



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

„Mit Familienfreundlichkeit gewinnen“ – Der ökonomistische
Vereinbarkeitsdiskurs im Konzept der Familienfreundlichkeit in Unternehmen

verfasst von | submitted by

Sandrine Fiala BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |

UA 066 905

Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von | Supervisor:

Assoz. Prof. Mag. Dr. Michael Parzer

Danksagung

Die Fertigstellung dieser Masterarbeit wäre ohne die Unterstützung einiger Menschen nicht möglich gewesen. Zuerst möchte ich mich herzlich bei Dr. Michael Parzer bedanken, der mich schon bei der Themenfindung motivierend begleitet und es mir durch seine Betreuung ermöglicht hat, dieses Masterarbeitsvorhaben überhaupt umzusetzen. Auch während des Forsch- und Schreibprozesses konnte ich mich auf die hilfreiche Beantwortung meiner Fragen und konstruktives Feedback verlassen. Ein weiterer Dank gilt meinem Vater für das Lektorat der Arbeit und für die zahlreichen Gespräche, die mir oft geholfen haben, meine gedanklichen Verstrickungen zu lösen. Auch die Diskussionen mit meiner Mutter brachten mir wertvolle Denkanstöße und Perspektiven, die in diese Arbeit eingeflossen sind. Abschließend möchte ich mich neben meinen Eltern auch bei meinen Weggefährten_innen bedanken, die mir durch deren vielfältige Care-Arbeiten – vom Kaffee kochen über das therapeutische Zuhören bis hin zum fachlichen Austausch – das Durchhalten erleichtert haben.

Anmerkung

In der nachfolgenden Arbeit geht es um Eltern und die Frage, wie sie Erwerbstätigkeit und Erziehungs- und Sorgearbeit vereinen können. Dabei wird in den Ausführungen häufig auf „Mütter“ und „Väter“ referiert, was leider einem exkludierenden heteronormativen Familienbild entspricht und dieses teilweise reproduziert. Dies ist der Fall, weil ich mich auf die Ergebnisse bzw. im Material vorkommende Begriffe beziehe. Ein wichtiges Forschungsergebnis ist dabei eben auch, dass in den analysierten Dokumenten zum Thema „Familienfreundlichkeit“ ein heteronormatives Familienideal zum Vorschein kommt. Trotzdem – oder gerade deshalb – inkludieren personenbezogene Bezeichnungen wie z.B. Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen, Sorgende, Eltern etc. alle Geschlechter, deren Vielfalt ich versucht habe durch den Gender-Gap kenntlich zu machen.

Abstract

Das „Problem“ der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht seit langem im Zentrum von sozial-, familien- und arbeitspolitischen Debatten. Eine im Vereinbarkeitsdiskurs entwickelte Bearbeitungsstrategie stellt das Konzept der „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ dar, das darauf abzielt, Arbeitgeber_innen verstärkt in die Organisation von alltäglichen Sorge- und Pflegebedürfnissen sowie Anforderungen der Erwerbsarbeit einzubeziehen. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich aus feministisch-materialistischer Perspektive mit dem Konzept der „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ und untersucht es hinsichtlich des dadurch vermittelten Verhältnisses zwischen Erwerbsarbeit und Familie bzw. (meist familiär erbrachter) sozialer Reproduktionsarbeit. Die Datengrundlage der Untersuchung bilden das *Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen* und sogenannte Best-Practice-Beispiele, die von der *Familie & Beruf Management GmbH* veröffentlicht wurden. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass der Diskurs um „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ eine ökonomistische Vereinnahmung des Vereinbarkeitsdiskurses darstellt, bei dem die Legitimation von familienfreundlichen Maßnahmen primär betriebswirtschaftlichen Rationalitäten folgt. Es kommt dabei zu einer Verschränkung mit den Diskursen um Fachkräftemangel und fehlende Kinderbetreuungsplätze. Das diskursiv vermittelte Verständnis von Familienfreundlichkeit basiert auf dem Leitbild eines geschlechtsneutralen *Adult Worker*-Modells, das mit der Idee von Geschlechtergleichstellung durch Lohnarbeit einhergeht. Eine erwerbstätige Mutter mit einem involvierten, gleichzeitig erwerbstätigen Vater, die beide so schnell wie möglich (mit höchstmöglichem Stundenausmaß) zum Arbeitsplatz zurückkehren, stellen das heteronormative Ideal dar. Dieses soll sowohl durch die Verschiebung von (spezifischen) reproduktiven Arbeiten in das Unternehmen als auch durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten- und Orten verwirklicht werden, wodurch es zu einer Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und familiärer Sorgearbeit kommt. Mit dem Fokus auf volks- und betriebswirtschaftliche Erfordernisse gehen jedoch wichtige soziale und gesellschaftskritische Aspekte des Vereinbarkeitsdiskurses verloren.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Stand der Forschung	15
2.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwerbsarbeitsmodellen und vergeschlechtlichte Arbeitsteilung	15
2.2 Der Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
3. Theoretischer Rahmen	20
3.1 Begriffsbestimmungen: Reproduktionsarbeit und Care- bzw. Sorgearbeit	20
3.1.1 Zum Begriff der Reproduktionsarbeit	21
3.1.2 Zum Begriff der Care- bzw. Sorgearbeit	23
3.1.3 Synthese im Begriff der sozialen Reproduktion	26
3.2 Bestimmung der Verhältnisse: Produktion vs. Soziale Reproduktion & die Sorglosigkeit des Kapitalismus	29
3.3. Soziale Reproduktionsverhältnisse in der Regulationstheorie	32
3.4 Historische Ontologie der sozialen Reproduktion	35
3.4.1 Soziale Reproduktionsverhältnisse in der vorindustriellen Gesellschaftsordnung	35
3.4.2 Transformationen der sozialen Reproduktionsverhältnisse im Zuge des Kapitalismus	37
EXKURS: Der Wohlfahrtsstaat als Vermittler im Spannungsverhältnis zwischen Produktion und sozialer Reproduktion	39
3.4.3 Soziale Reproduktionsverhältnisse im Fordismus	43
3.4.4 Soziale Reproduktionsverhältnisse im Neoliberalismus	46
3.5 Das Konzept der Geschlechterkultur	50
4. Methode	52
4.1 Methodologischer Hintergrund der Wissenssoziologischen Diskursanalyse	52
4.1.1. Der Diskurs	55
4.1.2. Das Verhältnis zwischen Diskurs und Wissen	57
4.2 Das Forschungsprogramm der WDA	58
4.3 Die methodische Verbindung der WDA mit der Grounded Theory	63
4.4 Das Datenmaterial	65

4.4.1 Das Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen	65
4.4.2 Best-Practice-Beispiele des Netzwerks <i>Unternehmen für Familien</i>	68
4.5 Das Analyseverfahren: <i>Bildung und Strukturierung von Kategorien</i>	69
5. Darstellung der Ergebnisse	72
5.1 <i>Die politische Kontextualisierung des Diskurses: Familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>	72
5.1.1 Kinderbetreuungsgeld und Betreuungszeiten zwischen Familisierung und der Förderung egalitärer Arbeitsaufteilung	73
5.1.2. Kinderbetreuung zwischen Ausbau des öffentlichen Angebots und der Verlagerung in die Privatwirtschaft	75
5.2. <i>Die Ergebnisse der Wissenssoziologischen Diskursanalyse</i>	77
5.2.1 Das Interpretationsrepertoire des Diskurses	78
5.2.2 Das Familien- und Erwerbsarbeitsmodell des Diskurses	88
6. Diskussion der Ergebnisse	94
6.1 <i>Familienfreundlichkeit zur Forcierung der Adult Workers</i>	94
6.2 <i>Empirische Anknüpfungsmöglichkeiten und Reflexion</i>	102
7. Conclusio	105
Literaturverzeichnis	107
Internetquellen	112
Abbildungsverzeichnis	115

1. Einleitung

Das Politische wird (wieder) privatisiert – so scheint es zumindest, wenn wir der Frage nachgehen, wie wir als Gesellschaft mit alltäglichen Bedürfnissen, aber auch mit biografisch unumgänglichen Phasen der Sorgebedürftigkeit in Jugend und Alter umgehen. „Privatisiert“ kann dabei in einem doppelten Sinne verstanden werden: Zum einen als Bezug auf die Sphäre des Privaten, also die Familie und den Privathaushalt, die als Hauptorte der Kinderbetreuung und -erziehung gesehen werden, zum anderen als Verweis auf die zunehmende Verantwortung, die der Privatwirtschaft für soziale Belange aller Art übertragen wird. Beispielsweise im Fall der Altenpflege, wo privatwirtschaftliche Träger – neben öffentlichen und gemeinnützigen – mittlerweile einen großen Anteil des Angebots an Pflegeplätzen bereitstellen. Dass die profitorientierte Organisation solcher Care-Dienstleistungsunternehmen zu massiven Missständen in der Betreuung führen kann, haben in den letzten Jahren einige „Skandalfälle“ gezeigt (z.B. Hernböck 2024). Neben dieser Ökonomisierung von Pflegebedürfnissen kann in den letzten Jahren eine weitere Art beobachtet werden, wie Betriebe – sei es aus Eigeninteresse oder wegen Aufforderungen von Seiten der Politik – ihren Beitrag zur Lösung der sogenannten Care-Krise leisten. Dies erfolgt, indem sie sich im Namen ihrer „*social responsibility*“ familienfreundlich gestalten und so ihren Mitarbeitenden mit familiären Betreuungs- oder Sorgepflichten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (sollen).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile zu gewährleisten, gilt seit der Jahrtausendwende als zentrales Ziel sowohl nationaler als auch EU-weiter Politik. Im Zuge dessen wurden auf Bundesebene zahlreiche legislative Maßnahmen gesetzt, beispielsweise die Einführung des Rechts auf Elternteilzeit im Jahr 2004 oder des Familienzeitbonus (sogenannter „Papamonat“) 2016. Besonders die jüngst geführte Debatte um den ÖVP-Vorschlag einer so betitelten „Großelternkarenz“ (Der Standard 2024) nach schwedischem Vorbild zeigt, wie umstritten das Thema „Vereinbarkeit“ zwischen den Parteien ist – und auch, wie vielfältig die präferierten Lösungsansätze sind. So setzen konservative Parteien wie ÖVP und FPÖ stark auf familisierende Maßnahmen, d.h. Maßnahmen, die es Familien erleichtern bzw. Anreize dafür schaffen sollen, selbst die Kinderbetreuung und/oder Pflege Angehöriger zu übernehmen. Die Idee der Großelternkarenz stellt ein Paradebeispiel für familisierende Sozialpolitik dar. Hingegen plädieren Parteien vom liberalen bis linken Spektrum, im derzeitigen Nationalrat NEOS, Grüne und SPÖ, für den Ausbau von öffentlichen Betreuungsplätzen (insbesondere für unter Dreijährige, aber auch in Form eines Rechtsanspruchs auf Kindergartenplätze oder Ganztageschulen). So divers die Ansichten über die richtige Vorgehensweise sein mögen, liegt doch allen Vorschlägen die Intention zugrunde, dass Familienmitglieder im erwerbsfähigen Alter von ihren

alltäglichen Sorge- und Betreuungspflichten entlastet werden sollten, damit sie in einem bestimmten (Mindest-)Maß am Arbeitsmarkt aktiv sein können. Dabei scheint ein Erwerbsausmaß unter der sogenannten Normalarbeitszeit einer 38,5 Stunden-Woche eben nur aufgrund von familiären Pflichten und nur über einen begrenzten Zeitraum gesellschaftlich (Schmidt et al. 2020) und politisch akzeptabel zu sein. Dies lässt zumindest die von Bundeskanzler Nehammer eher unbeabsichtigt ausgelöste Diskussion über primär weibliche Teilzeitarbeit aus dem Vorjahr vermuten (ORF 2023).

Generell gilt das Leitmotiv der Vereinbarkeit als Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt-, Sozial-, Familien- und Gleichstellungspolitik und dessen Reflexion stellt grundsätzliche Fragen gesellschaftlicher Organisation und Ordnung zur Disposition. So entwickelte sich das „Problem“ der Vereinbarkeit erst mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen, die sich in den 1960er und -70er Jahren aus ihrer unbezahlten Hausfrauenrolle den Weg auf den Arbeitsmarkt erkämpft hatten. Denn zentrale Themen der Zweiten Frauenbewegung in den westlichen Industriestaaten¹ waren neben reproduktiver Selbstbestimmung oder der Sexualisierung weiblicher Körper auch die von ihnen alltäglich verrichteten und unbezahlten Reproduktionsarbeiten. So machte es sich die Bewegung zur Aufgabe, auf den volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wert ihrer unentlohten Haus- und Sorgearbeiten hinzuweisen, sich von der sozialen Zuschreibung dieser Arbeiten als „Frauenarbeit“ zu befreien und finanzielle Unabhängigkeit durch eigenständige Erwerbstätigkeit zu erlangen. Zudem sollten auch Männer bzw. Väter in die Pflicht genommen werden und sich stärker an der Haushaltsführung und Kindererziehung beteiligen.

Da Maßnahmen zur Vereinbarkeit sowohl den raschen Wiedereinstieg von weiblichen Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt ermöglichen als auch eine stärkere Einbindung der Väter in die Erziehungs- und Sorgearbeit fördern sollen,² könnte man meinen, dass politisch versucht wurde bzw. wird, die feministischen Forderungen zu erfüllen. Zum Teil können die Maßnahmen durchaus als effektiv betrachtet werden, denn die weibliche Erwerbstätigkeit hat sich konsequent erhöht (Berghammer und Riederer 2020). Gleichzeitig ist die erhöhte Erwerbsquote bei Frauen verbunden mit einer sehr hohen

¹ Die zweite Frauenbewegung beschränkte sich keineswegs auf westliche Gesellschaften. Allerdings können die damaligen Forderungen der westlichen Frauenbewegung nicht mit jenen in Ländern des heute sogenannten Globalen Südens gleichgesetzt werden. Dies betrifft zumindest die Themenschwerpunktsetzung auf feminisierte Haus- und Betreuungsarbeit, da es sich bei dieser um eine spezifisch europäisch bzw. anglophone Organisationsform handelt. Außerdem wurden feministische Forderungen in (post)kolonialen Ländern mit dekolonialen und anti-rassistischen Kämpfen verbunden, die in der westlichen Frauenbewegung teilweise, jedenfalls aber eher eine marginalisierte Rolle gespielt haben (siehe dazu z.B. Federici 2020a, 2020b).

² Siehe politische Argumentationen beispielsweise bei der Einführung des Rechts auf Elternteilzeit (Parlamentskorrespondenz 2004, Nr. 362) und beim Beschluss für den sogenannten Papamonat (Parlamentskorrespondenz 2019, Nr. 757).

Teilzeitrates. Den Daten der Statistik Austria zufolge war 2023 jede zweite Frau (50,6 Prozent) in einem Arbeitsverhältnis unter der Vollzeitgrenze beschäftigt (STATISTIK AUSTRIA 2024a). Diese hohe Teilzeitrates kann zu einem großen Teil auf die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zurückgeführt werden, die aufgrund persistenter heteronormativer Geschlechterrollen auch heute noch eher Frauen zugeschrieben wird (z.B. Berghammer und Riederer 2020; Schmidt et al. 2020; Sorger 2020). Teilzeitarbeitsverhältnisse ziehen jedoch gravierende finanzielle und berufliche Konsequenzen nach sich, da sich eine langfristige Stundenreduzierung bzw. Erwerbsunterbrechung häufig negativ auf die Karriere auswirkt und die spätere Pension verringert. Diese finanziellen und beruflichen Konsequenzen, die sich aus der sogenannten „Teilzeit-Falle“ ergeben, sind mittlerweile unter Schlagwörtern wie z.B. dem *Gender Pay Gap* oder dem *Gender Pension Gap* hinreichend bekannt. Auch arbeitsmarkt-, familien- und gleichstellungspolitische Akteur_innen sind sich dieser strukturellen Diskriminierungsfaktoren durchaus bewusst und versuchen ihnen durch Informationskampagnen über die Gefahren von Teilzeitarbeit entgegenzuwirken (z.B. die Broschüren „Frauen und Pensionen“ des BKA). Sorger (2020) kritisiert diese allerdings als unzureichend, da sie die Problematik auf die individuelle Ebene verlagern würden, indem der Umstieg auf Vollzeitarbeitsmodelle als die einzige und für alle gleichermaßen mögliche Lösung dargestellt werde, während die unbezahlte Sorgearbeit, die dennoch geleistet werden muss, nicht miteinbezogen werde.

Obwohl die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen aufgrund von (unter anderem) familienpolitischen Motiven, die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht hat und somit argumentiert werden kann, dass die Vereinbarung von Beruf und Familie für Mütter einfacher geworden wäre (Berghammer/Riederer 2020), kann in Frage gestellt werden, ob dies auch tatsächlich emanzipatorische Effekte hatte. Denn wie die Empirie zeigt, führten die Maßnahmen bis jetzt nicht zu einer egalitären Aufteilung von familiärer Haushalts- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Einige Studien deuten sogar darauf hin, dass das, vor allem in heterosexuellen Paarhaushalten mit Kindern weitverbreitete, sogenannte „Eineinhalb-Verdiener-Modell“ (d.h. Vater in Vollzeit, Mutter in Teilzeit erwerbstätig), vergeschlechtlichte Arbeitsteilung und traditionelle Rollenbilder tendenziell reproduziert, statt abzubauen (Mauerer 2022; Schmidt et al. 2020; Sorger 2020). Diese Annahme wird durch den konstant niedrig bleibenden Männeranteil im Kinderbetreuungsgeldbezug (d.h. Väterkarenz) verstärkt, die für den Geburtenjahrgang 2017 nur 17 Prozent betrug (Lorenz und Wernhart 2022). In Anbetracht der Tatsache, dass die Integration in den Arbeitsmarkt durch Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht nur zu Doppelbelastung, sondern auch zu Altersarmut anstatt zu finanzieller Unabhängigkeit führt – von den klassen- und ethnizitätsspezifischen Arbeitsteilungen durch die Emanzipation *weißer* Mittelschichtsfrauen abgesehen – kann durchaus von einer „*List der Geschichte*“ (Fraser 2009)

gesprochen werden, welche die feministischen Forderungen der Zweiten Frauenbewegung scheinbar heimgesucht hat.

Dass über die Vereinbarkeit bzw. die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf überhaupt diskutiert werden muss, lässt meiner Meinung nach auf eine der Debatte zugrundeliegende Annahme schließen. Nämlich, dass es sich bei Elternschaft und Erwerbstätigkeit um zwei konträre gesellschaftliche Sphären handelt, deren Koexistenz nicht per se gegeben sei, sondern durch den persönlichen Einsatz und Mehraufwand der Beteiligten erst ermöglicht werden müsse. Dies impliziert zudem einen Interessenskonflikt zwischen den gesellschaftlichen Sphären der sozialen Reproduktion (Familie und nicht-ökonomisierte Sorgearbeit) und der materiellen Produktion (Wirtschaft und Erwerbsarbeit), aus denen sich das „Problem“ der Vereinbarkeit ergibt. Einigen Studien zufolge wird dieses Vereinbarkeitsproblem dabei zunehmend auf eine individuelle, familiär-private Ebene verschoben, wodurch die Verantwortung zu dessen Lösung an die Eltern und dabei vor allem an die Mütter delegiert wird (Kreutzer 2014; Leinfellner und Bomert 2017; Thon 2015; Zimmermann 2019). Zugleich fördert die Individualisierung soziale Ungleichheiten, da es zusätzlich noch branchen- und qualifikationsspezifische Unterschiede bezüglich des Spielraums zu flexiblen Arbeitszeiten und -orten gibt. Weil es keine bzw. wenige rechtlich verbindliche Grundlagen gibt, sind die individuellen Möglichkeiten zur Vereinbarung meist auch von der Bereitschaft der Arbeitgebenden abhängig und an individuelle Verhandlungsfähigkeiten geknüpft (Menke 2017).

Gleichzeitig verdeutlichen sowohl die sozialpolitischen Maßnahmen der letzten Jahrzehnte als auch die Einrichtung von staatlichen Koordinationsstellen und Audit-Programmen, dass die Thematik auch für die Politik von Bedeutung ist. Ein zentraler Schritt dabei war die von der ÖVP-FPÖ-Regierung induzierte Gründung der *Familie & Beruf Management GmbH* Jahr 2006. Im Rahmen der GmbH wurden seither eine Reihe an Maßnahmen und Instrumentarien bereitgestellt, durch die ein zielführendes Management von beruflichen und familiären Anforderungen gewährleistet werden soll. Sie richten sich speziell an privatwirtschaftliche Akteur_innen und beinhalten Zertifizierungssysteme und Preisverleihungen wie auch Monitoring- und Beratungsangebote oder Vernetzungsplattformen. Damit wird die Ausweitung der Verantwortlichkeit für das Vereinbarkeitsziel deutlich, die ich zu Beginn angesprochen habe und die eine forschungsleitende Beobachtung darstellt. Indem sich die Angebote der *Familie & Beruf Management GmbH* explizit an Unternehmen richten, werden auch diese in die Verantwortung genommen, ihren sorgepflichtigen Beschäftigten die Koexistenz von Familie und Beruf zu ermöglichen. Im Rahmen dieser „neuen“ Verantwortlichkeit der Unternehmen spielt das Konzept der „Familienfreundlichkeit“ eine zentrale Rolle. Sie stellt dabei einen von der arbeitgebenden Seite zur Verfügung gestellten Rahmen für die Handlungsmöglichkeiten der Angestellten dar, innerhalb

dessen sie den Arbeits- und Familienalltag miteinander verbinden können (sollen). Durch die Bereitstellung von Handlungsvorschlägen, Vorbildmustern und Hilfestellungen fördern die beschriebenen Angebote Techniken zur Selbstführung (Bröckling et al. 2000), welche die Erledigung produktiver als auch reproduktiver Arbeit sicherstellen. Dabei wird über die ökonomische Instanz der Arbeitgebenden ein Möglichkeitsraum geschaffen, in dem die Arbeitnehmenden zu bestimmten Handlungsweisen und Entscheidungen hinsichtlich der Organisation ihres familiären Alltags und ihrer Erwerbstätigkeit befähigt werden.

Es ist offensichtlich, dass der Diskurs um Vereinbarkeit bzw. Familienfreundlichkeit nicht nur geschlechts- und klassenspezifische Ungleichheiten fördert, sondern auch direkt und indirekt auf die individuellen Lebensentwürfe und Handlungsoptionen einwirkt. Aus soziologischer Perspektive handelt es sich beim Konzept von „Familienfreundlichkeit“ keineswegs um einen neutralen Begriff. Gerade weil er an bestimmte Imperative (direkt an Unternehmen und indirekt über diese auch an die Arbeitnehmer_innen) gekoppelt ist, liegen ihm auch bestimmte Annahmen zugrunde. „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ stellt ein explizit als solches vermitteltes Ideal dar, das folglich mit bestimmten normativen Ansprüchen und Leitbildern gefüllt ist. Aus diskurstheoretischer bzw. Foucault'scher Perspektive kann von einer symbolischen Ordnung gesprochen werden, die diskursiv vermittelt wird und das subjektive Denken und Handeln strukturiert (Keller 2011a, 2011b). Um genau diese symbolische Ordnung soll es in der vorliegenden Arbeit gehen. Es soll der Wissensfundus offengelegt werden, der dem Diskurs um „Familienfreundlichkeit“ zugrunde liegt, darin (re-)produziert wird und damit bestimmte Deutungs- und Sinnstrukturen ermöglicht oder verunmöglicht. Konkret soll es dabei um das Wissen darüber gehen, wie das Verhältnis zwischen ökonomisch-produktiven und gesellschaftlich-reproduktiven Anforderungen organisiert sein sollte. *Wem und welchen Akteur_innen* werden diesbezüglich *welche Verantwortungen* zugeschrieben und in welchem *Ausmaß*? In weniger materialistischen Termini kann auch vom diskursiv vermitteltem Verhältnis zwischen dem (auch diskursiv vermittelten) Ideal von Familie inklusive der familiären Sorgearbeit und dem Ideal der Erwerbsarbeit gesprochen werden. Da beide Gesellschaftsbereiche historisch mit spezifischen Geschlechterimplikationen verbunden sind, haben sie zudem eine stark vergeschlechtlicht subjektivierende Wirkung. Daher stellen die geschlechtsspezifischen Effekte bzw. Relationen, die über das Wissen um das Verhältnis von Reproduktions- und Erwerbsarbeit hergestellt werden, ein zentrales Forschungsinteresse dar.

Die konkrete Fragestellung der Forschungsarbeit lautet: *Welches Wissen liegt dem Diskurs um „Familienfreundlichkeit“, der in den Publikationen der Familie & Beruf Management GmbH (re-) produziert wird, zugrunde?*

Der Analyseprozess soll sich dabei an den folgenden inhaltlichen Unterfragen orientieren:

1. Welche gesellschaftlichen Leitbilder und Vorstellungen beinhaltet der Begriff der „Familienfreundlichkeit“ in Bezug auf Familien- und Arbeitszeitgestaltung?
2. Was sind die Begründungen bzw. Rechtfertigungen, die familienfreundliche Unternehmensgestaltung attraktiv bzw. notwendig machen?
3. Welche Formen familienfreundlicher Unternehmensgestaltung werden als vorbildlich/wünschenswert/effektiv dargestellt?

Aus der Analyse sollen im Idealfall auch Schlussfolgerungen hinsichtlich der folgenden Fragen möglich sein:

4. Welches Familienmodell lässt sich aus den als positiv vermittelten Gestaltungsmaßnahmen ableiten?
5. Welche Erwerbsarbeitsmodelle lassen sich aus den als positiv vermittelten Gestaltungsmaßnahmen ableiten?
6. Welche Erkenntnisse können aus Frage und 4 und 5 über das Verhältnis zwischen dem Familien- und dem Erwerbsarbeitsmodell gezogen werden und gehen damit geschlechtsspezifischen Implikationen einher?

Meiner Meinung nach kann der Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen nicht getrennt vom Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet werden, da sie inhaltlich miteinander verschränkt sind. Im Gegensatz zum Konzept der Familienfreundlichkeit gibt es zum Vereinbarkeitsdiskurs schon einige Forschungsarbeiten, auf die in Kapitel 2 eingegangen werden soll. Den theoretischen Rahmen (Kapitel 3) dieser Arbeit bildet eine feministisch-materialistische Perspektive, die von einer dem Kapitalismus inhärenten Differenzierung zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit ausgeht. Daran anknüpfend werde ich auf die Konzepte der Reproduktionsarbeit und Care- bzw. Sorgearbeit eingehen und ihre theoretischen Einflüsse, konzeptionellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufzeigen (Kapitel 3.1). Dies ist notwendig, da sie sich inhaltlich überschneiden und in akademischen wie auch politisch-gesellschaftlichen Debatten häufig synonym verwendet werden. Für die vorliegende Arbeit wird ein breit gefasstes Verständnis sozialer Reproduktion aus der Feministischen Politischen Ökonomie verwendet, das sowohl regenerative Arbeiten wie Kochen, Putzen etc. als auch Arbeiten der Fürsorge wie Kindererziehung, die Betreuung Pflegebedürftiger und Beziehungs- und Emotionsarbeit beinhaltet. Es geht demnach über eine Definition, die sich rein auf die Reproduktion von Arbeitskraft bezieht, hinaus, indem sie auch die Bedeutung sozialer

Reproduktionsarbeit für soziale Kohäsion und das Funktionieren einer Gesellschaft als Ganze betont. Auf die materialistische Annahme einer Trennung zwischen produktiven und reproduktiven Tätigkeiten, die konstitutiv für die kapitalistische Funktionsweise ist, gehe ich in Kapitel 3.2 ein. Dabei werde ich nachzeichnen, wie sich die Differenzierung zwischen Produktion und Reproduktion parallel zu jener zwischen Öffentlichkeit und Privatheit mit der jeweiligen geschlechtsspezifischen Zuschreibung historisch entwickelt hat und die strukturelle Ausblendung bzw. Unterordnung der reproduktiven unter produktive Arbeiten zur Folge hatte. Anhand von Brigitte Aulenbachers These der „Sorglosigkeit des Kapitalismus“ werde ich die Widersprüchlichkeiten, die mit den Differenzierungen einhergehen, näher betrachten und herausarbeiten, wie sie zu den heute beobachtbaren vielschichtigen sozialen Verwerfungen geführt haben.

Außerdem gehe ich davon aus, dass Arbeiten der sozialen Reproduktion nicht nur auf einer Mikro-Ebene, sondern auch auf einer Makro-Ebene stattfinden, wodurch zunächst der Wohlfahrtsstaat und zunehmend wirtschaftliche Akteur_innen eine zentrale Rolle spielen. Deshalb ziehe ich schlussendlich das Konzept sozialer Reproduktionsverhältnisse aus einer regulationstheoretischen Perspektive heran, um den Fokus auf das Verhältnis zwischen Staat, Markt und Familie/Individuum bei der Gewährleistung individueller als auch sozialer Reproduktion zu setzen (Kapitel 3.3). In Kapitel 3.4. folgt ein Überblick darüber, wie sich diese sozialen Reproduktionsverhältnisse historisch seit der vorindustriellen Zeit verändert haben und welche geschlechtsspezifischen Implikationen die Transformationen mit sich brachten. In einem Exkurs werde ich die Entwicklungsgeschichte des Wohlfahrtsstaates im Kontext des Spannungsverhältnisses zwischen sozialer Reproduktion und profitorientierter Produktion darstellen. Damit möchte ich seine Bedeutung als eine Art Mediator zwischen beiden Sphären, der durch sozialpolitische Interventionen eingreifen und die Verhältnisse strukturieren kann, verdeutlichen. Abschließend werde ich auf Birgit Pfau-Effingers (1998) Konzept der Geschlechterkultur bzw. des Geschlechter-Arrangements eingehen, um den Zusammenhang zwischen dem polit-ökonomischen Handlungsrahmen mit dem kulturell-ideellen Legitimationsrahmen darzulegen. So basieren jegliche gesellschaftlichen Verhältnisse immer auf bestimmten Leitbildern und Werten, an denen sich individuelle, kollektive und politische Handlungen orientieren.

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit bezieht sich auf eben jene Leitbilder, auf die der Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen zurückgreift, die er reproduziert und an seine Adressat_innen vermittelt. Dieser Frage soll anhand einer Wissenssoziologischen Diskursanalyse nachgegangen werden. In Kapitel 4 stelle ich daher zuerst das Forschungsprogramm der WDA vor, um dieses dann mit den methodischen Auswertungsverfahren der Grounded Theory zu verbinden. Dabei werde ich auf die theoretischen Ursprünge der WDA im Konstruktivismus und in Foucaults

Diskurstheorie (Kapitel 4.1.) eingehen und anschließend das Forschungsprogramm der WDA mit dessen konzeptionellem Werkzeug (Kapitel 4.2) vorstellen. In Kapitel 4.3 erläutere ich die methodologischen Grundlagen der konstruktivistischen Grounded Theory nach Kathy Charmaz und wie ich diese mit der WDA verbinde. Anschließend werde ich das untersuchte Material vorstellen (4.4) und meine methodische Vorgehensweise anhand eines Kategorie-Beispiels konkretisieren (Kapitel 4.5).

Kapitel 5 stellt schließlich den empirischen Teil der Arbeit dar. Da ich es für wichtig erachte, jeden Diskurs in seinem spezifischen Kontext zu betrachten, gebe ich zuerst einen Überblick über den politisch-rechtlichen Kontext, in dem die Frage der Kinderbetreuung behandelt wird. Diese Kontextualisierung in Kapitel 5.1. erfolgt durch eine Kombination aus einer Literatur- und Internetrecherche. In die dargelegten politischen Entwicklungen reiht sich auch das untersuchte Datenmaterial ein, da es als Handlungsanweisung von politischen und wirtschaftlichen Interessensgruppen einen Teil des Dispositivs im weiten Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt. In Kapitel 5.2. werde ich die Ergebnisse der WDA präsentieren. Dazu werde ich als erstes die *Story Line*, das Interpretationsrepertoire sowie die Deutungsmuster des Diskurses vorstellen (Kapitel 5.2.1). Anschließend werde ich in Kapitel 5.2.2 genauer herausarbeiten, welche Familien- und Erwerbsarbeitsmodelle dem Diskurs zugrunde liegen und welche Schlüsse daraus hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Familie (als Teil der sozialen Reproduktion) und Erwerbsarbeit (als Teil der Produktion) gezogen werden können.

Anschließend werde ich die Ergebnisse in den theoretischen Rahmen einordnen und hinsichtlich des Forschungsstands und sozialtheoretischer Überlegungen zusammenfassend diskutieren (Kapitel 6.1.), auf empirische Anschlussmöglichkeiten verweisen und den Forschungsprozess reflektieren (Kapitel 6.2). In Kapitel 7 wird die Arbeit abschließend zusammengefasst.

2. Stand der Forschung

Bevor der Forschungsstand zum Vereinbarkeitsdiskurs dargelegt wird, soll zuerst ein Überblick über theoretische Auseinandersetzungen und empirische Ergebnisse zur vergeschlechtlichten Arbeitsteilung gegeben werden.

2.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwerbsarbeitsmodellen und vergeschlechtlichte Arbeitsteilung

Wie schon dargelegt, wurde die Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem durch die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (heute zunehmend auch von Arbeitsorten) erhöht. So stieg die aktive Erwerbsquote von Frauen zwischen 2008 und 2018 von 72,8 auf 75,1 Prozent an (Schmidt et al. 2020³), sank bis zum Jahr 2022 allerdings wieder auf 67,8 Prozent (STATISTIK AUSTRIA 2023⁴). Zugleich stieg aber auch die Teilzeitquote der weiblichen Erwerbstätigen von 43,9 Prozent 2008 auf 50,3 Prozent im Jahr 2022. Berghammer und Riederer (2020) sprechen daher auch von einer „Teilzeit-Revolution“ in Österreich, die sich seit der Jahrtausendwende vollzogen habe. Dass das Teilzeit-Modell primär von Frauen in Anspruch genommen wird, zeigt sich bei einem Vergleich mit der Teilzeitquote von Männern. Diese stieg zwischen 2008 und 2022 zwar auch, allerdings auf einem viel geringeren Niveau: von 6,8 Prozent auf 11,5 Prozent. Noch eklatanter fällt die ungleiche Entwicklung auf, wenn die Beschäftigungszahlen von 2022 zusätzlich um den Einflussfaktor differenziert werden, ob Kinderbetreuungspflichten bestehen oder nicht. Denn während bei Frauen die Teilzeitquote auf fast 72 Prozent steigt, wenn sie mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt leben, sinkt sie bei Männern in der gleichen Situation auf rund 8 Prozent. Dagegen liegt die Teilzeitquote bei Männern dann am höchsten, wenn sie ohne Kinder im Haushalt leben (13,7 Prozent) und sinkt bei Arbeitnehmerinnen ohne Kinder auf den niedrigsten Wert von 36,5 Prozent (STATISTIK AUSTRIA 2023). Es zeigt sich also, dass Frauen mit Betreuungspflichten zwar stärker in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten, dies im Durchschnitt jedoch hauptsächlich auf einem reduzierten Stundenniveau erfolgt(e). Auch wenn der Anteil von Vätern, die ihre Erwerbsarbeitsstunden längerfristig reduzieren, zugenommen hat, bleibt dieser auf einem vergleichsweise sehr niedrigen Niveau. Zusätzlich ist auch die Wahrscheinlichkeit, nach einer pflegebedingten Stundenreduzierung oder Karenzzeit wieder in Vollzeit-erwerbstätigkeit

³ Schmidt et al. 2020 beziehen sich in ihrem Forschungsbericht auf Daten der Mikrozensus von 2008, 2013 und 2018. Die nachfolgend dargestellten Prozentsätze für das Jahr 2008 stammen immer aus dieser Quelle.

⁴ Auch bei den Daten der Statistik Austria handelt es sich um Daten aus dem Mikrozensus von 2022. Die nachfolgend dargestellten Prozentsätze für das Jahr 2022 stammen immer aus dieser Quelle.

zurückzukehren, bei Männern doppelt so hoch als bei Frauen (Schmidt et al. 2020). Zudem werden Teilzeitarbeitsverhältnisse eher von kinderlosen Männern in Anspruch genommen, was auch durch die Begründungen für die Teilzeitbeschäftigungen bestätigt wird. Während Frauen als Hauptgründe für das Teilzeit-Erwerbsmodell familiäre Betreuungspflichten angeben (ebd., S. 59), handelt es sich bei Teilzeitarbeitern zu einem großen Teil um junge Männer, die sich in Ausbildung befinden (Sorger 2020).

Diese geschlechtsbezogenen Ungleichheiten in den Erwerbsarbeitszeiten werden in der Fachliteratur als Gender Time Gap bezeichnet. Im Zusammenspiel mit dem sogenannten Gender Pay Gap, dem Gender Pension Gap und einer Reihe weiterer „Gaps“ gilt dieser als einflussreicher struktureller Diskriminierungsfaktor, der vor allem Frauen mit Sorgeverantwortung beruflich und finanziell langfristig benachteiligt. Schmidt et al. (2020) verweisen zudem auf den sogenannten Mutterschaftseffekt, der beschreibt, dass die Familiengründung beruflich unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer habe. So sei bei Müttern, die in Partnerschaften leben⁵, eine langfristige Arbeitszeitreduktion zu beobachten, bei Vätern dagegen eher eine Erhöhung der Arbeitszeit (Vaterschaftseffekt).

Die dargestellten Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Erwerbsarbeitsmodellen legen nahe, dass sich bei heterosexuellen Paaren spätestens mit der Familiengründung traditionelle Geschlechterrollen einstellen bzw. verstärken. Wie Mauerer (2022) betont, sei dies auch bei Paaren der Fall, die ein progressives Familienmodell mit dualer Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit verfolgen würden. Neben Interview-Studien (z.B. Schmidt et al. 2020) zeigen auch Zeitverwendungsstudien die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung von Zeit, die für unbezahlte Reproduktionsarbeit (z.B. Hausarbeit, Kinderbetreuung, *Mental Load*, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) aufgewandt wird. Demzufolge zeigen die Ergebnisse der letzten österreichweiten Zeitbudgetstudie über die Jahre 2021/2022, dass Frauen durchschnittlich pro Tag 03:58 Stunden unbezahlte Arbeit leisten, während Männer im Vergleich 02:26 Stunden unbezahlt arbeiten. Zudem übernehmen Frauen in heterosexuellen Paarhaushalten (mit und ohne Kinder) weitaus mehr Sorge- und Hausarbeit als ihre Partner – und das auch, wenn sie im gleichen oder sogar in höherem Ausmaß erwerbstätig sind. So übernehmen Frauen, die mehr Stunden pro Woche erwerbstätig sind als ihre Partner, dennoch 56,4 Prozent der Kinderbetreuung. Im Vergleich dazu liegt bei Paaren, in denen der Vater mehr Stunden pro Woche Lohnarbeit als die Mutter, das Verhältnis bei 69,4 Prozent (Mutter) zu 30,6 Prozent (Vater). Betrachtet man die Verteilung der Hausarbeit, so liegt bei höherem Erwerbsausmaß der Partnerin ein fast egalitäres Verhältnis vor, da Frauen im Durchschnitt 50,6 Prozent der Hausarbeit übernehmen und

⁵ Alleinerziehende Mütter arbeiten eher in Vollzeitarbeitsverhältnissen, da sie meist die Haupteinkommensquelle für die Existenzsicherung der Kinder sind (Schmidt et al. 2020, S. 57).

ihre Partner 49,4 Prozent. Bei abnehmenden Erwerbsarbeitsstunden nehmen für Frauen die Stunden, die sie für Hausarbeiten aufwenden, stark zu und betragen bis zu 69,3 Prozent, wenn sie weniger Stunden Lohnarbeiten als ihre Partner. In Bezug auf den Arbeitsaufwand für feminisierte Sorgetätigkeiten ermittelte Madörin in ihrer Studie aus dem Jahr 2007, dass Frauen insgesamt vier Fünftel ihrer Lebenszeit im bezahlten und unbezahlten Care-Sektor zubringen würden (Madörin 2007). Eine steigende Erwerbstätigkeitsquote von Frauen allein führt demnach nicht automatisch zu einer Umverteilung der unbezahlten, privat geleisteten Reproduktionsarbeit.

Zudem konnten Schmidt et al. (2020) anhand ihrer Interviews mit Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen zeigen, dass Teilzeitarbeit sehr stark mit weiblichen Angestellten assoziiert werde und diesen häufig auch Kinder, d.h. Betreuungspflichten, zugeschrieben werden. Teilzeitarbeitnehmerinnen werden demnach vordergründig als „*Frauen mit Kindern konstruiert*“ (ebd., S. 112). Zugleich wird dieses Teilzeitarbeitsverhältnis für liierte Frauen als legitim angesehen, da die Frauen auf diese Weise Beruf und Kinderbetreuung optimal vereinen könnten. Deren Partnern hingegen wird eine Betreuungspflicht nur außerhalb ihrer Vollzeitarbeit zugeschrieben.

2.2 Der Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im deutschsprachigen Raum wurden in den vergangenen Jahren einige sozialwissenschaftliche Forschungen durchgeführt, die sich mit dem Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen. Da der Vereinbarkeitsdiskurs eng mit dem Diskurs um Familienfreundlichkeit verbunden ist, stellen die Forschungsergebnisse einen konstitutiven theoretischen wie empirischen Ausgangspunkt für meine geplante Arbeit dar. Die wichtigsten Erkenntnisse sollen daher im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Die von Thon (2015) durchgeführte Untersuchung kann hinsichtlich des Materials als deutsches Pendant zu meiner geplanten Arbeit bezeichnet werden. Sie führte eine hegemonietheoretisch geleitete Diskursanalyse an Leitfäden, Checklisten und Best-Practice-Beispielen, die von deutschen familienpolitischen Instanzen veröffentlicht wurden, durch (z.B. die Broschüre „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit der deutschen Wirtschaft und Spitzenverbänden). Das Ziel der Forschung war die Beantwortung der Frage, wer die angerufenen Subjekte der Broschüren sind und wie diese Subjektpositionen hergestellt werden. Thon kam zu dem Schluss, dass zwar explizit Mütter und Väter gleichermaßen adressiert werden, implizit der Fokus jedoch stärker auf Frauen liegt, da diese durch die spezifische Themenauswahl (z.B. Mutterschutz) und

bildliche Darstellungen (Frauen mit ihren Kindern) stärker angesprochen werden. Zudem sind es vor allem am Arbeitsmarkt gut qualifizierte Eltern, auf welche die Publikationen abzielen.

Die Herstellung der Subjektpositionen vollziehe sich dabei in zwei Schritten: Erstens appellieren die Texte an die Lesenden in ihrer Rolle als Humankapital. Demografische Veränderungen und der Fachkräftemangel begründen als Bedrohungsszenario die moralische Verpflichtung der Eltern, dem „Markt zur Verfügung“ zu stehen und den legitimen Anspruch des Unternehmens auf die „Ressource Humankapital“ (ebd., S. 135f.). Während die Vereinbarkeit des Familien- mit dem Erwerbsleben als Win-Win-Situation dargestellt wird, werden hingegen die negativen Effekte von Karenzzeiten betont, indem beispielsweise auf einen damit verbundenen Qualitätsverlust hingewiesen wird. Weiters wird Thon zufolge durch die Betonung von „gemeinsamen“ und „einvernehmlichen“ Lösungen eine Art Gemeinschaftlichkeit konstruiert, die Arbeitnehmende an ihre Arbeitsstellen binde, denn *„das Durchexerzieren der unternehmerischen Sichtweisen erzieht quasi zu Bewertungen im Sinne der Arbeitgeber_innenseite“* (ebd., S. 136).

