



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven



# Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven

Eine Untersuchung  
vom DELTA-Institut und von Sinus Sociovision  
für das Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend

Mai 2011

Prof. Dr. Carsten Wippermann, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH



# Inhalt

I.	Ausgangslage .....	6
II.	Zentrale Befunde.....	9
III.	Basiszahlen.....	14
IV.	Mütter mit längerer und Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung.....	16
V.	Motive für den beruflichen Wiedereinstieg.....	20
5.1	Veränderungen zwischen 2008 und 2010.....	21
	Verstärkung der ökonomischen Motive bei Müttern.....	21
	Männer sehen primär das Motiv des Selbstwertgefühls .....	24
5.2	Gründe und Perspektiven für den Wiedereinstieg.....	25
	Berufstätigkeit ist mehr als Kompensation.....	27
	Familienfürsorge durch die Erwerbstätigkeit.....	28
	Karriereorientierung.....	28
	Forderung an den Partner: gleichgestellte Aufgabenteilung in Beruf und Familie .....	29
	Chance für den Mann zur Verkürzung der Arbeitszeit .....	29
	Substanzieller Beitrag zum Familieneinkommen .....	29
5.3	Optionen und Barrieren für Ein- und Ausstiege .....	30
5.4	In Paarhaushalten: Wer finanziert die Familie? Wer fühlt sich verantwortlich? .....	33
	Verantwortung für das Familieneinkommen.....	34
	Finanzielle Realität .....	36
5.5	Familienernährerinnen.....	39
	Das persönliche Nettoeinkommen von Familienernährerinnen.....	40
VI.	Erleichterungen für den beruflichen Wiedereinstieg.....	42
	Teilung der häuslichen Aufgaben mit dem (Ehe-)Partner.....	44
	Zeitliche Entlastung durch haushaltsnahe Dienstleistungen.....	46
6.1	Neue und alte Zeitmuster in der Partnerschaft.....	47
6.2	Neue Zeitmuster mit haushaltsnahen Dienstleistern .....	52
	Nutzung und Bedarfe.....	55
	Bedenken und Hemmnisse.....	58
	Attraktive Rahmenbedingungen .....	60
VII.	Resümee .....	62
VIII.	Untersuchungsanlage.....	66

# I.

## Ausgangslage

Die im Jahr 2010 durchgeführte sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Frauen, die nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt wieder einsteigen wollen, schließt an zwei Repräsentativuntersuchungen aus 2007<sup>1</sup> und 2008<sup>2</sup> zu Zielen, Motiven, Barrieren und Bedarfen von Wiedereinsteigerinnen an.

Ergebnisse dieser Studien waren: 1.) Der berufliche Wiedereinstieg ist kein punktuellere Ereignis, sondern ein Prozess, der sich von den ersten Überlegungen der Frau (mit ihrem Partner) bis zur erfolgreichen Bewältigung des Wiedereinstiegs in den Beruf über mehrere Jahre hinziehen kann. 2.) Vom beruflichen Wiedereinstieg der Frau ist die gesamte Familie betroffen und (eigentlich) gefordert. 3.) Männer und Frauen nehmen die Belastungen des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr, vor allem was die Unterstützungsleistung des Partners betrifft. Zwar bestärken Männer mehrheitlich ihre Partnerin in dem Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg und sind auch mehrheitlich grundsätzlich bereit, ihre eigene Arbeitszeit zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs zu reduzieren. Faktisch – so die Einschätzung der Frauen – erfolgt diese Entlastung seitens des (Ehe-)Partners aber nicht oder kaum. 4.) Erwartungen der Frauen und der Arbeitgeber an den Wiedereinstieg passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt bei der Arbeitszeit und geht über die Frage der richtigen und notwendigen Weiterqualifikation bis zu der Frage des „passenden“ Aufgabenprofils für die frühere oder neue Kollegin. 5.) Ein Drittel der Wiedereinsteigerinnen denkt nach gelungener Berufsrückkehr über einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg nach.

Dabei zeigte sich: Es gibt nicht „die“ Wiedereinsteigerin; die Umstände für einen beruflichen Wiedereinstieg unterscheiden sich von Frau zu Frau. Die Gründe für diese Pluralität liegen in den individualisierten Lebenslaufkonzepten von Frauen, in milieuspezifischen Vorstellungen von Partnerschaft und Ehe<sup>3</sup>, Elternschaft<sup>4</sup> und Erwerbstätigkeit, und auch im Umgang damit, dass die praktizierte Lebensweise nicht den ursprünglichen gemeinsamen Vorstellungen von

---

1 Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin Februar 2008.

2 Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin August 2008; akt. 3. Auflage Mai 2010.

3 Vgl. Carsten Wippermann (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf: Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. Studie des Sinus-Instituts im Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

4 Vgl. Silke Borgstedt, Carsten Wippermann (2010): Umgehensweisen von Müttern mit monetären Familienleistungen. Zielgruppentypologie auf Basis einer qualitativen Grundlagenstudie. Studie des Sinus-Instituts im Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

partnerschaftlicher Aufgabenverteilung in Ehe und Familie entspricht (Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander; der Mann macht Karriere, während die Frau in die traditionelle Rolle der Mutter rutscht).<sup>5</sup>

Des Weiteren wird klar: Weibliche Lebensläufe sind nicht standardisiert! Die Geburt des ersten Kindes wird v. a. bei höher qualifizierten Frauen immer weiter hinausgeschoben. Dies ist von besonderer Bedeutung, weil sich damit auch das Bild der „typischen Wiedereinsteigerin“ verändert. Eine Frau, die mit 45 in den Beruf zurückkehren will, kann ebenso die Mutter eines 5-jährigen Kindes mit fünfjähriger Erwerbsunterbrechung sein wie die Mutter von drei Kindern im Alter von 15, 14 und 10 Jahren, die seit 14 Jahren mehr oder weniger vollständig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist. Ihre Erwartungen und Bedürfnisse an Qualifizierung, Karriere und Kinderbetreuung unterscheiden sich jenseits der wichtigen Fragen von Erstausbildung und Milieuzugehörigkeit.

Der Zeitpunkt des beruflichen Wiedereinstiegs der Frau hängt statistisch signifikant von Zahl und Alter ihrer Kinder ab. Mit der Geburt des ersten Kindes unterbrechen in Deutschland immer noch die meisten Frauen ihre (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit, um sich um Kind und Haushalt zu kümmern<sup>6</sup>, tun dies aber mit der festen Perspektive des beruflichen Wiedereinstiegs. Es kommt meist aus pragmatischen und rationalen Erwägungen in der Partnerschaft zu dieser Retraditionalisierung der Rollenteilung – zulasten der Frau. Die von beiden gemeinsam getroffene Entscheidung der Erwerbsunterbrechung der Mutter wird gegen ihre persönlichen Ziele und Interessen für oft unbestimmte Zeit ihre Lebensform – die Frau trägt den Hauptteil der ökonomischen Risiken dieser Entscheidung nicht zuletzt in Gestalt verschlechterter eigener Lebenseinkommensperspektiven. Und die subjektiven Hemmnisse (bei der Frau, beim Arbeitgeber, beim Ehepartner und bei der Familie) für einen beruflichen Wiedereinstieg der Frau werden ebenso wie die objektiven Hürden mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung häufig größer statt kleiner.

Die zentrale Botschaft aus diesen sozialwissenschaftlichen Befunden: Die Familien- und Arbeitsmarktpolitik ist (auf-)gefordert, die strukturellen Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg zu verbessern und die Unterstützungsangebote so zu kommunizieren, dass die Zielgruppen erreicht werden. Das aufgrund dieser Ergebnisse im Jahr 2008 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelte und in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzte Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“, das den o. a. Erkenntnissen Rechnung trug, war und ist sehr erfolgreich.

---

5 Vgl. Carsten Wippermann, Marc Calmbach, Katja Wippermann (2009): Männer – Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen. Zuletzt dazu provozierend Bascha Mika (2011): Die Feigheit der Frauen. Rollenfallen und Geiselmoralität. München.

6 Vgl. „Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern“. Ressortbericht 2010 Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend. Auch: Claudia Finke (2010): Analyse der Ursachen des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern. Bericht über den zweiten Teil des vom Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend geförderten Projektes „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“. Statistisches Bundesamt VD – Verdienste und Arbeitskosten. Wiesbaden. Vgl. auch: Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hg.): „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin 2011.

Die Befunde 2007 und 2008 zeigten die soziokulturelle, lebensweltliche Vielfalt von Wiedereinsteigerinnen. Mit der Perspektive verschiedener Lebensverläufe manifestierte sich, dass unter den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt mehr als 3, 5 oder 10 Jahre unterbrechen, ...

- 1.) ... sehr viele ein hohes materielles, familiäres und persönliches Interesse an Erwerbstätigkeit haben – bei vielen mit der Perspektive der Vollzeitbeschäftigung;
- 2.) ... erfolgreiche Wiedereinsteigerinnen auch im Alter von 45 Jahren noch mehr als 15 oder 20 Jahre perspektivreich erwerbstätig sein können und wollen;
- 3.) ... ein Teil der Wiedereinsteigerinnen aufgrund existenzieller Notlagen erwerbstätig sein muss, um als Familiernährerin den Lebensunterhalt für sich und die Familie zu erwirtschaften;
- 4.) ... viele Wiedereinsteigerinnen hohe berufliche Qualifikationen und Kompetenzen haben – wichtige Ressourcen und Potenziale auf dem Arbeitsmarkt.

Angesichts des immer akuter werdenden Fachkräftemangels, der sich aufgrund des demografischen Wandels in Zukunft unmittelbar auf die Leistungsfähigkeit von Unternehmen auszuwirken droht, ist mit den Wiedereinsteigerinnen mit längerer Erwerbsunterbrechung ein erhebliches, vielfach noch nicht erkanntes Potenzial für den Arbeitsmarkt zu erschließen – im Interesse der Wiedereinsteigerinnen und ihrer Familien, im Interesse der Unternehmen und des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

An diese Befunde anknüpfend hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2010 eine Studie als Begleitforschung zum Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ in Auftrag gegeben, die die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen in den Blick nimmt, die länger als drei Jahre ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben (bzw. derzeit in dieser Phase der längeren Unterbrechung sind). Dabei geht es einerseits um ein vertieftes Verständnis der Motivbündel für den beruflichen Wiedereinstieg, andererseits um die Wahrnehmung von Unterstützungsleistungen innerhalb und außerhalb der Familie. „Zeit für Wiedereinstieg“ fragt nach Mobilisierungsmöglichkeiten der Unterstützungsbereitschaft des (Ex-) Partners ebenso wie nach Chancen, über haushaltsnahe Dienstleistungen Arbeitszeitneuorganisationen im Familienalltag zugunsten des Wiedereinstiegs zu erleichtern.

