

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“ – die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf in sozialpädagogischen Handlungsfeldern als diskursive Konstruktion

Katharina Steinicke, Kim-Patrick Sabla-Dimitrov

1 Einleitung

In den Sozialwissenschaften gibt es eine breite Debatte zum Themenkomplex ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘, die eng an Fragen von Geschlechterverhältnissen gekoppelt ist. Gegenwärtig lässt sich in Bezug auf die Vereinbarkeitsfrage vielfach das paradoxe Phänomen verzeichnen, dass ein Wandel in den Geschlechterverhältnissen sowie ein Fortbestehen klassischer Geschlechterrollen und Re-Traditionalisierungstendenzen parallel existieren (von Alemann/Oechsle 2019; Riegraf 2019). Obgleich sich der Arbeitsmarkt durchaus für Frauen geöffnet hat, weisen auf der anderen Seite empirische Befunde darauf hin, dass Frauen aufgrund des Umstandes, dass sie den Großteil der familialen Care-Arbeit verrichten (BMFSFJ 2019), in der beruflichen Sphäre nach wie vor benachteiligt sind (Notz 2010). Insbesondere Kinder zu haben scheint ein Risiko für die Erwerbskarrieren von Frauen darzustellen; so bedeutet Mutterschaft etwa häufig eine Verringerung der Arbeitszeit (Statistisches Bundesamt 2020). Die berufliche Laufbahn von Vätern hingegen scheint durch die eigene Elternschaft kaum beeinflusst zu werden (Dressel/Wanger 2010, Thiessen 2019: 82). Lösungsansätze für diese Problematik beziehen sich häufig auf die strukturelle Ebene, etwa auf den Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder (ebd.) oder auf den gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit (von Alemann/Oechsle 2019: 1156). Gleichstellungspolitisch birgt dies jedoch die Gefahr, dass die geschlechtliche Zuordnung der dennoch weiterhin zu verrichtenden alltäglichen Haus- und Sorgearbeit dabei aus dem Blick gerät und es zu einer De-Thematisierung der Care-Arbeit im familiären Kontext kommt – eine De-Thematisierung, die Thiessen (2019: 88f.) insbesondere auch für neuere Theorien der Sozialen Arbeit verzeichnet. Im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Rollenausgestaltung und der Verteilung von Care-Arbeit in einer Partnerschaft weisen Diabaté, Ruckdeschel und Schneider auf die Bedeutung insbesondere *kultureller Leitbilder* hin, denen bei zu starkem Fokus auf die strukturelle Ebene bisweilen zu wenig Beachtung zukommt (Diabaté/Ruckdeschel/Schneider 2015: 12f.).

Für Berufstätige in sozialpädagogischen Handlungsfeldern erweisen sich Fragen des Umgangs mit familialer Sorgearbeit auf verschiedene Weisen als relevant: So ist dieser Bereich selbst einer von Care-Tätigkeit, also ein an menschlichen und damit nicht immer planbaren Bedürfnissen orientierter Bereich, der entsprechend Flexibilität verlangt und durch Arbeitsbedingungen wie Schichtwechsel und Wochenenddienste gekennzeichnet ist. Letztere erschweren Sorge-Arbeit im privaten Bereich der Fachkräfte häufig (AGJ 2012: 6f.).

Der vorliegende Beitrag nimmt die Verhältnisbestimmung von eigener Elternchaft pädagogischer Fachkräfte und deren beruflichem Handeln als Diskursphänomen in den Blick und fragt danach, auf welche Weise Professionalität im Sprechen über Elternschaft pädagogischer Fachkräfte konstruiert wird. Das empirische Material dieses Beitrags stellen Äußerungen aus Gruppendiskussionen pädagogischer Fachkräfte dar, die in der sozialpädagogischen Familienhilfe tätig sind. Entstanden sind diese Äußerungen methodisch erzeugt im Rahmen des DFG-Projekts „NeO“¹, das sich mit dem Verhältnis von pädagogischer Professionalität und Geschlecht beschäftigt, indem es danach fragt, wie dieses durch pädagogische Fachkräfte selbst diskursiv hervorgebracht wird und welche möglichen Neuordnungen dabei vollzogen werden (Fegter et al. 2019: 135f.). Bisherige Ergebnisse zeigen, dass und auf welche Weise Konstruktionen von pädagogischer Professionalität und Geschlecht eng aneinander gekoppelt sind (Fegter/Sabla 2020) und dass eine Vergeschlechtlichung von Professionalität häufig über Bezüge auf familiäre Ordnungen geschieht (Fegter et al. 2019). Während in den bisherigen Auswertungen die Familialisierung von Adressat*innen den Referenzpunkt für die Konstruktion von Professionalität bildet, richtet dieser Beitrag den Fokus auf Bezüge auf Elternschaft der pädagogisch Tätigen selbst. Unter einer differenztheoretischen Perspektive wird dabei gefragt, auf welche Weise weitere Kategorien neben der eigenen Elternchaft im Zuge der Konstruktion von Professionalität relevant gemacht werden.

2 Methodische und heuristische Überlegungen

Vor dem Hintergrund einer diskurstheoretischen Perspektive, die Sprache als *performativ* und damit als subjekt- und wirklichkeitskonstituierend ansieht (Foucault 1988: 74; Jäger 2001: 94), wird Professionalität hier als Konstrukt

1 Das Projekt wurde von September 2016 bis September 2018 durch die DFG gefördert und an der TU Berlin und der Universität Vechta durchgeführt. Das Anschlussprojekt ProDisG (Professionalität im Fokus diskursanalytischer Auswertung von Gruppendiskussionen – Familialisierung als Moment differenter Vergeschlechtlichung pädagogischer Professionalität unter situativen und übersituativen Bedingungen der Äußerung) hat für ein weiteres Jahr eine Förderung der DFG erhalten.

