

Nina Reggi-Graßl



Wiedereinstiegsberatung

Eine ethnografische Studie an der
Schnittstelle von Care- und Erwerbsarbeit

Nina Reggi-Graßl
Wiedereinstiegsberatung

Nina Reggi-Graßl

Wiedereinstiegsberatung

Eine ethnografische Studie an der
Schnittstelle von Care- und Erwerbsarbeit

Budrich Academic Press
Opladen • Berlin • Toronto 2021

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Diss., Ludwigs-Maximilians-Universität München, 2019.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2021 Budrich Academic Press GmbH, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-academic-press.de

ISBN 978-3-96665-014-4 (Paperback)
eISBN 978-3-96665-960-4 (eBook)
DOI 10.3224/96665014

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena – kontakt@lektorat-borkam.de
Druck: Books on Demand GmbH, Norderstedt
Printed in Europe

Danksagung

*„Wenn Sie mich fragen, dann hat mir persönlich für meinen Wiedereinstieg am meisten geholfen, dass ich Menschen hatte, die ab und an auf meine Kinder aufgepasst haben oder die mit einem Stück Kuchen vorbeigekommen sind und mich ernsthaft gefragt haben, wie’s mir geht.“
(Wiedereinsteigerin, anonym)*

Es ist ein Abend im Februar 2021. Ich starre auf meinen Bildschirm. Seit Stunden versuche ich die richtigen dankenden Worte zu finden, um all die Menschen, die mich auf dem langen Weg meiner Promotion begleitet haben, in einem kurzen Vorwort von Herzen zu würdigen.

Wenn ich ehrlich bin, versuche ich mich an diesem Vorwort nicht erst seit Stunden, sondern seit fast zwei Jahren. Fast zwei Jahre ist es her, dass ich mit der Verteidigung meiner Dissertation hinter diesen Prozess zumindest auf dem Papier einen Punkt setzen durfte. Seit fast zwei Jahren versuche ich immer wieder ein bisschen Zeit zu finden, um mich zu sammeln und mich für diesen letzten Schritt einer Danksagung irgendwie kreativ zu fühlen. Es will mir einfach nicht gelingen.

Zwischen dem offiziellen Ende und heute liegen unter anderem die Geburt meines zweiten Kindes, ein sich permanent (hormonell) verändernder Körper, monatelange Schlaflosigkeit, konstante Care-Arbeit für ein Neugeborenes und einen anderen kleinen Menschen, die Aufnahme einer Erwerbsarbeit, die Überarbeitung und Fertigstellung eines druckreifen Manuskripts in Nachtschichten, die Pflege von und Sorge um Familienangehörige sowie die Fürsorge für eine Partnerschaft, für Freundschaften und andere Beziehungen. Hinzu kam nichts Geringeres als eine Pandemie und mit ihr unter anderem der Einbruch eines unterstützenden Netzwerks aus städtischer Kinderbetreuung, Großeltern und Freundschaften, ein grundsätzlicher Mangel an essentiellen sozialen Kontakten, existenzielle Sorgen und unzählige Versuche und Strategien emotionaler Arbeit zur Stabilisierung der eigenen Psyche, aber vor allem der von kleinen Menschen.

Mein Kopf ist besetzt, zu voll und überladen fühlt er sich an. Ausgerechnet für diesen kleinen aber so wichtigen Teil der hier vorliegenden Arbeit fehlt mir die nötige Energie. Dabei hätte nicht eine Zeile entstehen können ohne die grenzenlose Fürsorge von anderen mir gegenüber oder gegenüber meinen Kindern.

Mein tiefster Dank geht an Marcus Graßl, der hoffentlich weiß, dass fast jedes Wort hier für ihn ist. Nichts wäre ohne seine bedingungslose Unterstützung gegangen, rein gar nichts. Er hat mir nicht nur den Rücken freigehalten, sondern auch alles immer ein Stückchen besser, schöner und erträglicher gemacht. Mein Dank und meine Bewunderung gehen an drei wundervolle und intelligente Frauen – Veronika Knauer, Alex Rau und Miriam Gutekunst.

Ohne ihre vielfältige Unterstützung hätte sich nicht nur diese Arbeit nicht zu jener entwickelt, die sie ist, sondern auch ich als Mensch hätte es nicht. Ich möchte meiner Freundin Chrissy Durcak danken, einfach dafür, dass es sie gibt. Von Herzen danken möchte ich meinen Eltern sowie Yvonne und Georg, die alle auf ihre Weise in jeder Lebenslage für mich und meine Familie da sind und damit eine wahre Stütze darstellen. Unendlich dankbar bin ich für meinen Bruder Alessandro Reggi, weil mit ihm die Pflege und Fürsorge für unsere Eltern sogar manchmal richtig lustig sein kann. Von Herzen danken möchte ich Pola Dobler und Matthias Hacker, Shirli Volk und Tobias Eisenhut, Constanze von Hassel und Jakob Döring, die nicht nur immer wieder meinen Kindern ein großartiges Zuhause waren, sondern auch für mich mit ihrer liebevollen und verlässlichen Art zu Inseln der Erholung wurden und damit zu unersetzlichen Freundschaften. Der gleiche Dank gilt auch meinen Freundinnen Julia Brandner, Imme Garbrecht, Susanne Schaber, Janina Schalkhauser, und Marion Wüst.

Von Herzen danke ich meinen Interviewpartnerinnen für ihre ehrlichen und aufrichtigen Worte sowie für ihre Zeit und ihr Vertrauen in den gesamten Forschungsprozess. Ebenso möchte ich Martina Helbing und ihren Beraterinnen danken, die mir Eintritt gewährten in sehr intime und bewegende Beratungssettings, in die es nur selten Einblicke gibt. Erst diese wertvollen Innensichten machen deutlich, was es bedeutet der gesellschaftlichen Aufforderung zu und den Anforderungen von Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit gerecht werden zu müssen.

Danken möchte ich auch dem Graduiertenkolleg Gender Studies: „Geschlechterverhältnisse – Normalisierung und Transformation“ der Universität Basel unter der Leitung von Andrea Maihofer und Koordination von Andrea Zimmermann, in dessen angenehmer und wertschätzender Gemeinschaft ich die Perspektiven auf mein Forschungsfeld extrem erweitern durfte.

Ein großer Dank geht an Nina Lieke und Oskar Rauch für ihren Einsatz, sich durch die sprachlichen Irrungen und Wirrungen dieser Arbeit zu kämpfen, Monika Kopyczinski für die angenehme Zusammenarbeit und das Endlektorat sowie Tomislav Helebrant für den Satz der Arbeit.

Der Hans-Böckler-Stiftung danke ich für die Aufnahme als Promotionsstipendiatin und ihre materielle wie immaterielle Förderung. Der Frauenakademie München e.V. gilt mein Dank für ihre freundliche Gewährung einer Druckkostenbeihilfe aus dem *Monica Lochner-Fischer-Publikationsfonds*. Zu guter Letzt möchte ich mich bei Budrich Academic Press für die herzliche Unterstützung im Veröffentlichungsprozess bedanken.

Inhaltsverzeichnis

1	ReProduktionsReserven: Eine Einführung	11
1.1	Tropfen auf den heißen Stein? Erste Annäherung an das Forschungsinteresse	14
1.2	Erwerbs-Arbeit – Geschlecht – Care-Arbeit: Eine Kontextbestimmung	15
1.2.1	Veränderungen weiblicher Arbeitsmarktbeteiligung in Zahlen	16
1.2.2	Die Krise des Fordismus und die Entstehung von Sektoren der Dienstleistungs- und Care-Arbeit	18
1.2.3	Fachkräftemangel und demographischer Wandel versus weibliche Arbeitskraft	21
1.3	Care-Arbeiterinnen: Theoretische Verortung	25
1.3.1	Vergeschlechtlichung und Ungleichheitsverteilungen entlang des Lebensverlaufs	26
1.3.2	Materialisierende und naturalisierende Diskurse	28
1.3.3	Adressierungen von weiblichem Arbeitsvermögen im „aktivierenden Sozialstaat“	30
1.3.4	Care-Arbeit – der Blick aufs Ganze	34
1.3.5	Familie als staatliche Hervorbringung	35
1.4	Forschungsstand zum beruflichen Wiedereinstieg	39
1.5	Erkenntnisgewinn dieser Arbeit	47
1.6	Welche Geschichte erzählen? Forschungsleitende Fragestellungen	48
1.6.1	Politiken um Familien und Arbeit im Wandel (Kapitel 2)	49
1.6.2	Perspektive Wiedereinstieg: Zur Rekonstruktion des Forschungsfeldes (Kapitel 3)	50
1.6.3	Die Wiedereinsteigerin: Zur umkämpften Herstellung einer Figur (Kapitel 4)	50
1.6.4	Wiedereinstiegsberatung: Machtvolle Praxen in einem machtlos gemachten Raum (Kapitel 5)	51
1.6.5	Wiedereinstiegsprozesse und ihre Ausgänge (Kapitel 6)	51
1.6.6	Die ReProduktion von ReProduktionsReserven: Ein Fazit (Kapitel 7)	52
1.7	Vom Suchen und Finden der Empirie: Vorstellung des Methodendesigns	52
1.7.1	Ethnographie: A method for finding the unlooked for	54

