



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

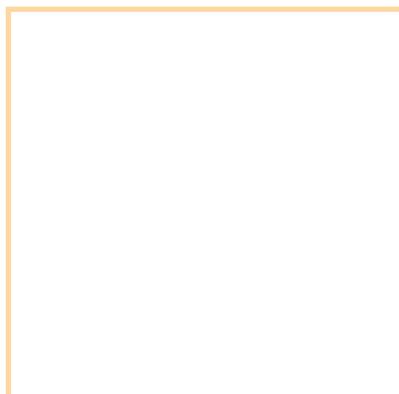
**PERSPEKTIVE  
WIEDEREINSTIEG**  
*Frauen mit Erfahrung ausgezeichnet.*

**Sinus Sociovision**

# Perspektive Wiedereinstieg



Ziele, Motive und Erfahrungen  
von Frauen  
vor, während und nach  
dem beruflichen Wiedereinstieg



  
Gleichstellung





# Perspektive Wiedereinstieg

Ziele, Motive und Erfahrungen  
von Frauen vor, während und nach  
dem beruflichen Wiedereinstieg

**Quantitative Repräsentativuntersuchung  
von Sinus Sociovision  
im Auftrag des Bundesministeriums für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend**





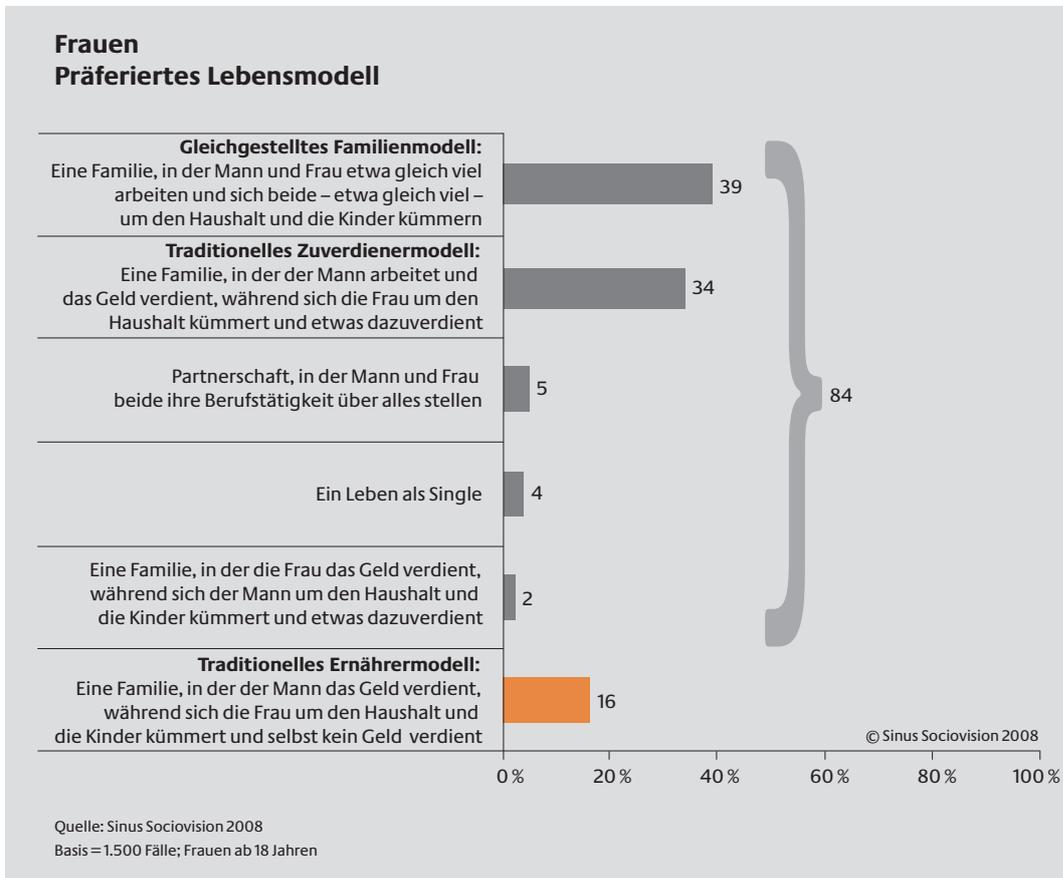
## Inhalt

I.	Einführung .....	9
II.	Zentrale Befunde.....	12
III.	Basisdaten zur Erwerbsunterbrechung und zum Wiedereinstieg von Frauen .....	15
IV.	Häusliche Rahmenbedingungen .....	25
	Wohnsituation.....	25
	Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt .....	26
	Erwerbstätigkeit und Kinderzahl .....	26
V.	Motive für den Wiedereinstieg .....	28
	Selbstwertgefühl, finanzielle Absicherung, Unabhängigkeit .....	28
	Wiedereinstiegs motive ändern sich mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung ....	30
	Beruflicher Wiedereinstieg muss sich auch finanziell lohnen.....	32
VI.	Erfahrungen beim beruflichen Wiedereinstieg .....	33
	Der Wiedereinstieg in den Beruf erfolgt adaptiv und individuell unterschiedlich..	33
	Zuarbeit des Mannes und Familienmanagement der Frau .....	34
	Männer und Frauen nehmen die Belastung des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr.....	36
	Nur theoretische Bereitschaft der Männer, ihre Arbeitszeit zu reduzieren .....	37
	Kinderbetreuung ist auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern nicht ausgerichtet...	38
	Vorurteile und Vorbehalte gegenüber Wiedereinsteigerinnen belasten Frauen ...	39
VII.	Wochenarbeitszeit von beruflichen Wiedereinsteigerinnen .....	40
VIII.	Berufliche Positionen nach dem Wiedereinstieg .....	43
	Die Dauer der Erwerbsunterbrechung hat Einfluss auf die berufliche Position.....	44
IX.	Ausstieg aus dem Wiedereinstieg .....	45
	Summe von Einzelfaktoren führt zum Ausstieg aus dem Wiedereinstieg.....	46
X.	Appell von Frauen und Männern an die Politik, den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern .....	48
XI.	Anhang.....	49
	Methodensteckbrief .....	49



# I. Einführung

Berufstätigkeit ist für Frauen heute ein fester Bestandteil ihrer Identität, ihrer Rollenbilder und Lebensentwürfe. **84% der Frauen wollen** erwerbstätig sein, auch und gerade nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Eine Familie mit traditionellem ErnährermodeLL ist heute – nur – noch für 16% der Frauen das präferierte Lebensmodell.



Gleichzeitig kommt es in Deutschland zu einem regelrechten „Einbruch“ der Erwerbstätigkeit von Frauen, wenn sie Mutter werden. Die familienbedingte Erwerbsunterbrechung ist – immer noch – primär ein *Lebensabschnitt von Frauen*: Für Frauen, die eine Familie gründen wollen, ist es eine realistische Option ihrer Lebensplanung, dass sie in diesem Zusammenhang ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen werden. Während ältere Frauen diese Erwerbsunterbrechung – auch den Erwerbsabbruch, d. h. die völlige Aufgabe der Erwerbstätigkeit für die Familie – eher als die Regel begreifen, gehen jüngere Frauen heute mit dem Ziel einer zeitnahen Erwerbswiederaufnahme in die familienbedingte Unterbrechung. Häufig sehen

sie dabei jedoch die Folgen einer Erwerbsunterbrechung, insbesondere die Schwierigkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs nicht klar und umfassend.<sup>1</sup>

In welchem Ausmaß Rollenbilder wirksam sind, zeigt der Befund, dass Männer eine Erwerbsunterbrechung in Bezug auf *Frauen* als Teil der *Normal*biografie begreifen; dagegen in Bezug auf sich selbst als *Unnormalität* und Ausnahme. Der Wunsch nach Familiengründung ist für Männer nicht konnotiert mit der Möglichkeit, die eigene Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. *Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit* kommt für die meisten Männer allenfalls im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit vor und hat daher einen negativen Beigeschmack.

Nicht nur im Selbstverständnis und im Rollenbild von Frauen und Männern zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg“<sup>2</sup> zeigen sich deutliche Dissonanzen. Auch der Blick von Arbeitgebern sowie der medialen Öffentlichkeit auf berufliche Wiedereinsteigerinnen ist durch Vorurteile und Voreinstellungen verstellt. Dabei dominieren zwei, gleichsam einseitige wie falsche Perspektiven:

- 1) Die pauschale Annahme, dass Frauen heute so selbstbewusst, so gut qualifiziert sind, dass sie den beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung schnell und problemlos „durchziehen“;
- 2) die pauschale Annahme, dass der berufliche Wiedereinstieg Frauen vor schier unüberwindliche Hürden und Aufgaben stellt, sodass ein gelingender beruflicher Wiedereinstieg letztlich ein Glücksfall ist.

Doch die Wirklichkeit ist komplexer. Die Sinus-Studien zeigen deutlich: Keine Wiedereinsteigerin ist wie die andere, es gibt heute nicht – mehr – „die“ Wiedereinsteigerin und auch die Umstände für einen beruflichen Wiedereinstieg unterscheiden sich von Frau zu Frau. Die Gründe für diese Pluralität liegen in den verschiedenen (individuellen) Lebensentwürfen von Frauen, in den ausdifferenzierten und multioptionalen Vorstellungen von einer Partnerschaft, auch dem Umgang damit, dass die praktizierte Lebensweise nicht dem „eigentlichen“ Lebensentwurf entspricht (Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander: der Mann macht (weiter) Karriere, während die Frau in die traditionelle Rolle der Mutter rutscht), im Arbeitsmarkt und in Unternehmenskulturen sowie in den infrastrukturellen Rahmenbedingungen:

Die letzten Dekaden sind mit einem Prozess der Individualisierung und **Pluralisierung** der **Lebensformen und Lebensentwürfe** verbunden. Familie und Verantwortung, Solidarität und Gemeinwohlorientierung haben dabei einen hohen Stellenwert behalten, allerdings sind die Bilder von Familie (zum Teil) von neuen Rollenbildern geprägt. „Lebensentwürfe“ stehen heute keineswegs mehr ein Leben lang „fest“, sondern werden in den einzelnen biografischen Phasen revidiert, angepasst und zwischen den Partnern neu verhandelt – oft in starker Auseinandersetzung mit der normativen Kraft der faktischen Lebensumstände.

---

1 Ob eine Erwerbsunterbrechung unfreiwilliges Schicksal ist oder frei gewählt, ist von außen nur schwer zu bestimmen. Fakt ist, dass es nach der Geburt eines Kindes eine auffällige Tendenz gibt zu einer traditionellen Rollenteilung. Häufig ist diese von den Partnern in ihrem gemeinsamen Lebensmodell so gar nicht gewollt, wird dann aber vermeintlich nur vorerst – aus praktischen und finanziellen Gründen gelebt. Für einen Teil der Frauen erweist sich dieser Rückschritt in das traditionelle Modell als „Falle“, aus der sie sich mühsam befreien müssen. Ein anderer Teil der Frauen sieht darin einen neuen und attraktiven Lebensentwurf.

2 In dieser Studie werden die Begriffe „Beruflicher Wiedereinstieg“ und „Berufsrückkehr“ synonym verwendet, wohl wissend, dass *Berufsrückkehr* stärker assoziiert wird mit Rückkehr an *denselben Arbeitsplatz*, während mit *Wiedereinstieg* offener jede Form der Rückkehr nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung assoziiert wird.

- I Unternehmen müssen aufgrund des nationalen und globalen Wettbewerbs von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität und Mobilität verlangen. Dadurch, und v. a. durch die fortschreitende Durchdringung von Informations- und Kommunikationstechnologien, haben sich **Strukturen innerhalb von Unternehmen, aber auch Unternehmenskulturen** in den letzten Jahren massiv verändert. Dazu kommt die Beobachtung, dass Unternehmen dazu tendieren, in immer kürzeren Zeitintervallen innere Umstrukturierungen vorzunehmen, Aufgaben neu zu definieren und Arbeitsplätze neu zu verteilen. Daraus ergeben sich Chancen und Risiken für Wiedereinsteigerinnen. Wer hier längere Zeit „nicht im Beruf war“, hat strukturelle und perspektivische Nachteile. Andererseits entstehen durch die Zunahme von Projektwirtschaft Vorteile für Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitbeschäftigte, weil es so viele Beschäftigte gibt, die nicht dauerhaft am selben Arbeitsplatz sitzen.<sup>3</sup>
- I Die organisatorischen **Anforderungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich verändert**. Es genügt nicht, einen Krippenplatz oder eine Kernzeitbetreuung in der Schule zu *haben*, sondern diese müssen individuell an die Arbeitszeiten der verschiedenen Mütter (und Väter) angepasst werden, und zugleich flexibel auf kurzfristige Änderungen reagieren können. Wer heute berufstätig ist, ist meist selbstverständlich gefordert, für das Unternehmen kurzfristig verfügbar und auch mobil zu sein. 75% der Wiedereinsteigerinnen beklagen, dass die Betreuungszeiten im Kindergarten und die Kernzeitbetreuung in der Schule darauf ausgerichtet sind, dass Frauen nicht berufstätig sind oder eben nur in geringem Umfang. Die vollzeiterwerbstätige Mutter kommt im Konzept meist nicht vor. Die Mehrheit der Mütter und Väter fordert eine Professionalisierung des Betreuungsangebots in Bezug auf Qualität, Flexibilität und Innovationsbereitschaft.

Um die Erfolgsfaktoren eines gelingenden beruflichen Wiedereinstiegs unter diesen Rahmenbedingungen besser zu verstehen und Handlungsbedarf klarer zu konturieren, hat das SINUS-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den Jahren 2007 und 2008 bevölkerungsrepräsentative Untersuchungen zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg“ durchgeführt.

**Die Erkenntnis leitenden Fragen waren:**

- I Welche Rahmenbedingungen sind für einen gelingenden Wiedereinstieg relevant?
- I Welchen Einfluss haben die Kinderzahl und die Dauer der Erwerbsunterbrechung auf den Wiedereinstieg?
- I Was sind die Motive von Frauen bei einem beruflichen Wiedereinstieg?
- I Was sind Erfahrungen beim beruflichen Wiedereinstieg?
- I Welche Unterschiede innerhalb der Gruppe der „Wiedereinsteigerinnen“ zeichnen sich ab?

<sup>3</sup> Vgl. Schaffnit-Chatterjee, Claire (2008): Frauen auf Expedition – in das Jahr 2020. Das Wechselspiel zwischen Strukturwandel und Frauen: Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung in Deutschland. Deutsche Bank Research vom 16. April 2008.

## II. Zentrale Befunde

Frauen, die familienbedingt eine Zeit lang nicht im Arbeitsmarkt waren, haben sich längst nicht für immer daraus verabschiedet: Der Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg ist da und er ist zum Teil sehr stark ausgeprägt. Knapp die Hälfte der Frauen, die sich *aktuell* in einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung befinden, möchte demnächst wieder in den Beruf zurückkehren.

Die Motive für eine Berufsrückkehr von Frauen sind vielfältig. Dabei spielen materielle Gründe, wie die Existenzsicherung der Familie oder die finanzielle Alterssicherung, eine ebenso große Rolle wie immaterielle Gründe, wie Unabhängigkeit oder die Bedeutung der Arbeit für das Selbstwertgefühl der Frau. Ein wesentlicher Befund ist, dass **Kindererziehung und Haushalt allein die meisten Frauen heute nicht mehr dauerhaft ausfüllen**, sondern dass viele Frauen neben diesen Aufgaben die Ausübung eines Berufes als wesentlich für ein gelingendes Leben erachten.

Es ist als ein Erfolg von Emanzipation und Gleichstellungspolitik zu bewerten, dass Frauen heute ein großes Selbstwertgefühl in Bezug auf ihre beruflichen Qualifikationen, ihre Fähigkeiten und ihren Wert im Arbeitsmarkt haben. Mehr als zwei Drittel der Frauen sind der Auffassung, dass sie **schnell wieder im Arbeitsmarkt Fuß fassen können**. Dieses Selbstvertrauen ist besonders ausgeprägt bei Frauen mit höherer Bildung (72%); aber auch bei Frauen mit geringer Bildung ist es bemerkenswert hoch (65%).

Gleichzeitig gehen potenzielle Berufsrückkehrerinnen davon aus, dass ihre Chancen am Arbeitsmarkt deutlich von der **Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechung** abhängen. So stimmen knapp zwei Drittel der Aussage voll und ganz zu, dass mit jedem weiteren Jahr der Nichterwerbstätigkeit die Chancen, eine der eigenen Qualifikation entsprechende Stelle zu bekommen, sich massiv verringern. Die Erwartungen der Frauen spiegeln damit die Erfahrungen mit Personalentscheidungen von Unternehmen in den letzten Jahren wohl durchaus treffend wider.

Insgesamt konstatieren Frauen heute ein *Auseinanderklaffen zwischen dem Wunsch nach Erwerbstätigkeit und den vorhandenen Rahmenbedingungen* für einen gelingenden Wiedereinstieg. Sie haben große Zweifel daran, ob sie auf entsprechende Strukturen (in der Kinderbetreuung; Flexibilität am Arbeitsplatz) und auf Akzeptanz bei Arbeitgebern und Kolle-

ginnen und Kollegen, aber auch beim eigenen Partner treffen können. Vor allem jene Frauen, die bereits eine Erwerbsunterbrechung erlebt haben und die wieder in den Beruf zurückgekehrt sind, zeigen sich hier vielfach ernüchtert.

