Wahlfreiheiten und Bedürfnisbefriedigung zwischen Care- und Erwerbsarbeit

Eine qualitative Studie über die Begründungszusammenhänge der Verortung von Ingenieurinnen mit Sorgeverantwortung im öffentlichen Dienst und ihre Folgen

Von der Pädagogischen Hochschule Heidelberg
zur Erlangung des Grades einer
Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)
genehmigte Dissertation von

Silvia Niersbach
aus Trier
2025

Erstgutachterin: Prof. Dr. Angela Häußler

Zweitgutachterin: Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe

Fach: Alltagskultur und Gesundheit

Tag der mündlichen Prüfung: 18.06.2025

Veröffentlichung als Dissertation an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

„Die Zukunft, die wir wollen, muss erfunden werden. Sonst bekommen wir eine, die wir nicht wollen.“ (Joseph Beuys)

Vorwort

Herzlich bedanken möchte ich mich bei meinen zahlreichen Förder*innen, ohne die ich diese Arbeit niemals hätte umsetzen können.

Allen voran sind meine Doktormütter zu nennen, die mir beide auf ihre jeweils eigene Weise Gelegenheiten und Zeit für Entwicklung schenkten. So stand Prof. Dr. Angela Häußler mir schon während meines Studiums der Haushalts- und Dienstleistungswissenschaften gerne beratend zur Seite und gab mir erst den Anstoß, eine Dissertation zu schreiben – das lag bis dahin außerhalb meines Vorstellungsvermögens! Später war sie meine Mentorin im Frauenförderprogramm *Mentoring Hessen* und wurde meine Doktormutter. Vielen Dank für den fruchtbaren Austausch auf Augenhöhe, der sich niemals wie Arbeit anfühlte und bei dem du mir immer passende Impulse für die nächsten Schritte an meiner Dissertation geben konntest!

Nicht weniger gilt mein Dank Prof. i. R. Dr. Uta Meier-Gräwe, die ihrer Zeit immer voraus zu sein scheint. Sie begleitete mich nicht nur während meiner Promotionsphase als Erst- und später als Zweitbetreuerin, sondern förderte mich auch als ihre Mitarbeiterin immerwährend und mannigfach. Du hast mich in deinem Wirken in vielfältiger Hinsicht inspiriert und geprägt. Ich schätze mich glücklich, deine Schülerin gewesen sein zu dürfen und versuche weiterhin von dir lernen – aus der Ferne!

Weiter bin ich der *Claussen-Simon-Stiftung* aus Hamburg ausgesprochen dankbar für die Unterstützung durch ein Promotionsstipendium, durch welches ich diese Arbeit erst verwirklichen konnte. Ich kann mich nicht ausreichend bedanken für das entgegengebrachte Vertrauen in mich, die zahlreichen ermächtigenden Workshops und schönen Momente mit der gesamten Stiftungsgemeinschaft einschließlich dem Stiftungsteam.

Auch möchte ich meinen ehemaligen Kolleginnen für das tolle Arbeitsklima danken, das rückblickend sicherlich dazu beigetragen hat, dass ich die Motivation aufbrachte, unsere Arbeitsinhalte im Rahmen einer Dissertation zu vertiefen. Insbesondere hilfreich waren der wertvolle fachliche Austausch mit Dr. Mareike Bröcheler und Prof. Dr. Nina Klünder sowie ihr nicht abreißendes Interesse an meiner Arbeit. Ermutigend und stärkend war auch das regelmäßige Gespräch mit der ebenfalls promovierenden Kathrin Wicker. Bedanken möchte ich mich auch bei Prof. Dr. Wencke Gwozdz für ihre Gastfreundschaft und die konstruktive Kritik zu Beginn meines Forschungsprozesses.

Ein besonderer Dank gilt auch meinen Studienteilnehmerinnen dafür, dass sie mir gegenüber so bemerkenswert offen waren, indem sie mir Einblicke in ihre auch ganz privaten Lebensum-

stände boten, sich Zeit für das Interview nahmen, selbst wenn sie zwischen Care- und Erwerbsarbeit eigentlich keine hatten, und dafür, dass ich dank ihrer so viel lernen und mich entwickeln durfte!

Nicht zuletzt danke ich meinen Eltern für ihre Unterstützung auf meinem Weg und vor allem und von ganzem Herzen meiner Mutter, die mehr für uns als für sich lebte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort IV

Inhaltsverzeichnis VI

Abkürzungsverzeichnis IIX

Abbildungsverzeichnis IIX

Tabellenverzeichnis X

Einleitung 1

Problemstellung 1

Forschungsinteresse, -fragen und Zielsetzung 3

Aufbau der Arbeit 3

1 Care-Arbeit, Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf 5

1.1 Care-Arbeit 5

1.1.1 Begriffsbestimmung, Geschlechterverhältnis und Trivialisierung 5

1.1.2 Historisch begründete Trivialisierung 7

1.2 Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Vereinbarkeitsproblematik 9

1.2.1 Aktuelle Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Folgen für Mütter 9

1.2.2 Gründe für die Arbeitsteilung und Einflüsse auf die Vereinbarkeit 13

1.2.2.1 Heteronormative Sozialisation 14

1.2.2.2 Gesellschaftliche Geschlechtskonzepte 16

1.2.2.3 Politik und Recht 18

1.2.2.4 Hindernisse für die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit 20

2 Haushalts- und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf das Geschlechterverhältnis und die Care-Arbeit 21

2.1 Haushälterisches Handlungssystem 21

2.1.1 Familien- und Haushaltssystem 21

2.1.1.1 Familiensystem 21

2.1.1.2 Haushaltssystem 22

2.1.1.3 Familienhaushaltssystem 22

2.1.2 Das haushälterische Dreieck 23

2.1.3 Der Familienhaushalt als geschlechterdifferenzierender Ort 24

2.2 Doppelte Vergesellschaftung der Frau 25

2.3 Masterstatus – institutionelle Verknüpfung des Lebenslaufs 27

2.3.1 Grundannahmen zum institutionenorientierten Lebenslaufansatz 27

2.3.2 Multiple Institutioneneinbindung und Masterstatusprinzip 28

2.3.2.1 Multiple Institutioneneinbindung 28

2.3.2.2 Masterstatusprinzip 30

2.3.3 Ableitungen aus institutionalisierten komplementären Masterstatusprinzipien 31
2.3.3.1 Formen und Verknüpfung des institutionalisierten Masterstatusprinzips 31
2.3.3.2 Folgen für die Familie und Mütter 32
2.4 Milieuspezifische Geschlechtskonstruktionen 33
3 Das bedürfnisorientierte, regulierend handelnde Individuum 35
3.1 Bedürfnisse 35
3.1.1 Psychologische Begriffsabgrenzung 35
3.1.2 Haushaltswissenschaftliche Begriffsabgrenzung 36
3.2 Das regulierende und steuernde Individuum 37
3.2.1 Alltägliche Lebensführung 37
3.2.1.1 Funktionen und Entwicklungspotentiale 37
4.2.1.2 Steigerung der Komplexität 39
4.2.1.3 Geschlechterdifferente Unterschiede 40
3.2.2 Weibliche Lebensführung 41
3.2.3 Individualisierung 42
3.2.4 Arbeitskraftunternehmertum 43
3.2.5 Unternehmerisches Selbst 44
3.2.6 Arbeits- und Lebenskraft 44
3.2.6.1 Notwendigkeit der Grenzziehung 44
3.2.6.2 Bestimmung des Reproduktionsbegriffs 45
3.2.6.3 Belastungen in der Erwerbssphäre 46
3.2.6.4 Ressourcen und Belastungen in der privaten Sphäre 47
3.2.6.5 Grenzziehungen in verschiedenen Sphären 47
3.2.6.6 Rahmenbedingungen für Grenzziehungen 49
4 Geschlechtsverhältnis und Familienfreundlichkeit in (MINT-) Berufen und der Erwerbssphäre in Deutschland 50
4.1 Geschlecht und MINT 50
4.1.1 Geschlechterdifferenzierende Sozialisation und MINT-Orientierung von Kindern und Jugendlichen 50
4.1.2 Geschlecht und Ingenieurwissenschaften 51
4.1.3 Berufliche Integration von Frauen in den MINT-Arbeitsmarkt 52
4.2 Familienfreundlichkeit in der Erwerbssphäre 54
4.2.1 Familienfreundliche Unternehmenskultur 54
4.2.2 MINT-Berufe 55
4.2.3 Privatwirtschaft 58
4.2.4 Öffentlicher Dienst 60
4.2.5 Öffentlicher Dienst versus Privatwirtschaft 63
5 Zwischenfazit: Ableitung der Forschungsfragen 64

6 Forschungsdesign **65**
6.1 Qualitative rekonstruktive Sozialforschung 65
6.2 Rekonstruktive biografische Geschlechterforschung 67
6.3 Grounded Theory Methodology 68
6.4 Interview 74
6.4.1 Grundüberlegungen zur qualitativen Interviewforschung 74
6.4.2 Narratives Interview 77
6.4.3 Problemzentriertes Interview 80
6.4.3.1 Grundüberlegungen 80
6.4.3.2 Datenerhebung und -auswertung 82
6.4.4 Leitfadengestütztes Interview Helfferich 83
6.4.5 Sozial distanzierte qualitative Interviews 84
6.4.6 Transkription 86
6.5 Details zur Untersuchung 86
6.5.1 Akquise 86
6.5.2 Datenerhebung und Analyse 87
7 Fallbeschreibungen und -analyse **88**
8 Bedürfnisbefriedigung von Ingenieurinnen mit Kindern im öffentlichen Sektor **224**
8.1 Intervenierende Bedingungen 224
8.2 Ursächliche Bedingungen 229
8.3 Handlungen und Interaktionen 238
8.4 Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung 247
9 Diskussion und Reflexion **249**
9.1 Ausgangspunkt 249
9.1.1 Vorannahmen und Motivation zu Beginn der Untersuchung 249
9.1.2 Forschungsinteresse und -fragen 250
9.1.3 Visuelle Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse 250
9.2 Einflüsse auf die berufliche Positionierung 251
9.2.1 Geschlechtliches Selbstverständnis und Arbeitsteilung 251
9.2.2 Verhältnisse der Erwerbssphäre 253
9.2.2.1 Erwerbssphäre allgemein und Care-Arbeit 253
9.2.2.2 Privatwirtschaftliches Ingenieurwesen und Care-Arbeit 254
9.2.2.3 Öffentliches Ingenieurwesen und Care-Arbeit 257
9.2.3 Gesellschaftliche Institutionen 261
9.2.4 Persönliche Bedürfnisse 262
9.2.5 Persönliche Handlungsstrategien 263
9.3 Verfehlte Bedürfnisbefriedigung 269

9.4 Kritische Reflexion der Forschungsarbeit und Forschungsdesiderate 272
10 Fazit 274
11 Care-Ökonomie – Ausblick mit Handlungsempfehlungen 275
11.1 Care-Ökonomie 276
11.2 Handlungsempfehlungen 277
11.2.1 Ressortübergreifende gendersensible Politik 277
11.2.2 Abhängige Erwerbsarbeit 279
11.2.2.1 Öffentlicher Dienst 280
11.2.2.2 Privatwirtschaft 281
11.2.3 Öffentliche Care-Infrastruktur 282
11.2.4 SAHGE-Berufe 283
11.2.5 Haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen 283
11.2.6 Haushaltsbezogene Bildung 284
12 Zusammenfassung 285
Literatur 287
Anhang 309
Eidesstattliche Versicherung 315

Abkürzungsverzeichnis

dfg	Deutsche Forschungsgemeinschaft
GT	Grounded Theory
GTM	Grounded Theory Methodology
Kitas	Kindertagesstätten
KMU	Kleine und mittelständige Unternehmen
PZI	problemzentriertes Interview
TN	Teilnehmerin / Teilnehmerinnen
TZ	Teilzeit
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
VZ	Vollzeit

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Familienhaushaltssystem und sein Umfeld 22
Abbildung 2: Das haushälterische Dreieck 23
Abbildung 3: Die Maslowsche Bedürfnispyramide 36
Abbildung 4: Das Codierparadigma nach Strauss 72
Abbildung 5: Visuelle Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse im Codierparadigma nach Strauss (eigene Darstellung)....250

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erwerbsformen von Frauen und Männern in Deutschland im Jahr 2023 in 1.000 11
Tabelle 2: Studierende im Ingenieurwesen 51
Tabelle 3: Anteil der Unternehmen in Prozent, die Flexibilisierungsmaßnahmen anbieten 58
Tabelle 4: Anteil der Unternehmen in Prozent, die Elternzeit und Elternförderung anbieten 59
Tabelle 5: Anteil der Unternehmen in Prozent, die Kinderbetreuung anbieten 59
Tabelle 6: Anteil der Unternehmen in Prozent mit Familienservice / Informations- und Beratungsangeboten 59

Einleitung

Problemstellung

„Unsere Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass Menschen Verantwortung füreinander übernehmen und zugleich Leistung in ihrem Beruf bringen können“, heißt es in der Charta für familienbewusste Arbeitszeiten (Schröder et al. 2011: 1). Im gleichen Zuge wird die Bedeutung der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* hervorgehoben (ebd.). Eben diese wird jedoch häufig problematisiert; der zivile Zusammenschluss *Initiative Equal Care* spricht gar von einer „[…] Utopie der Vereinbarkeit […]“ (Equal Care Day o. J.), vor allem während der *Rush Hour of Life*[1]. Die Vereinbarkeitsproblematik geht zurück auf die Organisation der Erwerbsarbeit einerseits und der Sorgearbeit andererseits hierzulande – erstere ist aufgrund von gesellschaftlichen Geschlechterstereotypen Männern zugewiesen und nach wie vor am sogenannten *Normalarbeitsverhältnis* orientiert, letztere ist hingegen weiblich konnotiert. Die Sorgearbeit, im Englischen *Care* genannt[2], steht für umfängliche Tätigkeiten der Fürsorge für andere sowie der Selbstsorge (BMFSFJ 2017: 34f; Rudolph 2015: 105), womit der Bezug zur Familie hervortritt, denn „Familie ist da, wo Menschen kontinuierlich füreinander sorgen und Verantwortung übernehmen“ (Familienpolitische Kommission der Heinrich-Böll-Stiftung 2017: 9). Auch im wissenschaftlichen Diskurs wird Familie mitunter als „Herstellungsleistung“ (Jurczyk 2014) begriffen. Häufig, wenn auch nicht zwingend, leben Familien in einem Haushalt (Bröcheler 2020: 21).

Als Folge der mangelhaft aufeinander abgestimmten privaten und Erwerbssphäre entwickeln sich für Care-Arbeit-Leistende nicht nur messbare quantitativ-zeitliche, sondern auch qualitative Belastungen (Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen 1984: 22f), denn sie stehen „[…] unter dem Zwang, sich den Erfordernissen des Beschäftigungssystems anpassen zu müssen“ (a. a. O.: 260), wobei sie Situationen als „unentrinnbar“ (a. a. O.: 23) und „nicht gestaltbar“ (ebd.) wahrnehmen können. Davon ausgehend forderte der Wissenschaftliche Beirat für Familienfragen am Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit, dem die promovierte und habilitierte Haushaltswissenschaftlerin Rosemarie von Schweitzer † angehörte, in seinem Gutachten *Familie und Arbeitswelt* für alle Familienmitglieder eine verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeiten sowie Wahlfreiheiten bzw. Handlungsspielräume bei deren Kombination (a. a. O.: 17, 260). Hingegen gilt es zu vermeiden, „[...], daß unter Berufung auf vermeintliche Eigengesetzlichkeiten des Wirtschaftsprozesses elementare Belange von Familien und Kindern zu kurz kommen. Arbeits- und Familienwelt als für das

[1] Mit der *Rush Hour of Life* wird in der Soziologie das Lebensalter von Mitte Zwanzig bis Ende Dreißig beschrieben, in dem die Familie gegründet, aber auch die Karriere vorbereitet wird. Beide Lebensbereiche fordern dann viel Zeit ein und konfligieren (Tremmel 2008: 3; Lothaller 2008: 4; Klammer 2008: 8).
[2] Die beiden Ausdrücke werden in dieser Arbeit als Synonyme verwandt.

Lebensschicksal des einzelnen gleichermaßen zentral wichtige Lebensbereiche sollten nicht noch mehr auseinanderdriften und dadurch die Konfliktsituationen insbesondere junger Eltern vergrößern, sondern sollten sich aufeinanderzubewegen“ (a. a. O.: 18). Der Beirat begründete seine Forderung demnach mit Individualrechten und darüber hinaus mit der wertefundierten bundesdeutschen Gesetzgebung, die die Familie mit dem Art. 6 Abs. 1 GG unter staatlichen Schutz stellt. Zudem betonte er betriebs- und volkswirtschaftliche sowie gesellschaftliche Nutzen, die sich dank der Arbeit in der Familie einstellen. Somit wird die Aufwertung der privaten Sphäre notwendig und legitimiert (a. a. O.: 17-20).

40 Jahre nach der Veröffentlichung des zitierten Gutachtens scheinen sich Strukturverhältnisse nicht wesentlich geändert zu haben. Für Eltern folgen daraus ungleiche Verwirklichungschancen. So sind jene Familienmitglieder, die die Hauptverantwortung für Care-Arbeit übernehmen, im Lebensverlauf von Nachteilen in Form verminderter beruflicher Aufstiegschancen sowie geringerer Einkommen und Alterseinkünfte betroffen. Wegen der geschlechtlichen Dimension, die der Vereinbarkeitsproblematik immanent ist, werden sie vor allem Müttern zum Verhängnis (BMFSFJ 2017: 17ff, 34f).

Aufgrund seiner männlichen Fachkultur grenzt insbesondere das privatwirtschaftliche Ingenieurwesen die Arbeit in der Familie bei der Organisation der Erwerbsarbeit aus. So wird etwa eine ständige Einsatzbereitschaft erwartet, die sich in langen Anwesenheitszeiten niederschlägt (frau und beruf 2021: 19; Ihsen 2013: 237ff; Solga/Pfahl 2009a: 5). Es bringt die Folgen der Zweiteilung von privater und Erwerbssphäre pointiert zum Ausdruck und repräsentiert damit in besonderem Maße die grundlegende Architektur unserer Gesellschaft. Die Vereinbarkeitsbedingungen des öffentlichen Sektors werden gemeinhin als günstiger wahrgenommen als die des privatwirtschaftlichen (u. a. Wirtschaftswoche 2014).

Künftig werden jährlich über 64.700 MINT-Akademiker*innen in den Ruhestand übergehen (Anger et al. 2022: 6). Über den Bedarf an Nachwuchskräften hinaus, der nötig ist, um Ruheständler*innen zu ersetzen, sind weit über 50.000 weitere MINT-Kräfte gefragt, um den Forschungsanliegen der Industrie in Anbetracht der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen von Digitalisierung, Dekarbonisierung und Deglobalisierung nachzukommen. Trotz des jüngsten konjunkturellen Einbruchs der deutschen Wirtschaft besteht ein Fachkräfteengpass in den MINT-Berufen. Im September 2023 blieben 122.300 Stellen in Berufen für MINT-Expert*innen unbesetzt. Dieser Engpass trifft auf eine sinkende Verfügbarkeit von MINT-Nachwuchs aus dem Inland. Insofern sich weiterhin deutlich weniger junge Frauen als Männer für ein MINT-Studium entscheiden und zudem viele Ingenieurinnen das Beschäftigungsfeld verlassen, zeichnet sich hier Erwerbspotential ab, das künftig besser genutzt werden kann (Anger et al. 2023: 5, 23f, 63). Relevant wird, wie das privatwirtschaftliche Ingenieurwesen zu einem für Frauen interessanten Beschäftigungsfeld werden kann, in dem sie verbleiben möchten.

Forschungsinteresse, -fragen und Zielsetzung

Die vorliegende Qualifikationsarbeit führt diese Fäden zusammen. Sie soll einen Beitrag dazu leistet, die Situation von Müttern im Ingenieurwesen abzubilden. Ihr Ziel ist es, aus einer haushaltswissenschaftlichen Perspektive heraus ein umfassendes Verständnis über die berufliche Wahlfreiheit von Ingenieurinnen angesichts der Vereinbarkeitsproblematik zu erlangen. Das Studiensample ist beschrieben durch Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung, die im öffentlichen Dienst erwerbstätig sind. Von Interesse ist, ob die jeweilige berufliche Positionierung durch einen eingeschränkten Handlungsspielraum begründet ist und ggf. der Befriedigung persönlicher Bedürfnisse entgegensteht.

Konkret werden die folgenden Forschungsfragen adressiert:

1. Wie begründet sich die jeweilige berufliche Positionierung?
2. Lassen sich Bezüge herstellen insbesondere…
   - … zum geschlechtlichen Selbstverständnis?
   - … zu Care-relevanten Rahmenbedingungen des Ingenieurwesens im öffentlichen Sektor einerseits und dem privatwirtschaftlichen andererseits?
3. Geht die Ingenieurin im gewählten Arrangement Kompromisse hinsichtlich der Befriedigung ihrer persönlichen Bedürfnisse ein?

Die haushaltswissenschaftliche Blickrichtung charakterisiert das Alleinstellungsmerkmal dieser Dissertation und ist darüber hinaus auch geboten, denn die Befriedigung persönlicher Bedürfnisse kann nur unter Berücksichtigung der Einbindung in einen Familienhaushalt untersucht werden (Häußler 2020: 56, 64). Theoretisch-konzeptionelle Zugänge anderer Disziplinen, die sich auf die Bedürfnisbefriedigung isolierter Individuen beschränken, müssen unterbelichtet bleiben, denn ihnen entgehen sozial-ökonomische Implikationen, die die Care-Arbeit mit sich bringt. Indem der öffentliche Dienst und die Privatwirtschaft gegenübergestellt werden, werden Bezüge zur geltenden Nationalökonomie bzw. zu zugrundeliegenden Wirtschaft- und Organisationsformen herausgearbeitet.

Aufbau der Arbeit

Der Untersuchungsgegenstand wird in mehreren Teilkapiteln hergeleitet und begründet. Zunächst wird der Begriff *Care* definiert und beleuchtet. Anschließend wird skizziert, wie sich im Zuge der Industrialisierung ein gesellschaftlicher Umbau vollzog, der zur geschlechtlich-komplementären und hierarchisierten Gegenüberstellung von Privat- und Erwerbssphäre führte und institutionell gefestigt wurde. Weiter werden die aktuelle Arbeitsteilung von Paaren mit Kindern sowie ihre Folgen für Mütter umrissen und begründet (Kapitel 1). Anschließend wer-

den haushaltswissenschaftliche Theorien und Konzepte sowie sozialwissenschaftliche mit Geschlechter- und Familienbezug dargestellt, die aufzeigen, wie die beruflichen Teilhabechancen von Müttern über das familiale Alltagsarrangement durch familienexterne und -interne Faktoren eingeschränkt werden (Kapitel 2). Das Kapitel 3 weist hingegen eine Subjektorientierung auf. Hier wird thematisiert, wie das bedürfnisorientierte und regulierend handelnde Subjekt sich in den gegebenen Verhältnissen[3] zurechtfindet und Einfluss auf diese nimmt. Die unterschiedlichen Disziplinen weisen inhaltliche Schnittmengen auf und ergänzen sich darüber hinaus in ihren Perspektiven. Im Kapitel 4 werden diese Ausführungen erweitert um den Stand der Forschung zur Situation in Deutschland hinsichtlich geschlechts- und vereinbarkeitsrelevanter Aspekte von MINT- und insbesondere ingenieurwissenschaftlichen Berufen sowie der Erwerbssphäre. Im Zwischenfazit (Kapitel 5) werden die wesentlichen Aspekte des Dargestellten unterstrichen und zusammengeführt, um so die Forschungsfragen zu begründen. Im Kapitel 6 wird das methodische Vorgehen der Untersuchung abgeleitet und beschrieben. Es ist der qualitativen Interviewforschung zuzuordnen. Zurückgehend auf überdauernde geschlechterdifferenzierende[4] Rollenzuschreibungen werden ausschließlich Mütter in heterosexuellen Paarbeziehungen oder alleinerziehende Mütter interviewt, denn sie sind es, die von der Vereinbarkeitsproblematik maßgeblich betroffen sind. Damit wird innerhalb des Dilemmas, dass die Kategorie Geschlecht nicht überwunden werden kann, ohne sie zuvor zu benennen, was jedoch zu ihrer Reproduktion beiträgt, eine Entscheidung getroffen – wenn sie auch unzufriedenstellend bleiben muss. Dieses forschungspragmatische Vorgehen soll die Prävalenz von sozialer und biologischer Geschlechtsvielfalt jedoch keinesfalls negieren und möchte genauso wenig die Pluralität von Lebensformen ausblenden. Im Kapitel 7 werden die 15 Einzelfälle und die jeweiligen subjektiven Sinnzusammenhänge rekonstruktiv beschrieben und in identischer Form strukturiert. Die Logik dieser Strukturierung beruht bereits auf Erkenntnissen des analysierten Datenmaterials und drückt somit bei aller Individualität inhaltliche Gemeinsamkeiten der Fälle aus. Die tiefergehende Verdichtung des Datenmaterials erfolgt im Kapitel 8, indem die Ergebnisse in einer gegenstandsbezogenen *Grounded Theory* komprimiert werden. Dabei zeigen sich variantenreich die ermittelten Ausgangsbedingungen und Bedürfnisse, die die Erwerbsbiografien der Ingenieurinnen lenken, sowie die Kompromisse, die sie diesbezüglich, angesichts der gegebenen einschränkenden Verhältnisse, eingehen. Weiter wird nachgezeichnet, mit welchen Strategien sie versuchen, diese Kompromisse zu schmälern. Im Kapitel 9 werden die Ergebnisse unter Rückbezug auf den theoretisch-konzeptionellen Rahmen (Kapitel 2 und 3) diskutiert und kritisch reflektiert. Es folgt ein Fazit (Kapitel 10). Abschließend wird

[3] *Verhältnisse* meint in der Folge das Gesamt an *kulturellen* und *strukturellen* Bedingungen unserer Gesellschaft.

[4] Nach Peukert (2015) wird hier der Begriff *geschlechterdifferenzierend* etwa den Ausdrücken geschlechts*spezifisch* oder *-typisch* vorgezogen, um zu verdeutlichen, dass „[.] sich Geschlecht nicht auf ‚biologische Tatsachen' zurückführen lässt, sondern als Herstellungs- und Darstellungsleistung, im Sinne eines ‚doing gender', zu verstehen ist […]" (a. a. O.: 66). In direkten Zitaten kann der Terminus abweichen, wird dann aber als Synonym begriffen.

im Kapitel 11 der Ausblick auf eine alternativ ausgerichtete Nationalökonomie gegeben, in der Personen mit Care-Verantwortung, also vornehmlich Mütter, nicht länger kulturell und strukturell benachteiligt werden. In diesem Zusammenhang werden auch konkrete Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gegeben, um gesellschaftliche und ökonomische Veränderungsprozesse anzustoßen bzw. zu forcieren. So kann den eingangs erwähnten individuellen aber auch betriebs- und volkswirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Interessen nachgegangen werden. Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung (Kapitel 12).

1 Care-Arbeit, Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In diesem Kapitel wird unter Berücksichtigung der geschlechtlichen Dimension *Care-Arbeit* begrifflich umrissen und beleuchtet. Außerdem wird aufgezeigt, wie die strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber dieser Arbeit historisch gewachsen ist, gefestigt wird und die heutige Arbeitsteilung von Eltern charakterisiert.

1.1 Care-Arbeit

1.1.1 Begriffsbestimmung, Geschlechterverhältnis und Trivialisierung

Über den gesamten Lebensverlauf hinweg sind Menschen auf Care-Arbeit angewiesen. Diese umfasst die gesamten alltäglichen, immer wiederkehrenden unbezahlten und bezahlten Sorgetätigkeiten für sich und andere, die Pflege und Unterstützung bei Krankheit oder Behinderung sowie die Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern. Die Care-Arbeit übersteigt jedoch die personenbezogene Arbeit, denn sie umfasst auch das Kochen, Reinigungsarbeiten, Reparaturen und weitere Arbeiten im Haushalt (Meier-Gräwe 2020; Initiative Equal Care o. J.). Oftmals kann nicht trennscharf zwischen der Haus- und Sorgearbeit unterschieden werden, denn die Tätigkeiten können ineinander übergehen. Wohl aber wird der *direkten* Care-Arbeit, also der mit und an anderen, die *unterstützende* Care-Arbeit für andere gegenübergestellt. Erstere umfasst die Unterstützung, Pflege und Betreuung von Kindern und erwachsenen Haushaltsmitgliedern sowie Wegezeiten. Die unterstützende Care-Arbeit betrifft die Zubereitung von Mahlzeiten und die damit anfallende Hausarbeit, die Instandhaltung von Haus und Wohnung, die Pflege von Textilien, handwerkliche Tätigkeiten, Einkäufe, den Austausch mit Dienstleistungsunternehmen und Verwaltungseinrichtungen, sonstige Aktivitäten im Bereich Haushaltsführung und Familienbetreuung, Ehrenamt sowie die Unterstützung anderer Haushalte (Klünder 2016: 5ff).

Die unbezahlte Care-Arbeit ist eng an den Familienhaushalt geknüpft und zielt darauf ab, die Bedürfnisse der Haushaltsmitglieder zu befriedigen und ihnen Lebensqualität zu verschaffen

(Häußler 2023b: 3, 2020: 56). Auch Klünder unterstreicht die physische und psychische Bedeutung dieser Arbeit: „Unbezahlte Care-Arbeit beinhaltet alle unbezahlten Tätigkeiten, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind“ (Klünder 2016: 5). Sie wird im Familienhaushalt durch komplexe Planungs-, Informations- und Koordinationsleitungen begleitet, die Thiele Wittig (1987) mit dem Begriff der *Neuen Hausarbeit* fasste (a. a. O.: 121). Ganz ähnlich meint im neueren gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurs *Mental Load* die Last, die durch die Identifikation und Organisation der alltäglichen Arbeiten in Haushalt und Familie und vor allem durch die Verantwortung für diese auftritt (Initiative Equal Care o. J.; Cammarata o. J.). Diese kognitive und emotionale Arbeit ist an die unbezahlte gebunden, bleibt jedoch häufig unsichtbar. Sie findet zudem entgrenzt statt, ist niemals abgeschlossen und wird somit auch während der Freizeit und in Ruhe- und Erholungszeiten geleistet (Dean et al. 2022: 1, 3).

Während der Privathaushalt in klassischen Wirtschaftstheorien als reine Konsum- und Nachfrageeinheit verstanden wird, verweist der haushaltswissenschaftliche Blick auf die produktive und wertschöpfende Leistung und den gesellschaftlichen Wert der in Familienhaushalten, vornehmlich von Müttern erbrachten (Kapitel 1.2.1) unbezahlten Care-Arbeit: Indem sie der Lebenserhaltung der Haushaltsmitglieder, deren Persönlichkeitsentfaltung und der Kultur des Zusammenlebens dient, erfüllt sie generative, regenerative, ökonomische und Sozialisationsfunktionen (Schweitzer 1991: 29, 67, 223f). Die Leistungen von Privathaushalten sind damit auch gesellschaftlich von essentieller Bedeutung, etwa weil sie für das Funktionieren des Wirtschaftssystems voraussetzungsvoll sind (Häußler 2022a: 72). Doch bis heute wird sie überwiegend als unproduktiv bewertet und geringgeschätzt (Meier-Gräwe 2020). Durch diese „[…] Ignoranz gegenüber unbezahlter, aber individuell und gesellschaftlich notwendiger Sorgearbeit entsteht eine strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber Familien“ (Häußler 2019: 41).

Mit Hilfe des *Dritt-Personen-Kriteriums* kann die unbezahlte Arbeit von persönlichen Tätigkeiten und Freizeitaktivitäten abgegrenzt werden. Demnach zählen alle Aktivitäten zur unbezahlten Arbeit, die auch eine andere Person gegen Bezahlung übernehmen könnte (Schwarz/Schwahn 2016: 37). Das führt zur bezahlten Care-Arbeit in den SAHGE-Berufen, die ebenfalls größtenteils von Frauen geleistet wird. Unter dem Akronym werden die Berufe der **S**ozialen **A**rbeit, **h**aushaltsnahen Dienstleistungen, **G**esundheit und Pflege und **E**rziehung gefasst. Es entstand als Pedant zu dem der MINT-Berufe (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik) (BMFSFJ 2017: 27, 82, 86). Die angeklungene strukturelle Rücksichtslosigkeit spiegelt sich auch in der bezahlten Care-Arbeit wider. Derzeit sind die SAHGE-Berufe durch einen geringen Grad der Professionalisierung und Standardisierung, eine geringe Ent-

lohnung sowie einen Mangel an Prestige gekennzeichnet, was nicht den komplexen Anforderungen an diese Berufe auf emotionaler, kommunikativer und der Beziehungsebene entspricht (Friese 2015: 60; Hipp et al. 2015: 16f). Selbst bei vergleichbarem Leistungs- und Anforderungsprofil werden sie deutlich geringer entlohnt als technische Berufe (Lillemeier 2016). Derart wird ihre Systemrelevanz verkannt, was sich während der COVID-Pandemie allzu deutlich offenbarte (Meier-Gräwe 2020). Diese Geringschätzung ist historisch gewachsen und auch auf die Vorstellungen zurückzuführen, Frauen seien von Natur aus fürsorglich und über das *Ernährermodell* versorgt (Meier-Gräwe 2023d: 25). Die weiblich konnotierten Care-Berufe wurden somit ursprünglich nicht für den Broterwerb einer Familie konzipiert, sondern waren als Zuverdienerinnen-Berufe bestimmt. Auch hierarchische Geschlechterrollenvorstellungen machen die Care-Berufe für Männer unattraktiv. Das führt zu Nachwuchsproblemen, was Arbeitsbelastungen kumulieren lässt (Häußler 2023b: 5). Die strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber der un- und unterbezahlten Care-Arbeit führt zu einer krisenhaften Übernutzung dieser Ressource (Häußler 2023b; Meier-Gräwe 2020).

Wird in der weiteren Darstellung von Care-Arbeit gesprochen, ist die unbezahlt im Familien- oder Privathaushalt geleistete Care-Arbeit nach dem oben umrissenen Begriffsverständnis gemeint. Sie umfasst damit die Sorgearbeit für sich und andere sowie Hausarbeiten und somit direkte und unterstützende Care-Arbeit.

1.1.2 Historisch begründete Trivialisierung

Der frühneuzeitliche Haushalt bildete die Basaleinheit der Gesellschaft. Das Ehepaar der Frühen Neuzeit arbeite im patriarchalischen Haushalt eng zusammen und ergänzte sich in seinen Tätigkeiten. Der Übergang zur industriellen Gesellschaft brachte die Veränderung hervor, dass Männer *außerhalb* des Familienhaushalts, im öffentlichen Raum, eine Erwerbsarbeit aufnahmen. Auf der Grundlage einer biologischen und naturrechtlichen Argumentation fielen die Arbeiten *im* Haushalt in den Verantwortungsbereich der Frau, sodass die komplementäre geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung wie auch das Dominanzverhältnis zwischen den Geschlechtern bestehen blieben und sogar noch verstärkt wurden (Meier-Gräwe 2020; Hausen 2000: 347ff, 351). Denn mit diesem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandel wurde der Arbeitsbegriff neu konnotiert. Galt in der Frühen Neuzeit noch als Arbeit, was „[…] des Einsatzes von Zeit, Kraft und Können [bedurfte], um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen“ (Hausen 2000: 346), wurde fortan nur noch marktvermittelte und monetär bewertete Arbeit als *produktive* Arbeit anerkannt – jedoch nicht länger jene, die unbezahlt innerhalb des Haushalts stattfand. Diese Neubesetzung bedeutet eine Verengung des Arbeitsbegriffs im Vergleich zum frühneuzeitlichen Verständnis sowie eine Entwertung der im Haushalt verrichteten Tätigkeiten (Hausen 2000: 346; Ohrem et al. 2013: 227; Ohrem/Meier-Gräwe 2012: 22f). Ihnen wurde im Wandel von der Agrar- zur kapitalistischen Industriegesellschaft das Attribut,

produktiv zu sein, aberkannt. Ein Grund hierfür ist das seit der industriellen Revolution herrschende ökonomische Ziel der fortwährenden, technisch innovierten Steigerung von Arbeitsproduktivität (Meier-Gräwe 2020). Diese kapitalistische Logik lässt sich allerdings nicht auf zielführende und sinnstiftende Care-Arbeit übertragen – ihrer Produktivität sind Grenzen gesetzt (Meier-Gräwe 2017b: 48; Baumann/Ringger 2013: 140ff). Bis heute bleibt die unbezahlte Care-Arbeit im Gros der ökonomischen Theorien sowie der gesellschaftlichen Wohlfahrtsberechnungen unberücksichtigt, was ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung systematisch ausblendet und negiert (Meier-Gräwe 2020).

Somit entwickelte sich mit dem Übergang zur industriellen Gesellschaft als Pendant zur produktiven Sphäre des Mannes die reproduktive Sphäre der Frau. In dieser Dyade von Öffentlichkeit und Privatheit hatte sich der individuelle und gesellschaftliche Wert der von Frauen ausgeführten Tätigkeiten zwar nicht geändert, wohl aber wurde er aus der gesellschaftlichen Wahrnehmung verdrängt und trivialisiert (Geissler 1998: 152f): „Familie und Haushalt, die Bereiche anerkannter Frauenzuständigkeit, rückten hinsichtlich Gestaltungsmacht und Wertschätzung immer erkennbarer im Gefüge der Gesellschaft an den Rand des Geschehens. Sie wurden zum abhängigen Nebenschauplatz“ (Hausen 2000: 349). Umgekehrt wurde die Arbeit, die Männern zugesprochen wurde, aufgewertet, sodass sich die wirtschaftliche Neuordnung der Gesellschaft zuungunsten der Frau vollzog (Hausen 2000: 346, 349, 351).

Im Zuge des Modernisierungsprozesses der Gesellschaft zum Wohlfahrtsstaat, wurden mit der Bismarck’schen Sozialreform nach und nach die Sozialversicherungssysteme ausgebaut (Ullrich 2005: 21, 23ff). Versicherungsansprüche sind seitdem vor allem an eine Erwerbstätigkeit gekoppelt. In diesem Zusammenhang entwickelte sich über den *institutionalisierten Lebenslauf*[5] (Kohli 2003: 528) das gesicherte *Normalarbeitsverhältnis*[6] (des Mannes), für das die traditionell-komplementären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern fundamental ist (Ostner 1986: 384; siehe auch Knapp 1984b, 1984a). Während erwerbstätige Bevölkerungsmitglieder, also insbesondere Männer, so im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit abgesichert waren, waren Frauen über die *Versorgerehe* materiell abgesichert bzw. von ihr abhängig. Die Hausfrauenehe und das sogenannte Normalarbeitsverhältnis entwickelten sich somit gemeinsam und komplementär und erscheinen mit dem Durchbruch des Kapitalismus. Der wirtschaftliche

[5] Der institutionalisierte Lebenslauf ist gegliedert in die Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase (Kohli 2003: 541; 1985: 1ff, 9). Dabei werden von Institutionen des Wohlfahrtsstaates, namentlich dem Bildungswesen, dem Arbeitsmarkt und dem Sozialversicherungssystem, die Lebensläufe der Gesellschaftsmitglieder vereinheitlicht bzw. *institutionalisiert*. Entlang dieses Institutionalisierungsprozesses werden die Möglichkeiten der individuellen beruflichen Verortung abgesteckt, von der sich die individuellen Ansprüche im Sozialversicherungssystem ableiten (Geissler 1998: 148, 154).

[6] Ein Beschäftigungsverhältnis ist dann ein „Normalarbeitsverhältnis“, wenn eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit einer monatlichen, subsistenzsichernden Vergütung vorliegt, die Möglichkeit zur kollektiven Interessenvertretung über eine Betriebsrat oder eine Gewerkschaft besteht, das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sind und es vollständig in das staatliche Sozialversicherungssystem integriert ist (Oschmiansky et al. 2014).

Umbau der Gesellschaft brachte damit auf der Grundlage eines hierarchisierten Geschlechter- und Arbeitsverständnisses einen bestimmten Familientyp, Arbeitsmarkt und eine entsprechende Sozialpolitik hervor. Diese strukturell gefestigte Arbeitsteilung entwickelte sich zum gesellschaftlichen Normativ (Geissler 1998: 153, 160f).

1.2 Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Vereinbarkeitsproblematik

1.2.1 Aktuelle Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Folgen für Mütter

Mütter übernehmen das Gros an sichtbarer Care-Arbeit, wie Klünder (2016) auf der Grundlage der repräsentativen Zeitverwendungserhebung 2012/13 des Statistischen Bundesamtes abbildete, und sind damit die Hauptverantwortlichen für die Care-Arbeit (a. a. O.: 26). Das gilt hierzulande für Frauen aller Bildungs- und Altersgruppen sowie für alle Haushalts- und Erwerbstypen und betrifft sowohl die direkte als auch die unterstützende Care-Arbeit. Der *Gender Care Gap* drückt den relativen Unterschied zwischen der von Frauen und Männern täglich durchschnittlich aufgewendeten Zeit für die unbezahlte Care-Arbeit aus. Im Lebensverlauf ist der Gender Care Gap im Alter von 34 Jahren, während der *Rush Hour of Life*, am größten. In Paarhaushalten mit Kind(ern) fällt besonders viel Haus- und Sorgearbeit an. In diesen Haushalten verrichten Mütter täglich durchschnittlich 2,5 Stunden mehr Care-Arbeit als Väter (a. a. O.: 1f, 5ff, 22, 32). Samtleben (2019) berechnete auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels die Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte und bezahlte Arbeit an Werk- und Sonntagen für das Jahr 2015. Auch sie kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen in Paarhaushalten deutlich mehr Zeit für unbezahlte Care-Arbeit aufwenden als Männer, vor allem wenn jüngere Kinder im Haushalt leben. Weiterhin übernehmen Frauen vorwiegend Arbeiten im Haushalt, die häufig und zu einem bestimmten Zeitpunkt verrichtet werden müssen. Hierzu gehören beispielsweise die Mahlzeitenzubereitung sowie Hol- und Bringdienste. Die Tätigkeiten, die Männer eher erledigen, fallen hingegen seltener und nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt an, wie z. B. Rasenmähen (a. a. O.: 139-144). Auch der Mental Load fällt meistens Müttern zu, was sie hinsichtlich ihres Wohlbefindens und ihrer Gesundheit gegenüber Männern benachteiligt (Dean et al. 2022: 1, 13).

Im Jahr 2013 wurde 35 Prozent mehr Zeit für die unbezahlte Arbeit als für die bezahlte Erwerbsarbeit aufgewendet. Zwei Jahrzehnte zuvor waren es sogar fast 50 Prozent mehr Zeit (Schwarz/Schwahn 2016: 35). Angesichts dieses Arbeitsaufkommens verwundert es nicht, dass viele Mütter ihrer Erwerbstätigkeit in Teilzeit nachgehen. Väter reduzieren ihren Erwerbsumfang hingegen selten. Ähneln sich die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern ohne Kinder noch, so ergibt sich nach dem Übergang in die Elternschaft die traditionelle und spezialisierte Arbeitsteilung des Zuverdiener*innen-Modells. In den alten Bundesländern hat es auf

Kosten des Familienernährer- und in den neuen Bundesländern auf Kosten des Zweiverdiener*innen-Modells an Bedeutung gewonnen (BMFSFJ 2017: 31, 44, 98). Damit kommt es bei heterosexuellen Paaren mit dem Eintritt der Elternschaft zu einer Retraditionalisierung in der Arbeitsteilung (Boll 2017: 58f). Diese beginnt mit der Elternzeit. Im Jahr 2023 waren knapp 74 Prozent der Elterngeld-Beziehenden weiblich und circa 26 Prozent männlich (eigene Berechnung nach statista 2022: 14). Während Mütter durchschnittlich für anderthalb Jahre Elternzeit leisten, bevor sie mit einer Teilzeittätigkeit beruflich wiedereinsteigen, fällt die väterliche Elternzeit deutlich kürzer aus. 40 Prozent der Väter übernehmen zwei Monate. Wenngleich einige Väter auch bis zu einem halben Jahr Elternzeit ablegen, beansprucht die Mehrheit der Väter bislang noch gar keine. Die Mehrheit der Väter arbeitet nach dem Übergang in die Elternschaft wieder in Vollzeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2022: 74).

Die Erwerbsquote von Frauen hat seit den 1990 Jahren zugenommen, womit sich der Abstand der Erwerbsbeteiligung der Geschlechter verringert hat (Destatis 2024f; Klenner/Lillemeier 2015). Unterschiede bestehen jedoch hinsichtlich des Erwerbvolumens von Vätern und Müttern. Daten der Zeitverwendungserhebung weisen aus, dass Mütter im Jahr 2022 durchschnittlich circa 18 Stunden und Väter 33 Stunden für die Erwerbsarbeit aufwendeten (Destatis 2024g). Dieser Abstand wird durch den *Gender Time Gap* ausgedrückt (BMFSFJ 2017: 38). Knapp 78 Prozent der Mütter, die im Jahr 2019 in Teilzeit tätig waren, begründeten dies mit der Kinderbetreuung und sonstigen familiären und persönlichen Verpflichtungen (statista 2022: 9). Dass sich die Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern erheblich unterscheidet, veranschaulicht auch die Tabelle 1: Männer machen innerhalb der sogenannten Normalarbeiter*innen die deutlich größere Gruppe aus, Frauen dominieren hingegen innerhalb der sogenannten atypisch Beschäftigten (Destatis 2024c). Im Zuverdiener*innen-Modell kann sich weder der meist männliche Hauptverdiener zeitlich umfänglich in die Care-Arbeit einbringen, noch gelingt es der meist weiblichen Zuverdienerin, sich eigenständig materiell-existenziell abzusichern, vor allem, wenn sie zum Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit einen sogenannten Minijob aufnimmt. Damit zahlen Mütter für diese Arbeitsteilung buchstäblich einen hohen Preis (Meier-Gräwe 2018: 5, 2012: 171, 173; BMFSFJ 2017: 129).

Teilzeitarbeit geht auch mit Karrierebrüchen einher (Botsch et al. 2007: 10). Trotz ähnlicher Bildungsstände hat die ökonomische Partizipation von Frauen im Verhältnis zu der von Männern aufgrund ihrer Unterrepräsentanz in leitenden Funktionen in den letzten Jahren hierzulande sogar wieder abgenommen. Im Jahr 2023 ist ihr Anteil auf den des Jahres 2018 zurückgefallen. Auch ist die Kluft des geschätzten Einkommens von Frauen und Männern größer geworden (World Economic Forum 2023: 17, 28). Der unbereinigte *Gender Pay Gap* belief sich im Jahr 2023 im bundesweiten Durchschnitt auf 18 Prozent. In den neuen Bundesländern fiel er mit 7 Prozent deutlich geringer aus als in den alten mit 19 Prozent (Destatis 2024a). Im

Lebensverlauf verdienen in den 1980-ern geborene Frauen 45 Prozent (Westdeutschland) bzw. 40 Prozent (Ostdeutschland) weniger als ihre männlichen Altersgenossen. Sorgezeiten, die die Erwerbsbeteiligung von Müttern reduzieren, werden hier bedeutsam. Die Lebenserwerbseinkommen kinderloser Frauen ähneln hingegen denen der Männer (Bönke et al. 2020: 8f). Einkommenseinschnitte beim beruflichen Wiedereinstieg werden in der Mainstream-Ökonomie durch einen sogenannten „Humankapitalverlust" begründet, den Mütter durch ihren familial bedingten Rückzug aus der Erwerbssphäre vermeintlich erleiden. Diese *Mutterschaftsstrafe*, wie es sozialwissenschaftlich ausgedrückt heißt, steht für die negative Bewertung der Übernahme von Sorgearbeit im gängigen Wirtschaftssystem (Meier-Gräwe 2024).

Tabelle 1: Erwerbsformen von Frauen und Männern in Deutschland im Jahr 2023 in 1.000

	Abhängig Beschäftigte		
	Normalarbeitnehmer*innen[7]	**Atypisch Beschäftigte[8]**	
		Teilzeitbeschäftigte	**geringfügig Beschäftigte**
Insgesamt	27.741	4.259	1.690
Frauen	12.008	3.537	1.250
Männer	15.733	722	440

Quelle: Eigene Darstellung nach Destatis (2024c)

Da die sozialen Sicherungssysteme, wie die Altersversorgung, an die Erwerbsarbeit gekoppelt sind, hängen Gender Care Gap, Gender Time Gap, Gender Pay Gap und *Gender Pension Gap* miteinander zusammen (Meier-Gräwe 2020). Die Kompensation familial bedingter Erwerbsunterbrechungen über das soziale Sicherungssystem erfolgt bis heute nur lückenhaft. So werden Kindererziehungszeiten mittlerweile zwar verbessert angerechnet, Zeiten zur Übernahme von Pflegetätigkeiten bleiben jedoch unzureichend erfasst (BMFSFJ 2017: 108, 138). Dementsprechend verzeichneten Frauen im Jahr 2021 knapp ein Drittel weniger Alterseinkünfte als Männer (Destatis 2023a). Die Rentenlücke wächst mit der Anzahl der Kinder (WSI 2021: 2). Zeitliche Konflikte zwischen der Erwerbs- und Care-Arbeit bedeuten für erwerbstätige Mütter zudem Zeitarmut. Im Zusammenhang mit der finanziellen Benachteiligung werden so komplexe Armutslagen offenkundig (Klünder 2022: 55, 58f, 65).

[7] Normalarbeitnehmer*innen sind in Vollzeit, unbefristet und direkt in dem Unternehmen beschäftigt, in dem sie tätig werden (Destatis 2019: 364).
[8] Atypische Beschäftigte sind Personen, die in keinem sogenannten Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind, sondern in Teilzeit (≤ 20 Wochenarbeitsstunden), geringfügig, befristet oder in einem Zeitarbeitsverhältnis (Destatis 2019: 364).

Aus dem enormen alltäglichen Engagement in Familie *und* Beruf resultieren vor allem für Mütter zudem gesundheitliche Folgen (Meier-Gräwe 2020, 2018: 4f; Becker-Schmidt 1987: 23f). Eltern, allen voran erwerbstätige Mütter, fühlen sich häufig unter Zeitdruck und verfügen über zu wenig Zeit für ihre Erholung und persönlichen Interessen (Klünder/Meier-Gräwe 2017: 65). Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Müttern bei gleichbleibender Verantwortlichkeit für die Care-Arbeit sowie die leicht gestiegene Übernahme von Care-Arbeit von Seiten der Väter bei unveränderten Erwerbsstrukturen hat die Belastungen von Eltern aber auch von Kindern in den letzten Jahren zunehmen lassen. Dies steigerte den quantitativen und qualitativen Bedarf an spezifischen Rehabilitations- und Präventionsmaßnahmen, wie eine Bevölkerungsbefragung offenbarte (Sommer et al. 2021: 131f). Im Jahr 2019 sahen sich rund 47.000 Mütter und rund 2.100 Väter dazu veranlasst, eine Kur im Muttergenesungswerk in Anspruch zu nehmen (Müttergenesungswerk 2020: 3). Gründe, die die Kur erforderlich machten, lagen laut dem Datenreport insbesondere in einem ständigen Zeitdruck, beruflichen Belastungen und Problemen, Kinder und Beruf zu vereinbaren. Sie äußerten sich vornehmlich durch psychische Störungen, wie beispielsweise Erschöpfungszuständen und *Burn-outs*, Angstzuständen, Schlafstörungen, depressiven Episoden und akuten Belastungsreaktionen (a. a. O.: 6f).

Vergleichsanalysen zeigen, dass alleinerziehende Mütter signifikant öfter als in Partnerschaft lebende Mütter von einer mittelmäßigen oder schlechten allgemeinen Gesundheit sowie von Depressionen und Rückenschmerzen betroffen sind. Außerdem rauchen sie öfter, sind häufiger sportlich inaktiv und nehmen seltener Zahnvorsorgeuntersuchung in Anspruch. Dies wird darauf zurückgeführt, dass sie aufgrund ihrer doppelten Alleinverantwortlichkeit für Care- *und* Erwerbsarbeit von der Vereinbarkeitsproblematik besonders betroffen sind (Rattay et al. 2017: 24). Gesamtwirtschaftliche Produktivitätsprognosen deuten zudem darauf hin, dass bis 2025 Paare mit Kindern einen Zugewinn an verfügbarem Einkommen verzeichnen werden, wohingegen Alleinerziehende diesbezüglich voraussichtlich Abstriche machen müssen. Letztere sind der einzige Haushaltstyp in der Simulation, der dann real weniger Einkommen zur Verfügung hat als im Jahr 2017. Alleinerziehende erwerbsarbeiten durchschnittlich drei Stunden pro Woche weniger als der bundesweite Durchschnitt, was ihren Bruttoverdienst schmälert. Das deutsche Steuer- und Transfersystem verringert diese Einkommensunterschiede lediglich, beseitigt sie jedoch nicht vollständig. Sie verfügen damit auch über geringere finanzielle Ressourcen, um Vermögen aufzubauen (Ambros et al. 2020: 4, 19f, 29, 32). Der Frauenanteil unter den Alleinerzieheden betrug im Jahr 2022 in Deutschland knapp 85 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (Destatis 2022a).

Die Doppelbelastung kann zudem die von Gesundheit gezeichneten Jahre im Rentenalter reduzieren. So hatten 65-jährige Frauen 2012 in Deutschland nur noch knapp sieben von Gesundheit geprägte Jahre zu erwarten, während Frauen in Dänemark, Island, Schweden und

Norwegen, also in Ländern, die sich von familienbasierter Care-Arbeit gelöst haben, noch knapp 13 bis knapp 16 dieser Jahre erwarten durften (Heintze 2015: 12f). Hier zeigen sich die Folgen unterschiedlich ausgerichteter Wohlfahrtsstaaten. Eine bekannte Typologie geht auf Esping-Andersen zurück, wonach das wohlfahrtsstaatliche Modell Deutschlands dem *konservativen* Typus zuzuordnen ist, der stark an der Lohnarbeit und Sozialversicherung orientiert ist. Soziale Rechte sind damit an Klasse und Status geknüpft, was soziale Ungleichheit stabilisiert. Länder dieses Typus sind zudem von christdemokratischen Regierungen geprägt, die im Bereich Familie und Kinder Defizite aufweisen. Das wohlfahrtstaatliche Verständnis des skandinavischen oder *sozialdemokratischen* Typus ist demgegenüber weiter gefasst und strebt ausgehend von sozialen Bürgerrechten eine universelle Versorgung auf qualitativ und quantitativ höchstem Niveau an. Somit genießt etwa die Bildungspolitik einen hohen Stellenwert. Auch wenn sich diese idealtypischen Charakteristika der einzelnen Länder im Laufe der Zeit etwas verschoben haben, bleiben europäische Wohlfahrtsstaaten im 21. Jahrhundert heterogen (Schmid 2020).

Für die Lebensgestaltung von Männern und Frauen ergeben sich durch die Übernahme von Care-Arbeit in Deutschland in der Regel deutlich unterschiedliche Freiheitsgerade und Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe (Klünder 2022: 58f; Häußler 2019: 42). Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Gutachtens für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung bezeichnet dies als ungleiche Verwirklichungschancen zwischen den Geschlechtern (BMFSFJ 2017: 18f). Umgekehrt bedeuten gleiche Verwirklichungschancen, „, […] dass alle Menschen die Möglichkeit haben müssen, ihre […] Wünsche auch zu realisieren. Dem stehen jedoch Diskriminierung, Gewalt, strukturelle Benachteiligungen und Stereotype entgegen“ (Meier-Gräwe 2020).

1.2.2 Gründe für die Arbeitsteilung und Einflüsse auf die Vereinbarkeit

Zwar gilt die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern heutzutage als Selbstverständlichkeit und ist auch gewünscht, dennoch entwickeln Paare mit Kindern mehrheitlich traditionelle, spezialisierte Muster von Arbeitsteilung. Dies wird in der Fachliteratur durch *ressourcenökonomische Ansätze* begründet sowie durch solche, die an der *geschlechtlichen Identität der Personen* anknüpfen. Auch Trägheits- und Gewohnheitseffekte können einen Beitrag leisten. Konkretere Einflussfaktoren auf der Individual-, Meso- oder Meta-Ebene lassen sich in diese Ansätze einordnen. Zur Meso-Ebene gehören etwa Formen der Arbeitsorganisation in Betrieben, zur Meta-Ebene beispielsweise politisch-rechtliche Faktoren (Boll 2017: 58ff). Einige werden an dieser Stelle exemplarisch umrissen.

1.2.2.1 Heteronormative Sozialisation

Heteronormativität „[…] benennt Heterosexualität als Norm der Geschlechterverhältnisse, die Subjektivität, Lebenspraxis, symbolische Ordnung und das Gefüge der gesellschaftlichen Organisation strukturiert. Die Heteronormativität drängt die Menschen in die Form zweier körperlich und sozial klar voneinander unterschiedener Geschlechter […]. Heteronormativität […] setzt ein Bündel von Verhaltensnormen. Was ihr nicht entspricht, wird diskriminiert, verfolgt oder ausgelöscht […]. In der Subjekt-Konstitution erzeugt Heteronormativität den Druck, sich selbst über eine geschlechtlich und sexuell bestimmte Identität zu verstehen, wobei die Vielfalt möglicher Identitäten hierarchisch angeordnet ist und im Zentrum der Norm die kohärenten heterosexuellen Geschlechter Mann und Frau stehen. Zugleich reguliert Heteronormativität die Wissensproduktion, strukturiert Diskurse, leitet politisches Handeln, bestimmt über die Verteilung von Ressourcen und fungiert als Zuweisungsmodus in der Arbeitsteilung. Heteronormativität ist sämtlichen gesellschaftlichen Verhältnissen eingeschrieben […]“ (Wagenknecht 2007: 17). Sie kann als historisch-kulturelle Wissensanordnung verstanden werden, welche die Gesellschaft und Subjekte Machtverhältnissen unterwirft (a. a. O.: 16ff, Götsch 2015: 130, 142). Mit Heteronormativität eng verbunden ist die hegemoniale Männlichkeit, welche soziale Praxen umfasst, die Männer an der Spitze eines sozialen Systems positionieren (Connell 1999: 98). Vergeschlechtlichte Sozialisationsprozesse stellen dieses hierarchische Geschlechterverhältnis im Kontext regionaler und historischer sozialer Normen her. Entsprechende Sozialisationserfahrungen werden zunächst in der Eltern-Kind-Beziehung, im Rahmen familialer Beziehungen, gemacht (Faulstich-Wieland 2000: 8ff): „Vermittelt werden die Sozialisationsprozesse über den Lebensstil, die alltägliche Lebensführung: Das Aufwachsen ist eingebettet in die alltäglichen Geschäfte der ‚Familie‘ […]. Die alltäglichen Routinen bestimmen die ‚doxa‘, die Selbstverständlichkeiten, die vom Kind angeeignet und nicht hinterfragt werden […]“ (a. a. O.: 11). Solche Lernprozesse verlaufen nicht nur durch Beobachtung und unbewusst, sondern werden dem Kind auch gezielt vom sozialen Umfeld anerzogen, indem Verhaltenserwartungen aktiv vermittelt werden. Das Kind verinnerlicht die sozialen Strukturen. Darauf zurückgehend wird die eigene Geschlechtszugehörigkeit per *doing gender*[9] aktiv und fortlaufend hergestellt und ausgedrückt (a. a. O.: 11ff). So wird das Kind auf seine geschlechterdifferenzierende gesellschaftliche Funktion innerhalb der jeweiligen historischen Bedingungen vorbereitet. Dieser Entwicklungsprozess sichert den reibungslosen Ablauf sowie die Akzeptanz der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und Herrschaft (Scheu 2014: 194, 197). Neben der Familie sind das Erziehungs- und Bildungssystem, Peers und die Medien

[9] Im Doing-Gender-Konzept wird Geschlecht nicht als naturgegebene Eigenschaft begriffen, sondern als Ergebnis alltäglicher Interaktionen, mit denen bewusst oder unbewusst, für andere erkennbar die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht signalisiert wird (Westheuser 2018).

weitere bedeutsame Erziehung- und Sozialisationsinstanzen (Ecarius et al. 2011: 6ff). Relevant wird dabei die Persistenz der symbolischen Geschlechterordnung, wenngleich sich Rollenbilder modernisiert haben. So bleibt die private Sphäre weiblich und die berufliche männlich besetzt – mit Auswirkungen auf die Geschlechtsidentität. Das kann dazu führen, dass Mütter sich ob ihrer Erwerbstätigkeit schuldig fühlen und ein schlechtes Gewissen entwickeln, auch wenn sie sich selbstbestimmt für eine berufliche Tätigkeit entscheiden. Von der gesellschaftlichen Erwartungshaltung, für die Care-Arbeit hauptverantwortlich zu sein, sind Väter nicht betroffen (Bröcheler 2020: 69f; König 2012: 131f, 152).

Das Subjekt wird also über gesellschaftliche Vorgänge hergestellt, wenn auch in seiner kulturrelevanten Eigenart (Berger/Luckmann 1969: 42f). Habitualisierungsprozesse führen zu Institutionen, die wiederrum menschliches Verhalten lenken, kontrollieren und alternative Verhaltensmuster erschweren (a. a. O.: 45): „Die institutionale Welt ist vergegenständlichte menschliche Tätigkeit […]“ (a. a. O.: 48). Auf diese *Externalisierung* folgt die *Objektivation*, die wiederrum auf das Subjekt zurückwirkt; das Subjekt verinnerlicht diese vergegenständlichte Welt (*Internalisierung*). Diese Triade beschreiben die soziale Welt: „*Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. Gesellschaft ist eine objektive Wirklichkeit. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Produkt*“ (a. a. O.: 49; Hervorhebung im Original). Heteronormative Verhältnisse prägen demnach das Subjekt. Umgekehrt kann dieses allerdings auch Einfluss auf die gesellschaftlichen Verhältnisse nehmen und sie umgestalten (Götsch 2015: 132; Scheu 2014: 193; Villa 2004).

Die sozialen Normen, Werte und Verhaltensweisen, die Kinder und Jugendliche erlernen und entwickeln, sind im weiteren Lebensverlauf zwar sehr stabil, jedoch nicht unabänderlich (Ecarius et al. 2011: 6ff). Eine veränderte *doxa* kann Geschlechterverhältnisse abändern (Faulstich-Wieland 2000: 14). Doch solche Veränderungsprozesse verlaufen träge, denn die Verhältnisse reagieren widerspenstig auf das Einwirkungen des Subjekts: „Auch wenn sich in Teilen unserer gegenwärtigen Situation die Geschichte unserer Subjektivität widerspiegelt, unser früheres Wollen, Wissen und Handeln, steht uns die Situation *gegenüber*; sie läßt sich durch spontane Veränderungen unseres Bewußtseins nicht unmittelbar verändern, sondern bestenfalls durch Handeln, wobei wir oft mit der Resistenz und Unberechenbarkeit der Situation zu kämpfen haben. […] Subjektivität kann durch bloße innere Umorganisation (etwa durch Umdenken oder Umfühlen) in einen neuen Zustand übergehen; Situation bleibt davon (zunächst oder dauernd) unberührt. Vielleicht – aber nur vielleicht – ändert sich die Situation, wenn das gewandelte Subjekt beginnt, sie neu zu bearbeiten“ (Schulze 2005: 173). Der Familienstand und auch die Haushaltsstruktur stellen für Schulze Beispiele für Situationen dar (ebd.). Möglicherweise erklärt das die paradoxe Gleichzeitigkeit von einerseits gewandelten und andererseits beharrlich überdauernden Geschlechterverhältnissen, die für die Gegenwart zentral sind (Götsch 2015: 129; Maihofer 2007: 283). Für eine „symbolische Revolution“ (Bourdieu 1997:

98) gegen die symbolische Gewalt männlicher Herrschaft braucht es „[…] nicht nur einen Umsturz der Ordnung der Dinge, der materielle Strukturen umfassen müßte, sondern auch einen mentalen Umbruch, eine Transformation der Kategorien der Wahrnehmung, die uns dazu bringen, daß wir bei der Perpetuierung der bestehenden Gesellschaftsordnung mitspielen“ (ebd.).

1.2.2.2 Gesellschaftliche Geschlechtskonzepte

Seit der Studenten- und Frauenbewegung werden traditionell normative Geschlechterrollen in Frage gestellt (Schön 2009: 217f; Hopfner 2008: 335f). Inzwischen kann – vereinfacht ausgedrückt – zwischen einem traditionellen und einem egalitären Rollenverständnis unterschieden werden. Letzteres spricht Frauen und Männern angeglichene Rollen zu. Der Anteil an Männern und Frauen, der Geschlechterrollen als egalitär ansieht, ist in den letzten Dekaden gestiegen. Zwischen den frühen 1980-ern Jahren und 2016 ist er in den alten Bundesländern von 32 auf 86 Prozent angewachsen. In den neuen Bundesländern stieg er zwischen 1991 und 2016 von insgesamt 67 auf 91 Prozent, wobei die Angaben von Frauen und Männern jeweils nur wenig voneinander abwichen. Egalitäre Vorstellungen liegen bei jüngeren Kohorten häufiger vor als bei älteren, besonders in Ostdeutschland (z. B.: Westdeutschland 2016: 18-30 Jahre: 92 Prozent, ab 65 Jahre: 71 Prozent; Ostdeutschland 2016: 18-30 Jahre: 96 Prozent, ab 65 Jahre: 82 Prozent). Der höhere Anteil an egalitären Werten im Osten Deutschlands dürfte in Verbindung stehen zur höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen in der ehemaligen DDR, begründet durch die damaligen wirtschaftlichen Bedingungen. Weiter korreliert eine egalitäre Einstellung positiv mit der Höhe des Bildungsstands (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018: 397ff). Neuere Daten aus Österreich[10] bestätigen und ergänzen diese Ergebnisse: „Generell weisen jüngere und höher gebildete Personen deutlich egalitärere Einstellungen auf, während Geschlechterunterschiede eher gering sind“ (Berghammer/Schmidt 2020: 3f).

Auch das Institut für Demoskopie Allensbach (2022) betont auf der Grundlage einer Befragung von 1.189 Müttern und Vätern mit Kindern unter 16 Jahren das große Interesse an einer partnerschaftlichen Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit. Demnach wünschen 46 Prozent eine gleiche Aufteilung, davon 24 Prozent eine Vollzeit-/Vollzeit- und 22 Prozent eine Teilzeit-/Teilzeit-Konstellation. Diese Idealvorstellung wird allerdings – abhängig von einer engeren oder weiteren Definition – nur von acht bis 26 Prozent tatsächlich praktiziert. 25 Prozent der Mütter würden gerne eine Berufsstätigkeit aufnehmen oder eine bestehende ausweiten, während 19 Prozent der Väter diese gerne reduzieren würden, vor allem, um Zeit für die Familie zu gewinnen. Die Eltern sehen jedoch nur kleine Spielräume, um die Arbeitsteilung in Richtung der Idealvorstellung zu verändern; das praktizierte Arrangement stellt unter den bestehenden Umständen die bestmögliche Lösung dar (a. a. O.: 72f, 75). Eine andere (ältere) telefonische

[10] Es wird angenommen, dass sich die Erkenntnisse für Österreich auf Deutschland übertragen lassen.

Elternbefragung (Bernhardt et al. 2016a) zeigt, dass nur 35 Prozent der Mütter und 42 Prozent der Vätern eine (annähernd) egalitäre Aufteilung der Erwerbsarbeit wünschen. Demnach würden Väter kleiner Kinder gerne rund 35 und Mütter circa 23 Wochenstunden, unter der Prämisse einer qualitativ hochwertigen und bezahlbaren Kinderbetreuung 25 Wochenstunden erwerbsarbeiten (a. a. O.: 8f). Eine Umfrage zur Einstellung von Vätern im Jahr 2021 brachte hervor, dass 55 Prozent gerne die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen möchte und sich 48 Prozent eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Familie und Beruf wünschen. 45 Prozent gaben an, nicht genügend Zeit für ihre Kinder zu haben (statista 2022: 19). Die Studienlage deutet drauf hin, dass Eltern unterschiedliche Wünsche hegen (ebd., Bernhardt 2017). Bröcheler (2020) resümiert wie folgt: „Die familiären Leitbilder scheinen sich damit – vom Ausgangspunkt eines traditionellen Familien- und Rollenbildes aus gesehen – zu modernisieren: Eine klar paritätische Aufgabenteilung gewinnt an Bedeutung, ist heute jedoch nicht als klar dominant auszumachen“ (a. a. O.: 42). Es zeigt sich zugleich, dass das Erwerbspotential von Frauen derzeit nicht völlig ausgeschöpft wird (Wenzig/Lietzmann 2017: 7f).

Auch bleibt die Mutterrolle stark überhöht und verlangt von Müttern mehr aufopfernde Fürsorgearbeit als von Vätern. Deutlich mehr Frauen als Männer befürchten langfristig berufliche Nachteile als Folge einer Familiengründung oder -erweiterung (45,7 vs. 21,0 Prozent). Mehr als die Hälfte der Befragten befindet außerdem, dass erwerbstätige Mütter von der Gesellschaft als „Rabenmütter“ stigmatisiert werden. Formal hoch Ausgebildete nehmen diese gesellschaftliche Stigmatisierung mit 65,3 Prozent durchschnittlich häufiger wahr als junge Erwachsene mit niedrigeren Abschlüssen (58,0 Prozent). Dahinter werden Alltagserfahrungen vermutet, die Akademikerinnen im Vergleich zu Müttern ohne Hochschulabschluss machen, wenn sie nach der Geburt häufiger beruflich wiedereinsteigen. Stigmatisierung durch die Gesellschaft wird in den alten und neuen Bundesländern ähnlich häufig vermutet (60,1 vs. 57,4 Prozent), doch tatsächlich stigmatisiert jede*r fünfte Westdeutsche aber nur jede*r 16. Ostdeutsche vollzeiterwerbstätige Mütter. Heutige junge Frauen zeigen sich zerrissen – sie suchen berufliche Erfüllung und möchten zugleich eine „gute“ Mutter sein (Diabaté et al. 2017: 15, 24f). Sie sehen sich mit gegensätzlichen Rollenzuschreibungen konfrontiert bzw. fehlt es ihnen an Rollenvorbildern, die Orientierung bei der Frage stiften, wie der doppelte Lebensentwurf einer erwerbstätigen aber „guten“ Mutter gestaltet werden kann (Wippermann 2016: 14). Einerseits „[.] ist eine Frau ‚Rabenmutter‘, wenn sie mit Kindern Vollzeit erwerbstätig ist und gar eine Karriere anstrebt; andererseits ist sie ‚Hausmuttchen‘, wenn sie ihren Job für mehr Zeit für ihre Familie aufgibt“ (ebd.). Diese Wahrnehmung kann folgenreich sein, denn eine „[.] ganztägig berufstätige Mutter eines kleinen Kindes könnte sich in ihrer Wahlfreiheit eingeengt fühlen, weil sie mit ihrem eigenen Lebensentwurf im Alltag aneckt oder sogar von anderen

dafür verurteilt wird. Insgesamt könnte dies alles zu einem schlechten Gewissen führen oder auch eine Entscheidung zur Arbeitszeitreduktion begünstigen“ (Diabaté et al. 2017: 24).

Möglicherweise stehen die gesellschaftlichen Mütterkonzepte im Zusammenhang mit einer signifikanten und substantiellen Minderung des mentalen Wohlbefindens, die 30 Prozent der Mütter bis zu sieben Jahre nach der Geburt beklagen.[11] „Ob gesellschaftliche Mutterschaftsideale hierfür ursächlich sind, kann auf Basis des analytischen Ansatzes nicht mit Sicherheit festgestellt werden. Im Zusammenspiel mit entsprechenden Befunden aus der qualitativen Gender-Forschung legen die Ergebnisse allerdings nahe, dass eine institutionell gestützte Aufweichung tradierter Leitbilder von Mutterschaft zu einer psycho-emotionalen Entlastung von Müttern in Deutschland führen könnte“ (Giesselmann 2018: 738).

1.2.2.3 Politik und Recht

Vorstellungen über Geschlechterrollen und Lebensformen prägen politische Leitbilder und begründen damit implizit oder explizit Politik und Recht. In der ersten Verfassung der DDR wurden „[…] Pflichten als Frau und Mutter […]“ (Deutsche Demokratische Republik 1949) gar ausdrücklich aufgeführt. Auch in der Bundesrepublik Deutschland war das politische Leitbild lange nach einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung ausgerichtet (BMFSFJ 2013: 58). So stützte das Betreuungsgeld, das von 2013 bis 2015 gezahlt wurde, diese Arbeitsteilung. Weiter belohnt der deutsche Sozialstaat bis heute eine kontinuierliche Vollzeit-Erwerbstätigkeit, also das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, und erhebt sie so zur Norm (Auth et al. 2011). Auch das sogenannte Ehegattensplitting gibt Anreize zur traditionell-spezialisierten Arbeitsteilung. Ähnlich wirken die Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner*innen in der gesetzlichen Krankenversicherung und die damit häufig verbundene Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung. Letztere lässt sich nach dem Übergang in die Elternschaft zwar relativ gut mit der Care-Arbeit vereinbaren, birgt jedoch soziale Risiken, denn sie ist von der Sozialversicherungspflicht befreit und lässt etwa auch einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld vermissen, wie sich in der COVID-Pandemie zeigte (Meier-Gräwe 2022a; Häußler 2019: 47; Boll 2017: 53f). Riskant sind die sogenannten Minijobs auch, weil sie sich verfestigen und zu beruflichen Sackgassen werden. Sie erfüllen nicht die ihnen zugewiesene Brückenfunktion in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die zu einem existenzsichernden Einkommen und einer ebensolchen Rente führt (BMFSFJ 2017: 119, 129f). Diese sozialen Risiken betreffen vor allem Frauen und evozieren damit einen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf (BMFSFJ 2017: 123, 2013: 234).

[11] Der Vergleich mit der Kontrollgruppe von kinderlosen Frauen verweist auf den Zusammenhang zur Mutterschaft und nicht etwa zu anderen möglichen Faktoren. Den Müttern mit gesunkenem Wohlbefinden stehen knapp 20 Prozent von Müttern mit gesteigertem Wohlbefinden nach der Geburt gegenüber (Giesselmann 2018: 738).

Daneben bestehen aktuell politische und rechtliche Rahmenbedingungen, die Sorgearbeit-leistende Personen in die Erwerbstätigkeit integrieren und einer spezialisierten Arbeitsteilung in der Paarbeziehung entgegenwirken. So geben etwa Elternzeit und Elterngeld Anreize dazu, berufliche Unterbrechungen nach der Geburt eines Kindes zeitlich zu begrenzen und verbessern die Möglichkeiten, in Teilzeit erwerbszuarbeiten. Außerdem werden Väter angesprochen (Boll 2017: 53ff). Das Elterngeld mit seinen zwei Partnermonaten führte nach seiner Einführung im Jahr 2007 dazu, dass Väter in der Folge öfter Elternzeit nahmen. Zwischen den Jahren 2008 und 2021 stieg die Beteiligung der Väter am Elterngeld kontinuierlich an. Das im Jahr 2015 eingeführte ElterngeldPlus fördert darüber hinaus eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Eltern (Destatis 2024e; Bernhardt 2017).

Auch der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben, war richtungsweisend (Bernhardt 2017). Die Absicht der Bundesregierung, das institutionelle Kinderbetreuungsangebot auszubauen (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, FDP 2021), begünstigt ebenfalls die Erwerbsbeteiligung von Müttern. Daneben sind Instrumente, die die Entgelt- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen weiten und denen von Männern angleichen sollen, gleichstellungspolitisch bedeutsam (Boll 2017: 53, 56), ebenso wie das Recht auf Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in allen Berufsgruppen, auch bei qualifizierten Tätigkeiten und leitenden Positionen, sowie die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum Anspruch auf Brückenteilzeit (BMAS 2019: 6, 9). Allerdings kann die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen von letzterem nicht profitieren, da sie in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden tätig sind (Zeit online 2018).

Weitere Gesetze, die der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit dienen sollen, sind beispielsweise das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) (DGB Bundesvorstand 2011).

Die Darstellung verdeutlicht, dass sich Paare angesichts bestehender politisch-rechtlicher Rahmenbedingungen mit widersprüchlichen Anreizen hinsichtlich der Arbeitsteilung konfrontiert sehen. Sie können zudem im Zeitverlauf inkonsistent sein, wie die Novellierung des Unterhaltsrechts im Jahr 2003 zeigt. Dabei entfiel nach dem dritten Lebensjahr des jüngsten Kindes die nacheheliche Statussicherung der marktfernen, Sorgearbeit-leistenden Person durch Unterhaltszahlungen der auf die Erwerbsarbeit spezialisierten Person (Meier-Gräwe 2022a; Ohrem/Meier-Gräwe 2012: 27).

Der politisch-rechtliche Rahmen kann die Arbeitsteilung in der Paarbeziehung maßgeblich beeinflussen. Über diesen kurzfristigen Effekt hinaus kann er Geschlechterrollen prägen, im gesellschaftlichen Kollektivbewusstsein etablieren und reproduzieren, indem rollenkonformes

Verhalten gefördert und rollenabweichendes erschwert wird (Meier-Gräwe 2018: 5; Boll 2017: 51; Ohrem/Meier-Gräwe 2012: 24). Ziel muss es laut der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2017) sein, den politischen Rahmen „[…] in Richtung des gleichstellungspolitisch angestrebten Endzustands […]“ (a. a. O.: 124) sukzessive weiterzuentwickeln.

1.2.2.4 Hindernisse für die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit

Insbesondere Betriebe sowie die vorliegende Betreuungsinfrastruktur stellen voraussetzungsvolle Ausgangsbedingungen für die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit dar (Häußler 2022a: 76; BMFSFJ 2017: 34ff; Bernhardt 2017; Rainer et al.; Müller).

Aufgrund des engen thematischen Bezugs zum Untersuchungsgegenstand wird die aktuelle Situation in Betrieben im Kapitel 4 dieser Qualifikationsarbeit näher beleuchtet. Hinsichtlich der öffentlichen Infrastruktur für familienunterstützende Dienstleistungen, die Eltern und vor allem Mütter im täglichen Spagat zwischen den Familien- und Erwerbsaufgaben entlasten können, kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass sie hierzulande unterentwickelt blieb. Zurückzuführen ist das darauf, dass staatliche Regelungen, Institutionen und kulturelle Orientierungen in der Bundesrepublik Deutschland lange nach dem Familienernährer-Modell ausgerichtet waren. Dieses Leitbild impliziert, dass das Gros an zu verrichtender Care-Arbeit in der Familie geleistet wird (BMFSFJ 2017: 21, 44, 47, 98f). Aus diesem Grunde besteht heute hinsichtlich der Betreuungsinfrastruktur für Kinder in mehrfacher Hinsicht Handlungsbedarf. So schwankt die Betreuungsqualität in Kindertagesstätten (Kitas), die etwa vom Personalschlüssel abhängt, in Deutschland stark. Die Bildungs- und Teilhabechancen der Kinder sind damit wohnortabhängig. Weiter existieren nach wie vor zu wenige Betreuungsplätze, um den Rechtsanspruch auf eine Kindertagesbetreuung ab dem zweiten Lebensjahr zu erfüllen, erst recht, falls künftig noch Betreuungspersonal abwandern sollte (Bock-Famulla et al. 2023: 8, 13, 20). 2021 hatten 47 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren Bedarf an einem Betreuungsplatz, die tatsächliche Betreuungsquote betrug jedoch nur 35 Prozent. Der verbleibende Betreuungsbedarf von über 12 Prozent konnte durch die vorhandene Betreuungsinfrastruktur nicht gedeckt werden. Weiter hatten 3 Prozent der Eltern, die einen Platz für ihr Kind hatten, einen gesteigerten Bedarf, der ebenfalls ungedeckt blieb (Kayed et al. 2023: 9). Etwa 20 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren hatten 2021 einen Betreuungsbedarf außerhalb der Zeit von 7:15 Uhr bis 17 Uhr, der jedoch nur für 71 Prozent dieser Eltern gedeckt wurde (BMFSFJ 2022: 16, 29, 38, 47). Die Kita-Öffnungszeiten können die Pendelmöglichkeiten von Eltern ggf. beschränken (Boll 2017: 48). Ein knappes Angebot an hochwertigen Betreuungsplätzen verlagert die Care-Arbeit in die Familienhaushalte zurück, erhöht aufgrund einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung vor allem für Mütter den

Zeitdruck im Alltag und erschwert es diesen, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. In der Folge können sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (Meier-Gräwe 2024, 2023b).

2 Haushalts- und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf das Geschlechterverhältnis und die Care-Arbeit

In diesem Kapitel werden haushaltswissenschaftliche Theorien und Konzepte sowie sozialwissenschaftliche mit Geschlechter- und Familienbezug dargestellt, die aufzeigen, wie die alltägliche Arbeit im Familienhaushalt durch externe und interne Faktoren beeinflusst wird und derart ganz entscheidend den beruflichen Handlungsrahmen von Müttern lenkt.

2.1 Haushälterisches Handlungssystem

Die unbezahlte Care-Arbeit ist das haushälterische Handeln. Diesem wendet sich die Haushaltswissenschaftlerin von Schweitzer zu und definiert es als ein Handeln, das auf die Lebenserhaltung und Persönlichkeitsentfaltung der Familien- und Haushaltsangehörigen abzielt sowie auf die Gestaltung der Kultur ihres Zusammenlebens im Alltag. Es findet im Familien- und im Haushaltssystem statt – dem Familienhaushaltssystem – und vollzieht sich entlang des sogenannten haushälterischen Dreiecks (Schweitzer 1991: 26, 134ff, 141f).

2.1.1 Familien- und Haushaltssystem

2.1.1.1 Familiensystem

Das Familiensystem als Handlungssystem geht zurück auf Claessens und Menne (1974). Es hat demnach drei Sub-Handlungssysteme – das Sympathie-, Dominanz- und Sachbezugssystem. **Sympathie** wird als Zuwendung verstanden, die innerhalb der Familie ungleich verteilt ist und um die gerungen wird. Das **Dominanzsystem** entspricht einem Machtsystem, das mit personalen Merkmalen wie dem Geschlecht und damit verbundenen Rollenzuweisungen verknüpft ist. Das **sachbezogene System** betrifft die Fortpflanzung, kulturabhängige Kindererziehung und Sozialisation und damit verbundene Aufgaben wie die Erledigung von Einkäufen, Hol- und Bringdienste von Haushaltsmitgliedern oder Betreuungsaufgaben. Die Subsysteme ringen miteinander um Geltung[12] und können sich verstärken[13]. Daher ist die Familie ein kompliziertes, konfliktgeladenes Handlungssystem (a. a. O.: 172-176).

[12] „Das Sympathiesystem mischt sich ins Sachsystem hinein, oder das Dominanzsystem tritt auf: Der Vater muß irgendwohin fahren, wer darf mitfahren usw. Oder: ‚Beim Geld hört die Gemütlichkeit auf', ‚Lohnabhängigkeit' von Frau und Kind gegenüber dem Mann" (Claessens/Menne 1974: 175).

[13] So kann etwa die männliche Dominanz umso stärker ausgespielt werden, je leistungsschwächer die anderen Subsysteme sind (Claessens/Menne 1974: 173).

2.1.1.2 Haushaltssystem

Auch das Haushaltssystem ist in drei Subsysteme unterteilt. Im Subsystem der **Hauswirtschaft** werden unter dem Einsatz von Ressourcen die verschiedenen Versorgungs-, Pflege- und Erziehungsleistungen für die Familien- und Haushaltsangehörigen hergestellt. Sie sind zugleich Ersteller*innen und Nutzer*innen dieser Leistungen und das **Personalsystem**. Im Austausch mit dem **Marktsystem** werden die Ressourcen erworben, die zur Produktion nötig sind. Beispielsweise wird darüber entschieden, ob persönliche Zeit für berufliche Qualifikation oder Einkommen und ob Einkommen für Konsumtiv- und Produktivvermögen oder Dienstleistungen eingetauscht werden (Schweitzer 1991: 141f, 162f).

2.1.1.3 Familienhaushaltssystem

Das Familien- und das Haushaltssystem überschneiden sich, denn das sachbezogene und das Personalsystem sind deckungsgleich. Familie und Haushalt sind derart miteinander verbunden und konstituieren das **Familienhaushaltssystem** (Abbildung 1). In ihrer Verknüpfung verweisen sie auf die soziale und ökonomische Dimension des haushälterischen Handelns. Das Zusammenleben und -wirtschaften beeinflussen sich gegenseitig. Werden sie getrennt voneinander analysiert, führt dies zu Informationsdefiziten über das haushälterische Handeln (Schweitzer 1991: 142f).

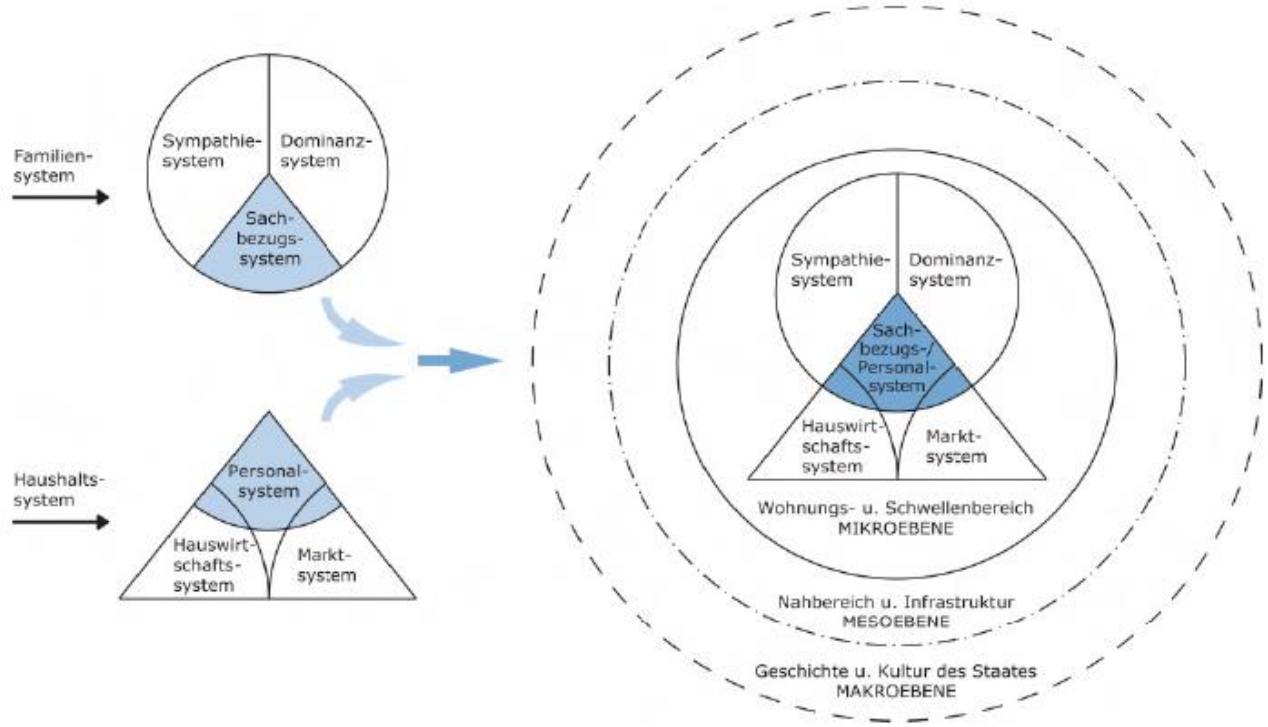


Abbildung 1: Das Familienhaushaltssystem und sein Umfeld

Quelle: Schweitzer 1991: 142

2.1.2 Das haushälterische Dreieck

Das sogenannte haushälterische Dreieck (Abbildung 2) verdeutlicht schematisch, in welchen Spannungsfeldern haushälterische Entscheidungen getroffen bzw. haushälterische Handlungen vollzogen werden: Jeder haushälterischen Handlung liegt eine **Lebenseinstellung** zugrunde, die sich einerseits auf die vorhandenen Mittel und andererseits auf die vorgegebenen und wahrgenommenen Handlungsspielräume bezieht. Haushälterische Handlungen folgen damit Wertorientierungen, die in Handlungsmuster für haushälterisches Handeln münden. Es ist immer auch wirtschaftliches Handeln, denn die Versorgungs-, Pflege- und Erziehungsleistungen müssen naturgemäß mit knappen **Ressourcen** bereitgestellt werden. Über den Einsatz von Ressourcen und entlang bestimmter Lebenseinstellungen können haushälterische Handlungen realisiert werden. Dabei bestehen **Handlungsalternativen**, die Entscheidungen erforderlich machen. Handlungsalternativen sind vom Haushaltsstandort, von aktuellen sozioökonomischen und -kulturellen Bedingungen, wie etwa dem vorliegenden Arbeitsmarkt und Rollenzuweisungen, und gültigen Rechtsstrukturen abhängig, aber auch vom sozialen Netzwerk, in das die Familien- und Haushaltsangehörigen eingebunden sind (Abbildung 1). So ergibt sich objektiv ein begrenzter Handlungsspielraum, der zudem durch eingeschränkte Wahrnehmungen durch die Familien- und Haushaltsangehörigen limitiert wird. Jeder noch so kleinen haushälterischen Handlung ist das beschriebene Dreiecksverhältnis immanent (Abbildung 2) (Schweitzer 1991: 26, 30, 136f, 146f, 155f, 158ff, 162, 165, 211).

Abbildung 2: Das haushälterische Dreieck

Quelle: eigene Darstellung nach Schweitzer 1991: 138

Zielt haushälterisches Handeln zwar immer auf die Lebenserhaltung und Persönlichkeitsentfaltung der Familien- und Haushaltsangehörigen sowie auf die Gestaltung der Kultur ihres Zusammenlebens im Alltag ab, so unterscheidet es sich doch zwangsläufig zwischen verschiedenen Familienhaushaltssystemen, denn die Familien- und Haushaltsangehörigen kreieren stets ihre persönlich geprägte Lebens- und Alltagskultur (Schweitzer 1991: 147, 151, 155). Ein Familienhaushalt hat demnach ein konkretes Muster haushälterischen Handelns – er weist einen bestimmten „Lebensstandard“ (a. a. O.: 168f) auf. Meier (2000) spricht von „Haushaltsstilen“ (a. a. O.: 280), die sie beschreibt als „[…] relativ stabile Muster der Alltagsversorgung in privaten Haushalten, die abhängen von Lebenslagen, verfügbaren Ressourcen, Wertorientierungen, Einstellungen und Lebensplanung“ (ebd.). Dauerhaft gültige Haushaltsstile bzw. Lebensstandards können sich verändern, wenn innere oder äußere Umstände es erforderlich machen, wie die Geburt eines Kindes, wirtschaftliche Rezessionen, gesellschaftliche Wertewandel oder rechtliche Bestimmungen (Schweitzer 1991: 171).

Weiter verfügen Familienhaushalte über unterschiedliche Ressourcen, um ihre mannigfachen Funktionen zu übernehmen und zu gewährleisten, doch es lassen sich Haushaltstypen ausmachen, die ähnliche Verfahren zur Leistungsbereitstellung entwickeln (Schweitzer 1991: 182f). So geraten Alleinerziehende aufgrund ihrer Alleinverantwortlichkeit für alle alltäglichen Aufgaben zeitlich stärker in die Bredouille als Paare mit Kindern. Oftmals müssen sie abwägen, ob sie ihre Zeit vermehrt der Erwerbstätigkeit oder dem Nachwuchs schenken möchten (Meier-Gräwe/Kahle 2008: 109).

2.1.3 Der Familienhaushalt als geschlechterdifferenzierender Ort

Haushälterische Entscheidungen werden im Kontext der Umfeldebenen des Familienhaushalts getroffen (Abbildung 1) und damit beispielsweise durch gesellschaftliche Werte beeinflusst (Schweitzer 1991: 165f). Dabei werden Wertorientierungen „[…] in dominanter Weise von jenen bestimmt, die in den Gesellschaften und Kulturen die Mächtigen sind, die in Religion, Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Politik ihre Vorstellungen über Alltagsleben öffentlich zum Ausdruck bringen können. Sie verfügen vielfach auch noch über die Durchsetzungskraft, ihre Vorstellungen anderen aufzudrängen oder sie für diese attraktiv erscheinen zu lassen“ (a. a. O.: 304). Haushälterisches Handeln ist daher nicht nur stark nach den Bedürfnissen der Familien- und Haushaltsangehörigen, sondern auch nach den Umweltbedingungen des Familienhaushalts ausgerichtet. Konkret können sich etwa die Zeitregime der Erwerbssphäre und Betreuungseinrichtungen auf haushälterisches Handeln auswirken, das dann zu einem fremdbestimmten Handeln wird (vgl. Glatzer 1994: 242). Vor allem Frauen bekommen das zu spüren, denn sozio-kulturelle Rollenzuweisungen binden Frauen weit mehr als Männer an Aufgaben der alltäglichen Daseinsvorsorge für Familien- und Haushaltsangehörige (Schweitzer

1991: 19). Der gesellschaftliche Wertewandel stellt sie vor „[…] das Problem der Doppelrolle in Beruf und Gesellschaft einerseits und in Haushalt und Familie andererseits [.]. Berufliche und familiale Bedürfnisse können sich überschneiden und so erhebliche Konfliktsituationen hervorrufen […]“ (a. a. O.: 285). Die Autorin stellt weiter fest: „Das Ausbalancieren der Rollen Elternschaft und Berufskarriere für Männer und Frauen wird zwar durch das Leitbild der partnerschaftlichen Ehe und Familie gesellschaftlich und auch rechtlich gestützt, doch in der Realität ist es sehr schwer lebbar. Vor allem Frauen haben diese Ungereimtheiten in ihrer Sozialisation für die Berufskarriere und bei Eintritt der Elternschaft mit der Zurückweisung auf ein Familienhausfrauendasein zu tragen“ (a. a. O.: 286). Die innerhalb und außerhalb des Familienhaushalts wirkenden gesellschaftlichen Erwartungen müssen vom Subjekt gelöst werden, denn die „[.] Veränderungen in der Sozialisation der Mädchen haben zwar den Frauen geholfen, wie Männer zu leben und Karriere machen zu können, […] ungeregelt blieb jedoch, wie die Familien, und vor allem die jungen Frauen Berufskarriere und Elternschaft miteinander vereinbaren können“ (a. a. O.: 275). Frauen sind demnach aufgefordert, Wege zu finden, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren (a. a. O: 21). Die Vereinbarkeit von Familie und Berufskarriere ist eine Aufgabe, die zwar von weiten Bevölkerungsteilen gewünscht wird, allerdings haushälterisch nicht gelöst werden kann (a. a. O: 274ff). Der im haushälterischen Handeln manifestierte Umgang mit der Vereinbarkeitsproblematik muss daher stets ein Kompromiss bleiben (a. a. O: 286). Daraus folgt: „Was für die einen – die Männer – privates Unterstützungssystem zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist, ist für die anderen – die Frauen – ein privates Aufgabenfeld, das der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erhebliche Grenzen und Barrieren setzt“ (a. a. O: 21). Mütter sind daher nicht völlig frei in der Inszenierung ihrer (Erwerbs-) Biographie (Meier 1997: 268).

2.2 Doppelte Vergesellschaftung der Frau

Der Ansatz der *doppelten Vergesellschaftung der Frau* geht zurück auf Becker-Schmidt (1987). Um die Vergesellschaftung von Frauen zu fassen, verweist sie zunächst auf das Ineinandergreifen zweier Relationalitäten: Zum einen nennt sie das Geschlechterverhältnis, in dem Männer Statusvorteile genießen, zum anderen macht sie darauf aufmerksam, dass die gesellschaftliche Sphäre der Wirtschaft die private Lebenswelt dominiert. In der Folge werden bezahlte und unbezahlte, auskömmlich und prekär vergütete Arbeit, soziale Sicherung und gesellschaftlich einflussreiche und prestigeträchtige Positionen geschlechterdifferenzierend zugeordnet (Becker-Schmidt 2010: 69ff, 1987: 23).

In diesem Wirkungsgefüge erfolgt die *doppelte Vergesellschaftung der Frau*. Die Autorin prägte mit diesem Terminus den Umstand, dass Frauen aufgrund von Sozialisationserfahrungen doppelorientiert sind (Becker-Schmidt 2010: 66). So werden sie weiterhin dahingehend

sozialisiert, „[…] die Aufgaben der sozialen Reproduktion zu übernehmen – sowohl die Regeneration von Angehörigen durch die psychische und physische Versorgung als auch die Aufzucht und Erziehung der nächsten Generation. Diese gesellschaftliche Arbeit wird in der Regel an die Familie delegiert – und so bleibt diese Institution auch ein wesentlicher Bezugspunkt in der sozialen Verortung von Frauen. Gleichzeitig gehört […] ihr Arbeitsvermögen zum Bestand des gewerblichen Arbeitskräftereservoirs. Auch für Mädchen gilt es heute als selbstverständlich, eine Ausbildung zu absolvieren“ (Becker-Schmidt 1987: 23).

Diese doppelte Vergesellschaftung begründet den Zwang zum permanenten Prioritätenwechsel: „Um sich auf die ‚Familienpflichten‘ konzentrieren zu können, müssen sie zuhause vergessen, was im Beruf gelaufen ist. Und umgekehrt: familiale Belange dürfen die Arbeitsfähigkeit in der Erwerbsphäre nicht beeinträchtigen“ (Becker-Schmidt 1987: 24). Der permanente Wechsel zwischen diesen beiden eigensinnigen Sphären wird von den Frauen als psychische Belastung empfunden, welcher Männer nicht in der gleichen Form ausgesetzt sind, da die Privatsphäre für sie „[…] nicht in gleicher Weise Arbeit, Verantwortlichkeit, Präsenz […]“ (ebd.) impliziert. Hinzu tritt die zeitliche Belastung, die Frauen durch ihre doppelte Einbindung erfahren (Becker-Schmidt 2010: 67). Auch soziale Mechanismen setzen Belastungsmomente frei: „um ohne Schuldgefühle gegenüber den Angehörigen berufstätig sein zu können, versuchen lohnabhängig arbeitende Mütter mit aller Kraft, sich in gleicher Weise wie Hausfrauen für die Bedürfnisse der Kinder und des Ehemannes einzusetzen“ (Becker-Schmidt 1983b: 192). Während Frauen also mehrfach das Nachsehen haben, werden Männer bevorteilt (Becker-Schmidt 2010: 72): „Indem sich Frauen zwischen dem häuslichen und dem marktvermittelten Arbeitsplatz hin- und herbewegen, rekombinieren sie das, was gesellschaftlich auseinandergerissen ist: Privatsphäre und Öffentlichkeit. Von dieser Rekombination lebt die Gesellschaft: Regeneration und Sozialisation der Bevölkerung durch Hausarbeit, Kleinkinderziehung und care work im Privaten sind so kostengünstig wie kein anderes soziales Arrangement mit der gleichen Aufgabenstellung. Und die männliche Genus-Gruppe profitiert in zweifacher Hinsicht […]: sie bleibt von Doppelbelastung verschont und wird auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt“ (ebd.). Die getrennten aber interdependenten gesellschaftlichen Sphären werden auf instrumentalisierende Weise miteinander verknüpft – instrumentalisierend, weil nicht alle Gesellschaftsmitglieder, die in diese Arbeitsteilung involviert sind, gleichermaßen von ihr profitieren (a. a. O.: 71).

Trotz dieser Zerreißproben möchten Frauen weder auf die eine noch die andere Lebenssphäre verzichten, denn jede hält eigene Chancen zur Erfahrungserweiterung vor. Der Versuch, beide Sphären miteinander zu vereinbaren, führt allerdings zur Doppelbelastung (Becker-Schmidt 2010: 67, 1987: 23; Becker-Schmidt et al. 1983: 11): „Es ist ein Dilemma: Wie immer Frauen sich entscheiden – für Familie und gegen Beruf, gegen Familie und für Beruf oder für beides – in jedem Fall haben sie etwas zu verlieren. Wenn sie eine marktvermittelte Beschäftigung

aufgeben, entfallen finanzielle Selbständigkeit, marktvermittelte Formen sozialer Anerkennung und Kooperationserfahrungen sowie die Chance, sich professionelle Kompetenzen anzueignen. Stellen sie um einer beruflichen Karriere willen ihre psychosozialen Bedürfnisse nach einer intensiven Partnerschaft und/oder Kindern in den Hintergrund, bezahlen sie das mit emotionalen Einbußen. Versuchen sie beides – Beruf und Familie – zu vereinbaren, so bedeutet das Stress, kaum Zeit für eigene Bedürfnisse, Verschleiß von Lebenskraft. Jede Entscheidung läuft auf einen Kompromiss hinaus, weil Einschränkungen unvermeidbar sind“ (Becker-Schmidt 2010: 67, 1983a: 415). Mütter entwickeln Strategien, um ihre spannungsgeladene soziale Positionierung im Gefüge der beiden beschriebenen Relationalitäten zu bewältigen. Demnach ist die gesellschaftliche Positionierung der Frau zwar durch die äußeren Verhältnisse bestimmt, die Auseinandersetzung mit diesen erschöpft sich allerdings nicht darin, sie bloß zu erleiden. Becker-Schmidt erforschte etwa die Haltungen, die Frauen angesichts ihres Dilemmas entwickeln (Becker-Schmidt 2010: 67, 1983b: 188-192; Becker-Schmidt et al. 1983: 10f).

2.3 Masterstatus – institutionelle Verknüpfung des Lebenslaufs

2.3.1 Grundannahmen zum institutionenorientierten Lebenslaufansatz

Krüger und Levy (2000) bemerken, dass Paare hinsichtlich der Gestaltung ihres Zusammenlebens dank liberaler werdender sozialer und rechtlicher Rahmenbedingungen prinzipiell zwar mehr Freiheit genießen, diese jedoch „[…] erstaunlich häufig zur Reproduktion traditionaler Muster […]“ (a. a. O.: 381) führt. Die Ursachen dafür suchen sie in außerfamilialen Strukturen, die sie ihrem *institutionenorientierten Lebenslaufansatz* zugrunde legen. In diesem beschränken sie sich gegenüber anderen Ansätzen der deutschsprachigen Lebenslaufforschung nicht auf die Institutionen mit Bezug zum Erwerbssystem, die *Anschlussinstitutionen*, sondern beziehen weitere lebenslaufrelevante Institutionen, die *Anliegerinstitutionen*, in ihre Überlegungen mit ein. Das sind Institutionen, mit denen die Familie zum Zwecke der alltäglichen Daseinsvorsorge Verbindungen eingeht. Die Autorenschaft geht davon aus, dass vernetzte Institutionen es vermögen, Lebensläufe zu strukturieren. Sie spricht daher von einem *Lebenslaufregime*, das jedoch geschlechterdifferente Implikationen vorhält (a. a. O.: 379ff, 389, 394).

Anschlussinstitutionen sind Institutionen mit Bezug zum Erwerbssystem. Es sind jene Institutionen, die in der Lebenslaufforschung mit dem *institutionalisierten Lebenslauf* (Kapitel 1.1.2) assoziiert werden. Zu ihnen gehören die Institutionen des Bildungssektors, des Arbeitsmarkts und der Alterssicherung. Sie werden vom Individuum im Lebensverlauf passiert und sind dabei in konsekutiver Weise miteinander verknüpft, denn die Statusposition, die das Individuum in einer Institution einnehmen kann, hängt von seiner Statusposition in der Institution der vorherigen Phase ab: Im Bildungssystem werden Zertifikate gesammelt, die später über die Position

am Arbeitsmarkt entscheiden (a. a. O.: 379f). Von dieser hängen im bundesdeutschen, auf Statuserhalt ausgerichteten Wohlfahrtssystem wiederrum die individuellen Rentenansprüche ab (Ullrich 2005: 46; Esping-Andersen 2004: 16). Der Lebenslauf des Individuums wird derart in zusammenhängender Weise sequenziell gegliedert und strukturiert. Krüger und Levy (2000) bezeichnen die hier zusammenwirkenden Institutionen daher als das *Sequenzregime* des Lebenslaufregimes (a. a. O.: 385, 389).

Anliegerinstitutionen unterstützen den Haushalt und die Familie in ihrer alltäglichen Versorgungsfunktion. Es sind von verschiedenen Trägern eingerichtete Institutionen der Daseinsvorsorge, wie Kindergärten, Schulen und Krankenhäuser. Inwiefern Familien tatsächlich von der unterstützenden Wirkung profitieren können, hängt von der jeweiligen lokalen und regionalen Infrastruktur ab – schon aus diesem Grunde erweisen sie sich für das familiale Alltagsleben als folgenreich. Doch auch ihre Organisationslogik wirkt sich, wie die der Anschlussinstitutionen, strukturierungsmächtig auf die Lebensläufe der einzelnen Familienmitglieder aus, wie noch deutlich werden soll. Sie verbinden sich zum *Synchronitätsregime* des Lebenslaufregimes. Mit dem Begriff soll ausgedrückt werden, dass Subjekte zur gleichen Zeit mit verschiedenen Anliegerinstitutionen vernetzt sind (a. a. O.: 389, 394).

Schließlich verstehen Krüger und Levy auch die **Familie** als lebenslaufrelevante Institution. Sie ist der „[…] Ort des Managements unterschiedlich strukturierter Lebensläufe […]“ (a. a. O.: 381). Die strukturellen Bedingungen, die die außerfamilialen Institutionen stellen, werden innerfamilial aufeinander abgestimmt. Die Familie wird zum Bindeglied zwischen den Anschluss- und Anliegerinstitutionen (a. a. O.: 381, 383). Krüger und Levy untersuchen Lebensläufe als Resultat vernetzter Individuen, die institutionelle Eigenlogiken auszutarieren haben. Dabei vermuten sie, dass die Kategorie Geschlecht institutionsübergreifend sozial strukturierend wirkt (a. a. O.: 379, 381f).

2.3.2 Multiple Institutioneneinbindung und Masterstatusprinzip

Für den Ansatz des institutionenorientierten Lebenslaufs verbindet das Autorenpaar ein Modell der multiplen Institutioneneinbindung des Individuums mit dem Konzept des geschlechterdifferenten Masterstatus.

2.3.2.1 Multiple Institutioneneinbindung

Das Modell der multiplen Institutioneneinbindung setzt das Handeln des Individuums in Beziehung zu dessen gleichzeitiger Partizipation an verschiedenen lebenslaufrelevanten Institutionen. Diese kann entlang dreier Schritte nachempfunden werden (a. a. O.: 382).

1) Individuelle Aktivitätsprofile

Ist ein Individuum in eine Institution des Lebenslaufs eingebunden, ist es aufgefordert, Rollenerwartungen zu entsprechen; es geht Handlungsverpflichtungen ein. Durch seine multiple institutionelle Einbindung ergibt sich ein bestimmtes Aktivitätsprofil. Diese variiert im Laufe des Lebens, womit sich auch das Aktivitätsprofil verschiebt (a. a. O.: 382f).

2) Geschlechterdifferente Gewichtungen

Die Aktivitätsprofile von Individuen können sich jedoch unterscheiden, selbst wenn sie in die gleichen Institutionen eingebunden sind, denn jedes Aktivitätsprofil ist individuell gewichtet. Die Gewichtungen können sich im Laufe des Lebens verändern, wobei die Kategorie Geschlecht moderierend wirkt: Während in der traditionalen Familienorganisation der Familienstatus einen bedeutsamen Einfluss auf den weiblichen Lebensverlauf hat, dominiert im männlichen der Erwerbsstatus. Bedeutsam ist, dass die lebenslaufrelevanten Institutionen hinsichtlich ihrer Organisationslogik gegensinnig strukturiert sein können, sodass das Individuum vor die Herausforderung gestellt wird, seine multiplen Einbindungen miteinander in Einklang zu bringen. Dabei ist hervorzuheben, dass die geschlechterdifferent gewichtete Institutioneneinbindung insbesondere für Frauen zu Strukturwidersprüchen führt (a. a. O.: 382f, 396): „Familie, für die Frau als dominant gegenüber anderen Statusbereichen gewichtet, durchbricht für sie […] die bis dahin aufgebaute biographische Kontinuität im Durchlaufen von Bildungs- und Erwerbssystem. Für sie – nicht für ihn – verschiebt Familienpartizipation die Existenzgrundlage und wird zu einem per Eigenarbeit nicht abzusichernden Risiko der Lebensführung, während sie in der männlichen Biographie die Kontinuität der Partizipationsabfolge nicht tangiert. Im Gegenteil, die Rollenordnung im traditionalen Familienmodell erleichtert die Kontinuität der außerfamilialen Partizipationen der Männer“ (a. a. O.: 383).

3) Institutionalisierung geschlechterdifferenter Gewichtungen im Lebenslauf

Weiter vermutet die Autorenschaft, dass „[…] Institutionen jenseits der Familie, […] nicht auf isolierte Individuen eingestellt sind, sondern von ihren Organisationsprinzipien her Paarbeziehungen – ob nun verheiratet oder nicht – […] als komplementär zueinander kombiniert voraussetzen – und dies ganz besonders, wenn Kinder vorhanden sind“ (a. a. O.: 381f). Ein in Strukturen verfestigtes traditionell-komplementäres Familienarrangement wirkt als „[…] *exogener Stabilisationsfaktor familialer Beziehungen* und als struktureller Hintergrund für geschlechtsdifferente Lebensverlaufsmuster“ (a. a. O.: 384, Hervorhebung im Original).

2.3.2.2 Masterstatusprinzip

Um die geschlechterdifferenzierende Gewichtung des individuellen Lebenslaufs zu überprüfen, wendet das Autorenpaar den Ansatz des *Masterstatus*‘[14] auf das Modell der multiplen Institutioneneinbindung an. Dazu überprüft es dessen Relevanz für den Lebenslauf entlang dreier Thesen, die es als Metaergebnis relevanter Forschung abstrahierte (a. a. O.: 385).

„These 1: Das Konsekutivmodell des Lebenslaufs geht davon aus, dass sich die im Bildungs-, Berufs- und Rentensystem erreichten Gratifikationen an individuelle Leistung bindet [sic]*. Der Masterstatus hingegen, also der – geschlechtsspezifisch – dominante Status, ist lebenslaufperspektivisch langfristiger angelegt als die anderen, per Leistung erreichbaren Statuspositionen. Er ist nicht an spezifischen Aktivitätsprofilen oder biographischen Phasen festgemacht, sondern generell am Geschlecht“* (ebd., Hervorhebung im Original).

Krüger und Levy belegen diese These anhand der Gestaltung des bundesdeutschen Berufsbildungssystems, in dem Jugendliche bis heute geschlechterdifferent behandelt werden: Während männliche Jugendliche über die duale Ausbildung auf die existenzsichernde Erwerbsarbeit vorbereitet werden, arbeiten weibliche Jugendliche über die schulische Ausbildung auf Familien- und Sozialaufgaben hin (ebd.). Derart hat sich historisch begründet „[…] Geschlecht als Strukturkategorie in die zentrale Anschlussverknüpfung zwischen Allgemeinbildung und Familien-/Arbeitsmarktplatzierung eingelagert“ (ebd.). Damit „[…] werden schon im Jugendalter die Familien- und Erwerbsrollen in den Rang eines Masterstatusprinzips des Lebenslaufs gehoben und die für Frauen erwerbbaren Positionen auf dem Arbeitsmarkt strukturell der Familienpartizipation nachgeordnet, während für Männer das umgekehrte Gewichtungsmodell etabliert wird“ (ebd.). Die Anschlussinstitutionen sind damit nicht geschlechtsneutral. Die Autorenschaft betont die sich einstellende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern durch die „[…] Transformation von zunächst formal gleichgestellten Ausbildungssuchenden beiderlei Geschlechts in Ungleichgestellte durch ein Berufsbildungssystem, das sie in unterschiedliche Ausbildungswege und damit auch Berufskanäle ‚sortiert‘. Dass der angebotene Ausbildungsplatz männliche Jugendliche, trotz formal gleicher Niveaus (Facharbeiter-, Fachhochschul-, Universitätsebene), privilegiert und sie durch ihre erworbene Qualifikation für geschlechtstypisierte Berufe, gleichsam ‚vorhierarchisiert‘, in die – ihrerseits geschlechtshierarchisierte – Berufswelt entlässt, wird unter dem für beide Geschlechter bestehenden Primat des schlichten Erhalts einer Berufsausbildung verdeckt“ (a. a. O.: 392).

[14] “Each individual occupies a number of status positions, some ascribed (such as sex or race), and some achieved (such as educational level or occupation). The master status of an individual is one which, in most or all social situations, will overpower or dominate all other statuses. […] Master status influences every other aspect of life, including personal identity. Since status is a social label and not a personal choice, the individual has little control over his or her master status in any given social interaction” (Scott 2014).

„These 2: Konfigurationselemente, die dem Masterstatus entsprechen, haben für die Person, ihre Alltagspraxis und ihre Selbst- und auch Fremdwahrnehmung ein höheres Strukturierungspotenzial als die Übrigen“ (a. a. O.: 386, Hervorhebung im Original).

Zwar wandeln sich gesellschaftliche Normen und Leitbilder insofern, als dass traditionelle Muster der innerfamilialen Arbeitsteilung in Frage gestellt werden, diese gesellschaftlichen Veränderungsprozesse konkurrieren jedoch mit den zur Struktur gewordenen geschlechterdifferenzierenden Gewichtungsprinzipien der Anschlussinstitutionen. Diese entfalten spätestens beim Übergang in die Elternschaft ihre Wirkung: Angesichts ihrer schlechteren Verdienst- und Karrierechancen sind es Frauen, die die Erwerbsarbeit zugunsten der nun gesteigerten Haus- und Sorgearbeit reduzieren. Krüger und Levy bilanzieren, dass Frauen in Aushandlungsprozessen mit dem Partner über die Arbeitsteilung „[…] systematisch den Kürzeren ziehen […]“ (ebd.), selbst wenn beide formal das gleiche Qualifikationsniveau vorhalten können (ebd.).[15]

„These 3: Innovationen in der Gestaltung von Statuskonfigurationen finden leichter in nicht dominant gewichteten Konfigurationselementen statt; sie werden vorrangig dann unternommen, wenn sie dem Einlösen von Ansprüchen auf positiv gewertete Positionen gelten“ (ebd., Hervorhebung im Original).

Aufgrund ihrer Verlusterfahrungen versuchen Frauen ihr Rollenrepertoire in außerfamilialen Feldern, wie dem Beruf und der Politik, zu erweitern, während es für Männer umgekehrt nicht reizvoll ist, ihr Rollenrepertoire um das weibliche zu dehnen. Ihre Übernahme von Familienaufgaben basiert nicht auf der Aussicht nach einem lohnenswerten Zugewinn, sondern auf einem Zugeständnis an die Partnerin – sei es aufgrund von Einsicht, gutem Willen oder Aushandlung. Das Autorenpaar folgert daher, dass es Frauen sind, die zu Treiberinnen des sozialen Wandels werden können (a. a. O.: 387f).

Ausgehend von diesen Überlegungen konstatiert das Autorenpaar, dass sich Geschlecht durchaus als kulturelles Masterstatusprinzip institutionell eingebettet hat und derart individuelle Handlungsalternativen und Entscheidungen rahmt, wobei Frauen benachteiligt sind (ebd.).

2.3.3 Ableitungen aus institutionalisierten komplementären Masterstatusprinzipien

2.3.3.1 Formen und Verknüpfung des institutionalisierten Masterstatusprinzips

Krüger und Levy unterscheiden zwischen zwei Formen der institutionellen Verfestigung des Masterstatusprinzips: Da die strukturell geschlechterdifferenzierende Verberuflichung Heranwachsender unmittelbar ordnend und separierend wirkt, erkennen sie hier eine *direkte* Institutionalisierung. In den Anliegerinstitutionen zeigt sich jedoch eine *indirekte*, denn sie stützen

[15] Neben ressourcenökonomischen Motivationen können auch die Geschlechtsidentität sowie Routinen zu Retraditionalisierungseffekten in der Paarbeziehung führen (Boll 2017: 58f) (Kapitel 1.2.2).

die jeweiligen Aktivitätsprofile, ohne dies zu intendieren: Die Organisationslogik dieser Versorgungsinstitutionen basiert auf der flexiblen Abrufbarkeit eines erwachsenen Familienmitglieds. Zwar ist für diese Institutionen prinzipiell irrelevant, ob sie mit der Partnerin oder dem Partner interagieren, allerdings greifen sie die in den Anschlussinstitutionen angelegten Geschlechterzuständigkeiten auf und festigen diese damit zugleich. Vor allem in der mittleren Phase des Familienzyklus, in der Kinder in (vor-)schulische Institutionen eingebunden sind, wird das Familienleben durch unterschiedlich getaktete Versorgungsinstitutionen gelenkt. Die außerfamilialen Bedingungen konstituieren dann ein disharmonisch rhythmisiertes, mehrgenerationales Beziehungsgeflecht, das innerfamilial verquickt werden muss (a. a. O.: 381, 388ff, 396). Die gewählten Alltagsarrangements von Paaren werden „[…] Balanceakte innerhalb eines variantenreichen Kontinuums von Graden der Komplementarität“ (a. a. O.: 388).

2.3.3.2 Folgen für die Familie und Mütter

Die miteinander verschränkten geschlechterdifferenzierenden Aktivitätsprofile führen zu Abhängigkeiten in der Paarbeziehung. Diese dürften mit ein Grund für den Wandel gesellschaftlicher Normen und Leitbilder sein. Zwar können sich auch die Organisationslogiken von Institutionen im Zeitverlauf ändern und sich so den geänderten gesellschaftlichen Vorstellungen anpassen, allerdings unterliegen sie einer Trägheit – sie hinken der sich wandelnden Kultur hinterher (a. a. O.: 388f): „Orientierungen und Leitideen […] können […] *einschließlich des mittransportierten, aber ebenfalls historisch wandelbaren Masterstatusprinzips* immer auch in Widerspruch zueinander und zu den Subjekten geraten, die möglicherweise längst andere Ziele durch andere Mittel zu verfolgen suchen als die ihnen offiziell verordneten“ (a. a. O.: 389, Hervorhebung im Original). Familienhaushalte, die sich nicht den außerfamilialen Bedingungen unterordnen können oder möchten, werden mit Herausforderungen konfrontiert: „Egalitäre Paare, Alleinlebende und in noch stärkerem Ausmaß alleinerziehende Mütter oder Väter haben es hinsichtlich Finanzen, Berufskarriere, sozialer Integration, Zeitbudget und persönlicher ‚Energiebilanz‘ wesentlich schwerer als Eltern mit beiderseits dem institutionalisierten Programm konformen Partizipationsprofilen, es sei denn, sie verfügten über beträchtliche Mittel zur kostenträchtigen Delegation eines Teils ihrer familialen Aufgaben“ (a. a. O.: 384). Traditionell organisierte Paare sind demnach bevorteilt (a. a. O.: 390).

Indem Geschlechterbeziehungen privatisiert und Entscheidungen individualisiert werden, erscheinen strukturell bedingte Ungleichheiten in der Arbeitsteilung als Resultat persönlicher Einstellungen und Präferenzen des Paares, werden derart verschleiert und entziehen sich der subjektiven Wahrnehmung (a. a. O.: 391ff, vgl. auch Koppetsch 2001). Die Ausgangslage der Frau ist zudem eine schlechtere, als dass die Familie dem Arbeitsmarkt in seiner Strukturierungsleistung deutlich unterlegen ist (a. a. O.: 391f); sie bekommt dessen Zeit- und Rationalisierungsprinzipien aufoktroyiert.

Sowie die Verknüpfungen zwischen den Institutionen entlarvt werden, können die Brüche im Lebenslauf der Frau erklärt werden. Sie demaskieren auch den reibungslos verlaufenden Lebenslauf des Mannes. Männliche Lebensläufe offenbaren sich als „[…] 'Leistungslebenslüge' der Individualisierung" (a. a. O.: 395). Über die institutionelle Strukturierung der Lebensläufe werden soziale Ungleichheitsverhältnisse für die Geschlechter geschaffen (ebd.). Außerfamiliale Bedingungen wirken innerfamilial strukturierend und können dort kaum aufgehoben werden (a. a. O.: 383). Das Masterstatusprinzip als materialisiertes Geschlecht steht Wandlungsprozessen von Normen und Leitbildern zur Überwindung einer überholten geschlechtlichen Ordnung gegenüber. Eine geänderte Geschlechterbeziehungen ist daher von der Organisationslogik der lebenslaufrelevanten Institutionen abhängig (a. a. O.: 388f, 394).

2.4 Milieuspezifische Geschlechtskonstruktionen

Koppetsch (2001) verweist auf die Heterogenität innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer. Konkret beschreibt sie sozial konstruierte Geschlechterdifferenzen hinsichtlich ihrer Milieuspezifität (a. a. O.: 72, 111f). So bestehen innerhalb verschiedener Milieus unterschiedliche Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit, wobei Koppetsch drei Milieus unterscheidet: das individualisierte, das die gebildete obere Mittelschicht mit urbanem Lebensstil repräsentiert; das familistische, das Berufsgruppen im Dienstleistungsbereich mit mittlerem Qualifikationsniveau und häufig mit Bezug zur Pflege beschreibt, und das traditionale, das für das Arbeiter- und Handwerkermilieu steht. Kulturelle Praktiken, die der Distinktion von anderen Milieus dienen, umfassen auch solche zur strategischen Herstellung von Geschlechtsidentitäten sowie zur geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung (a. a. O.: 114ff, 120f). Dabei ist „[.] die Differenzbehauptung […] eng mit Macht- und Überlegenheitsansprüchen verwoben" (a. a. O.: 120). Um die Dominanzordnung im Geschlechterverhältnis herzustellen, wird in den verschiedenen Milieus auf jeweils unterschiedliche „symbolische Bezugsrahmen" (a. a. O.: 112, 121) rekurriert. Aufgrund des Fokus der vorliegenden Qualifikationsarbeit wird dies exemplarisch für das individualistische Milieu nachgezeichnet.

Innerhalb des individualistischen Milieus wird die ungleiche gesellschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern anerkannt und zu überwinden versucht. Es wird davon ausgegangen, dass Frauen über die gleichen Anlagen und Fähigkeiten wie Männer verfügen, sich allerdings noch nicht von benachteiligenden Zuschreibungen emanzipieren konnten (a. a. O.: 124). Dieser Zustand der „Sozialisations- und Modernisierungsdefizite" (ebd.) soll aufklärerisch behoben, Rollenzuschreibungen sollen überwunden werden. Angestrebt wird eine Partnerschaft zwischen zwei gleichgestellten autonomen und individualisierten Subjekten, die ihre jeweiligen Interessen verfolgen und Bedürfnisse stillen. Allerdings werden Machtverhältnisse weiterhin

verhandelt, wenngleich auf einer subtilen und sogar unbewussten Weise. So wird die Geschlechterhierarchie, die vordergründig überwunden werden soll, heimlich wieder hergestellt (a. a. O.: 116, 124f). „Was den Partnern dann noch bleibt ist die Invisibilisierung der Differenzen, die Uminterpretation von Wirklichkeit und die Ausblendung von Indizien, die der Partnerschaftsidee widersprechen“ (a. a. O.: 126). Hinsichtlich der Hausarbeit geschieht dies beispielsweise, indem zwischen groben und feinen Arbeiten unterschieden wird – während sie die feinen Arbeiten erledigt, übernimmt er die groben. Allerdings fallen die feinen ständig, die groben jedoch nur punktuell an. Eine weitere Strategie besteht darin, Ansprüche an die Hausarbeit zu individualisieren. Dann werden etwa der Grad an Sauberkeit und Ordnung im Haushalt oder der Wunsch, Materielles, wie Wäsche, sorgsam-schonend zu reinigen, um die Lebensdauer zu verlängern, als persönliche Präferenz deklariert und in der Folge Verantwortlichkeiten für diese Aufgaben abgeleitet. So wird nicht nur die Idee der egalitären Partnerschaft unterwandert, sondern kann die erbrachte Leistung auch nicht anerkennend gewürdigt werden. Das eigene Verhalten folgt weiterhin Rollenzuschreibungen, ein traditionelles Arbeitsteilungsmuster wird reproduziert, doch die so hergestellte Ungleichheit wird als Entscheidung des Individuums gelabelt, was dessen Verhandlungsposition schmälert (a. a. O.: 126ff, 133).

Solche Geschlechtskonstruktionen entstehen nicht zufällig und sind nicht auf einzelne Interaktionen und Aushandlungen zwischen Frau und Mann zu reduzieren, sondern gehen aus milieuspezifischen Lebenszusammenhängen und kollektiven Deutungsmustern hervor. Sie sind in die Funktionsweise gesellschaftlicher Institutionen eingeschrieben, in die die Subjekte eingebunden sind. Dazu gehören die Familie aber auch solche Institutionen, die den Lebenslauf strukturieren, also des Erziehungs- und Bildungssystems und der Erwerbssphäre. Die Geschlechtskonstruktionen verbinden die verschiedenen, milieuspezifischen sozialen Lebensbereiche, insbesondere den privaten und öffentlich-beruflichen, kulturell, über soziale Praktiken miteinander und stimmen sie aufeinander ab (a. a. O.: 110f, 113f, 116, 119ff, 133): „Sie verknüpfen – jeweils bezogen auf ein Milieu – Muster familiärer Arbeitsteilung mit organisierten sozialen Beziehungen in Berufswelt, Bildungssystem und Öffentlichkeit“ (a. a. O.: 114). Berufliche Organisationen sind somit keine geschlechtsneutralen Orte. Vielmehr werden berufliche Exzellenz und auch Berufe vergeschlechtlicht, indem sie mit Verhaltensstilen und Fähigkeiten verbunden werden, die Geschlechtern kulturell zugeschrieben werden. Sie begründen die Segmentierung der Arbeitswelt (a. a. O.: 112).

Koppetsch führt weiter aus: „In den Partnerschaften der gebildeten Mittelschicht […] tritt der Bezug auf Geschlechtsrollen gegenüber den universellen Rechten der Person sowie ihren höchstpersönlichen Interessen und Fähigkeiten in den Hintergrund. Ähnliches gilt auch für die akademischen Berufe, für die sich Frauen und Männer in gleicher Weise qualifiziert haben und

die als geschlechtsneutral gelten (bei noch bestehender Geschlechtssegregation wird Änderungsbedarf reklamiert). In privaten wie auch in beruflichen Bereichen werden jedoch ähnliche Strategien verfolgt, asymmetrische Geschlechterverhältnisse […] wieder herzustellen. Dagegen finden wir in den meisten nicht-akademischen Berufen – analog zu den festen Geschlechtsrollen in Paarbeziehungen – eine institutionalisierte Trennung von Frauen- und Männerberufen. Die Geschlechtergrenze steht hier nicht zur Disposition. Denn nicht in allen Milieus gilt der ‚Anspruch auf ein Stück eigenen Lebens' in der Ehe oder die ‚Selbstverwirklichung durch Beruf' als emanzipatorische Praxis. […]" (a. a. O.: 119f).

Die Konstruktion von Geschlecht, die Ungleichheit und soziale Ausgrenzung zuungunsten der Frauen reproduziert, ist somit kontextuell zu sehen – sie geht aus miteinander verbundenen milieuspezifischen Lebenslagen und Institutionen hervor, die je ihre eigenen, aufeinander abgestimmten Geschlechtsvorstellungen inszenieren (a. a. O.: 110, 112f).

3 Das bedürfnisorientierte, regulierend handelnde Individuum

In der Folge werden psychologische, haushalts- und sozialwissenschaftliche Theorien und Ansätze fokussiert, die das aktiv regulierende und selbstorientierte Individuum thematisieren. Dafür wird zunächst der damit assoziierte Bedürfnisbegriff bestimmt.