1.7.2	Feldbegriff	60
1.7.3	Tempus fugit	63
1.7.4	Ziel und Zweck des Methodeninstrumentariums	66
1.7.4.1	Diskurs- und Inhaltsanalysen	66
1.7.4.2	Quantitative Daten und Statistiken.	66
1.7.4.3	Teilnehmende Beobachtung/Beobachtenden Teilnahme.	67
1.7.4.4	Sprechen mit dem Feld und im Feld: Offene narrative Interviews und flüchtige Gespräche	68
1.7.5	Die Forscherin als Mit-Akteurin.	69
2	Politiken um Familie und Arbeit im Wandel	73
2.1	Deutschland als konservativer Wohlfahrtsstaat	74
2.2	Familien-, frauen- und vereinbarkeitsorientierte Familienpolitiken	75
2.3	Nachhaltige Familienpolitik als Beschäftigungspolitik und Politik der Allianzen	80
2.4	Die Ökonomisierung einer nachhaltigen Familienpolitik	81
2.4.1	Politiken der Aktivierung	84
2.4.2	Demographischer Wandel und das Narrativ der Sorge	85
2.4.3	Europäische Verordnungen und deren Einfluss auf die deutsche (Familien-)Politik	88
3	Perspektive Wiedereinstieg: Zur Rekonstruktion des Forschungsfeldes	97
3.1	PWE in ihrer Selbstdarstellung	98
3.1.1	Programmphase I (2009–2012)	98
3.1.2	Programmphase II (2012–2014).	99
3.1.3	Programmphase III (2014–2020)	101
3.1.4	Programmbeschreibung der ESF-Förderperiode 2014–2020	102
3.2	Förderrichtlinien und Projektauswahlkriterien	103
3.3	Die Verzeitlichung der PWE als Forschungsfeld.	108
3.3.1	Veränderungen der Zielgruppe(n)	112
3.3.1.1	Von der „policy-community“ hin zu den „Wiedereinsteigerinnen“	112
3.3.1.2	Die Partner als den Wiedereinstieg Unterstützende	116
3.3.1.3	Wider den Wiedereinsteiger	118
3.3.2	Veränderungen der Teilnahmebedingungen	118

3.3.2.1	„Familienbedingte Erwerbsunterbrechung“: Kindererziehung und Pflege	118
3.3.2.2	Die Dauer einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung	120
3.3.3	Veränderungen der Programmschwerpunkte	124
3.3.4	Veränderungen der Standorte	125
3.4	Zwischenfazit: Widersprüche durch mehrdimensionale Ansprache und eindimensionale Umsetzung.	126
4	Die Wiedereinsteigerin: Zur umkämpften Herstellung einer Figur	129
4.1	Wiedereinsteigen – ein „rite de passage“ einer neuen Sozialfigur?	129
4.2	Die Gleichzeitigkeit von Kollektivierung und Individualisierung .	137
4.2.1	„Sie sind nicht allein“ – Die Informationsveranstaltung als Nadelöhr in eine „eigene Welt“	137
4.2.2	Vergemeinschaftung und Individualisierung durch Abgrenzung	139
4.3	Ausschluss beziehungsweise hierarchisierender Einschluss	144
4.3.1	Migrationshintergrund, alleinerziehend und andere Kategorisierungen	148
4.3.2	Die Professionalisierung von vergeschlechtlichem Erfahrungswissen	155
4.3.3	Die Gleichzeitigkeit von Ab- und Aufwertung reproduktiver Tätigkeiten	159
4.3.4	Die unendliche Geschichte der „Global Care Chain“	161
4.3.5	Figuren hierarchisierender Ein- und Ausschlüsse durch Vergemeinschaftung und Abgrenzung	163
4.4	Zwischenfazit: Facetten umkämpfter Herstellung einer liminalen Figur	165
5	Wiedereinstiegsberatung: Machtvolle Praxen in einem machtlos gemachten Raum.	169
5.1	Räume der Wiedereinstiegsberatung	169
5.1.1	Das Erstberatungsgespräch: Auszüge aus dem Feldtagebuch	174
5.1.1.1	Erstberatungsgespräch mit Frau O.: Die „Beratungsresistente“	178
5.1.1.2	Erstberatungsgespräch mit Frau Z.: Die „Beratungsintensive“	184

5.1.2	Die Beratung als Ort intersubjektiver Aushandlung von Widersprüchen	191
5.1.3	Wiedereinstiegs-Beratung: Eine theoretische Rückbindung an Beratungstheorien	197
5.2	Die Professionalisierung durch Standardisierung von Wiedereinstiegsberatung.	202
5.2.1	Professionalisierung mit Perspektive auf Wiedereinsteigerinnen	203
5.2.2	Professionalisierung mit Perspektive auf die Berufsprofile der Beraterinnen	206
5.3	Wiedereinstiegsberatung als professionalisierte, entlohnte Care- Arbeit.	209
5.3.1	Das Unsichtbarmachen von Macht	216
5.3.2	Die uneingeschränkte Akzeptanz von Professionalisierungsprozessen	217
6	Wiedereinstiegsprozesse und ihre Ausgänge	223
6.1	„Da kommen tolle Frauen raus“ – Arbeitgeber als Nutznießer . .	223
6.2	Von der Wieder- zur Wiedereinstiegsberatung	229
7	Die ReProduktion von ReProduktionsReserven: Ein Fazit . .	237
	Literatur	249

1 ReProduktionsReserven: Eine Einführung

Am Abend des 7. März 2008, dem Vorabend des Weltfrauentags, kündigt die damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ursula von der Leyen, ein neues Programm an:

„Mit Elterngeld und Elternzeit haben wir im letzten Jahr viel für junge Mütter und Väter in der Phase der Familiengründung getan. Wir ergänzen diese Politik nun um ein Maßnahmenpaket für Frauen, die nach sechs, sieben oder mehr Jahren wieder in den Beruf einsteigen. Sie dürfen nicht in einer beruflichen Sackgasse enden [...]. Längere Familienzeiten sind völlig in Ordnung. Doch 80 Prozent der Frauen streben – spätestens wenn die Kinder größer sind – zurück in den Beruf. Dafür benötigen sie als Erstes Anknüpfungspunkte und Kontakte. Aber die sind insbesondere nach vielen Jahren Auszeit häufig verloren gegangen. Vor allem für Frauen ab 40 gerät das Projekt ‚Wiedereinstieg‘ deshalb zur großen Herausforderung. Für sie soll unser Aktionsprogramm mit seinen Orientierungshilfen und konkreten Unterstützungsangeboten zur Startbahn in ein neues Berufsleben werden“ (BMFSFJ 2008).

So bewirbt von der Leyen das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE). Das Programm PWE ist ein Kooperationsprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der Bundesagentur für Arbeit (BA). Auch der damalige Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, findet als Kooperationspartner dazu öffentlich Worte:

„Die Bundesagentur für Arbeit wird im Jahr 2008 noch mehr als bisher für Berufsrückkehrerinnen tun“ [...]. Für die Unternehmen [k]önnen die Wiedereinsteigerinnen als gute Fachkräfte eine wichtige Rolle spielen. Darum investieren wir in die Weiterqualifizierung der Frauen und stellen dafür in diesem Jahr zusätzlich bis zu 175 Millionen Euro zur Verfügung. Wir wollen aber auch Vorbehalte bei Arbeitgebern abbauen und beraten die Betriebe durch unsere Arbeitgeberteams in den Agenturen für Arbeit, wenn sie eine Frau nach der Babypause einstellen möchten“ (BMFSFJ 2008).

Das Programm PWE ist ein „wichtiges Politikmodul“ (IAB 2013a: 17) zur Förderung des beruflichen Wiedereinstieges und wird durch den europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union ko-finanziert. „Der ESF ist ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Förderinstrument, der einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung in den Mitgliedsländern leistet, etwa durch die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Chancengleichheit und durch Investitionen in Humanressourcen“ – so ergänzt es das IAB, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das das Programm PWE wissenschaftlich begleitet. Ein solches Programm wird ausschließlich in Deutschland umgesetzt und nicht in anderen EU-Mitgliedsländern (Allmendinger 2010). Deutschlandweit wurden dafür regionale Projekte aufgefördert, sich mit Ideen oder einem bereits bestehenden Angebot für sogenannte Wiedereinsteigerinnen um eine Förderung zu bewerben. Mittlerweile durchläuft das Programm die dritte Förderphase (2009–2012; 2012–2014; 2014–2020). In den ersten acht Jahren seit Beginn des Programms wurden deutschlandweit

bis zu 28 Projekte insgesamt gefördert. Laut Projektzahlen der Servicestelle des Programms wurden in diesen über 29.000 Frauen zu ihrem beruflichen Wiedereinstieg informiert und beraten und davon circa 7.400 durch längere sogenannte Coaching-Maßnahmen aktiv bei ihrem Wiedereinstieg in eine Lohnarbeit begleitet (Factsheet PWE 2016) – durch die Förderung kostenfrei.