Die vielfältigen Einstellungen und Erfahrungen von Frauen in Bezug auf den beruflichen Wiedereinstieg führen zu folgenden Ergebnissen:

1. Beruflicher Wiedereinstieg ist **kein punktuelles Ereignis, sondern ein Prozess**, der sich von den ersten Überlegungen der Frau bis zur erfolgreichen Bewältigung des Berufswiedereintritts über mehrere Jahre hinziehen kann und dessen Erfolg von einer Reihe von Faktoren abhängt. Vor allem Frauen mit mehr als einem Kind nähern sich schrittweise und nicht immer linear einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit wieder an.
2. Die emotionale und auch die ganz praktische Unterstützung durch die ganze Familie, insbesondere aber durch den (Ehe-)Partner, spielt eine große Rolle bei der Bewältigung dieser Phase. 80% der Frauen stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass beim beruflichen Wiedereinstieg die Unterstützung der ganzen Familie nötig ist. Nicht die Frau allein, sondern **die gesamte Familie ist vom Wiedereinstieg betroffen** und beim Wiedereinstieg gefordert. Gegen den Partner und ohne seine Unterstützung ist für diese Frauen der Wiedereinstieg kaum zu schaffen. Zwar fühlen sich die meisten Frauen emotional und moralisch von ihren Partnern beim Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg unterstützt, in der Praxis beklagt aber mehr als die Hälfte aller Frauen, die bereits einen beruflichen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung erlebt haben, dass sie diesen im Wesentlichen alleine bewältigen mussten. So stellt der berufliche Wiedereinstieg die Frauen vor große Herausforderungen – während sich für viele Männer nur wenig oder gar nichts ändert.

Allerdings ist es auch ein Ergebnis des Wertewandels und ein Erfolg der Gleichstellungspolitik, dass Männer heute die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen emotional mittragen *wollen* und auch zur Übernahme praktischer Aufgaben *bereit* sind. Dass es ihnen – vor allem in den Augen vieler Frauen – nur unzureichend gelingt, liegt oft an der eigenen beruflichen Situation und an fortbestehenden Rollenbildern in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz. Noch ist der Mann, der den Wiedereinstieg seiner Frau durch die Reduzierung der eigenen Erwerbsarbeit flankiert, nicht die Regel, sondern die Ausnahme. Auch die Entwicklung der Partnermonate beim Elterngeld ist hier ein Indikator: Einerseits ist die Zahl der Männer in Elternzeit stark ansteigend. Andererseits nehmen die meisten Väter ihre Elternzeit „nur“ für das Minimum von zwei Monaten, um damit Anspruch auf das Elterngeld zu haben. Letztlich wird mit dem Instrument ein praktisches Zeichen gesetzt, monetär honoriert und der Bewusstseinswandel befördert.

3. Das Thema „**Beruflicher Wiedereinstieg**“ ist für Frauen eng verknüpft mit der Frage der „**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“. Mehr als zwei Drittel der Frauen (70%) sagen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein schwieriges Unterfangen ist. Die eingeschränkte Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder – insbesondere von unter Dreijährigen – stellt Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg vor komplexe organisatorische Anforderungen. Auch ist es aus Sicht der Frauen nicht damit getan, flexible Arbeitsmöglichkeiten von zu Hause aus („Home Office“) zu ermöglichen. Es geht den Wiedereinsteigerinnen in ihrer Motivation darum, nicht länger zu Hause zu sein, sondern im Betrieb mit Kolleginnen und Kollegen und Kunden zu tun zu haben, gemeinsam an einer Sache zu arbeiten und sich auszutauschen, um etwas zu bewegen. Ein erheblicher Teil der Frauen, die beruflich wieder einsteigen, sind gut qualifizierte Fachkräfte

und auch hoch qualifizierte Kräfte mit Führungspotenzial. Sie sind bereit, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen dauerhaft schwierig ist, emotional und sozial belastet.

4. **Erwartungen der Frauen und der Arbeitgeber** an den Wiedereinstieg passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt bei der Arbeitszeit, geht über die Frage der richtigen und notwendigen Weiterqualifikation bis zu den Fragen der „passenden“ Aufgabenprofile für die neue Kollegin. Zahlreiche Unternehmen haben das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen noch nicht richtig für sich erkannt.

Berufsrückkehrerinnen wollen die notwendigen Rahmenbedingungen für eine gelingende Berufsrückkehr und für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein zentraler Befund der Studie ist, dass ein knappes Drittel jener Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückgekehrt sind, **über einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg nachdenkt**. Diese Zahl ernüchtert vor allem angesichts des starken Wunsches von Frauen nach einer Berufstätigkeit. Denn der Ausstieg aus dem Wiedereinstieg ist keine Frage von fehlender Motivation und persönlichem Engagement, sondern im **Wesentlichen das Resultat mangelnder Unterstützung und fehlender Strukturen**.

So ist eine wichtige Botschaft aus der umfangreichen Untersuchung zum beruflichen Wiedereinstieg: Die **Familien- und Arbeitsmarktpolitik** wird seitens der Bevölkerung – von Frauen *und* von Männern – aufgefördert, **die strukturellen und informationellen Rahmenbedingungen für einen beruflichen Wiedereinstieg zu verbessern**. Dies ist somit kein „einsamer Wunsch“ von Frauen mit Kindern, sondern findet in der Bevölkerung – in allen Schichten und sozialen Milieus – große Solidarität. So stimmen mehr als 90% der Bevölkerung der Aussage, dass es eine wichtige Aufgabe der Politik ist, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu erleichtern, voll und ganz zu. Dabei geht es um mehr als klassische „Berufsrückkehr-Programme“, wie sie im Sozialgesetzbuch verankert sind. Gefordert sind Projekte und Maßnahmen, die die Lebenswelt der Zielgruppe(n) umfassend wahrnehmen und neben den Frauen selbst auch die Arbeitgeber, die familiären und sozialen Umfeldler und nicht zuletzt auch die (Ehe-)Partner mit ansprechen.

Komplementär zu diesem soziokulturellen Befund hat die Diskussion der letzten Jahre zum demografischen Wandel deutlich gemacht, dass es aus makroökonomischen Gründen unabdingbar ist, die Erwerbsquote von Frauen weiter zu erhöhen, um die finanziellen und wirtschaftlichen Grundlagen unserer Gesellschaft zu sichern und weiterzuentwickeln. Für die Sozialsysteme, für den Arbeitsmarkt sowie für den Wirtschaftsstandort Deutschland sind das **Potenzial und die Innovationskraft von Frauen wichtig**.

Man kann den Befund eines starken Wunsches von Müttern nach Berufstätigkeit:

- (1) als Chance für Unternehmen begreifen, darin ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und *gleichzeitig* einen Wettbewerbsvorteil zu nutzen;
- (2) als Aufforderung an die Gesellschaft, für den individuellen Wunsch nach Berufswiedereinstieg das Klima sozialer Akzeptanz zu gewährleisten, sowie
- (3) als Appell an die Politik, die helfenden Rahmenbedingungen zu initiieren und zu fördern. Auch angesichts der aktuellen „Best-Ager-Diskussion“ ist der nachhaltige Wunsch vieler Frauen 40 plus nach beruflichem Wiedereinstieg nach einer mehrjährigen Erwerbsunterbrechung ermutigend.



## Basisdaten zur Erwerbsunterbrechung und zum Wiedereinstieg von Frauen

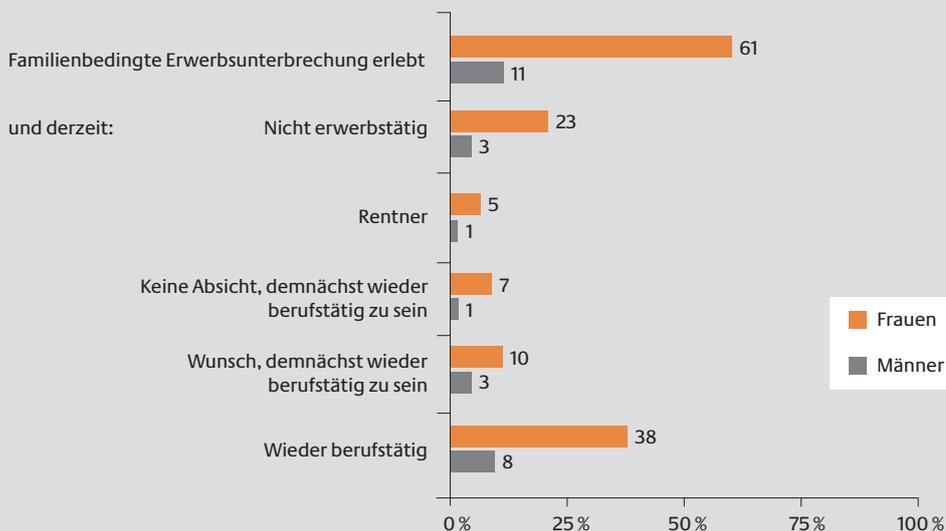
Von den Frauen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren haben **61%** bereits mindestens einmal in ihrem Leben ihre **Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrochen**.

- | **38%** dieser Frauen sind nach der Erwerbsunterbrechung heute wieder **erwerbstätig**.
- | **23%** dieser Frauen sind heute **(noch) nicht wieder erwerbstätig**.

Fast die **Hälfte (44%)** der Frauen, die sich derzeit in der Erwerbspause befinden, will **demnächst beruflich wieder einsteigen**.

- | Ein **knappes Drittel** dieser Frauen (= 7% aller Frauen) äußert aktuell **keine Absicht, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren**. Für die einen ist der Grund ihrer Erwerbsunterbrechung noch wirksam und fordert sie so, dass sie sich derzeit nicht mit dem Gedanken an eine baldige Berufsrückkehr auseinandersetzen wollen oder können. Andere haben sich für ein traditionelles Familienmodell entschieden.

### Erwerbsunterbrechung und Wiedereinstieg Situationen und Absichten von Frauen im Vergleich zu Männern



Quelle: Sinus Sociovision Jan. 2008  
Basis = 2.017 Fälle; Repräsentativbefragung

Signifikante Zusammenhänge zeigen sich zwischen dem Alter der Frauen und der Tatsache einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung:

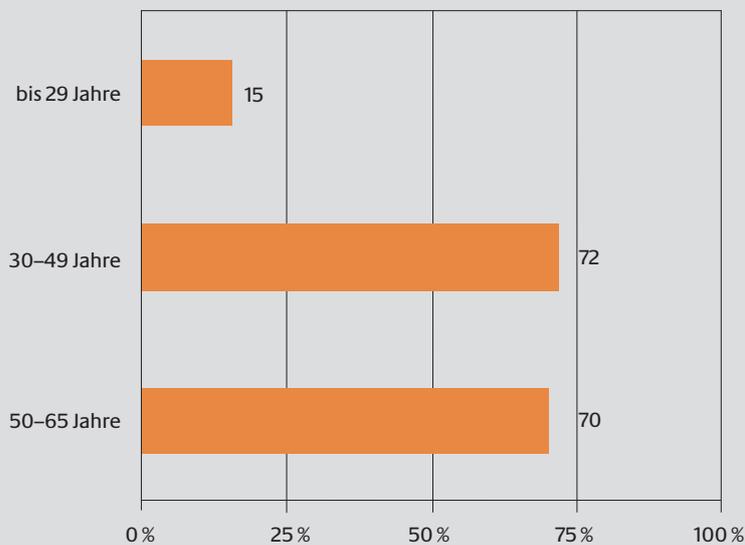
- | Im Alter von **18 bis 29 Jahren** ist für Frauen die familienbedingte Erwerbsunterbrechung eher selten: Nur 15% der Frauen in diesem Alter waren bereits erwerbstätig *und* haben diese Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrochen.
- | Bei den **30- bis 49-jährigen** Frauen steigt dieser Anteil signifikant auf 72% an.

Und in der Altersgruppe der **50- bis 65-Jährigen** liegt er bei 70%. Nach der schon einige Zeit zurückliegenden Erwerbsunterbrechung zugunsten der eigenen Kinder ist diese Alterskohorte zunehmend mit der Frage konfrontiert, ob sie zugunsten ihrer (pflegebedürftigen) Eltern ihre Berufstätigkeit (weiterhin) aufgeben oder reduzieren soll. Dies ist auch verbunden mit der Frage, ob sie danach überhaupt noch eine Chance haben, wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Hier ist die Gefahr am größten, dass aus einer längeren *Erwerbsunterbrechung* ein *Erwerbsabbruch* wird.

Statistisch gesehen ereignet sich eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung für die Mehrheit der Frauen erstmals um **das 30. Lebensjahr** herum. Grund dafür ist, dass heute nicht mehr nur in den gehobenen Segmenten der Gesellschaft, sondern auch bereits in der gesellschaftlichen Mitte immer mehr Paare/Frauen die Familiengründung nach hinten schieben: Die Frau will – von Ausnahmen abgesehen – zunächst ihre Ausbildung abschließen und einige Jahre berufstätig sein, bevor sie Mutter wird.

Damit können wir auch die für Frauen wichtige und auch kritische Phase des beruflichen Wiedereinstiegs statistisch auf den Zeitraum zwischen dem **30. und 49. Lebensjahr** bestimmen.

#### Erwerbsunterbrechung: Alter der Frauen



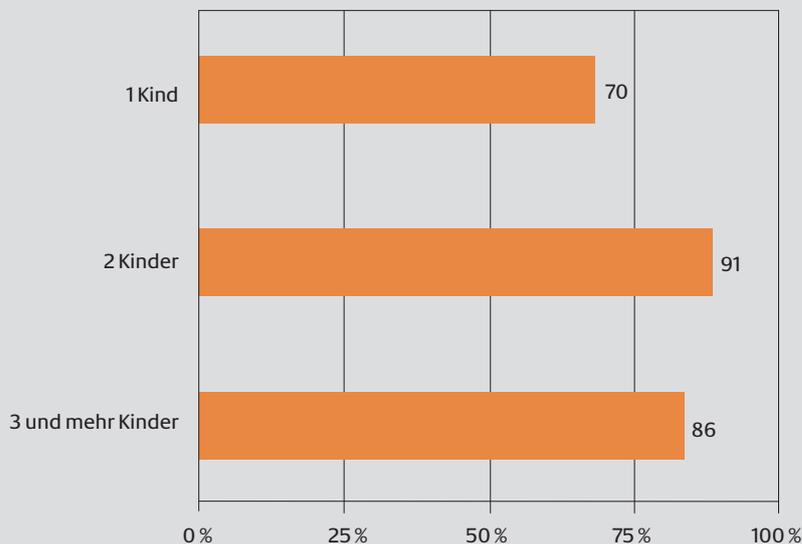
Basis: Frauen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren (n = 997 Fälle)

Der Einfluss, den die **Zahl der Kinder** auf die Tatsache und Dauer einer Erwerbsunterbrechung von Frauen hat, ist in den letzten Jahren vielfach übersehen worden. Erst im Kontext der neueren Forschungen des FamilienkompetenzZentrums ist die besondere Situation der Mehrkindfamilie wieder prominent berücksichtigt worden: Jede Frau, die ein Kind bekommt, unterbricht ihre Erwerbstätigkeit – mindestens für den Zeitraum des Mutterschutzes, meist für die Dauer der Elternzeit oder länger. Interessant ist, dass in der Wahrneh-

mung von Frauen diese Unterbrechung für die Kindesfürsorge oftmals nicht als „Erwerbsunterbrechung“ im Wortsinne verstanden wird.

- So geben **70%** der Frauen mit **einem Kind** an, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt unterbrochen zu haben. Umgekehrt haben nach eigenen Angaben **27%** der Frauen mit einem Kind ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen.
- Bei **zwei Kindern** sind es **91%** der Frauen, die angeben, ihre Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung unterbrochen zu haben – **9%** dieser Frauen sind in ihrem eigenen Selbstverständnis ohne Unterbrechung erwerbstätig gewesen.
- Bei **drei und mehr Kindern** geben **14%** der Frauen an, ohne eine Erwerbsunterbrechung im Arbeitsleben verblieben zu sein. Allerdings darf diese Zahl nicht überinterpretiert werden: In dieser Gruppe sind generell deutlich weniger Frauen *überhaupt* erwerbstätig.

### Erwerbsunterbrechung: Zahl der Kinder

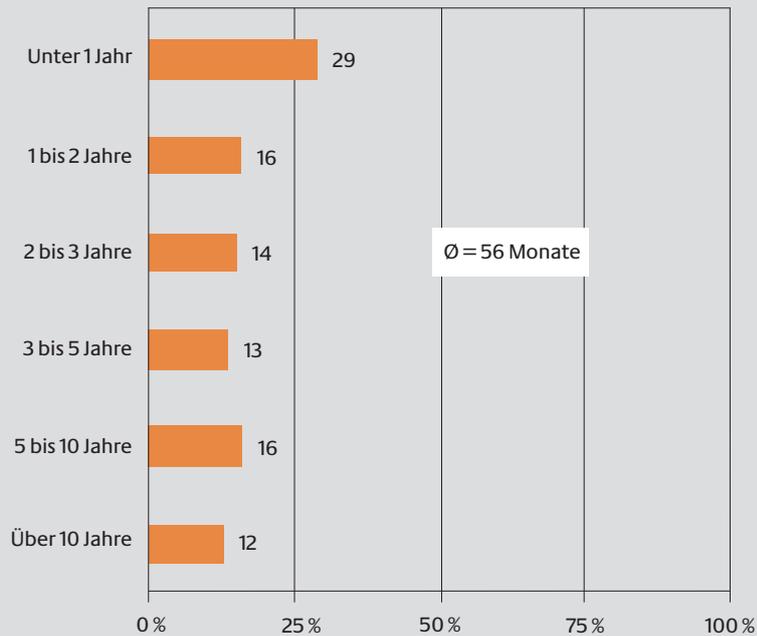


Basis: Frauen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren (n = 997 Fälle)

Die durchschnittliche **Dauer einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung** beträgt bei **Frauen 56 Monate** (4 Jahre und 8 Monate).<sup>4</sup> Im Einzelnen verteilt sich die Dauer der Erwerbsunterbrechung bei Frauen wie folgt:

<sup>4</sup> Zum Vergleich: Bei Männern beträgt eine Erwerbsunterbrechung im Durchschnitt „nur“ 19 Monate. Im Zusammenhang damit ist zu bedenken, dass der Verlust des Arbeitsplatzes von einigen Männern in sozialwissenschaftlichen Befragungen umgedeutet („verkauft“) wird als „familienbedingte Erwerbsunterbrechung“ – oft aus Scham. Die „echte“ Durchschnittsdauer liegt bei Männern vermutlich noch niedriger.

