunsicherung über die Zukunft des eigenen Arbeitsplatzes auch bei Festangestellten aufgrund der ökonomischen Krise nach 2008 ausgeweitet, weil damals massiv Werkverträge und Leiharbeit reduziert wurden (ebd.: 230). Auch für die IT-Industrie liegen Untersuchungen vor, in denen gezeigt wird, dass es durch Outsourcing und durch den Einsatz von Leiharbeit auch für die Festangestellten selbstverständlich wird, sich mit dem „Szenario Arbeitsplatzverlust“ auseinanderzusetzen (Boes/Kämpf 2011: 153ff.).

Esther Ruiz Ben ist in mehreren Fallstudien den Auswirkungen von Standortverlagerungen in der IT-Industrie auf die Beschäftigten in Deutschland nachgegangen. Sie zeigt eine Entwicklung auf, bei der Managementtätigkeiten in Deutschland bleiben, während die Niedriglohnbereiche an ausländische Standorte verlagert werden. Die These, dass hierdurch gerade der Arbeitsbereich aufgewertet wird, der als nicht-technisch gilt und zu dem Frauen daher besseren Zugang hätten, bestätigt Ruiz Ben nicht. Im Gegenteil: Die Berufsbilder im Projekt- und Prozessmanagement werden, so ihr Argument, als im Kern technische Aufgaben konstruiert,

wodurch sich die beruflichen Vorteile von Männern verfestigen. Außerdem werden diese Arbeitsbereiche durch den Kostendruck standardisiert und die Arbeit wird intensiviert. Dies geht zu Lasten von älteren Beschäftigten, Frauen und Eltern, die als weniger leistungsfähig gelten als Junge, Kinderlose und Männer, von denen angenommen wird, dass eine Familiengründung ihre Erwerbsarbeit nicht einschränkt (Ruiz Ben 2006: 457)

Eine weitere Einschränkung von Privilegien im beruflichen Kontext kann man in den Auswirkungen von marktorientierter Unternehmensorganisation und subjektivierter Leistungssteuerung auf die Gesundheit und auf die berufliche Zufriedenheit erkennen. Vermarktlichung zielt darauf ab, Entwicklung und Produktion zu beschleunigen und für die Unternehmen kostengünstiger zu gestalten. Dazu wird Markterfolg ganz gezielt zum unmittelbaren Sachzwang für Abteilungen und Projekte gemacht. Dies geschieht durch Zielvorgaben und Kennziffernsysteme für einzelne Unternehmenseinheiten (Sauer 2010). Die Tätigkeiten von Ingenieur_innen werden im Zuge der Vermarktlichung durch Instrumente der Kostensteuerung direkter an die Anforderungen von Kund_innen und Märkten gekoppelt (Kurz 2000: 76). Im Fertigungsmanagement erfordert dies von den Beschäftigten eine unternehmerisch ausgerichtete Prozessorientierung. Hinzu kommen sozial-kommunikative Kompetenzanforderungen. In der Entwicklung ist zunehmend interdisziplinäre Kompetenz gefragt, um der fach- und prozessübergreifenden Kooperation mit Systemlieferanten, Produktionsplanung und Vertrieb gewachsen zu sein. (ebd.: 78–81). Gerade durch globalisierte Arbeitsteilung ergibt sich eine große Zahl von technischen und nicht-technischen Schnittstellen, die von den Ingenieur_innen gemanagt werden müssen (Will-Zocholl 2011: 237).

Zu diesen steigenden Anforderungen kommt der steigende Zeit- und Leistungsdruck, denn die Leistung wird im Zuge von Vermarktlichung nicht mehr am Aufwand, sondern am Ergebnis gemessen (Moldaschl 1998: 240ff.). Vermarktlichung konfrontiert die Beschäftigten mit einer Leistungspolitik, die systematisch Überlastung erzeugt. Subjektivierung bedeutet hierbei, dass das Erreichen von Erfolgszielen zunehmend in die Verantwortung der Einzelnen übertragen wird und die Beschäftigten dazu bringt, „den Einsatz ihrer eigenen Ressourcen und Potenziale zu erhöhen und/oder zu optimieren“ (Kratzer 2016: 42). Dies führt zu steigenden Anforderungen und zu einem problematischen Zeit- und Leistungsdruck auf Seiten der Beschäftigten.

Als eine Dimension von Prekarisierung können die daraus hervorgehenden Gesundheitsbelastungen gelten. Wenn auf die steigenden Anforderungen mit steigender Leistungsbereitschaft reagiert wird, dann wird unweigerlich die Verfolgung von Interessen in anderen Lebensbereichen vernachlässigt. Dies kann die psycho-physische Regeneration und Sorgearbeit für sich und andere und somit die Reproduktion der Arbeitskraft gefährden. Der Stressreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verzeichnet für die MINT-Berufe Spitzenbe-

lastungswerte unter anderem bei Termin- und Leistungsdruck, Konfrontation mit neuen Aufgaben, Multitasking und langen Arbeitszeiten. Aufgrund von ausgeprägten Handlungsspielräumen in der betrieblichen Arbeitsgestaltung und guter kollegialer Unterstützung können die Beschäftigten damit so umgehen, dass sich der dauerhafte Stress vergleichsweise wenig als wahrgenommene negative Belastung niederschlägt (Lohmann-Haislah 2012: 176). Im Vergleich der Berufsgruppen liegen angestellte Ingenieur_innen im unteren Bereich der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Das zeigt etwa der Fehlzeitenreport der Techniker Krankenkasse (Grobe/Steinmann 2016: 91–92). Auch die Krankheitsfälle aufgrund von psychischen Erkrankungen liegen in diesem Berufsfeld unter dem Durchschnitt (Badura et al. 2016: 291). Qualitative Studien hingegen belegen, dass belastungsbedingte Erkrankungen dennoch subjektiv von Bedeutung sind. Wolfgang Dunkel und Nick Kratzer haben untersucht, wie dies von Ingenieur_innen in regulierten Beschäftigungsverhältnissen in der Produktentwicklung erlebt wird. Die Produktentwicklung ist zunehmend projektförmig organisiert, wodurch ein immenser Abstimmungsbedarf zwischen den Teilbereichen eines Projektes besteht. Grundsätzlich sehen Ingenieur_innen dies als normale Herausforderung ihres Berufes an, die sie zu bewältigen bereit sind. Allerdings wird im Zuge der Vermarktlichung gleichzeitig von Beginn an mit unzureichenden Ressourcen geplant. Dadurch haben der Zeit- und Leistungsdruck und die damit einhergehenden Belastungen so zugenommen, dass den Ingenieur_innen subjektiv die Gefahr von belastungsbedingten Erkrankungen sehr präsent ist (Dunkel/Kratzer 2017: 169–170).

Als eine weitere Dimension von Prekarisierung kann gelten, dass die berufliche Zufriedenheit unter der Vermarktlichung leidet. Die Realisierung des eigenen Ideals von guter Arbeit kann durch die Vermarktlichung in Frage gestellt werden. Das verbreitete Ideal guter Arbeit, das unter Ingenieur_innen vorherrschend ist, fassen Dunkel und Kratzer wie folgt:

> *„Als positives Ideal ihrer Arbeitstätigkeit wird von den befragten Entwicklungsingenieuren ein gut geplantes, ruhiges Bearbeiten spannender technischer Probleme gesehen, das zu gut getesteten Produkten führt, die sich beim Kunden bewähren und auf die man stolz sein kann. Ingenieure weisen eine stark ausgeprägte Ergebnisorientierung auf.“ (ebd.: 168)*

Nun sind hochqualifizierte Fachkräfte mit dem Widerspruch konfrontiert, dass Unternehmen in der Konkurrenz um globale Marktbeherrschung auf Innovationen setzen und dafür einerseits auf die sogenannte Wissensarbeit angewiesen sind, für die es eines hohen Engagements und einer Eigeninitiative von Beschäftigten bedarf. Andererseits bremst ein möglichst knapper Ressourceneinsatz aber eben diese Innovationsfähigkeit und die Kreativität der Beschäftigten aus (für die Automobilindustrie Will-Zocholl 2011: 253–256, für die IT-Industrie Boes/Kämpf 2011: 169ff.). Viele Ingenieur_innen bemängeln eine fehlende Wertschätzung ihres Engagements (Will-Zocholl 2011: 236). Andreas Boes, Katrin Trinks und Tobias Kämpf sprechen hier von einem „System der permanenten Bewährung“ (Boes/Kämpf 2011: 196, Boes/Trinks 2006).

Damit bezeichnen sie die Verbindung aus Arbeitsplatzunsicherheit und marktorientierten Leistungsvorgaben, durch welche die materielle Sicherheit und immaterielle Anerkennung in Frage gestellt werden und die Einzelnen stattdessen ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg jederzeit neu unter Beweis stellen müssen (ebd.).

Prekäre Privilegien jenseits des Berufes sind in der Prekarisierung von Sorgearbeit und in der Vereinbarung von Lebensbereichen zu suchen. Meine forschungsleitende Annahme lautet, dass die Wünsche von jungen Ingenieur_innen an die Vereinbarung von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen im Konflikt mit den beruflichen Anforderungen stehen. Aus einer bereits vorgestellten Studie von Yvonne Haffner (Haffner 2007, vgl. 2.2.2) geht deutlich hervor, dass die Leistungsmaßstäbe in Ingenieurberufen an überlangen Erwerbsarbeitszeiten, ständiger Verfügbarkeit für die Unternehmen und einer sichtbaren Präsenz ausgerichtet sind. Die oben angeführten Studien zum Zeit- und Leistungsdruck und zur beruflichen Arbeitsbelastung zeigen, dass diese Problematik weiterhin gültig ist. Haffner konnte zeigen, dass die Ursachen der Geschlechterungleichheit in Ingenieurberufen darauf zurückzuführen sind, dass sich die beruflichen Anforderungen kaum mit den Anforderungen unbezahlter Sorgearbeit vereinbaren lassen. Somit setzt beruflicher Erfolg voraus, dass sich eine andere Person um den Haushalt und ggf. um die Kinder und Angehörigen kümmert (Haffner 2007: 44). Haffners Daten belegen, dass vor zehn Jahren deutlich mehr Männer als Frauen eine Lebensführung aufwiesen, mit der sie diese zeitextensiven Leistungsanforderungen tatsächlich erfüllen konnten. Ein Drittel hatte eine Partnerin, die gar nicht erwerbstätig war und von diesen Männern war wiederum knapp die Hälfte sogar vollständig von Haus- und Familienarbeit befreit. Über die Hälfte der Männer hatte außerdem eine Partnerin, die nicht in einem akademischen Beruf arbeitete und den größeren Teil der Haus- und Familienarbeit übernahm. Umgekehrt befanden sich die befragten Frauen zu 80 Prozent in Partnerschaften mit berufstätigen Akademikern und übernahmen insgesamt deutlich mehr Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit (ebd.: 46–48).

Eine solche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung findet heute unter Hochqualifizierten immer weniger Zustimmung. Viele Studien zeigen, dass sich die Geschlechterbilder derzeit „bis weit in konservative Kreise hinein“ ändern und – ganz im Einklang mit dem *Adult-Worker*-Leitbild – Mutterschaft und Erwerbstätigkeit bzw. Mutterschaft und berufliche Karriere zunehmend als vereinbar gelten (Cornelißen 2013: 33). Gleichzeitig verringert sich die Bereitschaft von Frauen, die Hauptlast der Doppelbeanspruchung aus Beruf und Familie zu tragen (Klenner et al. 2011). Für hochqualifizierte Angestellte wird seit Jahren eine gleichbleibend hohe Erwerbsorientierung von Frauen und eine steigende Familienorientierung von Vätern verzeichnet (Walther/Lukoschat 2008). Daten zur Berufstätigkeit und Lebensführung von Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten in Fachlaufbahnen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst liefert der regelmäßig erstellte Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für

Wirtschaftsforschung. Zwar gibt es noch deutlich mehr Frauen in statushomogenen Partnerschaften und Männer haben häufiger statusniedrigere Partner_innen. Allerdings wird der Unterschied geringer. Bei Frauen nahm der Anteil statushomogener Partnerschaften von 84 Prozent auf 71 Prozent ab und bei Männern nahm er von 22 auf 28 Prozent zu (Holst/Friedrich 2017: 64). Gleichzeitig hat der Anteil der Haushalte mit egalitärer Verteilung der Haushaltsarbeit in den letzten 20 Jahren von 12 Prozent auf ein Drittel zugenommen (ebd.: 63). Dabei ist zu beachten, dass in Haushalten mit Kindern mehr Frauen als Männer angeben, Haushaltshilfen zu beschäftigen (ebd.: 54) und Frauen mehr Kinderbetreuungszeiten übernehmen als Männer, an Werktagen eine Stunde mehr und an Wochenenden bis zu fünf Stunden mehr (ebd.: 61). Es ist also davon auszugehen, dass der männliche Karrierevorteil, der darin liegt eine nicht in Vollzeit erwerbstätige Partnerin zu haben, abnimmt.

Die Forschung zu Doppelkarrierepaaren nimmt in den letzten Jahren stark zu. Sie gelten als soziale Gruppe mit hohen Gestaltungsspielräumen und hoher gesellschaftlicher Prägekraft für die Vereinbarung von Vollzeiterwerbstätigkeit und Elternschaft (vgl. Walther/Lukoschat 2008, Solga/Wimbauer 2005). Qualitative Forschungen zur Arbeitsteilung in Doppelkarrierepaaren zeigen die Variantenvielfalt von „beruflichen Verflechtungen in Paarbeziehungen“ (Bathmann 2013b: 65). Deutlich zeigt sich, dass bei Paaren trotz gleich hoher Erwerbsorientierung und einem geteilten Wunsch nach Gleichberechtigung in den meisten Fällen die Karriere der Frauen weniger selbstverständlich ist als die der Männer. Gründe dafür sind Geschlechter-, Elternschafts- und Beziehungskonzepte sowie die institutionellen Rahmenbedingungen der avisierten Karrieren (ebd.: 71–72). Auch die unzureichende betriebliche und gesellschaftliche Anerkennung der Erwerbstätigkeit von Müttern und der Familienarbeit von Vätern spielt dafür eine Rolle (Wimbauer 2010). Für die Berufsgruppe der Ingenieur_innen wurde in diesem Zusammenhang festgestellt, dass Elternschaft die Karriere von Frauen stärker beeinflusst als die von Männern (Ihsen/Buschmeyer/Skok 2008: 34).

Die beschriebenen Entwicklungen werte ich als Hinweis auf Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch auf darin angelegte Konflikte zwischen beruflichen Anforderungen, individuellen Wünschen und Paar- und Familienpraxen von Ingenieur_innen. Bis hierhin lassen sich die prekären bv von Ingenieur_innen wie folgt zusammenfassen: Die beruflichen Privilegien bestehen in der materiellen Sicherheit und der beruflichen Zufriedenheit. Diese werden eingeschränkt durch die Angst vor Arbeitsplatzverlust, eine fehlende Übereinstimmung zwischen Anforderungen und eigenen Ansprüchen, eine fehlende Wertschätzung des beruflichen Engagements und durch gesundheitsbelastende Leistungsanforderungen. Die Privilegien in der Sorgearbeit resultieren aus familien- und sozialpolitischen Regulierungen, etwa dem einkommensabhängigen Elterngeld, durch die gezielt Akademiker_innen und Festangestellte mit hohen Einkommen bei der Vereinbarung von Beruf und Familie unterstützt werden. Dennoch führt die Orientierung am *Adult-Worker*-Modell zu Vereinbarkeitsproblemen unterschiedlicher Lebensbereiche. Paare,

bei denen beide in Vollzeit erwerbstätig sind, müssen mit mangelnder Zeit für Sorgearbeit zurechtkommen.

Mit Bourdieu ist Prekarisierung als eine Herrschaftsform zu verstehen, die Menschen diszipliniert, unterwirft und zur Hinnahme schlechter Existenzbedingungen zwingt (Bourdieu 1998: 100). Mit dem Blick auf soziale Ungleichheit und die Mehrdimensionalität sozialer Positionen wird argumentiert, dass hieraus ein gruppenübergreifendes Interesse an der Aufhebung des Widerspruchs zwischen dem Gleichheitsideal demokratischer Gesellschaften und der bestehenden sozialen Ungleichheit erwachsen könne:

> *„Aufgrund der je verschiedenen Verortung der einzelnen innerhalb der Machtdimensionen werden diese Widersprüche auch für sie subjektiv erfahrbar. Je deutlicher diese Widersprüchlichkeit wird, desto eher können auch die Motive ausgemacht werden, die auch die Privilegierten dazu veranlassen könnten, Veränderungen zu unterstützen." (Rommelspacher 1995: 32–33)*

Dieser potenzielle Wille zur Gleichheit seitens der Privilegierten ist laut Birgit Rommelspacher dann nicht einer „abstrakten Moral geschuldet, sondern […] dem Selbstinteresse, […] geachtet und respektiert zu werden" (ebd.: 35). Nachdem ich gezeigt habe, dass Einschränkungen in Erwerbs- und Sorgearbeit und zunehmende Konflikte in der alltäglichen Vereinbarung von Lebensbereichen auch materiell gut situierte Ingenieur_innen betreffen können, stellt sich die Frage, wie diese mit prekären Privilegien umgehen: Erleben sie die Schwierigkeiten als starke persönliche Konflikte oder als bewältigbar und passen sie sich den Bedingungen an oder machen sie sich für Veränderungen stark?

3.3 Umgangsweisen mit prekären Privilegien

Die vorhandene Literatur zu den subjektiven Umgangsweisen mit Einschränkungen, die ich als prekäre Privilegien definiert habe, bezieht sich nicht ausschließlich auf die Berufsgruppe der Ingenieur_innen, sondern umfasst verschiedene hochqualifizierte Angestelltenberufe. Die hier vorgestellten Forschungen zu den Umgangsweisen von Hochqualifizierten mit Konflikten in der Erwerbs- und Sorgearbeit erkennen verschiedene Formen des Umgangs.

Die Gruppe der Angestellten verfügt laut den vorhandenen Forschungsbefunden aufgrund ihrer Kompetenzen und ihres betriebsbezogenen Wissens über eine relativ privilegierte Stellung. Diese Stellung erlaubt es ihnen, ihre Interessen individuell gegenüber Vorgesetzten zu vertreten, weshalb sie kaum in gewerkschaftliche und andere betriebliche Interessenvertretungen eingebunden sind (Haipeter 2016b: 14, Haipeter 2016a: 64). Mit Blick auf das betriebliche Interessehandeln wird untersucht, ob als Reaktion auf steigende Belastungen die Loyalität gegen-

über den Unternehmen in Frage steht, ob die Haltungen der Hochqualifizierten konfliktorientierter werden, und ob sie sich stärker Gewerkschaften und kollektiver Interessenvertretung im Betrieb zuwenden. Die Befunde hierzu sind kontrovers.

Auf der einen Seite verzeichnen Studien branchenübergreifend kaum unternehmenskritische oder konfliktorientierte Positionen unter hochqualifizierten Industrieangestellten. Thomas Haipeter, Tabea Bromberg und Christine Slomka kommen zu dem Ergebnis, dass eine deutliche Problemwahrnehmung insbesondere von Arbeitsintensivierung und den damit einhergehenden Unzufriedenheiten und Belastungen vorhanden ist. Diese Konflikte werden aber durch wahrgenommene Privilegien wie Entlohnung, Beschäftigungssicherheit und eine autonome Gestaltung der Arbeitszeit aufgewogen (Haipeter/Bromberg/Slomka 2016: 210–214, 218). Zwar steigt die Offenheit für eine Beratung durch Betriebsräte, aber die Angestellten wünschen sich kooperative und nicht konfliktorientierte Formen der Problembearbeitung. Die individuelle Verfolgung von Interessen bleibt, so eine weitere aktuelle Untersuchung, der vorherrschende Rahmen für praktisches Handeln (Bromberg/Slomka 2016). Als Ursache für die fehlende Konfliktorientierung gilt außerdem die unter Hochqualifizierten verbreitete Vorstellung, dass Globalisierung und Konkurrenz notwendigerweise zu steigendem Druck auf Beschäftigte führen. Dies schwächt die Kritik an Unternehmensführungen ebenso ab wie eine starke professionelle Orientierung von hochqualifizierten Berufstätigen, aufgrund derer sie bereit sind, steigende Leistungsanforderungen als Herausforderung akzeptieren. (Kratzer/Tullius 2016: 124–128, Dunkel/Kratzer 2017: 170–174). Auch Hermann Kotthoff und Alexandra Wagner kommen zu dem Ergebnis, dass Hochqualifizierte und Führungskräfte die steigenden Belastungen auf einen verstärkten Konkurrenzdruck zwischen Unternehmen zurückführen. Dieser Konkurrenzdruck wird als äußerer Sachzwang wahrgenommen, wodurch sich die Vorstellung einer Interessengleichheit von Unternehmen und Angestellten eher verfestigt (Kotthoff/Wagner 2008: 289–297).

Auf der anderen Seite finden Studien Anzeichen für eine Konfliktorientierung in der Positionierung gegenüber den Unternehmen. Michael Vester verortet in der Einschränkung von beruflichen Privilegien das Potenzial eines neuen industriellen Konflikts um den Widerspruch zwischen den Ansprüchen der Beschäftigten an gute Arbeit und dem Kostendruck durch die Unternehmen (Vester 2009: 27). Auch Andreas Boes, Katrin Trinks und Tobias Kämpf kommen in mehreren Studien zu dem Ergebnis, dass sich unter den Hochqualifizierten durchaus die Vorstellung eines Interessengegensatzes zwischen Unternehmen und Angestellten findet (Boes/Trinks 2006, Boes/Kämpf 2011). Sie beschreiben die zwei Typen „Arbeitnehmer wider Willen“ und „manifester Arbeitnehmer“ (Boes/Kämpf 2011: 216). Die Arbeitnehmer wider Willen erleben subjektiv vor allem einen Verlust von Privilegien und stehen dieser Situation ohnmächtig gegenüber. Von diesen Angestellten sei in Zukunft eher eine Anpassung an die neuen Bedingungen zu erwarten. Die manifesten Arbeitnehmer hingegen würden aus ihrem

Selbstverständnis als abhängig Beschäftigte eher neue Handlungsperspektiven gewinnen und die Autor_innen erwarten, dass sich diese Angestellten bei Konflikten positiv auf kollektive Interessenvertretungen beziehen (ebd.: 216, Boes/Kämpf 2010: 615f.).

Vor dem Hintergrund der Annahme, dass Vereinbarkeitskonflikte für den Alltag junger Ingenieur_innen relevant sind (vgl. 3.2), komme ich nun zum Umgang mit Einschränkungen in der Sorgearbeit und der Vereinbarung von Lebensbereichen. Gabriele Winker hat das Reproduktionshandeln von Menschen mit Kindern in Abhängigkeit von ihrer sozialstrukturellen Verortung beschrieben und leitet daraus vier idealtypische Reproduktionsmodelle ab: das subsistenzorientierte, das prekäre, das paarzentrierte und das ökonomisierte Modell (Winker 2015b: 85–88). Das paarzentrierte und das ökonomisierte Modell sind, folgt man der sozialstrukturellen Verortung der Modelle, für die Berufsgruppe der Ingenieur_innen relevant.[21]

Das paarzentrierte Modell umfasst einen Elternteil in Vollzeit und einen in Teilzeit, die gemeinsam mindestens 80 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung haben. Dieses Modell erinnert laut Winker an das fordistische Ernährermodell, obwohl es eben keinen realen Familienernährer mehr gibt (ebd.: 62). Es wird von den verbliebenen fordistischen Institutionen wie dem Ehegattensplitting gestützt, von Mutterschaftsidealen stabilisiert und basiert besonders stark auf geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung. Alltagskonflikte sind im paarzentrierten Modell in der Abwägung einer Erwerbsreduzierung mit den beruflichen Zielen zu erwarten. Eine Reduzierung kollidiert mit den betrieblichen Arbeitskulturen der Ingenieurberufe und kann zu beruflichen Nachteilen führen. Außerdem widerspricht die in diesem Modell notwendige geschlechtshierarchische Arbeitsteilung egalitären Vorstellungen partnerschaftlicher Alltagsarrangements.

Das ökonomisierte Modell umfasst Haushalte, in denen beide Elternteile oder ein alleinerziehender Elternteil unbefristet und in Vollzeit erwerbstätig sind und über 120 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung haben. Ein bedeutender Teil der Reproduktionsarbeit wird ökonomisiert erledigt, das heißt von bezahlten Kräften in Ganztagseinrichtungen für Kinder

[21] Der Vollständigkeit halber erläutere ich die anderen beiden Modelle: Das prekäre Modell umfasst Familien mit nur einer erwerbstätigen Person sowie einen Großteil der Alleinerziehenden. Das erzielte Einkommen liegt bei 60 bis 80 Prozent des mittleren Einkommens. Diese Haushalte verfügen nicht über ausreichende Mittel, um die Reproduktionsarbeit an Dritte anzugeben (Winker 2015a: 65). Überwiegend sind dabei die Männer in Vollzeit erwerbstätig, und die Frauen tragen neben der Reproduktionsverantwortung durch prekäre und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zum Familieneinkommen bei. Das subsistenzorientierte Modell umfasst Menschen, die mit weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens in Armut leben. Es sind Haushalte, in denen es kein existenzsicherndes Einkommen gibt und die somit auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind. Sie verfügen über eingeschränkte gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten, die familien- und sozialpolitische Unterstützung ist unzureichend, und durch ihre begrenzten Handlungsmöglichkeiten wird ihnen die Selbstbestimmung über ihre Sorgearbeit für sich und andere verwehrt (ebd.: 66f.).

und durch die Beschäftigung von Haushaltsangestellten. Dieses Reproduktionsmodell „entspricht dem neoliberalen Leitbild der individualisierten Erwerbsbürger_in“ (Winker 2015a: 60) bzw. dem *Adult-Worker*-Modell, und es wird, so Winker, derzeit familienpolitisch vorangebracht, wobei die Erfordernisse der Reproduktionsarbeit grundlegend ausgeblendet werden. Es ist zu vermuten, dass viele Ingenieur_innen entsprechend des ökonomisierten Modells leben, denn die Orientierung an der Vollzeiterwerbstätigkeit – auch unter Eltern – ist in dieser Berufsgruppe ausgeprägt (Ihsen 2013: 539).

Alltagskonflikte im ökonomisierten Modell sind im Umgang mit der Reproduktionslücke zu erwarten. Das ökonomisierte Modell bringt eine dauerhaft geringe Präsenz beider Elternteile in der Familie mit sich. Diese Eltern sind oft so erschöpft, dass sie zwar die Organisation des Alltags bewältigen, „die emotionalen und gemeinschaftlichen Momente, welche die Qualität von Familienleben ausmachen, kommen jedoch häufig zu kurz“ (Schier/Jurczyk/Szymenderski 2011: 406). Gerade bei solchen Paaren, deren Praxen dem *Adult-Worker*-Modell entsprechen, kann die Sorgearbeit trotz materieller Privilegien zum Problem werden:

> *„Neben den Vorteilen der Lebensführung als Doppelkarrierepaar, wie einem gehobenen Lebensstandard, der Zugehörigkeit zur gesellschaftlichen Elite und gesellschaftlicher Anerkennung, werden auch einige Kosten dieses Lebensmodells deutlich. Neben dem chronischen Zeitmangel ist vor allem auf die zuweilen hohe berufliche Belastung sowie die rationalisierte Lebensführung hinzuweisen, die zweckfreie Zeiträume kaum ermöglicht. Ein Doppelkarrierearrangement zu leben, bedeutet auch, auf Zeit und Energie für andere Lebensbereiche weitgehend zu verzichten.“ (Bathmann 2013a: 181)*

Eine eigene Untersuchung zusammen mit Iris Nowak und Gabriele Winker über die Handlungsfähigkeit von entgrenzt Beschäftigten hat gezeigt, dass sich Ingenieur_innen im Hinblick auf die Vereinbarung von Lebensbereichen subjektiv als privilegiert wahrnehmen. Dazu gehört auch, dass sie aufgrund ihrer materiellen Lage die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit durch den Konsum von Dienstleistungen und Produkten reduzieren können. Dennoch besteht eine typische Alltagspraxis darin, die eigenen Bedürfnisse in eine hochgradig durchorganisierte Lebensweise einzupassen. Das heißt, dass einige Ingenieur_innen auf die entgrenzten Anforderungen reagieren, indem sie die Realisierung eigener Wünsche begrenzen (Nowak/Hausotter/Winker 2012: 97). Unsere Studie zeigt, dass die Vereinbarung von Beruf und Familie überwiegend gelingt, aber dabei die Muße im Alltag kaum Platz findet. Dies wird an den Brüchen deutlich, die sich in der genannten Untersuchung bei weiblichen Ingenieurinnen in den Schilderungen befriedigender Lebensentwürfe zeigen:

> *„So bedauern die Ingenieurinnen, dass ihnen Leichtigkeit und Unbeschwertheit fehlen […]. Ihr relativ reibungslos verlaufender Alltag setzt ein rigides Management menschlicher Bedürfnisse voraus – sowohl der eigenen, als auch der von Familienangehörigen. Diese Lebensweise findet bei den Befragten zwar weitgehende Zustimmung. Es wird aber dennoch aufgrund der dafür nötigen Strenge*

> *gegenüber sich und anderen als eine Härte empfunden, die sie permanent begründen und verteidigen müssen.“ (ebd.)*

Die hier aufgeführten Forschungsbefunde zeigen, dass prekäre Privilegien dazu führen können, dass individuelles Handeln in der Verfolgung eigener Interessen an seine Grenzen gerät, etwa wenn sich berufliche Belastungen dauerhaft nicht bewältigen lassen oder wenn die Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche auf Kosten der Selbstsorge erfolgt. Inwieweit kollektives Handeln sich angesichts prekärer Privilegien ausbreitet, ist Gegenstand aktueller wissenschaftlicher Diskussionen. Die vorliegenden arbeitssoziologischen Untersuchungen zum Interessehandeln von Ingenieur_innen stellen betriebliche und erwerbsarbeitsbezogene Konflikte ins Zentrum. Die Diskussion um betriebliches Interessehandeln von Hochqualifizierten wird bislang nicht verbunden mit den Problemstellungen und Konflikten, die sich aus der Prekarisierung der Sorgearbeit ergeben. Durch den Fokus auf betriebliche Konflikte und Interessen geraten andere subjektiv relevante Lebensbereiche und Ansatzpunkte für politisches Handeln aus dem Blick. Sorgekonflikte und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hingegen ein zentrales Thema der Geschlechtersoziologie. Weitere Lebensbereiche neben Beruf und Familie finden aber kaum systematisch Beachtung.

3.4 Eigene Forschungsperspektive

Zusammenfassend führe ich die Erkenntnisse dieses Kapitels zu einer Forschungsperspektive auf prekäre Privilegien zusammen. Im Unterkapitel 3.1 wurde die soziale Ungleichheitsforschung als theoretischer Bezugsrahmen für die Definition von prekären Privilegien herangezogen. Privilegierung und Prekarisierung wurden als Begünstigung bzw. Beeinträchtigung der Möglichkeiten definiert, die eigenen Wünsche und Interessen zu realisieren. Den Bezugsrahmen der Analyse bildet die Annahme von umfassenden gesellschaftlichen Prekarisierungsprozessen im Neoliberalismus, die das Leben aller gesellschaftlichen Gruppen – wenn auch sehr unterschiedlich – betreffen. Prekäre Privilegien definiere ich vor diesem Hintergrund als die gleichzeitig günstigen und aktuell in vielfältiger Hinsicht einschränkenden Bedingungen für die Realisierung eigener Wünsche und Interessen.

Es wurde gezeigt, dass prekäre Privilegien in der Erwerbsarbeit, der Sorgearbeit und der Vereinbarung von Lebensbereichen zu suchen sind. Sie umfassen materielle Existenzunsicherheit, aber auch die bloße Angst vor dem Verlust noch bestehender Sicherheit, und fehlende Ressourcen für die Sorgearbeit für Kinder, Angehörige und sich selbst. Das heißt, die Prekarisierung umfasst den gesamten Alltag, auf dem daher der Fokus der Untersuchung liegt. Es wurde gezeigt, dass einzelne Menschen nie vollständig privilegiert oder prekarisiert, sondern immer mehrdimensional in sozialer Ungleichheit verortet sind. Daher wird in der Untersuchung die soziale Ungleichheit innerhalb der untersuchten Gruppe der Ingenieur_innen in den Blick genommen.

Im Unterkapitel 3.2 wurde anhand von Daten und Forschungsbefunden begründet, dass Ingenieur_innen als prekär Privilegierte zu betrachten sind. Die prekären Privilegien lassen spezifische Alltagskonflikte erwarten. Die Betrachtung hat gezeigt, dass Ingenieur_innen über viele berufsbedingte Privilegien verfügen. Der Beruf hat ein hohes gesellschaftliches Ansehen und die berufliche Zufriedenheit von erwerbstätigen Ingenieur_innen gilt ebenfalls als hoch. Es wird Vollbeschäftigung mit einzelnen Fachkräfteengpässen verzeichnet und die Einkommen sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen hoch. Gleichzeitig nehmen prekäre Beschäftigung und Outsourcing zu und können Angst vor Existenzunsicherheit mit sich bringen. Mit dem eingangs begründeten Fokus auf soziale Ungleichheit wurden hierbei sexistische Ungleichheiten, rassistische Ungleichheiten, Ungleichheiten entlang von sozialer Herkunft und entlang des Alters beleuchtet.

Die beruflichen Kompetenzanforderungen steigen, ebenso der Zeit- und Leistungsdruck. Ingenieur_innen können unter diesen Bedingungen ihre eigenen hohen Ansprüche an gute Arbeit nicht immer erfüllen. Darüber hinaus lässt die zeitextensive berufliche Leistungskultur kaum Spielraum für unbezahlte Sorgearbeit. Hier habe ich die forschungsleitende Annahme begründet, dass die Wünsche von jungen Ingenieur_innen an die Vereinbarung von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen im Konflikt mit den beruflichen Anforderungen stehen. Durch mangelnde zeitliche Ressourcen für Haus- und Sorgearbeit steht die Reproduktion der Arbeitskraft verstärkt unter Druck. Die Selbstsorge von erwerbstätigen Eltern, die beide in Vollzeit erwerbstätig sind, und von Alleinerziehenden ist besonders gefährdet. Gleiches gilt für die Muße in einem hochgradig durchorganisierten Alltag.

Im Unterkapitel 3.3 wurden Forschungen zum Umgang von Hochqualifizierten mit diesen Konflikten in der Erwerbs- und Sorgearbeit und in der Vereinbarung von Lebensbereichen vorgestellt. Diese Forschungen beschäftigen sich auf der einen Seite mit der individuellen Interessenverfolgung bei hohen Belastungen im Beruf und bei der familialen Bewältigung der konfliktreichen Vereinbarung von Lebensbereichen. Auf der anderen Seite setzt sich die Forschung mit der kollektiven, betrieblichen Interessenvertretung und einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche auseinander. An welche Grenzen das individuelle Handeln angesichts prekärer Privilegien gerät und inwieweit hier kollektives Handeln ansetzt, ist Gegenstand von wissenschaftlichen Kontroversen. Mit Blick auf die Forschungen zum Umgang mit Konflikten in der Erwerbsarbeit habe ich argumentiert, dass durch den Fokus auf betriebliche Konflikte andere subjektiv relevante Problemlagen und Ansatzpunkte für politisches Handeln aus dem Blick geraten. Zwar ist in der geschlechterkritischen Soziologie die konfliktträchtige Vereinbarung von Beruf und Familie ein zentrales Thema, allerdings steht hier oft die Sorgearbeit im Fokus, und es fehlt an einer systematischen Berücksichtigung weiterer Lebensbereiche wie gesellschaftlichem oder politischem Engagement.

Um an dieser Stelle die Perspektive zu erweitern, gehe ich vom gesamten Alltag der befragten Personen aus und untersuche – so die erste Forschungsfrage – welche Interessen in welchen Lebensbereichen ihnen wichtig sind und wie sie diese miteinander vereinbaren wollen und können. Es werden sowohl subjektiv gelingende Strategien als auch Probleme und Konflikte herausgearbeitet. Die Analyse soll zeigen – so die zweite Forschungsfrage – wie sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen ausdrücken. Dabei gilt die besondere Aufmerksamkeit, wie oben begründet, den sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe. Das Augenmerk der Untersuchung liegt auf der Privatwirtschaft, da hier die große Mehrheit der Ingenieur_innen arbeitet. Dabei geht es bewusst nicht um prekäre Beschäftigungsverhältnisse, sondern um regulär und abgesichert angestellte Ingenieur_innen in Unternehmen unterschiedlicher Größe in verschiedenen Branchen. Diese abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse stellen den Idealtypus der privilegierten Lebensbedingungen von Ingenieur_innen dar. Mich interessiert, inwiefern sich gerade auch hier Prekarisierungen in Erwerbs- und Sorgearbeit und der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche zeigen, um – so die dritte Forschungsfrage – Ansätze für politisches Handeln zu diskutieren die sich daraus ergeben. Die Gruppe der Interviewten grenze ich auf junge Ingenieur_innen im Alter von 25 bis 40 Jahren ein, um die Lebensphase zu erfassen, in der die Reibungsflächen zwischen Interessen und Anforderungen in Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen besonders groß sind. Darüber hinaus interessiert mich eine möglichst große Bandbreite an Lebenssituationen: Menschen mit und ohne Kinder, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Menschen in unterschiedlichen Familien- oder Partnerschaftsmodellen und an unterschiedlichen Orten in Deutschland.

4 Interessen

Der Begriff des Interesses ist die zentrale Analysekategorie der vorliegenden Studie. Ich untersuche, welche Interessen junge Ingenieur_innen verfolgen, um zu analysieren, wie sie prekäre Privilegien erleben und wie sie damit umgehen. Im Folgenden widme ich mich den methodologischen Anforderungen, die aus dieser Zielstellung erwachsen. Zunächst definiere ich einen sozialkonstruktivistischen Begriff von Interesse als sozialer Praxis (4.1). Daran anschließend begründe ich die Entscheidung für eine subjektorientierte praxeologische Herangehensweise (4.2). Danach gehe ich auf die Bedeutung von Intersektionalität für soziale Ungleichheitsforschung ein und stelle den Intersektionalen Mehrebenenansatz vor, mit dem soziale Ungleichheiten ausgehend von subjektiven Praxen und unter Berücksichtigung der drei Ebenen Sozialstrukturen, symbolische Repräsentationen und Identitäten untersucht werden können (4.3). Abschließend fasse ich die methodologischen Prämissen zusammen, mit denen ich in der vorliegenden Untersuchung die Positionierung junger Ingenieur_innen im Kontext prekärer Privilegien analysiere (4.4).

4.1 Interessen als soziale Praxis

Der Interessenbegriff dient in der vorliegenden Arbeit als analytische Kategorie um zu untersuchen, wie Menschen sich im Kontext prekärer Privilegien positionieren. Interessen definiere ich als das Ergebnis subjektiver Abwägungen zwischen den vorgefundenen gesellschaftlichen Bedingungen einerseits und den eigenen Wünschen in Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen andererseits. Die gesellschaftlichen Bedingungen umfassen dabei nicht nur soziale Strukturen, sondern auch symbolische Repräsentationen. Dieses Verständnis von Interesse begründe ich im Folgenden.

Die Bedeutung des Begriffes Interesse hat sich historisch verschoben. Noch bis zur zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts wird der Begriff in Wörterbüchern als Entschädigung und Zins definiert (Fisch 1982: 311). Der heutige Interessenbegriff ist ein „Produkt moderner Gesellschaften“ (Lauterbach 2014: 205). Erst mit der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft erhält der Begriff die Bedeutung von „Nutzen, Vorteil, Profit, Gewinn und dient zunehmend als Terminus zur Bezeichnung der Gesamtheit dessen, was jemandem nützt“ (Neuendorff 2004: 1339). Den Beginn der gesellschaftstheoretischen Bedeutung des Interessenbegriffes markiert das Aufkommen des ökonomischen Liberalismus (Koselleck 1982: 352f., 359). Eine Polarisierung zwischen einem bürgerlichen und einem marxistischen Ansatz hat über lange Zeit die sozialtheoretische Debatte zum Interessenbegriff geprägt (Neuendorff 2004). Auf der einen Seite stand ein utilitaristisch-individualistischer Interessenbegriff der bürgerlichen Soziologie. Demnach sind Interessen das, was einem Individuum seiner Vernunft nach politisch, ökonomisch

und sozial nützt (Neuendorff 1973: 100f.). Auf der anderen Seite stand ein marxistisch-strukturalistischer Interessenbegriff. Nach diesem gelten Individuen als „Personifikation ökonomischer Kategorien […], Träger von bestimmten Klassenverhältnissen und Interessen“ (Marx 1962: 16), die im Kapitalismus antagonistisch, das heißt miteinander unvereinbar, sind. Der marxistische Interessenbegriff in der hier zitierten Form sieht Klasseninteressen als wesentliches Merkmal der gesellschaftlichen Position an, während spätere materialistische Theorien auch die Bedeutung anderer Herrschaftsverhältnisse für die Subjektivierung untersuchen.[22] Die umfangreiche theoretische Diskussion zwischen einem utilitaristischen und einem materialistischen Ansatz kann im Kontext dieser Arbeit nicht umfassend aufgearbeitet werden. Für die Erarbeitung des Interessenbegriffs der vorliegenden Studie ist als theoretischer Hintergrund die Kenntnis der Kontroverse ausreichend, ob die Interessen aus der Vernunft des einzelnen Menschen entspringen oder ob Interessen von der sozialen Lage der Menschen geformt werden. In Abgrenzung zu dieser Polarisierung untersuche ich in der vorliegenden Arbeit Interessen als das Ergebnis einer sozialen Praxis, die von Individuen und sozialen Bedingungen gleichermaßen beeinflusst wird und die sich folglich nicht theoretisch-deduktiv, sondern nur empirisch untersuchen lässt. Einen solchen konstruktivistischen Interessenbegriff entwickle ich im Folgenden.

Um das Verhältnis von sozialen Bedingungen und individuellem Handeln kritisch untersuchen zu können, gilt es zunächst, verschiedene Bedeutungsebenen des Interessenbegriffes zu unterscheiden. Hartwig Schuck unterscheidet zwischen manifesten, ethischen und positionellen Interessen. Positionelle Interessen sind jene, die sich aus der individuellen Position in einem sozialen Kontext ergeben, wobei sich aus der unmittelbaren sozialen Position eines Menschen verschiedene und mitunter gegenläufige positionelle Interessen ergeben können. Ethische Interessen sind jene Interessen, die sich durch eine kritische Reflexion der gesellschaftlichen Bedingungen – auch unter Berücksichtigung ihrer möglichen Veränderbarkeit – als gut für ein Individuum erweisen. Sie sind von normativen Überzeugungen, etwa über die menschliche Natur und das gute Leben, geprägt. Manifeste Interessen sind jene, die ein Mensch tatsächlich verfolgt (Schuck 2014: 304–309). Mit Schuck betrachte ich manifeste, empirisch zugängliche Interessen als Ergebnis subjektiver Verknüpfungen von positionellen und ethischen Interessen. In der Handlungstheorie ist solch ein konstruktivistischer Interessenbegriff „zu einem grundlegenden Baustein geworden, der zielgerichtetes Handeln erklärt“ (Lauterbach 2014: 206). Um zu analysieren, wie Menschen ihre Handlungsbedingungen subjektiv deuten, beziehe ich mich

[22] Beispielhaft sei hier auf materialistische Theorien verwiesen, in denen Geschlecht als eine Vergesellschaftungsform betrachtet wird, die gegenüber Klassenverhältnissen eine eigene Geschichte und Funktion im Kontext sozialer Arbeitsteilung hat (Barrett 1990: 26ff.), außerdem auf Analysen zur ökonomischen Bedeutung von Sexualität (ebd.: 45ff.) und dazu, wie Rassismen feministische und klassenbezogene Solidarität verhindern (Joseph 1993). Zur Verwobenheit verschiedener sozialer Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse vgl. das Unterkapitel 4.3 zu Intersektionalität.

auf die Unterscheidung zwischen Bedingungen, Bedeutungen, Gründen und Prämissen, wie sie in der Kritischen Psychologie entwickelt wurde:

> *„Bedingungen meinen die objektiv-ökonomischen Lebensumstände, Bedeutungen verweisen darauf, inwieweit diese Bedingungen Handlungsmöglichkeiten und -behinderungen enthalten, während Prämissen schließlich die Bedeutungsaspekte meinen, die jeweils die einzelnen Individuen für sich aus ihren jeweiligen Gründen akzentuieren." (Markard 2011: 24)*

Manifeste Interessen lassen sich dementsprechend als das Resultat der Vermittlung zwischen gesellschaftlichen Gegebenheiten und subjektiven Handlungsgründen und Handlungsprämissen definieren.

Auch in der Arbeits- und Industriesoziologie findet ein solcher konstruktivistischer Interessenbegriff Anwendung, ist hier jedoch analytisch begrenzt auf Erwerbsarbeit. Rudi Schmidt und Rainer Trinczek (1999) sowie Ingrid Artus (2008) untersuchen Interaktionsmuster zwischen Betriebsräten und Managements. Ein konstruktivistisch-praxeologischer Interessenbegriff wird von ihnen in Abgrenzung zu einer strukturdeterministischen Auffassung des Handelns von Interessenvertretungen im Betrieb in Anschlag gebracht. Sie betonen den konstruktiven und interpretatorischen Charakter.

> *„Die Heterogenität und Widersprüchlichkeit von Interessenlagen auf der gesellschaftlichen Strukturebene macht es unmöglich, im Sinne einer deterministischen Ableitungslogik konkretes Akteurshandeln bestimmen zu wollen. Vielmehr bedarf es auf Seiten der Akteure stets eines konstruktiv-interpretatorischen Aktes der Definition, um die je eigenen individuellen Interessen zu bestimmen." (Artus 2008: 70f., vgl. auch Schmidt/Trinczek 1999: 188)*

Die individuellen Einstellungen zur Erwerbsarbeit werden auch mit dem Konzept der Interessenidentität untersucht, welches am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München seit 1999 entwickelt und angewendet wird. Interessenidentität bezeichnet ein „Bewusstsein der Individuen über ihre soziale Stellung" (Boes 2006: 233). Gemeint ist damit nicht ein objektives, strukturtheoretisches begründbares Wissen, sondern eine subjektive „innere Haltung" zu sich und den sozialen Verhältnissen (ebd.). Die Konstruktionsleistungen der Individuen stehen im Zentrum:

> *„Interessenidentitäten sind kein ‚Persönlichkeitsmerkmal', sondern ein im sozialen Prozess beständig zu reproduzierendes Moment der Identität eines Menschen. Auf der Grundlage ihrer Interessenidentität bilden die Beschäftigten je unterschiedliche Handlungsstrategien zur Durchsetzung ihrer Interessen aus." (ebd.)*

Interessenidentität legitimiert Handeln und gibt ihm eine Richtung. Sie wird kontextabhängig und in Auseinandersetzung mit der Umwelt gebildet – im erlebten oder vorweggenommenen

Interessengegensatz zu Anderen. Die Position der Subjekte ist Grundlage dieser Aneignung, aber determiniert sie nicht. Vielmehr ist die Herausbildung von Interessenidentitäten ein beständiger Prozess in Auseinandersetzungen und in sozialen Beziehungen (ebd.: 232–234).

Diese Sichtweise übernehme ich. Meine Fragestellung geht dabei aber über erwerbsarbeitsbezogene Interessen hinaus und bezieht ein, wie Menschen das Verhältnis unterschiedlicher Lebensbereiche gestalten. Konzeptionell soll das Wechselverhältnis von Individuum und sozialen Bedingungen so in den Blick genommen werden, dass alle Arbeitsbereiche, aber auch alle Ebenen der Gesellschaft – in ihrer möglichen Bedeutung für subjektive Konstruktionsprozesse von Interessen – berücksichtigt werden. Dies umfasst auch kollektive Interessenartikulationen, etwa in Diskursen politischer Akteur_innen.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Definition des Interessenbegriffs ist die Frage, ob es sich um bewusste oder unbewusste Konstruktionsleistungen handelt. Laut Andreas Boes und Katrin Trinks entsteht Interesse zwar aus Wünschen, diese sind aber nicht zwangsläufig mit Handlungszielen verbunden. Wünsche werden erst dann zu Interessen, wenn Menschen sich mit ihnen identifizieren, sich ihnen verpflichtet fühlen oder deren Umsetzung als legitim einfordern (Boes/Trinks 2006: 47). In die gleiche Richtung gehen Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel. Sie unterscheiden zwischen Ansprüchen und Wünschen. Nicht erfüllte Ansprüche führen zu Empörung und möglicherweise zu Handlungen, während nicht erfüllte Wünsche zu passiver Enttäuschung führen. Ansprüche sind durch Normen legitimiert (Hürtgen/Voswinkel 2012: 58). Auf Interessen angewendet heißt dies: Interessen unterscheiden sich von Wünschen durch ihren Bezug auf Werte und Normen. Dadurch erlangen Interessen eine Begründung und Legitimierung und somit einen Status als etwas, auf dessen Umsetzung ein Anrecht besteht und das von der Gesellschaft oder einer konkreten Institutionen eingefordert wird. Interessen als bewusste Konstruktionen zu verstehen, ist dabei nicht gleichbedeutend mit der Begrenzung auf sprachlich formulierte Begründungen. Interessen sind zwar bewusste und aktive Konstruktionen, umfassen aber nicht nur in Gedanken oder Sprache ausgedrückte Positionierungen. Vielmehr können sie sich auch durch alltägliche Handlungen ausdrücken, die eine „praktische Aneignung der uns umgebenden Welt“ darstellen (Völker 2008: 87f.).

In der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologe ist seit einigen Jahren die Debatte virulent, ob betriebliche Arbeitsbeziehungen der Logik der Interessen oder der Logik der Anerkennung folgen (Haipeter/Bromberg/Slomka 2016: 75). Vertreter_innen des Anerkennungsansatzes deuten Konflikte als Ergebnis von Missachtungserfahrungen, Vertreter_innen des Interessenansatzes deuten Konflikte als Ausdruck von Machtkämpfen zwischen Kapital und Arbeit. Beide werden „als entgegengesetzte Orientierungen sozialen Handelns gefasst; Akteure sind demnach entweder strategisch motiviert oder symbolisch und moralisch orientiert“ (ebd.).

Eine anerkannte These lautet, dass Angestellte die betrieblichen Konflikte als Anerkennungsfragen erleben, während Arbeiter_innen diese als Interessenfragen wahrnehmen. Sozialphilosophisch wird diese Frage ähnlich im Hinblick auf soziale Konflikte diskutiert (ebd.). Aktuelle Veröffentlichungen sind auf eine produktive Verbindung beider Konzepte hin orientiert. So schlägt Stephan Voswinkel vor, Interesse und Anerkennung nicht als alternative Konzepte, sondern als zwei sich ergänzende Perspektiven auf denselben Gegenstand, nämlich Konflikte, zu verstehen – als zwei Skripte, in denen Anliegen und Erfahrungen artikuliert werden können (Voswinkel 2011). Mit meiner Definition von Interessen kann ich mich der vermittelnden Position anschließen. Dabei verstehe ich den Wunsch nach Anerkennung in beruflichen, familiären und anderen Lebensbereichen als eine mögliche Dimension von Interesse.

4.2 Praxeologische Subjektorientierung

Im Folgenden diskutiere ich, welche Anforderungen eine Forschungsperspektive erfüllen muss, mit deren Hilfe Interesse als Vermittlung zwischen individuellen Wünschen und gesellschaftlichen Bedingungen empirisch in den Blick genommen werden soll. Das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft ist ein Grundproblem in der Soziologie und der Sozialphilosophie. Ich lege ein sozialkonstruktivistisches Subjektverständnis zugrunde, das sich vom Subjektbegriff der Aufklärung[23] abgrenzt. Im Gegensatz zum rationalen, vernünftigen und kontextunabhängigen Subjektbegriff der Aufklärung wird Subjektivierung in sozialkonstruktivistischen Ansätzen als ein offener Prozess verstanden, der von der Wechselwirkung des Individuums mit seiner Umgebung geprägt ist (Paulus 2001: 3f.). Ein Subjekt kann sich und die Welt nur in den vorhandenen Deutungsmustern erkennen, aber – so das Paradox der Subjektivierung – diese Deutungsmuster und die Gesellschaft selbst sind von Subjekten hervorgebracht und durch sie veränderbar.

Eine solche sozialkonstruktivistisch subjektorientierte Forschungsperspektive führt zu einem spezifischen Blick auf soziale Verhältnisse, die „hinsichtlich ihrer menschenprägenden Wirkung sowie als spezifischer Rahmen und spezifische Resultante menschlichen Verhaltens“ betrachtet werden (Bolte 1983: 16). Eine subjektorientierte Forschungsperspektive soll

> *„Individuen als Geformte und Formende, als Betroffene und Gestaltende in und von gesellschaftlichen Strukturen*[24]*, die Wechselwirkung zwischen Mensch und*

[23] Die Philosophie der Aufklärung begründet ein bis heute prägendes, modernes abendländisches Subjektverständnis. Diese Philosophie zielt auf die Selbstbefreiung der Menschen aus „traditionellen, geistigen und politischen Fesseln“ und das Subjekt der Aufklärung „ersetzt normgesteuertes durch vernunftgesteuertes Handeln und ist Träger des Erkenntnisvermögens“ (Langfeldt 2009: 23).

[24] Karl Martin Bolte spricht in diesem Zitat von Strukturen. Dem liegt ein weit gefasster Strukturbegriff zugrunde, der alle verfestigten Ausprägungen sozialer Verhältnisse umfasst. In diesem Begriff sind sprachlich-

> *Gesellschaft und damit einen spezifischen Aspekt gesellschaftlicher Dynamik ins Blickfeld rücken". (Bolte 1995: 17)*

Die vorliegende Untersuchung zielt darauf ab, „die Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit in ihrer sinnhaften Strukturierung hergestellt wird" (Lamnek 2005: 32f.). Die Studie ist qualitativ ausgerichtet, um die nötige Offenheit für die Sichtweisen der einzelnen Akteur_innen zu gewährleisten. Die Prinzipien qualitativer Forschung sind das offene, explorative Herangehen und die Gestaltung eines prozesshaften und kommunikativen Forschungsverlaufes statt der Überprüfung geschlossener Hypothesen. Eine Reflexion und Anpassung von Fragestellung und Datenmaterial ist in einem solchen offenen Prozess möglich. Dabei muss die Nachvollziehbarkeit der Erkenntnisgewinnung durch die transparente Darstellung aller Erkenntnisschritte sichergestellt werden (ebd.: 19ff., zum methodischen Vorgehen vgl. Kapitel 5).

Es geht mir, wie ich gezeigt habe, um die Selbstpositionierungen von Menschen in Bedingungen, die auf komplexe und mitunter widersprüchliche Weise von Privilegierung und Prekarisierung geprägt sind. Dafür ist eine akteurszentrierte, praxeologische Perspektive besonders geeignet, da sie erlaubt, den produktiven, die soziale Wirklichkeit mitgestaltenden Charakter von menschlichem Alltagshandeln sichtbar zu machen (Völker 2008). Dafür gilt es, die verschiedenen individuellen Konstruktionen, Bedeutungszuweisungen, Einschätzungen und normativen Ansichten von Individuen erst einmal abzubilden und ernst zu nehmen (Winker 2012: 18). Anschließend kann und sollte mithilfe von Sozialtheorien von diesen Akteur_innenperspektiven abstrahiert werden:

> *„Um eine neue Weltsicht zu eröffnen und neue politische Perspektiven anzubieten, muss man als Erstes die internalisierten Wahrnehmungs- und Bedeutungsmuster sowie die soziale Trägheit, die aus ihnen folgt, aufbrechen." (Eribon 2016: 45f.)*

Eine solche kritische Einordung der alltäglichen sozialen Praxen kann eine Grundlage bieten, um alternative Handlungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte für politisches Handeln aufzuzeigen.

4.3 Der Intersektionale Mehrebenenansatz

Einen Vorschlag zur forschungspraktischen Umsetzung eines ungleichheitsanalytischen und subjektorientierten Vorgehens bietet der Intersektionale Mehrebenenansatz nach Gabriele Winker und Nina Degele. In diesem Ansatz steht das Wechselverhältnis von Individuum und

---

diskursive und materielle Strukturen zusammengefasst, während ich im Rückgriff auf den Intersektionalen Mehrebenenansatz analytisch zwischen sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen unterscheide (vgl. dazu 4.3).

Gesellschaft im Zentrum der Analyse, wobei mit den gesellschaftlichen Bedingungen sowohl die symbolischen Repräsentationen als auch soziale Strukturen und Institutionen gemeint sind. Der Ansatz eignet sich für meine qualitative Untersuchung, da sich mit diesem die verschiedenen Fragen – nach den Bedingungen prekärer Privilegien, nach den individuellen und kollektiven Positionierungen und nach der sozialen Ungleichheit innerhalb der Berufsgruppe der Ingenieur_innen – miteinander verknüpfen lassen.

Ziel des Intersektionalen Mehrebenenansatzes ist es, intersektionale Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse theoretisch im Blick zu haben und dennoch die empirische Analyse im Alltag von Menschen zu beginnen: „Um welche Probleme, Themen und Fragen organisieren sie ihr alltägliches Tun? Welche Differenzierungskategorien nutzen sie zur Darstellung und Konstruktion ihres Alltags?“ (Winker/Degele 2009: 64) Im Folgenden erläutere ich die intersektionalitäts- und ungleichheitstheoretischen Begründungen dieses Ansatzes. Das methodische Vorgehen stelle ich in Kapitel 5 vor.

Ihren Ausgangspunkt haben intersektionale Ansätze in sozialen Bewegungen. Der politische Ursprung intersektionalen Denkens liegt in den Artikulationen der Schwarzen[25] Frauenbewegung der USA im Kontext der sozialen Bewegungen der späten 1970er und der 1980er Jahre. Unumstritten gilt als Ursprung intersektionalen Denkens die von Schwarzen Feministinnen und Feministinnen of Colour entwickelte Kritik an Ausschlüssen aus der vorherrschenden weißen Perspektive der dominanten Teile der Frauenbewegung. Neben Rassismen wurden in diesen Analysen auch die unterschiedlichen Positionen und Positionierungen von Frauen entlang von Sexualität und sozialen Klassen untersucht. Zwar waren die Ausschlüsse von Frauen und die Marginalisierung weiblicher Standpunkte auch in der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung ein Thema, die Traditionslinie intersektionalen Denkens ist jedoch stärker von der Debatte um Differenz und Machtverhältnisse zwischen Frauen in der Gesellschaft und in feministischen Bewegungen geprägt (Walgenbach 2014: 55–57). Ausgehend von der kollektiven Erfahrung der Mehrfachdiskriminierung wurde das Paradigma hergeleitet: „the major systems of oppression are interlocking“ (Combahee River Collective 1982: 13). Kategorienkritik und Machtkritik wa-

[25] Das Adjektiv schwarz schreibe ich – einer mittlerweile weit verbreiteten Praxis folgend – groß, wenn es sich um eine soziale Kategorie handelt. Schwarz und weiß bezeichnen nicht Hautfarben, sondern soziale Positionen im Kontext von Rassismus. Allerdings markiert die Großschreibung von Schwarz, dass es sich um eine ehemals diskriminierende Distinktion handelt, die durch soziale Bewegungen und die Praxen Schwarzer Menschen als Selbstbezeichnung angeeignet wurde. Der Begriff People of Colour entspringt ebenfalls einer Selbstbezeichnung und umfasst diverse nicht weiße Menschengruppen, während der Begriff Schwarz eher Menschen und Communities mit afrikanischer Herkunftsgeschichte umfasst (Arndt 2005: 344). Diese Unterscheidung entspringt historischen und kontextuell bedingten sozialen Differenzen und Zugehörigkeiten, die prozesshaft sind und sich, beispielsweise im Zusammenhang mit politischen Auseinandersetzungen, ändern können.

ren dabei eng verbunden. Mit Bezug auf feministische Bewegungen wurden die Prozesse analysiert, durch die eine eigentlich partikulare Perspektive als vermeintlich universelle Perspektive zur Geltung kommt (vgl. hooks 1984, Collins 1990). In Deutschland gab es ähnliche politische und wissenschaftliche Beiträge von Schwarzen Autorinnen, jüdischen Autorinnen, Migrantinnen und aus der Behindertenbewegung (vgl. Hügel et al. 1993, Walgenbach 2014: 58–60).

Den Begriff der Intersektionalität prägte Ende der 1980er Jahre die Juristin Kimberlé Crenshaw in einem Text über die Unzulänglichkeit der US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetzgebung und Rechtspraxis für den Schutz Schwarzer Frauen vor Diskriminierung (Crenshaw 1989). Crenshaw plädiert dafür, eindimensionale Theorien von Diskriminierung zu erweitern. Mit dem Blick auf die Mehrfachdiskriminierung Schwarzer Frauen wendet sie sich gegen eine Addition verschiedener singulär gedachter Diskriminierungsachsen. Ihr Argument lautet, dass jede „intersektionale Erfahrung" eine eigene Qualität hat und mehr ist als die Summe aus Sexismus und Rassismus (ebd.: 140). In den folgenden zwei Jahrzehnten hat sich der Begriff zu einem Paradigma des (menschenrechts-)politischen und wissenschaftlichen Umgangs mit sozialen Differenzen entwickelt (Hill Collins/Bilge 2016: 88–113). Der Begriff wurde zu einem „buzz word" insbesondere in den Gender Studies (Davis 2008). In ihrer so betitelten wissenschaftssoziologischen Bestandsaufnahme argumentiert Kathy Davis, dass gerade die Offenheit des Begriffes ihn so populär macht für Anschlüsse über Crenshaws Kernanliegen hinaus. Crenshaw ging es um den Ausschluss Schwarzer Frauen aus der juristischen Antidiskriminierungspraxis und den hegemonialen Artikulationen der Frauenbewegung. Davis zufolge bietet aber die von Crenshaw gewählte Metapher der Intersektionalität diversen drängenden Fragen der feministischen Debatte nach den Zusammenhängen von Differenz, Diskriminierung, Ungleichheit und Herrschaft einen gemeinsamen Rahmen und ist dabei anschlussfähig für kleinteilige empirische Fragestellungen ebenso wie für dekonstruktive Betrachtungen und für Gesellschaftstheorien.

Das Intersektionalitätsparadigma, welches die in der Antidiskriminierungspolitik zu unterscheidenden sozialen Positionen von Gruppen unabsehbar vielfältig erscheinen lässt, stellt auch die soziale Ungleichheitsforschung vor Herausforderungen. Gerade in den Gender Studies werden diverse bereits bekannte Themen und Anliegen unter dem neuen Paradigma kontrovers erörtert (Knapp 2008). Es wird diskutiert, wie viele und welche Analysekategorien es für eine umfassende Analyse sozialer Ungleichheit bedarf, und in welchem Verhältnis struktur- und subjektorientierte Erkenntnisinteressen zueinander stehen (vgl. Klinger/Knapp 2005, Purtschert/Meyer 2010, Soiland 2008). Auch werden die Folgen einer ungleichheitssoziologischen Ausweitung des ursprünglichen antirassistisch-feministischen Intersektionalitätskonzeptes kontrovers diskutiert: Lucy Chebout sieht in der Konzeptualisierung von Intersektionalität als Analyse von verwobenen Ungleichheiten eine unzulässige Besetzung eines ursprünglich auf die Anliegen

Schwarzer Frauen fokussierten Konzeptes durch weiße und privilegierte Akteur_innen (Chebout 2012). Diese Position vertreten auch Umut Erel, Jin Haritaworn, Encarnación Gutiérrez Rodríguez und Christian Klesse (Erel et al. 2011). Sie konkretisieren, dass insbesondere in Deutschland und anderen europäischen Ländern die ursprünglich emanzipatorische Verortung verloren gehe, da hier in Intersektionalitätstheorien die Kategorien zur Rassismusanalyse nicht kontextspezifisch gefüllt, sondern als leere Signifikanten verwendet würden. Im Gegensatz dazu sehen Avtar Brah und Ann Phoenix in der Entwicklung der Intersektionalität hin zu einem Paradigma für die Betrachtung verschiedenster Verwobenheiten von sozialen Ungleichheiten eine Stärkung von Feminismus und von Antirassismus (Brah/Phoenix 2004, vgl. auch Yuval-Davis 2009: 59f.). Cornelia Möser führt Beispiele dafür an, dass in Frankreich und Deutschland Intersektionalität in Einzelfällen verwendet werden konnte, um postkoloniale und antirassistische Wissenschaftskritik zu institutionalisieren (Möser 2013).

Anschließend an Davis verstehe ich Intersektionalität nicht als geschlossene Theorie, sondern als Paradigma oder Heuristik in der Analyse von Diskriminierung, Ungleichheit und Herrschaft, das die Verwobenheit unterschiedlicher Differenzkategorien in den Blick nimmt (Davis 2008: 78). Für die Forschungspraxis bedarf es somit der Konkretisierung einer intersektionalen Herangehensweise. Ich stütze die Untersuchung auf eine Theorie für eine feministische-intersektionale Gesellschaftsanalyse, die von Gabriele Winker und Nina Degele vorgelegt wurde (Winker/Degele 2009, Winker 2012). Der von ihnen entwickelte Intersektionale Mehrebenenansatz erlaubt eine systematische Verbindung von subjekt-, struktur- und diskursorientierten Perspektiven, statt sie gegeneinander zu stellen. Intersektionalität definieren Winker und Degele wie folgt:

> *„Wir begreifen Intersektionalität als kontextspezifische, gegenstandsbezogene und an sozialen Praxen ansetzende Wechselwirkungen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen (d. h. von Herrschaftsverhältnissen), symbolischer Repräsentationen und Identitätskonstruktionen." (Winker/Degele 2009: 15)*

Den Gewinn ihres Ansatzes sehe ich vor allem darin, dass sie keine Ungleichheitskategorie vorrangig setzen und dass sie an dem analytischen Rahmen einer auf Profitmaximierung fußenden politischen Ökonomie festhalten. Damit ermöglichen sie Erkenntnisse, die über eine Beschreibung und Feststellung vielfältiger und komplexer sozialer Differenzen hinausgehen:

> *„Denn mit dem Bezug auf kapitalistische Gesellschaften und ihre grundlegenden polit-ökonomischen Prinzipien der Ausbeutung und der Profitmaximierung erhalten all die großen mit Intersektionalität verbundenen Erwartungen an einen kritischen Umgang mit Differenz und Ungleichheit eine Perspektive. […] Wird der gesellschaftliche Stellenwert von Differenzierungen und Hierarchisierungen in der intersektionalen Praxis zu Ende gedacht, steht auch die Frage nach der Überwindung des kapitalistischen Systems zur Diskussion." (Winker 2012: 17f.)*

Die Festlegung der drei Analyseebenen – soziale Strukturen, symbolische Repräsentationen und Identitäten – schließt an wissenschaftstheoretische Überlegungen der Gender-Theoretikerin Sandra Harding an (Winker/Degele 2009: 18). Wichtig ist, dass diese analytische Trennung einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive verpflichtet ist. Die gesellschaftstheoretische und ungleichheitssoziologische Positionierung von Winker und Degele folgt dem Anliegen des materialistischen Feminismus, die politisch-ökonomische Bedeutung der Reproduktionssphäre und der dort geleisteten unbezahlten Arbeit in ihrer Verschränkung mit der auf Lohnarbeit basierenden Produktionssphäre zu analysieren (zur nachfolgend wiedergegebenen Argumentation ebd.: 30–37). Sie kritisieren zunächst die Annahme von „zwei oder mehr eigenständigen Megastrukturen" (ebd.: 35). So grenzen sich die Autorinnen von der so genannten *dual system theory* ab, wie sie etwa von Christine Delphy und Heidi Hartmann vertreten wurde (vgl. Delphy 1985, Hartmann 1983). Sie möchten jenen herrschaftstheoretischen Dualismus in der Analyse des Verhältnisses von Geschlecht und Ökonomie überwinden, in dem in der Produktionssphäre das Kapitalverhältnis und in der Reproduktionssphäre das Patriarchat verortet wird. Winker und Degele gehen dagegen auf Ansätze ein, die sich stärker mit den Wechselwirkungen zwischen beiden Sphären befassen. Sie nehmen die These von Kapitalismus und Geschlechterverhältnissen als historisch konstitutiv verwobenen Strukturen auf (vgl. Beer 1991, Haug 1996, Frerichs 2000). Außerdem folgen sie der These, dass sowohl Klassen- als auch Geschlechterverhältnisse eine kapitalistisch-ökonomische Dimension haben und dass sich durch ihr Wechselverhältnis komplexe soziale Schichtungen ergeben (vgl. Fraser 1994, Becker-Schmidt 1987, Kreckel 2004).

Winker und Degele knüpfen an der für intersektionale Zugänge grundlegenden Feststellung an, dass sich Privilegierung und Marginalisierung gegenseitig verstärken, abschwächen und vor allem verändern können. Daraus schlussfolgern sie, dass eine intersektionale Analyse nicht bei statischen Großkategorien, z. B. Patriarchat und Kapitalismus, beginnen soll, sondern bei relationalen, dynamischen Konzepten wie Geschlechterbeziehungen, Klassenverhältnissen und Rassismen (Winker/Degele 2009: 35f.). Ihr Anliegen ist es, nicht beim Beschreiben von kontextspezifischen Wechselwirkungen von sozialen Differenzen stehen zu bleiben, sondern mit empirischen Analysen zu gesellschaftstheoretischen Erkenntnissen beizutragen. Daher setzen sie dem kritisierten analytischen Dualismus die Annahme eines gesellschaftlichen Gesamtzusammenhangs entgegen. Die „theoretische Klammer" ihres Ansatzes ist eine „kapitalistisch strukturierte Gesellschaft mit der grundlegenden Dynamik ökonomischer Profitmaximierung" (ebd.: 25). Hierbei halten sie daran fest, Produktion und Reproduktion „analytisch zu trennen", ohne dabei den Sphären einzelne Herrschaftsverhältnisse zuzuordnen (ebd.: 37).

> *„Stattdessen gehen wir von einem kapitalistischen System aus und untersuchen für diese Gesellschaftsformation die unterschiedlichen Herrschaftsverhältnisse und deren Wechselwirkung in der Produktions- und Reproduktionssphäre." (ebd.)*

Dies vorausgesetzt definieren Winker und Degele die drei Analyseebenen anhand ihrer gesellschaftlichen Funktionen für die politische Ökonomie kapitalistischer Gesellschaften wie folgt (ebd.: 25–27):

- Soziale Strukturen umfassen die sozio-ökonomischen Produktionsverhältnisse inklusive der Reproduktion der Arbeitskräfte und der Wiederherstellung der Produktionsmittel.
- Symbolische Repräsentationen umfassen die verschiedenen Formen der ideologischen Absicherung des Systems, d. h. Diskurse und Normalitätsvorstellungen, die bestehende soziale Ungleichheiten legitimieren.
- Identitätskonstruktionen beschreiben Winker und Degele als Verortungen von Individuen in potenziell unsicheren Verhältnissen, d. h. soziale Positionierungen in Abgrenzung zu Anderen, Konstruktionen des Eigenen und des Fremden und die Erhöhung von Sicherheit durch die Zugehörigkeit zu Netzwerken.

Diese drei Ebenen beruhen wie ausgeführt auf einer analytischen Trennung. Erst eine gemeinsame Betrachtung erlaubt eine umfassende Analyse einer gesellschaftlichen Problemstellung aus intersektionaler Perspektive. Verbunden sind die Ebenen durch die Klammer der kapitalistischen Akkumulation. Diese theoretische Klammer ist jedoch nicht als ökonomischer Determinismus angelegt. Vielmehr erlauben gerade die drei Analyseebenen eine Betrachtung von weiteren, nicht unmittelbar profitlogischen, sondern historisch gewachsenen und institutionalisierten Ausprägungen von Herrschaft. Zwischen den Ebenen kann es unterschiedliche Verbindungen geben. Sie können sich gegenseitig bestätigen und verstärken, kritisieren und abschwächen, kongruent, widerstreitend oder neutral zueinander sein (ebd.: 73). Eine materielle Realität und somit ihre kontextspezifischen Ausprägungen erhalten diese Wechselwirkungen aber erst durch das Handeln und Sprechen von Menschen. Durch soziale Praxen konstruieren sich Menschen als Subjekte mit komplexen Identitäten, sie nehmen Normen und Werte an oder grenzen sich von ihnen ab, und sie akzeptieren und reproduzieren soziale Strukturen als Handlungsrahmen oder stellen sie in Frage (Winker 2012: 19).

Der Intersektionale Mehrebenenansatz ist aufgrund der praxeologischen Vorgehensweise gut geeignet für eine Analyse von Interessen. Interessen habe ich als subjektive Positionierungen definiert, die daraus hervorgehen, dass Menschen ihre Wünsche zu den Kontextbedingungen des eigenen Handelns ins Verhältnis setzen. Im Intersektionalen Mehrebenenansatz werden Herrschaft, Ungleichheit und soziale Praxen in ihrem verbindenden Bezug auf die soziale Arbeitsteilung und in ihrer Eingebundenheit in die kapitalistische Ökonomie betrachtet. Mit Hilfe des Intersektionalen Mehrebenenansatzes können die Wechselwirkungen von sozialen Ungleichheiten aus der Perspektive der Subjekte beschrieben und mit theoretischem und empirischem Wissen verbunden werden. Interessen lassen sich hierbei als Aspekt von Selbstpositio-

nierungen analysieren. Der Ansatz ist darüber hinaus dafür geeignet, die Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche im Kontext sozialer Arbeitsteilung und der damit verknüpften Normen und Diskurse zu untersuchen. Nicht zuletzt ermöglicht eine praxeologische Herangehensweise alltagsnahe Beschreibungen von individuellen und kollektiven Handlungsmöglichkeiten.

Eine zentrale Kontroverse der Intersektionalitätsdebatte besteht darin, ob und welche deduktiven Strukturkategorien für eine intersektionale Analyse sozialer Ungleichheit nötig sind. Diese Frage wurde im Rahmen der Intersektionalitätsdebatte über mehrere Jahre polarisierend debattiert (für einen Überblick vgl. Schrader/Langsdorff 2014: 10–32). Einige gesellschaftstheoretisch ausgerichtete Wissenschaftler_innen wie Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp plädieren dafür, mittels historischer und theoretischer Reflexion die „relevanten Strukturgeber von Ungleichheit“ in Abgrenzung zu den vielfältigen Differenzen auf der Subjektebene zu bestimmen (Klinger/Knapp 2005: o. S.). Eine begrenzte Anzahl theoretisch bestimmter Analysekategorien wird wiederum von anderen als politische Schließung verworfen, „die das kritische Potenzial der Intersektionalitätsforschung preisgibt und mögliche Allianzen und Solidaritäten verbaut“ (Purtschert/Meyer 2010: 131). Statt „Kategorien zu finden, welche die Reflexion auf mögliche Ausschlüsse bereits in sich enthalten“, wollen Patricia Purtschert und Katrin Meyer die Analyse offen halten für eine ständige Umdeutung der Kategorien (ebd.: 135). Meines Erachtens ist die starke Polarisierung in dieser Debatte auf eine unnötige Frontstellung von subjektorientierten und makrotheoretischen Herangehensweisen zurückzuführen. Eine Unterscheidung von Analyseebenen zur Strukturierung der Intersektionalitätsdebatte hat sich hier als sinnvoll erwiesen. Yuval-Davis plädiert für eine Verknüpfung der diversen Erkenntnisinteressen, wofür es wichtig ist,

> *„die Beziehungen zwischen sozialen Positionen, Identitäten und politischen Werten zu untersuchen (und dies ist unmöglich, wenn sie alle auf das gleiche ontologische Niveau reduziert werden)“. (Yuval-Davis 2009: 62)*

Winker und Degele möchten subjekt- und strukturorientierte Erkenntnisweisen verbinden, indem sie mit Hilfe der Analyseebenen mit einem praxeologischen Ansatz deduktiv und induktiv gewonnene Erkenntnisse miteinander verknüpfen. Sie verbinden eine kategoriale Offenheit auf der Ebene der Identitätskonstruktionen und der symbolischen Repräsentationen mit vier analytisch voneinander abgrenzbaren Herrschaftsverhältnissen auf der Strukturebene: Klassismen, Heternormativismen, Rassismen und Bodyismen. Dabei betonen Winker und Degele, dass diese Begriffe keine statischen Großsysteme, sondern dynamische soziale Beziehungen und Verhältnisse bezeichnen, die einem Bedeutungswandel unterliegen und nur für westlich-kapitalistische Gesellschaften gelten (Winker/Degele 2009: 37).

In der Betrachtung eines sozialen Phänomens ergibt sich somit eine kontextabhängige Vielzahl von Kategorien, welche für die soziale Praxis der Subjekte eine Rolle spielen können. Auf der

Ebene der sozialen Strukturen bestimmen die Autorinnen dennoch vier Strukturkategorien, vor deren Hintergrund die sozialen Praxen gesellschaftstheoretisch gedeutet werden sollten, wobei deren empirische Ausprägungen ebenfalls von den sozialen Praxen der Akteur_innen abhängen. Diese vier Strukturkategorien sind Klasse, Geschlecht, Rasse[26] und Körper.

Die geschlossene Kategorienzahl auf der Ebene der sozialen Strukturen begründen Winker und Degele theoretisch und historisch-konkret. Dazu bestimmen sie jene Verhältnisse, entlang derer in westlich-kapitalistischen Gesellschaften die ungleiche Verteilung von Produktionsmitteln und Ressourcen sowie die soziale Arbeitsteilung in der Lohn- und Reproduktionsarbeit wesentlich organisiert und institutionell abgesichert sind (wobei diese Verhältnisse alle gesellschaftlichen Felder durchziehen, wie etwa Ökonomie, Politik, Familie, Erwerbs- und Haushaltsarbeit und Ehrenamt). Die drei Strukturkategorien Rasse, Klasse und Geschlecht übernehmen Winker und Degele aus der intersektionalen Geschlechterforschung und der Ungleichheitssoziologie und ergänzen die Strukturkategorie Körper. In den Definitionen wird noch einmal deutlich, dass in diesem Ansatz die Betrachtung der verschiedenen Herrschaftsverhältnisse und ihrer Verwobenheit immer in ihrem Bezug auf die soziale Arbeitsteilung und ihre Eingebundenheit in die kapitalistische Ökonomie erfolgt:

- Der verwendete Klassenbegriff umfasst nicht nur die Großklassen Kapitalbesitzende und Lohnabhängige, sondern auch „unterschiedliche Möglichkeiten und Formen der Vermarktung der Arbeitskraft entlang der Kriterien Herkunft, Bildung und Beruf“ (ebd.: 42). Klasse umfasst die divergierende Verfügung über ökonomische Ressourcen (Vermögen, Geld und Besitz), kulturelle Ressourcen (Bildung und Beruf) und soziale Ressourcen (Netzwerke und Beziehungen). Die Legitimation von Klassismen erfolgt derzeit über das Meritokratie- oder Leistungsprinzip. Unter dem Vorzeichen von Chancengerechtigkeit wird soziale Ungleichheit entlang von Herkunft, Bildung und Beruf als Eigenverantwortung und nicht als sozialer Missstand aufgefasst. Die falsche Annahme der Chancengleichheit führt dazu, dass die strukturelle Ungleichheit unsichtbar gemacht wird.

[26] In deutschsprachigen Texten wird der Begriff Rasse oft in Anführungszeichen oder kursiv gesetzt, um schriftbildlich zu markieren, dass Rasse keine natürliche, sondern eine sozial konstruierte Unterscheidung von Menschengruppen darstellt (Eggers et al. 2005: 13). Ich verzichte auf Anführungszeichen bei dem Begriff Rasse, wie auch bei anderen sozialen Kategorien, da ich diese ausschließlich in kritischer Absicht als Analysekategorien verwende und nicht als deskriptive Kategorien zur Beschreibung vermeintlicher vorsozialer Tatsachen. Dem liegt ein ausschließlich konstruktivistisches Verständnis von Rasse zugrunde, wie es Cengiz Barskanmaz auch für das juristische Verständnis von rassistischer Diskriminierungen einfordert. Dies gilt für alle mit Rassismus verknüpften Kategorien wie Hautfarbe, Ethnie, Schwarzsein und Weißsein (Barskanmaz 2011: 385–388). Dies entspricht auch dem Vorgehen von Winker und Degele, die den Begriff Rasse ohne Anführungszeichen verwenden, um die „Prozesse der Rassisierung, also der Rasse erst konstruierenden Ausgrenzung und Diskriminierung sowie ihre gewaltförmige Naturalisierung und Hierarchisierung“ zu bezeichnen (Winker/Degele 2009: 10, Fußnote 2).

- Geschlecht umfasst bei Winker und Degele die normierenden und hierarchischen sozialen Konstruktionen von Zweigeschlechtlichkeit und Sexualitäten. Heteronormativismen fungieren als horizontale und vertikale soziale Platzanweiser in der Lohn- und Reproduktionsarbeit. Unterschiede werden hier naturalisiert, d. h. als Ausdruck psychophysischer geschlechtlicher Dispositionen legitimiert (ebd.: 44–46).
- Die Betrachtung einer Strukturkategorie Körper begründen Winker und Degele damit, dass im Neoliberalismus, verursacht durch die entgrenzte Profitmaximierungs- und Marktlogik, Körpernormen als gesellschaftlicher Platzanweiser an Bedeutung zunehmen. Die Bewertung und Steigerung der Brauchbarkeit, Nützlichkeit und Formbarkeit von Körpern ist ein mittlerweile akzeptiertes Anliegen. Sie argumentieren, dass „Alter, körperliche Verfasstheit, Gesundheit und Attraktivität“ zunehmend Bedeutung in Arbeitszusammenhängen haben und Einfluss auf die Verteilung von Ressourcen ausüben (ebd.: 40). Der von den Autorinnen geprägte Begriff der Bodyismen umfasst außerdem vielfältige „Diskriminierung von Menschen aufgrund des Alters, des äußeren Erscheinungsbildes oder aufgrund von Behinderungen“ (ebd.: 51). Die vorherrschende Legitimationsweise sehen sie ähnlich wie bei Klassismen, d. h. in der meritokratischen Verbindung von Eigenverantwortung und Leistungsprinzip (ebd.: 49).
- Mit Rasse (ebd.: 47–49) bezeichnen die Autorinnen die ebenfalls naturalisierte Konstruktion von verschiedenen Menschengruppen. In diesem Fall werden körperliche Merkmale und kollektive kulturelle Praxen diskursiv zusammengebracht, um hierarchische und als einander fremd betrachtete Kollektive zu konstruieren. Rassismen kleiden „politische Interessen in den Mantel natürlicher Differenzen“ (ebd.: 48). Sie bringen Bewertungen und Ein- und Ausschlüsse hervor, insbesondere innerhalb und zwischen Nationen, aber auch zwischen anderen Kollektiven.

Ingenieur_innen verstehe ich als prekär Privilegierte und ich habe in diesem Zusammenhang gezeigt, dass verschiedene soziale Gruppen innerhalb der Berufsgruppe unterschiedlich von der Einschränkung von Privilegien betroffen sind (vgl. 3.2). Mit dem Intersektionalen Mehrebenenansatz können die kontextspezifischen Verschränkungen und Wechselwirkungen dieser Ungleichheiten untersucht und mit einer intersektionalen Analyse der gesellschaftlichen Bedingungen verbunden werden. Als Privilegien können gelten, dass Ingenieur_innen im Vergleich zu anderen sozialen Gruppen statushoch und mit hohen Einkommen erwerbstätig sind. Zusätzlich hat der Beruf ein hohes gesellschaftliches Ansehen und auch die berufliche Zufriedenheit ist hoch. Hinzu kommt eine für die Beschäftigten günstige Lage auf dem Erwerbarbeitsmarkt. Als Prekarisierungen können die Verunsicherungen über die berufliche Zukunft durch die Zunahme von prekärer Beschäftigung und Outsourcing gelten. Hinzu kommt ein steigender Zeit- und Leistungsdruck, durch welchen Ingenieur_innen ihre eigenen hohen Ansprüche an gute

Arbeit eingeschränkt sehen. Außerdem geraten insbesondere unbezahlt Sorgearbeitende, besonders Eltern, durch die Anforderungen aus der Erwerbsarbeit unter Druck, gut für sich und andere zu sorgen. Dies sind geschlechtsspezifische Ungleichheiten, Ungleichheiten entlang von sozialer Herkunft und Migrationsbiografie sowie dem Alter.

4.4 Interessen als Positionierung im Kontext prekärer Privilegien

Zusammenfassend stelle ich die methodologischen Prämissen dar, mit der die Positionierungen junger Ingenieur_innen im Kontext prekärer Privilegien analysiert werden. Im Unterkapitel 4.1 habe ich einen sozialkonstruktivistischen Begriff von Interesse definiert, der darauf abzielt, zu untersuchen, wie sich Menschen ihre Lebensbedingungen praktisch aneignen. Interessen sind jene Wünsche, die Menschen im Handeln real verfolgen. Sie unterscheiden sich von Wünschen, da sie das Ergebnis einer subjektiven Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen der Umsetzung dieser Wünsche darstellen, das heißt mit den sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen. Das bedeutet auch, dass Interessen bereits den Verzicht auf einen Teil der eigenen Wünsche an ein gutes Leben beinhalten können. In diesem Sinne – als aktive Aneignung des gesellschaftlichen Lebenskontextes – sind sie der Ausdruck einer mit Handlungszielen verknüpften Positionierung. Interessen umfassen bewusste und in Gedanken oder Sprache ausgedrückte Positionierungen. Sie können sich aber auch implizit in Handlungen ausdrücken. In der vorliegenden Studie wird untersucht, wie und woran sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen und welche Interessen sie unter diesen Bedingungen formulieren.

Im Unterkapitel 4.2 habe ich die gewählte subjektorientierte praxeologische Herangehensweise vorgestellt. Den theoretischen Bezugsrahmen bildet die Annahme, dass es kein freier Akt ist, wenn sich Menschen ihre Lebensbedingungen praktisch aneignen, sondern dass sie dabei selbst auch wiederum vom Handlungskontext geprägt sind. Diese Wechselwirkung zu erfassen ist das Anliegen einer subjektorientierten Forschungsperspektive, die den analytischen Blick sowohl auf die Wirklichkeitskonstruktionen der Subjekte als auch auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dieser Konstruktionen lenkt. Davon ausgehend wurde argumentiert, dass sich manifeste, also tatsächlich verfolgte Interessen nicht theoretisch herleiten, sondern nur mit Bezug auf empirische Erkenntnisse zu sozialen Praxen verstehen lassen. Dies begründet die Wahl für eine akteurszentrierte, praxeologische Perspektive und eine qualitative Forschungsmethode. Forschungspraktisch bedeutet dies, die verschiedenen Selbstpositionierungen von Individuen erst einmal abzubilden und anschließend mithilfe von Sozialtheorien kritisch einzuordnen.

Die Forschungsfragen der vorliegenden Untersuchung beschränken sich nicht auf die beruflichen Interessen junger Ingenieur_innen oder die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie zielen darauf ab, alle Lebensbereiche in ihrer möglichen subjektiven Bedeutung für die

Herausbildung von Interessen im Kontext prekärer Privilegien zu berücksichtigen. Außerdem soll untersucht werden, welche Rolle soziale Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe dafür spielen, wie sich prekäre Privilegien zeigen und wie die Einzelnen sich dazu positionieren. Im Unterkapitel 4.3 habe ich meine intersektionale Herangehensweise begründet. Intersektionalität bezeichnet den theoretischen und methodischen Anspruch, die Wechselwirkungen verschiedener sozialer Ungleichheiten zu betrachten. Konkret wurde der Intersektionale Mehrebenenansatz (Winker/Degele 2009) gewählt. Mit diesem Ansatz werden drei Ebenen in den Blick genommen, auf und zwischen denen Ungleichheitsdimensionen miteinander verwoben sind: soziale Strukturen, symbolische Repräsentationen und Identitätskonstruktionen. Die theoretische Herleitung der Ebenen und die empirische Analyse von Wechselwirkungen zwischen den Ebenen erfolgt mit ausdrücklichem Bezug auf die soziale Arbeitsteilung in kapitalistischen Gesellschaften. Unter Rückgriff auf diese analytisch getrennten Ebenen lassen sich die kontextspezifischen Ausprägungen von Ungleichheiten beschreiben. Die kritische ungleichheitstheoretische Einordnung erfolgt dann entlang von vier sozialstrukturellen Herrschaftsverhältnissen: Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen. Somit lässt sich die Vielfalt von Positionierungen zu prekären Privilegien abbilden und an eine Analyse der gesellschaftlichen Bedingungen zurückbinden.

5 Methodisches Vorgehen der empirischen Untersuchung

Der praxeologische und subjektorientierte Ansatz der vorliegenden Studie erfordert eine qualitative Forschungsmethode. Die Intersektionale Mehrebenenanalyse (Winker/Degele 2009) ist eine Methode zur Analyse qualitativer Daten, die an die Theorie des Intersektionalen Mehrebenenansatzes[27] anschließt (vgl. Kapitel 4). Mit dieser Methode lassen sich Interessen als praktische, subjektive Aneignung von Lebensbedingungen erfassen und an gesellschaftstheoretische Erkenntnisse über Prekarisierung und Privilegierung in den Lebensbedingungen von jungen Ingenieur_innen rückbinden. Das mehrschrittige Verfahren dient mir als eine Richtschnur, um, ausgehend von den subjektiven Orientierungen Einzelner, eine gesellschaftstheoretisch fundierte intersektionale Analyse der Forschungsfragen nach den Interessen junger Ingenieur_innen und der Bedeutung prekärer Privilegien für ihren Alltag zu leisten. Das methodische Vorgehen stelle ich im Folgenden dar.

Im Folgenden stelle ich zunächst die verwendete Methode der Datenerhebung und das Untersuchungssample meiner Studie vor (5.1). Danach erläutere ich mein methodisches Vorgehen entlang der acht Analyseschritte der Intersektionalen Mehrebenenanalyse (5.2) und diskutiere die Einbeziehung der Interviewten in die Forschung (5.3). Zum Abschluss des Kapitels erfolgt eine Zusammenfassung des methodischen Vorgehens (5.4).

5.1 Datenerhebung

5.1.1 Feldzugang und Sampling

Meine Position im Datenerhebungsprozess war die der von außen ins Feld kommenden und dem Ingenieurwesen fremden Sozialforscherin. Den Zugang zu Interviewpersonen habe ich auf mehreren Wegen gefunden. Zu Beginn des Forschungsprozesses habe ich sechs Expert_innengespräche mit Vertreter_innen des *Deutschen Ingenieurinnenbundes*, des *Netzwerkes Frauen im Ingenieurberuf des VDI* und des *Vereins Frauen in Naturwissenschaft und Technik*, außerdem mit hauptamtlichen Gewerkschafter_innen aus den Vorstände von *IG BCE* und *IG Metall* und aus einer Verwaltungsstelle der *IG Metall* mit Zuständigkeit für hochqualifizierte Angestellte geführt. Die Gespräche dienten der Vorbereitung der empirischen Studie, so dass keine systematische Auswertung erfolgte (zu den Ergebnissen vgl. 2.2.3). Diese Kontakte habe

[27] Um den Unterschied zwischen dem theoretischen Ansatz und der empirischen Methode zu benennen, verwende ich in Bezug auf die Theorie den Begriff des Mehrebenenansatzes und in Bezug auf die Methode den Begriff der Mehrebenenanalyse. Der Ansatz steht als gesellschaftstheoretischer Beitrag zur Intersektionalitätsdebatte für sich. Die praxeologische empirische Analyse ist hingegen an die theoretische Herleitung der Ebenen und die Verknüpfung mit der Analyse von Herrschaftsverhältnissen gebunden.

ich dann für die Suche nach Interviewpersonen genutzt, indem ich meine Gesprächspartner_innen darum gebeten habe, mein Gesuch an in Frage kommende Menschen weiterzuleiten. Diese Bitte habe ich auch an einige Interviewpersonen aus einem zuvor abgeschlossenen Forschungsprojekt (Nowak/Hausotter/Winker 2012) gerichtet, von denen ich wusste, dass sie in betrieblichen Netzwerken oder in Gewerkschaftsgremien aktiv sind. In sozialen Netzwerken im Internet habe ich mein Gesuch in regionalen Ingenieur_innennetzwerken, beruflichen Frauennetzwerken und Netzwerken ausländischer Ingenieur_innen veröffentlicht. Des Weiteren habe ich Betriebsrät_innen größerer Unternehmen angeschrieben, die ich einer gewerkschaftlichen Broschüre über Gleichstellungspolitiken entnommen habe. Zusätzlich habe ich nach jedem Interview meine Gesprächspartner_in gebeten, Kolleg_innen und Bekannte anzusprechen, die sich eventuell zu einem Interview bereit erklären würden.

Letztendlich verliefen die erfolgreichen Kontaktwege über firmeneigene Frauennetzwerke (drei Personen), überbetriebliche Frauennetzwerke (zwei Personen), hauptamtliche oder betriebliche Gewerkschafter_innen (zehn Interviewpersonen), das Schneeballprinzip (fünf Personen) und über mein persönliches Umfeld (zwei Personen). Diese Aufzählung bedeutet nicht, dass die Interviewpersonen unbedingt den genannten Gruppen verbunden sind. Dies gilt nur für die jeweilige Kontaktperson.

Das Sampling erfolgte überwiegend deduktiv anhand eines qualitativen Stichprobenplans bzw. gemäß des selektiven Samplings (Kelle/Kluge 2010: 50f., Merkens 1997). Ich habe von meiner Fragestellung ausgehend die soziodemografischen Kriterien für die Auswahl der Interviewpersonen festgelegt (vgl. 5.1.1). Da meine Forschungsperspektive auf Alltagspraxen junger Ingenieur_innen in nicht-prekären Angestelltenverhältnissen in der Privatwirtschaft zielt, waren die entsprechenden Kriterien für das Sample: Festangestellte in einem Unternehmen, seit mindestens zwei Jahren im Berufsleben stehend, keine Angestellten reiner Softwareunternehmen oder aus dem Bereich der New Economy, Alter von 25 bis 40 Jahren.

Das selektive Sampling zielt auf eine größtmögliche Heterogenität der Fälle innerhalb der Stichprobe, so dass „sämtliche hypothetisch relevanten Merkmalskombinationen bzw. -träger im Sample vertreten sind“ (Lamnek 2005: 192). Der begrenzte Umfang einer Dissertation setzt diesem Anspruch Grenzen. Jedoch habe ich Wert darauf gelegt, dass „theoretisch relevante Merkmale in ausreichendem Umfang durch Einzelfälle vertreten sind“, um eine angemessene Bandbreite zu erhalten (Kelle/Kluge 2010: 55). Konkret habe ich darauf geachtet, dass verschiedene Fachgebiete, verschiedene Unternehmensgrößen, Personen mit unterschiedlichem Status und Aufgabengebieten sowie Menschen mit und ohne Kinder, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und Menschen aus unterschiedlich großen Städten bzw. aus ländlichen Regionen vertreten sind.

Grundsätzlich geht es beim Sampling in der qualitativen Forschung nicht um statistische Repräsentativität, sondern um eine angemessene inhaltliche Repräsentation. Diese ist erreicht, „wenn einerseits der Kern des Feldes in der Stichprobe gut vertreten ist und andererseits auch die abweichenden Vertreter hinreichend in die Stichprobe aufgenommen sind“ (Merkens 1997: 100). In der Berücksichtigung von seltenen und ungewöhnlichen Fällen erhebe ich mit meinem Sample nicht den Anspruch einer umfassenden Repräsentation des Feldes. Im Hinblick auf den Kern des Feldes, also die nicht prekär angestellten jungen Ingenieur_innen, gehe ich aber davon aus, anhand des Samples eine Typologie von Interessen in der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche herausgearbeitet zu haben, die dem Ziel der verstehenden Exploration des Gegenstandes angemessen ist. Dies lässt sich induktiv, angelehnt an das Theoretische Sampling nach Glaser und Strauss (Glaser/Strauss 1967, vgl. auch Mey/Mruck 2011: 28f.), wie folgt begründen: Zu Beginn der Erhebungsphase ging es darum, eine groß gefasste Stichprobe variantenreich abzubilden. Wie in jedem iterativen qualitativen Forschungsprozess, der sich zwischen der Vertiefung des Forschungsstandes und des theoretischen Rahmens, der empirischen Datenauswertung und der Schärfung der Fragestellung hin und her bewegt, grenzte ich mein Projekt im Verlauf auf Fragen der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche ein. Ich habe induktiv ich so lange Daten erhoben, bis sich die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Fällen wiederholten. Dabei kam es mir nicht darauf an, explorativ das gesamte Feld möglicher Interessenbereiche von jungen Ingenieur_innen abzuarbeiten, sondern aussagekräftige Interessentypen zur Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche zu gewinnen. Ich gehe davon aus, dass die nunmehr in den Typen erfassten Interessen, Vereinbarungspraxen, Probleme und Konflikte in der Alltagsbewältigung junger Ingenieur_innen eine soziologische und gesellschaftspolitische Relevanz haben. Die Daten können also als theoretisch gesättigt bezeichnet werden.

Das abgeschlossene Sample aus 21 Personen setzt sich wie folgt zusammen:

- Geschlecht und Alter: Zwölf Frauen und neun Männer im Alter von 27 bis 40 Jahren. Eine Ausnahme hinsichtlich dieses Stichprobenmerkmals ist eine 44-jährige Interviewperson, die mir bei der Kontaktaufnahme von sich aus dargelegt hatte, aufgrund der jungen Kinder (ein bis vier Jahre alt) in der gleichen Lebenssituation zu sein, wie die von mir avisierte Zielgruppe.
- Lebensweise und Sorgearbeit: Eine Person ist Single. 20 Personen leben in heterosexuellen Partnerschaften oder Ehen. 13 Personen haben Kinder und alle Personen mit Kindern leben mit dem_der Partner_in zusammen. Sechs leben mit Partner_in ohne Kinder und zwei leben alleine. Gerne hätte ich Alleinerziehende befragt, da die Zeitkonflikte bei ihnen vermutlich noch größer sind. Jedoch konnte ich trotz intensiver

Bemühungen keine entsprechende Person finden.[28] Häusliche Pflegearbeit leistet keine der interviewten Personen und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen spielt in keinem Interview eine Rolle. Ausgehend von der Annahme, dass dies ein typisches Merkmal der Altersgruppe, also der Stichprobe ist, habe ich an dieser Stelle keine weiteren Interviewpartner_innen gesucht, die An- und Zugehörige pflegen.

- Herkunft und Wohnort: Die Wohnorte der Interviewten sind bundesweit breit verteilt. Vier pendeln täglich oder wöchentlich zwischen Wohn- und Erwerbsarbeitsort. Drei Personen stammen aus dem Ausland.
- Branchen und Unternehmensgrößen: Die Branchenzughörigkeit ist weit gefächert. 15 Interviewte sind in internationalen Konzernen angestellt, drei in mittleren Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten und zwei in Klein- und Kleinstbetrieben mit unter 50 Beschäftigten. Eine Ausnahme hinsichtlich dieses Stichprobenmerkmals stellt eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eines öffentlich finanzierten Forschungsinstitutes dar. Sie habe ich interviewt, da sie ihre Entscheidung für den öffentlichen Dienst und gegen eine Stelle in der Privatwirtschaft getroffen hat, um kein Leiharbeitsverhältnis akzeptieren zu müssen. Ich erhoffte mir von diesem Fall Informationen über den subjektiv erlebten Prekarisierungsdruck auf Berufseinsteiger_innen und Umgangsweisen damit.
- Studium und berufliche Position: 20 Interviewte sind Festangestellte. Alle haben ein Diplom oder einen Masterabschluss an einer Universität oder einer Fachhochschule erworben. Zehn sind Sachbearbeiter_innen bzw. Projektmitarbeitende, sieben sind Projektleiter_innen und vier sind Führungskräfte. Eine Ausnahme hinsichtlich des Stichprobenmerkmals nicht-prekäre Beschäftigung stellt eine befristet beschäftigte Person dar. Für diese Ausnahme sprach, dass eine zweijährige befristete Beschäftigung in diesem Unternehmen einen Standard des Berufseinstiegs darstellt. Ich erhoffte mir auch von diesem Fall Informationen über den subjektiv erlebten Prekarisierungsdruck auf Berufseinsteiger_innen und Umgangsweisen damit.
- Berufliche Arbeitszeit: 15 Personen arbeiten in Vollzeit (35 bis 40 Stunden pro Woche) und sechs in Teilzeit (25 bis 32 Stunden pro Woche).

[28] Wenn ich dies bei der Suche nach dem Schneeballprinzip angesprochen habe, wurde mir ausnahmslos gesagt, man kenne keine alleinerziehenden Kolleg_innen. Über die Gründe kann ich an dieser Stelle nur mutmaßen. Die geringe Präsenz von alleinerziehenden Ingenieur_innen kann an einer Tabuisierung des Themas liegen. Sie kann aber auch daran liegen, dass bei hochqualifizierten Berufstätigen eine „stabile Partnerschaft sowohl für Frauen als auch für Männer eine wesentliche Voraussetzung für den Übergang zur Elternschaft darstellt“ (Müller 2013: 268), oder daran, dass sich der Ingenieurberuf kaum mit den Sorgearbeitsanforderungen von Alleinerziehenden vereinbaren lässt.

- Politisches und soziales Engagement: Zehn der Interviewten sind politisch, gewerkschaftlich oder sozial engagiert bzw. in Vereinen aktiv. Insgesamt acht sind Gewerkschaftsmitglieder, wobei davon nur drei gewerkschaftlich aktiv sind. Eine Person ist Betriebsratsmitglied ohne Gewerkschaftsmitglied zu sein.

5.1.2 Problemzentrierte Interviews

Die 21 Interviews wurden zwischen Juli 2013 und September 2014 geführt. Davon fanden zwölf telefonisch statt, sechs in den Unternehmen, in denen die Interviewten zu dem Zeitpunkt angestellt waren, zwei in Cafés und jeweils eines bei mir und bei einer Interviewperson zu Hause. Die Wahl des Ortes habe ich den Interviewten überlassen und die Möglichkeit eines telefonischen Interviews haben viele aufgrund ihrer knappen Zeit gewählt, da sich ein Telefonat für sie flexibler gestalten ließ, als ein ortgebundenes Treffen. Mein Ziel war es, mittels der Interviews vergleichbare Informationen über subjektive Sichtweisen zu vorab festgelegten Themenbereichen zu erhalten. Dabei sollten im Sinne der Subjektorientierung die Sinnstrukturen der Befragten und der jeweilige Einzelfall ausreichend Raum bekommen.

In der qualitativen Forschung haben verschiedene methodologische Schulen je eigene Interviewformen entwickelt, teils mit dazugehörigen Auswertungsverfahren und entsprechend ihrer wissenschaftstheoretischen Verortung und methodischen Zielstellung (für einen Überblick vgl. Friebertshäuser 1997). Die Autorinnen der Intersektionalen Mehrebenenanalyse geben für die Datenerhebung keine Interviewtechnik vor. Bei der Auswahl ist aber zu berücksichtigen, dass die Methode offen für subjektive Setzungen und dabei thematisch fokussierend sein soll. Weder streng induktive noch stark strukturierte, hypothesenüberprüfende Interviewformen kommen dafür in Frage. Die verschiedenen Arten von Leitfaden-Interviews sind hingegen gut geeignet, die Intersektionale Mehrebenenanalyse mit einer konkreten Fragestellung zu verbinden.

Orientiert habe ich mich bei der Gestaltung des Interviewleitfadens und der Interviewfragen am problemzentrierten Interview als Einzelmethode nach Andreas Witzel, das „eine Kombination aus Induktion und Deduktion“ darstellt (Lamnek 2005: 364). In dieser Methode

> *„ist der Erkenntnisgewinn […] als induktiv-deduktives Wechselverhältnis zu organisieren. Das unvermeidbare, und damit offenzulegende Vorwissen dient in der Erhebungsphase als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten. Gleichzeitig wird das Offenheitsprinzip realisiert, indem die spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte insbesondere durch Narrationen angeregt werden.“ (Witzel 2000: Abs. 3)*

Nachfragen und problemzentrierte Erzählimpulse dienen in dieser Methode als Mittel zur aktiven Gestaltung der Kommunikationssituation durch die interviewende Person, dabei insbesondere zur Fokussierung auf das Forschungsthema und zur Generierung von Erzählungen durch offene Fragen.

Der Gesprächseinstieg erfolgte immer über die gleiche Erzählaufforderung: „Erst einmal zu ihrer momentanen Situation: Bitte beschreiben Sie mir zum Einstieg, wie Sie leben und wie die Entwicklung dahin war, wie sie heute leben.“ Im Hauptteil folgten offene Fragen zur gesellschaftlichen, beruflichen und familiären Stellung, zu den Anforderungen sowie eigenen Wünschen und Interessen in den verschiedenen Lebensbereichen sowie zu alltäglichen Vereinbarungspraxen und -konflikten. Der letzte Teil bestand aus thematisch geschlossenen, so genannten Ad-hoc-Fragen zum steigenden beruflichen Leistungsdruck, zu Gewerkschaften und Berufsverbänden, zu Solidarität, zu Stereotypen über Ingenieur_innen und zur geringen Repräsentanz von Frauen in Ingenieurberufen. Den Abschluss des Gespräches markierte das gemeinsame Ausfüllen eines Kurzfragebogens zu soziodemografischen Daten.

Ich habe offene Fragen gestellt und keine Differenzkategorien verwendet, so wie es die Autor_innen der Mehrebenenanalyse ausdrücklich vorgeben:

> *„Auch intersektional Forschende haben sich klar zu machen, dass sie im Umgang mit Differenzierungskategorien an der (Re-)Produktion von Normen und Ausgrenzungen aktiv beteiligt sind. Deswegen gilt es, bereits die Fragestellungen des Projektes ohne vergleichende Differenzierungskategorien zu fassen und in den Interviewfragen keine Differenzierungskategorien anzusprechen, um nicht mit der Art der Fragen Reifizierungsprozesse geradezu herauszufordern.“ (Winker 2012: 19)*

Eine Ausnahme waren die Ad-hoc-Fragen und solche Nachfragen, in denen ich auf das Gesagte Bezug genommen habe.

Meinen Kommunikationsstil habe ich weich bis neutral gehalten. In jeglicher Kommunikation vor den Interviewterminen und während der Interviews war ich neutral und nicht wertend bezüglich der Inhalte, dabei interessiert und empathisch bezüglich der Person. Bereits in der Ansprache habe ich mein Interesse an den subjektiven Sichtweisen und Alltagserfahrungen hervorgehoben und Empathie für die Herausforderung junger Ingenieur_innen signalisiert, zunehmende und manchmal schwer vereinbare Anforderungen in Beruf und Familie bewältigen zu müssen. Bei einem solchen Kommunikationsstil

> *„wird die Neutralität als durchaus solidarisierend zwischen Befrager und Befragtem aufgefasst, jedoch wird weder der Inhalt noch der Ablauf durch den Interviewer prädeterminiert oder gar verzerrt“. (Lamnek 2005: 344)*

Die Erzählhaltung der Befragten war, soweit ich das ausgehend von den Interaktionen vermuten kann, überwiegend eine, in der ich einerseits als fachfremd gesehen wurde und andererseits als potenzielle Fürsprecherin für gesellschaftliche bzw. politische Anliegen. Den einzigen fachlichen Anknüpfungspunkt bot meine Anbindung an eine Technische Universität, was von einigen Interviewpersonen als Referenzpunkt für die Bereitschaft zum Interview erwähnt wurde. Die Wahrnehmung als dem Feld fremd, so lässt sich vermuten, regte die Interviewten zu vertiefenden Erläuterungen und Beschreibungen insbesondere ihrer beruflichen Situation an.

5.2 Auswertung mit der Intersektionalen Mehrebenenanalyse

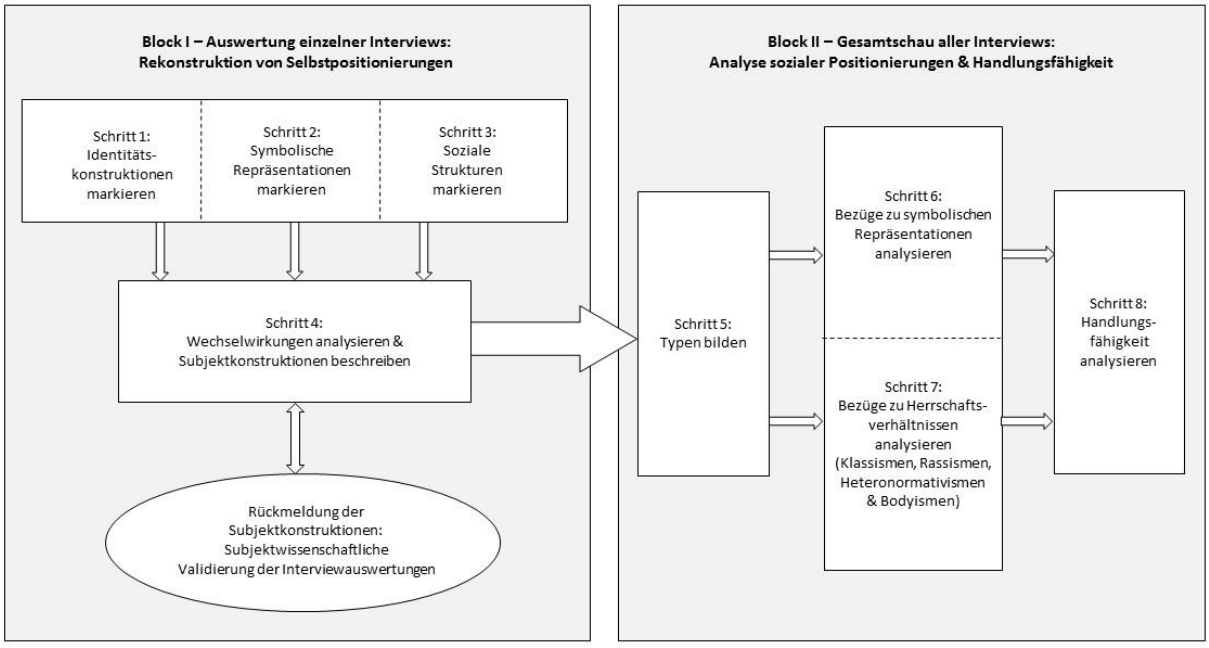
Die Intersektionale Mehrebenenananalyse ist nicht als ein universelles Analyseschema konzipiert worden, sondern ist geeignet für qualitative Fragestellungen zu Differenz und sozialer Ungleichheit in kapitalistischen Gesellschaften (Winker 2012: 17). Methodologisch betrachtet handelt es sich bei der Intersektionalen Mehrebenenananalyse um eine Kombination aus induktivem und deduktivem Vorgehen (Winker/Degele 2009: 68f.). Induktion und Deduktion bezeichnen jeweils unterschiedliche Weisen, in denen theoretisches Vorwissen und empirische Beobachtungen aufeinander bezogen werden. Deduktiv sind Verfahren, in denen die Beobachtung solcherart von Theorie geleitet ist, dass die Beobachtung die Theorie überprüfen oder anpassen soll. Induktiv sind Verfahren, in denen von der Beobachtung ausgehend Theorien oder Hypothesen gebildet werden. Ich beziehe mich hier auf wissenschaftstheoretische Ansätze, in denen die Forderung nach einer völligen Unvoreingenommenheit der Forschenden als „induktivistisches Selbstmissverständnis“ gilt und stattdessen eine „theoretische Sensibilität“ im Umgang mit empirischen Beobachtungen gefordert wird (Kelle/Kluge 2010: 18–21). Induktion und Deduktion sind nach diesem Verständnis keine einander ausschließenden Methoden, sondern unterschiedliche epistemologische Prämissen im Umgang mit empirischen Beobachtungen, die sich im Verlauf eines Forschungsprozesses abwechseln und ergänzen.

Eine ebensolche Kombination von überraschungsoffener und theoriegeleiteter Forschung ist in der Intersektionalen Mehrebenenanalyse bereits im theoretischen Modell der drei Ebenen angelegt, nämlich durch die Begrenzung auf vier Analysekategorien auf der Strukturebene und die Kategorienoffenheit auf der Identitäts- und Repräsentationsebene. In der methodischen Umsetzung ist die Reihenfolge von Induktion und Deduktion nicht beliebig. Hier entscheiden sich Winker und Degele für einen praxeologischen Ansatz und folgen dem Primat des empirischen Gegenstandes für die Analyse und Theoriebildung: Statt theoretische Kategorien auf einen Gegenstand zu übertragen, soll die Theorie der Eigenlogik von Praxis gerecht werden; ein Gegenstand ist nicht aus sich selbst heraus erklärbar, sondern erhält seine Bedeutung erst im konkreten Kontext und in seiner Relation zu anderen Elementen eines Feldes (Winker/Degele 2009: 63–65). Praxen sind nicht gleichbedeutend mit kognitiv begründeten Positionierungen, sondern sie sind situationsgebundene Handlungen der alltäglichen praktischen Aneignung der

uns umgebenden Welt (Völker 2008: 87f.). Forschungspraktisch betrachtet handelt es sich um das beobachtbare „auf Körper und Wissen basierte Tun von Handelnden – das auch Sprechen einschließt“ (Winker/Degele 2009: 66). Dass die Strukturen erst durch Handlungen ihre Wirkung entfalten, bezeichnen Irene Dölling und Beate Krais als „praktische Intersektionalität verschiedener Dimensionen sozialer Strukturierung“ (Dölling/Krais 2007: 22).

Für das methodische Vorgehen schlagen Winker und Degele eine Abfolge von acht Schritten vor (Winker/Degele 2009: 80). Diese unterteilen sie in zwei Blöcke: den ersten Block der Auswertung von Einzelinterviews und den zweiten Block der Gesamtschau aller Interviews einer Untersuchung. Das Ziel des ersten Blocks ist die Rekonstruktion von Selbstpositionierungen. Im zweiten Block werden diese Selbstpositionierungen – ggf. nach einer Gruppierung oder Typenbildung – im Hinblick auf ihre gesellschaftlichen oder kontextuellen Positionierungen vertiefend analysiert. Das abschließende Ziel ist die Analyse von Handlungsfähigkeit. Die vorgesehenen Analyseschritte und meine konkrete Umsetzung erläutere ich im Folgenden. Eine Übersicht der Analyseschritte gibt Abbildung 1.

Abbildung 1: Acht Schritte einer Intersektionalen Mehrebenenanalyse



5.2.1 Auswertung einzelner Interviews: Rekonstruktion von Selbstpositionierungen

Die Schritte eins bis vier der intersektionalen Mehrebenenanalyse gelten der Auswertung der einzelnen Interviews und bilden den ersten Block. Ziel dieses ersten Aufbrechens des Materials ist es, die zentralen Subjektkonstruktionen herauszuarbeiten bzw. aus Sicht der Interviewten die Selbstpositionierungen zu beschreiben.[29] Das konkrete Vorgehen am Interviewtranskript ist wie folgt (Winker/Degele 2009: 79–90): In Schritt eins werden die Identitätskonstruktionen markiert. Identitätskonstruktionen sind Ich-Aussagen. Sie können sich auf charakterliche Eigenschaften, auf persönliche Merkmale oder auf soziale Differenzierungskategorien beziehen, mit denen eine Person sich selbst von anderen abgrenzt oder als zugehörig zu Gruppen präsentiert. In Schritt zwei werden symbolische Repräsentationen in Gestalt von Normen, Leitbildern und verallgemeinerten Überzeugungen markiert. In Schritt drei durchsucht man das Transkript auf soziale Strukturen, die als Institutionen, Gesetze oder soziale Regeln Erwähnung finden. Für alle drei Schritte gilt die induktive Vorgabe, dass die Verweise auf Identitäts-, Struktur- und Repräsentationsebene möglichst nah an den Interviewformulierungen exzerpiert werden sollen und dabei der Zusammenhang, der von der Interviewperson ausgeführt wird, erhalten bleibt. Es erfolgt keine deduktive Zuordnung zu den vier Herrschaftsverhältnissen auf der Strukturebene.[30] Im vierten Schritt erfolgt die Herausarbeitung der Wechselwirkungen zwischen den drei Ebenen mit dem Ziel, die im Interview präsentierten Subjektkonstruktionen wiederzugeben. Bei der Formulierung der Subjektkonstruktionen wird sprachlich eng am Material gearbeitet und weitestgehend mit Begriffen, die von den Interviewten selbst verwendet wurden. Die Herausforderung besteht darin, starke und aussagekräftige Subjektkonstruktionen zu formulieren, aus denen die Positionierung des interviewten Menschen klar hervorgeht. Dafür kann es hilfreich sein, sich immer wieder folgende und ähnliche Fragen zu stellen: Wovon grenzt sich die Person ab? Welche Wünsche hat sie? Was bewertet sie positiv? Worunter leidet sie? Was empfindet sie als Ergebnis eigener Anstrengungen, und was nimmt sie als gegeben an? Wo stellt sie sich als aktiv oder passiv dar? Ein anschauliches Beispiel für Subjektkonstruktionen – in Abgrenzung zu Identitätskonstruktionen – gibt Kathrin Schrader:

---

[29] In der ersten Darstellung des Ansatzes verwenden Winker und Degele an dieser Stelle den Begriff der zentralen Identitätskonstruktionen. In der Anwendung hat sich gezeigt, dass erstens eine begriffliche Trennung von Identitätskonstruktionen und Selbstpositionierungen sinnvoll ist, und dass es zweitens theoretisch korrekter ist, an dieser Stelle von Subjektkonstruktionen zu sprechen, da ja hier bereits die subjektiv als relevant gesetzten Wechselwirkungen zwischen Identitäts-, Repräsentations- und Strukturebene dargestellt werden (Winker/Degele 2011, Winker 2012: 20, Fußnote 2).

[30] Winker/Degele (2009: 86) nehmen in Schritt drei die Zuordnung der gefundenen Strukturbezüge zu den vier Kategorien Klasse, Geschlecht, Rasse und Körper vor. Gabriele Winker plädierte später dafür, die Bezüge zu Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen erst nach der Bildung der Subjektkonstruktionen herauszuarbeiten und in den Schritten eins bis vier – wie im vorliegenden Text dargestellt – rein induktiv die subjektiven Konstruktionsprozesse abzubilden (Winker 2012: 22).

