

Ausgewählte Abschlussarbeiten

ST 2025/1

Projektarbeit „Worin liegen die praxisrelevanten Anforderungen an Aktivierungsmaßnahmen, die als geeignet für die Wiedereingliederung weiblicher Arbeitskräfte im Anschluss an längere Erwerbsunterbrechungszeiten gelten können?“

Lena Weinmann

Inhaltsverzeichnis

Geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit: Einblicke in staatlich geförderte Wiedereinstiegsprogramme für Frauen	1
1 Politische Maßnahmen zur Förderung der geschlechtlichen Gleichstellung in Erwerbs- und Sorgearbeit	3
2 Evaluation der Praxis: Aktionsprogramm <i>Perspektive Wiedereinstieg</i>	7
3 Methode und Datengrundlage	16
4 Durchführung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).....	19
4.1 Bestimmung des Ausgangsmaterials.....	19
4.2 Fragestellung der Analyse	21
4.3 Ablaufmodell der Analyse.....	23
4.4 Ergebnisse der Analyse	24
4.5 Reflexion auf Art des Datenmaterials mit Fehleranalyse	28
5 Fazit.....	32
Eidesstattliche Erklärung.....	38
Literaturverzeichnis.....	39
Anhang	I
I Interviewleitfaden	I

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gleichstellungsorientierte Prämissen für Aktivierungsprogramme im Anschluss an den zweiten Gleichstellungsbericht (2017), eigene Grafik	7
Abbildung 2: Umsetzung der Gleichstellungsprämissen von Wiedereinstiegprozessen im Aktionsprogramm PWE, eigene Grafik.....	12
Abbildung 3: Ausschnitt Transkript I1	21
Abbildung 4: Kategoriensystem LF1.....	25
Abbildung 5: Kategoriensystem LF2.....	27
Abbildung 6: Gütekriterien der Analyse, eigene Grafik.....	32

Geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit: Einblicke in staatlich geförderte Wiedereinstiegsprogramme für Frauen

Die Gleichberechtigung der Geschlechter bei der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit (Care-Arbeit) besteht nicht nur aus Aushandlungsprozessen von Beziehungen im Privaten. Sie ist hochgradig politisch. Traditionelle Geschlechterrollen sind in dieser Gesellschaft tief verwurzelt und werden durch sozialpolitische Maßnahmen, wie beispielsweise der Ausgestaltung von Angeboten der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder reproduziert. Oftmals sind nicht genügend und/oder unflexible Vormittagsbetreuungsangebote vorhanden, die sich nicht mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbaren lassen. Familien sind dann darauf angewiesen, dass diese Aufgaben privat organisiert werden. Anhand des Gender Care Gap wird deutlich, dass Frauen 44,3 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer leisten (Destatis 2024). Das sind im Durchschnitt knapp 30 Stunden pro Woche (ebd.). Die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung wird daran sehr deutlich. Die geschlechtsbezogene Einteilung in Frauen- beziehungsweise Männerarbeit¹ hat unterschiedliche Folgen, unter anderem auch für die Verwirklichungschancen weiblicher Karrieren. Weitere Probleme bestehen bei den Vereinbarungsmöglichkeiten von sich im Lebensverlauf verändernden familiären Bedürfnissen. Diese lassen sich oftmals nicht mit den Anforderungen von Erwerbsarbeit in Einklang bringen. Das beeinflusst die familiäre Organisation, aber auch die Erwerbsstruktur im Ganzen. Die konkrete Benachteiligung von Frauen mit Familiensorgeverpflichtungen besteht darin, dass sie diese Arbeit zum größten Teil übernehmen und folglich die Erwerbsarbeitszeit verringern, sobald diese Verpflichtungen eintreten (Destatis 2023). Beispielsweise mit der Geburt des ersten Kindes. Mit längeren Unterbrechungszeiten sind hier jene gemeint, die über die gesetzliche Elternzeit hinaus gehen. Von den gesetzlichen vierzehn Monaten Elternzeit nehmen Mütter den großen Anteil von 92 Prozent (bpb 2021). Zwar begrenzen viele Mütter ihre Unterbrechungszeit auf die gesetzlich abgesicherten drei Jahre, trotzdem nehmen noch 60 Prozent der Frauen eine Unterbrechungszeit jenseits dieser Zeit (ebd.). Ausschlaggebend für die Länge der Unterbrechung seien „die Arbeitsanforderungen und Anforderungen des Berufes, aber auch Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren“ (BMFSFJ 2009).

In Bezug auf die Erwerbsstruktur bedeutet das Fernbleiben von Frauen als Arbeitskräfte eine Verschärfung des Fachkräftemangels, was sich mit Blick auf den demografischen Wandel

¹ Die vorliegende Arbeit fokussiert primär das binäre Geschlechterkonstrukt. Die Anerkennung geschlechtlicher Diversität und alternativer Familienkonstellationen markiert jedoch einen wichtigen Paradigmenwechsel in gesellschaftlichen Diskursen, der Raum für Vielfalt und Inklusion schafft.

verstärken wird. Insbesondere auch deswegen, weil nicht nur viele Menschen den Arbeitsmarkt verlassen werden und nicht genügend Menschen nachkommen, sondern, dass diese älteren Menschen im späteren Verlauf dann auch von Frauen in privaten Kontexten versorgt werden. Frauen müssen deshalb nicht nur aus gleichstellungsideellen Gründen aktiviert werden. Sie werden auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigt.

Der Wiedereinstieg von Frauen im Anschluss an längere Erwerbsunterbrechungszeiten kann mithilfe unterschiedlicher Aktivierungsprogramme erfolgen. In Form von Aktionsprogrammen werden diese vom Bund und Europa gefördert. Sie enthalten eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze und Maßnahmen, die Frauen in geeigneter Weise auf die Reaktivierung vorbereiten sollen.

Mit geeignet ist gemeint, dass sich diese Projekte und Maßnahmen an der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Hinblick auf Erwerbsmöglichkeiten und die Aufteilung der Care-Arbeit orientieren sollten. Das ist relevant, weil nur so die partner*innen-unabhängige² Versorgungsmöglichkeit von Frauen während des Erwerbslebens aber auch im Alter sichergestellt werden kann.

In diesem Forschungsprojekt steht das Interesse nach der konkreten Ausgestaltung des Wiedereinstiegs von Frauen im Anschluss an längere Erwerbsunterbrechungen im Mittelpunkt. Es soll ein Einblick in die Praxistauglichkeit von staatlich geförderten Projekten ermöglicht werden. Dazu wird der von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Gleichstellungsbericht als Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung geeigneter Aktivierungsmaßnahmen evaluiert und dessen wichtigsten Prämissen für einen gelingenden Wiedereinstieg zusammengefasst. Der Gleichstellungsbericht ist ein Gutachten einer Sachverständigenkommission von Wissenschaftler*innen, die periodisch ihre wissenschaftlich fundierten Handlungsempfehlungen an die jeweilige Regierung weitergibt. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden dann die Abschlussveröffentlichungen eines langjährig durchgeführten und staatlich geförderten Aktionsprogramms (*Perspektive Wiedereinstieg*) vor dem Hintergrund dieser Prämissen betrachtet, um zu ermitteln, inwiefern sich dessen Inhalte an den zusammengestellten Prämissen orientiert. Gemeinsamkeiten werden in Form von Hypothesen zur Beantwortung der Forschungsfrage zusammengetragen. Die Prämissen werden in diesem Sinne also mit dokumentierter Praxiserfahrung ins Verhältnis gesetzt, und somit für die weitere Bearbeitung erweitert. Bis dahin Offengebliebenes

² Zur besseren Lesbarkeit und um alle Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen, wird in dieser Arbeit das Gendersternchen (*) verwendet. Diese Schreibweise dient der geschlechtergerechten Sprache und schließt neben männlichen und weiblichen auch nicht-binäre Menschen ein. Sie folgt einem inklusiven Wissenschaftsverständnis im Sinne der Leitlinien zur Gleichstellung und guten wissenschaftlichen Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

wird zudem zusammengefasst und auf die Hypothesen bezogen. Dies dient zur Orientierung für die Formulierung geeigneter Fragen an das vorliegende empirische Material. Die Datengrundlage der empirischen Forschung stellt Erhebungen über die Bewertungen von Aktivierungsprozessen- und Möglichkeiten dar, die von Expertinnen für Wiedereinstieg und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt formuliert wurden. Die Expertinnen wurden dahingehend ausgewählt, dass durch ihr Spezialwissen die Handlungspraxis des Wiedereinstiegsprozesses dargestellt werden kann. Der Feldzugang erfolgte durch das Nachempfinden der Kontaktaufnahme einer Wiedereinsteigerin zu den Beraterinnen über die online Informationsplattform (www.perspektivenschaffen.de) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). In Form von leitfadengestützten Expert*inneninterviews wurden die Daten zur Analyse erhoben und anschließend nach Mayrings (2015) qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Leitfrage, mit der die empirische Forschung behandelt wird, lautet:

„Worin liegen die praxisrelevanten Anforderungen an Aktivierungsmaßnahmen, die als geeignet für die Wiedereingliederung weiblicher Arbeitskräfte im Anschluss an längere Erwerbsunterbrechungszeiten gelten können?“

1 Politische Maßnahmen zur Förderung der geschlechtlichen Gleichstellung in Erwerbs- und Sorgearbeit

Die bestehenden geschlechtlichen Ungleichheiten in Bezug auf die Aufteilung familiärer Aufgaben und die Erwerbsarbeit können, wie es in der Einleitung beschrieben wurde, unter anderem mit dem Gender Care Gap erklärt werden. Daraus geht hervor, dass Frauen nicht nur mehr Care-Arbeit als Männer verrichten, sondern auch insgesamt 1,5 Stunden mehr pro Woche, als sie arbeiten (Destatis 2024). Wenn entgeltliche und unentgeltliche Arbeit zusammengenommen werden, sind das im Durchschnitt insgesamt 46 Stunden pro Woche (Stand 2022) (ebd.). Leider lohnt sich die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung in Familien umso mehr, wenn es ökonomisch sinnvoll ist. Laut bereinigtem Gender Pay Gap verdienen Männer noch immer etwa 6 bis 7 Prozent mehr als Frauen (Destatis 2024). Haushaltsökonomisch betrachtet bedeutet das, dass, „wenn ein Partner deutlich mehr verdient, ist der Nutzen der Arbeitsteilung größer, als wenn beide gleich viel verdienen“ (Dieckhoff 2018: 21). Demnach ist es wahrscheinlicher, dass sich Frauen auf die Care-Arbeit spezialisieren, wenn ihre Partner*innen mehr verdienen (ebd.).

Wegen der handlungspraktischen Orientierung dieser Forschungsarbeit soll es nun darum gehen, was wirksame politisch geförderte Maßnahmen zur Verringerung dieser Ungleichheiten und zur Aktivierung von Frauen, die längere Erwerbsunterbrechungszeiten haben, bestenfalls

beinhalten sollten. Maßnahmen, die hier gemeint sind, beziehen sich auf die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktaktivierung von Frauen und das Thema geschlechtliche Gleichstellung. Die Rahmenbedingungen sind der Ausgangspunkt der Auseinandersetzung und werden deshalb im ersten Schritt als Einführung in die Thematik dargestellt. Politische Gleichstellungsmaßnahmen und Programme, zu denen auch die Ausgestaltung, das Angebot und die Inhalte von Wiedereinstiegsprogrammen zählen, gehören laut Profeta (2020: 162) zu den effektivsten Steuerungsmöglichkeiten, mit denen die geschlechtliche Ungleichheit verringert werden kann. Die Durchführung solcher Programme ist der erste Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt (ebd.). Aus diesem Grund ist die Perspektive auf geschlechtliche Gleichstellung ein passender Einstiegspunkt für die Entwicklung von geeigneten Wiedereinstiegsmaßnahmen, die hier im Zentrum des Interesses stehen. Es werden keine konkreten politischen Programme evaluiert werden, sondern wissenschaftlich fundierte Annahmen, die förderlich für die Aktivierung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt sein können dargestellt.

Wie die Gleichheit zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Beteiligung an Erwerbs- und Sorgearbeit verwirklicht und optimalerweise ausgestaltet werden sollte, kann dem Bericht der unabhängigen Sachverständigenkommission des zweiten Gleichstellungsberichts von 2017 entnommen werden. Dessen Kernthema ist die „gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit“ (ebd.). Der Bericht enthält konkrete Vorschläge dafür, wie Barrieren der gleichberechtigten Partizipation am Arbeitsmarkt abgebaut werden können und wie eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an Bildung, Beruf und familiären Verpflichtungen gefördert werden kann (ebd.). Generell liefern die Gleichstellungsberichte eine Bestandsaufnahme zum Stand der Gleichstellung in Deutschland und „geben Handlungsempfehlungen, um erkannte Ungleichheiten abzubauen“ (Dritter Gleichstellungsbericht 2021). Sie werden von der Bundesregierung periodisch in Auftrag gegeben und enthalten wissenschaftlich fundierte Ratschläge. Dabei handelt es sich nicht um konkrete politische Programme. Der zweite hier im Schwerpunkt betrachtete Gleichstellungsbericht dient dazu, die „Verantwortlichen in Politik und Verwaltung sowie andere Akteurinnen und Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft dabei (zu) unterstützen, Politik gleichstellungsorientiert und auf Basis von wissenschaftlich geprüftem Wissen zu gestalten“ (Zweiter Gleichstellungsbericht 2017: 76). Erst seit 2011 werden Gleichstellungsberichte von der Bundesregierung in Auftrag gegeben.

Weil Frauen immer noch den größten Teil der Care-Arbeit in Familien und Partnerschaften übernehmen und dadurch stärker als Männer von systematischer Benachteiligung betroffen sind, würden sie von der Umsetzung dieser Empfehlungen am meisten profitieren.

Im Folgenden werden die zentralen Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission zusammengetragen und zur Übersichtlichkeit in drei Prämissen für die Entwicklung und Durchführung gleichstellungsorientierter Eingliederungsmaßnahmen zusammengefasst.