3.1 Bedürfnisse

3.1.1 Psychologische Begriffsabgrenzung

In den 1940-er Jahren entwickelte der Psychologe Abraham Harold Maslow das bekannte entwicklungspsychologische Konzept der hierarchisierten Bedürfnisse, das meist als fünfgliedrige Pyramide visualisiert wird (Abbildung 3). Basale Bedürfnisse bilden die Grundfläche der Pyramide, höhere verjüngen sie. Das Fundament wird durch die *physiologischen Grundbedürfnisse* (Essen, Trinken, Schlafen, Sex) bestritten. Es folgen die *Sicherheitsbedürfnisse*, also Bedürfnisse nach Stabilität und Schutz, bzw. nach der Abwesenheit von Angst und Chaos. Dazu gehören auch die Bedürfnisse nach materieller und beruflicher Sicherheit. In der Mitte der Pyramide sind die *sozialen Bedürfnisse* nach Liebe, Freundschaft, Zuwendung und Gruppenzugehörigkeit angesiedelt. Weiter hegen Menschen *Ich-Bedürfnisse*. Das sind Bedürfnisse nach Wertschätzung, Achtung und Geltung. Am höchsten steht das *Bedürfnis nach Selbstverwirklichung* in der Pyramide (Raufelder 2018: 19; Weidinger 2005: 311): Letzteres beschreibt Maslow „[…] als das Bedürfnis einer Person, das zu sein und zu tun, wozu sie geboren wurde" (Weidinger 2005: 311). Die physiologischen Grundbedürfnisse müssen stets befriedigt werden bzw. können nur temporär übergangen werden (Methfessel 2020: 72). Doch für die höheren Bedürfnisse gilt: „**Je höher das Bedürfnis, desto weniger zwingend ist es für das bloße Überleben, um so** [sic] **länger kann die Befriedigung aufgeschoben werden** […]. Höhere

Bedürfnisse sind weniger fähig, zu dominieren, zu organisieren und die autonomen Reaktionen und andere Fähigkeiten des Organismus in ihre Dienste zu pressen […]. Die Entbehrung in den höheren Bedürfnissen bewirkt nicht eine so verzweifelte Abwehr- und Notreaktion wie bei den niedrigeren Bedürfnissen. Achtung ist ein entbehrlicher Luxus, verglichen mit Nahrung oder Sicherheit“ (Maslow 1977: 98, Hervorhebung im Original). Kurz: Die „[…] höheren Bedürfnisse sind subjektiv weniger dringlich […]“ (ebd.). Die fünf Maslowschen Bedürfnisklassen werden in Defizit- und Wachstumsbedürfnisse unterteilt. Raufelder (2018) ordnet die untersten vier Klassen den Defizit- und die beiden obersten den Wachstumsbedürfnissen zu. Die Anerkennungsbedürfnisse sind demnach sowohl Defizit- als auch Wachstumsbedürfnisse (a. a. O.: 19). Werden Bedürfnisse missachtet, fehlt dem Individuum etwas – es fühlt sich rastlos und angespannt. Bei den höheren Bedürfnissen ist es schwieriger, den Grund des erlebten Mangels zu identifizieren, denn es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die eigenen höheren Bedürfnisse zu erkennen. Gesellschaftliche Gründe, beispielsweise eine repressive Erziehung, stehen der Befriedigung des Bedürfnisses nach Selbstverwirklichung entgegen. Maslow setzte sich für politische und gesellschaftliche Bedingungen ein, die die Befriedigung dieses Bedürfnisses unterstützen (Weidinger 2005: 311f).

Abbildung 3: Die Maslowsche Bedürfnispyramide
Quelle: Eigene Darstellung nach Weidinger 2005: 310ff

3.1.2 Haushaltswissenschaftliche Begriffsabgrenzung

Die Befriedigung der hierarchisierten Bedürfnisse erfolgt per haushälterischem Handeln, auf Basis des haushälterischen Dreiecks. Haushälterisches Handeln hat die Bedürfnisbefriedigung der Haushaltsmitglieder zum Ziel (Häußler 2020: 59). Die Regenerationsfunktion der Familienhaushaltssysteme ist die wichtigste Aufgabe für haushälterisches Handeln. Es gilt, physiologische Grundbedürfnisse der Haushaltsmitglieder zu befriedigen (Schweitzer 1991: 243). „Wenn es nicht gelingt, mit den verfügbaren haushälterischen Ressourcen das Überleben zu

sichern und das Leben der Haushaltsmitglieder zu erhalten, ist die Lebensnot lebensbedrohlich und existentiell“ (ebd.). Während die Lebenserhaltung leicht mit den physiologischen Bedürfnissen in Verbindung gebracht werden kann, stellt Häußler (2020) weitere Bezüge zu Maslows Konzept her: „Bei der Haushaltsfunktion, eine ‚Kultur des Zusammenlebens‘ zu schaffen, sind Bezüge zu den von Maslow formulierten sozialen Bedürfnissen von Zugehörigkeit und Liebe, von dem Bedürfnis, einen Platz in einer Gruppe oder Familie einzunehmen, verankert“ (a. a. O.: 59). Weiter verbindet sie das Haushaltsziel der Persönlichkeitsentwicklung mit Selbstachtung und -vertrauen (ebd.). Sie verweist weiter darauf, dass die individuelle Bedürfnisbefriedigung basaleren und höheren Niveaus eng an den Familienhaushalt geknüpft und damit in einen sozialen Kontext eingebettet ist (a. a. O.: 56, 64).

Die haushaltswissenschaftliche Perspektive erlaubt es demnach, die interpersonellen Zusammenhänge der Bedürfnisbefriedigung einzufangen, statt diese vornehmlich auf individuelle und unabhängige Entscheidungen zurückzuführen (a. a. O.: 65). Die Bedürfnisbefriedigung der in einem Haushalt zusammenlebenden Menschen tangiert einander. Kinder sowie kranke und alte Haushaltsmitglieder sind auf die Fürsorge der anderen angewiesen. Eltern sind für die Bedürfnisbefriedigung der Kinder verantwortlich. Die Bedürfnisse der einzelnen Haushaltsmitglieder unterscheiden sich voneinander, doch es kommt auch zu Überschneidungen, etwa wenn die Zubereitung und Bereitstellung von Familienmahlzeiten eigene Bedürfnisse sowie die der anderen Familienmitglieder befriedigt. Historisch gewachsen und gesellschaftlich normiert sind Mütter für die Care-Arbeit zuständig, mit der sie die Bedürfnisse der anderen Familienmitglieder befriedigen – ihre eigenen Bedürfnisse stellen sie dabei oft hintan. Väter sind in komplementärer Weise traditionell vornehmlich für die monetäre Versorgung der Familie verantwortlich – die Erwerbsarbeit fällt damit maßgeblich in ihren Aufgabenbereich. Die Erwerbstätigkeit von Müttern gilt als wirtschaftlich notwendiger Zuverdienst des vom Vater erwirtschafteten Haupteinkommens. Geht ihre Erwerbsarbeit über diese Funktion hinaus, wird das mit dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung assoziiert. Geschlechterrollen lenken somit Handeln, schränken es ggf. ein und können dann der Befriedigung von Bedürfnissen zur Selbstverwirklichung entgegenstehen (Häußler 2020: 61ff; Methfessel 2020: 76; Gildemeister/Robert 2008: 116, 119, 122, 177, 278, 292).

3.2 Das regulierende und steuernde Individuum

3.2.1 Alltägliche Lebensführung

3.2.1.1 Funktionen und Entwicklungspotentiale

Das Konzept der *Lebensführung* beschreibt, wie Individuen das gesamte Spektrum ihrer alltäglich zu verrichtenden Tätigkeiten im Kontext der gegebenen Verhältnisse organisieren und koordinieren. Diese umfassen etwa die Erwerbsarbeit, die mannigfache Care-Arbeit und ggf.

ehrenamtliche Arbeit (Jurczyk/Rerrich 1993: 33f): „ Die Lebensführung wird als der systematische Ort definiert, an dem Personen in ihrem praktischen Alltagshandeln die unterschiedlichen gesellschaftlich ausdifferenzierten Arbeits- und Lebensbereiche, aber auch ihre sozialen Beziehungen gestalten und integrieren“ (a. a. O.: 33). Dabei ist der „Ort“ der Lebensführung „[…] nicht die Familie oder der Haushalt, sondern das permanent grenzüberschreitende Individuum, das eingebunden ist in unterschiedlichste gesellschaftliche Sphären“ (Jurczyk 2014: 58). Es wird davon ausgegangen, dass die Institutionen der verschiedenen Lebensbereiche jeweils ihrer eigenen Logik folgen: „Schulen und Kindergärten nehmen nur begrenzt auf die Berufstätigkeit der Eltern Rücksicht, die Betriebe kaum auf die private Lebenssituation ihrer MitarbeiterInnen. Öffentliche Verkehrsmittel, Läden und Behörden funktionieren wiederrum nach ihrer eigenen Logik. In der alltäglichen Lebensführung fließen aber alle Elemente für das Individuum zusammen, im Alltag müssen die Einzelnen Tag für Tag all die verschiedenen, oft widersprüchlichen Anforderungen, Zeiten und Strukturen aufeinander abstimmen und zusammenführen“ (Jurczyk/Rerrich 1993: 22f). Das Gesamt an äußeren Anforderungen summiert sich für das Individuum auf und „[…] droht potentiell die Person zu zerreißen, zu überfordern“ (Voß 1991c: 84). Erst über einen „alltagspraktisch integrativen Bezugsrahmen“ (ebd.) – die Lebensführung – kann es gelingen, diese äußeren Anforderungen zu bewältigen (ebd.).

Über die individuelle Lebensführung werden also die unterschiedlichen Lebensbereiche und die daran gekoppelten Tätigkeiten im Alltag arrangiert (Jurczyk/Rerrich 1993: 33f; Voß 1991c: 76). Das Individuum teilt seine Zeit den funktional differenzierten Lebensbereichen zu (Voß 1991b: 382). Die Lebensführung kann schwerpunktmäßig auf eine Lebenssphäre – auf Beruf *oder* Familie – oder ausgeglichen ausgerichtet sein (Voß 1991c: 78). Zwar ist sie das Produkt des Individuums, sie wird jedoch auch durch gesellschaftliche Normen beeinflusst. So wird sich nicht jedes Individuum „[…] eine völlig neue Form der Lebensführung einfallen lassen. Für jede soziale Lage gibt es mehr oder weniger verbindliche […] Vorlagen dafür, wie man sein Leben normalerweise organisiert. So etwas wird tradiert und sozialisiert und kulturell in vielfältiger Form abgesichert […]“ (a. a. O.: 81).

Die Lebensführung dient der effizienten und auch autonomen Verbindung des Individuums mit seiner Umwelt, denn obschon sie maßgeblich von den äußeren Bedingungen beeinflusst wird, ist sie doch eine personale Konstruktion. Als aktive Herstellungsleistung ist sie hingegen keine ausschließlich passive Reaktion auf die äußeren Bedingungen (Voß 1991b: 382, 1991c: 73ff): „Man ‚führt‘ sein Leben, man hat es nicht einfach“ (Voß 1991c: 73). Die Lebensführung ist daher eine Methode oder Strategie (Jurczyk/Rerrich 1993: 34).

Die Lebensführung wird demnach maßgeblich von den gesellschaftlichen Gegebenheiten *und* dem Individuum geprägt und ist damit von sozialer und personaler Natur. Zusätzlich zur Dy-

namik, die durch das Zusammenspiel der Lebensbereiche und den individuellen Regulierungsleistungen entsteht, entwickelt sie eine Eigenlogik (Voß 1991b: 382, 1991c: 77, 80). Sie wird zur „Instanz eigener Art“ (Voß 1991c: 87), die sich entkoppelt und auf das Individuum zurückwirkt (Voß 1991b: 381). Diese Eigendynamik rührt daher, dass die Lebensführung „[…] auf vielfältigen verbindlichen Arrangements […] beruht, die nicht umstandslos aufgekündigt werden können“ (Voß 1995: 35). Die zunächst fluide Struktur wird durch Routine und Habitualisierung träge, stabilisiert sich und provoziert ihre stetige Reproduktion (Voß 1991b: 271, 274, 381): „Da die Person dadurch nicht mehr so ohne weiteres aus ihrer Lebensführung aussteigen oder diese beliebig modifizieren kann, steht sie – ob sie es will und weiß oder nicht – […] faktisch unter dem Regime der von ihr selbst eingerichteten Tätigkeitsregulierungen“ (Voß 1995: 35f).

Es wurde bereits beschrieben, dass das Individuum die verschiedenen Lebensbereiche, die ihm gesellschaftlich „in auseinanderdividierter Form“ (Voß 1991c: 83) gegenübertreten, in einer subjektiv praktikablen Weise miteinander arrangiert. Die gegensätzlichen Anforderungen, die die verschiedenen Lebensbereiche stellen, werden dabei zu einem stabilen Ganzen synthetisiert (ebd.). Das Individuum hält die unterschiedlichen sozialen Sphären zusammen und ermöglicht damit erst die Existenz der Gesellschaft in ihrer derzeitigen, arbeitsteilig organisierten Form. Durch diese Verknüpfungsleistung stabilisieren sich gesellschaftliche Verhältnisse (Voß 1991b: 383). Allerdings bleibt die Widersprüchlichkeit der arbeitsteilig-getrennten Sphären so kaschiert bzw. wird nicht zum öffentlichen Problem ersten Ranges, das es dringend zu lösen gilt. Die Lebensführung birgt so zwar das Potential, als sensibler Seismograf für gesellschaftliche Widersprüche zu dienen, sofern die aufgedeckten Problemlagen jedoch von öffentlicher Seite ignoriert werden, bleibt dieses ungenutzt. Die individuelle Lebensführung als Herstellungsleistung wird dann zum Fix-it-Tool missbraucht (a. a. O.: 80, 87). Im optimalen Fall ergibt sich eine wechselseitige Dynamik zwischen Individuum und Gesellschaft. Dann beeinflussen die Bedingungen der Lebenssphären zwar die individuelle Lebensführung und damit auch das Individuum, aber dieses wirkt auf die Sphären zurück und verändert sozial erzeugte Strukturen (Jurczyk/Rerrich 1993: 34; Voß 1991b: 383, 1991c: 84f).

4.2.1.2 Steigerung der Komplexität

Die Lebensführung kann den Charakter von Arbeit annehmen, wenn sie komplexer wird. Sie fordert dann zunehmend intentional-steuernde, kalkulatorisch-organisatorische und regulative Fähigkeiten ein (Voß 1991b: 381, 385). Dynamische Entwicklungen des Umfelds, wie komplexer werdende und sich ausdifferenzierende gesellschaftliche Teilbereiche sowie die Pluralisierung von gesellschaftlichen Werten und Lebensentwürfen, prägen die Beschaffenheit der Lebensführung. Auch die Zunahme und Verdichtung von Tätigkeiten im Alltag, welche unter-

schiedlichen Logiken folgen und daher unterschiedliche personale Fähigkeiten einfordern, erhöhen den Druck auf das Individuum. Es bringt vermehrt Synchronisations-, Koordinations-, und Planungsleistungen auf, um den Alltag zu führen. Im interpersonellen Beziehungsgefüge steigern sich die Aufwände noch, denn es werden vermehrt Entscheidungs-, Aushandlungs- und Abstimmungsprozesse zur Pflege und Organisation von sozialen Kontakten sowie zur alltäglichen Arbeitsteilung notwendig (Jurczyk/Rerrich 1993: 26f, 31). Indem im Familienhaushalt mehrere Lebensführungen miteinander verschränkt sind, wird ein kooperatives Ganzes geschaffen, das die Struktur der einzelnen involvierten Lebensführungen determiniert (Voß 1991c: 81). Die Bewältigung des Alltags wird insgesamt zur „[…] komplexen Leistung eigener Art“ (Jurczyk/Rerrich 1993: 26f).

4.2.1.3 Geschlechterdifferente Unterschiede

Das Konzept der Lebensführung kann „[…] wie unter einem Mikroskop Muster und Entwicklungen sozialer Ungleichheit in den Blick“ nehmen (Jurczyk/Voß 1995: 390). Das gilt auch hinsichtlich der Strukturkategorie Geschlecht und zwar sowohl zwischen den Geschlechtern als auch innerhalb eines Geschlechts. Der Ausgestaltung der individuellen Lebensführung sind Grenzen gesetzt, indem die materiellen und immateriellen Ressourcen, Risiken und Chancen sehr unterschiedlich verteilt sind. Nicht jeder Person stehen alle Möglichkeiten offen (Jurczyk/Rerrich 1993: 34, 37, 41). So begründen vor allem beharrlich überdauernde Berufsstrukturen die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. Sie werden für Frauen, die moderne Lebensentwürfe anstreben, zum systematischen Bedrängnis (Jurczyk/Voß 1995: 391f).

Zugleich sitzt das traditionelle und sozialisatorisch erworbene Geschlechterverhältnis tief. In den individuellen Lebensführungen zeigen sich dann traditionelle und moderne Momente. So kommt es vor, dass Frauen den Haushalt neben der Berufstätigkeit weiterhin als ihren Bereich ansehen, in den sich der Partner nicht einmischen soll. Oder dieser erfüllt die Hausarbeit für sie nicht zufriedenstellend, sodass sie sie lieber selbst erledigen. Nicht selten möchten sie ihren Partner auch entlasten und entbinden ihn von der Arbeit in der privaten Sphäre, damit *dieser* sich erholen kann (a. a. O.: 393f). Sie mutieren damit zu „Arbeitsbienen“ oder „Superfrauen“ (a. a. O.: 394), um Familie *und* Beruf gerecht zu werden. Dieses Verhalten ist die logische Konsequenz doppelter und widersinniger gesellschaftlicher Erwartungen und Zuschreibungen (ebd.). Analog dazu zeigt sich das Verhalten der Männer, etwa wenn diese ihr Engagement in der privaten Sphäre regelmäßig überschätzen (a. a. O.: 394). Zu erklären ist diese Wahrnehmung mit der Haltung, für Haus- und Sorgearbeit eigentlich nicht verantwortlich zu sein. Unterstützt wird diese Praxis durch die weibliche *economy of gratitude* (Hochschild 1989), die ausgehend von den traditionellen Geschlechtsstereotypen dem Engagement von männlicher Seite im Haushalt eine höhere Bedeutung beimisst als dem eigenen. Diese Ver-

haltenstendenzen beider Genus-Gruppen verweisen darauf, wie mächtig die kulturell vorbestimmten Selbst- und Fremdkonzepte für Geschlechtsidentitäten wirken (Jurczyk/Voß 1995: 393f). Die „Modernisierung verspricht Gleichheit, baut jedoch auf der Ungleichheit und Hierarchie zwischen den Geschlechtern, manifestiert in der herrschenden Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, auf“ (Jurczyk/Voß 1995: 397).

Zwar ist die Erwerbstätigkeit von Frauen ideell, ökonomisch und politisch gewünscht, die Verwirklichung selbiger allerdings „[…] mit systematischen Hindernissen und Überlastungen verbunden“ (a. a. O.: 392). Die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung ringt Frauen täglich Balanceakte ab und zwingt zur „[…] Einsicht, daß die Realisierung egalitärer Ansprüche aufgrund patriarchal-beharrender gesellschaftlicher Strukturen nur begrenzt möglich ist […]“ (a. a. O.: 397). Sie entwickeln in der Folge Fähigkeiten, um mit diesen Widersprüchen umzugehen (a. a. O.: 397f). Dies kann etwa über den Verzicht auf Kinder geschehen. Falls allerdings Kinder oder andere Personen zu versorgen sind, so werden umfassende und stetige Abstimmungs- und Koordinationsbedarfe zur Übernahme von Care-Arbeiten in der Paarbeziehung nötig, die noch zunehmen, wenn sie gesteigerte berufliche Interessen verfolgt, die an erhöhte Zeit- und Mobilitätsansprüche geknüpft sind. Die Folge dieser konfliktreichen Ausgangslage können auch Trennungen und Partnerwechsel sein (a. a. O.: 392).

3.2.2 Weibliche Lebensführung

In Anlehnung an das Konzept der doppelten Vergesellschaftung der Frau (Kapitel 2.2) geht auch Geissler (1998) davon aus, dass die Erwerbsorientierung neben der Familienorientierung eine zentrale biografische Bedeutung für die Frau einnimmt (a. a. O.:157f). Doch der „[.] weibliche Lebenslauf ist – stärker als der männliche – durch die Statuspassagen Partnerbindung/Ehe und Geburt eines Kindes strukturiert“ (a. a. O: 157). Gelenkt von ihrer doppelten Vergesellschaftung versuchen Frauen Erwerbsbeteiligung und Familienverantwortung auszubalancieren. Sie entwickeln vielfältige und flexible Lebenslaufmodelle, in die sie Familien- *und* Erwerbstätigkeiten integrieren. Mit ihrer These der *subjektiven biografischen Kontinuität* betont Geissler die *aktive* Einflussnahme der Frau bei ihrer Positionierung am Arbeitsmarkt. Die weibliche Erwerbsbiografie ist somit Resultat der Bedingungen am Arbeitsmarkt *und* der Intentionen der Frau. Die Autorin lehnt es hingegen ab, Frauen diesbezüglich lediglich eine passive Rolle zuzusprechen (a. a. O.: 147, 160ff). Allerdings stellt sie auch fest: „Die familienbezogenen und die erwerbsbezogen Statuspassagen ‚passen‘ [.] nicht ohne weiteres zusammen; es ist eine Aufgabe der weiblichen Lebensplanung, diese Passung herzustellen“ (a. a. O.: 158).

Frauen begegnen dieser Herausforderung, indem sie ihre Erwerbsarbeit abhängig von ihrer jeweiligen Lebensphase mit umfangreichen, geringen oder gar keinen familialen Aufgaben gestalten. Dies zeigt sich etwa in Form von Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen oder

Berufswechseln. Basierend auf ihren Vorstellungen entstehen die typisch weiblichen Erwerbsverläufe. Indem diese vom – konstruierten – idealtypischen sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen, werden sie allerdings zu sogenannten *atypischen* Beschäftigungsformen deklassiert. Der positive Blick auf die weibliche Erwerbsbiografie darf also nicht über soziale Risiken hinwegtäuschen, mit denen sie im bundesdeutschen Wohlfahrtsstaat einhergeht (Hausen 2000: 345f; Geissler 1998: 146f, 157, 161f).

3.2.3 Individualisierung

Mit der Auf- und Ablösung industriegesellschaftlicher Lebensformen wird das Subjekt laut Beck und Beck-Gernsheim (1993) dazu aufgefordert, die eigene Biografie jenseits gesellschaftlich vorgetretener Pfade und Normen selbstbestimmt aber auch eigenverantwortlich herzustellen und zu inszenieren. Die Normalbiografie weicht der Bastelbiografie. Losgelöst von etwa ständischen und kirchlichen Regeln sowie Verhaltensvorgaben sozialer Milieus nehmen die Möglichkeiten zu. Im Zuge der gesellschaftlichen Modernisierung erodieren auch Familien- und Geschlechterrollen (a. a. O.: 178f). Die Individualisierungsthese appelliert: „Du darfst und du kannst, ja du sollst und du mußt eine eigenständige Existenz führen, jenseits der alten Bindungen von Familie […] und du sollst dies gleichzeitig tun diesseits der neuen Vorgaben und Regeln, die Staat, Arbeitsmarkt, Bürokratie usw. entwerfen“ (Beck/Beck-Gernsheim 2015: 25). In Bezug auf Frauen wird angenommen: „Gerade bei Frauen haben sich die Lebensentwürfe stark verändert. Die wenigsten wollen sich auf die lebenslange Rolle der Hausfrau und Mutter festlegen lassen. Gut ausgebildet und selbstbewusst wollen sie einem Beruf nachgehen, der sie erfüllt und finanziell unabhängig sein lässt“ (Ewinger et al. 2016: 10).

Alles wird entscheidbar. Das Subjekt konstituiert sich als Individuum. Es richtet den Blick auf sich selbst; Entscheidungen, auch biografische, werden aus einer egozentrischen Perspektive heraus getroffen (Ewinger et al. 2016: 5; Beck/Beck-Gernsheim 1993: 180). Dennoch wird die Erwerbsbiografie nicht im luftleeren, anarchischen Raum entworfen und vollzogen. Die soziale Kontrolle erfolgt fortan per institutionalisiertem Lebenslauf (Kohli 1985), der am Individuum als neuer sozialer Einheit ansetzt (Beck/Beck-Gernsheim 1993: 185). Doch für Frauen mit doppeltem Lebensentwurf ergibt sich innerhalb der gegebenen Verhältnisse ein Dilemma. Das gewünschte Lebensmodell lässt sich häufig nicht erfüllen (a. a. O.: 179, 183, 185). Statt Familie und Beruf erhalten Frauen unter den gegenwärtigen Verhältnissen „[…] unvollständige Kombinationen […]“ (a. a. O.: 185). Die vorprogrammierten Konflikte führen zu Brüchen, Lücken und Kompromissen etwa in Gestalt diskontinuierlicher Berufsbiografien. Die Risiken und Folgen seiner Entscheidungen unter gegebenen Verhältnissen trägt das Individuum (ebd.).

3.2.4 Arbeitskraftunternehmertum

Herrschte in der Frühindustrialisierung noch der ausgebeutete proletarische Lohnarbeiter vor, überwog im Fordismus „[…] das Modell des sozialstaatlich regulierten und gedämpft fremdausgebeuteten ‚verberuflichten Arbeitnehmers'" (Pongratz/Voß 1998). Letzterer wandelt sich seit Beginn der 1990-er Jahre im globalisierten Neokapitalismus zum „[…] kaum mehr sozial regulierten, im Gegensatz hoch individualisierten und sich selbst kontrollierenden ‚verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer'" (ebd.). Merkmale des neuen Typus lassen sich in der *verstärkten Selbst-Kontrolle von Arbeitskraft* ausmachen. Vorgegebene betriebliche Strukturen, innerhalb derer die Erwerbsarbeit zu erledigen ist, werden abgelöst von Freiräumen zur Selbststeuerung und -organisation. Diese beziehen sich auf die zeitliche und räumliche Flexibilisierung von Arbeit, aber etwa auch auf die Individualisierung und Dynamisierung von Qualifikation und Selbstmotivation. Die Hoffnung, die mit diesem neuen Typ von Arbeitnehmer*innen verbunden wird, liegt darin, die Erwerbsarbeit selbstbestimmt, flexibel und im Einklang mit anderen Lebensbereichen organisieren zu können. Doch es bestehen auch Risiken, die etwa in erodierenden Grenzen zwischen der Erwerbs- und privaten Sphäre liegen. So droht der gesamte Lebenszusammenhang eines Individuums betrieblich bestimmt zu werden. Die Fremdkontrolle weicht zwar der Selbst-Kontrolle, jedoch bei fortbestehender Orientierung an unternehmerischen Zielen. Aus passiv agierenden Arbeitskraftbesitzer*innen werden strategisch operierende Akteur*innen, die ihre Arbeitskraft einer *Selbst-Ökonomisierung* unterziehen. Dazu gehört, die eigene Arbeitskraft möglichst effizient einzusetzen und zu vermarkten. Begleitet wird der Prozess durch eine gesellschaftliche Ideologisierung von Erfolgs- und Leistungsparadigmen. Dabei werden alle Lebensbereiche, auch der private, systematisch gestaltet – es geht um die *Selbst-Rationalisierung von Arbeitskraft* und die *Verbetrieblichung von Lebensführung*. In diesem Mechanismus erodieren äußere Herrschaftsstrukturen nur vordergründig zugunsten der Selbst-Bestimmung – tatsächlich bleiben die alten Verhältnisse bestehen, wenn auch maskiert (ebd.): „Herrschaft durch Selbst-Beherrschung ist besonders wirkungsvoll, weil sie äußere Abhängigkeiten verschleiert und innere Zwänge intensiviert" (ebd.).

Die Autorenschaft fordert daher, dass von kollektiven Interessen abgeleitete und institutionalisierte Strukturen des Arbeitsschutzes fortbestehen und durch Selbsthilfekräfte ergänzt werden (ebd.): „Die etablierten sozialpolitischen, tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Regelungen bilden eine weiterhin unverzichtbare Basis der Sicherung von Erwerbschancen. Sie dürften aber unserer Einschätzung nach […] gewandelten Arbeitsinteressen in weiten Bereichen nicht mehr gerecht werden. Zum Schutz vor Selbstunterwerfung und Selbstausbeutung kann (und muß) wohl eine individuell konsultierte Psychologie und Beratung beitragen" (ebd.).

3.2.5 Unternehmerisches Selbst

Bröckling (2019) beschreibt das *unternehmerische Selbst* als ein Leitbild, nach dem Menschen ihr Handeln ausrichten, um die Person zu werden, als die sie sich verstehen. Entworfen wird das Selbst angesichts normativer Anforderungen sowie von Rollenangeboten, umgesetzt wird es per „[…] institutionellen Arrangements, [und] Sozial- und Selbsttechnologien […]“ (a. a. O.: 7). Es geht darum, als Unternehmer*in seiner selbst in der privaten und öffentlichen Sphäre das eigene Glück zu *schaffen* (Bröckling 2002: 176). Der Homo oeconomicus des Neoliberalismus hangelt sich an Karriereplanungen, Trainings-, Therapie- und Stressbewältigungsplänen entlang – er bedarf der ständigen Stimulation und Kontrolle (a. a. O.: 180). Dabei bleibt die Selbstoptimierung jedoch unabschließbar und wird auch vom Wettbewerb mit anderen sowie der Sorge zu scheitern fortlaufend entfacht (Bröckling 2019: 11, 17, 2002: 183). Hinsichtlich der Gestaltung der Karriere „[…] bewegen sich die Beschäftigten nicht selten an der Grenze zur *Selbst*ausbeutung. Und immer wieder überschreiten sie diese auch. Denn ihre *Selbst*verwirklichung mithilfe der Karriere erscheint als ein lebenslanges, prinzipiell nicht abschließbares Projekt, und das ‚Ankommen‘ ist nahezu ausgeschlossen“ (Funken 2016: 25, Hervorhebung im Original).

3.2.6 Arbeits- und Lebenskraft

3.2.6.1 Notwendigkeit der Grenzziehung

Jürgens‘ (2009) Aufmerksamkeit richtet sich auf die Erwerbsarbeit im entgrenzten Kapitalismus. Beschäftigte können den äußeren Anforderungen nachkommen und Eigeninteressen unterwerfen oder aber Widerstand leisten (a. a. O.: 17, 277, 279). Die Autorin ist davon überzeugt, dass Grenzziehungen zum Fundament unserer arbeitsteilig strukturierten Gesellschaft gehören, denn sie vermeiden soziale und wirtschaftliche Kosten, die durch eine unzureichende Reproduktion individueller Arbeits- und Lebenskraft entstehen (a. a. O.: 242, 260f). Damit drückt sich der Konflikt aus, dass die Erwerbssphäre auf Arbeitskraft angewiesen ist, gleichzeitig jedoch Bedingungen schafft, die die Reproduktion dieser aushebeln, etwa wenn durch Rationalisierungs- und Deregulierungsprozesse sowie Leistungs- und Konkurrenzdruck Raubbau an Arbeitskraft betrieben wird (a. a. O: 248, 280f). Reproduktionshandeln ist die Voraussetzung sowie die Begrenzung kapitalistischer Zugriffsweisen. Nur indem ein Unternehmen die Reproduktionsbedürfnisse seiner Beschäftigten berücksichtigt, kann es nachhaltig über Arbeitskraft verfügen. Diese Effekte tangieren die gesamte Volkswirtschaft, denn „Reproduktionshandeln ist stets ein Handeln, das zur Aufrechterhaltung einer Erwerbsarbeitsgesellschaft beiträgt“ (a. a. O.: 228). Hierin zeigt sich, dass das Forschungsfeld Reproduktion alle Gesellschaftsmitglieder betrifft und mehr ist als ein gleichstellungspolitisches Thema (a. a. O.: 12).

Jürgens beruft sich auf das Konzept der Lebensführung (Kapitel 3.2.1), das bereits auf einem erweiterten Arbeitsbegriff fußt und die individuelle Eigenleistung bei der täglichen Vermittlung der Erwerbs- mit der privaten Sphäre sowie die damit zusammenhängenden Belastungsmomente erfasst. Allerdings weist das Konzept Jürgens‘ Ansicht nach eine Unschärfe hinsichtlich seiner Subjektorientierung auf, denn diese scheint an Grenzen zu geraten, wenn angenommen wird, dass sich die Lebensführung zu einer trägen Struktur stabilisiert, die sich verselbständigt und das Subjekt seinem Regime unterwirft (a. a. O.: 148ff). Damit sei die Lebensführung ein Handeln, „[…] das zwar Strukturen (wieder)herstellt, aber nicht in diese verändernd eingreift. Die zentrale Prämisse ‚subjektorientierter Soziologie‘, von der gegenseitigen Beeinflussung von Handlung und Struktur auszugehen, wäre insofern fragwürdig“ (a. a. O.: 149f). Jürgens vermutet in der Lebensführung jedoch das subversive Potential, übergriffigen Strukturen des neuen Kapitalismus in Form veränderter Arbeitsformen Grenzen zu setzen (ebd.). Sie analysiert steuernde und regulierende „[…] *eigensinnige Grenzziehungen* […]“ (a. a. O.: 20; Hervorhebung im Original), die die Wechselwirkungen zwischen den Lebenssphären prägen. Statt nur unilateral abzubilden, wie sich neue Formen von Erwerbstätigkeit auf das Subjekt auswirken, wird auch wahrgenommen, unter welchen Umständen das Subjekt den ökonomisch motivierten Zugriffen Widerstand leistet und derart auf die Erwerbssphäre zurückwirkt (a. a. O.: 12f, 17ff, 98, 277f). So erschließt sich eine tatsächlich subjektorientierte Soziologie, „[…] die nicht nur die herrschenden Verhältnisse untersucht, sondern auch die Optionen ihres Wandels in Richtung einer Verbesserung individueller Arbeits- und Lebensbedingungen auslotet“ (a. a. O.: 20).

3.2.6.2 Bestimmung des Reproduktionsbegriffs

Jürgens (2009) umfasst mit dem Reproduktionsbegriff Haus- und Sorgearbeiten für sich und andere. Es geht ihr nicht nur um den Erhalt von Arbeitskraft, sondern auch um die Wiederherstellung von *Lebenskraft*, die die nachhaltige physische und psychische Stabilität sowie die sozialen Bindungen eines Subjekts betreffen. Damit sind die Existenzgrundlagen eines jeden Gesellschaftsmitglieds angesprochen, ungeachtet seines Erwerbsstatus (a. a. O.: 8, 15f, 204f, 229). Lebenskraft umfasst *„[…] all solche Dispositionen, Energien und Fähigkeiten der Person, die dazu verhelfen, auch solche Anforderungen zu bewältigen, die sich aus der Eigenlogik anderer Arbeitsformen, aus sozialen Bindungen, aus inneren Bedürfnissen oder aus Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen heraus ergeben*“ (a. a. O.: 230; Hervorhebung im Original). Reproduktionshandeln gewährleistet Arbeits- *und* Lebenskraft, erhält die Leistungsfähigkeit für die verschiedenen Lebensbereiche aufrecht und ist damit gesellschaftlich wie individuell funktional (a. a. O.: 15f, 203).

Reproduktionshandeln ist Macht- und Herrschaftsverhältnissen unterworfen, was soziale Folgen nach sich zieht. Etwa wird über die familiale Arbeitsteilung das ungleiche Geschlechterverhältnis fortgeschrieben. Außerdem wird berücksichtigt, dass insbesondere die Erwerbsarbeit, als Grundlage der materiellen Existenzsicherung, den Takt der Lebensführung angibt. Zwar genießen Familie, Partnerschaft und Freizeit gemeinhin einen höheren Stellenwert in der Bevölkerung als die Erwerbstätigkeit, alltagspraktisch werden sie dieser jedoch meist untergeordnet. Gleichzeitig schützen Subjekte ihre lebensweltlichen Interessen auch eindeutig gegenüber der Erwerbstätigkeit mit renitentem und eigensinnigem Handeln, falls diese verstärkt Zugriff nimmt und so die subjektive Lebenskraft gefährdet. Schließlich folgt Reproduktionshandeln nicht ausschließlich einer rational-ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkulation, sondern auch Emotionen und Bedürfnissen (a. a. O: 15f, 18f, 225, 228, 262, 278).

3.2.6.3 Belastungen in der Erwerbssphäre

Zwar möchten Beschäftigte sich von den Belastungen erholen, die sie durch ihre Erwerbstätigkeit erfahren, allerdings verhalten sie sich selten gemäß dieser Intention. Diese Diskrepanz von Absicht und Handeln ist zurückzuführen auf den Abbau kollektiver Arbeitsregulierungen sowie auf reduzierte Vorgaben von Seiten der Vorgesetzten etwa zur Häufigkeit, Dauer und zum Rhythmus von Pausen und Urlauben. Die Verantwortung für diese Regulierung fällt dann den Beschäftigten zu, die allerdings allzu oft den persönlichen Bedarf an Regeneration unterschätzen (Jürgens 2009: 212f). Außerdem geht Jürgens davon aus, „[…] dass Belastungen statt als Folge eines strukturellen Zwangs zu Erwerbsarbeit oder von Veränderungen in der Arbeitsorganisation zunehmend als Folge *individueller Defizite* gedeutet werden“ (a. a. O.: 215, Hervorhebung im Original).

Erschwerend kommt hinzu, dass eine erhöhte Flexibilität und Belastbarkeit als Wettbewerbsvorteil genutzt werden, um sich gegen die Konkurrenz durchzusetzen. Daher sind insbesondere höher Qualifizierte, die erhöhte Belastungen oft mit einer gesteigerten Selbstkontrolle kompensieren, dazu angehalten, ihre physische und psychische Belastung zu beobachten, selbst wenn sie ihre persönliche Zufriedenheit explizit aus der Bewältigung beruflicher Herausforderungen beziehen. Auch der Wunsch nach Mitgestaltung, gesellschaftlicher Anerkennung sowie dem Zwang zur materiellen Versorgung veranlasst dazu, Reproduktionshandeln der Erwerbssphäre unterzuordnen. Möglichkeiten zur Reproduktion sind demnach nicht nur von äußeren, sondern auch von inneren Faktoren abhängig und damit das Resultat individueller Motive, die in Wechselwirkung stehen mit den Strukturen im Kontext gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Die Autorin verweist jedoch auch darauf, dass es durchaus Unternehmen gibt, die das Leistungsvermögen ihres Personalstabs schonen – wenn auch aus betriebswirtschaftlichen Interessen (a. a. O.: 215, 218ff).

3.2.6.4 Ressourcen und Belastungen in der privaten Sphäre

Jürgens (2009) stützt sich auf den Ansatz der *Salutogenese* (a. a. O.: 230f). Dieser fokussiert „[…] jene gesunderhaltenden Faktoren, die Menschen dazu verhelfen, so erfolgreich wie nur möglich mit den Bedrohungen im Verlaufe ihres Lebens umzugehen“ (Antonovsky 1993: 10f). Stressoren müssen dann nicht zwangsläufig zu Krankheit führen – es kommt darauf an, wie sie vom Subjekt verarbeitet werden (a. a. O.: 16).

Personale Ressourcen liegen etwa in Fähigkeiten, Risiken zu erkennen und reflektiert auszugleichen (a. a. O.: 215). Dazu gehört zunächst, die individuellen Belastbarkeitsgrenzen, Bedürfnisse nach Erholung sowie sozialer Integration zu kennen. Weiter geht es darum, die eigenen Reproduktionsfähigkeiten zu erweitern, indem Ressourcen und Netzwerke mobilisiert, die verschiedenen Lebensbereiche nachhaltig miteinander vermitteln sowie weitere Erfolgsstrategien etablieren werden, die das eigene Arbeitsvermögen erhalten (a. a. O: 216ff).

Soziale Ressourcen sind hinsichtlich des Erhalts von Arbeits- und Lebenskraft ebenfalls bedeutsam. Die Einbindung in die Familie, eine Partnerschaft und Freundschaften, die Erwerbstätigkeit, Vereine, ehrenamtliches Engagement oder Hobbys wirken sozial integrierend und können die individuelle Resistenz gegenüber Krankheiten positiv beeinflussen. Es liegt in der Verantwortung des Subjekts, diesen integralen Bestandteil von Reproduktionshandeln sicherzustellen und zu pflegen. Doch damit gehen neue Belastungsmomente einher, sodass Reproduktionshandeln leicht zum Balanceakt werden kann, denn die eigenen Bedürfnisse müssen mit denen anderer abgewogen werden. Insofern nahe soziale Bindungen die übergeordneten Herrschaftsverhältnisse widerspiegeln, können sie zudem mit finanziellen Abhängigkeiten oder zusätzlichen Arbeitsbelastungen einhergehen, was sich besonders im Lebenszusammenhang von Müttern zeigt (a. a. O.: 237ff).

3.2.6.5 Grenzziehungen in verschiedenen Sphären

Da sowohl in der beruflichen als auch in der privaten Lebenssphäre Belastungen aufwarten, geht Jürgens davon aus, dass innerhalb beider Widerstände geleistet werden. Es sind Strategien, die darauf abzielen, die Arbeits- und Lebenskraft aufrechtzuerhalten. Neue Grenzen können gezogen, bestehende verteidigt oder verschoben werden. Sie können offen oder verdeckt, individuell oder kollektiv, unbewusst oder bewusst und auch im Affekt oder geplant-strategisch gezogen werden. Sie können punktuell erscheinen oder zur Gewohnheit werden (Jürgens 2009: 240ff, 244, 246, 264ff, 270).

Allen Renitenzen, die sich gegen die **Erwerbsphäre** richten, ist gemein, dass sie sich gegen die Unterordnung privater Bedürfnisse richten (a. a. O.: 268). Den Rollen in anderen Lebens-

bereichen sowie den eigenen Reproduktionsbedürfnissen wird dann – wenigstens vorübergehend – eine höhere Bedeutung zugesprochen als der sonst dominanten Erwerbssphäre. Derart versucht das Subjekt, die verschiedenen Lebensbereiche miteinander zu vermitteln. Widersetzungen in der Erwerbssphäre können sich etwa gegen *Leistungserwartungen* richten, indem die Intensivierung und Verdichtung von Arbeit, Aufgabenwechsel oder Zielvorgaben abgewehrt werden oder bewusst auf eine Karriere verzichtet wird. Grenzziehungen wenden sich gegen die *Kultur*, wenn beispielsweise der Erwartung nach permanenter Erreichbarkeit oder nach anderen Verhaltensvorgaben nicht nachgekommen wird (a. a. O.: 267f). Auch können „[…] physische und/oder psychische Überlastung, die Verletzung legitim erscheinender Ansprüche […], die mangelnde Berücksichtigung der Person (fehlende Anerkennung für erbrachte Leistung) oder negative persönliche Erfahrungen (Konflikte, Mobbing) […]“ (a. a. O.: 266) Widersetzungen evozieren. Hinsichtlich der *Dauer von Arbeitszeit* beschreibt die Autorin, dass vor allen Frauen über Teilzeitarbeit versuchen, „[…] Belastungen zu reduzieren bzw. Freiräume für andere Aktivitäten zu vergrößern“ (a. a. O.: 251). Als Preis für diese Strategie nehmen sie schlechtere Einkommens- und Karrierechancen als Vollzeitbeschäftigte in Kauf. Außerdem werden tradierte Arbeitsteilungsmuster in der Paarbeziehung fortgeschrieben. Jürgens vermutet, dass Mädchen und junge Frauen prospektiv solche Berufe wählen, von denen sie erwarten, dass sie gut mit der Familie zu vereinbaren sind. Allerdings können diese den eigentlichen Wünschen entgegenstehen. Weiter nimmt die Autorin an, dass das Subjekt diese äußeren Umstände, die es nicht ändern kann und an die es sich anpassen muss, dann umdeutet, um dem eigenen Lebenslauf retrospektiv Widerspruchsfreiheit zu verleihen, ihn subjektiv zu legitimieren und somit zu bewältigen. Derart werden die strukturellen Einschränkungen jedoch verschleiert. Widersetzungen können sich auch gegen die *Lage von Arbeitszeit* richten. Zunehmend verschiebt sich die Arbeitszeit in die Abende, Nächte oder das Wochenende, was sich auf soziale Beziehungen auswirken kann. Grenzziehungen können dann in Gestalt der Verweigerung von Mehr-, Wochenend- oder Schichtarbeit oder dem Wunsch nach stabilen und tariflich fixierten Arbeitszeiten und der Ablehnung von Vertrauensarbeitszeit auftreten. Grenzziehungen können auch den *Raum* bzw. die *Mobilität* betreffen. Sie können sich vollziehen, wenn ein Umzug zugunsten der Erwerbsarbeit abgelehnt wird. Homeoffice kann eine Strategie sein, räumliche Distanz auszuhebeln und lange Wegezeiten zu umgehen. Doch diese Strategie stellt neue Anforderungen an die Betroffenen, denn sie müssen in der Lage sein, sich selbst zu disziplinieren und sich gegen Anforderungen aus dem privaten Bereich zu verteidigen. Gerade für Frauen erweist es sich als vorteilhaft, die Erwerbstätigkeit außerhalb des privaten Lebensbereichs auszuüben, um sich familialen Zugriffen zu entziehen (a. a. O.: 218f, 252ff, 257f, 268).

Auch innerhalb der **Reproduktionssphäre** sind Grenzziehungen nötig, wenn Reproduktionsmöglichkeiten beispielsweise aufgrund einer ungleichen Arbeitsteilung in der Paarbeziehung bedroht sind (a. a. O.: 269). Eine Entlastung kann sich dann etwa einstellen, wenn Aufgaben an Dritte delegiert werden. Dies ist allerdings an materielles oder soziales Kapital gekoppelt und verweist damit auf gesellschaftliche Ungleichheiten im Reproduktionshandeln. Werden Personen aus dem privaten Umfeld zur Mithilfe einbezogen, kann es aufgrund von Reziprozitätsverpflichtungen zudem zu neuen Belastungen kommen (a. a. O.: 227).

3.2.6.6 Rahmenbedingungen für Grenzziehungen

Angesichts erodierender kollektiver Interessenvertretungen werden individuelle Grenzsetzungen bedeutsamer, bei gleichzeitigem Verlust dieser kollektiven Orientierungspunkte jedoch zugleich schwieriger. Erschwert wird die Aufgabe der Grenzziehung etwa dadurch, dass betriebliche Deregulierungs- und Flexibilisierungsforderungen als notwendige Reaktionen auf wirtschaftliche Entwicklungen wahrgenommen werden. Das führt dazu, dass Beschäftigte ihre Reproduktionsbedürfnisse untergraben, auch um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Jürgens vermutet weiter, dass Grenzziehungen auch abhängig sind von den Arbeits- und Leistungskulturen, die die Gesellschaft oder Organisation vorgibt. Insofern Wandel und Flexibilität als Merkmale eines zeitgemäßen und leistungsfähigen Lebensstils gelten, werden Widersetzungen von der Gesellschaft und nicht selten auch vom Subjekt selbst als individuelles Versagen interpretiert (Jürgens 2009: 220-223, 243, 245f).

Möglichkeiten zur Grenzziehung hängen etwa auch von geschlechterdifferenzierenden Vergesellschaftungsprozessen ab (a. a. O.: 233ff, 237). Indem das Subjekt von gesamtgesellschaftlichen Normen und seiner sozialen Herkunft geprägt wird, entwickelt es ein Konzept davon, *wann* und *wie* Grenzen zu ziehen sind. Die so begründeten Bedürfnisse und Fähigkeiten zur Widersetzung können subjektiv kaum reflektiert werden. Zudem sind die Ressourcen, über die das Subjekt zur Grenzziehung verfügt, von seiner sozialstrukturellen Verortung abhängig, sodass sich soziale Ungleichheiten reproduzieren können (a. a. O.: 245, 270f).

Die Autorin fasst zusammen, dass Grenzziehungen das Ergebnis individuellen Handelns sind, die zugleich von gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Verhältnissen gerahmt sind. Für das Reproduktionshandeln wird gerade im Kontext einer sich wandelnden Erwerbssphäre in Form von etwa schwindenden Personalressourcen das Ziel bedeutsamer, die eigene Arbeits- und Lebenskraft langfristig zu stabilisieren (a. a. O.: 243, 245ff). Sie vermutet, dass so auch gesellschaftliche Verhältnisse umgestaltet werden können (a. a. O.: 271f, 280).

4 Geschlechtsverhältnis und Familienfreundlichkeit in (MINT-) Berufen und der Erwerbssphäre in Deutschland

Wurden im vorherigen Kapitel Theorien und Konzepte dargestellt, ändert sich nun das Abstraktionsniveau, indem für das Forschungsvorhaben relevante Empirie abgebildet wird. Abgebildet wird der Stand der Forschung zur Situation in Deutschland hinsichtlich geschlechts- und vereinbarkeitsrelevanten Aspekten von MINT- und insbesondere ingenieurwissenschaftlichen Berufen sowie der Erwerbssphäre

4.1 Geschlecht und MINT

4.1.1 Geschlechterdifferenzierende Sozialisation und MINT-Orientierung von Kindern und Jugendlichen

Dass Frauen in MINT-Berufen[16] unterrepräsentiert sind, ist wahrscheinlich multifaktoriell begründet. Eine Ursache liegt in geschlechterdifferenzierenden Sozialisationserfahrungen, die die Einstellungen und Interessen von Mädchen gegenüber dem MINT-Bereich prägen und ein diesbezügliches *doing gender* in der Schule, im Studium und im Beruf nach sich ziehen können. Schon in der frühen Kindheit werden Mädchen und Jungen hinsichtlich ihrer naturwissenschaftlichen und technischen Neugier unterschiedlich gefördert. Zusammen mit der Beobachtung von dichotomen Geschlechterrollen bei Erwachsenen führt das zu einem unterschiedlichen technischen Interesse und Wissen zwischen Mädchen und Jungen (Solga/Pfahl 2009b: 2, 5ff). Analog dazu schätzen Mädchen ihre Fähigkeiten im MINT-Bereich schlechter ein als Jungen; auch ihre Eltern trauen ihnen diesbezüglich weniger zu (Anger et al. 2022: 7). Auf Basis repräsentativer Daten des Nationalen Bildungspanels zeigte sich für Deutschland, dass Schüler sich schon in der fünften Klasse statistisch signifikant höhere mathematische Fähigkeiten beimessen als Schülerinnen, ohne dass diese Unterschiede durch tatsächlich vorliegende Schulnoten begründet wären. Schülerinnen schätzen ihre mathematischen Kompetenzen über nahezu die gesamte Schulzeit bis in die zwölfte Klasse geringer ein als Schüler. Umgekehrt verhält es sich im Fach Deutsch (Weinhardt 2017: 1009ff). Vergleichbare Ergebnisse werden immer wieder durch großangelegte Studien, etwa auch PISA, aufgezeigt (Diery et al.: 1). Solche motivationalen Merkmale sind folgenreich, denn sie beeinflussen die Ziele, die Schüler*innen sich setzen, welche Handlungen sie davon ableiten und in welchem Feld sie Ausdauer entwickeln. So begründet sich auch die Wahl des Studienfaches (ebd.). Weinhardt (2017) mutmaßt, dass so die Unterrepräsentanz von Studentinnen in den MINT-Studiengängen erklärt werden kann und leitet die volkswirtschaftlichen Folgen ab: „[.] wenn sich die

[16] Mangels spezifischer Datenlage für das Ingenieurwesen wird Literatur, die sich auf die MINT-Fächer bezieht, hinzugezogen. Die Ingenieurwissenschaften sind ein Teil der MINT-Gruppe.

Einschätzungen der eigenen Fähigkeiten erst verfestigt und bereits in Fachwahlen niedergeschlagen haben, sind sie vermutlich nur noch sehr schwer zu ändern. Das könnte dazu führen, dass auch künftig viele Frauen, die die entsprechenden Fähigkeiten eigentlich gehabt hätten, den Arbeitgebern im MINT-Bereich nicht zur Verfügung stehen“ (a. a. O.: 1013f).

4.1.2 Geschlecht und Ingenieurwissenschaften

Im Jahr 2022 machten junge Frauen in allen Fächergruppen über die Hälfte der Studienanfänger*innen aus – außer in Sport und in den Ingenieurwissenschaften. Bei letzterem lag der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen bei nur 27 Prozent (meta IFiF o. J.). Zur Gruppe der Ingenieurwissenschaften zählen laut dem Statistischen Bundesamt „[…] insbesondere die Studienbereiche Ingenieurwesen (allgemein), Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Elektro- und Informationstechnik, Architektur/Innenarchitektur, Bauingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt sowie seit dem Wintersemester 2015/2016 der Studienbereich Informatik“ (Destatis 2024b).

Differenziert betrachtet zeigen sich große Unterschiede zwischen den ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen. Nur in den Studienfächern Architektur, Innenarchitektur und Raumplanung sind mehr weibliche als männliche Studierende eingeschrieben. Auch im Vermessungs- und Bauingenieurwesen sind Studentinnen noch relativ häufig vertreten, machen allerdings schon weniger als ein Drittel der gesamten Anzahl an Studierenden aus. Am seltensten wählen sie Elektrotechnik, Verkehrstechnik und Nautik. Die Tabelle 2 weist die Anzahl der weiblichen Studierenden in den unterschiedlichen ingenieurwissenschaftlichen Fächern für das Wintersemester 2020/21 aus. Die grau unterlegten Studiengänge finden sich im Sample dieser Untersuchung wieder.

Tabelle 2: Studierende im Ingenieurwesen

	Wintersemester 2020/21		
Studienbereich des Ingenieurwesens	**Insgesamt (Anzahl)**	**darunter weiblich (Anzahl)**	**darunter weiblich (Prozent)**
Ingenieurwissenschaften gesamt	782.679	190.554	24,3
Ingenieurwesen allgemein	55.529	13.021	23,4
Bergbau, Hüttenwesen	3.044	708	23,3
Maschinenbau, Verfahrenstechnik	171.177	37.561	21,9

Elektro- und Informationstechnik	79.899	11.850	14,8
Verkehrstechnik, Nautik	27.937	3.676	13,2
Architektur, Innenarchitektur	43.969	26.118	59,4
Raumplanung	8.825	4.578	51,9
Bauingenieurwesen	61.251	18.481	30,2
Vermessungswesen	5.809	1.789	30,8
Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieur-wissenschaftlichem Schwer-punkt	70.120	16.212	23,1
Informatik	247.458	54.412	22
Materialwissenschaft und Werk-stofftechnik	7.661	2.148	28

Quelle: Eigene Darstellung nach Destatis (2022c); prozentualer Anteil: eigene Berechnung

Analog dazu ging nur etwas mehr als ein Viertel aller bestandenen Abschlussprüfungen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften im Jahr 2022 an deutschen Hochschulen auf Frauen zurück (33.785 von insgesamt 130.390) (Destatis 2023b). Ihr Anteil unter den erfolgreich abgelegten Abschlussprüfungen hat zwischen 2011 (20,8 Prozent) und 2022 (25,9 Prozent) etwas zugenommen (Destatis 2024b). Mit 32,5 Prozent war der Anteil an Frauen unter allen MINT-Absolvent*innen hierzulande im Jahr 2020 etwas höher. Er ist gegenüber dem Vorjahr angestiegen (Anger et al. 2022: 106).

4.1.3 Berufliche Integration von Frauen in den MINT-Arbeitsmarkt

Gemäß der Unterrepräsentanz von Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen und MINT-Studiengängen ist auch der Anteil an Frauen an erwerbstätigen MINT-Akademiker*innen relativ gering, auch wenn er in den letzten Jahren zulegte: 2011 gab es 2.366.400 erwerbstätige MINT-Akademiker*innen, 477.300 (20,2 Prozent) davon waren Frauen. Im Jahr 2019 waren es immerhin 702.000 Frauen (22,6 Prozent) von insgesamt 3.110.300 erwerbstätigen MINT-Akademiker*innen (Anger et al. 2022: 32, 36). Auch in anderen Qualifizierungsebenen ist der Frauenanteil gering, wenngleich er in der Vergangenheit angestiegen ist: Im Jahr 2021 machten Frauen im bundesweiten Durchschnitt 15,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in MINT-Berufen aus, Ende 2012 waren es noch 13,8 Prozent gewesen. Die

Autor*innengruppe hält fest, dass das Beschäftigungspotential von Frauen in MINT-Berufen noch nicht ausgeschöpft ist (a. a. O.: 67f, 106).

Frauen für diese Berufe zu gewinnen, stellt eine bedeutsame Stellschraube dar, um dem diesbezüglichen Fachkräfteengpass zu begegnen. Allerdings finden die vergleichsweise wenigen Absolventinnen nicht immer den beruflichen Einstieg: Ein Jahr nach dem Abschluss eines Studiums in den MINT-Fächern haben 50 Prozent der Männer, aber nur 38 Prozent der Frauen Berufserfahrung in einem MINT-Beruf gesammelt, fünf Jahre danach sind es 70 Prozent der männlichen, jedoch nur 56 Prozent der weiblichen Absolventinnen (Hild/Kramer 2022: 5, 9). Der von Anfang geringe Frauenanteil nimmt mit jeder Bildungs- und Karrierestufe noch ab (*leaky pipeline / leaking pipeline*) (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. 2023; Solga/Pfahl 2009b: 1). So betrug der Frauenanteil in Führungspositionen[17] im Jahr 2023 hierzulande im Maschinenbau 9,8 Prozent, während er über alle Branchen hinweg bei 24,0 Prozent bzw. im Gesundheitswesen bei rund 36,7 Prozent lag (statista 2024). Indem Frauen in MINT-Berufen von Beförderungsmechanismen ausgeschlossen werden, sind sie hinsichtlich ihrer Karriere- und Verdienstchancen benachteiligt (Steuer 2015: 40). Weiter laufen Ingenieurinnen Gefahr, trotz ihres anspruchsvollen Studiums und einer hohen Identifikation mit ihrem Beruf aus diesem auszuscheiden (*Drop-out*). Zu den Gründen zählen in erster Linie familiale Ursachen, wie Geburten, partnerschaftsbedingte Umzüge sowie die Pflege von Angehörigen, die einer Vollzeitbeschäftigung entgegenstehen. Weiter begründet eine unzureichende berufliche Integration den Ausstieg der Ingenieurinnen (Ihsen 2013: 241; Ihsen et al. 2009: 4). Beispielsweise werden die Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, technische Kompetenz und der Führungsanspruch von Ingenieurinnen permanent angezweifelt (Prietl 2018: 132f), die derart zu *prekären Subjekten* degradiert werden, also zu „[…] Personen, deren Subjektstatus höchst unsicher und jederzeit widerrufbar ist“ (a. a. O.: 134). Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen ist demnach kein Problem, das einzig durch das Bildungssystem gelöst werden kann, sondern ganz wesentlich auch durch die Strukturen und Kulturen der Erwerbssphäre (Solga/Pfahl 2009b: 1). Allerdings übersehen involvierte Ingenieurinnen implizite sexistische Wertungen und männliche Normen allzu oft und attestieren dem Ingenieurwesen eine Objektivität und Geschlechtsneutralität. In der Folge lehnen sie Gleichstellungsmaßnahmen ab und begreifen sie gar als Benachteiligung von Männern. Somit stimmen sie der männlichen Hegemonie zu und stabilisieren diese. Die kulturelle Wissensanordnung im technischen Feld ist demnach nicht nur vergeschlechtlicht und Frauen gegenüber ausgrenzend, die Effekte und zugrundeliegenden Mechanismen sind zudem schwer anzuerkennen und zu monieren (Greusing 2018: 197; Prietl 2018: 134).

[17] Unter Führungspositionen wurden Positionen in der Geschäftsführung, im Aufsichtsrat und im Vorstand subsumiert (statista 2024).

4.2 Familienfreundlichkeit in der Erwerbssphäre

4.2.1 Familienfreundliche Unternehmenskultur

Das Konzept der *Familienfreundlichkeit*[18] ist begrifflich unscharf. Es ist eng an die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeiten geknüpft. *Vereinbarkeit* definiert Resch (2014) wie folgt: „*Beruf und Familie sind vereinbar, wenn die Bedingungen es der handelnden Person erlauben, ein stabil-flexibles System von Handlungsbereichen abzugrenzen, in dem Spielräume für die Planung der Handlungsbereichsübergänge gegeben sind.* Vereinbarkeit wird damit wesentlich von der Regulierbarkeit in den Bereichen bzw. dem dort jeweils gegebenen Handlungs-, Zeit- und Entscheidungsspielraum beeinflusst" (a. a. O.: 4; Hervorhebung im Original). Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -organisation gehört damit maßgeblich zu den familienfreundlichen Maßnahmen. Diese umfassen darüber hinaus auch Elternzeiten, Angebote zur Kinderbetreuung, häuslichen Betreuung von nahen Angehörigen sowie zur Information und Beratung von Familien und fördern Eltern auch anderweitig (Hammermann/Stettes 2023: 26ff). Familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer setzen voraus, „[…] traditionelle Leistungsnormen zu hinterfragen, Arbeitszeiten und Arbeitsintensität zu begrenzen und Erwerbsarbeit als einen wichtigen, jedoch keineswegs den einzigen Bereich des Lebens zu verstehen" (Botsch et al. 2007: 104).

Eine Studie mit quantitativer Methodik brachte für Beschäftigte verschiedenster Berufe und Qualifikationsniveaus hervor, dass eine subjektiv wahrgenommene Beeinträchtigung der Familie durch die Erwerbsarbeit und umgekehrt umso stärker empfunden wird, je höher die Gesamtarbeitszeit ausfällt. Sie sinkt, je höher die Unterstützung aus dem privaten Umfeld beim Vereinbarkeitskonflikt sowie durch Vorgesetzte und Kolleg*innen eingeschätzt wird (Truschnig 2014: 3, 40, 88). Die Autorin resümiert: „Das bedeutet, dass die Verbesserung des Arbeitsklimas unter KollegInnen und der Teamfähigkeit und gute Unterstützung durch vorgesetzte Personen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können, wenn Erwerbstätige lange Arbeitszeiten leisten" (a. a. O.: 3). Allerdings nehmen Beschäftigte häufig an, dass die Führungskraft und Kolleg*innen es nicht gutheißen, wenn familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch genommen werden und befürchten berufliche Nachteile. In Unternehmen mit einer etablierten familienfreundlichen Unternehmenskultur ist das jeweils seltener der Fall als in anderen Unternehmen (31 vs. 47,2 Prozent). Besonders oft vertreten Beschäftigte zwischen 18 und 39 Jahren sowie Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen diese Ansicht (Hammermann et al. 2019: 6, 17, 18).

[18] Der Begriff wird im wissenschaftlichen Diskurs kritisiert, da er als euphemistisch bewertet wird. Der Begriff familien*bewusst* wäre treffender (Resch 2014: 2). Da der Terminus *Familienfreundlichkeit* im gängigen Sprachgebrauch allerdings fest etabliert ist, wende ich ihn dieser Dissertation dennoch an.

Unternehmenskulturen spielen daher eine bedeutsame Rolle hinsichtlich der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen, wobei unterschiedliche Berechtigungsansprüche für Väter und Mütter auszumachen sind. Da die Care-Arbeit traditionell in den weiblichen Verantwortungsbereich fällt, sind Väter per impliziten betrieblichen Regeln oftmals nicht dazu legitimiert, vorhandene Maßnahmen zu nutzen. Hier manifestieren sich Karrieregrenzen für aktive Väter (Alemann et al. 2017: 85ff). Dazu passt, dass 42 Prozent der befragten Väter aus Sorge vor beruflichen Nachteilen keine Elternzeit beanspruchen, sich 40 Prozent gegen eine (längere) Elternzeit entscheiden, weil dies im Betrieb für Väter unüblich sei, ebenfalls ca. 40 Prozent sich entscheiden dagegen, weil es im Betrieb an Vertretungsregelungen mangele und etwa 20 Prozent, weil es an Unterstützung durch die jeweilige Führungskraft fehle. Die Sorge vor beruflichen Nachteilen kann Paare zu einer spezialisierten Arbeitsteilung veranlassen, wenngleich sie eine egalitäre präferieren (Bernhardt et al. 2016b: xiff). Spezialisierte Arrangements der Arbeitsteilung können daher aus einer ambivalenten Unternehmenskultur resultieren, nämlich wenn Betriebe formal zwar Maßnahmen der Familienfreundlichkeit anbieten, Mütter und Väter diese jedoch nicht gleichermaßen geltend machen dürfen (Bernhardt 2017).

4.2.2 MINT-Berufe

Die etablierte Zweigeschlechtlichkeit in Wirtschaft und Gesellschaft führte zu einer vergeschlechtlichten Berufswelt (Steuer 2015: 43). So entwickelten sich die Ingenieurberufe von Beginn an als Berufe für Männer. Die historische Entwicklung brachte eine männliche Fachkultur sowie entsprechende Organisationsstrukturen hervor (Ihsen 2013: 237ff). In dieser kulturellen Wissensanordnung werden etwa Care-Arbeiten generell Frauen zugewiesen und in Konkurrenz zu den Erwerbsaufgaben gesetzt. Das hat weitreichende Folgen selbst für kinderlose Ingenieurinnen, denn als potentielle Mütter werden auch ihnen keine verantwortungsträchtigen Funktionen zugetragen (Prietl 2018: 132).

Relevant für die Care-Arbeit ist auch, dass von Arbeitnehmer*innen eine ständige Einsatzbereitschaft erwartet wird, die sich etwa in langen Anwesenheitszeiten zeigt (Solga/Pfahl 2009a: 5). 2019 betrug der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit (VZ) unter MINT-Akademiker*innen insgesamt 84,3 Prozent, wobei 65,2 Prozent der Frauen und 89,8 Prozent der Männer VZ-beschäftigt waren. Akademiker*innen anderer Disziplinen sind seltener VZ-beschäftigt. So lag im Jahr 2019 über alle Branchen hinweg der Anteil an VZ-Beschäftigungsverhältnissen insgesamt bei 72,1 Prozent, wobei der Anteil an VZ-beschäftigten Frauen bei 60,8 Prozent und an VZ-beschäftigten Männern bei 86,6 Prozent lag (Anger et al. 2022: 39). Umgekehrt verhält es sich bei der Prävalenz von Teilzeit- (TZ) Stellen: 2018 betrug der Anteil an TZ-Volumina in allen Berufen durchschnittlich knapp 26 Prozent, in MINT-Berufen allerdings 8,5 Prozent. Dieser geringe Prozentsatz geht nicht nur auf die Unterrepräsentanz von Frauen

in MINT-Berufen zurück, wie die folgenden Zahlen verdeutlichen: Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen unter allen beschäftigten Frauen betrug 2018 45 Prozent; ihr Anteil in MINT-Berufen lag hingegen bei gut 28 Prozent. Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern lag in den MINT-Berufen sogar bei unter 5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2019: 8). Die geringe TZ-Prävalenz im MINT-Bereich wird als problematisch wahrgenommen: „Ein Thema ist nach wie vor, dass es zu wenig flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung gibt. An diesem Punkt gibt es eine Kluft zwischen den Erwartungen der Unternehmen und den Bedarfen qualifizierter Frauen bzw. Mütter und gelegentlich auch Väter“ (frau und beruf 2021: 19).

Die schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (2020) fasst zusammen: „Die Ingenieur- und MINT-Branche ist nach wie vor davon geprägt, dass hier wenig Frauen arbeiten, Vorgesetzte meist männlich sind und generell sehr konservative Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen von Frauen und Männern vorherrschen. Es ist eine Arbeitskultur, die stark auf der Zweiteilung von Erwerbs- und Familienarbeit fusst. Es wird davon ausgegangen, dass die (meist männlichen) Mitarbeiter durch ihre Partnerinnen von der häuslichen Arbeit befreit sind und sich zu 100 % ihrem Job widmen können. Ingenieurinnen mit Familienpflichten passen nicht in dieses Schema und müssen organisatorische und kulturelle Anpassungsleistung erbringen, die meist mit einem zusätzlichen Energieaufwand verbunden sind. Weiter herrscht in der Ingenieursbranche eine hohe Präsenzkultur vor und höhere Positionen oder Leitungsfunktionen setzen praktisch immer einen Beschäftigungsgrad von 100 % voraus“ (a. a. O.: 13).

Aufgrund der beruflichen Verhältnisse kommt es zu Vereinbarkeitsproblemen (Steuer 2015: 40). Steuer (2015) schlussfolgert: „Die Unvereinbarkeit von MINT-Berufen und Familienverpflichtungen sowie die daraus entstehende Benachteiligung der Frau, resultiert [sic] dabei aus männlichen Strukturen, die eine Berücksichtigung familiärer Aufgabenfelder aus historischen Gründen von jeher ausschließen“ (a. a. O.: 40). Das erschwert es Ingenieurinnen mit Kindern, sich erfolgreich und nachhaltig beruflich zu integrieren. Sie können den beschriebenen Konflikt zwischen der Geschlechts- und Berufsrolle nur begrenzen, nicht jedoch lösen (Ihsen 2013: 236, 244). Doch häufig bleiben Ingenieurinnen auch kinderlos. Zehn Jahre nach dem Abschluss ihres Studiums hatte fast die Hälfte (48 Prozent) von ihnen noch kein Kind. Bei den Lehrerinnen waren es nur 34 Prozent. Dabei scheinen sich die Lebenspläne von Ingenieurinnen und Lehrerinnen[19] nicht zu unterscheiden, denn sie hatten jeweils zu 46 Prozent einen Kinderwunsch, etwa gleich oft keinen (Ingenieurinnen: 35 Prozent, Lehrerinnen 32 Prozent)

[19] An dieser Stelle wird angenommen, dass Lehrerinnen überwiegend im öffentlichen Dienst arbeiten.

und ebenfalls etwa gleich oft wussten sie es noch nicht (Ingenieurinnen: 19 Prozent, Lehrerinnen 22 Prozent) (Fabian et al. 2013: 153). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Ingenieurinnen noch herausfordernder als für andere Akademikerinnen (Ihsen et al. 2009: 4).

Möglicherweise steht die Vereinbarkeitsproblematik in einem Zusammenhang mit der Geschlechtssegregation, die innerhalb der Tätigkeitsfelder des Ingenieurwesens sowie zwischen dem privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor zu beobachten ist. Während 64 Prozent der Absolventen zehn Jahre nach ihrem universitären ingenieurwissenschaftlichen Abschluss im verarbeitenden Gewerbe, Industrie und Bau tätig waren, waren dies nur 39 Prozent der Absolventinnen. Diese waren dafür öfter als ihre ehemaligen Kommilitonen im Dienstleistungsbereich (32 vs. 23 Prozent), in Bildung, Forschung und Kultur (14 vs. 6 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung (5 vs. 1 Prozent) tätig (Fabian et al. 2013: 92f; siehe auch Brück-Klingberg/Dietrich 2012: 48). Analog dazu vertritt eine Studentin des Chemieingenieurwesens die folgende Ansicht: „Wenn eine Frau Kinder bekommen möchte, dann ist es für sie wesentlich schwerer, wieder in einen Ingenieursberuf einzusteigen, als wenn sie vorher verbeamtet wurde“ (Wirtschaftswoche 2014). In eine ähnliche Richtung geht die Aussage des DGB (2013): „Auffallend bei MINT-Akademikerinnen mit Kindern ist, dass sie etwas häufiger sehr zufrieden mit der Familienfreundlichkeit ihrer Beschäftigung sind als der Durchschnitt aller Akademikerinnen. Ein kleinerer Teil ist jedoch auch unzufriedener. Eine Erklärung hierfür ist, dass MINT-Frauen überwiegend forschungsnah und anwendungsbezogen in Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Großunternehmen arbeiten. Am ehesten bieten Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitsgeber frauenspezifische Förderprogramme an und verzeichnen den größten Frauenanteil. Große Unternehmen schneiden hierbei schon deutlich schwächer ab und teilweise ganz abgehängt sind kleine und mittelständische Unternehmen. Hier haben es MINT-Frauen besonders schwer“ (a. a. O.: 19).

Beruhend auf ihren Erfahrungen in der Beratungspraxis zeichnet die Organisation *frau und beruf* hinsichtlich der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten im Vergleich zu früheren Jahren, in denen sie noch einen Mangel konstatierte (frau und beruf 2016: 14), mittlerweile pandemiebedingt ein optimistischeres Bild für den MINT-Bereich: „Die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 hat durch Corona einen Schub bekommen. Mobile Arbeit hat sich in vielen Bereichen, in denen es früher kaum denkbar war, etabliert und wird auch nach der Pandemie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen“ (frau und beruf 2021: 19). Im Jahresbericht 2023 heißt es gar, dass MINT-Unternehmen sich zunehmend für den Einstieg und die Weiterentwicklung von Frauen öffneten und auch Arbeitszeiten und -orte verstärkt flexibilisierten (frau und beruf 2024: 21). Allerdings heißt es hier auch, dass Frauen aus MINT-Berufen regelmäßig eine Beratung suchten, um im männlich konnotierten Arbeitsfeld ihre Position im Unternehmen zu stärken

(a. a. O.: 22). Ihsen (2009) erinnert daran, dass die Vereinbarkeitsproblematik nur eine Problematik unter mehreren darstellt und etwa auf eine unzureichende berufliche Integration von Ingenieurinnen trifft (a. a. O.: 4) (Kapitel 4.1.3).

4.2.3 Privatwirtschaft

Die *Privatwirtschaft* beschreibt den nicht-öffentlich Bereich der Volkswirtschaft, also jenen Teil, der nicht im Besitz oder unter der Leitung des Staates steht. Neben dem Privateigentum sind Merkmale unseres marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystems beschrieben durch das erwerbswirtschaftliche Prinzip der Gewinnmaximierung und der Selbstbestimmung hinsichtlich des Wirtschaftsplans. *Unternehmen* sind marktwirtschaftlich definiert wirtschaftliche Gebilde, die nach einem von der Unternehmensleitung bestimmten Wirtschaftsplan, unter Einsatz von Produktionsfaktoren und zwecks der Gewinnmaximierung Güter hervorbringen. Der Begriff Unternehmen bzw. Unternehmung (Sing.) wird in diesem marktwirtschaftlichen Verständnis häufig mit dem des *Betriebes* gleichgesetzt. So wird es in dieser Arbeit gehandhabt. Wird hingegen eine technisch-organisatorische Perspektive eingenommen, in der die Eigenschaft des Betriebs als Produktionsstätte fokussiert wird, kann entsprechend der Besitzverhältnisse auch zwischen Privatunternehmen und öffentlichen Unternehmen unterschieden werden (bpb o. J.).

Unternehmen können entsprechend ihrer Betriebsgröße in kleine, mittelständische und Großunternehmen klassifiziert werden (ebd.). *Kleine und mitteständige Unternehmen* (KMU) können nach der Anzahl ihrer Beschäftigten sowie dem jährlichen Umsatz weiter in Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen eingeteilt werden (Institut für Mittelstandsforschung 2016). Außerdem ist der Begriff *Mittelstand* für die vorliegende Arbeit relevant. Dieser ist bestimmt durch die Einheit von Eigentum und Leitung. Mittelständige Unternehmen sind häufig auch KMU (Institut für Mittelstandsforschung o. J.).

Das Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen nahm in den letzten Jahren in der Privatwirtschaft zu, wie repräsentative Befunde zeigen (Tabellen 3-6). Demnach bietet die Mehrheit der Unternehmen heute Flexibilisierungsmaßnahmen an (Hammermann/Stettes 2023: 26).

Tabelle 3: Anteil der Unternehmen in Prozent, die Flexibilisierungsmaßnahmen anbieten

Maßnahme / **Erhebungsjahr**	**2015**	**2018**	**2023**
Teilzeit (Rechtsanspruch auf TZ seit 2001)	89,3	91,5	93,8
Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	75,9	80,9	82,2
Flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit	68,2	69,9	75,5
Vertrauensarbeitszeit	46,9	47,5	58,0
Mobiles Arbeiten	36,8	42,8	69,6
Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	23,6	25,9	23,6

Telearbeit	16,2	22,3	23,6
Jobsharing	14,2	17,0	12,6
Sabbaticals	10,0	14,0	16,6

Quelle: Eigene Darstellung nach Hammermann/Stettes (2023: 26)

Tabelle 4: Anteil der Unternehmen in Prozent, die Elternzeit und Elternförderung anbieten

Maßnahme / Erhebungsjahr	**2015**	**2018**	**2023**
Besondere Rücksichtnahme auf Eltern (zum Beispiel Urlaubsplanung) oder weitere Unterstützung der Eltern	84,4	84,4	87,6
Teilzeit oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit	63,7	72,6	72,5
Die ausdrückliche Ermunterung von männlichen Mitarbeitern, Elternzeit zu nehmen	13,9	23,6	25,4
Die ausdrückliche Ermunterung von männlichen Mitarbeitern, in Teilzeit zu arbeiten	8,5	15,9	19,5
Finanzielle Leistungen über gesetzlichem Niveau	6,2	11,2	14,4

Quelle: Eigene Darstellung nach Hammermann/Stettes (2023: 27)

Tabelle 5: Anteil der Unternehmen in Prozent, die Kinderbetreuung anbieten

Maßnahme / Erhebungsjahr	**2015**	**2018**	**2023**
Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht	38,0	46,3	42,6
Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung (zum Beispiel finanziell, Tagesmütterservice)	15,7	18,6	23,9
Eltern-Kind-Zimmer / andere Aufenthaltsmöglichkeit für Kinder im Betrieb	5,3	11,4	12,7
Temporäre Kinderbetreuung / Ferienbetreuung	4,8	8,2	5,8
Betriebliche Kinderbetreuung (Betriebskindergarten, Betriebskinderkrippe, Belegplätze)	2,1	2,6	2,3

Quelle: Eigene Darstellung nach Hammermann/Stettes (2023: 27)

Tabelle 6: Anteil der Unternehmen in Prozent mit Familienservice / Informations- und Beratungsangeboten

Maßnahme / Erhebungsjahr	**2015**	**2018**	**2023**
Beratung zu familienfreundlichen Maßnahmen (zum Beispiel Teilzeitarbeit in der Elternzeit, Pflegezeit)	23,2	29,0	27,8
Organisatorische oder finanzielle Unterstützung bei Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen (zum Beispiel Putzen, Bügeln, Hol- und Bringdienste)	6,8	7,7	5,8

Quelle: Eigene Darstellung nach Hammermann/Stettes (2023: 28)

Eine andere repräsentative Untersuchung (Frodermann et al. 2018) kam zu dem Ergebnis, dass das Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen, genauer ausgedrückt Angebote in der Elternzeit, zur Kinderbetreuung, Maßnahmen der Frauenförderung und Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten, meistens mit dem Frauenanteil korreliert – je höher er ist, umso eher werden diese Angebote bereitgestellt. Das Angebot hängt zudem von der Betriebsgröße ab. So gab es 2016 in nur knapp fünf Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, aber in knapp 46 Prozent der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten Angebote während der Elternzeit, wie beispielsweise Weiterbildungen. Angebote zur Kinderbetreuung gab es 2016 ebenfalls in knapp fünf Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, jedoch in über 38 Prozent der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten. Im gleichen Jahr gab es in gut einem Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten Maßnahmen zur Frauenförderung. In Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten waren es über 21 Prozent (a. a. O.: 3f). Die Forschungsgruppe stellt außerdem fest: „Mütter aus Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen kehren schneller zu ihrem Arbeitgeber zurück als Mütter, die in Betrieben ohne diese Maßnahmen arbeiten. Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmen. Die Unterbrechungsdauer fällt zudem umso geringer aus, je mehr dieser Maßnahmen ein Betrieb implementiert hat. Die Befunde zeigen also, dass ein höheres Engagement der Betriebe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem schnelleren Wiedereinstieg ihrer Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes einhergeht“ (a. a. O.: 6f).

Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass im Jahr 2015 nur 24 Prozent der weiblichen Führungskräfte ein Kind im Alter bis zu drei Jahren hatten. Hingegen waren es 40 Prozent der männlichen Führungskräfte (Holst/Friedrich 2017: 53). Weiter sind Frauen in Spitzenpositionen wie Vorständen und Geschäftsführungen zu Beginn dieser Dekade deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist zwar angestiegen, liegt aber im einstelligen Bereich (Kirsch et al. 2022).

4.2.4 Öffentlicher Dienst

Der *öffentliche Dienst* dient dem Gemeinwesen und verfolgt als vorrangiges Ziel die Gemeinwohlmaximierung (Germer 2021: 25). Dazu beschäftigt er Beamt*innen, Richter*innen, Berufs- und Zeitsoldat*innen sowie Tarifbeschäftigte. Sie sind beim Bund, bei den Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden, im Bereich der Sozialversicherung und bei rechtlich selbständigen Körperschaften sowie bei Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tätig und übernehmen vielfältige Tätigkeiten, etwa im Bildungs- und Gesundheitswesen, der sozialen Sicherung, öffentlichen Sicherheit und Ordnung, im Umweltschutz und der Finanzverwaltung. Im Jahr 2023 waren 12 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland im Staatsdienst tätig; das sind über fünf Millionen Beschäftigte (Destatis 2024d).

Ohne entsprechende Indikatoren näher zu beschreiben, wird der öffentliche Dienst pauschal als familienfreundlich wahrgenommen (Bernnat et al. 2022: 15; Berlinger et al. 2016: 33). Ohrem und Meier-Gräwe (2012) befinden, dass im öffentlichen Dienst wenigstens in Ansätzen das Leitbild einer Care-Ökonomie (Kapitel 11) gelebt werden kann (a. a. O.: 28). Diese Wahrnehmungen können ggf. dadurch begründet sein, dass seit den 1990-er Jahren in öffentlichen Einrichtungen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte eingesetzt werden bzw. später *Diversity Management*[20] betrieben wird und sich Behörden und Verwaltungen seit 1999 am Konzept des *Gender Mainstreamings*[21] orientieren. Weiter wurden im Zuge des Verwaltungsmodernisierungsprozesses flexible Arbeitszeiten eingeführt (Maschke/Zurholt 2013: 15, 59; Hopfner 2008: 335). Außerdem bestehen im öffentlichen Dienst relativ präzise Laufbahnregelungen, die losgelöst von der Strukturkategorie Geschlecht angewandt werden (sollen) (Gildemeister/Robert 2008: 263). So ist auch der Gender Pay Gap niedriger als in der Privatwirtschaft (7 vs. 20 Prozent) (Destatis 2022b).

Im Bundesgleichstellungsgesetz, das im Jahr 2015 verabschiedet wurde, heißt es im Abschnitt vier zur *Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit*: „Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange oder zwingende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören“ (BGleiG, §15). In diesem Zusammenhang müssen familien- oder pflegebedingte Anträge von Beschäftigen – auch Führungskräften – auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung entsprochen werden, falls keine dienstlichen Belange dagegensprechen. Weiter sind im Rahmen der Möglichkeiten „[…] auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeit oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeit- und Präsenzzeitmodelle anzubieten“ (BGleiG, §16).

Tatsächlich waren befragte Eltern überproportional häufig in der öffentlichen Verwaltung tätig, wenn sie angaben, in Betrieben mit hoher Familien- und Geschlechterorientierung zu arbeiteten (Bernhardt et al. 2016b: xvii). Der unterstellten Familienfreundlichkeit im öffentlichen Dienst

[20] Diversity bedeutet Vielfalt, Unterschiedlichkeit oder Verschiedenartigkeit. *Diversity Management* bezeichnet die Strategie, individuelle Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturelle Hintergründe von Menschen in Unternehmen anzuerkennen und nutzbar zu machen (Lies o. J.).

[21] Ziel des *Gender Mainstreamings* „[…] ist es, Gleichstellung für Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit tatsächlich zum Grundsatz gesellschaftlichen Zusammenlebens zu machen. […] gemeint ist also, mit dem kompetenten Blick auf die Unterschiede zwischen Frauen und zwischen Männern hinsichtlich ihrer Repräsentation, ihrer Ressourcen, ihrer Lebenslagen oder der sie prägenden Normen und Werte dafür zu sorgen, dass […] Gerechtigkeit greift. […] GM setzt darauf, den Blick nicht auf Stereotype zu richten und Politik an ‚den Männern‘ und ‚den Frauen‘ auszurichten, sondern sich auf die Vielfalt einzulassen, die unsere Gesellschaft ausmacht“ (Baer/Hildebrandt 2006: 9).

steht allerdings eine Präsenzkultur entgegen. Sie wird auf einer Skala von 0 bis 100 bei durchschnittlich 64 Punkten (Bundes-: 58 Punkte, Landes-: 68 Punkte, Kommunalebene: 70 Punkte) angesetzt, wobei hohe Werte für eine hohe Präsenzkultur stehen (Next:Public 2021: 14).

Außerdem konnten vor der COVID-Pandemie durchschnittlich 45 Prozent der Mitarbeiter*innen nicht im Homeoffice erwerbsarbeiten (Kommunalebene: 56 Prozent, Landesebene: 50 Prozent, Bundesebene: 30 Prozent). Während des Pandemie-induzierten Homeoffice wurden die Mitarbeitenden technisch unzureichend ausgestattet. Ein Dienstlaptop stand nur gut der Hälfte zur Verfügung. Zwei Drittel setzten private Technik ein, um arbeitsfähig zu bleiben. Ebenfalls zwei Drittel hatten Server- und Netzprobleme. Zudem kam es zu technischen und kommunikativen Schwierigkeiten mit Kolleg*innen (Next:Public 2020b: 10f). Dennoch wünschten 92 Prozent der Mitarbeiter*innen, über die Pandemie hinaus im Homeoffice tätig sein zu dürfen. 38 Prozent möchten ein bis zwei Tage, 24 Prozent drei bis vier Tage, sechs Prozent jeden Tag und 23 Prozent nach Bedarf von zu Hause aus erwerbsarbeiten. Nur 8 Prozent hatten keinen Bedarf (Next:Public 2021: 4, 10). „Homeoffice“ war die meistgenannte Antwort der Mitarbeitenden auf die Frage, welche Veränderung ihrer Meinung nach über das Ende der Pandemie beibehalten werden sollte (Next:Public 2020b: 10). Auf die Frage, warum es regulär nicht praktiziert wird, antworten 31 Prozent der Befragten, dass ihre Tätigkeit nicht im Homeoffice ausgeübt werden könne, es an technischen Gründen läge, etwa weil digitale Prozessen fehlten (30 Prozent), es an Endgeräten mangele (30 Prozent) und Vorgesetzte Widerstand leisteten und an einer Präsenzkultur festhielten (26 Prozent) (Next:Public 2021: 12). Weiter wünschten die Verwaltungsmitarbeiter*innen Videokonferenzen, und dass Dienstreisen durch flexible Kommunikationsformate ersetzt werden (Next:Public 2020b: 44, 46).

Eine qualitative Interviewforschung (Niersbach 2020), bei der Einzelfälle von Mütter analysiert wurden, die im öffentlichen Dienst auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene tätig waren, brachte ähnliche Ergebnisse hervor: Vor der Pandemie bestanden keine oder nur eingeschränkte Möglichkeiten zur zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung. In vier der fünf Fälle leisteten die Führungskräfte Widerstand gegenüber Homeoffice oder setzten sich zumindest nicht für dessen Ausbau ein. Dabei eigneten sich die Tätigkeiten, die die Mütter verrichteten, prinzipiell dafür, zumindest teilweise im Homeoffice erledigt werden zu können – sogar effizienter als im Büro, da Störungen durch Kolleg*innen entfielen. Die Mütter profitierten zudem durch gesparte Pendelzeiten, die in der Folge für die Familie und Sport genutzt wurde. Für die Zukunft wünschten sich alle Befragten, ihre Erwerbsarbeit abhängig von familialen Belangen regelmäßig oder situativ (stärker) flexibilisieren zu können. Eine Teilnehmerin (TN) wünschte sich zudem ausgedehntere Zeiträume für das Gleitzeitmodell, um auch in den Abendstunden, wenn die Kinder schlafen, der Erwerbsarbeit weitere Zeit schenken zu können (a. a. O.: 134f).

Anzumerken ist auch, dass hierzulande der Anteil an Frauen, die in Ministerien in TZ arbeiten, durchschnittlich zwar bei über 80 Prozent liegt, im höheren Dienst jedoch nur bei gut 30 Prozent und in Leitungsfunktionen sogar nur bei knapp 19 Prozent (dbb 2023: 23). Im Gleichstellungsindex 2023, in dem die Stellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden verglichen wird, heißt es dazu: „Ein hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenanteilen an Führungspositionen beitragen“ (Destatis 2024h: 10).

Speziell im Wissenschaftsbetrieb werden teilweise schon weitreichende Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsflexibilisierung eingeräumt (Niersbach 2020: 134). Dennoch bestehen schwerwiegende Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn die Arbeitsbedingungen blenden die Care-Arbeit aus. Sie entsprechen den Ressourcen eines von Haus- und Sorgearbeit befreiten Wissenschaftlers (Lewe 2020: 85). Mehr noch findet eine wissenschaftliche Karriere innerhalb einer neoliberalen Leistungslogik statt und führt leicht zur individuellen Überforderung (a. a. O.: 82, 86; Meier-Gräwe 2022b: 7). Wissenschaftlerinnen, die Sorgearbeit leisten, sind daher in besonderem Maße doppelbelastet (Lewe 2020: 85). Sie sind dazu angehalten, sich optimal zu organisieren, die Haus- und Sorgearbeit innerhalb der Paarbeziehung umzuverteilen oder ganz zu externalisieren und müssen dennoch Übermenschliches leisten (Czerney et al. 2020: 3). Zander (2011) formuliert es hinsichtlich der Ernährungsversorgung plastisch: „Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern stehen mit Lehre, Forschung, Weiterqualifikation und Essalltagsorganisation trotz flexibler Erwerbsarbeitszeiten an der Grenze ihrer Belastbarkeit. Ihnen fehlt am Abend die Zeit und auch Kraft, neben Kinderbetreuung und Haushaltspflichten ein warmes Essen zu kochen […]“ (a. a. O.: 264). Während der Erwerbsarbeit verzichten sie häufig auf ein warmes Mittagessen und „picknicken“ stattdessen vor dem PC (a. a. O.: 263).

4.2.5 Öffentlicher Dienst versus Privatwirtschaft

Sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst zeigten sich in der isolierten Betrachtung Aspekte, welche der Familienfreundlichkeit zuträglich sind, als ihr auch entgegenstehen können. Werden die beiden Sektoren direkt miteinander verglichen, zeichnet sich das folgende Bild:

Eine repräsentative Vergleichsstudie (Wolf 2023/2024), in der die Familienfreundlichkeit der größten baden-württembergischen Verwaltungsbehörden mit der von DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen sowie großen und mittelständigen Unternehmen verschiedener Branchen abgeglichen wurde, attestiert dem öffentlichen Sektor eine größere Familienfreundlichkeit als dem privatwirtschaftlichen. Begründet wird dieses Ergebnis unter anderem mit dem Umstand, dass der öffentliche Dienst flexibilisierte Arbeitszeitmodelle stärker etabliert hat als

die Privatwirtschaft. Auch Führung in Teilzeit ist verbreiteter als in der Privatwirtschaft sowie die Förderung von Frauen in leitenden Funktionen (a. a. O.: 16ff, 46).

Möglicherweise zeigt sich der öffentliche Dienst als relativ familienfreundlich, weil er hinsichtlich der Beachtung gesetzlicher Vorgaben einem stärkeren Legitimationsdruck ausgesetzt ist als die Privatwirtschaft (Frodermann et al. 2019: 3). Tatsächlich stellt der starke Einfluss der Politik auf den öffentlichen Dienst einen bedeutsamen Unterschied zur Privatwirtschaft dar (Germer 2021: 28). Weiter könnte seine Familienfreundlichkeit ein Mittel sein, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden (Frodermann et al. 2019: 3). Zwar verfügt die Privatwirtschaft bei Anstellungsverhältnissen über einen deutlich größeren Spielraum hinsichtlich monetären Anreizen als der öffentliche Dienst, denn dieser ist an das Besoldungs- und Tarifrecht gebunden (Germer 2021: 29). Es wird jedoch vermutet, dass attraktive Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst Beschäftigte und Bewerber*innen reizen und geringere Gehälter gegenüber der Privatwirtschaft kompensieren können (Berlinger et al. 2016: 10).

Auf eine relativ gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf verweist ggf. auch der seit 2010 relativ stabile und hohe Frauenanteil im öffentlichen Dienst von bis zu 60 Prozent. 1998 hatte er noch bei gut 50 Prozent gelegen. Ihm steht ein Frauenanteil von knapp 40 Prozent in der Privatwirtschaft gegenüber (IAB 2023; dbb 2021: 10, 20).

5 Zwischenfazit: Ableitung der Forschungsfragen

Die skizzierten Theorien und Konzepte sowie entsprechenden empirischen Untersuchungsergebnisse stecken den Forschungsgegenstand dieser Untersuchung ab, lassen in ihrem Zusammenwirken die konkreten Forschungsfragen erschließen und liefern zugleich den Interpretationsrahmen für die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung.

Auf theoretisch-konzeptioneller Ebene wurden zwei Leitperspektiven miteinander verbunden. Zunächst wurden die Konflikte und Risiken ursächlich ergründet sowie dargestellt, die sich für Mütter im Kontext ihrer doppelten Geschlechterrolle in einer Gesellschaft ergeben, die auf zwei getrennten Sphären fußt. Dabei wurde immer wieder deutlich, dass die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit problematisch ist und den beruflichen Wahlmöglichkeiten und Handlungsspielräumen von Müttern Grenzen setzt. Die weitere Darstellung widmete sich vornehmlich dem selbstorientierten und regulierend handelnden Subjekt. Es offenbarten sich inhaltliche Schnittmengen zur ersten theoretisch-konzeptionellen Säule, die jedoch nur auf die Anschlussfähigkeit der ausgewählten Ansätze deuten.

Weiter wurden relevante empirische Erkenntnisse dargestellt. Zwar fehlen spezifischen Daten, die direkt die Anzahl von Ingenieurinnen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft in Deutschland aufzeigen, allerdings deutete sich mehrmals an, dass der öffentliche

Dienst für Ingenieurinnen ein attraktives Beschäftigungsfeld ist. Weiter konnten einige allgemeine Tendenzen hinsichtlich der Familienfreundlichkeit abgebildet werden. So zeigte sich, dass die Arbeitsorganisation im männlich dominierten MINT- und Ingenieurwesen die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit erschwert. Außerdem ist die berufliche Integration von Frauen ungenügend. Ferner nahm die Familienfreundlichkeit in der Privatwirtschaft in den letzten Jahren zwar zu, die Inanspruchnahme von entsprechenden Maßnahmen wird jedoch auch mit beruflichen Risiken assoziiert. Auch für den öffentlichen Dienst, als weiteres Spielfeld der Ingenieurberufe, zeigte sich hinsichtlich der Familienfreundlichkeit ein differenziertes Bild. Weithin wird ihm, oftmals losgelöst von konkreten Kriterien, pauschal eine Familienfreundlichkeit attestiert. Werden jedoch familienfreundliche Kriterien konkret adressiert, fallen auch für diesen Sektor deutliche Mängel auf. Dennoch scheint er die Privatwirtschaft hinsichtlich der Familienfreundlichkeit auszustechen. Der öffentliche Dienst fällt zudem durch einen relativ hohen Frauenanteil auf, vor allem im Vergleich zur Privatwirtschaft.

Insgesamt ergeben sich aus den Darstellungen folgende konkrete Forschungsfragen:

1. Wie begründet sich die berufliche Positionierung von Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung?
2. Lassen sich Bezüge herstellen insbesondere…
   - … zum geschlechtlichen Selbstverständnis?
   - … zu Care-relevanten Rahmenbedingungen des Ingenieurwesens im öffentlichen Sektor einerseits und dem privatwirtschaftlichen andererseits?
3. Geht sie im gewählten Arrangement Kompromisse hinsichtlich der Befriedigung ihrer persönlichen Bedürfnisse ein?

6 Forschungsdesign

6.1 Qualitative rekonstruktive Sozialforschung

Max Weber begriff Soziologie als „[…] eine Wissenschaft, welche soziales Handeln deutend verstehen und dadurch in seinem Ablauf und seinen Wirkungen ursächlich erklären will“ (Weber 1922: 1). Dafür sind Methoden *qualitativer* Sozialforschung zweckmäßig, denn sie zielen darauf ab, „[…] das individuelle Handeln zu verstehen und es detailliert zu analysieren“ (Häder 2015: 13)[22]. Ohne dass es sozialen Akteur*innen direkt bewusst sein muss, geht ihr Handeln auf Konstruktionen und Orientierungen zurück, die wissenschaftlich offengelegt und ihrerseits gedeutet werden können (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 12). Menschlichem Verhalten liegt

[22] Hingegen können über *quantitative* Verfahren Aussagen über die *Verteilung* von Verhalten getroffen werden.

damit ein „subjektiver Sinn“ (Weber 1922: 1) zugrunde. Diese Sinnzuschreibung „[…] bezieht sich [.] auf eine *soziale* Wirklichkeit, also auf eine bereits durch andere mit Sinn versehene Wirklichkeit, die kommunikativ tradiert wird“ (Kruse 2015: 61; Hervorhebung im Original). Subjekte interpretieren ihre kulturelle Umgebung, um in konkreten Situationen handeln zu können. Es ist ein Verstehensprozess sprachlicher und nicht-sprachlicher Symbole, den bereits andere vollzogen haben (a. a. O.: 30, 60f; Keller 2012: 5). Der *symbolische Interaktionismus*[23] als sozialtheoretischer Ansatz setzt hier an und schlüsselt die komplexen Interpretations- und Deutungsprozesse des Subjekts auf. Er folgt dem *interpretativen Paradigma*[24], dessen philosophische Wurzeln im *Pragmatismus*[25] zu finden sind (Keller 2012: 11f, 18).

Forschungsansätze des interpretativen Paradigmas sind *rekonstruktiv*. Während qualitative Methoden sich schon in der deskriptiven Untersuchung sozialer Wirklichkeit erschöpfen können (Kruse 2015: 24ff; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 18f), gehen rekonstruktive Methoden darüber hinaus, denn die „[.] Analyse der Kulturgebilde dient nur dazu, um den hinter ihnen stehenden sozialen Erlebniszusammenhang zu erfassen“ (Mannheim 1980: 104f). Es sollen Erkenntnisse über die „Tiefenschicht“ (Mannheim 1980: 98) des Sozialen, über „[…] die gemeinsame Basis […]“ (ebd.) für kollektives Erleben in einem bestimmten räumlich-historischen Kontext gewonnen werden (Kruse 2015: 25, 35; Mannheim 1980: 88, 98 103ff, 108). Weiter noch sollen „[…] Sinnstrukturen hinter Sinnstrukturen […]“ (Kruse 2015: 25) erkundet werden. Kruse (2015) führt weiter aus: „Nicht die Wirklichkeit in substanzieller Hinsicht (das ‚WAS‘) steht im Vordergrund des forscherischen Erkenntnisinteresses, sondern ihre praktische bzw. soziale Genese und ihre Funktion (das ‚WIE‘ und das ‚WOZU‘), welche die konkrete Existenz einer eigentlich kontingenten Wirklichkeit überhaupt erst zu klären vermag“ (Kruse 2015: 26;

[23] Der symbolische Interaktionismus beschreibt eine Theorie des sozialen Handelns, die davon ausgeht, dass eine handelnde Person zu Situationen mit anderen interpretierend Stellung nimmt: Ursprüngliche individuelle Handlungsintentionen werden mit den Erwartungen und Handlungen anderer abgestimmt und ggf. revidiert (Blumer 1973: 87, 95, 135f, 138f). Indem das Gegenüber die Situation auf die gleiche Weise interpretierend beurteilt und seine Handlungen anpasst, entsteht *gemeinsames* Handeln (a. a. O.: 96, 101). Dabei versehen die Beteiligten *Objekte*, die sie in ihr Handeln einbeziehen, mit spezifischer *Bedeutung* (a. a. O.: 81f, 132). Die Interpretation ist „[…] ein formender Prozess, in dessen Verlauf Bedeutungen als Mittel für die Steuerung und den Aufbau von Handlung gebraucht und abgeändert werden“ (a. a. O.: 84). Bedeutungen sind veränderbare Konstruktionen (a. a. O. 83, 91). Dieser Auffassung nach existiert keine objektive, sondern eine interaktiv-konstruierte, mit Sinn versehene soziale Wirklichkeit vor (Kruse 2015: 28).

[24] Das *interpretative Paradigma* steht dem *normativen* gegenüber, in dem davon ausgegangen wird, dass es Normen sind, die soziales Handeln leiten (Wilson 1973: 56ff; Abels 2020: 107f). Dem interpretativen Paradigma zufolge sind es jedoch Handlungen, die Normen erst hervorbringen, erhalten oder verändern (Blumer 1973: 86, 93ff, 142f): „Es ist der soziale Prozess des Zusammenlebens, der die Regeln schafft und aufrechterhält, es sind nicht umgekehrt die Regeln, die das Zusammenleben schaffen und erhalten“ (Blumer 1973: 99).

[25] Die Ursprünge des Pragmatismus liegen in Cambridger Gesprächskreisen des ausklingenden 19. Jahrhunderts, in deren Rahmen die Bedeutung der Darwinistischen Evolutionstheorie für die Philosophie diskutiert wurden. Um die Wende zum 20. Jahrhundert erfährt er seine Blütezeit als in ihm Antworten auf die sozialen Problemlagen des damaligen Chicagos gesucht werden. Der Darwinistischen Lehre folgend wird davon ausgegangen, dass Menschen, ebenso wie andere Lebewesen, gefordert sind, sich der Umwelt anzupassen. Zugleich ist es ihnen möglich, diese zum Zwecke besserer Lebensbedingungen eingreifend zu verändern. Dabei können Reformen die Bedingungen des Handelns schrittweise verbessern (Festl 2018: VIIf). Außerdem wird mit der tradierten Vorstellung gebrochen, dass „[…] Wissenschaft durch eine Basis an Wissen fundiert werden muss, das der Empirie vorgelagert ist – Wissen, das deshalb unerschütterlich ist und von der Philosophie zu erheben wäre“ (a. a. O.: VII). Demgegenüber hat sich „alles Denken, auch das abstrakteste, ultimativ an der Praxis […] zu bewähren“ (ebd.).

vgl. auch Mannheim 1980: 85f). So kann von der Identifikation kultureller Elementarteilchen, die sich musterhaft und variantenreich im alltäglichen Verhalten reproduzieren, eine Theorie des Sozialen abgeleitet werden, die Begründungen für Handlungen liefert (Witzel 1985: 228f; Hammerich/Klein 1978: 10ff).

Die Erforschung des *subjektiven* Sinns führt zur *Fallorientierung*. Ein Fall oder relativ wenige Fälle werden, unter der Berücksichtigung der fallspezifischen Kontexte, ganzheitlich und differenziert erfasst und intensiv analysiert. Damit stehen in einer qualitativen Forschung mehr Interpretationshinweise zur Verfügung als in einer quantitativen, in der isolierte, dekontextualisierte Items erhoben werden, kontextuelle Zusammenhänge aber verborgen bleiben. Die forschende Person kann ihre Daten dann nur spekulativ, auf der Grundlage ihrer eigenen Präkonzepte, interpretieren, ggf. jedoch auch missinterpretieren (Kruse 2015: 51f; Kuckartz et al. 2007: 66ff; Witzel 1985: 239ff, 1982: 78). Methoden der rekonstruktivistischen Forschung sind mannigfach, einzig die beschriebene Forschungslogik muss sich in ihnen widerspiegeln.

6.2 Rekonstruktive biografische Geschlechterforschung

Die Institution *Lebenslauf* dient dazu, die Gesellschaftsmitglieder funktional in die Erwerbsarbeit zu integrieren (Kohli 1985: 19) (Kapitel 1.1.2). Er ist durch die Erwerbsarbeit strukturiert, wobei im Kontext familialen Geschehens Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu beachten sind (Kapitel 2). Lebenslaufforschung ist überwiegend im quantitativen Paradigma verortet, basiert also auf statistischen Auswertungsverfahren und objektiven Daten (Dausien 2010: 363, 370; Krüger/Levy 2000; Krüger 1991: 689, 691).

Dem steht die *Biografieforschung* gegenüber. Der Lebenslauf-Begriff wird in der Biografieforschung aufgegriffen und um den der *Lebensgeschichte* ergänzt. Während der Lebenslauf die Ereignisabfolge in einem Leben, also eine äußere, objektive Dimension, beschreibt, betrifft die Lebensgeschichte die innere, subjektive Dimension. Es geht um die „[…] sinnhafte Perspektive des Handelns, Erlebens und Reflektierens konkreter Subjekte, die in je konkreten sozialen Handlungsumwelten ihre Biografien leben und diese – Welt und Biografie – re-konstruieren“ (Dausien 2010: 364). Die biographische Methode ist in der Regel eine Fallanalyse (Witzel 1985: 239, 1982: 78; Rosenthal 2001: 2). Sie beleuchtet individuelle Lebensentwürfe unter der Berücksichtigung historisch-kultureller Kontexte. In die Analyse fließen daher Aspekte der Mikro- und Makroperspektive ein. Indem subjektive Konstruktionen im Zentrum der Betrachtung stehen, wird der *qualitativ-rekonstruktive* Charakter der Biografieforschung deutlich (Dausien 2010: 362ff, 368). Auf „[.] Basis welcher Sinnkonstruktionen biografisches Handeln zu ‚messbaren‘ Entscheidungen im Lebensverlauf führt, kann mit quantifizierenden Methoden [hingegen] nicht untersucht werden […]“ (a. a. O.: 363). Dazu sind vielmehr wenig vorstrukturierende Erhebungsverfahren, wie das qualitative Interview, und insbesondere das narrative,

geeignet. Dieses kann gegenstandsorientiert um einen Nachfrageteil erweitert werden. Die erhobenen Daten können anschließend mittels hermeneutischer Methoden systematisch-reflexiv analysiert werden (a. a. O.: 368ff).

6.3 Grounded Theory Methodology

Der Forschungsansatz der *Grounded Theory Methodology* (GTM) geht zurück auf die beiden amerikanischen Soziologen Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss (1967), die sich mit diesem methodischen Vorstoß von einer damals in der nordamerikanischen Soziologie vorherrschenden hypothetiko-deduktiven Forschungsstrategie abwenden. Danach werden von bereits vorliegenden *Grand Theories* Hypothesen abgeleitet und regelgeleitet überprüft. Weiter hinterfragen die Soziologen den auffällig deskriptiven Charakter damaliger qualitativer und insbesondere ethnografischer Forschung. In kritischer Abgrenzung zur Theorie*testung* und der *Beschreibung* sozialer Wirklichkeit entwickeln sie einen Ansatz zur *Entwicklung* von Theorien des sozialen Handelns, die an der Alltagspraxis von Akteur*innen ansetzen. Die GTM bzw. die *Grounded Theory* (GT) als Produkt der GTM stehen neben oder zwischen den allgemeingültigen Grand Theories und einem von Theorie losgelösten Empirismus (Mey/Mruck 2011: 11f, 13f, 29; Merton 1968: 39).

GT können *formale* Theorien sein, deren Reichweite sich auf Fachwissenschaften und Bereiche der Soziologie beziehen, oder *gegenstandsbezogene*. Letztere betreffen einen abgesteckten Bereich des Sozialen und dessen Handlungspraxis – nur für diesen können sie Gültigkeit beanspruchen. Diese Programmatik drückt sich schon im Begriff GTM aus, denn *to ground* bedeutet im Deutschen so viel wie *erden* – die entwickelten Theorien sollen demnach empirisch verankert sein. Gegenstandbezogene Theorien liefern die Grundlage für formale Theorien, die allgemeineren Charakters sind, da sie mehrere Gegenstandsbereiche integrieren. So können mit der GTM auch bereits existierende Theorien überprüft werden (Mey/Mruck 2011: 15f, 29; Glaser/Strauss 1967: 32ff). Allerdings gilt: “the theory should fit the data” und nicht etwa „[the] data should fit the theory” (Glaser/Strauss 1967: 261).

Diese Überlegungen als gemeinsam gesetzten Grundstein buchstabieren die beiden Autoren in den folgenden Dekaden auf ihre je eigene Weise weiter aus. So kann heute nicht von *der* GTM[26] gesprochen werden, zumal neben die Varianten nach Glaser einerseits und Strauss bzw. Strauss und Corbin andererseits jene weiterer Generationen von Forscher*innen treten. Insofern es um die fruchtbare Umsetzung des eigenen Forschungsvorhabens mit seinen je spezifischen Rahmenbedingungen geht – und nicht etwa um die Anwendung einer Methode um ihrer selbst willen – wird zudem empfohlen, die GTM den eigenen Zwecken anzupassen.

[26] Heißt es im Weiteren dennoch *die* GTM, so geschieht das aus sprachlich-pragmatischen Gründen. Dieser Forschungsarbeit liegt eine GTM in Anlehnung an Strauss und Corbin zugrunde.

Dieser sich öffnende Spielraum darf das regelgeleitete, systematische und überprüfbare Vorgehen im Forschungsprozess jedoch nicht unterhöhlen (Mey/Mruck 2011: 11, 21, 42f).

Im Unterschied zur Spielart Glasers berufen sich Strauss bzw. Strauss und Corbin bereits früh im Forschungsprozess auf Theorie und Vorwissen, indem sie diese etwa für ihre theoretische Sensibilität (siehe unten) und das theoretischen Sampling (siehe unten) nutzen (Strübing 2014: 4; Mey/Mruck 2011: 25, 31f, 36, 40; Strauss/Corbin 1996: 25ff, 33ff).

Die Variante nach Strauss und Corbin fußt auf den Ansichten des Pragmatismus und symbolischen Interaktionismus (Strübing 2014: 4, 6, 38). Demnach zielt sie darauf ab, die relevanten *Bedingungen* offenzulegen, die Handeln rahmen, zu bestimmen, *wie Handelnde aktiv mit diesen umgehen* und schließlich auf die *Konsequenzen* reagieren. Es ist die Aufgabe der forschenden Person, dieses Zusammenspiel zu greifen (Corbin/Strauss 1990: 419).

Iteration als Forschungsstil

Bei Projekten qualitativer Sozialforschung werden häufig zunächst alle Daten erhoben und in einem sich anschließenden, klar abgegrenzten Schritt *en bloc* ausgewertet. Eine solch gestufte Vorgehensweise widerspricht der DNA der GTM, bei der Datenanalyse und -erhebung von Beginn an verquickt sind und sich zyklisch wiederholen bis die Theorie vollendet konzipiert ist. Die Theorieentwicklung im Rahmen der GTM vollzieht sich somit als *iterativer* Prozess. Diese Vorgehensweise zeigt, dass die GTM keine Auswertungsmethode, sondern einen eigenen Forschungs*stil* darstellt (Mey/Mruck 2011: 15f., 22f.; Corbin/Strauss 1990: 419).

Aus der Analyse der schrittweise erhobenen Daten leiten sich Konsequenzen für die weitere Erhebung ab: Das in der initialen Erhebung gesammelte Material wird ausgewertet, bevor die Datenerhebung fortgesetzt wird. Denn es ergeben sich bereits erste Erkenntnisse – sogenannte *Konzepte* – mit Bezug zur Forschungsfrage, die wieder mit *ins Feld* genommen werden, damit sie genauer beleuchtet werden können. Sie bleiben solange Gegenstand der Folgeerhebungen, bis sie als ausreichend ausdifferenziert und geprüft erscheinen. In diesem stetigen analytischen Rückbezug auf das erhobene Material drückt sich die empirische Verankerung der GT aus. Im Laufe des Forschungsprozesses werden die Konzepte zahlreicher. Jedes neue wird zunächst als vorläufig angesehen und empirisch begründet weiterentwickelt. So schält sich der Erkenntnisgewinn prozesshaft heraus. Indem die Konzepte in wiederholender Weise am empirischen Material zu überprüfen sind, müssen Präkonzepte, die sich nicht repetitiv in den Daten widerspiegeln, zwangsläufig verworfen werden (Corbin/Strauss 1990: 419f). Einer möglichen tendenziösen Voreingenommenheit der Forscher*in wird so entgegengewirkt.

Theoretisches Sampling und theoretische Sättigung

Wenn das zu erforschende Phänomen abgegrenzt ist und die Untersuchung beginnt, werden solche Personen, Organisationen oder Gemeinschaften für die erste Erhebung ausgewählt,

die es gemäß des vorliegenden Kenntnistandes am besten repräsentieren. Nach der Analyse des ersten empirischen Materials werden vorläufige Konzepte zum Phänomen entwickelt bzw. Präkonzepte geschärft und ausdifferenziert (Strübing 2014: 29; Corbin/Strauss 1990: 420f). Das weitere Sampling ist dann theoretisch begründet: Von den initialen Erkenntnissen werden Kriterien abgeleitet, die die Suche der weiteren Fälle anleiten, um das erste theoretische Wissen zu präzisieren. Die Vergleichsfälle werden demnach abhängig von den Erkenntnissen, die die bisher analysierten Daten liefern, akquiriert. Im Laufe des iterativen Forschungsprozesses vollzieht sich dann auch das Sampling sukzessive, angeleitet von jeweils neuen empirisch begründeten Kriterien. Kontrastfälle können die GT auffächern, während ähnliche Fälle sie festigen und detaillierter werden lassen können (Mey/Mruck 2011: 28).

Zu Beginn soll das Sampling zu einer umfassenden Perspektive führen: Es geht darum „[…] möglichst viele thematisch relevante Konzepte zu erarbeiten und deren Eigenschaften und Dimensionen systematisch zu entwickeln“ (Strübing 2014: 30). Dazu kann auf die *Flip-Flop-Technik* oder die des *Schwenkens der roten Fahne*[27] zurückgegriffen werden (Muckel 2011: 345; Strauss/Corbin 1996: 64ff, 70f). Liegen schon erste Zusammenhangsmodelle vor (siehe unten), ist das weitere Sampling darauf ausgerichtet, Hypothesen über Relationen zwischen den Konzepten zu überprüfen. Später dient es dazu, Lücken in der GT zu schließen. Es endet mit der *theoretischen Sättigung*, die sich darin zeigt, dass die Analyse weiterer Fälle keine neuen Konzepte bzw. Kategorien mehr hervorbringt, das Wissen über sie dicht ist und ihre Verbindungen untereinander erfasst sind. Damit sind die Zusammensetzung und Größe des Samples, die es zur Theoriengenese braucht, zu Beginn der Forschung noch offen. Nicht die Anzahl der untersuchten Fälle, sondern deren systematische Akquise bis hin zur theoretischen Sättigung drücken die Güte einer GT aus. Eine GT weist keine populationsbezogene, sondern eine konzeptbezogene Repräsentativität auf (Strübing 2018: 229, 2014: 30, 32).

Konzepte und Kategorien

Im Laufe der Analyse werden datenbasiert Konzepte und Kategorien entwickelt. Kategorien sind Konzepte abstrakterer Form oder höherer Ordnung. Konzepte sind Oberbegriffe für konkrete Ereignisse oder Vorkommnisse im Text – für *Phänomene* (Strauss/Corbin 1996: 43). Sich ähnelnde Phänomene, die etwa in Interviews geschildert werden, werden zu Konzepten abstrahiert und zusammengefasst (Strauss/Corbin 1996: 45; Corbin/Strauss 1990: 420). Konzepte entspringen demnach dem empirischen Material (Strübing 2014: 16). Sie beschreiben es und sind die Basiseinheiten der entstehenden GT, denn hier zeichnet sich der Übergang

[27] „Die *Flip-Flop-Technik* besteht darin, zentrale Konzepte ‚auf den Kopf zu stellen‘ und nach kontrastierenden Kontexten zu suchen. Sich das Gegenteil vorzustellen ist hilfreich, um Ideen für die inhärenten Dimensionen eines Konzeptes (Kodes) zu entwickeln. Die Technik *Schwenken der roten Fahne* anzuwenden bedeutet, eine Textstelle oder ein Memo auf Signale (Wörter, Sätze) zu untersuchen, wie ‚nie‘, ‚immer‘, ‚es kann unmöglich sein‘ oder ‚unbedingt‘“ (Muckel 2011: 345; Hervorhebung im Original).

vom konkreten Rohmaterial zur abstrakten Theorie ab. Tatsächlich Eingang in die finale GT wird ein Konzept nur finden, wenn es (als Variation) mit den anderen Fällen bestätigt wird (Corbin/Strauss 1990: 420). Konzepte, die eine Gemeinsamkeit aufweisen, werden zu Kategorien gruppiert (Strauss/Corbin 1996: 47). Diese Gemeinsamkeit charakterisiert eine Kategorie dann und wird zu ihrem *Merkmal* oder ihrer *Eigenschaft.* In der Empirie wird diese abstrakte Eigenschaft in unterschiedlicher Ausprägung vorliegen, sie kann also unterschiedliche Dimensionen innerhalb eines bipolaren Kontinuums annehmen (Strübing 2014: 17, 22f).

Codieren

Der kognitive Vorgang des Konzeptualisierens drückt sich im Prozess des Codierens aus, also dem Kennzeichnen einer bestimmten Textstelle mit einem Oberbegriff, dem *Code*[28] (Berg/Milmeister 2011: 308). Dabei stützt sich die forschende Person auf ihre *theoretische Sensibilität*, die sie etwa durch das Studium von Fachliteratur erlangt und sich in ihrer Fähigkeit zeigt, Relevantes im empirischen Material auszumachen und konzeptionell zu benennen. Falls die in den Daten ermittelten Kategorien schon in der Fachliteratur bekannt sind, werden die eigenen Erkenntnisse mit den vorliegenden abgeglichen (Strauss/Corbin 1996: 25f, 33; 49f).

Corbin und Strauss (1990) stützen sich auf die Varianten des *offenen*, *axialen* und *selektiven* Codierens, um das gesammelte Material systematisch zu bearbeiten und für den Erkenntnisgewinn nutzbar zu machen (a. a. O.: 423). Der iterativen Vorgehensweise entsprechend wird zwischen den verschiedenen Arten hin und her gewechselt (Strauss/Corbin 1996: 40, 77).

Offenes Codieren

Das offene Codieren verschafft einen ersten interpretativen Zugang zu den Daten. Die forschende Person liest Zeile für Zeile des empirischen Materials in Form eines Textes. Es geht zunächst um ein allgemeines Textverständnis – der Leitfaden und die Forschungsfragen rücken erst einmal in den Hintergrund (Muckel 2011: 342). Das offene Codieren bringt die im erhobenen Material enthalten Konzepte zum Vorschein (Strübing 2014: 17).

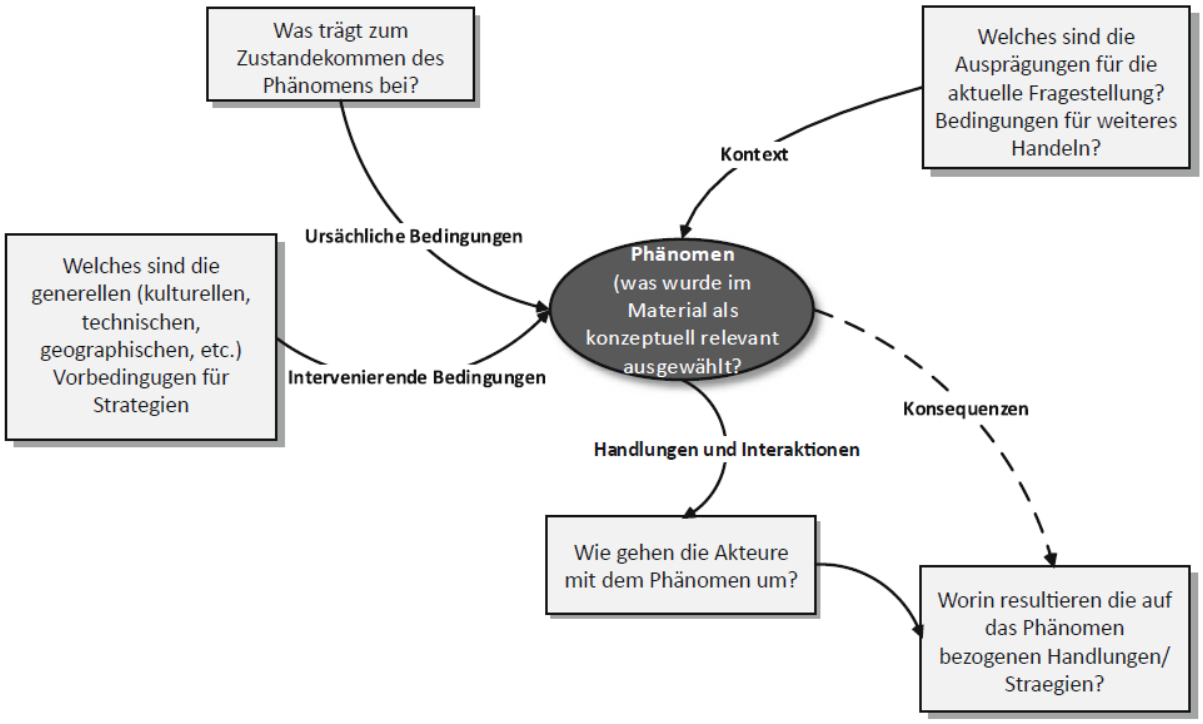
Axiales Codieren

Nun kann das axiale Codieren einsetzen, das an die Anwendung des *Codierparadigmas* (Abbildung 4) geknüpft ist (Corbin/Strauss 1990: 421, 423). Die systematische Arbeit mit dieser Schablone gibt Hinweise auf die *ursächlichen Bedingungen* eines zu erklärenden *Phänomens*[29], seinen *Kontext*, die *intervenierenden Bedingungen*, *Handlungs- und interaktionale*

[28] Konzepte und Codes beziehen sich auf das Gleiche, allerdings verweisen Konzepte auf die inhaltliche Ebene, während Codes sprachliche Ausdrucksmittel sind.

[29] Im Codierparadigma wird wieder vom *Phänomen* gesprochen. Die Begriffe Phänomen und Konzept betreffen auf unterschiedlichem Abstraktionsniveau das Gleiche. Ein Konzept ist das abstrakt-theoretische Pendant zum Phänomen (Strübing 2014: 25). Insofern die Übergänge zwischen Konzept und Kategorie fließend sind (Muckel 2011: 338), setzen Strauss und Corbin (1996) auch die Begriffe Phänomen und Kategorie gleich (a. a. O.: 76).

Strategien sowie *Konsequenzen* und verknüpft diese auch relational miteinander. So sollen Sinnzusammenhänge aufgedeckt werden (Strübing 2014: 24ff; Strauss/Corbin 1996: 78).



[30]

Abbildung 4: Das Codierparadigma nach Strauss

Quelle: Strübing 2014: 25

Das Codierparadigma ist eine methodische Anleitung für das systematische *um-die-Achse-Codieren* und Ausarbeiten von Konzepten und Kategorien (Strübing 2014: 25): In diesem Analyseschritt werden Kategorien[31] mit ihren Subkategorien (Bedingungen, Kontext, Handlungs- und interaktionale Strategien, Konsequenzen) verknüpft. Diese Subkategorien sind eigentlich „[…] ebenfalls Kategorien, aber weil wir sie in einer bestimmten Beziehung mit einer Kategorie verbinden, fügen wie die Vorsilbe 'Sub' hinzu" (Strauss/Corbin 1996: 76).

Zu diesem Zeitpunkt der Analyse geht es noch nicht darum, eine Antwort auf die übergeordnete Forschungsfrage zu finden, sondern darum, das spezifische Zusammenhangsmodell eines einzelnen Phänomens zu begreifen und abzubilden. Dabei werden nur für solche Phäno-

[30] *Kontext* umfasst hier Eigenschaften eines Phänomens, die sich als situationsbezogene und spezifische Bedingungen auf die Handlungs- und interaktionalen Strategien auswirken. In Abgrenzung dazu sind *intervenierende Bedingungen* Strukturen, die die Handlungen und Interaktionen zwar ebenfalls rahmen, aber nicht fallspezifisch sondern generell sind. Gemeint sind z. B. ökonomische oder soziale Verhältnisse. *Ursächliche* Bedingungen beschreiben, wie das Phänomen zustande gekommen ist (Strübing 2014: 25ff; Corbin/Strauss 1990: 422f, 426).

[31] Die Begriffe *Konzept*, *Code* und *Kategorie* werden in der Fachliteratur nicht trennscharf gehandelt. Da die Übergänge fließend sind, ist dies aber auch nicht notwendig (Muckel 2011: 338). Entsprechend können Kategorien wie Konzepte für Phänomene bzw. für die mit ihnen assoziierten Bedingungen, Handlungs- und interaktionale Strategien sowie Konsequenzen stehen (Strauss/Corbin 1996: 76f).

mene Zusammenhangsmodelle erarbeitet, für die angenommen wird, dass sie der Beantwortung der Forschungsfrage dienen. Auf der Basis der Zusammenhangsmodelle aller relevanten Phänomene kann die anvisierte allgemeinere Theorie entwickelt werden (Strübing 2014: 18, 25f). Resümierend kann festgehalten werden, dass beim axialen Codieren die bisher noch unverbundenen Konzepte und Kategorien ordnend zueinander in Beziehung gesetzt werden. Zusammenhänge werden erkennbar und geben der entstehenden Theorie ihre Struktur (Strübing 2014: 17; Mey/Mruck 2011: 39; Muckel 2011: 345).

Selektives Codieren

Beim selektiven Codieren wird ein globalerer Blick eingenommen (Strübing 2014: 25). Denn dieser weitere Vorgang zielt darauf ab, Verbindungen zwischen den bisher erarbeiten Konzepten und wenigen Kernkategorien bzw. bestenfalls einer Kernkategorie herzustellen. Die ermittelten Konzepte werden relational in die entstehende GT integriert; diese wird dabei geschlossen (Strübing 2014: 17ff). Strauss und Corbin (1996) definieren das selektive Codieren daher als den Prozess „[…] des Auswählens der Kernkategorie, des systematischen In-Beziehung-Setzens der Kernkategorie mit anderen Kategorien, der Validierung dieser Beziehungen und des Auffüllens von Kategorien, die einer weiteren Verfeinerung und Entwicklung bedürfen“ (a. a. O.: 94). Falls die Kernkategorie noch nicht unter den ermittelten Kategorien ausgemacht werden kann, muss ein noch abstrakterer Begriff gefunden werden, um alle anderen Kategorien zu fassen. Die Kernkategorie ist die Essenz der Studienerkenntnisse und wird damit zur tragenden analytischen Idee der Forschung (Corbin/Strauss 1990: 424).

Memos

Von Beginn an wird das Codieren durch das Verfassen sogenannter *Memos* begleitet. Entdeckt die forschende Person während der Analyse des Materials Kategorien, relationale Zusammenhänge oder entwickelt sie Hypothesen oder Fragen, hält sie das in Memos fest. Das Schreiben von Memos überdauert den gesamten Analyseverlauf und kann sogar noch den Schreibprozess begleiten, wobei die Memos, wie die Theorie auch, zunehmend vielschichtiger und integraler werden. Die Inhalte, die in ihnen festgehalten werden, sind zunächst Vermutungen, die später entweder aufgegeben oder nach und nach gefestigt und ausdifferenziert werden. Memos übernehmen so im Prozess der analytischen Integration eine wesentliche Funktion: Sie helfen dabei, Aspekte der Theorie miteinander zu verbinden. Entlang ihrer kann sich die entstehende Theorie in einem sich wiederholenden Verfahren der Überprüfung und Modifizierung peu à peu herausschälen und die Form eines umfassenden Zusammenhangsmodells annehmen. Außerdem können Beziehungen zu anderen Theorien identifiziert und festgehalten werden (Strübing 2014: 34f; Corbin/Strauss 1990: 422).