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

verstanden, das im Sprechen der Fachkräfte *hervorgebracht* wird (vgl. Fegter & Sabla 2020, Fegter & Saborowski 2020, Fegter et al. 2019). Mit der Analyse von Gruppendiskussionen wird hier im Sinne eines poststrukturalistisch-praxeologischen Ansatzes der Blick auf den Akt des Sprechens selbst, also auf den konkreten sprachlichen Vollzug und damit auf die Herstellung von Bedeutung unter spezifischen Bedingungen des Sprechens in Gruppendiskussionen gerichtet (vgl. Geipel 2019; Fegter et al. 2020; Fegter & Saborowski 2020). Dabei wird weder von einer einseitigen Determiniertheit der Subjekte durch Diskurse ausgegangen noch werden Subjekte als souveräne, gänzlich unabhängige Akteur*innen verstanden, die sich frei zu den sie umgebenden Diskursen verhalten können. Indem das Augenmerk stattdessen auf dem Umstand liegt, dass in performativen Sprechakten einerseits auf bereits bestehende Positionen zurückgegriffen wird, dass diese andererseits gleichzeitig auch dadurch, dass es sich in der Regel nicht um eine völlig identische Bezugnahme handelt, verschoben werden können, werden Determiniertheit und Handlungsfähigkeit der Subjekte gleichermaßen mitgedacht (Wrana 2015: 126f.). Diese Idee der „diferenten Wiederholung“ (Geipel 2019: 18), also die Idee, dass im Akt des Wiederholens bzw. Zitierens die Möglichkeit von Neu- und Umdeutungen liegt (Butler 2014: 217; Villa 2006: 147), erweist sich nun gerade für die diskursanalytische Auswertung von *Gruppendiskussionen* von besonderer Bedeutung. So liegt das Potential der Anwendung der Diskursanalyse auf diese spezifische Organisation des Sprechens darin, dass Konstruktionen unter „Bedingungen von Mehrsprecher*innenhaftigkeit“ (Fegter et al 2020: 94) hervorgebracht werden: Weil mehrere Sprechende miteinander diskutieren – so Fegter et al. – werden die „Äußerungen somit unter Bedingungen von *Sprecher*innenwechseln* erzeugt“ (ebd.). Dies könne z.B. durch häufige oder seltene, ineinandergreifende oder nacheinander erfolgende Sprechensätze sowie durch inhaltliche Bezugnahmen gekennzeichnet sein und als diskursive Strategie der ‚De-/Legitimierung von Aussagen‘ sowie der ‚Erzeugung von Sprecher*innenpositionen‘ analysiert werden (siehe ebd.). Wie auch Geipel betont, impliziert dies, dass Äußerungen jederzeit durch „anschließende Äußerungsakte zur Disposition gestellt werden können“ (Geipel 2019: 20). Dies bedeutet, dass die potentiellen Verschiebungen, Eingrenzungen, aber auch Verfestigungen und Normalisierungen, die ja im Sich-Beziehen auf vorangegangene Sprechakte liegen, anders als es etwa bei Einzelinterviews der Fall wäre, besonders deutlich zutage treten können (vgl. Fegter & Sabla 2020).

Zur Frage, wie das Konzept ‚Professionalität‘ bzw. ‚professionelles Handeln‘ in pädagogischen Berufen gefasst werden kann, gibt es eine breite Debatte in den verschiedenen professionstheoretischen Strömungen (Becker-Lenz et al. 2011; Sabla 2013). Für die empirische Betrachtung der Konstruktionen professionellen Handelns, die die Fachkräfte in ihren Äußerungen vollziehen, schließt der Beitrag an ein diskurstheoretisches Verständnis pädagogischer Professionalität an, das diese als *diskursive Konstruktion* „konstitutiver

Herausforderungen, praktischer Handlungsprobleme und legitimer Strategien des Umgangs“ bestimmt (Fegter et al. 2019: 136). Dieser Ansatz wurde in einer diskurstheoretischen Re-Lektüre interaktionistischer Professionstheorien entwickelt (vgl. Fegter & Sabla 2020; Fegter & Saborowski 2020). Diese beziehen sich nicht auf im Vorhinein festgelegte Kriterien oder „äußerlich-klassifikatorische“ Bedingungen (Wernet 2003: 20); ihr Interesse liegt vielmehr auf der Frage, welche Elemente beruflichen Handelns sich auf welche Weise in der Binnenlogik des je spezifischen beruflichen Kontextes als relevant erweisen. Professionalität wird dementsprechend nicht „idealtypisch“ bestimmt (Kuhn 2013: 137), sondern empirisch erschlossen (Helsper/Krüger/Rabe-Kleberg 2000: 7, Fegter & Sabla 2020). Im vorliegenden Beitrag geht es um die diskursive Herstellungsweise professionellen Handelns, also darum, wie die pädagogischen Fachkräfte im Sprechen über ihr berufliches Handeln „konstitutive Herausforderungen, praktische Handlungsprobleme und legitime Strategien des Umgangs“ konstruieren (Fegter et al. 2019: 136). Als eng verknüpft mit dem beruflichen Handeln und damit als konstitutiv für ‚Professionalität‘ haben sich dabei Bezüge auf die eigene Elternschaft der Sprechenden erwiesen (vgl. ebd.).