Die Handlungsempfehlungen des zweiten Gleichstellungsberichts sind im Kontext einer Lebensverlaufsperspektive verfasst worden. Demzufolge haben Menschen im Verlauf ihres Lebens unterschiedliche Herausforderungen und Bedürfnisse bei der Gestaltung unentgeltlicher Sorgearbeit und Erwerbsarbeit. Maßnahmen sollten sich der Kommission zufolge deshalb an lebensverlaufsspezifische Herausforderungen orientieren. Für die Berücksichtigung dieser Perspektive nennt die Kommission eine Reihe von Rahmenbedingungen, die berücksichtigt werden müssten. Dazu gehört demnach unter anderem „die Arbeitszeit flexibel an die jeweiligen Lebensphasen anzupassen“ (ebd. 2018: 17). Damit sind insbesondere Kinderbetreuungsphasen und Pflegezeiten von Angehörigen und/oder Freund*innen gemeint. Diese Arbeitszeitflexibilisierung soll der Kommission zufolge für Frauen *und* für Männer ermöglicht werden. Dahinter steht unter anderem die Chance, dass weiblich geprägte „Sackgassen“-Teilzeittätigkeiten verringert werden können, weil alle Beschäftigten in entsprechende gesetzliche Regelungen einbezogen wären. Ein verpflichtendes lebensphasenorientiertes Arbeitszeitkonzept, das von der Kommission *Wahlarbeitszeitgesetz* genannt wird, ermöglicht demnach ein egalitäres „Erwerb- und Sorge-Arrangement für alle Menschen in gleicher Weise“ (ebd.). In Bezug auf die Rahmenbedingungen und die Infrastruktur für die Kinderbetreuung urteilt die Kommission, dass Frauen und Männer unter gegebenen Bedingungen ihre Erwerbswünsche nicht realisieren können (ebd. 30). Die Kinderbetreuungsinfrastruktur ist demzufolge essenziell dafür, dass Familien die informelle Care-Arbeit mit der Erwerbsarbeit vereinbaren und somit für ihre eigenständige wirtschaftliche Sicherung sorgen können (ebd.). Konkrete Rahmenbedingungen, die ebendort genannt werden, sind die flexible Verfügbarkeit von Kinderbetreuung und ein flächendeckendes Ganztagsbetreuungsangebot, weil die Betreuungslage oft vom Wohnort abhängig ist.

Ein weiterer Faktor der ungleichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern ist laut Kommission die Problematik, die sich aus der rechtlich gesicherten Elternzeit ergibt. Dazu gehört demnach, dass einerseits Mütter gegenüber Vätern den viel größeren Teil der gesetzlichen Elternzeit nehmen und andererseits nur jene Paare Elternzeit nehmen können, die es sich auch leisten können (ebd. 31). Demzufolge sollten die Elternzeitmonate und der Elterngeldanspruch

neuverteilt werden, sodass die Monate an die Elternteile gleichermaßen gebunden werden (ebd.). Die Kommission empfiehlt zudem die Komplexität der Ansprüche und Begrifflichkeiten der Bezugs- und Unterstützungsmöglichkeiten zu verringern (ebd. 32). Das würde deren Einschätzung nach, den Zugang zu den Leistungen erleichtern und dadurch die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt aller Gesellschaftsschichten verbessern.

Die Kommission setzt für den Wandel der Arbeits- und Unternehmenskultur außerdem voraus, dass die Personalführungsebene in Organisationen als Vorbild für die Flexibilisierung und Familienfreundlichkeit fungiert (ebd. 20). Dies umfasst demnach ein Umdenken, indem Führungskulturen „auf Verfügbarkeitserwartungen verzichten, wenn diese mit Sorgearbeitsverantwortung unvereinbar sind“ (ebd.).

Die Kommission betont außerdem, dass Frauen häufig sogenannte frauentypische Berufe wählen, die oftmals schlechtere Aufstiegschancen und geringere Vergütung bieten. Das hängt demzufolge auch mit der besonderen Beratungslandschaft in Deutschland zusammen. Menschen die andere beruflich und unter anderem zu Weiterbildungen beraten, sollten laut Kommission, nach konkreten gesetzlichen Vorgaben einer gender- und diversitätskompetenten Berufsberatung handeln. Dadurch soll vermieden werden, dass Zuschreibungen und Rollenbilder bei der Beratung handlungsleitend sind. Es sollten stattdessen individuelle Fähigkeiten und Interessen für die Beratungsentscheidung ausschlaggebend sein (ebd. 21). Die Kommission kritisiert, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten unübersichtlich sind und Menschen, die sich weiterbilden wollen, nicht wissen, welche Möglichkeiten der Finanzierung und Freistellung es gibt (ebd.). Sie empfiehlt eine stärkere Bündelung der Angebote und Maßnahmen (ebd. 23). Die Kommission empfiehlt ebenfalls eine gesetzliche Regelung auf den Anspruch auf die Teilnahme an Wiedereinstiegsprogrammen. Damit ist vor allem eine flexible Anpassung der Beratungs- und Weiterbildungszeiten an die familiäre Situation gemeint. Gleichzeitig sind laut Kommission die Stärkung von Rückkehrrechten sowie eine Arbeitgeber*innenunterstützung zentral dafür, dass der Wiedereinstieg gelingt (ebd. 39).

Anhand der Empfehlungen der Sachverständigenkommission wurde deutlich, an welchen Stellen Ungleichheiten auftreten und welche Funktionsbereiche den gleichstellungsorientierten Wiedereinstieg tangieren. Es wurde ebenfalls dargestellt, wodurch Benachteiligungen verursacht werden und inwiefern sie konkret verringert werden können. Die Kernthemen dieser Empfehlungen können in folgende Prämissen für eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung von Aktivierungsprogrammen zusammengefasst werden:

1. Strukturelle Rahmenbedingungen mit Fokus auf lebensphasentypische Herausforderungen: Dazu gehört eine flexible Arbeitszeit, die sich an Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten orientiert. Außerdem sollte die Infrastruktur für Kinderbetreuung ausgebaut werden, damit familiäre Erwerbswünsche realisiert werden können. Gesetzliche Regelungen, wie das Wahlarbeitszeitgesetz sollen zu mehr Flexibilisierung beitragen. Auch eine gesetzliche Regulation der gleichberechtigten Aufteilung der Elternzeit wäre förderlich. Die Komplexität der Ansprüche, die gesetzlich gesichert sind, sollten außerdem vereinfacht werden, um den Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten zu erleichtern.
2. Verbesserte Flexibilität seitens Arbeitgeber*innen: Arbeitgebende sollten flexiblere Arbeitsmodelle und Unterstützungsmaßnahmen für Betreuende und Pflegende anbieten, um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Auf Verfügbarkeitserwartungen seitens Arbeitgeber*innen an Menschen mit Betreuungsverantwortung sollte verzichtet werden.
3. Qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Beratung und Bildung: Der Zugang zu Bildung und Beratung sollte für alle Menschen, unabhängig von Geschlecht oder sozialer Lage, gewährleistet sein. Zudem sollten die Angebote gendersensibel gestaltet sein, um die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen verschiedener Geschlechter zu berücksichtigen. Unterstützungsmaßnahmen sollten übersichtlich gestaltet werden und stärker gebündelt werden, sodass der Zugang zu den Förderungsmöglichkeiten vereinfacht wird. Außerdem sollte es einen gesetzlichen Anspruch auf Wiedereinstiegsmaßnahmen geben, der vor allem zum Ziel hat, jene Programme flexibel an Sorgereverpflichtungen anzupassen. Beratungsstellen sollten zudem auch Arbeitgeber*innen bei der Gestaltung des Wiedereinstiegs unterstützen.

Abbildung 1: Gleichstellungsorientierte Prämissen für Aktivierungsprogramme im Anschluss an den zweiten Gleichstellungsbericht (2017), eigene Grafik

Diese Prämissen können als Leitlinien für die konkrete Ausgestaltung von praxistauglichen Maßnahmen gelten. Um nun einen Überblick darüber zu bekommen, inwiefern sie auch handlungsrelevant für die Praxis der Wiedereingliederung sind, wird im Folgenden ein langjähriges Aktionsprogramm, das für die Reaktivierung von weiblichen Arbeitskräften durchgeführt wurde, näher untersucht und auf diese Prämissen bezogen.

2 Evaluation der Praxis: Aktionsprogramm *Perspektive Wiedereinstieg*

Bei der Betrachtung des Gleichstellungsberichts wurde deutlich, dass die Verwirklichungschancen eines Wiedereinstiegs in die Erwerbsarbeit maßgeblich von den strukturellen Rahmenbedingungen, dem Handeln von Arbeitgebenden und dem Handeln von Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen abhängt. Erwerbsmöglichkeiten sind, wie herausgearbeitet wurde, mit lebensverlaufstypischen Herausforderungen zusammenhängend.

Es wird nun zur Erweiterung der bisherigen Grundprämissen für geeignete Aktivierungsprogramme der Evaluationsbericht eines langjährig durchgeführten und staatlich geförderten Aktionsprogramms für Wiedereinstieg betrachtet. Das dient der Anreicherung der theoretischen Grundlagen mit der Evaluation praktischer Erfahrung. Anhand dessen soll deutlich werden, inwiefern die Prämissen der wissenschaftlich fundierten Handlungsempfehlungen der Gleichstellungskommission bisher praktisch umgesetzt werden konnten, beziehungsweise praxisrelevant sind. Anhand der herausgearbeiteten Prämissen (vgl. Abb.1) wird die Betrachtung des

Abschluss-Evaluationsberichts des staatlich geförderten Aktionsprogramms eingegrenzt. Das bedeutet, dass jener Bericht auf die Prämissen hin untersucht wird und verglichen wird, inwiefern die evaluierten Programme den Prämissen entsprechend durchgeführt wurden. Die Projekte des Aktionsprogramms sollen als exemplarisch für die praktische Umsetzung im Sinne der obenstehenden Empfehlungen gelten können und die interessierenden Themen des Berichts in sinnvoller Weise eingrenzen. Die Evaluation dieser Abschlussveröffentlichungen kann im Sinne der Prämissen darüber Aufschluss geben, *wer* durch Aktivierungsprogramme angesprochen und erreicht wird und *wie* die Menschen unterstützt werden.

Das Aktionsprogramm *Perspektive Wiedereinstieg* (PWE) wurde über den Zeitraum von 2008 bis 2021 durchgeführt und durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das BMFSFJ gefördert³. Es entstand, um die Benachteiligungen von Frauen zu verringern und reelle Möglichkeiten zu schaffen, die Erwerbstätigkeit (wieder-)aufzunehmen. Es beinhaltete eine Vielzahl von Förderungs-, Qualifizierungs-, und Vernetzungsprojekten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern sollte. Auch die Vereinbarung von Beruf und Familie sollte gefördert werden. Das Programm war so aufgebaut, dass verschiedene Träger*innen regionaler Gleichstellungsstellen, Organisationen wie die Bundesagentur für Arbeit (BA), sowie Gemeindeverwaltungen Mittel zur Durchführung ihrer Projekte erhielten und miteinander vernetzt wurden, damit Menschen, die in die Erwerbsarbeit wiedereinsteigen wollen, umfassende Beratungsmöglichkeiten wahrnehmen konnten. PWE wurde anhand von Erfahrungsberichten verschiedener Praxispartner*innen des Programms in Hinblick auf die sieben Aufgabenfelder Bewerbung, Coaching analog, Coaching digital, E-Learning, ländlicher Raum, Netzwerken und Unternehmen evaluiert. In den Abschlussveröffentlichungen (2021) stellt das Programm die praktischen Inhalte dieser Aufgaben anhand exemplarischer und als erfolgreich erachtete Projekte und Maßnahmen dar (BMFSFJ 2021).

1. Strukturelle Rahmenbedingungen mit Fokus auf lebensphasentypische Herausforderungen

Dieser Bereich umfasst Angebote des PWE, die sich auf eine Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen bezogen haben. Das BMFSFJ ist laut Abschlussveröffentlichung des PWE verantwortlich für „Impulse für Innovation und Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ (ebd. 2021:

³ Das aktuelle Aktionsprogramm *Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Perspektiven schaffen*. (GAPS) läuft seit 2021. Bisher liegt keine Evaluation vor, weshalb es hier noch nicht berücksichtigt werden kann. Im Vergleich zum Programm PWE legt GAPS einen stärkeren Fokus auf die Digitalisierung der Arbeit.

16). Diese Impulse orientieren sich demzufolge an den Querschnittzielen des Europäischen Sozialfonds (ESF). Der ESF hat das Programm PWE maßgeblich gefördert. Die drei Hauptziele des ESF sind Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit (BMFSFJ 2020: 62). Der Beitrag des BMFSFJ bestand neben der Finanzierung der regionalen Projekte mit der ESF-Unterstützung darin, eine digitale Netzwerkplattform (www.perspektive-wiedereinstieg.de) zur Verfügung zu stellen und somit eine Infrastruktur für die Durchführung eines strukturellen Wandels zu ermöglichen. Außerdem sollte dadurch der Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten erleichtert werden. PWE wurde mehrfach international für den online Baustein *PWE@online* ausgezeichnet (BMFSFJ 2021: 4). Im Abschlussbericht bleibt es jedoch offen, nach welchen Kriterien dieses Tool bewertet wurde. *PWE@online* kann als konkretes Beispiel für die Umsetzung struktureller Verbesserungen angeführt werden. Es war eine digitale Plattform, auf der verschiedene Workshops und Kurse absolviert werden konnten. Indem das Projekt diesen digitalen Raum zur Verfügung aller Projektpartner*innen stellte, konnten Menschen, die schlechter an lokalen Beratungsmöglichkeiten angebunden sind oder aufgrund verschiedener Sorgeverpflichtungen nicht ohne Weiteres mobil sind trotzdem an entsprechenden Förderungsprogrammen teilnehmen. Insbesondere für die Förderung von Frauen im ländlichen Raum, die aufgrund infrastruktureller Defizite benachteiligt sind, war das dem Evaluationsbericht zufolge hilfreich.

Projekte zum Ausbau der Infrastruktur von Kinderbetreuung, gesetzliche Regelungen für mehr Flexibilisierung und die gerechte Aufteilung der Elternzeit waren im Aktionsprogramm nicht enthalten. Mit Blick auf den Funktionsnutzen des Projekts muss daher eingewandt werden, dass diese Bereiche auch nicht zu den Aufgaben von PWE gehörten.⁴

2. *Verbesserte Flexibilität seitens Arbeitgeber*innen*

Für die zweite Prämisse für gelingenden Wiedereinstieg wurden Projekte des PWE betrachtet, die sich mit der Arbeitsplatzgestaltung für eine bessere Flexibilität von Arbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigten. Im Abschlussbericht wurde ein Projekt dargestellt, das verschiedene Kooperationsformen für Firmen und Organisationen entwickelt und etabliert hat (BMFSFJ 2021: 158ff). Im Zentrum dieses Ansatzes stand, gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe für Unternehmen in den Fokus ihrer Personalakquise zu rücken und beide Parteien miteinander bekannt zu machen. Zu den Methoden gehörten unter anderem

⁴ Die rechtlichen Regelungen sind Aufgaben, die auf politischer Ebene durch Entwürfe, z.B. vom BMFSFJ, behandelt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass keine gesetzlichen Regelungen in den untersuchten Bereichen und im Zusammenhang mit dem Aktionsprogramm geplant oder eingeführt werden sollten.

Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitgeber*innenveranstaltungen und die Sensibilisierung für die Bewerberinnengruppe der Wiedereinsteigerinnen. Es liegt nahe, dass solche Methoden dazu beitragen müssten, flexiblere Arbeitsmodelle hervorzubringen und die Verfügbarkeitserwartungen von Arbeitgeber*innen herunterzuschrauben. Das Beispielprojekt vermittelte freie Stellen über eine online Plattform, auf der sich Suchende und Anbietende miteinander vernetzen konnten. Eine solche Vorgehensweise kann den Bewerbungsprozess von Menschen mit Sorgeverpflichtungen erleichtern, weil sie ihn teilweise von zu Hause aus durchführen können. Strategische Partnerschaften zwischen Unternehmen für den Austausch über den geeigneten Einsatz und Förderung von Wiedereinsteigerinnen gehörten ebenfalls zu den Aufgaben des dargestellten Projekts. Erfahrungen mit Vereinbarkeitsproblemen aus Perspektive von Arbeitgebenden konnte dadurch zur Verbesserung der Flexibilisierung von Arbeit beitragen.

3. Qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Beratung und Bildung

Alle Maßnahmen des PWE sind Beratungs- und Unterstützungsprogramme für den Wiedereinstieg. Maßnahmen, die insbesondere dem Thema der dritten Prämisse zugeordnet werden können, beziehen sich konkret auf individuelle Bildung, Beratung und Unterstützung bei Vereinbarkeitshemmnissen von Familiensorge- und Erwerbsarbeit.

Interessanterweise wurde in den Abschlussveröffentlichungen in einigen Projekten eine Perspektive auf Beratung offenbart, die mit den Empfehlungen der Gleichstellungskommission in Bezug auf Gendersensibilität teilweise auseinanderzugehen scheint. Gemeinte Maßnahmen bezogen sich stärker auf eine Anpassung der lebensphasentypischen Aufgaben an die Gegebenheiten der Erwerbsstruktur. Es wurden dabei eher mögliche persönliche Defizite der Teilnehmerinnen in Bezug auf die „Arbeitsmarkttauglichkeit“ fokussiert. Nennenswert in dem Zusammenhang ist ein Projekt, das die Entwicklung eines realistischen Selbstbilds und die Entwicklung der persönlichen Resilienz zum Ziel hatte. Insbesondere dieses Projekt sollte Wiedereinsteigerinnen widerstandsfähiger gegenüber den beruflichen und familiären Anforderungen machen (vgl. Kap. *Coaching analog* in PWE, BMFSFJ 2021: 44ff). Diese Maßnahme orientierte sich zwar auch an der Vereinbarkeit der Care-Arbeit mit neuen beruflichen Anforderungen, die Perspektive auf Wiedereinstieg und die Zielgruppe dieses Projekts scheint jedoch, wie bereits angedeutet wurde eher auf einem Zurechtfinden mit den nachteilhaften Gegebenheiten zu beruhen. Andere beispielhafte Bereiche, in denen Angebote gemacht wurden, umfassten die Themen Bewerbung und Bewerbungsmanagement, E-Learning und Netzwerken. Die hauptsächlichen Aufgaben, mit denen sich die Projekte dieser Kategorie beschäftigten, waren die Bildung und Beratung hinsichtlich konkreter (digitaler) Kompetenzen, die im Bewerbungs- und

Berufsverlauf gefordert werden. Neben klassischen Qualifizierungs- und Bewerbungskompetenzen, die unter anderem in enger Kooperation mit der BA durchgeführt wurden, wurden auch Angebote zu persönlicher Entwicklung angeboten. Ein Beispiel dafür ist die Schulung in der Nutzung digitaler Netzwerkplattformen (vgl. Kapitel *Netzwerken* in PWE, BMFSFJ 2021: 126ff), wie XING. Dabei ging es darum, die Teilnehmerinnen des Projekts auf eine Job-Netzwerkplattform zu bringen, um sichtbar für potenzielle Arbeitgeber*innen zu werden. Hintergrund solcher Projekte war außerdem auch infrastrukturelle Defizite, die mit ländlichen Regionen verbunden sind auszugleichen. Die Bewerbungsverfahren und auch die anderen Veranstaltungen sollten durch die Nutzung digitaler Tools flexibler an die familiären Verpflichtungen der Frauen angepasst werden. Unklar bei diesen Projekten bleibt, wie übersichtlich deren Angebot ist, wie es die Gleichstellungskommission empfiehlt. Eine gesetzliche Regelung darüber, wie die Angebote ausgestaltet werden wurde nicht erwähnt. Mit Blick auf das möglicherweise als problematisch zu bewertende Resilienz-Coaching scheint dies jedoch sinnvoll zu sein.

Maßnahmen, die als repräsentativ für Projekte des Wiedereinstiegs dargestellt wurden, konnten den Prämissen für gleichstellungsorientierte Aktivierung zugeordnet werden. Die exemplarisch vorgestellten Projekte sollen als praktische Interpretation der Gleichstellungsprämissen gelten. Sie können zur Veranschaulichung nochmals zusammengefasst werden:

Gleichstellungsprämissen der Kommission	Umsetzung im Aktionsprogramm PWE
Strukturelle Rahmenbedingungen mit Fokus auf lebensphasentypische Herausforderungen	• Bereitstellung der digitalen Plattform für die Teilnahme an Workshops, Kursen und zur Vernetzung • Finanzielle Förderung von regionalen gleichstellungsorientierten Projekten • Erleichterung des Zugangs zu Angeboten durch Einrichtung der digitalen Plattform
Verbesserte Flexibilität seitens Arbeitgeber*innen	• Öffentlichkeitsarbeit, um auf die Bedeutung von Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe aufmerksam zu machen • Arbeitgeber*innenveranstaltungen um Arbeitgeber*innen mit potenziellen Arbeitnehmerinnen bekannt zu machen • Sensibilisierungskampagnen für die Flexibilisierungsbedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen • Vermittlung freier Stellen über eine Online-Plattform • Aufbau strategischer Partnerschaften zwischen Unternehmen
Qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Bildung und Beratung	• Entwicklung eines realistischen Selbstbilds und persönlicher Resilienz gegenüber beruflichen und privaten Anforderungen

	• Angebote zu Bewerbung und Bewerbungsmanagement • Schulung in der Nutzung digitaler Netzwerkplattformen
--	---

Abbildung 2: Umsetzung der Gleichstellungsprämissen von Wiedereinstiegprozessen im Aktionsprogramm PWE, eigene Grafik

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich jene Maßnahmen, die vom BFSFSJ im Abschlussbericht des Aktionsprogramms PWE als besonders erfolgreich für die Wiedereingliederung von Frauen nach längeren Unterbrechungszeiten dargestellt wurden, an viele Empfehlungen der Gleichstellungskommission angliedern. Das lässt darauf schließen, dass sie tatsächlich dazu geeignet sein können, als gleichstellungsfördernde Aktivierungsmaßnahmen eingesetzt zu werden. Es konnte die Relevanz der Prämissen dadurch einerseits bestätigt und andererseits mit exemplarischen praktischen Aktivierungsmaßnahmen angereichert werden. In Form von Hypothesen, die sich auf die Forschungsfrage beziehen, sollen diese Ergebnisse nochmals in geeigneter Weise verdichtet werden.

H1: Strukturelle Rahmenbedingungen mit Fokus auf lebensphasentypische Herausforderungen: Ein erfolgreiches Förderungsprogramm zur Wiedereingliederung von Frauen erfordert die Bereitstellung einer digitalen Plattform zur Teilnahme an Workshops, Kursen und zur Vernetzung sowie die finanzielle Förderung regionaler gleichstellungsorientierter Projekte. Sie erleichtern den Zugang zu Angeboten und tragen dazu bei, dass lebensphasentypische Herausforderungen besser bewältigt werden können.

H2: Verbesserte Flexibilität seitens Arbeitgeber*innen: Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitgeber*innenveranstaltungen und Sensibilisierungskampagnen für die Flexibilisierungsbedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen sowie die Vermittlung freier Stellen über eine Online-Plattform und der Aufbau strategischer Partnerschaften zwischen Unternehmen führen zu einer verbesserten Flexibilität seitens der Arbeitgeber*innen und erhöhen die Beschäftigungschancen für Wiedereinsteigerinnen.

H3: Qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Bildung und Beratung: Dessen Zugang, einschließlich Angeboten zu Bewerbung und Bewerbungsmanagement, Schulung in der Nutzung digitaler Netzwerkplattformen sowie der Entwicklung eines realistischen Selbstbilds und persönlicher Resilienz, fördern die berufliche und private

Kompetenzentwicklung, verbessern Vereinbarkeithemmnisse und erhöhen die Chancen auf erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung.

Die Hypothesen beziehen sich auf die Handlungsmöglichkeiten von Menschen, die mit der Durchführung von Angeboten zur Wiedereingliederung beauftragt sind. Das sind Annahmen darüber, wie der Prozess der Wiedereingliederung von Frauen nach längeren Erwerbsunterbrechungszeiten in geeigneter Weise durch die Handlungen von Berater*innen und anderen Förderungsinstanzen unterstützt werden könnte. Die Annahmen sind anschließend an die bisherige thematische Auseinandersetzung formuliert worden. Sie können zur Übersichtlichkeit nochmals thematisch eingeordnet werden.

Die erste Hypothese (H1) bezieht sich auf Rahmenbedingungen, die größtenteils durch sozialpolitische Maßnahmen ermöglicht werden. Dabei geht es, wie es im ersten Kapitel hergeleitet wurde, auch um Ressourcen, die zur Umsetzung der Gleichstellung und der konkreten Realisierung von Förderungsprojekten in Förderungskategorien, wie Beratung und Bildung zur Verfügung stehen müssten. Zu den dort genannten Ressourcen, die die geschlechtersegregierende Arbeitsteilung verringern sollten, gehören neben finanziellen Mitteln für die Umsetzung von Projekten, wie sie im PWE-Bericht beispielhaft dargestellt wurden, auch die Infrastruktur für flexible Kinderbetreuung und gesetzliche Regelungen für die genderechte Aufteilung der Elternzeit. Die Annahme der Hypothese besteht darin, dass diese strukturellen Rahmenbedingungen die Handlungsspielräume von Berater*innen und Unterstützer*innen maßgeblich beeinflussen müssten.

In der zweiten Hypothese (H2) wird die Handlungsperspektive von Organisationen und Arbeitgeber*innen betrachtet. Bei Wiedereingliederungsmaßnahmen dieser Art geht es um die gezielte Unterstützung von Unternehmen und Angebote in Form von Hilfestellungen, um Arbeitsstrukturen besser an die potenzielle Arbeitnehmerinnengruppe der Wiedereinsteigerinnen anzupassen. Außerdem geht es um das Sichtbarmachen von Frauen als qualifizierte Arbeitnehmerinnen. Die Annahme der Hypothese besteht darin, dass sich diese von Art Lobbyarbeit für Wiedereinsteigerinnen und die Unterstützung von Unternehmen bei einer Veränderung von Erwerbsarbeitsmodellen hin zu mehr Flexibilität positiv auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken müssten.

Die dritte Hypothese (H3) bezieht sich auf das Handeln der Berufsberater*innen und Unterstützer*innen im Kontakt mit Wiedereinsteigerinnen. Damit ist die Verwirklichung des individuellen Wiedereinstiegs und die Verbesserung der persönlichen Situation der Zielgruppe gemeint. Vereinbarkeitsprobleme und Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen sind zwar individuelle

Herausforderungen, dessen Verbesserung beziehungsweise Angebot müsste jedoch in der Handlungsverantwortung der institutionalisierten Frauenförderung und Berufsberatung liegen. Anhand der zusammengetragenen Empfehlungen der Gleichstellungskommission wurde die Rolle der Beratungsinstanzen recht deutlich. Nennenswert waren dahingehend die Bündelung und Verständlichkeit von Angeboten und die bedürfnisorientierte Beratung. Besprochene konkrete Maßnahmen, wie jene beispielhaften des PWE, müssten sich auf Grundlage von strukturellen Rahmenbedingungen realisieren lassen. Das geht auch aus der im ersten Kapitel dargestellten Empfehlung in Hinblick auf gesetzliche Ansprüche auf Förderung von Wiedereinsteigerinnen hervor. Das bedeutet, dass die Handlungsspielräume der Beratenden Menschen auch von den Rahmenbedingungen abhängen müssten. Die Annahme der Hypothese besteht darin, dass die individuellen Handlungschancen der Wiedereinsteigerinnen im Aktivierungsprozess von den konkreten bereitgestellten Angeboten, sowie das individuelle Handeln von Berater*innen und Unterstützer*innen abhängen müsste.

Es wird deutlich, dass sich die Hypothesen also nicht gegenseitig ausschließen, sondern sich sinnvoll aufeinander beziehen.

Die Formulierung von bisher noch Offengebliebenem soll im Weiteren dazu beitragen, den Rahmen für die bevorstehende Analyse des im Feld generierten Materials noch besser zu bestimmen. Nicht alle eingangs zusammengetragenen Gleichstellungsprämissen, die für den Wiedereinstieg als relevant befunden worden, konnten in den praktischen Projekten des PWE widergespiegelt werden. Das lässt zunächst auf bestehende Herausforderungen im Wiedereinstiegsprozess schließen und ermöglicht die Formulierung möglicher Entwicklungspotenziale, die für die Analyse interessant sind.

Die kritischen Punkte beziehen sich im Sinne der bisherigen Vorgehensweise auf die Themen der aufgestellten Hypothesen.