Zweitens werden die Eltern als Subjekte individueller Verantwortung zur Eigeninitiative angerufen. So werden das eigenständige Planen, frühzeitige und strategische Kommunizieren mit den Arbeitgeber_innen oder das selbstständige Organisieren von Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder (z.B. durch die Aktivierung des privaten sozialen Netzwerks) als Erfolgsfaktoren für die Vereinbarkeit von Job und Familie dargestellt. Auch bezüglich dieser Responsibilisierung stellte Thon eine stärkere Inanspruchnahme der Mütter fest. Insgesamt stellen die analysierten Leitfäden geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Feminisierung von Reproduktionsarbeit nicht in Frage, sondern fördern eine *„Artikulation von Elternschaft und Vereinbarkeit [...] in Verbindung mit traditionellen Mütterlichkeitsideologien“* (ebd., S. 140).

Auch Leinfellner und Bomert (2017) gelangten in ihrer Studie zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf im Wissenschaftsbetrieb zu ähnlichen Ergebnissen wie Thon. Die Autorinnen verbanden eine Diskursanalyse von Informationsflyern und Beiträgen aus Wissenschaftsmagazinen und Leitmedien mit der Analyse biografischer Interviews, um einerseits die kulturellen Faktoren und Leitbilder im Vereinbarkeitsdiskurs zu erörtern und um andererseits einen Einblick in die biografischen Effekte dieser Diskurse zu erlangen. In ihrer Untersuchung machten sie zwei zentrale Diskursstränge aus: Erstens die Verknüpfung zum Diskurs um den Fachkräftemangel und demografischen Wandel, auf den mit strukturellen Maßnahmen reagiert werden müsse (z.B. durch die Einrichtung von Kinderbetreuungsstellen oder Servicestellen für Angestellte mit Pflege- oder Betreuungspflichten). Familienfreundlichkeit ist im Kontext des Unternehmens Wissenschaft als Wettbewerbsvorteil zu verstehen, wodurch sich die Investition in Betreuungseinrichtungen rentiert, da Universitäten damit einen legitimen Anspruch auf die „Ressource Mutter“ stellen können. Dies deutet auf den zweiten

zentralen Diskursstrang hin, nämlich auf die „*Wirkmächtigkeit eines traditionellen Eltern- bzw. Wissenschaftsbildes*“ (ebd., S. 171), die sich wechselseitig beeinflussen. So basiert der universitäre Vereinbarkeitsdiskurs Leinfellner und Bomert zufolge auf einem heteronormativen Familienbild mit der Familiengründung als (weiblichem) Ideal. Zugleich zeichnet sich die Wissenschaft als Erwerbsplatz durch eine starke Orientierung an der „*männlichen Normalbiografie*“ (ebd., S. 170) aus, die nicht nur ein traditionelles Elternbild reproduziert, sondern Angestellten mit Sorgepflichten (also v.a. Müttern) eine geringere Leistungsbereitschaft bzw. -fähigkeit unterstellt. Somit stellten sich wie bei Thon auch im Vereinbarkeitsdiskurs des Wissenschaftsbetriebs die weiblichen Angestellten als die hauptsächlich angesprochenen Vereinbarkeitssubjekte heraus.

Die Ergebnisse von Schmidt et al. (2020), die sie aus Interviews und Gruppendiskussionen mit Arbeitnehmer_innen und Unternehmensvertreter_innen zum Thema Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Rolle für erwerbstätige Frauen, gewonnen haben, zeigen außerdem eine Tendenz der Studienteilnehmer_innen dazu, die Verantwortung zur Ermöglichung von Vereinbarkeit und Beruf eher den Betrieben, in denen die Mütter beschäftigt sind zuzuschreiben anstatt den Vätern, wobei die Hauptverantwortlichkeit unhinterfragt bei den Müttern gesehen wird. Dass Frauen ihre Erwerbsarbeitszeiten verringern, sobald sie Kinder bekommen, wird als logische Konsequenz aus ihren Betreuungspflichten gesehen. Die Interviewten sind sich der Problematiken rund um Teilzeitarbeit und den negativen Auswirkungen auf Frauen dabei durchaus bewusst. Die Lösung liegt ihnen zufolge darin, dass sich Unternehmen an die familiären Pflichten der Frauen anpassen, indem sie z.B. Führungspositionen in Teilzeiterwerbsmodellen oder hausinterne Kinderbetreuung ermöglichen sollten. Für die Befragten stellt folglich nicht die ungleiche Verteilung von Sorgetätigkeiten und die damit verbundenen Erwerbsarbeitszeitungleichheiten ein Problem dar, sondern, dass der Arbeitsmarkt teilweise noch zu unflexibel sei, um die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf für Frauen zu ermöglichen. Aus Unternehmensperspektive stellen weibliche Angestellte, v.a. jene mit Kindern, eine Herausforderung dar, der sie sich jedoch stellen müssten, da sie auf sie als Arbeitskräfte angewiesen sind. So könne nicht auf das „*große Potenzial der Frauen*“ (ebd., S. 119) verzichtet werden. Zudem wird eine hohe Zahl weiblicher Führungskräfte und Beschäftigter mit Kindern bzw. Sorgeverantwortung als Zeichen für Familienfreundlichkeit und damit als gutes Image und Wettbewerbsvorteil ausgelegt.

Aus den dargestellten Analysen des Diskurses um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht hervor, dass die Verantwortlichkeit dafür einerseits sehr stark an die Familien und dabei insbesondere an die Mütter übertragen wird. Andererseits wird aber auch von Unternehmen erwartet, dass sie sich als Arbeitsplatz familienfreundlich (um)gestalten und dass dies als betriebswirtschaftlicher Vorteil gedeutet wird. Der Forschungsstand bestätigt daher die eingangs formulierte These, dass Betriebe

zunehmend in die Pflicht genommen werden, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Dadurch kommt es zu einer Verschiebung der Verantwortlichkeiten. So wird der Markt herangezogen, um einerseits die Familie von ihren als privat betrachteten Sorgeaufgaben zu entlasten und andererseits den Staat von dessen Pflicht zur Bereitstellung von nicht-familiären Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen freizuspielen. Allerdings geschieht dies nicht mehr nur in Form einer Kommodifizierung von Sorge mit der damit verbundenen Entwicklung des Care-Sektors (Siehe Kapitel 3), sondern indem die Arbeitgebenden, vor allem privatwirtschaftliche Akteur_innen, angerufen werden. Dieses Zusammenspiel von Staat, Markt, Familie und später dem sogenannten Dritten Sektor für die Erfüllung von Aufgaben sozialer Reproduktion wird im nachfolgenden Kapitel theoretisch erläutert.

3. Theoretischer Rahmen

Die theoretische Grundlage dieser Arbeit bildet eine feministisch-materialistische Perspektive, die mit konkreten Ansätzen der Feministischen Politischen Ökonomie zusammengeführt wird. Dabei werde ich einleitend auf die unterschiedlichen Begriffe der Reproduktionsarbeit und der Care- bzw. Sorgearbeit eingehen, um sie anschließend im Begriff der sozialen Reproduktion zusammenzuführen. Darauf folgt eine Darstellung über den historischen Prozess, in dem materiell-produktive und sozial-reproduktive Tätigkeiten voneinander getrennt und in eine hierarchische, vergeschlechtlichte Ordnung zueinander gesetzt wurden. Abschließend zeichne ich unter der Annahme sozialer Reproduktionsverhältnisse die historisch-konkreten Relationen zwischen Staat, Markt, Familie und später dem Dritten Sektor nach, um zu erläutern, wie es zur heutigen Vereinbarkeitsproblematik bzw. zur Care-Krise generell kommen konnte. Um den theoretischen Bogen zwischen der historisch-materialistischen Kontextbeschreibung und dem Forschungsvorhaben der Wissenssoziologischen Diskursanalyse zu spannen, gehe ich abschließend auf die Rolle von Normen und Leitbildern in der Ausgestaltung solcher Reproduktionsverhältnisse ein.

3.1 Begriffsbestimmungen: Reproduktionsarbeit und Care- bzw. Sorgearbeit

Da es sich bei den für diese Arbeit zentralen Begriffen von Reproduktionsarbeit, Care- bzw. Sorgearbeit um eine Reihe von theoretischen Konzepten handelt, die sich inhaltlich überschneiden bzw. theoretisch und praktisch zusammenhängen, ist es für die weitere Arbeit wichtig, einige grundlegende Begriffsbestimmungen vorzunehmen. Daher wird im folgenden Kapitel auf die theoretischen Auseinandersetzungen zum Verhältnis zwischen sogenannter Lohn- und sogenannter

Reproduktionsarbeit eingegangen und anschließend eine weitere Differenzierung zwischen den Konzepten der sozialen Reproduktion bzw. Reproduktionsarbeit und der Care- bzw. Sorgearbeit(en) vorgenommen. Grundlegend kann gesagt werden, dass die Begriffe der Reproduktion und von Care/Sorge aus unterschiedlichen theoretischen Richtungen kommen und dabei zwar ein ähnliches Phänomen beschreiben, aber unterschiedliche analytische Aspekte im Vordergrund stehen. So ist bei der Reproduktionsarbeit das Verhältnis zwischen entlohnter und nicht-entlohnter Arbeit zentral, während es bei Care- und Sorgearbeit, die bezahlt und unbezahlt erbracht wird, stärker um die Art und Organisation der Tätigkeiten geht (Aulenbacher 2020; Winker 2015, S. 16f). Beiden Begriffen und den dazugehörigen Debatten liegt jedoch die Annahme zugrunde, dass die Sphären der Ökonomie und die Sphäre des Sozialen miteinander gedacht und in ihrem Wechselverhältnis analysiert werden müssen (Haidinger und Knittler 2019, S. 127).

3.1.1 Zum Begriff der Reproduktionsarbeit

Das Konzept der sozialen Reproduktion (Hajek 2020) bzw. der Reproduktionsarbeit (Federici 2020a; Winker 2015) geht auf die feministische Bewegung der 1960er und 1970er, die sogenannte Zweite Frauenbewegung, und die damit verbundenen akademischen Debatten zurück, die sich im Materialismus verorten lassen. Im Rahmen einer feministischen Kritik an Marx und den marxistischen Weiterführungen jener Zeit wurde der Begriff der Reproduktion, der bei Marx' Analyse der Produktionsverhältnisse eher beiläufig auftaucht, konzeptionell weiter ausgearbeitet. Dies sollte dazu beitragen, die gesellschaftliche wie auch ökonomische Bedeutung all jener Tätigkeiten hervorzuheben, die für die tägliche Reproduktion des Lebens und der Arbeitskraft nötig sind. Dazu zählen vor allem Arbeiten, die zur Zeit der Zweiten Frauenbewegung hauptsächlich von Frauen geleistet wurden: Hausarbeiten wie Kochen, Putzen, Einkaufen etc., aber auch die Erziehung, Pflege und Fürsorge um Familienmitglieder – der Kinder, Älteren, Pflegebedürftigen wie auch des Ehemanns selbst (Federici 2020a; Winker 2015). Tätigkeiten also, die auch heute noch häufig unter der Bezeichnung der „Hausfrauenarbeit“ gesammelt werden. Haidinger und Knittler (2019) schließen im Reproduktionsbegriff nicht nur die physische und psychische Reproduktion der Menschen und ihrer Arbeitskraft ein, sondern auch die Reproduktion sozio-kultureller Wissensbestände, die durch die generationenübergreifende Vermittlung von Normen, Werten etc. erfolgt (ebd., S. 124).

Die feministische Erweiterung der marxistischen Theorie durch den Reproduktionsbegriff geht auf die Kritik zurück, dass Marx keine Unterscheidung zwischen den Prozessen der Warenproduktion und der Produktion von Arbeitskraft gemacht hätte. Marx habe die Arbeitskraft als eine Ware wie jedes industriell produzierte Gut verstanden, für die ein bestimmter (Tausch)Wert berechnet werden kann. Im Fall der Lohnarbeitenden schlage sich der jeweilige Wert der Arbeitskraft demnach in der Höhe des

Lohns nieder. Dieser werde anhand der durchschnittlich benötigten Arbeitszeit, die zur (Re-)Produktion der Ware Arbeitskraft benötigt wird, und den Wert der für die biologische Reproduktion benötigten Güter (z.B. Lebensmittel, Kleidung, Unterkunft) berechnet. Dabei würden im Lohn aber nicht nur die (biologischen) Reproduktionskosten der Lohnarbeitenden selbst, sondern auch jene der Kinder, also der zukünftigen Arbeitskräfte, miteinbezogen. Der Lohn müsse daher hoch genug sein, um sich selbst und die Familie zu erhalten (Federici 2020a; Marx und Engels 1962; Winker 2015). In den orthodox-marxistischen Analysen beschränkt sich die Reproduktion der Arbeitskraft, so die feministische Kritik, auf die Prozesse der Produktion und Konsumation von Waren. Dadurch entsteht eine Verengung auf entlohnte, weil Waren produzierende, Formen der Arbeit und all die Tätigkeiten, die außerhalb eines Lohnverhältnisses stattfinden, würden systematisch ausgeblendet (Federici 2020a; Winker 2015).

In den feministisch-materialistischen Debatten wurde mit dem Reproduktionsbegriff die Form und Funktion nicht-entlohnter Reproduktionsarbeit für die kapitalistische Produktions- und Akkumulationsweise analysiert. Als Kritik an Marx argumentiert Federici, dass die Generierung von Mehrwert nicht nur durch Lohnarbeitsverhältnisse erfolgt, sondern zu einem großen Teil auch auf unentlohnte Arbeiten zurückgeht, da auch diese – direkt und indirekt – in die Warenproduktion einfließen. Als Beispiele verweist sie auf die Plantagenarbeit im Kolonialismus, die Rohstoffe produzierte, und die Hausarbeit, welche die Arbeitskraft der Lohnarbeitenden täglich reproduziert. Auch Winker (2015) betont, dass Reproduktionsarbeit die *„Höhe des Mehrwerts positiv beeinflussen“* (S. 21) kann, da sie durch die unbezahlten Leistungen die *„durchschnittlichen Reproduktionskosten der Arbeitskraft“* (ebd.) niedrig halten. Die Debatten um Reproduktionsarbeit bleiben aber nicht auf der betriebswirtschaftlichen Ebene stehen, sondern nehmen auch die Frage der sozialen und besonders der geschlechtsspezifischen (Macht)Ungleichheiten in den Blick, die sich aus dem Verhältnis zwischen (männlicher) Lohnarbeit und (weiblicher) Reproduktionsarbeit ergeben. Durch die Konstruktion von entlohnnten und nicht-entlohnnten Arbeiten entsteht ein Distinktionsmechanismus, durch den die gesellschaftlichen Verhältnisse zusätzlich zur Verteilungsfrage durch die Frage der Entlohnung hierarchisch organisiert werden. Die Diskriminierung der Frau sei demnach darauf zurückzuführen, dass jene Arbeit, die Frauen zugeschrieben wird, unsichtbar ist, abgewertet und daher nicht entlohnt wird (Federici 2020, S. 40). Daher sehen Federici und die Zweite Frauenbewegung einen grundlegenden Zusammenhang zwischen der Abwertung von Reproduktionsarbeit und der Abwertung von Weiblichkeit. Dementsprechend war ein zentraler Ansatzpunkt der Bewegung, ein Bewusstsein für die Bedeutung „unsichtbarer“, abgewerteter und feminisierter Arbeiten zu schaffen, was sie unter anderem mit einer (eher symbolischen als realpolitischen) Forderung nach einem Lohn für Hausarbeit versuchten (Aulenbacher 2020; Federici 2020a; Haidinger und Knittler 2019).

3.1.2 Zum Begriff der Care- bzw. Sorgearbeit

Im Vergleich zum Begriff der Reproduktionsarbeit stammen die Begriffe der Care- bzw. Sorgearbeit aus jüngeren Debatten vor allem der angloamerikanischen Moralphilosophie (Aulenbacher 2020). Care umfasst dabei Arbeiten der Lebens- und Gesellschaftsreproduktion wie etwa Hausarbeit, Pflege, Emotionsarbeit, Erziehungs- und Bildungsarbeit, die sowohl privat und unbezahlt als auch institutionalisiert und entlohnt erbracht werden (Winker 2015, S. 23). Im Zentrum der Care-Debatten steht nicht die Frage der (Nicht-)Bezahlung, sondern die Form und Ausgestaltung der Tätigkeiten und die damit verbundenen Beziehungen zwischen Sorgenden und Um-/Versorgten. Chorus (2013) verweist darauf, dass sich der Care-Begriff auch im Rahmen einer Kritik an der marxistischen Reproduktions-Debatte entwickelte. Dieser Kritik zufolge werde der Reproduktionsbegriff nämlich immer in Bezug auf die ökonomische Produktion verwendet, was zu einer verkürzten Analyse führe. *„Seltener wurde in den Debatten um den Reproduktionsbegriff eingehender thematisiert und ausgeführt, was denn die Arbeitsprozesse, welche die individuelle und gesellschaftliche Reproduktion ausmachen, für spezifische Eigenschaften besitzen und welche sozio-ökonomischen Implikationen dies haben könnte“* (Chorus 2013, S. 32). Durch ihren ökonomischen Fokus hätten die marxistischen Ansätze der 1970er Jahre die sozial-psychologische und kulturelle Bedeutung von Sorgearbeiten als „sozialen Kitt“ der Gesellschaft vernachlässigt (ebd.).

Daher steht beim Care-Begriff besonders der Aspekt der nicht-materiellen Relationalität der Arbeiten im Fokus. Bei Care-Arbeit handelt es sich um Beziehungstätigkeiten, die sich an Bedürfnissen ausrichten und immer ein gewisses Maß an Affektivität, Kommunikation, sozialer Kompetenzen und Empathie benötigen (Winker 2015, S. 25). In seiner Moderne-kritischen Ausrichtung lehnt der Care-Ansatz die Idee eines autonomen Subjekts ab und betont die Bedeutung sozialer Beziehungen für das Individuum wie auch die Gesellschaft als Ganze (Aulenbacher 2020). Mit dem Begriff des *homines curans* betont beispielsweise Joan Tronto (2017) die Bedürftigkeit, Verletzlichkeit und wechselseitigen Abhängigkeiten der Menschen.

Neben der Beziehungshaftigkeit der Tätigkeiten erläutert Chorus (2013) weitere Eigenschaften von Care-Arbeiten, von denen ich zwei näher beleuchten möchte: Erstens sind Care-Beziehungen ungleiche Beziehungen. Dies verdeutlichen die Abhängigkeiten, die in Sorgeverhältnissen zu Kindern oder pflegebedürftigen Menschen besonders stark ausgeprägt sind. Zugleich schlägt sich die Asymmetrie auch in die andere Richtung nieder, indem die Abhängigkeit der umsorgten Person zu einem hohen Verantwortlichkeitsgefühl der sorgenden Person führt. Im Bereich der entlohten Care-Arbeit fördert dies häufig Prekarität, da das Wissen um die Bedürftigkeit der zu umsorgenden Person Mehrarbeit und Überstunden legitimiert (Chorus 2013, S. 36; Winker 2015). Zusätzlich wird die arbeitsrechtliche Organisierung von Care-Arbeitenden erschwert. Nicht nur durch unflexible und überlange

Arbeitszeiten, sondern auch indem Streiks durch den Verweis auf die Verantwortung *für Andere* delegitimiert werden können (Winker 2015).

Zweitens führt die Rationalisierung von Care-Tätigkeiten zu qualitativen Veränderungen der Tätigkeiten. Wirtschaftliche Rationalisierungsprozesse wie Arbeitsteilung oder technische Innovationen, die zu Effizienzsteigerungen vor allem im Bereich der entlohnten Care-Arbeit führen sollen, können auf Sorgetätigkeiten nicht im selben Maß übertragen werden wie auf andere Wirtschaftsbereiche. Dies liegt an der besonderen Zeitlichkeit, die Care-Tätigkeiten innehaben. Die Um- und Versorgung sowie der Aufbau und Erhalt von zwischenmenschlichen vertrauensvollen Beziehungen benötigt ein Mindestmaß an Zeit und personelle Stabilität der Sorgenden. Eine arbeitsteilige Organisation von Care-Tätigkeiten, die eventuell mit personeller Fluktuation einhergeht, ist dementsprechend nur begrenzt möglich, ohne die Qualität der Sorgearbeit zu beeinträchtigen. Gleichzeitig besteht auch auf Seite der Sorgenden eine Grenze hinsichtlich der Anzahl an zu versorgenden Personen, die ihren persönlichen Kapazitäten zumutbar ist. Der Versuch von Produktivitätssteigerungen in diesem Bereich führt auf lange Sicht sowohl zur Vernachlässigung der einzelnen Betreuten durch die Care-gebende Person als auch zu deren eigenen Vernachlässigung, die bis zum Burnout führen kann (Chorus 2013, S. 37f).

Obwohl das Interesse der Care-Forschung stärker auf den inhaltlichen Aspekten der Arbeitsprozesse liegt, werden auch die ökonomischen Funktionen von Sorgetätigkeiten beleuchtet. Besonders in (feministischen) ökonomistischen Diskursen wird die wirtschaftliche Bedeutung von Care-Arbeit hervorgehoben. Dies betrifft nicht nur den Betrag, den der Sorge- und Pflegesektor zum BIP beiträgt, sondern vor allem auch den budgetären Wert, den unbezahlte Care-Arbeiten haben. Aus einer kapitalismuskritischen Perspektive⁶ wird Care-Arbeit einerseits hinsichtlich ihrer Rolle für das Funktionieren kapitalistischer Gesellschaften betrachtet. So beschreibt z.B. Müller (2018) Care als „konstitutive Grundlage kapitalistischer Gesellschaftsformation“. Andererseits wird das Wechselverhältnis zwischen kapitalistischer Wirtschaftsweise und Sorgearbeiten analysiert, wobei davon ausgegangen wird, dass die spezifische Struktur des Kapitalismus die Ausgestaltung von Care-Arbeit beeinflusst. Ein wesentliches Interessensfeld der Care-Forschung stellt daher der Wandel von

⁶ Die Frage, ob das Konzept von Care genauso wie das der Reproduktionsarbeit auch ein kapitalismuskritisches Element enthält, ist umstritten. Frigga Haug (Haug 2013 und Haidinger/Knittler 2019 im Anschluss an Haug) beispielsweise kritisiert den Care-Begriff dahingehend, dass er die Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit (willentlich) aufhebe. Diese sei jedoch zentral für die feministische Kritik, da sie die Verbindung zwischen Kapitalismus und der Abwertung von feminisierten Tätigkeiten und Weiblichkeit generell verbinde (siehe Kapitel 3.2). Zudem sei der Care-Begriff stark emotional aufgeladen durch die „*ethische Dimension des Sorgens und des füreinander-verantwortlich-Seins*“ (S. 90). Insgesamt gehe sowohl die kapitalismuskritische als auch die patriarchatskritische Dimension des Konzepts verloren, wodurch sich der damit verbundene Ansatz der Care-Ökonomie schließlich auf „*innerkapitalistische Reformpolitik*“ (ebd.) beschränke.

Care-Verhältnissen im Kontext kapitalistischer Transformationsprozesse dar (Aulenbacher 2020, S. 131).

Care-Arbeiten können auf unterschiedliche Weise organisiert werden. Zunächst kann es sich abhängig von ihrer ökonomischen Form entweder um kommodifizierte oder um nicht-kommodifizierte Sorge handeln. Damit zusammenhängend kann die Verantwortlichkeit für die Erbringung von Care-Arbeit auf verschiedenen Akteur_innen liegen: in der Familie (Subsistenz-Care⁷), beim Staat (öffentliches Care) oder beim Markt (vermarktlichtes Care). Dabei schließen sich diese beiden Analyseebenen keinesfalls aus, sondern die jeweiligen Kategorien können je nach nationalen und historischen Kontexten in unterschiedlichen Kombinationen auftreten können. So kann kommodifizierte Care-Arbeit als Lohnarbeit einerseits im Rahmen eines privatwirtschaftlichen Unternehmens erfolgen und damit zu dessen Profitgenerierung beitragen, andererseits kann sie auch in einem direkten Dienstleistungsverhältnis zwischen Care-Dienstnehmer_in und Care-Dienstgeber_in geleistet werden, in dem Lohn gegen Arbeit getauscht wird – jedoch ohne das Ziel von Profitmaximierung zu verfolgen. Zugleich kann kommodifizierte Care-Arbeit durch wohlfahrtsstaatliche Institutionen angeboten werden. In diesem Fall wird Care als Lohnarbeit zwar auch in Warenform verkauft, folgt aber nicht (zwangsläufig) einer Profitlogik (Chorus 2013, S. 53ff). Ein großer Teil der alltäglichen Care-Arbeiten findet im familiären Umfeld statt und wird damit unbezahlt, informell und als private Fürsorge erbracht. Allerdings kann seit dem Ende des 20. Jahrhunderts eine steigende Tendenz zur Kommodifizierung von Care-Arbeiten beobachtet werden, die sich vor allem auf demografische, ökonomische und sozio-kulturelle Veränderungen zurückführen lässt. *„Angesichts einer steigenden weiblichen Erwerbstätigkeit, alternder Gesellschaften, Privatisierungstendenzen im öffentlichen Sektor und einer Individualisierung der Lebensformen wird warenförmiges Care ein zunehmend notwendiges Konsumgut (vgl. Madörin 2007: 152)“* (Chorus 2013, S. 52). Mit der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und zunehmenden Care-Kommodifizierung erhöhte sich auch die Nachfrage nach Care-Dienstleistungen wie Kinderbetreuung, Altenpflege und Haushaltshilfen. Dementsprechend nehmen vermehrt Erwerbstätige und Familien der unteren und mittleren Einkommensklassen kommodifizierte – öffentliche wie privatwirtschaftliche – Care-Dienste in Anspruch (ebd.).

Diese Tendenz zur *„forcierten Kommodifizierung des Sorgens und der Sorgearbeit“* (Aulenbacher 2020, S. 133) stellt einen wichtigen Ausgangspunkt der Care-Forschung dar. Zentral ist dabei die Frage, wie Sorgebeziehungen gesellschaftlich gestaltet werden. Also ob und welche Care-Arbeiten *wie* bzw. von *wem* – staatlich, (privat)wirtschaftlich, im (familiären) Haushalt oder in anderen Gemeinschaften –

⁷ Die in Klammern gesetzten Kategorien von Care gehen auf Chorus (2013, S. 53) zurück.

bereitgestellt werden (sollen) und wie diese Care-Organisation mit den Kategorien Gender, Klasse und *race* ineinandergreift (Aulenbacher 2020). Unabhängig davon, ob es sich um eine kommodifizierte oder nicht-kommodifizierte Form von Care-Arbeit handelt, wird sie zum großen Teil von Frauen geleistet. Im Kontext kommodifizierter Care-Dienstleistungen im Haushalts- und Betreuungs- bzw. Pflegebereich kann zusätzlich zur Feminisierung auch eine Ethnisierung der Care-Arbeit nachgezeichnet werden, welche in der sozialwissenschaftlichen Forschung beispielsweise mit den Konzepten Globaler Betreuungsketten (Hochschild 2001) oder des Sorge-Extraktivismus (Wichterich 2016) betrachtet werden. Diese beschreiben, wie Sorgelücken, die durch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit in (post)industriellen Staaten entstanden sind, durch transnationale Arbeitsmigration von hauptsächlich weiblichen Arbeiterinnen ausgefüllt werden (vgl. auch Federici 2020a; Lutz 2010). Die Betreuungsketten können sowohl entlohnte als auch nicht-entlohnte Sorgeglieder beinhalten und bestehen häufig aus im kommodifizierten Care-Bereich Angestellten (meist Immigrantinnen im Globalen Norden), kombiniert mit im familiären Umfeld geleisteten Sorgetätigkeiten, z.B. von Vätern, Geschwistern, Großeltern etc. der emigrierten Arbeiterinnen (Hochschild 2001, S. 158). Zusätzlich zum emotionalen Mehrwert (Hochschild 2001), der durch die Ausbeutung der Care-Migrantinnen entsteht, handelt es sich um stark deregulierte Arbeitsverhältnisse, die von geringer Bezahlung, überlangen Arbeitszeiten und schwacher gewerkschaftlicher Organisation geprägt sind (Federici 2020a, S. 78ff).

3.1.3 Synthese im Begriff der sozialen Reproduktion

Wie aus den vorangehenden Ausführungen hervorgehen sollte, ist der Übergang zwischen den Konzepten der Care- und der Reproduktionsarbeit fließend und eine klare Differenzierung (und Entscheidung für einen der beiden) dementsprechend schwierig. Zusammenfassend kann auf Aulenbachers Ausarbeitung verwiesen werden, die dem Reproduktionsbegriff einen Fokus auf lohnbezogene Ausbeutungsverhältnisse und dem Care-Begriff einen Schwerpunkt auf Kommodifizierungsprozesse zuschreibt. Dennoch überschneiden sich die Konzepte inhaltlich und können daher meines Erachtens nach, nicht getrennt voneinander angewendet werden. Dies liegt auch daran, dass die beiden (Forschungs-)Debatten ihren Ausgangspunkt in der gleichen Beobachtung haben, dass *„Sorge und Sorgearbeit in neuem Ausmaß und neuer Weise der kapitalistischen Ökonomie einverleibt bzw. für sie funktionalisiert werden und dies mit Veränderungen der gesellschaftlichen Arbeits- und Funktionsteilungen einhergeht“* (Aulenbacher 2020, S. 135).

Für die weitere Arbeit soll daher eine Definition der sozialen Reproduktion herangezogen werden, in der die beiden Begriffsgeschichten und Schwerpunktsetzungen kombiniert werden. Das Konzept

stammt aus der Feministischen Globalen Politischen Ökonomie (FGPE⁸) und wurde von Isabelle Bakker und Stephen Gill (2003) entwickelt. Ihnen zufolge beinhaltet soziale Reproduktion drei Ebenen: Erstens, die biologische Reproduktion im Sinne von Generativitätsverhältnissen sowie sozialen Konstruktionen und Normen von Mutterschaft. Zweitens, die Reproduktion von Arbeitskraft hinsichtlich der Lebenserhaltung wie auch Ausbildung und drittens, die Reproduktion und Erfüllung von Sorge-Bedürfnissen, unabhängig von der Organisationsform (Bakker und Gill 2003 zit. n. Hajek 2020, S. 81f., vgl. auch Chorus 2013). Soziale Reproduktion besteht demnach aus

„both biological reproduction of the species (and indeed it’s ecological framework and ongoing reproduction of the commodity labour power. In addition social reproduction involves institutions, processes and social relations associated with the creation and maintenance of communities – and upon which, ultimately, all production and exchange rests” (Bakker und Silvey 2008, S. 3 zit. n. Chorus 2013, S.78f).

Als solche Institutionen für die Erhaltung von Gemeinschaften sind Organisationsformen der Vergesellschaftung zu verstehen – beispielsweise von sozialen Risiken oder des Gesundheits- und Bildungswesens (ebd.). Eine Form solcher Vergesellschaftung stellen wohlfahrtsstaatliche (Sozial-) Versicherungssysteme dar, in denen die Kosten für potentielle Gesundheitsschäden Einzelner durch Sozialversicherungsbeiträge gemeinschaftlich getragen werden. Eine andere Variante stellen private Versicherungssysteme z.B. für Auto, Wohnung und dergleichen dar (Esping-Andersen 1999; Lessenich 2008).

Soziale Reproduktion in dieser Konzeption geht folglich über den Fokus auf die Arbeitsform – sowohl als Ausbeutungsverhältnisse als auch in Kommodifizierungsprozessen – hinaus, indem sie die gesellschaftliche Totalität (Haidinger und Knittler 2019) in den Blick nimmt. Demnach geht es nicht nur um Tätigkeiten, sondern auch um die Organisationsformen, die zur Reproduktion der Individuen und der Gesellschaft notwendig sind. Die Organisation bzw. „*Gouvernance*“ (Bakker und Gill 2003, S. 33 zit. n. Hajek 2020, S. 82) der sozialen Reproduktion findet, wie sich am Beispiel der Care-Arbeit zeigt, auf mehreren Ebenen statt: auf der Makroebene im Sinne von Weltordnungen, die sich z.B. in Globalen Betreuungsketten manifestieren; auf der Mesoebene, indem soziale Reproduktion in einem Zusammenspiel von Staat, Markt, Zivilgesellschaft und Familie/Haushalt organisiert wird und auf der Mikroebene, da soziale Reproduktion durch Differenzierungen entlang von Geschlecht strukturiert wird, die sich in den Subjekten einschreiben und zur geschlechtsspezifischen Subjektivierung beitragen

⁸ FGPE steht für *Feminist Global Political Economy*.

(Hajek 2020, S. 82; vgl. Chorus 2013, S. 80). Katharina Hajek zufolge geht es um *das breite Feld der alltäglichen Arbeiten an Bedürfnissen nach Pflege und Sorge, um die Institutionen und sozialen Verhältnisse, in denen diese eingebettet sind sowie die politische Regulierung und Reproduktion der Bedingungen, in beziehungsweise unter denen diese geleistet werden*“ (Hajek 2020, S. 82). Soziale Reproduktion inkludiert materielle Prozesse wie den Konsum von lebensnotwendigen (oder an einem bestimmten Lebensstandard orientierten) Waren, aber auch immaterielle Tätigkeiten, die zu sozialer Kohäsion beitragen, wie die Vermittlung von kulturellen Normen, Praktiken, Wissen und Emotionsarbeit.

Anknüpfend an Silke Chorus (2013) kann das Konzept der sozialen Reproduktion aus der FGPE als eine Perspektive auf die Gesellschaft betrachtet werden, die über die Funktion als Differenzkategorie zum Begriff der Produktion⁹ hinausgeht. Aus dieser Perspektive wird die kapitalistische Produktionsweise nicht getrennt von der vermeintlich nicht-kapitalistischen Sphäre der Reproduktion bzw. der Care-Arbeiten behandelt. Demnach vollziehen sich jegliche ökonomischen Produktionsprozesse¹⁰ im Rahmen von Tätigkeiten, die (zunächst) außerhalb der kapitalistischen Logik und Produktivität liegen, für diese jedoch unabdingbar sind (Chorus 2013, S. 79ff). Bevor ich auf dieses interdependente Verhältnis zwischen Reproduktion und Produktion und ihre historisch-konkreten Erscheinungsformen eingehe, möchte ich im folgenden Kapitel näher auf den Ursprung der Unterscheidung selbst eingehen.

⁹ Zur Veranschaulichung führt Chorus zusätzlich den Begriff der sozialen Reproduktion im *umfassenden* Sinne ein. Damit meint sie einerseits Produktion im Sinne der *Produktionsweise*, welche den Herstellungsprozess, die Distribution und Konsumation von materiellen Gütern umfasst und andererseits die soziale Reproduktion der individuellen Arbeitskraft. Soziale Reproduktion im umfassenden Sinne inkludiert all jene materiell-produktiven und immateriellen, geistigen und sorgenden Tätigkeiten, Praktiken und Prozedere, die notwendig sind, um das gesellschaftliche Leben in Gang zu halten. Außerdem beinhaltet der Begriff auch die sozialen Verhältnisse und Arbeitsteilungen, die eine Gesellschaft in ihrer jeweiligen historischen Beschaffenheit strukturieren (Chorus 2013, S. 83). Auch wenn ich das Konzept für das grundlegende Verständnis der zusammenführenden Perspektive von Produktion und sozialer Reproduktion sehr nützlich finde, werde ich das Konzept der sozialen Reproduktion im *umfassenden* Sinne für die Arbeit nicht weiterverwenden, da ich für meine Zwecke den Fokus auf die soziale Reproduktion nach obiger FGPE-Definition für ausreichend erachte.

¹⁰ Ich verwende mit der Bezeichnung „ökonomische Produktionsprozesse“ einen weiten Produktivitätsbegriff, mit dem nicht nur die industriell-technologische Produktion materieller Güter, sondern Produktion allgemeiner im Sinne einer Profitgenerierung gefasst werden kann. Damit soll den Strukturveränderungen, die sich seit dem frühen Industrie-Kapitalismus zu Marx' Zeiten bis zum heutigen globalisierten Finanzmarktkapitalismus vollzogen haben, Rechnung getragen werden. Dementsprechend können heute nicht nur die materielle Warenproduktion, sondern auch der Dienstleistungssektor und Finanzmarkt als profitgenerierende und damit im kapitalistischen Sinne *produktive* Sektoren betrachtet werden.

3.2 Bestimmung der Verhältnisse: Produktion vs. Soziale Reproduktion & die Sorglosigkeit des Kapitalismus

Diese in der integralen Perspektive von Chorus beschriebene Interdependenz zwischen den Sphären der Produktion und der sozialen Reproduktion ist geprägt von der Unsichtbarmachung und Abwertung reproduktiver Arbeiten, die sich bis heute in den Strukturen der kapitalistischen Ökonomie fortsetzt. Dies zeigt sich nicht nur am niedrigen gesellschaftlichen Stellenwert und an den niedrigen Gehältern, die Pflege-, Betreuungs- und Reinigungsberufe haben. Diese Geringschätzung tritt auch in der gesellschaftlich vorherrschenden Vorstellung von Arbeit hervor. So wird der Begriff der Arbeit primär für Erwerbsarbeit oder körperlich anstrengende – meist männlich konnotierte – Tätigkeiten verwendet, wohingegen Fürsorgetätigkeiten, ehrenamtliches Engagement oder Hausarbeiten (um nur einige Beispiele zu nennen) nicht als (produktive) Arbeit verstanden werden, sondern als „Liebes“- bzw. „Freundschaftsdienste“, Freiwilligkeiten oder alltägliche Notwendigkeiten. Dieser fehlenden Anerkennung von reproduktiven Tätigkeiten als Form von Arbeit liegt eine weitere Differenzierung zwischen produktiver und unproduktiver Arbeit zugrunde, die eng mit der Entwicklung des industriellen Kapitalismus (Federici 2020b), der freien Marktwirtschaft (Michalitsch 2013) und der im Liberalismus aufkommenden Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit (Klinger 2013) zusammenhängt. Als „produktive“ Arbeit im kapitalistischen Sinne wird die Arbeit der Lohnarbeiter_innen verstanden, die in den Fabriken materielle Güter für den Markt herstellen. Diese Tätigkeiten sind direkter und konstitutiver Bestandteil des Wirtschaftssystems. Demgegenüber werden als „unproduktiv“ jene Arbeiten verstanden, die nicht direkt für die Wirtschaft erbracht werden. Dazu zählen die bereits ausführlich beschriebenen (Für)Sorgetätigkeiten und Arbeiten für die soziale Reproduktion bzw. „Lebenssorge“ (Klinger 2013, S. 90). Indem diese Arbeiten im Zuge der Entwicklung der bürgerlichen Familie im Liberalismus in die Sphäre des Privaten, das heißt an die Familie, delegiert wurden, wurden sie aus dem Bereich der (produktiven) Öffentlichkeit – der Politik und Wirtschaft – ausgeschlossen. Zugleich wurden auch Frauen, aufgrund der geschlechtsspezifischen Trennung der Gesellschaftssphären, aus dem Öffentlichen in die Privatheit des Haushalts ausgegliedert. Klinger zufolge vollzog sich demnach eine parallele Verdrängung von Frauen und reproduktiven Tätigkeiten in das Private, wodurch beides nicht nur unsichtbar für die Gesellschaft, sondern auch als unproduktiv abgewertet wurde. *„Mit anderen Worten, nicht nur werden die bürgerlichen Frauen¹¹ von der Sphäre*

¹¹ Es ist wichtig anzumerken, dass die beschriebene Verdrängung ins Private auf bürgerliche, nicht aber in gleichem Maße auf Frauen der Arbeiter_innenklasse zutrifft. Diese waren aufgrund der materiellen Notwendigkeit sowohl produktiv als Lohnarbeiterinnen als auch „un“- bzw. reproduktiv als Haus-, Ehefrauen und Mütter im Privaten tätig. Aus der politischen Öffentlichkeit wurden die Arbeiterinnen genauso ausgeschlossen wie die bürgerlichen Frauen. Zugleich verweist Klinger (2013) darauf, dass der Privathaushalt für Männer der Arbeiter_innenklasse nicht im selben Maße als Rückzugs- und Erholungsort wie für Männer aus dem Bürgertum

der gesellschaftlich als notwendig angesehenen Arbeit ausgeschlossen, sondern das, was Frauen zu Hause tun, figuriert nicht als Arbeit“ (ebd.). Legitimiert wurde diese vergeschlechtlichte Sphären- und Arbeitsteilung durch biologistische und essentialistische Argumentationen, in denen „männliche Eigenschaften“ mit den Struktureigenschaften des Marktes und der Politik verbunden wurden, während „weibliche Eigenschaften“ mit jenen der Privatsphäre zusammengeführt wurden. In der Natur von Männlichkeit liege demnach die Rationalität, Kühle und Kompetitivität, die der *homo oeconomicus* der neoklassischen Wirtschaftstheorie verkörpert. Demgegenüber wird der Weiblichkeit Selbstlosigkeit, Wärme und Fürsorge zugeschrieben, wie sie im Bild der liebenden Mutter und Ehefrau normativ vermittelt wird (Federici 2020b; Hajek 2020; Klinger 2013; Michalitsch 2013).

Wie bereits ausgeführt wurde von Feministinnen die funktionale Bedeutung dieser vermeintlich unproduktiven und zugleich feminisierten und unentlohnnten Arbeiten für das kapitalistische System herausgearbeitet. Um dies zu verdeutlichen, weitete die marxistische Sozialphilosophin Silvia Federici Marx' Begriff der ursprünglichen Akkumulation¹² (unter anderem) auf den Prozess der strukturellen Teilung und anschließenden Vergeschlechtlichung zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit aus (Federici 2020b, 2021). Demnach waren zum einen die Feminisierung von Reproduktionsarbeit und die damit einhergehende Verlagerung in den Privathaushalt und zum anderen die „*Institutionalisierung staatlicher Kontrolle über die weibliche Sexualität*“ (Federici 2020b) grundlegend für die Ausbreitung der kapitalistischen Produktionsweise, denn die Auslagerung der reproduktiven Arbeit aus der ökonomischen Sphäre und ihre Naturalisierung als typisch weibliche Arbeit, „*naturalisierte ihre Ausbeutung*“ (ebd., S. 41). Die staatliche Kontrolle weiblicher Körper ermöglichte darüber hinaus den Zugriff auf deren biologisch-reproduktive Fähigkeiten, die zur Steigerung des Humankapitals beitragen

fungierte. Hier wird die Intersektionalität von klassen- und geschlechtsspezifischen (und je nach Region zusätzlich rassifizierten) Ungleichheiten deutlich.