> *„Identitätskonstruktionen nehmen nur Aussagen auf der Identitätsebene auf. Zum Beispiel, ‚Ich bin eine ehrgeizige Wissenschaftlerin'. Während Subjektkonstruktionen hingegen die Wechselwirkung der drei Ebenen von Identität, Repräsentation und Struktur beschreiben. Zum Beispiel, ‚Ich bin eine ehrgeizige Wissenschaftlerin, es gibt mittlerweile viel zu viele und nur die, die sich wirklich anstrengen, können etwas werden. Das finde ich richtig.'" (Schrader 2013: 183)*

Die Schritte eins bis vier können wiederholt und auch gleichzeitig absolviert werden. Ein mehrmaliges Durcharbeiten des Transkriptes kann sinnvoll sein, um alle relevanten Aspekte zu erfassen. Im Sinne der eingangs angeführten Kombination aus induktivem und deduktivem Vorgehen ist es auch möglich, bei der Auswertung zunächst offen dem Material zu folgen und dann zusätzlich gezielt nach Subjektkonstruktionen der Interviewperson zu deduktiv gesetzten Themen zu suchen. Grundlegend wichtig ist dabei, dass in diesem Block die Wechselwirkungen zwischen den Ebenen so herausgearbeitet werden, wie die Interviewten sie konstruieren. Um die Wechselwirkungen aus Sicht der Interviewten zu analysieren und zu Subjektkonstruktionen zu verdichten, kann es sinnvoll sein, auf ein Kodierparadigma zurückzugreifen. So haben Tanja Carstensen, Jana Ballenthien und Gabriele Winker in einem Forschungsprojekt zu Erwerbsarbeit im und mit dem Internet die Intersektionale Mehrebenenanalyse mit dem Kodierparadigma der Grounded Theory verbunden. Dem Kodierparadigma der Grounded Theory folgend, haben sie die Analyse der Wechselwirkungen zwischen den ermittelten Kodes entlang der Frage vorgenommen, „inwiefern sie Bedingungen, Strategien, Konsequenzen etc. des ausgemachten Phänomens sind" (Carstensen/Ballenthien/Winker 2014: 39).

Die Menge der Subjektkonstruktionen pro Interview ist in der Methode nicht vorgegeben und variiert erfahrungsgemäß mit der Interviewlänge und -dichte. Auch kann man sich bewusst für weniger, aber dafür lange Formulierungen entscheiden, oder für mehrere, aber dafür kurze und prägnante. Dies hängt davon ab, wie man in den nächsten Schritten mit den Subjektkonstruktionen weiterarbeitet. In allen Fällen gilt es, auch abhängig von den sehr unterschiedlichen Erzählstilen von Menschen, die Herausforderung einer textimmanenten Interpretation zu meistern. Um dabei die Effekte der eigenen Perspektive zu kontrollieren, ist es – wie in jeder qualitativen Analyse – hilfreich, zumindest einige der Auswertungen und Transkripte von versierten Kolleg_innen lesen zu lassen. Sehr gute Erfahrungen habe ich außerdem damit gemacht, von den Interviewten eine Rückmeldung zur Stimmigkeit der Subjektkonstruktionen aus ihrer Sicht einzuholen (vgl. 5.3).

Die Interviews der vorliegenden Studie dauerten 60 bis 90 Minuten und wurden alle vollständig transkribiert, anonymisiert und Pseudonymen zugeordnet. Nonverbale Elemente (Pausen, Lautstärke) und parasprachliche Elemente (lachen, räuspern) wurden nur in geringem Umfang transkribiert und Grammatik und Ausdruck wurden behutsam so korrigiert, dass eine gute Les-

barkeit gegeben ist. Die Umsetzung der Schritte eins bis vier der Intersektionalen Mehrebenenanalyse erfolgte als sequenzielles Vorgehen am ausgedruckten Transkript. Auf die Verwendung von Auswertungssoftware habe ich verzichtet.

Im ersten Lesedurchgang der Interviewtranskripte habe ich inhaltlich zusammengehörende Sequenzen markiert. Dann habe ich die Verweise auf Identitäts-, Repräsentations- und Strukturebene mit verschiedenfarbigen Stiften markiert. Diese Textstellen habe ich paraphrasiert und, sortiert nach den drei Ebenen, in einer Tabelle zusammengetragen. Anhand dieser Tabelle habe ich für jede Sequenz vorläufige Subjektkonstruktionen formuliert, die ich gegebenenfalls im Verlauf der Auswertung der folgenden Sequenzen verändert und verdichtet habe. Das Ziel der Formulierung einer Subjektkonstruktion besteht darin, die Selbstpositionierung der interviewten Person zu den verschiedenen angesprochenen Themen möglichst nahe am Text und in der Sprache der Interviewperson wiederzugeben. Die Herausarbeitung der Subjektkonstruktionen folgte den Themensetzungen der Interviewten. Aussagekräftige Textstellen, die aber keine Selbstpositionierung im Sinne einer Subjektkonstruktion enthalten, wurden als so genannte Memos schriftlich festgehalten. Im Ergebnis konnten pro Interview zwischen zwei und neun Subjektkonstruktionen herausgearbeitet werden. Insgesamt lagen nach der Analyse aller Interviews 117 Subjektkonstruktionen vor. Auf deren Grundlage habe ich für jedes Interview eine schriftliche Analyse verfasst. Die Analysen aller Interviews finden sich im Anhang dieser Arbeit.

Zur Anschauung der Vorgehensweise bei der Analyse von Subjektkonstruktionen finden sich nachfolgend zwei Beispiele (Abbildung 2 und 3). In den Tabellen steht oben die Subjektkonstruktion und darunter stehen die den drei Analyseebenen zugeordneten Interviewinhalte. Jede Zeile stellt eine thematisch zusammengehörende Sequenz dar. Die Zahlen in Klammern geben die Transkriptseite an, auf die sich eine Paraphrase bezieht.

Abbildung 2: Analyse einer Subjektkonstruktion von Frau Kuhn

Subjektkonstruktion:

Frau Kuhn ist es sehr wichtig, in einer absolut gleichberechtigten Beziehung zu leben, in der sie eine eigenständige Persönlichkeit sein kann. Sie sieht sich als Teil der Generation Y und einer neuen Generation von Managern, die Berufliches und Privates wirklich ausbalancieren wollen und wünscht sich einen gesellschaftlichen Wandel der Denkmuster hin zu modernen Geschlechterrollen für Frauen und Männer. Sie beteiligt sich an diesem Wandel, indem sie ein modernes Lebensmodell vorlebt. Die Aufgabe der Politik sieht sie in der Schaffung der strukturellen Rahmenbedingungen insbesondere in der Kinderbetreuung.

Ebene der sozialen Strukturen	Identitätsebene	Ebene der symbolischen Repräsentationen
Unser Sohn ist nicht nur mama-bezogen	Mein Mann und ich sind absolut gleichberechtigt. (5)	Wir führen eine sehr moderne Beziehung. (5)
Wir Frauen können unseren Partner aussuchen. Vereinbarung Karriere und Kinder hängt ab vom richtigen Mann an der Seite. Wenn der nicht mitzieht, dann wird das nicht funktionieren. (7)	Es ist mir wichtig, als Frau wahrgenommen zu werden und nicht nur als Mutter und Ehefrau. eigenständige Persönlichkeit, Individuum, selbständiger Mensch. (6)	Uns ist es wichtig, nicht dieses alte traditionelle Bild zu vermitteln; was Eltern vorleben prägt die Gesellschaft; Macht der Mütter; durch neue Rolle der Frau, schnell in den Beruf zurückzukehren, ändert sich auch die Rolle des Mannes. (6)
	Das Lebensmodell, was wir gewählt haben, oder was ich gewählt habe, ist sicherlich nicht für jeden was, aber für uns ist es genau der richtige Weg. (7)	Jeder sollte gucken, was er vorlebt. Mein Modell ist modern und zukunftsweisend. (7)
	Wir sind ja so diese Generation Y, die Berufliches und Privates eben wirklich ausbalanciert wissen wollen, und eben nicht mehr bis 22 Uhr im Büro sitzen wollen. (19)	Dieser Wandel muss erst mal vollstreckt werden. Es braucht noch eine neue Generation Manager, um das zu ändern (19)
Frauenquote höchstens als Anstoß für ein anderes Denken, der Antrieb muss von den Einzelnen kommen (23) Politik muss Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit schaffen: Betreuungsplätze kostengünstig für alle, Investitionen in gute Ganztagsschulen; Firmen müssen mit flexibleren Arbeitszeitmodellen beitragen (24)		Gesellschaftswandel durch Vorbilder statt Quote (23) Keiner sollte das Recht haben, jemanden dafür zu verurteilen oder beurteilen, wie er sein Leben lebt. (24)

Abbildung 3: Analyse einer Subjektkonstruktion von Herrn Dohm

Subjektkonstruktion:

Herr Dohm lebt sehr bewusst ein bestimmtes Familienmodell. Er und seine Frau sind beide in Teilzeit erwerbstätig, um viel Zeit mit den Kindern zu verbringen. Er ist sehr glücklich, dass er dieses Wunschmodell leben kann. Gleichberechtigung haben sie realisiert. Aber es bedeutet viel Abstimmung, viele Kompromisse und ihnen fehlt Zeit zu zweit. Als aktiver Vater ist er in der Minderheit, und sie bekommen für ihr Lebensmodell kaum Anerkennung durch das Umfeld oder die Gesellschaft.

Ebene der sozialen Strukturen	**Identitätsebene**	**Ebene der symbolischen Repräsentation**
Kind und Berufseinstieg gleich Probleme, das gleichzeitig zu arrangieren. (1) Management der Familie kompliziert, tarieren wir miteinander aus. (3)	Im Zusammenhang Familie Beruf ist Familie bei mir ein wichtiger Aspekt. (1)	Meine Frau arbeitet Teilzeit und möchte sich da auch verwirklichen. (3)
von den Kindern relativ hohe Ansprüche, möchten immer beide Eltern ganz haben (3)		Die Kinder kennen es nicht anders, bei anderen Familien ist meist nur einer der Ansprechpartner. (3, 22)
Verbreitetes Modell im Freundeskreis ist Ganztagsbetreuung und beide Vollzeit. (24)	Ich bin einer der wenigen Väter, die auch mittags die Kinder abholen. (23)	Kaum offene Ablehnung unseres Modells, aber nicht voll akzeptiert. Niemand klopft die auf die Schulter und sagt toll, wie ihr das hinkriegt. (24)
	Ich glaube, dass nicht nur persönliches Fortkommen und Geldvermehrung Ziel des Menschen ist, sondern familiäre Situation trägt zum persönlichen Glück bei. (27)	Sehr langsam verändert sich die gesellschaftliche Stimmung; Gegenwind vom älteren Managerschlag (27)
Drei Kinder ist wesentlich mehr als Durchschnitt. (1)	Komme aus Großfamilie, wollte immer eigene Familie und relativ viele Kinder. (1)	
Seit drittem Kind in Teilzeit, wird jährlich mit Vorgesetztem neu festgelegt, derzeit 25h. (4)	ein Jahr Vollzeitjob und Teilzeithausarbeit und Familienarbeit, danach war ich ziemlich kaputt. (3)	
Man muss Kompromisse finden, sich stark abstimmen. (17) Die Zeit zu zweit ist gering. (17) Elternarbeit in privater, freier Kita und Schule (17) Familie und Gelderwerb wirklich gleichberechtigt aufgeteilt. (22)	Ich und meine Frau einig, wie wir uns Familienleben vorstellen und setzen das relativ gut um. (17)	
Zeitpläne bestimmt durch Abholzeiten der Kinder, Teilzeitjobs und Elternarbeit; kaum Spielraum für Zeit zu zweit (18)	Getrieben durch abzugleichende Terminkalender (17) Nanny gegen unsere Grundsätze (18)	

5.2.2 Typenbildung

Nach der Analyse aller Interviews beginnt mit Schritt fünf der Einstieg in den zweiten Block, in dem die Einzelfälle - ggf. fallübergreifend – analytisch auf den gesellschaftlichen Kontext bezogen werden. Hier muss, abhängig vom Erkenntnisinteresse und von der Größe des Samples, entschieden werden, ob und welche Verdichtung des Materials an dieser Stelle sinnvoll ist.[31] Wenn eine Verdichtung des Materials erfolgen soll, können Cluster oder Gruppen aus ähnlichen Subjektkonstruktionen gebildet werden.[32] Aufgrund der umfangreichen Materialmenge bot sich im vorliegenden Fall eine Typenbildung an. Damit konnten aus der Fülle an Subjektkonstruktionen wiederkehrende Deutungs- und Handlungsmuster rekonstruiert werden, welche die danach anschließende Vertiefung strukturieren sollten.

Methodologisch ist Typenbildung eine Verallgemeinerung. Die Verallgemeinerung in der qualitativen Forschung ist dabei zu unterscheiden von dem Konzept der Repräsentativität in quantitativen statistischen Ansätzen. In der statistischen Forschung sollen die Auswahl des Samples und die standardisierten Erhebungsmethoden dafür sorgen, dass von den empirisch vorliegenden Fällen hochrechenbare Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen werden können. In der qualitativen Forschung geht es hingegen darum, Regelmäßigkeiten in der Kombination verschiedener Variablenmerkmale herauszuarbeiten, die insofern typisch sind, als sie – zumindest hypothetisch – auch über das Sample hinaus im Forschungsfeld von Bedeutung sind (Lamnek 2005: 166). Die intersektionale Herangehensweise des Ansatzes besteht im Fall einer Typenbildung ausdrücklich nicht darin, soziale Differenzkategorien als Vergleichsmerkmal zwischen Fällen heranzuziehen, sondern erst nach der Typenbildung zu prüfen, „inwieweit diese vergeschlechtlicht, ethnisiert etc. sind“ (Winker/Degele 2009: 91).

---

[31] Bei kleiner Fallzahl kann die Verdichtung übersprungen werden und die vertiefende intersektionale Analyse aus Schritt sechs und sieben direkt entlang der Einzelfälle erfolgen. So hat Schrader (2013) zunächst mit den Einzelfällen weitergearbeitet und dann eine Typenbildung als abschließenden Auswertungsschritt vorgenommen. Das hing damit zusammen, dass sie Handlungstypen gebildet hat, für die sie den vertiefenden Bezug auf die Herrschaftsverhältnisse und Repräsentationen benötigte. Langsdorff (2012) hat alle Schritte als Teil von einzelbiografischen Fallrekonstruktionen durchgeführt und keine Typen gebildet. Ähnlich dient bei Amirpur (2016) die Analyse der Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Differenzierungskategorien und Ebenen dazu, themenzentrierte Familiengeschichten herauszuarbeiten; die Vertiefung der sozialstrukturellen und symbolischen gesellschaftlichen Bezüge erfolgt am Einzelfall. Bei Langsdorff und Amirpur erfolgt eine Herausarbeitung der Wechselwirkungen zwischen den drei Ebenen ohne Verdichtung zu Subjektkonstruktionen.

[32] In der ersten Darstellung des Ansatzes heißt dieser Schritt fünf „Identitätskonstruktionen vergleichen und clustern“ (Winker/Degele 2009: 90). Wie in der Fußnote 29 ausgeführt, ist diese Benennung irreführend, da die Identitätsaussagen aus Schritt eins an dieser Stelle bereits in ihrer Wechselwirkung mit der Repräsentations- und Strukturebene zu Subjektkonstruktionen verdichtet worden sind. Dementsprechend sind bei mir die Subjektkonstruktionen der Ausgangspunkt der Verallgemeinerung oder Verdichtung.

Typen sind Gruppen von Fällen, die entlang definierter Vergleichsdimensionen gebildet werden, wobei sich die Fälle innerhalb einer Gruppe möglichst stark ähneln und von anderen Gruppen möglichst stark unterscheiden sollen (Kelle/Kluge 2010: 85). In der Vorgehensweise bin ich der empirisch fundierten Typenbildung gefolgt, wie sie von Udo Kelle und Susann Kluge beschrieben und entwickelt wurde (vgl. Kluge 1999, Kelle/Kluge 2010). Durch die empirische Fundierung entstehen Realtypen, die „im Gegensatz zu idealtypischen Konstrukten als solche faktisch gegeben, d. h. eben nicht nur ideell, sondern in der Realität tatsächlich vorhanden und vorfindbar sind“ (Lamnek 2005: 206, vgl. auch Kluge 1999).

Kelle und Kluge führen aus, dass Typen grundsätzlich aus verschiedenen Elementen zusammengesetzt sein können. Ausschlaggebend hierfür sind nicht formale Kriterien, sondern die Fragestellung. Die Elemente können Individuen oder größere soziale Einheiten sein. Es können aber statt Personen auch Ereignisse, Handlungen oder Handlungskontexte typisiert werden. Es ist ebenfalls möglich, in der Typenbildung Elemente zu definieren und zu gruppieren, die sich von den Fällen der Datenerhebung unterscheiden. Dann kann ein empirischer Fall, z. B. ein Interview, mehreren Typen zugeordnet werden (Kelle/Kluge 2010: 86). Die hier vorgenommene Typenbildung baut auf den Subjektkonstruktionen auf. Die Analyse der Subjektkonstruktionen zeigt, welche Lebensbereiche für verschiedene junge Ingenieur_innen von Bedeutung sind, wie sie verschiedene Interessen miteinander vereinbaren, und wie sie sich dabei zu den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen positionieren. Die Interessentypen sollen veranschaulichen, auf welche Weise junge Ingenieur_innen ihre Wünsche zu den gegebenen Bedingungen ins Verhältnis setzen. Die Interessentypen habe ich aus den empirischen Fällen gebildet, die interviewten Personen wurden jeweils eindeutig einem Typ zugeordnet.[33]

Die Schritte des von Kelle und Kluge vorgeschlagenen Verfahrens sind: 1. Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen, 2. Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten, 3. Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung. Diese Schritte sind als iterativer Prozess angelegt, der so lange wiederholt wird, bis sich plausible Typen benennen lassen, die das gesamte Sample abbilden und eine Beantwortung der Forschungsfragen erlauben. In der praktischen Umsetzung können die Schritte teilweise auch gleichzeitig erfolgen, wenn zum Beispiel eine Häufigkeitskorrelation von Merkmalen sofort als plausibel notiert oder als unplausibel verworfen werden kann. Wenn alle möglichen und sinnvollen Typen aus dem vorliegenden Sample herausgearbeitet worden sind, erfolgt in Schritt vier die Charakterisierung der gebildeten Typen (ebd.: 91f.).

[33] Zwei der 21 Interviewten konnten nicht eindeutig einem Typen zugeordnet werden (vgl. 6.2.5). Ihre Subjektkonstruktionen fließen aber stellenweise in die vertiefende Analyse der Positionierungen der Typen und des gesellschaftlichen Kontextes ein. Dies geschieht an den Stellen, wo Subjektkonstruktionen dieser Fälle die für verschiedene Typen charakteristischen Eigenschaften unterstreichen.

Für die Bestimmung der Vergleichsdimensionen und der dazugehörigen Merkmalsausprägungen gibt es keine formalen Vorgaben. Es können einfache Nomen, Verben oder Adjektive sein, aber auch abstrakte Begriffe oder komplexere Beschreibungen (ebd.: 87). Wichtig ist, dass die Vergleichsdimensionen und Merkmalsausprägungen theoretisch schlüssig sind und den vorhandenen Daten entsprechen. Im vorliegenden Fall erlaubt die Typenbildung eine empirisch fundierte Aussage darüber, welche Wünsche für die Gruppe der jungen Ingenieur_innen subjektiv von einer solchen Bedeutung sind, dass sie sie als Interessen artikulieren (zum Interessenbegriff vgl. Kapitel 4). Zweitens soll sie erfassen, inwiefern den Interviewten eine Realisierung dieser Interessen möglich ist und wo sie Probleme und Konflikte im Zusammenhang mit der Verfolgung ihrer Interessen erleben. Als Vergleichsdimensionen sind daher in die Typenbildung eingeflossen: erstens ‚zentrale Interessen' und zweitens ‚Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen'.

Wenn man die Einzelfälle daraufhin vergleicht, welche Interessen den Interviewten besonders wichtig sind, dann gibt es eine Gruppe, bei denen im Vordergrund die berufliche Karriere steht, verbunden mit sozialem Engagement, Hobbies oder mit familiärer Qualitätszeit. Es gibt eine weitere Gruppe, die sich von Karriereinteressen abgrenzt, und bei der dafür politisches Engagement, diverse familienbezogene Interessen und die individuellen Interessen Gesundheit oder Muße im Zentrum stehen. Bei einer anderen nicht karriereorientierten Gruppe stehen aktive Elternschaft und familiäre Qualitätszeit im Zentrum. Wenn man die Einzelfälle daraufhin vergleicht, wie die Interviewten ihre Praxis in der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche charakterisieren, dann ist zunächst bemerkenswert, dass alle Interviewten ihr Vereinbarungshandeln als selbstbestimmt konstruieren. Dabei lassen sich drei Gruppen unterscheiden. Es gibt jene, die ihr Alltagshandeln eng kalkulieren, um die verschiedenen Interessen zu verbinden, und dabei eine reflektierte Prioritätensetzung haben. Eine weitere Gruppe bezieht sich ebenfalls auf diese Klarheit in der eigenen Prioritätensetzung, wobei sie ihre Praxis als verzichtend konstruiert. Die dritte Gruppe setzt im Gegensatz dazu nicht auf langfristige Prioritäten, sondern konstruiert das eigene Handeln als ständig flexibel ausgleichend. Diese beiden Vergleichsdimensionen – zentrale Interessen und Vereinbarungspraxis – habe ich angelegt, um die Einzelfälle zu gruppieren. Im Ergebnis ließen sich vier Typen bestimmen, die in Kapitel 6 beschrieben werden.

5.2.3 Gesamtschau aller Interviews: Analyse sozialer Positionierungen und Handlungsfähigkeit

Die Schritte sechs bis acht der intersektionalen Mehrebenenanalyse stellen einen Perspektivwechsel dar. Es geht nun nicht mehr um eine Rekonstruktion subjektiver Perspektiven, sondern um die intersektionale Einordnung und analytische Bewertung der Einzelfälle, Gruppen oder Typen vor dem Hintergrund von theoretischen und empirischen Forschungen zum Thema. In

den Schritten sechs und sieben, deren Reihenfolge variabel ist, wird analysiert, auf welche symbolischen Repräsentationen und sozialen Strukturen in den Interviews Bezug genommen wird (Winker/Degele 2009: 91–93). An dieser Stelle werden die für die Subjektkonstruktionen relevanten sozialen Strukturen mit den vier deduktiv gesetzten Herrschaftsverhältnissen in Zusammenhang gebracht, das heißt es gilt, „die Beziehung der Subjektkonstruktionen zu Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen zu konkretisieren" (Winker 2012: 22). Analog dazu werden die symbolischen Repräsentationen aus den Subjektkonstruktionen „mit hegemonialen Werten, Normen und Deutungsmustern konfrontiert" (ebd.). Das kann einerseits der Ausgangspunkt für eigene vertiefende Datenrecherchen sein. Andererseits kann in diesem Schritt durch den Rückgriff auf das im Vorfeld erarbeitete Kontextwissen eine Analyse der Subjektkonstruktionen daraufhin erfolgen, welche Phänomene auf Struktur- und Repräsentationsebene subjektive Relevanz haben und welche ausgeblendet werden:

> *„Die Auseinandersetzung mit deduktiv gesetzten Herrschaftsverhältnissen hat hier den Vorteil, auch das Unmarkierte, das meist aus einer privilegierten Position heraus nicht Angesprochene sichtbar zu machen." (ebd.)*

Im abschließenden Schritt acht erfolgt die Gesamtschau der Subjektkonstruktionen bzw. der Typen im Rückgriff auf die vertieften Analysen zur Repräsentations- und Strukturebene. Das Ziel ist es, die ganze Bandbreite der „Wechselwirkungen und unterschiedlichen Gewichtungen von Ungleichheitsdimensionen und Herrschaftsverhältnissen in den Blick [zu] bekommen" (Winker/Degele 2009: 93). Im Hinblick auf die jeweilige Fragestellung erfolgt hier eine Verallgemeinerung über Einzelfälle und Typen hinweg auf gesellschaftliche Zusammenhänge (ebd.: 94). Hier kann man in einer Gesamtschau „die soziale Positionierung von Personen […] bzw. auch einer zusammengehörenden Gruppe bestimmen" (Winker 2012: 22).

Die genaue Ausgestaltung der Schritte sechs bis acht hängt vom Erkenntnisinteresse und vom Gegenstand der Forschung ab. Auch die theoretische Positionierung des Vorhabens kann ausschlaggebend sein für die Gestaltung der Schritte sechs bis acht. Anschaulich zeigt dies die Lektüre von drei poststrukturalistisch verorteten Dissertationen, in denen mit diesem Ansatz gearbeitet wurde. Die Arbeit von Stefan Paulus (2012) hat Work-Life-Balance-Maßnahmen zum Gegenstand und einen methodologischen Fokus auf die Dispositivanalyse nach Foucault. Bei ihm stehen die intersektionalen Interviewanalysen neben einer Diskursanalyse und einer regulationstheoretischen Beschreibung der Strukturebene. Alle drei werden im Ergebnis zu einer Dispositivanalyse des neoliberalen Geschlechterregimes zusammengebracht. Kathrin Schrader (2013) hat die Handlungsfähigkeit drogengebrauchender Sexarbeiterinnen im Rahmen des Gouvernementalitätsansatz nach Foucault erforscht. Für die Analyseschritte sechs und sieben verortet sie Diskurse und Episteme auf der Repräsentationsebene und Dispositive auf der Strukturebene. Die Interviewanalysen haben in ihrer Arbeit einen zentralen Stellenwert, denn sie arbeitet das Verhältnis von Handlungsfähigkeit und Widersetzung in den einzelnen

Subjektkonstruktionen heraus, um passende Empowermentansätze für unterschiedliche widerständige Handlungstypen zu entwerfen. Kathrin Ganz hat mit Bezug auf die Hegemonietheorie nach Ernesto Lauclau und Chantal Mouffe den politischen Diskurs der Netzbewegung erforscht (Ganz 2017). Neben der Analyse der Kontroversen innerhalb der Netzbewegung zielt ihre empirische Studie auf die Bedeutung, die Differenz im Kontext sozialer Ungleichheit für den Diskurs der Netzbewegung hat. Schritt 6 und 7 der Intersektionalen Mehrebenenanalyse fallen bei ihr zusammen. Hier entfaltet sie, ausgehend von den empirisch erhobenen Subjektkonstruktionen von Akteur_innen der Bewegung, eine Diskursanalyse der Netzbewegung.

Ganz anders die Arbeiten von Nicole von Langsdorff (2012) und Donja Amirpur (2016). Langsdorff hat einzelbiografische Fallrekonstruktionen durchgeführt und Amirpur hat themenzentrierte Familiengeschichten erarbeitet. Beide haben bei der Analyse der Einzelfälle keine Subjektkonstruktionen gebildet, sondern die sozialstrukturellen und symbolischen gesellschaftlichen Bezüge am Einzelfall vertieft. In einer Studie des *European Policy Institute* dient die subjektorientierte Intersektionale Mehrebenenanalyse dem Ziel, sozialstrukturelle und symbolische Barrieren im Zugang zu sozialen Leistungen zu identifizieren (Kotevska 2016). Die Studie ist eine vergleichende Evaluation der Sozialhilfesysteme in Mazedonien und Bosnien und Herzegowina. Darin wurden zur Vertiefung der Interviewanalysen Fokusgruppeninterviews und Medienanalysen über die symbolischen Repräsentationen von Sozialhilfe-Empfänger_innen vorgenommen.

In der vorliegenden Studie habe ich die Schritte sechs bis acht wie folgt umgesetzt: In einer vergleichenden Gesamtschau der Interessentypen analysiere ich, wie sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen und welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe dabei sichtbar werden. Den thematischen Aufbau der Analyse leite ich induktiv her. Dazu identifiziere ich zunächst mit Hilfe der Interessentypen drei Spannungsfelder, die sich – in allen vier Typen – zwischen den Wünschen junger Ingenieur_innen an ihr Leben und den vorgefundenen Rahmenbedingungen zu Realisierung dieser Wünsche entfalten. Die Spannungsfelder betreffen die Themen Zeit, Belastungen und Diskriminierung. Anschließend diskutiere ich für jedes Spannungsfeld die unterschiedlichen Selbstpositionierungen der Typen. Diese Diskussion erfolgt vor dem Hintergrund von theoretischen und empirischen Forschungen zu den angesprochenen Themen. Hierbei habe ich mich einerseits von den Themensetzungen der Interviewten leiten lassen und, diesen folgend, Daten und Forschungsergebnisse recherchiert, die eine gesellschaftstheoretische Einordnung der Interessen und Rahmenbedingungen erlauben. Zudem kann ich, durch die Bezugnahme auf das vorher erarbeitete Kontextwissen, zusätzlich implizite oder von den Interviewten nicht markierte gesellschaftliche Zusammenhänge sichtbar machen. Im abschließenden Schritt acht erfolgt eine Gesamtschau der empirischen Analyse mit dem Ziel einer Verallgemeinerung über Einzelfälle und Typen hinweg. Der Fokus liegt dabei auf der Handlungsfähigkeit.

5.3 Einbeziehung der Interviewten

Der Intersektionale Mehrebenenansatz ist als gesellschaftskritischer Forschungsansatz entwickelt worden. Mit dem Ansatz ist der Anspruch verbunden, durch die Analyse sozialer Ungleichheit einen Beitrag zur Überwindung von gesellschaftlichen Verhältnissen zu leisten, in denen Menschen unterdrückt und eingeschränkt werden (Winker/Degele 2009: 8). Gabriele Winker hat diese Zielstellung später im Sinne der Kritischen Psychologie (Holzkamp 1985) subjektwissenschaftlich konkretisiert und entsprechende Ideen zur Weiterentwicklung des Ansatzes formuliert (Winker 2012). Daran anknüpfend stelle ich im Folgenden dar, wie die Interviewpersonen in den Forschungsprozess einbezogen wurden.

Die kritisch-psychologische Subjektwissenschaft lässt sich als Variante einer praxeologischen subjektorientierten Sozialforschung verstehen, welche die Wechselbeziehung zwischen Mensch und Gesellschaft in den Blick nimmt und dabei an den subjektiven Konstruktionen ansetzt (zur Praxeologie und Subjektorientierung vgl. 4.2). Das Erkenntnisziel subjektwissenschaftlicher Forschung – im Sinne der Kritischen Psychologie – sind die subjektiven Gründe und Prämissen für konkrete Denk- und Handlungsweisen, oder auch für Handlungsverzicht. Der Gegenstand der subjektwissenschaftlichen Betrachtung ist dabei aber nicht das Subjekt, sondern „die Welt, wie das Subjekt sie – empfindend, denkend, handelnd – erfährt“ (Markard 2000: o. S. Abs. 18). Es werden zwar subjektive Handlungsorientierungen analysiert, aber das Ziel ist nicht, Aussagen über Individuen zu treffen, sondern „Aussagen über erfahrene – und ggf. verallgemeinerbare – Handlungsmöglichkeiten und -behinderungen“ (ebd.). Subjektwissenschaftliche Forschung zielt auf eine Reflexion und Veränderung der jeweils eigenen Praxis der Mitforschenden. Daher ist ein zentrales Primat der kritisch-psychologischen Subjektwissenschaft, Forschungsprozesse so zu gestalten, dass alle an ihnen beteiligten Personen Mitforschende sind. Die theoretische Grundlage hierfür ist ein Konzept von Handlungsfähigkeit, mit dem analytisch zwischen den Polen des restriktiven Handelns und des erweiternden Handelns unterschieden wird. Restriktives Handeln meint Praxen, mit denen „letztlich die Bedingungen gestützt werden, unter denen das jeweilige Individuum leidet, indem es sich nicht wehrt“ (Markard 2011: 25). Eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten umfasst kollektive Praxen der Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen (ebd.). Hier schließt Winker an und plädiert für eine Forschung, bei der in kommunikativen Prozessen mit den Beteiligten reflektiert wird, „wo restriktives Handeln die Erweiterung der Lebensperspektiven einschränkt und wo Potenziale für Handlungserweiterungen sichtbar werden“ (Winker 2012: 24).

Winker entwirft ein Vorgehen, in dem die subjektwissenschaftliche Programmatik im Rahmen einer Intersektionalen Mehrebenenanalyse in dreifacher Hinsicht aufgegriffen werden kann (ebd.: 24f.): erstens als Festlegen der Forschungsziele mit allen Beteiligten, zweitens als gemeinsames Herausarbeiten und Besprechen der Subjektkonstruktionen und drittens als Gruppengespräche zu Handlungsperspektiven mit dem Ziel gemeinsamer praktischer Schritte der

Mitforschenden. Die Umsetzung dieser Schritte erfordert ein konsequent prozessorientiertes Vorgehen. In der Kritischen Psychologie ist dafür die subjektwissenschaftliche Praxisforschung entwickelt worden.[34] Darin ist die „Selbstklärung der Betroffenen" (Markard 2010: 174) ein Ziel und gleichzeitig ein Mittel wissenschaftlicher Erkenntnis. Die hier gemeinte Selbstklärung ist, so erläutert es Klaus Holzkamp (1985: 563), nicht das primäre Ziel der Forschungsaktivität, sondern ist ein notwendiger Schritt, da Menschen nur durch eine tatsächliche Überwindung von gesellschaftlichen Einschränkungen erkennen können, unter welchen Voraussetzungen ihnen dies gelungen ist. Die Voraussetzung einer solchen Erkenntnisgewinnung ist, dass die späteren Interviewpersonen bzw. Mitforschenden selbst einen problematischen Sachverhalt in die Forschung einbringen, über den eine gemeinsame Erkenntnis angestrebt wird und für den alternative Handlungsoptionen entwickelt werden sollen (Markard 2000: o. S. Abs. 21).

Die schwierige Planbarkeit und der kollektive Charakter eines solchen Vorgehens sind kaum vereinbar mit dem zeitlichen Rahmen und dem Verwendungszusammenhang einer Dissertationsforschung. Es handelt sich bei der Dissertation um eine wissenschaftliche Einzelleistung mit dem Ziel einer formalen akademischen Qualifikation. Sie ist deshalb meist kein geeigneter Rahmen für einen so radikal offenen Forschungsprozess. Aus diesem Grund habe ich nur einzelne Schritte und einige Bausteine aus Winkers Vorschlägen in meinen Forschungsprozess übernommen. Die Forschungsziele habe ich nicht mit allen Beteiligten festgelegt. Jedoch habe ich bei der Themenfindung darauf geachtet, dass potenzielle Interviewpersonen ein eigenes und für sie praxisrelevantes Interesse an meinem Thema haben könnten.

Auf eine gemeinsame Erarbeitung der Fragestellung habe ich aus zeitökonomischen Gründen verzichtet und stattdessen mein Erkenntnisinteresse und mögliche Fragestellungen vor Beginn der empirischen Untersuchung mit feldnahen Akteur_innen aus Interessen- und Berufsverbänden und aus Gewerkschaften diskutiert. In diesen Expert_innengesprächen habe ich mir zusätzlich zur Erarbeitung des Forschungsstandes einen Eindruck von den Herausforderungen des Alltags junger Ingenieur_innen verschafft. Es hat sich herausgestellt, dass die Frage nach der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche die Handlungsfelder der verschiedenen Akteure durchzieht und sie diesem Thema eine hohe gesellschaftspolitische Bedeutung beimessen. Ebenso teilen viele die Einschätzung, dass gerade junge Ingenieur_innen sich einerseits in privilegierten Berufen befinden und andererseits mit gesellschaftlichen Einschränkungen in der Realisierung ihrer beruflichen und familiären Wünsche und Interessen umgehen müssen (vgl.

[34] Bislang gibt es keine Veröffentlichungen zu Praxisforschungsprojekten mit der Intersektionalen Mehrebenenanalyse. Ein Projekt wird von Kathrin Schrader zusammen mit Mitarbeiterinnen aus den Autonomen Frauenhäusern in Schleswig-Holstein durchgeführt. Hier zielt die Analyse von Subjektkonstruktionen auf eine Reflexion und Weiterentwicklung von professionellen Umgangsweisen mit Frauen mit Psychiatrieerfahrung im Frauenhaus (vgl. http://www.frankfurt-university.de/fachbereiche/fb4/kontakt/professorinnen /kathrin-schrader/forschungsprojekte.html, zuletzt aufgerufen am 14.8.2017).

2.2.3). Entsprechend liegt hierauf der Fokus der Forschungsfragen. Später habe ich die Interviewpersonen direkt nach jedem Interview nach ihrer Motivation gefragt, an der Studie teilzunehmen. Die Antworten bestätigen, dass die Interviewten zumindest teilweise mein Forschungsinteresse teilen. Neben Neugier und Unterstützung der Forschung benennen viele der Interviewten ein eigenes Interesse an den angesprochenen Themen, insbesondere an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und an Gleichstellung, an Frauenförderung in Ingenieurberufen, an einer Kritik der Leiharbeit, an der Thematisierung von beruflichen Belastungen oder an einer Förderung der gewerkschaftlichen Organisierung von Ingenieur_innen.

Der zweite von Winker vorgeschlagen Schritt, das gemeinsame Herausarbeiten und Besprechen der Subjektkonstruktionen, konnte zum Teil umgesetzt werden. Zwar kam es für mich aus forschungspraktischen Gründen nicht in Betracht, die Interviews gemeinsam mit den Befragten auszuwerten. Aber ich habe die von mir erarbeiteten Subjektkonstruktionen an die Interviewten zurückgemeldet, mit dem Ziel, dass diese als gültige Selbstpositionierungen von ihnen bestätigt werden. Dabei bin ich wie folgt vorgegangen: Direkt nach jedem Interview habe ich die interviewte Person gefragt, ob ich sie zum Zwecke der Überprüfung meiner Interviewauswertung erneut kontaktieren dürfte. Auch wurde sie darüber informiert, dass bis dahin aufgrund der Zeitlogik eines Forschungsprojektes und meiner Vorgehensweise durchaus eine längere Zeit, etwa bis zu einem Jahr, vergehen würde. Dem haben alle zugestimmt. Viele formulierten dabei ein ausdrückliches Interesse an der Möglichkeit, die Interviewauswertung einsehen zu können. Für das Rückmeldeverfahren habe ich zu jedem Interview eine schriftliche Analyse verfasst. Diese sind im Anhang der vorliegenden Arbeit zu finden. Darin habe ich die interviewte Person kurz anhand von soziodemographischen Daten beschrieben sowie alle Subjektkonstruktionen aufgeführt und unter Verwendung von Interviewzitaten vertieft dargestellt. Diese Texte habe ich den jeweiligen Interviewten als Dokument per E-Mail zugeschickt und sie um eine Rückmeldung zu der Frage gebeten, ob die Auswertung ihrer Sichtweise zum Interviewzeitpunkt entspricht und ob sie weitere Anmerkungen machen möchten. Geantwortet haben 18 von 21 Personen. Entgegen meinen Erwartungen war in keinem Fall ein ausführlicher Dialog nötig, damit die Befragten die von mir formulierten Subjektkonstruktionen als Selbstpositionierungen bestätigten. Vielfach bekam ich per E-Mail direkt eine kurze, freundliche Bestätigung, dass die Analyse ihre Auffassungen zum Interviewzeitpunkt richtig wiedergebe. Zur Veranschaulichung einige Zitate aus den E-Mails:

„Ist bis auf eine Anmerkung soweit in Ordnung“.

„Es stimmt, soweit ich mich erinnern kann.“

„Ist okay so.“

„Aus meiner Sicht gut zusammengefasst und meine Position getroffen.“

„Es ist interessant gewesen, einen so langen Text mit Aussagen über das eigene Leben zu lesen. Ich bin eigentlich ziemlich überrascht darüber, was alles zusammengekommen ist."

„Im Großen und Ganzen stimmen die Botschaften, die ich Ihnen vor einem Jahr mitgeben wollte."

„Die Zusammenfassung gefällt mir sehr gut und benötigt aus meiner Sicht keine Korrektur."

Folgende Aussage habe ich ebenfalls als Bestätigung akzeptiert, da ich in der E-Mail ausdrücklich darum gebeten hatte, sich in die Zeit des Interviews zu versetzen und zu prüfen, ob die damalige Situation richtig wiedergegeben wird:

„Das ist wirklich lustig, etwas über sich selbst zu lesen. Passt auch soweit alles. Ich bin über ein bis zwei Kleinigkeiten gestolpert, aber es kann sein, dass ich das damals genauso gesagt habe und meinte."

Von einigen Interviewten wurden konkrete Änderungen direkt in das verschickte Dokument formuliert, die ich allesamt übernommen und dann den Interviewten erneut zur Kenntnisnahme und Bestätigung vorgelegt habe. Beispiele für diese Veränderungen sind: Die von mir vorgenommenen Anonymisierungen wurden den Wünschen der Interviewten angepasst, indem Branchenbezeichnungen umformuliert wurden oder auf die genaue Nennung von speziellen Hobbys und ähnlichen Dingen verzichtet wurde. Durch das Streichen oder Hinzufügen von Adjektiven wurden Subjektkonstruktionen zugespitzt, oder es wurden Zuspitzungen abgeschwächt, die ich gemacht hatte. Ein Interviewter schrieb, dass die Tarifbindung als positives Merkmal seines Arbeitgebers stärker betont werden solle. Das habe ich in der entsprechenden Subjektkonstruktion in einem Halbsatz ergänzt. Eine durch meine Interpretation vereindeutigte Positionierung als karriereorientiert wurde ersetzt durch die Positionierung: „Er ist unentschieden, ob er sich in Richtung Management orientieren wird." In diesem Fall gab es einen kurzen Mailwechsel, in dem der Interviewte die Situation erläutert hat. Davon habe ich Teile in den Auswertungstext übernommen. In einem Fall verlangte die Interviewperson, eine von ihr angegebene Länge von betrieblichen Arbeitszeiten zu reduzieren. Ich habe stattdessen eine weniger konkrete Formulierung über lange Arbeitszeiten vorgeschlagen und verwendet. In diesem Fall bezieht sich die Angabe auf eine Situation in der Vergangenheit, und sie spielt keine zentrale Rolle für eine Subjektkonstruktion. Daher habe ich diese Lösung gewählt. Wenn die Aussage zentral für eine Subjektkonstruktion gewesen wäre, hätte ich mit der Interviewperson in den Dialog treten müssen, um sie von der Wichtigkeit der Information über tarifverletzende Arbeitszeiten für meine Forschung zu überzeugen. Solche Aussagen, in denen sanktionierbares Handeln beschrieben wird, sind sicher oft heikle Fälle für eine Rückmeldung. Hier kann man versuchen, die Zweifel der Interviewperson durch die Betonung der Anonymität auszuräumen.

Gefreut habe ich mich, wenn die Interviewten mir Informationen zu biografischen Entwicklungen seit dem Interviewzeitpunkt geschickt haben. Zum Beispiel wurde mir per E-Mail geschrieben, dass eine Interviewperson ein weiteres Kind bekommen hat, dass eine Kandidatur für den Betriebsrat erfolgreich war, dass es einen unerwarteten Abteilungswechsel gegeben hat oder dass das Interesse realisiert werden konnte, die Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren oder zu erhöhen. Eine Formulierung lautete:

> *„Ich denke, dass die Aussagen hinsichtlich meiner Freizeitgestaltung heute nicht mehr zutreffen. Ich habe offensichtlich gelernt, die geringe Zeit besser zu nutzen.“*

Solche Informationen sind nicht nachträglich in die Subjektkonstruktionen eingeflossen, da diese den Zeitpunkt des Interviews abbilden und die Studie nicht den Längsschnitt biografischer Entwicklungen abbilden soll. Aber ich interpretiere solche Mitteilungen als Bestätigung, dass sich die Interviewten in besonderem Maße als ganze Person in meiner Auswertung repräsentiert sehen und der Verwendung ihrer Aussagen zustimmen. Dies wurde dadurch bekräftigt, dass etwa die Hälfte der Interviewten in ihren Antworten erneut das Interesse formulierte, die fertigen Forschungsergebnisse zu lesen.

Die drei nicht bestätigten Auswertungen habe ich ebenfalls in die weiteren Analyseschritte aufgenommen. Leider fehlt mir in diesen drei Fällen somit die Bestätigung, dass die herausgearbeiteten Subjektkonstruktionen tatsächlich den Selbstpositionierungen der Interviewten entsprechen. Für die Berücksichtigung habe ich mich aufgrund der geringen Beanstandungen in den anderen Fällen entschieden. Ich bin auf dieser Grundlage davon ausgegangen, dass meine Auswertungen das Interviewmaterial grundsätzlich angemessen wiedergeben. Forschungsethisch habe ich mich für die Verwendung dieser Fälle auch daher entschieden, dass die formale Zustimmung zur Verwendung des Materials bereits beim Interview eingeholt wurde und nicht vom tatsächlichen Stattfinden des geplanten Rückmeldeverfahrens abhängig war. In die Entscheidung für die Verwendung ist außerdem eingeflossen, dass die Interviewpersonen ausreichend Gelegenheit gehabt haben, ihr Einverständnis gegebenenfalls zurückzuziehen, denn bei Nichtantwort wurde die Anfrage per Mail jeweils zwei Mal im Abstand einiger Wochen erneut verschickt.

Welche Rolle spielen nun die Rückmeldungen für mein Vorgehen und wie ist dies methodologisch zu bewerten? Forschungsethisch betrachtet ist die Rückmeldung ein Weg, um den Interviewten zu verdeutlichen, dass ich ansprechbar und präsent bin, solange ich mit den von ihnen zur Verfügung gestellten Informationen arbeite. Gleichzeitig konnte ich mit der Rückmeldung der Interviewanalysen schon vor Abschluss der mehrjährigen Arbeit auf das vielfach von Interviewten ausgedrückte Interesse an den Ergebnissen meiner Forschung eingehen. Des Weiteren liegt meines Erachtens die zentrale Funktion der Rückmeldung der Subjektkonstruktionen in

der Validierung der Interviewanalysen. Das Maß an Interpretation beim Herausarbeiten der Subjektkonstruktionen ist in einem Spannungsfeld angesiedelt – zwischen einer konsequenten Wiedergabe des tatsächlich Gesagten und einer Analyse des Interviewtextes im Hinblick auf latente Selbstpositionierungen. Inwieweit Forschende das Gesagte nah am Transkript verdichten oder – begründet – das vermutlich Gemeinte in den Subjektkonstruktionen abbilden, ist abhängig vom Forschungsthema, vom Interviewstil und nicht zuletzt von der Erzählweise der interviewten Person. Methodologisch betrachtet ist das Einholen der Rückmeldungen eine kommunikative Validierung der Interpretation des Gesagten: Die Befragten werden erneut befragt um festzustellen, ob die Analyseergebnisse gültig sind (Lamnek 2005: 155). Durch die Validierung der Subjektkonstruktionen kann eine Sicherheit darüber hergestellt werden, dass die Auswertung, mit der weitergearbeitet wird, der Sichtweise der Interviewten entspricht. In der Abfolge der Auswertungsschritte der Intersektionalen Mehrebenenanalyse ist eine Validierung an dieser Stelle besonders sinnvoll, denn bei der Analyse der Subjektkonstruktionen kommt es darauf an, die subjektiven Auffassungen möglichst treffend herauszuarbeiten.

Mit der Typenbildung oder ähnlichen methodischen Schritten beginnt der zweite Block, in dem es um die Gesamtschau und die vergleichende Betrachtung der Einzelfälle geht. In diesem zweiten Block werden die Selbstpositionierungen mit Blick auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vertieft analysiert und eingeordnet. Für ein subjektwissenschaftliches Vorgehen müsste auch dies mit allen Beteiligten gemeinsam geschehen, z. B. durch Gruppengespräche zur Analyse des gesellschaftlichen Kontextes des eigenen Handelns und zu alternativen Handlungsmöglichkeiten (Winker 2012: 24f.). Anknüpfend an meine gute Erfahrung mit der Rückmeldung der Subjektkonstruktionen an die Interviewten wäre hier auch eine Validierung der von mir gebildeten Interessentypen denkbar gewesen. Im zeitlichen Rahmen der vorliegenden Arbeit war dies leider nicht realisierbar und bleibt somit ein Vorhaben für zukünftige Projekte.

Insgesamt bewerte ich die Rückmeldung der Subjektkonstruktionen als einen erfolgreich umgesetzten Baustein im Sinne des oben genannten Ziels, die Intersektionale Mehrebenanalyse in subjektwissenschaftlichen Praxisforschungsprojekten anzuwenden. Die gute Erfahrung mit der Rückmeldung, die große Offenheit der Befragten und ihr Interesse, die Analyse ihrer Aussagen kennenzulernen, hätte, im Nachhinein betrachtet, durchaus eine stärkere Zuspitzung und Interpretation in der Formulierung der Subjektkonstruktionen erlaubt. Durch die Rückmeldung kann erfolgreich geprüft werden, ob die Interviewten die Subjektkonstruktionen als Selbstpositionierungen bestätigen und ggf. kann die Auswertung so verändert werden, dass sie der Sicht der Interviewperson entspricht.

Ich halte es vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen außerdem für denkbar und sinnvoll, weitere subjektwissenschaftliche Bausteine umzusetzen, auch in Fällen wie dem vorliegenden, in

denen nicht die Möglichkeit der Einbettung in ein umfassend prozessorientiertes Praxisforschungsprojekt besteht. Voraussetzung dafür ist stets, dass die Menschen zu einem für sie persönlich praxisrelevanten Problem befragt werden. Wenn die Subjektkonstruktionen von den Interviewten gelesen und bestätigt werden, dann entsteht dadurch eine Vertrauensbeziehung zwischen Forschenden und Befragten über den Umgang mit dem Interviewmaterial. Außerdem entsteht eine Transparenz über die Form, die eine Einzelfallanalyse im konkreten Projekt hat. Beides zusammen kann eine Grundlage dafür sein, um eine von den Forschenden vorgenommene Typenbildung und Zuordnung zu den Typen mit den Interviewten zu diskutieren. Sowohl die Charakterisierung der Typen als auch die Zuordnung der Interviewpersonen kann dabei geschärft oder korrigiert werden. Dies wäre wiederum eine gute Grundlage, um die vertiefende Analyse der Typen in Gruppengesprächen handlungsorientiert zu reflektieren, auch wenn die Interviewten an der Analyse nicht beteiligt waren. Diese Bausteine stellen hohe Anforderungen an die nachvollziehbare Darstellung des eigenen Vorgehens dar, insbesondere dann, wenn vom Einzelfall ausgehend verallgemeinert wird. Wenn diese Vermittlung des Erkenntnisinteresses und des methodischen Vorgehens durch die Forschenden an die Interviewten gelingt, sind produktive Gruppendiskussionen zu erweiterten Handlungsmöglichkeiten im Alltag oder zu gesellschaftspolitischem Handlungsbedarf entlang der Selbstpositionierungen der Mitforschenden vorstellbar.

5.4 Zusammenfassung des methodischen Vorgehens

Im vorliegenden Kapitel habe ich das methodische Vorgehen der Studie dargestellt. Im Unterkapitel 5.1 habe ich das selektive Sampling als Methode der Auswahl von Interviewpersonen und die problemzentrierte Interviewmethode erläutert. Das damit gewonnene empirische Datenmaterial sind 21 problemzentrierte Interviews. Das Sample umfasst junge Ingenieur_innen in nicht-prekären Angestelltenverhältnissen in der Privatwirtschaft. Im Unterkapitel 5.2 habe ich die Auswertungsmethode erläutert. Die Interviews wurden zuerst mittels einer Intersektionalen Mehrebenenanalyse ausgewertet. Hierbei wurden zuerst die Subjektkonstruktionen bzw. Selbstpositionierungen junger Ingenieur_innen aus den Interviews herausgearbeitet. Anschließend erfolgte eine empirisch fundierte Typenbildung. Hierbei wurden die Fälle anhand der Subjektkonstruktionen zu Interessentypen verdichtet. Die Interessentypen konnte ich entlang von zwei Vergleichsdimensionen aus dem empirischen Material rekonstruieren. Die erste Vergleichsdimension waren die zentralen Interessen und die zweite Vergleichsdimension war die Vereinbarungspraxis unterschiedlicher Lebensbereiche. Im Ergebnis konnte ich vier Interessentypen bestimmen, welche die Grundlage für die weiteren Analyseschritte der Intersektionalen Mehrebenenanalyse darstellen. In diesen Schritten geht es um die gesellschaftstheoretische Vertiefung und die Analyse von Handlungsfähigkeit, die ich auf die Frage bezogen habe, wie sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen und wie diese damit umgehen.

Im Unterkapitel 5.3 habe ich erläutert, warum und wie ich die Interviewten in die Auswertung einbezogen habe. Das Vorgehen bestand darin, die Subjektkonstruktionen den Interviewten zur Validierung vorzulegen. Die meisten Interviewanalysen wurden dabei bestätigt und einige wurden auf Wunsch der Interviewten leicht korrigiert. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass die Interviewanalysen tatsächlich den Selbstpositionierungen der Interviewten entsprechen. Ich habe erörtert, dass ich die Rückmeldung als einen methodischen Baustein einer subjektwissenschaftlich-handlungsorientierten Forschung bewerte, den ich erfolgreich umsetzen konnte.

6 Interessen junger Ingenieur_innen

Die vorliegende Studie untersucht die Interessen junger Ingenieur_innen. In diesem Kapitel stelle ich dar, wie empirisch fundiert verschiedene Interessentypen herausgearbeitet wurden (6.1) und gebe eine ausführliche Charakterisierung dieser Interessentypen (6.2). Zusammenfassend wird dann die erste Forschungsfrage beantwortet, welche Interessen junge Ingenieur_innen verfolgen und wo dabei Probleme und Konflikte auftreten (6.3).

6.1 Bestimmung von Interessentypen

Für eine Typenbildung müssen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Fällen entlang von theoretisch schlüssigen und dem empirischen Material angepassten Vergleichsdimensionen herausgearbeitet werden. Im vorliegenden Fall zielt die Typenbildung auf Interessen und auf die Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen, weshalb dies die beiden Vergleichsdimensionen sind. Die Typen sollen eine Analyse sozialer Ungleichheiten innerhalb der untersuchten Berufsgruppe ermöglichen. Dabei sollen Kategorien weder reproduziert noch vernachlässigt werden (Koch/Winker 2003: 31). Aus diesem Grund werden soziale Kategorien wie Alter und Geschlecht nicht als Vergleichsmerkmale herangezogen, sondern erst nach der Herausarbeitung der Interessentypen wird geprüft, ob bestimmte soziale Gruppen in einzelnen Typen besonders stark oder schwach vertreten sind (Winker/Degele 2009: 91).

6.1.1 Erste Vergleichsdimension: zentrale Interessen

Zur Analyse von Interessentypen erwiesen sich die auf Subjektkonstruktionen beruhenden Interviewanalysen als gewinnbringend. Bei den Subjektkonstruktionen handelt es um verdichtete Selbstpositionierungen. Die in den Subjektkonstruktionen erfassten Interessen entsprechen daher der hier zugrunde gelegten Definition von Interessen als Ergebnis der Abwägung zwischen eigenen Wünschen einerseits und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen andererseits. Anhand der verschriftlichten und überwiegend von den Interviewpersonen verifizierten Interviewanalysen lassen sich alle genannten Interessen auflisten. Wünsche, die im Interview nur am Rande benannt werden oder sogar nur implizit zu vermuten sind, tauchen mehrheitlich gar nicht erst in den Subjektkonstruktionen auf. Wenn sie doch auftauchen, konnte ich sie an dieser Stelle konkretisieren und prüfen, ob sie als Interessen im Sinne eines Ergebnisses einer Abwägung zwischen Wünschen und Möglichkeiten konstruiert werden.

Um hierfür ein Beispiel zu nennen: Alle von mir interviewten Eltern sagen an mindestens einer Stelle im Interview, dass sie gern Eltern sind, dass ihre Kinder ein ganz wichtiger Teil ihres Lebens sind, und dass sie sich wünschen, Zeit mit ihnen zu verbringen. Dies habe ich nicht einfach als ‚Interesse an den eigenen Kindern' bewertet, sondern detaillierter geschaut, welche

Interessen Eltern im Zusammenhang mit ihren Kindern benennen. Tatsächlich konkretisieren alle Interviewten diesen Wunsch dahingehend, welche Form der Elternschaft und der Zeit mit ihren Kindern sie sich wünschen. Im Ergebnis lassen sich drei Varianten von auf Elternschaft bezogenen Interessen identifizieren, das heißt drei Merkmalsausprägungen: das Interesse an gemeinsamer Qualitätszeit (umfasst Zeit mit den eigenen Kindern, aber auch Zeit zu zweit in der Partnerschaft), das Interesse, die Kinder in Einrichtungen gut versorgt zu wissen, und das Interesse an aktiver Elternschaft in einem Alltag mit Kindern.

Die in den Interviews genannten Interessen lassen sich vier Bereichen zuordnen: individuelle Interessen, berufliche Interessen, familiäre Interessen und gesellschaftspolitische Interessen. Das Merkmal individuelle Interessen[35] umfasst Wünsche an Freizeit, Selbstsorge und persönliche Beziehungen. Das Merkmal berufliche Interessen umfasst Wünsche an die betriebliche Arbeitsgestaltung, das berufliche Tätigkeitsprofil sowie an die Position in betrieblichen Hierarchien. Das Merkmal familiäre Interessen umfasst Wünsche an die Paarbeziehung, die eigene Elternrolle und die Verteilung von Haus- und Sorgearbeiten. Das Merkmal gesellschaftspolitische Interessen umfasst Wünsche an soziales bzw. politisches Engagement. Diese Interessenbereiche entsprechen den Lebensbereichen, welche die jungen Ingenieur_innen miteinander vereinbaren möchten. Folgende Interessen wurden genannt:

- Individuelle Interessen: Gesundheit, Muße, Sport, Hobbys, Freundschaften, Selbstbestimmung des Wohnortes
- Berufliche Interessen[36]: Eigenverantwortung, Zusammenarbeit mit Menschen, technische Inhalte, fachliche Projektleitung, Management und Personalführung, sinnvolle Tätigkeit, Wertschätzung und Respekt, arbeiten im Ausland, Teilzeit, reguläres Beschäftigungsverhältnis, Karriere, Nichtkarriere
- Familiäre Interessen: gute Betreuung der Kinder in Einrichtungen, aktive Elternschaft und Alltag mit Kindern, Qualitätszeit, Entlastung von Familienarbeit (durch Partner_in, Eltern, Institutionen, Haushaltshilfen), partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung, Alltagskontakt zur Herkunftsfamilie

[35] Da es sich grundsätzlich um subjektive Interessen handelt, muss die Bezeichnung individuelle Interessen in diesem Zusammenhang erklärt werden. Bei allen vier Dimensionen handelt es sich um je eigene bzw. persönliche Interessen der Person. Als individuelle Interessen bezeichne ich selbstbezogene, auf das Ich bezogene Interessen, in Abgrenzung zu den kollektiven Bezugsrahmen der anderen drei Interessendimensionen Betrieb, Familie und Gesellschaft.

[36] Das Einkommen wird von den Interviewten nicht als Interesse benannt. Das heißt nicht, dass Geld für sie keine Rolle spielt. Im Gegenteil: In der vertiefenden Analyse wird deutlich, dass die jungen Ingenieur_innen ein verlässliches und hohes Einkommen als selbstverständliches Merkmal ihres Berufes verstehen und dies teils ein Kriterium für ihre Berufswahl darstellte. Jedoch wird das Einkommen nicht als subjektives Interesse konstruiert, sondern als feststehende Rahmenbedingung wahrgenommen (vgl. dazu 7.2.2).

- Gesellschaftspolitische Interessen: ehrenamtliches Engagement, betriebliche Angestelltenvertretung, politisches Engagement

Um aussagekräftige Merkmalsausprägungen dieser Vergleichsdimension zu erhalten, wurde diese Vielzahl von Interessen zu Interessenclustern verdichtet. Dazu habe ich empirische Regelmäßigkeiten mit Hilfe einer einfachen Kreuztabelle identifiziert. Auf der horizontalen Achse sind die Merkmalsausprägungen und auf der vertikalen Achse die Fälle angeordnet. Aufgrund der überschaubaren Fallzahl war das Markieren von Korrelationen ohne Software von Hand möglich. Anschließend erfolgte die Prüfung auf inhaltliche Sinnzusammenhänge, so dass irrelevante Korrelationen, die offensichtlich nicht miteinander in Wechselwirkung stehen, verworfen werden können. Die Fälle mit ähnlichen Interessenkombinationen habe ich um das jeweils zentrale Interesse herum gruppiert, woraus sich Fallgruppen mit gleichen oder ähnlichen Interessenkonstellationen ergaben: erstens Karriere im Zentrum, zweitens individuelle und gesellschaftspolitische Interessen im Zentrum, drittens Elternschaft und Familie im Zentrum. Die Merkmalsausprägungen der Vergleichsdimension zentrale Interessen sind in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 4: Vergleichsdimension zentrale Interessen

Zentrale Interessen	**Interessen**			**Fallnummern**
Karriere im Zentrum	*Berufliche Karriere*	*Familiäre Qualitätszeit*	*Partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung*	1, 11, 15
			Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	20, 14
		Hobbies & ehrenamtliches Engagement		10, 17
Individuelle & gesellschaftspol. Interessen im Zentrum	*Politisches Engagement, Familie, Gesundheit, Muße*	*Teilzeitberuf*		2, 4, 6
		fachliche Projektleitung		4, 5, 6, 16
Elternschaft & Familie im Zentrum	*Aktive Elternschaft/Partnerschaft & familiäre Qualitätszeit*	*Nichtkarriere*		3, 5, 7, 13, 18, 21
		fachliche Projektleitung		3, 8, 9, 12, 19, 21

6.1.2 Zweite Vergleichsdimension: Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen

Die Merkmalsausprägung der zweiten Vergleichsdimension – Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen – habe ich ebenfalls anhand der Subjektkonstruktionen und Interviewanalysen erarbeitet. Bei der Vergleichsdimension zentrale Interessen war es überwiegend möglich, mit den konkreten Nennungen der Interviewten zu arbeiten. Bei der Vergleichsdimension Vereinbarungspraxis war mehr Interpretation nötig, da die Beschreibung des eigenen Alltagshandelns oft über mehrere Subjektkonstruktionen hinweg erfolgt. Dementsprechend sind die Merkmalsausprägungen hier stärker abstrahierende Adjektive. Fünf unterschiedliche Beschreibungen der eigenen Vereinbarungspraxis lassen sich in den Interviewauswertungen identifizieren. Alle beschreiben ihr Handeln als selbstbestimmt. Außerdem beschreibt jeweils ein Teil der Interviewten die eigene Vereinbarungspraxis als priorisierend, eng kalkulierend, verzichtend oder flexibel ausgleichend. Auch hier habe ich die Merkmalsausprägungen geclustert und konnte im Ergebnis drei typische Charakterisierungen der eigenen Vereinbarungspraxis herausarbeiten: 1. selbstbestimmt priorisierend und eng kalkulierend, 2. selbstbestimmt priorisierend und verzichtend, 3. selbstbestimmt flexibel-ausgleichend. Abbildung 5 zeigt die Merkmalsausprägung der Vergleichsdimension Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen.

Abbildung 5: Vergleichsdimension Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen

Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen			**Fallnummern**
Selbstbestimmt	*Priorisierend*	*Eng kalkulierend*	1, 10, 11, 14, 15, 17, 20
		Verzichtend	2, 4, 6, 8, 12, 16, 21
	Flexibel-ausgleichend		3, 5, 7, 9, 13, 18, 19

6.1.3 Interessentypen

Ausschlaggebend für die Verdichtung des Materials zu Typen soll, so Kelle und Kluge, nicht die technische Identifikation von Merkmalskombinationen sein. Vielmehr geht es darum, den gesellschaftlichen Sinn und die Bedeutung von Merkmalskombinationen zu erfassen (Kelle/Kluge 2010: 90f.). Dementsprechend erfolgte das Clustern der Interessen und der Vereinbarungspraxis mit Blick auf empirische Korrelationen und auf theoretisch interessante Sinnzusammenhänge. Dies gilt auch für die Zusammenschau der beiden Vergleichsdimensionen. Diese erfolgte mittels einer Kreuztabelle (Abbildung 6), welche die Matrix für die abschließende Gruppierung der Fälle darstellt.

Abbildung 6: Vier Interessentypen anhand von zwei Vergleichsdimensionen

		Zentrale Interessen		
		Karriere im Zentrum	**Individuelle & gesellschaftspol. Interessen im Zentrum**	**Elternschaft & Familie im Zentrum**
Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen	**Selbstbestimmt, priorisierend & eng kalkulierend**	Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“: Vereinbarung von Karriere und Work-Life-Balance *(1, 10, 11, 14, 15, 17, 20)*		
	Selbstbestimmt, priorisierend & verzichtend		Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“: Zurückstellen von beruflichen für individuelle Interessen *(2, 4, 6)*	Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“: Zurückstellen individueller Interessen für die Vereinbarung von Beruf und Familie *(8, 12, 16, 21)*
	Selbstbestimmt & flexibel-ausgleichend			Typ „Entspannter Nichtaufstieg“: Selbstbestimmte Balance zwischen diversen Interessen *(3, 5, 7, 18, 19)*

6.2 Charakterisierung der Interessentypen

Die vier empirisch fundierten Interessentypen werden nachfolgend ausführlich charakterisiert. Dazu werden ausgewählte Subjektkonstruktionen[37] und Interviewzitate[38] verwendet. Neben den zwei Vergleichsdimensionen – zentrale Interessen und Vereinbarungspraxen – werden die charakteristischen Probleme und Konflikte der unterschiedlichen Typen beschrieben. Jeder Abschnitt beginnt mit einer Kurzzusammenfassung und einer tabellarischen Übersicht der Eigenschaften des Typs (Abbildungen 7 bis 10).

6.2.1 Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“: Vereinbarung von Karriere und Work-Life-Balance

Die Interviewten des Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ nennen als Hauptinteressen eine Aufstiegskarriere, in der fachliche und betriebliche Gestaltungsinteressen verwirklicht werden können in Verbindung mit einer Elternschaft, die Qualitätszeiten im stressigen Berufsalltag gewährt. Mit beruflicher Karriere verbinden sie ein hohes Maß an Selbstverwirklichung und begründen dies vorrangig mit betrieblichen oder fachlichen Interessen und kaum mit gesellschaftlichen Statusinteressen. Die Vereinbarungspraxis wird von ihnen im Gegensatz zu allen anderen Typen als eng kalkulierend charakterisiert. Diese Praxis wird insofern als gelingend beschrieben, als Konflikte zwischen beruflichen und familiären Interessen keine Rolle spielen. Die Konstruktion der selbstbestimmten Vereinbarung von Karriere und Elternschaft erfolgt in zwei verschiedenen Ausprägungen: entweder durch den positiven Bezug auf eine partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung oder durch den positiven Bezug auf eine ungleiche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Konflikte mit den gesellschaftlichen Bedingungen werden im Hinblick auf Rollenbilder formuliert. Außerdem fehlen im eng getakteten Alltag Zeit für Muße und für soziale Kontakte.

[37] Die Subjektkonstruktionen sind vom Text abgesetzt und es geht daraus hervor, von welcher Person sie stammen. Im Anhang finden sich die ausführlichen Auswertungen alle Einzelinterviews.

[38] Bei den Zitaten wird auf die Angabe der Transkriptseite verzichtet, da diese Transkripte nicht Bestandteil der Veröffentlichung sind. Alle Interviewtranskripte sind als Dateien in meinem Besitz.

Abbildung 7: Übersicht Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“

Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“: Vereinbarung von Karriere und Work-Life-Balance	
Zentrale Interessen	*Karriere im Zentrum* • Berufliche Aufstiegskarriere • Elternschaft mit Qualitätszeit • Ehrenamtliches Engagement und Hobbies
Vereinbarungspraxis	*Selbstbestimmt, priorisierend & eng kalkulierend* • Ausprägung 1: partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung als individuelle Entscheidung und normatives Konzept • Ausprägung 2: selbstkritische bis überzeugt vertretene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung
Probleme & Konflikte	• Fehlende Muße • Vernachlässigung sozialer Kontakte • Ausprägung 1: Konflikt mit gesellschaftlichen Rollenbildern • Ausprägung 2: Zeitkonflikte zwischen familiären und individuellen Interessen

Zugeordnete Personen des Samples

Ein Drittel der von mir interviewten Ingenieur_innen lässt sich diesem Typ zuordnen. Es handelt sich hierbei um drei Frauen und vier Männer im Alter von 28 bis 37 Jahren, zwei sind nichtdeutsche Staatsangehörige. Alle leben mit ihren (Ehe-)Partner_innen zusammen und sechs von ihnen haben jeweils ein oder zwei Kinder im Baby- oder Kleinkindalter. Eine weitere Person, Herr Quade, hat einen ausdrücklichen Kinderwunsch. Die drei Väter (Herr Jessen, Herr Nasser und Herr Tammens) haben die Rolle des erwerbstätigen Familienernährers inne, ihre Partnerinnen sind nicht erwerbstätig. Die drei Mütter (Frau Albrecht, Frau Kuhn und Frau Otto) haben erwerbstätige Partner und legen Wert auf gleichberechtigte, arbeitsteilige Partnerschaften.

- *Frau Albrecht* ist Diplomingenieurin für Werkstoffwissenschaft und arbeitet als Projektleiterin mit vertraglichen 40 Wochenstunden im Bereich Forschung und Entwicklung in einer kleinen Firma mit acht Beschäftigten. Ob es dort einen Tarifvertrag gibt, weiß sie nicht. Oft kommt sie auf zehn Überstunden pro Woche, die sie selbstverantwortlich ausgleicht. Sie ist 33 Jahre alt und lebt mit ihrer Familie in Süddeutschland. Sie pendelt wöchentlich für drei Werktage zur zweieinhalb Stunden entfernten Firma nach Ostdeutschland; die anderen zwei Tage arbeitet sie im Home Office. Nebenberuflich verfolgt sie eine Promotion.

- *Herr Jessen* hat Maschinenbau studiert. Er ist 31 Jahre alt und arbeitet seit drei Jahren als tariflich angestellter Projektleiter mit vertraglichen 35 Wochenstunden in einem zurzeit insolventen mittelständischen Unternehmen. Überstunden fallen phasenweise an und es gibt Regelungen zu Zeitausgleich und Bezahlung.
- *Frau Kuhn* hat Maschinenbau studiert und leitet als außertariflich angestellte Projektmanagerin zwei Abteilungen in den Bereichen Einkauf und Logistik in einem Konzern mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, auf deren Einhaltung sie achtet. Sie ist 32 Jahre alt.
- *Herr Nasser* ist 37 Jahre alt, hat einen Bachelor für Elektrotechnik in seinem Herkunftsland abgeschlossen und einen Master in Technischer Informatik in Deutschland. Anschließend hat er ein berufsbegleitendes Masterstudium in Business Administration an einer ausländischen Fernuniversität absolviert. Seit elf Jahren lebt Herr Nasser in Deutschland und ist seit sechs Jahren in einem Großunternehmen beschäftigt. Als tariflich angestellter Softwareentwickler ist er mit vertraglichen 40 Wochenstunden im Bereich der internationalen unternehmensinternen Komponentenentwicklung tätig.
- *Frau Otto* ist Akustikingenieurin und bei einem großen Entwicklungsdienstleister für den Fahrzeugbau tariflich angestellt. Sie ist 28 Jahre alt. Zum Interviewzeitpunkt endet ihre Elternzeit, und sie steigt mit 30 Wochenstunden Teilzeit wieder ein.
- *Herr Quade* ist Maschinenbauingenieur und arbeitet als Projektleiter und stellvertretender Unterabteilungsleiter in der Fertigungsplanung eines Großkonzerns. Sein Arbeitsvertrag als tariflich Angestellter sieht 35 Wochenstunden vor, wobei er regelmäßig die maximal zulässigen Überstunden ausschöpft und dauerhaft 48 bis 50 Wochenstunden erwerbstätig ist. Er ist 33 Jahre alt.
- *Herr Tammens* ist 36 Jahre alt, hat in seinem Herkunftsland Maschinenbau studiert und danach für das Tochterunternehmen eines deutschen Konzerns als entsendeter Angestellter im Bereich Fertigungsplanung mehrere Jahre im Ausland gearbeitet. Mittlerweile ist er vom deutschen Konzern übernommen worden und arbeitet seit zweieinhalb Jahren als tariflich angestellter Projektleiter mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 35 Wochenstunden an einem Standort in Deutschland. Er darf bis zu 30 Überstunden pro Monat machen und arbeitet regelmäßig etwa 40 Wochenstunden.

Karriereinteressen im Zentrum – fachlicher Ehrgeiz und Anerkennung als Motivation

Die Personen dieses Typs sind Führungskräfte mit Personal- und Budgetverantwortung oder streben solche Positionen an. In den charakteristischen Subjektkonstruktionen finden sich fachliche Interessen und Ehrgeiz als Begründungen für das ausgeprägte Karriereinteresse. Hinzu kommt die Motivation durch die positive Bestätigung seitens der Vorgesetzten:

> Herr Quade ist durch Zufall in seiner Branche gelandet und arbeitet mit Begeisterung als Projektleiter in der Fertigungsplanung, da man dort reale und sichtbare Dinge schafft. Er akzeptiert die extrem hohe Arbeitsbelastung, weil das positive Feedback ihm Antrieb gibt. Es macht ihm Spaß, große Sachen zu begleiten und mitzuentscheiden; von seinem Ziel, ranghohe Führungskraft zu werden, verspricht er sich erweiterte Handlungsspielräume im Unternehmen.

Ähnlich beschreibt Herr Jessen den „Stolz", schon im jungen Alter als Vertrauensperson und technischer Know-how-Träger bei Kundengesprächen und gegenüber Investoren aufzutreten und dafür positives Feedback von den Vorgesetzten zu bekommen.

Die Interviewten dieses Typs beschreiben sich als ehrgeizig und zielstrebig und haben meist schon früh eine karriereorientierte berufliche Entwicklung forciert:

> Frau Kuhn arbeitet in ihrem Wunschberuf auf Leitungsebene in einem Produktionsbetrieb. Ihr bringt es Spaß, Menschen zu führen, voran zu gehen und Visionen und Strategien zu entwickeln. Sie ist beruflich sehr ehrgeizig, sie weiß, wo sie im Unternehmen hin möchte und verfolgt zielstrebig die nächsten Schritte. Gute Chancen sieht sie für sich im Erreichen des nächsten Karrierelevels. Über den Schritt ins höhere Konzernmanagement ist sie skeptisch, da dies unter heutigen Gegebenheiten noch kaum mit Familie vereinbar ist.

Ehrgeiz und Aufstiegswunsch sind in diesem Typ verbunden mit der dezidierten Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen zum Schutz von Interessen in anderen Lebensbereichen. Das kann der Lebensbereich Familie sein und der praktische Wunsch, durch Teilzeit „den Spagat zwischen beruflichem Aufstieg und Familie zu schaffen" (Frau Otto). Ebenso findet sich ein allgemeinerer Bezug auf eine Balance unterschiedlicher Lebensbereiche, ausgedrückt in dem erklärten Ziel, „sich nicht verbrennen zu lassen" und „nicht zu leben um zu arbeiten, sondern zu arbeiten um zu leben" (Frau Kuhn). Die Ausgeglichenheit zwischen Privatem und Beruflichem wird hier als Voraussetzung für berufliche Leistungsfähigkeit postuliert:

> *„Wenn es mir privat gut geht und alles wirklich gut ausbalanciert ist, dann kann man auch gute Leistungen im Job bringen. Und das lebe ich auch vor."*
> *(Frau Kuhn)*

Weitere Interessen, welche die Ingenieur_innen dieses Typs gegenüber den beruflichen Anforderungen schützen möchten, sind ehrenamtliches Engagement und Hobbys. Frau Albrecht engagiert sich in einem Verein, Frau Otto treibt Teamsport in einer Landesklasse und engagiert

sich als ehrenamtliche Schiedsrichterin, Herr Quade arbeitet regelmäßig an Wochenenden als ehrenamtlicher Rettungssanitäter und als Musiker in zwei Landesorchestern. Ein Mindestmaß an erwerbsarbeitsfreier Zeit ist für die Ingenieur_innen dieses Typs die Grenze ihres beruflichen Aufstiegswunsches:

> *„Bis auf Führungsebene drei von fünf würde ich gehen. Das ist dann schon der obere Managementkreis. […] Das Topmanagement ist mir zu hart. […] Da sage ich ganz bewusst, das möchte ich nicht. Ich möchte auch weiterhin Wochenende haben.“ (Herr Quade)*

Die persönlichen Vereinbarungsstrategien werden als gelingend konstruiert und Konflikte zwischen beruflichen und familiären Interessen treten in diesem Typ nicht auf. Den vorliegenden Typ zeichnet aus, dass das Karriereinteresse mit dem Wunsch nach einem befriedigenden Familienleben verbunden ist. Die Subjektkonstruktionen zur Vereinbarungspraxis sind dabei gekennzeichnet von starken Positionierungen zu Geschlechterrollen und Arbeitsteilung in der Familie. Im Folgenden komme ich zu den zwei eingangs benannten geschlechtsspezifischen Varianten. Die sich selbst als modern positionierenden Personen, die ich im Folgenden zuerst darstelle, sehen sich im Konflikt mit gesellschaftlichen Normen und Rollenbildern. Diejenigen, die ihre Praxis als klassische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung charakterisieren, und die ich anschließend beschreibe, müssen Konflikte zwischen der Zeit für Familie und für individuelle Hobbys austarieren.

Vereinbarungspraxis Ausprägung 1: partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung im eng kalkulierten Alltag

Die erstgenannte Variante wird in meinem Sample von Frauen vertreten, deren Subjektkonstruktionen zur Vereinbarung von Beruf und Familie vom Interesse an einer gleichberechtigten Partnerschaft durchzogen sind:

> Frau Kuhn ist es sehr wichtig, in einer absolut gleichberechtigten Beziehung zu leben, in der sie eine eigenständige Persönlichkeit sein kann. Sie sieht sich als Teil der Generation Y und einer neuen Generation von Managern, die Berufliches und Privates wirklich ausbalancieren wollen, und sie wünscht sich einen gesellschaftlichen Wandel der Denkmuster hin zu modernen Geschlechterrollen für Frauen und Männer. Sie beteiligt sich an diesem Wandel, indem sie ein modernes Lebensmodell vorlebt. Die Aufgabe der Politik sieht sie in der Schaffung der strukturellen Rahmenbedingungen, insbesondere in der Kinderbetreuung.

Das gewählte Lebensmodell ist in dieser Variante des Typs sowohl eine persönliche Entscheidung als auch ein an die Gesellschaft gerichteter normative Anspruch daran, wie die politischen

Rahmenbedingungen aussehen sollten. Für die Überwindung des vorherrschenden „traditionellen Bildes“ wird mit Verweis auf die Vorbildfunktion von Eltern Verantwortung übernommen. Dies umfasst, sich der Reduzierung auf die Mutterrolle zu widersetzen:

> *„Mir ist es in erster Linie wichtig, als Frau wahrgenommen zu werden und nicht nur als Mutter und Ehefrau. […] Ich bin eine eigenständige Persönlichkeit. […] Und dass ich trotzdem Mutter und Ehefrau bin, das ist natürlich Teil meines Lebens. Aber in erster Linie bin ich ein Individuum, ein selbständiger Mensch.“ (Frau Kuhn)*

Dazu gehört auch, dass diese Frauen sich wünschen, dass sich die Rollen von Männern und Vätern ändern, denn „als Versorger werden Männer theoretisch nicht mehr gebraucht“ (Frau Kuhn). Eine typische Subjektkonstruktion hebt im Zusammenhang der Abgrenzung von als überkommen angesehenen Rollenbildern auf die individuelle Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Lebensmodellen ab:

> Frau Kuhn kritisiert die ablehnende Haltung vieler Frauen gegenüber weiblichen Karriereambitionen und wünscht sich mehr Solidarität für verschiedene Lebensmodelle. Ihr Interesse ist ein gesellschaftlicher Wandel der Geschlechterrollen, um eine wirkliche Wahlfreiheit zu erreichen, in der niemand für sein Lebensmodell beurteilt wird.

Im Hinblick auf familiäre Interessen spielt in den Subjektkonstruktionen zu egalitären Geschlechterrollen die „Qualitätszeit“ eine wichtige Rolle. Für das Familienleben werden bewusst Zeitfenster geschaffen, oft am Wochenende, denn unter der Woche ist der Alltag „durchgeplant“. Es ist „viel Organisation“ erforderlich und „man hat nichts voneinander“ (Frau Kuhn). Charakteristisch für diesen Typ ist ein Unterstützungssystem von Kinderbetreuungseinrichtungen und Haushaltshilfen mit einer Trennung von Alltag und Qualitätszeit:

> Mit Kindergarten, Hort, Tagesmutter und Putzhilfe funktioniert für Frau Albrecht trotz der starken beruflichen Anforderungen ein konfliktfreier Familienalltag, in dem die Kinder gut aufgehoben und glücklich fremdbetreut sind. Das qualitative Familienleben findet an den Wochenenden statt. In der Beziehung ist die Gleichberechtigung sehr stark. Beide Partner haben Freiräume und feste gemeinsame Aktivitäten, nur die Zärtlichkeit bleibt auf der Strecke.

Die als modern begriffene Vereinbarungspraxis wird als im Konflikt stehend mit gesellschaftlichen Normen und Strukturen erlebt: Die gewünschte Elternzeit der männlichen Partner, die zur gleichberechtigten Beziehung beitragen könnte, scheitert an der fehlenden Akzeptanz in der Berufswelt, daran „dass Männer im Beruf komisch angeschaut werden, wenn sie zwei Monate Elternzeit nehmen“. So bedauert Frau Otto, dass ihr Freund keine längere Elternzeit genommen hat, „aber da führte kein Weg ran. Er wollte sich nicht dem Spott der Kollegen aussetzen.“ Die aktiven Väter treffen, den Subjektkonstruktionen ihrer weiblichen Partnerinnen zufolge, auf

Hürden in der Berufswelt. Die Frauen selbst verorten den Konflikt zwischen den eigenen Interessen und den gesellschaftlichen Normen stärker in Nachbarschaften und Freundschaften:

> Frau Albrecht ist zufrieden, weil sie ihr Interesse an einer Vollzeitstelle und einem richtigen Job umgesetzt hat. Dabei muss sie als erwerbstätige Mutter mit zwei gegensätzlichen weiblichen Rollenbildern umgehen: In Ostdeutschland ist sie als erwerbstätige Mutter voll akzeptiert, in Süddeutschland Außenseiterin. Sie fühlt sich unter Akademiker_innen wohler, die in ihrem Wohnumfeld aber in der Minderheit sind. Dort hat sie Kontakt auf gleicher Augenhöhe eher mit Männern.

In Ostdeutschland ist sie „voll angekommen und als erwerbstätige Mutter akzeptiert", weil es dort, so ihre Erklärung, normal ist, dass Frauen arbeiten. In ihrem Wohnort in Süddeutschland, den sie als geprägt von Eigenheimen und Hausfrauenehen beschreibt, wird sie „belächelt", „angefeindet" aber auch „bewundert" für ihr Anderssein. Dort erlebt sie direkte Anfeindungen ihrer Lebensweise: „Wie kannst du nur? Rabenmutter! Deinen armen Mann nicht entlasten." (Frau Albrecht)

Vereinbarungspraxis Ausprägung 2: ungleiche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im eng kalkulierten Alltag

Eine zweite Variante des Typs wird in meinem Sample von familienorientierten Männern verkörpert. Ihre Vereinbarungspraxis ist an eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung geknüpft ist, in der sie die Rolle des Familienernährers haben:

> Herr Tammens hat die Rolle des Familienernährers. Im Gegensatz zu seinen früheren Idealen sieht er heute die Vorteile, wenn die Frau nicht arbeiten muss. Für ihn ist es entspannter, dass sie den Großteil der Hausarbeit macht. Der Konflikt darum, dass sie möchte, dass er abends früher zu Hause ist, ist für Herrn Tammens noch im Rahmen, da sie weiß, dass er im Job Spaß hat und etwas erreicht.

Sie alle akzeptieren dieses Modell, wobei die Haltung von Überzeugung bis pragmatischer Akzeptanz reicht. Für die pragmatische Haltung steht folgendes Zitat:

> *„Es ist schon entspannter, dass meine Frau nicht arbeitet. Früher habe ich immer gedacht, ich brauche eine Frau, die auch Karriere macht. Aber jetzt sehe ich die Vorteile, wenn die Frau nicht arbeiten muss. Es ist für die Familiensituation doch entspannter." (Herr Tammens)*

Auch für Herrn Jessen ist es nicht das Idealmodell. Sein Pragmatismus ist es noch etwas selbstkritischer formuliert:

> Die Aufgabenteilung in Herrn Jessens Familie entwickelt sich gerade dahin, dass er die Ernährerrolle hat und seine Freundin die Mutterrolle. Dies entspringt nicht seiner Überzeugung, sondern den unterschiedlichen Einkommen und beruflichen

> Ambitionen, und es ist für ihn okay, so lange seine Freundin damit zufrieden ist. Für die Kinderbetreuung würde er seine Arbeitszeit nicht reduzieren wollen, sondern setzt darauf, dass ein Kita-Platz ihnen beiden ermöglichen würde, erwerbstätig zu sein.

Momentan hat er die Rolle des Alleinernährers, obwohl er sich „von der Gesinnung her" dagegen sträubt. Herr Jessen beschreibt, dass er eine gesellschaftliche Norm erfüllt, die seinen persönlichen Werten widerspricht. Ähnlich wie Herr Tammens kann er sich mit der eingenommen Rolle aber gut arrangieren, da sie seinem Interesse an Vereinbarung von Karriere und Familie entspricht:

> *„Ich habe keine Rolle, die ich nicht haben will. Ich bin zufrieden mit der Situation. Ich arbeite gern viel, habe Ehrgeiz. Ich weiß, was ich will, lebe dementsprechend und das ist auch gut für uns beide. Das Wichtige wird sein, dass meine Freundin irgendwann erkennt, wie sie leben will." (Herr Jessen)*

Die Zustimmung zur Ernährerrolle, die sich in anderen Subjektkonstruktionen dieser Variante findet, bezieht sich auf kulturelle Werte und auf eine partnerschaftliche Einigkeit darüber, „dass der Mann der Kopf der Familie ist". Die Anforderung der männlichen Rolle besteht darin, den „Haushalt finanziell zu sichern", sie umfasst außerdem das „Management der Familie, Entscheidungen, Planungen" und die Sorge für Unternehmungen außer Haus, damit Frau und Kind glücklich sind. In dieser Konstruktion ist dann auch „Familie wichtiger als Beruf" (Herr Nasser).

Die Abwesenheit von Konflikten zwischen beruflichen und familiären Interessen gilt auch in dieser Variante des Typs. Hingegen wird eine Prioritätensetzung zwischen individuellen Interessen und Zeit für die Familie als notwendig erachtet:

> Herrn Jessens Leben ist aktuell von dem Einschnitt geprägt, dass er kürzlich Vater geworden ist. Früher hat er ein viel umtriebigeres Leben geführt. Zuerst die Übernahme einer Projektleiterstelle und dann das Eltern werden führen dazu, dass er die eigenen Freizeitinteressen zurückstellt. Er hat sich damit bewusst für einen verbindlicheren und verantwortungsvolleren Weg entschieden und versucht, seinen Hang zum Egoismus in den Griff zu kriegen. Für ihn liegt ein Vereinbarkeitskonflikt vor allem zwischen der Familie und seinen eigenen Hobbys.

Eine zugespitzte Positionierung ist der bewusste Verzicht auf außerberufliche und außerfamiliäre Interessen zugunsten der Selbstverwirklichung in der beruflichen Karriere als Widersetzung gegen „Getriebenheit" und einen „Freizeitstress":

> Herr Tammens strebt eine Führungskraftlaufbahn an, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Er sucht die Herausforderung bewusst im Beruf, trotz des Widerspruchs, dass er sich als Linker damit der Norm von Arbeit und Familie anpasst. Aber im Gegensatz zu vielen jüngeren Kollegen, die Arbeit als Mittel zum Zweck betrachten und diversen Interessen nachgehen, übt er Selbstbeschränkung, um

> Freizeitstress zu vermeiden. Für ihn ist das eine Widersetzung dagegen, dass alles immer schneller wird.

Probleme und Konflikte: Zeitmangel und gesellschaftliche Rollenbilder

In beiden Varianten des Typs gibt es trotz der Zentralität von als gelingend konstruierten Vereinbarungsstrategien Hinweise auf Kompromisse und Einschränkungen, die sich aus der Vereinbarungspraxis ergeben. Es sind Berichte von engen Zeitplänen, in denen Muße und soziale Kontakte teilweise zu kurz kommen. Auf diese gehe ich nun abschließend ein.

Ein Ergebnis der engen Zeitpläne ist, dass die Zeit für die Partnerschaft zwischen der jeweiligen Berufstätigkeit und dem gemeinsamen Fokus auf die Qualitätszeit mit den Kindern aufgerieben wird. Bei Frau Albrecht kommen im Familienleben die Kinder an erster Stelle, „danach kommt die Partnerschaft". Um die Zweisamkeit nicht zu vergessen, haben sie ein bis zwei Mal im Monat einen Babysitter und dadurch „einen Abend für uns". Dennoch bemerkt sie: „Die Zärtlichkeit in der Partnerschaft bleibt auf der Strecke, weil wir abends müde ins Bett fallen." Das Pflegen von Freundschaften muss Frau Kuhn sich immer wieder neu vornehmen: „Es dreht sich sehr viel um die Familie, ums Kind, und der ganze Tagesablauf ist eigentlich so straff durchgeplant, dass Beruf und Kind und Mann und Familie gut unter einen Hut passen." Es ist ihr wichtig, den Kontakt zu Freunden, Eltern und Geschwistern nicht zu verlieren. Das ist nicht immer ganz einfach, „weil man jedem gerecht werden will. (…) Und manchmal fragt man sich, warum tut man sich das eigentlich an." Herr Quade hat die Routine regelmäßiger freundschaftlicher Kontakte bereits einmal für den Beruf vernachlässigt: „Dann kam die Phase der vielen Arbeit und meine Freundin hatte faktisch einen Burn Out, und ich habe mich viel um sie gekümmert." Nun ringt er darum, die Routine von Freundschaften für sich wieder zu etablieren. Er schildert, wie glücklich es ihn macht, wenn er nach Feierabend „den inneren Schweinehund" überwindet und etwas unternimmt: „Das baut einen wieder auf."

6.2.2 Typ „Strategischer Verzicht im Beruf": Zurückstellen von beruflichen für individuelle Interessen

Der Typ „Strategischer Verzicht im Beruf" ist einer der beiden ausdrücklich nicht karriereorientierten Typen. Die Interviewten nennen als Hauptinteresse entweder eine aktive Elternschaft mit hoher zeitlicher Präsenz oder politisches Engagement und Freundschaften. Die Vereinbarungspraxis hat die Form eines aktiven Verzichts auf berufliche Interessen, das heißt dass sie Interessen und Ziele im Beruf bewusst gegenüber Interessen in anderen Lebensbereichen zurückstellen. Dieser Verzicht wird als selbstbestimmte Praxis konstruiert, indem er mit persönlichen Wünschen und mit gesellschaftspolitischen, normativen Überzeugungen begründet wird. Ein zentraler Konflikt ist für sie die Zeitknappheit, die trotz Teilzeiterwerbstätigkeit den Alltag

prägt. Die alltägliche Vereinbarungspraxis folgt daher einem straffen Alltagsmanagement. Weitere Konflikte liegen in der Brüchigkeit der persönlichen Zufriedenheit und des Erlebens von Selbstbestimmung durch den dauerhaften Verzicht auf eigene Interessen.

Abbildung 8: Übersicht Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“

Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“: Zurückstellen von beruflichen für individuelle Interessen	
Zentrale Interessen	*Individuelle & gesellschaftspolitische Interessen im Zentrum* • Elternschaft mit hoher Alltagspräsenz • Freundschaften und politisches Engagement
Vereinbarungspraxis	*Selbstbestimmt, priorisierend & verzichtend* • Verzicht auf berufliche Interessen
Probleme & Konflikte	• Zeitmangel • Fehlende Muße • Konflikte mit beruflichen Anforderungen

Zugeordnete Personen des Samples

Dieser Typ wird unter den Interviewten von zwei Frauen und einem Mann zwischen 28 und 39 Jahren verkörpert. Alle drei leben in Großstädten und sind keine Pendler_innen.

- *Frau Burger* ist zum Zeitpunkt des Interviews 28 Jahre alt. Sie ist Single und lebt alleine. Die Diplomingenieurin für Technischen Umweltschutz arbeitet vertragliche 32 Stunden pro Woche als Projektingenieurin in Festanstellung in einem kleinen, nicht tarifgebundenen Betrieb für Anlagenbau und Umwelttechnik. Sie hat eine Vier-Tage-Woche und gleicht Überstunden selbstverantwortlich aus. Dem politischen Engagement widmet sie durchschnittlich acht Stunden in der Woche und sie verfolgt ein regelmäßiges Sporttraining.
- *Herr Dohm* ist zum Zeitpunkt des Interviews 39 Jahre alt. Er lebt zusammen mit seiner Frau und den drei Kindern im Alter zwischen drei und neun Jahren. Er ist Softwareentwickler und arbeitet halbtags, vertragliche 25 Stunden pro Woche, als tariflich angestellter Entwickler und Projektleiter in einem Großkonzern. Die Nachmittage verbringt er mit Haus- und Familienarbeit. Bis zu einer Depressionserkrankung war er gewerkschaftspolitisch sehr engagiert. Aktuell ist er noch aktiv in der Elternarbeit in Schule und Kita.
- *Frau Fenger* ist zum Zeitpunkt des Interviews 30 Jahre alt. Sie lebt alleine, ist seit Kurzem in einer Partnerschaft und wünscht sich bald eigene Kinder. Die Diplomingenieurin

für Maschinenbau ist tariflich angestellte Entwicklungsingenieurin bei einem großen Konzern. Zusätzlich zu den vertraglichen 38 Wochenstunden macht sie ein bis zwei Überstunden pro Woche. Außerberufliche Verpflichtungen hat sie nicht.

Individuelle und gesellschaftspolitische Interessen im Zentrum – trotz beruflicher Begeisterung

Dieser Typ zeichnet sich dadurch aus, dass trotz des hohen Maßes an beruflichem Interesse die außerberuflichen Interessen eindeutig Priorität haben. Die Interviewten dieses Typs arbeiten in ihrem Wunschberuf oder ihrer Wunschbranche. Der Berufswunsch wurde bei allen früh geprägt: Bei Frau Fenger durch das väterliche Vorbild, bei Frau Burger durch Schulprojekte, und Herr Dohm berichtet von seinem seit der Schule vorhandenen Interesse an Computern. Frau Burger ist in der Branche tätig, die ihrem im Studium erarbeiteten Tätigkeitsprofil entspricht. Sie hat „ein hohes Maß an Interesse" in einem bestimmten fachlichen Bereich, den sie „extrem sinnvoll findet und auch total spannend und in dem Bereich auch schon einiges an Projekten gemacht" hat. Hier kann sie sich „für Technologieentwicklung total begeistern". Herr Dohm beschreibt seinen beruflichen Werdegang hin zu seinem Wunschberuf als schrittweise Entwicklung innerhalb eines Konzerns, von der Ausbildung zum Elektrotechniker über das berufsbegleitende Informatik- und Verkehrstechnikstudium hin zur Festanstellung. Er arbeitet nun in dem Zweig, in den er immer hinein wollte. Wichtig ist ihm, dass er nicht wie im IT-Bereich „abstrakte Projekte" macht, sondern „dass ich auch mal raus fahre zum Kunden und mir das in den Anlagen anschaue." Hinzu kommt die Arbeit im Team, denn „ich möchte nicht wie so ein einsamer Hacker vor mich hinarbeiten". Frau Fenger charakterisiert sich als durch und durch technikbegeisterte Persönlichkeit. Bereits ihr kindlicher Trieb ließ sie eher mit Lego als mit Puppen spielen, was vom Vater, der selbst Ingenieur ist, spielerisch gefördert wurde. Sie hat „gleich nach dem Abi entschieden, Maschinenbau zu studieren". Heute identifiziert sie sich als Person, die viele Stereotype des Berufes verkörpert:

> *„Teamfähigkeit und Personal Skills sind nicht wirklich gut ausgeprägt bei Ingenieuren, weil doch der Job an sich meistens so eher auf so alleine kämpfen ist. Wenn man jetzt was konstruiert, was entwickelt, ist man eigentlich immer relativ alleine. Es ist schon ein hartes Stück Arbeit, da tatsächlich auch in ein Team zu kommen, ich selber weiß auch, dass meine Teamfähigkeit durchaus besser sein könnte. Ich bin auch jemand, der viel lieber selber Sachen macht, als zu delegieren." (Frau Fenger)*

Trotz der ausgeprägten beruflichen Identifikation und dem damit verbundenen Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung liegt die Prioritätensetzung dieses Typs auf der Familie oder auf Sport, politischem Engagement oder Freundschaften. Dies wird mit der persönlichen Haltung und Einstellung begründet. In den entsprechenden Subjektkonstruktionen stellen die Interviewten ihre Wünsche der alltäglichen Zeitknappheit gegenüber.

> Frau Burger hat den Anspruch, ihre Lohnarbeit um ihr Leben herum zu gestalten und nicht ihr Leben um ihre Lohnarbeit. Es ist ihr wichtig, in ihrer Stadt wohnen zu bleiben, obwohl diese keinen attraktiven Arbeitsmarkt für Ingenieur_innen bietet. Sie hat bewusst keine Vollzeitstelle.
>
> Herr Dohm lebt sehr bewusst ein bestimmtes Familienmodell. Er und seine Frau sind beide in Teilzeit erwerbstätig, um viel Zeit mit den Kindern zu verbringen. Er ist sehr glücklich, dass er dieses Wunschmodell leben kann. Gleichberechtigung haben sie realisiert. Aber es bedeutet viel Abstimmung, viele Kompromisse und ihnen fehlt Zeit zu zweit. Als aktiver Vater ist er in der Minderheit, und sie bekommen für ihr Lebensmodell kaum Anerkennung durch das Umfeld oder die Gesellschaft.

Die individuellen Haltungen, die in den Subjektkonstruktionen zum Ausdruck kommen, werden mit gesellschaftspolitischen Überzeugungen verbunden. Frau Burgers linke politische Positionierung geht mit einer „Skepsis einher gegenüber so einem Aufgehen, also die eigene Identität voll und ganz mit dem Berufsleben zu verknüpfen“. Sie möchte bewusst „bei aller Begeisterung trotzdem nicht so 100 Prozent im Beruf aufgehen“. In ihrer Identität ist der „Beruf eher so ein bisschen nachrangig“. Denn sie ist überzeugt davon, „dass eine emanzipative Gesellschaft, in der es ein bisschen mehr um die Bedürfnisse der Einzelnen geht, möglich sein muss. Und ich sehe die halt nicht im Kapitalismus.“ Hiermit begründet sie ihre Ablehnung von „Karriere“ und einer „60-Stunden-Woche“. Wichtig ist ihr, „viel Zeit für meine anderen Geschichten zu haben“. Ihren Tagesablauf bestimmen „Arbeitsalltag, Polittreffen und Sport“. Haushaltsarbeit hat keinen speziellen Stellenwert, sondern „ist eher so Funktionalität“. Wichtig ist ihr, dass es eine Kontinuität in Freundschaften und Beziehungen gibt, um sich bei Problemen gegenseitig gut unterstützen zu können. Um dies zu ermöglichen, möchte sie den Wohnort beibehalten. Dafür nimmt sie den in ihrer Region „umkämpften“ Arbeitsmarkt mit vergleichsweise niedrigen Löhnen in Kauf.

Ganz ähnlich lautet Herrn Dohms Begründung dafür, die Familie in den Vordergrund zu stellen. Es ist auch für ihn nicht nur eine Frage der individuellen Prioritätensetzung, sondern eine auf die Gesellschaft bezogene Positionierung. Er ist der Ansicht, dass sich Menschen nicht „nur auf das persönliche Fortkommen und die Vermehrung des Geldes“ festlegen sollten. Wenn Menschen „sich darauf besinnen, die familiäre Situation in den Vordergrund zu stellen“, kann das seiner Ansicht nach auch sehr zum persönlichen Glück beitragen. Zurzeit empfindet er sich mit diesem Lebensmodell in einer wenig anerkannten Minderheit. Er ist „einer der wenigen Väter, die auch nachmittags die Kinder abholen“, und empfindet es als „nicht akzeptiert, was wir machen, dass meine Frau und ich wirklich beide Elternteile für die Familie da sind und beide Elternteile arbeiten“. Verbreitet sei, dass beide Eltern Vollzeit erwerbstätig sind und die Kinder ganztags betreut werden. Dies lehnen sie aber für sich ab, da die Familie darunter leidet, wenn die gemeinsame Zeit „minimiert wird“. Auch er positioniert sich politisch links und kapitalismuskritisch und sieht die Ursache für soziale Ungerechtigkeit im

„kapitalistischen System, was nur auf Wachstum aus ist, nur auf Steigerung der Gewinne, nicht mal mehr die Gewinne auf einer Stufe halten, sondern es muss jedes Jahr wieder eine Steigerung der Gewinne sein". (Herr Dohm)

Neben der gesellschaftspolitischen Begründung findet sich eine stärker individuelle Begründung für die Prioritätensetzung. Hierbei stehen Familie und Selbstsorge im Zentrum:

> Frau Fenger ist in einer Umbruchphase, in der sie ihre eigenen Interessen erkennt und beginnt zu verfolgen. Lange haben Freundschaften und Privatleben unter ihrem starken Engagement für den Job gelitten. Die Dienstreisen waren Beziehungskiller und Freizeitinteressen waren nicht drin. Durch ihre Krankheit ist ihr bewusst geworden, dass ihr der soziale Halt durch die Familie wichtig ist. Ihr Hauptaugenmerk liegt jetzt darauf, parallel zum Job eine eigene Familie zu gründen. Dafür würde sie die Karriere zurückstellen.

Frau Fenger hat bereits eine „extreme Karriere" hinter sich und sich so „einen Stand erarbeitet in dieser Firma, dass ich zurückfahren kann, ohne mir Sorgen zu machen". In der Karrierephase hat sie sich „teilweise überbeansprucht" und leidet derzeit unter belastungsbedingtem Herzrasen. Lange Abwesenheiten aufgrund des Pendelns ließen sie auf Hobbys und auf gesellschaftliches oder politisches Engagement verzichten, und sie waren „ein Beziehungskiller". Aktuell sieht sich Frau Fenger in einer „Umbruchphase, für mich selber zu erkennen, was ich eigentlich möchte und da auch aktiver dann gegenzusteuern". Sie möchte „eine Familie parallel zu dem Job gründen". Durch ihre Herzerkrankung hat sie gemerkt, dass sie auf Familie „immer zurückgreifen kann, dass die sich immer kümmern, und dass ich das später auch haben möchte". Familie ist für sie das wichtigste soziale Netz:

„Ich möchte nicht mit sechzig dasitzen und sehen, ich hab's versucht, hab gearbeitet, hab einen Haufen Kohle geschaufelt aber kein soziales Leben in dem Sinne." (Frau Fenger)

Die Neuorientierung geht für Frau Fenger auch damit einher, im Beruf zu ihrem Frausein zu stehen, statt sich weiter mittels Anpassung an männliche Verhaltensweisen durchzusetzen. Sie hat schon früh in ihrer Laufbahn die „Erfahrung gemacht, als Frau in der Technik nicht akzeptiert zu werden". Später erlebte sie insbesondere die Dienstreisen zur Inbetriebnahme von Anlagen, wo sie als einzige Frau im Team mit männlichen Ingenieuren und Mechanikern gearbeitet hat, als von Sexismus geprägt und „sehr hart". Sie hatte „als Frau da schon zu kämpfen" und hat darauf mit Anpassung reagiert:

„Meine Strategie war immer, dass ich quasi direkt mitgemacht habe, und mich dahingehend angepasst habe, auch wenn es vielleicht gar nicht so meine Art war, so Konter zu geben, auch diese Zweideutigkeiten und immer solche Sprüche halt den Kollegen auch reinzudrücken." (Frau Fenger)

Diese „burschikose Art“ hat sie dann „auch mit nach Hause genommen“, was zu Problemen in Beziehungen geführt habe, genauso wie die vielen Gerüchte über Beziehungen mit Kollegen. Aus dieser Anpassung möchte sie nun raus und „auch dazu zu stehen, dass ich halt eine Frau bin und dass ich auch anders ticke“ (Frau Fenger).

Vereinbarungspraxis: beruflicher Verzicht als Strategie

Der große Stellenwert von außerberuflichen Interessen ist für sich noch kein Alleinstellungsmerkmal des Typs. Es kommt darauf an, dass die Ingenieur_innen dieses Typs den bewussten Verzicht auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten als Strategie zur Umsetzung persönlicher Interessen begreifen. Als verbindende Subjektkonstruktionen dieses Typs sehe ich jene, bei denen Interessen und Ziele im Beruf aktiv zurückgestellt werden gegenüber Interessen in anderen Lebensbereichen.

> Frau Burgers politische Einstellung geht mit einer Skepsis einher, die eigene Identität zu stark mit dem Berufsleben zu verknüpfen. Sie hat zwar das Interesse, sich tiefer in eine bestimmte Technologieentwicklung einzuarbeiten, die sie für gesellschaftlich sinnvoll hält, kann sich jedoch nicht wirklich für Fachliches begeistern, weil Politik vorrangig ist.

Die Interviewten dieses Typs erleben, dass Teilzeit in ihren Unternehmen unvereinbar ist mit einer Führungskraftlaufbahn und teils auch mit fachlichen Projektleitungsaufgaben. Zwar gibt es ihres Wissens für Eltern individuelle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel flexible Teilzeitmodelle mit Home Office. Auf der Ebene der Projektmitarbeiter_innen werden diese von Frauen und Männern auch gleichermaßen genutzt. Aber „eigentlich alles, was so ab Gruppen-, Abteilungsleiter losgeht, da ist das nicht mehr so einfach möglich“ (Frau Fenger). Umgekehrt werden Vollzeit und elterliche Verantwortung als unvereinbar angesehen:

> *„Wenn man versucht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, irgendwas fällt dann immer runter. […] Also ich glaube, das ist gar nicht zu unterschätzen, wie groß eigentlich man auch als Eltern eigentlich auch in der Verantwortung sein müsste, was einem genommen wird, wenn man Vollzeit arbeitet.“*
> *(Frau Fenger)*

Die Interviewten dieses Typs nehmen den Karriereverzicht in Kauf. Dies findet sich zugespitzt als Rollenwechsel von der Karrierefrau zur Mutter in folgender Subjektkonstruktion:

> Frau Fenger identifiziert sich nicht als klassische Karrierefrau. Sie hat beruflich Gas gegeben, um sich später nicht fragen zu müssen, ob sie etwas verpasst hat. Jetzt kann sie sich vorstellen, sich bald auf den Job der Mutter zu konzentrieren.

Teilzeit bedeutet, dies wird in diesem Typ sehr deutlich, berufliche Einschränkungen. Die Arbeitsweise in Ingenieurberufen basiert auf Problemlösungen „und letzten Endes interessiert es

keinen, wie lange man dafür braucht“ (Herr Dohm). Dies führt dazu, dass die Interviewten in Gedanken zu Hause weiterarbeiten, „was dann im Prinzip Arbeitszeit ist, die mir keiner bezahlt“ (Herr Dohm). Hinzu kommt die erlebte offene und versteckte Abwertung von Teilzeitbeschäftigung:

> Herrn Dohms berufliche Zufriedenheit ist brüchig. Die Arbeit in einem kleinen Betrieb würde interessantere Herausforderungen bieten, aber die Beschäftigung im Großunternehmen hat den Vorteil, dass Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle möglich sind. Seinen Teilzeitwunsch kann er zwar realisieren, aber seine beruflichen Entwicklungschancen sind dadurch stark eingeschränkt.

Herr Dohm betont, dass er von seinen direkten Kollegen Akzeptanz erfährt. Hingegen hat er von Vorgesetzten eine offene Ablehnung erfahren, die er als eine deutliche Ablehnung seines Lebensmodells sieht. Bei diesen Vorgesetzten galt er als „nicht mehr leistungsfähig“. Gegen solche Einstellungen redet er an und versucht, Änderungen anzuregen. Abgesehen vom „älteren Managerschlag“ beobachtet er allerdings hier eine, wenn auch sehr langsame, Änderung der gesellschaftlich vorherrschenden Einstellungen.

Probleme und Konflikte: Zeitmangel und berufliche Anforderungen

Bis hier sollte deutlich geworden sein, dass der strategische Interessenverzicht im Beruf, der diesen Typen auszeichnet, trotz Zweifeln und brüchiger Zufriedenheit etwas ist, dass die Interviewten bewusst, aktiv und aus Überzeugung machen und Befriedigung daraus ziehen, sich dadurch die Umsetzung anderer, für sie wichtigerer, Interessen zu ermöglichen. Zur abschließenden Beschreibung dieses Typs gehe ich nun noch auf ungelöste Konflikte und dauerhafte Einschränkungen in der Vereinbarung unterschiedlicher Interessen ein, die in den Interviews für diesen Typ eine Rolle spielen.

Charakteristisch ist eine grundlegende Brüchigkeit des auf Prioritäten und Verzicht fußenden Lebensmodells. Im Alltag müssen die jungen Ingenieur_innen mit vielen Widersprüchen umgehen: „Ich kann halt nicht alles verwirklichen, was ich gerne möchte.“ Herrn Dohm, von dem dieser Satz stammt, fällt es schwer, diese Kompromisse auszuhalten, da er ein „perfektionistischer Mensch“ ist und er sieht hierin, neben anderen Dispositionen, einen Grund für seine Erkrankung, was in folgender Subjektkonstruktion zum Ausdruck kommt:

> Herr Dohm hat starke Ideale, die er im Alltag nie voll umsetzen kann. Die nötigen Kompromisse und unlösbaren Widersprüche sind eine Ursache seiner Depressionserkrankung. Gesundwerdung ist ein wichtiger Aspekt seines Lebens. Dabei sind erstens sein Perfektionismus und zweitens die fehlende gesellschaftliche Anerkennung von Depression die Hürden, diese Situation für sich zu akzeptieren.

Auch im Interview mit Frau Burger findet sich ein ähnlicher Umschlag von positiv-selbstbestimmt zu negativ-fremdbestimmt in der Darstellung, wie und welche Interessen sie verwirklicht. In einer Subjektkonstruktion wird deutlich, dass sie sich mit der Erwerbstätigkeit als Ingenieurin in ein soziales Umfeld begeben hat, in dem ihre Werte nicht geteilt werden. Gleichzeitig betont sie die Privilegien, sich mit einer Teilzeitweiterwerbstätigkeit und ohne übermäßige berufliche Identifikation finanzieren zu können.

> Ihre soziale Position sieht Frau Burger als privilegiert. Insbesondere ihre berufliche Situation empfindet sie als komfortabel, und gleichzeitig entspringen der beruflichen Welt auch die größten Einschränkungen. Hier ist sie mit Rollenbildern und Hierarchien konfrontiert, die sie ablehnt. Und sie hat mit dem Berufseinstieg das Leben in einer Wohngemeinschaft, das ihr wichtig ist, auf Zeit verlassen, um die neuen Anforderungen mit ihren anderen Aktivitäten zu vereinbaren. Vor diesem Hintergrund ist sie unzufrieden mit ihrem fehlenden Mut, sich dem gesellschaftlichen Druck zu einer geradlinigen Biografie zu widersetzen.

Beruflich hat sie eigentlich das Interesse, stärker handwerklich zu arbeiten, würde sich aber trotz der privilegierten Situation „nie trauen“, zu kündigen und etwas ganz anderes zu machen.

Es fällt auf, dass beide Teilzeiterwerbstätigen in diesem Typ von einem anstrengenden Zeitmanagement berichten. Sie ermöglichen ihre Prioritätensetzung durch Teilzeiterwerbsarbeit und betonen trotzdem die engen zeitlichen Spielräume, die sie als Einschränkung durch fehlende Mußezeit erleben:

> Frau Burger bemängelt, dass die Lohnarbeit oft phasenweise sehr alltagsbestimmend ist. Dann fühlt es sich gequetscht und nach Zeitmanagement an, ihren sportlichen und politischen Aktivitäten nachzugehen und den engen Kontakt zu Freund_innen zu pflegen.
>
> Herr Dohm ist als aktiver Vater in der Minderheit, und sie bekommen für ihr Lebensmodell kaum Anerkennung durch das Umfeld oder die Gesellschaft. Privat bedeutet dieses Modell viel Abstimmung, viele Kompromisse und ihnen fehlt Zeit zu zweit.

Trotz Teilzeit gelingt ihnen die Vereinbarung vielfältiger Interessen nicht vollends befriedigend. „Subjektiv fühlt sich das manchmal alles trotzdem ganz schön gequetscht, irgendwie nicht so ganz ideal an.“ (Frau Burger) Bis in die Partnerschaft hinein reicht die „Getriebenheit durch unseren Terminkalender, den wir immer miteinander abgleichen müssen“ (Herr Dohm). Im Alltag müssen Herr Dohm und seine Frau viele „Kompromisse finden, sich stark abstimmen“. Die Zeitpläne sind durch die Abholzeiten der Kinder bestimmt sowie durch die Erwerbsarbeit und die Elternarbeit. Besonders die Zeit zu zweit mit seiner Frau ist gering, und da eine „Nanny“ ihren Grundsätzen widerspricht, sieht er hier „wenig Handlungsspielraum“.

6.2.3 Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“: Zurückstellen individueller Interessen für die Vereinbarung von Beruf und Familie

Die Interviewten des Typs „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ nennen als Hauptinteressen eine aktive Elternschaft mit hoher zeitlicher Präsenz in Verbindung mit einer anspruchsvollen Erwerbstätigkeit, in der sich Sinn- und Gerechtigkeitsansprüche verwirklichen lassen. Sie verfolgen keine Aufstiegskarriere, aber ein Interesse an beruflicher Entwicklung. Ihre Vereinbarungspraxis von Beruf und Familie basiert auf aktivem Verzicht. Hier ist es der Verzicht auf individuelle Interessen wie Sport und Hobbies und das charakteristische Merkmal dieses Typs ist die in Kauf genommene Gefährdung der Selbstsorge. Der Verzicht wird insofern als selbstbestimmte Praxis konstruiert, als er die Vereinbarung der zwei priorisierten Lebensbereiche ermöglicht, die mit hohen Anforderungen und mit hohen eigenen Ansprüchen verbunden sind. Ein straffes Alltagsmanagement wird ebenfalls beschrieben. Konflikte bestehen im Zeitmangel für Interessen neben Beruf und Familie sowie in einer mangelnden Selbstsorge bis hin zur Gefährdung von Gesundheit und Lebensfreude.

Abbildung 9: Übersicht Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“

Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“: Zurückstellen individueller Interessen für die Vereinbarung von Beruf und Familie	
Zentrale Interessen	*Elternschaft & Familie im Zentrum* • Elternschaft/Familie mit hoher Alltagspräsenz • Beruf mit Verantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten
Vereinbarungspraxis	*Selbstbestimmt, priorisierend & verzichtend* • Verzicht auf individuelle Interessen
Probleme & Konflikte	• Zeitknappheit • Fehlende Muße und Selbstsorge

Zugeordnete Personen des Samples

Dieser Typ ist in meinem Sample durch vier Frauen im Alter von 27 bis 40 vertreten.

- *Frau Heine* ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern im Alter von elf und 13 Jahren in einer Kleinstadt. Sie hat Bauingenieurwesen und Umwelttechnik studiert und eine Weiterbildung zur Schweißfachingenieurin gemacht. Nachdem sie viele Jahre Hausfrau und nebenberuflich fachfremd selbstständig war, ist sie nun seit einigen Jahren mit einem 35-Stunden-Vertrag tariflich angestellt bei einem Großunternehmen. Seit zwei Jahren hat sie die Position einer technischen

Abteilungsleiterin inne und arbeitet seither mit Überstunden regelmäßig 50 Stunden pro Woche im Unternehmen.

- *Frau Lange* ist zum Zeitpunkt des Interviews 34 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann, den drei Kindern im Alter von drei, fünf und sieben Jahren und ihren Eltern als Großfamilie auf einem Hof in einem Dorf. Sie hat Produktionstechnik studiert und arbeitet am nahe gelegenen Standort eines Großkonzerns der Metall- und Elektrobranche. Sie ist als Qualitätsverantwortliche mit einer Teilzeit von 30 Stunden tariflich angestellt und widmet ihre übrige Zeit den Kindern und dem Aufbau eines zweiten ökonomischen Standbeins im Tourismus. Für die gelegentlichen Überstunden nimmt sie selbstverantwortlich Zeitausgleich.
- *Frau Pamuk* ist zum Zeitpunkt des Interviews 27 Jahre alt, lebt mit ihrem Mann in einer Großstadt und pendelt täglich ca. drei Stunden pro Fahrtrichtung zwischen ihrem Wohnort und dem Erwerbsarbeitsort. Die Diplomingenieurin für Verkehrswesen ist Projektmanagerin in einem Forschungsinstitut in einem Grundlagenforschungsprojekt im Bereich regenerative Energien. Die Stelle ist auf drei Jahre befristet, die vertragliche Arbeitszeit beträgt 39 Wochenstunden. Kinder hat Frau Pamuk nicht, aber sie ist familiär eingebunden, da sie einen engen Kontakt zu ihren Eltern pflegt.
- *Frau Ünsal* ist zum Zeitpunkt des Interviews 35 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und den zwei Kindern in einer Kleinstadt. Sie hat eine chemisch-technische Ausbildung und ein Studium der Verfahrens- und Umwelttechnik absolviert und arbeitet als tariflich angestellte Projektleiterin für Softwareentwicklung in einem großen Unternehmen, sie hat einen Teilzeitarbeitsvertrag von 30 Wochenstunden mit gelegentlichen Überstunden. Seit vier Jahren absolviert sie nebenbei ein Zweitstudium der Betriebswirtschaftslehre an einer Fernuniversität.

Elternschaft und Familie im Zentrum – hohe Ansprüche in Familie und Beruf

In den Subjektkonstruktionen der Ingenieurinnen dieses Typs findet sich eine Gewichtung von Interessen mit einer expliziten Prioritätensetzung auf die Bereiche Beruf und Familie. Charakteristisch für diesen Typ ist der starke Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren, um zufrieden zu sein:

> Frau Ünsal gibt dem Beruf und der Familie Priorität im Leben. Für politisches Engagement hat sie keine Zeit, ist jedoch interessiert und informiert. Wenn es zeitlich eng wird, macht sie Abstriche beim Fernstudium. Sie wehrt sich gegen das Vorurteil der berufstätigen Rabenmutter und wäre trotzdem gerne mehr für ihre Kinder da. Aber sie weiß auch, dass ein Verzicht auf den anspruchsvollen Beruf sie unglücklich machen würde und sie dann auch ihre Kinder nicht glücklich machen könnte.