Ständige Vergleichsprozesse

Beim Codieren werden die ermittelten Phänomen ständig miteinander verglichen (Strübing 2014: 15). Indem sich Unterschiede wie Gemeinsamkeiten zwischen ihnen abzeichnen, wird ein Phänomen in seiner jeweiligen Spezifität erkennbar. Das Kontrastieren hilft der forschenden Person insbesondere beim offenen Codieren dabei, mit ihrer subjektiven Sicht und der damit verbundenen Voreingenommenheit zu brechen. Eingetretene Pfade des Denkens und Interpretierens in vorgefassten Begriffen sollen verlassen und alternative Einsichten zum Phänomen gewonnen werden (Corbin/Strauss 1990: 423). So erweitert das offene Codieren auf der Grundlage von Vergleichsprozessen den Blick auf ein Phänomen und bedient damit eine der Hauptintention der GTM – die systematische Erkundung der ganzen Variationen eines Phänomens (Strübing 2014: 17, 19ff; Corbin/Strauss 1990: 423). Ähnliche Phänomene werden als Konzepte identifiziert und benannt, die ihrerseits wieder verglichen und zusammengefasst werden – Kategorien entstehen (Corbin/Strauss 1990: 421): „Diese Variante kontinuierlichen Vergleichens verbindet verschiedene Konzepte zu Kategorien, indem Konzepte unter Betonung derjenigen ihrer Merkmale oder Dimensionen zusammengefasst werden, die sie miteinander teilen und die für die Kategorie wesentlich zu sein versprechen“ (Strübing 2014: 24). Entlang ständiger Vergleichsprozesse werden die Daten also auf Muster und Variationen hin abgesucht und entsprechend geordnet. Sie können Konzepte präzisieren und voneinander abgrenzen sowie auf Fehlzuordnungen aufmerksam machen (Corbin/Strauss 1990: 421, 423).

Die Beziehungen und theoretisch-abstrakten Begriffe, die beim axialen Codieren bestimmt werden, gelten zunächst als vorläufig. Diesen vorläufigen Charakter verlieren sie erst, wenn sie dem empirischen Material als Hypothesen gegenübergestellt, derart geprüft und nötigenfalls revidiert werden. Indem Hypothesen in ständigen Vergleichsziehungen auf die Empirie rückbezogen und korrigiert werden bis sie schließlich auch Variationen zu integrieren vermögen, gewinnt die entstehende Theorie an konzeptioneller Dichte und Spezifität (Strübing 2014: 16; Witzel 2000: Abschnitt 24; Corbin/Strauss 1990: 422f). So tritt auch der iterative Charakter der GTM wieder hervor: „Statt also die Daten nur zu inspizieren, um dann die in der Entwicklung befindliche Theorie fortzuschreiben, insistiert die Grounded Theory darauf, das Material systematisch (wenngleich nicht zwangsläufig vollständig) zu codieren, allerdings mit Kodes auf der Basis theoretischer Konzepte und Kategorien, die erst sukzessive aus der kontinuierlich vergleichenden Analyse dieser Daten entwickelt werden müssen“ (Strübing 2014: 16).

6.4 Interview

6.4.1 Grundüberlegungen zur qualitativen Interviewforschung

Die qualitative Interviewforschung vermag es, den subjektiven Sinn, der sprachlichen Äußerungen oder deren Verschriftlichung über soziale Wirklichkeit immanent ist, einzufangen und

einer tiefergehenden Analyse bereitzustellen (Helfferich 2011: 21). Somit korrespondiert sie mit den Charakteristika rekonstruktiver Sozialforschung (Kruse 2015: 23f, 40).

Kruse (2015) macht drei Prinzipien qualitativer Interviewforschung aus: Das *Prinzip des Fremdverstehens* ist für ihn zugleich ein *Problem des Fremdverstehens*, weil andere Sinnzusammenhänge auf der Grundlage des eigenen erfasst werden sollen. Damit dies gelingen kann, es also tatsächlich zu einer Sinn*re*konstruktion statt einer tautologischen Sinnkonstruktion entlang der eigenen Prä-Konzepte kommt, muss der *hermeneutische Zirkel*[32] unterwandert werden. Hinzu kommt das *Prinzip der Indexikalität*[33], das ebenso ein *Problem der Indexikalität* beschreibt. Beide Probleme der empirischen Sozialforschung sind nicht völlig aufzuheben. Über einen methodisch-reflexiv gesteuerten Forschungsverlauf kann sich fremdem Sinn dennoch iterativ-zyklisch angenähert werden (a. a. O.: 59, 67ff). Diese Vorgehensweise beschreibt das dritte *Prinzip*, nämlich das *der Prozessualität*, das anerkennt, dass sich das Relevanzsystem der forschenden Person nur schrittweise entfaltet. Insbesondere der Forschungsstil der GTM kann diesem Prinzip gerecht werden (a. a. O.: 92f).

Helfferich (2011) erkennt vier Grundprinzipien qualitativer Interviewforschung, die in die nach Kruse (2015) integriert werden können: Dieser verweist darauf, dass qualitative Interviewforschung es ermöglicht und darauf abzielt, zu deindexikalisieren. Es wird eine Kommunikationssituation geschaffen, in der indexikale Sprechakte aufgegriffen und hinsichtlich ihrer Bedeutungen aufgeschlüsselt werden. Subjektive Wirklichkeitskonstruktionen sollen *fremdverstanden* werden (Kruse 2015: 85, 88). Hiermit ist das erste Grundprinzip nach Helfferich angesprochen, das der *Kommunikation*, das im engen Bezug zu dem der *Offenheit* steht. Denn über eine offene Kommunikation in der Interviewsituation soll die befragte Person dabei unterstützt werden, ihren subjektiven Sinn zu entpacken (Kruse 2015: 70; Helfferich 2011: 24, 115). Dabei wird das Prinzip der *Fremdheit* relevant, das die Anerkennung dieses fremden Sinnsystems und zugleich die Relativierung des eigenen betrifft. Dazu muss sich der Wirkungsmacht des

[32] Hermeneutischer Zirkel: „Es ist bereits ein Vor-Verständnis von dem notwendig, was erst verstanden werden soll, um es überhaupt verstehen zu können. Dieser hermeneutische Zirkel ist für jeden Fremdverstehensprozess grundlegend. Die Notwendigkeit von Vor-Wissen, um überhaupt erst zu neuem Wissen zu gelangen, birgt aber auch eine Gefahr für das hermeneutische Verstehen: Denn das Vor-Wissen kann dazu führen, dass das neu zu Verstehende zu selektiv aus dem Vor-Wissen heraus verstanden wird. […] Sinn wird in das zu Verstehende hineingelegt“ (Kruse 2015: 67f.).

[33] Indexikalität beschreibt die Relativität der semantischen Bedeutung von Sprache. Die Bedeutung von Begriffen und Sprechakten ist situativ-kontextgebunden, wie Deiktika oder auch Ironie verdeutlichen. Bedeutung ist weiter an die Verknüpfung mit anderen Begriffen und Sprechakten gebunden. So kann der Begriff „Dorf“ je nach semantischem Netzwerk, in das er eingebunden ist, mit unterschiedlicher Bedeutung versehen sein, z. B. „Langweile“, „Ruhe“ oder „Gemeinschaft“. Außerdem haben Begriffe und Sprechakte zwei Sinngehalte: Einen generalisierten, der eine objektive Grundbedeutung eines Begriffes beschreibt, und einen konjunktiven bzw. dokumentarischen, der subjektiv-assoziativ ist. Gerade letzterer führt dazu, dass Sprache vage ist (Kruse o. J., 2015: 65; Garfinkel 1973: 210-214, 258f).

eigenen Sinnsystems gewahr sein. Es wird versucht, dieses in Frage zu stellen, sich demgegenüber auf neue Konzepte einzulassen und diese in das eigene Sinnsystem zu integrieren. Hier setzt Helfferichs vierte Prinzip an, das der *Reflexivität*, das die bewusste Beobachtung des eigenen Verstehens- und Interpretationsprozesses einfordert, der eben nicht auf dem eigenen Sinnsystem gründen soll (Kruse 2015: 54, 70f; Helfferich 2011: 22, 24f, 131f).

Reflektiert und bei der Erkenntnisgenese berücksichtigt werden muss zudem, dass diese unterschiedlichen Konzepte bereits während der Interviewsituation wirksam werden und den Verlauf des Gesprächs beeinflussen können (Kruse 2015: 24; Helfferich 2011: 80). Denn Sinn wird im Gespräch interaktiv-koproduktiv, kontextgebunden und versionenhaft von den Beteiligten rekonstruiert; er kann nicht originalgetreu vom Subjekt abgepaust werden. Der Kontext beschreibt sich aus dem Beitrag der Beteiligten, sowie den Rahmenbedingungen der Interviewsituation (Kruse 2015: 24, 31; Helfferich 2011: 22ff, 79f; Dausien 2010: 369). Dabei können auch Machtverhältnisse, Interessen, Differenz- und Identifikationsaspekte zwischen den Beteiligten sowie situative Interaktionsdynamiken bedeutsam werden. Aber auch übergeordnete historisch-spezifische soziale Normen und Verhaltensmuster, wie etwa das *doing gender*, formen die Erzählung und den Rekonstruktionsprozess, ebenso wie forschungspraktische Aspekte, etwa die eingebrachten Fragestellungen und Theorien und methodischen Vorgehensweisen. Dies muss bei der interpretativen Analyse berücksichtigt werden (Dausien 2010: 369f).

Diese stetigen Reflexionen beschreiben einen Unterschied zwischen wissenschaftlichen und alltäglichen Verstehens- und Interpretationsprozessen und führen zu divergierenden Freiheitsgraden in der Analyse. Im Alltag wird das vorhandene Sinnsystem in der Regel nicht in Frage gestellt. Im Falle unvollständigen Verständnis wird pragmatisch vorgegangen, etwa indem Irritationen übergangen oder dem eigenen Relevanzsystem entsprechend umgedeutet werden. Im wissenschaftlichen Verstehensprozess werden Irritationen hingegen bewusst berücksichtigt. Sie dienen als Hinweise auf neue Erkenntnisse und werden sogar methodisch-systematisch, etwa mit Hilfe der Flip-Flop-Technik (siehe oben), provoziert. Eine Expansion des eigenen Relevanzsystem wird auch als *Abduktion* bezeichnet (Kruse 2015: 92; Jeanrenaud 2015: 70; Muckel 2011: 345; Reichertz 2011: 285f).

Die permanenten Reflexionen dienen in einer qualitativen, auf konstruktivistischen Erkenntnistheorien basierenden Forschung auch der Qualitätssicherung. Die klassischen Gütekriterien der quantitativen Forschung, namentlich Objektivität, Reliabilität und Validität, greifen hier hingegen nicht. Weitere Gütekriterien der qualitativen Forschung sind der Anspruch auf *Intersubjektivität*, dem gerecht wird, wenn der Erkenntnisgewinn von anderen plausibel nachvollzogen werden kann. Die Voraussetzung hierfür ist die weitmöglichste Transparenz über die Erkenntnisgenese. Weiter gibt die *Konsistenz* Auskunft über die Erkenntnisgüte, also wie zuverlässig

sich ermittelte Sinnstrukturen wiederholt im Material wiederfinden. Ferner ist die *Repräsentation*, also die Abbildung jeder Konzeptvariation (siehe oben), zu nennen, die durch die Steuerung des Samplings erreicht wird (Kruse 2015: 54ff). Auch die *Gegenstandsangemessenheit* der gewählten Methoden ist für die Güte einer Sinn-deutenden Soziologie entscheidend. Dazu muss zunächst der Forschungsgegenstand abgesteckt werden. Er wird von der Forschungsfrage abgeleitet und dient dazu, relevante Inhalte im erhobenen Material zu erkennen. In qualitativen Forschungen kann er nur aus Deutungs- oder Sinnkonstruktionen des Alltags bestehen. Deren möglichst vollumfängliche Erhebung muss methodisch genauso sicher gestellt werden, wie deren Reduktion in der Phase der Aufbereitung und Auswertung (Kruse 2015: 26; Helfferich 2011: 27-30).

6.4.2 Narratives Interview

Ende der 1970-er Jahre entwickelte Fritz Schütze das narrative Interview mit dem Ziel, die subjektiven Bedeutungsstrukturen der befragten Person möglichst unverzerrt abzubilden. Gelingen soll dies durch eine freie Erzählung, bei der die interviewende Person zunächst darauf verzichtet, steuernd und regulierend einzugreifen (Mayring 2016: 72f; Küsters 2006: 18, 20f, 37; Rosenthal/Loch 2002: 3). Schützes Vorstoß ist eine Reaktion auf die bereits vorhandene stärker strukturierte Methode des leitfadengestützten Interviews, in der die interviewende Person das Gespräch lenkt, spezifische Themen setzt und präkonzeptuell geleitet Zusammenhänge antizipiert, wenn sie Fragen stellt, selbst wenn diese offener Art sind. Schon die Weise, in der, oder der Zeitpunkt, an dem eine Frage im Interview gestellt wird, kann implizit oder explizit direktiv wirken und damit die Sichtweise der interviewten Person verstellen. Außerdem wird davon ausgegangen, dass sie Fragen, die ihr unangenehm sind, nur unzureichend beantworten wird. Die forschende Person kann sich nicht sicher sein, ob die angegebenen Antworten tatsächlich die handlungsleitenden Perspektiven widerspiegeln (Küsters 2006: 21, 43; Schütze 1987: 255, 259). Hier setzt das narrative Interview an, „[...] als eine Interviewform, die dem Befragten die Ausgestaltung der vereinbarten Interviewthematik weitgehend überlässt, ihm zugleich aber auch heikle Informationen zu entlocken vermag“ (Küsters 2006: 21). Es lässt „[…] relativ unverzerrtes Datenmaterial“ erwarten (a. a. O.: 43).

Idealerweise verfügt die forschende Person zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch über kein wissenschaftliches Präkonzept. Dieses soll erst im Nachgang an das Interview, ausgehend vom erhobenen Datenmaterial, erarbeitet werden. Damit folgt diese Erhebungsmethode einer streng induktiven Logik (Lamnek/Krell 2010: 332f). Küsters (2006) relativiert jedoch: „Es ist allerdings keineswegs gemeint, dass man sich möglichst in völliger Unkenntnis der bisherigen Forschung zum Untersuchungsgegenstand und frei von soziologischer Vorbildung seinem Forschungsfeld nähern soll. Gerade die vorherige soziologische Schulung ist wichtig für die Orientierung im Forschungsfeld, für die Auswahl von Befragten, für die Exploration möglicher

Zusammenhänge. Nur soll das Vorwissen nicht den Blick auf den Gegenstand und seine Eigenlogik verstellen oder verengen“ (a. a. O.: 41f).

Zunächst wird das vorliegende Vorwissen also vernachlässigt. Auch werden vor der Datenerhebung keine Hypothesen aufgestellt. Erst wenn das empirische Material bereits einer ersten induktiv-interpretativen Analyse unterworfen wurde, können bereits bekannte theoretische Konzepte unterstützend hinzugezogen werden, sofern Aspekte des Materials in diese eingeordnet und damit zugänglicher werden können. So bietet das narrative Interview sogar in Untersuchungen, in denen bereits vorläufig formulierte Ausgangshypothesen vorliegen, die Chance, die Sicht der befragten Person unverfälscht einzufangen (Küsters 2006: 41, 43; Schütze 1987: 258).

Das narrative Interview findet insbesondere in der Erforschung von Biografien Einsatz – diese werden dann ganz oder teilweise *erzählt* (Rosenthal/Loch 2002: 3). Entscheidungsprozesse im Verlauf werden sichtbar und wie sie mit der biografischen Gesamtgestalt zusammenhängen (Küsters 2006: 44). Zur Sprache kommt, ob initiale Handlungsabsichten, etwa angesichts der Einbindung in einen sozialen Zusammenhang, vor der Umsetzung modifiziert wurden, zu welchen Ergebnissen die umgesetzten Handlungen führten und wie diese zur Grundlage neuer Handlungen wurden (Küsters 2006: 181; Schütze 2006: 212f). „Nicht nur der ‚äußerliche‘ Ereignisablauf, sondern auch die ‚inneren Reaktionen‘, die Erfahrungen des Biographieträgers mit den Ereignissen und ihre interpretative Verarbeitung in Deutungsmustern, gelangen zur eingehenden Darstellung“ (Schütze 2016: 57). Das Subjekt nimmt in seiner Erzählung rückblickend Stellung zu den geschilderten Ereignissen (Mayring 2016: 72; Küsters 2006: 21; Rosenthal/Loch 2002: 5). In Erzählungen werden Orientierungsstrukturen des faktischen Handelns und Erleidens rekonstruiert. Dazu gehören insbesondere Zeit- und Ortsbedingungen, Motivationen, Orientierungskategorien, Bedingungen, Strategien und Optionen (Schütze 1987: 14). Es offenbaren sich Gelingens- wie Störfaktoren und ihr prozessuales Zusammenspiel. So können komplexe soziale und interaktive Prozesse nachvollzogen und zu theoretischen Konzepten abstrahiert werden (Schütze 1987: 241ff, 247ff).

Ungeeignet ist die Erhebungsmethode hingegen für die Rekonstruktion routinierter, wiederkehrender Handlungen, da diese nicht in *narrativer* Form dargestellt werden können. Muster der Zeitverwendung können somit nicht erhoben werden. Ebenso können Organisationsstrukturen sowie Beziehungszustände nicht abgebildet werden, sofern diese nicht in soziale, interaktive oder biographische Prozesse eingebunden sind (Küsters 2006: 30, 40; Schütze 1987: 243). Um strukturelle Bedingungen, soziale Zustände oder Routinen einzufangen, bedarf es anderer Methoden (Schütze 1987: 243ff, 250).

In einer Erzählungen versucht eine berichtende Person, eine unbeteiligte an einem Erlebnis teilhaben zu lassen (Küsters 2006: 22). Gleiches gilt für das narrative Interview, in dem die interviewte Person versucht, dem Gegenüber die Zusammenhänge eines Erlebnisses samt den damit gesammelten Erfahrungen plausibel zu vermitteln. Dies wird entlang einer *Stegreiferzählung* provoziert, also einer Situation, auf die die interviewte Person sich nicht vorbereiten konnte (Rosenthal/Loch 2002: 3; Schütze 1987: 237). Die Spontanität der Erzählung evoziert bei der erzählenden Person Zugzwänge. Der *Gestaltschließungszwang* führt dazu, dass sämtliche Teilereignisse im Gesamtzusammenhang zur Sprache kommen müssen, damit die Erzählung verständlich wird. Der Gesamtzusammenhang muss stark gerafft wiedergegeben werden; die erzählende Person unterliegt einem *Kondensierungszwang.* Sie muss sich entscheiden, was in der Erzählung thematisiert wird. Zudem sieht sie sich zum Argumentieren veranlasst – sie wird kausale und motivationale Verknüpfungen zwischen den einzelnen Ereignissen darstellen und so deren tatsächliche Chronologie schildern. Hierin drückt sich der *Detaillierungszwang* aus. In ihrem Zusammenspiel bewirken diese Bedingungen, dass die erzählende Person auch solche Aspekte preisgibt, die ihr unangenehm sind, und die sie in einer anderen Kommunikationsform als der Erzählung leichter verheimlichen könnte (Schütze 1987: 255, 1976: 224f). Indem die logische Verkettung der Ereignisse zwangsläufig wiedergegeben werden muss, werden die Bedingungen und Orientierungen, die das Handeln rahmen, offenkundig. Zwar gelten diese Zugzwänge auch in Argumentationen und Beschreibungen, allerdings nicht in der Intensität wie in Erzählungen (Küsters 2006: 25ff): „Das narrative Interview zeichnet sich gerade dadurch aus, dass es den Erzählenden einem Zwang zur realitätsgetreuen Rekonstruktion vergangener Ereignisse aussetzt, ohne dass der Druck vom Interviewer auszugehen scheint oder gar das situative Klima das Interview gefährden könnte“ (Lamnek/Krell 2010: 329). Nur sprachlich gewandte Personen dürfte es gelingen, eine Erzählung zu manipulieren und alternative Handlungsabläufe vorzutäuschen (Lamnek/Krell 2010: 329).

Das Thema des Interviews wird so gewählt, dass es den angestrebten Erkenntnisgewinn einschließlich kritischer Aspekte zu erfassen vermag, diese jedoch nicht direkt anspricht, sondern per Zugzwänge offenlegt. Es gilt, die Erhebungsphase so zu gestalten, dass die interviewte Person ihre Narration aufrechterhält. Der Erzählstimulus zu Beginn des Interviews in Form einer einzigen Frage muss *erzählgenerierend* sein. Weitere Gelingensbedingungen für das Interview liegen darin, dass die interviewte Person von dessen Sinnhaftigkeit und der Relevanz der eigenen Erzählung überzeugt ist. Die Kunst besteht dann darin, zu überzeugen, an der Untersuchung teilzunehmen, ohne bereits zu viele Informationen preiszugeben, sodass in der Erhebungssituation tatsächlich eine spontane, unvorbereitete Stegreiferzählung auf den Erzählstimulus folgen kann. Sofern Berufsbiografien untersucht werden, empfiehlt sich die Bitte um die Erzählung der gesamten Lebensgeschichte, da auch Erfahrungen aus der Kindheit von

Bedeutung sein können. Damit das Interview erfolgreich verläuft, unterstützt die interviewende Person das Gegenüber, indem sie Aufmerksamkeit signalisiert und für eine angenehme Gesprächsatmosphäre sorgt. Weiterhin meidet sie es, das Gegenüber zu unterbrechen, da die Zugzwänge dann besser greifen. Sie bringt sich erst wieder in das Gespräch ein, wenn die interviewte Person signalisiert, dass sie ihre Erzählung beendet hat (Küsters 2006: 55, 60, 66; Rosenthal/Loch 2002: 3f, 10; Schütze 1987: 238f, 255, 1976: 226ff).

Die erste Phase des Interviews, die *Haupterzählung*, erfolgt als Reaktion auf den Erzählstimulus. Die interviewende Person konzentriert sich während dieser Phase darauf, Erzähllücken und andere Brüche im Erzählfluss zu erkennen und zu notieren. Darauf basierend hat sie in der sich anschließenden Phase des *immanenten Nachfragens* die Gelegenheit, nachzuhaken. Dazu stellt sie ebenfalls erzählgenerierende Fragen. Die wiederrum darauf folgende Phase des *exmanenten Nachfragens* bietet der Interviewer*in die Gelegenheit, eigene Themen einzubringen (Küsters 2006: 21f, 47, 59, 61).: „Hier unterscheidet sich das narrative Interview nicht von Erhebungsformen mit stärkerer Interviewerzentrierung. Der Unterschied liegt lediglich darin, dass man mit der Themensetzung durch den Interviewer und dem Anzielen von Beschreibungen und Argumentationen erst dann beginnt, wenn man die erzählerische Darstellung des Themas durch den Befragten erhoben hat. Die Phase der exmanenten Nachfragen lässt sich ausweiten bis hin zu einer Art Leitfadeninterview“ (a. a. O.: 64). So soll die interviewte Person in ihrer persönlichen Relevanzsetzung nicht beeinflusst und zugleich sichergestellt werden, dass die anvisierten Informationen erhoben werden (a. a. O.: 59).

Um Beeinflussungen zu vermeiden, werden sozioökonomische Daten bestenfalls erst nach dem Interview erhoben. Unmittelbar nach dem Interview erfolgt dessen Protokollierung: Dazu werden etwa Stimmungen, Störungen, erste Interpretationen des Materials in Bezug zur Forschungsfrage oder wichtige Ereignisse, die sich vor oder nach der Audioaufzeichnung ergaben, reflektiert und notiert (a. a. O.: 64f). Das aufgezeichnete Interview wird transkribiert und kann so tiefergehend analysiert werden (Schütze 1987: 14, 241). Dazu eignen sich verschiedene hermeneutische Verfahren; die Wahl hängt von der Erkenntnisabsicht ab. Sollen Sinnstrukturen untersucht werden, so kann etwa die GTM dienlich sein (Küsters 2006: 85f).

6.4.3 Problemzentriertes Interview

6.4.3.1 Grundüberlegungen

Das von Witzel geprägte problemzentrierte Interview (PZI) zielt ab „[…] auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000: 1). Es geht darum, die „[…] Eigenleistungen des Subjekts im Umgang mit gesellschaftlichen Gegebenheiten, beim Entwi-

ckeln eigener Ansprüche in Beruf, Partnerschaft und Familie, bei der Verarbeitung von biographischen Erfahrungen sowie beim Nutzen von eigenen Ressourcen und Handlungsspielräumen für private und berufliche Pläne“ (a. a. O: 2) einzufangen. Ermittelt werden soll, wie das Subjekt sich auf einen Handlungskontext bezieht und welche Sinnzusammenhänge, Intentionen und Orientierungen es in der Auseinandersetzung mit der Realität als Grundlage für sein Handeln entwickelt (Witzel 1985: 230, 1982: 67f).

Anders als der Terminus erwarten lässt, verbirgt sich hinter dem PZI eine Methodentriangulation, die sich aus der biografischen Methode, Fallanalyse, Gruppendiskussion und dem qualitativen Interview zusammensetzen kann. Das Herzstück dieser Methodentriangulation ist das Interview, denn dank seines kommunikativen Charakters kann es die Indexikalität der Alltagserfahrung produktiv erfassen (Witzel 1985: 235ff, 1982: 66f, 75, 86, 88). Die *Gegenstandorientierung* des PZI begründet die spezifische Kombination sowie Schwerpunktsetzung der Teilelemente in der Methodentriangulation. Auch die Umsetzung der einzelnen Teilelemente ist situativ-variabel zu handhaben. So können im Interview, abhängig von der individuellen Eloquenz der befragten Person oder der Umfänglichkeit ihrer Ausführung, narrative oder dialogische Anteile überwiegen (Mayring 2016: 68; Witzel 2000, 1982: 67, 70). Zwar wird Studienteilnehmer*innen allgemein eine basale narrative Kompetenz unterstellt, doch Persönlichkeitsmerkmale wie Intro- oder Extravertiertheit moderieren das Ausmaß und/oder die Bereitschaft zur Narration (Lamnek/Krell 2010: 330).

Das PZI ist *problemorientiert* – die forschende Person fokussiert eine abgesteckte, gesellschaftlich relevante Problemstellung zu bereits relativ gut erforschten Untersuchungsgegenständen. Dank ihrer Vorkenntnisse kann die forschende Person im Interview gezielt problemorientierte Fragen stellen (Witzel 1985: 230, 1982: 67f). Begründet wird diese deduktive Vorgehensweise mit den Präkonzepten, und seien es Alltagskonzepte, über die die forschende Person unvermeidlich verfügt – sie gleicht also mitnichten einer tabula rasa. Im Rahmen des PZI wird es vorgezogen, die Untersuchung auf wissenschaftliche denn auf implizite Alltagskonzepte zu gründen. Die forschende Person setzt sich daher bereits vor der Untersuchung mit z. B. Fachliteratur oder Expert*innenwissen zur Problemstellung auseinander, um eigene Konzepte zu entwickeln (Lamnek/Krell 2010: 333; Witzel 2000, 1985: 231). Doch die Methode ist nicht völlig theoriegeleitet. Erkenntnisse werden entlang eines induktiv-deduktiven Prozesses gewonnen, der die angestrebte Theorien(weiter)entwicklung anregen soll (Mayring 2016: 68ff; Lamnek/Krell 2010: 333; Witzel 2000).

Die induktiv-deduktive Programmatik zeigt sich im Auswertungsprozess: Die zur Vorbereitung entwickelten Konzepte werden als vorläufig angesehen. Sie werden mit den Erkenntnissen aus der empirischen Analyse konfrontiert und ggf. weiterentwickelt. Indem sie die forschende

Person inhaltlich sensibilisieren, die Untersuchung kanalisieren und fokussieren, ohne dabei einen absoluten Charakter anzunehmen, gleichen sie mehr „sensitizing concepts“ (Blumer 1954: 8) denn „definitive concepts“ (ebd.). Mit dieser „elastischen Vorgehensweise“ (Witzel 2000: 3) soll verhindern werden, dass dem erhobenen Material in der empirischen Analyse die ursprünglichen Konzepte aufoktroyiert und die subjektive Problemsicht der befragten Person verzerrt werden. So besteht die Chance, neues theoretisches Wissen hervorzubringen, das in der weiteren Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand wiederrum als Vorwissen dienen kann. Das PZI folgt damit dem theoriegenerierenden Verfahren der GTM. Im flexiblen Umgang mit den Konzepten und der Rückkoppelung dieser auf das Datenmaterial drückt sich die *Prozessorientierung* des PZI aus (Witzel 2000, 1985: 231ff, 1982: 69ff).

Um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, bringt die interviewende Person ihr Interesse an der subjektiven Sichtweise des Gegenübers zum Ausdruck – die interviewte Person sollte sich ernst genommen, jedoch nicht ausgehorcht fühlen. Idealerweise entwickelt sie dann die Bereitschaft, ihre subjektive Sichtweise zu teilen. Eine solche Gesprächskultur erleichtert es ihr auch, Rückfragen zu stellen und Aussagen ggf. zu revidieren. Es wird davon ausgegangen, dass so ehrlichere, reflektierte und damit auch genauere Antworten als auf der Grundlage eines Fragebogens oder einer geschlossenen Umfragetechnik erhoben werden können (Witzel 2000, 1982: 73-77, 1985: 234; Mayring 2016: 69).

6.4.3.2 Datenerhebung und -auswertung

Aufgrund seiner Relevanz für diese Untersuchung steht das Interview als Teil der Methodentriangulation im Folgenden im Fokus der Betrachtung und wird dabei ebenfalls mit PZI abgekürzt. Umgesetzt wird es entlang von vier Instrumenten (Kurzfragebogen, Leitfaden, Audioaufnahme, Postskript): Mit dem standardisierten *Kurzfragebogen* werden sozioökonomische Daten der interviewten Person erfasst, die die Interpretation des weiteren Datenmaterials unterstützen können. Die Erhebung dieser Informationen wird dem Interview bewusst ausgelagert, damit dieses keinen Frage-Antwort-Charakter annimmt. Sie kann vor dem eigentlichen Interview erfolgen, um die interviewte Person inhaltlich auf das Interview einzustimmen und einen erleichterten Gesprächseinstieg zu finden, es ist jedoch auch möglich, sie dem Interview nachzulagern (Mayring 2016: 67; Lamnek/Krell 2010: 334f; Witzel 2000, 1985: 236, 1982: 90).

Der *Leitfaden* spiegelt das Erkenntnisinteresse sowie die zugrundeliegenden Konzepte inhaltlich wider. Dazu werden, gegliedert nach untergeordneten Themen, Fragen aufgeführt, die das Gespräch auf subtile Weise tragen sollen. Es handelt sich um *erzählgenerierende*, offene Fragen, die Narrationen anstoßen sollen. Um sich dem Erkenntnisinteresse zielgerichtet und effektiv nähern zu können, wird zudem auf der Grundlage deduktiv abgeleiteter Fragen *verständ-*

nisgenerierend nachgefragt. Insgesamt soll der interviewten Person so methodisch Raum gegeben werden, ihre subjektive Sinnzuschreibung mit individueller Relevanzsetzung narrativ darzustellen. Dieses Vorgehen strukturiert die Interviews teilweise, was ihrer Vergleichbarkeit dienlich ist. Im Gesprächsverlauf dient der Leitfaden außerdem als Gedächtnisstütze – sind die für den angestrebten Erkenntnisgewinn relevanten Inhalte bereits zur Sprache gekommen? Entlang des Leitfadens kann auch das Vorwissen der forschenden Person nachvollzogen werden, was die Transparenz im Forschungsprozesses fördert (Mayring 2016: 67-70; Lamnek/Krell 2010: 333; Witzel 2000, 1985: 236f, 244f, 1982: 75, 77, 90).

Das Interview wird mit dem Einverständnis der interviewten Person *aufgezeichnet* und später vollständig transkribiert, um so analysiert werden zu können. Außerdem entlastet die Aufnahme die interviewende Person vom Protokollieren, sodass sie ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf verbale und non-verbale kommunikative Aspekte des Gesprächs konzentrieren und situativ auf diese reagieren kann (Mayring 2016: 70; Witzel 2000, 1985: 237, 1982: 91).

Nach dem Interview wird ein *Postskript* angefertigt, in dem erste interpretative Einschätzungen zum Material, Besonderheiten oder Auffälligkeiten des Interviews oder Inhalte, die vor oder nach der Aufzeichnung besprochen wurden, notiert werden. Sie können relevant sein für die spätere Analyse sowie die kriteriengeleitete Genese des Samples, das zur *theoretischen Sättigung* führen soll (siehe oben) (Lamnek/Krell 2010: 335; Witzel 2000, 1985: 238, 1982: 92).

Die Auswertungsmethode wird gegenstandsorientiert ausgewählt und angepasst. Eine Kombination mit der GTM ist möglich (Witzel 2000).

6.4.4 Leitfadengestütztes Interview Helfferich

Helfferich (2011) empfiehlt es, Interviews auf der Grundlage eines *teilnarrativen* Leitfadens zu führen, „[…] wenn einerseits subjektive Theorien und Formen des Alltagswissens zu rekonstruieren sind und so maximale Offenheit gewährleistet sein soll, und wenn andererseits von den Interviewenden Themen eingeführt werden sollen und so in den offenen Erzählraum strukturierend eingegriffen werden soll“ (a. a. O.: 179). Einsatz findet er, wenn das Erkenntnisinteresse Themenfelder betrifft, die von der befragten Person von alleine möglicherweise nicht auf Anhieb offengelegt werden, wie etwa „[…] bestimmte private Aspekte der Biografie“ (a. a. O.: 180). Dem Offenheitsprinzip der qualitativen Sozialforschung folgend, sollen narrative Phasen im Interview jedoch überwiegen (ebd.).

Ein teilnarrativer Leitfaden kann per *SPSS-Methode* erstellt werden. Zunächst werden Fragen zu allen Aspekten gesammelt (*S* wie *Sammeln*), die untersucht werden sollen. Sie werden im zweiten Schritt (*P* wie *Prüfen*) auf ihre Eignung geprüft, indem sie mit Hilfe von Prüffragen selektiert und reduziert werden. Um dem Offenheitsprinzip nicht zu widersprechen, sollte der

Leitfaden nicht zu viele Fragen enthalten. Faktenfragen, die dem Interview einen Frage-Antwort-Charakter verleihen würden, werden in den Kurzfragebogen ausgelagert. Solche, von denen zu erwarten ist, dass sie beantwortet werden, ohne dass sie explizit gestellt werden müssen, werden gestrichen. Ebenso wie solche, die das Vorwissen, Erwartungen sowie Prä-Konzepte der forschenden Person bestätigen sollen. Fragen mit hohem Abstraktionsgehalt sind ebenfalls zu vermeiden. Geeignete Fragen provozieren Narrationen und vermögen es, Unbekanntes, Unerwartetes sowie das Besondere des Falls zu Tage zu bringen (a. a. O.: 180, 182ff). Im dritten Schritt (*S* wie *Sortieren*) werden die restlichen Fragen nach Bedarf geordnet, wobei nicht mehr als vier Fragencluster entstehen sollten. Im letzten Schritt (*S* wie *Subsumieren*) entsteht die Struktur des Leitfadens. Für jedes Cluster wird versucht, eine übergeordnete, erzählgenerierende Frage zu finden, der die anderen Fragen zugeordnet werden können. Sie dient als Einstieg in einen inhaltlichen Block und soll so formuliert sein, dass die interviewte Person bereits viele relevante Aspekte automatisch in ihre Ausführung einwebt. Diese Frage wird in der ersten Spalte des tabellarischen Leitfadens notiert. Die zweite Spalte fungiert als „Checkliste“, mit deren Hilfe schnell überprüft werden kann, ob der jeweilige Aspekt bereits angesprochen wurde. In der dritten Spalte finden sich die ausformulierten Fragen, die in jedem Interview gleich formuliert werden sollten. In der vierten Spalte finden sich Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen (a. a. O.: 185, 187). Diese Struktur soll in der Interviewsituation Übersichtlichkeit stiften, praktikabel sein und Platz für Notizen bieten. Die interviewende Person sollte mit dem Fragebogen gut vertraut sein, denn so ist sie in der Lage, dessen Fragen, angepasst an die Erzähllogik der erzählenden Person, flexibel zu stellen, ohne dabei abzulesen. Sie soll sich ganz dem Gespräch – nicht dem Leitfaden – widmen (a. a. O.: 180f, 189). Vor den relevanten Interviews sollten Probeinterviews geführt werden, um die Funktionalität des Leitfaden zu überprüfen und um methodisch versierter zu werden (Mayring 2016: 69).

Vor der Umsetzung des Interviews wird von den teilnehmenden Personen eine schriftliche Einwilligung zur Teilnahme am Interview eingeholt. Darin wird die Anonymisierung der Daten, der vertrauliche Umgang mit selbigen, sowie ihre Löschung nach abgeschlossener Untersuchung zugesichert (Helfferich 2011: 190ff).

6.4.5 Sozial distanzierte qualitative Interviews

Während Telefoninterviews in der quantitativen Forschung eine verbreitete Erhebungsmethode darstellen (Häder et al. 2019; Schulz/Ruddat 2012: 40), scheint in der Literatur vornehmlich davon ausgegangen zu werden, dass die Interviewpartner*innen sich beim qualitativen Interview persönlich treffen. Sozial distanzierte Alternativen, wie Internet-basierte Videotelefonate, Chats oder Telefoninterviews, wurden demgegenüber bisher selten diskutiert und angewandt. Die COVID-19-Pandemie forderte die *Scientific Community* jedoch dazu auf, neue gangbare Wege der Feldforschung zu finden, die trotz *social distancing* umsetzbar waren. Es

handelt sich dabei um auf technischer Innovation basierende Adaptionen allgemein akzeptierter qualitativer Forschungsmethoden. Daher wird der Rückgriff auf sie in pandemischen Zeiten als naheliegend empfunden (Lupton 2021: 6; Lobe et al. 2020; Dröge 2020; Archibald et al. 2019; Schulz/Ruddat 2012: 2, 12; Chen/Hinton 1999).

Die genannten Methoden bieten darüber hinaus noch weitere Vorteile, verglichen zum traditionellen *Face-to-Face*-Interview, wie einen geringeren zeitlichen, finanziellen und praktischen Aufwand, die Möglichkeit, große Distanzen auszuhebeln sowie Personenkreise zu erreichen, die es sonst nur schwerlich sind – etwa Mütter mit kleinen Kindern und/oder beruflich stark eingebundene Personen. Der Rückgriff auf Technik-gestützte Kommunikation wird daher empfohlen, insbesondere in solchen Fällen, in denen der Verzicht auf sie einem Verzicht von Interviews gleichkäme, die in die Untersuchung einfließen könnten (Lupton 2021: 6; Schulz/Ruddat 2012: 33, 41; Mann/Stewart 2000: 17f; Chen/Hinton 1999: 1.2, 9.1f).

Mehr noch wird argumentiert, dass sie klassischen Umsetzungsformen auch außerhalb pandemischer Zeiten vorgezogen werden können, denn sie können die Güte des Materials positiv beeinflussen. So konnten Telefoninterviews, verglichen mit Face-to-Face-Interviews, sogar zu qualitativ hochwertigerem Material führen, weil sehr persönliche, intime Sachverhalte freier angesprochen werden können. Dieser Effekt ist womöglich zurückzuführen auf eine gesteigerte Anonymität während der Gesprächssituation sowie die Möglichkeit für die Befragten, sich autonom eine für sie angenehme Umgebung zu schaffen. Außerdem ist die wissenschaftliche Dimension des Gesprächs weniger präsent, etwa weil kein Aufnahmegerät sichtbar ist (Schulz/Ruddat 2012: 25f, 29, 32, 38f). Zwar wird auch die körpersprachliche Kommunikation reduziert, deren Bedeutung für viele qualitative Forschungen nicht geleugnet werden kann, doch Schulz und Ruddat (2012) relativieren: „Bei bestimmten Fragestellungen können Gestik und Mimik etc. aber auch sekundär sein, z.B. wenn der Fokus […] auf dem Inhalt des Gesagten liegt. Von diesem Standpunkt aus gesehen kann ein Telefoninterview denselben Zweck wie ein persönliches Interview erfüllen“ (a. a. O.: 27). Die Autor*innenschaft befindet es sogar als vorteilhaft, wenn die interviewende Person nicht durch Gestik und Mimik abgelenkt wird, sondern sich gänzlich auf das gesprochene Wort konzentrieren kann (ebd.). Dröge (2020) findet, dass die Videofunktion „[…] für ein qualitatives Interview nicht unbedingt nötig [ist]“ (ebd.) – es kann sich nach den Wünschen der befragten Person und den technischen Möglichkeiten gerichtet werden (ebd.). Online- und Telefoninterviews können das traditionelle Methodenrepertoire der qualitativen Sozialforschung somit sinnvoll erweitern und wurden auch schon erfolgreich in Studien, z. B. Doktorarbeiten, eingesetzt (Schulz/Ruddat 2012: 3, 41; Chen/Hinton 1999: 2.1, 14.1). Forschende sollten sich sogar mit solchen neuen Methoden der Feldforschung vertraut machen, um auch in Ausnahmesituationen, wie unter pandemischen Bedingungen, handlungsfähig zu bleiben (Lobe et al. 2020: 6).

Um fruchtbare Telefon- oder Onlineinterviews zu führen, sollten die allgemeinen Regeln der qualitativen Interviewführung beachtet werden. Insbesondere bei rein auditiven Interviews ist die interviewende Person aufgefordert, akustisch Aufmerksamkeit zu signalisieren. Außerdem sollten alle Beteiligten mit der entsprechenden Technik vertraut sein (Dröge 2020). Lobe et al. (2020) gehen davon aus, dass dies, insbesondere aufgrund der Erfahrung mit der COVID-19-Pandemie, für viele Gesellschaftsmitglieder zutrifft. Dennoch sollten Forschende die Teilnehmenden im Vorfeld instruieren. Dazu gehört die Bitte, Störfaktoren zu beseitigen. Zudem sollten die technischen Voraussetzungen besprochen und geprüft werden, wie etwa die Stabilität der Internetverbindung, die Funktionsfähigkeit der Software inklusive Aufnahmefunktion, der Lautsprecher, Mikrophone und (ggf.) Kamera (a. a. O.: 2; Lupton 2021: 7; Dröge 2020).

Soll das Interview via Videotelefonie umgesetzt werden, sind beispielsweise Zoom und Skype technisch geeignete Softwares. Denn ihre Tonqualität ist ausreichend und sie erlauben es, das Gespräch aufzuzeichnen, wozu allerdings das Einverständnis der interviewten Person eingeholt werden muss. Zudem sind sie in ihrer Bedienung relativ einfach zu handhaben und auch aufgrund ihrer Popularität Nutzer*innen-freundlich. Abgewogen werden müssen allerdings Themen des Datenschutzes (Dröge 2020; Lobe et al. 2020: 6).

6.4.6 Transkription

Die tiefergehende interpretative Analyse des Datenmaterials basiert auf wörtlichen Transkripten, also der vollständigen Verschriftlichungen der Interviews. Diese Materialaufbereitung ist für die ausführliche Auswertung unverzichtbar, denn sie erlaubt dessen Codierung. Wie detailgetreu transkribiert wird, hängt vom Erkenntnisinteresse und von forschungspraktischen Gründen ab. Wenn die semantisch-inhaltliche Dimension des Materials im Fokus der Analyse steht, genügt es, das gesprochene Wort ins normale Schriftdeutsch zu übertragen. Dialekte und andere sprachliche Besonderheiten werden dann nicht abgebildet, sondern bereinigt, ebenso wie Satzbau- und stilistische Fehler. Das vereinfacht die Lesbarkeit und spart Zeit. In kommentierten Transkripten werden zudem interpretationswürdige Aspekte wie Pausen, Betonungen, Lachen etc. festgehalten. Transkripte werden nach einem offengelegten Regelwerk erstellt, damit sie nachvollziehbar und einheitlich sind und wissenschaftlichen Standards genügen. Sowohl die Transkription als auch Datenanalyse können software-gestützt umgesetzt werden (Mayring 2016: 89ff; Dresing/Pehl 2015: 18ff; Kuckartz et al. 2007: 27ff).

6.5 Details zur Untersuchung

6.5.1 Akquise

Das zugrundeliegende Forschungsinteresse erforderte es, dass das Sample einige spezifische Kriterien erfüllte. Gesucht wurden demnach Frauen, …

- … die ein ingenieurwissenschaftliches Studium absolviert hatten,
- … im öffentlichen Dienst tätig sind,
- … sich in einer gemischt-geschlechtlichen Paarbeziehung befinden oder alleinerziehend sind und
- … deren jüngstes Kind maximal sechs Jahre alt war als die Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufgenommen wurde.

Um diese Zielgruppe zu akquirieren, wurde ein entsprechendes Gesuch formuliert und über Newsletter einschlägiger beruflicher Netzwerke (z. B. *deutscher ingenieurinnenbund e.V.*, die Förderlinie *ProCareer.MINT* von *Mentoring Hessen*) vertrieben. Außerdem wurden relevante Ämter (z. B. *Landesamt für Bauen Brandenburg*, *Thüringer Landesamt für Bau und Verkehr*) sowie berufsbildende Schulen mit Technikbezug angeschrieben. Das Gesuch wurde ferner an Mediatoren (Lehrende an Universitäten mit fachlichem Bezug) sowie in meinem privaten sozialen Netzwerk weitergegeben. Anschließend verbreitete es sich nach dem Schneeball-Prinzip und interessierte Ingenieurinnen meldeten sich bei mir. Um im Sinne der GTM Kontrastfälle zu finden, wurden zudem potentielle Studienteilnehmerinnen gezielt angeschrieben. Hierbei handelte es sich um Professorinnen eines ingenieurwissenschaftlichen Faches. Bis zur Interviewsituation erfolgte der Kontakt zu den Teilnehmerinnen (TN) ausschließlich per E-Mail. Das Thema wurde dabei knapp umrissen, ohne zugleich zu viele Details preiszugeben.

6.5.2 Datenerhebung und Analyse

Die Interviews zur Untersuchung wurden zwischen Juni und August 2020 umgesetzt. Angesichts der pandemischen Ausnahmesituation wurden die Einzelinterviews online, gestützt auf einer Video-Telefonie-Software (Skype), und einmal auch telefonisch durchgeführt. Ein qualitatives Design gebot sich, da subjektive Sinnzusammenhänge erfasst werden sollten. Züge eines narrativen und eines leitfadengestützten Interviews wurden methodisch integriert, um von den Vorteilen beider Methoden profitieren zu können. Der Fokus wurde auf das narrative Interview gelegt, um die interviewte Person bestmöglich dabei zu unterstützen, ihr subjektives Relevanzsystem zu entfalten. Es gewährt zudem Offenheit, selbst wenn schon Vorannahmen existieren. Außerdem bietet es sich bei biografischen Forschungsanliegen an. Das leitfadengestützte Interview kam ergänzend zum Einsatz, wenn relevante Fragen unbeantwortet oder Narrationen zu unergiebig geblieben waren. Der Interviewleitfaden (siehe Anhang) setzte sich daher zusammen aus einem Erzählstimulus im Sinne des narrativen Interviews, der dazu anregte, das ganze Leben zu erzählen, und dem Leitfaden für das PZI, konzipiert nach Helfferich.

Um an methodischer Souveränität zu gewinnen, die Interviewsituation zu erproben und den Leitfaden zu testen, wurden vor den untersuchungsrelevanten Interviews zwei Probeinterviews

geführt, die jedoch nicht analysiert wurden und damit auch nicht in die Untersuchungsergebnisse einflossen. Vor dem Interview wurde die Anonymisierung der Daten, der vertrauliche Umgang mit selbigen sowie deren Löschung nach Beendigung der Untersuchung zugesichert. Unter der Prämisse der Zustimmung wurden die Interviews aufgezeichnet und transkribiert. Das Einverständnis zur Nutzung des Materials unter den bekannten Bedingungen wurde von den Studienteilnehmerinnen schriftlich, per E-Mail bestätigt. Im Nachgang eines jeden Interviews hielt ich umgehend Merkmale der Interviewsituation, erhebungsrelevante Informationen, die vor oder nach der Aufzeichnung von der TN genannt wurden, sowie vorläufige Antworten auf die Forschungsfragen in einem Begleitprotokoll (siehe Anhang) fest. Außerdem wurde den TN nach der Interviewsituation ein Fragebogen (siehe Anhang) zukommen gelassen, um soziodemografische Daten und die aktivitätsbezogene Zeitverwendung des Paares zu erheben. Die Transkription erfolgte regelgeleitet (siehe Anhang) und Software-gestützt (*f4*). Die Transkripte sowie die Begleitprotokolle wurden mithilfe der Software *MAXQDA* und auf Basis des GTM-Codierparadigmas codiert und analysiert. Die soziodemografischen Angaben und Zeitverwendungsdaten flossen ebenfalls in die Analyse mit ein.

7 Fallbeschreibungen und -analyse

Die 15 untersuchten Einzelfälle, auf denen die vorliegende Studie fußt, werden in der Folge gleich strukturiert beschrieben. Zu Beginn steht eine *Reflexion*, in der ggf. spezifische Merkmale und Auffälligkeiten der Erhebungssituation transparent gemacht werden. Die Grobstruktur der weiteren Darstellung ist dem GTM-Codierparadigma (Kapitel 6.3) nach Strauss nachempfunden. Sie ist demnach unterteilt in die *intervenierenden Bedingungen*, den *Kontext*, die *ursächlichen Bedingungen*, *Handlungen und Interaktionen* sowie *Konsequenzen*. Die Feinstruktur der individuellen Falldarstellungen entspricht den Konzepten und Kategorien, die sich im Zuge der Analyse weiter herauskristallisierten.

7.1 Fall 1

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde telefonisch geführt und dauerte anderthalb Stunden, was dem Zeitfenster entsprach, das die TN angesichts ihres hohen Arbeitspensums einräumen konnte. Die zeitliche Limitation beeinträchtige das Gespräch jedoch nicht. Die TN befand sich in ihrem Büro, die Interviewerin im Homeoffice – beide waren ungestört. Die TN erweckte einen lebhaften und fröhlichen Eindruck und öffnete sich. Auf den Erzählstimulus reagierte sie mit einer ausführlichen Narration, sodass die meisten Fragen bereits im narrativen Hauptteil beantwortet wurden. Die Interviewerin konnte sich im Gespräch daher weitgehend zurückhalten.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (48) studierte nach dem Abitur Architektur mit dem Schwerpunkt Städtebau (1992-1999, Dipl.-Ing.). Nach dem Diplom erwerbsarbeitete sie als Angestellte projektweise oder vorübergehend für verschiedene privatwirtschaftliche Architekturbüros. Sie nahm zügig ein Aufbaustudium für Altbauinstandsetzung auf (2000-2001). Die ersten Jahre ihrer Berufstätigkeit waren von Phasen der Arbeitslosigkeit geprägt. Zeitweise war sie auf selbständiger Basis tätig. 2007 nahm sie im öffentlichen Dienst ein Referendariat im Bereich Hochbau auf (2007-2009) und wurde dort anschließend Projektleiterin. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie als Projekt-, Bereichs- und stellvertretende Niederlassungsleiterin in einer Organisation des Landes für Bau- und Immobilienmanagement tätig. Sie bereitet sich darauf vor, eine eigene Niederlassung zu leiten. Sie ist verbeamtet und übt eine VZ-Beschäftigung (41 Wochenstunden + Überstunden) aus. Zwischen Erwerbs- und Wohnstätte pendelt sie derzeit 45, künftig 60 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und den gemeinsamen Kindern (9, 14) in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner ist diplomierter und zweifach promovierter Architekt (Dipl. Ing., Dr. ing., Dr. phil.). Er ist im Umfang einer TZ-Beschäftigung auf freiberuflicher Basis im kulturwissenschaftlichen Bereich tätig und erwerbsarbeitet von zu Hause aus. Die TN ist die Hauptverdienerin der Familie bzw. Familienernährerin, denn trotz seiner sehr hohen beruflichen Qualifikationen hat ihr Partner seit Jahren nur geringe oder keine finanziellen Einnahmen.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN nimmt an, dass Tätigkeiten, die mit der Übernahme von Verantwortung verbunden sind, in einem privatwirtschaftlichen Architekturbüro an ein Erwerbsvolumen von 50 bis 60 Wochenstunden gebunden sind. Im öffentlichen Dienst hingegen dürfen auch Führungskräfte ein reguläres VZ-Erwerbsvolumen reduzieren. Das fördere die Geschlechtergerechtigkeit, denn so würden auch Frauen in Programme zur Vorbereitung auf Führungspositionen aufgenommen werden. Auch wirke die konstante finanzielle Sicherheit des öffentlichen Dienstes familienfreundlich. Dieser stellt sie eine privatwirtschaftliche „Hire-und-fire“-Kultur (1: 513) gegenüber. Außerdem würde insbesondere verbeamteten Personen eine gute Bonität zugesprochen, sodass sie relativ leicht Kredite aufnehmen könnten, etwa um eine Wohnung für die Familie zu kaufen. Diese Sicherheitsmomente seien der Familienplanung zuträglich.

Als nachteilig am öffentlichen Dienst empfindet sie die strukturell bedingte Trägheit von Prozessen, einschließlich Veränderungsprozessen. Aus diesem Grunde, aber auch wegen limitierter Budgets sowie Sicherheitsaspekten, sei die Digitalisierung nicht weit fortgeschritten. Sie relativiert das Vorurteil, Architekt*innen könnten im öffentlichen Dienst nicht kreativ tätig sein, indem sie erklärt, dass bereits Projektleiter*innen Gestaltungsfreiheit genössen, und dass demgegenüber in privatwirtschaftlichen Architekturbüros zuweilen sogar die Kleidungsetikette vorgeschrieben würde. Sie nimmt an, dass es im öffentlichen Dienst verglichen zu privatwirtschaftlichen Architektur- oder Ingenieurbüros mehr „Verwalter-Typen“ (1: 849) gibt, die nach der Maxime „[…] haben-wir-immer-schon-so-gemacht, machen wir so […]“ (1: 853) handelten, und demgegenüber weniger „Macher“ (1: 851), die eher „innovativ-visionär“ (1: 850) agierten.

Ihr Spielraum, die Erwerbsarbeit zu flexibilisieren, beläuft sich auf einen Kernarbeitszeit-freien Gleitzeitkorridor (6 bis 20 Uhr) sowie die Möglichkeit, das Erwerbvolumen zu reduzieren. Außerdem wird die Arbeitszeit in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Die Kappungsgrenze liegt bei 40 Überstunden, die mit bis zu drei Gleittagen monatlich geltend gemacht werden können. Außerregulär verfügt sie permanent über einen sogenannten „Boot-Stick“, der ihr bereits vor Jahren inoffiziell und kurzfristig bereitgestellt wurde, und der es ihr erlaubt, von zu Hause aus erwerbszuarbeiten. Um diesen bemühte sie sich auf Anraten ihrer ehemaligen Vorgesetzten, der sie ein größeres Verständnis für die Vereinbarkeitsproblematik nachsagt als ihrem aktuellen Vorgesetzten („Und da denkt sie halt mit, […] sie hat auch zwei erwachsene Kinder inzwischen, und mein jetziger Chef, das ist ein Single-Mann mit Mitte 50, ohne Familie und der kann das, glaube ich, gar nicht nachvollziehen, dass man als berufstätige Mutter, da noch im Hintergrund vielleicht […] Themen laufen hat, die einen auch noch irgendwie beschäftigen. […] aber bei der Chefin hab‘ ich schon so das Gefühl gehabt, dass sie auch schon diesen Fürsorgeaspekt…“, 1: 725-732). Mit dem permanenten Besitz über diesen Stick genießt sie ein Sonderrecht, denn andere Mitarbeiter*innen der Organisation können zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht und nach der bevorstehenden Einführung höchstens einmal im Monat von einem solchen Gebrauch machen. Für alle besteht die Möglichkeit, Telearbeit zu beantragen, wobei regulär eine Präsenzkultur gilt. Eine Corona-Dienstvereinbarung gestattet bestimmten Personengruppen vorübergehend HO.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN bedauert, dass das Betreuungspersonal der Krippe ihres zweiten Kindes von einem auf den anderen Tag komplett ausgetauscht wurde. Es änderte sich für das Kind erneut, als es im Jahr darauf in den Kindergarten überwechselte. Das Kind kommuniziert retrospektiv, dass es die Zeit im Kindergarten als „[…] GANZ schrecklich […]“ (1: 261) wahrnahm und weist bis heute Verhaltensauffälligkeiten auf, die die TN in Bezug zu den Wechseln setzt.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die Architektin verfolgt einen doppelten Lebensentwurf – sie verfolgt ihre Karriere und lebt zugleich für ihre Familie. Sie wollte immer das westdeutsche Arbeitsteilungsmodell ihrer Eltern reproduzieren: Ihr Vater war Richter und fungierte als Hauptverdiener der Familie. Ihre Mutter legte ihren Ausbildungsberuf nach dem Übergang in die Elternschaft nieder, wurde zur Hauptverantwortlichen für die Sorgearbeit und erwirtschaftete einen Zuerwerb. Die Firma, die sie gründete, entwickelte sich mit den Jahren zu einem großen Unternehmen („Meine Mutter […] hat dann mit meiner Geburt angefangen, in das Hausverwaltungsgeschäft einzusteigen. […] und dann hat sie das quasi so nebenher gemacht, […] und hat dann im Laufe ihres Lebens […] eine sehr große Firma aufgebaut […]. Also als Kind, für mich war es immer selbstverständlich, dass meine Mutter arbeitet, also deswegen bin ich so aufgewachsen, dass ich auf jeden Fall, also ich wollte immer Familie haben, […] und aber gleichzeitig eben war für mich auch immer klar, dass ich studieren werde, und dass ich berufstätig sein werde. Also das war für mich nie ein Widerspruch, oder nie irgendwie so eine Entscheidung Entweder-oder, sondern dadurch, dass meine Mutter das mir so vorgelebt hat, dass man eben…, also ich kannte es gar nicht anders […]“, 1: 14-31). Allerdings irritiert, verunsichert und besorgt es sie, nicht der internalisierten traditionellen Mutterrolle entsprechen zu können.

Neben der Familie sind ihr Freundschaften sehr wichtig: „[…] Familie ist SEHR wichtig, […] aber eigentlich find‘ ich, genau auf der gleichen Stufe sind die Freunde, also Freundschaften sind mir auch extrem wichtig und [.] die tun mir auch gut, also das gehört zu der Balance auch dazu, dass man da genug Zeit auch mit Freunden verbringen kann“ (1: 486-491).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN gibt ein *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zu erkennen. Es zeigt sich deutlich bei der Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie: Aufgrund der prekären Beschäftigungssituation ihres Partners und ihrer Erfahrung des Jobverlustes in der Privatwirtschaft lehnt sie ab, in dieser als Angestellte oder gar als beruflich Selbständige tätig zu sein. Insbesondere eine berufliche Selbständigkeit beider Elternteile erscheint ihr hinsichtlich der existentiellen Absicherung der Familie als zu riskant. Ihre Rolle als Familienernährerin entscheidet über ihr Erwerbsvolumen („[…] wir haben auch eine Wohnung gekauft […], haben 300.000 Euro Schulden, und […] da würde ich gar nicht auf die Idee kommen, in Teilzeit zu gehen oder irgendwie sowas, und das ist auch okay, weil ich meinen Job liebe […]“, 1: 351-354). Auch die Wahl des Studienganges traf sie aus dem *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* heraus (siehe unten).

Bedürfnis nach Inhalt

Alternativ zur Architektur hätte die TN gerne Kunst studiert oder eine Schauspielschule besucht. Aus der Annahme heraus, dass diese Ausbildungen „brotlose Kunst“ seien, entschied sie sich für das Architekturstudium, von dem sie annahm, dass es ihren *Bedürfnissen nach Inhalt* und *wirtschaftlicher Sicherheit* gerecht würde („[…] ich wusste immer, ich möchte Familie haben, und [.] ich möchte auch nicht so sehr immer irgendwie am Existenzminimum leben und das hat mich […] zur Architektur gebracht, weil ich gedacht [habe], 'Das ist was Kreatives, also da kann ich meine Kreativität befriedigen, aber das ist auch ein Ingenieursberuf, ein normal…, ich sag‘ mal, mit dem ich Geld verdienen kann‘, […] also ich hab‘ schon auch aus existenziellen Gründen so ‘ne Berufswahl getroffen. Und da sitzt man dann alle eineinhalb Jahre da beim Jobcenter, das hat mich […] nicht gerade so glücklich gemacht […]“, 1: 119-127).

Bedürfnis nach Autonomie

Sie schätzt den Gestaltungsspielraum, der ihr in ihrer Position zufällt und möchte die Organisation, für die sie erwerbsarbeitet, gestalten und weiterentwickeln, was für ihr *Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie* spricht. Als ihr Partner noch erwerbstätig war, hatte sie zudem ein *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (siehe unten).

Bedürfnis nach Dynamik

Die Ingenieurin strebt nach *persönlicher Weiterentwicklung*, sucht *Herausforderungen*, möchte *Verantwortung* übernehmen und interessenpolitisch motiviert *Veränderungen* anstoßen. Dafür spricht etwa ihr berufspolitisches Engagement sowie der Anspruch, den sie an sich als Führungskraft richtet („[…] ich hab‘ jetzt nicht gesagt, 'Ich möchte mal irgendwie Chef sein oder so', aber halt irgendwie Verantwortung tragen, [.] weil ich mir das nicht vorstellen kann, so einen Eight-to-five-Sachbearbeitungsjob zu machen, weil […] das ist mir zu tröge und zu langweilig auf Dauer, und da kenn‘ ich mich, also ich brauch‘ […] immer mal wieder so Herausforderungen und auch Horizonterweiterungen […]“, 1: 612-617 / „[…] dass man […] fürs Personal und für unseren Laden [.] Dinge erreicht, also Dinge vielleicht verbessert […], dass man da den Mund aufmacht, […] das ist so mein Antrieb oder Anspruch, dass ich eben sehr ungern jammere und meckere […]“, 1: 627-633 / „[…] dann denkt man, 'Okay, dann lohnt's sich auch, sich so ins Zeug zu legen, und irgendwie so 200 Prozent zu geben‘, weil es auch was bringt, […] man reißt ja dann auch wieder Leute mit […]“, 1: 744-746). Ihr *Bedürfnis nach Dynamik* zeigt sich auch in der Aufnahme des Referendariats, das als Führungskräfteentwicklungsprogramm zu verstehen ist. Zum Zeitpunkt des Interviews nimmt sie an einem kommunalen Kolleg teil, das auf einen weiteren beruflichen Aufstieg vorbereitet. Es ist zudem „eine Art von Ehre“ (1: 505) für sie, für eine öffentliche Einrichtung erwerbsarbeiten zu dürfen *(Prestige und Ehre)*.

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Früher übernahm die TN mehr Hausarbeit als ihr Partner. Nachdem sie einige Aufgaben an ihn übertrug, wenden heute beide zehn bis zwölf Wochenstunden dafür auf. Ausgelöst wurde dieser Umverteilungsprozess unter anderem durch eine Situation der körperlichen Überlastung der TN und einer damit verbundenen zweiwöchigen, ärztlich verordneten Erwerbspause. Seitdem ist ihr Partner für bestimmte Aufgaben der Wäschepflege verantwortlich; es ist nun an ihm, die „Trocknerwäsche“ zusammenzulegen, die eigentliche Wäschebehandlung übernimmt die TN jedoch lieber selbst („[…] mein Mann hat mal so einen 300-Euro-Kaschmeer-Pulli irgendwie normal gewaschen, der dann im Eimer war, und [lacht], […] dann hab‘ ich gedacht, 'Nee, ich mach‘ das, mir macht Wäsche nichts aus, ich mach‘ das gerne“, 1: 374-377). Außerdem bereitet er die tägliche Hauptmahlzeit der Familie zu – trotz seiner Abneigung gegenüber dem Kochen. Die Familie beschäftigte über mehrere Jahre eine Haushaltshilfe. Derzeit bekommt sie keine externe Hilfe, was die TN bedauert („[…] es war […] so, dass ich gesagt hab‘, also ein zweites Kind geht nur, wenn mein Mann noch mehr Aufgaben zu Hause übernimmt, weil es war [.] faktisch so, [...] also ich bin abends heim gekommen, ich hab‘ dann abends gesagt, 'Was wollt ihr essen?', ich hab‘ dann gekocht, die ganze Wäsche ist meins und ich durfte mir dann, also unsere Nachbarn hatten eine sehr nette, liebe Putzfrau, die haben wir uns auch nach meinem Staatsexamen dann geleistet. Da hat mein Mann noch gemeint, 'So, [unv.] das brauchen wir nicht', weil ich würde mir dann ja sowieso irgendwie Sachen suchen, […] auf jeden Fall hat das geklappt […]“, 1: 221-230).

Sorgearbeit

Ihr erstes Kind bekam die Architektin in einer Phase der Arbeitslosigkeit. Zu diesem Zeitpunkt war ihr Partner noch als Kurator in einem Museum beschäftigt. Als der Nachwuchs etwa ein Jahr alt war, nahm sie das Referendariat in VZ auf. Das Kind wurde in der Krippe und nachmittags von einer „Tagesoma“ betreut. Nach dem bestandenen Referendariat wurde sie zur Projektleiterin. Ihr Partner, dessen befristeter Vertrag inzwischen ausgelaufen war, übernahm weite Teile der Sorgearbeit, wie etwa die Kita-Eingewöhnungsphase, Abholdienste von der Kita, und Ärzt*innenbesuche. Die TN konnte so ihrer VZ-Tätigkeit nachgehen. Nach der sechsmonatigen Elternzeit des zweiten Kindes nahm sie ihre Erwerbsarbeit zunächst im Umfang einer VZ-nahen[34] TZ (35 Wochenstunden) wieder auf. Da sie der Stelle mit diesem Stundenvolumen jedoch nicht gerecht werden konnte, stockte sie nach einigen Monaten wieder auf

[34] Im Allgemeinen versteht man unter Vollzeit in Deutschland eine Arbeitszeit von etwa 35 bis 40 Stunden pro Woche, abhängig vom Tarifvertrag und der Branche. "Vollzeit-nah" könnte also beispielsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis 34 Stunden umfassen. Eine offizielle Definition von "Vollzeit-nah" gibt es in Deutschland nicht (Chat-GPT am 18.05.2024).

eine VZ-Tätigkeit (damals 42 Wochenstunden) auf. Zum Zeitpunkt des Interviews teilt sich das Paar die Kinderbetreuung paritätisch auf; beide leisten wöchentlich zehn bis 15 Stunden. Außerdem werden die beiden Kinder außerhalb der Pandemie täglich fünf bis sechs bzw. sechs bis sieben Stunden in der Schule betreut.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Der Blick der TN auf den öffentlichen Dienst ist deutlich durch ihre sozialisatorischen Erfahrungen geprägt: Ihr Vater war als Richter tätig und ihre Mutter befand, dass der Staat „der BESTE Arbeitgeber" (1: 150) sei. Die TN zog daher schon früh eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst in Betracht. Allerdings war die Aufnahme einer solchen zunächst nicht obligatorisch. So nahm sie die Stelle in einem kleinen, privatwirtschaftlichen Architekturbüro an, die ihr kurz vor der Beendigung ihres Studiums angeboten wurde, denn diese Gelegenheit bot ihr nicht nur einen unkomplizierten Berufseinstieg, sondern bereitete sie zudem auf ihren ursprünglichen Lebensentwurf vor, als Mutter ein eigenes Architekturbüro zu führen. Aus diesem Grund konnte sie sich nach dem Studium auch vorstellen, die vielseitige Aufgabe der Bauherrenvertretung für große privatwirtschaftliche Unternehmen zu übernehmen. Nicht in Frage hingegen wäre eine Tätigkeit in einem großen Architekturbüro gekommen, in dem sie sich auf *eine* Tätigkeit, wie z. B. Deckenplanung, hätte spezialisieren müssen.

Schließlich war es vor allem die Vorstellung von relativ guten Bedingungen, um Familie und Beruf bzw. Karriere (*Bedürfnis nach Dynamik*) miteinander zu vereinbaren, die die TN dazu bewog, sich im öffentlichen Dienst zu bewerben sowie außerdem die sozioökonomische Konstellation der Familie im Kontext ihres *Bedürfnisses nach wirtschaftlicher Sicherheit* („[…] als ich dann [.] quasi als Mutter hier […] saß mit meinem kleinen Kind, und mein Mann war arbeiten, hab' ich gedacht, 'So wie mach ich das jetzt?'. So in einem Architekturbüro arbeiten, so wie ich es gewohnt war, da hat man schnell mal 'ne 50-60-Stunden-Woche, [.] ich konnte mir nicht vorstellen, so als normale Angestellte, als verantwortungsvolle Angestellte in ein Architekturbüro zu gehen und gleichzeitig eben für ein Kind sorgen zu müssen und wollte eben nicht, […] dann als Teilzeit-Architektin nur noch irgendwie so Pillepalle-, untergeordnete Tätigkeiten machen. [Dann] hab' ich gedacht, 'Okay, dann ist eine Möglichkeit, eben eine Stelle in der Verwaltung […]', also Verwaltung hat natürlich das Image, und so ist [es] ja auch, dass eben Familie und Beruf besser vereinbar ist, und dass man eben trotzdem auch als Frau da Karriere machen kann […]", 1: 168-179 / „[…] ich hab' ja ursprünglich gedacht, ich hab' mal mein Architekturbüro, also so ein bisschen das Modell meiner Eltern, meine Mama selbständig und mein Mann beim Staat, also [das] ist jetzt bei uns umgekehrt, weil ich ja gemerkt habe, mein MANN ist der Selbständige, also er ist halt der totale Freigeist. Es war irgendwie klar, dass der eher oder immer [lacht] freiberuflich arbeitet, und ZWEI Freiberufler in einer Familie, dann hätten wir ja NIE Kinder gekriegt. Also [lacht] das ist dann irgendwie zu unsicher", 1: 543-

550 / „[…] und das war für mich dann irgendwie klar, dass ich da irgendwie guck‘, dass dann die finanzielle Sicherheit gegeben ist. Und das ist eher... […], also angestellt war in der Zeit einfach irgendwie schlecht, weil das war auch unsicher […]“, 1: 558-562). Der öffentliche Dienst reagiert auf ihre *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit*, *Dynamik*, sowie dem ehemaligen nach *alltagsorganisatorischer Autonomie*.

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN identifiziert sich stark mit ihrer Erwerbsarbeit. Auch die Hausarbeit macht ihr Freude. Das führt dazu, dass sie es teilweise nicht zu bemerken scheint, wenn sie ihre Belastbarkeitsgrenzen übergeht. Es scheint ihr schwer zu fallen, Arbeit jedweder Art unerledigt zu lassen. Auch ihr hohes Arbeitspensum hindert sie regelmäßig daran, der Regeneration ausreichend Zeit einzuräumen. Sie hat Mühe, Überstunden und Urlaub vor deren Verfall in Anspruch zu nehmen. Wenn sie Gleittage geltend macht, erwerbsarbeitet sie dennoch einige Stunden von zu Hause aus, um ihr hohes Arbeitspensum zu bewältigen. Sie befindet sich in einem dauerhaften Konflikt zwischen Regeneration und Verpflichtungen: „[…] das Blöde ist halt, wenn man so viel zu tun hat, kann man auch nicht ständig irgendwie Gleittage oder Urlaub abbauen. Ich habe auch noch, glaube ich, zwölf Tage Urlaub vom letzten Jahr, den muss ich auch bis September abbauen, aber das ist dann gut, dann wird man dazu gezwungen […]“, 1: 948-952). Zum Zeitpunkt des Interviews war die Situation besonders angespannt, denn die TN bekleidete aufgrund ihrer beruflichen Übergangsphase gleichzeitig zwei anspruchsvolle Leitungspositionen, nahm parallel noch an dem zeitintensiven Führungskräftekolleg teil und kümmerte sich im Privaten um eine Steuerprüfung und eine Umbaumaßnahme. Die Wochenenden reichen derzeit zur Regeneration nicht aus. Pandemie-bedingt fiel ein einwöchiges Seminar im Kontext ihres Führungskräftekollegs aus. Um diesen Terminausfall ist sie sehr dankbar: „[…] die Woche, hätte ich DIE nicht gehabt, dann wäre ich wahrscheinlich irgendwann mal nächste Woche wirklich [.] zusammengebrochen, weil hier so viel auf meinem Schreibtisch liegt […]“ (1: 923ff). Dauerhafte Warnsignale des Körpers in Form chronischer neuronalen Entzündungen im Kopfbereich ignoriert sie.

Achtsamkeit und Renitenz

Die TN trennt in der Regel, außerhalb der pandemischen Ausnahmesituation, die professionelle und private Sphäre strikt, indem sie es meidet, im Homeoffice erwerbszuarbeiten („Also WENN ich zu Hause bin, deswegen möchte ich auch auf keinen Fall ins Homeoffice, dass es klar ist, wenn ich zu Hause bin, bin ich auch für die Familie da, und [.] dass ich dann nicht auch noch am Rechner sitze und arbeite […]“, 1: 441-444). Die Beantragung des Boot-Sticks, sowie das stundenweise Erwerbsarbeiten im Homeoffice an Gleittagen widersprechen der Intention, der Erwerbsarbeit derart Einhalt zu gebieten. Da es ihr schwerfällt, sich von der Arbeit abzugrenzen, ist sie dankbar um äußere Hilfestellungen. Solche Korrektive findet sie in ihrem Sohn,

der sie regelmäßig abends im Büro anruft und nach Hause zitiert, wenn sie Überstunden macht, in Ärzt*innen, die sie per Krankschreibung von der Erwerbsarbeit entbinden sowie in rechtlichen Regelungen zur Begrenzung der Erwerbsarbeitszeit.

Nach mühsamen Reflexions- und Lernprozessen reduzierte die TN ihre Ansprüche hinsichtlich der Hausarbeit. Sie übt sich in Gelassenheit ob unerledigter Aufgaben, die in den Zuständigkeitsbereich ihres Partners fallen, und verschiebt den Fokus stattdessen auf gute innerfamiliale Beziehungen („[…] dann muss ich zwar damit leben, dass da manchmal fünf Waschkörbe im Wohnzimmer stehen, bis er dann irgendwann mal nach 'ner Woche das macht, aber da hab' ich mich in Zen geübt, […] also da hab' ich gelernt…, also mir ist es wichtiger, dass […] meine Familie gesund ist […], das ist das Wesentliche und eine aufgeräumte Wohnung ist dann auch schön, aber das muss nicht jeden Tag sein […]", 1: 382-399).

Die TN setzte sich ihrem Partner gegenüber durch, indem sie darauf insistierte, eine Haushaltshilfe zu engagieren. Auch übertrug sie Aufgaben der Hausarbeit an ihn, auch wenn diese nicht seinen Präferenzen entsprachen („[…] also ich koch' jetzt NICHT mehr, also das hat sich auch geändert […] als ich [.] wieder arbeiten gegangen bin, […] weil der [das Kind] war ja dann ein halbes Jahr alt, ich bin nach Hause gekommen, der war nur auf dem Arm, und dann noch einhändig nebenher zu kochen, das hab' ich nicht mehr geschafft und da hab' ich meinen Mann gebeten…, obwohl der kochen HASST, […] aber gut, muss er mit leben", 1: 422-430).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN 1 wurde insofern ambivalent sozialisiert, als dass ihre Mutter sowohl eine traditionelle Mutterrolle einnahm, als auch eine erfolgreiche Unternehmerin repräsentierte. Derart geprägt sieht sich die TN einem Konflikt ausgesetzt, denn sie kann nicht zugleich ihre ambitionierten beruflichen Ziele und das internalisierte, sozialisatorisch vermittelte Mütterkonzept erfüllen. Die Erwerbssituation des Partners führt in der Paarbeziehung zum „Rollentausch" nach traditionell-westdeutschem Verständnis und dazu, dass die TN ihren originären Lebensentwurf der beruflich selbständigen, aber hinsichtlich des Familieneinkommens nicht hauptverantwortlichen Mutter aufgab. Diese Rolle fällt nun ihrem Partner zu, während sie als Hauptverdienerin der Familie fungiert. Da er die Betreuung der Kinder am Nachmittag übernahm und übernimmt, hatte die TN immer die Möglichkeit, sich auf ihre zeitintensive Karriere im öffentlichen Dienst zu konzentrieren. Sie zeigt sich hinsichtlich ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden und übt ihren Beruf mit „[…] Herzblut […]" (1: 355) aus. Der „Rollentausch" legitimiert sich für die TN insbesondere durch ihr *wirtschaftliches Sicherheitsbedürfnis,* doch er verunsichert und besorgt sie zugleich („Er [der Sohn] sperrt sich auch gegen vieles, […] vielleicht wäre es anders gewesen, wenn ich jetzt länger zu Hause geblieben wäre, […] also da macht man sich natürlich schon irgendwie Gedanken. Und das ist auch jetzt tatsächlich so ein bisschen das Problem [.]

im Arbeitsalltag, […] was offensichtlich diesem Kind fehlt im Alltag […] ist, glaube ich, diese ganze emotionale Kuschelseite, die ich abdecke, mein Mann nicht […]“, 1: 314-323 / „[…] ich sag‘ immer, 'Mal abwarten, was aus unseren Kindern wird' [nachdenklich], ob die irgendwann mal sagen, ich war als Mutter zu wenig präsent und ich hab‘ mich zu wenig gekümmert […]“, 1: 438ff). Doch als Familienernährerin hat sie keine andere Wahl („Also ich steh‘ schon […] zu meinem Lebensweg und letztendlich geht's gar nicht…, also ich hab‘ da gar keine Alternative, weil […] einfach diese ganze [.] finanzielle Last auch auf mir lastet […]“, 1: 344-350).

Ihre aktuelle berufliche Situation reagiert auf ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), nach *Inhalt* (genuin), *Autonomie* (genuin, früher auch Familienhaushalt-abhängig) und *Dynamik* (genuin). Deutliche Abstriche macht sie hinsichtlich ihres *Regenerationsbedürfnisses* (genuin). Insbesondere in einer früheren Phase der Elternschaft überging sie ihre Belastungsgrenzen. Mittlerweile ist sie achtsamer, doch sich von den Arbeiten im Beruflichen und Privaten abzugrenzen, fällt ihr nach wie vor schwer. Sie übt sich in mühsamen Reflexions- und Übungsprozessen und ist dankbar um äußere Hilfestellungen.

Sie begegnet dem Vereinbarkeitsdilemma im doppelten Lebensentwurf mit der *spezialisierten Arbeitsteilung mit „vertauschten Rollen“*, der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst*, *Resilienz und Selbstausbeutung* sowie mit *Renitenzen*. Dennoch bewertet sie den Alltag mit Kindern als organisatorische „[…] Herausforderung […] “ (1: 408), der das Paar nur „[…] einigermaßen […]“ (1: 438) gerecht wird.

7.2 Fall 2

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde telefonisch geführt, dauerte 50 Minuten und verlief ungestört. Die TN befand sich im Büro, die Interviewerin im Homeoffice. Die TN war freundlich und hilfsbereit, doch sehr auf die Institution Lebenslauf bezogen. Auf den Erzählstimulus reagierte sie mit einer vier-minütigen Darstellung ihres professionellen Werdegangs. Nach dieser relativ kurzen ersten Interviewphase wurde dieses entlang der vorbereiteten Leitfadenfragen fortgeführt. In Bezug auf familiale Themen antwortete die TN knapp, zaghaft, vage – insgesamt vielleicht etwas widerwillig. Dennoch und auch gerade deswegen konnte ergiebiges und verwertbares Material erhoben werden.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Nach dem Abitur studierte die TN (45) Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Bauphysik (1995-2002, Dipl.-Ing.). Zum Zeitpunkt ihres Abschlusses war die Arbeitsmarktlage sehr schlecht; trotz zahlreicher Bewerbungen fand sie keine Stelle. Aus diesem Grunde absolvierte

sie eine Zusatzausbildung für Verkehrswegebau. Im Anschluss nahm sie eine befristete Qualifikationsstelle an einer Hochschule auf (2003-2012). Danach wurde sie Referentin im Bautechnischen Prüfamt, einer Landesbehörde (seit 2012). In diesem Zusammenhang bewertet sie Bauanträge gutachterlich, für deren Bauprodukt noch keine normative Grundlage besteht; sie vergibt „Zustimmungen im Einzelfall“. Sie ist Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und erwerbsarbeitet im Umfang von 85 Prozent einer VZ-Stelle (36 Wochenstunden). Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt sie pro Richtung 15 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts
Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und den gemeinsamen Kindern (4, 14, 14) zusammen.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation
Ihr Partner ist ebenfalls Bauingenieur und führt seit 2018 selbständig ein eigenes Ingenieurbüro. Davor war er angestellter Ingenieur. Er wendet etwa 50 Wochenstunden für seine Erwerbstätigkeit auf. Seine berufliche Tätigkeit ist von Termindruck und langen Arbeitstagen geprägt. Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt er pro Richtung fünf Minuten.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens
Die Unterschiede, die die TN zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft ausmacht, betreffen vornehmlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So schätzt sie angesichts der Verantwortung, die sie für ihre Kinder trägt, die kontinuierliche wirtschaftliche Sicherheit, die der öffentliche Dienst ihr bietet. In einem privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro sei diese abhängig von der Wirtschaftslage. Außerdem sie der öffentliche Dienst familienfreundlicher als die Privatwirtschaft, weil die Erwerbsarbeitszeiten autonom gestaltet werden könnten und der Termindruck geringer sei. Allerdings vollziehe sich derzeit ein Wandel in privatwirtschaftlichen Unternehmen des Bauingenieurwesens. Diese richteten sich angesichts eines Fachkräfteengpasses zunehmend nach den Bedarfen des Personals, auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Erwerbsarbeit kann im Rahmen eines Gleitzeitmodells von montags bis samstags zwischen 6 und 22 Uhr, ohne Kernarbeitszeit, zeitlich flexibilisiert werden. Die erbrachten Stunden werden auf einem Arbeitszeitkonto verbucht, wobei bis zu 40 Minusstunden gemacht werden dürfen. Außerdem kann das Erwerbsvolumen individuell bestimmt werden („[…] momentan, weil mein kleinster Sohn, der ist erst vier Jahre alt, arbeite ich in Teilzeit, kann aber dann, wenn ich entscheide, wieder sofort in die Vollzeit einsteigen“, 2: 133ff). Schon vor der COVID-19-Pandemie bestand prinzipiell die Möglichkeit, von zu Hause aus erwerbszuarbeiten, allerdings

dominierte eine Präsenzkultur in der Organisation. Während der epidemiologischen Ausnahmesituation wurden die Möglichkeiten zur räumlichen Flexibilisierung ausgeweitet („[…] wir haben alle die Möglichkeit bekommen, mobil zu arbeiten, und auch uns in unser Landesnetz einzuwählen. Das war vorher alles nicht möglich, und das funktionierte dann in Corona-Zeiten wirklich schnell und unkompliziert […]“, 2: 141ff).

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Aufgrund häufig fluktuierenden Personals und eines schlechten Betriebsklimas wurde die Kita kürzlich gewechselt. Mit der neuen Kita ist die TN „voll zufrieden“ (2: 372).

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Schon während ihrer Ausbildung hegte die TN einen Kinderwunsch. Geprägt durch ihre ostdeutsche Sozialisation verfolgt sie einen doppelten Lebensentwurf mit VZ-naher TZ-Tätigkeit („[…] ich bin ja auch geprägt durch die DDR-Zeit, also deshalb..., also es gab nie einen Grund dafür zu denken, dass man Beruf und Familie nicht vereinbaren kann, […] meine Eltern sind beide arbeitstätig gewesen, und genauso hab‘ ich auch mein Leben mir vorgestellt, dass ich arbeiten geh‘, ganz normal […]“, 2: 227-231 / „Also was ich auf jeden Fall nicht wollte, ich wollte nicht zu Hause bleiben mit den Kindern und Hausfrau und Mutter sein. Das war definitiv überhaupt nicht mein Lebensmodell“, 2: 234ff). Mit Erwerbstätigkeit assoziiert sie „Selbstverwirklichung“ (2: 264), allerdings „nicht um jeden Preis“ (2: 365), denn sie muss mit der Sorgearbeit zu vereinbaren sein. Als „Familienmensch“ (2: 355) misst sie der Familie eine größere Bedeutung als der Erwerbstätigkeit bei („[…] der Job muss sich diesem System anpassen, wenn ich das in meinem Job nicht hinkriegen würde, das so zu vereinbaren, wie ich das jetzt hinbekomme, hätte ich den Job gewechselt, weil ich mir immer sage, der Job muss hinter der Familie anstehen, hinter diesem Modell […]“, 2: 357-361). Zwar befürwortet sie eine paritätische Arbeitsteilung, befindet jedoch, dass Mütter „immer funktionieren“ (2: 445) müssen. Weiter sagt sie: „[…] Kinder [.] sind natürlich immer [.] auf Mütter fixiert, das ist halt einfach so [lacht] im gewissen Alter“, 2: 446f). Passend zu ihrer Sozialisation entwarf sie ein traditionelles Mütterkonzept. Am Wochenende unternimmt die Familie etwas mit Freund*innen. Ab und zu trifft die TN sich alleine mit ihren Freundinnen.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Schon bei der Wahl des Studiums, in der Ablehnung des inhaltlich eigentlich präferierten Biologiestudiums, zeigt sich ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* („[…] eigentlich wollte ich Biologie studieren. Es hat sich dann aber rausgestellt, dass Biologen…, der Arbeitsmarkt

nicht so besonders gut war […]“, 2: 39f). Aufgrund des wirtschaftlich-finanziellen Aspekts entschied sie sich nach dem Ende ihres Vertrags an der Hochschule auch gegen die Fertigstellung ihrer Doktorarbeit („Also das hätte natürlich dann auch im Nachgang ohne Vertrag noch viel Arbeit bedeutet, und […] ja, das wollte ich halt nicht“, 2: 497ff). Das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zeigt sich auch bei der späteren Wahl der Erwerbstätigkeit, denn die TN entschied sich unter anderem für ihre aktuelle Stelle, weil diese ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis versprach (**I:** „Gab es weitere Gründe?“, **TN:** „Naja, und auch die Sicherheit bei der Stelle, also wie gesagt, eine unbefristete Stelle… bei den anderen abhängig von der Wirtschaftslage, im Ingenieurbüro, und bei der anderen Stadtstelle war es eine befristete Stelle auf zwei Jahre“, 2 : 210-214). Vor allem in Verbindung mit der Verantwortung für ihre Kinder schätzt sie wirtschaftliche Kontinuität. Noch bedeutsamer und im Entscheidungsprozess auch ausschlaggebend war die im Vergleich zu den anderen Stellen höhere Vergütung.

Bedürfnis nach Inhalt

Aufgrund ihres Talents, zeichnen zu können, bewarb sich die TN als Alternative zum Biologiestudium um einen Architektur-Studienplatz – ohne Erfolg. Eher als Notlösung nahm sie das inhaltlich differente Studium des Bauingenieurwesens auf. In dessen Verlauf zeigte sich für sie überraschend, dass sie den Inhalten nicht nur gewachsen war, sondern diese ihr auch Spaß bereiteten, sodass sie das Studium abschloss. Heute ist bei der Entscheidung für eine berufliche Tätigkeit für sie bedeutsam, dass diese ihr fachliches Interesse bedient („Was müsste der [Job] erfüllen? Klar, das ist logisch, es müsste die Herausforderung sein, was Neues zu machen, was mich auch [.] fachlich interessiert und […] der Spaß daran […]“, 2: 588-591).

Bedürfnis nach Autonomie

Es zeigte sich bereits, dass ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* für ihre Erwerbsbiografie gestaltgebend wird. Im Kontext der Vereinbarkeitsproblematik ist es für sie im Alltag wichtig, ihre Erwerbstätigkeit insbesondere zeitlich selbstbestimmt organisieren zu können („Das ist für mich ein ganz wichtiger Punkt, dass man seine Arbeitszeit einteilen kann, so wie man das am besten braucht […]“, 2: 528ff). Sie reguliert auch ihr Erwerbsvolumen („Also momentan arbeite ich 85 Prozent, […] nach einem Jahr bin ich ja schon wieder in den Beruf eingestiegen, da hab‘ ich noch 60 Prozent gearbeitet. Also ich kann das ganz einfach staffeln, wie ich das haben will, wie viele Stunden ich arbeiten möchte, das wird durch meinen Arbeitgeber alles mitgetragen“, 2: 135-139). Eine räumliche Flexibilisierung wünscht sie sich hingegen nur situativ, denn sie befürchtet, im Homeoffice durch Hausarbeit abgelenkt zu werden.

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN möchte *Abwechslung* erfahren („[…] also das Immobilienamt, das wäre mir zu langweilig gewesen vom Inhalt. So nur Überwachung von Gebäuden und das Renovieren und

Baumaßnahmen der Stadt und solche Dinge, […] weiß ich nicht, ob das was Dauerhaftes gewesen wäre. Da ist hier die Stelle schon spannend und immer neu“, 2: 96-100). Es war ihr Ziel, einen Beruf zu finden, „[…] wo man auch immer was Neues lernt […]“ (TN 2: 220f) und *herausgefordert* wird. Demgegenüber lehnt sie stupide und routinierte Aufgaben ab („Also was ich jetzt nicht wollte, ist wirklich in einem kleinen Ingenieurbüro sitzen und dort irgendwelche Zeichnungen machen und sowas. […] … stupide Berechnungen, die immer wiederkehren, das wäre nicht meins“, 2: 121-124 / „[…] was ich nicht wollte, ist einfach nur in einem Büro sitzen und irgendwelche Aufträge abarbeiten oder irgendwelche Bauanträge ausfüllen, […] also keine stupide Arbeit […]“, 2: 218ff). Der Wunsch nach Abwechslung betrifft auch das Aufgabenprofil: „[…] ich wollte schon damals was machen, […] wo man rauskommt, wo man mit Menschen in Kontakt kommt. […] und das hat sich ja auch ergeben“ (2: 220-223). Eine Karriere scheint ihr weniger wichtig zu sein („Also Aufstieg ja, es gibt noch eine Stufe, die ich jetzt noch aufsteigen könnte, die Frage ist, ob ich das jetzt muss […]“, 2: 191-193).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN betont mehrmals, dass sich das Paar die Hausarbeit gleichberechtigt teile. Beide fühlten sich für diese verantwortlich und wendeten zehn Wochenstunden hierfür auf. Absprachen seien nötig, damit nichts unerledigt bliebe, Aushandlungen brauche es jedoch nicht. Externe Unterstützung bei der Hausarbeit wurde nie in Anspruch genommen.

Sorgearbeit

Zwar gibt die TN auch in Bezug auf die Sorgetätigkeit mit je 20 Wochenstunden eine paritätische Arbeitsteilung in der Paarbeziehung an, doch ist diese Aussage fraglich. Während vor der Elternschaft beide in VZ erwerbsarbeiteten, war es nach beiden Geburten die TN, die ihre Erwerbstätigkeit je für ein Jahr unterbrach und anschließend im reduzierten Umfang von je 60 Prozent einer VZ-Tätigkeit wieder aufnahm. Als die Zwillinge zwei Jahre alt waren und länger in der Kita blieben, stockte sie auf eine VZ-Stelle auf. Sie erhöhte ihr Erwerbsvolumen von 60 auf 85 Prozent einer VZ-Tätigkeit als das dritte Kind anderthalb Jahre alt war. Ihr Partner war immer vollzeiterwerbstätig. Der Abbruch ihrer Doktorarbeit stand unter anderem im Zusammenhang mit der Sorgearbeit („[…] also das war ein Projekt, wo man viele Messergebnisse auch bekommen musste. Dass wir [.] halt Anlaufschwierigkeiten hatten mit der Messung, […], dass bestimmte Sachen ausgefallen sind, Messergebnisse nicht gekommen sind, […] und das hat sich halt alles so nach hinten verschoben mit den ganzen Ergebnissen, die kamen dann eigentlich fast zum Ende der Vertragslaufzeit erst und dann waren die Zwillinge auch noch geboren, ja, und dann hat man sich einfach entschieden, […] macht man das oder macht man's nicht mehr“, 2: 486-495). Sie bringt das jüngste Kind morgens in die Kita und holt es

nachmittags wieder ab. Ihr Partner kommt später am Abend von der Erwerbstätigkeit nach Hause. Das Paar bringt das jüngste Kind abends abwechselnd ins Bett. Die Kinder wurden seit ihrem ersten Lebensjahr stets institutionell betreut: Zunächst täglich sechs, später acht bis neun Stunden in der Kita, anschließend ganztägig in der Schule mit Hort sowie im Sportverein.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die TN hatte bei der Stellensuche keine Präferenz hinsichtlich des Sektors. Ihre erste Tätigkeit im öffentlichen Dienst ergab sich ohne längere Bewerbungsphase – sie nahm eine Stelle an, die ihr durch einen Kontakt zu einer Professur angeboten worden war. Im Anschluss an diese befristete Tätigkeit bewarb sie sich um Stellen in beiden Sektoren und bekam aus beiden Zusagen. Sie entschied sich für ihre aktuelle Stelle, denn diese entsprach am meisten ihren *Bedürfnissen nach wirtschaftlicher Sicherheit*, *Inhalt*, *Autonomie* und *Dynamik* („[…] also eine Entscheidung, warum ich mich auch hier für die Stelle hier entschieden hab', ist, dass es eine unbefristete Stelle ist, […] und das ist ein […] sicherer Arbeitsplatz, […] der in meinem Bereich auch ziemlich gut bezahlt wird, und ja, [.] die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist halt im öffentlichen Dienst deutlich besser als in der freien Wirtschaft, also in einem Ingenieurberuf beispielsweise", 2: 103-109). Allerdings kann sich die TN auch vorstellen, in der Privatwirtschaft erwerbszuarbeiten, „[…], wenn das Ganze interessant wäre [.]" (2: 121).

Resilienz und Selbstausbeutung

Konfrontiert mit Sorge-, Erwerbs- und Hausarbeit fehlt es der TN werktags an Zeit für Selbstfürsorge, etwa um Sport zu treiben. Am Wochenende kann sie sich ausreichend erholen.

Achtsamkeit und Renitenz

Ihre Renitenz gegenüber der Erwerbsarbeit zeigt sich darin, dass die TN diese der Familie unterordnet. Beim Übergang in die Elternschaft reduzierte sie ihr Erwerbsvolumen auf eine VZ-nahe TZ. Sie würde die Stelle wechseln, wenn sie sich zeitlich nicht mit der Familie vereinbaren ließe oder ein gewisses Belastungsniveau überstiege („[…] was auch wichtig ist, ist dass […] ich den Job mit der Familie vereinbaren kann. Dass man auch Zeit für die Familie hat und nicht zu extrem [im] Stress ist […]", 2: 557ff). Nur bei festen Verabredungen überträgt sie die Sorgearbeit auf ihren Partner, den sie diesbezüglich sonst zu entlasten scheint.

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die Ingenieurin scheint ihr gewünschtes Modell von doppeltem Lebensentwurf zu praktizieren. Sie regulierte ihr Erwerbsvolumen abhängig von der Zeit, die sie für die Familie braucht, auf eine VZ-nahe TZ. Ihre Erwerbstätigkeit scheint auch ihren *Bedürfnissen nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), *Inhalt* (genuin), *Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) und *Dynamik* (genuin) gerecht zu werden. Tatsächlich äußert sie Zufriedenheit (**I:** „[…] wie haben Sie sich denn Ihre berufliche […] Zukunft vorgestellt?", **TN:** „Also beruflich

schon so wie es jetzt ist […]“ 2: 215ff). Ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) kommt werktags zugunsten der Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zu kurz. Ihren doppelten Lebensentwurf organisiert sie im Alltag demnach über eine Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung* sowie über eine *spezialisierte Arbeitsteilung mit traditionellen Zügen*. In diesem Zusammenhang wird ihre *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* bedeutsam, die sie zeitlich flexibel auf die Sorgearbeit abstimmen kann. Stünde ihr diesbezüglich weniger Spielraum zur Verfügung, würde sie sich beruflich umorientieren (*Renitenz*).

7.3 Fall 3

Reflexion der Erhebung

Das knapp zweieinhalbstündige Gespräch wurde via Online-Video-Telefonie umgesetzt. Die Gesprächspartnerinnen befanden sich jeweils in ihrer Wohnung – beide waren ungestört. Die TN wirkte entspannt, gut gelaunt und lachte viel. Sie öffnete sich und antwortete überlegt sowie differenziert. Auf den Erzählstimulus folgte eine ausführliche Narration, die nur durch wenige weitere Fragen in der Nachfragephase ergänzt werden musste.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (43) ist in Russland geboren und aufgewachsen. Dort wurde sie in der Schule zur Näherin ausgebildet und absolvierte ein Äquivalent von Realschulabschluss. Mit 17 Jahren immigrierte sie nach Deutschland, absolvierte ihr Abitur und studierte Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Umwelttechnik (1997-2003, Dipl.-Ing.). Nach dem Studium fand sie zunächst keine Stelle, was sie auf mehre Umstände zurückführt („[…] nach dem Studium war das so, dass ich ja…, ich bin eine Ausländerin, dann hatte ich wenig Erfahrung auf dem Bau, und dann noch eine Frau, und ich hab‘ einfach keinen Job… […], als ich mit dem Studium als Bauingenieurin angefangen habe, hieß es, es gibt keine Jobs im Bauwesen, also man sollte es nicht machen […]“, 3: 257-262). Den Berufseinstieg fand sie schließlich über eine weitere Ausbildung – der zum gehobenen technischen Dienst in einer Landesverwaltung für Straßen und Verkehr (2005-2006). Auf diese folgte eine Anstellung als Projektleiterin in der kommunalen Brückenplanung (2006-2007). Nach sechs Monaten wurde sie entlassen, was sie jedoch nicht bedauert („[…] es ging um […] Planung von Brücken und davon hatte ich wenig Ahnung. Ich hab‘ das zwar ein bisschen angerissen im Studium, aber... […]. Und nach halbem Jahr, es hat mich krank gemacht, die Leute waren ganz grässlich, alle sehr introvertiert. Es gab kein Team, und ich hab‘ eigentlich mit meinem Wesen da gar nicht reingepasst. Sie haben mich dann nach halbem Jahr gekündigt, aber ganz nett [lacht]“, 3: 285-291 / „[…] weil's mir ganz schlimm ging in dieser Verwaltung […]“, 3: 310f). Diesem missglückten Berufseinstieg steht die Ausbildung zur Yoga-Lehrerin gegenüber, die sie zum Ende ihres Studiums aufgenommen

und begleitend zur Verwaltungsausbildung durchlaufen hatte. Im Kontext ihres mit negativen Erfahrungen verbundenen Berufseinstiegs im Ingenieurwesen zog sie damals in Erwägung, ausschließlich als Yoga-Lehrerin tätig zu sein, nahm dann jedoch wieder eine Stelle als Ingenieurin auf. Konkret war sie im privatwirtschaftlichen Brücken- und Straßenbau tätig (2007-2011). Doch sie fühlte sich dieser Tätigkeit nicht gewachsen und leistete viele Überstunden („[…] ich hab‘ teilweise Tag und Nacht gearbeitet und oft war ich auf mich alleine gestellt. Und zuerst wurde ich als Abteilungsleiterin dahin hingeschickt, obwohl ich nur halbes Jahr Erfahrung hatte und das war ja ein Pilotprojekt, und komplex, und ich musste mich mit Brücken, mit Straßen auskennen, mit Autobahnbau. Autobahnbau ist ganz anders als sonst was. Und eigentlich hätte ich erst drei Jahre einfach irgendwo als eine Ingenieurin arbeiten müssen, und wo ich Begleitung hätte und das war einfach hart […]“, 3: 350-356). Zudem wurde sie gemobbt, litt unter ihrem Vorgesetzten und bekam gesundheitliche Beschwerden. Ein Headhunter warb sie ab und vermittelte ihr eine Anstellung in einem privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro im Bereich Straßenbau (2011-2013). Fortan pendelte sie wochenends von der neuen Arbeitsstätte zur über 100 km entfernten Wohnung, die sie zuvor mit ihrem Partner bezogen hatte. Um die Fahrtzeit zu reduzieren, suchte sie sich eine Stelle in der Nähe des neuen Lebensmittelpunkts. Sie fand sie im privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen, ebenfalls im Bereich Tiefbau / Straßenbau. Auch dort erfuhr sie Mobbing und litt unter ihrem schwierigen Vorgesetzten, sodass sie die Stelle schließlich aufgab (2013-2018) („[…] und dann habe ich gesagt, ‚Ich möchte jetzt wertgeschätzt werden. Ich bin eine gute Ingenieurin, ich bin verantwortungsvoll. Und es ist nicht in Ordnung, wenn man mich klein macht‘, und dann hab‘ ich da gekündigt“ […], 3: 487ff). Die 45-minütige Pendelzeit zu ihrer darauffolgenden Stelle im kommunalen öffentlichen Dienst (2018-2019), die im Bereich Brücken und Radwege angesiedelt war, wurde ihr lästig. Außerdem hemmte die dort herrschende Atmosphäre ihre Kreativität („[…] ich hab‘ immer das Gefühl gehabt, […] ich versinke im Sumpf und dann habe ich gedacht, ‚Irgendwann mal muss ich weg‘ […]", 3: 516ff). Diesen Vorsatz setzte sie um, als sie ein weiteres Mal von einem Headhunter kontaktiert wurde. Es folgte eine weitere Anstellung im kommunalen öffentlichen Dienst (seit 2020). Seitdem ist sie Sachgebietsleiterin im Tief- und Straßenbau für eine Stadtverwaltung. Diese Position übt sie als Tarifbeschäftigte aus. Ihr Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet und ihr Erwerbsvolumen beträgt 70 Prozent einer VZ-Stelle (27,5 Wochenstunden). Für den Weg zwischen Wohn- und Erwerbsstätte wendet sie pro Richtung 20 Minuten auf.

Neben ihren Tätigkeiten als Ingenieurin professionalisierte sich die TN weiter als Yogini und Schamanin. Seit 2018 bietet sie Yogaunterricht, „Frauenheilkreise“, Vorträge, Workshops und Coachings für Frauen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung an. Außerdem engagiert sie sich ehrenamtlich im Vorstand eines Vereins für Frauen.

Konstellation des Familienhaushalts

Die Ingenieurin lebt mit ihrem Ehepartner zusammen. Seine beiden Kinder (14, 18) aus einer vorherigen Partnerschaft leben weit entfernt und besuchen das Paar wenige Male im Jahr während der Ferien für eine Woche, selten für zwei Wochen. Außerdem ist das Paar seit einem halben Jahr die offizielle Entlastungsfamilie für eine Pflegefamilie. Das Pflegekind (7) verbringt zwei Wochenenden im Monat im Haushalt („[…] also, ich bin sozusagen dran gewöhnt, eine Wochenend- und eine Ferienmama zu sein […]. Also ich bin keine Alltagsmama […]“, 3: 454ff).

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner ist ausgebildeter Lehrer und Journalist. Er ist im Verlagswesen tätig und erwerbsarbeitet 31 Wochenstunden überwiegend von zu Hause aus. Außerhalb der Pandemie ist er häufig auf Dienstreisen.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Mit einer Erwerbstätigkeit im öffentlichen Sektor assoziiert die TN weniger Aufgaben, Druck und Stress als mit einer im privatwirtschaftlichen. Kapitalistische, betriebswirtschaftliche Zielgrößen seien weniger präsent („Also tatsächlich ist es entspannter. Es gibt keinen Druck, ich muss nicht meine Projekte positiv abschließen. Es gibt immer Budget. Budget ist immer größer, und ich hab‘ nicht diesen wirtschaftlichen…, ‚Ich muss überleben‘. Das ist entspannt“, 3: 916-919). In der Privatwirtschaft sei sie „[…] immer zugeballert [worden] mit Aufgaben“ (3: 1427) und habe viele Überstunden gemacht. Im öffentlichen Dienst habe sie mehr Zeit. Außerdem gäbe es im öffentlichen Sektor geregelte Arbeitszeiten und weitere für sie positive tarifvertragliche Regelungen. Schlechter schneide er hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten ab – diese lägen 20 bis 30 Prozent unter den privatwirtschaftlichen. Sie macht ferner darauf aufmerksam, dass eine Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst nicht nur Fach-, sondern auch Verwaltungswissen erfordere („[…] ich muss mich in Technik auskennen aber ich muss mich auch in diesen Verwaltungsabläufen auskennen“, 3: 977ff). Sie schreibt dem öffentlichen Dienst eine mentale Starre hinsichtlich der Arbeitsorganisation zu. Konkret gäbe es Widerstand gegenüber zeitlicher und räumlicher Flexibilisierung. In der Organisation, für die sie derzeit erwerbsarbeitet, herrsche eine Präsenzkultur; Homeoffice würde ihr nicht gestattet. Ebenso seien TZ-Stellen nicht anerkannt, was dazu führe, dass ihr die gewünschte weitere Reduzierung ihres Erwerbvolumens verwehrt bliebe. Eine ähnliche Erfahrung machte sie bereits bei ihrer vorherigen Stelle im öffentlichen Dienst. Sie bewertet dies als unwirtschaftlich („[…] ich hab‘ gesagt, ‚Ich will 70 Prozent arbeiten‘, das wären dann 27 Stunden pro Woche,

und die haben gesagt, ‚Nein, zuerst 100 und dann 80', […]. Und die Struktur da in der Verwaltung im Landratsamt ist sehr starr. Also, obwohl ich einen ganz tollen Chef hatte, der mir auch ganz viele Freiheiten gegeben hat, aber er ist selbst Beamter und ist selbst in dieser Struktur sehr eingebunden. Er konnte sich dann nicht lösen und er hat ein ganz anderes Denken. Ich habe ein wirtschaftliches Denken einfach, weil ich in der Wirtschaft auch gearbeitet habe. Und die können damit nichts anfangen. Und da habe ich gesagt, ‚Ich will jetzt reduzieren', und das ging nicht. Egal, sie waren sowas von zufrieden mit mir, und ich hab' tatsächlich da sehr viel Zeit abgesessen einfach", 3: 728-739). Aufgrund ihrer derzeitigen TZ-Beschäftigung ist sie im Gleitzeitmodell von der regulären Kernarbeitszeit, die um 8 Uhr beginnt, befreit. Nach sechs Arbeitsstunden muss mindestens 45 Minuten pausiert werden.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN wurde in Russland sozialisiert[35]. Sie verfolgte einen doppelten Lebensentwurf, gab ihren Kinderwunsch jedoch nach zwei Jahren der Hormontherapien, künstlichen Befruchtungen und Fehlgeburten auf. Sie arrangierte sich damit, keine eigenen Kinder zu bekommen und zeigt sich glücklich darüber, Stiefkinder zu haben, auch wenn die Beziehung zu diesen zuweilen sehr schwierig war und ist. Auch das Pflegekind gibt ihr ein Gefühl von Familie.

Der TN ist zudem ihre Erwerbstätigkeit als Ingenieurin wichtig, denn diese erlaubt es ihr, ihre technische Affinität auszuleben und strukturiert den Alltag. Nahm sie in der Vergangenheit Auszeiten von ihrem Beruf, dann fehlte er ihr. Allerdings ist sie eine facettenreiche Persönlichkeit, die neben ihrer Tätigkeit als Ingenieurin weitere Interessen ausleben möchte („Ich kann meine Vielseitigkeit in meinem Job nicht leben", 3: 1031f). Auch aus gesundheitlichen Gründen möchte sie nur im Rahmen einer TZ-Tätigkeit als Ingenieurin erwerbsarbeiten, denn sie braucht Zeit für ihre körperliche Regeneration (**I:** „Kannst du noch mal beschreiben, warum du jetzt Teilzeit arbeiten möchtest?", **TN:** „Ja, also es ist so, ich bin chronisch krank. Und es ist so, dass ich einfach ganz viele Interessen habe und nicht alles im Beruf leben kann […]", 3: 699ff). Sie sucht in inhaltlich anders gearteten Arbeiten einen Ausgleich zu ihrer Tätigkeit als Ingenieurin („[…] ich möchte einfach gesund sein. Ich möchte, dass mein Job mir so viele Freiräume gibt, dass ich für mein Gesunderhalten Zeit habe, […] und ich möchte, dass mein Job mich nicht müde macht, sondern mir eher Kraft gibt. Aber es ist oft [.] bis jetzt gewesen, dass mein Job mehr Kraft genommen hat, […], wenn ich einen Frauenheilkreis gebe, […] ich strahle, ich bin vollgeladen... Wenn ich eine Yoga-Stunde gebe, ist es so, dass ich da echt voll

[35] Die Arbeit wird in russischen Familien geschlechterdifferenzierend geteilt: Frauen übernehmen die Care-Arbeit und arbeiten auch außerhalb des Haushalts; Männer helfen im Haushalt. Somit sind den Geschlechtern klar Rollen zugeordnet (Schnepp 2002: 30, 144ff).

im Fließen bin. Ich hab‘ diesen Vergleich, und das gibt es in meinem Job nicht und deswegen muss ich das außerhalb von meinem Job machen […]“, 3: 1020-1030).

In ihrer Freizeit möchte die TN auch Zeit mit ihren Freundinnen verbringen („[…] also jetzt ist mein Mann weg, das ist auch total schön, aber das bedeutet, ich treffe mich mit meinen Freundinnen, die ich schon lange nicht gesehen habe, das ist für mich ganz wichtig“, 3: 1443ff).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die Ingenieurin gibt ein ambivalentes *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zu erkennen. So nahm sie das Studium des Bauingenieurwesens auf, obwohl die beruflichen Perspektiven als schlecht galten. Nachdem sie sich zum Zwecke der sozialen Distinktion gegen die populäre Vertiefungsrichtung Hochbau entschieden hatte, standen die Richtungen Wasserbau und Umwelttechnik zur Wahl. In der Erwartung auf bessere berufliche Perspektiven wählte sie Umwelttechnik. Ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* bedingt auch, dass die Tätigkeit als Ingenieurin zu ihrer Haupttätigkeit wurde, denn im Gegensatz zu ihren anderen Tätigkeiten sichert diese sie materiell ab („[…] deswegen bin ich auch vielleicht im Job [.] geblieben, weil ich tatsächlich nirgendwo für diese Anzahl von Stunden so viel Geld verdienen würde in einem Angestelltenverhältnis. Und selbstständig habe ich immer wieder mal versucht auch als Yoga-Lehrerin zu sein. Das funktioniert nicht. Aber ich verdiene als Selbstständige immer ein bisschen Geld, aber es ist meistens nur für Schuhe oder so [lacht], nur ein bisschen zum Shoppen, also ganz wenig Geld. Also das ist auch ein Grund, warum ich jetzt gesagt habe, ‚Ich bleibe auch in der Branche‘ […]“ (3: 651-657). Ab einem gewissen Grad von finanzieller Situiertheit gewinnen jedoch Stressreduktion, geregelte Arbeitszeiten und weitere Regulierungen der Erwerbsarbeit, die mit anderen ihrer Bedürfnisse resonieren, für sie an Bedeutung („Also man verdient weniger Geld [als in der Privatwirtschaft], […] aber dafür weniger Stress, geregelte Arbeitszeiten, ganz vieles ist geregelt und das nehme ich jetzt einfach in Kauf“, 3: 919ff). Wichtig ist ihr, dass sie genügend Geld hat, um „[…] damit klarkommen […]“ (3: 922) zu können.

Bedürfnis nach Inhalt

Schon als Kind und Schülerin zeigte sich die TN insbesondere technisch und naturwissenschaftlich interessiert und begabt, was für die Wahl ihres Studiums ausschlaggebend wurde. Sie betont zudem ihre Spiritualität, die sie durch Ausbildungen und Trainings entwickelte. Sie drückt sich über Malerei, Tanz und Gesang aus, zeigt sich damit insgesamt thematisch breit interessiert und möchte ihre „[…] Authentizität leben […]“ (3: 675). Sinnbildlich formuliert, erkennt sie „männliche“ und „weibliche“ Charakterzüge an sich, polarisiert diese und ordnet ihnen verschiedenen Interessen und Tätigkeiten zu. Demnach klassifiziert sie in männliche und weibliche Aktivitäten. Das Ingenieurwesen besetzt sie mit Männlichkeit, ihre anderen Aktivitäten mit Weiblichkeit. Im Alltag versucht sie, die beiden Pole auszutarieren. Die Tätigkeit

als Ingenieurin möchte sie nicht missen („[…] die Arbeit ist für mich schon wichtig, um diese technische Seite ausleben zu können […]“, 3: 1488f), doch ihre weiblichen Wesenszüge werden in der männlichen Domäne weitgehend übergangen („[…] weil alle Frauen im technischen Bereich, die ich kennengelernt habe, die sind alle psychisch verletzt, sehr stark verletzt worden und sie sind alle Kämpfernaturen, aber sie haben nicht diese Weichheit von einer Frau und das fehlt mir, ich will Frau sein, ich will auch weich sein […]“, 3: 666-669).

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN gibt die *Bedürfnisse* nach *aufgabenorganisatorischer* und *alltagsorganisatorischer Autonomie* zu erkennen („[…] ich hab‘ sehr viel Freiheit an der Arbeit, […] auch Zeit. Also das ist das erste Mal, dass ich meine Zeit gestalten kann. Es wird mir nicht vorgegeben, in wie viel Zeit ich was zu schaffen habe und ich darf meine Prozesse selbst gestalten auch. Also das gefällt mir unheimlich gut“, 3: 712-715). Sie möchte ihr Erwerbsvolumen und ihren Tagesablauf an ihr *Regenerationsbedürfnis* anpassen können („Und ich brauche diese Zeit zum Regenerieren, ich muss sehr viel schlafen, weil mein Körper…, ich bin hochsensitiv, ich muss arbeiten, ja, trotzdem, […] finde ich, dass mit 70 Prozent kann man schon als Leiterin sein [lacht]“, 3: 715-718 / „Also der Wunsch, den ich seit ganz Langem habe, ist, nach meinem Biorhythmus zu leben. Und das kann ich nicht. Also ich muss zum Beispiel am Nachmittag immer Pause machen und mindestens zwei Stunden. Das kann ich machen, wenn ich zu Hause bin, dann schlafe ich, oder ich gucke einen Film, also ich habe so eine Ruhe, das gehört so zu meinem Biorhythmus dazu und wenn ich an der Arbeit bin, heißt es, ‚Kaffee trinken und durchhalten‘. Und das macht mich auch müde oft“, 3: 999-1004). Sie benötigt zudem Zeit für weitere inhaltliche Interessen (siehe unten). Ihre zeitlichen Freiräume sind ihr wichtig, doch sie legt auch Überstunden ein, wenn das Arbeitsaufkommen es erfordert („Und dann am Nachmittag [bleibe ich] eben in der Regel bis halb vier oder fünf, aber manchmal auch bis halb sieben. Und am Freitag mache ich so, dass ich dann um halb neun [.] komme, aber gehen tue ich zwischen drei und halb drei in der Regel. Also ich arbeite über Mittag. Ich esse eine Kleinigkeit dann, sodass ich dann so sechs Stunden am Freitag mache […]. Und Mittwoch habe ich frei und sozusagen Freitagnachmittag habe ich frei in der Woche“, 3: 1088-1102).

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN möchte sich *persönlich weiterentwickeln*. Dazu lässt sie sich unter anderem seit zwei Jahren von einer Coach begleiten. Außerdem zeigt sie Gefallen an *Prestige und Ehre* („[…] irgendwie ist es cool, wenn ich sage, ‚Ich bin eine Bauingenieurin‘, […]. Das ist ein Statussymbol“, 3: 1489ff). Sie möchte zudem *Abwechslung* („[…] in spätestens einem halben Jahr bin ich eingearbeitet, dann kann es wieder passieren, dass ich Langweile habe [lacht]“, 3: 755f).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Der Partner der TN scheint das Gros an Hausarbeit zu erledigen. Er wünscht sich diesbezüglich mehr Unterstützung von ihr („[…] er hat ja sehr viele weibliche Eigenschaften und oft ist es so, wir streiten, weil er sagt, dass ich zu wenig Hausarbeit mache [lacht]“, 3: 1107f / „Also eigentlich für den Verein investiere ich sehr viel Zeit, also da investiere ich mehr als im Haushalt (.) [lacht]“, 3: 1349f). Sie leistet weniger als zehn Wochenstunden Hausarbeit. Das meiste davon wendet sie am Wochenende auf, um etwas Neues auszuprobieren, wie Walnusslikör anzusetzen oder ayurvedisch zu kochen. Zu ihrer Entlastung engagierte sie – zunächst trotz des Widerstandes ihres Partners – eine Haushaltshilfe, die zwei Mal im Monat bügelt und die Wohnung teilweise reinigt („[…] mein Mann hat gesagt, ‚Nein, das [.] machen nur die Snobs‘, und ich hab‘ gesagt, ‚Ich bezahl‘ es‘, und dann hat er gesagt, ‚Okay‘, [lacht]. Und dann hat er das genossen und dann hat er gesagt, ‚Okay‘, der übernimmt jetzt die Hälfte dafür", 3: 637ff).

Sorgearbeit

Alltägliche Sorgearbeit fällt im Familienhaushalt dieses Fallbeispiels nicht an. Sind die Kinder des Partners in den Ferien ein bis zwei Wochen zu Besuch, hat der Partner immer, die Ingenieurin nicht unbedingt Urlaub. Ihr Partner beschäftigt sich mehr mit den Kindern als sie.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die TN bekleidete in der Vergangenheit sowohl Stellen in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Begründet durch ihre Erfahrungen möchte sie heute nicht mehr in die Privatwirtschaft zurückkehren, wenn es nicht nötig wäre („Also, wenn ich nicht muss, würde ich es nicht machen. […], weil [es] mehr Stress ist. […] Weil's mich krank macht. [.] Also ich hab‘ echt ganz schlimm chronische Schmerzen und wenn die hoch gehen, das ist extrem, also ich will dann nicht leben“, 3: 1388-1395 / „[…] also in [Ortsname; zweite berufliche Station im öffentlichen Dienst] war es auch so, dass ich da auch sehr viele Heilungsprozesse erlebt habe. Ich hatte tatsächlich Raum zu heilen, und freie Wirtschaft habe ich nur geschafft […]“, 3: 1424ff). Die Anstellung im öffentlichen Dienst resoniert mit ihrem *Regenerationsbedürfnis*.

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN berichtet davon, schon ein „kränkliches Kind“ (3: 31) gewesen sein, sowie von akuten und chronischen Krankheiten im Erwachsenenalter. Sie empfindet eine Imbalance zwischen der Belastung durch die Erwerbsarbeit und der Möglichkeit zu regenerieren und stellt Bezüge zu ihrem fortbestehenden Krankheitszustand her, denn auf die Frage, ob sie ausgeglichen sei, antwortet sie: „Jein, sonst wäre ich nicht krank [lacht]. […] Eigentlich würde ich lieber nur 50 Prozent arbeiten. […] Es [das aktuelle Erwerbsvolumen] ist zu hoch, ja, weil die Verantwortung

auch sehr hoch ist. [.] Und dann bin ich einfach hochsensitiv“ (3: 1493-1503). Ihre Belastungsgrenze scheint sie demnach erreicht zu haben („[…] wenn ich zur Arbeit gehe, ist die Verantwortung sehr hoch […] ich bin schon sehr pflichtbewusst und dann ist es so, dass die Spannung…, ich hab‘ ja Spannungskopfschmerzen zum Beispiel […]“, 3: 700-708).

Achtsamkeit und Renitenz

Die Tätigkeit als Ingenieurin raubt der TN Energie, wohingegen ihre Nebentätigkeiten ihr Kraft spenden. In der Vergangenheit gab es Phasen, in denen die TN aus beruflichen Gründen ihre körperlichen Grenzen überschritt. Das möchte sie heute nicht mehr wiederholen („[…] bin auch sehr krank geworden, hab‘ einen Knoten bekommen im Hals, in der Schilddrüse, [.] worauf ich gesagt habe, ‚Ich mache keine Überstunden mehr‘, oder nur zwei Überstunden pro Woche und nicht zehn bis 15 […]“, 3: 347-350). Sie beobachtet achtsam, welche Auswirkungen die Erwerbsarbeit auf sie hat und versucht, Körper und Geist entlang ihrer vielseitigen Interessen ins Gleichgewicht zu bringen. Sie benötigt Zeit zur passiven und aktiven körperlichen Regeneration, zum Nachdenken, zur geistigen Zerstreuung und um mit ihren Freundinnen und ihrem Partner Zeit zu verbringen. Außerdem möchte sie ihre vielschichtige Persönlichkeit entfalten. Aus Selbstfürsorge setzt sie der Tätigkeit als Ingenieurin Grenzen und reduzierte ihr Erwerbsvolumen auch in Abhängigkeit von der Einwilligungsbereitschaft ihrer Vorgesetzten und ihrer finanziellen Bedarfe in der Vergangenheit auf 80 bis 60 Prozent einer VZ-Stelle.

Die TN interessiert sich sehr für alternative Formen der Organisation von Erwerbsarbeit im Alltag (Homeoffice) und über die Erwerbsbiografie hinweg (Sabbaticals, berufliche Umorientierung und Weiterbildung) und versucht, entsprechende Elemente gegenüber konservativ denkenden Vorgesetzten durchzusetzen. Erfolgreich verlief etwa ihre Verhandlung um eine vier-monatige Erwerbsauszeit, um sich von der psychisch belastenden Erfahrung ihrer Fehlgeburten und erfolglos verlaufenden künstlichen Befruchtungen zu erholen. Bei der späteren Abwerbung durch einen Headhunter handelte dieser für sie bei der neuen Arbeitgeberin 2000 Euro für ein persönliches Coaching, eine zweimonatige Erwerbspause zur Regeneration zwischen dem Stellenwechsel und eine höhere Entgeltgruppe im gestaffelten Tarifvertrag heraus. Letzteres ermöglicht es ihr, ihr Erwerbsvolumen zu reduzieren. Mit ihrer Coach erarbeitet sie Strategien, um sich innerhalb der gegebenen Organisationsstrukturen Freiräume zu verschaffen und sich so von einem Gefühl der Fremdbestimmtheit zu befreien.

Gegenüber ihrem Partner verteidigt die TN Zeiten für Hobbys („Ja, mein Lieber, [.] du willst Freiheit, ich will genauso Freiheit", 3: 1378f).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN möchte ihre Erwerbstätigkeit nicht missen. Sie bedient ihr *Bedürfnis nach aufgabenorganisatorischer Autonomie* (genuin) und – soweit die TN es von einer Stelle im Ingenieurwesen

erwartet – bislang auch das nach *Dynamik* (genuin). In besonderem Maße entspricht die Tätigkeit ihrem *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin), welches sie über die Ausgestaltung ihrer Erwerbsbiografie mit ihren *Regenerationsbedürfnissen* (genuin) abwägt. Allerdings bleiben Aspekte ihres *Bedürfnisses nach Inhalt* (genuin) durch die Erwerbstätigkeit unbefriedigt. Auch wünscht sie sich mehr *alltagsorganisatorische Autonomie* (genuin). Sie beklagt die Abwehrhaltung ihrer Vorgesetzten im öffentlichen Dienst gegenüber Möglichkeiten der zeitlichen und räumlichen Arbeitsflexibilisierung und fühlt sich durch die bisherige Organisation fremdbestimmt („[.] was ich erwarte, ich möchte sehr viel Selbstbestimmung und ich möchte, dass arbeiten in Teilzeit anerkannt ist und ich möchte einen Teil im Homeoffice machen, was ich nicht machen darf, bis jetzt“, 3: 1011ff). Ihr reduziertes Erwerbsvolumen und die regulierten Erwerbszeiten ermöglichen es ihr, unbefriedigt bleibende Aspekte ihrer *Bedürfnisse nach Inhalt* und *Dynamik* außerhalb des Berufs zu stillen sowie ihrem *Regenerationsbedürfnis* (genuin) nachzugehen. Um vollständige Regeneration zu erfahren, würde die TN ihr Erwerbsvolumen gerne auf 50 Prozent reduzieren, ohne deswegen auf ihre Leitungsposition verzichten zu müssen. Sie macht demnach Abstriche beim *Regenerationsbedürfnis*. Ihre Tätigkeit als Ingenieurin verband sie stets mit *Resilienz und Selbstausbeutung*, die sie jedoch mit der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* etwas reduzieren konnte. In der Vermittlung der beiden Lebenssphären zeigt sie weitere Strategien der *Achtsamkeit und Renitenz*.

7.4 Fall 4

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde per Online-Video-Telefonie geführt und dauerte knapp anderthalb Stunden. Beide Gesprächsteilnehmerinnen befanden sich im Homeoffice. Die TN wurde vier Mal angerufen. Vier weitere Male vibrierte ihr Mobiltelefon kurz, vermutlich weil Kurznachrichten eingingen. Die TN ignorierte die Störungen weitgehend und unterbrach das Interview nicht; der Gesprächsfaden riss nicht ab. Der Erzählstimulus provozierte eine ausführliche Narration. Es schloss sich eine fruchtbare Nachfragephase mit ebenfalls ausführlichen Antworten an. Die TN öffnete sich. Ihre Erwerbsbiografie ist für sie mit einem hohen Leidesdruck verbunden. Sie wirkte wütend, traurig, enerviert und deprimiert.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Zwar strebte die TN (43) schon als Schülerin ein Studium an, verfolgte jedoch die Absicht, sich zuvor zur Tischlerin oder Zimmerin ausbilden zu lassen. Ihr Geschlecht als soziale Kategorie wurde dabei jedoch zum unüberwindbaren Hindernis, denn sie fand keinen Betrieb, der sich dazu bereit erklärte, sie als junge Frau auszubilden. Um sich die Fachinhalte dennoch anzueignen und die verpasste Berufsausbildung zu kompensieren, jobbte sie nach dem Abitur bis

zum Beginn des notgedrungen vorgezogenen Studiums, sowie während der ersten Semesterferien in einem Betonwerk, in dem sie – jedoch ohne zertifizierten Abschluss – in der Betonfacharbeit (Schal- und Bewehrungsbau) ausgebildet wurde. Ihr Studium des Bauingenieurwesens vertiefte sie in Tunnelbau und Spezial-Tiefbau (1996-2000, Dipl. Ing.). Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage absolvierte sie nach dem Abschluss des Studiums zunächst einschlägige Praktika. Den Berufseinstieg fand sie schließlich als Bau- und Projektleiterin für eine städtische Organisation. Nach deren Privatisierung wirkte sie fortan als Abrechnerin im Hochbau (2000-2005). Danach erwerbsarbeitete sie als Abrechnerin im privatwirtschaftlichen Pipelinebau, was ihr eine große Mobilität innerhalb Deutschlands abverlangte (2005-2006). Als ihre Eltern von einem Hochwasser betroffen waren und die Mutter erkrankte, beschloss die Ingenieurin, sich beruflich in ihrer Heimat zu verorten. Die Stelle in der privatwirtschaftlichen Logistikorganisation, die sie in der Folge annahm, wurde jedoch nur zur beruflichen Zwischenstation, denn die TN gab sie aufgrund eines Gefühls der Unterforderung nach sechs Monaten wieder auf (2007). Eine neue Anstellung fand sie in einem großen privatwirtschaftlichen Bauunternehmen, in dem sie als Bauleiterin für Kanalrohrleitungsbau tätig war (2007-2017). Nach dem Übergang in die Elternschaft wechselte sie als Bauleiterin in eine kommunale Organisation des öffentlichen Dienstes für Wasserver- und Abwasserentsorgung (seit 2017). Sie ist Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und erwerbsarbeitet VZ (40 Wochenstunden). Pro Richtung pendelt sie zwischen Erwerbs- und Wohnstätte eine Stunde.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und dem gemeinsamen Kind (4) in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner ist Zimmermann (Techniker) und führt als Projektleiter eine Arbeitsgruppe von 15 Personen im privatwirtschaftlichen Bausektor. Er ist VZ-erwerbstätig und leistet viele Überstunden. Die TN bezeichnet ihn als „Workaholic“ (4: 831). Mehrtägige Montagereisen gehören zu seinem regulären Wochenverlauf. Außerhalb der Dienstreisen kann er seiner Erwerbstätigkeit notfalls vormittags von zu Hause aus nachgehen, wenn das Kind krank ist. Er fährt in solchen Fällen erst nachmittags zur Baustelle und ist bis dahin telefonisch für sein Team erreichbar. Pro Richtung pendelt er dann eine Stunde.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN stellt den öffentlichen Dienst in ein antagonistisches Verhältnis zur Privatwirtschaft, indem sie etwa von der Schwierigkeit berichtet, in der freien Wirtschaft eine Bauleitungstätigkeit in TZ auszuüben („Bauleitung in Teilzeit geht nicht, also nicht in der Baufirma, […] im

öffentlichen Dienst wäre das wahrscheinlich sogar irgendwie machbar, aber in der Baufirma geht's nicht. Die Baustellen laufen von hell bis dunkel, man muss erreichbar sein, man muss irgendwie Präsenz zeigen. […] Da kann ich als Bauleiter schlecht sagen, ‚Es ist jetzt 14:30, kommt Leute, ihr müsst zwar noch bis [.] 18 Uhr arbeiten, aber ich bin jetzt mal eben weg', das geht nicht", 4: 535-541).