¹²Das Konzept der „*sogenannten ursprünglichen Akkumulation*“ (S. 741) ist ein zentraler Aspekt der marxistischen Kapitalismus-Analyse. Marx bezeichnete damit den historischen (vor-industriellen) Prozess, durch den sich das soziale Verhältnis zwischen Privateigentum/Kapital-Besitzenden und Eigentumslosen, auf dem die kapitalistische Produktionsweise basiert, konstituiert hat. Er bezieht sich dabei auf die gewaltsame Trennung der Bäuer_innen und Landarbeiter_innen von den Land- und Nutzungsrechten, die sie im Feudalismus auf den von ihnen bestellten Boden hatten. Dadurch wurde Gemeineigentum in Privateigentum umgewandelt und die gesellschaftlichen Verhältnisse radikal umstrukturiert. Den Beginn der ursprünglichen Akkumulation verortet Marx im späten 14. Jahrhundert und zeichnet den Prozess am Beispiel der englischen Entwicklung bis ins 19. Jahrhundert hinein nach (heute sogenanntes *Enclosure Movement*). Der Prozess der ursprünglichen Akkumulation war ein wichtiger Moment im Übergang von der feudalen zur bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaftsordnung, da dadurch erst die Klasse der doppelt freien Lohnarbeiter_innen konstruiert wurde. Diese waren juristisch freie Menschen, da sie keiner Leibeigenschaft mehr unterstellt waren, aber auch frei von Eigentum, was sie dazu zwang, ihre Arbeitskraft (als das einzige, was sie verkaufen konnten) in Form der Lohnarbeit zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts zu verkaufen (Marx und Engels 1962, S. 741ff; vgl. auch Dörre, Ehrlich, und Haubner 2014, S. 109). Für aktuelle Weiterführungen, unter anderem von Feministinnen wie z.B. Federici (2020a,b) siehe Backhouse (2022).

sollten. Federici begreift das Konzept der ursprünglichen Akkumulation nicht als einen einmaligen Prozess, sondern als ein wiederkehrendes Strukturmerkmal kapitalistischer Produktionsweise (ebd.). So wurden z.B. durch die Globalisierung neue Prozesse ursprünglicher Akkumulation in Gang gesetzt, wie etwa die Integration von Frauen in die Lohnarbeit (vor allem im Dienstleistungssektor) und die Erschließung von Arbeitskräften im Globalen Süden, welche die zunehmende weibliche Erwerbstätigkeit in den Industriestaaten erst ermöglicht. Auch wenn die geschlechtsspezifische Trennung zwischen Öffentlichkeit/Wirtschaft und dem Privaten/der Familie bzw. dem Haushalt nicht mehr dermaßen stark greift, bestehen vergeschlechtlichte Arbeitsteilungen dennoch fort, da die kapitalistische Akkumulationsweise auf eine *„ungeheure Menge unbezahlter Hausarbeit“* und die *„Abwertung dieser reproduktiven Tätigkeiten zwecks Senkung der Arbeitskosten“* (Federici 2020a, S. 22) angewiesen ist. Die Krisenhaftigkeit im Sinne der Prekarität von sozialer Reproduktion ist demnach in die Strukturen des Kapitalismus eingeschrieben, weil er sie nicht nur befördert, sondern zur Profitgenerierung sogar benötigt (Federici 2020a).

In diesem Phänomen, das einige Autor_innen als Reproduktions- oder Sorge- bzw. Carekrise bezeichnen (z.B. Chorus 2013; Dowling 2021; Federici 2020a; Winker 2015), tritt der systemimmanente Widerspruch hervor, dass die kapitalistische Wirtschafts- und Lebensweise ihre eigenen Grundlagen zerstört (wie es auch bei ökologischen Krisen der Fall ist). So zeigt sich die Ambivalenz der Reproduktionskrise darin, *„dass sie die Erfüllung bestimmter gesellschaftlicher Bedürfnisse und Aufgaben bedroht und unterminiert, die zugleich eine Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse – ihrer „erweiterten“ Reproduktion (Marx 1972) – darstellen“* (Atzmüller et al. 2024; vgl. auch Aulenbacher 2020). Dieser Krise liegt eine *„Sorglosigkeit des Kapitalismus“* (Aulenbacher et al. 2015) zugrunde, die an die Feminisierung und Privatisierung von Reproduktionsarbeit als Gegensatz zum androzentrischen *homo oeconomicus* anknüpft (Décieux/Deindl 2023). Unter dieser *„Sorglosigkeit“* versteht Aulenbacher eine generelle Unterordnung von Sorgebedürfnissen und -arbeiten unter profitorientierte Ziele und Aktivitäten, die der kapitalistischen Vergesellschaftungsweise inhärent sind. Unterordnung ist dabei in doppeltem Sinne zu verstehen: zum einen als eine normative Hierarchisierung, die sich in der schon genannten Unsichtbarkeit bzw. Minderbewertung von familiär erbrachten Sorge- und Reproduktionstätigkeiten manifestiert. Zum anderen kann sie als eine praxisbezogene Unterordnung unter kapitalistische Prinzipien betrachtet werden, wie sie in der Kommodifizierung von Sorge zum Ausdruck kommt. In diesem Fall werden reproduktive Tätigkeiten betriebswirtschaftlichen Leitmotiven unterworfen, die mit den Zwecken der Lebensdienlichkeit und Fürsorge häufig in Konflikt geraten (ebd.). So kann eine zunehmende Durchrationalisierung und Technologiesierung der Arbeitsschritte beobachtet werden, die zu Effizienzsteigerungen führen sollen, dabei allerdings häufig im Widerspruch zu den moralischen

Anforderungen des Berufsbildes stehen. Zugleich werden Sorge- und Betreuungsarbeiten durch deren Vermarktlichung funktionalisiert, indem sie sowohl zur Reproduktion gut (aus)gebildeter zukünftiger Arbeitskräfte als auch zur Prävention potenzieller sozialer Risiken (z.B. Arbeitslosigkeit, Kriminalität) beitragen sollen (Atzmüller et al. 2024).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Produktion und Reproduktion unter kapitalistischen Rahmenbedingungen in einem grundlegenden Spannungsverhältnis stehen, in dem reproduktive Arbeiten konsequent vernachlässigt werden, da sie als unproduktiv im Sinne der Profitorientierung gelten. Nichtsdestotrotz verändern sich die Bearbeitungsstrategien dieses Spannungsverhältnisses und damit auch die sozio-historischen Organisationsformen sozialer Reproduktion. Wie Aulenbacher et al. darlegen, können Sorgekrisen auch als ein „*Ausgangspunkt der Neuformierung des Kapitalismus*“ (Aulenbacher et al. 2015, S. 7) betrachtet werden. Seit der industriellen Revolution können einige solcher Re-Organisationsprozesse sozialer Reproduktionsweisen nachgezeichnet werden. Im Anschluss an Hajek (2020) möchte ich eine Darstellung der historischen „*sozialen Ontologie der sozialen Reproduktion*“ (ebd., S. 86) geben. Zuvor werde ich allerdings überblickshaft in die Regulationstheorie einführen, da die Perspektive der sozialen Reproduktionsverhältnisse und deren historische Einordnungen (zumindest ab Entwicklung des Kapitalismus) auf regulationstheoretische Prämissen zurückgehen.

3.3. Soziale Reproduktionsverhältnisse in der Regulationstheorie

Die Regulationstheorie entwickelte sich in den 1970er Jahren aus einer Verbindung von marxistischen und institutionalistischen Theorietraditionen heraus und lässt sich dem Paradigma der Kritischen Politischen Ökonomie zuordnen. Sie beschäftigt sich mit der Frage, wie die kapitalistische Lebens- und Produktionsweise, trotz ihrer inhärenten Widersprüchlichkeiten und Spannungen, langfristig relativ stabil gehalten werden kann. Die Regulationstheorie basiert auf zwei grundlegenden Annahmen: Erstens werden Krisen als Strukturmerkmal der kapitalistischen Gesellschaftsorganisation und dadurch als unvermeidbar angesehen. Der Gesellschaft wird aber auch die Fähigkeit zugeschrieben, auf diese Krisen zu reagieren, indem sie die Organisation der Produktionsweisen und -verhältnisse an die jeweiligen Konfliktmomente anpasst. Demzufolge kann die Entwicklung kapitalistischer Gesellschaften aus historischer Sicht in aufeinanderfolgende Perioden von Stabilität und Krise eingeteilt werden, wobei jede stabile und krisenhafte Phase lokal und historisch spezifische Regulierungsmuster aufweist. Die zweite Prämisse nimmt die marxistische These auf, dass kapitalistische Gesellschafts- und Produktionsverhältnisse auf der Verteilung zwischen Privateigentum und der Ausbeutung von Arbeitskraft aufbauen, wobei sich auch bezüglich der Organisation, der Formen und der politischen

Regulierung der Ausbeutung unterschiedliche „soziale, politische und ideologische Mechanismen und Strukturen“ (Décieux und Sennewald 2023, S. 199) erkennen lassen.

Um die jeweiligen Phasen mit ihren dazugehörigen Organisationsstrukturen und Krisenbewältigungsstrategien zu analysieren, arbeitet die Regulationstheorie mit drei zentralen Begriffen: dem Akkumulationsregime, der Regulationsweise und der aus diesen beiden resultierenden Gesellschaftsformation (Décieux und Sennewald 2023; Novy 2002). Das Akkumulationsregime bezeichnet das Allokationsverhältnis (d.h. die systematische Verteilung) des gesellschaftlichen Produktes. Dieses sollte über einen längeren Zeitraum zu einem relativen Ausgleich der eingesetzten materiellen Produktionsbedingungen (z.B. Kapitaleinsatz) und dem Verbrauch der Produkte (z.B. individuelle bzw. klassenspezifische Konsumation oder Staatsausgaben) führen. Die Regulationsweise beschreibt „das komplexe Geflecht von Institutionen, Steuerungsmedien, normativen Orientierungen und sozialen Verhaltensweisen“ (Hirsch und Roth 1986, S. 44 zit. n. Décieux und Sennewald 2023, S. 175) das, indem es die individuellen Handlungsräume strukturiert, das gesamtgesellschaftliche Zusammenspiel reguliert und somit das Fortbestehen des kapitalistischen Systems ermöglicht. Die Formen der sozialen Organisation und der damit verbundenen sozialen Ordnung, die sich aus dem Ineinandergreifen von Akkumulationsregime und Regulationsweise ergeben, werden unter dem Begriff der Gesellschaftsformation zusammengefasst. Damit sind die stabilen Phasen in der kapitalistischen Entwicklungsgeschichte gemeint. Sie entstehen zunächst aus der vorangehenden Krise, werden aber auch im Zuge einer Krise von einer neuen Gesellschaftsformation abgelöst bzw. modifiziert. Es handelt sich dabei nie um eine fundamental neue soziale Organisationstruktur, sondern vielmehr um Anpassungen an Ambivalenzen und Konflikte, die zu Spannungen im kapitalistischen System geführt haben. Daher können das Akkumulationsmodell und die Regulationsweise als „Abbild der vorzufindenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ und als „Ergebnis sozialer Auseinandersetzungen“ (Décieux und Sennewald 2023, S. 176) betrachtet werden.

So kann beispielsweise die Gesellschaftsformation des Fordismus als Ergebnis der Kämpfe der Arbeiter_innenbewegung der Vorkriegszeit verstanden werden. Die spezifische Regulationsweise wird daher auch als „fordistischer Klassenkompromiss“ bezeichnet, da sie sich aus sozialpolitischen Zugeständnissen an die Arbeiter_innenschaft, wie beispielsweise Arbeitszeitverkürzungen oder Lohnerhöhungen und (starker) gewerkschaftlicher Interessensvertretung, aber auch aus Vollbeschäftigung und steigendem Wohlstand der Arbeiter_innen- bzw. Mittelklasse zusammensetzt. Soziale Sicherheit wurde durch umfangreiche wohlfahrtsstaatliche Interventionen gewährleistet und die familiären Beziehungen und Geschlechterverhältnisse orientierten sich am sogenannten *Male-Breadwinner*-Modell, das den (Ehe)Mann als alleinig vollzeiterwerbstätigen Familiernährer festschrieb. Ermöglicht wurde diese wohlstandsbasierte Regulationsweise durch das fordistische

Akkumulationsregime. Dieses ermöglichte nämlich durch technologische Innovationen, wie z.B. das Fließband und tayloristische Arbeitsorganisation, rentable Massenproduktion und kostengünstigen Massenkonsum.

Feministische Weiterführungen betonen die Anschlussfähigkeit der Regulationstheorie an die feministischen Analysen sozialer Reproduktionsverhältnisse (z.B. Chorus 2013; Décieux und Sennewald 2023; Sauer 2013). Diesen zufolge sollte zu jeder Produktionsweise des Akkumulationsregimes auch die damit verbundene Reproduktionsweise gedacht werden, da beide Dimensionen zur gesellschaftlichen Organisation und Produktion beitragen und sich wechselseitig beeinflussen. So basierte der fordistische Klassenkompromiss auf der Generierung von Wohlstand und einem spezifischen Modus der Wohlstandsverteilung, die nur durch die unbezahlte Reproduktionsarbeit der Ehefrauen hinter den vollbeschäftigten *Male Breadwinners* ermöglicht werden konnten. Die feminisierten und unbezahlten reproduktiven Tätigkeiten können daher als Stabilitätsfaktor des fordistischen Akkumulationsregimes betrachtet werden. Als Ergänzung zum Klassenkompromiss führen Décieux und Sennewald deshalb auch den Begriff des Sorgearrangements ein, der eben diese Reproduktionsverhältnisse konzeptualisiert, die als Teil der Regulationsweise eine Gesellschaftsformation ermöglichen und stabilisieren (Décieux und Sennewald 2023). Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen nimmt das *Male Breadwinner*-Modell ab und mit dem Sorgearrangement gerät auch das fordistische Akkumulationsregime in die Krise, da Sorge- und Reproduktionslücken entstehen. Dadurch bedarf es einer Re-Organisation der Gesellschaftsformation, die in den sogenannten Postfordismus mündet. Sowohl auf den Fordismus als auch auf den Postfordismus und den krisenhaften Übergang von der einen auf die nachfolgende Gesellschaftsformation werde ich im nächsten Kapitel näher eingehen.

3.4 Historische Ontologie der sozialen Reproduktion

Aus den vorangegangenen theoretischen Ausführungen können nun einige Grundannahmen zusammengefasst werden, die dem Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit zugrunde liegen und die eingenommene theoretische Perspektive prägen. Aus dieser Sicht werden Arbeiten der sozialen Reproduktion als funktionale, weil notwendige, jedoch strukturell vernachlässigte Sphäre der kapitalistischen Gesellschaft betrachtet. Tätigkeiten, welche die Individuen und die Gesellschaft als Ganze erhalten, müssen schlicht (in jeglicher Gesellschafts- und Wirtschaftsform) erbracht werden. Die Frage ist, wie Reproduktionsarbeiten gesellschaftlich organisiert werden. In kapitalistischen Strukturen steht die Organisation sozialer Reproduktion in einem spannungsgeladenen wechselseitigen Verhältnis zur Organisation der materiellen Produktionsweise. Zugleich stellt die Frage, von wem und unter welchen Bedingungen Reproduktionsarbeiten verrichtet werden, auch ein Moment teils konflikthafter, gesellschaftlicher Aushandlungen dar und ist damit historisch kontingent. Daher geht diese Arbeit von Verhältnissen der sozialen Reproduktion aus, die in regional und historisch spezifischen Formen auftreten können und sich aus einem historisch-konkreten Zusammenspiel der gesellschaftlichen Instanzen von (Wohlfahrts-)Staat, Markt und Familie ergeben. Um dies zu verdeutlichen, folgt in diesem Kapitel (anschließend an Hajek (2020)) ein sozialhistorischer Abriss der Reproduktionsverhältnisse in Europa und später den USA von der vorindustriellen Zeit bis heute. Da es sich bei dieser Arbeit um eine Österreich-spezifische Untersuchung handelt, wird die allgemeine Darstellung mit geschichtswissenschaftlichen Analysen der konkreten österreichischen Entwicklung zusammengeführt.

Vorab ist anzumerken, dass ich die Zeit zwischen (inklusive) erstem und zweiten Weltkrieg bewusst ausspare, da es sich dabei um gesellschaftliche Ausnahmesituationen handelt, auf die im Rahmen dieser Arbeit nicht ausreichend eingegangen werden kann. Generell kann gesagt werden, dass sich Geschlechterrollen und die dazugehörigen vergeschlechtlichten Arbeitsteilungen einerseits während der kriegsbedingten Abwesenheit der Männer und andererseits unter der Mutter-zentrierten Ideologie des NS-Regimes stark verändert und auch die nachfolgenden Entwicklungen beeinflusst haben (Dörfler und Wernhart 2016).

3.4.1 Soziale Reproduktionsverhältnisse in der vorindustriellen Gesellschaftsordnung

Hajek beginnt ihren Versuch einer historischen Ontologie sozialer Reproduktion im Feudalismus. Diese Epoche wählt sie, da darin nicht nur die soziale Reproduktion, sondern auch die materielle Produktion und der Handel von Waren grundsätzlich anders organisiert waren als nach der industriellen Revolution. Es gab noch keine Trennung zwischen männlicher Öffentlichkeit und weiblicher Privatsphäre, wie sie sich mit der Entwicklung liberal-demokratischer Nationalstaaten durchsetzen

konnte. Wirtschaftliche Aktivitäten waren mehrheitlich in kleine Organisationseinheiten eingebunden. Zentral war dabei die sogenannte „Familienwirtschaft“ bzw. die „Hauswirtschaft“. Diese kann als eine Form der kollektiven Herstellung von Nahrungsmitteln und Gebrauchsgütern bezeichnet werden, in der vordergründig für den Eigenbedarf und nicht für den Markt produziert wurde. Als Gemeinschaftsunterfangen inkludierte sie die gesamte Großfamilie, zu der das Ehepaar, die Kinder, Großeltern, Knechte, Mägde usw. zählten und sich die Arbeit aufteilten. Als Haushaltsvorstand kam dem Vater eine patriarchal legitimierte Machtposition innerhalb der Familie zu, wobei die Familie inklusive des Hausvorstands dem Grundherrn unterstellt war. Dieses vergeschlechtlichte Machtgefälle schlug sich allerdings nicht in der Arbeitsteilung nieder, denn die Arbeiten, die Männer und jene, die Frauen verrichteten, wurden als komplementär angesehen. Es gab keine vergeschlechtlichte Zuschreibung von Arbeiten, die am Feld oder im Haus erbracht werden mussten, denn alle Familienmitglieder halfen grundsätzlich bei jeder anfallenden Aufgabe. Da alle Arbeiten im häuslichen Umfeld und zur Subsistenzproduktion stattfanden, gab es auch keinen Lohn, der zur Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten herangezogen werden konnte. Alle Arbeiten wurden als gleichwertig betrachtet, miteinander in Bezug gesetzt und in ihren teils bestehenden Abhängigkeiten anerkannt.

„Erwerbstätigkeit und Hausarbeit waren eine räumliche und wirtschaftliche Einheit. [...] Es gab keine voneinander isolierte Erwerbstätigkeit und Hausarbeit, denn es gab keine Trennung von ‚Produktion‘ und ‚Konsumtion‘, keine zwischen Herstellung und Konsum der Produkte“
(Bock und Duden 1977, S. 125 zit. n. Hajek, S. 89).

Der Ehe kam in der feudalen Gesellschaftsordnung eine bedeutende Rolle zu. So war sie Hajek zufolge eine Voraussetzung für die Gründung einer Familienwirtschaft, war an Grundbesitz gebunden oder musste, falls es keinen Landbesitz gab, vom Grundherrn genehmigt werden. Eheschließungen waren hauptsächlich ökonomisch begründet und wurden durch feudale Richtlinien nach Stand, Vermögen und Zugehörigkeit zu Hoheitsgebieten geregelt. Daraus abgeleitet, trugen Ehe und Familie zur Erhaltung der gesellschaftlichen Ordnung bei, indem sie die Verteilung von Besitzgütern und Reichtum bestimmten, ebenso wie sie auch die Mobilität zwischen Ständen verhinderten. Somit hatte die Familie als Institution politische und wirtschaftliche Funktionen und galt (insbesondere) für die unteren Stände als Hauptort der individuellen Reproduktion des Lebens (Hajek 2020, S. 88ff.).

3.4.2 Transformationen der sozialen Reproduktionsverhältnisse im Zuge des Kapitalismus

Im 18. und 19. Jahrhundert kam es zu grundlegenden Umwälzungen der gesellschaftlichen Verhältnisse. Mit den liberalen Revolutionen (1763 USA, 1789 Frankreich, 1848 Deutschland) entwickelten sich auf politischer Ebene die ersten demokratisch verfassten Nationalstaaten und „allgemeinen“ – wenn auch zuerst auf *weiße* männliche Bürger beschränkten – bürgerlichen Rechte. Bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung wurden die Industrialisierung und die kapitalistische Produktionsweise in Gang gesetzt, die von der Ausbreitung von Lohnarbeit und der damit verbundenen Auflösung der feudalen Ständeordnung begleitet wurden. Gabriele Michalitsch (2013) zufolge veränderte sich mit der Etablierung der Politischen Ökonomie als Wirtschaftswissenschaft (unter anderem unter Adam Smith) außerdem das Verständnis von Ökonomie zum heute vorherrschenden androzentrischen Bild der (freien) Marktwirtschaft. Damit bildete sich die Differenzierung zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Gesellschaftsbereichen und daran anknüpfend zwischen Produktion und sozialer Reproduktion heraus.

Da die materielle Produktionsweise gesamtgesellschaftlich neu strukturiert, von der Hauswirtschaft in die Fabrik verlagert und Hauswirtschaften damit ihrer Existenzgrundlage beraubt wurden, musste auch die soziale Reproduktionsweise neu organisiert werden. Die Familie behielt ihren Status als Ort der Reproduktion, wurde allerdings zur Privatsache erklärt und weil ein Großteil der wirtschaftlichen Arbeiten wegfiel, entfiel auch der Bedarf an Hilfsarbeiter_innen, wodurch es zur Verkleinerung der großfamiliären Hauswirtschaft kam. Die bürgerliche Kleinfamilie entstand und mit ihr neue vergeschlechtlichte Familienrollen. Der in der Familienwirtschaft häuslich arbeitende Vater wurde durch die marktwirtschaftliche Integration als Lohnarbeiter zum außerhäuslichen Familienernährer, während der Tätigkeitsbereich der bürgerlichen Frau auf die Haushaltsführung beschränkt wurde. Im Gegensatz zur feudalen Ehe in der Hauswirtschaft wurde diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nun im bürgerlichen Recht festgeschrieben (z.B. im *Code Civil* oder dem Preußischen Landrecht) und erhielt dadurch juristische Legitimation. Darin wurde der Ehemann als Familienernährer zum Haushaltsvorstand erhoben, dem die Ehefrau als Vorstand des Hauswesens rechtlich untergeordnet wurde. So wurde sie explizit in die Pflicht zur Betreuung der Kinder genommen, während ihr männlich-bürgerliche Rechte verwehrt blieben. Indem beispielsweise die Zustimmung des Haushaltsvorstandes nötig war, um einem Gewerbe nachzugehen oder dieser allein über das gemeinsame Vermögen verfügen konnte, wurde die finanzielle Abhängigkeit der Frauen von ihren Ehemännern rechtlich zementiert (Hajek 2020, S. 91ff.). Klinger (2013) verweist darauf, dass dieses modern-bürgerliche Patriarchat nicht erst aus dem Kapitalismus heraus entstanden ist. Wie an der Rolle des väterlichen Haushaltsvorstands in der feudalen Hauswirtschaft ersichtlich wird, bestanden auch davor patriarchale

Herrschaftsverhältnisse. Diese formierten sich allerdings mit der ökonomischen und politischen Transformation neu und passten sich in privatisierter Form an die veränderten Rahmenbedingungen und Erfordernisse an. *„Es ist ein spezifisch modernes, subjektiviertes und emotionalisiertes Patriarchat, das nicht im alten Haus (oikos), sondern in der Privatsphäre des Eigen-Heims seinen Ort hat“* (Klinger 2013, S. 89).

Natürlich erfolgten diese gesellschaftlichen Umstrukturierungen nicht von einem Tag auf den anderen, sondern erstreckten sich über einen jahrzehntelangen stufenweisen Transformationsprozess. Zudem entwickelte sich die Privatisierung und geschlechtsspezifische Ausdifferenzierung der Arbeiten nicht in allen Gesellschaftsschichten gleichermaßen. Die Trennung zwischen öffentlicher entlohnter Arbeit des Mannes und privater Sorge- und Hausarbeit der Frau kann als bürgerliches Ideal begriffen werden, das sich erst nach und nach auf die bäuerlichen und handwerklichen Stände und spätere Arbeiter_innenklasse ausbreitete. Außerdem konnten bürgerliche Familien es sich leisten, die Hausarbeiten an Bedienstete abzugeben, während in bäuerlichen Familien und der Arbeiter_innenschaft bis ins 20. Jahrhundert alle Haushaltsmitglieder zu einem gewissen Grad in die Hausarbeit eingebunden waren (Dörfler und Wernhart 2016, S. 14) bzw. Hausarbeiten generell in geringerem Ausmaß anfielen, da die Fabrikarbeitstage zwischen 12 und 14 Stunden betrugen (Federici 2020a).

In der österreichischen Gesellschaft fand die Domestizierung der Arbeiterin laut Dörfler und Wernhart (2016) im europäischen Vergleich relativ spät statt. Die Trennung von öffentlicher Lohnarbeit und privater Haus- und Sorgearbeit zog sich demnach bis in die ersten Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts, hatte dann aber erheblichen Einfluss auf die Konstitution der Arbeiter_innenschaft.

„Junge unverheiratete Frauen bzw. Mädchen, die noch keine Kinder hatten, machten anfänglich einen großen Anteil der Fabrikbelegschaften aus. Waren die Frauen schließlich verheiratet, sank die Wahrscheinlichkeit, dass sie außer Haus erwerbstätig waren und sie waren sogar weniger häufig erwerbstätig als Kinder (ab zehn Jahren). Trotz der Trennung von Haushalt und Erwerbsort durch die Industrialisierung und der damit einhergehenden Verfügbarkeit von individuellen Einkommen für junge Frauen insbesondere in Österreich und Frankreich hatten diese zu Beginn der Industrialisierung keine Phase des autonomen Lebens, sondern zogen direkt vom Elternhaus nach ihrer Heirat in den Haushalt mit dem Ehepartner“ (Dörfler und Wernhart 2016, S. 12).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Verhältnis zwischen materieller Produktionsarbeit und sozialer Reproduktionsarbeit im Übergang von der feudalen zur modernen Gesellschaftsstruktur grundlegend, wenn auch über Zwischenschritte, umstrukturiert wurde. Um den Beginn des 20. Jahrhunderts setzte schließlich auch in Österreich die geschlechtsspezifische Differenzierung sowohl des Arbeitsmarktes als auch zwischen Lohn- und Hausarbeit selbst ein. Das bürgerliche Ideal der Hausfrauenehe mit dem männlichen Ernährer breitete sich auch auf die Arbeiter_innenklasse aus. Allerdings blieb dieses Reproduktionsmodell für die Arbeiter_innen aufgrund der materiellen Notwendigkeit von zwei Einkommen lange Zeit eine nicht-praktizierbare Normvorstellung (Saurer 1993, vgl. auch Dörfler und Wernhart 2016, S. 15). Trotz der anhaltenden Erwerbstätigkeit der Arbeiterinnen vollzog sich eine Privatisierung und Feminisierung von Reproduktionstätigkeiten, was schon damals zu ersten Diskursen um mütterliche Doppelbelastung führte (Dörfler und Wernhart 2016, S. 20).

EXKURS: Der Wohlfahrtsstaat als Vermittler im Spannungsverhältnis zwischen Produktion und sozialer Reproduktion

Zum ausgehenden 19. Jahrhundert entwickelten sich als Antwort auf die durch die kapitalistischen Produktions- und Arbeitsverhältnisse entstandene „soziale Frage“ erste Formen von Wohlfahrtsstaatlichkeit. Europaweit wurden erste Renten-, Kranken- und Unfallversicherungen eingeführt, um ein gewisses Maß an sozialem Ausgleich und der Arbeiter_innenklasse ein Sicherheitsnetz im Falle von Nicht-Erwerbsfähigkeit zu gewährleisten¹³. Dieser Prozess wird in der Wohlfahrtsforschung als Dekommodifizierung bezeichnet und meint, dass die Abhängigkeit der Lohnabhängigen von eben diesem Lohn bzw. einer Anstellung am (Arbeits)Markt generell gesenkt wird. Im Gegensatz dazu meint Kommodifizierung den Prozess, in dem die Abhängigkeit steigt, zur eigenen (und familiären) Existenzsicherung einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Dies geschieht, wenn es keine anderen Möglichkeiten gibt, die aushelfen könnten, wie zum Beispiel staatliche Versorgungsleistungen oder familiäre Versorgungsnetzwerke. Im Falle von wohlfahrtsstaatlicher Sorgeverantwortung sollte diese durch die Arbeiter_innen selbst in Form von regelmäßigen Beitragszahlungen finanziert werden (Hajek 2020). Seit seinen Anfängen basiert der moderne Wohlfahrtsstaat auf einem Prinzip der Vergesellschaftung sozialer Risiken (Lessenich 2008). Vergesellschaftung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass individuelle wie kollektive Risiken gemeinschaftlich getragen werden. Als Instanzen dieses kollektivierten Risikomanagements (Esping-Andersen 1999) fungieren dabei der Staat,

¹³ Hajek (2020, S. 94) veranschaulicht dies am Beispiel der Bismarck'schen Sozialpolitik im Deutschen Kaiserreich, die als ein Vorläufer des Wohlfahrtsstaates gesehen wird.

der Markt und die Familie, wobei die Verantwortlichkeiten je nach wohlfahrtstaatlicher Organisation in unterschiedlichem Ausmaß zwischen diesen verteilt werden.

„Social risks are the building blocks of welfare regimes. [...] They can [...] be internalized in the family, allocated to the market, or absorbed by the welfare state [...]. Where the state absorbs risks, the satisfaction of need is both ‚de-familiarized‘ (taken out of the family) and ‚de-commodified‘ (taken out of the market)“ (Esping-Andersen 1999, S. 40 zit. n. Lessenich 2008, S: 66).

Esping-Andersen unterscheidet dabei unter den Industrienationen drei Typen von Wohlfahrtsstaaten. Im liberalen Wohlfahrtsstaat werden die Risiken und Reproduktionsbedürfnisse weitgehend vermarktlacht, während sie im sozialdemokratischen Typus vom Staat in Form von öffentlichen Dienstleistungen übernommen werden und in konservativen Wohlfahrtsstaaten in relativ großem Ausmaß an die Familie delegiert werden. Den österreichischen Wohlfahrtsstaat klassifiziert der Soziologie als konservativen Typ, in dem das Recht auf soziale Absicherung nicht universal an alle Bürger_innen verteilt wird (wie im sozial-demokratischen Sozialstaat), sondern an deren Erwerbstätigkeit gebunden ist. Personen, die aus dem Erwerbssystem fallen oder generell nicht erwerbsfähig sind, sind daher weitgehend angewiesen auf ihre privaten Ressourcen – sei es in Form von finanziellem oder sozialem Kapital. Dabei plant der konservative Wohlfahrtsstaat private Sicherungsnetze und dabei besonders die Familie grundlegend in die Wohlfahrtsproduktion ein (Lessenich 2008, S. 64f). Daher wird in einer weiteren Klassifizierung auch von familialistisch-konservativen Wohlfahrtsregimen gesprochen (z.B. Esping-Andersen 1999; Leitner 2010).

Ein gewisser Grad an Familialismus, d.h. der Delegation von Sorgeverantwortung an die Familie, ist dem Wohlfahrtsstaat schon seit seiner Entstehung eingeschrieben. Denn neben der Stärkung der Arbeiter_innenklasse sollte mit der neu entstehenden Sozialpolitik auch auf Lücken in der Organisation sozialer bzw. individueller Reproduktion reagiert werden, die mit der Urbanisierung, der Verkleinerung familiärerer (Sorge-)Strukturen und der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen einhergingen. Mit den Sozialleistungen sollten reproduktive, vor allem versorgende, Tätigkeiten kompensiert werden, die in den neuen Familienkonstellationen nicht mehr erbracht werden konnten. Deren Bereitstellung basierte allerdings auf dem Subsidiaritätsprinzip – d.h. der Staat wird erst dann zur Verantwortung gezogen, wenn anderweitige, in dem Fall familiäre Sicherheitsnetze, nicht mehr ausreichen, wodurch die Familie als der zentrale Ort sozialer Reproduktion bestehen blieb. *„Die in ihrer reproduktiven Funktion aufgewertete Familie des 19. Jahrhunderts steht somit in einem engen Verhältnis zum sich*

entwickelnden, jedoch vor allem auf die Dekommodifizierung der (männlichen) Arbeitskraft ausgelegten Wohlfahrtsstaat“ (Hajek 2020, S. 95).

Dieses enge Verhältnis zwischen Familie und Wohlfahrtsstaat blieb der feministischen Wohlfahrtsstaats- bzw. Sozialpolitikforschung zufolge teilweise bis heute bestehen. Ein solcher Ansatz ist Sigrid Leitners (2010) (De-)Familialismus-Konzept. Als geschlechtssensible Erweiterung von Esping-Andersens Familialismus-Begriff, entwickelte die Soziologin eine Typologie von vier Familialismus-Varianten, die je nach Wohlfahrtsstaatstyp unterschiedlich ausgeprägt sind. Als familialistisch gelten Wohlfahrtsstaaten, wenn sie die Familie stark für reproduktive Belange, d.h. Pflege- und Betreuungsarbeiten in die Verantwortung nehmen. Dahingegen wird unter Defamilisierung die Entlastung von Familien von diesen Arbeiten verstanden. Aus feministischer Perspektive stellen defamilisierende Maßnahmen daher Instrumente dar, um Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt und im Wohlfahrtsstaat generell zu erlangen. Leitner geht davon aus, dass Sozialpolitik sowohl familisierende als auch defamilisierende Effekte haben kann:

„Als vorwiegend de-familisierend wirkende Maßnahmen können soziale Dienstleistungen klassifiziert werden, weil diese die Pflege- und Betreuungsaufgaben der Familie entweder sozialisieren oder vermarktlichen. Bei der Bewertung des de-familisierenden Effektes von sozialen Dienstleistungen kommt es allerdings darauf an, in welchem Umfang diese zum Einsatz kommen und um welche Art der Dienstleistung es sich handelt“ (Leitner 2010, S. 222).

Defamilisierende Dienstleistungen können demnach Kinderbetreuungseinrichtungen und verschiedene Angebote zur Altenpflege (z.B. mobile Dienste oder Pflegeeinrichtungen) sein – unabhängig davon, ob diese Dienstleistungen öffentlich-staatlich oder kommerziell bereitgestellt werden. Familisierende Effekte hingegen haben Leitner zufolge sozialpolitische Entscheidungen, durch die Familien dabei unterstützt werden, den familiären Sorgeanforderungen nachzukommen oder Anreize für familiäre Betreuung bzw. Pflege gesetzt werden. Dazu zählen z.B. spezifische Arbeitszeitregelungen, die es Erwerbstätigen ermöglichen, arbeitsrechtlich abgesicherte Auszeiten zu nehmen. Diese können sowohl temporär in Form von Karenzzeiten und Pflegeurlaub oder als langfristige Arbeitszeitverkürzungen (z.B. Elternteilzeit) erfolgen. Familisierende Maßnahmen können weiters monetäre Leistungen sein, wie z.B. Erziehungs- und Pflegegelder oder die Möglichkeit zur beitragsfreien Mitversicherung von (aktuell) nicht erwerbstätigen (Ehe-)Partner_innen bei dem bzw. der erwerbstätigen Partner_in (Leitner 2010), was insbesondere Alleinverdiener- und Eineinhalbverdiener-Modelle begünstigt.

Leitner verweist darauf, dass familialistische Sozialpolitik zwar direkten Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse hat, aber nicht zwangsläufig diskriminierend auf Frauen wirkt. Vielmehr eröffnen familisierende (wie auch defamilisierende) Maßnahmen einen gewissen Optionsrahmen für Eltern bzw. Familienangehörige. Wie diese Handlungsmöglichkeiten genutzt und innerfamiliär verteilt werden, hängt dabei von kulturellen Normen und Leitbildern ab (vgl. auch Pfau-Effinger und Euler 2014). Da aber immer noch weibliche Familienmitglieder stärker in der Verantwortung für familiäre Fürsorgetätigkeiten gesehen werden – besonders in konservativen Wohlfahrtsstaaten – fördern familisierende Maßnahmen häufig bestehende vergeschlechtlichte Arbeitsteilungen. Gleichzeitig birgt Familialismus auch ein Potenzial zu Geschlechteregalität beizutragen. Indem beispielsweise Anreize für die Umverteilung bzw. gleichmäßigere Verteilung von Familien- und Hausarbeiten geschaffen werden, könnte ein balancierteres Verhältnis der Erwerbstätigkeit zwischen den weiblichen und männlichen Familienmitgliedern ermöglicht werden.

„Die Bewertung der geschlechtsspezifischen Effekte von familisierenden Maßnahmen muss deshalb auf die in ihnen enthaltenen Möglichkeiten der partnerschaftlichen Aufteilung von Familienarbeit achten sowie auf die Möglichkeiten des Wechsels zwischen Familien- und Erwerbsarbeit, so dass einmal getroffene Entscheidungen nicht zwangsläufig zu langfristigen oder gar lebenslangen Festschreibungen werden. Außerdem kommt es darauf an, ob familisierende Maßnahmen zu einer eigenständigen Existenzsicherung von Familienarbeitenden beitragen“ (Leitner 2010, S. 226).

Konservative Wohlfahrtsstaaten wie Österreich und Deutschland zeichnen sich daher durch einen geschlechtsspezifisch diskriminierenden Familialismus aus, da traditionelle Rollenbilder weit verbreitet sind und das Modell des männlichen Ernährers mit (wenn überhaupt) einem Zuverdienst der Ehefrau sozialpolitisch abgesichert und lange Zeit privilegiert wurde (Décieux 2020; Leitner 2010). Das *Male-Breadwinner*-Modell breitete sich durch die keynesianische Sozialpolitik der Nachkriegszeit gesamtgesellschaftlich aus.

3.4.3 Soziale Reproduktionsverhältnisse im Fordismus

Die Tendenz zur Privatisierung von reproduktiven Arbeiten setzte sich im Fordismus fort. Der Begriff stammt ursprünglich vom marxistischen Theoretiker und Politiker Antonio Gramsci und wurde in einigen theoretischen Ansätzen des 20. und 21. Jahrhunderts aufgegriffen. So auch in der Regulationstheorie, in der als Fordismus eine spezifische Gesellschaftsformation beschrieben wird. Diese entwickelte sich in den USA mit der Wirtschaftskrise der 1930er und in den europäischen Industriestaaten nach dem Zweiten Weltkrieg. Benannt nach dem US-amerikanischen Unternehmer Henry Ford, bezieht sich die Bezeichnung auf eine spezifische von ihm etablierte Form der Arbeitsorganisation, die auf konsequenten Produktivitätssteigerungen durch technologische Innovationen und Massenproduktion basiert (Hajek 2020, S. 97). Michel Aglietta (1979 zit. n. Chorus 2013) zufolge hatte sich bis in die 1920er Jahre eine qualitative Transformation der Produktionsweise vollzogen, durch die Mehrwert erstmals durch relative Produktivitätssteigerungen generiert werden konnte. Relative Mehrwertproduktion bedeutet, dass Produktionssteigerungen nicht durch intensivierte zeitlichen Arbeitskräfteeinsatz erreicht werden (absolute Mehrwertproduktion), sondern mittels einer effektiveren Nutzung der Arbeitszeit durch Innovationen in Technik und Arbeitsorganisation (z.B. durch das Fließband). Zugleich findet eine Reduktion der Reproduktionskosten der Arbeitskraft statt, da mit der Massenproduktion die Kosten pro Ware sinken. Der allgemeine Lebensstandard stieg an, vor allem aber weitete er sich auf die Arbeiter_innenklasse aus. Eine *„fordistische Konsumnorm etabliert sich, in der das Eigenheim, das Auto, bestimmte Standards der Haushaltsführung und Kindererziehung, die ein gewisses Konsumniveau voraussetzen, die Waschmaschine etc. zum festen Bestandteil der individuellen Reproduktion eines wesentlichen Anteils der Lohnabhängigen werden“* (Chorus 2013, S. 94) lassen. Unterstützt wurde diese weitreichende Produktions- und Konsumweise durch die keynesianische Wirtschafts- und Sozialpolitik, die in unterschiedlichem Ausmaß in jedem fordistischen Staat eine Zeit lang verfolgt wurde. Zentral für den Keynesianismus waren eine großzügige Wohlfahrtspolitik, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Ausdehnung der Arbeitsrechte, was gemeinsam sowohl zu stabilen Produktionsstandorten als auch zu sicheren Arbeitsverhältnissen beitrug. In Kombination mit der fordistischen Massenproduktion zielte die keynesianische Sozialpolitik auf eine Erhöhung der (männlichen) Vollzeitquote und des privaten Konsums ab. Dieses Mehrwert generierende Zusammenspiel von steigender Produktion, steigendem Lebensstandard und steigendem Konsum bildet die ökonomische Grundlage des sogenannten fordistischen Klassenkompromisses (Chorus 2013; Hajek 2020).

Um langfristige Stabilität zu garantieren, benötigte die fordistische Gesellschaftsformation auch eine angepasste reproduktive Basis. Zusätzlich zum Klassenkompromiss war sie von einem geschlechtsspezifischen Modell sozialer Reproduktion geprägt, das die beschriebene wirtschaftliche

Produktionsweise erst ermöglichte. Zentral für das fordistische „Geschlechterarrangement“ war dabei die „Hausfrauisierung“ der Arbeiter_innenklasse. Damit ist die Ausweitung der privatisierten und feminisierten Sorge- und Hausarbeiten von den bürgerlichen auf die proletarischen Familien gemeint, wodurch Arbeiterinnen von den Fabriken gänzlich in den Haushalt verschoben wurden. Ermöglicht wurde dies durch die Kombination von Familienlöhnen (d.h. die tariflichen Löhne der Arbeiter waren hoch genug, um deren gesamte (Klein)Familie zu ernähren) mit dem Ausbau des Wohlfahrtsstaates und der keynesianischen Sozialpolitik, durch die beispielsweise gewisse Sozialleistungen an Eheschließungen gekoppelt wurden. Zur Notwendigkeit wurde es aufgrund der (zu) niedrigen wohlfahrtsstaatlichen Ausgaben in öffentliche Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen (Hajek 2020). Trotz des (noch) beschränkten Angebots an bezahlten Dienstleistungen entwickelte sich nun auch der Dritte Sektor, der im Laufe der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts expandieren wird. Somit wurden Pflege- und Erziehungsaufgaben teilweise staatlich bereitgestellt und reguliert. Es kam demnach auch zur Professionalisierung gewisser sozial-reproduktiver Arbeiten und zur Arbeitsmarktintegration von Frauen (vor allem) in den Dienstleistungssektor (Klinger 2013). Die Erwerbstätigkeit beschränkte sich in der Regel auf Teilzeit-Arbeitsverhältnisse und auf schlecht bezahlte Stellen, da einerseits die Minderwertigkeit sorgender Tätigkeiten bestehen blieb und diese andererseits kaum gewinnbringend kapitalisiert werden konnten (Chorus 2013). Obwohl es zum Ausbau von öffentlichen Kinderbetreuungs- und Pflegeinstitutionen und zur zunehmenden Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt kommt, verschwindet das Ideal der privaten Kleinfamilie mit Hausfrauenehe nicht. Das sozialpolitische Ziel war vielmehr die Unterstützung von Familien bei den Arbeiten der alltäglichen Lebensproduktion, damit sich das Modell gesamtgesellschaftlich ausbreiten konnte (Klinger 2013). Mit dem keynesianischen Wohlfahrtsstaat wurde die bürgerlich-familiale Norm und deren geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit dem *Male Breadwinner*-Modell bzw. später einsetzenden Eineinhalbverdiener-Haushalt klassenübergreifend institutionalisiert.