Frau Heine hat nach achtjähriger Auszeit aus dem Beruf den Wiedereinstieg geschafft. Sie vermisste es, „das, was ich studiert habe, wo ich lange viel Kraft reingesteckt habe in die Ausbildung, auch wirklich mal auszuüben“. Im Nachhinein zeigt sie sich selbstkritisch, wie wenig sie sich zugetraut hat:

> Frau Heine ist sehr glücklich darüber, dass sie nach vielen Jahren als Mutter und als Selbstständige den Wiedereinstieg in einen qualifizierten Angestelltenberuf geschafft hat. Sie ist fast schockiert darüber, dass es sich eher zufällig entwickelt hat, und nicht aus eigenem Antrieb gekommen ist.

Seitdem sie wieder erwerbstätig ist, organisiert sie ihr Leben und das der Familie so, dass es sich mit der Erwerbsarbeitszeit von 50 Wochenstunden vereinbaren lässt, und sie möchte anderen Menschen vor dem Hintergrund dieser Erfahrung den Mut zusprechen, sich die Vereinbarung von Familie und einem anspruchsvollen Beruf zuzutrauen:

> *„Man kann wirklich mehr erreichen als man denkt. Und auch mit dieser ganzen Konstellation mit Familie und einem Beruf, der einen auch nicht nur so auf Standardbasis, sondern richtig enorm fordert, geht das irgendwie zusammen. Diesen Mut wünsch ich eigentlich Jedem. Und ich bin wirklich froh, dass es alles so gekommen ist wie es jetzt ist.“ (Frau Heine)*

Die Ingenieurinnen dieses Typs formulieren starke Sinn- und Gerechtigkeitsansprüche an ihre berufliche und familiäre Arbeit. Für den Beruf veranschaulicht dies die folgende Subjektkonstruktion:

> Frau Pamuk ist es sehr wichtig, was sie beruflich macht und für wen und unter welchen Bedingungen sie arbeitet. Sie möchte etwas gesellschaftlich Sinnvolles tun und nicht für den Gewinn einiger Aktionäre arbeiten. Leiharbeit verweigert sie prinzipiell, da sie diese Ungerechtigkeit nicht unterstützen möchte. In einem öffentlich geförderten Forschungsinstitut im Bereich regenerative Energien hat sie genau das gefunden, was sie gesucht hat und nimmt dafür einen langen Pendelweg in Kauf.

Frau Pamuk schätzt, dass in ihrer Branche die Hälfte der Beschäftigten Leiharbeiter_innen sind. Sie will sich diesem Druck, der insbesondere auf Berufseinsteiger_innen wirkt, nicht beugen, sondern verweigert sich einer Beschäftigung als Leiharbeiterin. Eine ebenfalls große Rolle spielt ihr Interesse an den Inhalten und dem gesellschaftlichen Wert ihrer Tätigkeit: „Ich lege Wert darauf, welche Arbeit ich mache. […] Für mich bestand das Ziel meiner Ausbildung nicht nur darin, Geld zu verdienen, sondern etwas zu bewirken.“ Dass sie pendelt, liegt an ihrer Ortsgebundenheit aufgrund eines starken Familienbezugs, den sie mit einer bewussten Bezugnahme auf türkische Traditionen begründet, denen ihre Familie verbunden ist. Und sie möchte im Alltag in der Nähe ihres Mannes und ihrer Eltern ein:

„Mein Mann und meine Familie sind die größten Faktoren in meinem Leben. […] Ich möchte pendeln, weil mein Mann hier ist. […] Es ist mir wichtig, nach Hause zurückzukommen, um an jedem Abend immer zu meinen Eltern fahren zu können, wenn sie mich brauchen." (Frau Pamuk)

Frau Pamuks Subjektkonstruktion lässt keinen Zweifel, dass das Pendeln hier ein Ausdruck der Behauptung der eigenen Interessen ist, den Wohnort nicht zu wechseln. Als noch kinderlose junge Frau nimmt sie die langen Fahrzeiten als begrenzte Phase in Kauf.

Die ausdrücklichen Sinn- und Gerechtigkeitsansprüche in der Familie veranschaulicht folgende Subjektkonstruktion:

> Frau Lange ist immer schon ein Dorfkind gewesen und lebt mit ihrem Mann, ihren Kindern und ihren Eltern auf einem Hof. Das Leben in einer Großfamilie entspricht ihren Wünschen und Werten. Gegen das ländliche Problem der Überalterung und Landflucht engagiert sie sich, indem sie Freizeitangebote für Jugendliche gestaltet und im eigenen Feriengästehaus in der Nebensaison kulturelle Angebote für alle Dorfleute schaffen will.

Damit verbunden ist ihr Anliegen, ihre Kinder „nicht im Sinne der Ellenbogengesellschaft zu erziehen". Sie kritisiert „falschen Respekt vor bestimmten Berufen oder Schlipsträgern". Für sie kommt es „auf die Moral an", auf die Werte „Bodenständigkeit, Leistungsbereitschaft und Offenheit für andere Lebensweisen" (Frau Lange).

Vereinbarungspraxis: starke Mutterrollen und Verzicht auf individuelle Interessen

Die Vereinbarungspraxen der Ingenieurinnen dieses Typs, die Kinder haben, sind verknüpft mit starken Mutterrollen: „Das mit den Kindern ist Chefsache, also Muttersache." (Frau Lange) Dabei positionieren sie sich in ihren Subjektkonstruktion als berufstätige Mütter:

„Eigentlich sind meine Kinder mir wichtiger als mein Beruf. Aber ich weiß, wenn ich im Beruf kürzer trete, dass ich dann wieder unglücklich werde. Und dann kann ich auch meine Kinder nicht glücklich machen. […] Ich bin nicht stolz darauf, dass meine Kinder zwischen acht und siebzehn Uhr in der Kita sind. Aber ich finde, es schadet ihnen nicht. Es sind trotzdem glückliche Kinder." (Frau Ünsal)

Die Mütter erleben sich in einem beruflichen Konkurrenzverhältnis „zu den Männern, die noch keine Familie haben und die auf der Überholspur sind". Gleichzeitig müssen sie sich gegen die Normen eines sozialen Umfelds behaupten, das sie als „Rabenmutter abstempelt, wenn man sein Kind in die Kita gibt" (Frau Ünsal).

Eine Entlastung durch bezahlte Haushaltsarbeit ist eine zentrale Bedingung für die Berufstätigkeit der Frauen. So konnte Frau Heine den beruflichen Wiedereinstieg nur mit einer Hauswirtschafterin bewerkstelligen, die ihre Arbeit der nachmittäglichen Kinderbetreuung übernommen hat. Die Option einer außerhäuslichen Einrichtung fiel weg, „weil die Infrastruktur hier nicht besonders gut ist". Außerdem waren es die Kinder schon so gewöhnt. „Die wollten eigentlich nicht woanders sein, die wollten gerne nach Hause kommen mittags, nicht irgendwo untergebracht sein." Gelöst haben sie dies mit der Anstellung einer Hauswirtschafterin, die jeden Tag da ist. „Es gab eigentlich nur die Variante entweder bin ich selber hier oder es ist jemand anderes hier." (Frau Heine) Frau Lange würde ebenfalls gerne eine Putzhilfe in Anspruch nehmen, um sich von der Haushaltsarbeit zu entlasten, aber das ist „auf dem Land ein no go". In Frau Langes Mehrgenerationenhaushalt springen stattdessen die Großeltern ein. Von Frau Heine wird die Verantwortungsübernahme durch den Partner als Bedingung für die eigene Berufstätigkeit erlebt:

„Es ist selten, dass berufliche und familiäre Anforderungen so richtig kollidieren. Es klappt wunderbar. Aber nur in der Konstellation, dass mein Mann sich sehr stark verantwortlich fühlt." (Frau Heine)

Die neu gefundene partnerschaftliche Arbeitsteilung findet sich in einer Subjektkonstruktion zusammengefasst als Rollenwechsel.

> Mit der Wiederaufnahme der Vollzeiterwerbstätigkeit hat sich Frau Heines Rolle in der Familie und im sozialen Umfeld verändert. Sie erfüllt nicht mehr die typische Rolle der ständig anwesenden, umsorgenden Mutter. Familiäre Termine wie Elternabende oder das Fahren und Abholen der Kinder übernimmt stärker ihr Mann. Die elterliche Verantwortung empfindet sie als wirklich gleichberechtigt, nachdem auch ihr Mann sich in die moderne Rolle eingefunden hat. In ihrem gesellschaftlichen Umfeld ist sie damit ein Ausnahmefall. Teils bekommt sie dafür Anerkennung, aber es sind auch viele Freundschaften zu Hausfrauen und Müttern verloren gegangen, weil das Verständnis fehlt.

Das zentrale Merkmal dieses Typs ist, dass die Prioritätensetzung auf Beruf und Familie mit Vereinbarungspraxen realisiert wird, die den Verzicht auf eigene Interessen beinhalten und sogar die Selbstsorge gefährden. Folgende Subjektkonstruktion hat den bewussten Verzicht als Umgang mit strukturellen Unvereinbarkeiten zum Thema:

> Familie und Beruf sind die beiden großen Faktoren in Frau Pamuks Leben. Für diese Prioritätensetzung nimmt sie einen extrem langen Arbeitsweg in Kauf, und sie verzichtet darauf, individuellen Interessen nachzugehen, sondern widmet die wenige freie Zeit ihrem Mann und ihren Eltern.

Mit der schon beschriebenen Entscheidung für die extrem lange tägliche Wegezeit geht bei Frau Pamuk ein Verzicht auf individuelle Interessen einher. Ihr Privatleben ist auf das Wochenende

beschränkt. Für Sport, Hobbys und für sich selbst hat sie unter der Woche keine Zeit, „aber auf der anderen Seite auch keine Lust, wenn ich mich entscheiden muss zwischen Sport und meiner Familie“. Den Verzicht beschreibt Frau Pamuk als Ergebnis einer eigenen Prioritätensetzung zwischen unterschiedlichen eigenen Interessen:

> *„Ich setze Prioritäten, indem ich meine Mutter besuche, statt Sport zu machen oder mir Zeit für mich selbst zu nehmen. […] Höchste Priorität hat zurzeit der Beruf. Das wichtigste Private ist mein Mann, dann meine Familie, dann Freundinnen, dann weitere Verwandte. […] Es ist meine eigene Entscheidung, dass ich weniger für mich selber mache und dafür mehr für andere. […] Das Größte was ich für mich mache, ist das mit der Arbeit.“ (Frau Pamuk)*

Probleme und Konflikte: Vernachlässigung der Selbstsorge und Zeitmangel

Die Ingenieurinnen dieses Typs, die allesamt Kinder haben, thematisieren die Gefährdung der Selbstsorge aufgrund der hohen Anforderungen in Beruf und Familie:

> Die Mehrfachbelastung mit Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und dem Neubau der Ferienwohnungen wird von Frau Langes gesamter Familie getragen. Alle müssen funktionieren und alles muss ineinander greifen. Im Beruf ist es für Frau Lange nicht möglich, Stunden zu reduzieren, da sie in der Abteilung bereits unterbesetzt sind. Ihr ist durch die angespannte Situation das Lächeln abhandengekommen, und sie wünscht sich mehr Zeit für sich.

Von ihren Eltern hört Frau Lange, sie habe „das Lächeln verloren“. Auch ihr Mann bemängelt, dass sie abends sehr erschöpft ist und früh schlafen geht. Individuelle Interessen kann Frau Lange selten verfolgen. Die Ausnahme sind Aktivitäten in der Natur, die sie mit den Kindern unternimmt. Manchmal nimmt sie sich Zeit zum Joggen, indem sie den Job vorschiebt, damit jemand anderes die Kinder von der Kita abholt. „Eine Stunde am Tag für mich, das wäre schön.“ Aber eine Reduzierung ihrer Arbeitsbelastung sieht sie als nicht realistisch:

> *„Ich habe manchmal schon gedacht, ich müsste eigentlich eine Mutter-Kind-Kur machen. Aber das Problem auf der Arbeit ist, dass die Arbeit nicht weniger wird.“ (Frau Lange)*

In ihrer Abteilung wird an Personal gespart und die gleiche Arbeit auf weniger Personen verteilt. „Man würde es als Affront empfinden, wenn ich mich drei Wochen ausklinke.“ Trotz ihres Vertrags von 30 Stunden „reichen die Arbeitsaufgaben für 50 Stunden. […] Das Gefühl, fertig zu sein, kenne ich gar nicht mehr.“ Als positiv empfindet sie, dass das Aufbauen und Abbauen von Überstunden problemlos klappt und sie diese Flexibilität „für die Kinderthemen“ nutzen kann. Immer wieder thematisiert Frau Lange, dass sie als Teilzeitkraft „weniger reißen“ kann als Kolleg_innen in Vollzeit. Gleichzeitig steht sie zu ihrer Entscheidung, für die Kinder da sein

zu wollen. Um ihr die Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft zu erleichtern, wünscht sich Frau Lange längere Kita-Öffnungszeiten als das momentane Angebot bis 16:30 Uhr.

Von einem ähnlichen Fehlen der Erholung zeugen Frau Ünsals Beschreibungen des „getakteten" Familienalltags unter der Woche und der Wichtigkeit des gemeinsamen Wochenendes, an dem sie nichts alleine macht, sondern mit der Familie, „damit wir einfach auch merken, dass wir eine Familie sind". Auch Bezeichnungen wie der „Kraftakt" der Vereinbarung von Beruf und Familie bestätigen dies, und sie dienen als Begründung dafür, dass an soziales und politisches Engagement trotz des vorhandenen Interesses kaum zu denken ist.

> Ihre Vereinbarung von Beruf und Familie empfindet Frau Heine als gut. Auch wenn das Leben insgesamt ein Kraftakt ist, in dem Ruhepausen fehlen, gelingen der Familienalltag und die Betreuung der Kinder wunderbar, da sie eine Hauswirtschafterin haben, die die Kinder nachmittags betreut, und da ihr Mann sich sehr stark verantwortlich fühlt. Sie bedauert, dass ihr für ihren Wunsch nach ehrenamtlichem Engagement im VDI-Frauennetzwerk keine Zeit bleibt.

Abends und am Wochenende findet Frau Heine Zeit für ihre Pferde. Das ist für sie ein „enormer psychischer Ausgleich" und „die Kinder sind integriert". Dass ihr für politisches Engagement keine Zeit bleibt, bedauert sie: „Mein Ideal wäre, ehrenamtlich eine regionale Frauenbeauftragtenstelle im *VDI* einzunehmen. Aber das ist zeitlich momentan nicht zu schaffen." Das *VDI-Frauennetzwerk* hält sie grundsätzlich für eine gute Sache, aber da sie wenig Zeit hat, an Aktivitäten teilzunehmen, bekommt sie aktuell auch „kaum mit, was da läuft". Auch Frau Ünsal charakterisiert sich als politisch interessierte Person, die aber nicht aktiv ist, weil sie nur gerade genug Zeit hat, um die Nachrichten zu verfolgen, und deswegen für politische Arbeit spendet. Sie und ihr Mann sind Mitglied in einem religiös-kulturellen Verein und unterstützen die Arbeit vor allem finanziell: „Wir haben nicht viel Zeit, aber wir haben Geld. Das können wir einsetzen, damit andere Leute, die kein Geld aber Zeit haben, das umsetzen können. […] Wir spenden relativ viel." (Frau Ünsal)

6.2.4 Typ „Entspannter Nichtaufstieg“: Selbstbestimmte Balance zwischen diversen Interessen

Die Interviewten des Typs „Entspannter Nichtaufstieg“ verbinden vielfältige Interessen in Beruf und Familie mit Hobbies und mit politischem Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung. Eine besondere Betonung liegt auf Gesundheits- und Selbstsorgeinteressen. Die Vereinbarungspraxis hat im Gegensatz zu allen anderen Typen die Form eines situativ-flexibel gestalteten Alltags. Das politische Engagement im Betrieb ist auf die Ermöglichung selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeitmodelle und auf Grenzziehungen gegenüber beruflichen Anforderungen ausgerichtet. Charakteristisch für diesen Typ ist die Abwesenheit von Konflikten.

Abbildung 10: Übersicht Typ „Entspannter Nichtaufstieg“

Typ „Entspannter Nichtaufstieg“: Selbstbestimmte Balance zwischen diversen Interessen	
Zentrale Interessen	*Elternschaft & Familie im Zentrum* • Fachliche Berufsinteressen • Elternschaft/Familie mit hoher Alltagspräsenz • Gesundheit und Selbstsorge
Vereinbarungspraxis	*Selbstbestimmt & flexibel-ausgleichend* • Situativ-flexible Alltagsgestaltung
Probleme & Konflikte	---

Zugeordnete Personen des Samples

Aus meinem Sample sind fünf Ingenieur_innen im Alter von 31 bis 44 Jahren diesem Typ zuzuordnen, davon drei Männer mit Kindern und zwei Frauen ohne Kinder. Eine Person ist nichtdeutsche Staatsangehörige.

- *Herr Clasen* ist zum Interviewzeitpunkt 38 Jahre alt lebt mit seiner Frau und zwei Kindern im Alter von fünf und sieben Jahren in einer Kleinstadt. Der Diplomingenieur für Energietechnik arbeitet als tariflich angestellter Entwickler mit einer 38-Stunden-Woche bei einem 100 km vom Wohnort entfernten Großunternehmen für Entwicklungsdienstleistungen. Der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied widmet er 10 bis 15 Stunden pro Woche. Effektiv ist er 43 Wochenstunden erwerbstätig, wobei er durch Überstundenausgleich und Urlaub auf 40 bis 45 freie Tage im Jahr kommt.

- *Frau Esser* ist zum Zeitpunkt des Interviews 31 Jahre alt. Sie lebt mit ihrem Partner zusammen in einer Großstadt. Die Diplomingenieurin für Luft- und Raumfahrttechnik arbeitet vertragliche 38 Stunden pro Woche als Festigkeitsingenieurin bei einem großen Konzern im Umland ihres Wohnortes.
- *Herr Gerlach* ist zum Zeitpunkt des Interviews 44 Jahre alt und lebt mit seiner Frau und den zwei Kindern im Alter von vier Jahren und von einem Jahr in einem kleinen Ort. Der promovierte Maschinenbauingenieur arbeitet als tariflich angestellter Sachbearbeiter 40 Stunden pro Woche bei einem großen Konzern in der Nähe seines Wohnortes. Dort ist er Vertrauensmann der Gewerkschaft und der Schwerpunkt seines Engagements ist die Vertretung der Angestellten in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit und speziell in der Tarifkommission. Diesem Engagement widmet er 10 bis 12 Stunden pro Monat.
- *Herr Reuter* ist zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt und lebt mit seiner Ehefrau und dem Baby in einer Stadt. Er ist Diplomingenieur für Maschinenbau und arbeitet als tariflich angestellter Projektleiter ohne Personalverantwortung in einem großen Unternehmen. Momentan ist er in Elternzeit mit einer auf 28 Wochenstunden reduzierten Erwerbsarbeitszeit. Nebenbei widmet er dem Bau eines Eigenheims viel Zeit.
- *Frau Su* ist zum Zeitpunkt des Interviews 36 Jahre alt und lebt mit ihrem Ehemann in einer Stadt. Sie hat in ihrem Herkunftsland ein Bachelorstudium in einer technischen Fachrichtung absolviert und anschließend in Deutschland Maschinenbau auf Diplom studiert. Sie ging dann erst zurück in ihr Herkunftsland und wurde später als Angestellte eines Konzerns an einen deutschen Unternehmensstandort entsendet. Dort ist sie im Bereich der Planung von Serienproduktionen tätig und hat eine vertragliche Erwerbsarbeitszeit von 40 Wochenstunden. Überstunden gleicht sie selbstverantwortlich im Rahmen der Gleitzeit aus.

Elternschaft und Familie im Zentrum – in Verbindung mit vielfältigen Interessen

Eine Eigenschaft dieses Typs, die ihn von den anderen zunächst nicht unterscheidet, sondern typenübergreifend ist, ist die berufliche Zufriedenheit. Ausschlaggebend dafür sind gute kollegiale Beziehungen, die Begeisterung dafür, an technologischen Zukunftsthemen zu arbeiten und die abwechslungsreichen Aufgaben. Die Interviewten erleben sich als wirkmächtig, als „Hauptkraft in den Unternehmen“ (Frau Su) und fühlen sich beruflich in einer sicheren Stellung:

> Herr Gerlach fühlt sich beruflich gefestigt. Er hat eine große Freiheit, sich die Arbeit zeitlich und inhaltlich einzuteilen und arbeitet in einem Bereich, der ihn fachlich interessiert. Konflikte im Arbeitsumfeld sind höchstens fachlicher Art und driften nie ins Persönliche ab.

Die drei Väter, die diesem Typ zugeordnet sind, weisen übereinstimmend Subjektkonstruktionen auf, in denen sie von einer gelingenden Vereinbarung von Elternschaft, Beruf und weiteren Interessen berichten. Für den entspannten Alltag messen sie den vorhandenen Möglichkeiten zur selbstbestimmten Einteilung der Erwerbsarbeitszeit eine hohe Bedeutung bei. Dies ermöglicht eine selbstbestimmte Zeiteinteilung und verhindert Vereinbarkeitskonflikte zwischen Beruf und Familie:

> *„Durch die terminliche Freiheit kann ich flexibel auf Sachen innerhalb der Familie reagieren. Die Gleitzeit, die wir in der Forschung und Entwicklung haben, das hat schon sehr große Vorteile, dass man mal schnell nach Hause kann, wenn irgendwas ist." (Herr Gerlach)*

Die Selbstbeschreibung als bescheiden ist ein weiteres Merkmal dieses Typs. Sie markiert eine Grenze für berufliche Ambitionen, die zeitliche Selbstbestimmung und Sorglosigkeit ermöglicht:

> *„Ich bin sehr leicht glücklich. Ich bin zurzeit mit meinem Mann zusammen, und wir möchten später Kinder haben. Dann wäre unsere Familie vollständig. […] Das ganze Luxusleben brauche ich nicht. […] Arbeit zu haben, die Spaß macht und zuhause eine schöne Familie, das ist für mich schon sehr schön." (Frau Su)*

Ähnlich charakterisiert sich Frau Esser als bescheidene Person.

> Frau Esser lebt bescheiden mit ihrem Freund in einer kleinen Wohnung und fährt ein gebrauchtes Auto. Anders als ihr Umfeld hat sie keine materiellen Interessen und möchte einfach mit ihrem Freund glücklich sein. Sie ist nicht geizig, sondern leistet sich durchaus teure Dinge und reist, aber sie grenzt sich ab von der hohen gesellschaftlichen Bedeutung von Statussymbolen.

Der gewählte Lebensstandard ergibt sich aus dem Vorrang, den „ideologische" Interessen vor „materiellen Interessen" haben: „Ich möchte gerne einfach nur Zeit haben und zufrieden sein, glücklich sein und die Zeit so nutzen, wie ich sie halt nutze, wie auch immer das dann sein mag. Das ist so das große Interesse." Mit dieser Haltung grenzt sie sich ab von der hohen Bedeutung, die heutzutage das Streben nach Statussymbolen hat:

> *„Es sind heute sehr viele Sachen wichtig geworden, die früher gänzlich unwichtig gewesen wären, die aber nicht so haltbar sind, die man dann auch relativ zügig erreichen kann, und dann hat man halt ein vermeintliches Lebensziel erreicht und dann steht man da und weiß nicht, was man weiter machen soll." (Frau Esser)*

Charakteristisch für diesen Typ ist der hohe Wert, welcher der Zeit für die Familie oder Partnerschaft beigemessen wird. Die Ingenieur_innen dieses Typs möchten in ihren Partnerschaften und Familien „nicht einfach nur nebeneinander her leben", sondern haben den Anspruch, „dass man wirklich bewusst im Umgang miteinander steht und dass man auch den Anderen nicht

einfach als gegeben hinnimmt“ (Frau Esser). Ebenfalls wichtig sind ihnen Sport oder Freizeit zum „spazieren gehen, irgendwo hingehen, irgendwas machen, kreativ sein, malen und so etwas“ (Frau Esser).

Einige der Interviewten dieses Typs schildern zwar durchaus zeitliche Engpässe, stellen dabei jedoch ausdrücklich die Zufriedenheit mit den gefundenen Umgangsweisen heraus oder die Zeitknappheit als eine gerade auslaufende Phase, die bald zugunsten von mehr Zeit für die Familie und Freizeitinteressen enden soll:

> Herr Clasen ist am Rotieren mit der knappen Zeit, aber insgesamt zufrieden mit seiner Lebenssituation. Er arbeitet sehr gerne in der Firma und hat sein persönliches Gleichgewicht mit dem langen Arbeitsweg und den Überstunden gefunden. Für ihn bringt es Gestaltungsspieltraum, dass er aufgrund einer Absprache mit dem Chef von der Kernarbeitszeit entbunden ist, so dass er morgens die Kinder in Kita und Schule bringen kann, und das Abbummeln der Überstunden bringt zusätzliche Urlaubstage.
>
> Herr Reuter steht beruflich und gesellschaftlich dort, wo er sein möchte. Privat identifiziert er sich als Familienvater. Er ist ein Kinderfan und hätte gerne mehr Zeit für die Familie und für sich selbst. Die alltägliche Zeitknappheit ist für ihn eine absehbar endende Durststrecke, da in den letzten eineinhalb Jahren durch die Geburt des ersten Kindes, den Hausneubau und die zweite Schwangerschaft seiner Frau viel aufeinander kam.

Vereinbarungspraxis: situativ-flexible Alltagsgestaltung, Grenzziehungen und Abwesenheit von Konflikten

In diesem Typ sind die berufliche Zufriedenheit und das hohe Interesse an Zeitsouveränität mit folgender Positionierung verknüpft: Die Ingenieur_innen präsentieren die Entscheidung gegen Karriere als Grenzziehungspraxis und Prioritätensetzung, die ein entspanntes Leben ermöglicht. Anders als in anderen Typen wird dies nicht bedauert, sondern als Ausdruck eigener Persönlichkeit oder Gestaltungsmacht positiv bewertet. Begründet wird die Abgrenzung von Karriereinteressen durch die Betonung der technisch-fachlichen Interessen im Beruf:

> Herr Reuter hat keine Ambitionen auf eine höhere Stelle. Er möchte Technik machen und basteln und nicht für Personal verantwortlich sein. Hohe Arbeitsanforderungen in den Unternehmen erklärt er aus der Notwendigkeit heraus, im globalen Wettbewerb zu bestehen. Er selbst ist durch seine Krankheit und Familie insofern geschützt, als seine Grenzziehungen akzeptiert werden.

Eine weitere Begründung ist die Zeit für private Interessen:

> Herr Clasen ist begeistert und stolz, dass er in seinem Job an Zukunftsthemen arbeitet. An Karriere hat er kein Interesse, da dies für ihn ein bisschen mehr Geld und eine Menge mehr Arbeit bedeuten würde. Im Gegenteil möchte er, wenn

> seine Frau in Zukunft erwerbstätig ist, die Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben.

Eine weitere Begründung ist die Erfahrung, dass in der Vergangenheit bereits einmal die eigene Gesundheit und Selbstsorge durch Belastungen gefährdet waren. So wurde Herrn Reuters Erkrankung während einer Überlastungsphase als Berufseinsteiger ausgelöst. Aus dieser Erfahrung hat er gelernt, sich vor übermäßiger Beanspruchung im Beruf zu schützen. Mit einer selbst erlebten Überlastung in der Vergangenheit begründet auch Frau Esser ihre Skepsis gegenüber einer Aufstiegskarriere:

> Frau Esser hadert damit, jeden Tag viele Stunden an den Job zu verlieren und nur am Wochenende Energie für Sachen zu haben, die ihr wichtig sind. Sie achtet darauf, nicht zu viel zu arbeiten, nachdem ihr Leben mal eine Weile lang durch zu viel Arbeit völlig aus dem Rhythmus gekommen war. Für sie ist es eine Frage des Willens, ob das klappt.

Auch sie hat in der Berufseinstiegsphase „den Beruf sehr, sehr ernst genommen und auch zu wichtig genommen, weil ich dann mein Privatleben auch vernachlässigt habe". Heute kommt sie wieder dazu, nebenher viel Sport zu treiben. Aufgrund dieser Erfahrung hadert sie mit ihrer Vollzeitstelle, da ihr diese zu wenig Energie für Muße und ihre eigentlichen Interessen übrig lässt. Sie strebt keine Karriere an, die darauf ausgerichtet ist, vorrangig sehr viel Geld zu verdienen. Beruflich hat sie „noch kein Langzeitziel". Sie würde „in einer freien Welt, wo die jetzigen Entscheidungen keinen Einfluss auf die Zukunft hätten", auf Teilzeit reduzieren. Aber sie verzichtet momentan darauf, um sich keine Möglichkeiten zu verschließen:

> *„Obwohl ich nicht auf eine Karriere im klassischen Sinne hinstrebe, aber ich möchte halt nicht interessante Aufgaben verlieren, nur weil ich vielleicht dann nicht immer dann einsatzbereit bin, wenn meine Chefs es bräuchten."*
> *(Frau Esser)*

Für die beiden betriebspolitisch engagierten Ingenieure dieses Typs ist die individuelle Grenzziehung gegenüber der Erwerbsarbeit auch ein politisches Thema. Sie setzen sich für einen Bewusstseinswandel unter Kolleg_innen ein.

> Herr Gerlach muss die jungen Angestellten und Ingenieur_innen oftmals erst von kontrollierten Arbeitszeiten überzeugen. Durch ihre hohe Eigenmotivation laufen sie Gefahr, auf steigenden Erfolgs- und Projektdruck mit überlangen Arbeitszeiten zu reagieren.

Herr Gerlach, Vertrauenskörpermitglied der Gewerkschaft, betrachtet im Verhalten der Angestellten kritisch, dass „man sich hochschaukelt". Man vergleicht sich „und hat aus sich heraus den Anspruch, das schneller zu machen". Gleichzeitig „steigen die Anforderungen" und „die Erwartungshaltung und der Projektdruck sind sehr groß". Aber gerade für die Ingenieure sieht er, dass viele „Spezialisten hier im Prinzip ihr Hobby betreiben". Von denen wird das nach

seiner Erfahrung gar nicht als so schlimm und drückend wahrgenommen, jedoch vernachlässigen sie vor lauter Arbeit schnell das soziale Umfeld. Dann kann seiner Einschätzung zufolge positiver Stress, der den Menschen und sein Umfeld heil lässt, umschlagen in negativen Stress, wenn Arbeitszeiten zu lang werden oder die Vorgesetzten nicht hinter einem stehen.

> Das Thema Arbeitsbelastung ist Herrn Clasen persönlich sehr wichtig. Als Betriebsrat haben sie durch die Arbeit mit dem Krokodil-Modell von Klaus Peters erfolgreich einen Bewusstseinswandel angestoßen. Für Herrn Clasen ist Work-Life-Balance keine pauschale Formel, sondern sein Ziel ist, dass jede_r mit ihrer oder seiner individuellen Situation zufrieden ist. Er hilft den Kolleg_innen aktiv, indem er sie auf übermäßige Arbeitszeit anspricht und anbietet, ihnen in der Auseinandersetzung mit Vorgesetzten den Rücken zu stärken.

Im Betriebsrat engagiert sich auch Herr Clasen stark für das Thema Arbeitszeit und Arbeitsbelastung und dieser hat für das Engagement zum Thema Überlastung im Kontext von eigenverantwortlichem Arbeiten einen Betriebsrätepreis gewonnen. Persönlich setzt er sich dafür ein, dass alle individuell ihr gewünschtes Arbeitszeitmodell bekommen. Mit seinem Fachbereichsleiter ist er sich dabei einig, dass dies von der Lebenssituation und Prioritätensetzung der Einzelnen abhängt. „Das kann man nicht pauschal sagen. […] Es muss im Endeffekt jeder für sich zufrieden sein und sagen, das passt.“ In der Umsetzung dieser Idee nimmt Herr Clasen eine aktive Rolle ein, indem er den Kolleg_innen immer wieder anbietet, sie bei der individuellen Aushandlung zu unterstützen oder ihnen Gespräche mit dem Chef abzunehmen:

> *„Das heißt, dass ich den Leuten das bewusst mache einerseits und andererseits ihnen den Rücken stärke und sage, ich werde da auch gerne deine Interessen vertreten, und wenn du da mit deinem Leben unzufrieden bist, und das nicht passt, dann helfe ich dir da gerne.“ (Herr Clasen)*

6.2.5 Fälle ohne Zuordnung zu Typen

In die spätere vertiefende Analyse fließen auch die Subjektkonstruktionen der zwei Interviewten ein, die keinem Typen eindeutig zugeordnet werden konnten. Dies geschieht an den Stellen, wo Subjektkonstruktionen dieser Fälle die analysierten Zusammenhänge besonders gut veranschaulichen.

- *Frau Ivers* hat im Ausland Maschinenbau studiert und arbeitet als festangestellte Berechnungsingenieurin mit tariflichen 35 Wochenstunden in einem mittelgroßen Unternehmen. Dort ist sie im Betriebsrat und sie ist Gewerkschaftsmitglied. Frau Ivers ist 33 Jahre alt und lebt in einer festen Partnerschaft ohne gemeinsamen Haushalt und ohne Kinder.
- *Herr Maurer* ist ebenfalls studierter Maschinebauingenieur und arbeitet als Entwickler bei einem großen Entwicklungsdienstleister mit einem Vertrag von 38 Wochenstunden. Er ist 27 Jahre alt, lebt am Wochenende mit seiner Partnerin zusammen und unter der Woche

am weit entfernten Sitz des Werkvertragsnehmers, für den er eingesetzt ist. Herr Maurer ist befristet beschäftigt und damit (zusammen mit Frau Pamuk) eine Ausnahme im Sample, das nur regulär Festangestellte umfasst. Eine zweijährige Befristung ist der Standardeinstiegsvertrag in diesem Unternehmen und Herr Maurer rechnet mit einer Übernahme in eine Festanstellung.

6.3 Gesamtschau der Interessen junger Ingenieur_innen

In diesem Kapitel wurden vier empirisch fundierte Interessentypen junger Ingenieur_innen beschrieben. Die Typen weisen unterschiedliche Muster der Konstruktion von Interessen in der Vereinbarung von Lebensbereichen auf. Sie unterscheiden sich danach, welche Interessen in welchen Lebensbereichen ihnen besonders wichtig sind, wie die Interviewten ihr Handeln in der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche charakterisieren und welche Konflikte damit einhergehen. Die Beschreibung der Typen erfolgte mit dem Ziel, die erste Forschungsfrage zu beantworten: Welche Interessen in welchen Lebensbereichen verfolgen junge Ingenieur_innen und wo treten dabei Probleme und Konflikte auf? Die Antworten fasse ich im Folgenden zusammen. Am Ende leite ich daraus drei Spannungsfelder zwischen Wünschen und Bedingungen ab, die in allen Interessentypen eine Rolle spielen.

Ich beginne mit dem ersten Teil der Frage: Welche Interessen verfolgen junge Ingenieur_innen in unterschiedlichen Lebensbereichen? Die Gesamtschau aller in den Interviews genannten Interessen zeigt eine große Vielfalt. Sie umfassen individuelle Interessen, konkret: Gesundheit, Muße, Sport, Hobbys, Freundschaften, Selbstbestimmung des Wohnortes. Sie umfassen gesellschaftspolitische Interessen, konkret: ehrenamtliches Engagement, betriebliche Angestelltenvertretung, politisches Engagement. Die genannten beruflichen Interessen sind: Eigenverantwortung, Zusammenarbeit mit Menschen, technische Inhalte, fachliche Projektleitung, Management und Personalführung, sinnvolle Tätigkeit, Wertschätzung und Respekt, arbeiten im Ausland, Teilzeit, reguläres Beschäftigungsverhältnis, Karriere, Nichtkarriere. Die genannten familiären Interessen sind: gute Betreuung der Kinder in Einrichtungen, aktive Elternschaft und Alltag mit Kindern, Qualitätszeit, Entlastung von Familienarbeit (durch Partner_in, Eltern, Institutionen, Haushaltshilfen), partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung, Alltagskontakt zur Herkunftsfamilie.

Die vier Typen zeigen, wie junge Ingenieur_innen ihre Wünsche in Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen mit den vorgefundenen Bedingungen in einen Zusammenhang setzen. Die Typen unterscheiden sich dadurch voneinander, welche Wünsche ihnen so wichtig sind, dass sie diese zu Interessen erklären, welche dieser Interessen sie tatsächlich realisieren können, auf welche sie verzichten und wo darin für sie Probleme und Konflikte liegen. Alle Interviewten gehen erst einmal von dem Wunsch aus, vielfältige Interessen zu verfolgen und ihr Leben nicht

auf Beruf und Familie zu beschränken. Nur der Typ „Entspannter Nichtaufstieg“ setzt diesen Wunsch nach Vielfalt auch in den realisierten Interessen um. Die anderen drei Typen beschränken sich bereits in der Auswahl der von ihnen verfolgten Interessen, indem sie Prioritäten setzen. Der Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ verfolgt eine berufliche Aufstiegskarriere und formuliert im familiären Lebensbereich das Interesse an Qualitätszeit. Der Typ „Vernachlässigung der Selbstsorge“ kombiniert ein berufliches Entwicklungsinteresse mit dem Interesse an aktiver Präsenz in der Familie und Beteiligung an der familiären Sorgearbeit. Der Typ „Strategischer Verzicht“ kombiniert das Interesse an aktiver Präsenz in der Familie oder in Freundschaften mit politischem Engagement.

Vor dem Hintergrund eines allseits geteilten Wunsches nach Vielfalt ist hervorzuheben, dass alle diese realisierten Kombinationen von Interessen – egal wie vielfältig oder eingeschränkt – als Ausdruck von Selbstbestimmung konstruiert werden. Die vier Typen zeigen, welche konkreten Vereinbarungspraxen dies umfasst und worauf dabei verzichtet wird. Es gibt drei verschiedene Varianten der Vereinbarungspraxis: enges Kalkulieren im karriereorientierten Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung“, situativ-flexibles Handeln im Typ „Entspannter Nichtaufstieg“ und priorisierendes Verzichten in den Typen „Strategischer Verzicht“ und „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“. Ihre Vereinbarungspraxen charakterisieren alle Typen als selbstbestimmt, da ihnen dadurch die Verfolgung der von ihnen priorisierten Interessen gelingt. Selbst der Verzicht wird insofern selbstbestimmt erlebt, als er eine strategische Ressource darstellt, um die hohen eigenen Ansprüche in anderen Lebensbereichen in die Realität umzusetzen, und als er mit persönlichen Wünschen und mit gesellschaftspolitischen, normativen Überzeugungen begründet wird. Unter den beiden Typen, die ihre Vereinbarungspraxis als priorisierendes Verzichten charakterisieren, geht der Verzicht in unterschiedliche Richtungen. Der Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“ verzichtet auf das Verfolgen beruflicher Entwicklungsinteressen zugunsten einer Elternschaft mit hoher zeitlicher und aktiver Präsenz oder zugunsten von politischem Engagement und Freundschaften. Der Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ verzichtet auf das Verfolgen von individuellen Interessen zugunsten der Vereinbarung der hohen Anforderungen und Ansprüche in Beruf und Familie und nimmt dafür in Kauf, nicht ausreichend Selbstsorge betreiben zu können.

Dies führt zum zweiten Frageteil: Wo treten dabei Probleme und Konflikte auf? Das Thema der Probleme und Konflikte ist nur in drei der vier Typen relevant. Für den Typ „Entspannter Nichtaufstieg“ ist gerade die Abwesenheit von Konflikten charakteristisch. Dafür finden sich in diesem Typ Schilderungen früherer eigener Erfahrungen von Überbelastung mit negativen Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden. Gerade diese Erfahrung ist in diesem Typ oftmals ausschlaggebend für die heutigen Konstruktionen von Ausgeglichenheit, Grenzziehungen und einer Betonung von Selbstsorgeinteressen.

Ein zentraler Konflikt im Typ „Strategischer Verzicht“ ist die Zeitknappheit, die trotz Teilzeiterwerbstätigkeit den Alltag prägt. Angesprochen werden außerdem einschränkende gesellschaftliche Geschlechter- und Familienbilder, durch welche die eigene Praxis des freundschaftszentrierten Lebens oder der engagierten Vaterschaft abgewertet oder unzureichend unterstützt werden. Ein Konflikt, der sich für die Interviewten aus ihrer Vereinbarungspraxis selbst ergibt, ist die Brüchigkeit der persönlichen Zufriedenheit und des Erlebens von Selbstbestimmung durch den dauerhaften Verzicht auf eigene Interessen. Dazu gehört auch das Empfinden, dass es unbefriedigend ist, sich allen Lebensbereichen, die einem wichtig sind, stets nur ‚halb‘ widmen zu können. In zwei weiteren Typen – „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ und „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ – besteht ein Konflikt in den Einschränkungen durch Geschlechter- und Familienbilder. Dies wird von den befragten berufstätigen Müttern erlebt, die ihren Lebensentwurf durch Normen und Stereotype zur Sorgearbeit von Müttern und zur Leistungsfähigkeit im Beruf als abgewertet empfinden. Hierzu gehört auch die fehlende betriebliche Akzeptanz von längeren Berufsauszeiten von Vätern, was sich direkt auf die paarinterne Arbeitsteilung auswirkt. Auch hier schildern die Interviewten Konflikte, die sich aus der Vereinbarungspraxis selbst ergeben. Die Ingenieur_innen des Typs „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ nehmen als Teil ihrer Vereinbarungspraxis die Vernachlässigung von individuellen Interessen bis hin zur mangelnden Selbstsorge in Kauf. Dies ermöglicht ihnen zwar die Vereinbarung der priorisierten Interessen in Beruf und Familie. Aber sie empfinden es als Einschränkung, dass dies bis hin zur Gefährdung von Gesundheit und Lebensfreude geht. Die Ingenieur_innen des Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ bescheinigen sich eine ausbalancierte Vereinbarung von Beruf und Familie. Durch ihren eng getakteten Alltag können sie alle Interessen verfolgen, die ihnen wichtig sind, aber gerade durch dieses straffe Alltagsmanagement mangelt es ihnen, wie sie beklagen, an Muße und an sozialen Beziehungen außerhalb der Familie.

Die Typen zeigen, dass junge Ingenieur_innen ganz unterschiedliche Interessen verfolgen und wie ihnen dies gelingt. Sie zeigen aber auch, dass sogar gesellschaftlich privilegierte Fachkräfte ihre Interessen nur eingeschränkt realisieren können. Bereits die Entscheidung, welche Wünsche tatsächlich als Interessen artikuliert werden, ist durchzogen von Einschränkungen. Die genannten Probleme und Konflikte verdeutlichen, dass für viele Ingenieur_innen nicht alle ihre Interessen realisierbar sind, sondern dass sie Prioritäten setzen und verzichten. Die genannten Einschränkungen in der Realisierung von Wünschen und Interessen sehe ich als Hinweise auf prekäre Privilegien. In der Gesamtschau der vier empirisch fundierten Interessentypen zeigen sich drei wiederkehrende Spannungsfelder zwischen den individuellen Wünschen und den vorgefundenen Bedingungen.

Das erste Spannungsfeld liegt zwischen dem Wunsch nach der Realisierung vielfältiger Interessen und den Bedingungen knapper Zeit. Alle Interviewten formulieren den Wunsch, vielfältige Interessen zu verfolgen und ihr Leben nicht auf Beruf und Familie zu beschränken. Gleichzeitig sehen sie sich mit Bedingungen konfrontiert, unter denen der Beruf ihnen nicht genug Zeit für die umfassende Verfolgung ihrer anderen Interessen lässt. Nur der Typ „Entspannter Nichtaufstieg“ setzt den Wunsch nach Vielfalt in den realisierten Interessen auch tatsächlich um. Alle anderen Typen setzen Prioritäten und beschränken sich durch einen selbst gewählten Verzicht.

Das zweite Spannungsfeld liegt zwischen dem Wunsch nach beruflichen Herausforderungen und den potenziell überlastenden betrieblichen Anforderungen. Alle Interviewten haben eine hohe berufliche Motivation. Sie wünschen sich Herausforderungen, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln, und sie möchten ihr Fachwissen in betriebliche und gesellschaftliche Problemlösungen einbringen. Auf der anderen Seite beschreiben sie Bedingungen, unter denen die betrieblichen Anforderungen zu Überlastungen führen können.

Das dritte Spannungsfeld liegt zwischen dem Wunsch nach einer Erhöhung des Frauenanteils im beruflichen Umfeld und den Diskriminierungserfahrungen von Frauen und von berufstätigen Eltern. Viele der Interviewten wünschen sich, mehr mit Frauen zusammenzuarbeiten. Gleichzeitig berichten die interviewten Frauen von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Feindseligkeiten. Viele Mütter sowie einige Väter berichten von beruflichen Hürden durch die Leistungs- und Geschlechternormen und die mangelnde Unterstützung von berufstätigen Eltern.

Diese Spannungsfelder bilden den Ausgangspunkt für die vertiefende Analyse des gesellschaftlichen Kontextes zu der Frage, woran sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen und welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe dabei von Bedeutung sind.

7 Prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen

In den Interviews der vorliegenden Studie habe ich meine Gesprächspartner_innen nach ihren Wünschen, Interessen und Praxen in der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche befragt. Die daraus gebildeten Interessentypen veranschaulichen, dass die befragten Ingenieur_innen unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht alle ihre Wünsche an die Gestaltung der unterschiedlichen Lebensbereiche tatsächlich als Interessen verfolgen und dass nicht alle verfolgten Interessen realisiert werden können. Eine vertiefende Analyse soll ergründen, warum die jungen Ingenieur_innen bestimmte Interessen vernachlässigen oder verfolgen und welche Wünsche sie gar nicht erst im Bereich des Realisierbaren verorten. Diese Vertiefung dient zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage: Woran zeigen sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen? Welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe sind dabei von Bedeutung? Die Analyse erfolgt entlang der drei Spannungsfelder zwischen Wünschen und Bedingungen, die sich aus der Gesamtschau der Interessentypen ergeben haben:

- Spannungsfeld 1: zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit
- Spannungsfeld 2: zwischen Herausforderung und Überlastung
- Spannungsfeld 3: zwischen Diskriminierung und Anerkennung

Nachfolgend ist jedem Spannungsfeld ein Unterkapitel gewidmet (7.1 bis 7.3). Darin wird jeweils zuerst gezeigt, wie die unterschiedlichen Typen die Spannung zwischen Wünschen und Bedingungen thematisieren. Hier arbeite ich ausschließlich mit dem empirischen Material, um das Spannungsfeld aus der Sichtweise der Interviewten darzustellen. Dabei gehe ich insbesondere auf die von den Interviewten vorgetragenen Konflikte und Probleme ein. Danach erfolgt jeweils eine vertiefende Analyse der Selbstpositionierungen vor dem Hintergrund von Forschungen zu verschiedenen Aspekten des jeweiligen Spannungsfeldes. Diese Analyse wird von den Themensetzungen der Interessentypen geleitet und durch Daten und Forschungsergebnisse ergänzt, die eine gesellschaftstheoretische Einordnung der Interessen und Lebensbedingungen junger Ingenieur_innen erlauben. Durch die Bezugnahme auf das vorher erarbeitete Kontextwissen können dabei auch gesellschaftliche Zusammenhänge sichtbar gemacht werden, die von den Interviewten nicht benannt wurden. Für jedes Spannungsfeld wird eine Zwischenbilanz gezogen. Abschließend erfolgt in einem vierten Unterkapitel (7.4) die Gesamtbetrachtung dazu, woran sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen zeigen und welche sozialen Ungleichheiten dabei relevant sind. Hierbei wird vorgeschlagen, den Umgang mit prekären Privilegien als Umgang mit gesellschaftlichen Bewährungsproben zu verstehen.

7.1 Selbstbestimmtes Leben unter Zeitdruck

Das erste Spannungsfeld liegt zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit. Im ersten Abschnitt wird das Spannungsfeld aus der Sicht der Interviewten dargestellt (7.1.1). Im zweiten Abschnitt wird durch den Bezug auf eine sozialkonstruktivistisch ausgerichtete Familienforschung vertieft, wie die verschiedenen Interessentypen die außerberuflichen Lebensbereiche konstruieren und wie sie dabei das Verhältnis von Sorgearbeit und Muße gestalten (7.1.2). Im dritten Abschnitt werden die Vereinbarungspraxen der verschiedenen Interessentypen mit Bezug auf Studien zur Lebensführung als sozialer Praxis analysiert und die darin enthaltenen Momente von Anpassung und Selbstbestimmung diskutiert (7.1.3). Abschließend fasse ich in einer Zwischenbilanz zusammen, wie junge Ingenieur_innen Selbstsorge und eine Realisierung vielfältiger Interessen trotz des Privilegs vielfältiger Handlungsmöglichkeiten nur eingeschränkt realisieren können (7.1.4).

7.1.1 Zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit

Welche Lebensbereiche sind den verschiedenen Interessentypen wichtig? Die Angehörigen des Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ haben deutliche Karriereinteressen als Führungskräfte. Sie charakterisieren sich als ehrgeizig, zielstrebig und erfolgsorientiert im Beruf. Gleichzeitig betonen sie die Wichtigkeit von freien Wochenenden und von Privatleben. Frau Kuhn sagt: „Wir sind ja so diese Generation Y, die Berufliches und Privates wirklich ausbalanciert wissen wollen.“ Sie positionieren sich als Menschen mit vielseitigen Interessen. Um diesen nachgehen zu können, begrenzen sie ihre zeitliche Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit. Sie sehen sich als junge Generation, die Beruf und Familie vereinbaren möchte, und formulieren dies durchaus als Anspruch an die Gesellschaft und an Unternehmen.

Die Personen des Typs „Entspannter Nichtaufstieg“ haben sich gegen Karriere entschieden, denn „Geld ist nicht alles“, so eine häufig verwendete Formulierung, mit der sie sich von materiellen Interessen und Statusinteressen abgrenzen:

> *„Ich möchte halt gerne einfach nur Zeit haben und zufrieden sein, glücklich sein und die Zeit nutzen, so wie ich sie halt nutze, wie auch immer das dann sein mag. Das ist so das große Interesse.“ (Frau Esser)*

Ihnen ist es wichtig, eine Vielfalt gleichberechtigter Interessen in unterschiedlichen Lebensbereichen miteinander zu vereinbaren. Mit Begriffen wie „Leben im Gleichgewicht“ oder „Leben im Rhythmus“ beschreiben sie ihren Wunsch nach einer Ausgeglichenheit zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen. Dafür setzt sich dieser Typ im Rahmen von gewerkschaftlicher Arbeit auch politisch ein.

Im Zentrum der Selbstpositionierungen des Typs „Strategischer Verzicht im Beruf“ stehen familiäre Interessen oder individuelle Interessen wie Freundschaften und Hobbys. Unter den eigenen Interessen wird der Beruf eher nachrangig positioniert. Die Abgrenzung davon, „die eigene Identität voll und ganz mit dem Berufsleben zu verknüpfen“ (Frau Burger), wird politisch mit der Vision einer nicht erwerbszentrierten und nicht profitorientierten Gesellschaft verbunden. Bei einigen ist die eigene Familie das zentrale außerberufliche Interesse. Bei anderen umfasst dies verschiedene Aspekte des Alltags, wie den Wunsch nach kollektivem Wohnen, nach einem Leben mit Kindern außerhalb von Kleinfamilien oder nach einer Zentralität von Freundschaftsbeziehungen. Die Begrenzung beruflicher Anforderungen schafft somit Freiräume für eine Vielfalt an Aktivitäten und sozialen Beziehungen, die aber selbst wiederum Terminabstimmungen und Planung erfordern.

Im Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ wird die Vereinbarung der Interessen und Anforderungen aus Beruf und Familie konfliktträchtiger erlebt als in den drei anderen Typen. In meinem Sample wird dieser Typ ausschließlich von Frauen vertreten. Ein anspruchsvoller Beruf und eine aktive Rolle in der Familie stehen nebeneinander im Zentrum ihrer Selbstpositionierungen. Die eigenen Pläne werden daran ausgerichtet, trotz langer Erwerbsarbeitszeiten für die Familie präsent und greifbar zu sein:

> *„In der Industrie muss man Präsenz zeigen. Wenn ich weniger da wäre, würde ich weniger interessante und verantwortliche Aufgaben bekommen, sondern Assistenzrollen.“ (Frau Ünsal)*

Wo liegen nun aus Sicht der Interviewten die Schwierigkeiten und Probleme in der Umsetzung dieser Interessen? Wie konstruieren sie das Spannungsfeld zwischen Interessenvielfalt und Zeitmangel? Ein Konflikt besteht darin, dass Zeiten für sich selbst und für Beziehungen an den Rand gedrängt werden. Durch die engen Zeitpläne fehlt es ihnen an Muße und an Zeit, um sich Freundschaften zu widmen. Die eine Variante des karriereorientierten Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“, die karriereorientierten Mütter mit ebenfalls vollzeiterwerbstätigen Partnern, konstruieren sich als aktive und selbstbewusste Karrierefrauen und als Managerinnen eines unter der Woche eng getakteten Familienalltags. Frau Albrecht stellt fest: „Die Zärtlichkeit in der Partnerschaft bleibt auf der Strecke, weil wir abends müde ins Bett fallen.“ Und Frau Kuhn bemerkt, die Beziehung zu Freund_innen, Eltern und Geschwistern zu pflegen, sei

> *„nicht immer ganz einfach, weil man jedem gerecht werden will. […] Und manchmal fragt man sich, gerade jetzt so zum Ende des Jahres, warum tut man sich das eigentlich an“. (Frau Kuhn)*

Der gleiche Konflikt findet sich zugespitzt in den Selbstpositionierungen des Typs „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“. Hier finden sich ebenfalls stark beruflich identifizierte

Frauen, aber mit einer anders ausgeprägten Mutterrolle, nämlich als aktive Sorgearbeiterin im Alltag. Hier geht es um emotionale Präsenz, organisatorischen Überblick und Alltagsunterstützung. Um diese Sorgearbeit mit der anspruchsvollen Berufstätigkeit zu vereinbaren, nehmen sie eine Gefährdung der Selbstsorge wissend in Kauf:

> *„Es ist meine eigene Entscheidung, dass ich weniger für mich selber mache und dafür mehr für andere. […] Das Größte was ich für mich mache, ist das mit der Arbeit." (Frau Pamuk)*

Eine Eigenschaft des Typs liegt darin, dass die Vereinbarung von Berufs- und Sorgearbeit das zentrale eigene Interesse darstellt. Dies wird so hoch gewichtet, dass die berufstätigen Mütter daneben auf den Wunsch nach Muße und Zeit für sich selbst verzichten. Erholung gibt es in ihrem Alltag kaum. Dies begründen sie mit einem Ideal von Mutterschaft, das an einer starken Rolle in der Familie und am Leben der Kinder orientiert ist. Und so schildern sie, dass sie einerseits erfüllt davon und stolz darauf sind, dass sie hohe Ansprüche in Berufs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren und ihnen andererseits die Leichtigkeit und Unbeschwertheit fehlen.

Auffällig im Kontrast zu diesem Konflikt, der jeweils von Frauen beschrieben wird, ist die Variante des karriereorientierten Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf", dem in meinem Sample nur Männer zugeordnet sind. Hierbei handelt es sich um Väter, deren jeweilige Partnerin die Sorgearbeit im Alltag nahezu komplett übernimmt. Die Vereinbarung von Selbstsorge, Vollzeiterwerbstätigkeit und Familie ist für sie kaum ein Problem. Interessanterweise finden sich bei den karriereorientierten Vätern dennoch kaum verbindliche soziale Beziehungen neben der Kernfamilie. Sie gleichen einander in der selbstgewählten Beschränkung auf Beruf und Familie. Herr Quade ist abends und am Wochenende zu erschöpft, um Zeit mit anderen Personen als seiner Partnerin zu verbringen. Er würde gerne seine jahrelang vernachlässigten Freundschaften wieder pflegen, kann aber nur selten „den inneren Schweinehund" überwinden. Herr Nasser verfolgt, seit er Vater ist, keine eigenen Hobbys oder Interessen mehr, sondern pflegt nur ab und zu „spontane Interessen". Das sind dann Dinge, die ihn jeweils kurzfristig interessieren und einen Alltagsbezug haben. Als Beispiel nennt er das Programmieren von Apps für sein Kind in seiner Herkunftssprache. Das hat dann eine Weile Priorität und füllt seine Freizeit. Herr Tammens vertritt diese Begrenzung auf Beruf und Familie explizit als selbstbestimmte strategische Alltagspraxis. Er konstruiert dies als Widersetzung gegen die allgemeine „Getriebenheit", die er bei jüngeren Kolleg_innen sieht:

> *„Das macht dann halt Stress, wenn man arbeiten muss und eine Familie hat und noch seine Hobbys oder noch sozial engagiert ist oder ehrenamtlich etwas macht. […] Heutzutage geht alles so schnell, dass es auch nicht verkehrt ist zu sagen, man will nicht alles machen, und ich konzentriere mich auf das Wesentliche. Vielleicht ist es langweilig, dass ich sage Arbeit und Familie, aber für mich ist es stressfreier." (Herr Tammens)*

Im Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“ ist die Zeitknappheit in den Alltagsschilderungen ebenfalls ein Konflikt – und das trotz der bewussten Grenzziehung gegenüber den beruflichen Anforderungen durch die Wahl der Teilzeiterwerbstätigkeit. Durch die vielfältigen Interessen in unterschiedlichen Lebensbereichen fehlt es an Zeiten der Ruhe und Muße:

> *„Dann habe ich das Gefühl, ich muss ständig noch irgendwas fertig machen, und komme überhaupt nicht mehr dazu, einfach mal einen Nachmittag in der Sonne zu sitzen oder so.“ (Frau Burger)*

Die Konstruktion des Zeitmangels unterscheidet sich in diesem Typ aber von der subjektiven Wahrnehmung der beiden zuvor genannten Typen. Die beiden zuvor genannten Typen akzeptieren Zeitknappheit als individuelle Gestaltungsaufgabe. Hingegen messen die strategisch Verzichtenden ihre Alltagspraxen an ihrem Wunsch nach einer Gesellschaft, die nicht an kapitalistischen Zwängen von Steigerung und Wachstum und den Normen von Eigenverantwortung und beruflichem Erfolg ausgerichtet ist. So verweist in diesem Typ der Zeitmangel auf den zugrunde liegenden Konflikt, dass die Realisierung der eigenen Wünsche generell durch die bestehenden Bedingungen begrenzt wird. Frau Burger würde gerne den Beruf in Richtung Handwerk wechseln, aber sie traut sich trotz ihrer Situation relativer sozialer Sicherheit nicht, sich dem gesellschaftlichen Druck zu einer „straighten Biografie“ zu verweigern. Herr Dohm erlebt viele kleine Dilemmata durch die kritische Verortung seiner eigenen Handlungsmöglichkeiten in sozialen Ungleichheitsstrukturen. Als Beispiele nennt er, dass er und seine Frau sich für die eigene Familie eine private Krankenversicherung und eine private Kita und Schule leisten, wobei sie eigentlich in einer Gesellschaft leben möchten, die eine verbesserte soziale Infrastruktur und Versorgung für alle Menschen bietet. Frau Fenger erlebt sich in einer „Umbruchphase“, weil ihr kürzlich durch eine eigene Erkrankung bewusst wurde, dass ihr ein „soziales Leben“ wichtiger ist als „ein Haufen Kohle“.

Einzig der Typ „Entspannter Nichtaufstieg“ zeichnet sich durch die Abwesenheit von Konflikten in diesem Spannungsfeld aus. Dies gelingt den Ingenieur_innen dieses Typs durch Grenzziehungspraxen, konkret durch den Verzicht auf Karriere und durch Bescheidenheit in materiellen Dingen. Sie grenzen sich von Menschen ab, bei denen aus ihrer Sicht die Statusorientierung ein Hindernis für die Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche darstellt: „Geld ist nicht alles“ und „man lebt nicht, um zu arbeiten, sondern umgekehrt“, so bringt es Frau Esser auf den Punkt. Dadurch ermöglichen sich diese Interviewten „inneren Frieden und persönliches Gleichgewicht“ (Herr Clasen).

Bis hierhin wurde deutlich, dass junge Ingenieur_innen den Lebensbereichen jenseits des Berufes große Bedeutung beimessen, sich aber unter der Bedingung, dass ihnen neben dem Beruf

wenig Zeit bleibt, vielfach auf die Vereinbarung von Beruf und Familie beschränken. Im Folgenden werfe ich einen genaueren Blick darauf, wie sie den Lebensbereich Familie konstruieren und gestalten und wie sie diesen von Freizeit bzw. Muße abgrenzen.

7.1.2 Sorgearbeit und Muße

Junge Ingenieur_innen führen überwiegend ein paarzentriertes Sozialleben. Dies stellt ein typisches Merkmal der Lebensführung von Hochqualifizierten in entgrenzten Erwerbsarbeitsstrukturen dar:

> *„Die Paarbeziehung und die Beziehungen in der Erwerbsarbeit laufen Gefahr, zu den alleinigen Aneignungs- und Anerkennungssphären für die Beschäftigten zu werden. Partner_innen werden zu den ausschließlichen Anerkennungsspendern der Fürsorglichkeit." (Flick 2013: 299)*

Die Interessentypen unterscheiden sich danach, wie sie den familiären Lebensbereich konstruieren und gestalten. Ihre Praxis bewegt sich zwischen zwei gegensätzlichen Konstruktionen. Einerseits gibt es die Konstruktion einer Trennung zwischen familiärer Arbeit und familiärer Muße. Andererseits gibt es die Konstruktion von verschwimmenden Grenzen zwischen den familiären Interessen und der Muße. Die von den verschiedenen Typen geschilderten familienbezogenen Interessen lassen sich als unterschiedliche Konstruktionsweisen von Familie und Elternschaft deuten. Den Hintergrund dieser Betrachtung stellt eine subjektorientierte und auf soziale Praxen gerichtete Familienforschung dar. Deren Grundannahme lautet, dass Familie hergestellt wird, indem soziale Beziehungen gestaltet werden. „Familie als Praxis" ist das Paradigma dieses Zugangs (Jurczyk 2014: 51). Dafür ist gemeinsam verbrachte Zeit eine Voraussetzung. Es kommt dabei nicht einfach auf die Menge der gemeinsam verbrachten Zeit an, sondern auf deren Qualität. Die gemeinsam verbrachte Zeit soll Bindung und Fürsorge gewährleisten (Bundesministerium für Familie 2006: 207f.). Laut diesem Ansatz, der auch als *Doing Family* bezeichnet wird, stehen Herstellungspraxen von Familie aktuell vor spezifischen Herausforderungen, da im Postfordismus der historisch gewachsene Konnex von Familie und Geschlechterverhältnissen zunehmend deinstitutionalisiert wird. Dadurch kann und muss die geschlechtsspezifische Aufgabenteilung zwischen Berufs- und Familienarbeit von den Subjekten zunehmend aktiv gestaltet werden (Jurczyk et al. 2009: 64ff., Jurczyk 2014: 52ff.). Die Konstruktionsleistung von Familie wird in der vorliegenden Studie durch die analytische Brille der subjektiven Interessen betrachtet. Dadurch kommt in den Blick, wie unterschiedliche familiäre Aktivitäten von den jungen Ingenieur_innen bewertet werden und wie sie diese miteinander ins Verhältnis setzen.

Ich beginne bei der Praxis der Trennung von Arbeit und Muße. Entsprechend dieser Trennung wird in Bezug auf die Familie zwischen der ungeliebten Pflicht der Haushaltsarbeit und der

Sorgearbeit als gemeinsam verbrachte Qualitätszeit unterschieden. Der Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ richtet sich am deutlichsten an dieser Trennung von Arbeit und Muße aus. Dies gilt sowohl für die Variante der voll erwerbstätigen Mütter mit ebenfalls in Vollzeit erwerbstätigen Partnern als auch für die Väter dieses Typs, welche in der Familie die Ernährerrolle innehaben. Die Mütter beziehen sich in ihren Interessenkonstruktionen auf nicht-hierarchische Geschlechterrollen. Sie wünschen sich eine gleichberechtigt auszuhandelnde und egalitäre Arbeitsteilung in der Paarbeziehungen und teilen diese Positionierung mit ihrem Partner. Das Elternbild, das die Frauen dieses Typs vertreten, kennzeichnen sie selbst als modern. Haushaltsarbeit wird, wie es typisch ist für das individualisierte Milieu, als unvermeidliche, nicht erfüllende Arbeit gegenüber anderen Tätigkeiten abgewertet (Koppetsch/Burkart 1999: 215–220). Die Befriedigung aus dem Familienleben kommt daher, dass man Muße, also Nicht-Arbeit, miteinander verbringt. Dazu gehört das Ritual des gemeinsamen Essens am Wochenende und dass abends Zeit für die Kinder reserviert ist:

> *„Wir haben zwar wenig Zeit füreinander, aber die Zeit, die wir haben, die ist halt qualitativ ausgefüllt. Dass wir uns eben wirklich mit den Kindern beschäftigen und die eben nicht nebenbei laufen.“ (Frau Albrecht)*

Ein Teil der Haushaltsarbeit, meist das Putzen, wird als Dienstleistung eingekauft. Dies entspricht dem familienpolitischen Leitbild der Regierungspolitik der letzten zehn Jahre. Dieses Leitbild soll das neoliberale Ziel der Steigerung der Erwerbsquote von Müttern und das konservative Festhalten an Familie als Grundeinheit der Gesellschaft miteinander verbinden. Zeitpolitik ist im Achten Familienbericht, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben wird, zum Kernthema der Familienpolitik erhoben worden. Die Ermöglichung von Qualitätszeit, definiert als „selbstbestimmt verbrachte Zeit mit der Familie“, ist hierin ein Gütekriterium von nachhaltiger Familienpolitik (Bundesministerium für Familie 2012: 7). Haushaltsarbeit wird dabei als das Gegenteil der selbstbestimmten Zeit definiert und mit dem Plädoyer für einen Ausbau des Angebots und der Nutzung von haushaltsnahen Dienstleistungen insbesondere durch junge Familien verbunden. Dies soll dazu beitragen, „den Zeitstress in Familien zu mindern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Haushaltsarbeit in der ‚Rush Hour des Lebens‘ zu verbessern“ (ebd.: 10). Sorgearbeit für Kinder, die zusätzlich zur Betreuung in Einrichtungen in den Familien erbracht wird, wird nicht als Arbeit oder als aufzuteilende Pflicht thematisiert. Die Konstruktion der jungen Eltern dieses Typs lautet, dass man die Haushaltsarbeit abgibt und dann, wenn man nach Hause kommt, „nur zu leben braucht“ (Frau Albrecht). Auch für Väter, die ihr Interesse an einer aktiven Vaterschaft umsetzen wollen, ist jüngst in einer qualitativen Studie über „Vaterschaft im Spannungsfeld von Berufs- und Familienleben“ die Strategie des Grenzmanagements beschrieben worden, mit dem Väter die „Quality Time“ am Abend und am Wochenende gegen berufliche Anforderungen verteidigen (Possinger 2013). Dies gilt für die Väter des Typs „Ausbalancierte Selbstverwirk-

lichung“. Allerdings wird ein Unterschied deutlich: Im Gegensatz zu ihren weiblichen Kolleginnen des gleichen Typs müssen sie sich aufgrund ihrer Ernährerrolle gar nicht erst gegen familiäre Arbeit abgrenzen. Nach der Erwerbsarbeit wartet auf sie zu Hause ohnehin arbeitsfreie Zeit, da ihre Partnerinnen die Haus- und Sorgearbeit erledigen. Freundschaften sind der Qualitätszeit mit der Familie in diesem Typ nachgeordnet.

Den Kontrast zur Trennung von familiärer Arbeit und Qualitätszeit bildet die Praxis der Grenzverwischung zwischen familiärer Arbeit und Muße. Diese findet sich im Typ „Strategischer Verzicht im Beruf“. Bei diesen Ingenieur_innen stehen soziale Beziehungen im Mittelpunkt der Alltagspraxis. Bei Frau Burger heißt das, in Freundschaften wirklich präsent und auf dem Laufenden zu sein, um sich jederzeit unterstützen zu können, und ein soziales Netz aufzubauen, in dem ein Leben mit Kindern, aber ohne Kleinfamilie, möglich ist. Bei Herrn Dohm ist es das ganz bewusst gewählte Familienmodell, in dem beide Eltern nachmittags zu Hause sind. Doppelvollzeit und Ganztagsbetreuung lehnen sie für sich ab, da aus ihrer Sicht die Familie darunter leidet, wenn „die Zeit, die die gesamte Familie zusammen ist, minimiert wird“. Herr Dohm steht damit für eine Minderheit von Vätern, die ein egalitär-partnerschaftliches Elternschaftsmodell mit beidseitiger Reduzierung der Erwerbsarbeit anstreben. Insgesamt verbringen in Deutschland nur 20 Prozent der Väter einen wesentlichen Zeitanteil von mindestens 28 Wochenstunden mit ihren Kindern (Adler/Lenz/Stübel-Richter 2015: 73).

Die beiden anderen Typen lassen sich in diese Gegenüberstellung nicht eindeutig einordnen. Im Typ „Vernachlässigung der Selbstsorge“ ist die aktive Sorgearbeit für Kinder ein zentrales Interesse. Bei ihnen – in meinem Sample sind alle Interviewten dieses Typs Frauen – finden sich im Gegensatz zu den Karriereorientierten andere Familienbilder mit Bezügen auf eine Mutterrolle, die an einer starken Präsenz im Alltag ausgerichtet ist. Die Institutionen, die sie unterstützen, sind Putzhilfen, Tagesmütter, eigene Eltern und der Partner. Die Frauen, die in ländlichen Regionen leben, sind eher auf informelle Unterstützung aus der Familie angewiesen, da Haushaltshilfen nicht mit den konservativen Familiennormen ihres Umfeldes vereinbar sind. Dennoch benennen sie als Hürde in ihrer eigenen Lebensführung die gleichen gesellschaftlichen Rollenvorstellungen gegenüber Müttern wie die Karriereorientierten und fordern eine bessere gesellschaftliche Anerkennung von vollzeiterwerbstätigen Mütter ein. Diejenigen, die die Selbstsorge zugunsten der Vereinbarung von Beruf und Familie vernachlässigen, charakterisieren sich aber im Vergleich dazu als viel zerrissener zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. Der Unterschied zu den Karriereorientierten liegt darin, dass ihnen eine alltagsbezogene Präsenz im Leben der Kinder sehr wichtig ist, die nicht der Unterscheidung von Arbeit und Muße bzw. Qualitätszeit folgt. Schule, Hausaufgaben und das, was nachmittags ansteht, möchten sie möglichst viel auch selbst begleiten. Neben diesen Interessen gibt es dennoch Alltagsar-

rangements, in denen auf Haushaltsdienstleistungen zurückgegriffen wird, um die darüber hinaus anfallende Haushaltsarbeit zu gewährleisten. Dies wird als Entlastung von mütterlichen Aufgaben beschrieben:

> *„Es gab eigentlich nur die Variante entweder bin ich selber hier oder es ist jemand anderes hier. Ohne jemanden, der da ist für die Kinder, hätte ich das jetzt nicht umsetzen wollen." (Frau Heine)*

Die direkte Versorgung der Kinder, die in Verbindung mit Haushaltsarbeit steht, wird an eine bezahlte Kraft abgegeben. Bei den Eltern bleibt die Verantwortung für Termine im Zusammenhang mit schulischen und außerschulischen Aktivitäten der Kinder sowie die emotionale und organisatorische Unterstützung der Kinder im Zeitfenster zwischen dem Feierabend der Eltern und dem Schlafengehen der Kinder.

Im Typ „Entspannter Nichtaufstieg" findet sich ein großes Interesse an Alltagszeit für soziale Beziehungen, um „wirklich bewusst im Umgang miteinander" zu stehen (Frau Esser). Und nur in diesem Typ findet sich als Reibungsfläche im Alltag nicht der sonst vorherrschende Zeitkonflikt zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen, sondern stattdessen der Konflikt zwischen Familie und eigener Freizeit bzw. Muße. Diesen Konflikt schildern allesamt Väter in Beziehungen, deren Partnerinnen weniger Erwerbs- und mehr Sorgearbeit übernehmen als sie selbst. Für die Zukunft wünschen sich die Väter dieses Typs jedoch eine ausgeglichenere partnerschaftliche Arbeitsteilung durch eine Reduzierung ihrer Erwerbsarbeit auf Teilzeit und eine Ausdehnung ihrer Zeit für die Familie.

In diesem Abschnitt habe ich gezeigt, dass die Interessentypen den Lebensbereich Familie unterschiedlich konstruieren. Es gibt dabei zwei Pole. Die einen konstruieren eine Trennung von Arbeit und Muße. Demnach stellen Haushaltsarbeit und die außerhäusliche Kinderbetreuung Arbeiten dar, die außerhalb der familiären Qualitätszeit stattfinden, so dass der wenige Rest der Zeit neben dem Beruf als Muße mit den Kindern in der Familie verbracht werden kann. Die anderen konstruieren eine Übereinstimmung von Sorgearbeit und Muße. Dabei hat eine alltagsbezogene Präsenz im Leben der Kinder einen so hohen Stellenwert, dass sie sich mit dem individuellen Interesse an Muße deckt oder die individuellen Interessen dahinter zurückgestellt werden. Im Folgenden unterziehe ich die typenübergreifende Auffassung, dass die verschiedenen Vereinbarungspraxen in einem hohen Maß selbstbestimmt sind, einer näheren Betrachtung.

7.1.3 Anpassung und Selbstbestimmung

Die jungen Ingenieur_innen realisieren, so ihre Konstruktionen, bewusst und aus Überzeugung je eigene Lebensentwürfe. Um ihre eigenen Interessen zu verfolgen, passen sie sich durch Prioritätensetzungen und Verzicht den Rahmenbedingungen an, denn die Zeit, die neben dem Beruf

bleibt, reicht nicht aus, um der gesamten Vielfalt an Interessen nachzugehen. Dennoch werden die Arrangements des Alltags durchgehend als Ausdruck von Selbstbestimmung konstruiert. Dieser Zusammenhang von Anpassung und Selbstbestimmung in der Lebensführung wird im Folgenden vertiefend analysiert.

Studien zur Lebensführung kommen zu dem Ergebnis, dass sich berufsgruppentypische oder milieutypische Lebensführungsmuster maßgeblich danach unterscheiden, ob Menschen sich am individuellen Lebensentwurf oder an der Norm eines ordentlichen Lebens, an Sicherheit und Stabilität orientieren. Diesen Studien zufolge ist die Orientierung am eigenen Lebensentwurf das entscheidende Merkmal, welches die Lebensführungsmuster von hochqualifizierten Angestellten, zum Beispiel Ingenieur_innen und Journalist_innen, von anderen Personengruppen unterscheidet. Je höher der berufliche Status, desto höher sind die Ansprüche an die selbstbestimmte Gestaltung des Alltags (Jurczyk/Voß 1995: 380 f.). Dieser Zusammenhang findet sich in den Positionierung der hier besprochenen Interessentypen als Verweis auf die soziale Verortung des eigenen Lebensentwurfes wieder: Ganz selbstverständlich wird die eigene Lebensführung auf die soziale Zugehörigkeit zur oberen Mittelschicht oder zur bürgerlichen Klasse bezogen.[39]

Die Zufriedenheit mit den eigenen Handlungsspielräumen wird auf das hohe Einkommen und die berufliche und soziale Sicherheit zurückgeführt. Eine selbstbestimmte Lebensführung wird somit typenübergreifend als Privileg im Zusammenhang mit einem gehobenen sozialen Status wahrgenommen. Das Privileg besteht darin, aufgrund der sozialen Stellung über viele Möglichkeiten und Freiheiten in der Gestaltung des Alltags zu verfügen. Für die jungen Ingenieur_innen bietet ihnen ihr Beruf eine Verbindung aus einer verantwortungsvollen Tätigkeit und sozialer Sicherheit:

> *„Ich habe respektable Arbeit, ich arbeite verantwortungsvoll, habe ein Aufgabengebiet mit einem recht großen Verantwortungsbereich, denke ich. Ich habe Familie, unser Haus steht in einem schönen Vorort, finanziell keine Probleme, alles sehr gut im Griff. Kinder haben wir auch gut versorgt, das können wir jetzt schon sagen.“ (Herr Reuter)*

[39] Normative klassistische Positionierungen finden sich in den Interviews nur vereinzelt. Sie sind jedoch nicht als starke Positionierungen im Sinne von Subjektkonstruktionen formuliert und erwiesen sich auch nicht als tauglich für die Charakterisierung der Interessentypen. Mein Eindruck ist, dass die Mehrheit der Interviewten in den entsprechenden Interviewpassagen ein Bewusstsein für die eigenen gesellschaftlichen und beruflichen Privilegien ausdrückt, sich dabei aber bewusst nicht negativ wertend gegenüber anderen Gruppen positioniert. So handelt es sich oft gerade um Selbstbeschreibungen als bodenständig und nicht elitär. Vereinzelt finden sich aber auch Abgrenzungen von den Verhaltensweisen von Arbeiter_innen in der Produktion, die auf Klasse und auf Geschlecht rekurrieren und denen zufolge männliche Arbeiter härter, rauer und im Umgang mit Frauen auch sexistischer seien als Ingenieur_innen (vgl. dazu Abschnitt 7.3.1).

Sie begreifen sich als materiell privilegiert. Dazu gehört das Gefühl der Sicherheit im Hinblick auf die berufliche Zukunft und den Lebensstandard. Sie erleben, dass der Erwerbsarbeitsmarkt für sie entspannt ist, ihre Qualifikation wird in den Betrieben nachgefragt:

> *„Wir haben den Vorteil, dass es zu wenig Ingenieure gibt. Man hat noch Möglichkeiten, sich aus vielen Wegen einen auszusuchen. Und wenn man sehr genau weiß, wo man hin will, dann kommt man da auch hin." (Frau Heine)*

Frau Otto wirbt für die Wahl des Ingenieurberufes, da dieser den Einzelnen verlässliche und interessante Perspektiven biete. Es gebe viele gut bezahlte Jobs und gute Arbeitgeber, Aufstiegschancen, feste Arbeitsplätze, Tarifverträge, viel Freiraum in der Arbeit und Möglichkeiten der Weiterentwicklung.

Die Typen weisen unterschiedliche Charakterisierungen ihrer konkreten alltäglichen Vereinbarungspraxen auf. Es gibt das enge Kalkulieren aus dem Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf", das straffe Alltagsmanagement der Typen „Strategischer Verzicht" und „Vernachlässigung der Selbstsorge" sowie die situativ-flexible Grenzziehung aus dem Typ „Entspannter Nichtaufstieg". Wenn man diese Praxen vor dem Hintergrund des neoliberalen Leitbildes von Eigenverantwortung betrachtet, kommen neben der Selbstbestimmung auch Momente der Anpassung in den Blick. Die gesellschaftliche Bedeutung von Selbstbestimmung steht in Zusammenhang mit der Pluralisierung und Individualisierung von Lebensweisen und mit einem gesellschaftlichen Wertewandel, durch den sich die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Lebensweise vergrößert haben (Beck 1986).

Im Zusammenhang mit dem Abbau wohlfahrtstaatlicher Absicherungen werden diese Freiheitsgewinne zugleich in die neoliberale Eigenverantwortungslogik eingepasst und begegnen den Einzelnen als Aktivierung. So beschreibt Stephan Lessenich, dass aktivierende Sozialpolitik durch die Erzeugung von „Eigeninitiative, Selbststeuerung, Vorsorge und Bewegung im Dienste des großen Ganzen" auf die „Eigenverantwortung der Subjekte für ihr Wohlergehen" zielt (Lessenich 2009: 165f.). Der neoliberale Umbau sozialstaatlicher Institutionen sorgt für eine zunehmende Eigenverantwortung in der Sorgearbeit (vgl. 3.1). Die Lücken, die dadurch in der gesellschaftlichen und individuellen Erbringung von Reproduktionsarbeit entstehen, beschreibt Kerstin Jürgens anhand der prekär werdenden Selbstsorge (Jürgens 2007). Gabriele Winker hebt hierbei die Ungleichheiten zwischen sozialen Gruppen hervor, die durch die unterschiedlichen Bedingungen entstehen, unter denen Menschen für sich und andere sorgen (Winker 2015a: 56–70). Eigenverantwortung ist nicht zuletzt ein charakteristisches Merkmal hochqualifizierter Erwerbsarbeit. Durch das Gewähren von Selbstbestimmung in der Arbeitsgestaltung wird ein erweiterter Zugriff auf die Subjektpotenziale der Beschäftigten, wie Motivation, Kreativität und Flexibilität, angestrebt (vgl. Böhle 2003, Kratzer 2003, Voß/Pongratz

1998). Ist die Selbstbestimmung in den Vereinbarungspraxen der Interessentypen also nur eine Chiffre für die Anpassung an eine neoliberale Individualisierung?

Tatsächlich sind in den Typen, die sich als enge Kalkulier_innen und straffe Manager_innen des Alltags präsentieren, die Selbstbestimmung und eine Optimierung des Alltags miteinander verknüpft. Klare Strukturen im Arrangement der Lebensbereiche dienen dazu, den vielen unterschiedlichen Anforderungen – überwiegend in Beruf und Familie – zu genügen. Im karriereorientierten Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf" ist die Optimierung des Alltags positiv besetzt. Dies gilt insbesondere für die Frauen, die Aufstiegskarriere und Mutterschaft vereinbaren und dabei nicht auf Partner_innen zurückgreifen können, die ihnen Arbeit in der Familie abnehmen. Mit Vollzeitkinderbetreuung und Haushaltshilfen haben diese karriereorientierten Frauen ein Arrangement der Trennung von familiärer Qualitätszeit einerseits und Berufs- und Familienarbeit andererseits gefunden, dass sie als selbstbestimmten Lebensentwurf begreifen. Im Typ „Vernachlässigung der Selbstsorge" wird ein solcher straff durchorganisierter Alltag eher notgedrungen akzeptiert. Dieser Typ ist in meinem Sample komplett durch Frauen vertreten, die eine alltäglich präsente Mutterschaft und einen anspruchsvollen Beruf vereinbaren möchten. Dies gelingt ihnen durch ein straffes Alltagsmanagement, in dem Haushaltshilfen – und teils ihre Partner – ihnen einen Teil der familiären Pflichten abnehmen. Da diese Ingenieurinnen in beiden Lebensbereichen Beruf und Familie stark engagiert und zeitlich präsent sind, stoßen sie an die Grenzen der Belastbarkeit. Der Typ „Strategischer Verzicht im Beruf" konstruiert sich hingegen als Alltagsmanager_in wider Willen. Die Terminkoordinierung zwischen den unterschiedlichen Interessenbereichen prägt die Lebensführung dieser Ingenieur_innen und sie empfinden dies als Einschränkung und als Verlust von Muße. Sie positionieren sich kritisch zu einer Optimierung des Alltags und wünschen sich einen gesellschaftlichen Systemwechsel, damit die Einzelnen ihren Alltag gerade nicht an Effizienz und individuellem Erfolg ausrichten müssen. Unter den gegebenen Bedingungen können sie ihre Interessen dennoch nur durch einen hohen Koordinierungsaufwand miteinander vereinbaren.

Die drei gerade genannten Typen stehen für eine Selbstbestimmung durch die aktiv gemanagte Anpassung an vielfältige Anforderungen. Anders positionieren sich die situativ Handelnden, also der Typ „Entspannter Nichtaufstieg". Sie setzen situativ Grenzen, statt den vielen unterschiedlichen Anforderungen zu genügen. Die situativ Handelnden verkörpern damit gerade nicht den „flexiblen Menschen" (Sennett 1998), der sich den Anforderungen anpasst und eigene Interessen aufgibt. Im Gegenteil: Im „Eigensinn" der situativ Handelnden wird ein „Widerspruchspotenzial" erkennbar (Manske 2016: 21). Der situative Typ ist derjenige, bei dem die Interessen Selbstsorge und Gesundheit am stärksten ausgeprägt sind, einige seiner Vertreter_innen haben die Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen zu ihrem politischen Handlungsfeld gemacht.

In der situativ-flexiblen Alltagpraxis findet sich also ein hohes Maß an Eigensinn in der Verfolgung von Interessen und eine Grenzziehung gegenüber dem Beruf. Wer kann sich diesen Eigensinn leisten? Die situativ-flexible Vereinbarungspraxis kann als Ausdruck einer ungleichen Ausgangssituation innerhalb der Gruppe der Ingenieur_innen gelten: Es handelt sich in meinem Sample um Väter, deren Partnerinnen mehr familiäre Arbeit übernehmen und um kinderlose Frauen. Die anderen Typen vereinbaren ein starkes Engagement in Beruf *und* Familie miteinander oder sie verzichten zugunsten von Familie auf berufliche Weiterentwicklung.

Eigensinn ist in dieser Form nicht zwangsläufig mit einer Gesellschaftskritik verbunden. Das politische Engagement des situativ handelnden Typs „Entspannter Nichtaufstieg" ist institutionell abgesichert. Es findet im Betrieb und zumindest teilweise in der beruflichen Arbeitszeit statt. Dies ist beim politischen Engagement des Typs „Strategischer Verzicht" anders. Hier müssen die Aktivitäten in unabhängigen Gruppen oder in der ehrenamtlichen Elternarbeit gegen die zeitlichen Anforderungen aus dem Beruf verteidigt werden. Die Interviewten des Typs „Strategischer Verzicht" identifizieren sich am stärksten mit einer grundlegenden Gesellschaftskritik. Sie sind es, die am deutlichsten darüber sprechen, dass ihr Interesse an Selbstbestimmung aufgrund gesellschaftlicher Zwänge permanent eingeschränkt wird. Sie verweisen darauf, dass der Verzicht auf Teile der eigenen Interessen belastend sein kann und dass die Ressourcen für soziale Beziehungen durch Erwerbsarbeitsanforderungen beschränkt werden. Ihre Selbstpositionierungen zeugen aber auch von den Auseinandersetzungen damit, dass die gesellschaftliche Akzeptanz von Lebensführungen jenseits von Kleinfamilien fehlt und wie schwer es ist, Freundschaften gleichberechtigt zu Familien- und Paarbeziehungen zu leben (Kruppa 2013).

In diesem Abschnitt habe ich die verschiedenen Vereinbarungspraxen diskutiert. Eine Anpassung an vielfältige Anforderungen findet durch enges Kalkulieren und durch ein straffes Alltagsmanagement statt. Diese Praxis haben Menschen, die ein starkes Engagement in Beruf *und* Familie miteinander vereinbaren oder zugunsten von Familie auf eine berufliche Weiterentwicklung verzichten. Ein stärkeres Maß an Eigensinn findet sich in der situativ-flexiblen Alltagpraxis. Diese haben Menschen mit wenig oder keinen Sorgeverpflichtungen. Bei ihnen ist die Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen am stärksten ausgeprägt und die Interessen Selbstsorge und Gesundheit werden am deutlichsten verfolgt. Sie sind es, die sich im Betrieb politisch für Grenzziehungen einsetzen.

7.1.4 Zwischenbilanz

Das hier betrachtete Spannungsfeld liegt zwischen dem Wunsch nach einer Realisierung vielfältiger Interessen und einem gesellschaftlichen Rahmen, in dem die Zeit neben dem Beruf nicht ausreicht für die Realisierung sämtlicher anderer Interessen. Im ersten Abschnitt habe ich

anhand der unterschiedlichen Interessentypen gezeigt, dass junge Ingenieur_innen sich nicht alleine über ihren Beruf identifizieren, sondern dass sie zusätzlich vielfältigen außerberuflichen Interessen nachgehen möchten. Viele der Interviewten sind junge Eltern, denen es wichtig ist, Zeit für ihre Kinder zu haben. Trotz der oft hohen Anforderungen in Beruf und Familie wünschen sich sehr viele die Vereinbarung mit noch weiteren Interessenbereichen. Das heißt, junge Ingenieur_innen möchten ihre persönliche Entfaltung nicht auf Beruf und Familie begrenzen, sondern eigenen Hobbys nachgehen, Muße genießen und sich gesellschaftlich und politisch engagieren. Dem steht gegenüber, dass ihnen neben Beruf und Familie kaum Zeit für die Realisierung weiterer Interessen bleibt. Und so beschränken sich die jungen Ingenieur_innen trotz des eigentlichen Wunsches nach vielfältigen Aktivitäten. Eine Minderheit engagiert sich betrieblich oder gesellschaftlich, um Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Sie setzen sich für Grenzziehungen gegenüber beruflichen Anforderungen, für selbstbestimmte zeitliche Flexibilität oder für soziale Gerechtigkeit ein.

Im zweiten Abschnitt habe ich mit Bezug auf sozialkonstruktivistische Ansätze der Familienforschung die individuellen und familiären Interessen vertiefend analysiert. Die Ergebnisse zeigen die entscheidende Bedeutung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung für den Alltag von Ingenieur_innen. Es sind nur Männer, die die Ernährerrolle in ihrer Familie haben. Für sie findet Arbeit im Beruf statt und Muße in der Familie. Dies funktioniert reibungslos, da jeweils ihre Partnerin die familiäre Arbeit erledigt. Die beruflich hoch engagierten Frauen müssen sich hingegen die familiäre Arbeit mit einem ebenfalls berufstätigen Partner teilen. Die Analyse konnte aber darüber hinaus zeigen, dass die Lebensführung des Familienernährers und der beruflich zurücksteckenden Mutter überwiegend nicht dem Wunsch der jungen Ingenieur_innen entspricht, sondern sie sich egalitär-partnerschaftliche Arrangements wünschen (vgl. auch 7.3.3). Für die unterschiedliche Umsetzung von egalitär-partnerschaftlichen Arrangements vor dem Hintergrund von Zeitmangel ist die Konstruktion des außerberuflichen Lebens entscheidend. Einige Interessentypen gestalten ihren Alltag basierend auf einer Trennung von familiärer Arbeit und Muße und andere basierend auf einer verschwimmenden Grenze zwischen familiärer Arbeit und Muße. Einige der Paare geben möglichst viel familiäre Arbeit an bezahlte Dienstleister_innen ab, um neben Beruf und Familie noch Zeit für Muße mit der Familie zu haben. Frauen, die sich für eine umfassendere Übernahme von Haus- und Sorgearbeit entscheiden, machen dies auf Kosten der eigenen Selbstsorge. Das Gegenmodell zur Trennung von familiärer Arbeit und Muße wird von Männern und Frauen gewählt und es wird als Minderheitenposition konstruiert. Es besteht darin, die Haus- und Sorgearbeit als Teil der Gestaltung von Familie wertzuschätzen und als individuelles Interesse zu verfolgen. Dazu verzichten diese jungen Ingenieur_innen aber auf berufliche Entwicklungschancen zugunsten eines dauerhaft reduzierten Erwerbsarbeitsumfangs.

Im dritten Abschnitt bin ich dem hohen Maß an Selbstbestimmung nachgegangen, das sich die jungen Ingenieur_innen aller Typen für ihre Vereinbarungspraxen bescheinigen. Die Möglichkeit der selbstbestimmten Verfolgung von Interessen betrachten sie als Ausdruck gesellschaftlicher Privilegien. Bezug nehmend auf Forschungen zur Lebensführung wurden die darin liegenden Momente von Anpassung und Eigensinn diskutiert. Es zeigte sich, dass eine aktiv gestaltete Anpassung an die vielfältigen Anforderungen überwiegt, die durch enges Kalkulieren und durch ein straffes Alltagsmanagement erfüllt werden. Hingegen findet sich in der situativ-flexiblen Alltagpraxis ein stärkeres Maß an Eigensinn im alltäglichen Vereinbarungshandeln. Die situativ-flexible Vereinbarungspraxis entspricht dem Typ „Entspannter Nichtaufstieg". In diesem Typ ist die Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen am stärksten ausgeprägt. In Verbindung damit werden auch die Interessen Selbstsorge und Gesundheit am deutlichsten verfolgt. Die Ingenieur_innen, die sich den Anforderungen aktiv anpassen und jene, die den Anforderungen Grenzen setzen, haben ein unterschiedliches Maß an Arbeit aus verschiedenen Lebensbereichen miteinander zu vereinbaren. Kinderlose Frauen und Väter, deren Partnerinnen mehr familiäre Arbeit übernehmen, praktizieren Grenzziehungen gegenüber beruflichen und familiären Anforderungen, wobei sie keinen festen Zeitplänen folgen, sondern situativ und flexibel agieren. Hingegen vereinbaren die Angepassten ein starkes Engagement in Beruf *und* Familie miteinander, oder sie verzichten zugunsten von Familie auf eine berufliche Weiterentwicklung. Die bewusst und strategisch Verzichtenden sind die, die am deutlichsten kritisieren, dass ihr Interesse an Selbstbestimmung aufgrund gesellschaftlicher Zwänge permanent eingeschränkt wird.

Insgesamt konnte durch die Analyse des Spannungsfeldes zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit gezeigt werden, dass junge Ingenieur_innen dem eigenen Empfinden nach über ausreichend Einkommen und Planungssicherheit verfügen, um ihre Lebensentwürfe umzusetzen. Sie verfügen über die materiellen Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Lebensführung und verstehen dies als Ausdruck einer privilegierten sozialen Position. Wenn man die Alltagspraxen der verschiedenen Interessentypen in den Blick nimmt, dann zeigt sich jedoch, dass im Rahmen dieser Gesellschaft ihre Privilegien nicht ausreichen, um ihre Wünsche zu realisieren. Alle müssen mit Zeitdruck umgehen und Prioritäten zwischen unterschiedlichen eigenen Interessen setzen. Das heißt dennoch nicht, dass in den Interviews Geschichten des Scheiterns erzählt werden. Im Gegenteil: Mit den Arrangements des Alltags, von denen die jungen Ingenieur_innen berichten, sind sie überwiegend zufrieden. Hier wurde gezeigt, dass ein Verständnis von Selbstbestimmung dominiert, in dem Prioritätensetzungen zwischen vielfältigen Wünschen an ein gutes Leben und der Verzicht auf eigene Interessen als notwendig akzeptiert werden. Dies geht bis hin zum Verlust von Lebensfreude und einer Gefährdung der Selbstsorge. So betrachtet geht die Idee von Selbstbestimmung, die sich in den Selbstpositionierungen von jungen Ingenieur_innen findet, kaum über den individuellen eigenverantwortlichen Umgang mit komplexen Anforderungen hinaus. Die Vereinbarung eigener Interessen wird letztlich als

notwendiger innerer Konflikt erlebt. Die jungen Ingenieur_innen wägen zwischen unterschiedlichen eigenen Interessen ab, stecken bewusst in einigen Bereichen zurück, um in anderen Bereichen ihre Interessen zu verwirklichen. Ihre Prioritätensetzungen und Lebensführungen empfinden sie überwiegend als gelingend und als Ausdruck von selbstbestimmtem Handeln. Prekäre Privilegien zeigen sich in diesem Spannungsfeld daran, dass Verzicht als Voraussetzung für eine befriedigende Lebensführung akzeptiert wird. Nur in einem Typ, der sich als Minderheit und Ausnahme sieht, wird der Verzicht zum Ausgangspunkt einer Kritik an der gesellschaftlichen Bedingtheit des Zeitmangels.

7.2 Belastungsproben im Beruf

Nun erfolgt die Analyse des zweiten Spannungsfeldes. Es liegt zwischen Herausforderungen und Überlastungen im Beruf. Im ersten Abschnitt wird das Spannungsfeld zwischen Herausforderung und Überlastung aus Sicht der Interviewten dargestellt (7.2.1). Im zweiten Abschnitt wird diskutiert, wie sich die Interviewten zu Leiharbeit und befristeter Beschäftigung positionieren und inwiefern sich diese prekären Beschäftigungsverhältnisse in ihren Augen von den Standards ihres Berufes unterscheiden (7.2.2). Im dritten Abschnitt wird diskutiert, wie sich die jungen Ingenieur_innen zu den betrieblichen Leistungsanforderungen positionieren. Bezug nehmend auf Forschungsergebnisse zu typischen Erwerbsarbeitsorientierungen von hochqualifizierten Angestellten betrachte ich dabei, welche Bedeutung ihre technisch-fachlichen Interessen und ihre Karriereinteressen für die Positionierung haben (7.2.3). Im vierten Abschnitt wird die Analyse der politischen Positionierungen der Interessentypen in der Gesellschaft und im Beruf vertieft (7.2.4). In einer Zwischenbilanz fasse ich zusammen, inwiefern der erwartete Zugang zu einem mit vielfältigen Privilegien ausgestatteten Beruf junge Ingenieur_innen dazu bringt, in der Berufseinstiegsphase Anforderungen bis an die Belastungsgrenze zu akzeptieren und inwiefern ausgehend von dieser Erfahrung auch Praxen der Grenzziehung im weiteren Berufsleben etabliert werden (7.2.5).

7.2.1 Zwischen Herausforderung und Überlastung

Alle Interessentypen zeigen sich beruflich sehr motiviert und alle bescheinigen sich dennoch aktive Grenzziehungen gegenüber beruflichen Anforderungen. Bei drei der vier Typen ist die berufliche Motivation im Kern fachlich-technisch begründet. Gleichzeitig schildern sie die sehr hohen Leistungsanforderungen als potenzielle Belastung. Entweder begrenzen sie berufliche Entwicklungswünsche zugunsten anderer Interessen oder sie erfüllen die Anforderungen und nehmen in der Konsequenz eine Gefährdung der Selbstsorge in Kauf, um berufliche und außerberufliche Interessen zu vereinbaren. Zu diesen drei Typen komme ich später. Meine Darstellung beginne ich zunächst mit dem vierten Typ, der sich als Führungskraft ganz anders positioniert.

Die Ingenieur_innen des Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ positionieren sich als Führungskräfte mit Personalverantwortung oder streben dies an. In ihrer Konstruktion von Interessen entsprechen die hohen betrieblichen Leistungsanforderungen genau dem eigenen besonderen beruflichen Leistungswillen und Ehrgeiz. Sie verfolgen ausdrücklich ein berufliches Karriereinteresse und begründen dies mit persönlichem Ehrgeiz. Ihre beruflichen Positionierungen als Führungskräfte konstruieren sie in Abgrenzung zu den Kolleg_innen in den Entwicklungsabteilungen. Diese Kolleg_innen hätten den „betriebswirtschaftlichen Aspekt nicht im Blick“ und wüssten nicht, „was am anderen Ende der Prozesskette, sprich der Fertigung, für ein Druck herrscht, wenn sie da vorne zu langsam arbeiten“ (Frau Kuhn). Dennoch definieren sie Erfolg vorrangig immateriell:

> *„Ich bekomme positives Feedback vom Chef, dem Geschäftsführer. Und mir persönlich macht es Spaß, mit Leuten zu interagieren, mich mit Leuten auseinanderzusetzen und auch einen repräsentativen Charakter für die Firma zu haben und zu dem Kreis der Leute zu gehören, die über echte Perspektiven sprechen. Das finde ich super, das macht mir Spaß.“ (Herr Jessen)*

Erfolg ist für die Ingenieur_innen dieses Typs eine fachliche Angelegenheit und keine Frage der finanziellen Gratifikation – es geht ihnen um die Anerkennung, die sie für den gelungenen Einsatz ihrer fachlichen Kompetenz erhalten. Eine positive Bestätigung durch Vorgesetzte ist ihnen wichtiger als die Höhe des Einkommens. Es macht sie stolz, wenn sie für die Firma als Vertrauensperson und Fachkraft in Kundengesprächen auftreten können. Es ist ihr Wunsch, etwas zu bewegen und voranzubringen. Es macht ihnen Spaß, „tolle, große Sachen mit begleiten und mit entscheiden zu dürfen“ (Herr Quade). Als Führungskraft konstruieren sie sich in der Rolle, „voran zu gehen und Visionen und Strategien zu entwickeln“ (Frau Kuhn). Gleichzeitig betonen sie ihre Technikaffinität, die sie auch als Führungskräfte für die Aufgaben motiviert:

> *„Ein bisschen Koordination, ein bisschen Fachebene. Das Projekt ist noch nicht zu groß, also ich hab noch die Möglichkeit mich mit Details zu beschäftigen, wie das da unten genau abläuft, und da mitzureden und mitzudenken. Und nichtsdestotrotz ist es ein Team von fünf, sechs Leuten, die ich koordinieren kann.“ (Herr Tammens)*

Für diesen karriereorientierten Typ bedeutet aktive Grenzziehung eine Karriereplanung, die vor dem Hintergrund der zu erwartenden zeitlichen Anforderungen in Spitzenpositionen beim mittleren Management endet.

Anders positionieren sich die weiteren drei Interessentypen zu den betrieblichen Leistungsanforderungen. Im größten Kontrast zu den Führungskräften steht der Typ „Entspannter Nichtaufstieg“. Diese Ingenieur_innen verfolgen bewusst keine berufliche Karriere, sondern sind „normale Projektmitarbeiter“. Ihre Motivation ist der Spaß „an der technischen Tüftelei, an der

Bastelei“. Spaß an der Arbeit haben sie außerdem durch ein gutes Betriebsklima und ein nettes Kollegium, in dem „Lockerheit“, „Familiarität“, eine „gute Atmosphäre“ und „Wertschätzung“ üblich sind (Herr Reuter). Technologieentwicklung sehen sie als einen gesellschaftlichen Beitrag, der sie stolz macht. Es motiviert sie, für diesen Beitrag Wertschätzung und Respekt zu bekommen. Wenn in Fachzeitschriften ein Produkt gelobt wird, in dem eine von ihnen mit entwickelte Technologie zur Anwendung kommt, dann erfüllt sie das mit Stolz.

Die Thematisierung von Belastungen durch die Leistungsanforderungen spielt in diesem Typ eine wichtige Rolle. Die Entscheidung gegen Karriere als Vorbeugung gegen Überlastung ist hier am deutlichsten. Sie haben die Erfahrung einer gesundheitsgefährdenden Überlastung während des Berufseinstiegs gemacht. Sie ziehen daher die Grenze des beruflichen Aufstiegs bereits bei der Personalverantwortung. Ihre Haltung zur Erwerbsarbeit ist davon geprägt, die vertragliche Arbeitszeit einzuhalten. Diese bewusste Haltung entspringt der Erfahrung, dass das Leben bereits einmal durch Überarbeitung „vollkommen aus dem Rhythmus war“, so Frau Esser. Sie hat damals „den Beruf sehr, sehr ernst genommen und auch zu wichtig genommen“, so dass sie ihr „Privatleben vernachlässigt“ hat. Auch Herr Reuter schildert den Berufseinstieg als große Herausforderung, da er nach nur drei Monaten Einarbeitungszeit alleinverantwortlich für ein kompliziertes und problematisches Projekt war. Als Einsteiger war es zudem schwierig für ihn, von den erfahrenen Produktionsarbeitern ernst genommen zu werden. Damals kam er schnell auf 50 bis 60 Stunden Wochenarbeitszeit, der Stress hat eine schwere Erkrankung ausgelöst, und „das hat damals zwischendurch in drei Wochen Krankenhaus geendet wegen Überlastung“. Rückblickend sagt er, dass er sich einen „effektiven Wirkungsgrad erst erarbeiten“ musste. Heute hat er ein gutes „Selbstmanagement“ durch „Checklisten“. Sein Leitspruch ist: „Für Hektik habe ich keine Zeit.“ (Herr Reuter)

Die hohen Leistungsanforderungen werden in diesem Interessentyp dabei nicht als unangemessen empfunden, sondern als ein Sachzwang verstanden, das heißt als notwendiger Ausdruck der Konkurrenz der Unternehmen am globalen Markt:

> *„Wenn wir technisch komplizierte Produkte anbieten wollen, die funktionieren, dann muss man natürlich Gehirnschmalz reinstecken. Das bedeutet mehr Arbeit für die Entwickler. Wenn gleichzeitig der Preis stimmen soll, dann darf es nicht zu viele Ingenieure geben, die sind teuer. Und dann haben wir den Salat. Das bedeutet steigende Arbeitsbelastung.“ (Herr Reuter)*

Auch bei den anderen beiden Typen – „Strategischer Verzicht“ und „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ – steht das technische Interesse im Mittelpunkt, wobei der gesellschaftliche Sinn der beruflichen Arbeit von ihnen noch ausdrücklicher hervorgehoben wird als im Typ „Entspannter Nichtaufstieg“. Von der Arbeit in der „Waffenindustrie“ grenzen sie sich ab. Sinn und Gerechtigkeit sind für sie zentrale Werte im Beruf:

„Ich wollte einen Arbeitgeber haben, der der Gesellschaft etwas zurückgibt. […] Im Großunternehmen hatte ich das Gefühl, dass das, was ich da mache, nur jemandem nutzt um reich zu werden, den Aktionären quasi. Für mich bestand aber das Ziel meiner Ausbildung nicht nur darin, Geld zu verdienen, sondern etwas zu bewirken." (Frau Pamuk)

Im Kontrast zu den Nicht-Karriereorientierten werden von diesem Typ hohe Leistungsanforderungen nicht aus der Perspektive der persönlichen Gefährdung thematisiert, sondern als notwendiges Charakteristikum von Industrieproduktion in der globalen Konkurrenz:

„Es wird sehr stark auf die Kosten geachtet. Im Studium [Zweitstudium Betriebswirtschaft] habe ich gelernt, dass man einen Unternehmer im Unternehmen haben möchte, der sich selbst rationalisiert, selbst managt, selbst steuert. Da kommt sehr viel Druck auf die Mitarbeiter zu." (Frau Ünsal)

Es ist zu vermuten, dass die Akzeptanz von und der gelingende Umgang mit hohen Leistungsanforderungen in der Charakteristik des Samples zu suchen sind. Die Auswahl der Interviewpersonen bildet überwiegend Bedingungen ab, in denen es zum Interviewzeitpunkt stabile tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeiten gibt. Eine Ausnahme zum typenübergreifenden Verständnis für den Leistungsdruck bildet die Kritik von Frau Ivers[40] an dem übermäßigen Leistungsdruck in ihrem Betrieb. Der Hintergrund ihrer Erfahrung ist eine drohende Insolvenz und die Übernahme durch einen Fonds, der einen Wiederverkauf mit Gewinnmaximierung anstrebt:

„Es ist so, dass die Auslastung der Leute nicht mehr passt. Unser Eigentümer ist ein Private Equity Fonds, der zieht das Geld hier raus, gibt aber nichts zurück. […] Unter diesem ganzen Druck gehen auch die Kollegen nicht mehr ordentlich miteinander um. Die beschimpfen sich gegenseitig, schieben sich jeweils die Schuld zu. Die Atmosphäre ist nichts, wo man wirklich gerne arbeitet. Das finde ich, das geht von oben runter, dass man nicht wertschätzend mit den Leuten umgeht, dass Anerkennung fehlt." (Frau Ivers)

Auch die beiden zuletzt genannten Typen beschreiben jeweils eigene Grenzziehungspraxen. Der Typ „Strategischer Verzicht" nimmt für eine Prioritätensetzung auf außerberufliche Interessen die beschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in Kauf, die sich aus der selbst gewählten Teilzeit ergeben. Die Grenzziehung des Typs „Gefährdete Selbstsorge" ist ambivalent. Es handelt sich um Mütter in beruflichen Leitungspositionen. Ihr zentrales Vereinbarungsinteresse liegt darin, einen anspruchsvollen Beruf und eine aktive Mutterschaft zu vereinbaren. Dazu achten sie auf die Einhaltung vertraglicher Arbeitszeiten. Sie positionieren sich aber gerade nicht als Personen, die auf Karriere verzichten, sondern verbinden Karriere und Elternschaft so, dass sie dabei eine Gefährdung der Selbstsorge in Kauf nehmen.

[40] Frau Ivers gehört zu den drei Fällen, die keinem Typen eindeutig zugeordnet sind. Vgl. dazu Abschnitt 6.2.5.

In diesem Abschnitt habe ich gezeigt, dass die Identifikation mit den fachlichen Inhalten in allen Interessentypen hoch ist und für die berufliche Zufriedenheit höher gewichtet wird als die materielle Gratifikation. Gleichzeitig thematisieren die jungen Ingenieur_innen Leistungsanforderungen, die belastend sein können. Im Folgenden zeige ich, dass den jungen Ingenieur_innen zufolge diese Privilegien für ihre Berufsgruppe zwar einen Standard darstellen, dass es aber in ihren Augen keine Selbstverständlichkeit ist, diesen Standard individuell zu erreichen.

7.2.2 Normalität und Prekarität

In diesem Abschnitt diskutiere ich, wie sich die Kenntnisse von potenziellen beruflichen Privilegien und von potenzieller prekärer Beschäftigung auf die beruflichen Orientierungen auswirken. Eine Hürde für die Realisierung der beruflichen Privilegien sind Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Diese werden als prekäre Abweichung von den Standards guter Beschäftigungsverhältnisse thematisiert. Leiharbeit und befristete Beschäftigung werden dabei unterschiedlich bewertet. Leiharbeit wird durchgehend als ungerecht und nicht legitim abgelehnt. Befristung wird eher als akzeptable Hürde akzeptiert, als Phase die einen vom lebenslangen Wunschberuf trennt.

Die Argumente für die Ablehnung der Leiharbeit sind die ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und die mangelnde biografische Sicherheit und Planbarkeit, die die Interviewten durch ihre Berufswahl eigentlich anstreben. Diese Argumente werden von Ingenieur_innen mit und ohne Erfahrung in der Leiharbeit vorgebracht. Herr Maurer[41] berichtet von seiner eigenen kurzen Zeit als Leiharbeiter, dass die Leiharbeitskräfte separiert in einem eigenen Büro untergebracht wurden, ihnen wurden teils Informationen vorenthalten, sie bekamen entfernte Parkplätze und verdienten weniger. Dabei betont Herr Maurer, dass die Ausgrenzung nicht von den direkten Kolleg_innen ausgegangen ist, sondern „eher von oben herab gesteuert“ wurde, da es der „Sparpolitik“ der Unternehmen diene. Frau Pamuk hat sich der Leiharbeit „aus Prinzip“ widersetzt. Zu ihrer ersten Anstellung nach dem Studium muss sie nun sehr lange pendeln, ist „aber glücklich“. Frau Pamuk gehört zum Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ und das Pendeln ist in ihrem Fall die Ursache dafür, dass sie keine Zeit für individuelle Interessen hat. Dies ist ein eindrückliches Beispiel dafür, wie eine Mehrbelastung in Kauf genommen wird, um prekärer Beschäftigung zu entgehen. Einen weiteren Fall, in dem Pendeln ein zeitlich befristetes Berufseinstiegsarrangement darstellt, findet sich einer Subjektkonstruktion von Herrn Maurer:

[41] Herr Maurer gehört zu den drei Fällen, die keinem Typen eindeutig zugeordnet sind. Vgl. dazu Abschnitt 6.2.5.

> Herr Maurer akzeptiert das Pendeln als begrenzte Phase des Berufseinstiegs und rechnet mit der baldigen festen Übernahme am Unternehmensstandort in seiner Heimatregion. Dort ist er mit einem festen Freundeskreis, seiner Partnerin, seinen Eltern und seiner Schwester sozial eingebunden. Mit Engagement gelingt es ihm, die sozialen Beziehungen auch als Pendler zu erhalten.

Auch in diesem Fall wird das Pendeln als eine Mehrbelastung empfunden, welche aber eine akzeptierte Hürde beim Einstieg in ein den eigenen Wünschen entsprechendes Beschäftigungsverhältnis darstellt.

Eine andere Dimension des Verzichts betrifft die Familienplanung. Frau Otto gehört zum karriereorientierten Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf" und hier zu den Müttern, die Beruf und Familie erfolgreich vereinbaren. Dass ihr dies heute gelingt, ist für sie ein Erfolg. In den zurückliegenden Jahren als Leiharbeiterin hatte sie ihren Kinderwunsch aufgrund der fehlenden Planungssicherheit verschoben, was sie frustrierend fand. Die Fallzahl zu diesem Thema ist zu klein, um klare Aussagen abzuleiten. Aber zumindest sei hier darauf verwiesen, dass vermutlich auch für Ingenieur_innen gilt, dass Frauen kaum noch freiwillig die Mutterrolle als Ersatz für berufliche Eigenständigkeit wählen und sich deshalb berufliche Unsicherheiten heute bei Frauen ebenso wie bei Männern negativ auf die Entscheidung für Kinder auswirken (Brose 2008: 49).

Es gibt im Sample nur einen Fall, der selbst ein befristet beschäftigter Berufseinsteiger ist. Herr Maurer hat zum Interviewzeitpunkt einen auf zwei Jahre befristeten Vollzeitvertrag bei einem großen Entwicklungsdienstleister und die Aussicht auf einen Festvertrag am Standort in seiner Heimatregion. Im Unterschied zur Leiharbeit ist er gleichberechtigt in ein Team eingebunden. Außerdem charakterisiert er die Firma insbesondere im regionalen Vergleich als guten, tarifgebundenen Arbeitgeber.

Die Vergleichsmöglichkeiten zwischen den Typen und Fällen zu dem hier angesprochenen Unterschied in der Bewertung von Leiharbeit und Befristung sind zu gering, um daraus belastbare Aussagen abzuleiten. Zumindest aber möchte ich die Tendenz aufzeigen, dass Leiharbeit von jungen Ingenieur_innen als ungerecht abgelehnt wird, während befristete Beschäftigung zum Berufseinstieg als normale Hürde auf dem Weg zum privilegierten Beruf akzeptiert wird. Diese subjektive Wahrnehmung korrespondiert mit Forschungsergebnissen zur Befristung am Berufsanfang. Hier wird von zwei Arten von Befristung ausgegangen, die sich entsprechend der Befristungsmotive der Unternehmen unterscheiden: die Flexibilisierung der Belegschaftszusammensetzung durch die Umgehung des Kündigungsschutzes und die Erprobung von neuen Mitarbeiter_innen (Schmelzer/Gundert/Hohendanner 2015: 245). Demnach wird letztere bei Akademiker_innen mit wenig berufs- und unternehmensspezifischer Qualifizierung als verlängerte Einarbeitungs- und Probezeit genutzt (Giesecke/Groß 2002). In diesem Fall zieht befristete Beschäftigung kaum langfristige Prekarisierungen in den Erwerbsbiografien nach sich, und die

Übergangsprobleme in unbefristete Beschäftigung sind umso geringer, je standardisierter die absolvierten Studiengänge sind. Dies gilt für die Privatwirtschaft, in der die interviewten Ingenieur_innen arbeiten, stärker als für den Öffentlichen Dienst (Schmelzer/Gundert/Hohendanner 2015: 261–263). Seit Mitte der 1990er Jahre verzeichnet die Forschung zur Arbeitsmarktsituation von jungen Ingenieur_innen ein Abweichen von den langjährigen zyklischen Verläufen hin zu dauerhaften qualitativen Veränderungen. Dies umfasst die steigende Zahl befristeter Verträge (stärker bei Universitäts- als bei Fachhochschulabsolvent_innen), sinkende Einstiegseinkommen und die Zunahme forschungs- und produktionsferner Einsatzbereiche, die den Studienmotivationen zuwiderlaufen (Minks 1997: 167–169). Karl-Heinz Minks stellt dies in einen Zusammenhang mit der seit den 1980er Jahren virulenten Debatte darüber, inwiefern die Studieninhalte im Ingenieurwesen ungenügend auf die veränderten Anforderungen der beruflichen Realität vorbereiten (ebd., vgl. auch die weiteren Beiträge in Neef/Pelz 1997). Dies bestärkt die Annahme, dass die Prekarisierung im Übergang vom Studium zum Beruf durch die Einarbeitungsfunktion normalisiert wird. Aus den vorliegenden Interviews geht aber hervor, dass es sich bei der Befristung ebenso wie beim Pendeln für den erfolgreichen Berufseinstieg tatsächlich um subjektiv durchaus einschränkende Kompromisse handelt, die für die Aussicht auf spätere Privilegien eingegangen werden.

Als eine weitere Form, in der sich prekäre Privilegien ausdrücken, kann die Bezugnahme auf regionale Unterschiede des Erwerbsarbeitsmarktes und auf geschlechtsbezogene Ungleichheiten verstanden werden. Einige Interviewte weisen die Vorstellung zurück, dass es

> *„überhaupt gar keine Probleme macht, einen Job zu finden, und dass ja immer alles so gut bezahlt ist. Da vergessen die Leute nur, dass hier in der Region Scheißlöhne gezahlt werden im Verhältnis zum Rest.“ (Frau Burger)*

Die Fallzahlen hierzu sind niedrig. Sie zeigen die Tendenz, dass Frauen regionale Nachteile akzeptieren müssen – auch wenn sie mobil sind. Männer hingegen verbessern durch eine entsprechende Mobilität ihre berufliche Situation. Zwei Ingenieurinnen mit Kindern können Familie und einen guten und anspruchsvollen Beruf nur in den neuen Bundesländern verwirklichen. Eine von ihnen lebt in einer ländlichen Region in den alten Bundesländern. Dort wollten die Personalverantwortlichen keine Mütter in Vollzeit anstellen, weshalb sie nun das Pendeln in die neuen Bundesländer und „zehn- bis fünfzehntausend Euro Unterschied im Jahresgehalt“ in Kauf nimmt (Frau Albrecht). Die zweite lebt in einer ländlichen Region in den neuen Bundesländern und sieht ihren Arbeitgeber „als Stern in der Gegend“ (Frau Lange). Sie schildert, dass das Unternehmen tariflich gebunden ist und gute tarifliche Arbeitsbedingungen bietet. Der Fortbestand des Standortes ist für sie persönlich existenznotwendig, denn in ihrer Region gibt es wenig größere Arbeitgeber und viele „Dumpingfirmen, die versuchen, die Leute eher auszuquetschen und zu drangsalieren“. Da ihre Familie von ihrem Gehalt und den vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen abhängt, setzt sie gegenüber beruflichen Anforderungen nur sehr

zögerlich Grenzen. Bei den männlichen Ingenieuren findet sich ebenfalls der Verweis auf die regionalen Unterschiede. Auch hier sind es zwei Fälle. Herr Clasen und Herr Maurer leben in den neuen Bundesländern und pendeln zu attraktiveren Arbeitgebern in den alten Bundesländern.

Bis hierhin habe ich gezeigt, dass ein gutes Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Tarifverträge und die Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung von jungen Ingenieur_innen als Privilegien verstanden werden, deren Erlangung nicht selbstverständlich ist. Leiharbeit lehnen die jungen Ingenieur_innen ab. Eine befristete Beschäftigung hingegen wird als normale Hürde auf dem Weg zum privilegierten Beruf aufgefasst. Im folgenden Abschnitt gehe ich der Frage nach, wie sich das Verhältnis von Herausforderungen und Belastungen auf die Erwerbsarbeitsorientierungen auswirkt.

