GENDER OPEN REPOSITORIUM

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – ein neoliberaler Diskurs? Familienpolitische und pädagogische Interventionen zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit

Thon, Christine

2015

https://doi.org/10.25595/4540

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Thon, Christine: *„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – ein neoliberaler Diskurs? Familienpolitische und pädagogische Interventionen zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit*, in: Walgenbach, Katharina; Stach, Anna (Hrsg.): Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen (Opladen: Barbara Budrich, 2015), 131-143. DOI: https://doi.org/10.25595/4540.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/84740619

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

GESCHLECHT

IN GESELLSCHAFTLICHEN TRANSFORMATIONSPROZESSEN

Katharina Walgenbach, Anna Stach (Hrsg.)

Schriftenreihe der Sektion **Frauen- und Geschlechterforschung**
in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

DGfE Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

Verlag Barbara Budrich

Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Band 4

Katharina Walgenbach
Anna Stach (Hrsg.)

Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2015

Übersetzungen gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

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

Gedruckt auf FSC®-zertifiziertem Papier, CO_2-kompensierte Produktion. Mehr Informationen unter https://budrich.de/nachhaltigkeit/. Printed in Europe.

© 2015 Dieses Werk ist beim Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0): https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der Urheber*innen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.
Stauffenbergstr. 7 | D-51379 Leverkusen | info@budrich.de | www.budrich.de

Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (https://doi.org/10.3224/84740619).
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-0619-8 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-0275-6 (eBook)
DOI 10.3224/84740619

Umschlaggestaltung: Judith Walgenbach, Hamburg; Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow
Lektorat: Natascha Compes, Wuppertal; Anja Borkam, Jena
Satz: Sven Neidig, Bochum
Typografisches Lektorat: Anja Borkam, Jena
Druck: paper & tinta, Warschau
Printed in Europe

Inhalt

Katharina Walgenbach und Anna Stach
Einleitung 7

Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen

Katharina Walgenbach
Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen 21

Angela McRobbie
Das Geschlecht des Postfordismus: *passionate work,*
‚Risikoklasse' und ‚eigenes Leben' 51

Sara R. Farris
Femonationalismus und Staatsfeminismus 75

Jeff Hearn
Geschlechterverhältnisse und soziale Transformationsprozesse –
Eine Annäherung aus der Perspektive von Männern und
Männlichkeiten 91

Transformationen von Geschlechterordnungen und Care

Tove Soiland
Die Ungreifbarkeit postfordistischer Geschlechterhierarchie 115

Christine Thon
„Vereinbarkeit von Familie und Beruf" – ein neoliberaler Diskurs?
Familienpolitische und pädagogische Interventionen
zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit 131

Transformation von Geschlecht, Bildung und Erziehung

Barbara Rendtorff
Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten – Zum aktuellen
Umgang mit Geschlecht im Kontext von Bildung 147

Meike Sophia Baader
Erziehung, Bildung, Geschlecht und Wissenschaft –
Vexierspiele, De-Thematisierungen, *Hidden Gender Structures*
und Verschiebungen in einem komplexen Verhältnis 159

Gesellschaft und Subjekte transformieren

Regina Becker-Schmidt
Sexualität als Matrix hegemonialer Ordnung – das Sexuelle als Triebkraft von Subjektivierung. Anmerkungen zu Teresa de Lauretis' Entwurf einer feministischen Psychoanalyse 177

Antke Engel
Queere Politik der Paradoxie: Widerstand unter Bedingungen neoliberaler Vereinnahmung 191

Susanne Maurer
Gelebte Kritik und experimentelle Praxis: Dimensionen von Bildung im Kontext der *Neuen Frauenbewegung* 205

Autor_innen und Herausgeberinnen 225

Christine Thon

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – ein neoliberaler Diskurs? Familienpolitische und pädagogische Interventionen zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Voraussetzung für die Partizipation von Frauen in allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens ist eine alte Forderung feministischer Politik. Auch die feministische Wissenschaft macht diese Fragen seit Langem zum Thema. Frauenforscherinnen haben jedoch bereits seit Ende der 1970er Jahre grundlegende Widersprüche in den Logiken des Berufs- und des Familienlebens zum Vorschein gebracht (vgl. z.B. Beck-Gernsheim/Ostner 1978; Kontos/Walser 1979; Becker-Schmidt et al. 1982; 1984) und verweisen damit eher auf eine systematische *Unvereinbarkeit* von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Insofern gilt Vereinbarkeit einerseits als emanzipatorisches Programm, andererseits schüren feministische Analysen die Skepsis: Taugt dieses Programm möglicherweise nur zur oberflächlichen Befriedung des Konflikts, der den Geschlechterordnungen in kapitalistischen Gesellschaften eingeschrieben ist?

Vor diesem Hintergrund gibt es zu denken, dass Vereinbarkeit als Gegenstand von Politik gegenwärtig enorme Popularität genießt. So stellt etwa der Monitor Familienleben (BMFSFJ 2012) fest: Für 74 % der Befragten ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die wichtigste Aufgabe von Familienpolitik. Entsprechende Bekenntnisse zur Vereinbarkeit sind dadurch nicht nur in familienpolitischen Kontexten mehr als salonfähig geworden; es scheint, als ob sich auch jedes Unternehmen, das etwas auf sich hält, hier als innovativ präsentieren möchte. Damit stellt sich die Frage: Wie konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diesen Status eines politischen Top-Themas erlangen und zu einem Anliegen werden, das heute scheinbar so einhellig geteilt wird? Welche Versprechen sind damit verbunden und für wen?