„Die arbeitsteilige Klein- beziehungsweise Zwei-Generationenfamilie mit Kindern wurde zur Norm, auf die sich sowohl sozialstaatliche Konzepte (Ehegattensplitting¹⁴, Familienversicherung usw.) als auch Arbeitsrecht, (Normalarbeitsverhältnis), Arbeitsmarkt (Vollzeit versus halbtägige Teilzeitbeschäftigung) und Tarifpolitik (Durchsetzung von Ernährerlöhnen) ausrichteten‘ (Jürgens 2010, 574)“ (Hajek, S. 99).

¹⁴ Jürgens’ (2010) Ausführungen beziehen sich auf die rechtliche Situation in Deutschland. In Österreich gibt es, trotz wiederkehrender politischer Debatten, bis heute kein Ehegattensplitting.

Die Funktionalität dieses Geschlechter-Arrangements wurde laut Chorus (2013) schon von Gramsci in den 1930er Jahren theoretisch hinterfragt. Er sah ein konstitutives Wechselverhältnis zwischen der fordistischen Produktionsweise und der fordistischen Reproduktions- und Lebensweise. Demzufolge erforderten sowohl die Intensivierung des Arbeitstages (wenn auch bei Kürzung der Arbeitszeit) als auch die getaktete Abfolge der Arbeitsschritte einen „äußeren“ Raum zur Erholung und Regenerierung des disziplinierten Arbeiters – und dieser sollte von dessen fürsorgender Haus- und Ehefrau gewährleistet werden (z.B. Gramsci 2012, vgl. auch Chorus 2013; Hajek 2020; Ludwig 2007). Gramscis hegemonietheoretischen Analysen fügt Chorus eine regulationstheoretische Perspektive hinzu, in der sie zwischen kommodifizierten „inneren“ und nicht-kommodifizierten „äußeren“ Care-Leistungen unterscheidet. Demnach wurden im fordistischen Akkumulationsregime jene *„Arbeiten und Bedürfnisse der individuellen Reproduktion“* (Chorus 2013, S. 95), die sich als Konsumgut gewinnbringend organisieren bzw. produzieren ließen, in die kapitalistische Ökonomie integriert, während die zwischenmenschlichen Beziehungs- und Sorgearbeiten in den Privathaushalt und die weibliche Verantwortung externalisiert wurden. Daraus entstand in weiterer Folge eine Trennung zwischen jenen reproduktiven Bedürfnissen, die für die Kapitalakkumulation instrumentalisiert werden konnten und jenen, die der privaten, unsichtbaren und weiblichen Verantwortung zugeteilt wurden, da sie notwendig, aber nicht direkt profitabel waren. *„Die Hausfrau ist also nicht alleine ein „Effekt der Basis“, sondern eine wichtige Voraussetzung für diese Form der Produktion. Und die Idee der fordistischen Hausfrau geht dem fordistischen Klassenkompromiss und dem fordistischen Akkumulationsregime voraus“* (ebd., S. 96). Die Feminisierung von sozialer Reproduktion und die dazugehörige Verlagerung in den Privathaushalt bei gleichzeitigem Ausbau von öffentlichen Sorgeangeboten gelten somit als konstitutiv sowohl für den fordistischen Klassenkompromiss als auch für die fordistische Produktions- und Akkumulationsweise.

Für Österreich im Konkreten lässt sich aufgrund der Erfahrung des Nationalsozialismus ein alternatives Bild zeichnen. So nahmen Frauen in den Familien der Nachkriegszeit häufig eine umfassende Rolle ein, in der sie die alleinigen Zuständigen für Lebensunterhalt, Kinderbetreuung und Haushalt waren. Zurückzuführen ist dies auf den kriegsbedingten Ausfall durch Tod, Gefangenschaft oder Pflegebedürftigkeit einer großen Zahl an Männern für die Familien-, Haushalts- und Lohnarbeit. Mit dem Wirtschaftswunder der Nachkriegszeit zwischen den späten 1950er und frühen 1970er Jahren wurden Frauen zu notwendigen Arbeitskräften für das Wirtschaftswachstum. Da die Norm der bürgerlichen Hausfrauenehe in Österreich allerdings tief verankert war, wurde versucht, diese durch die geregelte Zuwanderung von Gastarbeiter_innen aufrechtzuerhalten. Nichtsdestotrotz konnte ein Anstieg an erwerbstätigen und verheirateten Frauen verzeichnet werden, der von einem Anstieg an qualifizierten Stellen im Gesundheits-, Sozial-, Erziehungswesen sowie im Verwaltungs- und

Kulturbereich begleitet wurde. Diese Entwicklungen leiteten einen Wandel in der weiblichen Erwerbstätigkeit ein. So weiteten sich die Anstellungen von temporären Gelegenheitsjobs zu langfristigen Berufen aus und die Motivation der Frauen, einer Lohnarbeit nachzugehen, lässt sich neben finanziellen Gründen zunehmend auch auf ein Bild von sinnstiftender Arbeit zurückführen (Dörfler und Wernhart 2016, S. 23f).

Die fordistische Gesellschaftsformation geriet ab den 1970er Jahren in eine Krise, die einige grundlegende ökonomische wie soziale Neustrukturierungen nach sich gezogen hat. Die Zweite Frauenbewegung der 1960er und 1970er, zu der unter anderem die *Lohn für Hausarbeit*-Kampagne zählt, und die 68er-Bewegung bewirkten das Aufbrechen von Geschlechterrollen und die Diversifizierung von Beziehungsformen. Diese „Kulturrevolution“ setzte einen Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit in Gang, da finanzielle Unabhängigkeit für Frauen an Bedeutung gewann und es einige arbeits- und eherechtliche Reformen gab, die dies begünstigten. Aufgrund der steigenden Erwerbsquote der Frauen mussten die öffentlichen Pflege- und Betreuungsangebote ausgeweitet werden, um den entstehenden Sorgelücken entgegenzuwirken. Dies führte zur Expansion des vergleichsweise wertschöpfungsschwachen Sorge-Dienstleistungssektors, der ein *„fordistisches Produktivitätsdilemma“* darstellt und zur *„Verlangsamung der volkswirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung“* (Chorus 2013, S. 97) beiträgt. Durch die gesellschaftsübergreifenden Umbrüche im Geschlechterarrangement wurde dem fordistischen Reproduktionsmodell und dem darauf basierenden vergeschlechtlichten Klassenkompromiss das Fundament entzogen. Doch neben diesem den Sorge- und Reproduktionsarbeiten inhärenten Produktivitätsdilemma führten einige weitere ökonomische Herausforderungen in Kombination mit, häufig miteinander verwobenen, geopolitischen Krisen (z.B. die Öl-Krise der 1970er) zum Ende des Fordismus.

3.4.4 Soziale Reproduktionsverhältnisse im Neoliberalismus

Die darauffolgende Gesellschaftsformation wird meist als Neoliberalismus¹⁵ oder Postfordismus bezeichnet und leitete sowohl auf nationaler als auch auf globaler Ebene eine Restrukturierung der ökonomischen und sozialen Verhältnisse ein. In den Sozialwissenschaften werden einige ökonomische

¹⁵ Zum Begriff „Neoliberalismus“ ist anzumerken, dass dieser je nach disziplinärer bzw. theoretischer Perspektive unterschiedlich gefasst wird. Während er in der Regulationstheorie die Gesellschaftsformation seit den späten 1970er Jahren beschreibt, wird als Neoliberalismus in der Volkswirtschaft und Entwicklungstheorie ein (ökonomisches) Entwicklungsmodell bezeichnet, das sich seit den 1970er Jahren global durchsetzt. Aus soziologischer Sicht wird der Term meist breiter gefasst und bezieht sich auf eine Vergesellschaftungsweise. Der Neoliberalismus hat demnach nicht nur ökonomische und (geo-)politische Auswirkungen, sondern auch subjektivierende Effekte und prägt damit soziale Prozesse und Verhältnisse.

wie auch sozio-kulturelle Elemente genannt, die den Neoliberalismus kennzeichnen. Dazu zählen, um nur einige wichtige zu nennen, die Technologisierung und Digitalisierung der Produktions- bzw. Arbeitsprozesse, die zunehmende Globalisierung der Produktions- und Warenketten, die Finanzialisierung, ein wachsender Dienstleistungssektor, der Ab- bzw. Umbau des Sozialstaats vom *welfare*- zum *workfare*-Modell, umfassende Flexibilisierungsprozesse der Arbeitsverhältnisse und die gesellschaftlich-diskursive Formung von „unternehmerischen“ (Bröckling 2013) bzw. „aktiven“ Subjekten (Lessenich 2008). Außerdem vollzieht sich eine zunehmende Kommodifizierung von Aspekten der individuellen und sozialen Reproduktion (Klinger 2013), was sich nicht nur in der Vermarktlichung von Fürsorgearbeiten, sondern auch im wachsenden Sortiment an *self care*-Produkten und -Dienstleistungen niederschlägt. Generell zeichnet sich der Neoliberalismus durch eine Ökonomisierung der Gesellschaft aus. Darunter ist eine Unterordnung jeglicher gesellschaftlicher und politischer Bereiche unter ökonomische Prinzipien zu verstehen (z.B. Michalitsch 2004).

Zudem wird der Neoliberalismus begleitet von einigen demografischen Veränderungen, die zur Restrukturierung der sozialen Reproduktionsverhältnisse beitragen. So vollzieht sich zusätzlich zur gestiegenen weiblichen Erwerbstätigkeit eine Alterung der Gesellschaft, die durch die Pensionierung der Babyboomer-Generation und sinkende Geburtenraten angetrieben wird. Diese Entwicklungen setzen Wohlfahrtsstaaten unter Druck, da sie konzeptionell stark auf Beitragszahlungen der Erwerbstätigen angewiesen sind. Zur sozialpolitischen Frage der Kinderbetreuung bei doppelt erwerbstätigen Eltern kommen nun Fragen der Altenpflege bei steigendem Bedarf und sinkenden personellen Kapazitäten hinzu. Als Reaktion auf diese Sorge- oder Care-Krise, wie die Situation im öffentlichen Diskurs oft genannt wird, kann eine Umverteilung der Sorgeverantwortungen zwischen Staat, Markt, Drittem Sektor und der Familie beobachtet werden.

Hajek (2020) zufolge werden im neoliberalen Reproduktionsverhältnis Staat, Markt und Familie gleichzeitig in die Pflicht genommen. Demnach findet einerseits eine Reprivatisierung bzw. Refamilisierung von bestimmten Reproduktionsarbeiten statt, andererseits kommt es aber auch zu einem „*selektiven Ausbau sozialstaatlicher Leistungen*“ und einer verstärkten Kommodifizierung reproduktiver Tätigkeiten (Hajek 2020, S. 101). Mit der zunehmenden Landnahme (Dörre et al. 2014) des Marktes auf Sorge- und Pflegearbeiten, werden weder Familien davon freigesetzt, noch zieht sich der Staat zurück (wie einige Neoliberalismus-Analysen suggerieren). Stattdessen vollzieht sich eine qualitative Neuorganisation, in der sich die Rollen und Aktivitäten innerhalb des Organisationsgeflechts verändern (Hajek 2020). Auch Aulenbacher (sowie Décieux und Deindl 2023) teilt diese Analyse der Verschiebungen, bezieht allerdings den Dritten Sektor ein, da dieser für die Erbringung von Sorge- und Pflegearbeiten zentral ist und gerade durch deren Ökonomisierung expandiert(e). So habe die Vergesellschaftung von Sorge und Sorgearbeit heute eine neue Stufe erreicht, auf der es zu einer komplementären Doppelbewegung zwischen der andauernden Kommodifizierung von Sorge einerseits

und der zunehmenden Indienstnahme zivilgesellschaftlicher Sorgeleistungen (Dritter Sektor) und familiärerer Netzwerke andererseits kommt (Aulenbacher 2020).

Da es seit dem Ende des Fordismus in den 1970er Jahren zu weitreichenden Transformationen des Wohlfahrtsstaates gekommen ist (dazu z.B. Lessenich 2008), ändert sich auch seine Rolle im sozialen Reproduktionsverhältnis. Demnach kann ein Abbau öffentlich bereitgestellter sozialer Dienstleistungen beobachtet werden, die dekommodifizierend (im sozialstaatlichen Sinne) wirken sollten, beispielsweise im Bereich der Altersvorsorge oder im Gesundheitswesen. Stattdessen wird die Erfüllung dieser Bedürfnisse doppelt privatisiert: Zunächst indem medizinische und Vorsorgeleistungen in Form von Privatpraxen angeboten werden, um dann als individuelle „private“ Verantwortung von den Bürger_innen konsumiert werden zu können. Die für den Wohlfahrtsstaat konstitutive „*Sozialisierung sozialer Risiken [wird] auf ein Minimum reduziert*“ (Hajek 2020, S. 101) und soziale Sicherheit als individuell konsumierbare Ware konstruiert. Zugleich werden sozialpolitisch aber auch eine Reihe an defamilisierenden Maßnahmen gesetzt. So gilt als ein zentrales Ziel der Sozialpolitik seit der Jahrtausendwende, Familien bzw. Privathaushalte von Pflege- und Betreuungspflichten zu entlasten und vor allem Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dafür wird der Ausbau von Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen auf nationaler und EU-Ebene forciert, wobei es sich dabei sowohl um öffentlich-staatliche als auch um privatwirtschaftliche Angebote handeln kann (Dörfler und Wernhart 2016 für Österreich; Hajek 2020 für Deutschland). Im Sinne eines sozial-investiven Wohlfahrtsstaates, der in die langfristige erwerbszentrierte Leistungsfähigkeit seiner Bezieher_innen investiert, folgt der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungsstätten aber nicht nur dem idealistischen Ziel der Entlastung von Müttern, sondern auch einer ökonomischen Motivation. So wird der Ausbau neben der Indienstnahme von Müttern als Arbeitskräfte auch als *Social Investment* in die Kinder verstanden, die dadurch von früh an durch pädagogische Maßnahmen zu qualifizierten Arbeitskräften der Zukunft erzogen werden. Dadurch soll Arbeitslosigkeit vorgebeugt und der Wohlfahrtsstaat in seiner aktuellen Konstitution gewährleistet werden (Décieux 2020; Lessenich 2008).

Dieses Zusammenspiel von (teilweiser) Defamilisierung bei gleichzeitiger Individualisierung sozialer Sicherheit und Kommodifizierung sozial-reproduktiver Leistungen gründet auf der wohlfahrtsstaatlichen Neuausrichtung auf eigenverantwortliche, (selbst)optimierende und vor allem geschlechtsneutrale Erwerbstätige. Der neoliberale Sozialstaat basiert auf einem grundlegend anderen sozialen Reproduktionsverhältnis als der fordistische, denn er ist angewiesen auf die Erwerbsfähigkeit von Müttern (Décieux 2020; Lessenich 2008) und auf kommodifizierte Sorgearbeiten (Aulenbacher et al. 2015; Chorus 2013). Das fordistische *Male-Breadwinner*-Modell wird vom sogenannten *Adult-Worker*-Modell abgelöst, bei dem beide Elternteile erwerbstätig sind und Betreuungs- und

Pflegearbeiten aus der Familie ausgelagert werden. Die Arbeiten werden stattdessen entweder mehrheitlich öffentlich (sozialdemokratisches Modell) oder tendenziell vom Markt (liberales Modell) bereitgestellt.

Mit der Ausrichtung am *Adult Worker* geht nicht nur ein Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit einher, sondern auch eine grundlegende Reorganisation der sozialen Reproduktion, in der neue Akteur_innen und Arbeitsweisen auftreten. Mit den Umstrukturierungen entstehen bzw. verschärfen sich allerdings auch Prekarisierungen im Bereich des Sorge-Dienstleistungssektors, die zur Diversifizierung sozialer Ungleichheiten entlang von Geschlecht, Klasse und Ethnizität führen. Wie unter anderem Chorus (2013) und Madörin (2007) zeigen, handelt es sich bei Care-Dienstleistungen im Sinne von entlohnerten, kommodifizierten Arbeiten in der Pflege und Kinderbetreuung um einen vergleichsweise wertschöpfungsschwachen Sektor. Dies geht darauf zurück, dass die Tätigkeiten sich nur begrenzt rationalisieren oder technologisieren lassen, wodurch keine Effizienzsteigerungen wie im Industriesektor erzielt werden können. „*Der Faktor Arbeit ist in der Reproduktion somit relativ teuer*“ (Hajek 2020, S. 108) und Profitabilität daher vor allem vom Niedrighalten der Lohnkosten abhängig. Neben der schlechten Bezahlung geraten die Care-Arbeitenden aufgrund von Fachkräftemangel und oft prekären Arbeitsverhältnissen zunehmend unter Druck, was ihre Arbeit beeinträchtigt und häufig zu körperlicher und psychischer Belastung führt. Aufgrund der Prekarität, der schlechten Bezahlung und dem kulturell niedrigen Ansehen von Pflege- und Betreuungsberufen werden die Arbeiten zu einem großen Teil an migrantische oder pendelnde ausländische Arbeitskräfte ausgelagert, wodurch transnationale Sorgeketten (Siehe Kapitel 3.1.2) entstehen (z.B. Aulenbacher et al. 2015; Hochschild 2001). Zudem wirkt die kommodifizierte Reproduktionsorganisation klassistisch, da sich nur Familien der Mittel- und Oberschicht Haushaltshilfen und hausinterne wie -externe Pfleger_innen leisten können, die wiederum meist aus sozio-ökonomisch weniger privilegierten Verhältnissen kommen (Décieux und Sennewald 2023; Federici 2020a). Klinger (2013) bezeichnet diese Entwicklung als „*Rückkehr der Dienstmädchen*“ (S. 99) in die Privathaushalte, um die Intersektionalität der klassen-, ethnizitäts- und geschlechtsspezifischen Auswirkungen des neoliberalen Lebenssorgeregimes zu verdeutlichen. So wird die Mehrheit der unbezahlten wie bezahlten Haus- und Familienarbeiten immer noch von Frauen übernommen. In den Industriestaaten erfolgte eine teils öffentliche, teils privatwirtschaftliche Auslagerung in den Dienstleistungssektor, in dem hauptsächlich Frauen angestellt sind. Soziale Reproduktionsarbeiten wurden demnach von Frauen an andere, oft migrantisierte und/oder sozio-ökonomisch schlechter gestellte, Frauen abgegeben (Federici 2020a; Klinger 2013). Die in der Familie verbleibenden Haus- und Sorgearbeiten werden dennoch weiterhin mehrheitlich von den weiblichen Familienangehörigen übernommen, wie etwa Zeitverwendungsstudien zeigen (STATISTIK AUSTRIA 2024b).

Besonders in konservativen Wohlfahrtsstaaten wie z.B. Österreich und Deutschland halten sich die Orientierung an geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen und am Ideal des männlichen Ernährers konsequent. In Bezug auf die österreichische Entwicklung wird in den Sozialwissenschaften daher auch von einem modifizierten *Male-Breadwinner*-Modell (Décieux und Sennewald 2023; Pfau-Effinger und Euler 2014) gesprochen, da die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen mit einer steigenden Teilzeitquote von Müttern einherging, wodurch in heterosexuellen Paarhaushalten meist ihre Rolle als Zuverdienerin bestehen bleibt. Pfau-Effinger (2014) erklärt diese Entwicklung anhand ihres theoretischen Konzepts der Geschlechterkultur, auf das ich im nachfolgenden Kapitel eingehen werde.

3.5 Das Konzept der Geschlechterkultur

Der von Pfau-Effinger (Pfau-Effinger 1998, 2004) Ende der 1990er Jahre entwickelte Ansatz der Geschlechterkultur geht davon aus, dass es *„in jeder modernen Gesellschaft bestimmte dominierende Werte und Leitbilder in Bezug auf die Verknüpfung der Geschlechterbeziehungen mit der Verantwortung in den Generationenbeziehungen in den Familien gibt“* (Pfau-Effinger und Euler 2014, S. 176). Diese Leitbilder und Werte werden auch als Familienmodelle zusammengefasst, in denen Normen über die gesellschaftlich präferierte Form der Kinderbetreuung und zur vergeschlechtlichten Arbeitsteilung zwischen Eltern von betreuungsbedürftigen Kindern aufgestellt werden. Im Familienmodell kommen demnach auch kulturell vermittelte Annahmen darüber zum Vorschein, wie das Verhältnis zwischen Familie, Erwerbsarbeit und dem Wohlfahrtsstaat gestaltet sein sollte. Dabei kann es in einer Gesellschaft mehrere um kulturelle Dominanz konkurrierende Familienmodelle geben. Familienmodelle und die dazugehörigen Geschlechter-Arrangements sind daher immer auch Gegenstand von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen und einem konstanten Wandel unterworfen. Zugleich beeinflusst das hegemoniale Familienmodell sowohl individuelle als auch sozialpolitische Entscheidungen, da dessen Wertvorstellungen in den gesellschaftlichen Institutionen relativ stabil auf Dauer gestellt sind. Somit wirken die ideelle Dimension des Familienmodells und die Gesellschaft wechselseitig aufeinander.

Eine weitere Annahme der Soziologin ist jene von unterschiedlichen Entwicklungspfaden der Geschlechterkulturen. Sie geht davon aus, dass sich der Wandel der Normen und Leitbilder der Geschlechterkultur im 20. Jahrhundert unterschiedlich vollzogen hat, *„je nachdem welches kulturelle Familienmodell beim Übergang zur Industriegesellschaft den historischen Ausgangspunkt bildete“* (ebd.). Anhand von internationalen Vergleichsstudien mehrerer europäischer Staaten entwickelte Pfau-Effinger drei kulturelle Entwicklungspfade hinsichtlich der verbreiteten Werthaltungen bezüglich geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen, Kinderbetreuung und Elternschaft. Dazu gehören:

- „ein Entwicklungspfad, der hier als **Modernisierung der männlichen Versorgerehe** bezeichnet wird und der auf einer traditionell starken Bedeutung des Hausfrauenmodells der männlichen Versorgerehe beruht;
- Ein Entwicklungspfad, der auf der Grundlage einer schwachen Tradition des **Hausfrauenmodells der männlichen Versorgerehe** beruht und in Richtung eines Doppelversorgermodells mit extrafamiliärer Kinderbetreuung verlief
- und ein Entwicklungspfad auf der Grundlage einer **staatssozialistischen Tradition der Familie**“ (ebd., S. 177, Hervorhebungen nach Pfau-Effinger).

Als typische Fälle für das modernisierte männliche Versorger-Modell nennt Pfau-Effinger Westdeutschland und Österreich, wobei sie es generell als westeuropäischen Entwicklungspfad beschreibt. Dieser zeichnet sich durch einen weitreichenden, durch die Kritik der Frauenbewegung geförderten, Wertewandel bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen seit der Nachkriegszeit aus. Dadurch hat die Bedeutung des traditionellen *Male Breadwinner*-Modells stark abgenommen und sich hin zum sogenannten „*Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe*“ (ebd., S. 178, vgl. auch Pfau-Effinger 2004) gewendet. In diesem Familienmodell wird beiden Elternteilen die Pflicht zur Arbeitsmarktpartizipation zugeschrieben. Allerdings nicht in gleichem Ausmaß, da von den Müttern auch erwartet wird, sich nach der Geburt eine Zeit lang ganz aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen und später in verkürzter Form zurückzukehren, solange betreuungsbedürftige Kinder im Haushalt leben. In dieser Phase der Teilzeit-Beschäftigung bei gleichzeitig getragener Haupterziehungsverantwortung wird zur Ermöglichung der Vereinbarkeit meist auf öffentliche Betreuungsangebote zurückgegriffen. Dieses Modell der Lebensführung stellt einen Kompromiss der normativen Orientierung an auf Erwerbstätigkeit basierender Geschlechteregalität und dem Ideal einer „*häuslichen Kindheit*“ (ebd., S. 178) als Erbe der des Hausfrauenmodells dar. Doch auch wenn das Vereinbarkeitsmodell einige Elemente aus dem traditionellen *Male Breadwinner*-Modell weiterführt, sollte es aus Pfau-Effingers Sicht nicht als traditionell bezeichnet werden. Denn mit dem Wertewandel habe sich auch ein neuer Typus von Elternschaft entwickelt. Familienleben und Elternsein gelten darin nicht mehr als lebenslange gesellschaftlich zugeschriebene Tätigkeit der Hausfrau, sondern als spezifische Phase in der Lebensplanung von Mann und Frau. Dabei ist für beide Elternteile, wenn auch in geschlechtsspezifisch unterschiedlichem Ausmaß, die Aufrechterhaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Nichtsdestotrotz birgt das Vereinbarkeitsmodell Gefahren von geschlechtsdiskriminierenden Effekten, wenn beispielsweise die ungleiche Verteilung Haus- und Sorgearbeiten zwischen Frauen und Männern durch sozialpolitische Maßnahmen gefördert wird (Pfau-Effinger und Euler 2014). Dahingehend ist das Konzept der Geschlechter-Arrangements anschlussfähig an Leitners (2010) zuvor beschriebene Familialismus-Typisierung.

In Hinblick auf die These der Geschlechterkultur stellt sich außerdem die Frage, wie die kulturellen Leitbilder und Werte, die den jeweiligen Familienmodellen zugrunde liegen, gesellschaftlich (re-)produziert werden. Daher stellt das Konzept auch einen theoretischen Ausgangspunkt für die Diskursanalyse dieser Arbeit dar, in der es darum geht, das Wissen um das Verhältnis zwischen Familien- und Erwerbsarbeit zu rekonstruieren. Auf die Methode der wissenssoziologischen Diskursanalyse werde ich im folgenden Kapitel näher eingehen.

4. Methode

In diesem Kapitel werde ich die methodologischen Prämissen und die methodische Vorgehensweise der vorliegenden Arbeit darlegen. Zunächst werde ich das Forschungsprogramm der wissenssoziologischen Diskursanalyse (in der weiteren Arbeit als WDA abgekürzt) vorstellen. Dabei werde ich auf dessen sozialkonstruktivistische und diskurstheoretische Ursprünge eingehen, um anschließend die wichtigsten konzeptionellen Begriffe der WDA einzuführen. Anschließend werde ich die Wahl der Grounded Theory als Auswertungsmethode begründen, das Datenmaterial präsentieren und meine analytische Vorgehensweise anhand eines Beispiels darstellen.

4.1 Methodologischer Hintergrund der Wissenssoziologischen Diskursanalyse

Die Wissenssoziologische Diskursanalyse ist eine Forschungsperspektive, in der die theoretischen Grundannahmen des Symbolischen Interaktionismus nach Berger und Luckmann mit jenen der Foucault'schen Diskursanalyse verbunden werden. Sie wurde seit den 1990er Jahren im deutschsprachigen Raum vor allem vom Soziologen Reiner Keller methodologisch fundiert und methodisch ausgearbeitet. Daher wird sich die nachfolgende Einführung in die WDA vordergründig auf Kellers Arbeiten stützen. Dennoch erachte ich es für das Verständnis und die methodische Begründung als wichtig, auch die Ursprünge der WDA in der Wissenssoziologie und der Diskurstheorie zu thematisieren, da einige konzeptionelle Schlüsselbegriffe auf diese zurückgehen.

Die WDA kann als eine Zusammenführung von handlungstheoretischen und strukturtheoretischen Ansätzen verstanden werden. Sie hat zum Ziel, die Defizite der jeweiligen Konzepte auszugleichen, um dadurch eine umfassendere Analyse gesellschaftlicher Wissensproduktion zu ermöglichen. So nimmt sie die sozialkonstruktivistische Grundannahme auf, dass das individuelle Deutungs- und Handlungswissen gesellschaftlich konstruiert ist. Wie Berger und Luckmann in ihrer Theorie der *gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit* (Berger und Luckmann 1969) argumentieren, handeln Menschen nach für sie sinnvoll erscheinenden Wissensbeständen, die sie durch Sozialisation und

Interaktion vermittelt bekommen und an denen sie dann ihre Interpretation der Welt und der Handlungen ihrer Mitmenschen strukturieren. Als Wissen ist Keller (Keller 2011a) zufolge dabei alles gemeint, was Sinn macht und sinnvoll interpretiert werden kann. Dazu zählen beispielsweise Normen, Regeln, Institutionen wie auch Alltags- und Routinewissen. Das Individuum wird gleichzeitig als passive_r Adressat_in und als aktives Subjekt verstanden, das die vorgefundenen Wissensbestände im Alltagshandeln deutet, aber auch modifizieren kann.

Bergers und Luckmanns wissenssoziologischer Ansatz fokussiert auf die Ebene alltäglicher, interaktiver Erfahrungen der Vermittlung, Deutung und Modifizierung von Wissensbeständen. Auch wenn die Existenz und Bedeutung von institutionalisierten¹⁶ und kollektiv produzierten Wissensbeständen von Berger und Luckmann durchaus anerkannt werden, fehlt laut Keller allerdings eine tiefergehende Betrachtung von diesen. Diese Lücke des Symbolischen Interaktionismus versucht Keller zu schließen, indem er die Überlegungen Foucaults zur diskursiven Wissensproduktion auf struktureller Ebene und zum Verhältnis von Macht und Wissen hinzuzieht. Foucault sieht Macht und Wissensbestände bzw. Wissensproduktion in einem wechselseitigen Verhältnis. So fließen Machtverhältnisse nicht nur in die Produktion, Vermittlung von und Teilhabe an Wissensstrukturen ein, sondern sind auch schon in das Wissen selbst eingebaut. Ersteres bezieht sich auf die Positionierung im sogenannten Macht-Wissen-Komplex und betrifft die Frage nach dem WER: Wer ist an der Wissenskonstruktion beteiligt? An wen wird das Wissen vermittelt? Wer darf in welchen (Diskurs-)Zusammenhängen legitimerweise sprechen? Wer wird aus diesen Prozessen ausgeschlossen? Mit Zweiterem ist der Inhalt von gesellschaftlich anerkanntem Wissen gemeint, d.h. im Vokabular von Berger und Luckmann das, was als Wirklichkeit gilt, also sinnvoll gedacht werden kann. Hier ist von Interesse, WAS legitimerweise gesagt werden kann. Die Frage nach dem Inhalt ist immer mit der Frage der Teilhabe verbunden, denn in jeder Wissensstruktur gibt es die machtvolle Position, in der die Wirklichkeit definiert wird und damit zugleich alternative Wirklichkeiten ausgeschlossen werden. Wissen ist demzufolge zugleich als Effekt und als Form von Macht zu verstehen (Keller 2011a, S. 137f).

Mit dem Diskursbegriff versucht Foucault laut Keller die *„Inhalte (Wissen) und Praktiken (Handlungsweisen) systematisch miteinander zu verkoppeln“* (Keller 2011a, S. 136), denn als mehr oder weniger geregelte kommunikative (meist sprachliche oder textliche) *„Praktiken der Deutungsproduktion und Wirklichkeitskonstitution“* (ebd.) kann damit die Schnittstelle zwischen kollektiven Wissensbeständen und subjektiven Deutungsakten verstanden werden. Gleich wie bei Berger und Luckmann kommt den Individuen dabei die duale Rolle als vom Diskurs beeinflusste wie

¹⁶ Mit der Bezeichnung des „institutionalisierten Wissens“ ist nach Keller spezifisches Wissen gemeint, das auf Dauer gestellt wird (Keller 2010, S. 142).

auch den Diskurs beeinflussende Akteur_innen zu. So finden wir uns zwar in einem spezifischen soziohistorischen Diskurs(kontext) wieder, können diesen aufgrund unserer Deutungs- und Handlungsfähigkeit aber auch bearbeiten, indem wir ihn aktualisieren oder transformieren.

Keller sieht im Foucault'schen Diskursbegriff ein nützliches Konzept für die wissenssoziologische Forschung. Er schlägt daher vor, den Diskurs als Beobachtungskategorie zu verwenden, mit der Prozesse der Konstruktion gesellschaftlicher Wissensbestände analysiert und rekonstruiert werden können. Bei den gesellschaftlichen Phänomenen, die als Diskurse analysiert werden können, handelt es sich um Prozesse der „*sozialen Konstruktion, Objektivierung, Kommunikation und Legitimation von Sinn – d.h. Deutungs- und Handlungsstrukturen*“ (Keller 2010, S. 205). Dabei ist im Gegensatz zum mikrosoziologischen Ansatz Bergers und Luckmanns nicht die interaktive bzw. subjektive Konstruktionsarbeit im Fokus, sondern die strukturelle Ebene, auf der Diskurse durch Institutionen, Organisationen und kollektive Akteur_innen (re-)produziert werden. Prozesse der Wissenskonstruktion als Diskurse zu fassen, macht ihre Form als strukturierte und strukturierende Aussagezusammenhänge sichtbar (anstatt sie als Einzelereignisse zu sehen), wodurch der Fokus auf das systematische Zusammenspiel von intersubjektiven Deutungsmustern und subjektiven Interpretations- und Handlungsweisen gelegt werden kann.

Das Ziel der WDA ist Keller zufolge zum einen die Rekonstruktion diskursiver Wissensproduktion, im Sinne von objektivierten Deutungs- und Handlungsstrukturen, und zum anderen die Analyse der gesellschaftlichen Wirkungen von spezifischen Diskursen (ebd.). Dabei soll zudem eine machtkritische Position eingenommen und Fragen nach sozialen und/oder institutionellen Interessen und den an der Diskursproduktion und Wirklichkeitsdefinition beteiligten Akteur_innen nachgegangen werden (Keller 2011a, S. 139). Auf analytischer Ebene unterscheidet Keller mehrere Dimensionen, die für die Rekonstruktion von Diskursen von Bedeutung sind. Dazu zählen die Dimension der Bedeutungsproduktion, der Handlungspraktiken, der Artefakte, „*der institutionellen/strukturellen und materiellen Kontexte sowie gesellschaftlichen Folgen*“ (Keller 2010, S. 205).

Es zeigt sich, dass das von Keller ausgearbeitete Forschungsprogramm der WDA von unterschiedlichen theoretischen Strömungen¹⁷ beeinflusst wurde. Das spiegelt sich auch in dem breiten Spektrum an Begrifflichkeiten wider, die im Rahmen der WDA (und in der Diskursforschung generell) verwendet werden. Für die weitere Bearbeitung des Themas und vor allem für die Analyse des Materials halte ich

¹⁷ Neben dem Symbolischen Interaktionismus und der Foucault'schen Diskurstheorie griff Keller auch auf andere diskursanalytische Forschungsansätze wie beispielsweise die sogenannte *frame* (Rahmen)-Analyse zurück. Da es den Umfang der vorliegenden Arbeit sprengen würde, werde ich mich allerdings darauf beschränken, auf die wissenssoziologischen und Foucault'schen Einflüsse näher einzugehen. Dies ist dadurch begründet, dass ich diese aus methodologischer Sicht wichtiger für das Thema meiner Arbeit finde.

eine genauere Auseinandersetzung mit den wichtigsten Termini der WDA für unerlässlich. Es folgt daher ein Eingrenzungs- und Definitionsversuch der konzeptuellen Schlüsselbegriffe¹⁸, beginnend mit dem Diskursbegriff selbst und einer anschließenden theoretischen Bestimmung des Verhältnisses zwischen Diskurs und Wissen. Abschließend wird auf das „*konzeptionelle Werkzeug*“ der WDA nach Keller (2010, 2011a, 2011b) eingegangen.

4.1.1. Der Diskurs

Wie schon deutlich geworden sein sollte, orientiert sich Kellers Diskursverständnis an den Arbeiten Foucaults. Eine der verbreitetsten Definitionen des Diskursbegriffs nach Foucault findet sich in der *Archäologie des Wissens* (1969/2013), in der er Diskurse als Sprachpraktiken beschreibt, die „*systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen*“ (Foucault 2013, S. 525). Dieser Satz verdeutlicht die wichtigsten diskursanalytischen Grundannahmen: Erstens, dass Diskurse konstruktiv wirken. Zweitens, dass diese Konstruktion sprachlich bzw. kommunikativ erfolgt und drittens, dass die Konstruktionsprozesse nach mehr oder weniger starken Regelmäßigkeiten (systematisch) ablaufen. Diese konzeptionellen Grundannahmen möchte ich nachfolgend erläutern:

Annahme 1 und 2: Die diskursive Konstruktion der Wirklichkeit

Diskurse können als (meist sprachlich oder textlich) zusammenhängende Äußerungsformen verstanden werden, die nach schon vorhandenen (diskurs-)spezifischen Deutungsmustern strukturiert sind und diese zugleich auch reproduzieren und damit auf Dauer stellen. Aus wissenssoziologischer Perspektive wird damit die Wirklichkeit selbst hergestellt, da das Individuum den sozialen wie materiellen Gegebenheiten, die es im Alltag vorfindet, durch die systematischen Aussage- und Deutungs(re-)produktionen spezifischen Sinn zuschreiben kann. Keller beschreibt den realitätskonstruierenden Effekt der Diskurse folgendermaßen:

„Diskurse verleihen den, an sich unzugänglichen, sinnlosen, physikalischen und sozialen Phänomenen Bedeutung und konstruieren dadurch deren gesellschaftliche Realität bzw. – wenn man so will – diese Phänomene selbst. Sie sind Ausdruck und Konstitutionsbedingung des Sozialen zugleich. Sie haben gesellschaftliche Voraussetzungen und Folgen“ (Keller 2011a, S. 142).

¹⁸ Für eine ausführliche Übersicht der wichtigsten Begriffe im Programm der WDA siehe Keller 2011b, S. 234ff.

Diese gesellschaftlichen Folgen fasst Keller als *Diskurseffekte* zusammen. Darunter versteht er zum einen die subjektiven kognitiven Wirkungen, wie etwa internalisierte symbolische Ordnungen und intersubjektive Bedeutungszuschreibungen, die durch Diskurse (re-)produziert werden. Zum anderen aber auch reale und teils materielle Konsequenzen in Form von „*Gesetze[n], Statistiken, Klassifikationen, Techniken, Artefakten oder Praktiken*“ (Keller 2010, S. 206). Diskurse sind demnach nicht nur an der Konstruktion und ständigen Reproduktion von sozialen Wissensbeständen beteiligt, sondern haben zudem handlungspraktische wie auch materielle Folgen. Sie wirken daher tief in den gesellschaftlichen und individuellen Alltag ein.

Annahme 3: Die Systematik in der diskursiven Wirklichkeitskonstruktion

Keller beschreibt Diskurse als strukturierte und strukturierende Bedeutungsarrangements. Diskurse gelten als strukturiert, da angenommen wird, dass ihre (Re-)Produktion nach bestimmten Regelmäßigkeiten erfolgt und von den beteiligten Akteur_innen und deren Ressourcenausstattung (z.B. kulturelles und/oder ökonomisches Kapital) beeinflusst wird. Sie gelten jedoch auch als strukturierend, weil sie selbst eine gewisse „*Ordnung der ‚Realität‘*“ (Keller 2010, S. 206) begünstigen, wodurch andere potenzielle Realitäten ausgeschlossen oder zumindest herausgefordert werden. Die Gleichzeitigkeit dieser scheinbaren Ambivalenz ist in der Tatsache begründet, dass Diskurse immer in einen bestimmten sozio-historischen und institutionellen Kontext eingebettet sind, in denen die Teilhabe-Chancen am Diskurs meist ungleich verteilt sind. Das Konzept der WDA basiert demnach auf der Annahme von „*institutionell gestützte[n] Selektionskriterien*“ (ebd.), durch die bestimmte Akteur_innen und Inhalte vom Diskurs ausgeschlossen werden. In jeder Diskursstruktur liegen demnach zugleich Machtstrukturen verborgen – auch, wenn sich diese Machtstrukturen je nach Diskursfeld und Anzahl der konkurrierenden Diskurse unterscheiden können (ebd.).

Ein zentraler Punkt in der an Foucault orientierten Diskursanalyse ist die Unterscheidung zwischen Äußerungen und Aussagen. Eine *Äußerung* stellt darin ein konkretes Aussageereignis in einem Diskurs dar, das für sich als einmaliges Phänomen steht. Im Gegensatz dazu verweist eine *Aussage* auf den typisierbaren Charakter eines diskursiven Ereignisses: „*die gleiche Aussage kann in ganz unterschiedlichen Äußerungen und situativ-singulären Gestalten getroffen werden*“ (Keller 2011b, S. 236). Keller bezeichnet Diskurse daher häufig auch als „*Aussagezusammenhang*“ oder als „*Komplex von Aussageereignissen*“ (ebd., S. 235), die mit spezifischen Praktiken verbunden sind und über einen strukturellen Zusammenhang (d.h. über symbolische Sinnordnungen und institutionalisierte Deutungsmuster) verknüpft werden. Das einzelne Aussageereignis und die Diskursstruktur stehen in einem wechselwirkenden Verhältnis zueinander, denn obwohl bestimmte typisierbare Aussagen nur in einem spezifischen Diskurs sinnvoll getätigt werden können, haben sie dennoch das Potenzial auch selbst auf den Diskurs einzuwirken. So kann das einzelne Sprachereignis einen Diskurs und seine

Deutungsstruktur nicht nur reproduzieren, sondern auch aktualisieren und gegebenenfalls sogar überschreiten (Keller 2010, S. 206). Dabei verweist Keller darauf, dass diese Aktualisierungs- bzw. Reproduktionsprozesse keinesfalls gleichmäßig ablaufen, sondern eher in einem Kontinuum „*mehr oder weniger weitreichender Abweichungen*“ (Keller 2011b, S. 237) anzusiedeln sind.