3 Bezüge auf Elternschaft der Fachkräfte als relevantes Moment professionellen Handelns

Im skizzierten Projekt „NeO“ wurden sechs Gruppendiskussionen mit pädagogischen Fachkräften aus Kindertageseinrichtungen und fünf mit Teams aus der Sozialpädagogischen Familienhilfe geführt. Dieser Beitrag stützt sich auf letztere. Als Impuls wurden den Gruppen drei fiktive Bewerbungsschreiben vorgelegt, die auf eine Diskussion der Eignung dieser Bewerber*innen abzielten und damit auf von den Fachkräften selbst für die berufliche Tätigkeit relevant gemachte Eigenschaften, Qualifikationen, Lebensumstände etc. Neben Informationen zu Ausbildungsweg und Arbeitserfahrung enthielten die Bewerbungen auch Angaben zu persönlichen Aspekten der Bewerber*innen wie etwa zu Anzahl und Alter der Kinder (zur Arbeit mit Fallvignetten in Gruppendiskussionen vgl. Sabla/Hontschik 2020).

In den Diskussionen lässt sich die Elternschaft der Fachkräfte als ein relevantes Moment der Konstruktion professionellen Handelns herausarbeiten, wobei sich zwei dominierende, jedoch gegenläufige Stränge abzeichnen: So wird Elternschaft einerseits als Hindernis für berufliches Handeln konstruiert, andererseits als ein Faktor, der den pädagogisch Tätigen in ihrer Arbeit zusätzliche Kompetenz verleiht.

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

3.1 Elternschaft als Mangel an Ressourcen und Flexibilität

Eine Problematisierung von Elternschaft pädagogischer Fachkräfte findet vor allem unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Verpflichtungen statt. Dementsprechend wird die Elternschaft dann auch vorwiegend in Bezug auf die *Rahmenbedingungen* beruflichen Handelns als relevant markiert, etwa in Bezug auf die Frage, ob eigene Kinder ein Risiko schlicht für die Anwesenheit der Mitarbeiter*innen darstellen. Deutlich wird hier, dass eine Problematisierung von Elternschaft oftmals an eine Konstruktion klassischer geschlechtlicher Rollenverteilung gekoppelt ist, wie der folgende Ausschnitt zeigt.

- A1: Ich würde die beiden einladen, dann würde ich tatsächlich so einen persönlichen Eindruck glaube ich (unv.) lassen.
- A7: Mit den zwei Kindern, die sind bestimmt oft krank.
- A2: //Ach, mal ganz ehrlich. Wir sind doch ein//
- A1: //Meine Güte, was ist denn das?// Die hat ja einen Mann, zum Glück.
- A7: Hat sie einen Mann?
- A2: Das weiß man ja nicht.
- A7: Das wissen wir ja gar nicht.
- A1: Na, die haben ja wohl einen Vater, die Kinder.
- A7: Das das wissen wir gar nicht, ja (Lachen).
- A2: Das Tolle das Tolle ist ja, dass wir den Umgang mit / Wir sind ein familiäres Unternehmen. Und ähm wie viele Leute haben hier Kinder? Viele. Aus dieser Runde fast alle, außer uns beiden.
- [...]
- A8: Und wir sind nicht (...) immer nur krank,
- A7: (Lachen)
- A8: (wir sind auch mal) zu Hause mit den Kindern, ich bin auch öfter hier.
- A2: Nur manchmal.
- A7: Gelegentlich, ne? (E1, Z. 949–986)

Zu Beginn der Passage folgt auf den Vorschlag, beide Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, der Einwand „Mit den zwei Kindern, die sind bestimmt oft krank“. Durch die Verbindung zwischen kranken Kindern und einer Nicht-Berücksichtigung beim Bewerbungsprozess wird hier das Bild einer Mutter gezeichnet, die aufgrund der (potentiellen) Versorgung ihrer Kinder nicht genügend Ressourcen für ihre berufliche Tätigkeit hat. Damit wird

Elternschaft als bedeutsames Moment für das berufliche Handeln markiert. In der Äußerung von A7 wird weder eine handelnde Person noch eine konkrete Tätigkeit benannt (etwa: zuhause Kinder pflegen). Diese „Deagentialization“ (van Leeuwen 2008: 66), also das Nicht-Benennen einer Akteurin, hat zur Folge, dass das, was die berufliche Eignung der Bewerberin hier minimiert, etwa häufiges Fernbleiben von der Arbeit, dann nicht mehr als ein von der Bewerberin steuerbarer Akt erscheint – da sie nicht als handelnde Akteurin in Erscheinung tritt –, sondern vielmehr als unausweichliche und quasi-natürliche Tatsache. Die über die Bewerberin getätigte Aussage wird nun relativiert, indem ein möglicher Partner ins Spiel gebracht wird, der ihr unterstützend zur Seite stehen und damit den Mangel an Ressourcen ausgleichen könnte: „//Meine Güte, was ist denn das?// Die hat ja einen Mann, zum Glück“. In dieser Aussage wird die auf Kinder gerichtete Sorgearbeit klar in der als heterosexuell konstruierten Paarbeziehung verortet (und nicht etwa in einem größeren Kreis aus weiteren Verwandten oder Freund*innen), und zwar mehr auf Seiten der Mutter. Denn dadurch, dass dem Partner keine konkreten Handlungen zugeschrieben werden, bleiben sein Engagement und seine Verantwortlichkeit offen und uneindeutig. Er wird vielmehr – passiviert – zu einer Art Objekt seiner Frau, das sie besitzt („Die *hat* [Herv. d. V.] ja einen Mann“) und das sie dementsprechend, einem nützlichen Utensil gleich, für die Lösung eines Problems einsetzen kann. Die wiederholten Einwürfe „Das weiß man ja nicht“, „Das wissen wir ja gar nicht“, eröffnen mit dem Verweis darauf, dass die hier benannte Beziehungskonstellation ja lediglich auf Annahmen beruhe, zwar die Möglichkeit, die Bewerberin in ganz anderen Konstellationen als in der der bürgerlichen Kleinfamilie mit klassischer Arbeitsaufteilung zu denken. Derartige wird jedoch nicht explizit ausgeführt und so verbleibt die Diskussion hier in der Logik, dass die Bewerberin Teil einer heterosexuellen Partnerschaft ist, in der sie die Verantwortung für die Sorge-Arbeit trägt; einzig verhandelbar scheint noch die Frage, inwieweit sie auf Unterstützung in Form eines Partners zurückgreifen kann.