### Dauer einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung von Frauen

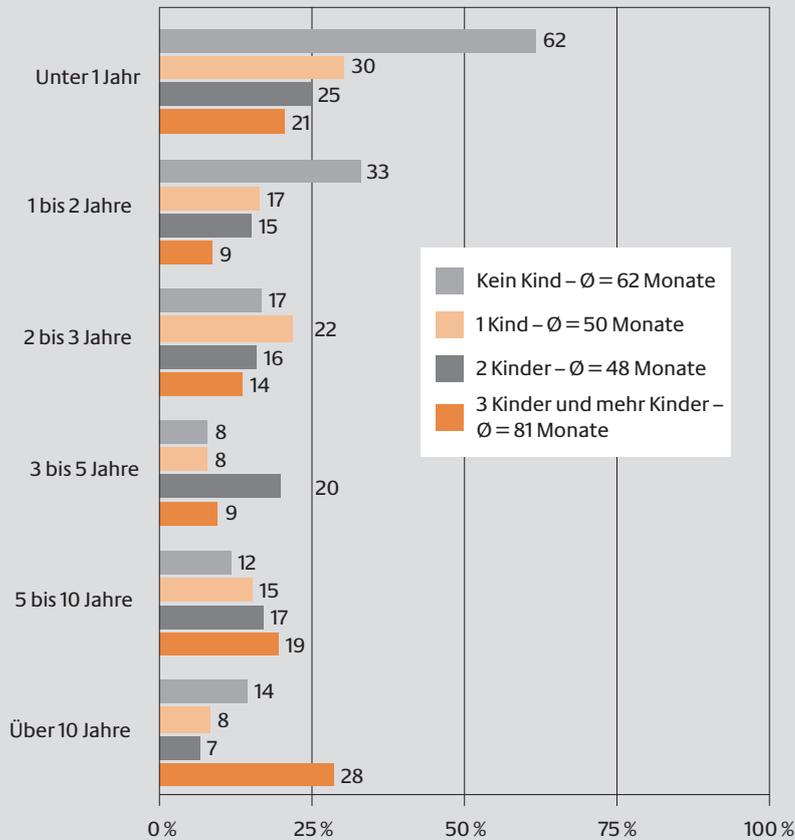


Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben oder derzeit in der Phase sind (n = 605 Fälle)

Es gibt einen **Zusammenhang zwischen der Dauer der Erwerbsunterbrechung einer Frau und der Zahl ihrer Kinder:**

- Frauen mit einem Kind** tendieren dazu, ihre Erwerbsunterbrechung eher kurz zu halten und zeitnah in den Beruf zurückzukehren (62% unter einem Jahr). Es gibt aber auch 14% der Frauen mit einem Kind, die schon über 10 Jahre lang aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, sowie 12% mit einer Erwerbsunterbrechung zwischen 5–10 Jahren. Hier spielt vor allem eine Rolle, dass diese Frauen eine Zeit lang das traditionelle ErnährermodeLL – auch bewusst – leben wollten. Daher ist die durchschnittliche Dauer der Erwerbsunterbrechung mit 62 Monaten relativ hoch.
- Die Wahrscheinlichkeit für eine lange währende Erwerbsunterbrechung steigt mit der Zahl der Kinder. Frauen, die drei oder mehr Kinder haben, bleiben überdurchschnittlich lange zu Hause, viele von ihnen auch länger als 10 Jahre.

### Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen – differenziert nach Kinderzahl –



Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben oder derzeit in der Phase sind (n = 605 Fälle)

Auch die **Bildung** hat einen erheblichen Einfluss auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen:

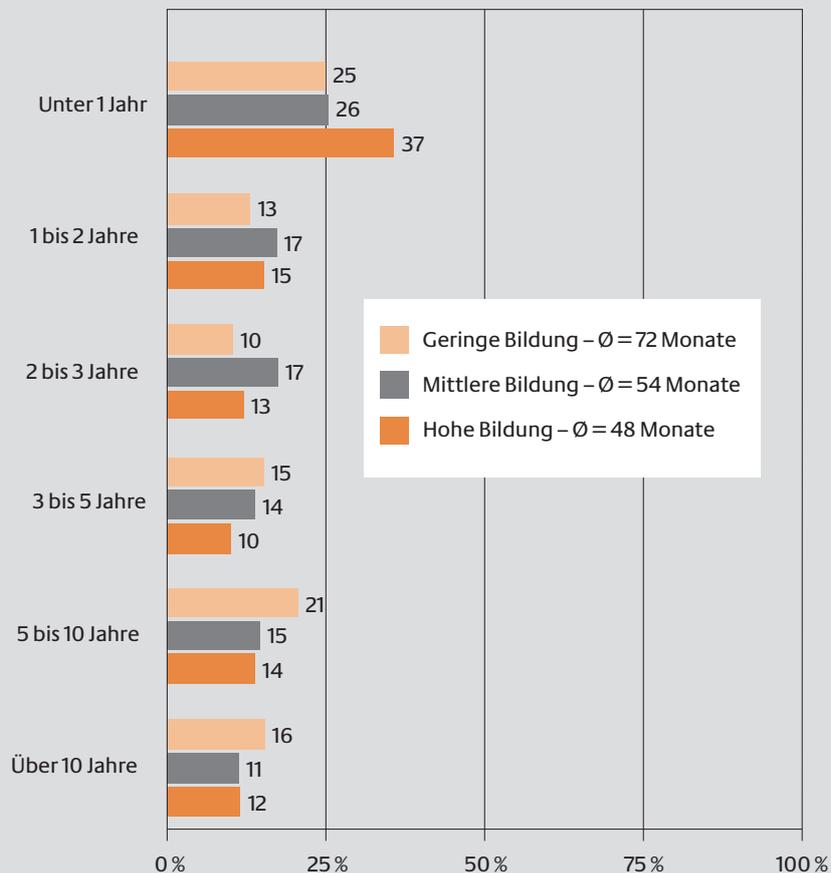
! Frauen mit **höherer Bildung** sind bestrebt, ihre familienbedingte Erwerbsunterbrechung in Rücksicht auf ihre berufliche Position eher kürzer zu halten. Die durchschnittliche Erwerbsunterbrechung dauert **48 Monate**.

Ein Teil der Frauen mit akademischer Ausbildung bleibt durchaus mehrere Jahre zu Hause. Die Motive dafür sind, ganz für das Kind da zu sein und den Altersabstand zum zweiten Kind nicht zu groß werden zu lassen. Wenige dieser Frauen wollen aber zeitlebens „Hausfrau und Mutter“ sein: Sie identifizieren sich nicht mit der praktizierten – traditionellen – Rollenteilung. Die meisten, die länger zu Hause bleiben, gleiten in diese Situation einer längeren Erwerbsunterbrechung hinein, zumal praktische und ökonomische Gründe zunächst dafür sprechen, dass der gut verdienende Partner „zunächst“ vollzeitberufstätig ist. Doch diese Situation verfestigt sich allmählich und mit zunehmender Dauer und es ist für die Frauen eine immer höher werdende Hürde, wieder in den Erwerbsprozess hineinzukommen.

Dieses vielleicht auch befürchtend bleibt die Mehrheit von **52%** der Frauen mit akademischer Bildung **höchstens zwei Jahre** zu Hause. **37%** halten ihre familienbedingte Erwerbsunterbrechung **kürzer als ein Jahr** und kehren dann in ihren Beruf zurück.

- Im Unterschied zu Frauen mit akademischer Ausbildung dauert die Erwerbsunterbrechung bei Frauen mit **geringer Schulbildung** und einfacher Berufsqualifikation im Schnitt zwei Jahre länger und beträgt im Schnitt **72 Monate** (somit jenseits der 5-Jahres-Marke).

### Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen – differenziert nach Bildung –



Die Gründe für diese divergierenden „Erwerbsunterbrechungs-Kulturen“ liegen:

- ... im **Selbstverständnis** der Frauen: Höher gebildete Frauen aus modernen Milieus wollen mehrheitlich eine gleichberechtigte Partnerschaft in Haushalt, Erziehung und Beruf. Dagegen dominiert in der modernen Unterschicht oft noch eine traditionelle Geschlechtsidentität und Rollenteilung – die Frauen erfahren bei ihrem Partner meist gar keine Entlastung und Unterstützung dabei, sich beruflich – wieder – zu orientieren.
- ... in den **materiellen** und **organisatorischen Ressourcen** zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Frauen aus gehobenen Segmenten haben in der Regel das Geld und die kulturellen Ressourcen in Bezug auf Networking, um sich die für ihren Wiedereinstieg notwendigen Rahmenbedingungen selbst zu schaffen.
- ... in den Anforderungen, die sich aus der **beruflichen Position** ergeben: Frauen mit höherer Bildung sind häufiger in verantwortungsvollen Positionen anzutreffen. Viele dieser Frauen sind bestrebt, nach der Geburt eines Kindes den Kontakt zum Arbeitgeber bzw. zur Arbeitswelt zu halten, um ihre Position zu halten oder zumindest in gleicher/

gleichwertiger Qualifikation wieder einzusteigen. Zudem sind Frauen in Führungspositionen einem schärferen Verdrängungswettbewerb ausgesetzt: Wenn die Stelle anderweitig besetzt ist, gibt es weniger Alternativen.

Die **Motivation zum beruflichen Wiedereinstieg** ist groß und sinkt erst bei langer Erwerbsunterbrechung. So steigt der Wunsch bei Frauen mit einer Erwerbsunterbrechung, die länger als 5 Jahre dauert, an und geht erst dann signifikant zurück, wenn die Unterbrechung länger als 10 Jahre anhält. Hier zeigen sich deutliche „Gewöhnungseffekte“. Frauen, die mehr als 10 Jahre zu Hause sind, haben den Kontakt zum alten Arbeitsplatz und zur Arbeitswelt meist verloren und zeigen aufgrund der langen Unterbrechungszeiten Ängste vor einem beruflichen Wiedereinstieg, der auch angesichts technischer Innovationen und Veränderungen im Berufsleben eher einem Neustart gleichkommt.

- Bei jenen Frauen, deren Erwerbsunterbrechung **ein Jahr** andauert, haben **46%** die feste Absicht, demnächst wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, weitere 33% können sich dies gut vorstellen.
- Bei jenen, deren Erwerbsunterbrechung zwischen **5 und 10 Jahre** andauert, wollen **49%** ganz sicher demnächst wieder erwerbstätig sein, weitere 23% können sich einen beruflichen Wiedereinstieg durchaus vorstellen.
- Liegt die letzte Erwerbstätigkeit **über 10 Jahre zurück**, wollen **33%** demnächst in den Arbeitsmarkt zurück, weitere 22% können sich dies vorstellen und wären bereit, dafür etwas zu tun.

In Bezug auf den **Wunsch nach Rückkehr in den Beruf** gibt es deutliche Zusammenhänge mit dem **Alter der Frauen**: Je jünger eine Frau ist, wenn sie eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erlebt, umso stärker ist der Wunsch nach beruflicher Rückkehr ausgeprägt. Hier sind Karriereaufbau und Erwerb wichtiger Qualifikationen wesentliche Motive.

- Von den familienbedingt derzeit nicht berufstätigen Frauen **bis 30 Jahren** wollen **82%** demnächst wieder erwerbstätig sein.
- Von den familienbedingt derzeit nicht berufstätigen Frauen zwischen **30 und 49 Jahren** sind dies **58%**.
- Von den Frauen **über 50 Jahre**, die einst familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben (und auch einige, die nie berufstätig waren) wollen **30%** beruflich wieder einsteigen.

Der **Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg** steht auch in Abhängigkeit zur **Zahl der Kinder im Haushalt**:

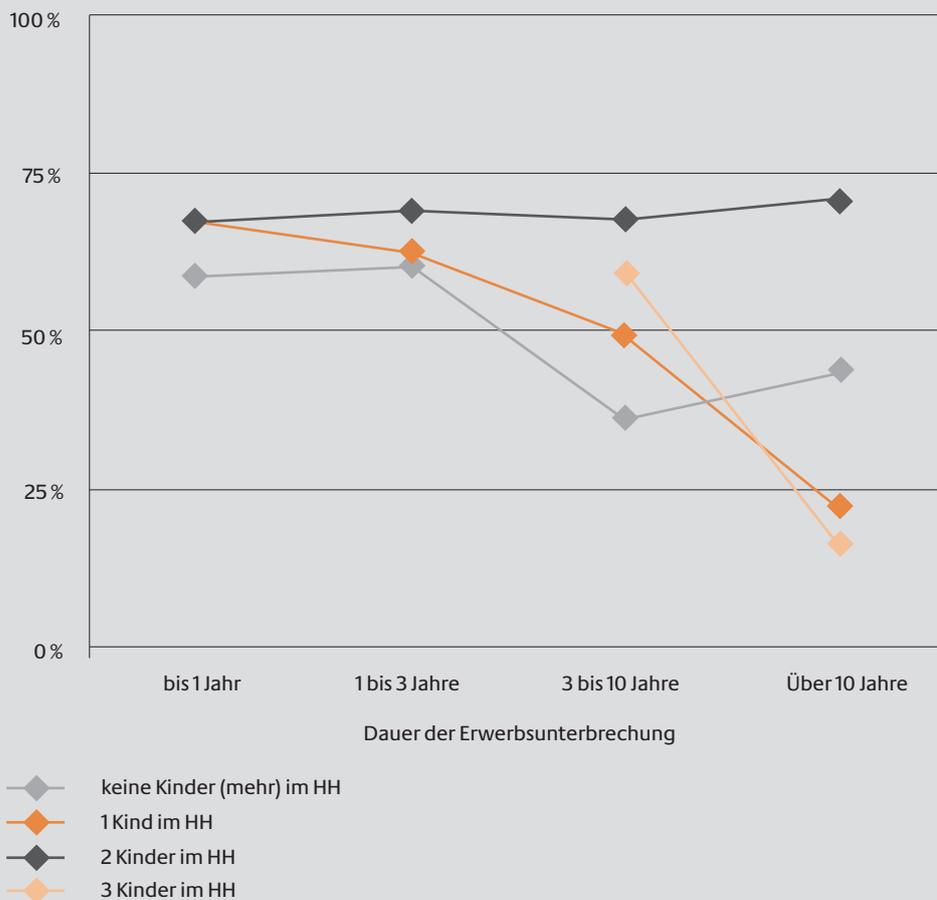
- **53%** der Frauen mit **einem Kind** im Haushalt, die aktuell eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erleben, haben den ausdrücklichen Wunsch, demnächst wieder erwerbstätig zu sein. Motive sind hier v. a. die berufliche Kontinuität, Anschluss halten, Perspektiven und Chancen wahren; aber auch ein Leben jenseits von Kind und Küche.
- Es ist höchst signifikant, dass bei Frauen mit zwei Kindern unter 18 Jahren im Haushalt der Wunsch nach Wiederberufstätigkeit stark zunimmt: **69%** der Frauen mit **zwei zu versorgenden Kindern** wollen demnächst wieder berufstätig sein. Hier kommen v. a. finanzielle Motive hinzu sowie – aufgrund der länger andauernden Erwerbsunterbrechung – das Bedürfnis nach sozialem Kontakt außerhalb der „Mutter-und-Kind-Thematik“ und der Wunsch nach Selbstwertgefühl durch eine Erwerbstätigkeit.

Bei Frauen mit **drei und mehr zu versorgenden Kindern** sinkt der Anteil jener Frauen, die demnächst wieder erwerbstätig sein wollen auf **35%**. Hier ist die traditionelle Rollenteilung zum Teil das präferierte Lebensmodell, zum Teil wirkt hier die normative Kraft des Faktischen und Vernünftigen: Mit drei oder mehr (kleinen) Kindern lassen sich Familie und Berufstätigkeit nicht gleichzeitig verwirklichen ohne Hilfe und Strukturänderungen seitens des Arbeitgebers und der Kinderbetreuung.

Es ist deutlich, dass der Wiedereinstiegswunsch von Frauen in hohem Maße abhängig ist von der Zahl der (noch) im Haushalt lebenden Kinder sowie von der bisherigen Unterbrechungsdauer. Aber dieser Zusammenhang ist keineswegs linear.

Die folgende Grafik illustriert diesen Zusammenhang. Auf der y-Achse ist der Rückkehrwunsch abgetragen; auf der x-Achse die Unterbrechungsdauer. Die Linien im Diagramm stellen die Ausprägungen von Frauen mit unterschiedlicher Kinderzahl (im Haushalt!) dar.

**Rückkehrwunsch von Frauen  
– differenziert nach Kinderanzahl im Haushalt  
und Unterbrechungsdauer –**



Basis: Frauen, die derzeit eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erleben  
Fehlende Werte bei „3 und mehr Kindern“ = zu geringe Fallzahl

Die Befunde sind bemerkenswert, denn nicht alle Linien folgen einem identischen Verlaufsschema.