4.1.2. Das Verhältnis zwischen Diskurs und Wissen

Der grundlegende Ausgangspunkt der WDA ist die Prämisse einer interdependenten Beziehung zwischen Diskursen und Wissen. Um dieses Verhältnis besser verstehen zu können, ist es wichtig zu erläutern, was mit dem Begriff des „Wissens“ im Rahmen der WDA gemeint ist. Wie schon erwähnt, beschreiben Berger und Luckmann das Wissen, das in ihrer Theorie behandelt wird, als „*alles, was Sinn macht oder doch sinnvoll interpretiert werden kann*“ (Keller 2011a, S. 138) und beziehen sich dabei sowohl auf kognitive Prozesse als auch auf Sprache und Alltags- und Routinewissen. In Foucaults Arbeiten ist der Wissensbegriff, trotz seiner zentralen Bedeutung, nicht eindeutig definiert. Es kann jedoch gesagt werden, dass Foucault von Wissen immer in Verbindung mit Wahrheit spricht. So sieht er den Erwerb von Wissen als „*Versuch einer Erzeugung von ‚Wahrheitseffekten‘*“ (Foucault 2003, S. 793 zit. n. Kajetzke 2008, S. 34). Als Wahrheitseffekte sind Kajetzke (2008) zufolge gesellschaftlich anerkannte, also als wahr geltende Bedeutungen zu verstehen. Somit stellt Wahrheit bzw. Wissen keine objektive Tatsache dar, sondern eine historisierbare Norm, die sozial ausgehandelt und aktualisiert wird. Das, was als wahr gilt bzw. was über ein bestimmtes Phänomen gewusst (und gesagt) werden kann, unterliegt somit ständigen, teils konfliktiven Machtverhältnissen. Der Diskurs ist für diese Auseinandersetzung zentral, da dieser das Feld sprachlicher Praktiken (neben nicht-diskursiven Praktiken der sogenannten Institutionen) darstellt, an dem „*Wahrheit beanspruchende Aussagen [...] mit handlungsanleitenden Regeln verbunden [werden]*“ (ebd., S. 43).

Beide Theorien haben, trotz ihrer unterschiedlichen handlungs- bzw. strukturtheoretischen Ausgangspunkte, einen gemeinsamen Nenner in ihrer Auffassung von Wissen: Wissen wird als sozial hergestellte und dadurch veränderbare (Be)Deutungsstruktur aufgefasst, wodurch sie sowohl mit der Interpretationsleistung der Subjekte als auch der Makroebene kollektiver Konstruktions- bzw. Aushandlungsprozesse verknüpft wird. Im Gegensatz zu Berger und Luckmann spielt bei Foucault dabei die diskursive Herstellung und Vermittlung von Wissen eine bedeutende Rolle, die Keller in seinem Programm der WDA weiter ausarbeitet. Dieser verfolgt ein sehr konkretes Verständnis über die Beziehung zwischen Diskurs und Wissen. Er sieht Diskurse nämlich als „*kollektive Unternehmungen der Wissensproduktion, die Welt- bzw. Wirklichkeitsordnungen (symbolische Sinnwelten) und daran anschließende Handlungsfolgen (Institutionen, Praktiken) erzeugen, verbreiten, reproduzieren und*

transformieren“ (Keller 2011a, S. 142). Wenn Diskurse als eine Form von Wissenskonstruktion betrachtet werden, beeinflussen die zuvor beschriebenen Reproduktions- bzw. Transformationseffekte des Diskurses auch den diskursimmanenten Wissensfundus. Diesbezüglich führt Keller zwei Analysebegriffe ein. Er unterscheidet den sogenannten *Institutionalisierungsaspekt*, durch den spezifisches Wissen auf Dauer gestellt wird, vom sogenannten *Delegitimationsaspekt*, der die „*Verflüssigung und Auflösung institutionalisierter Deutungen*“ (ebd., S. 142f.) meint. Die Konzepte beziehen sich also auf die Frage nach dem Wissen, das innerhalb eines Diskurses verfügbar ist (und welches nicht) und welche Imaginationen der Realität damit einhergehen (oder ausgeschlossen werden) sowie der Frage, ob und wie sich diese Wissensbestände verändern.

4.2 Das Forschungsprogramm der WDA

Um als Forschende die inhaltliche Strukturierung eines Diskurses rekonstruieren zu können, bedarf es einiger heuristischer Begriffe, die nun vorgestellt werden sollen. Sie stammen aus der sozialkonstruktivistischen Wissenssoziologie und wurden von Keller diskursanalytisch ausgearbeitet und somit nutzbar für eine WDA gemacht. In Kombination mit der methodischen Vorgehensweise der Grounded Theory können die folgenden Konzepte anschließend als Form von Interpretationskategorien verstanden werden. Darauf wird in Kapitel 4.3 und 4.5 näher eingegangen.

Ein zentrales Analysekonzept in der WDA ist das *sozio-kulturelle Deutungsmuster*. Damit ist der gesellschaftlich anerkannte, typische Sinn gemeint, der mit einer diskursiven Äußerung bzw. Aussage verbunden wird. D.h. innerhalb eines Diskurses vermitteln sie, worum es sich bei dem diskursiv konstituierten Phänomen handelt. Dieser Prozess ist ein subjektiver Akt der Deutung eines kollektiv bestehenden Interpretationsschemas, den Keller als „*Verknüpfung eines allgemeinen, typisierten Deutungsmusters mit einem konkreten referentiellen Anlass*“ (Keller 2011a, S. 145; vgl. auch 2011b, S. 240) beschreibt. Auf diese Weise organisieren sie individuelle und kollektive Erfahrungen und ermöglichen folglich, dass spezifische Handlungs- und Reaktionsweisen aus dem gesellschaftlichen Wissensfundus hergeleitet werden können.

Wie ein Phänomen in einem spezifischen Diskurs konstituiert wird und welche Anrufungen oder Handlungsanweisungen daraus abgeleitet werden, hängt von der je spezifischen Verknüpfung bereits existierender Deutungsmuster, sogenannter Deutungsarrangements, ab. Zusätzlich kann es auch zur Herstellung neuer diskursspezifischer Deutungsmuster kommen. Sie können daher als auf Dauer gestellte, kollektiv geteilte Interpretationsweisen verstanden werden, die im Zuge von Diskursen aktualisiert, aber auch erst generiert werden (Keller 2011b, S. 240ff). Diese sozio-kulturellen Deutungsmuster finden sich dabei nicht nur in semantischen Diskursfragmenten, sondern

manifestieren sich auch in Bildern, Symbolen, Beispielen, Statistiken und dergleichen. Keller zufolge erfüllen Deutungsmuster in Diskursen zwei Funktionen: Erstens die oben beschriebene Sinngenerierung und zweitens die Generierung von Passungsverhältnissen. Damit ist die Herstellung von Resonanzgrundlagen gemeint, d.h. die Basis dafür, bei einer Gruppe von Adressat_innen mit einem spezifischen Diskurs(thema) auf Anklang zu stoßen, um deren Mobilisierungspotenzial auszuschöpfen. Dies impliziert, dass Deutungsmuster je nach Diskursen bzw. Wissensgemeinschaften variieren. Zudem kann nicht von einem spezifischen Deutungsmuster pro Diskurs gesprochen werden, da sich ein Diskurs aus vielschichtigen Deutungsstrukturen zusammensetzt (Keller 2011a, S. 144f).

Neben Deutungsmustern stellen auch Klassifikationen ein wesentliches Konzept zur Analyse der inhaltlichen Diskursstruktur dar. Aus einer sozialkonstruktivistischen Perspektive nach Alfred Schütz beschreibt Keller (2011) Klassifikationen als *„mehr oder weniger ausgearbeitete, formalisierte und institutionell stabilisierte Form sozialer Typisierungsprozesse“* (ebd., S. 244), mit denen die vorgefundene Wirklichkeit nicht einfach geordnet, sondern überhaupt erst hergestellt wird. Sie haben demnach einerseits einen Strukturierungseffekt, da durch sie subjektive Erfahrungen nach bestimmten Kriterien (z.B. moralisch, ästhetisch usw.) in unterscheidbare Gruppen eingeteilt werden. Andererseits haben Klassifizierungen auch performative Wirkung, da Klassifikationen beeinflussen, *wie* wir Phänomene wahrnehmen und danach agieren. Sie haben somit reale subjektive und gesellschaftliche Konsequenzen.

Klassifizierungsprozesse sind demnach nicht nur ein grundlegender Bestandteil der subjektiven Alltagsbewältigung, sondern auch ein Moment jeglicher sprachlichen Aktivität wie etwa von Diskursen. Diskurse klassifizieren immer auch die Phänomene, die sie herstellen. Sie tun dies entweder implizit, indem sie von einem kollektiven Klassifikationsvorrat Gebrauch machen, oder explizit, indem sie neue diskursspezifische Klassifikationsschemata konstruieren. Die Wirksamkeit dieser diskursiven Klassifikationen auf die spezifischen Adressat_innen und die Gesellschaft insgesamt, z.B. in Form von Handlungsanleitungen, hängt davon ab, inwieweit sie Teil des Dispositivs und damit materialisiert und institutionalisiert (d.h. dauerhaft zugänglich) werden. Daraus lässt sich auch herleiten, dass Klassifikationen zwischen mehreren und innerhalb eines Diskurses umkämpft sein können. Mit Hilfe von Klassifizierungen werden bestimmtes Wissen und bestimmte Wirklichkeitskonstruktionen präferiert, während andere ausgeschlossen werden. Daher stellen sie eine Möglichkeit zur diskursiv vermittelten Machtausübung und ein zentrales Interessensgebiet der WDA dar.

Mit dem analytischen Konzept der Phänomenstruktur trägt Keller der Tatsache Rechnung, dass jeder Diskurs aus einer spezifischen Wissenskonstellation besteht. D.h. in der diskursiven Konstruktion des jeweiligen Phänomens kommen je nach Diskurs unterschiedliche diskursive Elemente und inhaltliche

Dimensionen¹⁹ zum Einsatz und werden auf je spezifische Weise miteinander in Verbindung gesetzt. Zu diesen Dimensionen der Phänomenstruktur zählt Keller unter anderem die Beschreibung der Art des Problems/Themas und von dessen Merkmalen, kausale Zusammenhänge, die Zuweisung von Zuständigkeiten und Verantwortungszuschreibungen, Wertimplikationen, moralische und ästhetische Klassifikationen, Folgen, Handlungsmöglichkeiten bzw. -imperative. Elemente der Phänomenstruktur stellen beispielsweise Subjektpositionen oder diskursgenerierte Modellpraktiken dar. Ersteres beschreibt die Definierung von im Diskurs relevanten sozialen Akteur_innen als Held_innen, Schuldige, Problemfälle etc. wie auch die diskursive Subjektivierung der Adressat_innen eines Diskurses. Zweiteres bezieht sich auf die Handlungsanweisungen, die aus den spezifischen Problembestimmungen und Verantwortungszuschreibungen hervorgehen (Keller 2011b, S. 248f).

Die *Story Line* (auch *Roter Faden* oder *Plot* genannt) bildet die narrative Struktur eines Diskurses. Darin werden die diskursinternen Deutungsmuster zusammengeführt und auf einen konkreten Anlass bezogen, um diese gesammelt als Erzählung an ein Publikum zu adressieren (Keller 2010, 2011b). Im Rahmen dessen kommt es zur inhaltlichen Strukturierung des Diskurses, in der das Problem definiert, Kausalitäten hergestellt und die Rollen festgelegt werden. Auf der Ebene der *Story Line* werden die unterschiedlichen Deutungsmuster und Klassifikationen des Diskurses zu einem „*zusammenhängenden, erzählbaren Gebilde*“ (Keller 2011b, S. 252) verknüpft. Außerdem finden hier die zuvor beschriebenen Diskursaktualisierungen statt, da die Erzählung offen für die Aufnahme „neuer“ Deutungsstrukturen und Klassifikationen ist bzw. „alte“ verworfen werden können. Zudem treten hier sogenannte Deutungs- und Argumentationseffekte auf. Dazu zählen z.B. die (Ent-)Dramatisierung, Moralisierung, Versachlichung oder Politisierung eines Problems bzw. Themas (ebd., S. 251f). Da sich die narrative Struktur des Diskurses auf die beschriebenen, gesellschaftlich umkämpften, Deutungsmuster und Klassifikationen stützt, stehen auch diskursspezifische *Story Lines* in Konkurrenz zueinander:

„Kollektive Akteure aus unterschiedlichen systemischen Kontexten (z.B. aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft) koalieren bei der Auseinandersetzung um öffentliche Problemdefinitionen durch die Benutzung einer gemeinsamen Grunderzählung (story line), in der spezifische Vorstellungen von kausaler und politischer Verantwortung, Problemdringlichkeit, Problemlösung, Opfern und Schuldigen formuliert werden. Probleme können (ent)dramatisiert, versachlicht, moralisiert, politisiert, ästhetisiert werden. Akteure können

¹⁹ Keller verweist hier darauf, dass es sich beim Konzept der Phänomenstruktur nicht um ontologische Eigenschaften des Diskursgegenstandes handelt, sondern um „*diskursive Zuschreibungen*“ von qualitativen Elementen, die ein Thema ausmachen (Keller 2011b, S. 248).

aufgewertet, ignoriert oder denunziert werden. Angesprochen sind damit Deutungs- oder Argumentationseffekte, die innerhalb politischer Diskurse in der Regel intendiert, wenn auch nicht unbedingt vollständig kontrolliert sind“ (Keller 2009, S. 47; Hervorhebung nach Keller).

Die analytische Kombination der Deutungsmuster, Klassifikationen, Phänomenstruktur und der Narrativen Struktur bilden das sogenannte *Interpretationsrepertoire*. Darunter ist der „Kernbestand an Deutungsmustern, argumentativen Verknüpfungen und sprachlich-rhetorischen Mitteln“ (Keller 2011a, S. 146) zu verstehen, der in einem Diskurs kombiniert wird, um diesen sinnvoll fassen zu können. Das Interpretationsrepertoire liefert die „Bausteine“, die nötig sind, um die im Diskurs vorgefundenen sozialen Bestände, Handlungen und Personen interpretieren und daraus einen roten Faden herleiten zu können. Kurz: das Interpretationsrepertoire stellt das „Gesamt der spezifischen und typisierten Grundannahmen eines Diskurses“ (Keller 2009, S. 46f) dar.

Beim dargestellten sozio-kulturellen Deutungsmuster, den Klassifikationen, der Phänomenstruktur und der *Story Line* handelt es sich um Konzepte, um die inhaltliche Beschaffenheit eines Diskurses analysieren zu können. Für die Aufrechterhaltung von Diskursen sind jedoch auch formale bzw. materielle Aspekte von Bedeutung. Dazu zählen etwa die beteiligten *Akteur_innen* und die von ihnen vollzogenen *diskurskonstituierenden Praktiken* sowie die *Diskursfragmente* und *Dispositive*, die in der Diskursanalyse untersucht werden sollen.

Die *Akteur_innen* bilden zugleich die *Produzent_innen* wie auch die *Rezepient_innen* eines Diskurses. Damit ist gemeint, dass Diskurse den Individuen zwar einerseits vorgelagert sind, bestimmte Regeln vorgeben und Positionen eröffnen oder verwehren (In- und Exklusionsmechanismen), sie aber erst durch die sprachlichen und textlichen Produkte der *Akteur_innen* weitergeführt werden. Der Diskurs und seine *Akteur_innen* stehen demnach in einem wechselseitigen Verhältnis, das geprägt ist durch ein dynamisches Zusammenspiel von individueller Handlungsfähigkeit und strukturellen (Diskurs-) Grenzen. Außerdem wirken Diskurse auf die *Akteur_innen* laut Keller identitätsstiftend – sowohl subjektiv als auch kollektiv. Der Analysebegriff des_der *Akteur_in* bezieht sich zum einen auf Individuen, die als eigenständig Teilnehmende sowie als Rollenträger_innen für institutionelle Arrangements agieren können (z.B. als Partei-Vertreter_in, NGO-Sprecher_in etc.). Zum anderen sind auch kollektive *Akteur_innen* an Diskursen beteiligt, wie z.B. zivilgesellschaftliche Organisationen, Parteien, Regierungsinstitutionen etc. Unterschiedliche *Akteur_innen* können sich zu sogenannten Diskurskoalitionen bzw. -gemeinschaften zusammenschließen, wenn sie einer gemeinsamen *Story Line* folgen und/oder dieselbe Diskursposition beziehen. Die beteiligten *Akteur_innen* verfolgen bestimmte Interessen, die sich von der Erhaltung über Verschiebung bis hin zur Delegitimierung eines Diskurses

erstrecken können. Ihr Handeln ist daher keinesfalls zufällig, sondern als strategisch und taktisch zu betrachten (Keller 2011a, S. 147f. sowie Keller 2010, S. 210f.).

Ein Diskurs setzt sich aus unterschiedlichen Praxisformen zusammen, die sowohl kommunikative als auch nicht-kommunikative Handlungen umfassen. Mit dem Begriff der Praktiken möchte Keller verdeutlichen, dass es sich um *„gesellschaftlich regulierte Verhaltensmuster handelt, die aus Akteursperspektive als Handlungen vollzogen werden“* (Keller 2011a, S. 144). Sprachliche und textliche Kommunikationsprozesse bilden die wichtigsten Formen der Diskurskonstitution und können beispielsweise Vorträge oder Texte in Büchern, Zeitungen oder anderen Medien sein. Ergänzend dazu spricht Keller von *„begleitende[n] (instrumentelle[n]) Handlungsformen“* (Keller 2011a, S. 143). Diese beziehen sich auf körperlich vollzogene Handlungen, die innerhalb eines Diskursfeldes typisch sind. Er verweist dabei beispielhaft auf den Medizin-Diskurs und die dazugehörigen medizinischen Praktiken während einer Untersuchung oder Operation (ebd.). Andere Beispiele wären etwa Zitierregeln, Vorgaben geschlechtergerechter Sprache und Fachvokabular im wissenschaftlichen Diskurs, aber auch diskursspezifische Kleidungsstile oder Redeweisen. Jeder Diskurs beinhaltet demzufolge ein spezifisches Repertoire an legitimen Äußerungsformen, Kommunikationsweisen und Handlungen, wobei sich diese bei sogenannten Diskursfamilien überschneiden können (Keller 2011a, S. 143ff.).

In Bezug auf die Struktur eines Diskurses führt Keller zwei weitere Begriffe ein. Zum einen das Diskursfragment, welches einzelne Textproduktionen (sogenannte Diskursdokumente) innerhalb eines Diskurses bezeichnet. Wichtig ist diesbezüglich, dass ein Diskursfragment einen Diskurs weder vollständig abbildet noch ausschließlich einen Diskurs beinhaltet. Im Gegenteil lassen sich in einem Text meist mehrere verschiedene Diskurse finden und somit Diskursverknüpfungen erschließen (Keller 2010, S. 211). Zum anderen ist der Foucault'sche Begriff des Dispositivs zentral für die WDA. Das Dispositiv bildet das *„Gesamt der materiellen, handlungspraktischen, sozialen, kognitiven und normativen Infrastruktur der Produktion eines Diskurses und der Umsetzung der dadurch erzeugten ‚Problemlösung‘“* (Keller 2011a, S. 148). Konkret umfasst dies beispielsweise Institutionen, Gesetze, Regelwerke, Organisationen etc., die im Zuge eines Diskurses eingerichtet werden, um zur Problemlösung beizutragen. Es handelt sich beim Dispositiv um die Summe der materiellen und immateriellen, kognitiven Bestandteile eines Diskurses, durch die dieser erst auf die Gesellschaft einwirken kann (ebd.).

4.3 Die methodische Verbindung der WDA mit der Grounded Theory

In Bezug auf die methodische Vorgehensweise habe ich mich dazu entschieden, die Kategorienbildung nach der Konstruktivistischen Grounded Theory von Kathy Charmaz mit der Forschungsperspektive der WDA nach Reiner Keller zu kombinieren. Die Wahl der Konstruktivistischen Grounded Theory gründet auf ihren Prämissen der Offenheit, Reflexivität und Zirkularität. Auf diese Weise sollte an das Material zuerst mit einem induktiven Kodierverfahren herangegangen werden, um somit den Vorannahmen durch den theoretischen Rahmen der Arbeit entgegenzuwirken. Der Vorteil der Konstruktivistischen Grounded Theory im Vergleich zu anderen Ansätzen der Grounded Theory liegt besonders darin, dass sie die Existenz solcher theoretischen Vorannahmen explizit anerkennt und in den Forschungsprozess miteinbezieht. Demnach wird argumentiert, dass keine Forschenden, auch keine *Grounded Theorists*, sich von ihrer eigenen gesellschaftlichen Position oder ihrem theoretischen Vorwissen bzw. disziplinären Background befreien können und völlig „offen“ oder „unbeschrieben“ in die Kategorienbildung (und die Forschung generell) gehen können. Charmaz' (2006; 2014) konstruktivistisch geprägte Anwendungsweise der Grounded Theory zielt darauf, dass die Forschenden ein Bewusstsein für ihre Involviertheit in den Forschungsprozess entwickeln und diese konsequent reflektieren.

In ihren Grundzügen folgt die Konstruktivistische Grounded Theory der Forschungslogik der Grounded Theory, wie sie Glaser und Strauss (1967) entwickelt haben. Dazu zählen beispielsweise²⁰ 1) die Zirkularität des Forschungsprozesses: Datensammlung und Auswertung erfolgen gleichzeitig und in einem mehrstufigen Prozess. 2) die emergente Kategorienbildung: Kategorien werden induktiv aus dem Material heraus gewonnen und nicht deduktiv aus theoretischen Vorannahmen. 3) die Methode des permanenten Vergleichens: die gebildeten Kategorien wie auch das Material bzw. die Daten werden konsequent miteinander verglichen 4) die Erstellung von Memos: Kategorien werden genau beschrieben, Zusammenhänge zwischen Kategorien hergestellt, Lücken identifiziert, Gedanken, die während des Kodierens auftauchen, und Theorie-Bezüge sollen hier festgehalten werden (Charmaz 2014, S. 7). Charmaz betrachtet den Kategorisierungs- wie den generellen Forschungsprozess als aktiven Prozess des Gestaltens, der von den Forschenden reflektiert werden muss, da sowohl die Methode als auch die Forschenden die generierten Daten bzw. Kategorien beeinflussen:

²⁰ Ich verweise hier auf vier Prämissen, die für meine Auswertung von Bedeutung waren. Bei Charmaz (2014, S. 7) finden sich einige weitere Punkte, auf die ich hier nicht näher eingehe, da sie für meine Arbeit weniger Relevanz haben. Das betrifft z.B. Aspekte, die sich auf die Theorie-Entwicklung beziehen.

*„How you collect data affects **which** phenomenon you will see, **how, where** and **when** you will view them, and **what** sense you will make of them”* (ebd., S. 26) und *„Just as the methods we choose influence what we see, what we bring to the study also influences what we **can** see”* (ebd., S. 27; Hervorhebungen nach Charmaz).

Bezüglich des theoretischen und disziplinären Vorwissens, das Sozialwissenschaftler_innen unumgänglich haben, verweisen Charmaz (2006/2014) und Kelle (2008) auf sogenannte sensibilisierende Konzepte nach Herbert Blumer (1954). Darunter sind theoretische Konzepte zu verstehen, die sehr allgemein, breit und abstrakt gehalten sind und/oder niedrigen empirischen Gehalt (Kelle 2008) haben (z.B. sogenannte Großtheorien). Sie können als Ausgangspunkt von Forschungsvorhaben genutzt werden, da sie diese in eine bestimmte Richtung lenken oder Ideen (z.B. für Forschungsfragen, -feld etc.) anregen. Sie können aber auch eine Art Rahmen des Forschungsinteresses oder eine Orientierungshilfe während des Forschungsprozesses bieten. Wichtig ist es, als Forschende dennoch offen zu bleiben und sich von sensibilisierenden Konzepten nicht zu stark leiten zu lassen. Sie sollten folglich nicht zu starr sein und Forschende sollten bereit sein, ein Konzept auch zu verwerfen, sofern es sich als nutzlos herausstellt. *„In short, sensitizing concepts and disciplinary perspectives provide a place to **start**, not to **end**. Grounded theorists use sensitizing concepts as tentative tools for developing their ideas about processes that they define in their data. If particular, sensitizing concepts prove to be irrelevant, then we dispense with them”* (Charmaz 2006, S. 30, Hervorhebungen nach Charmaz).

Ein weiterer methodologischer Begriff, der mit den sensibilisierenden Konzepten mitgedacht werden sollte, ist jener der theoretischen Sensibilität. Dieser bezieht sich auf die Interpretationsleistung der Forschenden und meint die Fähigkeit, relevante Daten bzw. Aspekte zu erkennen und diese fachgemäß theoretisch abstrahieren zu können (Charmaz 2014; Kelle 2008; Muckel 2011). Theoretische Sensibilität kann einerseits durch eine breite Basis an Fachwissen (Kelle 2008) erlangt werden, speist sich andererseits aber auch aus persönlichen (biografischen und wissenschaftlichen) Erfahrungen der Forschenden und dem Forschungsprozess als solchem (Muckel 2011, S. 340). Muckel zufolge entwickelt sich eine solche theoretische Sensibilität aus der *„Gleichzeitigkeit von Wissenschaftlichkeit und Kreativität“* (ebd.), wobei jedoch auf ein ausgewogenes Verhältnis geachtet werden muss. Wie Charmaz verweist auch Muckel auf die Notwendigkeit, *„immer wieder einen ‚Schritt zurückzutreten‘ und eine skeptische Haltung gegenüber den eigenen Analyseergebnissen einzunehmen“* (ebd.).

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass meine Anwendung der Grounded Theory nicht auf die Entwicklung einer neuen Theorie abzielt, wie es in der ursprünglichen Form nach Glaser und Strauss der Fall ist. In meiner Arbeit beschränkt sich der Einsatz der Konstruktivistischen Grounded Theory auf

ihren methodischen Nutzen zur Bildung von Kategorien, die anschließend für die Diskursanalyse verwendet werden. Die Grounded Theory-Methode eignet sich dafür meines Erachtens nach sehr gut, da durch das mehrstufige offene Kodieren im ersten Schritt Kategorien direkt aus dem Material gewonnen werden, wodurch die Kategorien nahe an der Empirie bleiben und dadurch theoretischen Vorannahmen weitgehend entgegengewirkt werden kann. Erst in den nachfolgenden Analysestufen werden Bezüge zu den von der WDA vorgeschlagenen Interpretationskategorien und theoretischen Konzepten hergestellt, wobei diese im Sinne von sensibilisierenden Konzepten (Blumer 1954) zur Anwendung kommen.

4.4 Das Datenmaterial

Beim Material, das in der vorliegenden Arbeit die Datengrundlage für die Diskursanalyse bildet, handelt es sich um das *Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen* (KMUs) und um zehn sogenannte Best-Practice-Beispiele, die auf der Plattform *Netzwerk Unternehmen für Familien* als Vorbild-Exempels veröffentlicht wurden. Das Handbuch wurde ausgewählt, weil es eine reichhaltige und wichtige Publikation der *Familie & Beruf Management GmbH* ist, durch die explizite Handlungsimperative und Idealvorstellungen an KMUs kommuniziert werden. Die Best-Practice-Beispiele wurden als Erweiterung des Materials hinzugefügt, da sie die Umsetzung der Vorgaben von Unternehmensseite beschreiben. Beide Publikationsformate sind Teil des Dispositivs des Diskurses um Familienfreundlichkeit in Unternehmen und ein Mittel strategischer Kommunikation, was sie für eine wissenssoziologische Diskursanalyse besonders relevant macht. Bevor die Ergebnisse der WDA präsentiert werden, folgt in diesem Kapitel eine Kontextualisierung und Beschreibung der beiden Textproduktionen.

4.4.1 Das Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen

Das Handbuch wurde im Jahr 2023 von der Sektion VI im Bundeskanzleramt für Familie und Jugend in Kooperation mit der *Wirtschaftskammer Österreich* (WKO) und der *Familie & Beruf Management GmbH* publiziert. Es umfasst insgesamt 74 Seiten zu je zwölf Kapiteln und einem Vorwort, in dem sich die Leiterin der Sektion VI und die Generalsekretär-Stellvertreterin der WKO an die Unternehmer_innen wenden. Die darauffolgenden Kapitel lassen sich inhaltlich differenzieren. Die ersten beiden „Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt!“ und „Familienfreundlichkeit rechnet sich“ richten sich an die Unternehmen und soll diesen vermitteln, warum es für sie sinnvoll bzw. notwendig ist, sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinanderzusetzen. In den Abschnitten drei bis sechs werden den Unternehmer_innen Vorschläge

und konkrete Beispiele für mögliche Maßnahmen nähergebracht. Kapitel acht „Mit Familienfreundlichkeit gewinnen“ appelliert nochmals an die Unternehmen, indem es die Profitabilität von Familienfreundlichkeit als Legitimationsgrundlage abschließend noch einmal hervorhebt. Daraufhin wird im Eigeninteresse der GmbH auf deren Unterstützungsangebote verwiesen, auf die in den anschließenden Kapiteln neun bis zwölf näher eingegangen wird.

Auf formaler Ebene sind die einzelnen Kapitel ähnlich aufgebaut: Jedes Kapitel ist mit einem Bild versehen, das ganzseitig als Hintergrund für den Titel und ein paar einleitende Worte in das Kapitel fungiert. Die Themenschwerpunkte der jeweiligen Kapitel werden durch einige prägnante Überschriften abgetrennt und am Ende jedes Kapitel werden die wichtigsten Punkte noch einmal zusammengefasst. Außerdem werden wichtige Fakten (z.B. rechtliche Rahmenbedingungen) und Begriffserklärungen (z.B. *Corporate Social Responsibility*) in eigenen, ästhetisch abgetrennten Kästchen erläutert und teilweise mit weiterführenden Links versehen.

Inhaltlich setzen sich die Kapitel aus Begründungen und Anreizen für Familienfreundlichkeit und Vorschlägen für konkrete Initiativen, Beispielen aus der Praxis oder eventuell relevanten Fakten (z.B. zu den rechtlichen Pflichten und Ansprüchen bezüglich Karenzzeiten, Kinderbetreuungsgeld etc.) zusammen. Diese Best-Practice-Beispiele werden dabei entweder aus Sicht von leitenden Angestellten bzw. Unternehmer_innen als „Gebende“ geschildert, die dabei erklären, warum es ihnen ein Anliegen ist, familienfreundliche Maßnahmen zu setzen und welcher Art diese sind. Oder sie werden von den Angestellten aus der Perspektive als „Nehmende“ beschrieben, die von den Vorteilen erzählen, welche die Maßnahmen für sie bringen. Die Argumentationslinien des Handbuchs werden reichlich mit Statistiken, Umfragen und Forschungsberichten untermauert, wodurch ihnen eine gewisse Professionalität, Rationalität und Glaubwürdigkeit verliehen werden soll. Generell kann das Handbuch als ein Rundum-Paket von Informationen beschrieben werden, das eine Bandbreite an relevanten Aspekten bezüglich der gemeinsamen Existenz von Familie und Beruf bereitstellt.

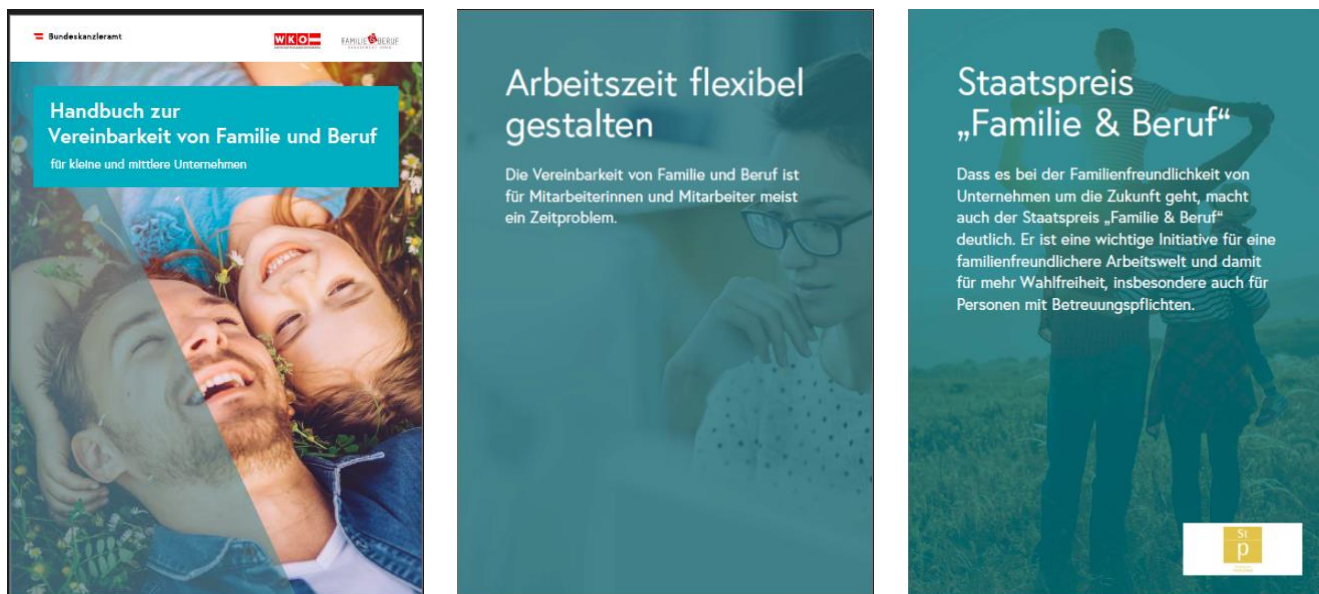


Abbildung 1: Beispielbilder aus dem Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen (2023).

Inhalt

Vorwort	5
Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt!	6
Familienfreundlichkeit rechnet sich	12
Arbeitszeit flexibel gestalten	17
Elternkarenz: Vorbereitung zahlt sich aus	31
Wiedereinstieg: Erfolgreich zurück!	39
Kinderbetreuung: Maßgeschneiderte Lösungen finden	47
Mit Familienfreundlichkeit gewinnen	54
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	56
Angebote für mehr Familienfreundlichkeit	59
Zertifizierung berufundfamilie	62
Gute Ideen für mehr Familienfreundlichkeit	66
Staatspreis „Familie & Beruf“	69

Abbildung 2: Kapitelübersicht des Handbuchs zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen (2023).

4.4.2 Best-Practice-Beispiele des Netzwerks *Unternehmen für Familien*

Die Best-Practice-Beispiele, die in die Analyse miteinbezogen werden, stammen von der Website des *Netzwerks Unternehmen für Familien*, einer Informations- und Networking-Plattform der *Familie & Beruf Management GmbH*. Als „Inspiration“ für Unternehmen und Gemeinden werden dort Erfahrungsberichte und Beispiele aus der Praxis von zertifiziert familienfreundlichen Betrieben und Gemeinden veröffentlicht. Es handelt sich dabei um kurze schriftliche Interviews, in denen Mitglieder der Unternehmensgeschäftsführung oder des Vorstandes Fragen zu ihrer Motivation und Umsetzung von Familienfreundlichkeit auf betrieblicher Ebene beantworten. Dabei werden sowohl Vorteile als auch Herausforderungen und Tipps geteilt. Der Leitfaden der Publikationen setzt sich aus den folgenden Punkten zusammen:

Statement der Geschäftsführung/des Vorstands
Motivation als Partner das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zu unterstützen
Das zeichnet Ihr Unternehmen aus
Welche Vorteile haben sich für Ihr Unternehmen durch „Familienfreundlichkeit“ ergeben?
Welche Herausforderungen haben sich im Zuge der „Familienfreundlichkeit“ für Ihr Unternehmen ergeben?
Was bedeutet „Familienfreundlichkeit“ für Ihr Unternehmen?
Ein Tipp, den man schnell im eigenen Unternehmen umsetzen kann
Daten und Fakten • Frauenanteil im Unternehmen: • Anzahl der Beschäftigten: • Branche:

Abbildung 3: Leitfaden der Best-Practice-Beispiele auf der Website des Netzwerks Unternehmen für Familien (2024)

Zusammenfassend stellen beide Formate Instrumente einer Kommunikationsstrategie dar, die in einem spezifischen Diskursfeld verbreitet werden. Die produzierenden bzw. diskurstreibenden Akteur_innen sind die herausgebenden Institutionen: die *Familie & Beruf Management GmbH*, das Bundeskanzleramt und die Wirtschaftskammer Österreich. Es handelt sich folglich um eine Kooperation zwischen Regierungseinrichtungen (unabhängig von der jeweiligen Regierung) und einem der Sozialpartner, in diesem Fall der Interessenvertretung von Unternehmen und Selbstständigen in Österreich. Die Adressat_innen des Diskurses sind kleine und mittelgroße Unternehmen. Aufgrund der involvierten Akteur_innen stellt der untersuchte Diskurs daher einen wirtschaftspolitischen Diskurs dar, der sich von anderen Diskursen, wie beispielsweise dem medialen Diskurs oder dem Diskurs, der von Interessensvertretungen der Arbeitnehmer_innen gefördert wird, unterscheiden kann.

4.5 Das Analyseverfahren: Bildung und Strukturierung von Kategorien

Die Auswertung des Datenmaterials orientierte sich an der Vorgehensweise und den Prämissen der Konstruktivistischen Grounded Theory nach Charmaz bei gleichzeitiger Bezugnahme auf die analytischen Kategorien der WDA nach Reiner Keller. Konkret verlief der Interpretationsprozess folgendermaßen: In einem ersten Durchgang Offenen Kodierens habe ich Kategorien induktiv und in einem Schnelldurchlauf Satz-für-Satz gebildet. Dementsprechend blieben die Code-Bezeichnungen nahe an den im Material vorkommenden Begriffen und es wurden einige In-Vivo-Codes²¹ gebildet. In Anlehnung an Charmaz ging ich mit der Frage danach, *was in den Daten passiert* („*What processes(es) is at issue here? How can I define it?*“ (Charmaz 2006, S. 51) an das Material heran. Dementsprechend sind die im ersten Kodierungsprozess entwickelten Kategorien (noch) sehr nah an die konkreten inhaltlichen Ausführungen im Material gehalten, da die theoretische Abstrahierung in den nachfolgenden Kodierschritten erfolgte. Nachdem ich mit dem Offenen Kodieren einmal das gesamte Handbuch durchlaufen und die gebildeten Kategorien zur besseren Übersichtlichkeit zusammengefasst und überarbeitet hatte, ging ich zum sogenannten Fokussierten Kodieren über. Im Laufe der Überarbeitung hatten sich bestimmte Kategorien herauskristallisiert, da sie besonders häufig vorkamen. Mit diesen Kategorien als eine Art „losen Rahmen“ wurde das Material dann ein zweites Mal durchlaufen. Dieses Mal mit dem Fokus auf der Frage, *wie* Aussagen formuliert werden und weniger darauf, *was* inhaltlich formuliert wird. In diesem Prozess konnte ich die Kategorien anhand

²¹ Unter In-Vivo-Codes versteht Charmaz (2006; 2014) Codes bzw. Kategorien, die sehr nah an den benutzten Begriffen der interviewten Personen bzw. im Datenmaterial bleiben. Es handelt sich dabei meist um allgemein gebräuchliche Termini, spezifische Insider- und Fachbegriffe oder innovative Wortneukonstruktionen der Interview-Teilnehmer_innen bzw. der Autor_innen der analysierten Texte. In-Vivo-Codes sind besonders hilfreich dabei, die Deutungen und Ansichten einzufangen, die sich im untersuchten Material verbergen und stellen daher einen sinnvollen analytischen Ausgangspunkt dar (Charmaz 2006, S. 55).

ihrer je spezifischen Bedeutung und ihrer Bedeutungszusammenhänge zu anderen Kategorien weiter ausarbeiten und verfeinern, was ich in Memos festgehalten habe. Dies erfolgte durch das konstante Vergleichen der Kategorien mit anderen Kategorien und Materialstellen, wodurch der theoretische Gehalt der Kategorien immer weiter verdichtet werden konnte (wie z.B. Kelle (2008) und Muckel (2011) ausführen).

Zugleich wurden auch weiterhin neue Codes entwickelt, die dann in die Feinanalysen miteinbezogen wurden. Da es sich bei der Auswertung anhand der Grounded Theory um einen zirkulären Prozess zwischen Offenem und Fokussiertem Kodieren handelt, ist es durchaus möglich, dass das Fokussierte Kodieren zu neuen Erkenntnissen bzw. Kategorien führt, mit denen das Material erneut durchlaufen werden kann (Charmaz 2014, S. 141). Weiters wurde parallel zur Feinanalyse neues Material (die Best-Practice-Beispiele) in die Analyse mitaufgenommen. Im Sinne der Zirkularität wurden die neuen Daten wiederum zuerst offen kodiert, wodurch neue Offene Codes entstanden, mit denen das gesamte Material nochmals durchlaufen werden konnte.

Beim Kodierprozess handelt es sich folglich um ein mehrstufiges Vorgehen, bei dem nicht nur das Material konsequent erweitert wurde bis eine theoretische Sättigung erreicht war, sondern das Material zusätzlich immer wieder mit neuen offenen und/oder fokussierten Codes durchgearbeitet wurde. In einem fortgeschrittenen Durchlauf wurde schließlich auch das in Kapitel 4.2 beschriebene konzeptionelle Werkzeug der WDA in die Kodierung miteinbezogen. So wurden die Konzepte der Deutungsmuster, der Phänomenstruktur etc. als heuristische Hilfsmittel genutzt, um die gebildeten Kategorien in einen strukturierten Zusammenhang zu bringen, der zur Analyse des Diskurses beiträgt. Sie können folglich als Interpretationskategorien verstanden werden, mit denen die vorab induktiv konstruierten Kategorien aus einer diskursanalytischen Perspektive erschlossen werden²². Um das Zusammenspiel von Grounded Theory und WDA nochmals zusammenzufassen: die Grounded Theory wurde für eine offene, aus dem Material entspringende Kategorienbildung verwendet und die Konzepte der WDA für die anschließende Strukturierung dieser Kategorien. Nachfolgend folgt die Darstellung der Kategorienstruktur anhand eines Beispiels.

²² Hier sei darauf verwiesen, dass Keller in seiner WDA zum Hausmüllproblem für die Ausarbeitung der Phänomenstruktur auf Strauss' *Coding Paradigma* (Strauss 1987) und das Axiale Kodieren zurückgreift, um Zusammenhänge zwischen den Dimensionen und deren Ausprägungen herzuleiten. Wobei Keller das *Coding Paradigma* zwar nicht explizit erwähnt, m. E. n. allerdings deutliche Ähnlichkeiten und Bezüge erkennbar sind (Siehe dazu Keller 2011b, S. 251; zum *Coding Paradigma*: Kelle 2008, S. 201f).

Beispielkategorie: Wettbewerbsfähigkeit

Übergeordnete Kategorie: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor (In-Vivo-Code)

Diskursanalytische Interpretationskategorie: manifestes Deutungsmuster

Erklärung der Kategorie:

Der Kategorie „Wettbewerbsfähigkeit“ wurden all jene Textpassagen zugeordnet, in denen Vorteile gegenüber einer manchmal genannten, manchmal nicht genannten Konkurrenz erläutert wurden, unspezifische Konkurrenzkämpfe angedeutet oder explizite Wettbewerbssituationen angesprochen wurden. Der Wettbewerb richtet sich auf andere Unternehmen als gegnerische Seite und kann um (qualifizierte) Mitarbeiter_innen oder um Kund_innen sein oder sich generell auf den wirtschaftlichen Wettbewerb beziehen. Familienfreundlichkeit stellt jedenfalls einen Wettbewerbsvorteil dar.