Der Blickwinkel auf Elternschaft als relevanten Einflussfaktor auf die Arbeitsfähigkeit bzw. die sich daraus potentiell ableitende diskriminierende Praxis, eine Person aufgrund ihrer Elternschaft im Bewerbungsprozess nicht zu berücksichtigen, wird hier vorwiegend *immanent* kritisiert, nicht *exmanent* (Ruck /Sluneco /Riegler 2009: 52f.). So wird die Setzung, eine Person mit Kindern würde häufig der Arbeit fernbleiben, insbesondere in ihren Effekten infrage gestellt: Die Bewerberin könne sehr wohl zur Arbeit erscheinen, schließlich habe sie einen Mann, der sie unterstütze. Personen mit Kindern seien in ihren Kapazitäten nicht übermäßig eingeschränkt, das sehe man doch an den Mitarbeiter*innen der Einrichtung – diese nämlich handeln auf teilweise ironisch überspitzte Art den Umstand ab, dass viele von ihnen doch selbst Kinder hätten und auch nicht übermäßig häufig fehlen würden. Die Logik selbst jedoch – die Verbindung von Elternschaft und beruflicher Eignung,

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

die dann auch eher den Raum dafür öffnet, eine Person mit Kind womöglich nicht zum Vorstellungsgespräch einzuladen – diese Logik wird dabei kaum hinterfragt. Ausnahmen bilden jene Äußerungen von A 2: „Ach, mal ganz ehrlich. Wir sind doch ein//“, „Das Tolle das Tolle ist ja, dass wir den Umgang mit / Wir sind ein familiäres Unternehmen“. Hier wird die Legitimität der Eingangsäußerung von A7 grundlegend infrage gestellt, indem darauf verwiesen wird, dass diese Setzung doch wohl nicht mit dem normativ positiv besetzten Leitbild der Einrichtung zu vereinbaren sei. Diese Kritik wird allerdings nicht bis zum Ende durchdekliniert: So wird nicht ausgeführt, was die Haltung des „familiären Unternehmens“ zu Mitarbeiter*innen mit Kindern denn konkret ausmache, ob sie etwa eine sei, die besonderen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lege und inwiefern sie mit der Nicht-Berücksichtigung einer Mutter im Bewerbungsprozess in Konflikt stehen könnte. Auch wird dieses Argument nicht von anderen Teilnehmer*innen aufgenommen. Ein fundamentales Anzweifeln der Praxis, Elternschaft als legitimes Kriterium für die Einschätzung der Eignung einer Person anzusehen, erweist sich hier also nicht ohne Weiteres als anschlussfähig.

Der Topos, Elternschaft und berufliches Handeln seien eher schwer miteinander zu vereinbaren, zieht sich durch die weiteren Gruppendiskussionen hindurch. Charakteristisch ist dabei eine Darstellung von Elternschaft, die – ähnlich dem Beispiel von oben – eine Einschränkung an Flexibilität und zeitlicher Verfügbarkeit bedeutet und damit eine Einschränkung eben jener Aspekte, die hier als Voraussetzung für professionelles Handeln konstruiert werden:

„Und ich finde man muss ja auch gucken, also die hat ja Familie [...] wie flexibel ist sie tatsächlich, weil unsere Arbeitszeiten beschränken sich ja auch einfach auf den Nachmittag, Abend Bereich“ (E2, Z. 771–773).

Werden Kinder benannt, so werden diese häufig nicht durch persönliche, sondern vielmehr durch objektivierbare Eigenschaften wie das Alter charakterisiert, von dem dann auf die Betreuungssituation geschlossen wird:

„A2: Wenn sie jetzt ein drei Monate altes Baby hat wäre es nochmal was anderes [...] aber mit sechs und neun. Ich meine / A1: (Die sind) in der Schule, Hortbetreuung“ (E1, Z. 996–1000).

Zeitlich bezieht sich die als Handicap konstruierte Elternschaft häufig auf die Phase von Schwangerschaft und Geburt sowie auf die der Säuglings- oder Kleinkinderzeit, also auf eine Phase, die eng mit basaler Körperlichkeit assoziiert ist und damit Elternschaft in erster Linie als etwas Biologisches erscheinen lässt:

„es gibt ein paar Gründe warum ich die hinter die anderen stellen würde. Also sie ist 28, ist weiblich und das ist halt das Alter, wo dann irgendwann demnächst Familie eventuell immer kommt [...] und bei uns ist ja sobald schwanger ist man raus, ne?“ (E4, Z. 801–807).

Charakteristisch ist hier, dass Elternschaft eng an familiäre Sorge geknüpft ist, also an das stark in Anspruch nehmende und nicht gut zu planende Eingehen auf kindliche Bedürfnisse, und dass die Verantwortung dafür vorwiegend weiblichen Elternteilen zugeordnet wird. Als dominant für dieses Bild von Elternschaft als Einschränkung der Arbeitsfähigkeit zeigen sich also Konstruktionen, in denen die Sphäre der Reproduktion und Care-Arbeit im Sinne einer klassischen Geschlechterordnung den Frauen zugeordnet wird (Riegraf 2019).

3.2 *Elternschaft als Entwicklungsmöglichkeit persönlicher Kompetenzen*

Neben einer Darstellung von Elternschaft, die eng an familiäre Sorge gekoppelt und mit einer beruflichen Tätigkeit schwierig zu vereinbaren ist, lässt sich noch eine weitere, ganz gegensätzliche Konstruktion von Elternschaft als typisch im Sprechen der Fachkräfte herausarbeiten: So wird Elternschaft nämlich auch im Sinne eines persönlichen Reifungsprozesses als Zugewinn an Kompetenzen gefasst, die in die berufliche Tätigkeit mit eingebracht werden können.