Die zum Start des Programms vorliegenden Zahlen zeigen, dass circa 5,6 Millionen Frauen beziehungsweise 28 Prozent aller Frauen zwischen 25 und 59 Jahren in Deutschland nicht erwerbstätig waren (Mikrozensus 2005). Dabei unterscheidet das Statistische Bundesamt zwischen „Arbeitssuchenden und Nichterwerbstätigen“ und „Nichterwerbspersonen“. Die Bundesagentur für Arbeit differenziert hingegen anders. Sie unterscheidet zwischen „arbeitslos gemeldeten Frauen“, „weiteren Erwerbsarbeitslosen“ und der sogenannten Stillen Reserve (IAB 2008). Das Programm zielt dabei vor allem auf diese Stille Reserve ab, denn eine der Aufnahmebedingungen für die deutschlandweit umgesetzten Beratungsprojekte besagt, dass die Erwerbstätigkeit für mindestens drei Jahre zugunsten einer Fürsorgetätigkeit unterbrochen worden sein muss,¹ um aufgenommen zu werden. Frauen, die diesen Voraussetzungen entsprechen, haben meistens keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen der Bundesagentur für Arbeit. Im Gegensatz zu arbeitslos gemeldeten Frauen, die einen Anspruch auf Lohnersatzleistungen haben und zum Beispiel im Arbeitslosengeld-I-Bezug stehen können, bezieht die Stille Reserve keine finanzielle Unterstützung. Zu dieser Gruppe gehören also (meist weibliche) Arbeitskräfte, die aufgrund von Fürsorgetätigkeiten dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und sich – so formuliert es das IAB – auch „nicht als arbeitslos empfinden“ (IAB 2013a: 17). Studien und Statistiken wie die der Soziologin Jutta Allmendinger belegen in diesem Zusammenhang, dass diese Gruppe meist hochqualifiziert ist (Allmendinger 2010; Statistisches Bundesamt 2010; WSI 2008). Die Akteurinnen und Akteure der „Perspektive Wiedereinstieg“ haben es sich folglich zum Auftrag gemacht, diese hochqualifizierten Fachkräfte in Fürsorgetätigkeit ausfindig zu machen und für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren. Dass die Bundesagentur für Arbeit im Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ kooperiert, folgt daher auch einer konkreten Absicht. Diese ‚hochqualifizierten‘ Arbeitskräfte sind nicht in den Systemen der Agentur gelistet und können damit auch nicht aktiviert und dem Arbeitsmarkt zugänglich gemacht werden. Frauen (und Männer), die aufgrund von Fürsorgetätigkeiten länger als ein Elternzeitjahr dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, haben keinen Anspruch auf Leistungen der BA und sind daher auch nicht wie „Erwerbsarbeitslose oder -suchende“ meldepflichtig. Ihre Potenziale ‚schlummern‘, wie der Name „Stille Reserve“ anklingen lässt, jenseits von arbeits-

1 Die Teilnahmevoraussetzung von mindestens drei Jahren Erwerbsarbeitsunterbrechung wurde im Verlauf des Programms auf ein Minimum von einem Jahr reduziert. Die vorliegende Studie nimmt ausführlich Stellung zu Veränderungen in der Programmatik wie dieser (siehe Kapitel 3).

marktpolitischen Aktivierungsstrukturen. Sie scheinen aber bei Bedarf als Reserve für die Stabilisierung des Arbeitsmarktes interessant zu werden. Die Aktivierung und auch Rückbindung dieser speziellen Zielgruppe an die BA ist in dem Programm angelegt. Auch wenn die Registrierung bei der BA als „arbeitslos“ keine Teilnahmevoraussetzung für das Programm ist, kann eine Registrierung im Laufe der Unterstützungsprozesse nötig werden, wenn zum Beispiel Teilnehmerinnen auf ein bestimmtes Qualifizierungsangebot zurückgreifen müssen, das die durch PWE geförderten Beratungsprojekte vor Ort nicht anbieten können, die Agenturen hingegen schon (IAB 2013a: 17).

Die Aktivierungsbestrebungen des Programms PWE machen sichtbar, dass die Politik und auch die Wirtschaft vor allem eine klar definierte Gruppe von Nichterwerbstätigen fördern möchten. Die Förderung, mit denen das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ ausgestattet wurde, fließt nicht in Förderungsmaßnahmen für alle Erwerbsarbeitslosen. Sie fließen in die Förderung von Menschen, deren Erwerbslosigkeit ausschließlich auf Fürsorgetätigkeiten zurückzuführen ist. Damit wird auch die Inanspruchnahme von Arbeitskräften, die sowohl Care- und dann auch Erwerbsarbeit leisten, deutlich. Vor diesem Hintergrund begreift die vorliegende Untersuchung ein solches Programm als ein spezifisches Arbeitskräfteaktivierungsprogramm. Es nimmt in der Konstruktion seiner spezifischen Gruppe der „Wiedereinsteigerinnen“² eine Trennung zwischen Nichterwerbstätigen vor und hierarchisiert dabei Lebensumstände in risikoreichere/teurere und risikoärmere/billigere für deren Reintegration in den Arbeitsmarkt.

In einem Geflecht aus staatlichen Ausgabenkürzungen, Druck auf Löhne, einem Abbau von Vollerwerbsbeschäftigungen bei Ausbau von Teilzeitarbeit und Niedriglohnssektoren, damit einhergehenden schwankenden Arbeitslosenzahlen und einem Bedarf an Fachkräften entstünde immer wieder die Notwendigkeit nach „sozialen Airbags“ (Wichterich 2009) – so bezeichnet es die Soziologin und Geschlechterforscherin Christa Wichterich –, um vor allem den ökonomischen Gesellschaftserhalt sicherzustellen (ebd.). Zu diesen ‚Airbags‘ von Krisen werden immer wieder Frauen und vor allem Mütter gemacht, „die mit Mehrarbeit im Haushalt Lohnkürzungen und Kündigung der Männer auffangen, mit zwei Mini-Jobs die eigene Entlassung ausgleichen, mit Ehrenamt oder Selbsthilfe das Schrumpfen öffentlicher Leistungen abfedern“ (ebd.). Die „[f]lexiblen Frauen“, so schreibt Wichterich weiter, übernehmen „mehr Verantwortung und Lasten zur Existenzsicherung der Familie, während die Ernährerrolle der Männer [...] weiter ausgehöhlt wird“ (ebd.). Mit Blick auf die immer noch bestehenden Ungleichheiten in der Beteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarktgeschehen (u. a. Gender Time Gap, Gender

2 In den meisten Dokumenten der PWE und eben auch in den Pressemitteilungen werden ausschließlich Frauen als Wiedereinsteigerinnen adressiert. Auf diese Vergeschlechtlichung soll in der vorliegenden Analyse immer wieder Bezug genommen werden.

Wage Gap, Gender Pay Gap und später Gender Pension Gap)³ lässt sich argumentieren, dass Frauen in ihren gesamten Funktionen auf kostengünstige Art und Weise der Reproduktion und Produktion von Gesellschaft nachkommen, indem sie als gering(er) entlohnte Arbeitskräfte zusätzlich unentgeltlich Fürsorgetätigkeiten übernehmen.⁴ Im Kontext des Programms PWE tragen die ‚sozialen Airbags‘ also den Namen „Stille Reserve“. Und um diese Aktivierungsbestrebungen – das Wachrütteln und Ausschöpfen einer solchen Reserve – für sowohl Care- als auch Erwerbsarbeit zu pointieren, erhalten sie in dieser Arbeit den Namen „ReProduktionsReserven“.

1.1 Tropfen auf den heißen Stein? Erste Annäherung an das Forschungsinteresse

„Es ist ein Tropfen auf den heißen Stein, aber ein wichtiger Tropfen. Und steter Tropfen höhlt den Stein“ (Allmendinger 2010: 21). So bewertet Jutta Allmendinger den Startschuss für das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ in ihrem Buch *Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen*, das sie auf Anregung des BMFSFJ in diesem Zusammenhang herausbrachte.