Ferner vergleicht sie die Verdienstmöglichkeiten für Frauen und Männer in den beiden Sektoren („[…] ich verdiene [im öffentlichen Dienst] mehr und das liegt dadran, dass Frauen in der freien Wirtschaft halt immer noch weniger verdienen in der Bauleitung als Männer, das ist halt einfach so. Ich hab' lange geknabbert bis ich in der freien Wirtschaft halbwegs das Gehalt hatte, was ein männlicher Bauleiter hat. Und ich hab' immer so einen Abstand gehabt von fünf, sechs Jahren in der […] Gehaltsentwicklung und ich hab' mich sozusagen immer hochgekündigt vom Gehalt her […]. Aber ohne diese Tricks und Kniffe wäre ich nicht annähernd über die 3000-€-Grenze gekommen. […], wenn ich dann gesehen habe, dass dann so ein jungscher Kerl, frisch von der Uni, […] kriegt dasselbe Geld wie ich […] und ich mach' den Job seit 16 Jahren, da kam dann manchmal bei mir…. […] das ist in der freien Wirtschaft immer noch so, also dass die Mädels wirklich einen guten Tausender bis 1500 Euro brutto weniger haben, für dieselbe Arbeit. Das krieg' ich bei meinem Mann mit, […] das hab' ich bei der Firma mitgekriegt [.], und ja, […] ich verdiene […] beim öffentlichen Dienst mehr als als Frau in der freien Wirtschaft [.] als Bauleitung, weil diese Summe hätte ich in der Baufirma nicht bekommen, egal wie gut mein Leumund war und wie gerne sie mich genommen hätten und wie gut die Arbeitsmarktsituation jetzt ist, aber wenn ich die Forderung aufgemacht hätte in der freien Wirtschaft, dann hätten sie alle gesagt, ‚Pff'", 4: 958-992 / „Die meisten Männer kommen nämlich nicht […] in den öffentlichen Dienst, weil sie sagen, ‚Da verdienen wir ja weniger'. Also für die ist es ein Verdienstverlust und für mich war es eine Verdienststeigerung […]", 4: 993ff / „[…] wir haben einige Mädels bei uns [im öffentlichen Dienst] in der Projektleitung, Projektsteuerung […], aber das liegt halt daran, dass für die jungen Frauen […] die Gehaltsstruktur dort halt interessanter ist, […] und [man] über Betriebszugehörigkeit halt auch eine Steigerung bekommen kann", 4: 1017-1021). Allerdings konstatiert die TN Unterschiede zwischen verschiedenen Organisationen des öffentlichen Dienstes – in anderen Ämtern seien die Gehälter für Männer und Frauen geringer als in dem, für das sie erwerbsarbeitet.

Weitere Mechanismen mindern die Verdienstchancen von Ingenieurinnen in der Privatwirtschaft: „Und vielen Frauen wird ja auch unterstellt, dass sie nicht flexibel sind, weil sie halt Kind, Haus usw. haben, das heißt die werden ja dann kaum für Baustellen oder irgendwas engagiert, die halt deutschlandweit unterwegs sind […]. Und damit wird ja auch bei vielen Mädels diese Standorttreue erwartet und durch diese Standorttreue hast du halt auch oft Gehaltsdefizite. Weil eben jemand, der deutschlandweit im Einsatz ist, kriegt natürlich ein anderes

Gehalt als jemand, der halt eben nur da sein muss. Und dadurch werden viele Mädels halt in die Jobs, wie Arbeitsvorbereitung, Kalkulation, Planung und sowas gedrängt und die sind natürlich nicht so hoch bezahlt wie ein Projektsteuerer-, Bauleiter-, usw. -job, und weil ihnen diese Möglichkeit nicht gegeben wird als Ingenieurin zu sagen, ‚Ich pack das!'" (4: 1023-1033). Demnach seien wenige Frauen in der Bauleitung vertreten, sondern eher in der Arbeitsvorbereitung, Statik, Kalkulation und Planung („[…] es ist halt wirklich so, Bauleiterinnen werden selten schwanger, weil es gibt so wenig [lacht]. Und die Frauen, die in der Planung arbeiten oder in der Statik [.] oder in einem Amt, die haben natürlich ein ganz andere… Das hat man ja immer selber schon gesehen, wenn man draußen gearbeitet hat, dass die einen ganz anderen Stand hatten, dass es für die leichter war teilweise eben […]", 4: 774-779). Das Geschlechterverhältnis ändere sich nur sehr langsam bei den geschlechterdifferenzierenden Berufen im privatwirtschaftlichen Baugewerbe („Also so, was ich jetzt in meiner letzten zehnjährigen Zeit so mitgekriegt hab, kippt das Gott sei Dank. Dass ein paar Mädels auch mehr kommen, dass die Mädels auch den Mut haben, in die Bauleitung zu gehen und nicht dann gleich ins Planungsbüro oder in die Statik, sondern, ich hab' jetzt auch ein paar mehr Mädels auf dem Bau getroffen", 4: 122-126). Ebenfalls nur sehr langsam änderten sich die Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsflexibilisierung („Obwohl die Firmen mittlerweile auch nachziehen, aber LANGSAM, jedenfalls im Ingenieurbereich Bau, wie es in anderen Ingenieurberufen aussieht, weiß ich nicht, aber der Bau ist da immer noch ein bisschen trist", 4: 1120ff). Diesbezüglich brach ihr ehemaliger direkter Vorgesetzter allerdings eine Lanze für sie, um sie nach dem Übergang in die Elternschaft als Mitarbeitern in der Bauleitung halten zu können. Er erstritt für sie bei der Direktion das Recht, ihre Erwerbsarbeit räumlich und zeitlich flexibilisieren zu dürfen („Die Arbeitsorganisation war nicht das Problem, das hab' ich mit meinem Chef…, der hat immer gesagt, ‚Du hältst alle Termine, du schaffst das alles, wie du das dann für dich organisierst, ist mir egal, und wenn ich nachts um 2 von dir eine E-Mail krieg', ist mir auch egal, […] deine Baustellen laufen, […] ist mir doch nicht wichtig, ob du von 7 bis halb 3 arbeitest und den Rest nachmittags zu Hause machst…', weil kalkulieren geht zu Hause teilweise wirklich besser, weil keiner ständig anruft", 4: 495-501). Außerdem durfte sie ihren Firmenwagen während der zwölf-monatigen Elternzeit behalten („Er hat mich super unterstützt, wo der Kleine […] unterwegs war. […] auf einmal war ich so eine Art Pilotprojekt, ‚Äh, wie jetzt, schwanger, äh, Mutterschutz, Firmenwagen, Bauleitung. Äh, warte mal, das hatten wir noch nicht, wie sollen wir uns denn jetzt verhalten?'. Dann haben die in [.] [der Direktion] gesagt, ‚Nee, die muss das Auto abgeben', ‚Ja, wieso? Die Männer gehen auch zwei Monate in Elternzeit, die behalten auch das Auto, wieso soll sie, bloß weil sie zwölf Monate geht, das Auto abgeben? Da finden wir eine Lösung'. Und dann haben die eine Lösung gefunden", 4: 305-315 / „[…] dann haben die mir da wirklich [.] ein Paket zusammengeschnürt, wo ich sage, ‚Gab's vorher

nicht und die haben sich da echt viel Mühe gegeben' […]", 4: 316ff). Es war ihr untersagt, mit ihren Kolleg*innen über ihre Sonderkonditionen zu sprechen.

Weiter erfährt sie den sozialen Druck, den sie aus der Privatwirtschaft kennt, im öffentlichen Dienst nicht und erkennt weitere Vorteile („[…] wenn mein Kind halt krank war, dann hat [im öffentlichen Dienst] keiner gemeckert […]", 4: 522 / „Also die Vorteile vom öffentlichen Dienst sind auf jeden Fall erst mal, dass man sehr geregelte Arbeitszeiten hat, […] Gehalt kommt regelmäßig, […], ich hab' eine betriebliche Altersvorsorge, […] wir haben Betriebsrat, Frauenförderverein, […]. Also es gibt so viele Dinge, die man eben positiv daraus mitnehmen kann, weil man eben diese Unterstützung hat im Hintergrund, […] man soll Job und Familie vereinen. Es gibt die Unterstützung, Teilzeit zu gehen, Telearbeit […]", 4: 578-589 / „Und das ist ein Riesenvorteil vom öffentlichen Dienst, […] also du kannst dich auf einen Projektsteuerer-, usw. -job bewerben und kannst das irgendwie auch schaffen, in der freien Wirtschaft ist es immer noch sehr schwierig […]", 4: 1033-1037). In Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik nimmt sie den öffentlichen Dienst als „[…] gutes Auffangkissen […]" (4: 938) wahr.

Allerdings moniert sie die Strukturen im öffentlichen Dienst („[…] also man hat sehr starke Hierarchien und man ist auch sehr […] entmündigt, […], weil eben dieses Sechs-bis-acht-Augen-Prinzip ist. Das ist aber ein gängiges Prinzip bei Behörden. Keiner entscheidet alleine […]", 4: 595-599). Außerdem gäbe es im öffentlichen Dienst wenig Spielraum, um zwischen Aufgabenfeldern zu wechseln (siehe unten). Weiterhin macht sie einen Widerstand gegenüber Neuerungen aus (**TN:** „[…] dieses Sture, ‚Haben wir immer so gemacht, machen wir weiter so', und das ist halt auch so öffentlicher Dienst und das ist halt auch schwierig, aber es kommt langsam, durch Corona gab's jetzt bei uns so ein paar Änderungen, damit hatte NIE einer gerechnet", **I:** „Welche?", **TN:** „Homeoffice. Homeoffice für Bauleitung oder mobiles Arbeiten war bisher n i c h t m a c h b a r. Es war einfach nicht umsetzbar, es hieß, ‚Fang um 6 an und mach' um 14:30 Feierabend, das muss reichen. Aber wozu brauchst du dann noch Homeoffice?', [.] und, ‚Du musst im Büro präsent sein', […]. Wozu muss ich im Büro präsent sein? Ob ich ein Aufmaß zu Hause prüf', oder die Haken im Rechner da setze […]. Klar muss ich wegen einer Rechnung oder einem Schreiben ins Büro, weil man das ja nicht alleine unterschreiben darf, aber […] das kann ich an zwei, drei Tagen machen und den Rest, dann hol ich mir die Unterlagen und dann arbeite ich zu Hause wieder ab. E s f ü h r t e k e i n W e g r e i n. […] Es war immer unterschwellig die Unterstellung, ‚Du arbeitest dann ja nicht […] ', […] und mit Corona, […] wir haben auf einmal alle ein IPad gekriegt oder einen Laptop, wir haben auf einmal alle Zugangsdaten gekriegt zu den Servern, zu den Laufwerken und wir konnten auf einmal alle im Homeoffice arbeiten und wir dürfen es weiter! […] Also […] das war ein Ruck, den ich nie erwartet hätte, dass der so schnell geht", 4: 625-651). Vor der Pandemie

wurde meist vor Ort, in einem Gleitzeitmodell zwischen 6 und 19 Uhr ohne Kernarbeitszeit, erwerbsgearbeitet. Es gibt ein Arbeitszeitkonto, das es erlaubt, Minusstunden aufzubauen.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN ist mit den Betreuungszeiten der Kita sehr zufrieden, nicht jedoch mit dem inhaltlichen Konzept („[…] manchmal fehlt [es] mir ein bisschen an Inhalt […] “, 4: 802). Außerdem empfindet sie die Betreuungsgebühren als sehr hoch.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf. Sie identifiziert sich stark mit der Tätigkeit als Bauleiterin. Zu Beginn ihrer Erwerbsbiografie löste sie eine Partnerschaft auf, weil sie sich von ihrem damaligen Partner in der Ausübung ihres Berufes ausgebremst fühlte („[…], ich hab‘ dann gesagt, ‚Das geht so nicht, ich brauch‘ jemanden, der mich versteht und mich akzeptiert und auch nicht da an mir rumningelt und sagt, ich muss hier Haus bauen im Dorf und heiraten und Kinder kriegen. Nee, ich will arbeiten erst mal und ich will mir erst mal einen Namen machen, hab‘ jetzt so viel Energie da reingesteckt, eine Ausbildung nebenbei gemacht und dies‘ und jenes und dieses, ich will jetzt einfach erst mal gucken, ob ich das überhaupt kann‘", 4: 270-277). In einer späteren Partnerschaft bestand hingegen ein ausgeprägter Kinderwunsch. Das Paar trennte sich, weil es kinderlos blieb. In der Beziehung, in der sie sich zum Zeitpunkt des Interviews befindet, wurde sie überraschend Mutter, denn die Hoffnung auf ein Kind hatte sie inzwischen aufgegeben. Aufgrund ihrer Leidenschaft zum Beruf und ihrer ostdeutschen Sozialisation hält sie an ihrer VZ-Erwerbstätigkeit fest, internalisierte jedoch auch geschlechterdifferenzierende Rollenzuschreibungen. („[…] das klingt jetzt vielleicht auch ein bisschen egoistisch, aber ich war nicht bereit, in Teilzeit zu gehen, ich hab‘ gesagt, ‚Egal, was jetzt kommt, ich geh‘ nicht in Teilzeit, ich will meinen Job weiter machen, ich will weiter Bauleiter sein‘“, 4: 745-748 / „[…] ich bin da sehr DDR-geprägt, ich meine, die Frauen zu DDR-Zeiten waren so und meine Mama hat mir das halt alles so komplett mitgegeben, meine Oma auch […]“, 4: 769ff). Vor der Elternschaft schenkte sie ihrem Beruf sehr viel Aufmerksamkeit („[…] mein Mann war immer Vollzeit, ja, wir haben uns so kennengelernt, […] auf dem Bau, wir haben uns früh um sechs aus dem Büro gegenüberliegend […] zugewinkt, er hat abends um 22 Uhr das Licht ausgemacht, ich auch […]“, 4: 839-843). Während der Elternzeit fühlte sie sich sehr einsam und vermisste ihren Beruf. Es erleichterte sie daher sehr, diesen nach 14 Monaten wieder aufnehmen zu können.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Der Ingenieurin ist ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit sehr wichtig. Sie erklärt: „[…] ich will auf meinen eigenen Beinen stehen, ich mag kein Abhängigkeitsverhältnis, […] meine Eltern haben

mir immer gesagt, ‚Mädel, sorg' für dich selber, Rente, alles, was so ist, versuch' auf eigenen Beinen zu stehen, nicht von einem Mann abhängig zu sein, mach' deinen eigenen Weg […], dass du halt eben immer noch irgendwie alleine klarkommst oder für deine Lieben sorgen kannst, alleine, [.] man weiß ja nie, was passiert'" (4: 762-769).

Bedürfnis nach Inhalt

Schon als Kind interessierte sich die TN sehr für Technik, wollte etwa wissen, wie ein Haus gebaut wird und wie Bagger und andere Fahrzeuge funktionieren. Später schraubte sie mit ihren Freunden – nicht Freundinnen – an motorisierten Zweirädern herum. Mit Blick auf die Studiengänge, die sie interessierten, wählte sie ihre Schulfächer strategisch aus. So belegte sie Physik, weil sie Maschinenbau faszinierend fand. Im Studium begeisterte sie sich insbesondere für Baumanagement und -abwicklung im Vertiefungsbereich Spezial-Tiefbau und Tunnelbau, denn diese Bereiche verbanden ihre Organisationsstärke mit ihrem technischen Interesse. Statik mochte sie hingegen nicht. Von ihren fachlichen Interessen leitete sie den für sich passenden Beruf ab – Bauleiterin in der Privatwirtschaft. Es scheint sich dabei nicht nur um einen Berufswunsch, sondern um eine Berufung zu handeln.

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN schätzt es, bei der Erwerbsarbeit autonom agieren und Entscheidungen treffen zu dürfen („Das ist das Positive an dem Job, dass man so bisschen was, was man gerne macht, auch verbinden kann, also das Technische und das Organisieren", 4: 1104-1106). Es missfällt ihr, über wenig inhaltlichen Gestaltungsraum zu verfügen („[…] man […] verwaltet [im öffentlichen Dienst] halt, aber man hat eben nicht viel zu entscheiden, also ich bin das gewohnt, viel zu entscheiden und jetzt darf ich nicht mal mehr ein Schreiben unterschreiben, das machen meine Chefs […]. Ich darf nichts mehr alleine", 4: 354-357ff / „Das [Sechs-bis-acht-Augen-Prinzip] ist halt ein Vor- UND Nachteil, also ich persönlich finde halt [.] diesen Gürtel als Nachteil aber dieses Kontrollprinzip gar nicht sooo schlecht […]", 602-604). Zudem ist sie im Alltag darauf angewiesen, die Erwerbs- mit der Sorgearbeit zu vereinbaren (siehe unten). Insgesamt zeigt die TN somit *Bedürfnisse nach aufgabenorganisatorischer, inhaltlicher* und *alltagsorganisatorischer Autonomie*.

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN beschreibt sich als ehrgeizig, möchte *gefordert* werden und mag Eustress („[…] also ich liebe das, […] manch einer braucht's nicht, aber ich brauch' auch ein gewisses Stresslevel, um auf vollen Touren zu laufen […], und ich brauch' auch so ein bisschen diese Herausforderung, dass jeden Tag irgendwie was anders sein kann als erwartet […]", 4: 1110-1114). Außerdem wünscht sie sich *Weiterentwicklung* und *Abwechslung*. Umgekehrt ist sie von vorher-

sehbaren und undynamischen Tagesverläufen, Leerläufen und inhaltlicher Eintönigkeit gelangweilt („[…] aber […] diese hierarchischen Strukturen finde ich schwierig, weil es wenig Möglichkeiten gibt, sich halt zu verändern oder mal […] was anderes auszuprobieren. Ja, und diese eingeschränkten Aufgabengebiete, dass man halt wirklich genau [haut mit Hand auf Tisch] den Arbeitsbereich hat und wenn man in einen anderen will, muss man sich bewerben, muss man zähe Abläufe durchlaufen, das finde ich halt auch schwierig. Und dann halt Langeweile […], weil man eben immer nur dieses eingegrenzte Aufgabengebiet hat und nicht woanders mal ausweichen kann, gibt's halt auch Leerläufe und manche können damit besser umgehen [.], die haben sich halt über die Jahre halt in diesen Trott reingefunden und manche [.] können damit schlechter umgehen“, 4: 604-616 / „Da ist jeder Tag irgendwie relativ gleich und man hat nicht so dieses [.], ‚Was kommt morgen?‘, [.] und das ist das Einzige, ansonsten, […] hat der öffentliche Dienst sehr viele Vorteile […]“, 4: 1115-1118).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN ist die Hauptverantwortliche für die Hausarbeit. Sie wendet dafür wöchentlich zehn, ihr Partner maximal zwei Stunden auf. Sie markiert ihre Hauptverantwortlichkeit indirekt („[…] beim Fensterputzen lass‘ ich mir schon helfen, da kommt ein, zwei Mal im Jahr jemand und putzt, weil ich schaff’s nicht“, 4: 951f). Weitere externe Hilfe wird bisher nicht in Anspruch genommen. Das möchte die Ingenieurin jedoch ändern, sobald die Umbau- und Renovierungsmaßnamen am Haus abgeschlossen sind und die damit verbundene Unordnung einer geregelten Struktur gewichen ist. Ihr Partner unterstützt sie in diesem, *ihrem* Vorhaben.

Sorgearbeit

Die TN übernimmt mit 30 Wochenstunden auch doppelt so viel Sorgearbeit wie ihr Partner (15 Wochenstunden). Schon die Aufteilung der Elternzeit steht für die traditionelle Arbeitsaufteilung des Paares („Ich war zwölf Monate zu Hause. Hab‘ dann noch Urlaub [.] gehabt, also ich war in Summe 14 Monate zu Hause, mein Mann war zwei Monate davon mit zu Hause“, 4: 742f), obwohl sie in dieser Zeit ihre Erwerbstätigkeit aus inhaltlichen und sozialen Gründen stark vermisst und deswegen einen hohen Leidensdruck verspürt. Seitdem erwerbsarbeiten beide in VZ. Ist ihr Partner nicht auf Dienstreise, übernimmt er einen Teil der Sorgearbeit. Dann ist die TN bereits um 6 Uhr im Büro und er bringt das Kind um 7 Uhr in die Kita. Die TN macht dann zwischen 14:30 und 15 Uhr Feierabend, um es bis 16 Uhr wieder abzuholen und den Rest des Tages zu betreuen. Ihr Partner arbeitet dann „open end“ (4: :724). Wenn er auf Dienstreise ist, übernimmt die TN den Hol- und den Bringdienst („[…] mein Mann ist zwei, drei Tage die Woche auf Dienstreise, das heißt, ich […] muss das halt alles alleine…wuppen“, 4: 663ff). In diesen Fällen nimmt sie ihre Erwerbstätigkeit morgens später auf und holt das Kind

auch eine Stunde später aus der Kita ab. Dennoch macht sie an solchen Tagen Minusstunden. Ist das Kind erkältet und kann nicht in der Kita betreut werden, nutzt das Paar seine Möglichkeiten, die Erwerbsarbeitszeit zu flexibilisieren. Dann erwerbsarbeitet sie von 6 bis 13 Uhr, löst danach ihren Partner von der Kinderbetreuung ab, sodass dieser von 14 Uhr bis spät abends auf der Baustelle sein kann. Neben den circa 45 Wochenstunden Betreuung durch die Kita besteht regulär keine weitere externe Kinderbetreuung.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Nach dem ersten Lebensjahr ihres Kindes, in dem es oft erkältet war, bewarb sich die TN mit der Aussicht, Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, widerwillig um eine Stelle im öffentlichen Dienst („[…] also es war ein hartes Jahr, und da haben meine Kontakte mir dann bei [Name der beschäftigenden Organisation]…, da wollte ich NIE hin [lacht ironisch], weil, ja, war mir zu wenig, ja, und die haben halt gesagt, ‚Wir suchen fünf Bauleiter, bewirb dich doch mal, die kennen dich alle, die wissen alle, wer du bist, was du kannst, […] und das wär doch super für Vereinbarkeit Beruf, Familie. Dein Mann ist ständig auf Dienstreisen und alles, wie willst du denn das wuppen weiter' […]", 4: 338-344). Zwar hatte ihr bisheriger Vorgesetzter in der Privatwirtschaft mit allen Mitteln versucht, sie sogar im Umfang einer VZ-Tätigkeit zu halten, indem er ihr für das Unternehmen bis dato völlig neue Möglichkeiten der Arbeitsorganisation zugestand, doch es kam zu Unverständnis und Neid im Kollegium. Die „soziale Missgunst" (4: 506) von weiblichen wie männlichen Mitarbeitenden, die sich bis zum „Mobbing" (4: 492) steigerte, setzte die TN unter Druck („[…] ‚Wieso darf die das und wir nicht?' […]", 4: 511 / „[…] ‚Warum kann sie nachmittags keine Baubesprechungen […] mitmachen […], wieso muss sie bis 14:30 diese Besprechung gehabt haben und [.] wieso bringt sie […] das Baby in der Babyschale mit, muss das denn sein?' […]", 4: 471-475 / „[…] es hat immer jemand was zu meckern gehabt, also entweder eben, dass du nicht da warst, oder dass du halt […] mit Kind da warst, […] also irgendwie so dieses vehemente Unterstellen, ‚Du arbeitest nicht mehr VOLL, du bist eigentlich nur noch Mama und der Rest [.] ist nur noch Makulatur' […]", 4: 476-480). Auch der Nachfolger ihres direkten Vorgesetzten brachte wenig Verständnis auf. Die TN litt auch unter der Doppelbelastung durch die VZ-Tätigkeit und Sorgearbeit. Ihr fehlten Vorbilder, die sie um Rat hätte fragen können („[…] also es gab ja niemanden, den ich hätte im Freundeskreis fragen können, ‚Wie hast du es gemacht?', […], weil die meisten Mädels haben nicht so einen Job. Und ich hab' auch auf Arbeit niemanden gehabt, den ich hätte fragen können […]. Und die Männer, wenn du die fragst, ja für die war das immer ganz einfach, die sind nach zwei Monaten wieder gekommen und haben weiter ihren Job gemacht. […] ich war halt wirklich in der Beziehung ziemlich alleine", 4: 919-927).

Die TN wollte nie im öffentlichen Dienst und insbesondere nicht für die Organisation, für die sie nun tätig ist, erwerbsarbeiten, sah sich nach dem Übergang in die Elternschaft allerdings

dazu gezwungen („[…] dann kam aber der Kleine und dann hat's auf einmal unser ganzes Leben umgekrempelt und meins natürlich auch und richtig massiv. Und ich hätte mir nie vorstellen können, dass ich a) in den öffentlichen Dienst gehe, b) zu [Name der beschäftigenden Organisation] gehe, und c) damit lebe, dass ich halt eigentlich nur Papier hin und her schubse und nix mehr eigentlich bautechnisch so mache, wie ich das eigentlich gewohnt war, aber, hm [ironisch], man macht halt so einiges, wenn man den Kleinen auf den Weg bringen will und den Rest auch irgendwie schaffen“, 4: 381-388 / „[…] man kneift halt eben alles zusammen und sagt, ‚Okay, dafür bin ich nachmittags [.] zu Hause, kann mich ums Kind kümmern, mein Mann ist auf Dienstreise, ich halt‘ ihm den Rücken frei‘, ja, ist halt nicht alles Gold, was glänzt. [.] und jetzt bin ich seit drei Jahren da und bin ein bisschen am Hadern mit mir, ob ich mir was anderes such‘, oder weiter durchhalt‘“, 4: 358-362). Der öffentliche Dienst reagiert auf ihr ausgeprägtes *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*. So schätzt sie die – sozial akzeptierte – Möglichkeit, ihre Erwerbszeit entlang der Gleitzeitregelung und des Arbeitszeitkontos, gemäß ihrem persönlichen Bedarf, autonom flexibilisieren zu können („[…] auf jeden Fall war es für mich eine enorme Erleichterung, wo ich das [Mobbing] dann abstreifen konnte und sagen konnte, ‚Ich hab‘ jetzt feste Arbeitszeiten, ich kann jetzt meinen Stift fallen lassen, keiner erwartet mehr was von mir […]‘, ja. […] wenigstens ist der soziale Druck weg und ich kann mich zu Hause […] anders aufstellen‘ […]“, 4: 518-530 / „Das ist wirklich ein Riesenluxus, also wir können von 6 bis 19 Uhr uns frei einteilen wie wir arbeiten […] und das ist […] ein Vorteil, den der öffentliche Dienst mir bietet […]“, 4: 1076-1084 / „Das ist ein Riesenvorteil vom öffentlichen Dienst, ja, ohne Kernarbeitszeit arbeiten können, ja“, 4: 1096ff).

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN bewies in der Vergangenheit deutlich die Fähigkeit zur Resilienz. Arbeitstage von zwölf bis 16 Stunden waren für sie selbstverständlich, selbst wenn außergewöhnliche Belastungen im privaten Leben hinzutraten. Um diese Selbstwirksamkeit wissend, nahm sie fest an, auch die sich anbahnenden Veränderungen infolge der Elternschaft meistern zu können. Doch ein halbes Jahr nach dem beruflichen Wiedereinstieg muss sie sich eingestehen, dass ihre Belastungsgrenzen überstiegen werden („[…] ich hab‘ gedacht, ‚Ach naja, bisher hast du es geschafft, Haus renovieren neben der Arbeit und das und das und das und das, dann schaffst du das halt auch. Irgendwie kriegst du das schon hin, bist ja gut organisiert‘, aber mit dem Kind kann man ja nicht planen […]“, 4: 928-931 / „Es war dann […] ein Hammer, wo ich dachte, ‚Pff, das hättest du jetzt eigentlich nicht gedacht, dass du das nicht hinkriegst‘, […]. Ich hab's einfach unterschätzt“, 4: 910-915 / „[…] ich hab's auch sehr bedauert, dass ich […] nach all den Kopfständen, die er [der ehemalige Vorgesetzte] da gemacht hat und was er durchgeboxt hat an Neuerungen, dann im Prinzip hab‘ sagen müssen, ‚Ich geh‘ jetzt doch, weil ich das Gefühl

habe, ich werde allem nicht gerecht: Ich renn‘ zu Hause hinterher, ich renn‘ meinem Kind hinterher, ich renn‘ der Arbeit hinterher, ich selber werd‘ mir nicht mehr gerecht‘. Ja, ich hatte immer das Gefühl, ich schieb‘ einen Riesenberg vor mir her, der wird immer größer und wurde immer unzufriedener, weil eben alles liegen blieb und ich […] das Gefühl hatte, der Tag hat 24 Stunden, ich brauch‘ 48“, 4: 400-408 / „[…] es war diese physische, körperliche Anwesenheit und […] die soziale Missgunst und die hat diesen massiven Druck aufgebaut und nicht nur auf mich, sondern auch auf meinen Chef, wo ich dann nachher echt Sorgen hatte, dass er dann halt aufgrund des Drucks vieles wieder zurücknehmen muss, […] und das war das, wo ich dann [.] gesagt hab‘, ‚Ich [.] krieg‘ das nicht mehr hin‘“, 4: 505-514). Nach dem Wechsel in den öffentlichen Dienst nimmt der Druck zwar deutlich ab, doch der Alltag ist weiterhin belastend („[…] über sechs Stunden Schlaf komm‘ ich nicht und das jeden Tag. Nein, ich find‘ manchmal schon, es könnte ein bisschen [.] mehr Zeit […] sein, aber dadurch, dass mein Mann halt eben beruflich […] so viel eingebunden ist, wir halt das alte Haus gekauft haben, was wir jetzt noch umbauen […], bleibt halt da nicht so viel Zeit, da funktioniert man dann halt einfach und klar würde ich mir manchmal wünschen, wieder klettern gehen zu können oder ein paar andere Dinge auch mal wieder zu machen […]“, 4: 689-696). Die TN fördert ihr Kind nachmittags, um das zu kompensieren, was ihr an inhaltlichem Konzept in der Kita fehlt.

Achtsamkeit und Renitenz

Die TN leistete gegenüber ihrer Erwerbstätigkeit insofern Widerstand, als dass sie den Sektor wechselte. Ihr Erwerbsvolumen änderte sie nach dem Übergang in die Elternschaft nicht, allerdings ist es nun verlässlich reguliert.

Gegenüber ihrem sozialen Umfeld verteidigte sie ihre Erwerbstätigkeit. Dazu löste sie ihre erste Partnerschaft auf und lehnte sich gegen die Schwiegereltern auf, die kein Verständnis für ihren Lebensentwurf haben („[…] gerade bei den Schwiegereltern bin ich da ziemlich hart aufgelaufen, dass ich halt nicht bereit war, in Teilzeit zu gehen, dass ich da so stur war und […] gesagt habe, ‚Nein, ich liebe meine Arbeit, […] ich seh‘ jetzt gar nicht ein, dass ich jetzt hier meinen Job aufgebe oder eben hier völlig artfremd was mache, was mir keinen Spaß macht... ich lass‘ mich da nicht reindrängen in eine Kalkulation oder sonst was‘“, 4: 750-756).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Nach dem Übergang in die Elternschaft und dem damit verbundenen Wechsel in den öffentlichen Dienst macht die TN große Abstriche im Beruf – sie ist sehr frustriert. Zwar ist sie weiterhin als Bauleiterin in VZ tätig, was ihrem *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), *aufgabenorganisatorischer Autonomie* (genuin) und teilweise dem nach *Inhalt* (genuin) zu entsprechen scheint, allerdings unterscheidet sich ihr Berufsalltag im öffentlichen Dienst vom ehemaligen in der Privatwirtschaft, den sie sehr vermisst („[…] ich

wünschte manchmal halt auch, vielleicht gäb's noch mal einen Weg zurück […]“, 4: 421f). Ihre starken *Bedürfnisse nach inhaltlicher Autonomie* (genuin) und *Dynamik* (genuin) und teilweise auch das nach *Inhalt* bleiben unbefriedigt, was durch sektorale Eigenschaften begründet ist. Die TN sehnt sich nach einer beruflichen Herausforderung. Ihr fehlen auch inhaltliche Abwechslung, der Kitzel, dass etwas Unerwartetes passiert, ein subjektiv positiv empfundener Stressstimulus und Entscheidungsautonomie. Sie leidet unter Trott und Langweile aufgrund von zeitlichem Leerlauf. Dennoch ist sie ob ihrer aktuellen Familiensituation dankbar um ihre Stelle im öffentlichen Sektor, denn diese harmoniert auch mit ihrem Familienhaushalt-abhängigen *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* („[…] auf jeden Fall wollte ich nach einem Jahr, so schnell wie möglich […] arbeiten gehen können und zumindest versuchen mit Vollzeit und dann halt erst mal gucken, wie es läuft. Dann hat es sich ja, Gott sei Dank, halt mit dem öffentlichen Dienst ergeben, sag ich jetzt“, 4: 793-797). Ihr bisher unerfülltes *Bedürfnis nach Dynamik* erhofft sie über eine Beförderung stillen zu können. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sie sich im Bewerbungsverfahren zu einem *Female-Leader-Programm* („[…], dass ich halt mir die Vergünstigungen des öffentlichen Dienstes erhalte, aber vielleicht noch mal eine andere Herausforderung auf dem Weg so, weil ich seh‘ mich nicht 25 Jahre [.] in dem Job jetzt noch“, 4: 437-440). Auch ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) kommt angesichts ihrer vielfältigen Aufgaben im Alltag zu kurz, wenngleich der Übergang in den öffentlichen Dienst die Situation verbessern konnte.

Der individuelle doppelte Lebensentwurf vollzieht sich in einer *Arbeitsteilung mit traditionellen Elementen*. Um dennoch VZ-tätig sein zu können, wird die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* für die TN unausweichlich. Weiterhin reagiert sie auf die belastenden Anforderungen im Alltag mit einer Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung*.

7.5 Fall 5

Reflexion der Erhebung

Das Interview wurde telefonisch geführt und verlief ungestört. Es war sehr ergiebig, denn die TN antwortete ausgesprochen überlegt, wählte ihre Worte mit Bedacht und öffnete sich. Auf eine ausführliche Narration folgte eine kürzere Nachfragephase. Die TN wirkte sehr entspannt.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (37) studierte nach dem Abitur Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Maschinenbau (2002-2008, Dipl.-Wirt.-Ing.). Schon während ihres Studiums half sie im Unternehmen der Eltern für Bürokommunikation aus, in dem sie nach dem Studium erst zur Assistentin der Geschäftsführung – ihrem Vater – und zeitnah selbst zur Geschäftsführung wurde (2008-

2011). Parallel dazu gründete sie mit ihrem Ehepartner ein IT-Unternehmen, das eng mit dem elterlichen Unternehmen zusammenarbeite (Existenz des IT-Unternehmens: 2010-2019). Als sie ihre Stelle als Geschäftsführerin aufgrund unternehmenspolitischer Differenzen mit ihrem Vater aufkündigte, nahm sie, zunächst übergangsweise, um den Lebensunterhalt sicherzustellen, eine Stelle als Vertretungslehrerin auf (2011). An dieser fand sie Gefallen, sodass sie eine zweijährige, berufsbegleitende Ausbildung anschloss, die zum zweiten Staatsexamen im Lehrberuf führte (2011-2013). Seitdem ist sie als ausgebildete Lehrerin in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis tarifvertraglich angestellt (seit 2013). Ihre Fächer sind Mathematik und Physik. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sie sich, nach der Geburt ihres ersten Kindes, in der Elternzeit. Nach dieser wird sie die Schule wechseln.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und dem Neugeborenen in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Der Partner der TN ist studierter Informatiker, wurde jedoch wie sie über eine weitere Ausbildung Lehrer. Seinen Lehrberuf übt er im Umfang einer VZ-Tätigkeit aus. Als verbeamteter Lehrer verdient er mehr als seine Partnerin. Er genießt ein relativ großes Mitsprachrecht hinsichtlich der Gestaltung seines Stundenplans. So kann er sich etwa Unterricht in Parallelkursen wünschen, was ihn bei der Unterrichtsvorbereitung zeitlich entlastet. Zwischen Wohnstätte und Schule pendelt er pro Richtung 25 Minuten.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN erklärt die Schwierigkeit, in einem privatwirtschaftlichen Maschinenbau-Unternehmen die Erwerbs- mit der Sorgearbeit zu verbinden. Sie berichtet, dass Väter in der Branche schon gehemmt seien, für zwei Monate Elternzeit anzumelden. Im Zuge von Praktika lernte die TN sechs Unternehmen kennen, die sie als „[…] sehr hierarchisch, sehr klassisch aufgestellt, sehr konservativ […]“ (5: 290) beschreibt. Sie attestiert dem Gros der privatwirtschaftlichen Unternehmen eine „starre“ (5: 512) Arbeitsorganisation. Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung werden regulär, außerhalb der pandemischen Notlage, nicht gestattet. Doch es existieren „[…] durchaus einige [.] Perlen“ (5: 537), die Flexibilität zugunsten der Sorgearbeit zuließen. Diese seien allerdings nicht leicht zu finden, insbesondere nicht in der Maschinenbau-Branche. Es handele sich dabei um Unternehmen mit maximal 100 Mitarbeitenden. Dieser Wahrnehmung des privatwirtschaftlichen Sektors stellt sie die des öffentlichen gegenüber. Im öffentlichen Dienst entfiele der soziale Druck von Seiten der Vorgesetzten, wenn Elternzeit genommen würde. Es müsse auch nicht „[…] um Teilzeit gebettelt werden […]“ (5:

297). Im Gegenteil könne das Erwerbsvolumen selbst bestimmt werden, wenigstens mittelfristig („[…] ich kann mir das also völlig aussuchen und die Stundenzahl bekomm‘ ich dann auch, das ist dann zwar recht starr für ein Jahr lang, […] aber immerhin KANN ich es beeinflussen und das ist in der freien Wirtschaft in einem klassischen Maschinenbau-Unternehmen doch eher schwierig“, 5: 299-303). Insbesondere in der Schule, als einer spezifischen Organisation des öffentlichen Dienstes, erkennt sie gute Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren („[…], dass der Urlaub planbar ist, ist ganz toll, sicherlich demnächst auch mit Kind, dass ich parallel immer frei habe, wenn mein Kind frei hat, das sind natürlich große Vorteile“, 5: 341ff). Doch diesbezüglich nimmt sie, abhängig von der Schulleitung, deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Schulen wahr. So wurde ihr von der letzten Schule kein Mitspracherecht hinsichtlich der Gestaltung ihres Stundenplans eingeräumt („[…] das hängt also viel wirklich von der Schule ab, wie gut die organisiert ist, […] also das Problem ist ja, dass man sehr viele Freistunden haben kann, dann ist man vor Ort, hat aber keinen Unterricht, ist aber auch nicht zu Hause […]“, 5: 400-404 / „[…] es hängt wirklich davon ab, wie die Schulleitung so drauf ist. Und wenn die Schulleitung familienfreundlich eingestellt ist, dann hast du durchaus Glück und die nehmen da Rücksicht. Du kannst dann sagen, ‚Ich würde gerne lieber früh oder etwas später arbeiten, ich würde gerne mindestens einmal in der Woche frei haben‘, solche Dinge. Aber grundsätzlich hast du keinen Anspruch darauf, also selbst bei einer halben Stelle hast du keinen Anspruch auf einen freien Tag […]“, 5: 463-469). Sie unterstellt dem öffentlichen Dienst ferner eine Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, bemerkt jedoch Unterschiede zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften – letztere würden für die gleiche Arbeit, sogar bei identischen Fächern, schlechter entlohnt als erstere.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Ohne dies näher zu begründen, möchte das Paar sein Kind vor dem Grundschulalter „nicht zu lange“ extern betreuen lassen.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN folgt einem doppelten Lebensentwurf. Sie hegt verschiedene berufliche Interessen, die sie künftig, abhängig von der Sorgearbeit, vorantreiben möchte. Die Sorgearbeit hat im Alltag Vorrang (siehe unten).

Die TN ist in untypischer Weise westdeutsch sozialisiert. Die Kinderbetreuung oblag zwar hauptverantwortlich ihrer Mutter, diese erwerbsarbeitete jedoch im Umfang einer VZ-Tätigkeit im Familienbetrieb („[…] was ganz interessant war für mich, schon als kleines Kind, ist, dass meine Eltern selbständig waren und ich sehr viel bei denen bereits mit in der Firma war. Also für meine Mutter war das, glaube ich, eine tolle Möglichkeit zu arbeiten und gleichzeitig […]

mich in ihrer Nähe zu haben und mich nicht irgendwo abgeben zu müssen, ganz oft und ganz lange“, 5: 27-31). Ihr Vater erwerbsarbeitete weniger („Der war stundenweise quasi im Betrieb, war auch öfters krank und meine Mutter hat Vollzeit gearbeitet, ja“, 5: 373f). Die TN hat die tradierte weibliche Rollenzuschreibung internalisiert („Was eben nicht ginge, ist das, was ich bei vielen Studienkollegen erlebt habe, dieses starre System. […] ich hab‘ mich die Tage noch unterhalten mit einem Studienkollegen, der ganz klassisch in der Steuerbranche unterwegs ist. Der musste ja dann Homeoffice machen, dann ging es auf einmal, aber sobald die Corona-Regelungen gelockert wurden, musste der sofort wieder ins Büro und wurde auch sofort klar gemacht, dass das keine Perspektive hat, dass das Unternehmen das nicht wünscht und, ja, ‚Das haben wir ja noch nie so gemacht, also machen wir es auch zukünftig nicht‘, […] das können sich Männer in der Regel ja erlauben, Frauen mit Kind oder Kindern können sich das in der Regel nicht erlauben, also so ein Unternehmen wäre für mich nicht attraktiv“, 5: 511-521). Die TN begründet das spezialisierte Alltagsmuster mit dem höheren Verdienst, den ihr Partner erwirtschaftet, doch es entspricht auch ihren sozialisatorischen Erfahrungen.

Die TN versucht mittlerweile, sich Zeit für sich selbst, Freundschaften und körperlichen Ausgleich zu schaffen („Ich hab‘ mir fest vorgenommen, das so nicht zu wiederholen, und wirklich, dass ich Zeit habe, zumindest […] zwei Mal die Woche spazieren zu gehen oder einmal die Woche zum Pilates zu gehen oder Zeit hab‘, mich mit Freunden zu treffen oder zu telefonieren, dass da doch etwas Zeit wirklich noch bleibt, 5: 549-553).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN scheint ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* mit dem nach *Inhalt* abzuwägen. So kündigte sie zugunsten des letzteren, als Reaktion auf unternehmenspolitische Differenzen, ihre Anstellung im Familienunternehmen auf, ohne eine alternative Beschäftigung oder einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Diese persönliche Prioritätensetzung drückte sich kurz darauf erneut aus, als sie ein finanziell zwar attraktives, inhaltlich jedoch unpassendes Jobangebot ausschlug. Aufgrund der Notwenigkeit, den Lebensunterhalt dennoch sichern zu müssen, nahm sie zunächst übergangsweise eine inhaltlich vermeintlich uninteressante Stelle als Lehrerin auf, um parallel nach einer inhaltlich adäquaten Erwerbstätigkeit zu suchen.

Nach dem Übergang in die Elternschaft werden die wirtschaftliche Absicherung und das Einkommensniveau bedeutsamer und beeinflussen die Arbeitsteilung des Paares (siehe unten).

Bedürfnis nach Inhalt

Die TN entzog sich dem elterlichen Ansinnen, Wirtschaftswissenschaften in ihrer Heimatstadt zu studieren, was sie dazu befähigen sollte, das marode Familienunternehmen zu übernehmen, zu sanieren und derart die elterliche Altersvorsorge zu retten. Dieses Studium entsprach

zwar dem mathematischen, jedoch nicht dem naturwissenschaftlichen Interesse der TN. Zudem sehnte sie sich nach der Trennung der Eltern und wegen des schwierigen Verhältnisses zum Vater nach einer räumlichen Distanz zur Herkunftsfamilie. In der Verbindung begründen diese Momente ihre Studienwahl („[…] hab‘ dann nach einem Studiengang gesucht, der meine Interessen doch besser irgendwie abbildet und trotzdem gut geeignet ist, um dann die Geschäftsführung von einem Unternehmen zu führen. Und so bin ich dann auf [Ort] aufmerksam geworden und hab‘ dort Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Maschinenbau studiert. […] Da ich nicht viel Geld hatte, war ich dann froh, dass ich da bei meinem Onkel wohnen konnte, […] und so konnte ich das dann, auch ohne meine Eltern groß zu fragen, das für mich entscheiden, diesen Weg zu gehen. Das hab‘ ich auch nicht bereut. Das war, glaub‘ ich, genau das Richtige, sich da noch mehr an den Neigungen zu orientieren“, 5: 106-117). Ihr *Bedürfnis nach Inhalt* zeigt sich auch in der Absage des Angebots der finanziell lukrativen, inhaltlich jedoch unpassenden Qualifikationsstelle – zu einem Zeitpunkt, an dem sie arbeitssuchend war. Sie gewann Gefallen an der Stelle als Lehrerin. Neben dem technisch-naturwissenschaftlichen Inhalt sprechen sie die soziale Komponente, Sinnhaftigkeit und Authentizität an („[…] habe dann als Mathe- und Informatiklehrerin gearbeitet […], und hab‘ da eben auf einmal reingeschnuppert, ohne das vorher in Betracht gezogen zu haben und habe festgestellt, dass das im Vergleich zu der Arbeit, die ich vorher gemacht habe, die auch sehr vertriebslastig war, die sehr darauf aus war, sich als den erfolgreichen Unternehmer zu geben, ob das gerade stimmt oder nicht, […] du musst ja immer da eine tolle Show hinlegen. Was mir an der Schule so gut gefallen hat, ist, dass das so eine ehrliche, transparente Arbeit ist, […], dass das was sehr Sinnvolles ist, was man da tut. Ich hatte ganz tolle Schüler, […] ja, hat mir große Freude gemacht […]“, 5: 226-238). Der Lehrberuf ist ihre „absolute Leidenschaft“ (5: 66f).

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN plant eine neuerliche berufliche Selbständigkeit, denn das unternehmerische Denken ist ihr „[…] ja nicht abhandengekommen“ (5: 437f). In diesem beruflichen Ziel spiegelt sich eventuell ein *Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie* wider. Die Intention, eine berufliche Selbständigkeit anzubahnen, speist sich in jedem Falle aus dem *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*, das die TN in Orientierung an ihren doppelten Lebensentwurf entwickelte. Sie möchte ihre Erwerbsarbeit zeitlich und räumlich flexibilisieren können. Zugleich hält sie es für schwierig, ein Unternehmen zu finden, das ihre diesbezüglichen Vorstellungen als Angestellte bedient. Nach der Elternzeit wird die TN die Schule wechseln und ihr Erwerbsvolumen in Abhängigkeit des Mitspracherechts regulieren, das ihr von Seiten der neuen Schule bei der Erstellung ihres Stundenplans zugestanden wird. Komplementär dazu wird sie den Umfang der anberaumten beruflichen Selbständigkeit bestimmen. Die derart vollzogene

Schwerpunktsetzung zielt darauf ab, ihre Erwerbstätigkeit im Alltag autonom und flexibel, an ihrer Sorgearbeit orientiert, organisieren zu können.

Bedürfnis nach Dynamik

Die anvisierte berufliche Selbständigkeit steht möglicherweise auch im Zusammenhang eines *Bedürfnisses nach Dynamik*, determiniert etwa durch den Wunsch nach *Herausforderung*, *Erfahrung von Selbstwirksamkeit* oder *Karriere / Geld* („[…] ich bin gerade noch dabei, eventuell, zumindest als Gesellschafterin, noch mal in die Wirtschaft zu gehen, also bei einer Firma Anteile zu erwerben, um meine, ja, ursprünglichen Kenntnisse und Fähigkeiten dann eben einzusetzen und etwas flexiblere Möglichkeiten noch zu haben“, 5: 424-427 / „[…] so ganz lässt es mich auch nicht los […]“, 5: 433ff).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Sie übernimmt mit geschätzt 15 Wochenstunden deutlich mehr Hausarbeit als ihr Partner mit drei Wochenstunden. Zwei Stunden Hausarbeit werden wöchentlich externalisiert.

Sorgearbeit

Die TN trägt die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit. Während sie sich in „VZ“ (5: soziodemografischer Fragebogen) kümmert, bezeichnet sie den Einsatz ihres Partners als stark schwankend. Dabei ist zu beachten, dass sie sich derzeit in Elternzeit befindet. Ihr Partner nimmt keine Elternzeit. Auch künftig wird das Paar die anfallende Arbeit traditionell, in Form des Zuverdiener*innen-Modells, aufteilen: Er wird seine Lehrtätigkeit weiterhin im Umfang einer VZ-Stelle ausüben. Bis das Kind die Grundschule besucht, wird die TN ihren Lehrberuf höchstens im Volumen von 50 Prozent aufnehmen und sich zusätzlich eine berufliche Selbständigkeit als weiteres Standbein aufbauen. Vor der Elternschaft ging sie ihrer Erwerbstätigkeit VZ-nah, im Umfang von etwa 80 Prozent einer VZ-Stelle, nach. Sie begründet dieses anvisierte Arrangement damit, dass ihr Partner als verbeamteter Lehrer mehr verdient als sie, die angestellte Lehrerin ist. Das Paar möchte sein Kind nur wenig fremdbetreuen lassen.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Intention der TN, eine Stelle im öffentlichen Dienst aufzunehmen, begründet sich auch durch ihr *Bedürfnis nach* kurzfristiger *wirtschaftlicher Sicherheit*. Die Intention, im öffentlichen Dienst zu *bleiben*, ist zudem auf ihr *Bedürfnis nach Inhalt* und das *nach alltagsorganisatorischer Autonomie* zurückzuführen, denn wenngleich die TN die Möglichkeiten zur autonomen Arbeitsorganisation von der Schulleitung abhängig macht, misst sie dem öffentlichen Dienst allgemein relativ gute Vereinbarkeitsbedingungen und bessere als dem privatwirtschaftlichen

Ingenieurwesen bei. Vor allem in der Organisation Schule, als einer besonderen des öffentlichen Dienstes, erkennt sie diesbezüglich Vorteile („Und die Entscheidung habe ich auch deshalb getroffen tatsächlich, weil mir SEHR bewusst war, wie schwierig es ist, eben in der klassischen Branche Fuß zu fassen, erst recht, wenn man irgendwann Teilzeit arbeiten will, […] und es war tatsächlich einer der Motivationsgründe zu sagen, dass ich im öffentlichen Dienst besser aufgehoben bin, wenn ich denn Familie gründen will. Und das war mir immer klar“, 5: 279-293 / „[…] also ich denke grundsätzlich, dass die Schule sehr gut geeignet ist, um Beruf und Familie zu vereinen, so hab‘ ich mir das auch vorgestellt […]“, 5: 410ff).

Resilienz und Selbstausbeutung

Es gab Episoden in der Biografie der TN, in denen sie ihre Selbstfürsorge zugunsten ihrer Ausbildung oder Erwerbsarbeit deutlich missachtete. So durchlief sie das Studium bewusst zügig, um rasch das Familienunternehmen übernehmen und sanieren und derart die Altersvorsorge der Eltern sichern zu können. Sie absolvierte es, trotz schwerwiegender und schmerzhafter Krankheiten, gesundheitlicher Einschränkungen und damit verbundenen Operationen und Krankenhausaufenthalten, nur ein Semester nach der Regelstudienzeit. Auch die folgenden Jahre empfand sie als ausgesprochen fordernd, ging es doch darum, die drohende Insolvenz des elterlichen Unternehmens abzuwenden. So musste sie als Berufsanfängerin schwierige Gespräche mit Bänker*innen und Mitarbeiter*innen führen, etwa um laufenden Zahlungsverpflichtungen trotz Liquiditätsengpässen nachzukommen oder um Kündigungen auszusprechen. Zwar konnte sich das Unternehmen tatsächlich erholen, mit der schweren Krankheit der Mutter stellte sich jedoch eine neue außergewöhnliche und auf mehreren Ebenen belastende Situation ein. Denn fortan ersetzte die TN nicht nur die Mutter funktional im Familienunternehmen, sondern übernahm auch deren Pflege („Das war eine Zeit, die sehr, sehr schwierig war, wo ich bis spät in die Nacht dann auch gearbeitet habe und mich völlig verausgabt habe […]“, 5: 185ff). Zum erhöhten Arbeitsaufwand dürfte eine emotionale Belastung getreten sein. Noch im Jahr, in dem die Mutter starb und die TN aus dem elterlichen Unternehmen ausschied, nahm sie die Ausbildung zum Quereinstieg ins Lehramt auf, die aufgrund ihres berufsbegleitenden Charakters ebenfalls zur Doppelbelastung wurde. Auch die reguläre Tätigkeit als Lehrerin empfindet die TN als anspruchsvoll – anspruchsvoller als die als Geschäftsführerin. Sie berichtet von durchschnittlich 60 geistig wie körperlich teilweise sehr anstrengenden Wochenarbeitsstunden, die im Rahmen einer VZ-Stelle anfallen. In den Ferien wird der Unterricht vor- und nachbereitet. Weder während ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerin, noch der als Lehrerin blieb ihr ausreichend Erholungszeit. Ihre Selbstfürsorge kam im Alltag schon vor der Elternschaft regelmäßig zu kurz – wegen äußerer Bedingungen und weil die TN dazu neigt, ihre *Regenerationsbedürfnisse* zu übergehen. Sie erwartet, dass es ihr künftig, in der neuen Rolle als Mutter, noch schwerer fallen wird, sich selbstfürsorglich zu verhalten.

Achtsamkeit und Renitenz

Stellte die TN die Selbstfürsorge in der Vergangenheit wiederholt zugunsten der Erwerbstätigkeit hintan, bemüht sie sich mittlerweile darum, letztere zeitlich zu begrenzen („[…] das ist auch so eine Sache, die ich zukünftig so nicht wiederholen möchte, […] Arbeit kann nur dann Spaß machen oder auch effektiv sein, wenn man sich genug erholt und nicht, wenn […] man sich gar nicht mehr erholen konnte, weil man viel zu abgespannt war“, 5: 544-549). Sie entwickelte Strategien, um die *Work-Life-Balance* herzustellen („[…] ansonsten habe ich tatsächlich [.] angefangen, […] mir so Limits zu setzen, also wenn ich über meine Wochenarbeitszeit gekommen bin, ich hatte da so ein Limit bei 50 Stunden, dass ich dann eben überlegt habe, ‚Was läuft jetzt hier gerade in dieser Woche wieder völlig falsch? Was kann ich verschieben, was kann ich weniger intensiv machen, damit da doch noch Zeit für mich bleibt?‘ [.]“, 5: 564-569). Derart konnte sie die Situation verbessern. Allerdings muss sie sich fortlaufen darum bemühen, nicht in alte Muster zurückzufallen. Um sich zu entlasten, reduzierte sie zudem schon vor der Elternschaft ihr Erwerbsvolumen („Also ich hab‘ dann längere Zeit zum Ende hin in meiner Schule Teilzeit auf 80, 85 Prozent gearbeitet, weil es doch sehr, sehr viel wurde und der Anfahrtsweg auch sehr lang war und ich hatte aber keinerlei Einfluss darauf [auf die Gestaltung des Stundenplans]“, 5: 470-473). Falls sich diese Erfahrung an der neuen Schule wiederholen sollte, wird die TN den Schuldienst übergangsweise vielleicht sogar ganz quittieren. In jedem Fall möchte sie nach der Elternzeit maximal im Umfang von 50 Prozent einer VZ-Stelle als Lehrerin tätig sein.

Auch gegenüber ihrem sozialen Umfeld leistet die TN teilweise Widerstand. Zwar ließ sie sich von ihren Eltern in die Pflicht nehmen, zügig das Familienunternehmen zu übernehmen und zu sanieren und nahm in dem Zusammenhang, trotz schwerer Erkrankung, einen deutlichen Zeitdruck während ihres Studiums in Kauf. Sie wiederholte ihre Loyalität gegenüber ihren Eltern später, als sie sich als einziges Kind in der Verantwortung sah, die schwerkranke Mutter zu pflegen und zugleich das Familienunternehmen zu führen. Doch sie bewahrte sich mit der unabhängigen Wahl ihres Studiums und der räumlichen Distanz zu den Eltern auch Autonomie gegenüber diesen. Außerdem entzog sie sich dem Vater und der Firma mit schlechter werdendem Verhältnis. Zugunsten ihrer Regeneration bat sie außerdem ihren Mann in intensiven Gesprächen darum, sie bei den neuen Sorgeverpflichtungen in die Elternschaft zu entlasten.

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf, bei dem sie im Alltag die Erwerbs- der Sorgearbeit unterstellt. Ihren Beruf als Lehrerin übt sie leidenschaftlich gerne aus und begründet ihn unter anderem mit ihrem *Bedürfnis nach Inhalt* (genuin) und *alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig). Er scheint zwar auch ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig) zu stillen, die TN verweist jedoch darauf, dass

sie als tariflich angestellte Lehrerin weniger als ihr verbeamteter Partner verdient und begründet derart die *traditionelle Arbeitsteilung*, die das Paar mit dem Übergang in die Elternschaft praktiziert. Bereits ohne Kind blieb das *Regenerationsbedürfnis* (genuin) der TN häufig unbefriedigt, weil sie ihrer Ausbildung und beruflichen Tätigkeiten viel Zeit schenkte. Sie verfolgte in der Vergangenheit sowohl Strategien der *Resilienz und Selbstausbeutung* als auch der *Achtsamkeit und Renitenz*. Um Care- und Erwerbsarbeiten miteinander vereinbaren zu können, entschied sie sich bewusst für eine *Tätigkeit im öffentlichen Dienst*. Ähnlich verhält es sich mit der anberaumten beruflichen Selbständigkeit, die zudem mit ihrem *Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie* (genuin) und ggf. mit dem nach *Dynamik* (genuin) resoniert.

7.6 Fall 6

Reflexion der Erhebung

Das Interview dauerte etwas länger als zwei Stunden und wurde per Online-Video-Telefonie umgesetzt. Beide Gesprächsteilnehmerinnen befanden sich in ihrem privaten Umfeld und waren ungestört. Die TN scheute nicht davor, sich zu öffnen und antwortete gewissenhaft. Es stellte sich eine gelöste Gesprächsatmosphäre ein. Auf den Erzählstimulus reagierte sie mit einer ausführlichen und reflektieren Narration. Auf die wenigen tiefergehenden Fragen in der Nachfragephase folgten weitere narrative Ausführungen.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Nach dem Abitur war die TN (53) zunächst ein Jahr als Au-pair tätig, bevor sie Architektur studierte (1988-1995, Dipl.-Ing.). Den Berufseinstieg fand sie über ein kleines privatwirtschaftliches Architekturbüro, für das sie schon als Studentin gearbeitet hatte. Für dieses war sie bis zu dessen Schließung tätig (1995-2010). In der Folge erwerbsarbeitete sie übergangsweise auf selbständiger Basis und bewarb sich erfolgreich um eine Vakanz in der Liegenschafts- und Baubetreuung eines öffentlichen Arbeitsgebers auf Landesebene (2010-2019). Ein dreiviertel Jahr vor dem Interview hatte sie eine inhaltlich reizvolle Stelle bei einem kommunalen Arbeitgeber aufgenommen: Als Projektleiterin steuert sie den Umbau städtischer Kultureinrichtungen (seit 2019). Sie ist Tarifbeschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis und erwerbsarbeitet im Umfang von 80 Prozent einer VZ-Tätigkeit (32 Wochenstunden). Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt sie 20 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN wurde im Rahmen einer losen Beziehung unerwartet Mutter und war von Anfang an alleinerziehend. Sie und der Vater des Kindes (11) lebten stets mehrere hundert Kilometer

voneinander entfernt. Sie lebt alleine mit ihrem Kind. Die Eltern und die Schwester der Architektin sind weit verzogen oder verstorben.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN attestiert dem öffentlichen Sektor deutlich aufwendigere verwaltungsorganisatorische Prozesse als dem privatwirtschaftlichen. Außerdem verbindet sie mit der Privatwirtschaft inhaltlich spannendere Projekte als mit dem öffentlichen Dienst. Zudem sei die Entlohnung höher. Dies führe dazu, dass sich insbesondere „[…] Frauen im gebärfähigen [lacht] Alter […]“ (6: 1649f), nicht jedoch Männer auf Vakanzen im öffentlichen Sektor bewürben („[…] das ist mir auch aufgefallen […], wenn neue Stellen ausgeschrieben wurden, das ist tatsächlich so, dass sich sehr, sehr wenige Männer nur noch darauf bewerben, außer die haben jetzt eine Beamtenlaufbahn, die sie schon direkt für den höheren Dienst qualifizieren, weil das Einstiegsgehalt einfach sehr niedrig ist […]. Und ich würde mal sagen, von den Frauen, die eingestellt worden sind, […] ist über die Hälfte innerhalb von ein bis zwei Jahren schwanger geworden“, 6: 1621-1628 / „[…] da haben wirklich Leute auch gesagt, ‚Entschuldigen Sie mal bitte, für das Gehalt‘, also MÄNNER, ‚komm ich nicht hier hin!‘", 6: 1647ff). Die Männer, die aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst (zurück-)gekommen seien, seien den Schritt gegangen, um dem Druck, der in der Privatwirtschaft herrsche, zu entkommen. Zugleich relativiert sie das gängige Vorurteil, im öffentlichen Dienst herrsche kein zeitlicher Druck („[…] Das ist totaler Quatsch. Wir hatten viel Druck auch, die Projekte fertig zu kriegen, die auch immer in der Öffentlichkeit standen. Wenn was schief gegangen ist, stand hier immer im [Name der Zeitung] [.], ‚Der Landesbetrieb [.] wollte eigentlich dann und dann fertig sein, aber […] der Hörsaal kann erst dann und dann eröffnet werden‘, oder sowas“, 6: 705-710). Doch der Druck sei gegenüber der Privatwirtschaft geringer, was auf reguliertere Arbeitszeiten zurückzuführen sei („[…] da würde man jetzt nicht schief angeguckt werden, wenn man um halb vier, oder um vier Uhr geht oder sowas. Und das denk‘ ich, ist halt […] in der freien Wirtschaft, wo vielleicht dann auch noch der Chef jeden Morgen guckt, [.] ‚Wann kommen denn die Leute?‘, […] das ist halt schon ein anderer Druck“, 6: 1010-1014). In der Privatwirtschaft würde „[…] ein ganz anderer Einsatz auch verlangt werden“ (6: 1005f).

Außerdem sei der Druck im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft reduziert, weil nicht das „Damoklesschwert“ (6: 1667) des Arbeitsplatzverlustes drohe. Der öffentliche Dienst sei demgegenüber ein „Garant“ (6: 1678) dafür, nicht aufgrund einer Terminverfehlung oder eines wegen Sorgearbeit reduzierten Einsatzes entlassen zu werden („[…] dass ich dann öfter morgens anrufen musste und sagen, ‚Ich kann nicht kommen, wegen Erkrankung des Kindes‘, […] obwohl ich mir dann selber den Stress gemacht habe und ein schlechtes Gefühl dabei

hatte, auf der anderen Seite aber NIE jemand zu mir kommen konnte oder gekommen ist und gesagt hat, ‚[Name der TN], wenn das da noch einmal vorkommt, dann müssen wir überlegen, ob wir dich weiter behalten können', oder irgendwie so was, also das ist ja so ein Thema. Das DARF da ja auch gar niemand sagen, also im öffentlichen Dienst mit Gewerkschaft und Personalrat usw. darf ich ja nicht […] gefeuert werden, nur weil ich zehn Mal im Jahr einen Tag krank bin, weil mein Kind krank ist. Also […] gerade in der Position als alleinerziehend und Alleinverdiener ist das natürlich eigentlich ein Back-up, der unbezahlbar ist", 6: 573-585). Bei großen Maschinenbau-Firmen gäbe es auch ausgeweitete Arbeitnehmer*innenrechte, nicht jedoch in kleinen Architekturbüros ohne Betriebsrat. Auch deswegen verbindet die TN eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit wirtschaftlicher Sicherheit. Auch sei es nie ein Problem gewesen, in den Ferien mehrere Wochen Urlaub zu nehmen, was für sie eine „Erleichterung" (6: 596) war. Einen weiteren Vorteil erkennt sie darin, VZ-Stellen reduzieren zu können („[…], dass […] ich mich auf eine 100-Prozent-Stelle beworben habe und in der Verhandlung aber es beides Mal möglich war, alleinerziehend, ein Kind unter zwölf, dass ich dann […] eine Teilzeit-Befristung [.] bekommen habe", 6: 865-869 / „[…] das geht dann irgendwie über den Personalrat, glaub ich, und die stimmen dem eigentlich in solchen Fällen immer zu", 6: 876f). Allerdings fehle es für Leitungspositionen an gender-sensiblen Arbeitszeitmodellen: „Natürlich hätte ich jetzt meine Stellen nicht mit 50 Prozent machen können, das ist klar, das wär nicht machbar gewesen" (6: 877ff). In dieser Hinsicht agiere der bundesdeutsche öffentliche Dienst nicht der Zeit entsprechend („[…] für uns dort als Arbeitnehmer, seh' ich jetzt diese moderne Verwaltung noch nicht. Und wenn man dann in Nachbarländer guckt, gerade Skandinavien oder auch Holland, wo auch in Verwaltung dieses Jobsharing zum Beispiel auch [.] sehr groß ist, so dass ja auch Männer, oder die Väter teilweise da runter gehen… Zum Beispiel, dass dann oft so ist, dass Ehepaare beide 70 Prozent nur arbeiten, um dann diese 140 Prozent Einkommen zu haben und nicht der Mann 100 Prozent und die Frau nur 40 Prozent oder sowas, ist ja da sehr, sehr viel verbreiteter", 6: 889-896). Auch die Beantragung eines Telearbeitsplatzes sei aufwendig, kompliziert und langwierig („[…] wollte ich dann […] einmal in der Woche ein Homeoffice… das war ein Gedöns, bis ich irgendwann entnervt aufgegeben habe… dann muss einer kommen, der inspiziert das, dann muss ich ein Büro vorweisen, ich muss den Datenschutz einhalten, ich muss das Zimmer, in dem ich arbeite, absperren, sämtliche Daten unter Verschluss halten. Also ich sag's jetzt mal ganz im Ernst, totaler Humbuck, weil ich arbeite ja nicht in dem Sinne mit personenbezogenen Daten, dass ich streng vertrauliche Daten… […] also so ein Aufriss […]", 6: 898-909). Sie stellt weiter fest, dass es Personalengpässe und Vakanzen im öffentlichen Dienst gibt. Zugleich könne aber kaum neues Personal eingestellt werden, weil neue Stellen kurzfristig nicht leicht geschaffen werden könnten. In dieser Hinsicht agiere der öffentliche Dienst unflexibel.

Regulär herrscht eine Präsenzkultur in der Organisation. Es wird in einem Gleitzeitmodell zwischen 7 und 19 Uhr, mit Kernarbeitszeiten von 9 bis 12 Uhr und von 14 bis 15:30 Uhr erwerbsgearbeitet. Während der COVID-19-Pandemie wurden Flexibilisierungsmöglichkeiten eingeführt, die allerdings hinsichtlich des Vereinbarkeitsaspekts „ein Debakel“ (6: 768) gewesen seien. Denn es durften nur solche Mitarbeitende mit Kindern Kurzarbeit beantragen, deren Kita oder Schule keine Notbetreuung anbot – die qualitative Güte dieser Notbetreuung war unrelevant. Homeoffice wurde verordnet, doch der Internetzugang zum Netz der Organisation erst nach anderthalb Monaten zur Verfügung gestellt („[…] wir mussten uns dann überlegen, was wir offline sozusagen erarbeiten können. Hätten wir nichts gewusst, hätten wir uns Urlaub nehmen müssen“, 6: 771-773). Im Homeoffice wurde über private Endgeräte erwerbsgearbeitet („[…], weil wir keine Laptops zur Verfügung gestellt bekommen haben. […] und das haben sie uns dann verkauft als die tolle Idee ‚Bring your own device - Du kannst dein elektronisches Gerät benutzen, du musst dich nicht umstellen […] ‘“, 6: 910-914 / „Also so viel zu der modernen Verwaltung, ich glaub‘, da war jedes kleine Büro und jeder mittelständische Betrieb war da schneller als wir“, 6: 922f). Schwierig war auch, dass die pandemische Homeoffice-Phase in den Schulferien beendet wurde, Ferienfreizeiten jedoch abgesagt worden waren. Sorgearbeit-leistende Eltern mussten daher erneut einen Homeoffice-Antrag stellen. Während die rigiden Vorgaben von übergeordneter Ebene stammten, konnten mit direkten Vorgesetzten inoffiziell Vereinbarungen getroffen werden, die es erlaubten, zugleich der Erwerbs- und Sorgearbeit nachzukommen. Doch weiterer Druck erzeugte ein gesteigerter Leistungsanspruch während der Pandemie: „[…] also es war wirklich schwer und da muss ich sagen, fand ich den Anspruch…, […] von der Stadtverwaltung, auch vom Oberbürgermeister wurde das…, ja sogar auch in den Zeitungen…, ‚Ja, jetzt sind die Schulen ja leer, jetzt gucken wir, dass wir da Bauaufgaben gelöst kriegen‘, […] und wir waren ja selber alle im Corona-Modus […]“ (6: 792-796).

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Abgesehen von der Situation während pandemischen Notbetreuung scheint die TN mit der Qualität und dem zeitlichen Angebot der institutionellen Kinderbetreuung zufrieden zu sein.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Als Alleinerziehende ist die TN dazu aufgefordert, das Familieneinkommen einzubringen und die Sorgearbeit zu gewährleisten. Es wird deutlich, dass sie viel Freude aus ihrer Erwerbstätigkeit zieht. Sie wollte nicht unbedingt Mutter werden, nur in einer festen Partnerschaft („[…] also WENN, das war für mich immer klar, weil ich das auch so erlebt hab‘, […], wenn ich Kinder bekomme, sollten es schon zwei oder drei sein, aber mit dem passenden PARTNER bitte und mit dem ganzen Drumherum", 6: 1338-1342). Es kam anders: „Ja, und dann stand ich da […],

schwanger, mit einem Partner, […] von dem ich eigentlich wusste, dass das kein Lebenspartner für mich ist“ (6: 430-433). Ihre Eltern praktizierten eine traditionelle Arbeitsteilung. Ihre Mutter nahm nach der familial bedingten Erwerbsunterbrechung erst wieder eine Erwerbstätigkeit auf, als die TN als jüngstes Kind in die weiterführende Schule übergewechselt war. Die Geschwister verblieben dann nach Schulschluss bei den Großeltern, die im gleichen Haus wohnten. Sich auf diese sozialisatorische Prägung stützend, begründet die TN ihre Intention, ihr eigenes Kind nicht extensiv extern betreuen zu lassen. Sie ist stark durch ihre westdeutsche Sozialisation geprägt, spricht sich jedoch für eine paritätische Arbeitsteilung in der Paarbeziehung aus und weicht damit das sozialisatorisch vermittelte traditionelle Mütterkonzept auf.

Die TN pflegt viele Freundschaften. Sie bieten ihr praktische Unterstützungen im Alltag aber auch Möglichkeiten zum Austausch und zur Gemeinschaft („[…] Familie ist weit weg, das soziale Umfeld war ganz wichtig […]“, 6: 1479f / „[…] [meine Freundin] hat dann oft gesagt, ‚Oh, ich komm heut‘ Abend vorbei‘ und dann haben wir halt hier gesessen und gequatscht […] oder sie hat [Name der Tochter] mitgenommen [.], da hat die mal da Mittag gegessen Freitag nach der Schule, im Gegenzug kam ihr Sohn dann zu uns […]. Also wir haben dann auch wirklich […] immer ein offenes Haus […]. Weil nur so funktioniert's, also nur so kann man dann in den Mini-Konstellationen, in denen man heute lebt, dann irgendwie klarkommen, weil halt nicht mehr die Großfamilie drum rum ist, die das Ganze auffängt“, 6: 1513-1520 / „[…] dieser soziale Aspekt war für mich, ist für mich, hat für mich eine SEHR große Rolle gespielt“, 6: 1535f).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Bis zu Geburt ihrer Tochter und auch noch in der Elternzeit war die TN in einem kleinen privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro angestellt. Der unerwartete Verlust ihrer Stelle nach der Schließung des Büros wurde für die Alleinerziehende zur existenziellen Bedrohung. Ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* scheint heute ambivalent zu sein: Sie schätzt die finanzielle Sicherheit, die der öffentliche Dienst ihr bietet und gibt diese als einen Hauptgrund für ihren Verbleib dort an. Zugleich schließt sie eine Rückkehr in die Privatwirtschaft nicht aus. Außerdem hatte sie kurz vor dem Interview ihre unbefristete Stelle, zugunsten einer auf fünf Jahre befristeten, aufgegeben, war dabei jedoch zuversichtlich, dass sich danach eine Anschlussstelle ergeben würde. Die TN erklärt weiter, dass verbesserte Vereinbarkeitsbedingungen im öffentlichen Dienst Gehaltseinbußen im Vergleich zur Privatwirtschaft für sie überkompensierten. Außerdem nivellierten sie sich im Laufe der Betriebszugehörigkeit.

Bedürfnis nach Inhalt

Nach dem Abitur galt es, sich zwischen verschiedenen architekturwissenschaftlichen Studiengängen (Landschaftsarchitektur, Architektur [Hochbau], Innenarchitektur) zu entscheiden. Infolge einiger Orientierungspraktika wählte sie Architektur. Die Tätigkeit als Architektin bereitet

ihr große Freude – und das erwartet sie von einem Job auch. Wenn sie ihre Aufgabe, ein Projekt organisatorisch zu steuern und alle Fäden zusammenzuführen, auch als sehr spannend und reizvoll empfindet, bedauert sie zugleich, dass das Tätigkeitsprofil der Projektleiterin an kreativen Aufgaben einbüßt („Ja, de facto ist es so, dass […] mir mein kreativer Teil fehlt, […] also mir macht's Spaß sozusagen, dieses Große, Ganze zu sehen und zu gucken, wie ich das Projekt vom Anfang der Projektierung bis nachher auch zum Schluss hinkriege, ein Team zu haben […] und was ich aber vermisse, ist so das Kreative, also ich entwerfe ja nicht mehr, oder ich plane nicht mehr, […]“, 6: 945-965). Sie befürchtet, entsprechende Fähigkeiten mittlerweile verlernt zu haben („[…] ich könnte mich jetzt nicht mehr in der freien Wirtschaft auf eine Stelle bewerben, wo ein Entwurfsarchitekt gesucht wird“, 6: 983f). Mit der kürzlich vollzogenen beruflichen Veränderung hofft sie, ihrem *Bedürfnis nach Inhalt* mehr nachkommen zu können („[…] und dann hab‘ ich mir das Profil durchgelesen und da dachte ich, ‚Das passt wie Arsch auf Eimer‘, […] und ich gehe ja auch gerne ins Theater und ich mag Kultur und hab‘ mir das irgendwie so vorgestellt, ‚Wow, ich kann einen Kulturbau machen‘“, 6: 735-741).

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN weist ein *Bedürfnis nach aufgabenorganisatorischer Autonomie* auf, auf das ihre Funktion als Projektleiterin reagiert. Sie möchte ihre Erwerbsaufgaben selbst planen können („Und das ist mir zum Beispiel auch SEHR wichtig, dass mir jemand zutraut, dass ich mich selber organisieren kann und diese Arbeit dann auch erledigt bekomme“, 6: 1107ff). Bis zu einem bestimmten Level möchte sie auch selbständig Entscheidungen treffen, worin sich ihr *Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie* zeigt. Die Grenzen dieses Bedürfnisses zeigen sich darin, dass es sie zugleich beruhigt, Vorgesetzte zu haben, an die sie Entscheidungen abgeben kann, die ihr „[…] zu groß sind […]“ (6: 962). Daneben steht ein deutliches *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*. Sie ist darauf angewiesen, ihre Erwerbsarbeitszeit selbständig regulieren zu dürfen, denn sie muss sie an den Takt der Kita bzw. Schule anpassen. Daher benötigt sie auch eine verlässliche Begrenzung der täglichen Arbeitszeit; Überstunden kann sie unter den aktuellen familialen Vorzeichen im Alltag nicht handeln. Ist ihr Kind erkrankt, muss es ihr kurzfristig möglich sein, die Erwerbsarbeit auszusetzen. Orientiert an ihren Sorgeverpflichtungen reduzierte sie nach dem Übergang in die Elternschaft ihr Erwerbsvolumen auf 80 bis 75 Prozent eine VZ-Stelle. Die arbeitszeitlichen Regulierungen des öffentlichen Sektors kommen ihr in alltagsorganisatorischer Hinsicht entgegen. Frustriert ist sie ob eingeschränkter Möglichkeiten zur räumlichen Arbeitsflexibilisierung. Die Beantragung eines Telearbeitsplatzes gab sie angesichts hoher Auflagen verärgert auf (siehe oben).

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN offenbarte ihr *Bedürfnis nach Dynamik*, indem sie ein dreiviertel Jahr vor dem Interview ihre unbefristete Stelle als Projektleiterin aufgab, um *sich beruflich zu verändern* („[…] und

dann hat die Stadt [Name der Stadt] [.] jemanden gesucht als Projektleiterin für das Theater, also das Großprojekt […], und da hab‘ ich gedacht, ‚Wow, Kultur […]. Das wär‘ doch die Chance, noch mal was anderes und was Neues‘", 6: 737-743). Doch angesichts der existenten Belastung durch die Sorgearbeit scheut sie zu große, wenn potentiell auch gewünschte berufliche *Herausforderungen*: Die Vorstellung, nach vielen Jahren in die Privatwirtschaft zurückzukehren, Aufgaben zu übernehmen, die sie lange nicht mehr ausgeübt hat, mit Software zu arbeiten, die sie noch nicht beherrscht, sich neu profilieren und orientieren zu müssen, schreckt sie unter den derzeitigen familialen Bedingungen ab. Zwar geht sie davon aus, den in der Privatwirtschaft erwarteten Leistungen im Grunde genommen gerecht werden zu können, allerdings nur unter einem erheblichen Arbeits- und Zeiteinsatz, den sie aktuell nicht aufbringen kann („[…] es wär anders nochmal, […] wenn meine Tochter 20 wär, die würde jetzt irgendwo studieren und ich würde irgendwie denken, ‚[…] ja, ich will jetzt und ich werfe mich da jetzt echt noch mal rein und dann sitz‘ ich halt abends bis um 7 mal da, oder so was‘, aber an dem Punkt bin ich halt noch nicht“, 6: 1024-1029). Sie reflektiert, dass sie für eine Rückkehr in die Privatwirtschaft möglicherweise auch „[…] zu feige […]“ (6: 993) sei (siehe unten).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN investiert ca. zehn Wochenstunden in Hausarbeit. Eine externe Unterstützung nimmt sie aufgrund der damit verbundenen Kosten nicht in Anspruch („[…] uns geht's ja gut, […] aber es reicht nicht […], dass ich jetzt sagen würde, ‚Ich hab‘ hier ‘ne Putzfrau, die das noch für mich erledigt‘ und ich dafür […] andere schöne Sachen machen kann“, 6: 1436-1443).

Sorgearbeit

Vor der Elternschaft erwerbsarbeitete die TN in VZ. Nach ihrer 14-monatigen Elternzeit, die sie als Alleinerziehende in Anspruch nehmen konnte, wurde die Kinderbetreuung täglich siebeneinhalb bis acht Stunden von der Kita übernommen, während die Architektin ihrer VZ-nahen TZ-Tätigkeit nachging. Eine extensivere Betreuung, die die Kita-Öffnungszeiten prinzipiell erlaubt hätten, lehnte sie ab. Später entschied sie sich bewusst für Ganztagsschulen („[…] mit einer Ganztagsschule, da hat sie Mittagessen, da ist sie sozusagen betreut und wenn ich von der Arbeit komme, und sie von der Schule, dann ist sie halt auch fertig. Klar muss sie noch für Arbeiten lernen, aber ich muss nicht… sie muss nicht um zwei nach Hause kommen und noch Hausaufgaben machen und wenn ich dann Heim komme, hat sie es vielleicht noch nicht gemacht [.].“, 6: 834-839). Die Kinderbetreuung leistet die TN im Alltag alleinverantwortlich und wendet dafür ca. 42 Wochenstunden auf. Entlastet wird sie jede sechste bis achte Woche, wenn der Vater das Kind besucht oder es ihn. Angesichts des fehlenden familialen Netzwerks ist die Architektin im Alltag auch auf außer-familiale Unterstützung angewiesen. Die Eltern

entlasten sich gegenseitig, indem sie sich die Hol- und Bringdienste zu den gemeinsamen Hobbies der Kinder aufteilen und in zeitlichen Engpässen nach der Kita bzw. Schule betreuen.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Der Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst entstand aus einer Notsituation heraus, denn die TN hatte während ihrer Elternzeit unerwartet ihre Stelle verloren. Nach dem Wechsel empfand sie die verwaltungsorganisatorischen Gepflogenheiten des öffentlichen Dienstes zunächst sehr gewöhnungsbedürftig und umständlich („Also ich konnte mit diesem Ganzen Stempel links, Stempel rechts, Unterschrift in Blau, in Grün, in Rot… ich fand das ganz furchtbar. [.] oder zum Beispiel war ich ja von unserem Büro [.] gewohnt, man kriegt die Post, und wenn man was schreibt, steckt man es in einen Couvert und macht's weg…, da [im öffentlichen Dienst] wurde alles über eine Registratur mit Posteingang, Postausgang, Umlaufmappen, also Unterschriften…, wenn so ein offizielles Schreiben rein kommt… wer das alles zuerst sehen muss, bis man selbst was bekommt. Also einfach diese ganzen Prozesse, die dort ablaufen, dass ich erst am Anfang gedacht habe, ‚Also hier kann ich nicht bleiben'", 6: 553-562). Sie blieb aber doch, nicht zuletzt, wegen der Vereinbarkeitsmöglichkeiten, die mit ihrem ausgeprägten *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* harmonieren. Diese überkompensierten auch die Gehaltseinbußen, die sie zu Beginn ihrer Beschäftigung im Vergleich zur Privatwirtschaft verzeichnete. Eine Rückkehr in die Privatwirtschaft würde sie derzeit, im Kontext ihrer Sorgeaufgaben, unter Druck setzen, schließt sie jedoch zu einer späteren Lebensphase, wenn ihr Kind selbständig ist, nicht aus. Auch aufgrund ihres (ambivalenten) *Bedürfnisses nach wirtschaftlicher Sicherheit* und des gehemmten *Dynamikbedürfnisses* verbleibt sie im öffentlichen Sektor („[…] ich bin im öffentlichen Dienst, weil das mir mein Geld jeden Monat pünktlich aufs Konto bringt, weil das bei der Vereinbarkeit, Beruf, […] Kind im Moment gut ist und ich vielleicht auch zu feige bin, mich auch noch mal auf den normalen Arbeitsmarkt zu werfen […]", 6: 990-993 / „[…] also von daher ist das [der öffentliche Dienst] eigentlich nicht alternativlos, weil es toll ist, sondern weil es mir in einem gewissen Rahmen, eine [.] Sicherheit gibt, die ich glaube, woanders nicht zu haben", 6: 1029ff). Auch bezugnehmend auf ihren mehrmonatigen, krankheitsbedingten beruflichen Ausfall (siehe unten) nennt sie es einen „[…] Glücksfall […]" (6: 661), im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen zu sein.

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN verlor ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten der ihres Kindes und ihrer Erwerbsarbeit in der Vergangenheit zuweilen aus dem Blick. Sie überging ihr *Regenerationsbedürfnis* bis sie ein Burn-out erlitt, das sie zu einer halbjährigen Erwerbsunterbrechung zwang. Dieser Erschöpfungszustand hatte sich durch die Aufsummierung mehrerer emotional sehr belastender Ereignisse innerhalb weniger Jahre entwickelt: Die TN verlor ihre Mutter, eine sehr naheste-

hende Freundin und ihren ehemaligen Partner durch schwere Krankheit und Suizid. Dazwischen musste sie sich zu der unerwarteten und ungewünschten Schwangerschaft, die zunächst eine Zwillingsschwangerschaft war, positionieren. Auf eine buchstäblich schwierige Geburt folgte die Sorge um das Neugeborene, dessen Gesundheitszustand zunächst kritisch war. Schließlich wurde die TN mit der Herausforderung des Alleinerziehendseins konfrontiert („[…] und es war halt irgendwie echt alles schwierig. […] ich war im Grunde vollkommen überfordert. Also ich hab‘ meine Mama vermisst, […] also da kam das so richtig hoch […], [Name des Kindes] hat halt auch viel geweint, ich hab‘ als Kind auch viel geweint […], da hätte ich halt gerne ihren Rat gehabt. […] es war echt eine heftige Zeit“, 6: 462-472). Ihre anderen Angehörigen und der Kindsvater lebten zu weit entfernt, als dass sie sie hätten unterstützen können. Trotz der enormen privaten Herausforderungen stellte sie die Erwerbsarbeit zunächst nicht zurück („[…] also ich war nur in diesem Hamsterrad, nur machen, machen, machen und irgendwie gar nicht anhalten, weil dann müsste man ja nachdenken und würde sich überlegen, ‚Was ist denn das da alles?‘“, 6: 648-651). Erst auf Drängen einer Freundin ließ sie sich widerwillig krankschreiben („Und ich hab‘ nur gesagt, ‚Nee, das kann ich ja nicht machen, ich kann jetzt nicht von der Arbeit…‘“, 6: 654f) und bat den Vater ihres Kindes darum, die Betreuung vorübergehend zu übernehmen („[…] an die zwei Wochen, die danach waren, kann ich mich in dem Sinne… ich glaube, ich hab‘ nicht viel gemacht, ich glaub‘, ich hab‘ auf der Couch gelegen oder im Bett gelegen. Also ich wäre auch nicht fähig gewesen, mein Kind zu versorgen, weil das war alles auch körperlich irgendwie… ich war [1] echt durch“, 6: 657-661). Wenn diese schwere Zeit auch überwunden ist, so ist der Alltag dennoch belastend, denn die TN hat zu wenig Eigenzeit („[…] also es ist ja nicht mehr so wie früher, als ich noch nur alleine war, dann bin ich vielleicht arbeiten gegangen, bin aber jeden Abend um sechs ins Bett und hab‘ mich am Wochenende ins Bett gelegt und war fit. Aber jetzt geht es ja nach der Arbeit kontinuierlich weiter, meine Tochter braucht mich, ich mach‘ Sachen mit ihr und man hat eigentlich überhaupt nicht mehr diese Ruhephasen“ […], 6: 683-687 / „[…], also jetzt mal von der finanziellen Seite abgesehen, dass man ja auch immer jemanden dafür bezahlen muss, der dann noch kommt […], dass ich das auch nicht irgendwie konnte. Da war die schon acht Stunden fremdbetreut und dann geht man nicht noch […] jedes Wochenende, ist man dann irgendwie unterwegs oder so [.]“, 6: 1278-1282). Eigenzeit findet sie nur, wenn ihr Kind zu Bett ist, sie mit dem Rad ins Büro fährt, der Vater die Kinderbetreuung übernimmt oder es anderweitig auswärts übernachtet. Dann ist die TN jedoch zu erschöpft, um Hobbies zu kultivieren, Sport zu treiben oder sich um eine neue Partnerschaft zu bemühen. Durch ihren eng getakteten Tagesverlauf fühlt sie sich im Alltag unter Druck gesetzt. So findet sie manchmal keine Zeit für eine Mittagspause, bzw. isst am Schreibtisch, während der Arbeit („Und, ja, Mittagspause ist so eine Sache […]. Wenn ich halt früher, oder fertig sein will, um meine Stunden halt eben

hinzukriegen, dann ess‘ ich am Computer, mein Brot, ganz toll [lacht]“, 6: 1171-1175). In diesem Zusammenhang erklärt sie auch, dass das arbeitsorganisatorische Instrument der Gleitzeit überbewertet wird („[…] ich hab‘ ja nicht diesen Spielraum, wenn ich sag‘, ‚Oh, heute […] fang‘ ich erst um 10 an, aber arbeite bis um 7, weil es gerade so gut läuft‘ und das ist […] auch ein Druck, den man nicht unterschätzen darf, dass man eigentlich immer alles nur in gewissen Zeitabschnitten hinkriegt […]“ 6: 1299-1303 / „[…] dieses minutiös Getaktete. Und da hab‘ ich manchmal gesagt, ‚Ich lebe seit Jahren gegen meinen Biorhythmus‘, […]", 6: 1318f).

Achtsamkeit und Renitenz

Nach dem Übergang in die Elternschaft reduzierte die Architektin ihre VZ-Tätigkeit. Auch nach der einschneidenden Erfahrung ihres Burn-outs verlor die Erwerbstätigkeit für sie an Bedeutung, wenngleich sie alte Verhaltensmuster nicht gänzlich abstellen und auch ihren „[…] Charakter nicht ändern […]“ (6: 672) kann. Doch sie grenzt sich mittlerweile stärker ab, was sich etwa darin zeigt, dass sie bei einer Erkältung auch einmal zu Hause bleibt, statt trotzdem erwerbszuarbeiten. Insbesondere zu Beginn ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst fühlte sie sich aufgrund der internalisierten Haltung, während der Betreuung einer Baustelle stets erreichbar sein zu müssen, unter Druck gesetzt. Diese Erwartung war während ihrer Beschäftigung in der Privatwirtschaft an sie gerichtet worden. Die TN projizierte sie nach dem Sektorwechsel zunächst unhinterfragt auf ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst, bevor sie sie abzulegen lernte. Sie lernte auch, gelassener mit im Berufsalltag aufkommenden Problemen umzugehen sowie Aufgaben abzugeben. Widerstand legt sie bis zu einem gewissen Grad auch gegenüber der Hausarbeit ein („Also den Anspruch, […] den vielleicht andere Leute dann haben, den… Natürlich wird hier gesaugt und [.] aufgeräumt und so weiter. Es ist jetzt hier nicht das Chaos […] aber ich bin niemand, der vier Mal im Jahr seine Fenster putzt […]. Nee, also, da muss man dann halt auch irgendwann die Abstriche machen […]“, 6: 1374-1379).

Die TN stellt ihre Selbstfürsorge zugunsten der Sorge für ihr Kind deutlich zurück, verteidigt sie ihm gegenüber jedoch auch zuweilen („Und am Wochenende […] wo ich sag, ‚Nee, [Name des Kindes], wir machen […] gar nichts heute, […], sondern wir machen heute echt mal einen Tag zu Hause‘ […]“, 6: 1212-1215).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Das praktizierte Lebensarrangement entspricht nicht dem, das die TN sich eigentlich erhofft hatte („[…] es ist […] SEHR vieles anders gekommen, […] als ich mir das immer so vorgestellt habe […] und das hätte ich eigentlich auch nie gewollt“, 6: 1343-1346). Sie hatte sich gewünscht, sich die Sorge- und Erwerbsarbeit mit einem Partner zu teilen, muss diese Arbeiten als Alleinerziehende jedoch alleinverantwortlich stemmen. Buchstäblich alleine gelassen fühlt sie sich auch, weil sie auf kein familiales Netz zurückgreifen kann. Die Belastung im Alltag

durch Erwerbs- und Care-Arbeit ist hoch; die TN toleriert gravierende Abstriche hinsichtlich ihres *Regenerationsbedürfnisses* (genuin), wenn sie auch konstatiert, dass sich mit zunehmendem Alter des Kindes Entlastungen einstellen und sie an Eigenzeit gewinnt. Im Alltag erlebt sie zeitlichen Druck durch die Vorgaben der institutionellen Kinderbetreuung in Kombination mit ihrem VZ-nahen Erwerbsvolumen, an dem sie jedoch schon aus wirtschaftlichen Gründen festhält. Ihre Erwerbstätigkeit bedient zwar ihre *Bedürfnisse nach aufgabenorganisatorischer* (genuin) und *inhaltlicher Autonomie* (genuin), doch ihr *Bedürfnis nach Inhalt* (genuin) kommt, trotz der jüngsten beruflichen Veränderung, zu kurz, was ihrer Funktion als Projektleiterin geschuldet ist. Die Ingenieurin steckt außerdem hinsichtlich ihres (gehemmten) *Bedürfnisses nach Dynamik* (genuin) zurück. Die beiden letztgenannten Bedürfnisse sieht sie in der Privatwirtschaft, in der Funktion als Entwurfsarchitektin, stärker befriedigt. Aufgrund ihres starken *Bedürfnisses nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) kann sie derzeit jedoch nicht in die Privatwirtschaft zurückkehren. Der öffentliche Sektor resoniert nicht nur weitreichender als der privatwirtschaftliche mit diesem Bedürfnis, sondern auch mit dem *nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig). Beide entwickelte sie als Alleinerziehende zwangsläufig. Ihre *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* kann daher als Strategie im Vereinbarkeitsdilemma interpretiert werden, wenngleich ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* hinsichtlich ihres Bedarfs an räumlicher Flexibilisierung unerfüllt bleibt. Im Alltag verfolgt sie zudem eine Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung*, die sie – notgedrungen – durch eine der *Achtsamkeit und Renitenz* zu ergänzen lernte.

7.7 Fall 7

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde per onlinebasierter Video-Telefonie umgesetzt und dauerte knapp zwei Stunden. Es verlief ungestört. Beide Gesprächsteilnehmerinnen befand sich im Homeoffice. Die Ingenieurin war interessiert, antwortete aufgeschlossen und sehr gewissenhaft, was sich etwa auch in der detaillierten Angabe ihrer soziodemografischen Daten zeigt. Sie wirkte entspannt und fröhlich. Auf den Erzählstimulus reagierte sie mit einer ausführlichen und reflektierten Narration. Die Nachfragephase brachte neue Narrationen hervor.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (56) wählte nach der zehnten Klasse den Bildungsweg der *Berufsausbildung mit Abitur*, der in der DDR angeboten wurde. In dessen Rahmen konnte innerhalb von drei Jahren zugleich die Hochschulreife und ein Facharbeiterbrief erlangt werden. Die TN ließ sich zur Nachrichtentechnikerin ausbilden (1980-1983). Anschließend studierte sie Rationelle Energieanwendung (1983-1987, Dipl.-Ing.). Nach dem Studium wurde ihr eine Stelle in den volkseigenen

Wasserversorgungs- und Abwasserbehandlungsbetrieben der DDR zugewiesen, die nach der Wiedervereinigung mit einem westdeutschen Pendant fusioniert wurden. Die Ingenieurin verblieb zwar über ihre gesamte Erwerbsbiografie hinweg in dieser kommunalen Organisation des öffentlichen Dienstes, bzw. war nur vorübergehenden in einem angegliederten Ingenieurbüro tätig, wechselte innerhalb dieser aber mehrmals den Tätigkeitsbereich. Ihren Berufseinstieg fand sie als technische Mitarbeiterin in der Bauabteilung. Hier übernahm sie Aufgaben der Planung, Bauleitung und Abrechnung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanalagen und war damit in einem Bereich tätig, der mit ihrer originären Ausbildung korrespondierte (1987-1996). Zum Zwecke dieser Tätigkeit absolvierte sie eine Zusatzausbildung im Bereich Heizungstechnik. Später wirkte sie beim Aufbau einer Abteilung Einkauf für den Bereich Bau mit und betreute EU-Vergabeverfahren (1996-1997). Die folgenden Jahre widmete sie ebenfalls einem Abteilungsaufbau: Als technische Mitarbeiterin entwickelte und implementierte sie ein betriebseigenes Qualitätsmanagementsystem (1997-1999). Parallel dazu machte sie eine Ausbildung zur internen Beraterin. Dann leitete sie eine Stabsstelle für Geschäftsfeldentwicklung. In diesem Kontext war sie bei der Ausgründung eines Ingenieurbüros beteiligt, das Aufgaben außerhalb des Kerngeschäfts der Organisation übernahm (1999-2001). Sie leitete einige Jahre eine Abteilung in diesem Büro (2001-2004). Zugleich übernahm sie in umfangreichem Ausmaß Beratungstätigkeiten für die ursprüngliche Organisation. Als diese überhandnahmen, wechselte sie wieder in die originäre Organisation zurück und wirkte fortan als interne Beraterin (2004-2009). In dieser Zeit absolvierte sie eine zweijährige Ausbildung zur systemischen Coach. Als der ganze Arbeitsbereich der Beratung unerwartet aufgelöst wurde, wechselte sie in die Personalabteilung und übernahm Aufgaben in der operativen und strategischen Personalplanung und -akquise – ein sich ebenfalls im Aufbau befindliches Tätigkeitsfeld (2009-2017). Mit sich einschleichender Routine bemühte sie sich um eine andere Stelle und fand sie im Fördermittelmanagement (seit 2017). Sie beantragt Fördermittel und betreut deren Abruf. Von Beginn an ist sie Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und übte stets eine VZ-Stelle mit 39 Wochenstunden aus. Für den Weg zwischen Wohn- und Erwerbsstätte wendet(e) sie heute wie auch 1992[36] pro Richtung 1 Stunde und 20 Minuten auf.

Konstellation des Familienhaushalts

Die Ingenieurin lebt mit ihrem Ehepartner zusammen. Die beiden gemeinsamen Kinder (32, 30) sind bereits aus dem Haushalt ausgezogen.

[36] Da bei diesem Fallbeispiel die Kinder bereits erwachsen sind, für die vorliegende Untersuchung jedoch interessant ist, wie sich Erwerbsbiografien von Ingenieurinnen angesichts ihrer Care-Verantwortung für junge Kinder entwickeln, wird an relevanten Stellen eine Retrospektive eingenommen. Konkret wird die Situation im Jahr 1992 beleuchtet, als die Kinder vier und zwei Jahre alt waren.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner ist originär BMSR-Techniker[37], doch seit vielen Jahren in der IT-Branche tätig. Als das Paar sich in der Familiengründungsphase befand, verlor er im Kontext der deutschen Wiedervereinigung seine Erwerbsarbeit in der Privatwirtschaft, fand später aber wieder eine Anstellung. 1992 konnte er seiner VZ-Tätigkeit im Falle einer Erkrankung eines Kindes relativ unproblematisch fernbleiben („[…] dadurch, dass er ja jetzt auch [.] nie in Führungsposition war, oder irgendwie in so einem Job war, wo es jetzt ganz wichtig… oder andere mit ddrangehangenhätten, […] war das für ihn kein Thema, dann zu Hause zu bleiben“, 7: 1265-1268). Er hatte feste Arbeitszeiten und war außer Haus tätig. Pro Strecke pendelte er 30 Minuten zwischen Wohn- und Erwerbsstätte. Von 2006 bis 2012 versuchte er erfolglos, sich eine berufliche Selbständigkeit aufzubauen. Der Sohn befand sich damals im Studium. Heute übt er als Angestellter eine VZ-Stelle (40 Wochenstunden) aus und pendelt pro Strecke 45 Minuten.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

In den 90er-Jahren litt die TN stark unter dem Verhalten ihres westdeutsch sozialisierten Vorgesetzten im öffentlichen Dienst, der offenkundig vom „Rollentausch“, den die TN und ihr Partner aus seiner Perspektive praktizierten, stark irritiert war. Zudem schien er die Existenz von sehr gut ausgebildeten und fähigen Ingenieurinnen in seinem Team als Bedrohung wahrzunehmen. Der erfahrene Kulturschock nach der Wiedervereinigung ließ die TN eine Aversion gegenüber dem öffentlichen Dienst entwickeln. Sie versuchte, in der Privatwirtschaft Fuß zu fassen („[…] konnte ich mir partout nicht vorstellen, in diesem Laden irgendwie länger zu bleiben. Weil das einfach für mich mit meinem Lebensbild und dem, was ich dort erlebt habe, wie der öffentliche Dienst zu der Zeit dort getickt hat, das passte überhaupt nicht zusammen“, 7: 950-953). Als Mutter zweier Kinder fand die TN trotz einer guten Arbeitsmarktlage keine Anstellung im privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen. Sie berichtet davon, dass sich die Atmosphäre in Vorstellungsgesprächen schlagartig änderte, sobald ihre Mutterschaft zur Sprache kam: „[…], Was Sie haben zwei Kinder?‘, also das war immer schon mal Schock […] und in dem Moment kippte das Gespräch komplett, […] also ich hätte da vorher schon ein Drehbuch schreiben können. Ich wusste genau, wie die Gespräche laufen. […] und dann hab‘ ich nie wieder was von denen gehört bzw. eine Absage gekriegt“ (7: 496-501).

Ihr Blick auf den öffentlichen Dienst, wie auch die Verhältnisse dort, haben sich mittlerweile geändert. Heute erkennt die TN viele Vorteile am öffentlichen Sektor. So betont sie den Aspekt der wirtschaftlichen Sicherheit, der etwa während der epidemiologischen Notlage sichtbar wird

[37] Abkürzung für Betriebsmeß-,Steuerungs- und Regelungstechnik

(„Und ja, gerade Corona hat auch gezeigt, es hat […] natürlich eine Sicherheit, wir brauchten von Anfang an keine Angst zu haben, dass wir auf der Straße sitzen. Ja, ich bin jetzt den vierten Monat im Homeoffice, aber ich arbeite und krieg‘ [.] mein Geld und […] das ist keine Kurzarbeit oder irgendwie was, sondern ich muss keine Sorge dadrum haben, dass ich [.] mein Leben bestreiten kann […]“, 7: 1070-1075). Daneben verbindet sie mit dem öffentlichen Dienst bzw. der spezifischen Organisation, für die sie erwerbsarbeitet, die Möglichkeit der beruflichen Veränderung und damit der persönlichen Weiterentwicklung („Und hab‘ dann eigentlich immer wieder die Gelegenheit genutzt, zu wechseln. Und das ist natürlich im öffentlichen Dienst sehr gut möglich. Und ich hatte immer wieder die Möglichkeiten, das zu machen“, 7: 531-534 / „Und die Möglichkeiten, die sich für mich innerhalb des öffentlichen Dien..., der [Name der beschäftigenden Organisation] ergeben haben, wirklich mich weiter zu entwickeln. Was ich an Schulungen machen konnte, an Weiterbildungen…“, 7: 957-960). Sie vermutet, dass dies in der Privatwirtschaft nicht möglich gewesen wäre. Allerdings verallgemeinert sie ihre Eindrücke nicht („[…] vielleicht ist nicht öffentlicher Dienst, gleich öffentlicher Dienst“, 7: 1051). Außerdem gibt sie in einem chronologischen Bezug zu bedenken: „Und ich weiß auch nicht, ob heutzutage noch solche Lebens-, oder Berufswege noch möglich ist, weil aufgrund dieser ganzen Festschreibungen – Wie sieht Funktion aus? Und was musst du mitbringen für diese Funktion? Und was musst du wissen? Und was musst du für eine Qualifizierung haben?“ (7: 1060-1063) / „Und ob das heute noch so möglich ist, weiß ich auch nicht, ob jemand [.] so einen Weg noch mal so springen kann, wie ich das halt konnte“ (7: 1067ff). Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf empfindet sie die Möglichkeiten der zeitlichen Arbeitsflexibilisierung, die sich ihr boten und bieten, als vorteilhaft („Also es [heutiges Gleitzeitmodell ohne Kernarbeitszeiten] ist noch mal besser als es damals dann für uns schon war [Gleitzeitmodell mit Kernarbeitszeiten], aber das war schon sehr hilfreich […]“, 7: 1348f). Im Jahr 1992 wurde in der beschäftigenden Organisation in einem Gleitzeitmodell ab 6 Uhr mit Kernarbeitszeiten von 9 bis 14 Uhr bzw. an Freitagen von 9 bis 13 Uhr erwerbsgearbeitet. Heute wird zwischen 6 und 19 Uhr oder 7 und 20 Uhr ohne Kernarbeitszeit erwerbsgearbeitet. Zum Zeitpunkt des Interviews erwerbsarbeitet die TN pandemiebedingt zwei Tage pro Woche von zu Hause aus, drei Tage im Büro. Regulär bestand und besteht eine Präsenzkultur.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Das Paar wollte Kinder, zugleich ist die Erwerbstätigkeit für die TN sehr bedeutsam. Ihr Partner hegte nie Karriereambitionen („Also ihm war die Karriere nicht so wichtig, ihm war immer wichtiger, eine Aufgabe zu haben, einen Job zu haben, der ihm Spaß macht“, 7: 1100f / „Also er hat immer gesagt, ‚Weißt du, du möchtest gerne dich da entwickeln und Karriere machen,

mach‘ das, du hast meine volle Unterstützung und ich kümmere mich gern‘ um Kind und Haushalt‘“, 7: 1110ff). Die TN wurde ostdeutsch sozialisiert, wenngleich sie zwei Jahre ihrer Kindheit in einem nordafrikanischen Land verbrachte. Ihre Mutter war als Erzieherin in VZ erwerbstätig und die Hauptverantwortliche für die Haus- und Sorgearbeit. Ihr Vater war aus beruflichen Gründen viel unterwegs. Schon als Kind refüsierte die TN traditionelle Rollenzuschreibungen und lehnte weiblich konnotierte Berufe vehement ab. Sie wollte diesbezüglich den diametralen Gegenentwurf zur Mutter darstellen. Doch später, nach der eigenen Familiengründung, stellte sie fest, dass sie sich ihren sozialisatorischen Prägungen hinsichtlich der Hausarbeit nur schwer entziehen kann („[…] in dem Moment ist mir [.] bewusst geworden, ‚Ich mach's wie meine Mutter‘. Das, was ich nie wollte! Ja, weil ich immer gesagt hab‘, ‚Ich will nicht so werden wie du, dass ich, ICH den Haushalt mache und mein Mann in der Ecke sitzt und…‘", 7: 1142-1145 / „Und dann erleb‘ ich aber selber, dass ich das genauso [.] mach‘ wie meine Mutter. […] Und das hat mich SO aus der Bahn geworfen, ich war so wütend, gar nicht auf ihn [ihren Partner] natürlich, sondern auf mich“, 7: 1168-1171).

Heute korrigiert das Paar die im Alltag praktizierte Arbeitsteilung und stellt die „normale“ Geschlechterordnung wieder her, indem es an Old-Style-Western-Rollenspielen teilnimmt und dabei geschlechtliche Stereotype in Extreme zelebriert („[…] dann haben wir die entsprechende Kleidung auch an und dann ändert sich das Miteinander, […] und dann mach‘ ich natürlich bestimmte Sachen NICHT mehr und bei den Männern ist es umgedreht genauso, also [.] dann spielen wir das auch bewusst, […] was wir so im Alltag nicht leben. [.] dieses Mann-Frau-Bild, das [.] gehört aber da dazu, also […] gehört es sich eben einfach nicht, dass man als Frau bestimmte Sachen tut, ja, sondern dann hat man eben den Mann dabei, der das dann sicherstellt und der das dann macht […]. Und es hat aber auch einen totalen Reiz, weil man einfach [.] dann auch mal was abgeben kann, wenn man einfach mal sagen kann, ‚Ich nicht‘ [lacht]. [.] Und das ist aber für die Männer anders rum genauso, weil sie dürfen wieder mal einfach so, so sein, […] den Mann raushängen lassen und sie dürfen dann uns Frauen beschützen und aufpassen, dass uns ja nichts passiert und so. Und das genießen die auch andersrum genauso und deswegen, ja, lieben wir das und genießen wir das auch so wirklich, um so einen totalen Bruch zu haben, zu unserem Alltag, genau, ja“, 7: 855-875).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN weist deutlich ein *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* auf. So äußert sie, dass ihr Schulabschluss, Berufsausbildung mit Abitur, während ihrer Studienzeit eine beruhigende Wirkung auf sie hatte, denn so konnte sie gewiss sein, nicht mit leeren Händen dazustehen, sofern es ihr nicht gelänge, das Studium erfolgreich zu beenden. Auch später, als sie sich nach der deutschen Wiedervereinigung phasenweise ausgesprochen unwohl im öffentlichen Dienst fühlte und in die Privatwirtschaft wechseln wollte, stand für sie fest: „[…] ich kündige nicht

einfach, ohne einen neuen Job zu haben […]“ (7: 954). Zu diesem Zeitpunkt war sie schon die Hauptverdienerin der Familie. Bis zur Wende hatte ihr Partner das Haupteinkommen der Familie eingebracht. Doch auch zum Zeitpunkt des Interviews, als Mutter zweier bereits selbständiger Kinder und einem erwerbstätigen Partner an ihrer Seite, würde sie den öffentlichen Dienst nicht mehr verlassen wollen und betont mehrmals, wie sehr sie die Sicherheit schätzt, die er ihr bietet („[…] ich würde heute nicht mehr aus dem öffentlichen Dienst raus gehen, würde sagen, ‚Oh Gott, lasst mich mal schön in Ruhe, mir geht's hier gut‘, und ich genieße und weiß natürlich auch heute, was der öffentliche Dienst für eine Sicherheit hat […]“, 7: 518-521).

Bedürfnis nach Inhalt

Trotz des Drängens ihres Grundschullehrers weigerte sich die TN, das Gymnasium zu besuchen. Begründet war diese Entscheidung durch ihre Intention, sich von ihren Mitschüler*innen zu distanzieren, die sie „[…] hochnäsig und doof […]“ (7: 113) fand. Hinsichtlich ihrer Berufsplanung war sie später orientierungslos ("Joa, was nu‘? Keine Ahnung", 7: 143 / „Also hatte ich keine Idee, was ich werden will“, 7: 147). Sie suchte die Berufsberatung auf und wurde auf den Bildungsweg der Berufsausbildung mit Abitur aufmerksam, der für die beiden Berufe Laborant*in und Nachrichtentechniker*in gangbar sei. Aus Sorge um ihre sensible Haut entschied sie sich gegen die Ausbildung im Labor und für die ihr noch unbekannte Ausbildung zur Nachrichtentechnikerin („Hab‘ ich noch nie was von gehört [.] vorher, hörte sich spannend an, also war die Entscheidung getroffen“, 7: 158f). Erst später erfuhr sie, dass sie jeden Ausbildungsberuf mit dem Abitur hätte verbinden können. Trotz dieser eher pragmatisch getroffenen Entscheidung verknüpft sie mit ihrer Ausbildung rückblickend viel Spaß, was vornehmlich daran gelegen zu haben scheint, dass sie im Internat ausgebildet wurde und es genoss, mit Gleichaltrigen, fernab der elterlichen Kontrolle, zusammen sein zu können. Nach der Ausbildung wollte die TN studieren, wusste aber nicht was. Sie distanzierte sich jedoch bewusst von populären Studiengängen und solchen, die sie als „weiblich“ klassifizierte. Insgesamt waren also eher rebellische Haltungen und Zufälle als spezifische inhaltliche Interessen für ihre Bildungs- und Erwerbsbiografie gestaltgebend. Es fällt ihr schwer, sich inhaltlich festzulegen („Und da ich nicht wusste, was ich eigentlich mal später machen will und wo die Reise hingehen soll und was ich eigentlich für einen Beruf mal machen möchte, hab‘ ich mir halt ein Studium gesucht, was so breit gefächert angelegt ist, dass danach noch alles möglich ist […]“, 7: 297-300 / „[…] dass man eigentlich hätte so als [.] Ingenieur, Mädchen für alles, in jedem Unternehmen arbeiten können, […] und war für mich aber genau das Richtige, weil ich ja, wie gesagt, überhaupt noch keinen Plan hatte […]“, 7: 310-313). Nach dem Studium wurde ihr im DDR-Regime eine Stelle als technische Mitarbeiterin in der Bauabteilung einer Organisation des öffentlichen Dienstes zugewiesen, die sie zunächst mit Freude ausübte. Später begann sie jedoch, ihre Tätigkeit als Ingenieurin unattraktiv zu finden („[…] also ich will eigentlich nicht,

bis ich Rentnerin bin, auf irgendwelchen Baustellen bei Schmutz und Dreck und Kälte und Hitze rumrennen […]“, 7: 528ff). Trotz ihrer fachlichen Unentschlossenheit ist es der TN extrem bedeutend, einer Tätigkeit zu folgen, die zu ihr passt. Sie orientiert sich ggf. beruflich um, um sich stets treu zu bleiben („[…], weil für mich ja immer wichtig war, ‚Passt das zu mir?‘“, 7: 683f).

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN weist ein ausgeprägtes *Bedürfnis nach inhaltlicher* und auch *aufgabenorganisatorischer Autonomie* auf. Sie möchte selbst bzw. in einem Team, aber autonom statt unter Anleitung, Arbeitsprozesse gestalten ("‘Das Ziel ist das und das, wie du dahin kommst, ist uns egal, aber erreiche das Ziel‘, das ist für mich immer so das, wo ich sage, ‚Jawoll, geb‘ her, mach‘ ich‘, […]. Wenn jemand sagt, ‚Du musst den Bleistift jetzt nehmen, das und das Kreuz da und da setzen und dann musst du den nächsten Schritt machen‘, dann bin ich weg […]“, 7: 987-991 / „[…] wo ich mich halt wohl fühle, auch in der Führung, ist halt […], […], dass mir jemand sagt, ‚Pass auf, das und das ist zu erledigen […], bis dann und dann. Kriegst du es hin?‘, […] Und dann aber nicht hinter mir steht und sagt, ‚Wie weit bist du? Hast du schon erledigt? Kannst du mir zeigen? Gib mal her‘, das macht mich irre“, 7: 1001-1007) (siehe auch unten).

Ihr ehemaliges familiales Gefüge von zwei VZ-Erwerbstätigen und zwei zu versorgenden Kindern führte zudem zu einem *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (siehe unten).

Bedürfnis nach Dynamik

Das *Bedürfnis nach Dynamik* war bereits bei der Studienwahl in Form von *inhaltlicher Flexibilität* leitend und charakterisierte später als *Wunsch nach Veränderung, persönlicher Weiterentwicklung* und *Herausforderung* die Erwerbsbiografie („[…] das war für mich nie ein Wert, dass ich einen Job bis zur Rente machen kann, weil für mich war ja immer eher wichtig, wechseln“, 7: 946ff / „Ich möchte noch nicht stehen bleiben, […] ich möchte was dazu lernen, ich möchte auch geistig herausgefordert werden“, 7: 1396-1399). Tatsächlich nutzte die TN zahlreiche Bildungsangebote, die ihr im öffentlichen Dienst offeriert und auch finanziert wurden, beispielsweise ein Fernstudium zu Heizungstechnik, eine Ausbildung zur internen Beraterin, ein Führungskräfteprogramm, eine systemische Coaching- und Supervisionsausbildung und ein Programm zur Professionalisierung von Personalführung. Ihr *Bedürfnis nach Dynamik* wird allerdings nur im Rahmen des befriedigten *Bedürfnisses nach wirtschaftlicher Sicherheit* relevant („Die ganzen Möglichkeiten, immer wieder zu wechseln, in neue Aufgaben rein zu rutschen [.] und das ganze aber immer mit der Sicherheit, ‚Wenn ich scheiter‘, […] ich werd' trotzdem weiter beim [Name der beschäftigenden Organisation] beschäftigt sein, ich werde deswegen nicht arbeitslos‘. Das ist schon so ein Part, der mir persönlich eine unheimliche Sicherheit gegeben hat, […] und mir auch die Möglichkeit wahrscheinlich gegeben hat, mich

auszuprobieren, […]“, 7: 979-985 / „Sicherlich spielt da der Part öffentlicher Dienst eine Rolle mit, weil natürlich immer klar war, egal, solange ich keine goldenen Löffel klaue […], werde ich immer in [Name der beschäftigenden Organisation] einen Arbeitsplatz haben. Ja, so diese Sicherheit, die ist schon [.] so ganz tief in mir drinne und deswegen natürlich auch […] diese Ruhe dabei und […] keine Angst vor Veränderungen zu haben“, 7: 1372-1378).

Der Wunsch, Neues kennenzulernen und sich weiterzuentwickeln wird zum maßgeblichen Impetus bei der Gestaltung der Erwerbsbiografie („Also bin ich […] in den Einkauf gegangen und das hat natürlich am Anfang tierisch Spaß gemacht, weil es war ja wieder was Neues, […] es gab keine Regeln, es gab keine Vorschriften, […] es gab keine Verfahrensanweisung und, und, und, sondern wir haben gemacht und haben versucht, das Beste daraus zu machen, wir haben versucht, die Prozesse zu entwickeln […]. Genau, das war eine sehr spannende Zeit und die dauerte in der Spannung zwei Jahre und dann hab‘ ich festgestellt, ‚Hm, jetzt könnte wieder was anderes kommen‘, [lacht] […]‘“, 7: 548-559). Diese Motivlage für den Stellenwechsel wiederholte sich in ihrer Erwerbsbiografie („Genau, das hat zwei Jahre gedauert und nach den zwei Jahren habe ich festgestellt, ‚Jetzt ist ja nix mehr Neues dabei, jetzt ist ja wieder nur noch [.] das ganze vorhandene System pflegen, entwickeln…‘, aber der Spaß war raus, […] und damit war für mich wieder klar, ‚Ich brauch was Neues [lacht], […]‘“, 7: 568-572 / „[…] ich hatte dann die Gelegenheit, als Businesspartnerin in den Personalbereich zu gehen. […] hatte dort mit der Leiterin ein Gespräch auch, wo ich auch erst mal gefragt hab‘, ‚Was ist denn so die Intention?‘, […], weil ich eigentlich nie in den Personalbereich wollte, das war ja so ein typischer Mädchenberuf, […] das gab's ja bei mir nicht. Und dann hat sie mir aber erzählt, was da alles entwickelt werden soll und was Neues gemacht werden soll, und dass es das ja bis jetzt noch nicht gibt […] und damit hatte sie mich natürlich angetriggert, weil das war ja genau das, […] wodrauf ich immer anspringe, es gibt was Neues mit ganz viel weißem Papier und du kannst gestalten […], das passte dann wieder zu MEINEM Konzept, was ich beruflich machen möchte. Ja, genau, und dann bin ich dahin gegangen […] und hat auch wirklich Spaß gemacht und dann irgendwann kam die Zeit, wo ich dann mich auch wieder gefragt habe, ‚Was tust du hier?‘, das war dann […] immer dasselbe, und fern ab von dem, was [.] mein Anspruch an Arbeit ist und an Aufgabe ist und es gab wieder eine neue Möglichkeit [lacht]“, 7: 680-700).

Ein früher existentes Karriereansinnen revidierte sie nach einer vorübergehenden Tätigkeit als Führungskraft. Heute gibt es ihr einen „Kick“ (7: 1049), erfolgreich Fördermittel einzuwerben.

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Es wurde schon deutlich, dass die TN insbesondere in früheren Jahren tradierte Geschlechterrollen reproduzierte – obschon sie diese ablehnt. Sie erledigte die von ihr verhasste Hausarbeit im Grunde nur, weil sie es von ihrer Herkunftsfamilie her gewohnt war, dass dies Aufgabe der Frau sei. Nachdem die TN das reflektiert hatte, verhandelte das Paar die Hausarbeit neu. Doch auch anschließend verrichtete sie dauerhaft mehr als er (1992: 45 vs. 20, heute: 35 vs. 20 Wochenstunden). Sie bemerkt das Ungleichgewicht, scheint sich aber nicht daran zu stören („Ja, wenn ich heute mir das so angucke, es ist trotzdem so, dass man als Frau, glaub' ich, immer ein bisschen mehr Haushalt noch macht als der Mann", 7: 1185ff). Als die Kinder schon Teenager waren, konnte die TN ihren Partner davon überzeugen, eine Haushaltshilfe einzustellen. Er hatte zuvor Bedenken dabei, einer fremden Person Zugang zur Wohnung zu gewähren. Heute möchten beide diese Unterstützung nicht mehr missen.

Sorgearbeit

Die Ingenieurin übernahm die Elternzeit des ersten Kindes komplett. Als ihr Partner im Zuge „der Wende" seine Erwerbsarbeit verlor, passte sich das Paar an: Die TN wurde zur Hauptverdienerin der Familie; der Partner übernahm die Elternzeit des zweiten Kindes („Damit war eben absehbar, dass mein Mann arbeitslos wird und dann haben wir kurzerhand entschieden, ‚Okay, ich gehe arbeiten, dann verliere ich den Anschluss nicht bei dem Zusammenführen von [Name der ostdeutschen und westdeutschen Organisation]' und mein Mann ist auch erst mal abgesichert, er nimmt das Babyjahr", 7: 364-367). Nach der Elternzeit des zweiten Kindes teilte sich das Paar die Kinderbetreuung auf. Die TN nahm ihre Erwerbsarbeit dank Gleitzeit schon um 6 Uhr auf. Ihr Partner versorgte dann die Kinder, brachte sie in die Kita und nahm seine Erwerbsarbeit später am Vormittag, zu einer vorgegebenen Zeit, auf. Die TN ging um kurz nach 14 Uhr, nachdem die Kernarbeitszeit abgelaufen war, in den Feierabend und holte die Kinder von der Kita ab. Ihr Partner erwerbsarbeitete dann noch. Auch dank der ganztägigen Betreuung der Kinder durch die Kita (täglich acht bis neun Stunden), konnten beide Eltern in VZ erwerbsarbeiten. Als der Sohn einem Sportverein beitrat, wechselte sich das Paar mit den Hol- und Bringdiensten ab, die mit dem Training verbunden waren. Dennoch übernahm sie im Durchschnitt etwas mehr Sorgearbeit als er (1992: 40-45 vs. 35-40 Wochenstunden). Allerdings blieb er, wie oben schon beschrieben wurde, meistens mit den Kindern zu Hause, wenn diese erkrankt waren. Bis auf wenige Wochenenden im Jahr, die die Kinder bei den Großeltern verbrachten, erfolgte keine weitere externe Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Der Ingenieurin wurde ihre Stelle im öffentlichen Dienst unter dem DDR-Regime zugewiesen. Nach der Wiedervereinigung wollte sie den öffentlichen Dienst verlassen, ihre Bewerbungen in der Privatwirtschaft blieben jedoch erfolglos („Ja, und dadurch bin ich vom öffentlichen Dienst nicht weggekommen, sondern bin praktisch da hängen geblieben, ungewollt, also [.] es gab eigentlich nie einen Zeitpunkt, dass ich mich BEWUSST für den öffentlichen Dienst entschieden habe, das kam viel, viel später erst […]“, 7: 514-518). Ihre Verortung im öffentlichen Dienst war demnach zunächst nicht sektoral begründet, was sich später aber änderte. Heute ist sie ausgesprochen dankbar dafür, im öffentlichen Sektor erwerbsarbeiten zu dürfen. Ihre *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit*, *inhaltlicher und aufgabenorganisatorischer Autonomie* und *Dynamik* werden bedient („[…] ich weiß natürlich auch, welche Entwicklung ich hier […] nehmen konnte, die ich [.] so […] im freien vielleicht gar nicht hätte machen können“, 7: 522ff / „[…] diese Flexibilität, die ich hatte, und die ich machen konnte […] ich bin dafür total dankbar und weiß […] das dann zu schätzen“, 7: 1064-1070 / „[…] die Freiheit, die habe, gleichzeitig die Sicherheit, die ich habe und das ist das, warum ich sage, ‚Ich weiß es heute total zu schätzen, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein‘“, 7: 1083ff). Ihr Verbleib im öffentlichen Dienst erleichterte es dem Paar zudem, die Erwerbs- mit der Sorgearbeit zu vereinbaren, also dem *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* nachzukommen, denn die TN genoss schon 1992 relativ flexible Arbeitszeitregelungen (siehe oben).

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN gibt an, genügend Zeit für Erholung gehabt zu haben, als die Kinder noch klein waren. Sie schätzt, dass sie 1992 wöchentlich fünf bis zehn Stunden Eigenzeit hatte.

Achtsamkeit und Renitenz

Die TN gab ihre Erwerbstätigkeiten jeweils auf, wenn sie sich mit diesen nicht mehr wohl fühlte und trat neue nur an, wenn ihr Bauchgefühl diesbezüglich passte. Es ist ihr „[…] noch nie schwergefallen, ‚Nein‘, zu sagen […]“ (7: 1026). Diese Haltung zeigt sich, jedenfalls teilweise, auch hinsichtlich der Hausarbeit. So gibt sie an, während ihrer gesamten Ehe noch nie das Bad geputzt zu haben – weil sie es ablehnt („[…] ich putze keine Klos“, 7: 1189). Diese Aufgabe übernahm früher ihr Partner, heute wird sie extern geleistet. Bezüglich der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen konstatiert sie: „[…] ich erkauf‘ mir damit meine Freizeit" (7: 1227f) / „Wir würden nicht wieder ohne machen. Also, ich glaube, wir können beide gut unsere Freizeit genießen, ohne dass wir putzen müssen“ (7: 1244ff).

Ihre Fähigkeit, sich von der Familie abzugrenzen, zeigte sie, indem sie sich einmal in der Woche bewusst entzog, um sich ganz ihrem Aufbaustudium widmen zu können. Sie berichtet auch davon, wie sie mit ihrem Mann um die Verteilung von Aufgaben ringt: „Und wenn […]

sich ums Auto zu kümmern war und er das dann praktisch so sah, ‚Willst du nicht mal machen?', […] dann hab' ich immer gesagt, ‚Nee, pass auf, so lange ich die Wäsche bügle, ist das Auto deins […]'. Also es waren immer so [.] Spielchen [.] zwischen uns […]. Und er dann gesagt hat, ‚Na, meine Wäsche kann ich alleine bügeln', ich so, ‚Dann mach doch!', ‚Naja, dann' geh ich mich doch ums Auto kümmern'" (7: 1201-1207).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst resoniert mit ihren *Bedürfnissen nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), *Inhalt* (genuin), *inhaltlicher* und *aufgabenorganisatorischer Autonomie* (beide genuin) und *Dynamik* (genuin) und löst darüber hinaus ein bestehendes Spannungsverhältnis zwischen dem nach *wirtschaftlicher Sicherheit* und anderen Bedürfnissen auf. Seit der Wende ist sie die Hauptverdienerin der Familie bzw. sicherte mit ihrer Tätigkeit verlässlich einen maßgeblichen Teil des Familieneinkommens, während die Erwerbsbiografie des Partners phasenweise, jedoch zu kritischen Momenten in der Familiengeschichte, nämlich während der Familiengründung und der Studienzeit des Sohnes, von Unsicherheit geprägt war. Auch ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) wurde im öffentlichen Dienst bedient. Ihre Erholung (*Regenerationsbedürfnis*, genuin) kam 1992 nicht zu kurz, was auch daran liegt, dass sie sich gegen Anforderungen aus der privaten und beruflichen Sphäre abzugrenzen weiß.

Auch wenn die TN ihr berufliches, wie auch ihr privates Leben, ihre „[…] zwei Welten […]" (7: 796, 822), sehr „[…] genießen kann […]" (7: 796), stellt sie das auch notgedrungen eingeschlagene Lebensarrangement der stets VZ-erwerbstätigen Mutter und Eltern heute zuweilen in Frage und befürchtet, es habe den Kindern geschadet („[…] ich habe immer voll gearbeitet. […] wir haben dann später unsere Kinder mal gefragt, man hat ja, man fragt sich ja dann doch manchmal, ‚War das jetzt richtig, war das gut oder […] hätten wir mehr Zeit noch für unsere Kinder haben müssen?', und glücklicherweise haben sie uns beide gesagt, ‚War gut so, wie es war' [lacht]", 7: 801-807). Möglicherweise stellt das Paar entlang seines Hobbys die Geschlechterordnung wieder her. Erworbene, wenn auch refüsierte, Rollenzuschreibungen wirken somit nach.