7.2.3 Technik und Karriere

Im Folgenden diskutiere ich den Umgang mit Belastungen. Dazu gehe ich auf die Diskussion um typische Erwerbsarbeitsorientierungen von hochqualifizierten Angestellten ein (vgl. 3.3). Dabei zeige ich auch, wie die eingangs vorgestellten unterschiedlichen Positionierungen der Interessentypen zu betrieblichen Leistungsanforderungen mit Interessen in anderen Lebensbereichen verknüpft sind.

Privilegien gelten in der Erwerbsarbeitsforschung als Teil einer sozialen Austauschbeziehung zwischen Unternehmen und Angestellten. Ich beziehe mich hier auf Forschungen dazu, wie durch verschiedene Formen betrieblicher Kontrolle die potenzielle Arbeitskraft eines Menschen in eine reale Arbeitsleistung für das Unternehmen umgewandelt wird (für einen Überblick verschiedener Ansätze zu diesem so genannten Transformationsproblem vgl. Marrs 2010). Die Ansätze, die ich verwende, unterscheiden grundlegend zwischen indirekten Kontrollformen und einer direkten, technischen oder bürokratischen Kontrolle der Arbeitsleistung. Ausschlaggebend für die nachfolgende Betrachtung ist, dass indirekte Kontrollformen charakteristisch für die hochqualifizierte Angestelltenarbeit sind. Dem Paradigma der „verantwortlichen Autonomie“ folgend, übertragen Unternehmen den Angestellten gezielt Verantwortung. Sie gewähren ihnen autonome Handlungsspielräume, damit sie möglichst viel ihres Arbeitskraftpotenzials in Engagement und Leistungen für das Unternehmen umsetzen (Friedman 1987: 100ff.). Es gilt als Schlüssel zum Verständnis hochqualifizierter Erwerbsarbeit, dass Unternehmen den Beschäftigten Gestaltungsspielräume gewähren und die Beschäftigten dafür Motivation und Engagement an den Tag legen. Diese Praxis beruht auf der Annahme, dass rigide Kontrollen eher

demotivieren, wohingegen verantwortliche Handlungsspielräume Leistungsbereitschaft, Kreativität, Flexibilität und Innovation anreizen können. Verantwortliche Autonomie ist somit eine auf Vertrauen basierende soziale Tauschbeziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten (Marrs 2010: 340).

Hermann Kotthoff und Alexandra Wagner haben sich den Erwerbsarbeitsorientierungen[42] von Führungskräften und außertariflichen Angestellten gewidmet (Kotthoff 1997, Kotthoff/Wagner 2008). Unter dieser Gruppe der hochqualifizierten Angestellten verzeichnen die Autor_innen eine verbreitete Beitragsorientierung. Damit meinen sie, dass die Beschäftigten besondere Privilegien erhalten, namentlich überdurchschnittliche Einkommen, Beschäftigungssicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Dafür legen sie eine besonders ausgeprägte und langfristig auf ein Unternehmen orientierte Loyalität an den Tag (Kotthoff 1997: 35ff.). Ihre Identifikation mit der Firma geht deutlich über das Maß der vornehmlich mit ihrem Beruf identifizierten „Professionalisten" hinaus (Kotthoff/Wagner 2008: 289).

Wie sind die Orientierungen der vorliegenden Interessentypen einzuordnen? Es finden sich deutliche Kennzeichen der verantwortlichen Autonomie: Motivation und Engagement der Beschäftigten im Gegenzug zu empfundenen Privilegien im Einkommen und den Gestaltungsmöglichkeiten, sind in allen vier Typen erkennbar. Eine darüber hinaus gehende Orientierung an einem unternehmerischen, marktwirtschaftlich ausgerichteten Beitrag zum Unternehmenserfolg zeigt sich indes kaum. Markterfolg wird als sachlich-ökonomische Notwendigkeit und Herausforderung begriffen. Dies nehmen die jungen Ingenieur_innen auch als Herausforderung wahr und passen ihre Leistungsbereitschaft dementsprechend an. Ähnliche Orientierungsmuster von Hochqualifizierten werden in den Ergebnissen einer aktuellen Studie des SOFI Göttingen und des ISF München abgebildet, die sich mit den Gerechtigkeitsansprüchen und Interessenorientierungen im Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen von diversen Berufsgruppen beschäftigt (Kratzer/Tullius 2016). Der Leistungsbegriff, mit dem die Interviewten sich identifizieren, ist nicht auf den direkten Markterfolg ihrer Abteilung oder ihres Unternehmens ausgerichtet, sondern auf konkrete technische Problemlösungen. Der eigene Beitrag wird nicht am unmittelbaren Markterfolg gemessen, sondern an einem „aufwandbezogenen Leistungsbegriff", also über „die eigenen Fähigkeiten und Bemühungen definiert" (ebd.: 119).

[42] In der vorliegenden Studie wird darauf Wert gelegt, stets genau anzugeben, um welche Arbeit in welchem Lebensbereich es sich handelt (zur realen und analytischen Trennung von Lebensbereichen vgl. 3.1). Daher verwende ich den Begriff Erwerbsarbeitsorientierung für jene Konzepte, die ausschließlich betriebliche Verhältnisse in den Blick nehmen. Diesen Begriff verwende ich der Genauigkeit halber auch dann, wenn in den zitierten Studien von Arbeitsorientierung die Rede ist.

Typenübergreifend, selbst im karriereorientierten Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“, spielt für die berufliche Verortung die Identifikation mit einem speziellen Unternehmen oder einer Produktmarke kaum eine Rolle, sondern höchstens mit den Produkten im Allgemeinen, aber eher noch mit Branchen oder mit bestimmten Technologien. Es überwiegt eine professionelle, das heißt berufsbezogen-fachliche Orientierung, die an inhaltlichen Interessen ausgerichtet ist. Die Ingenieur_innen haben aus technischer Leidenschaft ihre Fächer studiert und möchten als Fachkraft und Expert_in Prozesse gestalten und Probleme lösen, oder forschen und entwickeln.

> *„Ich habe dann gedacht, ich geh in eine Branche, die viel Geld hat und wo man dann auch eher forschen und entwickeln kann. Das ist in Deutschland halt die Waffenindustrie oder meine jetzige Branche. So bin ich in diesen Industriezweig gekommen. […] Die Branche oder das Produkt ist mir relativ egal, weil ich eher losgelöst arbeite.“ (Frau Ünsal)*

Die Bezugnahme auf die technischen Kernkompetenzen des Berufes ist dabei keine Domäne der Männer, sondern findet sich ebenso in den Positionierungen vieler weiblicher Ingenieurinnen. Gleiches gilt für die Karriereorientierung.

Die Beitragsorientierung im Sinne einer besonderen Identifikation mit unternehmerischen Zielen ist in den vorliegenden Interessentypen junger Ingenieur_innen kaum ausgeprägt. Ansatzweise findet sie sich bei denen, die sich als Führungskräfte positionieren. Man kann dies so deuten, dass sich auch in der heute jungen Generation von Ingenieur_innen das fortsetzt, was bereits in den ersten ingenieursoziologischen Studien festgestellt wurde und für die gesamte Berufsgruppe bis heute gilt: Nicht qua Berufswahl, sondern erst mit der angestrebten Position im Unternehmen erfolgt die persönliche Positionierung als beitrags- oder professionsorientiert (Will-Zocholl 2011: 265). Nur wer ein Aufstiegsziel zur Führungskraft verfolgt, macht sich eine Beitragsorientierung zu Eigen. Junge Ingenieur_innen haben also verschiedene Optionen, ihre fachlich-technischen beruflichen Interessen zu realisieren. Die Interessentypen bilden hierbei das Spektrum der Möglichkeiten ab, innerhalb dessen sich junge Ingenieur_innen zu verschiedenen beruflichen Laufbahnen positionieren.

Um die Analyse der Positionierung zu unterschiedlichen Laufbahnen zu vertiefen, nehme ich als Ausgangspunkt eine Beobachtung aus dem Fazit der Führungskräftestudie von Kotthoff und Wagner. Darin wird ein Bruch im historisch tradierten beruflichen Status von Hochqualifizierten beschrieben. Der Bruch liegt darin, dass sich der enge Konnex von Fach- und Führungskraftlaufbahn auflöst. Die Trennung erfolgt bereits am Beginn des Berufsweges (Kotthoff/Wagner 2008: 295). Die vorliegende Typologie erlaubt den Schluss, dass unter jungen Ingenieur_innen diese Trennung als normal angesehen ist und von ihnen als Entscheidungsmöglichkeit zwischen verschiedenen beruflichen Wegen und Lebensweisen akzeptiert wird.

Die Typen verdeutlichen eine hohe Akzeptanz von Fachlaufbahnen bzw. Expert_innenlaufbahnen. Diese Laufbahnen zielen auf die Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter_innen durch eine Qualifizierung mit unternehmensspezifischem Wissen. Das Entwicklungsziel ist hier kein Statusaufstieg in der Unternehmenshierarchie, sondern die Professionalisierung, das heißt eine Entwicklung der fachlichen Kompetenzen. Fachlaufbahnen beinhalten fachliche Verantwortung ohne Führungsverantwortung (Stockhausen/Deuter 2011). Eine aktuelle Studie zeigt, dass dieses Angebot insbesondere für Hochqualifizierte attraktiv ist, die auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie Wert legen (Ladwig/Domsch/Dehnavi 2014: 140). Im Gegensatz dazu steht die Aufstiegskarriere als Führungskraft im Management, die in großen Unternehmen heute immer seltener die Form eines hierarchischen Aufstiegs in einem Funktionsbereich hat. Anja Bultemeier und Andreas Boes haben branchen- und berufsübergreifend Karrieremuster untersucht. Sie stellen fest, dass angehende Führungskräfte breit angelegte Erfahrungen sammeln sollen und dazu viele Wechsel zwischen Aufgabengebieten, Standorten und Abteilungen durchlaufen:

> *„Karriere funktioniert in den Unternehmen über die Zuschreibung von Potenzial und dieses offenbart sich in Bewährungsproben […]. Bevor die Karrierewilligen in die offizielle Karriereentwicklung eintreten, also die erste hierarchische Karriereposition einnehmen, haben sie bereits eine langjährige Bewährungskarriere hinter sich; sie haben also schon Karriere vor der eigentlichen Karriere gemacht.“ (Bultemeier/Boes 2013: 130)*

Laut Bultemeier und Boes wird in den zeitlichen Verfügbarkeitsanforderungen dieses Karrierevorfeldes keine Rücksicht auf die soziale Lage der Anwärter_innen genommen, wodurch Menschen mit Sorgearbeitsverantwortung oder Verpflichtungen und Interessen in anderen Lebensbereichen strukturell benachteiligt werden (Bultemeier/Boes 2013: 139). Yves Jeanrenaud interpretiert die positive Sichtweise auf Fachlaufbahnen als beschönigende Umdeutung von misslungenen Aufstiegskarrieren, die durch Elternschaft ins Stocken geraten sind (Jeanrenaud 2015: 138). Hingegen unterstreichen meine Ergebnisse die Sichtweise, dass es sich bei jungen Ingenieur_innen hier um eine aktive, bewusste und durchaus nicht ohnmächtige Wahl handelt. Das bedeutet auch, dass die Unternehmen sich nicht darauf verlassen können, dass die Präsenzkultur auch in zukünftigen Generationen von Ingenieur_innen Akzeptanz finden wird.

Die eingangs geschilderte hohe Bedeutung von Grenzziehung in allen Interessentypen sehe ich als Hinweis darauf, dass junge Ingenieur_innen sehr bewusst versuchen, ihre Interessen in den außerberuflichen Lebensbereichen vor beruflicher Überlastung zu schützen. Auch Interviewte mit fachlichen Leitungsaufgaben, die an der Grenze zur Beförderung in den außertariflichen Bereich arbeiten, ringen darum, ihre beruflich Verantwortung auszubauen, ohne in den außertariflichen Bereich zu wechseln, da es dort keine Kontrolle der Arbeitszeiten gibt:

„Man bekommt nur Arbeitspakete, und dann kann es natürlich auch passieren, dass man 50 Stunden die Woche arbeitet. Das kann ich mir in der momentanen familiären Situation nicht leisten." (Frau Ünsal)

Die Trennung in Fach- und Führungskraftlaufbahnen folgt theoretisch einer Trennung von technischen und betriebswirtschaftlichen Aufgabengebieten. Demnach wird in den Unternehmen konsequent differenziert zwischen „Konstrukteuren, die noch selbst konstruieren und Hand anlegen und Projektingenieuren, die nur noch die Fäden ziehen" (Will-Zocholl 2011: 213). Eine erzwungene Zunahme der Koordinations- und Verwaltungsarbeit gegenüber der Konstruktionsarbeit kann dabei als „Verlust" erlebt werden (ebd.: 256ff.). Die jungen Ingenieur_innen meiner Studie erleben einen solchen Verlust nicht. Im Gegenteil: Die erfolgreiche Realisierung von berufsbezogenen Interessen wird gerade als selbstbestimmte und informierte Entscheidung über verschiedene Laufbahnen wahrgenommen. Projektverantwortung lässt sich in den verwirklichten beruflichen Interessen durchaus mit dem Wunsch nach technisch-fachlichen Aufgaben verbinden. Die Interviewten mit Projektverantwortung beschreiben eine befriedigende ausgewogene Mischung zwischen technischem „Basteln" und Koordinationsaufgaben. Als die relevante Schwelle, an der man den Bezug zum Technischen verliert, gilt für die jungen Ingenieur_innen nicht die fachliche Projektverantwortung. Erst die Personalverantwortung markiert diese Grenze. Hier beginnt die Aufstiegskarriere. Diese wird nur von einem der vier vorliegenden Interessentypen gewählt. Ich deute dies dahingehend, dass die Entscheidungsmöglichkeit zwischen karriereorientierten und horizontalen Laufbahnen für junge Ingenieur_innen heute eine Selbstverständlichkeit ist. Diejenigen, die sich für eine Aufstiegskarriere bis ins Management entscheiden, sind dabei in der Minderheit. Selbst der karriereorientierte Typ setzt durch einen Karriereverzicht – wenn auch auf einem hohem Statusniveau – den beruflichen Leistungsanforderungen zur Wahrung anderer Interessen Grenzen. Dies unterstreicht, wie wichtig jungen Ingenieur_innen ein gelingender Ausgleich zwischen beruflichen Interessen, betrieblichen Anforderungen und Interessen in anderen Lebensbereichen ist. Im Folgenden betrachte ich, ob und wie sie dies mit politischem Handeln verbinden.

7.2.4 Individuelles und kollektives Handeln

Kollektives politisches Handeln findet sich in der vorliegenden Typologie fast ausschließlich im betrieblichen Kontext als Betriebsrats- oder Gewerkschaftsarbeit. Diese betrieblich und gewerkschaftlich Engagierten sind in den Typen „Strategischer Verzicht" und „Entspannter Nichtaufstieg" vertreten. Die anderen Interviewten sind aber nicht als unpolitisch einzuordnen. In den beiden Typen, in denen es keine gewerkschaftlich oder betrieblich Aktiven gibt, sind gesellschaftspolitische Interessen und der Wunsch nach politischem oder zivilgesellschaftlichem Engagement durchaus vorhanden. In den vorliegenden Interviews findet dieses Interesse seinen Ausdruck aber überwiegend in Geldspenden. In einer Gesamtschau von Analysen zum

beruflichen Selbstverständnis von Ingenieur_innen resümiert Ulf Kadritzke, dass sich Ingenieur_innen als verantwortungsbewusste Expert_innen verstehen und politisch beteiligt werden wollen. Dies gilt besonders für technologische Fragen. Aber sie scheuen im betrieblichen Kontext den Konflikt und positionieren sich dort nicht. Ihr gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein lenken sie, so seine Erklärung, daher auf andere Felder. Damit erklärt Kadritzke eine unter Ingenieur_innen „verbreitete Liebe zu Greenpeace" (Kadritzke 1997: 81). Und tatsächlich stellen in den vorliegenden Interviews Nichtregierungsorganisationen und Vereine den Bezugsrahmen des gesellschaftspolitischen Interesses dar. Parteipolitik findet keine Erwähnung. Spenden werden damit begründet, als Privilegierte etwas zurückgeben zu wollen:

> *„Mag das alles auch der Tatsache geschuldet sein, dass ich eben die richtige Berufswahl getroffen habe, aber ich weiß eben auch, dass es uns hier in der Region auf jeden Fall sehr viel besser als im Durchschnitt geht. Und dass es dann schon wichtig ist, gewisse Dinge der Gesellschaft zurückzugeben." (Frau Otto)*

Eine Protestforschungsgruppe um Franz Walter sieht Ingenieur_innen, Jurist_innen und Naturwissenschaftler_innen als die Prototypen der in Protestinitiativen engagierten Bürger_innen. Diese strategisch auf einen Punkt ausgerichteten politischen Initiativen sind den Forscher_innen zufolge für diese Berufsgruppen attraktiv, da sie zur beruflichen Identifikation als Sachkenner_innen passen (Walter et al. 2013: 309–314). Eine Beteiligung in solchen Initiativen bilden die hier vorliegenden Typen kaum ab. Nur eine kleine Minderheit im Typ „Strategischer Verzicht" ist in nicht institutionalisierten Initiativen und Gruppen gesellschaftspolitisch aktiv. Dies kann dem kleinen Sample geschuldet sein, das möglichweise an dieser Stelle nur einen Ausschnitt der Bereiche des gesellschaftspolitischen Engagements von jungen Ingenieur_innen abdeckt. Es kann aber auch daran liegen, dass die Engagierten in solchen Protestinitiativen typischerweise älter sind, als die von mir interviewten Personen (ebd.: 303–306).

Im Hinblick auf betriebliche Interessen überwiegt individuelles Interessehandeln. Wie ist dies begründet und wie ist kollektives Handeln motiviert? Die interviewten Ingenieur_innen erleben sich typenübergreifend als relativ privilegiert in ihren Möglichkeiten, ihre betrieblichen Arbeitszeitinteressen individuell zu realisieren. Dies begründen sie mit der machtvollen Verhandlungsposition, die ihr Expert_innenstatus ihnen verleiht:

> *„Dadurch, dass man das begehrte Fachwissen hat, vielleicht auch schon die Erfahrung, kann man natürlich auch gut verhandeln. Die einen holen mehr Geld raus, die anderen holen mehr Urlaubstage raus." (Herr Reuter)*

> *„Ich denke, da ist jeder selbst verantwortlich, ob er das in Anführungsstrichen mit sich machen lässt, wie gestärkt derjenige ist." (Frau Albrecht)*

In den vorliegenden Interviews gibt es aber in allen Typen Einzelne, die aus Überzeugung und unabhängig von konkreten betrieblichen Erfahrungen Gewerkschaftsmitglied sind. Dazu hat sie

eine grundsätzlich positive Einstellung zu Gewerkschaften motiviert, die biografisch oder von ihrem außerberuflichen Umfeld geprägt ist. Einige verzichten trotz einer positiven Einstellung zur Rolle und zum Handeln der Gewerkschaft auf einen Beitritt, da dies unter den Ingenieur_innen und hochqualifizierten Angestellten „nicht den besten Ruf hat" (Frau Fenger). Bei denjenigen, die sich in betrieblichen Gremien oder gewerkschaftlich in der kollektiven Interessenvertretung engagieren, gibt es eine Kombination von einer grundsätzlich auf kollektives und solidarisches Handeln ausgerichteten gesellschaftspolitischen Positionierung mit konkreten betrieblichen Erfahrungen:

> *„Meine Eltern sind beide aktiv in der Gewerkschaft und in Betriebsräten gewesen. Es gehört einfach dazu. […] Dieses ganze ‚eigene Interessen' vertreten, aber keine gemeinsame Haltung haben, find ich schwierig. Man kann behaupten, dass ich ein Interesse daran hab, dass man die Dinge gemeinsamer angeht statt als Einzelkämpfer. Dafür arbeite ich nicht fokussiert, aber ich gehe mit gutem Beispiel voran." (Frau Ivers)*

Die Aktiven in der kollektiven Interessenvertretung finden sich in den ausdrücklich nicht karriereorientierten Typen „Strategischer Verzicht" und „Entspannter Nichtaufstieg". Die Engagierten des Typs „Strategischer Verzicht" positionieren sich als grundsätzlich gesellschaftskritisch. Bei ihnen ist die Konstruktion von Selbstbestimmung am stärksten mit einer gesellschaftspolitischen Vision verbunden, der zufolge die Erwerbsarbeit insgesamt weniger dominant für das Leben der Einzelnen sein sollte. Gerechtigkeitsthemen stellen sie ins Zentrum, wie folgende Subjektkonstruktion veranschaulicht:

> Herrn Dohms Motivation, sich gewerkschaftspolitisch zu organisieren, ist vor allem das Engagement gegen soziale Ungerechtigkeit und die kapitalistische Profit- und Wachstumsorientierung. Aufgrund der betrieblichen Situation ist das Thema ‚gleiches Geld für gleiche Arbeit' dazu gekommen. Er wünscht sich, dass die Gewerkschaft zu sozialer Gerechtigkeit steht und die Gehaltsschere schließt, indem die Orientierung auf prozentuale Lohnerhöhungen aufgegeben wird. Sein gewerkschaftliches Engagement gilt dem Erhalt der Errungenschaften gegen die Wachstums- und Gewinngetriebenheit. Außerdem setzt er sich für neue Formen der Ansprache von Hochqualifizierten ein, die mit Klassenkampfthemen nicht zu gewinnen sind.

Die anderen Interviewten, die sich positiv auf kollektive Interessenvertretung beziehen, sehen ihre Rolle darin, sich „für die Kollegen stark [zu] machen" (Herr Clasen), die Person zu sein, die stellvertretend gegenüber Vorgesetzten Kritik und Interessen vorbringt, so dass die Betroffenen anonym bleiben können. Hierzu gehört auch die Vertretung von Angestelltenineressen in einer arbeiterdominierten Interessenvertretung:

> *„Es gibt einen sehr starken Überhang von den Kollegen aus der Produktion, was also die Themen angeht, die den Standort betreffen. Da werden Produktionsbelange immer gerne als diejenigen hingestellt, die jetzt unbedingt wichtig*

sind, weil es die Menschen direkt betrifft. Und die Angestellten werden von den Kollegen, auch betriebsratsseitig, die in der Produktion sind, gerne als diejenigen gesehen, die da einfach die Maus vor sich hin schubsen und ansonsten im Stuhl sitzen." (Herr Gerlach)

Herr Gerlach sieht sich als Gewerkschafter im Betrieb in einer Vermittlerrolle zwischen den zwei großen Beschäftigtengruppen ‚Arbeiter' und ‚Angestellte' und ihren unterschiedlichen Interessen. Dabei fühlt er sich „manchmal janusköpfig". Am Beispiel von Tarifforderungen erläutert er, dass er aus gesellschaftlicher Sicht Solidarität üben möchte mit den niedrigen Gehaltsgruppen, damit diese „mal so richtig einen Schluck aus der Pulle kriegen". Aber er weiß, „dass man dann Druck von seiner Klientel kriegt, die das nicht so sieht". Die Angestellten, die er in der Tarifkommission vertritt, würden Einkommensunterschiede als gerechtfertigt ansehen, da die unteren Gehaltsgruppen weniger Verantwortung trügen. Umgekehrt würden studierte, promovierte Leute im gewerkschaftlichen Umfeld skeptisch wahrgenommen:

„Ich hab auch schon mal zu hören gekriegt, ich soll mich mit meiner Gehaltsgruppe aus den tarifpolitischen Fragen raushalten, das ginge mich sowieso nichts an, ich sei ja sowieso sorgenfrei, weil ich so viel Kohle verdiene." (Herr Gerlach)

Die in der betrieblichen Interessenvertretung Engagierten beschreiben sich und ihre Kolleg_innen als eine für die Überschreitung der eigenen Belastungsgrenzen besonders gefährdete Angestelltengruppe. Sie würden aufgrund ihrer großen Begeisterungsfähigkeit, ihrer hohen fachlichen Ansprüche, aber auch ihrer materiellen Aufstiegsinteressen dazu tendieren, die systematische Überforderung nicht früh genug zu erkennen. Herr Gerlach beobachtet, dass „die Erwartungshaltung und der Projektdruck sehr groß" sind. Aber gerade bei den Ingenieur_innen beobachtet er, dass

„Spezialisten hier im Prinzip ihr Hobby betreiben. […] Von denen wird das gar nicht als so schlimm und drückend wahrgenommen, weil es Spaß macht. […] Und das ist so das, was ich oftmals wahrnehme, dass dieser Problemlöseprozess, wenn er einmal angestoßen wird, unter Ingenieuren einfach läuft, und man ganz wenig links und rechts guckt, was macht das jetzt bei mir im sozialen Umfeld." (Herr Gerlach)

Im Gegensatz zur Mehrheit ihrer Kolleg_innen haben die Aktiven diese Dynamik kritisch im Blick. Das politische Handeln entspringt einem Bewusstsein darüber, dass Hochqualifizierte und beruflich Begeisterte dadurch gefährdet sind, dass Vermarktlichung im Kontext von verantwortlicher Autonomie zu einer selbstverantworteten Überlastung führen kann (vgl. Glißmann 2000, Lehndorff/Hermann 2013).

Vor diesem Hintergrund ist die Grenzziehung ein wichtiges Motiv der betrieblich Aktiven. Wie auch Nick Kratzer und Knut Tullius in einer aktuellen Studie feststellen, liegt der Grenzziehung

nicht die Wahrnehmung eines Interessenkonfliktes zwischen Unternehmen und Angestellten zugrunde, sondern die Widersetzung entspringt vielmehr dem Anspruch, an betrieblichen Entscheidung beteiligt zu werden (Kratzer/Tullius 2016: 127). Zum gleichen Ergebnis kommt eine Studie über Initiativen zur betrieblichen Interessenvertretung von Industrieangestellten von Thomas Haipeter, Tabea Bromberg und Christine Slomka. Sie stellen fest, dass erfolgreiche Initiativen auf dem Prinzip basieren, „die Beschäftigten als Akteure der betrieblichen Arbeitsbeziehungen ernst zu nehmen, und zwar sowohl als Experten ihrer eigenen Arbeit und Arbeitsbedingungen als auch als Experten ihrer eigenen Interessen“ (Haipeter/Bromberg/Slomka 2016: 220). Dies umfasst bei den jungen Ingenieur_innen der vorliegenden Interessentypen weniger fachliche oder produktionstechnische Fragen, sondern die betrieblichen Arbeitszeiten. Die betrieblich Engagierten setzen sich für einen Bewusstseinswandel unter den -Ingenieur_innen und Angestellten ein. Ihre Aufgabe sehen sie darin, überhaupt erst eine Akzeptanz für Arbeitszeitbegrenzungen zu schaffen.

Das betriebliche Engagement ist stark auf Zeitfragen ausgerichtet. Herr Gerlach möchte junge Kolleg_innen „entschleunigen“, indem er ihnen den Nutzen von kollektiven Arbeitszeitbegrenzungen nahe bringt. Seiner Erfahrung nach tendieren gerade junge Ingenieur_innen aufgrund der Kombination von Spaß an der Arbeit und hohem Projektdruck zu Überarbeitung. Herr Clasen engagiert sich mit dem Betriebsrat ebenfalls stark für das Thema Arbeitszeit und Arbeitsbelastung. Sie sensibilisieren in der Belegschaft auch auf der Leitungsebene für das Thema Überlastung im Kontext von eigenverantwortlichem Arbeiten. Fälle von Überschreitung der Höchstarbeitszeit sprechen sie bei den Kolleg_innen und den Vorgesetzten aktiv an, indem sie die Beschränkung von Arbeitszeiten als Teil des Gesundheitsschutzes thematisieren. Persönlich setzt Her Clasen sich dafür ein, dass alle ihr individuell gewünschtes Arbeitszeitmodell bekommen: Egal ob „Workaholic“ oder der Wunsch nach einer Reduzierung der Stunden, „es muss im Endeffekt jeder für sich zufrieden sein und sagen, das passt.“ Das jeweilige Modell soll der Lebenssituation und der Prioritätensetzung der Einzelnen entsprechen.

In diesem Abschnitt habe ich gezeigt, dass die jungen Ingenieur_innen gesellschaftspolitisch interessiert, aber kaum engagiert sind. In der Vertretung betrieblicher Interessen dominiert bei jungen Ingenieur_innen die Tendenz zu individuellem Handeln. Für das kollektive Handeln in der betrieblichen Interessenvertretung spielt das Thema Grenzziehung eine große Rolle. Allerdings ist hierbei keine ausgeprägte Konfliktorientierung gegenüber den Unternehmen zu verzeichnen. Die Aktiven möchten Verhandlungslösungen dafür finden, dass alle aus einer Vielfalt von Arbeitszeitmodellen wählen können.

7.2.5 Zwischenbilanz

Das hier analysierte Spannungsfeld liegt zwischen dem Wunsch nach beruflichen Herausforderungen und den potenziell überlastenden betrieblichen Anforderungen. Im ersten Abschnitt habe ich gezeigt, dass junge Ingenieur_innen beruflich hoch motiviert sind und sich berufliche Herausforderungen wünschen. Die Bezugnahme auf die technischen Kernkompetenzen und die Karriereorientierung finden sich gleichermaßen bei Frauen und Männern. Männer wie Frauen möchten ihr Fachwissen in betriebliche und gesellschaftliche Problemlösungen einbringen und sich weiterentwickeln. Gleichzeitig beschreiben sie betriebliche Leistungsanforderungen, die so hoch sind, dass sie eine Überlastung darstellen können. Dabei üben die jungen Ingenieur_innen an diesen Anforderungen kaum Kritik, sondern zeigen überwiegend ein sachlich begründetes Verständnis für den ökonomischen Druck, unter dem die Unternehmen stehen. Typenübergreifend beschreiben die Interviewten ihren Umgang mit potenziellen Belastungen als eine vorbeugende Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen und zugunsten ihrer individuellen, familiären und politischen Interessen. Das Spektrum der Grenzziehungen ist weit. Es reicht von einer regelmäßigen Überschreitung der Höchstarbeitszeit bis hin zur strikten Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit und es lassen sich keine Zusammenhänge zu sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe herstellen. Nur eine Minderheit begrenzt die beruflichen Anforderungen durch dauerhafte Teilzeit. Auch hier sind die individuellen Motive und die gesellschaftlichen Bedingungen unterschiedlich. Personen, die eine Karriere als Führungskraft anstreben, beschreiben eine Übereinstimmung zwischen den hohen Anforderungen und ihrer hohen Leistungsbereitschaft. Sie setzen die Grenze erst beim Aufstieg in das höhere Management, da hier gar keine Rücksichtnahme auf außerberufliche Interessen mehr möglich sei. Die überwiegende Mehrheit hingegen thematisiert die hohen Leistungsanforderungen als potenzielle persönliche Belastung oder als bereits erlebte Überarbeitung bis zur Gefährdung der Gesundheit und des Wohlbefindens.

Im zweiten Abschnitt habe ich gezeigt: Junge Ingenieur_innen entwickeln ihre Erwerbsarbeitsorientierungen vor dem Hintergrund, dass sie überdurchschnittlich gute, privilegierte Lebensbedingungen als normal für ihren Beruf wahrnehmen. Daneben existiert aber gleichfalls ein Bewusstsein über prekäre Erwerbsarbeitsverhältnisse in Form von Leiharbeit und Befristung. Leiharbeit lehnen die jungen Ingenieur_innen ab. Die Ablehnung begründen sie mit zwei Argumenten: Erstens seien Leiharbeiter_innen nicht in die Strukturen und Prozesse des Unternehmens eingebunden und hätten daher schlechtere berufliche Entwicklungschancen. Zweitens betrachten sie Leiharbeit als ungerechte ökonomische Benachteiligung gleichwertiger Arbeitsleistung und als Mangel an Wertschätzung und Respekt. Um sich persönlich der Leiharbeit zu verweigern, nehmen junge Ingenieur_innen Einschränkungen und Belastungen, insbesondere lange Wegezeiten oder Pendeln in Kauf. Eine befristete Beschäftigung hingegen wird als normale Hürde auf dem Weg zum privilegierten Beruf aufgefasst. Die Befristung dient in dieser

Sichtweise der Einarbeitung und wird als verlängerte Probezeit akzeptiert, während der noch keine Planungssicherheit gegeben ist. Wie auch beim Pendeln handelt es sich bei der Befristung um subjektiv durchaus einschränkende Kompromisse, die für die Aussicht auf spätere Privilegien eingegangen werden.

Im dritten Abschnitt habe ich diskutiert, wie sich junge Ingenieur_innen zu den verschiedenen Möglichkeiten von beruflichen Laufbahnen verhalten. Im Sinne einer verantwortlichen Autonomie möchten sie ihr hohes Engagement in betriebliche und gesellschaftliche Problemlösungen einbringen und dafür materielle Sicherheit und Planungssicherheit erhalten. Nur jene, die sich als Führungskräfte positionieren, identifizieren sich mit unternehmerischem Markterfolg. Die Mehrheit der jungen Ingenieur_innen stellt hingegen einen professionellen, technisch-fachlich orientierten Beitrag ins Zentrum ihrer beruflichen Ziele. Es zeigt sich außerdem, dass junge Ingenieur_innen überwiegend deutliche Grenzen im Beruf ziehen, um familiäre und individuelle Interessen zu realisieren. In den Interessenkonstruktionen der jungen Ingenieur_innen ist die Berufsidentität nicht dominant, sondern eine unter vielen Facetten der Persönlichkeit. Die Bestimmung der Berufsidentität erfolgt nicht alleine aus der beruflichen Sphäre heraus, sondern in der Verhältnisbestimmung zu anderen Interessen. Damit hängt zusammen, dass Fachlaufbahnen eine hohe Zustimmung erfahren. In Fachlaufbahnen sehen viele junge Ingenieur_innen für sich einen geeigneten Rahmen, um berufliche und außerberufliche Interessen miteinander zu vereinbaren, denn Fachlaufbahnen bieten die Möglichkeit beruflicher Entwicklung ohne hierarchischen Aufstieg und mit begrenzter Personal- und Budgetverantwortung.

Im vierten Abschnitt habe ich die Analyse der politischen Orientierungen vertieft. Die jungen Ingenieur_innen sind gesellschaftspolitisch interessiert, aber kaum engagiert. Dies gleichen sie durch Spenden an zivilgesellschaftliche Akteure aus. In der betrieblichen Interessenvertretung dominiert bei jungen Ingenieur_innen die Tendenz zu individuellem Handeln. Sie erleben sich dabei aufgrund des Fachkräftemangels als privilegiert und ausreichend machtvoll, um ihre eigenen Interessen gegenüber Vorgesetzten und Unternehmen zu vertreten. Bei denjenigen, die sich in der betrieblichen oder gewerkschaftlichen Interessenvertretung engagieren, gibt es zwei Motive für das kollektive Engagement. Die einen möchten sich für Gerechtigkeit einsetzen und unter gewerkschaftsskeptischen Kolleg_innen für Solidarität werben. Die anderen sehen sich als Fürsprecher_innen und Vertreter_innen der Kolleg_innen gegenüber Vorgesetzten. Die Bereitschaft zu kollektivem Handeln hat sich durchgängig nicht im Betrieb entwickelt, sondern war durch biografische Prägung bereits vorhanden. Ein wichtiger Ansatzpunkt des Handelns ist die Erfahrung, dass Hochqualifizierte und beruflich Begeisterte gefährdet sind, sich in einer Situation hoher Anforderungen durch die eigenen hohen Ansprüche selbst zu überlasten. Grenzziehung spielt daher eine zentrale Rolle für das Handeln in der betrieblichen Interessen-

vertretung. Allerdings ist hierbei keine ausgeprägte Konfliktorientierung gegenüber den Unternehmen zu verzeichnen, sondern die Aktiven wünschen sich einvernehmliche Lösungen, damit alle aus einer Vielfalt von Arbeitszeitmodellen wählen können.

Insgesamt konnte durch die Analyse des Spannungsfeldes zwischen beruflichen Herausforderungen und beruflichen Belastungen gezeigt werden, dass junge Ingenieur_innen es als normale Herausforderung akzeptieren, einen individuellen Umgang mit den potenziell überlastenden beruflichen Leistungsanforderungen zu finden. Prekäre Privilegien zeigen sich in diesem Spannungsfeld daran, dass für die Aussicht auf einen befriedigenden und privilegierten Beruf gerade zu Beginn der beruflichen Laufbahn in Kauf genommen wird, an die Überlastungsgrenze zu geraten und Interessen in anderen Lebensbereichen zu vernachlässigen. Gleichzeitig werden durch diese Erfahrung aber auch Praxen der Grenzziehung für das weitere Berufsleben etabliert.

Als Forschungsbeitrag zu den Umgangsweisen von Hochqualifizierten mit Konflikten in der Erwerbs- und Sorgearbeit (vgl. 3.3) lässt sich über Ingenieur_innen folgendes festhalten: Die Forschungsperspektive auf den Alltag hat gezeigt, dass die Erwerbsorientierungen nicht nur im Zusammenhang mit beruflichen Interessen stehen, sondern deutlich mit Interessen in anderen Lebensbereichen verknüpft sind. Nur wenige sehen sich als Führungskräfte, die voll und ganz im Beruf aufgehen. Es überwiegt die Positionierung als Fachkraft, die trotz hohen beruflichen Engagements aktiv außerberufliche Interessen verfolgt. Der Umgang mit Belastungen findet überwiegend in Form von individuellem Handeln statt. Dies verspricht aufgrund der relativ privilegierten, machtvollen Stellung in den Unternehmen Erfolg. Aber auch bei denjenigen, die sich kollektiv in der gewerkschaftlichen oder betrieblichen Interessenvertretung engagieren, liegt ein Fokus auf Grenzziehungen.

7.3 Diskriminierung bewältigen

Nun erfolgt die Analyse des dritten Spannungsfeldes. Es liegt zwischen Diskriminierung und Anerkennung. In der nachfolgenden vertiefenden Analyse wird deutlich, dass die Spannungsverhältnisse beim Thema Diskriminierung – anders als in den vorher beschriebenen zwei Feldern Zeitdruck und berufliche Belastungen – weniger deutlich von den Interviewten selbst artikuliert werden. Aus diesem Grund weiche ich bei der einleitenden Beschreibung des Spannungsfeldes von dem Fokus auf Konflikte und Probleme ab. Im ersten Abschnitt werden einerseits Diskriminierungserfahrungen dargestellt. Andererseits wird auf die Anerkennung von weiblichen Kolleginnen eingegangen (7.3.1). Im zweiten Abschnitt wird das Differenzideal im Beruf diskutiert (7.3.2). Im dritten Abschnitt wird das Gleichheitsideal im partnerschaftlichen und familiären Kontext diskutiert (7.3.3). Im vierten Abschnitt gehe ich auf das Verhältnis von Elternschaft und Beruf ein, wobei insbesondere diskutiert wird, wie die ausgeprägte Bezug-

nahme auf den Wunsch nach aktiver Vaterschaft zu bewerten ist (7.3.4). In einer Zwischenbilanz fasse ich erstens zusammen, dass ein erfolgreicher Umgang mit Diskriminierungen im Beruf ganz überwiegend konfliktvermeidend stattfindet. Zweitens diskutiere ich, inwieweit das familiäre Gleichheitsideal zum Abbau beruflicher Diskriminierungen beitragen kann (7.3.5).

7.3.1 Zwischen Diskriminierung und Anerkennung

Die Geschlechterverhältnisse im Beruf werden von Frauen und Männern unterschiedlich thematisiert. Männer thematisieren, teils erst auf Nachfrage, den geringen Frauenanteil und äußern den Wunsch nach mehr Frauen in ihrem kollegialen Umfeld. Frauen berichten von Sexismus und Diskriminierung, die sie selbst erlebt haben. Die direkte, auf geschlechtsbezogenen Stereotypen basierende Diskriminierung, die sich gegen Frauen im Ingenieurberuf richtet, setzt mit den ersten beruflichen Erfahrungen als Studentin ein:

> *„Ich bin im Grundpraktikum auf das erste Problem in meiner Karriere quasi gestoßen, dass ich in der Instandhaltung einen Chef hatte, der mit Frauen in der Technik gar nichts anfangen konnte und mich da auch ziemlich fertig gemacht hatte, also verbal einfach immer, nach dem Motto, als Frau habe ich hier nichts zu suchen.“ (Frau Fenger)*

Die direkten Diskriminierungen und die Ablehnung setzen sich so lange fort, dass Frau Fenger überlegt „das Studium zu schmeißen, das war damals schon heftig“. Und auch später in der Berufstätigkeit erlebt sie Phasen schikanöser Behandlung durch das komplett männliche Team auf Dienstreisen. Heute leidet sie unter belastungsbedingtem Herzrasen, dadurch verursacht, dass

> *„ich halt so typisch über 100 Prozent immer gegeben hab, wahrscheinlich im Hinterkopf schon, ja als Frau in der Technik, und ich kannte ja die Erfahrung, dass ich nicht akzeptiert wurde“. (Frau Fenger)*

Das Studium als einzige Frau unter Männern hat auch Frau Lange als schwierige und belastende Phase erlebt. Sie sagt, dass man den damaligen Umgang mit Frauen „heute als Mobbing bezeichnen würde“. Aktuell, nach einigen Jahren beruflicher Erfahrung, erleben die weiblichen Ingenieurinnen eher subtile Schwierigkeiten. Sie haben es schwerer, von den männlichen Kollegen und Vorgesetzten ernst genommen zu werden. Einige erklären solche Situationen mit den vermeintlichen natürlichen Eigenschaften von Frauen und Männern und naturalisieren so das Erlebte. Frau Su geht davon aus, dass Frauen ein bestimmtes Durchsetzungsvermögen gegenüber dem harten Verhalten der Männer erst lernen müssten:

> *„Bei Verhandlungen als Betreuer in der Halle, das ist für Frauen wirklich hart. Das gibt Streit ohne Ende. Und die Leute sind Bauarbeiter oder Schlosser. Die sind manchmal sehr böse. […] Das können nicht alle Frauen. Das kommt von der Natur […] Am Anfang war es sehr schwer. Ich kann nicht so gut streiten, so*

direkt vor den Anlagen mit der Verantwortung, mit der Produktion, aber langsam muss man. Entweder findet man eine andere Lösung, die Leute zu überzeugen, wenn nicht, dann musst du noch lauter als die Leute sein." (Frau Su)

Andere betonen stärker das Verhalten der Männer, durch das Frauen die weniger technischen Tätigkeiten zugewiesen bekommen:

„Beim Tragen werden einem die Sachen abgenommen, wenn es darum geht, bei Anlagenwartung irgendwas praktisch zu machen, dann muss ich im Prinzip dafür kämpfen, dass ich das also ich das auch mache und nicht nur die Daten notiere. […] Da ist ganz klar, dass wir als Frauen anders wahrgenommen werden, das empfinde ich oft als störend." (Frau Burger)

Bei Frau Pamuk und Frau Ünsal, beide Deutsche mit türkischen Eltern, kommen Alltagsrassismen als weitere Diskriminierungserfahrung hinzu.[43]

Die interviewten Männer thematisieren geschlechtsspezifische Diskriminierung im Beruf nicht. Aber sie nehmen auf die bestehende Geschlechterungleichheit Bezug, indem sie sich zustimmend dazu äußern, dass es mehr Frauen im kollegialen Umfeld geben solle. Dies begründen sie damit, dass die von ihnen angenommenen spezifischen Kompetenzen und Eigenschaften von Frauen sich ihrer Erfahrung nach positiv auf das von vermeintlich männlichem Verhalten geprägte Arbeitsklima auswirken. Exemplarische Zitate dafür sind:

„Was ich persönlich beobachtet habe ist, dass gerdae jetzt wenn ich in unser Team reinschaue, dass die Arbeit sich total verändert, wenn eine Frau mitarbeitet, weil sie ganz andere soziale Kompetenzen mit in das Team reinbringt. Und die manchmal doch etwas merkwürdige Schroffheit unter Männern irgendwie aufzubrechen scheint. Vom Teamgedanken her, oder von der Teamarbeit her, ist es das, was mir aufgefallen ist." (Herr Dohm)

„Ich hätte gerne mehr Frauen in den Ingenieurberufen und zwar weil es die Atmosphäre ändert. […] Durch die weibliche Persönlichkeit lockern sie Runden auf. Weil sie anders auf Menschen zu gehen. Weil sie anders argumentieren. Weil sie damit Menschen in gewissem Maße öffnen. Weil sie vielleicht einmal einen grimmigen Fertiger vielleicht auf neue Gedanken bringen, schlicht und einfach weil er sagt, ich kann mich jetzt hier vor der Frau nicht komplett wie der letzte Idiot benehmen." (Herr Quade)

Außerdem bringe die Anwesenheit von Frauen neue fachliche Impulse:

---

[43] Von Alltagsrassismus berichtet auch Herr Nasser. In der entsprechenden Interviewpassage geht es allerdings um die Vorteile, die es ihm bringt, bei einem bekannten Großunternehmen angestellt zu sein. Er treffe, beispielsweise bei der Wohnungssuche, als Nichtdeutscher auf Vorbehalte. Aber, so Herr Nasser, „wenn man sagt, ich arbeite bei diesem Unternehmen, dann ist das Verhalten von Leuten auf der Straße komplett anders".

„Also Frauenquote hier bei uns im Fachbereich liegt, wir haben hier 300 Leute und davon sind vielleicht zwanzig Frauen […]. Das finde ich sehr schade. Nicht unbedingt, weil ich jetzt hier gerne einen Harem hätte und eine höhere Frauenquote. […] Die finden manchmal auch andere Lösungen. […] Der Kollegin fallen andere Sachen auf, die kommen, von der kommen auch andere Anregungen, überhaupt mehr Anregungen." (Herr Clasen)

Das Interesse an einer Erhöhung des Frauenanteils wird außerdem mit den grundsätzlich besseren Arbeitsergebnissen von sozial gemischten Teams begründet:

„Für mich können mehr Frauen nur positiv sein. Ich sehe es, wenn eine Frau im Team ist, da ist eine andere Atmosphäre und das bringt mehr Ruhe rein. […] Die Männer verhalten sich anders mit einer Frau dabei. Das ist für mich, ein Team muss immer ein gemischtes Team sein. Das ist genauso mit Fußball, da nur die guten Spieler von 18 Jahren zu haben funktioniert nicht, nur ältere Leute von 35 das funktioniert nicht. Wir müssen eine Mischung haben. Und genau so ist das bei uns auf Arbeit. Es muss eine Mischung geben von jungen Leuten, von erfahrenen Leuten, von Frauen, von Männern. Das funktioniert am besten." (Herr Tammens)

Die Aussagen lassen erahnen, wie wenig Aufmerksamkeit es unter Männern für die sexistischen Barrieren im Berufsalltag ihrer weiblichen Kolleginnen gibt. Feindseligkeiten gegenüber Frauen thematisieren sie nicht. Stattdessen präsentieren sie sich selbst als offen und wertschätzend gegenüber vermeintlich weiblichen Kompetenzen.

Zu der direkten sexistischen Diskriminierung kommt die indirekte Diskriminierung durch die berufliche Benachteiligung von Eltern und Teilzeitbeschäftigten. Davon berichten überwiegend Mütter. Die beruflich ambitionierten bzw. karriereorientierten Mütter der Typen „Ausbalancierte Selbstverwirklichung" und „Vernachlässigung der Selbstsorge" erleben sich in einem Konkurrenzverhältnis „zu den Männern, die noch keine Familie haben und die auf der Überholspur sind" (Frau Ünsal). Frau Heine ist sich sicher, dass „die meisten Männer bei uns, die die gleiche Tätigkeit machen wie die Frauen, besser bezahlt sind". Die Ursache dafür ist ihrer Meinung nach, dass Männern als angenommene Familienernährer bessere Verhandlungsmöglichkeiten haben. Ein Problem stellt für sie auch dar, dass die gesellschaftlichen Rollen- und Verhaltenserwartungen an Mütter einerseits und an Fachkräfte in technischen Berufen andererseits auseinandergehen: „Eine Frau, die Vollzeit arbeiten will, Ingenieur ist und zwei Kindern hat, das sind drei Sachen zu viel." (Frau Albrecht)

Frau Otto kritisiert, „dass Männer im Beruf komisch angeschaut werden, wenn sie zwei Monate Elternzeit nehmen, während es schon ein Klischee gegenüber Frauen ist, dass sie ein Jahr oder sogar länger zuhause bleiben". Auch ihr Partner hat nach der Geburt des Kindes keine längere Elternzeit genommen, denn „er wollte sich nicht dem Spott der Kollegen aussetzen". Die Anerkennung von maximal zwei Monaten Elternzeit bei Vätern wird mehrfach erwähnt. So plant

Herr Quade, „die zwei Vätermonate zu nehmen, die sind bei uns anerkannt“. Die Erfahrung zeigt ihm aber, dass „es nicht förderlich ist, ein Jahr auszusteigen, wenn man weiterkommen möchte“. Ein anderer Vater berichtet von einer zugesagten Gehaltserhöhung, die nach der Ankündigung eines Elternzeitvorhabens doch nicht realisiert wurde. Dennoch würde dieser junge Vater beim nächsten Mal

> *„auf alle Fälle wieder Elternzeit nehmen und dann auch nicht nur diese zwei obligatorischen Monate oder diese zwei Alibimonate, sondern eben auch gerne mal ein halbes Jahr oder so einen bisschen längeren Zeitraum, weil es doch sehr schön ist, zu Hause mit der Familie zu sein“. (Herr Clasen)*

Die Interviewten des Typs „Strategischer Verzicht“ sprechen aus Sicht von Eltern über die Unvereinbarkeit von dauerhafter Teilzeiterwerbstätigkeit und beruflicher Entwicklung. Herr Dohm gilt unter den Vorgesetzten als „nicht mehr leistungsfähig“ und hat somit keine Aussicht mehr auf die angestrebte Projektleitungsposition. Ein Vorgesetzter hat ihm erklärt:

> *„Man müsste sich halt entscheiden und nur wenn man mehr als 100 Prozent geben kann, hat man auch die Möglichkeit, sich dementsprechend fortzuentwickeln im Job.“ (Herr Dohm)*

Frau Fenger beobachtet in ihrem Unternehmen, dass es für Eltern individuelle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gibt, zum Beispiel flexible Teilzeitmodelle mit Home Office. Von Projektmitarbeiter_innen werden diese von Frauen und Männern auch gleichermaßen genutzt. Aber ab der unteren Führungsebene „wird das von den Kollegen noch nicht so akzeptiert“ (Frau Fenger). Im Folgenden vertiefe ich die Analyse des Umgangs mit Geschlechterverhältnissen im beruflichen Kontext.

7.3.2 Differenzideal im Beruf

Interviewte, die sich zu Geschlechterverhältnissen äußern, beziehen sich im beruflichen Kontext durchweg positiv auf herkömmliche Vorstellungen von Geschlechterdifferenz. Hierbei thematisieren Männer eindimensional, dass Frauen aufgrund weiblicher Eigenschaften eine Bereicherung im beruflichen Kontext seien. Frauen hingegen positionieren sich in mehrfacher Hinsicht: als Trägerinnen von als weiblich konstruierten sozialen Kompetenzen, als leistungsbereite Kollegin und mit Bezug auf die ingenieurfachlich-technischen Kernkompetenzen.

Unabhängig davon, ob sie von eigenen Sexismuserfahrungen berichten, erleben sich die jungen Ingenieurinnen als Minderheit in einem männlich geprägten Umfeld. Sie müssen damit umgehen, dass die berufsbezogenen Anforderungen männlich konnotiert sind und nicht zu weibli-

chen Rollen- und Verhaltenserwartungen passen. Männer bewerten ein „entschiedenes, verantwortungsvolles, dynamisches und dominantes Verhalten“ von Frauen im Beruf negativ als „Vermännlichung“ (Stein 1997: 89). Entsprechend schildert eine Interviewte:

> *„Man wird als Frau, wenn man seine Sache durchzieht, oft als knallhart dargestellt. Ich fühl mich überhaupt nicht knallhart, im Gegenteil. […] Im Vergleich zu Männern kann ich mich da überhaupt nicht als knallhart sehen. Aber weil man eben doch von einer Frau erwartet, dass sie ziemlich sanftmütig ist und das dann nicht so richtig erfüllt wird. Es kommt mir so vor, dass da gerade die Älteren ein bisschen Schwierigkeiten haben.“ (Frau Heine)*

Frauen stehen vor widersprüchlichen Anforderungen. Für den beruflichen Erfolg müssen sie sich dem Verhalten des männlichen Umfeldes anpassen. Wenn ihnen dies gelingt, dann passt ihr Verhalten nicht mehr zu den vorherrschenden Weiblichkeitsvorstellungen. Frauen müssen also mit widersprüchlichen Erwartungen umgehen. Einerseits müssen sie sich in einem als für Frauen untypisch konstruierten Kompetenzbereich durch besondere Leistungen beweisen. Andererseits sollen sie sich gleichzeitig nicht in den Vordergrund drängen, weil das als männlich gilt (Kosuch 1994: 259ff., Ihsen 2006: 109f.).

Die deutschen Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund berichten in diesem Zusammenhang von mehrfacher Diskriminierung.[44] Die Situation hochqualifizierter Frauen mit Migrationshintergrund ist bisher berufsübergreifend untersucht worden. Daraus geht hervor, dass sie überdurchschnittliche Leistungen erbringen müssen, um sich im Beruf zu etablieren, und gezwungen sind, einen persönlichen Umgang mit verschiedenen Formen der Diskriminierung finden (Ofner 2003: 288). Dies findet sich in den Selbstpositionierungen als lästige Notwendigkeit, sich permanent gegen Stereotype wehren zu müssen. Sexismen und Rassismen summieren sich dabei nicht einfach, sondern verbinden sich zu intersektionalen, das heißt konstitutiv miteinander verwobenen Formen der Diskriminierung. Verschiedene Kontexte erfordern unterschiedliche Positionierungen:

> Frau Pamuk muss sich ständig positionieren: als Frau im Ingenieurberuf, als Mensch mit Migrationshintergrund in Deutschland und als emanzipierte Frau in der türkischen Community. Dass sie von vielfältigen Diskriminierungen betroffen ist, führt dazu, dass sie sehr konsequent reagiert und teilweise auch provokant agiert.

[44] Der Geltungsbereich der folgenden Ausführungen zur Verschränkung von rassistischer und sexistischer Diskriminierung ist begrenzt auf Frauen, deren Eltern immigriert und die selbst in Deutschland aufgewachsen sind. Migrant_innen, die im Ausland studiert haben und dann nach Deutschland kamen, sind in geringer Zahl im Sample vertreten. Aus den Interviews lassen sich keine belastbaren Aussagen zu Diskriminierungserfahrungen dieser Gruppe ableiten.

Ähnlich wie bei Sexismus kann sich rassistische Stereotypisierung von zwei Seiten zeigen: als ablehnende, feindliche Haltung oder als wohlmeinende, positive Einstellung (Eckes 2010: 177). Beide Arten von Stereotypen werden geschildert. Es gibt die bereits zitierten abwertenden Vorurteile gegenüber konstruierten Fremden. Und es gibt eine Adressierung als attraktive Frau, die mit einer Ignoranz als fachliche Kollegin einhergeht.

> *„Als junge Frau im Berufsleben habe ich es am Anfang hart gehabt. […] Es waren halt extrem viele Singles dabei. Und da hatte ich entweder das Problem, dass ich danach gucken musste, dass ich nicht angebaggert und dass ich ernst genommen werde. Das hat so drei, vier Jahre angehalten, wo ich eigentlich irgendwann mal gedacht habe, ich habe gar keine Lust mehr. Also es ist eigentlich nicht von Vorteil, als ausländische Frau so früh in das Berufsleben einzusteigen in Deutschland." (Frau Ünsal)*

In empirischen Studien haben Ulrike Selma Ofner für türkisch-deutsche Akademikerinnen und Schahrzad Farrokhzad für türkisch-deutsche und iranisch-deutsche Akademikerinnen beschrieben, dass hochqualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland durchgehend die Erfahrung machen, dass ihre Kompetenzen ethnisiert und kulturalisiert werden (Ofner 2003: 254–259, Farrokhzad 2008). Problematisch ist daran, dass die Zugänge zum Erwerbsarbeitsmarkt für hochqualifizierte Migrantinnen in erster Linie als Vertreterin einer ethnischen oder kulturellen Gruppe erfolgen, als sprachkompetent oder kultursensibel für ein spezifisches Zielpublikum, während die berufliche Fachkompetenz abgewertet wird (Ofner 2010: 47). Forschungen zur Situation von hochqualifizierten weiblichen Migrantinnen am MINT-Berufe-Arbeitsmarkt sind selten und beziehen sich überwiegend auf zugewanderte Frauen mit nichtdeutschem Hochschulabschluss (dazu exemplarisch Jungwirth et al. 2012). Viele Frauen mit Migrationshintergrund und mit Erfahrungen rassistischer Diskriminierung geraten aktuell nicht in den Blick einer Forschungslandschaft zu Diskriminierung und Vielfaltsförderung in MINT-Berufen, da diese entweder ‚Frauen' oder ‚Migrant_innen' in den Blick nimmt.

Im Hinblick auf den Minderheitenstatus als Frau mit oder ohne Migrationshintergrund im Ingenieurberuf gibt es einen auffälligen Unterschied zwischen der Forschungsbefunden und meiner Empirie: In der Forschung wird der Minderheitenstatus viel problematischer beschrieben, als meine Interviewpartnerinnen ihn darstellen. Von den Interviewten wird die Sichtbarkeit als Frau und die Adressierung als Angehörige einer Minderheit teils als ambivalent erlebt, jedoch überwiegend nicht als negativ, sondern sogar als förderlich. Die erlebte Diskriminierung tritt hierbei hinter die Beschreibung zurück, als Frau von einem überwiegend männlichen Kollegium besonders respektvoll behandelt zu werden. Charakteristische Unterschiede zwischen den Typen lassen sich hierbei nicht feststellen; ebenso wenig zwischen den Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Exemplarisch für den positiven Blick auf die eigene Sichtbarkeit als Minderheit steht die folgende Subjektkonstruktion von Frau Pamuk:

> Frau Pamuk hat schon als Kind vermittelt bekommen, dass sie als mathematisch und naturwissenschaftlich interessiertes Mädchen etwas Ungewöhnliches sei. Sie wurde dadurch selbstbewusster, und es hat ihre Berufswahl Richtung Ingenieurin gepusht. Im Beruf setzt sich der Minderheitenstatus fort. Auch wenn sie es manchmal komisch findet, nur mit Männern zusammenzuarbeiten, überwiegt der Bonus, den sie dadurch hat, dass sie als interessant gilt und dass die Leute besonders hilfsbereit sind. Gesellschaftlich ist sie mit ihrem Job oft der bunte Hund.

Auch für Frau Otto ist es ein „Türöffner", dass sie als eine der wenigen Frauen unter den Kolleg_innen schnell wiedererkannt wird. Männliche Kollegen behandeln sie zuvorkommend, was sie im Gegensatz zu manchen anderen Frauen nicht als störend, sondern als nette Geste empfindet. Gerade dort, wo man „viel mit Leuten und mit Kommunikation zu tun hat, habe ich als Frau keine Probleme, eher Vorteile".

Im Folgenden deute ich den positiven Bezug auf Geschlechterdifferenz als Ausdruck prekärer Privilegien. Meine Argumentation lautet, dass es sich um eine Strategie der Konfliktvermeidung im Umgang mit Diskriminierung handelt. Nur dadurch können sich alle Interviewpartnerinnen in dieser zumindest abweisenden, teils sogar feindseligen beruflichen Kultur erfolgreich behaupten. Das berufliche Interesse an Wertschätzung und Respekt können sie somit zum Interviewzeitpunkt für sich erfolgreich realisieren. Die hier getroffenen Aussagen sind in ihrem Geltungsbereich begrenzt auf die Frauen, die im Ingenieurberuf bleiben. Eine internationale europäische Studie hat gezeigt, dass die im Beruf stehenden weiblichen Ingenieurinnen zufrieden sind und sich im beruflichen Umfeld wohlfühlen. Genau umgekehrt ist es bei den Aussteiger_innen. Hier

> *„nennen viele von denjenigen, die ihren Job verlassen haben, die Minderheitenposition und die Männlichkeitskultur im ingenieurwissenschaftlichen Beruf als wichtige Gründe ihrer Entscheidung". (Sagebiel 2006: 44)*

Der Berufsausstieg stellt eine Forschungslücke dar (Renn/Pfenning/Jakobs 2009: 137). Laut einer qualitativen Studie aus Baden-Württemberg ist ‚Familie' deutlich der Hauptgrund des Berufsausstieges von Ingenieurinnen, daneben stehen in weitaus geringerem Umfang berufliche Interessenveränderungen und betriebliche Ursachen (Ihsen et al. 2009: 18). Die Auswirkungen des Minderheitenstatus verstärken die Tatsache, dass mehr Frauen als Männer ihren Wunsch im Beruf zu bleiben oder nach einer Pause zurückzukehren, nicht realisieren können (ebd.: 27). Christiane Erlemann hat die biografischen Erzählungen von weiblichen Berufswechslerinnen aus den Ingenieurberufen analysiert. Sie benennt deren berufliche Ziel- und Wertvorstellungen, die mit den vorgefunden Bedingungen nicht vereinbar waren. Diese lassen sich als Orientierung an sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit und an humanen Arbeitsbedingungen zusammenfassen (Erlemann 2002: 397). Erlemann hebt als geschlechtsspezifischen Berufswechselgrund außerdem hervor, dass weibliche Ingenieurinnen in Studium und Beruf Diskriminierung und sexuelle Belästigung erleben (ebd.: 392–397).

Alle meine weiblichen Interviewpartnerinnen, die den beruflichen Habitus der männlichen Kollegen kritisieren, bescheinigen sich selbst, sich in diesem Umfeld ‚als Frau' erfolgreich zu behaupten und heute sogar „sehr gern in einer Männerdomäne zu arbeiten" (Frau Ünsal). Die Strategien, mit denen sich die Frauen behaupten, sind auffällig konfliktvermeidend. Sie tragen Züge einer „kontrafaktischen Leugnung" von Diskriminierung (Geenen 1994: 18). In einer Studie über Frauen an Hochschulen hat Elke Geenen unter anderem festgestellt, dass die Angabe, selbst nicht diskriminiert zu werden, als Bekundung der gewünschten oder tatsächlichen Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe verstanden werden kann. Eine solche Angabe bildet in vielen Fällen weniger die Realität der Ungleichbehandlung ab als die Norm der Gleichberechtigung (ebd.: 20). In den vorliegenden Interviews findet sich eine ebensolche Praxis, die darin besteht, die positiven Seiten einer beruflichen Kultur hervorzuheben, welche an anderer Stelle im Interview als Ursache der eigenen Diskriminierung beschrieben wird. Männer seien im beruflichen Umgang unkompliziert, sachlich und bei Streitigkeiten nicht nachtragend. Diskriminierendes Verhalten wird als Teil eines dazu gehörenden und allgemein etwas ruppigen Umgangs relativiert:

> *„Dass man sich auf Arbeit auch frauenfeindliche Witze anhören muss, dann muss man auch ein Stück weit hart im Nehmen sein, so würde ich es mal formulieren. […] Ich denke, ich bin da ganz, also ich sehe da über vieles hinweg, ich bin nicht so zimperlich, was das angeht. […] Auch Männer müssen einiges aushalten." (Frau Otto)*

> *„Wenn die acht Männer ständig gegen die eine Frau agieren, dann ist das ein Problem. Aber ich sehe das eher als menschliche Themen, als dass ich wahrnehme, dass es Geschlechterthemen wären. […] Vielleicht nehme ich das zu einfach wahr, aber ich habe doch den Eindruck, dass weniger davon auf das Geschlecht bezogen ist, als auf die charakterlichen Unterschiede, die natürlich auch zum Teil am Geschlecht liegen können aber sich zufällig so oder so ergeben. In meinem Team jetzt speziell." (Frau Heine)*

In den Positionierungen als Frau in der Ingenieurberufskultur finden sich zwei Rechtfertigungsformen sozialer Ungleichheit wieder. Einige naturalisieren subjektive Interessen und erworbene Kompetenzen als Ausdruck einer angenommenen weiblichen Natur. Andere verfolgen eine meritokratische Sichtweise, das heißt die Annahme einer Leistungsgerechtigkeit, der zufolge Ungleichheiten akzeptabel sind, „soweit sie unterschiedliche Fähigkeiten und Leistungen widerspiegeln" (Kraus/Müller 1990: 10). Die Naturalisierung der Geschlechterdifferenz findet sich in den Aussagen: Frauen sind „von der Evolution her anders" und haben „mehr Weitblick auch im Beruflichen" (Frau Fenger). Das Ziel ist, sich nicht den Männern anzupassen: „Für mich ist das nichts. Ich möchte eine Frau bleiben." (Frau Ünsal) Statt einer Anpassung an die Männerwelt geht es den Interviewten darum, aus den Unterschieden Stärken zu ziehen:

> *„Auch dazu zu stehen, dass ich halt eine Frau bin und dass ich auch anders ticke, […] dass ich mir Sachen mehr zu Herzen nehme und ich reflektiere mich*

selber damit immer, was die Männer ja auch nicht so wirklich machen." (Frau Fenger)

Vereinzelt finden sich auch Selbstpositionierungen von Ingenieurinnen, die sich als untypisch weiblich präsentieren. Hierbei werden die eigenen Interessen und Kompetenzen nicht mit angenommenen natürlich weiblichen Eigenschaften verknüpft, sondern die persönliche Eignung zum Ingenieurberuf steht im Zentrum. Um die eigene Zugehörigkeit zur Ingenieurkultur zu markieren, grenzen sich diese Ingenieurinnen von anderen Frauen ab. Insbesondere die dezidiert karriereorientierten bzw. stark beruflich identifizierten Frauen wehren sich gegen hegemoniale Mutterschaftsnormen. Dabei kritisieren sie die fehlende Akzeptanz seitens jener Frauen, die als Mütter in Teilzeit erwerbstätig sind:

„Ich verurteile ja auch keine anderen Frauen für den Weg den sie gewählt haben. Ich sage ja auch nicht, du arbeitest nur Teilzeit und belastet damit die Sozialkassen. Das ist ja alles immer der persönliche Blickwinkel. Und das würde ich sehr begrüßen, wenn sich bei manchen Frauen eben das Denken ändert." (Frau Kuhn)

Statt einer potenziellen Solidarität unter Frauen schildern sie eine Spaltung und Missgunst entlang unterschiedlicher Leitbilder von Weiblichkeit und Mutterschaft. Dabei wird in der Positionierung als beruflich ambitionierte Frau teils selbst auf etablierte „Substereotype" (Eckes 2010: 168) zurückgegriffen. Hier kommt die meritokratische Sichtweise zum Tragen, indem die eigene Leistungsfähigkeit und die beruflichen Ambitionen als Gegensatz zum Klischee der nicht arbeitenden Hausfrau präsentiert werden:

„Die gemeine Hausfrau beschwert sich, wie anstrengend ihre Arbeit ist. Aber was Hausfrauen den ganzen Tag machen, schaffe ich in zwei Stunden. […] Hübsch aussehen muss der, der sonst nichts kann." (Frau Albrecht)

Leistung wird als gerechter Erfolgsmaßstab betrachtet. Hingegen wird das gleichstellungspolitische Instrument der vielfach erwähnten „Quote" zugunsten von unterrepräsentierten Gruppen bei Einstellungen und Beförderungen mit dem Verdacht in Verbindung gebracht, dass die Geschlechtszugehörigkeit anstatt der Leistung zum Erfolgskriterium werden könnte: „Und halt diese Unterstellung würde ich nicht haben wollen. Und ich fände es scheiße, wenn ich mich das selber fragen müsste." (Frau Esser). Dem wird das Leistungsprinzip entgegengesetzt: „Wenn jemand gut ist, hat das nichts mit Geschlecht zu tun" (Frau Albrecht). Die Zustimmung zu meritokratischen Maßstäben für beruflichen Erfolg ist mit der Annahme verbunden, dass im Personalmanagement der Unternehmen Stereotype und Diskriminierung nicht zum Tragen kommen.

Im vorliegenden Material gibt es keine tiefer gehenden Aussagen über persönliche Erfahrungen mit Leistungsbeurteilungen. An dieser Stelle kann ich daher nur auf Forschungen zum Personalwesen verweisen, die zeigen, dass das meritokratische Prinzip in der betrieblichen Praxis

empirisch nachweisbar geschlechterdifferenzierende Ausprägungen zugunsten von Männern aufweist (für die Pharma- und Biotechnologiebranche vgl. Funder/Sproll 2012). Frauen in männerdominierten Berufsfeldern sowie Teilzeitbeschäftigte gehören zu den am schlechtesten bewerteten Gruppen bei Leistungsbeurteilungen (Krell 2011). Die Bewertung von Leistung, Potenzial und Kompetenz ist immer in intersubjektive Praxen eingebunden, in denen – trotz aller Bemühungen, dies zu kontrollieren – stets Stereotype und Diskriminierungen nachweisbar sind (Höher/Höher 2007). In einer geschlechtsvergleichenden Studie zum beruflichen Erfolg in Ingenieur- und Naturwissenschaften hat Yvonne Haffner festgestellt, dass normative Leistungsvorstellungen, die Leistung mit zeitlicher Präsenz gleichsetzen und somit Menschen mit familiären und Sorgearbeitsverpflichtungen benachteiligen, ausschlaggebend für beruflichen Erfolg sind (Haffner 2008: 48). Auch Ulrike Teubner argumentiert, dass in Deutschland die Unvereinbarkeit der beruflichen Leistungs- und Präsenzkultur mit unbezahlter Sorgearbeit der vorherrschende Mechanismus ist, durch den die Ingenieurberufe Männerdomänen bleiben (Teubner 2009: 182f.). Und Christiane Funken unterstreicht, dass eine „aktive und nachhaltige Diskriminierung" von Frauen auch bei beruflich erfolgreichen Führungskräften nicht aufhört und den Aufstieg von Frauen in das höhere Unternehmensmanagement verhindert, obwohl viele dafür bereitstehen (Funken 2011: 55). Ein Forschungsteam um Angelika Trübswetter hat organisationskulturelle und individuelle Auffassungen von Führung und Geschlecht in Großunternehmen, davon mehrere aus technischen Branchen, verglichen. Die Autor_innen kommen zu dem Ergebnis, dass über unterschiedliche Unternehmenskulturen hinweg „weibliche Führungskräfte oft als defizitäre Führungskräfte wahrgenommen werden, die über entscheidende, erfolgsrelevante Kompetenzen nicht im selben Maße verfügen wie Männer" (Trübswetter et al. 2014: 161). Dadurch werden sie seltener als Beförderungskandidatinnen wahrgenommen und sind einer „intensiveren Leistungsbewertung" ausgesetzt (ebd.). Den Forscher_innen zufolge gelten Durchsetzungsstärke, Selbstmarketing, Entscheidungsfreude, Emotionalität und Netzwerken als Stärken männlicher Führungskräfte. Als Stärken weiblicher Führungskräfte gelten hingegen Empathie, Sozialkompetenz, Sachorientierung, Atmosphärenorientierung und Integration. Eine besondere Rolle kommt dabei der Kompetenz des Netzwerkens zu. Diese gilt als hervorstechender Faktor für erfolgreiche Führung und wird in erster Linie Männern zugeschrieben (ebd.: 159–162).

Ein weiteres Argument, das in den vorliegenden Interviews gegen eine gezielte Frauenförderung vorgebracht wird, ist die Befürchtung einer Konfrontation mit den Interessen der männlichen Kollegen, die keinen Erfolg verspreche. Netzwerke finden kaum Erwähnung. Einzelne engagieren sich in Frauenabteilungen von Berufsorganisationen oder in einem internationalen Berufsnetzwerk. Dies ist aber ausdrücklich nichts, was direkt im beruflichen Alltag wirkt. Dagegen sei es gewinnbringender, durch Weiterbildungen eine Wertschätzung der Andersheit von Frauen unter den männlichen Kollegen anzuregen:

„Zu respektieren, dass es vielleicht auch gar nicht verkehrt ist, dass man mal einen Moment überlegt, bevor man was sagt und nicht immer alles rauspoltert. Das ist so eine Sache, wo wir spezielle Trainings halt für Männer und Frauen haben, einfach nur Unterschiede aufzeigen, gucken, wie man sie in Stärken umwandeln kann." (Frau Fenger)

Der Wunsch nach einem positiv anerkennenden Umgang mit der angenommenen Differenz ist sehr passförmig zu den auch von Männern behaupteten positiven weiblichen Eigenschaften im beruflichen Kontext. Hier klingen Diversity-Management Ansätze durch, die den wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt für die Organisation hervorheben – im Gegensatz zu anderen Ansätzen, bei denen ein normativer Gerechtigkeitsbezug ausschlaggebend ist (für einen Überblick vgl. Engel 2007: 100f., Krell/Sieben 2011). Wirtschaftliche Argumente sind hierbei eine Verbesserung der Unternehmensbindung und der Loyalität der Beschäftigten und eine Steigerung von Produktivität und Innovation (Vedder 2006: 13–15). Problematisch daran kann sein, dass ein kritisch gemeinter Bezug auf Differenz und Diversität in den Hintergrund tritt und Menschen nicht sensibilisiert werden für abzubauende Diskriminierungen und Machtverhältnisse, sondern Personengruppen auf nutzbringende Eigenschaften festgelegt werden. Die eigentlichen Zielgruppen des Diskriminierungsabbaus können so dauerhaft auf die Position der „Anderen" festgelegt werden (Dobusch 2015: 63–68). Unterstrichen wird dieser Effekt durch die Praxis der interviewten Ingenieure, die – meist auf Nachfrage nach der Ursache für den geringen Frauenanteil – Frauen ein allgemein geringeres Interesse an technischen Berufen zuschreiben.

Bis hierhin habe ich den Umgang mit dem Status von Frauen als Minderheit in einer Männerdomäne in den Blick genommen. Von Männern gibt es zwar die rhetorische Bezugnahme auf eine gewünschte Erhöhung des Anteils weiblicher Kolleginnen, aber dies ist nicht mit einem Bezug auf die bestehenden beruflichen Hürden für Frauen verbunden. Die Umgangsweisen der Frauen, die sich trotz Diskriminierung erfolgreich im Beruf etablieren, sind überwiegend konfliktvermeidend und individuell. Die sexistische Diskriminierung wird als überwundene Berufseinstiegshürde dargestellt, wohingegen sie heute gelernt haben, die betriebliche Arbeitskultur zu schätzen. Im Folgenden diskutiere ich als Gegenstück dazu das Gleichheitsideal im familiären und partnerschaftlichen Kontext.

7.3.3 Gleichheitsideal in der Familie

Im familiären Kontext werden Geschlechterverhältnisse als aktiv zu gestaltende partnerschaftliche Praxis thematisiert. Konflikte innerhalb der Paarbeziehungen sind in den Positionierungen aller Typen abwesend. Im Gegenteil, die Selbstpositionierungen stellen die Einhelligkeit innerhalb der Beziehungen heraus. Dabei dient den jungen Ingenieur_innen in den vorliegenden Interviews als Abgrenzungsfolie für ihre Wünsche zu Elternschaft und Familie fast durchweg die „alte Generation" (Frau Pamuk). Diese verbinden sie mit männlicher Berufs- und weiblicher

Familienorientierung. Ich betrachte im Folgenden vor dem theoretischen Hintergrund verschiedener Reproduktionsmodelle, wie die einhellige partnerschaftliche Praxis konkret aussieht und wie die Arbeit im Haushalt und in der Familie verteilt wird.

Ich beginne bei der praktischen Umsetzung der Geschlechternormen in der Familie. Es findet sich ein geschlechtshierarchisches und zwei gleichheitsorientierte Modelle. Diese normativen Bezüge beziehe ich hier auf eine Typologie von Gabriele Winker, in der sie unterschiedliche Arrangements in der Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Haushalten mit Kindern unterscheidet (vgl. 3.3). Zwei der von ihr beschriebenen Reproduktionsmodelle finden sich in den Interessentypen junger Ingenieur_innen wieder. Das paarzentrierte Reproduktionsmodell umfasst einen Elternteil in Vollzeit und einen in Teilzeit, der die unbezahlte Reproduktionsarbeit leistet. Das ökonomisierte Reproduktionsmodell umfasst Haushalte, in denen beide Elternteile unbefristet und in Vollzeit erwerbstätig sind und ein überdurchschnittliches Einkommen zur Verfügung haben. Ein bedeutender Teil der Reproduktionsarbeit wird ökonomisiert erledigt, das heißt von bezahlten Kräften in Ganztagseinrichtungen für Kinder und durch die Beschäftigung von Haushaltsangestellten (Winker 2015a: 60–62).

In der gemeinsamen Betrachtung von Geschlechternorm und Arbeitsteilung ergeben sich unter den Interessentypen drei Varianten. Erstens ist die Lebensweise der Männer im karriereorientierten Typ „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ eine geschlechtshierarchische Form des paarzentrierten Modells. In meinem Sample sind sie eine kleinere Gruppe. Die Reproduktionsarbeit ihrer Partnerin verschafft ihnen trotz des Familienlebens die notwendige Zeit und Energie für die Erfüllung der beruflichen Leistungskriterien, die von langen Anwesenheitszeiten und einem Anspruch an ständige Verfügbarkeit geprägt sind (Haffner 2008). Ihre persönlichen Haltungen zur Ernährerrolle sind unterschiedlich. Es findet sich eine normative, überzeugte Positionierung, in welcher der Mann der Kopf der Familie sein soll und die Frau für die Familie zuständig ist. Andere positionieren sich pragmatisch oder auch selbstkritisch zu einer geschlechtsspezifischen familiären Rollenverteilung, akzeptieren diese aber, da sie ihnen erlaubt, ihren beruflichen Interessen nachzugehen. Es kann vermutet werden, dass eine wahrgenommene hegemoniale Gleichheitsnorm es den Familienernährern erschwert, sich ungebrochen positiv auf ihre Lebensführung zu beziehen. Als ein Kriterium für die Legitimität ihrer Lebensführung erörtern die jungen männlichen Ingenieure, inwiefern ihre Partnerin die Möglichkeit hat, in die Berufstätigkeit zurückzukehren. Diese Möglichkeit sehen sie gegeben, da ihre moderne Einstellung eine berufstätige Partnerin sogar vorsehe. Möglichweise zweifeln sie auch tatsächlich am „einseitigen Leben“ beruflich erfolgreicher Väter, die sich „an der Peripherie ihrer Familien“ erleben (Liebold 2004: 138).

Zweitens gibt es in der vorliegenden Typologie mit den Typen „Strategischer Verzicht“ und „Entspannter Nichtaufstieg“ einen großen Anteil gleichheitsorientierter paarzentrierter Reproduktionsmodelle. Die konsequenteste Form der Realisierung des Gleichheitsideals findet sich in den teilzeitbasierten Lebensführungen des Typs „Strategischer Verzicht“. Hier sind beide Elternteile teilzeiterwerbstätig und teilen sich Haus- und Sorgearbeit gleichmäßig auf. Hingegen ist im Typ „Entspannter Nichtaufstieg“ die Gleichheitsorientierung ein noch unerfülltes Interesse. Denn die Väter dieses Typs sind zum Interviewzeitpunkt erwerbstätig, während ihre Partnerinnen die Erwerbsarbeit für die Kinderbetreuung reduziert haben. Aber sie haben konkrete Pläne, die eigene Erwerbsarbeit in Zukunft zu reduzieren, um selbst mehr Zeit für die aktive Beteiligung am Familienleben und der familiären Arbeit zu haben. Die Frauen dieses Typs sind hingegen kinderlos und die partnerschaftliche Gleichheitsorientierung ist eine Norm, die sich bisher nicht an der Realität der Aufteilung der Sorgearbeit für Kinder messen musste.

Drittens ist mit dem Typ „Kalkulierte Vernachlässigung der Selbstsorge“ und den Frauen des Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf“ eine ebenfalls große Gruppe von Interviewten – in meinem Sample nur aus Frauen bestehend – dem gleichheitsorientierten ökonomisierten Modell zuzuordnen. Sie sehen sich und ihre männlichen Partner als Pionier_innen in der Vereinbarung von Elternschaft und Vollzeitberufstätigkeit durch „absolute Gleichberechtigung“. Als Vorbilder wollen sie das betriebliche Umfeld und die Arbeitskultur in ihren Abteilungen positiv beeinflussen: „Ich denke es ist die Zukunft.“ (Frau Kuhn) Diese jungen weiblichen Ingenieurinnen beschreiben egalitäre Arbeitsteilungsmodelle mit einem hohen Anteil an ausgelagerten Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. Dies ist ein typisches Merkmal der Reproduktion der Arbeitskraft in Doppelkarrierepaaren (Bathmann 2013b: 84ff.). Als einzige Ausnahme ist der Fall eines „Rollentausches“ zu nennen. Auch in diesem Fall, in dem der Mann die Rolle als Ansprechpartner für die Kinder übernimmt, wird die Haus- und Sorgearbeit mit einer Haushaltshilfe für die Nachmittagsbetreuung realisiert.

Als größte Hürde erleben die jungen vollzeiterwerbstätigen Frauen geschlechtsspezifische Normen außerhalb der Paarbeziehung, konkret die fehlende gesellschaftliche Akzeptanz ihrer Lebensführung, zugespitzt im Vorwurf, eine „Rabenmutter“ zu sein, die zugunsten des Berufes die Kinder und die Unterstützung des Mannes vernachlässige. Dies gilt in meinem Sample für die alten Bundesländer und auch dort stärker für ländliche als für städtische Umgebungen. Insbesondere von diesen Ingenieurinnen wird eine Kritik an sozialen Infrastrukturen geäußert. Diese Kritik gilt dem Schulsystem, das bei vielen Aktivitäten mit einem Engagement der Eltern kalkuliere, welches bei doppelter Vollzeiterwerbstätigkeit kaum einzulösen sei.

> *„Da wird sehr viel so geplant, dass man ständig frei haben müsste, um das zu erfüllen, um die Kinder ständig zu unterstützen, hin und her zu fahren. […] Und das ist natürlich, wenn beide voll eingespannt sind beruflich und zwar so, dass man nicht einfach spontan mal einen Gleittag nimmt, dann ist das schwierig.*

Das hat bisher immer irgendwie geklappt, aber man darf eigentlich gar nicht drüber nachdenken, weil man doch immer wieder so Momente hat, wo es eben dann echt eng wird.“ (Frau Heine)

An dieser Stelle komme ich zu der Frage, wie die Haushaltsarbeit organisiert wird. Dieses Thema ist in allen Interessentypen randständig. Überwiegend ist die Arbeitsteilung geklärt. Jede_r Partner_in hat einen bevorzugten Aufgabenbereich oder jede_r übernimmt, was gerade anfällt. In Paaren, in denen ein Elternteil in Elternzeit und überwiegend zu Hause ist, übernimmt diese Person, meistens die Frau, mehr Reproduktionsarbeit. Die Nebensächlichkeit dieses Themas kann Ausdruck einer tatsächlichen Laissez-faire-Praxis sein, von der viele berichten. Sehr häufig wird in der Interviews erklärt, dass man keinen besonders hohen Ordnungsstandard im Haushalt habe. Dahinter kann sich aber auch ein Unterschied zwischen Anspruch und Realität verbergen. In den Interviews wird dieses Thema nicht ausreichend vertieft, um belastbare Aussagen zu treffen. Deshalb kann ich an dieser Stelle nur auf Forschungen dazu verweisen, dass auch vollzeitberufstätige Frauen vergleichsweise mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit übernehmen als ihre männlichen Partner. Eine Analyse von Daten aus den Zeitverwendungsstudien der Bundesregierung und des WSI GenderDatenPortals ergibt, dass vollzeitbeschäftigte Frauen zweieinhalb Stunden pro Tag an Haushaltsarbeit leisten. Diese Angabe bezieht sich auf Haushaltsarbeiten ohne Sorge- und Betreuungsarbeiten, sie umfasst die Zubereitung von Mahlzeiten, Instandhaltung von Haus und Wohnung, Herstellung und Pflege von Textilien, Gartenarbeit, Pflanzen- und Tierpflege, sämtliche handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Arztbesuche und Behördengänge sowie die Organisation des Haushalts (Hobler et al. 2017: 7). Das ist das 1,4-fache von dem, was Männer an Haushaltsarbeit leisten, der absolute Unterschied beträgt täglich 41 Minuten. Frauen leisten mehr Haushaltsarbeit, je geringer ihre Erwerbsarbeitszeit ist. Bei den Männern wirkt sich hingegen der Erwerbsumfang kaum darauf aus, wie viel Zeit sie mit Haushaltsarbeit verbringen (ebd.). Auch bei gleichheitsorientierten Paaren tragen meist Frauen die Hauptverantwortung für die Haushaltsarbeit (Müller 2013: 299).

In diesem Abschnitt habe ich gezeigt, dass Geschlechterverhältnisse im familiären und partnerschaftlichen Kontext als aktiv zu gestaltende Beziehungspraxis konstruiert werden. Das Ernährermodell findet – zumindest rhetorisch – unter jungen Ingenieur_innen weniger Zustimmung als eine egalitäre partnerschaftlicher Arbeitsteilung. Im folgenden Abschnitt gehe ich dem auffällig häufig artikulierten Interesse junger Väter an einer aktiven Elternschaft nach.

7.3.4 Vaterschaft und Beruf

In den familiären Interessen der jungen Väter meiner Studie zeigt sich eine wesentliche Veränderung der Geschlechterverhältnisse in diesen Berufen in den letzten 20 Jahren. Noch um die Jahrtausendwende zeigten männliche Berufsanfänger aus Natur- und Ingenieurwissenschaften eine ausgeprägt niedrige Bereitschaft, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (Minks 2001: 72). Die

Interessentypen zeigen, dass eine Karriereorientierung, die früher selbstverständlich und durch geschlechtshierarchische Arbeitsteilung abgesichert war, auch bei Männern zum Gegenstand subjektiver Aushandlungsprozesse wird. Die Erwerbsarbeit wird mit Freizeit-, Gesundheits- und Familieninteressen abgewogen (Heilmann 2012: 58f.). Mit Michael Meuser kann von einem Wandel der vorherrschenden Leitbilder ausgegangen werden. Meuser identifiziert einen neuen Vaterschaftsdiskurs, in dem das Engagement von Vätern in den Familien zunehmend positiv betrachtet und die Figur des finanziellen Ernährers der Familie abgewertet wird (Meuser 2011: 72). Für Menschen mit höheren Einkommen ist durch die Elterngeldreform von 2007 auch der finanzielle Anreiz für eine Erwerbsreduzierung oder Erwerbsunterbrechung erhöht worden, da die Höhe des Elterngeldes seitdem einkommensabhängig ist und als Lohnersatzleistung mindestens 65 Prozent des ausfallenden Einkommens ersetzt (Ehlert 2008: 8). Für den Wunsch nach aktiver Vaterschaft gibt es zunehmend verschiedene Rollenangebote, z. B. als Erzieher, Berater, Partner oder Spielkamerad (Müller 2013: 258, vgl. auch Fthenakis et al. 2006).

Dass dieser normative Wandel auch von jungen Ingenieur_innen getragen wird, bestätigt eine aktuelle Studie von Yves Jeanrenaud zum Verhältnis von Ingenieur_innen zu Elternschaft. Darin wird ein verbreiteter Egalitätsanspruch verzeichnet. Viele leben in Partnerschaften, bei denen beide in Vollzeit erwerbstätig sind und in denen für beide Partner_innen die Familie – dem Leitbild nach – einen Ausgleich zum Beruf bietet. Familie ist ein „gemeinsames Projekt" (Jeanrenaud 2015: 118). Jeanrenaud spitzt seine Analyse dahingehend zu, dass nur Frauen darunter litten, für den Familienwunsch die Karriere einzuschränken. Männer hingegen deuteten eine solche Einschränkung als Wahl zwischen Lebensweisen (ebd.: 141f.). Dem widersprechen meine Ergebnisse. Meine Analyse von Interessentypen zeigt, dass es andere Faktoren gibt – etwa die politische Haltung und die eigenen Interessen – die beeinflussen, ob und wie sich jemand den Abstrichen bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten entweder ohnmächtig gegenübersieht oder diese als aktiv gewählten Verzicht erlebt. Meine Ergebnisse stützen eher Yvonne Haffners Einschätzung, dass die berufliche Leistungsnorm für Ingenieur_innen, die an das Ideal einer Person ohne unbezahlte Sorgearbeitsverantwortung gekoppelt ist, nicht nur Frauen benachteiligt,

> *„sondern auch jene Männer, die versuchen eine gleichberechtigte Aufgabenverteilung in ihrer Partnerschaft aufzubauen und ihre Zeit daher nicht gänzlich der bezahlten Erwerbstätigkeit zur Verfügung stellen". (Haffner 2008: 49)*

Nur bei einer Minderheit, den Männern des karriereorientierten Typs „Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf", findet sich ein positiver Bezug auf die Ernährerrolle, die selbstkritisch-akzeptierend bis normativ-überzeugt geschildert wird. Ansonsten überwiegt die Identifikation mit aktiver Vaterschaft. Diese fällt nicht nur durch ihre Häufigkeit ins Auge, sondern durch die hohe Bedeutung, die sie für die Konstruktion der familiären Interessen und für die

Vereinbarung der Lebensbereiche hat. So berichten die meisten jungen männlichen Ingenieure mit Blick auf familiäre und individuelle Interessen davon, dass sie das Aufwachsen ihrer Kinder begleiten und als Bezugsperson für Alltagsfragen zur Verfügung stehen möchten. Aber nur eine Minderheit realisiert diese aktive Vaterschaft. Dies gelingt dem Typ „Strategischer Verzicht im Beruf", bei dem die gleichberechtigte partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit der Grund dafür ist, die Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren. Die meisten jungen männlichen Ingenieure begnügen sich aber mit einer Inanspruchnahme von zwei Monaten Elternzeit. Sie begründen dies mit ihrer Erfahrung, dass in den Unternehmen die Akzeptanz für eine darüber hinausgehende berufliche Pause von Vätern fehlt.

Zum Auseinanderfallen von Anspruch und Wirklichkeit beim Wunsch nach aktiver Vaterschaft gibt es klare Befunde aus der Sozialforschung: Die Quote der Männer, die eine kurze Elternzeit in Anspruch nehmen, steigt zwar; eine längerfristige Übernahme von Betreuungsverantwortung erfolgt jedoch kaum, was sich auch an der stagnierenden Teilzeitquote bei Männern ablesen lässt (Pfahl/Reuyß 2010). Während die Zustimmung zum Modell aktiver Vaterschaft steigt, stellen Väter im Gegensatz zu Müttern ihre alltägliche Zeitverwendung aber real nicht vom Beruf zugunsten der Familie um. Sie übernehmen weniger Verantwortung für die Routinesorgearbeiten und bleiben häufiger dauerhaft in der Rolle des mithelfenden Sorgearbeitenden verhaftet (Adler/Lenz/Stübel-Richter 2015: 83–85). Dies korrespondiert mit der verbreiteten beruflichen Norm, nach der in industriellen Großunternehmen eine zweimonatige, eher symbolische Elternzeit von Vätern etabliert ist, während bei Müttern mit einer längerfristigen Unterbrechung und Rückkehr mit reduziertem Stundenumfang gerechnet wird (Lott/Klenner 2016: 14f., Mahler Walther/Lukoschat 2009: 17).

In diesem Abschnitt habe ich gezeigt, dass die jungen erwerbstätigen Väter kaum dauerhaft ihren Erwerbsumfang reduzieren. Trotz des Gleichheitsideals sind es regelmäßig die Mütter, die ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Ein partnerschaftlich-gleichheitsorientiertes Modell, das auf der Teilzeit beider Elternteile beruht, ist die Ausnahme.

7.3.5 Zwischenbilanz

Das hier analysierte Spannungsfeld liegt zwischen dem Wunsch nach einer Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Beruf und Familie und den prekären Privilegien in Form von Diskriminierungserfahrungen von Frauen und berufstätigen Eltern. Im ersten Abschnitt habe ich die Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Ingenieurberuf wiedergegeben. Die Berichte handeln von direkter Ablehnung von Frauen in einem technischen Berufsfeld. Bei Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund wird die Außenseiterinnenrolle durch negative Stereotype gegenüber Migrantinnen verstärkt. Männer thematisieren diese Diskriminierung von Frauen im

Beruf nicht, aber sie befürworten eine Erhöhung des Frauenanteils in ihrem beruflichen Umfeld, da sie sich davon eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Ergebnisse, ein verbessertes Arbeitsklima und gewinnbringende fachliche Impulse versprechen. Es sind überwiegend Frauen, die außerdem Erfahrungen mit der beruflichen Benachteiligung von berufstätigen Müttern machen. Die berufliche Leistungsfähigkeit wird ihnen aberkannt, oder sie sehen sich in der Leistungskonkurrenz gegenüber kinderlosen Kolleg_innen im Nachteil. Väter thematisieren diesen beruflichen Nachteil in geringerem Maße, aber auch bei ihnen gibt es eine Unzufriedenheit darüber, dass für Väter nur eine maximale Elternzeit von zwei Monaten in den Unternehmen anerkannt wird.

Im zweiten Abschnitt habe ich das Verhältnis zwischen der positiven Betonung einer Geschlechterdifferenz und der Anpassung von Frauen an die männerdominierten beruflichen Arbeitskulturen diskutiert. Von Männern gibt es zwar die rhetorische Bezugnahme auf eine gewünschte Erhöhung des Anteils weiblicher Kolleginnen, aber dies ist nicht mit einem Bezug auf die bestehenden beruflichen Hürden für Frauen verbunden. Weibliche Ingenieurinnen hingegen müssen sich früh in ihrer beruflichen Laufbahn damit auseinandersetzen, dass sexistische und rassistische Diskriminierungen und Stereotype ihre Erfolgsaussicht auf eine privilegierte Berufssituation einschränken. Es wurde gezeigt, dass bei den Selbstpositionierungen von Frauen die erfolgreichen Bewältigungsweisen vergangener Konflikte im Zentrum stehen. Dadurch geraten die erfolgreichen Umgangsweisen mit der eigenen Minderheitenposition zu einem Gesamtbild der Berufskultur, in dem Diskriminierung keine prägende Rolle spielt. Die Positionierung als beruflich ambitionierte Frau erfolgt in dezidierter Abgrenzung zur wahrgenommenen Dominanz von weiblicher Familienorientierung, insbesondere zum Rollenmodell der Hausfrau. Diese Positionierungen lassen sich aufgrund des Geltungsbereiches meines Samples jedenfalls für jene Frauen feststellen, die im Ingenieurberuf und in der Privatwirtschaft verbleiben und nicht den Beruf oder die Branche wechseln.

Im dritten Abschnitt habe ich das Gleichheitsideal diskutiert, das in Familie und Partnerschaft vorherrscht. Es hat sich gezeigt, dass Geschlechterverhältnisse im familiären und partnerschaftlichen Kontext als aktiv zu gestaltende Beziehungspraxis konstruiert werden. Die explizit geschlechtshierarchisch organisierte Familie ist in der Minderheit, und es sind unter den Interviewten ausschließlich Männer, die dieses Modell leben. Die vorliegenden Interessentypen zeigen, dass das Ernährermodell, welches traditionell eng mit der beruflichen Kultur von Ingenieur_innen verbunden ist, unter den jungen Ingenieur_innen keine selbstverständliche Zustimmung erfährt. Stattdessen überwiegt – zumindest rhetorisch – eine normative Orientierung an egalitärer partnerschaftlicher Arbeitsteilung.

Im vierten Abschnitt bin ich darauf eingegangen, wie die ausgeprägte Bezugnahme auf den Wunsch nach aktiver Vaterschaft zu bewerten ist. Hier passen sich die jungen Väter dem geringen von den Unternehmen akzeptierten Handlungsspielraum an. Die anerkannte Erwerbsreduzierung ist eine zweimonatige Elternzeit ohne anschließende dauerhafte Reduzierung des Erwerbsumfangs. Ein partnerschaftlich-gleichheitsorientiertes Modell, das auf der Teilzeit beider Elternteile beruht, ist die Ausnahme. Trotz des Gleichheitsideals sind es regelmäßig die Mütter, die ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Die Alternative dazu ist das gleichheitsorientierte, jeweils vollzeiterwerbstätige Paar, in dem beide Eltern mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung in Beruf und Familie zurechtkommen müssen.

Insgesamt hat die Analyse dieses Spannungsfeldes – zwischen einerseits gewünschter Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie und andererseits Diskriminierung von Frauen und Eltern – gezeigt, dass unter jungen Ingenieur_innen die Positionierung als moderne Vorreiter_innen von Chancengleichheit in Beruf und Gesellschaft in Abgrenzung zu einer vorherigen Generation überwiegt. Prekäre Privilegien zeigen sich in diesem Spannungsfeld zum einen daran, dass Frauen die Diskriminierungserfahrungen im Beruf ganz überwiegend individuell und konfliktvermeidend bewältigen und sich als Minderheit in die bestehende Berufskultur einpassen. Es gelingt der einzelnen Ingenieurin, sich dezidiert als Frau erfolgreich in der Berufskultur zu behaupten, allerdings wird durch die genutzten Strategien die Kultur der Diskriminierung nicht in Frage gestellt, sondern stabilisiert. Den gleichen Effekt hat die Praxis der Männer, die sich einen höheren Frauenanteil im Beruf wünschen. Sie streichen die angenommenen positiven weiblichen Eigenschaften hervor und verzichten darauf, Diskriminierung zu thematisieren oder dagegen aktiv zu werden. Stattdessen führen sie den geringen Frauenanteil auf ein unterstelltes geringeres Interesse von Frauen an technischen Berufen zurück.

Zum anderen zeigen sich prekäre Privilegien in diesem Spannungsfeld daran, dass die meisten Eltern entgegen ihrer Wünsche auf eine gleichberechtigte Reduzierung der Erwerbsarbeit verzichten und stattdessen dem geschlechtshierarchischen paarzentrierten Modell folgen, indem die Mütter den Erwerbumfang langfristig reduzieren und die Väter in Vollzeit weiterarbeiten. Damit verbundene Alltagskonflikte zeigen sich dahingehend, dass Mütter aber auch Väter Probleme bei der Vereinbarung von Vollzeitberuf und Familie thematisieren. Konflikte innerhalb der Paarbeziehungen über die Arbeitsteilung spielen keine Rolle. Es gibt eine kleine, sich aber deutlich positionierende Gruppe von Vätern, denen die anerkannten zwei Elternzeitmonate nicht ausreichen, um ihre familiären Interessen zu realisieren, aber überwiegend wird die Mehrfachbelastung durch familiäre und berufliche Arbeit von Frauen bzw. Müttern bewältigt.

7.4 Bilanz: Bewährungsproben für ein privilegiertes Leben

Die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Studie basieren auf Interviews mit angestellten Ingenieur_innen im Alter bis 40 Jahre, die seit einigen Jahren im Berufsleben stehen. Die Analyseergebnisse beziehen sich auf Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund; des Weiteren auf Alleinstehende, Kinderlose und auf Eltern in heterosexuellen Paarbeziehungen. Über alleinerziehende Eltern oder Eltern, die nach einer Trennung die Kinder abwechselnd im eignen Haushalt betreuen, und über Eltern in homosexuellen Partnerschaften können aufgrund des Samples keine Aussagen getroffen werden. Die Rolle von psychischen und physischen Beeinträchtigungen war in den Interviews ein so randständiges Thema, dass auch dazu keine verallgemeinernden Aussagen getroffen werden können.

Durch die vergleichende Analyse der vier empirisch fundierten Interessentypen konnte gezeigt werden, dass Ingenieur_innen in unterschiedlichen Lebensbereichen und in ihrer alltäglichen Vereinbarungspraxis mit vielfältigen Spannungen zwischen ihren Wünschen und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen umgehen müssen. Die Analyseperspektive auf soziale Ungleichheit hat gezeigt, dass hierbei drei Gruppen junger Ingenieur_innen besonders mit einschränkenden Bedingungen für die Realisierung eigener Wünsche und Interessen konfrontiert sind – wobei sich die Zugehörigkeit zu den Gruppen selbstverständlich überschneiden kann. Dies sind erstens berufstätige Eltern, wie die Analyse der Zeitkonflikte zeigt. Es sind zweitens Berufsanfänger_innen, wie die Analyse der überlastenden Anforderungen zeigt. Und es sind drittens Frauen, wie die Analyse von Diskriminierungen zeigt.

Im Spannungsfeld zwischen selbstbestimmtem Leben und Zeitdruck wünschen sich junge Ingenieur_innen, vielfältige Interessen verfolgen zu können. Gleichzeitig akzeptieren sie, dass der Beruf die Lebensführung dominiert. Selbstbestimmung wird damit gleichgesetzt, in der verbleibenden Zeit eigene Prioritäten zu setzen und sich den vielfältigen Anforderungen anzupassen. Soziale Beziehungen jenseits der Kernfamilie werden entgegen der eigenen Wünsche vernachlässigt. Dies gilt für Männer und Frauen und für Eltern und Nicht-Eltern gleichermaßen. Die Menschen, die diesen Verzicht nicht akzeptieren, verzichten stattdessen auf berufliche Entwicklungschancen, was damit einhergeht, dass sie sich für eine dauerhafte Reduzierung des Erwerbsumfangs entscheiden. Die sozialen Positionen und außerberuflichen Interessen der beruflich Verzichtenden sind heterogen.

Jungen Eltern, die beruflich und familiär hoch engagiert sind, gelingt die Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche durch ein eng kalkuliertes Alltagsmanagement. Sie beschränken sich dabei in der Verfolgung ihrer Interessen auf Beruf und Familie, statt ihren eigentlich vielfältigen und darüber hinausreichenden Interessen nachzugehen. Diese Anpassung reicht unter beruflich hoch engagierten Müttern bis zur Vernachlässigung von Selbstsorge und Gesundheit.

In diesem durchstrukturierten Alltag wird die Sorgearbeit abgewertet. Die Realisierung der Interessen, die sich auf das qualitative Familienleben beziehen, wird auf Wochenenden und Urlaube begrenzt. Diejenigen, die im Gegensatz dazu eine eigensinnig-flexible Balance zwischen verschiedenen Anforderungen und eigenen Interessen realisieren, sind Menschen ohne Kinder oder Väter, deren familiäres Engagement kaum alltagsbezogene Sorgearbeit umfasst, sondern der Ernährerrolle entspricht.

Diejenigen, die egalitäre Partnerschafts- und Elternschaftsideale tatsächlich realisieren, sehen sich mit einer Benachteiligung von Eltern durch das an Vollzeit orientierte berufliche Leistungsideal konfrontiert. Es sind überwiegend Mütter, die davon betroffen sind, dass durch eine Reduzierung des Erwerbsumfangs ihre beruflichen Entwicklungschancen eingeschränkt werden. Nur in dem Interessentyp, der zugunsten außerberuflicher Interessen auf berufliche Entwicklungschancen verzichtet, ist der Verzicht Ausgangspunkt einer Kritik an den gesellschaftlichen Bedingungen des Zeitmangels.

Im Spannungsfeld zwischen beruflichen Herausforderungen und Überlastungen gehen junge Ingenieur_innen einem aus ihrer Sicht befriedigenden Beruf nach. Sie können ihrem Wunsch entsprechend ihr technisches Fachwissen in gesellschaftliche und betriebliche Problemlösungen einbringen. Sie erfahren Wertschätzung und Respekt für ihre berufliche Arbeit, und sie können ihre beruflichen Kompetenzen weiterentwickeln. Ihr Erwerbseinkommen gewährt ihnen einen befriedigenden Lebensstandard. Sie streben nicht nach Luxus, sehen sich aber frei von finanziellen Sorgen. Unbefristete und überwiegend tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse gewähren ihnen eine biografische Planungssicherheit im Hinblick auf den Wohnort und den Lebensstandard. Sie haben die Möglichkeit, die berufliche Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte Zeit zu begrenzen und die Lage der täglichen Arbeitszeit im Betrieb können sie so weit mitbestimmen, dass sie flexibel auf kurzfristige außerberufliche Terminanforderungen reagieren können.

Gleichzeitig akzeptieren sie, dass sie insbesondere zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn Überlastungen ausgesetzt sind, die bis zur Gesundheitsgefährdung führen. Durch eine erfolgreiche Bewältigung solcher Belastungsspitzen erwarten sie, sich für einen zukünftigen Umgang mit den hohen Anforderungen zu bewähren, die an verantwortliche Fachkräfte gestellt werden. Sie lernen ihre Belastungsgrenzen kennen, und einige erarbeiten sich dadurch ein gelingendes Grenzmanagement für die Zukunft. Auch die persönlichen Einschränkungen und Ungewissheiten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse und Pendeln werden beim Berufseinstieg in der Aussicht auf spätere Privilegien in Kauf genommen.

Es gibt in zwei der drei nicht an Karriere orientierten Typen ein vereinzeltes Engagement in der kollektiven betrieblichen Interessenvertretung. Angesichts der erlebten Überlastungsgefahr ist die Ermöglichung von Grenzziehung ein zentrales Thema dieses Engagements. Das seltene

kollektive Engagement im Betrieb ist institutionell abgesichert und erfolgt während der betrieblichen Arbeitszeit. Die Organisierung etwa in beruflichen Frauennetzwerken oder anderen gesellschaftspolitischen Gruppen sind Interessen, für deren Realisierung den jungen Ingenieur_innen keine Zeit bleibt.

Im Spannungsfeld zwischen Gleichberechtigung und Diskriminierung haben Frauen und Männer die gleichen beruflichen Interessen. Sie möchten ihr Fachwissen in betriebliche und gesellschaftliche Problemlösungen einbringen und sich beruflich weiterentwickeln. Personen die eine Aufstiegskarriere verfolgen, sind in der Minderheit. Frauen haben in der beruflichen Kultur aber einen unsicheren Status im Vergleich zu Männern. Sie sind in der Minderheit und junge Frauen stehen unter besonderem Druck, sich als respektierte Kollegin in den Augen der männlichen Kollegen zu bewähren. Dies gelingt ihnen, indem sie Diskriminierungserfahrungen individuell bewältigen und Konflikte mit dem Umfeld vermeiden. Wenn Frauen mit Migrationshintergrund zusätzlich mit Stereotypen über Migrantinnen konfrontiert sind, verstärkt das ihre Außenseiterinnenposition.

Viele der Interviewten sind Eltern und sie erleben den Alltag mit Kindern als Bereicherung. Ihre partnerschaftlich-egalitären Vorstellungen und Praxen von Elternschaft und Arbeitsteilung in heterosexuellen Paaren sowie von der Vereinbarung von Elternschaft und Beruf begreifen die jungen Ingenieur_innen als zukunftsweisend und sie grenzen sich von einer älteren Generation ab. Die forschungsleitende Annahme, dass die Wünsche von jungen Ingenieur_innen an die Vereinbarung von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen in Konflikt mit den beruflichen Anforderungen stehen, hat sich hier als fruchtbar erwiesen. Vor dem Hintergrund einer zeitextensiven beruflichen Arbeitskultur, in der berufliche Entwicklungsmöglichkeiten besonders stark an Vollzeiterwerbstätigkeit gebunden sind, zeigen sich deutliche Alltagskonflikte in der Vereinbarung von Familie und Vollzeitberuf. Auffällig ist eine verbreitete Positionierung als aktiver Vater. Väter und Mütter fordern ein Umdenken in Unternehmen und einen Abbau der beruflichen Nachteile für Eltern. Real sind es aber überwiegend Mütter, die die Mehrfachbelastung aus Beruf und Familie alltagspraktisch bewältigen oder ihren Erwerbsumfang reduzieren und somit berufliche Nachteile in Kauf nehmen.

In der theoretischen Begründung der Forschungsperspektive auf prekäre Privilegien wurde die Frage nach den Umgangsweisen aufgeworfen. Es wurde gezeigt, dass unterschiedliche Befunde dazu vorliegen, inwieweit individuelles Interessehandeln gelingt oder an Grenzen gerät, und ob sich junge Ingenieur_innen angesichts prekärer Privilegien mit ihren Wünschen und Interessen den Anforderungen anpassen oder sich für Veränderungen stark machen (vgl. 3.3). Prekäre Privilegien zeigen sich im Handeln der unterschiedlichen Interessentypen auf verschiedene Weise: erstens daran, dass Verzicht als Voraussetzung für eine befriedigende Lebensführung akzeptiert wird, zweitens daran, dass für die Aussicht auf einen befriedigenden und privilegierten Beruf

gerade zu Beginn der beruflichen Laufbahn in Kauf genommen wird, an die Überlastungsgrenze zu geraten und Interessen in anderen Lebensbereichen zu vernachlässigen, drittens daran, dass Frauen die Diskriminierungserfahrungen im Beruf ganz überwiegend individuell und konfliktvermeidend bewältigen und viertens daran, dass die meisten Eltern entgegen ihrer Wünsche auf eine gleichberechtigte Reduzierung der Erwerbsarbeit verzichten.

Für die abschließende Bilanz der empirischen Analyse greife ich die subjektwissenschaftliche Fragestellung auf, wo subjektives Handeln die Erweiterung der Lebensperspektiven der Handelnden einschränkt und wo im subjektiven Handeln Ansätze für eine gesellschaftliche Veränderung im Sinne einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten sichtbar werden (vgl. 5.3). Mein Resümee lautet, dass junge Ingenieur_innen in einem hohen Maße bereit sind, den individuellen Umgang mit den prekären, einschränkenden Aspekten ihres Alltags als Bewährungsprobe für ein privilegiertes Leben akzeptieren, diese Bewährungsprobe aber auch an einigen Stellen zurückweisen.

Bewährungsproben verstehe ich angelehnt an Luc Boltanski und Ève Chiapello als Bestandteil der Legitimitätsordnung sozialer Ungleichheit. Nach Boltanski und Chiapello kann eine Gesellschaft anhand der durch sie bereitgestellten Bewährungsproben definiert werden, „durch die die soziale Auslese der Personen erfolgt, sowie durch die Konflikte, die sich am Gerechtigkeitsgehalt dieser Bewährungsproben entzünden“ (Boltanski/Chiapello 2003: 74). Davon inspiriert verstehe ich Bewährungsproben als Zugangsprüfungen zu sozialen Positionen – hier als Hürde in der Erlangung oder dem Behalten von Privilegien –, allerdings nicht in einem formalen Sinn. Vielmehr ziele ich mit dem Begriff der Bewährungsprobe auf die praktische, alltägliche Erprobung der Legitimität und der Grenzen von Einschränkungen in der Realisierung eigener Wünsche und Interessen.[45]

Das Bestehen der Bewährungsprobe eines individualisierten Umgangs mit prekären Privilegien bringt es mit sich, dass problematische gesellschaftliche Bedingungen – Zeitmangel, Belastungen, Diskriminierungen – auf Kosten der eigenen Interessen bewältigt werden. Dies drückt sich in einer ausgeprägten Bereitschaft zu Verzicht und Kompromissen aus, die junge Ingenieur_innen an den Tag legen. Die Akzeptanz der Bewährungsproben zeigt sich auch in

[45] Ich benutze den Begriff der Bewährungsprobe somit nicht in dem engen von Boltanski und Chiapello definierten Sinn. Sie bezeichnen damit das „Kräftemessen“ zwischen Personen, Gruppen oder sozialen Einheiten in einem formalisierten Rahmen, etwa Prüfungen, die aufgrund ihres formalen Charakters und einer normativen Übereinkunft gesellschaftlich legitimierte Zugangsvoraussetzungen zu sozialen Positionen darstellen (Boltanski/Chiapello: 72f.). Ein Anwendungsbeispiel ist die Analyse des deutschen Arbeitsmarktregimes durch Klaus Dörre et al. In Bezug auf Boltanski/Chiapello gehen Dörre et al. davon aus, dass „Erwerbslosigkeit zur Bewährungsprobe“ gemacht wird, indem die Jobvermittlungen den Erwerbslosen mit scharfen Zumutbarkeitsregeln diktieren, wie sie leben sollen. Durch die Akzeptanz dessen, sollen sich Erwerbslose als respektable Gesellschaftsmitglieder beweisen (Dörre et al. 2013: 36f.).

einer großen Leistungsbereitschaft gegenüber hohen Anforderungen sowie einem großen Durchhaltevermögen angesichts als problematisch erlebter Bedingungen. Offene Konflikte mit den bestehenden Bedingungen werden vermieden. Teils entspringt die Motivation dafür der subjektiv erlebten Selbstbestimmung im Alltag und einem als durchaus befriedigend erlebten Berufs- und Familienleben, obwohl eigene Interessen zurückgestellt werden. Teils entspringt die Motivation der Aussicht, sich in einem Beruf zu etablieren, von dem sich die jungen Ingenieur_innen für die Zukunft eine gesicherte befriedigende Tätigkeit und einen privilegierten sozialen Status und somit eine umfassende Realisierung ihrer Interessen versprechen.

Gleichzeitig gibt es in den Alltagspraxen junger Ingenieur_innen Ansätze, die Bewährungsproben zurückzuweisen und somit das Maß der akzeptierten Einschränkungen zu begrenzen. Junge Ingenieur_innen sind nicht bereit, ein Leben nur für den Beruf zu führen, sondern wollen ihren Alltag ausgehend von einer Vielfalt von Interessen in unterschiedlichen Lebensbereichen gestalten. Ihre Erwerbsorientierungen weisen eine hohe Identifikation mit dem Status technischer Expert_innen und leistungsbereiter Fachkräfte auf, sind dabei aber deutlich mit Interessen in anderen Lebensbereichen verknüpft. In diesem Zusammenhang finden individuelle Grenzziehungen statt. Auch wenn die Grenzziehungen teils auf einem hohen Belastungsniveau ansetzen, so bestärken sie doch die Positionierung von Ingenieur_innen als eigensinnige Menschen mit vielen Handlungsmöglichkeiten in der Realisierung ihrer Wünsche und Interessen. Gesellschaftliche Einschränkungen in der Realisierung der eigenen Interessen führen somit auch zu Kritik und sind in einigen Fällen eine Begründung dafür, sich kollektiv in Interessenvertretungen für Begrenzungen der beruflichen Leistungskultur zu engagieren.

8 Ansätze für politisches Handeln

In diesem Kapitel wird die dritte Forschungsfrage diskutiert: Welche Ansatzpunkte für politisches Handeln lassen sich aus den empirischen Ergebnissen ableiten? Die empirischen Ergebnisse zeigen entlang von Widersprüchen zwischen den eigenen Wünschen und den gesellschaftlichen Bedingungen deutlich die Wirkungsweisen von prekären Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen. Die prekären Privilegien zeigen sich an Einschränkungen in Form von Zeitmangel, Überlastungen und Diskriminierungen und stellen Herausforderungen und Hürden für die Realisierung eigener Interessen und für die Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche dar.

Prekäre Privilegien werfen über die hier untersuchte Gruppe der Ingenieur_innen hinaus eine umfassendere gesellschaftliche Frage auf: Wie ist es um die Lebensqualität in einer Gesellschaft bestellt, in der nicht einmal diejenigen ihre Interessen vollständig realisieren können, die hochqualifiziert und hochbezahlt in den profitträchtigsten Wirtschaftsbereichen arbeiten, die materiell gut abgesichert sind und über vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten verfügen? Die Beschäftigung mit den Bewährungsproben, welche die Gesellschaft für Privilegierte bereithält, kann Hinweise darauf geben, wo ein grundsätzliches gesellschaftliches Umsteuern nötig ist. Es geht mir hier mit der Verwendung des Begriffs der Bewährungsproben um das als gesellschaftlich legitim erachtete Maß an Belastungen und Einschränkungen in der Erwerbsarbeit, in der Sorgearbeit und in der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche (vgl. 7.4). Die analysierten Praxen der unterschiedlichen Interessentypen können als Ausgangspunkt dafür gelten, die Legitimität bestimmter Anforderungen und Belastungen politisch in Frage zu stellen.

Die Analyse von Interessentypen hat gezeigt, dass die Beeinträchtigungen in Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen ganz überwiegend individuell bewältigt werden. Mehr noch: Obwohl es eine starke Problemwahrnehmung von Zeitmangel, Belastungen und Diskriminierungen gibt, wird deren individualisierte Bewältigung als Bewährungsprobe für einen anspruchsvollen und Privilegien versprechenden Beruf akzeptiert. Diese Umgangsweise geht mit individuellen Kompromissen, einem selbstbestimmten Verzicht auf eigene Interessen und mit einer Leistungsbereitschaft bis an oder über die Belastungsgrenze einher.

Diese Bewältigungsweisen werfen die Frage der Handlungsmöglichkeiten der Einzelnen auf, denn durch ihre Praxen gestalten sie die Bewährungsproben mit. Welche Praxen schränken die Realisierung von Interessen ein und welche Positionierungen bieten Anknüpfungspunkte für kollektive Grenzziehungen und eine Veränderung gesellschaftlicher Bedingungen? Ausgehend von der hohen Bereitschaft der prekär Privilegierten, die Anforderungen auf Kosten eigener Interessen zu bewältigen, plädiere ich für ein politisches Handeln, das auf eine Veränderung

der Bedingungen zielt, das heißt auf einen Abbau von Zeitmangel, Belastungen und Diskriminierung. Handlungsbedarf besteht im Abbau von Zeitmangel, Belastungen und Diskriminierungen.

Die Forschungsperspektive auf soziale Ungleichheit hat gezeigt, dass drei soziale Gruppen innerhalb der Berufsgruppe der Ingenieur_innen besonders stark belastet sind: berufstätige Eltern, Berufsanfänger_innen und Frauen. Im Folgenden werden für jedes der drei Handlungsfelder Zeit, Entlastung und Antidiskriminierung Ansatzpunkte für ein politisches Handeln diskutiert, das Ingenieur_innen allgemein dabei unterstützen kann, ihre Interessen umfassend zu realisieren, mindestens aber die Situation der am stärksten belasteten Gruppen verbessert. Das Ziel ist es dabei nicht, ein fertiges Maßnahmenpaket zu entwickeln. Vielmehr soll dies ein Diskussionsbeitrag für einzelne Engagierte und für Interessenvertretungen sein, die Ingenieur_innen dabei unterstützen möchten, andere Umgangsweisen mit prekären Privilegien zu finden und die sich dafür einsetzen, dass Ingenieur_innen ihre Interessen umfassend realisieren können, aber auch darüber hinaus für den Abbau sozialer Ungleichheit eintreten.

