

Schad, Miriam; Hense, Andrea; Burzan, Nicole; Vogel, Berthold
Wie Statuserhalt in der Generationenfolge gelingt. Lebenswirklichkeiten von Mittelschichtsfamilien

Weinheim : Beltz Juventa 2026, 211 S.



Quellenangabe/ Reference:

Schad, Miriam; Hense, Andrea; Burzan, Nicole; Vogel, Berthold: Wie Statuserhalt in der Generationenfolge gelingt. Lebenswirklichkeiten von Mittelschichtsfamilien. Weinheim : Beltz Juventa 2026, 211 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-357338 - DOI: 10.25656/01:35733; 10.3262/978-3-7799-6706-4

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-357338>

<https://doi.org/10.25656/01:35733>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und das Werk bzw. diesen Inhalt nicht bearbeiten, abwandeln oder in anderer Weise verändern.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to alter or transform this work or its contents at all.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft



Miriam Schad | Andrea Hense |
Nicole Burzan | Berthold Vogel

Wie Statuserhalt in der Generationenfolge gelingt

Lebenswirklichkeiten von
Mittelschichtsfamilien

BELTZ JUVENTA

Miriam Schad | Andrea Hense | Nicole Burzan | Berthold Vogel
Wie Statuserhalt in der Generationenfolge gelingt

Die Autor:innen

Miriam Schad, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) in Frankfurt.

Andrea Hense, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) und im Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ).

Nicole Burzan, Prof. Dr. rer. soc., ist Professorin für Soziologie an der Technischen Universität Dortmund.

Berthold Vogel, Prof. Dr., ist Geschäftsführender Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) an der Georg-August Universität.

Miriam Schad | Andrea Hense | Nicole Burzan |
Berthold Vogel

Wie Statuserhalt in der Generationenfolge gelingt

Lebenswirklichkeiten von
Mittelschichtsfamilien

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung – Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-ND 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.de>



Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-ND 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-6705-7 Print
ISBN 978-3-7799-6706-4 E-Book (PDF)
DOI 10.3262/978-3-7799-6705-7

1. Auflage 2026

© 2026 Beltz Juventa
Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
service@beltz.de
Einige Rechte vorbehalten

Satz: le-tex xerif
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag
(ID 15985-2104-1001)
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Vorwort	9
1 Einleitung	11
1.1 Intergenerationaler Statuserhalt in den Mittelschichten: Begriffsbestimmungen	14
1.2 Mittelschichten zwischen Stabilität und Krise: Gegenwartsdiagnostische Einordnung	18
1.3 Zur Gliederung dieses Buches	20
2 Intergenerationaler Statuserhalt: Konzept und Methoden	22
2.1 Mentalitäten und Praktiken als Kernelemente der Statuserhaltsstrategien	23
2.1.1 Strategien: Intention und praktisches Gespür für das Notwendige und Mögliche	24
2.1.2 Mentalitäten: Mentale Orientierungsmuster zur Anleitung von Praktiken	25
2.1.3 Praktiken im Zusammenspiel von Mentalitäten und Handlungskontexten	26
2.2 Das Pfadmodell familialer Strategien des Statuserhalts	27
2.2.1 Familiäre Voraussetzungen: Kapitalausstattung und Generationensolidarität	29
2.2.2 Mentalitäten und Praktiken im Kontext von Familie und Berufsfeld	34
2.2.3 Konkrete Dimensionen der Statuserhaltsstrategien	36
2.3 Das multimethodische Forschungsdesign	40
2.3.1 Samplingprozesse und Feldzugänge	40
2.3.2 Erhebungsmethoden	45
2.3.3 Fallrekonstruktive und fallvergleichende Analysestrategie	49
3 Vier familiale Strategien des Statuserhalts	51
3.1 Die leistungs-karriereorientierte Strategie (Typ 1)	53
3.1.1 Überblick über den Pfad	53
3.1.2 Leistungsorientierte Mentalität: Karriere mit Führungsanspruch	56
3.1.3 Investive Praktiken: Fordern und Fördern	60

3.1.4	Arbeitsarrangements: Doppelkarrierepaare und aktive Elternschaft als Ideale	62
3.1.5	Erwerbslinien: Fokus auf berufliche Leitbilder der primären Linie	65
3.1.6	Ressourcenakkumulation: Formale Bildung und Streben nach Exzellenz	69
3.1.7	Entscheidungsmodus: Langfristig planender Berufsvollzug	73
3.1.8	Spannungsfelder	75
3.1.9	Zwischenfazit	79
3.2	Die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie (Typ 2)	80
3.2.1	Überblick über den Pfad	81
3.2.2	Pragmatische Mentalität: Berufliche Entwicklung mit Grenzen	84
3.2.3	Situative Praktiken: Erfahrungen ermöglichen	88
3.2.4	Arbeitsarrangements: Funktionale Arbeitsteilung für Vereinbarkeit	90
3.2.5	Erwerbslinien: Fokus auf Erwerbsarbeits- und Lebensbedingungen der primären Linie	93
3.2.6	Ressourcenakkumulation: Funktionaler Umgang mit Bildung und Praxistauglichkeit	98
3.2.7	Entscheidungsmodus: Sukzessiv planender Berufsvollzug	102
3.2.8	Spannungsfelder	105
3.2.9	Zwischenfazit	107
3.3	Die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie (Typ 3)	107
3.3.1	Überblick über den Pfad	108
3.3.2	Selbstverwirklichende Mentalität: Selbstermächtigung und den eigenen Weg finden	111
3.3.3	Explorative Praktiken: Entwicklungsraum schaffen	116
3.3.4	Arbeitsarrangements: (Neu-)Gestaltung für Vereinbarkeit und Selbstentfaltung	119
3.3.5	Erwerbslinien: Persönliche Note erwünscht	124
3.3.6	Ressourcenakkumulation: Relevanz von informeller Bildung und Generalismus	128
3.3.7	Entscheidungsmodus: Sukzessiv-entwicklungsorientierter Berufsvollzug	131
3.3.8	Spannungsfelder	136
3.3.9	Zwischenfazit	140
3.4	Die kooperativ wirtschaftende Strategie (Typ 4)	140
3.4.1	Überblick über den Pfad	140

3.4.2	Pflichtbewusste Mentalität: Verantwortung für den gemeinsamen Betrieb	143
3.4.3	Kooperationsorientierte Praktiken: Einfügen in die Gemeinschaft	148
3.4.4	Arbeitsarrangements: Abstimmung betrieblicher und familialer Arbeitsteilung	152
3.4.5	Erwerbslinien: Dominanz des Betriebs	157
3.4.6	Ressourcenakkumulation: Betriebskapital und unternehmensbezogene Kompetenzen	161
3.4.7	Entscheidungsmodus: Selbstläufiger Berufsvollzug oder Ausstieg	166
3.4.8	Spannungsfelder	172
3.4.9	Zwischenfazit	175
4	Lebenswirklichkeiten in Mittelschichtsfamilien zwischen Stabilität und Transformation	176
4.1	Drei Thesen zum Statuserhalt	177
	These 1: Statuserhalt ist ein (individuell vollzogenes) Gemeinschaftsprojekt	177
	These 2: Statuserhaltsstrategien innerhalb der Mittelschicht sind vielfältig – und teils durch Berufsfelder geprägt	181
	These 3: Statuserhaltsstrategien sind in der Generationenfolge bemerkenswert persistent	187
4.2	Abschluss und Ausblick	193
	Literatur	197
	Abbildungen	210
	Tabellen	211

Vorwort

Die ‚Mitte der Gesellschaft‘ treibt unsere Forschung bereits seit einigen Jahren um (vgl. z. B. Vogel 2009; Burzan/Berger 2010; Burzan/Kohrs/Küsters 2014). Dabei geht es uns weniger um Aussagen über Verteilungen, etwa um Größenordnungen von mittleren sozialen Lagen, denen sich sehr viele Menschen in Deutschland selbst zuordnen, sondern wir wollen den soziologischen Finger darauflegen, was diese zugleich sehr heterogene gesellschaftliche Gruppierung im Kern ausmacht. Wie ‚ticken‘ die Mittelschichten, was sind ihre typischen Handlungsorientierungen und Lebensweisen? Was tun sie, um ihren sozialen Status und ihren Lebensstandard zu erhalten, für sich selbst und die nachfolgenden Generationen? Welche internen Differenzierungen und Abgrenzungen sind dabei wichtig? Über die Momentaufnahme hinaus interessieren uns insbesondere zeitliche Dynamiken, sowohl intra- und intergenerational als auch im Hinblick auf sozialen Wandel. Uns reizt dabei zugleich der Blick auf ungleichheitsrelevante Übergänge, sei es zu prekären Lagen (vgl. Schad 2017; Hense 2018) oder zu Oberschichten bzw. Reichen (vgl. Burzan/Vogel 2023). Und schließlich ist es uns wichtig, solche Erkenntnisse in weitere gesellschaftliche Kontexte zu stellen, beispielsweise im Hinblick auf sozialen Zusammenhalt und soziale Schließungen oder den Wandel der Erwerbsarbeit (vgl. z. B. Herbst/Mautz/Vogel 2023; Vogel/Wolf 2024).

In dieses Forschungsprogramm passte sehr gut ein Projekt, das es uns dank der Förderung der DFG (2018 bis 2021, Projektnr. 395699309) ermöglichte, den Statuserhalt in der ‚sozialen Mitte‘ mit einem Fokus auf Familienstrategien über drei Generationen in mehreren Berufsfeldern zu untersuchen. Im Projektteam waren Miriam Schad (TU Dortmund) und Andrea Hense (SOFI Göttingen) die hauptverantwortlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Nicole Burzan (Dortmund) und Berthold Vogel (Göttingen) haben das Projekt geleitet. Unterstützt haben uns im Projektverlauf die studentischen Teammitglieder Nivasini Nithiyanandan, Esra Neziroglu, Jasmin Isabel Wittkowski, Claudio Möller, Paulus Gkegkas (Dortmund) sowie Luisa Behnke (Göttingen). Wir danken ihnen herzlich, Paulus Gkegkas insbesondere auch dafür, dieses Buch mit in die gewünschte Form gebracht zu haben. Die Projektergebnisse sind ein wichtiger Baustein, um Dynamiken sozialer Ungleichheit, konkret den Statuserhalt auch für die nachfolgende Generation, tiefgründiger erfassen zu können als allein in Form z. B. der Weitergabe finanzieller Ressourcen oder Bildungsinvestitionen. Dazu stellen wir ein Pfadmodell mit vier Typen familialer Statuserhaltsstrategien vor, das wir darauf in Form von drei Thesen zuspitzen.

Dass diese Ergebnisse zustande kommen konnten, ist ganz zentral auch den Familien zu verdanken, die sich die Zeit genommen haben, lange und teilwei-

se mehrfach mit uns über ihre Familiengeschichte und ihren Alltag zu sprechen, die uns interessante Aha-Einsichten ermöglicht haben und durch die unser Forschungsgegenstand überhaupt erst empirisch geerdet wurde. Liebe Familien, haben Sie an dieser Stelle noch einmal ganz herzlichen Dank!

Schließlich danken wir auch dem Verlag Beltz Juventa für die wie immer hervorragende Zusammenarbeit.

1 Einleitung

Wenn junge Menschen sich über ihren späteren sozialen Status Gedanken machen, dann ist es aus individueller Perspektive wichtig, welchen Beruf sie ergreifen. Die Bandbreite an Möglichkeiten erscheint groß, aber auch das Risiko, einen Fehler zu begehen: Berufe, die vor einigen Jahrzehnten noch mit Sicherheit und Anerkennung verbunden waren, beispielsweise eine Anstellung im öffentlichen Dienst oder als Bankangestellte:r, bieten in den 2020er Jahren deutlich geringere Aussichten auf einen sicheren Statuserhalt im Erwerbsverlauf. Zudem gibt es neue Berufsfelder (wie digitaler Content Creator oder Expert:in für AI-Entwicklung), über die wenig bzw. kein Erfahrungswissen in den Familien besteht. In einigen Berufsfeldern ist aber auch die Berufswahlvererbung nach wie vor stark ausgeprägt, wenn junge Erwachsene etwa als Ärzt:in, Lehrer:in oder Rechtsanwält:in in die Fußstapfen ihrer Eltern treten (vgl. Rothland/König/Drahmann 2015). Grundsätzlich gilt die Familie als Ort, an dem man Rat erhält, Vorbilder findet und Ressourcen bekommt, um Qualifikationen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Der soziale Status vorheriger Generationen dient als eine Art Vergleichsfolie, an der man sich orientiert oder von der man sich (phasenweise) auch abgrenzt. Schaut man nicht vom Einzelnen aus, sondern aus einer sozialstrukturellen Perspektive, zeigt sich, dass Bildungs- und Berufsverläufe und ebenso Vermögensverhältnisse in Deutschland auch heutzutage eng mit der sozialen Herkunft verbunden sind (zu Familien als generationalem Kontext sozialer Ungleichheiten s. a. Jessee/Hünteler/Hank 2025). So hatte 2022 fast die Hälfte (49 %) der Schüler:innen auf Gymnasien Eltern mit Hochschulabschluss (an Realschulen waren es 17 % und an Hauptschulen nur 8 %; Statistisches Bundesamt et al. 2024, S. 108). Auch OECD-Daten zeigen, dass es in Deutschland bei Betrachtung der Klassenlage selten zu intergenerationalen sozialen Abstiegen kommt und eine ausgeprägte Vererbung von Einkommen zwischen Vätern und Söhnen zu beobachten ist (vgl. Bellani et al. 2019). In diesen Daten spiegelt sich, dass wir hierzulande über viele Jahrzehnte von einer Gesellschaft sprechen konnten, in der die Mitte der Gesellschaft deutlich an Stärke und gesellschaftlicher Relevanz gewann (vgl. Vogel 2009).

So galt und gilt gerade beim Transfer von Vermögen in die nächsten Generationen die Regel: Wer hat, dem wird gegeben (vgl. z. B. Baresel et al. 2021; Tisch/Ischinsky 2023). Aus beiden Perspektiven, der individuellen und der sozialstrukturellen, erweist sich die Familie als zentrale Schnittstelle zwischen Bildungs- und Berufsverläufen. Hier greifen der soziale Status und gesellschaftliche Bedingungen sozialer Ungleichheit ineinander. Diese Schnittstelle funktioniert nicht allein durch explizite Strategien des Statuserhalts (wie die Unterstützung der Entschei-

dung für eine bestimmte Universität), sondern viel allgemeiner durch gemeinsame Orientierungen, Werte, Lebensstile, Aktivitäten und Interaktionszusammenhänge, die etwa auch Arrangements in den Familien zu Sorgeverantwortungen betreffen. So werden teils recht subtil Vorstellungen ‚passender‘ sozialer Kontakte im Freundes- und Bekanntenkreis von Jugendlichen vermittelt, oder die Familie unterstützt generell kürzer- oder längerfristige Planungen des eigenen Werdegangs. Diese Aspekte verdeutlichen, dass uns ein relationaler Blick auf die Familienbeziehungen wichtig ist, um Aspekte sozialer Ungleichheiten zu erhellen.

Die Bedeutung entsprechender Mechanismen für die Reproduktion sozialer Ungleichheiten hob prominent Bourdieu (1982 [1979], 2004 [1989]; Bourdieu/Passeron 1971 [1964]) mit dem Verweis auf ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital sowie damit verbundene habitusgeprägte Lebensstile hervor. Für Familien in mittleren sozioökonomischen Positionen – wir kommen später auf die Bestimmung von Mittelschichten zurück (s. Kapitel 1.1) – ist es dabei charakteristisch, dass sie einerseits Ressourcen und Fähigkeiten haben, ihre Nachkommen dabei zu unterstützen, mindestens auf dem Niveau ihres eigenen sozialen Status zu bleiben (und damit auch soziale Ungleichheiten zu reproduzieren bzw. soziale Schließungen zu verstetigen). Andererseits ist dieser Statuserhalt kein Selbstläufer. Forschende sprechen beispielsweise von mittelschichtstypischen Statusinvestitionen (vgl. Schimank/Mau/Groh-Samberg 2014; Kumkar et al. 2022). Ob angesichts zunehmender Unwägbarkeiten und globaler Polykrisen wie dem Klimawandel, Kriegen, wiederkehrender Wirtschaftskrisen und dem Aufstieg des Autoritarismus (vgl. Lawrence et al. 2024), aber auch bereits länger bekannter sozialer Wandlungsprozesse wie etwa pluralisierten Lebensläufen (vgl. Beck 1986) gerade auch für die Mittelschicht eine spezifische Krisendiagnose angezeigt ist, diskutieren wir später genauer (s. Kapitel 1.2). Jedenfalls deuten diese Entwicklungen darauf hin, dass der Statuserhalt in der Generationenfolge eine Herausforderung darstellt.

Das Hauptinteresse unserer Studie richtet sich auf die für die Ungleichheitsforschung wie Gesellschaftsdiagnostik gleichermaßen wichtige Frage, wie sozialer Status intergenerational reproduziert wird. Dabei geht es auf individueller Ebene nicht um die Gründe für oder gegen einen Beruf, die mehr oder weniger rational benannt oder im Nachhinein biographisch als schlüssiger Weg dargestellt werden können. Die vorliegende Studie schaut sich vielmehr familiäre Prozesse des Statuserhalts in Mittelschichtsfamilien über drei Familiengenerationen hinweg an. Kurzum: *Wie und wodurch gelingt es Mittelschichtsfamilien vor dem Hintergrund sozialen Wandels, den sozialen Status ihrer Angehörigen über drei Generationen hinweg zu erhalten?*

Dabei interessiert uns in erster Linie nicht das Ergebnis der Statusreproduktion, also welche Berufe und Einkommensklassen Kinder und Enkelkinder aufweisen, sondern die Frage, auf welche Weise dieser Statuserhalt gelingt, welche Strategien im weiteren Sinne mit ihren typischen Mentalitäten und Praktiken in

welchen Bedingungskonstellationen charakteristisch sind, was dabei aus familialer Sicht ganz selbstverständlich ‚passiert‘ oder was hingegen als Herausforderung gilt. Methodisch haben wir zur Beantwortung Familieninterviews, ergänzt durch Genogramme, Timelines und Follow-up-Interviews eingesetzt (s. Kapitel 2.3).

Um angesichts komplexer Prozesse sozialen Wandels und zugleich deutlich heterogener Mittelschichten aussagekräftige Erkenntnisse zu erhalten, haben wir zwei Fokussierungen vorgenommen.

Erstens haben wir aus der heterogenen Mittelschicht drei Berufsfelder ausgewählt, die bereits im Laufe der historischen Entwicklung wichtige Fraktionen dargestellt haben, sodass man vermuten kann, dass möglicherweise unterschiedliche Strategien des Statuserhalts typisch sein könnten – aber keinesfalls müssen. Dies sind Teile des Bürgertums mit akademischen Berufen in den Bereichen Bildung, Medizin oder Recht, der sogenannte ‚alte Mittelstand‘ in Form kleinbürgerlicher Selbstständiger aus dem Handwerk und schließlich als Repräsentant:innen des wachsenden Dienstleistungssektors qualifizierte Angestellte im technischen Bereich, z. B. Ingenieur:innen. In Kapitel 1.1 kommen wir auf diese Abgrenzungen zurück, an dieser Stelle ist uns wichtig zu betonen, dass man ‚der‘ Mittelschicht wohl kaum eine einheitliche Mentalität oder Statuserhaltsstrategie zuordnen kann. Welche Einflussfaktoren dafür besonders relevant sind, ist gerade die Frage unserer Studie, und als eine möglicherweise wichtige Vergleichslinie sehen wir heuristisch dabei verschiedene Berufsfelder in der sozialen Mitte an. Die individuellen Berufskarrieren sind ein zentraler Faktor für den Statuserhalt, der allerdings nur im wechselseitigen Verhältnis mit der Reproduktionsarbeit und den teils komplexen Arrangements dazu in den Familien verstanden werden kann.

Zweitens richtet sich unsere prozessuale Perspektive insbesondere auf die Dynamiken von zwei Generationenübergängen. Empirisch sind die Vertreter:innen der ersten Generation in unseren Familieninterviews in etwa in der Nachkriegszeit aufgewachsen und heute im Rentenalter. Deren Kinder befinden sich in einer etablierten Phase ihres Erwerbslebens, die Enkelkinder der dritten Generation wiederum sind zum Zeitpunkt der Interviews typischerweise am Ende ihrer Schullaufbahn oder bereits in einer Berufsausbildung, einem Studium oder in der Berufseinstiegsphase. Interessant ist hier die Verknüpfung mehrerer Verläufe, und zwar der individuellen Biographien, der Familiengeschichte und einflussreicher Aspekte sozialen Wandels; zu denken ist etwa an die Bildungsexpansion, an den Berufswandel durch Digitalisierung und ökologische Modernisierung, die Akademisierung des Handwerks, den Wandel von Geschlechterverhältnissen oder auch an Krisen wie die Covid-19-Pandemie. Im Vergleich des Statuserhalts von zweiter und dritter Generation fragen wir somit, inwiefern sich Bedingungen und/oder Strategien geändert haben. Vorstellbar ist etwa, dass bewährte Strategien allenfalls graduell angepasst werden, aber auch, dass bishe-

rige Strategien nun nicht mehr in gleichem Maße funktionieren oder aufgrund eines Wertewandels als nicht mehr wünschenswert angesehen werden. Konkret kann sich das beispielsweise auf Haltungen beziehen, die der Mittelschicht lange als typisch zugeordnet wurden, z. B. eine hohe Leistungsorientierung und eine langfristige Planung (vgl. Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014), aber auch geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen stehen zumindest beim zweiten Generationenübergang zur Disposition.

In den weiteren Abschnitten dieser Einleitung werden wir die zentralen Begriffe der Mittelschicht und der Generationen mit Rückgriff auf die Ungleichheits-, Familien- und Biographieforschung für unseren Kontext klären (1.1) und unser Forschungsthema mit der Frage nach mittleren Lagen zwischen Stabilität und Krise gegenwartsdiagnostisch einordnen (1.2). Schließlich skizzieren wir die weitere Gliederung dieses Buches (1.3).

1.1 Intergenerationaler Statuserhalt in den Mittelschichten: Begriffsbestimmungen

Die empirische Erfassung von Statuserhalt ist angesichts sich im Zeitverlauf wandelnder Bedingungen der Statusreproduktion nicht trivial und hängt nicht zuletzt auch vom Verständnis davon ab, was es bedeutet, zur Mittelschicht zu gehören. Wenn wir im Folgenden von *Mittelschichten* sprechen, grenzen wir uns nicht ausdrücklich von Konzepten wie Klassen oder Milieus ab,¹ sondern folgen insbesondere dem Diskurs, der sich mit Statusängsten und Statuserhalt in der Mitte der Gesellschaft befasst. Wie man Schichten oder generell mittlere soziale Lagen einteilt, ist dabei jedoch keineswegs konsensuell geklärt. Das beeinträchtigt die Vergleichbarkeit von Befunden. Recht gängig, aber durchaus eindimensional sind ökonomische Einteilungen nach dem bedarfsgewichteten Haushaltsnettoeinkommen; die Position der Mittelschichten im Einkommensgefüge umfasst dabei die Spanne zwischen 70 % und 150 % (z. B. Grabka/Frick 2008; Grabka et al. 2016) oder auch zwischen 75 % und 200 % (vgl. Consiglio et al. 2021, S. 8) des mittleren Haushaltseinkommens. Wenn man aus soziologischer Perspektive annimmt, dass die Einteilungen eine lebensweltliche Entsprechung haben sollten, etwa auch längerfristig bestehende Mentalitäten beeinflussen, reicht dieser mo-

1 Klassenkonzepte legen einen stärkeren Fokus auf Klassenkonflikte zwischen dem ‚Obern‘ und ‚Unten‘ (statt in der Mitte), wobei allerdings im englischsprachigen Gebrauch von ‚social class‘ Grenzen zwischen Klasse und Schicht auch verschwimmen. Zwar gibt es seit einigen Jahren Diagnosen einer Rückkehr von Klassen (z. B. Mau/Lux/Westheuser 2023, S. 75; Nachtwey 2023, S. 106), doch geht damit kein einheitliches empirisches Konzept einher (vgl. im Überblick Hertel 2024). Mit Milieus wird i. d. R. eine horizontale Differenzierungslinie (z. B. nach Werten) noch stärker betont als in Schichtmodellen (vgl. Burzan 2011).

netäre Ansatz allein jedoch nicht aus, und zudem erscheinen die Grenzziehungen recht willkürlich. Entsprechend gibt es Konzepte, die Lagen komplexer operationalisieren (vgl. Groh-Samberg/Büchler/Gerlitz 2020, die neben dem Einkommen Vermögen, Wohnraum und Erwerbsintegration heranziehen) oder die Qualifikationen und/oder berufliche Tätigkeiten nutzen, um mittlere Lagen zu erfassen. Ein prominentes Beispiel ist die Klassifikation nach dem EGP-Klassenschema (vgl. Erikson/Goldthorpe 1992). Zusätzlich zur Abgrenzung nach oben und unten ist aber zugleich die Heterogenität innerhalb der Mittelschicht charakteristisch. So reicht hier die Spanne von Realschulbildung mit beruflichem Abschluss und einer Tätigkeit als Arbeiter:in oder Angestellte:r bis zu Akademiker:innen mit Führungsaufgaben. Und auch bei subjektiven Schichteinstufungen ordnet sich zumeist eine Mehrheit von Befragten in Surveys in mittleren Lagen ein (vgl. Dorn et al. 2023, S. 29).

Daher ist es plausibel, mittlere Lagen intern weiter zu differenzieren. Bereits Bourdieu (1982 [1979]) unterschied diese nach der Zusammensetzung von ökonomischem und kulturellem Kapital im sozialen Raum. Kumkar et al. (2022, S. 42 f.) knüpfen daran an und unterscheiden vier Fraktionen mit unterschiedlichen Berufsgruppen, die bei einer Dominanz von entweder ökonomischem oder kulturellem Kapital jeweils relativ mehr oder weniger Kapitalvolumen aufweisen. Das konkrete Sampling basiert sodann auch auf dem Haushaltseinkommen in Kombination mit dem Bildungsabschluss, um Fälle zu identifizieren (ebd., S. 66–71). Auch Lengfeld und Ordemann (2020, S. 5) teilen nach Berufsgruppen ein; demnach gehören qualifizierte Arbeiter:innen oder gelernte Handwerker:innen zur unteren Mittelschicht, beruflich qualifizierte Angestellte zur mittleren Mittelschicht und Akademiker:innen ohne Führungsverantwortung zur oberen Mittelschicht. Diese exemplarisch herangezogenen Studien zeigen auch, dass bei einem ähnlichen Grundprinzip (Berufe als Differenzierungsmerkmal) Einteilungen unterschiedlich ausfallen können. So zählen etwa freie Berufe wie Ärzt:innen und Rechtsanwält:innen bei Lengfeld und Ordemann (ebd.) zur Oberschicht, während Kumkar et al. (2022, S. 42 f.) diese der mittleren Mittelschicht oder bei gehobenem ökonomischem Kapital der oberen Mittelschicht zuordnen.

Auch wir haben uns für Berufsfelder, in denen jemand aktuell oder ehemals tätig war, als Schichtkriterium entschieden, da sie – auch in Verbindung mit einer dafür oftmals typischen Bildung – nachhaltiger als das punktuelle Einkommen Lebensverhältnisse prägen. Wie angesprochen, orientieren wir uns dabei an Teilssegmenten der Mittelschicht, die sich historisch herausgebildet haben und von denen wir daher vermuten, dass ihre Statuserhaltsstrategien sich möglicherweise unterscheiden.

Die erste Gruppe bilden Professionen aus Sektoren wie Bildung, Medizin oder Recht. In historischer Perspektive sind diese Berufsgruppen dem Bürgertum zuzurechnen (vgl. Hettling/Ulrich 2005; Bude/Fischer/Kaufmann 2010). Ihre Staatsnähe war für ihre Lebensführung und ihre Lebenschancen schon

immer relevant, entsprechend galten sie lange als eine in besonderer Weise sozial abgesicherte Berufsgruppe (vgl. Vogel 2009). Dieser Kontext prägte berufsspezifische Mentalitäten. Hier stellt sich vor allem auch die Frage der Abgrenzung nach ‚oben‘ (zur Operationalisierung der Berufsfelder im Detail s. Kapitel 2.3): Wir haben solche Berufspositionen in diesen Professionen zur Oberschicht gezählt, die mit einem überregionalen Einfluss verbunden sind, z. B. Richter:innen am Bundesgerichtshof oder Staatssekretär:innen.

Der handwerkliche Mittelstand repräsentiert als zweite Gruppe den sogenannten alten Mittelstand; hier geht es um Familienbetriebe mit bis zu 50 Angestellten, die sich im Zuge des intergenerationalen Statuserhalts auch mit den Fragen und Herausforderungen der betrieblichen Nachfolge (vgl. z. B. Stamm 2013) auseinandersetzen müssen und dadurch spezifische Strategien entwickelt haben könnten. Reckwitz (2019, S. 97) zählt selbstständige Handwerker:innen zur ‚alten Mittelklasse‘, die bei ihm eher negativ konnotiert ist, da sie politisch und kulturell unsichtbar zu werden drohe. Ob dieses Bild jedoch auch empirisch auffindbar ist, bleibt abzuwarten. Es ist anzunehmen, dass hierbei übersehen wird, in welch erheblichem Maße sich das Handwerk in den vergangenen Jahrzehnten verändert hat (vgl. Bizer/Thomä/Thonipara 2023).

Als dritte Gruppe stehen qualifizierte Angestellte in technischen Berufen wie Ingenieur:innen exemplarisch für den wachsenden ‚neuen‘ Mittelstand im Dienstleistungsbereich. Auf der einen Seite zeichnen diese Berufe sich durch Professionalisierungsprozesse und ein recht hohes allgemeines Berufsprestige aus, auf der anderen Seite ist aber auch ein gewisser Mangel an bildungsbürgerlicher Anerkennung für dieses Berufsfeld charakteristisch, das in der Vergangenheit Optionen gerade auch für Bildungsaufsteiger:innen bot (vgl. Hartmann 2009).

Wir beanspruchen mit unserer Studie nicht, die gesamte (vertikale und horizontale) Breite der Mittelschichten abzudecken, forschungsleitend waren vielmehr zwei Aspekte: Erstens zielen wir heuristisch mit diesen drei Berufsfeldern horizontal auf unterschiedliche Mentalitäten und Praktiken im Kontext des Statuserhalts. Die Empirie wird zeigen, ob oder inwiefern diese Differenzlinien bedeutsam sind. Zweitens adressieren wir Felder, die vertikal tendenziell aus mittleren und oberen Segmenten innerhalb der Mittelschicht stammen. In unserer Studie fokussieren wir uns auf Strategien des gelungenen Statuserhalts. Wir nehmen an, dass auch diese angesichts des sozialen Wandels in Bewegung geraten sind. Eine Vermischung mit systematisch prekären Verläufen würde hier eine analytische Aufweichung bedeuten.

Aus dieser berufsbezogenen Konkretisierung von Mittelschichten heraus verstehen wir unter *intergeneracionalem Statuserhalt* somit, dass die Familienangehörigen über Generationen hinweg in statusäquivalenten Berufsfeldern tätig sind (vgl. bereits Bertaux/ Bertaux-Wiame 1991, S. 81). Daraus folgt, dass vor dem Hintergrund von Bildungsexpansion und Professionalisierungsprozessen zum Teil ein höherer Abschluss als in der Elterngeneration erreicht werden muss, um die-

se Statusäquivalenz zu erreichen – ein Beispiel ist die Tochter aus dem Handwerksbetrieb, die mit einem Fachhochschulabschluss ins Familienunternehmen einsteigt.

Bei der Befassung mit intergenerationalem Statuserhalt muss zudem geklärt werden, was wir unter *Generationen* verstehen. Mit dem Konzept der Generationen richten wir den Blick insbesondere auf die familialen inter- und intragenerationalen Beziehungen, etwa zwischen (biologischen und/oder sozialen) Eltern und Kindern, Geschwistern, Partner:innen, oder auch Großeltern und Enkelkindern und weiteren Angehörigen. In diesen Beziehungen spielen Unterstützungsleistungen (vgl. Hank 2023) – jedenfalls als normative Erwartung – eine wichtige Rolle. In der Literatur werden affektive, assoziative und funktionale Generationensolidarität differenziert (vgl. Szydlik 2000), die wir in unser Konzept integriert haben (s. Kapitel 2.2.1). Reziproke Unterstützungen sind „charakteristisch für familiäre Generationenbeziehungen“, wobei „die Gegenseitigkeitsverhältnisse oft unausgeglichen sind“ (Lenz 2001, S. 30). So unterstützen beispielsweise Eltern ihre Kinder umfangreich in der Phase der Kindheit und frühen Adoleszenz, reziproke Gegengaben werden hingegen möglicherweise zu einem biographisch viel späteren Zeitpunkt (wie bei Pflegebedürftigkeit) erbracht. Das bedeutet nicht, dass Generationenbeziehungen stets positiv sind. So unterscheidet Höpflinger (1999, S. 22) zwischen Beziehungen mit den Ausprägungen Solidarität, Konflikt und Segregation, und Lüscher (2000) nimmt eine grundlegende Ambivalenz von Konflikt und Solidarität an, die sich nicht gegenseitig ausschließen. In unserer Untersuchung, in der wir familiäre Einflüsse auf die intergenerationale Statusweitergabe analysieren, gehen wir dabei davon aus, dass es sich um Familien handelt, in denen Segregation und Entfremdung nicht vorherrschen, sondern es grundsätzlich auch Kontakt und Formen der Solidarität gibt. Wer zur Familie hinzugehört, ist dabei nicht durch Verwandtschaftsverhältnisse per se festgelegt, sondern nach unserem Verständnis auch ein Element des *doing family* (vgl. Jurczyk 2020).

Von familialen Generationenbeziehungen auf der Mikroebene sind gesellschaftliche Generationenverhältnisse auf der Makroebene (vgl. Kaufmann 1997) zu unterscheiden. Die Rede von historischen Generationen geht dabei prominent auf Mannheim (1970 [1928]) zurück, wonach Generationen sich nicht allein durch eine gemeinsame Kohortenzugehörigkeit auszeichnen, sondern einen verbindenden Generationenzusammenhang durch geteilte zeitspezifische Erfahrungen konstituieren können. Daran knüpfen auch zeitdiagnostische und populärwissenschaftliche Identifikationen von Generationen an, beispielsweise die ‚Babyboomer‘ (Bude 2024) oder die ‚Gen Z‘ (Vapaux 2021). Dabei ist es jedoch umstritten, inwiefern man generationenintern von einer gewissen Homogenität oder Stabilität ausgehen kann (vgl. etwa Rosa 2005, S. 178; Schröder 2018; Müller-Salo 2022). Historische und Familiengenerationen sind nun nicht isoliert voneinander zu sehen. Vielmehr sind die familialen Strategien des Statuserhalts immer vor dem Hintergrund sich wandelnder Bedingungen für die Bildungs-

und Erwerbsverläufe unterschiedlicher Kohorten zu sehen. Dabei knüpfen wir an entsprechende Konzepte in der Biographieforschung an (z. B. Rosenthal 1997, 2000; Köttig/Witte 2021). Rosenthal (1997) verweist darauf, dass Werte und Erfahrungen nicht einfach von vorhergehenden Generationen übernommen werden, sondern in wechselseitigen interaktiven Prozessen wirksam werden können. Auch Abbott (2020) macht aus einer sozialtheoretischen Perspektive darauf aufmerksam, dass kohortenspezifische Erfahrungen Einzelne und die Gesellschaft prägen; er spricht in dem Kontext von der Historizität von Individuen. Generationenabfolgen sind aus dieser Sicht also durchaus ein Anknüpfungspunkt, um wichtigen Aspekten sozialen Wandels – und im vorliegenden Zusammenhang: Aspekten der Verstetigung sozialer Ungleichheiten – auf die Spur zu kommen.

1.2 Mittelschichten zwischen Stabilität und Krise: Gegenwartsdiagnostische Einordnung

Bereits seit den Anfängen der Soziologie wurde darüber diskutiert, welche gesellschaftliche Relevanz mit mittleren sozialen Lagen verbunden ist. Marx (2019 [1867]) betonte noch, dass insbesondere Bourgeoisie und Proletariat den Motor gesellschaftlicher Entwicklung vorantreiben würden. Geiger (1930) sah den sogenannten Mittelstand zwar kaum als einheitliche Klassenlage an, ging allerdings von Gemeinsamkeiten in den mentalen Orientierungen aus, in denen es im Kontext von Abstiegsängsten und Aufstiegshoffnungen zu einem „Block der klassenmäßig nicht Solidarisierten“ (ebd., S. 639 [sic], ohne Hervorhebung) mit „ideologischer Verwirrung“ (ebd., S. 643) käme. Er brachte den Aufstieg des Nationalsozialismus mit dem sozialen Zustand der Mittelschichten in Verbindung. Sie waren aus seiner Sicht treibende Kräfte autoritärer Politik.

Mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors und der wachsenden Etablierung von Positionen in mittleren sozialen Lagen dominierten in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg Schichtmodelle, die die Expansion der sozialen Mitte in den Mittelpunkt der sozialstrukturellen Diagnostik rückten. Gerade die Mittelschichten wurden ab etwa den 1980er Jahren als zunehmend differenziert und pluralisiert angesehen, bevor etwa um die Jahrtausendwende herum die Aufmerksamkeit für vertikale Ungleichheiten und Hierarchien, Ausgrenzungen und prekäre Lagen wieder an Bedeutung gewann (z. B. Castel 2000; Bude/Willich 2006; Rehberg 2006; vgl. in der Folge auch Piketty 2014; Mau/Lux/Westheuser 2023; Savage 2023). Im Zuge dessen entwickelte sich eine auch in der medialen Öffentlichkeit präsente Diskussion um die Mittelschicht in der Krise, die, so die Thesen, zu schrumpfen drohte (vgl. Grabka/Frick 2008), in Wohlstandskonflikte verwickelt (vgl. Vogel 2009) oder von Verunsicherung und Abstiegsängsten geprägt war (vgl. im Überblick Burzan/Kohrs/Küsters 2014, S. 21–28). Auch im

globalen Maßstab gehörten die Mittelschichten der reichen Industrienationen im Hinblick auf die Einkommensentwicklung nicht gerade zu den Gewinnern von Globalisierungsprozessen (vgl. Milanović 2016), und intranationale Ungleichheiten verstärkten sich (vgl. Bourguignon 2013). Die Krisendiagnose verdichtete sich in Bezeichnungen wie „erschöpfte“ (Heinze 2011), „driftende“ (Mau 2012), „erodierende“ (Müller 2013) oder zumindest „irritierte“ (Schimank 2015) Mitte.

Weitere empirische Studien gaben dann einerseits eine gewisse Entwarnung: Auch wenn die Krisendiagnose auf einen „Bruch mit dem lange gültigen Wachstums- und Wohlstandsmodell“ verweist (Mau 2012, S. 61), ist etwa der private Wohlstand in Deutschland im internationalen Vergleich hoch. Davon profitieren neben den privilegierten auch die mittleren Lagen (vgl. Chancel et al. 2021) – wenngleich ebenfalls konstatiert wird, dass dieser Wohlstand auf Kosten von Ländern des Globalen Südens und ökologischer Schädigungen und Zerstörungen (vgl. Brand/Wissen 2017; Lessenich 2016) geht. Auch subjektive Verunsicherungen in der Mittelschicht waren Surveybefunden zufolge ab der Mitte der 2000er Jahre wieder rückläufig (vgl. Lengfeld/Ordemann 2020). In weiteren Studien erwies sich die Mitte generell sicherer als erwartet (Burzan/Kohrs/Küsters 2014) oder mit unterschiedlichen Grundorientierungen als „unaufgeregt beharrlich“ (Kumkar et al. 2022). Inwieweit in Deutschland Polarisierungen im Aufwind sind, ist umstritten (z. B. Reckwitz 2017). Mau, Lux und Westheuser (2023) jedenfalls bescheinigen der deutschen Gesellschaft und der sozialen Mitte bei allen „Triggerpunkten“ einen weiterhin bestehenden grundlegenden Konsens, etwa bei den Themen der Notwendigkeit von Klimaschutz oder der Abfederung sozialer Risiken in Bezug auf soziale Ungleichheiten (vgl. ebenfalls Kumkar 2025). Andererseits gibt es Studien, die ihr Augenmerk weniger auf die soziale Lage, sondern auf generelle Einstellungsmuster legen, die zeigen, dass es Teile der Mittelschichten gibt, die sich kulturell in der Defensive sehen (z. B. die ‚alte Mittelklasse‘ bei Reckwitz 2019, S. 97–102, die sich ihm zufolge u. a. durch mittlere berufliche Positionen mit eher niedrigem kulturellem Kapital und räumlicher Sesshaftigkeit auszeichnet) und teils auch umfassende Abwehrhaltungen gegenüber erwarteten bzw. befürchteten gesellschaftlichen Krisen und Transformationsprozessen einnehmen. Es lässt aufhorchen, dass solchen Segmenten der Mittelschicht dann teilweise rechtspopulistische oder rechtsextreme Tendenzen und generell antidemokratische Haltungen zugeordnet werden (vgl. Decker/Kiess/Brähler 2016; Hochschild 2016, 2025; Zick/Küpper 2021; Blühdorn 2024). Denn zumindest einige Jahrzehnte lang galten Mittelschichten in Industrieländern wirtschaftlich und politisch gerade als stabilisierender Faktor, da sie sich oftmals – auch mit Blick auf den sozialen Status – etwa durch Leistungsstreben und längerfristige Planung (vgl. Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014, S. 255) sowie durch rationale Alltagsgestaltung und nicht-extreme politische Präferenzen (vgl. Hradil/Schmidt 2007) auszeichneten, was sie aus einer Ordnungsperspektive heraus vergleichsweise berechenbar erscheinen ließ. Doch die unterstellte

wirtschaftliche Stabilität der Mitte ist so universal nicht mehr gegeben. Teile der qualifizierten Facharbeiter- und Angestelltenschaft sind seit vielen Jahren den wirtschaftlichen Wechselfällen ökonomischen Wandels ausgesetzt – ob im Zeichen der Digitalisierung oder Dekarbonisierung (vgl. Tullius/Vogel/Wolf 2021). Und auch der für die Mittelschicht stets wichtige öffentliche Schutzschirm des Wohlfahrtsstaats hat an Sicherungsfunktion verloren (vgl. Vogel 2009).

Zusammengenommen gibt nach der ‚Krisendiagnose‘ nun folglich eine ‚Ambivalenzdiagnose‘ Anlass, die kulturellen Orientierungen und wirtschaftlich-sozialen Erfahrungen, die Mentalitäten und Praktiken in der Mittelschicht einer genaueren Untersuchung zu unterziehen. Was tun Mittelschichtangehörige, um im Hinblick auf ihre sozioökonomische Situation, aber auch auf ihre subjektive Verortung in der Mitte der Gesellschaft zu bleiben? Welche Handlungsmuster führen zu gelungenem intergenerationalem Statuserhalt – müssen es immer fortgesetzte Statusinvestitionen sein –, und wie funktionieren solche Praktiken in einem Spektrum zwischen dem Festhalten an einstmals bewährten, nun aber herausgeforderten Handlungsmustern (wie einer langfristigen Planung) und Neuorientierungen? Unter welchen familialen Bedingungen differenziert sich das aus? Und welche Rolle spielt dabei der soziale Wandel mit sowohl längerfristigen, zum Teil unauffälligeren Veränderungsprozessen, aber auch mit Zäsuren, gerade auch durch neuere Krisen wie der Covid-19-Pandemie (vgl. Herbst/Mautz/Vogel 2023; Schad/Hense 2023)? Hier besteht eine deutliche Forschungslücke, insbesondere auch mit einem ungleichheitssoziologischen Schwerpunkt auf Orientierungen und Strategien des Statuserhalts in verschiedenen Segmenten der Mittelschicht, die wir mit unserer Untersuchung bearbeiten.

1.3 Zur Gliederung dieses Buches

Die Studie ist folgendermaßen aufgebaut: In Kapitel 2 stellen wir ein Pfadmodell der familialen Statusweitergabe vor, das wir auf der Grundlage unserer Forschung entwickelt haben. Dem qualitativen Forschungsansatz folgend haben wir dieses Modell aus der empirischen Analyse heraus erarbeitet. Wir stellen es an den Anfang, damit Sie als Leser:innen einen Überblick über den Rahmen erhalten, der unsere Befunde strukturiert und zusammenbindet. Im Pfadmodell stellen wir Zusammenhänge mittelschichttypischer Mentalitäten und Praktiken in Bezug zum Statuserhalt her. Diese Mentalitäten und Praktiken konkretisieren sich in vier spezifischen Dimensionen: Arrangements familialer Arbeitsteilung, Erwerbslinien, Ressourcenakkumulation sowie der temporale Entscheidungsmodus mit Blick auf den Berufsweg. Kapitel 2.1 erläutert zunächst die zentralen Begriffe; Kapitel 2.2 stellt die Elemente des Pfadmodells daraufhin in seiner Logik vor. Das Pfadmodell ist nicht statisch zu verstehen, sondern es soll vor allem den Vergleich der beiden Generationenübergänge sichtbar machen und

damit auch den Einfluss sozialen Wandels anzeigen. Zudem sind die familialen Strategietypen mit unterschiedlich stark ausgeprägter Toleranz für individuelle Abweichungen verbunden – denn man kann ja nicht davon ausgehen, dass sich z. B. alle Geschwister in ihren Berufskarrieren ähnlich verhalten. Insofern handelt es sich bei dem Pfadmodell um ein innovatives Konzept, um über die Erfassung von Strategien des Statuserhalts typische biographische, familiale und gesellschaftliche Dynamiken in ihrem Zusammenspiel zu analysieren. In Kapitel 2.3 präsentieren wir das multimethodische Vorgehen unseres rekonstruktiven Forschungsdesigns.

Im zentralen Kapitel 3 stellen wir die empirischen Kernbefunde des Forschungsprojektes in Form von vier typischen Statuserhaltsstrategien im Rahmen des Pfadmodells vor, und zwar die leistungs-karriereorientierte (3.1), die pragmatisch-erfahrungsbasierte (3.2), die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte (3.3) und die kooperativ wirtschaftende Strategie (3.4). Dabei werden Fallbeispiele auch ausführlicher behandelt, um ihre Besonderheiten im Kontext zu veranschaulichen. Das Kapitel ist so strukturiert, dass Sie als Lesende uns nach Ihrer Wahl unterschiedlich tief in die Empirie folgen können.

Das darauffolgende Kapitel 4 stellt auf dieser Basis drei Thesen zum Statuserhalt von Mittelschichtsfamilien auf und beantwortet dabei zugespitzt die zentrale Frage der Studie. In der ersten These heben wir die Relevanz kollektiver Formen der Statusreproduktion hervor und unterstreichen dabei insbesondere die zentrale Rolle familialer Kontexte. Die zweite These verweist auf die Vielfalt unterschiedlicher Strategien des Statuserhalts, die weit über eng gefasste Konzepte leistungsbezogener oder investiver Praktiken hinausreichen. Dabei zeigen wir auch auf, inwiefern es Verbindungen von Strategien mit Berufsfeldern gibt. Mit der dritten These schließlich konstatieren wir aus einer generationenübergreifenden, längsschnittlichen Perspektive eine bemerkenswerte Persistenz der rekonstruierten Strategien, die – jeweils auf ihre spezifische Weise – auch unter zukünftigen gesellschaftlichen Bedingungen anschlussfähig und erfolgversprechend erscheinen (4.1). In Kapitel 4.2 ziehen wir ein abschließendes Fazit.

2 Intergenerationaler Statuserhalt: Konzept und Methoden

Wie gelingt es Mittelschichtsfamilien, ihren sozialen Status in der Mitte der Gesellschaft über Generationen hinweg zu erhalten? Wenn man sich die Strategien der untersuchten Familien anschaut, stellt man fest, dass beispielsweise eine langfristige Karriereplanung lediglich einen unter mehreren Wegen darstellt, um den eigenen Status und zugleich den der Familie zu sichern. Andere Varianten sind z. B. die familiäre Unterstützung einer Selbstverwirklichung über den Beruf hinaus oder eine pragmatische Grundhaltung mit eher sukzessiver Planung. Wenn wir von familialen Strategien sprechen, schreiben wir den Familien als Untersuchungseinheit keine autonome Existenz oder Subjektivität zu (vgl. Pitrou 1993), die homogen handeln würde. Stattdessen interessieren wir uns zunächst für die einzelnen Familienmitglieder – dies allerdings im Kontext ihrer familialen Prägung und der Interaktionen untereinander. Denn die Angehörigen aufeinanderfolgender Generationen müssen für den Statuserhalt erstens individuell eine berufliche Position erreichen, die mittleren sozialen Lagen zugerechnet werden kann und die den Verbleib der Familie in der Mittelschicht sicherstellt. Zweitens führt die Notwendigkeit der individuellen Umsetzung der familialen Statuserhaltsstrategie dazu, dass es zwischen den Familienmitgliedern eine gewisse Variation der familialen Strategie gibt und aufgrund sozialen Wandels und individueller Präferenzen Anpassungen vorgenommen werden, wobei im Einzelfall oder phasenweise auch größere Abweichungen von der familialen Strategie denkbar wären. Dennoch stellen wir, wenn wir uns sowohl die Familienmitglieder als auch die Familie in ihrer Interaktion, mit ihren dargestellten gemeinsamen Werten und Traditionen anschauen, empirisch familiäre Strategien des Statuserhalts fest, die für die Mitglieder verschiedener Generationen insgesamt typisch sind. So lassen sich familientypische Mentalitäten und Praktiken rekonstruieren, an denen sich die Familienmitglieder auf ihren Bildungs- und Berufswegen oder bei ihrer innerfamilialen Arbeitsteilung orientieren. Gewisse Abweichungen von solchen teilweise auch impliziten Normen werden z. B. auch in den Familieninterviews durchaus als Normverletzungen erkennbar, die – wiederum typenspezifisch – Reaktionen der Gesprächspartner:innen hervorgerufen. Entsprechend wird die Existenz familialer Selbstverständlichkeiten dadurch sichtbar gemacht.

Ziel unserer Analysen ist es somit, idealtypische Statuserhaltsstrategien von Mittelschichtsfamilien mit ihren jeweiligen Bedingungskonstellationen zu identifizieren. Diese haben wir in einem ersten Schritt durch den Vergleich der individuellen Strategien von Angehörigen einer Familie und in einem zweiten Schritt

durch den Vergleich der Familienstrategien rekonstruiert. Die so aus dem empirischen Material gewonnenen Erkenntnisse führten zu einer Typologie im Kontext eines Pfadmodells, die wir in Kapitel 3 ausführlich vorstellen. Vorab skizzieren wir in Kapitel 2.1 zentrale Begriffe und Kernelemente unserer Studie, und zwar zunächst unser Verständnis von Strategien, das explizite sowie implizite bzw. intendierte sowie nicht-intendierte Aspekte berücksichtigt. Im zweiten Schritt erläutern wir Mentalitäten und Praktiken als zentrale Kernelemente der Strategien. Diese dienten uns als sensibilisierende Konzepte und stellten sich auch bei der weiteren Analyse als tragfähige Konzepte heraus. Denn durch die typenspezifische Identifikation spezifischer Mentalitäten und Praktiken wird erklärt, wie der Statuserhalt von Mittelschichtsfamilien konkret hergestellt wird. Die Typen zeigen folglich, welche verschiedenen Wege zur Statussicherung von Mittelschichtsfamilien praktiziert werden.

Während diese Begriffe schon als Heuristik forschungsleitend waren, ist das im Kapitel 2.2 vorgestellte Pfadmodell familialer Statuserhaltsstrategien als innovatives Konzept während unserer Forschung entstanden. Es stellte sich heraus, dass die uns interessierenden Dynamiken des Statuserhalts über Generationen hinweg durch ein solches Pfadmodell angemessener konzeptualisiert werden konnten als durch eine vergleichsweise statische Typologie mit zeitlich unspezifischen Dimensionen. In einem Pfadmodell können u. a. familiäre Rahmenbedingungen und (z. B. generationentypische) Strategievariationen gut dargestellt werden. Die empirische Grundlage unserer Analysen bilden narrative Familieninterviews mit i. d. R. drei Generationen einer Familie, die wir durch Genogramme, Timelines sowie Follow-up-Interviews ergänzt haben. Das Forschungsdesign der Studie und unsere Sampling-, Erhebungs- sowie Analyseverfahren stellen wir in Kapitel 2.3 vor.

2.1 Mentalitäten und Praktiken als Kernelemente der Statuserhaltsstrategien

Grundsätzlich lassen sich in den Familien idealtypische Mentalitäten und Praktiken als Bestandteile der familialen Statuserhaltsstrategien beobachten. Diese bieten den Familienmitgliedern eine Orientierung, welche Erwartungen etwa an die eigenen (beruflichen) Ziele sowie an die der Geschwister, Kinder oder Enkelkinder gestellt werden und wie sich diese praktisch umsetzen lassen. Im Folgenden erläutern wir zunächst, welches Verständnis von Strategien dabei zugrunde liegt.

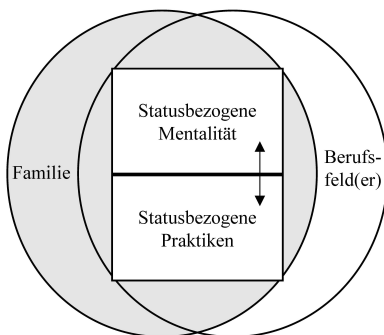
2.1.1 Strategien: Intention und praktisches Gespür für das Notwendige und Mögliche

Wir gehen von einem praxeologisch orientierten Strategiebegriff aus, der nicht nur rationale Planungen und intentionale Handlungsweisen, sondern auch den prä-reflexiven praktischen Sinn – also das richtige Gespür und implizite Wissen des richtigen Verhaltens – sowie die dadurch generierten Praktiken als Strategien begreift (vgl. Bourdieu 1999 [1980], S. 97–121; Kumoll 2014). So geht es bei den rekonstruierten Strategien nicht nur darum, was die Familienangehörigen bewusst investieren und steuern, um ihren bzw. den Status ihrer Kinder zu erhalten. Diese Aspekte erfassen wir auch, wenn wir Praktiken des Förderns und Forderns – etwa im Bildungsbereich – analysieren oder die Überwindung von Diskriminierung als selbstreflexiven Bestandteil von Statuserhaltsstrategien ausweisen. Darüber hinaus interessiert uns allerdings, welche impliziten Herangehensweisen die Familienmitglieder durch ihr (berichtetes) Verhalten zum Ausdruck bringen bzw. welche impliziten und expliziten Regeln ihre Praktiken anleiten. Inwiefern Berufsentscheidungen z. B. als selbstverständlich erscheinen oder sukzessive auf der Basis bisheriger Erfahrungen getroffen werden, zeigt sich in den familialen Lebenswegen, ohne von den Familienmitgliedern notwendigerweise explizit reflektiert zu werden. Ob die Familie erwartet, dass jedes Mitglied seine eigenen Wege geht, ob es familiäre Rollenvorbilder gibt und was inakzeptable Berufswege oder Formen familialer Arbeitsteilung sind, wissen die Familienmitglieder i. d. R. ‚automatisch‘. Diese praktische Logik bzw. das unmittelbare Erkennen des Möglichen und Notwendigen erkunden wir, indem wir die biographischen Interviews mit den Familienmitgliedern daraufhin untersuchen, welche Statuserhaltsstrategien durch die Art und Weise ihrer Lebensgestaltung und das gemeinschaftliche Erzählen ihrer Familiengeschichte(n) zum Ausdruck kommen.

Eine für uns relevante analytische Unterscheidung ist die zwischen Mentalitäten und Praktiken als zentralen Kernelementen der Statuserhaltsstrategien. Während erstere die mentalen Orientierungsmuster adressieren, die Handlungen und Verhaltensweisen anleiten, richten sich Praktiken auf die Aktivitäten, durch die Statuserhaltsstrategien erst umgesetzt werden. Abbildung 1 stellt das Zusammenspiel von Mentalitäten und Praktiken dar. In unserer Untersuchung stehen die Prägungen und Modifikationen von Mentalitäten und Praktiken im Kontext von Familiengenerationen im Zentrum, weswegen dieser soziale Kontext grau hinterlegt ist. Dass für statusbezogene Mentalitäten und Praktiken auch andere soziale Kontexte relevant sind, ist in Abbildung 1 exemplarisch durch Berufsfelder repräsentiert. Berufsfelder spielen in unserer Untersuchung – insbesondere als Ankerpunkte für unser Sampling (s. Kapitel 2.3) – eine wichtige Rolle, um auf diesem Wege die Heterogenität innerhalb der Mittelschicht zu berücksichtigen. Welche Bedeutung ihnen jedoch empirisch für die Konstruktion der Typen zukommt, ist ebenso wie bei anderen sozialen Kontexten (z. B. Freundschafts-

netzwerken) sowie weiteren Einflussfaktoren für die Statuserhaltsstrategien eine vorab offene Frage.

Abbildung 1: Mentalitäten und Praktiken als Kernelemente von Statuserhaltsstrategien



2.1.2 Mentalitäten: Mentale Orientierungsmuster zur Anleitung von Praktiken

Konzeptionell orientieren wir uns an dem Mentalitätsbegriff von Theodor Geiger, der Schichtzugehörigkeit und damit typischerweise (jedoch nicht deterministisch) verbundene Mentalitäten betrachtet. Er fasst Mentalität als „geistig-seelische-Disposition“ zur Orientierung in der Sozialwelt bzw. als „unmittelbare Prägung des Menschen durch seine soziale Lebenswelt und die von ihr ausstrahlenden, an ihr gemachten Lebenserfahrungen“ (Geiger 1967 [1932], S. 77). Die Mentalität bietet also eine Orientierung für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verhältnisse, sozialer Verhaltenserwartungen und individueller Handlungsoptionen und kann auch als subjektive Haltung zur Welt charakterisiert werden, mit der sich Individuen gesellschaftlich positionieren und mit anderen in sozialen Austausch gehen.² Die in dieser Untersuchung betrachteten statusbezogenen

2 Der Geigersche Mentalitätsbegriff und der Bourdieusche Habitusbegriff (vgl. Bourdieu 1999 [1980], S. 97 ff.) weisen Überschneidungen auf. Anleihen und unterschiedliche Verwendungsweisen finden sich bei soziologischen Klassikern (vgl. Eversberg et al. 2021; Tullius/Vogel/Wolf 2021). Vester et al. (2001, S. 162–167) weisen darauf hin, dass gerade im deutschsprachigen Raum die Konzepte Habitus und Mentalität sehr ähnlich verwendet werden. Allenfalls kann Habitus demzufolge als noch weitreichender gefasst werden, quasi als Oberbegriff, der Mentalitäten einschließt (ähnlich Kadelke 2025, S. 118–120). Auch wir verstehen die Mentalitäten im engen Zusammenspiel mit den Praktiken.

familialen Mentalitätsaspekte, wie Leistungsbereitschaft oder Pragmatismus, richten sich nicht etwa nur auf die Erwerbssphäre, sondern müssen im Kontext der familialen Verwobenheit u. a. von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit gelesen werden. So ist die innerfamiliäre Arbeitsteilung, wenn man Geschlechterarrangements oder intergenerationale Settings (wenn z. B. die Großeltern ihre Enkelkinder betreuen) betrachtet, eng mit der mentalen Orientierung der Familien sowie ihren sozialen Verhaltenserwartungen und individuellen Handlungsoptionen verbunden.

Von uns beobachtete familiäre Mentalitäten weisen im Generationenverlauf eine nennenswerte Stabilität auf, wodurch sich die familiäre Prägung und geteilte Lebenserfahrungen manifestieren. Allerdings reagieren die Familienmitglieder auch auf weitere Erfahrungen in ihrem Umfeld sowie auf sich wandelnde Bedingungen der Berufsfelder und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, wodurch es zu Modifikationen und Weiterentwicklungen der Mentalitäten kommt. So geraten z. B. traditionelle Geschlechterarrangements und entsprechende Verhaltenserwartungen gerade an Frauen unter Zugzwang, wenn der handwerkliche Familienbetrieb von einer jungen Mutter übernommen wird, die sich mit dem Rollenbild eines Familienpatriarchen auseinandersetzen muss. Folglich bleiben die endgültigen Bedeutungszuschreibungen, wie Mentalitäten erhalten, weitergegeben und gelebt werden, stets unabgeschlossen (vgl. Gohlke/Büchner 2006, S. 144).

Mentalitäten werden nicht einfach passiv übernommen, sondern aktiv angeeignet und ggf. im Laufe der Biographie infrage gestellt. Dabei erfolgt die Übernahme von Mentalitäten nicht nur durch intentionale Erziehung, sondern vor allem durch Sozialisationsprozesse in Familien, Berufsfeldern und weiteren relevanten Sozialkontexten (vgl. Grundmann et al. 2003; Grundmann 2021). Charakteristisch sind somit typische Muster, wie Familien Statusfragen explizit oder implizit rahmen und bewältigen. Beispielsweise ist für einige Familien ein Bildungsaufstieg der zweiten Generation wichtig für eine weiterhin stabile Position in der Mittelschicht. Dieser Aufstieg wird allerdings ganz unterschiedlich narrativ gerahmt. So gibt es Held:innengeschichten, in der Anstrengung und Exzellenz den Statuserhalt ermöglichten, ebenso wie eine Rahmung als Glücksfall oder von Bildung als Teil der Selbstermächtigung in der Jugend. In diesen narrativen Rahmungen schwingen wiederum Erwartungen an nachfolgende Generationen mit. So ist der Druck, den Status zu erhalten oder gar zu verbessern, im Falle der Held:innengeschichte deutlich ausgeprägter als beim Glücksfall.

2.1.3 Praktiken im Zusammenspiel von Mentalitäten und Handlungskontexten

Auf die statusbezogenen Praktiken blicken wir konzeptionell mit Bourdieus Praxisverständnis, wonach die Praxis der Ort ist, an dem erlernte mentale Orien-

tierungsmuster (Mentalitäten, Habitusformen) und gesellschaftliche Strukturen, die durch die vorherige historische Praxis erschaffen wurden, aufeinandertreffen (vgl. Bourdieu 1999 [1980], S. 98). Es geht bei den Praktiken also um die Anwendung bzw. Umsetzung der mentalen Orientierungsmuster, um eine aktive Auseinandersetzung mit der sozialen und natürlichen Umwelt bzw. eine bestimmte Art und Weise, in der Welt zu handeln, zu interagieren oder sich in ihr zu verhalten. Praktiken sind somit von Mentalitäten und gleichermaßen von den sozialen Strukturen beeinflusst, in denen sie zur Anwendung kommen. Die jeweiligen Berufsfelder, Arbeitsbedingungen sowie historischen wirtschaftlichen und sozialstaatlichen Bedingungen oder Geschlechterarrangements bestimmen folglich mit, welche praktischen Konsequenzen Mentalitätsaspekte wie etwa Pflichtbewusstsein für das Handeln haben.

Wie bereits angesprochen, sind wir nicht nur an intentionalen Handlungsweisen (z. B. der aktiven Förderung der Kinder) interessiert, sondern auch an Herangehensweisen, die in der Art und Weise der Lebensgestaltung und dem gemeinschaftlichen Erzählen der Familiengeschichte(n) zum Ausdruck kommen, ohne von den interviewten Familien notwendigerweise als statusbezogene Praktiken reflektiert zu werden. Ein Beispiel hierfür sind Praktiken, welche in Familienbetrieben Gemeinschaft stiften, individuelle Entfaltungen begrenzen oder Konflikte bearbeiten, ohne die die für den Statuserhalt notwendige familiäre Kooperation nicht möglich wäre. Statusbezogene Praktiken beziehen sich in unserer Untersuchung folglich nicht nur auf bildungs- und berufsbezogene familiäre Unterstützungsleistungen und Investitionsstrategien, sondern auf alle Praktiken zur Umsetzung der familialen Statuserhaltsstrategien, die den Familienmitgliedern eine stabile Position in der Mittelschicht ermöglichen.

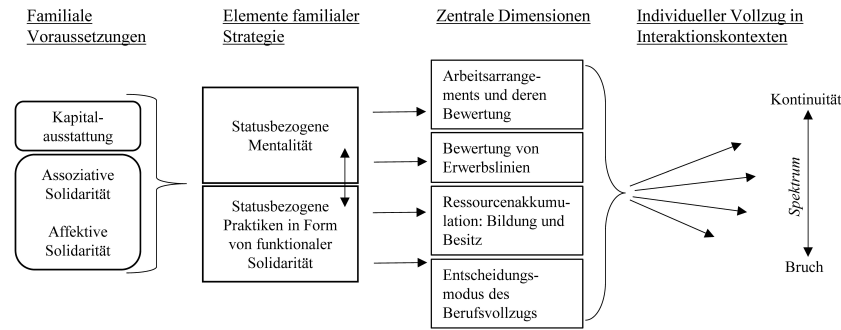
Da insbesondere implizite Mentalitäten erst durch Praktiken sichtbar werden und nur so für die empirische Analyse zugänglich sind, ist die analytische Trennung zwischen Mentalitäten und Praktiken in der empirischen Realität notwendig unscharf. Denn die statusbezogenen Mentalitäten (wie eine pragmatische Haltung) sind kaum von den damit einhergehenden Praktiken (z. B. Umgang mit Kinderbetreuung, Überstunden im Büro) zu trennen. Um diese gegenseitige Beeinflussung zu illustrieren und weil uns insbesondere das Zusammenspiel von Mentalitäten und Praktiken interessiert, verweist der Doppelpfeil in Abbildung 1 auf dieses Wechselspiel zwischen den beiden Kernelementen der Statuserhaltsstrategien.

2.2 Das Pfadmodell familialer Strategien des Statuserhalts

Strategien im Wechselspiel von Mentalitäten und Praktiken bilden somit die Kernelemente unseres Konzepts, den Statuserhalt in Mittelschichtsfamilien zu analysieren. Mit dem Pfadmodell (Abbildung 2) werden diese Elemente nun in

einen ausdrücklich dynamischen Kontext gestellt, um erstens den Zusammenhang von familialen Rahmenbedingungen³ sowie familialer Strategie (auch in Form konkretisierter Dimensionen) und individuellem Vollzug im Zeitverlauf zu untersuchen. Zweitens erleichtert diese konzeptuelle Anlage es, den sozialen Wandel im Vergleich der Generationenübergänge (den Statuserhalt von der ersten zur zweiten und von der zweiten zur dritten Generation) zu erfassen. Im Folgenden erläutern wir die Logik des Modells zunächst allgemein, bevor wir es in Kapitel 3 in Form von vier Typen konkretisieren.

Abbildung 2: Das Pfadmodell familialer Statuserhaltsstrategien



Strategien des Statuserhalts werden u. a. durch spezifische familiäre Bedingungen ermöglicht. Ein Mindestmaß an Kapitalausstattung und Elemente der Generationensolidarität haben sich als relevant dafür herausgestellt, dass in Familien über Generationen hinweg statusbezogene Mentalitäten und Praktiken gepflegt und aufrechterhalten werden (s. Kapitel 2.2.1). Familienmitglieder müssen sich als einander zugehörig wahrnehmen und miteinander interagieren (affektive und assoziative Generationensolidarität), damit die von uns identifizierten Statuserhaltsstrategien überhaupt zum Tragen kommen können.

In Kapitel 2.2.2 erläutern wir die Transmissionsprozesse von Mentalitäten und Praktiken in Familien und Berufsfeldern näher. Vier Dimensionen, die die später dargestellten Typen differenzieren, konkretisieren diesen Zusammenhang weiter (s. Kapitel 2.2.3): der Umgang mit familialen Arbeitsarrangements und deren Bewertung, die Bewertung verschiedener Erwerbslinien (z. B. durch Vorbilder in der Familie), die Bezugnahme auf und Akkumulation von Ressourcen

3 Weitere gesellschaftliche Bedingungsfaktoren (wie historische Umbrüche, sozialpolitische Veränderungen und technische Innovationen) werden im Zusammenhang mit den Dimensionen des Pfadmodells berücksichtigt (z. B. die Nutzung von Möglichkeiten durch die Bildungsexpansion in der zweiten Generation).

bzw. Kapitalformen sowie der temporale Entscheidungsmodus u. a. in Bezug auf den Berufsverlauf (wie langfristig oder sukzessiv planend).

Obschon wir familiäre Statuserhaltsstrategien untersuchen, ist die Umsetzung der Strategien von den Familienmitgliedern individuell zu leisten, sodass das Pfadmodell beim Vollzug eine gewisse Variation aufweist. Die Umsetzung der familialen Strategie findet, wie angesprochen, nicht als einfache Übernahme statt, sondern als Aneignungsprozess in Auseinandersetzung mit den jeweiligen Interaktionskontexten (z. B. Arbeitskontexten, Paarbeziehungen, Schwiegerfamilien, Freund:innen) und weiteren Bedingungen. Auf Abweichungen reagieren die Familien wiederum typenspezifisch. Dabei zeigt sich auch, welche der Strategien im Hinblick auf die Statusreproduktion als besonders erfolgreich und vergleichsweise krisensicher beschrieben werden können. Dies ermöglicht zudem Rückschlüsse zu der in der Einleitung skizzierten Debatte um die Erosion bzw. Stabilität der gesellschaftlichen Mitte.

2.2.1 Familiäre Voraussetzungen: Kapitalausstattung und Generationensolidarität

Ein Mindestmaß an Kapitalausstattung und an Generationensolidarität stellen Voraussetzungen dar, damit überhaupt von familialen Strategien des Statuserhalts gesprochen werden kann.

Kapitalausstattung: Mittelschichtsfamilien setzen typischerweise ein Mindestmaß an Kapital für den Statuserhalt ein, wobei eine mittlere Ressourcenausstattung charakteristisch ist. Bei Bourdieu haben verschiedene Kapitalsorten dafür eine besondere Bedeutung (vgl. Bourdieu/Passeron 1971 [1964]; Bourdieu et al. 1981; Bourdieu 1982 [1979]), die die Familien z. B. in Form von Unterstützung zur Erlangung von Bildungszertifikaten oder eines Familienbetriebs intergenerational weitergeben. Ökonomisches Kapital (Bourdieu 1992 [1983]) ist direkt in Geld konvertierbar und wird etwa in Form von Eigentumsrechten institutionalisiert (z. B. an Unternehmen, Immobilien oder Aktien). In unserer Untersuchung ist insbesondere das akkumulierte Einkommen bzw. Vermögen der vorherigen Generationen relevant, welches u. a. zur finanziellen Unterstützung der Kinder (etwa während des Studiums) herangezogen wird, sowie Vermögenswerte, die (insbesondere in Form eines Betriebs) teils bereits zu Lebzeiten an nachfolgende Generationen übertragen werden. Der Vorteil des ökonomischen Kapitals als Ressource besteht darin, dass es vergleichsweise einfach durch finanzielle Transfers, Erbschaften (wobei diese oft erst in späteren Lebensphasen erhalten werden) etc. weitergegeben werden kann. Folglich haben die zweite und dritte Generation der Mittelschichtsfamilien bessere Startbedingungen als Angehörige unterer Schichten. In allen von uns untersuchten Familien basiert der Statuserhalt entsprechend auch auf dem bereits akkumulierten ökonomischen Kapital der Familie. Die Prak-

tiken des Statuserhalts unterscheiden sich jedoch danach, ob das ökonomische Kapital direkt zum Statuserhalt beiträgt (wie bei Unternehmenstransfers) oder indirekt genutzt wird, indem es etwa durch die Finanzierung der Ausbildung in kulturelles (und teilweise soziales) Kapital konvertiert wird. Die zeitlichen Freiräume, die sich durch die Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen ergeben, entlasten die nachfolgenden Generationen z. B. für die Zeit ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung von der Notwendigkeit substanzieller eigener Erwerbsarbeit, sie können sich strategisch auf die Akkumulation von Ressourcen konzentrieren, die einen mindestens stabilen sozialen Status gewährleisten.

Kulturelles Kapital bezieht sich auf kulturelle Kenntnisse und Fähigkeiten, die es Menschen ermöglichen, sich in ihrer Sozialwelt zu verhalten, zu handeln und zu interagieren, sowie auf sämtliche kulturelle Produkte dieser Praktiken wie z. B. Bildungszertifikate. Bourdieu (1992 [1983], S. 53 ff.) differenziert inkorporiertes, institutionalisiertes und objektiviertes kulturelles Kapital. Inkorporiertes kulturelles Kapital sind verinnerlichte Kompetenzen, Fähigkeiten, Kenntnisse und Praktiken, die eben auch zu statusrelevanten Praktiken befähigen. Es wird durch zeitliche, finanzielle und kulturelle Investitionen im Zuge im- und expliziter Lernvorgänge in Familien, Bildungseinrichtungen und weiteren sozialen Kontexten angeeignet. Für den Statuserhalt relevante Mentalitäten, Praktiken, Kenntnisse etc. werden in den Familien durch Erziehung und Sozialisation sowie die Ermöglichung bestimmter Bildungswege weitergegeben. Mittelschichtseltern können ihre Kinder unmittelbarer und umfassender unterstützen, weil sie bereits selbst über relevantes kulturelles Kapital verfügen und dieses auch implizit weitergeben. In verschiedenen Studien beschreibt Bourdieu die Mechanismen der intergenerationalen Weitergabe von statusrelevantem kulturellem Kapital von Eltern an ihre Kinder bzw. die Anpassung von Statuserhaltsstrategien an neue gesellschaftliche Bedingungen (vgl. Bourdieu et al. 1981; Bourdieu 2004 [1989]). Auch für Deutschland wird immer wieder belegt, dass die individuellen Bildungschancen von den Bildungsvoraussetzungen in den Familien abhängen (etwa Burkhardt et al. 2013, S. 51).

Das institutionalisierte kulturelle Kapital in Form von (Bildungs-)Abschlüssen und Titeln kann zwar nicht direkt von Generation zu Generation weitergegeben werden; Familien unterstützen allerdings durch die Bereitstellung zeitlicher, finanzieller und kultureller Ressourcen ihre Kinder aktiv beim Erlangen von Qualifikationen, die im Beruf bzw. für den Statuserhalt benötigt werden. Objektiviertes kulturelles Kapital sind kulturelle Güter der Sozialwelt wie z. B. die familiäre Ausstattung an Büchern, die in den Familien für den Bildungserfolg zur Verfügung stehen. Auch wenn sämtliche Mittelschichtsfamilien über recht umfangreiches kulturelles Kapital verfügen und sie weiterhin in den Erwerb kulturellen Kapitals investieren, unterscheiden sich ihre Statuserhaltsstrategien doch danach, ob etwa eher informell erlangte oder eher zertifizierte Kompetenzen zentral sind. Des Weiteren unterscheiden sich die Strategien hinsichtlich der Relevanz

der Praxistauglichkeit von Wissen oder dem Ausweis von Exzellenz, hinsichtlich des zu erreichenden Niveaus von Bildungszertifikaten, der Art von statusrelevanten Kenntnissen und Fähigkeiten oder der zeitlichen Abfolge ihres Erwerbs.

Soziales Kapital beruht auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die durch Beziehungsarbeit aufrechterhalten wird und den partiellen Zugriff auf Ressourcen ihrer Mitglieder ermöglicht (vgl. Bourdieu 1992 [1983], S. 63 ff.). Ressourcen und Unterstützungen durch die Familie beruhen so oftmals auf dem sozialen Kapital der Mittelschichtsfamilien. Die Akkumulation sozialen Kapitals setzt jedoch individuelle und familiäre Beziehungsarbeit voraus bzw. das Geben und Nehmen von Zeit, die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls und die Aufrechterhaltung gemeinsamer Aktivitäten. Hierdurch werden Kontakte bzw. Netzwerke durch materielle oder symbolische Tauschbeziehungen erschaffen und aufrechterhalten und insgesamt gegenseitige Verpflichtungsbeziehungen hergestellt. In den untersuchten Familien besteht das soziale Kapital aus Verwandten, Freunden und Bekannten (z. B. aus dem Ehrenamt oder Vereinen), Kolleg:innen, Kund:innen und Berufsvereinigungen sowie der Nachbarschaft (vgl. Schad/Hense 2023). Soziales Kapital wird zum Statuserhalt genutzt, wenn Mittelschichtseltern direkt im Schulalltag intervenieren, Kontakt zu Lehrer:innen aufnehmen und so den Erwerb kulturellen Kapitals beeinflussen wollen (vgl. Lareau 2000; Dumont/Klinge/Maaz 2019). Es wird eingesetzt, wenn Familienangehörige durch ihre sozialen Kontakte direkt beim Einstieg in den Arbeitsmarkt oder bei der Erlangung bestimmter Positionen helfen (vgl. Vacchiano/Yepes-Cayuela/Martí 2021). Weiterhin verschaffen die finanziellen und zeitlichen Freiräume Mittelschichtskindern weitere Möglichkeiten, eigenständig Kontakte, z. B. bei Auslandsaufenthalten oder Praktika, zu knüpfen und auszubauen. „Vorteilhafte Verbindungen im Sinne des ‚Vitamin-B‘“ (Braun 2001, S. 338) können hier wirksam werden. Alle Mittelschichtsfamilien in unserer Studie setzen soziales Kapital zum Statuserhalt ein. Ihre Strategien unterscheiden sich dabei durch die relative Bedeutung des sozialen Kapitals für den Statuserhalt, den Aufbau und die Art der sozialen Netzwerke sowie verschiedene Formen der Einflussnahme durch Sozialkapital.

Generationensolidarität: Neben der Kapitalausstattung ist zum anderen ein Mindestmaß an Generationensolidarität (vgl. Szydlík 2000) grundlegend als Bedingung der familialen Statuserhaltsstrategien. Denn die Strategien setzen voraus, dass in den Familien ein gewisses Gefühl der Verbundenheit und Zusammengehörigkeit besteht sowie gemeinsame Aktivitäten und Unterstützungsleistungen stattfinden. Die in unserer Untersuchung beobachteten Strategien beziehen sich folglich auf Familien, die sich grundsätzlich als einander zugehörig definieren, in Kontakt miteinander stehen und familiäre Beziehungen pflegen. Dies bedeutet nicht, dass es sich um durchweg harmonische Familien handelt, die keine Konflikte untereinander haben oder sich häufig sprechen oder sehen müssten. In den untersuchten Familien werden im Gegenteil durchaus Ambi-

valenzen sichtbar (vgl. Lüscher/Pillemer 1998; Lüscher 2000; Bengtson et al. 2002). Zudem können sich auch einzelne Familienmitglieder abwenden oder als randständig gelten. Insgesamt sind in den untersuchten Familien jedoch keine fundamentalen Zerwürfnisse (vgl. Arránz Becker/Hank 2022) zu beobachten, sodass es möglich war, mehrere Generationen für ein gemeinsames Familieninterview an einen Tisch zu bekommen (zu Selektionseffekten beim Sampling: vgl. Hense/Schad 2019). In zerrütteten Familien ohne Kontakt und Wissen übereinander (vgl. Szydlík 2000, S. 42) tragen die von uns identifizierten Strategien des intergenerationalen Statuserhalts nicht.

Der von uns verwendete Generationenbegriff bezieht sich auf familiäre Generationen, wobei es durchaus zu Überlagerungen mit historischen Generationen kommt.⁴ Des Weiteren geht es um eine Form der Generationenbeziehung⁵ (vgl. Lenz 2001), bei der die Beziehung trotz ihres potenziellen Zwangscharakters (in Abgrenzung etwa zu Freundschaftsbeziehungen) grundsätzlich mit regelmäßigen Kontakten und persönlicher Wertschätzung bzw. Anerkennung von Autorität verbunden ist. Generationenbeziehungen umfassen dabei biologische und soziale Elternschaft oder über Eltern-Kind-Beziehungen hinaus auch z. B. die zwischen Großeltern und Enkelkindern (vgl. Köttig 2021). Damit verbunden sind zudem Abhängigkeitsbeziehungen (vgl. Lüscher 1993), die sich je nach Lebensphase und damit sowohl im individuellen als auch generationalen Zeitverlauf wandeln können. Beispielsweise waren in unserer Studie im Verhältnis der ersten zur zweiten Generation autoritäre Direktiven in Bezug auf die Berufswahl üblicher, während sich dies zwischen der zweiten und dritten Generation deutlich abschwächte (im Einklang mit einem generellen Wandel von Erziehungsstilen, vgl. Lenz 2001, S. 27; Klepp/Buchebner-Ferstl/Kaindl 2009). Auch die Interessen von Familienmitgliedern in Bezug auf die Aufteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit bzw. Anerkennung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sind durchaus diversifiziert (vgl. Ferree 1990; Koppetsch/Speck 2015).