Im Folgenden wird zunächst kurz dargestellt, wie das Konzept Vereinbarkeit in der Programmatik aktueller Familienpolitik verankert ist. Darüber lässt sich rekonstruieren, wie es seinen gegenwärtig hegemonialen Status erlangen konnte (1). Vor einem hegemonietheoretischen Hintergrund verbindet sich damit die Frage nach den Subjekten von Vereinbarkeit, die entsprechende Diskurse vorsehen, und nach der Art und Weise ihrer Herstellung. Darüber gibt eine Analyse konkreter Adressierungen von Eltern durch familienpolitische Akteure Auskunft (2). Zum Abschluss wird die Frage nach möglichen Ansatzpunkten für gegenhegemoniale Artikulationen aufgeworfen (3).

1. Vereinbarkeit im Rahmen der „nachhaltigen Familienpolitik“ – eine hegemonietheoretische Interpretation

Die derzeitige Popularität des Vereinbarkeitsthemas ist im Kontext der sog. „nachhaltigen Familienpolitik“ seit der rot-grünen Koalition zu sehen (vgl. Kahlert 2011), die sich als eine „strategische Ökonomisierung des familienpolitischen Diskurses“ darstellt, wie Sigrid Leitner (2008: 72) es formuliert. Im Ministerium von Renate Schmidt entdeckte man den „ökonomischen Charme der Familie“ (Ristau 2005: 16), mit dem man sich in Zeiten von demographischer Krise und Fachkräftemangel bei der Wirtschaft Gehör verschaffen konnte. Dieser Charme besteht darin, dass sich durch Familienpolitik offensichtlich Ansatzpunkte auftun, um gut ausgebildete Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und zugleich einen ausreichenden Nachwuchs an zukünftigen Konsument_innen und Fachkräften sicherzustellen. Die Programmatik der „nachhaltigen Familienpolitik“ fordert Unternehmen zur Gestaltung von familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen auf – und zwar im Eigeninteresse der Unternehmen, nicht etwa im Namen von Frauen oder Familien. Die Ökonomisierung dokumentiert sich ganz unverhohlen in Statements wie „Investitionen in Kinderbetreuungsangebote rechnen sich“ (Schröder 2013: 7) oder „Familienfreundlichkeit zahlt sich aus“ (BMFSFJ o.J. a). Damit wird Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie zu einem Faktor für ökonomische und demographische Entwicklungen, letztendlich zum Synonym für die Bereitstellung von Humankapital (vgl. Kahlert 2011: 147ff.; Kessl 2011: 68). In diesem aktuellen Diskurs ist also Vereinbarkeit nicht mehr das emanzipatorische Programm, das sie möglicherweise einmal war, sondern zusammen mit anderen familien- und gleichstellungspolitischen Konzepten Teil neoliberaler Strategien. Das Konzept Vereinbarkeit ist damit ein Beispiel für die verhängnisvollen Passungsverhältnisse zwischen verschiedenen geschlechterpolitischen und neoliberalen Positionen, wie sie Nancy Fraser (2009), Tove Soiland (2011) und unter bildungstheoretischer Perspektive Rosemarie Ortner (2007) beschrieben haben.

Über diese Diagnose hinaus stellt sich die Frage, wie es dazu kommt, dass im Hinblick auf dieses konkrete Politikum Vereinbarkeit ein solcher Pakt zwischen Feminismus und Neoliberalismus entstehen kann. Dafür erweist sich eine hegemonietheoretische Analyse als weiterführend, denn die Karriere des Vereinbarkeitskonzepts ist ein geradezu mustergültiges Beispiel für die Hegemonialisierung eines Diskurses über Prozesse der Artikulation, wie sie Ernesto Laclau und Chantal Mouffe (2006) beschrieben haben. In diesem Modell etablieren sich Diskurse, indem sie Bedeutungszuschreibungen vereinheitlichen und Bedeutungen, die ansonsten kontingent sind und beständig oszillieren, festschreiben. Das geschieht durch die Praxis der Artikulation,

womit das Herstellen einer Beziehung zwischen diskursiven Elementen gemeint ist. Diese können damit ihre Bedeutung fixieren und sich gegenseitig stabilisieren. Durch Äquivalentsetzung der Elemente verlieren diese nach außen hin an Mehrdeutigkeit (vgl. Laclau/Mouffe 141ff.; Thon 2013).

Genau das ist beim ökonomisierten Vereinbarkeitsdiskurs der Fall: Indem das diskursive Element ‚Vereinbarkeit‘ mit dem diskursiven Element ‚Humankapital‘ artikuliert wird, wird es mit einem ökonomischen Anspruch identifiziert und entsprechend vereindeutigt. ‚Vereinbarkeit‘ erhält ihre Bedeutung als Garantin für die Bereitstellung von ‚Humankapital‘ und wird als klar umschriebenes Problem anschlussfähig an den hegemonialen neoliberalen Diskurs. Durch die Vereindeutigung im Zuge der Artikulation verliert ‚Vereinbarkeit‘ viele ihrer Facetten. Dazu gehören nicht nur normative Ansprüche von Gerechtigkeit und Partizipation. Auch die Widersprüchlichkeiten, mit denen die Realisierung von Vereinbarkeit durch konkrete Subjekte verbunden ist – das vielzitierte Vereinbarkeitsproblem oder die Doppelbelastung – sind damit nicht mehr benennbar.