- | Wie die Kurve von *Frauen mit einem Kind im Haushalt* illustriert, geht bei diesen Frauen der Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung sukzessive zurück.
- | Plausibel war die Hypothese, dass dies auch bei *Frauen mit drei und mehr Kindern* im Haushalt in noch schärferem Maße der Fall ist. Diese Hypothese ist bestätigt.
- | Auffällig jedoch ist, dass *Frauen mit zwei Kindern im Haushalt* dieser Logik nicht folgen: Hier ist der Wiedereinstiegswunsch sehr hoch und bleibt auch hoch – auch wenn die Erwerbsunterbrechung schon viele Jahre andauert. Der Wunsch nach Berufstätigkeit steigt bei einer Erwerbsunterbrechung von über 10 Jahren sogar noch, denn die Kinder sind zunehmend selbstständig und es eröffnen sich wieder Freiräume für die Frau. Der berufliche Wiedereinstieg der Frau ist hier also unabhängig von der Dauer der Erwerbsunterbrechung.

Die qualitative Begleitforschung gibt eine Reihe von Gründen und Motiven für diese Befunde:

Frauen mit zwei – zu versorgenden – Kindern im Haushalt haben deshalb einen so ausgeprägten Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg, weil sie zum einen den finanziellen Druck spüren, ihren Kindern die zur Verbesserung von Startchancen notwendigen Ressourcen zu bieten: v. a. Ausbildung (Privatschule?) und Studium, Kultur und Reisen, Freizeit und Sport etc.<sup>5</sup> Zum anderen begreift ein großer Teil dieser Mütter die Erziehungszeit als temporäre *Phase* und nicht als exklusives Lebensmodell.

Dagegen sinkt bei Frauen mit einem Kind im Haushalt der Wiedereinstiegswunsch mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung, weil der Gedanke an ein zweites Kind an Kontur gewinnt: Für sie stellt sich kritisch die Frage, ob es Sinn macht, nach drei oder fünf Jahren beruflich wiedereinzusteigen, wenn sie gern ein zweites Kind möchten.

Frauen mit drei und mehr zu versorgenden Kindern im Haushalt sind oft der (realistischen) Ansicht, dass sie (ohne Unterstützung des Partners) nur enge Zeitfenster für ihre noch freien Kapazitäten haben, die sie beruflich einsetzen würden. Insofern ist es ein bemerkenswert hoher Wert, dass von den Frauen, deren Erwerbsunterbrechung noch nicht länger als 10 Jahre zurückliegt, über 50% den Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg haben. Wenn hingegen die letzte Erwerbstätigkeit schon über 10 Jahre zurückliegt, sinkt der Wunsch nach Wiedereinstieg unter 20%: Hier gibt es verschiedene Gründe, die einander überlagern: Unsicherheit ob der erforderlichen fachlichen Kompetenz (Weiterentwicklungsschub der Branche?), Sorge vor einem Scheitern, Gewöhnung an das gelebte Partnerschafts- und Familienmodell.

---

<sup>5</sup> Vgl. Merkle/Wippermann (2008): Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus Sociovision im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. Stuttgart.

Bemerkenswert ist – gleichsam als Benchmark – die Verlaufskurve jener Frauen, die kein Kind (mehr) im Haushalt haben (graue Linie in der vorstehenden Grafik): Nicht berufstätig zu sein, ist für einen Teil – meist traditioneller älterer Frauen – das selbstverständliche Lebensmodell. In den ersten drei Jahren nach der Erwerbsunterbrechung will die Mehrheit dieser (kinderlosen) Frauen unbedingt wieder erwerbstätig sein. Wenn die Erwerbsunterbrechung jedoch länger als drei Jahre andauert, sinkt der Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg signifikant. Aber diese Frauen geben damit nicht auf: Wichtig ist der Befund, dass nach einer mehr als zehnjährigen Erwerbsunterbrechung diese Frauen wieder verstärkt den Wunsch nach eigenem Einkommen und Berufsleben entwickeln.

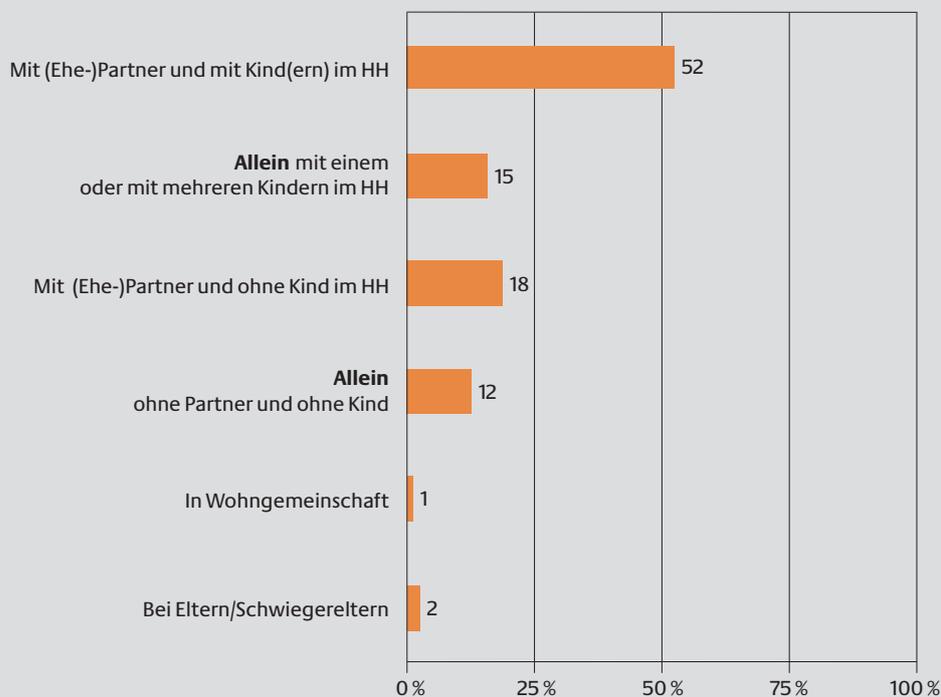
# IV.

## Häusliche Rahmenbedingungen

### Wohnsituation

Die große Mehrheit (85%) der Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erlebt haben oder derzeit erleben, lebt mit einem Partner zusammen. 15% der Frauen leben ohne Partner mit einem oder mit mehreren Kindern. Die Motivlage beim Wiedereinstieg ist bei den Alleinerziehenden meist stark von der Notwendigkeit geprägt, die Finanzierung des Lebensunterhalts sicherzustellen, allerdings ist auch in bestehender Partnerschaft der Verdienst der Ehefrau immer öfter unverzichtbarer Bestandteil der Existenzsicherung der Familie. Für Frauen mit und ohne Partner ist der Wiedereinstieg eng gebunden an dafür erforderliche Rahmenbedingungen.

#### Wohnsituation

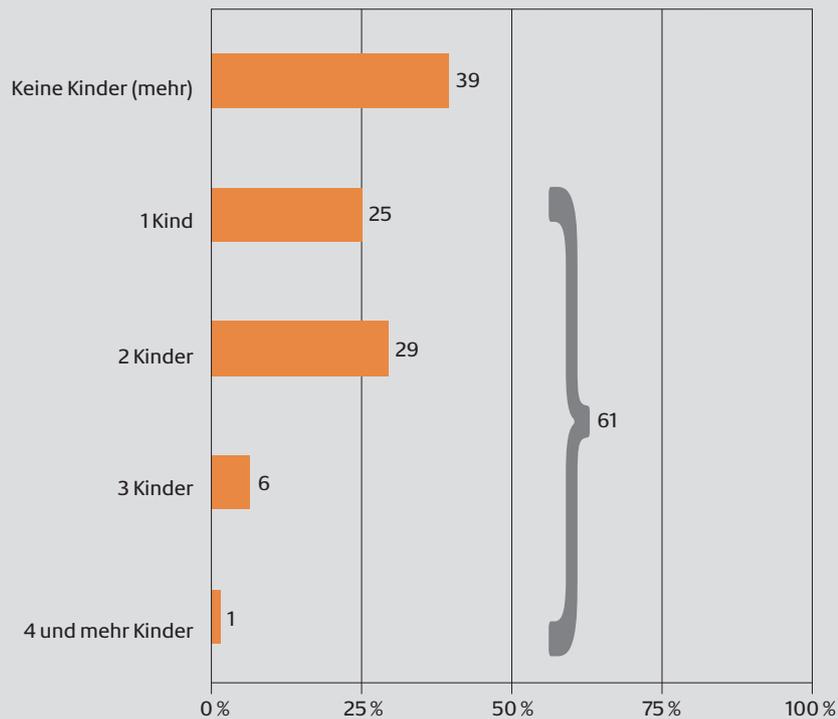


Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben oder derzeit in der Phase sind (n = 605 Fälle)

## Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt

Bei 39% der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit mindestens einmal schon familienbedingt unterbrochen haben, leben die Kinder nicht mehr im Haushalt. Umgekehrt heißt dies: Bei 61% der Frauen zwischen 18 und 65 Jahren, die mindestens einmal eine Erwerbsunterbrechung erlebt haben oder gerade erleben, leben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt.

**Anzahl der Kinder und Jugendlichen bis 18 Jahren im Haushalt**

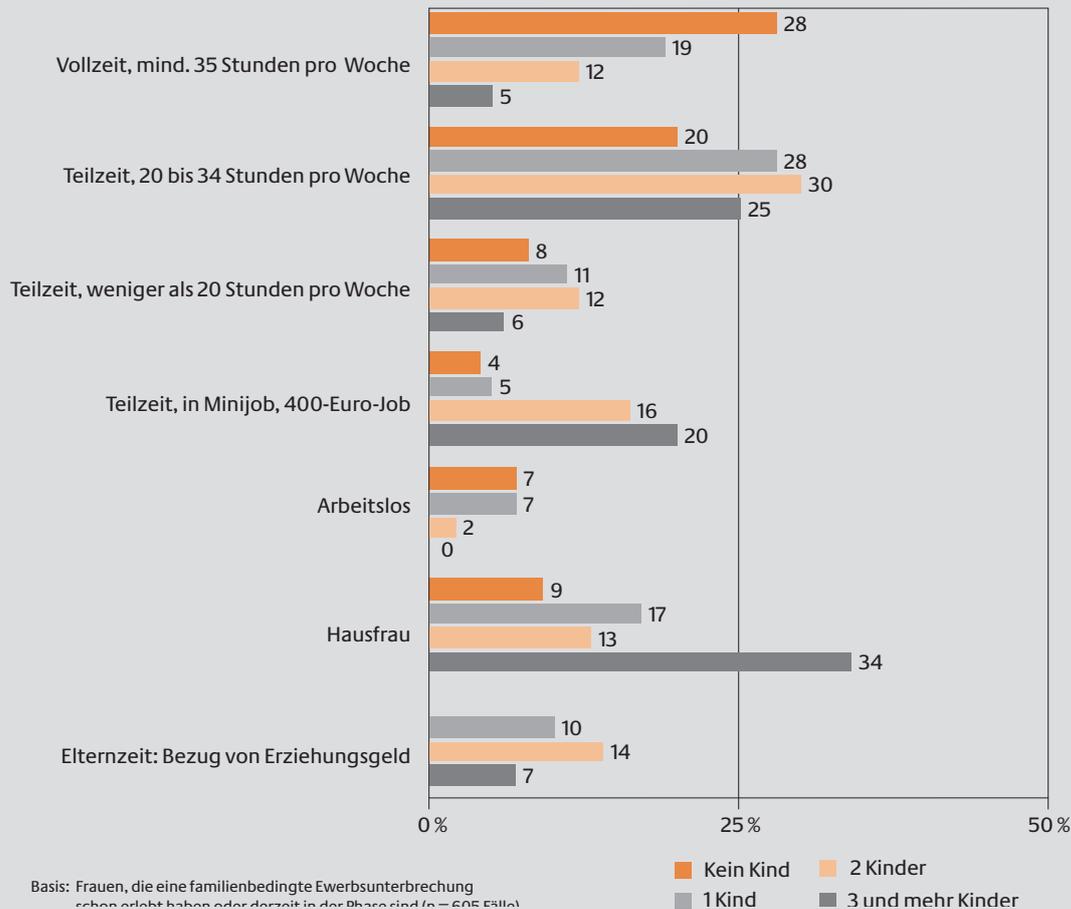


Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben oder derzeit in der Phase sind (n = 605 Fälle)

## Erwerbstätigkeit und Kinderzahl

Es zeigt sich ein signifikanter **Zusammenhang zwischen der Zahl der Kinder** und dem **Erwerbsumfang** von Frauen in Deutschland.

## Berufstätigkeit von Frauen mit Erwerbsunterbrechung – differenziert nach Zahl der Kinder im Haushalt –



- Am stärksten ist dieser Zusammenhang bei Frauen in **Vollzeiterwerbstätigkeit**: Nur 5% der Frauen mit 3 und mehr Kindern sind vollzeiterwerbstätig; dagegen 19% der Frauen mit einem Kind sowie 28% bei Frauen ohne Kinder.
- Das am häufigsten praktizierte Arbeitsmodell für Mütter ist die **Teilzeitstelle** mit 20–34 Wochenstunden: Offensichtlich ist die Möglichkeit, eine Balance zwischen Arbeit (Verdienstmöglichkeiten, aber auch Entfaltungsmöglichkeiten) und Familie (Zeit für die umfassende Fürsorge für die Kinder) zu erreichen, mit dieser Erwerbsform am größten. Vor allem Frauen, die zwei Kinder haben, arbeiten überproportional häufig in einer Teilzeitstelle mit 20–34 Wochenstunden.
- Selbstbild als **Hausfrau**: Vor allem Frauen mit drei und mehr Kindern begreifen sich – für die Dauer dieser Lebensphase – mehrheitlich als Hausfrau (34%). Das überrascht angesichts der Aufgaben in dieser aktiven Erziehungs- und Versorgungszeit nicht. Der Anteil an sogenannten „Mini-Jobberinnen“ ist bei Frauen mit drei oder mehr zu versorgenden Kindern im Haushalt am größten (20%). Fakt ist aber zugleich, dass von den Frauen mit drei und mehr Kindern weitere 25% etwa 20 bis 34 Stunden pro Woche arbeiten.
- Umgekehrt begreifen sich von den Frauen, deren Kinder mittlerweile über 18 Jahre alt sind und nicht mehr im Haushalt leben, 9% (weiterhin) als Hausfrau. Es ist ein gesellschaftliches und politisches Signal, dass 91% von Frauen in der Empty-Nest-Phase, d. h. der Phase, in der die Kinder nicht mehr bei den Eltern leben, berufstätig sind oder aktiv eine Erwerbstätigkeit suchen: 58% dieser Frauen sind berufstätig im Umfang von mehr als 20 Stunden pro Woche, 28% in einer Vollzeitstelle.

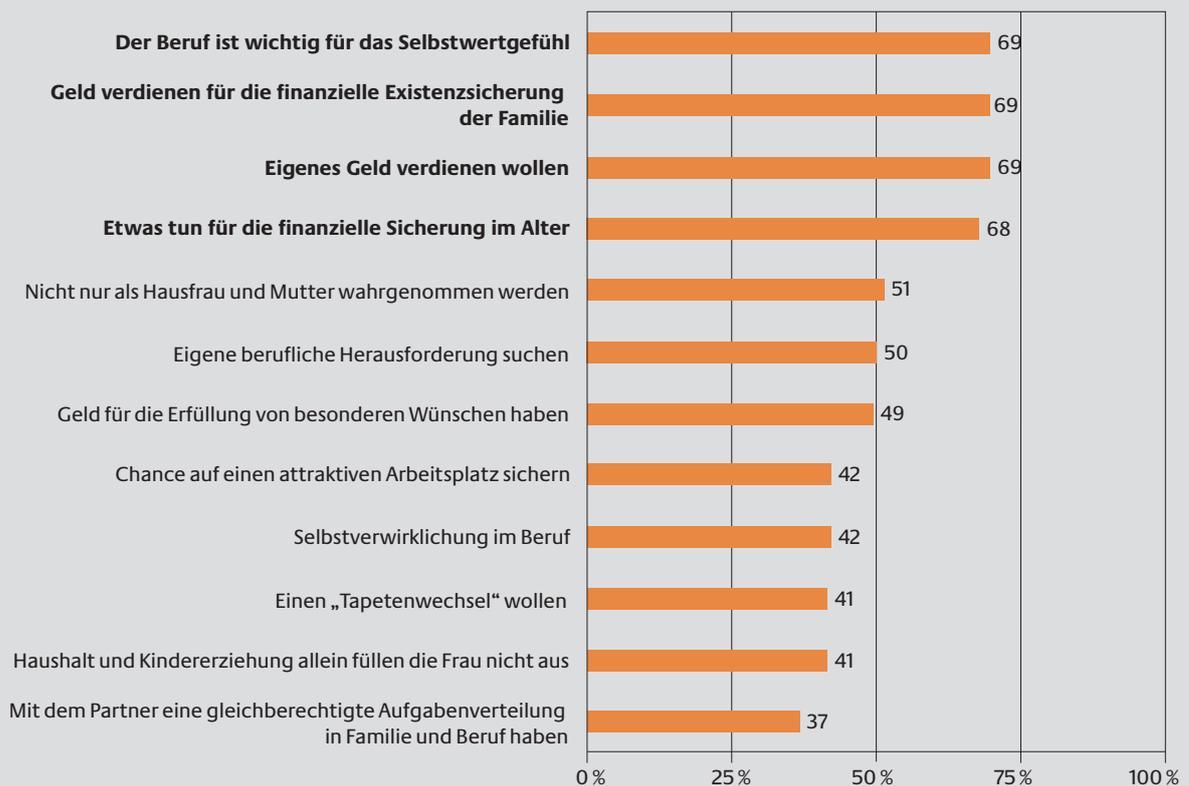
# V.

## Motive für den Wiedereinstieg

### Selbstwertgefühl, finanzielle Absicherung, Unabhängigkeit

Es gibt bei Frauen **nicht das eine Motiv** für den beruflichen Wiedereinstieg. Die vielfältigen Motive schließen sich nicht aus, sondern ergänzen und überlagern sich vielfach.<sup>6</sup> Insofern gibt es für eine Frau in der Regel gleichzeitig mehrere Motive für ihren beruflichen Wiedereinstieg, die jedoch nicht alle den gleichen Stellenwert haben.