Szydlík (2000) unterscheidet die affektive, assoziative und funktionale Generationensolidarität (u. a. in Orientierung an Bengtson/Roberts 1991), mit deren Hilfe sich die Voraussetzungen der Statuserhaltsstrategien näher charakterisieren lassen. Tabelle 1 gibt einen Überblick.

In dem Pfadmodell (Abbildung 2) sind die affektive und assoziative Solidarität die Voraussetzungen dafür, dass die Strategien des Statuserhalts überhaupt zum Tragen kommen. Affektive Solidarität, die das Zusammengehörigkeitsgefühl und

4 Eine ausführliche Beschreibung unterschiedlicher Generationenverständnisse (wie kulturelle, politische Generationen) findet sich bei Szydlík (2000, S. 19 ff.). Unser Anspruch besteht dabei nicht darin, historische Generationen zu identifizieren (s. Kapitel 1.1), wozu ein anderes Forschungsdesign notwendig gewesen wäre.

5 Lenz (2001, S. 16) bezieht sich dabei auf die Unterscheidung von Generationenverhältnissen auf makrosoziologischer Ebene und Generationenbeziehungen auf mikrosoziologischer Ebene (auf der Basis von Leisering 1992 und Kaufmann 1997).

Tabelle 1: Familiäre Generationensolidaritäten (nach Szydlik) im Pfadmodell

Solidaritätsform	Charakteristika	im Pfadmodell
Affektive Solidarität	Gefühl der Verbundenheit und Zusammengehörigkeit von Personen (emotionale Nähe, Zuneigung, Gemeinschaftsgefühl)	Familiäre Voraussetzungen
Assoziative Solidarität	Gemeinsame Aktivitäten (Kontakthäufigkeit, Art der Kontakte)	
Funktionale Solidarität	Geben und Nehmen von Geld, Zeit und (Wohn-)Raum (monetäre Transfers, instrumentelle Hilfeleistungen und Koresidenz)	Statusbezogene Praktiken

die emotionale Nähe der Familienmitglieder adressiert, wurde in den Familieninterviews direkt oder indirekt durch die Art und Weise der gegenseitigen Bezugnahme zum Ausdruck gebracht. Dabei wurde ein Unterschied zwischen solchen Familien deutlich, die aufgrund eines Familienbetriebs enger zusammenarbeiten, und jenen, bei denen die familiäre und berufliche Sphäre stärker getrennt sind. Denn bei ersteren wurde die affektive Solidarität in den Interviews stärker betont, und auch die damit verbundenen Ambivalenzen traten in diesen Interviews deutlicher hervor. Dass harmonische und konflikthafte Beziehungen sich keineswegs ausschließen (Szydlik 2000, S. 27 ff.), finden wir somit auch in unserer Studie wieder.

Assoziative Solidarität, die sich auf gemeinsame Aktivitäten und gegenseitige Kontaktpflege bezieht, wurde in den Familieninterviews konkretisiert durch Telefonate, Alltagsbesuche, gemeinsame Mahlzeiten, Familienurlaube und -feiern oder gemeinsame Hobbies bis hin zu beruflicher Zusammenarbeit. Multilokale Familien greifen plausiblerweise dabei stärker auf digitale Interaktionsformen zurück (vgl. zu Veränderungen während der Covid-19-Pandemie Schad/Hense 2023).

Die funktionale Solidarität ist zentraler Bestandteil der statusbezogenen Praktiken und verweist auf unterschiedliche Unterstützungsleistungen in den Familien wie das Geben und Nehmen von Geld, Zeit und (Wohn-)Raum unter der Verwendung der verschiedenen Kapitalsorten. Diese Unterstützungsleistungen können sich zwischen allen drei Generationen vollziehen und sind durchaus multidirektional (wie Hilfe für Großeltern durch die Enkelkinder).

Ein Mindestmaß an Kapitalausstattung und Generationensolidarität als Vorbedingungen für Statuserhaltsstrategien ist somit allen Familien in unserer Untersuchung gemeinsam. Die hier angedeuteten internen Unterschiede kommen im Weiteren in den Mentalitäten und Praktiken sowie den konkreten Dimensionen der Statuserhaltsstrategien zum Ausdruck.

2.2.2 Mentalitäten und Praktiken im Kontext von Familie und Berufsfeld

Mentalitäten und Praktiken als Kernelemente der Statuserhaltsstrategien stehen in einem miteinander verwobenen Wechselverhältnis. Im Hinblick auf Mentalitäten spielen dabei sowohl Transmissionen von Werten und Verhaltensweisen in Familien als auch Mentalitätsprägungen durch Berufsfelder eine wichtige Rolle.

Forschungen zur Transmission von Normen, Werten, Einstellungen und Verhaltensweisen (vgl. Lüscher 1993, S. 36; Martin-Matthews/Kobayashi 2003; Baier/Hadjar 2004, S. 157; Boehnke/Boehnke 2023) sehen Familien dabei als einen zentralen Ort solcher Transmissionsprozesse. In der Sozialisationsforschung gilt die primäre Sozialisation (Parsons 2016 [1968]) in der Familie als grundlegend prägend für die Biographie und soziale Laufbahn der Menschen. Dies ist nicht als passive Übernahme zu verstehen, denn z. B. grenzen sich Jugendliche häufig von ihren Eltern ab und entwickeln eine eigene Identität (Individuation), teilen aber gleichzeitig mit der Familie verschiedene selbstverständliche Haltungen und Praktiken (vgl. Demuth 2013; Grundmann 2021). Dafür sind etwa auch Familienlegenden (vgl. Thompson et al. 2009) oder Familienkulturen (vgl. Kellerhals/Ferreira/Perrenoud 2002) von Bedeutung. Zudem kann die Transmission multidirektional vonstattengehen, sodass z. B. auch ältere Generationen Werte oder Verhaltensweisen von den Jüngeren übernehmen (vgl. Schiek 2017; Schiek/Ullrich/Blome 2019; Köttig 2021). So geben Jüngere Älteren etwa Impulse zum Thema Klimaschutz (vgl. Ayalon et al. 2023). Dass intergenerationale Transmissionsprozesse, z. B. von Leistungsorientierung (vgl. Baier/Hadjar 2004) oder Religiosität (vgl. Arránz Becker/Lois/Steinbach 2014), auch von „der Kohäsion in der jeweiligen Interaktionsdyade“ (ebd., S. 417) abhängen, unterstreicht wiederum die Relevanz von Generationensolidarität als familiäre Bedingung von Statuserhaltsstrategien.

Für unsere Forschungsfrage ist insbesondere relevant, welche konkret auf den Status bezogenen Mentalitäten und Praktiken in den Familien zu beobachten sind. Dies betrifft etwa Vorstellungen guter (Erwerbs-)Arbeit oder die Relevanz von Prestige bei der Berufsplanung. Beispielhaft sind hier einige Familien zu nennen, in denen Aufstiegsambitionen dadurch limitiert werden, dass man sich nicht zu stark vom eigenen Herkunftsmilieu entfernen und den Bezug zur praktischen Tätigkeit nicht durch zu viel Akademisierung verlieren möchte. Diese familialen Erwartungshorizonte und Handlungsreichweiten spannen ein spezifisches Set an Ausbildungswegen und Berufszielen auf, an dem sich die Familienmitglieder bei ihren Berufs- und Erwerbsentscheidungen orientieren. Auch die Berufswahlforschung hebt hervor, dass nicht allein individuelle Wünsche oder der Arbeitsmarkt ausschlaggebend dafür sind, welche Berufswünsche bestehen, sondern auch die Prägung durch die Lebenswelt (vgl. Wehking 2019, S. 103 ff.) und die Familie (vgl. zur Berufsvererbung Rothland/König/Drahmann 2015). Dies deckt sich mit unserer Empirie. So gab es auch in den untersuchten

Familien jeweils unterschiedliche Berufe, die bekannt sind, Ansehen genießen und als grundsätzlich erstrebenswert infrage kommen.

Wir gehen davon aus, dass statusbezogene Mentalitäten und Praktiken zusätzlich zur familialen Prägung durch Berufsfelder der Familien(mitglieder) beeinflusst werden. Dies wird insbesondere bei den Familien deutlich, bei denen es eine ausgeprägte Homogenität der Berufsfeldzugehörigkeit bei den Familienangehörigen gibt. Einflüsse der Berufsfelder werden hier verstärkt bzw. berufliche und familiäre Erwartungen werden in der familialen Sozialisation verknüpft. In der einschlägigen Literatur werden Mentalitäten und Praktiken von Berufsfeldern beschrieben. Wir skizzieren im Folgenden einige wichtige Linien der für uns relevanten Berufsfelder a) akademische Professionen, b) mittelständisches Handwerk und c) angestellte Ingenieur:innen.

Zu a) Charakteristisch für akademische Professionen sind das berufsfeldbezogene Wissen, die Institutionalisierung des Wissens über Bildungstitel und die Herausbildung von Berufsverbänden (vgl. Pfadenhauer/Sander 2010). Innerhalb der Berufszünfte etablieren sich dabei eine gemeinsame berufliche Identität und gemeinsame Wertevorstellungen (i. d. R. eine Fachkultur bzw. ein Berufsethos, vgl. Lipset/Schwarz 1972), die sich über den beruflichen Sozialisationsprozess fortsetzen und ein hohes Maß an Selbstkontrolle der Berufsangehörigen erklären (vgl. Kurtz 2002; Könekamp 2007, S. 110, 141). Die Forschung zu einzelnen Professionen wendet sich Themen wie dem Einstellungswandel zum Berufsverständnis (z. B. Ärzt:innen: Thanner/Loss/Nagel 2008; Atzeni 2016), typischen Berufskarrieren und -verläufen (z. B. von Lehrer:innen: Herzog et al. 2007), der Arbeitszufriedenheit und den Arbeitsbedingungen (z. B. von Schulleitungen: Hohberg 2015) oder geschlechterspezifischen Herausforderungen (vgl. Abele/Hoff/Hohner 2003) zu. Reimann (2013) knüpft z. B. an typische Mentalitäten eines ärztlichen Habitus an und führt aus, dass Unterschiede zwischen einer rationalen medizinischen Orientierung und einer beziehungsorientierten ärztlichen Orientierung die professionelle Identität deutlich prägen können.

Zu b) In Bezug auf Mentalitäten und Praktiken im Handwerk beobachten etwa Müller, Schermelleh-Engel und Würges (2012) Dispositionen wie Leistungsmotivstärke, Kontrollüberzeugungen, Unabhängigkeitsbestrebungen und berufliche Selbstverwirklichung. Auf ein intensives Aufeinanderbezogensein in familiengeführten Klein- und Mittelbetrieben verweisen Kotthoff und Reindl (1990). Literatur zu Familienbetrieben (nicht nur im Handwerk) verweist zudem auf die wichtige Frage der Nachfolge in diesem Berufsfeld. So sieht etwa Hildenbrand (2002) Konfliktlagen durch die Position von Familienbetrieben zwischen vormodernen und modernen Logiken, wobei das Zulassen von Widersprüchen ein erfolgreicher Bewältigungsmodus sein kann. Breuer (2009) konstatiert, dass das Nachfolge Thema im bäuerlichen und kleinbürgerlich-handwerklichen Milieu oft nur implizit bzw. verdeckt behandelt wird. Und Stamm (2013) zeigt auf, dass die nachfolgenden Familienmitglieder den wesentlich ererbten Erfolg gemäß Individua-

lisierungsnormen als eigene Leistung präsentieren. Sowohl die Vorgänger:innen als auch die Nachfolgenden stellen die Übernahme dabei als abgewogene Wahlhandlung dar. Den aktiven Anteil der nachfolgenden Generationen generell thematisieren auch Bertaux und Bertaux-Wiame (1991), wenn sie betonen, dass die intergenerationale Transmission eher zum Äquivalenten (z. B. der Sohn des Drehers wird Ingenieur) als zum Identischen typisch ist.

Zu c) Bei Ingenieur:innen (vgl. Neef 1982; Kaiser/König 2006; Sander 2009) gehen Professionalisierungsprozesse (etwa durch Akademisierung) mit einer gewissen Distanz zur Mentalität des Bildungsbürgertums einher. Studien zeigen, wie sich Ingenieur:innen zu sozialen und ökologischen Technikfolgen positionieren (vgl. Senghaas-Knobloch/Volmerg 1990; Müller 1993), wie Frauen in diesem männlich geprägten Feld thematisiert werden (vgl. Könekamp 2007; Ihlen 2010) oder wie der Berufsstand mit sich verändernden technologischen und ökonomischen Anforderungen umgeht (vgl. Vester/Teiwes-Kügler/Lange-Vester 2007). In Bezug auf Mentalitäten wird Ingenieur:innen, die nicht selten eine Zwischenstellung zwischen Management und weniger Qualifizierten einnehmen, insbesondere ein technikzentriertes Weltbild und eine fortschrittsaffirmative Rolle zugeschrieben (vgl. Paul 1989; Mitcham 1994; Schölling 2005; Newberry 2007; Sander 2009). Bei der Darstellung der Typen des Statuserhalts in Kapitel 3 wird deutlich werden, in welchem Verhältnis solche berufsfeldbezogenen Kontexte in den drei Gruppen zu familialen Strategien des Statuserhalts stehen.

2.2.3 Konkrete Dimensionen der Statuserhaltsstrategien

Unsere Typologie von Statuserhaltsstrategien rekonstruiert familiäre Orientierungsmuster und Praktiken induktiv durch Vergleiche von Narrationen zu den Lebens- und Familiengeschichten, der gelebten funktionalen Generationensolidarität sowie der Art und Weise der Lebensgestaltung. Die nachfolgenden vier Dimensionen haben wir also nicht vorab zur Codierung des Interviewmaterials genutzt, sondern sie ließen sich im Forschungsprozess – gleichwohl sie in der Lebenswirklichkeit der Familien eng zusammenhängen – analytisch differenzieren. Im Pfadmodell dienen sie dazu, den strategietypischen Umgang mit dem Statuserhalt genauer zu verdeutlichen. Wir unterscheiden:

- a) den Umgang mit familialen Arbeitsarrangements und deren Bewertung (kurz: Arbeitsarrangements),
- b) die Bewertung und den Nachvollzug von Erwerbslinien, z. B. Berufswege, Vorbilder in der Familie (kurz: Erwerbslinien),
- c) die unterschiedliche Bezugnahme auf und Akkumulation von Ressourcen wie kulturelle, ökonomische und soziale Kapitalformen (kurz: Ressourcenakkumulation) sowie

- d) den temporalen Entscheidungsmodus des Berufsvollzugs, was sich beispielsweise auf Bildungs- und Berufswahlentscheidungen auswirkt (kurz: Entscheidungsmodus).

Zu a) *Arbeitsarrangements und deren Bewertung*: Familialer Statuserhalt ist ohne die Berücksichtigung der (insbesondere geschlechtsspezifischen) Arbeitsteilung im Rahmen von Paarbeziehungen nicht zu denken, vor allem wenn Kinder in der Familie leben. Denn die beruflichen Ambitionen und Karrieremöglichkeiten der Einzelnen stehen in unmittelbarer Interdependenz mit der Bereitschaft ihrer Familienangehörigen, die Versorgung der Kinder und weitere Formen der Sorgearbeit (mit) zu übernehmen (vgl. Glucksmann 2005; Grunow 2019). Infolgedessen beziehen wir uns in unseren Analysen auf einen erweiterten Arbeitsbegriff (vgl. Haubner/Pongratz 2021), der nicht nur die Erwerbsarbeit in den Blick nimmt, sondern auch weitere Arbeitsarrangements, die mit dem familialen Statuserhalt in Zusammenhang stehen. Mit Bezug auf Geschlechterarrangements (vgl. Pfau-Effinger 2014) in den Paarbeziehungen⁶ differenzieren wir zwischen Ernährermode(n) (*male breadwinner model*) mit vollständiger Übernahme der Sorgearbeit durch weibliche Familienangehörige, Doppelverdienermode(n) (*dual breadwinner model*) mit einer Kombination von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und Doppelkarrieremode(n) (*dual career model*, vgl. Behnke/Meuser 2003; Solga/Wimbauer 2005; Rusconi/Solga 2011) mit einer Auslagerung nennenswerter Teile der Sorgearbeit an Dienstleister:innen (vgl. Lewis 2001). Des Weiteren finden sich in unseren Daten Modelle, in denen Frauen als Familienernährerinnen (vgl. Klenner/Menke/Pfahl 2012) die finanzielle Absicherung der Familie sicherstellen, sowie Alleinerziehende, welche teilweise von der erweiterten Familie unterstützt werden. Diese familialen Arbeitsarrangements unterscheiden sich auch zwischen den Generationen, wodurch gesellschaftliche Wandlungsprozesse deutlich werden. Für die Analysen in Kapitel 3 ist wichtig, wie die Arbeitsarrangements gelebt und verhandelt werden, also welche Mentalitäten und Praktiken damit verbunden sind, welche Unterschiede sich dabei zwischen den Statuserhaltsstrategien zeigen und auf welche Art und Weise der Verbleib in der Mittelschicht dadurch gewährleistet wird. Hierbei werden auch typische Herausforderungen der Strategien deutlich. So führen Vorstellungen von Karrieren mit Führungsanspruch in Kombination mit Vorstellungen einer aktiven Elternschaft in Doppelkarrieremode(n) tendenziell zu Konflikten.

Zu b) Bei der zweiten Dimension, der *Bewertung von Erwerbslinien*, geht es um Mentalitäten und Praktiken, durch die bestimmte Berufe bzw. Berufswege und -verständnisse priorisiert und als höherwertig oder selbstverständlich ausgewiesen werden (auch in Abgrenzung zu anderen Erwerbslinien in der

6 Familienkonstellationen mit gleichgeschlechtlichen Paaren u. ä. waren nicht Teil unserer Untersuchung.

weiteren Familie). Dies geht im Verlauf der Sozialisation in den Familien meist implizit vonstatten, indem Anforderungen und Tätigkeitsprofile bestimmter Erwerbslinien im Alltag mehr Aufmerksamkeit erlangen. So gibt es beispielsweise Interviewpartner:innen, die erzählen, bereits als Kind den Alltag im familialen Handwerksbetrieb oder der ärztlichen Praxis miterlebt und kleinere Dienste (wie einen Botengang) übernommen zu haben. Wichtig ist auch die Vorbildfunktion einzelner Familienmitglieder, die z. B. prototypisch für eine idealisierte Version der angestrebten Berufsidentität stehen. Beispiele hierfür sind ein beziehungsorientiertes Verständnis des Berufs der Ärzt:in, das von einem rationalisierten Verständnis der Mediziner:innen abgegrenzt wird, oder Vorstellungen von handwerklich begabten Ingenieur:innen anstelle von sachlich fokussierten Manager:innen. Dies prägt nicht allein die individuelle biographische Phase der Kindheit oder den Übergang von der Schule in die Berufswelt, sondern ist im Kontext beruflicher Entscheidungen im gesamten Lebenslauf zu verstehen, in dem das Fortsetzen und Verändern eines bestimmten Pfades immer wieder neu in unterschiedlichen Lebensphasen hergestellt werden muss (vgl. Wehking 2019, S. 103 ff.). So können auch im späteren Erwerbsleben Umorientierungen stattfinden, wenn ein Familienmitglied z. B. nach anderen Tätigkeitsphasen in den Familienbetrieb der Eltern zurückkehrt oder mit der dominanten Erwerbslinie bricht, weil sich herausgestellt hat, dass diese Art der Berufsausübung z. B. nicht mit aktiver Elternschaft zu verbinden ist.

Zu c) Die dritte Dimension beleuchtet die *Ressourcenakkumulation*, also den Einsatz und Erwerb kulturellen, ökonomischen und sozialen Kapitals sowie die damit zusammenhängende funktionale Generationensolidarität. Hierbei steht nicht die Menge des Kapitalbesitzes im Fokus, sondern aufgrund welcher Mentalitäten man mit welchen Praktiken was daraus macht, insbesondere mit Blick auf den Statuserhalt. Bildungsbezogenen Praktiken kommt dabei in der Mittelschicht eine besondere Bedeutung zu. Dabei unterscheiden sich die Strategien danach, ob beispielsweise ein möglichst hoher Bildungsabschluss (mit guten Noten und in einer prestigeträchtigen Bildungsinstitution) angestrebt wird oder ob Eltern schlechte Noten durchaus als Mittel ansehen, damit die Kinder merken, dass sie sich in der Schule mehr anstrengen müssen (vgl. zu heterogenen Erwartungen und Praktiken der Bildungsaneignung Hense/Schad 2021). Des Weiteren kommen Praktiken der Nachfolgeregelung in Familienbetrieben in den Blick, in denen weniger die individuellen Bildungserfolge, sondern vielmehr die Kenntnisse und Fähigkeiten, den Betrieb zu führen, kultiviert werden (vgl. Brückner 2018). Wir schließen mit unseren Analysen an eine umfangreiche bildungssoziologische Forschung an. Danach unterscheiden sich statusrelevante Erziehungsstile und Förderungen u. a. hinsichtlich der aktiven Mitgestaltung der kindlichen Bildungspraxis (vgl. Lareau 2011). Typisch für Mittelschichtseltern ist deren Annahme, dass ihre Kinder sich nicht bereits auf der Basis einer guten Grundversorgung angemessen entwickeln werden, sondern dass ihr Schulerfolg

Engagement und bewusste Förderstrategien unter Kapitaleinsatz bedarf (z. B. Nachhilfe: Solga/Dombrowski 2009, S. 37, außerschulische Förderung: Mudiappa/Kluczniok 2012; Hille/Arnold/Schupp 2013, Auslandsaufenthalte: Gerhards/Hans/Carlson 2016). Die von uns untersuchten Praktiken können sich folglich auf emotionale und finanzielle Unterstützung, fachlich unterstützende Dienstleistungen (vgl. Cooney/Uhlenberg 1992) sowie die Kultivierung spezifischer Kompetenzen und die Verwendung von Sozialkapital (vgl. Dumont/Klinge/Maaz 2019) beziehen. Je nach Statuserhaltsstrategie gibt es hier unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Dies betrifft insbesondere auch die Frage, wie die Familien formale gegenüber informeller Bildung und Qualifizierung gewichten.

Zu d) Viertens richtet sich der temporale *Entscheidungsmodus des Berufsvollzugs* darauf, wie man Bildung, Beruf und Karriere in Kontext seiner Lebensführung – mehr oder weniger, kurz- oder längerfristig – plant, auf sich zukommen lässt oder ob man (vermeintlich) vorgezeichneten Wegen folgt. Auch Normen zu Reihenfolgen von beruflichen Schritten und generell Lebensereignissen spielen dabei eine Rolle. Solche Modi sind nicht an einzelne Personen gebunden, sondern charakterisieren einen typischen Umgang mit der Gestaltung des individuellen Lebenslaufs in der Familie. Der auch an Stationen des Erwerbsverlaufs orientierte Lebenslauf (vgl. Kohli 1985, 2003) wird zwar u. a. durch Individualisierungsprozesse pluralisiert (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994), dennoch haben Karrierestufen, Erwartungen chronologischer Reihenfolgen und Altersnormen auch mit Bezug auf Bildung und Beruf nicht wesentlich an Relevanz verloren (vgl. Brose/Wohlrab-Sahr 2018). Für unsere Analysen ist insbesondere zentral, wie die Familien den Berufserwerb selbst rahmen und vollziehen. So gibt es typenspezifische Vorstellungen von erwerbsbiographischen Stationen gerade in der Generationenfolge. In einigen Fällen werden beispielsweise Praktika und Auslandsaufenthalte in der jüngeren Generation üblicher, längere Bildungswege führen zu einem späteren Berufseinstieg und familiäre Investitionsstrategien werden angepasst. In anderen Fällen kann hingegen eine gewisse Gleichförmigkeit bei der Abfolge erwerbsbiographischer und familialer Stationen (wie Heirat oder Familiengründung) beobachtet werden, sodass die statusbezogenen Praktiken in diesen Familien eine höhere Konstanz aufweisen. Folglich unterscheiden sich Strategien auch dahingehend, als wie selbstverständlich zeitliche Stationen des Berufserwerbs angesehen werden oder inwiefern die bewusste strategische Planung von Berufskarrieren durch eher inkrementelles Entscheiden abgelöst wird (vgl. Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014; Schimank/Mau/Groh-Samberg 2014; Schimank 2015) oder Bastelbiographien (vgl. Hitzler/Honer 1994) als normal betrachtet werden (zur Übersicht: Schad/Burzan 2018). Wie wir zum hier skizzierten Pfadmodell methodisch gelangt sind, erläutern wir nun im folgenden Kapitel.

2.3 Das multimethodische Forschungsdesign

Im Folgenden stellen wir unser Forschungsdesign in drei Schritten vor. In Kapitel 2.3.1 erläutern wir, wie unsere qualitative Stichprobe von Mittelschichtsfamilien zusammengesetzt ist und wie unser Feldzugang verlief. Wir führen aus, auf welche Teile der Mittelschicht sich unsere Untersuchung bezieht und inwiefern wir die Familien bzw. mehrere Generationen einer Familie zur Teilnahme gewinnen konnten und ausgewählt haben. In Kapitel 2.3.2 stellen wir dar, wie wir unsere Daten erhoben haben und inwiefern wir narrative Familieninterviews mit Genogrammen und Timelines kombiniert haben, um auf dieser Basis Informationen zu den Familienmitgliedern, ihren Beziehungen und ihren bisherigen Lebensläufen und Biographien zu erhalten. Die fallrekonstruktive, sequenzanalytische Auswertung wird in Kapitel 2.3.3 besprochen, die Vergleiche sowohl innerhalb als auch zwischen den Fällen, d. h. den Familien beinhaltet. Zudem stellen wir den Weg von der Fallrekonstruktion zum Pfadmodell dar.

2.3.1 Samplingprozesse und Feldzugänge

Zur Identifikation der Mittelschichtsfamilien haben wir mittelschichtstypische Berufsfelder festgelegt (s. Kapitel 1) und mehrere Generationen einer Familie rekrutiert. Um zu unseren Fällen und Analyseeinheiten (Mittelschichtsfamilien) sowie unseren Erhebungseinheiten (Interviewpartner:innen aus möglichst drei Generationen der Familien) zu gelangen, war eine mehrstufige Fallauswahl notwendig. Auf der ersten Ebene identifizierten wir mittelschichtstypische Berufsfelder. Auf der zweiten Ebene wählten wir innerhalb der Berufsfelder kontrastiv Familien aus. Im dritten Schritt verfolgten wir einen *doing family*-Ansatz (vgl. Jurczyk/ Lange/Thiessen 2014), der es den Familien überließ zu definieren, wen sie als Familie betrachteten, solange drei Generationen einbezogen wurden, und wer konkret am Familieninterview teilnahm (vgl. Hense/Schad 2019).

Schritt 1: Zu Beginn des Forschungsprojektes suchten wir Familien aus den drei Berufsfeldern a) akademische Professionen aus Bereichen wie Medizin, Bildung oder Recht, b) mittelständisches Handwerk und c) qualifizierte technische Angestellte wie etwa Ingenieur:innen. Interviewpartner:innen, die als sogenannte Ankerpersonen dienten, konnten konkret z. B. aus den Berufen Ärzt:innen, Lehrer:innen, angestellte Ingenieur:innen und selbstständige Handwerker:innen kommen. Neben abhängig Beschäftigten haben wir somit auch Selbstständige in die Analysen zur Mittelschicht einbezogen, wodurch wir Statuserhaltsstrategien rekonstruieren konnten, die bislang kaum in der Forschung zur Mittelschicht diskutiert werden. Denn obwohl die mittleren und kleinen Unternehmer:innen noch bei Geiger (1967 [1932], S. 24) für die Definition der Mittelschicht konstitutiv

waren, sind viele neuere quantitative Analysen zur Mittelschicht auf abhängig Beschäftigte beschränkt (u. a. Lengfeld/Ordemann 2016).

Im Ergebnis haben wir vier Interviews in Familien mit Bildungs- und fünf in Familien mit medizinischen Berufen der Ankerpersonen geführt. Sechs Familieninterviews wurden in verschiedenen Bereichen des mittelständischen Handwerks (Kfz-Werkstatt, Fahrradbetrieb, Schreinerei, Dachdeckerei, Sanitär- und Friseurbetrieb) realisiert. Schließlich war das Berufsfeld der Ingenieur:innen in vier Interviews prägend. Teilweise fanden sich die Berufsfelder auch bei einzelnen Familienmitgliedern verschiedener Generationen in anderen Fällen wieder, was weitere Vergleiche ermöglichte.

Schritt 2: Das Sampling der Familien aus den drei Berufsfeldern erfolgte über die mittlere Generation, deren Vertreter:innen wir als Ankerpersonen verstehen. In zumindest einigen der Familien gehörten verschiedene Generationen dem jeweiligen Berufsfeld an, d. h. mindestens ein Familienmitglied der nachfolgenden Generation setzte die Tradition im weiteren Sinne fort, ohne dass exakt identische Berufe gewählt werden mussten (wenn z. B. der Sohn einer Lehrerin Sozialpädagogin wurde). Wir haben somit einen Mittelweg gewählt zwischen heterogener und homogener Berufsfeldzugehörigkeit, also zwischen der Zuordnung zu einem Berufsfeld – dessen Wirkung als möglicher Einflussfaktor auf den Statuserhalt uns ja interessiert – aufgrund nur einer Person einerseits und einer zu engen Eingrenzung des Samples auf Familien, in denen drei Generationen unbedingt z. B. Ärzt:innen oder Lehrer:innen sein müssten, andererseits. Bei allen Familien war konstitutiv, dass die drei Generationen der Mittelschicht zugeordnet werden konnten. Bei der Großelterngeneration war dabei eine akademische Ausbildung in vielen Berufszweigen weniger selbstverständlich als bei der zweiten und dritten Generation. Schließlich ergab sich eine ungefähre Alterseingrenzung daraus, dass die jüngste Generation sich mindestens in der Berufsfindungs- bzw. Einstiegsphase befinden sollte, um familiäre Statuserhaltsstrategien analysieren zu können. Daraus folgten typische Intervalle für Geburtskohorten, d. h., dass die jüngste Generation mindestens 16 Jahre alt ist, die mittlere Generation zumeist erwerbstätig und in vielen Fällen zwischen Mitte 40 und 60 Jahren alt ist und sich die ältere Generation in der Rente mit 70 Jahren aufwärts befindet. Übersichten zu den Fällen, d. h. den Familienmitgliedern, ihren Berufen und ihrer Generationenzugehörigkeit finden sich in Tabelle 2 sowie genauer in Kapitel 3 bei der Vorstellung der Typen.

Der Feldzugang (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008, S. 53–58; Wolff 2010; Flick 2011, S. 142–153) zu den Familien erfolgte deutschlandweit über (indirekte) Kontakte der Projektbeteiligten zu Gatekeepern (z. B. Industrie-, Ingenieur- und Handwerkskammern, Unternehmensverbände). Ferner wurden über Ausbildungsstätten (z. B. passende Studiengänge) sowie berufsständische Organisationen und Netzwerke weitere Zugänge erschlossen (z. B. Landesverband Unternehmerfrauen im Handwerk, Innungen, verschiedene Ingenieurverbände

und -vereine, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, diverse fachärztliche Berufsverbände). Des Weiteren wurden Annoncen in Zeitschriften (z. B. Deutsches Ärzteblatt) und Tageszeitungen veröffentlicht.

Im weiteren Projektverlauf wurde zudem das Schneeballverfahren genutzt, d. h. Interviewte wurden nach zu unseren Kriterien passenden Personen aus ihrem Umfeld gefragt. Um eine Verzerrung durch ein zu eng erfasstes Spektrum des Feldes zu vermeiden, haben wir etwa darauf geachtet, nicht nur Ingenieurfamilien beim gleichen großen Arbeitgeber zu rekrutieren, eine (wenngleich nicht systematische) regionale Streuung zu gewährleisten sowie möglichst vielfältige Kontakte zu nutzen.

Im Zuge dessen haben wir auch das theoretische Sampling eingesetzt (vgl. Strübing 2014; Rosenthal 2015, S. 89–92), um die wachsende Kenntnis über relevante Unterscheidungskriterien der Statuserhaltsstrategien für die weitere Fallauswahl zu nutzen. Beispielsweise haben wir bei Ärzt:innen und Ingenieur:innen nach Familienbetrieben gesucht (und gefunden), um diese Fälle mit den handwerklichen Familienbetrieben zu vergleichen, die von Anfang an Bestandteil unserer Stichprobe waren. Weiterhin haben wir den Vergleich mit angestellten Handwerker:innen in den Familien unserer Stichprobe genutzt, um herauszufinden, inwiefern handwerkliche Familienbetriebe eher durch das Berufsfeld bzw. den Familienbetrieb beeinflusst sind. Beim theoretischen Sampling spielten zudem räumliche Verortungen (wie Ost/West), die Art des Ernährer:innenmodells sowie die Suche nach Frauen im Handwerk und in Medizinberufen eine Rolle. In dieser Samplingphase haben wir darauf verzichtet, weitere Professionen wie z. B. Jurist:innen systematisch einzubeziehen. Zum einen waren die akademischen Professionen durch Personen in medizinischen und Bildungsberufen berücksichtigt, zum anderen ergaben sich Restriktionen im weiteren Sampling durch die Bedingungen der Covid-19-Pandemie ab März 2020. Es erwies sich als gewinnbringend, medizinische und Bildungsberufe differenziert zu betrachten und ihre spezifische Betroffenheit durch die Pandemie in die Analyse mit einzubeziehen.

Schritt 3: Aufgrund des *doing family*-Ansatzes (vgl. Jurczyk/Lange/Thiessen 2014) konnten die Familien selbst entscheiden, wer am Familieninterview teilnahm – was wir entsprechend in der Analyse berücksichtigt haben. Wir motivierten die Familien dazu, mit möglichst vielen Familienmitgliedern am Interview teilzunehmen, und klärten in den Vorgesprächen die Familienverhältnisse und beruflichen Tätigkeiten. In unseren Fällen finden sich ausschließlich Familien mit Verwandtschafts- bzw. Partnerschaftsbeziehungen und keine anderen als zugehörig empfundene Personen wie z. B. „Ersatz-Omas“. Patchworkkonstellationen, Personen nach Trennungen sowie Alleinerziehende kommen in unterschiedlichen Generationen unserer Familien vor. Sogenannte Regenbogenfamilien, gleichgeschlechtliche Paare u. ä. (Peukert et al. 2020; Teschlade/Motakef/Wimbauer 2025) wurden nicht bewusst ausgeschlossen, sind allerdings

nicht in der Stichprobe enthalten. Da die Interviews aufgrund der Covid-19-Pandemie im Verlauf der Datenerhebung auf Online-Interviews umgestellt wurden, spielte die räumliche Nähe der Familienmitglieder für Entscheidungen, wer an den Familieninterviews teilnahm, spätestens dann eine untergeordnete Rolle. Zwar entwickelten lokal verankerte Familien eine Gruppendynamik, in größerer Anzahl gemeinsam am Familieninterview teilzunehmen bzw. schneller einen Termin abzustimmen, doch auch lokal verstreute Familien nutzten beispielsweise Familienfeste, um beim Familieninterview mitzumachen. Des Weiteren fanden auch Online-Interviews mit bis zu sieben Personen statt, sodass das Interviewformat keine grundlegenden Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Familien in der Interviewsituation und somit die Fallauswahl hatte.

Das Projektteam hatte die Familien gebeten, möglichst mit drei Generationen teilzunehmen, um Lebensläufe und Generationenübergänge in Bezug auf den Status umfassend zu analysieren (anknüpfend auch an die fallrekonstruktive Familienforschung, z. B. Bertaux/Bertaux-Wiame 1991; Hildenbrand 2011; Funcke/Hildenbrand 2018). Dies ist in aller Regel mit drei bis acht Familienmitgliedern gelungen. In wenigen Fällen wurden die Interviews auch mit zwei Generationen durchgeführt (etwa wenn die erste Generation bereits verstorben war). Ausgehend von der mittleren Elterngeneration (den Ankerpersonen) konnten zumeist mehrere ihrer Kinder (dritte Generation) und teilweise Geschwister der Elterngeneration oder Partner:innen interviewt werden. In der ersten Generation waren – von den Familien so arrangiert – immer nur Eltern(teile) eines Mitglieds der mittleren Generation anwesend, womit die Familien auch eine spezifische Narration einer gemeinsamen Familiengeschichte wählten.

Wir haben insgesamt 30 Interviews geführt. Darunter waren 15 Familieninterviews, elf Folgeinterviews innerhalb dieser Familien (u. a. zur Erfassung von Veränderungen in der Pandemie ab März 2020) und vier Einzelinterviews. Somit haben wir Daten zu 19 Familien. Die Einzelinterviews dienten primär dem gezielten Vergleich bestimmter Berufskontexte. Auch wenn zu diesen Fällen entsprechend keine Selbstauskünfte anderer Familienmitglieder oder Beobachtungen zu Interaktionen vorliegen, standen auch hier die Familiengeschichten sowie die beruflichen Entwicklungen der anderen Generationen im Fokus.⁷ Tabelle 2 gibt einen Überblick zu allen Fällen.

7 Fall 14 und 17 wurden typologisch zugeordnet, sind allerdings nicht in die ausführliche Falldarstellung eingegangen.

Tabelle 2: Überblick über die Interviews

Fall	Familienzusammensetzung, Berufsfeld	Familieninterview, Beteiligte	Einzelinterview	Folgeinterview, Beteiligte
1	2. & 3. Gen. im akademischen Bereich, Feld: Bildung	6 Personen (persönlich)		
2	1. & 2. Gen. im Familienunternehmen, Feld: Kfz-Technik	5 Pers. (persönlich)		2. Gen., 1 Pers. (telef.)
3	2. & 3. Gen. im akademischen Bereich, Feld: Bildung	4 Pers. (persönlich)		2. & 3. Gen., 3 Pers. (online)
4	1. & 2. Gen. im Handwerk, 3. Gen. im technischen Bereich	3 Pers. (persönlich)		3. Gen., 1 Pers. (telef.)
5	2. & 3. Gen. im akademischen Bereich, Feld: Bildung	3 Pers. (persönlich)		2. Gen., 1 Pers. (online)
6	2. & 3. Gen. im technischen Bereich, Feld: Ingenieurwesen	6 Pers. (persönlich)		1., 2. & 3. Gen., 7 Pers. (online)
7	1., 2. & 3. Gen. im Familienunternehmen, Felder: Holzverarbeitung, Ingenieurwesen	7 Pers. (persönlich)		3. Gen., 1 Pers. (online)
8	1., 2. & 3. Gen. im akademischen Bereich, Feld: Medizin	8 Pers. (persönlich)		2. Gen., 2 Pers. (online)
9	1., 2., 3. & 4. Gen. im Familienunternehmen, Feld: Dachtechnik	4 Gen., 7 Pers. (persönlich)		2. Gen., 2 Pers. (telef.)
10	1. & 2. Gen. im Familienunternehmen, Feld: Heizungstechnik	2 Gen., 3 Pers. (persönlich)		1. & 2. Gen., 3 Pers. (persönlich)
11	1., 2. & 3. Gen. im technischen Bereich, Feld: Ingenieurwesen	3 Pers. (persönlich)		2. Gen., 1 Pers. (online)
12	1. Gen. im Handwerk & 2. Gen. im technischen Bereich (Familienunternehmen & angestellt), Feld: Ingenieurwesen	2 Gen., 4 Pers. (persönlich)		2 Gen., 4 Pers. (online)

Fall	Familienzusammensetzung, Berufsfeld	Familieninterview, Beteiligte	Einzelinterview	Folgeinterview, Beteiligte
13	1., 2. & 3. Gen. im akademischen und technischen Bereich, Feld: Ingenieurwesen	6 Pers. (online)		
14	1 Gen. im akademischen Bereich, Feld: Gesundheit		(telef.)	
15	1 Gen. im akademischen Bereich, Feld: Gesundheit		(telef.)	
16	1. & 2. Gen. im Familienunternehmen, Feld: Friseurhandwerk	2 Gen., 2 Pers. (persönlich)		
17	1 Gen. im akademischen Bereich, Feld: Medizin		(online)	
18	1., 2. & 3. Gen. im akademischen/technischen Bereich, Feld: Medizin	3 Pers. (online)		
19	1 Gen. im akademischen Bereich, Feld: Bildung		(online)	

Anmerkung: Die Familieninterviews (Spalte 3) wurden i. d. R. mit drei Gen. (= Generationen) geführt; Abweichungen sind genannt. Die grau unterlegten Interviews wurden unter Pandemiebedingungen durchgeführt.

2.3.2 Erhebungsmethoden

Ziel unserer Forschung war es, generationenübergreifende familiäre Strategien des Statuserhalts mit ihren Kernelementen der Mentalitäten und Praktiken zu identifizieren. Im Sinne unseres Verständnisses dieser Strategien muss die Erhebungsmethode neben reflektiv verfügbarem und explizierbarem Wissen auch präreflexive Haltungen erfassen können und folglich hinreichend Freiraum zur Entfaltung individueller Ausdrucksmöglichkeiten bieten. Wir haben daher einen rekonstruktiven qualitativen Ansatz der Familienforschung (vgl. Hildenbrand 2005) gewählt und die Familieninterviews als narrative Interviews durchgeführt (Rosenthal 2015). Hierbei wurden die Familienmitglieder gemeinsam interviewt und hatten jeweils die Möglichkeit, ihre eigene Biographie im Kontext der Familie zu erzählen sowie auf die Erzählungen der anderen zu reagieren (vgl. Rosenthal 1999; Wohlrab-Sahr/Karstein/Schmidt-Lux 2009; Böker/Zölch 2017; Hill 2017 [1970]). Auch Interaktionen zwischen Familienmitgliedern fanden somit bei den Gesprächen statt und wurden von uns analysiert. In unserem qualitativen Multimethodendesign (vgl. Hense 2023) ergänzten wir diese zentrale verbale Erhebungsmethode durch zwei vorrangig visuelle: Timelines (vgl. Sheridan/Chamberlain/Dupuis 2011; Adriansen 2012) und Genogramme (vgl. Hildenbrand 2011; Schierbaum 2017; Beispiele für Timelines und Genogramme finden sich in Kapitel 3). Die Datenerhebung fand zwischen August 2018 und August 2021 in

verschiedenen, nachfolgend näher erläuterten Interviewformaten (Face-to-Face, Online, Folgeinterview, jeweils mit zumeist zwei Interviewer:innen) statt. Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und mithilfe von GAT 2 transkribiert.

In den *narrativen Familieninterviews* (vgl. Hildenbrand/Jahn 1988; Reczek 2014; Thiel/Götz 2018) wurden zwei bis acht Familienmitglieder gemeinsam interviewt. Sie dauerten i. d. R. drei bis vier Stunden. Ein zentraler Vorteil von Familien- im Vergleich zu Einzelinterviews ist, dass die Familienmitglieder in der Gesprächssituation miteinander kommunizieren, interagieren und sich dabei auch in ihrer jeweiligen Familienrolle und als Familie gegenüber den Interviewenden inszenieren (vgl. Wohlrab-Sahr 2005; Wimbauer/Motakef 2017). Folglich werden in den performativen Akten einerseits Selbstthematisierung und -darstellungen und andererseits kollektive Prozesse der Gemeinschaftsherstellung und Dissonanztoleranz sichtbar, die für die Rekonstruktion gerade familialer Strategien des Statuserhalts wichtige Informationen liefern (vgl. Audehm/Zirfas 2001). Gegenseitige Befragungen und Kommentierungen gaben Aufschluss über gemeinsam geteiltes Wissen, übereinstimmende oder widersprüchliche Mentalitäten und Praktiken sowie über latente und manifeste Konflikte. Kollektive Inszenierungen wie die Aushandlung der Familiengeschichte oder die Präsentation familialer Narrative und Kommunikationsweisen (inklusive non-verbaler Interaktionen) konnten so in direkten Bezug zu den Perspektiven der Einzelnen gesetzt werden. Insgesamt ermöglichten die Interviews es also, die individuellen Lebensläufe, Mentalitäten, Praktiken und Strategien der Familienmitglieder nachzuvollziehen und miteinander abzugleichen (vgl. Schiek 2017, Schiek/Ullrich/Blome 2019; Burzan 2020). Dem Vorgehen bei narrativen Interviews folgend haben wir zunächst einen erzählgenerierenden Impuls gegeben:

„Wir interessieren uns für Bildungs- und Berufswege in Familien. Bitte erzählen Sie uns Ihre Familiengeschichte und wie es dazu gekommen ist, dass Sie als [Beruf(e) nennen] tätig sind. Vielleicht fängt die älteste Generation an und die anderen setzen an den Stellen ein, zu denen Sie selbst Erinnerungen haben.“

Darauf folgten immanente und exmanente Anschlussfragen. Letztere betrafen die Bereiche Bildung/Beruf, Bedeutung von Erwerbsarbeit, Familienleben/Familientradition und Verortung in der Mittelschicht sowie einige reflexiv-evaluative Fragen (z. B. hatten es die Eltern einfacher oder schwerer als man selbst, Zukunftserwartungen). Zu achten war hier darauf, dass sich die jüngste Generation ausreichend beteiligte, da sich die Jüngsten im Falle einer chronologisch erzählten Familiengeschichte und einer hohen Anzahl von Interviewpartner:innen zum Teil ansonsten erst spät zu Wort meldeten.

Die Face-to-Face-Interviews wurden deutschlandweit durchgeführt, darunter in privaten Wohnungen, Betrieben, Restaurants sowie an Universitäten. Die Gesprächssituationen boten auch Einblicke in den Familienalltag. So ließ sich bei-

spielsweise eruieren, wer auf die Bedürfnisse jüngerer Kinder reagierte. In Interviewprotokollen notierten wir zusätzlich entsprechend besondere Vorkommnisse wie Störungen, Eindrücke zur Interviewatmosphäre und zu Interaktionen in der Familie mit besonderer Berücksichtigung nicht akustisch aufgenommener Aspekte (z. B. Körpersprache oder Wohnverhältnisse).

Auf die pandemieinduzierten Kontaktbeschränkungen ab März 2020 reagierten wir rasch, indem wir die Interviews erfolgreich an Online-Formate (in Tabelle 2 grau unterlegt) anpassten, was bei unserer Untersuchungsgruppe aufgrund vorhandener technischer Ausstattung, Fähigkeiten und Erfahrungen kein Problem darstellte. Zwar gab es gewisse Einschränkungen, zum einen bei der Beobachtung des Interviewkontexts, zum anderen bei der Interviewdynamik, insofern wir die einzelnen Familienmitglieder teils direkter ansprechen oder ihnen das Wort erteilen mussten, sodass es z. B. eine erhöhte Hemmschwelle gab, unaufgefordert das Wort zu ergreifen und gegenseitige Nachfragen zu stellen. Nichtsdestotrotz konnten die Familieninterviews – für uns überraschend – vollumfänglich durchgeführt werden, da die Erzählungen auch hier eine entsprechende Sogkraft entwickelten, die das Interesse am gemeinsamen Gespräch aufrechterhielten. Es gab somit keine substanziellen Unterschiede in der inhaltlichen Tiefe sowie beim zeitlichen Rahmen zwischen den beiden Interviewformaten, was für die qualitative Methodenforschung eine durch die Pandemie beförderte neue Erkenntnis ist. Für multilokale Familien hatte dies überdies den Vorteil, dass eine unkomplizierte Teilnahme am Interview möglich war.

Um von allen Familien Informationen zu ihrem Umgang mit der Pandemie und eventuellen Auswirkungen auf ihre Lebensrealität und Statuserhaltungsstrategien zu erhalten, wurden mit einer Ausnahme alle Familien nachbefragt, die bereits vor März 2020 interviewt wurden. An den elf Folgeinterviews nahmen teils abweichende Familienmitglieder teil, was wiederum interessante Vergleichsmöglichkeiten bot (vgl. Schad/Hense 2023). Diese Gespräche fanden zwischen April 2020 und August 2021 (also in verschiedenen Phasen der Pandemie) statt und dauerten ein bis zwei Stunden.

Zunächst schlossen wir die Interviews mit einem kurzen biographischen Fragebogen ab, um ergänzend zur erzählten Lebensgeschichte Daten zur erlebten Lebensgeschichte (Rosenthal 1995) zu erheben. Der Fragebogen verwendete standardisierte Fragen mit offenen Antwortmöglichkeiten zur Erfassung von Geburtsjahr, Familienstand, Anzahl und Alter der Kinder, höchstem Bildungsabschluss sowie beruflichen Qualifikationen und Tätigkeiten. Im Verlauf der Datenerhebung entschieden wir jedoch, diese Erhebungsmethode durch *Timelines* zu ersetzen (vgl. Bagnoli 2009; Sheridan/Chamberlain/Dupuis 2011; Adriansen 2012; Bridger 2013). Dabei stellt jedes Familienmitglied seinen bisherigen und zukünftigen Lebenslauf anhand subjektiv relevanter Ereignisse visuell dar. Zudem ist eine subjektive Bewertung der Ereignisse durch auf- und absteigende sowie gerade Linien möglich, sodass die Interviewten über die von ihnen als wichtig

erachteten Ereignisse in ihrem Lebensverlauf berichten und sie chronologisch und nach ihrer subjektiven Wahrnehmung ordnen können. Der Mehrwert der Timelines besteht in der gleichzeitigen und aufeinanderfolgenden Darstellung biographischer Daten, wobei Multitextualität und komplexe zeitliche Bezüge berücksichtigt werden (vgl. vertiefend: Hense 2023). Somit ist ein Überblick über die zentralen Strukturierungen des Lebenslaufs aus der gegenwärtigen Perspektive der Interviewten möglich. Zudem stellten die Befragten durch die Timelines selbst Verknüpfungen z. B. zu Beziehungsmustern her. Im Rahmen der Face-to-Face-Interviews fand die Erstellung der Timelines am Ende der Familieninterviews statt, während das Aufnahmegerät weiterlief. Bei digitalen Familieninterviews wurden die Timelines zu Hause erstellt und anschließend an das Forschungsteam übermittelt.

Genogramme ermöglichen eine übersichtliche Darstellung der Familienstruktur in Bezug auf Partnerschaften, Elternschaft, Beruf und Lebenszeit, wobei ein etabliertes Symbolsystem verwendet wird (vgl. McGoldrick/Gerson/Shellenberger 1986; Butler 2008; Beushausen 2012). Dabei werden auch Familienmitglieder einbezogen, die beim Interview nicht anwesend sind. Die graphische Darstellung erlaubte uns zunächst die visuelle Verdeutlichung der Beziehungen der anwesenden Interviewpartner:innen zueinander und gab einen Überblick über weitere Familienmitglieder, sodass bei der Analyse berücksichtigt werden konnte, welcher Teil der Familie weder anwesend war noch im Familieninterview thematisiert wurde. So konnten wir u. a. beurteilen, inwiefern die Interviewpartner:innen von den nicht-anwesenden Familienmitgliedern z. B. in ihren Berufen abwichen. Die Erstellung der Genogramme erfolgte am Ende der Interviews, um eine Vorstrukturierung der Erzählungen durch die graphische Darstellung zu vermeiden. Zudem war ein gewisses Vertrauensverhältnis zwischen uns und den Interviewpartner:innen förderlich. Im Rahmen der Face-to-Face-Interviews übernahm oftmals ein Familienmitglied die Leitung des Prozesses, während andere Kommentare beitrugen. Diese zusätzliche Methode hat sich als außerordentlich wertvoll erwiesen, da sie in der Schlussphase der Interviews einen wichtigen Erzählanreiz und die Möglichkeit bot, auch sensible Konstellationen (wie Trennungen, Patchwork-Konstellationen, Entfremdungen) und Bewertungen (z. B. einer Person als ‚schwarzes Schaf‘) darzustellen, zu kommentieren und zu diskutieren. Des Weiteren kristallisierten sich Wissensbestände und -lücken hinsichtlich der näheren Verwandtschaft sowie Tabuthemen heraus. Auch für die Interviewer:innen ergaben sich zuweilen Aha-Effekte, wenn sich z. B. herausstellte, dass zwei Brüder unterschiedliche Väter hatten und damit deren berichtete Vorbildfunktion nochmals anders zu deuten war. Bei Online-Interviews wurden auch die Genogramme nachträglich erstellt und digital verschickt. Dadurch entfielen innerfamiliäre Kommentierungen, und es konnten auch nicht alle Familien zum Ausfüllen des Genogramms sowie der Timelines motiviert werden. Gleichwohl hat die Kombination aus Familien- und Folgeinterviews,

Timelines und Genogrammen zu einer umfassenden und zielgenauen Basis für unsere Analysen geführt.

2.3.3 Fallrekonstruktive und fallvergleichende Analysestrategie

Bei der Auswertung sind wir sequenzanalytisch und interpretativ fallrekonstruktiv vorgegangen. Dabei haben wir uns an der biographischen Fallrekonstruktion (vgl. Rosenthal 2015) sowie der fallrekonstruktiven Familienforschung (vgl. Hildenbrand 2005) orientiert und diese für die spezifischen Anforderungen des Projekts adaptiert. Die Grundstruktur der Sequenzanalyse knüpft an Rosenthals (1995) Vorgehen an. Dabei wurde ein zentrales Augenmerk auf die Erstellung von Fallstrukturhypothesen gelegt, wobei zunächst eine fallinterne Rekonstruktion von Mentalitäten und Praktiken in Rahmen von Fallsynthesen erfolgte. Dabei ist zu beachten, dass nicht Einzelpersonen, sondern Familien Gegenstand der Untersuchung waren. Dies führte zu einer Erhöhung der Komplexität fallinterner Vergleiche (*within-case-comparison*), da nicht nur die Biographien der Einzelpersonen, sondern zudem die Biographien und Interaktionen der verschiedenen Familienmitglieder (und Generationen) miteinander in Beziehung gesetzt wurden. Für die Rekonstruktion typischer familialer oder individueller Entscheidungsmuster haben wir insbesondere auch die Genogramme genutzt. Dabei wurden die Entscheidungsmöglichkeiten von Individuen auf der Grundlage bereits getroffener individueller oder familialer Entscheidungen (Ereignisse) rekonstruiert, welche typischerweise die weiteren Lebensentscheidungen der Interviewten einschränken. Auch hier haben wir uns an der rekonstruktiven Familienforschung orientiert (vgl. Hildenbrand 2011; Schierbaum 2017). Die Analyse der Timelines verdeutlichte, dass die Art und Weise, wie Menschen an deren Erstellung herangehen, nicht zufällig ist, sondern im Gegenteil Haltungen und Einstellungen deutlich widerspiegelt (vgl. Hense 2023). Es zeigte sich, dass auch die von uns identifizierten Typen durch spezifische Perspektiven auf den eigenen Lebenslauf sowie Schwerpunkte bei dessen Darstellung charakterisiert sind. Die Ergebnisse der Analyse der Genogramme und Timelines wurden somit in die Fallsynthesen integriert und zur kritischen Reflexion der Interpretationen genutzt. Teils konnten ungeklärte Interpretationsfragen auch im Lichte der Folgeinterviews geklärt werden.

Aufbauend auf der Rekonstruktion der Fälle dienten Fallvergleiche (*between-case-comparison*) dazu, aus dem empirischen Material heraus eine Typologie mit zentralen vergleichenden Dimensionen zu entwickeln (vgl. Hildenbrand 2005; Eise-wicht 2018; Funcke/Loer 2019). Ergänzend zu den sequenzanalytischen Auswertungen wurden die Interviews dazu mit MAXQDA codiert, um weitere themenspezifische Vergleiche zwischen den Fällen zu erleichtern. Dies ermöglichte etwa einen gezielten Vergleich der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Fa-

milien und ihre sozialen Beziehungen (vgl. Schad/Hense 2023) und machte die Daten für nachfolgende Auswertungen anschlussfähig.

Um nicht bei einer relativ statischen Darstellung von Typen stehenzubleiben, haben wir die Dimensionen der Typen im letzten Schritt in das bereits vorgestellte Pfadmodell überführt. Es zeigt in dynamischer Weise an, wie die Familienmitglieder die Statuserhaltsstrategie vor dem Hintergrund welcher Bedingungen in verschiedenen Hinsichten umsetzen und wie die Familien mit gewissen Abweichungen von der Strategielinie umgehen. Dieser Analyseschritt erforderte es, die Fallanalysen nochmals durchzugehen, um sie dem Abstraktionsniveau des aus dem Datenmaterial entwickelten Pfadmodells mit Blick u. a. auch auf die beiden betrachteten Generationenübergänge anzupassen. Die vier herausgearbeiteten Strategietypen stellen wir im folgenden Kapitel vor.

3 Vier familiale Strategien des Statuserhalts

Es gibt nicht die eine homogene Strategie, mit der Familien in der Mittelschicht ihren Status auch für die nachfolgenden Generationen erhalten (wollen). Wir haben in unserer Studie vier Typen rekonstruiert, die – orientiert am vorgestellten Pfadmodell – verschiedene Mentalitäten und Praktiken in den Fokus rücken. Diese Typen sind mit unterschiedlichen Bedingungskonstellationen innerhalb der Mittelschichtfamilien verknüpft und bringen somit jeweils ihre eigenen Chancen und Risiken des Statuserhalts mit sich.

Wir zeigen im Folgenden für jeden Typ nach einem Überblick auf, wie die statusbezogenen Mentalitäten und Praktiken ausgeprägt sind. Des Weiteren stellen wir die vier konkreten Dimensionen des Pfadmodells (Arbeitsarrangements, Erwerbslinien, Ressourcenakkumulation und temporalen Entscheidungsmodus) mit Bezug zu den Familien vor, die diesen Typ konstituieren. Als Leser:in haben Sie dabei die Wahl, wie ‚tief‘ Sie uns in die Empirie folgen wollen. Jeweils präsentieren wir zunächst eine allgemeine Charakterisierung, darauf eine Übersicht zu den Fallvariationen und schließlich eine Fallvertiefung. So lässt sich die konkrete Umsetzung des Pfadmodells und der idealtypischen Prinzipien an konkreten Fällen – auch in ihren jeweiligen Besonderheiten – nachvollziehen. Zudem benennen wir für jeden Typ spezifische Spannungsfelder. Sie zeigen Herausforderungen und etwaige Fragilitäten der Strategien angesichts vielfältiger Transformationen an. Schließlich ziehen wir jeweils ein kurzes Zwischenfazit.

Ein erster Überblick über zentrale Mentalitäten und Praktiken (s. Tabelle 3) zeigt bereits, dass sich die vier Strategien deutlich voneinander unterscheiden.

Tabelle 3: Zentrale Mentalitäten und Praktiken der vier Statuserhaltsstrategien

	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Statusbezogene Mentalitäten	Leistungsorientiert: Karriere mit Führungsanspruch	Pragmatisch: Berufliche Entwicklung mit Grenzen	Selbstermächtigend: Weg zur Selbstverwirklichung	Pflichtbewusst: Familialer Zusammenhalt, Verantwortung für den Betrieb
Statusbezogene Praktiken	Investiv: Fordern und Fördern	Situativ: Unterstützung praktischer Erfahrungen	Explorativ: Förderung von Entwicklung und Selbstständigkeit	Kooperativ: Integration in Gemeinschaft

Die *leistungs-karriereorientierte Strategie* (Typ 1) entspricht bisherigen Annahmen und Forschungserkenntnissen, wie der Status in der Mittelschicht erhalten

wird (vgl. Kumkar et al. 2022). Leistungsstreben und Investitionen in die Bildung und die beruflichen Karrieren der Familienmitglieder sind zentrale Charakteristika. Die persönliche Identifikation mit der beruflichen Karriere und die damit verbundene soziale Anerkennung sind wesentliche Motive, welche die beruflichen und zugleich die familialen Praktiken leiten. Die zeitliche Orientierung, d. h. der temporale Entscheidungsmodus des Berufsvollzugs, ist langfristig planend ausgerichtet. Folglich wird in den Familien angestrebt, Karrieren bereits in einer biographisch frühen Phase voranzutreiben bzw. sich bei Karriereentscheidungen zu beraten. Das entspricht dem Planungsimperativ, der mittleren Lagen in der Forschung zugeschrieben wird (vgl. Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014). Diesen gewissermaßen ‚Prototypen‘ mittelschichtsspezifischer Statusreproduktion erweitern wir mit unserer Untersuchung, denn es zeigt sich, dass diese Strategie nur eine von mehreren durchaus erfolgreichen Strategien ist und nur unter spezifischen Bedingungen auftritt.

Die *pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie* (Typ 2) unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht davon. Anstelle des starken Leistungsstrebens findet sich eine pragmatische Grundhaltung, in der nicht das Festhalten an Prinzipien oder das Erreichen einer Führungsposition im Mittelpunkt stehen. Stattdessen wird mit entsprechenden Abschlüssen und Qualifikationen der Verbleib der Familienangehörigen in mittleren Lagen anvisiert, die ein ausreichendes Niveau erwerbsbezogener Sicherheit und beruflicher Entfaltung bieten. Bei den Praktiken präferiert die Familie eine situative Umgangsweise, die auf das Sammeln praktischer Erfahrungen abzielt. Der temporale Entscheidungsmodus ist sukzessiv planend, sodass biographische Planungen und Ziele immer wieder angepasst werden, um auf neue Erfordernisse und Herausforderungen des Statuserhalts zu reagieren.

Die *selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie* (Typ 3) orientiert sich an einem Streben nach Selbstermächtigung und Selbstverwirklichung. Dies drückt sich in Praktiken aus, die bei der Erziehung und gegenseitigen Unterstützung auf Eigenverantwortung und Selbstständigkeit abzielen. Nachfolgende Generationen haben den Auftrag, ihren eigenen Weg zu finden und einen Beruf zu wählen, der zu ihren Neigungen und Fähigkeiten passt. Mit Bezug auf die Bildung sind formalisierte Aspekte wie Noten oder Bildungszertifikate weniger wichtig als das inkorporierte kulturelle Kapital, also die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse. Folglich sind auch vielfältige Gelegenheiten zur informellen Bildung Bestandteil der Strategie. Der temporale Entscheidungsmodus ist ähnlich wie in Typ2 sukzessiv, aber deutlich auf die eigene Entwicklung hin orientiert.

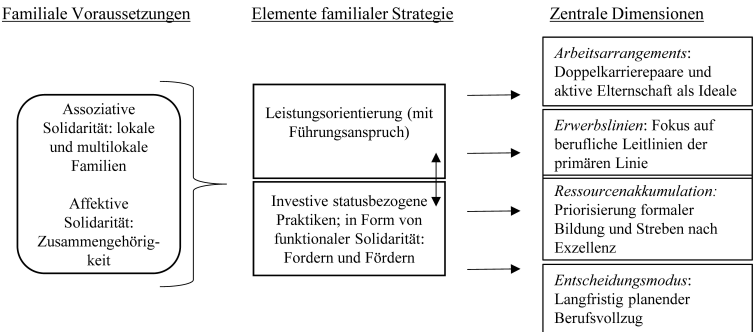
Die *kooperativ wirtschaftende Strategie* (Typ 4) unterscheidet sich von den vorherigen vor allem dadurch, dass die kollektive Kooperation der Familienangehörigen für den Statuserhalt grundlegend ist. Das zentrale Charakteristikum besteht darin, dass mehrere Familienmitglieder komplementäre Positionen in einem Familienbetrieb übernehmen und dadurch in die Gemeinschaft integriert werden. Diese Strategie wird in der Debatte um die Mittelschicht häufig über-

sehen. Pflichtbewusstsein, familialer Zusammenhalt und auch Mechanismen der sozialen Schließung spielen hier eine wichtige Rolle. Eine Besonderheit ist, dass vor allem die Weitergabe von Betriebsmitteln als Erbe – inklusive Klärung der Nachfolge – für die intergenerationale Statusreproduktion gelingen muss. Darauf ist auch der (typisch selbstläufige) temporale Entscheidungsmodus ausgerichtet.

3.1 Die leistungs-karriereorientierte Strategie (Typ 1)

Die leistungs- und karriereorientierte Strategie basiert auf Leistungserwartungen, die sich an alle Familienmitglieder richten und die sich in deren individuellen beruflichen Entscheidungen manifestieren. Entsprechend unterstützt die Familie die individuellen Karrieren ihrer Mitglieder aktiv. Eine Übersicht über den typspezifischen Pfad der Strategie liefert Abbildung 3.

Abbildung 3: Der Pfad der leistungs-karriereorientierten Strategie



3.1.1 Überblick über den Pfad

Im allgemeinen Modell haben wir erläutert, dass neben mittelschichttypischen Kapitalressourcen auch familiäre Solidarität eine Bedingung dafür darstellt, bestimmte Mentalitäten und Praktiken für den Statuserhalt einsetzen zu können. Bei der leistungs- und karriereorientierten Strategie ist die assoziative Solidarität, also die gegenseitige Kontaktpflege, deutlich ausgeprägt; es finden regelmäßig Besuche, Treffen und Gespräche statt. Auch bei weniger lokal verankerten Familien spielt das eine Rolle, die Distanz wird etwa bei Auslandsaufenthalten oder unterschiedlichen Wohnorten über drei Generationen hinweg mithilfe

von Telefongesprächen, Chats und Video-Telefonie überbrückt. Dies ist auch notwendig, da die Karriereorientierung mit zumindest temporären Wohnortwechseln verbunden sein kann und die aktive Unterstützung der Familie z. B. in beruflichen Fragen wichtig ist. Auch grundsätzlich funktioniert die Weitergabe zentraler Werte hier über eine ausgeprägte familiäre Kommunikation. In Bezug auf die affektive Solidarität ist hervorzuheben, dass das Zusammengehörigkeitsgefühl teils auch an geteilte berufliche Leitvorstellungen (z. B. das Ethos eines den Patient:innen helfenden Arztes) gebunden ist.

Die zentrale, somit namensgebende *Mentalität* dieser Strategie ist die ausgeprägte Leistungsorientierung, die sich in sämtlichen bildungs- und erwerbsbezogenen Entscheidungen und Praktiken manifestiert. Diese Orientierung stabilisiert sich im intergenerationalen Gefüge auch über berufliche Leitvorstellungen, die ältere Generationen vorleben und die die Jüngeren als Erwartungshaltung wahrnehmen. Welche beruflichen Positionen und Bildungsqualifikationen als erstrebenswert gelten und welche normativen Erwartungen an die Berufsausübung gerichtet werden (etwa Fürsorge für Patient:innen oder Schüler:innen), tradiert sich über die Generationen insbesondere durch die starke Vorbildfunktion einiger Familienmitglieder. Im Zentrum der Statuserhaltsstrategie stehen daher das Streben nach exzellenten Bildungsqualifikationen (insbesondere in Form des institutionalisierten kulturellen Kapitals), nach einer Führungsposition und einer vorbildlichen Ausübung des gewählten Berufs.

Statusbezogene *Praktiken* zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass individuell in die Karriere investiert wird, insbesondere in Form von Erwerbsarbeitszeit, Bildungsbereitschaft oder auch räumlicher Mobilität. Auf die funktionale Solidarität bezogen bedeutet dies, dass Eltern im Sinne des Mottos Fordern und Fördern einerseits Unterstützungsleistungen (Aktivitäten, Geld) für die Kinder bereitstellen und andererseits Gegenleistungen erwarten. Dazu gehören im Bereich der Bildung etwa gute Noten oder bestimmte Abschlüsse.

Die typischen Mentalitäten und Praktiken zeigen sich bei den vier Dimensionen der Statuserhaltsstrategien konkret wie folgt: Die innerfamiliären *Arbeitsarrangements* (erste Dimension) sind auf die individuelle Erwerbsarbeit fokussiert, um so eine statusbezogene Absicherung und soziale Anerkennung zu erlangen. Reproduktionsarbeit wird der Erwerbsarbeit klar untergeordnet, was (ab der zweiten Generation) typischerweise für alle Familienmitglieder gilt und sich im Alltag dadurch ausdrückt, dass grundsätzlich auch von den Frauen in der Familie eine qualifizierte Erwerbsbeteiligung im Sinne einer Erwerbskarriere erwartet wird. Selbst wenn das Ideal von Doppelkarrierepaaren in der praktischen Lebensführung nicht unbedingt umgesetzt wird, da Frauen dann doch phasenweise aufgrund von Mutterschaft pausieren oder zugunsten der Reproduktionsarbeit in Teilzeit arbeiten, bleibt es als Leitmotiv bestehen. Dies wird an den Rechtfertigungen der Frauen sowie ihren inneren Konflikten deutlich. Gleichzeitig wird auch an die Reproduktionsarbeit ein hoher Maßstab

angelegt, und zwar im Sinne einer aktiven Elternschaft. Die Eltern kümmern sich also aktiv um die Belange der Kinder, schaffen früh ein geeignetes Lernklima zur Entfaltung ihrer Begabungen und begleiten die Kinder auf ihren Bildungs- und Berufswegen durch Coaching und rege Elternbeteiligung bei schulischen Angelegenheiten.

Mit Bezug auf die in der Familie vertretenen *Erwerbslinien* (die zweite Dimension) lässt sich beobachten, dass es eine primäre Linie in den Familien gibt, die mit beruflichen Leitbildern (z. B. einem ärztlichen Ethos) verbunden ist. Auffällig ist die Vorbildfunktion einzelner Familienmitglieder, die als Referenz für die individuellen Karrieren gelten und die die beruflichen Ideale verkörpern. Für nachfolgende Generationen wird in Bezug auf die Berufswahl zwar grundsätzlich die Wahlfreiheit betont. Diese Wahlfreiheit ist jedoch auf den zweiten Blick begrenzt, da zugleich ein Mindestanspruch an den Staterfolg formuliert und eine Nähe zum beruflichen Leitbild gewünscht wird. Die ausgeprägte Identifizierung mit dem Beruf drückt sich weiterhin durch eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben aus. So wird beispielsweise am Familienmittagstisch über berufliche Fragen gesprochen und das berufliche Engagement (z. B. in Berufsverbänden) in der Freizeit fortgesetzt. Hier wird auch eine Dynamik des Pfads deutlich, da diese starke Fokussierung auf den Beruf zugleich die affektive Solidarität im Sinne eines Zusammengehörigkeitsgefühls in den Familien sichert.

Für die dritte Dimension, die *Ressourcenakkumulation*, die zum Staterhalt benötigt wird, ist in diesem Typ vor allem institutionalisiertes kulturelles Kapital in Form exzellenter Bildungszertifikate und herausragender (Arbeits-)Zeugnisse wichtig. Als Bildungsziele werden insbesondere Qualifikationen angestrebt, die als Zugangsschlüssel für hervorgehobene Positionen im Berufsfeld sowie als Ausweis der Leistungsbereitschaft fungieren. Insgesamt spielen Exzellenz (in Form guter Noten) und Prestige (wie durch den Besuch renommierter Bildungsinstitutionen) eine wichtige Rolle, um der Norm des Führungsanspruchs gerecht zu werden. In den Familien, in denen es in der ersten oder zweiten Generation einen Bildungsaufstieg gab, wird dieser typischerweise als eine Art Held:innengeschichte erzählt, in der dieser Aufstieg durch Leistungsbereitschaft und Anstrengung möglich wurde. Entsprechende Erfolgsnarrative bilden den zentralen Kern der sozialen Genese dieser Strategie. Informelle Kompetenzen dienen der Unterstützung der formalen Bildungsziele (wie Fremdsprachenkenntnisse durch einen Auslandsaufenthalt), sind für die Berufspraxis relevant (wie Kompetenzen für zukünftige Führungsaufgaben) und ermöglichen soziale Distinktion, um die Leistungsfähigkeit nach außen zu signalisieren. Auch das ökonomische Kapital der Familien ist vor allem für die Konvertierung in kulturelles Kapital wichtig bzw. fungiert sekundär als Ausweis von Leistungsbereitschaft.

Der *temporale Entscheidungsmodus* (vierte Dimension) kann als langfristig planend charakterisiert werden. Berufsziele werden bereits in einem frühen Stadium der Bildungs- und Berufskarriere formuliert, wobei eine Orientierung am fa-

milieninternen Berufsideal erfolgt. Abweichungen von diesem Ideal sind legitimierungsbedürftig. Bei der individuellen Umsetzung der für die Ziele notwendigen Qualifikationen und beruflichen Schritte können sich die Familienmitglieder auf die Unterstützung der anderen verlassen, die neben ökonomischen und kulturellen Kapitalformen auch soziales Kapital in Form von Netzwerken für das berufliche Fortkommen einsetzen. Die gegenseitige Unterstützung erfolgt nicht nur während der schulischen und beruflichen Ausbildung, sondern erstreckt sich auch auf weitere berufliche Phasen. Konstitutiv für die leistungs-karriereorientierte Strategie ist, dass sich die Familienmitglieder kontinuierlich neue Ziele stecken, beständig nach beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Betätigungsfeldern Ausschau halten, bei Bedarf den Arbeitsgeber wechseln und hierfür auch räumlich mobil sind. Eine grundsätzliche Begrenzung dieses Strebens ist in dieser Strategie nicht angelegt.

Herausforderungen für den Statuserhalt sind im Fall der leistungs-karriereorientierten Strategie insbesondere Widersprüche zwischen den Idealen von Doppelkarrierepaaren und aktiver Elternschaft sowie zwischen den beruflichen Leitbildern und Erfordernissen im sozialen Wandel.

3.1.2 Leistungsorientierte Mentalität: Karriere mit Führungsanspruch

Für das Selbstverständnis der Familienmitglieder sind sowohl der Karriereverlauf als auch die erreichte berufliche Position wichtige Aspekte. Statuserfolge und Aufstiege werden dabei primär auf eigene Leistungen zurückgeführt. Die charakteristische Leistungsorientierung bedeutet im Einklang mit dem Forschungsstand, „dass unter den Bedingungen formaler Chancengleichheit ein beabsichtigter und individuell zurechenbarer Aufwand zu einem gesellschaftlich erwünschten Ergebnis führt. An das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis richtet sich die Erwartung, dass beide Leistungsbestandteile ausgewogen und proportional berücksichtigt werden. Sind Leistungen erbracht, werden dadurch Ansprüche auf äquivalente Gegenleistungen in Form sozioökonomischer Statusvorteile begründet“ (Neckel/Dröge/Somm 2008, S. 46, o. H.). Leistung lässt sich damit auf das einzelne Individuum rückbeziehen, was auch Zuschreibungen von anderen Menschen und gesellschaftlichen Institutionen entspricht (vgl. Verheyen 2014, S. 47). Auf der Ebene der alltäglichen Lebensführung stellt Leistung eine Relation zwischen Fleiß (als Input) und Erfolg (als Output) her (vgl. Schimank 2018, S. 21). Anstrengung sollte, so die Erwartung, z. B. zu einem guten Schulabschluss und einer guten beruflichen Position führen. Zentral für diese familiäre Strategie ist, dass für den Erfolg eben diese individuelle Anstrengung betont wird, nicht etwa eine gute Gelegenheit oder die Förderung durch andere.

Ziel der Strategie ist zudem nicht allein die ökonomische Absicherung, auch das Prestige ist zentral. Das Vorantreiben der Erwerbskarriere bleibt daher über

den Lebenslaufhinweg relevant, denn vor allem qualifizierte Führungspositionen entsprechen diesen Prestigeambitionen. Was genau als Leistung definiert wird, variiert dabei zwischen den Familien und auch nach dem Berufsfeld. So kann es z. B. darum gehen, als Ärztin Patient:innen verantwortungsvoll zu versorgen, sich dazu beständig weiterzubilden und in herausragender Position in beruflichen Vereinigungen engagiert in Erscheinung zu treten. Oder man hat den Anspruch, ein Team oder eine Abteilung effizient und innovativ zu führen sowie in einem Bereich oder durch Berufswechsel aufzusteigen. Die Orientierung an den jeweiligen Leistungsverständnissen stabilisiert sich intergenerational durch familiäre Prozesse, die Statuserhalt bzw. Statusgewinne im Verlauf der individuellen Biographie anstreben. Die angesprochene affektive Solidarität in den Familien ermöglicht und stabilisiert zugleich diese Leistungsorientierung.

Tabelle 4 gibt einen Überblick über die empirischen Fälle, in denen diese Art der Leistungsorientierung zu beobachten war. Die Namen aller Familienmitglieder sind (in allen Typen) anonymisiert.

Tabelle 4: Empirische Fälle der leistungs-karriereorientierten Strategie

Familie	Generationenzusammensetzung ⁸	Anwesende Familienmitglieder, Berufe
Altmann (F01) ¹¹	1. Gen.: Großvater	Jochen (Rentner, Beamter, Vater von Heike) ⁹
	2. Gen.: Tochter: hat keine Geschwister Ehemann: hat keine Geschwister	Heike (<i>Ankerperson</i> , ¹⁰ Lehrerin) Ulrich (<i>Ankerperson</i> , Lehrer)
	3. Gen.: drei Enkelkinder	Tina (Studium Jura) Leonie (Studium Medizin) Moritz (FSJ, Studium Medizin geplant)
Michels (F13)	1. Gen.: zwei Großelternpaare	Hans (Rentner, Professor MINT-Fach, Vater von Lutz) Hannelore (Rentnerin, Hausfrau, Mutter von Lutz)
	2. Gen.: Sohn: hat ein Geschwisterkind Ehefrau: hat zwei Geschwister	Lutz (<i>Ankerperson</i> , habilitiert in MINT-Fach, in Privatwirtschaft tätig) Petra (<i>Ankerperson</i> , Ingenieurin Architektur)
	3. Gen.: vier Enkelkinder	Charlotte (Ingenieurin) Tobias (Studium MINT-Fach)
Ott (E15)	1. Gen.: eine Großmutter und ein Großvater	-
	2. Gen.: Tochter: hat keine Geschwister Ehemann: hat zwei Geschwister	Dagmar (<i>Ankerperson</i> , selbstständige Physiotherapeutin)
	3. Gen.: drei Enkelkinder	-
Römer (F18)	1. Gen.: ein Großelternpaar und ein Großvater	Fritz (Rentner, Kinderarzt, Vater von Bernd)
	2. Gen.: Sohn: hat keine Geschwister Ehefrau: hat keine Geschwister	Bernd (<i>Ankerperson</i> , Kinderarzt, Vater)
	3. Gen.: drei Enkelkinder	Tabea (Studium Theologie)

8 Die Generationenzusammensetzung nennt (noch lebende) direkte Verwandte der teilnehmenden Familienmitglieder in der jeweiligen Generation, um die Familienkonstellation abzubilden. Die Genogramme der Familien beinhalten zum Teil weitere Familienmitglieder (wie Ehemann einer Tante, Kinder von Geschwistern u. ä.), welche aus Darstellungsgründen hier nicht aufgeführt sind.

9 Eine Zuordnung wurde nur für ansonsten uneindeutige Konstellationen vorgenommen.

10 s. zur Erläuterung Kapitel 2.3.

11 F steht für Familien-, E für Einzelinterviews; die nachfolgende Zahl ist die Fallnummer.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Altmann* sind in der zweiten Generation Heike und Ulrich Lehrerin und Lehrer. Der normative Leistungsanspruch orientiert sich an dem Ideal des fleißigen Lernens und besteht darin, ein Ziel vor Augen zu haben, es stringent zu verfolgen, etwas zu investieren und somit immer weiter am Ball zu bleiben. Dass die dritte Generation Fächer wie Medizin und Jura studiert, passt dazu und drückt sich vor allem darin aus, wie sie über ihr Studium erzählt. Freizeitaktivitäten wie Sport sind begrüßenswert und werden mit Ehrgeiz betrieben, dürfen die vorrangigen beruflichen Ziele aber nicht behindern. Etwas aus seinem Leben zu machen, selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten und im Bildungsverlauf nichts falsch zu machen, sind wichtige normative Orientierungspunkte. Am Ende steht eine möglichst gute berufliche Position, die ein sicheres Einkommen generiert und zugleich angesehen ist.

In Familie *Michels* sind in der zweiten Generation Lutz habilitierter Naturwissenschaftler und Petra Ingenieurin. In dieser Familie spielt der Bildungsaufstieg der ersten Generation (Hans, der aus einer Bauernfamilie stammt, war Professor in einer Naturwissenschaft) in seiner Vorbildfunktion eine wichtige Rolle. So zitiert der Sohn einen Leitsatz seines Vaters „Wir lesen nicht, wir schreiben selbst“ (F13, Lutz, Zeilen 388–289). Lebenslanges Lernen ist auch in dieser Familie ein zentraler Wert. Das sollte aber – wie der Leitsatz ausdrückt – stets in zielstrebiges Arbeiten münden, was auch nach außen sichtbar ist und Prestige verspricht. Des Weiteren wird sehr viel Wert auf eine erstklassige Ausbildung an renommierten Bildungseinrichtungen und das Erreichen sehr guter universitärer Abschlüsse gelegt. Bei der Karriereplanung erscheint eine Spezialisierung in einer Nische nicht sinnvoll, da Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt als schnell gelten. Es gibt daher die innerfamiliäre Empfehlung, vielfältig einsetzbare Fähigkeiten zu kultivieren (z. B. Kenntnisse im Projektmanagement), die eine universelle Leistungsfähigkeit versprechen, sowie Grundprinzipien zu verstehen, aus denen man sich Konkretes ableiten kann. Die strategische und effiziente Nutzung dieser Fähigkeiten dient dem Ziel, eine anspruchsvolle Leitungsposition und berufliche Anerkennung zu erreichen.