#### **Zentrale Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung sind:**

- Welche Konsequenzen sind mit dem beruflichen Wiedereinstieg der Frau für beide (Ehe-) Partner verbunden in Bezug auf ...
  - ... den Wunsch und die Wirklichkeit von Rollenverteilungen in Ehe und Partnerschaft und in der Familie;
  - ... die Bereitschaft beider Elternteile, für unterschiedliche Lebensbereiche Verantwortung zu übernehmen (Einkommen, Kindererziehung, Haushalt)?
- Wie wirken sich die in Ehe und Partnerschaft (gemeinsam) getroffenen Entscheidungen zu Beginn der Familiengründung und die Rollenarrangements in den weiteren Familienphasen und insbesondere in Bezug auf den beruflichen Wiedereinstieg aus?
- Welche Faktoren können einen gelingenden Wiedereinstieg begünstigen und gemeinsame Verantwortung stärken?

Um dieses zu ermitteln, wurden im Juli/August 2010 insgesamt 1.821 Mütter und Väter im Alter von 25 bis 60 Jahren im Rahmen einer Repräsentativuntersuchung befragt.

## II. Zentrale Befunde

Die Studie 2010 hat besonderes Augenmerk darauf gelegt, Unterschiede und Ähnlichkeiten „der“ Wiedereinsteigerinnen intensiver zu erforschen. Sie bestätigt mit großer Evidenz, was in der Politik des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den letzten Jahren bereits als Hypothese zugrunde gelegt wurde: Es gilt grundlegend zu differenzieren zwischen

- Müttern, die nach *weniger* als 3 Jahren Erwerbsunterbrechung wieder einsteigen;
- Müttern, die nach *mehr* als 3 Jahren Erwerbsunterbrechung ins Erwerbsleben zurückkehren.<sup>7</sup>

Die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung unterscheiden sich zum Teil erheblich von den Müttern mit kurzer Erwerbsunterbrechung in den Bedarfen und Vorgehensweisen beim Wiedereinstieg. Die politische Entscheidung, an die Stelle eines statusorientierten Blicks auf die aktuelle Situation (in diesem Fall: Erwerbsunterbrechung) ein lebensverlaufsorientiertes Konzept zu stellen, das Entscheidungsprozesse in Übergängen und an Knotenpunkten intensiver unterscheidet, ist insbesondere bezüglich der Ein- und Ausstiege in Erwerbstätigkeit von größter Relevanz.

Gefragt nach ihrem Selbstkonzept („Wenn Sie sich Ihren Alltag anschauen, wie würden Sie sich am ehesten beschreiben?“) betonten Wiedereinsteigerinnen mit kurzer ebenso wie diejenigen mit längerer Erwerbsunterbrechung *„Ich bin jemand, der gern in verschiedenen Lebensbereichen gleichzeitig Verantwortung übernimmt, z. B. in Beruf und Familie.“* Diese Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme ist eng an zeitliche Spielräume im familiären Kontext geknüpft. 62% der Frauen, die nach mehr als 3 Jahren und 53% der Mütter, die nach weniger als 3 Jahren in den Beruf zurückkehren, möchten mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Um die Gestaltungsspielräume für diese Verantwortungsträgerinnen zu vergrößern und sie als Leistungsträgerinnen des gesellschaftlichen Zusammenhalts dabei zu unterstützen, tatsächlich gleichzeitig Verantwortung in Familie und Beruf übernehmen zu können, ist der Blick der Politik intensiv auf zeitliche Entlastungsmöglichkeiten zu lenken.

---

<sup>7</sup> Die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung werden durch das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ angesprochen (vgl. [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)).

Für immer mehr Mütter ist es selbstverständlich, berufstätig zu sein. Gingen 2008 etwa 65 % der Mütter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach, so sind es 2010 bereits 71 %.<sup>8</sup> Die Gestaltung ihres beruflichen Wiedereinstiegs wird durch viele Akteure (mit geprägt: (Ehe-)Partner, die Kinder, Kindergärten und Schulen, Unternehmen, Bundesagentur für Arbeit, Sozial- und Rentenversicherungsträger, Krankenversicherungen, Berufsunfallversicherungen, private und öffentliche<sup>9</sup> Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen u. v. a. Ein Vergleich der Untersuchungen zum beruflichen Wiedereinstieg 2008 und 2010 zeigt vor allem drei Befunde:

1. Die Aufmerksamkeit für die Frage des beruflichen Wiedereinstiegs und die Sensibilität für nötige Rahmenbedingungen haben in den letzten 3 Jahren bei Frauen, die familienbedingt unterbrechen, deutlich zugenommen.
2. Die Aufmerksamkeit für dieses Thema und die Solidarität für ihre Partnerin haben auch bei den Männern zugenommen – nicht aber die Bereitschaft, sich während der Phase des Wiedereinstiegs im Haushalt und bei der Organisation der Kinder verantwortlich zu beteiligen: Sie überlassen ihrer Partnerin die Verantwortung und das Management und sehen sich selbst in der Rolle des selektiven Unterstützers bei einzelnen Tätigkeiten.
3. Die Hürden beim Wiedereinstieg sind nach den Erfahrungen der Frauen nicht geringer geworden.

Der berufliche Wiedereinstieg nach (längerer) familienbedingter Erwerbsunterbrechung ist kein Akt der Frau als Einzelkämpferin. Vielmehr ist es ein *Prozess*, der – wenn der Wiedereinstieg für alle Betroffenen erfolgreich sein soll – das *Engagement von mehreren Akteuren* erfordert und diese in die Pflicht nimmt. Das sind – aus Sicht und Erfahrung der Wiedereinsteigerinnen selbst – in erster Linie der Arbeitgeber (die unmittelbar und mittelbar Vorgesetzten) sowie privat der (Ehe-)Partner bzw. der Vater der Kinder, der auch als Expartner erhebliche zeitliche Unterstützungsmöglichkeiten hätte.

Ergänzend kommt ein dritter Aspekt ins Spiel, da die Entscheidung über die Organisation des Wiedereinstiegs stark als Entscheidung über die Nutzung knapper Zeit für alternative (familiäre, berufliche, persönliche) Aufgaben verstanden wird: externe kostenpflichtige haushaltsnahe Dienstleistungen.

---

8 Zwischen 2008 und 2010 ist nicht nur der Anteil der erwerbstätigen Frauen gestiegen, sondern auch der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit: Von den Müttern im Alter zwischen 25 und 60 Jahren waren im Jahr 2008 – nach eigenen Angaben – 17 % mit mindestens 35 Stunden pro Woche vollzeiterwerbstätig; im Jahr 2010 betrug dieser Anteil bereits 24 %. Auch der Anteil der teilzeiterwerbstätigen (20 bis 34 Stunden pro Woche) Frauen stieg von 26 % auf 31 %. Diese Zunahme ist dabei keineswegs auf ein verändertes Erwerbsverhalten nur einer Generation von Frauen zurückzuführen. Die signifikanten Erhöhungen der Erwerbstätigkeit von Frauen gibt es in nahezu gleicher Weise bei 25- bis 39-jährigen, 40- bis 49-jährigen und ebenso bei 50- bis 60-jährigen Frauen mit Kindern. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass von den 50- bis 60-jährigen Müttern im Jahr 2008 noch 29 % angaben, „Hausfrau“ zu sein – hingegen 2010 nur noch 19 %. Bei den jüngeren Alterskohorten ist der Anteil weitgehend konstant geblieben – allerdings auf vorher schon geringerem Anteilsniveau (25- bis 39-Jährige: 2008: 19 % und 2010: 20 %/40- bis 49-Jährige: 2008: 13 % und 2010: 11 %). Das ist ein deutlicher Indikator dafür, dass jüngere wie ältere Mütter im Erwerbsalter sich mehrheitlich nicht mehr – bzw. immer weniger – als „Hausfrau“ definieren, sondern eine solche Tätigkeit als temporäres Stadium begreifen, als eine vorübergehende Phase im Lebensverlauf, nach der sie wieder erwerbstätig sein wollen.

9 Vor allem Träger der Wohlfahrtspflege, die haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten.

Es gibt unmittelbar *vor*, besonders *während* und auch längere Zeit (teilweise dauerhaft) *nach* dem Prozess des Wiedereinstiegs einen relevanten Bedarf, verschiedene Tätigkeiten an professionelle Dienstleister zu delegieren.

- Für die Kinder: Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der Kernarbeitszeit; Fahrten zu Freizeitveranstaltungen, Unterricht, Freunden, Vereinen etc.
- Im Haushalt: Putzen, Waschen, Kochen, Einkaufen
- Gartenarbeit
- Winterdienst, Schneeräumen
- Reparatur- und Renovierungsarbeiten

In der Summe sind diese verschiedenen Tätigkeiten mit hohem Zeitaufwand verbunden und erfordern eine anspruchsvolle Organisation (Haushaltsmanagement). Weil dieses heterogene und komplexe Portfolio während der Erwerbsunterbrechung von den Frauen meist vollständig allein verantwortet, organisiert und überwiegend auch alleine durchgeführt wurde, ist dieses Management Teil ihres Selbstbildes und Quelle für persönliche Zufriedenheit auch während und nach dem Wiedereinstieg.<sup>10</sup>