E6: Also ich muss ganz ehrlich sagen, ich bin ja nun auch keiner / ich bin ja nun von der Ausbildung her therapeutischerseits, also Ergotherapeut, und bin ja wie gesagt erst vor einem Jahr in dieser Richtung hier eingestiegen als Freiberufler, vor 20 Jahren sage ich mal hätte ich den Job noch nicht machen können, aber ich zehre glaube ich davon, dass ich A selbst drei Kinder habe, groß gekriegt habe, also von Lebenserfahrung unterschiedlicher Arbeitsgebiete, wo ich tätig gewesen bin [...] Und dass ich das, was ich eigentlich so als Vater gelernt habe und als positiv bei meinen Kindern angesehen habe weiterzugeben, das eigentlich auch in dieser Arbeit jetzt überwiegend weitergeben kann, ja? Und das bei den Kindern ankommt (E5, Z. 274–288).

Auch in dieser Passage zeigt sich Elternschaft als relevant für berufliches Handeln, allerdings mit anderem Vorzeichen: Hier wird die Elternschaft nicht als einschränkend, sondern als vorteilhaft für die berufliche Tätigkeit gekennzeichnet. Obgleich in der privaten, also familiären Sphäre erworben, erscheint sie als Faktor, der relativ gleichberechtigt neben fachlich erworbenen Kompetenzen existieren bzw. einen Mangel derselben sogar ausgleichen kann. So gibt E6 an, unter anderem der Umstand, dass er „selbst drei Kinder habe, groß gekriegt habe“, trage dazu bei, dass er seiner derzeitigen beruflichen Tätigkeit nachkommen könne, für die er die entsprechende Ausbildung eigentlich gar nicht habe. Das Aufziehen von Kindern wird in der Äußerung von E6 zu einem Akt, der mit einem Ziel verbunden ist, auch wenn dieses Ziel in seiner Allgemeinheit („Kinder Großkriegen“) vage bleibt und auch nicht deutlich wird, mit welcher konkreten elterlichen Praxis es denn erreicht wurde. Die eigene El-

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

ternschaft wird hier retrospektiv gefasst und – da in der Rückschau als gelungen eingestuft – zu einer Erfahrung, von der E6 „zehren“ kann, zu einer Erfahrung also, die über die unmittelbare Situation, in der sie gemacht wurde, hinausreicht und die dementsprechend auch in anderen Kontexten wirksam werden kann: „Und dass ich das, was ich eigentlich so als Vater gelernt habe [...] weiterzugeben, das eigentlich auch in dieser Arbeit jetzt überwiegend weitergeben kann, ja?“. Hier scheint die Elternschaft also einen Zuwachs an Kompetenz zu bedeuten. Wird sie hingen, wie es im vorigen Teilkapitel 3.1 vorgestellt wurde, auf die Phase direkt nach der Geburt bezogen, dann wird sie als jene Phase gefasst, in der eine der fiktiven Bewerberinnen nun gerade *keine* für die berufliche Tätigkeit relevanten Kompetenzen erworben hat und die vom Zeitraum der (Arbeits-)Erfahrung sogar abgezogen werden muss: „Das [= Angabe im Lebenslauf zur beruflichen Anstellung, Anm. d. V.] sieht jetzt nach dem Zeitplan 2009 bis 2017 nach einer ganz langen Zeit aus, aber wenn man jetzt die Kinder von sechs und neun Jahren mal berechnet hat sie glaube ich in der Zeit ihre beiden Kinder bekommen.“ (E1, Z. 846–849). Im Gegensatz zu einer solchen Darstellung, die Elternschaft und das berufliche Handeln als sich einander eher ausschließend fasst, existieren in der Äußerung von E6 diese Sphären nun nicht nur störungsfrei nebeneinander; die familiäre Sphäre stellt sich sogar als produktiv für die berufliche dar. Der scheinbar mühelose Wissenstransfer zwischen familiärer und beruflicher Sphäre lässt die Elternschaft damit als vorwiegend *pädagogisches* Handeln erscheinen, sind es doch gerade die pädagogisch-erzieherischen Aspekte (und nicht zum Beispiel körperlich-versorgende), die in der Sozialpädagogischen Familienhilfe zum Tragen kommen. Zudem wird mit der hier gezogenen Analogie von Elternschaft und beruflicher Tätigkeit eine Form von Professionalität konstruiert, die nicht lediglich fachlich erworbenen Kompetenzen, sondern insbesondere auch persönlichen Erfahrungen einen hohen Stellenwert für das berufliche Handeln zugesteht. Ein solches Professionsverständnis erfährt an einigen Stellen dann allerdings auch Einschränkungen. So wird etwa zur Diskussion gestellt, ob das größere „Mitleid“, welches eine* Diskussionsteilnehmer*in angibt, durch die eigene Elternschaft für die Eltern der Adressat*innen-Familien entwickelt zu haben, nicht vielmehr als „Sympathie“, denn als „Empathie“ verstanden werden muss, eine Sympathie, welche dann als „nicht [...] unbedingt hilfreich [...] für einen selber oder für das Gegenüber“ konstruiert wird (E3, Z. 266–274).

Das Einbringen persönlicher Erfahrungen (wie etwa eigener Elternschaft) vor dem Hintergrund zu diskutieren, dass es bestimmte, für das professionelle Handeln als relevant markierte Konzepte wie „Empathie“ nicht mehr zum Tragen kommen lässt, zeigt sich allerdings nicht als typisch für das Sprechen der Fachkräfte. So bleibt die Konstruktion von Elternschaft als Zugewinn an Kompetenzen für die Arbeit weitestgehend unwidersprochen und erweist sich als anschlussfähig.