Für die Themen der ersten Hypothese (H1) fällt auf, dass sich die betrachteten Referenzprojekte des PWE-Aktionsprogramms nicht auf eine gesetzliche Regulation mit Rechten auf Wiedereinstieg, wie es von der Gleichstellungskommission formuliert wurde, berufen haben. Die Projekte konnten bisher als eine Sammlung vielfältiger Angebote und Maßnahmen wahrgenommen werden, die sich aber nicht auf rechtliche Ansprüche oder Regelungen bezogen haben. Mit Blick auf die Gleichstellungsprämissen ist dann fraglich, wie regional gleichförmig, gebündelt und übersichtlich die Angebote einerseits sind und inwiefern sie andererseits angesprochene Ressourcen, wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten miteinbeziehen können. Damit ergibt sich die Frage, inwiefern sich beratende Menschen auf gesetzliche Rahmenbedingungen bei dem

Angebot ihrer Maßnahmen beziehen können. Diese Bedingungen beziehen sich letztlich auch darauf, inwiefern sich die Angebote an den lebensphasentypischen Herausforderungen der Wiedereinsteigerinnen orientieren können.

Mit Blick auf die zweite Hypothese (H2), kann es kritisch zur Kenntnis genommen werden, dass sich die dargestellten Angebote und Projekte an eher hochqualifizierte Frauen beziehungsweise wiedereinsteigende Akademikerinnen richteten (beispielsweise der Erfahrungsbericht einer „studierten Publizistikwissenschaftlerin“, BMFSFJ 2021: 169). Das kann deshalb als problematisch bewertet werden, weil ein solches Vorgehen die Teilhabemöglichkeiten geringer qualifizierter Frauen einschränken könnte. Wenn nur hochgebildete und hochqualifizierte Frauen der Reserve von Unternehmen wahrgenommen würden, käme es zur Benachteiligung von Frauen, die nicht zu dieser Zielgruppe gehören. Diese Frauen wären möglicherweise dann doppelt benachteiligt, weil sie erstens aufgrund einer Fokussierung familiärer Verpflichtung eine generell geringere berufliche Qualifizierung als Ausgangssituation haben und zweitens keinen Zugang zu den Jobnetzwerken erhielten. Das ist ein wichtiges Problem, weil fraglich ist, ob jene Frauen von den hier evaluierten Programmen überhaupt angesprochen und folglich auch aktiviert werden können.

Wird die dritte Hypothese (H3) reflektiert, fällt auf, dass bisher unklar ist, nach welchen Kriterien die Maßnahmen angeboten werden. Die Vorgehensweise bei der Aktivierung erscheint bisweilen eher unübersichtlich. Hier werden Fragen aufgeworfen, die sich auf die Handlungshintergründe von Beratenden beziehen. Es ist somit fraglich, inwiefern sich die praktische Aktivierung von Frauen an der Erfüllung einer geschlechteregalitären Erwerbsstruktur orientiert ist, wie es die Gleichstellungskommission empfiehlt. Es wäre in dem Zusammenhang interessant zu wissen, inwiefern verbindliche Regelungen für Beratungen sinnvoll wären, damit das Handeln von Beratenden und Unterstützenden qualitativ gesichert wäre und deren Durchführungsprozesse der Aktivierung nachvollziehbar wären. Der unübersichtliche Eindruck entsteht auch deshalb, weil nicht klar ist, an wen sich die Projekte richten. Damit hängt auch die Frage danach zusammen, inwiefern lebensphasentypische Herausforderungen bei der Beratung anerkannt werden.

Auch die angesprochene Förderung persönlicher Resilienz sollte kontextualisiert werden. Die Perspektive auf die Förderung von Widerstandsfähigkeit von Frauen gegenüber der alltäglichen Anforderung der Care-Arbeit zuzüglich bevorstehender Erwerbsarbeit deutet darauf hin, dass hier gemeinte Resilienz-Coachings Frauen dabei helfen sollen, sich in den gegebenen Strukturen zurechtzufinden. Eine solche Herangehensweise könnte die Verwirklichungschancen des Wiedereinstiegs in einen Job, der eine eigenständige Versorgung ermöglicht schwächen. Es

könnte dabei unterstellt werden, dass bei einer solchen Vorgehensweise kein Umdenken der traditionellen Arbeitsteilung mit einbezogen würde. Solche Maßnahmen könnten die Legitimität der geschlechtsdifferenzierenden Arbeitsteilung verfestigen, weil sie Frauen dabei motivieren könnten, eine Strategie dafür zu entwickeln, die Doppelbelastung von Familie und Beruf eher zu meistern. Nebenbei kann argumentiert werden, dass sich in solchen Maßnahmen auch die aktuellen Selbstoptimierungszwänge widerspiegeln. Solche Optimierungstendenzen werden im PWE-Bericht als Qualifizierungstools, wie der Kompetenzbilanz (BMFSFJ 2021: 169) deutlich. Das Problem dieses Ansatzes könnte darin bestehen, dass er nicht der gendergerechten Beratung entspricht, die als Prämisse für gleichstellungsorientierten Wiedereinstieg ermittelt wurde. Es ist daher fraglich, wie gendersensibel Beratung in der Praxis ist und wie das Thema rund um den Aufbau von Resilienz praktisch umgesetzt wird. Es wäre deshalb interessant zu wissen, inwiefern Frauen im Sinne der gendersensiblen Beratung unterstützt werden und inwiefern sich diese Angebote daran orientieren, Frauen dabei zu unterstützen sich von den existierenden Diskriminierungen in Erwerbszusammenhängen abzugrenzen.

Bei der Analyse der empirischen Daten soll nun ermittelt werden, inwiefern sich die Handlungspraxis der Aktivierung von Frauen, die längere Erwerbsunterbrechungszeiten haben, im Wiedereinstiegsprozess an den ermittelten Hypothesen für eine erfolgreiche Aktivierung orientieren. Auch soll beobachtet werden, inwiefern dabei die genannten Herausforderungen bedacht werden.

3 Methode und Datengrundlage

Die Grundlage der Erhebungen sind zwei leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen für Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Expertinnen sind Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Das Datenmaterial aus diesen Interviews wird mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

1. Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Das Verfahren hat den Vorteil, dass es einem festen Ablaufplan folgt, sodass es in leicht nachvollziehbarer Weise durchgeführt werden kann. Im Detail wird eine zusammenfassende Inhaltsanalyse durchgeführt, die das Ziel hat, das vorliegende Material in geeigneter Weise zu reduzieren (Mayring 2000: 472). Die wichtigsten Kernaussagen der Transkriptionstexte werden dadurch extrahiert. Die Methode ist für die Analyse des Materials geeignet, weil damit schwerpunktartig die inhaltliche Ebene des Materials (ebd.) untersucht werden kann. Bei der Bildung

der Fragen ans Material wird das theoretische Vorwissen bereits mit einbezogen, aber eben nicht abgefragt. Das ermöglicht eine offenere Interpretation der Äußerungen der Interviewpartner*innen.

Die Analyse wird entlang des vorliegenden Ablaufmodells (Mayring 2015: 70ff; Abb. 10) durchgeführt: Zunächst wird das Material beschrieben und mit Leitfragen versehen. Daraus ergibt sich, was genau zusammengefasst werden soll (Kap. 4.1 und 4.2). In einer detaillierten Beschreibung des Ablaufmodells (Kap. 4.3) werden die entsprechenden Teile des Materials, die zu den Analyseeinheiten beziehungsweise den Kodierungseinheiten werden, dargestellt. Nach bestimmten Reduktionsregeln werden die Einheiten dann in geeigneter Weise abstrahiert. Danach werden die Ergebnisse aus den Fragen ans Material zusammengetragen (Kap. 4.4).

Zur Prüfung der Ergebnisse erfolgt bei Mayring (2015: 123ff) die Prüfung von zwei hauptsächlichen klassischen Gütekriterien: Reliabilität und Validität. Wobei die Reliabilität die Voraussetzung für Validität ist (ebd. 125). Die übliche Vorgehensweise zur Prüfung der Reliabilität ist die Herstellung von Interoderreliabilität. Dies beinhaltet, dass die gesamte Analyse von mehreren Personen durchgeführt wird und deren Ergebnisse verglichen werden (ebd. 124). Für dieses Projekt ist das offensichtlich nicht realisierbar, weil das Projektdesign, die Datenerhebung und die Analyse von einer einzelnen Person durchgeführt wurden. Der Anspruch, die Objektivität zu messen wird dadurch zu einer Herausforderung. Wegen der Problematik mit der Reliabilität und dessen Bedingung für Validität wird eine behelfsmäßige, aber dennoch angemessene Fehleranalyse (Kap. 4.5) wie sie Mayring (2015: 128; *Fehlertheorie*) vorschlägt durchgeführt. Dadurch können mögliche Fehler der Inhaltsanalyse, die von der durchführenden Person verursacht wurden, sichtbar werden. Gütekriterien beziehen sich dann auf kritische Fragen, die sich die forschende Person bei der Betrachtung des Materials und der Vorgehensweise stellt. Fehler oder Verzerrungen, die durch diese Reflexion sichtbar werden, können dann als Fehlerquellen der Inhaltsanalyse besprochen werden (Mayring 2015: 128). Dadurch können dann neue für diese Analyse geltende Gütekriterien ermittelt werden.

2. *Qualitative leitfadengestützte Expert*inneninterviews*

Zur qualitativen Vorgehensweise bei einer Datenerhebung gehört das Interesse an der Analyse von persönlichen Wahrnehmungen und Bewertungen. Diese Perspektive kann durch die Durchführung von qualitativen Interviews eröffnet werden.

Das zentrale Element qualitativer Interviews ist der Leitfaden (Misoch 2019: 65ff). Er hat eine wichtige Steuerungs- und Strukturierungsfunktion (ebd.). Der Leitfaden dient als roter Faden für die Erhebung. Diesem bei der Datenerhebung zu folgen, ermöglicht im späteren

Analyseverlauf eine bessere Vergleichbarkeit (Misoch 2019: 66) der beiden Interviews. Der Leitfaden hat offen formulierte Fragen, damit die Interviewten darauf frei antworten können. Das sind in erster Linie erzählgenerierende Fragen, die die gedankliche Auseinandersetzung der Interviewten mit dem Thema fördern. Ebenso wird dadurch ermöglicht, dass die interviewten Personen bestimmte Akzente bei der Beantwortung der Frage selbst setzen. Das hat hier den Vorteil, dass thematische Schwerpunkte, die von der Forscherin selbst möglicherweise noch nicht betrachtet wurden, eröffnet werden oder das Thema neu oder anders ausgelegt werden kann. Das führt zur Anreicherung des bisher zusammengetragenen Wissens.

Die Besonderheit an Expert*inneninterviews liegt nun darin, dass die zu interviewenden Personen über ein bestimmtes Spezialwissen verfügen, das nicht Teil des Allgemeinwissens ist (Misoch 2019: 119). Expert*innen sind Menschen, die ihren Kompetenzstatus durch beispielsweise Bildung, Zertifikate oder institutionalisierte Kompetenzbescheinigungen erworben haben (ebd.). Die Informationen, die aus sich aus einem solchen Interview ergeben sollen, beziehen sich nicht auf die individuelle Person, sondern auf Expert*innen „als Funktionsvertreter*innen und somit als spezielle Wissensträger*innen“ (ebd. 120). Das Interesse an den Befragten bezieht sich darauf, welche Rolle sie als Handelnde in ihrem Expert*innenkontext einnehmen. In diesem Projekt sind es die jeweiligen Beaufträge für Chancengleichheit. Es wurde bei den Befragungen auf das von Misoch (2019: 120f) erläuterte Kontextwissen und das Betriebswissen abgezielt. Kontextwissen meint jenes Wissen, das Expert*innen auf das Handeln anderer beziehen. Auf das Projekt bezogen, ist damit beispielsweise das Wissen über die Wiedereingliederungsmöglichkeiten von erwerbslosen Frauen gemeint. Das Betriebswissen bezieht sich auf das konkrete Handeln von Expert*innen. Es wurde versucht zu erheben, wie es ausgestaltet ist. Beispielhaft wurde bei den Erhebungen nach konkreten Praktiken bei der Reaktivierung von Frauen gefragt (vgl. Leitfaden im Anhang I). Schließlich verweist Misoch (2019: 122; Tab. 4.2) auf verschiedene Interaktionskonstellationen bei Expert*inneninterviews. Eine Auseinandersetzung damit kann dabei hilfreich sein, zu reflektieren, wie die Interviewten auf einen selbst reagieren, wie man selbst auf Interviewte wirken möchte und welche Art der Kommunikation und Datengehalt erwartbar ist. Es wurde sich hier auf eine Interaktion mit der Rolle der Interviewerin als Laiin fokussiert. Das bedeutet, dass in der Interaktion versucht wurde zu betonen, dass nur wenig Vorwissen zu dem Forschungsthema vorliegt. Ein künstlich demonstriertes Unwissen kann dazu beitragen, dass Expert*innen ein höheres Vertrauen zur Interviewerin aufbauen und, dass sie dazu angehalten sind viel zu erzählen (Misoch 2019: 122, Tab. 4.2).

4 Durchführung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015)

Dieses Kapitel beinhaltet die Dokumentation der Durchführung der Inhaltsanalyse. Zu den wichtigsten Aufgaben gehört die Konkretisierung der Fragen an das vorliegende Material. Die danach folgende Kodierung mit dem Einsatz der Kodierungsoperatoren sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen (vgl. Kodierungstabellen im Anhang IV). Anschließend folgt die Zusammenstellung der Ergebnisse und deren Interpretation in Richtung der Fragen ans Material. Zum Schluss erfolgt die Reflexion der Ergebnisse als behelfsmäßige Fehleranalyse.

Die verschiedenen Analyseschritte werden im Sinne von Mayrings Ablaufschema (2015: 54ff) nacheinander erläutert und auf die zu analysierenden Daten bezogen.

4.1 Bestimmung des Ausgangsmaterials

Das Ausgangsmaterial muss zunächst genauer definiert werden, damit Inhalte, die in geeigneter Weise interpretierbar sind, vorliegen können (Mayring 2015: 54). Die Informationssorte bereits vor der Durchführung der Interviews festzulegen hat den Vorteil, dass sich keine Fragen, die nicht behandelt werden sollen in den Interview-Leitfaden einschleichen. Das sind in diesem Fall Quantifizierungsfragen, die in der Interviewvorbereitung bereits geklärt wurden.