In Familie *Ott* ist das Familienmitglied, welches wir stellvertretend für die Familie interviewen, Physiotherapeutin mit eigener Praxis. Sie hat in eine Familie mit Ärzt:innen eingeheiratet, in der bereits die Eltern ihres Ehemannes beide als selbstständige Zahnärzt:innen gearbeitet haben. Ihr Ehemann ist selbstständiger Anästhesist, und die Kinder des Paares studieren Medizin, promovieren im Bereich Zahnmedizin bzw. arbeiten nach einem Studium in den USA als Psychologin. Der normative Leistungsanspruch richtet sich darauf, die eigenen Kompetenzen durch institutionalisierte Bildungsangebote sowie ein Assessment-Center zu identifizieren und dann auf dieser Basis informiert Berufsentscheidungen zu treffen. Die Leistungsorientierung der Familie besteht im Kern darin, die eige-

nen Fähigkeiten optimal im Beruf zur Geltung zu bringen und dabei auch soziale Verantwortung zu übernehmen. Hat man die eigenen Begabungen einmal identifiziert und ein Ziel formuliert, gilt es, dieses zielstrebig (selbst gegen Widerstände wie einen nicht erreichten Numerus Clausus) zu verfolgen.

Auch in Familie *Römer* war Fritz (erste Generation) und ist sein Sohn Bernd (zweite Generation) selbstständiger Arzt. Die Verantwortung für die Patient:innen macht eine zentrale Dimension der eigenen Leistungsorientierung aus. Um dies zu gewährleisten, arbeiten sie engagiert und mit langen Arbeitszeiten. Das Engagement für Menschen und gute Erwerbsarbeitsbedingungen, die selbstständiges Arbeiten ermöglichen, sind hierbei – auf dem Niveau prestigeträchtiger Positionen als Arzt oder Ärztin – wichtiger als noch weitere Karriereschritte in einem hierarchischen Konkurrenzkampf (etwa in einer Klinik).

3.1.3 Investive Praktiken: Fordern und Fördern

Charakteristische Praktiken in Typ 1 bestehen im Kern darin, dass ausgeprägte innerfamiliäre Unterstützungsleistungen mit Leistungserwartungen verbunden werden. Die individuelle Anstrengung wird als Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Statuserhalt gesehen. Daher lässt sich die Strategie unter dem Motto *Fördern und Fordern* zusammenfassen; dies ist die zentrale Gemeinsamkeit der diesen Typ bildenden Familien. Unterstützungsleistungen im Sinne von funktionaler Solidarität bestehen aus dem Geben und Nehmen von Geld, Zeit und Raum (z. B. Finanzierung anspruchsvoller Bildungsangebote, Coaching). Eltern unterstützen ihre Kinder, aber auch Förderung durch andere Verwandte (etwa durch die Großeltern) ist zu beobachten und beschränkt sich nicht nur auf die Ausbildungsphase, sondern dauert im Erwachsenenleben an.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Altmann* ist diese Praktik besonders in dem Übergang von der zweiten zur dritten Generation ausgeprägt. Der Leistungsanspruch an die Kinder ist mit dem elterlichen Anspruch verbunden, die Kinder bei der Zielverfolgung zu begleiten und zu coachen. So wird gute schulische Leistung insbesondere durch Lob und Anerkennung belohnt. Schlechte Leistungen werden nicht bestraft, sondern mit meist väterlichen Bilanzgesprächen (etwa dazu, welche Folgen schlechte Leistungen und ggf. ein gescheitertes Abitur für die Jobchancen haben) und elterlicher Nachhilfe (regelmäßig, auch unter Tränen und Protest) angegangen. Die Eltern Heike und Ulrich begreifen sich selbst in der Elternrolle als Lehrer:innen und stellen sich im Bedarfsfall auch dem Konflikt(gespräch) mit ihren Kindern. Ihre Selbstpräsentation ist darauf ausgerichtet, den Kindern – auch nach etwaigen Rückschlägen – Selbstvertrauen in Bezug auf die eigene Leistungsfähigkeit zu

vermitteln. Die Kinder haben den elterlichen Leistungsanspruch internalisiert, möchten die Eltern nicht enttäuschen und wiederholen mehrmals im Familieninterview, wie dankbar sie letztlich für diese Art der Unterstützung (auch in Form von Lernen in den Ferien) sind.

In Familie *Michels* gibt es ähnliche Unterstützungsleistungen in diesem Generationsübergang, die weiter verdeutlichen, inwiefern es den Familien dieses Typs wichtig ist, den Bildungserfolg ihrer Kinder aktiv mitzugestalten. Das Ziel besteht darin, die Kinder der dritten Generation mit so viel Wissen und Fachgebieten wie möglich in Kontakt zu bringen, damit sie später informiert entscheiden können, in welchen Bereichen sie besondere Leistungen erbringen möchten. Es gibt ausdrücklich keine autoritären Unterweisungen, die nur braves, stupides Lernen fördern würden. Stattdessen wird ein experimenteller Zugang zu Bildung praktiziert, um die Eigenmotivation zu erhalten, die eigenen Kompetenzen zu finden und weiterzuentwickeln. So werden von früh auf unterschiedliche Sportarten ausprobiert, um herauszufinden, was einem liegt und worin man gut werden kann. Bei Benotungen wird ferner gemeinsam mit den Kindern reflektiert, ob sie selbst angesichts ihrer Investitionen und Kompetenzen damit zufrieden sind. Die Eltern wollen hierdurch die Selbstoptimierungsfähigkeiten der Kinder fördern und erwarten von ihnen Geduld, Fleiß und Selbstreflexion. Dabei ist Bildung sowohl Selbstverwirklichung (insbesondere im Bereich Musik und Kunst) als auch Mittel zum Zweck, um sich für gute berufliche Positionen breit aufzustellen. Die intergenerationale Unterstützung geschieht dabei in beide Richtungen: Kinder betonen, „dass man mal mit seiner Zukunft machen kann, was man will, und finanziellen Support bekommt“ (F13, Tobias, Zeilen 1956–1957). Ebenso berät Tochter Charlotte aber mittlerweile auch ihren Vater Lutz bei Bewerbungen.

Familie *Ott* setzt auf Praktiken, um die je eigenen besonderen Fähigkeiten zu entdecken. Dafür wird auch finanzieller Aufwand betrieben, wenn etwa allen Kindern vor dem Berufsstart ein eintägiges Assessment-Center-Programm finanziert wird, um „von Kopf bis Fuß auf den Kopf gestellt“ zu werden und „alle Kompetenzen, die ein Mensch hat, [durchzutesten], also auch Kompetenzen, die in der Schule gar nicht gefragt sind“ (E15, Dagmar, Zeilen 35–38). Die Familie verlässt sich also nicht auf die schulische Beurteilung, sondern lässt ihre Kinder umfangreich durchleuchten. Dies soll die Studienwahl und Berufsentscheidungen der Kinder erleichtern und das Risiko von Fehlentscheidungen minimieren. Dass kein Kind den jeweiligen Numerus Clausus erfüllt, um direkt einen Wunschstudienplatz in Deutschland zu erhalten, hält die Familie – bestärkt durch die Analysen des Assessment-Centers – nicht davon ab, die Berufsempfehlungen weiterzuverfolgen. Entsprechend wird zwei Kindern das Studium im Ausland finanziert, und ein Sohn sammelt zunächst Erfahrungen als Zahntechniker, um dadurch seine feinmotorischen Fähigkeiten für das Zahnmedizinstudium zu schulen.

Auch in Familie *Römer* sollen sich die nachfolgenden Generationen möglichst universell und selbstständig bilden und werden dabei unterstützt, indem Vorbilder herangezogen werden. Die Eltern betonen gerade auch die wichtige Funktion außerfamiliärer Mentor:innen für ein Berufsfeld. Als Vorbilder nennen Großvater Fritz und sein Sohn Bernd sowohl die eigenen Eltern als auch prägende (männliche) Persönlichkeiten (z. B. bestimmte Lehrer, einen Pfarrer, frühere Vorgesetzte). Unterstützung durch erfahrene Ratgeber:innen und Vorbilder sind zentral für die spezifische Art des Forderns und Förderns in dieser Familie.

3.1.4 Arbeitsarrangements: Doppelkarrierepaare und aktive Elternschaft als Ideale

Die Arbeitsarrangements in den Paarbeziehungen der Familien setzen einen Rahmen für die individuellen Erwerbskarrieren und sind damit für den Statuserhalt relevant. Grundsätzlich ist die familiäre Strategie in Typ 1 auf die individuellen Erwerbskarrieren fokussiert, die Anerkennung generieren und auf Führungspositionen ausgerichtet sind. Die angestrebten Berufe (wie Ärzt:in, Jurist:in, Professor:in) stehen für einen gehobenen Lebensstandard, gewährleisten Absicherung im Alter und sind mit gesellschaftlichem Prestige verbunden. Reproduktionsarbeit wird der Erwerbsarbeit untergeordnet. Dies gilt (ab der zweiten Generation) typischerweise für alle Familienmitglieder. Unabhängig vom Geschlecht sollen sich die Kinder möglichst hoch (meist akademisch) qualifizieren. Für die Geschlechterarrangements bedeutet dies, dass grundsätzlich auch die Frauen in den Familien eine qualifizierte (und teils umfangreiche) Erwerbsbeteiligung anstreben. Zentraler Referenzpunkt ist das Ideal von Doppelkarrierepaaren (*dual career couples*), welches allerdings nicht unbedingt praktisch umgesetzt wird. Unterschiede in den Karrieren der Familienmitglieder gibt es i. d. R. gerade in der Phase der Familiengründung. Dann ist es legitim, dass insbesondere die Frauen pausieren oder mit reduzierter Stundenanzahl arbeiten; hier geraten die geschlechteregalitären Ideale durchaus an Grenzen. Die fortwährende Weiterqualifizierung und Bereitschaft, in den erlernten Beruf zurückzukehren und die begonnene Karriere möglichst fortzusetzen, wird allerdings dabei vorausgesetzt. Trotz etwaiger Pausen, vorübergehender fachfremder Tätigkeiten oder der Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit bleibt das Selbstverständnis eng an den erlernten Beruf sowie an ein berufliches Leistungsethos geknüpft. Grundsätzlich lässt sich für diesen Typ beobachten, dass die Karrierewege der akademisch sozialisierten Frauen mit hohen Bildungsinvestitionen einhergehen. Die Frauen akzeptieren dann zwar klassische geschlechtertypische Arbeitsaufteilungen und Karriereeinbußen, jedoch geschieht dies in der Generationenfolge immer weniger selbstläufig. Gleichzeitig wird an eine aktiv gestaltete Elternschaft ein hoher Maßstab angelegt, der auch in dieser Hinsicht leistungsorientiert ist. Aktive

Elternschaft bedeutet dabei zum einen, dass sich sowohl Väter als auch Mütter im Alltag in die Erziehungsarbeit einbringen (sollen) und dass zum anderen anspruchsvolle Förderaktivitäten für die Kinder gestaltet werden.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Altmann* werden sowohl das Ideal der Doppelkarrierepaare als auch das Ideal aktiver Elternschaft im Generationenverlauf wichtiger. Die Eltern Heike und Ulrich teilen die Kinderbetreuung möglichst gleich, aber auch arbeitsteilig auf. Vater Ulrich hat in der Erziehungsarbeit die Rolle, die drei Kinder zu fordern, Mutter Heike ist eher ausgleichend und achtet auf Phasen der Erholung und Entspannung. Beide Eltern haben Elternzeit genommen. Die gemeinsam gestaltete und aktiv gerahmte Elternschaft wird dadurch ermöglicht, dass bei verbeamteten Lehrer:innen zum einen kein großes Risiko besteht, die eigene Karriere durch Phasen der Stundenreduzierung zu gefährden. Zum anderen ist nach eigenen Aussagen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Kindern bzw. Privatleben gewährleistet. Dies ist auch für ihre Kinder ein zentrales Kriterium: Der zukünftige Beruf soll es ihnen ermöglichen, eine Familie zu gründen und zugleich die eigene Karriere voranzutreiben. Und sie erwarten, dass dies mit Berufen im Bereich Medizin und Recht möglich sein wird.

In Familie *Ott* wird das Ideal der Doppelkarrierepaare seit der Großelterngeneration gelebt und in der ersten und zweiten Generation auf vergleichbare Weise durch Selbstständigkeit gelöst, um gleichzeitig das Ideal aktiver Elternschaft bedienen zu können. Der Großvater war selbstständiger Zahnarzt und seine Ehefrau Kieferorthopädin, die sich vorübergehend mehr um die Erziehung der drei Kinder gekümmert hat. Auch die Tochter Dagmar hat ihre Physiotherapiepraxis gegründet, als ihre drei Kinder noch sehr jung waren. Sie stellte eine andere Physiotherapeutin als Angestellte ein und verbrachte selbstbestimmt mehr Zeit mit den Kindern, was durch den Verdienst ihres Mannes, eines selbstständigen Anästhesisten, unterstützt wurde. Auch er brachte sich als Selbstständiger an zwei freien Nachmittagen in die Kinderbetreuung ein. Mittlerweile arbeiten beide wieder in Vollzeit in ihren Praxen.

In Familie *Römer* sind beide Eltern in der ersten Generation Ärzt:innen, und auch in der zweiten Generation haben der Sohn Bernd und seine Frau Medizin studiert. Bernds Frau hat für die Betreuung der Kinder längere Zeit im Beruf pausiert. Dies hat zur Folge, dass sie zwar weiterhin medizinisch tätig ist, aber nur noch begrenzte Tätigkeiten wie die Mitarbeit in einer anderen Arztpraxis oder beim Gesundheitsamt ausübt. Da in dieser Familie das Ideal von Doppelkarrierepaaren nicht optimal erfüllt wird, ist im Gegenzug das Ideal einer aktiven Elternschaft besonders präsent. Dies wird vor allem an den Äußerungen der Tochter Tabea deutlich, die ungefragt hervorhebt, wie viel Zeit ihre Mutter auf die Fürsorge der Kinder richtete, und dass sie selbst auch jederzeit in die Praxis ihres Vaters

gehen konnte und er direkt für ihre Belange ansprechbar war. Sie grenzt sich im Verlauf des Interviews des Weiteren explizit von Ärztinnen in der Verwandtschaft ab, die weder Patient:innen noch ihren Kindern gerecht würden und damit leben müssten, dass die erste Bezugsperson des Kindes die Großmutter sei.

Exemplarischer Fall: Familie Michels

Im Fall von Familie Michels zeigt sich besonders deutlich, wie die Karriereambitionen der Familienmitglieder und die Vorstellungen von aktiver Elternschaft mit hohen Ansprüchen an die Lebensführung einhergehen und wie in der Praxis mit den Idealen umgegangen wird. Dabei sind in der Generationenfolge durchaus Veränderungen zu beobachten, die mit Transformationen von Geschlechternormen verbunden und auch von Infrastrukturangeboten (z. B. zur Kinderbetreuung) abhängig sind. In der ersten Generation gibt es ein traditionelles Arbeitsarrangement, bei dem Großvater Hans (Hochschulprofessor) Familienernährer ist und Großmutter Hannelore als Hausfrau und Mutter fungiert. Hannelore begleitet ihren Mann auf Dienstreisen und bei längeren Forschungsaufenthalten im Ausland und verkörpert das Muster, ihm den Rücken freizuhalten. In der zweiten Generation sind beide Elternteile akademisch qualifiziert. Lutz hat Mathematik und Informatik studiert und strebt zu Beginn seiner Erwerbsbiographie wie sein Vater eine Hochschulkarriere an. Er habilitiert und arbeitet eine Zeit lang als Privatdozent an einer Universität. Später wechselt er in die Wirtschaft, zunächst um sich hierdurch Wege zu einer Fachhochschulprofessur zu eröffnen. Die transparenteren Karrierepfade in der Wirtschaft nennt er schließlich als Grund dafür, dass er dort bleibt und in der Folge lukrative Führungspositionen ausübt. Petra ist angestellte Ingenieurin. Strategietypisch besteht das Ziel darin, dass alle Familienangehörigen über die Anfangsjahre der Berufseinstiegsphase hinaus Karriere machen. Gleichzeitig wurde sowohl die erste als auch die zweite Generation früh Eltern. In der zweiten Generation sind beide Eltern erwerbstätig; es wird allerdings lange eher ein Doppelverdiener- als ein Doppelkarrieremodell realisiert, in dem Petra im Alltag die Hauptverantwortung für den Haushalt und die vier Kinder übernimmt. Nach der Geburt des ersten von vier Kindern reduziert sie ihre Erwerbsarbeitszeit. Obwohl sie phasenweise (bedingt auch durch einen Umzug) fachfremd und reduziert arbeitet, qualifiziert Petra sich in ihrem alten Berufsfeld weiter. Sie erzählt:

„Also habe ich mir etwas gesucht, auch wenn es aus einem anderen Bereich war ähm, was ich damit verbinden kann, was ich mit diesem Ort und=und ja der Familiensituation ähm verbinden kann, genau. Und versuche zwischendurch mich natürlich auch fortzubilden, also [...] ich erinnere mich, ich habe ein=eine Fortbildung gemacht von der IHK, die ging über fast ein Jahr, da war ich jeden Samstag, dann habe ich also- ne weil das ja ein Tag war, an dem ich den ganzen Tag weg konnte. Ähm und jeden Sams-

tag in- nach [Stadt] gefahren und habe dann da die Schulbank gedrückt, um diesen Abschluss zu machen.“ (F13, Petra, Zeilen 923–930)

Neben der Erwerbstätigkeit und der Verantwortung für die Familie holt sie am Wochenende eine Qualifizierung nach, die aufgrund technischer Neuerungen und neuer Normen zunehmend wichtig ist. Sie betont explizit, dass sie fit bleiben wollte für den Arbeitsmarkt. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Petra mit vier (fast) erwachsenen Kindern wieder in die Vollzeiterwerbstätigkeit zurückgekehrt und hat eine Position in einem Ingenieurbüro, in dem sie ihre Qualifikationen nutzen kann. Die älteste Tochter Charlotte hat bereits ihr ingenieurwissenschaftliches Studium abgeschlossen und hat früh Führungsverantwortung als Projektleiterin in der Privatwirtschaft übernommen. Auch für sie ist der berufliche Erfolg identitätsstiftend. Sie hat eine exponierte Position in der Familie, da sie das Ideal der Familie zu verkörpern scheint: Sie ist beruflich erfolgreich, aber trotzdem ein Familienmensch. Sie ist die Älteste in der Geschwisterfolge, selbstbewusst und souverän, was sich auch in langen Redeanteilen ausdrückt. Ihre Brüder orientieren sich stark an ihr. In Zukunft strebt sie an, ihre Familiengründung (sie ist zum Zeitpunkt des Interviews schwanger) mit der beruflichen Karriere in Einklang zu bringen und die Reproduktionsarbeit gleichwertig mit ihrem Partner (er ist Lehrer) aufzuteilen. Hierbei zeichnet sich ab, dass die Ideale auch im weiteren Lebensverlauf relevant sind und damit hohe Ansprüche an die Vereinbarkeit stellen.

3.1.5 Erwerbslinien: Fokus auf berufliche Leitbilder der primären Linie

Die ausgeprägte Erwerbsorientierung geht mit einem spezifischen beruflichen Selbstverständnis in den Familien einher. Dieses kommt entweder als durch die Profession geprägtes Arbeitsethos (vgl. Pfadenhauer/Sander 2010) oder in Form allgemeinerer beruflicher Leitlinien (z. B. Leistungsbereitschaft, Führungsqualitäten zeigen) zum Ausdruck. Ein weiteres Element ist zum Teil die Entgrenzung von Privatleben und Beruf, die damit einhergeht, dass man sich z. B. ehrenamtlich für den Berufsstand engagiert oder überdurchschnittliche Arbeitsbelastungen akzeptiert. In den Familien wird dieses Selbstverständnis vor allem in der primären Erwerbslinie betont, die einer oder mehreren sekundären Erwerbslinie(n) in der Familie übergeordnet ist. Dies zeigt sich empirisch darin, dass die Familien viel über diese Erwerbslinie im Interview sprechen und stellenweise die Dominanz sogar selbst hervorheben. Die Orientierung an dem beruflichen Leitbild ist teils so ausgeprägt, dass sich auch Familienangehörige, die nicht in diesem Berufsfeld arbeiten, daran orientieren (und etwa Fürsorge hervorheben). Grundsätzlich gilt für nachfolgende Generationen zwar das Postulat der beruflichen Wahlfreiheit, doch in gewisser Weise wird diese Freiheit durch

die dominante Rolle des beruflichen Leitbildes eingeschränkt. Typischerweise finden sich in den Familien dieser Strategie keine wesentlichen Abgrenzungen zu den Eltern. Des Weiteren werden keine eigenen Ansprüche formuliert, individuell seinen eigenen Weg gehen zu wollen, anstatt den familialen Vorbildern zu folgen. Es ist vielmehr legitim, sich an den anderen Familienangehörigen zu orientieren, deren Ratschläge anzunehmen, gleiche oder ähnliche Berufe zu wählen bzw. ein ähnliches Arbeitsethos zu formulieren.

Ausprägungen in den Familien

Für Familie *Altmann* ist u. a. Sicherheit eine relevante Leitlinie, die durch das Beamtentum und die Orientierung an einer angemessenen Work-Life-Balance umgesetzt wird. Großvater Jochen verkauft den (wirtschaftlich bedrohten) elterlichen Kleinbetrieb und macht Karriere in der öffentlichen Verwaltung. Diese biographisch eher späte, zugleich prägende Entscheidung ermöglicht der Familie ein gutes Einkommen und soziale Sicherheit. Seine Tochter Heike entscheidet sich gegen eine zunächst attraktiv erscheinende Künstlerinnenlaufbahn und studiert Lehramt – auch sie gibt damit dem Aspekt der Sicherheit den Vorzug. Ihr Mann Ulrich wechselt von einem Fachstudium Mathematik auf ein Lehramtsstudium. Neben der Sicherheit sind aber ebenso Prestige und gesellschaftliche Relevanz, gute Entlohnung und gestaltbare Arbeitsbedingungen wichtige Kriterien der Erwerbslinie. Diese Orientierung ist auch für die Kinder der dritten Generation wichtig, wobei sie sich im Vergleich zu ihren Eltern an noch prestigeträchtigeren Berufsfeldern (Jura und Medizin) orientieren. Die primäre Erwerbslinie setzt sich so weniger durch die Wahl des gleichen Berufs, sondern mehr durch die Wahl der Art der Anstellung (bzw. Freiberuflichkeit) fort.

In Familie *Michels* ist die mathematische und ingenieurwissenschaftliche Orientierung die primäre Linie in der Familie. Vater Lutz schreibt seinen Erfolg in Mathematik in der Schule der väterlichen Prägung zu. Tochter Charlotte ist Ingenieurin, die beiden Söhne studieren ebenfalls in einem mathematischen Studium, und die jüngste Tochter ist noch Schülerin. Die zwei im Interview anwesenden Kinder Charlotte und Tobias betonen die Prägung durch Vater Lutz und Großvater Hans, wobei die Übernahme von Führungspositionen eine besondere Hervorhebung erfährt. Charlotte sagt beispielsweise: „Und ja, eigentlich- ich habe immer gesagt, ich möchte mal Chef werden, so wie mein Papa. Und noch habe ich es nicht ganz geschafft, aber zumindest war ich jetzt in meinem Projekt Projektleiterin schon“ (F13, Charlotte, Zeilen 1206–1208). Sie verweist auf den Ratsschlag ihres Vaters, etwas generell Verwendbares zu machen, was stets auf dem Arbeitsmarkt gefragt sei. Es geht darum, Karriere machen zu können und Aufstiegsoptionen im Beruf zu haben. Die Prägung durch die Mutter Petra, ebenfalls Ingenieurin, wird zwar erwähnt, sie ist jedoch im Vergleich weniger deutlich. Die sekundäre Linie wird von Petras Familie vertreten, deren Vater Verkaufsleiter und

deren Mutter Verwaltungsangestellte waren. Petras Geschwister orientieren sich an dieser auf Verkauf und Verwaltung ausgerichteten Erwerbslinie, im Interview spielt sie jedoch eine untergeordnete Rolle.

Familie *Ott* und Familie *Römer* zeichnen sich durch eine recht enge Fokussierung auf eine berufliche Tätigkeit aus, die mit dem entsprechenden Ethos als ‚sich sorgende Ärzte‘ oder medizinisch Tätige einhergeht. In Familie Ott waren bereits die Großeltern als Ärzt:innen tätig, und die Berufswahl zieht sich durch alle Generationen. Die Orientierung an dieser primären Erwerbslinie wird durch das bereits erwähnte Assessment-Center bestätigt, das alle Kinder durchlaufen. Prägnant drückt sich dies in der Reaktion von Dagmar auf die Ergebnisse der Tests aus:

„Mir fiel die Schlappe runter, jetzt schon wieder Medizin? Und da sagte sie: [...] ‚Sie sehen, die Kompetenzen sind da, und Ihre Tochter muss irgendwas mit Menschen tun und irgendwas Helfendes‘. Naja und so weiter und andere Kompetenzen sprachen eben auch ganz deutlich für diese Richtung. [...] Und sie sagte auch: ‚Der Apfel fällt ja nicht so weit vom Stamm‘, und da hat sie dann ja auch recht, dass, ich denke inzwischen, auch Gene eine Rolle spielen, aber eben auch das, was man in der Familie so lebt. Ich bin mir eigentlich jetzt sehr sicher und sehr dankbar, dass wir das so alles bestätigt bekommen haben und bin da jetzt auch in keinem Zweifel.“ (E15, Dagmar, Zeilen 122–133)

Sekundär bleibt die Erwerbslinie, welche von Dagmars Schwägern eingeschlagen wurde, die betriebswirtschaftlich bzw. mit einem eigenen Graphikbüro selbstständig sind. Damit knüpfen sie zwar an die Selbstständigkeit bzw. wirtschaftliche Kompetenzen an, die auch für die selbstständigen Ärzte relevant sind. Dennoch steht bei ihnen der wirtschaftliche Aspekt im Fokus, während die anderen die Arbeit mit Menschen und die medizinische Hilfe betonen.

Exemplarischer Fall: Familie Römer

In Familie Römer gibt es eine besonders deutlich ausgeprägte und tradierte Fokussierung auf das Berufsideal des ‚sich sorgenden Arztes‘¹² mit entsprechendem Ethos. Sowohl Fritz als auch Bernd sind Kinderärzte, wie auch bereits Fritz‘ Mutter. Als sekundäre Linie lassen sich mütterlicherseits Lehrberufe identifizieren, die jedoch im Interview kaum eine Rolle spielen. Charakteristisch für die primäre Erwerbslinie ist eine Orientierung am eigenen Ethos, das innerhalb des Berufsfelds noch einmal zwischen ‚Arzt‘ und ‚Mediziner‘ differenziert. Insgesamt steht bei der normativen Rahmung des ‚Arztes‘ die Betonung des Menschlichen, des

12 Im Folgenden wird die männliche Form verwendet, da die Sozialfigur des Arztes (und des Mediziners) in der Familie in dieser Form auftritt.

Helfens und der Verantwortung im Zentrum, sodass der persönlichen Beziehung mit den Patient:innen und deren individuellen Bedürfnissen eine hohe Relevanz zukommt. Daraus sollte ein ärztliches Handeln resultieren, das auf die Beratung sowie Verantwortungsübernahme für die Patient:innen ausgerichtet ist und folglich mehr mit Interaktion und Kommunikation zu tun hat als die reine Verabreichung von Medizin.

Die Niederlassung mit eigener Praxis gilt in der Familie als Goldstandard zur Realisierung dieser Ansprüche, der seit mehreren Generationen gelebt wird. In der ausdrucksstark konturierten Unterscheidung (Arzt vs. Mediziner) innerhalb des Berufsfeldes ordnet sich die Familie klar zu. Dem Berufsweg des wissenschaftlich arbeitenden ‚Mediziners‘ erteilt sie eine Absage, indem ihre Mitglieder z. B. erst gar keinen medizinischen Dokortitel anstreben, im Verlauf ihrer Ausbildung Unikliniken meiden oder Kliniken ausschließlich als Bildungsorte zum Erwerb von für die eigene Arztpraxis relevanten Kenntnissen verstehen. Ihr Streben nach einem Berufsalltag, in dem sie autonom Entscheidungen treffen und selbst verantworten können, führt in die Niederlassung. Diese berufliche Leitlinie wird in der Familie immer wieder reproduziert.

Großvater Fritz beginnt das Familieninterview damit, dass er aus einer Arztfamilie komme, und betont: „Die positive Einstellung, die meine Mutter so hatte, das hat sehr auf mich abgefärbt“ (F18, Fritz, Zeilen 15–16). In der Fortführung der familialen Tradition wird auch Sohn Bernd Arzt; mittlerweile hat er die Praxis seines Vaters übernommen. Während seiner Ausbildung wird Bernd als Sohn einer Arztfamilie erkannt und von entsprechenden Führungspersönlichkeiten gefördert. Die im Feld benötigte Fachlichkeit wird durch eine langjährige Ausbildung und Sozialisation erworben, ist aber zudem durch die familiäre Zugehörigkeit schon früh habituell verankert. So berichtet Bernd, wie sich die Mentalität, die auch überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft einschließt, von der jungen Berufseinsteiger:innen abgrenze:

„Man braucht jetzt halt eine ganz andere Mentalität. [...] Attraktives ist im Moment wirklich pünktlich nach Hause kommen, gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, gute Work-Life-Balance und wenn man nebenher auch ein paar Patienten sieht, ist das okay, aber nicht unbedingt notwendig. Das ist eine Entwicklung, die eigentlich wirtschaftlich, wie gesagt, sinnvoll ist, aber die das, was das Arztsein ausmacht, im Unterschied zum Mediziner, eben doch sehr stark in den Hintergrund stellt. Von daher muss ich sagen, beneide ich die junge Generation derzeit überhaupt nicht, weil das zunehmend einfach fehlt.“ (F18, Bernd, Zeilen 237–245)

Dabei wird die neue Mentalität der jungen Mediziner mit aktuellen Trends einer Ökonomisierung des Gesundheitssystems in Verbindung gebracht, in dem nur Mediziner und keine ‚richtigen‘ Ärzte mehr gewollt werden. Neben den Familienmitgliedern verkörpern auch externe berufliche Vorbilder das Ideal. So berufen

sich Fritz und Bernd auf Mentor:innen oder Lehrer:innen, die den eigenen Weg beeinflusst haben. Dies motiviert für Leistungsbereitschaft, ausufernde Arbeitszeiten und eine starke Entgrenzung von Erwerbsarbeit und privater Sphäre. Engagiertes Handeln ist Familie Römer zudem berufspolitisch wichtig. Die Fortführung der Praxis durch den Sohn Bernd hat dem Selbstverständnis zufolge weniger das primäre Ziel, ein Familienerbe zu erhalten, sondern es besteht darin, dass diese Art des Berufes einem „in die Wiege“ (F18, Bernd, Zeile 190) gelegt ist und den innerfamiliären Werten entspricht.

In der dritten Generation studiert die älteste Tochter Tabea zunächst Medizin. Sie bricht das Studium jedoch ab, weil sie das Berufsideal des ‚Arztes‘, das ihr von den vorherigen Generationen vorgelebt wurde, im Studium und perspektivisch im Beruf nicht findet. Ihre Kritik wird von den Älteren verstanden, die sich ja ähnlich kritisch zu den aktuellen Entwicklungen äußern. Interessanterweise findet Tabea das berufliche Leitbild und das entsprechende Ethos besser im Theologiestudium realisierbar, für das sie sich daraufhin entscheidet. Ihre jüngere Schwester hat ein politikwissenschaftliches Studium gewählt. Mit diesem verfolgt sie das familiäre Ideal auf ihre Weise weiter, indem sie u. a. für eine Partei arbeitet, die sich ihr zufolge für soziale Gerechtigkeit und die sozial-ökologische Transformation einsetzt.

3.1.6 Ressourcenakkumulation: Formale Bildung und Streben nach Exzellenz

Eine weitere wichtige Dimension der Statuserhaltsstrategien ist die Ressourcenakkumulation, welche im Wesentlichen aus kulturellem Kapital in Form von Bildung oder ökonomischem Kapital in Form von Besitz besteht. Punktuell wird auch soziales Kapital in Form von sozialen Kontakten strategisch genutzt, was für die Abgrenzung der Strategien jedoch nachrangig ist. In der leistungskarriereorientierten Strategie zeigen sich die investiven Praktiken besonders deutlich im Umgang mit Bildung. Ökonomisches Kapital wird zwar verwendet (etwa für Bücher, digitale Geräte oder Auslandsaufenthalte), dient aber primär der Konvertierung in kulturelles Kapital. Erbfragen werden in den Familieninterviews nicht diskutiert; die Selbstpräsentationen der Familien basieren primär auf den Bildungsinvestitionen. Dies bedeutet, dass der schulische und universitäre Erfolg einen zentralen Gegenstand der Erziehungsziele darstellt – dahinter steht die bereits genannte grundsätzliche Praxis des Förderns und Forderns. Die formalen Bildungsqualifikationen bzw. das institutionalisierte kulturelle Kapital dienen in dieser Strategie als Zugangsschlüssel für gewünschte Berufsfelder und vor allem für die anvisierten beruflichen Führungspositionen. Dabei ist Exzellenz (in Form guter Noten) erstrebenswert, und die Wahl von renommierten Bildungsinstitutionen sowie die Unterstützung durch Expert:innen sind

typische Ausdrucksformen. Informelle Bildungsziele werden ebenfalls verfolgt und richten sich etwa auf Fremdsprachenkenntnisse und soziale Kompetenzen, die z. B. durch ein verantwortungsvolles Ehrenamt gefördert werden. Hierdurch wird inkorporiertes kulturelles Kapital erworben, was motivatorisch auch durch die erwähnten Held:innengeschichten von Bildungserfolgreichen in der Familie gestützt wird. Diese Kompetenzen dienen der Unterstützung der formalen Bildungsziele (wie im Falle der Fremdsprachenkenntnisse), sind für die Berufspraxis relevant (wie Führungskompetenzen) und dienen der sozialen Distinktion (im Sinne eines bildungsbürgerlichen Selbstverständnisses). Das Verfolgen einer beruflichen Karriere basiert auf dieser Form der Akkumulation von kulturellem Kapital und erfordert prinzipiell fortlaufende Reinvestitionen.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Michels* werden ambitionierte Bildungsziele verfolgt, u. a. sollen die Kinder möglichst an renommierten Universitäten studieren. Die Verfolgung der Karriereziele drückt sich durch eine ausgeprägte Fokussierung auf Abschlüsse und Noten aus. Die Relevanz der Bildung bezieht sich dabei immer auch auf die Verwertbarkeit der Zertifikate für die berufliche Laufbahn. Fortbildungen sind ein wichtiger Bestandteil im gesamten Verlauf der beruflichen Karrieren. Um die Bildungsziele zu erreichen, ist die Familie mobil und flexibel, und auch Arbeitgeberwechsel werden offensiv zur Verbesserung des Lebenslaufs genutzt. Die Interviewten betonen, immer ihren Jobs hinterhergezogen zu sein, und rühmen sich, wie oft sie umgezogen sind – etwa sind alle Kinder an unterschiedlichen Orten geboren. Auch die Kinder der dritten Generation absolvieren Auslandsaufenthalte und streben nach Ausbildungsstätten mit überdurchschnittlichem Prestige (was nicht zuletzt ökonomisches Kapital erfordert) sowie nach exzellenten Abschlüssen. Die räumliche Flexibilität geht dabei mit (digitaler) familialer Kommunikation als Unterstützungsfaktor einher. Auch soziale Beziehungen spielen eine Rolle: Die Familie ist national und international in Fachkreisen gut vernetzt und nutzt in allen Generationen internationale Forschungsaufenthalte zur weiteren Vernetzung.

Familie *Ott* legt ebenfalls Wert auf Abschlüsse an prestigeträchtigen Universitäten, jedoch weniger auf exzellente Noten. Stattdessen versichert sich die Familie durch das bereits erläuterte Assessment-Center und Gespräche mit Lehrkräften ihrer Fähigkeiten und Talente. Für ausländische Studienplätze in Medizin investieren sie auch ökonomisches Kapital. Alle Kinder der dritten Generation streben überdies eine Promotion an. Soziales Engagement soll weiterhin strategisch die Chancen bei Auswahlgesprächen erhöhen.

Auch in Familie *Römer* ist der formale Bildungserfolg wichtig für die Laufbahn als Ärzt:in, und es wird nicht zuletzt beeinflusst von Mentor:innen gelernt. Allerdings ist nicht das Erreichen einer Promotion oder das Verfassen renommierter

Veröffentlichungen ihr Ziel. Im Einklang mit dem beruflichen Selbstverständnis (Arzt statt Mediziner) erfolgt eine Spezialisierung erst nach einer umfänglicheren Allgemeinbildung als Bildungsressource. So wollte Großvater Fritz während seiner Ausbildungszeit möglichst viele unterschiedliche Erfahrungen sammeln, um sich dadurch auf seine Rolle als niedergelassener Kinderarzt vorzubereiten. Ähnliches berichtet sein Sohn Bernd, der während seiner Facharztausbildung eine Abteilung an der Klinik mit aufbaute. Dazu passt, dass die von den Familienmitgliedern benannten Vorbilder als Universalist:innen beschrieben werden. Neben der bereits erläuterten Praktik, an der Klinik oder im Studium möglichst unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln, kommt dem selbstständigen Lernen und der eigenständigen Erarbeitung neuer Wissensgebiete eine hohe Bedeutung zu. Praktische Erfahrung, die als notwendiger und zentraler Bestandteil der Ausbildung begriffen wird, wird damit gleichermaßen mit der theoretischen Durchdringung von Sachverhalten verbunden. Ferner werden auch Auslandsaufenthalte als Bildungsaufenthalte zur Perspektivenerweiterung gerahmt.

Exemplarischer Fall: Familie Altmann

In Familie Altmann ist die Bildungsorientierung eng gefasst und wird im Interview insbesondere für den Schulerfolg der jüngsten Generation betont. Ökonomisches Kapital spielt primär für seine Konvertierung in kulturelles Kapital eine Rolle. In der ersten Generation war die formale Bildungsorientierung noch weniger stark ausgeprägt; Großvater Jochen entschuldigt sich (fast) für seine im Vergleich lasche Leistungsorientierung in der eigenen Jugend. Die Bildungsorientierung von Heike und Ulrich geht, wie erwähnt, damit einher, ihre Kinder beim Aufbau der Bildungsressourcen aktiv zu unterstützen – aber auch ggf. zu disziplinieren. Von den jungen Erwachsenen der dritten Generation wird im Familieninterview ein bestehender Leistungsdruck offen angesprochen, den sie allerdings nicht ihren Eltern zuschreiben. Dabei zeigt sich, dass sie selbst nach diesen Leistungsnormen handeln und sie nicht problematisieren. So geben die drei Geschwister an, sie würden sich z. B. Vorwürfe machen und unruhig werden, wenn sie zu lange nichts zu tun bzw. keinen Plan für die Zukunft hätten. Die Bedeutung des schulischen Erfolgs nimmt im Generationenverlauf zu und ist allen Kindern in der Selbstpräsentation wichtig. In einem ausgeprägten Unterstützungsnarrativ heben sie hervor, wie sehr ihre Eltern sie insbesondere in Bezug auf die Schule unterstützt hätten. Das Motiv der ‚Unterstützung ohne Druck‘ wird auch auf Ereignisse bezogen, die potenziell durchaus als strenge Erziehungsmaßnahmen gedeutet werden könnten (wie das tägliche Üben in den Ferien, vgl. Schad/Burzan 2018). Dies bedeutet nicht, dass in dieser Strategie immer alle Leistungsansprüche von allen Familienmitgliedern erfüllt werden, aber es gibt eine hohe Sensibilität für auf Leistung und Karrierestreben bezogene Abweichungen und mögliche Krisen, denen möglichst frühzeitig entgegengewirkt wird. So geht es

in dem Familiengespräch beispielsweise um eine Phase, in der der jüngste Sohn Moritz temporär schlechte Noten in einigen Schulfächern hat. Zwar betonen alle Familienmitglieder das Unterstützungsnarrativ, welches sich auf Rat, emotionale Unterstützung und elterliche Aktivitäten bezieht. Bei Moritz ist die ständige Betonung des Unterstützungsnarrativs jedoch überdeutlich, wodurch er sich im Familiengefüge unterordnet. Es wirkt so, als könnte er allein den Leistungsansprüchen nicht genügen und müsste sich dafür dauernd bedankend entschuldigen. Entscheidend ist, dass auch er die Leistungsnorm der Familie nicht infrage stellt – auch als es um die familienintern berücktigten Bilanzgespräche mit Vater Ulrich geht.

„Ja, zum Beispiel war, kann mich noch an die Gespräche, das ernste Gespräch wirklich sehr deutlich heutzutage auch noch erinnern. Äh was, zum Beispiel, dass mir anhand von Fernsteuerungen mein Weg erklärt wurde (lacht), die dann da lagen und ja, aber ansonsten, also auch nen bisschen Druck [...] vielleicht auch, dadurch, dass ich mich steigern sollte, aber ich seh's eben auch heutzutage, ja ich sehe es heutzutage als Unterstützung, weil ich eben weiß, dass meine Eltern nur wollten, dass ich es wirklich einfach am einfachsten hätte und die größte Auswahl hätte. Dass mir sozusagen auch alle Türen offenstehen. Was mir ja jetzt eigentlich fast alle tun – bis auf Medizin (mehrere lachen).“ (FO1, Moritz, Zeilen 1932–1940)

Das Bild von einem ferngesteuerten Auto (vs. eines, welches man selbst steuert) soll verdeutlichen, dass nur gute schulische Leistungen selbstbestimmte Arbeitsbedingungen ermöglichen. Moritz strengt sich daher an, wobei er zu bedenken gibt, dass er sein eigentliches Ziel (das Erreichen des Numerus Clausus für ein Medizinstudium) nicht geschafft hat. Die enge Bindung und das Zusammengehörigkeitsgefühl (affektive Solidarität) sowie umfangreiche gemeinsame Aktivitäten (assoziative Solidarität) innerhalb der Familie sichern ab, dass solche disziplinarischen Interventionen der Eltern nicht zu langfristigen innerfamiliären Konflikten führen. Im Alltag verbringt die Familie ihre gemeinsame Zeit folglich gerne mit gemeinsamem Essen und Reden, und die Eltern integrieren dabei auch die Partner:innen der Kinder. Bekanntschaften der Kinder, die nicht der Norm des Leistungsstrebens entsprechen, werden nicht autoritär unterbunden, wobei eine spätere Distanzierung durchaus gelobt wird. Auch die sonstige Freizeitgestaltung zeichnet sich durch gemeinsame Aktivitäten (etwa Sport) aus. Reisen sind wichtig, diese werden vor allem als kulturelle Bildungsreise und auf jeden Fall aktiv genutzt. Die emotionale Nähe drückt sich auch in räumlicher Nähe aus. Denn zur Ermöglichung intensiver Interaktion will die Familie räumlich nah beieinanderbleiben (auch während des Studiums der Kinder). Von einem Studium in einer weiter entfernten Stadt wurde der ältesten Tochter entsprechend abgeraten. So wohnt die Familie in der zweiten und dritten Generation größtenteils noch zusammen.

3.1.7 Entscheidungsmodus: Langfristig planender Berufsvollzug

Die hohe Erwerbszentrierung und Leistungsorientierung innerhalb der Familien bedeuten, dass vergleichsweise früh im biographischen Verlauf ein klares berufsbiographisches Ziel verfolgt wird. Der temporale Entscheidungsmodus dieser Strategie lässt sich daher als langfristig planend beschreiben. Eine wichtige Rolle spielen dabei u. a. die Kindheitsprägungen durch die innerfamiliären Vorbilder, die die beruflichen Werte personifiziert verkörpern. Aus diesem früh gesetzten berufsbiographischen Ziel leitet sich eine strategische Karriereplanung ab, die sich durch bewusst gewählte Pfade der individuellen beruflichen Entwicklung auszeichnet. Diese Planung ist jedoch nicht völlig starr; punktuell sind Anpassungen durchaus legitim, solange die Strategie nicht verlassen wird.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Altmann* lassen sich in Bezug auf den temporalen Entscheidungsmodus Generationenunterschiede beobachten. Das Bedürfnis nach beruflicher Sicherheit und Work-Life-Balance sind zentrale Motive, warum eine langfristige Karriereplanung wichtig erscheint. Denn der Beruf soll so ausgesucht werden, dass er trotz Leistungsanspruch weiterhin mit der Familiengründung und aktiven Elternschaft in Einklang zu bringen ist. Absicherung über einen Beamtenstatus ist das Ziel, welches Großvater Jochen nach dem Verkauf des geerbten Kleinbetriebs auch realisiert. Dieser Status reicht ihm aus, um seine Lebensziele zu verwirklichen und ökonomische sowie soziale Unsicherheit zu vermeiden. Auch Tochter Heike erzählt, dass sie sich explizit gegen einen beruflichen Weg als Künstlerin entschieden hat, da soziale und ökonomische Sicherheit sowie die Vereinbarkeit mit der Familiengründung für sie ein zentrales Kriterium der Berufswahl waren. Um Pensionsansprüche macht sie sich nach der Verbeamtung keine Sorgen und investiert ihre freie Zeit vor allem in das Fördern ihrer Kinder. Erkennt man bei der ersten und zweiten Generation noch eine Mischung aus Leistungsorientierung und Begrenzungen des Entwicklungsstrebens, ist bei der dritten Generation die Leistungsorientierung deutlicher ausgeprägt. Die jungen Erwachsenen streben, teils mit Varianten von Plan A und B, frühzeitig einen guten Berufseinstieg in den Bereichen Medizin und Recht (Letzteres möglichst mit Prädikatsexamen) an, um in der Phase der Familiengründung bereits so gut abgesichert zu sein, dass eine aktive Elternschaft ohne Karriereknick möglich wird. Bereits in der Schule werden die Noten in direkter Verbindung zum Numerus Clausus der gewünschten Studiengänge gemeinsam evaluiert.

In Familie *Ott* ist der langfristige Planungsimperativ bereits durch Kompetenzanalysen im Assessment-Center deutlich geworden, denen weitere Schritte folgen. Bei den Familienangehörigen vorheriger Generationen waren die Schritte zur Approbation und Praxisgründung vorgezeichnet und wurden langfristig ge-

plant. Jede Generation gründete ihre eigene Praxis und konnte sich dazu von ihren Verwandten beraten lassen. Für die Frauen wurde die Selbstständigkeit ferner angestrebt, um die Vereinbarkeit mit der Familie zu gewährleisten. Des Weiteren ist ihre Alterssicherung durch Wohneigentum und den hohen Verdienst sichergestellt, sodass sie im Interview als selbstläufiger Verdienst vorheriger Anstrengungen erscheint.

Ergänzend lässt sich für Familie Römer sagen, dass der Berufswunsch des niedergelassenen Arztes die notwendigen Schritte des Berufsvollzugs strukturiert. Die zentralen Marker zur Erreichung dieses Ziels sind Schul- und Studienabschlüsse sowie Berufserfahrung in der Facharztausbildung. Sohn Bernd berichtet ausführlich über seine Prägung bereits in der Kindheit und kommentiert beispielsweise, dass „mein Vater irgendwas Spannendes machte, das wusste ich schon zu Grundschulzeiten“ (F18, Bernd, Zeilen 152–153). Er übernimmt früh Telefondienste, wenn seine Eltern außer Haus sind, und bewundert seinen Vater, dieser „hatte offensichtlich als Arzt Kommandogewalt“, F18, Bernd, Zeile 158). Auch wenn er sich in der Pubertät phasenweise von dem Beruf seines Vaters verbal abgrenzt („auf keinen Fall Medizin, man kann auch was Vernünftiges studieren“, F18, Bernd, Zeilen 173–174), entscheidet er sich dann doch unverzüglich nach seinem Wehrdienst für ein Medizinstudium. Dieses verläuft ohne Höhen und Tiefen, und auch im Beruf stellt er schnell fest, das „ist irgendwie schon meine Welt“ (F18, Bernd, Zeile 189). Dem familialen beruflichen Leitbild entsprechend strebt er nach der Facharztausbildung zielstrebig die Selbstständigkeit an. Dafür steigt er in die Praxis seines Vaters Fritz ein und engagiert sich zudem für seinen Berufsstand. Gerade dieses berufspolitische Engagement zeigt, dass die langfristige Planung in dieser Familie nicht mit der Praxisgründung endet. Stattdessen verfolgen alle Familienmitglieder ihrem Selbstverständnis gemäß weitreichendere gesellschaftspolitische Ziele zur Verbesserung der ärztlichen Versorgung und Ausbildung sowie zur politischen Gestaltung.

Exemplarischer Fall: Familie Michels

In Familie Michels zeichnen sich alle drei Generationen durch einen langfristig planenden Entscheidungsmodus und Berufsvollzug aus. Lutz (zweite Generation) strebt wie sein Vater Hans eine akademische Karriere im naturwissenschaftlichen Bereich an. Diese Karriere bringt er erfolgreich voran, durchläuft Stationen an renommierten Universitäten im In- und Ausland, ordnet dieser Karriere die Familie unter, wechselt Wohnorte und bewirbt sich auf Professuren. Die Familienarbeit mit drei Kindern übernimmt zu dieser Zeit hauptverantwortlich seine Frau Petra. Lutz steckt sich klare biographische Ziele. So ist es sein Ziel, mit 35 Jahren eine unbefristete Stelle als Professor zu haben. Als dies nicht gelingt, kommt es zu einem Berufsfeldwechsel, den er wie folgt beschreibt:

„Die Motivation, in die Industrie zu wechseln, war, ähm keinen Job als Professor bekommen. (unv.). Und ähm irgendwann- also habe mir gesagt, mit 35 würde ich eigentlich eine feste Position haben. Dann hatte ich meinen 35. Geburtstag aber ähm (unv.) leider nicht. Insofern bin ich dann mehr getrieben worden sozusagen. Ähm das war eben 2001, damals ging man auf die [Messe], da gab es die Halle [Nummer]. Da waren alle relevanten Firmen mit ihren Recruiting-Ständen. Bin ich da mal umgegangen und hatte da zwei Einladungen erhalten, die eine von [Firmenname], beide in [Stadt]. Und bei [Firmenname] bin ich dann gelandet. Ähm jetzt, warum bin ich in der Industrie geblieben? Weil drei Monate später hätte ich ja Professor werden können. An zwei verschiedenen Hochschulen, das war wirklich ähm ja- also die Industrie war toll. Muss man einfach sagen. Ich habe mir das nie so vorstellen können, ähm dass man da- mit was für Leuten man da zusammenarbeiten kann. [...] Deswegen, 35 wollte ich eine Stelle oder was anderes überlegen.“ (F13, Lutz, Zeilen 713–737)

Der Umstieg in die Wirtschaft ist für ihn legitim, da auch hier die zentralen Kriterien der Berufswahl der Familie erfüllt sind: Es handelt sich um eine anspruchsvolle Tätigkeit, er hat ein gutes Gehalt und Aufstiegsoptionen im Unternehmen. Auch wenn er nach dem Wechsel zwei Rufe an Fachhochschulen erhält, möchte er nicht mehr in die Wissenschaft zurück. Vor allem die Planungssicherheit, transparente Karrierepfade und gute Arbeitsbedingungen in der Wirtschaft hebt er im Vergleich zur Wissenschaft hervor. Dies verdeutlicht, dass selbst Planungen, die lange vorbereitet sind, aber ins Leere zu laufen drohen, angepasst werden, um das eigentliche Ziel einer sicheren Stellung in einer Führungsposition weiterhin zu erreichen. In Lutz' Selbstverständnis handelt es sich hier nicht um einen Strategiewechsel, sondern um eine Anpassung an das langfristige Ziel, mit 35 Jahren berufliche Weichen zu stellen. Auch danach wechselt er immer wieder einmal den Arbeitgeber oder die Position, um sich weiterzuentwickeln. Petras Weiterbildung während der Erziehungszeit spricht ebenfalls für ihre langfristige Planung, nicht den beruflichen Anschluss zu verlieren. Über Alterssicherung wird auch in diesem Interview nicht gesondert gesprochen, was Ausdruck der privilegierten Position der Familie ist.

3.1.8 Spannungsfelder

Der individuelle Vollzug der Statuserhaltsstrategien ist in diesem Typ insbesondere mit zwei Spannungsfeldern konfrontiert, die mit familieninternen und -externen Faktoren zusammenhängen: erstens Widersprüche zwischen dem Ideal von Doppelkarrierepaaren und aktiver Elternschaft sowie zweitens Spannungen zwischen einem relativ konstanten beruflichen Leitbild und sozialem Wandel.

Widersprüche zwischen den Idealen von Doppelkarrieren und aktiver Elternschaft: Bei Typ 1 ergeben sich besondere Herausforderungen aus Widersprüchlichkeiten

zwischen den Idealen von Doppelkarrierepaaren und einer aktiven Elternschaft. Während bei Doppelverdienerpaaren die Aufgabenbereiche eindeutiger zugeordnet sind (s. Typ 2), liegt diese Eindeutigkeit unter dem normativen Anspruch einer fortgeführten Karriere aller Familienmitglieder – und zwar auch bei faktisch ungleicher Verteilung von Reproduktionsarbeit – nicht vor. Dabei lässt die grundsätzliche Höherwertigkeit von Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig ungleicher Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit Vereinbarkeitsfragen im Rahmen dieser karriere- und leistungsorientierten Strategie besonders brisant werden. Es entsteht ein Konfliktpotenzial, auch wenn es nicht zwangsläufig zu einem manifesten Konflikt kommen muss. Die Brisanz dieser Widersprüche lässt sich gut im Fall von Familie *Michels* illustrieren. Mutter Petra richtet in der Familienzeit mit Kindern ihre berufliche Laufbahn trotz ihrer guten beruflichen Qualifizierung an den beruflichen Stationen ihres Mannes Lutz aus. Hauptkriterium für ihre Arbeitsstellen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie übt zeitweise fachfremde Tätigkeiten aus, qualifiziert sich allerdings dennoch ständig weiter und schafft später erfolgreich den Wiedereinstieg in ihren erlernten Beruf. Ihr eigener beruflicher Leistungsanspruch ist trotz dieser innerfamiliären Arbeitsaufteilung hoch. Dennoch scheint ihre berufliche Karriere in der Familie weniger als Rollenvorbild und Referenz zu gelten, und ihre fachlichen Neigungen scheinen denen ihres Mannes untergeordnet. Das Arrangement wird (ein gängiges Muster) mit dem höheren Gehalt des Mannes begründet. Angesichts des Ideals eines Doppelkarrierepaares kommt es trotzdem zu einem latenten Anerkennungskonflikt zwischen Lutz und Petra. Dieser wird etwa dadurch deutlich, dass ihre Interessen im Bereich Kunst aus ihrer Sicht ebenfalls fachlicher Art sind. In einer Passage, in der es eigentlich um die Rolle von Wissen und Bildung in der Familie geht, kommt es zu folgendem Wortwechsel:

„Lutz: Ja, wenn ich an diesem Rechner vorbei gucke, gucke ich auf eine Wand- die Kinder kennen das. Da sind ungefähr tausend Bücher drin, und die Charlotte hatte diese vorhin erwähnt, dass in den unteren Fächern diese Kunstbücher standen. Ähm sind also nicht alles Fachbücher, aber//

Petra:// Doch, für mich sind das ja auch Fachbücher.

Lutz:// Die Kunstbücher nicht, // die anderen Bücher sind alle Fachbücher. Aber trotzdem ähm hat zum Beispiel, wenn man allein Lesen nimmt, an Stellenwert. Also das (unv) dadurch demonstriert, dass die Bücher hier stehen. Ähm also sowas gehört zur Haltung zum Wissen dazu.“ (F13, Lutz und Petra, Zeilen 2177–2187)

Während der Großvater noch auf die Leistungen der Großmutter hinwies, die ihm für seine Karriere „den Rücken freigehalten“ habe (F13, Hans, Zeilen 459–460), ist diese funktionale Aufteilung der Leistungen in der zweiten Generation nicht

mehr so pauschal möglich bzw. nicht mehr gleichermaßen mit Anerkennung verknüpft. Lutz fühlt sich abgelehnt, wenn er über seine Fortbildungen im Bereich Management erzählt und sich mit Petra dazu nicht inhaltlich austauschen kann. Formulierungen in diesem Kontext wie „getrennte Welten“ (F13, Lutz, Zeile 1017) sind mögliche Hinweise auf eine (vergangene) Ehekrise. Beide Ehepartner streben nach (auch familial anerkannter) beruflicher Selbstverwirklichung, und gleichzeitig ist die Last der Reproduktionsarbeit ungleich verteilt. Aber auch Lutz bedauert, die Zeit sei irgendwie „so an [ihm] vorbeigerast“ (F13, Lutz, Zeilen 1055–1056), er habe aufgrund seiner beruflichen Karriereambitionen die Kindheit insbesondere seiner ältesten Tochter Charlotte wenig miterleben können und sei somit phasenweise seinem Ideal einer aktiven Elternschaft nicht gerecht geworden. Die Ideale des Doppelkarrierepaars und zugleich der aktiven Elternschaft setzen somit Ansprüche, die von beiden Partnern kaum gänzlich erfüllt werden können. Dies stellt potenziell auch für die nachfolgende Generation eine große Herausforderung dar, zumal die Ansprüche einer geschlechteregalitären Aufteilung der Reproduktionsarbeit sowie das prekäre Potenzial von Teilzeitarbeit zunehmende gesellschaftliche Aufmerksamkeit erfahren. Tochter Charlotte etwa strebt nach der Geburt ihres Kindes eine Fortführung ihrer Karriere bei paritätischer Aufteilung der Reproduktionsarbeit an.

Relativ konstante berufliche Leitbilder im sozialen Wandel: Die beruflichen Leitbilder in diesem Typ führen zu hohen Ansprüchen an die Berufsausübung der Familienmitglieder. Diese Ansprüche lassen sich angesichts des sozialen Wandels in der Arbeits- und Lebenswelt insbesondere für die Angehörigen der jüngsten Generation zum Teil nur schwer erfüllen. So sind die mit den beruflichen Leitbildern assoziierten Arbeitsmärkte teils von drastischen Veränderungsdynamiken geprägt. Beispielhaft ist zu nennen, dass nicht jedes Lehramtsstudium in eine sichere Verbeamtung führt. Auch der öffentliche Dienst ist in Teilen durch befristete Beschäftigung gekennzeichnet (vgl. Keller/Seifert 2014), und Digitalisierung und Ökonomisierungstendenzen verändern die Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor oder Bauwesen. Relativ konstante berufliche Leitbilder und die Annahme der Planbarkeit von Karrieren, wenn man nur leistungsbereit sei, können angesichts solcher Veränderungen an Grenzen stoßen. Verschärft wird dies angesichts eines Wandels von Geschlechterverhältnissen, Paararrangements und Vorstellungen einer aktiven Elternschaft.

Betrachten wir beispielhaft die Irritationen in Familie *Römer* angesichts sich verändernder Bedingungen in der dritten Generation. Für alle drei interviewten Familienmitglieder wird die Bedeutung des Ethos des sich sorgenden Arztes deutlich, welches durch familiäre Vorbilder perpetuiert wird und in der Familie eine lange Tradition hat. Dieses Selbstverständnis gerät jedoch zum einen durch die stärkere Ökonomisierung der Medizin als auch die Wünsche jüngerer Generationen nach mehr Work-Life-Balance unter Druck. Beides erschwert das Ausüben des Berufes als sorgender Arzt, der die Patient:innen und ihre Bedürfnisse in

den Mittelpunkt stellt, stets ansprechbar und berufspolitisch engagiert ist. Die Ausbreitung des ‚Mediziner‘-Leitbildes, wonach Patient:innen als reine Fälle behandelt und abgerechnet würden, lässt Bernd eine pessimistische Zukunft des Berufes antizipieren:

„Nein, es ist letzten Endes so, dass meine aktuell negative Einstellung zur Zukunft der Medizin insgesamt tatsächlich einfach eine statistische ist. [...] die Zukunft der Mediziner wird eine ganz, ganz andere sein. Da bin ich absolut von überzeugt. Die Bedingungen, die wir haben, werden für Einzelne weiterhin so sein, dass sie ihre Nischen finden und natürlich kann man auch im angestellten, fest bezahlten, mit Tarifvertrag versehenem System zufrieden nach Hause gehen, das ist gar keine Frage. Da wird es Nischen geben, man wird diese Nischen finden und man wird auch einzelne Patienten so betreuen können, dass man zufrieden ist. Es wird nur sehr, sehr, sehr anders werden und ich bin im Moment nicht sicher, [...] dass das eine Variante ist, die dann noch meinen Versorgungsvorstellungen entspricht. [...] Eine relativ große Einzelpraxis mit Schwerpunkt, das wird es, wenn ich in Rente gehe, nicht mehr geben. Ich bin noch nicht mal sicher, ob ich meine Praxis, so wie sie jetzt läuft, bis zur Rentenzeit weiterbetreiben werde.“ (F18, Bernd, Zeilen 582–598)

Die älteste Tochter Tabea entscheidet sich nach dem Schulabschluss zunächst für ein Medizinstudium. Tabea „fand es cool, dass Papa Arzt ist“ (F18, Tabea, Zeile 368), und die Praxis ist ein wichtiger Bezugspunkt während ihrer Kindheit. Sie entscheidet zu Beginn der Oberstufe, Medizin zu studieren, und erzielt entsprechend gute Noten, um umgehend einen Studienplatz zu erhalten. Zu Beginn strebt Tabea auch im Studium Bestleistungen an. Sie betont, wie wichtig es ihr war, ihre Vorbilder (das sind für sie vor allem der Vater und der Großvater) nicht zu enttäuschen, und dass gute schulische Leistungen immer Bestandteil ihres Selbstverständnisses waren. Nun bricht Tabea für die Familie überraschend ihr Medizinstudium (trotz guter Leistungen) ab und entscheidet sich für ein Theologie-Studium. Dies stellt die bestehende familiäre Strategie des Statuserhalts infrage, in der man früh ein Berufsziel festlegt und dann zielstrebig verfolgt, und ist angesichts der langjährigen Berufstradition in der Familie zunächst verwunderlich. Tabea berichtet, wie schwer ihr die Entscheidung des Studienfachwechsels gefallen sei, auch wenn sie sich deswegen nicht in der Familie abgelehnt fühlte. Gerade Großvater Fritz scheint hierbei eine besondere Autoritätsperson zu sein, die das Berufsideal personifiziert verkörpert.

„Ich hatte da richtig Bammel vor, vor diesem ‚ich breche mein Studium ab‘. Gerade Opi gegenüber (lacht). Meinen Eltern gegenüber überhaupt nicht, da war ich mir hundertprozentig sicher, die wollen einfach, dass ich glücklich bin. [...] In der Großfamilie sonst fand ich es total schwierig, das zu sagen. Auch gerade Theologie, weil Theologie jetzt nicht sowas ist, was jedem gleich in den Sinn kommt (lacht). Es ist

schon was Besonderes, wenn man dann den Cousins und Cousinen erklären muss, was das ist, weil sich keiner was darunter vorstellen kann. Das ist schon manchmal ziemlich schwierig. Also nicht wirklich schwierig, aber es ist was anderes, als wenn man Medizin sagt, das kennt halt jeder.“ (F18, Tabea, Zeilen 2572–2582)

Der Studienfachwechsel führt zu familialen Irritationen, letztlich verhilft aber gerade die hohe Relevanz des Arbeitsethos der Familie zu der Deutung, dass Tabea mit dem Wechsel die Tradition von hochqualifizierten – und damit potenziell durchaus statussichernden – Care-Taker-Berufen fortführt, insbesondere in einer Situation, in der der Arztberuf diese Funktion durch den geschilderten sozialen Wandel nur noch unsicher ausüben kann. Eine Fortführung der Strategie mit der Verbindung von Leistungsorientierung und starkem berufsfeldspezifischen Ethos funktioniert hier angesichts sozialen Wandels also durch graduelle Anpassungen innerhalb des Berufsfeldes von (sorgetragenden) Professionen.

Ein mit den beruflichen Leitlinien verknüpfter Faktor ist auch die Entgrenzungstendenz zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, welche mit dem bereits diskutierten Anspruch auf aktive Elternschaft und zugleich Karrieren von Müttern und Vätern (bzw. der Legitimationsbedürftigkeit von Abweichungen) gerade in der zweiten und dritten Generation kollidiert. Auch hier kommt es zu Reibungen von Leitlinien hier und sozialem Wandel da. Negativfolien, die der Abgrenzung dienen, sind beispielsweise in Familie Römer mit ihnen verwandte Ärztinnen, die weder ihren Patient:innen noch ihren Kindern gerecht geworden seien. Tabea thematisiert für sich keinen Grundwiderspruch, wenn sie hofft, mit einem theologischen Beruf in Zukunft Arbeitsethos und Familiengründung unter einen Hut bekommen zu können. Tabeas jüngere Schwester, die beruflich im politischen Bereich tätig ist, hat eine ähnliche Transformation einer Abwendung vom Arztberuf zugunsten eines engagierten Berufs vollzogen. Auch hier sieht die Familie eine notgedrungene Anpassung, wenn man angesichts des kritisch gesehenen sozialen Wandels die familialen Grundprinzipien bewahren will. Ob aber etwa die Tätigkeit als Politikwissenschaftlerin im Hinblick auf die ökonomische Absicherung und das Berufsprestige die Familientradition von Ärzt:innen mit eigener Praxis fortsetzt, ist derzeit noch offen.

Auch in anderen Familien dieses Typs scheint dieses Spannungsfeld auf. So ist es für die dritte Generation in Familie Altmann recht offensichtlich, dass sie noch leistungsorientierter sein muss als ihre Eltern und Großeltern, um den Statuserhalt inklusive Sicherheit und Prestige des Berufs zu erreichen.

3.1.9 Zwischenfazit

Abschließend lässt sich festhalten, dass die hohen Leistungsanforderungen sowie das Festhalten an weiteren beruflichen Leitlinien nur gelingen können, wenn

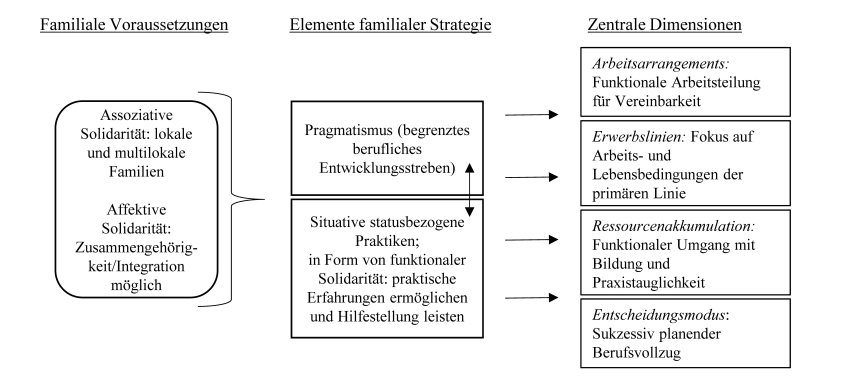
die assoziative Solidarität und die dadurch ermöglichte Kommunikation in der Familie, die affektive Solidarität im Sinne eines Gemeinschaftsgefühls sowie die funktionale Solidarität im Sinne des Forderns und Förderns beim Erwerb von kulturellem Kapital funktionieren. Der ausgeprägte Leistungsanspruch in den Familien wird durch fortlaufende Kommunikation im Alltag perpetuiert, wobei (überraschend) wenig Rebellion und Gegenwehr der nachfolgenden Generationen auftritt. Die Kontinuität der Strategie in der Generationenfolge basiert auf engen Beziehungen in den Familien, geteilten Gemeinschaftsnormen und Unterstützungsleistungen. Der Umgang mit Abweichungen oder Diskontinuitäten lässt sich so charakterisieren, dass bereits früh mit Erziehungsstrategien (Familie Altmann) interveniert wird, finanzielle Investitionen zur Sicherstellung des Karrierestrategie genutzt werden (Familie Ott) oder eine gemeinsam getragene Adaption des spezifischen Ethos praktiziert wird (Familie Römer). Die Strategie ist im Verlauf der Zeit und in Folge der Generationenübergänge mit Herausforderungen konfrontiert, die möglichst gemeinsam gelöst werden, dabei aber die Familienmitglieder individuell auch unter Leistungsdruck setzen. Die Orientierung an Leistung und guter Bildung war zwar durchaus bislang erfolgreich, ist aber angesichts von Transformationsprozessen in der Arbeitswelt und sich wandelnden Geschlechter- und Familienvorstellungen kein Selbstläufer. So müssen angesichts der skizzierten Spannungsfelder Anpassungen der Strategie vorgenommen werden, um weiterhin den familialen Status erhalten zu können. Als ein zentrales Konfliktthema zeichnet sich vor allem die Vereinbarkeit des Ideals aktiver Elternschaft mit den beruflichen Karriereambitionen ab. Dies wird von den Familien – auch in ihrer kritischen Selbstwahrnehmung – nicht zufriedenstellend gelöst und setzt vor allem die Frauen ab der zweiten Generation zunehmend unter Druck. Problemlösungsstrategien gehen zu ihren Lasten, ohne dass sie dafür anerkannt würden. Dies – mit mehr oder weniger guter (institutioneller) Unterstützung – zu lösen wird die zentrale Herausforderung der Zukunft sein, an der sich die Weiterentwicklung dieser Staterhaltsstrategie bewähren muss.

3.2 Die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie (Typ 2)

Anders als bei der leistungs- und karriereorientierten Strategie sind bei der pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie nicht die individuelle Leistungsorientierung und familienunterstützte Investitionen in die Karrieren der einzelnen Familienmitglieder zentral. Vielmehr steht eine pragmatische Grundhaltung im Zusammenspiel mit situativen Praktiken im Mittelpunkt. Die individuellen Berufswege werden folglich sukzessive auf der Basis eigener und familialer Erfahrungen des Staterhalts vorangetrieben. Im Folgenden werden die Gemeinsamkeiten der vier dem Typ zugehörigen Familien wiederum mit Blick sowohl auf die grund-

sätzlichen Strategieelemente (Mentalitäten und Praktiken) als auch auf die vier Dimensionen erläutert und spezifische Spannungsfelder des Typs dargestellt. Eine Übersicht über den Pfad der Strategie liefert Abbildung 4.

Abbildung 4: Der Pfad der pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie



3.2.1 Überblick über den Pfad

In Bezug auf die assoziative Solidarität ist die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie unspezifisch, d. h. es sind sowohl lokal verankerte als auch multi-lokale Familien vertreten. Man wohnt nicht zwangsläufig nah beieinander, hat aber regelmäßig Kontakt und pflegt intensive Beziehungen. Bezogen auf die affektive Solidarität haben die Familien dieses Typs ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl, ohne sozial geschlossen zu sein. So ist die Integration von neuen Familienmitgliedern nach einer Trennung und Wiederheirat durch den im Folgenden beschriebenen Pragmatismus – im Vergleich zu anderen Strategien – leichter möglich. Dabei basiert die affektive Solidarität in den Familien grundsätzlich auch auf beruflichen Gemeinsamkeiten, bezieht sich aber im Kern noch stärker auf diese allgemeinere pragmatische Grundeinstellung und die damit assoziierten Lebensbedingungen sowie gemeinsam verbrachte gute Zeit.

Die *Mentalitäten* zeichnen sich in diesem Typ durch einen Pragmatismus aus, der bei einem begrenzten beruflichen Entwicklungsstreben den Status der Familienangehörigen erhält. Weitere Aufstiege im Laufe des Berufslebens werden als nicht unbedingt notwendig erachtet und entsprechend nicht forciert. Zwar tradiert sich auch in dieser Strategie, welche Bildungsqualifikationen und beruflichen Positionen im Generationenverlauf als erstrebenswert gelten. Abweichungen und die Wahl neuer Berufswege sind aber durchaus legitim, wenn sie dem

pragmatischen und erfahrungsbasierten Pfad folgen und eine langfristige ökonomische Absicherung und gute Lebensbedingungen in Beruf, Familie und Freizeit ermöglichen. Gleichzeitig ist die direkte Übernahme der beruflichen Ziele der vorangegangenen Generationen nicht begründungsbedürftig, und es gibt keine Notwendigkeit, individuell aufzufallen oder sich von den anderen in der Familie abzuheben. Es gibt familiäre Vorbilder für statusbezogene Haltungen, die allerdings nicht in ihren Leistungen idealisiert werden.

Situative *Praktiken* des Statuserhalts drücken sich darin aus, dass die Familien ihre Mitglieder dabei unterstützen, im Laufe ihres Lebens unterschiedliche praktische Erfahrungen zu sammeln. Diesen Praxisbezug, z. B. die Betonung praktischer gegenüber theoretischen beruflichen Tätigkeiten, heben die Interviewten deutlich stärker hervor als etwa in Typ 1. Fehler und Misserfolge sind durchaus akzeptiert, wenn aus den Fehlern gelernt wird und die grundsätzliche Bereitschaft besteht, an sich zu arbeiten. Für die funktionale Solidarität als Praxis des Statuserhalts bedeutet dies, dass die jeweils älteren Generationen Ressourcen, Hilfestellung und Raum für Erfahrungen zur Verfügung stellen. Sie vermitteln z. B. Praktikumsplätze und eröffnen Möglichkeiten, schon während des Studiums ins Arbeitsleben hineinzuschnuppern. Auch bei späteren beruflichen Entscheidungen überwiegt der Impuls, Neues auszuprobieren, anstatt zuvor alle Eventualitäten abzuwägen oder direkt einen Plan B zu haben. Leistungen im Sinne von überdurchschnittlichen Erfolgen und herausragende berufliche Positionen werden von den nachfolgenden Generationen nicht erwartet – man gibt sich mit einem guten Mittelmaß zufrieden. Ein Anreiz, die familiäre Strategie fortzusetzen, sind insbesondere die mit der Strategie bislang verbundenen guten Arbeits- und Lebensbedingungen. Das Aufrechterhalten einer angemessenen Work-Life-Balance, die auch nach der Familiengründung nicht zu Überforderungen führt, ist ein zentrales Anliegen der Familien. Bei überdurchschnittlicher Leistungsorientierung bestünde eher die Sorge, man könnte sich durch soziale Aufstiege von seiner familialen Herkunft entfremden und ‚abheben‘ oder fehlende Wertschätzung für das bisher Erreichte zeigen.

Eine erste Betrachtung der Dimensionen der Statuserhaltsstrategie zeigt: Auch bei diesem Typ wird (ähnlich wie in Typ 1) bezüglich der *Arbeitsarrangements* die Erwerbsarbeit höher als die Reproduktionsarbeit bewertet. Erwerbsarbeit dient aber nicht primär dazu, die eigene Leistung hervorzuheben und soziale Anerkennung für Führungspositionen zu erhalten. Stattdessen soll die Erwerbsarbeit ein auskömmliches Einkommen generieren, mit dem der Lebensstandard der Familie auf einem guten mittleren Niveau gesichert ist, sodass man sich keine Geldsorgen machen muss. Dabei wird betont, dass man keine Luxusinteressen hätte, aber regelmäßige Urlaube, Freizeitaktivitäten, die Ausbildungen der Kinder sowie die Rente wichtig seien. Typischerweise gibt es in den Familien Doppelverdienerpaare mit funktionaler Arbeitsteilung, wobei die Frauen für die Vereinbarkeit ab der Familiengründung einer geringer bezahl-

ten (Teilzeit-)Beschäftigung nachgehen. Reproduktionsarbeit gilt als durchaus anerkannte Tätigkeit, die die Reduzierung der Arbeitszeit vor allem von Frauen legitimiert. In der jüngsten Generation streben aber auch einige Männer diese Option an. Eine vollständige Aufgabe der Erwerbsarbeit wird nur als vorübergehende Phase akzeptiert, die Geschlechterarrangements bleiben teilweise aber auch dann bestehen, wenn die Kinder erwachsen sind. Die damit verbundene finanzielle Abhängigkeit vom (männlichen) Partner und eingeschränkte berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Frauen werden nicht konflikthaft problematisiert, sondern als pragmatische und naheliegende Lösung im Alltagsmanagement der Familie gedeutet.

Bei der Planung und Ausgestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn geht es zum einen um die inhaltliche Tätigkeit, die interessant, aber nicht überfordernd sein soll. Zum anderen wird eine angemessene Work-Life-Balance angestrebt. Die primäre (typischerweise männliche) *Erwerbslinie* in der Familie, die ein gutes Einkommen sichert und die durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gestützt wird, gilt als dominant. Daneben gibt es eine sekundäre (tendenziell weiblich geprägte) Erwerbslinie, die in der Selbstpräsentation der Familien weniger sichtbar ist. Auch wenn sich die Familienangehörigen durchaus positiv auf die berufliche Tätigkeit der primären Linie beziehen (etwa Ingenieur:in sein), ist diese grundsätzlich weniger eng an die eigene Persönlichkeit gebunden. Im individuellen Vollzug sind unterschiedliche berufliche Wege möglich, sofern sie nicht als prekär oder unsolid wahrgenommen werden (wie ein:e Fitnesstrainer:in). Ein begrenztes berufliches Entwicklungsstreben wird besonders deutlich, wenn es um die Übernahme von Führungspositionen geht. Zwar sind einige Familienangehörige (insbesondere männliche Familienernährer) durchaus beruflich ambitioniert, doch stehen solche Ambitionen in Konkurrenz zu anderen Werten. Denn zum einen sehen sie ein Risiko darin, sich von ihrer fachlichen Kompetenz zu entfremden. Zum anderen sollen sich die Lebensbedingungen nicht durch aufstiegsbedingte Faktoren wie regelmäßige Überstunden oder weite Pendelwege verschlechtern. Sofern etwa Leitungsfunktionen übernommen werden, geschieht dies weniger aus einer intrinsischen Planung heraus, sondern ist wiederum eher ein Ausdruck des Pragmatismus und einer Anpassungsbereitschaft an äußere Gegebenheiten (z. B. im Unternehmen).

Ein weiteres Strategieelement in Bezug auf die *Ressourcenakkumulation* sind Bildungsziele. Auch hier ist wie bei Typ 1 ökonomisches Kapital vor allem für die Konvertierung in kulturelles Kapital wichtig. Die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie zeichnet sich durch einen funktionalen Umgang mit formaler Bildung aus. Es werden Qualifikationen angestrebt, die einen Zugangsschlüssel zu dem gewünschten Berufsfeld darstellen (institutionalisiertes kulturelles Kapital). Doch sind weniger gute Noten zentral, als dass die Bildungszertifikate ausreichen, um hiermit die nächsten Schritte zu meistern. Sofern es in den vorausgegangenen Generationen einen Bildungsaufstieg gab, wird dieser typischerweise

als Glücksfall und durch entsprechende gesellschaftliche Entwicklungen gerahmt und weniger als Ergebnis herausragender Leistungen angesehen. Vorbilder, denen es nachzueifern gilt, entstehen dadurch nicht. Erziehungsziel ist vielmehr, eine solide Lernroutine sowie effektive Lernstrategien zu kultivieren; gerade handwerkliche Fähigkeiten und Tugenden gelten als erstrebenswert. Folglich kommt insbesondere der informellen, erfahrungsfokussierten Bildung in diesem Typ ein hoher Stellenwert zu. Ein bestimmter Bildungskanon oder kulturelle Selbstverwirklichung sind dabei weniger wichtig als beispielsweise konkrete beruflich verwertbare Fertigkeiten.