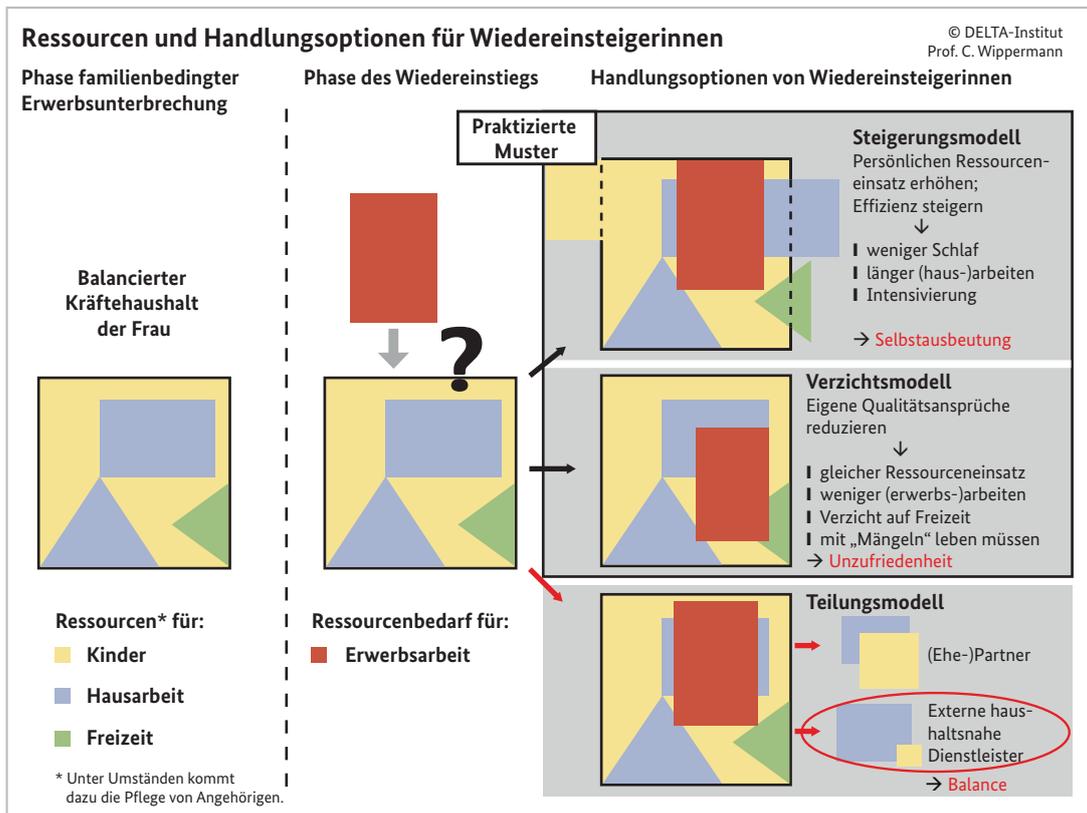
Es geht um die Nutzung und Verteilung knapper Zeit, um Zeitgewinn und Entlastung, um die eigenen Kräfte verantwortungsbewusst einzusetzen. Es ist rational, sich hier bereits *vor* dem Wiedereinstieg (aber spätestens *mit* dem Wiedereinstieg) Entlastung zu holen. Andererseits ist die Bereitschaft, eingespielte Aufgabenbereiche neu zu organisieren, teilweise oder ganz abzugeben, Zuständigkeiten und Rituale umzustellen, nicht im Familien- und Lebenslaufregime institutionalisiert, sondern meist die individuelle Leistung der Wiedereinsteigerin, für die Vorbilder und bewährte Muster (Erfolgsmodelle, Rezepte) oft nicht zur Verfügung stehen. Dazu kommen höchst individuelle Ansprüche an die sachliche und qualitative Art und Weise der Erledigung der häuslich-familiären Aufgaben. Es geht der Wiedereinsteigerin im Zuge der Neuverteilung häufig intensiv und nachhaltig darum, dass die Dinge und Abläufe, für die sie jahrelang zuständig war, auch künftig in ihrem Sinne und nach ihren Anforderungen erledigt werden. Die liebevolle Gestaltung des privaten Vorgartens, die ordentliche Pflege der Bäder, das zeitökonomische Putzen der Fenster – all das ist nicht banal, ebenso wenig wie die entsprechenden Abläufe im beruflichen Kontext. Hier entsteht auf der Nachfrageseite ein Bedarf, den präzise zu verstehen für die Entwicklung eines passenden Angebotsportfolios von großer Bedeutung ist.<sup>11</sup>

---

10 In geschlechterdifferenzierenden Untersuchungen zeigt sich, dass nicht alle aufgezählten Arbeiten gleichermaßen selbstverständlich von der Frau im Haushalt selbst ausgeführt werden. Reparatur- und Renovierungsarbeiten im und am Haus werden häufig weiter primär dem Mann als Aufgabe zugeschrieben. Sie scheinen eindeutiger Bestandteil des männlichen Rollensets nach dem Modell der traditionellen Arbeitsteilung zu sein. Aber Analysen des tatsächlichen Verhaltens kommen zu dem Befund, dass Frauen in der Phase der familienbedingten Erwerbsunterbrechung selbstverständlich auch (kleinere) Reparaturen übernehmen, um sich Selbstständigkeit und handwerkliches Geschick zu beweisen, um nicht von ihrem Partner in diesen Dingen abhängig zu sein, um ihren Partner zu entlasten (damit dieser Zeit für die Kinder hat) und um Kosten für professionelle Handwerker zu sparen. Hier wägen Frauen ab, was sie selbst erledigen können, was sie gemeinsam mit ihrem Partner erledigen, was ihr Partner selbst tun soll oder will und was an externe Dienstleister delegiert werden muss. Vergleiche dazu auch die Grafik in Kapitel 6.1. Unabhängig davon, welcher (Ehe-)Partner welche Aufgaben im Haushalt übernommen hat, ergibt sich beim beruflichen Wiedereinstieg die Notwendigkeit, die Zeitbudgets für diese Aufgaben noch einmal zu prüfen und ggf. im Kreistausch haushaltsnahe Dienstleistungen für Reparaturen in Anspruch zu nehmen, die bislang der Mann übernommen hat, damit er nun seine Frau bei der Hausaufgabenbetreuung der Kinder und beim Einkauf stärker entlasten kann.

11 In der Wahrnehmung der Wiedereinsteigerinnen gibt es nur wenige Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen. Der Markt ist wenig entwickelt, sehr stark fragmentiert, aber kaum bedarfs- und zielgruppenspezifisch differenziert in Angebotsformen und Qualität. Solches zu erkennen, zielgruppenspezifisch zu entwickeln und zu kommunizieren ist aber notwendig, denn Wiedereinsteigerinnen haben – je nach Lebenslage, Lebensweise, Haushaltseinkommen, Familiensituation und Präferenz für Entlastungen – oft sehr verschiedene Bedarfe und Ansprüche an haushaltsnahe Dienstleistungen.

In der Phase familienbedingter Erwerbsunterbrechung verwenden die Frauen einen großen Teil ihres Zeitbudgets für Kindererziehung und Haushalt. Für die meisten Frauen – so die idealtypische Annahme – besteht mit diesem Aufgabenportfolio die Chance, ihre individuellen Ressourcen so einzusetzen, dass die Aufgaben nach ihren eigenen Qualitätsvorstellungen erledigt werden, die Frau auch freie Zeit für sich selbst und ihre Partnerschaft und so einen balancierten Kräftehaushalt hat.



In der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs (und danach) erfordert die Erwerbsarbeit einen erhöhten Ressourcenbedarf an Zeit und Aufmerksamkeit. Dieser zeitliche „Block“ kommt zu den bisherigen Aufgaben hinzu und stellt die Wiedereinsteigerin vor verschiedene Handlungsoptionen:

1. *Steigerungsmodell*: Die Frau erhöht ihren persönlichen zeitlichen Einsatz und steigert ihre Effizienz bei der Erledigung der Aufgaben. Um neben der Berufstätigkeit die Aufgaben für Haushalt, Kinder und familiäre Fürsorgeaufgaben weiterhin nach den gleichen Maßstäben zu erledigen, reduziert sie Schlaf und Freizeit und arbeitet länger. Die Erholungsphasen sind auf das Minimum reduziert: Nach diesem Modell der Zeit- und Effizienzsteigerung wird für die Berufstätigkeit eine Selbstaussbeutung der Wiedereinsteigerin praktiziert.
2. *Verzichtsmodell*: Die Frau arbeitet nicht mehr als vorher, aber sie reduziert ihre Ansprüche, wenn es um Haushalt und Betreuung der Kinder geht. Beispielsweise kümmert sie sich nicht mehr wie vorher um den Garten, kann mit den Kindern weniger spielen, musizieren oder ihnen bei den Hausaufgaben zur Seite stehen, oder sie macht Abstriche bei der Sauberkeit im

Haus. Die Folge ist, dass sie mit diesen „Mängeln“ leben muss, die sie deshalb so klar als Defizite wahrnimmt, weil sie in der Phase der Erwerbsunterbrechung diese Maßstäbe selbst gesetzt hat und diese ihrer Persönlichkeit und Identität entsprechen. „Frau“ muss die Spannung aushalten, dass die Dinge nicht so getan werden können, wie es ihr eigentlich wichtig ist. Das betrifft auch ihre neue Erwerbstätigkeit.

Diese beiden Handlungsoptionen werden von den meisten Wiedereinsteigerinnen nach längerer Erwerbsunterbrechung praktiziert. Damit aber stoßen sie an ihre „**gläsernen Zeitdecken**“. Sie überlasten sich auf Kosten der eigenen Substanz und/oder machen Abstriche bei häuslichen Standards: Mit beiden Handlungsoptionen ist der Wiedereinstieg für viele ein Schritt in eine belastende Dysbalance. In Erwartung oder Erfahrung dessen entscheiden sich andere Wiedereinsteigerinnen für (perspektivarmer) Teilzeitstellen, die sie eigentlich nicht wollen. Dabei gibt es eine Alternative:

3. *Teilungsmodell*: Eine dritte Option ist das grundsätzliche Teilen der Haushaltstätigkeiten und familiären Care-Aufgaben, vor allem mit dem Ehe- bzw. Expartner, aber auch mit Nachbarn und Verwandten und/oder der Delegation an externe haushaltsnahe Dienstleister. Die Einbeziehung dieser Entlastungsoptionen ermöglicht den Frauen die Gestaltung neuer beruflicher Perspektiven unter Aufrechterhaltung eines ausgeglichenen Zeit- und Kräftehaushalts mit nachhaltiger Balance. Allerdings wird diese Option von den meisten Frauen nach mehrjähriger Berufsunterbrechung ungenügend genutzt und z. T. gar nicht gesehen, obwohl erfolgreiche Wiedereinsteigerinnen es durchaus (nach und nach) praktizieren.