#### Wichtigste Motive von Frauen für einen beruflichen Wiedereinstieg



Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben oder derzeit in der Phase sind (n = 605 Fälle)

■ stimme voll und ganz zu  
= Top-Box der Messung auf einer Skala von 1 bis 4

<sup>6</sup> Aufgrund von Mehrfachnennungen addieren sich die im Folgenden genannten Prozentwerte nicht auf 100.

Bei der Analyse kristallisieren sich **vier zentrale Motive** heraus, die bei etwa **70%** der Frauen „sehr stark ausgeprägt“ sind. Interessant dabei ist, dass materielle und immaterielle Motive eine gleich große Rolle bei dem Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg spielen:

- |                               |   |             |
|-------------------------------|---|-------------|
| Selbstwertgefühl              | } | immateriell |
| Unabhängigkeit                |   |             |
| Existenzsicherung der Familie | } | materiell   |
| Finanzielle Alterssicherung   |   |             |

Insgesamt korrelieren diese Motive hoch miteinander; gleichzeitig ist das eine Motiv nicht Funktion des anderen:

- | Selbst etwas zur finanziellen Existenzsicherung der Familie beizutragen, ist für das Selbstwertgefühl wichtig. Allerdings erschöpft sich das Selbstwertgefühl nicht darin, ein finanzieller Leistungsträger der Familie zu sein.
- | Für die eigene Alterssicherung etwas zu tun, ist wichtig für das Gefühl von Unabhängigkeit – aber Unabhängigkeit meint mehr als Finanzierung im Alter.

Auch die verschiedenen anderen Motive sind für Frauen bei der Erwägung für einen Wiedereinstieg in den Beruf wichtig. Sie scheinen Konkretisierungen und Manifestationen der vier Hauptmotivkreise zu sein. Nach den vier dominanten Hauptmotiven geht es auf einer **zweiten Motivebene** für die Frauen:

- | ... um ihr Selbstbild, ihre Geschlechtsidentität, ihr Rollenbild: Frauen, die beruflich wieder einsteigen, wollen nicht (mehr) nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden.
- | ... um die Suche nach eigenen beruflichen Herausforderungen: Leistung, Engagement, Selbstentwicklung.
- | ... um monetäre Ressourcen zur Erfüllung besonderer Wünsche: Reisen, Kleidung, Haus, Wohnungseinrichtung.

Es ist ein deutlicher Befund, dass die meisten Frauen „*sich durch Haushalt und Kindererziehung nicht ausgefüllt fühlen*“ (starke Zustimmung zu dieser Aussage: 41%; allgemeine Zustimmung: 76%), „*einen sogenannten ‚Tapetenwechsel‘ wollen und brauchen*“ (starke Zustimmung: 41%; allgemeine Zustimmung: 77%) – und das Selbstbewusstsein sowie die Qualifikation haben, sich beruflichen Herausforderungen nicht nur zu stellen, sondern diese engagiert anzugehen.

Und für 37% der Frauen in der Erwerbspause ist der berufliche Wiedereinstieg ein entscheidender Schritt, um an ihr Ideal und (gemeinsames) **Lebensmodell einer gleichgestellten Aufgabenverteilung in Haushalt und Beruf anzuknüpfen** und sich – nach der Phase unfreiwilliger Retraditionalisierung – wieder in diese Richtung zu bewegen.

Selbstverwirklichung ist für 41% der Frauen ein sehr wichtiges Motiv bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg. Obwohl Selbstverwirklichung heute ein sehr wichtiger Wert ist, der den Stellenwert einer legitimierenden Kraft hat, dominieren in Bezug auf den beruflichen Wiedereinstieg heute die genannten anderen Motive. **Das Selbstwertgefühl ist für Wiedereinsteigerinnen wichtiger als die Selbstverwirklichung.**

- | Das Motiv „Selbstverwirklichung“ ist schillernd: Für die Protagonisten der Emanzipationsbewegung aus den 1960er-/1970er-Jahren war Selbstverwirklichung zugleich Lebensmaxime und politische Parole – von den damit attackierten Gegnern aus konservativen und bürgerlichen Lebenswelten wurde Selbstverwirklichung (damals) als weiblicher Egoismus, der die Bedürfnisse der Familie und die Pflicht als Ehefrau ignoriert, gedeutet und diskreditiert.
- | Die aktuellen Daten aus 2008 zeigen, dass das Motiv der Selbstverwirklichung heute einerseits in allen Segmenten der Gesellschaft akzeptiert ist, weil es seine radikale Konnotation verloren hat; dass Selbstverwirklichung als Motiv der Berufstätigkeit von Frauen offenbar sehr überschätzt wird. Fazit: Selbstverwirklichung ist *relativ* (wichtig); das Motiv sollte in der Debatte nicht erneut ideologisiert werden. Die eigentlichen Motive von Frauen für ihren Berufs(wieder)einstieg sind heute andere.

## Wiedereinstiegs motive ändern sich mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Dauer der Erwerbsunterbrechung zeigen sich signifikante Unterschiede in den Motiven von Frauen für einen beruflichen Wiedereinstieg.

Für Frauen, die **länger als 10 Jahre nicht erwerbstätig** waren, ist das stärkste Motiv für einen möglichen Wiedereinstieg die Bedeutung von Arbeit für ihr Selbstwertgefühl. An zweiter Stelle steht, eigenes Geld zu verdienen, gefolgt von der finanziellen Sicherung im Alter. Deutlich weniger ausgeprägt ist der Wunsch nach einer anderen Rollenteilung. Diese Frauen hadern in geringerem Maß mit ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter, sehnen sich nicht so wie jüngere Frauen nach einem Tapetenwechsel, wollen nicht unbedingt aus Gründen der Selbstverwirklichung in den Beruf. Finanziell sind viele über ihren Partner abgesichert (sonst hätten sie nicht so viele Jahre unterbrechen können). Aber dennoch ist der Wunsch da, *eigenes* Geld zu verdienen und sich selbst finanziell abzusichern.

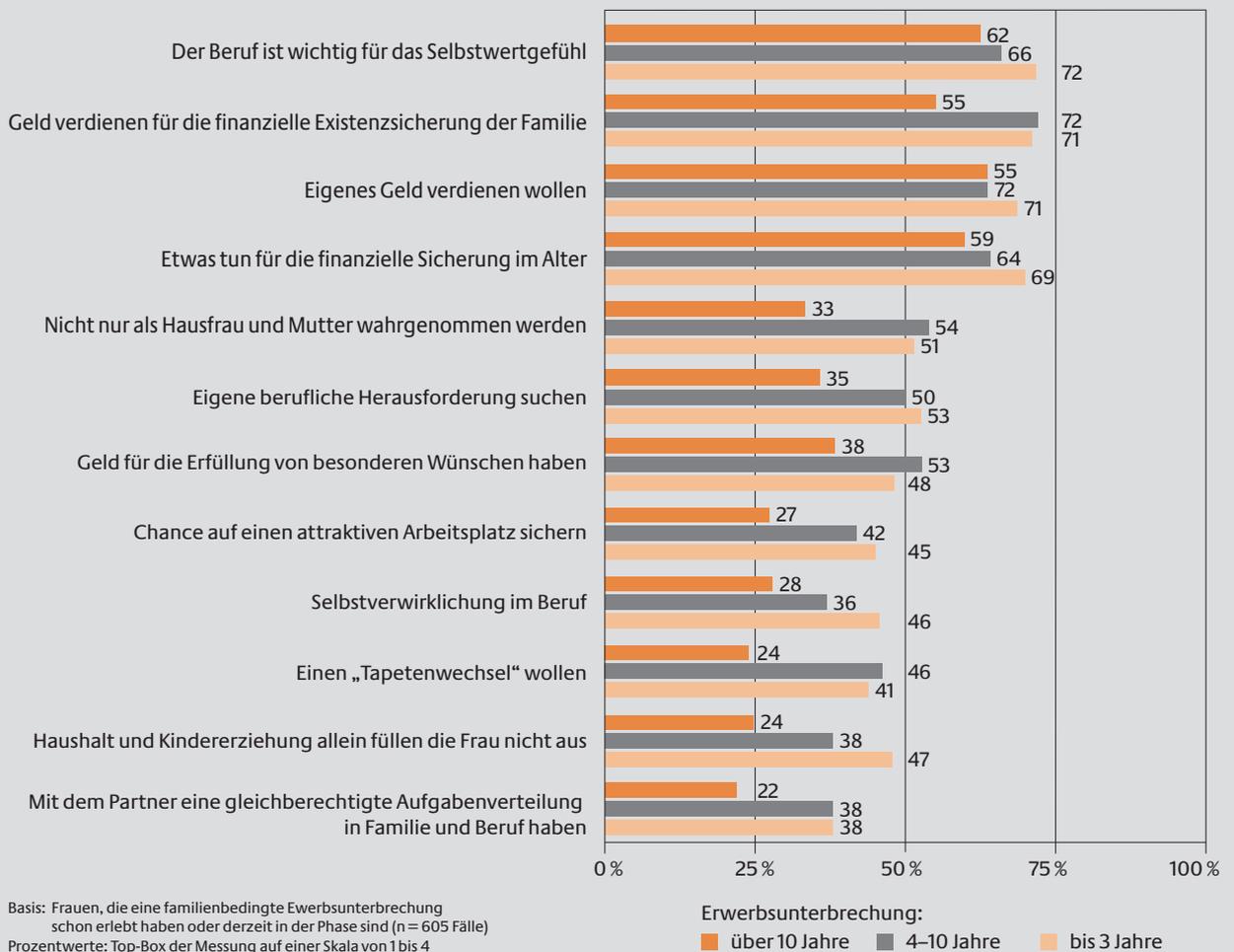
Das Motiv der Alterssicherung ist bei jungen Frauen und bei **Frauen mit einer Erwerbsunterbrechung bis zu 3 Jahren** ausgesprochen wichtig. Hier zeigt sich deutlich, dass a) das Ein-Ernährer-Modell an Bedeutung verliert, b) Frauen heute einplanen, dass eine Ehe möglicherweise nicht mehr ein Leben lang dauert und c) diese Frauen davon ausgehen, dass sie von der Rente ihres Ehepartners/Witwenrente nicht mehr ausreichend gesichert sind.

**Junge Frauen** tendieren dazu, ihre familienbedingte Erwerbsunterbrechung relativ kurz zu halten und nach zwei bis drei Jahren wieder in den Beruf zurückzukehren (Ausnahmen bestätigen diesen Trend). Das stärkste Motiv dabei ist auch hier das Selbstwertgefühl, es folgen die Existenzsicherung und die Alterssicherung. Deutlich stärker als bei Frauen, die biografisch lange das traditionelle Ernährermodell praktizierten, ist bei jungen Frauen die Einstellung (und Selbstwahrnehmung), dass Haushalt und Kindererziehung sie nicht ausfüllen, der Wunsch nach beruflichen Herausforderungen, das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung im Beruf sowie die Chance auf einen attraktiven Arbeitsplatz.

„Dazwischen“ sind – hoch spannend – die Frauen, die ihre Berufstätigkeit für **4 bis 10 Jahre unterbrochen** haben. Hier sind die Kinder „aus dem Größten heraus“, die Frauen können und wollen ihr eigenes Leben und auch ihre beruflichen Ambitionen stärker in den Fokus nehmen. Auffällig bei ihnen sind drei Wünsche:

- (1) Nicht mehr *nur* als Mutter und Hausfrau wahrgenommen werden; nicht in der traditionellen Rollenteilung verhaftet bleiben, die sich zu zementieren droht.
- (2) Der Wunsch nach Geld zur Erfüllung besonderer Wünsche – für die Familie und für sich selbst.
- (3) Einen „Tapetenwechsel“ wollen: Die Arbeiten für Familie und Haushalt sind Routine, oft eintönig und bieten selbst keine attraktiven Herausforderungen (mehr).

### Motive von Frauen für einen beruflichen Wiedereinstieg – differenziert nach Dauer der Erwerbsunterbrechung –



Diese Frauen sehen sich biografisch in einer Phase, in der sich entscheidet, ob sie lebenslang Hausfrau und Mutter bleiben und damit dem für sie nicht sehr attraktiven Modell ihrer eigenen Eltern folgen, oder ob sie selbst das Heft in die Hand nehmen und (sich) noch einmal neu orientieren, indem sie sich beruflichen Herausforderungen stellen und Neues kennenlernen.

## Beruflicher Wiedereinstieg muss sich auch finanziell lohnen

Frauen fragen sich während einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung, ob sich ein beruflicher Wiedereinstieg für sie finanziell überhaupt lohnt. Und wenn sie beruflich wieder einsteigen, dann messen sie dies an ihrem persönlichen monatlichen *Nettoeinkommen* (nicht anhand der Daten ihrer Steuererklärung oder des Steuerbescheids am Jahresende).

Ein nicht unerheblicher Teil der (potenziellen) Wiedereinsteigerinnen: 1) schiebt die Berufsrückkehr mit der Begründung hinaus, dass sich diese finanziell nicht lohnt; 2) oder steigt aus dem Erwerbsleben wieder aus mit dem Argument, dass sich ihre Erwerbsarbeit – nach Abzug von Aufwendungen für Kinderbetreuung, Mobilität, Haushaltshilfe u. a. – finanziell nicht lohnt. In diesen Argumentations- und Verhaltensmustern schlagen sich deutlich Effekte durch eingeschränkte finanzielle Anreize im Steuer- und im Transfersystem nieder (Steuerklasse V, beitragsfreie Mitversicherung).

- **Abwehrend:** Von den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit einst familienbedingt unterbrochen haben und noch nicht ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind, geben 62% als Grund an, dass sich die Erwerbstätigkeit für sie finanziell nicht lohnt. Bei Frauen mit mehrjähriger Erwerbsunterbrechung (über 5 Jahre) haben 66% diese Einschätzung.
- **Ernüchtert:** Von den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit einst familienbedingt unterbrochen haben, dann aber wieder ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind, geben 51% an, dass sich ihre Erwerbstätigkeit für sie finanziell nicht lohnt. Bei Frauen mit mehrjähriger Erwerbsunterbrechung (über 5 Jahre) sind es sogar 55%.

# VI.

## Erfahrungen beim beruflichen Wiedereinstieg

### Der Wiedereinstieg in den Beruf erfolgt adaptiv und individuell unterschiedlich

Es gibt heute nicht (mehr) das *eine* Schema von familienbedingtem Berufsausstieg und Wiedereinstieg. Vielmehr diagnostizieren wir eine **Ausdifferenzierung und Individualisierung** von Entwürfen und praktizierten Pfaden: An die Stelle des einen Musters ist mittlerweile eine Vielzahl von Wiedereinstiegswegen getreten, die zum einen von den jeweiligen äußeren Rahmenbedingungen und zum anderen von individuellen Vorstellungen abhängen.

Dabei werden die **Grenzen** zwischen Berufsunterbrechung und Berufswiedereinstieg zunehmend **unscharf** und überlappen sich. „Erwerbsunterbrechung und Wiedereinstieg“ sind heute nicht mehr zeitlich scharf getrennte, große Blöcke. Die Grenzen zwischen den Phasen sind heute durchaus fließend, es gibt individuell gestaltete Phasen des Übergangs. So halten viele Frauen während der Elternzeit den Kontakt zum Arbeitgeber oder sind für einige wenige Stunden im Büro, um wichtige Entwicklungen und Entscheidungen mitzubekommen und „am Ball zu bleiben“. Andere wieder steigen für einige Zeit voll und ganz – auch emotional – aus dem Erwerbsleben aus und sind glücklich, sich ausschließlich dem Kind zuwenden zu können.

Der berufliche Wiedereinstieg ist nur bei einigen Frauen ein einmaliger Schritt – dann, wenn die Erwerbsunterbrechung nur wenige Monate dauert und wenn der familienbedingte Anlass das erste bzw. *einzig*e Kind ist. Bei der Mehrheit der Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg vor allem aber ein **Prozess**, der sich in verschiedenen Stadien mehr oder weniger sukzessive vollzieht. Vor allem Frauen mit mehr als einem Kind nähern sich schrittweise einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit wieder an – motiviert in dem Bestreben, Familie und Beruf so zu vereinbaren, dass es nicht nur organisatorisch „klappt“, sondern dass sie persönlich, dass ihre Kinder und dass die Familie insgesamt eine Balance finden. So sind verschiedene Übergangsformen beim Berufswiedereinstieg zu beobachten, wie die freie Mitarbeit oder stundenweise Beschäftigung.

## Zuarbeit des Mannes und Familienmanagement der Frau

Der berufliche Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung ist für die Mehrzahl der Frauen mit großen praktischen und emotionalen Herausforderungen verbunden.