Es mag durchaus sein, dass ein steter Tropfen den Stein nach und nach höhlt. Aber was passiert, wenn aufgrund der Zusammensetzung des Tropfens trotz aller Beständigkeit der Stein nicht nachhaltig ausgehöhlt werden kann? Was ist eigentlich der Tropfen und was der Stein, von dem Allmendinger hier spricht? Verlassen wir das Metaphorische und fragen konkret: Was, wenn aufgrund der Art und Weise, wie politische Programme (Tropfen) aufgesetzt werden, sich die gesellschaftlichen Verhältnisse (Stein) langfristig nur bedingt ändern oder sogar verfestigt werden? Und es stellt sich außerdem die Frage, ob die Zusammensetzung des Tropfens nicht sogar ganz bewusst die Fortschreibung von Ungleichheit erzeugenden Verhältnissen provoziert beziehungsweise Veränderungen nur für einen bestimmten Teil der Gesellschaft überhaupt herbeiführen will. Die erschwerten Bedingungen für die Erwerbsbeteiligung

- 3 Mithilfe der Begriffe „Gender Time Gap“ (Abweichung im Arbeitsvolumen), „Gender Wage Gaps“ (Abweichung im Jahreseinkommen), „Gender Pay Gap“ (Abweichungen im Stundenlohn) und „Gender Pension Gap“ (Abweichung in den selbst erwirtschafteten Rentenansprüchen), aber auch „horizontale und vertikale Segregation“ (Ausübung verschiedener Berufe und in unterschiedlichen Positionen) werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern markiert.
- 4 In diesem Zusammenhang muss bereits darauf hingewiesen werden, dass es auch zwischen Frauen zu Hierarchisierungsprozessen entlang unterschiedlicher Differenzkategorien wie „Alter“, „sozio-kulturelle Herkunft“ et cetera kommt. Darauf soll im Verlauf der vorliegenden Studie immer wieder eingegangen werden.

von Menschen im Kontext familiärer Abhängigkeiten sind der Bundesregierung nicht erst seit 2008 bekannt. Diese Thematik zieht sich wie ein roter Faden durch die Bundesarbeits- und Bundesfamilienpolitik, mit mehr oder weniger großer Aufmerksamkeit und mit mehr oder weniger erfolgsversprechenden Lösungsansätzen (Elterngeld; Elterngeld Plus; Elternzeit; rechtliche Ansprüche auf Arbeitsplätze; Anspruch auf Kinderkrippenplätze; Ehegattensplitting).⁵ Mithilfe des Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ werden also (erneut) Lösungen für Probleme gesucht und dann auch angeboten, die Tradition in der Familien- und Arbeitsmarktgeschichte haben und die Politik der Bundesrepublik schon lange beschäftigen.

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Studie gilt damit zum einen dem Programm PWE, dessen Zielvorgaben und Zielvorhaben, Lösungsansätzen und Zielgruppen. Wie versucht das Programm Wiedereinstiegsprozesse von Frauen und Männern zu verbessern, wen adressiert es als sogenannte Wiedereinsteigerin und wen nicht, und welche Angebote hält es für deren Erfolg bereit? Darüber hinaus werden die an den Lösungsprozessen Beteiligten in den Fokus der Forschung gerückt, indem danach gefragt wird, wie zum Beispiel die Wiedereinsteigerinnen als die Hauptzielgruppe mit den Zielanforderungen des Programms umgehen oder sich diesen widersetzen. Die vorliegende Studie bezieht dabei aber auch deren Partner und die Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als weitere Zielgruppen des Programms mit ein. Mit dem gewählten Begriff der ReProduktionsReserven, der diese doppelte Anrufung – oder wie die Soziologin Regina Becker-Schmidt es 1987 formulierte, diese „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1987) – für sowohl Reproduktion als auch Produktion benennt, stellt sich dabei auch eine übergeordnete Frage, nämlich die nach dem immer noch hierarchischen Verhältnis von Care- und Erwerbsarbeit, ihren Zuständigen sowie deren gesellschaftliche Bedeutung. Die forschungsleitenden Fragen sollen in Kapitel 1.7 nochmals im Detail vorgestellt und entlang des Aufbaus dieser Arbeit ausbreitet werden.

1.2 Erwerbs-Arbeit – Geschlecht – Care-Arbeit: Eine Kontextbestimmung

„Ich wollte immer Kinder haben, das stand für mich immer fest. Ich hab mir da gar nicht so viele Gedanken darüber gemacht. Das gehörte zu meinen Vorstellungen wie ich mal leben wollte immer dazu. [...] Ja ich bin Betriebswirtin und habe eigentlich immer ganz gut in dem Bereich Arbeit gefunden, selbst mit meiner ersten Tochter war es kein Problem, in meiner alten Marketingagentur wieder anzufangen. [...]. Warum ich jetzt hier bin, fragen

5 Die konkreten Regelungen und Wirkungsweisen dieser familienpolitischen Maßnahmen und Instrumente werden ausführlich in Kapitel 2 vorgestellt.

Sie? [bei einem Beratungsprojekt in München] Ja, da kommt dann das zweite Kind und schon wird es doch etwas komplizierter. [...] Irgendwie konnte ich, als ich zurückkommen wollte, nicht mehr in die Projekte, die ich betreut hatte. Ich fand das schon komisch, weil als ich nach meiner ersten Tochter wieder zu arbeiten begann, da hatte mir meine damalige Chefin sogar angeboten, mit in die Agentur als Teilhaberin [einzusteigen]. [...] Nein, das habe ich nicht gemacht, das war mir dann 'ne Nummer zu groß, und so wichtig war mir dann ein solcher Schritt auch nicht, und mein Mann und ich wollten auch noch ein zweites Kind haben. Das hätte ich, glaube ich, einfach nicht geschafft. [...] Na ja, und jetzt sitze ich aber da, es ist leider nicht einfacher geworden, eine passende Stelle zu finden. Ich kann es selbst schon fast nicht mehr hören, diese Themen, dass Mütter keine Arbeit finden. Ich dachte immer, das passt schon, na ja wohl halt nicht“ (Anja K., Aussage paraphrasiert aus einer Erstberatung am Standort München).

Anja K. habe ich im Beratungszentrum in München kennengelernt. Als Teilnehmerin des Programms dort möchte sie Strategien ausloten, um entweder in ihrem ehemaligen Arbeitsfeld, in der Marketingbranche, wieder Fuß zu fassen oder aber sich ganz neu auszurichten. Anja K. hat in ihrer Elternzeit eine Ausbildung zur Yogalehrerin absolviert und könnte sich vorstellen als Yogalehrerin aktiv zu werden. Bei dieser anstehenden Entscheidung helfen ihr die Beratungsangebote in München. Anja K. kennt sich jenseits ihres alten Berufsumfelds auf dem Arbeitsmarkt nicht aus, ihre Kontakte seien eingeschlafen, sagt sie. Von dem Programm erfuhr sie durch ein informelles Gespräch auf einer Geburtstagsfeier: „Ich habe von einer Freundin das Projekt [anonymisiert]⁶ weiterempfohlen bekommen. [...] Stimmt, wo Sie es sagen, über das Arbeitsamt habe ich noch nie drüber nachgedacht. Also, da war ich noch nie, das wäre mir jetzt nicht in den Sinn gekommen, dort mal nachzufragen.“

Anja K. zählt im Sinne der Definition der Bundesagentur für Arbeit, auf die bereits eingegangen wurde, zur sogenannten Stillen Reserve. Sie ist eine nicht erwerbstätige Frau, die nicht im Leistungsbezug steht und auch keinen Anspruch darauf hätte. Dass sie nicht erwerbstätig ist, so argumentiert sie selbst, hat mit ihren zwei Kindern zu tun, durch die sie auf der einen Seite nicht mehr im erforderlichen Umfang, das heißt in Vollzeit, arbeiten könne, das aber auch nicht wolle. Dafür strebt sie, wie es in den meisten Familienarrangements dieser Zielgruppe der Fall ist, eine Erwerbsarbeitsposition als Zuverdienende an.

1.2.1 Veränderungen weiblicher Arbeitsmarkteteiligung in Zahlen

Im Jahr 2009, dem Einführungsjahr des Programms PWE, sind laut dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) mit 49 Prozent weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen im Alter von 25 und 59 in Vollzeit beschäftigt. 28 Prozent sind in einem Teilzeitverhältnis und 23 Prozent in einem

6 Sie spricht hier das Projekt an, in dem für den Standort München im Rahmen dieser Arbeit teilnehmende Beobachtungen stattfanden.

geringen Beschäftigungsverhältnis tätig. Im Vergleich dazu sind 84 Prozent der Männer in Vollzeit beschäftigt. Bei den Müttern liegt die volle Erwerbstätigkeit ebenfalls bei circa 28 Prozent und Teilzeit bei 25 Prozent und geringfügige Beschäftigung bei 18 Prozent. Auch im europäischen Vergleich liegt die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit zwei oder mehr Kindern auf den letzten Plätzen. Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erfolgt also fast ausschließlich in Teilzeit, was zeigt, dass immer noch hauptsächlich Frauen ihre zur Verfügung stehende Arbeitskraft zwischen Fürsorge- und Erwerbsarbeit aufteilen (Folie IAB Trägerkonferenz Jena 2009). Darüber hinaus arbeiteten fast 20 Prozent der Frauen und im Vergleich dazu nur circa 5 Prozent der Männer in sogenannten Minijobs. 5,6 Mio., also 28 Prozent aller Frauen zwischen 25 und 59 sind nicht erwerbstätig. 3,8 Mio. sind Nichterwerbspersonen. 27 Prozent haben ein Kind, 41 Prozent davon zwei Kinder und 15 Prozent mehr als zwei Kinder. Über 70 Prozent aus dieser Gruppe der Nichterwerbspersonen mit Kindern, die zur Stillen Reserve gezählt werden, leben vorrangig vom Unterhalt des Partners (Allmendinger 2010: 49).