# III.

## Basiszahlen

75 % der Mütter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren sind Frauen mit Wiedereinstiegserfahrung bzw. konkreter Wiedereinstiegsperspektive. Von den restlichen 25 % waren nur 2 % der Mütter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren noch nie erwerbstätig. 9 % waren früher einmal erwerbstätig, sind es aber derzeit nicht und streben dieses (auf unbestimmte Zeit) auch nicht an. Die verbleibenden 14 % sind Frauen mit Kindern, die erwerbstätig sind und nicht länger als 14 Wochen (Mutterschutz)<sup>12</sup> unterbrochen haben.<sup>13</sup>

Bei den Wiedereinsteigerinnen gibt es zum einen jene,

- ... die nur relativ kurz ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und nach spätestens drei Jahren in den Arbeitsmarkt zurückkehren: 59 % der Wiedereinsteigerinnen kehren schnell zurück.
- ... die mehr als drei Jahre unterbrechen (teilweise auch deutlich länger als 5 Jahre, einige auch 10 Jahre und mehr), aber dennoch nach ihrer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder erwerbstätig sein wollen: 41 % der Wiedereinsteigerinnen sind Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung.<sup>14</sup>

Bezogen auf die Gesamtheit der Wiedereinsteigerinnen, haben heute die Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung wie oben dargestellt einen Anteil von 59 %, die „späten“ Wiedereinsteigerinnen einen Anteil von 41 %. Die Erleichterung des schnellen Wiedereinstiegs durch Eltern-geldgesetzgebung, Ausbau der Kinderbetreuungsangebote etc. schlägt sich in diesen Zahlen bereits nieder. Sie bestätigen, wie richtig und wichtig es war, hier familienpolitische Akzente zu setzen. Neben der Erleichterung des schnellen Wiedereinstiegs bleibt die Unterstützung der „späten“ Wiedereinsteigerinnen eine eigenständige Aufgabe. Solange wir Paaren und jungen Familien nicht vorschreiben, wie sie die Arbeitsteilung in den Jahren, in denen die Kinder klein sind, organisieren, wird sich ein bestimmter Anteil der Paare – gerade mit mehreren Kindern – für eine mehrjährige berufliche Auszeit der Mutter entscheiden. Da heute beide Gruppen – die schnellen und die späteren Wiedereinsteigerinnen – etwa gleich groß sind, bei den Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung gleichzeitig besonders große Umstellungsherausforderungen

---

12 Die Mutterschutzfrist beginnt grundsätzlich sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet regulär acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung.

13 Weil diese Mütter höchstens 14 Wochen nicht am Arbeitsplatz waren, dann aber an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wird dies in unserem Kontext des „beruflichen Wiedereinstiegs“ nicht als Erwerbsunterbrechung begriffen. Im Grunde sind diese Frauen beruflich nicht ausgestiegen, sodass wir nicht vom „Wiedereinstieg“ sprechen können.

14 Frauen, die mehr als drei Jahre ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, haben tendenziell mehr Kinder (im arithmetischen Mittel: 1,7) als jene, die nach weniger als drei Jahren Erwerbsunterbrechung wieder einsteigen (Mittelwert: 1,3).

zu erkennen sind, gibt es arbeitsmarktpolitisch, gleichstellungspolitisch und unternehmerisch gute Gründe, die späten Wiedereinsteigerinnen im Prozess des Wiedereinstiegs in den nächsten Jahren zielgenau zu fördern. Das gilt sowohl für jene Frauen,

- ... die nach mehr als drei Jahren Erwerbsunterbrechung bereits wieder eingestiegen sind, eine Perspektive für beide Verantwortungsbereiche Familie und Beruf (auch: Karriere) wollen (35 %) und dabei auf Barrieren stoßen;

als auch für jene,

- ... die nach mehr als drei Jahren familienbedingter Erwerbsunterbrechung sich derzeit *vor der Phase* des beruflichen Wiedereinstiegs befinden (11 %). Diese stehen in der Überlegung und Entscheidung, *wann* der richtige Zeitpunkt des Wiedereinstiegs ist, *wie* dieser mit dem (Ehe-)Partner in der Familie zu gestalten (bewältigen) ist, welche beruflichen Voraussetzungen und Zusatzqualifikationen notwendig sind und welche Voraussetzungen am Arbeitsplatz notwendig oder hilfreich wären, damit ihr Wiedereinstieg perspektivreich gelingt.

	Frauen im Alter 25 bis 60 Jahre mit Kindern	Frauen im Alter 25 bis 60 Jahre mit Kindern: Wiedereinsteigerinnen
<b>Keine Wiedereinsteigerinnen</b>	<b>25 %</b>	
Aktuell nicht erwerbstätig und nie erwerbstätig gewesen	2 %	
Aktuell nicht erwerbstätig und wollen in absehbarer Zeit <i>nicht</i> wieder einsteigen	9 %	
Derzeit erwerbstätig und noch ohne Erwerbsunterbrechung	14 %	
<b>Wiedereinsteigerinnen nach weniger als drei Jahren Unterbrechung<sup>15</sup></b>	<b>44 %</b>	<b>59 %</b>
Wieder eingestiegen nach max. drei Jahren Erwerbsunterbrechung	42 %	57 %
Derzeit in Erwerbsunterbrechung und planen, max. drei Jahre zu unterbrechen und sehr bald wieder einzusteigen	7 %	9 %
<b>Wiedereinsteigerinnen nach mehr als drei Jahren Unterbrechung<sup>16</sup></b>	<b>31 %</b>	<b>41 %</b>
Wieder eingestiegen nach mehr als drei Jahren Erwerbsunterbrechung	27 %	35 %
Derzeit in Erwerbsunterbrechung und in fester Absicht, nach mehr als drei Jahren wieder einzusteigen	9 %	11 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Diese Basiszahlen sind Anlass, das Thema „Wiedereinstieg“ nicht reflexhaft exklusiv auf Frauen zu lenken, die nur kurz unterbrechen. Im Vergleich zu diesen ist das Arbeitsmarktpotenzial aktuell bei der Gruppe von Frauen größer, die jetzt nach mehr als drei Jahren Erwerbsunterbrechung wieder einsteigen wollen.

15 Die Prozentanteile der Untergruppen (42 %, 7 %) addieren sich nicht auf 44 %. Der Grund dafür ist, dass es Überschneidungen zwischen den Untergruppen gibt (bei mindestens 5 % der Frauen): Diese hatten bereits eine frühere Erwerbsunterbrechung und waren wieder eingestiegen. Aktuell sind sie in der zweiten (oder dritten, vierten ...) Erwerbsunterbrechung, wollen diese aber *nicht länger als drei Jahre* gestalten, sondern vorher in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

16 Auch diese Prozentanteile der Untergruppen (27 %, 9 %) addieren sich nicht auf 31 %. Der Grund dafür ist, dass es Überschneidungen zwischen den Untergruppen gibt (bei mindestens 5 % der Frauen): Diese hatten bereits eine frühere Erwerbsunterbrechung und waren wieder eingestiegen. Aktuell sind sie in der zweiten (oder dritten, vierten ...) Erwerbsunterbrechung, wollen diese *länger als drei Jahre* gestalten, dann aber in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

## IV.

### Mütter mit längerer und Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung

Frauen, die nach nur kurzer familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren (wollen), haben meist eine Vollzeitstelle oder eine Teilzeitstelle mit mehr als 20 Stunden pro Woche. Aktuell sind 69 % der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung in einem solchen Beschäftigungsverhältnis, weitere 16 % sind derzeit in Elternzeit oder Erziehungszeit und wollen sehr schnell wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren.<sup>17</sup> Charakteristisch ist, dass diese Frauen meist keinen vorsichtigen, schrittweisen Wiedereinstieg wollen, sondern möglichst nahtlos ihre frühere Tätigkeit fortsetzen und auch ihre frühere Position und Verantwortlichkeit wieder (zurück-)haben wollen. Auch wenn ihre Erwerbsunterbrechung schon viele Monate (bei einigen auch fast drei Jahre) andauert, wollen sie diese nicht als „längere Phase“, als „Ausstieg“ oder gar als „Bruch ihrer Erwerbsbiografie“ begreifen und gestalten, sondern als „*kurzfristige Unterbrechung*“.<sup>18</sup>

Frauen, die – gewollt oder unfreiwillig, geplant oder schicksalhaft – ihre Erwerbstätigkeit mehr als drei Jahre unterbrechen, haben eine andere Grundhaltung und eine andere Lebensverlaufs- und Wiedereinstiegsperspektive als Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung. Bei einem Teil der Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit länger als drei Jahre und somit über eine einmalige gesetzliche Elternzeit hinaus unterbrechen, war es zum Teil das Lebenskonzept, für mehrere Jahre ganz für die Kinder da zu sein, bis diese „aus dem Größten heraus“ und relativ eigenständig sind. Für den anderen Teil der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung hat sich diese Situation erst durch den faktischen Verlauf seit der Geburt der ersten Kinder sowie aufgrund der Aushandlungen mit ihrem (Ehe-)Partner über die Aufgabenteilungen so ergeben.

In der Altersstruktur unterscheiden sich die Mütter mit kurzer und längerer Erwerbsunterbrechung nicht grundlegend. Bei den Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung sind 20 % jünger als 40 Jahre – und haben noch mehr als 25 Jahre Erwerbsbiografie vor sich (deutlich länger somit als ihre bisherige Erwerbsbiografie und ihre Unterbrechungsphase).

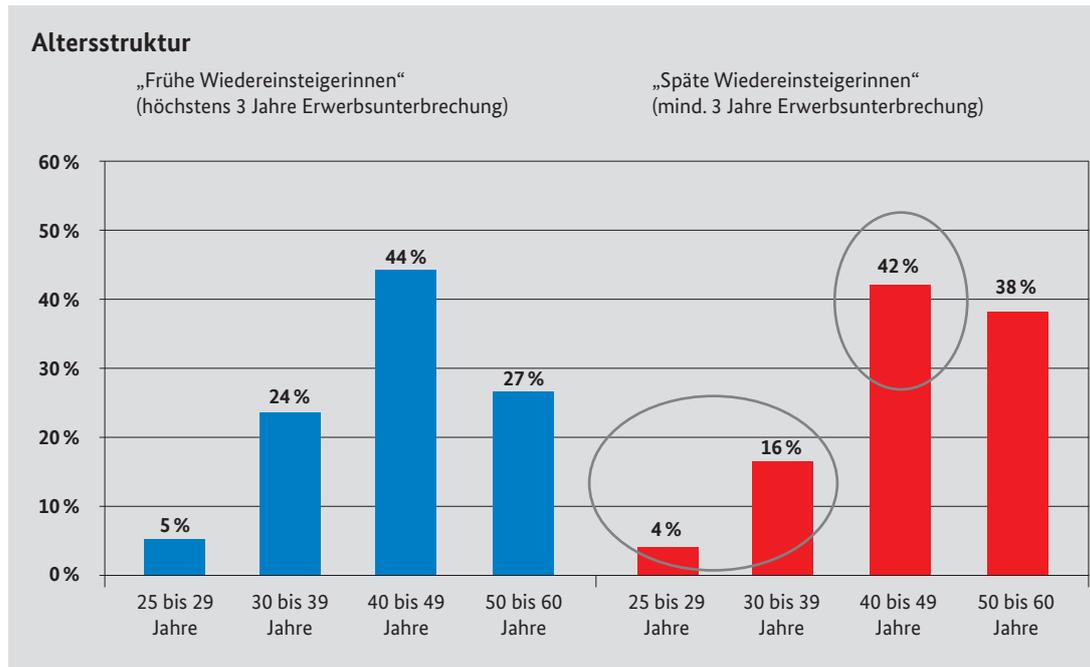
---

17 Betrachtet werden hier Frauen, die nach relativ kurzer Zeit – spätestens nach drei Jahren – wieder eingestiegen sind bzw. wieder einsteigen wollen.