2. Die Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit

Ein zentraler Bestandteil einer diskursiven Hegemonie sind die Subjektpositionen, die sie denen zur Verfügung stellt, deren Leben sie ordnet. Entsprechende Subjektpositionen erscheinen als selbstverständlich und alternativlos und werden zumindest vordergründig nicht aufgrund eines Zwangs, sondern aufgrund ihrer Attraktivität eingenommen (vgl. Reckwitz 2008: 70). Der ökonomisierte Vereinbarkeitsdiskurs zielt auf sehr nachdrückliche Weise auf eine Herstellung der ihm entsprechenden Subjekte von Vereinbarkeit. Das soll im Folgenden anhand einschlägiger Dokumente beleuchtet werden.

Im Rahmen der nachhaltigen Familienpolitik produzieren arbeitsmarkt- und familienpolitische Akteure wie Ministerien, Verbände oder Stiftungen eine Vielzahl von Handreichungen mit Leitfäden, Checklisten und Best-Practice-Beispielen, die zumeist online publiziert werden und somit eine breite Leser_innenschaft erreichen können. Besonders präsent ist hier das Unternehmensprogramm *Erfolgsfaktor Familie* (BMFSFJ o.J. b), ein Zusammenschluss aus Bundesfamilienministerium, Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (*BDI, BDA, DIHK, ZDH*) und dem *DGB*, und damit zentraler Akteur in diesem Feld. *Erfolgsfaktor Familie* bietet auf seiner Website rund 20 Broschüren mit Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit an. Der überwiegende Teil solcher Publikationen richtet sich hier wie auch bei anderen Akteuren an Unternehmen bzw. Arbeitgeber_innen.

Um als Maßnahme gegen Fachkräftemangel insbesondere Frauen zu aktivieren, versuchen dieselben Akteure jedoch auch, diese direkt anzusprechen. Von *BMFSFJ*, Landesministerien oder Stiftungen liegen einige Broschüren vor, die Eltern v.a. bei einem schnellen Wiedereinstieg nach der Elternzeit unterstützen sollen. Wie Eltern, insbesondere Mütter, adressiert werden, wird im Folgenden an drei Broschüren erläutert, die besonders gut platziert sind, und in denen sich dokumentiert, was für den Diskurs insgesamt als kennzeichnend erscheint. Es handelt sich um eine Broschüre des *BMFSFJ* und des Unternehmensprogramms *Erfolgsfaktor Familie* mit dem Titel „So sag ich's meinem Vorgesetzten" (BMFSFJ 2012b); weiterhin eine Broschüre der *Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin* (2009) mit dem Titel „Eltern im Job"; schließlich die Broschüre „Fit für den Wiedereinstieg – wie sich Beruf und Familie unter einen Hut bringen lassen" der *Baden-Württemberg-Stiftung* (2010).

In allen Broschüren werden explizit zunächst Väter und Mütter angesprochen. Implizit wird jedoch durch die Auswahl der Themen (bspw. Mutterschutzregelungen) oder auch in der Gestaltung der Broschüren mit Bildern, die bevorzugt weibliche Personen zeigen, deutlich, dass die Adressat_innen in erster Linie Mütter sind. In Bezug auf die verwendeten Abbildungen ist die Berliner Broschüre eine Ausnahme, sie wendet sich außerdem als einzige der drei Publikationen sowohl an Eltern als auch an Unternehmen. Den weitreichendsten Anspruch, was die Aktivierung insbesondere von Müttern anbelangt, hat unter den drei Publikationen offensichtlich die der *Baden-Württemberg-Stiftung*, da sie z.B. in großem Umfang Tools zur Optimierung arbeitsmarktrelevanter soft skills enthält. Als eine weitere Gemeinsamkeit zeigt sich beim Durchblättern der Broschüren schnell, dass sie sich offensichtlich an gut qualifizierte Eltern richten.

Bei der weitergehenden Analyse der Broschüren wurde mit dem Kodierverfahren der *Grounded Theory* gearbeitet (vgl. Strauss/Corbin 1996). Als Ergebnis wurde ein Gerüst der artikulatorischen Verbindungen rekonstruiert, die sich in dem Material freilegen lassen. Im Zentrum stehen dabei

- eine Verbindung von ‚Vereinbarkeit' und ‚Humankapital', die dadurch hergestellt wird, dass die Broschüren ihre *Adressat_innen dazu anhalten, sich selbst als Humankapital wahrzunehmen* (2.1) und
- eine Anrufung des *Subjekts von Vereinbarkeit als individualisiertes Subjekt des Wollens, Planens, Kommunizierens und Problemlösens* (2.2).

Beides findet in den Broschüren zum Teil in Form pädagogischer Interventionen statt, die denen ähneln, auf die Bettina Dausien (2006) in ihrer Kritik des *Work-Life-Balance*-Konzepts hingewiesen hat.

2.1 Selbstwahrnehmung als Humankapital

Wenn die Broschüren unter dem Label ‚Vereinbarkeit‘ daran arbeiten, dass sich Eltern bzw. Mütter als Humankapital wahrnehmen, tun sie das in zweierlei Hinsicht: Einerseits verdeutlichen sie den Angesprochenen angesichts des beschworenen Fachkräftemangels ihren Marktwert und transformieren diesen in eine Verpflichtung, sich dem Markt zur Verfügung zu stellen. Andererseits rufen sie zur Investition in den eigenen Marktwert durch das Erweitern oder Sichtbar- und damit Verwertbarmachen von Qualifikationen oder Schlüsselkompetenzen auf.