Beispielpassage:

„Der Frauenanteil an unselbstständigen Beschäftigten betrug 2021 laut Statistik Austria 48,8 %. Für immer mehr Unternehmen ist der Dienstleistungssektor die Zukunft. Auch produzierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Kundinnen und Kunden durch Service und Betreuung an sich zu binden. Das erfordert vor allem eines: Engagierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kundinnen und Kunden von den Leistungen des Unternehmens überzeugen. Unternehmen mit qualifizierten Arbeitskräften, starkem Engagement und langjähriger Erfahrung haben die Nase vorn.“ (Handbuch S. 7)

Beispiel Memo:

- 1) Wettbewerb um qualifizierte, engagierte Mitarbeiter_innen → Attraktivität als Arbeitgebende steigt; Fachkräftemangel
- 2) Wettbewerb um Kund_innen → Attraktivität als Unternehmen steigt; zufriedene Angestellte sind besser im Kund_innenkontakt (wichtig in Dienstleistungsgesellschaft); gutes Image
- 3) Generelle Wettbewerbsvorteile am Markt, gegenüber anderen Unternehmen → ergibt sich aus 1) und 2) → „die Nase vorn haben“

→ durch den Bezug auf einen Wettbewerb wird eine darunterliegende Annahme von einer Mangelsituation erst deutlich, die oft nicht explizit benannt wird → Fachkräftemangel, Kund_innen/Konsument_innen

→ häufig Metaphern von Wettrennen (z.B. „die Nase vorn haben“) oder Kämpfen („war for talents“; „Kampf um die besten Köpfe“)

→ Verbindung zu Kategorien „Kosten-Nutzen-Rhetorik/-Berechnung“ // „Profitabilität/Wachstum“ // „Image“

Abbildung 4: Kategorienstruktur am Beispiel des Deutungsmusters "Wettbewerbsfähigkeit"

5. Darstellung der Ergebnisse

Jeder Diskurs findet in einem spezifischen sozio-historischem Setting statt, das auf die Diskursproduktion einwirkt, während die Gesellschaft zugleich auch vom Diskurs beeinflusst wird. Daher ist es für das tiefgehende Verständnis eines Diskurses wichtig, auch die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu kennen, in denen der Diskurs (re-)produziert wird. Der erste Abschnitt des empirischen Kapitels beschäftigt sich deshalb mit den familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen, in denen der Vereinbarkeitsdiskurs und das Konzept von Familienfreundlichkeit wirken (konnten). In diesem Kontext wurde auch die *Familie & Beruf Management GmbH* gegründet, worauf ich in Kapitel 5.1.2. näher eingehen werde. Darauf folgt die Darstellung der Ergebnisse der WDA (Kapitel 5.3). Dabei werden die narrative Struktur, die Phänomenstruktur und die sozio-kulturellen Deutungsmuster dargestellt, die dem Diskurs um Familienfreundlichkeit der *Familie & Beruf Management GmbH* zugrunde liegen. Daran anschließend werde ich die Forschungsfrage(n) beantworten, indem ich anhand der beworbenen Maßnahmen Rückschlüsse auf das zugrundeliegende Familien- und Arbeitszeitmodell und deren Verhältnis zueinander ziehe.

5.1 Die politische Kontextualisierung des Diskurses: Familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die österreichische Familienpolitik der letzten 50 Jahre kann als eine Mischung aus „*Familialisierung, (Teil-)Institutionalisierung und De/Kommodifizierung*“ (Appelt und Fleischer 2014, S. 404) bezeichnet werden. Im Zentrum der politischen Handlungsfelder stehen dabei finanzielle Unterstützungsleistungen, der Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen, und Karenz- und Arbeitszeitregelungen, wobei der Fokus je nach Regierungskoalition und volkswirtschaftlicher Situation variiert. Außerdem spielen seit der EU-Annäherung und dem späteren Beitritt auch Ziele und Richtlinien auf EU-Ebene eine Rolle für die nationalen Maßnahmen.

Das politische Interesse an der Erwerbstätigkeit von Müttern setzte im europäischen Vergleich relativ spät ein. Erst in den 1970er und 1980er Jahren wurden dementsprechend finanzielle Anreize für mütterliche Karenz gesetzt und die Dauer des bezahlten Mutterschutzes ausgedehnt. Gleichzeitig wurden die Kindergärten für 3- bis 5-Jährige während der 1970er Jahre sukzessive ausgebaut. Dörfler und Wernhart (2016) verweisen allerdings darauf, dass dieser Ausbau stärker an pädagogischen Zielen als an der Vereinbarkeit orientiert war und die Mehrheit der Mütter nicht erwerbstätig war, auch wenn

sie das Kindergartenangebot nutzten. Appelt und Fleischer zufolge war die österreichische Sozialpolitik von den 1990er bis in die frühen 2000er Jahre tendenziell daran orientiert, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern. Dies war besonders von Seiten der SPÖ und den Gewerkschaften vorangetrieben worden und wurde seit Mitte der 1980er zusätzlich von der EU forciert. Darunter fällt beispielsweise die Forderung nach dem Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige, die schon seit den 1970er Jahren ein Kernthema der SPÖ ist (Appelt und Fleischer 2014, S. 402f.).

5.1.1 Kinderbetreuungsgeld und Betreuungszeiten zwischen Familisierung und der Förderung egalitärer Arbeitsaufteilung

Seit Ende der 1990er Jahre zeichnet sich ein steigendes politisches Interesse daran ab, Eltern, vordergründig Müttern, die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie bzw. eine Wahlmöglichkeit zu gewährleisten. Unter dieser Motivation wurde 2002 das Kinderbetreuungsgeld (KBG) eingeführt, das bis heute das finanzielle Auskommen und die Krankenversicherung während der Karenzzeiten sichert. Im Gegensatz zum vorangegangenen Karenzurlaubsgeld war der Bezug nicht mehr an die Erwerbstätigkeit der Mutter gebunden. Laut der damaligen ÖVP-FPÖ-Regierung sollte das KBG die Wahlfreiheit von Müttern zwischen Selbst- und Fremdbetreuung finanziell ermöglichen. Da es aber kein ausreichendes Kinderbetreuungsangebot für unter-Dreijährige gab, sei der infrastrukturelle Rahmen für diese theoretische Wahlfreiheit laut Kritiker_innen und Evaluierungen nicht gegeben gewesen. Untersuchungen zufolge kam es daher zu einem Rückgang in der weiblichen Erwerbsquote (Appelt und Fleischer 2014, S. 406) und zur Verzögerung des Wiedereinstiegs der Mütter (Dörfler und Wernhart 2016, S. 53). Seither kam es zu mehreren Reformen des KBG, die einerseits mehr Wahlfreiheit und andererseits eine größere Väterbeteiligung an der Familienarbeit bringen sollten. So wurde 2010 zusätzlich zu mehreren einkommensunabhängigen Varianten wieder eine einkommensabhängige Variante des KBG²³ eingeführt. 2016 beschlossen SPÖ und ÖVP das „flexible Kinderbetreuungsgeld-Konto“²⁴, das einige finanzielle Anreize zu einer egalitären Aufteilung der Betreuungsarbeit beinhaltet. Beispielsweise wurde die Bezugsdauer und -höhe ausgeweitet, wenn beide Elternteile KBG beziehen. Mit dem sogenannten Partnerschafsbonus wird zudem ein Bonus von 1.000 Euro an jene Eltern ausbezahlt, die die Bezugszeiten annähernd gleich aufteilen (50:50 bis 60:40). Außerdem sollte ein Vorschuss ermöglicht werden, sofern vom Vater Familienzeit (Papamonat) beansprucht wird. Heute können Eltern bzw. Alleinerziehende immer noch zwischen den zwei Modellen des KBG (Konto oder einkommensabhängige Variante) wählen, wobei auch beim einkommensabhängigen KBG der Bezug

²³ Parlamentskorrespondenz 2009, Nr. 895.

²⁴ Parlamentskorrespondenz 2016, Nr. 674.

von beiden Elternteilen gefördert werden soll, indem sich in diesem Fall die Bezugsdauer um zwei Monate erhöht. Generell ist die einkommensabhängige Variante für Eltern gestaltet, die über ein höheres Einkommen verfügen und kürzere Karenzzeiten (maximal ein Jahr für eine beziehende Person) planen.²⁵

Im Jahr 2004 wurde weiters der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit für Eltern eingeführt (sogenannte Elternteilzeit). Damit erhielten Eltern, die ihr Erwerbsausmaß verringern wollen, eine rechtliche Absicherung bis das jüngste Kind 7 Jahre erreicht, welche sowohl Kündigungsschutz als auch die Gewährleistungspflicht der Arbeitgebenden beinhaltet.²⁶ Die Regelung sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine stärkere Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung fördern. Eine Evaluierung zeigte, dass sie nicht zur gleichmäßigen Aufteilung der Betreuungsarbeit führte, aber zu einem rascheren Wiedereinstieg der Mütter (Dörfler und Wernhart 2016, S. 56), die gleichzeitig mit einem Anstieg der Teilzeitquote verbunden war (Appelt und Fleischer 2014, S. 399). 2004 wurde außerdem ein Rechtsanspruch zur Veränderung der Arbeitszeit eingeführt, durch die es Eltern erleichtert werden sollte, ihre Erwerbstätigkeit an die (teils sehr eingeschränkten) Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen anzupassen.²⁷ In Bezug auf das Karenzrecht haben seit 1989 auch Väter die Möglichkeit einer beruflichen Freistellung aufgrund der Geburt ihres Kindes.²⁸ 2019 wurde von SPÖ, FPÖ und Liste JETZT (unter der damaligen temporären Expert_innen-Regierung) der sogenannte Papamonat beschlossen. Dieser sichert einen Rechtsanspruch inklusive Kündigungsschutz auf eine einmonatige (unbezahlte) Freistellung nach der Geburt.²⁹ Im Gegensatz zur Elternkarenz sind während des Papamonats beide Elternteile gleichzeitig freigestellt. Um den Papamonat attraktiver zu machen, wurde außerdem schon 2017 der „Familienzeitbonus“ eingerichtet, eine Bonuszahlung für Väter, die sich der Familie widmen.³⁰

Um die stärkere Beteiligung von Vätern im Rahmen einer Karenz zu fördern, gab es unter den Grünen und der ÖVP 2023 eine Reform der Elternkarenz.³¹ In dieser wurde im Fall einer einseitigen Karenzierung der Anspruch auf 22 Monate gekürzt (sofern beide Elternteile anspruchsberechtigt wären und in einem gemeinsamen Haushalt leben). 24 Monate Karenz sind aktuell nur dann möglich, wenn beide Elternteile mindestens zwei Monate in Anspruch nehmen. Mit dem Ziel finanziellen Nachteilen

²⁵ Arbeiterkammer 2024a: Alles zum Kinderbetreuungsgeld.

²⁶ Arbeiterkammer 2024b: Elternteilzeit.

²⁷ Ebd.

²⁸ Bundeskanzleramt (1989): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. 266. Stück/651. Bundesgesetz.

²⁹ Parlamentskorrespondenz 2019 Nr. 757.

³⁰ Parlamentskorrespondenz 2016 Nr. 464.

³¹ Parlamentskorrespondenz 2023 Nr. 934.

durch die Karenz entgegenzuwirken, wurde 2019 außerdem beschlossen, dass Karenzzeiten bei allen erwerbszeitabhängigen Ansprüchen (z.B. Kündigungsfrist, Höhe von Abfertigungen etc.) angerechnet werden.³² Bis zum vierten Lebensjahr des Kindes werden zudem die Kinderbetreuungszeiten in der Pensionsversicherung angerechnet.

5.1.2. Kinderbetreuung zwischen Ausbau des öffentlichen Angebots und der Verlagerung in die Privatwirtschaft

Unter ÖVP und FPÖ wurde der Ausbau an Kinderbetreuungseinrichtungen für unter Dreijährige gebremst, obwohl dieser zusammen mit dem Kindergartenausbau ein zentraler Punkt der Barcelona-Ziele war, die 2002 von der Europäischen Union beschlossen worden waren. Ende der 2000er Jahre wurde, auch aufgrund der EU-Vorgaben, wieder eine Expansion der außerfamiliären Betreuungsangebote anvisiert. Die Barcelona-Beschlüsse sahen einen Ausbau von Kindergartenplätzen für mindestens 90 Prozent der 3- bis 6-Jährigen vor. Um diesem Ziel nachzukommen, wurde 2009 die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten in privaten (nicht im familiär-privaten Sinn) und öffentlichen Einrichtungen für Kinder unter zehn Jahren beschlossen. Außerdem wurde 2010 ein kostenloses Pflichtkindergartenjahr für das Jahr vor der Einschulung eingeführt. Allerdings besteht dabei kein Recht auf einen Kindergartenplatz, das Angebot ist regional immer noch sehr unterschiedlich gegeben und besonders in ländlichen Gebieten schließen Kindergärten häufig schon zu Mittag. Diesen Mängeln wird seither versucht nachzukommen, z.B. mit Novellierungen im Jahr 2011 und 2015, die jeweils auf die Ausweitung der Öffnungszeiten bzw. eine allgemeine Qualitätsverbesserung abzielten. Auch der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots für unter Dreijährige wurde mit einem Budget von 15 Millionen Euro vorangetrieben, wobei gezielt Einrichtungen gefördert wurden, die Eltern eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit ermöglichen. Zusätzlich kam es zu erhöhten Investitionen in die Ausbildung von Tageseltern (Dörfler und Wernhart 2016). Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen steht bis heute im Zentrum familienpolitischer Debatten, wobei sich alle Parteien grundsätzlich einig über den zusätzlichen Bedarf sind. Deshalb wurde im Herbst 2023 von ÖVP und Grünen ein Rekordbudget beschlossen. Demnach sollen bis 2030 4.5 Milliarden Euro in den quantitativen wie qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung fließen. Damit sollen die Länder und Gemeinden bei der Schaffung von 50.000 neuen Kinderbetreuungsplätzen finanziell unterstützt werden.³³

³² Parlamentskorrespondenz 2019 Nr. 760.

³³ Parlamentskorrespondenz 2023 Nr. 928.

Die Frage der Kinderbetreuung ist (unter anderen) auch ein zentrales Thema der *Familie & Beruf Management GmbH*. Diese wurde 2006 eingerichtet, obwohl sie nicht nur in der Opposition höchst umstritten war, sondern auch innerhalb der Koalition. Nachdem die Regierungsvorlage vom Bundesrat abgelehnt wurde, musste über sie im Nationalrat als Beharrungsbeschluss³⁴ ein weiteres Mal abgestimmt werden, wobei die Regierungsparteien ÖVP und FPÖ zwar eine Mehrheit bilden konnten, SPÖ und Grüne allerdings wieder dagegen stimmten.³⁵ Kritisiert wurden damals die Kosten, die kurzfristige und daher lückenhafte Planung und vor allem, dass mit der Gründung der Gesellschaft sozial- und familienpolitische Themen ausgelagert werden würden. Argumente der Regierung für die Gesellschaft waren die „Effizienzsteigerung der Verwaltung“ und, dass somit auch die „Wirtschaft ins Boot geholt“ werden könnte.³⁶ Seit ihrer Gründung ist die Gesellschaft im vollständigen Besitz der Republik Österreich und unterliegt der Aufsicht des Familienministeriums.

Der Gegenstandsbereich der Gesellschaft ist sehr umfangreich. Dazu gehört das „*Management von Maßnahmen von Familie & Beruf, sowie die Koordination der Forschungsförderungen für das Österreichische Institut für Familienforschung*“ (Regierungsvorlage Art. 1, §3, S. 2³⁷). Unter ihre Aufgaben fallen die Bereitstellung von Beratungs- und Schulungsangeboten, Dokumentations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Aufbau einer „*Koordinierungs-, Kompetenz- und Servicestelle zur Betreuung der Familienallianz, einer offenen Plattform von Institutionen und Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Arbeitswelt, Medien und Wissenschaft zur Unterstützung von Familie & Beruf*“ (ebd.). Heute bietet die Gesellschaft Unterstützungs- und Schulungsangebote für Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen und Privatpersonen an. Darunter fallen beispielsweise Info-Broschüren, Handbücher und ein eigens entwickelter Podcast zum Thema Familienfreundlichkeit. Außerdem führt sie Zertifizierungsprogramme für Hochschulen, Unternehmen und Gemeinden durch und verleiht jährlich den Staatspreis „Familie & Beruf“.

Im Rahmen der Plattform *Netzwerk Unternehmen für Familien*, die unter der Gesellschaft gegründet wurde, werden spezifisch an Unternehmen gerichtete Informationsmaterialien und Vernetzungsmöglichkeiten bereitgestellt, durch die „Vorzeige“-Betriebe die von ihnen gesetzten Maßnahmen für Familienfreundlichkeit anderen Betrieben präsentieren sollen. Die Plattform bezeichnet sich selbst als „Wissenspool“, auf denen Best-Practice-Beispiele eingesehen werden

³⁴ Parlamentskorrespondenz 2005 Nr. 1053.

³⁵ Parlamentskorrespondenz 2005 Nr. 1053.

³⁶ Parlamentskorrespondenz 2005 Nr. 789.

³⁷ Parlament 2005: Regierungsvorlage zum Bundesgesetz über die Errichtung der Gesellschaft „Familie & Beruf Management GmbH“.

können. Die Best-Practice-Beispiele, die für die Diskursanalyse herangezogen wurden, stammen von der Website dieses Netzwerks.

Aus diskursanalytischer Perspektive können sowohl die Einrichtung der *Familie & Beruf Management GmbH* als auch die im Rahmen der Gesellschaft entwickelten Plattformen, Netzwerke oder Veröffentlichungen als Effekte des Vereinbarkeitsdiskurses verstanden werden, da deren Einführungen zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems beitragen sollte. Zum Dispositiv als materielle, soziale, normative und handlungspraktische Gesamtheit eines Diskurses gehört demnach die GmbH selbst wie auch das *Netzwerk Unternehmen für Familien*, die darin entwickelten Zertifizierungen und Preise, die publizierten Praxisbeispiele und Leitfäden, aber auch die zuvor erläuterten Gesetze und Reformen. Die in dieser Arbeit analysierten Dokumente, das *Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* und die Best-Practice-Beispiele stellen zudem Diskursfragmente, also Einzeltextproduktionen eines Diskurses dar. Natürlich bleibt der Diskurs um die Vereinbarkeit nicht bei seinen Effekten stehen, sondern wird gerade von diesen weitergeführt. Besonders an den Beispielen der GmbH und den veröffentlichten Leitfäden und Vorbild-Beispielen zeigt sich die diskurstreibende Wirkung von Dispositiv-Ausprägungen, da sie spezifische Normen und Handlungsimperative vermitteln, die bestehende Diskursinhalte reproduzieren oder transformieren können. Welches Wissen um die Problemkonstitution und deren Lösungsvorschläge in Form von normativen Ansprüchen und Anweisungen im Konzept der Familienfreundlichkeit erkennbar sind, zeigen die Ergebnisse der WDA, die im Folgenden präsentiert werden.

5.2. Die Ergebnisse der Wissenssoziologischen Diskursanalyse

Die Ergebnisdarstellung der WDA ist in zwei Teile gegliedert: Zuerst werde ich die diskurstheoretischen Analysekategorien am untersuchten Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen veranschaulichen und dafür die Story Line, die Phänomenstruktur und die sozio-kulturellen Deutungsmuster beschreiben. Im Anschluss daran werde ich die Forschungsfrage(n) beantworten, indem ich anhand der beworbenen Maßnahmen Rückschlüsse auf das zugrundeliegende Familien- und Arbeitszeitmodell und deren Verhältnis zueinander ziehe.

5.2.1 Das Interpretationsrepertoire des Diskurses

Die *Story Line* des Diskurses um Familienfreundlichkeit in Unternehmen lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Im Zentrum des Konzepts der Familienfreundlichkeit von Unternehmen steht das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familienfreundliche Maßnahmen innerhalb der Betriebe sollen dazu führen, dass sowohl die familiären Pflichten als auch Erwerbsarbeit und Karriere gemeinsam ermöglicht werden können. Das übergeordnete Ziel ist dabei, die Erwerbstätigkeit von Eltern – vor allem von Müttern – zu erhöhen. Bei den familiären Pflichten, die im Diskurs angesprochen werden, handelt es sich vordergründig um elterliche Aufgaben der Kinderbetreuung und -erziehung. Auch wenn die Sorge um pflegebedürftige Angehörige vereinzelt vorkommt, steht kindbezogene Familienarbeit im Fokus des Handbuchs.

Die Vereinbarkeitsproblematik wird aus mehreren Ursachen abgeleitet: Erstens wird Vereinbarkeit als Zeitproblem verstanden. Dabei wird anerkannt, dass Familie und Beruf Lebensbereiche sind, die jeweils sehr viel Zeit in Anspruch nehmen und in der aktuellen Arbeitszeitgestaltung zu wenig zeitliche Ressourcen für die adäquate Erfüllung beider vorhanden sind. Die Problemlösung stellt deshalb die Umorganisation der Lohnarbeitszeiten und -orte dar, die zum Beispiel in Form von Home Office oder Gleitzeitregelungen realisiert werden könne. Die Verkürzung von Arbeitszeiten, d.h. eine Abweichung von der Normalarbeitszeit, wird als legitim angesehen, solange eine Kinderbetreuungs- oder Pflegeverantwortung besteht. Zweitens geht das Vereinbarkeitsproblem auf die ungleiche partnerschaftliche Arbeitsteilung zurück, aufgrund derer sich eher Mütter aus dem Erwerbsleben zurückziehen, um die Kinderbetreuung zu übernehmen. Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird auf sozio-kulturelle Werte und weit verbreitete konservative Geschlechterrollen zurückgeführt, die auch innerhalb der Unternehmen reflektiert werden müssten. Daher müsse die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Papamonat unter den Arbeitnehmern beworben werden, um deren Beteiligung an der Kindererziehung zu fördern. Drittens stellt das fehlende bzw. lückenhafte Angebot an Kinderbetreuung einen Grund für die Unvereinbarkeit dar. Dabei äußert sich der Bezug zu Betreuungslücken nicht explizit in Form einer Kritik, sondern implizit durch den Verweis auf staatliche Ausbaupläne und Angebote (z.B. kostenloses Pflichtkindergartenjahr). Bis die aktuellen Lücken geschlossen sind, sollten die Unternehmen von den „vielfältigen Angeboten“ (Handbuch, S.47) an Kinderbetreuungseinrichtungen Gebrauch machen und sich an der Organisation der Kinderbetreuung beteiligen. Vorschläge, wie dies bewerkstelligt werden könnte, belaufen sich beispielsweise auf innerbetriebliche Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Büros oder Kooperationen zwischen externen Betreuungseinrichtungen und dem Unternehmen.

Die zentralen Akteur_innen des Diskurses sind die Arbeitgebenden als direkte Adressat_innen der Veröffentlichungen und die Arbeitnehmenden als indirekte Zielgruppe der darin enthaltenen Maßnahmen. So wird das Unternehmen als Akteur konstruiert, der durch familienfreundliche Maßnahmen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft. Der Vollzug liegt jedoch in den Händen der Arbeitnehmer_innen, denen in diesem von Arbeitgebenden gesetzten Rahmen aktive Gestaltungsmacht und ein mehr oder weniger weites, jedenfalls begrenztes Maß an Wahlfreiheit gewährleistet wird. Bei der Vereinbarkeit handelt es sich daher um ein gemeinsames Unterfangen, in dem eine geteilte Verantwortung bestehe und deshalb die Kooperation zwischen Unternehmen und Angestellten gefordert sei.

Die Verantwortung des Unternehmens zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems mittels familienfreundlicher Maßnahmen beizutragen, wird durch das ökonomische Interesse des Betriebes begründet. Dabei stellt der Fachkräftemangel ein betriebs- und volkswirtschaftliches Bedrohungsszenario dar, das den Wettbewerb um qualitative Arbeitskräfte verschärft. Um dabei „die Nase vorn“ zu haben, werde es für Arbeitgebende immer wichtiger den Bedürfnissen und Forderungen der Arbeitnehmer_innen nachzukommen. Zumindest gut ausgebildete Arbeitskräfte haben demnach in der aktuellen krisenbehafteten Wirtschaftslage einen Verhandlungsvorteil gegenüber den Arbeitgebenden, der bewirkt, dass den Forderungen nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und mehr Zeit für die Familie entgegengekommen wird. Zusätzlich erfordere der fortschreitende Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft zufriedene Mitarbeiter_innen, die volle Leistungsfähigkeit und Überzeugungskraft im Kontakt mit Kund_innen erbringen können und wollen. Familienfreundlichkeit kann daher auch als Marketingstrategie funktionalisiert und als gutes Image verkauft werden. Indem Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor angepriesen wird, legitimiert das Handbuch das betriebliche Interesse an der Vereinbarkeit durch dessen Notwendigkeit für die nachhaltige Profitabilität des Unternehmens.

In der Phänomenstruktur sind die wichtigsten „Bausteine“ des Diskurses um Familienfreundlichkeit in Unternehmen zusammengefasst:

Interpretationsrepertoire	Der ökonomistische Vereinbarkeitsdiskurs
Problem	- Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Erwerbstätigkeit von Eltern / Müttern soll gesteigert werden
Ursachen des Problems	- Vereinbarkeit als Zeitproblem - Vereinbarkeit als Problem ungleicher partnerschaftlicher Arbeitsteilung - Fehlende Kinderbetreuung
Verantwortung (Zuständigkeit)	- Unternehmen als Akteur, der Rahmenbedingungen schafft - Arbeitnehmende als Akteur_innen, die Handlungsmacht und in einem bestimmten (begrenzten) Rahmen Wahl- und Gestaltungsfreiheit haben
Handlungsbedarf und Problemlösung	- Familienfreundliche Gestaltung des eigenen Unternehmens
Legitimation der Problemlösung	- Fachkräftemangel - Demografischer Wandel: Alternde Gesellschaft - Familienfreundlichkeit als Marketingstrategie für ein gutes Image nach außen - Familienfreundlichkeit als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor, Strategie für nachhaltiges Wachstum
Erwerbsarbeitsmodell	- Vollzeitarbeit als Norm für alle unabhängig vom Geschlecht - Teilzeit-Arbeitsverhältnisse für begrenzte Zeit legitim, so lange Betreuungs- oder Pflegepflichten bestehen - Ideal von geringfügiger Beschäftigung während Karenz - Anpassung der Erwerbsarbeit an die Familienarbeit durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -Orte
Familienmodell	- Heteronormatives Familienbild - Ideal moderner Geschlechterrollen - Anerkennung der Stabilität konservativer Rollenverteilung/vergeschlechtlichter Arbeitsteilung innerhalb der Gesellschaft
Wertbezug	- Erwerbstätigkeit von Frauen als Mittel zur Gleichstellung - Modernes Vaterschaftsideal - Geteilte Verantwortung für Vereinbarkeit zwischen Wirtschaft und Familie - Ökonomische Rationalität - Instrumentell-kalkulierbare Machbarkeit

Abbildung 5: Die Phänomenstruktur des ökonomistischen Vereinbarkeitsdiskurses

Um eine kohärente Story Line konstruieren zu können, besteht ein Diskurs nicht nur aus der Phänomenstruktur, sondern auch aus sozio-kulturellen Deutungsmustern, die grundlegend für die Sinngenerierung innerhalb des Diskurses sind. Sie strukturieren individuelle und kollektive Erfahrungen, setzen diese in einen spezifischen Deutungszusammenhang und leiten dadurch das Handeln der Diskursakteur_innen an. Zudem bilden sie die Resonanzgrundlage, um bei einem spezifischen Publikum Anschlussfähigkeit zu erreichen. Insbesondere, wenn die Adressat_innen zu bestimmten Handlungen mobilisiert werden sollen, wie in diesem Fall die Unternehmer_innen, sind Deutungsmuster höchst relevant. Es folgt eine Darstellung der manifesten und latenten Deutungsmuster des Diskurses:

Interpretationsrepertoire	Der ökonomistische Vereinbarkeitsdiskurs
Deutungsmuster	Latent: ○ Ungleichgewicht zwischen Familien- und Berufsleben → Bruch mit der Autonomie von Familie/Privat und Beruf/Wirtschaft ○ Machbarkeit Manifest: ○ Wandel ○ Mitarbeiter_innen als Ressource ○ Wettbewerb ○ Profitabilität

Abbildung 6: Die Deutungsmuster des ökonomistischen Vereinbarkeitsdiskurses

„Balance zwischen Familie und Beruf ermöglichen“ – Das Deutungsmuster des Ungleichgewichts zwischen Familien- und Erwerbsleben

Das latente Deutungsmuster im Diskurs um Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die eines bestehenden Ungleichgewichts zwischen Familien- und Erwerbsleben. Diesem liegt die Annahme zugrunde, dass es sich bei Erwerbstätigkeit und Familie um zwei getrennte Lebensbereiche handelt, die nach unterschiedlichen und konfligierenden Logiken funktionieren. Dabei stehen sich mehrere Interessenslagen in verschiedenen Variationen gegenüber. Zum einen die Anforderungen des Unternehmens als Arbeitgeber gegenüber den Anforderungen der Familie, die sich vor allem in der Konkurrenz um begrenzte zeitliche Kapazitäten offenbart. Zum anderen steht den familiären Verpflichtungen häufig auch die berufliche Ambition der Mütter und Väter gegenüber, was sich in einem doppelten Leistungsdruck äußert, „möchte man doch auf beiden Seiten 100% Prozent geben“ (Handbuch, S. 19), wie eine Arbeitnehmerin im Handbuch zitiert wird. Das Ziel von

familienfreundlichen Maßnahmen von unternehmerischer Seite ist es daher, eine Balance in diesem Ungleichgewicht zu schaffen, um ein „*ausgewogenes Nebeneinander von Familie und Beruf zu gewährleisten*“ (ebd., S. 50). Da das Handbuch Unternehmer_innen dazu auffordert, „*Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit*“ (ebd., S. 9) zu machen, wird anerkannt, dass dies in der Vergangenheit nicht der Fall war bzw. unter einem Großteil der Arbeitgebenden heute noch nicht ist. Dies impliziert einen Bruch mit der bisherigen gesellschaftlichen Funktionslogik, in der die betriebswirtschaftlichen Interessen parallel, jedoch getrennt von den Interessen der Familien verlaufen. Stattdessen sollen die familiären Pflichten und Bedürfnisse der Arbeitnehmer_innen nun bis in die Unternehmensphilosophie eindringen und als selbstverständlicher Teil der Unternehmensführung verankert werden.

„Die Dienstleistungsgesellschaft schreitet voran“ – Das Deutungsmuster des Wandels

Der beschriebene Bruch geht auf das anknüpfende Deutungsmuster des Wandels zurück. Mit Verweis auf die sich wandelnde Gesellschaft wird die Notwendigkeit von Familienfreundlichkeit für die Unternehmen begründet. Diese müssen sich nämlich an die sich verändernden Rahmenbedingungen und personellen Verfügbarkeiten anpassen, um wirtschaftsfähig zu bleiben. Der Topos des Wandels taucht dabei in diversen Ausführungen auf. So wird erstens auf den Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt Bezug genommen, womit zum einen auf die Digitalisierungsprozesse der letzten Jahrzehnte und die neuen Möglichkeiten digitalen Arbeitens, die sich in der Corona-Pandemie etabliert haben, referiert wird. Zum Anderen wird auch die ökonomische Transformation zur Dienstleistungsgesellschaft genannt, wodurch der Kontakt zu Kund_innen enger und wichtiger werde und daher zufriedene Angestellte für den wirtschaftlichen Erfolg von zentraler Bedeutung seien, da sie das Unternehmen repräsentieren. Zweitens werden demografische Veränderungen in Hinblick auf deren volkswirtschaftliche Herausforderungen thematisiert und mit dem Bild der alternden Gesellschaft auf eine sinkende Zahl an Erwerbsfähigen und eine steigende Zahl an Pflegebedürftigen verwiesen. Dadurch wird eine Zukunftsvision des Arbeitskräftemangels konstruiert, die mit dem Fachkräftemangel als konkretem Bedrohungsszenario der Gegenwart und Zukunft eine Legitimationsgrundlage für die Forderung nach familienfreundlicher Gestaltung legt. Drittens bezieht der Begriff des „Wandels“ auch einen Wertewandel ein, der durch veränderte Geschlechterrollenbilder und dem zunehmenden Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance vor allem der jüngeren Generation auch die betriebliche Arbeitsorganisation beeinflusst. Die zentrale und vielschichtige Bedeutung, die der Deutungsstruktur des Wandels zukommt, zeigt sich in folgender Passage, die den einleitenden ersten Absatz des Handbuchs darstellt:

„Die Zeiten, in denen es potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hülle und Fülle und für jede freie Stelle zahlreiche qualifizierte Bewerbungen gab, sind vorbei. Der Fachkräftemangel wird für immer mehr Unternehmen zur Herausforderung. Dazu kommt der Wandel unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt. Die Dienstleistungsgesellschaft schreitet voran – und dabei sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in direktem Kontakt mit den Kundinnen und Kunden erfolgsentscheidend“ (ebd., S. 7).

Das Zitat verdeutlicht weiters das Deutungsmuster der Mitarbeiter_innen als Ressource des Unternehmens.

***„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das wertvollste Kapital unseres Unternehmens“
– Das Deutungsmuster der Mitarbeiter_innen als Ressource***

„Weil es auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt! „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource, die wir haben“. Solche und ähnliche Äußerungen hört man von immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmern. Aus guten Gründen“ (ebd., Titel und Einleitung, S. 6).

Mit der Bezeichnung der Angestellten als Ressource und Kapital, die sowohl von den Verfasser_innen des Handbuchs als auch von den zitierten Unternehmer_innen genutzt wird, wird das Thema der Familienfreundlichkeit anschlussfähig an die betriebswirtschaftlichen Rationalitäten der Adressat_innen gemacht. Diese Deutungsstruktur ist daher zentral für die Generierung eines Passungsverhältnisses zwischen dem familienorientiert politischen Vereinbarkeitsdiskurs und dem profitorientierten ökonomischen Diskurs der Unternehmer_innen. Mit Verweis auf den demografischen Wandel und den steigenden Fachkräftemangel wird zugleich eine Konkurrenzsituation der Unternehmen untereinander um die rare Ressource (qualitativer) Arbeitskräfte konstruiert. Dadurch wird an die Wettbewerbslogik der freien Marktwirtschaft angeknüpft und die Legitimationsbasis der Familienfreundlichkeit ökonomistisch untermauert. So gilt, dass *„Unternehmen mit qualifizierten Arbeitskräften, starkem Engagement und langjähriger Erfahrung [...] die Nase vorn [haben]“*, allerdings werde der *„Wettbewerb um qualifizierte Kräfte in Zukunft immer härter“* (ebd., S. 7). Dies bezieht sich vor allem auf qualifizierte weibliche Arbeitskräfte, die dem Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Betreuungspflichten in besonderem Ausmaß entzogen werden. Dabei wird auf den statistisch höheren Ausbildungsgrad von Frauen verwiesen, welcher der niedrigen Beschäftigungsquote von Frauen in technischen Berufen und Führungspositionen gegenübersteht. Dieses „Potential“ könnte noch ausgeschöpft werden, wenn mehr auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert werden

würde. Auch in Bezug auf die Väterkarenz wird im Handbuch dahingehend argumentiert, dass die Karenzierung und Stundenreduzierung von Vätern zu fördern sei, damit dadurch die Mütter als Arbeitskräfte freigespielt werden, was sich für die Arbeitgebenden lohnt:

„Das Engagement der Väter zahlt sich auch für Unternehmen aus: Da Frauen bei der Kinderbetreuung entlastet werden, können sie früher in das Berufsleben zurückkehren“ (ebd., S. 37).

Zudem stellen die Arbeitnehmer_innen eine Ressource dar, die nicht nur in Stand gehalten werden muss, sondern auch optimiert werden kann. Den Mitarbeiter_innen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, stellt dahingehend ein effektives Mittel dar. Zum einen habe es positive Effekte auf die Gesundheit der Angestellten, fördere deren Zufriedenheit und steigere deren Leistungsfähigkeit. Dadurch wird nicht nur deren Erwerbsfähigkeit und Motivation langfristig abgesichert, sondern auch deren Produktivität erhöht. Zum anderen wird die Kompetenzerweiterung betont, die sich durch die Erfahrung als Mutter bzw. Vater einstellen würde. Demnach eignen sich die Angestellten durch ihre Elternschaft sogenannte *Soft Skills*³⁸ an, die sie nach dem Wiedereinstieg in die Lohnarbeit einbringen können. Somit profitiert auch das Unternehmen von den Karenzzeiten der Arbeitnehmer_innen, wie das folgende Zitat veranschaulicht, das die Väterkarenz bewirbt:

„Die bewusste Unterstützung der Väterkarenz seitens der Unternehmen wird von immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren vom Karenzwunsch der Väter. Denn die positive Einstellung verbessert nicht nur das interne Arbeitsklima und das Image als attraktiver Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber nach außen, sondern trägt auch dazu bei, dass die Mitarbeiter während der Karenz ihre „Soft skills“ trainieren und weitere soziale Kompetenzen erwerben“ (ebd., S. 37).

Mit dem Verweis auf die Wichtigkeit sozialer Kompetenzen in der Berufswelt, die durch familiäre Betreuung und Kindererziehung erlernt werden, erfolgt ein weiterer Bruch, da damit gegen das – laut Handbuch – weit verbreitete Bild von „dequalifizierten Wiedereinsteiger_innen“ (ebd., S.45) argumentiert wird. Es zeigt sich also auch hier ein Wandel: Die Zeitspanne der Nicht-Erwerbstätigkeit durch Karenzierung wird nicht (mehr) als für die Karriere oder die Arbeitgebenden „verlorene“ Zeit angesehen, sondern als Lebensabschnitt, der in der Erwerbsarbeit verwertet werden kann.

³⁸ Unter *soft skills* fallen laut Handbuch Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Eigeninitiative, Flexibilität, komplexes Problemlösungsverhalten, Lernfähigkeit, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Durchsetzungskraft und Kompetenzen zur Konfliktlösung (ebd., S. 45).

„Mit Familienfreundlichkeit gewinnen“ – Das Deutungsmuster des Wettbewerbs

Die Ressource Arbeitskraft wird außerdem häufig mit der Deungsstruktur des Wettbewerbs in Verbindung gesetzt. Wie der Wandel finden sich auch Konkurrenz und Wettbewerb in unterschiedlichen Deutungszusammenhängen. Zunächst um mangelhaft vorhandene Fachkräfte bzw. höher qualifizierte Arbeitskräfte, die durch die Familienfreundlichkeit des Unternehmens angeworben werden sollen. Die von Knappheit geprägte Situation am Arbeitsmarkt wird dabei rhetorisch bis zu einem „war for talents“ zugespitzt und dramatisiert:

„Für viele Branchen ist ‚der Kampf um die besten Köpfe‘ bereits Realität. Erfolgreiches Employer Branding als familienfreundliche Arbeitgeberin bzw. als familienfreundlicher Arbeitgeber kann in diesem ‚war for talents‘ einen wesentlichen Vorteil bedeuten“ (ebd., S. 16).

Weiters geht es um den Wettbewerb um Kund_innen, wobei die Unternehmen aufgefordert werden anhand von familienfreundlichen Maßnahmen ihre *Corporate Social Responsibility*, d.h. ihr Bewusstsein für soziale Verantwortung, nach außen zu tragen. Unternehmen werden dabei zunächst in ein Verhältnis zur Gesellschaft gesetzt und in ihrer Gestaltungsmacht angerufen. Zugleich wird Familienfreundlichkeit auch als eine Image- und Marketingstrategie funktionalisiert, in der das Unternehmen vor allem die steigende Zahl an Kund_innen überzeugen könnte, die Wert auf gute Arbeitsbedingungen und faire Produktionsverhältnisse legen. Von zentraler Bedeutung ist daher, dass die gesetzten Maßnahmen öffentlichkeitswirksam kommuniziert (und nicht nur gemacht) werden:

„Familienfreundlichkeit ist dabei ein zentrales Thema und ein Bereich, in dem Sie gegenüber Kundinnen und Kunden und der Öffentlichkeit stark punkten können. Wer sich als Unternehmerin oder Unternehmer mit der Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf beschäftigt, handelt im Interesse der ganzen Gesellschaft und sollte das als familienfreundliche Arbeitgeberin bzw. als familienfreundlicher Arbeitgeber auch öffentlichkeitswirksam sagen“ (ebd., S. 7).

Die Betonung der Kommunikation nach außen steht dabei auch im Eigeninteresse der *Familie & Beruf Management GmbH*, da sie im Handbuch das *Netzwerk Unternehmen für Familie* als Plattform bewirbt, *„auf welcher Unternehmen, aber auch Gemeinden zeigen können, was sie im Bereich Familienfreundlichkeit alles leisten“ (ebd., S. 55).*

In Kombination tragen die Vorteile durch Familienfreundlichkeit im Wettbewerb um „die besten Köpfe“ und um Kund_innen zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei, da es sich dadurch gegenüber konkurrierenden Betrieben durchsetzen kann. Wie folgendes Zitat aus dem Vorwort des Handbuchs verdeutlicht, bezieht sich die Deutungsstruktur des Wettbewerbs auch auf die Konkurrenz unter Unternehmen:

„In einer von multiplen Krisen und Unsicherheiten geprägten Arbeitswelt punkten daher vor allem jene Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Möglichkeiten bieten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Damit können sich Unternehmen nicht nur als attraktive Arbeitgeber positionieren, sondern haben gegenüber weniger familienfreundlichen Betrieben auch klare betriebswirtschaftliche Vorteile: In familienorientierten Unternehmen funktioniert die Mitarbeitermotivation besser, die Mitarbeiterbindung ist höher und es gibt weniger Krankenstände“ (ebd., Vorwort, S. 5).

„Familienfreundlichkeit rechnet sich“ – Das Deutungsmuster der Profitabilität

Schlussendlich wird Familienfreundlichkeit als betriebswirtschaftlicher „Erfolgsfaktor“ für die Unternehmen angepriesen und auf die vielschichtigen betriebswirtschaftlichen Vorteile, die familienfreundliche Maßnahmen bringen würden, verwiesen. Dieser Argumentation liegt die Deutungsstruktur der Profitabilität zugrunde. Darin wird eine Verbindung zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und (nachhaltigem) Wirtschaftswachstum hergestellt. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen führten demnach zu vitaleren, zufriedeneren und leistungsfähigeren Arbeitskräften, die dem Unternehmen langfristig und möglichst durchgehend (z.B. durch geringfügige Beschäftigung während der Karenz) erhalten bleiben sollten. Dadurch sparen sich die Arbeitgebenden Personal- und Zeitkosten, die etwa bei Neueinstellungen, Einschulungen oder Personalsuche entstehen würden. Die Deutungsstruktur manifestiert sich im Diskurs durch eine spezifische Kosten-Nutzen-Rhetorik, die häufig mit betriebswirtschaftlichen Kalkulationsfaktoren verbunden werden. Sie äußert sich in Phrasen wie „zahlt sich aus“, „Familienfreundlichkeit rechnet sich“, „davon profitieren auch Sie als Arbeitgeber und Arbeitgeberin“ etc. oder indem auf Nicht-Ökonomische Bereiche bzw. Akteur_innen wirtschaftliche Begriffe angewendet werden. Dies erfolgt im anschließenden Beispiel, in dem der Geschäftsführer eines Betriebes die Familien seiner Angestellten in betriebswirtschaftliche Akteur_innen verwandelt:

„Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wachstum nur bei einer ausgeglichenen Work-Life-Balance der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist. Ein positives familiäres Umfeld ist die Basis für beruflichen Erfolg. Die Familien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind virtuelle Stakeholder an unserem Unternehmen“ (ebd., S. 13 und 38).