1. Festlegung des Materials

Das Material umfasst zwei Expertinneninterviews. Für die Analyse werden jene Interviewpassagen fokussiert betrachtet, in denen die Interviewpartnerinnen Einschätzungen zur aktuellen Situation für widereinstiegswillige Frauen äußern, ihre Wahrnehmung zu Hürden und Chancen für einen gelingenden Wiedereinstieg schildern und konkrete Vorschläge, Einschätzungen und Meinungen zum Forschungsthema benennen. Dieser Fokus wurde so gewählt, um die vorliegende Evaluation der bereits durchgeführten Förderungsprogramme im PWE, die mit den Gleichstellungsprämissen verbunden wurden, mit der Praxis ins Verhältnis zu setzen. Die Ergebnisse sollen dadurch besonders anschaulich sein. Die Auswahl kann nicht als repräsentativ gelten. Im Einzelnen handelt es sich um:

I1: Beauftragte für Chancengleichheit im Auftrag einer Gemeinde

I2: Beauftragte für Chancengleichheit im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Beide Expertinnen sind mit der Aufgabe der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beauftragt. Zu ihren Aufgaben gehört ebenfalls die hier interessierende (Re-) Aktivierung von Frauen für den Arbeitsmarkt. Sie sind beide als regionale Ansprechpartnerinnen

in vom BMFSFJ organisierten Informationsonlineportal (www.perspektiven-schaffen.de) aufgelistet. Die Teilnehmerinnen wurden von der Interviewerin direkt kontaktiert und sodann rekrutiert.

2. Analyse der Entstehungssituation

Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig. Die Kommunikation eines persönlichen Interesses der Interviewerin an Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Frauen und dessen Verbesserung in Bezug auf die Chancengleichheit, hat vermutlich zur Beteiligung an einem Interview geführt. Es ist naheliegend, dass ein weiterer Faktor für die Motivation der Teilnahme die persönliche Betroffenheit mit dem Thema ist, weil die Interviewten weiblich sind. Eine gewisse Stimmung der Solidarität wurde dadurch ebenfalls hergestellt. Über die Bereitschaft für ein Interview hinaus, stellten die Teilnehmerinnen der Interviewerin zusätzliches Informationsmaterial zur Verfügung und boten ihr die Vernetzung mit anderen, eventuell relevanten Organisationen und Informationsquellen, wie der Ländlichen Erwachsenenbildung (LEB) an. Die Interviews wurden von der Autorin der Arbeit durchgeführt. Sie fanden bei den Interviewten auf der Arbeit statt.

3. Formale Charakteristika des Materials

Das Material zeigt einen Ausschnitt der aktuellen der aktuellen Einschätzung der Interviewpartnerinnen. Sein Inhalt bezieht sich exemplarisch auf die praktische Realität im Oldenburger Land. Die Interviews sollen aktueller als PWE und näher an der tatsächlichen Umsetzung von Wiedereingliederungsmaßnahmen als die zusammengetragenen Grundlagen sein. Die Interviews liegen in Form von niedergeschriebenen Texten vor. Dieses Material ist selbstproduziert. Es handelt sich um transkribierte Interviews, die zuvor mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgenommen wurden. Das Transkribieren folgte bestimmten Anweisungen. Der Inhalt steht im Vordergrund. „Äh“, „Ehm“ und so weiter wurden daher weggelassen. Dialektfärbungen wurden nur verändert, wenn dies des besseren Verständnisses diene. Wiederholungen und Unvollständigkeiten wurden belassen und entsprechend gekennzeichnet (/). Unklarheiten wurden mit Fragezeichen (?) markiert. Längere Pausen und Stocken wurden mit Punkten gekennzeichnet: eine Sekunde (.), zwei Sekunden (..) und so weiter. Auffällige Betonungen wurden GROSS geschrieben, andere Auffälligkeiten in Klammern an den Satz angefügt (beispielsweise „lacht“). Nonverbale Merkmale, die zum inhaltlichen Verständnis beitragen ebenso. Aussagen und Fragen der Interviewerin wurden mit „I“, jene der Befragten mit „B“ gekennzeichnet. Die

Transkriptionstexte haben für ihre Übersichtlichkeit eine fortlaufende Zeilennummerierung und einen 1,5-fachen Zeilenabstand. Die Interviews sind in dieser Arbeit nicht in vollständiger Version angefügt. Zur Veranschaulichung zeigt die folgende Abbildung einen Auszug aus den Transkripten.

43	Und das böse Erwachen, denke ich, kommt ganz oft, wenn es dann später mal/ Also entweder,
44	wenn sich die Eltern vielleicht trennen oder aber, wenn es später irgendwann an die Frage geht,
45	wieviel Rente steht MIR eigentlich zu, wieviel hab ich eigentlich tatsächlich zu erwarten. An
46	eigener Rente. Und ich glaube, spätestens da fällt es dann vielen Frauen auf die Füße. Aber
47	dann ist es eben auch zu spät. Aber die Wurzel des Ganzen ist meiner Meinung nach tatsächlich
48	die Erwartungshaltung der Gesellschaft, dass FRAUEN, die Care-Arbeit zu übernehmen haben.
49	
50	00:04:15 I: Worin sehen Sie die konkreten Barrieren, die daraus entstehen?
51	
52	00:04:22 B: Barrieren in welcher Hinsicht?
53	
54	00:04:25 I: Die einen davon abhalten, jetzt direkt wieder einzusteigen, also diese Erwartungen
55	Care-Arbeit zu verrichten von Frauen. Was konkret sind in dieser Care-Arbeit die Barrieren?

Abbildung 3: Ausschnitt Transkript I1, eigene Grafik

Im Weiteren wird sich der Fragestellung und dem, was aus dem Material herausgearbeitet werden soll, gewidmet.

4.2 Fragestellung der Analyse

Hier wird die Frage danach behandelt, was genau aus dem vorliegenden Material herausinterpretiert werden soll (Mayring 2015: 58ff). Die Interviews und das, was von ihnen erfahren werden soll, werden in die leitende Theorie eingebettet. Die Bestimmung der Fragestellung an das Material geschieht in zwei Schritten:

1. Richtung der Analyse

Es muss entschieden werden, worüber eine Aussage gemacht werden soll, beziehungsweise muss entschieden werden was genau interessiert. Das Forschungsprojekt ist so ausgerichtet, dass die Interviewteilnehmerinnen dazu angeregt werden als Expertinnen über die aktuelle Lage der Wiedereinstiegsmöglichkeiten, geeignete Förderungsprogramme, sowie ihre eigene Handlungspraxis zu reflektieren. Dabei soll auch eine Einschätzung zu Gleichstellung am Arbeitsmarkt eröffnet werden. Das bedeutet, dass hier nach Mayrings Kommunikationsmodell (2015: 59; vgl. Abb. 7) anhand des Textes Aussagen über den emotionalen Hintergrund (beispielsweise emotionaler Bezug zum Gegenstand), kognitiven Hintergrund (beispielsweise Wissen, Erwartungen, Einstellungen) und Handlungshintergrund (beispielsweise Pläne, Machtressourcen, bisherige Handlungen) der Expertinnen gemacht werden sollen.

2. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung

Theoriegeleitetheit bedeutet, dass die Analyse einer präzisen theoretisch begründeten Fragestellung folgt (Mayring 2015: 59). Durch die Auseinandersetzung mit der Gleichstellung am Arbeitsmarkt wurden im ersten Kapitel wichtige Prämissen für dessen Umsetzung herausgearbeitet (Zweiter Gleichstellungsbericht 2018). Zusammen mit der Evaluation von als erfolgreich erachteten Aktivierungsmaßnahmen (PWE-Evaluationsbericht des BMFSFJ 2021) wurde dann im zweiten Kapitel in Form von drei Hypothesen ein Set an generellen Anforderungen an Wiedereinstiegsprogramme formuliert. Offene Punkte, die als mögliche Beratungshemmnisse geprüft werden können, wurden diesen Hypothesen anschließend zugeordnet. Es soll nun geprüft werden, inwiefern sich Bezüge dieser Annahmen im Material wiederfinden. Es sollen anhand konkreter Fragen diese grundlegenden Annahmen mit dem Material ins Verhältnis gesetzt werden. Es sollen Hinweise darauf gefunden werden, worin Differenzen und Gemeinsamkeiten der Praxis mit den theoretischen Handlungsweisungen für Aktivierungsmaßnahmen liegen. Hemmnisse beziehungsweise lebenspraktische Handlungen für den Erfolg einer Wiedereingliederung sollen ermittelt werden. Es soll ein Einblick darauf ermöglicht werden, ob die durchgeführten Maßnahmen dazu beitragen müssten, die Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt im Sinne einer an der Gleichstellung orientierten Wiedereingliederung abzubauen.

Die Hypothesen wurden in drei Handlungsbereiche eingeteilt: strukturelle Rahmenbedingungen mit einem Fokus auf lebensphasentypische Herausforderungen (H1), Verbesserte Flexibilität seitens Arbeitnehmer*innen (H2) und die qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Bildung und Beratung (H3). Auf dieser Grundlage werden zusammen mit den formulierten Herausforderungen und offenen Fragen die Fragen ans Material in zwei Themenbereiche zusammengefasst. Wichtig zu beachten ist, dass darauf geachtet wurde, dass eine bloße Abfrage der Hypothesen betont vermieden wurde, damit eine induktive Analyse entfaltet werden konnte.

Die erste Fragestellung zielt auf die Ermittlung von relevanten Handlungsbereichen der Interviewten ab. Schwerpunkte, die sie setzen, können Aufschluss auf beispielsweise den konkreten Einsatz bestimmter Maßnahmen beziehungsweise Einsatz von verfügbaren finanziellen Mitteln geben, der durch die theoretische Auseinandersetzung noch nicht sichtbar werden konnte. Hierbei geht es um Fragen, die sich damit beschäftigen, *was* die Beratenden machen.

Fragestellung 1: *Worin liegen wichtige Schwerpunkte bei der Förderung von Wiedereinsteigerinnen, an denen sich die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) bei ihren Handlungen orientieren?*

Die zweite Fragestellung konzentriert sich auf die Handlungshintergründe der Interviewten. Dazu gehört die Prüfung danach, wie die Interviewten die Aufgabe der Gleichstellung und den Prozess der Wiedereingliederung wahrnehmen. Auch inwiefern sie Bezüge zu verschiedenen sich verändernden Anforderungen an eine gelingende Aktivierung herstellen. Insbesondere die Relevanz der Gleichstellungsprämissen und dessen Lebensverlaufsbezug werden bei dieser Frage miteinbezogen. Es interessiert hier, nach welchen (ideologischen) Kriterien sie welche Frauen unterstützen. Diese Frage konzentriert sich darauf, *warum* die Beratenden handeln, wie sie es tun.

Fragestellung 2: *Wie nehmen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) die Herausforderungen der Gleichstellung und der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wahr und welche ideologischen Kriterien wenden sie bei der Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen an?*

4.3 Ablaufmodell der Analyse

Dieses Kapitel repräsentiert die Beschreibung der Kodierungsleistung in den Kodierungstabellen im Anhang IV. Für die Technik der Analyse wird die Zusammenfassung nach Mayring (2015: 61ff) gewählt, weil sie einerseits eine Kategorienbildung anhand des Materials ermöglicht und andererseits das Material in geeigneter Weise schrittweise verallgemeinern (ebd.) kann. Diese Art der Kategorienbildung wurde für dieses Design gewählt, weil die Vorannahmen aus den theoretischen Grundlagen die Analyse des Materials nicht so sehr beeinflussen. Verzerrungen durch die Vorannahmen der forschenden Person können dadurch verhindert werden (Mayring 2015: 86).

Das Kategoriensystem der Analyse wird mithilfe von *Analyseeinheiten* (Mayring 2015: 62) entwickelt. Das System stellt eine Verbindung zwischen der Theorie mit der Fragestellung und dem konkreten Material her (ebd.). Die Analyseeinheiten haben verschiedene Bestandteile. Sie werden folgend festgelegt: Die *Kodiereinheit* bestimmt, welcher kleinster Materialbestandteil, der ausgewertet werden darf, unter eine Kategorie fallen darf. Die *Kontexteinheit* bestimmt, was der größte Textbestandteil, der unter eine Kategorie fallen kann, sein soll. Die *Auswertungseinheit* bestimmt, welche Textteile jeweils nacheinander ausgewertet werden. Bei einer Zusammenfassung entspricht die Kontexteinheit der Auswertungseinheit. Das liegt daran, dass

die gesamten Äußerungen der BCA nacheinander für die Analyse betrachtet werden. Die Kodiereinheiten ergeben sich dann aus dem Reduktionsprozess durch das Paraphrasieren der Äußerungen. Diese Einheiten sind also jede vollständige Aussage einer BCA zu der jeweiligen Frage ans Material.

Die Durchführung der Zusammenfassung wird im Arbeitsschritt der Festlegung des *Abstraktionsniveaus* beschrieben. Dabei wird die jeweilige Abstraktionsebene der Zusammenfassung unter Anwendung von Operatoren (*Auslassen*, *Generalisation*, *Bündelung*) festgelegt (Mayring 2015: 69). Das bedeutet, dass die Abstraktion schrittweise immer verallgemeinernd und somit die Zusammenfassung immer abstrakter wird (ebd.). Die Anwendung der Operatoren wird unter Berücksichtigung der Zusammenfassungsregeln (Z-Regeln lt. Mayring 2015: 72) vorgenommen.

Konkret wurden die thematisch geeigneten Aussagen der BCA im Sinne des ersten Operators *Auslassen* paraphrasiert. Dabei wurde darauf geachtet, dass Äußerungen zu den Fragestellungen zusammengetragen wurden. Danach wurden diese Einheiten nochmals im Sinne des Operators *Generalisieren* reduziert. Bei diesem Vorgang entstehen doppelte oder unwichtige Paraphrasen, die gestrichen werden. Im Anschluss werden die Einheiten zu neuen Äußerungen zusammengefasst (*Bündelung*). Dieser Durchgang stellt das Ergebnis der ersten Zusammenfassung und somit das erste Kategoriensystem dar. Es wurde ebenfalls eine zweite Reduzierung vorgenommen. Dabei werden mehrere Paraphrasen verschiedener Fälle zusammengefasst und durch eine neue Aussage ersetzt (*Bündelung*, *Konstruktion*, *Integration*). Die Meinung oder Einschätzung „aller“ BCA soll dadurch wiedergegeben werden und das Abstraktionsniveau wird nochmals weiter heraufgesetzt. Dieser Durchgang ist wahrscheinlich nicht komplett gerechtfertigt, weil nur zwei Fälle vorliegen. Es können aber mögliche Gemeinsamkeiten hergestellt werden.

4.4 Ergebnisse der Analyse

An dieser Stelle werden die Ergebniskategorien für die beiden Fragestellungen präsentiert. Die Ergebniskategorien wurden den beiden übergeordneten Fragestellungen jeweils zugeordnet. Sie werden an dieser Stelle anhand des zweiten Reduzierungsdurchgangs (Revision) der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) dargestellt.