18 In den folgenden Grafiken zum Erwerbsumfang ist der Anteil der sogenannten „Minijobs“ deutlich geringer als in anderen Statistiken (z. B. der Bundesagentur für Arbeit). Das ist dadurch zu erklären, dass hier Befragungsergebnisse ausgewiesen sind. Eine Unschärfe steckt dabei in der Antwortkategorie „teilweise erwerbstätig“; denn die Minijobs grenzen sich heute nicht mehr über die Stundenzahl ab, sondern allein über den Bruttolohn pro Monat (bis 400 Euro). Möglicherweise wollen einige der Befragten nicht wirklich unterscheiden, wenn sie zwar 20 Stunden arbeiten, aber weniger als 400 Euro verdienen, ob sie geringfügig beschäftigt oder ggf. sogar sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt sind. Wahrscheinlich spielt der psychologische Effekt eine Rolle, dass Befragte, die zwar max. 400 Euro verdienen, dafür aber (nahezu) 20 Stunden arbeiten, sich selbst lieber als „teilweise erwerbstätig“ bezeichnen, als sich der Kategorie „Minijob“ zuzuordnen. Denn aus ihrer Sicht ist das, was sie leisten, keineswegs „mini“.

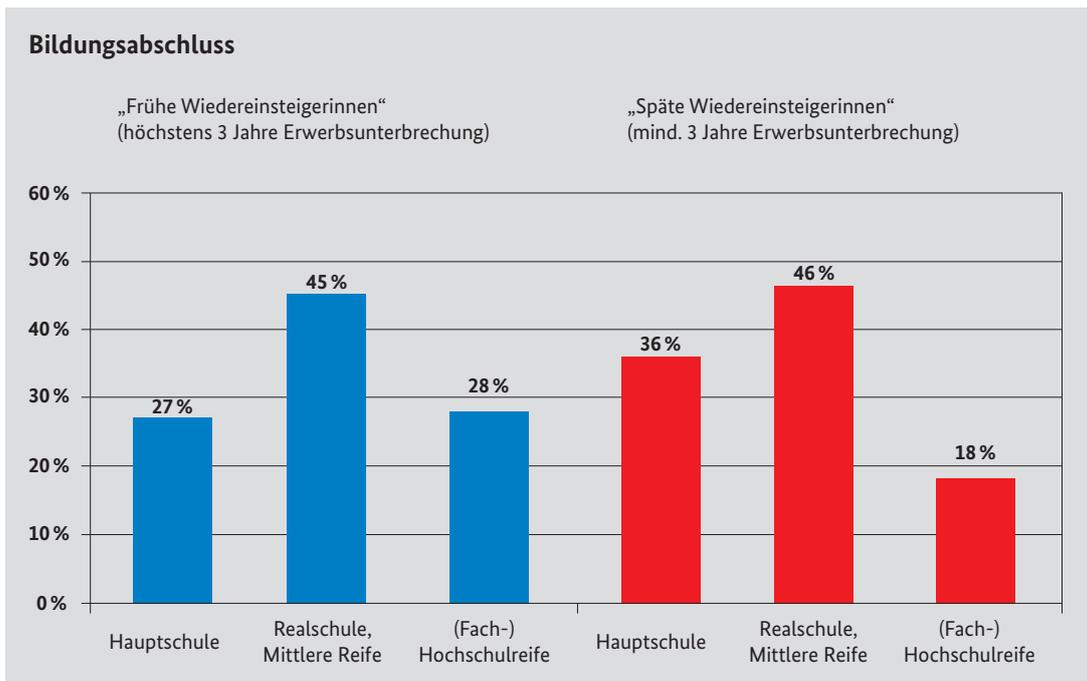
Weitere 42 % sind zwischen 40 und 49 Jahre alt – und haben ebenfalls noch mindestens 15 Erwerbsjahre vor sich.

Lediglich in der Altersgruppe der Mütter zwischen 50 und 60 Jahren gibt es deutliche Unterschiede: Nur 27% der Mütter, die heute über 50 sind, sind nach der Geburt ihrer Kinder innerhalb der ersten 3 Jahre zurückgekehrt, 38% der Mütter dieser Altersgruppe unternahmen oder planen einen Wiedereinstieg nach längerer Unterbrechung. Hier kommt auch ein Kohorteneffekt zum Tragen: Unter den heute 50-jährigen Müttern konnte letztlich keine von den neuen Rahmenbedingungen (Elterngeld, Ausbau U-3-Betreuung) profitieren.



Die Mehrheit der Mütter, die mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt zusammenleben, ist unter 50 Jahren. Ihr beruflicher Wiedereinstieg ist ein weichenstellendes Ereignis im Lebenslauf; er ist nicht nur für die Rentenbiografie von großer Bedeutung, sondern auch für das Fachkräftepotenzial. Er kann in einen eigenständigen Lebens- und Erwerbsabschnitt münden, der um ein Vielfaches länger ist als ihre Eltern- und Erziehungszeit bzw. als die Erwerbstätigkeit vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung.

18% der späten Wiedereinsteigerinnen haben die Hochschulreife, weitere 46% die Mittlere Reife – jeweils mit qualifizierter Berufsausbildung. Diese 64% stehen auch diesbezüglich den Müttern mit kurzer Erwerbsunterbrechung (28% Hochschulreife, 39% Mittlere Reife; insg. 67%) kaum nach. Berücksichtigt man weiterhin, dass die späteren Wiedereinsteigerinnen insgesamt das größere bislang ungenutzte Potenzial für den Arbeitsmarkt stellen, dann wird deutlich, dass es hier kein besonderes Qualifikationsdefizit gibt, allerdings Einstiegsbarrieren, die zu überwinden politischer Flankierung bedarf.



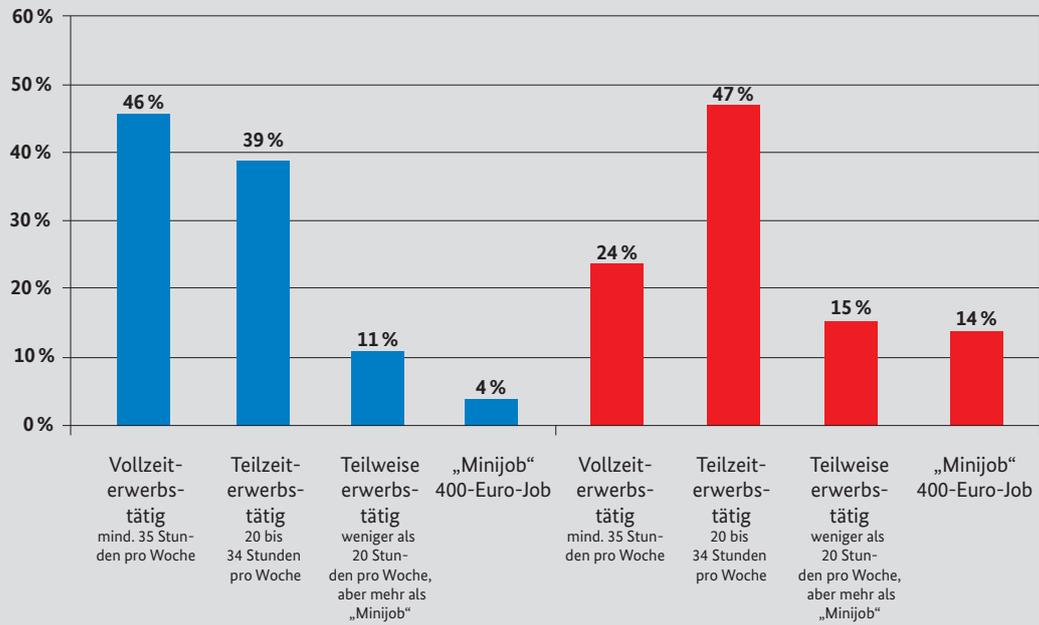
Auffällig sind beim Vergleich der Mütter mit kurzer und längerer Erwerbsunterbrechung die Unterschiede bezüglich des Arbeitsvolumens. Hier ist es sinnvoll, sich jene anzusehen, die bereits wieder eingestiegen sind. Denn das lässt Rückschlüsse auf die Einstellungen und Perspektiven jener zu, die derzeit noch nicht wieder erwerbstätig sind und das aktuelle Potenzial für den Arbeitsmarkt stellen.

Mütter nach einer längeren Erwerbsunterbrechung arbeiten zu 24% Vollzeit, Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung hingegen zu 46%. Umgekehrt liegt der Anteil der Mütter nach längerer Erwerbsunterbrechung im Minijob mit 14% um mehr als das Dreifache über dem der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung (4%). Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung ergreifen offenbar andere Strategien und haben andere Perspektiven (Zwischenstufen und Ziele) im Prozess des Wiedereinstiegs als Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung. Dieser Vergleich macht deutlich, wie Selbstbild, Anreizstrukturen und Zuschreibungen für die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung problematisch zusammenwirken können, sodass ein Wiedereinstieg mit Perspektive nicht oder nur verzögert gelingt.