Die untersuchten Elternbroschüren nehmen ebenso wie solche, die sich an Unternehmen richten, die demographische Krise und den Fachkräftemangel zum Ausgangspunkt. So heißt es in der *BMFSFJ*-Broschüre schon im Vorwort der damaligen Ministerin Kristina Schröder:

> Individuelle Arbeitszeitmodelle anzubieten und Eltern während einer familienbedingten Auszeit und beim Wiedereinstieg zu begleiten, wird für Unternehmen angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels immer wichtiger (BMFSFJ 2012b: 5).

Das Argument, dass Unternehmen ihre Attraktivität durch Vereinbarkeitsfreundlichkeit steigern müssen, um sich die rarer werdenden Fachkräfte zu sichern, taucht in allen drei Broschüren in ähnlicher Form auf. Aus dem Fachkräftemangel als Bedrohungsszenario für Unternehmen könnte nun die Konsequenz gezogen werden, dass Eltern ihren Arbeitgeber_innen gegenüber bei möglichen Konflikten in einer guten Verhandlungsposition sind und ihre Interessen selbstbewusst vertreten sollten. Das wird hier jedoch nicht getan; vielmehr wird auch für die Eltern ein Bedrohungsszenario aufgebaut, wie hier in der Berliner Broschüre:

> Viele Frauen mit Kindern möchten natürlich beruflich weiterkommen. Eine mehrjährige Auszeit zur Kindererziehung ist zwar rechtlich möglich, die beruflichen Perspektiven verschlechtern sich aber eindeutig (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin 2009: 1).

Der Qualifikationsverlust während der Erwerbsunterbrechung, den auch die anderen Broschüren mehr oder weniger dramatisch inszenieren, disqualifiziert sozusagen in einem Maße, dass der Status der von Arbeitgeber_innen händeringend gesuchten Fachkraft nicht mehr gegeben ist.

Der Gedanke an die Vorteile einer guten Verhandlungsposition als gefragte Fachkraft kommt jedoch auch aufgrund einer harmonisierenden Darstellung des Verhältnisses von Unternehmen und Beschäftigten gar nicht auf. Eine Differenz zwischen den Interessen beider Seiten, die durchaus als in der Natur der Sache liegend unterstellt werden könnte, wird zugunsten einer Allianz zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in eingeebnet. So betont die *BMFSFJ*-Broschüre unermüdlich, dass „gemeinsam“ (BMFSFJ 2012b: 5) und „einvernehmlich“ (ebd.: 11) Lösungen gefunden werden können, „die

möglichst den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht werden“ (ebd.: 8). Dazu sollen sich die Leser_innen „in die Perspektive des Arbeitgebers hinein[zu] versetzen“ (ebd.: 16f.). Es bleibt jedoch nicht bei der Aufforderung, sondern die Broschüre leitet mit einer „Checkliste“ mit möglichen Bedenken von Arbeitgeber_innen diese Perspektivenübernahme auch direkt an (ebd.: 18). Auch wenn das als rein strategische Übung begriffen werden kann, ist es doch zugleich eine pädagogische Intervention: Das Durchexerzieren der unternehmerischen Sichtweisen erzieht quasi zu Bewertungen im Sinne der Arbeitgeber_innenseite.

Während die Berliner Broschüre denselben Effekt mit der Konstruktion von *Win-Win*-Situationen zu erzeugen versucht (vgl. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin 2009: 17f.), formuliert die Broschüre der *Baden-Württemberg-Stiftung* den eindrucksvollen Appell:

> Nur mit gut qualifizierten Fach- und Führungskräften können wir […] unsere Vorreiterposition im internationalen Wettbewerb auch künftig behaupten. Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels […] können wir es uns längst nicht mehr leisten, das Potenzial von gut ausgebildeten Arbeitskräften brach liegen zu lassen (Baden-Württemberg-Stiftung 2010: 9).

Durch das vergemeinschaftende „Wir“ wird eine Schicksalsgemeinschaft von Unternehmen und Arbeitnehmer_innen konstruiert. So wird es für die potenziell Erwerbstätigen zur moralischen Verpflichtung, sich dem Arbeitsmarkt zu Verfügung zu stellen. Damit ist hier erst recht kein Platz für einen Interessenkonflikt. Die Art und Weise, in der hier Eltern und insbesondere Müttern beigebracht werden soll, sich als Humankapital wahrzunehmen, impliziert damit gleichzeitig, dass das jeweilige Subjekt keineswegs selbst, im eigenen Interesse oder gar nach Belieben über sein Potenzial verfügen darf. Der vom Fachkräftemangel bedrohte Unternehmer oder der ‚Wirtschaftsstandort‘ im Wettbewerb mit anderen bekommen einen legitimen Anspruch auf die Ressource Humankapital zugesprochen.

Im Rahmen des beschriebenen Einübens einer Selbstwahrnehmung als Humankapital rufen die Broschüren ihre Adressat_innen auch zur Investition in den eigenen Marktwert auf. Sie halten sie nachdrücklich dazu an, an ihrer Qualifikation zu arbeiten; die Empfehlung einer Teilnahme an betrieblichen Fortbildungen während der Elternzeit ist Standard (vgl. BMFSFJ 2012b: 19; Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin 2009: 8). So ruft die *BMFSFJ*-Broschüre dazu auf, „während der Elternzeit die Qualifikationen [zu] erweitern“ (BMFSFJ 2012b: 21), also zusätzliche Fortbildungen zu machen und dafür auch Geld zu investieren. Die Berliner Broschüre verdeutlicht ihren Adressat_innen noch eine andere Form der Erweiterung von Qualifikationen in der Elternzeit:

> In der Elternzeit erwerben Sie Fähigkeiten, wie z.B. Selbstmanagement, Stressresistenz und Konfliktfähigkeit, die auch im beruflichen Leben von großer Bedeutung sind (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin 2009: 1).