Für die erste Fragestellung konnten sechs (K1 bis K6) Ergebniskategorien herausgearbeitet werden. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die ermittelten Kategorien.

Kategorie	Kernaussagen
K1: Herausforderungen durch Gesellschaftsstrukturen	Traditionelle Rollenverteilung; Mangel an flexibler Kinderbetreuung; Teilzeit als Hindernis; geringere Karriereanreize für Frauen.
K2: Strukturveränderung (gesellschaftlich-politisch)	Forderung nach rechtlichen Regelungen für Vereinbarkeit, flexible Betreuung, gleichberechtigte Care-Arbeit, bessere Elternzeit-Modelle; Pflege- und Elternzeit als Hebel.
K3: Arbeitgeber*innen als Akteur*innen	Förderung von Familienfreundlichkeit, Care-Arbeit und Elternzeit; Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner*innen; Fachkräftemangel als Chance für Wiedereinsteigerinnen platzieren.
K4: Arbeitsschwerpunkte der BCA	Netzwerkarbeit, Projektförderung, Maßnahmenmix zur Aktivierung, BA als Anlaufstelle; Herausforderungen: unklare Aufgaben, passgenaue Angebote, Teilnehmergewinnung.
K5: Verantwortung der Wiedereinsteigerinnen	Qualifikationen aktuell halten, Netzwerke nutzen, Selbstbewusstsein stärken, mit Sexismus umgehen lernen.
K6: Anforderungen an Aktivierungsmaßnahmen	Interesse wecken, direkte Anwendbarkeit sichern, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen, individuelle Lösungen, klare Zuständigkeiten.

Abbildung 4: Kategoriensystem LF1, eigene Grafik

Zusammengenommen bestehen wichtige Schwerpunkte, auf die sich die BCA beziehen darin, dass sich gesellschaftliche Strukturen zunächst verändern müssten, damit ein gleichstellungsorientierter Wiedereinstieg möglich wäre. Dazu gehören unter anderem flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Anreize für die Entwicklung von weiblichen Berufskarrieren. Damit hängt auch die Möglichkeit einer angemessenen und partner*innenunabhängigen Altersvorsorge zusammen, was eine Berücksichtigung von für weibliche Biografien typischen längere Erwerbsunterbrechung und somit die Orientierung an lebensphasentypischen Herausforderungen impliziert. Die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und die damit zusammenhängende Finanzierung von Projekten haben sich die BCA zur persönlichen Aufgabe gemacht. Daraus geht hervor, dass es in der Tat wichtig ist, Förderungsprojekte zu finanzieren, die nicht nur Themen des Wiedereinstiegs enthalten, sondern auch Themen, die sich auf die generelle Geschlechtergerechtigkeit beziehen. Die Wahrnehmung besonderer Herausforderungen von Frauen wurde anhand dessen deutlich und kann als gendersensibel aufgefasst werden. Es wurden dahingehend beispielsweise Workshops, die Sexismus am Arbeitsplatz entgegenwirken sollen genannt. Zur Notwendigkeit einer Veränderung gehört den BCA zufolge auch die Einführung gesetzlicher Regelungen, die die gleichberechtigte Aufteilung von Elternzeit und die generelle Gleichverteilung der Care-Arbeit beinhaltet. Daran anschließend müsste es eine Flexibilisierung von Erwerbsarbeitsstrukturen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben. Die BCA beziehen Arbeitgeber*innen in die Verantwortung gelingender Aktivierung mit ein. Diese sollte ebenfalls die Förderung gleichberechtigter Aufteilung der Elternzeitmonate sowie ein Angebot von familienfreundlichen Arbeitsstrukturen forcieren. Darüber

hinaus sollten Unternehmen Kooperationen mit Organisationen schließen, die Wiedereinsteigerinnen fördern. Arbeitgeber*innen sollten Wiedereinsteigerinnen als Arbeitnehmerinnen stärker in den Fokus nehmen. Bezogen auf persönliche Leistungen der Wiedereinsteigerinnen erwarten und empfehlen die BCA, dass sie ihre Fähigkeiten auch während der Unterbrechungszeit auf dem aktuellen Stand halten und ihre vorhandenen Netzwerke nutzen, um sich über Wiedereinstieg zu informieren. Außerdem sollten sie an unterschiedlichen Maßnahmen im Themenbereich der Persönlichkeitsentwicklung teilnehmen, die sie beispielsweise auf Bewerbungsprozesse vorbereiten oder ihnen dabei helfen sollen, mit Abwertung und sexistischen Äußerungen am Arbeitsplatz umgehen zu lernen.

Die BCA setzen bestimmte Schwerpunkte bei ihrer praktischen Arbeit, die sich als für sie sinnvoll und bewährt herausgestellt haben. Dazu gehört unter anderem die Vernetzung mit anderen Träger*innen der Frauenförderung und Projektpartner*innen. Sie finanzieren Projekte auch außerhalb des Bereichs der Wiedereingliederung, um Mädchen und Frauen ganzheitlicher zu fördern. Bei ihrer Arbeit setzen die BCA auf einen Methodenmix, der bei der Entwicklung fachlicher *und* persönlicher Kompetenzen ansetzt, dessen Einsatz sich auf ihre berufliche Erfahrung zurückführen lässt.

Im Analyseprozess wurden mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen und Projektpartner*innen deutlich. Die BCA bieten nämlich auch Angebote nach persönlichen Interessen an. Beispielsweise wurden Kurse zur Förderung von ökologisch-nachhaltigem Handeln angeboten. Außerdem werden die Themen der Angebote mitunter nach zu erwartender Partizipation ausgewählt. Das kann zur Folge haben, dass Angebote, die für den Wiedereinstieg nicht relevant sind oder sogar die traditionelle Arbeitsteilung verfestigen könnten, angeboten (es wurden beispielsweise Koch- und Bastelkurse genannt) beziehungsweise Ressourcen einfach gar nicht für Aktivierungsmaßnahmen eingesetzt werden. Ein weiterer Punkt ist, dass außenstehende Menschen, Ratsuchende, aber auch Organisationen die konkreten Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der BCA nicht eindeutig identifizieren können. Das kann dazu beitragen, dass die Erreichbarkeit der BCA und damit Wiedereinstiegsmöglichkeiten gehemmt werden und ebenfalls auch in diesem Fall zur Verfügung stehende Möglichkeiten und Expertisen nicht optimal genutzt werden.

Die BCA konnten Erfolgskriterien für den Wiedereinstieg benennen. Generell kann die Aktivierung dann als erfolgreich gelten, wenn sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Ziel hat und sie als Kompromiss zwischen den Bedürfnissen von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu einer individuellen Lösung führt. Hinzuzufügen ist, dass ein Einstiegs-*hemmnis* für die Förderung darin bestehen könnte, dass die Kontaktaufnahme seitens

Ratsuchender bisher noch nicht über die Infrastruktur der online Plattform des BMFSFJ stattgefunden. Generell ist eine direkte Kontaktaufnahme seitens Wiedereinstiegsinteressierter mit den BCA des Samples bisher nicht erfolgt.

Für die zweite Fragestellung konnten zwei Ergebniskategorien (K7 und K8) entwickelt werden. Folgende Abbildung veranschaulicht die beiden Kategorien.

Kategorie	Kernaussagen
K7: Lebensverlaufskontext	Sorgeverantwortung bei Alleinerziehenden; Rentenbenachteiligung durch Sorgearbeit; reduzierte Familienzeit durch Ganztagsbetreuung; Wiedereinstieg nach Familienphasen planen; Teilzeit-Qualifikationsangebote; doppelte Erwerbsunterbrechungen bei Frauen (Kinder & Pflege).
K8: Persönliche Leitlinien der BCA	Arbeit muss lebensphasenorientiert sein; Gleichverteilung der Familiensorge; Förderung diskriminierungskritischer Projekte; aktives Entgegenwirken von Sexismus; Stärkung der Haltung gegen Abwertung; Wiedereinsteigerinnen wie Langzeitarbeitslose ernst nehmen.

Abbildung 5: Kategoriensystem LF2, eigene Grafik

Einerseits nahmen die BCA die Herausforderungen der Wiedereinsteigerinnen vor dem erläuterten Hintergrund des Lebensverlaufskontexts wahr. Er diene in vielen Fällen als Kriterium für die Bewertung geeigneter Maßnahmen, die die BCA äußerten. Diese Perspektive konnte auch als handlungsweisend für die Entwicklung von angemessenen Angeboten interpretiert werden. Nennenswert ist dabei das Angebot von Qualifizierungsprogrammen in Teilzeit während intensiver Familienphasen. Eine neue Erkenntnis bot der lebensphasenbezogene Einwand, dass Ganztagsbetreuung von Kindern die Familienzeit verringert, was viele Menschen nicht möchten, weil diese Phase zum Leben dazu gehört. Das deutet wiederum darauf hin, dass insbesondere flexible Betreuungsmöglichkeiten angemessen wären. Generell fordern die BCA, dass Erwerbsarbeit flexibler an die besonderen Herausforderungen verschiedener Lebensphasen angepasst wird. Dazu gehört auch eine mögliche Pflegephase älterer Angehöriger im späteren Lebensverlauf.

Schließlich konnten persönliche Leitlinien der BCA herausgearbeitet werden. Diese konnten Aufschluss auf eine persönliche Perspektive auf beispielsweise geschlechtliche Gleichstellung geben. Aber auch Gesellschafts- und Menschenbilder der BCA wurden deutlich, die sie in ihren Handlungen leiten. Sie sind der Meinung, dass sich die Erwerbsarbeit flexibel an die Lebensverlaufphasen anpassen muss und nicht umgekehrt. Sie setzen sich außerdem für Projekte ein, die der Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen entgegenwirkt, weil sie verstehen, dass diese Bereiche die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben tangiert. Sie wollen Frauen dazu ermächtigen, innere legitimierende Haltungen gegenüber benachteiligenden Rollenerwartungen abzulegen.

4.5 Reflexion auf Art des Datenmaterials mit Fehleranalyse

Wie weiter oben bereits besprochen wurde, ist die Anwendung der gängigen Gütekriterien im Fall dieses Forschungsdesigns nicht möglich. Die Durchführung einer Fehleranalyse wird dadurch notwendig. Im Anschluss an Mayring (2015:128ff) wird nun danach gefragt, wo die Inhaltsanalyse noch Fehler machen kann und inwiefern sie als Analyseinstrument tauglich ist. Mit einer Reflexion auf die Art des Datenmaterials, wie es auch bei der Durchführung der Grounded Theory getan wird, kann sich einer Fehleranalyse für den Umfang dieser Arbeit angenähert werden. In Form kritischer Fragen an den Analyseprozess können relevante Gütekriterien herausgearbeitet werden. Unter anderem wird die Frage danach gestellt, was am vorliegenden Material gut erkennbar ist und was nicht. Kategorien der Reflexion beziehen sich auf die unterschiedlichen Schritte im Analyseprozess und werden sinnvollerweise chronologisch durchgegangen.

1. Zugang zum Forschungsfeld

Zum Zugang zum Forschungsfeld gehört, sich als forschende Person nähergehend mit feldspezifischen Besonderheiten in Bezug auf Umgangsformen, gruppenspezifischen Jargon oder Fachausdrücke zu informieren, um zu verstehen, wie das interessierte System funktioniert und seine Mitglieder ihre Umwelt wahrnehmen und interpretierten (vgl. die wichtigsten Forderungen an die Inhaltsanalyse lt. Cicourel 1970: 218ff. in Mayring 2015: 34). Dies ist nicht nur förderlich für den Erfolg der Rekrutierung von Interviewpartner*innen. Darüber hinaus ist die Auseinandersetzung mit den Gegebenheiten und Organisationsregeln auch dafür notwendig, einen theoretischen Rahmen, in dem das Datenmaterial ausgewertet werden soll auszuwählen. Das ist deshalb wichtig, damit Forschende das erhobene Material nicht auf Grundlage ihres Alltagswissens betrachten, sondern differenzieren können, was aufgrund des theoretischen Rahmens verständlich ist und was als Mitglied der gleichen Gesellschaft, in der das Material entstanden ist, verstanden wird (ebd.). Durch die eingehende Auseinandersetzung mit den Prozessen der Wiedereingliederung konnte ein geeigneter Zugangspunkt ermittelt werden. Über die online Tools der Website des BMFSFJ, die dafür vorgesehen ist, dass Wiedereinstiegswillige Kontakt zu Fachkräften für Wiedereinstieg aufnehmen können, wurde diese erste Kontaktaufnahme im Aktivierungsprozess nachempfunden. Damit konnte ein Feldzugang aus Perspektive einer ratsuchenden Person simuliert werden.

2. *Auswahl des Samples*

Bei der Auswahl der kontaktierten BCA wurden Voraussetzungen (Grad der Vernetztheit, Schlüsselpositionen, relevantes Knowhow) für notwendige Eigenschaften der Expertinnen aufgestellt, sodass eine bestmögliche Auswahl vorgenommen werden konnte. Die Ermittlung eines bestimmten Vorwissens über die Expertinnen trug dazu bei, das vorliegende Material zu interpretieren. Neben quantitativen Daten, etwa die berufliche Position und Informationen über Vorerfahrungen mit dem Forschungsgegenstand der BCA konnten unterschiedliche Ansatzpunkte und Schwerpunkte der Arbeit beziehungsweise Perspektiven der Expertinnen auf das Thema deutlich werden. Das ist dafür wichtig, dass sich die Interviewerin individuell auf die Expertin einstellen kann, bevor sie in die Gesprächssituation geht. In Form der telefonischen Vorgespräche wurde es beidseitig möglich, sich auf die Interviewsituation einzustimmen. Außerdem konnten dadurch zusätzliche Informationen für eine mögliche Überarbeitung des Leitfadens sichergestellt werden.

Auffallend ist, dass beide Interviews eher unterschiedlich ausgefallen sind. Beispielsweise fällt das Interview von I1 insgesamt emotionaler aus als das von I2. Die Expertinnen wurden bewusst dahingehend ausgewählt, dass sie zwar das gleiche Amt innehaben, jedoch unterschiedliche Schwerpunkte bei der Umsetzung ihrer Aufgaben legen. Durch diese Auswahl wurde es möglich, dass unterschiedliche Perspektiven auf das gleiche Thema erfasst wurden. Das führte dazu, dass ein reichhaltigeres Interpretationsmaterial zusammengetragen werden konnte, obwohl ein kleines Sample von zwei Personen vorliegt. Dieses teils heterogene Verhalten der Expertinnen ist also als erfreulich zu bewerten. Generell muss sich aber bei der Auswahl des Samples gefragt werden, ob eher ähnliche oder eher unterschiedliche Menschen befragt werden sollen.