Der *temporale Entscheidungsmodus* lässt sich als sukzessiv planend beschreiben. Berufsziele werden zwar i. d. R. bereits in einem frühen Stadium der Bildungs- und Berufskarriere anvisiert, sie bleiben aber ein Stück weit vorläufig und werden immer wieder auf ihre Funktionalität für den Statuserhalt hin überprüft. Schritt für Schritt werden die jeweils nächsten biographischen Ziele in den Blick genommen, auf Basis der Erfahrungen evaluiert und ggf. angepasst. Die anderen Familienmitglieder unterstützen solche Schritte, indem sie z. B. Kontakte in die Berufspraxis vermitteln. Dabei bleibt es gleichwohl wichtig, dass sich die nachfolgenden Generationen durch ihr eigenes Bemühen sowie durch die Bereitschaft, (aus Fehlern) zu lernen, von Etappe zu Etappe weiterarbeiten. So gibt es keine langfristige kohärente Karriereplanung, sondern sie ist vielmehr das Ergebnis immer neuer Entscheidungen und des konstruktiven Umgangs mit den eigenen Schwächen sowie den aktuellen beruflichen Bedingungen. Hat man einmal das angestrebte Ziel erreicht und das Mindestmaß an beruflicher Verwirklichung und ökonomischer Absicherung realisiert, kann man in dieser Position verbleiben und muss nicht zwangsläufig immer neue Karriereziele setzen. Dies geschieht am ehesten dann, wenn die äußeren Umstände, etwa betriebliche Umstrukturierungen, Anpassungen erfordern. Das Ziel der Erwerbsarbeit und des Statuserhalts ist stets die auskömmliche ökonomische Absicherung der Familie und die Sicherung guter Lebensbedingungen sowie Handlungsspielräume.

Relevante Spannungsfelder sind im Fall der pragmatisch-erfahrungsbasierenden Strategie zum einen, dass ein Akademisierungstrend als potenzieller Abweg von der vorherrschenden Strategie gelesen werden kann, und zum anderen Herausforderungen, die sich aus damit verbundenen Diskontinuitäten der Erwerbslinien ergeben.

3.2.2 Pragmatische Mentalität: Berufliche Entwicklung mit Grenzen

Die pragmatische Grundhaltung lässt sich in dieser Strategie über die Generationen hinweg nachzeichnen. Die erste Generation der Familien war typischerweise in beruflichen Feldern verortet, die sich als praktisch orientierte Berufe (z. B. im Handwerk) charakterisieren lassen. In der zweiten Generation kommt es

durch akademische Abschlüsse zu einer charakteristischen Aufwärtsmobilität innerhalb der Mittelschichten, und der dadurch erreichte soziale Status soll auch in der dritten Generation aufrechterhalten werden. Der Aufstieg wird weniger als Ziel oder als Ergebnis harter Arbeit dargestellt, sondern ergibt sich aus den gesellschaftlichen Umständen und Gelegenheitsfenstern. Mit dieser pragmatischen Grundhaltung werden Handlungen präferiert, die „nicht in erster Linie an ideologische oder unverrückbare Prinzipien gebunden“ sind (Schubert/Klein 2018, S. 270) – anders als z. B. das Festhalten an einem Arbeitsethos oder Leistungsidealen in Typ 1. Stattdessen wird das Ergebnis der Handlungen ins Zentrum gestellt. Man macht das, was für den Statuserhalt unter den Gegebenheiten gut funktioniert und notwendig ist. Darüber hinausgehende Bemühungen sind nicht unbedingt erstrebenswert. Es ist nebensächlich, ob der Erfolg eine Folge individueller Anstrengungen ist oder das Ergebnis der Hilfestellung anderer oder sich aus glücklichen Umständen ergibt. Familienmitglieder dieses Typs treffen situativ Entscheidungen, die möglichst gut funktionieren und die den Lebensstandard (auch für die Familie) aufrechterhalten. Die pragmatische Grundhaltung wird explizit als Erfolgsstrategie reflektiert, und es gibt i. d. R. innerfamiliäre Vorbilder, die genau diese Orientierung verkörpern. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die empirischen Fälle von Typ 2.

Ausprägungen in den Familien

In Familie Fischer und Familie Köhler sind die Männer der zweiten Generation angestellte Ingenieure. Der Pragmatismus mit einem begrenzten beruflichen Entwicklungsstreben zeigt sich in Familie *Fischer* in dem in allen Generationen kommunizierten und praktizierten Maßhalten, das eindrücklich mit der Redewendung „Ein gutes Pferd springt nicht höher, als es muss“ (F06_1, Lea, Zeile 1862) untermauert wird. Folglich sind die Erwartungen im Bildungs- und Berufsbereich begrenzt. Die Familie erwartet, dass die Kinder in Schule und Studium mithalten und nicht abgehängt werden („es muss jetzt ja nicht immer eine Vier sein“, F06_1, Lea, Zeilen 2086–2087). Bestnoten gehören allerdings nicht zum Zielhorizont. Sobald im Beruf mit einer unbefristeten Stelle eine subjektiv stabile ökonomische Sicherheit erreicht ist, bleiben die Familienangehörigen tendenziell auf dieser Position. Weitere Karrierestufen lehnen sie etwa mit dem Verweis auf Selbstbestimmungsverluste und Belastungen explizit ab, und auch Weiterbildung hat keine Priorität.

In Familie *Köhler* finden sich ähnliche Orientierungen, dabei betont die Familie insbesondere ihren pragmatischen Umgang mit historischen Umbrüchen. Großvater Ernst beschreibt bereits für die Generation seiner Mutter zur Zeit des Zweiten Weltkriegs die Haltung mit „Wenn die Verhältnisse so sind, muss ich sie so nehmen“ (F11_1, Ernst, Zeile 297). Und auch bei dem Systemübergang von der DDR zur BRD schaffen die männlichen Familienernährer der ersten und zweiten

Tabelle 5: Empirische Fälle der pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie

Familie	Generationenzusammensetzung	Anwesende Familienmitglieder, Berufe
Fischer (F06)	1. Gen.: Großmutter	Gudrun (Rentnerin, gelernte Kauffrau, Mutter von Martin und Robert)
	2. Gen.: Sohn Martin (verheiratet mit zweiter Frau) Sohn Robert (getrennt lebend)	Martin (<i>Ankerperson</i> , Ingenieur, Vater von Thomas und Stiefvater von Lea) Wencke (Kauffrau, zweite Ehefrau von Martin und Mutter von Lea) Robert (<i>Ankerperson</i> , Ingenieur)
	3. Gen.: fünf Enkelkinder (drei Kinder von Martin bzw. Wencke, zwei Kinder von Robert)	Thomas (Studium Ingenieurwesen) Lea (Studium Ingenieurwesen)
Köhler (F11)	1. Gen.: zwei Großelternpaare	Ernst (Rentner, Ingenieur)
	2. Gen.: Sohn: hat zwei Geschwister Ehefrau: hat ein Geschwisterkind	Anton (<i>Ankerperson</i> , Ingenieur)
	3. Gen.: zwei Enkelkinder	Benjamin (Studium Ingenieurwesen)
Lerche (F12)	1. Gen.: ein Großelternpaar	Ludger (Rentner, Elektromeister) Ramona (Justizbeschäftigte)
	2. Gen.: Sohn Thorsten (verheiratet) Sohn Raphael (verheiratet)	Thorsten (<i>Ankerperson</i> , Ingenieur) Raphael (<i>Ankerperson</i> , Ingenieur)
	3. Gen.: drei Enkelkinder (zwei Kinder von Thorsten, ein Kind von Raphael)	-
Schulze (E19)	1. Gen.: ein Großelternpaar	-
	2. Gen.: Tochter: hat keine Geschwister (verheiratet)	Marlise (<i>Ankerperson</i> , Lehrerin)
	3. Gen.: drei Enkelkinder	-

Generation den Einstieg in privat geführte Ingenieurbüros. Ernsts Sohn Anton zieht für eine begrenzte Zeit mit der Familie nach Westdeutschland, um seine beruflichen Chancen zu verbessern. Man nutzt das Beste der bestehenden Umstände, beharrt auf seiner Integrität und auf seinen Stärken und ist grundsätzlich leistungsbereit. Die pragmatische Orientierung ist kein passives Erleiden, sondern aktives Gestalten und eine Form, die eigenen Chancen auszuloten. Für die Karriere werden bis zu einem gewissen Punkt der ökonomischen Absicherung auch Risiken (insbesondere Orts- und Stellenwechsel) eingegangen. Anton kommentiert, dass man als „gebürtiger Ossi“ (F11_1, Anton, Zeile 1642) bescheiden sei und die Familie trotz ökonomischen Potenzials beispielsweise in einer Mietwohnung lebt: „Ich habe das Gefühl, ich könnte alles machen. Ich könnte ein Haus bauen, könnte dies oder jenes machen. Könnte mir Weltreisen leisten. Was aber nicht meinen Charakter entspricht im Grunde“ (F11_1, Anton, Zeilen 1646–1649).

Auch in Familie *Lerche* sind die beiden Brüder in der zweiten Generation angestellte Ingenieure im mittleren Management. Zusätzlich haben sie sich gemeinsam mit einem kleinen Familienbetrieb selbstständig gemacht. Ihre Ehefrauen sind als Bürokauffrau und Sozialarbeiterin in Teilzeit tätig und hauptverantwortlich für die noch minderjährigen Kinder. Hervorzuheben ist in dieser Familie die Orientierung an sozialer Sicherheit. Der als Handwerker tätige Großvater bemühte sich um ein Angestelltenverhältnis in einer öffentlichen Einrichtung, weil ihm trotz seines Meistertitels eine Selbstständigkeit zu unsicher erschien. Die zweite Generation hält trotz der erfolgreichen Gründung des Familienbetriebs an ihren bisherigen Anstellungen fest. Dadurch können sich die Brüder ökonomisch absichern und zugleich für sie interessante Projekte realisieren, die ihnen ihre Angestellten Tätigkeit nicht bietet. Unterstützt wird dieses Arrangement durch zeitliche Flexibilität in der Festanstellung und durch Mithilfe ihrer Eltern im eigenen Unternehmen. Ihr Vater etwa freut sich, als Rentner noch den handwerklichen Teil der Projekte zu begleiten.

Auch eines der Einzelinterviews konstituiert Typ 2 mit. Frau *Schulze* ist (im Unterschied zum technischen Berufsfeld der ersten drei Fälle) Lehrerin. Die Familienangehörigen sind in verschiedenen Berufen tätig, die Herkunftsfamilie (erste Generation) besitzt eine Gärtnerei, in der Frau Schulze aufgrund der Arbeitsbelastung und der Entgrenzung zum Privatleben aber nicht (als Nachfolgerin) tätig werden will. Sie will stattdessen zunächst Gymnasiallehrerin werden und Russisch unterrichten. Als sich der Berufseinstieg allerdings als schwierig herausstellt, u. a. weil es viele Muttersprachler:innen gibt, unterrichtet sie ganz pragmatisch nach der Familiengründung in der nahe gelegenen Grundschule. Ihren Arbeitsalltag beschreibt sie – auch während der Covid-19-Pandemie – so, dass es ja nichts helfe, sich groß Gedanken zu machen. Man müsse einfach ausprobieren, was geht, und die Pläne entsprechend anpassen. Dies betrifft auch Herausforderungen im Schulalltag, wenn z. B. Kinder zum Schulstart nur schlecht Deutsch sprechen können. Diese Gelassenheit schmälert nicht ihre Freude am Beruf. Eine pragmatische Anpassung an biographische Phasen sowie auch an den Beruf ihres Ehemannes im Außendienst nimmt sie als wenig problematisch wahr, was sie mit „manchmal gehen die Wege nicht so ganz gerade“ (F19_1, Marlise, Zeile 283) kommentiert. Auch ihren Kindern gesteht sie eigene berufliche Entwicklungen zu. Allerdings sind zwei ihrer drei Kinder ebenfalls Lehrer:in bzw. wollen es werden. Risikoreiche biographische Passagen werden durchaus mit Skepsis verfolgt, wenn etwa die Promotionsstelle an einer Universität des Sohnes nicht den Sicherheitsvorstellungen der Familie entspricht. Marlise spricht bezeichnenderweise davon, ihr Sohn würde als studierter Lehramtler an der Uni ‚festhängen‘ und hofft auf eine baldige Rückkehr in den Schuldienst.

3.2.3 Situative Praktiken: Erfahrungen ermöglichen

Eltern in diesem Typ geben ihren Kindern Raum für eigene Erfahrungen. Der pragmatischen Grundhaltung folgend nutzen sie dabei situativ Chancen und auch externe Hilfestellungen. Diese Form funktionaler Solidarität ist weniger an konkrete Leistungserwartungen und Ergebnisse gebunden, und Fehler und Misserfolge sind nach dem Motto des *trial and error* akzeptiert, sofern man aus den Fehlern lernt und die grundsätzliche Bereitschaft zeigt, an sich zu arbeiten. Unterstützungsleistungen bestehen auch hier z. B. aus monetären Transfers, instrumentellen Hilfeleistungen und Wohnmöglichkeiten. Es wird aber das generelle Ziel formuliert, dass dies nur vorübergehend notwendig sein soll und die Familienmitglieder möglichst früh auf eigenen Beinen stehen und unabhängig von diesen Unterstützungen werden.

Ausprägungen in den Familien

Familie *Fischer* vermittelt den Kindern der zweiten und dritten Generation Praxisfähigkeiten (wie Heimwerken) oder ein Praktikum in einem über Beziehungen bekannten Unternehmen. Einige Kinder der dritten Generation nehmen diese Impulse für technisch orientierte Berufsfelder auf, sie treten in die Fußstapfen ihres Vaters Martin und streben Berufsverläufe im Ingenieurwesen an. Dabei ist es wichtiger, was man kann oder weiß bzw. wo man sein Praktikum macht als gute Noten im Studium. Die pragmatische Wahl eines inhaltlichen Schwerpunkts soll zu möglichst guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen und wird in der Familie beraten. Die zwei Töchter von Martins jüngerem Bruders Robert gehen andere berufliche Wege (Pädagogik) oder befinden sich in einer Phase der beruflichen (Neu-)Orientierung. Robert unterstützt die Weltreise einer Tochter finanziell (ebenso wie die Großmutter). Die Reise entspricht zwar nicht seiner Überzeugung – er kommentiert sie mit „Bevor man überhaupt mal angefangen hat“ [zu arbeiten] (FO6_1, Robert, Zeile 2264) –, wird aber schließlich durch die Hoffnung legitimiert, dass die Tochter selbstständiger und selbstbewusster von der Reise zurückkehrt und dann ein Studium ergreift. Die auf der Reise gemachten (Lebens-)Erfahrungen sind damit ein akzeptierter Bestandteil einer situativen Praktik.

In Familie *Köhler* drückt sich die pragmatische Orientierung in Praktiken aus, in der Anpassung kein passives Erleben ist, sondern aktives Gestalten. Großvater Ludger betont, dass seine berufliche Entwicklung von vielen Brüchen geprägt war, die er aber alle erfolgreich gemeistert hat. Dies betrifft Phasen als junger Mann, als er aufgrund von politischen Aussagen Probleme mit dem DDR-Staat bekam und es trotzdem anschließend schaffte, ohne Parteimitgliedschaft seine berufliche Laufbahn erfolgreich aufzubauen, aber auch Wenderfahrungen und den biographisch späten Einstieg in die Privatwirtschaft. Er schafft es immer wieder, sich

neu auszurichten, fortzubilden und pragmatisch einen neuen Weg einzuschlagen. Sohn Anton geht nach der Wende zunächst für eine gute Anstellung nach Westdeutschland. Trotz der grundsätzlichen Anpassungsbereitschaft bleibt die Familie sich aus ihrer Sicht treu, indem sie an bestimmten Werten (z. B. Familienzentrierung, die sie selbst als typisch ostdeutsch ansehen) und Selbstverständnissen (wie etwa eher introvertiert und bescheiden zu sein) festhält. Entsprechend dem starken Familienzusammenhalt hält man den Kindern der dritten Generation finanziell den Rücken frei und unterstützt sie bei ihren Bildungsambitionen – ohne sie zeitlich oder leistungsbezogen unter Druck zu setzen. Man darf sich Zeit lassen, um seinen erwerbsbiographischen Weg zu finden, und die Familienangehörigen charakterisieren sich kollektiv als „Spätentwickler“ (FII_1, Anton, Zeile 1734). Auch ein Studienfachwechsel eines Sohns der dritten Generation wird akzeptiert.

In Familie *Lerche* gibt es ebenfalls eine hohe Relevanz praktischer Erfahrungen sowie eine explizite Betonung handwerklicher Fähigkeiten, die für den Beruf und die ökonomische Absicherung der Familie nützlich sind. So haben die Kinder der zweiten Generation schon in der Schulzeit Nebenjobs, um sich Konsumwünsche zu erfüllen und das Arbeitsleben kennenzulernen. Dies setzt sich im Studium durch Praktika fort. Auch die Gründung des Familienbetriebs ist Ausdruck einer Statuserhaltsstrategie, die auf den erfahrungsbasierten Erwerb von Fähigkeiten ausgerichtet ist. Dieses Bildungsverständnis, das die informelle gegenüber der formalen Bildung aufwertet, richtet sich zwar generell auf erwerbsorientierte Erfahrungen, hebt die handwerklichen Fähigkeiten und Tugenden allerdings explizit hervor. Den Eltern der ersten Generation war es wichtig, dass ihre Söhne Renovierungsarbeiten selbst durchführen können, und bei der Erledigung der Hausaufgaben war strukturiertes und ordentliches Arbeiten vorrangiger als die konkreten Inhalte. Dieses Bildungsverständnis geben die Söhne ebenfalls an ihre Kinder weiter.

Zwei Kinder von Frau *Schulze* haben wie diese selbst den Lehrberuf als berufliches Ziel identifiziert. Bereits während ihrer Schulzeit haben sie mit Kindern gearbeitet, z. B. in Trainingsgruppen im Sportverein, nach dem Abitur ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) absolviert und durch diese praktischen Erfahrungen ihre Neigung zum Beruf entdeckt. So merkt die Tochter bei ihrer Freiwilligenarbeit im Kindergarten, dass sie gut mit verhaltensauffälligen Kindern umgehen kann und spezialisiert sich daraufhin später im Lehramt darauf. Frau Schulze unterstützt ihre Kinder dabei, ihren beruflichen Weg zu gehen, sowie zusätzlich bei der Kinderbetreuung, Letzteres etwa auch während der Covid-19-Pandemie oder nach dem Umzug einer Tochter in ein anderes Bundesland. Auch hier wird pragmatisch ausprobiert, was geht, und bei Bedarf eine neue Lösung gefunden.

3.2.4 Arbeitsarrangements: Funktionale Arbeitsteilung für Vereinbarkeit

Grundsätzlich basiert diese Strategie – wie bereits die leistungs-karriereorientierte Strategie – auf einer Fokussierung auf die individuelle Erwerbsarbeit, wobei die Erwerbstätigkeit des (männlichen) Familienernährers im Zentrum steht und die ökonomische Absicherung der Familie gewährleistet. In der ersten und zweiten Generation gibt es typischerweise eine funktionale Arbeitsteilung in den Paarbeziehungen, in der die Frauen in (Teilzeit-)Beschäftigung ohne höhere Karriereambitionen tätig sind und die Versorgung der Kinder und die Haushaltsführung übernehmen (Doppelverdienerpaare). Dies wird im Vergleich zu der ersten Strategie aber weniger als defizitär betrachtet, sondern es gilt als pragmatische Lösung von Vereinbarkeitsproblematiken. Eine fortwährende Weiterqualifizierung ist typischerweise in den heterogenen Berufsfeldern der Frauen (etwa Rechtsanwaltsfachangestellte, Sozialarbeiterin, Kauffrau für Bürokommunikation, Einzelhandelskauffrau, Museumspädagogin) nicht erforderlich, und die funktionale Arbeitsteilung wird teils auch nach dem Auszug der Kinder aufrechterhalten. Ökonomische Absicherung bedeutet in dieser Strategie, dass das Einkommen den angestrebten Lebensstandard sowie Handlungsspielräume sichert. Dabei geht es im Selbstverständnis der Familien nicht um prestigeträchtigen Besitz, sondern darum, dass man sich grundlegende Wohlstandswünsche wie eine Reise, eine gute Ausbildung oder ein eigenes Haus leisten kann oder könnte. Hat die Familie dieses Niveau an ökonomischer Absicherung erreicht, ist es für die Familienmitglieder bzw. typischerweise für die Männer nicht zwangsläufig nötig, mehr zu arbeiten oder die nächste Karrierestufe zu erklimmen. Diese Begrenzung heißt nicht, dass man sich beruflich nicht entwickeln oder verwirklichen möchte. Es bedeutet vor allem, dass das Ziel des Statuserhalts ab dieser Marke erreicht ist und weitere Aktivitäten freiwillige Zusatzanstrengungen sind. Die für diese Strategie typische funktionale Arbeitsteilung bedeutet keine Abwertung der Leistungen der Frauen. Für die Statussicherung ergibt sich insbesondere für sie allerdings ein prekäres Potenzial, im Fall etwa einer Trennung den zuvor erreichten Status nicht halten zu können.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Fischer* legen die Frauen der ersten und zweiten Generation in der Phase der Familiengründung eine unterschiedlich lange berufliche Pause ein. Großmutter Gudrun bleibt bis zum Auszug der Söhne nicht erwerbstätig. Danach kommt es zur Trennung von ihrem ersten Mann, und sie schafft mit Mitte 40 den Wiedereinstieg als kaufmännische Angestellte. Auch die Frauen aus erster Ehe von Martin und Robert ordnen ihre eigenen Berufslaufbahnen der Familie unter. Die zweite Ehefrau von Martin, Wencke, hat ebenfalls eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich. Obwohl sie hinter ihren ursprünglichen berufli-

chen Ambitionen zurückgeblieben ist, hat sie sich insbesondere deshalb damit arrangiert, weil sie stolz auf die berufliche Karriere ihres Mannes ist (ganz im Gegenteil zum im Vergleich für sie enttäuschenden Berufsverlauf ihres ersten Mannes) und den Familienstatus in den Vordergrund rückt. Die funktionale Arbeitsteilung in der Partnerschaft ermöglicht dem Paar und seinen Kindern gute Lebensbedingungen. In der dritten Generation lassen sich in der Studienphase noch keine Geschlechterunterschiede beobachten.

Auch in Familie *Lerche* gibt es die skizzierte Arbeitsteilung in der ersten und zweiten Generation. Großvater Ludger war Handwerksmeister, Großmutter Ramona ist Verwaltungsangestellte, beide arbeiteten im öffentlichen Dienst. Ihre Söhne sind durch ihre Kombination von Anstellung und Selbstständigkeit stärker beruflich eingebunden. Die Ehefrauen reduzieren ihre Arbeitszeit und sind für Haushalt und Kinder hauptverantwortlich. Die Frau von Sohn Thorsten ist ebenfalls Verwaltungsangestellte. Die Frau von Raphael hat einen Master in Sozialer Arbeit und befindet sich in Elternzeit. Der Zusatzaufwand durch den Familienbetrieb (z. B. Arbeitstreffen von Großvater und Söhnen im Rahmen von Familientreffen am Wochenende) wird von allen Partnerinnen akzeptiert und in das Familienleben eingebunden.

Frau Schulze hat während ihrer Kindheit die Erfahrung gemacht, was es heißt, wenn die Eltern (mit einem Gärtnereibetrieb) selbstständig sind: „Ich hatte damals schon fast eine Blumenphobie, weil meine Eltern haben wirklich so viel gearbeitet. Und ich habe mir gesagt: ‚Nein. Also sowas will ich alles gar nicht machen. Weil man da nie Feierabend hat‘“ (E19, Marlise, Zeilen 239–241). Da ihre Eltern jederzeit ansprechbar sind und sich auch ständig um die fragile Ware kümmern müssen, fühlt Frau Schulze sich zurückgesetzt und drückt das in ihrer Studienzeit auch demonstrativ dadurch aus, dass sie keine Pflanzen in ihrer Wohnung hat. Als Konsequenz grenzt sie sich von dieser Haltung ab und entwickelt ihre Grundhaltung, die sie selbst lebt und an ihre Kinder weitergibt. Als typische Eigenschaft ihrer Familie betont sie, dass sie alle „pragmatisch“ und „lebenstüchtig“ seien (E19, Marlise, Zeile 2243–2244). Auch die funktionale Arbeitsteilung mit ihrem Mann gehört für sie zum pragmatischen Arrangement. Dies setzt sich grundsätzlich in der nächsten Generation fort, auch wenn die Schwiegersöhne Phasen der Elternzeit übernehmen.

Exemplarischer Fall: Familie Köhler

In Familie Köhler stammt Großvater Ernst aus einer Familie mit Handwerksbetrieb in der damaligen Tschechoslowakei, den die Familie nach dem Zweiten Weltkrieg zurückließ. In der DDR macht Ernst in den 1950er Jahren eine Ausbildung als Schlosser und arbeitet später als Monteur. Nach seiner Heirat findet er eine Anstellung in einem Planungsbüro, absolviert eine technische Ausbildung und beginnt dann ein Abendstudium. Dies ermöglicht es ihm, in dem Betrieb aufzusteigen

gen. Das Paar hat drei Kinder, Ernsts Frau arbeitet als Lehrerin, und die Familie präsentiert sich grundsätzlich gleichberechtigt. Die Kinder haben die staatliche Kinderbetreuung besucht und wurden zeitweise auch durch die Großeltern betreut. Familienzeit und -zusammenhalt werden betont, gleichzeitig ist Erwerbsarbeit zentral für das eigene Selbstverständnis – so finden sich Abgrenzungen zu Erwerbslosen und sogenannten ‚Wendeverlierer:innen‘, die sich nicht so erfolgreich angepasst hätten. Im Generationenverlauf zeigt sich, dass die funktionale Arbeitsteilung in den Paarbeziehungen, auch angesichts eines in der DDR hervorgehobenen Gleichheitspostulats, als pragmatische, aber teils zeitlich begrenzte Lösung angelegt ist. Sohn Anton und seine Frau ziehen nach der Wende nach Süddeutschland, da Anton nur dort eine gute Stelle findet. In der BRD gibt es weniger staatliche Kinderbetreuung, sodass seine Frau sich für diese Zeit vollständig Kindern und Haushalt zuwendet. Anton grenzt sich vom Ehemodell in Süd- bzw. Westdeutschland ab:

„Und ich [habe] da erlebt, also auch dieses Frauenbild. Ich habe es dann in [Bundesland] erlebt, also mein Arbeitskollege, mit dem ich richtig super zurechtgekommen bin, hatte auch so eine Frau gehabt. Die ist quasi nie arbeiten gegangen, hat sich um die Kinder gekümmert. Mit der konnte man sich, wenn man dann mal in die Familie gelassen wurde, ähm viele Schranken gab es, konnte man sich über das Wetter unterhalten und über Kinder und über das Kochen. Dann war auch wirklich Schluss. Und bei uns war das total anders. [...] war Frau und Mann bei uns gleichberechtigt, so habe ich es immer wahrgenommen. So habe ich es also auch gelebt, versuche ich es immer noch zu leben. Und das ist eigentlich viel, weil es zieht sich rein in die Familie. Alles gleichberechtigt, jeder hat mit jedem, auch die Kinder durften früh ihre Meinung da haben.“ (F11_1, Anton, Zeile 1345–1362)

Dem in diesem Zitat deutlich werdenden Verständnis eines Gleichheitspostulats entsprechend sollen alle Familienangehörige unabhängig von ihrer Geschlechteridentität berufstätig sein. Dabei werden real existierende unterschiedliche Erwerbsbeteiligungen und Anteile an der Familienarbeit vor allem mit biologischen oder ökonomischen Erfordernissen begründet. Somit wird die Phase, in der Antons Frau nicht erwerbstätig ist, nur als Übergangslösung angesehen. Als sie nach einer gewissen Zeit eine Anstellung in Teilzeit in der alten Heimat bekommt, zieht das Paar zurück nach Ostdeutschland. Auch Anton findet dort nun eine gute Anstellung. Auch hier gibt es in der dritten Generation noch keine genauen Pläne zu etwaigen späteren Vereinbarkeitsmodellen von Familie und Beruf.

Die tatsächliche Umsetzung der Geschlechterarrangements unterscheidet sich in Typ 1 und Typ 2 somit nicht zwangsläufig, ihre Bewertung und Legitimierung tut es allerdings sehr wohl. Des Weiteren wird in Typ 2 nicht angestrebt, dass die Frauen sich etwa während der Erziehungszeit weiterbilden und anschließend eigene Karriereziele verfolgen. Frau Köhler etwa ist zwar ihre Erwerbstätigkeit

wichtig, aber sie strebt keine Führungsposition an. Für Typ 2 ist es charakteristisch, dass das prekäre Potenzial von atypischer Beschäftigung nicht thematisiert wird. In Familie Köhler beispielsweise erscheint der Familienzusammenhalt so stark, dass etwaige Trennungen keine Handlungsoption zu sein scheinen.

3.2.5 Erwerbslinien: Fokus auf Erwerbsarbeits- und Lebensbedingungen der primären Linie

Die grundsätzliche ökonomische Absicherung durch die Erwerbsarbeit dient dazu, sich und den anderen Familienangehörigen gute Lebensbedingungen zu garantieren, nach dem Motto: ‚Man arbeitet, um zu leben‘. Die berufliche Tätigkeit ist typischerweise durch die primäre (männliche) Linie in der Familie geprägt, die diese Absicherung hauptsächlich ermöglicht. Daneben gibt es eine sekundäre (tendenziell weiblich geprägte) Linie. Auch wenn sich die Familienangehörigen durchaus positiv auf die berufliche Tätigkeit der primären Linie beziehen (z. B. auf die gesellschaftliche Relevanz von technischem Wissen), ist diese weniger eng an die eigene Persönlichkeit gebunden. Das begrenzte berufliche Entwicklungsstreben auch in den Erwerbsverläufen der primären Linie wird besonders deutlich, wenn es um die Übernahme von Führungspositionen geht. Auch die männlichen Hauptverdiener zeigen zwar durchaus berufliche Ambitionen, setzen jedoch eine klare Grenze hinsichtlich des Hierarchieniveaus, das sie erreichen wollen. Sie streben danach, ihre berufliche Tätigkeit nicht in eine Richtung zu verändern, die sie von den Aufgaben entfernt, für die sie ursprünglich qualifiziert wurden und in denen sie ihre primären Kompetenzen sehen. Tätigkeiten, die fachfremd sind oder einen übergreifenden Charakter haben, werden als riskant eingestuft, da diese die Austauschbarkeit der eigenen Position auf dem Arbeitsmarkt erhöhen könnten oder einen selbst potenziell überfordern. Zudem möchten die männlichen Hauptverdiener eine Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen vermeiden, die durch regelmäßige Überstunden, lange Pendelwege oder erhöhten psychischen Stress infolge eines beruflichen Aufstiegs entstehen könnten. Dieses begrenzte berufliche Entwicklungsstreben bedeutet nicht, dass es nicht zur Übernahme von Leitungsfunktionen oder neuen Aufgaben kommt. Darin drückt sich jedoch eher die Bereitschaft aus, sich an von außen herangetragene Veränderungen (wie neue Unternehmensstrukturen) anzupassen. Die Dominanz der primären Erwerbslinie ist im Vergleich zu anderen Strategietypen weniger präsent, und ein Wechsel zu anderen Berufsfeldern ist ebenfalls zulässig, solange sie die zentralen Vorteile der primären Linie bieten.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Köhler* ist die primäre Erwerbslinie eine Laufbahn als Ingenieur und sowohl für Großvater Ernst und Sohn Anton als auch Enkel Benjamin ein wichtiges Mittel zur Verwirklichung eines guten Lebens. Doch auch die sekundäre pädagogische Erwerbslinie, in der Großmutter, Mutter und weiterer Sohn in der dritten Generation tätig sind, wird geschätzt. Großvater Ernst berichtet, dass Lehrer sogar sein ursprünglicher Berufswunsch war, den er allerdings in der DDR nicht umsetzen konnte. Auch der Wechsel eines Enkels von einem naturwissenschaftlichen Studium zum Lehramt wird als zulässig bewertet, da diese Tradition der sekundären Linie gute Erwerbs- und Lebensbedingungen bietet.

In Familie *Lerche* finden sich in der primären Linie ebenfalls Handwerker und Ingenieure. Durch den Umstand, dass Großvater Ludger und die Söhne Thorsten und Raphael nebenberuflich in dem Familienbetrieb zusammenarbeiten, nimmt diese Tätigkeit eine besondere Stellung in der Familie ein und prägt den Alltag. Die sekundäre Erwerbslinie ist der kaufmännische Bereich, der durch Großmutter Ramona und Thorstens Ehefrau repräsentiert wird. Großmutter Ramona unterstützt durch ihre Qualifizierung in der Verwaltung punktuell auch im Familienbetrieb. Die Dominanz der primären Linie bleibt bestehen, allerdings stellt die sekundäre Linie eine wichtige komplementäre Ergänzung dar.

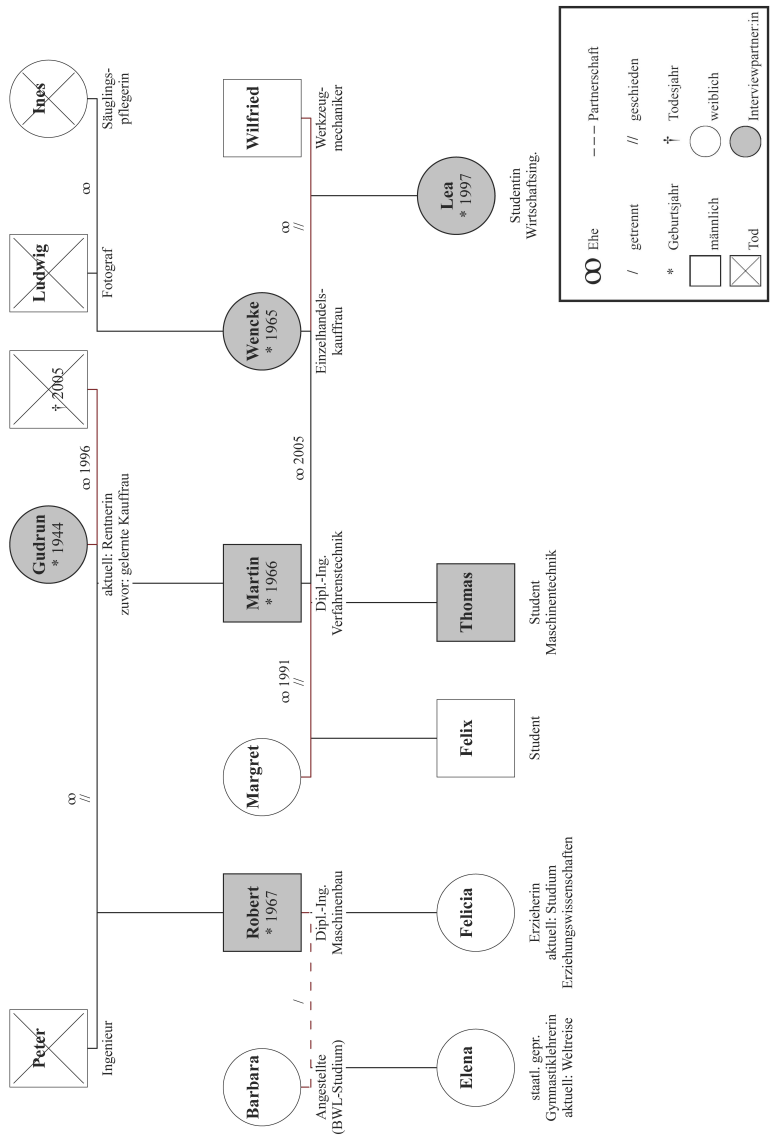
In Familie *Schulze* setzen zwei Kinder von Marlise in der dritten Generation die pädagogische Erwerbslinie fort. Weder die Selbstständigkeit der Großelterngeneration (die nach einer Betriebsübernahme des Bruders auch die Nichten nicht mehr fortgesetzt hatten) noch die – recht allgemein bleibende – Außendiensttätigkeit von Marlis Mann spielen in der Selbstdarstellung eine Rolle als relevante Erwerbslinie.

Exemplarischer Fall: Familie Fischer

In Familie Fischer arbeiten beide Brüder der zweiten Generation, Martin und Robert, als Ingenieure in Unternehmen. Die primäre Berufslinie in dieser Familie ist diese technisch geprägte Linie, wie auch das Genogramm in Abbildung 5 zeigt. Beide Brüder sind von ihren ersten Ehepartnerinnen getrennt und haben Kinder im jungen Erwachsenenalter. Martin lebt seit rund zehn Jahren mit seiner zweiten Ehefrau Wencke und deren Tochter Lea zusammen.

Für die beiden Brüder der zweiten Generation sind ihr Vater (Chemiker) und Großvater (Schlossermeister) zentrale Vorbilder. Martin übernimmt von seinem Vater das Interesse an Chemie und am Hobby Fotografie. Robert ist deutlicher durch seinen Großvater geprägt, mit dem er in seiner Kindheit viel Zeit mit Werken im Keller verbringt („ich hab also wahrscheinlich meine halbe Jugend im Keller verbracht“, FO6_1, Robert, Zeile 433), wodurch er früh ein Interesse an Technik entwickelt. Werte wie Sparsamkeit und die Wertschätzung von Gütern hat er

Abbildung 5: Genogramm von Familie Fischer



laut eigener Aussage von ihm übernommen, sie prägen ihn bis heute. Die Kinder von Martin, d. h. seine Söhne sowie Stieftochter Lea, treten in dessen Fußstapfen und streben Berufswege im Feld Ingenieurwesen an. Die Dominanz der primären Linie ist in dieser Familie stark ausgeprägt. Wencke, die selbst als Kauffrau in Teilzeit tätig ist, verweist auf diese Dominanz auch im Alltag. So berichtet sie (wenn auch mit Augenzwinkern), dass sie sich ein wenig außen vor fühle, wenn die Kinder und ihr Mann am Mittagstisch über technische Details fachsimpeln („Seitdem Ihr alle studiert, ist das ganz fürchterlich“, FO6_1, Wencke, Zeile 1603). Martin und Robert berichten ausführlich über ihren beruflichen Werdegang, in dem es um die Praxistauglichkeit und Arbeitsbedingungen in der primären Linie geht. Seine akademische Ausbildung (ohne als befriedigend angesehenen Praxisfokus) beschreibt Martin rückblickend als schwierig für den eigenen beruflichen Werdegang und bestätigt damit Robert, der die Praxistauglichkeit der Ausbildung wiederholt hervorhebt. Martin ist zum Interviewzeitpunkt mit seiner schon vor längerer Zeit erreichten Position allerdings zufrieden.

„Martin://Ja, genau.//Also, ich hab durch mehrfache Wechsel hab ich dann letztendlich, bin ich dann irgendwann auf der Position gelandet, in der ich heute noch bin. Das allerdings schon mit Mitte 30. [...] Also da war dann quasi irgendwann Feierabend. Ich hätte vielleicht, sagen wir mal, wenn ich es darauf angelegt hätte, wäre ich vielleicht auch ein bisschen noch weitergekommen, aber das ist äh, das muss man sich irgendwann überlegen, ob man das machen möchte oder nicht. Ne, weil das wird dann irgendwann äh wird man so so art- derart fremdbestimmt, (.) dass man äh ja dann den=den Spagat nicht mehr hinkriegt. Also ich hätte dann gesagt, das (.) ist mir ist es mir dann eigentlich nicht wert.

Interviewerin: Also auch zur Familie oder was heißt Spagat//dann?//

Martin://Ja, alles,//also Freizeit, überhaupt die Work=Work-Life-Balance ist eigentlich immer schwieriger, je höher man kommt. Ja. Und so ab, als Abteilungsleiter ist das noch okay. Aber wenn ich sehe, was mein Chef äh unterwegs ist und wie stark der fremdbestimmt ist, muss ich eigentlich wirklich sagen, muss man sich überlegen, ob man das wirklich machen will. (.) Klar, das hört sich so ein bisschen komisch an, wenn man sagt, ich=ich will da eigentlich nicht weiterkommen, aber, also gerade bei uns ist das, bei uns ist das gerade so extrem, dass ich sagen muss=bin, also eigentlich bin ich so hochzufrieden mit dem, was ich mache.“ (FO6_1, Martin, Zeilen 1065–1082)

Diese Haltung mit begrenztem beruflichem Entwicklungsstreben kennzeichnet seine gesamte Erzählung. Dabei ist zudem auffällig, dass er auf die Nachfrage der Interviewerin, die sich auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie bezieht, vor allem das Verhältnis von Erwerbsarbeitszeit und disponibler Zeit in den Vordergrund stellt. Aktuell denkt er darüber nach, in fünf Jahren in den Vorruhe-

stand zu gehen, auch weil zunehmend umfangreichere Fortbildungen notwendig sind, um sich an technologische Neuerungen anzupassen. Er betont im Interview wiederholt den Wunsch nach mehr Ausgeglichenheit von Erwerbsarbeit und Privatleben und ist nicht bereit, in seiner fortgeschrittenen biographischen Erwerbsphase noch umfangreichere Weiterqualifizierungen zu absolvieren. Gute Lebensbedingungen mit flexibler Zeitgestaltung sind ihm wichtiger. Martin erwartet die Zeit, in der er nicht mehr als Familienernährer für seine Kinder fungiert, mit Freude: „Dass die Kinder dann//äh von der Payroll runter sind und äh das Haus abgezahlt ist und äh man dann zu Hause bleiben kann“ (FO6_1, Martin, Zeilen 2896–2897). Ähnliches findet sich auch in den Erzählungen seines jüngeren Bruders Robert, der zwar noch nicht an die Rente denkt, aber ebenfalls nach einem zwischenzeitlichen Stellenwechsel in eine Leitungsposition in einem großen, weiter entfernten Unternehmen froh ist, bei seinem alten lokalen Arbeitgeber in einer nun besseren Position als zuvor zu arbeiten. Auch er grenzt sich von den Arbeitsbedingungen im entfernten Unternehmen ab, die ihn seiner Meinung nach zu sehr von der eigentlichen inhaltlich technischen Tätigkeit entfernt hätten. Neben der Sicherung der guten Lebensbedingungen betont Robert auch die Dimension der Qualität der Arbeit. So ist es ihm wichtig, in seiner Arbeit kreative und technisch anspruchsvolle Projekte umzusetzen. Er kontrastiert: In der großen Fima hatte er ein gutes Gehalt, aber eine schlechte Produktivität, lange Besprechungen und zögerliche Entscheidungsstrukturen in Kombination mit einer langen Pendelstrecke. In dem kleinen Unternehmen kann er informeller und produktiver arbeiten, selbstständig Entscheidungen treffen, kreative Einzellösungen umsetzen, hat freie Wochenenden und muss nicht pendeln. Nach der Trennung von seiner Frau ermöglichen ihm die freien Wochenenden, Zeit mit seinen Töchtern zu verbringen.

Die Dominanz der primären Linie findet sich allerdings nicht bei Roberts Töchtern. Eine studiert im pädagogischen Bereich, die andere befindet sich gerade in einer beruflichen Orientierungsphase. Im Nachinterview berichtet sie, dass sie nun ähnlich wie ihre Mutter ein betriebswirtschaftliches Studium ergriffen hat. Die sekundäre Berufslinie im eher kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Bereich findet sich bei Martin und Roberts Ex-Ehefrauen sowie der zweiten Ehefrau Wencke. Roberts Töchter sind in der Darstellung ihrer Verwandten eher die Ausnahme als die Regel, wobei man sie persönlich schätzt. Zentral für die Bewertung der individuellen Laufbahnen ist auch hier, dass der Beruf einen guten Lebensunterhalt sicherstellt und insbesondere den Frauen Vereinbarkeit ermöglicht. Die erste Qualifizierung einer Tochter im Fitnesssportbereich hatte diesen Kriterien nicht entsprochen und daher Irritationen hervorgerufen.

3.2.6 Ressourcenakkumulation: Funktionaler Umgang mit Bildung und Praxistauglichkeit

Die pragmatische Grundhaltung dieser Strategie zeigt sich besonders im Umgang mit formaler Bildung. Die Familienmitglieder absolvieren die notwendigen Bildungsstationen und Abschlüsse mit durchschnittlichem, manchmal sogar nur minimal notwendigem Aufwand. Das Hauptziel ist es, Qualifikationen, somit das institutionalisierte kulturelle Kapital zu erlangen, um bestimmte Berufe ausüben zu können. Die normative Orientierung besteht darin, dass das wesentliche Wissen für die Berufspraxis erworben wird, nicht für eine ‚theoretische‘ Bildung. Diese praxisorientierte Auffassung betont informelle Lernprozesse (in Form von Praktika, FSJ etc.) und fördert z. B. handwerkliche Fähigkeiten. Somit streben die Familienangehörigen nicht nach sozialer Distinktion oder kultureller Selbstverwirklichung, sondern nutzen die praktischen Erfahrungen, um berufliche Entscheidungen zu treffen. Explizites Erziehungsziel ist es dabei, die passende Arbeitseinstellung und effektive Lernstrategien zu entwickeln. Zuverlässiges Arbeiten und praktische Fähigkeiten sind zentrale Bestandteile der Strategie. In Fällen, in denen frühere Generationen einen Bildungsaufstieg erlebt haben, wird dieser meist als glücklicher Zufall interpretiert, der durch gesellschaftliche Entwicklungen begünstigt wurde, und weniger durch außergewöhnliche eigene Leistungen. Aufstiege werden als eine kontinuierliche Anpassung und Fortführung der Strategie unter neuen Bedingungen gedeutet. Weiterbildungen werden nach dem Erreichen einer subjektiv befriedigenden beruflichen Position nur sporadisch genutzt. Diese haben eher einen informellen Charakter, wie das Arbeiten in anderen Teams oder in neuen Arten von Projekten, und dienen vorwiegend als Erfahrungsquelle denn als Aufstiegskapital. Dieses Muster hat sich intergenerational kaum verändert. Denn diese praxisrelevanten Erfahrungen sind es, welche die Familien darin unterstützen, ihre Schul- und Berufsentscheidungen zu treffen und sich immer wieder situativ auf neue gesellschaftliche oder berufliche Bedingungen einzustellen.

Ökonomisches Kapital spielt in den Erzählungen der Familien von Typ 2 keine tragende Rolle. Dies liegt zum einen daran, dass es in ausreichendem (Mittel-)Maß vorhanden ist und so kein Problemthema darstellt. Zum anderen sind die Familien deutlich weniger investiv als die Familien des Typs 1 und benötigen daher für ihre Form der Statusreproduktion weniger finanzielle Mittel. So sind renommierte Bildungseinrichtungen oder Auslandssemester von geringer Relevanz. Und wo ein Auslandsaufenthalt einen Erfahrungsgewinn bringt, ist dies durchaus finanzierbar. Auch soziales Kapital der Eltern wird zwar zum Teil genutzt, um Praktika zu vermitteln, doch i. d. R. organisieren sich die Familienmitglieder einen Großteil ihrer Lernerfahrungen selbst im Kontext ihrer Erwerbstätigkeit oder Freizeitgestaltung.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Köhler* ist Bildungserfolg bei einem grundsätzlich funktionalen Verhältnis zur Bildung durchaus relevant. Ein wichtiges Ziel ist, dass die eigenen Kinder studieren, was u. a. mit der Wertschätzung des Berufs der Lehrer:in (sekundäre Linie) zusammenhängt. Dabei sollten sie während des Studiums nicht zwingend für ihren Unterhalt arbeiten müssen. Die Eltern unterstützen ihre Kinder, ohne sie dabei unter Druck zu setzen. Man darf sich Zeit lassen – wie es auch die Selbstcharakterisierung als ‚Späentwickler‘ zeigt. Es geht eher darum, Prinzipien und Lernstrategien zu entwickeln, als einen Bildungskanon zu lernen. Neben formalen Abschlüssen ist dann aber im weiteren Verlauf die Bereitschaft, sich durch neue berufliche Erfahrungen weiterzuentwickeln, ein wichtiges Familienprinzip. Entsprechend der eigenen sozialen Verortung als bodenständig wird das Handwerk anerkannt und der Akademisierungstrend sogar eher bedauert. Dazu passt, dass Sohn Benjamin vom Studienfach Informatik zum Ingenieurwesen an einer Fachhochschule wechselt, da ihm der Praxisbezug im ersten Studium fehlte.

Ähnlich herrscht in Familie *Lerche* ein funktionales Bildungsverständnis vor und praktische Fertigkeiten sind zentral. So war es den Großeltern Ludger und Ramona wichtig, dass ihre Söhne Renovierungsarbeiten selbst durchführen können, und bei den Hausaufgaben waren Tugenden wie strukturiertes und ordentliches Arbeiten (z. B. durch Benutzung eines Lineals) besonders wichtig. Die Söhne sollten in der Kindheit vernünftig Hausaufgaben machen und sich an Regeln halten. Wenn sie sich angestrengt hatten, wurden mittelmäßige oder auch schlechte Noten im Ergebnis nicht negativ bewertet. Bemerkenswert ist, dass die Familie Handwerk und Management als komplementär ansieht und sie geschickt kombiniert. So bringt Vater Ludger seine langjährige handwerkliche Erfahrung in das familieneigene Ingenieurbüro ein, während die Söhne ihr technisches Wissen und ihre Erfahrungen in Finanzen und Marketing arbeitsteilig ergänzen. Dieses praxistaugliche Bildungsverständnis geben die Söhne an ihre Kinder weiter.

In Familie *Schulze* setzt die zweite Generation ebenfalls auf berufliche Konstanz ohne erhebliche weitere Bildungsinvestitionen. Ihre Kinder unterstützt die Grundschullehrerin Marlise in der Schulzeit, jedoch nicht in einem Ausmaß wie etwa in Familie Altmann (Typ 1), da sie keine Höchstleistungen erwartet und keines der Kinder Schulprobleme hat. Erfahrungen sammeln die Kinder wohnortnah durch ihre Tätigkeiten als Übungsleiter:innen im Sport bzw. durch ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ).

Exemplarischer Fall: Familie Fischer

In Familie Fischer drückt sich die Haltung zum Bildungskapital auch in der gesellschaftlichen Selbstverortung sowie in sozialen Vergleichsprozessen aus. Sie ver-

ortet sich explizit in der Mitte der Gesellschaft und grenzt sich nach ‚oben‘ sowie gegenüber einem bildungsbehafteten Teil der Mittelschicht ab. Als Gegenentwurf koppelt die Familie bei mittleren bis ausreichenden Noten im Bildungssystem Berufliches an konkrete Technikfertigkeiten. Entsprechend erfüllen die Mitglieder die notwendigen formalen Qualifikationen auf pragmatische Weise und erwarten dies bei der schulischen und beruflichen Ausbildung auch von den Kindern. Das bedeutet, dass das familiäre Motto „Ein gutes Pferd springt nicht höher als es muss“ (FO6_1, Lea, Zeile 1862) den Kindern nicht nur bekannt ist, sondern von ihnen auch selbstverständlich befolgt wird. Nach dem qualifizierten Berufseinstieg setzen die Familienmitglieder vorrangig auf informelle Weiterentwicklungen, etwa durch Arbeitsplatzwechsel oder die Arbeit in neuen Projektformaten. Zudem entscheiden sie situativ, ob und welche weiteren Investitionen notwendig sind, sei es für die eigene Karriere oder für die der Kinder. Das Notwendige zu bestimmen, ist dabei auch Bestandteil der Fachsimpelei am Küchentisch.

Soziale Vergleiche stellen die ersten beiden Generationen fast durchweg durch die Betonung der eigenen Bodenständigkeit gegenüber demnach unnötiger Theoretisierung her. Martin und Robert, die Söhne der zweiten Generation, sind bemüht, nicht ‚abheben‘ zu wollen, und fühlen sich emotional – wie bereits ihr Vater, ein Chemiker – der handwerklichen Herkunft verpflichtet. In ihrer Schullaufbahn bekommen beide nach der Grundschule eine Realschulempfehlung und haben mittelmäßige Noten („wir waren beide nicht so die Überflieger“, FO6_1, Martin, Zeile 902). Im Laufe der Schulzeit verbessern sich die Leistungen etwas, sobald die Brüder ihren Neigungen nachgehen können. Martin studiert nach dem Abitur an einer Universität und arbeitet nebenher als Fotograf. Seine akademische Laufbahn deuten er und sein Bruder allerdings tendenziell als problematisch. Robert macht – ähnlich wie sein Vater – erst eine Ausbildung, dann das Fachabitur und studiert an einer Fachhochschule. Diese Kontinuität wird von Robert auch reflektiert: „Und das ist dann vom Prinzip eigentlich genau der Werdegang, den mein Vater halt eben hatte“ (FO6_1, Robert, Zeilen 761–762). Die Schulzeit bezeichnet er als „Quälerei“ (FO6_1, Robert, Zeile 871), und die Entscheidung für sein Studium ergibt sich u. a. aus der Möglichkeit, vor Ort studieren zu können. Eine individuell wahrgenommene Leistungsfähigkeit – wie sie für Typ 1 charakteristisch wäre – wird hingegen nicht ausgedrückt. Die Rhythmen und Strukturen aus der Arbeitswelt sind bei beiden Brüdern hilfreich für das Studium, welches sie als durchaus herausfordernd beschreiben. Sie würdigen wiederholt die Arbeit von Facharbeiter:innen in ihrem beruflichen Umfeld, und Robert heroisiert den Arbeiterstatus, obschon er diesen weder für sich noch für seine Kinder selbst anstrebt. Stattdessen gibt dies die Grundhaltung wieder, nicht abheben zu wollen und sich nicht wie Bildungsbürger:innen oder Akademiker:innen zu benehmen. Diese auch im Interview betonte Grundhaltung bekommen die Kinder jeweils früh mit. Dies gilt selbst für Lea, die als Martins Stieftochter erst später zur Familie dazustößt.

Die Familie ist sich ferner ihrer privilegierten ökonomischen Position bewusst, die sie von finanziellen Sorgen entlastet und so positiv von der Arbeiterschicht abgrenzt. Geld ist vorhanden, aber eben darum nicht explizites Thema von Statuserhaltsstrategien – mit der Ausnahme, dass auch für nachfolgende Generationen ein auskömmliches Einkommen angestrebt wird. Dazu ist es notwendig, im Laufe der Bildungs- und Berufsvollzüge zu erlernen, sich bei Bedarf neue Fähigkeiten anzueignen und ansonsten zuverlässig zu arbeiten. Anfängliche schlechte schulische Leistungen werden in diesem Kontext sogar als hilfreich bewertet, wenn sie zu Lerneffekten führen. So berichtet Robert von der Schulzeit seiner Töchter:

„Und äh wie gesagt, die Ältere [...] hat sich ja so ein bisschen gequält und war dann das Arbeiten gewohnt und das lief dann hinterher von alleine. Bei der [anderen Tochter], da war es so, dass die am Anfang halt eben super war. [...] Die ist da immer Klassenbeste und so, das war also im Endeffekt normal für sie. Ja, und dann fing das natürlich irgendwann mal an, dass die Noten auf einmal runtergingen. Und dann hat man – war sie richtig, ja, geschockt, die wusste gar nicht, was sie machen sollte. Weil sie dieses Arbeiten, dieses Lernen nie gelernt hat halt eben, ne. So. Also zumindest bis zu dem Zeitpunkt nicht. (atmet hörbar ein) Und die musste also hinterher sehr kämpfen.“
(FO6_1, Robert, Zeilen 2273–2282)

Auch in der dritten Generation besteht kein Interesse daran, sich als besonders gute Schüler:innen zu präsentieren. Stattdessen liegt der Fokus darauf, den Durchschnitt zu erreichen und Abschlüsse zu erhalten. Informelle Bildung wird in Form von technischen Fertigkeiten auch in der dritten Generation bereits früh sozialisiert und bei gemeinsamen Wochenendaktivitäten (wie dem Besuch eines Technikmuseums) von Martin und Wencke gepflegt. Auch Robert berichtet, wie er versucht hat, seine beiden Töchter für technisches Spielzeug zu interessieren. Er führt den Weg seiner Töchter jenseits des Ingenieurwesens auch auf ihr Geschlecht zurück und meint, dass dies nicht an seiner Erziehung gelegen haben kann.

Beruflich gesehen soll der Status des Vaters oder Großvaters erreicht, aber nicht unbedingt übertroffen werden. So gilt etwa Martin auch der jüngeren Generation als Vorbild:

„Ich glaub, dass wir alle drei gute Chancen haben, dass wir auch das bei Martin gesehen haben so als Vorbild, dass man dann doch was werden kann. Und zum Beispiel, wenn wir mal ein, zwei Mal mit auf der Arbeit waren, dann hat das glaub ich schon beeindruckt“ (FO6_1, Lea, Zeilen 2096–2099)

Dies veranschaulicht, dass die jüngste Generation aufgrund der familialen Vorbilder überzeugt ist, durch den funktionalen Umgang mit Bildung keinen Fehler zu

begehen und sich keine Zukunftschancen zu verbauen – wie es bei Typ 1 gedeutet würde. Stattdessen sind sie sicher, das Richtige zu tun, und vermeiden so einen hohen Leistungsdruck.

3.2.7 Entscheidungsmodus: Sukzessiv planender Berufsvollzug

Der Entscheidungsmodus ist sukzessiv-erfahrungsbasiert und damit weniger planvoll und langfristig angelegt als bei Typ 1. Praktische Erfahrungen dienen zur Überprüfung der vorläufig bleibenden biographischen Ziele. Bessere Erwerbs- und Lebensbedingungen und die eigenen Chancen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt werden ausgelotet, sofern hierzu aufgrund von gesellschaftlichem Wandel oder eigenen Unzufriedenheiten ein Bedarf gesehen wird. Dieses sukzessive Vorgehen dient den Familien als normative Orientierung. Von den jüngeren Generationen wird erwartet, dass sie entsprechend verfahren, Erfahrungen sammeln und hierfür selbst Verantwortung übernehmen, wobei sie bei Bedarf auf die Hilfe ihrer Familie bauen können. Umorientierungen sind zu allen Zeiten der beruflichen Entwicklung legitim, wenn die Umstände es erfordern. Insgesamt wird jedoch das Ideal angestrebt, möglichst vor der Familiengründung ein ausreichendes berufliches Niveau erreicht zu haben, welches ggf. auch nicht mehr verändert werden muss.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Fischer* berichten Martin und Robert, dass ihre eigenen biographischen Stationen nicht immer geradlinig waren. Phasen des Zweifels und der Neuorientierung (Martin arbeitete etwa als junger Mann circa ein Jahr als Fotograf) sind durchaus legitim, solange als Ergebnis der Statuserhalt sichergestellt ist. Martin beschreibt die Schwangerschaft seiner Frau als biographischen Umbruch, in dem sich seine Lebensführung von ‚eher lasch‘ zum ‚fleißigen Familienernährer‘ veränderte. Über Kontakte seines Vaters bekommt er eine erste Vertretungsstelle als technischer Zeichner. Später wird er im gleichen Betrieb qualifikationsäquivalent als Ingenieur fest angestellt. Es folgen innerbetriebliche Aufstiege, er ist bis heute in dieser Firma geblieben. Bei der dritten Generation findet sich eine entspannte Haltung mit Bezug auf die kommenden Berufsstationen und ein grundlegendes Vertrauen, dass sich die eigene Berufslaufbahn schon entwickeln wird. So gibt Robert zwar durchaus Ratschläge, bei welchen Arbeitgebern gute Bedingungen zu erwarten sind. Er beklagt beispielsweise die „Zweiklassengesellschaft“ (FO6_1, Robert, Zeile 3169) bei Herstellern und Zulieferern einer Branche. Lea und Thomas reagieren auf die Hinweise ihres Onkels Robert demonstrativ gelassen. Relevant werden diese allenfalls zum Berufseinstieg, der noch nicht unmittelbar bevorsteht.

Für Familie *Köhler* wurde die sukzessive Planung und die Umgangsweise mit historischen Brüchen (wie der deutschen Wendezeit) und Veränderungen bereits gezeigt. So hat etwa Großvater Ernst zu einem vergleichsweise späten biographischen Zeitpunkt (nach der Geburt der ersten zwei Kinder) eine Ausbildung als Techniker gemacht und anschließend im Abendstudium studiert. Sohn Anton orientiert sich ebenfalls sukzessive neu. Er übernimmt später eine Führungsposition, nachdem er dies aufgrund seiner Introvertiertheit lange für sich ausgeschlossen hatte. Auch beide Söhne wechseln im Laufe ihres Studiums das Studienfach.

In Familie *Schulze* begründen zwei Kinder der dritten Generation ihre Entscheidung zum Lehramtsstudium aus ihren Erfahrungen als Übungsleiter:innen und im FSJ, als ihnen die Arbeit mit Kindern Spaß machte. Mutter Marlise, selbst Lehrerin, fungiert als Ansprechperson, tritt aber nicht fordernd oder zielorientiert fördernd auf. Dass mit dem Lehrberuf eine intergenerationale berufliche Tradierung stattfindet, thematisiert die Familie gegenüber den eigenen Erfahrungen weniger. Auch für die älteste Tochter, die als Restaurantleiterin tätig ist, werden deren eigene Interessen und Kompetenzen für das Arbeiten mit Menschen herausgestellt. Für den weiteren Berufsverlauf ist eine Festanstellung eine familiäre Norm. Entsprechend skeptisch wird auf die Promotionsabsichten des jüngsten Sohns geblickt, die sich zwar aus Erfahrungen in einem Studienprojekt entwickelt haben, die aber für eine Anstellung im Lehramt eigentlich nicht benötigt würden.

Exemplarischer Fall: Familie Lerche

Bei beiden Brüdern der zweiten Generation in Familie Lerche, Thorsten und Raphael, kommt es zu einem formalen Bildungsaufstieg durch Abitur und Ingenieurstudium. Dies war im elterlichen Umfeld bzw. der Verwandtschaft nicht selbstverständlich und wurde zum Teil skeptisch betrachtet. Der handwerklichen Prägung folgend, orientierten sich die Söhne weiterhin am Vater Ludger (Meister im Handwerk), verbanden diese Orientierung jedoch mit einem ingenieurwissenschaftlichen Hochschulstudium mit BWL-Schwerpunkt. Damit sind sie angesichts der im Generationenverlauf stattgefundenen Aufwertung akademischer Abschlüsse in der Lage, mindestens die gleiche berufliche Position wie ihr Vater (angestellter Meister mit Leitungsfunktion) zu erreichen. Zudem ist der Schritt zum Studium deshalb wenig begründungsbedürftig, weil der Vater an einer Hochschule in einer der Werkstätten als Meister tätig war und so eine gewisse Affinität bestand.

Berufliche Qualifikationen haben Thorsten und Raphael sukzessive im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn erworben. Der jüngere Bruder Raphael berichtet, wie er insbesondere zu Beginn seiner Erwerbstätigkeit Arbeitgeber und auch die Region wechselte, um auf verschiedenen Positionen praktische Erfahrungen zu

sammeln und dadurch langsam aufzusteigen. Nach Erreichen einer mittleren Managementposition legt er wie die Eltern und der Bruder den Fokus auf seine Verbundenheit mit dem Wohnort und dem Arbeitgeber. Thorsten beschreibt sich als im Vergleich zu seinem Bruder weniger strebsam und im Studium sogar als etwas faul. Auch er nimmt vor allem die Familiengründung als Umbruch wahr, nach der er zielstrebig seinen Berufsweg voranbringt, während seine Frau wie in anderen Fällen dieses Typs die Hauptverantwortung für Familie und Haushalt übernimmt. Die Brüder sind sich einig, dass man durch die angestellte Stellung seine guten Lebensbedingungen sichert und dabei sukzessive seine Optionen erhalten und erhöhen kann.

Thorsten berichtet ferner, wie er auf ungewöhnliche Weise durch Vorstellungsgespräche in Erfahrung bringt, was aktuell in seinem Berufsfeld erwartet wird:

„Interviewerin: Also das ist schon so eine Art stetiger Prozess, dass man auch mal so irgendwo Bewerbungsgespräche hat, einfach um das Feld zu sondieren//oder wie kann ich mir das vorstellen?

Thorsten://Also ich persönlich mache das gerne//also äh ist wie so ein auch ein kl = Art Ho = Hobby von mir//mich auf ein =auf ein//

(Ramona, Raphael und Interviewerin lachen.)

Thorsten: auf dem Markt mich regelmäßig mal zu präsentieren und diese Vorstellungsgespräche einfach mal so = so seine Marktwelt mal wieder mitzubekommen, wie = wie steht man eigentlich auf dem Markt. So = so ein bisschen so für das Selbstwertgefühl dann auch im eigenen Job jetzt so, dass man sagt, ‚EY Leute, wenn ihr nicht wollt, dann geh ich wo anders hin‘. [...]

Raphael: Also das ist momentan bei uns in = im = in unserem = in unserer Branche, also wenn ich mich heute streite und = und kündigen würden, kriege ich morgen einen Job.“ (F12_1, Thorsten, Raphael, Ramona, Zeilen 3604–3633)

Obwohl Thorsten nicht unbedingt die Absicht verfolgt, seinen Arbeitgeber zu wechseln, vermitteln ihm die Vorstellungsgespräche einen Eindruck von den Arbeitsmarktbedingungen und seinem beruflichen Marktwert. Sie geben ihm die Sicherheit, dass er nach wie vor auf dem aktuellen Wissensstand ist, um bei Bedarf den Arbeitgeber zu wechseln und so keinen Statusabstieg in Kauf nehmen zu müssen. Gleichzeitig sind beide Brüder offen dafür, „wo sie [die Karriere] mich hintreibt“, F12_1, Thorsten, Zeile 3609). Auch als Strategie der Anpassung und Neujustierung gründen sie gemeinsam ein Ingenieurbüro, in dem sie neben ihrer Hauptanstellung Projekte durchführen. Wegen des Sicherheitsbedürfnisses ist

jedoch absehbar kein Wechsel in die vollständige Selbstständigkeit geplant. Sie sehen es als besondere Freiheit, nicht jeden Auftrag annehmen zu müssen. Eine langfristige Planung zur Zukunft des Betriebs ist letztlich nicht erforderlich.

3.2.8 Spannungsfelder

Die Statuserhaltsstrategie ist mit zwei typenspezifischen Spannungsfeldern konfrontiert. Es handelt sich um die Akademisierung bzw. Professionalisierung von Berufsfeldern als skeptisch bewertete Herausforderung sowie um etwaige Wechsel der Erwerbslinien im Generationenverlauf.

Akademisierung als potenzieller Abweg: Als erstes Spannungsfeld fordert insbesondere ein Trend der Akademisierung von Berufsfeldern den bestehenden Pfad des Statuserhalts heraus. Wesentliche Bestandteile der Strategie sind gerade die Praxisorientierung und der funktionale Umgang mit formaler Bildung. Akademische Bildung wird zwar nicht grundsätzlich abgelehnt, ist aber nicht Teil des Selbstverständnisses. In Familie Fischer oder Lerche zeigte sich etwa, dass gerade die zweite Generation um das passende Niveau an Praxisorientierung ringt. Auch Familie Köhler bewertet Fachhochschulen positiver als Universitäten.

Der Trend der Akademisierung von Berufsfeldern als „arbeitsinhaltliche Veränderung beruflicher Qualifikationsanforderungen durch Verwissenschaftlichung oder Wissensintensivierung“ (Wolter 2017, S. 75) zeigt sich nicht nur darin, dass mehr Menschen ein Hochschulstudium ergreifen und insgesamt höhere Bildungsqualifikationen anstreben. Vielmehr geht es auch um den Anspruch, eine bestimmte Berufspraxis auf ein wissenschaftliches Niveau zu heben, so praktisches Wissen kritisch zu reflektieren und letztlich die Qualität der Berufsausübung zu verbessern. Gegen dieses Ansinnen positionieren sich die Familien. Denn es bedeutet ggf. nicht nur eine weitere Distanzierung von der sozialen Herkunft ihrer Familien, in denen beispielsweise das handwerkliche Milieu hoch geschätzt wird. Zugleich entwertet die Akademisierung implizit die Berufspraxis als defizitär. Dagegen argumentieren die Familien, dass gerade das Erfahrungswissen und die praktischen Fähigkeiten im Beruf notwendig sind. Folglich kann es sogar schädlich sein, der Akademisierung von Berufsfeldern zu weit zu folgen. Dies gilt nicht etwa nur für technisch orientierte Berufe mit Wurzeln z. B. im Handwerk, sondern beispielsweise auch für pädagogische Berufe, deren ‚Verwissenschaftlichung‘ in den Familien kritisch beäugt wird – man denke nur an die skeptische Sicht von Familie Schulze auf die Promotionspläne eines Sohnes. Darüber hinaus sind zunehmend verwissenschaftlichte und professionalisierte akademische Berufe nicht zwangsläufig mit besserem Verdienst oder mehr Sicherheit verbunden und verlangen häufig Strategien des lebenslangen Lernens und fortgesetzte Statusinvestitionen, die nicht der typischen Ressourcenakkumulation der Strategie entsprechen. Die gesellschaftlichen Ver-

änderungen konfliktieren somit strukturell mit der Strategie dieses Typs, auf einer einmal erreichten Position mit eher nachrangigen Nachjustierungen gute Lebensbedingungen sichern zu können und dann zu ‚arbeiten, um zu leben‘.

Diskontinuitäten der Erwerbslinien: Berufliche Veränderungen im Generationenwechsel, auch mitbedingt durch gesellschaftliche Entwicklungen, bleiben nicht aus, wenngleich familiäre Solidarität und Kommunikation in den Familien typischerweise starke Impulse geben, dem Pfad des Statuserhalts auch in den nachfolgenden Generationen zu folgen. Sofern man eben von familialen (und nicht allein individuellen) Strategien des Statuserhalts ausgeht, stellt sich dann die Frage, wie die Familien mit solchen Veränderungen umgehen. Können intergenerationale Diskontinuitäten etwa in der Berufswahl in zumindest begrenzten Ausmaßen und Formen immer noch als Teil der Strategie gedeutet werden, oder handelt es sich doch eher um eine substantielle Veränderung? Bei Typ 1 haben wir gesehen, dass es auffällig wenige ‚Gegenbewegungen‘ der Jüngeren gegenüber der familialen Strategie der Leistungs- und Karriereorientierung gab. Zudem wurde beispielsweise die Entscheidung für ein Theologiestudium in Familie Römer gerade als Kontinuität von beruflichen Werten gedeutet, nachdem diese für Mediziner:innen in einem ökonomisierten Gesundheitssystem schwierig geworden sei. Hier haben wir es mit einer Form der Stabilität durch Wandel zu tun. Im Typ der pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie herrscht demgegenüber ein weniger starker Leistungsdruck, stattdessen orientieren sich die nachfolgenden Generationen unter Betonung von gemachten Erfahrungen und Sinnhaftigkeit an der primären Erwerbslinie der Familie, sehen keine Notwendigkeit der Abgrenzung von der Elterngeneration, und zugleich ist es gerade nicht begründungsbedürftig (anders als bei Typ 3, wie wir noch sehen werden), die Wege der Eltern in ähnlicher Weise zu verfolgen. Im Blick bleibt dabei ein pragmatischer Umgang mit Erfordernissen des Arbeitsmarktes, um das Strategieziel guter Lebensbedingungen mit positiver sogenannter Work-Life-Balance zu ermöglichen. Anpassungen stehen also durchaus im Einklang mit der Strategie. Entsprechend gibt es eine recht hohe Toleranz für berufliche Wege von Familienmitgliedern, die nicht der primären Erwerbslinie folgen. Denn diese ist nicht in Form beispielsweise berufsethischer Leitlinien idealisiert, sondern stellt stattdessen eine naheliegende Möglichkeit dar, den Status der Familie zu erhalten. Generell kann man sagen: Berufe jenseits der primären Erwerbslinie müssen keinen Bruch mit der Strategie bedeuten, solange die zentralen Mentalitäten und Praktiken gewahrt bleiben. Kritisch beäugt werden Pfade, die sich nicht nur als kurzfristiger Umweg erweisen, sondern von der Mentalität der Familie entfernen – das kann sich beispielsweise auf zu geringe Anstrengungen beziehen (wie in Familie Fischer: Folgt nach der Weltreise einer Tochter der dritten Generation wirklich eine ernsthafte berufliche Orientierung?) oder auch darauf, ggf. zu hoch hinaus zu wollen (wie der promovierende Sohn in Familie Schulze).

Konnten in Typ 1 Strategieabweichungen einzelner Familienmitglieder im Vergleich etwas leichter identifiziert und bearbeitet werden (wie als schlecht befundene Leistungen in Schule und Studium), ergibt sich in Typ 2 ein Spannungsfeld daraus, dass Abweichungen, etwa von der in der Familie primären Erwerbslinie, mit mehr Toleranz behandelt werden. Das führt einerseits zu individuellen Freiheiten und Anpassungspotenzialen im sozialen Wandel. Andererseits ist es für die Familien schwieriger einzuschätzen, ob Entscheidungen und Verhaltensweisen ihrer Mitglieder entweder ein Erfahrungen generierender (Um-)Weg bzw. eine pragmatische Anpassung an Gegebenheiten darstellen oder doch eine Strategieabweichung sind. Daher ist es für sie problematisch, den ‚richtigen‘ Zeitpunkt für ein Eingreifen im Sinne der Aufrechterhaltung der familialen Mentalität und des Statuserhalts zu erkennen.

3.2.9 Zwischenfazit

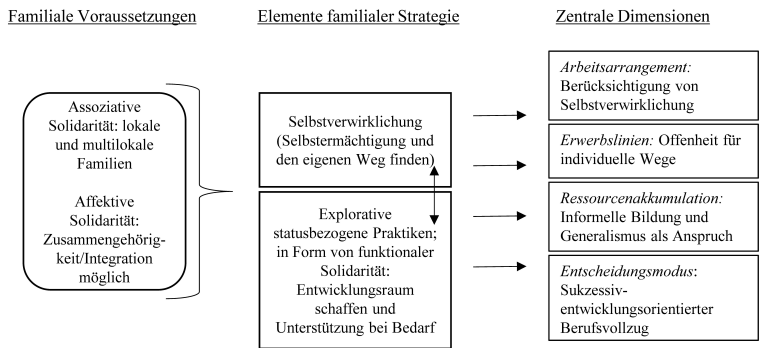
Die Strategie des Statuserhalts in Typ 2 zeichnet sich durch zwei Aspekte aus: zum einen durch die ausgeprägte affektive Solidarität und das dadurch ermöglichte Zugehörigkeitsgefühl zur Familie und zum anderen durch den funktionalen Umgang mit Bildung in Verbindung mit einem begrenzten Aufstiegsstreben. Der Pragmatismus in den Familien verbindet die Familienmitglieder, und nachfolgende Generationen sehen die Vorzüge der als positiv wahrgenommenen Lebensführung ihrer (Groß-)Eltern mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Kontinuität der Strategie in der Generationenfolge basiert auch hier auf engen Beziehungen in den Familien, geteilten Gemeinschaftsnormen und Unterstützungsleistungen. Der Umgang mit Abweichungen oder Diskontinuitäten ist allerdings lockerer, und es besteht mehr Toleranz als in Typ 1. Die Strategie ist im Verlauf der Zeit und in der Folge der Generationenübergänge mit Herausforderungen konfrontiert, die vor allem aus dem Wandel der Berufsfelder resultieren. Die Strategie erweist sich in gewissen Grenzen allerdings als durchaus flexibel, da Wechsel und Anpassungen der grundsätzlichen Mentalität entsprechen. Eine Anforderung besteht für die Familien gleichwohl darin, notwendige berufliche Anpassungen – ggf. künftig zunehmend auch in späteren Phasen der Erwerbsbiographie – und gute Lebensbedingungen auszubalancieren.

3.3 Die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie (Typ 3)

Ein wichtiges Charakteristikum für den selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Typ besteht darin, dass es weniger klare Berufslaufbahnen oder Leis-

tungsambitionen gibt, an denen sich die nachfolgenden Generationen orientieren. Dies ist mit einer prinzipiellen Offenheit für biographische Brüche oder ‚Umwege‘ verbunden, die dieser Typ charakteristischer aufweist als alle anderen Typen. Die Familienmitglieder haben vielmehr den Auftrag, möglichst selbstständig ihren eigenen Weg zu finden und ihre Persönlichkeit auch beruflich zum Ausdruck zu bringen. Sie knüpfen dabei durchaus an Erwerbslinien der Familie an, gestalten diese allerdings unter Umständen neu und zeigen insgesamt eine im Vergleich große Variation alternativer Berufswege. Im Folgenden erläutern wir auch diesen Typ mit Blick auf die Mentalitäten und Praktiken, die Dimensionen und charakteristischen Spannungsfelder. Eine Übersicht über den Pfad der Strategie liefert Abbildung 6.

Abbildung 6: Der Pfad der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie



3.3.1 Überblick über den Pfad

Wie in den anderen Typen basiert auch die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie auf der assoziativen und affektiven Solidarität in den Familien. Der gegenseitige Kontakt (assoziative Solidarität) sowie das subjektive Erleben emotionaler Zusammengehörigkeit und Zuneigung (affektive Solidarität) sind stärker als in den anderen Typen eng mit funktionaler Solidarität in Form von gegenseitiger Hilfe bei Alltagsproblemen (wie der Kinderbetreuung) und der emotionalen Unterstützung verbunden. Zwar sehen sich die Familienmitglieder auch bei Festen oder gemeinsamen Freizeitaktivitäten, doch der praktischen Hilfestellung bei Alltagsproblemen und der emotionalen Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen und privaten Herausforderungen kommt eine besondere Bedeutung zu. Denn beide Unterstützungsleistungen fördern die Erfüllung des anspruchsvollen Auftrags, eigene Wege zu finden, welche den persönlichen

Fähigkeiten und Interessen entsprechen. So ermöglicht die familiäre Unterstützung z. B. die berufliche Entfaltung trotz Erkrankungen oder alleiniger Sorgeverantwortung für Kinder, der Bewältigung von Krisen (z. B. Berufswechsel, Studienabbruch, Insolvenz, Flucht aus der DDR), Diskriminierungserfahrungen oder anderer Hürden. Dies bildet gleichsam die Basis des Zusammengehörigkeitsgefühls der Familien, die füreinander eintreten und gemeinsam Herausforderungen meistern. Ferner basiert die affektive Solidarität auch auf dem gemeinsamen Selbstverständnis der Familien, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Wie in der zweiten Strategie führt die ausgeprägte Solidarität in den Familien gerade nicht zu einer ausgeprägten sozialen Schließung der Familien nach außen. So werden z. B. Austauschschüler:innen als zeitweilige Familienmitglieder präsentiert.

Bei der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie stehen die individuelle Persönlichkeit und die Selbstständigkeit jedes einzelnen Familienmitglieds im Zentrum. Die *Mentalität* zeichnet sich entsprechend durch eine Orientierung am Leitbild der Selbstverwirklichung und Selbstermächtigung aus. Die Umsetzung dieses Leitbilds bedarf zwar oftmals familiärer Unterstützung. Der Fokus liegt jedoch auf dem Anspruch, seinen Weg selbstständig zu finden und nur bei Bedarf auf familiäre Hilfe zuzugreifen. Die Orientierung an Vorstellungen der Selbstermächtigung basiert u. a. auf der Überwindung obiger Hürden und drückt sich auch in Werten wie Anerkennung von Individualität, Unabhängigkeit von Dritten, Eigenverantwortlichkeit und Handlungsfähigkeit aus. Man geht seinen eigenen Weg, reflektiert dabei gesellschaftliche Bedingungen des eigenen Handelns, akzeptiert gesellschaftliche Hierarchien und Regeln nicht fraglos und verändert diese gegebenenfalls. Entsprechend legen die Familien großen Wert darauf, dass man sich bei Problemen anstrengt, aktiv bleibt und weitermacht. Dabei wird nicht nur an den eigenen Fähigkeiten, sondern auch an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen des eigenen Handelns gearbeitet, um die Selbstentfaltung zu fördern. Der Anspruch der Selbstverwirklichung – insbesondere durch den Beruf – ist nicht optional, sondern ein zentraler Bestandteil der Strategie. Folglich zeichnet sich dieser Typ dadurch aus, dass frühere Generationen nicht erwarten, dass ihre Kinder in ihre Fußstapfen treten. Wichtiges Ziel des Statuserhalts sind nicht primär die langfristige ökonomische Absicherung oder das Erreichen eines bestimmten Lebensstandards, sondern den eigenen Beruf als Berufung auszuleben, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und dabei selbstbestimmt zu arbeiten und zu leben.