8.1 Handlungsfeld Zeit

Da ihr Alltag von Zeitmangel geprägt ist, verzichten junge Ingenieur_innen auf die Verfolgung von Teilen ihrer Interessen. Der Verzicht liegt je nach Interessentyp in unterschiedlichen Lebensbereichen. Es kann der Verzicht auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, auf eigene Hobbys, auf gesellschaftspolitisches Engagement oder auf Zeit für Muße sein. Dies führt zu Unzufriedenheiten im Alltag und kann bis hin zur Beschädigung von sozialen Beziehungen und der Selbstsorge reichen. Berufstätige Eltern haben eine besonders hohe Belastung aus der Erwerbs- und Sorgearbeit. In diesem Handlungsfeld sind arbeits-, familien- und sozialpolitische Maßnahmen von Nöten, die den Zeitmangel reduzieren.

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zeigen, dass die jungen Ingenieur_innen den Lebensbereichen jenseits des Berufes eigentlich eine große Bedeutung beimessen. Als Eltern beschränken sie sich aber unter den gegebenen Bedingungen, dass ihnen neben dem Beruf wenig Zeit bleibt, im Alltag überwiegend auf Beruf und Familie. Selbst dann, wenn sie die Realisierung ihrer Interessen in dieser Weise selbsttätig begrenzen, stehen sie vor dem Dilemma, dass sich nicht beides gleichberechtigt leben lässt. Sie verzichten dann entweder auf berufliche Entwicklungschancen oder auf Präsenz in der Familie. Hier sind es überwiegend die Mütter, die beruflich zurückstecken. Alternativ gestalten sie den Alltag an der eigenen Belastungsgrenze auf Kosten der Selbstsorge. Diese Wahl steht häufig den partnerschaftlich-egalitären Idealen entgegen. Eine erste zeitpolitische Zielsetzung sollte daher die Entlastung von berufstätigen Eltern sein. Mütter und Väter sollten nicht auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verzichten müssen, wenn sie sich für aktive Elternschaft entscheiden.

Durch ihre hohen Einkommen kommt den Ingenieur_innen bereits jetzt das einkommensabhängige Elterngeld besonders zugute. Eine gesetzlich unterstützte Ausweitung der Familienzeit für Eltern in Form eines Anspruchs auf eine Reduzierung der Erwerbsarbeit bei vollem Lohnausgleich sowie ein Rückkehrrecht auf Vollzeit könnten die Akzeptanz von partnerschaftlicher familienbedingter Erwerbsreduzierung erhöhen und würde dabei gleichzeitig Eltern mit weniger Einkommen besser unterstützen. Eine Ausdehnung der nicht übertragbaren Elternzeitanteile, der so genannten Partnermonate, könnte die Nutzung durch Väter befördern. Auch eine finanzielle Förderung einer gleichzeitigen Teilzeit von Eltern könnte hierzu beitragen, so die Argumentation in einem Gleichstellungsbericht im Auftrag der Bundesregierung (Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht 2011: 71f.).

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Entlastung berufstätiger Eltern ist es,

> *„die gesellschaftliche Organisation der Sorgearbeit nicht im Privaten zu individualisieren, sondern durch eine institutionelle und politische Rahmung zu gewährleisten, dass Zweiverdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können". (Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht 2017: 45)*

Hierfür bedarf es Ganztagsbetreuungseinrichtungen für Kinder und Leitbilder nach denen die Betreuungseinrichtungen als Bildungsinstitutionen und als Ort eines guten Alltagslebens von Kindern begriffen werden. Erwerbstätige Eltern können zusätzlich unterstützt werden durch Betreuungsangebote, die sich flexibel nach den Anforderungen der Erwerbsarbeit richten, z. B. durch betriebsnahe Kitas, Notbetreuung von Kindern im Betrieb und Verzicht auf Schließungszeiten in Kitas (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013: 356f.). Dies wäre sicher ein Schritt, um den zeitlichen Anforderungen des Berufes trotz temporärer Betreuungsengpässe zu genügen. Ich plädiere hier jedoch für ein Umdenken in Richtung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung, in der Flexibilitätsanforderungen an der Sorgearbeit orientiert werden, indem zum Beispiel kurzfristige Urlaubstage und Unterbrechungen nachteilsfrei ermöglicht werden. Als ein Weg zu einer subjektiv gelingenden Vereinbarung von Beruf und außerberuflichen Lebensbereichen gilt eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung (Wotschack 2010).

Damit Eltern zufriedene und belastbare Fachkräfte sein können, brauchen sie „Zeit, Geld, gut funktionierende Partnerschaften und (mentale) Kraft" (Derboven 2016: 102). Entscheidend dabei ist die Zeitsouveränität oder Zeitautonomie der Beschäftigten, damit sie sich der Sorgearbeit für Kinder und Angehörige, aber auch dem gesellschaftlichen Engagement und Interessen in anderen Lebensbereichen widmen können (Jurczyk 2010: 253, Wagner 2010: 350). Betriebliche Langzeitarbeitskonten sind ein Modell, das sowohl kurzfristige Flexibilität als auch längere Auszeiten ermöglichen soll. Allerdings ist die Entlastungswirkung dann gering, wenn Beschäftigte bereits lange betriebliche Arbeitszeiten haben und somit kaum Kapazität zum Ansparen von Zeit besteht (Wotschack 2010: 209). Hochqualifizierte Beschäftigte in Deutschland haben im europäischen Vergleich sehr hohe durchschnittliche effektive, also tatsächlich geleistete,

Arbeitszeiten. Im Jahr 2006 lag Deutschland mit 42 Wochenstunden an zweiter Stelle im Vergleich der Europäischen Union (Lehndorff 2010: 81). Gefragt sind hier Maßnahmen, welche zunächst die über den vertraglichen Umfang hinausgehende Mehrarbeit eingrenzen, um überhaupt individuelle Handlungsspielräume zu schaffen (Seifert 2010: 49).

Ein gesetzliches Recht auf begründungsfreie Auszeiten, bei denen das Beschäftigungsverhältnis und der Sozialversicherungsschutz erhalten bleiben, könnte Lebensentwürfe fördern, die nicht an der Erwerbsarbeit ausgerichtet sind, sondern in denen außerberufliche Interessen gleichwertig sind (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017: 138). Die Wirkung solcher „Sabbaticals“ in verschiedenen europäischen Ländern wurde aktuell in einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung untersucht (Wotschack/Samtleben/Allmendinger 2017). Die Autor_innen kommen zu dem Ergebnis, dass der positive Effekt einer staatlich geförderten längeren Erwerbsunterbrechung aus der Sicht der Nutzer_innen in einer Verbesserung der Work-Life-Balance liegt. Allerdings benennen die Autor_innen Risiken eines solchen individuellen Modells ähnlich denen beim bereits bestehenden Recht auf Teilzeit oder bei betrieblichen Lösungen wie Langzeitarbeitszeitkonten: Der Verlust an beruflicher Praxis und von Kontakten im Betrieb verschlechtern die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten; Frauen nutzen die Auszeit stärker als Männer für die Vereinbarung von Familie und Beruf, und sie reduzieren ihre Erwerbstätigkeit länger und nachhaltiger mit den entsprechenden negativen Auswirkungen auf den beruflichen Wiedereinstieg, das langfristige Einkommen und die Rentenhöhe (ebd.: 32f.). Hier nehmen die Expert_innen daher als Lösungsansatz die Kombination aus sozialer Betreuungsinfrastruktur, einem Anreiz für Väter, mehr Sorgearbeit zu übernehmen, und einer Reduzierung der allgemeinen Erwerbsarbeitszeitnorm in den Blick (ebd.: 39).

Eine solche Reduzierung statt Flexibilisierung der Erwerbsarbeit halte ich angesichts der empirischen Ergebnisse für zentral. Die vorliegende Analyse zeigt, wie stark unter jungen Ingenieur_innen egalitäre Vorstellungen von partnerschaftlicher Arbeitsteilung verbreitet sind. Hier sehe ich Ingenieur_innen als prekär Privilegierte prototypisch für die Probleme des *Adult-Worker*-Leitbildes. Es handelt sich um eine soziale Gruppe, die ein hohes Maß an beruflichem Engagement mit Elternschaft vereinbaren möchten. Die Einkommen der Ingenieur_innen machen eine Reduzierung auf Teilzeiterwerbstätigkeit im Prinzip möglich. Teilzeit gilt jedoch als größtes Hindernis beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten. So gibt es verschiedene betriebliche Arbeitszeitoptionen, die Müttern und Väter die Übernahme von Sorgearbeit durch längere und kürzere Reduzierungen oder Auszeiten erleichtern können. Ihre Inanspruchnahme wird, wie eine aktuelle berufsvergleichende Studie zeigt, insbesondere auf oberen Hierarchieebenen und in männlich dominierten Berufen beschränkt – durch die betriebliche Arbeitsorganisation, fehlenden Personalausgleich und Berufs- und Familiennormen (Klenner/Lott 2016: 18). Materiell können junge Ingenieur_innen einen Großteil der Sorgearbeit als bezahlte Dienstleistung von Dritten erledigen lassen. Ein hohes Maß an ökonomisierter Sorgearbeit ermöglicht zwar eine

bessere Vereinbarung von Beruf und Familie, aber, das zeigen die vorliegenden Ergebnisse, das restriktive Alltagsmanagement beeinträchtigt die Lebensqualität und entspricht nicht dem Wunsch nach aktiver Elternschaft. Dieser lässt sich nur auf Kosten eingeschränkter Selbstsorge realisieren.

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zeigen, dass eine Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen nur ein Teil der Lösung sein kann. Vielmehr sollten meines Erachtens die zeitlichen Anforderungen der Erwerbsarbeit reduziert werden. Deshalb plädiere ich für eine allgemeine Reduzierung von beruflicher Arbeitszeit, die daran ausgerichtet ist, dass alle Menschen Verantwortung außerhalb der Erwerbsarbeit übernehmen. Damit eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu Entlastung führt, muss sie mit einem vollen Personalausgleich einhergehen – für untere Einkommensgruppen auch mit einem Lohnausgleich (Jürgens/Hoffmann/Schildmann 2017: 141). Ein aktuelles Pilotprojekt eines Sechs-Stunden-Tages in der schwedischen Stadt Göteborg zeigt, dass eine allgemeinverbindliche Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit eine Erhöhung der Lebensqualität und der Gesundheit der Beschäftigten und eine Verbesserung der Produktivität miteinander verbinden kann (ebd.). Daran angelehnt wäre eine Reduzierung der Normalarbeitszeit auf 30 Wochenstunden anzustreben. Das würde allen Menschen die Übernahme von Sorgearbeit ermöglichen, ohne dass sie durch individuelle Unterschreitungen der Normalarbeitszeit in „ökonomische Sackgassen“ geraten (Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht 2017: 45).

Wenn die Notwendigkeit entfällt, sich zwischen Beruf und Familie zu entscheiden, dann verlieren geschlechtsspezifisch stereotype Erwartungen an die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern automatisch an Gewicht. Insgesamt hätten durch eine allgemeine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit alle Menschen mehr Zeit und Kraft für Sorgearbeit und für gesellschaftliche und politische Teilhabe. Viele politische Utopien einer gerechten, menschenwürdigen Gesellschaft greifen den verbreiteten Wunsch nach vielfältigen Betätigungs- und Entfaltungsmöglichkeiten als Frage gesellschaftlicher Zeitpolitik auf, die sich nicht losgelöst von der sozialen Arbeitsteilung betrachten lässt. Die „Vier-in-einem-Perspektive“ setzt darauf, Ressourcen fair zu verteilen. Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Kultur und Politik sollen allen zugänglich sein und jeder Mensch soll die Möglichkeit haben, sich in diesen vier Bereichen zu betätigen (Haug 2001: 242). Frigga Haug beschreibt den politischen Weg dahin als „Kämpfe um Zeit“, in einer Situation, in der einige durch Langzeiterwerbslosigkeit und Armut von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind, während andere vor lauter Erwerbsarbeit keine Zeit für sich haben (ebd.). Auch die Vision der Care Revolution setzt auf eine grundlegende Umverteilung von Arbeit, Zeit und Ressourcen, um eine „an menschlichen Bedürfnissen, insbesondere an der Sorge füreinander, orientierte, radikal demokratisch gestaltete Gesellschaft“ zu schaffen (Winker 2015a: 143).

8.2 Handlungsfeld Entlastung

Den verschiedenen Interessentypen ist gemeinsam, dass sie sich als motivierte Fachkräfte positionieren, die gerne berufliche Herausforderungen bewältigen und ihre Kompetenzen weiterentwickeln möchten. Gleichzeitig sehen sie sich mit betrieblichen Leistungsanforderungen konfrontiert, die so hoch sind, dass sie eine Überlastung darstellen können. Politisch gilt es deshalb, Belastungen so zu reduzieren, dass die Beschäftigten gesund bleiben, ihr Interesse an guter Arbeit im Beruf und ihre Interessen in anderen Lebensbereichen realisieren können. In diesem Handlungsfeld sehe ich gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen gefragt, die sich – getragen von den kritischen und engagierten Ingenieur_innen – für einen kollektiven anderen Umgang mit den entgrenzenden vermarktlichten Leistungsanforderungen einsetzen sollten. Hier geht es darum, begrenzende Alltagspraxen zu stärken und auszuweiten.

Berufsanfänger_innen erweisen sich hier als Gruppe mit einer besonders hohen Bereitschaft, solche Überlastungen in einer begrenzten Phase zu akzeptieren und auf Kosten des eigenes Wohlbefindens und der eigenen Gesundheit zu bewältigen. Dies begründen sie mit der Aussicht auf spätere materielle Sicherheit und biografische Planbarkeit. Der gesellschaftliche Trend zur Ausweitung von prekärer Beschäftigung betrifft auch Hochqualifizierte und sollte branchen- und statusübergreifend aufgehalten werden. Für Hochqualifizierte sollte dabei insbesondere die zunehmende Prekarisierung der Übergangsphase vom Studium in den Beruf in den Blick genommen werden. Zum Schutz der Berufsanfänger_innen gilt es hier, prekäre Beschäftigung durch Leiharbeit, Werkverträge und befristete Beschäftigung streng abzugrenzen von so genannten Ingenieurdienstleistern, die aus Sicht des *VDI* jungen Fachkräften eine Chance bieten können, Erfahrungen zu sammeln und sich zu spezialisieren[46].

Ein weiterer Ansatzpunkt für Maßnahmen zur Entlastung liegt in den Umgangsweisen der Ingenieur_innen selbst. Aus der eigenen Erfahrung der Überlastung oder aus der Beobachtung von Burn-Out und Gesundheitsgefährdung bei Kolleg_innen begründen viele eine Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen. Viele möchten sich bewusst nicht in berufliche Aufgabenbereiche entwickeln, in denen sie ein hohes Maß an Selbstverantwortung in Kombination mit ergebnisorientierter Steuerung und knappen Ressourcen verorten. Nur einer von vier Interessentypen positioniert sich karriereorientiert. Und auch in diesem Typ findet sich – unter den weiblichen Führungskräften – eine Begrenzung in dem Sinne, dass die Familienzeiten gegenüber dem Beruf, auch gegen betriebliche Widerstände, geschützt werden. An diese Interessen der jungen Ingenieur_innen anschließend sollten Fachlaufbahnen gestärkt werden. Diese

[46] Vergleiche dazu die Bewertungsrichtlinien des VDI für Arbeitnehmerüberlassung unter https://www.vdi.de/karriere/evaluationshilfe-fuer-ingenieurdienstleistungen/leitfaden, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

erlauben eine bessere Vereinbarung von Beruf und anderen Lebensbereichen als Aufstiegskarrieren, die mit hohen Verfügbarkeitserwartungen verknüpft sind und dadurch ein Engagement in anderen Lebensbereichen ausschließen (zu Fachkarrieren vgl. Ladwig/Domsch/Dehnavi 2014, zu Aufstiegskarrieren vgl. Bultemeier/Boes 2013). Für Betriebe kann hier das Argument der Fachkräftesicherung entscheidend sein, um auf die Interessen der jungen Generation an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in Kombination mit einer Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche einzugehen:

> *„Bei ausgedünnter Personaldecke und geringen zeitlichen Spielräumen wird jede Einschränkung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft – wegen einer Erkrankung, wegen privater Probleme, wegen Demotivierung oder Ähnlichem – unmittelbar(er) im Ergebnis sichtbar. Schlimmstenfalls können Termine nicht gehalten werden, und Kunden springen ab. Die betrieblichen Probleme potenzieren sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.“ (Breisig/Kratzer 2015: 200)*

Darüber hinaus sind Handlungsansätze für eine Entlastung in der betrieblichen Leistungspolitik zu suchen:

> *„In dem Maße, in dem individuelle Handlungs- und Gestaltungsspielräume zum konstitutiven Bestandteil neuer Steuerungsformen bzw. einer subjektivierten Leistungspolitik werden, lautet die Frage nicht mehr, ob Spielräume gegeben sind, sondern vor allem: Um welche Spielräume geht es und in welchem Verhältnis stehen sie zu Zielvorgaben und Ergebniserwartungen?“ (Kratzer/Menz/Pangert 2015b: 73)*

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zeigen, dass viele Ingenieur_innen das Überlastungsproblem als Ergebnis einer Kombination von hoher beruflicher Begeisterung und hohen betrieblichen Anforderungen deuten. Ihre Problemwahrnehmung ist damit anschlussfähig an die Forschungsbefunde über die von den Beschäftigten selbst aktiv vorangebrachte Steigerungs- und Überlastungsdynamik im Zuge von Vermarktlichung (Glißmann 2003). Dies zeigt das empirische Beispiel der Engagierten in der betrieblichen Interessenvertretung, die eben dieses Thema ins Zentrum der Mobilisierung und Aufklärung von Kolleg_innen stellen. Die Ausweitung partizipativer Verfahren der Leistungskontrolle wird in der Arbeitsforschung als ein Ansatzpunkt für eine Neuausrichtung betrieblicher Mitbestimmung gesehen. Die in Gesprächen auszuhandelnden Zielvereinbarungen können zur Thematisierung der Rahmenbedingungen der Arbeit, etwa der Personal-, Zeit- und Sachausstattung von Projekten, genutzt werden, um Leistungsanforderungen und Arbeitszeiten realistisch zu gestalten (Haipeter 2008: 209).

Die vorliegende Analyse zeigt Ingenieur_innen als Fachkräfte, die weniger am individuellen Karriereaufstieg, sondern viel stärker an den Arbeitsinhalten interessiert sind, und die sich stärker mit ihrem Beruf als mit dem jeweiligen Unternehmen identifizieren. Hier sehe ich die Auf-

gabe von Gewerkschaften darin, in Diskussionsprozessen inhaltlich der vorherrschenden Überzeugung zu begegnen, dass die hohen Leistungsanforderungen sich sachlich notwendig aus dem ökonomischen Rationalitätsdruck ergeben. Unter den Ingenieur_innen selbst gibt es dafür einige engagierte Ansprechpersonen in den Betrieben, die sich gegen diese Marktlogik positionieren und sich dabei auf Wertschätzung, soziale Gerechtigkeit und Solidarität beziehen.

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zum Interessehandeln entsprechen außerdem den Befunden der aktuellen Angestelltenforschung zum Thema Interessenvertretung (vgl. 3.3). Angestellte sehen Betriebsräte als legitime Gegenmacht gegenüber der Unternehmensführung, aber nicht als Vertretungsorgan eigener Interessen in der Gestaltung von Arbeit. Initiativen zur gewerkschaftlichen und betrieblich-kollektiven Mobilisierung von Angestellten haben dann Erfolg, wenn sie Unterstützung statt Stellvertretung anbieten und wenn sie statt auf fertige Konzepte auf eine Einbindung in Form von gemeinsam erarbeiteten Problemstellungen und einer gemeinsamen Suche nach Lösungen setzen. Hier gilt es, die Hochqualifizierten als Expert_innen betrieblicher Abläufe zu adressieren (vgl. ebd.: 219, Haipeter/Bromberg 2016: 221ff.). Hierfür kann das Konzept einer „balanceorientierten Leistungspolitik“ zugrunde gelegt werden, welches vom Projektverbund Lanceo entwickelt wurde.[47] Balanceorientierte Leistungspolitik bezieht sich auf die Gestaltung von Anforderungen und Ressourcen in der Erwerbsarbeit, mit dem Ziel eines ausgewogenen Verhältnisses von Lebensqualität und Leistungsfähigkeit. Die Kriterien sind subjektorientiert und weit gesteckt. Sie umfassen arbeitsinhaltliche Ansprüche der Beschäftigten, Gesundheitsschutz, Anerkennung und Wertschätzung sowie Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten (Kratzer/Menz/Pangert 2015a: 33f.). Zur Umsetzung fordern die Autor_innen, dass betriebliche Zielvorgaben im Einklang mit Gesundheit und Work-Life-Balance festgelegt werden, dass die Beschäftigten an der Ressourcenplanung beteiligt werden, dass sich Unternehmen, Berufsverbände und Gewerkschaften für geeignete sozioökonomische Rahmenbedingungen engagieren und dass kollektive Reflexionsräume institutionalisiert werden, in denen die Beschäftigten sich mit eigenen Wünschen und äußeren Anforderungen auseinandersetzen können (ebd.: 34–37). Kollektive Reflexionen sollen Beschäftigte in gemeinsamen Lernprozessen zu Grenzziehungen ermutigen. Folgende Herangehensweisen haben sich dafür in der Praxis als nützlich erwiesen: die menschliche Leistung statt nur den betrieblichen Erfolg anerkennen, den Widerspruch zwischen fachlichen und unternehmerischen Erfolgskriterien sichtbar machen und Solidarität und Kollegialität statt Druck und Konkurrenz unter Kolleg_innen erproben (Stadlinger/Menz 2015: 367–369).

[47] Weitere Informationen zu den Projektbeteiligten unter www.lanceo.de, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Ich kann vor dem Hintergrund meiner empirischen Ergebnisse ergänzen, dass es wichtig ist, dass die Einzelnen sich den Unterschied zwischen Grenzziehung und Grenzmanagement bewusst machen: Grenzziehung weist berufliche Anforderungen zurück, um sich wirkliche Gestaltungsspielräume zu sichern, während Grenzmanagement bedeuten kann, die eigene Lebensführung so zu organisieren, dass die beruflichen Anforderungen erfüllt werden können. Die Analyse prekärer Privilegien zeigt, wie stark Grenzmanagement unter Bedingungen von Zeitmangel und Überlastung die Lebensqualität beeinträchtigen kann.

8.3 Handlungsfeld Antidiskriminierung

Die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass viele junge Ingenieur_innen sich eine Entwicklung wünschen, in der ihr Beruf keine Männerdomäne bleibt. Gleichzeitig gehört Diskriminierung zum Berufsalltag von Frauen, die in dieser Männerdomäne unter besonderem Druck stehen, sich zu beweisen und sich Anerkennung als kompetente Kollegin zu verschaffen. Die vorliegende Analyse bildet die Erfahrungen derjenigen Frauen ab, die sich erfolgreich darin behauptet haben. Diese Frauen beschreiben Diskriminierung als Erfahrung der Vergangenheit, gegen die sie sich individuell durchgesetzt haben. Heute sehen sie die Ingenieurkultur überwiegend positiv. Hieran anschließend sind politische Ansätze gefragt, die darauf abzielen, den Frauenanteil zu erhöhen.

In den Interviews wird die Förderung von weiblichem Nachwuchs in MINT-Fächern als das vorrangige Handlungsfeld zum Abbau der ungleichen beruflichen Geschlechterquoten gesehen. Ich beschränke mich dennoch bewusst auf das Handlungsfeld der Antidiskriminierung im Beruf, denn erstens liegen hierzu die empirischen Erkenntnisse vor und zweitens gehe ich von dem Analyseergebnis aus, dass Konflikte und Handlungsmöglichkeiten trotz der erlebten Diskriminierung nicht im Beruf selbst verortet werden. Zu dieser Einschätzung möchte ich Alternativen aufzeigen. Meine Ergebnisse zeigen, dass Frauen vor dem Hintergrund ihres Minderheitenstatus die Strategie wählen, sich mit Bezug auf eine angenommene Geschlechterdifferenz dezidiert weiblich zu positionieren. Dies beinhaltet die Annahme der Zuschreibung als sozial kompetent und geht nicht unbedingt mit einer Akzeptanz als Fachkollegin einher. Um solche einseitigen Zuschreibungen zu vermeiden, sollten betriebliche Gleichstellungsstrategien Machtverhältnisse thematisieren und sich – ebenso wie Vereine und Verbände – in Antidiskriminierungsstrategien auf Gerechtigkeit statt auf Differenz beziehen.

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zeigen, dass sich junge Ingenieurinnen individuell erfolgreich in der Männerdomäne behaupten können. Die auffällige Abwesenheit von aktuellen Konflikten und Problemen lässt sich darauf zurückführen, dass andere Frauen gerade aufgrund der diskriminierenden Arbeitskulturen nicht mehr in der Industrie arbeiten (vgl. Sagebiel

2006: 44f., Erlemann 2002). Hier gilt es, einerseits die individuellen Erfolgsstrategien zu stärken und andererseits die bestehenden Hürden und Diskriminierungen für unterschiedliche soziale Gruppen abzubauen. So konstatiert ein Forschungsteam um Susanne Ihsen als Ergebnis einer Studie zu Frauen im deutschen Innovationssystem, dass zwar eine soziale Akzeptanz von Frauen in MINT-Berufen vorhanden sei. Allerdings fehle die „kollegiale Akzeptanz, im Sinne einer selbstverständlichen Vorwegnahme vorhandener fachlicher Kompetenzen" (Ihsen et al. 2014: 5). Frauen werden – dies zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung – in ihren fachlichen Fähigkeiten hinterfragt, sind höheren Leistungsanforderungen ausgesetzt und müssen sich selbst und ihre Berufswahl erklären und beweisen (ebd.). Die dafür nötigen Kompetenzen auf der Mikroebene der Interaktion können in Workshop- oder Coaching-Angebote für Frauen einfließen. Für Empowerment im Kontext von Konkurrenzsituationen ist beispielsweise der Ansatz der mikropolitischen Aufstiegskompetenz entwickelt worden. Hier stehen Strategien im Mittelpunkt, mit denen Frauen individuelle Macht in Organisationen aufbauen und zum eigenen Vorteil einsetzen sollen (Cornils/Mucha/Rastetter 2014: 5).

Zusätzlich zu individuellem Empowerment können Netzwerke die Position von Frauen stärken. Allerdings sind Netzwerke in Machtverhältnisse eingebunden, so dass ihre Stärke von den Machtpositionen der beteiligten Akteur_innen abhängt. Mit Bezug auf eine internationale europäische Studie zu Karriereverläufen von weiblichen Ingenieurinnen in der Industrie kann davon ausgegangen werden, dass betriebliche Frauennetzwerke wenig ausrichten können gegen die Informations- und Förderungshierarchien, die durch die bestehenden informellen Netzwerke eher Männern zugutekommen (Sagebiel 2010). Unternehmensübergreifende Netzwerke können als Plattform konzipiert werden, die Frauen fördern und Nachwuchskräfte an Unternehmen vermitteln. Ein Beispiel dafür ist die internationale Karriereplattform für Frauen in Ingenieur- und Naturwissenschaften, FemTec GmbH. Hier kooperieren Universitäten, Forschungsinstitute und Unternehmen.[48]

Die vorliegenden empirischen Ergebnisse zeigen, dass Konfliktvermeidung eine wichtige Bewältigungsstrategie von Frauen in einem diskriminierenden Umfeld ist. Ihre prekär privilegierte Position verhindert eine offensive Thematisierung von Diskriminierung. Um zu ermöglichen, dass Frauen offener über die erlebten Hürden und Konflikte sprechen können, braucht es Rückhalt. Hier besteht meines Erachtens ein Bedarf an Top-Down-Strategien. Unternehmensleitungen, das mittlere Management und Betriebsräte sollten sich offensiv zur Gleichstellung und Frauenförderung bekennen und entsprechend in Netzwerken und Initiativen engagieren. Ein Bezug auf Diversity, welcher den wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt für die Organisation hervorhebt, kann hier strategisch sinnvoll sein. Allerdings sollte dieser stets begleitet sein von

[48] Vgl. www.femtec.org, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

einem normativen Gerechtigkeitsbezug, das heißt einer erklärten Ablehnung von Diskriminierung und Benachteiligung. So lässt sich vermeiden, dass mit dem Argument des wirtschaftlichen Nutzens Personengruppen auf Eigenschaften festgelegt und dadurch erneut in ihrer beruflichen Entfaltung eingeschränkt werden (zu Diversity-Ansätzen vgl. Dobusch 2015: 63–68, Krell/Sieben 2011). Eine offene Thematisierung von bestehender Ungleichheit, Diskriminierung und Machtverhältnissen sollte gegen Vorstellungen von Leistungsgerechtigkeit ins Feld geführt werden. Dies ist notwendig, da der angenommene „Gleichmacher Qualifikation" gerade nicht dazu führt, Hürden für Frauen abzubauen (Erlemann 2002: 41).

Eingangs habe ich argumentiert, dass politische Handlungsansätze darauf reagieren sollten, dass die Beschäftigten trotz der erlebten Diskriminierung kaum Konflikte thematisieren und Handlungsmöglichkeiten nicht im Beruf, sondern überwiegend in Sozialisation und Bildung verorten. Hier sind Unternehmen in der Verantwortung, die Handlungsfelder Zeit, Entlastung und Antidiskriminierung miteinander zu verbinden. Ein Abbau von Diskriminierung verlangt über die soziale Akzeptanz von Vielfalt hinausgehend auch Arbeitskulturen der Zeitsouveränität, eine Akzeptanz und Förderung von Erwerbsunterbrechungen und Erwerbsreduzierungen und eine aktive Bindung von Beschäftigten, die zugunsten anderer Lebensbereiche im Beruf für eine Weile pausieren oder reduzieren (vgl. Ihsen et al. 2009: 6–9, Haffner/Könekamp/Krais 2006: 51–53).

Die Politik kann diesen Wandel durch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft voranbringen. 2001 wurde statt eines Gesetzes eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und einigen Wirtschaftsverbänden abgeschlossen. Seitdem findet eine sukzessive Regelung von Einzelaspekten wie dem Recht auf Teilzeit und dem Recht auf Gleichbehandlung statt (Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht 2017: 61f.). Ich plädiere hier für eine verbindliche Regelung, wie sie beispielsweise in Form eines Gesetzentwurfes einer von der Hans-Böckler-Stiftung eingesetzten Expert_innenkommission von 2001 zur Diskussion vorliegt (Pfarr 2001). Insbesondere ist hier auch eine Förderung von proaktiven Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Männerdomänen unter Berücksichtigung intersektionaler Diskriminierungen vorzusehen. Eben diese Stoßrichtung hat Dagmar Schieks Vorschlag der Einrichtung von Agenturen zur „aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. der Gleichbehandlung von Personen unabhängig von der ethnischen/rassischen Herkunft" (Schiek 2001: 106). Die Aufgaben solcher Agenturen wären Schlichtungsverfahren, die Beratung von Unternehmen und Politik, Öffentlichkeitsarbeit und eine Qualifizierung von Entscheidungsträger_innen in Unternehmen (ebd.: 99–101).

Unternehmensübergreifende berufliche Netzwerke und Verbände sollten meines Erachtens ebenfalls zur Herausbildung einer diskriminierungsfreien beruflichen Kultur und vor allem zur

Selbstverständlichkeit einer Präsenz von Frauen in allen beruflichen Kompetenz- und Tätigkeitsfeldern beitragen. Hier ist eine aktive Gestaltung des Berufsbildes gefragt. Ausgehend von den empirischen Ergebnissen lassen sich zwei Aspekte einer zukunftsfähigen Berufsbildes benennen: Erstens die Positionierung von Ingenieur_innen als Menschen, die ihr Fachwissen in technologische Problemlösungen einbringen möchten – denn ein gerade von Männern häufig angeführtes Erklärungsmuster für die geringe Frauenquote ist das vermutete geringere Interesse von Frauen an Technik. Dieses Bild gilt es zu verändern, denn es entspricht nicht der empirischen Realität. Real überwiegen professionelle Identitäten als technische Fachkräfte in Abgrenzung zu rein betriebswirtschaftlich agierenden Manager_innen. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.

Der zweite Aspekt eines zukunftsfähigen Berufsbildes ist die Positionierung von Ingenieur_innen als hoch engagierte, aber Grenzen ziehende Fach- oder Führungskräfte, die auch ein Leben neben dem Beruf gestalten möchten. Hier ergibt sich eine Schnittstelle zwischen den drei diskutierten Handlungsfeldern Zeit, Entlastung und Antidiskriminierung. Die Frauenberufsverbände sind hier beispielhaft, denn sie verbinden die Positionierung als Fachfrauen mit dem Einsatz für diskriminierungsfreie Berufskulturen (vgl. 2.2.3). Ausgehend von den empirischen Ergebnissen lässt sich hier in Zukunft auch auf eine verstärkte solidarische Positionierung von Vätern hoffen – und generell von Männern, die sich in einer sozial desinteressierten und konkurrenzbetonten Berufskultur nicht wiederfinden.

8.4 Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel habe ich Ansätze für politisches Handeln in den Handlungsfeldern Zeit, Entlastung und Antidiskriminierung diskutiert. Im Handlungsfeld Zeit habe ich die besonders belastete Gruppe der Eltern ins Zentrum gestellt. Ausgehend davon, dass die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten sie nicht vor Einschränkungen und Benachteiligungen bewahren, habe ich mit Blick auf Arbeits-, Familien- und Sozialpolitik für einen Ausbau sozialer Infrastrukturen und für eine Reduzierung statt für eine weitere Flexibilisierung von Erwerbsarbeit plädiert. Diese Reduzierung muss als allgemeiner Maßstab für alle gesellschaftlichen Gruppen gelten, um die strukturellen beruflichen Nachteile aufzulösen, die sich aus einer individuellen Unterschreitung der Normarbeitszeit ergeben. Durch eine allgemeine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit hätten alle Menschen mehr Zeit und Kraft für Sorgearbeit und für gesellschaftliche und politische Teilhabe.

Im Handlungsfeld Entlastung habe ich die besonders belastete Gruppe der Berufsanfänger_innen ins Zentrum gestellt. Ausgehend davon, dass sie eine hohe Bereitschaft aufweisen, für die Aussicht auf zukünftige Privilegien Überlastungen auf Kosten der eigenen Gesund-

heit zu bewältigen, habe ich dafür plädiert, diese Gruppe vor prekärer Beschäftigung zu schützen. Ich habe argumentiert, dass Fachlaufbahnen insofern eine Strategie der nachhaltigen Fachkräftesicherung sein können, als sie fachliche Entwicklungsmöglichkeiten und gute Möglichkeiten der Grenzziehung gegenüber beruflichen Anforderungen zugunsten der Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche miteinander verbinden und somit den Interessen junger Ingenieur_innen entsprechen. Gewerkschaften und Betriebsräte können die Interessen junger Ingenieur_innen an Grenzziehung zur Grundlage einer beteiligungsorientierten Mitbestimmungspraxis in Fragen der Leistungspolitik machen. Sie können hier an bestehende Ansätze solidarischen und kollektiven Handelns anknüpfen und weitere kollektive Reflexionen und gemeinsames Handeln anregen.

Im Handlungsfeld Antidiskriminierung habe ich die besonders belastete Gruppe der Frauen ins Zentrum gestellt. Ausgehend von den Erfahrungen derer, die sich erfolgreich in einer Männerdomäne behaupten, habe ich problematisiert, dass dies mit einer Dethematisierung von Diskriminierung und Konflikten einhergeht und auch damit, dass Frauen auf ihre vermeintliche Sozialkompetenz eingeschränkt werden. Daran anschließend habe ich für Bildungs- und Empowermentangebote plädiert, die individuelle Bewältigungskompetenzen stärken. Gleichzeitig sollten überbetriebliche Netzwerke unter Beteiligung von Unternehmen, Frauenvernetzungen, Berufsverbänden und Gewerkschaften die bestehenden Machtverhältnisse und Hürden für Frauen offensiv thematisieren und Frauen aktiv fördern. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft kann dies unterstützen. Bei der Förderung benachteiligter Gruppen kommt es darauf an, der Heterogenität des Berufes und der Interessen von Ingenieur_innen gerecht zu werden, statt Gruppen auf eine bestimmte Kompetenz und Rolle festzulegen.

Insgesamt bedarf es für die Realisierung all dieser Maßnahmen des Mutes und des Engagements von prekär Privilegierten. Sie müssen dazu bereit sein, individualisiertes Handeln zu überdenken und ihre Handlungsmöglichkeiten für eine Veränderung der Bedingungen einzusetzen, um das gesellschaftlich akzeptierte Maß an Prekarisierung zu begrenzen.

9 Fazit

Das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit gilt den gesellschaftlichen Ursachen von und den Umgangsweisen mit prekären Privilegien. Prekäre Privilegien wurden als gleichzeitig günstige und einschränkende Bedingungen für die Realisierung eigener Wünsche und Interessen definiert (vgl. 3.1). Ausgangspunkt der Betrachtung ist eine neoliberale Prekarisierungsdynamik, durch die soziale Unsicherheit bis hinein in die Lebensbedingungen von materiell privilegierten Bevölkerungsgruppen getragen wird (Bourdieu 1998). Exemplarisch dafür wurden die Lebensbedingungen von Ingenieur_innen untersucht. Die Lebensbedingungen dieser sozial und ökonomisch bedeutenden Berufsgruppe sind aktuell von einer Gleichzeitigkeit von Privilegien und Prekarisierungen in der Erwerbsarbeit, der Sorgearbeit und der Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche geprägt, wofür ich den Begriff der prekären Privilegien erarbeitet habe (vgl. 3.2).

Ingenieurberufe wurden als ein spezifisches Berufsfeld mit eigener Fachkultur und Berufsgeschichte sowie speziellen Merkmalen hinsichtlich sozialer Ungleichheit betrachtet. Ingenieurberufe sind geprägt von hierarchischen Geschlechterverhältnissen, außerdem zeigen sich soziale Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe entlang von sozialer Herkunft, Rassismen und vom Alter (vgl. Kapitel 2). Vor dem Hintergrund steigender beruflicher Leistungsanforderungen und einer Ausweitung partnerschaftlich-egalitärer Einstellungen wurde die forschungsleitende Annahme begründet, dass die Wünsche von jungen Ingenieur_innen an die Vereinbarung von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen in Konflikt mit den beruflichen Anforderungen stehen. Hieraus wurde die forschungsleitende Perspektive auf den Alltag abgeleitet (vgl. 3.3 und 3.4).

Mit dem Intersektionalen Mehrebenenansatz wurde eine theoretische Perspektive und zugleich ein praxeologischer Zugang gewählt, mit dem man die empirische Analyse sozialer Ungleichheit im Alltag von Menschen beginnen und dabei die Ergebnisse systematisch an theoretisches Wissen über intersektional verwobene Herrschaftsverhältnisse zurückbinden kann (Winker/Degele 2009: 64). Die empirische Untersuchung zielt auf eine kritische Analyse des Handelns von Ingenieur_innen bei der Verfolgung ihrer Interessen und leistet damit einen Forschungsbeitrag zu den Umgangsweisen von Hochqualifizierten mit Konflikten in der Erwerbs- und Sorgearbeit.

Mittels einer qualitativen und subjektorientierten Analyse von Alltagspraxen, deren Ergebnisse ich im Folgenden resümiere, wurde untersucht, wie sich Ingenieur_innen ihre Lebensbedingungen praktisch aneignen. Dafür habe ich einen sozialkonstruktivistischen, praxeologischen Interessenbegriff entwickelt, der dazu geeignet ist, den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Bedingungen und subjektiven Orientierungen als wechselseitigen Konstruktions-

prozess zu analysieren (vgl. Kapitel 4). Unter Interessen verstehe ich jene Wünsche, die Menschen im Handeln real verfolgen. Interessen unterscheiden sich von Wünschen, denn sie stellen das Ergebnis einer Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen der Umsetzung dieser Wünsche dar. Dieser Interessenbegriff ist die zentrale empirische Analysekategorie der vorliegenden Untersuchung. Damit konnte ich anhand von problemzentrierten Interviews die Interessen von Ingenieur_innen als Ausdruck einer mit Handlungszielen verknüpften subjektiven Positionierung im Kontext prekärer Privilegien analysieren.

9.1 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Die ersten Auswertungsschritte einer Intersektionalen Mehrebenenanalyse gelten der Rekonstruktion von Subjektkonstruktionen bzw. Selbstpositionierungen der Interviewten. Die Ergebnisse dieser Analyse habe ich den Interviewten zur Validierung zurückgemeldet und damit einen Baustein der subjektwissenschaftlichen Anwendung dieser Methode umgesetzt (vgl. 5.3). Durch die Rückmeldung konnte ich sicherstellen, dass meine Analysen von Subjektkonstruktionen auch tatsächlich den Selbstpositionierungen der interviewten jungen Ingenieur_innen entsprechen.

Um das Interessehandeln von Ingenieur_innen im Kontext prekärer Privilegien zu analysieren, habe ich zunächst aus dem Interviewmaterial Interessentypen herausgearbeitet. Dazu habe ich die Subjektkonstruktionen anhand der Vergleichsdimensionen ‚zentrale Interessen' und ‚Vereinbarungspraxis' zu Typen verdichtet (vgl. 5.1 und 5.2). Die erste Forschungsfrage lautete: Welche Interessen verfolgen junge Ingenieur_innen in unterschiedlichen Lebensbereichen? Wo treten dabei Probleme und Konflikte auf? Hier zeigen die Analyseergebnisse, dass junge Ingenieur_innen vielfältige individuelle, gesellschaftspolitische, berufliche und familiäre Interessen artikulieren. Allerdings realisiert nur ein Typ („Entspannter Nichtaufstieg") tatsächlich auch vielfältige Interessen in mehreren Lebensbereichen. Dieser Typ zeichnet sich durch die Abwesenheit von Problemen und Konflikten und eine situativ-flexible Vereinbarungspraxis aus. Zwei weitere Typen beschränken sich bereits bei der Entscheidung, welche Interessen sie verfolgen, auf Beruf und Familie („Ausbalancierte Selbstverwirklichung im Beruf" und „Vernachlässigung der Selbstsorge"). Ein vierter Typ („Strategischer Verzicht") verzichtet zugunsten von aktiver Präsenz in Familie oder Freundschaften auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Diese drei letztgenannten Typen haben Probleme mit Zeitmangel, worunter soziale Beziehungen und Muße leiden, und sie haben Konflikte mit gesellschaftlichen Rollenbildern von berufstätigen Müttern und Vätern. Ihre Vereinbarungspraxen folgen Prioritätensetzungen und einem straffen Alltagsmanagement (vgl. Kapitel 6).

Die zweite Forschungsfrage lautete: Woran zeigen sich prekäre Privilegien im Alltag junger Ingenieur_innen? Welche sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe sind dabei von

Bedeutung? Prekäre Privilegien zeigen sich allgemein daran, dass die befragten Ingenieur_innen unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihre Wünsche und Interessen nicht umfassend realisieren können. Genauer betrachtet ergibt die empirische Analyse drei Spannungsfelder zwischen Wünschen und Bedingungen, innerhalb derer sich die Interessentypen jeweils unterschiedlich positionieren (vgl. Kapitel 7). Im Spannungsfeld zwischen Interessenvielfalt und Zeitknappheit zeigen sich prekäre Privilegien daran, dass Verzicht als Voraussetzung für eine befriedigende Lebensführung akzeptiert wird. Im Spannungsfeld zwischen Herausforderung und Überlastung zeigen sich prekäre Privilegien daran, dass für die Aussicht auf berufliche Privilegien eine Überschreitung der Belastungsgrenze in Kauf genommen wird und Interessen in anderen Lebensbereichen vernachlässigt werden. Im Spannungsfeld zwischen Diskriminierung und Anerkennung zeigen sich prekäre Privilegien erstens daran, dass Frauen sich der bestehenden Berufskultur anpassen, indem sie Diskriminierungen individuell bewältigen und Konflikte darum vermeiden. Zweitens zeigen sie sich daran, dass Eltern entgegen ihrer Wünsche keine egalitäre Arbeitsteilung und gleichberechtigte Reduzierung der Erwerbsarbeit realisieren können.

Mit Blick auf die soziale Ungleichheit innerhalb der Berufsgruppe hat sich gezeigt, dass drei Gruppen besonders stark auf Hürden in der Realisierung ihrer Interessen treffen: berufstätige Eltern, Berufsanfänger_innen und Frauen, wobei ein Individuum verschiedenen Gruppen zugehörig sein kann. Durch die ungleichheitssoziologische Perspektive meiner Analyse ist deutlich geworden, dass Ingenieur_innen mit wenigen oder ohne Sorgearbeitsverpflichtungen vielfältigen Interessen nachgehen, wohingegen Ingenieur_innen mit Kindern unter Zeitmangel leiden. Eltern klagen über berufliche Nachteile, die sie darauf zurückführen, dass eine längerfristige Erwerbsreduzierung von Vätern bzw. eine Vollzeitberufstätigkeit von Müttern noch nicht ausreichend akzeptiert werden. Die aus einer Erwerbsreduzierung resultierenden Nachteile nehmen mehr Mütter als Väter in Kauf. Die Mütter erleben stärkere Einschränkungen aufgrund einer Mehrfachbelastung aus Beruf und Familie (vgl. 7.1 und 7.3). Bei den beruflichen Interessen überwiegen fachliche gegenüber Karriereinteressen. Dennoch werden von Berufseinsteiger_innen mit der Aussicht auf berufliche Privilegien überlastende Anforderungen bewältigt (vgl. 7.2). Frauen erleben sexistische berufliche Ausgrenzung, die in einigen Fällen durch rassistische Stereotype verstärkt wird (7.3).

Die subjektwissenschaftliche Fragestellung aufgreifend, wo subjektives Handeln die Realisierung der Wünsche und Interessen der Handelnden einschränkt und wo in ihrem Handeln Ansätze für kollektive, gesellschaftliche Veränderungen sichtbar werden, lautet mein Resümee der empirischen Analyse, dass junge Ingenieur_innen in einem hohen Maße bereit sind, den individuellen Umgang mit den prekären, einschränkenden Aspekten ihres Alltags als Bewährungsprobe für ein privilegiertes Leben zu akzeptieren. Bewährungsprobe verstehe ich hier nicht als formale Prüfung, sondern als eine praktische, alltägliche Erprobung der Zumutbarkeitsgrenzen

von Einschränkungen in der Realisierung eigener Wünsche und Interessen. Gleichzeitig zeigen sich in den Alltagspraxen junger Ingenieur_innen Ansätze, solche Bewährungsproben zurückzuweisen (vgl. 7.4). So werden von jungen Ingenieur_innen einerseits die hohen Anforderungen und Belastungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen ebenso wie Diskriminierungserfahrungen überwiegend individuell und zu Lasten eigener Wünsche und Interessen bewältigt. Prekarisierungen zeigen sich in dem hohen Maß an Verzicht und Kompromissen, das sie bereit sind für die Aussicht auf Privilegien zu akzeptieren. Die Privilegien, die junge Ingenieur_innen selbst mit dem Ingenieurberuf verbinden, sind ein fachlich interessanter Beruf, materielle Sicherheit auf hohem Niveau und eine selbstbestimmte Lebensführung. Andererseits ist festzuhalten, dass in den Positionierungen junger Ingenieur_innen Grenzziehungen gegenüber beruflichen Anforderungen eine wichtige Rolle spielen. Das zeigt sich daran, dass Fachlaufbahnen beliebter sind als Aufstiegskarrieren, da darin größere Spielräume für die Realisierung außerberuflicher Interessen gesehen werden. Eigene und die von Kolleg_innen gemachten Überlastungserfahrungen bis hin zur Gefährdung der Gesundheit und des Wohlbefindens dienen als Begründung für Grenzziehungen – die allerdings die strikte Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit ebenso umfassen wie eine regelmäßige Überschreitung der Höchstarbeitszeit, hier liegt die Grenzziehung dann im Einhalten des erwerbsarbeitsfreien Wochenendes. Diejenigen, die sich gewerkschaftlich oder in der betrieblichen Interessenvertretung engagieren, machen auch hierbei die Grenzziehungen zum Thema und adressieren zeit- und leistungspolitische Fragen.

Die dritte Forschungsfrage lautete: Welche Ansatzpunkte für politisches Handeln lassen sich aus den empirischen Ergebnissen ableiten? Vor dem Hintergrund der Akzeptanz von prekären Privilegien als Bewährungsproben und der hohen Bereitschaft zu individuellen Bewältigungsweisen auch auf Kosten eigener Interessen, habe ich für politische Handlungsansätze plädiert, die Zeitmangel, Belastungen und Diskriminierungen reduzieren (vgl. Kapitel 8). Denn, so mein Argument, so lange die Bedingungen es Ingenieur_innen nicht ermöglichen ihre vielfältigen Interessen in Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen zu verwirklichen, so lange werden die individuellen Bewältigungsweisen soziale Ungleichheiten reproduzieren und sich als berufliche Nachteile oder Mehrfachbelastungen im Alltag zu Lasten einzelner Gruppen auswirken. Im Handlungsfeld Zeit habe ich die von prekären Privilegien besonders betroffene Gruppe der berufstätigen Eltern ins Zentrum gestellt und für einen Ausbau sozialer Infrastrukturen und für eine allgemeine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit plädiert. Im Handlungsfeld Entlastung habe ich ausgehend von der Gruppe der Berufsanfänger_innen vorgeschlagen, Fachlaufbahnen auszubauen, in denen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ohne einen hierarchischen Aufstieg gegeben sind. Außerdem können Gewerkschaften und Betriebsräte die Interessen junger Ingenieur_innen an Grenzziehungen zur Grundlage einer beteiligungsorientierten Mitbestimmungspraxis in Fragen der Leistungspolitik machen und kollektive Reflexionen über gemeinsame Handlungsmöglichkeiten anregen. Im Handlungsfeld Antidiskriminierung habe ich mich ausgehend von den Diskriminierungserfahrungen von Frauen und der Dethematisierung von

Machtverhältnissen dafür ausgesprochen, dass sich die Gleichstellungspolitik von Unternehmen, Frauenvernetzungen, Berufsverbänden und Gewerkschaften verstärkt auf Gerechtigkeit statt auf Differenz beziehen sollte. Um die bestehenden Machtverhältnisse nachhaltig zu verändern, habe ich mich für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ausgesprochen.

Die Umgangsweisen mit prekären Privilegien stecken die Grenzen der Zumutbarkeit von Zeitmangel, Belastungen und Diskriminierungen ab. Daher müssen auch die einzelnen Ingenieur_innen bereit sein, ihren Umgang mit den Bewährungsproben zu überdenken, die erlebten Grenzen individualisierten Handelns offensiv zu thematisieren und sich an der Durchsetzung von Veränderungen zu beteiligen. Hierzu gehört es auch – vor dem Hintergrund der großen sozialen Ungleichheiten innerhalb der Berufsgruppe – Machtverhältnisse und Diskriminierungen offen zu benennen.

9.2 Diskussion und Ausblick

Um die Ergebnisse der empirischen Analyse abschließend vor dem Hintergrund des Forschungsstandes zu diskutieren, kann zunächst allgemein festgehalten werden, dass sich die Gleichzeitigkeit von Privilegierung und Prekarisierung deutlich im Alltag junger Ingenieur_innen abbildet. Vermarktlichung kann sich – das ist bereits untersucht worden – negativ auf die berufliche Zufriedenheit von Ingenieur_innen auswirken (Dunkel/Kratzer 2017, Will-Zocholl 2011). Die feministische Arbeits- und Sozialforschung geht davon aus, dass die Krise der sozialen Reproduktion zu Sorge- und Reproduktionslücken auch im Alltag von hochqualifizierten Berufstätigen führen kann (Jürgens 2010, Winker 2015a). Meine Ergebnisse bestätigen, dass sich dies in die Alltagspraxen von Ingenieur_innen einschreibt. Dies umfasst die hohe Anforderung, die es bedeutet, gemäß dem *Adult-Worker*-Modell einen Vollzeitberuf, die Sorgearbeit für andere Menschen und den Erhalt der eigenen Arbeitskraft miteinander zu vereinbaren (Winker/Carstensen 2007). Auch unter Ingenieur_innen gilt insbesondere für Eltern, dass das dazu erforderliche Grenzmanagement zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen häufig die Form eines straffen Alltagsmanagements annimmt, in dem die Realisierung eigener Wünsche aktiv und bewusst begrenzt wird (Jurczyk et al. 2009, Nowak/Hausotter/Winker 2012).

Die intersektionale Forschungsperspektive hat gezeigt, dass es – über die Heterogenität der Berufsprofile und Branchen hinaus – soziale Ungleichheiten zwischen Ingenieur_innen gibt. Diese Ungleichheiten gilt es bei weiteren Forschungen mit und über Ingenieur_innen stärker zu adressieren. Das zentrale Thema ist hierbei, wie erwartet, die geschlechtsspezifische Ungleichheit. Von den Ingenieur_innen selbst wird sie in zweifacher Hinsicht widersprüchlich thematisiert: Erstens besteht unter jungen Ingenieur_innen ein hohes Problembewusstsein über die geringe Frauenquote in Ingenieurberufen, und trotzdem zeichnen sie das Gesamtbild einer diskri-

minierungsfreien Berufskultur. Zweitens unterscheiden sich weibliche und männliche Ingenieur_innen in ihren beruflichen Interessen nicht. Das Interesse an fachlich-technischen Inhalten ist über alle Gruppen hinweg vorherrschend, aber im Umgang mit den bestehenden Ungleichheiten treten geschlechtsspezifische Positionierungen zutage. Männer wünschen sich eine Bereicherung des kollegialen Klimas und der Arbeitsprozesse durch mehr weibliche Kolleginnen. Frauen wünschen sich die Anerkennung als Minderheit in einer Männerdomäne durch eine Wertschätzung ihrer ‚weiblichen Eigenschaften' und berichten, dass es ihnen gelingt, sich als Frau in einer Männerdomäne zu verorten. Dieser vermeintlich positive Bezug auf Differenz und Diversität macht Diskriminierungen und Machtverhältnisse unsichtbar (Dobusch 2015). Außerdem tragen diese Positionierungen dazu bei, Frauen generell auf vermeintlich weibliche Sozialkompetenzen festzulegen. Männer wie Frauen reifizieren damit den für die Ko-Konstruktion von Technikberufen und Geschlecht typischen Dualismus zwischen sozialen und technischen Tätigkeitsbereichen und Kompetenzen (Faulkner 2000, 2007).

Eine Dekonstruktion dieser einengenden geschlechtsspezifischen Berufsrollen zugunsten einer Vielfalt an technischen Kompetenzprofilen für eine sozial heterogene Berufsgruppe eröffnet eine Reihe von Themen für die zukünftige Forschung. In der vorliegenden Studie wurde Rassismus als Verstärkung sexistischer Diskriminierung von Frauen thematisiert. Die Verschränkung von Rassismus mit Männlichkeitskonstruktionen im Ingenieurberuf ist ein Desiderat für weitere Forschungsarbeiten. Ebenso deutet sich in den vorliegenden Ergebnissen die Bedeutung von Klassismus für Berufsidentitäten nur an und sollte vertiefend analysiert werden. Die hier diskutierten Befunde beruhen auf einer subjektzentrierten Studie. Organisationssoziologische Zugänge sind eine vielversprechende methodische und theoretische Ergänzung für zukünftige berufssoziologische Forschungsprojekte zu Ingenieur_innen. Die Intersektionale Mehrebenenanalyse bietet hierfür gute Verknüpfungsmöglichkeiten mit Betriebsfallstudien. Unterschiedliche Positionierungen im Kontext von sozialer Ungleichheit lassen sich beispielsweise vor dem Hintergrund von unternehmensspezifischen Leistungskulturen und ihren impliziten und expliziten Geschlechter- und Ungleichheitspolitiken vertiefen (Funder/Sproll 2012). Ein Thema kann hierbei die Wirkung von (Frauen-)Netzwerken sein, die in den vorliegenden Ergebnissen nur eine randständige Rolle als Ort sozialen Austausches spielen.

Der Unterschied zwischen konservativen und egalitären Geschlechterbildern wird von den jungen Ingenieur_innen stark am Alter festgemacht – somit positioniert sich hier durchaus eine Generation, die zukünftig in Entscheidungspositionen sitzt und andere Werte mitbringt. Dass junge Ingenieur_innen mit den als konservativ geltenden Einstellungen ihrer Berufsgruppe (Erlemann 2002, Jeanrenaud 2015) zu brechen scheinen, zeigt auch die Forschungsperspektive auf den Alltag als Vereinbarungspraxis von Lebensbereichen. Unter jungen Ingenieur_innen ist eine Ablehnung des Ernährermodells verbreitet, die zwar dem politisch forcierten *Adult-Worker*-Modell bzw. dem Leitbild der „individualisierten Erwerbsbürger_in" (Winker

2015a: 60) entspricht, aber die beruflichen Zeit- und Leistungskulturen haben sich dem längst nicht angepasst. Im Gegenteil: Die Benachteiligung von Sorgearbeitenden wird durch die vermarktlichen Leistungskulturen verschärft (Bultemeier/Boes 2013). Die Anforderung an eine professionelle Lebensführung, die frei ist von außerberuflichen Interessen, kann also weiterhin als Merkmal der Ingenieurberufe gelten (Haffner/Könekamp/Krais 2006, Könekamp 2007), – aber daraus ergeben sich relevante Konflikte, deren Schauplatz der Alltag ist.

Die Interessen der interviewten Eltern bestätigen die Annahme, dass aktive Elternschaft im Zuge der Durchsetzung des *Adult-Worker*-Modells zunehmend auch für Väter zu einer relevanten sozialen Benachteiligungskategorie wird (Derboven 2016). Diese gilt es in Gender Mainstreaming und Diversity Programmen aufzugreifen, damit Eltern in Ingenieurberufen nicht weiter aus verantwortlichen Positionen und Laufbahnen ausgeschlossen werden (Erlemann 2002, Ihsen 2007). Zukünftige Forschungen zu Ingenieur_innen könnten hier an die aktuell steigende Aufmerksamkeit für aktive Väter und egalitäre Elternschaftsideale anschließen (Meuser 2011, Müller 2013). Es wird sich in Zukunft zeigen, ob es sich bei der Positionierung zu egalitären Elternschafts- und Arbeitsteilungsmodellen um eine bloße „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2003: 289) handelt, bei der eine egalitäre Selbstpositionierung mit einer Dethematisierung von geschlechtshierarchischen Praxen einhergeht. In diese Richtung weist die Tatsache, dass Väter im Ingenieurberuf ihren Erwerbsumfang kaum dauerhaft reduzieren. Allerdings könnten von den Interessentypen, in denen auch Väter umfassende familiäre Interessen realisieren, zukünftig stärkere Infragestellungen der beruflichen Zeit- und Leistungsanforderungen ausgehen.

Die jungen Ingenieur_innen sehen sich selbst als Anwärter_innen auf berufsbedingte Privilegien: eine materiell gesicherte Existenz, eine Tätigkeit im Wunschberuf auf einem hohen Einkommensniveau und mit vielfältigen Handlungsmöglichkeiten in der Realisierung eines selbstbestimmten Lebens. Gleichzeitig erleben sie einen starken Druck, prekäre Beschäftigung als Weg des Berufseinstiegs zu akzeptieren. Da gerade junge Ingenieur_innen zusätzlich in den ersten Berufsjahren häufig mit überlastenden Anforderungen – aufgrund fehlender betrieblicher Erfahrungen und fehlender Grenzziehungspraxen – konfrontiert sind, gibt das dem Ansatz von Gewerkschaften recht, besonders kritisch gegenüber Leiharbeit und Werkverträgen bei Berufsanfänger_innen zu sein (Ilg 2015). Dies kann als Auftrag für zukünftige Forschungen verstanden werden, die Vorstellung kritisch zu hinterfragen, dass Leiharbeit und Befristung Chancen seien, um vielfältige Erfahrungen zu sammeln. Vergleiche zur Prekarisierung des Berufseinstiegs bei anderen akademischen Berufsgruppen, etwa Wissenschaftler_innen an Hochschulen, könnten hier aufschlussreich sein (Leischner et al. 2016). Dafür braucht es belastbare Daten zum Ausmaß des strategischen Einsatzes prekärer Beschäftigung bei Berufseinsteiger_innen in Ingenieurberufen (Bromberg 2011, Obermeier/Sell 2016).

In der kontroversen wissenschaftlichen Diskussion um die zukünftige Ausrichtung des Interessehandelns von hochqualifizierten Industrieangestellten zeigt die vorliegende Untersuchung Tendenzen in den Positionierungen von Ingenieur_innen auf. Nur der karriereorientierte Interessentyp positioniert sich in Ansätzen als beitragsorientiert, das heißt mit einer hohen Identifikation mit dem Markterfolg eines konkreten Unternehmens (Kotthoff/Wagner 2008). Die anderen Typen weisen eine berufsbezogene, fachliche Orientierung auf. Der Leistungsbegriff, mit dem die Interviewten sich identifizieren, ist nicht auf den direkten Markterfolg ihrer Abteilung oder ihres Unternehmens ausgerichtet, sondern aufwandsorientiert (Kratzer/Tullius 2016) und inhaltlich auf konkrete technische Problemlösungen bezogen. Die Einschränkungen der beruflichen Zufriedenheit durch prekäre Privilegien führen jedoch nicht dazu, dass individuelles Interessehandeln durch kollektive Organisierung abgelöst wird. Vielmehr sehen sich Ingenieur_innen aufgrund ihres Expert_innenstatus trotz Prekarisierungen in der Lage, ihre betrieblichen Interessen individuell zu realisieren. Sie akzeptieren Einschränkungen als Bewährungsproben für spätere berufliche Privilegien.

Ansätze kollektiven Handelns sind vorhanden, die Engagierten erleben sich aber als Minderheit. Sie thematisieren problematische betriebliche Leistungspolitiken. Dabei sehen sie es als ihre Aufgabe an, unter den Kolleg_innen eine Bereitschaft zum Hinterfragen des eigenen Handelns anzuregen, da sie Ingenieur_innen aufgrund der hohen beruflichen Motivation als zugänglich für die Steigerungsdynamik subjektivierter Leistungspolitik (Glißmann 2000) erleben. Das Ziel der in Betriebsräten und Gewerkschaftsgremien engagierten Ingenieur_innen sind kollektive Begrenzungen von übersteigerten Anforderungen, welche den einzelnen Beschäftigten möglichst viele Handlungsoptionen zwischen Arbeitszeitmodellen lassen. So greifen sie die Interessen der Hochqualifizierten nach kooperativen und nicht konfliktorientierten Formen der Problembearbeitung auf (Haipeter/Bromberg 2016, vgl. auch 8.2).

Allerdings – dies möchte ich hervorheben – zeigen meine Ergebnisse, dass die Berufsbilder und das Interessehandeln konstitutiv mit den Interessen in anderen Lebensbereichen verknüpft sind. Dies wird in der Forschung über Hochqualifizierte und Ingenieur_innen bisher zu wenig berücksichtigt. Grenzziehungen gegenüber beruflichen Anforderungen – auch auf Kosten von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten – sind ein wichtiges Merkmal der beruflichen Orientierungen, und auch die alltagsrelevanten Konflikte liegen mindestens ebenso in der Vereinbarung von Lebensbereichen wie in berufsbezogenen Themen. Bisher zeigen sich Ingenieur_innen jedoch wenig konfliktfreudig im Umgang mit Einschränkungen, Diskriminierungen und Prekarisierungstendenzen. In der vorliegenden Studie wurde mit der Rückmeldung von Analyseergebnissen an die Interviewten erfolgreich ein Ansatz zur Beteiligung der Interviewten an der Forschung erprobt. Solche Ansätze gilt es, als Instrumente einer handlungsorientierten Sozialfor-

schung auszubauen, deren Ergebnisse den Menschen Möglichkeiten der individuellen und kollektiven Reflexion bieten – denn ob und wem Ingenieurberufe ein gutes Leben ermöglichen liegt auch daran, wie prekär Privilegierte ihre vielfältigen Handlungsmöglichkeiten nutzen.

Literaturverzeichnis

Adler, Marina/Lenz, Karl/Stübel-Richter, Yve (2015): Germany, in: Adler, Marina/Lenz, Karl (Hg.): Father Involvement in the Early Years. An International Comparison of Policy and Practice, Bristol, 61–96.

Amirpur, Donja (2016): Migrationsbedingt behindert? Familien im Hilfesystem. Eine intersektionale Perspektive, Bielefeld.

Anderson, Kevin John Boyett et al. (2010): Understanding engineering work and identity. A crosscase analysis of engineers within six firms, in: Engineering Studies 2(3), 153–174.

Antal, Ariane Berthoin (1988): Managementkarrieren für Ingenieurinnen. Zu neuen Leitbildern, veränderten Kulturen und starken Verbündeten, in: Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.): Frauen gestalten Technik. Ingenieurinnen im internationalen Vergleich, Pfaffenweiler, 41–48.

Arndt, Susan (2005): Mythen des weißen Subjekts: Verleugnung und Hierarchisierung von Rassismus, in: Eggers, Maureen Maisha et al. (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Münster, 340–362.

Artus, Ingrid (2008): Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich, Frankfurt/Main.

Badura, Bernhard et. al. (Hg.) (2016): Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen, Berlin.

Baethge, Martin/Denkinger, Joachim/Kadritzke, Ulf (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt/Main, New York.

Bahnmüller, Reinhard/Schmidt, Werner (2009): Riskante Modernisierung: Wirkungen und Bewertungen der ERA-Einführung in Baden-Württemberg, in: WSI-Mitteilungen(3), 119–126.

Bahrdt, Hans Paul (1971): Die Stellung der technischen Intelligenz in der Gesellschaft, in: Bahrdt, Hans Paul (Hg.): Wissenschaftssoziologie – ad hoc. Beiträge zur Wissenschaftssoziologie und Wissenschaftspolitik aus den letzten zehn Jahren, Düsseldorf, 72–82.

Bailyn, Lotte (1988): Erfahrungen mit technischer Arbeit: ein Vergleich zwischen Ingenieurinnen und Ingenieuren, in: Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.): Frauen gestalten Technik. Ingenieurinnen im internationalen Vergleich, Pfaffenweiler, 96–103.

Barrett, Michèle (1990): Das unterstellte Geschlecht. Umrisse eines marxistischen Feminismus, Hamburg.

Barskanmaz, Cengiz (2011): Rasse – Unwort des Antidiskriminierungsrechts?, in: Kritische Justiz 44(4), 382–389.

Bath, Corinna et al. (Hg.) (2017): reboot ING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurswissenschaften, Berlin.

Bathmann, Nina (2013a): Dauerhafte Doppelkarrierepaare: Erfolgsfaktoren, Chancen und Herausforderungen eines Lebensmodells, in: Bathmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/Müller, Dagmar (Hg.): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen, Wiesbaden, 129–181.

Bathmann, Nina (2013b): Die Verflechtung von Karriereverläufen in Paarbeziehungen: Eine Typologie, in: Bathmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/Müller, Dagmar (Hg.): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen, Wiesbaden, 64–128.

Bathmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/Müller, Dagmar (2013): Handlungsempfehlungen zur Karriereförderung von Frauen und zur Förderung von Doppelkarrieren, in: Dies. (Hg.): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen, Wiesbaden, 351–368.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/Main.

Becker-Schmidt, Regina (1987): Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse, in: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld, 187–235.

Beer, Ursula (1991): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses, Frankfurt/Main.

Bispinck, Reinhard/Stoll, Evelyn (2013): Ingenieure, IT-Experten und Techniker in Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz. Eine Analyse der Einkommens- und Arbeitsbedingungen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

Boes, Andreas (2006): Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells. IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem Ende des New-Economy-Hype, in: Artus, Ingrid et al. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen, Frankfurt/Main, 223–261.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2010): Zeitenwende im Büro: Angestelltenarbeit im Sog der Globalisierung, in: WSI-Mitteilungen(12), 611–617.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, Berlin.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): "Theoretisch bin ich frei". Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin.

Böhle, Fritz (2003): Subjektivierung von Arbeit – Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Die Subjektivierung von Arbeit, München, Mering, 115–147.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.

Bolte, Annegret (2000): Ingenieure zwischen Theorie und Praxis. Zum Umgang mit Unwägbarkeiten in der Innovationsarbeit, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. et al. (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 2000. Schwerpunkt: Innovation und Arbeit, Berlin, 107–147.

Bolte, Karl Martin (1983): Subjektorientierte Soziologie. Plädoyer für eine Forschungsperspektive, in: Bolte, Karl Martin/Treutner, Erhard (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie, Frankfurt/Main, New York, 12–36.

Bolte, Karl Martin (1995): Zur Entstehungsgeschichte des Projekts im Rahmen einer subjektorientierten Forschungsperspektive, in: Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung" (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Opladen, 15–22.

Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall, in: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, 96–102.

Brah, Avtar/Phoenix, Ann (2004): Ain´t I A Woman? Revisting Intersectionality, in: Journal of International Women´s Studies 5(3), 75–86.

Breisig, Thomas/Kratzer, Nick (2015): Leistungsentgelt und Work-Life-Balance. Zusammendenken, was (bislang nicht) zusammengehört, in: Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.): Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden, 193–213.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt/Main.

Bromberg, Tabea (2011): Engineering-Dienstleistungen und Mitbestimmung. Mitbestimmungspolitische Konsequenzen des Outsourcing in der Automobilentwicklung, Wiesbaden.

Bromberg, Tabea/Slomka, Christine (2016): Industrieangestellte: Von der Beitrags- zur Arbeitnehmerorientierung?, in: WSI-Mitteilungen(6), 417–425.

Brose, Nicole (2008): Entscheidung unter Unsicherheit. Familiengründung und -erweiterung im Erwerbsverlauf, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 60(1), 30–52.

Bultemeier, Anja/Boes, Andreas (2013): Neue Spielregeln in modernen Unternehmen. Chancen und Risiken für Frauen, in: Boes, Andreas/Bultemeier, Anja/Trinczek, Rainer (Hg.): Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen, Wiesbaden, 95–165.

Bundesagentur für Arbeit (2017) (Hg.): Ingenieurinnen und Ingenieure, Blickpunkt Arbeitsmarkt Nürnberg. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Akademiker/generische-Publikationen/Broschuere-Ingenieure-2016.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2006) (Hg.): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Berlin. Online: https://www.bmfsfj.de/blob/76276/40b5b103e693dacd4c014648d906aa99/7--familienbericht-data.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2012) (Hg.): Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht, Berlin. Online: https://www.bmfsfj.de/blob/93196/b8a3571f0b33e9d4152d410c1a7db6ee/8--familienbericht-data.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Carstensen, Tanja (2017): Digitalisierung als eigensinnige soziale Praxis. Empirische Ergebnisse zur Social-Media-Nutzung in Unternehmen, in: ARBEIT 26(1), 87–110.

Carstensen, Tanja/Ballenthien, Jana/Winker, Gabriele (2014): Arbeitsalltag im Internet. Umgang mit mehrdimensionalen Entgrenzungen, in: Carstensen, Tanja et al. (Hg.): Digitale Subjekte. Praktiken der Subjektivierung im Medienumbruch der Gegenwart, Bielefeld, 29–80.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.

Chebout, Lucy (2012): Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen? Exzerpte aus dem Reisetagebuch einer Traveling Theory, in: Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit, Münster, 43–57.

Collins, Patricia Hill (1990): Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment, New York, London.

Combahee River Collective (1982): A Black Feminist Statement, in: Hull, Gloria T./Scott, Patricia Bell/Smith, Barbara (Hg.): But Some of Us Are Brave. Black Women´s Studies, Old Westbury, New York, 13–22.

Connell, R. W. (2005): Masculinities, Berkeley.

Cornelißen, Waltraud (2013): Zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen: Forschungsstand und Konzeption der eigenen Untersuchung, in: Bathmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/Müller, Dagmar (Hg.): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen, Wiesbaden, 23–63.

Cornils, Doris/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (2014): Mikropolitisches Kompetenzmodell. Erkennen, verstehen und bewerten mikropolitischer Kompetenz, in: Organisationsberatung – Supervision – Coaching 21(1), 3–19.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: The University of Chicago Legal Forum, 139–167.

Davis, Kathy (2008): Intersectionality as buzzword. A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful, in: Feminist Theory(9), 67–85.

Degele, Nina (2002): Einführung in die Techniksoziologie, München.

Delphy, Christine (1985): Der Hauptfeind, in: Schwarzer, Alice (Hg.): Lohn: Liebe. Zum Wert der Frauenarbeit, Frankfurt/Main, 149–172.

Derboven, Wibke (2016): Macht aktive Elternschaft sozial ungleich?, in: Carstensen, Tanja/Groß, Melanie/Schrader, Kathrin (Hg.): Care, sex, net, work. Feministische Kämpfe und Kritiken der Gegenwart. Gabriele Winker zum 60. Geburtstag gewidmet, Münster, 95–104.

Derboven, Wibke/Winker, Gabriele (2010a): Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge attraktiver gestalten. Vorschläge für Hochschulen, Berlin, Heidelberg.

Derboven, Wibke/Winker, Gabriele (2010b): „Tausend Formeln und dahinter keine Welt“. Eine geschlechtersensitive Studie zum Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften, in: Beiträge zur Hochschulforschung 32(1), 56–78.

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Weinheim.

Dobusch, Laura (2015): Diversity (Management)-Diskurse in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen, in: Hanappi-Egger, Edeltraud/Bendl, Regine (Hg.): Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum, Wiesbaden, 55–72.

Dölling, Irene/Krais, Beate (2007): Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis: ein Werkzeugkasten für die Frauen- und Geschlechterforschung, in: Bock, Ulla/Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung, Göttingen, 12–37.

Dörre, Klaus (2013): Prekarität, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin, 393–398.

Dörre, Klaus et al. (Hg.) (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt am Main.

Dröge, Kai/Marrs, Kira/Menz, Wolfgang (Hg.) (2008): Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft, Berlin.

Dryburgh, Heather (1999): Work Hard, Play Hard. Women and Professionalization in Engineering, in: Gender & Society 13(5), 664–682.

Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick (2017): Ganz normal: Zeit- und Leistungsdruck, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit, Frankfurt/Main, 163–175.

Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 165–176.

Eggers, Maureen Maisha et al. (2005): Konzeptionelle Überlegungen, in: Eggers, Maureen Maisha et al. (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Münster, 11–13.

Ehlert, Nancy (2008): Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik. Dossier, Berlin.

Engel, Roland (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze. Geschichte, praktische Anwendungen in Organisationen und zukünftige Herausforderungen in Europa, in: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Berlin, 97–110.

Erel, Umut et al. (2011): On the Depoliticisation of Intersectionality Talk. Conceptualising Multiple Oppressions in Critical Sexuality Studies, in: Taylor, Yvette/Hines, Sally/Casey, Mark E. (Hg.): Theorizing intersectionality and sexuality, Basingstoke, 56–77.

Eribon, Didier (2016): Rückkehr nach Reims, Berlin.

Erlemann, Christiane (2002): "Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach". Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln: eine qualitative empirische Studie, Bielefeld.

Farrokhzad, Schahrzad (2008): Erfahrungen, Strategien und Potenziale von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund, in: Hentges, Gudrun/Hinnenkamp, Volker/Zwengel, Almut (Hg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte, Wiesbaden, 304–322.

Faulkner, Wendy (2000): Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering, in: Social Studies of Science 30(5), 759–792.

Faulkner, Wendy (2007): 'Nuts and Bolts and People'. Gender-Troubled Engineering Identities, in: Social Studies of Science 37(3), 331–356.

Faust, Michael (2002): Karrieremuster von Führungskräften der Wirtschaft im Wandel. Der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive, in: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen (Hg.): SOFI-Mitteilungen Nr. 30, Göttingen, 69–90.

Fisch, Jörg (1982): 'Interesse' in Wörterbüchern und Lexika vom 16. bis zum frühen 20. Jahrhundert, in: Brunner, Otto/Conze, Werner/Koselleck, Reinhart (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe Band 3. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Stuttgart, 310–317.

Flick, Sabine (2013): Leben durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen, Frankfurt/Main, New York.

Franken, Swetlana et al. (2016): Qualifizierte Migrantinnen in Deutschland. Status quo, Erfolgsfaktoren, Mehrwert, Aachen.

Fraser, Nancy (1994): Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht, Frankfurt/Main.

Frerichs, Petra (2000): Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie(52), 36–59.

Friebertshäuser, Barbara (1997): Interviewtechniken – ein Überblick, in: Friebertshäuser, Barbara/Prengel, Annedore (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München, 371–395.

Friedman, Andrew (1987): Managementstrategien und Technologie. Auf dem Weg zu einer komplexen Theorie des Arbeitsprozesses, in: Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger (Hg.): Management-strategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate, Berlin, 99–131.

Fromm, Erich (1980): Arbeiter und Angestellte am Vorabend des Dritten Reiches. Eine sozialpsychologische Untersuchung, Stuttgart.

Fthenakis, Wassilios E. et al. (2006): Facetten der Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik.

Funder, Maria/Sproll, Martina (2012): Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik, Münster.

Funken, Christiane (2011): Managerinnen 50plus. Karrierekorrekturen beruflich erfolgreicher Frauen in der Lebensmitte, Berlin.

Ganz, Kathrin (2017): Die Netzbewegung. Subjektpositionen im politischen Diskurs der digitalen Gesellschaft, Leverkusen.

Geenen, Elke (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule, Opladen.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54(1), 85–108.

Gispen, Kees (2006): Der gefesselte Prometheus: Die Ingenieur in Großbritannien und in den Vereinigten Staaten, in: Kaiser, Walter/König, Wolfgang (Hg.): Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden, München, 127–177.

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): Discovery of Grounded Theory. Strategies for qualitative research, Chicago.

Glißmann, Wilfried (2000): Die neue Selbstständigkeit in der Arbeit. Maßlosigkeit und Ökonomisierung der "Ressource Ich", in: Peters, Jürgen (Hg.): Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld, Hamburg, 50–80.

Glißmann, Wilfried (2003): Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?, in: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Die Subjektivierung von Arbeit, München, Mering, 255–273.

Glißmann, Wilfried/Peters, Klaus (Hg.) (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg.

Greif, Moniko (1988): Autonome Initiativen: Das Treffen von Frauen aus Naturwissenschaft und Technik, in: Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.): Frauen gestalten Technik. Ingenieurinnen im internationalen Vergleich, Pfaffenweiler, 55–59.

Greif, Moniko (1996): Zur Geschichte des Ingenieurberufs – wo waren die Frauen. (Militär)Technik, Macht, und Männlichkeit oder: Der Krieg ist der Vater aller Dinge, in: Greif, Moniko/Stein, Kira (Hg.): Ingenieurinnen. Daniela Düsentrieb oder Florence Nightingale der Technik, Mössingen-Talheim, 125–141.

Greusing, Inka (2015): (Re-)Konstituierung der "Ausnahmefrau" zur Stabilisierung des heteronormativen Feldes der Ingenieurwissenschaften, in: Paulitz, Tanja et al. (Hg.): Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern, Münster, 138–155.

Grigoleit, Grit (2012): "In Deutschland muss man sich seine Position noch erkämpfen." Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, Berlin, 25–33.

Grobe, Thomas/Steinmann, Susanne (2016): Gesundheitsreport 2016. Gesundheit zwischen Beruf und Familie, Hamburg.

Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung, Opladen.

Haffner, Yvonne (2008): Strukturelle Barrieren im Beruf. Die Arbeitskultur im Berufsfeld der Ingenieur- und Naturwissenschaften, in: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern, Frankfurt/Main, 47–61.

Haffner, Yvonne/Könekamp, Bärbel/Krais, Beate (2006): Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen, Berlin.

Haipeter, Thomas (2008): Arbeitszeit- und Leistungsregulierung. Neue Regulierungsformen und ihre Folgen für Beschäftigte und Betriebsräte, in: Dröge, Kai/Marrs, Kira/Menz, Wolfgang (Hg.): Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft, Berlin, 199–217.

Haipeter, Thomas (Hg.) (2016a): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen, Wiesbaden.

Haipeter, Thomas (2016b): Einleitung: Industrieangestellte Revisited, in: Haipeter, Thomas (Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen, Wiesbaden, 1–33.

Haipeter, Thomas/Bromberg, Tabea (2016): Neue Initiativen einer angestelltenorientierten Interessenpolitik. Gelegenheitsstrukturen, Framing und Ressourcen, in: Haipeter, Thomas (Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen, Wiesbaden, 203–232.

Haipeter, Thomas/Bromberg, Tabea/Slomka, Christine (2016): Angestellte als Machtquelle. Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb, Wiesbaden.

Haipeter, Thomas/Slomka, Christine (2016): Der Wandel der Beschäftigtenstrukturen im Industriesektor: Industrieangestellte und ihre Arbeitsbedingungen, in: Haipeter, Thomas (Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen, Wiesbaden, 83–104.

Harding, Sandra (2006): Science and Social Inequality. Feminist and Postcolonial Issues, Urbana.

Hartmann, Heidi (1983): Marxismus und Feminismus. Eine unglückliche Ehe, in: Sargent, Lydia (Hg.): Frauen und Revolution, Berlin, 29–78.

Harvey, David (2007): Kleine Geschichte des Neoliberalismus, Zürich.

Haug, Frigga (1996): Knabenspiele als Menschheitsarbeit. Geschlechterverhältnisse als Produktionsverhältnisse, in: Haug, Frigga (Hg.): Frauen-Politiken, Hamburg, 125–151.

Haug, Frigga (2001): Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik, in: Das Argument(291), 241–250.

Hausen, Karin (1993): Ingenieure, technischer Fortschritt und Geschlechterbeziehungen. Historische Reflexionen, in: König, Wolfgang/Landsch, Marlene (Hg.): Kultur und Technik. Zu ihrer Theorie und Praxis in der modernen Lebenswelt, Frankfurt/Main, 235–252.

Heilmann, Andreas (2012): Die Krise männlicher Muster von Erwerbsarbeit. Chance für eine solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik, in: Kurz-Scherf, Ingrid/Scheele, Alexandra (Hg.): Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht, Münster, 52–67.

Hielscher, Volker (2002): Personalpolitik im Experten-Engpaß. Betriebliche Strategien zwischen Marktabhängigkeit und Eigenverantwortung, Berlin.

Hill Collins, Patricia/Bilge, Sirma (2016): Intersectionality, Cambridge, Malden.

Hobler, Dietmar et al. (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal.

Höher, Friederike/Höher, Peter (2007): Personalprozesse – (K)Ein diskriminierungsfreier Raum?, in: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Berlin, 223–263.

Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995-2015, Berlin.

Holzkamp, Klaus (1985): Grundlegung der Psychologie, Frankfurt/Main, New York.

hooks, bell (1984): Feminist Theory from Margin to Center, Boston.

Hortleder, Gerd (1970): Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs. Zum politischen Verhalten der Technischen Intelligenz in Deutschland, Frankfurt/Main.

Hügel, Ika et al. (Hg.) (1993): Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung, Berlin.

Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 5(2), 54–67.

Ihsen, Susanne (2006): Technische Fachkultur und Frauenbilder – warum sich die Technik mit den Fachfrauen so schwer tut, in: Buhr, Regina (Hg.): Innovationen – Technikwelten, Frauenwelten. Chancen für einen geschlechtergerechten Wandel des Innovationssystems in Deutschland, Berlin, 103–114.

Ihsen, Susanne (2007): Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften, in: Leicht-Scholten, Carmen (Hg.): "Gender and Science". Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Bielefeld, 157–171.

Ihsen, Susanne et al. (2009): Potentiale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen: Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen. Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung, Stuttgart.

Ihsen, Susanne (2010): Ingenieurinnen: Frauen in einer Männerdomäne, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 799–805.

Ihsen, Susanne (2013): Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Karriere und Familie, in: Pahl, Jörg-Peter/Herkner, Volkmar (Hg.): Handbuch Berufsforschung, Bielefeld, 535–544.

Ihsen, Susanne et al. (2014): Frauen im Innovationsprozess. Aktuelle Entwicklungen, internationale Perspektiven, Handlungsempfehlungen, Berlin.

Ihsen, Susanne/Buschmeyer, Anna/Skok, Robert (2008): Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie, München.

Ihsen, Susanne/Du, Xiangyun (2009): Diversity concepts and experiences in engineering education, in: European Journal of Engineering Education 34(5) (Sonderausgabe).

Ihsen, Susanne/Gebauer, Sabrina/Hantschel, Victoria (2011): Gender and Diversity concepts as drive for institutional change in scientific institutions, in: Leicht-Scholten, Carmen et al. (Hg.): Going Diverse. Innovative Answers to Future Challenges. Gender and Diversity Perspectives in Science, Technology and Business, Opladen, Farmington Hills, 65–75.

Ihsen, Susanne/Hantschel, Victoria/Hackl-Herrwerth, Andrea (2010): Ingenieurwissenschaften. Attraktive Studiengänge auch für Menschen mit Migrationshintergrund?, München.

Ilg, Peter (2015): Interview mit Christiane Bennner, IG Metall: „Leiharbeit führt zum Abfluss von Kernkompetenzen“, in: VDI Nachrichten(28), Online: http://www.vdi-nachrichten.com/Technik-Gesellschaft/Christiane-Benner-IG-Metall-Leiharbeit-fuehrt-Abfluss-Kernkompetenzen, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Institut für Demoskopie Allensbach (2013): Allensbacher Berufsprestige-Skala 2013, Allensbach.

Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (1987a): Bewährung: Die Ingenieurin im Beruf, in: Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin, 197–280.

Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (1987b): Ingenieure – Männer für die Zukunft?, in: Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin, 281–319.

Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.) (1987c): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin.

Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (1987d): Prägungen: Die Ingenieurin in der Kindheit, in: Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (Hg.): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin, 39–84.

Jeanrenaud, Yves (2015): Engineers' Parenting. Zum Verhältnis von Ingenieurinnen und Ingenieuren zu Elternschaft, Wiesbaden.

John, Pia Sofie/Koppel, Oliver (2012): Erwerbstätigkeit von Ingenieuren im Spiegel des Mikrozensus. Studie in Kooperation mit Verein Deutscher Ingenieure, Köln. Online: https://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/bag_dateien/Beruf_und_Arbeitsmarkt/IngenieureMikrozensus_12-10-05.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Joseph, Gloria I. (1993): Das disharmonische Dreiecksverhältnis. Marxismus, Feminismus und Rassismus, in: Joseph, Gloria I. (Hg.): Schwarzer Feminismus. Theorie und Politik afroamerikanischer Frauen, Berlin, 71–88.

Jungwirth, Ingrid et al. (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, Berlin.

Jungwirth, Ingrid (2012): Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, Bonn, Berlin, 15–24.

Jurczyk, Karin et al. (2009): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung, Berlin.

Jurczyk, Karin (2010): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 239–262.

Jurczyk, Karin (2014): Familie als Herstellungsleistung. Hintergründe und Konturen einer neuen Perspektive auf Familie, in: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Thiessen, Barbara (Hg.): Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist, Weinheim, 50–70.

Jurczyk, Karin/Heitkötter, Martina (2012): Keine Zeit zu zweit, in: DJI Impulse(1), 31–33.

Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg.

Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (1995): Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung, in: Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung" (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Opladen, 371–407.

Jürgens, Kerstin (2007): Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus, in: WSI-Mitteilungen(4), 167–173.

Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise, in: Leviathan 38, 559–587.

Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission Arbeit der Zukunft, Bielefeld.

Kadritzke, Ulf (1997): Das berufliche Selbstverständnis von Ingenieuren – und die Realität auf die es trifft, in: Neef, Wolfgang/Pelz, Thomas (Hg.): Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft. Aktuelle Entwicklungen von Ingenieurarbeit und Ingenieurausbildung, Berlin, 71–84.

Kaiser, Walter (2006): Ingenieure in der Bundesrepublik Deutschland, in: Kaiser, Walter/König, Wolfgang (Hg.): Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden, München, 233–267.

Kaiser, Walter/König, Wolfgang (Hg.) (2006): Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden, München.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Wiesbaden.

Klenner, Christina et al. (2011): Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegungen in den Geschlechterarrangements?, in: WSI-Mitteilungen(8), 416–422.

Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, Düsseldorf.

Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, "Rasse"/Ethnizität, in: Transit - Europäische Revue(29), 72–95.

Kluge, Susann (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung, Opladen.

Knapp, Gudrun-Axeli (2008): Intersectionality – ein neues Paradigma der Geschlechterforschung?, in: Casale, Rita/Rendtorff, Barbara (Hg.): Was kommt nach der Geschlechterforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung, Bielefeld, 33–53.

Knobloch, Ulrike (2009): Sorgeökonomie als allgemeine Wirtschaftstheorie, in: Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik(30), 27–36.

Koch, Gertraud/Winker, Gabriele (2003): Genderforschung im geschlechterdifferenten Feld der Technik. Perspektiven für die Gewinnung von Gestaltungskompetenz., in: Stuttgarter Beiträge zur Medienwirtschaft(8), 31–40.

Kocka, Jürgen (1981): Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850–1980. Vom Privatbeamten zum angestellten Arbeitnehmer, Göttingen.

Kogon, Eugen (1976): Die Stunde der Ingenieure. Technologische Intelligenz und Politik, Berlin.

Könekamp, Bärbel (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen. Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik, Wiesbaden.

König, Wolfgang (2006): Vom Staatsdiener zum Industrieangestellten. Die Ingenieure in Frankreich und Deutschland 1750–1945, in: Kaiser, Walter/König, Wolfgang (Hg.): Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden, München, 179–232.

Koppel, Oliver (2012): Ingenieure auf einen Blick. Erwerbstätigkeit, Innovation, Wertschöpfung, Düsseldorf. Online: https://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/bag_dateien /Beruf_und_Arbeitsmarkt/2012_-_Ingenieure_auf_einen_Blick.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Koppel, Oliver (2013): Ingenieure auf einen Blick. Erwerbstätigkeit, Innovation, Wertschöpfung, Düsseldorf. https://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/bag_dateien/2013-Ingenieure_auf_einen_Blick.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Koppel, Oliver (2014): Ingenieure auf einen Blick. Erwerbstätigkeit, Migration, Regionale Zentren, Düsseldorf. Online: https://www.vdi.de/uploads/media/VDI_Broschuere_Ingenieure_auf_einen_Blick_2014.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich, Konstanz.

Koselleck, Reinhart (1982): Der Interessebegriff im Wandel des sozialen und politischen Kontextes, in: Brunner, Otto/Conze, Werner/Koselleck, Reinhart (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe Band 3. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Stuttgart, 344–362.

Kosuch, Renate (1994): Beruflicher Alltag in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen. Eine geschlechtsvergleichende Untersuchung des Konflikterlebens in einer Männerdomäne, Weinheim.

Kotevska, Biljana (2016): The Art of Survival. Intersectionality in Social Protection in Macedonia and Bosnia and Herzegovina. Collection of Working Papers, Skopje. Online: https://www.researchgate.net/profile/Biljana_Kotevska/publication/309359456_The_Art_of_Survival_Intersectionality_in_Social_Protection_in_Macedonia_and_Bosnia_and_Herzegovina_-_Collection_of_Working_Papers/links/580b59d408ae74852b5a46c5/The-Art-of-Survival-Intersectionality-in-Social-Protection-in-Macedonia-and-Bosnia-and-Herzegovina-Collection-of-Working-Papers.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017

Kotthoff, Hermann (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitsnehmer?, Berlin.

Kotthoff, Hermann/Wagner, Alexandra (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie, Berlin.

Kracauer, Siegfried (1971): Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland, Frankfurt/Main.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin.

Kratzer, Nick (2016): Von der Produktions- in die Reproduktionskrise? Zum Verhältnis von Leistung und Leben, in: Böhle, Fritz/Schneider, Werner (Hg.): Subjekt – Handeln – Institution. Vergesellschaftung und Subjekt in der Reflexiven Moderne, Weilerswist.

Kratzer, Nick/Lange, Andreas (2006): Entgrenzung von Arbeit und Leben: Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung. Perspektiven auf ein neues Re-Produktionsmodell, in: Dunkel, Wolfgang (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung, Berlin, 171–200.

Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (2015a): Balanceorientierte Leistungspolitik: Eine Einführung. Ansätze für eine leistungspolitische Gestaltung der Work-Life-Balance, in: Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.): Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden, 13–38.

Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (2015b): Work-Life-Balance – auch eine Frage der Leistungspolitik!, in: Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.): Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden, 57–75.

Kratzer, Nick/Tullius, Knut (2016): Legitimationsansprüche Hochqualifizierter, in: Haipeter, Thomas (Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen, Wiesbaden, 105–130.

Kraus, Vered/Müller, Walter (1990): Legitimation sozialer Ungleichheit bleibt prekär. Ein Zeitvergleich mit Umfragedaten, in: ISI-Informationsdienst Soziale Indikatoren(3), 10–14.

Kreckel, Reinhard (2004): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt/Main, New York.

Krell, Gertraude (2011): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 195–206.

Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 155–174.

Kruppa, Doreen (2013): Freundschaftszentrierte Lebensweisen und die Privilegierung der (hetero-)sexuellen Paarbeziehung und der Familie, in: Giebeler, Cornelia/Rademacher, Claudia/Schulze, Erika (Hg.): Intersektionen von race, class, gender, body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, Opladen, 135–150.

Kurz, Constanze (2000): "Nicht nur Techniker sein". Zur Beschäftigung und Arbeit von Ingenieuren in der Industrie, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. et al. (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 2000. Schwerpunkt: Innovation und Arbeit, Berlin, 59–106.

Kurz, Constanze (2002): Frauenbeschäftigung und Strukturierungsprozesse der Erwerbsarbeit in der Automobil- und Elektroindustrie, in: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen (Hg.): SOFI-Mitteilungen 30, Göttingen, 161–190.

Kurz, Constanze/Gerloff, Annika (2008): Neue Möglichkeiten? Arbeit, Karriere und Geschlecht im Projektbereich, in: Schwitzer, Helga/Wilke, Christiane/Kopel, Mechthild (Hg.): Aktiv – kompetent – mittendrin. Frauenbilder in der Welt der Arbeit, Hamburg, 141–155.

Kvande, Elin (1999): 'In the Belly of the Beast'. Constructing Femininities in Engineering Organizations, in: The European Journal of Women's Studies 6(3), 305–328.

Laatz, Wilfried (1979): Ingenieure in der Bundesrepublik Deutschland. Gesellschaftliche Lage und politisches Bewusstsein, Frankfurt/Main, New York.

Ladwig, Désirée H./Domsch, Michel E./Dehnavi, Morvarid (2014): Expertinnen im Gespräch: Warum sind Fachlaufbahnen für WissensarbeiterInnen attraktiv?, in: Langfeldt, Bettina/Mischau, Anina (Hg.): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT, Sinzheim, 133–148.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch, Weinheim.

Lange, Hellmuth (1972): Wissenschaftlich-Technische Intelligenz. Neue Bourgeoisie oder neue Arbeiterklasse?, Köln.

Langfeldt, Bettina (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität, Wiesbaden.

Langsdorff, Nicole von (2012): Mädchen auf ihrem Weg in die Jugendhilfe. Intersektionale Wirkprozesse im Lebensverlauf, Opladen.

Lauterbach, Wolfgang (2014): Interesse, in: Endruweit, Günter/Trommsdorf, Gisela/Burzan, Nicole (Hg.): Wörterbuch der Soziologie, Konstanz, 205–206.

Lederer, Emil (1979): Die Angestellten im Wilhelminischen Reich, in: Lederer, Emil (Hg.): Kapitalismus, Klassenstruktur und Probleme der Demokratie in Deutschland 1910–1940, Göttingen, 51–82.

Lehndorff, Steffen (2010): Normalität jenseits von Normen. Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 70–99.

Lehndorff, Steffen/Hermann, Christoph (2013): Arbeitszeit, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin, 95–100.

Leicht-Scholten, Carmen (Hg.) (2007): "Gender and Science". Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Bielefeld.

Leicht-Scholten, Carmen/Schroeder, Ulrik (Hg.) (2014): Informatikkultur neu denken – Konzepte für Studium und Lehre. Integration von Gender und Diversity in MINT-Studiengängen, Wiesbaden.

Leischner, Franziska u.a. (2016): Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland. Projektbericht, Berlin. Online: https://www.sowi.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/wissenschaftsforschung/bilder/hu-abschlussbericht-2016_beschaeftigungsbedingungen-und-personalpolitik-an-hochschulen-in-deutschland_final-20161006.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Leitner, Sigrid (2013): Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten, Berlin.

Lengfeld, Holger/Ordemann, Jessica (2016): Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg revisited. Eine Längsschnittanalyse 1984–2014. Online: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541642.de/diw_sp0862.pdf, DIW Berlin, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Lessenich, Stephan (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld.

Lessenich, Stephan (2009): Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft, in: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (Hg.): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte, Frankfurt/Main, 126–177.

Lewis, Jane (2004): Auf dem Weg zur 'Zwei-Erwerbstätigen'-Familie, in: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?, Wiesbaden, 62–84.

Liebold, Renate (2004): 'Vater Morgana': über erfolgreiche Männer und abwesende Väter, in: Artus, Ingrid/Trinczek, Rainer (Hg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus. Rudi Schmidt zum 65. Geburtstag, München, Mering, 123–139.

Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund.

Lott, Yvonne/Klenner, Christina (2016): Ideal workers and ideal partners. Working-time norms and the acceptance of part-time and parental leave at the workplace in Germany, Düsseldorf.

Ludwig, Karl-Heinz (1994): Ingenieure im Dritten Reich, 1933–1945, in: Lundgreen, Peter/Grelon, André (Hg.): Ingenieure in Deutschland, 1770–1990, Frankfurt/Main, New York, 338–352.

Mahler Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2009): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare, in: Aus Politik und Zeitgeschichte(41), 13–18.

Manske, Alexandra (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang, Bielefeld.

Manske, Alexandra/Pühl, Katharina (Hg.) (2010): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen, Münster.

Manske, Fred/Mickler, Otfried/Wolf, Harald (1994): Computerisierung technisch-geistiger Arbeit. Ein Beitrag zur Debatte um Formen und Folgen gegenwärtiger Rationalisierung, in: Beckenbach Niels/van Treeck, Werner (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Göttingen, 162–182.

Markard, Morus (2000): Kritische Psychologie: Methodik vom Standpunkt des Subjekts, in: Forum Qualitative Sozialforschung 1(2), o.S. 31 Absätze.

Markard, Morus (2010): Kritische Psychologie: Forschung vom Standpunkt des Subjekts, in: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, Wiesbaden, 166–181.

Markard, Morus (2011): Handlungsfähigkeit und subjektive Funktionalität oder: ein Plädoyer gegen psychologischen Determinismus, in: Wiebel, Burkhard/Pilenko, Alisha/Nintemann, Gabriele (Hg.): Mechanismen psychosozialer Zerstörung. Neoliberales Herrschaftsdenken, Stressfaktoren der Prekarität, Widerstand, Hamburg, 19–32.

Marrs, Kira (2010): Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit, in: Böhle, Fritz/Voß, Günther G./Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, 331–356.

Marx, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Berlin [1867].

Matuschek, Ingo (2010): Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungspolitik, Berlin.

Mellström, Ulf (1995): Engineering Lives. Technology, Time and Space in a Male-centred World, Linköping.

Merkens, Hans (1997): Stichproben bei qualitativen Studien, in: Friebertshäuser, Barbara/Prengel, Annedore (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München, 97–106.

Meuser, Michael (2011): Die Entdeckung der "neuen Väter". Vaterschaftspraktiken, Geschlechtsnormen und Geschlechterkonflikte, in: Hahn, Kornelia/Koppetsch, Cornelia (Hg.): Soziologie des Privaten, Wiesbaden, 70–82.

Mey, Günter/Mruck, Katja (2011): Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven, in: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): Grounded Theory Reader, Wiesbaden, 11–48.

Mickler, Otfried (2013): Ingenieursarbeit, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin, 290–295.

Minks, Karl-Heinz (1997): Ingenieurbedarf, Arbeitsmarkt und Ausbildung: Ein Problem der Qualität, in: Neef, Wolfgang/Pelz, Thomas (Hg.): Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft. Aktuelle Entwicklungen von Ingenieurarbeit und Ingenieurausbildung, Berlin, 167–178.

Minks, Karl-Heinz (2001): Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen – neue Chancen zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Integration von Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, Hannover.

Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München et al. (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten, Berlin, 197–250.

Moon, Suzanne (2010): Place, voice, interdisciplinarity: understanding technology in the colony and postcolony, in: History and Technology 26(3), 189–201.

Mooraj, Margrit (2002): Frauen, Männer und Technik. Ingenieurinnen in einem männlich besetzten Berufsfeld, Frankfurt/Main.

Möser, Cornelia (2013): Was die Intersektionalitätsdiskussion aus den feministischen Gender-Debatten in Frankreich und Deutschland lernen kann, in: Kallenberg, Vera/Meyer, Jennifer/Müller, Johanna M. (Hg.): Intersectionality und Kritik. Neue Perspektiven für alte Fragen, Wiesbaden, 39–58.

Motakef, Mona (2015): Prekarisierung, Bielefeld.

Müller, Dagmar (2013): Die Organisation von Elternschaft und Care, in: Bathmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/Müller, Dagmar (Hg.): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen, Wiesbaden, 251–300.

Neef, Wolfgang (1982): Ingenieure. Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe, Köln.

Neef, Wolfgang/Kolrep-Rometsch, Harald/Rometsch, Ute (2002): Ingenieurbedarf. Deckung durch ältere arbeitslose Ingenieurinnen und Ingenieure, Bonn.

Neef, Wolfgang/Pelz, Thomas (Hg.) (1997): Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft. Aktuelle Entwicklungen von Ingenieurarbeit und Ingenieurausbildung, Berlin.

Neef, Wolfgang/Rubelt, Jürgen (1986): Projekt "Organisierung von Ingenieuren". Berufliche Situation, Selbstverständnis und Interessenorientierung von Ingenieuren, Technikern und Naturwissenschaftlern, Berlin.

Neuendorff, Hartmut (1973): Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx, Frankfurt/Main.

Neuendorff, Hartmut (2004): Interesse, in: Haug, Wolfgang Fritz/Haug, Frigga/Jehle, Peter (Hg.): Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Hamburg, 1337–1353.

Nowak, Iris/Hausotter, Jette/Winker, Gabriele (2012): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege, Hamburg.

Obermeier, Tim/Sell, Stefan (2016): Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette. Zwischen unproblematischer Normalität und problematischer Instrumentalisierung.

Ofner, Ulrike Selma (2003): Akademikerinnen türkischer Herkunft. Narrative Interviews mit Töchtern zugewanderter Familien, Berlin.

Ofner, Ulrike Selma (2010): Symbolische Exklusion – Barrieren für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Arbeitsmarkt, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Rassismus und Diskriminierung in Deutschland, 45–49.

Orland, Barbara (1996): Geschlecht als Kategorie in der Technikhistoriographie, in: Meinel, Christoph/Renneberg, Monika (Hg.): Geschlechterverhältnisse in Medizin, Naturwissenschaft und Technik. Im Auftrag des Vorstandes der Deutschen Gesellschaft für Geschichte der Medizin, Naturwissenschaft und Technik, Bassum, Stuttgart, 30–42.

Oschmiansky, Frank/Kühl, Jürgen/Obermeier, Tim (2014): Das Ende des Ernährermodells.

Öz, Fikret/Bispinck, Reinhard (2011): Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, in: WSI-Mitteilungen(1), 28–33.

Paul, Gerd (1989): Die Bedeutung von Arbeit und Beruf für Ingenieure. Eine empirische Untersuchung, Frankfurt/Main, New York.

Paulitz, Tanja (2010): Technikwissenschaften: Geschlecht in Strukturen, Praxen und Wissensformationen der Ingenieurdisziplinen und technischen Fachkulturen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 787–798.

Paulitz, Tanja (2012): Mann und Maschine. Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850–1930, Bielefeld.

Paulitz, Tanja/Ziegler, Armin (2015): Technik und Ingenieur - auf den Begriff gebracht! Zur Formierung eines "männlichen" bürgerlichen Berufsfeldes, in: Paulitz, Tanja et al. (Hg.): Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern, Münster, 97–115.

Paulus, Stanislawa (2001): Identität außer Kontrolle. Handlungsfähigkeit und Identitätspolitik jenseits des autonomen Subjekts, Münster, Hamburg, London.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2010): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, in: Badura, Bernhard et al. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern. Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Berlin, Heidelberg, 225–233.

Pfarr, Heide (Hg.) (2001): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, Düsseldorf.

Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. "Neuen Vätern" auf der Spur, Wiesbaden.

Purtschert, Patricia/Meyer, Katrin (2010): Die Macht der Kategorien. Kritische Überlegungen zur Intersektionalität, in: Feministische Studien 28(1), 130–142.

Reinhold, Gerd (1997): Privilegien, in: Reinhold, Gerd/Lamnek, Siegfried/Recker, Helga (Hg.): Soziologie-Lexikon, München, o. S.

Renn, Ortwin/Pfenning, Uwe/Jakobs, Eva-Maria (2009): Arbeitsmarkt, Attraktivität und Image von technischen und naturwissenschaftlichen Berufen in Deutschland, in: Milberg, Joachim (Hg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu zentralen Handlungsfeldern, Berlin, Heidelberg, 117–154.

Rentmeister, Bernd (2002): Einbindung und standörtliche Organisation von Ingenieurdienstleistern in der Automobilentwicklung, Frankfurt/Main.

Roloff, Christine/Evertz, Brigitte (1992): Ingenieurin (k)eine lebbare Zukunft. Vor-Urteile im Umfeld von Gymnasiastinnen an der Schwelle der Leistungskurswahl, Weinheim.

Rommelspacher, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin.

Rosa, Hartmut (2009): Kritik der Zeitverhältnisse. Beschleunigung und Entfremdung als Schlüsselbegriffe der Sozialkritik, in: Jaeggi, Rahel/Wesche, Tilo (Hg.): Was ist Kritik?, Frankfurt/Main, 23–54.

Rudolph, Hedwig (1994): Ingenieurinnen. Vorberufliche Sozialisation und berufliche Erfahrungen, in: Lundgreen, Peter/Grelon, André (Hg.): Ingenieure in Deutschland, 1770–1990, Frankfurt/Main, New York, 93–105.

Ruiz Ben, Esther (2006): Professionalität und Geschlechterbedeutungen in deutschen Softwareunternehmen, in: Bendl, Regine (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Frauen- und Geschlechterforschung. Teil 2: Empirische Ergebnisse zur Standortbestimmung, Frankfurt/Main, 161–180.

Ruiz Ben, Esther (2013): Internationale Professionalität. Transformation der Arbeit und des Wissens in internationalen Arbeitsfeldern, Wiesbaden.

Ruppenthal, Jens (2007): Kolonialismus als "Wissenschaft und Technik". Das Hamburgische Kolonialinstitut 1908 bis 1919, Stuttgart.

Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Sagebiel, Felizitas (2006): Ingenieurinnen in Europa. Karrieren und Barrieren, in: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW(20), 42–50.

Sagebiel, Felizitas (2010): Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen, in: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen, 279–301.

Sauer, Dieter (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation, in: Böhle, Fritz/Voß, Günther G./Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, 545–568.

Sauer, Dieter (2013): Vermarktlichung, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin, 478–483.

Sauer, Dieter/Döhl, Volker (1997): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. et al. (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996. Schwerpunkt: Reorganisation, Berlin, 19–75.

Saupe, Angelika (2002): Verlebendigung der Technik. Perspektiven im feministischen Technikdiskurs, Bielefeld.

Schiek, Dagmar (2001): Agenturen für Veränderung. Institutionelle Unterstützung für die Verwirklichung der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Rasse, und ethnischer Herkunft, in: Pfarr, Heide (Hg.): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, Düsseldorf, 95–112.

Schier, Michaela/Jurczyk, Karin/Szymenderski, Peggy (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung, in: WSI-Mitteilungen(8), 402–408.

Schmelzer, Paul/Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67(2), 243–267.

Schmidt, Rudi (2016): Zur Geschichte der Angestellten und der Angestelltensoziologie, in: Haipeter, Thomas (Hg.): Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen, Wiesbaden, 35–65.

Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1999): Der interessentheoretische Ansatz, in: German Industrial Relations Association (GIRA) (Hg.): Theorieansätze für die Analyse industrieller Beziehungen, 183–203.

Schrader, Kathrin (2013): Drogenprostitution. Eine intersektionale Betrachtung zur Handlungsfähigkeit drogengebrauchender Sexarbeiterinnen, Bielefeld.

Schrader, Kathrin/Langsdorff, Nicole von (2014): Im Dickicht der Intersektionalität, Münster.

Schreyer, Franziska (2008a): Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern, Frankfurt/Main.

Schreyer, Franziska (2008b): Unter Männern. Der Arbeitsmarkt von Akademikerinnen im technischen Feld, in: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern, Frankfurt/Main, 19–46.

Schroeder, Wolfgang/Kalass, Viktoria/Greef, Samuel (2011): Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells, Wiesbaden.

Schuck, Hartwig (2014): Wie objektiv sind Interessen? Facetten und Funktionen des Interessenbegriffs in kritischen Analysen sozialer Verhältnisse, in: Zeitschrift für kritische Sozialtheorie und Philosophie 1(2), 298–324.

Seifert, Hartmut (2010): Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen. Intermezzo oder arbeitszeitpolitischer Aufbruch?, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 37–51.

Senghaas-Knobloch, Eva/Volmerg, Birgit (1990): Technischer Fortschritt und Verantwortungsbewusstsein. Die gesellschaftliche Verantwortung von Ingenieuren, Opladen.

Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin.

Soiland, Tove (2008): Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen. Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie, in: Querelles-Net(26), Online: https://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/694/702, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, in: Milberg, Joachim (Hg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu zentralen Handlungsfeldern, Berlin, Heidelberg, 155–219.

Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hg.) (2005): "Wenn zwei das Gleiche tun…". Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen.

Speier, Hans (1977): Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus. Ein Beitrag zum Verständnis der deutschen Sozialstruktur 1918–1933, Göttingen.

Stadlinger, Jörg/Menz, Wolfgang (2015): Denkwerkstätten als reflexive Methode. „Jeder muss selber herausfinden, was gut für ihn ist … aber keiner kann es alleine!“, in: Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.): Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden, 355–373.

Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, Wiesbaden. Online: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebroschuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 14.8.2017

Statistisches Bundesamt (2016): Verdienststrukturerhebung. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse. Ergebnisse für Deutschland, Wiesbaden. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteBerufe/VerdienststrukturerhebungHeft1_2162501069004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Staudt, Erich/Krause, Michael (1998): Kompetenz zur Innovation. Gerät die technisch-naturwissenschaftliche Elite ins Abseits?, in: Staudt, Erich (Hg.): Strukturwandel und Karriereplanung. Herausforderungen für Ingenieure und Naturwissenschaftler, Berlin, Heidelberg, 3–16.

Stein, Kira (1997): Berufsbild und Berufsmotivation der IngenieurInnen, in: Neef, Wolfgang/Pelz, Thomas (Hg.): Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft. Aktuelle Entwicklungen von Ingenieurarbeit und Ingenieurausbildung, Berlin, 85–93.

Stockhausen, Anton/Deuter, Armin (2011): Etablierung von Fachlaufbahnen – Eine empirische Studie deutscher Unternehmen, in: Domsch, Michel E. (Hg.): Fachlaufbahnen. Alternative Karrierewege für Spezialisten schaffen, Köln, 31–46.

Teubner, Ulrike (2009): Technik – Arbeitsteilung und Geschlecht, in: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung, Münster.

Tonso, Karen L. (2007): On the Outskirts of Engineering. Learning Identity, Gender, and Power via Engineering Practice, Rotterdam.

Trübswetter, Angelika et al. (2014): Das verschenkte Potenzial - Wie Geschlechterstereotype den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen verhindern, in: Langfeldt, Bettina/Mischau, Anina (Hg.): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT, Sinzheim, 149–170.

VDI/Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2017): Ingenieurmonitor 2016/IV, Düsseldorf. ‚Online: https://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/MeinVDI/Publikationen/Ingenieurmonitor_2016-Q4.pdf, zuletzt abgerufen am 14.8.2017.

Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland, in: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung, Mering, 1–23.

Vester, Michael (2009): Arbeitsteilung, Arbeitsethos und Ideologie der Entgrenzung, in: Herlyn, Gerrit et al. (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen, Mering, München, 21–48.

Völker, Susanne (2008): Soziologie und Geschlechterforschung in entsicherten Verhältnissen – Plädoyer für eine praxeologische Öffnung, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 33(4), 79–96.

Voß, G. Günter (1995): Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts, in: Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung" (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, Opladen, 23–44.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50(1), 131–158.

Voswinkel, Stephan (2011): Zum konzeptionellen Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 4(2), 45–58.

Wachendorfer, Ursula (2004): Weiß-Sein in Deutschland, in: AntiDiskriminierungsBüro Köln/cyberNomads (Hg.): The Black Book. Deutschlands Häutungen, Frankfurt/Main, London, 116–129.

Wächter, Christine (2004): Interdisziplinäre Technikbildung in Europa. Technikkompetenz als soziale Kompetenz, in: Forum Wissenschaft(4), 31–34.

Wagner, Hilde (2010): Arbeitszeitpolitik in der Krise und darüber hinaus. Ein aktuelles gewerkschaftliches Handlungsfeld der IG Metall, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 341–358.

Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt/Main, New York.

Wajcman, Judy (2002): Gender in der Technologieforschung, in: Pasero, Ursula/Gottburgsen, Anja (Hg.): Wie natürlich ist Geschlecht? Gender und die Konstruktion von Natur und Technik, Wiesbaden, 270–289.

Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft, Stuttgart.

Walter, Franz et al. (Hg.) (2013): Die neue Macht der Bürger. Was motiviert die Protestbewegungen?, Reinbek.

Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren, Gütersloh.

Warmuth, Gloria-Sophia (2015): Gender-Change im MINT-Bereich, in: Hanappi-Egger, Edeltraud/Bendl, Regine (Hg.): Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum, Wiesbaden, 239–255.

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, 286–319.

Will-Zocholl, Mascha (2011): Wissensarbeit in der Automobilindustrie. Topologie der Reorganisation von Ingenieursarbeit in der globalen Produktentwicklung, Berlin.

Wimbauer, Christine (2010): Von Anerkennung und ihren "Tücken". Leistung und Liebe in Doppelkarriere-Paaren, in: Frey, Michael et al. (Hg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen, 165–190.

Winker, Gabriele (2005): Ko-Materialisierung von vergeschlechtlichten Körpern und technisierten Artefakten: Der Fall Internet, in: Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft, München, Mering, 157–178.

Winker, Gabriele (2012): Intersektionalität als Gesellschaftskritik, in: Widersprüche 32(126), 13–26.

Winker, Gabriele (2015a): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft, Bielefeld.

Winker, Gabriele (2015b): Prekarisierungsprozesse in der sozialen Reproduktionskrise, in: Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik, Weinheim, Basel, 75–92.

Winker, Gabriele/Carstensen, Tanja (2007): Eigenverantwortung in Beruf und Familie. Vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn, in: Feministische Studien 25(2), 227–288.

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld.

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2011): Intersectionality as multi-level-analysis: Dealing with social inequality, in: European Journal of Women´s Studies 18(1), 51–66.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview, in: Forum Qualitative Sozialforschung 1(1), 1–25.

Wotschack, Philip (2010): Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung in Zeiten der Krise. Ansätze, Nutzungsbarrieren, Handlungsfelder, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 197–213.

Wotschack, Philip/Samtleben, Claire/Allmendinger, Jutta (2017): Gesetzlich garantierte "Sabbaticals" – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, Berlin.

Yuval-Davis, Nira (2009): Intersektionalität und feministische Politik, in: Feministische Studien 27(1), 51–65.

Zachmann, Karin (2004): Mobilisierung der Frauen. Technik, Geschlecht und Kalter Krieg in der DDR, Frankfurt/Main, New York.

Zachmann, Karin (2006): Vom Industrie- zum Staatsangestellten: Die Ingenieure in der SBZ/DDR 1945–1989, in: Kaiser, Walter/König, Wolfgang (Hg.): Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden, München, 269–307.

Anhang: Interviewanalysen

Im Anhang finden sich die Analysen aller in der Studie verwendeten Interviews. Es sind die Ergebnisse der ersten Auswertungsschritte des empirischen Materials, die später zu Typen verdichtet wurden. Die hier nachzulesenden Analysen geben die Sichtweisen und Einschätzungen der Interviewten wieder. Das bedeutet, dass alle Informationen über soziale Strukturen und Diskurse unhinterfragt wiedergegeben und die Wechselwirkungen aus Sicht der Interviewten dargestellt werden. In der Verwendung von Begriffen, etwa vergeschlechtlichten Berufsbezeichnungen, habe ich mich an der Sprache der Interviewten orientiert. Zur Wahrung der Anonymität der Interviewten wurden Berufsbezeichnungen, Wohnorte und ähnliche persönliche Angaben nicht im Detail verwendet. Die nachstehenden Analysen sind den Interviewten vorgelegt, von ihnen teilweise korrigiert und dann bestätigt worden (vgl. 5.3). Jede Interviewanalyse ist wie folgt aufgebaut: Zuerst erfolgt eine Personenbeschreibung, danach werden die analysierten Subjektkonstruktionen bzw. Selbstpositionierungen (vgl. 5.2.1) aufgeführt und jeweils ausführlich vertieft.

FRAU ALBRECHT 234
FRAU BURGER 241
HERR CLASEN 246
HERR DOHM 251
FRAU ESSER 256
FRAU FENGER 262
HERR GERLACH 269
FRAU HEINE 276
FRAU IVERS 283
HERR JESSEN 288
FRAU KUHN 292
FRAU LANGE 298
HERR MAURER 304
HERR NASSER 307
FRAU OTTO 311
FRAU PAMUK 316
HERR QUADE 320
HERR REUTER 324
FRAU SU 328
HERR TAMMENS 331
FRAU ÜNSAL 336

Frau Albrecht

Frau Albrecht ist zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder. Die Diplomingenieurin für Werkstoffwissenschaft arbeitet als Projektleiterin mit 40 Wochenarbeitsstunden im Bereich Forschung und Entwicklung in einer kleinen Firma mit acht Beschäftigten. Frau Albrecht lebt mit ihrer Familie in Süddeutschland und pendelt wöchentlich für drei Werktage zur Firma nach Ostdeutschland. Zwei Tage arbeitet sie im Home Office. Nebenberuflich verfolgt sie eine Promotion und ist außerdem in einem Verein engagiert. Das Interview mit Frau Albrecht wurde im Juli 2013 telefonisch geführt und dauerte 80 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Albrechts zentrales Interesse ist die Vollzeiterwerbstätigkeit. Neben der beruflichen Karriere sollen Familie und Partnerschaft als Ruhepunkte funktionieren. Dafür nimmt sie in Kauf, dass Arbeits- und Wohnort weit voneinander entfernt sind. Sie ist an drei Tagen und zwei Nächten pro Woche am Arbeitsort in Ostdeutschland, weil sie sie in von Arbeitgebern in Süddeutschland, wo sie wohnt, als Ingenieurin und Mutter mit Promotionsvorhaben nicht akzeptiert wird. Dafür nimmt sie das niedrigere Einkommen in Ostdeutschland in Kauf.