In Deutschland ist die volle Erwerbstätigkeit für alle Beschäftigten stark zurückgegangen. Eine volle unbefristete Erwerbstätigkeit ist grundsätzlich auch für männliche Erwerbsarbeitende kein gültiges Normalarbeitsverhältnis mehr. Doch auch wenn Befristungen und Teilzeitverträge zur normgebenden Realität für alle Arbeitskräfte werden „müssen wir uns dennoch vergegenwärtigen, dass weiterhin enorme Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bestehen. Der Anteil Vollzeit beschäftigter Männer ist doppelt so hoch wie der Anteil Vollzeit beschäftigter Frauen“ (ebd.: 18). Auch mit Hinblick auf die Lebensarbeitszeit unterbrechen Frauen eine Erwerbsarbeit häufiger als Männer aufgrund von Kindererziehung, aber auch Pflege. Selbst aktuelle Regelungen zur Beteiligung von Vätern durch sogenannte Vätermomente bewirken eine zeitweise Unterstützung der Familie durch die Männer, dennoch bleiben dabei Aufgaben wie Haushalt et cetera, die nicht die Fürsorge für Kinder umfassen, immer noch stärker im Aufgabenbereich der Frauen verankert.

So verwundert es nicht, dass Veränderungen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und Teilhabemöglichkeiten für Frauen stets mit Fertilitätsraten abgeglichen werden, wie es zum Beispiel in Allmendingers Studie geschieht (Allmendinger 2010). Jutta Allmendinger fasst beispielsweise zusammen, dass 15 Prozent der 1950 geborenen westdeutschen Frauen keine Kinder haben. Bei den 1955 geborenen sind es bereits 19 Prozent, bei den 1960 geborenen 23 Prozent. Bei Frauen aus Ostdeutschland unterscheiden sich die Zahlen stark. Von den Jahrgängen 1950 sind 8 Prozent, 1955 6 Prozent und 1960 11 Prozent kinderlos. Allmendinger interpretiert die dargelegten Daten dahingehend, dass Frauen, obwohl die Zahlen eine sinkende Geburtenrate belegen, sich meist Kinder wünschen würden. Ihre Interpretation besagt, dass Frauen auf Kinder verzichteten, da sie keine Möglichkeit sehen, Beruf und Familie miteinander

der zu verbinden (Allmendinger 2010: 11). Dennoch sei es kein Leichtes das „[...] Verhältnis zwischen Ursache und Wirkung“ (ebd. 2010: 12) eindeutig zu bestimmen.

„Führt die höhere Erwerbsquote zu einer geringeren Geburtenrate? Folgen aus hohen Scheidungsquoten auch hohe Erwerbsquoten? In welcher Beziehung stehen der demographische Wandel, sich verändernde Wirtschaftsstrukturen, die Bildungsgewinne von Frauen, ihre Erwerbsquoten und Arbeitszeiten?“ (Allmendinger 2010: 12)

Blicken wir zunächst auf Veränderungen des deutschen Arbeitsmarktes.

1.2.2 Die Krise des Fordismus und die Entstehung von Sektoren der Dienstleistungs- und Care-Arbeit

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich über die Jahre stark verändert. Zwischen circa 1950 und 2007 vollzieht sich ein „doppelter Strukturwandel“ (Allmendinger 2010): Das produzierende Gewerbe verliert an Bedeutung, während gleichzeitig die übrigen Wirtschaftszweige, allen vorweg der Dienstleistungssektor, eine zunehmend größere Rolle spielen. Der Ausbau der Dienstleistungen hat eine wesentliche Auswirkung auf die Beschäftigung von Frauen, da sich diese vor dem Hintergrund einer unter anderem vergeschlechtlichten Segregation (Gottschall 1995) des Arbeitsmarktes vor allem hier finden. Dieser Ausbau hat insbesondere Auswirkungen auf die Qualität und Absicherung ihrer Beschäftigungen und damit auch ihrer gesamten Lebenszusammenhänge, denn der Dienstleistungssektor und in ihm vor allem der Care-Sektor ist starken Prekarisierungen ausgesetzt. Dafür wird ein wesentlicher Umbruch in der kapitalistischen Akkumulationsweise – der Art und Weise wie Kapital erweitert werden soll – verantwortlich gemacht (Soiland 2017: 17). Dieser Umbruch, der allgemein als Übergang von Fordismus zu Postfordismus bezeichnet wird, ist zentral für das Verständnis dieses gesellschaftlichen Transformationsprozesses und dessen Auswirkungen auf den Dienstleistungs- und Care-Sektor.⁷ Wobei es, wie Irene Götz herausstellt, „den“ Wandel von Fordismus und Postfordismus nicht gibt (Götz 2015: 2), und es wichtig bleibt, „auf die weiter bestehenden Gleichzeitigkeiten des scheinbar Ungleichzeitigen zu verweisen, das heißt, die neben-, mit- und bisweilen gegeneinander wirksamen fordistisch und postfordistisch genannten Strukturelemente zu er-

7 Dabei soll mit der Europäischen Ethnologin und Kulturwissenschaftlerin Irene Götz darauf hingewiesen werden, dass es entlang solcher Großkonzepte wie Fordismus und Postfordismus und den mit ihnen verbundenen Leitvokabeln meist nicht möglich ist, komplexe Wirklichkeiten angemessen zu beschreiben. Erst eine „ethnografische Fallarbeit kann ‚Arbeit am Begriff‘ leisten [...], was konkret heißt, differenziertere Hinweise darauf zu geben, was Fordismus und Postfordismus als in der öffentlichen Rede oft schablonenartig verwendete Narrative im Einzelfall überhaupt bedeuten“ (Götz 2015: 2). Dennoch soll hier angesprochen werden, dass es zu einem Wechseln von Arbeitsfeldern und eben Akkumulationsweisen gekommen ist.

kennen und zu analysieren“ (ebd.), anstatt lineare Transformationsprozesse zu behaupten. Fordismus bezeichnet ökonomisch gesprochen zunächst jene Art der Produktionsweise, in der mittels technischer Innovationen und Rationalisierung von Arbeitsabläufen die Produktion der Stückzahl pro Zeiteinheit erhöht wurde. Diese Produktivitätssteigerung war dann auch mit einer tatsächlichen Anhebung von Lebensstandards verbunden (Soiland 2017: 18). Durch den sogenannten Taylorismus und den Ausbau von technischen Innovationen konnten Güter des täglichen Bedarfs nach und nach billiger angeboten werden. Unternehmen konnten durch steigende Profitraten gute und stabile Löhne zahlen, was wiederum die Arbeiterschaft dazu befähigte, die so produzierten Güter tatsächlich zu kaufen und damit die Nachfrage zu sichern (ebd.; Dörre 2009: 46–54). Wirtschaftswachstum und annähernde Vollbeschäftigung waren die Folge. Die Gewerkschaften hatten zu dieser Zeit eine machtvolle Position. Sie erstritten hohe Löhne, stabilisierten dabei aber nicht nur die Löhne selbst, sondern auch das Familienmodell eines ernährenden Mannes und einer ausschließlich für Fürsorge- und Hausarbeiten zuständigen Ehefrau. In den 1970er-Jahren geriet die wirtschaftliche Entwicklung ins Stocken. Auf einem zunehmend globaler Konkurrenz ausgesetzten Markt verringerten sich Produktionszuwächse und Profitraten. So bedurfte es nach und nach Strategien, um diese Produktivitätszuwächse auf anderen Wegen wieder sicherzustellen. Dieser Prozess wird als neoliberale Transformation verstanden (Dörre 2009: 57–68). Klaus Dörre und andere fassen diese Transformation folgendermaßen zusammen: Grundsätzlich sinkt das Lohnniveau, die Gewerkschaften verlieren ihre Macht und neue Formen der Arbeitsorganisation entstehen, die weniger auf Hierarchien als auf Selbstorganisation bauen (Dörre zit. n. Soiland 2017: 18). Folgt man Tove Soiland, so ist mit diesen Veränderungen – und das ist für den Kontext der vorliegenden Untersuchung relevant – auch eine langsame Abkehr vom Modell des männlichen Ernährers einhergegangen. Soiland bezeichnet es sogar als „ökonomische Notwendigkeit“ (ebd.), Erwerbsarbeit eben nicht nur an männliche Arbeitskräfte zu binden, sondern jede zur Verfügung stehende Ressource nutzbar zu machen, da einer allein eine Familie nicht mehr zu ernähren vermochte. Eine solche Forderung fiel zusammen mit vielen Entwicklungen zu dieser Zeit, die allesamt ein Streben von Frauen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt deutlich machen, wie zum Beispiel die Forderungen der Frauenbewegung zu jener Zeit (ebd.), aber auch die Bildungsexpansion, die vor allem bei Frauen ein Streben nach mehr Unabhängigkeit und Bedürfnisverwirklichung durch Erwerbsarbeit hervorriefen. In diesem Moment liegt für Soiland der Nährboden für den Ausbau des gesamten Dienstleistungssektors und des Care-Sektors im Speziellen. Denn die so gewollte aber gleichzeitig auch erzwungene Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen führte dazu, dass ein Teil der vormals von ihnen unentgeltlich verrichteten Sorgearbeit in die Lohnförmigkeit überführt wurde und – folgt man Soiland – überführt werden musste. In der Etablierung dieser Care- und anderer Dienstleistungsberufe verknüpften sich die für diese Berufe erforder-

lichen Arbeitsweisen, Kompetenzbereiche und Expertisen mit angenommenen weiblichen Eigenschaften.