Für die *Praktiken* bedeutet dies, dass jedes Familienmitglied die legitime Möglichkeit hat, im Laufe seiner Biographie explorativ eigene Erfahrungen zu sammeln und Dinge auszuprobieren. Die vorangegangenen Generationen schaffen dabei im Sinne der funktionalen Solidarität einen Entwicklungsraum, indem sie alltagspraktische und emotionale Unterstützung leisten, um (Um-)Wege gehen zu können und Widerstände zu überwinden. Sofern die familialen Ressourcen

hierfür nicht ausreichen, wird auch auf institutionalisierte Unterstützungsstrukturen zurückgegriffen. Des Weiteren offerieren die Familien Möglichkeiten für informelle Lernmöglichkeiten, indem sie Kontakte herstellen, kreative, soziale und ehrenamtliche Aktivitäten fördern oder Auslandsaufenthalte unterstützen. Ferner bedeutet eigenverantwortliches Handeln, dass Unterstützung auf Nachfrage geleistet wird. Insgesamt geht es darum, familiäre Ressourcen, soziale Netzwerke und informelle Lernmöglichkeiten eigenverantwortlich zu nutzen und dadurch der persönlichen Entwicklung dienlich zu machen.

Mit Blick auf die Dimensionen der Statuserhaltsstrategie zeigt sich: Auch hier kommt die Orientierung an Selbstermächtigung und Selbstverwirklichung nicht nur in beruflichen Zielen und Verläufen zum Ausdruck, sondern auch in den *Arbeitsarrangements* zur Abstimmung von Beruf und Familie sowie der Ausübung eines Ehrenamtes oder anderer Freizeitaktivitäten, die der Selbstverwirklichung dienen. Im Vergleich zu den anderen beiden Typen sind diese ehrenamtlichen und Freizeitaktivitäten relevanter, da sie inhärenter Teil der familialen Statuserhaltsstrategie sind. Individuelle Arrangements können sich auch darin ausdrücken, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit anders als im männlichen ErnährermodeLL aufzuteilen. Dies ist mit der familialen Haltung verbunden, allen Familienmitgliedern (unabhängig von Geschlecht) berufliche und individuelle Selbstverwirklichung zuzugestehen. Aber auch Alleinerziehende, die alternative Arbeitsarrangements benötigen, werden familial unterstützt.

Im Berufsverlauf geht es darum, eine Tätigkeit zu finden, die der eigenen Persönlichkeit entspricht und in der die eigenen Talente und Fähigkeiten zum Ausdruck kommen. In der Familie bestehende *Erwerbslinien* und Interessensgebiete werden durchaus aufgegriffen, dies geschieht aber z. B. durch eine Kombination oder Variation, bei der eine persönliche Note und ein individueller Entwicklungsprozess sichtbar werden. Des Weiteren werden alternative Berufswege begrüßt und gelebt. Insgesamt besteht dadurch ein hoher Anspruch an die Wahl der ‚richtigen‘ beruflichen Laufbahn, die den Beruf als Berufung erscheinen lässt. Dabei werden durchaus Führungspositionen angestrebt, die dem Selbstbestimmungsanspruch entsprechen. Die Selbstverwirklichung kann aber auch stärker in der Freizeit (z. B. künstlerisch oder ehrenamtlich) sichtbar werden.

Bei der Strategiedimension der *Ressourcenakkumulation* sind formale und informelle Bildungsziele zentral. Es wird grundsätzlich ein generalistischer Bildungsanspruch verfolgt, bei dem ein breites Wissensspektrum abgedeckt und Bildung auch als Selbstzweck betrieben wird. Gerade informelle Bildung (wie Interesse für Theater oder Fertigkeiten im Sport) ist ein wichtiger Ausdruck der Persönlichkeit und als inkorporiertes kulturelles Kapital dem institutionalisierten durchaus ebenbürtig. Formale Bildungserfolge spielen im Kontext von angestrebten Berufslaufbahnen zwar eine Rolle, aber tatsächliche Fähigkeiten (wie das Beherrschen einer Fremdsprache) sind wichtiger als die erreichten Noten. So gibt es z. B. eine Familie, deren Mitglieder sich gerade in Bereichen weiterquali-

fizieren, die bislang nicht zu ihren Stärken gehören. Grundsätzlich besteht das Ideal, dass schulischer Erfolg sich auf Basis von selbstverantwortlichem Lernen vollzieht und nicht das Ergebnis elterlicher strategischer Investitionen ist. Erst bei schulischen Problemen wird deren Unterstützung legitim und dann auch bereitwillig angeboten.

Der *temporale Entscheidungsmodus* ist dem sukzessiv planenden Modus der zweiten Strategie ähnlich und grenzt sich deutlich von den langfristigen und strategischen Entscheidungen in Typ 1 ab. Im Gegensatz zu Typ 2 ist das entwicklungsorientierte Vorgehen in Typ 3 jedoch zentraler, bei dem es nicht nur darum geht, praktische Erfahrungen zu sammeln, sondern sich aufgrund dessen seiner Individualität bewusst zu werden, weswegen wir den Modus als sukzessiv-entwicklungsorientiert bezeichnen. Berufsziele entwickeln sich im Laufe der Biographie auf Basis eigener Erfahrungen und bleiben so lange vorläufig, bis ein zur eigenen Persönlichkeit passender Beruf gewählt wurde. Man arbeitet sich so explorativ von Etappe zu Etappe weiter. Es gibt keine langfristig kohärente Karriereplanung, sondern sie ist vielmehr das Ergebnis immer neuer Entscheidungen und des konstruktiven Umgangs mit den eigenen Schwächen. Hat man einmal den richtigen Beruf (im Sinne einer Berufung) gefunden, kann man in dieser Position verbleiben und muss nicht zwangsläufig weitere Karriereziele planen. Wenn sich allerdings neue Herausforderungen oder Angebote ergeben, ist die Neujustierung der eigenen Berufslaufbahn jederzeit möglich.

Spannungsfelder im Kontext dieser Strategie bestehen darin, dass der Auftrag, einen eigenen Weg zu finden und umfangreiche Selbstverwirklichungsansprüche zu erfüllen, auch als Bürde empfunden werden und biographische Brüche hervorbringen kann. Zudem birgt der generalistische Bildungsanspruch das Risiko, auf Arbeitsmärkten nicht nachgefragt zu werden.

3.3.2 Selbstverwirklichende Mentalität: Selbstermächtigung und den eigenen Weg finden

Das normative Leitmotiv der Selbstermächtigung ist zentraler Bestandteil dieser Strategie und drückt sich dadurch aus, dass man sich als Ergebnis eigener Anstrengung, familialer Unterstützung und (ggf. gesellschaftspolitischen) Engagements selbst als handlungsfähig und unabhängig von Bevormundung erlebt. Entsprechend dem Leitprinzip des Empowerments etwa von Bürger:innenrechtsbewegungen (vgl. Lindmeier/Meyer 2020) ist in diesen Familien die Genese des Selbstermächtigungsmotivs eng verbunden mit Erfahrungen von mangelnder Wertschätzung, Diskriminierung oder der Bewältigung von beruflichen und privaten Krisen. Man lässt sich nicht unterkriegen, reflektiert gesellschaftliche Bedingungen des eigenen Handels, arbeitet sich gegen Widerstände durch und

vertraut bei Erkrankungen, Berufswechseln oder Studienabbrüchen auf eigene Fähigkeiten. Dies wird auch von den nachfolgenden Generationen erwartet.

Das primäre Ziel des Statuserhalts bezieht sich auf eine selbstverwirklichende Lebensführung im Sinne einer „Treue zu sich selbst“ (Schlette 2013, S. 185) und nur sekundär auf die statusbezogene ökonomische Absicherung und das mit dem Beruf verbundenen Prestige (wie in der ersten Strategie) oder die Sicherung von guten Lebensbedingungen für die Familie (wie in der zweiten Strategie). Die Erwerbsarbeit soll zu den eigenen normativen Orientierungen und zur Selbstbeschreibung als gesellschaftskritische Akteure passen. Ein Beispiel ist der Quereinstieg in einen kollektiv geführten Fahrradladen. Es ist normativ unerwünscht, aus rein ökonomischen Gründen einen Beruf zu ergreifen, der gesellschaftlich keinen Mehrwert verspricht. Selbstverwirklichung richtet sich dabei im Sinne eines alltäglichen Sprachgebrauchs darauf, das „Leben um seiner selbst willen zu führen, es nach eigener Façon, ohne Bevormundung durch Dritte zu gestalten, und dass es dabei um die Entfaltung persönlicher Eigenschaften und Anlagen, um die Ausbildung von Fähigkeiten (u. a. zur Verfolgung subjektiv bedeutsamer Handlungsziele), um die Befriedigung von Bedürfnissen, die Erfüllung von Wünschen und die Umsetzung oder zumindest die handlungsorientierende Berücksichtigung von darauf bezogenen Lebensplänen geht“ (Schlette 2013, S. 185). Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Fälle des Typs.

Ausprägungen in den Familien

Familie *Cramer* ist insbesondere von der mütterlichen Linie geprägt, in der über drei Generationen eine Selbstermächtigungsstrategie zur Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen aufgrund von sozialer Herkunft, Geschlecht und Behinderung entwickelt wird. So stammt Luise (1. Generation) aus dem Arbeitermilieu. Ihre Tochter Sigrun thematisiert früh im Interview Stigmatisierungen und Ausbeutungserfahrungen von ungelernten Vorfahren und geschlechtsbezogene Nachteile. So absolvierten in vorherigen Generationen etwa nur männliche Nachkommen eine Ausbildung. Auch Sigruns akademischer Bildungsweg traf in der weiteren Verwandtschaft auf Irritationen, was schließlich zu einer gewissen Entfremdung führte. Kennzeichnend für die Familie ist, dass solche Diskriminierungserfahrungen, die sich auch in der Schulzeit und bei Bewerbungsgesprächen von Sigrun fortsetzten, motivierend wirken und als Schlüsselerlebnisse gerahmt werden. Sie bestärken die Familie in ihrer Überzeugung, dass man für sich und seine Familie auch gegen Widerstände kämpfen muss. Trotz einer chronischen Krankheit hat sich die vierfache Mutter Sigrun mit der Unterstützung ihrer Mutter und ihres Mannes Roland sukzessive eine Führungsposition als Leiterin eines Bildungszentrums erarbeitet und ist die primäre Familienernährerin. Von der als vorsichtig und obrigkeitshörig gedeuteten Mentalität in Rolands Beamtenfamilie grenzen Sigrun und Roland sich dezidiert ab. Familie Cramer betont, dass auch

Tabelle 6: Empirische Fälle der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie

Familie	Generationenzusammensetzung	Anwesende Familienmitglieder, Berufe
Cramer (F03)	1. Gen.: zwei Großmütter	Luise (Rentnerin, gelernte Kauffrau, Mutter von Sigrun)
	2. Gen.: Tochter: hat keine Geschwister Ehemann: hat ein Geschwisterkind	Sigrun (<i>Ankerperson</i> , Pädagogin) Roland (Museumsaufseher, Musiker)
	3. Gen.: vier Enkelkinder	Karl (Studium Sonderpädagogik und Spanisch)
Decker (F04)	1. Gen.: Großvater	Georg (Rentner, Bauschlosser, Vater von Henrik)
	2. Gen.: Sohn: hat keine Geschwister Ex-Partnerin (Mutter von Leon): Geschwister unbekannt Ehefrau: Geschwister unbekannt	Henrik (<i>Ankerperson</i> , Studium Sozialwissenschaften, selbstständiger Fahrradhändler)
	3. Gen.: zwei Enkelkinder (ein Kind von Henrik und Ex-Partnerin (Leon), ein Kind von Henrik und jetziger Ehefrau)	Leon (Ingenieur)
Eckstein (F05)	1. Gen.: Großvater	Werner (Rentner, Kfz-Meister, Vater von Ulla)
	2. Gen.: Tochter: hat keine Geschwister	Ulla (<i>Ankerperson</i> , Pädagogin)
	3. Gen.: ein Enkelkind	Theo (Studium Geschichte)
Hopf (F08)	1. Gen.: Großmutter	Maria (Rentnerin, Arbeitsmedizinerin und Hauswirtschaftsmeisterin, Mutter von Rainer, Rolf, Olaf und Iris)
	2. Gen.: Sohn (Rainer): hat fünf Geschwister Ehefrau: hat keine Geschwister	Rainer (<i>Ankerperson</i> , Radiologe) Elke (Musikschullehrerin, Ehefrau von Rainer) Olaf (IT-Experte, abgebrochenes Jurastudium) Rolf (Grafikmonteur, gelernter Bankkaufmann) Iris (Frührentnerin, zuvor Gynäkologin, Hebamme)
	3. Gen.: zwei Enkelkinder (Rainers und Elkes Kinder)	Frederik (Studium Philosophie und Politik) Julius (Schüler Musikgymnasium)

Autoritäten ‚normale‘ Menschen seien, mit denen man auf Augenhöhe umgehen könne. Ein wichtiges Credo lautet, Regeln selbst zu bestimmen, was insbesondere Mutter Sigrun verkörpert („Also sie geht vorne weg, ändert die Regeln und zieht alles durch, was sie will“, F03_1, Roland, Zeilen 4419–4420). Das heißt auch, dass man nicht einfach fremde Zuschreibungen übernimmt, sondern z. B. die Berücksichtigung der ADHS-Problematik eines Kindes in der Schule durchsetzt. Der Anspruch der Selbstverwirklichung bezieht sich zudem auf ehrenamtliches Engagement und künstlerische Tätigkeiten. So renoviert der phasenweise erwerbslose Vater Roland das Haus teils in Eigenleistung und ist als Musiker aktiv.

In Familie *Decker* wird das Streben nach Selbstermächtigung bereits in den biographischen Erzählungen des Großvaters Georg deutlich, der die DDR noch vor dem Mauerbau jung verlässt und sich selbst dabei als „politischen Flüchtling“ bezeichnet (F04_1, Georg, Zeilen 230–234). Georg spricht sich mehrfach gegen schlechte Arbeitsverhältnisse aus, die er als „Sklavenarbeit“ (F04_1, Georg, Zeile 117) oder „Gefangenenlager“ (F04_1, Georg, Zeile 59) charakterisiert. Er kritisiert Arbeitsbedingungen, bei denen zu wenig auf die Bedürfnisse der Arbeitenden Rücksicht genommen wird, und entscheidet sich gegen eine Mitarbeit im väterlichen Handwerksbetrieb sowie gegen eine Funktionärlaufbahn in der DDR. Auch für seinen Sohn Henrik ist das Motiv der Selbstermächtigung zentral. Er absolviert ein sozialwissenschaftliches Studium, lebt als alleinerziehender Vater in einer WG und wagt nach dem Studium den fachfremden Einstieg in einen kollektiv geführten Fahrradladen. Henrik ist es wichtig, nach seinen politischen Überzeugungen zu leben, Verantwortung für seine beiden Söhne sowie die Integration seiner psychisch kranken Ex-Partnerin in die Patchwork-Konstellation zu übernehmen. In der dritten Generation grenzt sich Leon von seinem Vater dadurch ab, dass er mehr Wert z. B. auf ein Eigenheim und Versorgungssicherheit legt. In allen drei Generationen übernehmen die Männer Verantwortung für die Reproduktionsarbeit und bezeichnen Vereinbarkeit, Versorgungssicherheit und Selbstbestimmung als zentrale Kriterien einer guten Erwerbsarbeit.

In Familie *Eckstein* gibt es ebenfalls bereits in der ersten Generation eine starke Erzählung der Selbstermächtigung. Großvater Werner erlebt seine frühe Kindheit im Zweiten Weltkrieg in Ostpreußen, erleidet die Erschießung der Eltern, Gefangenenlager, Seuchenkrankheiten und Vertreibung. Er ist körperlich in seiner Entwicklung verzögert, bekommt deswegen vom Arzt eine „Schwerbeschädigung“ (F05_1, Werner, Zeile 538) attestiert und beschreibt die Zeit als jugendlicher in den Nachkriegsjahren als „Aufholjagd“ (F05_1, Werner, Zeile 621). Ihm gelingt die Ausreise zu Verwandten nach Westdeutschland, wo er sich körperlich erholt und später im Handwerk bis zum Meister aufsteigt. Schließlich wird er angestellter Handwerksmeister in einer öffentlichen Institution, wo er ein in seinen Augen gutes Einkommen verdient. Durch seine Leidenschaft für Autos kommt die Familie zu lokalem Ansehen („Also, wir waren in dem Teilstück, was ich als Kind so überblicken konnte, waren wir eine Familie mit Auto“, F05_1, Ulla, Zei-

len 1094–1095). Tochter Ulla erinnert ihre Kindheit als privilegiert und beschreibt sich als ähnlich ehrgeizig wie ihr Vater. In der Oberstufe eines Jungengymnasiums wird ihr als Mädchen weniger zugetraut, was sie als Diskriminierung erlebt. Dennoch macht sie dort ihren Abschluss, studiert anschließend Pädagogik und beginnt eine Promotion. Ihren Unterhalt als alleinerziehende Mutter finanziert sie in dieser Zeit ohne Unterstützung des Kindsvaters, bricht schließlich ihre Promotion ab und sucht sich eine sichere Festanstellung im öffentlichen Dienst. Auch sie betont im Interview die bewältigten Herausforderungen, und in ihrer Laufbahn als Pädagogin spielen Selbstverwirklichung und postmaterialistische Werte eine große Rolle. Charakteristisch für die Familie ist es, „sich nicht unterkriegen [zu] lassen“ (F05_1, Ulla, Zeile 2315), „Lösungen für manche Probleme zu finden“ (F05_2, Ulla, Zeile 494) und zu improvisieren („diesen Radar immer irgendwie anzuhaben“, F05_1, Ulla, Zeilen 2410–2411). Dies setzt sich in der dritten Generation fort, in der Ullas Sohn aufgrund einer ADS-Erkrankung mit den Anforderungen des Bildungssystems hadert, was auch den Familienalltag prägt. Mit der Unterstützung seiner Mutter schafft er es jedoch, ein Studium zu beginnen und sich nach einem Studienfachwechsel neu zu orientieren. Durchhaltevermögen, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität ermöglichen Familie Eckstein den Statuserhalt und werden von ihnen als Selbstermächtigung gedeutet.

Familie *Hopf* stammt aus Familien mit einer akademischen Tradition, in der auch Frauen vorheriger Generationen (Jura bzw. Medizin) studierten. So ist Großmutter Maria promovierte Medizinerin und arbeitete in diesem Beruf im In- und Ausland. Auch hier tauchen in den Erzählungen Motive der Selbstermächtigung auf. So kommt es in der Generation der Urgroßeltern zu einem intergenerationalen Abstieg, als Familienmitglieder im Nationalsozialismus politisch verfolgt wurden. In der Familie des Großvaters stabilisiert dann in den Nachkriegsjahren die Gründung einer Druckerei und später eines Verlags die ökonomische Lage. Der Großvater übernimmt den Betrieb gemeinsam mit seinem Bruder und lebt ein ausgefülltes Berufsleben, bei dem er sich fachlich und gesellschaftspolitisch verwirklicht, den wirtschaftlichen Erfolg jedoch nicht priorisiert. Die Großmutter ist für die sechs Kinder verantwortlich und baut das sich neu entwickelnde Berufsfeld der Arbeitsmedizin mit auf. Von der finanziell angespannten Situation des Verlags sowie der Sorgeverpflichtung für sechs Kinder lässt sie sich nicht entmutigen. So schafft sie sich Freiräume, indem sie sich zur Hauswirtschaftsmeisterin qualifiziert, um zu Hause Lehrlinge ausbilden zu können und so kostengünstig bei der Familienarbeit unterstützt zu werden. Sie interpretiert dies als kreative Lösung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Kinder der zweiten Generation erleben Selbstermächtigung durch die erfolgreiche Bewältigung von Krisen (u. a. die Insolvenz des Familienbetriebs, Abbruch von Promotionsvorhaben, Studienabbrüche und berufliche Quereinstiege), auf die wir später noch näher eingehen.

3.3.3 Explorative Praktiken: Entwicklungsraum schaffen

Die Orientierung an Selbstermächtigung und Selbstverwirklichung bedeutet, dass auch bei den Praktiken Unabhängigkeit, Individualität und Selbstständigkeit im Zentrum der Unterstützungsleistungen und Handlungsweisen stehen. Diese Haltung übersetzt sich in pädagogische Prinzipien, in denen Förderung zur Selbsthilfe wichtig ist, elterliche Zielvorgaben oder gar Bevormundung hingegen entschieden abgelehnt werden. Stattdessen soll die familiäre Förderung im Kontext der funktionalen Solidarität durch alltagspraktische Hilfe, emotionale Unterstützung, das Hinterfragen gesellschaftlicher Verhältnisse sowie informelle Lernmöglichkeiten einen Entwicklungsraum schaffen, in dem die Familienmitglieder explorativ eigene Erfahrungen sammeln und ihren Weg finden. Von den Familienmitgliedern wird im Gegenzug erwartet, dass sie sich selbst um schulische, berufliche und private Belange kümmern, sich anstrengen, Lösungen suchen, Unterstützung aktiv nachfragen und nach Misserfolgen weitermachen.

Ausprägungen in den Familien

Eine typische Praktik in Familie *Cramer* besteht darin, dass sie für gesellschaftspolitische Probleme (wie fehlende Kinderbetreuungsangebote), die sich auf sie auswirken, Lösungen finden, die ihnen und anderen zugutekommen. So gründen z. B. Sigrun und Roland (zweite Generation) zusammen mit anderen Eltern eine Kindertagesstätte, in der sie sich über Jahrzehnte ehrenamtlich im Vorstand engagieren und später auch ihre Kinder in Form von Praktika einbeziehen. Dies löst zum einen alltagspraktische Betreuungsprobleme für vier Kinder und verschafft berufliche Entwicklungsräume. Zum anderen deuten beide Eltern dieses Engagement als informelle Lernmöglichkeit, bei der sie berufsrelevante Fähigkeiten erworben und Netzwerke aufgebaut haben. Darüber hinaus sind Familienmitglieder der zweiten und dritten Generation in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv. Auch dieses Engagement löst alltagspraktische und berufliche Probleme und befördert kulturelles und soziales Kapital. Vor Ort ist die Familie gut vernetzt und kann z. B. auf Kontakte zu Lehrer:innen bei Schulproblemen des Sohnes Karl zurückgreifen. Folglich bestärken die Eltern ihre Kinder, früh gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen (z. B. als Klassensprecher:in). Zudem wird privat eine Kultur des offenen Hauses gelebt, in dem regelmäßig befreundete Künstler:innen, Gast Schüler:innen und auch ein geflüchteter junger Mensch aufgenommen werden, zu denen die Mutter langfristig Kontakt hält. Sigrun und Roland wollen mit der Förderung von sozialen und musischen Aktivitäten und der Finanzierung von Auslandsaufenthalten bzw. der Aufnahme von internationalen Gästen ihre Kinder beim Finden des eigenen Weges unterstützen. Im kreativen Bereich wird der Einfluss des Vaters besonders deutlich, der selbst semiprofessioneller Musiker ist. Da Eigenständigkeit ein wichtiges Erziehungsziel ist, müssen sich die Kinder

allerdings selbst um die Organisation ihrer Hobbies kümmern und z. B. die Wegstrecken zur Musikschule eigenständig zurücklegen. Gleichwohl fühlen sich ihre Eltern dafür verantwortlich, die Entscheidungen ihrer Kinder weitreichend zu unterstützen, indem sie etwa trotz finanzieller Restriktionen ein neues Familienauto zum Transport von Instrumenten (u. a. einer Harfe) kaufen.

In Familie *Decker* drückt sich die alltagspraktische und emotionale Unterstützung vor allem durch viel Interaktion im Alltag und eine darauf aufbauende starke Gemeinschaftsorientierung aus. Es existiert ein großes lokal verankertes soziales Umfeld, die zweite Generation wohnt mit Freunden in einem gemeinsam gekauften Haus. Die Familie trifft sich generationsübergreifend mindestens wöchentlich; gemeinsame Interessen (Kochen, Fußball) und gemeinsame Urlaube oder Essen sind wichtig für den intergenerationalen Zusammenhalt. Zu der psychisch erkrankten Mutter des Sohnes Leon (dritte Generation) hält die Familie Kontakt und geht mit der Krankheit offen um. Des Weiteren hat in der Familie die (groß-)elterliche Fürsorge einen hohen Stellenwert, was auch bedeutet, dass (Enkel-)Kinder nach der Schule am Arbeitsort mitbetreut werden und gemeinsam zu Mittag gegessen wird. Dies verschafft insbesondere der zweiten und dritten Generation Entwicklungsräume, die Henrik nutzt, um als alleinerziehender Vater sein Studium abzuschließen, dabei politisch aktiv zu sein und schließlich in einem kooperativ geführten Betrieb zusammen mit seiner neuen Ehefrau tätig zu werden. Auch Leon gibt diese alltagspraktische und emotionale Unterstützung die notwendige Stabilität, um etwa herauszufinden, dass ihm das lokale Umfeld wichtiger ist als Aufstiegsoptionen jenseits seiner Heimatstadt. Bereits als Kind fällt auf, dass er beim Legospielen großes Interesse an Bauplänen und Mathematik hat. So entscheidet Leon sich nach Ferienjobs im Betrieb seines Vaters bewusst für die Arbeit als Ingenieur in einem kleinen lokalen Unternehmen. Für Vater Henrik ist dies (trotz ungeklärter Nachfolge im Betrieb) unproblematisch, und der Verkauf des Betriebs steht trotz des emotionalen Werts, den der Betrieb für Henrik und seine Frau hat, als Option im Raum. Insgesamt ist es dem Familienverständnis entsprechend also die Aufgabe der Elterngeneration, den Findungsprozess der Kinder zu beobachten, Freiräume zu lassen und ggf. zu helfen, aber nicht zu steuern.

In Familie *Eckstein* spielen wie in Familie Decker die engen und lokal verankerten familialen Beziehungen eine zentrale Rolle beim Schaffen von Entwicklungsräumen. Mutter Ulla sammelt in der Werkstatt ihres Vaters erste Erfahrungen mit Technik, die sie u. a. im Physikunterricht des Junggymnasiums gewinnbringend einbringen kann. Als sie dort auf geschlechtsbezogene Ressentiments trifft, wird sie von ihrer Mutter und auch von Lehrer:innen darin bestärkt, diesen Weg bis zum Abitur weiterzugehen. Während ihrer Schulzeit nimmt sie verschiedene Ferienjobs an, macht nach dem Abitur ein freiwilliges soziales Jahr in der Jugendarbeit und beginnt danach zunächst ein naturwissenschaftliches Lehramtsstudium. Während dieser Zeit wohnt sie mit anderen Studierenden in einem Haus,

das sie mithilfe selbst organisierter Fördergelder begrünt, und bildet sich dort entsprechend dem Entwicklungsanspruch der Familie auch in ihrer Freizeit ökologisch und handwerklich weiter. Im Studium entdeckt sie sukzessive ihr wachsendes Interesse an der Pädagogik, das durch Erfahrungen in dieser Zeit (u. a. Fortbildungen in Kindererziehungsstätten, Nebenjob als Tagesmutter) konsolidiert wird und zur Entscheidung führt, sich nun auf den pädagogischen Bereich zu konzentrieren. Nach dem Abschluss beginnt sie eine Promotion, stellt dann jedoch fest, dass ihr die praktischen pädagogischen Tätigkeiten mehr liegen, sodass sie auch aufgrund der Sorgaufgaben für ihren Sohn Theo als Pädagogin im öffentlichen Dienst tätig wird. Ihre Eltern unterstützen sie auf Nachfrage (u. a. bei der Kinderbetreuung), sehen ansonsten aber keinen Anlass, z. B. wegen des recht langen Studiums korrigierend einzugreifen. Während das Schaffen eines individuellen Entwicklungsraums bei Ulla vor allem in der Zurückhaltung ihrer Eltern besteht, ist dies bei Theo anders: Als während der Schulzeit Ärzt:innen und Expert:innen einschätzen, dass er in der Schule intellektuell nicht ausgelastet sei, fördert Ulla ihn zusätzlich, z. B. durch Museumsbesuche, Lernspiele, und Kurse. Schulwechsel und umfangreiche Gespräche mit Lehrer:innen flankieren dies im Kontext der formalen Bildung. Dieser Entwicklungsraum ermöglicht es Theo, Abitur zu machen, zu studieren und sich als jemanden zu erleben, der Schwierigkeiten sukzessive lösen kann, ohne von Beginn an gleich Lösungen parat haben zu müssen. Dieses Vertrauen in die Stärke einer explorativen Praktik wendet er auch im Studium an, indem er sein Studienfach wechselt.

Für Familie Hopf ist charakteristisch, dass sie sich innerhalb formaler Bildungsangebote so viel Freiraum zur eigenen Weiterentwicklung wie möglich nimmt. Inhaltliche Interessen und ein breites Bildungsverständnis sind ihnen wichtiger als strategische Karriereambitionen. Sie bezeichnen sich selbst als „Bildungsbürger“ (F08_1, alle, Zeilen 4722–4729) und leben dies im Verlag sowie in ihren Bildungs- und Berufswegen aus. Manche machen vor dem Studium eine Ausbildung, setzen sich beruflich und in der Freizeit Neuem aus und möchten durch die Wahl von Fachrichtungen – ungeachtet z. B. von Benotungen – gerade die Dinge lernen, die sie noch nicht können. Das sukzessive Finden der eigenen Interessen und Fähigkeiten, Selbstermächtigung, aber auch biographische Brüche (wie ein Studienabbruch) sind die Folge. Die anderen Familienmitglieder unterstützen dieses Erkundungsverhalten, das schon bei den Großeltern vorgelebt wird. So wechselt Iris (zweite Generation) von einem Theologiestudium zu einer Hebammenausbildung und später zu einem Medizinstudium. Die Brüder Rolf und Olaf arbeiten einige Zeit mit dem Vater im Verlag, kommen aber auch mit weiteren Berufsfeldern in Kontakt. So arbeitet Rolf z. B. im Kino und beim Bühnenaufbau, bevor er eine Ausbildung zum Bankkaufmann macht, um so den Familienbetrieb stärker kaufmännisch auszurichten. Als dies nicht gelingt, macht er sich mit seinen Erfahrungen im Bereich visuelle Kommunikation und Marketing selbstständig und wählt für diese Tätigkeit die Selbstbezeichnung

„Grafikmonteur“ (FO3_1, Rolf, Zeile 1816). Olaf studiert zunächst Jura, unterstützt seinen Vater dann in der Insolvenz und entdeckt ebenfalls kaufmännische und IT-Interessen, die er nutzt, um später als Teamleiter in diesem Bereich zu arbeiten. Anders als in Typ 1 tolerieren Eltern Umwege sowie nicht-akademische und teils auch unqualifizierte Tätigkeiten (wie zeitweise bei Rolf) relativ problemlos und fordern kein strategisches Karrieremanagement ein. Stattdessen vertrauen sie darauf, dass jedes ihrer Kinder seinen eigenen Entwicklungspfad durchläuft.

3.3.4 Arbeitsarrangements: (Neu-)Gestaltung für Vereinbarkeit und Selbstentfaltung

Bei dieser Strategie kommt es typischerweise zu (Neu-)Gestaltungen des männlichen Ernährermodells, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die individuelle Entfaltung fördern. Da ein Ehrenamt oder andere (z. B. künstlerische) Freizeitaktivitäten ebenfalls Teil der Statuserhaltsstrategie sind, sind auch diese bei den Arrangements zu berücksichtigen. Die Gestaltung zeichnet sich – sowohl bei Paarbeziehungen ohne männlichen Haupternährer als auch bei Alleinerziehenden – dadurch aus, dass Eltern weitere Ressourcen wie familiäre oder informelle soziale Netzwerke für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nutzen bzw. schaffen (u. a. eine Elterninitiative). In den Selbstbeschreibungen findet sich damit verknüpft zum Teil ein gewisses Selbstverständnis, zur Avantgarde zu gehören und beispielsweise die sorgende Vaterrolle über Generationen hinweg unkonventionell gestaltet zu haben. Vereinbarkeitsprobleme werden zwar thematisiert, aber gleichzeitig wird die aktive Bewältigung von Herausforderungen betont. Im Bereich der Erwerbstätigkeit findet sich in diesem Typ keine Orientierung an Karrierelogiken im Sinne von bewusst angestrebten Doppelkarrieren von Paaren (wie in Typ 1) und auch kein pragmatischer Umgang mit der Vereinbarkeit, der wie in Typ 2 häufig zulasten der beruflichen Entwicklung von Frauen geht. Neben der finanziellen Absicherung steht im Beruf im Vordergrund, gestaltend tätig zu sein, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und verschiedene Lebensbereiche und Entfaltungsmöglichkeiten von Familienmitgliedern zu vereinbaren.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Cramer* ist Mutter Sigrun (zweite Generation) die Familienernährerin; Vater Roland bleibt über längere Phasen zu Hause oder arbeitet in Teilzeit und übernimmt hauptverantwortlich zusätzlich zur Kinderbetreuung und dem Haushalt die Renovierung des gekauften Hauses. Mit diesem Arbeitsarrangement betrachtet sich die Familie als Vorreiter, der traditionelle Normen infrage stellt und zur Überwindung von genderbezogener Diskriminierung und Förderung von In-

klusion (Sigrun ist chronisch erkrankt) emanzipatorisch tätig ist. Es ließe sich kritisch einwenden, dass das gelebte Arbeitsarrangement aus einer reinen Umkehr traditioneller Geschlechterarrangements besteht. Denn Sigrun leitet aus ihrem emanzipatorischen Selbstverständnis keine gleichberechtigte Anerkennung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit ab, wenn sie sich negativ von Frauen abgrenzt, die keine Berufskarriere oder „nur zwei“ Kinder haben (FO3_1, Sigrun, Zeile 412). Des Weiteren formuliert sie einen deutlichen Führungsanspruch, bei dem ihre Rolle als moderne Familienernährerin und vierfache Mutter zentral ist, ohne dabei explizit die Leistung ihres Mannes zu würdigen. Dennoch trifft die Diagnose einer Umkehr nicht vollends zu, da Roland umfangreich künstlerisch und ehrenamtlich tätig ist (er spielt in einer Band, malt, fotografiert und filmt) sowie die Rolle als Hausmann selbst gewählt hat, um sich künstlerisch und ehrenamtlich (gewerkschaftlich und in der Elterninitiative) zu verwirklichen. Dies erkennt die Familie durchaus an. Zudem charakterisiert Großmutter Luise Roland als den Geduldigen und Erdenden, der komplementär zur durchsetzungsstarken Tochter passe. Als Sigruns und Rolands älteste Tochter Mutter wird, bleibt sie erwerbstätig und nutzt wie ihre Eltern das von diesen gegründete Kinderhaus. Auch bei ihren (noch) kinderlosen Geschwistern wird deutlich, dass sie neben ihrer Berufstätigkeit weiterhin formale und informelle Weiterbildungen nutzen, ehrenamtlich aktiv sind und Selbstverwirklichung durch ihre Erwerbstätigkeit herausstellen. Schließlich fördert auch die Erwartung an die Kinder, ihre Freizeitaktivitäten weitestmöglich eigenständig zu organisieren, eine gute Vereinbarkeit bei den Eltern. Diese Freiheiten, die sich in Typ 3 durch das Vertrauen in die Selbstlösungsfähigkeiten ergeben, stehen z. B. in Typ 1 nicht zur Verfügung, der das Ideal aktiver Elternschaft mit einer stärkeren Kontrolle und Steuerung in der Erziehung verbindet.

In Familie *Eckstein* findet sich in der ersten Generation ein klassisches Geschlechterarrangement. Großvater Werner sichert als angestellter Kfz-Meister das Einkommen und die Stellung der Familie. Die Großmutter arbeitet nach der Einschulung von Tochter Ulla wieder, übt aber einfache Tätigkeiten bei wechselnden Arbeitgebern aus. Gleichwohl übernimmt sie beruflich Verantwortung im Betriebsrat. Trotz des klassischen Geschlechterarrangements nutzt die Großmutter ihr soziales Engagement zur individuellen Entfaltung, zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und zur Kontaktpflege. Ulla (zweite Generation) bewältigt als alleinerziehende Mutter die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit Unterstützung ihrer Eltern, jedoch ohne Hilfe des Kindsvaters. Sie orientiert sich als junge Mutter an Frauennetzwerken, arbeitet zeitweise im Bereich der Gleichstellungspolitik und kümmert sich um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen von Frauen. Dadurch baut sie zudem Netzwerke auf, auf die sie bei Herausforderungen zurückgreifen kann:

„Also ich habe natürlich auch dieses Kind in eine Situation reingeboren [...], also, wir waren da alle alleinerziehend. Das heißt also, dieses Netz gab es, also ich habe eigentlich von den Kolleginnen von der Erstlingsausstattung bis zur Tagesmutter alles übernommen ... Plus meine Eltern natürlich, die sich sehr gekümmert haben und die Kita und andere Eltern und was man dann so macht, aber sagen wir mal, da war ich gut aufgestellt.“ (F05_1, Ulla, Zeilen 1525–1533)

Ulla sieht sich mit ihrem Arbeitsarrangement, bei dem sie sich nicht von einem männlichen Haupternährer abhängig macht, als Vorreiterin für die Vereinbarkeit von Kindererziehung, Erwerbsarbeit und sozialem Engagement.

Bei Familie *Hopf* übernimmt Großmutter Maria trotz ihrer hohen Bildung (Medizin-Studium mit Promotion) die Hauptverantwortung für die Familie und zieht sechs Kinder groß. Zugleich setzt sie ihre berufliche Selbstverwirklichung fort, indem sie ein Jahr nach der Geburt des letzten Kindes wieder voll erwerbstätig wird und später einen neuen arbeitsmedizinischen Schwerpunkt aufbaut. In der 15-jährigen Familienpause findet sie kreative Lösungen zur Bewältigung der Reproduktionsarbeit; so macht sie eine Ausbildung zur Hauswirtschaftsmeisterin, um Auszubildende im eigenen Haushalt zur Haushaltshilfe anzustellen. Dies ist ihre kostengünstige Lösung, um das Vereinbarkeitsproblem zu lösen, ermöglicht aber zudem Selbstermächtigung und knüpft in gewisser Weise an den bildungsbürgerlichen Standard vorheriger Generationen an – trotz des relativ geringen Familieneinkommens angesichts des wirtschaftlich mäßig erfolgreichen Verlags ihres Mannes. In Familie *Hopf* sind einige Angehörige der zweiten Generation kinderlos, wodurch sich bestimmte Vereinbarkeitsprobleme nicht stellen. Nur Sohn Rainer hat mit seiner Ehefrau Elke zwei Söhne, wobei Rainer als gutverdienender Radiologe den größten Teil des Familieneinkommens generiert. Elke kann (ähnlich wie Roland in Familie *Cramer*) mit diesem Arrangement ihre musikalische Neigung ausleben und es sich z. B. problemlos leisten, Unterricht allein auf Honorarbasis zu geben.

Exemplarischer Fall: Familie Decker

Familie *Decker* lebt Arbeitsarrangements mit einer starken Beteiligung der Väter bei der Kindererziehung und Sorgearbeit, bei der sie aus ihrer Sicht die geltenden Konventionen herausgefordert haben und sich solchermaßen als moderne Männer verstehen. Diese Nonkonformität ist für die Männer ein wichtiger Teil ihres Selbstbildes: Bereits Großvater Georg schildert anhand mehrerer Geschichten, wie er durch eine aktive Vaterrolle (Kinderwagen schieben, Stoffwindeln waschen) und Unterstützung seiner Frau bei der Hausarbeit gesellschaftlich auffiel. Die Erzählung gipfelt im Kommentar:

„Ob das gut ist oder nicht gut ist. Ja das ist doch meine Aufgabe, ist doch mein Kind, kann ich doch genauso – (lacht). Die einen haben mal gesagt: ‚Ich glaube, wenn Du Babys stillen könntest, würdest Du das auch noch machen‘. Ich sag: ‚Warum denn nicht? Es geht aber leider nicht‘ (lachend).“ (F04_1, Georg, Zeilen 1492–1496)

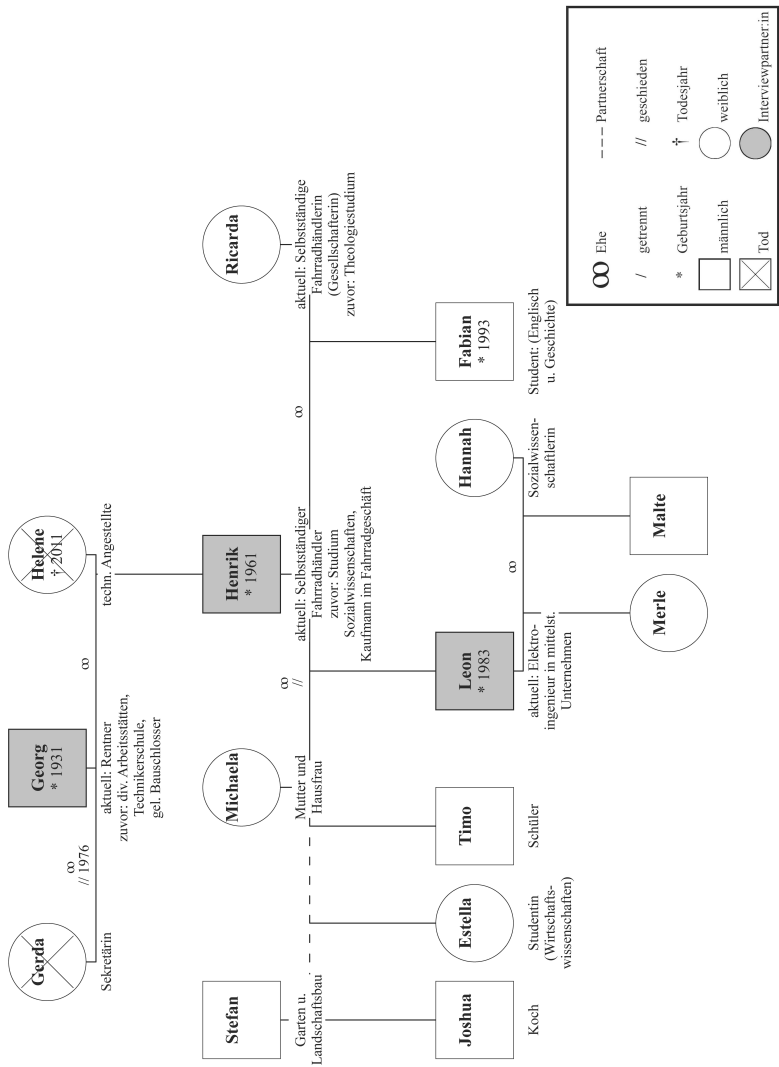
Er verteidigt diese Haltung z. B. auch gegenüber seinen Schwiegereltern, die sich um die Meinung der Nachbarn sorgten, als Georg für alle sichtbar die Fenster putzte. Georg und seine Frau haben sich davon aber nicht beirren lassen, und auch Sohn Henrik ist stolz auf seinen Vater und kommentiert angeregt Kindheitserinnerungen, die er mit dessen aktiver Vaterrolle verbindet. Wie dem Genogramm in Abbildung 7 zu entnehmen ist, lassen sich die Eltern später scheiden. Henrik lebt zwar bis zum Studium bei seiner Mutter und zieht danach in eine WG, er hat in der Zeit aber weiterhin intensiven Kontakt zu seinem Vater und greift später auch auf dessen Unterstützung bei der Betreuung seines eigenen Sohns zurück.

Henrik wird mit 22 Jahren Vater und ist bald alleinerziehend. Er erhält viel Unterstützung von seinen Eltern sowie der neuen Ehefrau seines Vaters und findet in Georg ein Vorbild, das es ihm sowohl erleichtert, seiner Vaterrolle nachzukommen als auch soziale Unterstützung des Umfelds anzunehmen. So kann er sein Studium abschließen, sich politisch betätigen und seinem beruflichen Findungsprozess Raum geben. Mitleid für seine Situation als Alleinerziehender weist er entschieden zurück und sieht Parallelen zu seinem Vater:

„Ich hatte übrigens auch Probleme mit meinem männlichen Rollenbild, weil ich war dann ja die Zeit lang nach der Trennung war ich ja alleinerziehender Vater eines kleinen Kindes, berufstätig, studierend, aber mit einer starken Hilfe der Großeltern. Aber wenn ich da mit der Rolle irgendwo aufgeschlagen bin und habe das so erzählt, da schlugen mir immer so = so = so = so Mitleidsbekundungen entgegen: ‚Ach Gott! Das muss ja höllisch kompliziert sein und höllisch schwer sein‘. Dann habe ich auch immer geantwortet: ‚Es gibt Millionen von Frauen, die führen das regelmäßig durch, ne. Warum kann das nicht auch jetzt ein Mann sein?‘ [...] Aber ich habe da auch ein bisschen ein schräges – eine Zeit lang auch ein sehr schräges männliches Rollenbild abgegeben wohl offensichtlich nach draußen. Ja, so wie Du.“ (F04_1, Henrik, Zeilen 1518–1529)

Die teils negativ konnotierte Bewertung von außen sieht Henrik als Bestätigung der eigenen Position als gesellschaftliche Avantgarde. Zudem steht die Rolle als alleinerziehender Vater Henriks Selbstverwirklichung nicht im Wege. So unternimmt er Fernreisen mit seinem Sohn und schränkt sich auch im Reisetil (Backpack-Reisen) nicht ein („immer Abenteuer bei uns“, F04_1, Henrik, Zeile 1664). Auch hierbei knüpft er an Urlaubserfahrungen mit seinem Vater an, bei denen ebenfalls die Naturverbundenheit und Touren jenseits ausgetrampelter Pfade wichtig gewesen seien. Sohn Leon weist hingegen darauf hin, dass er in sei-

Abbildung 7: Genogramm von Familie Decker



ner Kindheit in vielerlei Hinsicht Unsicherheit erfahren hat. Er wuchs zunächst in wechselnden WGs und trotz Unterstützung durch die Großeltern in einer finanziell prekären Situation auf. Leon würdigt die emotionale Stabilität, die ihm seine Familie gegeben hat, strebt als Erwachsener aber stärker nach finanzieller Sicherheit durch den Beruf und ein Eigenheim. Leon vergleicht außerdem, dass sein jüngerer Halbbruder eine stabilere Kindheit hatte. Dies wünscht er sich auch für seine eigenen Kinder. Denn Leon ist inzwischen verheiratet, Vater und lebt ebenfalls eine aktive Vaterrolle (er berichtet ausführlich von Urlauben mit Freunden, in denen nur die Männer gekocht hätten). Die Übernahme von Reproduktionsarbeit und intergenerationale Hilfe sind auch für ihn wichtige Orientierungspunkte bei der Lebensführung. So wählt er eine Wohnung in direkter Nähe zu Henrik, und die Enkelkinder halten sich regelmäßig dort sowie im Fahrradladen auf.

3.3.5 Erwerbslinien: Persönliche Note erwünscht

Die Gestaltung des Berufswegs ist in dieser Strategie ein Prozess der Selbstverwirklichung, der auf die Passung von individueller Identität und beruflicher bzw. weiterer Tätigkeit abzielt. Dass der Beruf zu den eigenen Fähigkeiten und Neigungen passt, ist notwendig, um den familialen Anforderungen an die persönliche Sinnstiftung gerecht zu werden. Der Berufsweg wird so zu einem reflektierten Prozess, in dem die Tätigkeit zum Teil als Ausdruck einer ‚Berufung‘ inszeniert wird. Eine reine Reproduktion vorheriger Erwerbslinien ist normativ verpönt, alternative Berufswege werden begrüßt, und bei der Orientierung an familialen Erwerbslinien sind eine persönliche Note und individuelle Reflexionen sichtbar zu machen. Die bereits erläuterten Praktiken zur Schaffung von Entwicklungsräumen ermöglichen persönliche Entwicklungsprozesse auf der Basis eigener Erfahrungen. Dadurch kristallisieren sich die eigenen Interessen und Fähigkeiten sukzessive heraus. Führungspositionen sind in diesem Kontext attraktiv, da sie Möglichkeiten zur autonomen Gestaltung bieten. Ein hohes Einkommen oder Prestige sind jedoch im familialen Kommunikationskontext nicht die primären Erfolgsindikatoren. Auch ehrenamtliches Engagement oder künstlerische Produktivität können beispielsweise Marker erfolgreichen biographischen Bestrebens sein.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Decker* gibt es – wie auch im Genogramm (s. Abbildung 7) ersichtlich – verschiedene Berufe und Erwerbslinien. Großvater Georg arbeitet als Handwerker, bildet sich zum Techniker weiter und sucht nach einer Stelle mit einer guten Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Freizeit. Er arbeitet schließlich an einer Universität, die ihm Einsatzgebiete für sein handwerkliches Geschick bietet. Sei-

ne Frau arbeitet ebenfalls an der Universität als Sekretärin, was es auch ermöglicht, Henrik dort zum Teil während der Arbeit zu betreuen oder als Familie zu Mittag zu essen. Henrik bewegt sich so bereits früh zumindest quasi in einem akademischen Umfeld. Nach seinem Studienabschluss der Sozialwissenschaften lehnt er ein Angebot ab, als Beamter in einer Behörde zu arbeiten. Er entschließt sich stattdessen für den Quereinstieg in einen kollektiv geführten Fahrradladen, in dem seine neue Partnerin bereits tätig ist. Hier setzt er seine Vorstellungen eines basisdemokratischen, ökologisch sensiblen Arbeitslebens, bei dem man sich gegenseitig unterstützt und gemeinsam Verantwortung trägt, um. Zudem ist ein ähnliches Arbeitsarrangement wie in der ersten Generation möglich. Denn Leon kann im Fahrradladen mitbetreut werden. Henrik wird im Laufe der Zeit zum Teilhaber und kann mittlerweile gut davon leben. Er knüpft zwar in gewisser Weise auch an die handwerkliche Tradition seines Vaters an, ist im Unternehmen aber vor allem für den kaufmännischen Bereich zuständig. Sein Sohn Leon studiert Elektrotechnik an einer Fachhochschule und findet damit eine gute Verbindung von technischen und Forschungsinteressen. In einem mittelständischen Unternehmen arbeitet er als Ingenieur an der Entwicklung und Optimierung von Produkten. Zugleich bietet diese Tätigkeit ihm mehr Sicherheit als die Selbstständigkeit seines Vaters, was ihm sehr wichtig ist. Überdies lassen seine Arbeitszeiten zu, aktiv im Familienleben präsent zu sein.

Auch bei Familie *Eckstein* gibt es in der ersten Generation eine handwerkliche Tradition. Werner erlernt daher als junger Mann informell Fertigkeiten, mit denen er sich gut durchschlagen kann. Als Kfz-Meister verwirklicht er später seinen beruflichen Traum. Tochter Ulla wächst neben der Werkstatt des Vaters auf und interessiert sich zunächst für Handwerk und Technik, wählt dann aber nach Diskriminierungserfahrungen an einem Jungengymnasium erst ein Lehramts- und anschließend ein Pädagogikstudium und verwirklicht ihre handwerklichen Interessen in ihrer Wohngemeinschaft (Hinterhofbegrünung, Wolle spinnen). Als Umsetzung ihrer pädagogischen Interessen ist sie zunächst im Bildungsbereich tätig und setzt sich für eine Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit und später für den Gesundheitsschutz ein. Ihr Sohn Theo befindet sich noch im beruflichen Orientierungsprozess. Seine breitgefächerten Interessen und Begabungen eröffnen ihm laut Mutter Ulla einerseits vielfältige Möglichkeiten, andererseits erschweren sie die Entscheidungen für einen beruflichen Weg. Ein Studium der Biologie und Literaturwissenschaften hat er mittlerweile abgebrochen und ist zu den Geisteswissenschaften gewechselt.

Bei Familie *Hopf* lässt sich gut nachvollziehen, inwiefern Erwerbslinien im Generationenverlauf eine persönliche Note erhalten und auch erst dann stabilisiert werden, wenn sich Interessen deutlich herausgestellt haben. So sind Maria, Iris und Rainer Ärzt:innen. Großmutter Maria stellt im und nach dem Medizinstudium fest, dass ihr Chemie und die Pharmakologie nicht liegen und entdeckt schließlich ihr Interesse für Anatomie. Da sie aufgrund der Sorgeaufga-

ben für sechs Kinder keine Nachtdienste machen kann, wird sie als Betriebsärztin in dem sich neu entwickelnden Feld der Arbeitsmedizin tätig. Hier findet sie schließlich ihre Berufung und baut den Bereich bei ihrem Arbeitgeber neu mit auf. Ihre Tochter Iris macht nach dem Abitur zunächst ein Auslandsjahr in einer kirchlichen Schule in Lateinamerika und studiert (nach dem Verwerfen von Volkswirtschaft) Theologie. Bald kommen ihr jedoch Zweifel, sodass sie darauf in der Hebammentätigkeit ihre persönliche Sinnstiftung findet. Frustriert ist sie im Klinikalltag jedoch über die Arbeit der Ärzt:innen („Aber da waren wirklich Sachen, das geht gar nicht, ne“, F08_1, Iris, Zeile 2197), sodass sie schließlich Medizin studiert, um sich als Gynäkologin nichts mehr von „herumpfuschenden“ (F08_1, Iris, Zeile 2052) Mediziner:innen sagen lassen zu müssen. Ihr Bruder Rainer spezialisiert sich auf Radiologie und hat für sich das Feld der Krebsvorsorge entdeckt. Am Beispiel der jüngeren Brüder Rolf und Olaf, die sich vor der Insolvenz dem väterlichen Verlag verpflichtet fühlen, wird in Familie Hopf das Risiko einer solchen Verpflichtung sichtbar. So scheitert Olaf zunächst im Jurastudium, auch weil die Arbeit im Verlag viel Zeit kostet. Eine Perspektive ergibt sich erst, als der Vater ihn bestärkt, seinen eigenen Weg zu gehen: „Er sagte, Du warst jetzt lange genug hier und Du hast uns auch gut geholfen, aber jetzt schau, dass Du in den nächsten Jahren nicht das Kind bist mit dem kürzesten räumlichen Abstand zu uns“ (F08_1, Olaf, Zeilen 3622–3624). Nach dieser Ermutigung entdeckt Olaf sein Interesse für die IT und steigt in dem Bereich auf. Ähnlich ist es bei seinem Bruder Rolf, der erst nach der Insolvenz ein eigenes Interessengebiet erschließt und als Grafikmonteur arbeitet. Selbstermächtigung findet bei beiden nach Umwegen statt, insbesondere als sie nach der Insolvenz das Gefühl haben, sich freier entwickeln zu können.

Exemplarischer Fall: Familie Cramer

In Familie Cramer war Sigruns Mutter selbstständig im Veranstaltungsmanagement tätig, ihr Vater stand als Chauffeur und Kfz-Mechaniker in den Diensten einer Familie der Oberschicht, was der ersten Generation eine gewisse Stellung verschaffte. Entsprechend erziehen beide Sigrun dazu, Autoritäten ohne unnötigen Respekt zu begegnen: „Bevor Du Angst kriegst, stellst Du sie dir nackt vor“ (F03_1, Sigrun über die Ratschläge ihrer Eltern, Zeile 1243). Des Weiteren verhalten sich die Eltern im Umgang mit Autoritäten selbst so:

„Fünfte Klasse, da hatten wir so einen Lehrer, das war ein richtiges Schwein. Der hat uns Mädels immer (unv.), da sollte man sich neben ihn stellen und dann hat er mit der Hand so unter dem Pullover. Und das habe ich dann erzählt und dann huiuiui, der war nicht mehr lange da. Da hast Du dann eine Aktion gemacht mit den anderen Eltern und dann ist er versetzt worden. Ich weiß nicht, wo der abgeblieben ist, jedenfalls war der weg. Und das war nicht üblich, dass Mütter sowas machen.“ (F03_1, Sigrun über ihre Mutter Luise, Zeilen 1129–1234)

Eben diese Haltung sowie die Wertschätzung von sozialem Engagement für mehr Gleichberechtigung (Sigruns Mutter engagiert sich z. B. ehrenamtlich in einem Zentrum für Menschen mit Behinderung) ‚vererben‘ sie an Sigrun. Anstatt ähnliche Berufe wie ihre Eltern zu ergreifen, orientiert sich Sigrun an der Familientradition. Sie macht das soziale Engagement zum einen zu ihrem Beruf als Pädagogin und ist zum anderen ehrenamtlich aktiv (z. B. beim Roten Kreuz, in der selbst verwalteten Kita, als Elternvertreterin in der Schule). Sie arbeitet zunächst in unterschiedlichen Bereichen der Inklusion von Menschen mit Behinderung und findet schließlich eine Leitungsstelle in einem heilpädagogisch ausgerichteten Bildungszentrum, die sie trotz eigener chronischer Krankheit seit über 15 Jahren mit großem Elan und viel Freude ausfüllt. So erleben sowohl Sigrun als auch Roland ihre beruflichen und sonstigen Tätigkeiten als sinnvoll und sinnstiftend:

„Sigrun: Also ich denke, Beruf ist schon was Persönlichkeitbildendes.

Roland: Ja, man muss sich wohl fühlen. Und man muss da so

Sigrun: Man muss auch einen Sinn drin sehen.

Roland: Ja, das muss Sinn machen, man muss dahinterstehen können, nicht einfach bloß Geld verdienen, sondern es muss wirklich so einen Sinn geben.“ (F03_1, Sigrun und Roland, Zeilen 1119–1128)

Vater Roland stammt aus einer Beamtenfamilie, grenzt sich jedoch von deren an Sicherheit und Vorsicht orientierten Lebensweise ab und interessiert sich schon früh für Musik und Kunst. So ist er u. a. als Straßenmusiker aktiv und beginnt auf Anraten eines Lehrers ein Kunststudium, was seine Eltern entsetzt und wodurch es zu einem „Generationenkonflikt“ (F03_1, Roland, Zeile 787) kommt. Im Studium wiederum rät ihm ein Dozent davon ab, freier Künstler zu werden. Daraufhin wechselt er in ein kunstorientiertes Lehramtsstudium, macht in unterschiedlichen Bands Musik und arbeitet nebenher als Museumsaufseher. Nach einiger Zeit bekommt er im Museum eine entfristete halbe Stelle und engagiert sich dort im Personalrat. Das Lehramtsstudium, das ihm für seine Zukunft nicht mehr passend zu sein scheint, bricht er ab und gründet mit Sigrun eine Familie. In dem beschriebenen Arbeitsarrangement mit Sigrun kann er seine persönlichen Neigungen weiterverfolgen und in der Zuständigkeit für Kinder und Haushalt sowie seinem sozialen und künstlerischen Engagement seine Interessen ausleben.

Sowohl die soziale als auch die künstlerische Linie von Sigrun und Roland spielen für die vier Kinder der dritten Generation eine wichtige Rolle in ihrer Sozialisation und für den Berufsweg. So gibt es zum einen den Anspruch, dass sich die Kinder sozial engagieren. Sie werden beispielsweise Klassensprecher:in

oder absolvieren Freiwilligendienste – auch im weiter entfernten Ausland. Zum anderen erwarten die Eltern, dass die Kinder sich musisch, künstlerisch oder sportlich betätigen. Entsprechend erlernen alle Kinder ein Instrument, teils mit hohem Ehrgeiz (etwa mit Teilnahme an Bundeswettbewerben).

Der älteste Sohn wird als sehr leistungsorientiert beschrieben und arbeitet als promovierter Jurist in einer Großkanzlei. Gesellschaftliche Verantwortung übernimmt er, indem er sich juristisch im Bereich Umweltschutz einsetzt. Diese persönliche Berufung wird in der Familie geschätzt. Die ältere Tochter setzt die musischen und pädagogischen Orientierungen durch ein Studium von Sonderpädagogik und Musik um. Später arbeitet sie in der Musiktherapie und engagiert sich als Inklusionsbeauftragte. Bei der zweiten Tochter sind zu Beginn alle etwas überrascht, dass sie trotz Abitur eine Ausbildung zur Tischlerin macht. Der künstlerische Arbeitsort (ein Theater) macht die Tätigkeit für die Familie jedoch nachvollziehbar. Im Anschluss studiert sie Produktdesign. Dies ist weiterhin kongruent für die Familienmitglieder, die vor allem ihre künstlerischen Eigenschaften („Harfenhände“, FO3_1, Luise, Zeile 3261) hervorheben. Den jüngsten Sohn Karl führt ebenfalls ein längerer Entscheidungsprozess mit einem Freiwilligendienst und einem Auslandsaufenthalt zu einem Studium der Sonderpädagogik, kombiniert mit einer Fremdsprache.

3.3.6 Ressourcenakkumulation: Relevanz von informeller Bildung und Generalismus

In dieser Strategie sind generalisiertes und informelles kulturelles Kapital zentral für den Statuserhalt. Ein generalistisches Bildungsverständnis steht im Mittelpunkt, das breiten Interessen folgt und Bildung auch als wertvollen Selbstzweck betrachtet. Gute Noten oder besondere Qualifikationen sind zwar begrüßenswert, aber vor allem dann, wenn diese Erfolge Ausdruck der persönlichen Neigungen und Fähigkeiten sind – und nicht einfach das Ergebnis von Fleiß. Das Ideal ist hier selbstbestimmtes Lernen, das nur bei Bedarf durch Investitionen der Eltern unterstützt wird. Bildungserfolge werden so auch als Teil von Selbstermächtigungsprozessen gelesen, bei denen etwaige Hindernisse eigenständig überwunden wurden. Die informelle Bildung wird in dieser Strategie aufgewertet, als essenzieller Ausdruck der Persönlichkeit angesehen und für den notwendigen individuellen Findungsprozess genutzt. Folglich ist sie gleichrangig mit der formalen Bildung. Des Weiteren werden durch die Freizeitaktivitäten oder gesellschaftliches Engagement Kontakte aufgebaut, die als soziales Kapital auch offensiv für den Statuserhalt genutzt werden.

Ausprägungen in den Familien

Familie *Cramer* entspricht dem Umgang mit formaler und informeller Bildung und dem Prinzip des selbstverantwortlichen Lernens sehr deutlich. Eine Anekdote über den ältesten Sohn (den Juristen), der nach dem Abitur einen Freiwilligendienst in Asien absolvieren wollte, veranschaulicht das Prinzip. Mutter Sigrun berichtet, wie sie ihn bei einer knappen Frist zur Abgabe der Bewerbung nicht mit dem Auto fährt, sondern stattdessen selbst mit dem Fahrrad fahren lässt: „Da habe ich gesagt, nee, Du willst das, dann verdammt nochmal, krieg deinen Arsch hoch“ (FO3_1, Sigrun, Zeilen 2754–2755). Der Sohn und die Familie rahmen dies nachträglich als ein einschneidendes biographisches Erlebnis. Anders gestaltet sich die Lage bei seinem Bruder Karl, der Schulprobleme im Kontext einer ADHS-Problematisierung hat und somit legitimerweise Unterstützungsbedarf anmeldet. So wird von den Lehrer:innen erfolgreich eingefordert, dass er keine Hausaufgaben mehr machen muss. Das Durchsetzen eigener Regeln und die Förderung eigenständigen Lernens werden hier verknüpft, gestützt durch Kontakte zum Schulleiter, den Sigrun durch ihr Amt als Elternvertreterin kennt.

In Familie *Decker* erwerben die Familienangehörigen die zur Berufsausübung notwendigen Schulabschlüsse und Qualifikationen, ohne dass dabei besonders gute Leistungen relevant sind. Henrik engagiert sich zudem ehrenamtlich im ökologischen Bereich, was ihn schließlich auch zum beruflichen Quereinstieg in den Fahrradladen motiviert. Informelle Bildung kommt in Henriks und auch Leons Kindheitserinnerungen z. B. in Form von Reisen vor. Leons Schulzeit war wie auch bei Henrik durch eigenverantwortliches Lernen im Geschäft seines Vaters gekennzeichnet. Im Ingenieurstudium geht er seinen technischen Interessen weiter nach und findet sich darin bestärkt, sodass er nach dem Erreichen einer sicheren Anstellung als Ingenieur keine darüberhinausgehenden Karriereambitionen hat. Die Nachfolge im Fahrradladen des Vaters ist für ihn nicht attraktiv und auch keine notwendige Ressource für den Statuserhalt.

Für Familie *Eckstein* ist vor allem der Umgang mit den schulischen Problemen von Sohn Theo (3. Generation) illustrativ für den familialen Umgang mit Bildung. Theo fällt bereits früh durch große Wissbegierde auf. In der Schule kommt es allerdings zu Problemen, da er schwer sozialen Anschluss findet, sich schnell langweilt und phasenweise auch schlechte Noten erhält. Die vermutete Hochbegabung sorgt Mutter Ulla („das wurde natürlich auch für mich immer unerträglicher. So jemand, so ein Kind, das ständig nach Hause kommt, darüber klagt, dass es sich langweilt“, FO5_1, Ulla, Zeilen 1887–1888). Daher unterstützt sie ihren Sohn umfänglich und arrangiert neben der Schule vielfältige Lernmöglichkeiten. Nach einem Schulwechsel schafft Theo dann mit guten Leistungen das Abitur und beginnt ein Studium. Breite Interessen und ein gewisser Generalismus setzen sich hier fort. Er wechselt von den Natur- zu Geisteswissenschaften, hadert allerdings mit den universitären Strukturen, die ihm nicht ermöglichten, sich gene-

realistisch zu bilden. Daher beschäftigt er sich in seiner Freizeit u. a. nebenher mit dem Programmieren und dem Erwerb von IT-Fähigkeiten. Seine Berufswünsche sind wechselhaft, was Ulla zunehmend verunsichert. Strategietypisch begrüßt sie einerseits seine informellen Bildungsambitionen, andererseits wünscht sie sich mehr (auch finanzielle) Eigenständigkeit des Sohnes. Der Anspruch, den eigenen Weg explorativ herauszufinden, stellt Ulla vor die Herausforderung, abwarten zu müssen. Krisenerprobt wartet sie ab, macht ihrem Sohn keinen Druck, empfindet dadurch jedoch eine steigende persönliche Belastung.

Exemplarischer Fall: Familie Hopf

Auch Familie Hopf stellt inhaltliche Interessen und ein breites Bildungsverständnis vor strategische Karriereambitionen. Die Mitglieder wollen im Zuge ihrer Ausbildung bzw. im Beruf gerade die Dinge lernen, die sie noch nicht kennen bzw. können. Diese Art des Erwerbs von kulturellem Kapital führt nicht nur zu Bildungsqualifikationen, sondern soll erfahrungsbasiert durch Versuch und Irrtum herausstellen, worin die eigenen Fähigkeiten und Interessen liegen. Prägend für die nachfolgenden Generationen ist Großmutter Maria, die Medizin an wechselnden Studienorten studiert, auch im Ausland arbeitet und promoviert. Sie macht deutlich, dass es ihr dabei vor allem darum ging, Wissenslücken zu schließen und herauszubekommen, welche Tätigkeiten zu ihrer Persönlichkeit passen („Und das war sehr interessant, das Studium. Vor allen Dingen habe ich auch gelernt, was ich nicht kann. Das ist nämlich auch ganz wichtig“, F08_1, Maria, Zeilen 135–136). In Bezug auf ihre Promotion führt sie näher aus:

„Ich habe während des Studiums kapiert, dass ich mit Chemie zum Beispiel große Probleme habe. Daraufhin habe ich ... mich jedenfalls in der Pharmakologie gemeldet und da gefragt ob ich da eine Doktorarbeit machen kann, weil ich von Pharmakologie überhaupt nichts verstand. Und das war auch gut so, denn dann habe ich festgestellt, es hat gar keinen Sinn. Die Doktorarbeit habe ich natürlich gemacht, das ist in Ordnung, aber Pharmakologie ist nichts und Chemie ist auch nichts und das hat also gar keinen Sinn. Anatomie ist der richtige Beruf.“ (F08_1, Maria, Zeilen 372–406)

Marias Kinder folgen ihrem Beispiel. So wählt auch Rainer nach Auskunft seiner Schwester gerade die Kurse im Abitur, von denen er einen hohen Lerneffekt erwartet:

„Da ist eine Parallele zu Rainer, der auch gesagt hat: ‚In der Oberstufe wähle ich die Kurse, von denen ich weiß ..., dass ich es hinterher nicht mehr lerne, oder also lernen kann‘ [...] und nicht ‚ich wähle die Kurse, wo ich weiß, da kriege ich besonders gute Noten‘. Das ist eine Parallele [zu Maria], finde ich.“ (F08_1, Iris, Zeilen 391–396)

Charakteristisch ist, dass sich die anderen Familienmitglieder in diesem Verhalten wiedererkennen und es stützen, anstatt etwa auf damit verbundene Risiken für den weiteren Berufsweg hinzuweisen.

Das ambivalente Verhältnis der Familienmitglieder zu akademischen Qualifikationen zeigt sich ferner darin, dass sie mehrfach Promotionen beginnen, aber (außer Maria) nicht abschließen. Die Distanz zu einer wahrgenommenen gesellschaftlichen Erwartung formuliert Iris so: „Es gibt auch welche in unserer Generation, die immer noch glauben, ohne einen Dokortitel wäre man kein Mensch. Also hatte ich gerade gestern erst wieder so ein komisches Gespräch“ (F08_1, Iris, Zeilen 2079–2081). Promotionsvorhaben werden dagegen in der Familie als Optionen gerahmt, sich mit einem Thema intensiv auseinanderzusetzen, und nicht als Ressourcen, um bestimmte Karriereziele oder gesellschaftliches Ansehen zu erreichen. So hat auch der Großvater zwei Dissertationen begonnen. Er bricht sie jedoch ab, da er zum Schluss kommt, dass er seine akademischen und gesellschaftspolitischen Interessen auch im Verlag ausleben kann. Sein Sohn Rainer (Radiologe) fängt parallel zu seiner Berufstätigkeit sogar drei nicht näher spezifizierte Promotionsthemen an, schließt sie aber nicht ab, sondern begreift sie als Befriedigung seines generalistischen Bildungsinteresses. Ähnlich ist es auch bei seiner Schwester Iris, die eine medizinische Promotion abbricht. In der dritten Generation beschreibt Frederik, dass er auf einem Musikgymnasium war, dann zunächst ein Studium der Biologie anfing und das Fach später wechselte. Er begründet, dass ihn an der Philosophie „diese großen Fragen interessieren“ und er sich für Politikwissenschaften interessiert, „weil ich mir doch noch ein Quäntchen Idealismus bewahrt habe und vielleicht da eine Chance gesehen habe, da vielleicht doch irgendwas zu bewirken“ (F08_1, Frederick, Zeilen 4101–4105). Konkrete Berufsziele haben noch keine Priorität: „Joa genau, weiter sind wir noch nicht“ (F08_1, Frederick, Zeilen 4083–4092).

3.3.7 Entscheidungsmodus: Sukzessiv-entwicklungsorientierter Berufsvollzug

Der Entscheidungsmodus ist sukzessiv-entwicklungsorientiert, d. h. ein biographischer Prozess, bei dem Berufs- und Lebensentscheidungen schrittweise auf Basis der Reflexion eigener Erfahrungen getroffen werden, die Auskunft darüber gibt, was zu einem passt. Berufliche Orientierungen und Ziele sind vorläufig, bis eine Tätigkeit gefunden wird, die als stimmig zur eigenen Persönlichkeit empfunden wird. Dieser explorative Prozess verlangt den Individuen Durchhaltevermögen und Kreativität ab. Anpassungen erfolgen angesichts von Bedingungen der Berufswelt, persönlichen Umständen und Prozessen der Selbsterkenntnis. Anstelle einer langfristigen Karriereplanung prägen primär situationsspezifische Entscheidungen den Berufsverlauf. Der Umgang mit Unsicherheiten und

Schwächen wird dabei als produktiver Teil des Prozesses verstanden. Wenn ein passender Beruf gefunden ist, besteht die legitime Möglichkeit, in dieser Position zu bleiben, ohne die Notwendigkeit, ständig neue Karriereziele anzustreben. Dennoch bleibt der berufliche Werdegang offen für Neuorientierungen, insbesondere dann, wenn sich neue Herausforderungen oder auch Optionen ergeben.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Cramer* zeigt sich bei Roland (2. Generation) ein kleinschrittiger Entwicklungsprozess in seinen Rollen als Künstler, Hausmann und Museumsaufseher. Roland folgt hier vor allem seinen Neigungen und Erfahrungen, um seinen Platz im Leben bzw. Beruf zu finden. Auch bei seiner Frau Sigrun stand nicht von Anfang an fest, dass sie als pädagogische Leitungskraft arbeiten möchte. So ist ihr erster Berufswunsch Feinmechanikerin. Allerdings wird ihr bei einem Bewerbungsgespräch gesagt, dass sie als Auszubildende die männlichen Auszubildenden ablenken würde und man für sie eine gesonderte Frauentoilette bauen müsste. Solche Erfahrungen sind Teil ihres allmählichen Selbstermächtigungsprozesses. Sie nutzt ihre Erfahrungen, u. a. aus dem ehrenamtlichen Führen des Kinderhauses, für ihre spätere Leitungsfunktion. Bei den vier Kindern ergeben sich die endgültigen Berufsziele ebenfalls schrittweise und bleiben ein Stück weit vorläufig. So beginnt etwa die jüngste Tochter nach ihrer Ausbildung zur Tischlerin ein Studium oder qualifiziert sich die älteste Tochter berufsbegleitend weiter.

Ähnliches gilt für Familie *Decker*. Bereits Großvater Georg probiert sich aus, will zuerst Koch werden und lernt Bauschlosser, geht von der DDR in die BRD, bildet sich weiter auf der Technikerschule und arbeitet schlussendlich als Handwerker an der Universität. Auch der Weg von Sohn Henrik entwickelt sich sukzessive vom sozialwissenschaftlichen Studium zur Teilhabe an einem kollektiv geführten Betrieb. Dessen Sohn Leon testet sein Interesse am Fahrradladen, folgt dann seinem Sicherheitsbedürfnis, was ihn von der Selbstständigkeit Abstand nehmen lässt.

Auch in Familie *Hopf* sind solche Verläufe typisch. Insbesondere die Biographien der Brüder Olaf und Rolf verdeutlichen auch das Risiko eines entwicklungsorientierten Entscheidungsmodus. Denn ihre Wege sind durch zahlreiche Brüche und Umwege charakterisiert, in deren Verlauf ihr Statuserhalt mehrmals gefährdet ist. Beide arbeiten nach der Insolvenz des Verlags und abgebrochenen Ausbildungsgängen zunächst fachfremd in nicht akademischen Tätigkeiten. Befreit von der Bürde des Verlags, finden sie jedoch allmählich ihren Weg im Bereich der visuellen Kommunikation bzw. der IT. Während alle Familienmitglieder, die beim Interview anwesend waren, dem entwicklungsorientierten Entscheidungsmodus folgen, werden die beiden nicht anwesenden Schwestern der zweiten Generation als abweichend charakterisiert: „Genau, die nicht da sind, die sind fokussiert

in ihrem, was sie tun“ (F08_1, Rolf, Zeile 4234) und „geradlinig“ (F08_1, Elke, Zeile 4238) bzw. „zielgerichtet, einfach zielgerichtet“ (F08_1, Rainer, Zeile 4234). Die Abweichung der Schwestern wird zum Teil auf die Einflüsse der Ehepartner zurückgeführt. Dies verdeutlicht, dass es in der Familie zwar eine prägende Familienmentalität der Selbstverwirklichung mit einem sukzessiv-entwicklungsorientierten Entscheidungsmodus gibt, es bei deren individueller Umsetzung jedoch auch zu – als solchen gedeuteten – Abweichungen kommt.

Exemplarischer Fall: Familie Eckstein

Wir haben gesehen, dass es in Familie Eckstein einen sukzessiv-entwicklungsorientierten Umgang mit beruflichen Entscheidungen in allen drei Generationen gibt. Großvater Georg kann erst nach seinen traumatischen Kriegserfahrungen und damit verbundenen körperlichen Beeinträchtigungen anfangen, an seinen Berufsweg zu denken:

„Was Handwerkliches stand im Raum. Ich meine, ich war ja in der Lage, aufgrund dessen meines Interesses, mir einen Schuh zu machen. Ich habe ja auch Leisten gekauft und habe mir auch von alten Schuhen neue Sohlen drunter gemacht. Das habe ich alles gekonnt, das war schon handwerkliches Können.“ (F05_1, Georg, Zeilen 603–606)

Durch die Vermittlung einer Bekannten bekommt Georg dann eine Ausbildungsstelle als Kfz-Mechaniker. Er bewährt sich in dem Unternehmen, schließt schnell seine Lehre ab und entdeckt seine Liebe zum Automobil, was ihm auch privat ein selbstbestimmteres Leben ermöglicht. So erkundet er mit seiner späteren Frau mit dem Motorrad seine neue Heimat und baut sich schließlich ein eigenes Auto zusammen, das er intensiv für Reisen nutzt. Beruflich macht er seinen Meister. Enkel Theo spricht voller Bewunderung von den Fähigkeiten seines Großvaters, was verdeutlicht, dass dieses Thema schon häufig in der Familie thematisiert wurde:

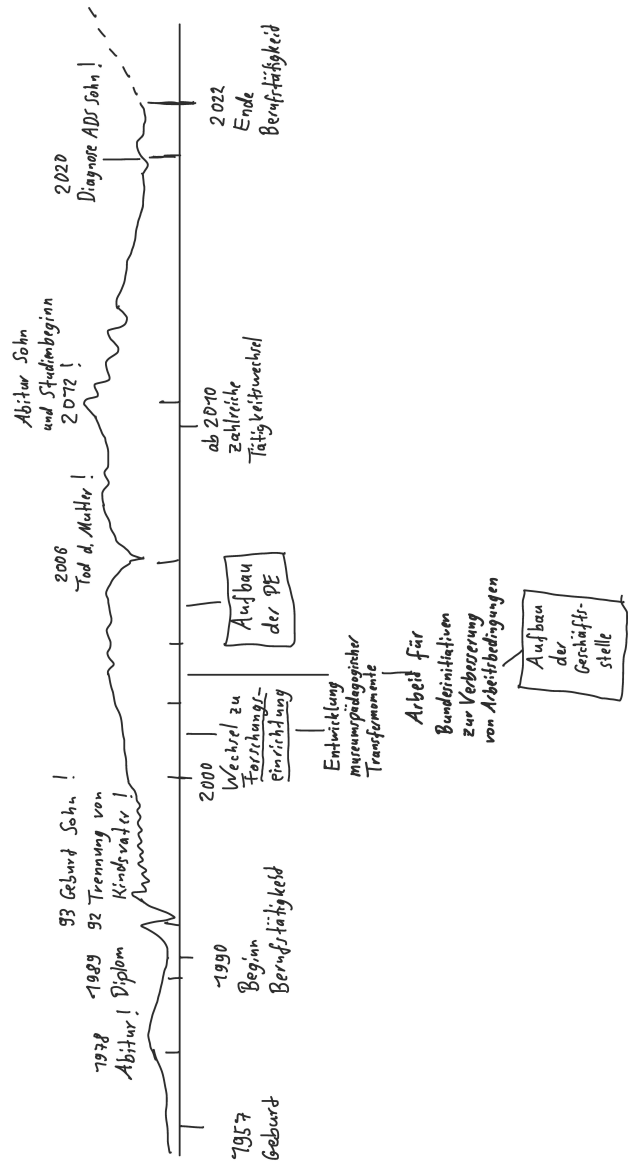
„Was ich auch immer so beeindruckend fand, war auch, dass Du irgendwie ja eine Situation hast, wo also ein Auto auch zunehmend wichtiger wird. Und Du jetzt in einer Situation bist, wo Du einfach mal eine Fähigkeit hast, mit der man einfach mal irgendwie so arbeiten kann, und zwar eigentlich überall, wo es dann halt relevant wird, so über die Zeit.“ (F05_1, Theo, Zeilen 746–749)

Georgs Tochter Ulla nimmt nach und nach durch Praktika, ihre Freizeitaktivitäten, Ferienjobs und Studienerfahrungen Abstand von Naturwissenschaften oder handwerklichen Interessen und entdeckt zunehmend ihr pädagogisches und soziales Interesse. Anhand ihrer Timeline (s. Abbildung 8) ist zu erkennen, wie sie

selbst ihren Entwicklungsprozess bewertet und was für sie besonders herausragende positive Ereignisse oder bewältigte Krisen sind: Ullas erster Höhepunkt ist das bestandene Abitur, was sich auch mit der Selbstermächtigungserzählung deckt. Während der elfjährigen Studienzeit kommen ihr Zweifel, die jedoch durch die erste Anstellung als weiteren Höhepunkt abgelöst werden. Kurz darauf sind die Turbulenzen um Mutterschaft und Trennung vom Kindsvater ausschlaggebend für ein Auf und Ab, jedoch stellt sie dann während der ersten Zeit als junge Mutter und Promovendin insgesamt eine positive Entwicklung dar. Eine gewisse Stabilität kehrt ein, als sich Ulla für eine feste Stelle entscheidet, bei der sie u. a. an Initiativen für verbesserte Arbeitsbedingungen beteiligt ist. Der Tod ihrer Mutter wird von Ulla zwar als Krise wahrgenommen, doch ihren weiterhin positiven Entwicklungsprozess beeinträchtigt dies nicht, da sie ihren Platz nun gefunden hat. In emotionaler Hinsicht kommt sie allerdings aus dem Tritt, als ihr Sohn sein Studium beginnt und sie ihn dabei nicht mehr wie zuvor unterstützen kann. Dies verbessert sich erst wieder nach ihrem Berufsende sowie Theos Diagnose der lange unentdeckten Krankheit ADS. Diese ermöglicht beiden nun einen besseren Umgang mit Theos Aufmerksamkeitsschwierigkeiten.

