

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>ReProduktionsReserven: Eine Einführung</b>	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
<b>2</b>	<b>Politiken um Familie und Arbeit im Wandel . . . . .</b>	<b>73</b>
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
<b>3</b>	<b>Perspektive Wiedereinstieg: Zur Rekonstruktion des Forschungsfeldes . . . . .</b>	<b>97</b>
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
<b>4</b>	<b>Die Wiedereinsteigerin: Zur umkämpften Herstellung einer Figur . . . . .</b>	<b>129</b>
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
<b>5</b>	<b>Wiedereinstiegsberatung: Machtvolle Praxen in einem machtlos gemachten Raum. . . . .</b>	<b>169</b>
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
<b>6</b>	<b>Wiedereinstiegsprozesse und ihre Ausgänge</b> . . . . .	<b>223</b>
6.1	„Da kommen tolle Frauen raus“ – Arbeitgeber als Nutznießer . .	223
6.2	Von der Wieder- zur Wiedereinstiegsberatung . . . . .	229
<b>7</b>	<b>Die ReProduktion von ReProduktionsReserven: Ein Fazit</b> . .	<b>237</b>
	<b>Literatur</b> . . . . .	<b>249</b>

# 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 Arbeitberteamts 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,<sup>1</sup> 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“<sup>2</sup> 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)<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> 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).<sup>5</sup> 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]<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup> 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,<sup>8</sup> 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 anzuhäben, 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,<sup>9</sup> 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.