## Erwerbsumfang nach dem Wiedereinstieg

„Frühe Wiedereinsteigerinnen“  
(höchstens 3 Jahre Erwerbsunterbrechung)

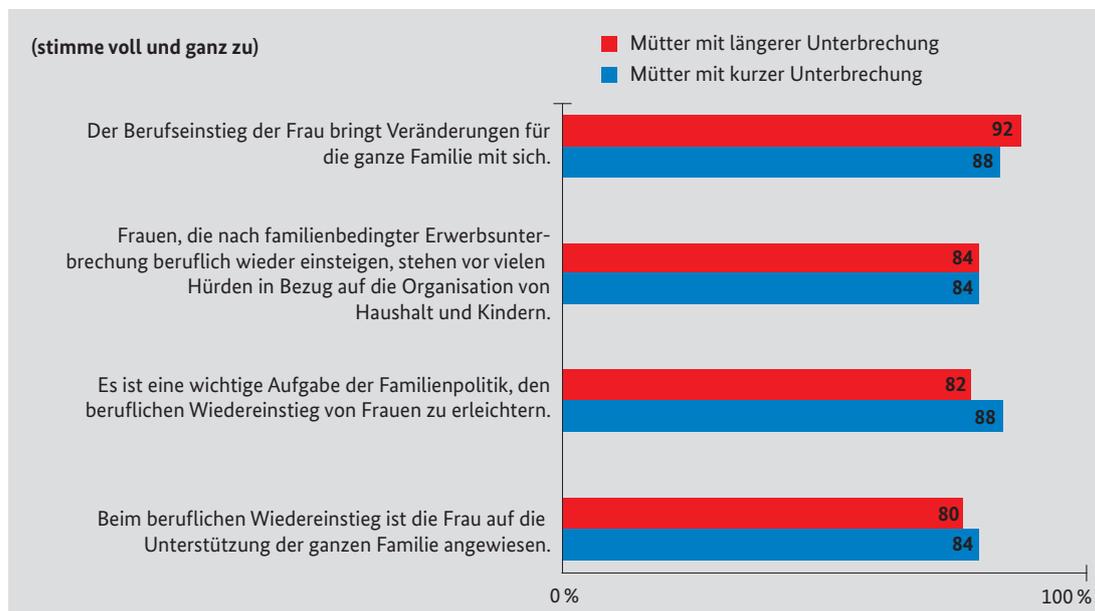
„Späte Wiedereinsteigerinnen“  
(mind. 3 Jahre Erwerbsunterbrechung)



# V.

## Motive für den beruflichen Wiedereinstieg

Gemeinsam ist nahezu allen Wiedereinsteigerinnen (90%) die Erfahrung, dass ihr Berufseinstieg Veränderungen für die ganze Familie mit sich bringt. Bei aller Unterschiedlichkeit von sozialer Lage und Familienphase, von materiellen und sozialen Ressourcen, von persönlichen und familiären Motiven, von finanziellen und immateriellen Zielen, von zeitlichen Perspektiven und Strategien wird deutlich: Betroffen ist die ganze Familie. Dies meint mindestens eine „passive“ Betroffenheit: Es spielt keine Rolle, ob die Frau von ihrem Partner, den Kindern und der Familie unterstützt wird oder nicht – in jedem Falle hat der Wiedereinstieg Konsequenzen für alle. Zugleich betonen 80% aller Wiedereinsteigerinnen aber nachdrücklich<sup>19</sup>: Damit ihr Wiedereinstieg gelingt und dauerhaft bleibt (kein Ausstieg aus dem Wiedereinstieg), bedarf es der Unterstützung durch jedes einzelne Familienmitglied; der ganzen Familie als Solidargemeinschaft. Die Frau sieht sich somit nicht als „solitäre Investorin“, sondern Wiedereinstieg verlangt von allen ein Umdenken und praktisches Sichumstellen.



Fast 90% der Wiedereinsteigerinnen erwarten oder erfahren, dass sie vor vielen Hürden bei der Organisation von Kindern und Haushalt stehen. Ein kleiner, aber relevanter Teil der gut ausgebildeten und wohlhabenden Frauen geht selbstbewusst davon aus, dass der berufliche Wiedereinstieg primär eine Frage ihrer eigenen Option und Strategie ist, dass sie eventuelle Hürden

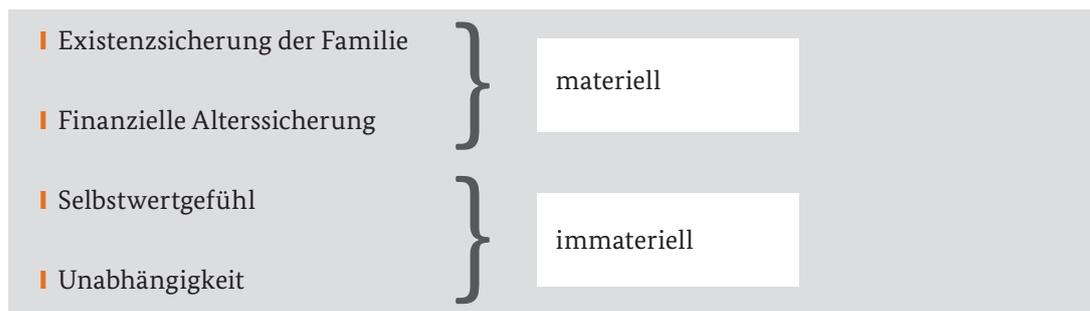
19 „Stimme voll und ganz zu“

aus eigener Kraft überwinden. Die überwiegende Mehrheit macht jedoch die Erfahrung von strukturellen Barrieren, zu deren Überwindung sie die Unterstützung durch die Familien- und Gleichstellungspolitik wünschen, erwarten, fordern. 84 % der Mütter und 80 % der Väter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren stimmen *voll und ganz* der Aussage zu, dass es eine wichtige Aufgabe der Politik ist, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu erleichtern. Dieser Auffassung waren im Jahr 2007 bereits 77 % der Mütter und 64 % der Väter dieser Altersgruppe. Damit hat die Zustimmung zu Maßnahmen wie dem Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg zwischen 2007 und 2010 weiter zugenommen: bei Müttern um 7 %, bei Vätern sogar um 14 %.

## 5.1 Veränderungen zwischen 2008 und 2010

### Verstärkung der ökonomischen Motive bei Müttern

Bei der Analyse 2008 kristallisierten sich **vier zentrale Motive** heraus, die bei etwa **70 %** der Mütter „sehr stark ausgeprägt“ waren. Interessant dabei war, dass materielle und immaterielle Motive eine gleich große Rolle bei dem Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg spielten:



Diese Motive sind auch 2010 die wichtigsten Motive von Wiedereinsteigerinnen. An Bedeutung noch weiter zugenommen haben vor allem die beiden materiellen Motive:

- Etwas für die finanzielle Sicherung im Alter tun: Anstieg von 69 % auf 78 %.<sup>20</sup>
- Etwas für die materielle Existenzsicherung der Familie tun: Anstieg von 69 % auf 76 %.

Die von 2008 bis 2010 gestiegene Bedeutung materieller Motive für die Berufstätigkeit ist zum einen auf ein sich **veränderndes Rollenbild** von Frauen und auf die damit wachsende Sensibilität von Frauen für die Bedeutung ihrer Berufstätigkeit für die aktuelle und zukünftige Existenzsicherung (ihrer Familie) zurückzuführen. Zum anderen war – mit katalysatorischer Wirkung für die zuvor genannten Aspekte – die globale **Finanz- und Wirtschaftskrise** 2008/2009 ein entscheidendes Ereignis mit unmittelbarer Bedrohungswirkung. In dieser Phase verloren vor allem vollzeitbeschäftigte Männer ihren Arbeitsplatz (oder waren zur Kurzarbeit gezwungen), sodass ein erheblicher Teil der Frauen – oft unfreiwillig aufgrund

<sup>20</sup> Möglichkeiten, den Effekt des Wiedereinstiegs auf die Rente zu kalkulieren, eröffnet der Wiedereinstiegsrechner des BMFSFJ, der auf der Homepage [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de) zu erreichen ist.

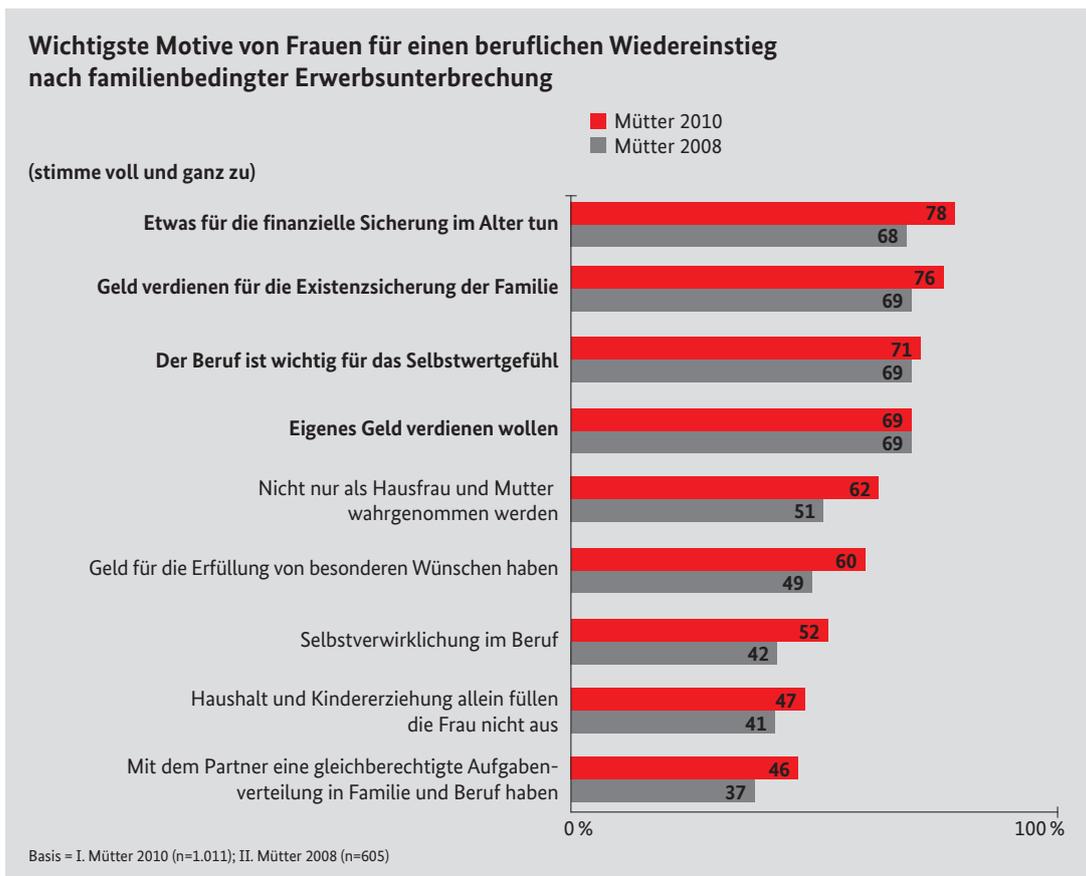
ökonomischer Zwänge – zu Familienernährerinnen wurde bzw. sich erstmals mit dieser Perspektive ernsthaft auseinandersetzte: Ein Phänomen und eine Strukturveränderung, die nicht nur am unteren Rand der Gesellschaft stattfanden, sondern auch die soziale Mitte der Gesellschaft trafen.

Wie 2008 korrelierten auch 2010 die vier zentralen 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 persönlicher Sicherheit und Unabhängigkeit – aber Unabhängigkeit meint mehr als Finanzierung im Alter.

Eine Reihe weiterer Motive ist für Frauen bei der Erwägung, Planung und Inangriffnahme eines Wiedereinstiegs wichtig – und in den vergangenen drei Jahren immer wichtiger geworden. Nach den vier dominanten Hauptmotiven geht es auf einer **zweiten Motivebene** für Wiedereinsteigerinnen um ...