So wird unter der Hand die Elternzeit selbst zur Investition in die eigenen arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten. Die Broschüre der *Baden-Württemberg-Stiftung*, die auch Weidereinsteigerinnen nach längeren Familienphasen ansprechen möchte, setzt hier mit großem Nachdruck an. Sie unterstreicht mehrfach die Bedeutung von „Kompetenzen der Familienarbeiter/-innen“, die diese „zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil für Unternehmen machen“ (Baden-Württemberg-Stiftung 2010: 27). Die Broschüre enthält zudem unter der Überschrift „Erkennen Sie Ihre Stärken und setzen Sie diese gezielt ein“ (ebd.: 39) einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung der eigenen Schlüsselkompetenzen und zur Erstellung eines „persönlichen Kompetenzprofils“ (ebd.: 44). Das Sichtbar- und Verwertbarmachen entsprechender Fähigkeiten geschieht in einer massiv ‚pädagogischen‘ Weise: Die Checklisten sind Instrumente der Selbstreflexion, die Selbst- und Weltverhältnisse verändern soll; sie setzen an der Wahrnehmung der eigenen Person und des persönlichen Umfeldes an, um beide an die Erfordernisse der Berufstätigkeit anzupassen.

2.2 Subjekte individueller Verantwortung

Eine Verbindung zwischen ‚Vereinbarkeit‘ und ‚Humankapital‘ wird in den Broschüren weniger offensichtlich, aber doch effektvoll hergestellt, indem Subjekte von Vereinbarkeit als individualisierte Subjekte des Wollens, Planens, Kommunizierens und Problemlösens angerufen werden. Die Ermöglichung einer gleichzeitigen Verfügbarkeit insbesondere von Müttern für den Arbeitsmarkt wird, obwohl durchgängig das Engagement von Arbeitgeber_innen gefordert wird, gleichzeitig nach wie vor weitgehend in die Eigenverantwortung der Vereinbarkeitssubjekte verlagert. Basis dafür ist in der Darstellung der Broschüren eine eindeutige Motivationslage bei den Eltern. So heißt es in der Broschüre des *BMFSFJ*:

> Beide, Frauen und Männer, wollen Zeit für ihre Familie haben. Gleichzeitig wollen Eltern aber auch ihren Verpflichtungen im Beruf nachkommen. Junge Frauen und Männer wollen sich heute nicht mehr zwischen Familie und Beruf entscheiden (BMFSFJ 2012b: 7).

Dieses Statement scheint einfach Fakten aus aktuellen demoskopischen Untersuchungen zu wiederholen. Doch durch Universalisierung der Aussagen über die „Eltern“ von „heute“, werden diese gleichzeitig vereinnahmt. In dem Gestus, jungen Eltern sozusagen eine Stimme zu verleihen, findet gleichzeitig eine Normierung statt. Sie betrifft nicht nur die Ausweitung von Familienorientierung auf beide Geschlechter. In der Formulierung, Eltern „wollen […] ihren Verpflichtungen im Beruf nachkommen“ klingt vielmehr auch der schon beschriebene moralische Impetus an, mit dem die Nachfrage des Wirtschaftsstandorts nach Humankapital beantwortet werden soll. Eine Al-

ternative zur impliziten Normierung ist die direkte Aufforderung, wie sie die *Baden-Württemberg-Stiftung* an Eltern richtet:

> Sie haben sich ganz bewusst dafür entschieden, den Wiedereinstieg in den Beruf aktiv anzugehen. Gratulation zu diesem bedeutenden Schritt! Denn damit haben Sie den ersten und größten Stolperstein auf dem Weg zu einem gelungenen beruflichen Wiedereinstieg erfolgreich bei Seite geschafft. Weiter so! (Baden-Württemberg-Stiftung 2010: 11).

Hier wird die Anrufung ganz explizit; das Zitat erinnert an die Szene, mit der Louis Althusser (1977) dieses Konzept eingeführt hat. Wie das „He, Sie da!" des Polizisten auf der Straße den Passanten zum sich der staatlichen Ordnung unterwerfenden Bürger macht, macht das „Weiter so!" die Angesprochenen zu Träger_innen einer richtigen Entscheidung, die sie konsequent umsetzen sollen. Damit nimmt sich die Broschüre auch die Autorität, die Entscheidung der Angesprochenen gutzuheißen. Anders als bei Althusser wird hier im positiven Sinne zur Ordnung gerufen; die Aufforderung wird also in einem motivierenden Gestus formuliert. Allerdings wird auch deutlich, was unerwünscht ist: Der „größte Stolperstein" ist die eigene Unentschiedenheit, und es gilt, zum Subjekt des Wollens zu werden, um sich in die Ordnung des beruflichen Aktivwerdens einzufinden.