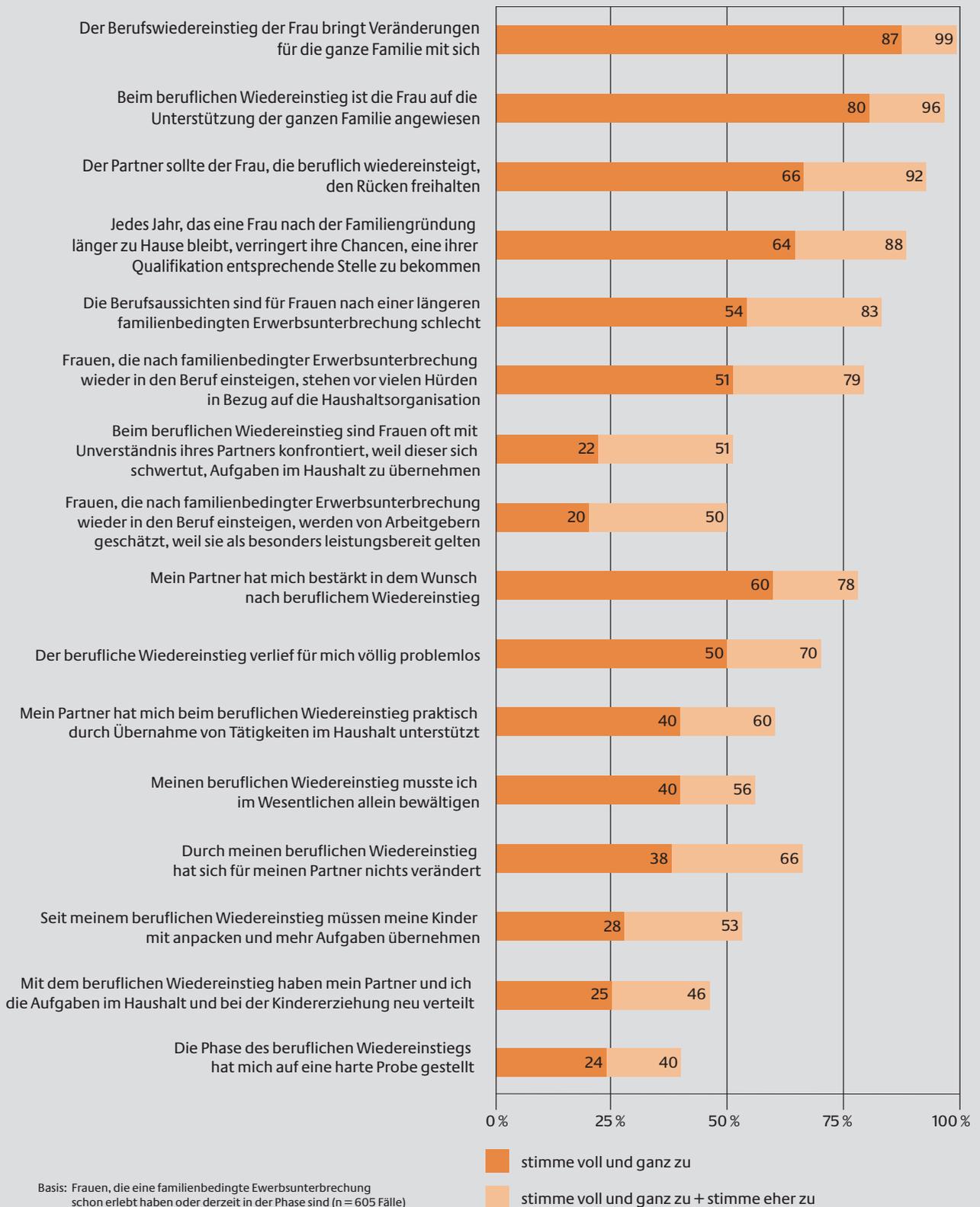
- Aufgaben im Haushalt und bei der Kindererziehung müssen neu ausgehandelt werden.
- Die Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz für das Kind/die Kinder ist häufig langwierig und problematisch. Nach wie vor ist die Verfügbarkeit gerade von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren ein Hindernis beim zeitnahen Berufswiedereinstieg.
- Ein erheblicher Teil der Frauen kehrt gar nicht an ihren alten Arbeitsplatz oder in ihre Position zurück und will oder muss sich beruflich komplett neu orientieren.
- Am Arbeitsplatz haben sich Bedingungen (Zuordnungen von Aufgabenbereichen; Kolleginnen und Kollegen etc.) möglicherweise verändert. Die Wiedereinsteigerin kehrt unter neuen Vorzeichen und veränderten Bedingungen in den Beruf zurück.

Angesichts der vielfältigen und vielzähligen Anforderungen und Hürden, die ein beruflicher Wiedereinstieg für Frauen mit sich bringt, kommt der **Unterstützung durch den Partner und in der Familie** eine besondere Rolle zu. Die emotionale und praktische Unterstützung steht im Mittelpunkt der Erfahrungen und Wünsche von Frauen beim Wiedereinstieg. Hier gibt es den positiven Befund, dass 80% der Frauen sich beim Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg vom Partner unterstützt fühlen bzw. fühlten.

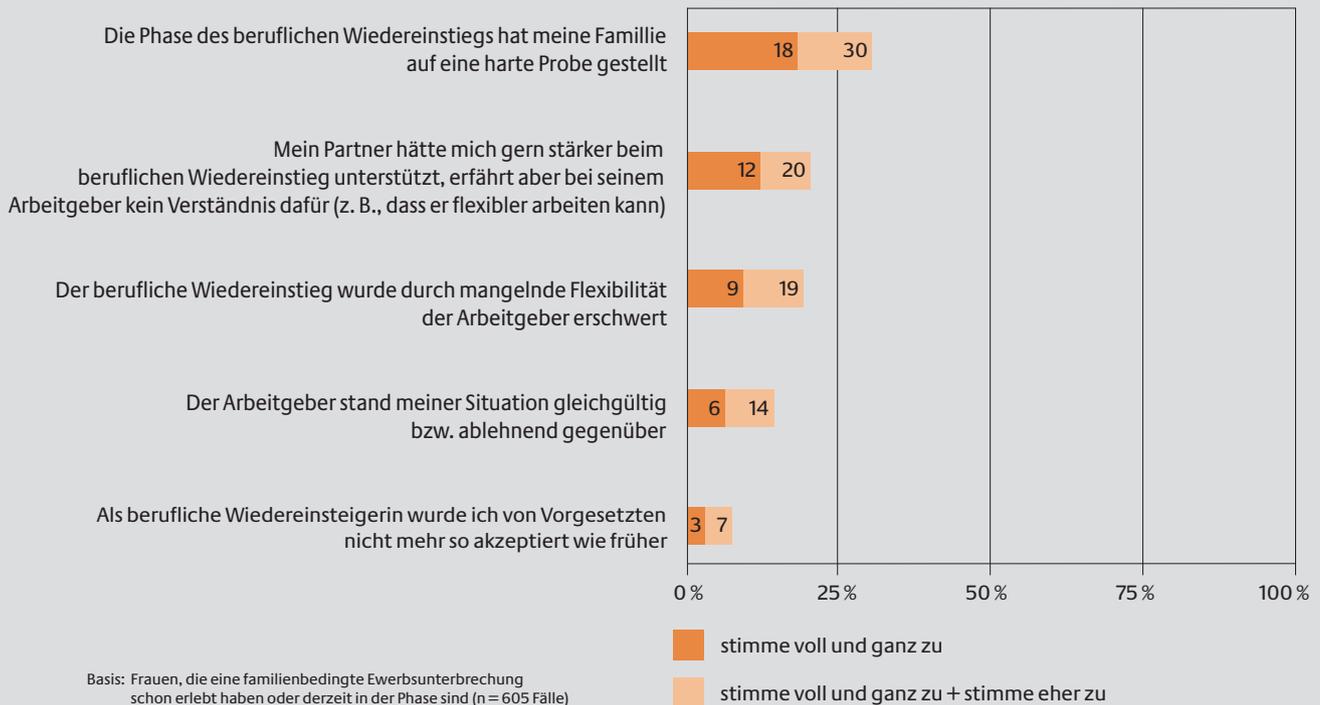
Gleichzeitig ist die selbstständige und dauerhafte Übernahme von mehr Verantwortung und Aufgaben seitens des Partners und der Kinder ein Lernprozess, in den alle Beteiligten nur sukzessive hineinwachsen. Praktische Unterstützung erfahren die Frauen durch ihren (Ehe-)Partner primär mittels Übernahme von Tätigkeiten im Haushalt (60%): Das geschieht meist durch Erledigung ausgewählter Einzelaufgaben und hat häufig den Stellenwert von *Zuarbeit*. Sind die Kinder älter, übernehmen auch sie – mehr – Aufgaben (53%). Doch meist bleibt es die alleinige Aufgabe der Frau, den Überblick zu haben, Haushalt und Kinder zu organisieren und Aufgaben zu verteilen – hier werden sie von ihrem Partner nicht oder kaum entlastet. Damit wandelt sich das **Anforderungsprofil von Frauen in Richtung mehr Komplexität**: Sie müssen neben ihrem beruflichen Wiedereinstieg (der oft keine *Rückkehr* an denselben Arbeitsplatz ist, sondern ein Neubeginn) zugleich das Management innerhalb von Familie und Haushalt sowie auch das Kombinationsmanagement zwischen Familie und Beruf übernehmen.

Insgesamt sagen 40% der Frauen, dass die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs sie selbst auf eine harte Probe gestellt hat, und 56%, dass sie ihren beruflichen Wiedereinstieg *im Wesentlichen* allein bewältigen müssen bzw. mussten – während sich für ihren Partner (gar) nichts verändert/e. Angesichts dessen verwundert es nicht, dass 27% der Wiedereinsteigerinnen ernsthaft über einen erneuten **Berufsausstieg** nachdenken, weil sie mangels Unterstützung Familie und Beruf nicht vereinbaren können.

## Erfahrungen von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg



## Erfahrungen von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg (Fortsetzung)



## Männer und Frauen nehmen die Belastung des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr

Die **Perspektive von Männern** ist geprägt von **Empathie** für ihre Frau, aber auch von **Abwehr** gegenüber den praktischen Konsequenzen. Wenn es um die grundsätzliche Berufsperspektive von Frauen geht, stimmen die Einstellungen und Wahrnehmungen von Frauen und Männern überein; wenn es jedoch um die praktischen Konsequenzen, die konkrete Verteilung von Aufgaben und die psychische Belastung geht, gibt es in der Wahrnehmung/ Erinnerung einen auffallenden Spagat zwischen Männern und Frauen.

- 82% der Männer geben an, dass sie ihre Partnerin in deren Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg bestärkt haben. Dies nehmen 80% der Frauen auch so wahr.
- 80% der Männer geben an, dass sie ihre Partnerin beim Berufseinstieg praktisch durch Übernahme von Tätigkeiten im Haushalt unterstützt haben. Das sehen aber nur 60% der Wiedereinsteigerinnen so.<sup>7</sup>
- 43% der Männer geben an, dass sich durch den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin für sie selbst nichts verändert hat. Fragt man die Frauen, so sind es 56%, die diesen Eindruck haben.
- 38% der Männer geben an, dass seit dem beruflichen Wiedereinstieg auch die Kinder mit anpacken und Aufgaben übernehmen müssen. Dies sehen jedoch 53% der Frauen, die beruflich wieder einsteigen.

<sup>7</sup> Bei der Interpretation dieser Antworten muss bedacht werden, dass Männer und Frauen einem fremden Interviewer gegenüber keineswegs ihr ganzes Herz ausschütten, sondern die Tendenz zeigen, eine harmonische und partnerschaftlich-hilfsbereite Einstellung zum Ausdruck zu bringen. Insofern dürften die Diskrepanzen in Wirklichkeit noch stärker sein, als es eine Befragung einfangen kann.

- | 34% der Männer geben an, dass ihre Partnerin den Berufswiedereinstieg im Wesentlichen allein bewältigen musste. Es sind aber 56% der Frauen, die ihre Berufsrückkehr so wahrnehmen.
- | 16% der Männer geben an, dass die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs die *Familie* auf eine harte Probe gestellt hat. Bei den Frauen sehen das 30% mit Blick auf die *Familie* so.
- | 12% der Männer sehen durch den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin *sich selbst* auf eine harte Probe gestellt. Es sind jedoch 40% der Frauen, die durch den beruflichen Wiedereinstieg *sich selbst* auf eine harte Probe gestellt sehen.

Diese Zahlen sind deutliches Indiz dafür, dass es eine erhebliche **Diskrepanz in der Wahrnehmung von Männern und Frauen gibt**, was die Aufgabenverteilung und die Belastung während des Wiedereinstiegs anbelangt. Die Berufsrückkehr von Frauen führt oft zu einer erheblichen einseitigen Mehrbelastung der Frau und einer primär ideellen Solidarität und nur selektiven Unterstützungsleistung des Partners.

Nur 7% der Berufseinsteigerinnen geben an, dass ihr Partner seine eigene Arbeitszeit reduziert hat, damit sie in das Erwerbsleben wieder einsteigen konnten. Und: je länger die Erwerbsunterbrechung der Frau andauert, umso geringer ist die Bereitschaft der Männer, selbst zu reduzieren. Die Männer sind also gefordert – aber sie brauchen auch selbst die Rahmenbedingungen, v. a. die Akzeptanz an ihrem eigenen Arbeitsplatz sowie die gesellschaftliche Akzeptanz in ihrem privaten lebensweltlichen Umfeld. Das aber ist eng an die soziokulturelle Entwicklung von Rollen- und Männerbildern geknüpft.

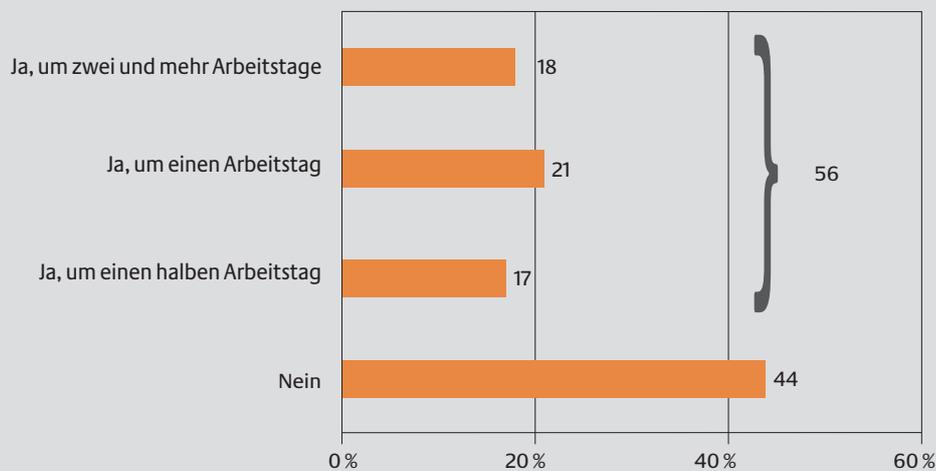
### Nur theoretische Bereitschaft der Männer, ihre Arbeitszeit zu reduzieren

Es ist ernüchternd, kann aber auch als „Anfang“ gedeutet werden, dass bisher 7% der Männer ihre eigene Berufstätigkeit zugunsten der Berufstätigkeit ihrer Partnerin reduzierten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in dieser Prozentzahl auch jene Männer enthalten sind, die nicht ihre reguläre, vertragliche Wochenarbeitszeit reduzierten, sondern „nur“ weniger Überstunden machten.

Durchaus positiv ist der Blick von *Männern* in die Zukunft: Rund die Hälfte der in Vollzeit oder in Teilzeit über 20 Stunden erwerbstätigen Männer, deren Partnerin derzeit nicht erwerbstätig ist, zeigt die prinzipielle, theoretische Bereitschaft, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn ihrer Partnerin dadurch der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert wird.

Dieser hohe Prozentwert überrascht und steht in diametralem Gegensatz zur aktuellen Praxis. Man muss diese Antworten sicher dahingehend relativieren, als hier Effekte sozialer Erwünschtheit das Antwortverhalten erheblich beeinflussten: In einem Interview eine Bereitschaft zu äußern ist einfach; es in der Praxis auch zu tun mit allen persönlichen, familiären und beruflichen Konsequenzen (und deren Wechselwirkungen) ist eine andere Sache. Gleichwohl darf man die Effekte sozialer Erwünschtheit nicht so stark bewerten, dass darin die artikulierte Bereitschaft der Männer untergeht. Man muss diese Männer ernst (und die Partnerin sie dann auch beim Wort) nehmen und die Hürden und Barrieren für Männer in dieser Sache ausräumen helfen.

### Bereitschaft von Männern, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren



Basis: Männer, die in Vollzeit oder in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden arbeiten und deren Partnerin derzeit nicht berufstätig ist (n = 224 Fälle)

## Kinderbetreuung ist auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern nicht ausgerichtet

Eine zentrale Frage vor und während des beruflichen Wiedereinstiegs von Müttern ist: Wer kümmert sich um die Kinder? Frauen, die bereits nach einem Jahr wieder in ihren Beruf und auch an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, machen häufig die Erfahrung, dass Plätze für Kinder unter drei Jahren nicht in ausreichender Zahl – oder Qualität – vorhanden sind. Aber auch später ist eine nahtlose Kinderbetreuung (Kindergarten, Grundschule, weiterführende Schule) oft nicht gewährleistet.

Problematisch ist vor allem die **fehlende Verlässlichkeit und Flexibilität der Betreuung**: Wer heute berufstätig ist, ist meist selbstverständlich gefordert, für das Unternehmen auch kurzfristig verfügbar und mobil zu sein. 75% der Wiedereinsteigerinnen beklagen, dass die Betreuungszeiten im Kindergarten sowie die Kernzeitbetreuung in der Schule darauf ausgerichtet sind, dass Frauen nicht oder nur in geringem Umfang berufstätig sind. Vor allem die vollzeiterwerbstätige Mutter kommt im Konzept nicht vor.

In der Logik vieler Betreuungseinrichtungen sind die Mütter selbstverständliche Ansprechpartnerinnen: Wenn Mütter berufstätig sind, dann müssen sie für die Betreuungsstätte jederzeit verfügbar sein – nicht umgekehrt: Man ruft „natürlich“ die Mutter am Arbeitsplatz an, wenn es dem Kind nicht gut geht, es krank ist. Die berufstätige Mutter steht dann vor einem Dilemma: Egal, wie sie sich entscheidet, sie macht einen Fehler! So verwundert es kaum, dass 70% der Frauen beklagen, dass die **Vereinbarkeit ein schwieriges Unterfangen** ist und sie *ab und zu* über einen Ausstieg nachdenken.