Charakteristisch für den sukzessiv-entwicklungsorientierten Prozess ist, dass lange unklar bleiben kann, wohin die Reise geht und ob dadurch der Statuserhalt möglich sein wird. Bei Familie Hopf sind entsprechende Risiken bereits deutlich geworden, und auch bei Familie Eckstein ist die empfundene Belastung von Theos Mutter Ulla Ausdruck dieses Risikos. Typspezifisch ist aber auch, dass diese Strategie durchaus erfolgreich ist, wie die Fälle zeigen. Weiterhin erleichtert sie ein Reagieren auf Wandel und neue Situationen (wie z. B. die Covid-19-Pandemie). Theo etwa sagt:

Abbildung 8: Timeline von Ulla Eckstein



„Also ich habe auch intensiv die ganze Coronasituation verfolgt, da ich auch naturwissenschaftlich interessiert bin. [...] Ich habe tatsächlich auch die, ich glaube, mir wahrscheinlich die größte Zotero¹³-Einzelinstallation überhaupt zusammengebastelt (lacht). [...] Und dann habe ich auch einfach viel Zeit damit verbracht zu überlegen, wie ich die Mittel, die ich jetzt zur Verfügung habe, so nutzen kann für meine eigene, letzten Endes Optimierung meines Arbeitsflusses. [...] Da zum Beispiel war Corona als so eine Verschiebung von Zeitökonomie ein riesiges Geschenk. [...] Also es war wahrscheinlich eines der besten Semester, es hat sehr viel Spaß gemacht (lacht).“ (F05_2, Theo, Zeilen 78–119)

So meistert Theo nicht nur das Studium unter Pandemiebedingungen, sondern nutzt diese Situation, um seine Arbeitsabläufe besser zu strukturieren. Des Weiteren bezeichnet er diese Erfahrungen als lehrreich für die Zukunft: „Also auch mit den eigenen kognitiven Notwendigkeiten das so einzubetten, dass es wirklich produktiv ist. Also das war super spannend als Erfahrung“ (F05_2, Theo, Zeilen 137–138).

3.3.8 Spannungsfelder

Zwei Spannungsfelder können den Vollzug der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie fragil werden lassen. Zum einen können Selbstverwirklichungsansprüche sich auch als Bürde erweisen. Zum anderen können der charakteristische Generalismus und Idealismus sowie der entwicklungsorientierte Berufsvollzug eine potenzielle Statusgefährdung darstellen.

Selbstverwirklichungsansprüche als Bürde: Der ausgeprägte Selbstverwirklichungsanspruch dieser Strategie bedeutet, dass jedes Familienmitglied seinen eigenen Weg finden muss und es dabei zur individuellen Passung mit der eigenen Persönlichkeit kommen sollte. Daher findet i. d. R. ein relativ voraussetzungsvoller Prozess von selbstverantwortlichen Berufs- und Lebensentscheidungen statt. Dieser Prozess verursacht potenziell biographische Brüche und birgt Unsicherheiten, die auch als belastend empfunden werden können.

Die Familienmitglieder formulieren solche Belastungen selten explizit und stellen die Strategie des Statuserhalts nicht offen infrage. Es gibt aber neben den bereits thematisierten Belastungserfahrungen von Theo und Ulla *Eckstein* sowie Rolf und Olaf *Hopf* weitere Indizien dafür, dass die hohen Selbstverwirklichungsansprüche durchaus belastende Auswirkungen haben. In Familie *Decker* empfand etwa Sohn Leon seine Kindheit als unsicher. Dies hat auch mit den beruflichen Unsicherheiten und finanziellen Wagnissen seines Vaters als Teilhaber eines

13 Ein Programm zum Sammeln und Verwalten von Quellen.

kleinen Betriebs zu tun. Daher strebt Leon eine finanziell sicherere Laufbahn als Ingenieur an, um seinen Kindern die erlebten Unsicherheiten zu ersparen. Dies formuliert er nicht als Kritik an dem Lebensentwurf seines Vaters, sondern u. a. als Begründung, warum er nicht als Nachfolger im Betrieb tätig werden möchte. Dabei stellt er die Möglichkeit, sich selbstständig zu machen, nicht grundsätzlich infrage:

„Wobei ich immer noch sagen würde, heute kommt jemand mit einer guten Idee um die Ecke und braucht einen Elektriker oder einen anderen verrückten Menschen, da wäre ich dabei (lacht). [...] Vielleicht erstmal nur als Nebengewerbe, aber wenn es wirklich was Sinnvolles ist, dann auch mal irgendwann als voller Job. Selbstbestimmtes Arbeiten, das was mein Vater halt hat, finde ich großartig.“ (F04_01, Leon, Zeilen 1341–1349).

Des Weiteren gibt es in Familie *Cramer* zwar keine expliziten Hinweise darauf, dass Roland das Arbeitsarrangement mit Sigrun als belastend erlebt. Sigrun ist es jedoch wichtig, ihre Führungsrolle zu betonen und sich von anderen abzugrenzen, die ‚nur‘ Reproduktionsarbeit leisten. Diese Haltung hätte in der Paarbeziehung leicht zu Konflikten führen können, wenn Roland nicht seinen eigenen Weg als Künstler gefunden hätte. Dennoch bedeuten solche Belastungen keine Abwendung von der familialen Statuserhaltsstrategie. Sie verdeutlichen aber das in ihr ruhende Risiko einer Überlastung. Folglich verursacht die Strategie Spannungen, weist aber gleichzeitig eine gewisse Elastizität auf, heterogene Wege der Selbstverwirklichung zu gehen und Widerstände mit Durchhaltevermögen und Vertrauen in das allmähliche Finden von Lösungen zu überwinden.

Generalismus, Idealismus und sukzessiver Berufsvollzug als Statusgefährdung: Das breite Bildungsverständnis, der mit hohen Selbstverwirklichungszielen verbundene Idealismus und der entwicklungsorientierte Entscheidungsmodus können sich unter Bedingungen einer stärkeren Ökonomisierung gesellschaftlicher Teilbereiche, bei der Kriterien wie Effizienz, Produktivität und Kosten-Nutzen-Kalkulationen auch bei der Berufs- und Lebensplanung an Bedeutung gewinnen, als Statusgefährdungen erweisen. Denn die Offenheit, die Unplanbarkeit sowie der fehlende Fokus der entwicklungsorientierten Strategie stellen dafür eine Reibungsfläche dar. Zudem passt die Richtung der Flexibilität zugunsten einer sich entwickelnden Persönlichkeit nicht unbedingt zu einer Flexibilität zugunsten sich wandelnder Erfordernisse von Arbeitsmarkt und Karrierewegen. Infolge des sozialen Wandels bleibt also offen, ob diese bislang erfolgreiche familiale Statuserhaltsstrategie auch für zukünftige Generationen tragfähig sein wird. Zumindest sind ambivalente Effekte zu erwarten: Zum einen ermöglichen die grundsätzliche Offenheit und die ggf. wiederholte Adjustierung von Berufsentscheidungen eine flexible Anpassung von Berufs- und Lebensentscheidungen, ohne sich in einem Beruf wiederzufinden, der nicht zu einem passt. Zum anderen

müssen sich die Familienmitglieder am Arbeitsmarkt bewähren oder Möglichkeiten für eine Selbstständigkeit finden, was immer auch voraussetzt, dass ihre Fähigkeiten und Qualifikationen von Arbeitgeber:innen oder Kund:innen nachgefragt werden. Inwiefern biographische Brüche, Umwege, überstandene Krisen, fehlende frühzeitige Profilierungen negativ als Zeitverschwendung und fehlende Stringenz gelesen werden oder stattdessen positiv als Flexibilität, vielseitige Einsetzbarkeit und Resilienz, bleibt offen. Es verdeutlicht jedoch das typspezifische Risiko der Statuserhaltsstrategie. Denn ein breites Bildungsverständnis ist nicht in allen Berufsfeldern nachgefragt, und Selbstverwirklichung kann auch als Luxus erscheinen, den man sich nicht immer leisten kann.

In unserer Untersuchung werden die Risiken der Strategie entsprechend insbesondere dort sichtbar, wo die dritte Generation noch keinen statuserhaltenden Einstieg in die Arbeitswelt gefunden hat. Familien, in denen dies bereits gelungen ist (Familie *Decker* und größtenteils Familie *Cramer*), thematisieren eventuelle Sorgen, die es zu früheren Zeitpunkten möglicherweise gegeben hat, nicht. Bei Familie *Cramer* hat nur der Jüngste, Karl, noch keinen Berufseinstieg vollzogen. Trotz seiner ADHS-Diagnose ist die Familie jedoch, auch vor dem Hintergrund von Erfahrungen mit chronischen Erkrankungen, unbesorgt. Karl scheint zudem mit Sonderpädagogik das für ihn passende Studienfach (vorläufig) gefunden zu haben.

In Familie *Eckstein* hat Theo den beruflichen Statuserhalt noch nicht vollzogen, was zu den angesprochenen Sorgen bei seiner Mutter Ulla führt. Gerade im Zweitinterview ist Theo selbst deutlich optimistisch, seine Arbeitsabläufe im Studium optimiert zu haben. Allerdings wird dabei auch deutlich, wie sehr er sich bislang u. a. von seinem Großvater, der bei diesem zweiten Interview nicht anwesend ist, unter Druck gesetzt gefühlt hat.

„Also der [Opa] versteht auch nicht, was so Kopfarbeit letzten Endes ist oder auch, wie Leute, die jetzt nicht primär handwerksberuflich unterwegs sind ... Aber das ist halt sehr bezeichnend, weil der kriegt das auch nicht so geäußert einfach und macht dann auch ganz viele Andeutungen und redet viel um den heißen Brei herum und irgendwie zum Ende von Gesprächen dann entwickelt sich so ein gewisser Druck bei ihm und dann muss es immer ganz schnell gehen und dann kommen immer nur noch so zwei, drei Fragen, oder auch etwas pointierter gestellt oder so Spitzen. Und der Punkt ist, dass da auch zwischendurch so eine Mischung aus Sorge und Belustigung durchschimmert, weil er versteht das wirklich überhaupt nicht.“ (F05_2, Theo, Zeilen 461–471)

In Familie *Hopf* gibt es durchaus selbstironische Kommentierungen der generalistischen Bildungsorientierung: „Man kann das aber auch ganz anders und ganz fies formulieren: riesige Konglomerate aus Halbwissen“ (F08_1, Iris, Zeilen 4641–4642). Dies hat die erste und zweite Generation nicht davon abgehalten,

einen erfolgreichen Statuserhalt zu meistern. Bei der dritten Generation wird die Skepsis jedoch größer, ob die bisherige Strategie weiterhin tragfähig ist. Vater Rainer, der selbst u. a. drei Promotionsvorhaben wieder verwarf, äußert bei seinem Sohn Julius Unbehagen bei der Studienwahl. Er bittet ihn, seine Studienwünsche („Entweder irgendwas mit Musik oder, wenn es nicht klappt, Architektur“, FO8_1, Julian, Zeile 4409) näher zu spezifizieren. Daraufhin antwortet Julian, der aktuell noch Abitur macht, knapp mit „Produktion wäre cool. Also Musikproduktion“ (FO8_1, Julian, Zeile 4414) und gibt an, sich bereits an einer Musikhochschule beworben zu haben. Bei einem vorausgesetzten Vertrauen in die Statuserhaltsstrategie würde man nun erwarten, dass Rainer nicht weiter insistiert und die weiteren Erfahrungen seines Sohnes gelassen abwartet. Dies ist jedoch nicht der Fall:

„Rainer: Das ist eine für mich extrem wichtige und sehr interessante Information.

Julius: Was?

Rainer: Der Abschluss an einem privaten, einer privaten Ausbildungseinrichtung wird in Deutschland nur bedingt anerkannt. Ähm, sodass, wenn man einen solchen Abschluss hat, man zwar sagen kann, man ist, was weiß ich, diplomierter, abgeschlossener Au- wie auch immer. Man wird aber bei der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung ganz anders gewertet.

Rolf [Rainers Bruder]: Das ist nicht richtig.

Rainer: Das ist richtig. Das ist richtig, Rolf. Es ist richtig. Hast Du einen Abschluss in einer-

Rolf: Es gibt staatliche-

Rainer: An einer Hochschule. Ja genau, genau das ist der Punkt. Staatlich anerkannt ist nämlich der Punkt. Wenn Du an einer privaten Einrichtung einen Abschluss machst, die nicht staatlich anerkannt ist, dann bist Du am Ende, wenn Du arbeitslos bist, Hilfsarbeiter.“ (FO8_1, Julius, Rainer und Rolf, Zeilen 4445–4466)

Rainer spricht seine Sorgen hier sogar überspitzt in Form des Risikos eines Abstiegs zum Hilfsarbeiter an. Das Beispiel zeigt: Die Prinzipien dieses Typs sind, gerade aufgrund des Anspruchs einer inhaltlich diffus bleibenden, sukzessiven Selbstverwirklichung, immer wieder auch mit Zweifeln am erfolgreichen Ausgang der eigenen Strategie verbunden – und zwar deutlicher, als dies in Typ 1 und Typ 2 der Fall ist.

3.3.9 Zwischenfazit

Als familiäre Voraussetzung ist bei der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie insbesondere die affektive Solidarität von Bedeutung, da sie das Vertrauen schafft und die notwendige emotionale Unterstützung leistet, dass die nachfolgenden Generationen eigenverantwortlich ihren eigenen Weg finden werden. Kulturelles Kapital in Form von Bildung ist auch bei dieser Strategie wichtig, wobei Bildung teils als Selbstzweck gilt und informelles Lernen gleichwertig zu formaler Bildung gesehen wird. Selbstermächtigung, die Bewältigung von Krisen, das Finden von kreativen Arbeitsarrangements und Lösungen für Unwägbarkeiten sind zentrale Bestandteile der erfolgreichen Verläufe. Im Rahmen ihrer Mentalitätsprinzipien sind die Familien dabei vergleichsweise tolerant in Bezug auf eingeschlagene berufliche (Um-)Wege und Brüche. Der ausgeprägte Selbstverwirklichungsanspruch erweist sich hier sowohl als Ressource, eingeschlagene Pfade flexibel wechseln zu können, als auch als Strategierisiko, wenn Ansprüche zur Belastung werden.

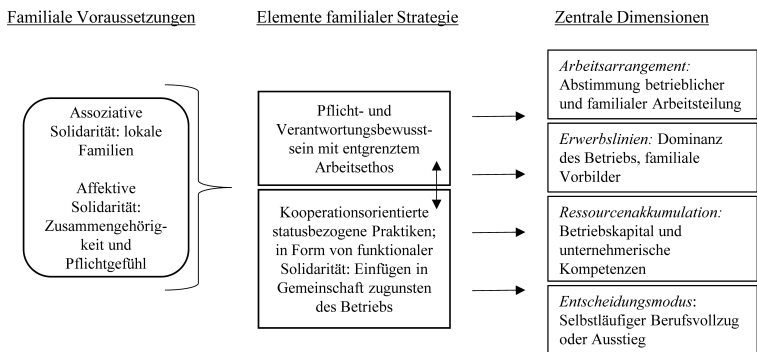
3.4 Die kooperativ wirtschaftende Strategie (Typ 4)

Das zentrale Charakteristikum der kooperativ wirtschaftenden Strategie besteht darin, dass die Familienmitglieder durch einen Familienbetrieb miteinander verbunden sind und für den familialen Statuserhalt auf gegenseitige Kooperation und gemeinsames Wirtschaften angewiesen sind. Auch wenn in allen Typen familiäre Unterstützung relevant ist, unterscheidet sich diese Strategie von den anderen dadurch, dass die Berufskarrieren der Familienmitglieder nicht separat gedacht werden, sondern unmittelbar voneinander abhängen und sich individuelle Entscheidungen auch auf den Status anderer Familienmitglieder auswirken können. In Anbetracht der Forschungsliteratur, die Status primär unter dem Blickwinkel individueller Karrieren begreift, ist das Auffinden dieser Strategie bereits ein erstes wichtiges Forschungsergebnis. Nach einem Überblick erläutern wir wiederum die spezifischen Mentalitäten und Praktiken, die Dimensionen und charakteristischen Spannungsfelder für den Typ. Eine Übersicht über den Pfad der Strategie liefert Abbildung 9.

3.4.1 Überblick über den Pfad

Auch für die kooperativ wirtschaftende Strategie sind die assoziative und affektive Solidarität in den Familien wichtige Bedingungsfaktoren des Statuserhalts. Die assoziative Solidarität (gegenseitiger Kontakt) ist im Vergleich zu den anderen Typen deutlich intensiver, da die Familienmitglieder sich nicht nur in ihrer

Abbildung 9: Der Pfad der kooperativ wirtschaftenden Strategie



Freizeit sehen, sondern auch zusammen arbeiten. Zudem lebt man typischerweise recht nah beieinander, sodass sich die berufliche und die private Sphäre stark überschneiden. Zur affektiven Solidarität ist hervorzuheben, dass die Herstellung eines Zusammengehörigkeitsgefühls diese kollektive Art der Statusreproduktion erst ermöglicht. Das Zusammengehörigkeitsgefühl umfasst zwei Facetten: Das gegenseitige Verantwortungsgefühl bindet die Familienmitglieder emotional aneinander, und das damit korrespondierende Pflichtgefühl motiviert sie dazu, individuelle Entfaltungsmöglichkeiten zugunsten des Betriebs bzw. der Familie zurückzustellen. Die permanente Stabilisierung des familialen Zusammenhalts durch affektive Solidarität ist in Typ 4 unmittelbar statusrelevant, weil sie hilft, Konflikte zu kanalisieren bzw. zu befrieden, die nicht nur das familiale Gefüge, sondern auch die gemeinsame Statusreproduktion gefährden könnten.

Der Pfad zeichnet sich in Bezug auf die *Mentalitäten* durch ein ausgeprägtes Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein gegenüber den anderen Familienmitgliedern und dem Betrieb aus. So wird von Familienmitgliedern erwartet, dass sie ihre Leben den betrieblichen Anforderungen anpassen und ihr Handeln auf den wirtschaftlichen Erhalt des Familienbetriebs ausrichten. Die solchermaßen charakterisierte Selbstständigenmentalität bedingt, dass Familienmitgliedern ein größeres Vertrauen als Angestellten und Externen entgegengebracht wird, weil Familienmitglieder Verantwortung für den Betrieb übernehmen, anstatt wie Angestellte z. B. feste Arbeitszeiten und damit eine klare Verantwortungsgrenze erwarten zu können. Individuelles Karrierestreben, eine pragmatische Grundhaltung zur Arbeit und persönliche Selbstentfaltung (wie in den Typen 1 bis 3) sind im Rahmen dieser Strategie begrenzt und ordnen sich dem Pflichtbewusstsein gegenüber der Familie und dem Betrieb unter.

In Bezug auf die *Praktiken* bedeutet dies, dass auch die funktionale Solidarität auf die Sicherung des Familienbetriebs und das kooperative Wirtschaften aus-

gerichtet ist. Zum einen werden die Kinder bereits früh daran gewöhnt, im Betrieb mitzuhelfen, ihre Freizeitinteressen anzupassen und ökonomisch zu handeln. Zum anderen wird von den Erwachsenen erwartet, sich durch das Einfügen in die betriebliche Arbeitsteilung gegenseitig im Betrieb sowie bei Bedarf bei der Kinderbetreuung zu unterstützen sowie ggf. mit dem Privatvermögen die ökonomische Stabilität des Familienbetriebs zu stützen.

Das innerfamiliäre *Arbeitsarrangement* orientiert sich ebenfalls an der Dominanz des Betriebs und stabilisiert den familialen Zusammenhalt auch darüber hinaus, um so das kooperative Wirtschaften sicherzustellen. Das Arbeitsarrangement regelt folglich familiäre Hierarchien und die Arbeitsteilung im Betrieb. Es bestimmt damit auch, wer Führungspositionen im Betrieb einnimmt, wie Zuständigkeiten aufeinander abgestimmt sind und welche Freiräume für individuelle berufliche und private Entscheidungen existieren. Durch die enge Verzahnung der beruflichen und privaten Sphäre und die Zentralität der familialen Arbeitsarrangements für die Strategie kann beispielsweise sogar die Wahl einer Partner:in zur Familienangelegenheit werden. Die Abwägung von betrieblichen Belangen und individuellen Freiheiten prägt ebenfalls Arrangements zur Kinderbetreuung und die oft herausfordernde betriebliche Nachfolgeregelung.

Der Strategie entspricht es weiterhin, dass der Familienbetrieb die dominante *Erwerbslinie* darstellt. Diese legt die Selbstständigkeit und Kontinuität im Berufsfeld des Familienbetriebs nahe, wobei komplementäre Aufgaben (z. B. in Geschäftsführung, Produktion, Administration oder Verkauf) aufeinander abzustimmen sind. Selbst Familienmitglieder, die nicht im Familienbetrieb arbeiten, orientieren sich eher an vergleichbaren handwerklichen Berufsfeldern bzw. einer Selbstständigkeit. Sekundäre Erwerbslinien greifen zum Teil Berufe von angeheirateten Verwandten (z. B. den Schwiegereltern des Betriebsinhabers) auf. Diese sind jedoch nicht prägend für die Statuserhaltsstrategie und zeigen Exit-Optionen für diejenigen auf, die der familialen Strategie des kooperativen Wirtschaftens nicht folgen wollen oder können. Denn ein zentrales Vehikel dieser Strategie ist, dass es in der Generationenfolge Regelungen für die Nachfolge und ein gerechtes Aufteilen des an den Betrieb gebundenen Erbes gibt. Zwar wird auch hier spätestens ab der dritten Generation grundsätzlich ein Postulat der Wahlfreiheit in Bezug auf die Berufswahl betont, allerdings muss innerfamiliär auch eine Lösung gefunden werden, um den Betrieb und damit die Strategie fortzuführen.

In Bezug auf die *Ressourcenakkumulation* sind in diesem Typ vor allem ökonomisches Kapital, betriebswirtschaftliche Kompetenzen und handwerkliche Fähigkeiten zentral. Des Weiteren ist soziales Kapital im Sinne der Kundenbindung, der Vorortung in der lokalen Stadtgesellschaft, der Vernetzung im Gewerbe und der Mitarbeiter:innenführung wichtig für den Fortbestand des Betriebs. Folglich sind die Weitergabe des Betriebsvermögens und die Regelung des Erbes für den Fortbestand der Strategie zentral. Zur formalen Bildung

existiert ein ausgeprägt funktionales Verhältnis. Notwendige Schul- und Berufsabschlüsse sind wichtig, gute Noten oder prestigeträchtige Institutionen spielen jedoch keine herausgehobene Rolle. Allein der Meistertitel ist ein Schlüssel, um Auszubildene im Betrieb anstellen zu können, und muss daher von einem Familienmitglied erworben werden.

Der *Entscheidungsmodus* biographischer Planung lässt sich für diese Strategie als selbstläufig beschreiben. Dabei ist durch die Familienzugehörigkeit i. d. R. bereits früh vorgezeichnet, welche Berufswege und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten potenziell infrage kommen und welche Schritte hierfür notwendig sind. Allerdings lässt sich im Übergang von der zweiten zur dritten Generation beobachten, dass diese Selbstläufigkeit offener wird und mehr Raum für Variation und Aushandlung lässt. Die bisherige Familientradition behält zwar noch ihre Vorbildfunktion und prägt die Erwartungshaltungen der Familienmitglieder, sodass sich Kinder weiterhin daran orientieren, ohne dass es von den Eltern explizit eingefordert wird. Im Gegensatz zur zweiten Generation, bei denen Abweichungen von den tradierten Rollen (z. B. erstgeborener Sohn als Nachfolger) teils durch autoritäre Direktiven der Eltern verhindert wurden, nimmt die Wahlfreiheit in der dritten Generation zu, sodass Rollen anders verteilt werden (z. B. Frauen als Nachfolgerinnen, Ko-Management) oder Wege außerhalb des Familienbetriebs eher akzeptiert werden.

Auch bei dieser Strategie gibt es spezifische *Spannungsfelder*. So müssen sich zum einen innerfamiliäre Arbeitsarrangements und die Art der Betriebsführung im Generationenverlauf an Bedingungen des sozialen Wandels anpassen, um familiäre Konflikte zu minimieren, die sich z. B. aus einem entgrenzten Arbeitsethos, als erdrückend empfundenen Verpflichtungen oder nicht mehr akzeptierten Arbeitsarrangements ergeben können. Zum anderen setzen sich wandelnde Marktbedingungen und gesellschaftliche Veränderungen die kooperativ wirtschaftende Strategie unter Druck und verlangen nach einer permanenten Überprüfung des Geschäftsmodells.

3.4.2 Pflichtbewusste Mentalität: Verantwortung für den gemeinsamen Betrieb

Ein zentraler Bestandteil dieser Strategie ist das ausgeprägte Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein gegenüber den anderen Familienmitgliedern, dem Betrieb, Mitarbeiter:innen und Kund:innen. Das Pflichtbewusstsein begrenzt individuelle Entfaltungsmöglichkeiten und lässt die Familienmitglieder prüfen, inwieweit sie alternativen eigenen Interessen nachgehen können oder zugunsten der gemeinsamen Statusreproduktion auf bestimmte Positionen oder Freizeitaktivitäten verzichten sollten. So müssen zum Betriebserhalt z. B. eine Nachfolgeregelung und ein Erbmanagement gefunden werden, bei dem Individualinteressen

nicht unbedingt berücksichtigt werden. Des Weiteren müssen auch Partner:innen Unwägbarkeiten, die mit der Arbeit als Selbstständige verbunden sind, akzeptieren, und man muss bereit sein, unkalkulierbare Arbeitszeiten oder finanzielle Risiken mitzutragen. Neue Familienmitglieder müssen sich entsprechend erst einmal bewähren. Innerhalb der Familie wird das Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein im Verlauf der Sozialisation sowohl implizit durch die Selbstverständlichkeiten der gelebten Praxis als auch explizit durch Disziplinierungen erworben, und es drückt sich nicht nur mental, sondern auch affektiv aus. Damit ist es wirkmächtiger als formale Regeln und motiviert dazu, bei der Statusreproduktion anstelle der individuellen eine familiäre Perspektive einzunehmen.

Tabelle 7: Empirische Fälle der kooperativ wirtschaftenden Strategie

Familie	Generationenzusammensetzung	Anwesende Familienmitglieder, Berufe
Biermann (F02)	1. Gen.: Großmutter	Hilde (Rentnerin, Kauffrau, Mutter von Stefan und Gabriele)
	2. Gen.: Sohn: hat ein Geschwisterkind (Gabriele) Ehefrau: hat ein Geschwisterkind	Stefan (<i>Ankerperson</i> , Kfz-Mechaniker-Meister, Inhaber, Vater von Nina) Nadja (<i>Ankerperson</i> , Betriebswirtin, Mutter von Nina) Gabriele (<i>Ankerperson</i> , Kauffrau, Schwester von Stefan)
	3. Gen.: zwei Enkelkinder	Nina (Rechtsanwaltsfachangestellte)
Gärtner (F07)	1. Gen.: ein Großelternpaar und ein Großvater	Paul (Tischlermeister, Rentner, Vater von Norbert, Dörte und Agathe)
	2. Gen.: Sohn: hat vier Geschwister Ehefrau: hat drei Geschwister	Norbert (<i>Ankerperson</i> , Tischlermeister, geschäftsführender Inhaber, Vater von Anita) Rosalinde (Buchhalterin, Mutter von Anita) Dörte (Innenarchitektin, Gesellschafterin, Schwester von Norbert) Agathe (Hotelkauffrau, Schwester von Norbert)
	3. Gen.: drei Enkelkinder	Anita (studierte Holztechnikerin, Gesellschafterin im Betrieb) Christian (Tischler, Ehemann von Anita)

Familie	Generationenzusammensetzung	Anwesende Familienmitglieder, Berufe
Immenhof (F09)	eine Urgroßmutter	Lieselotte (Kauffrau, Rentnerin, Mutter von Waldemar)
	1. Gen.: ein Großelternpaar Großvater: keine Geschwister Großmutter: keine Geschwister	Waldemar (Dachdeckermeister, Rentner, Vater von Denise) Maria (Kauffrau, Rentnerin, Mutter von Denise)
	2. Gen.: Tochter: hat zwei Geschwister Ehemann: hat ein Geschwisterkind	Denise (<i>Ankerperson</i> , Büroleitung, Inhaberin) Harald (<i>Ankerperson</i> , Dachdeckermeister, Geschäftsführer)
	3. Gen.: zwei Enkelkinder	Kiano (Dachdeckerlehrling) Samuel (Schüler)
Schmidt (F10)	2. Gen.: ¹⁴ Schwiegertochter: hat ein Geschwisterkind	Isabell (<i>Ankerperson</i> , Geschäftsführerin, zuvor Übersetzerin)
	3. Gen.: drei Geschwister	David (Geschäftsführer, Betriebswirt, Installateur- und Heizungsbauermeister) Joachim (Installateur- und Heizungsbauermeister)
Pfeifer (F16)	2. Gen.: Tochter: keine Geschwister	Claudia (<i>Ankerperson</i> , Friseurmeisterin, Inhaberin)
	3. Gen.: zwei Geschwister	Alexis (Friseurmeister)

Mit dem Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein verbunden sind überdies Wertorientierungen wie Bodenständigkeit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Loyalität und Pünktlichkeit. Sie sorgen auch dafür, dass Bindungen an Angestellte und Kund:innen möglichst von Dauer sind. Teil der Mentalität ist ein entgrenztes Arbeitsethos, bei dem sich die Familienmitglieder z. B. abverlangen, erreichbar zu sein. Auch wenn die Stärke dieser ‚Selbstständigenmentalität‘ etwas variiert (in einem größeren Familienbetrieb war etwa ein professionell-distanziertes Personalmanagement zu beobachten), sind die Wertorientierungen dieser Strategie insgesamt typenprägend. Tabelle 7 zeigt einen Überblick über die Fälle des Typs.

14 In Familie Schmidt und Pfeifer gibt es keine lebenden Vertreter:innen der ersten Generation. Da Isabell Schmidt und Claudia Pfeifer noch im Erwerbsalter sind und ihre Kinder jeweils bereits den Berufseinstieg vollzogen, aber noch nicht die Unternehmensleitung übernommen haben, haben wir die beiden Frauen zugunsten der Vergleichbarkeit mit anderen Fällen als zweite Generation eingeordnet. Die Interviews mit der Zwei-Generationen-Konstellation erfolgten aufgrund der gezielten Suche nach Kontrastfällen (größerer Familienbetrieb im Fall Schmidt, nicht nur traditionell männlich konnotiertes Handwerk im Fall Pfeifer).

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Biermann* führen die Geschwister Stefan und Gabriele in zweiter Generation einen Kfz-Betrieb, der von ihrem verstorbenen Vater gegründet wurde und in dem auch Stefans Ehefrau Nadja und (unterstützend) seine Mutter mitarbeiten. Die Töchter von Stefan und Nadja haben eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten abgeschlossen bzw. machen Abitur (mit Perspektive auf ein duales Studium außerhalb des Handwerks). Für die ersten beiden Generationen ist ein ausgeprägtes Pflichtbewusstsein und ein starkes Verantwortungsgefühl für den Betrieb zu beobachten, was sich in einem entgrenzten Arbeitsethos ausdrückt. So findet das Familienleben mehr oder weniger im Betrieb statt, und private Entbehrungen werden im Interview immer wieder betont: kaum Urlaub, ständige Notdienstbereitschaft, Mittagessen in Schichten (damit immer jemand im Betrieb ist), Kinder nebenbei versorgen und nicht krank sein können. Diese Mentalität wird in Abgrenzung zu nicht selbstständig Erwerbstätigen konturiert. So trennt sich Gabriele von einem Partner, der Wert auf regelmäßige Feierabende und freie Wochenenden legte, was nicht kompatibel mit Gabrieles Arbeitsethos ist. Auch den Angestellten wird zugeschrieben, dass der Betrieb für sie nicht an erster Stelle steht und sie daher die Familienmitglieder z. B. während einer Krankheit nicht ersetzen könnten. Stattdessen ist die Kontrolle der Angestellten notwendig, sodass immer ein Familienmitglied im Betrieb anwesend ist und die Verwaltung nur von den Frauen der Familie übernommen wird. Die angeheiratete Nadja kommt selbst aus einer Selbstständigenfamilie und trägt die pflichtbewusste Familienmentalität mit, erwartet dieses Pflichtbewusstsein und Arbeitsethos jedoch nicht von ihren Töchtern. Dies wird in der Familie akzeptiert, da die zweite Generation stets auch unter den Entbehrungen gelitten hat und diese Bürde nicht fraglos an die dritte Generation weitergeben will. Diese empfindet zwar auch eine gewisse Verantwortung für die Familie, distanziert sich jedoch von dem entgrenzten Arbeitsethos und legt mehr Wert auf eine geregelte Arbeit und ein erfülltes Privatleben. Das bedeutet aber zugleich, dass somit die Nachfolge sowie die Fortführung der familialen Statusreproduktionsstrategie gefährdet ist und ein Verkauf des Familienbetriebs wahrscheinlicher wird.

Familie *Gärtner* besitzt eine Tischlerei, die bereits in dritter Generation innerhalb der Familie weitergegeben wird und vom Inhaber Norbert mit Unterstützung seiner Schwester Dörte sowie seiner Tochter Anita geführt wird, die beide auch Gesellschafterinnen des Betriebs sind. Eine Übergabe des Betriebs an Anita ist geplant. Norberts Vater Paul ist am operativen Geschäft altersbedingt nicht mehr beteiligt, für die Familientradition wird er (auch im Interview) aber weiterhin als prägend wahrgenommen. Norberts Schwester Agathe, seine Ehefrau Rosalinde, ein Bruder von Rosalinde sowie Anitas Ehemann Christian arbeiten ebenfalls in dem Betrieb. Die Familie fühlt sich dem praxisnahen und handwerklichen Milieu verpflichtet und betont traditionelle handwerkliche Wertorientie-

rungen bzw. Tugenden wie Bodenständigkeit, Zuverlässigkeit oder Loyalität. Insbesondere „Pflicht geht immer vor allem“ (F07_1, Norbert, Zeile 2198) und die ökonomische Orientierung sind auf intergenerationale Stabilität und den langfristigen Betriebserhalt hin angelegt und nicht auf kurzfristige Bilanzen oder Statussymbole. Das Selbstverständnis als handwerklicher Familienbetrieb ist orientiert an einer langfristigen Kundenbindung und lokalen Verwurzelung und damit als Helfer in der Not und Dienstleister den Kund:innen gegenüber. Das Verantwortungsbewusstsein drückt sich auch im Anspruch aus, alle Familienmitglieder, die dies wünschen, in den Familienbetrieb zu integrieren sowie die betriebliche Hierarchie und Arbeitsteilung hierfür zu akzeptieren. So ordnet sich beispielsweise Dörte ihrem Bruder, dem Geschäftsführer, unter, ist allerdings für einen eigenen Bereich im Betrieb verantwortlich.

Der Dachdeckerbetrieb von Familie *Immenhof* liegt bereits seit fünf Generationen in Familienhand. Derzeit ist Denise Inhaberin, die ihren Mann Harald, einen Dachdeckermeister, als Geschäftsführer eingesetzt hat. Die Eltern von Denise unterstützen bei Bedarf noch im Betrieb, einer ihrer Söhne macht aktuell eine Ausbildung zum Dachdecker (der andere ist noch Schüler). Auch in Familie Immenhof wird die Verantwortung für den Betrieb betont, und es ist wichtig, dass er in Familienhand bleibt. Gleichzeitig spielt jedoch über alle Generationen hinweg das normative Leitbild der biographischen Wahlfreiheit eine wesentliche Rolle. Das Pflichtbewusstsein zeigt sich daran, dass sowohl der Urgroßvater als auch Großvater Waldemar den Betrieb übernommen hatten, weil aufgrund des Krieges bzw. Todes von Familienmitgliedern ansonsten keine anderen Nachfolger vorhanden waren und sie daher andere Berufswünsche zurückstellten (Waldemar wollte eigentlich Ingenieur werden). Denise (Laborassistentin) und ihre Schwestern (Wissenschaftlerin, Rechtsanwaltsfachangestellte) schlagen zunächst andere Berufswege ein. Doch auch Denise entscheidet sich für den Familienbetrieb, als sie mit Harald, der bereits zuvor als Angestellter im Betrieb tätig war, einen geeigneten Partner für die Betriebsfortführung gefunden hat. In der jüngsten Generation gibt es zwei Söhne, die beide eine handwerkliche Ausbildung machen (wollen), und Kiano kann sich die Fortführung des Betriebs bereits vorstellen. Ob schon Familie Immenhof ein ausgesprochen familiäres Verhältnis zu den Angestellten pflegt und Harald problemlos in die Familie aufnimmt, betont auch sie, dass die Firmenleitung in Familienhand sein müsse und man sich im Büro keine Externen vorstellen könne. Den notgedrungenen Einbezug von Externen z. B. bei der Steuerberatung sehen sie kritisch als Effekt einer Entfremdung vom traditionellen Handwerk u. a. durch gesetzliche Vorschriften. Die Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Leben wird als Selbstverständlichkeit wahrgenommen.

Familie *Schmidt* erhält die Tradition eines seit über 150 Jahren bestehenden mittelständischen Handwerksbetriebs im Heizungs- und Sanitärbereich mit über 50 Angestellten aufrecht. Durch die Betriebsgröße unterscheidet sich dieser Familienbetrieb von den anderen Fällen (dort gibt es wenig mehr als zehn

Angestellte neben der Familie), was auch an der Haltung der Familienmitglieder deutlich wird. So sprechen sie etwa von einem inhabergeführten Unternehmen (nicht von einem Familienbetrieb) und sind ihrem Selbstverständnis nach primär Unternehmer:innen bzw. Manager:innen und erst sekundär Handwerker:innen. Zu den Angestellten haben sie ein professionell-distanziertes Verhältnis. Auch intergenerational gibt es eher eine kaufmännische und weniger eine handwerkliche Tradition in der Betriebsleitung. So war der Großvater z. B. Kaufmann, die aktuelle Geschäftsführerin Isabell war zuvor Übersetzerin, ihr Sohn David hat Betriebswirtschaft studiert und zusätzlich den Meistertitel erworben. Dennoch haben sie kein funktionales Verhältnis zum Betrieb, sondern auch sie betonen ausdrücklich die Familientradition und die Verbundenheit mit der Firma, die auch das Ansehen der Familie in der lokalen Stadtgesellschaft sichert. Zentrale Orientierungspunkte ihrer Statusreproduktion sind Innovationsfreude, Leistungsfähigkeit, Durchsetzungs- und Anpassungsfähigkeit. Die für den Typ charakteristische Zurückstellung des Privatlebens wird auch hier deutlich, die Familie betont aber weniger die dadurch verursachten Belastungen und mehr die daraus entstehenden Möglichkeiten zur (individuellen) Selbstbestimmung und Weiterentwicklung des Betriebs.

In Familie *Pfeifer* betreiben Mutter und Sohn gemeinsam einen Friseursalon mit sieben Angestellten, den Claudia von ihrem ehemaligen Chef erworben hat. Ihre Eltern hatten einen Handwerksbetrieb und wollten, dass Claudia eine Ausbildung im Bereich der Büro-Administration macht. Diese ist aber an kreativem Arbeiten und eigener Selbstständigkeit interessiert und findet dies im Friseurhandwerk. Von ihrem Ehemann lebt Claudia getrennt. Alexis hat seine Ausbildung im Betrieb seiner Mutter gemacht und soll den Betrieb längerfristig übernehmen. Bescheidenheit und Pflichtbewusstsein eint Mutter und Sohn und lässt sie die geringe Entlohnung im Friseurberuf sowie seltene Urlaube oder das Einspringen für Angestellte akzeptieren. Das Pflichtbewusstsein verstehen sie dabei vor allem als Verpflichtung ihren Kund:innen gegenüber. Deren Zufriedenheit und Anerkennung wird eine hohe Bedeutung beigemessen.

3.4.3 Kooperationsorientierte Praktiken: Einfügen in die Gemeinschaft

Die Praktiken des Statuserhalts sind auf die Sicherung des Familienbetriebs und das kooperative Wirtschaften ausgerichtet. Da der Lebensunterhalt gemeinsam erwirtschaftet wird, sind die Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation für den Statuserhalt zentral. Praktiken regeln die Arrangements im Alltag und sorgen grundsätzlich im Kontext der funktionalen Solidarität dafür, dass das zentrale Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein in der familialen Sozialisation erworben wird und langfristig erhalten bleibt. Dadurch funktioniert das Einfügen in die Gemeinschaft und die familiäre Kooperation zugunsten des statussichernden

Betriebs. Für das Geben und Nehmen von Zeit, Geld und Raum (funktionale Solidarität) in der Kindererziehung bedeutet dies, dass die Kinder lernen, dass sich das Familienleben an den betrieblichen Erfordernissen ausrichtet. So ist es i. d. R. selbstverständlich, dass die Eltern ihre Zeiteinteilung und finanzielle Unterstützungen von betrieblichen Verpflichtungen abgängig machen, Koresidenz praktizieren und ihre instrumentellen Hilfeleistungen auf den Erwerb betriebsrelevanter Ressourcen ausrichten. Des Weiteren ist es üblich, dass die Kinder durch den engen Kontakt zur Arbeitsstätte ihrer Eltern früh im Umgang mit Kund:innen und Angestellten geschult werden und auch weitere betriebsrelevante (z. B. handwerkliche) Fertigkeiten erwerben. Insbesondere in früheren Generationen wird auch eine umfangreichere Mitarbeit im Betrieb praktiziert, indem Kinder z. B. kleinere Botengänge oder Telefondienste übernehmen und als Jugendliche intensiver mithelfen. Die Großelterngeneration forderte diese Pflichterfüllung von ihren Kindern durchaus auch mit Disziplinierungsmaßnahmen ein.

Kooperationsbereitschaft wird auch im Erwachsenenalter vorausgesetzt und durch beständige kooperative Praktiken am Leben erhalten, so z. B. durch die permanent praktizierte Zusammenarbeit und gegenseitige Vertretung im Betrieb sowie Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und älteren Familienmitgliedern. Ferner ist es üblich, dass die Familienmitglieder zum Wohle des Betriebes bei Bedarf auch in finanzieller Hinsicht Verzicht üben und z. B. ihre Erbensprüche zurückstellen, durch private Ersparnisse für die ökonomische Stabilität des Familienbetriebs sorgen oder ihre Einkünfte an betrieblichen Erfordernissen orientieren.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Biermann* ist bereits Großmutter Hilde durch die Selbstständigkeit der eigenen Mutter und Großmutter geprägt. Sobald der Kfz-Betrieb ihres Mannes so weit gewachsen ist, dass ihre Arbeitsleistung im Büro gebraucht wird, lässt er ihr ererbtes kleines Lebensmittelgeschäft ohne vorherige Absprache schließen und erwartet zudem von ihr, dass sie ihr finanzielles Erbe (Grundstück und Elternhaus) dem Kfz-Betrieb bereitstellt. Auch die Haushaltsführung richtet Hilde an den betrieblichen Erfordernissen mit ständiger Rufbereitschaft aus. Stefan und Gabriele wachsen in unmittelbarer räumlicher Nähe zum Betrieb ihrer Eltern auf. Dort „hat sich im Prinzip alles immer um Arbeit gedreht“, FO2_1, Stefan, Zeile 237). Stefans verstorbener Vater erzieht ihn zum Nachfolger (ist strenger zu ihm, lässt ihn früh mit Sondergenehmigung den Meister machen) und erwartet von Gabriele, die eine kaufmännische Lehre macht, Engagement im Verwaltungsbereich, damit ihr Bruder sich auf die Werkstatt konzentrieren kann. Bereits Andeutungen des Sohnes, dass er andere Berufswünsche haben könnte, werden von seinem Vater im Keim erstickt. Eine Wahlfreiheit gibt es – so empfinden es Stefan und Gabriele noch heute durchaus kritisch – nicht. Das mit der Entgrenzung

von Beruf und Privatleben verbundene Verantwortungsbewusstsein üben sie früh ein, etwa durch Mithilfe im Betrieb oder einen freundlich-distanzierten Kontakt zu den Angestellten als Mitglied der Inhaberbefamilie. Für den Erhalt des Familienbetriebes bringt die zweite Generation später zudem eigene Bausparverträge ein und nimmt gemeinsam Kredite auf. Da die zweite Generation diese Entgrenzung durchaus kritisch reflektiert, nimmt z. B. Nadja, als die Kinder klein sind, für die Sorgeverantwortung eine Auszeit vom Betrieb, was Schwägerin Gabriele und Schwiegermutter Hilde ausgleichen. Folglich findet das Familienleben der dritten Generation nicht quasi im Betrieb statt, und die Töchtern können eigenen Freizeitinteressen nachgehen. Tochter Nina wäre für die Büroleitung durch ihre Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte durchaus qualifiziert, aber ihr fehlt das technische Interesse sowie die Bereitschaft, ihr Privatleben dem Betrieb vollständig unterzuordnen. Ähnliches gilt für die zweite Tochter. Der Verkauf des Familienbetriebes wird folglich als mittelfristige Option in der Familie abgewogen, auch mit den Folgen für die Alterssicherung der zweiten Generation. Es wird deutlich: Mit dem kooperativen Arbeiten steht und fällt die Strategie, ohne Einbindung in den Betrieb ist keine graduelle Anpassung möglich, sondern ein Wechsel erforderlich – auf den die Strategie aber nicht fokussiert vorbereitet.

In Familie *Gärtner* werden Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein über alle Generationen hinweg als explizite Erziehungsziele formuliert und durch die familiäre Praxis vorgelebt, die zwar etwas weniger entgrenzt ist als bei Familie Biermann, aber dennoch ähnlichen Parametern folgt (Einschränkung von Urlauben, gegenseitige Vertretung im Betrieb, permanente Ansprechbarkeit für Kund:innen etc.). Allerdings wird mehr Wert auf Familienzeit und Freizeitaktivitäten gelegt, sodass das Familienleben in allen Generationen auch zu Hause stattfindet und zudem Ehrenamt und Engagement für die lokale Gemeinschaft (Rosalinde ist z. B. in mehreren Vereinen aktiv) wichtig sind. Diese außerbetrieblichen Aktivitäten folgen individuellen Interessen, sind als Kontaktpflege und Verankerung in der lokalen Gesellschaft zugleich aber auch für den Betrieb und die gemeinsame Statusreproduktion funktional, was die Familienmitglieder auch so reflektieren. Großvater Paul übt ähnlich wie in Familie Biermann Druck auf seine Kinder aus, sich seinen Vorstellungen zu fügen. Norbert (als Meister) und Dörte sind für die Tischlerei vorgesehen, zwei weiteren Kindern ermöglicht Paul eine Selbstständigkeit in der Gastronomie. Die funktionale Solidarität in der Familie zeigt sich nach der Insolvenz dieses anderen Betriebs darin, dass z. B. Agathe auch fachfremd für Bürotätigkeiten in der Schreinerei integriert wird. Des Weiteren übernimmt die zweite Generation in geteilter Verantwortung die Unterstützung des alternden Großvaters Paul. Paul und Norbert stellen ihr Pflichtbewusstsein als Aufopferung für den Betrieb dar. Alle Kinder von Paul arbeiten bereits früh nach der Schule und am Wochenende im Betrieb mit. Diese Praxis setzt sich auch in dieser Familie bei der dritten Generation nicht in gleichem Maße fort. Die Kinder haben eine größere berufliche Wahlfreiheit, so wird etwa Anitas Schwester Lehrerin.

In Familie *Immenhof* werden Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein über alle Generationen hinweg durch die familiäre Praxis vorgelebt, freiwillig den Betrieb zu übernehmen, damit er in Familienhand bleibt. Druck wird als Erziehungsmethode abgelehnt, und als einzige Erwartung wird formuliert, dass man das zu Ende bringt, was man (wie eine Berufsausbildung oder die Betriebsübernahme) angefangen hat. Auch Familie Immenhof praktiziert ihre Erwerbsarbeit jenseits fester Arbeitszeiten. Sie begrenzen dies jedoch ähnlich wie Familie Gärtner, um gemeinsame Zeit in der Familie zu verbringen, die in separaten Etagen zusammen in einem großen Haus auf dem Betriebsgelände wohnt. Diese übergenerationale Koresidenz ermöglicht eine umfangreiche Unterstützung der anderen Familienmitglieder bei beruflichen (z. B. Einspringen im Büro) und privaten Belangen (z. B. die Unterstützung der Älteren). Als Strategie gegen Überforderung begrenzt die Familie erstens bewusst das Wachstum des Betriebs, damit etwa die Büroorganisation vollständig selbst bewältigt werden kann und man als Familie den Überblick behält. Zweitens wohnen und arbeiten zwar alle eng miteinander, achten aber gleichzeitig darauf, dass sich jede Kernfamilie auch zurückziehen kann. Drittens betont die Familie ihre diskursive Konfliktkultur, bei der Unstimmigkeiten offen thematisiert und verhandelt werden. Dies fügt sich in die generelle Praxis der Wahlfreiheit ein, die folglich nicht nur für Berufsentscheidungen gilt, sondern auch auf die Akzeptanz anderer Ansichten ausgedehnt wird und die Egalität der Familienmitglieder stärker hervorhebt als familiäre Hierarchieverhältnisse.

In Familie *Schmidt* fällt auf, dass die Mutter und die Söhne in der Geschäftsführung auf Augenhöhe miteinander kooperieren (perspektivisch soll David Isabell in der Geschäftsführung ablösen und den Betrieb zukünftig gemeinsam mit seinem Bruder führen) und die Erziehung der Kinder nicht durch umfangreiche Mitarbeit im Betrieb, sondern durch Horizonterweiterung und individuelle Entfaltungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. So unterstützen die Eltern es, durch Auslandsaufenthalte Anregungen zu erhalten (auch die Mutter Isabell arbeitete früher einige Zeit im Ausland), durch akademische Bildung das Managementwissen zu erweitern oder durch Sport einen Ausgleich zu schaffen. Freizeit spielt in diesem Sinne von Ausgleich und Lebensqualität bereits bei den Eltern eine Rolle

In Familie *Pfeifer* arbeiten Mutter und Sohn im Friseurbetrieb eng zusammen, wobei die Mutter den Damen- und der Sohn den Herrenbereich übernimmt. Die Mutter Claudia leitet den Betrieb, ihr Sohn Alexis unterstützt sie bei der Einführung digitaler Verwaltungsprogramme und zunehmend auch in der Buchhaltung, scheut sich aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt mit Anfang 30 (noch), mehr Verantwortung zu übernehmen. Alexis verweist selbst darauf, dass er die mütterliche Kontrolle bislang gebraucht hat, um seine Schule sowie seine Ausbildung und den Meister zu schaffen. Die Kindheit von Alexis ist zwar nicht durch die Mitarbeit im Betrieb bestimmt, die Selbstständigkeit seiner Mutter prägt ihn aber, da ein Großteil der Kinderbetreuung von den beiden Großmüttern und

teils auch vom Vater übernommen wird. Denn als Selbstständige will Claudia keine Elternzeit nehmen, da sie befürchtet, dadurch ihre Stammkund:innen und festen Mitarbeiter:innen zu verlieren. Dem entgrenzten Arbeitsethos folgen Mutter und Sohn noch heute. Insbesondere die Trennung der Eltern stellt ein einschneidendes Ereignis für die enge Beziehung zwischen der Mutter und den Söhnen dar. Zeitweise wohnen sie auch auf kleinem Raum (inkl. Partnerin des Sohnes) zusammen. In Konfliktfällen werden Probleme i. d. R. direkt ausgesprochen und möglichst schnell geklärt. Der Anspruch in diesem Typ generell ist es also ab der zweiten Generation, Weichenstellungen und Konflikte nicht mehr primär hierarchisch, sondern einvernehmlich zu entscheiden (teils hat nach wie vor eine Person das letzte Wort). Allerdings führen die affektive Solidarität und das Pflichtbewusstsein für den Familienbetrieb dabei zugleich zu einem Druck, sich ohne größere Verwerfungen zu einigen bzw. Kompromisse einzugehen.

3.4.4 Arbeitsarrangements: Abstimmung betrieblicher und familialer Arbeitsteilung

Familienbetriebe zeichnen sich in sozialer Hinsicht dadurch aus, dass sich erstens die familialen und betrieblichen Bereiche überschneiden, was sowohl zu Be- als auch zu Entlastungen bei der Vereinbarkeit führen kann. Zweitens wird der Familienbetrieb i. d. R. als gemeinsame, arbeitsteilig geregelte Aufgabe betrachtet. Es stellt sich also die Frage, wie die familiale und betriebliche Sphäre miteinander in Einklang gebracht werden und nach welchem Prinzip die familiäre Arbeitsteilung organisiert wird. Dies ist für den Statuserhalt auch deshalb wichtig, weil die arbeitsteilige Struktur klare Rollenaufteilungen bzw. Ordnungsvorstellungen enthalten muss, um auf Dauer Bestand zu haben. Eine traditionelle Lösung dieses Problems besteht in der Hierarchisierung der Sphären (Dominantsetzung des Betriebs) und Familienmitglieder (z. B. Familienpatriarch, Unterordnung der Frauen und Nachkommen). In der Sozialisation der Kinder spielt entsprechend solch eine Hierarchisierung (zumindest in der ersten und zweiten Generation) eine wichtige Rolle, damit diese als normative Leitlinie akzeptiert wird. Konfliktpotenzial für den sozialen Zusammenhalt der Familie bzw. des Familienbetriebs entsteht dann, wenn das Ordnungsprinzip nicht mehr anerkannt wird und neu verhandelt werden muss oder die Positionen – wie z. B. bei der Betriebsnachfolge oder dem Aus- sowie Eintritt einzelner Personen (etwa durch Heirat) – neu organisiert werden. Dabei deutet sich ein Wandel zwischen den Generationen vom hierarchischen zum aushandelnden Ordnungsprinzip an, das aber entsprechend eine gewisse Fragilität aufweist. Die Geschlechterarrangements sind hinsichtlich der Kindererziehung weitestgehend traditionell geprägt. Gerade für Frauen, die im Betrieb Führungsverantwortung übernehmen, sind im empirischen Material noch keine etablierten Lösungen des Rollenkonflikts zu beobachten. In

der jüngsten Generation übernehmen allerdings auch Väter eine etwas stärkere Verantwortung für die Kinderbetreuung.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Biermann* bestimmt in der ersten Generation der Großvater und Betriebsgründer über die Arbeitsarrangements in der Familie. Er baut den Betrieb nach seinen Vorstellungen auf, fällt geschäftliche Entscheidungen allein und weist den übrigen Familienmitgliedern ihre Plätze zu. Auch die Nachfolgeregelung entscheidet er früh. Von einer Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit der Kindererziehung und Familienzeit kann kaum die Rede sein, da der Familie kein eigenständiger Raum zugesprochen wird. Dies wird nach dem Tod des Großvaters bewusst geändert. Zwar gönnt sich die Familie weiterhin wenig Freizeit, doch insbesondere der dritten Generation wird persönliche Zeit zugestanden. Die Geschäftsleitung üben die Geschwister Stefan und Gabriele nun gemeinsam mit jeweils eigenen Zuständigkeiten aus. Für die dritte Generation ist die bruchlose Fortführung dieser Statuserhaltsstrategie jedoch nicht gewährleistet, da sich beide Töchter nicht vorstellen können, ihre Interessen ähnlich umfangreich wie ihre Eltern und ihre Tante für den Betrieb zurückzustellen. Auch die Eltern wollen diese von ihnen empfundene Bürde so nicht an die nächste Generation weitergeben. In diesem Fall gefährdet also eine Reibung zwischen der Mentalität der Verantwortung für den Betrieb und als legitim erachteten individuellen Interessen die Fortführung der Strategie. Relevant ist dafür aber auch die Vorstellung geschlechtsspezifischer Arbeitsarrangements. Tochter Nina könnte sich eine aktive Rolle im Betrieb durchaus vorstellen, aber eher im Bereich der Verwaltung. Ohne z. B. einen passenden Schwiegersohn fällt diese Alternative aus, da einem angestellten Meister nicht das gleiche Vertrauen entgegengebracht würde wie Familienmitgliedern.

In Familie *Immenhof* gibt es in allen Generationen geschlechtstypische Arbeitsarrangements, wobei Männer das Dachdeckerhandwerk ausüben und Frauen im Büro sowie für die Kindererziehung und Haushaltsführung verantwortlich sind. Gemäß dem Postulat der Wahlfreiheit sieht es in der dritten Generation zunächst so aus, dass keine der Töchter den Betrieb fortführen will, weil sie als Laborassistentin (Denise), Rechtsanwaltsfachangestellte und Wissenschaftlerin tätig werden. Als Denise im Dachdeckergesellen Harald einen ‚passenden‘ Ehemann findet, entschließt sie sich auch wegen unklarer Beschäftigungsperspektiven bei ihrem Arbeitgeber und aus Verantwortungsgefühl gegenüber dem Familienbetrieb dafür, das Familienerbe anzutreten. Trotz Fortsetzung der Arbeitsteilung zwischen Handwerk und Büro werden Befugnisse anders verteilt als in den vorigen Generationen, da Denise den Betrieb erbt und ihren Ehemann als Geschäftsführer einsetzt. Dies findet auch im Familieninterview seinen Ausdruck, bei dem die Redeanteile stärker egalitär verteilt sind. Selbst Großvater

Waldemar stützt prinzipiell die Grundsätze der Wahlfreiheit und Zeit für die Familie. Die geschlechtersegregierte Arbeitsteilung der Familie wird insgesamt als relativ gleichberechtigte Kooperation dargestellt. Für die Betriebsübergabe an die vierte Generation bereitet sich Kiano durch seine Dachdeckerlehre bereits vor. Ob das geschlechtstypische Arbeitsarrangement der Familie auch in dieser Generation fortgeführt werden wird, ist zum Interviewzeitpunkt noch nicht abzusehen.

Für das Arbeitsarrangements von Familie *Schmidt* im Heizung- und Sanitärbetrieb ist es charakteristisch, dass der Betrieb aufgrund seiner Größe spezialisierte Mitarbeiter:innen für Aufgaben wie Installationen und Reparaturen, Kundendienst, Finanzen, Personalwesen und Marketing hat. Isabells Mann, der zunächst den Betrieb von seinem Vater übernommen hatte, war zwar Meister, konzentrierte sich aber auf das Management. Isabell ging währenddessen ihrem Beruf außerhalb des Betriebs nach und war nach der Geburt ihrer drei Söhne primär für die Familie verantwortlich. Als ihr Mann schwer erkrankt, stellt er einen Geschäftsführer ein und delegiert betriebliche Verantwortung an Mitarbeiter:innen. Schließlich stirbt er, und Isabell entscheidet gemeinsam mit ihren Söhnen, die Betriebsleitung so lange zu übernehmen, bis die jüngeren beiden Kinder ihre Ausbildung abgeschlossen haben und den Betrieb übernehmen können (der älteste Sohn hatte sich beruflich bereits anderweitig orientiert). Dieses Vorhaben setzen die Familienmitglieder sukzessive um, und zum Interviewzeitpunkt beteiligt sich David nach abgeschlossenem Meister und betriebswirtschaftlichem Studium an der Geschäftsführung. Der Einstieg seines jüngeren Bruders Joachim, der ebenfalls seinen Meister gemacht hat, steht unmittelbar bevor. Strategische betriebliche Entscheidungen beratschlagen alle drei gemeinsam. Die Partnerin von Joachim ist wiederum nicht in den Betrieb eingebunden; sie ist zudem hauptverantwortlich für die Kinder.

Claudia *Pfeifer* erwirbt den bereits seit mehreren Generationen existierenden Friseursalon von ihrem früheren Chef. In der Anfangszeit unterstützt dieser sie noch im Büro, während die Großmütter und zum Teil auch ihr Ehemann für die beiden Söhne und die Haushaltsführung verantwortlich sind. Eine für sie befriedigende Vereinbarkeit beider Bereiche ist für Claudia mit ihrer Selbstständigkeit nicht möglich. Im Unterschied zu den anderen kleinen Handwerksbetrieben arbeiten zunächst keine weiteren Familienmitglieder im Friseursalon mit. Alexis steigt in den Familienbetrieb ein, nachdem er aufgrund von psychischen Problemen in einem anderen Ausbildungsberuf scheitert und die Zusammenarbeit mit seiner Mutter und die kreative Art des Friseurhandwerks als heilsam erlebt. Für die spätere Betriebsübernahme plant er, die Büroarbeit eher extern an einen Angestellten auszulagern und auch nicht seine Partnerin dafür einzusetzen. Diese Haltung weicht von den anderen Fällen etwas ab, ist aber auch durch die Organisationsweise des Friseurbetriebs (z. B. ist keine Erstellung von Angeboten oder ausführliche schriftliche Rechnungsstellung erforderlich) plausibel.

Exemplarischer Fall: Familie Gärtner

Der Fall von Familie Gärtner ist im Hinblick auf die Arbeitsarrangements besonders spannend, weil bei den generationalen Übergängen unterschiedliche Lösungen gefunden werden, um die arbeitsteilige Arbeitsweise der Familienmitglieder aufeinander abzustimmen. In der ersten Generation zeigen sich zunächst Parallelen zu Familie Biermann, denn Paul bestimmt die betrieblichen und familialen Arbeitsarrangements der Familie ähnlich autoritär. So trifft er betriebliche Entscheidungen allein, betrachtet die anderen Familienmitglieder als Ressource für den Betrieb und insbesondere Frauen als Unterstützerinnen der Männer. Den Kindern der zweiten Generation wird kaum Wahlfreiheit zugestanden. Norbert unterstreicht: „Bei mir kam es zu der Entscheidung, wo ich geboren wurde“ (F07_1, Norbert, Zeile 525) und „einmal im Leben habe ich gesagt, ich will Bäcker werden. Da wurde ich eingesperrt, solange bis ich gesagt habe, ich möchte kein Bäcker werden mehr“ (F07_1, Norbert, Zeilen 549–551). Auch seine Schwestern werden von Paul machtvoll an die von ihnen erwarteten Verpflichtungen erinnert. So berichtet Dörte, wie ihr Vater Druck aufbaut, damit sie nach ihrem Abschluss wieder in den Betrieb zurückkehrt:

„Also ich hatte dann eigentlich, eigentlich noch den Wunsch, noch Architektur dranzuhängen, aber da hatte man dann gesagt, entweder kommst Du jetzt, sonst habe ich da jemand anderes. (lacht) Und dann habe ich mich natürlich schon, so dann entschieden.“ (F07_1, Dörte, Zeilen 707–711)

Auch ihre Schwester Agathe kommentiert angesichts der Gründung eines Betriebs in der Gastronomie, den sie und eine weitere Schwester geführt haben: „Jajajajaa, der (Vater) hat seine Fäden schon im Hintergrund gezogen. (Hintergrundlachen)“ (F07_1, Agathe, Zeile 1943).

Nach der Übernahme des Betriebs durch die zweite Generation kommt es zu bewussten Veränderungen in der Führungskultur. So versteht Norbert sich nicht als direktiven Chef, sondern eher als Koordinator, der Führungsverantwortung mit seiner Schwester Dörte und später auch mit seiner Tochter Anita teilt. Beide sind mittlerweile Gesellschafterinnen im Betrieb. Zentrale Geschäftsentscheidungen werden zusammen (auch mit Ehefrau Rosalinde) abgewogen, und darüber hinaus gibt es eigene Bereiche, die Norbert und Dörte verantworten. Dörte ist u. a. für den individualisierten Möbelbau und den Internetauftritt zuständig, ihr Bruder für die Werkstatt und Baustellen. Auf diese Weise werden Autonomiebedürfnisse und Gleichberechtigung mit der Stabilisierung des familialen Zusammenhalts grundsätzlich vereinbart. Anita und ihr Mann Christian verfahren in der dritten Generation nach demselben Muster der Spezialisierung und partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Die bereits in der zweiten Generation begonnene Akademisierung des Handwerks (Dörte ist Innenarchitektin) wird in der dritten

Generation von Anita (studierte Holztechnikerin) fortgesetzt, wodurch sie sich weniger auf die handwerkliche Praxis, sondern stärker auf betriebswirtschaftliche Aspekte konzentriert. Ihr Mann Christian steuert komplementär als Schreiner die notwendigen handwerklichen Kompetenzen bei. Auf die dritte Generation wird anders als zuvor kein expliziter Druck zur Betriebsnachfolge ausgeübt.

Des Weiteren wird die Arbeit der weiblichen Familienmitglieder (insbesondere Dörte, Anita, Agathe) ab der zweiten Generation beruflich eigenständiger und auch explizit anerkannt. Agathe und Rosalinde (Norberts Ehefrau, die das Firmenbüro koordiniert) betonen dabei, dass gerade die Selbstständigkeit mehr Freiraum zur Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung gibt, da sie selbstständig über ihre Zeiteinteilung entscheiden und sich als Familie im Betrieb oder der Care-Arbeit auch gegenseitig vertreten bzw. unterstützen können.

„Und ja, wie gesagt, diese Flexibilität natürlich, die hätte ich auf keinen Fall gehabt, weil ich habe dann vor allem gesagt, ich möchte einen Job haben, wo ich nicht morgens um acht da sein muss und den großen Stress kriege, mein Kind ist krank, ich muss zum Doktor, was mache ich denn jetzt? Und so war es dann eben so, dass ich dann eben auch mal abends um acht losgegangen bin und meine Arbeit dann gemacht habe. Ich meine, ich habe eben diese gewisse Arbeit, die ich machen muss, die in einem gewissen Zeitrahmen gemacht werden muss, weil ja bestimmte Fristen eben auch da sind. Aber wann ich die mache, ist eben meine Entscheidung. Und das fand ich damals gerade mit diesen Kindern, die sind gerade zwei Jahre auseinander, fand ich das also richtig gut und bin heute auch froh, dass ich es so gemacht habe.“ (F07_1, Agathe, Zeilen 1781–1806)

An der Selbstständigkeit wird hier somit die Flexibilität und weniger eine ständige Bereitschaft für den Betrieb hervorgehoben.

Die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Betrieb und Familie bei Anita verarbeitet die Familie dadurch, dass zum einen eine vollständige Betriebsübernahme durch Anita noch herausgezögert und zum anderen die Kinderbetreuung auf breitere Schultern gestellt wird, indem ihr Mann Christian ebenfalls Verantwortung übernimmt und sowohl seine Eltern als auch Rosalinde und Agathe unterstützen. Dennoch lässt dieses Vereinbarkeitskonstrukt nur begrenzte Reserven für gemeinsame Familienzeit. So hält Anita eine gemeinsame Elternzeit von zwei Monaten für undenkbar:

„Heute die Männer sind ja viel mehr in der Familie integriert mit Elternzeit und so weiter und so fort. Also ich kenne eigentlich kaum jemanden mehr in unserem Alter, wo der Mann so zum Beispiel keine Elternzeit macht (lacht). Aber das wäre jetzt bei uns zum Beispiel undenkbar, dass Christian und ich zu Hause bleiben und Christian auch noch zwei Monate Elternzeit macht (lacht). Das wir jetzt zwei Monate

zusammen zu Hause sind, das wäre ja ein Drama glaube ich.“ (F07_1, Anita, Zeilen 1291–1297)

3.4.5 Erwerbslinien: Dominanz des Betriebs

In diesem Typ gibt der Familienbetrieb klar die dominante Linie und die Fortführung als Zielhorizont vor. Familienmitglieder müssen sich entscheiden (oder werden wie beschrieben dazu gedrängt), die Nachfolge anzutreten, sich in anderer Funktion im Betrieb einzufügen oder die Betriebsübergabe an andere Familienmitglieder zu tolerieren, damit die kooperativ wirtschaftende Strategie erfolgreich fortgeführt werden kann. Auch diejenigen Familienmitglieder, die nicht in den Familienbetrieb eintreten und den familialen Pfad der Statusreproduktion verlassen, müssen diese Regelungen akzeptieren. Die klare Dominanz der Erwerbslinie kann daher potenziell zu Konflikten und einer Gefährdung der Strategie führen. Sekundäre Erwerbslinien orientieren sich z. B. an vergleichbaren handwerklichen Berufsfeldern oder eigenen Formen der Selbstständigkeit. Familienmitglieder, die nicht der dominanten Erwerbslinie folgen, erhalten dadurch i. d. R. weiterhin ihren Status in der Mittelschicht, sie spielen in der Familienerzählung jedoch eine untergeordnete Rolle und nehmen typischerweise auch nicht am Interview teil.

Wie beschrieben wird das Verfolgen der dominanten Linie durch das internalisierte Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein nahegelegt. Ähnliches gilt für die kooperationsorientierten Praktiken, die das Einfügen in die Gemeinschaft zugunsten des Betriebs fördern. Zusätzlich spielen familiäre Vorbilder früherer Generationen eine Rolle in der Familienerzählung, um der Familie Leitlinien vorzugeben, zu denen sie sich verhalten: sei es, um ihnen zu folgen, sie weiterzuentwickeln oder zu verändern. Des Weiteren wird innerhalb der Familie häufig über den Betrieb gesprochen, und auch die Familieninterviews folgen einer anderen Struktur als die Interviews anderer Typen. So sind sie zumeist durch eine gemeinsam erzählte Familiengeschichte gekennzeichnet, bei der deutlich wird, dass die Erzählungen früherer Generationen den anderen bereits bekannt sind – während Familienmitglieder in den anderen Typen durchaus auch einmal Neues über ihre Verwandten erfahren.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Gärtner* übernimmt Großvater Paul die Schreinerei Ende der 1950er Jahre sehr jung von seinem erkrankten Vater. In der langen Eingangserzählung präsentiert sich Paul als eigentlichen Gründer oder Selfmade-Man, der den Betrieb aus eigener Kraft, mit harter Arbeit und einfachsten Werkzeugen fast aus dem Nichts wieder aufgebaut hat. Die Erzählung nimmt die Form einer Helden-

geschichte an, die dem Großvater den mehrfach geäußerten Respekt seiner Kinder einbringt. Obschon sich die Kinder wie dargelegt von Pauls autoritärem Führungsstil distanzieren, gilt die Orientierung an seinen Leistungen sowie seinen handwerklichen Kompetenzen allen weiterhin als Maßstab. So hebt Norbert z. B. hervor, dass da „heute keiner mehr mitkomme“ und es nur „ganz, ganz Wenige [gäbe], die das überhaupt noch so könnten“ (F07_1, Norbert, Zeilen 874–876). Des Weiteren bedauert er, dass das handwerkliche Geschick nur noch wenig nachgefragt sei. Die Wirkmächtigkeit des familialen Vorbilds Paul zeigt sich auch daran, dass die Entwicklung von der Arbeit mit Holz zur überwiegend maschinellen Fertigung von Kunststoffen nicht als erfolgreiche Modernisierung, sondern als Entfremdung präsentiert wird, die zum Teil dadurch kompensiert wird, dass Dörte weiterhin maßgefertigte Holzmöbel entwirft. In ähnlicher Weise ist es in der dritten Generation wichtig, dass Anita nicht nur Holztechnik studiert hat, sondern mit Christian einen handwerklich geschulten Ehemann an ihrer Seite hat, sodass die dominante handwerkliche Linie weiterhin gesichert ist. Das Erbmanagement für die zweite Generation zielt in der Familie auf Selbstständigkeit im Handwerk (Schreinerei für ältere Geschwister, Gastronomiebetrieb für jüngere Geschwister). Dass Pauls direktive Entscheidungen bei der Verteilung der Positionen nicht zu Konflikten führen, liegt vor allem an der Umstellung der Führungskultur in der zweiten Generation sowie der Überführung des Betriebs in eine GmbH mit mehreren Gesellschafter:innen. Anitas Schwester, die Lehrerin wird, knüpft bei der Berufswahl an Verwandte mütterlicherseits an und hat selbst kein Interesse am Betrieb. Damit ist die Nachfolge von Anita nicht umstritten, sondern löst vielmehr das Problem, über einen etwaigen Verkauf nachdenken zu müssen.

Familie *Immenhof* hat das Selbstverständnis, mit ihrem Dachdeckerbetrieb wichtige Produkte und Dienstleistungen zu bieten. Sie erlebt ihre Arbeit als sinnvoll und betont immer wieder den freundschaftlichen Umgang mit den Angestellten und das gute Betriebsklima. So betrachten alle Generationen ihr Handwerk als wirtschaftlich recht stabil und sprechen im Gegensatz zu Familie Gärtner nicht über Modernisierungssorgen. Die Betriebsnachfolge erscheint ihnen dadurch nicht als Bürde, sondern als aussichtsreiche und sinnvolle Berufsentscheidung. Großvater Waldemar tritt zwar dominant auf, und seine handwerklichen Fähigkeiten gelten folgenden Generationen ebenfalls als Vorbild. Statusgefährdende Konflikte entstehen hierdurch jedoch nicht, weil in der Familie mittlerweile eine diskursive Konfliktkultur vorherrscht. Die Entscheidung zur Betriebsübernahme verlief daher bislang problemlos; so gab es in der zweiten Generation keine konkurrierenden Geschwister, und in der dritten Generation äußern die Schwestern von Denise kein Interesse an der Nachfolge. Hätte Denise in Harald nicht einen passenden Partner gefunden, hätte sich die Familie auch einen Verkauf vorstellen können. Dieser ist jedoch auch in der vierten Generation nicht notwendig, weil sich Kiano bereits auf die Nachfolge vorbereitet

und sein Bruder sich nach dem Schulabschluss ebenfalls eine Handwerkslehre und Beteiligung im Familienbetrieb vorstellen kann.

In Familie *Schmidt* ist die dominante Erwerbslinie zentral durch unternehmerische Kompetenzen gekennzeichnet. Innovationsfreude wird schon Isabells verstorbenem Mann zugeschrieben, der seiner Ehefrau und den Söhnen als Vorbild gilt. Denn er habe einen traditionellen Betrieb u. a. im Bereich erneuerbare Energien mit Weitsicht weiterentwickelt und durch seine internationale Orientierung über den Tellerrand geschaut. Innovationsfreude, Leistungs-, Durchsetzungs- und Anpassungsfähigkeit sind nach dem plötzlichen Tod des Ehemanns bzw. Vaters auch die Maßstäbe für die Betriebsführung. Um dieser Erwerbslinie zu folgen, investiert die Familie teils in andere Ressourcen als die anderen Handwerksfamilien. Das Abitur, Auslandsaufenthalte und ein Studium sind ihr wichtiger und lassen einige Ähnlichkeiten zur Statusreproduktion von Typ 1 erkennen. Allerdings ist ihr Leistungsstreben auf die Weiterentwicklung des Familienbetriebs und nicht auf individuelle Karriereziele ausgerichtet. Zu Konflikten bei der Nachfolgeregelung kommt es nicht, da sich David und Joachim auf eine gemeinsame Betriebsführung vorbereiten, bei der David stärker für die kaufmännische und Joachim mehr für die handwerkliche Seite zuständig ist. Ihr älterer Bruder hat schon früh eine Sportkarriere begonnen und ist froh, dass die Geschwister den Betrieb weiterführen.

In Familie *Pfeifer* sind sich Alexis und Claudia darin einig, dass sie besonders die Kreativität und die Wertschätzung ihrer Kund:innen an ihrem Handwerk schätzen. Alexis nimmt seine Mutter ebenfalls zum Vorbild und ist ihr dankbar, dass er im Friseursalon allmählich zu sich finden und seine psychischen Probleme mit ihrer Hilfe sowie des wertschätzenden Arbeitsklimas überwinden konnte. Diese Geschichte ist für den Sohn ein zentrales Thema, wird zu Beginn des Interviews direkt eingeführt und (von beiden) als Erfolgsgeschichte erzählt. In dem Fall hat Claudia den Betrieb erst erworben. Sie stammt zwar selbst aus einer Handwerksfamilie, hätte dort jedoch nur im Büro arbeiten können; stattdessen baut sie sich mit dem Salon ihre eigene Selbstständigkeit auf. Konflikthaft ist, dass sie dadurch nur wenig Zeit für die Familie hat und es zudem zur Trennung von ihrem Ehemann kommt. Obschon sich beide Großeltern um die Kinder kümmern, beklagt Alexis die berufsbedingte Abwesenheit der Eltern während seiner Schulzeit, die auch zu Schulproblemen geführt habe. Durch den Einstieg von Alexis ist die Betriebsfortführung gesichert. Sein Bruder ist Elektrotechniker und hat kein Interesse am Friseurhandwerk.

Exemplarischer Fall: Familie Biermann

In Familie Biermann beginnt Großmutter Hilde das Familieninterview mit der Familienerzählung, dass ihr bereits verstorbener Ehemann Ostdeutschland direkt nach der Kfz-Lehre und noch vor dem Mauerbau verlassen hat, um auf sich

allein gestellt im Westen neu anzufangen. Obschon er dabei von Verwandten und nicht zuletzt seiner Frau unterstützt wird, spielt dies in der Erzählung kaum eine Rolle. Stattdessen betonen Hilde sowie ihre beiden Kinder in ihrer gemeinsamen Erzählung der Familiengeschichte den Tatendrang, den Aufbauwillen und die Persönlichkeit des Großvaters (neugierig, selbstbewusst und ehrgeizig), um zu verdeutlichen, wie er den Betrieb aus eigener Kraft aufgebaut hat. Dies gilt ihnen als Vorbild, dem sie sich im positiven Sinne verpflichtet fühlen, während sie seinen autoritären Führungsstil – wie bereits erwähnt – ablehnen. Wie wenig die familiäre Unterstützung der großmütterlichen Seite – trotz des Einwurfs einer Interviewerin – gewürdigt wird, kann an nachfolgendem Ausschnitt aus der Eingangserzählung der Familie illustriert werden:

„Hilde: Die Meisterprüfung konnte er dann ablegen, ja und dann ging es zur Sache, ne.

Stefan: Hat sich dann selbstständig gemacht im-

Hilde: Erst in meinem Elternhaus. Da waren Hühnerställe überall, sagt er: ‚Die müssen runter‘. Und in einer Garage hat er sich selbstständig gemacht.

Interviewerin: Ich wollte gerade sagen, man braucht ja auch ein bisschen Kapital, ne?

Stefan: Das waren also Hühnerställe, hinterher waren es dann Garagen. [...] Waren es vier?

Hilde: Insgesamt vier, aber nur in einer konnte er arbeiten.

Stefan: Ja und so hat er dann ganz klein angefangen, ne?

Hilde: Aber ganz klein.“ (F02_1, Hilde, Stefan, Interviewerin, Zeilen 164–177)

Der als ‚Selfmade-Man‘ dargestellte Großvater schließt zentrale biographische Schritte (Heirat, Meisterprüfung, Familiengründung) in schneller Folge ab und erweitert nach und nach den Betrieb. Aus der Erzählung seiner Ehefrau und seiner Kinder spricht ihre Bewunderung für ihn – selbst noch Jahre nach seinem Tod versuchen sie, den Betrieb in seinem Sinne zu erhalten. Sie setzen dafür das bereits dargestellte, extrem entgrenzte Arbeitsethos fort. Die Dominanz des Betriebs zeigt sich außerdem darin, dass im Interview die Firmengeschichte zentraler Bezugspunkt der Familiengeschichte ist. Im selbst erzählten Teil kommt das Private eher als Negation oder Störelement vor. Allerdings werden private Entbehrungen immer wieder auch als solche gekennzeichnet und entsprechend in der dritten Generation reduziert.

Während der Betrieb nach den direktiven Vorgaben des Vaters erfolgreich an die zweite Generation übergeben und partnerschaftlich durch die Geschwister geführt wird, ist eine Übergabe an die dritte Generation wie beschrieben fraglich. Daher stellt sich die Familie darauf ein, den Betrieb noch ca. zehn weitere Jahre zu führen und sich dann ausführlich zu den Verkaufsmodalitäten beraten zu lassen, um insbesondere auch ihre Alterssicherung zu gewährleisten. Der Statuserhalt der dritten Generation muss in dem Fall auf anderem Wege erfolgen, ohne wesentlich an das Betriebskapital oder das Prestige als Selbstständige anknüpfen zu können.