Neben dieser Anrufung als Subjekte des Wollens finden sich in den Broschüren vor allem wiederholte Aufforderungen zum Planen. Dabei geht es zunächst um ein Planen gemeinsam mit dem_der Arbeitgeber_in:

> Vor der Elternzeit sollte es daher oberstes Ziel sein, gemeinsam Erwartungs- und Planungssicherheit zu schaffen. Ein wichtiger Baustein dafür ist das erste betriebliche Gespräch zur Mutter- oder Vaterschaft. Dies sollte so früh wie möglich stattfinden. So sorgen Sie frühzeitig dafür, dass die berufliche Auszeit reibungslos verläuft (BMFSFJ 2012b: 11).

Die geforderten Planungstätigkeiten sollen im Modus der Kommunikation mit dem_der Arbeitgeber_in stattfinden; das planende Subjekt ist also auch ein kommunizierendes Subjekt. Das Gegenüber tritt dabei nur als Adressat_in von Vorschlägen und Angeboten der vereinbarungswilligen Eltern in Erscheinung. Sie sollen den_die Arbeitgeber_in überzeugen, dass etwa eine flexible Arbeitszeit ganz im Interesse des Unternehmens ist. Somit wird das Planen eines „reibungslosen" Verlaufs durch die Subjekte von Vereinbarkeit zu einem Problemlösen im Sinne des Unternehmens. Um den Bedürfnissen ihrer Familie gerecht zu werden, sollen die Vereinbarkeitssubjekte individuelle Lösungen finden und auf die Ressourcen ihres privaten Umfeldes zurückgreifen. Dies betrifft insbesondere kurzfristige Kinderbetreuungsengpässe etwa bei Erkrankungen. Hier empfiehlt beispielsweise die *Baden-Württemberg-Stiftung*, sich an „Großeltern, Tanten, Onkel […] andere Eltern, Alleinerziehende, Nachbarn oder Freunde" zu wenden (Baden-Württemberg-Stiftung 2010: 63).

Die Anrufung vereinbarkeitswilliger Mütter erfolgt hier also als eine Anrufung als Subjekte eines entschiedenen Wollens, kompetenten Planens, strategischen Kommunizierens und ökonomisch rationalen, individuellen

Problemlösens. Dies erinnert in zentralen Aspekten an aktuelle Analysen zur Formierung weiblicher Subjektivitäten auch in anderen Kontexten, beispielsweise an Angela McRobbies (2010) Untersuchung zum Phänomen der „Top Girls“. Junge qualifizierte Mittelschichtfrauen scheinen sowohl die Träume der Feministinnen von weiblichen Karrieren als auch die der Wirtschaft von neuen Humankapitalressourcen Wirklichkeit werden zu lassen. Die Top Girls verkörpern einen „weiblichen Individualismus“ (McRobbie 2010: 38) des selbstbestimmten Entscheidens, kompetenten Planens und der maximalen Selbstverantwortung für das eigene Leben. Sie werden als „privilegierte Subjekte“ (ebd.: 38) eines gesellschaftlichen Wandels identifiziert, der die Partizipationsmöglichkeiten bestimmter Frauen ausweitet – sofern sie den Logiken neoliberaler Ökonomie folgen. Vor allem werden dabei männliche Dominanz und die Zuständigkeit von Frauen für die Reproduktionssphäre nicht in Frage gestellt (vgl. ebd.: 119). Dies zeichnet sich auch bei der Formierung von Subjekten der Vereinbarkeit sehr deutlich ab.

Die Kritik von McRobbie lässt sich auf viele gängige Charakterisierungen der jungen Frauengeneration beziehen, die die Ausweitung der Partizipationschancen von Frauen fast ausschließlich als eine Angelegenheit der individuellen Lebensgestaltung auffassen. Dies ist jedoch nicht nur in Bezug auf ungebundene junge Frauen festzustellen. Es betrifft gerade auch Vorstellungen davon, wie heterosexuelle Paare mit Kindern Vereinbarkeit und damit eine Ausweitung von Partizipationschancen der Mütter herstellen. So erkennen etwa Walther und Lukoschat (2009) bei erfolgreichen Doppelkarrierepaaren klassische Tugenden der Individualisierung: „Entschiedenheit“, „Souveränität“ (Walther/Lukoschat 2009: 15), Flexibilität und kommunikative, reflexive und planerische Kompetenzen ermöglichen es ihnen, ambitionierte Vereinbarkeitsmodelle zu realisieren und machen sie, so die Autorinnen, zur „gesellschaftlichen Avantgarde“ (Walther/Lukoschat 2008: 17).

Die Inszenierung einer Avantgarde als Vorbild nutzen auch die analysierten Broschüren als pädagogisches Instrument. Portraits von Eltern, die ‚erfolgreiche‘ Vereinbarkeitslösungen repräsentieren (vgl. BMFSFJ 2012b: 22f.; Baden-Württemberg-Stiftung 2010: 64ff.), sollen ein Lernen am Modell initiieren. Die Individualisierung von Vereinbarkeit erfolgt damit nicht nur über eine Responsibilisierung von Eltern (vgl. Kessl 2011: 69), sondern auch durch das Versprechen von Identitäten, die innerhalb des hegemonialen Diskurses mit einem hohen Maß an Attraktivität ausgestattet sind.