## Vorurteile und Vorbehalte gegenüber Wiedereinsteigerinnen belasten Frauen

Ein erheblicher Teil (40%) der Frauen mit familienbedingter Erwerbsunterbrechung kehrt nicht wieder zum alten Arbeitgeber zurück, sondern bewirbt sich völlig neu oder macht sich selbstständig.<sup>8</sup> Für diese Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen und auch persönlichen Unsicherheiten verbunden. Sie wissen nicht

- 1) wie der neue Arbeitgeber ihre Kompetenzen und Qualitäten einschätzt und einsetzt,
- 2) wie die tatsächlichen Anforderungen, auch die zeitlichen, am neuen Arbeitsplatz sein werden,
- 3) wie sich Familie und Beruf in der Praxis vereinbaren lassen. Aber auch Frauen, die an ihren alten Arbeitsplatz, in ihre alte Position zurückkehren, tun dies häufig unter veränderten Bedingungen: Am Arbeitsplatz begegnet man Müttern oft mit der Voreinstellung, dass diese unflexibel sind, nicht mobil, zeitlich häufig gar nicht einsetzbar und zum Teil nicht ganz bei der Sache, weil sie im Kopf immer auch beim Kind sind – und sein müssen.

Die meisten Frauen, die beruflich wieder einsteigen, wollen wie jede andere Arbeitnehmerin gesehen und behandelt werden. Sie wollen weder diskriminierende Schonung noch überzogene Erwartungen – das eine verbaut Chancen, das andere ist unverhältnismäßiger Druck. Die Realität sieht jedoch anders aus. Frauen, die sich während der Erwerbsunterbrechung mit der Option der Berufstätigkeit auseinandersetzen, fühlen sich teilweise stigmatisiert und nehmen wahr, dass ihnen Kolleginnen und Kollegen mit Vorbehalten und Vorurteilen begegnen.

- Entsprechend hoch ist der Anteil der Berufswiedereinsteigerinnen, die am Arbeitsplatz die Erfahrung gemacht haben, dass ihnen Kolleginnen und Kollegen mit Vorurteilen begegnen (45%). Bei Frauen, die nach mehr als 4 Jahren familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren, steigt dieser Anteil erheblich und statistisch signifikant. Diese Frauen fühlen sich als „Hausfrau“ diskreditiert, die den rauen Wind der Arbeitswelt, die Geschwindigkeit in Unternehmen und den Konkurrenzdruck nicht gewohnt ist. Das Etikett „Rückkehrerin nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung“ ist bei vielen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen konnotiert mit der Einstellung, dass die Frau (sehr) lange weg gewesen ist, fachlich, technisch (v. a. in Bezug auf IT) und organisatorisch den Anschluss verloren hat und erst mit viel Geduld und Zeit wieder „angelernt“ werden muss.
- Ein knappes Drittel der Frauen (32%), die an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren oder beruflich neu beginnen, fühlt sich von der Unternehmensleitung auf ein Abstellgleis geschoben: Die Frauen fühlen sich behandelt wie Erwerbstätige zweiter Güte. Der Befund kann so auf den Punkt gebracht werden: Der Arbeitgeber erwartet viel an Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit – und reagiert darauf zum Teil mit diskriminierender Schonung. Aber damit werden diesen Frauen Karrierechancen verbaut.

---

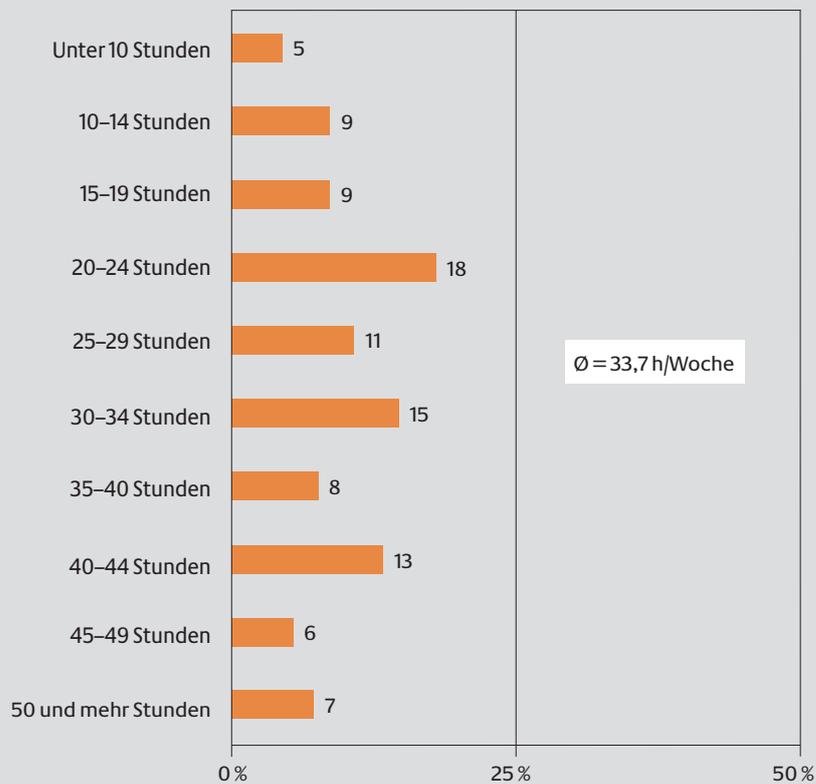
<sup>8</sup> S. dazu Kapitel VIII: „Berufliche Positionen nach dem Wiedereinstieg“.

# VII.

## Wochenarbeitszeit von beruflichen Wiedereinsteigerinnen

Die durchschnittliche *tatsächliche* berufliche Arbeitszeit pro Woche beträgt für die Gesamtheit der Berufstätigen 48,5 Stunden. Männer arbeiten im Schnitt 56,1 Stunden, Frauen 39,6 Stunden pro Woche für einen fremden oder eigenen Betrieb.<sup>9</sup> Frauen, die nach einer Erwerbsunterbrechung wieder berufstätig sind, arbeiten durchschnittlich 33,7 Stunden.

### Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Berufsrückkehrerinnen



Basis: Nur Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben und wieder in den Beruf zurückgekehrt sind (n = 273 Fälle)

<sup>9</sup> Gemessen wird nicht die vertragliche Regelarbeitszeit, sondern die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche. Darin enthalten sind die erfassten Überstunden, aber auch jene Zeiten, die jenseits der formal erfassten Überstunden für den Arbeitgeber aufgewendet werden. Diese für die Berufstätigkeit tatsächlich zu erbringende Arbeit begrenzt maßgeblich die Zeit für die Familie sowie die Möglichkeit von Männern, sich an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu beteiligen. Gleichzeitig gibt es den Befund, dass diese inoffizielle Mehrarbeit teils notwendig ist, teils freiwilliges Engagement ist – und für einen Teil der Männer auch eine Flucht sowie ein rationales (Alibi-)Argument.

Wenn die Kinder aus dem Haushalt ausgezogen sind, beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 46,3 Stunden. Mit der Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt sinkt der Stundenumfang der Erwerbstätigkeit von Frauen:

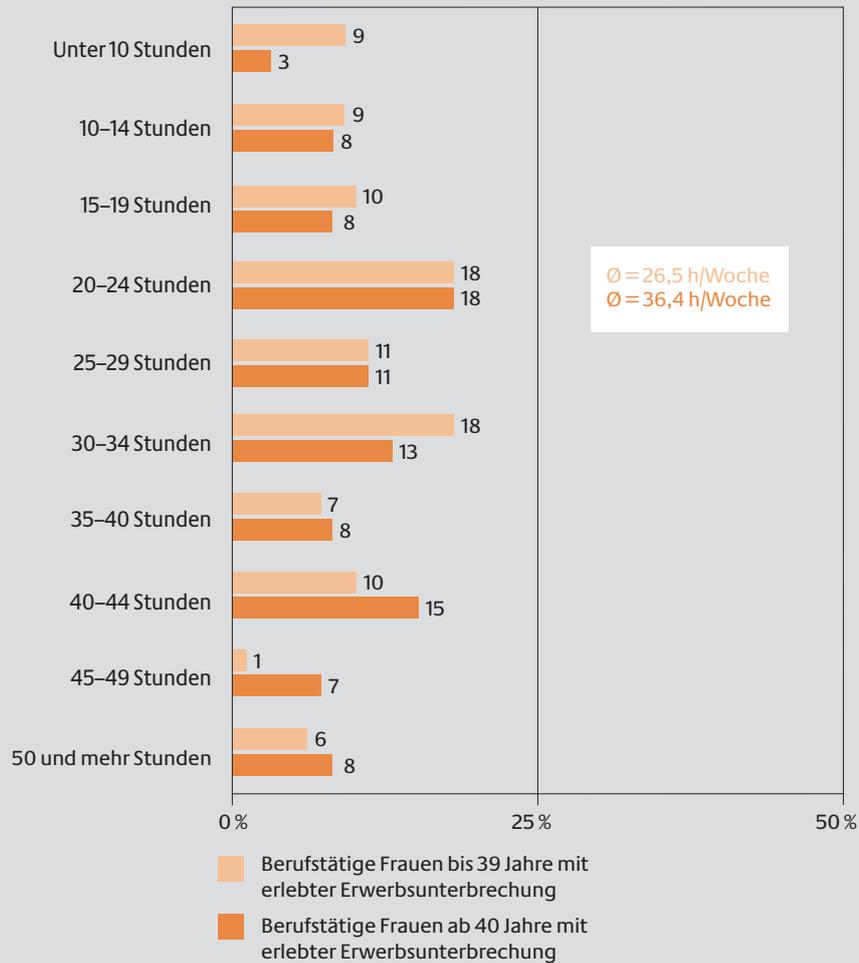
- | Wenn noch **ein Kind** unter 18 Jahren im Haushalt lebt, sind es 30,1 Stunden.
- | Bei **zwei Kindern** unter 18 Jahren im Haushalt 24,2 Stunden.
- | Und bei **drei Kindern** 21,7 Stunden.

Das macht deutlich, dass Frauen „kinderreicher Familien“ durchaus mehr als eine halbe Stelle arbeiten wollen bzw. müssen und es heute schon tun.

Bei der differenzierten Analyse fällt auf, dass Wiedereinsteigerinnen mit zunehmendem Alter ihres Kindes/ihrer Kinder ihr Stundenkontingent sukzessive aufbauen und sich dabei von „Etappe zu Etappe“ vortasten – mit der Maxime, sich und ihr(e) Kind(er) nicht zu überfordern. Je älter die Kinder werden, umso stärker wollen Frauen ihr zeitliches Engagement für den Beruf ausbauen. Dem entspricht die Beobachtung in Bezug auf das Alter: Frauen mit Erwerbsunterbrechung im Alter zwischen 18 und 29 Jahren arbeiten durchschnittlich 25,9 Stunden pro Woche, im Alter zwischen 30 und 39 Jahren sind es im Schnitt 27,3 Stunden, und bei Frauen von 50 bis 65 Jahren beträgt die Wochenarbeitszeit 47,4 Stunden (s. folgende Grafik). Offenbar gibt es gerade in Mehrkindfamilien eine „gläserne Decke“ in Bezug auf das addierte Stundenvolumen der gemeinsamen Erwerbstätigkeit von Mutter und Vater. Solange der Vater sein Stundenvolumen als starr vorgegeben erlebt, ist das Stundenvolumen der Mutter die Variable, mit der die unterschiedlichen Bedürfnisse nach Zeit und Geld aufeinander abgestimmt werden. Der Berufseinstieg der Mutter zieht sich unter diesen Bedingungen über einen langen Zeitraum hin, in dem die Mutter eigene Karriereoptionen nicht realisiert. Das Vorurteil der Arbeitgeber in Bezug auf die vorrangige Familienorientierung der beruflichen Wiedereinsteigerin wird dabei indirekt bestätigt.

Weiter zeigt sich, dass Wochenarbeitszeiten von 20–24 Stunden (ca. eine halbe Stelle mit Überstunden) sowie 30–34 Stunden (ca. eine dreiviertel Stelle mit Überstunden) überdurchschnittlich häufig praktiziert werden.

### Wochenarbeitszeit von Berufsrückkehrerinnen 18- bis 39-Jährige versus 40- bis 65-Jährige



Darüber hinaus manifestiert sich ein radikaler Umbruch im beruflichen Verständnis, der die Generation der „traditionellen Alten“ von den „modernen Alten“ unterscheidet: Während die frühere Generation mit einer traditionellen Geschlechtsidentität und Rollenteilung der Frau die Aufgabe des Zuverdienstes „zugestand“ und dieser z.T. existenziell notwendig war, wollen die heutigen Frauen über 50 sich damit nicht bescheiden, sondern machen sich auf eine neue berufliche Reise. Diese im Marketing gern als „Best Ager“ bezeichnete (und damit *leider* stigmatisierte) Alterskohorte der Generation 50plus begreift die Empty-Nest-Phase nicht als kurzes Zwischenstadium bis zur Rente/Pension, sondern als einen eigenständigen, neuen Lebensabschnitt, der ihnen neue Herausforderungen, viele Chancen und attraktive Perspektiven bietet – wenn man Courage und Engagement zeigt. Zwar ist man für seine (halb) erwachsenen Kinder immer auch noch finanziell da, aber die zeitliche Beanspruchung ist gering und diese Frauen beanspruchen selbstbewusst das Recht, jetzt nach der aktiven Erziehungsphase (endlich oder wieder) sich um ihre eigenen Bedürfnisse und Ziele zu kümmern.

# VIII.

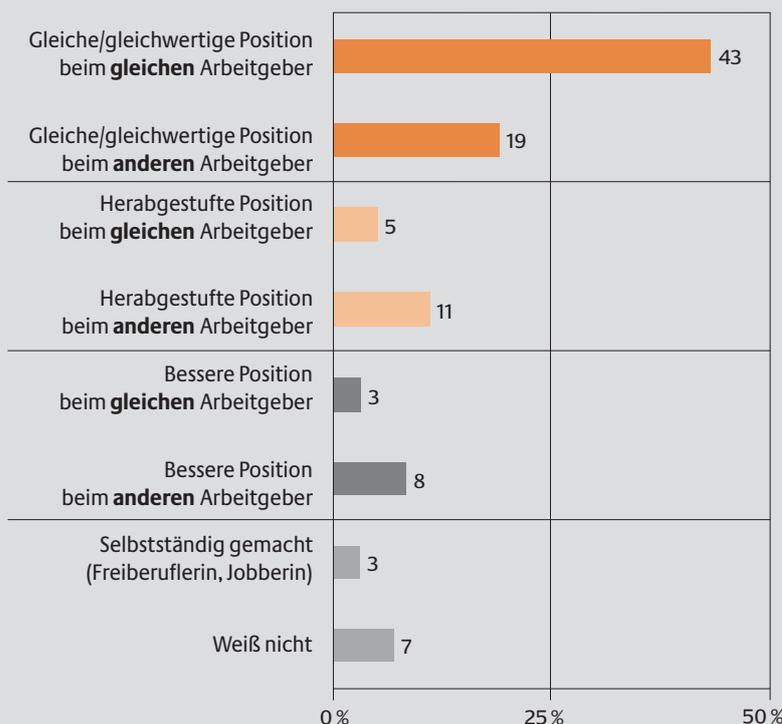
## Berufliche Positionen nach dem Wiedereinstieg

Von den Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren, beginnen 51% wieder bei ihrem alten Arbeitgeber. In Ostdeutschland sind dies 68%, in Westdeutschland 48%. Damit einher geht aber keineswegs derselbe Arbeitsplatz. In der Regel verändert sich das Aufgabenprofil und die Arbeitsplatzbeschreibung. Der Begriff Wiedereinsteigerin trifft insoweit die Lebensrealität dieser Frauen besser als der Begriff „Berufsrückkehr“.

Es kehren Frauen in das Erwerbsleben zurück in ...

- einer gleichen/gleichwertigen Position zu 63%; (75% Ost, 60% West),
- einer herabgestuften Position zu 17% (9% Ost, 18% West),
- einer besseren Position zu 11% (9% Ost, 12% West),
- 3% machen sich selbstständig (0% Ost, 3% West),
- 7% (8% Ost, 7% West) der Befragten machten hierzu keine Angabe (da sie ihre neue Position mit der bisherigen nicht vergleichen können).