3.4.6 Ressourcenakkumulation: Betriebskapital und unternehmensbezogene Kompetenzen

Für das gemeinsame Wirtschaften als Kern der Strategie ist ökonomisches Kapital entscheidend, was in Form von Betriebskapital größtenteils vorhanden ist und durch betriebswirtschaftliche Kompetenzen sowie handwerkliche Fähigkeiten erhalten oder ausgebaut werden soll. Das Betriebskapital sowie den Kundenstamm zu erhalten und zu mehren, ist die Aufgabe nachfolgender Generationen, wozu auch soziales Kapital im Umgang mit Kund:innen und Mitarbeiter:innen benötigt wird. Der Schulbildung wird eher ein niedriger Stellenwert beigemessen, wohingegen die beruflichen Qualifikationen, die zur Betriebsübernahme (z. B. Meistertitel) sowie Geschäftsführung relevant sind (z. B. kaufmännische Qualifikationen), vorhanden sein müssen und typischerweise nach dem Schulabschluss ohne Umwege erworben werden. Längere Findungsphasen wie bei Typ 3 sind in Typ 4 unüblich. Mitunter dient eine negative Abgrenzung von Akademiker:innen der Aufwertung der eigenen Art der Statusreproduktion, die im Gegensatz zu den ersten drei Strategien weniger über Bildungszertifikate funktioniert, sondern durch kaufmännische Entscheidungen und ökonomisches Kapital hergestellt wird. Informelle Bildung hat vor allem für die handwerkliche Ausbildung eine Bedeutung, weniger jedoch z. B. für künstlerische oder musische Selbstverwirklichung oder eine breite Allgemeinbildung.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Biermann* ist primär das ökonomische Kapital und sekundär das kulturelle Kapital für den Statuserhalt entscheidend, während das soziale Kapital im Interview kaum adressiert wird. Das Eigentum der Familie verteilt sich über mehrere Betriebseinheiten, die nach und nach aufgebaut wurden, insbesondere die Werkstatt und später u. a. ein Abschleppdienst. Das abbezahlte Eigenheim dient übergangsweise auch der zweiten Generation und ihren Familien als Wohnort. Als Nadja ein Haus in der Nähe erbt, ziehen Nadja und Stefan um. Ab der zwei-

ten Generation wird der Betrieb als GmbH gemeinsam verwaltet, was auch bedeutet, dass die Familienmitglieder gemeinsam investieren und finanzielle Risiken tragen. Im Vergleich dazu spielt die Schule in allen Generationen für den Statuserhalt und auch generell eine untergeordnete Rolle. Die zweite Generation lernt relevante Kompetenzen in Teilen bereits informell durch die Mitarbeit im Betrieb. Die passenden Berufsausbildungen sind allerdings für den Statuserhalt zentral, sodass Stefan früh (mit Sondergenehmigung) die Meisterschule besucht und Gabriele eine kaufmännische Ausbildung absolviert. Bei der Erziehung der dritten Generation begleitet Nadja, die selbst Betriebswirtschaft studiert hat und seitdem in der Verwaltung des Betriebs tätig ist, die Bildungsentscheidungen der Töchter. Außergewöhnliche Leistungserwartungen werden an die Töchter nicht formuliert. Nina macht einen Realschulabschluss sowie eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten. Ihre Schwester macht das Abitur und beginnt eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Es wird nicht thematisiert, inwiefern der Erlös aus einem Unternehmensverkauf nicht nur der Alterssicherung der mittleren Generation dienen könnte, sondern später auch ein Erbe für die Töchter erwarten ließe.

Auch in Familie *Gärtner* sind die informelle Bildung (durch Mitarbeit im Betrieb) und das wirtschaftliche Denken besonders wichtig. Mehrfach wird betont, dass der Statuserhalt nur gewährleistet werden kann, wenn es gelingt, wirtschaftlichen Erfolg zu haben und den Betrieb an neue marktwirtschaftliche Herausforderungen anzupassen. Entsprechend stellt Norbert auf die Produktion von Kunststofffenstern um, als der Marktanteil für Holzfenster sinkt, und erwartet von Anita eine Lösung für die fortschreitende Digitalisierung und Globalisierung, die den Statuserhalt durch preiswertere Fenster aus dem Ausland und ggf. durch 3D-Druck gefährdet. Auch in Familie Gärtner wird ein funktionales Verhältnis zu formaler Bildung praktiziert, nach dem schulische Leistungen im Interview gar nicht thematisiert und Berufsabschlüsse vor allem hinsichtlich ihrer Passungsfähigkeit für den Betrieb beurteilt werden. So wird von Norbert erwartet, dass er seinen Meister macht. Neu ist in der zweiten Generation, dass Dörte Innenarchitektur studiert und dadurch ihrem Vater gegenüber einen Führungsanspruch erhebt. Eingelöst wird dieser Anspruch jedoch insbesondere nach der Unternehmensübergabe durch die kooperative Betriebsleitung von Norbert und Dörte. In der dritten Generation setzt Anita die begonnene Akademisierung des Handwerks in einem praxisnahen Studium (im Bereich Holztechnik) fort. Sie konzentriert sich auf betriebswirtschaftliche Kompetenzen mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit, aber auch eine möglichst große Unabhängigkeit von externen Berater:innen. Ob ein bislang fehlender Meistertitel in der dritten Generation ein betriebliches Problem darstellt, wird nicht erörtert und vermutlich noch etwas vertagt, da die zweite Generation noch nicht unmittelbar vor dem Ruhestand steht (nur Norbert hadert etwas damit, er würde seine Führungsrolle gerne früher abgeben).

In Familie *Schmidt* verdeutlichen die Betriebsgröße (über 50 Angestellte), der Besitz von Eigenheimen und eines Mietshauses, dass die Familie wohlhabend ist, was sie auch selbst so wahrnimmt. Im Vergleich zu den anderen Fällen des Typs zeigen sich zwei Besonderheiten. Zum einen werden hinsichtlich marktwirtschaftlicher Herausforderungen insbesondere die Möglichkeiten zur Gestaltung und Innovation betont. Zum anderen ist wirtschaftlicher Erfolg weniger auf Traditionen, sondern auf die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells ausgerichtet. Dieses Verständnis drückt sich auch in einem von den anderen Fällen abweichenden Umgang mit formaler und informeller Bildung aus. So haben sowohl Isabell als auch ihr Mann Abitur und sind stärker akademisch geprägt, u. a. interessieren sie sich für Sprachen und Geschichte und sehen Auslandsaufenthalte als sinnvoll an. Informelles Lernen findet gerade auch außerhalb des Betriebs statt. So verbringt David in der Oberstufe ein Jahr im Ausland und studiert nach dem Meistertitel in einer anderen Stadt BWL, bevor er in den Betrieb einsteigt. Sein jüngerer Bruder Joachim konzentriert sich zur Ergänzung des Bruders mehr auf Handwerkliches (auch er hat einen Meister-Titel), er teilt jedoch das Selbstverständnis, sich primär als Unternehmer zu verstehen. Der Umgang mit Bildung ist in der Familie auf das Wechselspiel von Theorie und Praxis bezogen (ähnlich wie in Typ 2), jedoch zugleich leistungsorientiert (ähnlich wie in Typ 1). Einen Meister zu machen, dient dazu, von anderen Handwerker:innen, Angestellten und in der Stadtgesellschaft akzeptiert zu werden und so die Anerkennung des Unternehmens zu wahren. Soziales Kapital baut die Familie durch ihre Aktivitäten im Vorstand von Sportvereinen sowie in einer Interessenvertretung lokaler Unternehmer auf und ist insgesamt stolz auf ihre sozialen Kompetenzen im Umgang mit Menschen z. B. unterschiedlicher Statusgruppen. Auch bei Konflikten mit Mitarbeiter:innen betont David seine familial sozialisierten sozialen Fähigkeiten sowie sein durch das BWL-Studium geschultes Wissen zur konstruktiven Teamleitung.

In Familie *Pfeifer* hat Alexis zunächst schulische und später auch umfassendere psychische und physische Probleme. Er macht knapp seinen Hauptschulabschluss und beginnt eine Ausbildung als Elektriker, die er aber abbricht. Als sich seine persönliche Krise zuspitzt und zugleich die Statusgefährdung akut wird, sucht er Hilfe bei seiner Mutter und unterstützt sie im Betrieb. Dabei merkt er, dass er dort viel Anerkennung und positives Feedback erhält. Seine daran anschließende Ausbildung als Friseur im mütterlichen Betrieb wird im Interview als Ausweg aus der persönlichen Krise und eine Art Genesungsgeschichte erzählt – weniger als Vorbereitung der Übergabe von Betriebskapital. Alexis kann hier sein eigentliches Talent (Kreativität und Kommunikationsfähigkeiten) ausleben, sodass auch die anschließende Meisterprüfung gelingt. Der Betrieb ist abbezahlt und läuft wegen des treuen Kundenstamms gut. Allerdings ist die Bezahlung im Friseurhandwerk relativ gering, was jedoch weder Claudia noch Alexis problematisieren. Claudia arbeitet Alexis auch in die Betriebsführung ein, eine altersbeding-

te Übergabe steht jedoch kurzfristig noch nicht an. Fragen des Erbmanagements stellen sich daher ebenfalls noch nicht. Es ist allerdings klar, dass Alexis Bruder (ein Elektrotechniker) nicht im Betrieb tätig werden wird.¹⁵ Als begünstigend für die hohe Kontinuität nennt Familie Pfeifer zudem, dass das Gewerk sich weniger als manch andere Bereiche mit Modernisierungsfragen (wie Digitalisierung) beschäftigen müsse.

Exemplarischer Fall: Familie Immenhof

In Familie Immenhof wird viel über kulturelles und soziales Kapital gesprochen, während ökonomisches Kapital wie auch in anderen Interviews wenig thematisiert wird. Die Familie besitzt einen gut laufenden Dachdeckerbetrieb und macht sich über Entwicklungen, die das Geschäftsmodell gefährden könnten, keine Sorgen. Alle Generationen wohnen in separaten Haushalten auf dem Betriebsgelände. Das Firmenskapital ist vorhanden und in gutem Zustand, sodass Investitionen vor allem in kulturelles (informelle handwerkliche Bildung, lebenslanges Lernen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen) sowie soziales Kapital (vor allem gute Mitarbeiter:innenbindung) fließen. Auffällig ist, dass nach Ansicht der Familie das Handwerk eine Imageproblem hat und die Qualifikationen und Leistungen gesellschaftlich zu wenig anerkannt werden.

Typenspezifisch kommt formaler (insbesondere schulischer) Bildung ein geringer Stellenwert zu. Was hingegen zählt, sind praxis- bzw. betriebsbezogene Kompetenzen, die in ökonomisches Kapital umwandelbar sind. Abschlüsse, die sich wie die Promotion einer Tochter in der dritten Generation, die fast vierzig Jahre alt ist, nicht lohnen würden, weil sie sich nicht in gutes Einkommen oder eine gute Erwerbsperspektive umwandeln lassen, sind aus der Sicht der Familie jedoch Fehlinvestitionen.

„Waldemar: Ich brauche Ihnen ja nicht erzählen, was ein Doktor, der gerade jetzt mit, was weiß ich, anfängt, was der kriegt. Der kriegt nicht so viel.

Harald: Also der Doktor sage ich mal, der liegt da wo ...

Waldemar: Ich meine jetzt nicht den Arzt, sondern ich meine jetzt den Doktor überhaupt, ne. Denn ich weiß es von meiner Tochter, die liegen bei zwei, zwei rum, ne, sowas.

15 Interessant ist, dass die Familien die Frage, ob Familienmitglieder, die nicht im Familienbetrieb tätig sind, im Erbfall z. B. Ausgleichszahlungen erhalten sollen (was ggf. dem Unternehmen Kapital entziehen würde), nicht thematisieren. Das gilt z. B. auch für einen Bruder in Familie Schmidt und eine Schwester in Familie Gärtner.

Harald: Also der bewegt sich da, wo bei uns sich die sogenannten Jungesellen bewegen. Das heißt die, die so im ersten bis dritten Gesellenjahr sind. [...]

Denise: Also ein Geselle nach abgeschlossener Gesellenprüfung liegt bei uns ungefähr bei einem Einstiegsgehalt, bei einem Stundenlohn von ca. sechzehn Euro.

Waldemar: Einstieg.

Denise: Einstieg.“ (FO9_1, Waldemar, Harald, Denise, Zeilen 3102–3127)

Im Gegensatz zu einer auch als zu unsicher bewerteten wissenschaftlichen Karriere bietet das Handwerk aus Sicht aller anwesenden Familienmitglieder langfristige Perspektiven und bereits für junge Gesell:innen ein gutes Einkommen. Auch Denise verlässt ihre Stelle als Laborassistentin u. a., weil diese ihr nicht genug Sicherheit bietet. Sie selbst wird von ihrer Mutter und Großmutter in Bürotätigkeiten eingearbeitet, eignet sich aber auch z. B. durch Fortbildungen der Handwerkskammer neues Wissen zur Büroorganisation oder zum Recht an.

Insgesamt beklagt die Familie einhellig, dass gesellschaftlich zu viel Wert auf akademische Ausbildungen gelegt werde und das Handwerk trotz der guten Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsperspektiven gesellschaftlich zu wenig anerkannt sei. Denise vergleicht wiederum Handwerk und Wissenschaft, in der man in der Promotionsphase in Projekten angestellt sei:

„Das heißt auf gut Deutsch, Du hast noch Geld dafür gekriegt, dass Du diesen Doktor erlangt hast (spricht sehr laut). Das ist aber beim Meister nicht der Fall. Das heißt, Du musst erstmal Geld bezahlen, damit Du das Ding dann überhaupt kriegst.“ (FO9_1, Denise, Zeilen 5686–5692)

Diese Anerkennungsfrage wirke sich auch auf den Fachkräftemangel im Handwerk aus. So könnten sie viel mehr Handwerker:innen ausbilden, als ihnen aufgrund des Imageproblems zur Verfügung stünden. Die Familie sieht die Wertschätzung des Handwerks als Zukunftsaufgabe und betont, dass ein Meister universell gebildet sein müsse in Betriebswirtschaft, Recht und Führungskompetenzen und man in den Interessenvertretungen des Handwerks daran arbeiten wolle, das Image zu verbessern.

In der jüngsten Generation gibt es zwei Söhne. Kiano geht mit seiner Dachdeckerlehre bereits die ersten Schritte zur späteren Betriebsübernahme. Sein Bruder ist noch Schüler. Die Abgrenzung zum Fordern und Fördern bei den Praktiken in Typ 1 werden am Umgang mit schulischen Leistungen der Kinder deutlich. Denise sagt:

„Zehnte Klasse, ja. Ich habe letztens wieder an den Kopf geschmissen gekriegt: ‚Ja Sie waren ja nicht beim Elternabend‘. Muss ich mir ehrlich gesagt nicht mehr antun. [...] Aber es ist einfach so, dass diese- es wird erwartet, teilweise, dass (...) Anruf vom Lehrer, mein Sohn arbeitet nicht genug mündlich mit. ‚Ja, schön, und nun?‘ ‚Ja, der steht mündlich auf einer fünf‘. ‚Prima, und was soll ich dagegen tun?‘ ‚Ja, schlagen Sie was vor‘ [...] So, da habe ich nur zu ihm gesagt, sage ich: ‚Also treten können Sie ihn ja nicht, damit er was sagt, und ich kann mich nicht die ganze Zeit, sechs Stunden am Tag, hinter ihn stellen und jedes Mal einen Klaps an den Schädel geben, wenn er mal was sagen soll‘, sage ich, äh, ‚hauen Sie ihm die fünf rein‘. ‚Wie, hauen sie ihm die fünf rein?‘ Sage ich: ‚Ja, hauen Sie ihm die fünf ins Zeugnis, damit er endlich aufwacht‘, sage ich. ‚Entweder er kriegt die Kurve oder er kriegt seinen Abschluss nicht. Punkt‘. Ja, wie ich denn das so sehen könnte, andere Eltern würden das ganz anders sehen. Sage ich: ‚Ja, aber ich habe nicht die Zeit, mich sechs Stunden in der Schule neben ihn zu stellen‘.“ (FO9_1, Denise, Zeilen 7882–7902)

Denise verweist zum einen auf den Betrieb, der keine Zeit für aus ihrer Sicht überbordende schulische Unterstützung der Kinder lasse. Zum anderen soll das Erlernen von Selbstständigkeit die Eigenverantwortung der potenziell angehenden Handwerksmeister fördern. Soziales Kapital wird durch die Vernetzung mit anderen Handwerker:innen aufgebaut. Angesichts eines Fachkräftemangels will die Familie die Beschäftigten durch gute Arbeitsbedingungen und Hilfe bei Problemen langfristig an den Betrieb binden. So bietet die Firmenerbin einem Mitarbeiter z. B. die Betreuung seines Kindes an, um zu verhindern, dass er während einer Kitaschließzeit Urlaub nehmen muss:

„Eine Woche lang einen Vierjährigen rumscharwenzeln. Ich war nach der Woche fertig. Ich bin es nicht mehr gewohnt, meine sind groß. Aber das ist einfach was, das ist eine Art von familiärem Zusammenhalt, den Sie bei den großen Konzernen nicht finden. [...] Wer bringt denn da sein Kind mit, sein vierjähriges?“ (FO9_1, Denise, Zeilen 7580–7584)

Diese Unterstützung dient, ähnlich wie gemeinsames Grillen oder Weihnachtsfeiern, der Mitarbeiter:innenbindung und hat damit klar auch eine Funktion für die Sicherung des Betriebskapitals.

3.4.7 Entscheidungsmodus: Selbstläufiger Berufsvollzug oder Ausstieg

Der Entscheidungsmodus dieser Strategie kann als selbstläufig betrachtet werden, d. h. er erfordert keine fortlaufenden biographischen Planungen und Entscheidungen, sondern ergibt sich aus dem Familienbetrieb, der für die Familienmitglieder, die der kooperativ wirtschaftenden Strategie folgen, die berufliche

Zukunft geradezu vorzeichnet. Die anderen Familienmitglieder verlassen diese Strategie, sofern sie sich nicht ebenfalls selbstständig machen. Wie erläutert, ist das Einfügen in den Betrieb besonders für die früheren Generationen teils mit autoritären elterlichen Direktiven verbunden. Beim Übergang von der zweiten zur dritten Generation ist die Selbstläufigkeit weniger tradiert und lässt mehr Raum für Variation und Aushandlung. Die bisherige Familientradition behält zwar noch ihre Vorbildfunktion und prägt die Erwartungshaltungen der Familienmitglieder, sodass sich einige Kinder typischerweise weiterhin selbstläufig daran orientieren, ohne dass dies von den Eltern explizit eingefordert wird. Doch die Wahlfreiheit nimmt in der dritten Generation zu, sodass Rollen anders verteilt werden (z. B. Frauen als Nachfolgerinnen, Ko-Management) oder Wege außerhalb des Familienbetriebs denkbarer werden.

Im Vergleich mit den anderen drei Typen ist die Selbstläufigkeit gerade dadurch gekennzeichnet, dass schon früh konkrete berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und damit zusammenhängende berufliche und private Schritte (z. B. Familiengründung) vorgelebt werden, zu denen sich die Familienmitglieder verhalten müssen. Der Entscheidungsmodus folgt daher stärker implizit bleibenden Bauchentscheidungen und muss weniger reflektiert werden als in den anderen drei Typen. Des Weiteren ist den Familien in Typ 4 bewusst, dass ihre beruflichen Entscheidungen auch unmittelbare statusbezogene Auswirkungen auf die anderen Familienmitglieder haben, während die anderen Strategien primär auf individuelle Berufskarrieren und die Bewährung am Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Entscheidungen zur Fortführung des Familienbetriebs sind also mehr als nur eine unverbindliche Möglichkeit, die es für das eigene Leben zu prüfen gilt. Das ‚gemachte Nest‘ konfligiert dabei ggf. nicht nur mit Wünschen und auch Normen des individuellen Erfolges, sondern birgt zudem die aufgezeigten Bürden und Risiken der Selbstständigkeit.

Für den konkreten Vollzug der Selbstläufigkeit sind daher weitere Umstände zu einem spezifischen Zeitpunkt wichtig, z. B. die wirtschaftliche Lage und Innovationsbedarfe im Betrieb, das Alter des Vorgängers oder der Vorgängerin, Veränderungen in der Branche oder ein gemeinsames berufliches Arrangement in der Paarbeziehung. Formalisierte Beratungen zur Nachfolge unter Einbezug von Externen, wie sie in größeren Familienunternehmen vorkommen (vgl. Rösen et al. 2021), kommen für die hier behandelten kleineren Betriebe nicht in Betracht. In dem Fall, dass die Selbstläufigkeit nicht funktioniert, bleibt daher nur der Ausstieg aus der Strategie.

Ausprägungen in den Familien

In Familie *Biermann* ergibt sich die Selbstläufigkeit der beruflichen Werdegänge der zweiten Generation aus den Direktiven des Großvaters. Die Selbstläufigkeit stößt in der dritten Generation an Grenzen, da ein grundlegender Wandel der

Branche antizipiert wird (Wandel zur Elektromobilität) und das entgrenzte Arbeitsethos als Wert an Bedeutung verliert. Als Resultat dieser weniger günstigen wirtschaftlichen und individuellen Umstände steht somit ein möglicher Ausstieg aus der kooperativ wirtschaftenden Strategie an. Dass dies auch Auswirkungen auf ihre eigene Statusreproduktion im Alter hat, ist der zweiten Generation bewusst. Konkrete Entscheidungen zu einem etwaigen Verkauf werden jedoch herausgezögert, da der Ruhestand erst in ca. zehn Jahren ansteht. Angesichts des technologischen Wandels sind die Familienmitglieder der zweiten Generation allerdings unsicher, wie lange sie mit den Entscheidungen noch warten können, um nicht den Absprung zu verpassen und eine Wertminderung des Familienbesitzes zu riskieren. In der dritten Generation muss Bildung (und ggf. ein passender Partner) das ökonomische Kapital des Betriebs und das Prestige als Selbstständige ausgleichen, um den Status zu erhalten.

Auch bei Familie *Gärtner* sind die autoritären Direktiven und traditionellen Rollenmuster des Großvaters für die zweite Generation bedeutsam. Es gelingt Dörte in der zweiten und Anita in der dritten Generation, die Akademisierung des Handwerks für die Familie produktiv zu nutzen. Aufgrund mehrerer Nachkommen in der zweiten Generation birgt das Erbmanagement prinzipiell ein Risiko, was die kollektive Statusreproduktion gefährden könnte. Großvater Paul löst dies jedoch dadurch, dass er auch den Töchtern, die zunächst nicht in die Tischlerei eingebunden sind, eine eigene Selbstständigkeit in der Gastronomie ermöglicht. Als diese mit einer Insolvenz endet, wird einer Tochter eine Anstellung im Tischlereibetrieb geboten, sie wird aber nicht Gesellschafterin des Betriebs. In der dritten Generation wird die Übergabe des Betriebs an Anita vorbereitet, deren Mann eine fachliche Qualifikation einbringt. Neu ist in dieser Generation, dass Anita als Frau die Betriebsleitung mit ihrer Elternrolle koppelt. Es wird allerdings erwartet, dass sie sich in einigen Jahren nach dem altersbedingten Ausscheiden der zweiten Generation stärker betrieblich engagiert. Insgesamt sind bei Familie *Gärtner* günstige Umstände für den Fortbestand der Strategie zu beobachten, Herausforderungen bleiben jedoch technologische Entwicklungen und internationale Konkurrenz.

In Familie *Immenhof* ist der Entscheidungsmodus in allen Generationen durch die postulierte Wahlfreiheit gekennzeichnet, wobei das internalisierte Pflichtgefühl stets dazu motiviert, den Familienbetrieb fortzuführen. In der dritten Generation kommt es zu Veränderungen tradierter Rollen, da Denise die Dachdeckererei von ihrem Vater überschrieben bekommt und ihren Ehemann (Dachdeckermeister) als Geschäftsführer einsetzt, wodurch das Ende der kooperativ wirtschaftenden Statusreproduktion der Familie verhindert wird. Denn aufgrund ihrer Berufswahl arbeiten die Töchter in der dritten Generation zunächst nicht auf eine Nachfolge hin. Das Aufschieben der Nachfolgefrage erweist sich in diesem Fall allerdings als sinnvoll, da Denise einen beruflich passenden Partner findet. Die Familie sieht dies nicht als Problem, denn „das Leben verläuft nicht in gera-

den Bahnen“ (F09_1, Denise, Zeilen 6619–6620), und übermäßige Planung wird als wenig sinnvoll erachtet, da sich die Umstände dynamisch ändern. Die Offenheit der Familie und das Vertrauen in positive zukünftige Entwicklungen sind risikant, tragen bei diesem Generationenübergang jedoch entscheidend zum Strategieerfolg bei. Ermöglicht wird dies allerdings auch dadurch, dass die Familie ihr Handwerk weniger durch technologische und Marktentwicklungen unter Druck gesetzt fühlt und zudem gute Aussichten bestehen, dass perspektivisch auch die nächste Generation den Betrieb fortführt.

Exemplarischer Fall: Familie Schmidt

In Familie Schmidt stellt der im Fallvergleich größere mittelständische Heizungs- und Sanitärbetrieb seit über 150 Jahren eine wichtige Tradition dar, die auch das Ansehen der Familie in der Stadtgesellschaft bestimmt. Charakteristisch sind das Selbstverständnis als Unternehmer und die Wertschätzung von (informeller) Bildung auch über den Betrieb hinaus. Ungeachtet dieser Besonderheiten findet sich auch in Familie Schmidt die Selbstläufigkeit des Entscheidungsmodus, denn auch hier sind die Zugzwänge des Betriebs stärker als alternative berufliche Entscheidungen, die den Familienmitgliedern offen gestanden hätten. So hat Isabells Mann während seiner Krankheit noch einen Geschäftsführer eingestellt, der den Betrieb ebenfalls anstelle von Isabell hätte führen können. Isabell ist zunächst Übersetzerin. Als drei Söhne geboren werden, konzentriert sie sich auf die Erziehung der Kinder und wird erst beim krankheitsbedingten Tod ihres Mannes (er ist ca. 50 Jahre alt) vor die Entscheidung gestellt, sich zur Fortführung des Familienbetriebs zu verhalten. Als Option steht die Übergabe des Betriebs an die jüngeren Söhne im Raum, die zu diesem Zeitpunkt noch auf dem Gymnasium sind. Der 21-jährige älteste Sohn arbeitet zu diesem Zeitpunkt bereits außerhalb des Betriebs. Isabell sagt:

„Dann musste ich von einem Tag zum anderen in den Betrieb gehen nach seinem [ihres Mannes] Tod. Ich musste nicht, also ich hätte vielleicht auch eine andere Lösung gefunden, aber es war einfach eine Pflicht, diesen Betrieb mit den Mitarbeitern und so weiter, also diesen lang angesehenen und langjährigen Betrieb, ja, aufrechtzuerhalten. Und das geht meistens am besten, wenn die Inhaberin [...] vor Ort ist. Wir hatten einen angestellten Geschäftsführer, der hätte das auch sicherlich alleine leiten können, nur mein Anliegen war, da ich die Gesellschafterin geworden bin, habe ich auch die Verantwortung. [...] Ich musste mich einarbeiten, das ist mir, auch wenn ich nicht aus der Technik komme, ist es mir mehr oder weniger gelungen. Ich habe immer den kaufmännischen Part gemacht und ja, so war es. Damals stand noch nicht fest, dass die Kinder mal in den Betrieb gehen wollen, weil mein Jüngster Joachim war 14, mein Sohn David war 17.“ (F010_1, Isabell, Zeilen 26–40)

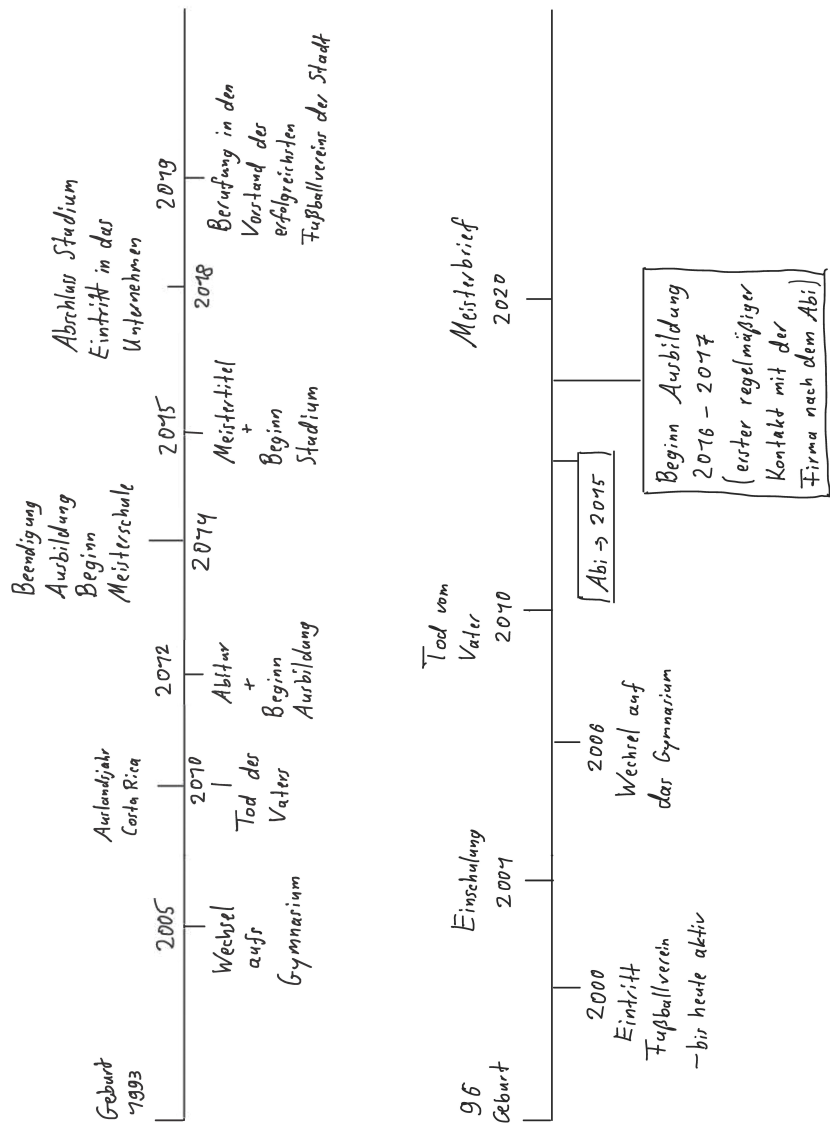
Die Erzählung von Isabell verdeutlicht, wie selbstverständlich das Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein dem Betrieb (seinen Angestellten, der Tradition und dem Familienerbe) gegenüber dazu führt, dass sie ihre beruflichen und statusbezogenen Entscheidungen nach dem Tod ihres Mannes daran ausrichtet. Neben ihrem eigenen Engagement fußt der Erfolg ihres Vorgehens aber auch auf der Unterstützung durch leitende Angestellte (insbesondere einen langjährig tätigen Buchhalter) und kollegiale Beratung durch andere Unternehmer:innen und die Handwerksinnung. Informelles Lernen ist somit für Isabell bei der Einarbeitung in ihre neue Rolle relevant, die zwar nicht dem traditionellen Rollenmuster bei der selbstläufigen Entscheidungsfindung entspricht, aber dennoch die typischen Charakteristika des Modus aufweist: Verpflichtung dem Betrieb gegenüber, selbstverständliche Verantwortungsübernahme und Einfügen in die betriebliche Struktur sowie Entscheidungsfindung in Referenz auf mitbetroffene Familienmitglieder, im konkreten Fall ihre Söhne. Ganz ähnlich entscheidet sich auch ihr Sohn David nach dem Tod des Vaters dafür, den Betrieb und damit das Familienerbe fortzuführen zu wollen.

„Wir Kinder, so wie meine Mutter eben auch, wir haben wenig Kontakt mit der Firma gehabt. Wir sind jetzt nicht die klassischen Handwerkskinder gewesen, die seitdem sie jetzt zwölf sind hier tagtäglich rumgeturnt sind, sondern wir haben unser Ding gemacht. Wir haben unser Abitur gemacht ... Unser Vater hat nie gesagt (schnippst) hier, das ist jetzt Eure Zukunft, das wird Euers. [...] Er hat das weiterlaufen lassen, hat uns überall super unterstützt, was uns Spaß gemacht hat. [...] Ich stand auch neben meiner Mutter, als sie sich dann entschieden hatte, hier in die Firma zu gehen und das zu verkünden. Und ja, so wie meine Mutter das entschieden hat in dem Moment, das weiterzumachen, habe ich gesagt, so, ähm, das muss ja dann irgendwie auch einen Sinn für sie ergeben, dass sie das weiter macht, und in dem Moment habe ich gesagt, so, das wird jetzt mein Weg.“ (FO10_1, David, Zeilen 550–564)

Dass er für diesen Weg vorhandenes Betriebskapital nutzt, thematisiert er in diesem Kontext nicht. David macht nach dem Abitur seine Ausbildung in einem anderen Betrieb und absolviert nach dem Meistertitel noch ein BWL-Studium. Joachim fängt direkt nach dem Abitur eine Ausbildung im Familienbetrieb an und macht anschließend seinen Meister (s. die Timelines der Brüder in Abbildung 10).

Abschließend fällt beim Vergleich der Timelines zwischen den vier Typen auf, dass sich die Lebensläufe der Familienmitglieder in Typ 4 untereinander stärker ähneln. In den anderen Typen werden individuelle Karrieren und kein kooperatives Wirtschaften vollzogen, und die Timelines weisen selbst innerhalb einer Familie deutliche Unterschiede auf. Anders ist dies bei Typ 4, was auch an den ähnlichen Timelines von David und Joachim (s. Abbildung 10) sichtbar wird. Dass sie sich (ohne expliziten Druck) für den Betrieb entschieden haben, illustriert – neben der Gelegenheitsstruktur durch den bestehenden erfolgreichen Betrieb – die

Abbildung 10: Timelines der Brüder David und Joachim Schmidt



Wirkmächtigkeit des selbstläufigen Entscheidungsmodus, der schon früh durch das vorgelebte Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein internalisiert wird. Insgesamt prägt es die Lebensläufe in Typ 4, dass sich die Familienmitglieder eher am frühen Erreichen eines ausreichenden beruflichen Abschlusses, der dauerhaften Zusammenarbeit im familiären Betrieb sowie dem Erhalt des Familienerbes orientieren. Bei anderen Familien im Typ 4 zeigen überdies Familienereignisse wie Heirat und Familiengründung vergleichsweise starke Ähnlichkeiten zwischen den Generationen. Sowohl die Zeitpunkte als auch die Abfolge dieser Ereignisse zeichnen sich durch eine geringere Variation als bei den anderen Typen aus. Somit ist die vierte Statusreproduktionsstrategie stärker durch Konstanz charakterisiert, und eine stärkere Variation ist am ehesten in der jüngsten Generation zu beobachten.

3.4.8 Spannungsfelder

Die Spannungsfelder in diesem Typ hängen sowohl mit familieninternen als auch -externen Faktoren zusammen. So können im Generationenverlauf Konflikte zunehmen, die sich im Kontext der innerfamiliären Arbeitsarrangements und der Art der Betriebsführung aus einem entgrenzten Arbeitsethos oder einer gerade von der jüngeren Generation als erdrückend empfundenen familialen Verpflichtung ergeben können. Gelingt es nicht, hier eine Lösung zu finden, kann es zu einer Gefährdung des familialen Zusammenhalts oder einem Abbruch der kooperativ wirtschaftenden Strategie kommen. Zum anderen setzen sich wandelnde Marktbedingungen und wirtschaftliche Veränderungen (wie Globalisierung, Digitalisierung, Bürokratisierung, Fachkräftemangel) diese Strategie unter Druck. Sofern hier keine rechtzeitige Anpassung des Geschäftsmodells vollzogen wird, können der wirtschaftliche Erfolg und damit der Statuserhalt gefährdet werden.

Wandel der Arbeitsarrangements und der Betriebsführung im Generationenverlauf: Im Generationenverlauf hat sich ein Wertewandel vollzogen, der auch in unseren Familieninterviews zwischen dem ersten und dem zweiten Generationenübergang sichtbar wird. Der Wandel bezieht sich u. a. auf die steigende Bedeutung der Wahlfreiheit, die Pluralisierung traditioneller Rollenerwartungen sowie auf Vorstellungen von Gleichberechtigung (im Hinblick auf Geschlechterunterschiede und gemeinsame Führungsverantwortung). So nimmt die Wahlfreiheit bei beruflichen Entscheidungen in Familie Biermann, Gärtner und Schmidt intergenerational zu und ist in Familie Immenhof bereits in früheren Generationen akzeptierter. Insbesondere am Beispiel der zweiten Generation in Familie Biermann und Gärtner ist nachvollziehbar, wie stark einzelne Familienmitglieder unter den autoritären Direktiven ihrer Väter gelitten haben, obwohl so der Betriebs- und Statuserhalt erfolgreich gesichert wurde. In beiden Familien führt dies dazu, dass Erwartungen zur Pflichterfüllung in Bezug auf die dritte

Generation reduziert werden. Allerdings offenbaren die Interviews auch, dass die gelebte Praxis der Eltern selbst ohne explizite Erziehungsmaßnahmen zur Pflichterfüllung animiert. Denn allen Beteiligten ist klar, dass ihre individuellen Entscheidungen auch Konsequenzen für die Statusreproduktion der anderen Familienmitglieder haben sowie die bisherige Familientradition und die kooperativ wirtschaftende Strategie beenden könnten. So wird auch weiterhin eine unter Umständen fragile Balance gehalten zwischen individuellen Interessen und kompromissbereiter Entscheidungsfindung in betrieblichen Belangen.

Traditionelle Geschlechterrollen werden ebenfalls vor allem von der ersten an die zweite Generation kommuniziert, wenn etwa primär den Söhnen die Nachfolge bzw. die handwerkliche Kompetenz zuerkannt wird. In der zweiten Generation stellen die Familien ihren Betrieb tendenziell auf einen kooperativen Führungsstil (z. B. unter Geschwistern) um und verringern dadurch innerfamiliäre Konflikte. Veränderte Rollenerwartungen führen dazu, dass in der dritten Generation problemlos auch Frauen Inhaberinnen der Handwerksbetriebe werden können. Pluralisierte Rollenbilder machen diese Statuserhaltsstrategie also gerade auch resilienter, ohne auf Söhne als Nachfolger angewiesen zu sein. Anita Gärtner betont, dass sich im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Betrieb und Familie Rollenerwartungen an Männer (konkret an ihren Ehemann Christian) ändern. Denise Immenhof hat als Inhaberin ihren Ehemann Harald als Geschäftsführer eingesetzt. Isabell Schmidt vertraut auf die Zusammenarbeit mit einem angestellten Geschäftsführer, und Claudia Pfeifer hat ihren Betrieb (im eher weiblich konnotierten Friseurhandwerk) selbst erworben und baut ihren Sohn Alexis als Nachfolger auf. Die Beispiele zeigen, dass unterschiedliche Möglichkeiten zur Pluralisierung von Rollenerwartungen dazu beigetragen haben, dass die Statuserhaltsstrategie bislang fortgeführt werden konnte.

Risikobehafteter ist es wiederum, dass sich intergenerational die Erwartungen an Arbeitsarrangements verändert haben, was vor allem eine stärkere Begrenzung des pflichtbewussten (bis hin zum selbstausbeutenden) Arbeitsethos betrifft und eine bessere Vereinbarkeit betrieblicher Belange mit Familie und Freizeit für den Fortbestand der Strategie relevanter werden lässt. So ist der wahrscheinliche Ausstieg der dritten Generation von Familie Biermann aus der kooperativ wirtschaftenden Strategie auch durch eine fehlende Lösung der Vereinbarkeitsfrage bedingt. Anita Gärtner macht deutlich, dass die Fortführung der kooperativ wirtschaftenden Strategie nur gelingen kann, wenn die Vereinbarkeit der Führungsverantwortung mit der Kindererziehung gewährleistet ist. Anitas Ansinnen findet sich auch bei Claudia Pfeifer und ihrem Sohn, welche die fehlende Vereinbarkeit zur Schulzeit von Alexis beklagen. Familie Immenhof reflektiert überdies, dass die Vereinbarkeitsfrage auch für die Angestellten in zufriedenstellender Weise gelöst sein muss, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dies unterstreicht noch einmal die voraussetzungsreichen Bedingungen der kooperativ wirtschaftenden Strategie. Ferner verdeutlicht es die Bedeutung von statuser-

haltenden Transformationen der familialen Arbeitsteilung, ohne die die Statusreproduktionsstrategie nicht dauerhaft Bestand haben kann.

Umgang mit Modernisierungsdruck: Während die Familienmitglieder die zuvor genannten Spannungsfelder z. B. durch eine Umstellung ihrer Arbeitsarrangements oder Führungskultur noch vergleichsweise gut selbst lösen können, ist dies bei den nachfolgenden Aspekten nur bedingt der Fall. So setzen sich wandelnde Marktbedingungen und gesellschaftliche Veränderungen (wie Digitalisierung, Bürokratisierung, Fachkräftemangel oder Globalisierung) die Strategie unter Druck und verlangen nach einer permanenten Überprüfung des Geschäftsmodells. Die Interviews haben gezeigt, dass diese Herausforderungen die Familienbetriebe in unterschiedlicher Weise treffen und zudem von den Familien unterschiedlich bewertet werden.

So ist Familie Biermann eher skeptisch, ob sie den Wandel zu E-Mobilität mitvollziehen will, denn dies würde Investitionen verlangen, die angesichts eines zukünftigen Verkaufs gut abgewogen sein wollen und das Risiko der Wertminderung durch zu frühes oder zu spätes Handeln bergen. Ähnlich unsicher ist sich Familie Gärtner, ob die zunehmende Digitalisierung, welche die Erwartungshaltung der Kund:innen verändert (Preisvergleiche mit Billiganbietern, höhere Erwartungen an eine große Produktpalette), ihr Geschäftsmodell nachhaltig gefährden wird – zumal durch die Fortschritte im 3D-Druck möglicherweise bald noch weniger handwerkliches Verständnis nachgefragt werden wird. Im Gegensatz dazu ist die Dachdeckerfamilie Immenhof zuversichtlich, dass ihr Handwerk weiterhin gut funktionieren wird, allerdings sorgt sie sich wegen des Fachkräftemangels und macht dafür auch die fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Handwerks verantwortlich. Familie Pfeifer ist ebenfalls zuversichtlich, dass ihr Friseursalon auf vergleichsweise niedrigem finanziellem Niveau weiterhin tragfähig ist. Alle beklagen jedoch die wachsende Bürokratisierung (u. a. während der Covid-19-Pandemie), welche die Bürotätigkeit erschwere und zudem zum Teil fachfremdes (etwa steuerrechtliches) Wissen voraussetzen würde. Allein Familie Schmidt begreift marktwirtschaftliche Entwicklungen eher als Chance für ihren Gestaltungswillen. Aufgrund ihrer Betriebsgröße und -struktur kann sie allerdings auch stärker auf die fachlich qualifizierte Zuarbeit der Angestellten zurückgreifen.

Gemeinsam ist den Familien, dass diese Herausforderungen die kooperativ wirtschaftende Statusreproduktion gefährden können, wenn betriebswirtschaftliche Entscheidungen falsch oder nicht zum richtigen Zeitpunkt getroffen werden. Der Familienbetrieb stellt in diesem Typ somit zugleich eine zentrale Ressource und ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.

3.4.9 Zwischenfazit

Zusammenfassend zeichnet sich die kooperativ wirtschaftende Strategie dadurch aus, dass die assoziative und die affektive Solidarität für das Funktionieren dieser Strategie besonders wichtig sind. Das kooperative Wirtschaften macht es erforderlich, dass die Familienmitglieder beruflich und privat viel Zeit miteinander verbringen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl empfinden, was sie motiviert, Verantwortung für den Familienbetrieb und den gemeinsamen Statuserhalt zu übernehmen und dafür auch individuelle Bedürfnisse zurückzustellen sowie Kompromisse einzugehen. Anders als bei den zuvor präsentierten Strategien bekommt das vorhandene ökonomische Kapital mehr Gewicht, das durch betriebswirtschaftliche Kompetenzen und die Modernisierung des Geschäftsmodells immer wieder neu erzeugt werden muss. Das Spannungsfeld zwischen dem Arbeiten im Familienbetrieb und pluralisierten Rollenmustern mit Vereinbarkeit zu einem Privatleben außerhalb der Selbstständigkeit kann darüber hinaus ein Risiko für den Erfolg dieser Strategie darstellen. Graduelle Anpassungen der Strategie sind schließlich untypisch; wer nicht in den Betrieb einsteigen kann oder will, ist auf Faktoren des Statuserhalts verwiesen, die – wie etwa möglichst gute Bildungsabschlüsse – nicht im Fokus der kooperativ wirtschaftenden Strategie stehen.

4 Lebenswirklichkeiten in Mittelschichtsfamilien zwischen Stabilität und Transformation

In der Debatte um die Lage der Mittelschichten in Deutschland haben wir zu Beginn des Buches einen Trend skizziert: Nach der ‚Krisendiagnose‘ der Mittelschicht, die vor allem Risiken von Schrumpfung, Abstieg und Erosion in der Mitte thematisierte, lässt sich zunehmend eine ‚Ambivalenzdiagnose‘ zum Zustand mittlerer Lagen beobachten. Grob skizziert bedeutet sie, dass es einerseits weiterhin einen soliden Lebensstandard und Sicherheit für einen Großteil mittlerer Lagen gibt, andererseits lassen sich im Kontext umfassender Prozesse sozialen Wandels durchaus Sorgen und Herausforderungen beobachten. Dies war der Ausgangspunkt dafür, die kulturellen Orientierungen und wirtschaftlich-sozialen Erfahrungen, die für den Statuserhalt wichtige Mentalitäten und Praktiken in der Mittelschicht prägen, einer genaueren Untersuchung zu unterziehen. Wir interessierten uns dabei für familiäre Prozesse, die gerade auch Statusstabilität – im Sinne von statusäquivalenten Berufsfeldern in den nachfolgenden Generationen – über lange Zeiträume hinweg ermöglichen. So haben wir gefragt: *Wie und wodurch gelingt es Mittelschichtsfamilien vor dem Hintergrund sozialen Wandels, den sozialen Status ihrer Angehörigen über drei Generationen hinweg zu erhalten?* Dabei interessieren wir uns zum einen für die interne Ausdifferenzierung mittlerer Lagen und zum anderen für Veränderungen bei den Generationsübergängen im Zeitverlauf. Empirisch haben wir diese Fragen durch (Familien-)Interviews, ergänzt durch Genogramme und Timelines erschlossen. Im Weiteren haben wir an einem Pfadmodell vier Typen familialer Statuserhaltsstrategien herausgearbeitet: *die leistungs-karriereorientierte Strategie (Typ 1), die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie (Typ 2), die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie (Typ 3) und die kooperativ wirtschaftende Strategie (Typ 4).*

Unsere Ergebnisse lassen sich in drei Thesen zum Statuserhalt zuspitzen, die wir in diesem abschließenden Kapitel erläutern (4.1). Mit der ersten These zeigen wir, dass der Statuserhalt nicht nur eine individuelle Einzelleistung ist, sondern dass kollektive Formen der Statusreproduktion, insbesondere im Kontext der Familie, in ihrer Relevanz kaum überschätzt werden können. In der zweiten These betonen wir die Vielfalt an Mustern der Statuserhaltsstrategien in der Mittelschicht, die deutlich über eine verbreitete Perspektive auf Leistung und investive Statuspraktiken hinausgehen. In Teilen weisen sie eine Affinität zu den von uns untersuchten Berufsfeldern auf. Die dritte These lautet, dass die Statuserhaltsstrategien mit Bezug auf die längsschnittliche Perspektive über Generatio-

nen hinweg eine erstaunliche Persistenz aufweisen und dabei unterschiedliche Erfolgsaussichten mit Blick auf die Zukunft haben. Basierend auf diesen Thesen ziehen wir ein abschließendes Fazit (4.2).

4.1 Drei Thesen zum Staterhalt

These 1: Staterhalt ist ein (individuell vollzogenes) Gemeinschaftsprojekt

Staterhalt vollzieht sich in der biographischen Verschränkung von Lebensverläufen und daraus resultierenden Abhängigkeiten. Damit steht unsere erste These im Kontrast dazu, dass Staterhalt in der bisherigen Forschung vor allem ausgehend vom Individuum gedacht wird. In der Debatte wird etwa die ausgeprägte individuelle Leistungsbereitschaft (vgl. Schimank 2017) in der gesellschaftlichen Mitte betont, auch wenn der Nachweis von Effekten sozialer Herkunft zum soziologischen Selbstverständnis hinzugehört (vgl. Mau 2004; Sachweh 2025). Bei Reckwitz (2017, 2024) gelten insbesondere die sogenannten neuen Mittelklassen als Ort, an dem Statusinvestitionen systematisch mit dem Prestige des Einzigen zusammenhängen und sich bei allen Verlusterfahrungen der Glaube an den individuellen Fortschritt, verlagert ins Individuum, fortsetzt. „Die Biografie selbst soll damit dem Muster des ‚Immer-besser‘ und des ‚Immer-mehr‘ folgen“ (Reckwitz 2024, S. 141). So verbleibt der Blick analytisch – und entsprechend auch in den methodischen Zugängen empirischer Studien – beim Individuum. Statuspositionen werden auf Leistungen oder in Teilen sogar auf Persönlichkeitseigenschaften (bspw. Leckelt et al. 2022) zurückgeführt, die eben primär einer Person zuzuordnen sind und nicht einem Kollektiv. In einer Studie von Kumkar et al. (2022, S. 25 ff.) erscheint insbesondere die Darstellung von Praktiken investiver Statusarbeit im Licht individuell getroffener Entscheidungen und Prioritätensetzung im Kontext kultureller und soziostruktureller Rahmenbedingungen. Und auch die Befragten selbst stellen, Leistungsnormen folgend, ihre investive Statusarbeit als „Einzelkampf“ (ebd., S. 140) dar. So verweisen sie gerade nicht auf Autoritäten oder Freundeskreise, die ihren beruflichen Weg prägen. Zwar arbeiten die Autor:innen heraus, dass Paarbeziehungen, Eltern und weitere Sozialbeziehungen als soziales Kapital und als wichtige Unterstützungsressource dienen (ebd., S. 195 ff.), und ein spezifischer Typ biographischer Orientierungen zielt auf eine gemeinschaftszentrierte Lebensführung ab (ebd., S. 82 ff.). Die Studie weist allerdings – bei aller Reflexion der sozialen Eingebundenheit der Individuen – wenig auf biographische Interdependenzen (wie Geschlechterarrangements) oder statusrelevante alltägliche Interaktionen hin, und die Bedeutung von Gemeinschaft ist primär auf die Funktion der Motivation für das Individuum gerichtet.

Unsere Untersuchung zeigt demgegenüber: Statuserhalt ist als (individuell vollzogenes) Gemeinschaftsprojekt zu denken, insbesondere als Projekt im Familienzusammenhang, denn Statuserhalt basiert auf der (unterschiedlich intensiven) Kooperation von Familienmitgliedern und unterstreicht die Familie als verbindendes Element zwischen Individuum und Gesellschaft (vgl. Jessee/Hünteler/Hank 2025, S. 2; zur Verbindung von Kapital und Familie auch Beckert/Stamm 2025). Gerade die Familie, in der Menschen seit ihrer frühen Kindheit leben, stellt über lange biographische Phasen hinweg einen zentralen Referenzrahmen dar und prägt die habitualisierten Praktiken und Mentalitäten (so etwa bereits Bourdieu 2004). Dabei spielen vor allem Eltern eine wichtige Rolle, zusätzlich aber auch Beziehungen zwischen Geschwistern, Angeheirateten oder etwa zwischen Großeltern und Enkelkindern (vgl. Mare 2011, der dafür plädiert, Statuseffekte multigenerational zu betrachten). Ein ungleichheitsrelevantes Statusbewusstsein entwickelt sich bereits in der Kindheit (vgl. Rogge/Groh-Samberg 2015, S. 39 ff.). Bourdieu (1996) betont in diesem Zusammenhang, dass staatlich und gesellschaftlich institutionalisierte Formen von Familie eine zentrale Ressource für die Statusreproduktion sind. Eine ‚normale Familie‘ zu haben, beschreibt er als „one of the major conditions of the accumulation and transmission of economic, cultural and symbolic privilege“ (ebd., S. 23). Die von uns untersuchten Mittelschichtfamilien zeichnen sich gerade dadurch aus, in vielen Punkten solchen institutionalisierten Vorstellungen von Familie mit entsprechenden materiellen Ausstattungen (wie Besitz von Wohneigentum) und kulturellen Kennzeichen (etwa heterosexuelle Partnerschaften) zu entsprechen.

Auf dieser Basis verstehen wir Statuserhalt als relationales Phänomen. Ereignisse, Verläufe und Übergänge in den Biographien der einzelnen Familienmitglieder haben immer auch Auswirkungen auf die Biographien der anderen Familienangehörigen. Wir knüpfen so an Forschung zu *linked lives* an, die auf der Annahme basiert: „Children’s, parents’, and grandparents’ lives are intricately and dependently intertwined across each generation’s life course“ (Gilligan/Karraker/Jasper 2018, S. 116). Folglich ist eine Fokussierung der Rolle der Familie für den Statuserhalt insbesondere auf finanzielle Unterstützung (als Teil des ökonomischen Kapitals) und Bildungsentscheidungen bzw. die familiäre Transmission von Bildung (als Teil des kulturellen Kapitals, vgl. etwa Büchler/Lohmann 2021), wie es in Teilen der bisherigen Forschung zum Statuserhalt üblich ist, nicht ausreichend. So ist ja etwa auch aus der Forschung zu Armutsfamilien (vgl. Schiek/Ullrich/Blome 2019) und sozialem Aufstieg (vgl. Jaquet 2018) bekannt, dass die kulturelle Prägung durch die Familie hohe Relevanz hat und Statuswechsel und -übergänge erschweren kann. Bereits Bourdieu (1992 [1990], S. 81 ff.) betonte zudem die Bedeutung eines in der Primärerziehung erworbenen sprachlichen Habitus als verborgenen Mechanismus symbolischer Macht. Die fehlende Thematisierung von familialen Ressourcen im weiteren Sinne und ihren kulturellen Dimensionen im Mittelschichtdiskurs erscheint daher in dieser Hinsicht überraschend.

Mit unserem Konzept, das im Pfadmodell Mentalitäten, Praktiken und in diesem Rahmen verschiedene Dimensionen der Statuserhaltsstrategien berücksichtigt, können wir über den Ressourcentransfer hinaus die (kulturelle) Prägung durch die Familie umfassender verstehen. Zielführend ist dabei u. a. die Differenzierung unterschiedlicher Solidaritätsformen. Statuserhalt funktioniert, wie die Typendarstellung in Kapitel 3 gezeigt hat, nicht allein auf der Basis funktionaler Solidarität, sondern im Zusammenspiel mit assoziativer und affektiver Solidarität. Familien haben Kontakt (am ausgeprägtesten im kooperativ wirtschaftenden Typ 4) und sind aktiv bestrebt, ein fortdauerndes Verbundenheitsgefühl zu sichern. Explizite Förderpraktiken im Sinne einer „concerted cultivation“ (Lareau 2011), die intra- und intergenerational zudem als Vorbild dienen, sind für den Statuserhalt wichtig, aber ebenso die alltägliche Sozialisation in der Familie, in der Mentalitäten eingeübt werden. Die von uns herausgearbeiteten Typen unterscheiden sich nicht zuletzt danach, inwiefern explizitere und implizitere Transmissionsriemen miteinander verknüpft sind. So zeichnet sich die leistungs-karriereorientierte Strategie (Typ 1) dadurch aus, dass zum einen berufliche Leitbilder in der alltäglichen familialen Kommunikation zentral sind und zum anderen die Eltern intervenieren, sollten die Kinder von den erwarteten Leistungen und vom mit dem Berufsfeld verbundenen Arbeitsethos abweichen. Flankiert wird dies durch ‚klassischere‘ Unterstützungsformen wie elterliche Hilfe beim Lernen oder die Förderung von Auslandsaufenthalten. Hingegen sind solche expliziten Förderinterventionen im pragmatisch-erfahrungsbasierten Typ 2 sowie im selbstverwirklichend-erfahrungsbasierten Typ 3 nachrangiger. Typ 2 setzt auf eine pragmatische Mentalität, die Karriereambitionen über den Statuserhalt hinaus auch begrenzen kann, und in Typ 3 gibt es den Anspruch, dass die Familienmitglieder ihren eigenen Weg finden müssen und daher nicht ‚einfach so‘ in die Fußstapfen der Eltern treten sollten. Die Familie schafft dafür einen Entwicklungsraum, aber auch bewusste Nicht-Unterstützungen (etwa bei schlechten Noten in der Schule, beim Einhalten von Fristen) werden eingesetzt, um die Erziehung zur Eigenverantwortung voranzutreiben. Im kooperativ wirtschaftenden Typ 4 ist neben der frühzeitigen Mitwirkung im Familienbetrieb und passgenauen (teils komplementären) Qualifizierungen gerade auch eine affektive Bindung an den Betrieb wichtig dafür, dass die jüngere Generation, deren Wahlfreiheiten in Generationenvergleich stärker betont werden, sich typischerweise für die Fortführung des Unternehmens entscheidet und damit der klar dominanten Erwerbslinie letztlich folgt (vgl. auch Stamm 2014). Berufliche und auch private Entscheidungen eines Familienmitglieds haben unmittelbare Auswirkungen auf die gesamte Familie. So kann die Fortführung eines Unternehmens in einem männlich konnotierten Handwerk letztlich z. B. davon abhängen, ob eine Tochter einen beruflich passenden (männlichen) Partner hat oder nicht.

Ein Blick primär auf Förderaktivitäten verkennt zudem die Relevanz typenspezifischer Toleranzgrenzen gegenüber individuellen Abweichungen der Strategie

gie – die es natürlich gibt, denn in kaum einer Familie haben ausnahmslos alle Mitglieder homogene und dazu der Strategie entsprechende Lebensläufe. In Typ 1 und Typ 4 bekommen ‚Abweichler:innen‘ mindestens die Irritation ihrer Familie eher früher als später zu spüren. So reagieren Eltern in Typ 1 bei potenziellen Abweichungen wie z. B. schlechten Noten oder bei der Wahl sozial ‚unpassender‘ Freundschaften. Das bedeutet nicht unbedingt einen manifesten Druck, aber jedenfalls werden die Themen in der umfangreichen Familienkommunikation zur Sprache gebracht. In Typ 4 bringen Familien teilweise eine skeptische Haltung zu akademischen Orientierungen zum Ausdruck. Zudem ist eine unterschwellige Erwartungshaltung, die Nachfolgefrage zu klären, zumindest so lange präsent, bis diese Frage für die nächste Generation entschieden ist. Die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie (Typ 2) und die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie (Typ 3) lassen hingegen zwar ebenfalls ein deutliches Strategieprofil erkennen, individuellen Vollzügen und Phasen des Ausprobierens geben diese Familien allerdings charakteristischerweise mehr Raum.

Weiterhin ist der Entscheidungsmodus für Etappen der beruflichen Laufbahn (langfristig planend, sukzessive oder selbstläufig) durch vermittelte Selbstverständlichkeiten in den Familien geprägt. Somit sind nicht nur Entscheidungen in Schule, Ausbildung oder Studium ein Gemeinschaftsprojekt von (Groß-)Eltern und Kindern unter Berücksichtigung zudem von Geschwisterkonstellationen. Auch in späteren Lebensphasen prägt dieser Modus, ob man beispielsweise längerfristig in seiner Karriere investiert (Typ 1) oder ob das weitere berufliche Vorankommen ab einem erreichten Berufsstatus, der eine gute Lebensqualität für die Familie verspricht, weniger Priorität erhält und man eher kurzfristig auf neue Optionen oder Risiken reagiert (wie in Typ 2). Deutlich wird, dass entsprechende Entscheidungen mindestens von den jeweiligen Partner:innen mitgetragen werden müssen.

Dieser Punkt führt zur Dimension des Arbeitsarrangements. Bildungs- und Berufsentscheidungen werden auch unter der Maßgabe getroffen, wie etwa Erwerbsarbeit und Familie (inklusive Sorgearbeiten) in der Paarbeziehung und in der weiteren Familie (wenn etwa Großeltern in die Kinderbetreuung eingebunden sind, noch im Betrieb mithelfen oder auch selbst Unterstützung brauchen) vereinbart werden. Karrieren oder die Weiterentwicklung eines Familienbetriebs funktionieren nur dann, wenn die Familienmitglieder das Arrangement unterstützen und ggf. dabei auch eigene Interessen (zeitweise) zurückstellen (vgl. für Paare im Berufsfeld Wissenschaft z. B. Neumann/Burzan 2025). Dass Geschlechter(un)gleichheiten bei der Erforschung von Familie eine Rolle spielen, ist grundsätzlich erwartbar. Unsere Untersuchung konnte allerdings konkret aufzeigen, wie zentral die Ausgestaltung der Paarbeziehungen, Prinzipien der Kindererziehung oder tendenziell patriarchale bzw. egalitäre Familienbeziehungen für das Funktionieren der jeweiligen Statuserhaltsstrategie sind. So ermöglicht es ein Doppelverdienermodell in Typ 2, demgemäß Frauen tendenzi-

ell in Teilzeit erwerbstätig sind und hauptverantwortlich die Reproduktionsarbeit übernehmen, dass Eltern Beruf und Familie vereinbaren können und ein Elternteil gute Lebensbedingungen für die Familie schafft (mit allen Risiken für die Selbstentfaltung und eine eigenständige Versorgung von Frauen z. B. im Trennungsfall). Auch in Typ 4 heben die Familienmitglieder bei aller Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben typischerweise die Vorteile der flexiblen Vereinbarkeit im eigenen Betrieb hervor. Wandel ergibt sich dadurch, dass teils bereits in der zweiten, ausgeprägter in der dritten Generation auch Nachfolgefragen durch Genderarrangements jenseits der Konstellation ‚der Mann ist der Chef, die Frau unterstützt im Büro‘ gelöst werden. Dagegen führen bei Typ 1 die Ideale (gerade der jüngeren Generation), sowohl Karrieren für beide in einer Paarbeziehung anzustreben als auch aktive Eltern zu sein, zu potenziellen Herausforderungen der Strategie. Zugespitzt ließe sich sagen: Ohne ‚passende‘ Familien- und insbesondere Paarkonstellationen funktionieren elementare Teile der Statuserhaltsstrategie nicht. Dies gilt grundsätzlich für alle drei von uns untersuchten Generationen.

Im Hinblick auf die Kapitalakkumulation spielt die Weitergabe des Betriebs in Typ 4 die herausragende Rolle. In den anderen Typen bildet finanzielle Unterstützung (offensiver in Typ 1 und eher bei Bedarf in Typ 2 und 3) zwar ebenfalls einen Teil der funktionalen Solidarität, im Vordergrund steht hier aber die Unterstützung durch kulturelles und daneben soziales Kapital (wenn etwa in Typ 3 Ehrenämter zur Weitung des Horizonts positiv gesehen und Kontakte dafür vermittelt werden). Eine herausstechende Differenzierung besteht darin, in welchem Verhältnis formale und informelle Bildung als relevant angesehen werden. Nennenswert ist im Vergleich zu gängigen Vorstellungen insbesondere, dass die Mittelschicht nach unseren Befunden nicht durchgängig auf Bestleistungen zielt (das ist in Typ 1 im Vergleich am wichtigsten), sondern durchaus der informellen Bildung zusätzlich oder stattdessen eine wichtige Rolle zuschreibt. Man geht dann durchaus funktional mit formaler Bildung um, d. h. dass qualifizierende Abschlüsse als solche durchaus wichtig, aber auch ausreichend sind. In Typ 4 etwa reicht es, wenn zumindest ein (ggf. angeheiratetes) Familienmitglied pro Generation einen Meistertitel hat, und in Typ 2 gilt das Motto ‚ein gutes Pferd springt nicht höher, als es muss‘. Diese Befunde führen zu der zweiten These, die eine solche Vielfalt als charakteristisch für die Mittelschicht beschreibt.

These 2: Statuserhaltsstrategien innerhalb der Mittelschicht sind vielfältig – und teils durch Berufsfelder geprägt

Unsere Typologie unterscheidet deutlich vier Strategien des Statuserhalts mit je spezifischen Mentalitäten und Praktiken. Die Mentalitäten (Typ 1: leistungsorientiert, Typ 2: pragmatisch, Typ 3: selbstermächtigend, Typ 4: pflichtbewusst) ver-

stetigen sich über alltägliche Kommunikation und gemeinsame Narrative, und sie bilden eine wichtige Basis für das Zusammengehörigkeitsgefühl der Familien. Die damit zusammenhängenden Praktiken (Typ 1: investiv, Typ 2: situativ, Typ 3: explorativ, Typ 4: kooperativ wirtschaftend) prägen alle im Pfadmodell beschriebenen Dimensionen (Arbeitsarrangements, Erwerbslinien, Kapitalakkumulation und den temporalen Entscheidungsmodus) und reichen in ihrer Relevanz deutlich über die Förderung einer guten formalen Kapitalausstattung im engeren Sinne (wie hohe Bildung, hohes Einkommen) hinaus.

Mit diesen Befunden erzielen wir eine wichtige Erweiterung des Forschungsstands. Lange wurde der – doch unstrittig intern heterogenen – Mittelschicht insbesondere eine hohe Leistungsorientierung in Verbindung mit einer langfristigen Planung als Statuserhaltsstrategie zugeordnet (vgl. Hradil/Schmidt 2007), und eine These lautete, dass sich die Notwendigkeit beständiger Statusinvestitionen sogar verstärkt hätte (vgl. Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014; Schimank 2015). Wir können demgegenüber zeigen, dass dieses Muster (bei uns Typ 1) nur eines unter mehreren relevanten darstellt, die jeweils anderen Logiken folgen. Daran anschließend stellt sich die Frage, ob sich weitere Aussagen dazu treffen lassen, in welchen Teilen der Mittelschicht welche Strategien besonders typisch sind. Hier gehen wir der Spur nach, die wir durch die Differenzierung der Mittelschichten nach historisch gewachsenen Fraktionen durch Berufsgruppen gelegt haben. Diese Fraktionen sind Teile des Bürgertums mit akademischen Berufen bzw. in Professionen, der sogenannte ‚alte Mittelstand‘ in Form kleinbürgerlicher Selbstständiger aus dem Handwerk und schließlich als Repräsentant:innen des wachsenden Dienstleistungssektors qualifizierte Angestellte im technischen Bereich.

Eine andere Möglichkeit der internen Unterteilung der Mittelschicht wäre die subjektive Statusverortung der von uns untersuchten Familien mit dazugehörigen symbolischen Grenzziehungen (vgl. Lamont/Molnár 2002) gewesen. Empirisch zeigte sich jedoch: Zwar gibt es punktuell gewisse Abgrenzungen nach ‚unten‘ (u. a. in Typ 1) oder ‚oben‘ (in Typ 3) bzw. zu Akademiker:innen (in Typ 2 und 4), doch explizite Abgrenzungserzählungen sind für die Typen nicht konstitutiv, und auch eine etwaige Polarisierung innerhalb der Mitte, etwa zwischen der alten und neuen Mittelklasse gemäß Reckwitz (2017, 2019), findet keinen Widerhall in den Familienerzählungen.

Inwiefern hängen nun typenspezifische Mentalitäten und Praktiken mit Berufsfeldzugehörigkeiten der Familien bzw. Familienmitglieder zusammen? Die leistungs-karriereorientierte Strategie (Typ 1) entspricht am ehesten dem Muster der leistungsbezogenen Statusinvestitionen (mit einem Planungsimperativ). In diesem Typ finden sich typischerweise Familien, die über die Ankerpersonen (s. Kapitel 2.3.1) einer akademischen Profession z. B. in den Bereichen Medizin oder Bildung zugeordnet werden können. In einem Fall gibt es Ankerpersonen im Feld Ingenieurwesen. Hier ist zugleich bereits die erste Generation deutlich akademisch geprägt (mit einer Professur im MINT-Bereich, s. Tabelle 4 in Kapi-

tel 3.1). Um eine einfache Zuordnung der leistungs-karriereorientierten Strategie zum (Bildungs-)Bürgertum geht es hier also nicht. Gleichwohl gibt es eine inhaltliche Wahlverwandtschaft der Strategie zu dem aus dem Bürgertum entstandenen Mittelschichtsegment akademischer (Semi-)Professionen.¹⁶ So ist die Karriere- und Leistungsorientierung durchaus auf Berufe gerichtet, die – wie eben Professionen – mit einem hohen Status, Führungsansprüchen und selbstbestimmter Berufsausübung verbunden sind. Das Konzept des Förderns und Forderns von Eltern zielt darauf ab, dass die Kinder dafür notwendige Mentalitäten bzw. Ressourcen und in der Folge überdurchschnittlich gute Noten und Abschlüsse im Bereich der formalen Bildung erzielen, um die formalisierten Zugänge zu Berufen wie Ärzt:innen oder Jurist:innen zu erlangen. Die Förderung von Selbststeuerung und Selbstkontrolle (vgl. Voss/Pongratz 1998) geht ebenfalls in die Richtung statushoher Führungspositionen. Bereits länger (vgl. etwa Kohn 1969) ist bekannt, dass Vorstellungen von selbstbestimmtem Arbeiten von den Eltern an ihre Kinder weitergeben werden (vgl. auch Burger et al. 2025). In Typ 1 ist es dazu passend charakteristisch, dass sich Kinder auffallend wenig von den statusbezogenen Werthaltungen ihrer Eltern abgrenzen. Weiterhin zeichnen sich Professionen durch eine spezifische Berufsethik aus, die im Rahmen von langwierigen Ausbildungswegen kultiviert und erworben wird (vgl. Schmeiser 2006, S. 301). Das Prestige der Professionen speist sich gerade auch aus der Verbindung mit gesellschaftlich als wichtig angesehenen Werten wie Gerechtigkeit oder Gesundheit. In Typ 1 finden wir klare Verbindungen zu beruflichen Leitvorstellungen, die etwa das Arbeitsethos helfender Ärzt:innen beinhalten, welche auch hohe Arbeitsbelastungen hinnehmen, um dem Leitbild zu folgen. Dazu passt, dass ein Engagement in Berufsverbänden durchaus strategieaffin ist. Es gibt jedoch ebenfalls berufliche Leitvorstellungen, die stärker auf die bereits genannten Führungspositionen und die Autonomie der Berufsausübung bezogen sind (so will etwa Charlotte Michels schon früh nach dem Vorbild ihres Vaters ‚Chef‘ werden). Schließlich ist der langfristig-planende Entscheidungsmodus bzw. die Befolgung eines Planungsimperativs eine wichtige Grundvoraussetzung, wenn man Berufswege anstrebt, die langfristige akademische Ausbildungswege mit spezifischen Barrieren (wie einen hohen Numerus Clausus für ein Medizinstudium) implizieren, dafür neben Prestige aber auch eine gewisse Statussicherheit versprechen.

Die pragmatisch-erfahrungsbasierte Strategie (Typ 2) stellt ein anderes Muster des Stuserhalts dar. An die Stelle einer Leistungsorientierung tritt hier ein ausgeprägter Pragmatismus. Eine überdurchschnittliche Leistungsorientierung einzelner Familienmitglieder kann gar als Gefahr für eine Entfremdung von der

16 Je nach Professionsverständnis gibt es Unterschiede, welche akademischen Berufe als Profession verstanden werden. Im Rahmen dieser Untersuchung gehen wir von einem weit gefassten Verständnis von (Semi-)Professionen aus (zur kritischen Reflexion und Systematisierung vgl. Schmeiser 2006; Pfadenhauer/Sander 2010).

Familie oder für die Lebensqualität gesehen werden. In diesem Typ finden sich charakteristisch Familien, deren Ankerpersonen den qualifizierten Angestellten im technischen Bereich angehören. Auch hier ist die Verbindung zwischen Strategie und Berufsfeld nicht zwangsläufig, so gehört auch ein Fall mit einer Ankerperson im Lehramt zum Typ (s. Tabelle 5 in Kapitel 3.2). In Bezug auf Ingenieur:innen gibt es zwar keinen gänzlich konsensuellen Forschungsstand über ‚die‘ Mentalität des Berufsfelds, doch lassen sich auch hier Affinitäten zu einer pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie des Statuserhalts festhalten. Gemeint ist damit, dass natürlich nicht alle Familien, die diese Strategie verfolgen, gehobene technische Angestellte sind, sondern dass umgekehrt Ingenieur:innen zugeschriebene Mentalitäten Elemente aufweisen, die nicht nur ihre Lebensführung beschreiben, sondern die für die Statuserhaltsstrategie von Typ 2 ebenfalls wesentlich sind. So ist etwa bekannt, dass frühe technikkulturelle Bildung im Herkunftsmilieu (typischerweise verkörpert durch den Vater) als ein wichtiger Faktor in der beruflichen Entwicklung von männlichen Ingenieursstudenten gilt, wobei ebenfalls die guten Lebensbedingungen des Berufsfelds für die nachfolgende Generation als erstrebenswert gelten (vgl. Puchert 2017, S. 264 ff.). Ähnliches findet sich auch bei den Familien in unserer Untersuchung, wobei typischerweise die Übernahme der beruflichen Ziele der vorangegangenen Generationen als nicht begründungsbedürftig gilt und die Orientierung an den Lebensbedingungen in Beruf und Privatleben ein wichtiges Merkmal ist. Sander (2018, S. 13) stellt ebenfalls fest, dass bei vielen technikwissenschaftlichen Studierenden bereits ein Elternteil einen Ingenieurs- oder gehobenen technikbezogenen Beruf ausübt. Im Zuge langfristiger Professionalisierungsprozesse des Berufsfelds ist schon die soziale Herkunft von Ingenieur:innen nach Einkommen und Bildung der Eltern also durchaus gehoben bei zugleich „sozialhierarchisch niedriger zu verortenden, eben mittelschichtentypischen Alltagskulturen“ (ebd.) Den technikwissenschaftlich Sozialisierten wird gerade nicht eine bildungsbürgerliche Vorliebe für Hochkultur sowie nur eine geringe Bedeutung von politischem bzw. öffentlichem Engagement zugeordnet. Stattdessen wirkt ein Modus des ‚Tüftelns‘ mit einem pragmatischen, lösungsorientierten Vorgehen und empiristisch-induktivem Erproben (auch in Abgrenzung zu Naturwissenschaften) sowie insgesamt eine starke Praxisorientierung. Beruf und Erwerbsarbeit sind wichtig, zugleich aber auch Hobbys und Freizeit. Außerdem sind eher traditionelle Familienbilder für dieses Berufsfeld typisch (vgl. Sander 2018). Genau dies sind Aspekte, die wir auch in unserer Statuserhaltsstrategie als bedeutsam herausgearbeitet haben: Pragmatismus, Phasen des Ausprobierens und Praxisorientierung werden von den Familien positiv bewertet und gefördert. In Verbindung damit, dass diese Strategieelemente eine gute Lebensqualität sichern sollen, bedeutet dies auch Grenzen eines Karrierestrebens sowohl für die männlichen Haupternährer als auch, noch selbstverständlicher im Selbstbild der Familien, für die oft in Teilzeit erwerbstätigen Frauen. Gerade im Vergleich zu Typ 1 sind die Familien recht entspannt im Hinblick auf den Statuserhalt für die

nachfolgenden Generationen, ohne dabei etwaige Folgen von Transformationsprozessen zu ignorieren.

Die selbstverwirklichend-entwicklungsorientierte Strategie (Typ 3) setzt auf das Streben nach Selbstermächtigung und Selbstverwirklichung. In diesem Typ gibt es eine größere Heterogenität der Berufsfeldzugehörigkeit. Ein Teil der Familien lässt sich dem Feld der Bildungsarbeit und Pädagogik zuordnen. In anderen Fällen gibt es Selbstständige in kaufmännischen oder medizinischen Berufen. In der dritten Generation kommen Studienfächer aus den Sozial- oder Geisteswissenschaften vor, aber auch ein Ingenieur ist dort zu finden (s. Tabelle 6 in Kapitel 3.3). Die im Vergleich zu den ersten beiden Strategien größere Heterogenität ergibt sich deutlich aus der Logik der Strategie, die darauf setzt, ‚neue Wege‘ zu gehen. Dabei werden durchaus Bezüge zu den Erwerbslinien anderer Familienangehöriger aufrechterhalten, wobei die explorative Praktik einen Entwicklungsraum schafft, der den nachfolgenden Generationen Flexibilität und Kreativität ermöglicht und zugleich erwartet. Ein Ethos, das sich auf Formen der Selbstverwirklichung bezieht, kennt man insbesondere aus der Literatur zu neuen Dienstleistungsberufen oder kreativen Milieus (etwa in der Kultur- und Medienbranche, vgl. Manske 2016), und auch für die ‚neue Mittelklasse‘ in der Spätmoderne wird auf die hohe Bedeutung von Selbstverwirklichung und Bildung im Kontext des Kuratierens des eigenen Lebens verwiesen (vgl. Reckwitz 2017, S. 285 ff.). Wiederum zeigt sich in unserer Untersuchung, dass Mentalitätsaspekte nicht nur Lebensführungen beschreiben, sondern für den Statuserhalt relevant sind. So werden in Typ 3 Ansprüche an Selbstverwirklichung im Zusammenspiel mit Erfahrungen der Selbstermächtigung im Sinne eines Empowerments wirksam. Vorige Generationen haben typischerweise in ihrer Biographie Hürden überwunden, womit nicht nur eine Vorbildfunktion einhergeht, sondern tendenziell auch die (kritische) Reflexion gesellschaftlicher Verhältnisse und eine Affinität dazu, gesellschaftliches Leben z. B. ehrenamtlich mitzugestalten (dazu passen auch Studienfächer der jüngeren Generation wie Politik oder Geschichte). Dadurch, dass nachfolgende Generationen in dieser Strategie nicht ‚einfach das Gleiche‘ machen können wie die eigenen Eltern, ist demgegenüber die Sozialisation in innerfamilial bewährte Berufsfelder sekundär.

Die kooperativ wirtschaftende Strategie (Typ 4) ist enger als die anderen Typen mit einem Berufsfeld, und zwar dem eigenen Familienbetrieb (in unserer Studie: im Handwerk), verknüpft (s. Tabelle 7 in Kapitel 3.4). Mehrere Familienmitglieder werden beruflich in den Betrieb integriert, und intergenerational stellt die Weitergabe von Betriebsvermögen eine relevante Statusressource dar. Strategietypische, früh sozialisierte Mentalitäten und Praktiken sind auch hier maßgeblich dafür, etwa durch Verantwortungsgefühl und familialen Zusammenhalt den Erfolg des Unternehmens zu sichern, (teils stark entgrenzte) Arrangements zur Vereinbarkeit von Betrieb und Familie zu leben und eine Nachfolgeregelung zu finden. Nun könnte man sagen, dass Familienbetriebe als ‚extremer‘ Fall der biographi-

schen Interdependenz gesehen werden können. Trotzdem ist es erstaunlich, dass diese Formen der kollektiven Statusreproduktion in den Debatten um die Gegenwart und Zukunft der Mittelschichten so gut wie keine Rolle spielen. Und auch in der Literatur zu Familienunternehmen (etwa im Sinne ‚Familien eigener Art‘, Hildenbrand 2002; vgl. auch Stamm 2013) und ihren Nachfolgedebatten (vgl. z. B. Breuer 2009; Jäkel-Wurzer 2010; Murawska 2015; Caspary 2023) spielt umgekehrt der Statuserhalt oft nur eine implizite Rolle. Aus unserer Sicht stellen die Familienbetriebe einen wichtigen Baustein für ein Gesamtbild des Statuserhalts in der Mittelschicht dar. Auch der kooperativ wirtschaftende Typ findet strategiespezifische Antworten auf Herausforderungen des Statuserhalts im sozialen Wandel. Gerade in den Familienunternehmen wird die Nachfolgefrage virulent, da in den kommenden Jahren ein Teil der Babyboomer-Generation aus dem aktiven Berufsleben ausscheidet, ein nennenswerter Anteil der Geschäftsleitungen aber noch keine Nachfolge in der Familie festgelegt hat (laut einer Befragung im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen von 2023 waren es 42%; Garnitz/von Maltzan/Müller 2023, S. 48). Auch in unserem Sample findet sich der Fall, dass die jüngste Generation den Betrieb nicht mehr übernehmen möchte – dadurch kann die Statuserhaltsstrategie nicht angepasst, sondern sie muss gewechselt werden. Es zeigt sich aber auch, wie selbst für die jüngere Generation – denen mehr Wahlfreiheit als noch ihren Eltern zugestanden wird – unterschwellige Mechanismen (u. a. der affektiven Solidarität) wirken, um das Pflichtbewusstsein gegenüber dem Betrieb, das zugleich eines gegenüber der Familie ist, zu erhalten und auch ohne explizite Einforderung die Orientierung der nachfolgenden Generation an entsprechenden Erwartungen zu fördern. So kann dann, Normen der Wahlfreiheit folgend, die Übernahme gerade auch als eigene Entscheidung dargestellt werden (ähnlich Stamm 2014), oder es werden traditionelle Geschlechterarrangements aufgebrochen, um die Nachfolgeoptionen zu erweitern (wenn etwa eine Tochter den männlich konnotierten Handwerksbetrieb übernimmt). Der Entscheidungsmodus des Typs, durch den man quasi selbstläufig in den Familienbetrieb hineinwächst, wird dabei offener, aber nicht per se aufgegeben.