Für Frau Albrecht stehen Beruf und Familie im Zentrum ihres Lebens. „Mir ist wichtig, dass ich berufliche Karriere mache, und Familie und Partnerschaft als Ruhepunkte funktionieren.“ In ihrer Kindheit in der DDR war es „normal, dass meine Mutter Vollzeit arbeiten geht“. Für ihre beruflichen Interessen muss sie große Hürden überwinden. Den Wohnort haben sie im ländlichen Süddeutschland, wo ihr Mann als erster von beiden nach dem Studium einen Job bekommen hat. Sie selbst hat an der lange erfolglosen Jobsuche in dieser Region „geknabbert, weil ich dachte meine Ausbildung ist nichts wert.“ Heute führt sie dies auf die Normen der Personaler zurück. Dort seien „80 Prozent der Personaler Männer, die ihre Kinder bei der Frau zu Hause haben. (…) Also eine Frau, die Vollzeit arbeiten will, Ingenieur ist und zwei Kindern hat, das sind drei Sachen zu viel.“ Sie arbeitet nun zweieinhalb Stunden vom Wohnort entfernt in Ostdeutschland als Projektleiterin mit 40 Wochenarbeitsstunden im Bereich Forschung und Entwicklung in einer kleinen Firma mit acht Beschäftigten. Sie kann zwei Tage Home Office machen und an drei Tagen ist sie im Betrieb anwesend. Das Pendeln und die zehn- bis fünfzehntausend Euro Unterschied im Jahresgehalt zwischen Arbeitsort und Wohnort nimmt sie in Kauf, denn sie „will ja auch was erreichen“.

> Frau Albrecht sieht ihre Persönlichkeit maßgeblich durch ihre Hochbegabung bestimmt. Sie ist dadurch aktiver als andere. Daraus ergibt sich, dass sie vielseitig interessiert ist und beruflich weiterkommen möchte. Seit sie weiß, dass sie anders ist, versteht sie sich selbst, lebt bewusster, und die Ansprüche an sie selbst sind gestiegen. Unter Gleichen fühlt sie sich wohl. Aber sie hat keine Freizeit, und ihr fehlt die Leichtigkeit, die Andere haben.

Frau Albrecht ist hochbegabt: „Ganz rechts außen auf der Glockenkurve“. Daraus erklärt sich für sie, dass sie „18 Stunden am Tag unterwegs“ ist. „Das tut mir gut, das brauche ich. Daraus ergibt sich, dass ich vielseitig interessiert bin, mehr mache als Andere und dass ich beruflich weiterkommen möchte.“ Dieses Thema ist für sie eng verbunden mit ihrem Ausbruch aus der typischen Frauenrolle: „Ich darf mich nicht mit anderen Frauen vergleichen. Für mich ist Zufriedenheit, wenn ich einen Vollzeitjob habe, wenn ich gefordert und gefördert werde.“ „Dass ich es geschafft habe, im Studium zwei Kinder zu bekommen, das macht halt nicht Jeder.“ In einem Verein pflegt sie den Kontakt mit Gleichen: „Unter Gleichen fühle ich mich wohl.“ Sie wusste „schon immer, dass ich nicht normal bin“. Früher hatte sie mit schlechten Schul- und Studienleistungen zu kämpfen. Erst vor vier Jahren wurde sie diagnostiziert und versteht nun, warum die Sachen in ihrem Leben so gelaufen sind. „Und seit dem lebe ich irgendwie, ja, nicht besser und nicht schlechter. Aber halt anders, bewusster und die Ansprüche an sich selber sind gestiegen.“ Sie hat dadurch ihre Leistungsfähigkeit erst erkannt: „Jetzt erst weiß ich, dass ich das Potenzial zur Promotion habe, ich muss mich nur zusammenreißen und konzentrieren.“ Die Hochbegabung „gibt mir mehr Horizont, die Zusammenhänge zu sehen und Dinge besser und schneller koordinieren zu können“. Gleichzeitig berichtet Frau Albrecht davon, dass die Begabung und das außergewöhnliche Aktivitätslevel auch anstrengend sind: „Ich habe keine Freizeit, der Tag ist voll. Um mich zu erden, brauche ich autogenes Training.“ „Andere haben so eine Leichtigkeit im Leben.“ Und bei ihr kommt mit fünf Stunden „der Schlaf zu kurz“. Aber „düstere Momente“ erlebt sie nur, wenn sie „ins Stocken kommt“, zum Stillstand“. Dann muss sie sich „ordnen und sortieren“ und „dann läuft es wieder“.

> Mit Kindergarten, Hort, Tagesmutter und Putzhilfe funktioniert für Frau Albrecht trotz der starken beruflichen Anforderungen ein konfliktfreier Familienalltag, in dem die Kinder gut aufgehoben und glücklich fremdbetreut sind. Das qualitative Familienleben findet an den Wochenenden statt. In der Beziehung ist die Gleichberechtigung sehr stark. Beide Partner haben Freiräume und feste gemeinsame Aktivitäten, nur die Zärtlichkeit bleibt auf der Strecke.

Frau Albrecht hat in ihrer Firma den Ort gefunden, wo sie ihr Interesse „beruflich weiterzukommen“ realisieren kann. Die Firma hat ein Interesse an ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, „da es weitergehen soll, wenn der Chef abgibt“. Auch weil der Chef selbst promoviert sei, „hat man einen leichteren Stand“. Als Unterstützung erfährt sie, dass „ich das Thema, das ich bearbeite, auch nutzen kann“. Dennoch ist die Promotion berufsbegleitend, das heißt „in erster Linie bin ich für meine Firma da“. Sie bearbeitet die Promotion an zwei Abenden pro Woche am Arbeitsort in der Bibliothek bis 24 Uhr. Obwohl auch ihr Mann Vollzeit berufstätig ist, funktioniert ein reibungsloses Familienleben. Frau Albrecht sagt dazu: „Die viele Arbeit tangiert die Familie nicht, weil die Kinder versorgt sind“ im Kindergarten, im Hort und durch eine Tagesmutter. Dass das „sehr gut klappt“ erklärt Frau Albrecht mit dem Einverständnis der Kinder: „Also die Kinder sind sehr schlau, sehr intelligent und machen das alles so mit. Also

es gibt ja Kinder, denen kann man das gar nicht so zutrauen, aber unsere die sind emotional so gefestigt, dass sie kein Problem damit haben, wenn ich weg bin, und auch kein Problem damit haben, dass sie fremdbetreut werden.“ Die Haushaltsarbeit erledigt eine „Putzperle, die uns quasi das alles, was jetzt im Haushalt ist, auch abnimmt und wir wirklich dann in eine saubere Wohnung kommen und dann alles gemacht ist und wir nur zu leben brauchen“. Durch dieses Arrangement ermöglichen sie sich als Familie Qualitätszeit: „Wir haben zwar wenig Zeit füreinander, aber die Zeit, die wir haben, die ist halt qualitativ ausgefüllt. Dass wir uns eben wirklich mit den Kindern beschäftigen und eben nicht nebenbei laufen.“ Dazu gehört das Ritual des gemeinsamen Essens am Wochenende und dass abends Zeit für die Kinder reserviert ist. Frau Albrecht charakterisiert ihre Familie als „nicht so typische Familie, die nach Hause kommt“, sondern sie seien viel unterwegs, hätten oft verplante Wochenenden, z.B. mit Besuchen bei Freundinnen und Freunden in anderen Städten. Die Kinder kommen im Familienleben an erster Stelle, „danach kommt die Partnerschaft“. Frau Albrecht sieht sich und ihren Mann darin einig, dass sie „als Paar auch nicht jeden Tag aufeinander glucken müssen“. Um die Zweisamkeit nicht zu vergessen, haben sie ein bis zwei Mal im Monat einen Babysitter und dadurch „einen Abend für uns“.

Sie betont, dass die Familie und die Berufstätigkeit beider Partner_innen auf einer „schon sehr starken Gleichberechtigung“ beruhen. Konkret heiß das: „Wir wechseln uns ab, erst hat mein Mann zwei Jahre lang berufsbegleitend studiert, jetzt bin ich dran.“ Sie verteidigt an dieser Stelle im Interview ausdrücklich ihre Freiheit, auch als Frau und Mutter beruflich ambitioniert zu sein: „Es ist schon schade, wenn ich zwei Abende weg bin, aber umgekehrt fragt bei einem Mann auch niemand nach, der eine Woche beruflich unterwegs ist.“ Zum gelingenden Familienleben gehört für Frau Albrecht auch, dass die Partner regelmäßig eigene Freizeitinteressen verfolgen. Ihr Mann pflegt sein Hobby, sie besucht einen Stammtisch ihres Vereins. Frau Albrecht nennt dies „die Freiheit, die wir uns gönnen“. Frau Albrecht sieht in ihrer Familie „keine großen Konflikte“. Nur eine Einschränkung bringt der sehr aktive Lebensalltag mit sich: „Die Zärtlichkeit in der Partnerschaft bleibt auf der Strecke, weil wir abends müde ins Bett fallen.“

> Frau Albrecht ist im Konflikt mit dem typischen Frauenbild. Aufgrund ihrer Persönlichkeit erfüllt sie schon von Kindheit an weibliche Rollenvorstellungen nicht. Sie ist einerseits dafür, Jungen und Mädchen in der Erziehung gleichberechtigt zu fördern. Andererseits sieht sie biologische Geschlechterunterschiede als Ursache für verschiedene Interessen bis ins Berufsleben hinein. Gegen Quoten spricht sie sich aus, da Berufswahl für sie ein Ausdruck von Persönlichkeit ist.

Frau Albrecht sagt über sich: „Ich komme persönlich mit dem typischen Frauenbild nicht klar.“ Den Grund sieht sie in ihrer Persönlichkeit, die sie auf die gleichberechtigte Erziehung zurückführt. „Ich mochte als Kind schon keine Barbies und keifende Mädchen waren mir suspekt.“

Und: „Ich bin lieber mit Jungs draußen gewesen“. Sie charakterisiert sich als „mehr rational als emotional.“ Dabei grenzt sich klar von einem Rollenverhalten der Hausfrauen ab, das sie erlebt: „Die gemeine Hausfrau beschwert sich, wie anstrengend ihre Arbeit ist. Aber was Hausfrauen den ganzen Tag machen schaffe ich in zwei Stunden.“ Sie setzt ihre beruflichen und wissenschaftlichen Ambitionen als Gegensatz zu klassischer Weiblichkeit: „Hübsch aussehen muss der, der sonst nichts kann.“ Das Geschlecht eines Menschen ist Frau Albrecht egal: „Es spielt keine Rolle, was zwischen den Beinen ist. Ob ein Mensch nun weiblich oder männlich ist, ist mir egal.“ In Bezug auf Arbeit heißt das für sie: „Jeder soll machen, was er kann.“ Geschlechterunterschiede in Berufen sieht Frau Albrecht somit nicht als Problem an: „Es ist okay, dass es wenig Ingenieurinnen gibt.“ Hier begründet sie geschlechtliche Unterschiede mit der menschlichen Evolutionsgeschichte: „Jungs sind aus der Evolution heraus draußen und mit Werkzeug, Mädchen zu Hause am Feuer. Das ist so, und das bleibt so, und auch die Quote wird das nicht ändern. Sie kommt bei diesem Thema auf Quotenpolitik zu sprechen: „Ich bin gegen die Quote im Erwachsenenalter.“ Im Gegensatz dazu befürwortet sie Ansätze, „in den Grundschulen für technische Fächer zu werben, das kann bei Mädchen das Interesse fördern“. Unter Quote versteht Frau Albrecht eine Bevorzugung aufgrund des Geschlechts, was sie zugunsten eines Leistungsmaßstabs ablehnt: „Wenn jemand gut ist, hat das nichts mit Geschlecht zu tun.“

> Frau Albrecht ist zufrieden, weil sie ihr Interesse nach einer Vollzeitstelle und einem richtigen Job umgesetzt hat. Dabei muss sie als erwerbstätige Mutter mit zwei gegensätzlichen weiblichen Rollenbildern umgehen: in Ostdeutschland ist sie als erwerbstätige Mutter voll akzeptiert, in Süddeutschland Außenseiterin. Sie fühlt sich unter Akademikerinnen wohler, die in ihrem Wohnumfeld aber in der Minderheit sind. Dort hat sie Kontakt auf gleicher Augenhöhe eher mit Männern.

Das Erlangen einer Vollzeitstelle ist für Frau Albrecht ein zentraler Erfolg. Dies betont an sie an mehreren Stellen: „Ich habe nie nichts gemacht, aber es hat mich runter gezogen, dass ich keinen Vollzeitjob hatte.“ Nach dem Diplom 2010 hat sie ein Aufbaustudium der Wirtschaftswissenschaften absolviert und war dann Werkstudentin in einem Großunternehmen. „Jetzt habe ich einen richtigen Job. (…) Ich bin jetzt zufrieden, weil ich eine volle Stelle habe.“ Damit habe sie sich sehr „unter Druck gesetzt“. „Viele Frauen sind da entspannter.“ Ihren Standpunkt benennt sie klar: „Ich bin Vollzeitfrau, wieso soll ich nicht auch Vollzeit arbeiten.“ Damit befindet sie sich „im Zwiespalt“ zweier gesellschaftlicher Frauenbilder. In Ostdeutschland sei sie „voll angekommen und als erwerbstätige Mutter akzeptiert“, weil es dort normal ist, dass Frauen arbeiten. In Süddeutschland wird sie „belächelt“, „angefeindet“ aber auch „bewundert“ für ihr Anderssein. Sie empfindet sich als Außenseiterin und muss im Ort immer überlegen, was sie erzählt. Ihren Wohnort beschreibt sie als geprägt von Eigenheimen und Hausfrauenehen. Dort erlebt sie direkte Anfeindungen ihrer Lebensweise: "Wie kannst du nur? Rabenmutter! Deinen armen Mann nicht entlasten." Dies begründet sie damit, dass die anderen Frauen ihre Lebensweise „intellektuell nicht nachvollziehen können“. 6,2 Prozent der Frauen haben dort einen

akademischen Abschluss, aber 13,2 Prozent haben gar keinen Berufsabschluss. Die Frauen dort bekommen außerdem ihre Kinder zehn Jahre später und sind entsprechend älter sie. Dies führt im Wohnumfeld dazu, dass sie sich lieber mit den Männern unterhält, „weil die auf dem gleichen Niveau sind“. Als Ausgleich hat sie eine monatliche Frauenkneipenrunde, in der alle einen Hochschulabschluss haben, denn „unter Akademikerinnen fühle ich mich wohler.“

> Frau Albrecht hat vom Wirtschaftsingenieurwesen zu einem richtigen Ingenieurstudium gewechselt. Das heißt für sie, zu verstehen wie Dinge funktionieren, zu forschen und der Gesellschaft zu nutzen. Das Technische grenzt sie vom Handwerklichen ab, und sie hat mehr Spaß an immer Neuem im Beruf, als an Prozessbegleitung.

Frau Albrecht hat vom Wirtschaftsingenieurwesen zu einem richtigen Ingenieurstudium gewechselt. Dies entspricht ihrem Interesse am Ingenieurberuf: „Ingenieur heißt für mich forschen.“ Es geht ihr darum, „der Gesellschaft Nutzen bringend zur Verfügung zu stehen“, „Denken zu dürfen“, „Dinge zu entwickeln“. Ingenieur hat für sie nichts mit handwerklicher Geschicklichkeit zu tun. „Das Technische“ grenzt sie ab „vom Handwerklichen“. „Prozesse verstehen können“ stehe für sie im Mittelpunkt. Dies entspreche ihrer Persönlichkeit: „Ich habe schon als Kind Dinge auseinander genommen, um zu gucken wie sie funktionieren.“ Eine weitere Abgrenzung nimmt sie vor zwischen Prozessbegleitung und Innovation. Andere Ingenieure und Ingenieurinnen machen in ihrer Berufspraxis mehr Prozessbegleitung. Aber „ich bin immer für das Neue, für Weiter. Bei gleich bleibenden Arbeiten kriege ich eine Meise.“

> Frau Albrecht genießt die Freiheiten des selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitens in einem kleinen Unternehmen. Als Gegenteil nennt sie Großunternehmen, wo die typischen Burn-Out-Opfer in Prozesse eingebunden sind, die sie nicht beeinflussen können.

Frau Albrecht ist in einem Kleinunternehmen Projektleiterin in der Forschung und Entwicklung im Bereich der Energieeffizienzsteigerung im Anlagenbau. Fachlich war es ein positiver Zufall, dass sie dabei auf ihre Diplomarbeit aufbauen kann. Sie mag an ihrem Job, dass sie „viele Freiheiten“ hat und genießt, „dass ich selbstständig und eigenständig arbeiten kann.“ Dies grenzt sie ab von der Situation in großen Unternehmen, in denen man „Angestellter“ ist. Das heißt, „dass man einen Chef hat und koordiniert wird, statt sich selbst zu koordinieren. Das ist zum Beispiel keine Arbeit für mich persönlich, die ich gerne machen möchte. Wo ich nicht selber entscheiden kann, wann ich welche Arbeiten erledige.“ In den fremdbestimmten Angestellten sieht sie das „typische Burn-Out-Opfer“: „Das wird von seinem Chef gefordert und sagt zu allem Ja und Amen. Und ist halt wirklich eingebunden in einen Prozess, der sich nicht stoppen lässt. Wo der Chef einfach fordert, fordert, fordert und man macht, macht, macht.“ Das andere negative Extrem in Großunternehmen schildert sie aus ihrer Erfahrung als Werkstudentin: „In einem Großunternehmen habe ich erlebt, dass es nicht auffällt, wenn jemand nichts tut. Einige Mitarbeiter verdienen ein Schweinegeld für nichts tun.“

> Frau Albrechts akademische Berufslaufbahn entspringt ihrer Persönlichkeit, nicht ihrem Elternhaus. Sie hat im Berufsleben schon früh aktiv ihre Interessen gegen Widerstände selbst durchgesetzt und dabei von der Gewerkschaft keine Unterstützung erhalten.

Frau Albrecht hatte schon immer eigene berufliche Pläne: „Ich wusste immer, dass ich studieren wollte." Um den Eltern nicht zur Last zu fallen und auf Drängen der Mutter, „damit überhaupt was da ist", hat sie aber zunächst eine Ausbildung vorgezogen. Sie hat nach zweieinhalb Jahren vorzeitig ausgelernt. Dafür hat sie „alleine gekämpft". Beratung erhielt sie von der Industrie- und Handelskammer. Die Gewerkschaft hatte sie um Unterstützung gebeten, aber die haben sie „da so ein bisschen stehen lassen, aber unbewusst, also ich brauchte sie in dem Moment einfach auch nicht".

> Frau Albrecht sieht es als Frage des Selbstbewusstseins, Grenzen gegenüber der Burn-Out-Falle zu ziehen. Leistungsdruck sieht sie als gesamtgesellschaftliches Phänomen. Aber persönlich hat sie keine Probleme mit Belastungen, da sie leistungsfähiger ist als Andere und schneller unterfordert. In der Durchsetzung ihrer Interessen charakterisiert sie sich als Einzelgänger. Kollektivität braucht sie nur in Form eines Freundschaftsnetzwerkes. Auf soziales und politisches Engagement verzichtet sie bewusst, da sie ihre Anerkennung eher aus beruflichem Erfolg zieht.

Frau Albrecht setzt gegenüber Anforderungen und Belastungen auf Selbstverantwortung: „Also man muss, glaub ich, auch selber für sich ein gewisses Selbstbewusstsein entwickeln, bis hier hin und nicht weiter. Sonst gerät man ganz schnell in diese Burn-Out-Falle. Ich denke, da ist jeder selbst verantwortlich, ob er das in Anführungsstrichen mit sich machen lässt, wie gestärkt derjenige ist." Steigenden Druck sieht sie nicht als Problem von Ingenieurberufen, sondern als ein „gesamtgesellschaftliches Ding": „Ich sehe schon, es muss immer alles schneller gehen. Der Bäcker muss schneller die Brötchen backen, so muss der Ingenieur auch schneller arbeiten. Das ist einfach, glaub ich, komplett zu sehen und nicht nur für die Anforderungen eines Ingenieurs, sondern es ist in allen Berufen so, dass einfach auch durch den Termindruck, also Termindruck durch Gelddruck, das alles schneller werden muss". Aber persönlich betrifft sie der steigende Druck nicht als Problem, was sie in ihrer hohen Leistungsfähigkeit begründet sieht: „Das ist wieder ein persönliches Ding von mir, wenn ich eine Aufgabe bekomme, dann bin ich relativ schnell damit fertig und langweile mich und suche neues Futter." In der Durchsetzung ihrer Interessen charakterisiert Frau Albrecht sich als „Einzelgänger". Im beruflichen Kontext seien Gewerkschaften zwar im Allgemeinen wichtig, „aber wenn ich für mich persönlich etwas klären will, mache ich das alleine." So baut sie zum Beispiel Überstunden eigenverantwortlich ab. Kollektivität spielt für sie eine Rolle, wenn es um das soziale Leben geht, „Freunde und ein soziales Netz" sind ihr wichtig. Ehrenamt, politisches und soziales Engagement hat Frau Albrecht „bewusst nicht". Aber viele Aktivitäten „laufen so nebenbei, da muss ich mich nicht mit rühmen, bleibe da im Hintergrund". Dies sind der Elternbeirat, Wahlhelfertätigkeit, die

Teilnahme am Kongress des Verbands Frauen im Ingenieurberuf oder die Mitgestaltung einer Konferenz ihres Vereins.

Frau Burger

Frau Burger ist zum Zeitpunkt des Interviews 28 Jahre alt. Sie lebt alleine in einer ostdeutschen Großstadt und ist Single. Die Diplomingenieurin für Technischen Umweltschutz arbeitet 32 Stunden pro Woche als Projektingenieurin in Festanstellung in einem kleinen Betrieb für Anlagenbau und Umwelttechnik mit elf festen Beschäftigten. Dem politischen Engagement in einer linksautonomen Organisation widmet sie durchschnittlich acht Stunden in der Woche. Außerdem verfolgt sie ein regelmäßiges Sporttraining. Das Interview mit Frau Burger wurde im Juli 2013 geführt und dauerte 90 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Burger hat den Anspruch, ihre Lohnarbeit um ihr Leben herum zu gestalten und nicht ihr Leben um ihre Lohnarbeit. Es ist ihr wichtig, in ihrer Stadt wohnen zu bleiben, obwohl diese keinen attraktiven Arbeitsmarkt für Ingenieur_innen bietet. Sie hat bewusst keine Vollzeitstelle. Dennoch bemängelt sie, dass die Lohnarbeit oft phasenweise sehr alltagsbestimmend ist. Dann fühlt es sich gequetscht und nach Zeitmanagement an, ihren sportlichen und politischen Aktivitäten nachzugehen und den engen Kontakt zu Freund_innen zu pflegen.

Für Frau Burger ist vom Anspruch her der „Beruf eher so ein bisschen nachrangig". Wichtig ist ihr, „viel Zeit für meine anderen Geschichten zu haben". Ihren Tagesablauf bestimmen „Arbeitsalltag, Polittreffen und Sport". Haushaltsarbeit hat keinen speziellen Stellenwert, sondern „ist eher so Funktionalität". Wichtig sind ihr „Freundschaften und Beziehungen mit Kontinuität, um mit anstehenden Problemen umgehen zu können, seien es welche, die man selber hat oder die andere Leute gerade haben". Hierfür setzt sie wenn nötig Prioritäten und verzichtet für eine Verabredung auch mal auf andere Aktivitäten, wie z.B. Sport. Sport ist ein wichtiger Teil ihres Lebens, wenn auch mittlerweile ohne Wettkampfambitionen, den sie braucht, um für sich „eine Balance zu haben". „Wenn ich keinen Sport mache, dann geht es mir eigentlich nicht sonderlich gut." Eine weitere zentrale Aktivität ist die politische Organisierung. Frau Burger ist in einer linken Gruppe engagiert, was die Anforderung mit sich bringt, sich kontinuierlich an Debatten und an Aktivitäten wie Demos und Kongressen auch an anderen Orten zu beteiligen. Wichtig ist ihr, den Wohnort beizubehalten. Dafür nimmt sie berufliche Einschränkungen durch einen „umkämpften" Arbeitsmarkt in Kauf. Sie grenzt sich von der verbreiteten Vorstellung ab, dass es für Ingenieur_innen „überhaupt gar keine Probleme macht einen Job zu finden und dass ja immer alles so gut bezahlt ist. Da vergessen die Leute nur, dass hier in der Region Scheißlöhne gezahlt werden im Verhältnis zum Rest." Außerdem hat sie die Erfahrung gemacht, dass es besonders im Umwelttechnikbereich nicht leicht ist, Stellen zu finden, weil viele Unternehmen mit dem Qualifikationsprofil nichts anfangen können. Frau Burger setzt aktiv Prioritäten. Um die beruflichen Anforderungen zu begrenzen, hat sie „zugesehen, keine Vollzeitstelle machen zu müssen" und ist damit „allgemein" zufrieden, da sie die Arbeitstage relativ frei legen kann. Dennoch bemängelt sie, dass die Lohnarbeit „phasenweise sehr bestimmend ist, wenn

Sachen fertig werden müssen oder Projekte schlecht laufen“ und dass es dann „immer so ein bisschen auf Zeitmanagement rausläuft“. Sie sagt: „Subjektiv fühlt sich das manchmal alles trotzdem ganz schön gequetscht, irgendwie nicht so ganz ideal an.“ Sie kennt das von sich als „dauerhafte Tendenz, immer eher von Einem zum Nächsten zu rennen“, die sie überwinden möchte. Denn dann kommt sie in einen „Modus wo ich immer nur noch von einem Termin zum nächsten renne, das Gefühl hab, ich muss ständig noch irgendwas fertig machen, und überhaupt nicht mehr dazu komme, einfach mal einen Nachmittag in der Sonne zu sitzen oder so.“

> Ihre soziale Position sieht Frau Burger als privilegiert. Insbesondere ihre berufliche Situation empfindet sie als komfortabel, und gleichzeitig entspringen der beruflichen Welt auch die größten Einschränkungen. Hier ist sie mit Rollenbildern und Hierarchien konfrontiert, die sie ablehnt. Und sie hat mit dem Berufseinstieg das Leben in einer Wohngemeinschaft, das ihr wichtig ist, auf Zeit verlassen, um die neuen Anforderungen mit ihren anderen Aktivitäten zu vereinbaren. Vor diesem Hintergrund ist sie unzufrieden mit ihrem fehlenden Mut, sich dem gesellschaftlichen Druck zu einer geradlinigen Biografie zu widersetzen.

Frau Burger sieht ihre soziale Position insofern als privilegiert, dass sie keine Existenzsorgen hat, im Zweifelsfall von ihren Eltern unterstützt werden würde und außerdem eine hohe Bildung hat und einen Beruf, bei dem das Einkommen theoretisch auch bei einer Drei-Tage-Woche ausreichend wäre. Frau Burger empfindet sich daher einerseits „in einer sehr komfortablen Situation“. Sie ist aber auch „an vielen Punkten mit dem Job nicht so zufrieden und hab das Gefühl, diese kleine Firma ist nicht auf Dauer was für mich“. Der Berufseinstieg markierte für sie einen „Break“. Mit den neuen Anforderungen nach Flexibilität und danach, kurzfristig sehr viel Zeit und Energie aufzuwenden, musste sie für sich einen Umgang finden, „das zu vereinbaren“. Sie ist dann aus der Wohngemeinschaft ausgezogen, da sie „den Anspruch, den ich im Zusammenwohnen selber hab, nämlich mir auch die Zeit zu nehmen, für meine Mitbewohner_innen da zu sein, mit denen Zeit zu verbringen, dass ich das zu dem Zeitpunkt nicht hingekriegt habe oder nicht ausreichend für mich.“ Mit dem Berufseinstieg musste Frau Burger auch lernen „mit Situationen umzugehen, die in meinem normalen sozialen Umfeld nicht vorkommen, also bestimmte Rollenbilder, bestimmte Hierarchien oder auch einfach so Arbeitsumgang innerhalb der Firma oder auch in Kooperation mit anderen Firmen, weil ich davor immer eher in selbstorganisierten Strukturen gearbeitet hab.“ Frau Burger sieht sich trotzdem beruflich und existenziell in einer „sicheren Position aus der heraus ich mir einen Kopf drum machen kann, wo ich denn hin will oder was ich anderes machen möchte, ohne dass dabei irgendein Druck dahinter ist, weder ein finanzieller noch ein anderweitiger“. Diese Möglichkeit nutzt sie aber nicht. Sie merkt, dass sie sich „gerade die ganze Zeit ein bisschen die Option aufhält, auch kündigen zu können und was anderes zu machen, aber ich würd es mich nie trauen“. Zum Beispiel hat sie Lust, stärker handwerklich zu arbeiten und ist unzufrieden mit ihrem fehlenden Mut, sich dem gesellschaftlichen Druck nach einer „geradlinigen Biografie zu widersetzen“.

> Frau Burger arbeitet in ihrer Wunschbranche, aber der Anteil an Bürotätigkeiten ist ihr zu hoch. Sie wäre gerne stärker in den eigentlichen Anlagenbau statt in die Planung und das Controlling integriert. Die Hierarchien in der mittelständischen, patriarchal geführten Firma und das Verhalten der Kolleg_innen sind für sie konfliktreich. Darüber fehlt ihr der Austausch in ihrem sozialen Umfeld, wo sie kaum auf Verständnis und auf wenig Interesse trifft.

Frau Burger beschreibt Technischen Umweltschutz als ein Breitbandstudium ohne eindeutiges Tätigkeitsprofil. Sie ist daher grundsätzlich zufrieden, dass sie eine Erwerbstätigkeit in der Branche gefunden hat, die ihrem Interesse im Studium und dem dadurch erarbeiteten Profil entspricht. Im Anlagenbau fehlen ihr noch Kenntnisse, aber sie hat Lust, hier mehr zu lernen. Allerdings hatte sie sich falsche Vorstellung vom Berufsbild von Ingenieur_innen in diesem Bereich gemacht. Sie dachte, „dass es mehr mit auf Baustelle sein, mehr mit konkret an Anlagen agieren zu tun hat“. Unbefriedigend findet sie diese „Diskrepanz“, das heißt die „Masse an Zeit, die ich im Büro sitze. Das ist mir eigentlich zu viel. (…) Zumindest jetzt in der aktuellen Anstellung sitze ich in der Planung, ich sitze in der Abrechnung, ich sitze in der Auswertung, aber mit dem konkreten Anlagenbau habe ich nur sehr bedingt was zu tun.“ Unklarheit formuliert sie darüber, ob das „an der Firma, vielleicht aber auch tatsächlich so an der Arbeitsteilung liegt, dass die Ausführung halt von Technikern und Technikerinnen gemacht wird und als Ingenieure wir dann doch eher im Büro sitzen“. Eindeutig unzufrieden ist Frau Burger mit den „Hierarchien in der Firma“. Das Unternehmen ist „ein mittelständischer kleiner Betrieb mit einer klaren, ich würde sagen patriarchalen Führung, also es ist ein Chef, der eigentlich bei allem irgendwie seine Hand mit drauf hat. Und darin gibt es aber noch sehr viele informelle Hierarchien auf Grund von Zugehörigkeit zur Firma, auf Grund jahrelanger Berufserfahrung oder angesammeltem Spezialwissen.“ Ungewohnt ist für sie auch das Verhalten der Kolleg_innen: „Das ist kein wirkliches gegeneinander arbeiten aber schon sehr vereinzelt an einigen Punkten.“. Sie erklärt sich dieses Verhalten als Strategie, „die eigenen Felder so für sich zu behalten“ und sieht die Ursache „ein Stück weit in einer Angst, gerade von älteren Mitarbeitern, dass sie, wenn sie das nicht machen, sich überflüssig machen, zum Beispiel Anlagensteuerung programmieren, das ist halt in gewissem Maße, wer das macht bei uns, der hat eine sichere Bank.“ Frau Burger findet bei diesem Thema den Austausch innerhalb ihres eigenen Umfeldes „oft schwierig“, da dort niemand etwas mit technischen Berufen zu tun hat, und „ich kenn kaum Leute, die in privatwirtschaftlichen kleinen Unternehmen arbeiten“. Viele promovieren zu geistes- oder sozialwissenschaftlichen Themen „und dadurch sind oft Sachen nicht wirklich gut nachvollziehbar, die für mich eine Relevanz haben“. Ihre Arbeitsprozesse sind von technischen und betriebswirtschaftlichen Vorgaben geprägt. Ihr fällt es leichter, sich inhaltlich in die Themen Anderer hineinzudenken, als umgekehrt. Es fehlt „das Fachliche aber auch oft einfach so in gewissem Maße auch ein Interesse, es ist einfach so ab von dem, was viele Leute in meinem Umfeld gelernt haben, dass es dann irgendwie so nicht mehr nachvollziehbar ist“.

> Frau Burgers politische Einstellung geht mit einer Skepsis einher, die eigene Identität zu stark mit dem Berufsleben zu verknüpfen. Sie hat zwar das Interesse, sich tiefer in eine bestimmte Technologieentwicklung einzuarbeiten, die sie für gesellschaftlich sinnvoll hält, kann sich jedoch nicht wirklich für Fachliches begeistern, weil Politik vorrangig ist.

Frau Burger hat „ein hohes Maß an Interesse“ in einem bestimmten fachlichen Bereich, den sie „extrem sinnvoll findet und auch total spannend und in dem Bereich auch schon einiges an Projekten gemacht“ hat. Hier kann sie sich „für Technologieentwicklung auch total begeistern und häng mich da auch gerne rein“. Dennoch ist es ihr „nie gelungen mich 100 Prozent für irgendwas Fachliches zu begeistern, wie das vielleicht notwendig wäre, um da so noch mehr drin einzusteigen. Dafür war mir immer die linke Politarbeit zu wichtig.“ Dies geht auch mit einer „Skepsis einher gegenüber so einem Aufgehen, also die eigene Identität voll und ganz mit dem Berufsleben zu verknüpfen“. Frau Burger möchte bewusst „bei aller Begeisterung trotzdem nicht so 100 Prozent im Beruf aufgehen“. Denn sie ist überzeugt davon, „dass eine emanzipative Gesellschaft, in der es ein bisschen mehr um die Bedürfnisse der einzelnen geht, dass das möglich sein muss. Und ich sehe die halt nicht im Kapitalismus.“ Hierin begründet sie ihre Ablehnung von „Karriere“ und einer „60-Stunden-Woche“. Die linke Einstellung hat noch weitere Bedeutung für Frau Burgers Alltag. Den Wunsch nach kollektivem Wohnen, nach Leben mit Kindern außerhalb von Kleinfamilien, den Stellenwert von Freundschaftsbeziehungen gegenüber Liebesbeziehungen und der Versuch, selber „bestimmte Strukturen von Sexismus, Rassismus nicht zu transportieren oder zu leben, sondern dem irgendwie was entgegenzusetzen“ sind für sie dabei „so kleinere aber persönlich relativ relevante Dinge“.

> Frau Burger empfindet es als störend, dass sie als Frau im praktisch-handwerklichen Bereich unterschätzt und zu wenig gefördert wird. Sie engagiert sich jedoch nicht für ihr Interesse, an die technischen Anlagen heranzukommen, da es mit ihrem Anspruch kollidiert, nicht so viel Zeit auf der Arbeit verbringen zu wollen.

Im Betrieb wird Frau Burger als „die Kleine“, „die Jüngere“ wahrgenommen und „als weiblich sozialisiert, als Frau“, womit die „klassischen Geschichten“ einhergehen: „Beim Tragen werden einem die Sachen abgenommen, wenn es darum geht, bei Anlagenwartung irgendwas praktisch zu machen, dann muss ich im Prinzip dafür kämpfen, dass ich das also ich das auch mache und nicht nur die Daten notiere.“ Dies führt Frau Burger nicht auf eine direkte diskriminierende Haltung der Kollegen zurück wie „du kannst das nicht oder sollst das nicht machen“. Aber dennoch ist ein neuer männlicher Kollege gleich ganz anders in den Anlagenbau integriert worden als sie. „Da ist ganz klar, dass wir als Frauen anders wahrgenommen werden, das empfinde ich oft als störend.“ Ihr Umgang damit ist, dass sie an einigen Punkten deutlich macht, dass sie durchaus mit Werkzeug umgehen kann und Interesse an der technisch-handwerklichen Arbeit hat. Aber sie merkt „zusehends, dass es mir die Auseinandersetzung nicht so wirklich wert ist.“ Ihrer Einschätzung nach „hätte sich dem niemand in den Weg gestellt, wenn ich noch mehr

Engagement gezeigt hätte, mehr an die Anlagen ran zu kommen. Das kollidierte nur wieder mit meinem Empfinden, gar nicht so viel Zeit auf der Arbeit verbringen zu wollen“.

> Frau Burger spricht sich gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung aus und sieht dabei Stereotype als gesamtgesellschaftliches und nicht berufsspezifisches Problem. Sie lehnt Frauenvertretungen im Ingenieurberuf ab, die Frauen für Führungspositionen fördern. Sie selbst ist durch das Programm Jugend forscht zum technischen Interesse gekommen und ist der Meinung, dass hier der richtige Ansatz ist, ein Augenmerk auf die Förderung technischen Interesses bei Mädchen zu legen.

Geschlechtsspezifische Diskriminierung lehnt Frau Burger ab. Es sollte „selbstverständlicher sein, dass es halt egal ist, ob man weiblich oder männlich sozialisiert ist, das sagt ja nix darüber aus wie man mit einem Hammer umgehen kann.“ Das Problem sieht sie aber „weniger als ein Problem der konkreten Berufsfelder, sondern eher als eine gesamtgesellschaftliche Wahrnehmung“. Deswegen ändern ihrer Ansicht nach auch die Förderprogramme, die Frauen für technische Studiengänge begeistern sollen, nichts am eigentlich gesamtgesellschaftlichen Problem. Grundsätzlich findet sie Programme wie *Jugend forscht* des *VDI*, über das sie selbst als Schülerin für Naturwissenschaft und Technik begeistert wurde, jedoch gut. Hierin sollte „tatsächlich ein Augenmerk darauf sein, dass auch junge Frauen, Mädchen einen selbstverständlicheren Umgang mit diesen Themen finden.“ Hingegen lehnt sie Programme ab, in denen es „um Gender Mainstreaming im schlechtesten Sinne“ gehe, um „das Pushen von Frauen in Führungspositionen“. Wenn, so ihr Beispiel, bei universitären Angeboten von „Interessenvertretungen für Frauen im Ingenieurberuf ein Kurs über Etikette angeboten wird, da krieg ich das Kotzen, das will ich nicht“. Aber auch grundsätzlich sind ihre Referenzpunkte für Interessenvertretung „weniger so große Organisationen“, sondern der Aufbau von alternativen Kollektiven.

Herr Clasen

Herr Clasen ist zum Zeitpunkt des Interviews 38 Jahre alt. Er lebt mit seiner Frau und zwei Kindern im Alter von fünf und sieben Jahren in einer kleinen Stadt in Ostdeutschland. Der Diplomingenieur für Energietechnik arbeitet als Entwickler bei einem 100 km von seinem Wohnort entfernten Großunternehmen für Entwicklungsdienstleistungen im Fahrzeugbau. Er ist Festangestellter mit einem Vollzeitarbeitsvertrag von 38 Stunden pro Woche und widmet der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied ca. zehn bis 15 Stunden pro Woche. Das Interview mit Herrn Clasen wurde im August 2013 geführt und dauerte 100 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Clasen ist am Rotieren mit der knappen Zeit, aber insgesamt zufrieden mit seiner Lebenssituation. Er arbeitet sehr gerne in der Firma und hat sein persönliches Gleichgewicht mit dem langen Arbeitsweg und den Überstunden gefunden. Für ihn bringt es Gestaltungsspieltraum, dass er aufgrund einer Absprache mit dem Chef von der Kernarbeitszeit entbunden ist, so dass er morgens die Kinder in Kita und Schule bringen kann, und das Abbummeln der Überstunden bringt zusätzliche Urlaubstage.

Herr Clasens Arbeitsbelastung ist kürzlich durch die Übernahme eines neuen umfangreicheren Aufgabengebietes gestiegen. Zusammen mit der Betriebsratstätigkeit von anderthalb bis zwei Tagen pro Woche und durch den langen Fahrtweg von jeweils 100 km ist er „ganz schön am Rotieren“. Effektiv arbeite er eine 43-Stunden-Woche in der Firma, wobei er durch Überstundenausgleich und Urlaub auf für ihn angenehme 40 bis 45 freie Tage im Jahr kommt. Er sagt: „Also ich für mich hab da meinen inneren Frieden und mein persönliches Gleichgewicht gefunden und sage: Das passt.“ Seine Zufriedenheit ist maßgeblich davon bestimmt, dass er „wirklich sehr gerne“ in der Firma arbeitet. Ihm gefällt, dass es dort „lockerer und familiärer“ zugeht als in dem Konzern, in dem er vorher war. Den langen Fahrtweg nimmt er bewusst in Kauf, da zum einen an ihrem Wohnort die Eltern und der Freundeskreis in der Nähe sind, was mit der Geburt der Kinder ein wichtiges Kriterium wurde. Die Arbeitsbedingungen, die ihm dort in den neuen Bundesländern angeboten wurden, lehnte er aber für sich ab: „Mit den geringeren Einkommen hätte ich mich durchaus anfreunden können, aber nicht mit einem befristeten Arbeitsvertrag.“ Herr Clasen hat sich daher mittlerweile mit dem „etwas nervigen Nachteil“ der weiten Entfernung arrangiert. Da Besprechungen meistens nachmittags stattfinden, hat er oft spät Feierabend. Dafür, dass er trotzdem täglich morgens die Kinder zur Schule und Kita bringen kann, bringt ihm das Entgegenkommen des Chefs Gestaltungsspielraum. Hier besteht die Absprache, dass die Kernzeit für ihn nicht zwingend ist, „so dass ich durchaus auch mal um zehn oder elf anfangen kann erst, oder eben auch schon mal um 14 Uhr Feierabend machen kann, obwohl das eigentlich erst 15 Uhr wäre. Das ist dann eben so für mich die Freiheit, wo ich sage: ja das passt.“

> Momentan erfüllt Herr Clasen die Rolle des Familienvaters, der das Geld nach Hause bringt. Dies ist daraus entstanden, dass seine Frau zurzeit nicht erwerbstätig ist und er sehr lange Arbeits- und Wegezeiten im Job hat. Die Vereinbarkeitsfrage stellt sich für ihn zwischen der Zeit für Familie und der Zeit für eigene Hobbys (Autos, Aktivitäten mit Kollegen und Freunden).

Herr Clasens beschreibt seine Stellung in der Familie als „akzeptierter Familienvater". Die familiäre Lebensweise entspricht zurzeit dem typischen Muster: „Ich bin der Vater, ich bring das Geld nach Hause, das ist zwar so ein klassisches Rollenklischee, ist aber eben momentan so." Dies hat sich ergeben, ohne dass sie es ausdrücklich so gewollt haben. Seine Frau hat studiert und möchte jetzt Erzieherin werden, wofür sie zunächst eine Ausbildung absolvieren muss. Grundsätzlich unterstützt Herr Clasen seine Frau in dem Wunsch nach eigener Erwerbstätigkeit: „Wenn sie Spaß dran gefunden hätte, den ganzen Tag zu Hause zu bleiben, hätte sie das gerne machen können. Aber man sieht eben, sie hat da keinen Spaß dran, sie will auch, und dann soll sie auch, und dann versuch ich sie auch zu unterstützen, indem ich zum Beispiel während sie ihr Praktikum hatte, hier auf Arbeit ein bisschen kürzer getreten bin." Zurzeit ist seine Frau erwerbslos und kümmert sich hauptsächlich um den Haushalt und die Arbeit mit den Kindern. Hier empfindet Herr Clasen die Anforderung, sich stärker zu engagieren: „Dass meine Frau zu Hause ist hat dann schon dazu geführt, dass ich im Haushalt kaum noch in Erscheinung trete. (…) Sie würde sich schon wünschen, dass ich mich vielleicht ein bisschen stärker engagieren würde, sieht aber eben auch selber, dass ich jetzt zu Hause nicht auf der faulen Haut liege, sondern wenn ich denn mal kann, dann mache ich auch". Hieraus ergibt sich jedoch in seinem Empfinden kein drängender Konflikt, da sie Situation von beiden grundsätzlich akzeptiert ist. Die Vereinbarkeitsfrage stellt sich für Herrn Clasen eher zwischen der Zeit für eigene Hobbys und Aktivitäten mit der Familie. Grundsätzlich ist Zeit zu Hause immer Zeit mit der Familie. Wenn er eigenen Aktivitäten nachgehen möchte, muss er dies mit seiner Frau aushandeln. Dabei findet er, dass er seine Interessen gut durchsetzen kann, indem er mit „einer höheren Forderungen in die Verhandlung gehe als ich tatsächlich habe" und dann am Ende trotz Kompromissfindung noch die Menge an eigener Freizeit rausholt, die er möchte. An dieser Frage entstehen im Alltag zwar „so generell Konflikte, dass dann meine Frau manchmal ein Gesicht zieht, wenn ich dann doch die Familie zu Gunsten anderer Sachen vernachlässige". Diese lösen sie jedoch im Einvernehmen, teils auch indem er nachgibt und zurücktritt von einem bereits geäußerten Wunsch. „Im Großen und Ganzen viele Kompromisse brauchen wir da nicht eingehen, weil meine Frau das akzeptiert und weil ich es mittlerweile auch zurückfahre."

> Herr Clasen ist begeistert und stolz, dass er in seinem Job an Zukunftsthemen arbeitet. An Karriere hat er kein Interesse, da dies für ihn ein bisschen mehr Geld und eine Menge mehr Arbeit bedeuten würde. Im Gegenteil möchte er, wenn seine Frau in Zukunft erwerbstätig ist, die Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben.

Mit seiner beruflichen Situation ist Herr Clasen sehr zufrieden: „Arbeitsmäßig die Themen, das ist alles super. Und darum möchte ich auch hier nicht wechseln." Ihn begeistert, dass er direkt an der Serienentwicklung von Zukunftsthemen beteiligt ist. Er findet es spannend an Dingen mitzuwirken, die vor 20 Jahren noch Zukunftsprognosen waren. Und wenn in Fachzeitschriften, „auch wenn es nur ein halber Nebensatz ist", eine Technologie gelobt wird, zu der er einen Beitrag geleistet hat, dann „kann man sich da selber auf die Schulter klopfen und sagen, Mensch, der halbe Nebensatz, das hast du gemacht. Das ist dann schon schön." Seine Position im Unternehmen ist die eines „ganz normalen Projektmitarbeiters". Aber „gerade bei den Kunden" hat er sich „schon einen Namen gemacht und einen guten Stand erarbeitet." Eine weitere Karriere strebt er nicht an, „weil das dann zwar mit ein bisschen mehr Geld aber auch mit wesentlich mehr Arbeit verbunden ist. Also wenn man sich hier irgendwelche Teamleiter, Projektleiter anguckt, die machen alle nach mir Feierabend, und das brauch ich nicht. (…) Finanziell wäre das nett, aber nicht um den Preis. Da sag ich ganz ehrlich: Geld ist nicht alles." Umgekehrt würde er lieber seine Arbeitszeit auf 30 Stunden bzw. vier Tage pro Woche reduzieren, um mehr Zeit mit der Familie zu haben, „was finanziell momentan noch nicht geht. Aber wenn meine Frau dann irgendwann arbeitet, könnte man da Tatsache ernsthaft drüber nachdenken."

> Herr Clasen hat selbst und bei Kollegen erlebt, dass Väter durch Elternzeit berufliche Nachteile erleben. Er würde das beim nächsten Mal wieder in Kauf nehmen für eine längere Elternzeit, da es schön ist, zu Hause mit der Familie zu sein.

Herr Clasen hat nach der Geburt des zweiten Kindes eine sechsmonatige Elternzeit mit einem kompletten Monat Auszeit und fünf Monaten in Teilzeit von 20 Stunden genommen. Finanziell hat sich die Teilzeit nicht gelohnt, sondern er wollte „nicht rauskommen, und vom Projekt her war so der Wunsch, ja, das wäre nicht verkehrt." Herr Clasen berichtet, dass eine vorher zugesagte Gehaltserhöhung nach der Ankündigung seines Elternzeitvorhabens doch nicht realisiert wurde und Ähnliches auch Kollegen passiert ist. Dennoch würde er beim nächsten Mal „auf alle Fälle wieder Elternzeit nehmen und dann auch nicht nur diese zwei obligatorischen Monate oder diese zwei Alibimonate, sondern eben auch gerne mal in halbes Jahr oder so einen etwas längeren Zeitraum, weil es doch sehr schön ist, zu Hause mit der Familie zu sein".

> Herr Clasen ist im Betriebsrat, da es ihm liegt, sich persönlich für Kollegen stark zu machen. Aus Überzeugung ist er als Einziger nicht Gewerkschaftsmitglied, da er aufgrund seiner DDR-Sozialisation kritisch gegenüber den Klassenkampfparolen der Gewerkschaft ist. Herr Clasen ist oftmals anderer Meinung als seine Betriebsratskollegen, die stets den Vorgaben der Gewerkschaftszentrale folgen.

Herr Clasen ist der Einzige im Betriebsrat, der nicht in der Gewerkschaft ist. Oft wird er angesprochen, sich auf die Liste der *IG Metall* zu setzen, was er ablehnt: „ich steh da für mich dazu, ich möchte nicht in die Gewerkschaft eintreten, von dieser Klassenkampfgeschichte her und

von der Historie her“. Er beschreibt, dass er gegenüber der Institution Betriebsrat und den Gewerkschaften aufgrund seiner DDR-Sozialisation skeptisch eingestellt ist. Die DDR lehnt er als „sozialistische Diktatur“ ab und die Gewerkschaftsplakate „nach der Wende“ empfand er als das Gleiche, „was einem vorher in der DDR an Klassenkampflosungen immer vorgehalten wurde, da war ich sowieso sehr anti“. Dazu kam der Eindruck, dass hauptamtliche Gewerkschafter in Betrieben oft die Kollegen waren, „die nicht so richtig Bock zum Arbeiten hatten“. Zum Betriebsrat ist er dann trotzdem gekommen, weil er angesprochen wurde, nachdem er in einer Betriebsversammlung „den Mund aufgemacht und eine kritische Frage gestellt“ hat. Er hat hier für sich seine Rolle gefunden als jemand der sich „für die Kollegen stark macht, das liegt mir.“ Das entspricht seiner Auffassung von der Aufgabe des Betriebsrates: „Wenn jetzt irgendein Kollege ein Problem mit seinem Chef hat, dann kann er zu mir kommen, und ich hau dann mal stellvertretend für den Kollegen beim Chef auf den Tisch. (…) Da hatte ich vorher schon kein Problem mit und als Betriebsrat hat man natürlich auch noch die Legitimation, das nicht nur für sich, sondern auch für den Kollegen zu machen.“ Die konkrete Unterstützung von Kollegen ist Herrn Clasens „Hauptinteresse“. Was ihm „am Betriebsrat nicht gefällt, was aber so ein bisschen notwendiges Übel ist, ist diese eigentliche Gremientätigkeit, sich in Ausschüssen einbringen und auch in der Gremiumssitzung die politische Diskussion“. In politischen Fragen ist er oft anderer Meinung als der Rest des Gremiums. Im Gegensatz zu den Gewerkschaftsmitgliedern betrachtet er die „Solidarität mit der Fläche“ als leere Worthülse und auch als Hemmnis dafür, sich auf der Basis des bestehenden Haustarifvertrages für die Interessen der Kolleg_innen im Unternehmen einzusetzen. Konkret wünscht er sich z.B. Maßnahmen zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen den Gehaltsstufen. Die im Unternehmen angestellten Ingenieur_innen erlebt er als gewerkschaftsskeptisch, ohne zu wissen, ob der Grund hierfür in der vergleichsweise guten Bezahlung im Vergleich zu anderen Entwicklungsdienstleistern in der Region liegt, oder ob es daran liegt, dass „man den Argumenten der Geschäftsführung gegenüber teilweise aufgeschlossener ist, das alles ein bisschen anders sieht als in der Klassenkampfrhetorik“.

> Das Thema Arbeitsbelastung ist Herrn Clasen persönlich sehr wichtig. Als Betriebsrat haben sie durch die Arbeit mit dem Krokodil-Modell von Klaus Peters erfolgreich einen Bewusstseinswandel angestoßen. Für Herrn Clasen ist Work-Life-Balance keine pauschale Formel, sondern sein Ziel ist, dass jede_r mit ihrer oder seiner individuellen Situation zufrieden ist. Er hilft den Kolleg_innen aktiv, indem er sie auf übermäßige Arbeitszeit anspricht und anbietet, ihnen in der Auseinandersetzung mit Vorgesetzten den Rücken zu stärken.

Als Betriebsrat engagiert sich Herr Clasen stark für das Thema Arbeitszeit und Arbeitsbelastung. Als Gremium arbeiten sie mit dem Krokodil-Modell von Klaus Peters und haben dafür einen Betriebsrätepreis gewonnen. Mit diesem Modell haben sie in Betriebsversammlungen, innerhalb der Belegschaft aber auch auf der Leitungsebene für das Thema der ausufernden Arbeitszeiten sensibilisiert. Sie sprechen Fälle von Überschreitung der Höchstarbeitszeit bei den

Kollegen und den Vorgesetzten seitdem aktiv an, indem sie die Beschränkung von Arbeitszeiten als Teil des Gesundheitsschutzes thematisieren. In seinem Fachbereich bemerkt Herr Clasen ein größeres Bewusstsein und eine gestiegene Achtsamkeit für das Thema und es ist „ein Stück weit besser geworden". Persönlich setzt er sich dafür ein, dass alle individuell ihr gewünschtes Arbeitszeitmodell bekommen. Mit seinem Fachbereichsleiter ist er sich dabei einig, dass dies von der Lebenssituation und Prioritätensetzung der Einzelnen abhängt. „Das kann man nicht pauschal sagen. Es gibt eben Leute, die sind Workaholics, und die sind glücklich und zufrieden. (…) Wenn ein anderer Kollege aber eine 40-Stunden-Woche macht und sagt, das ist mir zuviel, und ich würde gerne zwei Stunden weniger arbeiten, dann soll er eben zwei Stunden weniger arbeiten. Also ich sag mal so, es muss im Endeffekt jeder für sich zufrieden sein und sagen, das passt." In der Umsetzung dieser Idee nimmt Herr Clasen eine aktive Rolle ein, indem er den Kolleg_innen immer wieder anbietet, sie bei der individuellen Aushandlung zu unterstützen oder ihnen Gespräche mit dem Chef abzunehmen: „Was ich persönlich zum Beispiel mache, dass ich die Leute immer wieder drauf anspreche, wenn du Unterstützung willst, zum Beispiel weil du gerne weniger arbeiten möchtest, wenn du ein Problem hast, dann kann ich gerne mit deinem Chef auch mal reden. Das heißt, dass ich den Leuten das bewusst mache einerseits und andererseits ihnen den Rücken stärke und sage, ich werde da auch gerne deine Interessen vertreten, und wenn du da mit deinem Leben unzufrieden bist, und das nicht passt, dann helfe ich dir da gerne."

Herr Dohm

Herr Dohm ist zum Zeitpunkt des Interviews 39 Jahre alt. Er ist verheiratet und hat drei Kinder im Alter von drei, sechs und neun Jahren. Wohn- und Arbeitsort liegen nahe beieinander in Nordwestdeutschland. Er ist Softwareentwickler und arbeitet halbtags als Entwickler und Projektleiter in einem Konzern der Verkehrsbranche in Teilzeit mit 25 Stunden pro Woche. Die Nachmittage verbringt er mit Haus- und Familienarbeit. Er war gewerkschaftspolitisch sehr engagiert. Aufgrund einer Depressionserkrankung hat er dieses Engagement zurzeit eingeschränkt. In der Elternarbeit in Schule und Kita ist er weiterhin aktiv. Das Interview mit Herrn Dohm wurde im August 2013 telefonisch geführt und dauerte 80 Minuten. Die folgende Zusammenfassung erfolgt entlang der zentralen Themen und Aussagen des Interviews.

> Herr Dohm lebt sehr bewusst ein bestimmtes Familienmodell. Er und seine Frau sind beide in Teilzeit erwerbstätig, um viel Zeit mit den Kindern zu verbringen. Er ist sehr glücklich, dass er dieses Wunschmodell leben kann. Gleichberechtigung haben sie realisiert. Aber es bedeutet viel Abstimmung, viele Kompromisse und ihnen fehlt Zeit zu zweit. Als aktiver Vater ist er in der Minderheit, und sie bekommen für ihr Lebensmodell kaum Anerkennung durch das Umfeld oder die Gesellschaft.

Über sich sagt Herr Dohm: „Im Zusammenhang Familie und Beruf ist Familie bei mir ein relativ wichtiger Aspekt." Er ist in einer Großfamilie aufgewachsen, ihm war früh klar, dass er selbst viele Kinder haben möchte und hat mit dreien „wesentlich mehr als der Durchschnitt". Er macht deutlich, dass er die Familie in den Vordergrund seiner Lebensentscheidungen stellt. Dies ist für ihn nicht nur eine Frage der individuellen Prioritätensetzung, sondern ein Ideal, dass sich Menschen nicht „nur auf das persönliche Fortkommen und die Vermehrung des Geldes" festlegen sollten. Wenn Menschen „sich darauf besinnen, die familiäre Situation in den Vordergrund zu stellen" kann das seiner Ansicht nach auch sehr zum persönlichen Glück beitragen. In der Partnerschaft sind genau dies für ihn die gemeinsamen, verbindenden Interessen. Er und seine Frau sind sich „einig, wie wir uns unsere Familie, unser Familienleben vorstellen und sind schon dabei, das relativ gut umzusetzen". Gleichberechtigung hat hierbei einen hohen Wert, und sie haben „Familie und Gelderwerb wirklich aufgeteilt". Dieses Modell erzeugt hohe Ansprüche von Seiten der Kinder, die „ihre Eltern beide ganz haben wollen, gerade weil sie es ja gar nicht anders kennen". Dieses Lebensmodell prägt Herrn Dohms Alltagsgestaltung, und es bringt bestimmte Schwierigkeiten und Konflikte mit sich. Es bedeutet, das „Management der Familie" in der Partnerschaft ständig „auszutarieren", was er als „relativ kompliziert" beschreibt. Dadurch, dass sie sich für Kindergarten und Schule in freier Trägerschaft entschieden haben, kommt die Anforderung der Elternarbeit hinzu. Im Alltag müssen er und seine Frau viele „Kompromisse finden, sich stark abstimmen". Die Zeitpläne sind durch die Abholzeiten der Kinder bestimmt sowie durch die Erwerbsarbeit und die Elternarbeit. Insgesamt empfindet Herr Dohm hier „wenig Handlungsspielraum". Besonders die Zeit zu zweit mit seiner Frau ist gering.

Da eine Nanny ihren Grundsätzen widerspricht, lassen sich hier für ihn auch keine Spielräume eröffnen. Herr Dohm beschreibt seine Lebensweise als ungewöhnlich für sein Umfeld. Er ist z.B. „einer der wenigen Väter, die auch nachmittags die Kinder abholen“. Problematisch ist für ihn, dass es gesellschaftlich „nicht akzeptiert ist, was wir machen, dass meine Frau und ich wirklich beide Elternteile für die Familie da sind und beide Elternteile arbeiten“. Verbreitet sei, dass beide Eltern Vollzeit erwerbstätig sind und die Kinder ganztags betreut werden. Dies lehnen sie aber für sich ab, da die Familie darunter leidet, „da die Zeit, die die gesamte Familie zusammen ist, eigentlich minimiert wird“. Er erlebt dabei kaum offene Ablehnung ihrer Lebensweise, sondern bedauert die fehlende Anerkennung dafür was sie machen und wie sie das hinkriegen. Abgesehen vom „älteren Managerschlag“, empfindet er hier eine, wenn auch sehr langsame, Änderung der gesellschaftlichen Stimmung.

> Herr Dohm begann zeitgleich mit dem Berufseinstieg und dem ersten Kind, sich gewerkschaftspolitisch zu organisieren. Dies ist für ihn der dritte sehr wichtige Lebensbereich neben Familie und Beruf. Seine Motivation war und ist vor allem das Engagement gegen soziale Ungerechtigkeit und die kapitalistische Profit- und Wachstumsorientierung. Aufgrund der betrieblichen Situation ist das Thema gleiches Geld für gleiche Arbeit dazu gekommen. Bisher war er nicht erfolgreich darin, Ingenieure und Hochqualifizierte für die Gewerkschaft und die betriebliche Mitbestimmung zu gewinnen. Er denkt, dass viele Kolleg_innen zwar Unsicherheitserfahrungen machen, aber Egoismus und persönliche Zielerfüllung sind weiterhin verbreitet und soziale Gedanken sind zweitrangig.

Mit dem Berufseinstieg und dem ersten Kind begann Herr Dohms politisches Engagement. Er wurde vom „Mitläufer“ zum gewerkschaftlich Engagierten. Als er anfing politisch nachzudenken, stand für ihn soziale Gerechtigkeit im Mittelpunkt und weniger die Interessenvertretung im Betrieb. Er sieht die Gesellschaft auseinanderdriften, sowohl in Deutschland als auch global. Für ihn liegt die Ursache im „ganzen kapitalistischen System, was nur auf Wachstum aus ist, nur auf Steigerung der Gewinne, nicht mal mehr die Gewinne auf einer Stufe halten, sondern es muss jedes Jahr wieder eine Steigerung der Gewinne sein.“ Er wendet sich dagegen, findet es „sehr problematisch“ und ist der Ansicht, „dass das Wirtschaftssystem so wie es jetzt ist nicht weiter funktionieren kann“. Die Bankenkrise hat diese Ansicht für ihn bestätigt. Die Krise ist für sein Denken weiterhin aktuell, denn „wenn jetzt die Krise, in Häkchen, überwunden ist, wobei das wahrscheinlich andere Kollegen in anderen Ländern Europas anders sehen, wird sich meiner Meinung nach da irgendwas tun müssen“. Neben dem „Hauptthema“ soziale Ungerechtigkeiten, ist für ihn im gewerkschaftlichen Umfeld das wichtigste Thema, „dass Leute, die gleiches tun, auch gleiches Geld dafür bekommen“. Hier verweist er auf das im Konzern verbreitete Outsourcing durch Leiharbeit, was er als massive Ungerechtigkeit empfindet. Als er feststellte, dass Ingenieur_innen kaum in Betriebsräten und Gewerkschaften vertreten sind, versuchte er, gerade die höher qualifizierten Kolleg_innen für die Gewerkschaft zu gewinnen. Dies hatte bisher keinen Erfolg, aber es ist für ihn ebenso wichtig, quasi als „Vorbild“, selbst dabei

zu sein. Er möchte Veränderungen im Denken der Menschen anstoßen. Denn er ist davon überzeugt, dass auch unter den Ingenieurkolleg_innen viele eine Unsicherheit in der Arbeit empfinden. Aber der Schritt zur Gewerkschaft und dazu, „gemeinsam zu versuchen, für Rechte oder für Veränderungen zu sorgen, das ist bei vielen halt noch nicht angekommen." Er charakterisiert die Menschen im Ingenieurbereich und besonders im Informatikbereich als „Eigenbrödler", die „was die persönlichen Ziele angeht sehr egoistisch sind". Er betont, dass er nicht verallgemeinern möchte, aber nach seiner Erfahrung für viele „es in erster Linie um ihren persönlichen Wohlstand, um die persönliche Erfüllung ihrer Ziele geht" und „soziale Gedanken zweitrangig sind". Früher war er in der Vertrauenskörperleitung und einem überbetrieblichen gewerkschaftlichen Netzwerk für junge Ingenieur_innen. Heute ist er weiterhin Mitglied des Vertrauenskörpers, aber insgesamt liegt sein Engagement aufgrund einer Depressionserkrankung momentan „ein bisschen auf Eis", da er sich um seine Gesundheit kümmern muss und möchte.

> Herr Dohm wünscht sich, dass die Gewerkschaft zu sozialer Gerechtigkeit steht und die Gehaltsschere schließt, indem die Orientierung auf prozentuale Lohnerhöhungen aufgegeben wird. Sein gewerkschaftliches Engagement gilt dem Erhalt der Errungenschaften gegen die Wachstums- und Gewinngetriebenheit. Außerdem setzt er sich für neue Formen der Ansprache von Hochqualifizierten ein, die mit Klassenkampfthemen nicht zu gewinnen sind.

In seinem gewerkschaftlichen Engagement positioniert er sich als Realist. Neue Errungenschaften, hier nennt er als Beispiel die 30-Stunden-Woche, sind nicht sein Ziel. Er betont, dass es ihm erst einmal darum geht, „dass diese Errungenschaften, die die Gewerkschaft über Jahre erkämpft hat, erhalten bleiben". Hierfür will er andere Hochqualifizierte gewinnen. Ein konkretes Umlenken fordert er von der Gewerkschaft insofern, dass sie „dazu steht, dass sie soziale Gerechtigkeit herstellen möchte und die Gehaltsschere versucht zu schließen." Hier wendet er sich gegen das Prinzip der prozentualen Erhöhungen bei Lohnrunden. Hürden für die Organisierung von Hochqualifizierten sieht er nicht nur in deren Einstellungen, sondern auch bei der Gewerkschaft selbst. Die Kommunikation und Ansprache durch die von Arbeitern geprägten Betriebsräte muss seines Erachtens weniger „plakativ" werden, um Ingenieur_innen zu erreichen: „Man muss Ingenieure über Themen bekommen und nicht über Klassenkampf und ähnliche Geschichten." Dabei betont er, dass in den letzten Jahren schon ein starker Wandel mit guten Ansätzen stattgefunden hat.

> Herr Dohm hat starke Ideale, die er im Alltag nie voll umsetzen kann. Die nötigen Kompromisse und unlösbaren Widersprüche sind eine Ursache seiner Depressionserkrankung. Gesundwerdung ist ein wichtiger Aspekt seines Lebens. Dabei sind erstens sein Perfektionismus und zweitens die fehlende gesellschaftliche Anerkennung von Depression die Hürden, diese Situation für sich zu akzeptieren.

Herr Dohm charakterisiert sich als Person mit starken Idealen, die er mit seiner Frau teilt. Daher muss er im Alltag ständig mit vielen Widersprüchen umgehen, „weil ich kann halt nicht alles verwirklichen, was ich gerne möchte“. Er ist Verfechter der gesetzlichen Krankenversicherung, sie haben aber für die Kinder die Möglichkeit der privaten Versicherung durch den Beamtenstatus seiner Frau genutzt, weil die Versorgung besser ist. Die Kinder gehen in private Schulen und Kitas, obwohl sich nach seiner eigentlichen Überzeugung das gesamte staatliche Schulsystem verändern sollte. Dies beschreibt er als „Wechselspiel zwischen dem Optimum und dem, was unser Moralverständnis ist“. Als Belastung empfindet er es, keine wirkliche Umgangsstrategie mit diesem Dilemma zu haben. „Vielleicht ist das ja auch eine Art von Strategie, die Möglichkeiten, die sich einem bieten, dann zu nehmen und so zu nutzen, um seinem Ideal möglichst nahe zu kommen.“ Ihm fällt es schwerer als seiner Frau, diese Kompromisse auszuhalten, da er ein „perfektionistischer Mensch“ ist. So ist er mit sich weder in der Arbeit noch in der Familie zufrieden, „weil ich nicht mehr die Möglichkeit habe, mich auf eins hundert Prozent zu konzentrieren“. Herr Dohm sieht hierin, neben anderen Dispositionen, einen Grund für seine Depressionserkrankung. Durch die Erkrankung ist die „Gesunderhaltung ein wichtiger Aspekt in meinem Leben“ geworden. Zurzeit ist für ihn die Herausforderung, diese Krankheit überhaupt erst zu akzeptieren. Dies fällt ihm schwer, da Depression „gesellschaftlich wenig angesehen“ und “weniger fassbar“ ist als sichtbare Krankheiten.

> Herr Dohms berufliche Zufriedenheit ist brüchig. Die Arbeit in einem kleinen Betrieb würde interessantere Herausforderungen bieten, aber die Beschäftigung im Großunternehmen hat den Vorteil, dass Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle möglich sind. Seinen Teilzeitwunsch kann er zwar realisieren, aber seine beruflichen Entwicklungschancen sind dadurch stark eingeschränkt.

Herr Dohm beschreibt seinen beruflichen Werdegang hin zu seinem jetzigen Wunschberuf als schrittweise Entwicklung innerhalb des Konzerns, für den er derzeit tätig ist: von der Ausbildung zum Elektrotechniker über das berufsbegleitende Informatik- und Verkehrstechnikstudium hin zur Festanstellung. Sein berufliches Interesse hat sich schon in der Schule ergeben, wo er sich stets für Computer interessiert hat. Er arbeitet nun in dem Zweig, in den er immer hinein wollte. Wichtig ist ihm, dass er nicht wie im IT-Bereich „abstrakte Projekte“ macht, sondern „dass ich auch mal raus fahre zum Kunden und mir das in den Anlagen anschaue.“ Hinzu kommt die Arbeit im Team, denn „ich möchte nicht wie so ein einsamer Hacker vor mich hinarbeiten“. Gleichzeitig ist mit der Situation im Unternehmen aus mehreren Gründen sehr unzufrieden. Einen Unternehmenswechsel zieht er daher immer wieder in Erwägung. Jedoch sieht er in einem Großunternehmen bessere Chancen, sein teilzeitbasiertes Familienmodell umzusetzen. Außerdem empfindet er seine Stelle als relativ sicher, da der Stellenabbau am Standort bisher zu Lasten der Leiharbeiter geht. Seine stärkste Kritik am Unternehmen richtet sich aber auch gegen dieses Outsourcing. Dies hat in den letzten Jahren massiv zugenommen. Es werden teils komplette Aufträge an Tochterfirmen abgegeben, teils Leiharbeitskräfte in die

Teams geholt. Für ihn geht es hier eindeutig um die Einsparung von Personalkosten. Herr Dohm empfindet es als große Ungerechtigkeit, mit Kollegen zusammen in denselben Projekten das Gleiche zu arbeiten und ungleich Geld dafür zu bekommen. Ebenso macht er seine Kritik daran fest, dass die Abschläge beim Outsourcing nach Ländersitzen der Tochterfirmen gestaffelt sind, je weiter weg, desto billiger. Dabei fühlt er sich hiermit ziemlich alleine, da die Kritik der Kolleg_innen sich höchstens auf Qualitätseinbußen durch Leiharbeit und Outsourcing richtet und nicht auf die Ungerechtigkeit gegenüber den Beschäftigten. Weitere Kritik hat er an den immer steigenden Anforderungen: „Dass wir mehr in weniger Zeit leisten müssen zu weniger Kosten." Dieses Empfinden wiederum teilen die Kollegen in der ganzen Abteilung, „das ist jetzt nicht nur ein subjektives Empfinden von mir". Von den jährlichen Zielvereinbarungen sind sie dabei aber kaum betroffen. Zum einen hängen im tariflichen Bereich keine Gehaltskomponenten an deren Erfüllung, zum anderen sind betriebswirtschaftliche Managementziele für die Art der Aufträge ihrer Abteilung kaum relevant. Herr Dohm begründet es außerdem mit seiner Persönlichkeit, dass der steigende Leistungsdruck ihn nicht sehr belastet: „Ich hab schon immer ein hohes Maß an Leistungsoutput gehabt". Den Gegensatz sieht er „zu älteren Kollegen, für die es halt immer schwieriger ist, mit neuen, sich ändernden Bedingungen klar zu kommen". Er selbst hat es damit außerdem leichter, weil er sich auch privat mit den beruflichen Fachthemen beschäftigt. Seine Zufriedenheit mit der beruflichen Situation wird auch an der Stelle brüchig, wo es um seine Teilzeitbeschäftigung geht. Obwohl für ihn Familie Priorität hat, erlebt er es als einschränkend, dass er nicht Vollzeit als Teil des Teams ansprechbar ist. In seinen Augen lassen sich die Aufgaben der Abteilung nur schwer teilzeitgerecht gestalten. Dies weitet er auf Ingenieurarbeit im Allgemeinen aus, bei der es um Problemlösungen zu einem Termin geht, „und letzten Endes interessiert es keinen, wie lange man dafür braucht". Dies führt dazu, dass er in Gedanken zu Hause weiterarbeitet, „wo das dann im Prinzip Arbeitszeit ist, aber die mir dann natürlich keiner bezahlt". Kritisch merkt er hier an, dass Arbeitszeitveränderungen einzelner Mitarbeiter_innen, im Gegensatz zum öffentlichen Dienst, keine Auswirkungen auf die Personalzahl der Abteilung haben. Ein weiteres Problem ist für ihn die offene und die versteckte Abwertung von Teilzeitbeschäftigung. Er fühlt sich zwar in das Team integriert und nicht als Außenseiter. Aber er wird nicht in die Team- und Entwicklungsprojektleitung befördert, was er sich wünscht, und bei Schulungen muss er zurückstecken. Für ihn ist unklar, wie viel Anteil daran die Teilzeit und wie viel die Erkrankung hat, aber insgesamt empfindet er dadurch eine Stigmatisierung und sieht sich in der Erfüllung beruflicher Ziele eingeschränkt. Von seinen direkten Kollegen erfährt er Akzeptanz. Offene Ablehnung, die auch eine klare Ablehnung seines Lebensmodells ist, hat er von Vorgesetzten erfahren: er galt als „nicht mehr leistungsfähig". Er redet gegen solche Einstellung an und versucht Änderungen anzuregen.

Frau Esser

Frau Esser ist zum Zeitpunkt des Interviews 31 Jahre alt. Sie lebt mit ihrem Partner zusammen in einer ostdeutschen Großstadt. Die Diplomingenieurin für Luft- und Raumfahrttechnik arbeitet 38 Stunden pro Woche als Festigkeitsingenieurin bei einem großen Konzern am Standort im Umland ihres Wohnortes. In ihrer Freizeit treibt sie viel Sport. Das Interview mit Frau Esser wurde im September 2013 geführt und dauerte 100 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Esser lebt bescheiden mit ihrem Freund in einer kleinen Wohnung und fährt ein gebrauchtes Auto. Anders als ihr Umfeld hat sie keine materiellen Interessen und möchte einfach mit ihrem Freund glücklich sein. Sie ist nicht geizig, sondern leistet sich durchaus teure Dinge und reist, aber sie grenzt sich ab von der hohen gesellschaftlichen Bedeutung von Statussymbolen.

Frau Esser lebt mit ihrem Freund in einer Zwei-Zimmer-Wohnung, sie besitzen einen Gebrauchtwagen und „leben bescheiden". „Wahrscheinlich könnten wir für das Geld, was wir verdienen, uns sehr viel mehr leisten, aber wir wollen das gar nicht." Frau Esser beschreibt, dass sie mit den Dingen, die sie besitzt, sehr zufrieden ist und äußert die Überzeugung, dass höhere Kosten, z.B. ein Neuwagen statt einem gebrauchten Auto, über lange Zeit betrachtet auch nicht unbedingt günstiger sind. Ihr Umfeld, z.B. ihre Freundinnen, verstehen diesen Verzicht auf einen höheren Lebensstandard nicht. Der gewählte Lebensstandard ist für Frau Esser keine Frage von Geiz. Im Gegenteil: „Ich reise oft, gerne und viel und ich gucke dann auch nicht auf den Groschen. Und auch wenn ich irgendwo unterwegs bin und ich sehe etwas, dass ich unbedingt haben muss, dann kauf ich es mir halt." Der Verzicht auf unnötigen Konsum sieht sie dabei sowohl als Teil ihrer Persönlichkeit als auch als Lebensstil, den sie von ihrem Freund übernommen hat. Ihr „Hauptinteresse" ist, „dass ich zufrieden mit meinem Freund die Zeit genießen kann". Sie hat „keine materiellen Interessen", sondern „ideologische": „Ich möchte halt gerne einfach nur Zeit haben und die zufrieden sein, glücklich sein und zu nutzen, so wie ich sie halt nutze, wie auch immer das denn sein mag. Das ist so das große Interesse." Mit dieser Haltung grenzt sie sich ab von der hohen Bedeutung, die heutzutage das Streben nach Statussymbolen hat und davon, dass „sehr viele Sachen wichtig geworden sind, die früher gänzlich unwichtig gewesen wären, die aber nicht so haltbar sind, die man dann auch relativ zügig erreichen kann, und dann hat man halt ein vermeintliches Lebensziel erreicht, und dann steht man da und weiß nicht, was man weiter machen soll."

> In Frau Essers Partnerschaft gibt es keine klassische Rollenverteilung, dafür Gleichberechtigung in der Arbeitsteilung im Haushalt. Frau Esser ist hiervon die Nutznießerin, da ihr Freund ordentlicher ist als sie. Rollenideale haben sie nicht, sondern den Anspruch, bewusst im Umgang miteinander zu stehen und nicht nebeneinander her zu leben.

Frau Esser empfindet es als Glück, dass es in ihrer Beziehung „keine klassische Rollenverteilung“ gibt. Sie und ihr Freund sind „gleichberechtigt in der Beziehung und dadurch gibt es auch keine klassischen Anforderungen“. Da sie keine Kinder haben, entfallen hier bestimmte Anforderungen. Und einen persönlichen Bezug zu klassischen Familienidealen hat sie nicht. Das heißt, es gibt „keine klassischen Regeln wer was macht, wie etwas aufgeteilt ist im Haushalt, wer dann was zu erledigen hat“. Abwaschen, kochen und putzen wird gemacht „je nachdem wann es anfällt“. Es gibt keine „richtige Aufteilung der Arbeiten, außer interessanterweise, dass er die Waschmaschine befüllt und ich sie ausräume“. Mit einem gewissen Unbehagen sieht sich Frau Esser dabei als „fast der Nutznießer der Situation. Weil mein Freund ist sehr viel ordentlicher als ich. Und bis zu einem gewissen Maß erträgt er es. Also ich bin jetzt nicht total unordentlich aber im Gegensatz zu ihm schon. Und irgendwann kommt halt der Punkt, wo er es dann einfach wegmacht. Das ist auch nicht immer so, das klingt jetzt auch ganz furchtbar, wenn ich das so sage, aber es ist leider oft so.“ Ihre Partnerschaft „funktioniert, weil wir uns sehr ähnlich sind, weil wir uns gefunden haben, und *weil es von Anfang an funktioniert hat.“ Sie wollen beide „nicht einfach nur nebeneinander* her leben“. Sondern ihr geteilter Anspruch an die Gestaltung der Beziehung ist, „dass man wirklich bewusst im Umgang miteinander steht und dass man auch den anderen nicht einfach als gegeben hinnimmt, sondern in meinem Fall, ich versuche halt, und er vor allen Dingen versucht, sehr viel immer mal was Neues zu probieren.“

> Die Tätigkeit als Festigkeitsingenieur gefällt Frau Esser und ist genau der Part, der ihr im Studium Spaß gemacht hat. Sie ist zu dem Beruf gekommen, indem sie ihren Interessen und Fähigkeiten gefolgt ist, und die Jobsuche ist ihr aufgrund ihrer Qualifikationen leicht gefallen. Heute fühlt sie sich in der Firma wertgeschätzt und mag ihre Kolleg_innen.

Im Vergleich zu ihrer vorherigen Tätigkeit im gleichen Unternehmen ist Frau Esser aktuell sehr zufrieden mit ihren beruflichen Aufgaben, die sie als interessant und anspruchsvoll empfindet. Ihren vorherigen Job in einer anderen Abteilung empfand sie als anspruchsloses „Excel-Geschubse, was wirklich wahrscheinlich ungefähr zwei Prozent meiner Aufmerksamkeit verlangte“. Heute macht sie Analysen und Reports über „superinteressante Bauteile, und es ist eine ziemlich anspruchsvolle Tätigkeit, und sie macht auch Spaß, und es ist genau der Part in meinem Studium, der mir Spaß gemacht hat, den ich jetzt auch tue.“ Hinzu kommt die gute Atmosphäre: „Ein sehr gutes Team hab ich jetzt und eine sehr gute Abteilung.“ Dort wird sie „wertgeschätzt, wurde ich in meiner alten Abteilung auch schon, die haben mich nur schwerlich gehen lassen, und auch mein neuer Gruppenleiter stellt auch jedes Mal wieder fest, dass er froh darüber ist, dass ich zu ihm gekommen bin. Und auch im Umgang mit meinen Kollegen ist das durchaus so, würde ich sagen.“ Ihr beruflicher Werdegang „hat sich ergeben“, indem sie stets ihren Interessen gefolgt ist. „Aber nichtsdestotrotz glaube ich, dass die Qualifikationen, die ich

vorher hatte, dazu beigetragen haben, dass es sich ergeben hat.“ In der Schule fielen ihr Naturwissenschaften leicht. Die Studienwahl fiel dann auf Luftfahrttechnik, da hier die Professoren angenehmer waren als in der Raumfahrttechnik. „Und auch in die jetzige Tätigkeit bin ich genauso reingestolpert.“ Ihr wurde im Unternehmen eine Beschäftigung als Werkstudentin angeboten, und im Anschluss wurde sie aufgefordert, sich initiativ zu bewerben, bekam eine Stelle und hat jetzt seit Kurzem die Aussicht darauf, in der Firma als High Potential gefördert zu werden.

> Frau Esser achtet darauf, nicht zu viel zu arbeiten, nachdem ihr Leben mal eine Weile lang durch zu viel Arbeit völlig aus dem Rhythmus gekommen war. Für sie ist es eine Frage des Willens, ob das klappt. Grundsätzlich hadert sie damit, jeden Tag viele Stunden an den Job zu verlieren und danach kaum Energie für Sachen zu haben, die ihr wichtig sind. Sie hat dazu ein widersprüchliches Gefühl. Einerseits würde sie gerne ihre Strukturiertheit aus dem Job ins Privatleben übernehmen, um sich mehr Aktivitäten zu organisieren, andererseits hat sie keine Lust, die freie Zeit zu verplanen.

Frau Essers Haltung zur Erwerbsarbeit ist davon geprägt, dass sie darauf achtet, „nicht zu viel zu arbeiten. Also ich hab offiziell eine 38-Stunden-Woche, und ich schaffe sie auch.“ Diese bewusste Haltung entspringt der Erfahrung, die sie mit der Übernahme des neuen, zweiten Aufgabengebietes im Unternehmen gemacht hat, wo sie so viel gearbeitet hat, dass „vollkommen das Leben aus dem Rhythmus war“. Sie hat damals „den Beruf sehr, sehr ernst genommen und auch zu wichtig genommen, weil ich dann mein Privatleben auch vernachlässigt habe“. Heute kommt sie wieder dazu, nebenher viel Sport zu treiben, was ihr sehr wichtig ist. Die Begrenzung der Arbeitszeit sieht Frau Esser heute als eigene Verantwortung: „Der Unterschied ist meiner Meinung nach ich selbst, dass ich halt selber einen Strich ziehe.“ Rückblickend seien die Probleme „einfach nur meine Schuld“ gewesen, weil sie es nicht geschafft hat „abzuschalten“. Grundsätzlich hadert Frau Esser mit dem Alltag einer Vollzeitstelle, und der Job steht für sie nicht an erster Stelle. Im Leben ist ihr wichtig, „Zeit mit meinem Freund verbringen, Sport machen, einfach Freizeit haben im Sinne von spazieren gehen, irgendwo hingehen, irgendwas machen, kreativ sein, malen und so was. Und dafür reicht die Zeit nicht, und wie gesagt, obwohl es mir Spaß macht, am Ende des Tages waren es neun Stunden, ein großer Anteil, und am Ende des Tages hat man einfach nicht mehr so viel Energie, wie man ansonsten gehabt hätte für andere Sachen, für Sachen, die einem selber wichtig sind, die einem selber Spaß machen.“ Frau Esser wünscht sich einerseits manchmal, ihre Strukturiertheit aus dem Beruf „auch in mein Privatleben zu kriegen“. Denn im Privaten fehlen ihr manchmal die Ideen und der Antrieb, etwas zu unternehmen, aber „im Beruf passiert mir so was nicht, weiß auch nicht, da geh ich irgendwie anders ran“. Hier stößt sie an den eigenen „Widerspruch“, dass sie gleichzeitig „bewusst auf die Struktur eigentlich in meinem Privatleben verzichte.“ Teil des Problems ist dabei, dass sie im Privaten nicht planen mag, weil ihr abends die Energie dafür fehlt, Pläne zu schmieden. Wenn sie dann am Wochenende freie Zeit hat, dann fehlen ihr wiederum die Pläne.

> Frau Esser hat kein berufliches Langzeitziel und strebt keine Karriere im klassischen Sinne an. Sie verzichtet jedoch auf Teilzeit, um sich alle Optionen offen zu halten, um nicht die Wertschätzung durch Chefs und somit interessante Aufgaben zu verlieren. Den Wunsch, sich fachlich weiter zu entwickeln, kann sie ab kommendem Jahr in einem firmeneigenen Karriereförderprogramm verwirklichen.

Frau Esser würde ihre Erwerbsarbeit „in einer freien Welt, wo die jetzigen Entscheidungen keinen Einfluss auf die Zukunft hätten“ auf Teilzeit reduzieren. Sie strebt keine Karriere an, die darauf ausgerichtet ist, vorrangig sehr viel Geld zu verdienen und beruflich hat sie „noch kein Langzeitziel“. Jedoch verzichtet sie auf Teilzeit, um sich noch „alle Optionen offen zu halten“ und „noch keine Möglichkeit auszuschließen, Möglichkeit im Sinne von Wertschätzung durch Chefs und Karriere. Obwohl ich nicht auf eine Karriere im klassischen Sinne hinstrebe, aber ich möchte halt nicht interessante Aufgaben verlieren, nur weil ich vielleicht dann nicht immer dann einsatzbereit bin, wenn meine Chefs es bräuchten.“ Ihr Wunsch ist, sich beruflich weiter „zu steigern“, und sie ist auch schon für ein „Förderprogramm für High Potentials“ vorgeschlagen worden. Das kann auch bedeuten, doch noch stärker auf Karriere zu setzen: „Bisher interessiert es mich und reizt es mich nicht, die ganz komplette administrative Schiene zu fahren und in irgendeine hierarchische Struktur hinein zu geraten. Aber ich bin ja auch noch keine sechs Jahre insgesamt im Beruf, also möchte ich auch nicht ausschließen, dass ich vielleicht irgendwann mal doch noch mal die Fühler in irgendeine Richtung ausstrecken möchte, die vielleicht ein bisschen mehr mit irgendeiner hierarchischen Struktur zu tun hat. Und auch das, denke ich, ist nicht gerne gesehen, wenn man da von Anfang an klar gemacht hat, dass man eigentlich nur zum Teil da ist“. Die Firma empfindet sie dabei als „denkbar offen und sehr tolerant“ im Hinblick auf Teilzeitwünsche von Eltern. Jedoch sei es „das gesellschaftliche Klima“, in dem man auf Teilzeit als jemand gilt, der „nicht voll dabei, nicht vollwertig“ ist.

> Die beruflichen Anforderungen empfindet Frau Esser als klar. Sie fühlt sich nicht überlastet, was sie darauf zurückführt, dass sie keine Karriereambitionen hat.

Die beruflichen Anforderungen sind für Frau Esser „klar, weil man wird ja einmal im Jahr, zweimal im Jahr in der Zwischenzeit, beurteilt von den Vorgesetzten, eben die Projekte und Tätigkeiten, die man im letzten Jahr gemacht hat, und da sind die Anforderungen natürlich weniger das Dasein, deswegen ist es auch relativ leicht mit der Gleitzeit bei mir, sondern wirklich das Ausführen einer bestimmten Aufgabe, die man erhalten hat und zum Teil halt auf Situationen reagieren, schnelle Reaktion und angemessene und auch wie viel Eigeninitiative man da an den Tag legt und wie offen man für neue Aufgabenstellungen zum Beispiel ist.“ Im Ingenieurberuf sieht sie heutzutage die „eierlegende Wollmilchsau“ gefragt: „Dazu muss man nicht nur die Ingenieurtätigkeit haben, sondern am besten noch das Projektmanagement, dann man muss man in meinem Fall natürlich auch noch fließend englisch sprechen, englische Reports schreiben können und so.“ Sie vermutet, dass außerdem die Anforderungen durch einen

technischen Fortschritt, der immer „schnellere *Turn around times* ermöglicht, im Vergleich zu vor 20 Jahren zusätzlich gestiegen sind. Persönlich fühlt sie sich davon „nicht überlastet. Ich weiß jetzt nicht, ob es daran liegt, dass ich einen äußerst glücklichen Arbeitgeber habe, oder ob ich das vielleicht alles nicht so streng sehe wie andere Leute. Und vielleicht stelle ich auch nicht so viele Anforderungen an mich selbst wie andere Leute. Weiß nicht, inwiefern da so ein hausgemachter Anforderungsdruck noch dabei ist, wenn man jetzt Karriere machen muss, und man muss am besten in einem Jahr Arbeit 20000 Euro mehr machen, weiß ich nicht, ob es daran liegt. Sowas ist mir halt zweitrangig wichtig."

> Gute und gewissenhafte Ingenieurarbeit scheint Frau Esser heute schwerer zu realisieren als früher, da die Vorgaben an Gewinnzielen ausgerichtet sind. Sie selbst hat damit einen pragmatischen Umgang gefunden, indem sie das Bestmögliche macht aber im Zweifelsfall nachgibt, statt gegen Windmühlen zu kämpfen.

Die Zielstellung der Ingenieurtätigkeit hat sich verschoben von „Langlebigkeit" hin zu „Hauptsache es bringt viel Geld". Persönlich betrifft sie dies aber nicht, da sie in ihrer Position ganz klare „Auslegungsvorschriften" hat. „Das macht es ein bisschen leichter da geerdet zu bleiben." Für den Fall, dass sie mit den Zielvorgaben der Firma nicht einverstanden ist, hat sie sich eine pragmatische Haltung zugelegt: „Ich versuche, das Beste aus meiner Arbeit zu machen, damit ich mir auch selber gegenüber sagen kann, ich habe versucht das Beste zu machen. Aber wenn mir halt Unmengen an Steinen in den Weg geworfen werden durch Verfahren, durch weiß ich nicht wen, dann wähle ich den pragmatischen Mittelweg. Also so, dass ich immer noch sicher sein kann, dass es hält, logischerweise, ansonsten bin ich halt dran. Aber unter Umständen, wenn ich sehe, dass ich gegen die berühmten Windmühlen kämpfe, dann mache ich mein Leben leichter und mache das, was von mir erwartet wird."

> Frau Esser begreift sich als Politikmuffel. Dies wurde sie aufgrund der Erfahrung, persönlich für die Gesellschaft unbedeutend zu sein und nicht der Mehrheit zugehörig, in deren Interesse Gesellschaft gestaltet wird.

Frau Esser ist politisch nicht engagiert, da sie sich zu einem „totalen Politikmuffel" entwickelt hat. Dies resultiert zum einen aus der Erfahrung „sehr oft bei irgendwelchen Entscheidungen, politisch oder wirtschaftlich, habe ich nicht das Gefühl, dass ich mich so entschieden hätte, und demzufolge gehöre ich offenbar nicht der breiten Masse an, und deswegen würde ich sagen, bin ich nicht wichtig." Und zum anderen hängt es zusammen mit ihrer Einstellung, dass „ich als Ingenieur sicherlich irgendeine Bedeutung in der Gesellschaft habe. Aber als Person glaube ich nicht, dass ich wichtig für die Gesellschaft bin." Sie denkt, „dass ich keinen großen Einfluss habe, eine Gesellschaft zu formen, dass meine Stimme verhältnismäßig irrelevant ist". Und sie grenzt sich von der Vorstellung ab „wenn ganz viele kleinen Stimmen zusammen eine Stimme erheben, dann sind sie wieder relevant. An dieses Konzept glaube ich nicht so recht." Mit poli-

tischen Parteien, Verbänden und großen Organisationen identifiziert sie sich aufgrund der „Politikverdrossenheit“ nicht. Im Hinblick auf Gewerkschaften sieht sie sich aber als „Nutznießer der Tarifverhandlungen“.

> Frau Esser ist gegen die Frauenquote, weil sie die Gefahr des Rechtfertigungsdrucks zu groß findet. Das Frau Sein zusammen mit der fachlichen Qualifikation hat ihr persönlich schon zwei Mal geholfen.

In ihrem beruflichen Umfeld ist Frau Esser „eindeutig in der Minderheit“, denn zwei von dreißig Personen im Großraumbüro sind Frauen. Diese Situation hat sie „noch nie gestört“. Im Gegenteil hat sie die Erfahrung gemacht, dass man bei guter Qualifikation als Frau Vorteile hat: „Zum Beispiel das Auslandsjahr habe ich auf Stipendium bekommen. Ich glaube, weil ich zwei klassische Qualifikationen mitgebracht habe, die man, wenn man die hat, ist man quasi drin in so einem Stipendienprogramm. Erstens Frau und zweitens war ich noch Tutor.“ Ihr Chef hat ihr in Bezug auf das Karriereförderprogramm kürzlich bestätigt, „dass es natürlich immer reizvoll ist, eine qualifizierte Frau zu haben, die man dann auch noch fördern kann.“ Eine Frauenquote lehnt sie aufgrund persönlicher Erfahrung ab. Bereits zwei Mal wurde ihr unterstellt, dass sie einen Job aufgrund des Geschlechts bekommen habe. „Und halt diese Unterstellung würde ich nicht haben wollen. Und ich fände es scheiße, wenn ich mich das selber fragen müsste.“ Ebenfalls lehnt sie das „Gendering von Titeln“ ab, das in ihren Augen „nicht sachdienlich ist, denn die Leute sehen eh dass man weiblich ist“. Sie nimmt an, dass es „schwerer ist, wenn man eine klassische weibliche Rolle vertritt“. Sie selbst hat aber „einen recht männlichen Einschlag, was wahrscheinlich viele Frauen haben, die Ingenieurinnen werden, weil es ist ja doch, warum auch immer, ein männlich, vorwiegend männlicher Beruf ist.“ Die Ingenieurinnen, die sie kennt, empfindet sie entsprechend als „Powerfrauen“: „Die wissen was sie wollen, sie wissen wo sie hinwollen und kommen damit interessanterweise auch durch. Und die machen auch meistens einen sehr guten Job und sind ziemlich gut, also sie haben einen guten Ruf unter ihren Kollegen, weil gewusst wird, dass sie gute Arbeit machen.“

Frau Fenger

Frau Fenger ist zum Zeitpunkt des Interviews 30 Jahre alt. Sie lebt alleine in einer ostdeutschen Großstadt und ist seit Kurzem in einer Partnerschaft. Die Diplomingenieurin für Maschinenbau arbeitet 38 Stunden pro Woche als Entwicklungsingenieurin bei einem großen Konzern am Standort im Umland ihres Wohnortes. Das Interview mit Frau Fenger wurde im September 2013 geführt und dauerte 100 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Fenger hat direkt nach dem Studium eine erfolgreiche Karriere als Entwicklerin in einem Unternehmen gemacht. Aufgrund des Erfahrungshintergrundes, als Frau in der Technik nicht akzeptiert zu werden, hat sie sich überbeansprucht und leidet nun unter belastungsbedingtem Herzrasen. Sie hat sich aber dadurch auch einen Stand erarbeitet, der ihr nun eine bessere Berücksichtigung eigener Interessen erlaubt. Nachdem ihre Entwicklung eine Weile bei einer Tätigkeit stagnierte, die ihr nicht gefällt, ist sie momentan dabei, sich eine neue Perspektive Richtung Projektmanagement zu geben und wird dabei von ihren Chefs unterstützt.

Frau Fengers Karriere im jetzigen Unternehmen verlief erfolgreich: „Ich habe quasi schon als Studentin meinen zukünftigen Job angefangen und hab auch schon während meiner Diplomarbeit meinen Festvertrag unbefristet in der Tasche gehabt, also es lief dann alles wirklich ganz rund. (…) In den fünfeinhalb Jahren, die ich jetzt da bin, habe ich drei größere Funktionen schon durchlaufen.“ Dabei wurde „mein Körper teilweise auch etwas überbeansprucht“, und sie leidet derzeit unter belastungsbedingtem Herzrasen. Die starke Belastung kommt daher, dass „ich halt so typisch über 100 Prozent immer gegeben hab, wahrscheinlich im Hinterkopf schon, ja als Frau in der Technik, und ich kannte ja die Erfahrung, dass ich nicht akzeptiert wurde.“ Außerdem hat sie „zwei Jahre hintereinander Weihnachten und Neujahr im Ausland die Urlaubsvertretung gemacht, um einfach noch mehr Bereitschaft gegenüber den Kollegen zu zeigen.“ Inzwischen hat sie das Gefühl, „dass ich mir so einen Stand erarbeitet habe in dieser Firma, dass ich das auch zurückfahren kann, ohne mir da Sorgen zu machen“. Momentan ist es „ruhiger geworden“, und sie macht noch „ein bis zwei Überstunden die Woche“. In der momentanen Situation ist Frau Fenger aber gleichzeitig „total unzufrieden“, da die berufliche Entwicklung „stagniert“. Sie ist „in den Bereich Software abgedriftet“, was ihr überhaupt keinen Spaß macht. Dies hat ihr Chef erkannt, und sie ist sehr froh darüber, das mit ihm offen besprechen zu können. Und so ist Frau Fenger „jetzt gerade dabei, mir eine neue Perspektive zu geben, um mich quasi damit so ein bisschen rauszuholen und mich auch wieder mehr in die Richtung zu bringen, wo ich auch später hin möchte“. Ihre berufliche Zukunft sieht sie in der „Projektmanagementschiene“. Ihr wurde entsprechend auch gerade die Projektverantwortung „für ein abgeschlossenes Projekt“ in Aussicht gestellt. Beim Thema Personalverantwortung „da bin ich mir noch nicht ganz sicher, ob ich das wirklich mal möchte oder nicht. Aber ich möchte halt

schon Projektverantwortung und ein bisschen mehr in die Budgetrichtung auch.“ Zwar hat sie eine „gute Menschenkenntnis, aber ich weiß nicht, ob ich objektiv genug wäre, um wirklich ein guter Chef zu sein und ob ich mich nicht doch von meinem subjektiven Empfinden da zu sehr leiten lassen würde und dann vielleicht die Leute falsch einschätzen oder behandeln würde, einfach, weil ich halt auch ein durchaus emotionaler Mensch bin und mich gerne auch mal leiten lasse“. Sie sieht sich als „Generalist, der sich sehr schnell in neue Probleme und Themen reinarbeiten kann“, nicht als Spezialistin. Auch „vom Feedback der Chefs her ist es halt eine der großen Stärken, dass sie mich wirklich überall hinsetzen können und sich darauf verlassen können, dass es dann auch richtig gemacht wird. War schon was Schönes, sowas vom Chef auch mal zu hören.“

> Frau Fenger ist in einer Umbruchphase, in der sie ihre eigenen Interessen erkennt und beginnt zu verfolgen. Lange haben Freundschaften und Privatleben unter ihrem starken Engagement für den Job gelitten. Die Dienstreisen waren Beziehungskiller, und Freizeitinteressen waren nicht drin. Durch ihre Krankheit ist ihr bewusst geworden, dass ihr der soziale Halt durch die Familie wichtig ist. Ihr Hauptaugenmerk liegt jetzt darauf, parallel zum Job eine eigene Familie zu gründen. Dafür würde sie die Karriere zurückstellen.

Frau Fenger ist für die Firma viel ins Ausland gereist und auch ein Jahr innerhalb Deutschlands gependelt. Für die Karriere hat sie gesundheitliche und persönliche Einbußen in Kauf genommen. Die langen Abwesenheiten ließen sie auf Hobbys und auf gesellschaftliches oder politisches Engagement verzichten. Und „gerade da ich viel gereist bin, viel unterwegs war, in einer Männerdomäne arbeite, war es in der Vergangenheit sehr schwer einen Partner zu finden, es war immer nur mal ein paar Monate.“ Gerade die „unregelmäßigen Auslandseinsätze“ waren „ein Beziehungskiller“. „Die ersten Jahre dachte ich halt, ich muss halt jeden Job annehmen, wenn sie mich schon fragen und lern jetzt eigentlich erst so langsam, dass ich das gar nicht muss. Und meine Chefs finden es vielleicht auch ganz schön, wenn ich ihnen direkt sage, was ich möchte. Und die unterstützen das auch.“ Aktuell sieht sie sich in einer „Umbruchphase, für mich selber zu erkennen, was ich eigentlich möchte und da auch aktiver dann gegenzusteuern“. Sie möchte „eine Familie parallel zu dem Job gründen“. Während ihrer Herzerkrankung hat sie gemerkt, dass sie auf Familie „immer zurückgreifen kann, die sich immer kümmern, und dass ich das später auch haben möchte.“ Familie ist für sie das wichtigste soziale Netz: „Ich möchte nicht mit sechzig dasitzen und sehen, ich hab’s versucht, hab gearbeitet, hab einen Haufen Kohle geschaufelt, aber hab halt kein soziales Leben in dem Sinne.“ Deswegen liegt ihr „Augenmerk momentan darauf, die Beziehung zu festigen, die ich jetzt habe und mir da ein gemeinsames Leben aufzubauen“. Die Karriere würde sie dafür „zurückstellen“ und hat sich deswegen auch schon „einen etwas ruhigeren Job in der Firma gesucht“. Es steht die Entscheidung an, den Schritt in die Personalverantwortung vielleicht nicht zu gehen, obwohl sie die Chance hätte, „weil ich auch schon vorhabe mal Kinder zu haben und weil ich einfach das Gefühl habe, dass sich das vielleicht ein bisschen besser vereinbaren lässt, wenn man eher die

Projektaufgabe hat. Das geht glaube ich noch mehr an die Substanz, wenn man wirklich mit Personalverantwortung zu tun hat, und man ist auch weniger flexibel, was ich so mitkriege.“ Zwar gibt es für Eltern in der Firma „sehr individuelle Möglichkeiten“ der Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel flexible Teilzeitmodelle mit Home Office. Auf Projektmitarbeiterebene werden diese von Frauen und Männern auch gleichermaßen genutzt. Aber „eigentlich alles, was so ab Gruppen-, Abteilungsleiter losgeht, da ist das nicht mehr so einfach möglich. Es gibt bei uns eine Gruppenleiterin, die auf Teilzeit ist, aber das wird von den Kollegen auch noch nicht so akzeptiert.“

> Frau Fenger identifiziert sich nicht als klassische Karrierefrau. Sie hat beruflich Gas gegeben, um sich später nicht fragen zu müssen, ob sie etwas verpasst hat. Jetzt kann sie sich vorstellen, sich bald auf den Job der Mutter zu konzentrieren.

In ihren wenigen Berufsjahren hat Frau Fenger eine „extreme Karriere“ gemacht, zum Beispiel „jedes Jahr eine Gehaltserhöhung bisher gekriegt“. Es war ihre bewusste Entscheidung, „am Anfang gleich Gas zu geben, weil ich für mich gesagt habe, ich möchte nicht in der Situation sein, mich zu fragen, ob ich etwas verpasst habe“. Somit sieht sie sich nicht als „klassische Karrierefrau“, sondern ist sich „ziemlich sicher, dass ich dann jetzt in zwei, drei Jahren bereit wäre zu sagen, ich konzentriere mich auf meinen neuen Job als Mutter“. Dies begründet sie mit dem Wunsch, von ihren Kindern dann auch etwas haben zu wollen. Und daher stellt sie sich bereits jetzt darauf ein, irgendwann nicht mehr Vollzeit oder zumindest teilweise im Home Office zu arbeiten. In ihrer Kindheit hat Frau Fenger erlebt, dass die Mutter nicht erwerbstätig und zu Hause war und wollte niemals selbst so leben. Heute ist es hingegen ihre größte Sorge, dass ich vielleicht „meine Kinder nicht so individuell fördern könnte, wenn ich Vollzeit arbeiten gehe, wie ich von zu Hause gewohnt bin. Wenn man versucht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, irgendwas fällt dann immer runter. (…) Also ich glaube, das ist gar nicht zu unterschätzen, wie groß eigentlich man auch als Eltern eigentlich auch in der Verantwortung sein müsste, was einem genommen wird, wenn man Vollzeit arbeitet.“

> Die Arbeit in einer Männerdomäne hat Frau Fenger sehr geprägt. Sie wurde als einzige Frau im direkten Arbeitsumfeld von ihren Kollegen nicht akzeptiert, sondern musste durch Extraleistungen überzeugen. Außerdem hat sie sich während der Karrierephase an den Ton und das Verhalten der Männerwelt angepasst. Durch ihre burschikose Art bekam sie Probleme in Beziehungen. Aus der Anpassung möchte sie nun raus und dazu stehen, dass sie eine Frau ist.

Schon im Studium während des Grundpraktikums ist Frau Fenger „auf das erste Problem in meiner Karriere quasi gestoßen, dass ich in der Instandhaltung einen Chef hatte, der mit Frauen in der Technik gar nichts anfangen konnte und mich da auch ziemlich fertig gemacht hatte, also verbal einfach immer nach dem Motto, als Frau habe ich hier nichts zu suchen“. Es war für sie damals mit 23 Jahren sehr schwierig damit umzugehen: „Da bin ich das erste Mal in die Zwickmühle gekommen, dass ich das Gefühl hatte, dass er mich nicht akzeptiert, dadurch ist meine

Leistung tatsächlich auch schlechter geworden, weil ich nicht mehr motiviert war und bin in so einen Strudel reingeraten und hatte sogar schon überlegt, mein Studium zu schmeißen, das war damals schon echt heftig“. Später hatte sie „als einzige Frau im direkten Arbeitsumfeld“ vor allem „an dem Umgangston der Männer zu knabbern“. Auf den Dienstreisen war sie viel mit Mechanikern unterwegs. Dort in der Montage war die Nichtakzeptanz von Frauen schlimmer als im *Engineering*: „Ingenieure heutzutage haben schon erkannt, dass wir Frauen jetzt nicht unbedingt schlechter sind, sondern dass es auch einen Nutzen bringen kann. Wenn ich jetzt wirklich in die Montage gucke, ist es noch ein bisschen anderes Bild. Da hab ich einfach nur über Leistung überzeugen können.“ Sie beschreibt schikanöse Situationen auf den Dienstreisen, wo „ich wirklich das Gefühl hatte, dass ich auf Schritt und Tritt verfolgt wurde. (…) Dieser soziale Kontrollzwang, den die da dann entwickelt haben, das war dann irgendwann einfach zu viel.“ Sie hat die Situation als „sehr hart“ erlebt, hatte „als Frau da schon zu kämpfen“ und hat darauf mit Anpassung reagiert. „Meine Strategie war immer, dass ich quasi direkt mitgemacht habe und mich dahingehend angepasst habe, auch wenn es vielleicht gar nicht so meine Art war, so Konter zu geben, auch diese Zweideutigkeiten und immer solche Sprüche halt den Kollegen auch reinzudrücken.“ Diese „burschikose Art“ hat sie dann „auch mit nach Hause genommen“, was zu Problemen in Beziehungen geführt habe, genauso wie die vielen Gerüchte über Beziehungen mit Kollegen. Aus dieser Anpassung möchte sie nun raus und „auch dazu zu stehen, dass ich halt eine Frau bin und dass ich auch anders ticke. Damit meint sie konkret, dass sie sich Sachen „mehr zu Herzen“ nimmt „und ich reflektiere mich selber damit immer, was die Männern ja auch nicht so wirklich machen.“ Frauen sieht sie „von der Evolution her anders“, sie haben „mehr Weitblick auch im Beruflichen“, was ihrer eigenen Berufsidentität als Generalistin entspricht. Jedoch stellt sie sich darauf ein, auch in Zukunft gerade als Frau immer über „Vorleistung“ überzeugen zu müssen. Es werde bei ihr immer länger dauern, als bei männlichen Kollegen, bis sie akzeptiert und ihr etwas zugetraut wird. Sie beschreibt diese Arbeitskultur als schwer veränderlich, als einen „Sog“, der auch junge männliche Kollegen prägt, „wie die Männer halt unter sich ihren Mikrokosmos da organisiert haben. Also das sind schon so kleine Subkulturen, die sie gerade in Mechanikerkreisen entwickeln.“

> Frau Fenger möchte als Frau und Ingenieurin nicht besonders, sondern gleich behandelt werden. Sie ist Mitglied im Frauen- und Männernetzwerk der Firma und befürwortet den dort vertretenen Diversity-Ansatz, der nicht Frauen fördert, sondern integrativ Differenzen erkennt und stärkt. Sie ist gegen die Frauenquote, da sie gesellschaftlich nicht akzeptiert ist und es zu wenige Absolventinnen gibt, um sie zu erfüllen.

Frau Fenger wendet sich ausdrücklich gegen eine reine Frauenförderung, sondern möchte „eigentlich nur gleichgesetzt sein“. Ihre Überlegungen zur Umsetzung schwanken dabei zwischen einer Betonung der Differenz von Frauen und dem Wunsch, keine besondere Sichtbarkeit „als Frau oder Ingenieurin“ haben zu wollen. Sie ist Mitglied im Frauen- und Männernetzwerk

der Firma und im European Women's Management Development, einer Organisation mit „internationalerem Charakter", die Frauen in Managementpositionen stärkt. In der Gewerkschaft ist sie nicht, obwohl sie persönlich zufrieden ist mit der *IG Metall*, „weil es nicht unbedingt den besten Ruf hat, wenn man auch als Ingenieur in der Gewerkschaft ist, weil irgendwann hat man auch so einen Interessenskonflikt". Frau Fenger ist der Ansicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche „Verhaltensmuster und Denkweisen haben". Aus der eigenen Erfahrung der gescheiterten Anpassung an die Männerwelt, zieht sie den Schluss, dass man aus den Unterschieden „eigentlich die Stärken ziehen muss und nicht versuchen muss, alle gleich anzupassen". Dies bestimmt ihre Herangehensweise an das Engagement im Frauen- und Männernetzwerk der Firma. Sie befürwortet den „integrierten Ansatz" über Diversity-Themen, bei dem Brücken zu den Männern geschlagen werden sollen, statt auszugrenzen. Ein „Umdenken bei Männern" in Richtung Akzeptanz und Wertschätzung der Andersheit von Frauen anzuregen, erachtet sie als wichtig: „Zu respektieren, dass es vielleicht auch gar nicht verkehrt ist, dass man mal einen Moment überlegt, bevor man was sagt und nicht immer alles rauspoltert. Das ist so eine Sache, wo wir spezielle Trainings halt für Männer und Frauen haben, einfach nur Unterschiede aufzeigen, gucken wie man sie in Stärken umwandeln kann." Das Thema Diversity wird in ihrer Firma von oben vorangebracht. „So auf meiner Funktionsebene eher wenig. Ich glaub so gerade auf meinem Level, so Arbeitsebene, das wird noch eine Weile dauern, diesen negativen Touch rauskriegen, dass wir Frauen versuchen, unser eigenes Ding zu machen und die Männerwelt zu überrollen." Aus diesem Grund ist Frau Fenger gegen eine Frauenquote: „Das ist zu viel". „Wenn man zu viel Druck von außen ausübt und Frauen da reindrängt, hat keiner was davon. Und ich hab öfter schon den Spruch kassiert, ja als Quotenfrau, kein Wunder, dass du jetzt die Projektleitung gekriegt hast. Und das ist einfach noch so die Denke bei den Männern, wenn eine Frau sich weiterentwickelt, dann halt nur, weil sie eine Frau ist. Das wird, glaub ich, noch lange dauern. Ich bin absolut gegen Frauenquoten. Ich war die einzige Frau, die einen Abschluss gemacht hat, ich frag mich halt auch immer, wo sollen die Frauen denn alle herkommen, wenn jetzt ein gewisser Quotensatz gilt, dann kommt es halt zwangsläufig dazu, dass auch schlechter qualifizierte Frauen auf Positionen gesetzt werden, einfach nur um die Quote zu erfüllen. Da ist weder der Frau mit geholfen, weil sie damit nicht klar kommt, noch den Männern oder irgendjemanden." Dem stellt sie den Diversity-Ansatz gegenüber, der Unterschiede nicht leugnet: „dahingehend sollte auch eher die Politik gehen, statt irgendwelche Quoten aufzuzwingen".

Frau Fengers größter Stress im Berufsleben ist neben der ständigen Erreichbarkeit, dass Englisch ihre Projektsprache ist und alles über Telefonkonferenzen läuft. Aber insgesamt bemerkt sie ein geändertes Verhalten der Firma, die mehr auf die Begrenzung überlanger Arbeitszeiten achtet und Mitarbeiter wertschätzt, statt sie zu verheizen. Sie vermutet, dass Gewerkschaften und Berufsgenossenschaft nach gehäuften Betriebsunfällen verstärkt darauf achten.

Eine ständige Erreichbarkeit durch Firmenhandys ist für Frau Fenger selbstverständlich, quasi ein Selbstläufer, da man zum Beispiel auch im Urlaub einfach rangeht, wenn es klingelt. An ihrer Tätigkeit ist aber besonders anstrengend, dass jegliche Kommunikation auf Englisch stattfindet. „Das ist eigentlich für mich jetzt momentan das Anstrengendste, dass man halt nicht in seiner Muttersprache das alles machen kann und dass wir nur Telefonkonferenzen machen können. Und gerade diese Face-to-Face-Sachen werden ja immer mehr unterschätzt. Oder ich glaube, viele Firmen unterschätzen was es eigentlich bedeutet, die Mitarbeiter nur übers Telefon kommunizieren zu lassen." In jüngster Zeit stellt sie fest, dass die Firmenleitung stärker „in die Sozialverantwortung" geht und die Arbeitszeitüberschreitungen von mehr als zehn Stunden am Tag aktiv begrenzen möchte und darauf geachtet wird, dass Beschäftigte längeren Erholungsurlaub am Stück nehmen, „um auch mal wirklich abzuschalten. (…) Also das sind schon so ein paar Änderungen, die jetzt in der Firma auch durchsickern und auch ein bisschen mehr den Mitarbeiter zu schätzen und nicht komplett zu verheizen." Die Ursache hierfür vermutet Frau Fenger in gehäuften Betriebsunfällen und einer entsprechenden Abmahnung sowie Kontrolle durch Gewerkschaft und Berufsgenossenschaft.

> Frau Fenger ist eine technikbegeisterte Persönlichkeit, die darin früh vom Vater gefördert wurde. Aufgrund dieser Erfahrung befürwortet sie eine Förderung von Technikinteresse ab dem Kindergarten. Dabei ist sie gegen eine Separierung von Jungen und Mädchen.

Frau Fenger fand Technik schon immer spannend und hat „gleich nach dem Abi entschieden, Maschinenbau zu studieren". Bereits ihr kindlicher Trieb ließ sie eher mit Lego als mit Puppen spielen, was vom Vater, der selbst Ingenieur ist, spielerisch gefördert wurde. Sie begründet es mit dieser eigenen Erfahrung, dass man bei Kindern früh das technische Interesse anregen sollte. Denn „in unserer Gesellschaft ist es immer noch das Problem, dass eigentlich von klein auf quasi diese typischen Rollenbilder geprägt werden." Schon im Kindergarten fange die Separierung an. „Gerade auch dadurch, dass im jungen Alter sehr viel Erzieherinnen sind und Lehrerinnen, die das dann selber halt auch nicht so gelernt haben. Das heißt eigentlich, um einen wirklichen Wandel zu erzeugen auch in den anderen Schichten, muss halt wirklich viel mehr im Kindergartenalter eigentlich schon angefangen werden." Dabei wendet sie sich „gegen die Separierung" zum Beispiel durch Girls und Boys Days, sondern plädiert dafür, dass diese Aktivitäten zusammen stattfinden: „Ich glaube das würde auch im Kindesalter schon ein anderes Verständnis geben, dass es halt ein Miteinander ist. Ich finde diese ganze Separierung ist kontraproduktiv demgegenüber."

> Frau Fenger sieht sich als typische Ingenieurin, die viele Stereotype des Berufes verkörpert. Sie ist pragmatisch, wenig teamfähig, delegiert ungern und sucht auch im Privaten immer die optimale Lösung.

„Also generell denke ich, dass Ingenieure schon sehr pragmatisch denken. Wir fackeln nicht lange. Ich bin auch jemand, der Dinge gerade heraus sagt auch ohne Rücksicht auf Verluste. (…) Teamfähigkeit und Personal Skills sind nicht wirklich gut ausgeprägt bei Ingenieuren, weil doch der Job an sich meistens so eher auf so alleine kämpfen ist. Wenn man jetzt was konstruiert, was entwickelt, ist man eigentlich immer relativ alleine. Es ist schon ein hartes Stück Arbeit, da tatsächlich auch in ein Team zu kommen, ich selber weiß auch, dass meine Teamfähigkeit durchaus besser sein könnte. Ich bin auch jemand, der viel lieber selber Sachen macht, als zu delegieren." Dies sieht sie als stark ausgeprägt im *Engineering*, weil „man den fachlichen Bezug nicht verlieren will, weil heutzutage ist es immer weniger Technik, dafür immer mehr Globales und Prozesse. Und deswegen neigen wir, glaube ich, dazu, immer noch so überall dann noch die Finger mit drin zu behalten und nicht wirklich zu delegieren, weil man das Gefühl hat, man muss dann doch noch überall seine Finger drin haben." Logisches Denken nennt sie als weitere typische Eigenschaft. Und sich selbst beschreibt sie als Person, die auch „im privaten Bereich immer versucht, die optimale Lösung herauszufinden, womit ich meine Mitmenschen teilweise auch etwas nerve, also sehr planungswütig."

Herr Gerlach

Herr Gerlach ist zum Zeitpunkt des Interviews 44 Jahre alt und lebt mit seiner Familie in einem kleinen Ort in Westdeutschland. Mit seiner Frau und ihren zwei Kindern im Alter von vier Jahren und einem Jahr bewohnen sie dort ein eigenes Haus. Der promovierte Maschinenbauingenieur arbeitet 40 Stunden pro Woche bei einem großen Konzern als Sachbearbeiter in der Abteilung für numerische Simulation und Finite-Elemente-Analysen. Der Standort, an dem er arbeitet, liegt in der Nähe des Wohnortes. Herr Gerlach ist Vertrauensmann der *IG Metall*, und der Schwerpunkt seines gewerkschaftlichen Engagements ist die Vertretung der Angestellten in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit und speziell in der Tarifkommission. Das Interview mit Herrn Gerlach wurde im Oktober 2013 geführt und dauerte 100 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Gerlach fühlt sich beruflich gefestigt. Er hat eine große Freiheit, sich die Arbeit zeitlich und inhaltlich einzuteilen und arbeitet in einem Bereich, der ihn fachlich interessiert. Konflikte im Arbeitsumfeld sind höchstens fachlicher Art und driften nie ins Persönliche ab. In dem Unternehmen, für das er seit seinem Berufseinstieg arbeitet, ist er in die obersten tariflichen Gehaltsklassen aufgestiegen. Er ist unentschieden, ob er sich in Richtung Management orientieren wird.