Charakteristisch für deren sprachliche Herstellung ist, dass sie in der Regel auf recht abstrakter Ebene als „Erfahrung“ oder „Unterschied“ verhandelt wird und dass häufig nicht expliziert wird, welche *konkreten Erfahrungen* es denn genau sind, die von der elterlichen Sphäre in die berufliche übertragbar sind. Als typisch für die Darstellung einer Elternschaft, die einen Zugewinn an Erfahrung für den Beruf bedeutet, wird darüber hinaus verhandelt, dass sie in der Regel mit Kindern assoziiert wird, die als „älter“ oder als schon „groß gekriegt“ (s.o.) klassifiziert werden – im Gegensatz zu den als betreuungsintensiv gekennzeichneten jüngeren Kindern, die im vorigen Teilkapitel 3.1 benannt wurden: „dass ich manchmal mir überlege, dass es jetzt gut wäre jemanden bewusst mit einem älteren Kind einzustellen [...] weil das eine Lebenserfahrung ist, die man nicht haben kann, wenn man keine Kinder hat“ (E1, Z. 1111–1114).

Während zudem die als grundlegende Sorge-Verantwortung gefasste Elternschaft dezidiert weiblich vergeschlechtlicht wird, scheint in Bezug auf die als potentielle Kompetenz verhandelte Elternschaft die relevante Differenzlinie eher das Alter darzustellen. Im Sinne von ‚in Erziehung verbrachter Lebenszeit‘ ergibt es sich vorwiegend *implizit* aus dem Alter der Kinder. Lediglich an einer Stelle wird es *explizit* thematisiert und zwar in Bezug auf eine Frau, die als „Ältere“ und als „Mutti“ bezeichnet wird und bei der einerseits die Frage gestellt wird, „ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“, und der andererseits attestiert wird, „so ein Standing bei den Jungs“ (E2, Z. 627–708) zu haben. Hier kommt das weibliche Klischee der „Mutti“ zum Tragen, deren Alter sowohl Erfahrung als auch eine Form der Abnutzung bedeutet. Zudem schwingt eine sorgende Komponente in der Bezeichnung „Mutti“ mit, welche eher mit einer persönlichen und basalen Ebene assoziiert ist und eine Degradierung des Professionellen bedeutet. Dies weist auf eine Verschränkung von Alter und weiblicher Vergeschlechtlichung hin.

4 Fazit

Zu den Erkenntnissen der Analyse gehört der Befund, dass in den Diskussionen zwei gegenläufige Konstruktionen von Elternschaft vollzogen werden: Einerseits fassen die Fachkräfte Elternschaft als Sorge-Verantwortung, die mit einem derartigen Mangel an Flexibilität und Ressourcen einhergeht, dass die Voraussetzungen dafür, professionelles Handeln überhaupt adäquat vollziehen zu können, gar nicht erfüllt werden können. Werden die Voraussetzungen jedoch als erfüllt konstruiert (etwa, weil die aufwendige Sorge für die Kinder schon Jahre zurückliegt), dann wird Elternschaft nicht lediglich auf einer strukturellen Ebene unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit verhandelt, sondern auf einer qualitativen Ebene mit professionellem Handeln verknüpft: So wird

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

sie häufig als persönlicher Reifungsprozess gefasst, welcher einen potentiellen Zugewinn an (pädagogischer) Kompetenz für die berufliche Tätigkeit bedeuten kann. Als entscheidend dafür, ob Elternschaft und professionelles Handeln eher als sich ausschließend betrachtet werden oder ob nun Elternschaft womöglich sogar als konstitutiv für professionelles Handeln erscheint, erweist sich hier der Faktor ‚Sorge‘. Die Auseinandersetzung darüber, wer nun als sorgend tätig konstruiert wird, vollzieht sich im hier untersuchten Diskurs allerdings recht eindeutig entlang des Rasters einer klassischen bürgerlichen Geschlechterordnung: es sind die (potentiellen) Mütter mit kleinen Kindern, also Frauen im gebärfähigen Alter. Die hier vollzogenen diskursiven Konstruktionen von Professionalität über die Figur eigener Elternschaft zeichnen sich damit durch eine widersprüchliche Gleichzeitigkeit von *Fortschreibung* klassischer geschlechtlicher Rollenverteilung auf der einen und deren *Aufbrechen* auf der anderen Seite aus. Wenn hier etwa dem Partner einer potentiellen Mitarbeiter*in die Beteiligung an der häuslichen Sorge abverlangt wird, dann bricht dies durchaus mit einer traditionellen Darstellung vergeschlechtlichter Arbeitsweisen. In gewisser Weise spiegelt der hier untersuchte Diskurs damit durchaus neuere feministische Positionen wider, die auf eine „Entkopplung einer Ethik der Fürsorge von bipolaren Ordnungen von Männlichkeit und Weiblichkeit“ (Baader 2018: 32f.) abzielen. Gleichzeitig wird die Hauptverantwortlichkeit für die grundlegende Sorge für Kinder doch weiterhin klar bei den Frauen verortet; eine Sorge, die als so umfassend konstruiert wird, dass sie ein berufliches Engagement kaum zulässt. Dies wiederum schreibt die geschlechtliche Segregation der Sphären der Erwerbs- und der Reproduktionsarbeit letztendlich weiter fort. Dies spiegelt die gegenwärtige Tendenz in Elternschaftspraxis und -verhandlung wider, dass zwar vielfach eine veränderte *männliche* Position verzeichnet werden kann, die den Vater nicht mehr ausschließlich in der Rolle des Ernährers sieht, sondern ihn vielmehr durch dessen emotionale Zuwendung und Interesse am Kind aufwertet (Seehaus /Rose/Günther 2015: 10). Die *Mutterrolle* hingegen bleibt weiterhin eng mit der Verantwortung für die alltäglichen notwendigen und basalen Sorge-Tätigkeiten verbunden (Meuser 2012: 74; Kortendiek 2010: 442) und Mutterschaft bedeute dementsprechend oftmals eine „Prekarisierung ihrer beruflichen Beschäftigungssituation“ (Seehaus/Rose/Günther 2015: 11).