Aus dieser Veränderung lassen sich vier problematische Entwicklungen ableiten, die auch im Zusammenhang mit einem Programm, das auf effiziente Beratung von nur bestimmten Frauen/Müttern entlang ihrer (vergeschlechtlichten) Kompetenzen baut, benannt werden müssen:

1. Die Verknüpfung beziehungsweise Umwandlung von weiblich besetzter Arbeit in Lohnarbeit fixiert Frauen auf eben diese Bereiche.
2. Die Möglichkeit der Ökonomisierbarkeit gestaltet sich als problematisch, da die meisten personenorientierten Dienstleistungen, allen vorweg im Care-Sektor, keine Möglichkeit der Produktivitätssteigerung, wie zum Beispiel in Bereichen der Güterproduktion bieten. „Rasante Gewinne werden hier wegen der diesen Dienstleistungen anhaftenden Eigenart, als Produkt keine technisch herzustellende Ware, sondern ein Element von Intersubjektivität oder Beziehung anzubieten, nie zu erzielen sein“ (Soiland 2017: 19).
3. Diese Veränderung bringt machtvolle Hierarchien zwischen (weiblichen) Arbeitskräften hervor und schreibt diese fort. Denn, wenn also die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt und sie eben ihre vormals unentgeltlich verrichteten Sorge- und auch Hausarbeiten nicht mehr zu hundert Prozent leisten, dann muss es andere Arbeitskräfte geben, die diese ‚liegen gelassenen‘ Arbeiten übernehmen. Dies führt zu einem Ausbau irregulärer Arbeitsverhältnisse und zu Schattenarbeitsmärkten vor allem im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, der Pflege, aber auch in der Kinderbetreuung (wie z. B. durch Aupairs).
4. Der sich abzeichnende „doppelte Strukturwandel“ (Allmendinger 2010) offenbart mit dem Blick auf die Ökonomisierung eine weitere Ebene der Doppelung, nämlich auch ein doppeltes Produktivitätsdilemma, wie es Soiland in Anlehnung an Silke Chorus beschreibt: Das fordistische Arrangement des Ein-Ernährer-Modells mit einer Frau als ausschließlich Fürsorgeverantwortlichen,⁸ hat deren als wertschöpfungsschwach ausgewiesene Arbeiten aus der Produktions- und Lohnarbeit herausgehalten, weil sie nicht im Sinne rationalisierbarer Logiken produktivitätssteigernd sein können (Chorus 2007b: 209 ff., zit. n. Soiland 2017: 19).

Mit der Krise des Fordismus, die auf einer geringeren Produktion und sinkenden Gewinnen in einem hauptsächlich aus Industrie bestehenden Markt

8 Diesem Ideal konnten schon damals die meisten Lebenswirklichkeiten nicht entsprechen. Frauen waren immer schon in unterschiedliche Arten von Arbeit eingebunden. Dennoch ist das Ein-Ernährer-Modell ein vor allem von politischen Strukturen stark abgesichertes geworden, für dessen Institutionalisierung, wie bereits beschrieben, die Gewerkschaften mit verantwortlich sind, weil sie dafür kämpften, die Löhne der Männer entsprechend anzuheben, um ihren Frauen ermöglichen zu können ausschließlich unbezahlte Fürsorgearbeit zu übernehmen.

gründet, reagierte der neoliberale Umbau jedoch mit dem Ausbau neuer Sektoren, wie die der Dienstleistungs- und Care-Arbeit, und holte somit diese Arbeiten in die Sphäre der Produktions- und Lohnarbeit hinein. Doch diese Ausweitung des Marktes durch Sektoren, die eigentlich nur wenig Möglichkeiten zur Produktivitätssteigerung bieten, verschärft erneut genau jenes Problem der sinkenden Produktivitätsraten aus dem Industriesektor, aber diesmal in einer gesamtwirtschaftlichen Dimension und vor allem auf Kosten ihrer (meist weiblichen) Beschäftigten (Soiland 2017).

Bis heute wächst dieser Anteil der Lohnarbeit stetig. Der Ausbau insbesondere des Care-Sektors wird anhalten, so lautet die Prognose von Forschungseinrichtungen, wie dem IAB,⁹ und sie unterfüttern ihre Prognosen mit errechneten Werten: 76,9 Prozent der Erwerbstätigkeit wird bis zum Jahr 2025 im Care-Sektor angesiedelt sein (Produktion 21,6 Prozent; Landwirtschaft 1,5 Prozent) (IAB 2010). Dieser wird auch weiterhin als Eintrittstor in den Arbeitsmarkt für weibliche Arbeitskraft gedeutet.

1.2.3 Fachkräftemangel und demographischer Wandel versus weibliche Arbeitskraft

Verkürzt gesagt kann festgehalten werden, dass die neoliberalen Umstrukturierungsprozesse des Arbeitsmarktes hin zur Etablierung von Sektoren, in denen vor allem Frauen Beschäftigung finden, aber auch die Bildungsgewinne von Frauen seit der sogenannten Bildungsexpansion ab den späten 1960er Jahren den Weg in den Arbeitsmarkt eröffneten. Deutlich wurde dabei aber auch, dass sich der Arbeitsmarkt scheinbar immer weiter in Richtungen verändert, die es fast unmöglich werden lassen, ohne sogenannten soziale Airbags, Stille Reserven beziehungsweise ReProduktionsReserven auszukommen. Gründe für diese Entwicklungen sind unter anderem der entstehende sogenannte Fachkräftemangel und mit ihm verbunden der sogenannte demographische Wandel. Allmendinger schreibt hierzu:

„Ende 2005 waren 19 Prozent der Bevölkerung über 65 Jahre alt und 61 Prozent im Erwerbsalter zwischen 20 und 65 Jahren. Bis zum Jahre 2050 verschieben sich die Anteile, so dass nur noch etwa die Hälfte der Einwohner im Erwerbsalter und ein Drittel über 65 Jahre sein wird. Die geburtenstarken Jahrgänge nähern sich dem Rentenalter und gleichzeitig sink[t] die Zahl der jüngeren Arbeitskräfte“ (Allmendinger 2010: 16).

Prognosen wie die von Hilmar Schneider vom Institut zur Zukunft der Arbeit inszenieren dafür fast positive Aussichten: „Bis 2020 wird die Zahl der Arbeit anbietenden Menschen demographisch bedingt soweit abgeschmol-

9 Das IAB ist eines der Begleitforschungseinrichtungen, die das Programm der Perspektiv- Wiedereinstieg evaluieren. Als wissenschaftliches Institut der Bundesagentur für Arbeit steht es teils auch in seiner Parteilichkeit im Verruf, da die Bundesagentur für Arbeit Kooperationspartnerin des Programms PWE ist.

zen sein, dass rein rechnerisch jeder Arbeitswillige einen Arbeitsplatz haben kann“ (Schneider 2007: 7 nach Allmendinger 2010: 16). Dies gelte allerdings nur, folgt man daran anknüpfend dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, wenn die Quantität und nicht die Qualität Berücksichtigung finde (IAB 2007: 8).

Solche Prognosen sind in Anbetracht gesellschaftlicher Wandlungsprozesse irritierend – besonders in Kombination mit Szenarien wie der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 oder auch der sogenannten Flüchtlingskrise. Daraus resultierende Versuche zur Umverteilung von Arbeitskraft haben durchaus auch einen bitteren Beigeschmack. Auf der einen Seite lassen sie zwar vermuten, dass die Arbeitskraft von ‚sozialen Airbags‘ und (Stillen) Re-ProduktionsReserven gefragt ist und benötigt wird, dass mitunter das ‚demographische Problem‘ zu einer ‚demographischen Chance‘¹⁰ für viele bis dahin vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossene werden kann, unter anderem für lange nicht erwerbstätige Frauen. Das IAB beispielsweise betont immer wieder den sogenannten Fachkräftemangel, dem man mit gut qualifizierten Wiedereinsteigerinnen begegnen könnte. Auf der anderen Seite muss mit solchen Trends und Prognosen auch weiterhin vorsichtig umgegangen werden. Denn in dieser möglichen Öffnung des Arbeitsmarktes offenbart sich nur selten tatsächliche Anerkennung von gleichem Recht auf Arbeit für jede Person und vor allem unter gleichen Bedingungen. So kommt zunächst auch Allmendinger mit Fokus auf diese Entwicklungen in ihrer Begleitstudie zum Programm PWE zu dem Schluss: „Die gut ausgebildeten Frauen werden auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigt. Ohne sie geht es nicht mehr“ (Allmendinger 2010: 16). Und in Anbetracht der von ihr angeführten Statistiken könne man glauben, so schreibt sie, dass eine solche Botschaft auf den ersten Blick auch ankomme, denn

„parallel zu dem sich umstrukturierenden Arbeitsmarkt, den Bildungsgewinnen von Frauen und der demographischen Wende verändern sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern. Zwischen 1960 und 2009 steigt die Erwerbsquote von Frauen [...] und die der Männer sinkt. Betrug im Jahr 1960 der Unterschied zwischen Männern und Frauen noch 43 Prozentpunkte, so liegt der heute nur noch knapp bei 10 Prozentpunkten“ (Allmendinger 2010: 16).