Als Herr Gerlach Anfang der 1990er Jahre sein Maschinenbaustudium beendet hatte, gab es auf einer Jobmesse, die er besuchte, nur Jobangebote im Ausland, die für ihn nicht attraktiv waren, „nämlich eins in Turku in Finnland und eins in Sydney in Australien“. Zur Überbrückung der schlechten Arbeitsmarktsituation hat er promoviert. Dabei konnte er sich mit einem Thema auseinandersetzen, das ihn schon lange interessierte. Nach der Promotion ist er direkt bei seinem jetzigen Arbeitgeber angestellt worden und hat dort den „Aufstieg gemacht von der Einstiegsgehaltsklasse jetzt so bis kurz vor Ende, wenn ich außerhalb des Managements bleibe“. Auf spätere Nachfrage erklärt Herr Gerlach, dass er die Entscheidung für oder gegen eine Orientierung in Richtung Management noch nicht getroffen hat. Er weiß noch nicht, ob sein Chef und die Personalabteilung diesen Schritt in seinem Alter noch unterstützen würden. Und er schwankt bei der Entscheidungsfindung selbst zwischen zwei Polen. Dafür spricht der Wunsch weiter aufzusteigen: „Sich an die Idee zu gewöhnen, dass man den Zenit dann ‚schon’ mit unter 50 erreicht hat, fällt mir persönlich da nicht leicht.“. Dagegen sprechen „die Hürden des internen Auswahlverfahrens“ und der „hohe Zeitaufwand, der von der Kinderzeit abgeht“. Herr Gerlachs fachliche Position ist die eines „Verbindungsmannes zwischen den Programmherstellern und den Anwendern im Unternehmen“. Er ist mit seiner beruflichen Situation sehr zufrieden. Er profitiert von einer „sehr großen Freiheit, mir die Arbeit einzuteilen, sowohl zeitlich als auch inhaltlich“. Er fühlt sich „sicher und gefestigt“. Das Arbeitsklima schildert er als angenehm: „Ich fühl mich hier wohl bei der Arbeit, das Ganze ist sehr konstruktiv, auch ein sehr gutes Verhältnis zu den Mitarbeitern, auch zu den Führungsebenen, zu den Entscheidungsträgern. Das läuft alles relativ entspannt ab.“ Für ihn läuft es, „wie man sich das idealerweise

vorstellt“. Und wenn es mal fachliche Konflikte gibt, „dann driftet das nie ins Persönliche ab“. Das Unternehmen, für das er arbeitet, ist bekannt, und es gibt manchmal im Umfeld so einen „gewissen Neidfaktor“ auf die Gleitzeit und die vergleichsweise kollektiv reglementierten Arbeitszeiten. Das richtet sich aber nicht persönlich gegen ihn: „Ich habe nie erlebt, dass mir das negativ ausgelegt wurde, dass ich hier arbeite.“

> Herr Gerlach stammt aus einer gewerkschaftsnahen Familie, und so war es für ihn selbstverständlich, in die betriebliche Gewerkschaftsarbeit einzusteigen. Als Vertrauensmann und in der Tarifkommission setzt er sich für die Belange der Angestellten in den produktionsdominierten Gremien ein. Die jungen Angestellten und Ingenieur_innen muss er oftmals erst von kontrollierten Arbeitszeiten überzeugen. Durch ihre hohe Eigenmotivation laufen sie Gefahr, auf steigenden Erfolgs- und Projektdruck mit überlangen Arbeitszeiten zu reagieren.

Herr Gerlach ist der erste Akademiker in einer „eher bildungsfernen Familie, in der Handwerk und Arbeit mit den Händen immer groß geschrieben wurden“. Über die Familie ist er „sehr früh mit gewerkschaftlichen Themen in Berührung gekommen“. Sein Vater war Vertreter der Arbeiter im Personalrat einer Behörde, sein Bruder aktiv erst in der Jugendarbeit und jetzt im Betriebsrat seines Betriebs. In dem Unternehmen, in dem Herr Gerlach arbeitet, „ist es mit gewerkschaftlichen Themen ziemlich dicke“. Und so war es für ihn selbstverständlich, bei der ersten Gelegenheit in die betriebliche Gewerkschaftsarbeit einzusteigen und er ist „seit acht Jahren Vertrauensmann und seit drei oder vier Jahren auch in der Tarifkommission für die Angestellten“. Ein weiterer persönlicher Beweggrund war dabei die Erfahrung mit einem sehr schlechten Chef, „der überhaupt nicht wertschätzend war“. Hier wollte er durch gewerkschaftliches Engagement „gegensteuern“. Hauptsächlich ist aber die „Angestelltenarbeit hier auch so ein wichtiges Thema für mich jetzt, was mich gewerkschaftlich umtreibt“. Herr Gerlach beschreibt die Belegschaft so, dass es von der Anzahl der Menschen her am Standort „gerade am Kippen ist“, dass sie „mittlerweile mehr Angestellte als Produktionsmitarbeiter haben“. Gleichzeitig gibt es in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit „einen sehr starken Überhang von den Kollegen aus der Produktion was also die Themen angeht, die den Standort betreffen. Da werden Produktionsbelange immer gerne als diejenigen hingestellt, die jetzt unbedingt wichtig sind, weil es die Menschen direkt betrifft. Und die Angestellten werden von den Kollegen auch betriebsratsseitig, die in der Produktion sind, gerne als diejenigen gesehen, die da einfach die Maus vor sich hin schubsen und ansonsten im Stuhl sitzen.“ Herrn Gerlach ist es persönlich wichtig, sich demgegenüber „für die Belange der Kollegen einzubringen“. Daher widersetzt er sich diesen Ansichten, indem er zum Beispiel „innerhalb der Tarifkommission bei bestimmten Themen sagt, hier gehe ich nicht mit, weil das an der Lebenswirklichkeit der Angestellten vorbeigeht.“ Wichtig sei zudem, dass die Ansprache der angestellten Kollegen, „die ja fast alle studiert haben und darüber mit gewerkschaftlichen Geschichten nie was am Hut hatten“, auf „Augenhöhe“ stattfindet. Dazu findet er die *IG Metall* Zeitung, in der meist „der Kollege im Blaumann gegenüber dem Chef etwas durchsetzt“, nicht nützlich. Er möchte aus diesem Grund

auf die Betriebsratsliste, nicht um gewählt zu werden, sondern „um als Angestellter Gesicht zu zeigen“, denn für die Ansprache muss das „vom sozialen Hintergrund das Gleiche sein“. Hinsichtlich der Tarifforderungen ist Herr Gerlach der Meinung, dass man sich „langfristig überlegen muss, wen man abholt“. Einmalzahlungen von 300 Euro sind zum Beispiel „kein Anreiz für die Angestellten im Sechstausenderbereich“. Hier plädiert er für Prozente, das kann er „verkaufen, wenn „auch die höherpreisigen Kollegen ein ordentliches Stück vom Kuchen abbekommen“. Außerdem wirbt Herr Gerlach unter den jungen Angestellten für eine Akzeptanz der Gewerkschaft und der Kontrolle des Betriebsrates über Arbeitsverhältnisse. „Die Studierten sind in der Regel anders sozialisiert“. Menschen mit Ausbildung fangen in der Regel mit 16 bis 18 an und werden in ihrer Ausbildung stark reglementiert und überwacht und haben fast sofort Kontakt mit dem Betriebsrat oder den Regelungen aus einem Tarifvertrag. Studierte sind mit 18 bis 20 zum Studieren zu Hause ausgezogen, haben von BAföG gelebt, sich das Leben selbst organisiert, Familiengründung und Hauskauf finden später statt. Außerdem kommen die neuen jungen Kollegen, „die gerade promoviert haben, aus einer 60-bis 80-Stunden-Woche, um ihre Arbeit fertig zu kriegen und müssen jetzt erstmal ein bisschen entschleunigt werden“. Sie empfinden die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitbegrenzung als Beschränkung. „Die glauben, das kriegen sie auch weiter selber hin. Und dementsprechend ist die Akzeptanz vom Betriebsrat, und das wird dann gleichgesetzt mit Gewerkschaft, nicht besonders groß.“ Grundsätzlich erlebt er aber eine große „Neugier“ von neuen Kolleg_innen, weil das ja auch nach außen bekannt ist wie stark hier die gewerkschaftliche Vertretung ist. Bei uns gehört es „zum guten Ton, in der Gewerkschaft zu sein.“ Herr Gerlach betrachtet im Verhalten der Angestellten kritisch, dass „man sich hochschaukelt“. Man vergleicht sich „und hat aus sich heraus den Anspruch, das schneller zu machen“. Gleichzeitig „steigen die Anforderungen“ und „die Erwartungshaltung und der Projektdruck sind sehr groß“. Aber gerade für die Ingenieure sieht er, dass viele „Spezialisten hier im Prinzip ihr Hobby betreiben. (…) Von denen wird das gar nicht als so schlimm und drückend wahrgenommen, weil es Spaß macht. (…) Und das ist so das, was ich oftmals wahrnehme, dass dieser Problemlöseprozess, wenn er einmal angestoßen wird, unter Ingenieuren einfach läuft, und man ganz wenig links und rechts guckt, was macht das jetzt bei mir im sozialen Umfeld.“ Dann kann nach Herrn Gerlachs Erfahrung positiver Stress, der den Menschen und sein Umfeld heil lässt, umschlagen in negativen Stress, wenn Arbeitszeiten zu lang werden oder die Vorgesetzten nicht hinter einem stehen.

> Seine Rolle als betrieblicher Gewerkschafter sieht Herr Gerlach als moderierend und ausgleichend zwischen den Produktionsbeschäftigten und den Angestellten. Er wirbt um gegenseitiges Verständnis und Solidarität, fühlt sich aber auch manchmal janusköpfig zwischen den nicht immer solidarischen Einstellungen seiner Klientel und den Vorbehalten der Produktionsbeschäftigten gegenüber studierten Angestellten. Karriere und Gewerkschaft hält er in einem gewerkschaftsfreundlichen Unternehmen für vereinbar.

Herr Gerlach sieht sich als Gewerkschafter im Betrieb in einer Vermittlerrolle zwischen den zwei großen Beschäftigtengruppen und ihren unterschiedlichen Interessen: „Man muss moderierend und ausgleichend wirken, um den Spagat hinzubekommen." Das verlangt ihm Kompromisse ab, und seine Haltung ist, „dass man „sich davon verabschieden muss, dass es 100-Prozent-Lösungen gibt". Dabei fühlt er sich „manchmal janusköpfig". Hier nennt er das Beispiel von Tarifforderungen. Er möchte hierbei aus gesellschaftlicher Sicht Solidarität üben mit den niedrigen Gehaltsgruppen, dass die „mal so richtig einen Schluck aus der Pulle kriegen". Aber er weiß, „dass man dann Druck von seiner Klientel kriegt, die das nicht so sieht". Seine Klientel sieht geringe Verdienste oftmals als gerechtfertigt an. Es herrsche die Ansicht vor, dass die Arbeiter eine geringere Verantwortung haben und sich weiterbilden könnten, um aufzusteigen. Umgekehrt werden studierte, promovierte Leute im gewerkschaftlichen Umfeld skeptisch wahrgenommen: „Ich hab auch schon mal zu hören gekriegt, ich soll mich mit meiner Gehaltsgruppe aus den tarifpolitischen Fragen raushalten, das ginge mich sowieso nichts an, ich sei ja sowieso sorgenfrei, weil ich so viel Kohle verdiene." Herr Gerlach denkt, dass die unterschiedlichen Forderungen der Beschäftigtengruppen aus den jeweiligen Lebensumständen resultieren. Hier setzt seine Vermittlerrolle an: „Ich versuche, um Verständnis zu werben für unsere Belange und umgekehrt auch. Das ist Solidarität für mich, versuchen ausgleichend zu wirken, auf Verständnis hin zu wirken und dann Leute an einem Strang zu haben, wenn mal was los ist, um dann die Transparente auszurollen." Das Verständnis seitens der Produktion für die Angestellten zu erwirken, empfindet er dabei als schwieriger, „da dort sehr viele meinen, sie hätten die gewerkschaftliche Weisheit mit Löffeln gefressen". Weitere Orte, an denen Herr Gerlach solidarisch handelt, sind zum einen die Elternarbeit im integrativen Kindergarten, wo es darum geht „alle mit durchzutragen", außerdem Spenden für gemeinnützige Organisationen und die Themen solcher Organisationen auch mal im Rahmen der Gewerkschaft zu thematisieren." Auf spätere Nachfrage erläutert Herr Gerlach, dass er Karriere und Gewerkschaft grundsätzlich für vereinbar hält, wenn im Unternehmen ein gewerkschaftsfreundliches Klima herrscht: „Wenn im Betrieb beide Seiten konstruktiv und wertschätzend miteinander umgehen, dann lässt sich gewerkschaftliches Engagement mit beruflicher Entwicklung bis ins Management vereinbaren." Dies bekräftigt er mit der eigenen Haltung: „Ich möchte hier auf der Arbeit an meinen fachlichen Leistungen gemessen werden und nicht an meiner politischen Einstellung!" Seine Tätigkeiten als Vertrauensmann und in der Angestelltenvertretung sieht er mit seinem möglichen Schritt in den außertariflichen Bereich „durchaus im Einklang". Nur die Arbeit in der Tarifkommission würde er aufgeben: „Ich könnte dort ja nicht mehr glaubwürdig auftreten."

> Herr Gerlach ist zufrieden damit, wie er Familie und Beruf vereinbaren kann. Durch die Gleitzeit kann er flexibel auf Sachen innerhalb der Familie reagieren. Auch der Firmenlaptop unterstützt seine Selbstbestimmung der Arbeitszeit, wobei er den Gebrauch sehr bewusst und reduziert gestaltet. Seit er Vater ist, liegen die zeitlichen Prioritäten auf den Kindern. Jetzt wo seine Frau in Elternzeit ist,

> hat sich die Haushaltsarbeit mehr zu ihr verschoben, was sich aber zukünftig wieder ändern soll. Die familiären und gewerkschaftlichen Termine diskutiert Herr Gerlach mit seiner Frau, und es gab hier bisher keine Konflikte.

Herr Gerlach hat für sein Alter „eine junge Familie“. Aufgrund einer Erkrankung seiner Frau konnten sie den Kinderwunsch erst spät erfüllen. Jetzt sind die zeitlichen „Prioritäten klar mehr auf den Kindern“. Dabei ist aktuell seine Frau in Elternzeit und die Hausarbeit, die sie früher „fifty-fifty“ geteilt haben, „ist mehr zu ihr verschoben“. Erhalten blieb eine klare Arbeitsteilung: „Sie macht die Wäsche, ich mache den Staubsauger.“ Das Vorhaben ist, dass sie nach der Elternzeit „vormittags arbeiten geht, so lange die Kinder in der Grundschule sind und dann vielleicht wieder Vollzeit“. Herr Gerlach fände es „schön, ein bisschen weniger zu arbeiten, um ein bisschen mehr in den Garten zu können“. Dies ist aber kein konkreter Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, sondern eine allgemeine Aussage. Vereinbarkeitskonflikte zwischen beruflichen und familiären Anforderungen und seinem politischen Engagement erlebt Herr Gerlach nicht. Die Erwerbsarbeitsbedingungen sind dafür förderlich: „Durch die terminliche Freiheit kann ich flexibel auf Sachen innerhalb der Familie reagieren. Die Gleitzeit, die wir in der Forschung und Entwicklung haben, das hat schon sehr große Vorteile, dass man mal schnell nach Hause kann, wenn irgendwas ist.“ Und durch den Laptop mit Anschluss ans Unternehmensnetz kann er von zu Hause aus kurzfristig auf Probleme im Unternehmen reagieren. Der Haken am Home Office ist, dass man sich selber kontrollieren muss, damit man nicht am Wochenende arbeitet. Er befürwortet deswegen, dass die Vergabe der Laptops vom Betriebsrat sehr restriktiv gehandhabt wird. Herr Gerlach selbst schränkt den Gebrauch zu Hause sehr stark ein, „das ist wirklich nur der Notfall, der dann hochkommt, wenn hier was in die Binsen geht, wo ich schnell reagieren muss. Oder wenn ich selber entschieden hab, jetzt mach ich hier Freitagmittag Schluss und guck mal um drei Uhr auf die Emails, ob da was aufgelaufen ist. Oder ich brauch die Ruhe jetzt einfach, dann geh ich nach Hause und arbeite da. Das ist immer eine ganz bewusste Entscheidung.“ Zwischen familiären und gewerkschaftlichen Terminen hat es bisher keine Konflikte gegeben. Herr Gerlachs Frau ist ebenfalls gewerkschaftlich eingestellt und „unterstützt mein Engagement“, den gelegentlichen Besuch von Demonstrationen, Veranstaltungen oder Seminaren in der Freizeit. Alle Termine von beiden werden zu Hause ausgehandelt und miteinander abgestimmt, und es finden sich meist Lösungen. Einzig bei Terminen der Tarifkommission tritt Herr Gerlach „zu Hause massiver auf, wenn es Clinch gibt mit privaten und gesellschaftlichen Terminen, und sonst bin ich dann eher nachgiebiger.“

> Herr Gerlach sieht sich als typischer Ingenieur, insofern als ihm im beruflichen Umfeld die Konversation mit Technikern leichter fällt, als allgemeiner Smalltalk. Er wundert sich über die Zeit in den 1990er Jahren, als Soft Skills plötzlich unheimlich wichtig wurden. Denn er hat die Erfahrung gemacht, dass sie für beruflichen Erfolg kaum eine Rolle gegenüber fachlichen Fähigkeiten spielen. Das gesellschaftliche Bild vom Ingenieur sieht er irgendwo zwischen handfest und hochgeistig angesiedelt.

Herr Gerlach beschreibt sich als in gewisser Hinsicht typischen Ingenieur: „Das geht beim Smalltalk los. Wenn ich auf der Konferenz bin, und ich muss mit einem Vertriebler so ein bisschen beim Kaffee reden, das fällt mir immer ganz schwer. Das kann ich nicht. Ich bin dann immer heilfroh, wenn ich da jemanden sehe, der eine Anwendung macht, ein Projekt macht. Da habe ich Themen, über die ich reden kann. Das ist für jemand, der sich mit Technik nicht befasst, sterbenslangweilig. Für mich ist es sterbenslangweilig, mich über, keine Ahnung, über Fußball oder den Kunst- und Kulturbetrieb zu unterhalten, das ist überhaupt nicht meine Welt.“ Diese Vorliebe für technische Themen grenzt er ab von der hohen Bedeutung, die den Soft Skills eine Zeit lang in den 1990er Jahren, als er sein Studium beendete, zugeschrieben wurden: „Das war diese Zeit, wo die Soft Skills plötzlich so unheimlich wichtig wurden bei den Ingenieuren, wo man dann in so einer Jobmesse zu hören kriegte, dass ein Auslandssemester mehr wert ist als eine Promotion.“ Damals „kippte“ das mit den Soft Skills. „Da rannten dann Leute durch die Gegend und haben ihr Geld damit gemacht, dass man den Ingenieuren das Essen mit Messer und Gabel beibringt.“ Anders als damals behauptet, spielen Soft Skills in seinem Arbeitsalltag kaum eine Rolle und „normale zwischenmenschliche Qualitäten reichen vollkommen aus“. Es kommt bei Ingenieur_innen vor allem aufs Fachliche an. Die Angestellten mit Außenkontakten „die sind anders eingespielt und werden anders ausgesucht für ihren Job, als der normale Ingenieur, der hier im Projekt ist.“ In der gesellschaftlichen Wahrnehmung sieht Herr Gerlach Ingenieur_innen heute zu Recht „irgendwo zwischen handfest und hochgeistig angesiedelt“.

> Herr Gerlach ist überzeugt, dass unterschiedliche Kompetenzen und Interessen von Frauen und Männern biologisch bedingt sind. Er wendet sich aber dagegen, dass in der Gesellschaft die weiblichen, sozialen Berufe unterbewertet werden und die männlichen, technischen Berufe überbewertet.

Herr Gerlach hat erlebt, dass die „Tonart“ in der Abteilung eine andere ist, seitdem zwei Frauen dort arbeiten. „Man überlegt doch ein bisschen mehr, was man sagt, bevor man jetzt so einen Spruch raushaut.“ Oft haben die Frauen im Unternehmen eher spezifisch weibliche Jobs, wie etwa die Zuständigkeit für die Farbgestaltung von Produkten. Diesen Unterschied akzeptiert Herr Gerlach: Dass der Durchschnitt der Frauen andere Interessen hat als „Zahlen, Daten, Fakten“, „das muss man einfach mal so hinnehmen“. Jedoch kritisiert er die unterschiedliche Bewertung verschiedener Arbeiten: „Ich habe ein Problem damit, dass solche Tätigkeiten, die für Frauen interessant sind, gesellschaftlich anders bewertet werden.“ Er findet, dass Berufe wie „der Pilot und der Ingenieur und der Physiker, was so hochgejubelt wird, dass sie die Gesellschaft voranbringen in jeglicher Form, dass das überbewertet wird“. Er ist der Meinung, dass das, was als typisch weiblich gilt, hausfrauliche oder fürsorgliche Tätigkeiten, Berufe wie Krankenschwester und Altenpflegerin, „gesellschaftlich nicht so gewertet werden, wie sie müssten.“ Die sozialen Berufe wirken „direkt auf die Lebensqualität von Menschen“. „Das habe ich als

Ingenieur gar nicht. Ich baue eine Maschine, ob die klappert oder nicht, das macht den Kohl nicht fett, wird aber anders bezahlt, als wenn ich Sozialarbeiter wäre.“

Frau Heine

Frau Heine ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern im Alter von elf und 13 Jahren in einer Kleinstadt in Süddeutschland. Sie hat Bauingenieurwesen und Umwelttechnik studiert und eine Weiterbildung zur Schweißfachingenieurin gemacht. Nachdem sie viele Jahre Hausfrau und nebenberuflich selbstständig war, ist sie nun seit einigen Jahren mit einem 35 Stunden Vollzeitvertrag fest angestellt bei einem Großunternehmen im Nachbarort. Seit zwei Jahren hat sie die Position einer Abteilungsleiterin für Schweißtechnik inne und arbeitet 50 Stunden pro Woche im Unternehmen. Das Interview mit Frau Heine wurde im Oktober 2013 geführt und dauerte 70 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Heine ist sehr glücklich darüber, dass sie nach vielen Jahren als Mutter und als Selbstständige den Wiedereinstieg in einen qualifizierten Angestelltenberuf geschafft hat. Sie ist fast schockiert darüber, dass es sich eher zufällig entwickelt hat, und nicht aus eigenem Antrieb gekommen ist. Rückblickend möchte sie Anderen den Mut zusprechen, sich die Vereinbarung von Familie und einem anspruchsvollen Beruf zuzutrauen.

Frau Heine hat Bauingenieurwesen und Umwelttechnik studiert und ist durch Zufall in den Anlagenbau gekommen. Nach dem Studium bekam sie zunächst Kinder und war acht Jahre, „eine lange Zeit“, zuhause. Weil ihr der Schritt in den Beruf fehlte, dachte sie, „der Zug sei abgefahren, und ich komm da nicht mehr rein.“ Sie glaubte nicht daran, eine „anspruchsvolle Tätigkeit“ in einem passenden „Zeitmodell“ finden zu können. Eine Zeit lang war sie selbstständig, aber sie vermisste es, „das was ich studiert habe, wo ich lange viel Kraft reingesteckt habe in die Ausbildung, auch wirklich mal auszuüben.“ Der Weg in den Wiedereinstieg öffnete sich durch eine zufällige Begegnung mit einem Bekannten, der von freien Stellen bei seinem Arbeitgeber erzählte und sie motivierte, sich dort zu bewerben. „Aber muss ich wirklich sagen, ich hätte es mir nicht zugetraut oder hätte diesen Schritt wahrscheinlich nicht mehr in der Form gemacht. Klar, man wartet irgendwo auf so einen Zufall immer mal, zumindest bin ich so gestrickt, dass ich mich auch mal treiben lasse. Da ist vielleicht auch jeder ein bisschen anders. Da fehlte mir dann vielleicht auch damals das Selbstbewusstsein oder die Überzeugung, um einfach mal 100 Bewerbungen zu schreiben und zu gucken was rauskommt. Ich konnte mir auch damals keine Vollzeitbeschäftigung vorstellen.“ Den Einstieg machte sie in Teilzeit mit 20 und dann 30 Wochenstunden. Ihr Zeitvertrag wurde „in der Krise“ nicht verlängert, und sie war zwischenzeitlich kurz bei einer anderen Firma. Als sie feststellte, dass „Schweißtechnik eine Schlüsselfunktion in der gesamten metallverarbeitenden Industrie hat“, absolvierte sie eine nebenberufliche Weiterbildung zur Schweißfachingenieurin. In diesem Fachgebiet ist sie dann beim jetzigen Unternehmen mit einem regulären Vollzeitvertrag angestellt worden. Der Wendepunkt wurde möglich, weil Frau Heine „Chancen ergriffen hat“, Qualifikationen zu nutzen und ihre Fähigkeiten zu vertiefen. Dazu wurde sie ermutigt, weil sie gemerkt hatte, „was mit

Familie alles möglich ist“: „Erfolgserfahrungen haben mich mutiger gemacht, was man alles schaffen kann.“ Gleichzeitig ist sie „schockiert fast darüber“, wie wenig sie sich zugetraut hat, „dass das nicht so aus eigenem Antrieb gekommen ist, sondern eigentlich sich so entwickelt hat. Im Grunde kann man so was ja auch erreichen, in dem man sich das vornimmt, aber man traut sich vielleicht gar nicht, so was vorzunehmen. Oder ich trau mich das nicht oder hätte mich das damals nicht getraut.“ Sie möchte anderen Menschen aus dieser Erfahrung den Rat mitgeben, sich die Vereinbarung von Familie und einem anspruchsvollen Beruf zuzutrauen: „Man kann wirklich mehr erreichen, als man denkt. Und auch mit dieser ganzen Konstellation mit Familie und einem Beruf, der einen auch nicht nur so auf Standardbasis, sondern richtig enorm fordert, geht das irgendwie zusammen. Diesen Mut wünsch ich eigentlich jedem. Und ich bin wirklich froh, dass es alles so gekommen ist, wie es jetzt ist.“

> Ihre Vereinbarung von Beruf und Familie empfindet Frau Heine als gut. Auch wenn das Leben insgesamt ein Kraftakt ist, in dem Ruhepausen fehlen, gelingen der Familienalltag und die Betreuung der Kinder wunderbar, da sie eine Hauswirtschafterin haben, die die Kinder nachmittags betreut und da ihr Mann sich sehr stark verantwortlich fühlt. Sie bedauert, dass ihr für ihren Wunsch nach ehrenamtlichem Engagement im VDI-Frauennetzwerk keine Zeit bleibt.

Die Vereinbarung von Familie und ihrem sehr fordernden Beruf ist ein wichtiges Thema in Frau Heines Leben. Seit sie vor zwei Jahren die Fachbereichsleitung übernahm, hat „das Arbeitspensum stark zugenommen“, und sie ist 50 Stunden pro Woche im Unternehmen tätig. Ihr Mann ist mit einer Vollzeitstelle von 40 Stunden „genauso beruflich eingespannt“. Zentral ist dabei die Kinderbetreuung, die zuvor ihre Aufgaben gewesen ist. Die Option einer außerhäuslichen Institution fiel weg, „weil die Infrastruktur hier nicht besonders gut ist“. Außerdem waren es die Kinder schon so gewöhnt. „Die wollten eigentlich nicht woanders sein, die wollten gerne nach Hause kommen mittags, nicht irgendwo untergebracht sein.“ Gelöst haben sie dies mit der Anstellung einer Hauswirtschafterin, die jeden Tag da ist. „Es gab eigentlich nur die Variante, entweder bin ich selber hier oder es ist jemand anderes hier. Ohne jemanden der da ist für die Kinder, hätte ich das jetzt nicht so darstellen wollen.“ Das Arrangement „klappt wunderbar, da die Organisation zuhause vorher schon relativ geübt war und die Kinder einfach schon ein bisschen älter sind“. Die Hauswirtschafterin „entlastet uns auch ein bisschen vom Haushalt her, kocht für die Kinder und macht ein bisschen Wäsche und so weiter, also nimmt uns ein bisschen was ab, so dass wir, wenn wir nach Hause kommen, nicht unbedingt alles wieder aufholen müssen. (…) Ich bin froh, dass wir uns das leisten können und eine Vertrauensperson gefunden haben hier im Umkreis.“ Ihr Mann leistet ebenfalls einen wichtigen Beitrag, der ihr diese Erwerbstätigkeit ermöglicht. Bei terminlichen Fragen übernimmt er „mittlerweile mehr Verantwortung“ als sie, und sie fühlt sich „relativ gut entlastet durch meinen Mann, der immer da ist, wenn irgendwo was drückt.“ Dadurch, dass er so präsent ist, bekommt

sie die Anforderungen im Beruf und in der Familie unter einen Hut: „Es ist selten, dass berufliche und familiäre Anforderungen so richtig kollidieren. Es klappt wunderbar. Aber nur in der Konstellation, dass mein Mann sich sehr stark verantwortlich fühlt." Hier kritisiert Frau Heine das Bildungssystem und die Schulen, die berufstätige Eltern nicht unterstützen: „Da wird sehr viel so geplant, dass man ständig frei haben müsste, um das zu erfüllen, um die Kinder ständig zu unterstützen, hin und her zu fahren. (…) Und das ist natürlich, wenn beide voll eingespannt sind beruflich und zwar so, dass man nicht einfach spontan mal einen Gleittag nimmt, dann ist das schwierig. Das hat bisher immer irgendwie geklappt, aber man darf eigentlich gar nicht drüber nachdenken, weil man doch immer wieder so Momente hat, wo es eben dann echt eng wird." Frau Heine ist zufrieden mit dem Arrangement, das sie gefunden haben, auch wenn es anstrengend ist. Es läuft „eigentlich soweit gut. Ist natürlich ein ziemlicher Kraftakt das Ganze, das Leben so zusagen. Man hat keinerlei Ruhepausen oder sowas, aber es ist eben jeder Anspruch für sich wieder völlig anders, und insofern gleicht sich das doch ein bisschen aus." Abends und am Wochenende findet sie Zeit für ihr seit der Kindheit gehegtes Hobby, ihre Pferde. Das ist für sie ein „enormer psychischer Ausgleich" und „die Kinder sind da integriert". Um sich ehrenamtlich zu engagieren, bleibt ihr keine Zeit, was sie bedauert: „Mein Ideal wäre, ehrenamtlich eine regionale Frauenbeauftragtenstelle im *VDI* einzunehmen. Aber das ist zeitlich momentan nicht zu schaffen." Das *VDI-Frauennetzwerk* hält sie grundsätzlich für eine gute Sache, aber da sie wenig Zeit hat, an Aktivitäten teilzunehmen, bekommt sie aktuell auch „kaum mit, was da läuft."

> Mit der Wiederaufnahme der Vollzeiterwerbstätigkeit hat sich Frau Heines Rolle in der Familie und im sozialen Umfeld verändert. Sie erfüllt nicht mehr die typische Rolle der ständig anwesenden, umsorgenden Mutter. Familiäre Termine wie Elternabende oder das Fahren und Abholen der Kinder übernimmt stärker ihr Mann. Die elterliche Verantwortung empfindet sie als wirklich gleichberechtigt, nachdem auch ihr Mann sich in die moderne Rolle eingefunden hat. In ihrem gesellschaftlichen Umfeld ist sie damit ein Ausnahmefall. Teils bekommt sie dafür Anerkennung, aber es sind auch viele Freundschaften zu Hausfrauen und Müttern verloren gegangen, weil das Verständnis fehlt.

Durch die Erwerbstätigkeit hat sich Frau Heines Rolle in der Familie verändert. „Meine Rolle ist nicht so die typische, die ständig umsorgende Mutter, die immer da ist. Sondern eben die, die auch mal auf Geschäftsreise ist oder eben abends beim Elternabend nicht da ist, sondern der Papa." Wenn Termine der Kinder anstehen, dann ist dies für sie schwieriger zu realisieren, als für ihren Mann, der eher verfügbar ist und mal früher gehen kann. Dies hat eine veränderte Beziehungspraxis der Kinder nach sich gezogen. Gegenüber früher „nehmen die Kinder sehr stark auch meinen Mann als Bezugsperson". Auch ihr Mann hat einen Rollenwandel vollzogen: „Mein Mann ist fürsorglich und sieht sich als genauso großer Ansprechpartner für die Kinder, für Essenmachen oder Haushalt. Er ist da relativ modern eingestellt, dass er nicht sagt, das ist deine Aufgabe, und ich gehe arbeiten und habe den Rücken frei. Das hat sich aber erst mit der

Zeit entwickelt. Er hat sich in die Rolle eingefunden. Und die Kinder nehmen das stark in Anspruch. Das ist wirklich gleichwertig zwischen uns beiden.“ Frau Heine nimmt dennoch eine aktive und präsente Rolle im Leben ihrer Kinder ein, die sie als Unterstützung auf vielen Ebenen beschreibt: emotionale Präsenz beim Schlafengehen, bei Hausaufgaben unterstützen, organisatorisch auf dem Stand sein und im Alltag unterstützen. „Gerade abends ist es für uns extrem wichtig, dass wir dann zusammen sitzen und essen. Und dann beim Schlafengehen eigentlich durchgehend uns auf sie konzentrieren. Einer von uns oder vielleicht sogar beide. Meistens bin ich das eher. Mein Mann ist dann mit dem Hund mal unterwegs und macht dann ein bisschen auch mal was für sich, und ich bin dann mit den Kindern zusammen, und das ist auch eine Anforderung, würd ich sagen, die an mich gestellt wird.“ Die Haushaltsarbeit verringert sich durch die Hauswirtschafterin. Dennoch bleibt es Frau Heines Aufgabe, „das ganze System hier aufrechtzuerhalten. Also dass unsere Hauswirtschafterin kommt und ihre Arbeit tun kann, also da sozusagen dem Ganzen immer Stoff zu geben. Die Hauswirtschafterin kann nicht kochen, wenn ich nicht eingekauft habe beispielsweise. Da muss man immer irgendwie zusehen, dass das weitergeht, alle Bedingungen soweit schaffen, dass jeder sein Teil tun kann.“

> Frau Heines berufliche Rolle ist die einer Führungskraft, die zu hundert Prozent für alles zuständig ist und immer präsent und aktiv sein muss. Sie ist kein autoritärer, sondern eher ein mütterlicher Typ. Ihr Hauptinteresse ist es, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wohl fühlen, entfalten können und man als Gruppe weiterkommt.

Frau Heine ist Abteilungsleiterin einer schweißtechnischen Produktionsstätte, in der Herstellung und Reparaturen ausgeführt werden. Sie fühlt sich in ihrer beruflichen Rolle als ernstgenommene Einsteigerin: „Als Führungskraft bin ich immer noch Einsteiger aber ich fühle mich sehr ernst genommen.“ Die Anforderungen beinhalten eine sehr starke Präsenz und hohes Engagement: „Ich muss eigentlich ständig anwesend sein, zumindest wenn andere auch anwesend sind. Weil alles durch mich entschieden oder gefördert werden muss. (…) Wenn irgendwo was nicht läuft, wenn irgendwelche Rechnungen nicht bezahlt werden von Kunden oder so, dann bin ich immer die Schlüsselfunktion, muss mich darum kümmern.“ Zusammen mit ihrem „Verantwortungsgefühl für die ganze Truppe“ erzeugt das einen hohen Druck: „Da sehe ich mich unheimlich, man könnte schon fast sagen, auch unter Druck, dann da zu sein. Nicht nur körperlich anwesend, sondern auch zu agieren, das dann zu übernehmen.“ Hinzu kommen die „Mitarbeiterfragen, zum Beispiel Konflikte, die in der Truppe entstehen, oder es gibt natürlich auch Mitarbeiter, die mehr oder weniger engagiert sind. Es muss immer einer ein wachendes Auge darüber haben und jederzeit eingreifen können.“ Dabei ist sie nicht „der autoritäre Typ“ sondern sie bringt „das Mütterliche mit“. Das empfindet sie als Vorteil, da in ihrer Abteilung viele junge Leute und Student_innen arbeiten. Es ist aber auch „ein Team, das relativ wenig Führung kannte und unternehmerisch in den letzten Jahren immer auf dem gleichen Niveau war.“ Während früher „viel geredet und hässliche Sachen ausgedacht“ wurden, sieht sie gute Fortschritte darin,

„dass wir unser Spektrum alle gemeinsam erweitert haben“. Ihr berufliches Interesse besteht darin, „dass wir uns als Team weiterentwickeln. Natürlich auch, dass ich mich persönlich weiterentwickle, aber eigentlich in dem Sinne, dass wir als Gruppe weiterkommen.“ Sie möchte, dass sich das Team „qualitativ erweitert“ und „dass gute Kommunikation herrscht, keine Intrigen“. Sie möchte „eine Atmosphäre schaffen, wo jeder, will nicht sagen wie in einer Familie, aber sich aufgehoben fühlt und sich wohl fühlt und sich entfalten kann. Ich finde, dass es am Ende für alle was bringt.“ Ihr „Hauptanliegen ist es, alle glücklich zu machen. Das ist vielleicht typisch weiblich, aber ich wünsche mir für mich glücklich zu sein und somit auch für andere, dass sie glücklich werden.“

> Auf ihrem Level hat der Beruf wenig ingenieurfachliche und viele kaufmännische Anteile, was Frau Heine persönlich sehr liegt. Druck entsteht dadurch, dass sie das entsprechende Rüstzeug im Ingenieurstudium nicht mitbekommen hat. Wenn sie hartnäckig dran bleibt, wird sie vom Unternehmen durch Schulungen unterstützt.

In Frau Heines Erfahrung profitieren Ingenieur_innen von der Arbeitsmarktsituation: „Wir haben den Vorteil, dass es zu wenig Ingenieure gibt. Man hat noch Möglichkeiten, sich aus vielen Wegen einen auszusuchen. Und wenn man sehr genau weiß, wo man hin will, dann kommt man da auch hin.“ Andererseits „ist Leistungsdruck da.“ In ihrer Position überwiegen kaufmännische Tätigkeiten und Kommunikation gegenüber reiner Ingenieurtätigkeit. Dies empfindet sie strukturell als einen zusätzlichen Druckfaktor, weil man in sehr vielen Bereichen richtig gut sein muss“. Das ist „manchmal natürlich schon schwierig, wenn man eigentlich das Rüstzeug nicht unbedingt mitbekommen hat, um Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen zu machen oder Bilanzen richtig einzuordnen. Das habe ich in meinem Ingenieurstudium so nicht mitbekommen.“ Aber individuell empfindet sie das als „etwas Gutes, das die Sache vielseitiger macht“: „Mir persönlich gefällt es und liegt es. Wenn ich jetzt das reine ingenieurmäßige hätte, wäre es für mich wahrscheinlich gar nicht ideal. Ich bin froh, dass Verhandlungen dazu gehören, dass betriebswirtschaftliche Themen mit reingehören.“. Mit Blick auf die angehenden Ingenieur_innen, die das duale Studium im Unternehmen machen, formuliert sie den Eindruck, dass es „sehr oberflächlich“ ist, was sie technisch lernen: „Es wird sehr viel Wert darauf gelegt, dass man alles präsentieren kann, dass man sprachlich das rüberbringen kann und so weiter. Und es wäre sicherlich falsch, das weiterhin, wie es offensichtlich war, zu vernachlässigen, aber es darf auch nicht in die andere Richtung gehen.“ Sie empfindet es als positiv, dass „man sich ständig weiterentwickeln muss und bereit sein, neue Dinge zu lernen, die eigentlich nicht das sind, was man mal studiert hat, aber das ist für mich persönlich eher gut.“ Vom Unternehmen bekommt Frau Heine „nicht laufend Schulungen wie man das gerne hätte“, aber sie fühlt sich „grundlegend unterstützt“. „Man muss sich natürlich immer wieder selber sehr stark engagieren, um das zu bekommen. So ganz von alleine kommt’s natürlich nicht. Aber ich denk, es ist ein gutes Zeichen, dass ein Unternehmen dann doch auch mitgeht irgendwann, wenn man hartnäckig

genug dran bleibt.“ Aktuell ist sie in einem „Schulungsprogramm, wo ich auch in diese ganzen kommerziellen Themen tiefer reingehen kann und Kommunikation, Moderation, Management.“

> In der Schweißtechnik wird Frau Heine als Frau als exotisch und außergewöhnlich wahrgenommen. Das bringt in ihrer Erfahrung weder Vor- noch Nachteile mit sich. Geschlechterunterschiede lassen sich ihrer Meinung nach nicht in Klischees pressen, und Diskriminierung sieht sie eher als menschliches denn als Geschlechterthema an. Allerdings kritisiert sie, dass die Männer im Unternehmen bei gleicher Arbeit mehr verdienen als Frauen, da sie als Familienernährer gelten.

Der sichtbare Unterschied in den Berufsverläufen von Männern und Frauen liegt für Frau Heine darin, dass Ingenieurinnen nach der Kinderpause entweder gar nicht zurückkommen oder nur auf Assistenzstellen. Die Ursache sieht sie darin, dass sich „viele Frauen einfach unterschätzen“. Direkte Diskriminierung begegnet ihr nicht: „In meinem direkten Umfeld nehme ich nicht wahr, dass Frauen ausgebremst oder nicht ernst genommen werden.“ Sie ist selbst „in einem ganz besonderen Bereich mit der Schweißtechnik, wo man wirklich exotisch ist, wenn man als Frau dann da auftritt und dann noch als Führungskraft, als Fachbereichsleitung, dann ist das schon was Außergewöhnliches. Aber nicht unbedingt nachteilig. Das hat Vor- und Nachteile.“ Die „Vorurteile“ über männliche und weibliche Kompetenzen beim Schweißen gehen in beide Richtungen. Manchmal macht sie die Erfahrung, dass man „weniger ernst genommen“ wird. „Häufig ist dann so die klischeehafte Vorstellung, dass ein Mann eben da sofort eine tolle Schweißnaht hinzaubern könnte und da auch sich nicht scheut, sich schmutzig zu machen oder so. Und bei der Frau es eher so belächelt wird erstmal. (…) Es gibt auch wiederum auch Menschen, denen man begegnet, die sofort sagen, Frauen können sowieso viel besser schweißen.“ Frau Heine grenzt sich davon ab, „dass man da überhaupt Unterschiede macht. Ich versuche das eigentlich zu ignorieren. Ja, es gibt Unterschiede zwischen den Geschlechtern, aber es ist nicht so, dass es sich in irgendein Klischee pressen lässt.“. „Konflikte hat sie „nur hier und da mal mit älteren Mitarbeitern“. Denen fällt es schwer, eine Frau in dieser Position zu akzeptieren.“ Dann wird sie als hart und unweiblich dargestellt, obwohl das keineswegs ihrer eigenen Wahrnehmung entspricht. „Man wird als Frau, wenn man seine Sache durchzieht, oft als knallhart dargestellt. Ich fühl mich überhaupt nicht knallhart, im Gegenteil. (…) Im Vergleich zu Männern kann ich mich da überhaupt nicht als knallhart sehen. Aber weil man eben doch von einer Frau erwartet, dass sie ziemlich sanftmütig ist und das dann nicht so richtig erfüllt wird. Es kommt mir so vor, dass da gerade die Älteren ein bisschen Schwierigkeiten haben.“ Auch der Umstand, dass sie einen männlichen kaufmännischen Assistenten hat, sorgt für Irritationen. Es bringt „das Klischeedenken mancher Außenstehender sehr durcheinander. Die denken ich bin die Sekretärin und er der Chef“. Die einzige Schweißerin in ihrem Team wird in Frau Heines Wahrnehmung nicht ausgegrenzt. Spannungen gibt es, da die junge Frau sensibler auf den rauen Umgangston der Kollegen reagiert. Als einzige Frau wird sie „auch gerne mal die auf die

Schippe genommen, das dann auch geballt.“ „Wenn die acht ständig gegen die eine agieren, dann ist das ein Problem. Aber ich sehe das eher als menschliche Themen, als dass ich wahrnehme, dass es Geschlechterthemen wären. (…) Vielleicht nehme ich das zu einfach wahr, aber ich habe doch den Eindruck, dass wenig davon auf das Geschlecht bezogen ist, als auf die charakterlichen Unterschiede, die natürlich auch zum Teil am Geschlecht liegen können, aber sich zufällig so oder so ergeben. In meinem Team jetzt speziell.“ Sicher ist sie sich, dass „die meisten Männer bei uns, die die gleiche Tätigkeit machen wie die Frauen, besser bezahlt sind“. Die Ursache dafür ist ihrer Meinung nach, dass Männern als angenommene Familienernährer bessere Verhandlungsmöglichkeiten haben. Einen langsamen Wandel erhofft sie sich davon, dass inzwischen auch einige männliche Mitarbeiter in Elternzeit gehen.

Frau Ivers

Frau Ivers ist zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt. Sie hat im Ausland Maschinenbau studiert und arbeitet seit fast sieben Jahren als tariflich angestellte Projektingenieurin in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung eines großen Unternehmens in einer Stadt in Norddeutschland. Ihre vertragliche Arbeitszeit liegt bei 35 Stunden pro Woche. Mit vielen Überstunden kommt sie aber auf regelmäßig 42 Wochenstunden. Unter der Woche lebt sie mit ihrem Partner in dessen Wohnung in einem Vorort der Stadt. Am Wochenende wohnen sie in ihrer Wohnung in einem Dorf etwa 45 Minuten entfernt, die sie in den letzten Jahren selbst ausgebaut hat. Seit drei Jahren ist Frau Ivers Mitglied im Betriebsrat und setzt sich dort für die Belange der Angestellten ein. Das Interview mit Frau Ivers wurde im Oktober 2013 geführt und dauerte 90 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Ivers identifiziert sich als Arbeitnehmerin. Der Beruf ist ihr sehr wichtig. Sie möchte produktiv sein und hat bewusst eine Branche gewählt, in der man sieht, dass man etwas schafft. In Deutschland stören sie das fehlende Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer und die fehlende Wertschätzung der Arbeitgeber. Frau Ivers hat in einem Land studiert, wo dies anders ist und ist nur wegen der für sie sehr attraktiven Branche nach Deutschland zurückgekommen.

Frau Ivers hat in einem Land studiert, dem sie familiär verbunden ist. Eigentlich wollte sie dort bleiben, da ihr die Atmosphäre und Einstellungen dort besser gefallen. Auch das berufliche Fachwissen hat sie in einer anderen Sprache gelernt. Da es in ihrer Wunschbranche dort keine Stellen gibt und da der konkrete Job, den sie aktuell hat, für sie attraktiv war, ist sie dennoch zurückgekommen. Frau Ivers identifiziert sich stark mit der Berufstätigkeit: „Hauptsächlich bin ich Arbeitnehmer. Der Beruf ist sehr wichtig für mich. Es bedeutet, produktiv sein." Die Branche hat sie sich ausgesucht, weil man hier sieht, dass etwas entsteht. „Es ist wichtig für mich, dass man auch sehen kann, dass man etwas schafft." Im vergleichenden Blick auf das Land, in dem sie studiert hat, kritisiert Frau Ivers, dass in Deutschland eine negative Einstellung herrscht. Es fehlt ihr auf Seiten der Arbeitnehmer die Sichtweise „ich kann auch was machen, ich kann auch was beitragen, ich habe eine Bedeutung, ich kann auch in der Gesellschaft irgendwie was machen". Dazu trägt die fehlende Wertschätzung durch die Arbeitgeber bei, die „hochmütig und arrogant" die Haltung vertreten, dass die Menschen dankbar sein sollten, bei ihnen arbeiten zu können. Frau Ivers setzt dem die Ansicht entgegen, dass es sich um ein „gleichwertiges Verhältnis" handelt: „Ich leiste etwas, und der Arbeitgeber hat etwas davon, weil er etwas verkaufen kann. Ohne diejenigen, die die Arbeit verrichten, kann man nichts verkaufen, kann man kein Geld verdienen." Dabei sieht sie das in ihrem Beruf noch als weniger schlimm ausgeprägt als im sozialen Bereich, etwa in der Altenpflege, wo nach der Stoppuhr gearbeitet wird.

> Frau Ivers charakterisiert sich als familiär unabhängig. Sie hat keine engen Bindungen zu ihrer Herkunftsfamilie, lebt in einer glücklichen Partnerschaft und möchte keine Kinder. Durch die Beteiligung an der Pflege ihrer kranken Mutter, die mittlerweile verstorben ist, hat sich eine engere Verbindung zu ihrer Schwester entwickelt. Hier hat sie die Rolle der reichen Erbtante, die sich finanziell am Erhalt des geerbten Hauses beteiligt, das sie beide bewohnen.

Frau Ivers bezeichnet sich als „relativ unabhängig, auch familiär". „Meine Schwester hält eher die Familie zusammen, und ich bin die, die rumreist und ab und zu mal vorbeiguckt." Das hat sich geändert, als Frau Ivers ihre Mutter mit gepflegt hat, „was sie alle sehr überrascht hat". Ihre Schwester hat das Haus geerbt, „allerdings ohne finanzielle Mittel, so dass ich im Grunde genommen so ein bisschen die reiche Erbtante bin, die Mittel für die Renovierung gebe und auch weiter unterstütze". Sie hat sich selbst eine Wohnung in dem Haus hergerichtet „und ich werde da wahrscheinlich die nächsten 20 Jahre wohnen". Zu ihrer Herkunftsfamilie besteht ansonsten kein enger Kontakt. Eigene Kinder möchte sie nicht. „Ich halte mich selber nicht unbedingt für so verlässlich in dem Sinne, also dass ich sagen würde, ich möchte fast ein Leben lang die Verantwortung für jemanden übernehmen. Das würde ich nicht machen. Ich bin da sehr egoistisch, sehe ich auch so ein. Aber es ist für mich kein Ziel, Kinder zu haben, und ich würde den Kindern auch keine Eltern wünschen, die das nicht als Ziel sehen. Ich glaube, es gibt genug Kinder auf dieser Welt."

> Frau Ivers Position als Berechnungsingenieurin im Unternehmen ist von ständigen Umstrukturierungen geprägt. Ihre Fachgruppe hängt zwischen der Forschungs- und Projektabteilung, und es ist oft unbefriedigend, wenn die Abteilungsleiter sich über die Verteilung der Leute nicht einig sind. Sie selbst ist der Forschung zugeordnet, macht aber hauptsächlich Projektarbeit, da dies aus ökonomischen Gründen stets Vorrang hat. Kürzlich hat Frau Ivers Koordinationsverantwortung übernommen und sieht sich hierin durch den fehlenden Informationsfluss behindert. Ihre klare Haltung ist, dass sie keine Personalverantwortung haben möchte, da Vorgesetzte für die verantwortungsvolle Aufgabe des Konfliktmanagements ungenügend ausgebildet werden.

Die Fachgruppe, in der Frau Ivers arbeitet, gehört sowohl zur Forschungs- als auch zur Projektabteilung. Frau Ivers ist eigentlich der Forschungsabteilung zugeordnet, macht aber meist Projektbearbeitung, da die Projekte Aufträge bringen und daher höhere Priorität haben. Es ist schwierig und unbefriedigend, wenn die Leiter der beiden Abteilungen „sich nicht einigen können, wie man sich die Leute teilt". Problematisch ist im Arbeitsalltag vor allem der fehlende Informationsfluss zwischen den Abteilungen und Arbeitsgruppen. Davon ist Frau Ivers stark betroffen, da sie vor zwei Jahren „von einem Spezialgebiet in die Projektverantwortung gewechselt" ist. Dabei betont sie, dass dies keine Projektleitung, sondern eine Koordinationsaufgabe ist und sie keine disziplinarische Vorgesetzte ist. „Wir sind zwei, die die Informationen verteilen und dafür sorgen, dass man zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Jobs macht." Es erfordert viel Initiative, die relevanten Informationen überhaupt zu bekommen, und das hat

Frustrationspotenzial, denn „manchmal weiß man gar nicht, dass einem da gerade was durch die Lappen geht“. Seit Frau Ivers im Betriebsrat ist, begegnet ihr öfter der Anspruch, „du hast doch eine Vertrauensposition, kannst du nicht vermitteln“. Hier sagt sie klar: „Das finde ich unfair. Das möchte ich nicht. Wenn ich das Werkzeug nicht habe, um die Dinge zu lösen, dann will ich die Aufgabe nicht haben.“ Auch grundsätzlich findet sie Führungsverantwortung nicht attraktiv, zumindest so lange die Fähigkeiten dazu nicht gelehrt werden. Für ihre berufliche Identität vertritt Frau Ivers die klare Haltung, keine Personalverantwortung haben zu wollen: „Das was ich jetzt mache finde ich schon schwierig genug.“ Die Koordinationsaufgabe findet sie schwieriger, als die Lösung für ein technisches Problem zu erarbeiten: „Man muss gucken, wie die Leute miteinander können, (…) man kommt in Konflikt mit anderen Projekten und muss sich abstimmen, was Priorität hat“. Hier grenzt sie sich von der Haltung ab, die seitens der Firma vertreten wird: „für Führungsaufgaben muss man geboren sein“, und bemängelt, dass Vorgesetzte für die schwierige Aufgabe des Konfliktmanagements nicht geschult werden.

> Frau Ivers übt starke Kritik an der Firmenleitung. Der Eigentümer ist ein Fonds, der Geld raus zieht aber nichts zurückgibt. Dadurch ist die Zukunft des Unternehmens unsicher, und es herrscht eine Atmosphäre, in der Frau Ivers nicht gern arbeitet. Es dreht sich alles um das Retten der Firma, die Arbeitsauslastung ist zu hoch, und es gibt Qualitätseinbußen durch Fremdvergaben. Diese Politik führt dazu, dass auf Familie, Krankheiten oder eigene Interessen der Beschäftigten keine Rücksicht genommen wird, und sie setzt sich als unsolidarisches Verhalten der Kollegen untereinander fort.

Die Eigentumsform der Firma und das Handeln der Geschäftsführung erzeugen eine „Atmosphäre, in der man nicht gern arbeitet“. „Es ist so, dass die Auslastung der Leute nicht mehr passt. Unser Eigentümer ist ein *Private Equity Fonds*, der zieht das Geld hier raus, gibt aber nichts zurück.“ Die Geschäftsführung übt einen großen Druck aus, Überstunden zu leisten. Anerkennung und Wertschätzung fehlen, was sich unter den Kollegen als unsolidarischer Umgang fortsetzt: „Seit einem Jahr geht es ums Firma retten. Du bist schon fast ein Kollegenschwein, wenn du andere Interessen hast. Das wird von der Geschäftsführung in die Wege geleitet und sickert dann rein. (…) Unter diesem ganzen Druck gehen auch die Kollegen nicht mehr ordentlich miteinander um. Die beschimpfen sich gegenseitig, schieben sich jeweils die Schuld zu. Die Atmosphäre ist nichts, wo man wirklich gerne arbeitet. Das finde ich, das geht von oben runter, dass man nicht wertschätzend mit den Leuten umgeht, dass Anerkennung fehlt.“ Die Auslastung der Beschäftigten ist momentan so hoch, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz schwierig ist. Alle sollen Überstunden machen, und auch auf Krankheiten und andere Verpflichtungen wird keine Rücksicht genommen. Elternzeit ist zwar grundsätzlich auch für Väter ein Thema, und es ist verbreitet, dass sie zwei Monate in Anspruch nehmen. Aber gerade hat zum allerersten Mal eine männliche Führungsperson mehrere Monate volle Elternzeit genommen. Die hohen Taktraten, die von oben vorgegeben werden, sind ein weiteres Problem. Die Konstruktionen pro Jahr wurden verdreifacht. Zu den 120 Ingenieuren wurden ein Jahr

zuvor wegen der guten Auftragslage 50 neue eingestellt. Das war eine Zeit mit vielen „Einarbeitungen, massiver Überlastung und Qualitätseinschränkungen“. Außerdem sind viele Fremdfirmen auf dem Gelände. Auf ca. 700 Feste kommen 1300 Leiharbeiter und Werkvertragsfirmen, „die unbekannte Qualität liefern“, so lange sie nicht direkt vor Ort mit im gleichen Büro sitzen. Frau Ivers hat abends und am Wochenende Zeit für sich. Sie sucht Entspannung in ihrer Freizeit auf ihrem Segelboot und hat sich in den letzten Jahren eine eigene Wohnung auf dem Hof ihrer Schwester ausgebaut. Einmal wöchentlich abends trifft sie sich mit einem Freundeskreis aus Jungingenieuren. Zum Volleyball spielen kommt sie in letzter Zeit selten, da die Trainingszeiten am Abend sind und somit die Tage zu lang und anstrengend werden lassen.

> Frau Ivers ist Gewerkschaftsmitglied und positioniert sich grundsätzlich für kollektive Interessenvertretung und gegen Einzelkämpfertum. Konkret engagiert sie sich seit drei Jahren im produktionsdominierten Betriebsrat für eine verbesserte Vertretung der Belange der Angestellten und wirbt bei den Angestellten für Gewerkschaft und für kollektive Interessenvertretung. Ausgangspunkt der Kandidatur war ein von ihr initiiertes Netzwerk von Jungingenieuren aus der Firma, das sich zu einem Freundeskreis mit wöchentlicher Freizeitgestaltung verstetigt hat. Aus einer ursprünglich fast scherzhaften Idee der gemeinsamen Kandidatur hat sich ein ernsthaftes Engagement ergeben.

Im Ausland, wo Frau Ivers studiert hat, ist die Gewerkschaftsmitgliedschaft auch unter Studierenden sehr verbreitet, unter anderem weil Gewerkschaften dort die Arbeitslosenversicherung organisieren. Nach ihrer Rückkehr nach Deutschland ist sie in die *IG Metall* eingetreten, weil es auch ihrer persönlichen „Überzeugung“ entspricht: „Meine Eltern sind beide aktiv in der Gewerkschaft und in Betriebsräten gewesen. Es gehört einfach dazu.“ Sie grenzt sich von individualistischem Interessehandeln ab: „Dieses ganze eigene Interessen vertreten aber keine gemeinsame Haltung, find ich schwierig. Man kann behaupten, dass ich ein Interesse daran hab, dass man die Dinge gemeinsamer angeht statt als Einzelkämpfer. Dafür arbeite ich nicht fokussiert, aber ich gehe mit gutem Beispiel voran.“. Im kollegialen Umfeld der Angestellten stört sie die Haltung, dass Betriebsratsarbeit und Gewerkschaft sie nichts angehen würden: „Damit habe ich ein Problem, das geht nämlich sehr wohl uns alle an, wie die Arbeit organisiert wird.“ Seit drei Jahren ist sie selbst im Betriebsrat. Eigentlich war die Kandidatur eine „fixe Idee“ im Netzwerk der Jungingenieure ihrer Firma. Dieses Netzwerk hat Frau Ivers mit aufgebaut, um sich und andere neue Kolleg_innen miteinander in Kontakt zu bringen. Daraus ist ein regelrechter Freundeskreis entstanden, der sich einmal wöchentlich abends zu Freizeitaktivitäten trifft: „Café oder Kino oder Billard oder Schlittschuh, jeder der eine Idee hat, macht einen Termin. Das wird dann über den Unternehmenskalender geregelt, und jeder kann sich da anmelden, was sehr gut ist, weil man kann dann auch mal mit den Leuten aus anderen Abteilungen ins Gespräch kommt.“ Alle jungen Ingenieur_innen, die sich für den Betriebsrat aufgestellt haben, wurden dann, zu ihrer eigenen Überraschung, auch gewählt und „nehmen die Aufgaben jetzt ernst“. Die Gespräche bei den Netzwerkaktivitäten sind dabei eine gute Möglichkeit, um über

die Sorgen und Probleme der jungen Ingenieur_innen auf dem Laufenden zu bleiben. Bis zu ihrer Kandidatur ist Frau Ivers das Gremium selbst fremd gewesen, da es sich nicht um Angestelltenbelange gekümmert hat: „Als ich kandidiert habe, wusste ich nicht was der Betriebsrat ist. Die waren nicht für mich da, ich kannte die nicht." An diesem Punkt ist sie nun aktiv: „Es war eines meiner Ziele, dass ich wenigstens sagen kann, was der Betriebsrat macht, und die Leute mitnehme, also besser informiere, was gerade zur Diskussion steht, wo Handlungsbedarf ist und auch das, was die *IG Metall* schon für uns erreicht hat, auch für uns hier durchzusetzen." Ihr Thema ist die Eingruppierung der Angestellten, sie setzt sich für die Anwendung der ERA-Zusatzstufen im Betrieb ein und beschäftigt sich mit Datenschutzfragen. Regelmäßig lädt sie die Kolleg_innen zu Informationen und Austausch ein und hat schon viele von der Gewerkschaft überzeugt: „Nicht, weil ich gesagt habe, du musst in die Gewerkschaft, sondern einfach, weil ich sehr aktiv war und viel geschafft hab, also viele Veränderungen, die dann auch sichtbar waren." Im Betriebsrat selbst ist sie „angeeckt". Zunächst „hat das so ein bisschen für Aufruhr gesorgt als einzige Frau". Auseinandersetzungen hat sie vor allem über die vorherrschende sprachliche Trennung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern geführt. Die Unterteilung in Kollegen und Mitarbeiter konnte sie überwinden, so dass mittlerweile alle Beschäftigten vom Betriebsrat als Kollegen angesprochen werden. Ihre Vorgesetzten akzeptieren ihr Engagement. Vom Personalchef wird es aber weniger akzeptiert als bei Arbeitern. Ihre Zeitverwendung wird viel stärker kontrolliert, was Frau Ivers als „anstrengend" empfindet.

Herr Jessen

Herr Jessen ist zum Zeitpunkt des Interviews 31 Jahre alt. Er hat Maschinenbau studiert und arbeitet seit drei Jahren als tariflich angestellter Projektleiter in einem zurzeit insolventen mittelständischen Unternehmen in einer Stadt in Norddeutschland. Dort ist er für die technische Koordination eines großen Konstruktionsprojektes zuständig. Seine vertragliche Arbeitszeit liegt bei 35 Stunden pro Woche. Projektabhängig macht er phasenweise viele Überstunden, die er später wieder abbauen kann. Momentan hat er im Job wenig zu tun und hat somit Zeit für seine drei Wochen zuvor geborene erste Tochter. Seit einigen Monaten wohnt er mit seiner Freundin zusammen. Er hat viele Hobbys und einen großen Freundeskreis. Seit der Geburt des Kindes verbringt er die Abende und Wochenenden aber überwiegend zu Hause. Das Interview mit Herrn Jessen wurde im November 2013 geführt und dauerte 90 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Jessens Leben ist aktuell von dem Einschnitt geprägt, dass er kürzlich Vater geworden ist. Früher hat er ein viel umtriebigeres Leben geführt. Zuerst die Übernahme einer Projektleiterstelle und dann das Eltern werden führen dazu, dass er die eigenen Freizeitinteressen zurückstellt. Er hat sich damit bewusst für einen verbindlicheren und verantwortungsvolleren Weg entschieden und versucht, seinen Hang zum Egoismus in den Griff zu kriegen. Für ihn liegt ein Vereinbarkeitskonflikt vor allem zwischen der Familie und seinen eigenen Hobbys.

Herr Jessens Leben ändert sich momentan sehr stark. Er hatte bis vor kurzem ein „relativ umtriebiges Leben, so studentenmäßig“. Er ist sportlich sehr aktiv, hat einen großen engen Freundeskreis und spielt Tischkicker in einer Ligamannschaft. In Verbindung mit der Erwerbsarbeit brachten ihn die vielen Aktivitäten jedoch zeitweise an seine Belastungsgrenze: „Ich habe immer viel Wert gelegt auf eine Balance zwischen dem Arbeitsauftrag und dem, was ich als Spaß und Freizeitwert empfinde. (…) Es war eine Zeit lang Priorität, dass ich in beiden Bereichen ganz viel mache, und da habe ich das Thema Gesundheit und Erholung ein bisschen zurückgeschraubt.“ Dies änderte sich, als er vom Projektingenieur zum technischen Projektleiter befördert wurde: „Seitdem ich die Projektleitungsstelle angenommen habe und eine noch deutlich höhere Arbeitsbelastung hatte, seitdem ist das stark runtergeschraubt. Seit dem bin ich unter der Woche weitgehend zu Hause.“ Der zweite wichtige „Einschnitt“ war das Eltern werden vor drei Wochen. Er ist mit seiner Freundin zusammen gezogen, nachdem er immer in Wohngemeinschaften gewohnt hatte, hat einen geregelten Arbeitstag mit einem langen Arbeitsweg und ist abends und an den Wochenende überwiegend zu Hause, um im Haushalt zu helfen, sich mit seiner Tochter zu beschäftigen und den vielen Besuch zu empfangen. Der Erwerbarbeitsumfang in Herrn Jessens Job schwankt projektabhängig. Monatsweise fallen viele Überstunden an, die er später wieder abbauen kann. „Wenn man Glück hat, kann man die Rhythmen etwas steuern.“ Aktuell hat er projektbedingt wenig zu tun, kann Überstunden abbauen und Urlaub nehmen. Dies ist für ihn eine „angenehme Situation, weil ich keinen Riesenarbeitsberg vor mir her

schiebe.“ Das erlaubt ihm, sich um seine Familie und Tochter zu kümmern und er kommt auch zu seinen Privatinteressen, „mein absolutes Hobby Fotos sortieren“. Seine Prioritätensetzung ergibt sich nicht einfach aus seiner Persönlichkeit, sondern ein Kind zu bekommen war die Entscheidung für einen verantwortungsvolleren und verbindlicheren Weg. Früher wurde ihm Egoismus vorgeworfen, „weil ich meine Sachen gemacht habe, wie sie mir passten“. Jetzt versucht er, seine „Persönlichkeit in den Griff zu kriegen, mich besser unter Kontrolle halten“. Er gibt sich Mühe, in der Beziehung mehr Rücksicht zu nehmen und auch etwas zu investieren, damit seine Freundin sich wertgeschätzt fühlt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für ihn dadurch gewährleistet, dass seine Freundin gerade im Mutterschutz ist und dann in Elternzeit geht. Zeitliche Vereinbarkeits- und Interessenkonflikte empfindet er „zwischen Familie und Freundeskreis oder meinen eigentlichen Hobbys“. Konflikte zwischen Arbeit und Freundeskreis gibt es hingegen nicht, „da ist das Verständnis groß, in der Beziehung ist das anders, komplizierter“. Jedoch gehen sie in der Partnerschaft damit gut um, es entsteht kein großer Ärger, „da das Verständnis von beiden groß genug ist, und man weiß, dass jeder seinen Beitrag leistet“.

> Herr Jessen hat die Chance auf eine Leitungsposition ergriffen, die sich dadurch ergab, dass in der Insolvenz viele Leute gegangen sind. Der erfolgreiche Karriereschritt macht ihn stolz und bestärkt seinen Anspruch auf verantwortungsvolle Jobs auch in der Zukunft. Die Arbeitsmarktlage schätzt er für sich positiv ein, wobei er so wählerisch ist, dass er für einen guten Job auch umziehen würde.

Herr Jessen orientiert sich beruflich in Richtung Projektleitung: „Als ich studiert habe, wollte ich noch in den Bereich Entwicklung und Projektarbeit. Jetzt bin ich mehr in der Projektleitung und Produktabarbeitung, und beides hat seinen Reiz.“ Die Mentalität des bis vor kurzem „mit harter Hand, fair und respektvoll“ familiengeführten Unternehmens charakterisiert Herr Jessen als „speziell und untypisch“. Es gibt einen großen Stolz der Belegschaft auf die Produkte, und das Verhältnis ist auch über die Fachbereiche hinweg sehr eng, „die Leute kennen sich mit Vornamen“. Die Umbruchsituation der drohenden Insolvenz und der Investorensuche sorgt aber auch für Missstimmung. Die Produktionsprozesse wurden marktkonformer und industrieller gestaltet und „Leute, die im Weg waren, wurden gegangen“. Die Insolvenz des Betriebes brachte ihm das „Glück, in Anführungszeichen, dass Leute gegangen sind, die ich in ihrer Position beerbt habe“. Seine Aufgabe ist die technische Abarbeitung eines großen Projektes, das heißt die Koordinierung von Kunden und die Steuerung des Teams von Projektingenieuren. Normalerweise hätte man dafür ältere Beschäftigte mit mehr Erfahrung genommen. Aber er beschreibt es ausdrücklich nicht als passives Hineinrutschen, sondern „es entstand eine Lücke, und ich habe versucht, die zu füllen“. Neben der technischen Leitung sind aus dem Bereich Vertrieb und Produktentwicklung Aufgaben des früheren Chefs teils auf Herrn Jessen übergangen. Er hat die Möglichkeit, als Vertrauensperson und technischer Know-how-Träger bei Kundengesprächen und gegenüber Investoren aufzutreten. „Das erfüllt mich mit einem gewissen

Stolz. Ich bekomme positives Feedback vom Chef, dem Geschäftsführer. Und mir persönlich macht es Spaß mit Leuten zu interagieren, mich mit Leuten auseinanderzusetzen und auch einen repräsentativen Charakter für die Firma zu haben und zu dem Kreis der Leute zu gehören, die über echte Perspektiven sprechen. Das finde ich super, das macht mir Spaß." Herr Jessen zeigt sich sehr glücklich über das positive Feedback, das er bekommt und sieht es als einen „Karriereschritt, der mich bestärkt, da auch zu bleiben". Er hat viel Zeit und Kraft in die Stelle investiert und Erfahrungen gesammelt. Daraus begründet er „einen gewissen Anspruch" für seine berufliche Zukunft: „Mir ist es wichtig, dass ich mich ähnlich ausleben kann, also entsprechende Freiheiten und Verantwortung habe." Er trägt sich bereits mit dem Gedanken der Jobsuche im Falle der wirklichen Insolvenz und schätzt die Arbeitsmarktlage für sich positiv ein. Mit den hohen Anforderungen kommt Herr Jessen gut zurecht: „Die hohen Anforderungen nehme ich noch als positiv auf. Ich will ja auch eine gewisse Leistung bringen und Verantwortung tragen, etwas schaffen und nachher stolz drauf sein. (…) Den Stress, den ich bisher hatte, hatte ich gerne. Ich sehe andere, vor allem aus dem betriebswirtschaftlichen Bereich, die extrem viel arbeiten. Bei mir hat es ein Niveau, wo ich bereit bin, noch mehr zu machen."

> Herr Jessen ist mit großer Begeisterung Ingenieur in seiner Wunschbranche, entspricht aber nicht dem typischen Stereotyp eines technischen Nerds. Die Produkte faszinieren ihn aufgrund ihrer Komplexität und Größe, und sie haben hohe gesellschaftliche Bedeutung. Er will nur in der zivilen, nicht in der militärischen Sparte arbeiten.

Herr Jessen grenzt sich vom typischen nerdigen Bild des Ingenieurs ab. Sowohl vom momentanen Leben als auch von der persönlichen Geschichte her „entspreche ich nicht dem Stereotyp". Seine Studienwahl entsprang einer „Faszination für diese Branche im Allgemeinen". Es begeistert ihn schon lange, dass sehr viele Disziplinen hier zusammenarbeiten und dass die Produkte riesige Konstruktionen mit enormen Leistungen sind. Auch die gesellschaftliche Bedeutung der Maschinen ist ihm wichtig. Er hat „einen gewissen Anspruch an das Produkt" und will ausdrücklich nur im zivilen Bereich arbeiten und nicht in der Militärproduktion.

> Herr Jessen hat Lust auf Karriere in einem Beruf, der Spaß macht. Er legt keinen Wert auf Luxus, sondern möchte genug Geld für ein schönes Leben verdienen und hatte in dieser Hinsicht bisher immer Glück. Die Aufgabenteilung in Herrn Jessens Familie entwickelt sich gerade dahin, dass er die Ernährerrolle hat und seine Freundin die Mutterrolle. Dies entspringt nicht seiner Überzeugung, sondern den unterschiedlichen Einkommen und beruflichen Ambitionen, und es ist für ihn okay, so lange seine Freundin damit zufrieden ist. Für die Kinderbetreuung würde er seine Arbeitszeit nicht reduzieren wollen, sondern setzt darauf, dass ein Kita-Platz ihnen beiden ermöglichen würde, erwerbstätig zu sein.

Herr Jessen lebt mit seiner Freundin und Tochter zusammen und finanziell teilen sie alles. Da er deutlich mehr Geld verdient als sie, von Beruf Pflegerin, bleibt sie zuhause beim Kind.

Außerdem charakterisiert er sich und seine Freundin als sehr unterschiedlich in ihren beruflichen Ambitionen: „Ich habe ein ausgeprägteres Interesse daran, mich beruflich weiterzuentwickeln und da viel Arbeit und Kraft rein zu stecken. Sie ist der Mensch, der froh ist, wenn er Arbeit hat, um genug Geld zu haben. Wenn ich mich selber charakterisieren müsste: Ich habe schon Lust, Karriere zu machen und mehr Geld zu verdienen, um mir ein schönes Leben zu leisten und auch meiner Familie und meiner Tochter etwas zu bieten.“ Er beschreibt sich als jemand, der weiß, was er will. Seine „einfache Philosophie“: ein hohes Bedürfnis, glücklich zu sein und dass seine Freunde glücklich sind. Er braucht keinen Luxus, aber möchte sich Dinge wie Reisen und ein Boot leisten können. Für das Geld möchte er etwas tun, das ihm Spaß macht, ihn mit Stolz erfüllt und ihm Zeit für Hobbys und Freizeit lässt. „Darin hatte ich bisher immer Glück.“ Im Studium war darüber hinaus sein Interesse an Politik noch größer, aber mit der Berufstätigkeit „ist das völlig eingeschlafen“. Herr Jessens Beschreibung der elterlichen Rollenverteilung ist ambivalent zwischen Zufriedenheit und Sorgen um ein mögliches Ungleichgewicht. Momentan hat er die Alleinernährerrolle, obwohl „ich mich von der Gesinnung her dagegen sträube“. Gleichzeitig ist er persönlich zufrieden: „Ich habe keine Rolle, die ich nicht haben will. Ich bin zufrieden mit der Situation. Ich arbeite gern viel, habe Ehrgeiz. Ich weiß, was ich will, lebe dementsprechend, und das ist auch gut für uns beide. Das Wichtige wird sein, dass meine Freundin irgendwann erkennt, wie sie leben will.“ Er weiß aus ihren gemeinsamen Gesprächen, dass sie Wert legt auf ihre Unabhängigkeit auch von der Familie und nicht nur die Mutterrolle haben möchte. Er sieht sich hier in der Verantwortung, „dass ich darauf achten muss, dass sie nicht zu sehr in die reine Mutterrolle rutscht“. Als gemeinsame Verantwortung sieht er es, „die Themen rund um die Kleine zu organisieren“, wenn seine Freundin in den Beruf zurück möchte. Dabei würde er nicht auf seine Arbeit verzichten wollen, um sich um das Kind zu kümmern: „Umsteuern würde nicht heißen, dass ich weniger arbeite, sondern dass wir das Kind in die Kita kriegen oder wir uns einigen, wer von uns sinnvoll halbtags arbeitet.“

Frau Kuhn

Frau Kuhn ist zum Zeitpunkt des Interviews 32 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und ihrem 14 Monate alten Sohn in einer norddeutschen Großstadt. Nach einer Ausbildung zur Bankkauffrau absolvierte sie an einer Fachhochschule ein Maschinenbaustudium. Als Werkstudentin und Praktikantin kam sie zu ihrem jetzigen Arbeitgeber, einem großen Fahrzeugbaukonzern. Nach dem Studium begann sie als außertariflich angestellte Projektmanagerin mit fachlichen Führungsaufgaben. Heute leitet sie zwei Abteilungen in den Bereichen Einkauf und Logistik. Das Interview mit Frau Kuhn wurde im November 2013 geführt und dauerte 80 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Kuhn ist sehr glücklich mit ihrem Sohn, ihrem Mann und ihrem Beruf. Durch eine straffe Alltagsorganisation kann sie alles gut unter einen Hut bringen und am Wochenende auch den Kontakt zu Freunden pflegen. Da ihr Mann ebenfalls voll berufstätig ist, empfindet sie den Alltag manchmal als stressig. Wenn er viel auf Dienstreisen ist, kommt sie an ihre Grenzen, empfindet die Situation aber noch nicht als störend.

Frau Kuhn ist mit Ausnahme einer viermonatigen Elternzeit seit Jahren voll berufstätig. Mit der Geburt ihres Kindes „begann ein ganz anderer Lebensabschnitt (…) Es dreht sich sehr viel um die Familie, ums Kind, und der ganze Tagesablauf ist eigentlich so straff durchgeplant, dass Beruf und Kind und Mann und Familie gut unter einen Hut passen." Dabei ist es ihr wichtig, „dass sich nicht alles ausschließlich um Job und Familie dreht, sondern dass man den Kontakt zu Freunden nicht verliert und zu Eltern und Geschwistern". Dies umzusetzen findet Frau Kuhn „nicht immer ganz einfach, weil man jedem gerecht werden will. (…) Und manchmal fragt man sich, gerade jetzt so zum Ende des Jahres, warum tut man sich das eigentlich an". Dennoch überwiegt der Wunsch „den Kontakt zum Sozialleben nicht zu verlieren". Die straffe Alltagsorganisation beinhaltet, dass ihr Mann den Sohn in die Kita bringt und sie um vier Uhr nachmittags von der Arbeit geht, um ihn dort abzuholen. An drei bis vier Tagen die Woche nimmt sie den Laptop mit nach Hause, um abends, wenn ihr Sohn schläft, zu arbeiten. Außerdem nehmen sie sich abends, nachdem das Kind schläft „unsere Zeit als Paar" beim Kochen, Essen und „in Ruhe über alles reden, einfach austauschen". Die Putzarbeit erledigt eine Putzfrau. Das Wochenende möchte sie der Familie vorbehalten, „weil ich hab ja unter der Woche tagsüber von meinen Sohn auch nichts und mein Mann auch nicht, und das wollen wir gerne gemeinsam machen". Deshalb versucht sie, unter der Woche zwei Mal zum Sport zu gehen. Wenn sie alleine mit ihren Freundinnen etwas unternehmen möchte, klärt sie das „ein, zwei Wochen im Vorfeld". Das gesamte Arrangement „erfordert sehr viel Organisation, also das ist nicht ganz so ohne, vor allen Dingen, wenn beide eben Vollzeit arbeiten". Eine besondere Hürde ist das berufliche Reisen, das sie „stramm durchplanen müssen". In den Wochen vor dem Interview war Frau Kuhns Mann sehr viel auf Reisen, und sie ist „an ihre Grenzen gekommen". Es war für sie oft „zeitkritisch", und „meistens bleiben dann die Sachen auf der Strecke, die man selber gerne

machen möchte für sich selbst“. Das empfindet sie „noch nicht als störend oder frustrierend“, aber auf Dauer muss sie darauf achten, „dass ich mich auch mal ein bisschen bewege und den Kopf frei kriege, was für mich tue“. Aber im Großen und Ganzen ist Frau Kuhn mit ihrem Leben „sehr zufrieden“. „Ich würde alles wieder genauso machen wie bisher.“

> Frau Kuhn arbeitet in ihrem Wunschberuf auf Leitungsebene in einem Produktionsbetrieb. Ihr bringt es Spaß, Menschen zu führen, voran zu gehen und Visionen und Strategien zu entwickeln. Sie ist beruflich sehr ehrgeizig, weiß, wo sie im Unternehmen hin möchte und verfolgt zielstrebig die nächsten Schritte. Gute Chancen sieht sie für sich im Erreichen des nächsten Karrierelevels. Über den Schritt ins höhere Konzernmanagement ist sie skeptisch, da dies unter heutigen Gegebenheiten noch kaum mit Familie vereinbar ist.

Frau Kuhn beschreibt sich beruflich als „sehr ehrgeizig und sehr zielorientiert.“ (…) Ich wusste immer schon sehr früh, in welche Richtung ich gehen möchte und habe das auch entsprechend forciert, dass ich beruflich da stehe, wo ich jetzt bin. (…). „Das kam eigentlich schon sehr, sehr früh. Ich habe in der Ausbildung schon gemerkt, dass es mir einfach Spaß bringt voran zu gehen, Visionen und Strategien zu entwickeln wie man Probleme löst oder an Probleme herangeht.“ Sie charakterisiert sich als „generalistisch und vielseitig interessiert“. Sie ist „kein Spezialist und kein Experte“. Nach dem Abitur und der Ausbildung zur Bankkauffrau und einer kurzen Zeit in dem Beruf, studierte sie Maschinenbau mit den Schwerpunkten Produktionsmanagement und Unternehmensführung, da ihr der Umgang mit Zahlen mehr liegt als Kreatives oder Sprachen, „was so stereotyp typisch Frau wäre“. Heute findet sie „das Produkt einfach gut. (…) Es macht mir Spaß.“ Die Tätigkeit hat wenig mit Ingenieurarbeit zu tun, was sie nicht als Nachteil empfindet: „Ich wollte keine Entwicklungsingenieurin werden, nicht Produkte konstruieren.“ Als Führungskraft unterscheidet sie ihre berufliche Identität von den Ingenieur_innen, „die den ganzen betriebswirtschaftlichen Aspekt nicht im Blick haben“ und „teilweise gar nicht wissen, was am anderen Ende der Prozesskette, sprich der Fertigung, für ein Druck herrscht, wenn sie da vorne zu langsam arbeiten.“ Sie hat von Beginn an fachliche Leitungsfunktionen im Unternehmen gehabt. „Als stellvertretende Abteilungsleiterin habe ich Blut geleckt. Wenn der Chef weg war, und man selber konnte die Themen dann übernehmen und bearbeiten, und ich hab einfach gemerkt, dass mir das unglaublich viel Spaß bringt.“ Heute leitet sie zwei Abteilungen im Bereich Einkauf und Logistik mit insgesamt 22 Mitarbeitern. Ihre Aufgaben sind „stark operativ, da ich keine Teamleiter hab, die mir zuarbeiten. (…) und darüber hinaus nehme ich noch die Personalverantwortung wahr. (…) Nebenbei muss ich mich um meine Karriere kümmern (…) und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch entsprechend fördern, also das wird auch von mir erwartet.“ Mit Blick auf die Karrierelevels, die man im Unternehmen erreichen kann, „ist es der Anfang“. Aber „ich denke, ich hab für den beruflichen Lebensweg, den ich bisher gemacht habe schon einiges geleistet und zurückgelegt.“ Die Bedingungen, die ihr das Unternehmen zum Erreichen ihrer weiteren Ziele bietet, bewertet sie

positiv. Es ist „groß, transnational und bietet viele Möglichkeiten. (…) Frauen werden momentan gefördert." Sie hat sich über die Strukturen informiert und kennt die Karriereschritte: „Ich weiß, wo ich stehe und wo ich hin will und habe gute Chancen." Ob sie spätere Karriereschritte in das höhere Management anstreben wird, betrachtet sie eher skeptisch, da dies mit Familie immer noch schwer vereinbar ist. An diesem Punkt sieht sie die Gesellschaft und die Unternehmenskultur als noch nicht so weit fortgeschritten wie die neue Generation Manager, die Beruf und Familie vereinbaren will.

> Frau Kuhn ist es sehr wichtig, in einer absolut gleichberechtigten Beziehung zu leben, in der sie eine eigenständige Persönlichkeit sein kann. Sie sieht sich als Teil der Generation Y und einer neuen Generation von Managern, die Berufliches und Privates wirklich ausbalancieren wollen und wünscht sich einen gesellschaftlichen Wandel der Denkmuster hin zu modernen Geschlechterrollen für Frauen und Männer. Sie beteiligt sich an diesem Wandel, indem sie ein modernes Lebensmodell vorlebt. Die Aufgabe der Politik sieht sie in der Schaffung der strukturellen Rahmenbedingungen, insbesondere in der Kinderbetreuung.

Zum Zeitpunkt der Familiengründung war klar, dass Frau Kuhn nicht so lange aussteigen und in Vollzeit zurückkehren wollte und dass ihr Mann länger in Elternzeit gehen wollte als die zwei Vätermonate. „Wir führen eine sehr moderne Beziehung. (…) Mein Mann und ich sind absolut gleichberechtigt." Und ihr Sohn „ist nicht nur mamabezogen". Dieses gewählte Lebensmodell ist für sie sowohl eine persönliche Wahl als auch gesellschaftlich zukunftsweisend: „Es ist sicherlich nicht für jeden was, aber für uns ist es genau der richtige Weg, und ich denke es ist die Zukunft." Es ist ihr wichtig, die moderne Einstellung vorzuleben und zu vermitteln. Dies bedeutet, sich der Reduzierung auf die Mutterrollen zu widersetzen. Ihr ist es „in erster Linie wichtig, als Frau wahrgenommen zu werden und nicht nur als Mutter und Ehefrau. (…) Ich bin eine eigenständige Persönlichkeit. (…) Und dass ich natürlich trotzdem Mutter und Ehefrau bin, das ist natürlich Teil meines Lebens. Aber in erster Linie bin ich ein Individuum, ein selbständiger Mensch." Übereinstimmend mit ihrem Partner ist es ihr wichtig, „nicht dieses traditionelle Bild zu vermitteln, sondern das von klein auf zu verändern, damit sich in der Gesellschaft etwas ändert. „Weil die Mütter haben schon eine große Macht gegenüber den Kindern. Wenn man vorlebt, dass die Mutter immer zu Hause ist und alles übernimmt, dann prägt das eine Gesellschaft." Dazu gehört, „dass sich auch die Rolle des Mannes ändert (…), dass sich auch der Vater einbringt und nicht die Frau alleine". Einen Handlungsspielraum für Frauen verortet sie dementsprechend in der Partnerwahl: „Wir Frauen können uns unseren Partner aussuchen. Wenn man sich für Karriere und Kinder entscheidet, steht und fällt es mit dem richtigen Mann an der Seite. Wenn der nicht mitzieht, dann wird das nicht funktionieren." Ihre Haltung identifiziert sie mit der Generation Y und einer neuen Generation Manager: „Wir sind ja so diese Generation Y, die Berufliches und Privates eben wirklich ausbalanciert wissen wollen und eben nicht mehr bis 22 Uhr im Büro sitzen wollen. Und ich glaub, dieser Wandel muss erst mal vollstreckt werden. In den Führungspositionen sind Leute, die das noch so vorleben. Und

ich glaube es braucht einfach noch eine Generation, eine neue Generation Manager, um das zu ändern.“ Frau Kuhn setzt sehr stark auf einen gesellschaftlichen Wandel durch verändertes Denken. Eine Politik der Quote kann in ihren Augen höchstens ein Anstoß sein für ein anderes Denken. Die Aufgabe der Politik sieht sie im Schaffen von Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit und nennt kostengünstige und gute Betreuungsplätze für alle und Investitionen in gute Ganztagsschulen. Die Unternehmen sieht sie in der Verantwortung, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, „da machen wir hier im Unternehmen schon sehr viel“.

> Frau Kuhn ist überzeugt davon, dass man nur bei einer guten Balance auch im Job wirklich Leistung bringen kann. Dies lebt sie vor, was von Mitarbeitern und Vorgesetzen besser akzeptiert wird, als von einigen Kollegen. Beruflich ist sie hoch engagiert und hat einen straff organisierten Terminplan. Aber sie lässt sich nicht verbrennen, sondern setzt bei Terminkonflikten die Priorität klar auf ihr Privatleben. Im Unternehmen muss sie sich gegen die Präsenzkultur genauso behaupten wie gegen Rabenmuttervorwürfe.

Frau Kuhn beschreibt sich als starken „Verfechter davon, wenn es mir privat gut geht und alles wirklich gut ausbalanciert ist, dann kann man auch gute Leistungen im Job bringen. Und das lebe ich auch vor.“ Persönlich hat sie es bisher „gut erreicht, nicht zu leben um zu arbeiten, sondern zu arbeiten um zu leben“. Ihre Einstellung ist: „Ich will mich nicht verbrennen lassen.“ Um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, hat sie „einen straff organisierten Tag. (…) Wenn es Terminkonflikte gibt, dann setze ich die Priorität ganz klar auf meine Privatleben“. Insbesondere widersetzt sie sich der Präsenzkultur, zum Beispiel der Praxis, scheinbar dringende Termine, die oft wenig effektiven Nutzen bringen, kurzfristig am Abend anzusetzen. „Ich denke, ich sollte für meine Prioritäten einstehen, und da ist meine Priorität an dieser Stelle ganz klar. Es ist mir wichtiger, abends noch mal zwei Stunden mit meinem Sohn zu verbringen, als hier in der Firma in einem Meeting zu sitzen, wo ich im Endeffekt weiß, da kommt sowieso nichts bei raus.“ Frau Kuhn kommuniziert ihre Haltung und Praxis im Unternehmen offen. „Das gefällt nicht jedem.“ Wobei sie den Unterschied zwischen Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kollegen betont. Ihr Vorgesetzter hat es angenommen und ist einverstanden. Mitarbeiter finden es sehr gut, dass „jemand nicht diese Anwesenheitsmentalität zelebriert“, und gerade „Mitarbeiterinnen finden es toll und bewundernswert, dass ich relativ jung ein Kind gekriegt habe und wieder eingestiegen bin in den Job mit Führungsverantwortung“. Kritisch sehen es teilweise die Führungskräftekollegen aus anderen Fachbereichen. Die sagen, „Frauen und Führung und Familie das funktioniert einfach nicht.“ Interessant findet sie, „dass hier Frauen untereinander nicht unbedingt solidarisch sind, sondern eher Anfeindungen kommen“. Von dieser Seite erfährt sie den Vorwurf der Rabenmutter, die ihr Kind mit einem Jahr in die Kita gibt.

> Frau Kuhn kritisiert die ablehnende Haltung vieler Frauen gegenüber weiblichen Karriereambitionen und wünscht sich mehr Solidarität für verschiedene Lebensmodelle. Ihr Interesse ist ein gesellschaftlicher Wandel der Geschlechterrollen,

> um eine wirkliche Wahlfreiheit zu erreichen, in der niemand für sein Lebensmodell beurteilt wird.

Frau Kuhn findet „es schade, dass Frauen sich oft als Konkurrentinnen ansehen." Gerade in einem männerdominierten Unternehmen, „wo wir wenig Frauen haben, gerade wenig Frauen in Führung, würde ich es doch sehr befürworten, wenn man sich gegenseitig unterstützt und nicht gegeneinander arbeitet". Sie lehnt es ab, dass verschiedene Lebenswege und Lebensentscheidungen nicht respektiert und sogar verurteilt werden und wünscht sich mehr Anerkennung für Frauen, die Beruf und Karriere vereinbaren wollen: „Dass man nicht angefeindet wird, sondern sagt toll, wie du das hinkriegst." Sie positioniert sich für individuelle Wahlfreiheit: „Ich verurteile ja auch keine anderen Frauen für den Weg, den sie gewählt haben. Ich sage ja auch nicht, du arbeitest nur Teilzeit und belastet damit die Sozialkassen. Das ist ja alles immer der persönliche Blickwinkel. Und das würde ich sehr begrüßen, wenn sich bei manchen Frauen eben das Denken ändert." Diesen Wandel müssten aber auch Männer mittragen, für die sie es als auch nicht einfach erachtet, „ihre neue Rolle zu finden" in einer Zeit, in der sie „als Versorger theoretisch nicht mehr gebraucht werden." Im beruflichen Umfeld hat sie die Erfahrung gemacht, dass gemischte Teams aus Männern und Frauen bessere Ergebnisse und ein besseres Arbeitsklima erzielen. Persönlich hat sie keine Probleme und Nachteile, in einem männerdominierten Bereich tätig zu sein, wünscht sich aber mehr Frauen, die sich trauen Führungsverantwortung anzustreben."

> Die Ursache der geringen Anteile von Frauen in Führung sieht Frau Kuhn in den Karriereprozessen, die von der Förderung durch Vorgesetzte abhängen. Sie engagiert sich im Firmennetzwerk für Frauen in Führungspositionen, zieht daraus aber bisher für sich keinen persönlichen Vorteil. Um selbst voran zu kommen, nutzt sie ihr eigenes informelles Netzwerk. Sie befürwortet, dass es ein Gegenwicht zum Arbeitgeber geben muss, um nicht ausgebeutet zu werden. Gewerkschaften lehnt sie hierzu ab, da sie jede Veränderung blockieren.

Frau Kuhn engagiert sich seit zwei Jahren im Firmennetzwerk für Frauen in Führungspositionen. Dort hat sie mit einer Arbeitsgruppe die aktuellen Zahlen und den Handlungsbedarf analysiert, um „mehr Frauen in Executive Positionen zu heben". Positiv bewertet sie, dass das Netzwerk Sponsoren und Förderer aus der Geschäftsführung hat. Kritisch betrachtet sie, dass die Firma absehbar ihre selbst gesetzte Frauenquote für Führungspositionen von 20 Prozent bis 2020 nicht einhalten wird. Um als Karrierenetzwerk zu taugen, müssten Frauen, nach Frau Kuhns Ansicht, mehr Solidarität untereinander entwickeln. Männer pflegen „dieses Buddy Business" und fördern sich gegenseitig bei Stellenbesetzungen. „So ist es halt, letzten Endes müssen wir Frauen entweder lernen auch so zu agieren, oder aber wir versuchen das Potential eines solchen Netzwerkes anders auszureizen und zu gestalten." Sie zielt hierbei auf strukturelle Veränderungen. Um die Chancen für Frauen zu erhöhen, wünscht sie sich Karrierewege unabhängig von der Förderung durch direkte Vorgesetzte. Einen persönlichen Vorteil, etwa eine

neue Stelle, hat sie aus der Mitgliedschaft im Netzwerk noch nicht gezogen. Hierfür bedient sie sich ihres eigenen informellen Netzwerkes im Unternehmen. Frau Kuhn ist außerdem Mitglied im *VDI* und pflegt in Workshops und Seminaren den Austausch mit Führungskräften anderer Firmen. Von Gewerkschaften hält sie nichts. Grundsätzlich befürwortet sie, „dass man eine Arbeitnehmervertretung hat, die bestimmte Interessen wie Mitbestimmung wahrnimmt, damit man eben nicht ausgebeutet wird, das ist richtig." Hingegen „Gewerkschaften werden teilweise zu groß und verlieren sich in Verhaltensweisen, die sie bei Arbeitgebern kritisieren". Ihre Gewerkschaftsskepsis erklärt sie zum einen mit ihrem Erfahrungshintergrund, aus einer Privatunternehmerfamilie zu stammen. Mit Gewerkschaft verbindet Frau Kuhn „Leute, die gegen alles sind, die blockieren und sich gegenüber Neuem sperren". Und aktuell assoziiert sie Gewerkschaften mit einem gleichstellungspolitischen Ansatz von „Quotenfrauen", den sie ablehnt oder zumindest nur als zu überwindenden Anfangsschritt sieht.

Frau Lange

Frau Lange ist zum Zeitpunkt des Interviews 34 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann, den drei Kindern im Alter von drei, fünf und sieben Jahren und ihren Eltern als Großfamilie auf einem Hof in einem Dorf in Ostdeutschland. Sie hat an der Berufsakademie Produktionstechnik studiert und zunächst einige Jahre in einem mittelständischen Unternehmen in Süddeutschland gearbeitet. Zur Familiengründung kam sie zurück in ihren Herkunftsort und hat nach einer kürzeren Anstellung nun eine Festanstellung am nahe gelegenen Standort eines Großkonzerns der Metall- und Elektrobranche. Sie ist als Qualitätsverantwortliche mit einer Teilzeit von 30 Stunden beschäftigt und widmet ihre übrige Zeit den Kindern und dem Aufbau eines zweiten ökonomischen Standbeins im Tourismus. Das Interview mit Frau Lange wurde im November 2013 geführt und dauerte 120 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Lange war als Kind nicht technikaffin und hat sich aus eigenem Ehrgeiz für ein Ingenieurstudium entschieden. Dazu angeregt haben sie Vorbilder in der Bekanntschaft und die Erfahrung, dass es in der DDR für Frauen durchaus üblich war, in technischen Berufen zu arbeiten. An der Berufsakademie musste sie als einzige Frau ihr ernsthaftes Interesse an Technik immer besonders beweisen. Jetzt im Job erlebt sie keine Diskriminierung mehr. Sie schätzt ihren Beruf sehr und möchte gerne auf der produktionsnahen Sachebene bleiben, da es ihrem Interesse entspricht und sie für eine Chefin zu wenig durchgreifend und zu harmoniesüchtig wäre. Aber sie befürwortet eine Frauenquote für den Aufstieg in Chefpositionen, da Männer sich gegenseitig befördern, wodurch es Frauen schwerer haben, an sehr gute Positionen zu kommen.

Frau Lange entwickelte mit 18 Jahren den Ehrgeiz für ein technisches Studium. Als einen möglichen Einfluss für die „nicht frauentypische Berufswahl“ sieht sie einige Frauen in der DDR-Bekanntschaft, die technische Berufe hatten. Sie absolvierte ein Studium der Produktionstechnik an der Berufsakademie. Die praktische Ausrichtung hat ihr sehr geholfen, sich das technische Wissen anzueignen, aber: „Es ist mir nicht zugefallen. Ich musste viel dafür tun.“ Das Studium beschreibt sie als „schwierige Phase“. Sie war die einzige Frau im Studiengang in einem „Haufen Männer, oder Jungen“. „Was da über Frauen gedacht wurde, war ein bisschen belastend. Das fand ich schon ernüchternd.“ Von einigen Tutoren wurde sie in einer Weise behandelt, die „man heute als Mobbing bezeichnen würde“. Bei ihrem ersten Job in einem mittelständischen Betrieb in Süddeutschland, war dann, anders als erwartet, die Akzeptanz als Frau hoch. Das führt Frau Lange auch auf ihr umsichtiges Verhalten zurück: „Ich bin nicht angekommen wie die Axt im Walde, sondern habe viel gefragt, mich langsam eingearbeitet. Mir war klar, dass ich den alten Hasen nichts vormachen kann. Dann habe ich erst mal versucht mir viel Wissen anzueignen.“ In ihrer beruflichen Identität beschreibt sich Frau Lange als „pragmatisch“ und „nicht für extreme wissenschaftliche Werdegänge geeignet, sondern ich bin gerne mit Menschen zusammen, an der Basis und in der Fertigung. (…) Für mich zählt nicht nur das

Technische, sondern dass ich sehr viel mit Menschen rede und sie einbeziehe.“ Als Qualitätsverantwortliche hat sie eine Stelle gefunden, die sie sehr schätzt: „interessant, immer anders, nie langweilig“. Frau Lange beschäftigt sich hierbei „rein sachlich mit Produkten und Qualitätsthemen“, das heißt ohne Leitungsaufgaben und niemandem weisungsberechtigt, und sie möchte auch auf dieser Ebene bleiben. Als Chefin sieht sie sich ungeeignet, da sie sich als zu „harmoniesüchtig“ und „konsensorientiert“ charakterisiert. Sie kann „schlecht mal eine laute Ansage machen“ und „etwas härter mit den Leuten umgehen liegt mir nicht. (…) Dieses Durchgreifen ist nicht so meins. Ich versuche immer, den Konsens zu finden und wenn wirklich mal jemand Mist gebaut hat, dann bin ich immer noch relativ nett, würde ich sagen. Ich gehe nicht über Leichen, um irgendwas durchzusetzen. Ich versuche es immer über die abwägende Art und viel reden.“ Außerdem sieht sie Führung und Teilzeit als unvereinbar an, da „man ständig ansprechbar sein muss und die Leute unmittelbar Rückkopplung brauchen“. Beim Thema Führung positioniert sich Frau Lange für die Frauenquote und für eine Förderung von Frauen, wenn diese aufsteigen möchten. In den gegebenen Strukturen erlebt sie, dass Männer stets Männer befördern. Auch in ihrer eigenen Abteilung, in der einige Angestellte Frauen sind, werden diese nicht gebührend gefördert oder deren Potentiale nicht erkannt. Da sich bei Mädchen das Technikinteresse nicht in der Jugend von selbst entwickelt und somit aus den Studiengängen zu wenig Frauen hoch in die Unternehmen kommen, braucht es ihrer Ansicht nach außerdem Programme, um diese durchaus sehr interessanten Inhalte den jungen Frauen oder auch schon den Mädchen "schmackhaft" zu machen.

> Frau Lange ist gerne Mutter und legt Wert darauf, im Alltag ihrer Kinder präsent zu sein. Das möchte sie mit dem Beruf vereinbaren, da sie nicht ausschließlich zu Hause sein möchte und da sie in ihrer Region zwei Einkommen brauchen, um eine Familie zu ernähren. Für den aktuellen Job ist Frau Lange den Kompromiss eingegangen, nach den zwei Monaten Mutterschutz wieder einzusteigen. Im Alltag sind permanent Abstriche nötig, da man nicht alles schaffen kann.

Frau Lange hat ihr Ziel verwirklicht, vor dem Alter von 30 eine Familie zu gründen. Nach dem Berufseinstieg in Süddeutschland ging sie zurück an ihren Herkunftsort, wo es wenig größere Arbeitgeber gibt und viele Dumpingfirmen, „die versuchen die Leute eher auszuquetschen und zu drangsalieren“. Nach dem ersten Kind folgte nach einem Jahr Elternzeit eine befristete Stelle, die aber während der zweiten Schwangerschaft nicht verlängert wurde. Jedoch verhalf ihr die vorher noch vom Unternehmen finanzierte Weiterbildung zur Qualitätstechnikerin zu ihrem jetzigen Job bei einem der wenigen tarifgebundenen und guten Arbeitgeber der Region. Für diesen zweiten Wiedereinstieg ist Frau Lange den Kompromiss eingegangen, bereits nach zwei Monaten Mutterschutz wieder in den Job zu starten. Sie wertet das als großes Entgegenkommen der Firma und eine Ausnahme in ihrer Region. Aber für sie persönlich „war es nicht so eine tolle Variante, wenn ich jetzt so auf meine drei Kinder guck. Das hat mir echt viel ausgemacht, weil ich damals wirklich noch mit Herzblut eigentlich Mutter war. Und einfach

nach zwei Monaten ist man ja noch gar nicht abgenabelt von dem Kind.“ Sie findet „ein Jahr zu Hause bleiben gut“ und würde anderen Frauen nicht zu dieser kurzen Auszeit raten, wenn es die Situation nicht unbedingt erfordert. Die Vereinbarung von Beruf und Familie gelingt Frau Lange durch die Lebensweise im Drei-Generationen-Haushalt mit ihren Eltern. Ihr Mann ist selbstständig und war lange Jahre viel unterwegs, so dass die Kindererziehung „eine Gemeinschaftsleistung von meinen Eltern und mir“ war. Dabei sind sie, „kein Edelhaushalt, nicht picobello, sondern normaler Durchschnitt“. Trotzdem hätte sie gerne eine Putzhilfe, aber das ist „auf dem Land ein no go“. Ihr Anspruch als Mutter: „Das mit den Kindern ist Chefsache, also Muttersache.“ Das heißt Schule, Hausaufgaben und das, was nachmittags ansteht, möchte sie möglichst viel auch selbst begleiten. Ihr Anspruch im Job: „Ich will die Aufgaben schaffen, gut sein, muss aber keine Überfliegerin sein. (…) Ich bin nicht bereit, weit über 30 Stunden standardmäßig zu arbeiten, um das mit den Kindern noch hinzukriegen.“ Dadurch sieht sich Frau Lange in der Situation, im Job „immer im Vergleich zu den Männern zu stehen, die noch keine Familie haben, die auf der Überholspur sind.“ An einem Kollegen mit ebenfalls drei Kindern, der aber elf Stunden anwesend ist, sieht sie, dass „die männliche Welt anders ist, dass doch die Frau sich mehr darum kümmert. (…) Als Frau will man halt überall gut sein und funktionieren. Also man will ja eigentlich alles, und das schafft man nicht. Und dann muss man sehen, wie man am besten mit den Abstrichen leben kann, dass es nicht auf lange Sicht schief geht.“ Dabei hilft ihr, dass sie „vom Typ her“ jeweils zu Hause und auf Arbeit „100 Prozent da“ ist, nicht abgelenkt vom jeweils anderen. Frau Lange mag das Muttersein und den Beruf und denkt, dass sie „eine unzufriedenere und weniger gute Mutter wäre, wenn ich nur zu Hause wäre“. Hinzu kommt, dass ein Familienernährermodell mit nur einem Einkommen bei der Gehaltshöhe in ihrer Region gar nicht möglich wäre. Das neue Elterngeld als Lohnersatzleistung befürwortet Frau Lange und erhofft sich davon, dass mehr Männer Elternzeit nehmen. Dann könnte es egal werden „für die Firmen, ob sie Männer oder Frauen einstellen, weil die Männer genau so frei machen“. Sie bemerkt zwar an sich selbst manchmal ein Befremden, wenn Männer in Elternzeit gehen, „aber das ist Quatsch, man muss die Einstellung ändern.“

> Frau Lange ist immer schon ein Dorfkind gewesen und lebt mit ihrem Mann, ihren Kindern und ihren Eltern auf einem Hof. Das Leben in einer Großfamilie entspricht ihren Wünschen und Werten. Gegen das ländliche Problem der Überalterung und Landflucht engagiert sie sich, indem sie Freizeitangebote für Jugendliche gestaltet und im eigenen Feriengästehaus in der Nebensaison kulturelle Angebote für alle Dorfleute schaffen will.

Frau Lange lebt heute wieder in dem Dorf, in dem sie aufgewachsen ist. Sie verwirklicht damit ihre persönlichen Interessen hinsichtlich der Lebensweise, denn das Leben auf dem Land und in Großfamilie entspricht ihrer Persönlichkeit. Von außen wird das Leben in der Großfamilie als ungewöhnlich und schwierig gesehen. Die Leute fragen, „wie haltet ihr das denn aus unter einem Dach, jeder hört den anderen, wenn er mal einen Clinch mit dem Ehegatten hat“. Aber

trotz der Kompromisse geht es hier für Frau Lange um „geben und nehmen“, und „so sollte es im Leben auch sein“. Damit verbunden ist ihr Anliegen, ihre Kinder „nicht im Sinne der Ellenbogengesellschaft zu erziehen“. Sie kritisiert „falschen Respekt vor bestimmten Berufen oder Schlipsträgern“. Für sie kommt es „auf die Moral an“, auf die Werte „Bodenständigkeit, Leistungsbereitschaft und Offenheit für andere Lebensweisen“. Frau Lange fühlt sich im Dorf mit ihrer Familie „akzeptiert“ und „gut angekommen“. Sie lässt im Dorf „nicht raushängen“, dass sie studiert hat. „Ich will eine von allen sein. Jeder ist gleich viel wert und wichtig, unabhängig von irgendwelchen Scheinen und Titeln.“ Sie hat guten Kontakt zu den vielen anderen Müttern mit den gleichen Konflikten in der Vereinbarung von Beruf und Familie, mit denen sie sich austauscht und gegenseitige Unterstützung erfährt. Durch ihren beruflichen Weg hat Frau Lange aber gleichzeitig eine Sonderstellung. Und sie vermutet, dass ihre Investition in den Neubau eines Feriengästehauses im Dorf kritisch beurteilt wird: „Da ist vielleicht schon die Meinung, dass wir uns zu viel aufhalsen.“ Das ländliche Leben sieht sie von Überalterung und Landflucht der jungen Generation gefährdet und setzt dagegen die eigene langfristige Planung, dort zu bleiben. Derzeit schafft sie sich mit dem Bau eines Feriengästehauses eine verbindliche Perspektive: „Ich wünsche mir, dass es mit dem Hof und dem Ferienhaus für uns hier auf dem Dorf weitergeht und solche ländlichen Gegenden nicht total aussterben.“ Sie engagiert sich für den Erhalt des Landlebens. Ein Schwerpunkt sind Aktivitäten für die Jugend, die sonst „von Leuten mit falschen Ideen und Gesinnungen beeinflusst werden“. Früher hat Frau Lange „als jüngeres Mitglied im Heimatverein mitgewirkt“. Für dieses Engagement fehlen ihr momentan die zeitlichen Kapazitäten. Jedoch plant sie, in dem neuen Ferienhaus in der Nebensaison Musikvorführungen und Lesungen zu organisieren und möchte die Dorfbewohner_innen überzeugen, dies dann zu nutzen: „Wenn mal was los ist, gehen kaum Dorfleute hin. Diese Nuss habe ich mir vorgenommen zu knacken.“

> Frau Lange wünscht sich eine gute und anhaltende Perspektive für den Unternehmensstandort. Sie entspricht durch ihre Lebensweise nicht der gewünschten flexiblen Arbeitskraft, weshalb sie bei Streikthemen zögerlich ist und bereit ist, das geringere Einkommen im Gegensatz zum Westen und die hohe Arbeitsbelastung zu akzeptieren. Um sich die Zukunft zu sichern, bauen sie sich als Paar mit dem Neubau von Ferienwohnungen ein zweites Standbein im Tourismus auf.

Frau Lange empfindet ihr Leben bisher rückblickend als „bruchlos“, da sie „nie arbeitslos“ gewesen ist. Über die Zukunft macht sie sich aber Sorgen, da sich das „schnell ändern kann“. Ihr momentanes Lebensgefühl ist geprägt vom Widerspruch zwischen ihrer Lebensweise und der überall gewünschten „flexiblen Arbeitskraft“. Sie sagt: „Meine Grundangst ist eben, dass ich im Moment absolut nicht flexibel bin.“ Anders als „die Jungen ohne Familie“ würde sie nicht ins Ausland gehen und ist an ihren Wohnort gebunden: „Wir sind jetzt hier verwurzelt, haben auch ein materielles und ideelles Erbe mit dem Bauernhof.“ Dies ist der Grund, dass sie sich entschieden haben Gästewohnungen als touristisches Nebengewerbe und als zweites

Standbein zu bauen. Noch findet sie das „Gebilde fragil“. Wenn jemand krank wird oder „etwas Größeres“ passiert, dann wäre die Abzahlung der Investition problematisch, „dann könnte das Gesamtthema ins Wackeln geraten“. Der Fortbestand des Unternehmensstandortes ist für Frau Lange existenziell. Insgesamt bewertet sie den Arbeitgeber „als Stern in der Gegend“. Das Unternehmen ist tariflich gebunden und bietet gute Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaft sorgt dafür, „dass das Netz greift. Bei uns kann man zu Hause bleiben, wenn man krank ist. In anderen Firmen trauen sich das Leute nicht.“ Da es sich um einen großen Konzern handelt, sieht sie sich und die Kollegen letztlich dennoch als „Nummer“, als „austauschbar“ und dem undurchschaubaren „Spiel“ von Standortverlagerungen ausgeliefert. Zu Arbeitskonflikten, konkret zu Streikthemen wie der geringeren Entgelte im Osten, hat sie daher eine unsichere Position. Das geringere Einkommen findet sie ungerechtfertigt, gleichzeitig in ihrem Unternehmen noch vergleichsweise hoch innerhalb der Region. Um den Standort zu erhalten, ist sie bereit, die hohe Arbeitsbelastung in Kauf zu nehmen: „Wir sollten nicht schimpfen, sondern froh sein, dass es den Standort gibt. Unter diesem Aspekt sollte jeder sein Bestes geben, im Rahmen seiner Möglichkeiten, egal ob 30 oder 40 Stunden.“

> Die Mehrfachbelastung mit Erwerbarbeit, Kinderbetreuung und dem Neubau der Ferienwohnungen wird von Frau Langes gesamter Familie getragen. Alle müssen funktionieren, und alles muss ineinander greifen. Im Beruf ist es für Frau Lange nicht möglich zu reduzieren, da sie in der Abteilung bereits unterbesetzt sind. Ihr ist durch die angespannte Situation das Lächeln abhandengekommen, und sie wünscht sich mehr Zeit für sich.

Mit Blick auf die gesamte Familie sagt Frau Lange: „Es ist jetzt nicht so die Zeit zum Beine hochlegen. Es muss alles ineinander greifen, und jeder versucht sein Bestes.“ Ihre Eltern sind über 60 bzw. 70 und haben „kein ruhiges Leben“, da sie in die Enkelbetreuung eingebunden sind. Ihr Mann ist „angespannt“, weil er das Ferienhaus baut. Wenn die Kinder krank sind, versucht sie nur an den ersten Tagen zuhause zu bleiben, an denen die Kinder sie emotional wirklich brauchen. Das Auskurieren betreut dann die Großmutter. Eine Reduzierung ihrer Arbeitsbelastung sieht sie als nicht realistisch: „Ich habe manchmal schon gedacht, ich müsste eigentlich eine Mutter-Kind-Kur machen. Aber das Problem auf der Arbeit ist, dass die Arbeit nicht weniger wird.“ In ihrer Abteilung wird an Personal gespart und die Arbeit auf die Restlichen verteilt. „Man würde es als Affront empfinden, wenn ich mich drei Wochen ausklinke.“ Trotz ihres Vertrags von 30 Stunden „reichen die Arbeitsaufgaben für 50 Stunden. (…) Das Gefühl, fertig zu sein, kenne ich gar nicht mehr.“ Sie hat eine hohe Aufgabenfülle, darunter auch Dinge, die über den Bereich als Qualitätsverantwortliche hinausgehen. Manchmal verfällt sie in Hektik „obwohl man das nicht soll“. Dagegen hilft die Strategie, gemeinsam mit dem Vorgesetzten die anstehenden Aufgaben zu priorisieren. Den Anspruch an gute Ingenieurarbeit können sie und die Kolleg_innen dabei oft gar nicht umsetzen: „Im Moment haben wir dadurch, dass nicht nachbesetzt wird, mehr Arbeitsinhalt und müssen dort alles abdecken, so dass wir im

Detail, wo der Ingenieuranspruch ist, den ja jeder hat, das nicht schaffen. Der Anspruch als Ingenieur muss immer sein, es genau zu machen.“ Auch der Dokumentationsaufwand ist gestiegen. Früher wurde nicht dokumentiert, „das fehlt uns jetzt, wo die Kollegen in Rente sind, zum Nachlesen“. Als positiv empfindet sie, dass das Aufbauen und Abbauen von Überstunden problemlos klappt, da sie diese Flexibilität „für die Kinderthemen“ nutzen kann. Immer wieder thematisiert Frau Lange, dass sie als Teilzeitkraft „weniger reißen“ kann, als Kolleg_innen in Vollzeit. Gleichzeitig steht sie zu ihrer Entscheidung, für die Kinder da sein zu wollen, was sie am Beispiel des Arbeitsbeginns erläutert. „Morgens Stress machen ist nicht meins.“ Wenn die Kinder drauf bestehen, dann „kriege ich das herztechnisch nicht auf die Reihe und bringe sie selbst zur Kita“. Einige Kolleg_innen sind dann schon zwei Stunden dort, wenn sie in die Firma kommt. „Da habe ich ein halbes schlechtes Gewissen und gehe nicht hoch erhobenen Hauptes rein.“ Hier betont sie einerseits, dass es „meine eigenen Ansprüche sind und nicht, dass die Kollegen mir ein schlechtes Gewissen machen“. Insbesondere bei den Kolleg_innen mit Kindern verortet sie Verständnis und einen „geteilten Blickwinkel“. Gleichzeitig ist „das Verständnis aber nicht unendlich, da die Arbeit viel ist“. Um ihr die Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft zu erleichtern, wünscht sich Frau Lange längere Kita-Öffnungszeiten als das momentane Angebot bis 16.30 Uhr. Aufgrund der Gesamtsituation ist Frau Lange „das Unbeschwerte abhandengekommen.“ Sie wünscht sich: „Das könnte mal wiederkommen.“ Von ihren Eltern wird ihr gesagt, sie habe „das Lächeln verloren“. Und auch ihr Mann bemängelt, dass sie abends sehr erschöpft ist und früh schlafen geht. Persönliche Interessen kann Frau Lange selten verfolgen. Die Ausnahme sind Aktivitäten in der Natur, die sie mit den Kindern unternimmt. Und manchmal nimmt sie sich „halblegal“ Zeit zum Joggen, das heißt sie schiebt die Arbeit vor, wenn dafür jemand anderes die Kinder von der Kita abholen muss. Das hängt auch damit zusammen, dass ihre Eltern Sport als unnötig betrachten, da sie als Bauern hart gearbeitet haben und einen bürogeprägten Alltag nicht kennen. „Eine Stunde am Tag für mich, das wäre schön.“ An anderer Stelle äußert sie die Hoffnung, wenn die Kinder groß sind, wieder mehr zum Wandern und Lesen zu kommen, Musik zu hören, zu reisen und Veranstaltungen in der nächstgelegenen Stadt zu besuchen.

Herr Maurer

Herr Maurer ist zum Zeitpunkt des Interviews 27 Jahre alt und hat seinen Lebensmittelpunkt in einer Stadt in Ostdeutschland. Sein Erwerbsarbeitsstandort liegt vier bis fünf Stunden entfernt und er pendelt regelmäßig an den Wochenenden nach Hause, wo er mit seiner Partnerin eine Wohnung teilt. Herr Maurer hat Maschinenbau studiert und ist seit fast zwei Jahren erwerbstätig. Zunächst war er einige Monate bei einer Leiharbeitsfirma tätig und hat zurzeit einen auf zwei Jahre befristeten Vollzeitvertrag bei einem großen Entwicklungsdienstleister und die Aussicht auf einen Festvertrag am Standort in seiner Heimatregion. Das Interview mit Herrn Maurer wurde im November 2013 geführt und dauerte 60 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Maurer charakterisiert sich als fortgeschrittenen Berufseinsteiger, dem Lernen wichtig ist und der mittelfristig eher Sachbearbeiter als Führungskraft sein wird. Mit der Firma, den Aufgaben und den Kollegen ist er sehr zufrieden. Gesellschaftlich bekommt er als Ingenieur Respekt entgegengebracht, sieht sich aber selbst nicht als etwas Höheres als Menschen in anderen Berufen.