Der doppelte Lebensentwurf wird getragen von einer Strategie der *Arbeitsteilung mit traditionellen Elementen* und *Achtsamkeit und Renitenz*. Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst kann hingegen nicht als Strategie begriffen werden, da sie nicht intentional-steuernd mit der Vereinbarkeitsproblematik in Verbindung steht.

7.8 Fall 8

Reflexion der Erhebung

Das Interview wurde via Internettelefonie geführt und dauerte etwas mehr als eine Stunde. Auf ein begleitendes Video wurde nach einigen Minuten verzichtet, um die dürftige Internetverbindung zu stabilisieren. Die TN wie die Interviewerin befanden sich im Homeoffice – beide waren ungestört. Die TN war in der Woche des Interviews aus einem erholsamen Urlaub zurückgekehrt. Sie wirkte gelassen und ausgeglichen. Der Gesprächsimpuls konnte keine lange Narration provozieren; die TN zählte vielmehr die Stationen ihres Lebenslaufs auf. Die Fragen im Leitfaden konnten in der Nachfragephase einen ausführlichen Erzählfluss anregen.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Nach der mittleren Reife machte die TN (41) eine Ausbildung zur Tischlerin (1996-1999), schloss ihr Fachabitur an und arbeitete einige Zeit als Tischlerin. Von 2002 bis 2011 studierte sie Bauingenieurwesen für Verkehrs- und Wasserwesen (Dipl.-Ing.). Nach dem Studium nahm sie eine Stelle in einem privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro auf (2012), wechselte jedoch nach zwei Monaten in ein anderes, für das sie fünf Jahre erwerbsarbeitete (2012-2017). Dann nahm sie ihre Stelle als Planungsingenieurin in einer Organisation der kommunalen Wasserver- und Abwasserentsorgung auf (seit 2017). Seitdem wurde sie einmal befördert. Sie plant Reparaturen und Neubauten von Kanälen sowie von Trinkwasserleitungen. Sie ist Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und übt eine VZ-Stelle (38,5 Wochenstunden) aus. Zur Erwerbsstätte pendelt sie 40 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Partner, dem gemeinsamen Kind (4) und ihrem Kind aus früherer Partnerschaft (15) in einem Haushalt. Jede zweite Woche kommt das weitere Kind (10) des Partners aus früherer Partnerschaft dazu. Die Patchworkfamilie lebt seit sechs Jahren zusammen.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner ist ausgebildeter Holzmechaniker, jedoch als Briefzusteller erwerbstätig. Seine TZ-Stelle (26 Wochenstunden) übt er in einem Rotationsverfahren aus: Er hat einen Werktag frei, muss dafür allerdings in der Regel samstags erwerbsarbeiten. Jeden sechsten Samstag hat er frei und ein vollständiges Wochenende. Er pendelt 15 Minuten zur Erwerbsstätte.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN stellt den öffentlichen Sektor in mancher Hinsicht in ein antagonistisches Verhältnis zum privatwirtschaftlichen. So schildert sie, in der Privatwirtschaft mehrmals aufgrund von Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens für ihre Arbeit nicht entlohnt worden zu sein. Für den öffentlichen Dienst erwerbsarbeiten zu dürfen assoziiert sie hingegen mit wirtschaftlicher Sicherheit. Außerdem berichtet sie von ausufernden Überstunden in der Privatwirtschaft, die nicht erfasst und damit auch nicht bezahlt oder per Freizeitausgleich vergütet würden. Im Gegenteil würden eigen initiierte Versuche, Überstunden auszugleichen, sozial sanktioniert werden („[…] dann wird man komisch angeguckt, ‚Warum kommt sie denn heute später und geht früher?'", 8: 139f). Anders verhielte es sich im öffentlichen Dienst – hier würden Überstunden im Arbeitszeitkonto verbucht und könnten zu einem späteren Zeitpunkt als Freizeitausgleich geltend gemacht werden. Weiterhin verdient die TN seit ihrem Wechsel in den öffentlichen Dienst für die gleiche Tätigkeit deutlich mehr, hat zudem fünf Tage mehr Urlaub und muss im Rahmen ihrer VZ-Tätigkeit weniger Wochenstunden leisten verglichen zu ihrer letzten Stelle im privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro. Außerdem herrsche in der Privatwirtschaft, in der Arbeitnehmer*innen ihren Vorgesetzten „ausgeliefert" (8: 780) seien, ein rauerer Umgangston als im öffentlichen Dienst. Als Beispiele führt sie die sarkastische Reaktion ihres ehemaligen Vorgesetzen in der Privatwirtschaft auf, nachdem sie gekündigt hatte, weil sie monatelang nicht entlohnt worden war („[…] also mein Chef hat mir gesagt, […] ich bin dann wohl der Nagel zum Sarg und das ist der Dank dafür, dass er mich nach meiner Elternzeit auch wieder aufgenommen hat", 8: 758-761) sowie den Umstand, dass ein früherer Vorgesetzter sie, gerade das Studium beendet habend, zwei Monate nach ihrem Berufseinstieg unter Druck setzte, weil sie noch nicht genügend Einnahmen für das Unternehmen generiert habe, um ihre Stelle zu amortisieren. Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft bestehe Druck durch eine große Arbeitsbelastung. Doch anders als in der Privatwirtschaft könnten im öffentlichen Dienst Termine leichter verschoben werden, worunter allerdings zuweilen die Wirtschaftlichkeit litt („Und es ist natürlich so, ja, wir sollen wirtschaftlich arbeiten, aber im Ingenieurbüro ist das mit dem wirtschaftlich arbeiten noch ein bisschen extremer, […], wenn du dir zu viel Zeit mit deinem Projekt lässt, du kriegst nur eine gewisse Summe dafür, du wirst ja nicht nach Stunden bezahlt, sondern nach Projekt […], dann machst du halt ein Minusgeschäft. Und dann kann es natürlich sein, dass die Firma nichts verdient hat, sondern nur draufgelegt hat und dass ist natürlich ein schnellerer Kreislauf, wo man dann sieht, ‚Okay, so geht's nicht weiter', […]. Ja, bei [Name der beschäftigenden Organisation im öffentlichen Dienst], man hat auch viel Stress, man hat viele Projekte auf dem Tisch und es wird immer versucht, noch eins dazu zu drängeln, aber […], wenn ich ein Projekt nicht geschafft hab', naja, dann musste ich halt

eine Terminverschiebung machen und bis jetzt war es noch nie ein Problem […]. Und wenn ich so die Älteren höre, die da schon lange sind, ‚Och, naja, machst du eine Terminverschiebung. […] ist ja nicht so schlimm', da hab' ich immer so ein bisschen ein schlechtes Gewissen, weil, […] ja das Wirtschaftliche bleibt da vielleicht öfter mal auf der Strecke", 8: 271-292). Auch sie verweist auf verwaltungsorganisatorische Besonderheiten des öffentlicher Dienstes in Form von „[…] Ritualien und Formularen […]" (8: 98f), die sie teilweise als nachteilig empfindet („[.] ein ganz großer Nachteil ist [.] diese Unterschriftenwege oder Wege, um irgendwas... […], […] also ich kann nicht selber entscheiden, […] sondern ich muss wirklich für alle möglichen Sachen, muss man ganz viele Leute fragen und das dauert, das dauert wirklich richtig lange Zeit, […] also bis da wirklich eine SINNVOLLE Entscheidung bestätigt wurde, das dauert immer. Man muss sich immer von allem Möglichen absichern und irgendwo eine Bestätigung holen. Das war vorher [in der Privatwirtschaft] nicht so", 8: 235-254). Für den öffentlichen Dienst erwerbszuarbeiten ist für sie mit sozialer Anerkennung verbunden (siehe unten). Unabhängig vom Sektor, sondern eher spezifisch für die Branche des Ingenieurwesens, nimmt sie an, dass nur im Rahmen einer VZ-Stelle erwerbsgearbeitet werden könne („Es war […] eine Vollzeit gesucht und ich hab' zwar nicht nachgefragt, ob Teilzeit ginge, aber so aus dem wie das Arbeitsumfeld war und so, bin ich mir 100-prozentig sicher, dass da Teilzeit eigentlich nicht gegangen wäre. Also und wenn Stellenausschreibungen sind, die sind auch alle schon immer auf Vollzeit ausgelegt, wo man denn eigentlich auch gar keine Möglichkeit hat, sich als Teilzeit zu bewerben", 8: 799-804). Tatsächlich berichtet sie von den Schwierigkeiten eines Kollegen im öffentlichen Dienst, sein Erwerbsvolumen zu reduzieren („[…] der musste sogar zum Chef vorsprechen, warum er denn jetzt die Teilzeit-Arbeit haben möchte", 8: 393f). Doch würden verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten (**TN:** „Es gibt wirklich angeblich unzählige Modelle. Die eine Arbeitskollegin hat zum Beispiel so ein Arbeitsmodell, die kommt immer nur montags bis donnerstags zur Arbeit, also das ist doch so Kurzzeit, oder 30 Stunden, oder was weiß ich wie viele Stunden sie hat, aber das macht sie halt nur von Montag bis Donnerstag", **I:** „Teilzeit dann?", **TN:** „Das ist Teilzeit dann, aber normalerweise ist Teilzeit ja auf fünf Tage verteilt, [.] und bei ihr ist das noch mal extra, also man kann da, glaube ich, eine ganze Menge machen", 8: 366-374). Sie begründet die beschriebene Diskrepanz von der Einstellung der Vorgesetzten einerseits und potentiellen Flexibilisierungsmöglichkeiten andererseits mit Personalengpässen und dem mehrjährigen Prozess im öffentlichen Dienst, den es brauche, um neue Stellen zu schaffen. Regulär wird in einem Gleitzeitkorridor ohne Kernarbeitszeit von 6 bis 20 Uhr erwerbsgearbeitet. Neben den zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten könne per Telearbeit räumlich flexibilisiert werden, bei generell angezeigter Präsenzkultur. Allerdings sei die Genehmigung einer solchen stark von den jeweiligen Vorgesetzten abhängig („Also […] bei Corona-Zeiten, von heute auf morgen konnten wir plötzlich alle in [.] Homeoffice gehen und wo es vorher immer hieß… […] es war ein schwieriger Prozess, überhaupt in die Telearbeit so

wirklich reinzukommen. So vier Mal im Jahr konnte man immer Telearbeit machen, […] aber diese feste Telearbeit, […] das war nur mit Anträgen und einem längeren Prozess und dann wieder mit vielen Unterschriften verbunden, […]. Das ist aber […] von Abteilung zu Abteilung SEHR unterschiedlich. Also in meiner Abteilung, der Planungsabteilung, ich hab‘ leider die ganzen Abteilungsleiter, […] die sind etwas GEGEN Telearbeit, wahrscheinlich, weil sie dann die Leute nicht kontrollieren können [.]. Ich weiß nicht, wodran es liegt […]. In anderen Abteilungen gibt's ganz viele, die einfach ganz easy die Telearbeit bewilligt gekriegt haben und bei uns ist das halt wirklich ein langer Prozess“, 8: 375-392). Dabei würde die TN gerne dauerhaft regelmäßig von zu Hause aus erwerbsarbeiten (siehe unten)

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN ist mit der Kita, in der das jüngste Kind betreut wird, sehr unzufrieden, was sie auf den Personalmangel zurückführt („[…] das ganz große Problem ist der Erziehermangel. Und ich glaube, wenn der nicht wäre, dann wär das in der Kita auch wesentlich besser. Also der Erziehermangel zieht sich durch alles“, 8: 610ff). Sie berichtet davon, dass die Erzieher*innen es nicht bemerkten, wenn das Kind eine nasse Hose habe und nicht reagierten, wenn das Kind draußen zu dünn angezogen sei. Einen Wechsel zieht sie dennoch nicht in Betracht, denn sie ist dankbar um den Platz in der Nähe und die umfänglichen Öffnungszeiten („Also wir sind mit unserer Kita überhaupt nicht zufrieden. Aber ich bin zufrieden, dass ich überhaupt eine hab‘, die in der Nähe ist“, 8: 605f / „[…] also wir haben uns wirklich Kitas rausgesucht, die eine recht lange Öffnungszeit haben und auch früh anfangen, also ich hatte auch Kitas rausgesucht, die wären vielleicht schön gewesen, aber die machen erst um 9 auf und machen um 13 oder 15 Uhr wieder zu. […] Also so was gab's leider auch, aber, [.] wir haben uns schon mit Absicht so eine ausgesucht, wo die Öffnungszeiten sehr flexibel oder lang sind […]“, 8: 621-627).

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf. Als Studentin bekam sie ihr erstes Kind und wusste, dass sie ein weiteres möchte, wenn auch mit einem anderen Mann. Sie hält es für unrealistisch, eine TZ-Stelle im Ingenieurwesen auszuüben, wenngleich sie an einer solchen Gefallen fände („[…] [Eine TZ-Stelle] wäre schon schön gewesen, aber ich hab's eigentlich gar nicht in Erwägung gezogen, weil ich gar nicht die Chance gesehen habe, dass [.] da irgendwie Teilzeit möglich wäre“, 8: 806ff). Daher hinterfragt sie ihr VZ-Erwerbsvolumen nicht, zumal sie das Haupteinkommen der Familie einbringt. Sie wurde insofern traditionell ostdeutsch sozialisiert, als dass sowohl ihre Mutter als auch ihr Vater und auch der spätere Stiefvater einer VZ-Tätigkeit nachgingen, die Mutter jedoch die Hauptverantwortliche für die Haus- und Sorgear-

beit war. In ihrer Partnerschaft scheint die TN die Erledigung der Hausarbeit verantwortungstragend zu überblicken („Also, wenn ich dann sage, ‚Ja, [.] es türmt sich da in der Wäschebox', dann […] wird das gewaschen und aufgehangen. […] Das funktioniert ziemlich gut, 8: 566-568). Im Alltag findet sie wenig Zeit für Erholung. Ab und zu kann sie jedoch auf dem Balkon sitzen, lesen und einen Kaffee dazu trinken.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Im Rahmen ihrer Anstellung als Tischlerin machte die TN zum ersten Mal die Erfahrung, für ihre Erwerbsarbeit nicht entlohnt zu werden. Als die Situation andauerte, orientierte sie sich um: „[…] ich musste am Monatsende immer dem Chef hinterherrennen, ‚Och, überweis' mir doch wenigstens so viel, dass ich die Miete […] bezahlen kann', […] da hab' ich irgendwann gesagt, ‚Och nee, so weitermachen willst du nicht, immer dem Geld hinterherrennen, wozu hast du denn dein Fachabi?!', also hab' ich das Bauingenieurstudium angefangen […]" (8: 40-46). Ähnlich erging es ihr Jahre später als Ingenieurin in einem privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro. Als sie monatelang kein Gehalt ausgezahlt bekam, bewarb sie sich erfolgreich um eine andere Stelle. Diese Erfahrungen prägten ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* („[…] Dadurch, dass ich ja schon ein paar Mal für nichts gearbeitet hab', sozusagen, und meinem Geld hinterherrennen musste, war mir das natürlich wichtig, dass ich irgendwo hinkomme, wo ich auf alle Fälle mein Geld kriege", 8: 125ff). Dieses zeigt sich auch darin, dass sie und ihr Partner den Umzug der Familie in eine größere und teurere Wohnung erst dann anbahnten, als die TN ihre unbefristete und besser vergütete neue Stelle aufgenommen hatte.

Bedürfnis nach Inhalt

Die TN möchte „[…] Spaß an der Arbeit haben [.]" (8: 153f) und Sinnhaftigkeit erleben. Schon das Studium verspricht ihr, Gefallen an ihrer späteren Arbeit als Ingenieurin zu finden („Und beim Studium ist mir eigentlich schon klar gewesen, ‚Okay, [.] das macht dir Spaß, da kannst du auch was bewirken, […], wenn du was planst, was wirklich nachhaltig ist und die Stadt mitgestaltest auf dem Weg'", 8: 158-161).

Bedürfnis nach Autonomie

Im öffentlichen Dienst wird das *Bedürfnis* der TN *nach inhaltlicher Autonomie* zuweilen übergangen. Sie stört sich an Entscheidungsabhängigkeiten und damit verbundenen trägen Arbeitsprozessen (siehe oben). Zudem gibt sie ein *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* zu erkennen. So ist die Gleitzeitregelung ihr dabei dienlich, Erwerbs- und Care-Arbeit im Alltag situativ aufeinander abzustimmen („Wenn ich 7:30 Uhr sie [die Tochter] erst in die Kita bringe, dann bin ich erst um halb 9 auf Arbeit und dementsprechend muss ich abends dann natürlich lange arbeiten, [.] um nicht Minus zu machen und kann dann eigentlich die Kleine nicht aus der Kita abholen [.]. Wenn ich sie hinbringe, holt mein Freund sie ab und bringt

er sie hin, kann ich sie dann abholen. Also das ist immer je nachdem, was noch im Tagesverlauf zu tun ist. Ob noch irgendwelche Arzttermine anstehen oder sonst noch was“, 8: 480-486). Außerdem nutzt sie ihr Arbeitszeitkonto zur Organisation des Alltags: Angesammelte Überstunden baut sie ab, wenn sie einen freien Tag braucht, etwa um Termine bei Ärzt*innen wahrzunehmen. Sie würde gerne weiter flexibilisieren („Aber Teilzeit, ja, das würde mich vielleicht auch irgendwann noch reizen, aber die Telearbeit reizt mich dann auch“, 8: 374f / „Ich hoffe, jetzt nach diesem ganzen Corona und Homeoffice, haben sie jetzt mal eingesehen, die Leute arbeiten zu Hause auch“, 8: 387ff / „Also ich persönlich habe jetzt festgestellt, dass ich das zu Hause ganz gut hinkriege und ich hab‘ jetzt [im Pandemie-bedingten Homeoffice] auch einen Schreibtisch, endlich, und einen zweiten Bildschirm. Dadurch geht die Arbeit zu Hause super. Und eigentlich würde ich glatt nur zwei Tage in die Firma fahren wollen und drei Tage zu Hause arbeiten. Das würde mir persönlich total reichen“, 8: 426-430).

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN nutzt Möglichkeiten der *beruflichen Weiterentwicklung*, wenn sie sich ihr bieten („[…] wir können jedes Jahr theoretisch zwei Weiterbildungen machen. […], wenn man das wollte und das ist so intern […]. Und das finde ich natürlich schon gut und da bin ich jetzt noch bei Weitem nicht durch mit allen möglichen Kursen, 8: 328-339). Aufstiegsinteressen scheinen monetär (*Geld*) begründet zu sein („[…] ich hab‘ intern, hab‘ ich mich letztes Jahr noch mal auf eine neue Stelle beworben […]. Eigentlich ist es die gleiche Arbeit, die ich jetzt mache, nur für umfangreichere Projekte und dadurch bin ich eine Gehaltsstufe höher gewandert“, 8: 350-354). Über ihre Erwerbstätigkeit erfährt sie *soziale Anerkennung* („[…] ich bin stolz bei [Name der arbeitgebenden Organisation] zu sein […]“, 8: 122).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN übernimmt im Alltag mehr Hausarbeit als ihr Partner (12 Wochenstunden vs. 9 Wochenstunden). Externe Hilfe nutzt das Paar nicht. Während ihrer Elternzeit und im pandemiebedingten Homeoffice leistet(e) die Ingenieurin noch mehr Hausarbeit, denn sie kann sich schlecht abgrenzen („[…] dadurch, dass ich dann [in der Elternzeit] komplett zu Hause war, hab‘ ich natürlich dann den Haushalt mehr übernommen“, 8: 548f / „[…] jetzt wo Homeoffice ist, mach‘ ich wahrscheinlich noch mehr, weil […] mich stört das, wenn der Abwasch rumsteht, und […] die Wäsche nicht aufgehangen ist […]. Aber das ist mein eigenes Problem [lacht]. Da kann er dann gar nichts dafür. Das passiert mir natürlich nicht, wenn ich auf der Arbeit in meinem Büro bin, dann ist mir das egal“, 8: 560-565). Obschon ihr Partner Hausarbeit übernimmt, scheint die TN diese verantwortungsvoll zu überblicken und zu delegieren (siehe oben).

Sorgearbeit

Die, dank Resturlaub, dreizehnmonatige Elternzeit des gemeinsamen Kindes übernahm die TN alleine. Danach kehrte sie im Umfang einer VZ-Tätigkeit zurück in die Erwerbstätigkeit. Auch ihr Partner, der bereits vor der Geburt in TZ tätig war, behielt sein Erwerbsvolumen nach dem Übergang in die erneute Elternschaft bei („[.], weil das halt mit der Familie angenehmer ist. Dann kann einer besser das Abholen übernehmen […] Es ist angenehm, wenn einer in Teilzeit ist, weil wenn die Kinder noch kleiner sind, […] die Zeit, die lässt sich einfach besser einteilen“, 8: 809-816). Das Paar teilt sich die Hol- und Bringdienste der Kinder auf.

Während sie werktags etwa vier Stunden pro Tag Kinderbetreuung leistet, übernimmt er etwa sechs. Am Wochenende betreut sie umfänglicher als er, nämlich samstags wie sonntags, er hingegen nur sonntags ganztägig. Daneben wird das gemeinsame Kind werktags ganztägig institutionell (meistens von 7:30 bis 16 Uhr) und alle vier bis sechs Wochen am Wochenende für einen Tag und eine Nacht durch die Großeltern betreut.

In der früheren Partnerschaft war sie die Hauptverantwortliche für die Sorgearbeit, was dazu führte, dass ihre Studienzeit sich deutlich verlängerte („[…], weil ich eigentlich so gut wie keine Vorlesung teilnehmen konnte, weil der eigentlich nur krank war. […] und dadurch hat sich das Studium hingezogen bis 2011 obwohl ich 2002 oder 1 angefangen habe“, 8: 54-60).

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die TN hatte sich bereits nach dem Studium, jedoch erfolglos, um eine Stelle im öffentlichen Dienst bemüht, denn sie hatte im Rahmen ihres studentischen Nebenjobs beobachtet, dass die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst besser reguliert sind als in der Privatwirtschaft. Damit reagiert der öffentliche Dienst auf ihr *Regenerationsbedürfnis* sowie dem nach *alltagsorganisatorischer Autonomie* („[…] man sieht die Ingenieure [in der Privatwirtschaft], manche fangen weit vor einem an und hören erst nach einem auf am Tage, und man sieht, die schieben Überstunden ohne Ende und da [im öffentlichen Dienst] ist es halt nicht so, […], wenn du Überstunden machst, kriegst du sie bezahlt. Bei mir im Ingenieurbüro, als ich gearbeitet hab‘, da war das so, ja, Überstunden, offiziell gab's gar keine, also alles, was ich länger drangehangen hab‘, hab‘ ich für MICH gemacht, damit ich die Projekte schaffe, aber bezahlt bekommen hab‘ ich sie nicht“, 8: 131-137 / „Also Vorteile sehe ich auf alle Fälle für mich in der Vereinbarkeit Beruf und Familie. Das ist ein ganz, ganz großer Vorteil. […] wir haben die absolute Gleitzeit, ich kann eigentlich anfangen, […] wann ich möchte und ich kann Feierabend machen, [.] wann ich möchte“, 8: 190-194). Der Gang in den öffentlichen Dienst ist auch durch ihre *Bedürfnisse nach Dynamik* und *wirtschaftlicher Sicherheit* begründet („[…] also ich bin stolz bei [Name der beschäftigenden Organisation] zu sein […]. Ich wollte das schon immer, ich kann gar nicht genau sagen, warum. Vielleicht ist es auch das sichere Arbeitsverhältnis. […] Vielleicht hat's

damit zu tun“, 8: 122-128, / „Also, wenn man erst mal im Privatwirtschaftlichen schon den ein oder anderen Misserfolg hatte und vielleicht auch KEIN Geld gesehen hat und dann auch Überstunden ohne Ende gemacht hat, die man NICHT bezahlt bekommen hat, dann geht man gerne ich den öffentlichen Dienst, weil man weiß, was man dann hat“, 8: 743-746). Sie möchte gerne im öffentlichen Sektor bleiben („Also ich würde schon sehr gerne im öffentlichen Dienst bleiben, es muss schon ganz schön was passieren, damit ich da raus gehe, weil es ist halt sehr komfortabel und ich fühle mich da auch echt wohl“, 8: 300-303).

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN reflektiert, dass sie im Alltag deutlich zu wenig Zeit hat, um sich zu erholen. Gelegentlich nimmt sie sich den ersten Tag nach den Schulferien frei, um „[…] einen RICHTIG schönen Urlaubstag […]“ (8: 645) zu haben, an dem sie Ruhe findet. Aus dem gleichen Grunde geht sie montags gerne sehr früh zur Arbeit, denn dann ist dort niemand („[…] da hab‘ ich dann wirklich meine Ruhe, und da ist es leise [lacht]. Und das ist wie eine kleine Erholung“, 8: 648f). Ansonsten kommt die Selbstfürsorge, auch etwa in Form von Sport, aus zeitlichen Gründen im Alltag zwischen Haus-, Erwerbs- und Sorgearbeit aus ihrer Sicht viel zu kurz („Das bleibt dann eher auf der Strecke, […] also ich steck‘ da in der Hinsicht, [.] viel zu viel zurück, das weiß ich auch. Und ich hoffe, dass es mich nicht irgendwann einholt“, 8: 679ff), denn ihre Verpflichtungen binden die TN von morgens bis abends um 22 Uhr. Dann verbringt sie noch eine Stunde mit ihrem Partner bevor sie sich schlafen legt.

Achtsamkeit und Renitenz

Im Extremfall der nicht entlohnten Erwerbsarbeit zieht die TN Konsequenzen, indem sie sich beruflich umorientiert. Damit reagiert sie auf ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit*. Zudem bevorzugt sie den öffentlichen Sektor aufgrund ihres *Regenerationsbedürfnisses*, denn er bietet reguliertere Arbeitszeiten als der privatwirtschaftliche.

Gegenüber dem sozialen Umfeld scheint sie sich zugunsten der Selbstfürsorge wenig abzugrenzen (**I:** „Gibt es auch manchmal Momente, wo Sie Ihre Selbstfürsorge verteidigen gegenüber der Familie oder dem Job?“, **TN:** „…. praktisch für meine eigene Gesundheit lieber sage, ‚Nee, jetzt mach‘ ich das nicht, ich mach‘ das jetzt für mich?‘“, **I:** „Genau“, **TN:** „Spontan würde ich sagen, ‚Nö‘“, 8: 672-677).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit äußert die TN große Zufriedenheit. Sie hat ihr Ziel erreicht, für die Organisation im öffentlichen Dienst erwerbsarbeiten zu dürfen, für die sie erwerbsarbeiten wollte. Ihre aktuelle Stelle bedient ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), *Inhalt* (genuin) und *Dynamik* (genuin). Angesichts der Organisa-

tionslogik des öffentlichen Dienstes zeigt sie sich ob ihres *Bedürfnisses nach inhaltlicher Autonomie* (genuin) etwas frustriert. Hier wünscht sie sich mehr Gestaltungsfreiheit. Trotz regulierterer Erwerbsarbeitszeiten als in der Privatwirtschaft wird auch ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) missachtet. Sie schätzt die Vereinbarkeitsbedingungen des öffentlichen Sektors, ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) wird jedoch nicht vollständig befriedigt. Sie würde gerne über die Pandemie hinaus regelmäßig von zu Hause aus erwerbsarbeiten dürfen.

Die TN wünscht sich zudem ein geringeres Erwerbsvolumen, um mehr Zeit für die Familie zu haben („[…] also es gibt Tage, dann bin ich wirklich erst um halb 6 zu Hause. Und dann ist abends halt nur noch Abendbrotessen und Gute-Nacht-Sagen und ins Bett bringen. Und das ist dann schon schade, wenn man um 15 Uhr zu Hause ist, dann kann man mit [den] Kindern tatsächlich noch was machen nachmittags, […] also das schaff‘ ich nicht, dazu müsste ich wirklich Punkt 6 auf der Arbeit […] sein, aber das, ja, ist anstrengend. Ja, das find‘ ich dann schon ein bisschen schade, also, da hätte ich dann manchmal auch gerne ein bisschen mehr Zeit. Trotz der ganzen Flexibilität ist es ja [.] so, man muss ja die Stunden [.] irgendwo in den Zeitrahmen reinkriegen, die man braucht“, 8: 579-589). Sie beneidet ihren Partner, der dank seiner TZ-Tätigkeit im Alltag mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann als sie, hält aber aufgrund der sozioökonomischen Konstellation der Familie sowie der unterstellten Erwartungen des Erwerbsektors an ihrem VZ-Volumen fest.

Um allen Arbeiten im Alltag nachkommen zu können, praktiziert das Paar ein *Zuverdiener*innen-Modell* mit der TN als VZ-tätigen Hauptverdienerin, obschon sie eine paritätische Arbeitsteilung favorisiert. Daneben stehen die Strategien der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* und der *Resilienz und Selbstausbeutung. Achtsamkeit und Renitenz* bleiben eher aus.

7.9 Fall 9

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde per Online-Video-Telefonie geführt und dauerte eine Stunde und zehn Minuten. Die TN war in ihrer Wohnung, die Interviewerin im Homeoffice. Beide waren ungestört. Die TN strahlte Ruhe, Ausgeglichenheit und völlige Präsenz aus. Sie öffnete sich im Interview. Auf eine geglückte mittellange Narration folgte eine fruchtbare Nachfragephase.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Um die Wartezeit auf einen Studienplatz zu überbrücken, absolvierte die TN (48) nach dem Abitur Praktika in der Baubranche und eine Ausbildung zur Bauzeichnerin in einem privatwirtschaftlichen Architekturbüro (1992-1994). Als solche erwerbsarbeitete sie noch ein Jahr, bevor

sie ihr Architekturstudium aufnahm (1995-2001; Dipl.-Ing.). Unmittelbar nach dem Erhalt ihres Diploms fand sie eine, mit langen Pendelzeiten verbundene, Anstellung in einem privatwirtschaftlichen Architekturbüro im Nachbarland, für das sie zehn Jahre lang tätig war (2002-2012). Anschließend nahm sie in einer Stadtverwaltung eine auf vier Jahre befristete Stelle auf, an die sich eine unbefristete Stelle anschloss (seit 2012). Als Projektleiterin in der Gebäudewirtschaft stimmt sie externe, in Sanierungsprojekte involvierte Unternehmen terminlich aufeinander ab und sorgt für die Einhaltung des gesetzten Budgets sowie der kommunalen Standards. Diese VZ-Stelle (39 Wochenstunden) übt sie als Tarifbeschäftigte aus. Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt sie pro Richtung durchschnittlich 15 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und dem gemeinsamen Kind (11) in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner beendete sowohl ein Maschinenbau- als auch ein Architekturstudium. Er ist nicht erwerbstätig.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN berichtet von Überstunden und Termindruck in der Privatwirtschaft, was den Beschäftigten einen gesteigerten Einsatz abverlange. Es sei „Gang und Gäbe“ (9: 310) bis nachts im Büro zu sein, um ein Projekt abzuschließen („[…] egal was zu Hause ist, wenn was fertig werden muss, muss es fertig werden“, 9: 307f). Doch auch im öffentlichen Dienst seien die Arbeitnehmer*innen einem deutlichen Druck ausgesetzt („[…] zeitlich ist es so, dass wahnsinnig viel aufzuarbeiten wäre, […] vom Gebäudebestand her, […] und wir kommen einfach nicht hinterher und deswegen ist es zeitlich relativ vollgepackt bei ALLEN“, 9: 387-392). Zwischenmenschliche Konflikte verstärken diesen Effekt noch („Und da von unserem Oberbürgermeister ziemlich viel Druck kommt und wir als Gebäudewirtschaft da keinen guten Stand haben aus irgendeinem Grund, den ich nicht kenne, […] ist immer so der Druck von oben nach unten gekommen. […] Also ich war nicht die erste, die zusammengeklappt ist...“, 9: 393-403). Sie relativiert das Maß an geringerer Kreativität, das sie dem öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft als Studentin zuschrieb („[…] und die Kreativität natürlich auch nicht dieselbe ist wie in einem Architekturbüro. NUR die Kreativität, die kann man auch nur so ausleben, soweit es einem der Chef [in der Privatwirtschaft] zugesteht ODER wenn man selber Chef ist. Und dazu hatte ich, ehrlich gesagt, nie den Mut, einen eigenen Laden aufzumachen. Das ist schon ein großes Risiko. […] Ich glaub‘, das war so ein bisschen aufgrund so einer gewissen Naivität, weil ich gemeint hab‘, in den Büros könnte man sich die Projekte quasi ein bisschen

aussuchen, das ist ja nicht so“, 9: 491-500). Auch relativiere sich der geringere Verdienst im öffentlichen Dienst im Vergleich zum dem, den sie in der Privatwirtschaft im wohlhabenden Nachbarland erzielte, da im öffentlichen Dienst die Wochenstunden limitiert seien und Überstunden erfasst würden („Aber […] auf Stunden gerechnet war es dann doch mehr [lacht], weil ich plötzlich JEDE Stude aufgeschrieben hatte, weil wir natürlich in [Nachbarland] keine Zeiterfassung hatten […], 9: 329ff). Außerdem nivellierten sich absolute Verdienstunterschiede nach einigen Jahren der Betriebszugehörigkeit aufgrund höherer Eingruppierungen im Tarifvertrag.

Außerhalb der pandemischen Ausnahmesituation dominiert eine Präsenzkultur in der Organisation. Es kann in einem Gleitzeitkorridor ohne Kernarbeitszeit von 6:30 bis 18:30 Uhr erwerbsgearbeitet werden. Dabei würde es jedoch gerne gesehen, wenn die Mitarbeitenden zwischen 8 und 12 Uhr sowie zwischen 14 und 16 Uhr anwesend seien, um in diesen Zeiträumen Besprechungstermine ansetzen zu können. Zugleich sei es jedoch unproblematisch, einen Termin zu verpassen. Einem Antrag auf Telearbeit würde nur im Falle triftiger Gründe, wie der Pflege von Angehörigen, nachgekommen werden. Demgegenüber würde Flexibilisierungsbedarfen während der Pandemie unkompliziert entsprochen, sofern sie innerhalb des Amtes vereinbart würden. Schwieriger sei es jedoch, wenn die übergeordnete Ebene eingeschaltet werden müsse („[…] jetzt in der Corona-Zeit zeigte sich, [.] es gibt Möglichkeiten, das ist […] innerhalb des Amtes überhaupt kein Problem und da wird einfach dadrüber geredet und man sucht eine Lösung, das ist sehr unkompliziert. Es ist nur, die sind nur abhängig von dem Rathaus, von dem Personalamt und die lassen uns oft im Stich. In der Corona-Zeit hat es EWIG gedauert, bis [es] eine Möglichkeit gab, Homeoffice zu machen. […] Und klar, es gibt diese gesetzlichen Vorgaben, zehn Tage Krankenzeit, […] aber diese Ausnahmen usw., die sind relativ schwer zu kriegen […]. […] also wenn sich jetzt nicht in unserem Amt einer total dahinterklemmt, wie das unser alter Chef gemacht hat, dann ist das tatsächlich zäh […]“, 9: 413-427 / „[…] es gibt ein gewisses Personalkontigent, [.] für die Gebäudewirtschaft und das [.] das Amt selber jongliert […]. Das heißt, wenn jemand sagt, ‚[.] ich würde gerne nur 75 Prozent im Moment arbeiten, geht das [.]?‘, dann gucken die, unsere Vorgesetzten, wer hat denn im Moment Bedarf an mehr Stunden? […] Also die Möglichkeit haben sie wohl und die nutzen sie auch und das funktioniert auch hervorragend. […] oder man kann dann auch noch mal jemanden einstellen […]. Also […] das Amt selber ist flexibel, das liegt einfach so ein bisschen an der Abhängigkeit vom Personalamt usw. Ich glaub‘, das ist eher so ein […] zwischenmenschliches Ding, was da [.] seit Jahren ein bisschen schräg läuft [lacht], was aber im Prinzip gehen würde“, 9: 444-459).

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN und ihr Partner meldeten ihr Kind aufgrund wahrgenommener qualitativer Mängel von der Ganztagsbetreuung der Grundschule ab.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN bewies in der Vergangenheit großes Engagement bei der Erwerbsarbeit und leistete, vor allem in der Privatwirtschaft, viele Überstunden. Nach einer längeren, krankheitsbedingten Unterbrechung richtet sie den Fokus mittlerweile stärker auf ihr Privatleben aus („Und es hat mir […] die Augen geöffnet und klar gemacht, wo es wichtig ist, Energie zu haben und wo es nicht so wichtig ist [lacht] […]“, 9: 191ff / „[…] ich […] durch Therapien usw. auch ein ganz anderes Selbstverständnis dafür entwickelt hab‘, was wichtig, was nicht wichtig ist [lacht] […]“, 9: 217ff). Die TN und ihr Partner möchten ihr Kind weitgehend selbst betreuen („[…] also wir haben sie [die Tochter] relativ spät in den Kindergarten gegeben, erst mit drei. Weil wir sind […] etwas konservativ da gestrickt gewesen“, 9: 266ff / „Ja, und wir sind […] ein bisschen so gestrickt, […], ‚Wir haben ein Kind und wir sind dafür verantwortlich und wir kümmern uns auch darum‘, […], ‚Großeltern sind Großeltern und die haben keine Pflichten, sondern nur Rechte‘ [lacht]“, 9: 611-618). Sowohl die TN als auch ihr Partner wuchsen in einem westdeutschen Bundesland auf. Ihre Mütter widmeten sich jeweils der Haus- und Sorgearbeit, ohne eine Erwerbsarbeit auszuüben. Die Väter fungierten als Familienernährer. Davon ausgehend praktizieren die TN und ihr Partner einen „Rollentausch“, wie semantisch erkennbar wird („[…], weil er quasi ja Mutter war […]“, 9: 296f / „[…] ich bin ja in der luxuriösen Lage, Vater zu sein“, 9: 411f). Das traditionelle Arbeitsteilungsmodell bleibt erhalten, wenn auch variiert.

Die TN singt einmal in der Woche im Chor. Das ist für sie „Balsam für die Seele“ (9: 692). Sie kommt ihrem *Regenerationsbedürfnis* im Alltag insbesondere auch über Zeit mit der Familie nach („[…] die beiden haben angefangen, so kleine ferngesteuerte Quadcopter zu fliegen und sitzen dann da im Park und da setze ich mich dann manchmal mit Buch daneben. Das ist purer Urlaub, einfach nur nebeneinander zu sein, ja, das ist schön, ja“, 9: 577-580).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN ist die Familienernährerin („[…] 2009 kam unsere Tochter zur Welt, […] mein Mann war 2008 [mit dem Studium] fertig und ich hatte [.] bis dahin ja einen sicheren Job, war glücklich und so und dann haben wir entschieden, dass er zu Hause bleibt, erst mal, und ich weiterarbeiten gehe […]“, 9: 129-133). Um sich die langen Pendelzeiten zu sparen, gab die TN schließlich ihre Stelle im Nachbarland zugunsten einer mittelfristig gesicherten Stelle im Wohnort ihrer Familie auf („Man hat es [die lange Pendelzeit] in Kauf genommen, weil man gesagt hat, ‚Man hat ein sicheres Einkommen, ist gut‘, aber als Familie wurde es dann irgendwie doch schwierig

[…]“, 9: 147ff / „[…] hab‘ mich […] bei der Stadtverwaltung beworben und zwar […] für einen befristeten Vertrag […] dann hab‘ ich gedacht, ‚Vier Jahre, [.] es ist was, wo man von da aus noch mal woanders starten kann, […] das ist nicht ganz so kurzfristig‘", 9: 155-159).

Bedürfnis nach Inhalt

Die TN wusste schon seit der elften Klasse, dass sie Architektur studieren möchte. Sie schätzt die Kombination aus Mathematik und Kreativität. Während ihres Berufseinstiegs als Bauzeichnerin in einem Architekturbüro wurde sie sich ob ihres Studienfachwunsches zunehmend sicherer („Und das hat mir riesig Spaß gemacht, […] und ich konnte da rein schnuppern einfach und wusste [.] von Jahr zu Jahr mehr, ‚Das ist mein Beruf‘", 9: 70ff).

Bedürfnis nach Autonomie

Nachdem sie einige Jahres als Architektin erwerbsgearbeitet hatte, wuchs das *Bedürfnis* der TN *nach inhaltlicher* und/oder *aufgabenorganisatorischer Autonomie* („[…] und zwar hatte ich irgendwann nach sieben, acht Jahren oder sowas im Büro […] das Gefühl, ‚Oooh, ich könnte mal wieder was anderes machen‘, um so ein bisschen noch mal selbständiger zu arbeiten […] und hab‘ mich dann in mehreren Büros beworben und hatte sogar schon ein ganz festes Angebot, war schon fast unterschrieben“, 9: 248-253). Doch sie lehnte es kurzfristig ab und verblieb einige weitere Jahre bei ihren bisherigen Arbeitgeber*innen, denn diese hatten ihr ein für sie attraktiveres Gegenangebot gemacht: Sie durfte ihre Arbeitszeit, bei gleichbleibendem Gehalt, um einen Arbeitstag verkürzen. Nach dem Übergang in die Elternschaft ist ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* aufgrund des „Rollentauschs“, den das Paar praktiziert, wenig ausgeprägt („[…] also man muss dazu sagen, ich bin ja in der luxuriösen Lage, Vater zu sein. Das darf man nicht vergessen, da ist es bei uns ein bisschen entspannter. […] durch die Arbeitszeiten, die man sich halt schaffen kann wie man will, kann man schon einiges erreichen, also kann man schon einiges managen oder organisieren, […] aber wenn jetzt jemand wirklich davon abhängig ist, […] weiß ich jetzt nicht, ob es funktioniert. Also da [.] würde ich an Ihrer Stelle noch mal jemand anderes zu näher befragen, die wirklich in der [.] klassischen Mutterrolle ist […]“, 9: 408-434).

Bedürfnis nach Dynamik

Zwar schätzt die TN es, in beruflicher Hinsicht *herausgefordert* zu werden, doch dieser Aspekt spielt bei der Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie eine untergeordnete Rolle („Was ich von meinem Job erwarte? […] schon eine Herausforderung so ein bisschen […]. Also ich bin jetzt in einen Bereich da reingerutscht und muss ich mich mit Dingen befassen, […] die ich halt noch nie vorher machen musste. Und das macht die Würze sozusagen. […] Das ist das, was ich jetzt nicht erwarte, aber […] was einfach schön ist, ja. Was Spaß macht, genau“, 9: 361-372). Vorübergehend, für die Zeit eines Projekts, übernahm die TN eine *Führungsfunktion*. Um eine

solche Stelle würde sie sich zwar wieder bewerben, allerdings werden innerhalb der beschäftigenden Organisation selten welche ausgeschrieben. Dieser Umstand scheint sie zwar etwas zu stören, jedoch nicht dazu zu verleiten, sich beruflich umzuorientieren.

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN leistet wöchentlich sechs bis acht, ihr Partner zwölf bis 14 Stunden Hausarbeit. Das elfjährige Kind hilft im Umfang von ein bis zwei Wochenstunden mit. Externe Hilfe nahm die Familie nie in Anspruch.

Sorgearbeit

Die TN nahm wenige Monate nach der Geburt des Kindes ihre damals auf vier Tage verkürzte Stelle wieder auf. In den ersten drei Lebensjahren des Kindes verzichtete der Partner zugunsten der Sorgearbeit auf eine Erwerbstätigkeit. Dann wurde es ganztags, von 7:30 bis 16 Uhr, in der Kita betreut. Der Partner versuchte nun, sich beruflich selbständig zu machen, was sich jedoch nicht mit der Care-Arbeit vereinbaren ließ („[…] und dann hat er versucht, sich selbständig was aufzubauen, […] das ist nicht geglückt, im Fahrradbereich, und zwar im Bereich Fahrwerkabstimmung, aber das ist ein schwieriges Feld, weil man eigentlich zu den Rennen fahren muss, international, um wirklich Fuß zu fassen. Wir hatten schon erwartet, dass man irgendwie das hinkriegt, aber das war dann einfach nicht möglich, also […] von den finanziellen Gegebenheiten war's nicht so einfach und einfach, weil er quasi ja Mutter war, konnte er nicht mal eben so wochenweise wegfahren, das hätte ich zeitlich auch nicht hingekriegt, also vor allem im Hinblick auf, ich arbeite in [Nachbarland] und so, wär das nicht gegangen. Und so hat er das im Grunde wieder aufgegeben […], also ich bin im Moment der Alleinverdiener sozusagen [.]“, 9: 291-301). Der Partner verzichtete erneut auf seine Erwerbstätigkeit, als die Tochter in der Schule einen Förderbedarf entwickelte („[…] vorher war sie hier oben in der Grundschule […], weil wir gedacht haben, dann kann mein Mann irgendwie wieder arbeiten gehen, […] mit Ganztagsbetreuung. […] aber die Hausaufgabenbetreuung, und alles, war mühsam und sie hatte auch Mühe, lesen zu lernen erst. […] und dann haben wir sie eben raus genommen aus dem Ganztagsunterricht […] und dann hat er wieder mit ihr bess... selber Hausaufgaben gemacht […]. Im Prinzip wäre es super gewesen, weil sie auch von 8 bis 16 Uhr dann in der Schule gewesen wäre, aber unterm Strich war es halt jetzt nicht so glücklich vom Inhalt her“, 9: 651-674). Der Partner leistet mit ca. 40 Wochenstunden etwa doppelt so viel Sorgearbeit wie die Architektin (ca. 20 Wochenstunden). Er versorgt das Kind morgens, sodass die TN direkt zu ihrer Erwerbsarbeit aufbrechen kann. Seit dem Übergang in den öffentlichen Dienst erwerbsarbeitet sie in VZ, fünf Tage pro Woche. Neben der institutionellen Betreuung von 27 Wochenstunden nahm und nimmt die Familie keine weitere Kinderbetreuung in Anspruch.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Als Studentin konnte sich die TN nicht vorstellen, einmal im öffentlichen Dienst erwerbszuarbeiten, denn sie schätzte ihn als spießig und wenig kreativ ein. Tatsächlich begann sie ihre Erwerbsbiografie in einem privatwirtschaftlichen Büro im Nachbarland, was zur Folge hatte, dass sie täglich lange Pendelzeiten zu bewältigen hatte. Als Mutter eines Kleinkindes gab sie diese Stelle wegen ihres Wunsches, im Alltag mehr Zeit für die Familie zu haben, auf und nahm eine räumlich nahe gelegene, im öffentlichen Dienst angesiedelte an („[…] so nach zwei Jahren [nach der Geburt des Kindes] hab‘ ich gedacht, ‚Ich muss mir irgendwie was anderes suchen‘, und hab‘ immer wieder geguckt, ob ich in [Wohnort der Familie] was finde […], weil die Fahrerei, da sind drei Stunden am Tag weggewesen von Haus zu Haus, […] als Paar ging das noch irgendwie, […] aber als Familie wurde es dann irgendwie doch schwierig […], 9: 140-149). Als sich das Ende ihres ersten, befristeten Vertrags im öffentlichen Dienst näherte, fokussierte sie bei der Stellensuche den öffentlichen Sektor („[…] die vier Jahre waren dann halt auch irgendwann rum und dann hatte ich mich […] MEHR bei Behörden beworben als auf dem freien Markt, weil ich befürchtet hab‘, dass ich nach der Zeit nicht mehr die Leistungsfähigkeit hab‘, die im Architekturbüro verlangt wird und auch nicht mehr die Bereitschaft hab‘, mit Familie so viele Überstunden zu machen und mich so reinzuhängen. Also das war [.] früher wichtig, aber das kann man dann einfach nicht mehr machen, weil man zu viel Zeit der Familie klaut […]“, 9: 162-169). Um im öffentlichen Dienst verbleiben zu können, weitete sie den Radius der Stellensuche auf das angrenzende Bundesland aus und zog damit sogar einen Umzug der Familie in Betracht („Hab‘ mich sogar in [Stadt im angrenzenden Bundesland] beworben […] und dann hat mein Mann gesagt, ‚Ja, probier‘ das, guck's dir an, wenn du ein Gefühl hast, das könnte was sein und das ist auch so von der Arbeit her interessant und du könntest auch damit leben, ganz woanders hin zu gehen, dann wär das möglich‘“, 9: 170-175). Der potentielle Umzug wurde hinfällig, denn der TN wurde von der Organisation, für die sie bis dahin tätig war, eine unbefristete Stelle angeboten, die sie auch annahm.

Ihr Berufseinstieg war damit insofern sektoral geprägt, als dass sie explizit in der Privatwirtschaft erwerbsarbeiten wollte. Zwischendurch verlor der Sektor an Bedeutung und wurde dann wieder relevant, nachdem die TN Charakteristika des öffentlichen Dienstes hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik wahrgenommen hatte („[…] von daher war mir das wichtig, auch wenn ich früher [lacht] im Studium und nach dem Studium gedacht hab‘, ‚NIEMALS [lacht] zu einer Behörde‘, aber es hat [.] wirklich große Vorteile, muss man einfach sagen [.]“, 9: 230-233).

Resilienz und Selbstausbeutung

Von der Privatwirtschaft war die TN es gewöhnt, viele Überstunden zu leisten. Ihre so geprägte Arbeitsmoral behielt sie sich nach ihrem Wechsel in den öffentlichen Dienst zunächst bei. Das erste Mal mit einem Zeiterfassungssystem konfrontiert, häufte sie daher in den ersten Monaten

viele Überstunden an („[…] und diese Zeiterfassung, […] die ich in meinem Leben noch nie kannte, […] und hab‘ dann jede Stunde gehabt, sozusagen, die ich gearbeitet hab‘ und hatte plötzlich, innerhalb von ein paar Monaten, tierisch viele Überstunden [lacht], weil ich gearbeitet hab‘ wie immer, ‚Es musste fertig werden, fertig aus‘“, 9: 331-337). Ihr Pflichtbewusstsein gegenüber der Erwerbsarbeit zeigte sich auch später: Sie betreute über Jahre hinweg ein problematisches Großprojekt, verausgabte sich dabei und fiel einige Monate aus („Ich hatte ein bisschen zu viel gemacht, es war alles ein bisschen chaotisch in diesem Projekt, über Jahre, sodass ich […] zusammengebrochen bin und ein halbes Jahr ausgefallen bin mit Diagnose Burn-out. […] es war zu viel, von allem“, 9: 187-191 / „[…] also als ob dieses Projekt Mist anziehen würde, wirklich“, 9: 733 / „Ich hab‘ mich irgendwie auch dafür verantwortlich gefühlt und gedacht, […] ich muss das doch irgendwie in den Griff kriegen […]“, 9: 750-751). Mittlerweile, nach der bewussten Neujustierung ihres Alltags, findet sie genügend Zeit zur Erholung.

Achtsamkeit und Renitenz

Nach dem Burn-out erfolgte ein Umdenken bei der Architektin. Sie hatte „[…] lernen müssen […]“ (9: 712), ihre Selbstfürsorge nicht zu übergehen und aufzuschieben, wie sie es sonst getan hatte, sondern ihr Beachtung zu schenken und sie zu verteidigen, um dauerhaft leistungsfähig zu bleiben. Durch Therapien und Reflexionsprozesse richtete sie das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben im Alltag neu aus und schenkt ihrer Selbstfürsorge mittlerweile mehr Beachtung. Daher wechselte sie nach der Erwerbspause ihre Stelle innerhalb des Amtes: „[…] jetzt mach‘ ich ein paar andere Projekte, kein so großes Ding mehr […]“ (9: 201). Außerdem geht sie nun spätestens um 16:30 Uhr in den Feierabend und stützt sich dabei bewusst auf arbeitszeitrechtliche Regelungen. Diese sind ihr dabei behilflich, sich selbst und der Familie im Alltag mehr Zeit einzuräumen („Und die Tatsache, dass ich einen Job hab‘, der begrenzte Zeit in Anspruch nehmen darf, einfach vom Gesetzgeber her […] und so und so viele Pausen brauchen wir und so und da das [im öffentlicher Dienst] sehr strikt geregelt ist, […] das gibt mir natürlich auch die Möglichkeit, das Privatleben und die Familie in den Vordergrund zu stellen“, 9: 224-230 / „Ich hab's jetzt, seitdem ich […] wieder dabei bin, immer so gemacht, dass ich um 16 Uhr, spätestens 16:30 Uhr, Feierabend mach‘ und dann radel ich Heim. […] und dusch‘ dann meistens erst mal, dann machen wir, mach‘ ich meistens was mit meiner Tochter […] oder wir bereiten zusammen Abendessen dann später vor […]“, 9: 571-577). Außerdem übt sich die TN angesichts des fortbestehenden Drucks von übergeordneter Ebene sowie des nicht nachzukommenden Arbeitsaufkommens in der Abteilung in Gelassenheit während der Erwerbsarbeit („[…] ‚so, eins nach dem anderen‘ […]", 9: 393).

Ein renitentes Verhalten gegenüber der Erwerbsarbeit zeigte sie auch, als sie aufgrund langer Pendelzeiten ihre Stelle im Nachbarland aufgab. Außerdem lässt sich ein solches in ihrer Ab-

wendung vom privatwirtschaftlichen Sektor ablesen („[…] das [die Überstunden in der Privatwirtschaft] hätte ich nicht mehr so ganz gepackt von der Leistungsfähigkeit her und irgendwann will man es auch nicht mehr. Also, […], weil da ein kleines Mädchen zu Hause wartet und dem schlecht zu vermitteln ist, warum Mama immer weg ist [.]“, 9: 321-324).

Auch in der privaten Sphäre grenzt sich die TN heute im Zuge einer gesteigerten Selbstfürsorge deutlicher von ihrem Umfeld ab. Sie nimmt sich nun mehr Eigenzeit, etwa zum Lesen, Zeichnen oder um sich in der Natur aufzuhalten und separiert sich dazu bewusst von der Familie. Für diese ist sie dann vorübergehend nicht ansprechbar.

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN gibt an, ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) mittlerweile ausreichend stillen zu können – trotz ihrer VZ-Tätigkeit. Auch hinsichtlich ihres *Bedürfnisses nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), das zumindest mittelfristig gesichert sein muss, und nach *Inhalt* (genuin) gibt sie keine Mangelerfahrungen zu erkennen. Ggf. vorliegende genuine *Bedürfnisse nach inhaltlicher* und/oder *aufgabenorganisatorischer Autonomie* sowie *Dynamik* kann die TN zugunsten anderer Bedürfnisse (*Regenerationsbedürfnis*; *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*, Familienhaushalt-abhängig, genuin) leicht unterstellen – sie äußert diesbezüglich keinen Mangel. Ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* ist wegen des „Rollentauschs“ des Paares geringer ausgeprägt als bei anderen TN, aber dennoch erwerbsbiografisch bedeutsam. Aus diesem Grunde zeigt sie sich dankbar um ihre aktuelle Stelle, die sie nach ihrer Erwerbsunterbrechung aufnehmen konnte („[…] und war ich auch sehr dankbar, muss ich sagen, bin ich jetzt noch“, 9: 200).

Unter anderem aus Unzufriedenheit mit der Qualität der Ganztagsbetreuung wird das *Familienernährer*innen-Modell* praktiziert. Im Alltag hält ihr Partner der TN den Rücken frei, damit sie das Familieneinkommen erwirtschaften kann. Dieses Arrangement widerspricht ihrer sozialisatorischen Prägung und scheint sie zu irritieren, wie ihre Wortwahl verrät (siehe oben). Um im Alltag zugleich der Care- wie auch der Erwerbsarbeit nachkommen zu können, entschied sich die TN außerdem bewusst für eine *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst*. Zwar erfuhr sie auch dort eine Phase der Überarbeitung, doch mit der Anpassung ihrer Stelle sowie der Berufung auf Arbeitszeitschutzbestimmungen gelingt es ihr mittlerweile, die ehemalige Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung* durch eine der *Achtsamkeit und Renitenz* zu ersetzen.

7.10 Fall 10

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch dauerte eine Stunde und wurde per Online-Video-Telefonie geführt. Die TN verzichtete auf die Videofunktion, um die Verbindung zu stabilisieren. Die Videofunktion der

Interviewerin war aktiviert. Die Entbehrung des Bildes auf Seiten der TN war der Ergiebigkeit des Interviews nicht hinderlich, möglicherweise sogar förderlich. Die TN wirkte interessiert und entspannt. Trotz ihrer Offenheit folgte auf den Erzählstimulus nur ein kurzer biografischer Abriss. Doch in der Nachfragephase entstand ein rentables Interview. Die TN befand sich in ihrem Büro, die Interviewerin im Homeoffice. Bis auf eine kurze Unterbrechung aus technischen Gründen verlief das Gespräch störungsfrei und in einer uneingeschränkten auditiven Qualität.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN[38] studierte nach ihrem Abitur Verfahrenstechnik. Nach ihrer Diplomierung nahm sie eine Qualifikationsstelle an derselben Hochschule auf. Nach ihrer Promotion konnte sie als Post-Doc an dieser Hochschule verbleiben (seit 2018). Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie als Forschungsgruppenleiterin tätig und habilitiert sich. Außerdem ist sie seit zwölf Jahren die stellvertretende oder erste Gleichstellungsbeauftragte ihrer Fakultät. Sie ist Tarifbeschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis und leistet mit acht bis zwölf Arbeitsstunden pro Tag regulär Überstunden für ihre VZ-Stelle. Sie pendelt 20 bis 30 Minuten zur Erwerbsstätte.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und den beiden Kindern (8, 11) in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner ist ausgebildeter Bankkaufmann und als IT-Administrator in einer Bank erwerbstätig. Auch er leistet regulär Überstunden in seiner VZ-Stelle; täglich erwerbsarbeitet er acht bis zehn Stunden. Er kann seine Erwerbstätigkeit zeitlich und räumlich weniger flexibilisieren als die TN. Außerhalb der Pandemie geht er seiner Tätigkeit überwiegend im Büro und selten im Homeoffice nach. Er pendelt pro Weg 15 bis 20 Minuten zwischen Wohn- und Erwerbsstätte.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN zeichnet ein differenziertes Bild vom öffentlichen Dienst. Ein Charakteristikum sei die wirtschaftliche Sicherheit („[…] man ist natürlich vor Krisen [lacht] ein bisschen geschützt, ja, also das heißt die ganzen Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst, die sind jetzt natürlich sicherer als die Arbeitsstellen irgendwo in der freien Wirtschaft […]“, 10: 277-280). Allerdings merkt sie speziell für den akademischen Mittelbau an Hochschulen an, dass Stellenbefristungen einer Familienfreundlichkeit entgegenstünden. Vorteilhaft sei hingegen die strukturell verankerte

[38] Die TN kann leicht identifiziert werden. Um ihre Anonymität dennoch zu wahren, wird bei diesem Fall auf Alters- und Jahresangaben sowie die genaue Benennung der Abschlüsse verzichtet.

Frauenförderung, insbesondere an exzellenten Hochschulen. Sie persönlich profitiere zudem davon, ihre Erwerbstätigkeit zeitlich und räumlich weitgehend autonom flexibilisieren zu können. Dies sei jedoch kein allgemeines Merkmal des öffentlichen Dienstes, sondern eines der Hochschulen als besondere Organisationen im öffentlichen Sektor („Also ich glaube, öffentlicher Dienst an der Hochschule ist auch wirklich was anderes als öffentlicher Dienst irgendwie in einem anderen Bereich“, 10: 463ff). Die Bedingungen an anderen Organisationen des öffentlichen Dienstes könnten sehr viel starrer sein. Dies zeige etwa die Organisation, für die ihr Partner tätig sei („[…] der ist auch im öffentlichen Dienst, aber ist dann halt leider nicht so flexibel. […] Also das ist halt noch mal komplett anders“, 10: 461ff / „[…] da muss er halt sich da einstechen und dann wieder ausstechen und muss auch jeden Tag eine Dreiviertelstunde Pause machen und so. Also das ist halt da sehr rigide, also da gibt's überhaupt keine Freiheiten und das erschwert es [die Vereinbarkeit von Familie und Beruf] dann halt“, 10: 519-522).

Der privatwirtschaftlichen Industrie attestiert sie eine starke Profitorientierung, die zu einer Ausbeutung der Arbeitskräfte führe. Aber global agierende Unternehmen verfügten über Ressorts für Frauenförderung, jedenfalls in der Verfahrenstechnik der chemischen Industrie. Führungskräfte seien für soziale Ungleichheiten sensibilisiert. Weiterhin seien Unternehmen aufgrund von Fachkräfteengpässen auf die Förderung von Frauen angewiesen und besäßen – jedenfalls vor der COVID-19-Pandemie – die finanziellen Mittel für diesen Zweck, was sich angesichts einer Pandemie-bedingten potentiellen Wirtschaftskrise möglicherweise jedoch ändern könne („[…] die haben natürlich immer massiv Probleme, Nachwuchs zu finden. Also das heißt, die müssen natürlich auch auf Frauen setzen […] und die Firmen können sich das dann natürlich erlauben, dann über bestimmte Maßnahmen dann auch zu rekrutieren“, 10: 778-782). In solchen Unternehmen hätten Frauen die Chance, beruflich erfolgreich zu sein, insbesondere wenn sie kinderlos seien. Auch Familie und Beruf, wenn möglicherweise auch nicht unbedingt Karriere, seien bei *Global Playern* gut zu vereinbaren, denn die Arbeitszeiten seien reguliert und Elternzeit könne genommen werden („[…], also ich kenne viele Frauen, die Karriere gemacht haben. Viele davon haben keine Kinder, […] aber ich kenne auch positive Lebensläufe mit Kindern. Vor allem im akademischen Bereich, ich überlege jetzt gerade, ob ich aus der Industrie jemanden kenne...“, 10: 752-756). Die Vereinbarkeitsbedingungen seien besser als in KMU („[…], dass man zum Beispiel Frauen fördert [.], oder dass man halt Familie und Beruf unter einen Hut bringen kann […]. Ich denke, solche Sachen sind sicherlich in größeren Firmen auch schon Gang und Gäbe aber in kleineren und mittelständigen Unternehmen höchst wahrscheinlich nicht“, 10: 284-287 / „[…] wir [Wissenschaftlerinnen] sind ja immer in so einem Hamsterrad und wir müssen ja immer mehr leisten als wir können und von daher ist es vielleicht sogar in der Industrie […], aber nur in den großen Unternehmen, besser“, 10: 740-743). Bei KMU gäbe es nur wenige Frauen in den Führungsriegen.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Es sei „ein Kampf“ (10: 604) und „nervenaufreibend“ (10: 605), eine Ganztagsbetreuung zu finden. Die Betreuungszeiten reichten aus, die Inhalte hingegen seien streitbar.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf („[…] ich wollte Kinder und ich wollte auch arbeiten […]“, 10: 355). Sie lebt sowohl für ihre Kinder als auch für ihren Job. Im Gegensatz zu ihrem Partner entgrenzt sie die Erwerbs- und private Sphäre extrem („Also für mich heißt Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass es meinen Kinder gut geht, dass ich für sie da sein kann, wenn sie mich brauchen, aber auch, dass ich halt in jeder freien Minute arbeiten muss, auf Dienstreisen gehe und die Kinder halt irgendwie auch immer in den Beruf miteinbezogen sind, also die kennen […] alle Studierenden und alle Doktoranden und so, also die sind dann natürlich immer mit dabei“, 10: 388-393). Sie wuchs in Ostdeutschland auf. Ihre Mutter übernahm die Sorgearbeit alleinverantwortlich. Während ihr eigener Vater sich „[…] tatsächlich überhaupt nicht gekümmert […]“ (10: 681f) hat. Ihr eigener Partner leistet Care-Arbeit (siehe unten), doch es gibt ein Ungleichgewicht in der Arbeitsteilung zuungunsten der TN. Das reflektiert sie teilweise, scheint sich jedoch nicht daran zu stören, was mit dem Mütterkonzept harmoniert, das ihr sozialisatorisch vermittelt wurde.

Zwischen Care- und Erwerbsarbeit versucht die TN eine Balance zu finden („[…] ich geh‘ einmal die Woche zum Pilates, […] das ist ein Ausgleich. Ich geh‘ joggen, ich schwimm‘, ich mach‘ einmal die Woche Yoga […]. […] wir versuchen mit den Kindern natürlich so drei Mal im Jahr in den Urlaub zu fahren und das ist dann halt eigentlich das Erholsamste“, 10: 636-642).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN entschied sich für das Studium der Verfahrenstechnik und gegen ein rein naturwissenschaftliches, da sie in ersterem die sicherere berufliche Perspektive vermutete („Ich wollte irgendwas machen, wo ich wusste, ich hab‘ danach irgendeine Garantie auf einen Job. Und Verfahrenstechnik hat das irgendwie so ausgestrahlt. […] Und ich glaub‘, das war dann halt der ausschlaggebende Punkt“, 10: 168-173). Ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* steht in einem Spannungsverhältnis zu dem *nach Inhalt*, denn sie toleriert die befristeten Verträge, mit denen ihre derzeitige Stelle verbunden ist, für die sie jedoch brennt. Weiter werden bestimmte Gehaltsvorstellungen für ihre Erwerbsbiografie formgebend, jedenfalls wenn es darum geht, für die gewinnorientierte Industrie erwerbszuarbeiten („[…] ich hatte […] erwartet, dass ich […] in der Industrie wesentlich mehr Geld bekommen würde als ich hier in der Uni habe. Und das waren sie dann [.] nicht bereit zu bezahlen und ich glaub‘, das war dann halt ein Punkt, warum ich dann die Stelle auch letztendlich nicht bekommen habe“, 10: 344-347).

Bedürfnis nach Inhalt

Die TN interessierte sich schon seit ihrer Kindheit für naturwissenschaftliche und technische Inhalte. Als Leistungskurs-Kombination wählte sie Physik und Biologie, was ihren weiteren professionellen Weg absteckte („[…] und dann war irgendwie die Richtung schon festgelegt und dann hatte ich geschaut, was man halt studieren kann“, 10: 164f). Die Wahl ihres Promotionsthemas war „[…] mehr oder weniger Zufall“ (10: 193), wenngleich sie es faszinierend fand. Auch ihr weiterer beruflicher Werdegang zeugt von einer fachlichen Verortung bei gleichzeitig erkennbarem inhaltlichem Spielraum („[…] inzwischen ist mein Forschungsgebiet halt auch viel, viel breiter geworden. […] was man dann am Ende beruflich tut, hängt dann eigentlich von einem selbst ab, also da […] sind einem ja dann keine Grenzen gesetzt […]“, 10: 203-208). Auf die Frage, was ein Job erfüllen müsse, damit sie ihn aufnähme, antwortet sie: „[…] der muss interessant sein, er muss irgendwie anwendungsorientiert sein, also das heißt, es muss irgendwie einen Sinn haben, zu arbeiten“ (10: 268ff).

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN drückt ein *Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie* aus („[…] hab‘ dann also tatsächlich relativ schnell gemerkt, dass ich da [in die Industrie] irgendwie nicht richtig reinpasse. Also in der Industrie ist es so, […] es geht ums Geld. Und ich möchte aber eigentlich meine eigenen Ideen umsetzen und […] frei sein in meinen Entscheidungen […]. Also das heißt nicht, dass ich nicht auch vom jetzigen Zeitpunkt noch mal in die Industrie wechseln würde, wenn ich jetzt quasi gezwungen wäre, aber lieber würde ich eigentlich die akademische Laufbahn fortsetzen“, 10: 224-233). Daneben weist sie ein ausgeprägtes *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* auf, um die Sorge- und Erwerbsarbeit im Alltag miteinander verweben zu können („[…] mein Vertag geht jetzt noch bis 2024, […] solange habe ich natürlich jetzt hier alle Freiheiten, die ich brauche. Also wenn meine Tochter um 14:30 Uhr zum Kanu muss, […] dann kann ich halt sie dorthin bringen und komm‘ danach wieder und mach‘ einfach weiter, also ich kann mir meine Arbeitszeit ja vollständig frei gestalten“, 10: 367-371).

Bedürfnis nach Dynamik

Der Wunsch nach *beruflicher Weiterentwicklung* liegt deutlich vor („[…] mein Job macht mir halt unheimlich viel Spaß. Ich mag es halt, […] am Ende der Woche irgendeinen kleinen Erfolg gehabt zu haben und strebe natürlich auch noch nach mehr“, 10: 585-588). Sie möchte Professorin werden und Personalverantwortung tragen, konstatiert jedoch, dass das Vorhaben der eigenen Professur mit der Sorgearbeit konfligiert („[…] also man wünscht sich immer einen linearen Lebenslauf, der halt darin besteht, dass man das Studium schnell abschließt, dann ganz schnell promoviert und danach, wenn's geht, noch mal in die Wirtschaft geht und dann

wird man irgendwo Professor, also so […] ist das sozusagen festgeschrieben. Und mein Lebenslauf ist ja halt sozusagen der, der am weitesten wahrscheinlich davon abweicht, also ich möchte trotzdem Professorin werden, ich bin auch genauso gut oder vielleicht sogar besser als die Konkurrenz, aber mein Lebenslauf ist halt nicht so geradlinig, weil ich halt sehr lange promoviert habe […] und dann noch meinen Fokus halt auch noch auf andere Themen gesetzt habe, die dann bei den Männern […] vielleicht nicht so beliebt sind […]", 10: 701-711).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Hinsichtlich der Zeitverwendung für die Hausarbeit gibt die TN im soziodemografischen Fragebogen für sich und ihren Partner jeweils „das Wochenende" (10: soziodemografischer Fragebogen) an. Im Interview gibt sie weitere Hinweise: „Und zu Hause ist es so, dass ich am Anfang, glaube ich, schon versucht habe, immer noch alles irgendwie auf die Reihe zu kriegen, aber dann hab' ich irgendwann aufgehört und jetzt macht er das dann immer. Ich mach' keinen Haushalt mehr. Ich muss auch ehrlich sagen, das interessiert mich dann auch nicht, aber ihn dann schon und dann macht er es halt. Also das find' ich dann schon in Ordnung" (10: 488-493). Externe Hilfe bekam die Familie nie.

Sorgearbeit

Vor und nach den Geburten erwerbsarbeiteten beide Eltern in VZ. Die TN nahm nach beiden Geburten jeweils ein Jahr Elternzeit. Sie konstatiert, dass dies ihren Promotionsprozess verlängerte, der insgesamt acht Jahre dauerte. Ab dem zweiten Lebensjahr wurden die Kinder auch in der Krippe und später in der Kita betreut, zunächst von 8 bis 15 oder 16 Uhr und als sie etwas älter waren bis 17 Uhr. Aktuell werden sie werktags von 7:45 Uhr bis maximal 18 Uhr in Schule und im Hort umsorgt. Hinzu kommt die Betreuung in Vereinen.

Die TN bringt die Kinder morgens zur Schule und holt sie an drei Werktagen ab, ihr Partner an zwei. Das offensichtlich bestehende Ungleichgewicht relativiert und negiert sie teilweise (**TN:** „Also mein Mann ist unheimlich toll, [.] es ist natürlich [.] schon irgendwie hauptsächlich immer noch bei mir, also ich hab' immer noch drei Tage die Woche, die ich die Kinder abhole, er hat nur zwei Tage, das hat sich leider in elf Jahren irgendwie gar nicht [.] geändert, aber [.] wenn ich auf Dienstreise fahren muss oder am Wochenende arbeiten muss oder so, dann springt der halt immer ein, also das funktioniert dann", 10: 431-436 / **I:** „Also versteh' ich es richtig, dass Sie die Hauptverantwortliche sind für die Kinderbetreuung?", **TN:** „Nein, also mein Mann ist ja auch da, zwei Mal die Woche. Also der kommt dann drei Mal die Woche um halb acht nach Hause, dann ist natürlich nicht mehr viel", 10: 671-674). Sie hat Verständnis für das bestehende Ungleichgewicht und begründet es zum einen mit den eingeschränkten Möglichkeiten zur Flexibilisierung seiner Erwerbsarbeit („Also, wenn er einfach auch viel flexibler wäre,

auch mit Homeoffice und so, dann wäre es sicherlich für mich auch einfacher, dann würde ich das viel mehr ausnutzen“, 10: 522ff). Zum anderen sieht sie die Ursache für die beschriebene Arbeitsteilung in der mentalen Inflexibilität des Partners („Also mein Mann arbeitet schon sein Leben lang immer mittwochs kurz und freitags kurz und somit war das von vorneherein festgelegt [lacht] […] Also, dass er mittwochs und freitags die Kinder abholen kann [lacht], weil er kurz arbeitet [lacht]“, 10: 471-477). Während der Pandemie übernahm sie die zusätzlich anfallende Sorgearbeit, um ihn zu entlasten, was sie mit der gesellschaftlichen Relevanz seiner beruflichen Tätigkeit begründet („Mein Mann arbeitet ja als IT-ler bei der Bank […] also ich bin dann zu Hause geblieben. Das waren, glaube ich, elf Wochen insgesamt und hab‘ ihm den Rücken freigehalten, weil wenn er nicht zur Arbeit gegangen wäre, dann hätten die Leute halt ihr Geld nicht mehr bekommen. Also wenn dann die IT nicht funktioniert hätte, […] hätte das schwerwiegende Folgen gehabt und insofern war's da also klar, er geht zur Arbeit und ich bleib‘ zu Hause“, 10: 546-553). Sie toleriert daraus folgende negative Konsequenzen für ihre Karriere („Das war ja jetzt halt auch gerade während der Pandemie sehr schwierig, weil natürlich alle anderen Wissenschaftler in der Zeit ordentlich Paper geschrieben haben und ich natürlich auch versuchen musste, weiter Paper zu schreiben, aber gleichzeitig musste ich mit zwei Kindern Home-Schooling machen […]“, 10: 382-386). Doch ihr Partner entlastet sie, wenn sie sich (alleine) in einer besonders fordernden Arbeitsphase befindet („[…], wenn so sehr schwierige Zeiten…, also ich hab‘ ja dann promoviert und dann war halt beim Zusammenschreiben der Arbeit, [.] also es war dann halt echt erforderlich, dass ich da einfach dranbleibe. Also es war dann immer schwierig, wenn…. mit meinem Sohn war ich dann zwischendurch einen Monat zur Kur, oder wenn dann ein Kind krank war, man ist dann halt immer sofort wieder raus […]. […] und da war das schon so, dass er [.] mich dann noch viel mehr unterstützt hat […]. Und jetzt nach Corona war es halt ebenso, ich hatte einen riesigen Berg an Arbeit, der irgendwie auf meinem Schreibtisch zu schaffen war und dann haben wir halt auch ein bisschen anders aufgeteilt. Also [.] er geht dann auch Kompromisse ein“, 10: 503-516). Im soziodemografischen Fragebogen gibt sie an, dass beide täglich etwa drei bis sieben Stunden Kinderbetreuung leisten.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Aufnahme ihrer Qualifikationsstelle an der Hochschule war keine bewusste Entscheidung für den öffentlichen Dienst, sondern „[…] Zufall“ (10: 717). Doch die TN reflektiert: „Aus heutiger Sicht, nachdem ich jetzt über zehn Jahre im öffentlichen Dienst bin, würde ich sagen, meine Entscheidung war sehr gut, ich glaube, in der Industrie wäre ich wahrscheinlich nicht glücklich geworden“ (10: 717ff). Diese Überlegung, wie auch der Wunsch, als Professorin im öffentlichen Sektor verbleiben zu können, begründen sich durch ihre *Bedürfnisse nach Inhalt*,

inhaltlicher Autonomie und *Dynamik*. Sollte sich dieser Traum nicht erfüllen, kann sie sich jedoch „[…] nicht […] davor verschließen, in die Industrie zu gehen“ (10: 237f). Zugleich geht sie nicht davon aus, dass sich industrielle Interessen mit ihren eigenen übereinbringen lassen. Eine berufliche Selbständigkeit erscheint ihr die geeignetere Alternative zu sein als „[…] in einem so blöden Industrieunternehmen arbeiten […]“ (10: 590) zu müssen; „[…] das wäre […] schon hart“ (10: 590f) („Wenn mich also eine Firma nehmen WÜRDE, was [.] auch nicht so wahrscheinlich ist, weil [.] ich dann die Vorstellungen, die ich habe, [...] nicht so richtig mit DEREN Vorstellungen zusammenbringen kann, aber letztendlich, klar, wenn es nichts anderes gibt, würde ich das wahrscheinlich auch machen, aber ich denk‘ halt alternativ zur akademischen Karriere wäre für mich wahrscheinlich eine Ausgründung sinnvoll“, 10: 238-244).

Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist nicht als Strategie im Hinblick auf die Vereinbarkeitsproblematik zu verstehen. Dennoch erweist sie sich diesbezüglich als vorteilhaft, denn die Verhältnisse reagieren auf ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*.

Resilienz und Selbstausbeutung

Die TN ist die Leidtragende der unflexiblen Arbeitsbedingungen ihres Partners, sowie dessen mentaler Inflexibilität. Sie passt ihren Rhythmus diesen Umständen an und übernimmt mehr Sorgearbeit als er, obwohl sie mehr Wochenstunden als er erwerbsarbeitet („[…] also ich hab‘ dann natürlich versucht, mich dann entsprechend anzupassen. Er hat halt immer seine festgelegten Arbeitszeiten, die sind schon seit 20 Jahren so“, 10: 486f). Um ihrem doppelten Lebensentwurf gerecht zu werden, flexibilisiert die TN ihre Erwerbsarbeit zumindest in zeitlicher Hinsicht extrem und entgrenzt die beiden Sphären Beruf und Familie („[…] ich arbeite auch am Wochenende, in den Ferien und also eigentlich in jeder freien Minute. [.] aber […] grundsätzlich, […] die Kinder irgendwie zur Schule bringen und in den Kindergarten, danach dann noch irgendwo hinzufahren, das funktioniert halt alles“, 10: 373-377). Die Doppelfunktion setzt sie unter Druck. Die Konsequenz ist die permanente Gefahr der Überarbeitung („[…] also das ist natürlich halt immer so kurz vorm Burn-out alles […]“, 10: 655). Im Alltag stellt die TN ihre Selbstfürsorge zugunsten der Sorge- und Erwerbsarbeit zurück („[…] also ich steh‘ mit den Kindern auf und geh‘ mit den Kindern ins Bett, also da ist dann halt nicht viel [Zeit] für irgendwas anderes und auf der Arbeit bin ich halt natürlich die ganze Zeit [unv.] voll unter Strom sozusagen, […] also ich hab‘ auch keine Mittagspausen […]. Dafür ist keine Zeit, […] alles andere hat immer Vorrang“, 10: 664-670). Diese fortbestehende Belastung wird durch ihre intrinsische Motivation legitimiert („[…] das mach‘ ich ja für mich“, 10: 315f). Es ist der Lebensentwurf, den sie sich wünscht („Man kann jetzt natürlich nicht sagen, […], dass ich jetzt irgendwie nur halbtags arbeiten könnte, wenn ich wollte, das ginge natürlich nicht“, 10: 377ff).

Achtsamkeit und Renitenz

Die TN schränkt ihre Erwerbsarbeitszeit ein, um am wöchentlich stattfindenden Sportkurs teilzunehmen, den sie als erholsamen Ausgleich wahrnimmt. Allerdings verspätet sie sich häufig, denn sie kann sich „[…] nicht von der Arbeit losreißen…“ (10: soziodemografischer Fragebogen). Sie stellt ihre Karriere zugunsten der Familie zurück und passt sich ihrem Partner an („[…] ich kann jetzt nicht irgendwo eine Post-Doc-Stelle annehmen, […] es gibt viele interessante Stellen in den Niederlanden, in Belgien und sonst wo, aber ich kann natürlich jetzt nicht für zwei Jahre meine Familie [.] dazu auffordern, dahin zu ziehen oder zu fragen, ob ich dann alleine dahingehen kann, das ist natürlich nicht möglich […]“, 10: 297-302 / „Also wenn ich jetzt sagen würde, […] ich würde jetzt gerne mal in die Niederlande auswandern, weil da gerade so eine tolle Stelle ist, dann würde er [.] nicht mitkommen, das heißt, er würde also den Familiensegen aufs Spiel setzen, weil er dann nicht flexibel ist“, 10: 577-581). Die TN scheint ihrem Partner gegenüber wenig Widerstand zu leisten und ihre Bedürfnisse seinen unterzuordnen.

Allerdings widersetzt sie sich (bisher) der Industrie und deren kapitalistischen Zielvorstellungen. Sie möchte sich nicht ausbeuten lassen („[…] da hat man natürlich ständig einen DRUCK, also es ist nicht so, dass ich als Wissenschaftlerin keinen Druck habe, […] aber das mach‘ ich ja für mich. Und das andere würde ich ja dann für das Unternehmen machen müssen, und da seh‘ ich jetzt nicht unbedingt so die Anreize. Also die Arbeitsbedingungen sind dann schon ein bisschen […] menschenausnutzender […]“, 10: 313-318).

Auch gegenüber der Hausarbeit ist sie renitent – diese lässt sie zugunsten ihrer Selbstfürsorge mittlerweile liegen (siehe oben).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Bis auf den Umstand, dass ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) im Alltag zwischen Karriere und Sorgearbeit auf der Strecke bleibt, scheint die Ingenieurin ihr Ideal von doppeltem Lebensentwurf zu praktizieren. Sie wünscht sich eine geringere Arbeitsbelastung („Ich würde mir wünschen, dass es irgendwann mal weniger wird, aber ich befürchte, dass das nicht in absehbarer Zeit passiert“, 10: 657f). Ihre aktuelle berufliche Lage antwortet auf ihre *Bedürfnisse nach Inhalt* (genuin) und *inhaltlicher* (genuin) sowie *alltagsorganisatorischer* (Familienhaushalt-abhängig) *Autonomie*. Außerdem harmoniert sie mit ihrem *Bedürfnis nach Dynamik* (genuin), denn sie bereitet die TN auf ihr weiteres berufliches Ziel – eine eigene Professur – vor. Diese Bedürfnisse wirken so stark, dass sie das nach *wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin) dominieren, denn dieses wird durch ihre aktuelle Stelle unzulänglich bedient. Weder bietet diese die langfristig gesicherte Beschäftigung, noch das gewünschte Einkommen.

Um die doppelte Karriere mit der Sorge- und Hausarbeit zu vereinbaren, praktiziert das Paar im Alltag eine *Arbeitsteilung mit traditionellen Elementen*. Den alltäglich konfligierenden Anforderungen begegnet die TN zudem mit einer ausgeprägten Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung*. *Achtsamkeit und Renitenz* scheinen demgegenüber von untergeordneter Bedeutung zu sein. Ihre Tätigkeit als Wissenschaftlerin im öffentlichen Dienst geht mit einer weitreichenden alltagsorganisatorischen Autonomie einher, die es ihr erlaubt, Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren. Sie ist jedoch nicht als bewusst gewählte Strategie zu begreifen, um dem Vereinbarkeitsdilemma zu begegnen.

7.11 Fall 11

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde telefonisch geführt und dauerte über eine Stunde. Beide Gesprächsteilnehmerinnen befanden sich im Homeoffice und waren ungestört. Die TN öffnete sich und wirkte nachdenklich, wohl angesichts der Phase der beruflichen Umorientierung, in der sie sich zum Zeitpunkt des Interviews befand. Auf den Erzählstimulus reagierte sie mit einer detaillierten und reflektieren Narration, auf die eine relativ ausgeprägte Nachfragephase folgte.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (32) studierte nach dem Abitur ein Semester Medizin. Sie brach dieses Studium ab und nahm das des Bauingenieurwesens auf, das sie in Bauphysik und Wasserwirtschaft vertiefte (2008-2014, M. Sc.). Nachdem sie ihren Abschluss erreicht hatte, erwerbsarbeitete sie zunächst in einem privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro für Siedlungswirtschaft (2014-2015). Nach sechs Monaten kehrte sie an die Hochschule zurück, um eine befristete Qualifikationsstelle aufzunehmen (2015-2019, Dr.-Ing.). Als promovierte Ingenieurin nahm sie anschließend in der kommunalen Wasserver- und Abwasserentsorgung eine Stelle als Projektmitarbeiterin im Bereich Forschung und Entwicklung auf (seit 2019). Sie ist Tarifbeschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Das Erwerbsvolumen ihrer VZ-Stelle reduzierte sie wenige Tage vor dem Interview um 50 Prozent (19,5 Wochenstunden). Sie benötigt etwa eine Stunde, um zwischen Erwerbs- und Wohnstätte zu pendeln.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Partner und dem gemeinsamen Kind (2) in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Ihr Partner hatte vor Kurzem sein Soziologiestudium beendet, neben dem er 20 Wochenstunden erwerbsgearbeitet hatte. Diese TZ-Stelle leistet(e) er ausschließlich im Homeoffice. In einigen Monaten wird er außerhalb des familialen Wohnorts ein einjähriges VZ-Qualifizierungsprogramm einer Gewerkschaft aufnehmen. So wird er werktags verreisen müssen und nur am Wochenende bei der Familie sein können. Anschließend wird er voraussichtlich übernommen, wobei der Einsatzort noch unbekannt ist. Die Familie wird dann wahrscheinlich umziehen.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Der Blick der TN auf den öffentlichen Dienst ist differenziert bezüglich des Aspekts der Familienfreundlichkeit. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (dfg)[39] verfolge eine Maxime der Familienfreundlichkeit. So hätten in dem Projekt, in dem die TN mitgewirkt hatte, die Arbeitszeiten autonom bestimmt werden können. Außerdem hätten Workshops und Veranstaltungen bewusst zu Zeiten der institutionellen Kinderbetreuung und nicht am Abend stattgefunden. Sie führt weiter aus: „[…] die dfg war da sehr kulant“ (11: 206) / „Das war ganz schön [lacht], ganz schön familienfreundlich. Manche haben sogar zwei Kinder in der Zeit bekommen, aber das war auch schön zu sehen, dass das so unterstützt wurde“ (11: 210ff) / „[…] das […] hat letztendlich dann auch bei der Weiterbewilligung des Kollegs, war das dann auch kein Problem, ist dann durchgegangen […]“ (11: 213-215). Sie verweist in diesem Zusammenhang auch darauf, dass ihre Vertragslaufzeit um die Dauer ihrer eigenen Elternzeit verlängert worden sei. Zugleich machte sie jedoch die Erfahrung, dass die Regularien der Hochschule, an der das dfg-Projekt angesiedelt war, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwerten. Konkret benennt sie das aufwendige Prozedere, das notwendig gewesen sei, um einen Telearbeitsplatz zu beantragen. Diese Erfahrung bestätigte sich für sie in einer anderen Organisation des öffentlichen Dienstes, sodass sie ihre Aussage verallgemeinert („Dann musste ich allerdings [...] feststellen, dass [.] gerade im öffentlichen Dienst das halt schwierig ist, dass so Sachen wie Homeoffice häufig an so Telearbeitsanträge geknüpft sind, die super komplex sind […]. Das ist halt überall dasselbe, [.] dass man da irgendwie wenig Möglichkeiten hat, wenig Spielräume hat, das sehr bürokratisch ist [.]“, 11: 319-324). An dem offiziellen Prozedere scheiternd, verhalfen ihr jedoch inoffizielle Absprachen mit ihrem direkten Vorgesetzten an der Hochschule dazu, von zu Hause aus erwerbsarbeiten zu dürfen, sodass sie schon sechs Monate nach der Elternzeit beruflich wiedereinsteigen konnte. Weiterhin macht sie auf relativ geringe Verdienstmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufmerksam, sowie darauf, dass viele Stellen

[39] Insofern die dfg durch Steuergelder finanziert ist, wird sie hier dem öffentlichen Sektor zugeordnet.

befristet seien. Dies relativiere den Vorteil der wirtschaftlichen Sicherheit, den der öffentliche Dienst prinzipiell böte („Also ich schau‘ manchmal noch so in meiner Heimatstadt oder in [Bundesland] nach Stellen, und wenn ich dann sehe, dass da irgendwie eine Planerstelle oder eine Bauingenieursstelle ausgeschrieben ist und die ist mit TV-L 11 ausgeschrieben, dann denk‘ ich mir, ‚Okay, […] in der Doktorarbeit hatte ich eine TV-L 13-Stelle‘, […] da bewerb‘ ich mich dann auch nicht für“, 11: 298-304 / „Und dann gleichzeitig als Nachteil dieser Trend, dass gerade so in den letzten Jahren diese befristeten Sachen… […]. Also wenn man gleichzeitig betrachtet, dass man in der Privatwirtschaft, hat man ein halbes Jahr Probezeit und dann hat man […] häufig einen unbefristeten Vertrag […]“, 11: 442-447). Weiter stünden einige familienfreundlich-wirkende Maßnahmen nur unbefristet Beschäftigten zur Verfügung. Nach außen würde jedoch fälschlicherweise das Bild des generell familienfreundlichen öffentlichen Dienstes transportiert („[…] das find‘ ich dann manchmal auch einfach schade, dass es nach außen hingelebt wird, als ob alle diese Möglichkeiten haben […], die letztendlich aber nur unbefristeten Mitarbeitern zur Verfügung stehen“, 11: 439-442). Exemplarisch nennt sie das Arbeitszeitmodell *Vollzeit-Flex*, bei dem zugunsten von mehr Urlaubstagen auf einen Teil des Bruttogehalts verzichtet würde. Unkompliziert möglich sei es für sie als befristet beschäftigte Mitarbeiterin hingegen, ihr Erwerbsvolumen im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu regulieren. Vorteilhaft sei im Vergleich zur Privatwirtschaft die Transparenz in der Gehaltsstruktur und damit einhergehend die Sicherheit für sie als Frau, Männern gegenüber nicht benachteiligt zu werden. Auch die relativ vielen Urlaubstage und die Altersvorsorge *VBL* seien Vorteile des öffentlichen Sektors. Am privatwirtschaftlichen missfällt ihr hingegen die vorherrschende Profitorientierung, und dass soziale Aspekte zu kurz kämen (siehe unten).

In der Organisation wird während eines Gleitzeitkorridors ohne Kernarbeitszeit von 6 bis 19 Uhr oder wahlweise von 7 bis 20 Uhr erwerbsgearbeitet. Vor der Pandemie galt eine Präsenzkultur, während der Pandemie wurden „Bürojobs“ überwiegend aus dem Homeoffice, zeitlich flexibel, ausgeübt. Zum Zeitpunkt des Interviews wurde die Einführung einer neuen Dienstvereinbarung vorbereitet, die die regulären Möglichkeiten zur Arbeitsflexibilisierung ausweiten soll. Derzeit muss Telearbeit noch in einem „[…] Verwaltungsakt […]“ (11: 397) beantragt werden. Es ist zudem nur an festgelegten Tagen erlaubt, von zu Hause aus erwerbszuarbeiten. Daneben besteht die außerreguläre Telearbeit, die punktuell in Anspruch genommen werden kann („[…] ich glaub, im Schnitt einen Tag im Monat kann man dann quasi das buchen, ähnlich wie einen Urlaubstag oder so, dass man sagt, ‚Okay, diesen Tag komm‘ ich nicht ins Büro, weil ich zum Beispiel…‘, ja, ist gerade ein Handwerker im Haus oder was auch immer. Aber es reicht halt nicht wirklich, um eine Kita oder so auszugleichen“, 11: 402-405).

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die Familie wechselte kürzlich die Kita, nachdem sich das soziale Klima in der vorherigen Kita über Jahre hinweg verschlechtert hatte: Zunächst fehlte wegen Krankheit lange eine Leitungsperson. Als eine solche schließlich gefunden war, kam es zwischen dieser und einigen Eltern, sowie dem Personal zu Konflikten. Die Leitungsperson wurde suspendiert („[…] ja, man kann eigentlich sagen, die wurde dann rausgemobbt", 11: 598f) und durch eine neue ersetzt, was die Konflikte jedoch nicht abreißen ließ. Begleitet wurden die Ereignisse durch eine hohe Personalfluktuation. Die Betreuung wurde regelmäßig von Zeitarbeiter*innen geleistet. Als alle Erzieher*innen, die das Kind gewohnt war, in kurzer Zeit kündigten, zogen die TN und ihr Partner Konsequenzen („[…] dann haben wir uns gedacht, ‚Okay, wir müssen jetzt irgendwas machen', wir hatten echt Angst, dass er nicht mehr gut aufgehoben ist einfach. Ja, und dann haben wir uns […] auf neue Kitas beworben […]", 11: 623-626). Die zeitlichen Betreuungsrahmen der alten und neuen Kita sind identisch. Die Eltern schöpf(t)en sie nicht ganz aus.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf. Neben der beruflichen Tätigkeit ist es ihr wichtig, im Alltag Zeit für Familie und Freizeit zu haben, wie sie indirekt und direkt vermittelt („[…] manchmal hab' ich mir die Freiheit genommen, […] dass ich früher Feierabend gemacht habe, sodass ich ihn [den Sohn] um 15 Uhr von der Kita abholen konnte […]", 11: 527-530 / „[…] und eigentlich war es auch immer unser Ziel […], dass wir beide [ihr Partner und sie] für uns eigentlich auch sehen, dass es optimal ist, wenn man nicht […] so einen Job hat, wo man 50 Stunden die Woche arbeiten muss, sondern eher […] ein bisschen weniger Stunden, [.] dass man auch so auf Familie reagieren kann […]", 11: 667-671). Idealerweise möchte sie im Umfang von 70 Prozent einer VZ-Stelle erwerbsarbeiten. Die sozialisatorisch erfahrenen traditionellen Geschlechterrollen wurden damit nicht internalisiert, denn die TN wurde insofern typisch westdeutsch sozialisiert, als dass ihre Mutter keiner Erwerbstätigkeit nachging, sondern sich ausschließlich der Haus- und Sorgearbeit widmete. Ihr Vater fungierte als Familienernährer. Ihr Partner stammt aus der gleichen westdeutschen Region. Seine Mutter nahm ihre Erwerbstätigkeit wieder auf als er neun Monate alt war. Eine Großtante betreute die Kinder dann.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zeigte sich, als sie es als Absolventin aus wirtschaftlichen Gründen vorzog, sich zu bewerben, anstatt auf eine inhaltlich interessante Stelle zu spekulieren, die ihr in Aussicht gestellt worden war („[…] hab' […] dann auch eine Stelle da [im Lehrstuhl] bekommen als studentische Mitarbeiterin für die letzten Monate im Studium und, ja, hab' mich da ganz wohl gefühlt, in dem Bereich und hab' da auch ganz gute Arbeit offenbar

gemacht […] in der Phase hatte mein Prof. sich gerade für ein Graduiertenkolleg bei der dfg beworben. [.] und da war unklar, ob das jetzt bewilligt werden würde oder nicht […], und das war mir […] einfach dadurch, dass ich mich […] finanzieren musste, war das halt für mich zu unsicher, da dann drauf zu warten, ob ich da [.] eine Stelle in der Forschung kriegen würde. Und genau, dann hab‘ ich erst mal Bewerbungen geschrieben […]“, 11: 163-173). Ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zeigt sich auch darin, dass sie befristete Stellen als „[…] unattraktiv“ (11: 445) befindet. Außerdem zielt sie auf ein bestimmtes Einkommen ab, denn jedenfalls als abhängig Beschäftigte möchte sie (mindestens) so viel verdienen, wie sie als Doktorandin verdiente (siehe oben).

Bedürfnis nach Inhalt

Nachdem die TN ein Medizinstudium abgebrochen hatte, wurde sie zufällig auf das des Bauingenieurwesens aufmerksam. Sie informierte sich näher, fand Gefallen daran und nahm es auf. Doch auch zu Beginn dieses Studiums zweifelte sie („[…] da stand auch kurz noch mal die Frage im Raum, ‚Ist das jetzt wirklich das RICHTIGE?‘“, 11: 96f). Sie blieb jedoch dabei und entwickelte mit den zunehmenden Wahl- und Profilierungsmöglichkeiten im fortschreitenden Studium auch mehr Spaß an diesem. Dabei fokussierte sie *sozial-ökologische Themen* („[…] dann konnte man […] so langsam eine Vertiefungsrichtung wählen, und […] da fing es mir dann an, richtig Spaß zu machen, weil ich dann so diese Bereiche energieeffizientes Bauen gewählt hab‘ als Schwerpunkt, Bauphysik, heißt das. Und da hab‘ ich mich halt so mit nachhaltigen Gebäuden beschäftigt und da auch meine Bachelorarbeit drüber geschrieben, das fand ich ganz interessant, fand ich ganz toll. […] das fing mit der Bachelorarbeit an und ging dann auch rüber so in den Master, […] hab‘ dann irgendwie so Genderkurse gemacht, hab‘ mich viel mit Nachhaltigkeitsthemen befasst, auch so im freien Wahlbereich […]. Hab‘ so einen Kurs zur Entwicklungspolitik gemacht und solche Sachen“, 11: 98-109). Auch ihren weiteren professionellen Weg steuert(e) sie sehr reflektiert, um inhaltlich integer zu bleiben. So fokussierte sie stärker ihre zweite Vertiefungsrichtung, Wasserwirtschaft, nachdem sie während eines Nebenjobs im Studium feststellte, dass Bauphysik im späteren Berufsalltag eine soziale Dimension beinhaltet, mit der sie sich nicht identifizieren kann („Und zur Zeit meines Masters, da hab‘ ich dann in einem Ingenieurbüro für Bauphysik gearbeitet, […] das waren so Sachverständige, die haben dann Gutachten gemacht, wenn Leute Schimmel in der Wohnung hatten. […]. Und dann hab‘ ich [.] gemerkt, das ist auch nicht das Richtige für mich, weil ich fand das so unfair, […] das waren oft Leute, die auch kein Geld hatten und aus Kostengründen dann häufig nicht geheizt haben und meistens ist es halt Verschulden des Mieters gewesen, […] und dann immer [.] das aufnehmen zu müssen und sagen zu müssen, ‚Okay, es liegt vermutlich daran, dass nicht richtig geheizt und gelüftet wurde‘, […] das war nicht das Richtige für mich. Das konnte ich […] nicht so richtig, ja, moralisch nicht verkraften […]“, 11: 135-148). Ihre

Erwerbstätigkeit soll ihren fachlichen Interessen und politischen Einstellung entsprechen („[…] also was ich so an inhaltlichen Arbeiten mache, ist halt viel Datenanalyse und so künstliche Intelligenz […]. Also das könnte man auch in der Autoindustrie machen oder so. Da merk‘ ich immer, das ist so für mich die Bremse, […] weil da für mich der Sinn dahinter […], ja da stehe ich dann nicht ganz hinter“, 11: 465-470 / „[…] ich möchte auch weiter irgendwie mit dem technischen Wissen, was ich hab‘, irgendwie was Gutes machen, so [.] aus Umweltsicht. […] ich halte auch so ein bisschen noch an dem fachlichen Job einfach fest, den ich jetzt habe, weil es inhaltlich mir was gibt“, 11: 502-507).

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN richtete sich berufsbiografisch bislang auf Forschung und Entwicklung aus, denn mit diesen Bereichen assoziiert sie „[…] Freiheiten […]“ (11: 281). Damit drückt sich ihr *Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie* aus. Um die Erwerbs- und Sorgearbeit im Alltag aufeinander abzustimmen, entwickelte sie zudem eines nach *alltagsorganisatorischer Autonomie*. Es zeigte sich etwa in der inoffiziellen Absprache mit ihrem ehemaligen Vorgesetzen zur räumlichen Flexibilisierung („Hab‘ dann auch mit meinem Prof. geredet und […] der hat mich immer super unterstützt […]. Hat mir dann ermöglicht, dass ich nach sechs Monaten wieder im Homeoffice einsteige und ich hab‘ dann dieses Elterngeld Plus gemacht, hab‘ dann zehn Stunden die Woche gearbeitet. In der Zeit war mein Partner in Elternzeit […]. […] wir haben ein Büro zu Hause, […] und ich saß dann im Büro und wenn der Kleine gestillt werden musste, ist mein Freund halt rübergekommen […] also dann hat das alles ganz gut funktioniert […], 11: 219-227). Angesichts der bevorstehenden sozioökonomischen Veränderungen im Familienhaushalt gewinnt die *alltagsorganisatorische Autonomie* für die TN noch an Bedeutung („Ja, also diese räumliche Flexibilität und Flexibilität der Arbeitszeit ist für mich halt ein wichtiger Punkt. […] durch die Perspektive, […], dass ich ja ab Ende des Jahres dann quasi unter der Woche alleinerziehend bin […]“, 11: 359-364). Aus dieser Überlegung heraus und angesichts ihrer Unzufriedenheit mit den Flexibilisierungsmöglichkeiten, die ihr aktuell zur Verfügung stehen, gründete sie kürzlich mit zwei weiteren Frauen ein Unternehmen, das für Mütter in Elternzeit aus dem Tech-Bereich Onlinekurse zum Thema künstliche Intelligenz anbietet („[…] da passt dann wieder für mich […] diese Message [Frauen zu unterstützen], die man trägt und gleichzeitig hab‘ ich da halt die Hoffnung, dass ich mir was aufbauen kann, was einfach deutlich flexibler ist. Wo ich dann diejenige bin, die am Steuer sitzt“, 11: 481-484).

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN wünscht sich für ihre Erwerbstätigkeit *inhaltliche Abwechslung* und die Möglichkeit, sich *weiterzuentwickeln* („[…] bin dann in einem Ingenieurbüro für Siedlungswasserwirtschaft angefangen zu arbeiten, hab‘ dann aber auch schnell gemerkt, dass diese alltägliche Projektarbeit […], ich hab‘ gedacht, ‚Okay, [unv.] die nächsten 20 Jahre das Gleiche‘, […] das hat mir

[.] nicht gereicht und dann war ich da ein halbes Jahr und hab‘ dann aber gleichzeitig mich auch für das Graduiertenkolleg beworben […]“, 11: 173-179 / „[…] und ich hab‘ schon gedacht, ‚Okay, ich will da [beschäftigende Organisation] schon irgendwie in die Forschung und Entwicklung‘ […]“, 11: 263f / „[…] ich hab‘ auch gedacht, hier in der Forschung und Entwicklung hab‘ ich […] dieses Projekt-bezogene mit Projekten, die ganz unterschiedlich auch geartet sein können. Also nicht dieses in der Planung sitzen und immer ähnliche Schritte planen […]“, 11: 279-283). Frühere Karriereambitionen verloren mit dem Übergang in die Elternschaft an Bedeutung („Zeit für die Familie ist wichtiger geworden als beruflicher Fortschritt“, 11: soziodemografischer Fragebogen / „[…] früher war mich wichtig, dass ich [.] diesen wissenschaftlichen Austausch noch weiter hab‘, dass man vielleicht auch die Möglichkeit hat, ab und zu auf Konferenzen zu fahren, das ist jetzt vielleicht im letzten Jahr […] ein bisschen in den Hintergrund gerückt bei mir, was meine eigenen Ansprüche an den Job sind“, 11: 291-294).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Seit die TN ihr Erwerbsvolumen reduzierte, verrichten beide Elternteile wöchentlich zehn Stunden Hausarbeit. Solange sie noch einer VZ-Tätigkeit gefolgt war, hatte ihr Partner mehr übernommen. Externe Unterstützung nahm und nimmt das Paar nicht in Anspruch.

Sorgearbeit

Die Elternzeit teilte das Paar sich zu gleichen Teilen auf – beide kümmerten sich jeweils sechs Monate um den Säugling, wobei die TN in der zweiten Hälfte der Elternzeit, die ihr Partner übernahm, nur zehn Wochenstunden erwerbsarbeitete („[…] und den Rest der Zeit hatte ich ja auch frei“, 11: 228). Mit Vollendung des ersten Lebensjahres wurde das Kind auch in der Kita betreut und die TN nahm ihre vollzeitnahe Stelle (75 Prozent von VZ) wieder auf. Ihr Partner studierte zu dieser Zeit noch und folgte parallel seiner TZ-Stelle. Diese Verhältnisse erlaubten es dem Paar, das Kind abwechselnd von der Kita abzuholen („[…] dann haben wir das immer ganz gut hinbekommen“, 11: 241f). Auch als die institutionelle Kinderbetreuung pandemiebedingt ausfiel, teilte sich das Paar die Erwerbs- und Sorgearbeit auf („[…] dann konnten wir echt zu Hause auch in so einem Schichtdienst [erwerbs-] arbeiten, […] morgens halt ich, nachmittags mein Partner und abends noch mal ich“, 11: 375-378). Als ihr befristeter Vertrag an der Hochschule endete, nahm sie ihre aktuelle Stelle im Umfang einer VZ-Tätigkeit auf, die ein Ungleichgewicht in der Arbeitsteilung nach sich zog („[…] um 15 Uhr holt dann einer von uns unseren Sohn ab und geht dann noch mit ihm auf den Spielplatz oder zur Musikschule, das war halt häufig dann mein Partner, […] weil ich halt ja noch bis 17 Uhr arbeiten musste, 17:30 Uhr, 45 und ich bin dann erst zum Abendessen um 18, 18:30 nach Hause gekommen häufig“, 11: 545-549). Das verlängerte die Studiendauer des Partners („[…] dadurch, dass er

noch studiert hat nebenbei, […] 20 Stunden [Erwerbsarbeit] plus das Studium. […] in […] Stresszeiten ist dann halt tendenziell immer das Studium auch hintenübergefallen“, 11: 556-559). Eine Woche vor dem Interview hatte die TN den zeitlichen Umfang ihrer VZ-Stelle halbiert, obschon ihr ideales Erwerbsvolumen 70 Prozent einer VZ-Stelle beträgt. Doch angesichts der anstehenden beruflichen Veränderung ihres Partners reduzierte sie es bereits auf jenes, das es ihr künftig, wenn sie die Sorgearbeit werktags alleine übernimmt, erlaubt, diese mit ihrer Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Zum Zeitpunkt des Interviews betreut sie das Kind 34, er 39 Wochenstunden. Daneben wird es bis zu 35 Wochenstunden institutionell betreut.

Die TN beklagt, dass sowohl ihre eigenen Eltern als auch die ihres Partners aufgrund der räumlichen Distanz im Alltag nicht bei der Kinderbetreuung unterstützen können („Aber es ist natürlich auch schwierig […], wir haben beide keine Familie in [Wohnort der Familie] und man hat ja trotzdem ein Kind, also selbst wenn man um 6 Uhr morgens anfängt [erwerbszuarbeiten] […], also dann ist man halt früher fertig, aber […] dann hat man die Morgenstunden nicht abgedeckt“, 11: 382-387). Der Wunsch nach mehr Unterstützung veranlasst das Paar jedoch nicht dazu, die institutionelle Betreuung auszuweiten („Wir könnten ihn eigentlich auch länger in der Kita lassen, aber wir wollen nicht mehr [.]. Also das war uns von Anfang an klar, dass wir nicht unser Kind irgendwie neun Stunden in die Kita geben wollen [...], dass wir ihn früher abholen. Das sind sechs bis sieben Stunden […], was wir gut finden […]“, 11: 647-653).

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Aufnahme ihrer Tätigkeit gründete auf ihren *Bedürfnissen nach Inhalt*, *inhaltlicher Autonomie* sowie *Dynamik* („[…] und wenn man halt so in der Siedlungswasserwirtschaft in [Wohnort] arbeiten will, dann geht man dann eigentlich zu [beschäftigende Organisation], weil das halt der einzige Wasserver- und -entsorger ist hier in der Gegend […]. Klar, es hätte noch andere Stellen gegeben, in den Senatsverwaltungen oder in anderen Bereichen, […] aber ich wollte dann halt eher was, was irgendwie noch so an die Forschung angedockt ist“, 11: 274-284 / „[…] gerade dieses Wasserthema, das ist halt dann einfach viel auch im öffentlichen Dienst, deswegen ist das einfach bedingt […]“, 11: 473-474). Allerdings hegt die TN auch eine Aversion gegenüber der Privatwirtschaft, da dort soziale und ökologische Aspekte kapitalistischen Interessen unterstellt würden. Eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft ist für sie an ein eigenes Unternehmen gebunden, das sie inhaltlich nach ihren Vorstellungen ausrichten kann.

Obschon die Aufnahme einer Stelle im öffentlichen Dienst nicht aus Vereinbarkeitsgründen erfolgte, erleichterten die Strukturen es dem Paar doch, Familien- und Erwerbsaufgaben parallel nachzukommen und, mehr noch, regten es sogar zur Familiengründung an („[…] und

haben uns gedacht, ‚Okay, irgendwie so richtig passt es nie, aber wenn das so familienfreundlich ist, dann schaffen wir das doch vielleicht auch während der Doktorarbeit'", 11: 198ff). Zugleich moniert die TN die Vereinbarkeitsbedingungen im öffentlichen Dienst (siehe oben).

Resilienz und Selbstausbeutung

Der TN mangelt es im Alltag an Zeit für ihre Erholung. Vorrang haben „[…] Erwerbstätigkeit, Familie, Einkauf, Haushalt" (11: 741). Sie hofft darauf, dass sich die Situation durch das reduzierte Erwerbvolumen künftig merklich entspannen wird.

Achtsamkeit und Renitenz

Die TN reflektiert gründlich, ob das Tätigkeitsprofil ihren fachlichen Interessen und ethischen Grundsätzen entspricht. Wenn dies nicht der Fall ist, justiert sie nach. Diese Renitenzen werden seit der Geburt ihres Kindes von solchen begleitet, die die zeitliche und räumliche Organisation der Erwerbsarbeit betreffen. So richtet sie ihr Erwerbsvolumen nach ihrer familialen Situation aus. Um im Alltag Zeit für Familie und Freizeit finden, strebt sie ein Erwerbsvolumen von 70 Prozent einer VZ-Tätigkeit an und entzieht sich damit dem Narrativ des sogenannten Normalarbeitsverhältnis. Auch ihr Partner möchte deswegen perspektivisch VZ-nah, zwischen 30 und 35 Wochenstunden, erwerbsarbeiten. Weiter möchte die TN die Erwerbsarbeit in Abhängigkeit der Sorgearbeit räumlich flexibilisieren. Dazu traf sie inoffizielle Absprachen mit ihrem Vorgesetzten. Mit dem Gang in die berufliche Selbständigkeit versucht sie, sich den Zwängen einer abhängigen Beschäftigung zu entziehen. Die TN drosselte zudem Karriereambitionen nach dem Übergang in die Elternschaft. Auch die Hausarbeit stellt sie zugunsten der Familie hintan („Ja, ich glaube, wir sind da nicht die größten Perfektionisten, was den Haushalt dann angeht […]. […] also dann lassen wir es vielleicht auch einfach mal liegen und sagen, ‚Okay, jetzt [.] entspannen wir uns'", 11: 746-750 / „Wo ich auch einfach sage, ‚Okay wir gehen jetzt lieber in den Zoo, als dass wir diese 50 Sachen auf der to-do-Liste machen', die vielleicht auch irgendwo wichtig sind, aber jetzt ist erst mal wichtiger, dass wir […] noch den letzten Urlaubstag genießen oder dass wir […] noch mal zusammen Zeit genießen […]", 11: 754-757).

Das Paar möchte sich die Erwerbs-, Sorge- und Hausarbeit paritätisch aufteilen. Schleicht sich ein Ungleichgewicht ein, wird dies thematisiert („[…] so Sachen wie, ja, Mental Load und so, da haben wir dann teilweise manchmal gemerkt, […] da war ich doch vielleicht diejenige, die gesagt hat, ‚Oh, jetzt hab' ich noch den Geburtstag im Kopf und wir müssen das und das und das […]', aber dann können wir auch drüber sprechen und sagen, ‚Okay, hey, [unv.] vielleicht noch mal nachsteuern", 11: 679-683).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die derzeitige Stelle der Ingenieurin entspricht ihren *Bedürfnissen nach Inhalt* (genuin), *inhaltlicher Autonomie* (genuin) und *Dynamik* (genuin). Aufgrund der Befristung antwortet sie unzulänglich auf ihre *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig) und aufgrund mangelnder Flexibilisierungsmöglichen unzureichend auf ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig). Das *Regenerationsbedürfnis* (genuin) der TN wird im Alltag nicht ganz gestillt.

Die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* ist nicht als Strategie zu lesen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Ganz im Gegenteil konstatiert die TN Lücken hinsichtlich der Vereinbarkeitsmöglichkeiten. Das Paar möchte die Erwerbs- und Care-Arbeit vermittels zweier VZ-naher TZ-Tätigkeiten paritätisch aufteilen, wurde aufgrund der Strukturen der Erwerbssphäre allerdings wiederholt zur *spezialisierten Arbeitsteilung* verleitet. Derzeit kalibriert die TN ihre Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit der dynamisch verlaufenden ihres Partners („[…] das Ziel ist [.], dass wir beide da [Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit] auch gleichberechtigt sind, […] also ich sehe es halt so, er hat mir das so die letzten zwei Jahre ermöglicht […] und mich da sehr unterstützt, dass ich die Doktorarbeit fertig machen kann, dass ich dieses eine Jahr jetzt Vollzeit gearbeitet habe usw. und jetzt, wo er dann dran ist, […] da unterstütze ich ihn dann halt auch […], damit wir dann im Nachfolgenden […] dem Ziel ein bisschen näher kommen“, 11: 685-693). Deswegen sieht sie sich derzeit Zielkonflikten ausgesetzt („[…] ich bin da auch gerade dabei, mich so ein bisschen umzuorientieren und festzustellen, ‚Okay das ist, glaub‘ ich, vielleicht einfach nicht vereinbar‘. Ja, also alle diese Wünsche, die ich an einen Job hätte, ich glaub‘, das ist schwierig [lacht]“, 11: 353-356). Sie möchte sich inhaltlich selbstverwirklichen (*Bedürfnis nach Inhalt*, genuin), doch zum handlungsleitenden Kriterium bei der Gestaltung der weiteren Erwerbsbiografie wird das *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig), andere Bedürfnisse werden ggf. unterstellt (**I:** „Und haben Sie ein bisschen eine Ahnung, was dann Priorität haben wird bei Ihnen, wenn Sie sich irgendwann entscheiden müssen?“, **TN:** „Ja, also diese räumliche Flexibilität und Flexibilität der Arbeitszeit ist für mich halt ein wichtiger Punkt […]“, 11: 357-360). Sie lotet aus, ob die berufliche Selbständigkeit ein gangbarer Weg für sie sein kann. Das kürzlich gegründete Unternehmen harmoniert zwar mit ihrem *Bedürfnis nach Inhalt* (genuin), weil Mütter gefördert werden, es tangiert jedoch nicht, wie gewünscht, die ökologische Nachhaltigkeitsdimension.

Im Alltag des Paares zeigen sich ferner Tendenzen der *Resilienz und Selbstausbeutung* sowie der *Achtsamkeit und Renitenz*.

7.12 Fall 12

Reflexion der Erhebung

Das knapp zweistündige Gespräch wurde per Online-Video-Telefonie geführt. Die Interviewerin befand sich im Homeoffice, die TN auf einer belebten Dachterrasse, um eine Pause von ihrer Erwerbsarbeit zu machen. Dennoch war sie ungestört. Sie wirkte entspannt, war humorvoll und öffnete sich („Das ist ja wie Therapie“, 12: 984). Auf den Erzählstimulus folgte eine lange Narration. Die Nachfragephase provozierte weitere narrative Antworten.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN[40] studierte nach dem Abitur teilweise im Ausland Architektur. Sie beendete ihr Studium und fand trotz Wirtschaftskrise den Berufseinstieg in einem großen privatwirtschaftlichen Architekturbüro, für das sie einige Jahre tätig war. Anschließend nahm sie einen Aufbaustudiengang an einer renommierten US-amerikanischen Hochschule auf und praktizierte als selbständige Architektin. Es folgten eine Dissertation an einer anderen renommierten US-amerikanischen Hochschule, mehrere Fellowships, ein Lehrauftrag in Amerika und eine einjährige Post-Doc-Phase in Deutschland. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie seit einem knappen Jahr Inhaberin einer Tenure-Track-Professur, damit befristet beschäftigt und Beamtin auf Zeit. Für ihre VZ-Stelle leistet sie 46 bis 50 Wochenstunden. Die Hochschule liegt mehrere hundert Kilometer vom Lebensmittelpunkt ihrer Familie entfernt.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und dem gemeinsamen Kind (5) in einem Haushalt. Sie unterhält einen Zweitwohnsitz am Standort der Hochschule.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Auch ihr Partner ist diplomierter Architekt. Er ist seit drei Jahren in Partnerschaft beruflich selbständig und kann seine Erwerbsarbeit autonom organisieren. Er erwerbsarbeitet 40 bis 45 Wochenstunden. Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt er je 20 Minuten. Zuvor war er als angestellter Architekt tätig und konnte sein Erwerbsvolumen regulieren.

[40] Die TN kann leicht identifiziert werden. Um ihre Anonymität dennoch zu wahren, wird bei diesem Fall auf Alters- und Jahresangaben sowie genaue Benennungen verzichtet.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN erwerbsarbeitete für ein großes Architekturbüro und machte „[…] wirklich wahnsinnig viele Überstunden […]“ (12: 144). Sie war eine von zwei Frauen unter den 25 bis 30 Mitarbeitenden. Alle Geschäftsführenden und Assoziierten waren männlich. Heute kann sie ihre Erwerbsarbeit räumlich und zeitlich weitgehend autonom organisieren, ist allerdings an Vorlesungs-, Seminar- und andere hochschulischen Termine gebunden. Die Hochschule stellt ihr nach telefonsicher Anmeldung tageweise eine kostenfreie Kinderbetreuung zur Verfügung.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Nach der Elternzeit wartete die Familie drei Monate auf einen Kita-Platz. Die TN beschwerte sich: „[…] und hab‘ dann dem Oberbürgermeister einen langen Brief geschrieben, hab‘ geschrieben, ‚[…] hochqualifizierte Leute wieder nach [Bundesland] holen und dann aber die Kinder nicht versorgen, was soll denn das?‘“ (12: 998-1001).

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN verwirklicht sich über ihren Beruf und verfolgt(e) ihre Karriere ambitioniert. So nahm sie nach einigen Jahren der Berufserfahrung, trotz der Widerstände ihres Partners, ein Aufbaustudium in Übersee auf. Sie schwärmt von dieser Zeit, die zwar von harter Arbeit aber auch von neuen fachlichen Perspektiven geprägt war („[…] das war dann auch wirklich total super, also das hat echt meinen […] Horizont […] und im Nachhinein auch mein Leben echt verändert. War total fordernd, also ich bin total untergegangen in diesem Erstsemester […]“, 12: 243ff / „[…] wir haben wirklich jeden Tag bis um zwei Uhr nachts da im Arbeitssaal gearbeitet und wie verrückt da, also auch Software und Zeug, gelernt, aber eben auch […] Dinge in Frage gestellt, einfach indem man sich mit anderen Leuten auseinandersetzt, die alle super motiviert waren und total ehrgeizig […] das war echt super“, 12: 257-261). Sie genoss die Zeit so sehr, dass sie ihren Aufenthalt um zwei Monate verlängerte. In der gesamten Zeit von knapp 18 Monaten legte sie keinen Heimat-/ Familienbesuch ein. Ihr Partner besuchte sie zwei Mal und saß ansonsten ihre Abwesenheit aus. Schon bei ihrer Rückkehr nach Deutschland stand für sie fest, zum Promovieren zurück in die Staaten zu kehren und stellte ihre Partnerschaft damit erneut auf die Probe („[…] dann hat er gesagt, ‚So, jetzt warst du eineinhalb Jahre weg und dann willst du jetzt was machen, was noch mal fünf Jahre dauert, da mach‘ ich nicht mit‘. Und dann hab‘ ich mich beworben […]“, 12: 286ff). Während der Vorlesungszeit war sie in den USA und während der Ferien bei ihrem Partner („Und ich fand eigentlich, das hat ganz gut funktioniert, mein Mann so lala […]“, 12: 344). Das vierte Jahr ihrer Dissertation verbrachte sie ganz in Deutschland, das fünfte teilweise wieder in Amerika.

Ihre Promotionszeit wurde von einigen schweren Schicksalsschlägen überschattet, die ihre eigene Herkunftsfamilie sowie die ihres Partners heimsuchten. So verstarb in ihrem ersten Promotionsjahr ihr Vater an einem Krebsleiden. Die TN reiste für drei Wochen in ihre Heimat, vernachlässigte ihr Studium jedoch nicht. Im Jahr darauf wurde ihre Mutter wegen einer Krebserkrankung operiert. Aus diesem Grunde verlängerte die TN ihren Weihnachtsurlaub etwas. Ein weiteres Jahr später verstarb die Mutter des Partners ebenfalls an Krebs. Wieder stellte die TN private Angelegenheiten hintan („[…] da hat sich mein Mann dann, glaub‘ ich, so ein bisschen im Stich gelassen gefühlt, weil ich dann natürlich auch wieder nach Amerika gegangen bin, nach der Beerdigung“, 12: 381ff). Im Jahr darauf musste ihre eigene Mutter aufgrund einer anderen Krebserkrankung erneut operiert werden.

Originär verfolgte die TN nicht unbedingt einen doppelten Lebensentwurf, es war eher ihr Partner, der den Kinderwunsch forcierte. Im Gegensatz zu ihm hätte die TN die Familienplanung gerne noch etwas hinausgezögert. Als sie schwanger wurde, einigte sich das Paar auf eine paritätische Arbeitsteilung („[…] das alles, auch mit der Professur oder Dissertation oder so, das wäre einfach nicht gegangen, wenn wir es uns nicht gleich aufgeteilt hätten und selbst so war es schwierig. Also ich mein, auch das fifty-fifty aufzuteilen ist trotzdem noch [.] anspruchsvoll. Ich hätte wahrscheinlich einfach kein Kind gekriegt, wenn das nicht klar gewesen wäre. Also [.] es war dann so, dass ich gesagt hab, ‚Okay ich will schon gern‘ Kinder […] aber nicht um jeden Preis‘", 12: 1220-1226). Das Privatleben wird im Alltag dem Bedürfnis nach beruflicher Selbstverwirklichung angepasst, genießt grundsätzlich aber Vorrang. Die TN wünscht sich, im Erwerbsleben nicht verheimlichen zu müssen, ein Kind zu haben, und dass dies eine fordernde Doppelbelastung bedeutet, ohne dafür in ihrem beruflichen Schaffen deklassiert zu werden. Sie erwartet als Wissenschaftlerin anerkannt zu werden und dazu unterstützende Strukturen zu erfahren. Dies sei in der deutschen Wissenschaftskultur allerdings nicht selbstverständlich („[…] in Deutschland ist das schon, finde ich, extrem, […] als Frau mit Kind ist man Mutter“, 12: 631f). Damit verhält sie sich entgegen ihrer eigenen Sozialisationserfahrung, denn sie wurde wie ihr Partner nach typisch westdeutschem Rollenmodell sozialisiert. Die Mutter der TN, eine promovierte Wissenschaftlerin, nahm ihre TZ-Erwerbstätigkeit erst wieder auf, als die TN die weiterführende Schule besuchte. Zuvor wirkte sie als Hausfrau und Mutter und folgte ihrem Partner zu seinen Stellen und seiner Professur. Die Eltern des Partners praktizierten stets das Zuverdiener*innen-Modell.

Neben ihrem Beruf und der Familie unternimmt die TN Kurzausflüge, um etwa Freund*innen in anderen Städten zu besuchen oder sie trifft sich im Alltag mit Freund*innen zum Essen.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Es scheint, als sei das *Bedürfnis* der TN *nach wirtschaftlicher Sicherheit* anderen Bedürfnissen unterstellt („[…] da bin ich nicht so, das stresst mich nicht so […]“, 12: 968f). Während der ersten Lebensjahre des Kindes lebte sie von verschiedenen Stipendien, vorübergehend hatte sie kein Einkommen. Zu der Zeit machte ihr Partner sich selbständig und verfügte ebenfalls noch über kein zuverlässiges Einkommen. Doch das Paar arrangierte sich („[…] finanziell war es recht eng in der Zeit… war ziemlich eng sogar, würde ich sagen [lacht], aber ging schon irgendwie […]“, 12: 644f / „[…] im Herbst ‘17 hatten wir dann […] irgendwann kein Geld mehr so richtig, von meiner Seite, wir haben uns immer so abgewechselt dann mit Einkommen, also mal hat er ein bisschen mehr verdient, mal hatte ich ein Stipendium und so irgendwie ging das dann schon“, 12: 715-718). Dennoch schätzt sie wirtschaftliche Sicherheit („[…] das war beruhigend, […] ab der Verteidigung von der Diss., […] hatte ich ein Postdoc […], der ziemlich gut bezahlt war, wo ich wusste, ‚Okay, da haben wir dann ein Einkommen‘, […]“, 12: 826-830).

Bedürfnis nach Inhalt

Nach dem Abitur haderte sie ob der Wahl des Studiengangs. Sie nahm probeweise den der Architektur auf und blieb dabei, obwohl sie die ersten Semester frustrierten und verunsicherten („[…] an der TU war das ja sagenumwoben schwierig […] und alle sind heulend raus gelaufen bei der Schlussbesprechung und so […]“, 12: 105ff / „[…], dass uns dann wirklich in den Vorlesungen ganz am Anfang gesagt wurde, ‚Naja, die Frauen kriegen sowieso keinen Job […]. Sie können jetzt schon mal mitmachen, aber eigentlich führt das eh zu nix‘ […]“, 12: 65-68 / „Weil in den ersten zwei Jahren im Grundstudium hatte ich immer das Gefühl, ‚Naja erstes kann ich es nicht und zweitens...‘, mir wurde auch von irgendeinem männlichen Assistenten nahegelegt, mir doch eine Alternative zu suchen […]“, 12: 92-95). Doch ihre Auslandsaufenthalte befreiten sie regelrecht: „[…], weil ich da zum ersten Mal dann auf […] Architekturstudenten getroffen bin, die irgendwie ganz selbstverständlich dachten, ‚Na klar werde ich Architekt oder Architektin, das ist gar kein Problem‘, und ich das vorher überhaupt nicht als Möglichkeit tatsächlich irgendwie für mich gesehen hatte […]“ (12: 79-83). Sie wurde sich ihrer Fähigkeiten bewusst; ihre Studienleistungen verbesserten sich („[…] wo dann irgendwie plötzlich klar war, ‚Ach so, naja, eigentlich kann ich das ja wahrscheinlich schon‘“, 12: 91f). Sie fand in der Architektur ihr „[…] Ding […]“ (12: 326) und entwickelte ein ausgeprägtes *Bedürfnis nach Inhalt*, das für die Erwerbsbiografie gestaltgebend wurde.

Bedürfnis nach Autonomie

Das *Bedürfnis* der TN *nach inhaltlicher* Autonomie zeigt sich bereits im Berufsprofil der Forschung. Da sowohl sie als auch ihr Partner einer VZ-Erwerbstätigkeit einschließlich Überstunden nachgehen und zugleich Sorgearbeit nachzukommen haben, besteht auch ein ausgeprägtes *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*.

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN möchte ggf. mit ihrer Architektur *Verantwortung übernehmen* oder *Veränderungen im Außen anstoßen*. Ihr derart dimensioniertes *Dynamikbedürfnis* wurde für ihre Berufsbiografie gestaltgebend, denn es begründete die Aufgabe ihrer Stelle im Architekturbüro („[…] ich hatte dann zunehmend […] das Gefühl im Büro, mir hat das alles total Spaß gemacht, aber dass so bisschen die […] grundsätzlichen Fragestellungen fehlen […], ‚Was mach ich? Was ist meine Haltung? Was will ich mit der Architektur überhaupt erreichen? Wo sind die sozialen Fragen?' […]", 12: 184-190). Ihr Aufbaustudium entsprach ihrem Wunsch, *Neues zu lernen* („[…] dieses Wertesystem, was hier so selbstverständlich vermittelt wurde, […] das gab's da nicht, also da war [.] eben nicht klar, was ist gute Architektur, was ist schlechte Architektur, sondern das war alles […] viel offener. […] es war ein super internationaler Studiengang, sodass die Leute auch eben alle mit ganz unterschiedlichen Hintergründen kamen, sodass man eben gar nicht so sich einig war, was ist jetzt gut und was ist schlecht und das hat […] mir wahnsinnig viel geholfen […] auch noch mal wahnsinnig arbeitsbelastend […]", 12: 248-257).