Gleichzeitig weist sie darauf hin, dass sich „[h]inter dieser beachtlichen Annäherung der Erwerbsquote [...] jedoch gewaltige Unterschiede [verbergen]“ (Allmendinger 2010: 16 f.).

Das Programm PWE möchte Frauen wie Anja K. also bei ihrer Wiedereingliederung in einen Arbeitsmarkt helfen, der, wie skizziert, auf vielfältige Weise Personen in familiären Kontexten, meist Frauen, nur begrenzt und mit vielen auch qualitativen Abstrichen eine Teilhabe ermöglicht. Eine Teilhabe erfolgt dann für viele auch nur im Dienstleistungs- und Care-Sektor, der pre-

10 Titel des Wissenschaftsjahrs 2013 der Initiative des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, zit. n. Schulz 2013: 540.

karisiert und dessen Löhne nicht eigenständig existenzsichernd sind, oder in anderen Bereichen, die dann ebenfalls durch schlechtere Verdienst- oder Aufstiegsmöglichkeiten Ungleichheiten zwischen Arbeitskräften fortschreiben (Pühl 2004; Friese 2010).

Anja K.s Aussagen können also mit vielen der hier einführend angesprochenen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zusammengebracht werden: Anja K. verfügt mit ihrem Hochschulabschluss als Betriebswirtin über einen hohen Ausbildungsgrad. Nach einer Anstellung in Vollzeit in einer Marketingagentur mit Verantwortung und eigenen Projekten, für die ihre fachliche Expertise benötigt und ihr sogar die partnerschaftliche Teilhabe an der Agentur angeboten wurde, wechselte sie mit der Geburt ihres ersten Kindes in ein Teilzeitmodell. Sie bestätigt damit die statistischen Zahlen, die deutlich machen, dass immer noch mehr Frauen, die sogar über eine hohe fachliche Qualifikation verfügen, ihre Erwerbstätigkeit mit Fürsorgetätigkeit in einem Teilzeitmodell realisieren. Die berufliche Karriere ihrer Familie hintanzustellen, ist für sie selbstverständlich und wird unter anderem durch das Ablehnen einer Teilhabe an der Marketingagentur sichtbar, da sie eine Vereinbarkeit mit noch einem weiteren Kind als nicht realistisch erachtet.

Dass die sogenannten Wiedereinsteigerinnen mindestens acht Jahre ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, wie es die Zahlen des IABs zeigen, deutet Anja K.s vollständiger Austritt aus der Erwerbsarbeit nach der Geburt ihres zweiten Kindes an (der sie ja dann auch für die Teilnahme an dem Programm berechtigt). Zwar hat Anja K., anders als es die durchschnittliche Wiedereinsteigerin tut, nicht beide vollständigen Elternzeiten von jeweils drei Jahren pro Kind wahrgenommen, da sie mit ihrem ersten Kind nach dem Elternjahr wieder in Teilzeit berufstätig wurde. Dennoch gelang ihr trotz rechtlicher Regelungen die Wiederaufnahme ihrer/einer Erwerbsarbeit, angemessen ihrer Qualifikation und Berufserfahrung, nicht. Dass ‚die gut ausgebildeten Frauen auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden‘ scheint sich zumindest für die Zielgruppe des Programms – die ReProduktionsReserven – nicht immer zu bewahrheiten.

Wie und für wen das Programm durch die Etablierung von Beratungszentren dennoch versucht, Lösungen zu entwickeln oder Hintertüren in den Arbeitsmarkt zu finden, leitet das Forschungsinteresse der vorliegenden Untersuchung.

Die Einführung in Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt soll bereits einige der weiterhin bestehenden Ungleichheiten ausweisen, die sich vor allem in einem immer noch hierarchischen Geschlechterverhältnis manifestieren, das sich mit der Geburt von Kindern zuspitzt. Dennoch können diese Ungleichheiten nicht hinreichend aus einem direkten Zusammenhang mit der Möglichkeit oder Unmöglichkeit zu Erwerbstätigkeit durch zum Beispiel die Entstehung von Dienstleistungs- oder Care-Sektoren oder mit Gender Time Gap, Gender Wage Gap, Gender Pay Gap, Gender Pension Gap oder mit horizontaler und

vertikaler Segregation erklärt werden.¹¹ Eine der zentralen Fragen richtet sich an die Mechanismen der Individualisierung solcher skizzierten gesellschaftlichen Schieflagen, die in Äußerungen von Frauen wie Anja K. sichtbar werden: Anja K. erachtet es als selbstverständlich und nicht erklärungsbedürftig, dass sie diejenige ist, die ihre Erwerbsarbeit für Kinder unterbricht und nicht zum Teil auch ihr Partner. Mit der Ausbildung zur Yogalehrerin zeigt sie sich sogar bereit, ihren Ausbildungs- und Berufsbereich für eine angenehmere bessere Vereinbarkeit zu wechseln. Es ist Frau K. selbst, die vor allem strukturell bedingte Vereinbarkeitsdilemmata mit eigenen Strategien zu ermöglichen ersucht. Ein solcher Mechanismus der Individualisierung zeigt sich dann in einem solchen Programm, wie es PWE ist, als eingelassen, das über Instrumente der Beratung fast ausschließlich an den Wiedereinsteigerinnen und deren Qualifizierung ansetzt.

Neben den bereits erläuterten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gibt es also ein weiteres, (historisches) Bündel an Faktoren, das für die sehr beständigen Ungleichheiten vor allem im Geschlechterverhältnis verantwortlich ist.

Die Annäherung an die Verhältnisse (den Stein) erfolgte in einem ersten Schritt über die Perspektive auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, wie ihn auch das Programm im Blick hat. Dabei fallen jedoch viele andere Mechanismen aus dem Blick, die diese ungleichen Verhältnisse fortschreiben. Der theoretische Rahmen, der im Folgenden aufgespannt wird, fasst dafür Argumentationsstränge zusammen, die zu erklären versuchen, wie bestehende Ungleichheiten sowohl zwischen als auch innerhalb der Geschlechter stets in Verbindung mit der Verteilungsfrage von Produktion- und Reproduktionsarbeit gesehen werden müssen und wie diese Verteilungsfrage meist negative Konsequenzen vor allem für weibliche Lebensverläufe mit sich bringt. Solche Auseinandersetzungen werden in Verbindung mit einem aktivierenden Sozialstaat gebracht, um auch der Frage nach der Individualisierung und Subjektivierung gesellschaftlicher Schieflagen genauer nachgehen zu können. Eine solche Einordnung wird vor allem für die Interpretation des Programms wichtig. Vor dem Hintergrund dieser Argumentationslinien, die den Blick der Forscherin auf gesellschaftliche Veränderungen geprägt haben, wird ein weiter Arbeitsbegriff vorgestellt, der Care und/oder Fürsorgearbeit oder Re- und Produktion einfängt, und sich in diesem Zusammenhang auch über einen Begriff von Familie verständigt, so wie er in dieser Studie verwendet werden soll. Der theoretische Rahmen gibt damit Perspektiven wieder, durch die sich der Blick der Forscherin auf ihr Forschungsfeld entwickelt hat. In einem weiteren Schritt soll dann der Forschungsstand zum beruflichen Wiedereinstieg vorgestellt und mit ihm weitere Ansätze skizziert werden, ohne die das Feld der vorliegenden Untersuchung nicht beleuchtet und interpretiert werden kann.

11 Definitionen siehe Fußnote 3.

1.3 Care-Arbeiterinnen: Theoretische Verortung

Trotz gesellschaftlicher Wandlungsprozesse im Geschlechterverhältnis und zunehmender Pluralisierung von Lebensformen lassen sich nach wie vor in vielen Zusammenhängen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern herstellen, die, wie soeben gezeigt wurde, in der Teilhabe am Arbeitsmarkt einen festen Austragungsort haben. Zusammengefasst gesagt, existieren in Hinblick auf den Arbeitsmarkt Unterschiede bezüglich des Einkommens, der Berufsfelder, der Positionen innerhalb einer Arbeitshierarchie sowie auf der Ebene von Zuständigkeiten für Erwerbs- und Care-Arbeiten. Diese Unterschiede, so haben es die Zahlen belegt, werden gerade durch die Geburt eines Kindes und die damit einhergehende Verteilungsfrage von bestimmten Arbeiten und Zuständigkeiten deutlich sichtbar. Vor allem dieser Übergang in eine Familie hat für Frauen und Männer und deren weitere Lebensplanung immer noch unterschiedliche Konsequenzen. Er verschärft die ungleiche Verteilung von Chancen und Risiken, was sich auf den gesamten Lebenszusammenhang auswirken kann und im engen Zusammenhang mit der Verteilung von unbezahlten Care-Tätigkeiten steht, die allzu oft im Aufgabenspektrum von Frauen angesiedelt bleiben (Kortendiek 2010). In einem Gesellschaftssystem, in dem der Lebenslauf von Menschen derart stark durch Erwerbsarbeit abgesichert wird wie in Deutschland (Born/Krüger 2001), verwundert es nicht, dass Frauen in einem „Geflecht aus frauentypischen Berufen, niedrigen Arbeitszeiten, geringem Einkommen und langen Unterbrechungen“ (Allmendinger 2010: 21) vor allem im Alter und mit der alternssichernden oder eben nichtsichernden Rente die Folgen zu spüren bekommen (Götz/Gajek/Rau/Schweiger 2017). Ein solches System, das einen unterbrechungsanfälligen Erwerbsarbeitsverlauf, wie es der weibliche aufgrund seiner weitgehend unangetasteten Zuständigkeit für Fertilität und Erziehung nun mal eher ist als der männliche, nicht als gelebte Norm anerkennt und absichert, schafft immerzu Abhängigkeiten – Abhängigkeit von Lebenspartnern, Abhängigkeit von Transferleistungen des Staates und auch Abhängigkeit von Kindern.