### Vergleich der Arbeitspositionen vor und nach der Berufsrückkehr

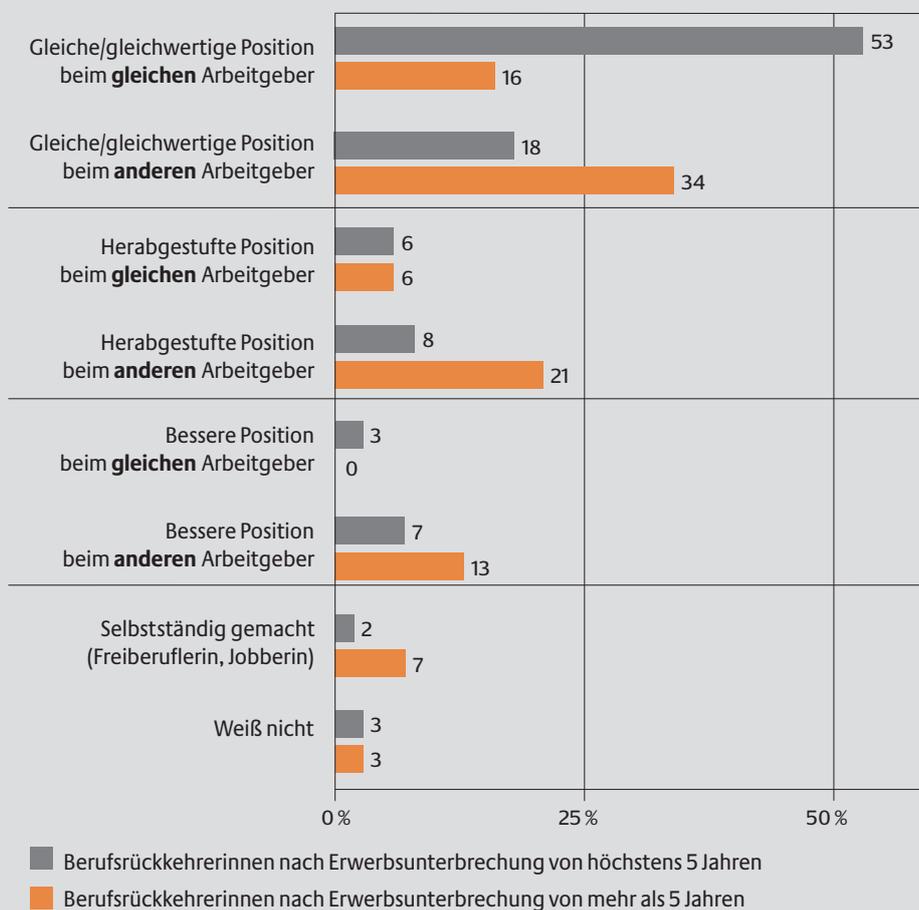


Basis: Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückgekehrt sind (n = 273 Fälle)

## Die Dauer der Erwerbsunterbrechung hat Einfluss auf die berufliche Position

Die tatsächliche Position am Arbeitsplatz hängt erheblich davon ab, wie lange die familienbedingte Erwerbsunterbrechung der Frau gedauert hat: Die Daten zeigen, dass nach mehr als fünf Jahren Erwerbsunterbrechung die **Chance auf eine gleichwertige Position** beim alten Arbeitgeber erheblich geringer ist. Erfolgt der berufliche Wiedereinstieg innerhalb von fünf Jahren, beträgt die Chance auf die gleiche oder gar eine bessere Position beim früheren Arbeitgeber deutlich über 50%. Wer jedoch eine bessere Position anstrebt, sollte die Option prüfen, einen anderen Arbeitgeber zu suchen. Die Wahrscheinlichkeit für eine Verbesserung sind bei einem anderen Arbeitgeber größer.

### Vergleich der Arbeitsstellen vor und nach der Berufsrückkehr – differenziert nach Dauer der Erwerbsunterbrechung –

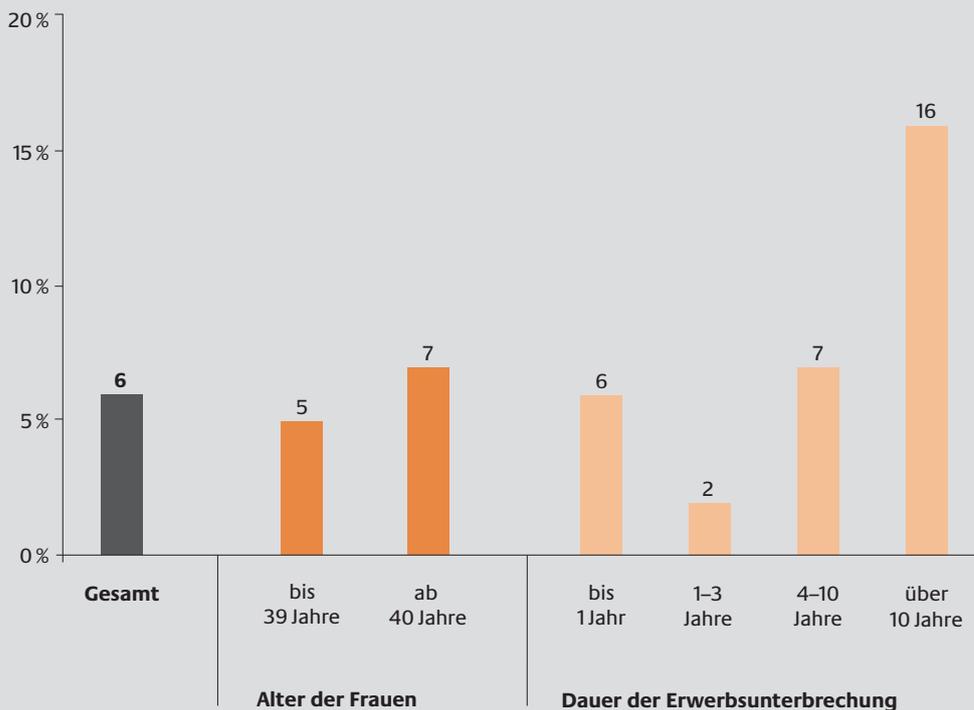


# IX.

## Ausstieg aus dem Wiedereinstieg

Knapp 6% der Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Beruf zurückgekehrt sind, geben nach einiger Zeit die Berufstätigkeit wieder auf. Bei den unter 40-Jährigen sind dies 5,1%, bei den über 40-Jährigen 6,6%. Eine erhebliche Rolle dabei spielt die **Dauer der Erwerbsunterbrechung**: Je länger eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung andauert, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit des Wiederausstiegs. Aber auch **das erste Jahr nach der Geburt des Kindes ist kritisch** und führt überdurchschnittlich oft zum Ausstieg aus dem frühzeitigen Wiedereinstieg.

### Frauen, die nach dem beruflichen Wiedereinstieg wieder aus dem Beruf ausgestiegen sind



Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erlebt haben und danach in den Beruf zurückgekehrt sind (n=273)

Um ihre Positionen und Aufstiegschancen nicht zu gefährden, hält ein Teil der Frauen während der Erwerbsunterbrechung den Kontakt zum Arbeitgeber, zu den Kolleginnen und Kollegen und zu den Themen und kehrt nach relativ kurzer Zeit wieder an den Arbeitsplatz

zurück. Einigen Frauen gelingt diese frühe Rückkehr – wie aus den quantitativen und auch aus den qualitativen Untersuchungen bekannt ist – oft unter großen emotionalen, sozialen und finanziellen Belastungen. Andere ziehen nach einiger Zeit die Notbremse: Sie wollen sich nicht permanent überfordern und zerreißen; sie steigen erneut aus, der Erwerbsarbeit aus in der Gewissheit, dass dies besser für ihr Kind und für sie selbst ist – und wollen später erneut einsteigen.

Aus statistischem Blick liegt das mit Abstand geringste Risiko eines misslingenden beruflichen Wiedereinstiegs im **Korridor von 2 bis 3 Jahren einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung**. Bemerkenswert ist, dass es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Berufswiederausstieg und Zahl der Kinder gibt: Die Frage des erfolgreichen oder gescheiterten Wiedereinstiegs hängt nicht davon ab, wie viele Kinder unter 18 Jahren (noch) im Haushalt sind.

Die Frauen, die nach dem Wiedereinstieg ihre Berufstätigkeit wieder aufgeben, haben nicht endgültig resigniert, sondern unternehmen nach einiger Zeit einen erneuten Anlauf. Es bleibt aber die schmerzliche Erfahrung, es nicht geschafft zu haben, sich überfordert zu haben, von anderen überfordert worden zu sein – und das prägt den erneuten Wiedereinstieg.

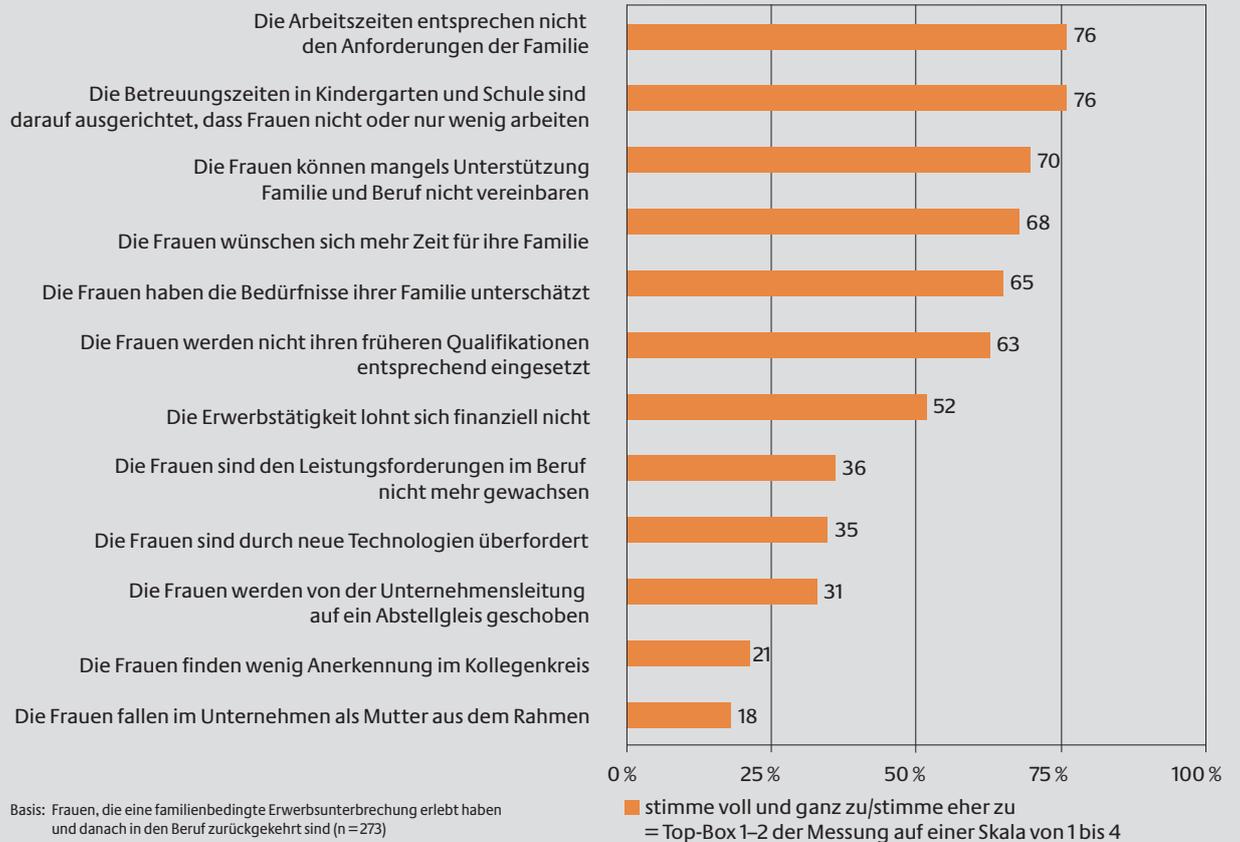
Man kann die obige Grafik auch umgekehrt lesen: Der überwiegende Teil der beruflichen Wiedereinsteigerinnen scheitert nicht, sondern bleibt im Arbeitsmarkt. Das ist eine ermutigende Botschaft für jene Frauen, die bei der Frage ihres Wiedereinstiegs zögern.

## Summe von Einzelfaktoren führt zum Ausstieg aus dem Wiedereinstieg

Bei einem möglichen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg ist eine Vielzahl von kumulierenden Aspekten wirksam. Der schwierigen Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

- 76% der Frauen sind der Ansicht, dass Frauen ihre Berufstätigkeit wieder aufgeben, weil die Arbeitszeiten nicht den Anforderungen der Familie entsprechen.
- Und ein ebenso großer Teil der Frauen beklagt die Betreuungszeiten in Kindergarten und Schule, die nicht auf berufstätige Mütter Rücksicht nehmen.

## Wichtigste Motive von Frauen für den Berufsausstieg

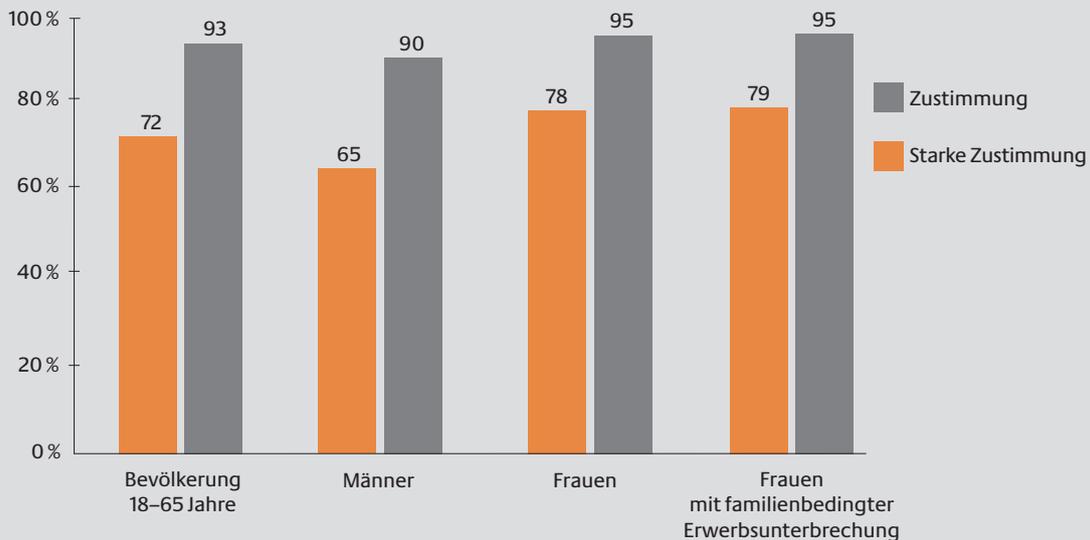


# X.

## Appell von Frauen und Männern an die Politik, den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern

Eine überwältigende Mehrheit in der Bevölkerung stimmt der Frage, ob es eine wichtige politische Aufgabe sei, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu erleichtern, zu: 93% gesamt (90% der Männer; 95% der Frauen).

### Es ist eine wichtige politische Aufgabe, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu erleichtern



Basis: Basis = 2.017 Fälle  
Messung der Zustimmung auf einer Skala von 1 bis 4  
Wert 1 – stimme voll und ganz zu („Starke Zustimmung“)  
Wert 1+2 – stimme voll und ganz zu + stimme eher zu („Zustimmung“)

Man mag solche Voten als stereotype Abwälzung jedweder gesellschaftlicher Probleme auf die Politik deuten. Aber – im Unterschied zu anderen gesellschaftlichen Themen – ist der „harte Kern“ jener groß, die nachdrücklich die Politik in der Verantwortung sehen, strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen und ein kulturelles Klima zu fördern.

Männer akzeptieren und anerkennen die Wünsche von Frauen nach Berufstätigkeit, sehen die strukturellen Schwierigkeiten, mit denen Frauen zu kämpfen haben (aber auch sie selbst als beteiligte Partner). Beruflicher Wiedereinstieg ist auch eine Frage des Willens und des Engagements – aber ohne die notwendigen Rahmenbedingungen mit unnötigen Hürden versehen und oft ein Risiko.

# XI.

## Anhang

### Methodensteckbrief

Der vorliegende Bericht basiert auf den Befunden zweier Studien von Sinus Sociovision für das BMFSFJ:

**A.** Grundlagenstudie des BMFSFJ zu Gleichstellung in Deutschland mit dem Titel „Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“. Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung in Privathaushalten ab 18 Jahren. Methodisch wurden qualitative und quantitative Untersuchungsmethoden eingesetzt, um das Thema ganzheitlich und suffizient zu erfassen:

#### **Qualitativ-repräsentativ:**

- | 20 kreative Gruppenwerkstätten, 10 mit Männern und 10 mit Frauen aus allen Milieus (geschlechts- und milieuhomogen, mit je 8 bis 10 Personen). Die Gruppen fanden in Teststudios in verschiedenen Städten in Ost- und Westdeutschland statt und hatten eine Dauer von je 3 Stunden.
- | 40 narrative Einzelinterviews mit typischen Vertretern aus allen Milieus, zur Hälfte Männer und Frauen, mit einer Dauer von jeweils 2 Stunden. Die Interviews fanden in den Privatwohnungen der Befragten statt, hatten denselben Themenschwerpunkt wie die kreativen Gruppenwerkstätten und beinhalteten zusätzlich einen biografischen Teil, um die subjektive Rekonstruktion und Bewertung des eigenen Lebensverlaufs – differenziert nach Männer- und Frauenperspektive – zu erfassen.

Die qualitativen Daten wurden nach Verfahren der sozialwissenschaftlichen Hermeneutik ausgewertet.

#### **Quantitativ-repräsentativ:**

- | 3.000 bevölkerungsrepräsentative Interviews. Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren in Privathaushalten. Die repräsentative Stichprobe wurde bundesweit nach dem ADM-Mastersample gezogen. Die Befragung wurde durch geschulte Interviewerinnen und Interviewer in den Privatwohnungen der Befragten anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Anschließend wurden die Daten mithilfe verschiedener statistischer Verfahren (Häufigkeitstabellierungen; statistische Zusammenhänge; multivariate Analysen via Faktoren-, Korrespondenz- und Clusteranalysen sowie lineare und non-lineare Regressionsanalysen u. a.) ausgewertet.

- B.** Darüber hinaus führte Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ im Februar 2008 eine vertiefende repräsentative Zusatzbefragung zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung“ durch.
- I** 2.017 bevölkerungsrepräsentative Interviews. Grundgesamtheit ist die Wohnbevölkerung im Alter zwischen 18 und 65 Jahren in Privathaushalten. Die Stichprobenziehung erfolgte bundesweit nach dem ADM-Mastersample. Die Befragung fand telefonisch (CATI) anhand eines standardisierten Fragebogens statt.



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Autoren:**

Katja Wippermann, Dr. Carsten Wippermann (Projektleitung)  
Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg

**Beauftragtes und durchführendes Institut:**

Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0 18 05/77 80 90\*  
Fax: 0 18 05/77 80 94\*  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de)  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Bestellnummer:** 4BR100435

**Stand:** Oktober 2010, 4. Auflage

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Druck:** Silber Druck oHG, Niestetal

\* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

\*\* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

\*\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de);  
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.