- | ... ihr Selbstbild, ihre Geschlechtsidentität, ihr Rollenbild: Frauen, die beruflich wieder einsteigen, wollen nicht (mehr) nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden (plus 11 Prozentpunkte).
- | ... monetäre Ressourcen zur Erfüllung besonderer Wünsche (plus 11 Prozentpunkte).
- | ... die Suche nach eigenen beruflichen Herausforderungen: Leistung, Engagement, Selbstentwicklung (plus 11 Prozentpunkte).
- | ... die gleichberechtigte Aufteilung der Aufgaben für Erziehung, Haushalt und Einkommenserwerb mit dem Partner: Die seit der Geburt des ersten Kindes aus pragmatischen Erwägungen praktizierte (in Kauf genommene) traditionelle Rollenteilung „zurückzudrehen“ und wieder das Leben auf „Augenhöhe“ zu führen, das zu Beginn der Partnerschaft für beide die gemeinsame Perspektive war (plus 6 Prozentpunkte).



Ein wichtiger Befund ist, dass alle diese Motive zwischen 2008 und 2010 (also in einem relativ kleinen Zeitraum) erheblich an Bedeutung für die Wiedereinsteigerinnen gewonnen haben. Die Zustimmungswerte sind statistisch signifikant gestiegen. Insofern spricht vieles dafür, dass in den letzten Jahren ein (Selbst-)Bewusstseinswandel stattgefunden hat (von dem anzunehmen ist, dass er keineswegs abgeschlossen ist), sodass Frauen 1.) verstärkt die Notwendigkeit ihrer Berufstätigkeit sehen, sowohl im Hinblick auf ihre **persönliche Alterssicherung als auch auf die Existenzsicherung der Familie**; 2.) ihre eigenen Bedürfnisse, Ansprüche und Ziele selbstbewusster artikulieren, womit sie – bewusst – traditionelle Rollenbilder und überkommene Motive in Bezug auf die Berufstätigkeit von Frauen infrage stellen.

**76 % aller Wiedereinsteigerinnen verbinden mit ihrer Berufstätigkeit die „Existenzsicherung der Familie“.** Die Zuschreibung der Familiernährerrolle an den Mann und eine womöglich zur Scheidungsabsicherung gedachte ökonomische Unabhängigkeit vom Partner werden überholt von einem wachsenden neuen Selbstverständnis, das die Verantwortung für die Existenzsicherung der Familie auf beide Eltern verteilt sieht.<sup>21</sup> 46 % aller Wiedereinsteigerinnen – somit fast die Hälfte – verbinden mit ihrer Berufstätigkeit sehr stark („stimme voll und ganz zu“) die

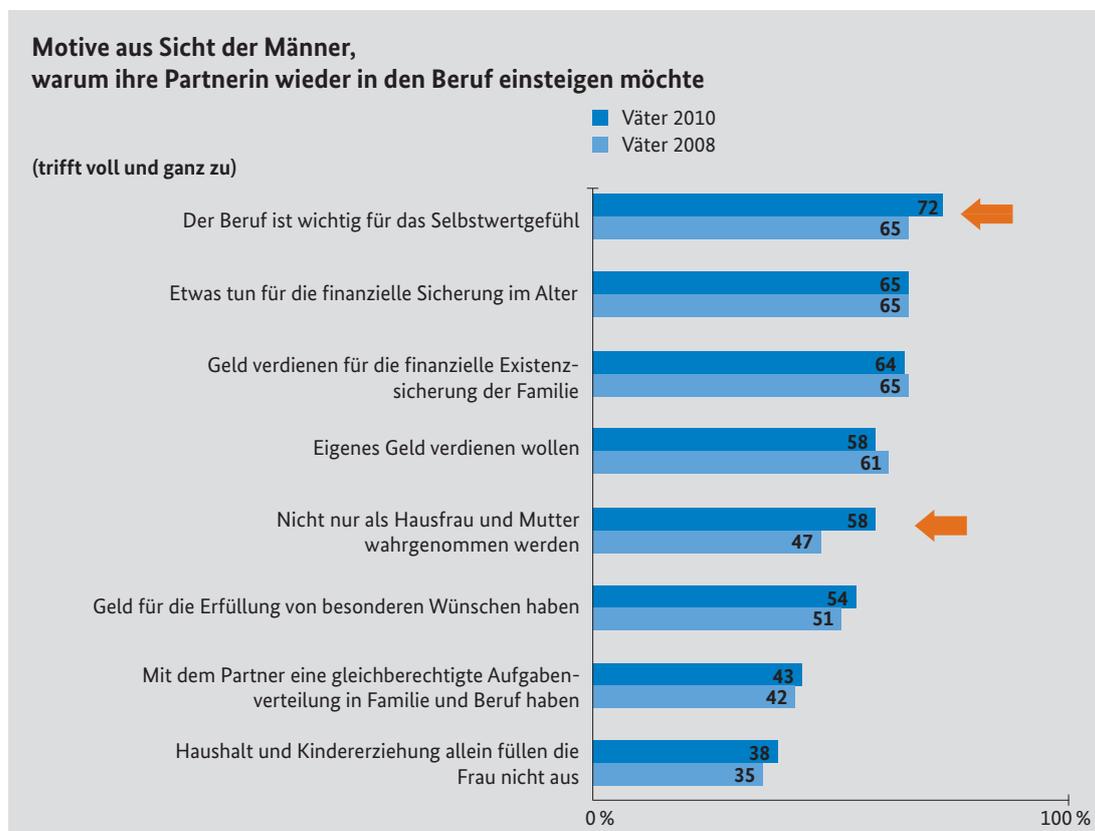
21 Zu den Ungleichzeitigkeiten bei Partnerschafts- und Selbstkonzepten vgl. Carsten Wippermann (2010): Partnerschaft und Ehe, vgl. Fußnote 3. Obwohl im Untersuchungszeitraum die Debatte um das neue Scheidungsfolgenrecht in Deutschland intensiv geführt wurde, ist das Motiv „Absicherung möglicher Scheidungsrisiken“ für den Wiedereinstieg deutlich nachrangig im Vergleich zu den Motiven „Existenzsicherung der Familie“, „Absicherung möglicher Arbeitslosigkeit des Partners“ etc. Die im Gesetzgebungsverfahren zum neuen Unterhaltsrecht häufig betonte edukative Wirkung der Änderungen des Scheidungsfolgenrechts sind vorläufig nicht zu belegen. Insgesamt sehen Frauen ihre Erwerbstätigkeit weniger als Alternative zur Absicherung durch das Einkommen des Partners, sondern Partnerschaft und Erwerbstätigkeit sind immer stärker zwei Elemente gelingender Lebensgestaltung, die nicht alternativ, sondern additiv im Lebensplan verwirklicht werden wollen. Vgl. Übersicht über die Wiedereinstiegs motive S. 24.

Erwartung auf Gleichstellung in ihrer Partnerschaft und damit eine neue Verteilung von Rollen und konkreten Aufgaben. Insgesamt ist dieses Motiv (das den Stellenwert einer programmatischen Vision hat und die gesamte Familie betrifft) bei 76% aller Wiedereinsteigerinnen mitbestimmend („stimme zu“), bei Wiedereinsteigerinnen im Alter zwischen 50 und 60 Jahren sogar zu 80%. Das ist ein deutlicher Beleg dafür, dass aus Sicht der Frauen im Zusammenhang mit gelingendem Wiedereinstieg Rollenverteilungen und (oft nicht gewollte) Rollenarrangements aufgebrochen werden sollten – und müssen.

### Männer sehen primär das Motiv des Selbstwertgefühls

Wie sehen das die (Ehe-)Partner? **Sie unterschätzen die materielle Motivation ihrer Partnerin!**  
 Wenn Männer von Wiedereinsteigerinnen über die Motive ihrer Partnerin nachdenken, dann meinen sie, dass der Beruf vor allem für das Selbstwertgefühl ihrer Partnerin wichtig sei. Dieses Motiv habe in den vergangenen Jahren bei den Frauen – so sehen es die Männer entgegen den faktischen Veränderungen! – erheblich an Bedeutung gewonnen.

Die zwei Erwerbsmotive (finanzielle Absicherung im Alter, finanzielle Existenzsicherung der Familie), die bei den Frauen 2010 ganz oben anstehen und die von 2008 zu 2010 aus der Sicht der Frauen besonders an Gewicht gewonnen haben (plus 10 bzw. plus 7 Prozentpunkte auf 78% bzw. 76%), rangieren in der Projektion der Männer 2010 deutlich hinter der Selbstwert-Hypothese. Die Männer gehen 2010 sogar davon aus, dass bei Frauen die Bedeutung des Motivs „Existenzsicherung der Familie“ im Vergleich zu 2008 leicht abgenommen habe.



Diese Entwicklung korrespondiert mit den Ergebnissen der Forschungen von Brehmer/Klammer/Klenner: Wenn die Frau in einer Partnerschaft faktisch die Rolle der Familiernährerin übernimmt, gibt der männliche Partner sein bisheriges Selbstverständnis als Familiernährer keineswegs auf, sondern sieht sich weiterhin in dieser Pflicht.<sup>22</sup>

Wenn Männer die „Freiwilligkeit“ und persönliche Sinnhaftigkeit des Wiedereinstiegs der Frau betonen (Beruf ist Selbstverwirklichung und selbstwertsteigernd), kann das tiefer liegende Motiv zum einen eine Verdrängung der eigenen unsicheren und auch prekären Erwerbssituation sein, zum anderen eine subjektive Legitimierung zur Abwehr von Aufgaben im Haushalt und bei der Kinderversorgung. Die Betonung der eigenen Rolle als Hauptnährer ist dann ein stützendes Element. Wenn der berufliche Wiedereinstieg der Frau als ihr persönliches Plus betrachtet wird, dann wird ihr auch reflexhaft zugeschrieben und weiter zugewiesen, die alten und neuen Aufgaben für die Familie alleine zu erfüllen oder zu organisieren. Beruht hingegen der berufliche Wiedereinstieg auf einer von den Partnern gemeinsam getroffenen Entscheidung mit dem Ziel, die Existenzsicherung der Familie durch beide Erwerbseinkommen zu sichern, ist die Umverteilung der Aufgaben für die Familie im Grunde automatisch die normative Konsequenz.

Neben dem immateriellen Motiv des Selbstwertgefühls hat aus Sicht der Männer vor allem ein Motiv in den letzten drei Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen: nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden (61 % Selbstwahrnehmung der Wiedereinsteigerinnen; 58 % Fremdwahrnehmung ihrer Partner).