Für die Beständigkeit dieser Umstände gibt es verschiedene Gründe, die miteinander zusammenhängen. Der Versuch diese Zusammenhänge zu entknoten und offenzulegen, führt zu einer Vielzahl an wissenschaftlichen Argumentationslinien. Diese erarbeiten immer wieder Antworten auf die Frage, warum es immer noch deutlich mehr Frauen sind, die im Laufe ihres Lebens Care-Tätigkeiten übernehmen und dadurch mit der Perspektive auf den Lebensverlauf eine lange Kette an Nachteilen in Kauf nehmen müssen, wie es beispielhaft Hürden bei einem Wiedereinstieg und später vor allem weibliche Altersarmut belegen (Götz 2019). Teils versuchen diese Ansätze den gesellschaftlichen Schieflagen nicht zuletzt Lösungsmöglichkeiten entgegenzusetzen, wie es zum Beispiel zuletzt in dem Konzept der „Care Revo-

lution“ angelegt wurde (Winker 2015).¹² Diesen Argumentationslinien vollständig nachzugehen ist kaum möglich. Dennoch kann bereits eine Auswahl die Bandbreite an Richtungen veranschaulichen, auf die diese hinauslaufen. Im Folgenden soll daher auf die Argumentationslinien fokussiert werden, die die Mechanismen von Ungleichheit zwischen Menschen in besonderem Maße deutlich werden lassen.

1.3.1 Vergeschlechtlichung und Ungleichheitsverteilungen entlang des Lebensverlaufs

Mit Blick auf Strukturen und gesellschaftliche Institutionen wurde vorstehend der noch stark nach Geschlechtern segregierte Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland skizziert, der zur Ergreifung vergeschlechtlichter Berufsprofile führt. „Vergeschlechtlicht“ meint hier nicht nur, dass Berufsprofile entlang erforderter Eigenschaften oder Kompetenzen ausgewählt werden, die entweder dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden. „Vergeschlechtlicht“ bedeuten zum Beispiel auch die Möglichkeit, in bestimmten Berufen Arbeitszeitmodelle wie etwa Teilzeit umzusetzen, um Reproduktion und Care-Tätigkeiten nachkommen zu können, die wiederum in einem Zusammenhang mit Rollenvorstellungen und Lebenskonzepten stehen und damit auf eine nötige Perspektive auf den gesamten Lebensverlauf verweisen. Die lebenslauforientierte Sozial- und Geschlechterforschung (u. a. Born/Krüger 2001; Geissler/Oechsele 1996; Allmendinger 1994) identifizieren dafür Mechanismen, die zu einer unter anderem vergeschlechtlichten Lebensführung und damit einhergehend zum Beispiel zu vergeschlechtlichten Rollenvorstellungen und Lebenskonzepten führen. Um die ‚Momentaufnahme‘ von beruflichen Wiedereinstiegen zu verstehen, muss man die Mechanismen von Ungleichverteilung auch durch eine verzeitlichende Perspektive betrachten und den gesamten Lebensverlauf und seine ihn rahmenden Institutionen mit in die Analysen einbeziehen (u. a. Born/Krüger 2001; Kohli 1994; Mayer 1991). Nur so können biographische Wendepunkte beziehungsweise Entscheidungen, zu denen auch der Wiedereinstieg zählen kann, verstanden werden. Die

12 2014 gründete sich das Netzwerk „Care Revolution“ als Folge einer Aktionskonferenz in Berlin. Das Netzwerk besteht aus über 70 Initiativen sowie Einzelpersonen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und mit verschiedenartiger politischer Schwerpunktsetzung, darunter Eltern, pflegende Angehörige, Erziehende, Pflegekräfte, Beschäftigte in der sozialen Arbeit, im Bereich sexueller Dienstleistungen, Haushaltsangestellte und Forschende. Es zielt darauf ab, grundlegende Veränderungen im Bereich nicht entlohnter wie entlohnter Sorgearbeit zu erwirken. „Gemeinsam ist den beteiligten Gruppen der Kampf gegen Lücken in der öffentlichen Daseinsvorsorge, die zu Überforderung und Zeitmangel führen. Langfristig streben wir neue Modelle von Sorge-Beziehungen und eine Care-Ökonomie an, die nicht Profitmaximierung, sondern die Bedürfnisse der Menschen ins Zentrum stellt, und die Sorgearbeiten und Care-Ressourcen nicht nach rassistischen, geschlechtlichen oder klassenbezogenen Strukturierungen verteilt“ (Care-Revolution-Berlin).

Ansätze setzen dabei die Gestaltung von Lebensverläufen in ein Verhältnis mit festen gesellschaftlichen Institutionen, die Einfluss auf die Strukturierung von Lebensverläufen nehmen. Untersucht werden soll daher der Einfluss gesellschaftlicher Institutionen auf die Gestaltung von Lebensverläufen. Die Rede ist dabei von einem sogenannten Lebenslaufregime: Eine relative „harte“ (Krüger 2010: 219) gesellschaftliche Rahmung, hervorgerufen „durch die politisch gesicherte Etablierung von Entsprechungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungsniveau, Tarifansprüchen und Rentensystemen usw., die jeder Mann und jede Frau biographisch einfangen“ (ebd.). In Deutschland fungiert vor allem die Erwerbsarbeit und die sie absichernden Institutionen, wie zum Beispiel das Steuer- und Rentensystem, als Strukturgeber von Lebensverläufen. Eine Erwerbsarbeit vorbereitende Ausbildungsphase, eine Erwerbsarbeitsphase und eine auf die Erwerbsarbeit rückbezogene Ruhephase rahmen nicht nur Lebensläufe, sondern sichern Verläufe ab, die genau diesem Schema folgen. Solche institutionellen Rahmungen und Absicherungen schreiben Lebensverläufe eines männlichen Erwerbsarbeiters als Norm fest (die heutzutage auch für männliche Erwerbsarbeitende nicht mehr unbedingt zutrifft). Ein Lebensverlauf mit Unterbrechungen, wie es der weibliche (immer noch) mehr ist als der männliche, wird dabei nicht erfasst und auch nicht im selben Maße abgesichert. So arbeiten die Ansätze heraus, wie sich in Institutionen und durch diese auch ein Geschlechterverhältnis dauerhaft zementieren kann. In der Art und Weise, wie sie das tun, „unterstellen, produzieren und gestalten sie auch ein Geschlechterverhältnis, das Individualisierung mit Interdependenz verknüpft“ (Born/Krüger 2001: 260).

Solche Perspektiven entlarven die weitreichenden Folgen, die sich bereits in früher Kindheit an einer Zweigeschlechtlichkeit und einer Abhängigkeit zwischen den Geschlechtern abzeichnen und beispielsweise für Frauen die Ergreifung von geringer vergüteten Berufen bewirken und/oder langfristige Erwerbsverläufe verhindern. Diese Ansätze zeigen eben nicht nur die Verknüpfung von Berufswahl und vergeschlechtlichten Eigenschaften, sondern auch die Verknüpfung von damit einhergehenden Rollenvorstellungen und Lebensentwürfen, die wiederum von Institutionen wie zum Beispiel der Ehe als privilegierende und vollständig absichernde Institution oder Vollzeit-erwerbsarbeit als Norm abgesichert werden.

Entscheidungsprozesse stehen auch in einem engen Zusammenhang mit Vorstellungen von Mutterschaft sowie dem Wunsch, eine Familie zu gründen. Diana Baumgarten, Matthias Luterbach und Andrea Maihofer zeigen beispielhaft, wie die Vorstellung einer möglichen Familiengründung und die antizipierten Anforderungen an Elternrollen vor allem bei Frauen bereits sehr früh in die Überlegungen einfließen, welchen Beruf sie ergreifen möchten (Baumgarten/Luterbach/Maihofer: 2017: 56). Sie zeigen dabei auf, dass Frauen mit der Mutterschaft grundsätzlich eine veränderte Situation antizipieren und glauben, dass ihre berufliche Ausrichtung nicht mit den (normativen) Ansprüchen von Kindern und Familie vereinbar ist, aber auch nicht mit einem Arbeits-