Irgendwann muss die TN sich das Ziel der eigenen Professur gesetzt haben. Es wurde zur einzigen beruflichen Option, die die Beziehung zu ihrem Partner erneut belastete („‚Okay, […] ich kann mich in Amerika oder Europa bewerben', und dann […] kam raus, also Amerika kann er sich eigentlich nicht vorstellen, zumindest nicht langfristig, und da war ich ziemlich genervt, weil ich gesagt hab', ‚Da sind jetzt meine ganzen Netzwerke, da hab' ich jetzt eigentlich meine [.] berufliche Zukunft, das.... Okay, okay, dann versuch ich halt Europa', und dann war aber irgendwann klar, Europa ist ihm eigentlich auch zu weit, […] eigentlich will er in [Wohnort der Familie] bleiben und ich so, ‚Ja, super, also eine Professur in [Wohnort der Familie] zu finden ist halt total utopisch, wie soll das gehen? […] ', […], ‚Ja, du kannst ja auch irgendwas anderes machen, du könntest ja auch bei einem Magazin arbeiten oder so', und ich so, ‚Ich mach nicht eine Dissertation in [Name der renommierten US-Hochschule], damit ich dann […] bei irgendeinem Magazin arbeite', […] da haben wir uns dann schon wieder in die Haare gekriegt […]", 12: 867-883). Neben ihrer Promotion wirkte sie auch entlang anderer beruflicher Stationen auf ihr Ziel hin („[…] ich hab' ihm halt gesagt, ‚Für den Lebenslauf ist das super, Lehrerfahrung an der [Name einer renommierten US-Hochschule], als Assistent Professor […], das kann ich nicht mehr nachholen, das ist eine super Gelegenheit'", 12: 732ff / „[…] also das [Stipendium] war super, […] vor allem auch als Anbindung und für den Lebenslauf […]", 12: 657f).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN erledigt weniger Hausarbeit als ihr Partner (5-6 vs. 7-8 Wochenstunden). Sie scheint sich akut anfallenden Aufgaben zu widmen, wie Einkaufen und Kochen. Weniger drängende

Aufgaben, wie Wäschewaschen, Staubsaugen und Wischen, scheint sie zu Gunsten der Regeneration zu verschieben, sodass ihr Partner sie dann aus Pflichtbewusstsein erledigt (siehe unten). Außerdem bereitet er das Frühstück zu. Vor der Pandemie wurde das Paar jede zweite Woche für drei Stunden im Haushalt unterstützt („Wir hatten auch eine Putzfrau dann ab letzten Herbst, endlich, da musste ich ihn ja auch lange überzeugen, dass das eigentlich gut wär […]“, 12: 1116ff). Künftig soll wieder externe Hilfe hinzugezogen werden.

Sorgearbeit

Während der Schwangerschaft handelte das Paar die Betreuung im ersten Lebensjahr des Kindes aus („[…] er hat gesagt, ‚Ja, halbe, halbe‘, und ich so, ‚Ja, nix da halbe, halbe, ich mach‘ ja [.] schon Schwangerschaft und Geburt, […] du musst mehr machen […], ich mach‘ vier Monate und du zehn‘, also eben diese kombinierten 14 Monate, […] fand er auch okay, und das wir dann der Deal […]“, 12: 393-397). Später teilte sich das Paar die Kinderbetreuung unabhängig vom Einkommen, flexibel-paritätisch auf („[…] das war klar sozusagen, ab dem ersten Tag, wo die Elternzeit vorbei ist, ist fifty-fifty. Also das war auch dann total strikt […]“, 12: 1002f / „[…] und das war auch immer unabhängig davon, wer einen Job hat […], weil ich hatte ja in dem Moment kein Einkommen, aber das war da nicht so das Ziel, ‚Supi, du bleibst dann eh zu Hause‘, […] nee, […] diese Diskussionen mit der Zeit waren eigentlich immer unabhängig vom Einkommen bei uns, sondern das war also aus Prinzip halb, halb […]“, 12: 1004-1009). Diese Absprache führte dazu, dass ihr Partner nach seiner Elternzeit zunächst in TZ erwerbsarbeitete. Die prinzipiell paritätische Aufteilung widerspricht nicht dem flexiblen Umgang mit außergewöhnlichen Situationen. So leistete die Architektin mehr Sorgearbeit als ihr Partner sich während der Bürogründung einem außerregulär hohen Arbeitsaufkommen stellen musste. Dabei leistete sie jedoch in der Logik eines Zeitarbeitskontos Überstunden, die sie einige Monate später geltend machte, um alleine in die Staaten zu fliegen und dort eine Lehrtätigkeit aufzunehmen. Ihr Partner betreute in der Zeit (widerwillig) alleine.

Auch im mittlerweile etablierten beruflichen Alltag wird die Betreuung flexibel-paritätisch aufgeteilt. Das Kind wird an Werktagen von 8:30 Uhr bis 17 Uhr in der Kita betreut. Während der Vorlesungszeit pendelt die Architektin sonntagsnachmittags zum Hochschulstandort, an dem sie bis Mittwoch verweilt, und kehrt dann zur Familie zurück. Ihr Partner leistet die Sorgearbeit in der Zwischenzeit alleine, ab Donnerstag ist sie die Aufgabe der TN. Damit übernimmt er während der Vorlesungszeit an drei, die TN an zwei Werktagen die Kinderbetreuung. In Phasen, in denen sie nicht pendeln muss und sich am familialen Wohnort befindet, tauscht das Paar. Vorübergehend holte eine Babysitterin das Kind mittwochs von der Kita ab und betreute es anschließend für drei Stunden, sodass sowohl die Architektin als auch ihr Partner stets gleich viele Arbeitstage ohne Begrenzung durch Betreuungsverpflichtungen zur Verfügung

hatten. Eine solche externe Unterstützung soll künftig wieder etabliert werden. Am Wochenende teilt das Paar sich die Betreuung. Am Hochschulstandort wählte die TN bewusst eine Zwei-Zimmerwohnung als Zweitwohnsitz aus. So kann sie ihr Kind mitnehmen, "[…], wenn es mal hart auf hart kommt […]“ (12: 1088f), wenn ihr Partner beispielsweise beruflich stark eingebunden ist, weil er an einem Wettbewerb teilnimmt. Tagsüber kann es dann in der hochschulinternen Kinderbetreuung versorgt werden und abends im zweiten Zimmer der Wohnung schlafen, während die TN nebenan weiter erwerbsarbeitet.

Trotz der grundsätzlichen, flexiblen Parität sind permanente Aushandlungen nötig („Also ja, also man muss schon sagen, es ist schon immer Verhandlung, also es ist alles Verhandlung, permanent […]“; 12: 975f / „[…] wobei […] er dann manchmal so Sachen bringt, dass er sagt, ‚Ja, wir haben doch diese Woche beide gleich viel abgeholt, und ich so, ‚Nee, ich hab‘ diese Woche vier Mal abgeholt und jetzt ist Freitag, jetzt bist du dran‘, also […] in der Wahrnehmung merk‘ ich bei Männern, dass [es] wirklich oft so ist, dass sie DENKEN, sie haben die Hälfte gemacht und das ist einfach faktisch nicht so und das ist bei ihm, obwohl wir wirklich viel teilen, ist es […] manchmal auch so“, 12: 1013-1018). Manche Aufgaben, wie ärztliche Untersuchungen, werden leicht ihr als Mutter zugeschoben.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Tätigkeit der TN im öffentlichen Dienst begründet sich durch ihre *Bedürfnisse nach Inhalt*, *inhaltlicher Autonomie* und *Dynamik*. Sie bietet bezüglich der Vereinbarkeitsproblematik zwar weitgehende alltagsorganisatorische Autonomie, wartet allerdings auch mit besonderen Herausforderungen, wie einer hohen Arbeitsbelastung und langen Pendelzeiten, auf.

Resilienz und Selbstausbeutung

Auf eine unproblematische Schwangerschaft folgten eine schwierige und traumatische Geburt und postpartale Phase, denn die TN hatte in den Wochen und Monaten nach der Entbindung wiederkehrende Fieberschübe, Schmerzen und depressive Stimmungen („[…] da musste ich mitten in der Nacht zur Notaufnahme, weil ich so Fieber hatte, […] und wurde dann wieder aufgenommen […]“, 12: 417ff / „[…] mit diesen Fieberschüben und so, ich bin wirklich […] extrem über meine Grenzen gegangen, auch bei dieser Geburt, […] einfach immer noch mal über die Grenze gehen, diese Stillerei, Wahnsinn, also wirklich Wahnsinn […]“, 12: 519-526 / „[…] einmal bin ich nachts umgekippt, weil ich dieses Fieber hatte und dann eben diese wahnsinnigen Schmerzen auch in der Brust. […] Außerdem das Kind brüllt, du selber bist nur am Heulen, wegen diesem Fieber und den Schmerzen, und [du] musst aber trotzdem irgendwie da durch und denkst dir, du kannst die nächsten zehn Minuten nicht mehr überleben […]“, 12: 534-539). Nach außen ließ sie sich nichts anmerken und war phasenweise sogar beruflich aktiv („ […] von außen gesehen, war, glaub‘ ich, alles recht easy, ich bin total oft mit ihm [dem Sohn] Mittagessen gegangen, hab‘ Freunde getroffen, er hat da immer geschlafen, […] ich

hab‘ einen Workshop in Berlin gemacht, da war er sechs Wochen alt, den hab‘ ich geleitet und meine Mutter ist mit […] und ich hab‘ eine Wohnung untervermietet und hab‘ das alles organisiert […], ich hab‘ das alles irgendwie nach außen [.] wahrscheinlich sehr gut und einfach irgendwie so gemanagt, aber abends, wenn ich [.] dann heulend daheim saß, hat es [.] keiner gesehen [.]“, 12: 451-458). Als das Kind drei Monate alt war, erlitt die Mutter der TN eine Hirnblutung. Die TN begleitete sie nachts in die Notaufnahme. Die Mutter überlebt und erholt sich von diesem „[…] Alptraum“ (12: 440).

Einige Monate später, während der väterlichen Elternzeit, zog die junge Familie in die USA, damit die TN weiter an ihrer Dissertation arbeiten konnte. In dem Kontext bürdete sie sich, trotz der anstrengenden vorausgegangenen Zeit, weitere Belastungen auf. So löste das Paar vor dem Auslandsaufenthalt seine Wohnung in Deutschland auf („Und wir […] haben die Wohnung nicht untervermietet, sondern sind richtig ausgezogen, das heißt, wir haben alles aussortiert, alles eingeräumt, […] hat alles ewig gedauert, weil natürlich [.] mit einem Säugling alles irgendwie doppelt so lange dauert […]“, 12: 441-445). Auch in den USA fand das Paar keine Ruhe, denn es stellte sich heraus, dass die Hirnblutung der Mutter auf Metastasen einer alten Krebserkrankung zurückzuführen waren („[…] also es war dann alles ziemlich schlimm, weil wir da eben gerade drei Monate dort waren und auch so das Gefühl hatten, ‚Wir müssen jetzt echt raus und dieser Situation in Deutschland entfliehen, diesem ganzen Wahnsinn mit dem Umzug […] mit meinem Sohn und meinem Fieber und dem allem‘, mir ging's wieder besser und so. Und dann kam eben diese Hiobsbotschaft, sie hat Metastasen und sie muss operiert werden und so und dann sind wir mit meinem Sohn an Weihnachten wieder nach Deutschland geflogen, haben uns da eine Wohnung untergemietet und sind bis Ende Januar dann dageblieben, um eben diese erste Chemo… und dann […] wieder, […] mit dem Säugling in die Krankenhäuser, mit den Ärzten sprechen, das alles organisieren, also das war echt krass. Und dann sind wir Ende Januar, […] wieder zurückgeflogen, […] also wir hatten echt auch tolle Zeiten, aber es war wahnsinnig anstrengend alles. […] und sind dann da bis Ende Juni noch geblieben, sind dann auch noch nach New York gezogen, einen Monat, das war auch eher so meine Idee, […] mein Mann fand's auch eher ein bisschen anstrengend, […], weil wir dann […] halt immer umgezogen sind und unseren ganzen Krempel mitgenommen haben und so“, 12: 572-590). Zurück in Deutschland lebte die Familie erneut für zweit Monate zur Untermiete bis die eigentliche Wohnung renoviert war („[…] und dann haben wir die aber natürlich auch nicht einfach so bezogen, sondern, weil wir echt Deppen sind, alles noch mal umgebaut, die Böden raus, die Wände raus, […] also in dem Jahr haben wir, glaube ich, in sieben verschiedenen Wohnungen gewohnt“, 12: 604-607). Einige Monate später ging es ihrer Mutter schlechter; die TN pflegte sie. Damit trat eine weitere Belastung zur Sorgearbeit und der Arbeit an der Dissertation. Die TN hatte „[…] drei Jobs auf einmal […]“ (12: 683). Auch nach dem Verlust

der Mutter im Januar pausierte sie die Arbeit an ihrer Doktorarbeit nicht länger und konnte die erste Vollversion ein Jahr später einreichen. Zusammen mit dieser Abgabefrist endete die Bewerbungsfrist um eine Professur in Deutschland, um die sie sich trotz Zeitnot bewarb („[…] das war beides fällig am 31. Januar, […] und ich hab‘ noch überlegt, ob das geht, und dachte mir, ‚Ach nee, das muss irgendwie gehen‘ […]“, 12: 758ff).

Im Sommer nahm sie, unter Protest ihres Partners, eine Lehrtätigkeit in den Staaten auf. Ursprünglich plante sie, die erste Hälfte dieser Zeit alleine in den USA zu verbringen, um Zeit zu haben, ihre Dissertation gemäß dem Feedback der Doktormutter zu überarbeiten. Anschließend hätte sie ihr Kind in Deutschland abgeholt; es hätte sie dann während der zweiten Hälfte der Lehrtätigkeit in den USA begleitet. Dieser Plan ließ sich jedoch nicht umsetzen, denn sie bekam die Rückmeldung ihrer Doktormutter zur ersten Vollversion ihrer Dissertation viel später als angenommen, sodass sie auch die zweite Hälfte ihrer Lehrtätigkeit alleine in den USA verbrachte, um ihre Doktorarbeit überarbeiten zu können. Während ihres kurzen Aufenthalts in Deutschland hielt sie ihren Berufungsvortrag als Folge ihrer Bewerbung um die Professur („[…] und bin dann halt von New York dahin geflogen, […] super Jetlag natürlich, hab‘ dann am nächsten Tag den Berufungsvortrag gemacht und dann weiter nach [Wohnort der Familie], wo mein Mann dann total genervt war, weil ich irgendwie so lang weg war […], also da war schon sehr angespannte Stimmung“, 12: 769-773 / „[…] und dann bin ich nach einer Woche […] ja wieder nach Amerika geflogen und dachte mir schon so, ‚Shit, jetzt muss ich diese Diss. fertig machen, mein Mann ist genervt zu Hause, noch sechs Wochen allein mit Kind, naja‘“, 12: 781-784). Auch im sich anschließenden gemeinsamen Urlaub arbeitete sie noch an ihrer Dissertation („[…] also das war dann alles so sehr grenzwertig […]“, 12: 815f). Neben dem Konflikt mit ihrem Partner stand der Stress auf professioneller Ebene, den sie zu bewältigen hatte und wusste. Sie arbeitete flexibel in den Zeitfenstern, die sich ihr boten, war extrem belastbar und blendete aus. So stellte sie ihre Doktorarbeit im Urlaub nur während der Schlafphasen des Kindes fertig, an den gemeinsamen Familienausflügen nahm sie teil. Ähnliche Strategien wendet sie auch in ihrer neuen Funktion als Professorin an. So verbringt sie während der Vorlesungszeit einige Werktage am Hochschulstandort und erwerbsarbeitet dann zwölf bis 14 Stunden am Tag. Ist sie hingegen bei ihrer Familie, vermeidet sie es nach Möglichkeit, am Abend und Wochenende erwerbszuarbeiten. Während den Tagen an der Hochschule reizt sie ihre Belastungsgrenzen zuweilen aus („[…] der Deal war dann, das Wochenende arbeite ich nicht, […] fahre aber dafür Sonntagnachmittag mit dem Zug schon nach [Ort der Hochschule] und hab‘ dann halt da die ganze Nacht durchgearbeitet, also nicht die ganze aber so bis 3 in der Früh […]. Und das war dann schon echt, also sehr stressig, also da […] hatte ich dann so, […] ein bisschen Kreislaufprobleme. […] an diesen Montagen, da hat man dann nahtlos Besprechungen, diese Vorlesungen, das hab‘ ich ja auch noch nie gemacht, […]

also ich musste ja dann noch Leute suchen, einstellen, die einarbeiten, überhaupt die ganzen Prozesse kennenlernen, mein […] Fachgebiet war nicht eingerichtet, da musste ich mich um alles kümmern, Möbel usw., also das war schon krass, […] also da dachte ich mir so, [...] ‚Das kann ich nicht mehr so oft machen', 12: 905-931 / „Und bei mir ist es [.] so, ich bin gestresst und dann komm' ich heim, und denk' mir, ‚Okay, hilft eh nichts', und dann kann ich das besser verdrängen", 12: 824ff / „[…] wenn ich den [Name des Kindes] abhole, […] kann ich das verdrängen", 12: 900f). Die TN beweist eine ausgesprochen hohe Resilienz gegenüber beruflichen Belastungen und ist selbst im Falle der Verquickung dieser mit privaten Belastungen ausgesprochen widerstandsfähig. So steckte sie etwa ihre Ausbildung trotz schwerer privater Schicksalsschläge nicht zurück. Die TN bemerkt zwar, dass die Arbeitsbelastung des Paares mit zwei fordernden VZ-Jobs und der Sorgearbeit zu hoch ist, kann oder möchte daran aber derzeit nichts ändern („[…] wir merken schon auch, […] zwei Vollzeitjobs und ein Kind ist halt eigentlich so ein bisschen zu viel. Ich kann aber bei meinem Job halt nichts kürzen", 12: 1038-1040). Hinzu kommt „Freizeitstress" („[…] bin auch mit ihm [dem Sohn] mal ein Wochenende nach Berlin geflogen, […] und klar ist das super anstrengend, aber ich denk mir, ‚Okay, jetzt hab' ich ein Kind, dann mach' ich lieber was mit dem Kind und zieh' das irgendwie durch […] kann dann nach London fliegen oder nach Berlin oder was auch immer'", 12: 798-802). Kurzfristig scheint ihre Regeneration nicht zu kurz zu kommen, sie fragt sich jedoch, ob ihr dieses hohe Leistungsniveau dauerhaft schaden könnte („[…] also ich mach' eher so die kleinen Pausen. Das funktioniert eigentlich gut so... bisher... schauen wir mal [lacht] wie lang", 12: 1160ff).

Achtsamkeit und Renitenz

Die TN ist gut darin, „[…] das zu machen, was nötig ist und das auch gut zu machen […]" (12: 1045f). Sie reguliert ihre Work-Life-Balance reflektiert in kurz-, mittel- und langfristiger Hinsicht. So priorisiert sie Aufgaben und verschiebt sie zugunsten ihrer Regeneration, falls keine Frist drängt. Wöchentlich geht sie ein bis zwei Mal abends für einige Stunden aus oder nimmt sich mittags eine Stunde frei. Diese Phasen nutzt sie beispielsweise, um zu schlafen, Sport zu treiben, Freund*innen zu treffen, eine ausgiebige Mittagspause einzulegen oder zum See zu fahren. Es hilft ihr, den Arbeitsort stundenweise zu wechseln. Oder sie verreist tageweise und erwerbsarbeitet am Zielort täglich nur einige Stunden. Einmal im Jahr macht die Familie für zweieinhalb Wochen Urlaub, was die TN allerdings als zu wenig empfindet und ausbauen möchte. Weiterhin möchte sie große Belastungen, wie im ersten Semester als Professorin, künftig meiden. So gelingt es ihr, trotz der vielen und überdurchschnittlich hohen Anforderungen, die sich ihr im Alltag stellen, eine Work-Life-Balance herzustellen. Die TN gestattet sich Pausen, wenn sie welche benötigt und kann sich gut von den verschiedenen Aufgaben, die sich ihr stellen, abgrenzen – auch auf Kosten ihres Partners („Er macht auch mehr im Haushalt und sagt halt, ‚[…] hinter dir die Sintflut, du fliegst dann mit dem [Sohn] weg, bist vier Tage

weg, aber wer dann [.] zu Hause […] die Wäsche wäscht, […] das ist dir dann wurscht, weil das mach‘ ja eh ich‘, so ungefähr, und das stimmt natürlich auch ein bisschen, […] dafür ist er halt gestresster und ich sag‘ halt, ‚Mach‘ halt auch mal eine Pause, lass‘ einfach mal das Zeug liegen und mach‘ was anderes‘, da tut er sich schwerer“, 12: 803-810).

Die TN widersetzt sich ihrem Partner um ihrer professionellen Ziele wegen. Auch familialen Schicksalsschlägen gibt sie, jedoch unter der Missachtung der eigenen physischen und psychischen Bedürfnisse, sowie der anderer, wenig Raum („[…] in dem ersten Jahr [der Promotion in den USA] [.] ist mein Vater noch gestorben, […] das war dann recht hart, weil ich dann irgendwie drei Wochen in [Wohnort der Eltern] war und mich da also gekümmert hab‘ und dann aber sofort wieder hingeflogen bin und dachte, ‚Ich muss das Semester fertig machen, ich kann da nix verpassen‘. […] obwohl wir dann meine Mutter […] mit diesem Verlust irgendwie so ein bisschen haben sitzen lassen, weil keine meiner Schwestern […] in der Nähe wohnt. […] da neigen wir alle dazu, glaube ich, dann so sehr rational zu entscheiden und sehr pragmatisch und dann hinterher so zu denken, ‚Naja, eigentlich bescheuert, da hätte jetzt einfach eine von uns dableiben müssen, mindestens‘, naja“, 12: 359-373).

Zwar kann der Eindruck entstehen, dass die TN konsequent und kompromisslos ihren beruflichen Weg geht und das Private regelmäßig hintanstellt, sie stellt aber auch klar: „[…] das Leben ist das Leben und die Arbeit ist die Arbeit und im Zweifelsfall geht das Leben vor und da gibt's keine Diskussion […]“ (12: 935f) / „[…] wir machen hier einen Fulltime-Job als Wissenschaftlerinnen, aber [.] wenn es hart auf hart kommt, sind andere Dinge wichtiger oder können andere Dinge wichtiger sein“ (12: 940f). So ging sie auf ihren Partner ein und entwickelte mit ihm zusammen „[…] eine Art Plan […]“ (12: 337), um als Paar die mehrjährige Promotionszeit in den Staaten zu überstehen. Später kehrt die Familie nach der väterlichen Elternzeit zurück nach Deutschland, obwohl die TN gerne noch länger in den USA geblieben wäre. Auch hier nimmt sie Rücksicht auf die gegensätzlichen Wünsche ihres Partners und auch darauf, dass es für ihre schwerkranke Mutter von Bedeutung wäre, noch Zeit mit dem einzigen Enkel verbringen zu können. Sie verzichtet auch auf eine Karriere in den Staaten, um ihrem Partner entgegenzukommen, sowie auf ihr Mitspracherecht bezüglich des künftigen Wohnsitzes der Familie – unverändert am aktuellen Wohnort oder näher an die Hochschule – obwohl das Pendeln belastend für sie ist.

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

In Bezug auf ihre Erwerbsarbeit scheint die TN kaum Abstriche zu machen, wenn von der eigentlich präferierten Professur in den Staaten abgesehen wird. Sie hat ihr berufliches Ziel erreicht. Ihre Funktion als Professorin respondiert auf ihre *Bedürfnisse nach inhaltlicher Autonomie* (genuin), *Dynamik* (genuin), *Inhalt* (genuin) und ihr untergeordnetes nach *wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig). Dass sie ihre Erwerbsarbeit zeitlich und

räumlich weitgehend eigenverantwortlich organisieren kann, kommt ihrem ausgeprägten *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) entgegen. Im Spagat zwischen Karriere und privatem Leben ringt sie sich Höchstleistungen ab. Kurzfristig wird ihr *Regenerationsbedürfnis* zwar befriedigt, langfristig könnte die Regeneration jedoch zu kurz kommen. Ihrem Partner fällt es schwerer als ihr, die Doppeltbelastung durch zwei Karrieren und Care-Arbeit zu tragen und sich Freiräume zu schaffen. Er erwerbsarbeitet öfter als sie am Abend und Wochenende und äußert wiederholt den Wunsch nach Entlastung. Trotz spürbarer Verbesserungen in der Paardynamik dauern Konflikte fort. Die *paritätische Arbeitsteilung* fußt auf fortlaufenden Verhandlungen sowie einer Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung*, die jedoch durch Handlungen der *Achtsamkeit und Renitenz* durchzogen ist. Die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* ist hingegen keine Vereinbarkeitsstrategie, sondern bedingt eher die besondere Belastungssituation, wenngleich sie auch alltagsorganisatorische Freiräume öffnet. Weiter werden bewusst Unterstützungsstrukturen geschaffen, Absprachen getroffen sowie Reflexionsprozesse mit sich anschließenden Nachjustierungen angestoßen, um das Vereinbarkeitsdilemma zu moderieren.

7.13 Fall 13

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde per Online-Video-Telefonie umgesetzt und dauerte über eine Stunde. Die TN befand sich in ihrer Wohnung, die Interviewerin im Homeoffice; beide waren ungestört. Die TN wirkte leicht gehemmt. Zwar provozierte der Erzählstimulus keine ausführliche Narration, in der Nachfragephase entwickelte sich aber dennoch ein gewinnbringendes Interview.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (38) machte nach der mittleren Reife eine Ausbildung zur Bau- und Möbeltischlerin (1998-2001). Nachdem sie anschließend, aufgrund des Umstands weiblich zu sein, keine Anstellung fand, absolvierte sie als Notlösung ihr Fachabitur. Dieses schloss sie mit relativ guten Noten ab, was sie dazu veranlasste, ein Studium aufzunehmen. Sie studierte Bauingenieurwesen (2004-2009, Dipl.-Ing.) mit dem Schwerpunkt Betontechnologie. Den Berufseinstieg fand sie in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen für Betonfertigteile (2009-2012); nach einigen Jahren wechselte sie zu einem anderen privatwirtschaftlichen Betonunternehmen (2012-2019). Als sie im Zuge von Rationalisierungsprozessen ihre Stelle verlor, bemühte sie sich erfolgreich um eine Stelle im kommunalen öffentlichen Dienst im Bereich Wasserver- und Abwasserentsorgung (seit 2019). Sie ist als Sachbearbeiterin im Prozesscontrolling tätig und übernimmt auch Aufgaben in der Weiterbildung. Sie ist Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten

Beschäftigungsverhältnis und übt eine VZ-Stelle (39 Wochenstunden) aus. Zwischen Wohn- und Erwerbsstelle pendelt sie je 45 bis 60 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts
Die TN ist ledig und alleinerziehend. Zusammen mit ihrem Kind (4) lebt sie in einem Haushalt. Der Vater des Kindes lebt mehrere hundert Kilometer entfernt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Vaters einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten der räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation
Der Vater des Kindes ist stellvertretender Schichtleiter und Anlagenführer in einem privatwirtschaftlichen Betonwerk. Seine Erwerbsarbeit ist in einem Drei-Schicht-System organisiert.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens
Die TN stellt einige Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst fest. In der Privatwirtschaft habe sie, wenigstens zuletzt, mehr verdient und außerdem würden Firmenwagen oder Dienstnotebooks „[…] ohne Probleme […]“ (13: 374) zur Verfügung gestellt. Doch dafür böte der öffentliche Dienst andere wirtschaftliche Vorteile, wie die Sicherheit, dass der Arbeitsplatz nicht aus betriebswirtschaftlichen Gründen wegrationalisiert wird, eine Altersvorsorge, eine Lohnfortzahlung bei Krankheit, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie tarifvertraglich geregelte jährliche Gehaltssteigerungen. Zudem nivellierten sich Gehaltsunterschiede zur Privatwirtschaft nach wenigen Jahren durch gestaffelte Entgeltgruppen im Tarifvertrag. Die TN empfindet es als entlastend, im öffentlichen Dienst nicht mehr gezwungen zu sein, sich hinsichtlich der Höhe ihres Gehalts „[…] SELBER verkaufen […]“ (13: 335) und „[…] groß behaupten […]“ zu müssen. Als Alleinerziehende würde sie zudem bevorzugt behandelt und es gäbe Förderprogramme für Frauen. Insgesamt würden Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft „[…] schon ein bisschen gepudert […]“ (13: 328) werden. Der Personalrat sei „[…] sehr schützend“ (13: 320). Von der Privatwirtschaft kenne sie „[…] immer nur Druck“ (13: 314). Anders sei es im öffentlichen Dienst („Und hier war auf einmal kein Druck mehr, sondern man wurde gelobt [lacht]“, 13: 314f). Lob gäbe es bereits für „[…] wenig Leistung […]“ (13: 313). Auch bestehe im öffentlichen Dienst die Möglichkeit, Termine zu verschieben. In der Privatwirtschaft habe sie hingegen viele Nachtschichten eingelegt, um Termine einzuhalten. Die Kehrseite der Medaille sei jedoch, dass viele ihrer Kolleg*innen im öffentlichen Dienst vermutlich nicht fähig seien, in der Privatwirtschaft erwerbszuarbeiten, denn sie würden dem dort herrschenden Druck nicht standhalten können. Außerdem verweist sie darauf, dass im öffentlichen Dienst, im Gegensatz zur Privatwirtschaft, die Arbeitszeit erfasst würde („[…] das ist [im öffentlichen Dienst] alles ein bisschen strenger und komplizierter und auch mit dem Einstempeln, also man checkt ja jetzt mit einer Chipkarte ein

und aus, dafür wird aber auch jede Minute aufs Gleitzeitkonto gesetzt. Hat halt Vor- und Nachteile. In der alten Firma ist man halt gekommen und gegangen wie es einem passte […], dafür hat man aber auch kein Überstundenkonto gehabt", 13: 377-383). Im öffentlichen Dienst verliefen Arbeitsprozesse „[…] etwas ruhiger […]" (13: 308) und „[…] entschleunigt [.]" (13: 309), was der TN missfällt: „Nachteil ist halt, […] gerade, wenn man aus der freien Marktwirtschaft in den öffentlichen Dienst kommt, es ist alles sehr langsam […]" (13: 304ff). Als nachteilig empfindet sie auch die Präsenzkultur, die regulär in der beschäftigenden Organisation herrsche („Ich hatte am Anfang auch echt schwer damit zu tun, dass ich nicht zu Hause arbeiten durfte. Also wenn Arbeit nicht fertig wurde, musste ich halt zusehen, wie ich's auf Arbeit hinbekomme, ich durfte mir nichts mit nach Hause nehmen und weiterarbeiten", 13: 309-312 / **I:** „Wie war die Haltung gegenüber Telearbeit vor Corona?", **TN:** „Unterschiedlich bei den Abteilungen. Also es gab welche, die wussten, die Leute machen zu Hause ihre Arbeit und haben denen auch vertraut. Und es gab welche mit der Auffassung, ‚Zu Hause machst du eh nichts und du kommst bitte ins Büro'", 13: 693-698). Zwar bestehe die Möglichkeit, für bis zu drei Werktage Telearbeit zu beantragen, doch dies sei „[…] an ziemlich hohe Auflagen geknüpft […]" (13: 613f). Außerdem seien diese Vereinbarungen sehr starr („[…] ich find‘s halt schwierig, also man muss extra einen neuen Antrag stellen, wenn man die Tage verändern möchte. Man muss halt an den Tagen zu Hause bleiben und muss an den anderen Tagen in die Firma. Und wenn man das verschieben will, muss man das alles wieder extra über Anträge machen. Das find‘ ich sehr aufwendig mit fester Telearbeit", 13: 671-675). Eine neue Dienstvereinbarung, die demnächst eingeführt werden soll, soll mehr Spielraum bieten, denn sie soll es ermöglichen, bis zu 140 Tage im Jahr kurzfristig und flexibel von zu Hause aus erwerbsarbeiten zu dürfen („[…] die haben so ein Zeiterfassungssystem und da sag‘ ich, ‚Ich möchte morgen gerne zu Hause arbeiten‘, […] und dann kann ich zu Hause arbeiten. Also ich muss mich nicht vorher schon auf die Tage festlegen", 13: 656-659 / „[…], wenn man Urlaub abzieht, sind das drei Tage in der Woche, die man machen kann, aber man muss nicht und das find‘ ich angenehm. Oder man kann jetzt sagen, ‚Heute passt mir der Donnerstag und Freitag lieber, und nächste Woche aber lieber der Montag und Dienstag‘, dann kann man das so selbst entscheiden. […] dann kriegt man einen Firmenrechner und ein Firmenhandy für die Tage […]", 13: 684-691). Weitere zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten bestünden in der Möglichkeit, das Erwerbsvolumen zu regulieren und in den Vorruhestand zu gehen. Außerdem könnten unter Gehaltsverzicht ein *Sabbatical* oder weitere Urlaubstage angesammelt werden. Auch das Weihnachtsgeld könne angespart werden, um zu einem späteren Zeitpunkt die Erwerbsarbeit unter Fortzahlung des Gehalts vorübergehend zu pausieren, etwa um Angehörige zu pflegen. Alternativ könne dieses Geld in ein Rentenkonto eingezahlt oder für einen vorgezogenen Ruhestand eingesetzt werden. Weiter gäbe es Unterstützung bei der Suche nach einem Kita-Platz und es würden anteilig die Kosten für eine außerreguläre Tagesbetreuung übernommen

werden, falls die Kita mal geschlossen sei. Es gäbe auch ein Eltern-Kind-Büro, eine Frauenbeauftragte und andere Unterstützungsleistungen („[…] also, wenn ich jetzt gar nicht mehr weiter weiß, wie ich das hinkriegen soll, mit Job und Kind oder Job und Pflege […], kann man sich da beraten lassen und die versuchen mit, eine Lösung zu finden, entweder mit einem anderen Job oder einem anderen Arbeitsmodell, wie man das unter einen Hut kriegen könnte […]“, 13: 736-740).

Regulär wird in einem Gleitzeitkorridor ohne Kernarbeitszeit von 6 bis 18 Uhr oder von 7 bis 19 Uhr im Büro erwerbsgearbeitet. Während der Pandemie wird teilweise im Homeoffice, bevorzugt zu den regulären Zeiten erwerbsgearbeitet, doch die Vorgesetzte der TN sei verständnisvoll und gestatte Arbeitszeitflexibilisierungen („[…] wenn ich jetzt sage, ‚Ich arbeite […] von 5 bis 7, bis das Kind wach wird, dann kümmere ich mich erst mal bis 9 ums Kind, mit Fertigmachen und zur Kita bringen, arbeite dann noch mal von 9 bis 15 Uhr, kümmere mich dann ums Kind und arbeite dann noch mal von 19 bis 22 Uhr‘, also ihr ist das eigentlich egal, wann ich arbeite, […] wichtig ist, dass man seine 7,8 Stunden am Tag arbeitet“, 13: 598-604). Auch in der Privatwirtschaft habe sie eine sehr kooperative Vorgesetzte gehabt, die ihr viele Freiheiten gestattete und es ihr so ermöglichte, die Erwerbs- mit der Sorgearbeit zu vereinbaren. Doch ebenso sei sie in der Privatwirtschaft auf verständnislose Vorgesetzte getroffen (**TN:** „[…] also ich hatte da auch Glück mit meiner Chefin, also es hat sehr gut funktioniert bis der neue Chef kam, also der oberste Chef [lacht]. […] Also wenn mein Kind krank war, konnte ich zu Hause bleiben und zu Hause arbeiten. Und wenn ich krank war, war auch kein Problem, gab nie Druck. Also ich hatte dann auch in der Zeit eine Eltern-Kind-Kur gemacht, das war auch überhaupt kein Problem für sie. Ihr war halt nur wichtig, dass die Termine eingehalten werden, wann ich das mache, wie ich das mache, das war ihr egal. Und wenn ich mal einen Tag eher […] aus der Arbeit musste, weil die Kita angerufen hat, war auch kein Problem und auch, also in der Zeit sind halt auch meine Großeltern gestorben, auch das war kein Problem, dann dahin zu fahren, mich um die zu kümmern, Beerdigung zu organisieren und so was. Also sie hat da sehr viel Verständnis für Familie gehabt“, **I:** „Und was war dann bei dem neuen Chef?“, **TN:** „Naja, dann war halt nur noch dieses nach Vorschrift. Ich durfte mein Privathandy nicht mehr nutzen, was recht schwierig ist, gerade wenn die Kita schreibt, […] also das war dann auf einmal komplett verboten, zu Hause arbeiten war verboten, nachts…, also es wurde halt immer mehr eingeschränkt“, 13: 415-441). Auch im öffentlichen Dienst hingen die Vereinbarkeitsbedingungen von den Vorgesetzten ab („[…] also ich hab‘ Glück mit meiner Chefin, die sehr viel Verständnis hat. […] ich hab‘ von Kollegen gehört, dass es auch Chefs gibt, die da kein Verständnis für haben und die das den Mitarbeitern schwer machen. […], wenn man jetzt sagt, ‚Ich brauch‘ mal einen Tag Homeoffice‘, sagen, ‚Nee, ist jetzt nicht möglich‘. Oder wenn man sagt, ‚Ich muss heute mal eher nach Hause, weil das Kind muss zum Arzt oder

sowas‘, dann halt sagen, ‚Ja, dann lassen Sie sich krankschreiben‘“, 13: 162-181). Die TN findet, dass weibliche Vorgesetzte verständnisvoller als männliche seien.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN stellt Unterschiede zwischen Kitas fest. Die Kita, in der das Kind vor dem Umzug betreut wurde, war eine „24/7-Kita“, die regulär von 6 bis 18 Uhr geöffnet hatte und bei Bedarf sogar nachts und am Wochenende betreute. Zudem wurde Wert auf Vollwertkost gelegt und die Kinder wurden sehr gut gefördert. Die Kita, in der das Kind seit dem Umzug betreut wird, steht dem diametral gegenüber („[…] also Malen ist deutlich schlechter geworden, Schneiden mit der Schere ist schlechter geworden, also es geht vieles zurück. […] deshalb bin ich etwas unzufriedener, weil ich bräuchte jetzt mehr Zeit für mein Kind, um […] halt mit ihr zu üben […]. Also sie ist jetzt NICHT mehr auf dem Stand ihres Alters entsprechend, sie hängt etwas hinter her mit allem“, 13: 844-853 / „Und jetzt, wo sie nicht mehr so drauf achten, auf die gesunde Ernährung, sondern Hauptsache, dass die Kinder eine warme Mahlzeit bekommen, schmeckt's ihr nicht mehr. Finde ich ein bisschen schade, weil ich dann immer ein ausgehungertes Kind hab‘, was ich abends abhole“, 13: 877-880 / „Also und abends bis 18 Uhr würde mir auch schon deutlich mehr helfen, ist zwar nur eine halbe Stunde, aber das ist manchmal DIESE halbe Stunde [lacht], die mir fehlt“, 13: 889ff).

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN ist ostdeutsch sozialisiert. Wie einst ihre ebenfalls alleinerziehende Mutter verfolgt auch die TN einen doppelten Lebensentwurf. Sie möchte in VZ erwerbsarbeiten und ein Kind haben („[…] also ich war nie in Erwägung gezogen, nur halbtags zu arbeiten oder ganz zu Hause zu bleiben, also für mich stand immer fest Vollzeit arbeiten und Kind“, 13: 267f). Sie wünscht sich Akzeptanz und Verständnis für ihren Lebensentwurf („[…] also nicht dieses, ‚Sie haben ein Kind, schaffen Sie das überhaupt?‘, also dann wär für mich schon gleich so ein No-Go. […] dieses Verständnis, wenn das Kind […] mal krank ist, nicht dann […] Druck bekommen, für Sachen, für die man nichts kann […] oder weil die Kita zu hat […]“, 13: 476-482).

Es fällt der TN schwer, neben Kind und Beruf soziale Kontakte und Unterstützungsnetzwerke aufzubauen („Also es war auch immer schwierig, weil die meisten Kinder Mittagskinder waren, Nachmittagskinder, und dann haben sich die ganzen Muttis mit den Kindern getroffen oder die eine Mutter hat mal das eine Kind…. Das konnte ich ja alles nicht mitmachen. Also da ist man dann schon ausgegrenzt, wenn das Kind Vollzeit in die Kita geht, also sie war MEISTENS die Letzte, die abgeholt wurde“, 13: 899-903).

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Das *Bedürfnis* der TN *nach wirtschaftlicher Sicherheit* zeigte sich bereits, als ihr nach der Beendigung ihrer handwerklichen Ausbildung der Übergang in die Festanstellung nicht gelang („[…] ich wollte gern‘ arbeiten gehen, aber es war halt ganz schwierig damals, es war 2001 und dann durfte ich mir anhören, ‚Wie, Sie wissen schon, dass Sie sich in der Tischlerei bewerben?‘, oder, ‚Sie können ja nicht dasselbe leisten wie ein Mann‘. Also ich hatte ganz doll mit den Vorurteilen, Frauen in dem Beruf, zu tun und hab‘ dann erst mal, damit ich nicht [dauerhaft] in Arbeitslosengeld rutsche, Fachabi gemacht […]“, 13: 80-85). Um sich eine berufliche Perspektive zu verschaffen, legte sie, trotz ihrer Aversion gegenüber der Schule bzw. des theoretischen Arbeitens, ihr Fachabitur ab. Damit ordnet sie ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* dem nach *Inhalt* über. Später ist ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* stark durch ihre Funktion als Alleinerziehende bestimmt („[…] und hab‘ dort bis 2019 gearbeitet, dann kam ein neuer Geschäftsführer, der halt groß Einsparungen vornehmen musste und da ich da aber schon alleinerziehend war […] kamen dann so ein bisschen Existenzängste dazu. Und dann hab‘ ich mich beworben […]“, 13: 67-70). Neben der finanziellen Existenzsicherung geht es ihr bei der Entscheidung für oder gegen eine Stelle auch um die Höhe ihres Verdienstes, gerade weil sie alleinerziehend ist; damit begründet sie auch ihren Wunsch, VZ-tätig zu sein („[…] als Alleinerziehende ist es halt sehr angenehm, Vollzeit arbeiten gehen zu können und finanziell sich NICHT einschränken zu müssen“, 13: 489ff). Zugleich ist sie auf eine Tätigkeit angewiesen, die es ihr erlaubt, den Lebensunterhalt notfalls auch mit einer TZ-Stelle zu bestreiten (**I:** „Was erwarten Sie von Ihrem Job?“, **TN:** „[…] also für mich die Kompatibilität, [.] also Vollzeit arbeiten gehen zu können mit Kind bzw. auch die Option zu haben, […] Teilzeit […] machen zu können, wenn ich merk‘, mit der Schule, das klappt gar nicht, dass es dann finanziell aber passt, […] dass man sich das leisten kann in Teilzeit zu arbeiten“, 13: 465-470).

Bedürfnis nach Inhalt

Die TN scheint eher zwischen theoretischer und praktischer Arbeit zu unterscheiden, als dass sie inhaltlich-thematisch differenziert („[…] Schule an sich war nicht so meins, also bzw. das Lernen, die Schule hat schon Spaß gemacht, aber das Lernen [lacht] fiel mir immer schwer. Ja, dann wollte ich eigentlich immer handwerklich was machen, gar nicht Computer, […] ich hab‘ gesagt, ‚Nee, Computer ist nicht meins, damit will ich nie was zu tun haben‘, […] und hab‘ dann auch nach der zehnten Klasse gesagt, ‚Nie wieder Schule‘, und hab‘ Bau- und Möbeltischlerin gelernt […]“, 13: 46-54). Als Notlösung absolvierte sie später ihr Fachabitur und nahm danach auch noch ein Studium auf. Ihr Fachabitur schränkte die Auswahl des Studienfaches ein. Sie bestimmte es auf zufällig-pragmatische Weise und im Ausschlussverfahren. Gegen das Studium für Berufsschullehramt, das noch in Betracht kam, sprach, dass sie es erst nach einem Wartesemester hätte aufnehmen können. Das Holztechnikstudium schloss sie mangels

Vorstellungsvermögen über eine berufliche Perspektive aus. Vom Bauingenieurstudium erhoffte sie sich einen fortbestehenden Bezug zur Praxis und zum Bau. Die Entscheidung zum Fachabitur und die Wahl des Studiums traf sie jeweils auch, um *sunk costs* zu vermeiden („Ich wollte die Ausbildung nicht umsonst gemacht haben, […] hab‘ dann erst mal […] Fachabi gemacht, und hab‘ dann halt überlegt, ‚Was kann ich damit anfangen?‘", 13: 80-86).

Bedürfnis nach Autonomie

Im Alltag muss die Ingenieurin ihre VZ-Stelle an die zeitlichen Vorgaben der institutionellen Kinderbetreuung anpassen. Sie entwickelte daher ein ausgeprägtes *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*, das mit dem nach *aufgabenorganisatorischer Autonomie* verwoben ist. So wählte sie, seit sie Mutter ist, „Bürojobs“ aus, obwohl sie genuin praktische Tätigkeiten präferiert, denn mit ersteren assoziiert sie Aufgaben, die sie weitgehend unabhängig von anderen Personen leisten sowie autonom organisieren kann. Praktische Tätigkeiten hingegen verbindet sie mit vorgegebenen und starren Arbeitszeiten sowie dem Arbeiten in einer Gruppe, was sich als VZ-Tätigkeit jedoch nicht mit der Sorgearbeit organisieren ließe („Den Job vorher, den ich sieben Jahre lang gemacht habe, das war wirklich nur des Geldes wegen und weil's halt kompatibel war mit dem Alleinerziehend und Vollzeit arbeiten. Jetzt macht es ein bisschen mehr Spaß, weil mehr Praxisbezug dazu kommt. […], aber es ist immer noch so, […], dass ein Tag für mich besser vergeht, wenn ich praktisch arbeiten kann. […] Aber da ist man ja an feste Zeiten geknüpft und das ist bei mir immer ein bisschen kompliziert mit Kind [lacht]. Also ich find‘ Gleitzeit schon angenehm. […] Jetzt bleibt die Arbeit liegen und ich mach‘ sie später, also es muss kein anderer ausbaden, wenn ich mal nicht kann“, 13: 101-129 / „[…] also ich hatte die Wahl zwischen Labor oder dem [Verwaltung], bloß Labor, […] kann ich nicht machen, weil die, die weggegangen ist, […] die war tagsüber, nachts erreichbar, die war immer in der Produktion präsent und das ist ein Dreischicht-Betrieb und ich denke, das hätte ich mit Kind nicht wuppen können […] und hab‘ mich dann fürs Büro entschieden, um halt auch mal zu Hause arbeiten zu können, in Notfällen“, 13: 405-413 / „[…] ein Job, wo ich nicht auch mal was zu Hause erledigen kann, wär für mich schlecht“, 13: 498 / „[…] also ich hab‘ immer nach was gesucht, was ich auch Vollzeit schaffen kann mit Kind […]“, 13: 451f).

Sie nutzt vorhandene Flexibilisierungsmöglichkeiten, indem sie berufliche Termine, die in den frühen Morgenstunden stattfinden und die sie daher im regulären Alltag aufgrund der Bindung an die institutionelle Kinderbetreuung nicht wahrnehmen kann, in jene Wochen legt, in denen das Kind vom Vater betreut wird. Generell nimmt sie in diesen Wochen ihre Erwerbsarbeit aus strategischen Gründen bereits um 6 Uhr auf. Sie baut dann ggf. Überstunden im Zeitarbeitskonto auf, die sie bei Bedarf zugunsten von Freizeitausgleich wieder abbauen kann. Dazu würde sie am liebsten länger erwerbsarbeiten als sie nach Arbeitszeitschutzregelungen darf („[…] und wenn ich Stunden brauchte, weil ich mal einen Nachmittag frei brauchte, dann hab‘

ich dann auch…, also man darf halt nur zehn Stunden arbeiten, das ist für mich auch erst mal [.] eine wahnsinnige Umstellung, dass ich halt nicht mehr arbeiten darf am Tag […]“, 13: 524-527). Spielräume benötigt sie zudem innerhalb eines Tages („Das ist für mich so Sicherheit, […] Freiheit, dass ich halt auch […] dann abends arbeiten kann oder mal nachts arbeiten kann, dass ich nicht stur von 7 bis 16 Uhr vorm Rechner sitzen muss […], sondern dass zu den Stichtagen die Arbeit fertig sein muss, aber ich gucken kann, wann ich sie mach‘“, 13: 166-171 / „Und hab‘ halt vor, später [mit der neuen Dienstvereinbarung] die Homeoffice-Tage so zu legen, […] dass ich sie dann ab 16 Uhr bei den Hausaufgaben unterstützen kann und dann ist sie auch schon so groß, dass ich danach mich noch mal ein, zwei Stunden an den Rechner setzen kann und weiter arbeiten kann. Und auch die Hobbys, also ich merke ja, […] was mir Vollzeit echt doll verloren geht, mit ihr Kinderangebote nutzen, so wie Kinderschwimmen, Kinderturnen, weil die sind meistens 16 Uhr oder 16:30 und das schaff‘ ich zeitlich einfach nicht […]“, 13: 287-295). Homeoffice birgt für sie jedoch auch Nachteile: „[…] ich arbeite im Büro einfach besser oder effizienter als zu Hause. […]. […] man macht dann doch nebenbei die Wäsche und arbeitet dann lieber […] abends noch mal ein paar Stunden“ (13: 659-664). Dennoch hofft sie, dass die Pandemie der Arbeitsflexibilisierung verholfen hat.

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN bewarb sich um einen Platz in einem Förderprogramm, welches Frauen auf Führungspositionen vorbereitet, bemerkt jedoch: „[…] also man möchte da auch gar nicht über Hierarchieebene Vier hinauskommen, weil man dann sehr viel Druck bekommt und sehr viel aushalten muss“ (13: 322f). Ihr Wunsch nach Beförderung scheint vornehmlich finanziell begründet zu sein („[…], wenn ich jetzt sag‘, ‚Mir reicht das Geld nicht‘, dann kann ich noch mal gucken, ‚Gibt's intern was, wo man höher vergütet wird, trau‘ ich mir das zu‘“, 13: 362ff).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Die TN leistet zirka 30 Wochenstunden Hausarbeit. Externe Hilfe beansprucht sie nicht.

Sorgearbeit

Nach der Geburt des Kindes nahm die TN ein Jahr Elternzeit. Anschließend kehrte sie in VZ in die Erwerbstätigkeit zurück. In den folgenden zwei Monaten nahm der Vater Elternzeit, um das Kind bei der Eingewöhnung in die Kita zu begleiten. Danach zogen die TN und das Kind aus dem gemeinsamen Haushalt aus, denn das Paar hatte sich getrennt. Das Kind sollte bei der TN aufwachsen („[…] ich hätte mein Kind auch nicht hergegeben, also er wollte sie ja nicht, also...[lacht]“, 13: 541f). Für ein Jahr leistete die TN die familiale Sorgearbeit fast alleine, denn die Betreuung durch den Vater erfolgte sehr unzuverlässig. Die zugesicherte Betreuung an

jedem zweiten Wochenende sagte er häufig ab oder verkürzte sie. Erst seit das Kind älter ist, engagiert er sich zuverlässig und im Bedarfsfalle auch über den abgesprochenen Rhythmus hinaus. Seit dem Umzug betreut er das Kind regulär in jeder zweiten Frühschichtwoche, d. h. in jeder sechsten Woche, sowie in vier seiner sechs Wochen Jahresurlaub. Eine Betreuung in jeder Frühschichtwoche lehnt die TN ab, denn das raube ihr selbst zu viel freie Zeit mit ihrer Tochter, die im Alltag zu kurz käme. Während der Pandemie wurde das Kind allerdings öfter durch den Vater betreut, da die Belastung für die TN durch Homeoffice und paralleler Kinderbetreuung sehr hoch war.

Die TN nahm bewusst eine neue Stelle im Wohnort ihrer Eltern auf, um Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu erfahren. Der erhoffte Benefit stellte sich bisher allerdings nur bedingt ein, denn die Eltern sind im Umgang mit ihrem Enkelkind unsicher. Sie holen es von der Kita ab, wenn die TN länger erwerbsarbeiten muss, möchten es jedoch nicht hinbringen, aus Sorge, es würde bei der Abgabe weinen. Regulär bringt die Ingenieurin ihr Kind um 7 Uhr in die Kita, erwerbsarbeitet bis 16:30 Uhr und holt es um 17:30 Uhr wieder ab. Am alten Wohnort konnte es werktags von 8 bis 18 Uhr und in Ausnahmefällen von 6 bis 18 Uhr betreut werden.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Als der Stellenwechsel nötig wurde, bewarb sich die TN im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektor und nahm die Stelle an, die sich im Alltag am besten mit der Sorgearbeit vereinbaren ließ. Der Wechsel in den öffentlichen Dienst erfolgte zufällig, denn gegen die Angebote aus der Privatwirtschaft sprachen lange Pendelzeiten. Die TN kann sich vorstellen, in die Privatwirtschaft zurückzukehren, sofern die Stelle ihren alltagsorganisatorischen Bedürfnissen gerecht würde und nicht mit Gehaltseinbußen oder dem Verzicht neu gewonnener Vorzüge, wie dem Weihnachtsgeld, einherginge. Doch der Gang in den öffentlichen Sektor resonierte auch mit ihrem *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit*, denn die TN entschied sich für „[…] die SICHERE Variante des öffentlichen Dienstes [.]“ (13: 144) und gab dafür widerwillig ihren alten Wohnort auf. Unter dem Attribut „sicher“, fasst sie eine unbefristete Beschäftigung, für die sie keine Kündigung zu befürchten hat, sofern sie nicht den, sinnbildlich gesprochen, „[…] goldenen Löffel klaut […]“ (13: 154). Dieser Aspekt ist nach den Rationalisierungserfahrungen in der Privatwirtschaft für sie bedeutsam. Ein potentieller künftiger Stellenwechsel wäre hingegen intrinsisch motiviert; die TN behielte die Kontrolle darüber.

Resilienz und Selbstausbeutung

Die Selbstfürsorge der TN kommt dauerhaft zu kurz, wobei das schon vor der Elternschaft so war. In der Privatwirtschaft erwerbsarbeitete sie von 5 bis 21 Uhr („[…] das [die mangelnde Selbstfürsorge] ist nicht nur durchs Kind, also das war auch vorher. Also wo das Kind nicht da war, bin ich halt sehr viel arbeiten gegangen. Also ich hab‘ mich selbst noch nie wirklich wichtig

genommen“, 13: 935ff). Die Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst begrenzen ihren Einsatz. Außerdem entfällt der Termindruck („[…] früher […], da hatte ich zwar auch meine Freiheiten, in der freien Marktwirtschaft, aber da hab‘ ich auch viele Nachtschichten gemacht. Wenn das Kind geschlafen hat, hab‘ ich dann [.] die Nacht durchgemacht, damit ich Termine noch halten konnte. Und wenn man es hier nicht schafft, dann wird halt der Termin eine Woche verschoben. Also das ist schon alles ein bisschen entspannter“, 13: 341-346).

Die TN erlebt im Alltag durch die begrenzte Betreuungszeit der Kita Zeitdruck, den sie zum antizipierten Wohle ihres Kindes noch verstärkt. Denn sie könnte ihr Kind zwar, wie es für die Vereinbarkeit hilfreich wäre, schon um 6:30 Uhr in der Kita abgeben, doch dann befände es sich für 30 Minuten in einer Übergangsbetreuung, bevor es in seine reguläre Gruppe wechseln kann, die später öffnet. Lieber bringt die TN es um 7 Uhr direkt in die reguläre Gruppe, um ihm den kurzen Aufenthalt in der Frühgruppe und den personellen Wechsel zu ersparen. Das erschwert es ihr allerdings, ihr tägliches Erwerbsvolumen zu leisten, zumal sich das Betreuungspersonal morgens häufig um zehn bis 15 Minuten verspätet. Weitere Umstände rauben ihr im Alltag Eigenzeit und damit Lebensqualität: „[…] also jetzt [.] wird sie älter und langsam lernt sie auch, aber wirklich sehr langsam, sich auch mal alleine zu beschäftigen […] und am Anfang war gar keine Zeit für mich mehr. Also da war arbeiten, dann das Kind ins Bett bringen, dann Haushalt machen. Und sie hatte auch MASSIVE Probleme nach der Trennung überhaupt in ihrem Zimmer zu schlafen, […] also wir machen jetzt noch das Familienbett […]“ (13: 798-805) / „[…] jetzt macht sie aber Mittagsschlaf in der Kita und [.] kommt [.] abends vor Neune, Zehne nicht zur Ruhe, was für mich wieder sehr belastend ist. Dadurch [.] bin ich oft gereizt, weil mir die Zeit wieder fehlt […] für mich […]“ (13: 821-824).

Da sie im Alltag hauptsächlich mit „[…] Kind, Arbeit und Haushalt […]“ (13: 931) beschäftigt ist, findet sie keine Zeit für sich („Also gerade für Hobbys…, also ich hab‘ […] mit Übergewicht zu tun und bevor mein Kind da war, bin ich drei Mal die Woche zum Schwimmen gegangen, […] und das geht jetzt […] nicht mehr. Also gerade Sport, da finde ich überhaupt keine Zeit […]“, 13: 918-921). Außerreguläre Situationen, wie der Umzug und damit verbundene Renovierungsarbeiten, erzeugen weiteren Druck. Die TN reduzierte ihre Erholung auf ein Minimum („[…] also letztes Jahr hab‘ ich mir eine Woche gegönnt, wo das Kind beim Vater war, wo ich mal nichts gemacht hab‘, wo ich dann wirklich nach Feierabend, Fernseh geguckt hab, weil ich sag‘, ‚Der Akku ist leer‘. Weil mit dem Umzug […], wenn das Kind nicht da war, hab‘ ich bis ein Uhr morgens dann Zimmer renoviert […] und dann ging's halt nicht mehr. Also [.] das ist so meine Erholung [lacht]. Und mit dem Kind zusammen ins Bett gehen manchmal auch. Also, dass ich dann schon um acht Uhr im Bett liege“, 13: 909-916). Die Anforderungen kumulieren im Alltag und überfordern sie zuweilen, was sich auch auf das soziale Umfeld auswirkt („[…] meine Eltern merken es dann, dann werde ich zickig, wenn es einfach zu viel ist […]“, 13:

964f). Sie bittet nicht um Hilfe, selbst wenn sie diese im Alltag dringend bräuchte, denn sie ist der Auffassung, alleine verantwortlich zu sein („[…] ich wollte ja das Kind, also muss ich zusehen, wie ich das mit Kind hinkriege“, 13: 970f).

Achtsamkeit und Renitenz

Ein durch Selbstfürsorge begründetes renitentes Verhalten gegenüber der Arbeit ist nicht zu erkennen. Die TN war vor und ist auch nach dem Übergang in die Elternschaft im Umfang einer VZ-Stelle erwerbstätig und erwerbsarbeitete in der Privatwirtschaft notfalls nachts.

Auch gegenüber dem sozialen Umfeld sind keine Widerstände zu beobachten. Die TN stellt kaum Ansprüche an den Vater des Kindes und ist um außerreguläre Einsätze dankbar („[…] also einmal musste sie Antibiotika bekommen und da hätte ich extra von der Krankenkasse so einen Betreuer, der in die Kita fährt und ihr das Antibiotika mittags verabreicht, beantragen müssen und da war er dann so nett und hat sie dann mittags immer schon aus der Kita, […] abgeholt und hat sie betreut, bis ich Feierabend hatte“, 13: 769-774 / „[…] und jetzt mit Corona war er so nett, und hat sie alle drei Wochen genommen […]“, 13: 531).

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf mit VZ-Tätigkeit. Aktuell, aufgrund des Pandemie-induzierten Homeoffice, ggf. auch künftig, wenn die neue Dienstordnung in Kraft tritt, wird ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) bedient („[…] jetzt während Corona…, die Homeoffice-Möglichkeit war für mich schon Gold wert“, 13: 112f). Regulär dominierte bisher eine Präsenzkultur, die diesem Bedürfnis entgegenstand. Zugunsten dieses Bedürfnisses macht die TN Abstriche bei der Befriedigung ihres genuinen *Bedürfnisses nach Inhalt* („Also genau das, was ich nie machen wollte, ist jetzt mein Hauptjob [lacht]. Aber mit Kind super kompatibel, von daher.... alles gut, so wie es gekommen ist […]“, 13: 95ff). Sie hätte allerdings gerne noch mehr Zeit für ihr und mit ihrem Kind („Und das ist halt ein bisschen schwierig, […], weil das tagsüber ja doch zu kurz kommt […]“, 13: 814ff). Ihren *Bedürfnissen nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), *Dynamik* (genuin) und *aufgabenorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig) wird nachgekommen, doch ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) kommt im Vereinbarkeitsdilemma deutlich zu kurz, obschon sie seit dem Übergang in den öffentlichen Dienst Entlastung erfährt („[…] also für mich ist es angenehm, weil ich kann mich halt auf Familie und Haushalt ohne Druck konzentrieren. Ich hab‘ auf der einen Seite jetzt meinen Job, wo ich keine Angst haben muss, wo alles läuft, wo ich mein Gehalt bekomme, und auf der anderen Seite mein Privat..., ich muss das nicht mehr mischen miteinander“, 13: 337-344). Wenngleich der Gang in den *öffentlichen Dienst* mit Vorzügen hinsichtlich der problematischen Vereinbarung von Erwerbs- und Care-Arbeit einherging, erfolgte er zufällig und nicht diesbezüglich bewusst intendiert. Die TN

verfolgt eine Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung*, Momente der *Achtsamkeit und Renitenz* sind hingegen kaum zu beobachten.

7.14 Fall 14

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde telefonisch geführt und dauerte knapp anderthalb Stunden. Die TN wie die Interviewerin befanden sich zu Hause. Das Interview wurde drei Mal jeweils sekundenweise durch Familienmitglieder usw. gestört. Die TN hatte kürzlich einen erholsamen Urlaub beendet. Sie war gut gelaunt und öffnete sich. Auf den Erzählstimulus folgte eine mittlere Narration, die um eine ausgiebige Nachfragephase ergänzt wurde.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Die TN (48) studierte nach dem Abitur ein Semester ein Lehramtsstudium (1991-1992), brach es ab und nahm die verkürzte Ausbildung zur Bauzeichnerin auf (1992-1994). Im Anschluss studierte sie Bauingenieurwesen (1994-1999, Dipl.-Ing.). Ihren Berufseinstieg fand sie in einem kleinen privatwirtschaftlichen Ingenieurbüro im benachbarten Ausland, für das sie Häuser, Plätze und Brücken plante (1999-2000). Danach nahm sie jene Stelle in einer Organisation des Landes auf, die sie auch zum Zeitpunkt des Interviews noch ausübt (seit 2000). Auch in diesem Kontext plant sie als Sachbearbeiterin Brücken und betreut deren Bau oder Sanierung. Die TN ist Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Im Jahr 2009[41] übte sie eine TZ-Beschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aus, die mittlerweile auf 24 Stunden aufgestockt ist. Die Pendelzeit zwischen Wohn- und Erwerbsstätte betrug und beträgt pro Strecke zwölf Minuten. Neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung berechnete die TN vorübergehend auf freiberuflicher Basis Statiken.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und den gemeinsamen Kindern (14, 16) zusammen.

[41] Da die Kinder der TN bereits Teenager sind, für die vorliegende Untersuchung jedoch interessant ist, wie sich Erwerbsbiografien von Ingenieurinnen angesichts ihrer Care-Verantwortung für junge Kinder entwickeln, wird auch dieser Fall retrospektiv untersucht. Konkret wird die Situation im Jahr 2009 beleuchtet, als die Kinder drei und fünf Jahre alt waren.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Auch der Partner ist diplomierter Bauingenieur und war schon vor der Elternschaft für eine kommunale Organisation des öffentlichen Dienstes, stets im Umfang einer VZ-Stelle (39 Wochenstunden), erwerbstätig. Er ist stellvertretender Abteilungsleiter. Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt er jeweils 15 Minuten.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Die TN bringt Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst auf den Punkt: „[…] einfach der Druck, […] du hast weniger Zeit, aber mehr Geld“ (14: 337f) und führt näher aus: „[…], wenn […] du dich ausstempelst, du lässt deine Gedanken einfach dann dort [im öffentlichen Dienst] und wenn du in der Privatwirtschaft bist, nimmst du doch vieles mit nach Hause gedanklich“ (14: 281ff). Dies begründet sie mit einem wettbewerbsbedingten Druck in der Privatwirtschaft („[…], weil der Druck ist einfach enorm geworden, noch mehr […] jetzt als zum Beispiel vor 20 Jahren, als ich anfing zu arbeiten, würde ich sagen, weil die Preise immer mehr gedrückt werden […] in unserer Arbeitswelt [.]. Also die Firmen, die bieten sich ja schon manchmal unter Wert an, damit sie einen Auftrag bekommen, wo man sich manchmal fragt, ‚Wo machen die denn da noch ein Plusgeschäft?‘“, 14: 285-289). Im öffentlichen Sektor gäbe es weniger Druck, was sich auch auf das Privatleben auswirke („Und diesen Druck hast du eben nicht im öffentlichen Dienst, wir sind da diejenigen, die auch die Zeiten angeben und das ist natürlich ein werter Vorteil, dann gibst du den Druck auch nicht weiter an den Partner, an die Familie […]“, 14: 303ff). Unterschiede bestünden auch in den Möglichkeiten, das Erwerbsvolumen zu reduzieren („[…] ich hab‘ […] mich auch gefreut, beim Landesbetrieb was zu bekommen, weil ich immer dachte, ‚Ach, als Frau, wenn du dann doch mal Familie hast […] ist es schwierig als Bauingenieurin tatsächlich einen Job zu bekommen, in einem Ingenieurbüro oder so, die dich wirklich nur halbtags einstellen‘, um das dann auch zu vereinbaren, Job und Familie. Und beim öffentlichen Dienst, […] da ist es gut vereinbar, der Dienstherr macht das ja mit, dass man sagt, ‚Ich möchte nur zehn, 20 oder 30 Stunden arbeiten‘ […]", 14: 265-274). Auch seien die Arbeitszeiten dank des Gleitzeitmodells im öffentlichen Dienst flexibler als in der Privatwirtschaft. Außerdem würden in der Privatwirtschaft viele Überstunden gemacht, wohingegen sich der öffentliche Dienst durch „[…] recht feste Arbeitszeiten [.], die auch gut eingehalten werden […]“ (13: 358f), auszeichne. Damit relativierten sich auch bessere Verdienstchancen und andere Vergünstigungen wie Dienstwagen im privatwirtschaftlichen Sektor („[…] die [Unternehmen in der Privatwirtschaft] haben eine 60-, 70-Stundenwoche und das ist dann mit dem mehr Geld, was sie verdienen, das muss man dann ja wieder mal auf den Stun-

denlohn umrechnen und auf den Stress. Letztendlich unterm Strich hast du vielleicht ein bisschen mehr, aber ein bisschen nur noch“, 14: 323-326). In dem Zusammenhang deutet sie auch unterschiedliche Verdienstchancen für Frauen und Männer in den beiden Sektoren an („[…] es gibt nämlich auch einige ehemalige Kollegen, die gewechselt haben, gerade eher Männer, weil die mehr verdienen in der freien Wirtschaft, und die auch nicht so glücklich sind, dass die den Weg eingeschritten sind“, 14: 547-549). Außerdem nähme mit steigender Betriebszugehörigkeit der Verdienst im öffentlichen Dienst zu. Dieser hinke technisch gesehen allerdings hinterher („[…] als ich da anfing, da gab's ein Zeichenprogramm, das war das AutoCAD-Programm, da kannte sich GAR keiner mit aus, da war ich die ERSTE 2000! Und bis da mal alles ein bisschen voran lief oder mal auch überhaupt Programme, bis [es] die mal gibt, das dauert immer so lang. Also da würde ich mal sagen, da sind die in der Privatwirtschaft natürlich eher bestrebt, die besten Programme zu haben, um sich gut darzustellen […]“, 14: 343-349). Nachteilig seien auch die langen Arbeitsprozesse, die durch das Vier-Augen-Prinzip entstünden („Natürlich noch der Nachteil, dass es immer so verschiedene Instanzen durchlaufen muss, […] also es muss abgesegnet werden von meinem Abteilungsleiter und dann noch mal von der Amtsleitung, […] gut, man sagt, das ist dann das Vier-Augen-Prinzip […]“, 14: 350-355).

In der beschäftigenden Organisation kann in einem Gleitzeitkorridor von 6 bis 18 Uhr erwerbsgearbeitet werden. Die Kernarbeitszeiten wurden vor Jahren abgeschafft. Es gibt ein Arbeitszeitkonto. Führungspersonen ist es nach Rücksprache mit der Abteilungs- und der Amtsleitung möglich, auch samstags erwerbszuarbeiten. Vor 15 Jahren sei es sehr schwierig gewesen, einen Telearbeitsplatz genehmigt zu bekommen: „[…] also da musstes du wirklich, […] Klimmzüge machen, um einen Telearbeitsplatz zu bekommen, [.] vielleicht eine schwerstkranke Mutter, die du pflegst, zum Beispiel […]“ (14: 449ff). Das habe sich mittlerweile geändert, wie die TN mit dem Verweis auf eine Kollegin berichtet: „[…] die hat sogar einen Telearbeitsplatz jetzt bekommen, obwohl sie fußläufig nur sieben Minuten vom Amt weg wohnt und loggt sich nachmittags noch mal ein, weil sie dann mittags nach Hause geht, die Kinder bekocht und wenn die Kinder Hausaufgaben machen, loggt sie sich noch mal ein. Und sie sagt, das wäre damals undenkbar gewesen“ (14: 454-458). Die TN attestiert der Organisation, für die sie tätig ist, weitere Merkmale der Familienfreundlichkeit. So sei schon vor acht Jahren eine Ferienbetreuung für Schulkinder eingeführt worden. Außerdem existiere ein Eltern-Kind-Zimmer. Weiterhin sei es nie problematisch gewesen, wegen einer Erkrankung des Kindes auszufallen („[…] der Arbeitgeber, die waren da ganz, ganz kulant“, 14: 877). Sie resümiert: **TN:** „Also für Familien, kann ich so sagen, […], wenn du nicht unbedingt Karriere-mäßig irgendein Ansinnen hast und auch nicht auf das große Geld aus bist, dann ist das Beste, was einem passieren kann, auf einem Amt zu arbeiten, finde ich“, **I:** „Und wenn man beim Amt Karriere machen will?“, **TN:** „Dann darfst du auch nicht halbtags arbeiten. […] Also die wollen, wenn du Teamleiter bist,

dann musst du auch ganztags arbeiten, weil du musst ja auch ganztags Rede und Antwort stehen können“ (14: 419-436).

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN hatte für beide Kinder eine damals seltene Ganztagsbetreuung. Sie schöpfte die tägliche Betreuungszeit nicht aus.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die TN verfolgt einen doppelten Lebensentwurf und möchte sich im Alltag Zeit für Sorgearbeit einrichten („Weil wenn ich Kinder in die Welt setze, dann, bin ich immer noch der Meinung, sollte man die nicht von morgens bis abends abgeben“, 14: 689f). Auch ihre berufliche Tätigkeit ist sehr wichtig für sie („Ich hab‘ natürlich Diskussionen mit meiner Mutter geführt, die hat gesagt, ‚Oh, du kannst doch ein Kind noch nicht schon mit einem Jahr abgeben […] das ist ja schlimm‘, da hab‘ ich gesagt, ‚Och nö, also ich muss sagen, lieber die Kinder haben eine Mutter, die zufrieden ist mit sich und allem […]‘, […]“, 14: 624-628). Die Erwerbstätigkeit ist für die TN mit sozialer Einbindung verbunden (siehe unten).

Sowohl die TN als auch ihr Partner wuchsen in Westdeutschland auf und wurden nach traditionellem Arbeitsteilungsmodell sozialisiert. Beide Mütter widmeten sich ausschließlich der Sorgearbeit. Die Mutter des Partners nahm eine TZ-Tätigkeit auf als er Teenager war. Die TN scheint die zugeschriebenen Geschlechterrollen internalisiert zu haben („Mir war auch gar nicht bewusst, dass eigentlich der Beruf Bauingenieurwesen gar nicht so gut zu vereinbaren ist mit Familie. […] später hab‘ ich dann erfahren, dass es eigentlich nicht so einfach ist, als Ingenieurin halbtags arbeiten zu können, […], wenn du 20 bist und fängst an, […] da hast du noch nicht die Weitsicht [.]“, 14: 579-585). Die TN begründet das spezialisierte Alltagsarrangement des Paares mit ökonomischen Gründen („[…] wir haben immer gesagt, es muss natürlich DER weiterarbeiten, der mehr verdient. […] Der [ihr Partner] hat mehr verdient, sodass ER weitergearbeitet hat“, 14: 639-643). Allerdings resoniert die gewählte Arbeitsteilung auch mit ihrer per Herkunftsfamilie erfahrenen Sozialisation und ihrem Mütterkonzept.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN wägt Geld und Zeit miteinander ab. So gab sie eine Stelle im Ausland auf, um lange Pendelzeiten einzusparen ("[…] das ist ein Stück weit für mich einfach Freizeit auch, also das waren ja ZWEI Stunden Anfahrt immer am Tag, die weg waren. Und […] [jetzt] sind es dann 25 [Minuten] […] und das ist Lebensqualität. Und das war für mich der Beweggrund, dass ich gesagt habe, ‚Wegen 200 Mark‘, […] bleib‘ ich ja nicht […]“, 14: 258-264 / „Und ja, also Geld ist… du musst ja immer sehen, was ist für einen wichtig, Geld und Erfolg oder aber deine

Familie und Glückseligkeit. Und ich hab‘ mich fürs zweite entschieden, also wir beide, mein Mann eigentlich auch so ein bisschen“, 14: 305-308). Auch ihre relativ gut bezahlte Freiberuflichkeit gibt sie einige Jahre nach dem Übergang in die Elternschaft auf, um Entlastung zu erfahren („[…] hab‘ ich so eine Statik im Monat gemacht, aber dann kamen die Kinder und da muss ich sagen, mit Haus und Kind und dann NOCH nach der Arbeit, abends wenn's Kind im Bett ist, sich hinzusetzen, an den Rechner, habe ich auch noch ein, zwei Jahre gemacht... das ist einfach zu anstrengend“, 14: 469-472). Allerdings ist der monetäre Aspekt auch nicht völlig unwichtig. Das höhere Einkommen des Ehemannes begründet die Arbeitsteilung des Paares.

Bedürfnis nach Inhalt

Mangels genauerer Vorstellungen setzte die TN ihre Ausbildung nach dem Abitur zunächst relativ ungerichtet fort („Dann begann ich ein Studium […], […] Realschullehramt, […], weil ich irgendwie gar nicht genau wusste, was ich wollte. […] Das war so mehr oder minder, ‚Ach, jetzt fängst du mal mit Lehramt an‘, 14: 95-98). Nach einem Semester gab sie ihr Studium auf und folgte ihrem Freund an seinen Studienort. Sich an ein vergangenes Praktikum in einem Architekturbüro erinnernd, das ihr Spaß bereitet hatte, plante sie fortan, Architektur zu studieren. Sie bekam keinen Studienplatz. Die Wartezeit wollte sie mit der verkürzten Ausbildung zur Bauzeichnerin zu überbrücken. Als ihr nach der Ausbildung immer noch kein Studienplatz zugesagt wurde, nahm sie das Studium des Bauingenieurwesens auf, um nach dem Vordiplom zu Architektur überzuwechseln. Diesen Plan verwarf sie jedoch, denn das Interimsstudium bereitete ihr Freude und sie hatte Freundschaften mit Kommiliton*innen geschlossen.

Bedürfnis nach Autonomie

Insbesondere als die Kinder noch jünger waren, hatte die TN ein *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie*. Sie passte ihr Erwerbsvolumen an die Sorgearbeit an („[…] ich hab‘ [.] angefangen, als meine erste Tochter geboren wurde, nach einem Jahr, mit 20 Stunden, als die zweite geboren wurde, hab‘ ich dann nur 16 Stunden gemacht, dann hab‘ ich [.] wieder aufgestockt auf 20 und jetzt mittlerweile mach‘ ich 24 Stunden“, 14: 660ff). Auch heute, nach der *Rush Hour of Life*, genießt sie Möglichkeiten der kurzfristigen Arbeitszeitflexibilisierung („Du kannst ganz oft so ein bisschen jonglieren, […] also ich kann um 9 anfangen und bis 2 arbeiten, ich kann aber auch um 7 anfangen und um 12 gehen, also ich muss halt meine Stunden irgendwie machen“, 14: 359-362). Eine räumliche Flexibilisierung reizt sie hingegen nicht („[…] ich finde auch wichtig, so diesen Kontakt mit Kollegen zu haben, also nur hier eigenbrötlerisch, hätte ich auch keine Lust... […]“, 14: 461f / „[…] sonst fällt dir die Decke auf den Kopf, immer nur hier zu Hause sitzen […]“, 14: 479f / „[…] in erster Linie für mich ist einfach wichtig so, dass dieses Zwischenmenschliche auch stimmt und deswegen gehe ich […] gerne hin und brauch‘ gar keinen Telearbeitsplatz, weil […] so untereinander [.] das Gespräch, […]

die Kollegen fragen zu können, sich gegenseitig zu unterstützen oder sich auszutauschen […]“, 14: 519-528).

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN schätzt *Abwechslung* („Wichtig ist in erster Linie natürlich […] die Tätigkeit, die zu machen ist […]. Deswegen hab‘ ich mich auch für Bauingenieurwesen entschieden, du planst, du gehst raus auf die Baustelle, du verhandelst mit Firmen, […] also du bist halt mal draußen, du bist auch mal Schreibtischtäter“, 14: 501-505). Sie scheint kein intrinsisch motiviertes Karrierebedürfnis zu haben, reagiert aber auf externe Impulse („[…] es ging um eine Teamleiter-Stelle und da hab‘ ich gesagt, es ist ja immer erwünscht, dass man […] Interesse zeigt, ‚Und, wie sieht‘s aus, kann ich mich da bewerben?‘, da hat mein Abteilungsleiter gesagt, ‚Ganz ehrlich, da wirst du keine Chance haben, weil du nur halbtags da bist‘, […] und dann hab‘ ich mich auch nicht beworben, weil ich hab‘ mir gesagt, ‚Ja, um dann irgendeine schlechte Beurteilung zu bekommen, sodass das abgewiegelt wird‘, das hat‘s nämlich schon mal gegeben, ‚dann schreit‘ ich den Weg jetzt erst mal gar nicht ein“, 14: 426-443).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Vor der und in einer frühen Phase der Elternschaft teilte sich das Paar die Hausarbeit quantitativ wie qualitativ paritätisch auf. 2009 leisteten beide werktags ein bis zwei Stunden Hausarbeit, der Rest wurde am Wochenende gemeinsam erledigt (ohne Stundenangabe). Zum Zeitpunkt des Interviews, als die Kinder schon Teenager sind, bedingt das ungleiche Erwerbsvolumen des Paares, dass die TN mehr Hausarbeit als ihr Partner verrichtet („[…] also jetzt, wo ich weniger arbeite, […] er dann Vollzeit, ich Teilzeit, weil ich dann ja auch nachmittags dann schon zu Hause bin, dann mach‘ ich natürlich die Wäsche noch mehr, klar, aber trotzdem hilft er auch immer noch mit, also es bleibt nicht alles an mir hängen“, 14: 681-684). Wurde 2009 noch keine externe Hilfe bei der Hausarbeit hinzugezogen, so beansprucht die Familie bzw. die TN als neue Hauptverantwortliche mittlerweile welche („[.] da hab‘ ich mir jetzt den Luxus gegönnt, […] seit vier [.] oder […] fünf Jahren, hab‘ ich jetzt eine […] Putzfrau, die einmal in der Woche für drei Stunden kommt. Ich wurde schon öfter mal von einer Freundin gefragt, ‚Willst du nicht mal? Meine Putzfrau sucht noch jemanden‘, ich immer, ‚Nein, ich schaff das, nein, ich schaff das‘, und dann irgendwann hab‘ ich gedacht, ‚Ach, eigentlich blöd‘, ich meine, wir arbeiten beide, lieber arbeite ich doch zwei, drei Stunden mehr in der Woche [lacht] und lass‘ wen kommen, als dass ich mich hier überschlag. […] für die Grundreinigung einmal in der Woche lass‘ ich wen kommen“, 14: 745-756).

Sorgearbeit

Vor der Elternschaft erwerbsarbeiteten die TN und ihr Partner in VZ. Nach den Geburten nahm sie je für ein Jahr Elternzeit und reduzierte anschließend ihr Erwerbsvolumen zugunsten der Sorgearbeit. Ihr Partner nahm keine Elternzeit, da dies damals für Männer noch nicht üblich gewesen sei. Er erwerbsarbeitete weiterhin in VZ. Da die institutionelle Betreuung von Kleinkindern damals in den alten Bundesländern noch nicht ausgebaut war und die TN eine solche auch ablehnte, engagierte sie nach ihrer Elternzeit eine Tagesmutter, die ihre Kinder betreute. So konnte die Ingenieurin ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Als die Kinder drei Jahre alt waren, wechselten sie in die Kita. Beide hatten einen – damals seltenen – Ganztagsplatz, dessen Kapazität die TN jedoch nicht gänzlich ausschöpfte. Sie holte ihre Kinder am frühen Nachmittag, flexibel und in Abhängigkeit ihres jeweiligen Erwerbvolumens, zwischen 14 und 15:30 Uhr von der externen Betreuung ab, ohne dabei Zeitnot zu erfahren. 2009 leistete sie 25, ihr Partner keine und Externe leisteten 19,5 bzw. 30 Wochenstunden Kinderbetreuung. In den Ferien wechselte die TN sich mit einer Nachbarin hinsichtlich der Kinderbetreuung ab.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Aufnahme der Stelle im öffentlichen Dienst erfolgte eher zufällig („[…] ich bin absolut immer in irgendwas reingerutscht […]“, 14: 595), nachdem sie sich ohne größere Erwartungen um eine in der Zeitung inserierte Vakanz beworben hatte („[…] das war so zufällig gesehen und, ‚Ach, dann guckst du mal, was sich daraus ergibt‘, 14: 240f). Sie hätte sich auch in der Privatwirtschaft beworben, wenn es sich ergeben hätte. Der Stellenwechsel erfolgte aus Gründen der Selbstfürsorge bei moderat vorliegendem Leidensdruck („[…] also meine Kollegen waren nett, aber der Chef war halt blöd und auch die Fahrerei ging mir auf den Keks […]. Ich hab‘ immer gedacht, ‚Ahja, wenn sich doch mal was anderes ergibt, dann ja‘, aber es war noch nicht so schlimm, als dass ich aktiv agieren müsste“, 14: 234-238).

Bei der Aufnahme ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst war die TN noch kinderlos. Der Wechsel erfolgte nicht strategisch, um später existente Sorge- leichter mit der Erwerbsarbeit vereinbaren zu können, obgleich sie diesen Effekt durchaus antizipierte (siehe oben). Rückblickend bezeichnet sie ihren Stellenwechsel diesbezüglich jedoch als glückliche Fügung (**TN:** „Aber deswegen habe ich ja auch gesagt, ‚Das ist das Beste, was mir passieren konnte‘, weil das super zu vereinbaren ist eben, Familie und Beruf“, **I:** „Also im öffentlichen Dienst?“, **TN:** „Das wird einem eben im öffentlichen Dienst wirklich leicht gemacht“, 14: 589-592).

Resilienz und Selbstausbeutung

1992 schien ihr Kräftehaushalt relativ ausgeglichen zu sein, obschon sie nur abends, wenn die Kinder zu Bett waren, Eigenzeit fand („Also so im Nachhinein vielleicht manchmal nicht

genug Erholung, aber mir ging‘s gut damit, also […] es hat irgendwie alles doch gut geklappt […]. Ich glaube, da geht‘s anderen schlechter bestimmt“, 14: 829-832).

Achtsamkeit und Renitenz

Die Ingenieurin gab ihre Stelle im Nachbarland zugunsten von mehr Freizeit auf, denn so konnte sie die langen Pendelzeiten einsparen. Ebenso legte sie später, als Mutter zweier Kinder, ihre Freiberuflichkeit aus Selbstfürsorge nieder. Sie pausierte und reduzierte zudem ihre Erwerbstätigkeit im abhängigen Beschäftigungsverhältnis nach dem Übergang in die Elternschaft zugunsten der Sorgearbeit. Hätte die Kinderbetreuung durch die Tagesmutter Probleme bereitet, hätte sie ihre Elternzeit ausgeweitet („Ich hab‘ immer gesagt, ‚Ich probier’s, und wenn es nicht klappt mit dem Kind, dann verlängere ich das noch mal‘, aber das hat gut funktioniert, sodass […] wir‘s so durchgezogen haben auch“, 14: 774ff). Obschon die TN deutlich das Bedürfnis nach einer beruflichen Tätigkeit ausdrückt, misst sie der Familie die höhere Priorität bei („Also für uns beide […] hat Familie den höchsten Stellenwert […]“, 14: 799 / „der [ihr Partner] war auch immer relativ zeitig zu Hause, also gegen 5, halb 6, dass er was von..., also ihm war es auch immer wichtig, die Familie zu sehen und nicht jetzt im Ingenieurbüro in [Nachbarland] zu arbeiten und dann erst um 8 nach Hause zu kommen oder um 9, wenn die Kinder im Bett sind und schon um 7 [morgens] zu fahren und die Kinder gar nicht zu sehen, […] dass sich das dann nur noch aufs Wochenende beschränkt. […] wir sind eigentlich eine Familie, lieber man hat sich und die Familie, als dass man nur die Dollarzeichen sieht“, 14: 651-657). Am Wochenende erwerbszuarbeiten, schließt sie für sich aus. Zwar grenzte die TN ihre Erwerbsarbeit bewusst ein, verteidigte sie jedoch auch gegenüber ihrer Mutter (siehe oben). Auch gegenüber der Hausarbeit zeigte sie sich renitent, denn sie verschob sie zugunsten der Kinderbetreuung und zog später externe Unterstützung hinzu.

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN konnte ihr Ideal von Lebensentwurf verwirklichen (**I:** „Wie hast du dir denn, als du noch Studentin warst, deine berufliche und private Zukunft vorgestellt?“, **TN:** „So wie es ist...“, 14: 574ff). Tatsächlich scheint sie in Bezug auf ihre individuell ausgeprägten *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig), *Inhalt* (genuin), *Dynamik* (genuin) und Regeneration (genuin) keine nennenswerten Entbehrungen erfahren zu haben und zu erfahren. Die Kombination von TZ-Tätigkeit und Ganztagsbetreuung bediente im Jahr 2009 auch ihr *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig).

Den doppelten Anforderungen von Erwerbs- und Sorgearbeit begegnete das Paar im Jahr 2009 mit einer Strategie der *traditionellen Arbeitsteilung des Zuverdiener*innen-Modells.* Die TN gibt vor, dass die Arbeitsspezialisierung ökonomisch begründet war, sozialisatorisch ver-

mittelte Normen können aber ebenfalls wirksam gewesen zu sein. Die Aufnahme einer *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* erfolgte nicht strategisch, um spätere Sorge- ggf. besser mit der Erwerbsarbeit vereinbaren zu können, wenngleich dieser Effekt antizipiert wurde und tatsächlich eintrat. Der Wechsel erfolgte vielmehr aus Selbstfürsorge. Die TN reguliert ihre Belastung im Alltag *achtsam* und unterstellt die Erwerbs- der Care-Arbeit, wenngleich erstere ebenfalls bedeutsam für sie ist. Dazu gehört, dass sie – im Falle der soliden finanziellen Absicherung der Familie – ihr *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* dem nach *Regeneration* unterstellt. Eine Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung* ist nicht zu beobachten.

7.15 Fall 15

Reflexion der Erhebung

Das Gespräch wurde via Online-Video-Telefonie geführt und dauerte zwei Stunden. Beide Gesprächsteilnehmerinnen befanden sich im Homeoffice und waren ungestört. Laut eigener Aussage war die TN ob der Interviewsituation etwas nervös, wirkte im Gespräch jedoch entspannt. Sie war sehr engagiert, interessiert und hilfsbereit, was sich z. B. darin zeigte, dass sie sich im Vorfeld erkundigt hatte, ob und wie sie sich auf das Interview vorbereiten kann und für dieses unaufgefordert ihren Lebenslauf herausgesucht hatte. Auf den Erzählstimulus reagierte sie aufgeschlossen mit einer ausführlichen und reflektieren Narration, die um eine relativ ausgeprägte Nachfragephase ergänzt wurde.

Kontext

Ausbildung, beruflicher Werdegang und aktuelle berufliche Situation

Nach dem Abitur verbrachte die TN (40) ein Jahr als Au-pair in England. Im Anschluss studierte sie Technischen Umweltschutz mit dem Schwerpunkt Wasserreinhaltung (2001-2008, Dipl.-Ing.). Im Anschluss nahm sie eine Qualifikationsstelle an einer Hochschule auf (2008-2017, Dr.-Ing.). Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet sie als Verfahrensingenieurin in der kommunalen Wasserver- und Abwasserentsorgung (seit 2017). Als Mitarbeiterin eines mehrköpfigen Teams begleitet sie Wasserwerke bei außerregulären Prozessen der Wasseraufbereitung, etwa wenn Stoffe aus dem Wasser entfernt werden müssen. Sie ist Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und erwerbsarbeitet im Umfang von 80 Prozent einer VZ-Stelle (33 Wochenstunden). Zwischen Wohn- und Erwerbsstätte pendelt sie je 50 Minuten.

Konstellation des Familienhaushalts

Die TN lebt mit ihrem Ehepartner und ihren Kindern (7, 10) in einem Haushalt.

Ausbildung und aktuelle Erwerbssituation des Partners einschließlich subjektiv wahrgenommener Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation

Der Partner studierte Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Maschinenbau. Auch er begann eine Doktorarbeit, die er jedoch nicht abschloss. Er übt als technischer Projektleiter eine VZ-Stelle (39 Wochenstunden) in der privatwirtschaftlichen Wärmeversorgung aus. Er ist weniger flexibel als die TN, die ihre Aufgaben der Erwerbsarbeit weitgehend unabhängig von anderen und zeitlich relativ autonom organisieren kann. Pro Richtung pendelt er heute 70 Minuten zwischen Wohn- und Erwerbsstätte. In der Vergangenheit war er oft auf Dienstreise.

Intervenierende Bedingungen

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Mit privatwirtschaftlichen Ingenieurbüros assoziiert die TN Überstunden. Mit dem öffentlichen Dienst verbindet sie wirtschaftliche Sicherheit („[…] öffentlicher Dienst bedeutet für mich Sicherheit, […] einfach der Arbeitsplatz ist da […]“, 15: 529f). Für die Hochschule als spezifische Organisation des öffentlichen Dienstes unterscheidet sie zwischen den Haushaltsmittel-finanzierten „[…] Lehr-WMs […]“ (15: 157) und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die in Drittmittel-finanzierten Projekten tätig sind. Sie ist dankbar darum, „Lehr-WM“ gewesen zu sein, denn so wurde ihr Vertrag um die Dauer ihrer Elternzeit-verlängert. Außerdem konnte sie ihr Erwerbsvolumen nach der Elternzeit reduzieren. Sie überlegt, dass dies bei einem Drittmittelprojekt wohl nicht möglich gewesen wäre („Und wenn ich jetzt zum Beispiel so ein Drittmittelprojekt gehabt hätte, drei Jahre, dann hätte ich vielleicht nicht so einfach meine Elternzeit dran hängen können hinten, dann wär das Projekt weitergelaufen […] und ich wäre dann irgendwann wieder eingestiegen, hätte wahrscheinlich meine Doktorarbeit gar nicht schreiben können, weil ich ja einfach dieses eine Jahr an Versuchen und Austausch und Recherche gar nicht hätte und das Projekt wäre einfach dann abgeschlossen […] Und auch die Teilzeit zum Beispiel, […] das sind ja internationale Projekte, […] andere Universitäten sind da involviert, […] kann ich ja nicht sagen, ‚Ich möchte gerne Teilzeit machen, können wir das Projekt nicht um zwei Jahre verlängern?‘ […] man hat da einfach […] diese externen Abhängigkeiten und DIE hab‘ ich als Lehr-WM nicht gehabt“, 15: 434-449).

In der aktuell beschäftigenden Organisation gilt regulär eine Präsenzkultur. Es kann in einem Gleitzeitkorridor ohne Kernarbeitszeit von 6 bis 19 Uhr oder von 7 bis 20 Uhr erwerbsgearbeitet werden. Ein Zeitkonto erlaubt es, Überstunden auf- und abzubauen. Es kann Telearbeit mit festgelegten Wochentagen beantragt werden („[…] dann hatte man einen ganz aufwendigen Prozess, man musste also sein Zimmer nachweisen, man musste Fotos machen, manchmal gab es auch Begehungen, dann wurde der Arbeitsplatz gestellt, alles angeschlossen, das war ganz regulär möglich, Telearbeit. Und man musste man eben die Tage festlegen, die man in

der Woche dann zu Hause bleibt“, 15: 725-729). Daneben gibt es bis zu zwölf Mal im Jahr die Möglichkeit, in außerregulärer Telearbeit von zu Hause aus erwerbszuarbeiten. Demnächst wird eine neue Dienstvereinbarung eingeführt, die es gestattet, fast die Hälfte der Jahres-Arbeitszeit von zu Hause aus zu erledigen. Insgesamt nimmt die TN die aktuell beschäftigende Organisation als sehr unterstützend hinsichtlich der Vereinbarkeitsproblematik wahr. Es existieren verschiedene Arbeitszeitmodelle, wie Altersteilzeit Plus und Vollzeit-light, zwischen denen gewechselt werden kann, weiter ein Eltern-Kind-Zimmer und ein familienfreundliches Sportfest. Die TN bekam zügig nach ihrem Einstieg in die Organisation ein Smartphone, das es ihr schon auf dem Weg zur Arbeit im ÖPNV erlaubt, die Erwerbsarbeit aufzunehmen. Die TN konstatiert jedoch auch, dass viele Führungskräfte mobiles Arbeiten ablehnen („Es gibt ja auch viele Führungskräfte, die einfach kein Vertrauen haben in ihre Mitarbeiter und sagen, ‚Nee, […] ich möchte euch jeden Morgen um 7 hier sehen, dass ihr auch fleißig seid‘, was sie natürlich dann vorm Rechner machen, ist ja eine andere Sache […]“, 15: 703-706). Die TN hofft, dass sich die Haltung zum flexiblen Arbeiten durch die Erfahrungen mit der COVID-19-Pandemie (weiter) ändern werden („[…], wenn man so ein bisschen bilanziert, gibt's eigentlich keinen Grund zur Klage. Ja, also die Mitarbeiter [.] haben verantwortungsbewusst gehandelt und [.] trotzdem ihren Job gemacht. Und das hat jetzt so ein bisschen Corona auch mal gezeigt, dass man da mehr mobil [.] arbeiten [.] lassen, also erlauben kann“, 15: 714-717). Auch den Umgang der beschäftigenden Organisation mit der pandemischen Lage bewertet die TN überwiegend als positiv („[…] wir waren zwar auch nicht ganz vorbereitet, […] aber nach zwei, drei Wochen hatten wir alle einen Onlinezugang […] und wir konnten von zu Hause alle Mails beantworten, wir konnten alle Programme sehen, wir konnten uns die Betriebsdaten […] runterholen, also das war auch alles gesichert […]. Also ich hatte danach drei, vier Wochen alles an der Hand, hier zu Hause, was ich brauchte, um super arbeiten zu können“, 15: 604-610).

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Die TN war im „[…] Großen und Ganzen […]“ (15: 1101) zufrieden mit ihrer Kita. Mittlerweile sind beide Kinder in der Schule. Die TN muss sich jeden Tag beeilen, um die Kinder nach ihrer Erwerbsarbeit rechtzeitig von der Schule abzuholen.

Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf und Sozialisation bezüglich Geschlechterrollen und Arbeitsteilung

Die Ingenieurin identifiziert sich stark mit ihrer Mutterrolle und möchte Zeit mit ihren Kindern verbringen („[…] im Probehalbjahr hab‘ ich auch Vollzeit gearbeitet, und da [.] hab‘ ich eben gemerkt, dass mir die Familie…, wirklich auch so jetzt diese Zeit, der Große ist zehn jetzt, der Kleine ist sieben, dass man diese Zeit einfach nicht mehr wieder bekommt […]“, 15: 657ff / „Ja, man möchte ja die Kinder auch nicht in der Kita abgeben, man möchte ja auch noch was

von denen haben […]“, 15: 1132f). In ihrer Herkunftsfamilie oblag die Sorgearbeit in weiblicher Verantwortung, denn die TN wuchs in Ostdeutschland unter einer alleinerziehenden, in VZ erwerbstätigen Mutter auf. Die TN und ihr Bruder wurden täglich von 6 bis 18 Uhr in der Kita bzw. Früh-Hort, Schule und Spät-Hort betreut.

Die TN legt auch viel Wert auf Eigenzeit. Normalerweise geht sie einmal wöchentlich zum Sport und nimmt sich bei Bedarf einen Gleittag, um Zeit zur Regeneration zu finden.

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Die TN gibt ihr *wirtschaftliches Sicherheitsbedürfnis* in ihrer sektoral geleiteten Stellensuche zu erkennen („Und Wirtschaft, ja... […] hat mich jetzt nicht so begeistert […]. Ja, eigentlich die Sicherheit, das find ich das Spannende am öffentlichen Dienst“, 15: 531ff).

Bedürfnis nach Inhalt

Nach dem Abitur hatte die TN Schwierigkeiten, sich inhaltlich festzulegen. Nach einer erfolglosen Bewerbung um einen Studienplatz in Industriedesign, entschied sie sich kurzfristig für den Studiengang Technischer Umweltschutz. Es scheint als sei die Studienwahl, neben einem durchaus vorliegenden fachlichen Interesse, nicht zuletzt auch vom Angebot der örtlichen Hochschulen und dem Umstand der NC-Freiheit beeinflusst gewesen. Doch mit der potentiell pragmatisch getroffenen Wahl lag die TN richtig. Blickt sie auf ihr Studium zurück, hält sie fest: „Und auch so, also dieser Schlag von Menschen, der passte einfach, also das war kein Schickimicki, sondern wirklich auch am Thema interessiert […]“ (15: 111ff). Nach dem bestandenen Vordiplom, auf das die fachliche Schwerpunktsetzung im interdisziplinären Studiengang folgte, besuchte die TN aus Interesse weiterhin freiwillig Vorlesungen der anderen Disziplinen.

Bedürfnis nach Autonomie

Die TN drückt deutlich ein *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* aus. Um im Alltag allen Verpflichtungen gerecht werden zu können, nutzt sie vorhandene zeitliche und räumliche Flexibilisierungsspielräume. So liest sie schon während ihrer relativ langen Pendelzeit im ÖPNV mit Hilfe des betrieblichen Smartphones ihre E-Mails und strukturiert und organisiert ihren Erwerbsarbeitstag. Außerdem gebraucht sie das Zeitkonto abhängig von der Sorgearbeit („Also, wenn ich sozusagen nach hinten frei habe, dann arbeite ich so lange wie möglich, […] also, wenn ich weiß, dass mein Mann dann zu Hause ist, […] oder die Großmutter da ist, dann bin ich so gegen 18 Uhr zu Hause, zum Abendbrot essen. […] Und ansonsten, wenn ich die Kinder abhole, versuche ich immer so 17 Uhr, halb 6 in der Schule zu sein […]“, 15: 1238-1243). Ihr Erwerbsvolumen justiert sie jährlich in Abhängigkeit der Care-Arbeit.

Bedürfnis nach Dynamik

Die TN wünscht sich, *herausgefordert* zu werden, jedoch nur soweit es die Belastung durch die Sorgearbeit zulässt („[…], dass ich da [im Beruf] gefordert werde, aber nicht […] überfordert werde, […], dass man dann unter zu hohen Druck gerät, weil ich ja auch immer noch zu Hause, hat man ja noch die Familie letztendlich. Das ist ja wie so […] ein Hintergrundprogramm. Es läuft immer und überall und da muss man eben gucken, dass man da den Mittelweg findet", 15: 648-653). Eine von Routinen geprägte Tätigkeit, etwa in der Verwaltung, wäre der TN zu einfältig. Sie wünscht sich *Abwechslung* im Berufsalltag, die sie durch ihre aktuelle Tätigkeit auch erfährt („[…] und das ist wirklich eine ganz spannende, vielfältige Aufgabe und das macht sehr viel Spaß da zu arbeiten", 15: 411f / „[…] ich dachte [.], bei [Name der beschäftigenden Organisation], das ist [.] eine Kombination, man hat den öffentlichen Dienst, man ist sicher, […] und auf der anderen Seite hat man eben ein sehr vielfältiges Arbeitsspektrum, so die beide Elemente, […] die waren mir wichtig", 15: 567-570).

Handlungen und Interaktionen

Hausarbeit

Obschon die TN angibt, dass sowohl sie als auch ihr Partner wöchentlich sieben Stunden Hausarbeit leisten, scheint es, als übernähme sie im Alltag mehr als er, auch weil er in VZ und sie in TZ tätig ist („Da würde ich sagen, naja, ist immer sehr eigene Einschätzung, aber [Name des Partners] macht schon sehr viel, auch Wäsche, und [.] hier saugen und so, aber ich glaube prinzipiell hab' ich da vielleicht einen leicht höheren Anteil. Wir haben hier ein Haus und alles Handwerkliche, das macht er dann natürlich. Ich würde fast sagen, jeder hat so seine Lieblingsaufgaben im Haushalt und das gleicht sich am Ende aus. Und arbeitstechnisch, hab' ich ja auch schon gesagt, ich bin halt in Teilzeit und er ist in Vollzeit und von daher ergibt sich das dadurch einfach", 15: 996-1002). Für ein Jahr bezog die Familie haushaltsnahe Dienstleistungen über eine Agentur. Obwohl diese externe Hilfe als Entlastung wahrgenommen wurde, wurde sie abbestellt, denn die dienstleistenden Haushaltshilfen fluktuierten stark, womit sich die Familie nicht wohlfühlte. Derzeit bekommt sie keine externe Hilfe.

Sorgearbeit

Während die TN mit dem ersten Kind schwanger war, wurde ihr Partner an einen ca. 500 km vom Wohnort der Familie entfernten Standort versetzt. Werktags war er fortan regulär auf Dienstreise, sodass die TN die Sorgearbeit in dieser Zeit alleine leistete („Genau, da war ich auch Teilzeit […] und dadurch [dass mein Partner werktags abwesend war] hatte ich beantragt beim Jugendamt auch eine volle Betreuungszeit, also von um 6, glaube ich, bis 17 Uhr und dann bin ich halt immer morgens hin, hab' ihn [den Sohn] abgegeben, bin dann mit dem Auto

meistens zur Arbeit und dann gleich wieder hetz, hetz, hetz zurück, um ihn dann wieder einzusammeln […]“, 15: 1092-1098). Diese Situation überdauerte die ersten vier Lebensjahre des ersten Kindes. Während der zweiten Schwangerschaft konnte der Partner wieder zur Niederlassung im Wohnort der Familie wechseln. Jedoch musste er nach wenigen Jahren wieder zurück an den anderen Standort, sodass er wieder regelmäßig, von Sonntag bis Donnerstag, von der Familie getrennt war. Diese, für die Familie sehr belastende, Situation führte dazu, dass er sich um eine andere Stelle im Wohnort der Familie bemühte – mit Erfolg. Zum Zeitpunkt des Interviews übt er diese seit einem Jahr aus.

Der Partner erwerbsarbeitete immer, die TN bis zur Geburt des ersten Kindes, in VZ. Dann nahm sie zehn Monate, nach der Geburt des zweiten Kindes zwölf Monate Elternzeit. Anschließend wurden die Kinder ganztägig in der Kita betreut. Seit die Kinder auf der Welt sind, erwerbsarbeitet sie in VZ-naher TZ (33 Wochenstunden), mit der Ausnahme einer sechs-monatigen Probezeit in VZ im Kontext des neuen Beschäftigungsverhältnisses. Ihr vorheriger, befristeter Vertrag an der Hochschule konnte mehrmals verlängert werden. Dies erlaubte es der TN, ihre Dissertation trotz der Sorgearbeit und langwierigen Versuchszeit, die ihr Promotionsthema bedingte, fertigzustellen. In der Abschlussphase der Dissertation betreute ihr Partner die Kinder phasenweise alleine. Das rechnet sie ihm hoch an („[…] also was ich sehr toll finde, er hat mich dann am Ende meiner Doktorarbeit natürlich auch viel unterstützt, zeitlich auch, also am Wochenende hat er sich dann die Kinder geschnappt und ist dann irgendwie weg, sodass ich dann schreiben konnte und weiter auswerten konnte […]“, 15: 1002-1005).

Bis heute übernimmt die TN mehr Sorgearbeit als er. Sie wendet aktuell 39 und er 30 Wochenstunden dafür auf, wobei es Überschneidungen gibt. Dennoch bezeichnet sie die Arbeitsteilung als „[…] relativ gleichwertig“ (15: 837). Die Kinder werden ganztägig in der Schule betreut. Vor der Pandemie übernahm eine Großmutter regelmäßig die Kinderbetreuung montagsnachmittags bis die Kinder zu Bett waren. Diese Zeit nutzte die TN, um länger erwerbszuarbeiten und um Sport zu treiben. Außerdem ist das ältere Kind bereits so selbständig, dass es das jüngere ab und an kurz betreut, wenn es die Situation erfordert. Als entlastend wird auch eine Freundschaft des jüngeren Kindes wahrgenommen, denn die Kinder können sich stundenlang alleine beschäftigen. Dies war insbesondere während der Pandemie hilfreich, als die Eltern zugleich von zu Hause erwerbsarbeiteten und die Kinder betreuen mussten.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Annahme ihrer ersten Stelle im öffentlichen Dienst begründete sich durch ihr fachliches Interesse und den Kontakt zu einer Professur, in der mehrere Stellen besetzt wurden, als die TN ihr Studium beendete. Die Aufnahme ihrer zweiten Tätigkeit im öffentlichen Dienst war deutlich sektoral begründet, denn die TN hegt eine Aversion gegenüber der Privatwirtschaft

und sympathisiert mit dem öffentlichen Dienst. Nach der Beendigung ihrer ersten Beschäftigung bewarb sie sich daher ausschließlich um Stellen im öffentlichen Dienst. Die Privatwirtschaft meidet sie, um sich vor unbezahlten Überstunden zu schützen („[…] ich wollte nie in einem Ingenieurbüro arbeiten, das hab‘ ich mir immer gesagt, also es gibt auch Ingenieurbüros, also es gibt eins, […] und […] mein Vorgänger aus der Uni […] ist dahin und der hat rund um die Uhr arbeiten müssen, […] also es gab […] keinen Ausgleich oder so und das wollte ich nicht, ich wollte nicht in einem Ingenieurbüro arbeiten und mich da kaputt machen lassen […]“, 15: 1263-1269). Der Gang in den *öffentlichen Dienst* erfolgte somit aus Selbstfürsorge, jedoch nicht unbedingt aufgrund von Sorgeverpflichtungen für andere, jedenfalls spricht die TN diese Intention nicht aus. Dennoch profitiert(e) sie diesbezüglich sehr durch die zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten und Arbeitszeitbeschränkungen, die der öffentliche Dienst ihr bietet. Es war ihr „[…] Ziel“ (15: 527) für die Organisation erwerbsarbeiten zu dürfen, für die sie heute tatsächlich tätig ist („[…] und das war natürlich ein Glücksgriff, also da war ich total froh […]“, 15: 391). Sie hätte sich weiter beworben, „[…] um da unter zu kommen“ (15: 528). Ihre Stelle resoniert mit der individuellen Ausprägung ihrer *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit*, *Inhalt*, *alltagsorganisatorischer Autonomie* und *Dynamik*.

Resilienz und Selbstausbeutung

Während der frühen Elternschaft, in der die TN die Fürsorgearbeit weitgehend alleine stemmte und zugleich in der Endphase ihrer Dissertation steckte, erfuhr sie Episoden der Überlastung („[…] es war eine Herausforderung, ich bin daran gewachsen, aber das ist mir ganz schön an die Nieren gegangen, […] ich hab‘ dann auch eine Kur beantragt […], 15: 946-949). Heute scheint ihr Kräftehaushalt ausgeglichener zu sein. Im Alltag fehlt dennoch häufig die Gelegenheit, sich völlig zu regenerieren. So setzt es die TN etwa unter Druck, ihre Erwerbsaufgaben pünktlich bis zum, durch die Sorgearbeit determinierten, Feierabend erledigen zu müssen, was sie in ihrer Leistungsfähigkeit blockiert. Sie treibt wöchentlich erholsamen Sport und genießt kurze Leerläufe im Tagesverlauf, wie den Heimweg von der Erwerbsarbeit im ÖPNV oder die Wartezeit während des Fußballtrainings des Kindes, bewusst als Mikropausen. Außerdem gestaltet sie die Abende, wenn die Kinder zu Bett sind, bewusst erholsam.

Achtsamkeit und Renitenz

Vor der Elternschaft identifizierte sich die TN stark mit ihrer Erwerbs- bzw. Doktorarbeit und sprach ihnen einen großen Stellenwert zu, der sich jedoch nach dem Übergang in die Elternschaft relativierte. Es fiel ihr daher schwer, die Dissertation abzuschließen; dazu musste sie sich stark disziplinieren. Während einer Mutter-Kind-Kur überdachte sie ihre Prioritätensetzung intensiv und verschob ihren Fokus bewusst auf ihre Kinder. Um mehr Zeit mit ihnen verbringen zu können, reduzierte sie ihre VZ-Tätigkeit („[…] aber jetzt sehe ich das eben anders, also jetzt finde ich tatsächlich Familie wichtiger […] deswegen habe ich auch Teilzeit dann am Ende

mich dafür entschieden, […]. Dass ich einfach mehr Zeit dann mit der Familie verbringen kann. […] das ist wichtig“, 15: 1057-1060). Sie unterstellt ihre Erwerbstätigkeit auch der Familie, indem sie das berufliche Belastungslevel der Sorgearbeit anpasst. Im Alltag übergeht sie ihre Selbstfürsorge zugunsten ihres Einsatzes von früh bis spät, bis die Kinder zu Bett sind, temporär. Doch wenn sich peu à peu ein Zustand der subjektiven Erschöpfung aufgebaut hat, nimmt sie sich frei. Dazu sammelt sie bewusst jede Woche Überstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto, um einen Gleittag einlegen zu können, wenn sie sich Erholung wünscht. Wenn die Großmutter die Kinder betreut, erwerbsarbeitet die TN länger und muss sich dabei weniger beeilen, was dem empfundenen Druck merklich reduziert.

Auch gegenüber dem sozialen Umfeld versucht die TN ihre Grenzen aufzuzeigen und zu verteidigen, wobei sie hinsichtlich des Erfolgs ein ambivalentes Bild zeichnet. So berichtet sie, dass sie einem zweiten Kind nur unter der Prämisse zustimmte, dass ihr Partner eine Erwerbstätigkeit in der Nähe der Familie aufnähme. Auch als er später wieder versetzt wurde, erwartete sie seine Rückkehr. Außerdem betont sie im Interview, dass sie und ihr Partner Unzufriedenheiten, etwa hinsichtlich der Arbeitsteilung, offen ansprechen und in der Folge beheben würden. Allerdings bemerkt sie, dass sich nach kurzfristigen Adaptionen zu ihren Gunsten alte Verhaltensmuster leicht wieder einschleichen. Außerdem konstatiert sie nachdenklich, dass sie „[…] vielleicht nicht so richtig ‚Nein‘ sagen“ (15: 1077) kann, was sich etwa darin zeigt, dass sie während der pandemischen Ausnahmesituation wegen Home-Schooling beruflich mehr zurücksteckte als er. Sie relativiert diesen Umstand jedoch damit, dass sie ihre Erwerbsarbeit flexibler gestalten kann als er.

Zusammenfassung und Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die TN scheint sehr zufrieden mit ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit zu sein, was nicht verwundert, denn diese reagiert auf ihre *Bedürfnisse nach Dynamik* (genuin), *Inhalt* (genuin), *wirtschaftlicher Sicherheit* (genuin, Familienhaushalt-abhängig) und *alltagsorganisatorischer Autonomie* (Familienhaushalt-abhängig, genuin). Ihr *Regenerationsbedürfnis* (genuin) kommt im alltäglichen Vereinbarkeitsdilemma zuweilen zu kurz.

Dem alltäglichen Vereinbarkeitsdilemma begegnet sie daher mit einer Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung* aber auch mit *Achtsamkeit und Renitenz* sowie einer *Arbeitsteilung* im *Zuverdiener*innen-Modell*. Die TN wünscht sich externe Unterstützung bei der *Hausarbeit*. Die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* und der Widerstand gegenüber der Privatwirtschaft dienen der Selbstfürsorge und ggf. auch der Sorgearbeit.

8 Bedürfnisbefriedigung von Ingenieurinnen mit Kindern im öffentlichen Sektor

Die im Kapitel 7 fallspezifisch dargestellten Konzepte und Kategorien werden an dieser Stelle zu einer gegenstandsbezogenen GT verdichtet und interpretiert.

8.1 Intervenierende Bedingungen

Der individuell geformte doppelte Lebensentwurf und die berufliche Positionierung ergeben sich nicht im luftleeren Raum, sondern sind in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge eingebettet. So beschreiben auch die Strukturen und Kulturen der Erwerbssphäre den Handlungsspielraum des Subjekts. Wird beispielsweise angenommen, dass TZ-Volumina nicht umsetzbar und erwünscht sind (TN 4, 8), wirkt das einschränkend. Die Verhältnisse können lokal oder regional determiniert sein, wie sich etwa an der Verfügbarkeit von bestimmten Arbeitsplätzen (TN 10, 12) zeigt.

Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens

Im **privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen** scheinen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Unterschiede in Abhängigkeit der Unternehmensgröße zu bestehen. Industrieunternehmen scheinen unterstützende Maßnahmen, wie die Möglichkeit zur TZ oder Elternzeit, strukturell zu verankern (TN 10). Doch möglicherweise gibt es Hürden bei der Vereinbarkeit von Familie und *Karriere*, denn eine solche scheint an weitreichende Anwesenheitszeiten geknüpft zu sein. Dann profitieren insbesondere kinderlose oder von Sorgearbeit befreite Mütter von Frauenförderangeboten. So werden ggf. Schieflagen im Geschlechterverhältnis in Führungsriegen abgemildert, ohne dass tatsächlich gangbare Möglichkeiten geschaffen werden, um die Sorgearbeit mit der Karriere zu vereinbaren.

Auch in KMU scheint eine Präsenzkultur zu dominieren; TZ-Volumina und mehrmonatige Elternzeiten scheinen eher unerwünscht zu sein (TN 5). Sorgearbeit kann Arbeitnehmer*innen aufgrund ihrer Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen unter Druck setzen und um den Arbeitsplatz bangen lassen; unterstützende Strukturen, etwa in Form von Betriebsräten, scheinen eher zu fehlen (TN 6). So scheint die Vereinbarkeit in KMU insbesondere von der gelebten Kultur und damit ggf. von der Gunst von Vorgesetzten abzuhängen. Etablierte Strukturen können für Arbeitnehmer*innen ggf. jedoch verlässlicher wirken.

In Ausnahmesituationen und in Abhängigkeit von der oder dem Vorgesetzten bereitgestellte Einzelfalllösungen zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung können jedoch nicht den Konflikt eines (mit Überstunden verbundenen) Normalarbeitsverhältnisses mit der zeitintensiven Care-Arbeit auflösen. So können sie in der Folge allzu leicht zeitliche und räumliche Entgrenzungen provozieren, indem sie zu überlastenden Abend- und Nachtschichten zu Hause führen

(TN 4, 13). Allerdings scheinen Veränderungsdynamiken auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitnehmer*innen-Rechte derzeit zu stärken (TN 2).

Weiter scheinen Vereinbarkeitsmöglichkeiten stark vom jeweiligen Tätigkeitsprofil abzuhängen. Leitende Positionen (z. B. Bauleitung) scheinen zwingend an eine umfassende zeitliche Verfügbarkeit, sei es in Form tatsächlicher Präsenz oder ständiger Erreichbarkeit, gekoppelt zu sein. Strukturen, die dabei unterstützen, solche Stellen mit Sorgearbeit zu kombinieren, scheinen zu fehlen (TN 4). In der Produktion angesiedelte Stellen scheinen ebenfalls eine Präsenz zu bedingen sowie mit fremdbestimmten Arbeitszeiten einherzugehen (TN 13), umgekehrt scheinen sich praxisfernere Bereiche besser mit der Sorgearbeit vereinbaren zu lassen, was sie zu „weiblichen“ Stellen werden lässt. So scheint es im privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen zu einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsmarktsegregation zu kommen, wobei weiblich konnotierte Berufe weniger lukrativ sein können (TN 4). Am Beispiel der Bauleitung wurde zudem deutlich, dass neben strukturellen Hindernissen auch gesellschaftlich-kulturelle Rollenzuschreibungen die beruflichen Möglichkeiten von Ingenieurinnen schmälern können. Sie führen dann zu ungleichen beruflichen Verwirklichungschancen für Frauen und Männer, die auch kinderlose Frauen benachteiligen können (TN 4).

Die Heterogenität des **öffentlichen Sektors** bezüglich der Vereinbarkeitsbedingungen zeigt sich schon an der Fülle von unterschiedlichsten Organisationen, die ihm angehören, wie Schulen, Hochschulen und verschiedene Ämter. Sie alle warten mit unterschiedlichen Strukturen der Arbeitsorganisation auf. Darüber hinaus scheinen auch bei gleichen Organisationen, wie Schulen, heterogene Verhältnisse vorzuliegen, außerdem für verschiedene Personengruppen innerhalb derselben Organisation. Plastisch wird das anhand organisationsspezifischer Gleitzeitmodelle, wenn Lehrkräfte in Abhängigkeit der jeweiligen Schulleitung in unterschiedlichem Maße Einfluss auf die Gestaltung ihres Stundenplans nehmen können (TN 5), Leistungsträger*innen im Vergleich zum Gros der Belegschaft (TN 1), Beamte im Vergleich zu Angestellten (TN 5) oder unbefristet Beschäftigte im Vergleich zu befristet Beschäftigten (TN 11) erweiterte Spielräume zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung ihrer Erwerbsarbeit oder mehr wirtschaftliche Sicherheit genießen. Auch kann das Tätigkeitsprofil relevant werden, denn stark praktisch ausgerichtete Tätigkeiten können an Schichtdienste und andere feste Arbeitszeiten gebunden sein, wie die TN 13 und 15 berichten. Weiter können „Lehr-WM“ gegenüber Drittmittel-finanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen profitieren (TN 15) bzw. können die Vereinbarkeitsbedingungen von der jeweiligen Drittmittel-gebenden Organisation abhängen (TN 11). Es scheint beinahe ein Kontinuum von fast völliger Autonomie (TN 10, 12) bis hin zum relativ starren Arbeitszeitkorsett mit Kernarbeitszeiten zu existieren (Partner von TN 10).

Demnach kann weder von *der* Privatwirtschaft, noch von *dem* öffentlichen Dienst gesprochen werden – beide Sektoren scheinen in sich heterogen zu sein. Trotz der konstatierten Heterogenität, können einige gegenstandsbezogene Verallgemeinerungen getroffen werden. So scheint der **öffentliche Sektor** durch aufwendige Verwaltungsprozesse charakterisiert zu sein, die zu langwierigen Arbeitsprozessen führen und, wie im Falle des Mehr-Augen-Prinzips, die persönliche Autonomie unterhöhlen (TN 4, 6, 8, 14). Vorteilhaft sei, dass er ein sicherer und krisenfester Arbeitgeber sei (TN 1, 2, 6, 7, 8, 13, 15). Zwischen Frauen und Männern gäbe es mehr Lohntransparenz und -gerechtigkeit (TN 4, 11, 13). Weiter werden ihm in der Regel relativ gute Verhältnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgesagt (TN 1, 4, 5, 6, 8, 9, 14 und 15). Hilfreich scheinen die strukturell verankerten sowie sozial akzeptierten Maßnahmen zu sein, um die Erwerbsarbeitszeit kurz- (Gleitzeit), mittel- (Arbeitszeitkonto) und langfristig (Erwerbsvolumen) zu flexibilisieren und derart mit Care-Bedürfnissen abzustimmen (TN 2, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 15). Dass unterschiedliche und damit teilweise wohl auch falsche und/oder unvollständige Angaben zum zeitlichen Rahmen des Gleitzeitmodells und zu den verfügbaren Arbeitszeitmodellen derselben Organisation gemacht wurden (TN 4, 7, 8, 11, 13, 15), deutet allerdings ggf. darauf hin, dass nicht alle Arbeitnehmer*innen gänzlich über ihre Flexibilisierungsmöglichkeiten aufgeklärt sind. Die TN 8 etwa geht davon aus, dass es nicht möglich sei, ihre Stelle in TZ auszuüben. Jobsharing scheint nicht verbreitet zu sein (TN 6).

Ferner scheinen zu wenige Optionen zur räumlichen Flexibilisierung zu bestehen. So wird von einer Präsenzkultur berichtet (TN 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 15); vorhandene Maßnahmen zur festen sowie gelegentlichen Telearbeit scheinen wenig praktikabel und unzulänglich zu sein (TN 6, 8, 9, 11, 13, 15); die Genehmigung hänge stark von Vorgesetzten ab (TN 8, 13). Pandemie-bedingt mussten diesbezüglich Zugeständnisse gemacht werden – teilweise nur vorübergehend, solange es die Pandemie erforderte (TN 1, 6, 9), teilweise wurden bereits aufkeimende Haltungsänderungen bezüglich der vorherrschenden Präsenzkultur dynamisiert, denn in einer Organisation wurde während der Interviewphase eine neue Dienstvereinbarung mit deutlich ausgeweiteten Flexibilisierungsmöglichkeiten erarbeitet (TN 4, 7, 8, 11, 13, 15).

Insbesondere im Kontext der COVID-19-Pandemie (TN 9), aber auch schon davor (TN 11), trafen einige Mitarbeiter*innen mit ihren direkten Vorgesetzten inoffiziell alltagspraktische und passgenaue Lösungen zur zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung, um die individuelle Einsatzfähigkeit aufrechtzuerhalten oder zu steigern. Doch nicht alle Vorgesetzte im öffentlichen Dienst scheinen für private Lebenslagen sensibilisiert zu sein, wie sich ebenfalls während der pandemischen Ausnahmesituation zeigte, denn familiale Belange wurden während der Krisenintervention teilweise verkannt und Organisationszielen unterworfen (TN 6). Auch im öffentlichen Sektor wird demnach die Care-Arbeit übersehen. Auch standardisierte Regelungen und träge Prozesse verhindern es, flexibel auf persönliche Belange einzugehen (TN 6, 9).

Ein markanter Unterschied zwischen den beiden Sektoren scheint darin zu liegen, dass privatwirtschaftliche Unternehmen kapitalistischen Wirkmächten stärker unterworfen zu sein scheinen als öffentliche Organisationen, denn der Wettbewerb-induzierte Druck, der die Privatwirtschaft zu charakterisieren scheint (TN 3, 13, 14), scheint für Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst vielfach weniger präsent zu sein (TN 3, 13, 14). Während Projekttermine im öffentlichen Dienst leicht verschoben werden können (TN 8, 13), scheinen sie in der Privatwirtschaft aus wirtschaftlichen Gründen zwingend eingehalten werden zu müssen. Protektive, gesetzliche Arbeitszeitregulierungen werden dann leicht übergangen (TN 2, 3, 4, 9, 13).

Der diesbezügliche Unterschied zwischen den Sektoren äußert sich etwa darin, dass TN, die aus dem privatwirtschaftlichen Sektor in den öffentlichen überwechselten, die privatwirtschaftliche Arbeitsökonomie (zunächst) auf den öffentlichen Dienst projizieren und fortführen. Sie entwickeln dann beispielsweise ein schlechtes Gewissen, wenn berufliche Termine zugunsten der Care-Arbeit verschoben werden (TN 8) oder häufen Überstunden an, um Projekte zu beenden (TN 9). Allerdings wird die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst regulär erfasst und Schutzbestimmungen gegen Überstunden werden zuverlässiger eingehalten als in der Privatwirtschaft. Bewusst intendiert oder nicht, hat der Verzicht auf die Dokumentation der Arbeitszeit in der Privatwirtschaft zur Folge, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz schlecht nachvollzogen und ggf. verschleiert werden können (TN 3, 4, 8, 13, 15). Auch im öffentlichen Dienst scheinen einige TN des Samples ausufernde Arbeitszeiten zu leisten. Doch handelt es sich dabei um die Wissenschaftlerinnen (TN 10, 12) und eine (stellvertretende) Niederlassungsleiterin (TN 1) und damit um Personen in exponierten Positionen, die möglicherweise vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind (§ 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG). Die Einhaltung dieses Gesetzes im öffentlichen Dienst schützt für das Gros der Beschäftigten Zeit für die gesellschaftlich notwendige Care-Arbeit. In der Privatwirtschaft hingegen scheint die Gewinnorientierung bzw. das kapitalistische Wirtschaftsverständnis Zeiträume für Care-Arbeit leicht einzuschränken. Da das privatwirtschaftliche Wirtschaftsverständnis gemeinhin als Referenzpunkt angesehen wird, wird dem öffentlichen Dienst leicht eine immanente Unwirtschaftlichkeit attestiert (TN 4, 8). Die divergierenden Arbeitsbedingungen zwischen den Sektoren führen dazu, dass Arbeitnehmer*innen der Wechsel vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft schwerfällt (TN 6, 9, 14). So kann der öffentliche Dienst in Kontrast zur Privatwirtschaft in derzeitiger Gestalt zum Sackgassensektor werden. Nichtsdestotrotz werden auch im öffentlichen Dienst hohe Arbeitsbelastungen beklagt (TN 6, 8, 9).

Die verlässlichere Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben scheint dazu zu führen, dass Leitungsfunktionen, wie Bauleitungsstellen, die in der Privatwirtschaft an VZ-Volumina mit Überstunden geknüpft sind, im öffentlichen Dienst im Rahmen eines regulierten und sogar reduzierten VZ-Volumens ausgeübt werden können (TN 4, 6). Das räumt mit dem nun als

Mythos entlarvten Glaubenssatz auf, dass solche Stellen nur bei quasi vollumfänglicher Verfügbarmachung der persönlichen Zeit ausgeübt werden können. Dieses Verständnis des öffentlichen Dienstes kann Wettbewerbsvorteile, die Personen mit der Bereitschaft zu und dem Spielraum für überbordende Überstunden gegenüber Sorgearbeit-Leistenden genießen, schmälern. Doch auch hier scheint es derzeit weder gewünscht, noch praktisch umsetzbar zu sein, leitende Positionen mit einem Erwerbsvolumen unterhalb einer VZ-nahen TZ zu bekleiden (TN 1, 6, 10, 12, 14). Die Sektoren scheinen sich demnach dahingehend zu ähneln, dass sich eine *Karriere* schlecht mit der Sorgearbeit vereinbaren lässt.