3. Ansatzpunkte für gegenhegemoniale Artikulationen

Zusammenfassend lässt sich Vereinbarkeit von Familie und Beruf als neoliberaler Diskurs demnach wie folgt charakterisieren: Es hat zunächst den Anschein, dass den Frauen das Problem der Vereinbarkeit zunehmend abgenommen wird und statt dessen Unternehmen darauf verpflichtet werden, Vereinbarkeit zu ermöglichen – wie das im Übrigen auch eine alte feministische Forderung ist. Allerdings werden im hegemonialen Vereinbarkeitsdiskurs die grundsätzlichen Widersprüchlichkeiten zwischen den Logiken von Erwerbsleben und Familie *gerade nicht* auf einer institutionellen Basis bearbeitet. Vielmehr wird die Bearbeitung dieser Widersprüche wieder an die Subjekte delegiert, die dazu zu Subjekten von Vereinbarkeit werden müssen. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Selbstwahrnehmung und Selbstoptimierung als Trägerin von Humankapital, und in ausgeprägt pädagogischer Manier werden v.a. Müttern Wege gewiesen, ihre subjektiven Voraussetzungen zur individualisierten Bewältigung von Vereinbarkeitsproblemen zu optimieren. Mit dieser artikulatorischen Vereindeutigung dessen, was ‚Vereinbarkeit' heißt, gehen spezifische Ausschlüsse anderer Perspektiven einher. Dethematisiert wird nicht nur das Anliegen einer Umverteilung von Arbeit und Partizipationschancen, wie es beispielsweise in einem emanzipatorischen Vereinbarkeitsdiskurs formuliert wird. Auch die Widersprüchlichkeiten zwischen Logiken der Erwerbsarbeit und den nicht-ökonomischen Bedürfnissen von Familien, von Kindern und auch des Vereinbarkeitssubjekts selbst sind auffällig abwesend.

Damit stellt sich die Frage, wie diese Engführungen im Sinne gegenhegemonialer Artikulationen aufgebrochen werden können. Zunächst scheint es vielleicht naheliegend, dort anzuschließen, wo die ausgeschlossene Perspektive der sozusagen von Vereinbarkeit ‚Betroffenen', also von Eltern und Kindern, aufgegriffen wird. Es gibt genügend Stimmen, die das für sich in Anspruch nehmen und entsprechende Ratschläge zu Vereinbarkeit erteilen. Doch wenn im Kontext von Vereinbarkeit Bedürfnisse von Kindern thematisiert werden, werden sie in erster Linie als Verantwortlichkeiten von Müttern thematisiert.* Die Artikulation von Elternschaft und Vereinbarkeit findet offensichtlich als Artikulation in Verbindung mit traditionellen Mütterlichkeits-

* Um nur exemplarisch einschlägige Internetportale für Eltern und deren Ratschläge zu Vereinbarkeit zu zitieren, die eine Responsibilisierung der Mütter für das Wohlergehen des Kindes trotz ihres Engagements im Beruf vornehmen: „Du möchtest nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurück? Dann findest Du hier einige Tipps, wie Du den Wiedereinstieg leichter für Dein Kind und damit auch für Dich gestalten kannst" (Netmoms (o.J.): http://www.netmoms.de/magazin/familie/arbeiten-mit-kindern/berufstaetigkeit-so-machst-du-es-deinem-kind-einfacher/); „Betreuung in der Praxis erproben – Jetzt kommt's drauf an: Wie klappt der Umgang mit Ihrer Kinderfrau, der Oma oder Tagesmutter? Versteht sich Ihr Kind mit seiner Betreuungsperson?" (FREUNDIN (2008): Job und Kind – so klappt's. http://www.freundin.de/job-und-kind-so-klappt-s-in-der-babypause-52531.html).

ideologien statt – einem anderen hegemonialen Diskurs mit seinen bekannten Tücken.

Um geeignetere Ansatzpunkte für gegenhegemoniale Interventionen zu finden, müssen daher vermutlich ganz andere Möglichkeiten in Betracht gezogen werden. Die Dethematisierung der ungerechten Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit könnte aufgebrochen werden, wenn sich das Anliegen einer Umverteilung im Rahmen eines alternativen ökonomischen Diskurses artikulieren ließe. Statt in neoliberaler Manier Vereinbarkeit mit Humankapital zu artikulieren, könnte das Anliegen einer Umverteilung von Arbeit beispielsweise im Rahmen von Diskursen über Postwachstumsökonomien artikuliert werden. Solche Brückenschläge erscheinen vielleicht auf den ersten Blick gewagt, zumal entsprechende aktuelle Ansätze alternativer Ökonomien bislang nur wenig geschlechtertheoretisch informiert erscheinen (vgl. Bauhardt 2013). Doch wie u.a. Nancy Fraser (2009) oder Tove Soiland (2011) im Blick auf die enge Verschränkung von Geschlechter- und ökonomischen Ordnungen festgestellt haben, reicht es nicht, Geschlechterordnungen vorwiegend als kulturelle Ordnungen zu diskutieren. Für eine gegenhegemoniale Intervention wäre es nötig, das, was gegenwärtig unter dem Label Vereinbarkeit verhandelt wird, zusammen mit ökonomischen Programmatiken zu artikulieren – und zwar solchen, die nicht nur die neoliberale Ökonomisierung kritisieren, sondern die Prämissen gegenwärtiger Wirtschaftsordnungen (wie etwa permanentes Wachstum) grundlegend in Frage stellen und offensiv Alternativen entwerfen.