Im Sprechen der Fachkräfte zeigt sich, dass es bei diesen Konstruktionen von Elternschaft und beruflicher Tätigkeit durchaus Brüche und Ansätze von Kritik gibt. Wie im Teilkapitel 3.1 ausgeführt, vollziehen sich diese Widersprüche teilweise immanent, teilweise jedoch auch exmanent und damit grundsätzlicher, etwa wenn mit Verweis auf das Leitbild der Einrichtung der Vorschlag kritisiert wird, eine Frau aufgrund ihrer Mutterschaft nicht zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Insgesamt scheint der Bezug auf eher abstrakte Leitbilder, Regeln oder Werte vor allem dann eine diskursive Strategie darzustellen, wenn es um die Darstellung von Vereinbarkeit von Familie und Er-

werbstätigkeit geht. So kann etwa der Bezug auf die eher abstrakte Figur der ‚Lebenserfahrung durch Elternschaft‘ als eine solche diskursive Strategie verstanden werden. Geht es auf der anderen Seite um die Darstellung und Legitimierung einer eher diskriminierenden, auf klassischen Vorstellungen von Geschlechterrollen basierenden Praxis, dann vollzieht sich das Sprechen häufig auf einer konkret-praktischen Ebene. Hier kommt es dann eher zu einem Rekurs auf Erfahrung – etwa wenn auf den Umstand verwiesen wird, dass „bei uns“ eine Person „raus ist“, sobald sie schwanger wird. Die Überlegung Nentwichs (2014: 10) – vorgestellt im Kontext ihrer Forschung zu Herstellungspraktiken von Geschlecht in Kinderkrippen –, dass „das Fortbestehen von Differenz durch normativ verankerte Gleichheit nicht nur verdeckt, sondern aktiv gestützt und stabilisiert“ wird, kann durchaus auch in Bezug auf das Sprechen der pädagogischen Fachkräfte angestellt werden: So können doch konkrete diskriminierende Praktiken möglicherweise dann leichter vollzogen werden, wenn gleichzeitig auf normativer Ebene ein auf Egalität und Vereinbarkeit ausgelegtes Leitbild hochgehalten wird. Wenn dann der Erfahrungstransfer von Elternschaft auf die berufliche Situation normativ aufgewertet wird, dann erscheint der Umstand, dass einer Person aufgrund der Sorge um die Kinder weniger Ressourcen für die Arbeit zugeschrieben werden, zunächst einmal plausibel, möglicherweise bedauernswert, jedoch nicht unbedingt problematisch und kritikwürdig. Wenn allerdings deutlich wird, dass diese Arbeit stets mit einer ganz bestimmten Gruppe assoziiert wird, dann verweist dies auf eine systematische Benachteiligung.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2012): In doppelter Verantwortung: Herausforderungen für eine familien(zeit)freundliche Kinder- und Jugendhilfe. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. <https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2012/Familienzeit.pdf> [Zugriff: 26.2.2020].
- Baader, Meike Sophia (2018): Von der Normalisierung zur De-Zentrierung nach 1968. Mütterlichkeit, Weiblichkeit und Care in der Alten und in der Neuen Frauenbewegung. In: Langer, Antje/Mahs, Claudia/Rendtorff, Barbara (Hrsg.): Weiblichkeit – Ansätze zur Theoretisierung. Opladen: Barbara Budrich, S. 15–38.
- Becker-Lenz, Roland/Busse, Stefan/Ehlert, Gudrun/Müller, Silke (2011): Einleitung. In: Becker-Lenz, Roland/Busse, Stefan/Ehlert, Gudrun/Müller, Silke (Hrsg.): Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Materialanalysen und kritische Kommentare. Wiesbaden: Springer VS, S. 9–12.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019): Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/>