Herr Maurer hat vor knapp zwei Jahren den Übergang vom Studium in den Beruf vollzogen. Praktika und die Diplomarbeit eingerechnet, steht er seit drei Jahren im Berufsleben und arbeitet momentan bei einem großen Entwicklungsdienstleister. Er charakterisiert sich als „fortgeschrittenen Berufseinsteiger“, dem Lernen sehr wichtig ist. Das heißt er hat schon viel gelernt, kann einiges selbstständig bearbeiten und muss anderes noch lernen. Mit seiner momentanen beruflichen Situation ist er sehr zufrieden. Er schätzt das „interessante Arbeitsumfeld“, „die Kollegen“ und dass er sich „selbst weiterbilden kann, ich lerne jede Woche etwas Neues“. Zuletzt bestand seine Aufgabe in der Kommunikation und Lenkung eines Entwicklungsprojektes mit dem Schwerpunkt auf die Vermittlung zwischen der Entwicklungsabteilung und dem Kunden. Wenn er „nicht ausgelastet war“, hat er sich „selbst noch Aufgaben gesucht, auch in der Konstruktion“. Fachlich möchte er gerne von der Entwicklung in den Versuch wechseln, „quasi die Prototypen, die in der Entwicklung entstehen, auf den Prüfstand zu legen und auf Herz und Nieren zu testen“. Hier könnte er auch an seine Diplomarbeit, eine Simulation, anschließen. Seine Kollegen unterstützen diesen Wunsch, da es ihm liegt und die Firma Leute im Versuchsbereich braucht. Seine Position sieht er zumindest mittelfristig als Sachbearbeiter, „Führungskraft ist zumindest mit meinen jetzigen Berufskenntnissen noch nicht ganz meins“. Gesellschaftlich bemerkt er, dass ihm oft Respekt entgegen gebracht wird, wenn er seinen Ingenieurberuf erwähnt. Das Interesse freut ihn, aber er grenzt sich von einer Höherbewertung ab: „Ich sehe mich jetzt nicht anders als ein Bäcker oder eine Lehrerin, nicht höher oder tiefer, sondern ich trage etwas bei, dass es im Allgemeinen besser wird, würde mich aber nicht sonderlich hoch in der Gesellschaft ansehen“.

> Herr Maurer akzeptiert das Pendeln als begrenzte Phase des Berufseinstiegs und rechnet mit der baldigen festen Übernahme am Unternehmensstandort in seiner Heimatregion. Dort ist er mit einem festen Freundeskreis, seiner Partnerin, seinen Eltern und seiner Schwester sozial eingebunden. Mit Engagement gelingt es ihm, die sozialen Beziehungen auch als Pendler zu erhalten.

Herr Maurer möchte „bald in die Heimat zurück". Dafür sind die sozialen Beziehungen ausschlaggebend, die er sich dort über die letzten Jahre aufgebaut hat. Hingegen ist er in der Stadt, in der er erwerbstätig ist, „nicht großartig angekommen". Er pendelt mindestens jedes zweite Wochenende in den vier bis fünf Stunden entfernten Heimatort. Dies ist ihm wichtig, um die sozialen Beziehungen zu pflegen. Er hat einen etablierten Kreis von Freunden, die ihn zwar nicht unter Druck setzen, aber „die sich freuen, wenn ich zurückkomme". Des Weiteren ist ihm der enge Kontakt zu seinen Eltern und seiner Schwester wichtig, und für seine Großeltern hätte er gern wieder etwas mehr Zeit. Aufgrund der Partnerschaft hat er das Pendeln für sich auf zwei Jahre begrenzt, denn eine dauerhafte Fernbeziehung schließt er aus. Es ist für ihn zwar „noch keine Familie im klassischen Sinne, dass man sagt, es geht nicht ohne den anderen", aber dennoch eine feste Partnerschaft mit Gesprächen über Zukunftspläne. Wenn er in ein paar Monaten wider Erwarten keine Anstellung in seiner Heimatregion bekommen würde, würde er aus diesen „sozialen Gründen" den Arbeitgeber wechseln. Durch das Pendeln reicht die Zeit nicht für Hobbys oder soziales Engagement, aber perspektivisch wünscht sich Herr Maurer, wieder im Bereich der Jugendkulturarbeit aktiv werden zu können.

> Herr Maurer rät anderen Berufseinsteiger_innen von der klassischen Arbeitskräfteverleihung ab. Dies ist für ihn eine Zweiklassenarbeitsgesellschaft. Mit der jetzigen Firma, die als Dienstleister umfassende Entwicklungsaufträge bearbeitet, kann er sich hingegen identifizieren und gerade im regionalen Vergleich ist sie für ihn aufgrund der Tarifbindung ein attraktiver Arbeitgeber.

Herr Maurer „wollte nach dem Studium schnell Geld verdienen" und ist „bei einem Dienstleister gelandet", das heißt einem klassischen Verleiher von Arbeitskräften. Dies empfand er als sehr unangenehm, fühlte sich als „Mitarbeiter zweiter Klasse". Leiharbeiter wurden separiert, in einem extra Büro untergebracht, ihnen wurden teils Informationen vorenthalten, sie bekamen entfernte Parkplätze und verdienten weniger. Dabei betont er, dass die allermeisten direkten Kollegen „nie etwas haben durchblicken lassen", sondern das wird „eher von oben herab gesteuert". Heute würde er sich mehr Zeit für die Wahl des ersten Arbeitgebers lassen und rät anderen Berufseinsteiger_innen von solchen Verleihern ab, weil es eine „Zweiklassenarbeitsgesellschaft" ist und nur der Sparpolitik der Unternehmen dient. Mit seiner jetzigen Firma kann er sich hingegen „identifizieren". Bei dem großen Entwicklungsdienstleister bearbeitet er gemeinsam mit einem Projektteam umfassende Aufgabenpakte beim Kunden. Er charakterisiert die Firma als guten, tarifgebundenen Arbeitgeber, insbesondere im regionalen Vergleich einer mittelständisch geprägten Automobilzuliefererbranche. Attraktiv sind für ihn das hohe Gehalt, der funktionierende

Überstundenausgleich und die lockere Urlaubspolitik. Die Gleitarbeitszeit ermöglicht ihm außerdem, im Alltag Termine wie Arzt und Frisör unterzubringen. Persönlich ist ihm wichtig, dass er sich dort im Arbeitsumfeld auch wohl fühlt, wofür er grundsätzlich im Zweifel sogar weniger Geld bei der Auswahl des Arbeitgebers in Kauf nehmen würde. Kritik übt Herr Maurer an den stets zu kurz bemessenen Entwicklungszeiten, die zu Entwicklungsfehlern führen. Aber dies gilt seines Erachtens für viele Unternehmen, was man an Rückrufaktionen immer wieder sieht. Um bessere Arbeit leisten zu können, wünscht er sich, dass die oberen Entscheidungsträger auch einmal unten in der Entwicklung und Fertigung nachfragen, was realistische Entwicklungszeiten sind.

Herr Nasser

Herr Nasser ist Softwareingenieur und zum Zeitpunkt des Interviews 37 Jahre alt und lebt zusammen mit seiner Ehefrau und dem gemeinsamen vierjährigen Kind. Er hat den Bachelor in seinem Herkunftsland studiert und den Master in Deutschland. Später hat er noch ein berufsbegleitendes Masterstudium Business Administration an einer ausländischen Fernuniversität absolviert. Seit elf Jahren lebt Herr Nasser in Deutschland, hat nach dem Studium mehrere Arbeitgeberwechsel gehabt und ist jetzt seit sechs Jahren in einem Großunternehmen der Metall- und Elektroindustrie beschäftigt. Als festangestellter Softwareentwickler ist er mit vertraglichen 40 Wochenstunden im Bereich der internationalen unternehmensinternen Komponentenentwicklung tätig. Das Interview mit Herrn Nasser wurde im August 2014 geführt und dauerte 60 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Nasser charakterisiert sich als aufstrebenden, ehrgeizigen Menschen. Er ist beruflich unzufrieden, weil seine Karriere stagniert. Er ist gerne Ingenieur gewesen, hat viel Erfahrung in unterschiedlichen Branchen und Funktionen, aber ihm ist bisher wenig Aufstieg in der Hierarchie gelungen. Um seine Chancen auf eine Managerposition zu verbessern, hat er kürzlich einen MBA absolviert. Die Familiengründung beschränkt wiederum seinen Karriereplan.

Herr Nasser ist „berufsmäßig nicht ganz zufrieden“. Er möchte Karriere machen, „als Manager arbeiten, nicht mehr als Ingenieur“. Sein Ziel ist ein höherer Status, der Verdienst ist nachrangig. Er denkt, dass seine Erfahrung besser genutzt werden könnte. Und er begreift einen Aufstieg als „die normale Entwicklung der Karriere“. Er verweist außerdem auf seine Charaktereigenschaften und eigenen Werte, die dazu führen, dass er Herausforderungen und persönliche Entwicklung im Beruf sucht: „Dass ich immer nach oben gucke, so sehe ich ein perfektes Leben für mich. Dass ich immer die Motivation habe, besser zu werden. (…) Ein gutes Leben im Sinne von gemütlich gibt es nicht. Zumindest nicht bei mir. Wenn es gemütlich ist, das hieße tödlich, langweilig. Und das ist es nicht, was ich will.“ Seine eigenen Prioritäten haben sich aber durch die Familiengründung verschoben. Es gab einen „guten Plan ins Management einzusteigen“. Dies ist „mit der Prioritätenänderung und dem Familienleben und Berufsleben ein bisschen untereinander gekommen“. Momentan ist Herr Nasser als Softwareentwickler für die Lieferung von Komponenten in einer unternehmensinternen Entwicklungsplattform zuständig sowie für die Prozessdefinition und internationale Koordination. Eigentlich wollte er immer Ingenieur werden, aber jetzt stellt er fest, dass „die Leute, die etwas Globales erreicht haben, die Macht haben im Leben, nicht Ingenieure sind, sondern Wirtschaftler“. Das Betriebswirtschaftsstudium hat er absolviert, um an diesem Punkt weiter zu kommen. Besorgt blickt er dabei auf sein Alter: „Mit 37 hätte ich den Aufstieg schon geschafft haben sollen“. Rückblickend macht er strategisch falsche berufliche Entscheidungen dafür verantwortlich: „Ich habe vielfa-

che Erfahrungen gesammelt in meinem Leben. Ich habe in verschiedenen Funktionen, verschiedenen Industrien, verschiedene Sachen gearbeitet. Ich habe viel Erfahrung, aber das Problem ist, dass meine Erfahrung immer breit war. Ich habe oft gewechselt in Firmen und musste immer Kontakte und Vertrauen aufbauen. Ich bin jetzt in der sechsten Firma in meinem Leben. Und das hat meiner Karriereentwicklung nicht gut geholfen."

> Herr Nasser hat eine Familie gegründet, da mit höherem Alter die Chancen darauf geringer geworden wären. Er und seine Frau haben die gleiche Herkunft und die gleichen familienbezogenen Werte. Mit seiner entsprechenden Rolle als Kopf der Familie ist er zufrieden. Der Beruf hat an Priorität eingebüßt, und die Familie ist mindestens gleich wichtig geworden. Er geht keinen regelmäßigen Hobbys nach, sondern widmet sich manchmal intensiv spontanen Interessen.

Im Vergleich zu den Normen seiner Herkunftskultur hat Herr Nasser spät im Leben geheiratet und sich lange hauptsächlich um die berufliche Laufbahn gekümmert: „Hauptsächlich sind mir Beruf und Familie wichtig. (…) Einige Zeit war der Beruf wichtiger. Deswegen habe ich aus unserer kulturellen Sicht spät geheiratet. Aber nachdem Frau und Kind gekommen sind, hat die Familie mehr Wert bekommen." An anderer Stelle sagt er: „Familie ist heute wichtiger als Beruf. Vielleicht nicht viel wichtiger, aber wichtiger." Dass er heute weniger flexibel ist, mögliche Anforderungen im Sinne seines Karrierewunsches zu erfüllen, empfindet er als zwangsläufigen Effekt einer Familiengründung: „Es gibt auch Faktoren, bei denen man nicht viel machen kann, Mobilität zum Beispiel. Man ist nicht so mobil wie früher. Und deswegen kommt die Wichtigkeit von Beruf automatisch nach unten." Die Entscheidung zur Familiengründung beschreibt er als Ergebnis rationaler Erwägungen hinsichtlich seines Alters: „Ich habe geheiratet, weil ich älter geworden bin. Weil ich ein Kind wollte und eine Frau, und ich wollte mit 40 oder 50 nicht bedauern, dass ich nicht geheiratet habe." Dies begründet er mit seiner Kultur, in der man „ab einem bestimmten Alter schlechtere Chancen hat zu heiraten oder eine „gute Frau" zu finden. „Wahrscheinlich hört es sich komisch an, aber es ist so. Man muss mit der Realität auch umgehen können." Für ihn ist das „normal, man wird älter, ruhiger und sucht mehr Stabilität". Heute legt er Priorität auf Beruf und Familie. Eigene Hobbys oder Interessen verfolgt er nicht kontinuierlich. Im Gegensatz zu früher fehlt ihm die Zeit, viel Sport zu treiben. Aus Gesundheitsgründen versucht er, noch ab und zu Sport zu machen. Ansonsten verfolgt er „spontane Interessen", das heißt Dinge, die ihn interessieren und „dann beschäftige ich mich ein paar Wochen nur damit". Als Beispiel nennt er das Programmieren von Apps für sein Kind in seiner Herkunftssprache. Das hat dann eine Weile Priorität und füllt seine Freizeit. Seine Familienposition empfindet Herr Nasser als „sehr gut". Die Rollen sind klar verteilt und entsprechen den kulturellen Werten, die sie teilen, da seine Frau aus dem gleichen Land kommt wie er und das er als „männliche Gesellschaft" bezeichnet. „Wir haben keine Konflikte in dem Verständnis, dass der Mann der Kopf der Familie ist. Meine Frau ist auch damit einverstanden. Natürlich ist lustigerweise die Frau bei uns die Königin zu Hause. Und sie versucht dann außer

Haus zu zeigen, dass der Mann der König ist. Die Anforderung seiner Rolle besteht darin, den „Haushalt finanziell zu sichern“, sie umfasst außerdem das „Management der Familie, Entscheidungen, Planungen“ und er sorgt für Unternehmungen außer Haus, „damit seine Frau und das Kind „glücklich sind“. Hinzu kommt eine Vorstellung von Familie, die auch Angehörige in seinem Herkunftsland umfasst und für die er vor allem finanzielle Verantwortung übernimmt.

> Herr Nasser empfindet sich als gesellschaftlich respektiert. In seinem Herkunftsland erhält er Anerkennung für seine Leistungen. In Deutschland erhält er Anerkennung für seinen Arbeitgeber, die ihm Respekt verschafft, wo sonst Vorbehalte gegen nicht ursprünglich Deutsche sind. Am Wohnort ist er sozial weitgehend ungebunden. Sein gesellschaftspolitisches Engagement ist zurückhaltend. Es gehört zu seinen Eigenschaften, nicht um Unterstützung zu bitten, aber gerne andere zu unterstützen.

Im Herkunftsland wird Herr Nasser „gut angesehen, weil ich von null angefangen habe. Und die Leute sehen das und schätzen das, dass ich viel im Leben gemacht habe, zumindest im Familienkreis, Freundeskreis. Die Familie sieht auch, dass ich im Beruf aufgestiegen bin. Das entspricht wie gesagt nicht meiner Vorstellung, aber sie sehen das ein bisschen anders. Ich denke es liegt daran, dass ich sehr hohe Ziele für mich selber setze. Ich erreiche vielleicht viel in den Augen der anderen, aber nicht in meinem eigenen Augen.“ In Deutschland wird er hauptsächlich wegen des Firmennamens des Arbeitgebers respektiert. „Wenn man sagt, ich arbeite bei diesem Unternehmen, dann ist das Verhalten von Leuten auf der Straße komplett anders. Man sieht das sehr genau, zum Beispiel wenn man eine Wohnung sucht. Dann gibt es am Anfang kein Interesse. Und wenn man sagt, ich arbeite bei dem Unternehmen, dann ist das plötzlich ganz anders. Aber als Person werde ich behandelt wie jeder nicht ursprüngliche Deutsche.“ Für die hier gemeinten Vorbehalte gegenüber Nichtdeutschen zeigt er Verständnis: „Wenn ich einen Ausländer bekäme, um meine Wohnung zu mieten, würde ich auch erst mal zweifeln. Also ich würde das nicht automatisch machen. Aber wenn er einen guten Beruf in einer guten Firma hat, dann hat das einen Wert, und das sieht man hier.“ Insgesamt beschreibt er sich als sozial wenig in Deutschland und an seinem Wohnort gebunden. „Ich habe keine moralische Verbindung zu einem Standort. Als ich Single war, konnte ich in egal welcher Stadt arbeiten. Das ist jetzt weniger machbar wegen Familie, aber immer noch machbar, dass ich irgendwo hin umziehe. Das ist kein großes Theater, meine ich. Wir haben nicht so viele Freunde, eine gemietete Wohnung. (…) Wir haben hier in Deutschland nicht wirklich ein Heim. Umziehen für die Arbeit könnte ich unter Umständen machen.“ Die geringen sozialen Bindungen begründet er mit seinem Charakter: „Ich bin halt so. Ich war immer alleine und habe wie gesagt von Null angefangen habe. Und ich versuche, alles auf eigene Kosten zu machen. Zum Beispiel frage ich nie nach Umzugshilfe oder sowas. Und meine Freunde, wenn jemand einen Umzug hat, dann frage ich direkt, ob er oder sie Hilfe braucht. Aber selber frage ich nicht nach Unterstützung. Nur von den ganz engen Freunde ab und zu. Aber im Allgemeinen mache ich das nicht.“ Sein

soziales und politisches Engagement benennt Herr Nasser dabei am Rande als Nebensächlichkeiten. Vertrauensmann der *IG Metall* im Betrieb ist er geworden, „um zu helfen", da sich sonst keine Kandidat_innen fanden. Zu seiner migrantischen Community hält er zwar Kontakt, ist aber nicht Mitglied in Vereinen oder ähnlichem.

Frau Otto

Frau Otto ist zum Zeitpunkt des Interviews 28 Jahre alt und lebt mit ihrem Partner und dem gemeinsamen einjährigen Kind in der Stadt, in der sie aufgewachsen ist und während des Studiums lebte. Nach der Erlangung des Ingenieurdiploms war sie zunächst als Leiharbeiterin beschäftigt und hat mittlerweile ihr Ziel einer Festanstellung erreicht. Sie ist bei einem großen Entwicklungsdienstleister tariflich angestellt. Zum Interviewzeitpunkt endet ihre Elternzeit, und sie steigt mit 30 Wochenstunden Teilzeit wieder ein. Ihr Partner hat derweil zwei Monate Elternzeit und plant, danach in Vollzeit in den Beruf zurückzukehren. Frau Otto trainiert in ihrer Freizeit regelmäßig einen Teamsport und engagiert sich als ehrenamtliche Schiedsrichterin. Das Interview mit Frau Otto wurde im Dezember 2013 geführt und dauerte 60 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Otto charakterisiert sich als geradlinige und zielstrebige Person. Dies drückt sich für sie in ihrem schnellen Schul-, Studien- und Berufsweg und der frühen Familiengründung aus und prägt ihre Aktivitäten in einer Sportlandesliga und als ehrenamtliche Schiedsrichterin.

Frau Otto sagt über ihre Lebensentscheidungen: „Ich bin sehr zielstrebig und habe immer gewusst, was ich wollte." An der Umsetzung arbeitete sie „eifrig" und „fleißig" durch engagiertes Lernen. Sie ist überzeugt: „Es ist wichtig, als Student gute Noten zu haben, damit man einen guten Beruf erlangt." Den Ingenieurberuf hat sie aus persönlichem Interesse gewählt, das durch ihre Eltern mitgeprägt wurde: „Das hat mich früher schon alles sehr interessiert, und ich bin sehr technikaffin." Sie beschreibt einen geradlinigen Weg von den Mathe- und Physikleistungskursen in der Schule in ein sehr schnelles Studium als jahrgangsbeste Absolventin im Alter von 22, währenddessen sie über Job, Praktikum und Diplomarbeit in das Unternehmen kam, wo sie bis heute angestellt ist. Den Berufseinstieg über Leiharbeit hat sie als einzige Möglichkeit widerwillig akzeptiert. Durch die Wirtschaftskrise musste sie fast drei Jahre statt einem Jahr auf die Festanstellung warten. „Das hat mich sehr frustriert im Hinblick auf Kinderwunsch." Ihr erstes Kind, dem ein zweites folgen soll, hat sie noch während der Leiharbeit bekommen. Ihre einjährige Elternzeit geht zum Zeitpunkt des Interviews gerade zu Ende. Im Anschluss nimmt ihr Partner zwei Monate Elternzeit, dann kommt das Kind zu einer Tagesmutter und ab dem zweiten Lebensjahr in eine Krippe. Schwierig findet sie es, die diversen Termine zu vereinbaren. „Mit Kind ist das noch schwerer, als es vorher schon war zu zweit. Aber wir haben auch ganz viel Rückhalt von Omas und Opas, die auf das Kind aufpassen." Die festen Termine von Frau Otto und ihrem Partner liegen im Teamsport. Frau Otto spielt in einer Landesklasse mit zwei Trainings pro Woche und Punktspielen an den Wochenenden. Hieran nimmt die Familie teil: „Am Wochenende kommen mein Freund und unsere Tochter mit zu den Spielen. Ihm macht das auch Spaß. Sonst würde das gar nicht funktionieren." Ihre strebsamen Eigenschaften

unterstützen sie auch in ihrem sportlichen Engagement. Hier ist sie ehramtliche Schiedsrichterin mit zwei bis drei Einsätzen im Jahr bundesweit. „Das mache ich nicht, weil unser Verein es muss, sondern weil es mir Spaß macht. Und auch als Schiedsrichter muss man geradlinig, strukturiert und zielstrebig sein. Man muss engagiert und selbstsicher auftreten."

> Frau Otto hat die Hoffnung, den Spagat zwischen beruflichem Aufstieg und Familie zu schaffen. Früher hat sie sich Personalverantwortung vorstellen können. Nach der Schwangerschaft ist sie in einer neuen beruflichen Findungsphase, da die Strukturen in Deutschland eine Chefin in Teilzeit nicht vorsehen. Sie setzt nun darauf, in die fachliche Projektleitung aufzusteigen. Dabei ist eine Hürde die Dienstreiseverpflichtung zu den Standorten der Entwicklungsprojekte. Deren Umfang möchte sie als Mutter eines kleinen Kindes einschränken und muss das zukünftig mit ihrem Chef aushandeln.

Die Mutterschaft hat in zweierlei Hinsicht Frau Ottos berufliche Perspektiven verändert. Zum einen durchkreuzt die Entscheidung für eine 30-Stunden-Teilzeitstelle ihre früheren beruflichen Aufstiegspläne in die Personalverantwortung. Kritisch verweist sie darauf, dass es in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern „keine Chefs mit 30-Stunden-Woche" gibt. Sie selbst findet es „eigentlich quatsch, dass ein Chef immer von sieben bis 17 Uhr im Büro sein muss". Durch die Mutterschaft sieht sie sich außerdem in einer neuen beruflichen Findungsphase, da sie die Bereitschaft zu fast täglichen Dienstreisen nach dem Wiedereinstieg einschränken möchte. Ihre Chefs wissen, dass sie nicht wie früher vier Tage pro Woche unterwegs sein kann. Zunächst wird sie daher am Standort ihres Wohnortes Projektassistenztätigkeiten bekommen, etwa bei der Studentenbetreuung aber weiterhin auch als Ingenieurin im Prozessmanagement und Datenmanagementsystem tätig sein. Sie formuliert deutlich ihren Anspruch auf verantwortliche Aufgaben: „Als Studierter muss man nicht 100 Prozent Projektassistenztätigkeiten übernehmen." Frau Otto hat „schon die Hoffnung, dass ich ein Stück weit einen beruflichen Aufstieg mache. Ich möchte den Spagat zwischen Beruf und Familie schaffen." Sie hofft, dass es „in Zeiten von Frauenquoten vielleicht leichter ist, den Aufstieg zu schaffen". Ihre Chefs kennen ihre „Ambitionen auf die Projektleitung". Ihren Anteil sieht sie in der, wenn auch eingeschränkten, Bereitschaft zu Dienstreisen. Die Menge sieht sie als „Aushandlungssache". Sie verortet ihre Aufstiegsmöglichkeit in Richtung fachliche Projektleitung statt Führungskraft mit Personalverantwortung. Dies begründet sie zusätzlich mit der Größe des Unternehmens, bei der ein Aufstieg über Team- zu Abteilungsleiter „schwierig" sei, denn „da muss so ein Posten ja auch frei werden".

> Frau Otto war gerade für ein Jahr in Elternzeit zu Hause, und die Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Familie stellt sich erst jetzt. Sie fand es schön, Hausfrau und Mutter gewesen zu sein, findet es aber auch schön, wieder arbeiten zu gehen. Sie ist zuversichtlich, dass es gelingen wird, da sie einen guten Arbeitgeber hat sowie eine gleichberechtigte Partnerschaft und unterstützende Großeltern. Sie lehnt die gesellschaftliche Norm ab, nach der Vätern kaum Elternzeit zugestanden wird,

> während von Müttern erwartet wird, dass sie sogar länger als die Elternzeit beruflich aussetzen. Obwohl sie es sich anders gewünscht hätte, nimmt ihr Freund aufgrund der erwarteten Diskriminierung viel weniger Elternzeit in Anspruch als sie.

Frau Otto kritisiert die Norm, „dass Männer im Beruf komisch angeschaut werden, wenn sie zwei Monate Elternzeit nehmen, während es schon ein Klischee gegenüber Frauen ist, dass sie ein Jahr oder sogar länger zuhause bleiben." Dennoch haben sie sich für die klassische Aufteilung entschieden. Frau Otto bedauert, dass ihr Freund keine längere Elternzeit genommen hat, „aber da führte kein Weg ran. Er wollte sich nicht dem Spott der Kollegen aussetzen." Für sie war „die Umstellung von 100 Prozent im Beruf auf 100 Prozent Mutter schwierig". Zwar mussten beide Partner nach der Geburt des Kindes lernen zurückzustecken, und sie hat von ihrem Freund aktiv „eingefordert, dass er auch zurückstecken muss". Aber in ihrer Erfahrung „ist das für einen Mann leichter, weil er nicht stillt." Sie hat sich nach einem Jahr „durch das Abstillen die Freiheit wieder zurückerobert". Vorher hatte sie die Einschränkung, oft auf das Sporttraining verzichten zu müssen oder abendliche Termine nicht wahrnehmen zu können. Rückblickend sagt sie: „Es ist schön gewesen, Hausfrau und Mutter zu sein. Aber es ist auch schön, wieder arbeiten zu gehen." Hinsichtlich der Vereinbarkeit von beidem macht sich Frau Otto keine Sorgen, sondern hebt drei unterstützende Aspekte hervor. Im Haushalt sind sie gleichberechtigte Partner, die alles teilen. und „mein Freund ist der beste Mann, den man sich wünschen kann. Er macht sehr viel im Haushalt." Dabei gibt es eine feste Aufgabenteilung. Er übernimmt Wäsche und Geschirrspüler, sie das Bügeln und Kochen, beide teilen den Hausputz. Als zweites gibt es den „arbeitnehmerfreundlichen Arbeitgeber", mit Gleitzeit und ohne Probleme beim Überstundenausgleich und als drittes die Großeltern als praktische Unterstützung in der Kinderbetreuung.

> Frau Otto findet den Ingenieurberuf toll und empfehlenswert. Er ist spannend, gut bezahlt und bietet eine gute Arbeitsmarktlage, Aufstiegschancen, tarifvertragliche Arbeitsplätze und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Sie macht die Erfahrung, dass man als Frau in der Minderheit auffällt und hart im Nehmen sein muss. Aber insgesamt bringt nach ihrer Erfahrung der Sonderstatus vor allem Vorteile.

Frau Otto ist voller Begeisterung für den Ingenieurberuf: „Ich kann nur empfehlen, das zu studieren." Positiv hebt sie hervor, dass sie in der Prozessabteilung viel mit Menschen zu tun hat. Es gibt viele gut bezahlte Jobs und gute Arbeitgeber, Aufstiegschancen, feste Arbeitsplätze, Tarifverträge, viel Freiraum in der Arbeit und Möglichkeiten der Weiterentwicklung zum Beispiel an verschiedenen Standorten. Als Frau in der Minderheit hat sie eher Vor- als Nachteile. Wiedererkannt zu werden, empfindet sie als Türöffner und bringt ihr Vorteile. Männliche Kollegen behandeln sie zuvorkommend und gentlemanlike, was sie im Gegensatz zu manchen anderen Frauen nicht als störend, sondern als nette Geste empfindet. Gerade dort, wo sie „viel mit Leuten und mit Kommunikation zu tun hat, habe ich als Frau keine Probleme, eher Vorteile".

Andererseits schildert sie, dass „man sich auf Arbeit auch frauenfeindliche Witze anhören muss, und dann muss man auch ein Stück weit hart im Nehmen sein, so würde ich es mal formulieren. (…) Ich denke, ich bin da ganz, also ich sehe da über vieles hinweg, ich bin nicht so zimperlich, was das angeht“. Sie fügt hinzu, dass auch Männer „einiges aushalten müssen“. Frau Otto bedauert ausdrücklich, „dass so wenige Frauen in Richtung Ingenieurtechnik gehen. Ich denke, wie gesagt, als Frau hat man es leichter im Ingenieurberuf und klar wäre es schön, wenn es noch mehr Frauen gäbe, warum nicht. Ich hätte nichts dagegen.“ Sie wünscht sich, dass Mädchen früher für Technik und Physik begeistert werden, denn die von Frauen überwiegend gewählten Studienfächer bringen, aus Frau Ottos Sicht, viel weniger berufliche Möglichkeiten.

> Frau Otto empfindet sich als zufriedene Mutter und beruflich erfolgreicher Mensch. Da es ihr besser geht, als vielen anderen Menschen in der Gesellschaft, ist ihr Solidarität durch Spenden wichtig.

Frau Otto beschreibt sich als zufriedenen Menschen, als glückliche und beruflich erfolgreiche Mutter: “Wenn ich noch mal die Chance hätte zu studieren, würde ich genau das gleiche wieder machen.“ Probleme durch Leistungsdruck sieht sie in der Firma nicht: „Ich habe das Gefühl, dass allen in der Firma die Arbeit Spaß macht.“ Im Vergleich zu anderen Menschen in ihrer Region sieht sie sich durch den guten Arbeitgeber als privilegiert. Die Bezahlung erfolgt außerdem nach Westtarif. „Von daher geht es mir auf jeden Fall gut. Ich habe genügend Geld, ich habe einen tollen Mann zu Hause, der mir hilft, der ganz toll mit seiner Tochter spielt. Und ich habe letztendlich so viele Freiräume, also sehe ich mich schon, dass ich Erfolg im Beruf habe, im gesellschaftlichen Leben, da bin ich wirklich zufrieden mit dem, was ich bis jetzt erreicht hab.“ Vor dem Hintergrund, „dass ich in so einer Stellung lebe, dass ich Glück habe, dass ich ein geordnetes Elternhaus habe, dass ich meine Tochter hier in geordneten Verhältnissen großziehen kann, dass wir genügend Geld haben und dass wir nicht irgendwie am Hungertuch nagen“, ist ihr regelmäßiges Spenden von eins bis fünf Prozent des Jahresgehaltes wichtig: „Mag das alles auch geschuldet sein, weil ich eben die richtige Berufswahl getroffen habe, aber ich weiß eben auch, dass es uns hier in der Region auf jeden sehr viel besser als im Durchschnitt geht. Und dass es dann schon wichtig ist, gewisse Dinge der Gesellschaft zurückzugeben“

> Frau Otto ist aus der Überzeugung Gewerkschaftsmitglied, um die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft zu stärken, die ihre Interessen gegenüber der Geschäftsführung vertritt. Aktiv engagiert ist sie nicht, und sie hängt dies auch in der Firma nicht an die große Glocke, da die Stimmung unter den mehrheitlichen Ingenieur_innen eher gewerkschaftsfern ist. Am Standort im Osten kommt bei einigen noch eine historisch bedingte Ablehnung von Gewerkschaften hinzu.

Frau Otto schätzt die Zahl der Mitglieder an ihrem Standort auf 25 von 500-600 Angestellten. Durch den hohen Ingenieuranteil und eine generell ausgeprägte Gewerkschaftsablehnung im Osten ist es „schwieriger, die Leute zu motivieren“. Sie selbst wurde von ihrem Freund über-

zeugt einzutreten und so die Interessenvertretung der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsführung durch ihren Beitrag zu unterstützen. „Aber ansonsten hänge ich das nicht an die große Glocke. Da hätte ich eher Bedenken, ich sag's mal so, diskriminiert zu werden oder mir da irgendwas anzuhören. Ein Kollege in der Abteilung, der macht da schon ziemlich Stimmung. Ich halte das für sehr, sehr überzogen, und ich halte mich da aber auch sehr zurück, etwas zu sagen."

Frau Pamuk

Frau Pamuk ist zum Zeitpunkt des Interviews 27 Jahre alt und lebt seit kurzem mit Ihrem langjährigen Partner und jetzigen Ehemann in einer ostdeutschen Großstadt. Sie ist Diplomingenieurin für Verkehrswesen und arbeitet als Projektmanagerin in einem großen öffentlich finanzierten Forschungsinstitut in einem Grundlagenforschungsprojekt im Bereich regenerative Energien. Sie ist im öffentlichen Dienst befristet tariflich angestellt mit 39 Wochenstunden und pendelt täglich ca. drei Stunden pro Richtung zwischen ihrem Wohnort und dem Dienstsitz. Das Interview mit Frau Pamuk wurde im Januar 2014 geführt und dauerte 90 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Pamuk ist es sehr wichtig, was sie beruflich macht und für wen und unter welchen Bedingungen sie arbeitet. Sie möchte etwas gesellschaftlich Sinnvolles tun und nicht für den Gewinn einiger Aktionäre arbeiten. Leiharbeit verweigert sie prinzipiell, da sie diese Ungerechtigkeit nicht unterstützen möchte. In einem öffentlich geförderten Forschungsinstitut im Bereich regenerative Energien hat sie genau das gefunden, was sie gesucht hat und nimmt dafür einen langen Pendelweg in Kauf.

An ihrem Wohn- und Studienort hat Frau Pamuk keine Anstellung gefunden, und das widerspricht dem gesellschaftlichen Stereotyp, dass man als IngenieurIn leicht eine gute Arbeit findet. Ihre Wunschbranche ist an ihrem Wohnort kaum vertreten, und sie wäre bereit gewesen, davon abweichend bei dem Unternehmen anzufangen, in dem sie ihre Diplomarbeit geschrieben hat. Doch die haben sie nicht mit Festvertrag übernommen, und eine Anstellung über Leiharbeit war aufgrund ihres vorhergehenden Status als Praktikantin rechtlich nicht möglich. Als Berufseinsteigerin auf Stellensuche wurde Leiharbeit für Frau Pamuk dann ein wichtiges Thema. Sie schätzt, dass in ihrer Branche die Hälfte der Leute Leiharbeiter_innen sind. Sie lehnt Leiharbeit ab, da „qualifizierte Menschen in diese Jobs gedrängt und wie Ingenieure zweiter Klasse behandelt werden“. Es herrscht ihrer Erfahrung nach die falsche Vorstellung, dass Leiharbeitskräfte für einen festen Vertrag nicht gut genug seien. Aus diesen Gründen hat sie eine Vermittlung durch die Leiharbeitsfirma „aus Prinzip abgelehnt und mir grundsätzlich vorgenommen, nicht über eine Leiharbeitsfirma angestellt zu werden“. Denn „wenn sich alle weigern würden, dann müssten die Firmen normal einstellen“. Frau Pamuk will sich dem Druck nicht beugen, sondern dagegen steuern. „Jetzt muss ich lange pendeln, bin aber glücklich.“ Ein große Rolle spielt im Zusammenhang mit der Stellensuche auch Frau Pamuks Interesse an den Inhalten und dem gesellschaftlichen Wert ihrer Tätigkeit: „Ich lege Wert darauf, welche Arbeit ich mache. Und das war es mir wert, dass ich diese lange Pendelreise in Kauf nehme. Ich muss halt irgendwas machen, das Herz hat. Und das mache ich im Grunde in meinem Beruf in einer Regenerative-Energien-Branche. Ich wollte einen Arbeitgeber haben, der der Gesellschaft etwas zurückgibt.“ In Abgrenzung dazu findet sie es nicht gut, für so einen großen Konzern zu arbeiten, wie sie es während der Diplomarbeit gemacht hat, „weil ich mich für das interessiere,

was ich da mache, ich mache das gerne. Im Großunternehmen hatte ich das Gefühl, dass das, was ich da mache, nur jemandem nutzt, um reich zu werden, den Aktionären quasi. Für mich bestand aber das Ziel meiner Ausbildung nicht nur darin Geld zu verdienen, sondern etwas zu bewirken.“ Für sie ist nicht ein bestimmtes Markenprodukt weltbewegend, sondern „ich möchte der Gesamtgesellschaft etwas zurückgeben“. Dort wo sie nun arbeitet, „habe ich genau das gefunden, was ich gesucht habe.“ Sie ist in einem Forschungsinstitut Angestellte im öffentlichen Dienst. „Meine Arbeit ist nicht davon abhängig, wie viel Leistung ich erbringe oder wie viel unser Produkt wert ist.“ Dafür ist sie direkt am wissenschaftlichen Fortschritt beteiligt: „Es kann sein, dass es nicht gewinnbringend ist, aber trotzdem etwas tolles.“ In ihrem Projekt wird zu einem Bauteil geforscht, bei dem eine Effizienzsteigerung dazu führen könnte, dass allgemein mehr grüne Energie erzeugt und verwendet wird. „Das ist für mich etwas sehr befriedigendes.“ Forschung bedeutet für Frau Pamuk außerdem, Fantasie einbringen zu können, in Abgrenzung zum Lösen vorgegebener Detailaufgaben in der Industrie.

> Frau Pamuk erlebt ihre berufliche Situation als zufrieden stellend, wobei es einige verunsichernde Aspekte gibt, die sie als Frau und als Berufsanfängerin empfindet.

Ihr gefällt, dass „ich den Ansprüchen genüge. Das ist mir sehr wichtig. Ich bin teilweise unsicher, weil ich als Frau in einem typischen Männerberuf arbeite und immer so ein bisschen das Gefühl hab, mehr machen zu müssen, um quasi die Anerkennung zu bekommen.“ Regelmäßiges Lob von den Vorgesetzten hilft ihr darüber hinweg. Sie ist zuständig für die Koordination eines Verbundprojektes, das heißt „viel Projektmanagement und wenig technische Inhalte“. Hier würde sie „gerne noch mal tiefer wieder so in die technischen Dinge gehen, habe aber auch manchmal das Gefühl, dass ich das nicht könnte“. Ihre Stelle wurde eigens zur Koordination des Verbundprojektes geschaffen. Daher hat sie „gefühlte drei Chefs“, fachlich, administrativ und einen Abteilungsleiter, was „manchmal etwas verwirrend ist, zumal ich als Berufseinsteiger direkt in diese Leitungsfunktion gekommen bin, ohne zu wissen, wie man damit umgeht“. Es ergeben sich ungewöhnliche Situationen, wenn sie dadurch über älteren und erfahreneren Kollegen steht, „wenn auch nicht disziplinarisch“.

> Familie und Beruf sind die beiden großen Faktoren in Frau Pamuks Leben. Für diese Prioritätensetzung nimmt sie einen extrem langen Arbeitsweg in Kauf, und sie verzichtet darauf, individuellen Interessen nachzugehen, sondern widmet die wenige freie Zeit ihrem Mann und ihren Eltern.

Frau Pamuk ist „überglücklich“, dass sie wenige Wochen vor dem Interview geheiratet hat und mit ihrem Mann zusammengezogen ist. Vorher waren sie lange ein Paar, sind aber erst nach der Heirat zusammengezogen, da es ihr wichtig ist, „die türkische Kultur und diese Traditionen, die man mir mitgegeben hat, fortzuführen“. Sie sagt: „Mein Mann und meine Familie sind die größten Faktoren in meinem Leben.“ Um in ihrer Nähe zu sein, nimmt sie das Pendeln in Kauf:

„Ich möchte pendeln, weil mein Mann hier ist. (…) Es ist mir wichtig, nach Hause zurückzukommen, um an jedem Abend immer zu meinen Eltern fahren zu können, wenn sie mich brauchen.“ Mit dieser Entscheidung geht ein Verzicht auf individuelle Interessen einher. Ihr Privatleben ist auf das Wochenende beschränkt. Für Sport, Hobbys und für sich selbst hat sie unter der Woche keine Zeit, „aber auf der anderen Seite auch keine Lust, wenn ich mich entscheiden muss zwischen Sport und meiner Familie. (…) Das macht mich ein bisschen unglücklich, dass ich ein bisschen wenig Zeit habe, mal einfach etwas für mich zu machen.“ Gleichzeitig richtet sie sich in der Freizeitgestaltung stark nach ihrem Mann und ihrer Familie. Den Verzicht beschreibt Frau Pamuk als Ergebnis einer eigenen Prioritätensetzung zwischen unterschiedlichen eigenen Interessen: „Ich setze Prioritäten, indem ich meine Mutter besuche, statt Sport zu machen oder mir Zeit für mich selbst zu nehmen. (…) Höchste Priorität hat zurzeit der Beruf. Das wichtigste Private ist mein Mann, dann meine Familie, dann Freundinnen, dann weitere Verwandte.“ (…) Es ist meine eigene Entscheidung, dass ich weniger für mich selber mache und dafür mehr für andere. (…) Das größte was ich für mich mache, ist das mit der Arbeit.“

> Frau Pamuk ist häufig mit Alltagsrassismus konfrontiert. Und sie muss sich ständig positionieren: als Frau im Ingenieurberuf, als Mensch mit Migrationshintergrund in Deutschland und als emanzipierte Frau in der türkischen Community. Die vielfältigen Diskriminierungen, von denen sie betroffen ist, führen dazu, dass sie sehr konsequent reagiert und teilweise auch provokant agiert. Da ihre Eltern aus der Türkei stammen, hat sie ein großes Interesse an gesellschaftlichen Themen wie Diskriminierung, Polizeigewalt, den Morden der Gruppe NSU, denkt aber, dass sie viel zu wenig aktiv dagegen tut.

Die gesellschaftlichen Themen, die Frau Pamuk bewegen, sind „stark davon geprägt, dass meine Eltern aus der Türkei kommen“. Frau Pamuk ist hier geboren, aufgewachsen und hat einen akademischen Abschluss. Als Beispiele für die Alltagsrassismen, der ihr begegnen, nennt Frau Pamuk die vielen Situationen, in denen Leute sich wundern, dass sie gut deutsch spricht und kein Kopftuch trägt. „Die Leute stutzen immer über den türkischen Namen und stellen komische Fragen. Auch wenn sie nett gemeint sind, regen die mich auf.“ Sie reagiert darauf offensiv, führt Diskussionen und klärt auf: „Alles was mit Rassismus und Antirassismus zu tun hat, da positioniere ich mich.“ Auch die NSU-Morde haben sie stark beschäftigt. Und „Themen in Richtung Polizeigewalt und Diskriminierung nehme ich sehr stark wahr, wahrscheinlich weil meine Eltern aus der Türkei kommen. Ich habe ein sehr starkes Interesse daran. In Diskussionen bin ich immer mit Feuer und Flamme dabei. Aber ich denke, dass ich viel zu wenig dafür tue. Auf Demos oder Veranstaltungen gehen ja, aber konkret aus mir selbst aktiv geworden bin ich eigentlich nicht.“ Frau Pamuk charakterisiert sich als Person, die sich schlecht mit Organisationen und Vereinen identifizieren kann. „Ich will mich stark von Gruppenzugehörigkeit abgrenzen. Das ist etwas Persönliches.“ Einerseits sieht sie, dass persönliches Verweigern an Grenzen stößt, aber um sich kollektiv zu organisieren, fehlt ihr der Optimismus. Die Diskrimi-

nierungen, die Frau Pamuk erlebt, sind vielfältig: „Leute mailen mich als Herr an, weil sie denken, dass Ingenieure Männer sind und meinen türkischen Namen nicht als Mädchennamen erkennen und nicht mal so viel wert drauf legen, ihn zu googlen“. Als emanzipierte Frau in der türkischen Community „trifft sie teilweise auf Unverständnis, dass sie bei der Hochzeit nicht den Namen des Mannes angenommen hat. Die Konsequenz ist, dass sie sich vielfältig widerständig positioniert und auch provokant agiert: „Ich muss mich positionieren als Frau im Ingenieurberuf, als Mensch mit Migrationshintergrund in Deutschland, als emanzipierte Frau in der türkischen Community. (…) Also es ist nicht nur eine Sache, die mich berührt und bewegt, sondern es sind mehrere Sachen. Das potenziert das und deswegen bin ich in allem sehr konsequent. (…) Ich stelle hohe Anforderungen, den vielfältigen Diskriminierungen zu begegnen, bin provokant und setze mich, wenn nötig, sehr lange mit Leuten auseinander.“

> Frau Pamuk hat schon als Kind vermittelt bekommen, dass sie als mathematisch und naturwissenschaftlich interessiertes Mädchen etwas Ungewöhnliches sei. Sie wurde dadurch selbstbewusster, und es hat ihre Berufswahl Richtung Ingenieurin gepusht. Im Beruf setzt sich der Minderheitenstatus fort. Auch wenn sie es manchmal komisch findet, nur mit Männern zusammenzuarbeiten, überwiegt der Bonus, den sie dadurch hat, dass sie als interessant gilt und dass die Leute besonders hilfsbereit sind. Gesellschaftlich ist sie mit ihrem Job oft der bunte Hund.

Frau Pamuk ist in der Schule immer sehr erfolgreich gewesen, besonders in Mathematik und Naturwissenschaften. Und ihre Interessen waren „nicht so Mädchentypisches“, sondern Autos und Lego. Es wurde ihr immer gesagt, das sei ungewöhnlich, und auch ihre schulischen Interessen galten als etwas Besonderes. Dies hat sie nicht behindert, sondern im Gegenteil: „Es hat mich quasi gepusht, dass andere Leute sagen, dass ich das besonders gut kann. Das macht selbstbewusst.“ Die Studienwahl war dann eine ganz bewusste persönliche Entscheidung darüber, „was für mich das Beste wäre“. Die Entscheidung kam nicht aus dem Elternhaus, und sie kannte damals auch keine Akademiker_innen. Es war eine strukturiert erarbeitete Entscheidung. „So bin ich immer, das passt zum mir.“ Heute ist sie neben der Assistentin die einzige Frau in ihrer Abteilung. „Ich bin zwar emanzipiert, aber es ist trotzdem komisch, wenn man nur mit Männern zusammenarbeitet, vor allem, wenn man die Leute noch nicht kennt.“ Generell denkt sie, dass sich die Minderheitenposition von Frauen im Ingenieurberuf je nach Situation gut oder schlecht auswirken kann. Das Problem ist, dass man leicht als Praktikantin abgestempelt wird. Aber andererseits bewirkt es einen Bonus, die Leute sind hilfsbereit, und man ist interessant. An ihrem jetzigen Arbeitsplatz empfindet sie es als positiv, dass nur junge Leute da sind, „die nicht dieses alte Bild im Kopf haben“. Anders war es in dem Unternehmen, wo sie für die Diplomarbeit war. Dort gab es einen „Altersschnitt 50, die haben das anders gesehen“. Außerhalb der beruflichen Umgebung ist die Überraschung, „dass ich als Frau diesen Job habe, ganz ausgeprägt. Da bin ich der bunte Hund.“

Herr Quade

Herr Quade ist zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt und lebt mit seiner Ehefrau in einer westdeutschen Stadt. Er hat ein deutsches Diplom und einen ausländischen Masterabschluss als Maschinenbauingenieur und arbeitet als Projektleiter und stellvertretender Unterabteilungsleiter in der Fertigungsplanung eines Großkonzerns. Sein Arbeitsvertrag als tariflicher Festangestellter sieht 35 Wochenstunden vor, wobei er regelmäßig die maximal zulässigen Überstunden ausschöpft und real 48 bis 50 Wochenstunden erwerbstätig ist. Neben dem Beruf engagiert sich Herr Quade regelmäßig an Wochenenden als ehrenamtlicher Rettungssanitäter und als Musiker in zwei Landesorchestern. Das Interview mit Herrn Quade wurde im Januar 2014 geführt und dauerte 90 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Quade ist durch Zufall in seiner Branche gelandet und arbeitet mit Begeisterung als Projektleiter in der Fertigungsplanung, da man dort reale und sichtbare Dinge schafft. Er akzeptiert die extrem hohe Arbeitsbelastung, weil das positive Feedback ihm Antrieb gibt. Es macht ihm Spaß, große Sachen zu begleiten und mit zu entscheiden und von seinem Ziel, ranghohe Führungskraft zu werden, verspricht er sich erweiterte Handlungsspielräume im Unternehmen.

In seine Branche ist Herr Quade durch die beiden Abschlussarbeiten für das Studium „zufällig reingerutscht“. Er ist im Führungskräftenachwuchsprogramm und Projektleiter im Werksaufbau für zwei neue Marken, von denen eine „das zurzeit vom Investitionsvolumen her größte Projekt im gesamten Konzern“ ist. Dies bedeutet „sehr, sehr viel Stress, aber danach kennt Gott und die Welt einen. Es gibt sonst, glaub ich, kaum einen Projektleiter aktuell auf meiner niedrigen Projektleiterebene, der so viel beim Vorstand und auf Bereichsleiterebene durch die Gegend läuft wie ich“. Die hohen Anforderungen haben ihn aber bereits einmal an die Belastungsgrenze gebracht: „Das letzte Jahr war extrem anstrengend. (…) Es war grenzwertig. Nach sechs Jahren im Beruf war es bei mir soweit, dass ich von der Belastungsgrenze her absolut am Limit war.“ Dabei betont er, dass er „den Job freiwillig“ macht. Er bekommt im Gegenzug „gutes Geld“, aber vor allem „bekomme ich auch viel zurück. (…) Das Schöne an der Arbeit hier ist, dass man etwas bewegt. Und dass man wirklich real die Früchte seiner Arbeit sehen kann.“ Außerdem motiviert ihn die Anerkennung: „Ich werde ernst genommen, wahrgenommen, bekomme positives Feedback und dadurch neuen Antrieb“. Daraus, dass „auch andere Leute im Projekt an der Schmerzgrenze liefen, bis dahin, dass sie ausgefallen sind“, schlussfolgert Herr Quade, dass es tatsächlich die außerordentlich hohen Anforderungen sind, die ihn an die Grenze bringen, und „nicht ich, der so schwach ist“. Nachdem er kurz vor dem Interview im Urlaub neue Kraft geschöpft hat, ist er für die weitere Projektlaufzeit optimistisch, denn er hat „letztes Jahr so viel geschafft und eine gewisse Grundstruktur gelegt, dass es jetzt gerade so langsam anläuft, dass ich irgendwie ganz entspannt an die Arbeit wieder rangehe“. Er betont die hohe Bedeutung von Erholungspausen: „Im Urlaub sage ich ganz bewusst, Arbeit ist mir jetzt egal.

Im Urlaub habe ich das Handy aus und schalte komplett Arbeit auf null.“ Unterstützend ist dafür, dass dies im Unternehmen „akzeptiert“ ist. Er befürwortet die dort vorherrschende Praxis: „Auch die Chefs sind im Urlaub nicht erreichbar.“ Herr Quade verfolgt klare Karriereziele und zieht dabei die Grenze nach oben bei der verfügbaren Freizeit: „Bis auf Führungsebene drei von fünf würde ich gehen. Das ist dann schon der obere Managementkreis. (…) Das Topmanagement ist mir zu hart. (…) Da sage ich ganz bewusst, das möchte ich nicht. Ich möchte auch weiterhin Wochenende haben.“ Die Motivation zur Führungskraft sind für ihn zwei Dinge: die Arbeit mit Menschen gestalten und die Entscheidungsmöglichkeit in unternehmerischen Belangen. „Was mich daran begeistert ist die Sache, etwas bewegen zu können. Dass ich da so viele Leute führe, ist mir egal. Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen. Und das macht mir Spaß. Und auch schon jetzt als Projektleiter macht mir Führung Spaß. Das Zusammenarbeiten mit Leuten, gemeinsam etwas bewegen, nicht alleine im stillen Kämmerlein hocken und irgendetwas machen, sondern gemeinsam. Ich muss das nicht mal selber machen, sondern ich freu mich daran, wenn andere etwas machen und wenn das dann zusammen zu einem großen Ganzen wächst. Die Möglichkeit, solche Sachen zu bewegen, die Möglichkeit tolle, große Sachen mit zu begleiten und mit entscheiden zu dürfen, die gefällt mir. Das macht mir Spaß. Und das ist auch das, was mir heute an meiner Arbeit Spaß macht. Die Möglichkeit, so eine Riesenanlage zu schaffen, auch wenn es viel Arbeit kostet.“ Am Unternehmen schätzt er das transparente und verbindliche Feedbacksystem der regelmäßigen Mitarbeitergespräche. Als Nachwuchsführungskraft profitiert er von einer der sehr klaren Entwicklungsplanung mit konkreten Maßnahmen, Dokumentation und Kontrolle und dem Angebot an Praxisberatung und Rhetorikseminaren.

> Herr Quade charakterisiert sich als sehr aktiven Menschen. Neben Beruf und Partnerschaft spielt er als Musiker in zwei Orchestern und ist ehrenamtlicher Rettungssanitäter. Er empfindet sein Leben als sehr ausgefüllt und ausgeplant. Für das folgende Jahr haben er und seine Frau sich vorgenommen, mehr Freunde zu sehen und mehr Zeit für Andere zu haben.

Herr Quade und seine Frau legen Wert darauf, in der Stadt zu leben, in der sie arbeiten. Da sie beide viel und lange arbeiten, sparen sie durch die kurzen Wege Zeit, die sie miteinander verbringen können. Später möchte er gerne in die Stadt oder zumindest in die Region zurückgehen, in der er aufgewachsen ist, „aber die Möglichkeiten hier sind so exzellent, das wiegt den Standort zurzeit auf“. Herr Quade empfindet sein Leben als „sehr ausgefüllt und ausgeplant“. Was seit dem Antritt der Projektleitungen zu kurz kommt sind Freundschaften. Früher hat er nach Feierabend noch Freund_innen getroffen. „Dann kam die Phase der vielen Arbeit, und meine Freundin hatte faktisch einen Burn Out, und ich habe mich viel um sie gekümmert“. Jetzt haben sie sich beide vorgenommen, „mehr Freunde zu sehen und mehr Zeit für Andere zu haben“. Er schildert, wie glücklich es ihn macht, wenn er nach Feierabend „den inneren Schweinehund“

überwindet und etwas unternimmt: „Jedes Mal, wenn ich was gemacht habe und den überwunden habe, bin ich am Abend glücklich ins Bett gefallen. Und das baut einen wieder auf.“ Neben der beruflichen Arbeit engagiert sich Herr Quade als Rettungssanitäter beim Roten Kreuz und ist in zwei Orchestern aktiv. Dass dies nicht auf Kosten der Zeit für die Partnerschaft geht, gelingt ihm, da er die Termine mit den regelmäßigen Wochenenddiensten seiner Frau synchronisieren kann.

> Herr Quade empfindet die Arbeitsteilung im Haushalt als gleichberechtigt und unkompliziert. Für den zukünftigen Kinderwunsch würde er realistisch und pragmatisch sein und Hobby und Ehrenamt zurückfahren.

Im Haushalt teilen sie beide alles. „Wir sind gleichwertig verantwortlich, weil wir wissen, der Andere ist ja auch nicht da, wann soll der das denn machen.“ Er selbst kocht viel und gerne, und ansonsten „macht jeder einen Handgriff, wenn er zu Hause ist.“ Herr Quade und seine Frau wünschen sich drei Kinder. Dafür würde er sein außerberufliches Engagement aufgeben: „Es wird darauf hinauslaufen, dass ich Rotes Kreuz und Orchester massiv zurückfahren muss. Das wird leider als erstes sterben. Das ist so, ich weiß es, und deshalb mach ich es heute so gerne. Freunde wollen wir beide noch irgendwie drin behalten, weil man das nicht verlieren möchte. Deswegen gibt es nur zwei Optionen, die herausfallen. Das sind dann eben meine Hobbys.“ Im Hinblick auf die Elternschaft plant er „die zwei Vätermonate zu nehmen, die sind bei uns anerkannt“. Da sich das Unternehmen als Top-Arbeitgeber profilieren möchte, gibt es eine hohe Familienfreundlichkeit. Herr Quades Erfahrung zeigt aber, dass „es nicht förderlich ist, ein Jahr auszusteigen, wenn man weiterkommen möchte“. Seine Frau hingegen möchte in Elternzeit gehen und die Berufstätigkeit länger aussetzen.

> Herr Quade hat sich aktiv mit dem Thema Mitarbeitervertretung auseinandergesetzt und spricht sich deutlich für Gewerkschaften und Interessenvertretung aus. Er schätzt die Kultur des Miteinanders und der Mitbestimmung und die transparenten Strukturen im Unternehmen. Aber er ist gegen die extrem hohe Macht der IG Metall, weil das Leistungsprinzip durch die alten Strukturen unterwandert wird.

Herr Quade hat sich zum Thema Interessenvertretung „Gedanken gemacht“ und befürwortet, „dass es Gewerkschaften gibt und dass es Interessensvertretungen und Mitarbeitervertretungen gibt. Die sind wichtig, und die braucht man in einem Unternehmen. Das stelle ich nicht in Frage, ganz bewusst.“ So hebt er hervor, dass die „Kultur des Miteinanders und des fairen Umgehens miteinander hervorragend ist“. Durch die Arbeitnehmervertretung gibt es transparente Strukturen, Möglichkeiten guter Work-Life-Balance und bezahlte Überstunden. Die Regelungen zur Arbeitszeitbegrenzungen findet er prinzipiell gut, „aber zu eng gesetzt, da es mich dann stresst, diese Grenzen einzuhalten“. Jedoch positioniert er sich sehr kritisch in Bezug auf die starke Verankerung von Gewerkschaft und Betriebsrat in seinem Unternehmen. Als „ungerecht“ bewertet er den Druck zur Mitgliedschaft. Dies betrifft ganz direkt seine Karriereziele: „Wenn du

hier Führungskraft werden willst, musst du *IG Metall* Mitglied sein. Das ist das, was mich an der Grundstruktur hier im Unternehmen am meisten stört.“ Diesen „fast totalitären“ Zwang lehnt er ab: „Mich stören Dinge, wo ich in einer gewissen Art und Weise machtlos bin und in gewissem Maße der Grundstruktur des Unternehmens oder der Realität der Struktur des Unternehmens ausgeliefert bin. Das ist vielleicht das, was mich am meisten stört.“ Dies hängt für ihn damit zusammen, dass Gehalt und Karriere nicht durchweg nach Leistung bewertet werden, sondern alte Strukturen die Karrierewege vorgeben und Aufstiege verhindern.

> Herr Quade verortet sich als Angehöriger der Oberschicht und dennoch bodenständig. Aufgrund eigener Ausgrenzungserfahrungen als Außenseiter in der Jugend und eines ausgeprägten Gerechtigkeits- und Verantwortungsbewusstseins, betrachtet er Menschen aller sozialen Schichten als gleichwertig. Im Ehrenamt pflegt er Kontakt zu anderen sozialen Gruppen, während er privat auf einen sozial homogenen Freundeskreis Wert legt.

Aufgrund seiner Herkunft und seines Berufes verortet sich Herr Quade als Angehöriger der Oberschicht. Ein homogener Freundeskreis ist ihm wichtig, da „man sich zwangsläufig vergleicht“ und sich „gleichwertig fühlt“, wenn die anderen ähnlich verortet sind. In seinem Freundeskreis sieht er sich in der Mitte angesiedelt. Dies ist für ihn nicht gleichbedeutend mit der Abwertung von anderen sozialen Gruppen. Diese bodenständige Haltung wurde in seiner Jugend geprägt. Er berichtet zum einen von den Erfahrungen als Austauschschüler bei einer ärmeren Familie: „Das hat mich durchaus sehr geprägt, dass man mit wenig Sachen sehr glücklich und zufrieden und auch sehr schön leben kann. Das war sicher eine prägende Sache.“ Außerdem ist er früher selbst als kleiner und schmächtiger „Milchbubi“ ausgegrenzt worden, bevor er zum anerkannten und erfolgreichen Jugendlichen wurde. Sein berufliches Handeln beschreibt er als geprägt von „Gerechtigkeitsempfinden und Verantwortungsbewusstsein“. In seinem Aufgabengebiet, der Anlagenoptimierung, versucht er, „der Verantwortung gegenüber den Leuten in der Produktion gerecht zu werden.“ Und in beruflichen Begegnungen hat er den Anspruch, dass soziale Unterschiede keine Rolle spielen sollen: „Ich nehme die Leute ernst trotz meiner gehobenen Stellung.“ Den unkomplizierten Kontakt mit anderen sozialen Gruppen schätzt Herr Quade auch in der Arbeit als Rettungssanitäter: „Beim Roten Kreuz arbeite ich mit einfachen Arbeitern zusammen. Ich arbeite sehr gerne mit denen zusammen. Meine beruflich gehobene Stellung lasse ich möglichst heraus.“ Zwar werde in Gesprächen schnell klar, dass sie „keine engsten Freunde werden, denn die haben ganz andere Fragestellungen im Leben und leben teilweise auch ganz anders.“ Hier ist ihm der Umgang auf Augenhöhe wichtig: „Die halten mich nicht für abgehoben, sonst würden wir nicht so locker zusammen arbeiten.“

Herr Reuter

Herr Reuter ist zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt und lebt mit seiner Ehefrau und dem gemeinsamen einjährigen Kind in einer norddeutschen Stadt. Er ist Diplomingenieur für Maschinenbau und arbeitet als tariflich angestellter Projektleiter ohne Personalverantwortung in einem großen Unternehmen. Momentan ist er in Elternzeit und dabei 28 Wochenstunden erwerbstätig. Nebenbei ist er sehr stark in den Hausneubau eingebunden, der zum Interviewzeitpunkt kurz vor der Fertigstellung steht. Das Interview mit Herrn Reuter wurde im Februar 2014 geführt und dauerte 70 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Reuter steht beruflich und gesellschaftlich dort, wo er sein möchte. Privat identifiziert er sich als Familienvater. Er ist ein Kinderfan und hätte gerne mehr Zeit für die Familie und für sich selbst. Die alltägliche Zeitknappheit ist für ihn eine absehbar endende Durststrecke, da in den letzten eineinhalb Jahren durch die Geburt des ersten Kindes, den Hausneubau und die zweite Schwangerschaft seiner Frau viel aufeinander kam.

Herr Reuter sagt über seine berufliche und gesellschaftliche Stellung: „Ich bin da, wo ich sein möchte." Er verortet sich in der „oberen Mittelklasse" und „gutbürgerlich": „Ich habe respektable Arbeit, ich arbeite verantwortungsvoll, durch die Sachen, durch mein Aufgabengebiet mit einem recht großen Verantwortungsbereich, denke ich. Familie, Haus steht in einem schönen Vorort, finanziell keine Probleme, alles sehr gut im Griff. Kinder haben wir auch gut versorgt, das können wir jetzt schon sagen." Für die Zufriedenheit ist dabei für ihn „Geld nicht alles": „Wenn wir über die Runden kommen, uns keine Sorgen machen müssen, dann ist das gut, dann brauch ich aber auch nicht mehr." Durch das kleine Kind, die zweite Schwangerschaft seiner Frau und den Hausneubau waren zuvor viele Anforderungen zusammengekommen. Hier setzt Herr Reuter klare Prioritäten: „Priorität eins ist die Arbeit, Priorität zwei ist die Familie, dann kommt der Hausbau, und dann komm ich." Jetzt freut er sich darauf, „dass die Durststrecke bald zu Ende ist". Denn als „Kinderfan" hätte er „gerne mehr Zeit für die Familie." Und auch „eine Stunde für mich, die fällt seit einiger Zeit hinten runter." Seine Hobbys sind lesen und basteln, und er gehört einem Freundeskreis von jungen Ingenieur_innen aus der Firma an. In diesem Kreis planen sie wöchentliche Freizeitaktivitäten und pflegen den informellen kollegialen Austausch. Erwerbstätig ist er zum Interviewzeitpunkt in Teilzeit im Rahmen der Elternzeit. Teilzeit und „Vätermonate" sind im Unternehmen „weit verbreitet. Die Kollegen, vor allen Dingen auch die Vorgesetzten, haben da sehr großen Respekt vor und sagen, wenn du weg musst, dann musst du weg." Die Haushaltsarbeit, also das "wickeln, Kind füttern, putzen, spülen und aufräumen", teilen seine Frau und er „auf Zuruf". Seit der Geburt des ersten Kindes ist seine Frau in kompletter Elternzeit. Nach dem Ende der kommenden zweiten Elternzeit planen beide, jeweils auf einer dreiviertel Stelle zu arbeiten und die Kinder zumindest nachmittags zu Hause zu haben. Aufgrund der flexiblen Arbeitszeit kann er sich dann morgens um die Kinder

kümmern, sie hat als Lehrerin nachmittags frei, und so müssen sie zwischendurch nur für dreieinhalb Stunden externe Kinderbetreuung sorgen.

> Herr Reuter ist beruflich sehr zufrieden. Das Unternehmen hat er aktiv ausgewählt und den Job durch Eigeninitiative bekommen. Nach einer schwierigen Phase als Berufseinsteiger, in der die hohen Anforderungen und die fehlende Routine zu einer stressbedingten ernsten Erkrankung führten, fühlt er sich jetzt in seiner Tätigkeit angekommen.

Beruflich ist Herr Reuter im Fachbereich Einrichtung und Ausrüstung tätig. Das ist für ihn „ein sehr interessantes Feld, wir haben überall die Finger drin". Seine Aufgabe ist die technische Planung und Verwaltung großer Konstruktionsprojekte und die Vergabe von Teilaufgaben an Unterlieferanten: „Es ist nicht die offizielle Bezeichnung, aber es kursiert als Projektmanager." Dabei hat er keine Personalverantwortung, sondern alle Ingenieure im Fachbereich sind wie er Projektmanager für die jeweiligen Aufträge. Er schildert, wie er durch glückliche Umstände und viel Eigeninitiative und Engagement in einem nahtlosen Übergang vom Studium an diesen Job in seiner Wunschfirma gekommen ist. Innerhalb der Branche, auf die er sich bereits im Studium spezialisiert hat, wollte er weder im Luxussegment arbeiten, da sich dort „der Kunde von ästhetischen Beweggründen leiten lässt, nicht von technischen" und auch nicht im Militärsegment, denn „das ist unglaublich bürokratisch, weil der Staat drin hängt und viel Geld zu vergeben hat". Das konkrete Unternehmen hat er aufgrund der „Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien" ausgesucht. Den Berufseinstieg schildert Herr Reuter als große Herausforderung, da er nach nur drei Monaten Einarbeitungszeit alleinverantwortlich für ein Projekt mit speziellen Problemen war. Als Einsteiger war es zudem schwierig, von den erfahrenen Produktionsarbeitern ernst genommen zu werden. Damals kam er schnell auf 50 bis 60 Stunden Wochenarbeitszeit, der Stress hat eine schwere Erkrankung ausgelöst, und „das hat damals zwischendurch in drei Wochen Krankenhaus geendet wegen Überlastung". Rückblickend sagt er, dass er sich einen „effektiven Wirkungsgrad erst erarbeiten" musste. Heute hat er ein gutes „Selbstmanagement" durch „Checklisten". Sein Leitspruch ist: „Für Hektik habe ich keine Zeit." Gerade bearbeitet er drei Aufträge gleichzeitig und sagt: „Beruflich bin ich sehr zufrieden. Die Arbeit ist interessant, vielfältig. Von der Projektierung bis zur Garantie ist alles drin. Ich mache das jetzt seit sechs Jahren, da ist man auch kein Neuling mehr und wird von den Kollegen ernst genommen." Kritisch gegenüber den Firmenstrukturen bemerkt er in diesem Zusammenhang, dass er gerne, so wie es früher gewesen ist, alle Positionen gedoppelt hätte, um „keine Sorgen zu haben, dass irgendeine Bombe hochgeht oder irgendetwas völlig schief läuft, wenn man mal krank ist oder sich Urlaub gönnt. Weil man weiß, da ist noch jemand, der ist kompetent, der kennt das System, der weiß, worauf es ankommt, und der kann gefragt werden."

> Herr Reuter hat keine Ambitionen auf eine höhere Stelle. Er möchte Technik machen und basteln und nicht für Personal verantwortlich sein. Hohe Arbeitsanforderungen in den Unternehmen erklärt er aus der Notwendigkeit heraus, im globalen Wettbewerb zu bestehen. Er selbst ist durch seine Krankheit und Familie insofern geschützt, dass seine Grenzziehungen akzeptiert werden.

Herrn Reuter hat der „Spaß am Basteln" zu seinem Beruf gebracht. Das sind in seinem Fall das Erarbeiten und Bewerten von technischen Lösungen und die Ergebnissicherung in einem 3D-Modell, das dann von den Arbeitern direkt am Produkt umgesetzt wird. Er grenzt sich von Karriereplänen ab, da ihm die technisch-fachliche Arbeit wichtig ist: „Ich habe keine Ambitionen auf eine höhere Stelle. Da hätte ich dann sofort Personalverantwortung für 15 bis 25 Leute. Und dafür bastele ich zu gerne. Ich will Technik machen. Dafür habe ich studiert, dafür habe ich diesen Beruf. Personalmanagement wäre nicht meins." Außerdem legt er Wert auf einen Beruf, der einem Freizeit und Wochenenden lässt, jedoch mit voranschreitender Karriere „fällt das Private hinten runter". Er beobachtet aber auch im Bereich der Konstruktion und technischen Projektleitung eine notwendigerweise steigende Arbeitsbelastung, um mit technisch anspruchsvollen Produkten gegen die globale Konkurrenz von Massenware zu bestehen: „Wenn wir technisch komplizierte Produkte anbieten wollen, die funktionieren, dann muss man natürlich Gehirnschmalz reinstecken. Das bedeutet mehr Arbeit für die Entwickler. Wenn gleichzeitig der Preis stimmen soll, dann darf es nicht zu viele Ingenieure geben, die sind teuer. Und dann haben wir den Salat. Das bedeutet steigende Arbeitsbelastung." Demgegenüber haben aber Ingenieure eine relativ gute Verhandlungsposition, „dadurch dass man das begehrte Fachwissen hat, vielleicht auch schon die Erfahrung, kann man natürlich auch gut verhandeln. Die einen holen mehr Geld raus, die anderen holen mehr Urlaubstage raus." Seine eigene Grenzziehung empfindet er als gelingend und akzeptiert: „Durch die Erkrankung und durch die Familie habe ich sozusagen einen Schutz innerhalb des Unternehmens. Jeder hat Verständnis dafür, wenn ich sage, hier ist jetzt Schluss, ich mach nicht mehr weiter, geht nicht mehr." Er vermutete, dass andere Kollegen dann eher „die Zähne zusammen beißen und weitermachen".

> Herr Reuter überlegt, für den Betriebsrat zu kandidieren, da Ingenieure dort unterrepräsentiert sind und ihre Interessen bei Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat nicht berücksichtig werden. Voraussichtlich wird er aber nicht antreten, da es sich zeitlich nicht mit seiner Funktion vereinbaren lässt, die er aber behalten möchte.

Herr Reuter ist Mitglied in der *IG Metall*, „aber nicht aus purster Überzeugung. (…) Es stand mal ein Arbeitskampf im Raum. Das war der Moment, wo ich gesagt habe, klare Kante, Position beziehen. Ich trete jetzt ein und wenn die *IG Metall* hier zu Aktionen aufruft, dann geh ich mit." Die Ingenieure sieht er im Betriebsrat unterrepräsentiert. „Ich finde, das ist potentiell eine gefährliche Angelegenheit. Denn das bedeutet gerne mal, dass man Entscheidungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat trifft, die die Ingenieure ausbaden müssen, einfach weil es keine Repräsentanz gibt." Er überlegt daher zu kandidieren, wird es aber voraussichtlich aus

zeitlichen Gründen nicht machen. In die Tätigkeit im Betriebsrat würde so viel Arbeitszeit fließen, „dann könnte ich meine Position nicht mehr adäquat ausfüllen“. Dagegen steht sein „Ehrgeiz“ als Hauptverantwortlicher für den Produkttyp, für den das Unternehmen steht: „Das kann man nicht so einfach wegschieben.“

Frau Su

Frau Su ist zum Zeitpunkt des Interviews 36 Jahre alt und lebt in einer westdeutschen Stadt. Sie hat in ihrem Herkunftsland ein Bachelorstudium in einer technischen Fachrichtung absolviert. Da sie dort keine Aussichten auf eine attraktive Stelle hatte, ging sie nach Deutschland, um Maschinenbau zu studieren. Nach dem Erhalt des Diploms ging sie zurück und bekam eine Stelle im Tochterunternehmen eines deutschen Großkonzerns. Dort lernte sie ihren heutigen Mann kennen. Zum Interviewzeitpunkt ist Frau Su für drei Jahre an einen deutschen Unternehmensstandort entsendet, wo sie gemeinsam mit ihrem Ehemann lebt, der im gleichen Unternehmen angestellt ist. Sie ist im Bereich der Planung von Serienproduktionen tätig und hat eine vertragliche Erwerbsarbeitszeit von 40 Wochenstunden. Das Interview mit Frau Su wurde im Februar 2014 geführt und dauerte 60 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Su ist entsendete Angestellte einer ausländischen Firma und hat die Stelle in Deutschland angenommen, um mit ihrem Mann zusammenleben zu können. Sie wünscht sich eine Übernahme in den deutschen Konzern, um Planungssicherheit für das Leben mit ihrem Partner und die Familiengründung zu haben.

Frau Su ist nach dem Studium in Deutschland zunächst in ihr Herkunftsland zurückgekehrt, da sie als Einzelkind bei ihren Eltern sein wollte. Für die Firma, Tochter eines deutschen Konzerns, hat sie sich aufgrund der Arbeitsinhalte und der Bekanntheit der Firma entschieden. Nach Deutschland kam sie zurück, „um weiter mit meinem Mann als Familie zusammenleben zu können“, der hierher zurück versetzt wurde. Ihre Entsendung ist auf maximal drei Jahre begrenzt, und ihr Ziel ist es, beim deutschen Konzern angestellt zu werden und beruflich dort die Projekte der ausländischen Tochterfirma zu betreuen. Dieser berufliche Entwicklungswunsch entspricht der Struktur ihrer Abteilung: „In dieser Abteilung sind alle Projektleiter, alle Kollegen haben Projekte in verschiedenen Ländern.“ Ihre Chancen darauf, eine Projektleitung zu bekommen, bewertet sie als gut. Seit ihrem Einstieg in der Firma arbeitet sie in der Fertigungsplanung und hat dort bereits alle drei Unterabteilungen durchlaufen: „Ich kenne alle Prozesse eines Projektes. Deswegen ist es mein zukünftiges Ziel, als Projektleiter selbst Projekte zu betreuen. Das heißt, ich habe eine eigene Gruppe oder Team und von Anfang bis Ende komplett die Projektbetreuung.“ Ihre Position als Entsendete empfindet sie als Zwischenposition zwischen internen und externen Angestellten, die auch Probleme bereitet. „Wegen diesem ausländischen Gesicht kriege ich manchmal schon Probleme“. Sie wird oft für die Mitarbeiterin eines der vielen Joint Ventures aus ihrem Herkunftsland gehalten. Von Kolleg_innen außerhalb der eigenen Abteilung wird ihr dann das Gefühl gegeben, „als Ausländerin hier zu arbeiten“. Mit ihren Abteilungskolleg_innen gibt es keine Probleme: „Die Arbeitsumgebung und die Zusammenarbeit hier sind angenehm.“ Aber die Unternehmensführung sieht sie als „sehr politisch“, sie „schließt Ausländer von Informationen und Workshops und ähnlichem“ aus. Hier wünscht

sie sich gleichberechtigten Zugang zu Informations- und Kommunikationswegen: „Ich bin nicht hundertprozentig wie andere Kollegen. Manchmal kann man noch fühlen, dass ich kein Recht habe, auf etwas zuzugreifen oder an etwas teilzunehmen."

> Frau Su ist zufrieden mit ihrem Leben. Sie braucht keinen Luxus, sondern ist glücklich mit einer Arbeit, die ihr Spaß macht und einem schönen Zuhause. Sie und ihr Mann möchten beide später Kinder und Beruf vereinbaren.

Frau Su ist privat glücklich. Im Zentrum steht das gemeinsame Leben mit ihrem Mann, wobei ihr ein gemeinsamer Arbeits- und Wohnort wichtiger ist, als der Ort selbst. „Wenn ein Projekt kommt, in dem wir beide zusammen arbeiten können, dann gehen wir hin, auch in andere Länder. Wenn nicht, dann bleiben wir weiter in Deutschland. Hauptziel ist, dass wir zusammen bleiben können." Im Alltag findet sie es „praktisch", dass sie und ihr Mann bei der gleichen Firma sind. Das Privatleben schildert sie als sorglos. Da sie noch kein Kind haben, ist die Freizeit „nur für uns zwei, das ist kein großes Problem. Privat möchte ich nichts ändern. Im Familienbereich gibt es keine Probleme." Nur dass sie bei einer Tochterfirma des Konzerns beschäftigt ist und noch nicht vom deutschen Unternehmen übernommen, macht ihr „zurzeit ein bisschen Sorge". Frau Su und ihr Mann haben einen sehr gleichen Alltag. Werktags dominiert die Erwerbsarbeit, am Wochenende verbringen sie gemeinsame Freizeit. „Von Montag bis Freitag ist es ganz voll. Nach Feierabend haben wir eigentlich nicht so viel Zeit. Wir fahren fast eine Stunde nach Hause, sind um sechs Uhr zu Hause, essen etwas, und dann ist nicht mehr so viel los. Also nur am Wochenende versuchen wir, etwas zu machen. (…) Es läuft gut. Wir haben viele gemeinsame Hobbys." Die gemeinsamen Hobbys und Aktivitäten sind Unterhaltungselektronik, Spiele und aktuell die Renovierung und Einrichtung des kürzlich bezogenen Hauses. Ein weiteres Interesse ist das Reisen: „Wenn wir Zeit haben, möchte ich gerne Reisen machen, das ist auch unser Hobby. Als ich damals in Deutschland studierte, habe ich über 20, 30 Städte besucht. Das mache ich gerne, auch mit meinem Mann zusammen. Wir waren voriges Jahr in Australien. Wenn wir Zeit haben, dann reisen wir gerne." Frau Su berichtet vom gemeinsamen Kinderwunsch und dem Ziel, dass beide dann Elternschaft und Beruf vereinbaren können: „Mein Mann und ich haben die gleiche Art. Er möchte nicht als Hausmann zu Haus sein, und ich möchte später auch nicht als Hausfrau zu Hause sein. Auch wenn wir Kinder haben." In Abgrenzung zu einem Streben nach Luxus charakterisiert sie ihre Wünsche als familienorientiert und bescheiden: „Ich bin sehr leicht glücklich. Ich bin zurzeit mit meinem Mann zusammen, und wir möchten später Kinder haben. Dann wäre unsere Familie vollständig. Und wir haben noch ein bisschen Renovierung zu Hause. Wenn das auch fertig ist, dann haben wir ein gemütliches Zuhause. Das ganze Luxusleben brauche ich nicht. (…) Arbeit zu haben, die Spaß macht und zuhause eine schöne Familie, das ist für mich schon sehr schön."

> Frau Su ist Ingenieurin aus Leidenschaft. Sie mag Mathematik und Technik und schätzt die Vielfalt der Aufgabengebiete. Als Frau hat sie es oft schwerer. In ihrem Herkunftsland wurden Männern bevorzugt eingestellt, in Deutschland wird

> sie oft für eine Dolmetscherin gehalten, und die verbalen Auseinandersetzungen in den Werkhallen liegen ihr weniger als den Männern.

Frau Su mag ihren Beruf und findet ihn abwechslungsreich. Sie selbst hat schon so unterschiedliche Aufgaben gehabt wie ruhige Computerarbeit, Kunden- und Produktionskontakt oder Planung und Koordinierung mit häufigen Besprechungen. Erfahrene Ingenieure sieht sie als „Hauptkraft in den Unternehmen." Sie sind überall zu finden, und ohne sie kann kein Projekt laufen. „Ich will nicht sagen das Wichtigste, aber die Hauptkraft". Dabei berichtet sie auch von enorm hoher Arbeitsbelastung in ihrer Abteilung, wo Leute aus dem Feierabend zurückgeholt werden oder Besprechungen am Nachmittag akzeptieren müssen. Obwohl der Betriebsrat schon auf ihre Abteilung aufmerksam geworden ist, sieht sie keine Begrenzungsmöglichkeiten, da die dafür nötigen Personalkapazitäten fehlen. „Wir hören vom Betriebsrat, dass wir nicht so lange arbeiten sollen, aber es gibt keine Kapazität." Frauen haben es nach Frau Sus Erfahrung in technischen Berufen schwerer, und sie spricht sich gegen Diskriminierung aus. Die Benachteiligung als Frau in einem technischen Beruf hat Frau Su gleich nach dem ersten Bachelorstudium „sehr enttäuscht. Ich finde, das müsste sich ändern." In ihrem Herkunftsland wären mit ihrem Abschluss „Jobs in Fabriken, nicht in Büros" in Frage gekommen. Dort „werden Männer bevorzugt eingestellt, auch wenn sie schlechtere Zeugnisse haben." Als sie daraufhin nach Deutschland ging, überlegte sie aufgrund dieser Erfahrung kurz, „eine weibliche Fachrichtung zu studieren", hat sich aber dann doch ihren Interessen folgend für Maschinenbau entschieden, denn „ich mag Fachrichtungen nicht, wo man viel auswendig lernen und schreiben muss. Ich mag Mathematik, Physik, viel rechnen, analysieren". Außerdem wäre ihr Betriebswirtschaftslehre, die sie als Beispiel für eine weibliche Fachrichtung nennt, „zu virtuell. Ich möchte die Maschinen kennen, für die ich in Beschaffung und Verkauf zuständig bin". In Deutschland war sie in der totalen Minderheit an der Universität, als eine von wenigen Frauen und einzige Frau aus ihrem Herkunftsland. Auch heute in ihrem Büro gibt es fast keine weiteren Frauen. Sie wird von Kolleg_innen oft nicht sofort als Ingenieurin eingeordnet: „Viele fragen mich, ob ich Dolmetscherin bin. Das ist sehr schwer." Frauen und Männer sind nach Frau Sus Ansicht unterschiedlich gut für verschiedene Arbeiten geeignet. Bei Tätigkeiten, bei denen es um Durchsetzungsvermögen in Konflikten geht, sieht Frau Su Frauen aufgrund ihrer weiblichen Eigenschaften im Nachteil: „Bei Verhandlungen als Betreuer in der Halle, das ist für Frauen wirklich hart. Das gibt Streit ohne Ende. Und die Leute sind Bauarbeiter oder Schlosser. Die sind manchmal sehr böse. (…) Das können nicht alle Frauen. Das kommt von der Natur." Sie selbst musste dieses Durchsetzungsvermögen erst lernen: „Am Anfang war es sehr schwer. Ich kann nicht so gut streiten, so direkt vor den Anlagen mit der Verantwortung, mit der Produktion, aber langsam muss man. Entweder findet man eine andere Lösung, die Leute zu überzeugen, wenn nicht, dann musst du noch lauter als die Leute sein."

Herr Tammens

Herr Tammens ist zum Zeitpunkt des Interviews 36 Jahre alt. Er hat in seinem Herkunftsland ein Ingenieurstudium der Fachrichtung Maschinenbau absolviert und danach für das Tochterunternehmen eines deutschen Konzerns als entsendeter Angestellter im Bereich Fertigungsplanung mehrere Jahre im Ausland gearbeitet. Mittlerweile ist er vom deutschen Konzern übernommen worden und arbeitet seit zweieinhalb Jahren als Projektleiter mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 35 Wochenstunden an einem westdeutschen Standort. Dort lebt er zusammen mit seiner Frau, die er im Ausland kennen gelernt hat, und dem gemeinsamen zweijährigen Kind. Sie erwarten das zweite Kind. Das Interview mit Herrn Tammens wurde im Februar 2014 geführt und dauerte 70 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Herr Tammens Leben ist durch das Arbeiten in verschiedenen Ländern international geprägt. Er möchte in nächster Zeit noch einmal mit seiner Familie für ein paar Jahre an einen Unternehmensstandort im Herkunftsland seiner Frau wechseln. Zu Deutschland hat er kaum soziale Verbindungen, da er neben Beruf, Familie und einigen Freunden wenig an der Gesellschaft teilnimmt. Damit ist er zufrieden, würde aber gerne mehr Freundschaften aufbauen.

Herr Tammens hat die meiste Zeit nach dem Studienabschluss im Ausland gearbeitet. Das prägt ihn: „Das Internationale, wenn man das einmal gemacht hat, dann bleibt das drin." Da er und seine Frau unterschiedliche Herkunftssprachen sprechen, wachsen ihre Kinder zwei- bis dreisprachig auf. Bevor er und seine Frau entscheiden, sich irgendwann fest an einem Ort einzurichten, gilt für ihn das Motto: „Erstmal die Welt." Er möchte sich gerne noch einmal ins Ausland versetzen lassen, am liebsten in das Herkunftsland seiner Frau, weshalb er die Sprache lernt. In seinem Herkunftsland war Herr Tammens politisch interessiert und informiert. In Deutschland hat er „wenig Bindung mit deutscher Politik und mit dem sozialen Umfeld." Daher ist es ihm auch „egal, wo wir wohnen. Aktuell wohnt er in einer Mietwohnung in der Stadt des Unternehmensstandortes, weil es „von Vorteil ist, nicht zu pendeln". In Deutschland fühlt sich Herr Tammens zwar integriert und lebt seinen Alltag, aber er ist als neu Zugezogener noch ein sozialer Außenseiter: „Ich nehme eigentlich wenig Teil an der Gesellschaft. Es ist schwierig einen Freundeskreis aufzubauen, wenn man etwas älter wird. (…) Ich bin sozial nicht engagiert, ich bin nicht außerberuflich tätig. Ich hab meine Familie, einige Freunde, politisch mache ich nichts, mit Ehrenamt mache ich auch nichts. (…) Ich bin integriert in Deutschland, davon gehe ich aus. Also ich spreche die Sprache, ich lebe meinen Alltag. Aber es ist nicht, dass ich sage, dass ich da außergewöhnlich tätig bin." Herr Tammens ist mit der Situation insgesamt zufrieden. Aber was ihm fehlt ist ein Freundeskreis vor Ort: „Ich bin zufrieden mit der Situation. Es ist nur der Freundeskreis, den müssen wir endlich versuchen etwas mehr auszubauen." Davon, dass das erste Kind bald in die Krippe geht, erhofft er sich Kontakte zu anderen Eltern. Die

größte Hürde für neue Freundschaften sieht er im Alter: „Alle haben schon ihr Leben. Da kommt man nicht so einfach rein."

> Herr Tammens hat die Rolle des Familienernährers. Im Gegensatz zu seinen früheren Idealen sieht er heute die Vorteile, wenn die Frau nicht arbeiten muss. Für ihn ist es entspannter, dass sie den Großteil der Hausarbeit macht. Der Konflikt darum, dass sie möchte, dass er abends früher zu Hause ist, ist für Herrn Tammens noch im Rahmen, da sie weiß, dass er im Job Spaß hat und etwas erreicht.

Herr Tammens charakterisiert sein Leben als „sehr familienorientiert, also Arbeit und Familie". Eine „stabile Familie" ist für ihn ein hoher Wert: „Ich glaub daran, wenn die Familie glücklich ist, wenn die Eltern glücklich sind, dass sich das widerspiegelt bei den Kindern und dass sie dann stabiler und stressfreier auch besser für die Zukunft gewappnet sind. Es gibt heutzutage viele Trennungen und alles. Man findet immer einen Weg. Aber ich glaube, dass es für Kinder besser ist, wenn die Familie zusammenhält. Und meine Eltern haben mir die Möglichkeiten gegeben zu studieren. Und ich hoffe, dass meine Kinder auch studieren werden und wenn sie es wollen, dass ich sie auch finanziell unterstütze." Glückliche Kinder und eine entspannte Frau sind für ihn der Kern einer glücklichen Familie: „Wenn mein Kind glücklich ist, ist meine Frau glücklich, wenn die Frau glücklich ist, dann bin ich glücklich. Also wenn sie keinen Stress hat, funktioniert alles besser. Es fängt unten mit den Kindern an und wenn das gut geht, geht es der ganzen Familie gut." Neben der Familie hat Herr Tammens wenig eigene Freizeit und keine Hobbys, außer einmal pro Woche schwimmen zu gehen. Seine Herkunftsfamilie im Nachbarland besuchen sie alle paar Monate. Die Familie seiner Frau lebt im entfernteren Ausland, und sie fahren einmal jährlich zu Besuch. Herr Tammens Frau ist nicht berufstätig, sondern besucht einen Deutschkurs und betreut das Kind. Von der täglichen Haushaltsarbeit erledigt sie das Meiste, und er versucht, „so viel wie möglich zu unterstützen, am Wochenende". Im Gegensatz zu früheren Idealen sieht er heute die Vorteile dieser Arbeitsteilung für das Familienleben. „Es ist schon entspannter, dass meine Frau nicht arbeitet. Früher habe ich immer gedacht ich brauche eine Frau, die auch Karriere macht und alles. Aber jetzt sehe ich die Vorteile, wenn die Frau nicht arbeiten muss. Es ist für die Familiensituation doch entspannter." Er würde es dennoch unterstützen, wenn sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen würde: „Wenn meine Frau arbeiten will, ist das für mich überhaupt kein Problem, ich würde das sogar stimulieren. Aber die Situation ist jetzt so und hat schon ihre Vorteile." Dass Herr Tammens sein Leben als entspannt empfindet, hängt auch mit seiner Erwerbsarbeitszeit zusammen. Zu den vertraglichen 35 Wochenstunden kommen maximal 30 Überstunden pro Monat hinzu. Den Umfang kann er selbst bestimmen, da er eigene Prioritätensetzungen in der Projektplanung vornehmen kann. Bald geht er in Teilzeit im Rahmen der Elternzeit und arbeitet dann ein halbes Jahr lang drei Tage pro Woche. Durch den Vergleich zu früher, als er teilweise sehr lange Arbeitszeiten hatte, fühlt er sich damit heute wohl. „Für mich ist es jetzt eigentlich ziemlich entspannt, was ich hier

mache. Es ist auch die Kombination, dass meine Frau nicht arbeitet und dass sie den gesamten Haushalt macht. Und on top ist, ich habe auch nicht den großen Arbeitsweg. Wir wohnen in einer Wohnung von 80 qm, eine Mietwohnung, wo wir auch nicht so viele Sorgen haben. Das alles macht es eigentlich, dass ich da nebenbei nicht zu viel Stress habe.“ Der einzige Konflikt, den er momentan hat, ist die Länge der täglichen Erwerbsarbeitszeit. Seine Frau „erwartet, dass ich früh zu Hause bin und viel Zeit mit der Familie verbringe.“ Dem entspricht er nicht so, wie sie es sich wünscht. Andererseits hält sich dieser Konflikt „noch im Rahmen“. Denn sie „erwartet nicht zu viel, sie weiß wie die Situation ist. Und ich mache nebenbei auch nicht viel. Es ist nicht, dass ich jede Woche in der Kneipe bin mit Freunden. (…) Meine Frau beschwert sich, dass ich erst um 18 Uhr 30 zu Hause bin. Aber sie versteht andererseits auch, dass ich meinen Job gerne mache und dass ich da auch etwas erreichen werde.“

> Herr Tammens findet seinen Job toll. Wichtig ist ihm, dass etwas Konkretes entsteht. Seine Begeisterung gilt dabei nicht dem Produkt, sondern dem Fachlichen. Mit den hohen Anforderungen kommt er zurecht, da er noch höheren Druck gewohnt ist. Er koordiniert ein kleines Team, so dass er die Möglichkeit hat, sich noch selbst mit Details zu beschäftigen.

In seiner Aufgabe als Projektkoordinator in der Vorplanung für neue Serienproduktionen hat Herr Tammens die fachliche Projektverantwortung inne. Er koordiniert ein Team von fünf bis sechs Personen, ist aber kein disziplinarischer Vorgesetzter. Erwartet wird von ihm, „dass das Projekt läuft, ohne dass man viel gegensteuern muss“. Früher hat er Baustellen betreut, was er als viel stressiger empfand. „Wie ich da manche Kollegen sehe, wie die im Stress sind, verstehe ich das schwer. (…) Ich komme aus einer stressigen Situation, und deswegen ist es vielleicht für mich etwas einfacher.“ Er beschreibt sich als beruflich sehr zufrieden. „Beruflich gefällt es mir. Ein bisschen Koordination, ein bisschen Fachebene. Das Projekt ist noch nicht zu groß, also ich hab noch die Möglichkeit, mich mit Details zu beschäftigen, wie es unten genau abläuft und da mitzureden und mitzudenken. Und nichtsdestotrotz gibt es ein Team von fünf, sechs Leuten, die ich koordinieren kann. Also das gefällt mir schon. Und auch dass es ein Auslandsprojekt ist. Da hab ich oft eine Dienstreisen, wo ich das vor Ort angucken und mit den Leuten vor Ort abstimmen kann.“ Die Dienstreisen sind ungefähr zweimonatlich für jeweils zwei Wochen. Das ist dann immer anstrengend für seine Frau, aber um darauf einzugehen ist es gut, dass er die Termine zeitlich „ein bisschen selbst planen“ kann. Für ihn ist nicht das Produkt an sich interessant. Im Gegenteil: er positioniert sich als persönlicher und politischer Skeptiker gegenüber dem Produkt. Aber er begeistert sich für den Job an sich: „Für mich ist das Fachliche interessant. Der Job an sich ist interessant. Da kommen Produkte bei raus, aber das hätten für mich auch Fahrräder sein können. In der Branche ist ziemlich viel los, da ist auch viel Entwicklung dahinter. Also der Job macht Spaß, und es ist halt das Produkt, das dabei heraus kommt.“ Hinzu kommt, dass der Job abwechslungsreich und verantwortungsvoll ist: „Der Vorteil ist, dass ziemlich viele Neuentwicklungen kommen. Wir haben jedes Mal neue

Produkte, die Anlagen werden immer neu. Es sind ziemlich große Budgets, die man zu verantworten hat. Es entwickelt sich immer weiter. Es ist nicht so, dass man Langeweile bekommt."

> Herr Tammens strebt eine Führungskraftlaufbahn an, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Er sucht die Herausforderung bewusst im Beruf, trotz des Widerspruchs, dass er sich als Linker damit der Norm von Arbeit und Familie anpasst. Aber im Gegensatz zu vielen jüngeren Kollegen, die Arbeit als Mittel zum Zweck betrachten und diversen Interessen nachgehen, übt er Selbstbeschränkung, um Freizeitstress zu vermeiden. Für ihn ist das eine Widersetzung dagegen, dass alles immer schneller wird.

Herr Tammens charakterisiert sich als Person, die immer neue Aufgaben und Orte sucht, denn „wenn ich das zwei Jahre mache, benötige ich wieder eine neue Herausforderung. Das ist für mich positiver Stress." Was das Karrieretempo angeht, zeigt er sich gelassen: „Früher habe ich gedacht, ich will ganz schnell ganz hoch sein. Aber jetzt sehe ich das etwas gelassener. Ich muss noch vierzig Jahre arbeiten, also muss es nicht unbedingt ganz schnell gehen." Der nächste Schritt ist nun, dass sein Chef ihn für die obligatorischen Seminare zum Erwerb der Führungslizenz anmelden möchte. An der „Weiterentwicklung mehr Richtung Führungsebene" interessiert Herrn Tammens, „wie Leute ticken, wie man mit Leuten umgeht. Also ich bin noch ziemlich fachlich unterwegs, die Details, ich mach es auch gerne. Aber ich muss jetzt versuchen, mich davon zu lösen und mehr Richtung Koordination zu gehen und mehr Leute zu steuern. Das wird noch etwas schwieriger, aber da will ich mich auch hin entwickeln, die Psychologie dann." Herr Tammens rechnet damit, dass seine Aufgabe dann „stressiger" wird: „Wenn man alleine an seinem Schreibtisch ist und nicht von anderen abhängig ist, das ist viel entspannter als wenn man Leute koordinieren muss und abhängig wird von Anderen." Herr Tammens beschränkt seine Interessen und Aktivitäten auf Beruf und Familie. Das widerspricht einerseits seinen linken Werten, geschieht aber andererseits bewusst und aus der Überzeugung, dass es sonst schnell zu viel wird. „Das ist meine Kontradiktion. Ich bin links geprägt und werde immer grün wählen. Andererseits bin ich jetzt in der Männerwelt mit Ingenieuren. Jetzt sind Arbeit und Familie dran." Er hat für sich entschieden: „Die richtigen Ziele sind bei der Arbeit. Und zu sehen, dass mein Kind irgendwie vernünftig aufwächst." Einerseits vermisst er manchmal andere Themen, da es im kollegialen Umfeld nur um Branchenthemen geht. Andererseits beschränkt er die Verfolgung weiterer Interessen bewusst, denn „wenn ich nebenbei noch sehr viel machen will, wird das eine Belastung für meine Familie, und dann bekomme ich Freizeitstress". Er grenzt sich damit ab von vielen jungen Kolleg_innen, die „Arbeit als Mittel zum Zweck" betrachten. „Und die Getriebenheit die findet mehr statt in der Freizeitgestaltung. Das macht dann halt Stress. Wenn man arbeiten muss und wenn man eine Familie hat und noch seine Hobbys, noch sozial engagiert ehrenamtlich etwas macht." Er versteht das auch als Widersetzung gegen die allgemeine Getriebenheit: „Heutzutage geht alles so schnell, dass es auch nicht verkehrt ist zu sagen, man will nicht alles machen, und ich konzentriere mich auf das Wesentliche. Vielleicht ist es langweilig, dass ich sage Arbeit und Familie, aber für mich ist es

stressfreier.“ Soziales oder politisches Engagement ist somit trotz linker Einstellung gerade „nicht die Priorität“. Er befürwortet, dass andere Leute das machen und trägt seinen Teil bei, indem er Geld spendet.

Frau Ünsal

Frau Ünsal ist zum Zeitpunkt des Interviews 35 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und den zwei gemeinsamen Kindern zusammen. Nach einer Ausbildung zur Chemisch-Technischen Assistentin hat sie ein Studium als Ingenieurin für Verfahrens- und Umwelttechnik absolviert und arbeitet heute als festangestellte Projektleiterin für Softwareentwicklung in einem großen Unternehmen mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 30 Wochenstunden. Seit vier Jahren absolviert sie nebenbei ein Zweitstudium der Betriebswirtschaftslehre an einer Fernuniversität. Das Interview mit Frau Ünsal wurde im September 2014 geführt und dauerte 60 Minuten. Die zentralen Themen und Aussagen des Interviews werden im Folgenden dargestellt.

> Frau Ünsal gibt dem Beruf und der Familie Priorität im Leben. Für politisches Engagement hat sie keine Zeit, ist jedoch interessiert und informiert. Wenn es zeitlich eng wird, macht sie Abstriche beim Fernstudium. Sie wehrt sich gegen das Vorurteil der berufstätigen Rabenmutter und wäre trotzdem gerne mehr für ihre Kinder da. Aber sie weiß auch, dass ein Verzicht auf den anspruchsvollen Beruf sie unglücklich machen würde und sie dann auch ihre Kinder nicht glücklich machen könnte.

Frau Ünsal sagt über ihren Alltag: „Mein Leben besteht fast nur aus Beruf und Familie." Sie positioniert sich als Mensch, der beides braucht. In einigen Momenten denkt sie, „ich sollte jetzt eigentlich Prioritäten setzen. Eigentlich sind meine Kinder mir wichtiger als mein Beruf. Aber ich weiß, wenn ich im Beruf kürzer trete, dass ich dann wieder unglücklich werde. Und dann kann ich auch meine Kinder nicht glücklich machen." Ihre Teilzeit von 30 Stunden möchte sie nicht reduzieren, denn „in der Industrie muss man Präsenz zeigen. Wenn ich weniger da wäre, würde ich weniger interessante und verantwortliche Aufgaben bekommen, sondern Assistenzrollen." Sie steht dazu, dass ihre Kinder in der Ganztags-Kita gut aufgehoben sind, auch da sie und ihr Mann das Wochenende ganz der Familie vorbehalten: „Ich bin nicht stolz darauf, dass meine Kinder zwischen acht und siebzehn Uhr in der Kita sind. Aber ich finde, es schadet ihnen nicht. Es sind trotzdem glückliche Kinder. Aber ich würde gerne mehr Zeit mit ihnen verbringen. Am Wochenende unternehme ich eigentlich fast nichts alleine. (…) Wochenende ist bei uns eigentlich generell Familienzeit. Da geht auch mein Mann nicht mit irgendjemandem weg. Wir sind zu Hause, oder wir gehen zusammen weg." Da der Familienalltag unter Woche „sehr getaktet" ist, ist „das gemeinsame Wochenende wichtig, damit wir einfach auch merken, dass wir eine Familie sind". Für sich bekommt Frau Ünsal die Vereinbarung von Beruf und Familie damit hin. Aber sie muss sich gegen ein soziales Umfeld behaupten, dass sie als Mutter lieber zu Hause sähe: „In Süddeutschland gilt man als Rabenmutter, wenn man sein Kind in die Kita gibt." Frau Ünsal unterscheidet zwischen erstens ihrer Kernfamilie, das sind ihr Mann und die beiden Kinder, zweitens „meiner Familie", das sind ihre Geschwister und ihre Eltern und drittens der Familie ihres Mannes. Zusammen bilden sie ein „typisch türkisches ro-

bustes Familiennetzwerk“, wobei sie betont, dass sie als Alevit_innen zu den liberalen Muslimen gehören und sie als Mädchen in großer persönlicher Freiheit aufgewachsen ist, zum Beispiel schon mit 16 für die Ausbildung ausziehen durfte und von ihren Eltern unterstützt wurde. Heute unterstützt sie ihre Eltern bei Behördenkontakten, und ihre Eltern helfen manchmal an Wochenenden bei der Kinderbetreuung. Trotz der Priorität von Beruf und Familie nennt Frau Ünsal einige weitere Interessen und Aktivitäten. Zunächst ihr Fernstudium, für das sie an ihrem erwerbsarbeitsfreien Tag, wenn die Kinder in der Kita sind, einen Vormittag pro Woche zum Lernen hat. Das ist aber auch die Aktivität, bei der sie Abstriche macht, und zum Beispiel auch mal Prüfungen verschiebt, wenn die Zeit aufgrund familiärer Themen knapp wird. Sie charakterisiert sich außerdem als politisch interessierte Person, die aber nicht aktiv ist, nur gerade genug Zeit hat, um die Nachrichten zu verfolgen, und deswegen für politische Arbeit spendet. Sie und ihr Mann sind Mitglied in einem alevitischen Verein ihrer Stadt und unterstützen die Arbeit vor allem finanziell: „Wir haben nicht viel Zeit, aber wir haben Geld. Das können wir einsetzen, damit andere Leute, die kein Geld aber Zeit haben, das umsetzen können. (…) Wir spenden relativ viel.“ In der Gewerkschaft ist sie nicht, pflegt aber gute kollegiale und freundschaftliche Kontakte zum Betriebsrat. Gegenüber dem Frauennetzwerk in der Firma war sie erst distanziert, da es ab der Gründung von den männlichen Kollegen „ein bisserl in den Dreck gezogen wurde“. Mittlerweile kennt sie viele der Frauen und überlegt einzutreten.

> Frau Ünsal erledigt fast die gesamte Familien- und Sorgearbeit und charakterisiert sich darin als typische Mutter, die der Meinung ist, dass sie ihr Kind am besten versorgen kann. Bei Entscheidungen sind sie und ihr Mann ein gleichberechtigtes Team. Aber viele Dinge, die ihr wichtig sind, würde ihr Mann nicht machen. So kommt es, dass automatisch sie für die gesunde Ernährung, Bewegung und individuelle Förderung der Kinder sorgt und auch den Papierkram übernimmt.

Frau Ünsal sieht sich und ihren Mann als gleichberechtigtes „Team“. Und obwohl sie aufgrund ihrer frühen Selbstständigkeit „den ganzen Papierkram in der Hand“ hat, werden „Entscheidungen natürlich diskutiert und zusammen gefällt. Ich würde schon sagen, dass wir 50, 50 Mitspracherecht haben und dass keiner von uns der Dominante ist.“ Für die Haushaltsarbeit haben sie eine Putzhilfe. Aber aus der Schilderung ihres normalen Tagesablaufes geht hervor, dass Frau Ünsal quasi die gesamte Familien- und Sorgearbeit leistet. Dazu passend charakterisiert sie sich als sehr sorgende und darin typische Mutter: „Ich glaube es ist ein bisschen bei jeder Mutter so, dass sie der Meinung ist, dass sie ihr Kind am besten versorgen kann.“ Die unterschiedliche Arbeitsteilung, insbesondere bezüglich der Kinder, erklärt sie mit den unterschiedlichen Kindheiten, Wertvorstellungen und Erziehungsstilen von sich und ihrem Mann. Die gesunde Ernährung, Förderung und Gesundheit der Kinder sind ihr wichtiger als ihm, und Papierkram verdrängt er eher, als ihn zu erledigen. Das führt dazu, dass „Sachen, die mir wichtig sind und wo ich weiß, dass mein Mann das einfach nicht machen würde, dann ich mache“.

> Frau Ünsal bearbeitet Entwicklungsthemen im Softwarebereich und hat eine höhere Gehaltsstufe und anspruchsvollere, weniger standardisierte Aufgaben als durchschnittliche Ingenieur_innen. Es macht ihr Spaß, über den Tellerrand zu schauen und Schnittstellen mit anderen Fachbereichen zu haben, statt nur alleine vor dem Rechner zu sitzen. Daraus erwächst ihr Anliegen, in die Projektleitung zu wechseln. Eine Hürde wird sein, dass sie dafür nicht wie vorgesehen in den außertariflichen Bereich wechseln möchte, da sie sich die damit einhergehenden zeitlichen Anforderungen in ihrer familiären Situation nicht leisten kann.

Frau Ünsal ist formal als Sachbearbeiterin tätig, aber nicht für standardisierte Aufgaben, sondern für Entwicklungsthemen zuständig. Sie hat eine Teilprojektleitung und muss „koordinieren, planen“ und hat daher auch eine „höhere Tarifgehaltsstufe als der durchschnittliche Ingenieur“. Mit diesem Tätigkeitsprofil ist sie sehr zufrieden: „Es macht mir Spaß, über den Tellerrand zu schauen, Schnittstellen mit anderen Fachbereichen zu haben. Das ist eigentlich eher mein Ding ist, als nur alleine vor meinem Rechner zu sitzen. Deswegen ist es ihr Anliegen, „jetzt in die Projektleitung zu kommen“. Die Hürde ist, dass sie sich „aufgabentechnisch in die Projektleitung entwickeln möchte ohne in die außertarifliche Gehaltsstufe zu wechseln“. Ihre Ablehnung der außertariflichen Anstellung gilt der Kontrolle durch Zielvereinbarungen, bei der nicht auf die Arbeitsstunden geachtet wird, sondern „man bekommt nur Arbeitspakete, und dann kann es natürlich auch passieren, dass man 50 Stunden die Woche arbeitet“. Das „kann ich mir in der momentanen familiären Situation nicht leisten.“

> Frau Ünsal versteht durch ihr BWL-Studium, dass Deutschland sich als Industriestaat in einer starken Kostenkonkurrenz behaupten muss und kann vor diesem Hintergrund Business Entscheidungen wie Outsourcing und die Anforderungen an Angestellte nach Selbstrationalisierung, Selbstmanagement und Selbststeuerung als unaufhaltbar akzeptieren ohne sich ausgeliefert zu fühlen. Sie schützt sich selbst, indem sie im tariflichen Bereich bleibt.

Kürzlich lag es in ihrem Verantwortungsbereich, bei der Vergabe von Arbeitspaketen in ein Low-Cost-Land, „den Übergang zu glätten und zu koordinieren“. Sie persönlich positioniert sich dazu, wie auch viele Kolleg_innen, als kritisch. Die Erfahrung anderer Firmen zeigt, „dass in zehn bis 15 Jahren Outsourcings zurückgenommen werden, weil das Know How fehlt“. Gleichzeitig denkt sie, dass es da „nichts zu verhandeln oder rückgängig zu machen gibt“, sondern ordnet das als „Managemententscheidung“ ein, die zu akzeptieren ist. „Es bringt nichts, dies in Frage zu stellen. Ich denke auch, das ist nicht meine Aufgabe.“ Hilflos oder ausgeliefert fühlt sie sich dem dabei nicht, da sie durch ihr Studium das betriebswirtschaftliche Hintergrundwissen hat: „Ich komme halt damit besser zurecht, weil ich verstehe, dass das so gewollt ist, dass sich das in die Richtung entwickelt und dass das nicht aufzuhalten ist. Und deshalb denke ich, komme ich damit besser klar.“ Das gilt auch für die hohen Anforderungen an Angestellte: „Es wird sehr stark auf die Kosten geachtet. Im Studium habe ich gelernt, dass man einen Unternehmer im Unternehmen haben möchte, der sich selbst rationalisiert, selbst managt, selbst steuert. Da kommt sehr viel Druck auf die Mitarbeiter zu.“ Sie verortet den Kostendruck vor

dem Hintergrund, dass Deutschland „ein Industriestaat bleiben muss“ und die „Konkurrenz durch China hart ist und Deutschland nur Wissen produziert“. Sie „schützt sich“ individuell gegenüber diesen Anforderungen „indem ich im tariflichen Bereich bleibe“.

> Frau Ünsal sieht ihren beruflichen Weg geprägt von Zufällen, die sich ergeben haben, indem sie ihren Interessen gefolgt ist. Früher wollte sie in den Umweltbereich, hat aber die Erfahrung gemacht, dass Forschung ihr nicht liegt, weil man da unvorhersehbar der Natur ausgeliefert ist und dass Umweltbeauftragte in Deutschland kaum Handhabe haben, um Dinge zu verändern. Sie ist nun in einer Branche, die viel Geld hat, wo man forschen und entwickeln kann und ihr das Produkt relativ egal ist, weil sie an der Software losgelöst vom Endprodukt arbeitet.

Frau Ünsals sieht ihren „Lebenslauf“ als „eigentlich oft durch Zufall“ bestimmt. Dabei wird in ihrer Schilderung auch deutlich, dass viele Dinge „sich ergeben haben“, indem sie ihre Interessen herausgefunden hat und ihnen gefolgt ist. Zunächst hat sie auf dem Zweiten Bildungsweg eine Ausbildung mit Fachhochschulreife in einem naturwissenschaftlich-technischen Beruf absolviert, dann ein Studium der Verfahrenstechnik mit dem Ziel, in der Umweltbranche zu arbeiten. Durch Praktika und Jobs stellte sie fest, dass ihr die reine Forschung „zu unvorhersehbar“ ist, denn „da ist man der Natur ausgeliefert“. Als Umweltbeauftragte hingegen, die anwendungsbezogen arbeitet, „hat man keine Handhabe, etwas zu ändern“. „Ich habe dann gedacht, ich geh in eine Branche, die viel Geld hat und wo man dann auch eher forschen und entwickeln kann. Das ist in Deutschland halt die Waffenindustrie oder meine jetzige Branche. So bin ich in diesen Industriezweig gekommen. (…) Die Branche oder das Produkt ist mir relativ egal, weil ich eher losgelöst arbeite.“ Im Unternehmen, wo sie jetzt ist, möchte sie gern bleiben, denn „es ist riesengroß und bietet viele Möglichkeiten in verschiedenen Fachbereichen und auch im Ausland.“ Seit vier Jahren studiert sie aus Eigeninteresse Betriebswirtschaftslehre, „angefangen aufgrund der Wirtschaftskrise 2008“, die sie verstehen wollte und weil sie plötzlich viel Freizeit hatte wegen des Überstundenabbaus in der Krise. Außerdem „wollte ich mich in Richtung Projektplanung und Organisation entwickeln, das hat gepasst.“

> Frau Ünsal muss sich als türkische Frau in Deutschland, unabhängig vom Bildungsstand und vom Auftreten, gegen diverse Vorurteile behaupten. Als junge Frau im Berufsleben wurde sie von männlichen Kollegen entweder nicht ernst genommen oder angebaggert. Nach vielen Berufsjahren im gleichen Unternehmen fühlt sie sich heute voll akzeptiert, und in einer Männerdomäne arbeitet sie mittlerweile gern, da dort Sachlichkeit und Unkompliziertheit vorherrschen. Im Gegensatz zu vielen deutschen Ingenieurinnen möchte sie ihre Weiblichkeit erhalten und sich nicht den Männern anpassen.

Frau Ünsal ist Deutsche mit türkischen Eltern und hat „die Erfahrung gemacht, dass egal welchen Bildungsstand man hat, egal wie man auftritt, dass man sich immer beweisen muss, wenn man eine türkische Frau ist“. Sie nennt Beispiele von Vorurteilen, die ihr in der Kita und der

Nachbarschaft begegnen. „Ich musste dann praktisch in der Kita wieder beweisen, dass ich diesen Kitaplatz nur in Anspruch genommen habe, weil ich darauf angewiesen bin und nicht, weil ich mein Kind abschieben möchte. Ich musste beweisen, dass mir mein Kind mir wichtig ist. Das fand ich schon ärgerlich, weil ich nicht den Eindruck hatte, dass die deutschen Mütter auch das gleiche Problem hatten. Ich war eigentlich die Einzige, die dieses Problem hatte.“ Neue Nachbarn nach einem Umzug denken, „jetzt kommen die Türken, jetzt wird gleich ein Lamm geschlachtet oder eine türkische Hochzeit gefeiert. Das sind diese extremen Vorurteile.“ Im Ingenieurwesen, das „in Deutschland Männerwelt ist“, wurde sie als „die kleine Türkin“ belächelt, als sie das erste Mal aufgrund ihrer Position Anweisungen geben musste. „Als junge Frau im Berufsleben habe ich es am Anfang hart gehabt. Ich wurde angebaggert oder nicht ernst genommen.“ Bei ihren Brüdern war das kein Problem. Aber als türkische Frau erlebte sie, dass die Männer verunsichert waren wegen ihrer eigene Vorurteile oder sie zum Essen einluden: „Es waren halt extrem viele Singles dabei. Und da hatte ich entweder das Problem, dass ich danach gucken musste, dass ich nicht angebaggert werde oder dass ich ernst genommen wurde. Das hat so drei, vier Jahre angehalten, wo ich eigentlich irgendwann mal gedacht habe, ich habe gar keine Lust mehr. Also es ist eigentlich nicht von Vorteil, als ausländische Frau so früh in das Berufsleben einzusteigen in Deutschland, hab ich den Eindruck gehabt.“ Mittlerweile ist sie seit zwölf Jahren im gleichen Betrieb und fühlt sich wohl und akzeptiert und schätzt die „freundschaftliche Atmosphäre“. Aber außerhalb des bekannten Umfeldes „ist es eigentlich so, dass ich mich immer erst beweisen muss. Sei es auf beruflichen Schulungen, wenn man da in eine neue Gruppe reinkommt, werde ich eigentlich immer noch gefragt, ob ich zwangsverheiratet wurde oder warum ich studieren durfte. Das sind so abartige Fragen, wo ich denke, okay, das ist wohl das allgemeine Bild der Türkinnen in Deutschland“. Dennoch mag sie „es sehr, in einer Männerdomäne zu arbeiten“. Männer erlebt sie im beruflichen Umgang als unkompliziert, sachlich und bei Streits nicht nachtragend. Sie sieht, dass sich viele deutsche Ingenieurinnen „vom Outfit und vom Wesen den Männern anpassen. Für mich ist das nichts. Ich möchte eine Frau bleiben.“

Danksagung

Ohne vielfältige Unterstützung hätte ich diese Arbeit nicht begonnen und nicht zu Ende gebracht. Allen voran danke ich Gabriele Winker für die engagierte und intensive Betreuung in allen Phasen des Konzipierens, Forschens und Schreibens. Yvonne Haffner danke ich für den positiven Zuspruch in der Abschlussphase und die Übernahme des Zweitgutachtens.

Mein ganz wesentlicher Dank gilt den interviewten Ingenieur_innen dafür, dass sie mir ihre persönlichen Interessen, Wünsche, Schwierigkeiten und ihren Alltag in vielen Facetten geschildert haben, für ihre Bereitschaft, die Interviewauswertungen zu lesen sowie für das entgegengebrachte Vertrauen. Den interviewten Expert_innen danke ich für die Einblicke in ihre Organisationen und Tätigkeitsbereiche und die Unterstützung beim Feldzugang.

Wissenschaftliches Arbeiten lebt von Kooperation und Austausch. Ich hatte das Glück, in der Arbeitsgruppe Arbeit–Gender–Technik an der TU Hamburg zu promovieren. Mit ihrer kritischen, engagierten und handlungsorientierten Sozialforschung war die Arbeitsgruppe für mich ein theoretisch und methodisch inspirierender Arbeitsort. Das Forschungskolloquium habe ich als äußerst verbindlichen, solidarischen und unterstützenden Arbeitszusammenhang erlebt, in dem ich mich durch Höhen und Tiefen bis hin zum feierlichen Abschluss wunderbar aufgehoben fühlte. Namentlich danke ich für wesentliche Erkenntnisschritte und vielfaches Lesen, Kommentieren und Korrigieren: Tanja Carstensen, Wibke Derboven, Kathrin Ganz, Anna Köster-Eiserfunke, Doreen Kruppa, Iris Nowak, Michel Raab und Kathrin Schrader. Petra Schlegel danke ich für die organisatorische Unterstützung im Promotionsverfahren.

Meinen Freund_innen und meiner Mutter danke ich für ihr Interesse am Fortgang meiner Arbeit, ihre Ermutigungen und nicht zuletzt für die vielfache persönliche Unterstützung, darunter den Hamburger_innen auch für die Gastfreundschaft während der Aufenthalte dort. Für hilfreiche inhaltliche Rückmeldungen, Transkriptionen, Korrekturen und das Layout danke ich besonders Erika Hausotter, Marie Lottmann, Cornelia Möser, Johanna Müller, Jana Ringer, Christian Rollmann und Julia Schmid.

Mein Dank für die finanzielle und ideelle Förderung danke ich der Hans-Böckler-Stiftung; Wolfgang Neef hat mich in seiner Rolle als Vertrauensdozent der Stiftung engagiert unterstützt.

Für Jürgen Hausotter, der Ingenieur war und sich entschied, wieder Arbeiter zu werden.