Dabei verschwimmen nicht nur die diskursiven Grenzen, sondern auch jene zwischen den Profitinteressen der Unternehmer_innen und den familiären bzw. privaten Interessen der Arbeitnehmer_innen. Indem der Zustand des Familienzusammenlebens als Basis für den beruflichen und anknüpfend den betrieblichen Erfolg (Wachstum) beschrieben wird, wird ein konstitutiver Zusammenhang zwischen Wirtschaft und Familie hergestellt und die Forderung nach einem Gleichgewicht zwischen diesen legitimiert. Der diskursive Bruch mit der Annahme zweier autonomer Lebens- und Gesellschaftsbereiche, der schon im Deutungsmuster des Ungleichgewichts vorkommt, verdeutlicht sich also zusätzlich in der Deungsstruktur der Profitabilität. Außerdem impliziert die beschriebene betriebswirtschaftliche Perspektive mit ihren kalkulatorischen, planerischen und Management-Herangehensweisen an die Vereinbarkeitsthematik die zweite latente Deungsstruktur der Machbarkeit von Familienfreundlichkeit.

„Richtig führen – familienfreundlich führen“ – Das Deutungsmuster der Machbarkeit

Die Deungsstruktur der Machbarkeit bezieht sich darauf, dass Familienfreundlichkeit als ein Problem formuliert wird, das durch die richtige Handhabung bearbeitet werden könne. Familienfreundlichkeit wird zu einer Frage des Managements und zu etwas Planbarem, Kontrollierbarem und Berechenbarem. Dazu benötigt das Unternehmen lediglich die richtigen Instrumente: Monitoring, Tracking und Planung. So könne die Wirkung von familienfreundlichen Maßnahmen durch betriebswirtschaftliche Kennzahlen bewertet werden, z.B. an Fehlzeiten, Rückkehrquoten oder innerbetrieblicher Fluktuation. Zugleich bedarf es auch konstant der Information um die familiäre Situation und die familiären Pläne der Mitarbeiter_innen. Darüber müsse offen kommuniziert werden, denn das *„Unternehmen muss laufend wissen, wo Vereinbarkeitsprobleme bestehen bzw. entstehen werden“* (ebd., S. 9). Demnach muss Wissen (z.B. in Form von Daten) generiert werden, um Familienfreundlichkeit schaffen zu können und dies erfolgt durch Rationalisierung und empirische Methoden. Es muss aber auch ein Rahmen geschaffen werden, in dem die Mitarbeitenden die familienfreundlichen Angebote aktiv nutzen können. Dies benötigt umfangreiche Informationsbereitstellung und (frühestmögliche) Kommunikation zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Familienfreundlichkeit wird als etwas dargestellt, das vom Unternehmen unabhängig von den externen Faktoren bewerkstelligt werden könne – es bedarf lediglich der richtigen Unternehmensführung.

5.2.2 Das Familien- und Erwerbsarbeitsmodell des Diskurses

Die Frage, welches Verhältnis zwischen Arbeiten sozialer Reproduktion und materieller Produktion dem im Diskurs vermitteltem Wissen inhärent ist und welche geschlechtsspezifischen Implikationen damit verbunden sind, soll in diesem Kapitel behandelt werden. Zur Beantwortung werden die konkreten Handlungsvorschläge herangezogen, da diese – abgeleitet aus der Deutungsstruktur – ein Bild davon erkennen lassen, wie der Alltag der Familien zwischen Sorge-, Erziehungs- und Erwerbsarbeit organisiert sein sollte. Dadurch können auch Rückschlüsse auf die zugeschriebenen Verantwortlichkeiten gezogen werden.

Deshalb werde ich im ersten Schritt einen Überblick über die wichtigsten Handlungsfelder und vorgeschlagenen Maßnahmen geben, um aus diesen anschließend theoretische Implikationen zum sozialen Reproduktionsverhältnis zwischen den Sphären der Familie bzw. des Privathaushalts und der Erwerbsarbeit abzuleiten. Danach werde ich die Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Grundannahmen und/oder Zuschreibungen hin prüfen.

5.3.2.1. Das Verhältnis zwischen Familie und Erwerbsarbeit

Die im Material vorgeschlagenen Maßnahmen, die zur Familienfreundlichkeit eines Unternehmens beitragen sollen, sind sehr vielfältig. Sie reichen von der Bereitstellung von Informationen und Ansprechpersonen bzw. Arbeitsgruppen über finanzielle und materielle Geschenke oder Unterstützungsleistungen bis hin zu Familienfesten, Kinderkochnachmittagen etc. Die vier Bereiche, in denen das größte Handlungspotential zu liegen scheint, sind die Karenzzeit(en) und der Wiedereinstieg sowie die anschließende Arbeitszeitgestaltung und Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

1) Elternkarenz und Wiedereinstieg: „Vorbereitung zahlt sich aus“

Die Ausführungen zur Karenz und zum Wiedereinstieg sind von einem Planungsimperativ durchzogen. In Karenz gehende Mitarbeiter_innen, die eine bestimmte Zeit lang vom Arbeitsplatz abwesend sind, werden als eine Herausforderung dargestellt, die aber mit sorgfältiger Vorbereitung bewältigt werden könne. Dabei sollen Fragen nach der Karenzdauer und -vertretung sowie eventuell einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenzzeiten so früh wie möglich geklärt werden. Die Karenzzeit ist im Idealfall allerdings keine komplette Auszeit für die Karenzierten. So soll es Möglichkeiten zur Weiterbildung oder einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenz geben und generell sei es wichtig, dass der Kontakt zwischen karenzierten Arbeitnehmer_innen und dem Betrieb aufrechterhalten bleibe, um diese „am Laufenden zu halten“ (ebd., S.40):

„Wichtig ist uns, den Kontakt auch zu karenzierten MitarbeiterInnen nicht zu verlieren. Regelmäßige Kommunikation und Information sowie die Möglichkeit auch weiterhin an unseren internen Weiterbildungen teilzunehmen schafft Verbindung“ (BP-Bsp. 7).

Vorschläge, wie dies in der Praxis umgesetzt werden kann, sind zum Beispiel Karenzzwischengespräche, Karenzierten-Treffen oder die Etablierung eines Buddy-Systems, in der eine karenzierte Person von einer beschäftigten regelmäßig über betriebsinterne Entwicklungen informiert wird. Dieses konsequente Updaten der Karenzierten soll anschließend auch den Wiedereinstieg erleichtern, da die Bindung zum Arbeitsplatz erhalten bleibt und arbeitsbezogene Neuerungen mitverfolgt werden können. Dadurch soll eine schnelle Rückkehr in den „Wertschöpfungsprozess“ gesichert werden:

„Für Unternehmen stellt sich die Herausforderung, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter so rasch wie möglich wieder in den betrieblichen Wertschöpfungsprozess zu integrieren. Je besser es gelingt während der Karenzzeit den Informationsfluss und den Kontakt zwischen Unternehmen und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu halten, desto problemloser wird auch der Wiedereinstieg verlaufen“ (Handbuch S. 40).

Da die Nachfrage unter den Arbeitnehmer_innen groß ist und ein rechtlicher Anspruch auf Elternteilzeit besteht, werden Teilzeit-Arbeitsverhältnisse als vorteilhaftes Wiedereinstiegsmodell hervorgehoben.

2) „Arbeitszeit flexibel gestalten“

Im Zentrum der arbeitszeitbezogenen Maßnahmen steht die Anpassung an die individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen der Mitarbeitenden. Sie beinhalten dabei beispielsweise Arbeitszeitverkürzungen, Gleitzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeiten, Jahres- und Wochenarbeitszeit bis hin zur Möglichkeit mobilen Arbeitens. Eine Vollzeit-Beschäftigung im Ausmaß von 38,5 Stunden stellt die Norm dar, von der Abweichungen aufgrund von Betreuungs- oder Pflegeverantwortung für begrenzte Zeit legitim sind. Das generelle Ziel ist jedoch, die Arbeitskräfte durch die Flexibilisierung und gegebenenfalls Reduzierung der Arbeitszeiten an das Unternehmen zu binden und eine spätere Rückkehr zu Vollzeit wahrscheinlicher zu machen.

„Trotz der objektiven Nachteile bei Einkommensverlauf, Karriereentwicklung und Pensionsanrechnung ist Teilzeit für Frauen nach der Karenz ein wichtiges Thema. Unternehmen sollten sich diese Nachfrage zu Nutze machen und gut qualifizierte Arbeitskräfte durch Teilzeit wieder an das Unternehmen binden. Das ist eine gute Grundlage, um die jeweilige Arbeitskraft so rasch wie möglich wieder als Vollzeitarbeitskraft einsetzen zu können“ (ebd., S. 19).

Konträr zu den Mangelercheinungen, die sich durch die Argumentation für Familienfreundlichkeit ziehen, suggerieren die Möglichkeiten der Flexibilisierung eine Fülle, indem von „mehr Flexibilität für alle“ (ebd., S. 20) gesprochen wird oder davon, durch Wochenarbeitszeit „mehr bewegen“ (ebd., S. 21) zu können. Durch die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten soll es den Mitarbeitenden erleichtert werden, in Notfällen zuhause zu bleiben und ihren Sorgepflichten nachkommen zu können. Generell stellt Home Office ein Instrument dar, um das Zeitproblem der Mitarbeitenden zu lindern, weil sie sich Wege einsparen können.

3) „Kinderbetreuung: Maßgeschneiderte Lösungen finden“

Nach dem Wiedereinstieg stellt sich logischerweise die Frage, wie und wer für die Kinder der Mitarbeiter_innen sorgt. Der Diskurs erkennt an, dass es sich dabei nicht nur um ein Problem der Eltern, sondern auch der Arbeitgeber_innen handelt. Denn erstens wirke sich der durch die Organisation der Kinderbetreuung ausgelöste Stress der Arbeitnehmer_innen negativ auf deren Arbeitsleistung und somit auf das Unternehmen aus. Zweitens entstünden durch Betreuungslücken auch Besetzungslücken, da ein Elternteil die Lohnarbeit zurückstecken muss, um die Kinderbetreuung übernehmen zu können. Deshalb ist die Gewährleistung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch für das Unternehmen von höchster Relevanz, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„Das Schließen von Betreuungslücken ist auch für Unternehmen von großem Interesse. Wenn es für Kinder keine ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten gibt, wirkt sich das auch negativ auf die Wirtschaft aus: Ihr fehlen qualifizierte Arbeitskräfte“ (ebd., S. 48).

Die Vereinbarkeit wird, trotz des Bewusstseins für die ökonomischen Auswirkungen auf das Unternehmen, als Problem der Mitarbeiter_innen dargestellt, das jedoch gelöst werden könnte, indem sich die Arbeitgebenden an der Organisation der Kinderbetreuung beteiligen. Die Möglichkeiten hierfür seien „vielfältig“ (ebd., S.47): dies können betriebsinterne Formen der Kinderbetreuung sein – regulär, aber auch temporär in den Ferien oder an Fenstertagen – oder Kooperationen mit externen Einrichtungen, z.B. indem Betriebe ein Kontingent an Plätzen im lokalen Kindergarten „mietet“ (ebd., S. 50). Weitere Maßnahmen können sogenannte „Eltern-Kind-Büros“ sein, wodurch die Einrichtung eines speziellen Raumes für Kinder ermöglicht werden sollte, sodass Eltern ihre Kinder zum Arbeitsplatz mitnehmen können. Zudem könnte angeboten werden, dass betriebsinterne Mahlzeiten für Familienangehörige mitbestellt werden können, die entweder vor Ort gemeinsam gegessen oder nach Hause mitgenommen werden. Die angebotenen Unterstützungsleistungen gehen sogar über die Kinderbetreuung hinaus, und reichen bis hin zu betrieblich bereitgestellten Einkaufs- und Wäscheservices.

In Anbetracht der nun beschriebenen Handlungsfelder lassen sich in Bezug auf das Verhältnis zwischen Familie und Erwerbsarbeit einige Entwicklungstendenzen festhalten. Zunächst gehen die beschriebenen familienfreundlichen Initiativen mit einer zunehmenden Verschränkung zwischen Familienarbeit bzw. dem Privaten und der Erwerbsarbeit einher. So ermöglichen Home Office und flexible Arbeitszeiten die Ausweitung der Lohnarbeit bis in den Privathaushalt hinein. Gleichzeitig kommt es durch betriebsinterne Kinderbetreuung, Familientage bzw. den generellen Fokus darauf, die Familie der Angestellten in das Unternehmen miteinzubeziehen, zur zunehmenden Integration der Familie in das Erwerbsarbeitsverhältnis. Dies wird zusätzlich verstärkt, indem die Kolleg_innen und Vorgesetzten stärker in die Familienplanung einbezogen werden (müssen), da die benötigte Flexibilität ein erhöhtes Maß an Kommunikation und Koordination unter den Arbeitnehmer_innen bzw. mit den Arbeitgebenden voraussetzt. Es kommt daher zu einer Neustrukturierung der zeitlichen, örtlichen und sogar personellen Verhältnisse, wodurch die ehemaligen Grenzen zwischen der Sphäre der Produktion und jener der sozialen Reproduktion verschwimmen. Damit verschieben sich auch die Verantwortungen für die Reproduktionsarbeiten bis zu einem gewissen Grad und die Unternehmen übernehmen verstärkt Reproduktionsaufgaben, die sonst unter den Term „Hausarbeiten“ fallen. Dies zeigt sich in den betriebsinternen Angeboten zum Kochen von Mahlzeiten für die Familienmitglieder oder für Wäsche- oder Einkaufsservices. Natürlich werden diese Erziehungs-, Sorge- und Reproduktionsarbeiten auch von den Arbeitgebenden an Dienstleistungsunternehmen oder Selbstständige ausgelagert, wodurch eine neue Form von (marktvermittelten) Sorgketten entsteht. Hinsichtlich der kindbezogenen Familienarbeit deuten die Maßnahmen, die zur Familienfreundlichkeit beitragen sollen, auf eine Entgrenzung zwischen dem Privathaushalt und der Erwerbsarbeit hin.

Diese zunehmende Verkopplung zeigt sich auch bei dem im Diskurs vermittelten Karenzbild. So wird die Karenzzeit von Eltern nicht als Zeit der Abwesenheit gesehen, sondern in eine für das Unternehmen produktive Phase umgedeutet. Demnach stellt die Karenzierung einen Lebensabschnitt dar, in der die Arbeitskräfte durch professionelle Weiterbildung und/oder durch die Arbeit als Eltern ihr Kompetenzprofil erweitern können. Somit werden sowohl die Abwesenheitszeit als auch die Sorgetätigkeiten für die Arbeitgebenden nutzbar gemacht und die Karenz als Optimierungsprozess der Ressourcen gedeutet. Genauso wie Erwerbsarbeitslose (Lessenich 2008) und Kinder (Décieux und Deindl 2023) bleiben auch Schwangere bzw. frischgebackene Eltern in ihrer Rolle als potenzielle Arbeitskräfte „aktiviert“. Die Inwertsetzung der Tätigkeiten sozialer Reproduktion im Zuge ihrer Bewerbung als *Soft Skills* wird zudem durch den wachsenden Dienstleistungssektor vorangetrieben. Denn in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft kommt zwischenmenschlichen Arbeiten eine deutlich größere Bedeutung zu als es in einer auf Industrie basierenden Wirtschaft der Fall wäre.

5.3.2.2 Die Geschlechtsspezifik des Diskurses

In Bezug auf die impliziten und expliziten geschlechtsspezifischen Annahmen und Vorstellungen, die dem untersuchten Diskurs zugrunde liegen, lässt sich eine grundsätzliche Gleichstellungsorientierung zwischen Frauen und Männern sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der Familienarbeit feststellen. Durch das gesamte Handbuch hindurch werden geschlechtsneutrale Formulierungen genutzt und die beworbenen Maßnahmen beziehen sich prinzipiell gleichermaßen auf Mütter und Väter. Zudem folgen die Vorschläge modernen Geschlechterrollen einer erwerbstätigen Mutter und eines familienorientierten Vaters (der auch erwerbstätig ist) und zielen darauf ab, die väterliche Beteiligung an Erziehungs- und Betreuungspflichten zu erhöhen, was vor allem durch die Bewerbung der Väterkarenz erfolgt. Zugleich sind sich die Herausgeber_innen des Handbuchs der realen Geschlechterungleichheiten bezüglich der Beteiligung an Erwerbs- und Reproduktionsarbeit bewusst und möchten diesen entgegenwirken. Dies wird damit begründet, dass eine stärkere Väterbeteiligung in der Kindererziehung als Schlüssel zur steigenden Erwerbsbeteiligung von Müttern (durch Wiedereinstieg oder Arbeitszeiterhöhung) gesehen wird. Die Aufgabe von familienfreundlichen Unternehmen ist es daher, Vätern Informationen bereitzustellen und diesen nicht nur die betriebliche Bereitschaft für, sondern sogar die Erwünschtheit der Inanspruchnahme von Väterkarenz zu vermitteln.

„Der Informationsstand in Bezug auf Väterkarenz ist eher bescheiden, wie eine Erhebung im Auftrag des Landes Niederösterreich zeigt. Deshalb ist die Informationsarbeit zum Thema Väterkarenz in Ihrem Betrieb der Schlüssel zum Erfolg. Als Unternehmerin oder Unternehmer sollten Sie ein klares Signal senden, dass Väterkarenz erwünscht und möglich ist – und die Mitarbeiter entsprechend informieren“ (ebd., S. 37).

Auch in Bezug auf die Väterkarenz werden die Vorteile, die das Unternehmen daraus zieht, als Legitimationsgrundlage herangezogen. Demnach „profitieren“ die Arbeitgebenden nicht nur von einem progressiven Image, sondern auch davon, dass die Mitarbeiter in der Zeit mit den Kindern ihre *Soft Skills* „trainieren“ (ebd.) könnten. Den Unternehmen wird nahegelegt, sich an den Wandel der Rollenbilder und die neuen Ideale von Väterlichkeit anzupassen, indem sie auch Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen sollen.

In Anbetracht der zahlreichen Praxisbeispiele der Angestellten lässt sich eine geschlechtsspezifische Asymmetrie feststellen, da Beispiele von Arbeitnehmern ausschließlich im Kontext von Elternkarenz bzw. dem Papamonat vorkommen, während bei den Themen Arbeitszeit, Wiedereinstieg und Kinderbetreuung ausschließlich Beispiele von Arbeitnehmerinnen dargestellt werden. In den Passagen zur Väterkarenz bzw. Papamonat geht es um die Bereitstellung von Informationen (da zu wenig Wissen

vorhanden ist), Anweisungen und Check-Listen sowie die Ermutigung von Seiten des Unternehmens. Väterliche Vereinbarkeit bedeutet demnach, eine meist zeitlich begrenzte „*bewusste Zeit mit ihrem Kind zu nehmen*“ (ebd., S. 37), wie ein Vater seine Karenzerfahrung beschreibt. Die Entscheidung dazu soll von den Unternehmen nicht nur symbolisch gefördert werden, sondern auch bürokratisch leicht organisierbar für die Väter sein, indem ihnen Informationen und Anleitungen vorgefertigt werden. Demgegenüber handeln die übrigen Beispiele zu Themen der Kinderbetreuung, flexiblen Arbeitszeiten oder dem Wiedereinstieg von Frauen, deren (unhinterfragte) Doppelbelastung durch familienfreundliche Maßnahmen gemindert werden soll. Mütterliche Vereinbarkeit manifestiert sich als konstante Managementaufgabe und Frage der richtigen Organisation, wie eine Arbeitnehmerin schildert: „*als berufstätige Mutter muss ich mir die Zeit gut einteilen. Flexibel sein und eine gute Organisation sind wichtig*“ (ebd., S. 18). Der Diskurs um Familienfreundlichkeit reagiert folglich auf bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Verhältnis zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeit und erkennt an, dass eine solche Asymmetrie besteht. Zugleich werden diese Abbilder jedoch weitergeführt, weil in den Best-Practice-Beispielen der Status Quo reproduziert wird, anstatt alternative Formen familiärer Organisation aufzuzeigen (wie z.B. ein Vater, der die Normalarbeitszeit langfristig verkürzt).³⁹

Abschließend kann das Familienbild, auf dem sich der Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen erstreckt, als heteronormative Familienvorstellung bezeichnet werden, da sich jegliche Ausführungen ausschließlich auf Mütter und Väter beziehen. Es gibt lediglich einen Verweis auf eine nicht-heterosexuelle Familienkonstellationen, ansonsten finden queere Lebensrealitäten und Familienformen, in denen die Betreuung und Erziehung von Kindern durchaus eine Rolle spielen kann, keine Erwähnung oder gar Anerkennung.

³⁹ Auf diese Möglichkeit gibt es lediglich einen Verweis und dieser bezieht sich auf eine Empfehlung in einer Studie des ÖIF (Handbuch, S. 16).

6. Diskussion der Ergebnisse

Zusammenfassend möchte ich die eingangs formulierte(n) Forschungsfrage(n) nun mit den Ergebnissen der WDA beantworten und theoretisch einordnen. Die weitgefasste Forschungsfrage lautet: *Welches Wissen liegt dem Diskurs um „Familienfreundlichkeit“, der in den Publikationen der Familie & Beruf Management GmbH (re-)produziert wird, zugrunde?* Diese wurde für die Analyse in inhaltliche Unterfragen gegliedert, die sich auf die gesellschaftlichen Leitbilder, Legitimationsmuster und auf die konkret beworbenen bzw. geforderten Maßnahmen beziehen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen möchte ich schließlich theoretische Schlüsse über das Verhältnis zwischen sozialer Reproduktion und Produktion im Sinne von Erwerbsarbeit ableiten, das dem Diskurs um Familienfreundlichkeit zugrunde liegt. Im Fall des gewählten Materials bezieht sich soziale Reproduktion vorwiegend auf kindbezogene Sorge- und Hausarbeiten, schließt also nur spezifische Aspekte der breiten Definition sozialer Reproduktion ein. Im Anschluss an die Diskussion der Ergebnisse möchte ich in Kapitel 6.2 in einer methodischen Reflexion auf Schwierigkeiten und Defizite der Ergebnisse und auf empirische Anknüpfungsmöglichkeiten hinweisen.

6.1 Familienfreundlichkeit zur Forcierung der Adult Workers

Wie Pfau-Effinger (1998; 2014) mit ihrem Konzept des Familienmodells zeigt, beeinflussen soziale Normen und Leitbilder, wie Aufgaben der Kinderbetreuung und -erziehung gesellschaftlich organisiert werden und wie die Verantwortlichkeiten zwischen Familie, Wohlfahrtsstaat und Wirtschaft geteilt werden. Solche Leitbilder finden auch Eingang in die Diskurse, die über das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geführt werden. Sie werden in diesen reproduziert, können jedoch auch modifiziert werden. Der analysierte Diskurs um die Familienfreundlichkeit in Unternehmen folgt der Norm eines *Adult Workers*, d.h. der Vorstellung einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit im (ausgebildeten) Erwachsenenalter unabhängig vom Geschlecht. Das sogenannte Normalarbeitszeitverhältnis von 38,5 Stunden pro Woche gilt als das erstrebenswerte Kontingent für alle Lohnabhängigen – auch für Mütter und Väter. Vollzeiterwerbstätigkeit für Frauen wird dabei als Zeichen der Gleichstellung von Frauen und Männern betrachtet. Somit bekommt Vollzeitarbeit einen emanzipatorischen Charakter, der an feministische Forderungen nach selbstständiger Erwerbstätigkeit aus den 1960er und 1970er Jahren anschließt.

Dieses Bild von Gleichstellung geht mit neuen Ansprüchen an Väterlichkeit einher, durch die auch Männer in ihrer Verantwortung zur Kinderbetreuung angerufen werden. Durch Familienarbeit legitimierte Teilzeitarbeitsverhältnisse und Karenzzeiten für Männer nicht nur zu ermöglichen, sondern

auch zu fördern, ist ein zentraler Bestandteil des Konzepts von Familienfreundlichkeit. Somit reiht sich der untersuchte Diskurs theoretisch in den gesellschaftlichen Wandel hin zu Normen „neuer“ (Kassner 2008) oder „involvierter“ (Meuser 2005) Vaterschaft ein. Da sich das väterliche Engagement in den Beispielen allerdings auf eine temporäre Beteiligung in Form des Papamonats beschränkt, aber an der generellen normativen Ausrichtung am *Adult Worker* festgehalten wird, bleibt die Erwerbszentriertheit gängiger Männlichkeitskonstruktionen (Prietl 2016) im Diskurs bestehen. Zusätzlich werden die bestehenden Geschlechterverhältnisse in Bezug auf die ungleiche Verteilung zwischen Lohnarbeit und Reproduktionsarbeit bei Paaren (spätestens) mit Kindern reproduziert. Dass diese Asymmetrie besteht, wird zwar problematisiert, es wird allerdings weder kritisch hinterfragt, warum dies so ist (z.B. aufgrund von Ungleichheiten im Gehalt), noch werden alternative Best-Practice-Beispiele aufgezeigt (z.B. Väter, die ihr Erwerbsausmaß langfristig reduzieren). Die vermeintliche Progressivität des untersuchten Diskurses um Familienfreundlichkeit bleibt aber nicht nur an der Oberfläche stehen, sondern wird im nächsten Schritt sogar zweifach kapitalistisch vereinnahmt: Zum einen indem Familienfreundlichkeit als unternehmerische Marketingstrategie instrumentalisiert wird und zum anderen, indem die Überbewertung der Vollzeitwerbsarbeit (Fraser 2009, S. 5) zusätzlich durch dessen, teils gleichstellungsorientiert begründete, Ausweitung auf das Adult-Worker-Modell stabilisiert wird.

Familienleben und Erwerbstätigkeit stellen im Diskurs zwei wichtige und sinnstiftende Lebensbereiche dar, die nicht unabhängig voneinander existieren und daher miteinander vereinbart werden müssen. Daher wird eine Abweichung von der Norm-Erwerbsarbeitszeit im Fall von Geburten und nachfolgenden Kinderbetreuungspflichten (und vereinzelt auch bei familiären Pflegeverantwortungen) für einen bestimmten Zeitraum als legitim angesehen. Das Angebot von verschiedensten Teilzeit-Modellen für Eltern gilt dementsprechend als Zeichen der Familienfreundlichkeit eines Unternehmens. Das Entgegenkommen von Seiten der Arbeitgeber_innen folgt zugleich dem übergeordneten Motiv, dass karenzierte bzw. stundenreduzierte Angestellte schneller und sicherer wieder auf eine Vollzeitstelle im Betrieb wechseln. Ob dies tatsächlich gelingt bzw. ein Zusammenhang zwischen familienfreundlichen Angeboten zur Arbeitszeitverkürzung und rascherem Vollzeit-Wiedereinstieg besteht, ist eine empirische Frage. Angesichts der hohen Teilzeitquoten unter erwerbstätigen Müttern (siehe Kapitel 2) kann dies für weibliche Erwerbstätigkeit jedoch bezweifelt werden. Das diskursiv vermittelte Leitbild des geschlechtsunabhängigen *Adult Workers* steht somit der Realität des modernisierten *Male Breadwinner*-Modells gegenüber, das Pfau-Effinger für Österreich konstatiert. Neben konservativen Familienbildern und Geschlechterrollen, ist das fehlende Angebot an Kinderbetreuungsplätzen ein zusätzlicher Grund für die Stabilität des Eineinhalbverdiener-Modells. Diesem Dilemma soll durch die Familienfreundlichkeit des Unternehmens Rechnung getragen werden,

indem Sorgelücken durch betriebsinterne Kinderbetreuungsangebote geschlossen und so die (vor allem weiblichen) Arbeitskräfte entlastet werden sollen.

Wie auch im Vereinbarkeitsdiskurs wird die Notwendigkeit von familienfreundlicher Unternehmensführung durch einen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel begründet, der neue Arbeitsweisen, veränderte Vorstellungen über das Verhältnis zwischen Privat- und Erwerbsarbeitsleben sowie neue Herausforderungen mit sich bringt, auf die reagiert werden müsse, um als Betrieb wirtschaftsfähig zu bleiben. Besonders der demografisch induzierte Fachkräftemangel wird als Krisensituation konstruiert, in der ein Wettbewerb um begrenzt vorhandene qualitative Arbeitnehmer_innen herrscht. Demnach kann und sollte das Image des familienfreundlichen Arbeitgebers als Mittel genutzt werden, um die besten Arbeitskräfte anzulocken. Der Fachkräftemangel fördert daher auch eine Verschiebung in den Machtverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit. Der Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitnehmer_innen führt dazu, dass die Arbeitgebenden den Bedürfnissen und Forderungen der Beschäftigten nachkommen müssen, wenn sie diese behalten möchten. Die aktuelle wirtschaftliche und demografische Lage setzt die Arbeitnehmer_innen somit in eine vorteilhafte Verhandlungsposition, was sich in diesem Fall positiv auf die *Work-(Family)Life-Balance* auswirkt. Es ist jedoch anzumerken, dass die Betonung der Fachkräfte bzw. der qualifizierten Arbeitskräfte, die sich durch den Diskurs zieht, darauf schließen lässt, dass sich Familienfreundlichkeit nicht auf alle Arbeitnehmer_innen bezieht, sondern exklusiv auf höher (aus)gebildete und Führungspositionen. Dahingehend können die Ergebnisse an die von Thon (2015) durchgeführte Diskursanalyse von Leitfäden, Check-Listen und Best-Practice-Beispielen anknüpfen, da auch diese den Fokus auf hochqualifizierte Arbeitnehmer_innen hervorheben. Dem untersuchten Konzept der Familienfreundlichkeit ist somit ein klassenspezifischer Distinktionsmechanismus inhärent, der sich in den Abbau des fordistischen Klassenkompromisses und die Klassenpluralität der neoliberalen Gesellschaftsformation einfügt.

Ein weiteres Krisenszenario ist das fehlende Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen, die familiär erbrachte Sorgearbeiten erfordern und dadurch dem Markt ein bereits beschränktes Arbeitskräftepotential zusätzlich entzieht. Wie in Kapitel 3.4.4. beschrieben, vollzieht sich im neoliberalen Reproduktionsverhältnis eine fundamentale Umstrukturierung der Organisation sozialer Reproduktion, in der die selektive Erhöhung sozialstaatlicher Ausgaben (z.B. im Bereich der Kinderbetreuung) mit dem gleichzeitigen wohlfahrtsstaatlichen Abbau in anderen Bereichen bzw. der sozialpolitischen Umorientierung zum *workfare*-Leistungsmodell und der fortschreitenden Kommodifizierung von Sorgearbeiten einhergeht. Die diskursiv vermittelte Responsibilisierung von Unternehmen, sich an der Organisation von Kinderbetreuung und Reproduktionsarbeiten zu beteiligen,

lässt darauf schließen, dass auch privatwirtschaftliche Akteur_innen in das Reproduktionsverhältnis integriert werden. Dies geschieht nicht nur in Form von marktbasierten Care-Dienstleistungsunternehmen, sondern indem alle privatwirtschaftlichen Akteur_innen, die Interesse am Erhalt ihrer Arbeitskräfte haben, in die Verantwortung genommen werden, Kinderbetreuungsplätze bereitzustellen. Neben öffentlich-staatlichen und privat-marktvermittelten Angeboten an Kinderbetreuung, sollen auch innerbetriebliche Möglichkeiten zur Entlastung der Privathaushalte (und des Staates) geschaffen werden, um die raren Arbeitskräfte für den Markt freizuspielen.

Angesichts der krisenbedingten Legitimation aufgrund von Fachkräftemangel und fehlenden Kinderbetreuungsplätzen, können familienfreundliche Maßnahmen als Versuch der Krisenbearbeitung betrachtet werden. Dieses Krisenmanagement erfolgt zwar direkt, aber nicht als primäre Instanz über die Arbeitgebenden, sondern über die wirtschafts- und familienpolitischen Institutionen, welche die Kontrolle über die *Familie & Beruf Management GmbH* und deren Publikationen haben (d.h. über das Familienministerium und im Falle des *Handbuchs zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* zudem über die Wirtschaftskammer Österreichs). Aus regulationstheoretischer Perspektive wird politisch und privatwirtschaftlich versucht, die Organisation der Reproduktionsverhältnisse an die Krisenmomente anzupassen, um die neoliberale Gesellschaftsformation zu erhalten. Das Konzept der Familienfreundlichkeit, der dazugehörige untersuchte Vereinbarkeitsdiskurs und die Einrichtung der *Familie & Beruf Management GmbH* selbst sind damit als Elemente der neoliberalen Regulationsweise zu verstehen. In der diskursiven Reproduktion dieser Regulationsweise wird ein spezifisches Begründungsmuster auf der Makroebene mit Akteur_innen-spezifischen Legitimationen auf der Mesoebene gekoppelt. So wird von den anrufenden wirtschaftspolitischen Akteur_innen ein strukturelles Krisenszenario als Begründung für familienfreundliche Maßnahmen auf betrieblicher Ebene herangezogen, auf der diese Krise mit betriebswirtschaftlichen Prinzipien verbunden wird. Die Kombination der „Legitimation durch Krise“ und betriebswirtschaftlichen Rationalitäten läuft im Deutungsmuster der Profitabilität zusammen und stellt ein diskursives Passungsverhältnis dar. Dadurch können die Adressat_innen des Diskurses und seiner inhärenten Handlungsimperative in ihrer eigenen Funktionslogik angesprochen werden, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie dem Diskurs folgen.

Bei Betrachtung der familienfreundlichen Aktionen und deren Begründungsargumentationen tritt ein Fokus auf die Optimierung der Arbeitskräfte hervor. Demnach seien die Maßnahmen sinnvoll, da sie zu Stressreduktion, mehr Leistungsfähigkeit und Effizienz, sowie zu gesteigerter Motivation und erhöhtem Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer_innen führen würden. Zu den von den Unternehmer_innen angeführten Schritten, die sie im Sinne der Familienfreundlichkeit setzen, zählen weiters auch gesundheitsfördernde Angebote wie beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen oder Massagen. Damit übernehmen die Arbeitgebenden eine weitere Aufgabe sozialer Reproduktion, die

ansonsten öffentlich oder über den Markt bereitgestellt wird. Dadurch stellen sie sich einerseits als zusätzliche Care-Dienstleister_innen auf, andererseits geschieht dies durchaus aus Eigeninteresse, da es auf die langfristige Einsetzbarkeit der Arbeitskräfte abzielt. Dem Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen ist daher ein „erwerbs- und humankapitalzentrierte[s] Menschenbild“ (Décieux und Deindl 2023, S. 108) eingeschrieben, das auf die möglichst effektive und (biografisch) lange Nutzung der Arbeitskraft ausgerichtet ist. Da die Doppelbelastungen und der Stress, der durch Vereinbarkeitsfragen entsteht, die Verfassung der Arbeitskraft beeinträchtigen (Stichwort: Konzentrationsschwierigkeiten, Handbuch S. 18), gilt es diesen Destabilisierungsfaktoren entgegenzuwirken. Allerdings stellen familiäre Verpflichtungen nicht nur Risikofaktoren für die Leistung am Erwerbsarbeitsplatz dar, sondern auch ein Feld mit Potenzial zur Optimierung. Die Relevanz organisatorischer und sozialer Kompetenzen, sogenannter *Soft Skills*, nimmt in der heutigen Wirtschafts- und Arbeitswelt zu. Als Deutungs- bzw. Argumentationseffekt werden die Fürsorge um und Erziehung von Kindern zu Tätigkeiten, die am Arbeitsmarkt als zusätzliche Qualifikation vermarktet werden können und werden für die Arbeitgebenden als soziale Optimierung ihrer Arbeitnehmer_innen gedeutet. Im Gegensatz zu dem von Thon (2015) analysierten Diskurs, in dem Karenzzeiten mit Qualitätsverlust verknüpft werden, erfolgt im hier untersuchten Diskurs eine bewusste Umdeutung der Karenz von einer unproduktiven (im ökonomischen Sinn) zu einer produktiven Zeitspanne im Leben der Arbeitskräfte, die anschließend am Arbeitsmarkt verkauft und am Arbeitsplatz verwertet werden kann. Nach Keller (2011a) handelt es sich folglich um einen Delegitimationsaspekt, da in vorhergehenden Diskursen institutionalisiertes Wissen transformiert wird. Dass dieses (neue) Deutungsmuster funktioniert, hängt mit dem Fortschreiten der Dienstleistungsgesellschaft zusammen, in der weniger körperliche Belastbarkeit als intellektuelle und soziale Fähigkeiten an Bedeutung gewinnen.

In Anlehnung an Federici (2020a) vollzieht sich hier mit dem Wandel der Produktionsweise auch eine kulturelle Umorientierung in Bezug auf Erwerbsarbeit und Arbeitskraft. Federici zufolge ging mit dem Übergang von der Leicht- und Textilindustrie zur Schwerindustrie um das Ende des 19. Jahrhundert auch ein Wandel vom System der Ausbeutung von Arbeitskraft (z.B. in Form der Ausweitung von Arbeitszeiten) zu einem System der Produktivitätssteigerung (z.B. durch Arbeitszeitverkürzung und technische Innovationen) einher. Da für die neue massenhafte Produktionsweise kräftige Arbeiter_innen notwendig waren, wurde verstärkt in deren soziale und vor allem körperliche Reproduktion investiert, was sich in ersten sozialstaatlichen Leistungen und Zugeständnissen an die Arbeiter_innenklasse niederschlug. Mit dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, in der nicht mehr ausschließlich materielle Produktivitätssteigerungen zur Profitabilität von Unternehmen beitragen, erfolgt eine Re-Fokussierung auf soziale und organisatorische Kompetenzen und den langfristigen Erhalt der Arbeitskräfte – sowohl durch deren gesundheitliche Instandhaltung als auch durch deren Zufriedenheit mit dem Beschäftigungsverhältnis.

Die beschriebene „Verprivatwirtschaftlichung“ sozialer Reproduktion, insbesondere kindbezogener Sorgearbeiten, geht mit einer Entgrenzung der Sphären des Privaten bzw. der Familie und der Erwerbsarbeit einher. So gelten als familienfreundliche Maßnahmen Initiativen, durch welche die Familien der Angestellten am Arbeitsplatz integriert werden, wie etwa durch Familienfeste, Eltern-Kind-Büros oder generell durch die Verlagerung der Kinderbetreuung *in house*. Auch Hausarbeiten können in Form von Wäsche-, Einkaufs- und Kochservices teilweise an das Unternehmen (bzw. an vom Unternehmen angestellte Dienstleister_innen) delegiert werden. Was Klinger (2013) in Anbetracht von steigenden Zahlen an Haushaltshilfen als „*Rückkehr der Dienstmädchen*“ (ebd., S. 99) in die Privathaushalte bezeichnet, bedeutet in diesem Fall die Rückkehr betrieblich organisierter Dienstmädchen für Privathaushalte, aber am Erwerbsarbeitsplatz. Angesichts der schon beschriebenen (transnationalen) Arbeitsmarktstruktur ist davon auszugehen, dass auch diese Sorge-Dienstleistungen primär von (migrantischen) Frauen geleistet werden.

Parallel zur zunehmenden Verlagerung sozialer Reproduktionsarbeit an und in das Unternehmen, weitet sich auch das Erwerbsarbeitsverhältnis in den zeitlichen und örtlichen Privatraum der Arbeitnehmer_innen aus. Dies erfolgt nicht nur anhand der flexiblen Gestaltbarkeit von Lohnarbeitszeiten und -orten nach den Karenzzeiten, sondern auch durch die neue Möglichkeit zu geringfügiger Beschäftigung während der Karenz. Die Zeitspanne, die eingeführt wurde, damit Eltern sich gänzlich ihren Neugeborenen widmen können und eine Grenze zwischen Familienleben und Erwerbsarbeit markierte, wird nun wirtschaftlich erschlossen. Die Idee einer Work-Life-Balance kann sich also durchaus umkehren und nicht nur zu Erwerbsarbeitszeitverkürzungen, sondern auch zu Ausweitungen der Erwerbsarbeitszeiten in ehemals erwerbsarbeitsfreie Zeiträume führen. Zudem können sich auch in Hinblick auf die örtlichen und zeitlichen Flexibilisierungen doppelläufige Entwicklungen einstellen. Insoweit es als eine Anpassung an die Bedürfnisse der sorgepflichtigen Arbeitnehmer_innen fungiert und diesen einen gewissen Spielraum ermöglicht, lassen sich die Maßnahmen durchaus als familienfreundlich betrachten. Studien zeigen allerdings, dass Flexibilisierungen im Erwerbsverhältnis auch Gefahren von Überarbeitung und die Ausweitung von Lohnarbeitszeiten bergen (z.B. Lott 2020; Pauliks et al. 2023), denen vorgebeugt werden müsste. Home Office-Arbeit während die Kinder schlafen oder spät abends Mails zu beantworten, kann als familienfreundlich in dem Sinne betrachtet werden, dass Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit gleichzeitig möglich ist, sollte mit Blick auf das im Diskurs formulierte Ziel der Entlastung allerdings hinterfragt werden. Insbesondere, da die Mehrbelastung von Müttern aufgrund der Nutzung von Home Office-Angeboten empirisch belegt ist. So zeigen sowohl während der Covid-Pandemie durchgeführte Studien (z.B. Derndofer et al. 2021 für Österreich) als auch Prä-Covid-Studien (z.B. Lott 2019 für Deutschland), dass Mütter tendenziell mehr Sorge- und Hausarbeiten übernehmen, wenn sie von zu

Hause aus erwerbsarbeiten als dies Väter tun. Trotz des Vereinbarkeitsversprechens, das hinter der Flexibilisierung von Erwerbsarbeitszeiten und mobilem Arbeiten steht, können folglich gerade diese Maßnahmen zur Verfestigung traditioneller Geschlechterrollen beitragen und den Gender Care Gap vergrößern.

Auch am Erwerbsarbeitsplatz selbst haben die Maßnahmen ambivalente Effekte. Zum einen sind sie geprägt von einer Tendenz zur Individualisierung, da es sich bei den Beispielen meist um auf die den jeweilige_n Arbeitnehmer_in zugeschnittene Arrangements handelt. Im Diskurs wird betont, dass sich die Maßnahmen an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter_innen orientieren und zu „maßgeschneiderten“ und „flexiblen“ Lösungen führen sollen. Von den Beschäftigten wird dies als sehr praktische Lösung beschrieben, die zugleich auch mit einem erhöhten Kommunikations- und Planungsbedarf mit den Vorgesetzten, den Kolleg_innen und der Familie einhergeht. Zu ihren Kolleg_innen stehen die Arbeitnehmer_innen daher in einer ambivalenten Beziehung, die einerseits durch den erhöhten Koordinationsbedarf intensiviert wird, andererseits aber auch distanzierter wird aufgrund der individuellen Organisation durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten. Indem zeitlich und örtlich abgestimmte Arbeitszeiten sinken, könnten sich auf lange Sicht Auswirkungen auf die Kohäsion und das Solidaritätsgefühl unter der Belegschaft einstellen. Belege, die in eine solche Richtung deuten, liefern Wolfsberger et al. (2022). In ihrem Studienbericht verweisen sie auf den durch die verstärkte Home Office-Nutzung induzierten Verlust sowohl der Mitarbeiter_innen-Arbeitgeber_innen-Bindung als auch des Teamgeistes unter der Belegschaft.