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

- themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294 [Zugriff: 4.8.2020].
- Butler, Judith (2014): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Diabaté, Sabine/Ruckdeschel, Kerstin/Schneider, Norbert F. (2015): Leitbilder als „missing link“ der Familienforschung. Eine Einführung. In: Schneider, Norbert F./Diabaté, Sabine/Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen: Barbara Budrich, S. 11–17.
- Dressel, Kathrin/Wanger, Susanne (2010): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 234–243.
- Fegter, Susann/Geipel, Karen/Hontschik, Anna/Kleiner, Bettina/Rothe, Daniela/Sabla, Kim-Patrick/Saborowski, Maxine (2020): Äußerungen von Sprecher*innen in einer Gruppendiskussion. Überlegungen und Analysen aus unterschiedlichen diskurs- und subjektivierungstheoretischen Perspektiven. In: van Ackeren, Isabell/Bremer, Helmut/Kessler, Fabian/Koller, Hans Christoph/Pfaff, Nicolle/Rotter, Caroline/Klein, Dominique/Salaschek, Ulrich (Hrsg.): Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen: Barbara Budrich, S. 83–97.
- Fegter, Susann/Sabla, Kim-Patrick (2020): Professionalität und Geschlecht als diskursive Konstruktionen in Äußerungen (sozial)pädagogischer Fachkräfte – theoretische und methodologische Überlegungen im Kontext rekonstruktiver Professionsforschung. In: Rose, Lotte/Schimpf, Elke (Hrsg.): Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung: Methodologien, Konzepte, Forschungsfelder. Opladen: Barbara Budrich, S. 149–162.
- Fegter, Susann/Saborowski, Maxine (2020): Theoretische Modellierung einer empirischen Analyse von pädagogischer Professionalität und Geschlecht anhand von Äußerungen als iteratives Moment historischer Wissensordnungen. In: Fischer, Diana/Jergus, Kerstin/Puhr, Kirsten/Wrana, Daniel (Hrsg.): ‚Theoretische Empirie‘ – Erkenntnisproduktion zwischen Theoriebildung und empirischen Praxen. Wittenberger Gespräche VII: Halle-Wittenberg, im Erscheinen.
- Fegter, Susann/Hontschik, Anna/Kader, Eszter/Sabla, Kim-Patrick/Saborowski, Maxine (2019): Bezüge auf Familie als Moment der Vergeschlechtlichung pädagogischer Professionalität: Diskursanalytische Perspektiven auf Äußerungen in Gruppendiskussionen mit Kita-Teams. In: Baar, Robert/Hartmann, Jutta/Kampshoff, Marita (Hrsg.): Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung. Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen (15). Opladen: Barbara Budrich, S. 135–149.
- Foucault, Michel (1988): Archäologie des Wissens. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Geipel, Karen (2019): Diskurs- und Subjektivierungstheorie meets Gruppendiskussionen: methodologische Überlegungen zu einer neuen Verbindung. In: Forum Qualitative Sozialforschung 20, 2, S. 1–29.
- Helsper, Werner/Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula (2000): Professions- theorie, Professions- und Biographieforschung – Einführung in den Themenschwerpunkt. Zeitschrift für Qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung 1,1, S. 5–19.

- Jäger, Siegfried (2001): Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Keller, Reiner/Hirsland, Andreas/Schneider, Werner/Viehöver, Willy (Hrsg.): *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse*, Bd. 1: Theorien und Methoden. Hemsbach: Leske und Budrich, S. 81–112.
- Kortendiek, Beate (2010): Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 442–453.
- Kuhn, Melanie (2012): *Professionalität im Kindergarten. Eine ethnographische Studie zur Elementarpädagogik in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Meuser, Michael (2012): Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In: Böllert, Karin/Peter, Corinna (Hrsg.): *Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 63–80.
- Nentwich, Julia (2014): Puppen für die Buben und Autos für die Mädchen? Rhetorische Modernisierung in der Kinderkrippe. In: Malli, Gerlinde/Sackl-Sharif, Susanne (Hrsg.): *Wider die Gleichheitsrhetorik. Soziologische Analysen – theoretische Interventionen*. Texte für Angelika Wetterer. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 50–61.
- Notz, Gisela (2010): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. *Geschlecht & Gesellschaft* (35). Wiesbaden: Springer VS, S. 234–243.
- Ruck, Nora/Slunecko, Thomas/Riegler, Julia (2009): Kritik und Psychologie. Ein verschlungenes Verhältnis. In: *Psychologie & Gesellschaftskritik* 132/133, S. 45–67.
- Riegraf, Birgit (2019): Care, Care-Arbeit und Geschlecht: gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft* (65). Wiesbaden: Springer VS, S. 1151–1160.
- Sabla, Kim-Patrick (2013): Professionalisierung und Geschlecht in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Verberuflichung des Alltäglichen? In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 22,1, S. 118–125.
- Sabla, Kim-Patrick/Hontschik, Anna (2020): Zur Reifizierungsproblematik von Geschlechterbinarität und Heteronormativität in Gruppendiskussionen. In: Kubandt, Melanie/Schütz, Julia (Hrsg.): *Methoden und Methodologien in der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung*. Opladen: Barbara Budrich, S. 216–234.
- Seehaus, Rhea/Rose, Lotte/Günther, Marga (2015): Zum Anliegen des Buches. In: Seehaus, Rhea/Rose, Lotte/Günther, Marga (Hrsg.): *Mutter, Vater, Kind – Geschlechterpraxen in der Elternschaft*. Opladen: Barbara Budrich, S. 9–14.
- Statistisches Bundesamt (2020): Drei von vier Frauen in Deutschland sind erwerbstätig – dritthöchster Wert in der EU. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_N010_132. [Zugriff: 4.8.2020]
- Thiessen, Barbara (2019): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel – die Bedeutung von Care-Theorien für Soziale Arbeit. In: Thiessen, Barbara/Dannenbeck, Clemens/Wolff, Mechthild (Hrsg.): *Sozialer Wandel und Kohäsion. Ambivalente Veränderungsdynamiken*. Wiesbaden: Springer VS, S. 79–97.

„Ob so eine Mutti nochmal so super was reißen kann“

- Van Leeuwen, Theo (2008): *Discourse and practice. New tools for critical discourse analysis*. Oxford (u.a.): Oxford University Press.
- Villa, Paula-Irene (2006): *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper*. 3., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Von Alemann, Annette/Oechsle, Mechthild (2019): *Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschungen zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht*. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft* (65). Wiesbaden: Springer VS, S. 1151–1160.
- Wernet, Andreas (2003): *Pädagogische Permissivität. Schulische Sozialisation und pädagogisches Handeln jenseits der Professionalisierungsfrage*. Opladen: Leske und Budrich.
- Wrana, Daniel (2015): *Zur Analyse von Positionierungen in diskursiven Praktiken. Methodologische Reflexionen anhand von zwei Studien*. In: Fegter, Susann/Kessler, Fabian/Langer, Antje/Ott, Marion/Rothe, Daniela/Wrana, Daniel (Hrsg.): *Erziehungswissenschaftliche Diskursforschung. Empirische Analysen zu Bildungs- und Erziehungsverhältnissen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 123–142.