3. *Leitfaden*

In Hinblick auf den Leitfaden und dessen Entwicklung, ist es wichtig, die Perspektive von Interviewpartner*innen auf das Forschungsthema nachzuvollziehen, damit dessen Interpretationsmuster festgestellt werden können (lt. Heinze/Klusemann 1980 in Mayring 2015: 35). Dieses Vorgehen beinhaltet die Übernahme der Perspektive der interviewten Person, auf dessen Grundlage das Material interpretiert wird. Dies vermeidet eine „Verdoppelung des eigenen Vorverständnisses“ (Mayring 2015: 38). Auch Prinzipien des Leitfadens bei Misoch (2019: 66), wie Offenheit bieten eine Orientierungshilfe für die Entwicklung des Leitfadens und das Verhalten im Interview: Es sollen keine vorab festgelegten Hypothesen am Interview geprüft werden, sondern, es sollen „subjektive Handlungen und Einstellungen und deren Bedeutung für das

Individuum“ (ebd.) analysiert werden. Aufgrund der expliziten Frage nach der persönlichen Sichtweise und den Erfahrungen der befragten Expertinnen wurde es möglich, ein praxisnahes Verständnis von den konkreten Bedürfnissen an ein geeignetes Aktivierungsprogramm offen zu legen. Durch die betont offene Formulierung der Leitfragen und der Darstellung eines künstlichen Unwissens der Forscherin konnte sichergestellt werden, dass die Interviewpartnerinnen die Sachverhalte aus ihrer Perspektive erklärten. Die Betonung von erzählgenerierenden Fragen ermöglichte einen selbstläufigen Erzählfluss der Befragten.

4. *Methodisches Handeln*

Wichtig zu erwähnen ist, dass die Bildung der Kategorien der Analyse immer eine Auswahl der forschenden Person widerspiegelt. Es ist deshalb notwendig, die Auswahl der Kategorien auf die gewählten theoretischen Grundlagen zu beziehen (vgl. die wichtigsten Forderungen an die Inhaltsanalyse lt. Cicourel 1979: 218ff. in Mayring 2015: 34). Das wurde gemacht, indem die Fragen ans Material zwar offen für Schwerpunkte der BCA formuliert, sich aber an den besprochenen Gleichstellungsprämissen und den offengebliebenen Punkten aus der theoretischen Auseinandersetzung orientierten. Die Reduktion der theoretischen Grundlagen in Hypothesen ist unter Umständen weniger zur Beantwortung der Forschungsfrage einer qualitativen Auseinandersetzung geeignet als die bloße Behandlung offener Fragen. In jeden Fall muss eine begründete Entscheidung getroffen werden. In diesem Fall sollte die Hypothesenbildung dazu beitragen, das ermittelte Grundlagenwissen in geeigneter Weise zu reduzieren, um es bearbeitbar zu machen. Das methodische Handeln umfasst auch die Interviewsituation. Sie bezieht sich auf den Umgang mit den Expertinnen. Nach Misoch (2019: 120) sollen die Expertinnen nicht als individuelle Personen im Vordergrund stehen, sondern „als Funktionsträger*in“ ihres Wissens. Das bedeutet, dass subjektive Haltungen und Sinngebungen weniger wichtig sind. Insbesondere in Bezug auf das Interview mit I1 ist das eventuell problematisch, weil sie viel über Privates gesprochen hat. Besser wäre es gewesen, wenn das Gespräch auf den Sachgegenstand der konkreten Begleitung beim Wiedereinstiegsprozess zurückgelenkt worden wäre. Eine weitere Herausforderung bestand darin, dass sich die Fragen ans Material teilweise inhaltlich miteinander überschneiden haben, was die Zuordnung der Codes erschwert hat.

5. *Handeln der forschenden Person*

Mit Blick auf persönliches Verhalten kann reflektiert werden, was man als Forscher*in im Prozess generell gut gemacht hat und was nicht. Die Fragen an die Interviewten sind nicht besonders eloquent formuliert worden, sodass nicht immer klar war, was die Interviewerin konkret

interessierte. Dieses Verhalten kann dazu geführt haben, dass die Interviewten einen weniger professionellen Eindruck von der Interviewerin bekommen haben könnten und dahingehend ihre Antworten gewählt haben. Andererseits könnte ein solches Verhalten in verschiedenen Settings auch vorteilhaft sein, weil die Interviewten sich ihrer selbst sicherer in der Interviewsituation fühlen und somit freier erzählen könnten. Es muss sich also im Vorweg gefragt werden, wie man beim Gegenüber rüberkommen möchte. Wichtig ist, dass man authentisch auf die zu interviewende Person wirkt. Wegen einer persönlichen Nähe zum Thema und Vorwissen im Bereich der Frauenförderung ist das sehr gut gelungen. Annahmen über Status und Geschlecht schließen sich daran an. Es kann damit reflektiert werden, welche Auswirkungen diese Eigenschaften auf die Interviewpartnerinnen hatten. Laut Misoch (2019: 121) geht es dabei um bestimmte Erwartungshaltungen von Expert*innen, an die forschende oder befragende Person. Forschende können aufgrund ihres Status und Geschlechts als kompetent und erfahren wahrgenommen werden, was förderlich für die Kooperation und das Vertrauen ist. Dies zu reflektieren kann dazu beitragen, einen authentischen Eindruck zu machen. In Bezug auf den Forschungsprozess kann davon ausgegangen werden, dass die Interviewpartnerinnen die Forscherin besonders akzeptiert haben, weil sie als Frau nach Problemen der Gesellschaft fragt, die insbesondere Frauen benachteiligt. Denkbar wäre, dass insbesondere Frauen in Führungspositionen, wie jene die befragt wurden, ein persönliches Interesse daran haben, andere Frauen zu unterstützen.

6. Handeln der Befragten

Es muss zunächst unterstellt werden, dass die Äußerungen der Befragten wahrheitsgemäß ausgefallen sind und dadurch die Wirklichkeit in geeigneter Weise abgebildet werden konnte. Trotzdem kann zu bedenken gegeben werden, dass Menschen mitunter sensibel auf kritische Fragen reagieren, die sich auf die konkrete Ausgestaltung ihres Handelns beziehen. Insbesondere dann, wenn diese Fragen vor dem Hintergrund einer kritischen Auseinandersetzung mit der Organisation, dessen Mitglied sie sind, gestellt werden. Expert*innen können bereits eine abwehrende oder verteidigende Haltung einnehmen, wenn beispielsweise Irritationen oder Kritik an der Organisation, der sie sich loyal gegenübersehen angesprochen werden. Das kann dazu führen, dass die Ergebnisse verzerrt werden. Es ist bei einem Verdacht auf mögliche Beeinflussung dann wichtig, für folgende Erhebungen den Leitfaden in Hinblick auf mögliche „Angriffspunkte“ zu überarbeiten und Fragen neutraler zu formulieren, beziehungsweise individuell für Interviewpartner*innen anzupassen. Anhand der ersten Frage des Leitfadens, die nach Gründen für vorhandene längere Unterbrechungszeiten von Frauen fragt, können solche Probleme deutlich werden. Die Befragten reagierten in unterschiedlicher Weise darauf. Während I1

zustimmend reagierte, nahm I2 eine eher defensive Haltung ein und bezog sich bei ihrer Antwort auf einen Wandel, der diese Unterbrechungszeiten verringern würde. Es wäre an dieser Stelle besser gewesen, wenn die Frage nach dem persönlichen Empfinden über die Länge von Unterbrechungszeiten fragt und eben nicht bereits voraussetzt, dass die Unterbrechungszeiten lang sind.

Als Ergebnis dieser Reflexion können somit folgende Gütekriterien beziehungsweise Reflexionsthemen festgehalten werden. Sie können als angemessene Anforderungen an den Durchführungsprozess dieser Inhaltsanalyse gelten.

Reflexionsthema	Gütekriterium
1. Feldzugang	Identifizierung eines geeigneten Zugangspunkts und klare Formulierung der Rekrutierungsvoraussetzungen.
2. Auswahl des Samples	Auswahl, die dem Forschungsvorhaben angemessen ist (homogen/heterogen). Individuelle Vorbereitung auf die Interviewpartner*innen.
3. Leitfaden	Offenheit für die Interpretationen und Perspektiven der Befragten und die Fähigkeit, sich in den Sachverhalt hineinzusetzen sowie die Kontrolle und Anpassung des Interviewleitfadens passend zur/zum Befragten.
4. Methodisches Handeln	Wahrnehmung der Interviewperson als Trägerin ihres spezifischen Wissens und ihrer Funktion. Fragen ans Material inhaltlich voneinander abgrenzen.
5. Handeln der forschenden Person	Betonung der Authentizität zur Förderung von Vertrauen und zur Erzielung authentischer Antworten während des Interviews.
6. Handeln der Befragten	Beachtung von Verzerrungen, die durch emotionale Reaktionen der Befragten entstehen können.

Abbildung 6: Gütekriterien der Analyse, eigene Grafik

Diese Gütekriterien sind zwar nur exemplarisch für dieses Design gültig, können darüber hinaus aber als Anhaltspunkte für die Entwicklung neuer oder allgemeinerer Kriterien für vertiefte oder umfangreichere Erhebungen dienen.

5 Fazit

Für die endgültige Beantwortung der Forschungsfrage:

„Worin liegen die praxisrelevanten Anforderungen an Aktivierungsmaßnahmen, die als geeignet für die Wiedereingliederung weiblicher Arbeitskräfte im Anschluss an längere Erwerbsunterbrechungszeiten gelten können?“

konnten eine ganze Reihe von Anforderungen ermittelt werden. Die Frage soll annähernd beantwortet werden, indem nun Stellung zu den Hypothesen genommen wird. Die Hypothesen bezogen sich auf *strukturelle Rahmenbedingungen mit Fokus auf lebensphasentypische*

*Herausforderungen (H1), eine verbesserte Flexibilität seitens Arbeitgeber*innen (H2) und die qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Bildung und Beratung (H3).* Die Ergebnisse der Datenanalyse stimmen in vielen Fällen mit den Inhalten der Hypothesen überein. Die offenen Fragen, die sich aus der Auseinandersetzung mit den Grundlagen ergeben haben konnten durch die Analyse ebenfalls reflektiert werden. Die Erkenntnisse aus der Praxis werden nun mit den Annahmen der Hypothesen ins Verhältnis gesetzt.

Strukturelle Rahmenbedingungen mit Fokus auf lebensphasentypische Herausforderungen sind, wie die Ergebnisse zeigen, sehr wichtig für die Durchführung gleichstellungsorientierter Wiedereingliederung. Es kann bestätigt werden, dass der Erfolg von Aktivierungsprogrammen davon abhängig ist. Insbesondere die von den BCA formulierten Forderungen nach gesetzlicher Regulation von Wiedereinstiegsprozessen und die Förderung der Gleichstellung durch entsprechende sozialpolitische Maßnahmen sind relevant bei der Aktivierung der gemeinten Zielgruppe. Gesetzliche Regelungen sollten sich ihrer Meinung nach an den lebensphasentypischen Herausforderungen von Frauen orientieren. Außerdem sollten Anreize für die Entwicklung weiblicher Karrieren geschaffen werden. Es kann festgehalten werden, dass die geschlechtliche Gleichstellung auch im Privaten, wie die familiäre Organisation der Elternzeitmonate, laut Expertinnenmeinung auf gesetzliche Regelungen angewiesen ist. Insbesondere mit Blick auf die geschlechtersegregierende Arbeitsteilung und Länge der Erwerbsunterbrechung von Frauen müssten demzufolge entsprechende Ressourcen, wie flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden. Programme, die die Geschlechtergerechtigkeit fördern sollen, sollten sich generell an den besonderen Herausforderungen und Bedürfnissen der jeweiligen Lebensphase eines Menschen orientieren. Dazu gehört auch, dass laut Expertinnen die Aufteilung der Care-Arbeit reguliert werden müsste. Auch die generelle Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen empfinden die Expertinnen als Schlüssel für erfolgreiche Wiedereingliederung von Frauen.

In Bezug auf offengebliebene Punkte beziehungsweise mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung von förderlichen strukturellen Rahmenbedingungen bleibt es unter anderem zunächst offen, wie gleichförmig und übersichtlich die Förderungsmöglichkeiten aufgebaut sind. Die empfohlene Bündelung der Angebote und deren Koordination kann zu diesem Punkt ebenfalls zugeordnet werden. Bei der Auseinandersetzung mit der dritten Hypothese wird darauf nochmals detaillierter Bezug genommen. Damit zusammenhängend kann festgehalten werden, dass die digitalen Plattformen als Informationsquelle, Qualifizierungstools und so weiter keine praktische Anwendung bei den Expertinnen des Samples fanden. Es bleibt, für diesen Erhebungsumfang gesprochen, zunächst also ebenfalls offen, inwiefern von der Bundesregierung

geförderte Onlineportale und deren Vernetzungsinfrastruktur praxistaugliche Zugangspunkte für Wiedereinsteigerinnen darstellen.

In Hinblick auf die zweite Hypothese, die *verbesserte Flexibilität seitens Arbeitgeber*innen*, wurde eine gewisse Handlungsverantwortung von Organisationen und Arbeitgeber*innen im Wiedereinstiegsprozess durch die Expertinnen kommuniziert. Das bestätigt die Annahmen über die Wichtigkeit verschiedener Tätigkeiten von Beratenden, wie Netzwerktätigkeiten und Kooperationsprojekte mit Unternehmen sowie Sensibilisierungskampagnen für den Wiedereinstieg. Ein konkreter Beitrag zum gelingenden Wiedereinstieg von Frauen ist laut Expertise der BCA auch die Fokussierung von Wiedereinsteigerinnen als qualifizierte Arbeitskräfte für Unternehmen. Es stellte sich heraus, dass sich Arbeitsstrukturen und -kulturen auch von sich aus verändern und familienfreundlicher werden müssten und nicht nur auf gesetzliche Vorgaben achten sollten. Besonders wurde betont, dass die Arbeitsstrukturen flexibler werden müssten, damit ein Wiedereinstieg gelingen kann. Solche Strukturen sollten in Kooperationen von Unternehmen gemeinsam mit Beratungsinstanzen entwickelt werden. Dabei haben insbesondere die BCA als Repräsentant*innen institutionalisierter Wiedereingliederung eine wichtige Schlüsselfunktion. Sie sind die Schnittstelle zwischen Unternehmen und Wiedereinsteigerinnen. Sie verstehen die Netzwerkarbeit als eine ihrer wichtigsten Aufgaben.