Eine Ähnlichkeit scheint auch dahingehend zwischen den beiden Sektoren zu bestehen, als dass es in beiden für die Vereinbarkeitsproblematik sensibilisierte Vorgesetze zu geben scheint, die Sorgearbeit-Leistende unterstützen, indem sie auf deren individuelle Flexibilisierungsbedarfe eingehen (TN 1, 4, 11, 13). Dabei können in der Privatwirtschaft rechtliche Arbeitszeitbestimmungen allerdings leicht unterlaufen werden. Auch unkooperative Vorgesetzte scheint es in beiden Sektoren zu geben (TN 6, 8, 13). Der individuelle Spielraum zur offiziellen oder inoffiziellen räumlichen und/oder zeitlichen Flexibilisierung der Erwerbsarbeit scheint demnach stark von den Vorgesetzten abzuhängen. Weibliche Vorgesetzte sind ggf. verständnisvoller als männliche (TN 1, 13), was möglicherweise auf geschlechterdifferenzierende biografische Erfahrungen zurückzuführen ist. Unterschiedliche Haltungen unter Vorgesetzten verweisen einmal mehr auf die Bedeutung von etablierten Unterstützungsstrukturen, denn dort, wo unterstützende Kulturen von Seiten der Vorgesetzten fehlen, können die Erwerbs- und Care-Arbeit leicht konfligieren. Außerdem scheinen bei wirksam schützenden Strukturen Abhängigkeiten der Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren Arbeitgeber*innen abnehmen, was etwa Entlassungssorgen wegen Care-Arbeit-induzierter eingeschränkter Leistungsfähigkeit (TN 6) entgegenwirken kann. Erkrankungen des Kindes, eigene Erkrankungen, die Anmeldung von Elternzeit oder eines mehrwöchigen Urlaubs während der Ferien können dann weniger Sorgen bereiten (TN 6). Solche unterstützenden Strukturen scheinen im öffentlichen Dienst eher vorzuliegen als in der Privatwirtschaft, wenngleich auch im öffentlichen Sektor Missstände bestehen. Doch wenn standardisierte Strukturen unpraktikabel und unflexibel sind, können sie auch zum Hindernis werden (TN 9). In solchen Fällen kann ggf. eine situativ-passende und individuell-bedarfsgerechte Kultur Abhilfe schaffen. Um Care-Interessen im Berufsalltag zu berücksichtigen, scheinen demnach sowohl unterstützende Strukturen als auch Kulturen, und damit sensibilisierte Vorgesetzte, notwendig zu sein.

Einschätzung der institutionellen Kinderbetreuung

Auch die vorliegende institutionelle Betreuungsinfrastruktur ist für erwerbsbiografisches Handeln entscheidend, etwa wenn qualitative Mängel in der Hausaufgabenbetreuung dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit eingeschränkt wird (Partner von TN 9). Bezüglich Kitas wird von

fehlenden Plätzen und langen Wartelisten (TN 10, 11, 12), einem Personalmangel, der die Betreuungsqualität erheblich schmälere (TN 8), schlechten Betriebsklimata (TN 2, 11), Personalfluktuationen (TN 1, 11), unzureichenden Betreuungszeiten (TN 8, 13), Fördermängeln (TN 13), einer ernährungsphysiologisch bedenklichen Beköstigung (TN 13) und hohen Betreuungskosten (TN 4) berichtet. Allerdings muss auch der Versuch, die institutionelle Kinderbetreuung pauschal zu charakterisieren, an deren Heterogenität scheitern. Teilweise sind die TN mit „ihren" aktuellen oder ehemaligen Kitas im Allgemeinen zufrieden (TN 2, 6, 15) oder berichten von solchen mit ausreichenden Betreuungszeiten (TN 4, 8, 10, 13).

8.2 Ursächliche Bedingungen

Lebensentwurf

Die persönliche Erwerbsbiografie wird angesichts zugrundeliegender Bedürfnisse und Konzepte des Individuums kreiert. Die Studien-TN weisen die *Bedürfnisse Regeneration, wirtschaftlicher Sicherheit, Inhalt, Autonomie* und *Dynamik* auf, die sich teilweise in Sub-Bedürfnisse dimensionieren lassen. Insofern sie alle einen *doppelten* Lebensentwurf praktizieren, in dem neben die Erwerbsarbeit ein privates Leben tritt, wird für sie alle zudem das *Bedürfnis nach sozialer Einbindung* festgestellt. Alle Bedürfnisse beschreiben Kontinuen unterschiedlicher Ausprägung, auf denen die TN sich individuell verorten lassen. Die TN weisen somit ein je individuelles Bedürfnismuster auf, das individuelle Bedarfe hervorbringt.

Der Lebensentwurf dient dazu, die persönlichen Bedürfnisse bestmöglich zu befriedigen. Er drückt dabei die individuelle Bedürfnispriorisierung aus. Das individuell ausgeprägte und gewichtete Bedürfnismuster prägt somit den individuell gefärbten Lebensentwurf. Die TN praktizieren zwar alle einen doppelten Lebensentwurf, *den* doppelten Lebensentwurf scheint es aufgrund der individuellen Schwerpunktsetzung jedoch nicht zu geben. Er wird alltäglich individuell konstruiert und bestimmt die berufliche Positionierung.

Die im doppelten Lebensentwurf ebenfalls integrierte Care-Arbeit umfasst Sorgearbeit für andere, für sich selbst (Selbstfürsorge) und die Hausarbeit. Selbstfürsorge wird in dieser Untersuchung als Reaktion auf alle *genuinen* Bedürfnisse verstanden. Das sind die *Bedürfnisse nach sozialer Einbindung, physischer und psychischer Regeneration, wirtschaftlicher Sicherheit, Inhalt, Autonomie* und *Dynamik*.

Die persönlichen Bedürfnisse eines Individuums umfassen neben seinen eigenen, genuinen Bedürfnissen auch die Bedürfnisse, die es im Kontext seiner Einbindung in einen Familienhaushalt entwickelte. Diese werden hier als *Familienhaushalt-abhängige* Bedürfnisse bezeichnet. Letztere gehen auf die Bedürfnisse anderer Familienmitglieder zurück, werden dem Individuum aber aufgrund seines *Bedürfnisses nach sozialer Einbindung in eine Familie* sowie seiner Fähigkeit zur Liebe und Empathie und seinem Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein

zu eigen und steuern damit ebenfalls sein Verhalten. Das Gesamt an persönlichen Bedürfnissen eines sozial eingebundenen Individuums konstituiert sich aus seinen *genuinen* und *Familienhaushalt-abhängigen* Bedürfnissen. Ist das Individuum nicht über eine Familie, sondern eine andere Gruppe sozial eingebunden, könnte der Begriff *Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse* etwa durch *Haushalt-abhängige* oder *sozial-abhängige* ersetzt werden, falls weitere Forschungen ähnliche Mechanismen nachweisen wie sie in dieser Studie beobachtet wurden.

Manche Bedürfnisse scheinen sowohl genuin als auch – in diesem Fall – Familienhaushalt-abhängig begründet zu sein, was ihre Wirkung verstärkt. Rein genuin begründete Bedürfnisse können durch Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse dominiert werden. Die Bedürfnisse des Subjekts können sich auch verändern, häufig in Abhängigkeit der Familienphase. Sie sind dann dynamisch.

Die verschiedenen Bedürfnisse können per Care- und Erwerbsarbeiten gestillt werden. Verschiedene Arbeiten und somit Lebenssphären können das gleiche Bedürfnis eines Individuums bedienen, wenngleich Schwerpunkte existieren können. So kann das *Bedürfnis nach sozialer Einbindung* wohl insbesondere in der privaten, aber auch in der Erwerbssphäre gestillt werden. Die *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit, Inhalt* und *Dynamik* werden wohl maßgeblich durch die Erwerbsarbeit, können aber auch in anderen Lebenszusammenhängen bedient werden.[42] Das *Regenerationsbedürfnis* hingegen scheint insbesondere durch die Care-Arbeit in der privaten Lebenssphäre befriedigt zu werden.

Auch sozialisatorische Erfahrungen können als internalisierte Konzepte für den eigenen Lebensentwurf bedeutsam werden. Dies muss aber nicht zwangsläufig der Fall sein, denn entgegen ihrer sozialisatorischen Erfahrungen durch das mütterliche Vorbild nahm die TN 14 ihre Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in die Elternschaft zügig wieder auf und die TN 15 hält *nicht* am VZ-Erwerbsvolumen fest.

Bedürfnis nach sozialer Einbindung

Das *Bedürfnis nach sozialer Einbindung* scheint vor allem in der Familie, kann aber auch im Bekannten- und Freundeskreis sowie bei der Erwerbsarbeit bedient werden. Es ist genuin begründet. Indem die Familienmitglieder ebenfalls ein Bedürfnis nach sozialer Einbindung sowie einen Fürsorgeanspruch hegen und an das Subjekt richten, kann es Sorgearbeit evozieren. Dass das *Bedürfnis nach sozialer Einbindung* erwerbsbiografisch wirksam sein kann, zeigte sich in der Untersuchung darin, dass die Erwerbsarbeit aufgrund der sozialen Einbindung in eine Arbeitsgruppe nach dem Übergang in die Elternschaft beibehalten wird (TN 14) oder aber umgekehrt, dass die Einbindung in die Erwerbssphäre zugunsten der sozialen Einbindung in

[42] Weitere denkbare Arbeiten, wie beispielsweise das Ehrenamt, können sicherlich ebenfalls der Bedürfnisbefriedigung dienen, werden in dieser Qualifikationsarbeit jedoch ausgeklammert.

die Familie eingeschränkt wird (z. B. TN 14, 15). Es kann damit, abhängig von der Familienphase, dynamisch sein. Es kann auch durch die Sorgearbeit dominiert werden (TN 4).

Zwischenfazit: genuin, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominiert werden

Bedürfnis nach Regeneration

Das *Bedürfnis nach Regeneration* bezieht sich auf die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der psychischen und physischen Gesundheit. Es ist nicht nur genuin, sondern indirekt auch Familienhaushalt-abhängig begründet, denn die Familienmitglieder hegen über ihr Bedürfnis nach sozialer Einbindung und ihrem Fürsorgeanspruch gegenüber dem Subjekt ein Interesse an dessen Gesundheit, für welche Regeneration grundlegend ist. Im Alltag kann es, zumindest zeitweise, zugunsten anderer persönlicher *Bedürfnisse*, etwa nach *wirtschaftlicher Sicherheit*, *Inhalt und/oder Dynamik* vernachlässigt werden. Das Bedürfnis kann sich abhängig von der körperlichen und gesundheitlichen Konstitution verändern und ist damit dynamisch (TN 3). Es kann erwerbsbiografisch wirksam werden (TN 3, 9).

Zwischenfazit: genuin und indirekt Familienhaushalt-abhängig, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominiert werden

Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit

Das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* ist unterschiedlich dimensioniert. Neben der materiellen Absicherung der Familie (z. B. TN 1) kann es der persönlichen finanziellen Unabhängigkeit (z. B. TN 4) oder einem gewissen Lebensstandard (TN 2, 3, 13) dienen. Seine Ausprägung wird durch die spezifische sozioökonomische Konstellation des Familienhaushalts beeinflusst und hängt etwa davon ab, ob Verantwortung für Kinder getragen wird (z. B. TN 1, 2, 4, 5), ob es einen Partner gibt und wie sich dessen Erwerbs- und Einkommenssituation gestalten (z. B. TN 1, 6, 7, 8, 9, 13, 14). Es ist damit nicht nur ein genuines, sondern auch ein Familienhaushalt-abhängiges Bedürfnis. Weil es von Familienphasen gelenkt wird und nach wirtschaftlichen Mangelerfahrungen an Bedeutung gewinnen kann, ist es dynamisch.

Das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* kann die Studienwahl (TN 1) sowie die Entscheidung für ein Angestelltenverhältnis und gegen eine berufliche Selbständigkeit (TN 1) oder für bzw. gegen ein bestimmtes Stellenangebot (TN 2) begründen. Es kann sich über eine Präferenz für den öffentlichen Sektor gegenüber dem privaten (TN 1) ausdrücken und das Erwerbsvolumen (TN 1) bestimmen. Somit kann es erwerbsbiografisch wirksam sein. Es scheint dabei andere Bedürfnisse relativ leicht dominieren zu können, wie etwa das nach *Inhalt* (genuin) (TN 6, 13). Ob andere persönliche Bedürfnisse übergangen werden, kann von der spezifischen sozioökonomischen Struktur des Familienaushalts abhängen. So sehen bzw. sahen sich die TN 8 und 9 aufgrund ihrer Funktion als Haupt- bzw. Familienernährerin dazu gezwungen, sich mehr nach dem *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* als dem nach *sozialer*

Einbindung in eine Familie (genuin) auszurichten, denn um das (Haupt-)Einkommen der Familie zu erwirtschaften, verzichte(te)n sie auf familiale Zeit. Dieses Opfer mussten bzw. müssen die TN 14 und 15, die sich in einer je privilegierteren sozioökonomischen Situation befinden, nicht erbringen. Da der jeweilige Partner das Haupteinkommen der Familie erwirtschaftet, können sie sich mehr nach ihrem Bedürfnis nach *sozialer Einbindung in eine Familie* ausrichten. Bei der VZ-erwerbstätigen Alleinerziehenden des Samples (TN 13) bestehen Zielkonflikte zwischen diesen beiden Bedürfnissen.

Das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* scheint bis zu einem Sättigungs- und Kipppunkt stark wirksam zu sein und andere Bedürfnisse zu dominieren, dann aber an Wirkmacht zu verlieren, sodass sich das Verhältnis umkehren kann. So nimmt die TN 3 zugunsten eines Einkommens in bestimmter Höhe Einbußen bei den *Bedürfnissen nach Inhalt* und *Regeneration* (genuin) in Kauf. Ab diesem Einkommen gewinnen die beiden Bedürfnisse jedoch wieder an Bedeutung. Dieser Sättigungs- und Kipppunkt scheint individuell determiniert zu sein, denn die TN 12 scheint aufgrund ihres ausgeprägten *Bedürfnisses nach Inhalt* und *Dynamik* (je genuin) ein relativ hohes Maß an wirtschaftlicher Unsicherheit tolerieren zu können. Auch die TN 10 unterstellt das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* diesen beiden Bedürfnissen. Allerdings muss das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zwingend gestillt sein und kann daher zumindest vorübergehend auch ausgeprägte *Bedürfnisse nach Inhalt* dominieren (TN 5[43]). Die Hierarchisierung mit anderen Bedürfnissen umfasst somit eine zeitliche Dimension.

Zwischenfazit: genuin und Familienhaushalt-abhängig, erwerbsbiografisch wirksam, kann nur bis zu einem gewissen Grad dominiert werden und dominiert dann selbst

Bedürfnis nach Inhalt

Das mehrdimensionierte genuine *Bedürfnis nach Inhalt* betrifft die Aufnahme einer Tätigkeit, die den persönlichen Interessen, Werten und Fähigkeiten entspricht. Eigene Wesenszüge werden in der (Erwerbs-)Tätigkeit wiedererkannt. Einige TN möchten Sinnhaftigkeit, etwa einen sozialen oder ökologischen Mehrwert / Gemeinwohl, in ihrer Erwerbstätigkeit erkennen (TN 1, 5, 8, 10, 11, 12), einem kreativen oder fachlichem Interesse nachgehen (TN 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) oder praktisch tätig sein können (TN 13).

Die Bedeutung, die dieses Bedürfnis für die Erwerbsbiografie haben kann, wird beispielsweise am Fall 5 deutlich, denn diese TN justiert ihre Bildungs- und Erwerbsbiografie nach, wenn es verletzt wird, selbst wenn sie dazu einen mühsam erworbenen Status aufgeben muss. Allerdings können sich inhaltliche Interessen auch verschieben (TN 11), sodass dieses Bedürfnis

[43] Allerdings handelte es sich hier um eine scheinbare und vorübergehende Unterordnung des Bedürfnis nach Inhalt, denn die als Interimsjob gedachte Tätigkeit als Lehrerin, die lediglich den Lebensunterhalt vorübergehend sichern sollte, entpuppte sich als die „[…] absolute Leidenschaft […]“ (5: 66) der TN.

dynamisch ist. Ferner kann es bei der Gestaltung der Erwerbsbiografie leicht durch *Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse* dominiert werden. So konnte die TN 4 ihrer zeitlich unregulierten Tätigkeit als Bauleiterin in der Privatwirtschaft nach der Geburt ihres Sohnes nicht mehr nachgehen. Aufgrund ihres Familienhaushalt-abhängigen *Bedürfnisses nach alltagsorganisatorischer Autonomie* ist sie mittlerweile im öffentlichen Dienst tätig – trotz ihrer Aversion gegenüber diesem Sektor. Die alleinerziehende TN 13 bevorzugt praktische Tätigkeiten, die sich aber *aufgaben-* und *alltagsorganisatorisch* nur schlecht mit der unaufschiebbaren Sorgearbeit vereinbaren lassen. Sie kann daher keiner praktischen Tätigkeit, sondern nur einem „Bürojob" nachgehen. Ähnlich verhält es sich bei der ebenfalls alleinerziehenden TN 6. Für sie ist bedeutsam, kreativ tätig sein zu können. Sie nimmt an, dies im privatwirtschaftlichen Architekturwesen eher sein zu können als im öffentlichen Dienst, doch angesichts ihrer relativ ausgeprägten *Bedürfnisse nach wirtschaftlicher Sicherheit* und *alltagsorganisatorischer Autonomie* ist sie an den öffentlichen Sektor gebunden. Auch der TN 11 schwant schon heute, dass sie künftig wohl Abstriche beim *Bedürfnis nach Inhalt* machen muss, denn angesichts der Umbruchssituation, in der sich ihre Familie aufgrund der beruflichen Veränderung ihres Partners befindet, wird sie künftig mehr Sorgearbeit übernehmen, woraus ein gesteigertes *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* resultiert.

Dieser Mechanismus greift nicht nur angesichts der Sorgearbeit im engeren Sinne, sondern auch im weiteren Sinne, nämlich der bloßen Einbindung in einen Familienhaushalt, bzw. angesichts des reziproken *Bedürfnisses nach sozialer Einbindung in eine Familie*. So kann die TN 10 derzeit noch ihrer favorisierten Tätigkeit nachgehen. Doch wenn ihr befristeter Vertrag endet, ist auch sie aufgrund der Sesshaftigkeit ihres Partners örtlich gebunden und kann nicht dem Traumjob im Ausland hinterherziehen. Ggf. wird sie sich mit einer Tätigkeit in der missliebigen, aber lokal ansässigen Industrie arrangieren. Aus dem gleichen Grund verzichtete die TN 12 auf ihr berufliches Ziel der Professur in den Staaten. Doch Sorgearbeit muss dem *Bedürfnis nach Inhalt* in der Erwerbstätigkeit nicht zwangsläufig entgegenstehen, sofern die Kombination *alltags-* und *aufgabenorganisatorisch* gut zu handhaben ist (z. B. TN 15).

Zwischenfazit: genuin, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominiert werden

Bedürfnis nach Autonomie

Das *Bedürfnis nach Autonomie* betrifft individuelle Freiheiten und Gestaltungsspielräume. Das Sample offenbarte drei Sub-Bedürfnisse, nämlich das nach *alltagsorganisatorischer, aufgabenorganisatorischer* und *inhaltlicher Autonomie*. Das *Sub-Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* wird aufgrund des inhaltlichen Fokus dieser Arbeit vertieft beschrieben, denn die kombinierte Übernahme von Erwerbs- und Care-Arbeit im Alltag kann dieses *Sub-Bedürfnis* evozieren oder verstärken.

Dieses Sub-Bedürfnis betrifft den Wunsch, die Erwerbsarbeit im Alltag selbst organisieren zu dürfen, um sie auf die Care-Arbeit abstimmen zu können. Es steht deutlich in Verbindung zur Sorgearbeit und ist damit ein Familienhaushalt-abhängiges Bedürfnis, kann aber auch durch Selbstfürsorge begründet und somit ein genuines Bedürfnis (TN 3) sein. Insofern es von der Familienphase oder gesundheitlichen Konstitution abhängen kann, ist es dynamisch.

Mit der Einbindung in einen spezifisch sozioökonomisch ausgeformten Familienhaushalt wird es auch durch die Erwerbsarbeit des Partners (Erwerbsvolumen, Möglichkeiten zur zeitlichen und räumlichen Arbeitsflexibilisierung, Dienstreisen, Pendelzeiten etc.) ausgeformt. Können die Partner ihre Erwerbsarbeitszeit (scheinbar) nicht anpassen und sind sie VZ-erwerbstätig, so sind es die TN, denen diese Aufgabe zufällt – ihr *Sub-Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* ist dann entsprechend ausgeprägter. Ggf. wirken hier noch geschlechterdifferenzierende Rollenzuschreibungen, denn mehr Mütter als Väter des nicht-repräsentativen Samples passen ihre Erwerbsarbeit an (TN 2, 4, 5, 6, 10, 13, 14, 15).[44]

Das Sub-Bedürfnis bringt vielfältige *Bedarfe* hervor, die die *zeitliche* und *räumliche* Organisation und Regulation der Erwerbsarbeit betreffen.

Die *zeitlichen* alltagsorganisatorischen Autonomiebedarfe betreffen unter anderem die tägliche Erwerbszeit. Diese muss ggf. zugunsten der Sorgearbeit verlässlich begrenzt werden können, etwa um institutionell vorgegebene Betreuungszeiten einzuhalten. So wird auch der Zeitdruck erklärt, den einige TN (TN 6, 13 und 15) während der Erwerbsarbeit verspüren und beklagen. Dass manche TN (TN 1, 8, 9, 10, 12) (an manchen Tagen) flexibler sind oder sich seltener nach den vorgegebenen institutionellen Betreuungszeiten richten müssen, liegt daran, dass ihre Partner dann einspringen können. Genauso erlauben es soziale Netzwerke, auf die ggf. zurückgegriffen werden kann, auch einmal außerhalb der fixen Betreuungszeiten erwerbszuarbeiten (TN 6, 13, 15). Im Gegensatz zu den TN 2, 4, 6, 7, 13 und 15 scheinen die TN 3 und 9 eher aufgrund einer persönlichen Präferenz zu festen Zeiten erwerbszuarbeiten, nicht jedoch, weil sie es *müssen*. Sie müssen sich nicht nach der Sorgearbeit richten, sondern können selbstfürsorglich handeln.

Weiter muss die Erwerbszeit kurz-, mittel- und langfristig verschoben werden können. Gelegentliche Besuche bei Ärzt*innen (TN 8) oder Hol- und Bringdienste für Kinder (TN 10) evozieren einen tagesabhängigen Regulierungsbedarf. Je nach individueller Situation wird das Erwerbsvolumen aber auch über Wochen hinweg organisiert (TN 12, 13). Kurz- und mittelfristige Bedarfe können über ein Arbeitszeitkonto moderiert werden, längerfristige Bedarfe, wie die Regulation des wöchentlichen Erwerbsvolumens (z. B. TN 2, 6, 11 und 14) im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

[44] Die TN 3 und ihr Partner haben keine gemeinsamen Kinder bzw. tägliche Sorgeverpflichtungen.

Ferien machen es nötig, zu gegebenen Zeiten verlässlich mehrere Wochen Urlaub nehmen zu können. Auch Erkrankungen des Kindes oder der eigenen Person verlangen es, die Erwerbsarbeit tage-, wochen- oder sogar monatsweise auszusetzen. Zudem muss dann ggf. unmittelbar und unvermittelt auf die Care-Arbeit reagiert werden können. Darin zeigt sich die immanente Unaufschiebbarkeit von Care-Arbeit, bzw. der Umstand, dass ständig anfallende Regenerationsbedürfnisse zwar vorübergehend übergangen werden können, sich jedoch in der Folge per plötzlichem und akutem Krankheitsfall bemerkbar machen können (TN 1, 6, 9).

Einige zeitliche Regulierungsbedarfe scheinen derzeit unerfüllt zu bleiben, wie etwa der an Arbeitszeitmodellen, die es ermöglichen, Leitungspositionen in TZ auszuüben (TN 3, 6) oder das Erwerbsvolumen öfter zu regulieren, als es das Teilzeit- und Befristungsgesetz gestattet (TN 11). Die TN 5 wünscht sich mehr Mitspracherecht bei der Gestaltung des Stundenplans. Ferner scheinen Gleitzeitmodelle den zeitlichen Konflikt von Care- und Erwerbsarbeit nicht vollständig auflösen zu können und vor allem Personen ohne Sorgeverpflichtung zu nutzen. Darauf verweist der Fall der TN 7, deren Kinder mittlerweile das Teenager-Alter erreicht haben. Die TN flexibilisiert ihre Erwerbsarbeitszeit heute in stärkerem Ausmaße als früher, denn sie muss sich nicht mehr nach den zeitlichen Vorgaben externer Betreuungsinstitutionen richten bzw. nachmittags Sorgearbeit leisten. Ihr ist es möglich, den gegebenen zeitlichen Flexibilisierungsspielraum auszunutzen. Den Mechanismus illustriert auch der Fall 6, denn diese TN richtet in ihren sorgearbeitsfreien Wochen ihre Erwerbszeit entlang des Gleitzeitmodells mehr nach ihrem Biorhythmus aus und findet derart Erholung. Insbesondere die TN 13 wünscht sich ein umfänglicheres Gleitzeitmodell, bzw. die Freiheit, ihr Erwerbsvolumen dann im Tagesverlauf leisten zu können, wenn die Sorgearbeit es zulässt. Dieser Bedarf scheint zurückzugehen auf ihre Situation als Alleinerziehende und der Kombination ihres VZ-Volumens, an dem sie wegen ihres *Bedürfnisses nach wirtschaftlicher Sicherheit* und sozialisatorischer Prägungen festhält, und institutionellen Betreuungszeiten bzw. der zeitintensiven Care-Arbeit. Andere TN scheinen solchen zeitlichen Konflikten weniger unterworfen zu sein, denn sie verfügen in Abhängigkeit ihres spezifischen Familienhaushaltssystems über bessere Ausgangsbedingungen bzw. mehr Ressourcen als Alleinerziehende. Letztere scheinen im Vereinbarkeitsdilemma zwangsläufig Opfer bringen zu müssen – entweder in beruflicher Hinsicht (TN 6, 13) und/oder hinsichtlich der Care-Arbeit, wenn sie am sogenannten Normalarbeitsverhältnis festhalten, was den Alltag verdichtet (TN 13). Paare hingegen können sich die Sorge- und Erwerbsarbeit aufteilen. Viel Zeitwohlstand genießen Paare, die sich die Arbeiten des Alltags im Zuverdiener*innen-Modell aufteilen (TN 14). Personen mit einer Familienhaushaltkonstellation jenseits des Zuverdiener*innen-Modells haben somit das Nachsehen – sie geraten angesichts des Konflikts von Erwerbs- und Care-Arbeit zeitlich besonders unter Druck.

Das *Sub-Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* umfasst auch räumliche Flexibilisierungsbedarfe. Einige TN möchten regulär einige Tage pro Woche von zu Hause aus erwerbsarbeiten, um Pendelzeiten einzusparen und so die Vereinbarkeit zu verbessern, denn der beschriebene zeitliche Druck, erzeugt durch den vorgegebenen Takt von externen Betreuungszeiten und Erwerbszeiten, kann derart gemindert werden (TN 4, 6, 11, 13). Die TN 3 und 8 sind diesem Druck zwar überhaupt nicht oder weniger ausgesetzt, antizipieren mit Homeoffice[45] jedoch ebenso Entlastungsmomente im Alltag, die der Selbstfürsorge dienen. Der Bedarf an mobilem Arbeiten begründet sich ggf. auch durch den Wunsch nach einem zügigen beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit (TN 11) oder aufgrund von Produktivitätssteigerungen, die sich einstellen, weil Störungen durch die Kolleg*innen entfallen (TN 4). Räumliche Flexibilisierungsbedarfe werden im öffentlichen Dienst derzeit für einige TN allerdings unzulänglich bedient (z. B. TN 3, 6, 8, 11, 13).

Daneben steht die bewusste Ablehnung von räumlicher Flexibilisierung, etwa aus Selbstfürsorge. Derart scheint die TN 1 ihre Regenerations- sowie Qualitätszeit mit der Familie zu schützen. Die TN 10 und 14 befürchten im Homeoffice eine Produktivitätsminderung mangels kollegialen Austauschs, die TN 2, 8 und 13 aufgrund von Ablenkungen durch die Hausarbeit. Von zu Hause aus erwerbszuarbeiten scheint demnach Fähigkeiten der Selbstregulation vorauszusetzen. So geht mobiles Arbeiten insgesamt mit Vor- und Nachteilen einher.

Mangelnde zeitliche und räumliche Flexibilität scheinen Druck zu erzeugen. Darauf verweisen pointiert solche Fälle mit besonders hohem Workload, wie der Fall der alleinerziehenden TN 13, aber auch die Fälle 10 und 12, denn allein dank ihres Privilegs der weitreichenden zeitlichen und räumlichen alltagsorganisatorischen Autonomie können sie die doppelte Karriere in der Paarbeziehung mit der Sorgearbeit vereinbaren. Der Preis, den sie für die weitreichende Flexibilisierung zahlen, ist die deutliche Entgrenzung der beiden Lebenssphären, sowie ein hohes Belastungslevel (siehe unten). Die TN 5 und 11 ziehen eine berufliche Selbständigkeit in Betracht, um ihre alltagsorganisatorische Autonomie zu steigern. Damit ist das Bedürfnis erwerbsbiografisch wirksam und kann dabei andere *Bedürfnisse* dominieren (*Inhalt:* TN 4, 6, 9, 13; *Dynamik:* TN 4, 6, 9; *inhaltlicher Autonomie:* TN 4, 8).

Zwischenfazit: insbesondere Familienhaushalt-abhängig aber auch genuin, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominieren

Sub-Bedürfnis nach aufgabenorganisatorischer Autonomie

Das *Sub-Bedürfnis* betrifft den Wunsch, die Erledigung der Arbeitsaufgaben selbst organisieren zu dürfen. Es scheint an das nach *alltagsorganisatorischer Autonomi*e gekoppelt und

[45] *Mobiles Arbeiten*, *Homeoffice* und *Telearbeit* werden in dieser Arbeit gemäß des alltäglichen Sprachgebrauchs als Synonyme verwandt, obwohl sie genaugenommen differenziert definiert werden können.

ebenfalls ein Familienhaushalt-abhängiges Bedürfnis zu sein. Somit kann es dynamisch sein. Es ist auch genuin begründet (TN 3, 4, 7).

Die TN 13 etwa wählte ihre Erwerbsstelle bewusst danach aus, ob sie dem Aufgabenprofil im Kontext ihrer Sorgeverpflichtung gerecht werden kann. Nach dem Übergang in die Elternschaft entschied sie sich für „Bürojobs“, obwohl sie praktische Tätigkeiten präferiert. Doch mit ersterem assoziiert sie Aufgaben, die sie unabhängig von anderen Personen leisten, sowie autonom organisieren kann. Praktische Tätigkeiten hingegen verbindet sie mit dem Arbeiten in einer Gruppe und somit mit organisatorischen Abhängigkeiten wie vorgegebenen und starren Arbeitszeiten. Eine derart organisierte VZ-Tätigkeit ließe sich nicht mit der Sorgearbeit verbinden. Auch die TN 4 berichtet, dass das Aufgabenprofil darüber entscheide, welche Stellen Sorgearbeit-Leistende übernähmen. Die der Bauleitung in der Privatwirtschaft sei ungeeignet. Beide TN übergehen zugunsten ihres Familienhaushalt-abhängigen *Bedürfnisses nach aufgabenorganisatorischer Autonomie* ihr genuines *nach Inhalt*. Ersteres ist damit erwerbsbiografisch wirksam.

Zwischenfazit: insbesondere Familienhaushalt-abhängig aber auch genuin, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominieren

Sub-Bedürfnis nach inhaltlicher Autonomie

Dieses Sub-Bedürfnis betrifft den Wunsch, auf inhaltlicher und konzeptioneller Ebene selbst Entscheidungen treffen zu dürfen. Es ist ein genuines Bedürfnis, das erwerbsbiografisch wirksam sein kann (z. B. TN 12). Es kann durch das insbesondere Familienhaushalt-abhängige aber auch genuine *Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie* dominiert werden (TN 4, 8, 10). Offen bleibt, ob es dynamisch ist.

Zwischenfazit: genuin, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominiert werden

Bedürfnis nach Dynamik

Das genuine *Bedürfnis nach Dynamik* zeigt sich vielgestaltig, etwa im Anliegen nach persönlicher / beruflicher Weiterentwicklung (TN 1, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13), Herausforderung (TN 1, 5, 6, 9, 15), Verantwortungsübernahme (TN 1, 12), Veränderungen im Außen anstoßen (TN 1, 12), Prestige und Ehre / sozialer Anerkennung (TN 1), Abwechslung (TN 2, 3, 4, 11, 14, 15), Selbstwirksamkeit (TN 5), Karriere / Geld (TN 5, 10, 12), Führung (TN 9).

Diesem prinzipiell erwerbsbiografisch wirksamen Bedürfnis scheint ggf. abhängig von der Sorgearbeit Raum gegeben zu werden. So scheint sich etwa die TN 6 zwar nach herausfordernden Projekten in der Privatwirtschaft zu sehnen, befürchtet jedoch, den dort waltenden Leistungsanforderungen angesichts ihrer derzeitigen Sorgeverpflichtungen nicht gerecht werden zu können. Sie muss die Erwerbsarbeit verlässlich begrenzen und ist daher an den öffentlichen

Sektor gebunden. Auch die TN 15 möchte nur so weit gefordert werden, wie es die Anforderungen aus der privaten Sphäre zulassen. Die TN 10 konstatiert, dass ihre umfänglichen Sorgearbeiten dem idealtypischen Verlauf einer akademischen Karriere entgegenständen – trotz ihres enormen Arbeitseinsatzes. Auch die Fälle 1 und 12 verweisen darauf, dass das genuine *Bedürfnis nach Dynamik* insbesondere dann ausgelebt werden kann, wenn die Person von Sorgearbeit befreit ist, denn dass die TN 1 werktags unproblematisch Überstunden leisten kann, was die Voraussetzung für eine Karriere bzw. hohe berufliche Position zu sein scheint, ist darauf zurückzuführen, dass ihr Partner weite Teile der Sorgearbeit im Alltag auffängt. Deswegen konnte sie auch schon nach sechs Monaten Elternzeit den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit finden. Die TN 12 stellt klar, dass sie ihre akademische Karriere nur durchlaufen könne, weil das Paar sich die Sorgearbeit strikt paritätisch aufgeteilt habe und weiter aufteile. Sie ringt fortlaufend mit ihrem Partner um zeitliche Freiräume, die sie ihrer Karriere widmen kann. Zugleich drosselte diese TN ihrem Partner zu liebe ihr *Bedürfnis nach Dynamik*, indem sie auf eine Professur außerhalb Europas und Deutschlands verzichtete. Ebenso schließt die TN 10 aus familiären Gründen eine interessante Stelle im Ausland aus.

Das *Bedürfnis nach Dynamik* scheint auch intrapersonell mit anderen genuinen Bedürfnissen abgewogen zu werden, wie sich etwa am Fall 9 ablesen lässt, denn die TN scheint ihre moderaten *Bedürfnisse nach Herausforderung* und danach, *Führungskraft zu sein* ihrem bedeutsameren genuinen Bedürfnis nach alltagsorganisatorischer Autonomie leicht unterstellen zu können. Die TN 7 scheint ihr *Bedürfnis nach Dynamik* nur innerhalb des befriedigten genuinen und Familienhaushalt-abhängigen *Bedürfnisses nach wirtschaftlicher Sicherheit* auszuleben.

Bei den TN 11 und 15 nahm das *Bedürfnis nach Dynamik* nach dem Übergang in die Elternschaft ab. Es kann sich demnach verändern und ist damit dynamisch. Anhand der TN 12 zeigt sich, dass dieser Mechanismus nicht zwangsläufig eintreten muss.

Zwischenfazit: genuin, erwerbsbiografisch wirksam, kann dominiert werden

8.3 Handlungen und Interaktionen

In dieser Arbeit wird davon ausgegangen, dass jedem Handeln ein Bedürfnis zugrunde liegt. Handeln erfolgt dann als Reaktion auf Bedürfnisse – es soll sie befriedigen. Bedürfnisse drücken sich über Handeln aus. Alle TN verfolgen einen doppelten Lebensentwurf, in den sie Care- und Erwerbsarbeit einbinden, um so die persönlichen Bedürfnisse zu befriedigen. Die zur Verfügung stehende Zeit eines Tages muss auf die verschiedenen Arbeiten aufgeteilt werden. Um möglichst viele Arbeiten zur Bedürfnisbefriedigung in den Tagesablauf zu integrieren, wenden die TN – bewusst oder unbewusst – *Strategien* an. Diese können die zeitlichen Konflikte zwischen den anfallenden Arbeiten zumindest abmildern. Die beobachteten Strategien betreffen die private, aber auch die Erwerbssphäre. Solche Strategien konnten für das Sample

im *Arbeitsteilungsmuster in der Paarbeziehung*, der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst*, der *Resilienz und Selbstausbeutung* sowie der *Achtsamkeit und Renitenz* ausgemacht werden.[46] So wie die Bedürfnisse im individuellen Muster vorliegen, sind die genannten Strategien jeweils individuell ausgeprägt.

Arbeitsteilungsmuster

Entlang seines *Arbeitsteilungsmuster* versucht das Paar, allen Arbeiten des Alltags gerecht zu werden. Im Sample zeigen sich vielfältige Arbeitsteilungsmuster – jedes Paar weist ein individuelles auf. Die Mehrheit der Paare mit gemeinsamen Kindern im nicht-repräsentativen Sample praktiziert ein spezialisiertes Arbeitsteilungsmuster im Sinne des Familienernährer*innen- oder Zuverdiener*innen-Modells (TN 1, 2, 5, 8, 9, 11, 14, 15) oder eines, in dem zwar beide VZ-erwerbstätig sind, zugleich jedoch Traditionalisierungsmomente (siehe unten) vorliegen (TN 4, 7, 10, 12). Das Paar im Fall 3 hat keine gemeinsamen Kinder, sodass die Arbeitsteilung nicht der Vereinbarkeit dient. Die TN 6 und 13 sind alleinerziehend.

Spezialisierte Arbeitsteilungsmuster und Traditionalisierungsmomente können als Reaktion auf die Verhältnisse der Erwerbssphäre entstehen. Dies kann der Fall zu sein, wenn ein Teil des Paares das VZ-Volumen nicht reduzieren kann (TN 11, ♀ & ♂) oder dies zumindest antizipiert (TN 8, ♀) oder (angeblich) keine oder unzureichende Möglichkeiten zur zeitlichen und/oder räumlichen Arbeitsflexibilisierung bestehen (TN 10, 15, beide ♂). Auch Verdienstunterschiede können auschlaggebend sein (z. B. TN 1, 5, 8, 9, 14). Sie betreffen das lebensstilsichernde Einkommensniveau (TN 14) oder die Grundabsicherung der Familie (TN 1, 9). Diese Ergebnisse deuten ggf. darauf hin, dass gängige Strukturen und Kulturen der Erwerbssphäre nach wie vor einer spezialisierten Arbeitsteilung in der Paarbeziehung folgen bzw. eine solche begünstigen.

Bei allen Paaren mit eigenen Kindern, gleichgültig welches Alltagsarrangement sie praktizieren, lassen sich Traditionalisierungsmomente ausmachen, wenngleich in diverser Form und in unterschiedlichem Ausmaß. Traditionalisierungsmomente bezeichnen hier Praxen der Arbeitsteilung, die mit geschlechterdifferenzierenden Rollenzuschreibungen verbunden sind. Sie drücken sich etwa aus, wenn die TN in der Summe (wahrscheinlich) mehr Haus- und Sorgearbeit als der jeweilige Partner übernahm / übernimmt (TN [2], 4, 5, 7, 8, 10, 14, 15). Sie zeigen sich auch, wenn die TN die Hausarbeit verantwortungstragend überblickt, organisiert und delegiert, selbst wenn diese in quantitativer Hinsicht (annähernd) paritätisch im Paar aufgeteilt wird (TN 1, 8). Sie offenbaren sich auch, wenn es aktiver Reflexion bedarf, damit der Mental Load

[46] Vereinzelt wurde auch der Aufbau von sozialen Unterstützungsnetzwerken (TN 6) und Infrastruktur (TN 12) beobachtet sowie die Strategie der (Not-)Gründung (TN 5, 10).

ausgeglichen bleibt und nicht zu einem größeren Teil bei ihr liegt (TN 11). Sie können auch darin bestehen, die Hausarbeit quantitativ, aber nicht qualitativ gerecht aufzuteilen, was etwa der Fall ist, wenn der Partner gelegentlich anfallende Reparaturarbeiten und die TN eher die alltäglich anfallenden Hausarbeiten übernimmt (TN 15). Weiter kann die Care-Arbeit nach aufschiebbarer und nicht-aufschiebbarer Arbeit (TN 10) oder nach persönlichen Ansprüchen bzw. zugesprochenen Fähigkeiten (TN 1) aufgeteilt werden, was Ungleichgewichte kaschieren kann. Traditionalisierungsmomente erscheinen auch in Form einer ungleichen Verteilung der Elternzeit (TN 2, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14, 15), selbst wenn die Sorgearbeit in der Folge relativ paritätisch aufgeteilt wird (TN 8), oder wenn nur die Mutter ihr Erwerbsvolumen nach dem Übergang in die Elternschaft zugunsten der Sorgearbeit reduziert (TN 2, 4, 5, 6, 14, 15). Sie können sich auch äußern, indem permanente Aushandlungsprozesse nötig sind, um eine paritätische Arbeitsteilung aufrechtzuerhalten (TN 12). Sie drücken sich auch dadurch aus, wenn nur die TN – nicht ihr Partner – sich gegenüber dem sozialen Umfeld durchsetzen muss, um auch nach der Geburt des Kindes erwerbstätig sein zu können (TN 4). Weiter können sie sich ausweisen, indem die Bedingungen, die eine spezialisierte traditionelle Arbeitsteilung (angeblich) begründeten, im Laufe der Zeit entfallen, das Arbeitsteilungsmuster jedoch überdauert oder sogar weiter spezialisiert wird (TN 14). Sie können sich auch sprachlich zeigen (TN 9).

Teilweise reflektieren und thematisieren die TN bestehende Ungleichgewichte. Sie können sich dann damit abgefunden haben oder stören sich nicht daran (z. B. TN 7, 8, 10). Teilweise wird das Ungleichgewicht in der Arbeitsteilung auch übersehen oder relativiert (TN 10, 15), legitimiert (TN 1, 10, 15), verschleiert (TN 2, 10) und/oder negiert (TN 2, 10). Das ist selbst dann der Fall, wenn die TN sich der ungleichen beruflichen Chancen von Müttern und Vätern gewahr ist (TN 10). Daneben wird der Einsatz des Partners in der privaten Sphäre teilweise besonders hervorgehoben und gelobt, selbst wenn die TN in der Summe mehr Wochenstunden Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit leistet als er (z. B. TN 8, 10, 15).

Reflexiv erkannte Traditionalisierungsmomente können auch kritisch bewertet werden (TN 1, 11). Der Versuch, sie abzulegen und sich entgegen internalisierter Rollenzuschreibungen zu verhalten, kann mühsame Übungsprozesse erfordern (TN 1) und ggf. nicht in letzter Konsequenz gelingen. Ein Verhalten, das den internalisierten geschlechterdifferenzierenden Rollenzuschreibungen widerspricht, kann jedoch intrapersonelle Konflikte auslösen, die sich in Irritationen (TN 9), Verunsicherungen, Zweifeln oder Sorgen (TN 1, 7) zeigen können oder darin, dass traditionelle Elemente in der praktizierten Arbeitsteilung fortbestehen (TN 1). Ferner kann die „Geschlechterordnung“ in anderer Hinsicht wieder hergestellt werden (TN 7). Harmoniert das gewählte Arbeitsteilungsmuster hingegen mit den sozialisatorischen Prägungen oder wurde das traditionelle Mütterkonzept nicht (gänzlich) internalisiert, sodass es nicht im Kontrast zu einer alternativen Arbeitsteilung steht, scheinen solche Konflikte zu entfallen.

In einigen Fällen (TN 1, 8, 9) ist die traditionelle Ordnung des Zuverdiener*innen- oder Familienernährer-Modells zwischen den Geschlechtern zwar verkehrt, traditionelle Geschlechtskonzepte bestehen jedoch fort und begründen neben Traditionalisierungsmomenten auch ungleiche *Workloads*[47]. So lässt sich jedenfalls die Beobachtung interpretieren, nach der die TN 1 als Familienernährerin in ihrem Vollzeitjob regelmäßig Überstunden leistet, ihr Partner neben seiner freiberuflichen TZ-Tätigkeit umgekehrt jedoch nicht das Gros der Haus- und Sorgearbeit übernimmt, sodass die Arbeitsbelastung ausgeglichen wäre. Die Haus- und Sorgearbeit teilt sich das Paar mittlerweile (!) in quantitativer Hinsicht paritätisch auf, wobei die TN die Hausarbeit weiterhin verantwortungstragend überblickt. Ähnlich und doch different verhält es sich beim Fall 8. Da die TN das höhere Salär einbringt, ist sie in VZ erwerbstätig, um das Haupteinkommen der Familie zu erwirtschaften. Er erwerbsarbeitet hingegen in TZ, um im Alltag flexibler auf die Sorgearbeit reagieren zu können. Die Haus- und Sorgearbeit teilt sich das Paar zu ihren Ungunsten nicht ganz fair auf. Die geschlechterdifferenzierenden Rollen werden also auch hier nicht völlig aufgelöst. Dabei scheint der persönliche Leidensdruck dieser TN im gewählten Alltagsarrangement geringer zu sein als der der TN 1, denn letztere scheint die traditionelle Mutterrolle, der sie nicht entsprechen kann, deutlich stärker als geschlechtliches Selbstkonzept internalisiert zu haben als die TN 8. Der Rollenkonflikt wird für die TN 1 durch ihre ausgeprägten Karriereambitionen verstärkt, denn diese spitzen die Zeitknappheit noch zu.

Diese Beobachtungen lassen vermuten, dass Unterschiede im aufsummierten Workload kulturell begründet sein können. Sie wären demnach Ausdruck der doppelten Ansprüche, die an Frauen gerichtet werden und die sie zu erfüllen versuchen. So weisen die TN 7, 14 und 15, die maximal einem „Normalarbeitsverhältnis“ ohne Überstunden folgen und zugleich weniger als oder etwa genauso umfänglich wie ihre Partner erwerbsarbeiten, eine höhere quantitative Arbeitsbelastung als diese auf. Diese geht zurück auf ihr umfänglicheres Engagement in der privaten Sphäre. Neben der TN 1 verfolgen auch die TN 10 und 12 Karrieren und leisten daher Überstunden. Ihr Workload ist deswegen schon höher als der ihrer jeweiligen Partner. Die TN 10 leistet in der Summe zudem mehr Haus- Sorgearbeit als ihr Partner. Beim Fall 12 ist es umgekehrt. Allerdings zeigte sich bereits, dass diese TN geschlechterdifferenzierende Rollenzuschreibungen nicht internalisierte. Die TN 1 bemüht sich mittlerweile darum, nicht in solche zu verfallen, sodass die Haus- und Sorgearbeit ausgeglichen geleistet wird. Auch die TN 8 und 9 erwerbsarbeiten mehr als ihre Partner, weil sie Familienernährerinnen sind. Die TN 8 leistet zudem mehr Haus- und Sorgearbeit als ihr Partner, sodass ihr Workload seinen um knapp 20 Wochenstunden übersteigt. Beim Fall 9 übernimmt der Partner mehr Haus- und Sorgearbeit, den höheren Workload verzeichnet dennoch die TN. Der Workload der TN im Sample überragt fast immer den des Partners. Nur im Fall 2 weist der Partner einen höheren Workload als die

[47] Workload: Hier verstanden als quantitative Arbeitsbelastung

TN auf, weil er im Kontext seiner Selbständigkeit viele Überstunden leistet. Die Fälle 3, 4, 5, 6, 11 und 13 können diesbezüglich nicht interpretiert werden.[48]

Bei den Fällen 4, 5, 7, 8, 10, 14, 15 leisten die TN mehr Haus- und Sorgearbeit als ihre Partner, bei den Fällen 3 (keine Kinder), 9 (Familienernährerin) und 12 (TN internalisierte traditionelle Rollenzuschreibung nicht) ist es umgekehrt, bei den Fällen 1, 2, 11 ist es (angeblich) ausgeglichen, zumindest in quantitativer Hinsicht. Die TN 6 und 13 leisten als Alleinerziehende sowieso das Gros an Haus- und Sorgearbeit alleine.

Trotz der zeitlichen Belastung halten die TN ggf. an ihrem VZ-Volumen fest, um das Haupteinkommen der Familie zu erwirtschaften (TN 1, 8, 9, 13) oder um finanziell unabhängig zu sein (TN 4) (*Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit*). Auch aufgrund sozialisatorischer Prägungen (TN 4, 13), dem *Bedürfnis nach Inhalt* (TN 7, 10, 12) und/oder *nach Dynamik* (TN 10, 12) kann ein „Normalarbeitsverhältnis", ggf. zuzüglich Überstunden, neben der Care-Arbeit aufrechterhalten werden.

Die höhere Belastung kann auch qualitativ begründet sein, wenn die Hauptverantwortlichkeit für die Planung und Organisation der unbezahlten Arbeit aufgrund von Traditionalisierungsmomenten ebenfalls Frauen zufällt. Auch die spezialisierte Verteilung qualitativ unterschiedlicher Hausarbeiten kann benachteiligen, denn diese können im Alltag in unterschiedlichem Ausmaß in Konkurrenz zur Erwerbsarbeiten stehen und in der Folge die Position im Erwerbssektor schwächen.

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst kann sektoral begründet sein. Dann werden dem öffentlichen Sektor in Abgrenzung zum privatwirtschaftlichen bestimmte Charakteristika zugesprochen, die mit persönlichen Bedürfnissen resonieren. Diese können im Zusammenhang mit der Care-Arbeit stehen. Dazu gehören etwa eine vermutete wirtschaftliche Sicherheit, verlässlich regulierte Erwerbszeiten auch bei Leitungs- und Führungspositionen sowie ein geringerer Leistungsdruck als in der Privatwirtschaft. Zwar bestehen gesetzliche Regelungen, die Sektorunabhängig das tägliche Arbeitsvolumen für das Gros der Beschäftigten begrenzen (§ 3 ArbZG) oder es Eltern gestatten, zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes die Erwerbsarbeit tageweise zu pausieren (§ 45 SGB V), wobei mit § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) auch die Fortzahlung Vergütung geregelt ist. Doch der Umstand,

[48] Die **TN 3** machte unvollständige Angaben zur Zeitverwendung. Außerdem leistet sie im Alltag i. d. R. keine Sorgearbeit. Ebenfalls aufgrund unvollständiger Angaben bleibt unklar, wie viele Überstunden der Partner der **TN 4** leistet. Die **TN 5** kann nicht mit den anderen TN verglichen werden, denn sie befindet sich in Elternzeit. Zudem waren ihre Zeitverwendungsdaten lückenhaft. Die Familie der **TN 11** befindet sich in einer Umbruchsituation, was dazu führt, dass sich die aufsummierte Arbeitsbelastungen wie auch das Verhältnis von Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit verändern. Die **TN 6** und **13** sind alleinerziehend.

dass einige TN sich erleichtert darüber zeigen, dass es im öffentlichen Dienst auch sozial akzeptiert ist, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen, verweist auf diesbezügliche Schieflagen in der Privatwirtschaft, was vermutlich auf die Eigenschaften des kapitalistischen Wirtschaftssystems in seiner aktuellen Ausprägung zurückführen ist. Indem im öffentlichen Dienst die Erwerbsarbeitszeit kontrolliert und eingeschränkt wird, werden Zeiträume für Sorgearbeit sowie für notwendige Regenerationszeiten geschützt, was auch einer selbstinduzierten Ausbeutung vorbeugen kann. Die Strukturen des öffentlichen Sektors wirken dann als äußeres Korrektiv, wenn es dem Individuum schwerfällt, sich von der Erwerbsarbeit abzugrenzen. Allerdings wird der TN 3, als einzigen kinderlosen Studienteilnehmerin des Samples, ihr Wunsch, ihr Erwerbsvolumen aus Gründen der Selbstfürsorge weiter zu reduzieren, verwehrt.

Tatsächlich schlugen die TN 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 14, 15 aus Gründen der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeiten ganz bewusst den Weg in den öffentlichen Dienst ein und/oder verbleiben dort. Die *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* kann somit eine Vereinbarkeitsstrategie darstellen – strategisch-antizipierend oder rückblickend-reflektiv. Das wird vor allem dann deutlich, wenn genuin eine Stelle in der Privatwirtschaft bevorzugt, angesichts besserer Vereinbarkeitsbedingungen jedoch eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ausgeübt wird. Andere persönliche Bedürfnisse können dann übergangen werden. Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst kann dann als Zwang erlebt werden (TN 4, 6). Das muss allerdings nicht obligatorisch der Fall sein, denn die TN 9 unterstellt ihre moderaten *Dynamikbedürfnisse* den zufriedenstellenden Vereinbarkeitsbedingungen, ohne dabei Zwänge zu erleben.

Doch auch im öffentlichen Dienst scheinen die Vereinbarkeitsbedingungen unzulänglich zu sein, etwa weil die Möglichkeiten zur räumlichen (TN 3, 4, 6, 8, 11, 13, 15), und/oder zeitlichen Flexibilisierung (TN 3, 5, 10, 13) als eingeschränkt und unzureichend wahrgenommen werden. Die Fälle 5 und 11 illustrieren, dass nicht nur der Privatwirtschaft, sondern auch dem öffentlichen Dienst der Rücken gekehrt werden kann, wenn *Autonomie-Bedürfnisse* verletzt werden.

Eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst wird auch aus anderen genuinen Gründen aufgenommen, etwa wenn sie mit Ehre und Prestige verbunden ist (z. B. TN 1, 8) oder auf eine Aversion gegenüber der Privatwirtschaft zurückgeht (TN 10, 11, 15). Sie kann auch nicht-sektoral begründet sein, wenn sich nach dem Studium zufällig eine Anschlusstätigkeit an der Hochschule ergab (TN 2, 10, 11, 15), die Stelle im öffentlichen Dienst die einzige Zusage darstellte (TN 3) oder im sozialistisch-diktatorischen Regime der DDR zugeordnet wurde (TN 7), der intendierte Wechsel in die Privatwirtschaft misslang (TN 7), die vorherige Stelle weggebrochen war (TN 6, 13) oder kurzfristig aufgegeben werden wollte und zeitig ein Ersatz gesucht wurde (TN 3, 5, 9, 14). Sie kann ggf. auch auf das spezifische Stellenprofil zurückgeführt werden, wenn dieses

auf genuine *Bedürfnisse*, wie dem nach *inhaltlicher Autonomie* (TN 10, 11, 12), *Dynamik* (TN 2, 10, 11, 12, 15) oder *Inhalt* antwortet (TN 5, 10, 11, 12).

Resilienz und Selbstausbeutung

Das individuelle Belastungslevel resultiert aus einem doppelten Lebensentwurf, ausgeformt durch persönlich dimensionierte und priorisierte Bedürfnisse im Kontext kultureller (geschlechterdifferenzierender Rollenzuschreibungen) und struktureller (z. B. Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Erwerbsarbeit; Öffnungszeiten der institutionellen Kinderbetreuung) Vorzeichen. Auch die spezifischen sozioökonomischen Gegebenheiten des Familienhaushalts spielen in die Gemengenlage hinein (z. B.: Gibt es einen Partner? Ist er erwerbstätig? In welchem Umfang? Ist er anwesend oder auf Dienstreise? Wie alt sind die Kinder? Welche individuellen Sorgebedarfe fordern sie ein? Existiert ein unterstützendes soziales Netzwerk?). Hinzu treten individuelle Glaubenssätze und Charakteristika (z. B.: Ansprüche an die Qualität der zu verrichteten Arbeiten [TN 1], Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein gegenüber der Arbeit [TN 6, 9, 12, 13], Kompromisslosigkeit hinsichtlich der Erreichung von persönlichen Zielen [TN 12], persönliche Einstellung zum flexibilisierten Erwerbsarbeiten [z. B. TN 10]) und außerregulär fordernde Umstände (z. B. Umzüge und/oder Renovierungsarbeiten [TN 4, 12, 13], Geburten, Krankheiten und Verluste von Angehörigen [TN 6, 12]). Damit wirken intrinsische Motivlagen mit externen Stimuli zusammen. Sofern intrinsische Motivlagen auf internalisierte Sozialisationserfahrungen zurückgehen, werden externe Umstände intrinsisch wirksam.

Das physische und psychische *Regenerationsbedürfnis* kann im Alltag ggf. zugunsten der Sorge-, Haus- und Erwerbsarbeit hintangestellt werden. Die TN sind teilweise von morgens bis abends, wenn der Nachwuchs zu Bett ist und sie selbst schon fast zu Bett gehen, im Einsatz (z. B. TN 9, 10, 13). Sie fühlen sich im Alltag teilweise zeitlich unter Druck gesetzt und getrieben (TN 6, 13, 15), was ihre Leistungsfähigkeit blockieren kann (TN 15). Sie verzichten auf eine Mittagspause (TN 10), nehmen das Mittagessen am Schreibtisch während der Erwerbsarbeit ein (TN 6) oder beeilen sich bei der Verrichtung der Erwerbsarbeit, um alle Aufgaben erledigen zu können (TN 13, 15). Ggf. wird auch im Urlaub (TN 1, 12), am Wochenende (TN 10) oder nachts (TN 12, 13), in Zeitfenstern ohne Sorgearbeit, erwerbsgearbeitet – ungeachtet der aktuellen persönlichen Leistungsfähigkeit (TN 10, 12). Dabei wird an Zeit für passive Regeneration, z. B. für Schlaf (TN 4), sowie für aktive Regeneration, z. B. für Sport (TN 4, 6, 8, 13) und Hobbys (TN 4, 6), für die Pflege von sozialen Kontakten (TN 5) oder den Aufbau einer neuen Partnerschaft (TN 6) gespart. Teilweise kann die Erwerbsarbeit extrem flexibilisiert werden (TN 10, 12). Das kann zwar dabei helfen, vielen Anforderungen nachzukommen, kann jedoch der persönlichen Erholung entgegenstehen. Zu den Belastungen zeitlich-quantitativer

Natur können qualitative Belastungen treten, etwa wenn die Erwerbsarbeit als fordernd wahrgenommen wird (TN 5, 12). Die meisten TN finden, dass ihnen zumindest werktags zu wenig Zeit zur Regeneration zur Verfügung steht (TN 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 15).

Regenerationsbedürfnisse können (teilweise) unterschätzt (TN 4), nicht anerkannt und ernstgenommen (TN 13) oder nicht wahrgenommen (TN 1) werden. Einigen TN scheint jedoch bewusst zu sein, dass sie über ihr eigentlich verfügbares Kräftebudget wirtschaften. Teilweise wird die Sorge vor Überlastung geäußert (TN 1, 10, 12) und darauf gehofft, dass gesundheitliche Folgen ausbleiben (TN 1, 6, 8, 10, 12, 13). *Ein persönliches Muster von Resilienz bis hin zur Selbstausbeutung kann damit als Vereinbarkeitsstrategie dienen*, um möglichst vielen Arbeiten des Alltags gerecht zu werden oder den Konflikt zwischen ihnen zumindest abzupuffern. Sie scheint von der körperlichen Konstitution (TN 3), damit zusammenhängend dem Alter (TN 12) und den erlernten psychischen Widerstandsfähigkeiten abzuhängen (TN 12).

Achtsamkeit und Renitenz

Achtsamkeits- und Renitenzstrategien zielen darauf ab, sich äußeren Einflüssen zu entziehen, die eine Ordnung aufoktroyieren, die nicht den persönlich dimensionierten und priorisierten Bedürfnissen entspricht. Es werden Widerstände gegenüber Arbeiten zugunsten anderer Arbeiten bzw. der zugrundeliegenden persönlichen Bedürfnisse eingelegt. Persönliche Bedürfnisse werden verteidigt und (mehr) nach den persönlichen Vorstellungen priorisiert. Etwa wird die Erwerbsarbeit zeitlich und räumlich begrenzt, um Care-Arbeit betreiben zu können. Die Hausarbeit kann zugunsten der Erwerbs- und Sorgearbeit und Selbstfürsorge verschoben werden. Die Sorgearbeit für andere kann zugunsten der Selbstfürsorge gedrosselt werden. Widerstände setzen individuell determiniert ein. So widersetzen sich einige TN der Erwerbsarbeit früher, also nach weniger geleisteten Arbeitsstunden (TN 14), andere später, also nach mehr geleisteten Arbeitsstunden (TN 10, 12), zugunsten der Care-Arbeit.

Die oben beschriebene Strategie der Resilienz und Selbstausbeutung scheint ab einem persönlich bestimmten Kipppunkt in Achtsamkeit und Renitenz umzuschlagen. Dieser kritische Punkt dürfte unter anderem von den individuellen psychischen und physischen Widerstandsfähigkeiten abhängen. Er wird wohl spätestens dort verortet sein, wo basale Regenerationsbedürfnisse unbefriedigt bleiben. Treten als Folge einer dauerhaften Missachtung des Regenerationsbedürfnisses chronische physische oder psychische Belastungsreaktionen (TN 1) oder gar ein Burn-out ein, die zu einer mehrwöchigen bis -monatigen Unterbrechung der **Erwerbstätigkeit** führen (TN 6, 9), gleicht das einem kurativen, passiven Widerstand. Idealerweise wird schon prophylaktisch und aktiv Widerstand geleistet, um den eigenen Kräftehaushalt nicht zu überstrapazieren und dauerhaft leistungsfähig zu bleiben. Diese Form von Widerstand erfordert reflexiv-selbstregulatorische Fähigkeiten, die erlernt werden können (TN 9).

Die TN verringern dann bewusst ihre zeitlich-quantitative Belastung, etwa indem sie über TZ-Volumina (z. B. TN 2) oder die Wahl des Sektors (TN 3) ihr Erwerbsvolumen reduzieren, Pendelzeiten begrenzen (TN 8), Arbeiten abgeben (TN 1) oder den Qualitätsanspruch an diese reduzieren (TN 1), so dass es weniger Zeit erfordert, sie zu erledigen. Die qualitative Belastung kann gesenkt werden, indem Stellenprofile mit geringerer Leistungsanforderung ausgewählt (TN 9) oder Leistungs- und Karriereansprüche relativiert (TN 11, 15) werden.

Zu den reflexiv-selbstregulatorischen Fähigkeiten gehört, eigene Bedürfnisse zu erkennen, anzuerkennen sowie den Wunsch zu haben, diese zu bedienen und zu verteidigen. Es ist anzunehmen, dass die TN 12 ihrem hohen alltäglichen Belastungsniveau nur (noch) standhalten kann, weil sie situativ auf ihre Regenerationsbedürfnisse reagiert und auch über weitreichende Spielräume verfügt, um im Alltag auf sie einzugehen. Um ihren Kräftehaushalt nicht zu überstrapazieren, legt sie bei Bedarf stundenweise Pausen im Tagesverlauf ein oder verreist tageweise und erwerbsarbeitet am Zielort weniger als regulär. Daneben weist sie ausgesprochen hohe Widerstandsfähigkeiten auf. Auch die TN 15 nutzt vorhandene Flexibilisierungsmaßnahmen, wie das Arbeitszeitkonto, achtsam, um auf ihre Regenerationsbedürfnisse einzugehen, wenngleich sie über weniger alltagsorganisatorische Autonomie verfügt als die TN 12. Fehlen die protektiv wirkenden reflexiv-selbstregulatorischen Fähigkeiten, kann alltagsorganisatorische Autonomie, verbunden mit äußeren Stimuli, wie einem hohen Arbeitsaufkommen oder Termindruck, jedoch zu Selbstausbeutung führen, wie die Fälle 1 und 13 verdeutlichen. Diesen TN scheinen verlässlich greifende Maßnahmen zur Arbeitszeitbegrenzung oder Angehörige und Ärzt*innen dabei dienlich zu sein, das veranschlagte Erwerbsvolumen (mehr oder weniger) einzuhalten. So werden sie extrinsisch dabei unterstützt, gesundheitlich notwendige Regenerationsphasen einzulegen und Belastungen zu reduzieren. Die einschränkenden Strukturen wirken dann protektiv und unterstützen ihre Selbstfürsorge.

Gegenüber der Erwerbstätigkeit wird nicht nur zugunsten des *Regenerationsbedürfnisses* Widerstand geleistet. Auch aufgrund von *Autonomiebedürfnissen* kann das abhängige Beschäftigungsverhältnis reduziert oder ganz aufgegeben werden (TN 5, 11). Ggf. wird die Stelle gewechselt, wenn die Bezahlung ausbleibt (TN 8), also das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* verletzt wird, oder um das *Bedürfnis nach Inhalt* (TN 12) zu befriedigen. Zudem können berufliche Ziele zurückgestellt werden, um auf die Bedürfnisse der anderen Familienmitglieder Rücksicht zu nehmen (TN 10).

Gegenüber der **Hausarbeit** wird Widerstand eingelegt, indem etwa der Anspruch an ihre Güte relativiert (TN 1) oder die Häufigkeit reduziert (TN 6) wird. Ggf. wird bewusst auf Homeoffice verzichtet, um während der Erwerbsarbeitszeit nicht durch Hausarbeit abgelenkt zu werden (TN 2). Möglicherweise wird auch die Verantwortung für Hausarbeit abgegeben. So stießen einige TN Umverteilungsprozesse in der Paarbeziehung an (z. B. TN 1, 11). Diese können

jedoch neue intra- und interpersonelle Konflikte evozieren, mit denen ein Umgang gefunden werden muss (TN 1). Einige TN greifen auf haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen zurück (z. B. TN 7). Dazu setzen sich ggf. gegenüber ihrem jeweiligen Partner durch, wenn dieser Vorbehalte gegenüber einer solchen Inanspruchnahme hat. Solche können vorliegen, wenn haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen als Luxus (TN 3) oder unnötig angesehen werden (TN 1) oder einer haushaltsexternen Person kein Zugang zum Haushalt gewährt werden möchte (TN 7). Auch finanzielle Gründe stehen der Nutzung dieser Dienstleistungen entgegen (TN 6) oder eine hohe Fluktuation von Dienstleistenden (TN 15).

Die Übernahme von **Sorgearbeit** wird zugunsten der Selbstfürsorge (TN 9) oder der Erwerbsarbeit (z. B. TN 14) eingedämmt, beispielsweise indem sie unter den Eltern umverteilt wird oder externe Betreuungsangebote in Anspruch genommen werden. Ggf. wird auch diesbezüglichen Forderungen und Zuweisungen von Seiten des Partners oder der restlichen Familie entgegengehalten. Die TN leisten demnach nicht nur gegenüber den unterschiedlichen Arten von Arbeit Widerstand, sondern auch gegenüber ihrem sozialen Umfeld, um persönliche Bedürfnisse zu verteidigen (TN 3, 4, 9, 12).

8.4 Konsequenzen für die Bedürfnisbefriedigung

Die angewandten Strategien sollen es den TN ermöglichen, die verschiedenen alltäglichen Arbeiten im Tagesverlauf zu integrieren, um so möglichst viele Familienhaushalt-abhängige und genuine Bedürfnisse zu bedienen und den alltäglichen Vereinbarkeitskonflikt abzumildern. Allerdings gehen die Strategien mit negativen Begleiterscheinungen einher. So machen Personen, die in einer spezialisierten *Arbeitsteilung* überwiegend Arbeiten in der privaten Sphäre übernehmen, ggf. Einbußen bei Bedürfnissen, die in der Erwerbssphäre befriedigt werden können – und umgekehrt. Erstere sind ggf. außerdem von wirtschaftlichen Benachteiligungen und Abhängigkeiten betroffen. Auch die im Sample vereinzelt beobachtete berufliche Selbstständigkeit kann diese sozialen Risiken bergen. Aufgrund von Traditionalisierungsmomenten verbuchen fast alle TN zudem einen höheren Workload als ihre Partner.

Die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* räumt, verglichen zur Privatwirtschaft, mehr Zeit für Care-Arbeit ein. So werden die Familienhaushalt-abhängigen und genuinen *Bedürfnisse nach alltagsorganisatorischer Autonomie*, *Regeneration* und *sozialer Einbindung in eine Familie* bedient. Außerdem wird dem öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft *wirtschaftliche Sicherheit* unterstellt, womit er auf das entsprechende Familienhaushalt-abhängige und genuine Bedürfnis reagiert. Ggf. kann eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor auch die genuinen *Bedürfnisse nach Dynamik* und *Inhalt* bedienen.

Sofern die Familienhaushalt-abhängigen Bedürfnisse die genuinen dominieren können, kann die Strategie der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* jedoch auch dazu führen, dass genuine Bedürfnisse übergangen werden. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeit aufgrund des Familienhaushalt-abhängig begründeten *Bedürfnisses nach alltagsorganisatorischer Autonomie* aufgenommen wurde, aufgrund ausgeprägter genuiner *Bedürfnisse nach Inhalt*, *inhaltlicher Autonomie* und *Dynamik* jedoch eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft favorisiert wird.

Ferner zeigte sich, dass trotz einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst im Alltag zu wenig Zeit bleiben kann, um allen anfallenden Arbeiten bzw. zugrundeliegenden Bedürfnissen nachzukommen, denn auch unter der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes kollidieren das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ und die Care-Arbeit miteinander. Somit wird es auch im öffentlichen Dienst erschwert, neben der Care-Arbeit eine Leitungsfunktion zu besetzen, denn eine solche scheint derzeit zumindest ein VZ-nahes Erwerbsvolumen vorauszusetzen. Weiter beschneiden vorgegebenen Erwerbs- und Betreuungszeiten sowie eine Präsenzkultur die alltagsorganisatorische Autonomie und erzeugen derart Zeitdruck für Personen mit Care-Verantwortung. Wird in der Folge das Erwerbsvolumen reduziert, dämmt das zwar den quantitativen Workload im Tagesverlauf ein, benachteiligt unter den aktuellen Verhältnissen des Sozialversicherungssystems und hinsichtlich möglicher Karriereoptionen jedoch wirtschaftlich. Außerdem scheinen auch die Verhältnisse des öffentlichen Sektors nicht vor Burn-out-Fällen zu schützen, sodass insgesamt Optimierungspotential bezüglich der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit zu bestehen scheint. Dabei darf nicht übersehen werden, dass der öffentliche Sektor, wie auch der privatwirtschaftliche, durch heterogene Verhältnisse charakterisiert ist.

Der zeitliche Konflikt zwischen der Care-Arbeit einerseits und dem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ und ggf. der Karriere andererseits wird auch durch die Strategie der *Resilienz und Selbstausbeutung* aufzulösen versucht. Wird diese Strategie innerhalb eines hohen Maß‘ an alltagsorganisatorischer Autonomie angewandt, können überbordende Arbeitsstunden, verdichtete Tagesverläufe, entgrenzte Lebenssphären und verminderte Regenerationszeiten die Folge sein. Überlastungen infolge übergangener Regenerationsbedürfnisse können zwar vorübergehend toleriert, mittel- bis langfristig jedoch zum gesundheitlichen Risiko werden. Die negativen Konsequenzen sich ggf. einstellender gesundheitlicher Folgen betreffen nicht nur das Individuum und seine Familie, sondern können auch gesamtgesellschaftlich wirksam werden, wenn Arbeitskräftepotential wegbricht und zugleich Rehabilitationskosten anfallen.

Auch die Strategie der *Achtsamkeit und Renitenz* muss ein Kompromiss bleiben, denn sie impliziert, dass konkurrierende Bedürfnisse intra- und interpersonell abgewogen werden.

Insofern die Arbeiten des Alltags unter den aktuellen strukturellen und kulturellen Verhältnissen zeitlich konfligieren, können oftmals nicht alle Bedürfnisse gestillt werden – es werden

Abstriche bei der Bedürfnisbefriedigung gemacht. Die angewandten Strategien vermögen es nicht, den Konflikt gänzlich aufzulösen bzw. warten mit negativen Begleiterscheinungen auf. Die persönlichen Bedürfnisse werden dann vom Subjekt abgewogen und weiter priorisiert. Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse können genuine dominieren. Damit können genuine Bedürfnisse eines Individuums zugunsten der Bedürfnisse anderer Familienhaushaltsangehöriger zurückgestellt werden – und umgekehrt. Somit zeigt sich, dass die Bedürfnisbefriedigung eines Individuums nur über seine Einbindung in einen Familienhaushalt untersucht werden kann. Die Konsequenzen in Form der verfehlten Bedürfnisbefriedigung infolge aktueller kultureller und struktureller Verhältnisse trägt das Individuum.

9 Diskussion und Reflexion

9.1 Ausgangspunkt

9.1.1 Vorannahmen und Motivation zu Beginn der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit nimmt eine haushaltswissenschaftliche Perspektive ein, in der berücksichtigt wird, dass das Individuum in einen Familienhaushalt als sozioökonomische Einheit eingebunden ist. Dieser wiederrum ist in kulturelle und strukturelle Zusammenhänge eingebettet. Dazu gehören die Zweiteilung und Konkurrenz der Erwerbs- und privaten Sphäre, einschließlich der komplexen Mechanismen, die bis heute die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung in Paarbeziehungen bedingen und speziell Mütter mannigfach benachteiligen. Autobiografische Erfahrungen der Autorin bestätigten diese Blickrichtung – aufgewachsen und sozialisiert im ländlichen Raum und in einem Herkunftsmilieu, das bis heute durch traditionell-konservative Rollenzuschreibungen für Frauen wie Männer charakterisiert ist.

Hinzu traten im Zusammenhang einer anderen Dissertation, die in der Arbeitsgruppe verfasst wurde, erste Einblicke in die männlich konnotierte Fachkultur des (privatwirtschaftlichen) Ingenieurwesens, die die Care-Arbeit auszublenden scheint. Diese wurden durch die Lektüre von Fachliteratur mit gendersensiblem Blick auf das Ingenieurwesen bestätigt und vertieft. Den so gewonnenen Prä-Konzepten stand das unspezifische des „familienfreundlichen“ öffentlichen Dienstes gegenüber. Zusammen führten sie zu der Vorannahme, dass Ingenieurinnen aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik bewusst im öffentlichen Dienst statt in der Privatwirtschaft erwerbsarbeiten. Es wurde vermutet, dass der öffentliche Dienst Verhältnisse offeriert, die die männliche Fachkultur des Ingenieurwesens begrenzen und damit Rollenkonflikte, denen sich Ingenieurinnen stellen müssen, abmildern kann. Der Forschungsgegenstand dieser Qualifikationsarbeit konkretisierte sich somit in Anbetracht eng gefasster und dichotomer Vorstellungen, wobei – vereinfacht ausgedrückt – das privatwirtschaftliche Ingenieurwesen „schlechte“ und das öffentliche „gute“ Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf boten. Die derart

antizipierten, strukturell einschränkenden und damit diskriminierenden Wahlfreiheiten bzw. Handlungsspielräume hinsichtlich der Gestaltung der Erwerbsbiografien von Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung motivierten zur Aufnahme und Umsetzung dieser Untersuchung.

Diese Reflexion soll für Prä-Konzepte sensibilisieren und so die Güte der Untersuchungsergebnisse steigern. Weiterhin hilft sie Leser*innen dabei, letztere einzuschätzen.

9.1.2 Forschungsinteresse und -fragen

1. Wie begründet sich die berufliche Positionierung von Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung?
2. Lassen sich Bezüge herstellen insbesondere…
   - … zum geschlechtlichen Selbstverständnis?
   - … zu Care-relevanten Rahmenbedingungen des Ingenieurwesens im öffentlichen Sektor einerseits und dem privatwirtschaftlichen andererseits?
3. Geht sie im gewählten Arrangement Kompromisse hinsichtlich der Befriedigung ihrer persönlichen Bedürfnisse ein?

9.1.3 Visuelle Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

In der Abbildung 5 werden die zentralen Ergebnisse dieser Untersuchung, aufbereitet nach der Logik des Codierparadigmas nach Strauss (Kapitel 6.3), visuell zusammengefasst.

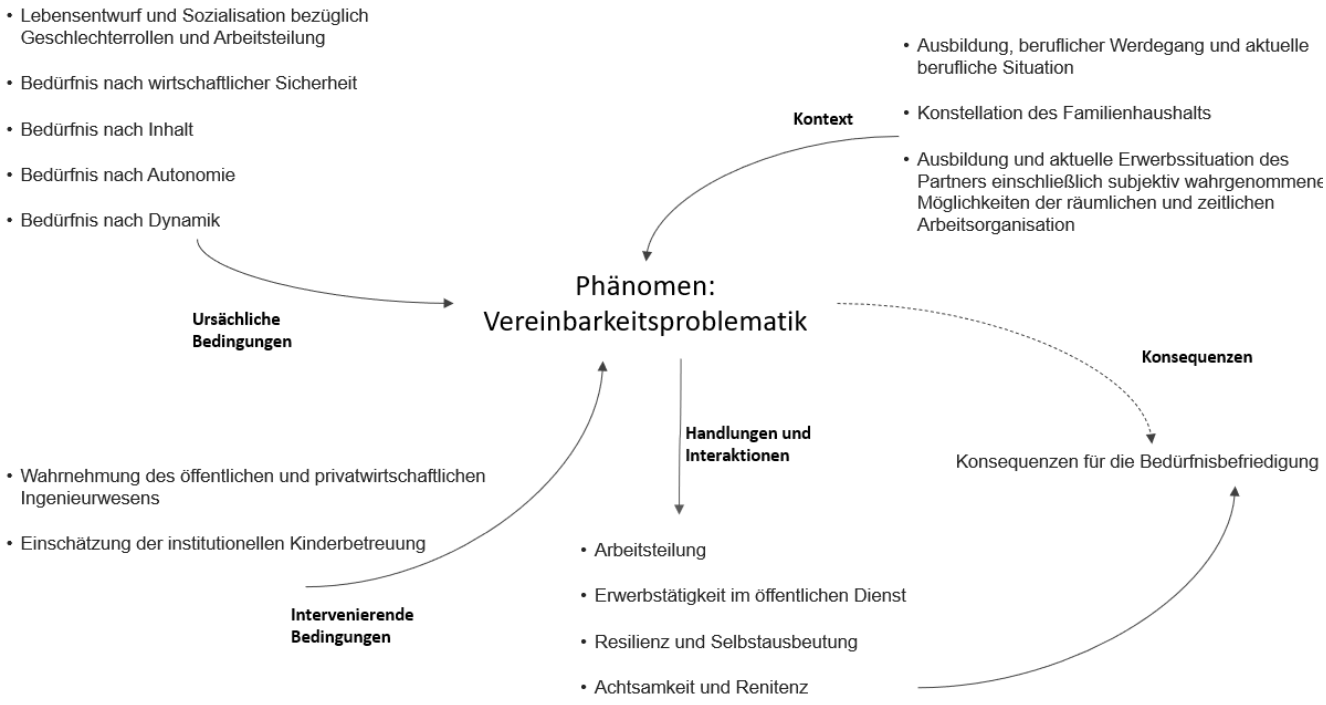


Abbildung 5: Visuelle Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse im Codierparadigma nach Strauss (eigene Darstellung)

9.2 Einflüsse auf die berufliche Positionierung

9.2.1 Geschlechtliches Selbstverständnis und Arbeitsteilung

Analog zu ihrer familialen und gesellschaftlichen Sozialisation integrierten fast alle TN des Samples Elemente einer traditionellen Geschlechtsidentität. Einige TN (TN 1, 2, 4, 13) reflektieren, dass sie ihren Lebensentwurf nach dem Vorbild ihrer Mutter und/oder gesellschaftlichen Normen ausrichten. Das entspricht Aussagen der Fachliteratur, wonach das geschlechtliche Selbstverständnis durch die Familie sowie die Einbettung in jeweilige historische und regionale Bedingungen beeinflusst wird (Faulstich-Wieland 2000; Scheu 2014). Doch zwei der drei promovierten TN (TN 11, 12) mit sozialwissenschaftlichen Bezügen in ihrer Ausbildung scheinen sich von traditionellen geschlechtlichen Rollenzuschreibungen distanzieren zu können. Möglicherweise ist dies darin begründet, dass hohe Bildungsabschlüsse paritätische Geschlechtskonstruktionen begünstigen (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018). Vom restlichen Sample der befragten Akademikerinnen rückt eine weitere TN (TN 8) *weitgehend* vom geschlechterdualistischen Leitbild ab. Da folglich das Gros der TN eine traditionelle Geschlechtsidentität entwickelte, scheinen die Ergebnisse dieser Studie der mittlerweile von weiten Teilen der Gesellschaft, vor allem von jungen, aber auch von älteren Kohorten, befürworteten Egalität der Geschlechter (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018) zu widersprechen. Differenziert betrachtet lässt sich allerdings vermuten, dass egalitäre und traditionelle Geschlechtskonstruktionen *gleichzeitig* vorliegen, wie es bereits Götsch (2015) und Maihofer (2007) beschrieben. Sie liegen möglicherweise nicht nur gleichzeitig in einer Gesellschaft, also interpersonell, sondern auch gleichzeitig im *selben* Individuum, also intrapersonell, vor. Sie erscheinen dann nicht in Reinform in nebeneinanderstehenden Individuen, sondern zeigen sich als *Ambivalenzen* ein und desselben Individuums. So illustriert die TN 8 exemplarisch, dass selten ein konsistentes, in letzter Konsequenz eindeutiges und widerspruchsfreies Rollenverständnis entwickeltet wird, sondern häufig Mischformen eines traditionellen und egalitären Verständnisses. Möglicherweise markieren diese Mischformen eine Phase des Übergangs in der „Tiefenschicht“ (Mannheim 1980: 98) des gesellschaftlichen Bewusstseins, nämlich von traditionell-dualistischen Geschlechtskonstruktionen hin zu alternativ-paritätischen. Dann wäre „[…] die gemeinsame Basis […]“ (ebd.) gesellschaftlicher Verhaltenscodes derzeit einer Neuordnung unterzogen. Plausibel wäre diese Überlegung insofern, als dass das kollektive Erleben eines sozialen Sinns sich stets auf einen bestimmten räumlich-historischen Kontext bezieht (Kruse 2015; Mannheim 1980) und demnach einem Wandel unterzogen ist. Auch unterschiedliche Einstellungen zwischen den Kohorten (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018) verweisen auf sich – wenn auch langsam – vollziehende gesellschaftliche Veränderungen. Derzeit scheinen sich hinsichtlich der Verantwortlichkeit für die Care-Arbeit noch traditionelle Geschlechtskonstruktionen durchzusetzen, denn innerhalb des Samples

werden zwar vielfältige Alltagsarrangements praktiziert, in einem jedem lassen sich jedoch Traditionalisierungsmomente ausmachen. Weiter sind die meisten Ingenieurinnen des nicht-repräsentativen Samples zeitlich stärker durch die Haus- und Sorgearbeit gebunden als ihre Partner es sind, was der Gender Care Gap (Klünder 2016) auch erwarten ließ.

Dem widerspricht nicht, dass im Osten Deutschlands, wohl historisch bedingt, egalitäre Werte hinsichtlich der Rollen von Frauen und Männer häufiger vertreten werden als im Westen (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018), denn vermutlich beziehen sich diese ausgemachten egalitären Werte vornehmlich auf die Erwerbsarbeit, nicht jedoch auf die Verantwortlichkeit für die Care-Arbeit. Im vorliegenden Sample spiegelt sich das ggf. insofern wider, als dass die meisten Paare (TN 2, 4, 7, 10, 15), die in der ehemaligen DDR bzw. den neuen Bundesländern sozialisiert wurden, sich an einer Variation von zwei VZ-Erwerbstätigkeiten (VZ + VZ und Überstunden / VZ oder VZ-nah) orientieren. Allein TN 8 als ostdeutsch sozialisierte TN praktiziert mit ihrem Partner das Zuverdiener*innen-Modell mit „vertauschter" Besetzung, während die meisten Paare, die im Westen Deutschlands aufgewachsen sind, sich stark am Zuverdiener*innen- oder Familienernährer*-innen-Modell orientieren (TN 1, 5, 9, 14) – wenngleich sie es vereinzelt nicht in traditioneller Besetzung praktizieren (können) (TN 1, 9).[49] Nur die zwei genannten TN 11 und 12, die sich von traditionellen geschlechtlichen Rollenzuschreibungen zu distanzieren scheinen, orientieren sich an Variationen von VZ-Erwerbsvolumina für beide Elternteile und streben auch eine paritätische Verantwortlichkeit für die Care-Arbeit an.

Weiter werden sowohl die in Westdeutschland sozialisierte TN 1 als auch die in Ostdeutschland sozialisierte TN 7 von Gewissensbissen geplagt, weil sie befürchten, ihrer Rolle als Mutter neben der als Familienernährerin nicht gerecht geworden zu sein bzw. gerecht zu werden – was auf eine *weibliche* Verantwortlichkeit für die Care-Arbeit in allen Bundesländern deutet. Sie zeigen sich zwischen ihren beiden Rollen zerrissen, so wie Wippermann (2016) es beschreibt. Diese Interpretation harmoniert auch mit dem in einer anderen Untersuchung (Diabaté et al. 2017) sowohl für die neuen als auch die alten Bundesländer konstatierten, relativ hohen Wert der subjektiv wahrgenommenen Stigmatisierung erwerbstätiger Mütter.

Die Fälle 1, 7, 8 und 9 der Familienernährerinnen illustrieren zudem eindrücklich, dass neben den sozialisatorischen Prägungen auch die spezifische sozio-ökonomische Konstellation des Familienhaushalts für die Arbeitsteilung relevant wird – was angesichts der internalisierten traditionellen Geschlechtsidentität allerdings für Irritationen sorgen kann (TN 1, 7, 9).

[49] Die TN 3 muss im Alltag keine Kinder betreuen und die TN 6 und 13 sind alleinerziehend, sodass diese Fälle hier nicht aufgeführt werden.

Zwischenfazit zur Beantwortung der Forschungsfragen

Für das Sample dieser Untersuchung zeigte sich, dass tradierte gesellschaftlich-kulturelle Geschlechtskonstruktionen sowie davon abgeleitete Muster der Arbeitsteilung noch wirksam sind und für die beruflichen Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume bzw. den Workload der Ingenieurinnen bedeutsam sein können.

9.2.2 Verhältnisse der Erwerbssphäre

9.2.2.1 Erwerbssphäre allgemein und Care-Arbeit

Das asymmetrische Geschlechterverhältnis wird über verschiedene Institutionen sowie deren Verquickungen hergestellt (Koppetsch 2001; Krüger/Levy 2000). In diesem Zusammenhang begründen auch beharrlich überdauernde Verhältnisse der Erwerbssphäre die komplementäre sowie geschlechterdifferenzierende und -hierarchische Arbeitsteilung (Jurczyk/Voß 1995: 391f). Das zeigt sich im Sample etwa daran, dass die TN 11 und ihr Partner bei der Umsetzung des proklamierten Ziels der paritätischen Arbeitsteilung an den Verhältnissen scheitern, die die Erwerbssphäre vorhält. Von Arbeitgeber*innen-Seite wird ihnen zumindest phasenweise ein „Normalarbeitsverhältnis“ und damit zusammenhängend ein Zuverdiener*innen-Modell auferlegt. So wird das Paar wiederholt daran gehindert, das favorisierte „Erwerb-und-Sorge-Modell“ (Meier-Gräwe 2017a: 113; BMFSFJ 2017: 45) zu praktizieren. Es kann sein Ideal von Arbeitsteilung nur in dem Maße umsetzen, wie die umgebenden Verhältnisse es zulassen. Diesen Effekt beschrieb auch Wippermann (2014). Im Sample finden sich weitere spezialisierte Arbeitsteilungsmodelle. So praktizieren vier Paare (TN 2, 5, 14, 15) das Zuverdiener*innen-Modell mit traditioneller Arbeitsteilung und zwei Paare (TN 1, 8) setzen es mit „vertauschter“ Besetzung um. Weiter folgt ein Paar (TN 9) dem Familienernährer*innen-Modell mit „vertauschter“ Besetzung. Die TN 8 artikuliert die beschriebenen Zusammenhänge ganz konkret („[…] [Eine TZ-Stelle] wäre schon schön gewesen, aber ich hab's eigentlich gar nicht in Erwägung gezogen, weil ich gar nicht die Chance gesehen habe, dass [.] da irgendwie Teilzeit möglich wäre“, 8: 806ff) / „[.], weil das [die TZ-Tätigkeit des Partners] halt mit der Familie angenehmer ist. Dann kann einer besser das Abholen übernehmen […]. Es ist angenehm, wenn einer in Teilzeit ist, weil wenn die Kinder noch kleiner sind, […] die Zeit, die lässt sich einfach besser einteilen“, 8: 809-816). Dass die Verhältnisse der Erwerbssphäre das Arbeitsteilungsmuster des Paares beeinflussen und damit erwerbsbiografisch wirksam werden können, drückt sich sogar im Fall 12 aus, denn dass diese TN und ihr Partner die Erwerbs- und die Care-Arbeit tatsächlich paritätisch aufteilen und somit ihrem egalitären Lebensentwurf der doppelten Karriere gerecht werden können, verdanken sie der außergewöhnlich weitgehenden Autonomie, die sie beide bei der Organisation ihres beruflichen Alltags genießen.

Die Literatur konkretisiert und begründet den in dieser Untersuchung vermuteten Effekt der spezialisierten Arbeitsteilung durch die Verhältnisse der Erwerbssphäre: Nach Hammermann et al. (2019) befürchten in der Privatwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer*innen, dass die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen Führungskräften und Kolleg*innen missfallen und in der Folge zu beruflichen Nachteilen führen können. Bernhardt et al. (2016) kommen zu dem Ergebnis, dass Väter aufgrund der Sorge vor beruflichen Nachteilen keine oder keine ausgedehnte Elternzeit in Anspruch nehmen, was Paare zur Praxis einer spezialisierten Arbeitsteilung veranlasse, selbst wenn sie eine egalitäre bevorzugten. Im vorliegenden Sample dieser Untersuchung übernahmen tatsächlich die Mütter deutlich mehr Elternzeit als die Väter. Auch Truschnig (2014) betont, dass unterstützende Vorgesetzte den persönlichen Vereinbarkeitsspielraum weiten können. In dieser Untersuchung wird das etwa entlang des Falls 10 deutlich.

9.2.2.2 Privatwirtschaftliches Ingenieurwesen und Care-Arbeit

Nachdem im vorherigen Kapitel beschrieben wurde, dass auch die Verhältnisse der Erwerbssphäre eine spezialisierte Arbeitsteilung begünstigen und somit die beruflichen Wahlfreiheiten bzw. Handlungsspielräume und damit den erwerbsbiografischen Verlauf von Eltern und vor allem von Müttern einengen können, wird in der Folge das privatwirtschaftliche Ingenieurwesen diesbezüglich näher beleuchtet.

Laut Solga und Pfahl (2009a), Ihsen (2013) sowie svin (2020) blendet die männliche Fachkultur des Ingenieurwesens die Care-Arbeit aus und erschwert damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Konkretisiert wird diese Aussage mit dem Verweis auf lange Anwesenheitszeiten, eine ständige Einsatzbereitschaft (Solga/Pfahl 2009a: 5) und die geringe Prävalenz von TZ-Stellen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten (Bundesagentur für Arbeit 2019; frau und beruf 2021, 2016). Insbesondere höhere und Leitungspositionen setzen Vollzeiterwerbsvolumina voraus (Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen 2020), was sich in der vorliegenden Untersuchung für das privatwirtschaftliche Architektur- und Bauingenieurwesen bestätigte (TN 1, 4). Weiter werden in diesen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen abendliche und nächtliche Überstunden fällig, um Projekte fristgerecht beenden zu können (TN 4, 9 und 13). Insofern diese Überstunden nicht erfasst werden, können sie nicht ausgeglichen werden. Arbeitgeber*innen vermitteln, dass mehrmonatige Elternzeiten unerwünscht sind (TN 8). Die TN 6 berichtete, dass sie ihre zeitliche Bindung aufgrund von Sorgearbeit in der Privatwirtschaft unter Druck setzte und um ihre Stelle bangen ließ. Diese Erfahrung veranlasst sie heute dazu, im öffentlichen Dienst erwerbszuarbeiten, obwohl sie genuin eine Stelle in der Privatwirtschaft präferiert. Dass die kapitalistischen und männlich konnotierten Rahmenbedingungen des privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens erwerbsbiografisch wirksam sind, illustrieren auch die TN 1, 4, 5, 8, 9, 14 und 15, die ebenfalls zum Zwecke

der Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsbreit ganz bewusst den Weg in den öffentlichen Dienst einschlugen und/oder dort verbleiben, selbst wenn sie genuin eine Erwerbstätigkeit in der Privatwirtschaft bevorzugen (TN 4, 6). Die TN 3, 8 und 15 meiden dabei auch aus Selbstfürsorge als weiterer Teil der Care-Arbeit die Privatwirtschaft. Sie wissen, dass Reproduktionsbedürfnisse im privatwirtschaftlichen Sektor aus wirtschaftlichen Gründen all zu leicht übergangen werden können, so wie es auch Jürgens (2009) beschreibt.

Hinsichtlich der Vereinbarkeitsproblematik wird auch die **Betriebsgröße** relevant. Allgemein betrachtet bieten größere Unternehmen häufiger als kleine familienfreundliche Angebote und Maßnahmen an, wie Angebote in der Elternzeit, zur Kinderbetreuung und Maßnahmen zur Frauenförderung, wenngleich deren Bedeutung zwischen 2002 und 2016 auch in kleinen Betrieben zugenommen hat (Frodermann et al. 2018). Der Zusammenhang von Betriebsgröße und Familienfreundlichkeit trifft auch für den MINT-Bereich zu (DGB Bundesvorstand 2013). Diese Ergebnisse werden durch die Aussagen der TN 6 gestützt, wonach allenfalls in größeren Unternehmen mit Betriebsrat, nicht jedoch in kleineren Architekturbüros, Arbeitnehmer*innenrechte verstärkt beachtet würden, was Sorgearbeit-Leistenden den Rücken stärke. Für die Verfahrenstechnik bestätigt die TN 10, dass in großen Unternehmen, nicht jedoch in Familienunternehmen, Maßnahmen der allgemeinen Frauenförderung bestünden sowie Strukturen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigten. Unsicher ist sie sich allerdings hinsichtlich der Situation von Müttern mit *Karriereambitionen*. Ihr ist keine Frau *mit* Kind(ern) präsent, die in einem großen privatwirtschaftlichen Unternehmen Karriere machte, wohl aber mehrere kinderlose Frauen. Ein Ergebnis dieser Untersuchung ist demnach, dass sich Karrierepfade derzeit nur schlecht mit der Sorgearbeit verbinden zu lassen scheinen.

Weiter scheint das **konkrete Tätigkeitsprofil** relevant zu werden. Die TN 13 (Bauingenieurin) wählt bewusst solche Stellen aus, die sie mit der Care-Arbeit vereinbaren kann. Es sind Tätigkeiten, die sie überwiegend alleine am PC, innerhalb der Kita-Öffnungszeiten, erledigen kann. Abstand hält sie hingegen von solchen mit Praxisbezug, die eine ständige Erreichbarkeit sowie Teamarbeit einfordern. Auch die TN 4 berichtet davon, dass Ingenieurinnen innerhalb des Bauingenieurwesens eher relativ schlecht vergütete, aber mit der Care-Arbeit relativ gut zu vereinbarende Tätigkeiten in der Arbeitsvorbereitung, Statik, Kalkulation und Planung einnähmen – aufgrund struktureller Hürden jedoch weniger solche in der deutlich besser entlohnten praxisbezogenen Projektsteuerung und Bauleitung. Das bestätigt Koppetsch‘ (2001) Aussage, wonach berufliche Exzellenz wie auch Berufe vergeschlechtlicht sind (a. a. O.. 112). In diesem Zusammenhang beklagt die TN 4 auch, dass es an *role models* mangele, die beispielsweise Bauleiterinnen dabei unterstützten, die Erwerbs- mit der Sorgearbeit zu vereinbaren. Diese Aussage bekräftigt Frodermann et al. (2018), wonach familienfreundliche und unterstützende

Maßnahmen umso wahrscheinlicher von Betrieben angeboten werden, je höher der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist. Außerdem passen die beschriebenen Beobachtungen zu Forschungsergebnissen, wonach Ingenieurinnen unter anderem verstärkt im Dienstleistungsbereich tätig sind, Ingenieure hingegen überwiegend im verarbeitenden Gewerbe, in der Industrie und am Bau (Fabian et al. 2013: 92f; Brück-Klingberg/Dietrich 2012: 48).

Wird das **Ingenieurwesen differenziert nach Disziplin** betrachtet, zeigt sich, dass unter den Studierenden der Architektur, Innenarchitektur und Raumplanung ein verhältnismäßig hoher Anteil an Studentinnen zu verzeichnen ist. Es sind die einzigen ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer, in denen mehr Frauen als Männer vertreten sind (Bundesagentur für Arbeit 2019: 25). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung deuten allerdings nicht darauf hin, dass der Grund für diese geschlechterdifferenzierte Studienwahl durch bessere Vereinbarkeitsbedingungen im Vergleich zu anderen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen begründet ist. Auch die Architektinnen des Samples (TN 1, 6, 9, 12) berichten von Überstunden, insbesondere im Zusammenhang mit verantwortungstragenden Funktionen, von starren Arbeitszeiten, Termindruck und einer Präsenzkultur in privatwirtschaftlichen Architekturbüros, die in Konkurrenz zur Care-Arbeit stünden.

Ferner können Frauen im Ingenieurwesen durch **konservative Vorstellungen** bezüglich der gesellschaftlichen Rollen von Frauen und Männern benachteiligt werden (Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen 2020: 13). Frauen sind in MINT-Berufen von Beförderungsmechanismen ausgeschlossen und somit hinsichtlich ihrer Karriere- und Verdienstchancen diskriminiert (Steuer 2015: 40). Auch diese Aussagen können durch die vorliegende Untersuchung untermauert werden, denn einer Bauleiterin kann aufgrund ihres Geschlechts Sorgeverantwortung im Privaten unterstellt werden, was einem Einsatz in überregionalen und lukrativen Projekten entgegenstehen kann (TN 4). Hinzu kann eine direkte Lohndiskriminierung treten. So wurde die TN 4 als Bauleiterin in der Privatwirtschaft für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. Die TN 7 konnte Anfang der 1990-er Jahre mutmaßlich aufgrund ihrer Mutterschaft in der Privatwirtschaft gar nicht erst Fuß fassen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Strukturkategorie Geschlecht in die Rahmenbedingungen des privatwirtschaftlichen MINT- und Ingenieurwesens eingelassen ist und somit die beruflichen Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume von Ingenieurinnen – mit und ohne Kinder – beeinträchtigen kann. Hier bestätigen sich Aussagen von Koppetsch (2001) sowie Krüger und Levy (2000), nach denen Berufe auf asymmetrische Weise vergeschlechtlicht werden, wobei Männer Statusvorteile genießen.

Doch begründet durch den Fachkräftemangel seien Unternehmen dazu angehalten, verstärkt auf die Bedarfe der Beschäftigten einzugehen, was die Familienfreundlichkeit in der Branche

derzeit steigere (TN 2). Diese Einschätzung bestätigt ggf. Untersuchungsergebnisse, nach denen Maßnahmen zur zeitlichen und räumlichen Arbeitsflexibilisierung in den letzten Jahren zugenommen haben (Hammermann et al. 2019). Positive Erfahrungen mit mobilem Arbeiten während der COVID-19-Pandemie leisteten dieser Entwicklung Vorschub (TN 15), was den Beobachtungen der Stuttgarter Kontaktstelle frau und beruf (2021) entspricht.

9.2.2.3 Öffentliches Ingenieurwesen und Care-Arbeit

In der Literatur (z. B. Bernnat et al. 2022; Berlinger et al. 2016) wird der öffentliche Dienst oftmals pauschal als „familienfreundlich“ charakterisiert, ohne dabei entsprechende Indikatoren konkret zu benennen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnte diese unterstellte Care-Freundlichkeit entlang alltagorganisatorisch relevanter Indikatoren konkretisiert werden. Sie begründet sich dadurch, dass gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen für das Gros der Beschäftigten zuverlässiger als in der Privatwirtschaft eingehalten werden können. Das begrenzt die zeitliche Konkurrenz zwischen der Erwerbs- und Care-Arbeit im Alltag (TN 2, 3, 4, 6, 8, 9, 14, 15). Zu den im Rahmen dieser Arbeit ermittelten Indikatoren, die die Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes ausmachen, zählt außerdem, dass die Erwerbsarbeitszeit sorgenfrei tageweise oder länger pausiert werden kann, wenn das Kind oder die TN selbst von Krankheit betroffen ist (TN 6, 14). Weiter können problemlos Elternzeit und während der Schulferien mehrere Wochen Urlaub angemeldet werden (TN 6). Zudem kann das Erwerbsvolumen im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) an die Care-Verpflichtungen im Privaten angepasst werden (TN 14, 15). Bis zu einem VZ-nahem Erwerbsvolumen ist das auch für Führungspositionen möglich (TN 1, 6). Das gilt auch für die Tätigkeit der Bauleitung, die in der Privatwirtschaft zwangsläufig mit Überstunden assoziiert wird. Die private Sphäre wird somit weniger ausgeblendet und dominiert als sie es vom privatwirtschaftlichen Sektor wird. Führungskräfte können im Vergleich zum übrigen Personal ggf. zudem erweiterte Möglichkeiten zur räumlichen und/oder zeitlichen Arbeitsorganisation genießen (TN 1, 10, 12). Weiter wird die wirtschaftliche Sicherheit, die der öffentliche Sektor ausstrahlt, als familienfreundlich bewertet (TN 2, 8, 6, 13). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung waren einige TN (TN 3, 8, 15) (auch) aus Selbstfürsorge im öffentlichen Dienst tätig, denn die relativ guten Vereinbarkeitsbedingungen kommen nicht nur der Sorgearbeit für andere, sondern auch der Selbstfürsorge zugute. Diese Ergebnisse stützen Aussagen von Ohrem und Meier-Gräwe (2012), wonach im öffentlichen Dienst – wenigstens in Ansätzen – das Leitbild einer Care-Ökonomie gelebt werden kann. Zu begründen ist dies ggf. damit, dass der öffentliche Dienst kapitalistischen Wirkmächten ggf. weniger unterworfen ist als die Privatwirtschaft es ist. Weiter steht er hinsichtlich der Beachtung gesetzlicher Vorgaben unter einem größeren Legitimationsdruck, wie Frodermann et al. (2019) konstatieren.

Die genannten kulturellen und strukturellen Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst können Einfluss auf Erwerbsbiografien nehmen, wenn sie Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung dazu veranlassen, bewusst im öffentlichen Dienst statt in der Privatwirtschaft erwerbstätig zu sein. So schlugen TN 1, 4, 5, 6, 8, 9, 14 und 15 aufgrund relativ günstiger Vereinbarkeitsbedingungen wohlbedacht den Weg in den öffentlichen Dienst ein und/oder verbleiben deswegen dort. Sie nahmen die Tätigkeit im öffentlichen Sektor dann entweder prospektiv-antizipierend auf (z. B. TN 1, 15) oder behalten sie retrospektiv-reflektiv bei (z. B. TN 9). Der Gang in den öffentlichen Dienst kann der beruflichen Nachjustierung dienen, wenn die Studienwahl ohne den Weitblick eines möglichen Vereinbarkeitsdilemmas getroffen wurde (TN 14). Die Ergebnisse dieser Untersuchung bestätigen damit das allgemeine Image des öffentlichen Dienstes und vermögen es ggf., statistisch aufgezeigte Geschlechtssegregation aufzuschlüsseln, wonach Ingenieurinnen unter anderem verstärkt in der Bildung, Forschung und Kultur sowie der öffentlichen Verwaltung tätig sind, Ingenieure hingegen überwiegend im verarbeitenden Gewerbe, in der Industrie und am Bau (Fabian et al. 2013; Brück-Klingberg/Dietrich 2012). Weiter erklären sie ggf., warum fast die Hälfte (48 Prozent) aller Ingenieurinnen zehn Jahre nach Erlangen ihres Fachhochschuldiploms noch kinderlos ist, wohingegen es nur 34 Prozent aller Lehrerinnen sind, obwohl sich die Lebenspläne dieser beiden Gruppen nicht voneinander unterscheiden (Fabian et al. 2013).[50]

Die in der vorliegenden Untersuchung festgestellten Unterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft hinsichtlich der Care-Freundlichkeit kann auch die Schlussfolgerungen der DGB-Untersuchung (2013) nachvollziehbar werden lassen: „Auffallend bei MINT-Akademikerinnen mit Kindern ist, dass sie etwas häufiger sehr zufrieden mit der Familienfreundlichkeit ihrer Beschäftigung sind als der Durchschnitt aller Akademikerinnen. Ein kleinerer Teil ist jedoch auch unzufriedener. Eine Erklärung hierfür ist, dass MINT-Frauen überwiegend forschungsnah und anwendungsbezogen in Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Großunternehmen arbeiten. Am ehesten bieten Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitsgeber frauenspezifische Förderprogramme an und verzeichnen den größten Frauenanteil. Große Unternehmen schneiden hierbei schon deutlich schwächer ab und teilweise ganz abgehängt sind kleine und mittelständische Unternehmen. Hier haben es MINT-Frauen besonders schwer“ (ebd.).[51] Diese Aussage lässt ggf. auch nachvollziehen, warum sich die TN 10 nur an Mütter erinnerte, die in der Wissenschaft, und damit wohl im öffentlichen Sektor, beruflich sehr erfolgreich sind, jedoch an keine in der Privatwirtschaft, wenngleich die

[50] In der zitierten Studie wird zwar nicht zwischen den Sektoren öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft unterschieden, es wird allerdings davon ausgegangen, dass die Ingenieurinnen des Samples ganz oder vornehmlich in der Privatwirtschaft und die Lehrerinnen überwiegend im öffentlichen Dienst tätig waren.

[51] An dieser Stelle wird angenommen, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen überwiegend im öffentlichen Sektor angesiedelt sind.

akademische Karriere ebenfalls schwer mit der Care-Arbeit zu vereinbaren ist, wie die TN 10 auch konstatierte. So genießen die beiden Wissenschaftlerinnen des Samples (TN 10 und 12) zwar die größte Autonomie hinsichtlich der räumlichen und zeitlichen Arbeitsorganisation, was die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit begünstigt, kommen auf ihrem Karrierepfad allerdings nicht um Überstunden herum, was der Care-Arbeit abträglich ist. Sie bestätigen Analysen, nach denen Wissenschaftlerinnen die Haus- und Sorgearbeit innerhalb der Paarbeziehung umverteilen oder externalisieren, sich zudem optimal organisieren und im Alltag dennoch Übermenschliches leisten müssen (Czerney et al. 2020). Die akademische Laufbahn blendet die Care-Arbeit aus (Lewe 2020) und bringt Wissenschaftlerinnen in die Bredouille (Zander 2011). Sie fußt auf einer neoliberalen Leistungslogik und führt leicht zur individuellen Überforderung (Meier-Gräwe 2022b). Die TN 10 und 12 werden somit auch im öffentlichen Dienst zum *Unternehmerischen Selbst*, mitsamt seiner negativen Begleiterscheinungen (Bröckling 2019, 2002; Funken 2016).

Generell scheint es im öffentlichen Dienst weder erwünscht noch praktisch umsetzbar zu sein, leitende Positionen mit einem Erwerbsvolumen unterhalb einer VZ-nahen TZ auszuüben. Entsprechende Modelle, wie Jobsharing, fehlen. Außerdem bleiben Führungsriegen nicht von Überstunden verschont. Derart zeigen sich auch im öffentlichen Sektor die von Koppetsch (2001) erkannten Mechanismen, wonach „[…] berufliche Exzellenz […]“ (a. a. O.: 112) vergeschlechtlicht ist. Auch hier scheint „[…] die Realisierung egalitärer Ansprüche aufgrund patriarchal-beharrender gesellschaftlicher Strukturen nur begrenzt möglich […]“ (Jurczyk/Voß 1995: 397) zu sein. Somit sind ggf. auch Ingenieurinnen im öffentlichen Dienst, wohl auch abhängig von der spezifischen sozioökonomischen Situation des Familienaushalts, dazu angehalten, sich zwischen Kind und Karriere zu entscheiden. Fallen sie hingegen auf die nur scheinbar geschlechtsneutralen Strukturen der öffentlichen Organisationen herein, manifestieren sich Widersprüche und Rollenkonflikte, wie die Fälle 1 und 14 illustrieren. So wurde der TN 14 davon abgeraten, sich als TZ-Kraft auf eine Führungsposition zu bewerben. Die TN 1 befindet sich in ständiger Zerrissenheit zwischen ihrer Rolle als Mutter und (stellvertretenden) Niederlassungsleiterin. Dabei kommt auch ihre Selbstfürsorge zu kurz, denn Überstunden lassen sich in ihrer Funktion nicht vermeiden und kaum wieder abbauen. Die rechtlich geschützte Regenerationszeit droht demnach auch im öffentlichen Sektor für Führungskräfte unterhöhlt zu werden. Für die beiden Wissenschaftlerinnen des Samples (TN 10, 12) trifft das bereits zu.

Auch die bereits an anderer Stelle (Next:Public 2020b, 2021) konstatiere Präsenzkultur, die im öffentlichen Sektor vorherrscht (ebd.), konnte in dieser Studie bestätigt werden (TN 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 15). Bestehende Angebote zur Telearbeit sind für den Alltag ungeeignet (TN 11), aufwendig zu beantragen (TN 6, 11, 13, 15) und werden von Vorgesetzten nicht immer vorbehaltlos und widerstandsfrei genehmigt (TN 3, 4, 8, 13, 15). Mit Einsetzen der Pandemie

mangelte es an technischer Ausstattung (TN 6, 9, 15), um problemlos von zu Hause aus erwerbsarbeiten zu können, worauf auch eine andere Untersuchung (Next:Public 2020b) verweist. Diese offenbarte auch, dass nach den sogenannten Lockdowns die Präsenzkultur teilweise wieder zur Leitkultur erklärt wurde, was etwa auch die TN 1 des Samples berichtet. Allerdings verweisen andere TN darauf, dass sich diesbezüglich derzeit Veränderungsprozesse vollzögen, die die Spielräume zur Arbeitsflexibilisierung dauerhaft weiteten (TN 4, 11, 13, 15). Das entspricht dem Wunsch einiger TN des Samples (TN 3, 4, 6, 8, 11, 13, 14), wie auch der Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Next:Public 2020a, 2020b, 2021).

Maschke und Zurholt (2013) berichten von flexiblen Arbeitszeiten in öffentlichen Organisationen. Auch die in dieser Untersuchung involvierten öffentlichen Organisationen bieten in der Regel Gleitzeitmodelle an, meist ohne Kernarbeitszeit. Die Lehrerin des Samples sowie die Wissenschaftlerinnen sind durch ihre Lehre teilweise zeitlich gebunden. Wenngleich die Gleitzeitmodelle als familienfreundliche Flexibilisierungsmaßnahmen firmieren, werden sie den tatsächlichen, alltagsorganisatorisch begründeten Autonomiebedürfnissen nicht immer gerecht. Sie vermögen es nicht, den alltäglichen Zeitdruck der Ingenieurinnen zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit aufzulösen. Vereinzelt wird daher ein ausgedehnterer Zeitraum gewünscht, innerhalb dem erwerbsgearbeitet werden kann (TN 13). Das aktuelle Gleitzeitmodel schränkt diese TN ein und stellt eine Verschlechterung gegenüber der zeitlichen Flexibilität dar, die sie teilweise in der Privatwirtschaft genoss. Allerdings schützt die nun erfahrene strikte Begrenzung der Arbeitszeit auch ihre Gesundheit, da Regenerationszeiten im Vergleich zur Privatwirtschaft eingehalten werden – diesen Umstand nimmt die TN durchaus wahr und schätzt ihn sehr.

Weiter konfligieren Personalmangel, langwierige Verwaltungsprozesse und begrenzte Haushaltsmittel mit den TZ-Bedarfen des Personals. Das kann dazu führen, dass nur Personen mit Sorgeverpflichtungen TZ-Volumina gestattet werden, was das individuell gewünschte Maß an Selbstfürsorge unterbieten kann, so wie es bei der TN 3 der Fall ist.

Zusammen relativieren diese Aspekte die in der Literatur häufig diffus unterstellte Care-Freundlichkeit des öffentlichen Dienstes (Bernnat et al. 2022; Berlinger et al. 2016), bzw. lassen die Einschränkung von Ohrem und Meier-Gräwe (2012) nachvollziehbar werden, wonach im öffentlichen Dienst *in Ansätzen* das Leitbild einer Care-Ökonomie gelebt werden kann.

Zwischenfazit zur Beantwortung der Forschungsfragen

Es kann weder pauschal von *der* Privatwirtschaft noch von *dem* öffentlichen Dienst gesprochen werden, denn die individuellen Vereinbarkeitsbedingungen gestalten sich vielfältig und hängen etwa ab von der jeweiligen Organisation oder beruflichen Position. Dennoch kann der öffentliche Dienst in dieser Untersuchung sein relativ familienfreundliches Image im Vergleich

zur Privatwirtschaft verteidigen. Dieses kann individuelle Erwerbsbiografien und berufliche Positionierungen begründen. Doch auch der öffentliche Dienst fußt kulturell wie strukturell auf der Logik der dualistischen Arbeitsteilung, die Personen mit Care-Verantwortung benachteiligt. Das verdeutlichen insbesondere die TN, die Karrieren verfolgen.

9.2.3 Gesellschaftliche Institutionen

Die Organisationen des Erziehungs- und Bildungssystems ringen den Subjekten durch vorgegebene Betreuungszeiten dauerhaft Praktiken ab, die ein spezialisiertes Arbeitsteilungsmuster reproduzieren (Krüger/Levy 2000; Glatzer 1994: 242; Jurczyk/Rerrich 1993: 22f; Voß 1991c). Diesen Mechanismus artikuliert die TN 8; er wird auch durch die Fälle 1, 2, 5, 9, 11, 14 und 15 veranschaulicht. Die TN 15 gerät selbst nach der Reduktion ihres Erwerbvolumens noch unter Zeitdruck, um ihre Kinder rechtzeitig aus der Kita bzw. Schule abzuholen. Indem ein Elternteil bewusst das Erwerbsvolumen reduziert, um den Nachwuchs rechtzeitig aus Betreuungs- und Bildungseinrichtungen abzuholen, werden diese „Anliegerinstitutionen“ (Krüger/Levy 2000) und damit auch die Institution Familie erwerbsbiografisch wirksam. Bereits Krüger und Levy (2000), Koppetsch (2001), Voß (1991c) sowie Jurczyk und Voß (1995) verwiesen darauf, dass vor allem die Erwerbsbiografien der Mütter davon beeinflusst werden. Auch von Schweitzer (1991) beschrieb die Verstrickungen des Familienhaushalts mit seinen Mikro-, Meso- und Makroebenen und die daraus vornehmlich für Mütter resultierenden erwerbsbiografischen Folgen. Im untersuchten Sample zeigt sich das darin, dass meist die Ingenieurinnen es sind, die ihr Erwerbsvolumen reduzieren, um Sorgearbeit zu leisten (TN 2, 4, 5, 14, 15) oder den Nachwuchs öfter von den Betreuungseinrichtungen abholen als der Partner es tut (TN 10). Die TN 6 und 13 sind komplett verantwortlich. Die TN 3 muss im Alltag keine Kinder betreuen, bei den Fällen 7, 11 und 12 war oder ist es ausgeglichen bzw. wird eine Parität angestrebt. Einzig bei den Fällen 1, 8 und 9 ist der Partner hauptverantwortlich für die Betreuung am Nachmittag.

Möchten beide Elternteile in VZ erwerbsarbeiten oder verfolgen Karriereambitionen, werden angesichts der Vorgaben der Anliegerinstitutionen umfassende und stetige Abstimmungs- und Koordinationsbedarfe in der Paarbeziehung nötig, die den Charakter von Arbeit annehmen können und vom Subjekt intentional-steuernde, kalkulatorisch-organisatorische und regulative Fähigkeiten einfordern (Jurczyk/Voß 1995; Jurczyk/Rerrich 1993; Voß 1991b). Bestätigt werden diese Beobachtungen durch die Fälle 4, 7 und 10, vor allem aber durch den Fall 12. Wenn die Betreuungsinfrastruktur unzulänglich ausgebaut ist, wie es hierzulande aktuell der Fall ist (BMFSFJ 2022; Kayed et al. 2023), geraten Eltern erst recht unter Druck, wie der Fall 12 verdeutlicht. Gleiches trifft zu, wenn die Qualitätsansprüche nicht genügen (TN 9, TN 6). Besonders in den Alltagsarrangements der Alleinerziehenden (TN 6, 13) zeigt sich das Diktat der Institutionen im Außen, denn diese TN geraten aufgrund des Umstands, diesen Forderungen *alleine* gerecht werden zu müssen, im Alltag unter enormen Zeitdruck, ganz wie Meier-Gräwe

und Kahle (2008) es beschreiben. Daher wünscht sich die TN 13 auch ausgedehntere Kita-Betreuungszeiten – so wie 20 Prozent der Eltern mit Kindern unter fünf Jahren (BMFSFJ 2022). Es fehlt der Partner, mit dem sich die Alleinerziehenden die zeitliche und finanzielle Verantwortung teilen könnten, wenngleich die jeweiligen Väter in dieser Untersuchung Unterhalt für ihre Kinder zahlen. Die TN 6 mildert diesen Konflikt per reduziertem Erwerbsvolumen, während die TN 13 ihm mit einer gesteigerten Selbstausbeutung begegnet.

Zwischenfazit zur Beantwortung der Forschungsfragen

Auch die Institutionen des Erziehungs- und Bildungssystems sowie die Familie werden für die berufliche Positionierung der Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung relevant.

9.2.4 Persönliche Bedürfnisse

Die TN der Untersuchung richteten ihre jeweilige Erwerbsbiografie auch nach ihrem persönlich gewichteten Bedürfnismuster aus. Empirisch identifiziert werden konnten hier die erwerbsbiografisch wirksamen Bedürfnisse nach *Regeneration*, *sozialer Einbindung*, *wirtschaftlicher Sicherheit*, *Inhalt*, *Dynamik* und *Autonomie*. Diese können den Bedürfniskategorien nach Maslow (1977) zugeordnet werden (*Regenerationsbedürfnis* → physiologische Grundbedürfnisse, *Bedürfnis nach sozialer Einbindung* → soziale Bedürfnisse, *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* → Sicherheitsbedürfnisse, *Bedürfnisse nach Inhalt*, *Dynamik* und *Autonomie* → Ich-Bedürfnisse und Bedürfnis nach Selbstverwirklichung). Auf die Erwerbsarbeit bezogen identifizierte Jürgens (2009) den Wunsch nach Mitgestaltung, gesellschaftlicher Anerkennung und Zufriedenheit aus der Bewältigung beruflicher Herausforderungen sowie den Zwang zur materiellen Versorgung als persönliche Treiber. Sie entsprechen den hier ermittelten *Bedürfnissen nach Dynamik* und *wirtschaftlicher Sicherheit*.

Analog zu Maslows Beobachtungen hierarchisieren auch die interviewten TN ihre Bedürfnisse. So scheint das *Bedürfnis nach wirtschaftlicher Sicherheit* zu den grundlegenderen und damit für das Individuum bedeutsameren Bedürfnissen zu gehören. Wie die Maslowschen Sicherheitsbedürfnisse kann es andere Bedürfnisse leicht dominieren, wie das nach *Inhalt* und *Dynamik*. Außerdem können physiologische Grundbedürfnisse Wachstumsbedürfnisse (Ich-Bedürfnisse und Bedürfnis nach Selbstverwirklichung) dominieren (Maslow 1977; Raufelder 2018). In intrapersoneller Hinsicht zeigte sich das in dieser Untersuchung etwa für die TN 9.

Aufgrund seiner sozialen Bedürfnisse (Maslow 1977) ist das Individuum auf soziale Integration angewiesen und auch von dieser abhängig (Jürgens 2009). Soziale Bedürfnisse sind für das Individuum bedeutender als Ich-Bedürfnisse (Weidinger 2005: 311; Raufelder 2018: 19). Auch in dieser Untersuchung wurde das *Bedürfnis nach sozialer Einbindung* identifiziert. Deswegen, sowie wohl auch aufgrund seiner Fähigkeit zur Liebe und Empathie sowie seines Verantwor-

tungs- und Pflichtbewusstseins, werden die Bedürfnisse der anderen Mitglieder des Familienhaushalts dem Individuum zu eigen und für sein (berufliches) Handeln relevant. Diese empirischen Untersuchungsergebnisse erweitern Maslows Erkenntnisse, der die Bedürfnisse eines isolierten Individuums analysierte und beschrieb. Nach haushaltswissenschaftlichen Einsichten muss die Bedürfnisbefriedigung des Individuums also im Kontext seiner Einbindung in einen Familienhaushalt betrachtet werden, wie auch schon Häußler (2020) feststellte. So zeigte diese Untersuchung beispielsweise, dass das Individuum durch die Einbindung in einen Familienhaushalt immobil werden kann (TN 10, 12). Das Umfeld des Familienhaushalts wird dann für erwerbsbiografisches oder, allgemeiner ausgedrückt, haushälterisches Handeln relevant (TN 10), ganz so, wie es in haushaltswissenschaftlichen Ansätzen beschrieben ist (Schweitzer 1991). Die Einbindung in einen Familienhaushalt determiniert somit die Möglichkeiten zum beruflichen Handeln (Krüger/Levy 2000). Dies kann zu Einschränkungen in der Bedürfnisbefriedigung führen.

Zwischenfazit zur Beantwortung der Forschungsfragen

Es wurde deutlich, dass die Ingenieurinnen ihre Erwerbsbiografien auch maßgeblich gemäß ihrer persönlichen Bedürfnismusters konstruieren. Dabei werden nicht nur genuine, sondern auch Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse erwerbsbiografisch wirksam.

9.2.5 Persönliche Handlungsstrategien

Der zeitliche Konflikt zwischen Care- und Erwerbsarbeit ist in der Fachliteratur mannigfach beschrieben, und dass er vor allem Mütter betrifft, die daraufhin Wege ausloten, um Familie und Beruf dennoch zu vereinbaren (z. B. Schweitzer 1991; Becker-Schmidt 2010; Becker-Schmidt et al. 1983; Becker-Schmidt 1983b). Mit ihrer individuellen Lebensführung führen sie die oft widersprüchlichen Anforderungen zusammen und stimmen sie aufeinander ab (Voß 1991a, 1991c; Jurczyk/Rerrich 1993; Jurczyk/Voß 1995).

Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst

Der Untersuchung lag die Annahme zugrunde, dass die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* aufgrund besserer Vereinbarkeitsbedingungen als im privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen eine Strategie darstellt, um die Care- mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Die Untersuchung zeigte, dass aus diesem Grund tatsächlich die Mehrheit der TN (TN 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 14, 15) ganz bewusst, strategisch-antizipierend, eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufnahm oder rückblickend-reflektiv dort bleibt. Dieses Ergebnis stützt Jürgens‘ (2009) Aussage, wonach Frauen prospektiv solche Berufe wählen, von denen sie erwarten, dass sie mit der Familie zu vereinbaren sind. Doch die Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist selten ausschließlich durch die

Vereinbarkeitsproblematik (TN 4) begründet, sondern beispielsweise auch durch das *Bedürfnis nach Dynamik* (z. B. Prestige und Ehre, z. B. TN 1, 8) oder *Inhalt* (z. B. Sinnhaftigkeit, z. B. TN 5, 10, 12). Verschiede Beweggründe können sich im Subjekt überlagern (z. B. TN 1).

Arbeitsteilungsmuster

Auch die *Arbeitsteilungsmuster* von Paaren dienen dazu, der Erwerbs- und Care-Arbeit im Alltag gerecht zu werden. Diese sind laut der Fachliteratur durch gesellschaftliche Normen beeinflusst (Voß 1991c). Tatsächlich schränkten meist die Mütter des Samples ihre Erwerbsbeteiligung zugunsten der Sorgearbeit ein. Die Elternzeit wurde komplett oder zum größeren Teil meist von ihnen (TN 2, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14, 15) übernommen. Danach reduzierten sie auch weitaus öfter als die Väter ihr Erwerbvolumen zugunsten der Sorgearbeit (siehe oben).

War es nicht die Ingenieurin, sondern ihr jeweiliger Partner, der die Elternzeit ganz oder überwiegend übernahm oder das Erwerbsvolumen reduzierte, scheint vor allem Pragmatismus ausschlaggebend gewesen zu sein. So übernahmen die Väter der Fälle 1, 7 und 9 maßgeblich Elternzeit, weil sie von Arbeitslosigkeit (TN 7) oder in anderer Hinsicht von einer prekären Erwerbslage (TN 1 und 9) betroffen waren, wohingegen die jeweilige Partnerin den Haupterwerb der Familie einbrachte. Nur bei den Fällen 11 und 12 scheinen paritätische Geschlechtskonzepte für die väterliche Übernahme der Elternzeit grundlegend gewesen zu sein. Analog dazu reduzierten die TN 1, 7, 8, 9 in ihrer Funktion als Familien- oder Familien-Haupternährerin auch ihr Erwerbsvolumen nicht, während der jeweilige Partner nicht oder in TZ erwerbsarbeitet. Die alternativen Arbeitsteilungsmuster vereinzelter Paare kündigen damit nicht zwangsläufig eine Erosion traditioneller gesellschaftlicher Geschlechtskonstruktionen an, zumal weiterhin Traditionalisierungsmomente in diesen Paarbeziehungen auszumachen sind.

Traditionalisierungsmomente sind etwa die „[…] Invisibilisierung der Differenzen, die Uminterpretation von Wirklichkeit und die Ausblendung von Indizien, die der Partnerschaftsidee widersprechen“ (Koppetsch 2001: 126). Diese konkretisieren sich in der vorliegenden Untersuchung, indem eine ungleiche Arbeitsteilung übersehen, relativiert oder entschuldigt wird (TN 10, 15), die Hausarbeit im Paar nach gelegentlich und täglich anfallender (TN 15) oder aufschiebbarer und unaufschiebbarer (TN 10) Arbeit aufgeteilt wird oder das größere Engagement der Frau mit ihren persönlichen Ansprüchen und Präferenzen begründet wird (TN 1). Der Fall 10 verweist dabei im besonderen Maße auf die Wirkfähigkeit und Persistenz sozialisatorisch vermittelter normativer Prägungen, denn obschon die TN aufgrund ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragten für Benachteiligungen von Frauen sensibilisiert ist und sich für die Förderung von Wissenschaftlerinnen engagiert, zeigen sich in der Arbeitsteilung mit ihrem Partner deutlich Traditionalisierungsmomente. Rational-kognitive Prozesse scheinen sich gegenüber emotional-sozialisatorisch verwurzelten schlecht durchsetzen zu können.

Jurczyk und Voß (1995) beschreiben, dass Frauen die Hausarbeit lieber selbst erledigen, statt sie dem Partner zu überlassen, weil sie davon ausgehen, dass dieser sie nicht zufriedenstellend erledigt. Tatsächlich begründet die TN 1 derart die Übernahme der Wäschepflege. Diese TN sah über Jahre hinweg die gesamte Hausarbeit überwiegend als ihren Bereich an – neben ihrer Funktion als Familienernährerin. Es kostet sie bis heute mühsame Reflexionsprozesse, um ihr geschlechterdifferenzierenden Konzepte zu hinterfragen und ihr Verhalten zu ändern.

Umgekehrt scheinen sich Männer weniger für die Arbeit im Privaten verantwortlich zu fühlen, was eine Überschätzung ihres diesbezüglichen Engagement zur Folge haben kann (Jurczyk/Voß 1995), wie die TN 12 zu berichten weiß: „[…] in der Wahrnehmung merk‘ ich bei Männern, dass [es] wirklich oft so ist, dass sie DENKEN, sie haben die Hälfte gemacht und das ist einfach faktisch nicht so […]“, 12: 1010-1018. Ggf. wird eine derartige Attitüde noch durch eine weibliche *economy of gratitude* (Hochschild 1989) gestützt, so wie es in den Fällen 8, 10 und 15 beobachtet werden kann.