Damit sind auch erziehungswissenschaftliche Perspektiven gefragt, denn ein Nachdenken über gesellschaftliche Transformationen beispielsweise in Richtung einer Postwachstumsgesellschaft kommt nicht ohne die Thematisierung von Veränderungen auf der Ebene der Subjekte aus. Erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung ist prädestiniert, auch hier Fragen der Produktion vergeschlechtlichter Subjektivitäten und entsprechender Ungleichheitsordnungen auf die Agenda zu bringen. Es könnte sich also lohnen, aus der Perspektive einer erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung Anschlüsse zu ökonomischen Diskursen herzustellen, um die neoliberale ‚Lösung‘ der Vereinbarkeit zurückzuweisen und die bestehende Problematik jenseits neoliberaler Dethematisierungen zu reformulieren.

Literatur

Althusser, Louis (1977): Ideologie und ideologische Staatsapparate. Aufsätze zur marxistischen Theorie. Hamburg: VSA.

Baden-Württemberg-Stiftung (Hrsg.) (2010): Fit für den Wiedereinstieg – wie sich Beruf und Familie unter einen Hut bringen lassen. http://www.bwstiftung.de/uploads/tx_ffbwspub/Wiedereinstieg_Broschuere_161110_02.pdf [Zugriff: 19.02.2014].

Bauhardt, Christine (2013): Wege aus der Krise? Green New Deal – Postwachstumsgesellschaft – Solidarische Ökonomie: Alternativen zur Wachstumsökonomie aus feministischer Sicht. In: Gender 5, 5, S. 9-26.

Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? In: Soziale Welt 3, S. 257-287.

Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Karrer, Marva/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1982): „Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns." Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1984): Eines ist zu wenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterinnen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.

BMFSFJ (o.J. a): Familienwegweiser. http://www.familien-wegweiser.de/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=174086.html [Zugriff: 19.02.2014].

BMFSFJ (o.J. b): Erfolgsfaktor Familie. https://www.erfolgsfaktor-familie.de/ [Zugriff: 19.02.2014].

BMFSFJ (2012a): Monitor Familienleben. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/monitor-familienleben-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [Zugriff: 19.02.2014].

BMFSFJ (Hrsg.) (2012b): S. sag ich's meinem Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren. http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=195718.html [Zugriff: 19.02.2014].

Dausien, Bettina (2006): Machen Frauen Karriere? Gedanken zum Diskurs über Geschlecht, Beruf und „Work-Life-Balance". In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 54-74.

Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 54, 9, S. 43-57.

FREUNDIN (2008): Job und Kind – so klappt's. http://www.freundin.de/job-und-kind-so-klappt-s-in-der-babypause-52531.html [Zugriff: 19.02.2014].

Kahlert, Heike (2011): Der ökonomische Charme der Gleichstellung in der Neuausrichtung der deutschen Familienpolitik. In: Casale, Rita/Forster, Edgar (Hrsg.): Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 7. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 143-156.

Kessl, Fabian (2011): Pädagogisierungen – eine vernachlässigte Dimension in der Geschlechterforschung zur gegenwärtigen Transformation von Sozial-, Bildungs- und Erziehungspolitik. In: Casale, Rita/Forster, Edgar (Hrsg.): Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals.

Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 7. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 61-75.
Kontos, Silvia/Walser, Karin (1979): … weil nur zählt, was Geld einbringt. Probleme der Hausfrauenarbeit. Gelnhausen: Burckhardthaus-Laetare-Verlag.
Laclau, Ernesto/Mouffe, Chantal (2006): Hegemonie und radikale Demokratie. Wien: Passagen-Verlag.
Leitner, Sigrid (2008): Ökonomische Funktionalität der Familienpolitik oder familienpolitische Funktionalisierung der Ökonomie? In: Evers, A./Heinze, R. G. (Hrsg.): Sozialpolitik: Ökonomisierung und Entgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 68-82.
Netmoms (o.J.): Arbeiten mit Kindern. http://www.netmoms.de/magazin/familie/arbeiten-mit-kindern/berufstaetigkeit-so-machst-du-es-deinem-kind-einfacher/ [Zugriff: 19.02.2014].
McRobbie, Angela (2010): Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden: VS Verlag.
Ortner, Rosemarie (2007): Der Homo oeconomicus feministisch gebildet? Die neoliberale Herausforderung für feministische Theoriebildung. In: Borst, Eva/Casale, Rita (Hrsg.): Ökonomien der Geschlechter. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 3. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 29-44.
Reckwitz, Andreas (2008): Subjekt. Bielefeld: transcript.
Ristau, Malte (2005): Der ökonomische Charme der Familie. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 23-24, S. 16-23.
Schröder, Kristina (2013): Zeit für Familie. In: BMFSFJ (Hrsg.): Geht doch! S. gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berlin, S. 6-9.
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin (Hrsg.) (2009): Eltern im Job. Von Schwangerschaft bis Wiedereinstieg – Chancen für Mütter, Väter und Unternehmen in Berlin. Planung und Tipps. http://www.berlin-partner.de/fileadmin/chefredaktion/pdf/publikationen/publikationen_de/Eltern%20im%20Job%20.pdf [Zugriff: 19.02.2014].
Soiland, Tove (2011): Zum problematischen Cultural Turn in der Geschlechterforschung. In: Casale, Rita/Forster, Edgar (Hrsg.): Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 7. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 17-32.
Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
Thon, Christine (2013): Kollektivität braucht radikale Demokratie: Politik und ihre Subjekte aus hegemonietheoretischer Perspektive. In: Jähnert, Gabriele/Aleksander, Karin/Kriszio, Marianne (Hrsg.): Kollektivität nach der Subjektkritik. Geschlechtertheoretische Positionen. GenderCodes 16, Bielefeld: transcript, S. 101-116.
Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2009): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 41, S. 13-18.