In Anbetracht der in Kapitel 2 präsentierten Diskursanalysen zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lassen sich einige Parallelen zum Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen erkennen. Dies betrifft vor allem die ökonomistische Vereinnahmung beider Themen bzw. Konzepte. Diese tritt beispielsweise in der primären Bezugnahme auf die Eltern als Humankapital (Thon 2015) oder in der Deutung von Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil und betriebswirtschaftlicher Erfolgsfaktor (Leinfellner und Bomert 2017) hervor. Dennoch sind auch Nuancen von diskursspezifischen Unterschieden erkennbar. Zum Beispiel äußert sich die Verdinglichung zur Arbeitskraftressource in Thons Analysen als subjektivierende Anrufung der Arbeitnehmer_innen zu einer moralischen Pflicht gegenüber den Arbeitgeber_innen. Demnach appellieren die untersuchten Leitfäden etc. an die Eltern, dass sie angesichts des Fachkräftemangels als Arbeitskraft zur Verfügung stehen sollen. Im Gegensatz dazu manifestiert sich die Deutung der Angestellten als Arbeitskraftressource im von mir untersuchten Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen als wertvolles, weil rares Gut, um das die Unternehmen konkurrieren. Insbesondere weibliche Arbeitskräfte stellen dabei ein (unausgeschöpftes) Potenzial dar, auf das in Zeiten des

Fachkräftemangels nicht verzichtet werden könnte, wie auch Schmidts et al. (2019) Interview-Ergebnisse belegen. Beide Diskurse verdeutlichen die soziale Bedeutung von Erwerbsarbeit – sowohl mikrosoziologisch als Form der Subjektivierung als auch meso- und makrosoziologisch als Wirtschaftsfaktor – und wie selbstverständlich bzw. internalisiert (im Falle von Thons Analysen) die ökonomische Verwertungslogik in der Gesellschaft und den Individuen ist.

Aus Unternehmenssicht stellt Familienfreundlichkeit einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Unternehmen bzw. Universitäten (Leinfellner und Bomert 2017) dar. Daraus ergibt sich die Rentabilität von Investitionen in betriebsinterne Kinderbetreuung oder Servicestellen (ebd.), da dies die Attraktivität als Arbeitsplatz erhöht. Außerdem wird es als Zeichen für die Übernahme sozialer Verantwortung von Seiten der Unternehmen wahrgenommen, indem sie sich an die familiären Pflichten ihrer Angestellten anpassen. Dies wird nicht nur im ökonomistischen Konzept der Familienfreundlichkeit, sondern auch unter den Befragten von Schmidts et al. (2019) Studie als Faktor für ein positives Unternehmensimage ausgelegt. Dass es sich bei familienfreundlichen Maßnahmen um einen unternehmerischen Erfolgsfaktor handelt, stellt daher ein diskursspezifisches Wissen dar, das im betriebswirtschaftlichen Vereinbarkeitsdiskurs institutionalisiert ist und in Form der in dieser Arbeit analysierten Diskursfragmente reproduziert wird.

Wie die Analyse der manifesten Deutungsmuster zeigt, folgt das Konzept der Familienfreundlichkeit, das im *Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* und den Praxisbeispielen diskursiv vermittelt wird, ökonomischen Rationalitäten des Wettbewerbs, der Profitabilität und der Betrachtung von Arbeitnehmer_innen als ökonomische Ressourcen. Dies ist nicht nur auf neoliberale Vereinnahmungen wie sie z.B. Michalitsch (2004) gesamtgesellschaftlich oder Thon (2015) in Bezug auf den Vereinbarkeitsdiskurs erkennen, zurückzuführen, sondern auch auf die diskurstreibenden Akteur_innen, die spezifische Interessen in den Diskurs einbringen. So stellen der demografische Wandel und der dadurch verstärkte Fachkräftemangel sowohl für die Regierungsinstitutionen (das BKA und das Familienministerium als Kontrollinstitutionen der GmbH) als auch für die Wirtschaft ein Problem dar, das sie als Diskurskoalition mit dem Handbuch und den Praxisbeispielen versuchen zu bearbeiten. Der (kapitalistische) Ökonomismus, der dem in dieser Arbeit analysierten (Teil)Diskurs inhärent ist, stellt daher gleichzeitig eine Funktion und einen Machteffekt dar: zum einen soll er als Passungsverhältnis die Anschlussfähigkeit für die adressierten Unternehmer_innen herstellen und zum anderem repräsentiert er auch die Interessen (mindestens) einer der diskurstreibenden Institutionen, nämlich der Wirtschaftskammer. Dieser ökonomistische Fokus stellt jedenfalls ein Diskursspezifikum dar, der auf die Wahl des Analysematerials zurückgeht. Dahingehend wäre weiterführend zu untersuchen, inwieweit diese ökonomistischen Deutungsmuster auch in einem

breiteren Diskursfeld Eingang finden und sich gesamtgesellschaftlich verallgemeinern lassen (Vorschläge siehe Kapitel 6.2).

Generell liegt dem gesamten Diskurs die Deutungsstruktur einer instrumentell-kalkulierbaren Macht- und Beherrschbarkeit zugrunde, die sich in der starken Ausprägung eines neoliberalen Management-Topos zeigt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich im Konzept der Familienfreundlichkeit in Unternehmen als ein Problem dar, das durch Planung, Monitoring und Informationssammlung kontrolliert werden könne. Die Rationalisierung von Arbeitsverläufen (z.B. durch gute Planung) wie auch die betriebliche, wirtschafts- und sozialpolitische oder wissenschaftliche Generierung von Wissen und betriebswirtschaftlichen Kontrollzahlen durch empirische Datensammlung stellen den Kern des Managements dar. Die „Entzauberung der Welt“, die Max Weber Anfang des 20. Jahrhunderts als Metapher für die zunehmende Rationalisierung und Bürokratisierung moderner Gesellschaften erklärt (Weber 2002), setzt sich in Kombination mit den betriebswirtschaftlichen Rationalitäten im Diskurs um die Familienfreundlichkeit in Unternehmen fort.

6.2 Empirische Anknüpfungsmöglichkeiten und Reflexion

In einer abschließenden Reflexion des Forschungsprozesses möchte ich auf Limitationen der Ergebnisse hinweisen und Ideen für potenzielle weiterführende Untersuchungen aufwerfen.

Zunächst ist anzuerkennen, dass das untersuchte Datenmaterial zum Dispositiv einer speziellen (wirtschaftspolitischen) Diskurskoalition gehört und diese Arbeit daher keine Analyse des gesamtgesellschaftlichen Vereinbarkeits- oder Familienfreundlichkeitsdiskurses erbringen kann. Das Ziel war es herauszufinden, welche Legitimationsmuster und vor allem welche geschlechts- und arbeitsbezogenen Annahmen dem Konzept von Familienfreundlichkeit in Unternehmen zugrunde liegen, das von der *Familie & Beruf Management GmbH* verbreitet wird. Da es sich dabei um eine Kooperation zwischen einer familienpolitischen, wenn auch aus den Ministerien ausgelagerten, Institution und einer wirtschaftspolitischen Interessensvertretung handelt, ist es nachvollziehbar, dass sich das Konzept der Familienfreundlichkeit an ökonomischen Rationalitäten orientiert. Die Involviertheit der WKO als Sozialpartnerin, deren Aufgabe die Vertretung der Interessen der österreichischen Wirtschaft ist, stellt einen Faktor dar, der in dieser Arbeit deutlich zu kurz greift und stärker thematisiert werden könnte. Umso interessanter wäre daher ein Diskursvergleich mit der Interessensgemeinschaft der Arbeitnehmer_innen. Dafür könnten z.B. Publikationen der Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in Hinblick auf die Frage analysiert werden, wie diese die Vereinbarkeitsproblematik thematisieren. Das von Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer vorgestellte „Familienarbeitszeitmodell“ beispielsweise stellt (auf den ersten Blick)

einen alternativen Lösungsansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Im Gegensatz zur Vereinbarkeit durch Flexibilisierung und Entlastung der Arbeitnehmer_innen von Sorgetätigkeiten, zielt das Konzept der Familienarbeitszeit auf die Reduzierung der Erwerbsarbeitsstunden beider Elternteile zur gleichen Zeit ab, wodurch eine gleichmäßige Verteilung der Lohnarbeits- und Kinderbetreuungszeiten erreicht werden soll (ÖGB 2024a). Für die Analyse dieser beiden unterschiedlichen, teils wahrscheinlich konfligierenden Diskurse um die Vereinbarkeitsproblematik, könnte zum Beispiel eine hegemonietheoretische Perspektive herangezogen werden.

Die vorliegende wissenssoziologische Diskursanalyse der Publikationen der *Familie & Beruf Management GmbH* könnte zudem um eine Bildanalyse der im *Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen* eingesetzten Grafiken erweitert werden. Besonders hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Aspekte des Diskurses könnte diese Erweiterung aufschlussreich sein. Ein weiterer vielversprechender Forschungsaspekt wäre die Frage nach Vaterschafts- und Männlichkeitskonstruktionen, die im (breiteren) Vereinbarkeitsdiskurs (re-)produziert werden. Wie die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, ist die Forderung nach stärkerer Väterbeteiligung durchaus bedeutsam für den Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Daran anknüpfend wäre es interessant, die diskursiv erzeugten Bilder von Väterlichkeit genauer zu betrachten und eventuell auch den Fokus auf Transformationsprozesse über einen längeren Zeitraum zu untersuchen – immerhin wird das Thema der Vereinbarkeit bereits seit etwa zwanzig Jahren diskutiert.

Den Analyseprozess im Rahmen dieser Arbeit würde ich als persönliche Herausforderung in Bezug auf das Verhältnis zwischen Theorie und Analyse sowie meine Positionalität als Forscherin beschreiben. Wie Charmaz (2006, 2014) betont, war auch ich nicht frei von meinem disziplinären und theoretischen Vorwissen, das mich ganz im Sinne eines sensibilisierenden Konzepts (Blumer 1954) auch erst zum Forschungsinteresse dieser Arbeit führte. Meiner Ansicht nach können Theorie und Analyse daher nicht unabhängig voneinander verlaufen, weil Forschende sich schlicht nicht von ihrem (Fach-)Wissen abspalten können – auch wenn interpretative Verfahren häufig eine solche Möglichkeit suggerieren. In gleichem Maße wie Vorwissen sensibilisierend wirken kann (sowohl vor als auch während der Forschung), birgt es jedoch auch die Gefahr von Vorannahmen oder zu starker theoretischer Leitung im Interpretationsprozess, die zu verzerrten Ergebnissen führen können. Mit der Konstruktivistischen Grounded Theory als Analyseverfahren sollte diesem Risiko durch die Anerkennung meiner eigenen Involviertheit und disziplinären (aber auch sozialen) Positionalität entgegengewirkt werden. In die Praxis umgesetzt habe ich dies, indem die Auseinandersetzung mit der Theorie erst an einem fortgeschrittenen Punkt der Analyse des Datenmaterials begonnen wurde (abgesehen von der theoretischen Arbeit, die für die Erstellung des Exposés notwendig war), um die größtmögliche

Offenheit bei den ersten Kodier-Durchläufen beizubehalten. Das heißt: erst nachdem ich induktive Kategorien aus dem Datenmaterial heraus gesammelt hatte, habe ich diese nach den Interpretationskategorien der WDA und theoretischen Konzepten strukturiert und dabei immer noch neues Material hinzugezogen. Während dieses Prozesses habe ich zudem versucht, regelmäßig einen Schritt zurückzumachen und bewusst Abstand von den Daten zu nehmen, wenn ich selbst das Gefühl bekommen habe, von dem Material „aufgesogen“ zu werden. Ein Aspekt, der dahingehend für mich herausfordernd war und Reflexion erfordert hat, war die starke Redundanz innerhalb des untersuchten Materials. Insbesondere das Handbuch setzt sich – wahrscheinlich aus strategischen Gründen – aus Wiederholungen der selben Argumentationen zusammen. Was für mich als Forschende mit der Zeit auch die Reflexion darüber erforderte, ob ich mich unbewusst auf spezifische Aspekte fokussiert habe und daher blind für andere bin. An diesem Punkt zog ich mit qualitativen Verfahren vertraute Kolleg_innen zur Hilfe, um neue Perspektiven für meinen Interpretationsprozess zu erhalten.

Alles in allem bin ich der Meinung, dass anstelle der Grounded Theory durchaus auch andere – teils wahrscheinlich weniger aufwendige – interpretative Methoden für die Wissenssoziologische Diskursanalyse herangezogen werden könnten. Die Verbindung von WDA und Grounded Theory durch die induktive Kategorienbildung am Beginn und deren spätere diskursanalytische Strukturierung hat sich jedoch als praktikable Vorgangsweise herausgestellt, die gleichzeitig Offenheit und Struktur bietet. Die Konstruktivistische Grounded Theory eignet sich zudem besonders für diskursanalytische Forschungsvorhaben hinsichtlich der eigenen Reflexivität der Forschenden im Analyseprozess und dem Diskurs selbst.

7. Conclusio

Der Diskurs um Familienfreundlichkeit, der in den Publikationen der *Familie & Beruf Management GmbH* (re-)produziert wird, basiert auf dem Wissen um das Ungleichgewicht zwischen dem Lebensbereich der Familie und jenem der Erwerbsarbeit. Dabei wird die Interdependenz zwischen den beiden Sphären anerkannt und problematisiert, woraus sich die Vereinbarkeitsproblematik sowie das Konzept der Familienfreundlichkeit als deren Lösungsansatz ergibt. Die Trennung zwischen den Bereichen der sozialen Reproduktion und der materiellen Produktion, wie sie im Zuge der kapitalistischen Entwicklung entstanden ist, wird damit allerdings auch implizit stabilisiert. Das diskursanalytisch untersuchte Verständnis von Familienfreundlichkeit basiert auf dem Leitbild eines geschlechtsneutralen *Adult Worker*-Modells, das mit der Vorstellung von weiblicher Emanzipation durch Lohnarbeit einhergeht. Eine erwerbstätige Mutter mit einem involvierten, gleichzeitig erwerbstätigen Vater, die so schnell wie möglich mit höchstmöglichem Stundenausmaß zum Arbeitsplatz zurückkehren möchten, stellen das heteronormative Ideal dar. Um dies zu unterstützen, werden auch die Arbeitgeber_innen aktiviert, indem sie ihre Unternehmen familienfreundlich gestalten sollen. Dabei bewirken Flexibilisierungsmaßnahmen der Erwerbsarbeitsorte und -zeiten, die Integration der Familien in die Unternehmensgemeinschaft und die örtliche und organisatorische Verlagerung von reproduktiven Arbeiten auf den Arbeitsplatz, dass die Grenzen zwischen dem Privathaushalt und der Erwerbsarbeit verschwimmen. Die Familie bzw. der Privathaushalt wird dabei immer noch als primärer Ort der sozialen Reproduktion gesehen, der durch Unterstützungsleistungen der Arbeitgebenden jedoch entlastet werden soll. Die Legitimation für die Entlastung der Arbeitnehmer_innen von ihren reproduktiven Aufgaben ist aber nur auf den ersten Blick auf idealistische Prinzipien der Gleichberechtigung und der gleichmäßigen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zurückzuführen, denn sie folgt primär ökonomischen Rationalitäten. Ein humankapitalzentriertes Menschenbild und die Prinzipien des Wettbewerbs und der Profitabilität ziehen sich durch die gesamte Argumentationslinie der Publikationen. Die Arbeitnehmer_innen „als Menschen“ in den Mittelpunkt zu stellen wird zwar rhetorisch betont⁴⁰, tritt jedoch hinter deren Verdinglichung zu Arbeitskraftressourcen zurück. Auch die *Corporate Social Responsibility*, also die soziale Verantwortung des Unternehmens, wird angerufen, bevor die moralische Intention von der

⁴⁰Die Paradoxie, mit der dies teilweise geschieht, kann exemplarisch an folgender Passage gezeigt werden, in der das „Mensch sein“ gleichzeitig mit der Erwerbstätigkeit verbunden, aber auch von dieser abgegrenzt wird: „Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zudem während der Karenz mit individuellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen im Unternehmen tätig sein. Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar signalisieren, dass sie nicht nur Berufstätige, sondern auch Menschen sind“ (Handbuch, S. 38).

Möglichkeit einer Marketing-Strategie überlagert wird. Der gesamtgesellschaftliche Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlebt mit dem untersuchten Teil-Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen eine kapitalistisch-ökonomistische Vereinnahmung, die sich selbst ein progressives Schild nach Außen umhängt. Daher kann in Bezug auf den in der vorliegenden Arbeit analysierten Diskurs um Familienfreundlichkeit in Unternehmen, in dem die *Familie & Beruf Management GmbH* und die Wirtschaftskammer Österreichs treibende Kräfte sind, meiner Meinung nach von einem ökonomistischen Vereinbarkeitsdiskurs gesprochen werden.

Mit dieser Fokussierung des Vereinbarkeitsdiskurses auf volks- und betriebswirtschaftliche Erfordernisse gehen jedoch wichtige soziale und gesellschaftskritische Aspekte verloren. So tritt die Forderung einer symbolischen und monetären Aufwertung von Sorge- und Reproduktionsarbeiten in den Hintergrund, wenn (ausschließlich) eine Auslagerung dieser Arbeiten aus den Privathaushalten der erwerbsfähigen Bevölkerung (in diesem Fall in das Unternehmen) als Problemlösung beworben wird. Auch die Möglichkeit einer allgemeinen Erwerbsarbeitszeitverkürzung wird nicht einbezogen, obwohl sie von Arbeitnehmer_innenvertretungen gefordert wird (z.B. ÖGB 2024b; AK Oberösterreich 2024) und die Unternehmen doch (in den Publikationen selbst erklärt) den Bedürfnissen ihrer Angestellten nachkommen möchten. Auch in sozialwissenschaftlichen Debatten (z.B. Flecker und Altreiter 2014; Winker 2015) und feministischen, sozial-transformatorischen Ansätzen, wie beispielsweise Haugs (2022) „Vier-In-Einem-Perspektive“ oder dem „Zeitwohlstand“ des Konzeptwerks Neue Ökonomie (Rosa et al. 2014), wird auf das Potential einer gesellschaftlichen Umstrukturierung von zeitlichen Kapazitäten für die Bearbeitung der Care-Krise (unter anderen) verwiesen. Nachdem auch im analysierten Diskurs das Vereinbarkeitsproblem als Zeitproblem aufgefasst wird, läge eine solche Zeitredistribution mit einem verbundenen Perspektivenwechsel auf das Verständnis von „Arbeit“ auf der Hand. Doch statt Zeit wird die Verantwortung für (spezifische) Sorge-Aufgaben umverteilt. Wie schon Foucault (z.B. Foucault 1974) betont hat, stellt das Nicht-Gesagte meist das Interessanteste eines Diskurses dar. So lässt auch in der vorgestellten Diskursanalyse der ungenannte Möglichkeitsraum auf die Widersprüchlichkeiten des Diskurses schließen. Es werden zwar strukturelle Schief lagen problematisiert, die beworbenen Maßnahmen gehen jedoch nicht über innerbetriebliche Symptombekämpfung innerhalb des Status Quo hinaus – dies dürfte jedoch auch nicht der Anspruch der Publikationen sein.

Literaturverzeichnis

- Aglietta, Michel. 1979. *A Theorey of Capitalist Regulation. The US Experience*. London.
- Appelt, Erna, und Eva Fleischer. 2014. „Familiale Sorgearbeit in Österreich. Modernisierung eines konservativen Care-Regimes?“ S. 397–417 in *Sorge. Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care. Work, Relations, Regime*. Bd. Sonderband 20, *Soziale Welt*, herausgegeben von B. Aulenbacher, B. Riegraf, und H. Theobald.
- Atzmüller, Roland, Fabienne Décieux, und Raphael Deindl. 2024. „Vergesellschaftungsmuster von Sorge und sozialer Reproduktion in der Krise“. S. 22–32 in *Gesellschaft in Transformation. Sorge, Kämpfe und Kapitalismus, Arbeitsgesellschaft im Wandel*, herausgegeben von R. Atzmüller, K. Binner, F. Décieux, R. Deindl, J. Grubner, und K. Kreissl. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Aulenbacher, Brigitte. 2020. „Auf neuer Stufe vergesellschaftet. Care und soziale Reproduktion im Gegenwartskapitalismus“. S. 125–48 in *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus*. Bd. 72, *Geschlecht und Gesellschaft*, herausgegeben von K. Becker, K. Binner, und F. Décieux. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aulenbacher, Brigitte, Almut Bachinger, und Fabienne Décieux. 2015. „Gelebte Sorglosigkeit. Kapitalismus, Sozialstaatlichkeit und soziale Reproduktion am Beispiel des österreichischen ‚migrant-in-a-family-care‘-Modells“. *Kurswechsel* (1):6–14.
- Backhouse, Maria. 2022. „Ursprüngliche Akkumulation und Subsistenz“. S. 467–75 in *Handbuch Politische Ökonomie. Theorien, Konflikte, Begriffe, Methoden*, herausgegeben von D. Gottschlich, S. Hackfort, T. Schmitt, und U. von Winterfeld. Bielefeld: transcript Verlag.
- Bakker, Isabella, und Stephen Gill. 2003. *Power, production and social reproduction*. New York: Palgrave McMillan.
- Bakker, Isabella, und Rachel Silvey, Hrsg. 2008. *Beyond States and Markets. The challenges of social reproduction*. London: Routledge.
- Berger, Peter L., und Thomas Luckmann. 1969. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH.
- Berghammer, Caroline, und Bernhard Riederer. 2020. *Die Teilzeit-Revolution in Österreich. Mutterschaft und Erwerbstätigkeit in vier Generationen*. Wien: ÖIF. Österreichisches Institut für Familienforschung. Universität Wien.
- Blumer, Herbert. 1954. „What is wrong with Social Theory?“ *American Sociological Review* 19:3–10.
- Bock, Gisela, und Barbara Duden. 1977. „Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus“. S. 118–99 in *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen. Juli 1976*, herausgegeben von Gruppe Berliner Dozentinnen. Berlin: Courage.
- Bröckling, Ulrich. 2013. *Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bröckling, Ulrich, Susanne Krasman, und Thomas Lemke. 2000. *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Charmaz, Kathy. 2006. *Constructing Grounded Theory*. 1. Aufl. London u.a.: SAGE Publications Ltd.
- Charmaz, Kathy. 2014. *Constructing Grounded Theory*. 2. Aufl. London u.a.: SAGE Publications Ltd.
- Chorus, Silke. 2013. *Care-Ökonomie im Postfordismus. Perspektiven einer integralen Ökonomie-Theorie*. 1. Aufl. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

- Décieux, Fabienne. 2020. „Sorgearbeit und zukünftige zeitgemäße Arbeitskraft im Gegenwartskapitalismus“. S. 191–214 in *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus*. Bd. 72, *Geschlecht und Gesellschaft*, herausgegeben von K. Becker, K. Binner, und F. Décieux. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Décieux, Fabienne, und Raphael Deindl. 2023. „Sorge und Sorgearbeit im Gegenwartskapitalismus. Widersprüche, Gleichzeitigkeiten und Uneindeutigkeiten in der Kinderbetreuung“. S. 101–18 in *Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, Arbeit - Organisation - Politik*, herausgegeben von M. Seelinger. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Décieux, Fabienne, und Luzie Sennewald. 2023. „Regulationstheorie - Ein Blick über den Tellerrand?“ S. 198–211 in *Feminismus und Marxismus*, herausgegeben von A. Scheele und S. Wöhl. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Derndofer, Judith, Franziska Disslbacher, Vanessa Lechinger, Katharina Mader, und Eva Six. 2021. „Home, sweet home? The impact of working from home on the division of unpaid work during the COVID-19 lockdown“. *INEQ Working Paper Series.WU Vienna University of Economics and Business* 21:1–49. doi: 10.57938/c56c57d3-953f-4284-8065-50a2a51e93bc.
- Dörfler, Sonja, und Georg Wernhart. 2016. *Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. Forschungsbericht*. 19. Wien: ÖIF. Österreichisches Institut für Familienforschung. Universität Wien.
- Dörre, Klaus, Martin Ehrlich, und Tine Haubner. 2014. „Landnahmen im Feld der Sorgearbeit“. S. 111–28 in *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regime, Sonderheft: Soziale Welt*, herausgegeben von B. Aulenbacher, B. Riegraf, und H. Theobald. Baden-Baden: Nomos.
- Dowling, Emma. 2021. *The Care Crisis. What Caused It and How Can We End It?* London, New York: Verso.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Federici, Silvia. 2020a. „Die Reproduktion der Arbeitskraft im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution“. S. 21–86 in *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution, kitchen politics. Queerfeministische Interventionen*, herausgegeben von B. Adamczak, M. Laufenberg, F. Reuschling, S. Speck, und C. Tedjasukmana. Münster: edition assemblage.
- Federici, Silvia. 2020b. *Die Welt wieder verzaubern. Feminismus, Marxismus & Commons*. 2. Aufl. Wien, Berlin: mandelbaum verlag.
- Federici, Silvia. 2021. *Caliban and the Witch. Women, the Body and Primitive Accumulation*. UK: Penguin Books.
- Flecker, Jörg, und Carina Altreiter. 2014. „Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist“. *WISO* 37(3).
- Foucault, Michel. 1974. *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH.
- Foucault, Michel. 2003. „Macht und Wissen“. S. 515–34 in *Schriften in vier Bänden. Dits et Écrits, Band III*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Foucault, Michel. 2013. *Michel Foucault. Die Hauptwerke*. 3. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Fraser, Nancy. 2009. „Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte“. *Blätter für deutsche und internationale Politik* (August 2009).
- Glaser, Barney, und Anselm Strauss. 1967. *The discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine.
- Gramsci, Antonio. 2012. „Viertes Heft (XIII). 1930-1932“. in *Gefängnishefte 3. 4. und 5. Heft*. Bd. 3, *Gefängnishefte*. herausgegeben von K. Bochmann und W.F. Haug. Hamburg: Argument Verlag.

- Haidinger, Bettina, und Käthe Knittler. 2019. *Feministische Ökonomie. Eine Einführung*. 3. Aufl. Wien: mandelbaum verlag.
- Hajek, Katharina. 2020. *Familie und Biopolitik. Regulierung und Reproduktion von Bevölkerung in der „nachhaltigen Familienpolitik“*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Haug, Frigga. 2013. „Das Care-Syndrom. Ohne Geschichte hat die Frauenbewegung keine Perspektive“. *Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik* 32(62):81–91.
- Haug, Frigga. 2022. *Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke*. 4. Aufl. Hamburg: Argument Verlag.
- Hernböck, Julia. 2024. „Unter Druck. Senecura ist Österreichs größter privater Pflegeheim-betreiber. Seit 2015 der französische -Konzern Orpea am Ruder ist, häufen sich -Berichte über mutmaßliche Missstände. Was ist da los?“ *DOSSIER*, 9. April. <https://www.dossier.at/dossiers/pflegeheime/unter-druck/> [letzter Aufruf am 23.09.2024].
- Hirsch, Joachim, und Roland Roth. 1986. *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- Hochschild, Arlie. 2001. „Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert“. S. 157–76 in *Die Zukunft des Globalen Kapitalismus*, herausgegeben von A. Giddens und W. Hutton. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Kajetzke, Laura. 2008. *Wissen im Diskurs. Ein Theorienvergleich von Bourdieu und Foucault*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kassner, Karsten. 2008. „Männlichkeitskonstruktionen von ‚neuen Vätern‘“. S. 141–63 in *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit: hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, herausgegeben von N. Baur und J. Luedtke. Opladen: Barbara Budrich.
- Kelle, Udo. 2008. „The Development of Categories. Different Approaches in Grounded Theory“. S. 191–213 in *The SAGE handbook of Grounded Theory*, herausgegeben von A. Bryant und K. Charmaz. London u.a.: SAGE Publications Ltd.
- Keller, Reiner. 2009. *Müll - Die gesellschaftliche Konstruktion des Wertvollen. Die öffentliche Diskussion über Abfall in Deutschland und Frankreich*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, Reiner. 2010. *Handbuch sozialwissenschaftlicher Diskursanalyse. Band 2. Forschungspraxis*. Bd. 2. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, Reiner. 2011a. *Handbuch sozialwissenschaftlicher Diskursanalyse. Band 1. Theorien und Methoden*. Bd. 1. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, Reiner. 2011b. *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klinger, Cornelia. 2013. „Krise war immer... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive“. S. 82–104 in *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*. Bd. 37, *Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, herausgegeben von E. Appelt, B. Aulenbacher, und A. Wetterer. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Kreutzer, Florian. 2014. *Ausgänge aus der „Frauen-Falle“? Die Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bild-Text-Diskurs*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Leinfellner, Stefanie, und Christiane Bomert. 2017. „Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit“. S. 163–81 in *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Bd. Sonderheft 4, *GENDER. Zeitschrift*

- für Geschlecht, Kultur Gesellschaft*, herausgegeben von A. Alemann, S. Beaufays, und B. Kortendiek. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Leitner, Sigrid. 2010. „Familialismus in konservativen Wohlfahrtsstaaten. Zum Wandel des Geschlechterleitbilds in der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitik“. S. 219–38 in *Selektive Emanzipation: Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Bd. 21, *Politik und Geschlecht*, herausgegeben von D. Auth, E. Buchholz, und S. Janczyk. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Lessenich, Stephan. 2008. *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. 3. Bielefeld: transcript Verlag.
- Lorenz, Theresa, und Georg Wernhart. 2022. *Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit. Quantitativer Teilbericht. Forschungsbericht*. 35. Wien: ÖIF. Österreichisches Institut für Familienforschung. Universität Wien.
- Lott, Yvonne. 2019. *Report. Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitszeiten nutzen*. 47. Düsseldorf: WSI. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- Lott, Yvonne. 2020. „Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany“. *Social Indicators Research* 151(2):471–94. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>.
- Ludwig, Gundula. 2007. „Gramscis Hegemonietheorie und die staatliche Produktion von vergeschlechtlichten Subjekten“. *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften* (270):196–205.
- Lutz, Helma. 2010. „Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft.“ *ÖZS. Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. 35(2):23–37. doi: [10.1007/s11614-010-0052-1](https://doi.org/10.1007/s11614-010-0052-1).
- Madörin, Mascha. 2007. „Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. Eine Forschungsskizze“. S. 141–62 in *Zur Politischen Ökonomie der Schweiz. Eine Annäherung. Jahrbuch 2007*, herausgegeben von Denknetz. Zürich: Edition 8.
- Marx, Karl. 1972. *Das Kapital. Marx-Engels-Werke*. Bd. 23. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl, und Friedrich Engels. 1962. *MEW - Marx-Engels-Werke. Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*. Bd. 23. Berlin: Dietz Verlag.
- Mauerer, Gerlinde. 2022. *Eltern zwischen Erwerbstätigkeit und Fürsorge. Familiäre Kinderbetreuung und Karenz im Wandel*. Wien: ÖIF. Österreichisches Institut für Familienforschung. Universität Wien.
- Menke, Katrin. 2017. „Eltern als ‚Wirtschaftssubjekte‘? Die selektiven Folgen einer ökonomisierten Familienpolitik auf die Wahlfreiheit von Müttern und Vätern“. S. 42–58 in *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Bd. Sonderheft 4, *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft*, herausgegeben von A. Alemann, S. Beaufays, und B. Kortendiek. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Meuser, Michael. 2005. „Vom Ernährer der Familie zum ‚involvierten‘ Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit“. *figurationen* 6(2):91–106. doi: <http://dx.doi.org/10.7788/figurationen.2005.6.2.91>.
- Michalitsch, Gabriele. 2004. „Was ist Neoliberalismus? Genese und Anatomie einer Ideologie“. S. 144–63 in, herausgegeben von D. Graf und K. Kaser. Wien: Czernin Verlag.
- Michalitsch, Gabriele. 2013. „Das Geheimnis der Gouvernementalität. Der maskulinistische Ökonomie-Begriff und die verdrängte Reproduktion“. *Femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 22(1):20–31. doi: <http://dx.doi.org/10.25595/1851>.

- Muckel, Petra. 2011. „Die Entwicklung von Kategorien mit der Methode der Grounded Theory“. S. 333–52 in *Grounded Theory Reader*, herausgegeben von G. Mey und K. Mruck. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Novy, Andreas. 2002. „Regulation der Entwicklung“. S. 95–110 in *Entwicklung gestalten. Gesellschaftsveränderungen in der Einen Welt.*, herausgegeben von A. Novy. Frankfurt am Main/Wien: Brandes & Apsel/Südwind.
- O A. 2023. „Aufregung nach Nehammer-Aussagen zu Kinderarmut und Teilzeit.“ *ORF*, 28. September. <https://orf.at/stories/3332792/> [letzter Aufruf am 23.09.2024].
- O A. 2024. „ÖVP wirbt für ihren Vorschlag der Großelternkarenz, Grüne dagegen.“ *Der Standard*. 28. Juli. <https://www.derstandard.at/story/3000000230185/oevp-wirbt-fuer-ihren-vorschlag-der-grosseltern-karenz> [letzter Aufruf am 23.09.2024].
- Pauliks, Johanna Elisabeth, Reinhard Schunck, und Yvonne Lott. 2023. „Auswirkungen des Zugangs zum Homeoffice auf die Erwerbsarbeitszeiten von Müttern und Vätern“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 75:319–40. doi: <https://doi.org/10.1007/s11577-023-00910-6>.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1998. „Gender Cultures and the Gender Arrangement. A Theoretical Framework of Cross-National Comparisons on Gender“. *Innovation. The European Journal of Social Sciences* 11:147–66.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2004. *Development of Culture. Welfare States and Women's Employment in Europe*. Florence: Taylor & Francis Group.
- Pfau-Effinger, Birgit, und Thorsten Euler. 2014. „Wandel der Einstellungen zu Kinderbetreuung und Elternschaft in Europa - Persistenz kultureller Differenzen“. S. 175–95 in *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regime*. Bd. Sonderband 20, *Soziale Welt*, herausgegeben von B. Aulenbacher, B. Riegraf, und H. Theobald. Baden-Baden: Nomos.
- Prietl, Bianca. 2016. „Ambivalente Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit“. *GENDER* (1):124–39.
- Rosa, Hartmut, Niko Paech, Friederike Habermann, Frigga Haug, Felix Wittmann, und Lena Kirschenmann. 2014. *Zeitwohlstand. Wie wir anders arbeiten, nachhaltig wirtschaften und besser leben*. 1. Aufl. herausgegeben von Konzeptwerk Neue Ökonomie e.V. München: oekom Verlag.
- Sauer, Birgit. 2013. „'Putting patriarchy in its place'. Zur Analysekompetenz der Regulationstheorie für Geschlechterverhältnisse“. S. 111–31 in *Fit für die Krise? Perspektiven der Regulationstheorie*, herausgegeben von R. Atzmüller, J. Becker, U. Brand, L. Oberndorfer, V. Redak, und T. Sablowski. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Saurer, Edith. 1993. „Frauengeschichte in Österreich. Eine fast kritische Bestandsaufnahme“. *L'Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft* 4(2):37–38.
- Schmidt, Eva-Maria, Markus Kaindl, und Wolfgang Mazal. 2020. *Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung Geschlechtergleichstellung. Forschungsbericht*. 32. Wien: ÖIF. Österreichisches Institut für Familienforschung. Universität Wien.
- Sorger, Claudia. 2020. „Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit“. S. 176–93 in *Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals*, herausgegeben von I. Stütze. Berlin: Karl-Dietz Verlag.
- STATISTIK AUSTRIA. 2023. *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022*. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und->

- erwerbstaetigkeit [letzter Aufruf am 28.08.2024].
- STATISTIK AUSTRIA. 2024a. *Teilzeitarbeit, Teilzeitquote. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023*.
<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>
[letzter Aufruf am 12.09.2024].
- STATISTIK AUSTRIA. 2024b. *Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung*. Wien:
STATISTIK AUSTRIA.
- Strauss, Anselm. 1987. *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thon, Christine. 2015. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – ein neoliberaler Diskurs? Familienpolitische und pädagogische Interventionen zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit“. S. 131–43 in *Geschlecht in Gesellschaftlichen Transformationsprozessen*. Bd. 4, herausgegeben von K. Walgenbach und A. Stach. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Tronto, Joan. 2017. „There is an alternative: homines curans and the limits of neoliberalism“. *International Journal of Care and Caring* 1(1):27–43. doi: 10.1332/239788217X14866281687583.
- Weber, Max. 2002. „Schriften 1894-1922“. S. 474–513 in *Wissenschaft als Beruf*, herausgegeben von D. Kaesler. Stuttgart: Kröner.
- Wichterich, Christa. 2016. „Feministische Internationale Politische Ökonomie und Sorgeextraktivismus“. S. 54–72 in *Globalisierung analysieren, kritisieren und verändern: das Projekt Kritische Wissenschaft*, herausgegeben von U. Brand, H. Schwenken, J. Wullweber, und C. Scherrer. Hamburg: VSA Verlag.
- Winker, Gabriele. 2015. *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Wolfsberger, Juliana, Barbara Kellner, Christian Korunka, und Bettina Kubicek. 2022. *Flexible Working Studie 2022*. Deloitte Österreich, Universität Wien, Universität Graz.
- Zimmermann, Okka. 2019. „Der ‚kritische‘ und ‚neoliberale‘ Vereinbarkeitsdiskurs in der Alltagskommunikation berufstätiger Mütter“. S. 121–37 in *Verwandtschaftsverhältnisse – Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert*. Bd. Sonderheft 4, *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur Gesellschaft*, herausgegeben von S. Nieberle, B. Schaff, und J. Bünnig. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Internetquellen

Website der *Familie & Beruf Management GmbH*.: <https://www.familieundberuf.at>
Website des *Netzwerks Unternehmen für Familie*: <https://www.unternehmen-fuer-familien.at>

Arbeiterkammer (2024a): Alles zum Kinderbetreuungsgeld.
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/kinderbetreuungsgeld/Alles_zum_Kinderbetreuungsgeld.html [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Arbeiterkammer (2024b): Elternteilzeit.
<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Elternteilzeit/Elternteilzeit.html> [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Arbeiterkammer Oberösterreich (2024): Kurze Vollzeit für alle Beschäftigten: Die regelmäßige 4-Tage-Woche mit verkürzter Arbeitszeit brächte viele Vorteile.

https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitszeit/Kurze_Vollzeit_fuer_alle_Beschaeftigten.html [letzter Aufruf am 26.09.2024].

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2024a): Gleichstellung. Familienarbeitszeit – ein Modell zur gerechteren Verteilung von Arbeit. Mehr Zeit für Väter, mehr Geld für Mütter durch neues ÖGB-/AK-Modell. <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/familienarbeitszeit--ein-modell-zur-gerechteren-verteilung-von-a> [letzter Aufruf am 17.09.2024]

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2024b): Vier Gründe für eine Arbeitszeitverkürzung. Mehr Freizeit und Lebensqualität. <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/4-gruende-fuer-arbeitszeitverkuerzung> [letzter Aufruf am 26.09.2024]

Veröffentlichungen des BKA:

Bundeskanzleramt (1989): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. 266. Stück/651.

Bundesgesetz. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1989_651_0/1989_651_0.pdf. [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Bundeskanzleramt. Sektion VI – Familie und Jugend (2023): Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleinere und mittlere Unternehmen.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/einleitung-familie-beruf-.html> [letzter Aufruf am 28.08.2023].

Bundeskanzleramt (2023): Frauen und Pensionen. Informationsbroschüren.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html> [letzter Aufruf am 28.08.2023].

Parlamentskorrespondenzen:

Parlamentskorrespondenz Nr. 362 vom 18.05.2004: Recht auf Elternteilzeit: Breite Mehrheit im Familienausschuss. Gesetz soll am 1. Juli 2004 in Kraft treten.

https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2004/pk0362 [letzter Aufruf am 03.09.2023].

Parlamentskorrespondenz Nr. 789 vom 19.10.2005: „Familie & Beruf Management GmbH“ kommt. Massive Kritik der Opposition an Ausgliederung von Kernaufgaben.

https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2005/pk0789. [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 1053 vom 21.12.2005: Regierungsfractionen beharren auf Familie und Beruf Management GmbH.

https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2005/pk1053#XXII_NRSITZ_00133. [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Österreichisches Parlament (2005): Regierungsvorlage zum Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über die Errichtung der Gesellschaft „Familie & Beruf Management GmbH“ erlassen sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 geändert wird.

https://www.parlament.gv.at/dokument/XXII/I/1070/fname_048792.pdf [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 895 vom 22.10.2009: Nationalrat beschließt einkommensabhängiges Kindergeld. Heinisch-Hosek: Gesetz ein erster Schritt zur Väterbeteiligung.

https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2009/pk0895 [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 464 vom 04.05.2016: Neu im Familienausschuss: Flexibles Kinderbetreuungsgeld-Konto ab 1. März 2017: Einheitliche Gesamtsumme, Papa-Monat und Partnerschaftsbonus. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2016/pk0464. [letzter Aufruf am 11.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 674 vom 15.06.2016: Kinderbetreuungsgeld: Ab März 2017 kommt flexibles Konto. Reformpaket erhält im Nationalrat Stimmen von SPÖ, ÖVP und Team Stronach. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2016/pk0674 [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 757 vom 02.07.2019: SPÖ, FPÖ und Liste JETZT beschließen Rechtsanspruch auf Papamonat. Abgeordnete verabschieden auch Anhebung der Zuverdienstgrenze bei Kindergeldbezug. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2019/pk0757 [letzter Aufruf am 03.09.2023].

Parlamentskorrespondenz Nr. 760 vom 02.07.2019: Unternehmen müssen Karenzzeiten bei Gehaltsvorrückungen künftig voll berücksichtigen. Nationalrat beschließt auf Initiative der SPÖ neue gesetzliche Regelungen. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2019/pk0760 . [letzter Aufruf am 11.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 928 vom 20.09.2023: Nationalrat: ÖVP und Grüne kündigen Kinderbetreuungs-Turbo im Ausmaß von 4.5 Mrd. € an. Finanzielle Unterstützung für Länder und Gemeinden zur Schaffung von 50.000 zusätzlichen Plätzen.

https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk0928 [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Parlamentskorrespondenz Nr. 934 vom 20.09.2023: Nationalrat gibt grünes Licht für Neuerungen bei Elternkarenz und Pflegefreistellung. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk0934 [letzter Aufruf am 10.08.2024].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beispielbilder aus dem Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen (2023).....	67
Abbildung 2: Kapitelübersicht des Handbuchs zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen (2023).	67
Abbildung 3: Leitfaden der Best-Practice-Beispiele auf der Website des Netzwerks Unternehmen für Familien (2024)	68
Abbildung 4: Kategorienstruktur am Beispiel des Deutungsmusters "Wettbewerbsfähigkeit"	71
Abbildung 5: Die Phänomenstruktur des ökonomistischen Vereinbarkeitsdiskurses	80
Abbildung 6: Die Deutungsmuster des ökonomistischen Vereinbarkeitsdiskurses	81