Diese empirischen Ergebnisse sprechen dafür, dass Arbeitsteilungsmuster durch geschlechterdifferenzierende Rollen beeinflusst sind. Entsprechende Erkenntnisse, etwa von von Schweitzer (1991) sowie Claessens und Menne (1974), bleiben damit Jahrzehnte nach ihrer Veröffentlichung aktuell. Diese Ergebnisse stehen der hohen Prävalenz egalitärer Einstellungen hinsichtlich der Rollen von Frauen und Männern (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018) entgegen. Womöglich kann diese Diskrepanz durch den Effekt der sozialen Erwünschtheit in Erhebungen erklärt werden, der persistente Dominanzverhältnisse zwischen den Geschlechtern und entsprechende Einstellungen ggf. maskiert und die Ergebnisse der zitierten Studie verzerrt. Neben kulturellen Gründen können strukturelle stehen, wie der Gender Pay Gap, steuerliche Anreize oder Vorgaben aus der Erwerbssphäre, die eine spezialisierte Arbeitsteilung trotz veränderter Einstellungen begünstigen (TN 11) (siehe auch oben).

Resilienz und Selbstausbeutung

Wie in der Fachliteratur beschrieben, erfordert die doppelte Einbindung vor allem von Müttern enormes Engagement und benachteiligt sie gegenüber Männern bzw. Personen ohne Sorgeverantwortung (Meier-Gräwe 2018: 5; Becker-Schmidt 2010: 67, 72; Jurczyk/Voß 1995). Erwerbstätige Mütter leiden und Zeitnot und verfügen über zu wenig Zeit für ihre Erholung und persönlichen Interessen (Klünder/Meier-Gräwe 2017: 65). Die vorliegenden empirischen Untersuchungsergebnisse bestätigen das, denn bei der Mehrheit der Paare (TN 4, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15) leisten die Mütter in der Summe mehr Haus- und Sorgearbeit als die Väter, bei drei Paaren (TN 3, 9, 12) ist es umgekehrt und bei dreien (TN 1, 2, 11) (angeblich) ausgeglichen. Damit zusammenhängend fällt der wöchentliche Gesamt-Workload, also die Summe von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit, der Ingenieurinnen bis auf einen Fall im Sample (TN 2) immer

höher aus als beim jeweiligen Partner. Der ungleiche Workload ist darauf zurückzuführen, dass Mütter mittlerweile zwar ganz selbstverständlich erwerbstätig sind, die Care-Arbeit allerdings noch nicht in letzter Konsequenz gleichberechtigt zwischen den Geschlechtern aufgeteilt wird. Die gesellschaftliche Rolle der Frau, nicht jedoch die des Mannes, wurde zur doppelten fortentwickelt (Becker-Schmidt 1987; Krüger/Levy 2000).

Der hohe Workload der Ingenieurinnen verweist auf eine weitere Strategie, um Familie und Beruf unter den gegebenen Verhältnissen miteinander zu verbinden – die der *Resilienz und Selbstausbeutung*, denn die meisten TN des Samples finden, dass ihnen zumindest werktags zu wenig Zeit zur Regeneration zur Verfügung steht (TN 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 15). Mütter mutieren angesichts doppelten gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen von Aufgaben leicht zur „Arbeitsbiene“ oder „Superfrau“ (Jurczyk/Voß 1995: 394). Internalisierte Geschlechtsidentitäten abzustreifen, fällt schwer (z. B. TN 1). Der Workload ist daher für alle TN hoch, doch insbesondere die Karriere-orientierten TN (TN 1, 10, 12) strampeln sich angesichts der vielfältigen alltäglichen Aufgaben regelrecht ab und werden zum selbstausbeuterischen „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2019). Sie greifen dabei auf die weitreichenden Freiräume zur Arbeitsorganisation zurück, die sie in ihrer privilegierten beruflichen Position genießen, die jedoch die Grenzen zwischen der Erwerbs- und privaten Sphäre verschwimmen lassen und zuweilen zur Überschreitung persönlicher Belastungsgrenzen führen, ganz so wie es auch in den Ansätzen des „Arbeitskraftunternehmertums“ (Pongratz/Voß 1998) sowie der „Arbeits- und Lebenskraft“ (Jürgens 2009) beschrieben wird. Auch die TN 4 und 13 verfielen durch die räumliche und zeitliche Flexibilisierung ihrer Arbeit in der Privatwirtschaft in selbstausbeuterisches Verhalten. Im öffentlichen Dienst wird dies eingedämmt.

Zur geschlechterdifferenten Belastung trägt auch der Mental Load bei (Cammarata o. J.). Beispielsweise die TN 11 bestätigt dies, indem sie berichtet, dass Planungs- und Koordinierungsaufgaben leicht ihr statt ihrem Partner zufallen. Ähnlich ist es bei den TN 1 und 8, die die Hausarbeit verantwortungstragend überblicken und delegieren.

Achtsamkeit und Renitenz

Jürgens (2009) erläutert, dass Subjekte sich gegenüber Übergriffen der Erwerbssphäre und insbesondere eines entfesselten Kapitalismus wehren, um persönliche Bedürfnisse zu schützen (ebd.). Diese Aussagen konnten anhand der empirisch ermittelten Strategie des *achtsamen und renitenten Verhaltens* nachvollzogen werden.

Möglichkeiten der Grenzziehung erkennt Jürgens etwa in der Begrenzung der Arbeitszeit, um Zeiträume für Care-Arbeit für sich und andere zu schaffen. Dieses Verhalten konnte im Studiensample mannigfach beobachtet werden (TN 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 14, 15). Es steht im Zusammenhang mit der Strategie der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst*. So wenden sich die TN

3, 8, 9 und 15 aus Selbstschutz bewusst vom privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen ab, um sich unbezahlten Überstunden und Termindruck zu entziehen. Die Strategie der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* kann somit schon als *achtsames und renitentes Verhalten* gegenüber der (privatwirtschaftlichen) Erwerbssphäre gelesen werden. Die Verhältnisse des öffentlichen Ingenieurwesens scheinen im Vergleich zum privatwirtschaftlichen spürbar mehr Gelegenheiten zu stiften, um der Care-Arbeit und den zugrundeliegenden Bedürfnissen nachgehen zu können. So scheinen im öffentlichen Dienst die Arbeitszeiten weitgehend reguliert zu sein und Arbeitszeitschutzregelungen ernster genommen zu werden als in der Privatwirtschaft. Plastisch wird das anhand der TN 1 und 13. Die Verhältnisse im öffentlichen Sektor unterstützen sie dabei, Regenerationszeiten im Alltag, aber auch über die Wochen und Monate hinweg, einzuhalten. Sie wirken als äußere Korrektive. In der Privatwirtschaft hingegen fehlten der TN 13 Vorgaben zur Häufigkeit, Dauer und zum Rhythmus von Pausen, was selbstausbeuterisches Verhalten zur Folge hatte, so wie es schon Jürgens beschrieb.

Doch auch innerhalb des öffentlichen Dienstes vollziehen sich Arbeitsverdichtungsprozesse und existiert Arbeitsdruck (TN 8, 9) – die TN 9 entwickelte gar ein Burn-out infolge der Belastung durch ihre Tätigkeit im öffentlichen Sektor. Weiter darf der öffentliche Sektor nicht pauschalisiert werden – je nach Organisation, Vorgesetzten und/oder persönlicher Funktion sind die TN mit ganz unterschiedlichen Verhältnissen konfrontiert. Die Wissenschaftlerinnen etwa erwerbsarbeiten weitgehend selbstbestimmt, was mit alltagsorganisatorischen Vorteilen einhergeht, allerdings auch gesundheitliche Gefährdungspotentiale in Form von Überlastung und Entgrenzung birgt. Daher sind insbesondere sie gut damit beraten, der Erwerbsarbeit Grenzen zu setzen, was der TN 12 auch zu gelingen scheint („[…] wenn ich Pausen brauch‘, dann nehm‘ ich mir die auch“, 12: 1176). Auch die TN 15 achtet auf sich. Sie meidet berufliche Funktionen, die sie zusammen mit dem „Hintergrundprogramm“ (TN 15: 652) Familie, das permanent für ein gewisses Belastungslevel sorgt, überfordern würden. Beide TN wissen ob ihrer persönlichen Belastungsgrenzen, was für Jürgens (2009) ein Resilienzfaktor darstellt. Dass selbstfürsorgliches Verhalten erlernt werden kann, demonstriert die TN 9, die als Reaktion auf ihre Burn-out-Erkrankung fortan keine großen Projekte mehr übernimmt, um eine neuerliche Überlastung zu vermeiden. Abgrenzungen erfolgen demnach nicht nur gegenüber dem privatwirtschaftlichen, kapitalistischen Sektor, sowie Jürgens es beschreibt, sondern gegenüber der Erwerbstätigkeit im Allgemeinen, auch wenn sie im öffentlichen Dienst angesiedelt ist, zumal letzterer ebenfalls von Arbeitsverdichtungstendenzen gekennzeichnet ist (TN 9).

Renitentes Verhalten gegen die Erwerbsarbeit kann sich laut Jürgens auch gegen die Verteilung der Arbeitszeit richten. Tatsächlich nutzen die TN 13 und 15 ihre Arbeitszeitkonten ganz bewusst, um ihre Erwerbsarbeit auf ihre Care-Arbeit abzustimmen.

Grenzziehungen richten sich auch gegen Mobilitätsanforderungen (Jürgens 2009). Das wird etwa plastisch, wenn die TN 8 überwiegend von zu Hause aus erwerbsarbeiten möchte, um zeitaufwendige erwerbsbedingte Pendelzeiten zu reduzieren und somit Zeit für private Interessen zu gewinnen. Es lässt sich auch anhand der TN 10 und 12 nachvollziehen, wenn sie die Stellensuche ihrem jeweiligen Partner zuliebe örtlich begrenzen. Zurückzuführen ist das auf die Abhängigkeit des Subjekts von sozialer Integration (Jürgens 2009) bzw. ihrem *Bedürfnis nach sozialer Einbindung in eine Familie*. Damit wird die Jürgens' Einschätzung gestützt, wonach Familie, Partnerschaft und Freizeit gemeinhin einen höheren Stellenwert als die Erwerbstätigkeit einnehmen, auch wenn letztere alltagspraktisch meist dominiert.

Die Autorin verweist weiter darauf, dass das Subjekt neben der Erwerbs- auch in der privaten Sphäre Widerstände leistet, um die „Arbeits- und Lebenskraft" (Jürgens 2009) zu verteidigen. Solche Grenzziehungen gegenüber dem sozialen Umfeld beweisen die TN 10 und 12, indem sich beide teilweise der Hausarbeit entziehen, die in der Folge vom jeweiligen Partner übernommen werden muss. Die TN 7 entzog und 9 entzieht sich bewusst der Familie. Die Zeit, die sie dadurch gewinnen, fließt in Selbstfürsorge, Sorgearbeit für andere und die Erwerbsarbeit, mit der Wachstumsbedürfnisse gestillt werden.

Als Grenzziehungen in der privaten Sphäre konnten weiter gemeinsame Reflexionsprozesse in der Paarbeziehung ermittelt werden, um den Mental Load gerecht zu verteilen (TN 11). Auch neue Arbeitsteilungsmuster (TN 1) und die Externalisierung von Haus- und Sorgearbeit (TN 1, 12, 15), um den eigenen Workload zu reduzieren, können so gelesen werden. Auch die TN 6 würde gerne unterstützende Dienstleistungen hinzuziehen, kann es sich als Alleinerziehende finanziell jedoch nicht leisten. Dieser Fall verweist exemplarisch auf die sozial ungleich verteilten Möglichkeiten im Reproduktionshandeln, auf die auch Jürgens (2009) verwies.

Zwischenfazit zur Beantwortung der Forschungsfragen

Der Untersuchung lag die Vermutung zugrunde, dass Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung angesichts privatwirtschaftlich-kapitalistischer sowie geschlechtsdualistischer Verhältnisse eine *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* aufnehmen, um die Erwerbs- mit der Care-Arbeit verbinden zu können. Tatsächlich begründen die Vereinbarkeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes vielfach die Verortung der TN in diesem Sektor, wenngleich die Vereinbarkeitsproblematik selten alleine ausschlaggebend war. Angesichts dieser entwickelten die TN weitere erwerbsbiografisch wirksame Strategien wie ein paarspezifisches *Arbeitsteilungsmuster* sowie Muster der *Resilienz und Selbstausbeutung* und *Achtsamkeit und Renitenz*.

9.3 Verfehlte Bedürfnisbefriedigung

Die TN des Studiensamples priorisieren die unterschiedlichen Strategien im Alltag individuell bzw. leben sie in unterschiedlichem Maße aus, um die Erwerbs- und Care-Arbeiten bestmöglich in den Alltag zu integrieren und somit zugrundeliegende Bedürfnisse zu befriedigen. Dieses Untersuchungsergebnis entspricht der Aussage, die Lebensführung sei eine personale Konstruktion (Voß 1991b, 1991c). Auch Geissler (1998) betont, dass Mütter sich aktiv, intentional und selbstbestimmt in der Erwerbssphäre positionieren. Sie lehnt es hingegen ab, ihnen in Anbetracht der Vereinbarkeitsproblematik eine lediglich passive Rolle zuzuschreiben (ebd.). Geisslers Ansatz der weiblichen Lebensführung kann somit gestützt und in seiner Aktualität bestätigt werden. Zugleich wird er kritisch hinterfragt, denn er erscheint hinsichtlich der Gestaltungsmacht, über die Mütter tatsächlich verfügen, als zu euphemistisch ausgedrückt. Zwar bemühen diese sich darum, ihre persönlichen pluralen Bedürfnisse angesichts der gegebenen kulturellen und strukturellen Verhältnisse und der spezifischen sozioökonomischen Familienhaushaltskonstellation bestmöglich zu befriedigen, allerdings scheitern sie dabei allzu oft und können Zwänge erleben.

So üben Personen mit Sorgeverantwortung aufgrund ihrer Familienhaushalt-abhängigen Bedürfnisse ggf. eine Stelle im öffentlichen Dienst aus, obwohl sie aufgrund von Wachstumsbedürfnissen genuin eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft präferieren. Die Strategie der *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* kann somit vordergründig als vorteilhaft für eine TN erscheinen, gleicht jedoch ebenso einer Einschränkung der persönlichen Wahlfreiheit bei der Ausgestaltung der eigenen Erwerbsbiografie. Diese kann in der Folge als Kompromisslösung und Zwang erfahren werden, wenn genuine Bedürfnisse unerfüllt bleiben. Dann kann die subjektiv empfundene Zufriedenheit mit der beruflichen Positionierung gering ausfallen und ein Leidensdruck vorliegen. Diese Mechanik konnte im Studiensample deutlich bei der TN 4 und abgeschwächt bei der TN 6 beobachtet werden. So entschied sich die TN 4 vornehmlich aufgrund ihres Familienhaushalt-abhängigen Bedürfnisses nach *alltagsorganisatorischer Autonomie* für den öffentlichen Dienst. Durch den Wechsel profitiert sie zudem hinsichtlich der Befriedigung ihres *Regenerationsbedürfnisses*, wenngleich sie weiterhin ein subjektives Gefühl der Überlastung erfährt. Ihre genuinen *Bedürfnisse nach inhaltlicher Autonomie* und *Dynamik* bleiben jedoch unerfüllt. Bleiben höhere Bedürfnisse unerfüllt, stellt sich Unzufriedenheit ein (Weidinger 2005). Hier verdeutlicht und konkretisiert sich die oben formulierte Kritik an Geisslers (1998) Ansatz. Die Mehrheit der Ingenieurinnen (TN 1, 3, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15) scheint die Tätigkeit im öffentlichen Dienst jedoch nicht als Zwang wahrzunehmen.

Doch auch im öffentlichen Dienst bleibt das *Bedürfnis nach alltagorganisatorischer Autonomie* vieler TN oftmals unzulänglich bedient (siehe oben). Weiter können sich mit dem Heranwachsen der Kinder Konkurrenzverhältnisse zwischen den verschiedenen Formen der alltäglichen Arbeit im Laufe der Zeit abschwächen oder nivellieren, sodass prinzipiell wieder genuine Bedürfnisse bei der beruflichen Positionierung in den Vordergrund rücken können. Doch insofern der öffentliche Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft ggf. einen Sackgassensektor darstellt (siehe oben), können genuine Bedürfnisse, deren Erfüllung an die Privatwirtschaft geknüpft ist, möglicherweise dauerhaft, über die Phase der Sorgearbeit hinaus, übergangen werden. Das könnte den TN 4 und 6 hinsichtlich ihrer *Bedürfnisse nach inhaltlicher Autonomie, Dynamik* und *Inhalt* zum Verhängnis werden. Hier bestätigt sich Voß‘ (1995) Aussage, wonach die Lebensführung zu einem Regime werden kann, das das Individuum unterwirft (a. a. O.: 35f).

Die TN 13 geht zugunsten der Vereinbarkeitsproblematik und damit zugunsten Familienhaushalt-abhängiger Bedürfnisse zwar nicht in sektoraler Hinsicht, wohl aber hinsichtlich des Stellenprofils und damit hinsichtlich ihres genuinen *Bedürfnisses nach Inhalt* Kompromisse ein.

Wie beschrieben, entwickelten die Paare jeweils ein individuelles *Arbeitsteilungsmuster* als Strategie, um alle anfallenden Arbeiten in den Alltag zu integrieren. Es zeigte sich, dass diese Strategie allzu leicht in eine der *Resilienz und Selbstausbeutung* übergehen kann. Die meisten TN schätzen die Zeit, die ihnen für ihre Regeneration zur Verfügung steht, subjektiv als unzureichend ein (TN 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 15). Insofern der Workload fast aller TN höher als der ihres jeweiligen Partners ist, dürften vor allem die Ingenieurinnen von einer potentiellen Überlastung bedroht sein; je nach geschlechtlichem Rollenverständnis und davon abgeleitetem Arbeitsteilungsmuster können es aber auch beide Elternteile sein (TN 12). Diese empirisch ermittelten Befunde vermögen ggf. die Statistik des Müttergenesungswerkes (2020) zu erklären, aus der hervorgeht, dass ganz überwiegend Frauen Erholungskuren in Anspruch nehmen. Zu den Gründen, die diese erforderlich werden lassen, zählen ein ständiger Zeitdruck, Vereinbarkeitsprobleme, Erschöpfungszustände, Burn-outs und akute Belastungsreaktionen (ebd.). Von diesen Symptomen berichten auch die TN dieser Untersuchung. Die Sorge vor einer Überlastung äußern nicht zuletzt jene TN, die neben ihrem Familienleben dem Karrierepfad folgen, um so unter anderem ihre Wachstumsbedürfnisse zu befriedigen (TN 1, 10, 12). Die TN 1 weist bereits chronische physische Überlastungssymptome auf. Damit bestätigt sich, dass vor allem auch Höherqualifizierte Gefahr laufen, ihre *Regenerationsbedürfnisse* zu übergehen, wie es auch Jürgens (2009) beschreibt.

Werden die Fälle der alleinerziehenden TN mit den anderen Fällen kontrastiert, zeigt sich allzu gut, dass Privathaushalte über unterschiedliche Ressourcen verfügen, um die Daseinsvor-

sorge zu bestreiten, so wie es in der Fachliteratur beschrieben ist (Meier-Gräwe 2018; Schweitzer 1991). Während der Alltag der Alleinerziehenden aufgrund ihrer alleinigen Verantwortung für Erwerbs-, Sorge- und Hausarbeit extrem verdichtet ist, hatte die TN 14 im Jahr 2009 aufgrund der spezialisierten Arbeitsteilung mit ihrem Partner kaum bis keine zeitlichen Engpässe. Die Kompromisse, die die TN eingehen, bzw. die Bedürfnisse, die sie übergehen, hängen somit auch von der spezifischen Konstellation des Familienhaushalts ab. Vergleichbare Haushaltssysteme entwickeln jeweilige Verfahren zur Sicherung der Daseinsvorsorge (Schweitzer 1991). Anders ausgedrückt etablieren die verschiedenen „Haushaltsstrukturtypen" (ebd.) entsprechende „Haushaltsstile" (Meier 2000). Bei den Alleinerziehenden des Samples handelt es sich um einen Haushaltsstil, der leicht zur Überlastung führen kann. Zusammen mit der TN 10, die neben der Familie ihre Karriere vorantreibt, weisen sie die höchsten Workloads des Samples auf. Derart zeigt sich die besondere Vulnerabilität von Alleinerziehenden. Auch Krüger und Levy (Krüger/Levy 2000) verwiesen schon darauf, dass Alleinerziehende hinsichtlich ihrer „Energiebilanz" schlechter aufgestellt sind als Paare mit spezialisierter Arbeitsteilung. Ebenso verhält es sich bei egalitär lebenden Paaren (a. a. O.: 390), wie sich in dieser Studie für den Fall 12 zeigte. Die Benachteiligung von Alleinerziehenden zeigt sich auch insofern, als dass die TN 6 zur Miete statt im Eigenheim lebt. Obwohl sie im Alltag von früh bis spät im Einsatz ist, gelingt es ihr nicht, ausreichend Vermögen aufzubauen. Das entspricht Aussagen in der Fachliteratur (Ambros et al. 2020).

Die in dieser Untersuchung empirisch gewonnenen Erkenntnisse bestätigen die Aussagen Häußlers (2020), wonach die Bedürfnisbefriedigung im interpersonellen Beziehungsgeflecht erfolgt. Dabei sind es eher die Mütter, die zugunsten der Bedürfnisbefriedigung anderer ihre eigenen Bedürfnisse übergehen (ebd.). Auch Diabaté et al. (2017) verweisen darauf, dass die Mutterrolle mit der Erfüllung der eigenen Bedürfnisse konkurriert. Gestützt werden kann auch die Schlussfolgerung, dass Geschlechterrollen die Befriedigung des Bedürfnisses nach Selbstverwirklichung verhindern können (Häußler 2020; Methfessel 2020). Somit ist die Individualisierungsthese (Beck/Beck-Gernsheim 1993) nicht geschlechterneutral und trifft für Mütter nicht zu. Sie erhalten im Kontext der aktuellen Verhältnisse „[…] unvollständige Kombinationen […]" (a. a. O.: 185), wie auch das Autorenpaar kritisch reflektiert.

Die Untersuchungsergebnisse sprechen weiter dafür, dass die Aussage von Schweitzers (1991), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei eine Aufgabe, die zwar von weiten Bevölkerungsteilen gewünscht würde aber haushälterisch nicht gelöst werden könne und damit ein Kompromiss bleiben müsse (a. a. O.: 274ff, 286), für die Ingenieurinnen des Samples nach wie vor gültig ist. Auch Becker-Schmidt konstatiert: „Jede Entscheidung läuft auf einen Kompromiss hinaus, weil Einschränkungen unvermeidbar sind" (2010: 67, 1983a: 415). Und spe-

ziell auf Ingenieurinnen bezogen konstatiert Ihsen (2013), dass diese den beschriebenen Konflikt zwischen der Geschlechts- und Berufsrolle nur begrenzen, nicht jedoch lösen können. Neben den unerfüllten Bedürfnissen werden Mütter ggf. noch durch ein schlechtes Gewissen und ein Gefühl der Zerrissenheit geplagt (Wippermann 2016: 14; Diabaté et al. 2017: 24f; Jurczyk/Voß 1995), so wie es etwa bei den TN 1 und 7 beobachtet werden kann.

Zwischenfazit zur Beantwortung der Forschungsfragen

Die in dieser Untersuchung empirisch ermittelten Strategien, die die TN anwenden, um sowohl die Erwerbs- als auch die Care-Arbeit in den Alltag zu integrieren, führen nicht zwangsläufig dazu, dass sie ihr Gesamt an persönlichen Bedürfnissen stillen können. Ggf. vermögen sie es, die Vereinbarkeitsproblematik abzumildern und dabei Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse zu befriedigen, konterkarieren dabei aber ggf. die Befriedigung genuiner Bedürfnisse. Im Konfliktfall dominieren erstere die letzteren – in der Folge wird die persönliche Bedürfnisbefriedigung verfehlt und die berufliche Positionierung ggf. als Zwang erlebt. Internalisierte traditionelle Geschlechtskonzepte und damit verbundene Traditionalisierungsmomente in der Arbeitsteilung können dazu führen, dass insbesondere die Ingenieurinnen – nicht ihre jeweiligen Partner – genuine Bedürfnisse, die in der Erwerbssphäre befriedigt werden, übergehen.

9.4 Kritische Reflexion der Forschungsarbeit und Forschungsdesiderate

Obschon die vorliegende Studie nach bestem Wissen und Gewissen umgesetzt wurde, müssen die ermittelten Erkenntnisse eine Annäherung an die Wirklichkeit bleiben. Dies ist etwa der Fall, weil die Arbeit auf dem Forschungsstil der GTM basiert, für den laut Strauss die drei Aspekte des *theoretischen Samplings*, *Vergleichens* und *Codierens* essentiell sind. Wurden alle drei erfüllt, liegt für Strauss eine GTM vor (Legewie/Schervier-Legewie 2004). Während die Aspekte des Vergleichens und Codierens regelgeleitet umgesetzt wurden, wurde das Sampling im Rahmen der begrenzten zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die für eine Dissertation zur Verfügung stehen, akquiriert. Dennoch wurde versucht, der Forderung nach dem theoretischen Sampling innerhalb der begrenzenden Bedingung bestmöglich nachgekommen.

Die Studienteilnehmerinnen gehören verschiedenen Disziplinen des Ingenieurwesens an. Bei aller Heterogenität, die es verbietet, von *dem* Ingenieurwesen zu sprechen, lassen sich jedoch übergeordnete Tendenzen bzw. Gemeinsamkeiten ausmachen. Wohl aus diesem Grunde ist es üblich, die verschiedenen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen und darüber hinaus sogar die MINT-Fächer in Untersuchungen zusammenzufassen, wie sich im Kapitel 4 zeigte.

Ungenau bleibt die Studie hinsichtlich der Erhebung der aufgewendeten Zeit für Care-Arbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits. Im Gegensatz zu etwa der Zeitverwendungserhebung (Destatis 2022d) beruhen die Angaben zur Zeitverwendung in dieser Untersuchung vorwiegend auf Schätzwerten und der subjektiven Wahrnehmung der TN. Zudem gründen sie auf

deren persönlichen Definitionen von Haus- und Sorgearbeit, was den Vergleich der TN untereinander einschränkt. Insofern es in der Untersuchung jedoch nicht zuletzt darum ging, Grundzüge der Arbeitsteilung in der Paarbeziehung abzubilden, sind die erfolgten Angaben dennoch hilfreich. Verzerrungen können ggf. dadurch entstehen, dass lediglich die Ingenieurinnen, nicht jedoch ihr jeweiliger Partner, interviewt und befragt wurde.

Bei der Lektüre der Ergebnisse ist auch der zeitliche Abstand zu beachten, mit der die TN das privatwirtschaftliche Ingenieurwesen beurteilen. Teilweise haben sie noch Kontakte in diesen Sektor oder ihre eigenen Erfahrungen liegen noch nicht weit zurück, sodass ihre Einschätzungen durchaus aktuell sind. Womöglich konnten jedoch sich inzwischen ggf. abspielende Dynamiken nicht abgebildet werden. In jedem Fall stellen die erzielten Untersuchungsergebnisse nur eine Momentaufnahme dar. Insofern die Interviews für diese Untersuchung im Sommer 2020, also zu einem relativ frühen Stadium der Pandemie, geführt wurden, konnten Entwicklungen, die durch die Corona-Krise möglicherweise angestoßen wurden und die die Verhältnisse in den beiden Sektoren ggf. veränderten, nicht eingefangen werden. Diesbezüglich öffnet sich weiterer Forschungsbedarf.

Sofern die narrative Interviewführung unzureichend geblieben war, wurde auf die mehr steuernde leitfadengestützte Interviewführung mit haushaltswissenschaftlichem Fokus zurückgegriffen. Die haushaltswissenschaftliche Perspektive steckte auch den Interpretationsrahmen für die erhobenen Daten ab. Weiter ist zu beachten, dass menschliches Verhalten trotz bester Absichten und größter Bemühungen fehlerbehaftet sein kann, was den Gesprächsverlauf beeinflussen und die Ergebnisse verzerren kann. Außerdem handelt es sich bei der Interviewforschung um einen interaktiv und kooperativ erzeugten Prozess, in den soziale Hintergründe, Rollen, Wahrnehmungen und Verhalten der Interviewpartner*innen einfließen. Qualitative Interviewforschung kann keine Forschung unter Laborbedingungen sein – sie ist „[…] immer beeinflusst, es fragt sich nur, wie“ (Helfferich 2011: 12). Aus diesem Grunde unterstanden die Erhebungssituationen und die Interpretationsprozesse kritischen Reflexionen.

Die begrenzte Tragweite der entwickelten GT begründet sich dadurch, dass es sich um eine gegenstandsbezogene Theorie handelt, die keine gesamtgesellschaftliche Gültigkeit beansprucht. Angewendet werden kann sie jedoch auf die Erwerbsbiografie von Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung im öffentlichen Dienst; diese soziale Wirklichkeit repräsentiert sie bestmöglich. Die empirisch gewonnenen Erkenntnisse können bei einer hohen theoretischen Sättigung auf wiederkehrende Muster in der Gesellschaft deuten, deren Relevanz vermittels Studien mit quantitativem Design überprüft werden können. Die vorliegende Qualifikationsarbeit offenbart aufgrund einer hohen Sättigung profunde Ergebnisse etwa hinsichtlich der erwerbs-

biografisch wirksamen Bedürfnis-Konzepte, ihrer Differenzierung in Familienhaushalt-abhängige und genuine Bedürfnisse sowie ihrer Hierarchisierung. Weiter kristallisierte sich zweifelsfrei die Vereinbarkeitsproblematik als Kernkategorie der GT heraus. Auch die genannten Strategien, um dieser zu begegnen, sowie der Umstand, dass die Bedürfnisbefriedigung in der Regel eine Kompromisslösung bleiben muss, konnten eindeutig identifiziert werden.

Die konsequente Berücksichtigung des Familienhaushalts kann verschiedene Haushaltsstrukturtypen und ihr typisches haushälterisches Handeln angesichts gegebener gesellschaftlicher Systemzusammenhänge zu erkennen geben, beispielsweise indem unterschiedliche Ressourcen und Möglichkeiten zwischen Alleinerziehenden und Paaren (im Zuverdiener*innen-Modell) sichtbar werden. Diese Dissertation liefert aufgrund ihrer Gegenstandsbezogenheit Hinweise über die diesbezügliche Situation von Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung. Weitere Forschungsdesiderate ergeben sich bezüglich der Frage, welche Haushaltssysteme welche Unterstützungsleistungen für ihr gesellschaftlich bedeutsames haushälterisches Handeln benötigen. Hier zeigt sich ein Politikum, das dieser Arbeit zugrundeliegende liegt.

10 Fazit

Die Ingenieurinnen des Samples formen ausgehend von ihrer je einzigartig gewichteten Bedürfniskonstellation einen je individuellen doppelten Lebensentwurf aus. Zusammen mit ihrer Wahrnehmung des öffentlichen und privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens wird so auch ihre berufliche Positionierung begründet. Für das Sample dieser Untersuchung zeigte sich deutlich, dass gesellschaftlich tradierte Geschlechtskonstruktionen noch wirksam sind und für die Ingenieurinnen erwerbsbiografisch relevant sein und ihre beruflichen Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume beschneiden können. Angesichts ihrer Care-Verantwortung können auch die Institutionen des Erziehungs- und Bildungssystems sowie die Familie für die konkrete berufliche Positionierung der Ingenieurinnen relevant werden.

Dennoch erfahren diese im Alltag eine Vereinbarkeitsproblematik, der sie mit verschiedenen erwerbsbiografisch wirksamen Strategien begegnen. Diese dienen dazu, möglichst viele Arbeiten, die der Bedürfnisbefriedigung dienen, in den Alltag zu integrieren. Eine Strategie beschreibt sich durch die Aufnahme einer *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst*, denn obschon hinsichtlich der Vereinbarkeitsbedingungen weder pauschal von *der* Privatwirtschaft noch von *dem* öffentlichen Dienst gesprochen werden kann, konnte *der* öffentliche Dienst in dieser Untersuchung sein relativ familienfreundliches Image gegenüber *der* Privatwirtschaft verteidigen und diente den Studienteilnehmerinnen tatsächlich als Möglichkeit, Vereinbarkeitskonflikte zwischen der Erwerbs- und Care-Arbeit abzuschwächen. Allerdings begründete die Vereinbarkeitsproblematik selten alleine die Tätigkeit im öffentlichen Sektor. Außerdem gründet auch der öffentliche Sektor kulturell wie strukturell auf der Logik der dualistischen Arbeitsteilung, die

Personen mit Care-Verantwortung benachteiligt. Für das Sample ließen sich ferner die Strategien des *Arbeitsteilungsmusters* in der Paarbeziehung, sowie Verhaltensmuster der *Resilienz und Selbstausbeutung* sowie *Achtsamkeit und Renitenz* ausmachen. Insofern die angewandten Strategien es bis auf einen Fall nicht vermögen, das Vereinbarkeitsdilemma vollständig aufzulösen, müssen einige der persönlichen Bedürfnisse der TN zumindest teilweise unerfüllt bleiben. Im Sample dominieren die genuinen Bedürfnisse die Familienhaushalt-abhängigen, was dazu führen kann, dass Zwänge und/oder Überlastung erfahren werden können. Die Bedürfnisbefriedigung der Ingenieurin wird dann verfehlt. Im Extremfall ist die Tätigkeit im öffentlichen Sektor mit einem Leidensdruck verbunden.

11 Care-Ökonomie – Ausblick mit Handlungsempfehlungen

Werden in dieser Untersuchung auch Einzelfälle des deutlich männlich konnotierten Ingenieurwesens analysiert, so erscheinen diese in einem bestimmten gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang – einem allgemein „reduktionistisch-androzentrischen“ (Meier-Gräwe 2012: 177) Wirtschaftssystem. Daher können die Untersuchungsergebnisse ggf. Hinweise auf die Lebenswirklichkeiten von Müttern in anderen Berufsfeldern hierzulande geben, die schließlich in die gleiche Gesellschaftsarchitektur eingebettet sind. Diese ist geprägt von einem Wirtschaftsverständnis, das ausschließlich bezahlte Erwerbsarbeit als produktive Arbeit würdigt. Solange die Care-Arbeit derart übersehen und zugleich per Naturalisierung von Geschlechterrollen an Frauen delegiert wird, kann sich die Situation der verfehlten Bedürfnisbefriedigung erwerbstätiger Mütter nicht auflösen – die Erwartungen, die an sie gerichtet werden, sind zu umfänglich und zudem widersprüchlich und bleiben damit unerfüllbar (Häußler 2019: 47; Meier-Gräwe 2023g: 33; Schutzbach 2021). Somit ist die „[…] geschlechterbezogene Ungleichheit in unser kapitalistisches Wirtschaftssystem eingewoben [.]“ (Meier-Gräwe 2024).

In diesem Kapitel werden – nicht nur für das Ingenieurwesen – Handlungsbedarfe und Visionen umrissen, die allesamt darauf abzielen, Eltern und vor allem Mütter in der Übernahme von Erwerbs- *und* Care-Arbeit zu unterstützen, ohne dabei persönliche (berufliche) Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume zu beschneiden. Dies gebietet aus guten Gründen unsere Verfassung, konkret etwa die Artikel 2 und 3 des Grundgesetzes, die sich für eine freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile aussprechen. Demnach sind Politik aber auch Wirtschaft und Gesellschaft dazu angehalten, Verwirklichungschancen und Risiken im Lebensverlauf unabhängig von Geschlechtskategorien zu verteilen (BMFSFJ 2017: 17).

11.1 Care-Ökonomie

Solange die unbezahlt und erwerbsförmig erbrachte Care-Arbeit nicht als elementare Grundlage des restlichen wirtschaftlichen Handels und somit als volkswirtschaftliches Politikum verstanden wird, bleiben öffentliche Re-Investitionen aus, die dem Erhalt dieser bisher als selbstverständlich angesehenen Leistung dienen. Daraus resultierende Vereinbarkeitsproblematiken, psychische und physische Überlastungen und ungleich verteilte Chancen zwischen Frauen und Männern führen auf gesellschaftlicher Ebene zu einer spürbaren Verknappung dieser Ressource (Rieber et al. 2023: 42; Meier-Gräwe 2020, 2012: 172; Häußler 2019: 49; Ohrem et al. 2013: 236). Das lässt Forderungen nach einem alternativen, care-zentrierten Wirtschaftsverständnis laut werden (Meier-Gräwe 2023l: 29). Danach kann der Privathaushalt nicht länger als bloße Konsumeinheit und Bereitsteller von Arbeitskräften begriffen werden. Vielmehr wird die wechselseitige Abhängigkeit von sorgenden Tätigkeiten und der materiellen Produktion anerkannt (Meier-Gräwe 2023l: 29, 2017b: 46; Häußler 2022a: 72). Als Konsequenz wird auch die unbezahlte Care-Arbeit in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) integriert, etwa über das Satellitensystem Haushaltsproduktion, das auf der repräsentativen Zeitverwendungserhebung des Bundesamts für Statistik basiert (Meier-Gräwe 2023a). Dann zeigt sich, dass die unbezahlte Arbeit, die Haushaltsproduktion, circa einem Drittel der sichtbargemachten Bruttowertschöpfung entspricht – und das schon bei einer sehr zurückhaltenden geldlichen Bewertung (Meier-Gräwe 2023a; Schwarz/Schwahn 2016: 35). Die Ökonomin Mascha Madörin (2019) schlägt indes vor, die bisherige dreigliedrige Aufstellung der VGR um einen vierten Sektor, den der Sorge- und Versorgungswirtschaft, beschrieben durch die unbezahlte und bezahlte Care-Arbeit, ausdehnen (a. a. O.: 107, 111f). Allerdings kann derart längst nicht der tatsächliche Wert der Care-Arbeit abgebildet werden, denn die Berechnungen vermögen es nicht, ihren komplexen Charakter und den mit ihr verbundenen Mental Load einfangen (Häußler 2022a: 72, 2019: 49).

Das Zukunftsmodell einer Care-Ökonomie fußt auf einem erweiterten Arbeitsbegriff, der Care-Arbeit aufwertet und gesellschaftlich integriert. Die derzeit geschlechtlich dichotomen und komplementären sowie hierarchisierten Lebenssphären werden zu einem Ganzen zusammengeführt. Die Ungleichheit produzierende Strukturkategorie Geschlecht verliert an Bedeutung, genauso wie der Begriff der Vereinbarkeits*problematik*. Der öffentliche und privatwirtschaftliche Sektor sowie alle darin verorteten und bisher häufig geschlechtlich aufgeladenen Berufe, wie SAHGE- und MINT-Berufe, nähern sich in ihren Arbeitsbedingungen an und etablieren care-zentrierte Kulturen und Strukturen. Das dient nicht nur der oftmals verfehlten Bedürfnisbefriedigung von Müttern, sondern weitet auch Teilhabemöglichkeiten für Männer (Meier-Gräwe 2020, 2017b: 48f, 2012: 171; BMFSFJ 2017: 47, 78; Jurczyk/Rerrich 1993: 24, 35).

Eine lebenswerte und humane Nationalökonomie rückt die Befriedigung menschlicher Care-Bedürfnisse statt die kapitalistisch orientierte Gewinnmaximierung ins Zentrum (Meier-Gräwe 2023b; Schweitzer 1991: 67). Sie berücksichtigt auch die Knappheit natürlicher Ressourcen (Meier-Gräwe 2023i: 43; Praetorius 2023b: 123, 2023d: 59). Damit wird das „[.] Leben und seine Erhaltung [.] zum Orientierungshorizont für *alle* wirtschaftlich tätigen Akteurinnen und Akteure. So kann die Ökonomie zu ihrem Kern-Geschäft zurückkehren: der *Sorge* um das Leben und Überleben der Menschheit […]“ (Praetorius 2023a: 135, Hervorhebung im Original). Es geht darum, das „[…] neoliberale Wachstumsparadigma zu überwinden […]“ (Meier-Gräwe 2024), das die beiden reproduktiven Bereiche, die unbezahlte Arbeit und die natürlichen Ressourcen, systematisch ausbeutet und derart unsere heutigen Krisen, nämlich die Care- und diverse Umweltkrisen, bedingt (Meier-Gräwe 2020).

Menschliches Tun produziert eine Kultur, die über Institutionalisierungsprozesse zur objektiven Wirklichkeit wird. Diese zur Struktur geronnenen Kultur wirkt wiederrum auf das Individuum zurück (Berger/Luckmann 2004: 54ff, 64f). Personale Rollenzuschreibungen sind den gleichen Prozessen unterworfen. Sie repräsentieren die institutionelle Ordnung (a. a. O.: 79f). Verändertes gesellschaftliches Handeln kann tradierte Kulturen und Strukturen verändern (Schulze 2005: 173). Um die Zukunftsvision einer Care-Ökonomie zu erreichen, braucht es einen ganzheitlichen Ansatz der aktiven symbolischen Neuordnung. Dieser bringt umfassend alternative, care-zentrierte und sich gegenseitig stützende Verhältnisse hervor. Die folgenden Ausführungen zeigen auf, dass ein Wandel nur multilateral, durch verschiedene Akteur*innen angestoßen werden kann. Alleiniges individuelles Handeln kann die prekären Bedingungen der Care-Arbeit nicht auffangen (Häußler 2022a: 80f). Um den Veränderungsprozess anzustoßen ist eine öffentliche Debatte von Nöten, die die Gesellschaft über soziale Schieflagen informiert und darüber ins Gespräch bringt, welche Werte unser Zusammenleben stattdessen prägen sollen (Praetorius 2023c: 110f). Die Praxis einer alternativen Wirtschaftsordnung ist demnach getragen durch ein vernetztes Agieren von Seiten der Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft sowie Bildung und Wissenschaft. Insofern alte Machtverhältnisse aufgebrochen werden müssen, muss es ein beherztes, resolutes und unnachgiebiges gemeinsames Handeln sein. Nur so kann die von Bourdieu entlarvte symbolische Gewalt männlicher Herrschaft abgelöst werden (Dölling 2004: 75f) und auf individueller, ökologischer, gesellschaftlicher sowie betriebs- und volkswirtschaftlicher Ebene erhebliche Mehrwerte schaffen.

11.2 Handlungsempfehlungen

11.2.1 Ressortübergreifende gendersensible Politik

Werden den Familienhaushalten gesellschaftlich notwendige Aufgaben übertragen, so müssen von öffentlicher Seite Verhältnisse bereitgestellt werden, die diese Funktionsübernahme

unterstützen (Schweitzer 1991: 246). Dabei werden die pluralistischen Lebenszusammenhänge und Ausgangslagen von Familienhaushaltssystemen durch jeweils passgenaue Rahmenbedingungen aufgegriffen, um ihre spezifisch begrenzten Handlungsmöglichkeiten zu weiten (Meier-Gräwe 2017b: 47; Meier 2000: 276). Unangebracht ist es hingegen, Missstände im haushälterischen Handeln, einschließlich der persönlichen Selbstentfaltung, als individuelles Versagen zu labeln – erst recht, wenn die Voraussetzungen dafür unzulänglich sind.

Eine gleichstellungsorientierte Politik zielt etwa darauf ab, „[…] konsistente Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen ermöglichen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen“ (a. a. O.: 6). Leitgedanke wird ein allgemeines Grundmodell von Biografie, in das Bildungs-, Erwerbs- und Care-Arbeit lebensphasenorientiert integriert sind – losgelöst von einer Geschlechtsdimension (Meier-Gräwe 2018: 5). Eine konsistente Gleichstellungspolitik basiert nicht auf vereinzelten politischen Maßnahmen, sondern wird ressortübergreifend zur thematischen Querlage (BMFSFJ 2017: 184, 187). Das Erwerb-und-Sorge-Modell für beide Elternteile löst die spezialisierte Arbeitsteilung ab und wird zum Leitbild für jegliches politisches Handeln. Care-Gipfel können diesen ressortübergreifenden Veränderungsprozess unterstützen und systematisch forcieren (Meier-Gräwe 2023e: 17, 2023l: 29), etwa über konsequentes Gender Budgeting als gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik (Meier-Gräwe 2023k: 127; BMFSFJ 2017: 188).

Aktuell folgen politische Maßnahmen noch widersprüchlichen Leitbildern (Meier-Gräwe 2023b, 2012: 173). So stehen Maßnahmen, die darauf abzielen, Mütter in die Erwerbssphäre zu integrieren, neben solchen, die eine Arbeitsspezialisierung in der Paarbeziehung beharrlich evozieren. Strukturelle Fehlanreize dieser Art gilt es abzuschaffen (BMFSFJ 2017: 184), denn ein spezialisiertes Alltagsarrangement verfehlt die Vorstellung vieler Frauen und Männern in Deutschland (Wenzig/Lietzmann 2017: 7f; Wippermann 2016: 9). Dass viele es dennoch praktizieren, geht auf derzeit beschränkte Handlungsalternativen zurück. So führt die ideologisch motivierte und institutionell-strukturell gefestigte Geschlechterordnung zu einem rollenkomplementären Verhalten auf mikrosozialer Ebene, was wiederrum entsprechende Kulturen und Strukturen bestätigt und stützt. Die Verhältnisse, die das soziale Handeln rahmen, sollten daher konsequenter und konsistenter als bisher so gestaltet werden, dass Eltern ihr Alltagsarrangement selbstbestimmter gestalten können (Meier-Gräwe 2017b: 46, 48; Boll 2017: 51).

Das im Kontext des Erwerb-und-Sorge-Modells formulierte Ziel der eigenständigen wirtschaftlichen Sicherung durch eine gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit sollte unter anderem steuer- und sozialpolitisch angegangen werden, indem die Ehegatten- von einer Individualbesteuerung abgelöst wird. Statt Ehen steuerlich zu bevorzugen, sollte es darum gehen, Familien, also Lebensräume, in denen Kinder umsorgt und großgezogen werden, zu fördern.

Weiter sollte die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin zeitlich begrenzt sein; zugleich sind sogenannte Minijobs abzuschaffen bzw. in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln (kfd Bundesverband o. J.; Meier-Gräwe 2017b: 47; BMFSFJ 2017: 46, 123f). Stattdessen wurde die monatliche Verdienstgrenze für Minijobs im Januar 2024 erhöht.

Insofern die Elternzeit die künftige Arbeitsaufteilung eines Paares entscheidend prägt, empfiehlt die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eine zweiwöchige Vaterschaftsfreistellung als neue Leistung einzuführen, die binnen des ersten Lebensmonats des Neugeborenen in Anspruch genommen werden kann. Um Väter darüber hinaus stärker in die Sorgearbeit zu integrieren, sollte die Anzahl der sogenannten Vätermonate überprüft werden. Das *ElterngeldPlus* fördert bereits eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Um diesen Effekt zu verstärken sowie um junge Eltern in der *Rush Hour of Life* zu entlasten, sollte die Elternzeit mit Elterngeldbezug durch das Konzept der *Familienarbeitszeit*[52] ergänzt werden (BMFSFJ 2017: 103f, 185). Die seit 2024 geltenden neuen Einkommensgrenzen beim Elterngeld sind aus gleichstellungspolitischer Sicht hingegen als Rückschritt zu bewerten.

In der Hinwendung zum Erwerb-und-Sorge-Modell wird das System der sozialen Sicherung derart erweitert, dass die unbezahlte Care-Arbeit stärker als bisher anerkannt wird (BMFSFJ 2017: 46). So fordert Meier-Gräwe (2023m): „Care-Arbeit für Pflegebedürftige darf im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht abgewertet werden. Auch Nichterwerbstätige und Pflegende, die das Rentenalter bereits erreicht haben, müssen Pflegezeiten auf ihre Rentenansprüche anrechnen können“ (a. a. O.: 39).

Weiter wird Arbeitgeber*innen die Möglichkeit geben, Gutscheine für haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen steuervergünstigt einzukaufen. Diese können als betriebliche Familienförderung an die Arbeitnehmer*innen weitergegeben werden, so wie es in Frankreich bereits praktiziert wird (BMFSFJ 2017: 118).

11.2.2 Abhängige Erwerbsarbeit

Weiter braucht es diskriminierungsfreie, transparente und sozial akzeptierte Verhältnisse in der Erwerbssphäre. Etwa solche, die den un- sowie bereinigten Gender Pay Gap hinter sich lassen. Überwunden werden muss auch das Ideal der männlichen Erwerbsbiografie mitsamt

[52] Nach diesem Konzept erhalten beide Elternteile bis zu 24 Monate eine pauschale Leistung (*Familiengeld*), wenn sie in der Elternzeit einer reduzierten Vollzeittätigkeit nachgehen. Ihr Erwerbsvolumen sollte 80 bis 90 Prozent eines Vollzeiterwerbvolumens betragen, um einerseits der „Teilzeitfalle“ zu entgehen und andererseits ein Vollzeiterwerbsvolumen zu verhindern (BMFSFJ 2017: 104).

seinem „Normalarbeitsverhältnis“. Die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt eine VZ-nahe TZ von 30 bis 35 Wochenstunden sowie das Recht, die Dauer und Lage der Erwerbsarbeitszeit, unter Berücksichtigung betrieblicher Spielräume, selbst bestimmen zu können. In dieser Untersuchung zeigte sich, dass Gleitzeitmodelle alleine den Vereinbarkeitskonflikt nicht auflösen können. Hinzu tritt ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten. Gelten diese Regelungen für alle, wird zudem den derzeit diskriminierenden Effekten von TZ-Erwerbsvolumina, wie versperrten Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten und damit einhergehenden Verdienstchancen, entgegengewirkt. Eine kollektive Regelung würde es zudem Männern erleichtern, Sorgearbeit zu übernehmen, was der Empfehlung der Sachverständigenkommission entspräche, die Interessen von Männern bewusst zu berücksichtigen, um eine gleichberechtigte Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Weiter besteht die Hoffnung, dass eine allgemeine Regelung ein Bewusstsein in der Gesellschaft und in Betrieben dafür wachsen lässt, dass Arbeitnehmer*innen auch unter dem Vorzeichen veränderter Anwesenheiten leistungsfähig sind und Führungsverantwortung tragen können (BMFSFJ 2017: 62f, 65f, 187).

Allerdings bergen flexible Arbeitszeiten und -orte auch Risiken in Form der Entgrenzung und Überlastung. Dies trifft vor allem zu, wenn die Präsenz- durch eine Ergebniskultur ersetzt wird (BMFSFJ 2017: 64; Ahlers 2016: 17). Flexibilisierungsmaßnahmen müssen daher flankiert werden durch tariflich oder besser gesetzlich fixierte wirksame Maßnahmen des Gesundheits- und Entgrenzungsschutzes, wie die lückenlose Erfassung und Dokumentation geleisteter Arbeitszeit sowie festgelegte Erholungszeiten (BMFSFJ 2017: 61, 64). Das gilt auch für Personen in exponierten beruflichen Positionen. *Jobsharing* kann ein Mittel sein, um im Tandem zu führen. Weiter sind Führungskräfte für die Gefahren von stereotypen Vorstellungen von Elternschaft und Berufsverläufen sensibilisiert und fungieren zudem als *role models*, indem sie eine geschlechtergerechte Arbeitsorganisationen vorleben – sodass niemand in der Belegschaft berufliche Nachteile angesichts der Übernahme von Care-Arbeit befürchten muss. Weitere familienfreundliche Maßnahmen, beispielsweise Angebote in der Elternzeit oder Kinderbetreuungsangebote, sind zu installieren, denn sie führen dazu, dass Mütter früher den beruflichen Wiedereinstieg finden (Frodermann et al. 2018). Auch Arbeitnehmer*innen sind – wenn auch nicht allein – dazu angehalten, Verantwortung für ihre Work-Life-Balance zu übernehmen (BMFSFJ 2017: 65, 118), womit haushaltsbezogene Bildung relevant wird (siehe unten).

11.2.2.1 Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst werden Gleichstellungsgesetze bereits wirksam berücksichtigt (BMFSFJ 2017: 61). Damit kann er sich zu Zeiten des Fachkräfteengpasses als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Allerdings zeigte diese Untersuchung, dass er Arbeitnehmer*innen mehr Autonomie und Flexibilität bei der Organisation der Erwerbsarbeit einräumen sollte – die

Coronapandemie zeigte diesbezüglich gangbare Wege auf, die nun konsequent verfolgt werden sollten. Die Fälle 5 und 11 illustrieren, dass nicht nur der Privatwirtschaft, sondern auch dem öffentlichen Dienst der Rücken gekehrt werden kann, wenn Autonomie-Bedürfnisse verletzt werden. Um den Dynamik- und Autonomiebedürfnissen von Beschäftigten näher zu kommen, aber auch um Arbeitskräftepotential effizienter zu nutzen, ist zudem zu prüfen, ob Arbeitnehmer*innen mehr Verantwortung übertragen werden kann. Das könnte Personalengpässen und der potentiellen Prägung eines „Sackgassensektors" entgegenwirken.

11.2.2.2 Privatwirtschaft

Um das Arbeitskräftepotential von Frauen speziell in MINT-Berufen effizienter zu nutzen, empfehlen Anger et al. (2022) unter anderem, die Selbsteinschätzung von Mädchen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten in MINT-Fächern zu stärken. Lehrkräfte bräuchten daher gendersensible Kompetenzen hinsichtlich der Berufsorientierung. Weiter empfiehlt das Autor*innenteam, die Potentiale der Frauen für MINT-Berufe durch eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung besser zu erschließen sowie Kontakte zu Mentor*innen und unterstützenden sozialen Netzwerken herzustellen (a. a. O.: 97). Diese Handlungsempfehlungen sind nachvollziehbar und unverzichtbar, allerdings unzureichend, um die Position von Frauen in MINT-Berufen nachhaltig zu stärken. Wie diese Untersuchung offenlegte, sind zudem veränderte Kulturen und Strukturen auf betrieblicher Ebene notwendig, denn ein Großteil der Ingenieurinnen des Samples ist aus Vereinbarkeitsgründen bewusst im öffentlichen Dienst verortet. Konflikte zeichneten sich in dieser Untersuchung etwa im Kontext einer privatwirtschaftlichen Präsenzkultur und langen Arbeitstagen ab, die eine Ignoranz gegenüber der Existenz von Care-Arbeit entlarven bzw. auf das Fortbestehen von stereotypischen Rollen deuten. Anzuraten ist daher der erwähnte erweiterte Arbeitsbegriff, der die Teilhabe aller Geschlechter an allen Lebensbereichen annimmt. Gerade in klassischen Männerdomänen kann sich eine dezidierte Willkommenskultur Frauen gegenüber lohnen (Nationales MINT Forum 2023: 7). Ein solches *Diversity Management* lohnt sich betriebswirtschaftlich nicht nur bezüglich des Personal Recruitings, sondern auch, weil über einen erweiterten Erfahrungshorizont Produkte für eine breiter gefächerte Kundschaft entwickelt werden können (Ihsen 2013: 241f).

Ein hoher Anteil an Frauen arbeitet in KMU, die aufgrund flacher Hierarchien und eines weniger formalisierten Personalmanagements bereits über gute Voraussetzungen verfügen, um Beschäftigten Zeitsouveränität zuzugestehen, indem individuelle familienorientierte Wünsche auf der persönlichen Ebene besprochen werden können (BMFSFJ/DIHK 2022: 30). Hier ist eine Sensibilisierung von Führungskräften geboten. So unentbehrlich individuelle Absprachen „auf dem kurzen Dienstweg" im Sinne einer gelebten gendersensiblen Kultur auch sind, so bleiben sie doch unzureichend, denn dort, wo unterstützende Strukturen fehlen, sind Arbeit-

nehmer*innen von der Gunst ihrer Vorgesetzten abhängig. Etablierte Strukturen bieten Arbeitnehmer*innen verlässlichere Ausgangsbedingungen und stärken ihre Position. Große Betriebe können hier bereits punkten. Das schon angeklungene Wahlarbeitszeitgesetz kann, begleitet durch Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammern und gefördert durch Bund und Länder, auch in KMU eingeführt werden (BMFSFJ 2017: 65, 79).

11.2.3 Öffentliche Care-Infrastruktur

Eine hoch entwickelte öffentliche Care-Infrastruktur flankiert das Erwerb-und-Sorge-Modell und stiftet neben dem gleichstellungspolitischen Nutzen auch einen volkswirtschaftlichen. Heintze (2015) erläutert den Zusammenhang: „Dass dies Teil einer Wachstums- und Innovationsstrategie sein kann, die qualitativ hochwertige und gute Erwerbsmöglichkeiten ohne zusätzlichen Umweltverbrauch schafft, wird in Deutschland weitgehend verkannt“ (a. a. O.: 70). Fehlt eine solche Infrastruktur, können daraus auch niedrige Geburtenraten resultieren (ebd.).

Das im Koalitionsvertrag fixierte Vorhaben der Bundesregierung, wonach Ganztagsangebote unter Berücksichtigung von Qualitätsansprüchen ausgebaut werden sollen, ist daher zu begrüßen (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, FDP 2021: 75). Kosten-Nutzen-Analysen zeigen, dass frühkindliche Bildung als präventive Maßnahmen nicht nur individuelle Entwicklungs- und Teilhabechancen fördern, sondern auch für die Gesellschaft auf lange Sicht lukrativ sind, indem Kosten für interventive Jugendhilfe, Kuration und Straffälligkeiten vermieden werden. Außerdem können Wertschöpfungsgewinne durch eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt generiert werden (Wagenknecht: 46f). Diese Earn-back-Effekte von Sozialausgaben sollten bei künftigen Bundeshaushaltsplänen berücksichtigt werden (Meier-Gräwe 2023c: 128f). Die familienergänzende öffentliche Infrastruktur wird durch Mehrgenerationenhäuser, Eltern- und Senior*innen-Cafés und weitere unterstützende Begegnungsstätten im lokalen Sozialraum komplettiert. Solche Ansätze bleiben bisher meist unterfinanziert (Meier-Gräwe 2023b), dürften angesichts des gesellschaftlichen Strukturwandels jedoch bedeutsamer werden. Hinsichtlich der ambulanten und stationären Pflege bedarf es ein öffentlich finanziertes, Service-basiertes System, das etwa auf innovative Wohnformen setzt, um würdevoll zu altern (Meier-Gräwe 2023m: 39), denn das „Töchterpflegepotential“ (Meier-Gräwe 2012: 180) hat längst abgenommen. In skandinavischen Ländern, die professionelle alltagsunterstützende Dienste von öffentlicher Seite anbieten statt sie fast gänzlich der Familie zuzuschreiben, profitierten Frauen in der Vergangenheit in mehrfacher Hinsicht: Die Gleichstellung der Geschlechter konnte über eine eigenständige Existenzsicherung, auch in weiblich besetzten Berufsfeldern, vorangetrieben werden und durch Entlastungseffekte im Alltag wurden ihnen mehr gesunde Lebensjahre nach dem 65. Lebensjahr geschenkt (Heintze 2015: 12f).

11.2.4 SAHGE-Berufe

Begründet durch gesellschaftliche Strukturveränderungen, wie der Alterung der Gesellschaft, veränderten Lebens- und Haushaltsformen und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, wird die Bedeutung der Care-Berufe in den nächsten Jahrzehnten zunehmen. 2030 werden mit einem Viertel bis zu einem Drittel aller Erwerbstätigen mit Abstand die meisten Personen einen Gesundheits- oder Sozialberuf ausüben. In anderen Branchen ist durch technologische Entwicklungen ein Rückgang der Erwerbstätigen zu erwarten. 2030 werden nur noch knapp 19 Prozent der Erwerbstätigen in den produktionsbezogenen Berufshauptfeldern tätig sein (Baethge/Baethge-Kinsky 2017: 1, 16ff; Hipp et al. 2015: 14; Ambros et al. 2020: 15).

Doch die gesellschaftliche Relevanz dieser Berufe schlägt sich derzeit strukturell nicht nieder (BMFSFJ 2017: 87). SAHGE-Berufe sind von Deprofessionalisierung gekennzeichnet und wandern zunehmend in den Niedriglohnsektor ab (Meier-Gräwe 2024; Häußler 2023b: 5). Sie müssen grundsätzlich neubewertet, professionalisiert und besser entlohnt werden, damit sie – auch für Männer – zu attraktiven Berufen werden (Meier-Gräwe 2023d: 25; Bock-Famulla et al. 2023: 20; BMFSFJ 2017: 187). Ein System der kostenfreien, vergüteten und niedrigschwelligen Erstausbildung wird flankiert durch Möglichkeiten der modularen Weiterbildung und Höherqualifizierung. Eine solche Strategie der Durchlässigkeit wirkt dem bisherigen Sackgassencharakter dieser Berufe entgegen (Meier-Gräwe 2023b; BMFSFJ 2017: 28, 89).

11.2.5 Haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen

Professionell angebotene haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen können erwerbstätige Eltern und vornehmlich Mütter bei der alltäglichen Vereinbarkeitsproblematik spürbar entlasten und einer Überlastung entgegenwirken (Bröcheler 2020: 246). Das adressiert gleichstellungspolitische Ziele und wirkt dem Fachkräfteengpass entgegen. Die Nachfrage nach solchen unterstützenden Dienstleistungen von Seiten der Bevölkerung ist hoch und wird noch steigen (Meier-Gräwe 2023f: 120f, 2023j: 133). Allzu oft werden sie allerdings durch un- und angelernte Arbeitskräfte verrichtet. Die Beschäftigungsverhältnisse sind regelmäßig durch Minijobs, prekäre Soloselbstständigkeit und irreguläre Arbeit beschrieben. Für die Beschäftigten – meist Frauen – gehen damit geringe Einkommen, ein unzureichender Arbeitsschutz und eine fehlende Absicherung gegenüber sozialen Risiken einher. Der Allgemeinheit entgehen Steuereinnahmen. Um diesen Missständen wirksam zu begegnen, wird empfohlen, über Agenturen und im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, die Möglichkeiten zur durchlässigen Aus- und Weiterbildung bieten, standardisierte Dienstleistungen anzubieten. Sind sie entsprechend zertifiziert, können sie über Gutscheine öffentlich gefördert werden, um auf die begrenzte Zahlungsfähigkeit vieler Familienhaushalte zu reagie-

ren (BMFSFJ 2017: 94, 115f, 185f). Entsprechende Absichtserklärungen der aktuellen Bundesregierung sind daher zu begrüßen (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, FDP 2021: 55). Außerdem wird eine Kampagne zur Aufwertung solcher Dienstleistungen empfohlen, die ein alternatives Produktivitätsverständnis thematisiert (BMFSFJ 2017: 97). So kann auch ihr „Luxusgut-Charakter" gemindert werden. Die qualitätssichernde Zertifizierung wird das Vertrauen in diese Dienstleistungen steigern und ebenfalls Hemmnisse gegenüber ihrer Inanspruchnahme abbauen. Dieser multilaterale Ansatz ermöglicht es mehr Familienhaushalten, von diesen Dienstleistungen profitieren zu können. Außerdem werden die SAHGE-Berufe aufgewertet.

Aufgrund ihrer hohen gesellschaftlichen Relevanz und der steigenden Nachfrage sollten Care-Dienstleistungen künftig im Kontext eines *Gender Budgetings* über Digitalisierungsgewinne und Produktivitätsfortschritte finanziert werden (Meier-Gräwe 2023e: 17, 2023h: 41, 2023k: 126f). Das fördert auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, da die materielle Produktion auf haushaltsnahen Dienstleistungen gründet (Meier-Gräwe 2017b: 48).

11.2.6 Haushaltsbezogene Bildung

Nicht zuletzt trägt auch haushaltsbezogene Bildung dazu bei, einen gesellschaftlichen Transformationsprozess anzustoßen und eine Care-Ökonomie zu etablieren (Häußler 2023a: 94, 2019: 50). Sie umfasst die kritische Reflexion der sozialen Bedingungen von unbezahlter Care-Arbeit, der Folgen für das Geschlechterverhältnis sowie ihres gesellschaftlichen und individuellen Stellenwerts. Weiter stärkt haushaltsbezogene Bildung Kompetenzen der Care-Arbeit, ohne dabei den Blick auf die Verbraucherrolle des Privathaushalt zu verengen. Hier ist eine gendersensible Berufsorientierung für die von Nachwuchssorgen geplagten aber systemrelevanten SAHGE-Berufe anknüpfungsfähig und naheliegend (Rieber et al. 2023; Häußler 2022a: 68, 78, 80, 2022b: 39ff, 2015a: 24). Diese Lerngegenstände sind miteinander verschränkt, denn das Interesse an Care-Berufen kann bei Resonanz mit persönlichen Neigungen und Stärken gesteigert werden, indem vorliegende Präkonzepte zu Care-Arbeit korrigiert werden (Häußler 2023a: 86, 2022a: 81; Bröcheler et al. 2021: 3, 12, 15; Friese 2018: 38; Meier-Gräwe 2017b: 48). Insofern Wissen zum Thema Care-Arbeit unter Lehramt-Studierenden derzeit kaum bis gar nicht vorhanden ist, sollte die Ausbildung von Lehrkräften entsprechend weiterentwickelt werden (Rieber et al. 2023: 50). Dabei sollte auch die berufliche Orientierung für die SAHGE-Berufe curricular in die Lehramtsausbildung integriert werden (Friese 2018: 38).

Haushaltsbezogene Bildung kann schon in der KiTa, geschultert durch ein multiprofessionelles Team, ihren Platz finden (Meier-Gräwe 2023b). In der Grundschule stellt der Sachunterricht den Bezugsrahmen dar. Einzelne ernährungs- und verbraucherbezogene Inhalte sind bereits Bestandteil entsprechender Curricula, sozioökonomische sind anschlussfähig (Rieber et al.

2023: 43). In der Sekundarstufe I eigenen sich die haushaltsbezogene Arbeitslehre und verwandte Fächer für die strukturelle Verankerung der haushaltsbezogenen Allgemeinbildung (Häußler 2023a: 91). Tatsächlich aber ist diese in der schulischen Allgemeinbildung derzeit unterrepräsentiert. Stattdessen stehen die Vorbereitung auf eine Erwerbsbiografie nach männlichem Ideal und ein entsprechendes Produktivitätsverständnis im Zentrum. Weiter ist sie in den einzelnen Bundesländern inhaltlich sehr unterschiedlich konzipiert. Oft wird dem privaten Haushalten einseitig die Verbraucherrolle zugewiesen (Häußler 2023a: 91; Rieber et al. 2023: 40; Häußler 2022b: 40). Auch die berufliche Orientierung ist heterogen in den Lehrplänen der Länder verankert. Fächer der haushaltsbezogenen Bildung wurden in den letzten Jahren beschnitten (Bröcheler et al. 2021: 12). Statt diesen Trend fortzuschreiben, sind vorhandene curriculare Ansätze wie beschrieben weiterzuentwickeln (Häußler 2023a: 94).

Wie bereits anklang, bahnt haushaltsbezogene Bildung Kompetenzen für die Care-Arbeit bzw. Lebensführung an, weitet so individuelle Handlungsspielräume, stärkt Selbsthilfekräfte und fördert die gesellschaftliche Teilhabe. Das tritt vor allem für sozial benachteiligte Haushalte zu (Häußler 2022a: 73f, 80, 2015a: 19; Meier-Gräwe 2017b: 47f; Schweitzer 1991: 158). Bleiben solche Entwicklungschancen im Kindesalter ungenutzt, wird eine selbstbestimmte Lebensführung im Erwachsenenalter kaum stattfinden können (Meier-Gräwe 2017b: 48). Die individuelle und gesellschaftliche Ressource Care-Arbeit wird nicht ausgeschöpft (Häußler 2022a: 68). Mit dem Projekt *Reform der Ernährungs- und Verbraucherbildung in allgemeinbildenden Schulen (REVIS)* bzw. dessen Weiterführung zur *haushaltsbezogenen Ernährungs- und Verbraucherbildung* liegt bereits ein didaktisches Konzept vor (Schlegel-Matthies et al. 2022).

Dabei sollten auch Kompetenzen zur Achtsamkeit, Resilienz und Renitenz in allen Lebensbereichen Bestandteil einer haushaltsbezogenen Bildung sein, um die individuelle Arbeits- und Lebenskraft zu erhalten (Jürgens 2009: 282). Haushaltsbezogene Bildung ist immer auch eine Bildung zur Mündigkeit. Daher sind Lehrkräfte dazu angehalten, ihre eigenen normativen Überzeugungen zu reflektieren und Pluralität und Heterogenität zu Leitwerten ihrer Lehre zu erheben, um nicht Gefahr zu laufen, die „richtige“ Lebensführung an Lernende heranzutragen (Schlegel-Matthies et al. 2022: 16, 223f; Häußler 2015b: 38f; Häußler/Küster 2013: 86, 94).

12 Zusammenfassung

Im Kontext überdauernder geschlechterdifferenzierender Rollenzuschreibungen sowie komplementärer Organisationsformen der privaten und Erwerbssphäre und insbesondere des privatwirtschaftlichen Ingenieurwesens erweist sich für Ingenieurinnen die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsaufgaben als besonders problematisch. In der Fachliteratur wird ferner eine Geschlechtssegregation zwischen dem privatwirtschaftlichen (Ingenieure) und öffentlichen (In-

genieurinnen) Sektor beschrieben. Diese Ausgangslage begründete diese Qualifikationsarbeit: Lenken die Kultur- und Strukturverhältnisse der privatwirtschaftlichen und öffentlichen Erwerbssphäre maßgeblich die Erwerbsbiografien von Ingenieurinnen mit Care-Verantwortung angesichts der Vereinbarkeitsproblematik? Sind ihre beruflichen Wahlfreiheiten und Handlungsspielräume aufgrund der gegebenen Verhältnisse eingeschränkt?

Während des offengehaltenen Forschungsprozesses wurde ein Bündel an Bedürfnissen entlarvt, die den individuellen doppelten Lebensentwurf formen und somit auch die konkrete berufliche Positionierung erklären. Es handelt sich dabei um die Bedürfnisse nach *Regeneration*, *sozialer Einbindung*, *wirtschaftlicher Sicherheit*, *Inhalt*, *Dynamik* und *Autonomie*. Jede individuelle berufliche Positionierung entsteht als Folge dieser persönlich gewichteten Bedürfnisse. Das Alleinstellungsmerkmal dieser Qualifikationsarbeit ist beschrieben durch den haushaltswissenschaftlichen Blick, der den Familienhaushalt als sozioökonomische Einheit versteht, welche Individuen und ihre Erwerbsbiografien miteinander verbindet. Dieser Mechanismus nimmt ebenfalls Einfluss auf die individuelle berufliche Positionierung, womit sich zeigt, wie komplex diese begründet ist – nämlich durch genuine *und* Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse. Diese Perspektive bleibt individualsoziologischen und -psychologischen Ansätzen allzu oft verborgen, deren Ergebnisse damit unzulänglich bleiben müssen.

Tatsächlich wurde die *Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst* im Sample als Strategie erkannt, um das Vereinbarkeitsdilemma zu moderieren. Der Vorsprung des öffentlichen Sektors gegenüber der Privatsphäre begründet sich dadurch, dass er in der Regel strukturierte und verpflichtende Maßnahmen vorhält, die Zeit für Care-Arbeit schützen, während solche im privatwirtschaftlichen Ingenieurwesen häufig fehlen oder unterlaufen werden. Doch auch der nur scheinbar geschlechtsneutrale öffentliche Dienst stützt sich auf das sogenannte Normalarbeitsverhältnis und fußt damit kulturell wie strukturell auf der Logik der dualistischen Arbeitsteilung, die Personen mit Care-Verantwortung benachteiligt.

Daneben wurden weitere erwerbsbiografisch wirksame Strategien ausgemacht – die der paarspezifischen *Arbeitsteilung* sowie Verhaltensmuster der *Resilienz und Selbstausbeutung* und *Achtsamkeit und Renitenz*. Diese vermögen es allerdings nicht, die Vereinbarkeitsproblematik aufzulösen, sodass es trotz der angewandten Strategien bis auf einer TN keiner weiteren im Sample zu gelingen scheint, ihr Gesamt an persönlichen Bedürfnissen, die sie durch die Erwerbs- und Care-Arbeit zu stillen versucht, zu befriedigen. Für das Sample zeigte sich, dass im Konfliktfall Familienhaushalt-abhängige Bedürfnisse genuine dominieren. Dieser Mechanismus greift insbesondere für die alleinerziehenden Ingenieurinnen des Samples, als spezifischer Haushaltsstrukturtyp – sie machen unter den gegebenen Verhältnissen hinsichtlich ihrer genuinen Bedürfnisbefriedigung besonders gravierende Abstriche.

Insgesamt zeigt sich die Blindheit des Erwerbssektors gegenüber der Care-betonten privaten Sphäre – obwohl die Erwerbssphäre auf der Haushaltsproduktion basiert. Diese Ignoranz äußert sich hierzulande neben der ggf. mehrdimensioniert verfehlten Bedürfnisbefriedigung von Personen mit Care-Verantwortung in einer Care-Krise in Form eines seit Jahrzehnten zu verzeichnenden Geburtenrückgangs, eines massiven Fachkräftemangels in der bezahlten Care-Arbeit sowie dem damit verbundenen Pflegenotstand. Die Verhältnisse der Erwerbssphäre werden flankiert von dazu analogen politisch determinierten Rahmenbedingungen, wie etwa einer unzureichend ausgebauten institutionellen Betreuungsinfrastruktur, die gesellschaftliche Normen festigen und reproduzieren können. Manifeste geschlechts-dualistisch und komplementäre Kultur- und Strukturzusammenhänge sowie die damit verbundenen Machtverhältnisse begründen unterschiedliche Lebenswirklichkeiten, (berufliche) Wahlfreiheiten und Möglichkeiten zur Bedürfnisbefriedigung von Müttern und Vätern bzw. Personen mit und ohne Care-Verantwortung. Gestützt wird dieses Gefüge wohl durch die Strahlkraft unseres kapitalistisch ausgerichteten Wirtschaftssystems. Die gegenwärtigen Verhältnisse vermögen es offensichtlich nicht, mit der gesellschaftlichen Dynamik Schritt zu halten, denn die Vorstellung einer paritätischen Stellung zwischen Frauen und Männern nimmt in der Gesellschaft zu. Eine umfassende Umstrukturierung selbiger im Sinne einer Care-Ökonomie kann Abhilfe schaffen.

Literatur

Abels, Heinz 2020: Soziale Interaktion. Wiesbaden: Springer VS.

Ahlers, Elke 2016: Leistung(sdruck), Arbeitssystem und Gesundheit. (Duncker & Humblot: Dissertation).

Alemann, Annette von/*Beaufaÿs, Sandra/Oechsle, Mechtild* 2017: Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen. In: Journal of Family Research, Jg. 29, Heft 1, 72–89.

Ambros, Jakob/Limbers, Jan/Moog, Stefan/Sachs, Andreas/Weinelt, Heidrun 2020: Lohneinkommensentwicklung 2025. Wirkung der Produktivität auf die Lohndynamik. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Anger, Christina/Betz, Julia/Geis-Thöne, Wido/Plünnecke, Axel 2023: MINT-Herbstreport 2023. Mehr MINT-Lehrkräfte gewinnen, Herausforderungen der Zukunft meistern. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Köln.

Anger, Christina/Kohlisch, Enno/Koppel, Oliver/Plünnecke, Axel 2022: MINT-Frühjahrsreport 2022. Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung erhöhen MINT-Bedarf - Zuwanderung stärkt MINT-Fachkräfteangebot und Innovationskraft. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Köln.

Antonovsky, Aaron 1993: Gesundheitsforschung versus Krankheitsforschung. In: Franke, Alexa/Broda, Michael (Hg.): Psychosomatische Gesundheit. Versuch einer Abkehr vom Pathogenese-Konzept. Tübingen: dgvt Verlag, 3–14.

Archibald, Mandy M./Ambagtsheer, Rachel C./Casey, Mavourneen G./Lawless, Michael 2019: Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. In: International Journal of Qualitative Methods, Jg. 18, 160940691987459.

Auth, Diana/Leiber, Simone/Leitner, Sigrid 2011: Sozialpolitik als Instrument der Geschlechtergerechtigkeit. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Jg. 42, Heft 2, 151–162.

Baer, Susanne/Hildebrandt, Karin 2006: In eigener Sache. In: Baer, Susanne/Englert, Dietrich (Hg.): Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst. Bielefeld: Kleine Verlag, 7–10.

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker 2017: Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten: mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung. Hg. v. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Berlin.

Baumann, Hans/Ringger, Beat 2013: Care, Produktivität und Emanzipation: Der Care-Imperativ. In: Baumann, Hans (Hg.): Care statt Crash. Sorgeökonomie und die Überwindung des Kapitalismus. Zürich: Edition 8, 134–175.

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth 1993: Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. Anmerkungen zur Individualisierungsdiskussion am Beispiel des Aufsatzes von Günter Burkart. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 22, Heft 3, 178–187.

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth 2015: Individualisierung in modernen Gesellschaften - Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 10–39.

Becker-Schmidt, Regina 1983a: Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Matthes, Joachim (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main, New York: Campus, 412–426.

Becker-Schmidt, Regina 1983b: Schlußbemerkungen. In: Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (Hg.): Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn: Verl. Neue Ges, 183–193.

Becker-Schmidt, Regina 1987: Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Wien: Verl. des Österr. Gewerkschaftsbundes, 10–25.

Becker-Schmidt, Regina 2010: Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, 65–74.

Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate 1983: Einleitung. In: Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (Hg.): Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn: Verl. Neue Ges, 9–12.

Berg, Charles/Milmeister, Marianne 2011: Im Dialog mit den Daten das eigene Erzählen der Geschichte finden: Über die Kodierverfahren der Grounded-Theory-Methodologie. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): Grounded theory reader. Wiesbaden: VS Verlag, 303–332.

Berger, Peter L./Luckmann, Thomas 1969: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main: S. Fischer.

Berger, Peter L./Luckmann, Thomas 2004: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Berghammer, Caroline/Schmidt, Eva-Maria 2020: Familie, Partnerschaft und Geschlechterrollen. Befunde aus der Europäischen Wertestudie. In: beziehungsweise. Informationsdienst des Österreichisches Instituts für Familienforschung, Januar/Februar, 1–4.

Berlinger, Ulf/Funke, Corinna/Niesing, Anna/Biechele, Anna 2016: Branchenanalyse öffentlicher Dienst der Länder. Eine Untersuchung zur Arbeitssituation aus Sicht der Beschäftigten. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Bernhardt, Janine (2017): Geschlechter(un)gerechtigkeit: Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. t1p.de/7vbbw [06.07.2024].

Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta 2016a: Partnerschaftliche Vereinbarkeit. Die Rolle der Betriebe. Hg. v. BMFSFJ. Berlin.

Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta 2016b: Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. Hg. v. WZB. Berlin.

Bernnat, Rainer/Halsch, Volker/Mette, Philipp/Linder, Alexander/Stindt, Carolina/Daub, Lukas/Schmidtke, Hans-Christoph 2022: Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor. Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider:innen. Hg. v. pwc.

Blumer, Herbert 1954: What is Wrong with Social Theory? In: American Sociological Review, Jg. 19, Heft 1, 3–10.

Blumer, Herbert 1973: Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. T. 1, Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie.

BMAS 2019: Teilzeit - alles was recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bonn.

BMFSFJ 2013: Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Berlin.

BMFSFJ 2017: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

BMFSFJ 2022: Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2021.

BMFSFJ/DIHK 2022: Checkheft. Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen.

Bock-Famulla, Kathrin/Girndt, Antje/Berg, Eva/Vetter, Tim/Kriechel, Ben 2023: Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Boll, Christina 2017: Die Arbeitsteilung im Paar. Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam/Bertelsmann Stiftung 2020: Wer gewinnt? Wer verliert? Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Botsch, Elisabeth/Lindecke, Christiane/Wagner, Alexandra 2007: Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Bourdieu, Pierre 1997: Männliche Herrschaft revisited. In: Feministische Studien, Jg. 15, Heft 2, 88–99.

bpb (o. J.): Unternehmen. Unternehmung. t1p.de/z8fou [20.07.2024].

Bröcheler, Mareike 2020: Haushaltsnahe Dienstleistungen für Familien: Neuer Merkur GmbH.

Bröcheler, Mareike/Häußler, Angela/Küster, Christine 2021: Berufliche Orientierung und haushaltsbezogene Bildung für hauswirtschaftliche Care-Berufe: Perspektiven – Positionen – Projekte. In: HiBiFo, Jg. 10, Heft 3, 3–18.

Bröckling, Ulrich 2002: Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. In: Leviathan, Jg. 30, Heft 2, 175–194.

Bröckling, Ulrich 2019: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Brück-Klingberg, Andrea/Dietrich, Ingrid 2012: Karriere in MINT-Berufen Begrenzte Aussichten für Frauen. In: IAB-Forum, Heft 2.

Bundesagentur für Arbeit 2019: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – MINT-Berufe. Nürnberg.

Cammarata, Patricia (o. J.): Was ist Mental Load? equalcareday.de/was-ist-mental-load/.

Chen, Peter/Hinton, S. M. 1999: Realtime Interviewing Using the World Wide Web. In: Sociological Research Online, Jg. 4, Heft 3.

Claessens, Dieter/Menne, Ferdinand W. 1974: Zur Dynamik der bürgerlichen Familie und ihrer möglichen Alternativen. In: Lüschen, Günther/Lupri, Eugen (Hg.): Soziologie der Familie. Opladen: Westdt. Verl., 169–198.

Connell, Robert W. 1999: Der gemachte Mann. Konstruktionen und Krisen von Männlichkeiten: Opladen.

Corbin, Juliet/Strauss, Anselm 1990: Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 19, Heft 6, 418–427.

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke 2020: Mutterschaft und Wissenschaft – eine Einführung. In: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 1–23.

Dausien, Bettina 2010: Biografieforschung: Theoretische Perspektiven und methodologische Konzepte für eine re-konstruktive Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, 362–375.

dbb 2021: Monitor öffentlicher Dienst 2022. Hg. v. Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion. Berlin.

dbb 2023: Monitor öffentlicher Dienst 2024. Hg. v. Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion. Berlin.

Dean, Liz/Churchill, Brendan/Ruppanner, Leah 2022: The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor over load women and mothers. In: Community, Work & Family, Jg. 25, Heft 1.

Destatis (2022a): Frauenanteil an Alleinerziehenden. t1p.de/dbd57 [12.07.2024].

Destatis (2022b): Quality of employment. Gender Pay Gap. t1p.de/b7n7g [29.07.2022].

Destatis (2022c): Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (MINT) und Technik-Fächern. t1p.de/m8ri [17.07.2022].

Destatis (2022d): Zeitverwendungserhebung (ZVE). t1p.de/afqi3 [27.12.2022].

Destatis (2023a): Gender Pension Gap: Alterseinkünfte von Frauen 2021 fast ein Drittel niedriger als die von Männern. t1p.de/wapo2 [03.02.2024].

Destatis (2023b): Gleichstellungsindikatoren. Bestandene Prüfungen an deutschen Hochschulen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften. t1p.de/ffx6f [17.02.2024].

Destatis (2024a): Gender Pay Gap. t1p.de/nleeb [03.02.2024].

Destatis (2024b): Gleichstellungsindikatoren. Erfolgreich abgelegte Abschlussprüfungen in Ingenieurwissenschaften. t1p.de/4b846 [17.02.2024].

Destatis (2024c): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen (atypisch Beschäftigte) nach soziodemografischen Merkmalen und Wirtschaftsabschnitten. t1p.de/put5 [28.07.2022].

Destatis (2024d): Öffentlicher Dienst. t1p.de/xc69e [18.07.2024].

Destatis (2024e): Statistik zum Elterngeld - Beendete Leistungsbezüge nach Geburtszeiträumen. t1p.de/sc1zd [18.07.2024].

Destatis (2024f): Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. t1p.de/1o2xu [07.07.2024].

Destatis (2024g): Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2022. Durchschnittliche Zeitverwendung für Erwerbs- und unbezahlte Arbeit von Vätern und Müttern ab 18 Jahren in Haushalten von Paaren mit Kindern und Alleinerziehenden. t1p.de/3v09x [07.07.2024].

Destatis 2019: Statistisches Jahrbuch 2019. Deutschland und Internationales. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Destatis 2024h: Gleichstellungsindex 2023. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden.

Deutsche Demokratische Republik 1949: Verfassung der DDR.

DGB Bundesvorstand (2011): Überblick Recht. Vereinbarkeit von Familie und Beruf. t1p.de/1teop [27.08.2024].

DGB Bundesvorstand 2013: Frauen in MINT-Berufen. Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. In: arbeitsmarktaktuell, Heft 3.

Diabaté, Sabine/Ruckdeschel, Kerstin/Bujard, Martin/Dorbritz, Jürgen/Lück, Detlev/Naderi, Robert/Schiefer, Katrin/Schneider, Norbert 2017: Familienleitbilder. Alles wie gehabt? Partnerschaft und Elternschaft in Deutschland. Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.

Diery, A./Täschner, J./CHU Research Grou: Motivation und Interesse für MINT Fächer in der Schule fördern: Profitieren Mädchen und Jungen gleichermaßen? In: Clearing House Unterricht. Kurzreview 32, Jg. 2023.

Dölling, Irene 2004: Männliche Herrschaft als paradigmatische Form der symbolischen Gewalt: VSA-Verlag.

Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten 2015: Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. Marburg: Eigenverlag.

Dröge, Kai (2020): Qualitative Interviews am Telefon oder online durchführen. t1p.de/vd2b8 [16.03.2021].

Ecarius, Jutta/Köbel, Nils/Wahl, Katrin 2011: Familie, Erziehung und Sozialisation. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.

Equal Care Day (o. J.): Das EQUAL CARE Manifest. equalcareday.org/manifest/ [31.05.2024].

Esping-Andersen, Gøsta 2004: Why we need a new welfare state. Oxford: Oxford Univ. Press.

Ewinger, Dunja/Ternès, Anabel/Koerbel, Juliane/Towers, Ian 2016: Arbeitswelt im Zeitalter der Individualisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Fabian, Gregor/Rehn, Torsten/Brandt, Gesche/Briedis, Kolja 2013: Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss. Hg. v. HIS Hochschul-Informations-System GmbH. Hannover.

Familienpolitische Kommission der Heinrich-Böll-Stiftung 2017: Familien stärken, Vielfalt ermöglichen. Hg. v. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin.

Faulstich-Wieland, Hannelore 2000: Sozialisation von Mädchen und Jungen - Zum Stand der Theorie. In: Diskurs, Jg. 10, 8–14.

Festl, Michael G. 2018: Einleitung. In: Festl, Michael G. (Hg.): Handbuch Pragmatismus. Stuttgart: J.B. Metzler Verlag, VII–XI.

frau und beruf 2016: Jahresbericht 2016. Hg. v. Kontaktstelle Frau und Beruf. Stuttgart.

frau und beruf 2021: Jahresbericht 2021. Hg. v. Kontaktstelle Frau und Beruf. Stuttgart.

frau und beruf 2024: Jahresbericht 2023. Hg. v. Kontaktstelle Frau und Beruf. Stuttgart.

Friese, Marianne (Hg.) 2018: Reformprojekt Care Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung. Bielefeld: wbv.

Friese, Marianne 2015: Professionalisierung von Care Work. Innovationen zur personenbezogenen Berufsbildung und Lehramtsausbildung. In: Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS, 57–86.

Frodermann, Corinna/Bächmann, Ann-Christin/Hagen, Marina/Grunow, Daniela/Müller, Dana (2019): Familienfreundliche Personalpolitik – alles andere als „Gedöns“! t1p.de/v0olv [14.07.2022].

Frodermann, Corinna/Bächmann, Ann-Christin/Hagen, Marina/Grunow, Daniela/Müller, Dana 2018: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. In: IAB-Kurzbericht, Heft 18.

Funken, Christiane 2016: Sheconomy. Warum die Zukunft der Arbeitswelt weiblich ist. München: C. Bertelsmann.

Garfinkel, Harold 1973: Das Alltagswissen über soziale und innerhalb sozialer Strukturen. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.): Alltagswissen, Interaktion und Gesellschaftliche Wirklichkeit. Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie, 189–262.

Geissler, Birgit 1998: Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf - Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit. In: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: Edition Sigma, 145–164.

Germer, Kristof T. 2021: Die öffentliche Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft – Unterschiede und Gemeinsamkeiten. In: Germer, Kristof T. (Hg.): Erfolgreiches Verwaltungsmanagement. Grundlagen für Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 15–33.

Giesselmann, Marco 2018: Mutterschaft geht häufig mit verringertem mentalem Wohlbefinden einher. In: DIW Wochenbericht, Heft 35.

Gildemeister, Regine/Robert, Günther 2008: Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion - Institution - Biografie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. 1967: The Discovery of Grounded Theory. Strategies for qualitative research. New York: Aldine de Gruyter.

Glatzer, Wolfgang 1994: Haushalten und Gesellschaft. In: Richarz, Irmintraut (Hg.): Haushalten in Geschichte und Gegenwart. Beiträge eines internationalen disziplinübergreifenden Symposions an der Universität Münster vom 6. - 8. Oktober 1993. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 237–247.

Götsch, Monika 2015: Paradoxien heteronormativer Sozialisation. In: Dausien, Bettina/Thon, Christine/Walgenbach, Katharina (Hg.): Geschlecht - Sozialisation - Transformationen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Greusing, Inka 2018: "Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften: Budrich UniPress.

Häder, Michael 2015: Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

Häder, Sabine/Häder, Michael/Schmich, Patrick (Hg.) 2019: Telefonumfragen in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS.

Hammerich, Kurt/Klein, Michael 1978: Zur Einführung: Alltag und Soziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 20, 7–21.

Hammermann, Andrea/Schmidt, Jörg/Stettes, Oliver 2019: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019. Hg. v. BMFSFJ. Berlin.

Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver 2023: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. Hg. v. BMFSFJ. Berlin.

Hausen, Karin 2000: Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus/Redslob, Beate (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main: Campus-Verl., 343–361.

Häußler, Angela 2015a: Fokus Haushalt - Überlegungen zu einer sozioökonomischen Fundierung der Verbraucherbildung. In: HiBiFo, Jg. 4, Heft 3, 19–30.

Häußler, Angela 2015b: Lässt sich Gesundheit lehren? In: HiBiFo, Jg. 4, Heft 2, 31–42.

Häußler, Angela 2019: Who cares? Sorgearbeit als individuelle Aufgabe und gesellschaftliche Herausforderung. In: HiBiFo, Jg. 8, 2-2019, 41–53.

Häußler, Angela 2020: Perspektiven einer haushaltswissenschaftlichen Betrachtung des Bedürfnisbegriffs. In: HiBiFo, Jg. 9, 1-2020, 56–68.

Häußler, Angela 2022a: Care-Arbeit als Ressource für die Lebensführung. In: HiBiFo, Jg. 11, Heft 1, 68–84.

Häußler, Angela 2022b: Haushaltsbezogene Arbeitslehre als berufliche Orientierung für Care-Berufe. In: berufsbildung, Jg. 76, Heft 4, 39–41.

Häußler, Angela 2023a: Care-Arbeit als Thema der Arbeitslehre und verwandter Fächer. Kompetenzen für Care-Arbeit in allgemeinbildenden Schulen. In: Bartsch, Silke/Friese, Marianne (Hg.): Fachdidaktik Arbeitslehre. Grundlagen und Impulse. Bielefeld: wbv.

Häußler, Angela 2023b: Care-Arbeit und Care-Berufe in der Krise: Haushaltswissenschaftliche Perspektiven. In: berufsbildung, Jg. 77, Heft 4, 3–5.

Häußler, Angela/Küster, Christine 2013: Vorsicht Falle! Oder: Gibt es den ethisch korrekten Weg zur Vermittlung von Konsumkompetenz? In: HiBiFo, Jg. 2, Heft 2, 86–97.

Heintze, Cornelia 2015: Auf der Highroad - der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem. Ein Vergleich zwischen fünf nordischen Ländern und Deutschland. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Helfferich, Cornelia 2011: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag.

Hild, Judith/Kramer, Anica (2022): Should I stay or should I go? Frauen arbeiten nach einem MINT-Studium seltener in einem MINT-Beruf als Männer. t1p.de/8q0py [02.08.2022].

Hipp, Lena/Kelle, Nadiya/Ouart, Lydia-Maria 2015: Nicht überall gleich geschätzt. Für die unterschiedliche Bezahlung von sozialen Dienstleistungen gibt es viele Ursachen. In: WZB Mitteilungen, Heft 149.

Hochschild, Arlie 1989: The economy of gratitude. In: Franks, David D./McCarthy, E. D. (Hg.): The sociology of emotions. Original essays and research papers. Greenwich/Conn.: JAI Press, 95–113.

Holst, Elke/Friedrich, Martin 2017: Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995-2015. Hg. v. DIW. Berlin.

Hopfner, Johanna 2008: Geschlechterrollen und Genderforschung. In: Koch, Lutz/Mertens, Gerhard (Hg.): Handbuch der Erziehungswissenschaft. Band I: Grundlagen - Allgemeine Erziehungswissenschaft. Boston: BRILL, 335–342.

IAB 2023: Erwerbsstrukturen im Wandel - Daten aus dem IAB-Betriebspanel.

Ihsen, Susanne 2013: Der Ingenieurberuf: Von der traditionellen Monokultur zu aktuellen gender- und diversityrelevanten Perspektiven und Anforderungen. In: Arbeit, Jg. 22, Heft 3, 236–246.

Ihsen, Susanne/Jeanrenaud, Yves/Wienefoet, Verena/Hackl-Herrwerth, Andrea/Hantschel, Victoria/Hojer, Cornelia 2009: Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen. Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen: Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung. Hg. v. Wirtschaftsministerium. Baden-Württemberg. Stuttgart.

Initiative Equal Care (o. J.): Was ist Care? equalcareday.de/haeufigste-fragen/ [03.02.2024].

Institut für Demoskopie Allensbach 2022: Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Zweite Befragung - 2022.

Institut für Mittelstandsforschung (2016): KMU-Definition des IfM Bonn. t1p.de/r0u5x [24.11.2021].

Institut für Mittelstandsforschung (o. J.): Mittelstandsdefinition des IfM Bonn. t1p.de/urowt [24.11.2021].

Jeanrenaud, Yves 2015: Engineers' Parenting. Zum Verhältnis von Ingenieurinnen und Ingenieuren zu Elternschaft. Wiesbaden: Springer VS.

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: Beltz, 50–70.

Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. 1993: Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo "alles zusammenkommt". In: Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg i. Br.: Lambertus, 11–45.

Jurczyk, Karin/Voß, Gerd G. 1995: Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 371–407.

Jürgens, Kerstin 2009: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien.

Kayed, Theresia/Wieschke, Johannes/Kuger, Susanne 2023: Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern. DJI-Kinderbetreuungsreport 2022. Hg. v. DJI. München.

Keller, Reiner 2012: Das interpretative Paradigma. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

kfd Bundesverband (o. J.): Minijob. Rente und Arbeitsrechte für alle. t1p.de/4xqka [13.07.2022].

Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina 2022: Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen - Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. In: DIW Wochenbericht, Heft 3, 22–33.

Klammer, Ute 2008: Unsicherheiten und Belastungen in frühen Lebensphasen als Herausforderung für die Gestaltung einer lebenslauforientierten, nachhaltigen Sozialpolitik. In: Journal für Generationengerechtigkeit, Jg. 8, Heft 3, 8–13.

Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah 2015: Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Klünder, Nina 2016: Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung.

Klünder, Nina 2022: Private Haushalte im Spannungsfeld zwischen prekärem Zeitwohlstand und Zeitarmut. In: HiBiFo, Jg. 11, Heft 1, 55–67.

Klünder, Nina/Meier-Gräwe, Uta 2017: Gleichstellung und innerfamiliale Arbeitsteilung. Mahlzeitenmuster und Beköstigungsarbeit in Familien im Zeitvergleich. In: Destatis (Hg.): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, 65–90.

Knapp, Ulla 1984a: Frauenarbeit in Deutschland. Hausarbeit und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt im deutschen Industrialisierungsprozeß. München: Minerva.

Knapp, Ulla 1984b: Frauenarbeit in Deutschland. Ständischer und bürgerlicher Patriarchalismus. München: Minerva.

Kohli, Martin 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, Jahresausgabe, 1–29.

Kohli, Martin 2003: Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen: Leske + Budrich, 526–545.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2023): Leaky Pipeline - Fokus Fächergruppen. www.kompetenzz.de/news/leaky-pipeline2 [17.02.2024].

König, Tomke 2012: Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz: UVK-Verl.-Ges.

Koppetsch, Cornelia 2001: Milieu und Geschlecht. Eine kontextspezifische Perspektive. In: Weiss, Anja (Hg.): Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 109–135.

Krüger, Helga 1991: Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie. In: Zapf, Wolfgang (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990. Frankfurt: Campus-Verl., 688–703.

Krüger, Helga/Levy, René 2000: Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslauf. In: Berl. J. Soziol., Heft 3, 379–401.

Kruse, Jan (o. J.): Indexikalität. dorsch.hogrefe.com/stichwort/indexikalitaet [13.03.2021].

Kruse, Jan 2015: Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus 2007: Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Küsters, Ivonne 2006: Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

Lamnek, Siegfried/Krell, Claudia 2010: Qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

Legewie, Heiner/Schervier-Legewie, Barbara 2004: "Forschung ist harte Arbeit, es ist immer ein Stück Leiden damit verbunden. Deshalb muss es auf der anderen Seite Spaß machen". Anselm Strauss im Interview mit Heiner Legewie und Barbara Schervier-Legewie. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Jg. 5, Heft 3.

Lewe, Christiane 2020: „Das hat ja nichts mit mir zu tun“. Warum auch Nicht-Mütter über körperliche Grenzen, Abhängigkeiten und Sorgegemeinschaften nachdenken sollten. In: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 79-87.

Lies, Jan (o. J.): Diversity Management. t1p.de/zcd53 [16.02.2024].

Lillemeier, Sarah 2016: Der "Comparable Worth"-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Lobe, Bojana/Morgan, David/Hoffman, Kim A. 2020: Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. In: International Journal of Qualitative Methods, Jg. 19, 160940692093787.

Lothaller, Harald 2008: Die ‚rush hour' des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. In: Journal für Generationengerechtigkeit, Jg. 8, Heft 3, 4–8.

Lupton, D. (2021): Doing fieldwork in a pandemic. Doing Online Interviews. t1p.de/385sd [16.03.2021].

Madörin, Mascha 2019: Zählen, was zählt. Sorge- und Versorgungswirtschaft als Teil der Gesamtwirtschaft. In: Knobloch, Ulrike (Hg.): Ökonomie des Versorgens. Feministisch-kritische Wirtschaftstheorien im deutschsprachigen Raum. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 89–119.

Maihofer, Andrea 2007: Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse - Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, Dominique (Hg.): Gender in motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Frankfurt am Main: Campus-Verl., 281–315.

Mann, Chris/Stewart, Fiona 2000: Internet communication and qualitative research. A handbook for researching online. London, Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.

Mannheim, Karl 1980: Strukturen des Denkens. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Maschke, Manuela/Zurholt, Gerburg 2013: Chancengleich und familienfreundlich. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Maslow, Abraham H. 1977: Motivation und Persönlichkeit. Olten, Freiburg i.Br.: Walter.

Mayring, Philipp 2016: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz, J.

Meier, Uta (Hg.) 1997: Vom Oikos zum modernen Dienstleistungshaushalt. Der Strukturwandel privater Haushaltsführung ; Festschrift für Rosemarie von Schweitzer. Frankfurt am Main: Campus-Verl.

Meier, Uta 2000: Auf dem Weg zu nachhaltigen Lebens- und Haushaltsstilen - Ein haushaltswissenschaftlicher Ansatz. In: Schlich, Elmar/Müller, Tanja (Hg.): 1. Hochschultagung Wissenschaft und Praxis mit Regionaler und Globaler Bedeutung. Dokumentation zur 1. Hochschultagung, 30. Juni 2000 in Gießen. Gießen: Köhler, 271–281.

Meier-Gräwe, Uta (2020): Wirtschaft neu ausrichten. Wege in eine care-zentrierte Ökonomie. t1p.de/11hk6 [20.01.2024].

Meier-Gräwe, Uta (2022a): „Sorgearbeit wird zum Nulltarif in Anspruch genommen“. Soziologin Uta Meier-Gräwe über Haus- und Erwerbsarbeit von Frauen. t1p.de/f7p6k [13.07.2022].

Meier-Gräwe, Uta (2023a): Care-Arbeit mitzählen – Die Wirtschaftsstatistik braucht einen vierten Sektor. t1p.de/3pr5n [28.11.2023].

Meier-Gräwe, Uta (2023b): Oh, Du Fröhliche! Weihnachten und noch mehr unbezahlte Care-Arbeit… t1p.de/6ffto [21.12.2023].

Meier-Gräwe, Uta (2024): Uta Meier-Gräwe: „Wir sind mitnichten auf dem Weg zu mehr Gleichverteilung.“. t1p.de/kih4v [09.03.2024].

Meier-Gräwe, Uta 2012: Die Systemrelevanz generativer Sorgearbeit. Oder: Was kommt nach dem Töchterpflegepotential? In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften, Jg. 53.

Meier-Gräwe, Uta 2017a: Der Gender Pay Gap und das Erwerb-Sorge-Modell. In: djbZ, Jg. 20, Heft 3, 113–115.

Meier-Gräwe, Uta 2017b: Empowerment für Privathaushalte als Basiseinheiten unserer Gesellschaft. In: HuW, Heft 1, 46–49.

Meier-Gräwe, Uta 2018: Gleichstellungspolitische Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik: Wie kann die Abkehr vom Zuverdiener-Modell partnerschaftlich gestaltet werden? In: Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa: Newsletter, 4-6.

Meier-Gräwe, Uta 2022b: Geleitwort. In: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 5–10.

Meier-Gräwe, Uta 2023c: Bildungs- und Sozialausgaben sind rentable Investitionen. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag.

Meier-Gräwe, Uta 2023d: Bullshit-Jobs. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 24f.

Meier-Gräwe, Uta 2023e: Care-Krise und Klimakrise - zwei Seiten einer Medaille. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 16f.

Meier-Gräwe, Uta 2023f: Der Fachkräftemangel und das Potenzial der Frauen. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 120f.

Meier-Gräwe, Uta 2023g: Die Last im Kopf: Mental Load. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 32f.

Meier-Gräwe, Uta 2023h: Eine Welt voller überflüssiger Produkte. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 40f.

Meier-Gräwe, Uta 2023i: Es braucht keine "entfesselte Wirtschaft". In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 42f.

Meier-Gräwe, Uta 2023j: Es braucht reguläre und krisenfeste Erwerbsarbeitsplätze. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 132f.

Meier-Gräwe, Uta 2023k: Gender-Budgeting - wirksam nur mit politischem Willen. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 126f.

Meier-Gräwe, Uta 2023l: Industrie und Technik sind nicht die Mitte der Ökonomie. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 28f.

Meier-Gräwe, Uta 2023m: Pflege in der Familie. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 38f.

Meier-Gräwe, Uta/Kahle, Irene 2008: Balance zwischen Beruf und Familie - Zeitsituation von Alleinerziehenden. In: Heitkötter, Martina (Hg.): Zeit Für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik Für Familien. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich-Esser, 91–110.

Merton, Robert 1968: Social Theory and Social Structure. New York: The Free Press.

meta IFiF (o. J.): Die Leaky Pipeline in einzelnen Fächergruppen. t1p.de/wtcbc [17.02.2024].

Methfessel, Barbara 2020: Bedürfnis und Konsum. In: HiBiFo, Jg. 9, 1-2020, 69–86.

Mey, Günter/Mruck, Katja 2011: Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): Grounded theory reader. Wiesbaden: VS Verlag, 11–48.

Muckel, Petra 2011: Die Entwicklung von Kategorien mit der Methode der Grounded Theory. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): Grounded theory reader. Wiesbaden: VS Verlag, 333–352.

Müller, Annekatrin: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse einer Wöchnerinnenbefragung aus den alten und neuen Bundesländern 1998 - 2000. (Charité Berlin: Dissertation).

Müttergenesungswerk 2020: Datenreport 2020. Hg. von Deutsches Müttergenesungswerk. Berlin.

Nationales MINT Forum 2023: Frauen in MINT-Berufen: gewinnen und halten. Berlin.

Next:Public 2020a: Die neue Normalität: Covid-19 und die Folgen für die Verwaltung. Erkenntnisse aus einem Dialogprozess mit Vertreter*innen aus Bundes-, Landes- und Kommunalveraltungen. Berlin.

Next:Public 2020b: Verwaltung in Krisenzeiten. Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst. Berlin.

Next:Public 2021: Verwaltung in Krisenzeiten II. Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst im Jahr 2021. Berlin.

Niersbach, Silvia 2020: Arbeitsflexibilisierung im öffentlichen Dienst vor und während der COVID-19-Pandemie. Eine qualitative Untersuchung. In: HiBiFo, Jg. 9, 4-2020, 126–137.

Ohrem, Sandra/Häußler, Angela/Meier-Gräwe, Uta 2013: Von der Nationalökonomie zur Care-Ökonomie. Geschlechtergerechte Arbeitsteilung und ihre Bedeutung für nachhaltige Wirtschaftskonzepte. In: Heimbach-Steins, Marianne (Hg.): Demokratie. Münster: Aschendorff, 227–248.

Ohrem, Sandra/Meier-Gräwe, Uta 2012: Jenseits der Nationalökonomie… - Welches Wirtschaftskonzept brauchen Haushalt und Familie im 21. Jahrhundert? In: HiBiFo, Jg. 1, Heft 2, 22–34.

Oschmiansky, Frank/Kühl, Jürgen/Obermeier, Tim 2014: Das Normalarbeitsverhältnis.

Ostner, Ilona 1986: Frauenarbeit und Frauenarbeitsforschung - endlos, glücklos, hoffnungslos „von gestern"? In: Soziologische Revue, Jg. 9, Heft 4, 376–386.

Peukert, Almut 2015: Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen? Wiesbaden Germany: Springer VS.

Pongratz, Hans J./Voß, Gerd G. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. Vortrag in der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Kongreß für Soziologie, Freiburg 1998.

Praetorius, Ina 2023a: Care: ein Kriterium für alles, was wir tun. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 134f.

Praetorius, Ina 2023b: Daseinsvorsorge im bedrohten Lebensraum Erde. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 122f.

Praetorius, Ina 2023c: Es braucht Debattenräume. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 110f.

Praetorius, Ina 2023d: Klimaschutz und Gesundheitspersonal. In: Praetorius, Ina/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Ostfildern: Patmos Verlag, 58f.

Prietl, Bianca 2018: Ingenieurinnen, die es geschafft haben!? Symbolische Marginalisierungen prekärer Subjekte. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien, Jg. 24, 1-2018, 123–138.

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika 2014: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Verlag.

Rainer, Helmut/Bauernschuster, Stefan/Auer, Wolfgang/Danzer, Natalia/Hancioglu, Mine/Hartmann, Bastian/Hener, Timo/Holzner, Christian/Ott, Notburga/Reinkowski, Janina/Werding, Martin: Kinderbetreuung. In: ifo Forschungsberichte, Heft 59.

Rattay, Petra/Lippe, Elena von der/*Borgmann, Lea-Sophie/Lampert, Thomas* 2017: Gesundheit von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Deutschland. In: Journal of Health Monitoring, Jg. 2, Heft 4.

Raufelder, Diana 2018: Grundlagen schulischer Motivation. Erkenntnisse aus Psychologie, Erziehungswissenschaft und Neurowissenschaften. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Reichertz, Jo 2011: Abduktion: Die Logik der Entdeckung der Grounded Theory. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): Grounded theory reader. Wiesbaden: VS Verlag, 279–297.

Resch, Marianne 2014: Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus handlungspsychologischer Sicht. In: Journal Psychologie des Alltagshandelns, Jg. 7, Heft 1.

Rieber, Viktoria/Queisser, Ursula/Häußler, Angela 2023: Care-Arbeit: Blinder Fleck mit didaktischem Potenzial. In: HiBiFo, Jg. 12, Heft 2, 40–53.

Rosenthal, Gabriele 2001: Biographische Methode. In: Keupp H./Weber, K. (Hg.): Psychologie: ein Grundkurs.

Rosenthal, Gabriele/Loch, Ulrike 2002: Das Narrative Interview. In: Schaeffer, Doris/Müller-Mundt, Gabriele (Hg.): Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung, 221–232.

Rudolph, Clarissa 2015: Geschlechterverhältnisse in der Politik. Eine genderorientierte Einführung in Grundfragen der Politikwissenschaft. Stuttgart, Opladen: UTB GmbH; Barbara Budrich.

Samtleben, Claire 2019: Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. In: DIW Wochenbericht, Heft 10.

Scheu, Ursula 2014: Wir werden nicht als Frau geboren, wir werden dazu gemacht. In: Bührmann, Andrea D./Diezinger, Angelika/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Arbeit - Sozialisation - Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, 191–202.

Schlegel-Matthies, Kirsten/Bartsch, Silke/Brandl, Werner/Methfessel, Barbara 2022: Konsum - Ernährung - Gesundheit. Didaktische Grundlagen der Ernährungs- und Verbraucherbildung. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Schmid, J. (2020): Wohlfahrtsstaat in Europa. t1p.de/1zrs0 [12.07.2024].

Schnepp, Wilfried 2002: Familiale Sorge in der Gruppe der russlanddeutschen Spätaussiedler. Funktion und Gestaltung. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Huber.

Schön, Bärbel 2009: Geschlechterrollen: Mutter - Vater - Sohn - Tochter. In: Macha, Hildegard/Witzke, Monika/Meder, Norbert/Uhlendorff, Uwe/Allemann-Ghionda, Cristina/Mertens, Gerhard (Hg.): Handbuch der Erziehungswissenschaft. Familie - Kindheit - Jugend - Gender. Paderborn: Schöningh, 217–238.

Schröder, Kristina/Hundt, Dieter/Driftmann, Hans H./Kentzler, Otto/Hexel, Dietmar (2011): Charta für familienbewusste Arbeitszeiten. t1p.de/jmh4h [19.07.2024].

Schulz, Marlen/Ruddat, Michael 2012: "Let's talk about sex!" Über die Eignung von Telefoninterviews in der qualitativen Sozialforschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Jg. 13, Heft 3.

Schulze, Gerhard 2005: Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Schutzbach, Franziska 2021: Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit. München: Droemer.

Schütze, Fritz 1976: Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziolgischer Feldforschung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.): Kommunikative Sozialforschung. Alltagswissen und Alltagshandeln, Gemeindemachtforschung, Polizei, politische Erwachsenenbildung. München: Fink, 159–260.

Schütze, Fritz 1987: Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien: erzähltheoretische Grundlagen: Fernuniversität Hagen.

Schütze, Fritz 2006: Verlaufskurven des Erleidens als Forschungsgegenstand der interpretativen Soziologie. In: Krüger, Heinz-Hermann/Marotzki, Winfried (Hg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 205–237.

Schütze, Fritz 2016: Biographieforschung und narratives Interview. In: Schütze, Fritz/Fiedler, Werner/Krüger, Heinz-Hermann (Hg.): Sozialwissenschaftliche Prozessanalyse. Grundlagen der qualitativen Sozialforschung. Leverkusen-Opladen: Budrich Barbara, 55–73.

Schwarz, Norert/Schwahn, Florian 2016: Entwicklung der unbezahlten Arbeit privater Haushalte. Bewertung und Vergleich mit gesamtwirtschaftlichen Größen. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 2, 35–52.

Schweitzer, Rosemarie v. 1991: Einführung in die Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart: Ulmer.

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (2020): Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Ingenieurinnen und MINT-Frauen. t1p.de/dekot [03.11.2023].

Scott, John 2014: A dictionary of sociology. Online Version. Oxford: Oxford Univ. Press.

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009a): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. t1p.de/t0swf [17.07.2022].

Solga, Heike/Pfahl, Lisa 2009b: Doing Gender im technischnaturwissenschaftlichen Bereich. Hg. v. WZB. Berlin.

Sommer, Jörn/Braun, Bernard/Meyer, Stefan 2021: Studie zur Untersuchung der Bedarfe von Müttern/Vätern und pflegenden Frauen und Männern (mit und ohne Kinder im Haushalt) in Vorsorge- und Reha-Maßnahmen in Einrichtungen des Müttergenesungswerkes. Hg. v. Interval GmbH, Berlin und BIAG, Bremen.

SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, FDP 2021: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.

statista (2024): Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2023. t1p.de/ilix7 [17.02.2024].

statista 2022: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Statistik-Report zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Steuer, Linda 2015: Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet M. 1996: Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

Strübing, Jörg 2014: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils. Wiesbaden: Springer VS.

Strübing, Jörg 2018: Theoretisches Sampling. In: Bohnsack, Ralf/Geimer, Alexander/Meuser, Michael (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen, Toronto: Barbara Budrich, 227–230.

Thiele-Wittig, Maria 1987: …der Haushalt ist fast immer betroffen – „Neue Hausarbeit" als Folge des Wandels der Lebensbedingungen. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft, Jg. 35, Heft 3, 119–127.

Tremmel, Jörg 2008: Editorial. In: Journal für Generationengerechtigkeit, Jg. 8, Heft 3, 3.

Truschnig, Susanne 2014: Untersuchung der Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter der Berücksichtigung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz und sozialer Unterstützung im Privatleben. (Karl-Franzens-Universität Graz: Diplomarbeit). Graz.

Ullrich, Carsten G. 2005: Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Eine Einführung. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Villa, Paula-Irene 2004: Vom Sein und Werden. Sozialisation und Konstruktion von Geschlecht. In: Diskurs, Jg. 14, 65–73.

Voß, Gerd G. 1995: Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 23–43.

Voß, Gerd-Günter (Hg.) 1991a: Die Zeiten ändern sich - Alltägliche Lebensführung im Umbruch. München: UNI-Druck.

Voß, Gerd-Günter 1991b: Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.

Voß, Gerd-Günter 1991c: Lebensführung: Ein integratives Konzept zur Analyse alltäglichen Lebens. In: Voß, Gerd-Günter (Hg.): Die Zeiten ändern sich - Alltägliche Lebensführung im Umbruch. München: UNI-Druck, 69–88.

Wagenknecht, Inga: Kosten und Nutzen Früher Hilfen. Eine lebensverlaufsbezogene Analyse. Gießen: VVB Laufersweiler Verlag.

Wagenknecht, Peter 2007: Was ist Heteronormativität? Zu Geschichte und Gehalt des Begriffs. In: Hartmann, Jutta (Hg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, 17–34.

Weber, Max 1922: Grundriss der Sozialökonomik. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

Weidinger, Hans P. 2005: Maslow, Abraham Harold: Personenlexikon der Psychotherapie. Vienna: Springer Vienna, 310ff.

Weinhardt, Felix 2017: Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik. In: DIW Wochenbericht, Jg. 84, Heft 45, 1009–1014.

Wenzig, Claudia/Lietzmann, Torsten 2017: Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern. Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. In: IAB Kurzbericht, Heft 10.

Westheuser, Linus (2018): Doing Gender. t1p.de/rbxa1 [17.02.2024].

Wilson, Thomas P. 1973: Theorien der Interaktion und Modelle soziologischer Erklärung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. T. 1, Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie, 54–79.

Wippermann, Carsten 2014: Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellung und Verhalten. Hg. v. BMFSFJ. Berlin.

Wippermann, Carsten 2016: Was junge Frauen wollen. Lebensrealitäten und familien- und gleichstellungspolitische Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 40 Jahren. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Wirtschaftswoche (2014): Die gläserne Decke ist hartnäckig. t1p.de/ochoh [17.07.2022].

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen 1984: Familie und Arbeitswelt. Hg. v. Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: W. Kohlhammer Verlag.

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018: Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland.

Witzel, Andreas 1982: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick u. Alternativen. Frankfurt am Main: Campus Verl.

Witzel, Andreas 1985: Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz, 227–255.

Witzel, Andreas 2000: Das problemzentrierte Interview. In: Forum: Qualitative Sozialfoschung, Jg. 1, Heft 1.

Wolf, Elina 2023/2024: Vergleich zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen: Bachelorarbeit). Ludwigsburg.

World Economic Forum (2023): Global Gap Report 2023. Insight Report. t1p.de/wq9kr [15.03.2024].

WSI (2021): Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019. t1p.de/oau86 [29.07.2022].

Zander, Uta 2011: Der Essalltag von Familien unter Bedingungen entgrenzter Erwerbsarbeit. Eine qualitative Studie über Wissenschaftlerinnen und Selbstständige. Hamburg: Kovac.

Zeit online (28.07.2018): Brückenteilzeit. Viele Mütter bleiben vom Rückkehrrecht ausgeschlossen. t1p.de/tba6v [19.07.2023].

Anhang

1. Interviewleitfaden
2. Begleitprotokoll zum Interview
3. Fragbogen zur Soziodemografie und geschätzten aktivitätsbezogenen Zeitverwendung
4. Transkriptionsregeln

1. Interviewleitfaden

Einstieg

- Begrüßung, Vorstellung und Einleitung, Dank
- Haben Sie bis hierher noch Fragen?
- Bevor wir zum Interview kommen, noch einmal der Hinweis, dass ich das Interview aufzeichnen werde.

Leitfrage (Erzählaufforderung)	**Check – was wurde erwähnt?**	**Konkrete Fragen**	**Aufrechterhaltungs- / Steuerungsfragen**

<u>Teil 1: Erwerbsbiografie</u>
Beschreiben Sie Ihren beruflichen Werdegang!
	- Ausbildung
	- Beruflicher Werdegang
	- Weg in den öD
	- Zufriedenheit mit öD
		- Wie kam es zu der Entscheidung, Ingenieurin zu werden?
		- Wie haben Sie sich während der Ausbildungsphase ihre berufliche und private Zukunft vorgestellt?
		- Gab es Vorbilder (im privaten/ beruflichen Umfeld)? Welche?
		- Wie kam es, dass Sie im öD „gelandet sind“?
		- Wo haben Sie sich außer dem öD noch beworben?
		- Was macht für Sie die Tätigkeit im öD aus? Gibt es Charakteristika, Vorteile, Nachteile, die mit diesem Status verbunden sind?
		- Wie kam es, dass Sie nicht in der PW „gelandet sind“?
		- Machen Sie Unterschiede zwischen der PW und dem öD aus?
		- Was erwarten Sie von Ihrem Job?
		- Welche Alternativen gibt es für Sie zum öD?
		- Beschreiben Sie bitte kurz Ihr berufliches Aufgabenfeld.
		- Sind Sie zufrieden mit ihrer derzeitigen Tätigkeit?
		  o berufliche Entwicklungsmöglichkeiten?
		  o Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
		  ▪ Wie sind die Spielräume, die Sie von Ihrem Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekommen?
		  ▪ Welche Arbeitszeitmodelle stehen Ihnen zur Verfügung?
		  ▪ Wie ist die Haltung Ihres Arbeitgebers zu Telearbeit?
		  ▪ Gab oder gibt es hier Verhandlungen?
			- Non-verbale Aufrechterhaltung
			- Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?
			- Und dann? Wie ging das weiter?
			- Wie war das so mit…?

<u>Teil 2: Herkunftsfamilie</u> Einen Schritt zurück in Ihrem Leben! Erzählen Sie mir von Ihrer Herkunftsfamilie! Wie sind Sie aufgewachsen?	- Arbeitsaufteilung der Eltern - Beruf der Eltern - Geschlechtsidentität	- Wie haben Ihre Eltern das mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinbekommen? - Wissen Sie, wie es bei Ihrem Partner war?	siehe oben

<u>Teil 3: Alltag</u>
Beschreiben Sie den Ablauf eines ganz normalen Werktages und eines Tages am WE!
	- Betreuungsinfrastruktur
	- Arbeitsteilung des Paares:
	  o Erwerbsarbeit
	  o Kinderbetreuung
	  o Hausarbeit
	- Geschlechtsidentität
		- Wird Ihre Familie an Werktagen und wochenends (sonst noch) bei der Kinderbetreuung unterstützt? Privat? Institutionell?
		- Wie war die Betreuung geregelt, als die Kinder noch kleiner waren?
		- Nur ganz kurz und knapp: Wie ist die Berufsbiografie Ihres Partners seit dem Sie ihn kennen?
		- Wie war die Erwerbssituation Ihres Partners als das Kind geboren wurde?
		- Wie hat sich die Arbeitsteilung im Paar beim Übergang in die Elternschaft geändert? Warum?
		- Wie haben Sie und Ihr Partner damals gearbeitet?
		- Wie viel Prozent arbeiten Sie heute? Wie viel Prozent arbeitet Ihr Partner?
		- Leben Sie heute Ihr Ideal von Arbeitsteilung?
		- Gibt es Aushandlungen zur Arbeitsteilung in der Beziehung?
		- Was macht ihr Mann beruflich? Seit wann? Was hat er gemacht als die Kinder geboren wurden?
		
		- Sind Sie zufrieden mit der derzeitigen Betreuungssituation (personell, öffentlich-strukturell, zeitlich)?
		- Wie zufrieden waren Sie es, als die Kinder noch kleiner waren?
		
		- Bekam oder bekommt Ihre Familie noch weitere Hilfestellungen im Alltag, z. B. bei der Hausarbeit?
		- Bei Hilfestellungen durch das soziale Umfeld – werden hier Gegenleistungen erforderlich?
			siehe oben

<u>Teil 4: erweiterter Care-Begriff</u> Wie erholen Sie sich?	- Renitenzen - Belastungen	- Haben Sie ausreichend Zeit für Ihre Erholung? - Was hat im Alltag Priorität? - Bleibt die Eigenfürsorge auch mal auf der Strecke? Verteidigen Sie sie?	siehe oben

Abschluss

- Ich habe noch einen Fragebogen vorbereitet, mit dem ich gerne Eckdaten zu Ihrer Person (Ausbildung, …) erheben würde. Darf ich Ihnen diesen noch zukommen lassen?
- Danke!
- Schönen Tag!

2. Begleitprotokoll zum Interview

Beobachtungen über den emotionalen und sonstigen Zustand der befragten Person, ihr Äußeres, ihre Stimme und Redeweise, den Ort, die Atmosphäre und Situation, eigene Sympathien und Antipathien.

Passierte etwas Relevantes außerhalb / während der Audioaufnahme?

Vor:

Während:

Nach:

Erste spontane Antworten auf die Forschungsfragen:

Kontakt:

3. Fragbogen zur Soziodemografie und geschätzten aktivitätsbezogenen Zeitverwendung

Soziodemografische Angaben zur Teilnehmerin	
Geschlecht	
Jahrgang	
Nationalität und ggf. Migrationshintergrund	
Familienrecht a) Familienstand b) *Ihre* Steuerklasse c) Steuerklasse *Partner*	a) b) c)
Familienkonstellation a) Anzahl Personen im Haushalt b) Anzahl eigene Kinder im Haushalt c) Geburtsjahr des Kindes / der Kinder d) Weitere Haushaltsangehörige	a) b) c) d)

Ausbildung a) Ausbildung (Studiengang und Abschluss) b) Von wann bis wann? c) Wo?	a) b) c)
Beruf a) Berufsstationen mit Jahresangaben b) Aktuelle Aufgabenfelder (grob) c) Aktuelle berufliche Position d) Aktuelle Zeit für Arbeitsweg	a) b) c) d)
Aktuelles Beschäftigungsverhältnis im öD a) Beamtin / Beamter / Tarifbeschäftigte_r b) befristet / unbefristet c) Vollzeit / Teilzeit	a) b) c)
Soziodemografische Angaben zum Partner	
Geschlecht	
Jahrgang	
Nationalität und ggf. Migrationshintergrund	
Ggf.: Ist er Ihr Ehemann?	
Ggf.: Ist er der Vater des Kindes / der Kinder im Haushalt?	
Ausbildung & Beruf a) Ausbildung (Abschluss) b) Erwerbstätigkeit (ja / nein) c) Falls ja, in welchem Bereich? d) Falls ja, in welcher beruflichen Position? e) Vollzeit / Teilzeit f) Zeit für Arbeitsweg	a) b) c) d) e) f)
Angaben zur Arbeitsorganisation	
Erwerbsarbeit* a) Wie viele Stunden / Woche wenden *Sie* für auf? - davon im Homeoffice: - davon im Büro: b) Wie viele Stunden / Woche wendet *Ihr Partner* auf? - davon im Homeoffice: - davon im Büro:	a) - HO: - Büro: b) - HO: - Büro:

Kinderbetreuung* a) Wie viele Stunden / Woche wenden *Sie* für auf? b) Wie viele Stunden / Woche wendet *Ihr Partner* auf? c) Wie viele Stunden / Woche wenden *Dritte* (privat und institutionell insgesamt) auf?	a) b) c)
Hausarbeit & Garten* a) Wie viele Stunden / Woche wenden *Sie* auf? b) Wie viele Stunden / Woche wendet *Ihr Partner* auf? c) Wie viele Stunden / Woche wenden *Dritte* auf?	a) b) c)
Wie viel Stunden / Woche haben *Sie* als **persönliche Zeit*** zur Verfügung?	
Monatsnetto-Haushaltseinkommen* - Bis 1500 € - 1500 bis 2000 € - 2000 bis 3000 € - 3000 bis 4000 € - 4000 bis 5000 € - über 5000 €	
Gibt es Weiteres, das Sie noch gerne mitteilen möchten?	

***** Angaben beziehen sich auf die Zeit vor der Corona-Pandemie

Einverständniserklärung

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass das am …….. von Silvia Niersbach mit mir geführte Gespräch ausschließlich zur Nutzung für Forschungszwecke auf Tonband aufgenommen und verschriftlicht werden darf.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass kleine Ausschnitte des verschriftlichten Interviews für Publikationszwecke verwendet werden dürfen. Mir wurde zugesichert, dass dabei alle persönlichen Daten, die Rückschlüsse auf meine Person zulassen, gelöscht oder anonymisiert werden. Die Rohdaten werden nicht weitergegeben.

Name und Datum

4. Transkriptionsregeln

- Es wird wörtlich transkribiert.
- Pausen werden durch Klammern mit Sekundenangabe markiert, z. B. [1].
- Verständnissignale des gerade nicht Sprechenden wie „mhm, aha, ja, genau, ähm“ etc. werden nicht transkribiert.
- Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch Sperrsatz gekennzeichnet.
- Jeder Sprecher*innenbeitrag erhält einen eigenen Absatz. Auch kurze Einwürfe werden in einem separaten Absatz transkribiert. Jede Zeile bekommt eine Zeitmarke.
- Emotionale nonverbale Äußerungen, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen, werden in Klammern notiert, z. B. [nachdenklich].
- Unverständliche Wörter werden mit [unv.] gekennzeichnet.
- Die interviewende Person wird durch ein „I:“, die befragte Person durch ein „TN:“ gekennzeichnet (Dresing/Pehl 2015: 21f).

Eidesstattliche Versicherung

Eidesstattliche Versicherung gem. § 7 Abs. 2 (e) der Promotionsordnung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

1. Bei der eingereichten Dissertation zu dem Thema „Wahlfreiheiten und Bedürfnisbefriedigung zwischen Care- und Erwerbsarbeit. Eine qualitative Studie über die Begründungszusammenhänge der Verortung von Ingenieurinnen mit Sorgeverantwortung im öffentlichen Dienst und ihre Folgen“ handelt es sich um meine eigenständig erbrachte Leistung.

2. Ich habe nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich keiner unzulässigen Hilfe Dritter bedient. Insbesondere habe ich wörtlich oder sinngemäß aus anderen Werken übernommene Inhalte als solche kenntlich gemacht.

3. Die Arbeit oder Teile davon habe ich bislang nicht an einer Hochschule des In- oder Auslands als Bestandteil einer Prüfungs- oder Qualifikationsleistung vorgelegt.

4. Die Richtigkeit der vorstehenden Erklärungen bestätige ich.

5. Die Bedeutung der eidesstattlichen Versicherung und die strafrechtlichen Folgen einer unrichtigen oder unvollständigen eidesstattlichen Versicherung sind mir bekannt.

Ich versichere an Eides statt, dass ich nach bestem Wissen die reine Wahrheit erklärt und nichts verschwiegen habe.

Berlin, 30.08.2024

Unterschrift