Die Annahmen der dritten Hypothese über *qualitativ hochwertige, erreichbare und gendersensible Bildung und Beratung* spiegeln sich in den Analyseergebnissen umfänglich wider. Teilweise wurden die Inhalte dieser Hypothese in Form von selbstverantwortlichen Aufgaben der Wiedereinsteigerinnen kommuniziert. Dazu gehören das von den Expertinnen aufgeführte Schlagfertigkeitstraining oder die Aktualisierung der beruflichen Fähigkeiten. Wiedereinsteigerinnen sollten sich demnach selbstverantwortlich um die Teilnahme an solchen Kursen beziehungsweise den Qualifizierungstrainings bemühen. Daneben wurden auch die Entwicklung und Bereitstellung flexibler und individueller Beschäftigungsmodelle und Kinderbetreuungsmöglichkeiten genannt, die demnach für die Durchführung von Wiedereingliederungsangeboten sehr wichtig sind. Das sind zwar zunächst strukturelle Rahmenbedingungen, daraus geht aber auch die Wahrnehmung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung von Vereinbarkeitsproblemen hervor. Dahinter steht ein besonderes Augenmerk auf gendersensible Beratung seitens Expertinnen. Diese legen einen Fokus auf die besonderen Herausforderungen von Frauen im Wiedereinstiegsprozess. Wie festgestellt werden konnte, tun sie das in Form des Angebots von Persönlichkeitsentwicklungstrainings und Workshops zum Thema Antidiskriminierung

von Frauen am Arbeitsplatz. Auch die Vernetzung mit anderen Träger*innen gehört zu den wichtigsten Tätigkeiten, die genannt wurden. Auch die Durchführung von Projekten außerhalb des Themas Wiedereingliederung wurde genannt. Die Auswahl der Projekte fällt, wie bereits deutlich wurde, nicht auf Grundlage von festgelegten Rahmenbedingungen aus, sondern auf Grundlage von bewährtem Erfahrungswissen und persönlichen Präferenzen der befragten Expertinnen.

Daraus können aber auch Beratungshemmnisse entstehen, wie es bei den offenen Punkten bereits zu bedenken gegeben wurde. In den empirischen Ergebnissen verdeutlichte sich die Befürchtung, dass die konkreten Aufgaben und Zuständigkeiten von Berater*innen mitunter unübersichtlich sind und die gegebenen Infrastrukturen, wie die angesprochenen Plattformen gar nicht genutzt wurden. Das überschneidet sich mit den anfangs formulierten Herausforderungen. Auch an dieser Stelle wurde zu bedenken gegeben, dass die konkreten Aufgabenbereiche und Beratungsmöglichkeiten, die die Wiedereingliederungsprojekte und deren Mitarbeiter*innen den Wiedereinsteigenden bieten, nicht klar sind. Die vorhandene Beratungslandschaft ist, soweit es im Rahmen dieser Auseinandersetzung mit dem Thema möglich zu bewerten ist, unübersichtlich. Es erscheint, dass Ratsuchende mitunter nicht wissen, wie und an wen sie sich mit ihren Fragen und Bedürfnissen im Themenbereich Wiedereinstieg und Aktivierung wenden können. Es wäre denkbar, dass solche kommunikationsstrukturellen Defizite dazu führen könnten, dass Beratungsressourcen nicht genutzt werden und, dass der Wiedereinstieg mit zusätzlichen Barrieren ausgestattet wird.

Es kann außerdem als bedenklich gewertet werden, dass die BCA die Angebote nach persönlichen Interessen anbieten können. Gender- und diversitätssensible Beratung kann damit nicht sichergestellt werden. Zwar wurde in diesem Sample die Lebensverlaufsperspektive als Anhaltspunkt für die Entwicklung von Angeboten genannt, jedoch ist dies keine verbindliche und qualitätssichernde Voraussetzung für die Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen. Auch kann diese Vorgehensweise zu starken regionalen Unterschieden bei der Förderung und Beratung führen. Das ist problematisch, weil die Inhalte und die Qualität der Angebote dadurch relativ willkürlich ausfallen können. Chancen zur Teilhabe wären somit von regionalen Eigenheiten bestimmt. Obwohl die befragten BCA ihre Tätigkeiten oft improvisiert ausführen, äußerten sie selbst Bedürfnisse nach gesetzlichen Regulierungen für den Erfolg von Aktivierungsprozessen. Verbindliche Regeln über Abläufe und Inhalte des Wiedereinstiegsprozesses könnten deshalb sinnvoll sein.

Ein weiterer Punkt, der zunächst offenblieb, war die Frage danach, an wen sich die Angebote richten und wer den Wiedereinstieg unter gegebenen Voraussetzungen schaffen kann. Es stellte

sich heraus, dass sich die meisten Angebote an hochqualifizierte Frauen und Akademikerinnen richtete. Im Zuge der Analyse der Interviews wurde das annähernd bestätigt. Es fiel dahingehend auf, dass man als Wiedereinsteigerin selbst die Fähigkeit sich zu vernetzen und der Informationsbeschaffung haben sollte und im besten Fall selbstorganisiert seine beruflichen Fähigkeiten, während der Erwerbsunterbrechung auf dem neusten Stand hält. Das lässt darauf schließen, dass der Erfolg von Projekten vom Vorhandensein persönlicher Ressourcen abhängt. Es ist offenkundig, dass bei höherer Bildung und Qualifizierung auch von größeren persönlichen Ressourcen ausgegangen werden kann. Offenkundig ist auch, dass nicht alle Frauen diese Selbstorganisation leisten können. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass nicht alle Frauen als Zielgruppe dieser untersuchten Projekte infrage kommen. Das widerstrebt den weiter oben formulierten Gleichstellungsempfehlungen, insbesondere in Bezug darauf, dass Maßnahmen für alle Menschen zugänglich sein sollten und, dass Maßnahmen eben nicht auf eine spezielle Personengruppe zugeschnitten werden sollte. Es wäre an dieser Stelle sinnvoll, eine nähere Prüfung der Chancen zur Teilhabe solcher Projekte vorzunehmen.

In der Evaluation der Praxis stand die Förderung der persönlichen Entwicklung im Kontext einer legitimierten Zuschreibung von häuslicher Arbeit in den Aufgabenbereich von Frauen. Diese Zuordnung verdichtete sich in einer Fokussierung darauf, dass Frauen diese Doppelbelastung eher meistern müssten. Auch die Expertinnen nahmen Bezug auf die Förderung der persönlichen Resilienz gegenüber beruflichen Anforderungen genommen. Erfreulicherweise konnte im Zuge der Analyse festgestellt werden, dass die Expertinnen eine tendenziell gleichstellungsorientierte Perspektive auf das Thema Resilienz äußerten. Das ist daran festzumachen, dass es Persönlichkeitsentwicklungsworkshops gab, die als besonders wichtig hervorgelegt wurden, die Antidiskriminierungsinhalte hatten.

Es ging außerdem um die Frage danach, worin die konkreten Kriterien liegen, nach denen Wiedereinsteigerinnen beraten werden. Es wurde bereits erwähnt, dass es sinnvoll sein kann, gesetzliche Vorgaben für den Prozess des Wiedereinstiegs zu entwickeln. Es muss für den Umfang dieser Arbeit jedoch offenbleiben, inwiefern eine gesetzlich regulierte Aktivierung für den Abbau des Beratungshemmnisse sinnvoll ist, oder ob flexibles und spontanes Handeln auf Grundlage des Erfahrungswissens von Gleichstellungsexpert*innen angemessen oder sogar besser ist. Im Zuge der Analyse wurde mit der Beantwortung der zweiten Fragestellung ans Material angedeutet, dass der Lebensverlaufskontext als Kriterium für die Bewertung von geeigneten Maßnahmen dienen kann. Das bedeutet für das Sample gesprochen, dass Maßnahmen, die zum Lebenskontext der Wiedereinsteigerin passen, als geeignet bewertet werden konnten.

Eine weiterführende Analyse der Gründe von Unterschieden in Bezug auf das Handeln von beratenden Menschen im Wiedereinstiegsprozess wäre deshalb spannend.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die allgemeinen Prinzipien wissenschaftlicher Arbeit und Veröffentlichungen, wie sie in den Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg festgelegt sind, befolgt habe.

Oldenburg, 30.05. 2024  _____

Literaturverzeichnis

Brehm, Uta (2021): Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Datenreport 2021. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/arbeitsmarkt-und-verdienste/329864/familienbedingte-erwerbsunterbrechungen/>, zuletzt geprüft am 15.05.2024.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (10.03.2009): Studie nennt Gründe für Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/studie-nennt-gruende-fuer-dauer-von-erwerbsunterbrechungen-81792>, zuletzt geprüft am 15.04.2024.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (November 2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin. Referat Öffentlichkeitsarbeit, 11018 Berlin. Broschüre.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (August 2020): Perspektive Wiedereinstieg. 10 Jahre Empowerment. Berlin. Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 28 10 09, 18132 Rostock. Broschüre.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (September 2021): Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen. Abschlussveröffentlichungen. Berlin. Referat Öffentlichkeitsarbeit, 11018 Berlin. Broschüre.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Oktober 2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Berlin. Referat Öffentlichkeitsarbeit, 11018 Berlin. Broschüre.

Dieckhoff, Martina: Frauen, Männer, Arbeitszeit Ungleichheiten innerhalb von Paaren und der Arbeitsmarkt. In: WZB Mitteilungen, Heft 161, September 2018, S. 21–23. Online verfügbar unter <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21479.pdf>, zuletzt geprüft am 23.05.2024.

Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Originalausgabe. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag (Rororo Rowohlt's Enzyklopädie, 55628). Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-499-55628-9>.

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht (Hg.) (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Online verfügbar unter <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/69.die-gleichstellungsberichte.html>, zuletzt geprüft am 27.02.2024.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Juni 2017): Zweiter Gleichstellungsbericht. Berlin, BFSFSJ, Referat Öffentlichkeitsarbeit, 11018 Berlin. Bericht.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Originalausgabe. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag (Rororo Rowohlt's Enzyklopädie, 55628), S. 468–475.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz (Beltz Pädagogik). Online verfügbar unter http://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407293930.

Misoch, Sabina (2019): Qualitative Interviews. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg (De Gruyter Studium). Online verfügbar unter <https://www.degruyter.com/isbn/9783110545982>.

Profeta, Paola (2020): Gender equality and public policy. Measuring progress in Europe. Cambridge, United Kingdom, New York, NY, Port Melbourne, VIC, New Delhi, Singapore: Cambridge University Press.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): Durchschnittliche Anzahl an bezahlten Arbeitsstunden pro Monat 2022. nach Alter.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): Gender Pay Gap 2023: Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html>, zuletzt geprüft am 23.05.2024.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (28.03.2024): Korrektur: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3% (alt: 43,8%) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html, zuletzt geprüft am 14.05.2024.

Anhang

I Interviewleitfaden

Vorbereitung:

- Uhr für mich sichtbar aufstellen
- Getränke bereitstellen
- Diktiergerät aufstellen und Soundcheck machen. Wo liegt es am besten? Funktioniert alles einwandfrei?

1. Joining

- Begrüßung, Wie geht es Ihnen? Danke, dass Sie mich empfangen. Sind Sie bereit für das Gespräch? (Trinken, Wohlbefinden im Raum etc.)
- Smalltalk: Anreise, Wetter, ...
- Anonymisierung und Vertraulichkeit, Datenschutz: Die Aufnahmen werden nach der Verschriftlichung gelöscht. Niemand außer mir bekommt die Aufnahme zu hören.
- Interesse: Mich interessieren Ihre **persönliche** Sichtweise und Erfahrung mit dem Thema.
- Ungewohnte Situation:
 - o Lassen Sie sich Zeit beim Erzählen.
 - o Alles, was Sie relevant finden, ist relevant für mich.
 - o Ich höre mehr zu, als dass ich rede.
- Noch Fragen?

AUFZEICHNUNG BEGINNT

2. Eingangsstimulus

(!Nur wenn das nicht ausreichend in der Vorbesprechung durchgegangen wurde!)

Mein Interesse liegt darin, wie Chancengleichheit und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Frauen konkret gestaltet wird und mit welchen praktischen Maßnahmen und Projekten deren Wiedereinstieg unterstützt oder begleitet wird. Außerdem interessiert mich ein möglicher Wandel des Themas und wie Sie Ihre Handlungsspielräume für eine gute Umsetzung oder Unterstützung von Wiedereingliederung, als Beauftragte für diese Belange einschätzen.

3. Fragen

- 1 Woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass Frauen längere Unterbrechungszeiten der Erwerbszeit im Lebenslauf verzeichnen? (Allgemeines)
 - a. Warum brauchen Frauen Ihrer Meinung nach Unterstützung beim Wiedereinstieg?
 - i. Worin liegen die größten Barrieren beim Wiedereinstieg?
 - ii. Bei welchen konkreten Herausforderungen unterstützen Sie die Wiedereinsteigenden am häufigsten/intensivsten?
 - b. Wie nehmen Ratsuchende i.d.R. Kontakt zu Ihnen auf?
 - c. Inwiefern spielt der Zugang / Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Rolle für die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs von Frauen? (Vereinbarungsproblematik)
- 2 Mit welchen Wiedereingliederungsprogrammen/Projekten/Maßnahmen haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit positive Erfahrungen gemacht? (Allgemeines)
 - a. Mit welchen ... haben Sie schlechte Erfahrungen gemacht/ sind auf Barrieren bei der Umsetzung gestoßen?
- 3 Welche persönlichen und beruflichen Qualifikationen schätzen Sie am wichtigsten für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ein? (berufliche Fähigkeiten)
 - a. Welche konkreten Maßnahmen schätzen Sie als gut geeignet dafür ein, dass Frauen diese Qualifikationen aufbauen können?
- 4 Inwiefern hat sich die Arbeit mit Wiedereinsteigenden in den letzten Jahren verändert?
- 5 Wie würden Sie einen Verbesserungsvorschlag formulieren, der den Erfolg der Wiedereingliederung von Frauen erhöhen könnte und **Ihre** Arbeit erleichtern würde?

4. Danksagung

- Positives Feedback

AUFZEICHNUNG ENDE