Im Hinblick auf die in dieser zweiten These postulierten Vielfalt von Statuserhaltsstrategien in der Mittelschicht lassen sich unsere Ergebnisse mit der Studie von Kumkar et al. (2022) vergleichen. Zwar sind die betrachteten Teilgruppen der Mittelschicht nicht ganz identisch (Kumkar et al. grenzen ihr Sample durch eine Kombination von Bildung und Haushaltseinkommen ein und beziehen dabei auch Berufsgruppen aus dem eher unteren Teil der Mittelschicht ein; ebd., S. 66 f., vgl. zu den Herausforderungen der Operationalisierung Burzan/Kadelke 2024). Auch in dieser Studie geht es gleichwohl zentral um den Statuserhalt in der Mittelschicht. Ausgehend von einem postulierten Modus der ökonomisch orientierten investiven Statusarbeit differenzieren die Autor:innen, dass es neben dieser noch zwei weitere biographische Orientierungen gibt, und zwar die gemeinschaftszentrierte und die berufsstolzorientierte Lebensführung. Die ge-

meinschaftszentrierte Lebensführung kennzeichnet Bescheidenheit und der Verzicht auf ‚große Pläne‘, eine Haltung des Wartens und Zugreifens und die Priorisierung der Integration in lokale Gemeinschaften vor Erwerbskarrieren (Kumkar et al. 2022, S. 82 ff.). Bei der berufsstolzorientierten Lebensführung haben wiederum Ausbildung und Beruf hohe Priorität, da man sich mit den beruflichen Inhalten identifiziert und zielgerichtet eine fachliche Meisterschaft und Anerkennung in seinem Feld anstrebt (ebd., S. 108 ff.). Gleichwohl wird allen drei biographischen Orientierungen zugeordnet, dass Praktiken der Statusarbeit charakteristisch sind (auch zur Weite des Begriffs in der Studie: Burzan/Kadelke 2024). Wir hatten bereits angesprochen, dass wir in unserer Studie Statuserhalt deutlich stärker als (familiales) ‚Gemeinschaftsprojekt‘ verstehen als Kumkar et al. (2022). Weitere Unterschiede bestehen erstens darin, dass sich angesichts unterschiedlicher Konstruktionsprinzipien der Studien Mentalitäten und biographische Orientierungen nicht decken (bei einzelnen Übereinstimmungen, z. B. dass ökonomische Aspekte oder langfristige Planungen eine unterschiedliche Rolle spielen können). Zweitens betrachten wir in unseren Typen Mentalitäten und Praktiken als engen Verweisungszusammenhang. Folglich sehen wir nicht nur auf der Ebene von Mentalitäten (bzw. Orientierungen) eine Differenzierung, sondern auch in den dazugehörigen Praktiken, die – zugespitzt ausgedrückt – investiv, situativ, explorativ oder kooperativ sind. Wir ordnen entsprechend nicht allen Typen eine fortgesetzte Statusarbeit zu, sondern teilweise sind etwa Karrierestreben oder die Wertschätzung akademischer Titel bzw. besonders guter Bildungsabschlüsse auch begrenzt (etwa in Typ 2 und Typ 4). Unsere Studien treffen sich dann aber wiederum in dem Punkt, dass bei Kumkar et al. die Lebensführung der Mittelschicht als überwiegend unaufgeregt beharrlich charakterisiert wird. Auch unsere Befunde ergeben, dass die Mittelschicht nicht typisch überwiegend von Statusangst getrieben wird, sondern sich den Herausforderungen des Statuserhalts im Rahmen ihrer Strategie oftmals flexibel anpassen kann. Den Punkt des Statuserhalts im Wandel der Generationen konkretisieren wir nun weiter mit unserer dritten These.

These 3: Statuserhaltsstrategien sind in der Generationenfolge bemerkenswert persistent

In vielerlei Hinsichten haben sich zwischen den beiden von uns betrachteten familialen Generationenübergängen gravierende gesellschaftliche Wandlungen vollzogen. Dazu gehört etwa ein Wandel von Berufen im Zuge wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen (ein Stichwort lautet hier Digitalisierung), teils mit Arbeitsmarkt- bzw. Prekaritätsrisiken auch für Qualifizierte (jüngst aber auch dem Trend zum Fachkräftemangel), die Bildungsexpansion – verbunden mit Professionalisierungs- und Akademisierungsentwicklungen – sowie ein

Wertewandel mit veränderten Vorstellungen z. B. von Geschlechterrollen, zur Loslösung von Familien- und Klassentraditionen oder Ansprüchen an die Work-Life-Balance. Für Teile der Bevölkerung stellte auch die Wiedervereinigung einen wichtigen und ggf. krisenhaften Einschnitt für die eigene Lebensführung dar (vgl. z. B. Mau 2019). Dabei ist insbesondere zu bedenken, dass es Angehörige der ersten und zweiten Generation in den Familien gab, deren frühe berufliche Sozialisation in der DDR stattfand, in der Statusreproduktion von anderen politischen Rahmenbedingungen abhing.¹⁷ Aktuell kommen insbesondere multiple Krisen hinzu (s. Kapitel 1), deren Folgen für den Statuserhalt sich noch herausstellen werden. Daher stellt sich die Frage, ob sich diese gravierenden Veränderungen auf die familialen Traditionen des Statuserhalts ausgewirkt haben, auf Strategien also, den nachfolgenden Generationen den Boden für statusäquivalente Berufe zu bereiten. Eine Annahme der Mittelschichtsforschung dazu lautete, dass planvolle Karriereentwicklungen im Wesentlichen unfreiwillig durch ein inkrementelles Coping abgelöst worden seien (vgl. Groh-Samberg / Mau / Schimank 2014). Unsere These lautet hingegen: Die von uns herausgearbeiteten Statuserhaltsstrategien sind in der Generationenfolge bemerkenswert persistent. Zwar gibt es im sozialen Wandel Herausforderungen und entsprechende Anpassungen, allerdings bleiben Kernelemente der Strategien im Wesentlichen bestehen und sind bislang erfolgreich. Zugleich schreiben wir den Strategien spezifische Erfolgchancen für die weitere Zukunft zu. Für die vier Strategietypen lässt sich dies wie folgt konkretisieren:

In *Typ 1* beobachten wir für beide Generationenübergänge die Relevanz einer leistungsorientierten und zugleich auf prestigeträchtige Führungspositionen zielenden Mentalität. Hier lässt sich investive Statusarbeit zuordnen, und intergenerational setzen (Groß-)Eltern das Prinzip des Förderns und Forderns um. Dabei werden auch berufliche Leitbilder als Vorbild gelebt und vermittelt (z. B. eine gute Ärztin sein). Als Ressource spielt eine möglichst gute oder sogar exzellente formale Bildung eine zentrale Rolle. Der Entscheidungsmodus bleibt im Zeitverlauf langfristig planend, durchaus typisch ist es dabei, eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Karriere anzustreben. Sowohl beim ersten als auch beim zweiten Generationenübergang ist es beachtlich, wie wenig Widerstand es bei den meisten Angehörigen der nachfolgenden Generation gegen die ja durchaus mit

17 Gerade in den frühen Jahren der DDR gab es Anstrengungen, die Privilegien der bürgerlichen Klassen zu brechen, und es wurden insbesondere ‚Arbeiter- und Bauernkinder‘ auf dem Weg zum Hochschulstudium gefördert. Dies bedeutet für die Statusreproduktion eigene Herausforderungen: „Das Paradoxe an einem auf die Förderung der Arbeiterklasse ausgerichteten Mobilitätsmodell besteht darin, dass es in jeder Generation eine völlige Umkehr der Statusordnung verlangt“ (Mau 2019, S. 56). In den späteren Jahren veränderten sich die Selektionsmechanismen, und Berufslenkung sowie die Auswahl nach extrafunktionalen Kriterien (wie politische Orientierung) wurden wichtiger. Gegen den internationalen Trend drosselte man sogar den Ausbau gymnasialer und akademischer Bildung (ebd., S. 53).

Leistungsdruck verbundene Strategie gibt. Den Familien gelingt es u. a. gerade durch die Strategieelemente einer ausgeprägten Kommunikation, die die familiäre Solidarität und die gemeinsamen Werte bestärkt, und durch die Betonung des vorbildlichen Erfolgs der Strategie bei den älteren Familienmitgliedern, diese Kontinuität zu fördern. Zugleich widerspricht die Strategie nicht Tendenzen für ein Verfolgen individueller Karrieren, denn die Strategie setzt ja gerade auf den individuellen Vollzug beruflicher Leistungen. Dabei profitieren die Kinder davon, dass es in Deutschland nach wie vor ausgeprägte herkunftsbedingte Bildungsungleichheiten gibt, also u. a. die familiäre Weitergabe kulturellen Kapitals für Qualifikationen und Karrieren entscheidende Vorteile verschafft. Trotz dieser auffälligen Kontinuität im Zeitverlauf treten mit dem zweiten Generationenübergang und mit Blick auf die künftigen Erfolgsaussichten der Strategie auch Herausforderungen durch sozialen Wandel hervor. Zwei Aspekte veranschaulichen dies: Erstens bleibt der Druck auf die Einzelnen hoch (oder wächst je nach Berufsfeld in Teilen sogar), nicht nur gute akademische Abschlüsse zu haben, sondern exzellent zu sein – etwa durch ein Prädikatsexamen – und sich auch im weiteren Berufsverlauf prinzipiell immer weiterzuentwickeln. Konflikte ergeben sich dadurch, dass die Jüngeren, und zwar Frauen und Männer, diese Karriereorientierung gleichwohl mit dem Ideal einer aktiven (fördernden) Elternschaft vereinbaren wollen. Hier kann die Strategie an ihre Grenzen kommen, was etwa in Bezug auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung weniger durch die Familie aufgefangen wird als in anderen Typen. Zweitens reiben sich langfristige Planungen und konstante Leitbilder mit Flexibilitätserfordernissen des Arbeitsmarkts und Veränderungen auch professionsförmiger Berufe (z. B. durch den Einsatz von KI und digitaler Tools in der Medizin und Pharmazie, vgl. etwa Becker 2025). Wenn die Pläne trotz hoher Leistungsanstrengungen nicht aufgehen, wechseln die Familienmitglieder weniger entspannt zu einem Plan B, als dies etwa bei Typ 2 und Typ 3 der Fall ist. Die Strategie sieht ein Scheitern im Grunde nicht vor, was sie trotz ihrer Ressourcenstärke in gewisser Weise krisenanfällig werden lässt.

In Typ 2 werden andere Mentalitäten als in Typ 1 in beiden Generationenübergängen gelebt und tradiert. Begrenzte berufliche Karriereambitionen, wenn man erst einmal eine Position erreicht hat, die einen soliden Lebensstandard für die Familie gewährleistet, und ein ausgeprägter Pragmatismus sind über die Zeit hinweg prägend. Man arbeitet, um zu leben, und der Beruf soll im Idealfall Praxisorientierungen (z. B. in den technischen Berufen) aufweisen. Der Pragmatismus bringt dabei durchaus eine berufliche Anpassungsbereitschaft mit sich (etwa bei Unternehmensumstrukturierungen). Die Familie unterstützt die Strategie praktisch, aber auch dadurch, dass es sowohl legitim ist, in die beruflichen Fußstapfen der Eltern zu treten, als auch davon abzuweichen und Neues auszuprobieren – solange u. a. der Praxisbezug erkennbar bleibt und die Kinder zeigen, dass sie aus ihren Erfahrungen für die Zukunft lernen. Dafür werden keine überdurchschnittlichen Leistungen im Bildungssystem erwartet, die Familien pflegen einen

funktionalen Umgang mit formaler Bildung. Diese Strategie hat gerade beim ersten von uns betrachteten Generationenübergang gut funktioniert. Und auch die junge Generation sieht sich prinzipiell gut gewappnet, als sinnvoll erachtete Berufstätigkeit und gute Lebensbedingungen gut auszubalancieren. Eine solche Balance stellt zugleich den Anreiz dar, die Mentalitäten und Praktiken, somit die familiäre Statuserhaltsstrategie weiter fortzusetzen. Gerade sozialer Wandel führt jedoch ebenfalls zu spezifischen Risiken. Das typische Doppelverdienermodell, bei dem Frauen in Teilzeit arbeiten und die Hauptverantwortung für die Familie übernehmen, birgt im Fall etwa von Trennungen ein prekäres Potenzial (vgl. Kraemer 2009). Die Strategie zielt also eher auf den Familien-, nicht zwingend auch auf den individuellen Status. Zudem müssen Einzelne und Familien den Punkt erkennen, an dem die Notwendigkeit (oder auch gute Gelegenheit) besteht, sich im sozialen Wandel beruflich anzupassen bzw. umzuorientieren¹⁸ oder auch auf Erfordernisse auf der Seite der Lebenshaltungskosten – z. B. gestiegener Wohnkosten – zu reagieren. Das entspannte Maßhalten, gepaart mit einer gewissen Skepsis gegenüber ‚theoretischen‘ Qualifikationen und Berufsfeldern, kann im Zweifelsfall Risiken bergen. Schließlich kann eine Kehrseite der pragmatischen Flexibilität darin bestehen, das Profil der familiengestützten Statuserhaltsstrategie zu verwässern. Gleichwohl haben wir es hier mit einem Strategietyp zu tun, der zu Unrecht wenig im Fokus der Mittelschichtsdebatte steht, aber dennoch ein in bestimmten Mittelschichtssegmenten grundsätzlich anpassungsfähiges Erfolgsmodell repräsentiert.

Für Typ 3 geht es generationenübergreifend darum, in Erwerbsarbeit und Privatleben seinen eigenen Weg zu finden und Selbstverwirklichung anzustreben. Das schließt gerade auch ein, mit Krisen umzugehen, seien es eher persönliche Probleme (wie eine Krankheit) oder strukturbezogene (wie Wendeerfahrungen oder geschlechtsspezifische Diskriminierungen). Die Familie erwartet diese Entwicklungsorientierung, unterstützt aber auch dabei, indem sie etwa Umwege akzeptiert und emotional sowie alltagspraktisch hilft oder Kontakte vermittelt. Durch Förderung formaler und informeller Bildung mit generalistischer Bildung auch als Selbstzweck ergeben sich vergleichsweise variationsreiche Berufswege in Verbindung z. B. auch mit ehrenamtlichem Engagement und Freizeitinteressen. Dazu passend ist der biographische Entscheidungsmodus ein sukzessiv-entwicklungsorientierter. Auf der Basis breit aufgebauter Ressourcen und familialer Unterstützung nach Bedarf weist dieser Typ für beide Generationenübergänge

18 Dies zeigt sich besonders deutlich in den Familien, die biographisch mit dem Übergang von der DDR zur BRD umgehen mussten. Dies gelang mit der zweiten Strategie besonders erfolgreich, insofern sie kulturellen Attributen entspricht, welche sich auch in der Literatur zur DDR-Sozialisation finden: etwa „Kult der Arbeiterlichkeit“ (Mau 2019, S. 48), Ablehnung von reiner Kopf- und Geistesarbeit und ausgeprägtere Erwerbsorientierung der Frauen (zur ‚Emanzipation von oben‘ vgl. Nickel 2009).

eine hohe Flexibilität für Berufswege und familiäre Arrangements auf – bei denen z. B. auch die Frau Hauptverdienerin sein kann und nicht unbedingt Führungspositionen oder besonders hohe Einkommen ausschlaggebend sind (solange die Position in der Mittelschicht erhalten bleibt; auch hier zählt der Erhalt des Familienstatus mehr als der individuelle Status). Die Bewältigung von Hürden und Krisen ist ausdrücklich in die Strategie eingebaut, sodass die erprobte Krisenresilienz auch eine Ressource für die Zukunft ist. Allerdings gibt es auch bei diesem Typ Herausforderungen. Stärker generationenübergreifend ist zu nennen, dass die hohen Ansprüche an Selbstverwirklichung bei allem vermittelten Vertrauen und Unterstützungsleistungen der Familie auch als Bürde empfunden werden können. Ein anderer Punkt gewinnt im Laufe des sozialen Wandels weiter an Bedeutung: Der positiven Lesart flexibler Generalist:innen steht auch eine eher negative gegenüber, nach der ‚Halbwissen‘, Quereinstiege und wenig stringente Berufslaufbahnen auf dem Arbeitsmarkt gerade auch Nachteile mit sich bringen können, insbesondere in sich weiter professionalisierenden Berufsfeldern. So steht die Strategie in einem Spannungsverhältnis zu einem vor allem auch in der oder für die jüngere Generation geäußerten Sicherheitsbedürfnis. Selbstreflexion bringt also, nicht zuletzt im Kontext konkreter Arbeitsmarktentwicklungen, immer wieder auch Zweifel an der eigenen Strategie mit sich, die es in dieser Form in Typ 1 und Typ 2 weniger gibt. Dennoch: Gerade in Krisenzeiten ist die eingeübte Resilienz in dieser Strategie als Ressource auch für die Zukunft nicht zu unterschätzen.

In Typ 4 ist das Familienunternehmen der Fluchtpunkt der Statuserhaltsstrategie bei beiden Generationenübergängen. Ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein auf der Mentalitätsebene, basierend auf einer stark ausgeprägten assoziativen und affektiven Solidarität, das kooperative Einfügen in den Betrieb sowie entgrenzte Arbeitsarrangements auf der Ebene der Praktiken, dies auch zugunsten des Erhalts der ökonomischen Kapitalbasis für die nächste Generation, sind jeweils wichtige Elemente des Statuserhalts. Beim ersten Generationenübergang erfolgt die Übernahme einer Rolle im Betrieb typischerweise noch recht autoritär durch Direktiven der Eltern; ernsthafte Wahlmöglichkeiten nimmt die zweite Generation nicht wahr. Die Selbstläufigkeit der Entscheidung für den Betrieb ist gleichwohl nicht nur eine Pflicht, und zwar nicht allein aufgrund der erfolgten passenden Ausbildung und internalisierter Werte, sondern auch durch die Option, einen wirtschaftlich soliden Betrieb zu übernehmen, der für Anpassungen an etwa technologische oder Marktentwicklungen gut aufgestellt ist. Innerhalb der zweiten Generation werden Führungspositionen tendenziell egalitärer ausgeübt als in der ersten Generation, wenn etwa Geschwister komplementäre Firmensegmente verantworten und Frauen tendenziell mehr Verantwortung als in der ersten Generation übernehmen (allerdings sorgt auch das gemeinsame Verantwortungsbewusstsein für den Betrieb dafür, Konflikte einzuhegen). Veränderungen beim Übergang zur dritten Generation bringen Chancen und Risi-

ken zugleich mit sich: Einer Tendenz zur Akademisierung im Handwerk (je nach Handwerk ist aber nach wie vor auch eine Person pro Generation mit Meistertitel ausreichend) begegnen die Familien teils mit gewisser Skepsis; nicht zuletzt könnte die Akademisierung die Individualisierung von Karrieren jenseits des Betriebs fördern. Gleichzeitig bergen akademische Abschlüsse Chancen zur Anpassung an beschleunigten (technologischen) Wandel des Marktes – beispielsweise bei der Fertigung von Fenstern noch deutlicher als im Friseurhandwerk – und mindern die von den Familien ungeliebte Abhängigkeit von Externen (z. B. in bürokratischen/kaufmännischen und rechtlichen Fragen). Auf der Seite der Lebensführung wird beim zweiten Generationenübergang die Wahlfreiheit betont, und Kinder wollen ggf. ihren eigenen Interessen stärker folgen, während sie eine starke Entgrenzung von Beruf (im Familienbetrieb) und Privatleben eher ablehnen. Nicht von ungefähr wird die Nachfolgefrage in nicht wenigen Familienunternehmen in Deutschland als Problem wahrgenommen. Gleichwohl zeigt unsere Analyse, dass die Mentalitäten und Praktiken der Strategie auch beim zweiten Generationenübergang weiterhin ihre Wirkmächtigkeit entfalten. Dies erfolgt auch unter der Bedingung, dass Personen, die sich nicht in das kooperative Wirtschaften einfügen wollen, die Strategie wechseln müssen (allenfalls könnten sie noch mit einem eigenen Unternehmen selbstständig werden), ohne dass andere Strategien (die z. B. stärker auf überdurchschnittlich gute Bildungsabschlüsse abzielen) habituell von Kindheit an eingeübt worden wären. Sofern das Unternehmen in der Familie bleibt, können eher einzelne Kinder ‚ausscheren‘ und dabei weiterhin von der Sicherheit des Familienbetriebs im Hintergrund profitieren. Ohne Nachfolgeregelung und Verkauf oder Abwicklung der Firma wird der Statuserhalt jedoch unter Umständen fragiler. Als weitere Bedingung bietet der Wandel von Geschlechterrollen für diesen Typ gerade auch eine Chance zur Fortführung der Strategie, indem es etwa ‚normaler‘ wird, wenn Töchter die Leitung eines (lange männlich konnotierten) Handwerksbetriebes übernehmen (mit oder ohne beruflich passenden männlichen Partner) und so die Nachfolgefrage lösen. Zudem unterstützt die (räumlich typischerweise nahe) Verwandtschaft nach wie vor die Vereinbarkeit von Betrieb und Familie.

Stark zugespitzt kann man sagen: Bei Typ 1 liegt der Kontinuitätsgarant in der ausgeprägten Leistungsorientierung, das Strategierisiko in hohen Ansprüchen (auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie hinreichender Flexibilität. Bei Typ 2 fördert eine pragmatische Orientierung an einem guten Mittelmaß den Erfolg der Strategie auch im Generationenverlauf. Eine Herausforderung bleibt es, Zeitpunkte für berufliche Anpassungen realistisch einzuschätzen, und für in Teilzeit erwerbstätige Frauen birgt die Strategie ein Prekaritätspotenzial. In Typ 3 steht das ‚Pfund‘ einer flexiblen Krisenresilienz den Risiken entgegen, den Selbstverwirklichungsanspruch als Bürde zu empfinden und auf dem Arbeitsmarkt mit ggf. brüchigen Erwerbsverläufen wenig gefragt zu sein. Bei Typ 4 schließlich ist die kontinuiertsstiftende Ressource der Familienbetrieb. Daher

liegt auch das künftige Strategierisiko darin, den Betrieb im technologischen und wirtschaftlichen Wandel rentabel zu halten; hinzu kommt die Herausforderung, die starke Verantwortung für das Unternehmen mit Ansprüchen an das Privatleben zu vereinbaren. Jede der Strategien hat also ihre eigenen Stärken und Risiken auch im Zeitverlauf; relativ starke Ressourcen in Typ 1 und 4 stehen dabei neben einer höheren Flexibilität in Typ 2 und Typ 3. Unsere Ergebnisse deuten damit darauf hin, dass die Mittelschicht verschiedene (teils berufsfeldaffine) Strategien des Statuserhalts entwickelt hat, die sich bislang als anpassungsfähig erwiesen haben – dies ließ sich etwa auch in der Covid-19-Pandemie nachvollziehen (vgl. dazu genauer Schad/Hense 2023). Das spricht dafür, ohne Verkenntung der Herausforderungen die Stärken der Mittelschicht zu sehen, ihren Status für die nachfolgenden Generationen (bzw. Ungleichheitsverhältnisse) zu erhalten. Daher ist es für die Ungleichheitsforschung wichtig, Statuserhaltsstrategien in Mittelschichten in ihrer Pluralität zu erfassen.

4.2 Abschluss und Ausblick

In unserer Studie haben wir Familien in der Mittelschicht und ihren Statuserhalt bei zwei Generationenübergängen in den Blick genommen. Daher gibt der Abschluss dieses Buches die Gelegenheit, auf der Basis beider Perspektiven zentrale Aspekte zuzuspitzen: zum einen zu Familien im Kontext von Statuserhalt, zum anderen zur sozialen Mitte der Gesellschaft. Wir schließen mit einem Ausblick auf die weitere Forschung.

Familie und Statuserhalt in der Mittelschicht: Bereits mit unserer These 1 haben wir im vorigen Abschnitt hervorgehoben, dass Statuserhalt ein Gemeinschaftsprojekt ist, bei dem die Familie eine zentrale Rolle spielt. Diese Bedeutung der Familie lässt sich nicht auf das Merkmal ‚soziale Herkunft‘ reduzieren, mit dem oft insbesondere der familiäre Einfluss in der Kindheit und auf punktuelle Bildungsentscheidungen assoziiert wird, sondern dieser Einfluss setzt sich durch die Wirkung der verschiedenen Formen familialer Solidarität im Rahmen von Kapitalressourcen grundsätzlich im weiteren Lebenslauf fort. Die Studie hat mit den vier Typen gezeigt, dass ein komplexes Geflecht aus Mentalitäten und Praktiken hierfür relevant ist. Wir schlussfolgern daraus: Der soziologische Blick auf die Familie bedarf einer hohen und ggf. wieder höheren Aufmerksamkeit dafür, dass Familie eben deutlich mehr ist als eine soziale Beziehung, sondern ein zutiefst ökonomisches Verhältnis – bzw. dass soziale Beziehungen und ökonomisches Verhältnis oftmals langfristig eng miteinander verwoben sind. Familien sind die Orte der materiellen, kulturellen und sozialen Vermögens- und Statusweitergabe. Im Zusammendenken von Privatleben und Wirtschaft ist überdies zu berücksichtigen, dass staatlich mitverantwortete Infrastrukturen eine wichtige Rolle dabei spielen, auf welche Institutionen und öffentliche Güter sich Menschen stützen kön-

nen, um ihren Status zu sichern bzw. den familialen Statuserhalt zu bewerkstelligen. In unserer Empirie war diese Verknüpfung an mannigfachen Beispielen klar erkennbar, wenn die Familien etwa die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, der Pflegeinfrastruktur, der Studienplätze oder Weiterbildungsangebote in den Kontext ihrer Bildungswege und Berufskarrieren stellten. Die spezifische Staatsbedürftigkeit der Mittelschicht wird hier einmal mehr deutlich (vgl. Vogel 2007).

Die soziale Mitte in Deutschland: Unsere Studie setzt einen Gegenakzent zu Diagnosen, die Verlust, Fragmentierung oder Zerfall der Mittelschicht hervorheben (z. B. Nachtwey 2016; Reckwitz 2024). Jenseits von Fragen nach sozialstrukturellen Verteilungen haben wir untersucht, wie sich der (bislang) gelungene intergenerationale Statuserhalt in Familien vollzieht. Der geglückte Statuserhalt schließt nicht aus, dass Familien die Statusstabilisierung durchaus als fragil und energieraubend wahrnehmen. Aber dennoch gelingt Stabilität. Sichtbar wird aus einer generationenübergreifenden Perspektive dabei im Kontrast zu den Krisendiagnosen die erhebliche soziale Energie, die in der Mitte der Gesellschaft mobilisiert wird, um auch in Polykrisen Kontinuität zu wahren und sich im sozialen Wandel neu zu justieren. Zumindest Kernelemente der Statuserhaltsstrategien weisen dabei über beide von uns betrachteten Generationenübergänge eine nennenswerte Stabilität in ihrer Anpassung an sozialen Wandel auf. Zu berücksichtigen ist dabei immer, dass ‚die‘ Mittelschicht spätestens bei näherem Hinsehen auf ein heterogenes Spektrum zielt und die Vergleichbarkeit von Zuspitzungen auch mit der Definition und Operationalisierung von Mittelschicht steht und fällt. Unsere Studie bezieht sich auf zentrale und historisch relevante Segmente der Mittelschicht, die bürgerliche Professionen, Familienbetriebe im Handwerk sowie qualifizierte Angestellte im technischen Bereich umfassen.

Weiterhin grenzen wir uns in unseren empirischen Befunden und Einsichten nicht nur von den zahlreichen Krisendiagnosen rund um ‚die Mitte‘ ab, sondern auch von Vorstellungen einer gesellschaftlichen Polarisierung (vgl. Reckwitz 2017, 2019). Bei uns kommt die ‚Mitte‘ als ein differenziertes Stabilitätszentrum im beschleunigten sozialen Wandel in den Blick, die Krisen nicht ignoriert bzw. ignorieren kann, die aber auf ihre Ressourcen – sowohl im Sinne verschiedener Kapitalsorten als auch familialer Solidaritätsformen – aufbaut, um einen in unterschiedlichen Bedingungskonstellationen relativ unaufgeregten Umgang mit Anforderungen des Statuserhalts zu leben. Unsere Untersuchung bestärkt somit die zu Beginn dieses Buches angesprochene ‚Ambivalenzthese‘, derzufolge ein solider Lebensstandard in großen Teilen mittlerer Lagen durchaus mit Herausforderungen im Zuge biographischer Wendepunkte und gesellschaftlicher Krisen einhergeht, die je nach Typ der Statuserhaltsstrategie mit den jeweiligen Mentalitäten und Praktiken gemanagt werden. Die Mittelschicht steht unter Druck, die eigene soziale Lage in Balance zu halten. Das kann anstrengend sein, und diese Anstrengung spürt man auch in unserer Studie. Aber im Großen und Ganzen gelingen diese Balancen. Und das ist ein wichtiger Befund im Dauerfeuer der Krisendia-

gnosen. Zwei Spezifizierungen sind für das Verständnis dieses Arguments wichtig: Erstens sind die Statuserhaltsstrategien auch innerhalb der Mittelschicht heterogen – was sich in den vier gut abgrenzbaren Typen spiegelt und was auch bedeutet, dass die Ressourcen der Anpassungsfähigkeit an sozialen Wandel mit typenspezifischen Risiken verbunden sind (s. dazu auch die Ausführungen zu These 2 und These 3 im vorigen Abschnitt). Während in Typ 1 und Typ 4 starke Ressourcen (die familial gestützte Leistungsorientierung in Typ 1 und gemeinsame Verantwortung für einen Familienbetrieb in Typ 4) eingesetzt werden, aber immer auch auf die hinreichende Flexibilität der Strategie geachtet werden muss, sind die Statuserhaltsstrategien in Typ 2 und Typ 3 (mit den Stichworten Pragmatismus und Entwicklungsorientierung) offener, was wiederum die Notwendigkeit fortgesetzter Justierungen auf die weniger klar vorgezeichneten Kernelemente der Strategie hin erfordert. Ein typenspezifisches Krisenmanagement ist also notwendig und zugleich möglich, ohne dass dies z. B. mit fortgesetzten Statusinvestitionen verbunden sein muss (man denke etwa an das begrenzte Karrierestreben in Typ 2). Die zweite Spezifizierung zielt darauf, dass unsere Gegenakzentuierung gegenüber zunehmender Verunsicherung, Zerfall der Mittelschicht oder Polarisierung keine Machtvergessenheit bedeutet. Auch die Analyse ganz bestimmter sozialer Lagen, hier: in der sozialen Mitte, verkennt nicht die grundsätzliche Relationalität sozialer Ungleichheiten. Denn was aus Sicht der Mittelschicht als Ressourcen und als Statuserhaltsstrategie anzusehen ist und eine gewisse Sicherheit im Umgang mit Krisen gibt, ist mit Blick auf die Ungleichheitsstruktur insgesamt auch als Schließungstendenz nach unten im Sinne ökonomischer, kultureller und sozialer Grenzziehungen zu verstehen.

Ausblick: Wir verstehen unsere Studie als einen differenzierenden und akzentuierenden Beitrag zu den vielstimmigen Diskursen um die Lage der sozialen Mitte in Deutschland und zu einem erweiterten Verständnis dynamischer familialer Statuserhaltsstrategien. Zugleich markieren wir damit keinen Endpunkt der Debatte. Unsere Befunde sind ein fruchtbarer Ausgangspunkt, um etwa in zeitlicher Hinsicht weiterzuverfolgen, wie sich familiäre Strategien künftig fortsetzen und welche Anpassungen hier zu beobachten sind. Gerade die Herausforderungen des demographischen Wandels und der wirtschaftlichen und digitalen Disruptionen setzen die Segmente der Mittelschicht, die wir ins Auge gefasst haben, in Teilen unter Druck. So könnte man über den Rahmen unserer Studie hinaus den Fokus auf andere soziale Bereiche der Mittelschicht richten, etwa dezidiert auf die untere Mittelschicht oder auf sozial Aufgestiegene, die vom Strukturwandel einer digitalen Ökonomie profitieren. Interessant wäre ebenfalls ein Schichtvergleich. Hierzu haben Nicole Burzan und Berthold Vogel in ihren weiteren Forschungen eine Spur gelegt, indem sie vermögende Familien in den Blick nehmen (vgl. auch Burzan/Vogel 2023). Sachlich haben wir uns in dieser Studie auf Bildung, Beruf und Familie aufgrund unserer Fokussierung auf den Statuserhalt konzentriert. Es wäre spannend, näher zu untersuchen, wie sich verschiedene Statuserhaltsstra-

tegien zu gesellschaftlichen Entwicklungen wie beispielsweise der Gefährdung der Demokratie verhalten. Insbesondere Typ 3 etwa zeigte eine Affinität zu gesellschaftlichem und politischem Engagement. Solche Bezüge ließen sich explizit weiterverfolgen, um zu verstehen, ob Orientierungen und Handlungsmuster in der Mittelschicht, die man zumindest einige Jahrzehnte lang als Faktoren für soziale Ordnung, gesellschaftliche Integration und demokratische Mentalitäten angesehen hatte, ihre Tragfähigkeit bewahren oder sich zum Krisenfaktor entwickeln.

In Bezug auf die Mittelschicht lässt sich festhalten, dass sich die fallrekonstruktive Methode mit einer Datenkombination aus mehrgenerationalen Familieninterviews, Nachgesprächen, Familiengenogrammen und individuellen Timelines als realistisch durchführbar und im Ergebnis als großer Gewinn herausgestellt hat. Sie kann mithin für weitere Forschungen als Orientierung dienen und einen zentralen Impuls für eine generationenorientierte und auf familiäre Nahbeziehungen ausgerichtete Ungleichheitsforschung und Zeitdiagnose geben.

Literatur

- Abbott, Andrew (2020): *Zeit zählt. Grundzüge einer prozessualen Soziologie*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Abele, Andrea/Hoff, Ernst-Hartmut/Hohner, Hans-Uwe (Hrsg.) (2003): *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger.
- Adriansen, Hanne K. (2012): Timeline interviews: A tool for conducting life history research. In: *Qualitative Studies* 3, H. 1, S. 40–55.
- Arránz Becker, Oliver/Hank, Karsten (2022): Adult children's estrangement from parents in Germany. In: *Journal of Marriage and Family* 84, H. 1, S. 347–360.
- Arránz Becker, Oliver/Lois, Daniel/Steinbach, Anja (2014): Kontexteffekte in Familien. Angleichung von Paaren und intergenerationale Transmission am Beispiel Religiosität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 66, Sonderheft 1, S. 417–444.
- Atzeni, Gina (2016): *Professionelles Erwartungsmanagement. Zur soziologischen Bedeutung der Sozialfigur Arzt*. Baden-Baden: Nomos.
- Audehm, Kathrin/Zirfas, Jörg (2001): Familie als ritueller Lebensraum. In: Wulf, Christoph/Althaus, Birgit/Audehm, Kathrin/Bausch, Constanze/Göhlich, Michael/Sting, Stephan/Tervoorren, Anja/Wagner-Willi, Monika/Zirfas, Jörg (Hrsg.): *Das Soziale als Ritual. Zur performativen Bildung von Gemeinschaften*. Opladen: Leske + Budrich, S. 37–118.
- Ayalon, Liat/Senjooti, Roy/Omer, Aloni/Keating, Norah (2023): A Coping Review of Research on Older People and Intergenerational Relations in the Context of Climate Change. In: *Gerontologist* 63, H. 5, S. 945–958.
- Bagnoli, Anna (2009): Beyond the standard interview: the use of graphic elicitation and arts-based methods. In: *Qualitative Research* 9, H. 5, S. 547–570.
- Baier, Dirk/Hadjar, Andreas (2004): Wie wird Leistungsorientierung von den Eltern auf die Kinder übertragen? Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 16, H. 2, S. 156–177.
- Baresel, Kira/Eulitz, Heike/Fachinger, Uwe/Grabka, Markus M./Halbmeier, Christoph/Künemund, Harald/Lozano Alcántara, Alberto/Vogel, Claudia (2021): Hälfte aller Erbschaften und Schenkungen geht an die reichsten zehn Prozent aller Begünstigten. In: *DIW-Wochenbericht* 88, H. 5, S. 63–71.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.) (1994): *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, Judith (2025): *Apotheke 4.0 – Digitale Transformation der Vor-Ort-Apotheken*. Wiesbaden: Springer VS.
- Beckert, Jens/Stamm, Isabell (2025): Capital and the Family. In: *The British Journal of Sociology*, S. 1–12.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: *Soziale Welt* 54, H. 2, S. 163–174.
- Bellani, Luna/Biewen, Marten/Bonin, Holger/Boockmann, Bernard/Brändle, Tobias/Helbig, Alexander/Hübgen, Sabine/Kugler, Philipp/Pollak, Reinhard (2019): Aktuelle und vergangene Entwicklungen sozialer Mobilität im Lichte institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen. Begleitforschung zum Sechsten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Service/Studien/3-studie-iaw-iza.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abfrage: 04.02.2026).

- Bengtson, Vern L./Giarrusso, Roseann/Mabry, J. Beth/Silverstein, Merrill (2002): Solidarity, conflict, and ambivalence: complementary or competing perspectives on intergenerational relationships? In: *Journal of Marriage and Family* 64, H. 3, S. 568–576.
- Bengtson, Vern L./Roberts, Robert E. L. (1991): Intergenerational Solidarity in Aging Families: An Example of Formal Theory Construction. In: *Journal of Marriage and Family* 53, H. 4, S. 856–870.
- Bertaux, Daniel/Bertaux-Wiame, Isabelle (1991): „Was du ererbt von deinen Vätern ...“. Transmissionen und soziale Mobilität über fünf Generationen. In: *BIOS* 4, H. 1, S. 13–40.
- Beushausen, Jürgen (2012): Genogramm und Netzwerkanalyse. Die Visualisierung familiärer und sozialer Strukturen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bizer, Kilian/Thomä, Jörg/Thonipara, Anita (2023): Die sozial-ökologische Transformation – nicht ohne das Handwerk. In: *Mittelweg* 36 32, H. 2, S. 43–64.
- Blühdorn, Ingolfur (2024): Unhaltbarkeit. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Boehnke, Mandy/Boehnke, Klaus (2023): Intergenerationale Transmission. In: Arránz Becker, Oliver/Hank, Karsten/Steinbach, Anja (Hrsg.): *Handbuch Familiensoziologie*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 403–423.
- Böker, Kathrin/Zölch, Janina (Hrsg.) (2017): *Intergenerationale Qualitative Forschung. Theoretische und methodische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, Pierre (1982) [1979]: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1992 [1983]): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Bourdieu, Pierre (Hrsg.): *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA, S. 49–79.
- Bourdieu, Pierre (1992 [1990]): Die verborgenen Mechanismen der Macht enthüllen. In: Bourdieu, Pierre (Hrsg.): *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA, S. 81–86.
- Bourdieu, Pierre (1996): On the Family as a Realized Category. In: *Theory, Culture & Society* 13, H. 3, S. 19–26.
- Bourdieu, Pierre (1999 [1980]): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2004 [1989]): *Der Staatsadel*. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre/Boltanski, Luc/de Saint Martin, Monique/Maldirier-Pargamin, Pascale (Hrsg.) (1981): *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (1971 [1964]): *Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart: Klett.
- Bourguignon, François (2013): *Die Globalisierung der Ungleichheit*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Brand, Ulrich/Wissen, Markus (2017): *Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus*. München: oekom.
- Braun, Sebastian (2001): Putnam und Bourdieu und das soziale Kapital in Deutschland. In: *Leviathan* 29, H. 3, S. 337–354.
- Breuer, Franz (2009): *Vorgänger und Nachfolger: Weitergabe in institutionellen und persönlichen Bezügen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bridger, Liz (2013): Seeing and Telling Households: A Case for Photo Elicitation and Graphic Elicitation in Qualitative Research. In: *GJSS Graduate Journal of Social Science* 10, H. 2, S. 106–131.
- Brose, Hanns-Georg/Wohlrab-Sahr, Monika (2018): *Arbeit und Biographie*. In: Lutz, Helma/Schiebel, Martina/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): *Handbuch Biographieforschung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer, S. 485–497.
- Brückner, Aaron (2018): *Führungspraxis und Zukunftsgestaltung in Familienunternehmen*. Wiesbaden: Springer.
- Büchler, Theresa/Lohmann, Henning (2021): Bildungsmobilität über drei Generationen in Deutschland. Die Dynamik von Auf- und Abstieg. In: *Soziale Welt* 72, H. 3, S. 283–312.
- Bude, Heinz (2024): *Abschied von den Boomern*. München: Hanser.

- Bude, Heinz/Fischer, Joachim/Kauffmann, Bernd (Hrsg.) (2010): *Bürgerlichkeit ohne Bürgertum. In welchem Land leben wir?* München: Fink.
- Bude, Heinz/Willisch, Andreas (Hrsg.) (2006): *Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige.* Hamburg: Hamburger Edition.
- Burger, Kaspar/Mele, Francesca/Johnson, Monica Kirkpatrick/Mortimer, Jeylan/Han, Xiaowen (2025): The intergenerational reproduction of self-direction at work: Revisiting Class and Conformity. In: *Social Forces* 104, H. 1, S. 320–340.
- Burkhardt, Christoph/Grabka, Markus M./Groh-Samberg, Olaf/Lott, Yvonne/Mau, Steffen (2013): *Mittelschicht unter Druck?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Burzan, Nicole (2011): *Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien.* 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burzan, Nicole (2020): Continuities and Discontinuities. A Methodological Reflection on Sociological Analyses of Time in Multigenerational Family Interviews. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 21, H. 2, Art. 2.
- Burzan, Nicole/Berger, Peter A. (Hrsg.) (2010): *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burzan, Nicole/Kadelke, Philipp (2024): Zur Herausforderung, die Lebensführung heterogener Mittelschichten zu erforschen. Rezension zu: Nils C. Kumkar; Stefan Holubek-Schaum; Karin Gottschall; Betina Hollstein; Uwe Schimank, 2022: *Die beharrliche Mitte – Wenn investive Statusarbeit funktioniert.* Wiesbaden: Springer VS. In: *Soziologische Revue* 47, H. 4, S. 400–408.
- Burzan, Nicole/Kohrs, Silke/Küsters, Ivonne (2014): *Die Mitte der Gesellschaft: Sicherer als erwartet?* Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Burzan, Nicole/Vogel, Berthold (2023): *Reichtum. Ein Forschungssessay.* <https://www.soziopropolis.de/reichtum.html> (Abfrage: 04.02.2026)
- Butler, John F. (2008): The family diagram and genogram: Comparisons and contrasts. In: *The American Journal of Family Therapy* 36, H. 3, S. 169–180.
- Caspary, Simon (2023): *Sozialisation von Nachkommen aus Unternehmerfamilien. Familiendynamik und Unternehmensnachfolge.* Wiesbaden: Springer Gabler.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit.* Konstanz: UVK.
- Chancel, Lucas/Piketty, Thomas/Saez, Emmanuel/Zucman, Gabriel (2021): *World Inequality Report 2022.* wir2022.wid.world/www-site/uploads/2021/12/WorldInequalityReport2022_Full_Report.pdf (Abfrage: 04.02.2026).
- Consiglio, Valentina/Geppert, Christian/Königs, Sebastian/Levy, Horacio/Vindics, Anna (2021): *Bröckelt die Mittelschicht? Risiken und Chancen für mittlere Einkommensgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.* Berlin: Bertelsmann Stiftung.
- Cooney, Teresa M./Uhlenberg, Peter (1992): Support from Parents over the Life Course: The Adult Child's Perspective. In: *Social Forces* 71, H. 1, S. 63–84.
- Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (Hrsg.) (2016): *Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland.* 2. Auflage. Gießen: Psychosozial.
- Demuth, Carolin (2013): Transgenerationale Wertevermittlung in der Familie. In: *Journal für Psychologie* 21, H. 2, S. 1–31.
- Dorn, Florian/Gstrein, David/Neumeier, Florian/Peichl, Andreas (2023): Die Mittelschicht in Deutschland: Zugehörigkeit, Entwicklung und Steuerlast. In: *ifo Schnelldienst* 76, H. 8, S. 29–36.
- Dumont, Hanna/Klinge, Denise/Maaz, Kai (2019): The Many (Subtle) Ways Parents Game the System: Mixed-method Evidence on the Transition into Secondary-school Tracks in Germany. In: *Sociology of Education* 92, H. 2, S. 199–228.
- Eisewicht, Paul (2018): Schreibttischarbeit. Varianten interpretativer Typenbildung. In: Burzan, Nicole/Hitzler, Ronald (Hrsg.): *Typologische Konstruktionen. Prinzipien und Forschungspraxis.* Wiesbaden: Springer VS, S. 13–32.

- Erikson, Robert / Goldthorpe, John H. (1992): *The constant flux. A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Eversberg, Dennis / Fritz, Martin / Holz, Jana / Koch, Philip / Pungas, Lilian / Schmelzer, Matthias (2021): *Mentalities Matter. Sozial-ökologische Mentalitäten und ihre Bedeutung in post-fossilen Transformationen*. Working Paper Nr. 5. Friedrich-Schiller-Universität. Jena.
- Ferree, Myra Marx (1990): *Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research*. In: *Journal of Marriage and the Family* 52, H. 4, S. 866–884.
- Flick, Uwe (2011): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 4. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Funcke, Dorett / Hildenbrand, Bruno (2018): *Ursprünge und Kontinuität der Kernfamilie. Einführung in die Familiensoziologie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Funcke, Dorett / Loer, Thomas (Hrsg.) (2019): *Vom Fall zur Theorie. Auf dem Pfad der rekonstruktiven Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Garnitz, Johanna / von Maltzan, Annette / Müller, Johannes (2023): *Nachfolge-Monitoring deutscher Familienunternehmen. Eine empirische Analyse auf Datenbasis der Datenbank FamData*. In: *ifo-Schnelldienst* 76, H. 12, S. 46–50.
- Geiger, Theodor (1930): *Panik im Mittelstand*. In: *Die Arbeit. Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde* 7, H. 10, S. 637–654.
- Geiger, Theodor (1967 [1932]): *Die soziale Schichtung des Deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Gerhards, Jürgen / Hans, Silke / Carlson, Sören (2016): *Klassenlage und transnationales Humankapital. Wie Eltern der Mittel- und Oberschicht ihre Kinder auf die Globalisierung vorbereiten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gilligan, Megan / Karraker, Amelia / Jasper, Angelica (2018): *Linked Lives and Cumulative Inequality: A Multigenerational Family Life Course Framework*. In: *Journal of Family Theory & Review* 10, H. 1, S. 111–125.
- Glucksmann, Miriam (2005): *Shifting Boundaries and Interconnections: Extending the 'Total Social Organisation of Labour'*. In: *The Sociological Review* 53, Sonderheft 2, S. 19–36.
- Gohlke, Heidi / Büchner, Peter (2006): *Das familiäre Bildungserbe als Produkt gelebter Generationenbeziehungen. Über das Spannungsverhältnis zwischen Weitergabe und Übernahme von Bildung und Kultur*. In: Büchner, Peter / Brake, Anna (Hrsg.): *Bildungsort Familie. Transmission von Bildung und Kultur im Alltag von Mehrgenerationenfamilien*. Wiesbaden: Springer VS, S. 143–178.
- Grabka, Markus M. / Frick, Joachim R. (2008): *Schrumpfende Mittelschicht – Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen?* In: *DIW-Wochenbericht* 75, H. 10, S. 101–108.
- Grabka, Markus M. / Goebel, Jan / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen (2016): *Schrumpfender Anteil an Bezieherinnen mittlerer Einkommen in den USA*. In: *DIW Wochenbericht* 83, H. 18, S. 391–402.
- Groh-Samberg, Olaf / Büchler, Theresa / Gerlitz, Jean-Yves (2020): *Soziale Lagen in multidimensionaler Längsschnittbetrachtung*. Bremen: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik.
- Groh-Samberg, Olaf / Mau, Steffen / Schimank, Uwe (2014): *Investieren in den Status: Der voraussetzungsvolle Lebensführungsmodus der Mittelschichten*. In: *Leviathan* 42, H. 2, S. 219–248.
- Grundmann, Matthias (2021): *Education and Socialization*. In: Hollstein, Betina / Greshoff, Rainer / Schimank, Uwe / Weiß, Anja (Hrsg.): *Soziologie – Sociology in the German-Speaking World. Special Issue Soziologische Revue*. Berlin: De Gruyter Oldenbourg, S. 53–66.
- Grundmann, Matthias / Groh-Samberg, Olaf / Bittlingmayer, Uwe H. / Bauer, Ullrich (2003): *Milieuspezifische Bildungsstrategien in Familie und Gleichaltrigengruppe*. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 6, H. 1, S. 25–45.

- Grunow, Daniela (2019): Comparative Analyses of Housework and Its Relation to Paid Work: Institutional Contexts and Individual Agency. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71, Sonderheft 1, S. 247–284.
- Hank, Karsten (2023): Intergenerationale Beziehungen: In: Arránz Becker, Oliver/Hank, Karsten/Steinbach, Anja (Hrsg.): Handbuch Familiensoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden und Heidelberg: Springer VS, S. 445–468.
- Hartmann, Michael (2009): Stellen die Ingenieurwissenschaften noch den Karriereweg für soziale Aufsteiger dar? In: Nagl, Manfred/Bargstädt, Hans-Joachim/Hoffmann, Michael/Müller, Norbert (Hrsg.): Zukunft Ingenieurwissenschaften – Zukunft Deutschland. Berlin: Springer, S. 191–199.
- Haubner, Tine/Pongratz, Hans J. (2021): Die ganze Arbeit! Für eine transversale Arbeitssoziologie. In: AIS-Studien 14, H. 2, S. 8–26.
- Heinze, Rolf G. (2011): Die erschöpfte Mitte. Zwischen marktbestimmten Soziallagen, politischer Stagnation und der Chance auf Gestaltung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Hense, Andrea (2018): Wahrnehmung der eigenen Prekarität. Grundlagen einer Theorie zur sozialen Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Hense, Andrea (2023): Combining graphic elicitation methods and narrative family interviews in a qualitative multimethod design. In: Forum Qualitative Sozialforschung 24, H. 1, Art. 6.
- Hense, Andrea/Schad, Miriam (2019): Sampling von Familien in der Mittelschicht. In: Burzan, Nicole (Hrsg.): Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. publikationen.sozio-logie.de/index.php/kongressband_2018/de/article/view/1177 (Abfrage: 04.02.2026).
- Hense, Andrea/Schad, Miriam (2021): Intergenerationaler Statuserhalt und berufsfeldspezifische Bildungsaneignung. In: Forum Erwachsenenbildung 54, H. 1, S. 35–39.
- Herbst, Sarah/Mautz, Rüdiger/Vogel, Berthold (2023): Gleichzeitig ungleich. Inmitten der pandemischen Arbeitswelt. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Hertel, Florian R. (2024): Aktuelle Klassenkonzepte in der Sozialstrukturanalyse: ihre theoretische Fundierung und empirische Operationalisierung. In: Böhnke, Petra/Konietzka, Dirk (Hrsg.): Handbuch Sozialstrukturanalyse. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–32. https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-658-39759-3_11-1 (Abfrage: 03.02.2026).
- Herzog, Walter/Herzog, Silvio/Brunner, Andreas/Müller, Hans-Peter (2007): Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Lehrpersonen. Bern, Stuttgart und Wien: Haupt.
- Hettling, Manfred/Ulrich, Bernd (Hrsg.) (2005): Bürgertum nach 1945. Hamburg: Hamburger Edition.
- Hildenbrand, Bruno (2002): Familienbetriebe als „Familien eigener Art“. In: Simon, Fritz B. (Hrsg.): Die Familie des Familienunternehmens. Ein System zwischen Gefühl und Geschäft. Heidelberg: Carl-Auer, S. 115–144.
- Hildenbrand, Bruno (2005): Fallrekonstruktive Familienforschung. Anleitungen für die Praxis. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hildenbrand, Bruno (2011): Einführung in die Genogrammarbeit. 3. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer.
- Hildenbrand, Bruno/Jahn, Walther (1988): „Gemeinsames Erzählen“ und Prozesse der Wirklichkeitskonstruktion in familiengeschichtlichen Gesprächen. In: Zeitschrift für Soziologie 17, H. 3, S. 203–217.
- Hill, Reuben (2017 [1970]): Family development in three generations. A longitudinal study of changing patterns of planning and achievement. Abingdon, Oxon und New York: Routledge.
- Hille, Adrian/Arnold, Annegret/Schupp, Jürgen (2013): Freizeitverhalten Jugendlicher: bildungsorientierte Aktivitäten spielen eine immer größere Rolle. In: DIW-Wochenbericht 80, H. 40, S. 15–25.

- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (1994): Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 307–315.
- Hochschild, Arlie Russell (2016): *Strangers in their own land. Anger and mourning on the American right*. New York und London: The New Press.
- Hochschild, Arlie Russell (2025): *Geraubter Stolz. Verlust, Scham und der Aufstieg der Rechten*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Hohberg, Iris (2015): *Arbeitszufriedenheit und Beanspruchung von Grundschulleitungen: Eine empirische Studie in NRW*. Wiesbaden: Springer VS.
- Höpflinger, François (1999): *Generationenfrage: Konzepte, theoretische Ansätze und Beobachtungen zu Generationenbeziehungen in späteren Lebensphasen*. Lausanne: Éditions Réalités Sociales.
- Hradil, Stefan/Schmidt, Holger (2007): Angst und Chancen. Zur Lage der gesellschaftlichen Mitte aus soziologischer Sicht. In: Herbert Quandt-Stiftung (Hrsg.): *Zwischen Erosion und Erneuerung. Die gesellschaftliche Mitte in Deutschland: ein Lagebericht*. Frankfurt am Main: Societäts-Verlag, S. 163–226.
- Ihsen, Susanne (2010): Ingenieurinnen – Frauen in der Männerdomäne. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 799–805.
- Jäkel-Wurzer, Daniela (2010): *Töchter im Engpass. Eine fallrekonstruktive Studie zur weiblichen Nachfolge in Familienunternehmen*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Jaquet, Chantal (2018): *Zwischen den Klassen. Über die Nicht-Reproduktion sozialer Macht*. Konstanz: Konstanz University Press.
- Jessee, Lisa/Hünteler, Bettina/Hank, Karsten (2025): Familie als generationaler Kontext sozialer Ungleichheiten. In: Böhnke, Petra/Konietzka, Dirk (Hrsg.): *Handbuch Sozialstrukturanalyse*. Wiesbaden: Springer VS. https://www.link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-658-39759-3_36-2 (Abfrage: 04.02.2026).
- Jurczyk, Karin (Hrsg.) (2020): *Doing und Undoing Family. Konzeptionelle und empirische Entwicklungen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Thiessen, Barbara (Hrsg.) (2014): *Doing Family: Warum Familienleben nicht mehr selbstverständlich ist*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kadelke, Philipp (2025): *Mietwohnung oder Eigenheim? Soziologie des Wohneigentumsstatus*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kaiser, Walter/König, Wolfgang (Hrsg.) (2006): *Geschichte des Ingenieurs. Ein Beruf in sechs Jahrtausenden*. München und Wien: Hanser.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1997): *Generationsbeziehungen und Generationenverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*. In: Mansel, Jürgen/Rosenthal, Gabriele/Tölke, Angelika (Hrsg.): *Generationen-Beziehungen, Austausch und Tradierung*. Opladen: Westdeutscher, S. 17–30.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2014): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst*. In: WSI-Mitteilungen 67, H. 8, S. 628–638.
- Kellerhals, Jean/Ferreira, Cristina/Perrenoud, David (2002): *Kinship Cultures and Identity Transmissions*. In: *Current Sociology* 50, H. 2, S. 213–228.
- Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2012): *Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?* Opladen: B. Budrich.
- Klepp, Doris/Buchebner-Ferstl, Sabine/Kaindl, Markus (2009): *Eltern zwischen Anspruch und Überforderung. Erziehungswerte und Erziehungsverhalten im Kontext der Lebensbedingungen von Familien*. Opladen: B. Budrich.
- Kohli, Martin (1985): *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, H. 1, S. 1–29.

- Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der DGS in Leipzig 2002. Teil 1*. Opladen: Leske + Budrich, S. 525–545.
- Kohn, Melvin L. (1969): *Class and conformity: A Study in Values*. Homewood: Dorsey Press.
- Könekamp, Bärbel (2007): *Chancengleichheit in akademischen Berufen. Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Koppetsch, Cornelia/Speck, Sarah (2015): *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin: Suhrkamp.
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*. Göttingen: Schwartz.
- Köttig, Michaela (2021): Intergenerationale Aushandlung politischer Verortung. In: Köttig, Michaela/Witte, Nicole (Hrsg.): *Biographie und Kollektivgeschichte*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 172–186.
- Köttig, Michaela/Witte, Nicole (Hrsg.) (2021): *Biographie und Kollektivgeschichte*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kraemer, Klaus (2009): Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse? In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main und New York: Campus, S. 241–252.
- Kumkar, Nils C. (2025): *Polarisierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Kumkar, Nils C./Holubek-Schaum, Stefan/Gottschall, Karin/Hollstein, Betina/Schimank, Uwe (2022): *Die beharrliche Mitte – Wenn investive Statusarbeit funktioniert*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kumoll, Karsten (2014): Strategie. In: Fröhlich, Gerhard/Rehbein, Boike (Hrsg.): *Bourdieu-Handbuch. Sonderausgabe*. Stuttgart und Weimar: J. B. Metzler, S. 225–227.
- Kurtz, Thomas (2002): *Berufssoziologie*. Bielefeld: transcript.
- Lamont, Michèle/Molnár, Virág (2002): The Study of Boundaries in the Social Sciences. In: *Annual Review of Sociology* 28, H. 1, S. 167–195.
- Lareau, Annette (2000): *Home advantage. Social class and parental intervention in elementary education*. 2. Auflage. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Lareau, Annette (2011): *Unequal Childhoods. Class, Race, and Family Life*. 2. Auflage. Berkeley: University of California Press.
- Lawrence, Michael/Homer-Dixon, Thomas/Janzwood, Scott/Rockström, Johan/Renn, Ortwin/Donges, Jonathan F. (2024): Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement. In: *Global Sustainability* 7, H. 6, S. 1–16.
- Leisering, Lutz (1992): *Sozialstaat und demographischer Wandel. Wechselwirkungen, Generationenverhältnisse, politisch-institutionelle Steuerung*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Lengfeld, Holger/Ordemann, Jessica (2016): *Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg revisited. Eine Längsschnittanalyse 1984–2014*. Berlin: DIW Berlin.
- Lengfeld, Holger/Ordemann, Jessica (2020): Geschrunpft und verängstigt? Die Lage der Mittelschicht in Deutschland. In: Roman Herzog Institut (Hrsg.): *Bewegte Mitte – bewegte Gesellschaft. Zwischen Stabilität und Flexibilität*. München: Roman Herzog Institut, S. 3–15.
- Lenz, Karl (2001): Pädagogische Generationenbeziehungen aus soziologischer Sicht. In: Kramer, Rolf-Torsten/Helsper, Werner/Busse, Susann (Hrsg.): *Pädagogische Generationsbeziehungen*. Opladen: Leske + Budrich, S. 16–39.
- Lessenich, Stephan (2016): *Neben uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis*. 6. Auflage. München: Carl Hanser.
- Lewis, Jane (2001): The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: *Social Politics* 8, H. 2, S. 152–169.
- Lindmeier, Bettina/Meyer, Dorothee (2020): Empowerment, Selbstbestimmung, Teilhabe. Politische Begriffe und ihre Bedeutung für die inklusive politische Bildung. In: Meyer, Dorothee/

- Hilpert, Wolfram/Lindmeier, Bettina (Hrsg.): Grundlagen und Praxis inklusiver politischer Bildung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 38–56.
- Lipset, Seymour Martin/Schwarz, Mildred (1972): Das politische Verhalten professioneller Experten. In: Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch, S. 382–400.
- Lüscher, Kurt (1993): Generationenbeziehungen – Neue Zugänge zu einem alten Thema. In: Lüscher, Kurt/Schultheis, Franz (Hrsg.): Generationenbeziehungen in „postmodernen“ Gesellschaften. Analysen zum Verhältnis von Individuum, Familie, Staat und Gesellschaft. Konstanz: UVK, S. 17–47.
- Lüscher, Kurt (2000): Die Ambivalenz von Generationenbeziehungen – eine allgemeine heuristische Hypothese. In: Kohli, Martin/Szydlík, Marc (Hrsg.): Generationen in Familie und Gesellschaft, Opladen: Leske + Budrich, S. 138–161.
- Lüscher, Kurt/Pillemer, Karl (1998): Intergenerational Ambivalence: A New Approach to the Study of Parent-Child Relations in Later Life. In: Journal of Marriage and the Family 60, H. 2, S. 413–425.
- Mannheim, Karl (1970 [1928]): Das Problem der Generationen. In: Mannheim, Karl/Wolff, Kurt (Hrsg.): Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk. 2. Auflage. Berlin: Luchterhand, S. 509–565.
- Manske, Alexandra (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld: transcript.
- Mare, Robert D. (2011): A Multigenerational View of Inequality. In: Demography 48, H. 1, S. 1–23.
- Martin-Matthews, Anne/Kobayashi, Karen M. (2003): Intergenerational transmission. In: Ponzetti, James J. (Hrsg.): International encyclopedia of marriage and family. 2. Auflage. New York: Macmillan Reference USA, S. 922–927.
- Marx, Karl (2019 [1867]): Das Kapital. Hamburg: Felix Meiner.
- Mau, Steffen (2004): Moralökonomie: Eine konzeptionelle Bestimmung aus ungleichheitssoziologischer Sicht. In: Berger, Peter A./Schmidt, Volker H. (Hrsg.): Welche Gleichheit, welche Ungleichheit? Grundlagen der Ungleichheitsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 165–190.
- Mau, Steffen (2012): Lebenschancen. Wohin driftet die Mittelschicht? Berlin: Suhrkamp.
- Mau, Steffen (2019): Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Mau, Steffen/Lux, Thomas/Westheuser, Linus (2023): Triggerpunkte. Konsens und Konflikt in der Gegenwartsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- McGoldrick, Monica/Gerson, Randy/Shellenberger, Sylvia (1986): Genograms in family assessment. 2. Auflage. London: W. W. Norton.
- Milanović, Branko (2016): Die ungleiche Welt. Migration, das eine Prozent und die Zukunft der Mittelschicht. Berlin: Suhrkamp.
- Mitcham, Carl (1994): Thinking through technology. The path between engineering and philosophy. Chicago: University of Chicago Press.
- Mudiappa, Michael/Kluczniok, Katharina (2012): Nutzung kultureller Bildungsangebote in Familien mit Kindergartenkindern. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 32, H. 1, S. 75–91.
- Müller, Bernhard (2013): Erosion der gesellschaftlichen Mitte. Mythen über die Mittelschicht, Zerküftung der Lohnarbeit, Prekarisierung & Armut, Abstiegsängste. Hamburg: VSA.
- Müller, Günter F./Schermelleh-Engel, Karin/Würges, Peter (2012): Berufsausübung im Handwerk – Die Bedeutung von Disposition, Ausbildung und beruflicher Absicht. In: Arbeit 21, H. 4, S. 278–290.
- Müller, Wilfried (1993): Ingenieure und sozialverträgliche Technikgestaltung. Arbeit und Neue Technologien im Urteil technischer Angestellter. Opladen: Westdeutscher.
- Müller-Salo, Johannes (2022): Offene Rechnungen. Der kalte Konflikt der Generationen. Stuttgart: Reclam.

- Murawska, Oliwia (2015): Die Familienwerft. Strukturen, Traditionen, Nachfolge. Münster und New York: Waxmann.
- Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Nachtwey, Oliver (2023): Der hatte Klasse. Über Erik Olin Wright. In: Wright, Erik Olin (Hrsg.): Warum Klasse zählt. Ein Meilenstein der Klassentheorie. Berlin: Suhrkamp, S. 85–110.
- Neckel, Sighard/Dröge, Kai/Somm, Irene (2008): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: Dröge, Kai/Marrs, Kira/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin: Edition Sigma, S. 41–56.
- Neef, Wolfgang (1982): Ingenieure. Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. Köln: Bund.
- Neumann, Benjamin/Burzan, Nicole (2025): Zwischen Anforderung und Möglichkeit: Zur Bedeutung räumlicher Mobilität für Wissenschaftskarrieren in der Biologie, Informatik und Soziologie. In: Zeitschrift für Qualitative Forschung 26, H. 2, S. 250–264.
- Newberry, Byron (2007): Are engineers instrumentalists? In: Technology in Society 29, H. 1, S. 107–119.
- Nickel, Hildegard (2009): Paternalistische Gleichberechtigungspolitik und weibliche Emanzipation – Geschlechterpolitik in der DDR. In: Lorenz, Astrid/Reutter, Werner (Hrsg.): Ordnung und Wandel als Herausforderungen für Staat und Gesellschaft. Opladen: B. Budrich, S. 167–183.
- Parsons, Talcott (2016 [1968]): Sozialstruktur und Persönlichkeit. 9. Auflage. Eschborn bei Frankfurt am Main: Klotz.
- Paul, Gerd (1989): Die Bedeutung von Arbeit und Beruf für Ingenieure. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Peukert, Almut/Teschlade, Julia/Wimbauer, Christine/Motakef, Mona/Holzleithner, Elisabeth (Hrsg.) (2020): Elternschaft und Familie jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit. Opladen: B. Budrich.
- Pfadenhauer, Michaela/Sander, Tobias (2010): Professionssoziologie. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hrsg.): Handbuch Spezielle Soziologien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 361–378.
- Pfau-Effinger, Birgit (2014): Geschlechterarrangements in Europa: Kulturelle Leitbilder, Politik und Arbeitsmarkt. In: Lück, Detlev/Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa. Berlin und Boston: De Gruyter, S. 175–198.
- Piketty, Thomas (2014): Capital in the twenty-first century. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.
- Pitrou, Agnès (1993): Generationenbeziehungen und familiäre Strategien. In: Lüscher, Kurt/Schultheis, Franz (Hrsg.): Generationenbeziehungen in „postmodernen“ Gesellschaften. Analysen zum Verhältnis von Individuum, Familie, Staat und Gesellschaft. Konstanz: UVK, S. 75–93.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg.
- Puchert, Lea (2017): Männliche Ingenieurstudenten – Eine Biographieanalyse ingenieurwissenschaftlicher Studienfachwahl. Mit einem Gendervergleich weiblicher und männlicher Ingenieurbiographien. Leverkusen-Opladen: B. Budrich.
- Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2019): Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2024): Verlust. Ein Grundproblem der Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Reczek, Corinne (2014): Conducting a Multi Family Member Interview Study. In: Family Process 53, H. 2, S. 318–335.

- Rehberg, Karl-Siegbert (2006): Die unsichtbare Klassengesellschaft. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Soziale Ungleichheit, Kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Frankfurt am Main: Campus, S. 19–38.
- Reimann, Swantje (2013): Die medizinische Sozialisation. Rekonstruktion zur Entwicklung eines ärztlichen Habitus. Wiesbaden: Springer.
- Rogge, Benedikt/Groh-Samberg, Olaf (2015): Statuserhalt und Statusbewusstsein. Zur familialen Transmission von Bildung. In: Müller, Hans-Peter/Reitz, Tilman (Hrsg.): Bildung und Klassenbildung. Kritische Perspektiven auf eine Leitsituation der Gegenwart. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 26–49.
- Rosa, Hartmut (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Rosenthal, Gabriele (1997): Zur interaktionellen Konstitution von Generationen. Generationenabfolgen in Familien von 1890 bis 1970 in Deutschland. In: Mansel, Jürgen/Rosenthal, Gabriele/Tölke, Angelika (Hrsg.): Generationen-Beziehungen, Austausch und Tradierung. Opladen: Westdeutscher, S. 57–73.
- Rosenthal, Gabriele (2000): Historische und familiale Generationenabfolge. In: Kohli, Martin/Szydlík, Marc (Hrsg.): Generationen in Familie und Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, S. 162–178.
- Rosenthal, Gabriele (2015): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 5. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Rosenthal, Gabriele (Hrsg.) (1999): Der Holocaust im Leben von drei Generationen. Familien von Überlebenden der Shoah und von Nazi-Tätern. 3. Auflage. Gießen: Psychosozial.
- Rothland, Martin/König, Johannes/Drahmann, Martin (2015): Lehrerkinder – Zur Bedeutung der Berufsvererbung für die Berufswahl Lehramt. In: Zeitschrift für Bildungsforschung 5, H. 2, S. 129–144.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hrsg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: B. Budrich.
- Rüsen, Tom A./Kleve, Heiko/von Schlippe, Arist (2021): Management der dynastischen Unternehmerfamilie. Berlin: Springer Gabler.
- Sachweh, Patrick (2025): Die meritokratische Legitimation sozialer Ungleichheit. In: Böhnke, Petra/Konietzka, Dirk (Hrsg.): Handbuch Sozialstrukturanalyse. Wiesbaden: Springer VS. https://www.link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-658-39759-3_56-1 (Abfrage: 04.02.2026).
- Sander, Tobias (2009): Die doppelte Defensive. Soziale Lage, Mentalitäten und Politik der Ingenieure in Deutschland 1890–1933. Wiesbaden: Springer VS.
- Sander, Tobias (2018): Ingenieurberuf und Ingenieure. In: Schnell, Christiane/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Handbuch Professionssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–23. https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-658-13154-8_25-1 (Abfrage: 03.02.2026).
- Savage, Mike (2023): Die Rückkehr der Ungleichheit. Sozialer Wandel und die Lasten der Vergangenheit. Hamburg: Hamburger Edition.
- Schad, Miriam (2017): Über Luxus und Verzicht. Umweltaffinität und umweltrelevante Alltagspraxis in prekären Lebenslagen. München: oekom.
- Schad, Miriam/Burzan, Nicole (2018): Von Generation zu Generation. Strategien des Statuserhalts im Kontext von Familien- und Berufsmentalitäten in der Mittelschicht. In: Schöneck, Nadine M./Ritter, Sabine (Hrsg.): Die Mitte als Kampfzone. Wertorientierungen und Abgrenzungspraktiken der Mittelschichten. Bielefeld: transcript, S. 109–123.
- Schad, Miriam/Hense, Andrea (2023): Covid-19's effects on strong and weak ties in middle-class families. Insights from intergenerational qualitative longitudinal data. In: Soziale Welt 74, H. 1, S. 40–63.

- Schiek, Daniela (2017): Armutsgenerationen: das familiengeschichtliche Gespräch als methodologischer Zugang zur Transmission von Armut. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 18, H. 3, Art. 3.
- Schiek, Daniela/Ullrich, Carsten G./Blome, Frerk (2019): Generationen der Armut. Zur familialen Transmission wohlfahrtsstaatlicher Abhängigkeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Schierbaum, Anja (2017): Die Genogrammarbeit. In: Böker, Kathrin/Zölch, Janina (Hrsg.): *Intergenerationale Qualitative Forschung. Theoretische und methodische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS, S. 147–171.
- Schimank, Uwe (2015): Lebensplanung!? Biografische Entscheidungspraktiken irritierter Mittelschichten. In: *Berliner Journal für Soziologie* 25, H. 1–2, S. 7–31.
- Schimank, Uwe (2017): Leistungsethos: zwischen Wollen, Müssen, Nicht-Können und Nicht-Wollen. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Dörre, Klaus/Menz, Wolfgang/Riegraf, Birgit/Wolf, Harald (Hrsg.): *Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 80–98.
- Schimank, Uwe (2018): Leistung und Meritokratie in der Moderne. In: Reh, Sabine/Ricken, Norbert (Hrsg.): *Leistung als Paradigma. Zur Entstehung und Transformation eines pädagogischen Konzepts*. Wiesbaden: Springer VS, S. 19–42.
- Schimank, Uwe/Mau, Steffen/Groh-Samberg, Olaf (2014): *Statusarbeit unter Druck? Zur Lebensführung der Mittelschichten*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Schlette, Magnus (2013): *Die Idee der Selbstverwirklichung. Zur Grammatik des modernen Individualismus*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Schmeiser, Martin (2006): Soziologische Ansätze der Analyse von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns. In: *Soziale Welt* 57, H. 3, S. 295–318.
- Schölling, Markus (2005): *Soziale Herkunft, Lebensstil und Studienfachwahl: Eine Typologie*. Frankfurt am Main: Lang.
- Schröder, Martin (2018): Der Generationenmythos. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 70, H. 3, S. 469–494.
- Schubert, Klaus/Klein, Martina (2018): Pragmatismus. In: Schubert, Klaus/Klein, Martina (Hrsg.): *Das Politiklexikon. Begriffe, Fakten, Zusammenhänge*. 7. Auflage. Bonn: Dietz, S. 270.
- Senghaas-Knobloch, Eva/Volmerg, Birgit (1990): *Technischer Fortschritt und Verantwortungsbewußtsein. Die gesellschaftliche Verantwortung von Ingenieuren*. Opladen: Westdeutscher.
- Sheridan, Joanna/Chamberlain, Kerry/Dupuis, Ann (2011): Timelining: visualizing experience. In: *Qualitative Research* 11, H. 5, S. 552–569.
- Solga, Heike/Dombrowski, Rosine (2009): *Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“. *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: B. Budrich.
- Stamm, Isabell (2013): *Unternehmerfamilien. Über den Einfluss des Unternehmens auf Lebenslauf, Generationenbeziehungen und soziale Identität*. Opladen, Berlin und Toronto: B. Budrich.
- Stamm, Isabell (2014): Zum Erfolg geboren? Die Reproduktion der Leistungskultur in Unternehmerfamilien. In: Hänzi, Denis/Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar (Hrsg.): *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung*. Baden-Baden: Nomos, S. 213–229.
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.) (2024): *Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland*. Bonn: bpb.
- Strübing, Jörg (2014): Grounded Theory und Theoretical Sampling. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 457–472.
- Szydlík, Marc (2000): *Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern*. Opladen: Leske + Budrich.

- Teschlade, Julia/Motakef, Mona/Wimbauer, Christine (2025): Auf dem Weg zur Normalität? LGBTQ+-Familien und ihre Kämpfe um Anerkennung. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Thanner, Mirjam/Loss, Julika/Nagel, Eckhard (2008): Einstellungen niedergelassener Ärzte gegenüber dem Begriff des Dienstleisters. Eine explorative Analyse. In: *Das Gesundheitswesen* 70, H. 7, A187.
- Thiel, Christian/Götz, Susanne (2018): Mehr als nur reden. In: *Sozialer Sinn* 19, H. 1, S. 45–75.
- Thompson, Blair/Koenig Kellas, Jody/Soliz, Jordan/Thompson, Jason/Epp, Amber/Schrodt, Paul (2009): Family legacies. Constructing individual and family identity through intergenerational storytelling. In: *Narrative Inquiry* 19, H. 1, S. 106–134.
- Tisch, Daria/Ischinsky, Emma (2023): Top Wealth and Its Historical Origins: Identifying Entrenched Fortunes by Linking Rich Lists over 100 Years. In: *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 9, H. 1, S. 1–15.
- Tullius, Knut/Vogel, Berthold/Wolf, Harald (2021): Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln. SOFI Working Paper 2021–23. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.
- Vacchiano, Mattia/Yepes-Cayuela, Lidia/Martí, Joel (2021): The family as (one- or two-step) social capital: mechanisms of support during labor market transitions. In: *Community, Work & Family* 24, H. 4, S. 471–487.
- Vapaux, Valentina (2021): Generation Z. Zwischen Selbstverwirklichung, Insta-Einsamkeit und der Hoffnung auf eine bessere Welt. München: Gräfe und Unzer.
- Verheyen, Nina (2014): Bürgerliches Leistungsethos? Geschichtswissenschaftliche Korrekturen einer irreführenden Formel. In: Hänzi, Denis/Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar (Hrsg.): *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung*. Baden-Baden: Nomos, S. 45–61.
- Vester, Michael/Oertzen, Peter von/Geiling, Heiko/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2001): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007): *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*. Hamburg: VSA.
- Vogel, Berthold (2007): *Die Staatsbedürftigkeit der Gesellschaft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Vogel, Berthold (2009): *Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Vogel, Berthold/Wolf, Harald (Hrsg.) (2024): *Arbeit und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Konzepte, Themen, Analysen*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Voss, Guenter/Pongratz, Hans (1998): Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, H. 1, S. 131–158.
- Wehking, Katharina (2019): *Berufswahl und Fluchtmigration. Berufspragmatismus geflüchteter Jugendlicher in Berufsvorbereitungsklassen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2017): *Das Paarinterview. Methodologie – Methode – Methodenpraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wohlrab-Sahr, Monika (2005): Verfallsdiagnosen und Gemeinschaftsmythen. Zur Bedeutung der funktionalen Analyse für die Erforschung von Individual- und Familienbiographien im Prozess gesellschaftlicher Transformation. In: Völter, Bettina/Dausien, Bettina/Lutz, Helma/Rosenthal, Gabriele (Hrsg.): *Biographieforschung im Diskurs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 140–160.
- Wohlrab-Sahr, Monika/Karstein, Uta/Schmidt-Lux, Thomas (2009): *Forcierte Säkularität. Religiöser Wandel und Generationendynamik im Osten Deutschlands*. Frankfurt am Main und New York: Campus.

- Wolff, Stephan (2010): Wege ins Feld und ihre Varianten. In: Flick, Uwe / von Kardorff, Ernst / Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 334–349.
- Volter, Andrä (2017): Akademisierung als Bedrohungsszenario oder analytisches Konzept? Die Perspektive der Hochschulforschung. In: Webler, Wolff-Dietrich (Hrsg.): Leiden Sie unter Überakademisierung? Notwendige Akademisierung oder „Akademisierungswahn“? – oder ein Drittes? Bielefeld: UVW, S. 73–98.
- Zick, Andreas / Küpper, Beate (Hrsg.) (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Bonn: Dietz.

Abbildungen

Abbildung 1:	Mentalitäten und Praktiken als Kernelemente von Statuserhaltsstrategien	25
Abbildung 2:	Das Pfadmodell familialer Statuserhaltsstrategien	28
Abbildung 3:	Der Pfad der leistungs-karriereorientierten Strategie	53
Abbildung 4:	Der Pfad der pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie	81
Abbildung 5:	Genogramm von Familie Fischer	95
Abbildung 6:	Der Pfad der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie	108
Abbildung 7:	Genogramm von Familie Decker	123
Abbildung 8:	Timeline von Ulla Eckstein	135
Abbildung 9:	Der Pfad der kooperativ wirtschaftenden Strategie	141
Abbildung 10:	Timelines der Brüder David und Joachim Schmidt	171

Tabellen

Tabelle 1:	Familiäre Generationensolidaritäten (nach Szydlik) im Pfadmodell	33
Tabelle 2:	Überblick über die Interviews	44
Tabelle 3:	Zentrale Mentalitäten und Praktiken der vier Statuserhaltsstrategien	51
Tabelle 4:	Empirische Fälle der leistungs-karriereorientierten Strategie	58
Tabelle 5:	Empirische Fälle der pragmatisch-erfahrungsbasierten Strategie	86
Tabelle 6:	Empirische Fälle der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Strategie	113
Tabelle 7:	Empirische Fälle der kooperativ wirtschaftenden Strategie	144