## 5.2 Gründe und Perspektiven für den Wiedereinstieg

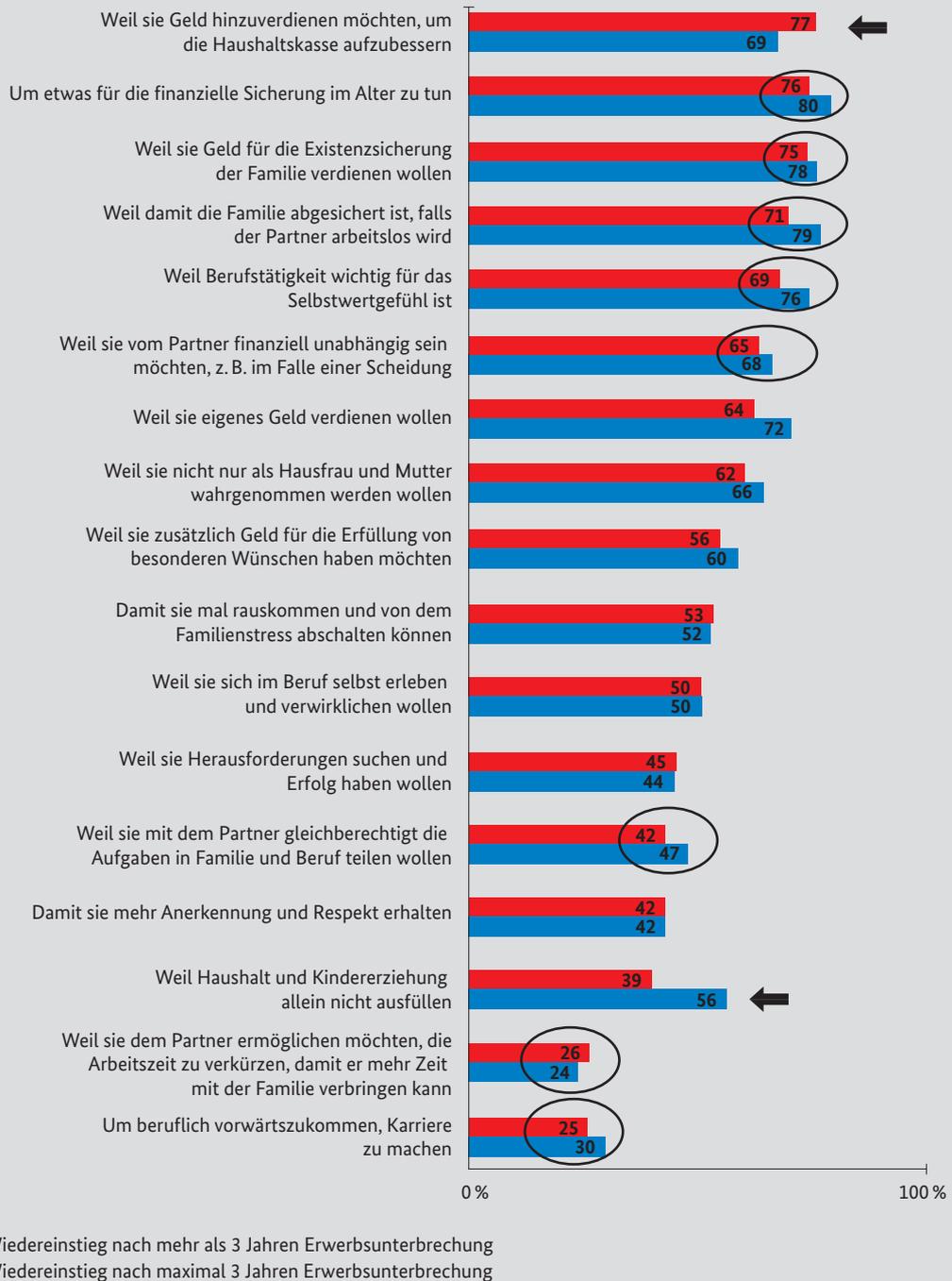
In den dominanten Motiven für die *grundsätzliche* Entscheidung zur Berufstätigkeit unterscheiden sich Mütter mit kurzer und längerer Erwerbsunterbrechung kaum. Es geht um die Existenzsicherung der Familie und die finanzielle Sicherung im Alter. Es ist eine zentrale Information, dass in diesen Basismotiven sich die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung nicht von denen mit kurzer Erwerbsunterbrechung unterscheiden.

---

<sup>22</sup> Vgl. Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Familiernährerinnen – unter welchen Umständen lebt die Familie vom Einkommen der Frau?, WSI-Diskussionspapier, im Erscheinen – Projekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Auch: Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familiernährerin“, WSI-Diskussionspapier, Nr. 170; Juli 2010; sowie: Böcklerimpuls: Frauen sorgen fürs Geld – und die Familie. 11/2010, S. 6–7. Als Familiernährerin bezeichnen Brehmer/Klammer/Klenner Frauen, die mindestens 60 % des Familieneinkommens in einem Mehrpersonenhaushalt beisteuern. Dieser Abgrenzung folgen BMFSFJ und diese Studie.

## Motive für den beruflichen Wiedereinstieg

(stimme voll und ganz zu)



Die Unterstellung „Wiedereinsteigerinnen mit längerer Erwerbsunterbrechung sehen sich automatisch als Hinzuverdienerinnen mit geringer Einkommenserwartung“ geht an der Wirklichkeit von Frauen heute vorbei, auch wenn die nach Zuverdienst klingende Formulierung „sie wolle die Haushaltskasse aufbessern“ bei den späten Wiedereinsteigerinnen mit 77% eine erkennbar höhere Zustimmung findet als bei den schnellen Wiedereinsteigerinnen (69%).

Interessant ist der Unterschied bei der Antwort „*Weil Haushalt und Kindererziehung allein nicht ausfüllen*“. Diese Antwort findet bei den Müttern mit **kurzer Erwerbsunterbrechung** (!) deutlich mehr Zustimmung (56 %) als bei den Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung (39 %). Das heißt: Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung steigen in der Regel entgegen landläufiger Einschätzung nicht dann und deswegen wieder ein, weil „die Kinder aus dem Größten“ heraus sind und sich damit neue zeitliche Spielräume ergeben. Vielmehr erfolgt ihr Wiedereinstieg, auch wenn sie sich durch die Erziehungs- und Hausarbeit (noch) gut ausgelastet fühlen. Das führt zurück zu dem bereits eingangs dargestellten Befund, dass die Organisation zeitlicher Entlastungen der Frauen sinnvoll und notwendig ist, wenn sie wieder berufstätig werden und gleichzeitig Aufgaben für Erziehung, Kinderversorgung und Haushalt zu erledigen sind. Die skizzierten Ergebnisse lassen sich zu sechs Befunden zusammenfassen, die einige Klischees von Wiedereinsteigerinnen empirisch widerlegen:

### Berufstätigkeit ist mehr als Kompensation

Die landläufige Vorstellung „*weil Haushalt und Kindererziehung nicht ausfüllen*“ ist nicht das treibende oder gar entscheidende Motiv für den Wiedereinstieg, sondern nur eines unter vielen anderen. Das gilt für die Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung, noch mehr aber für die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung. Auslöser für ihren beruflichen Wiedereinstieg ist *nicht* die abnehmende Beanspruchung durch die größer gewordenen Kinder; ist *nicht* das „Füllen einer Leerstelle“, weil man nichts mehr zu tun hat, sondern sind eigenständige ökonomische Überlegungen. Beruflich qualifiziert, kompetent und ambitioniert zu sein, ist für die Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung ein wesentlicher Teil ihrer Identität – aber eben auch für die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung. Diese Identität war immer schon Teil ihres Lebensentwurfs, wurde auch durch die – in dieser Dauer mehr oder weniger gewollte – Erwerbsunterbrechung nicht aufgegeben, sondern zur Perspektive für den nächsten Lebensabschnitt. Das heißt konkret: Für diese Frauen ist Berufstätigkeit ein Kernelement ihrer Identität, die sie nach der Erwerbsunterbrechung wieder leben wollen.

Gerade die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung sagen, dass ihre Kinder sie durchaus ausfüllen – und *dennoch* wollen sie wieder berufstätig sein. Sie wollen gleichzeitig Verantwortung in Familie und Beruf übernehmen. Insofern ist es wichtig, Familienorientierung und Berufsorientierung als zwei eigenständige, einander nicht begrenzende Dimensionen zu sehen.

Hier muss für Frauen dieselbe Interpretation und anerkennend gelten, was für berufstätige Väter nahezu reflexhaft und selbstverständlich angenommen wird: Über 90 % der Männer mit Partnerin und Kindern sagen, dass die Familie das Wichtigste in ihrem Leben ist – und „dennoch“ sind sie meist vollzeitberufstätig, ohne dass ihre Wertsetzung für ihre Familie in Zweifel gezogen oder als Einschränkung beruflicher Verantwortungsbereitschaft betrachtet wird.

## Familienfürsorge durch die Erwerbstätigkeit

75 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung wollen berufstätig sein, um Geld für die Existenzsicherung der Familie zu verdienen, 71 %, damit die Familie abgesichert ist, wenn der Partner arbeitslos wird. Deutlich geringer bleibt – für viele vielleicht überraschend in einem Jahr, in dem die Unterhaltsreform intensiv diskutiert wurde – die Motivation durch Vorsorgeüberlegungen für den Scheidungsfall. Beruflicher Wiedereinstieg ist eine Übergangspassage in der Familie, nicht aus der Familie heraus. Nicht selten fällt für Frauen nach einer längeren Erwerbsunterbrechung der Wiedereinstieg in eine Zeit, in der Kinder eine Ausbildung oder ein Studium beginnen. Hier sind für viele Frauen erhebliche Kraftanstrengungen vonnöten – ganz besonders für Familien in der Mitte der Gesellschaft sowie für jene in der biografischen „Sandwich-Phase“ (gleichzeitige Versorgung der eigenen Kinder und Sorge/Pflege der eigenen Eltern).

## Karriereorientierung

Etwa ein Drittel der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung und ein Viertel der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung sind *in hohem Maß* daran interessiert, beruflich vorwärtszukommen und Karriere zu machen. Insgesamt spielt diese Erwartung bei 30 % der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung und bei 25 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung schon zu Beginn des beruflichen Wiedereinstiegs eine sehr große Rolle („*stimme voll und ganz zu*“). **Ein grundsätzliches, allgemeines Interesse („stimme zu“) an beruflicher Weiterentwicklung und auch Karriere haben sogar 69 % der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung und 60 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung.** In der Altersgruppe der 25- bis 40-Jährigen sind 71 % grundsätzlich an einer beruflichen Karriere interessiert. Aber Karriereambitionen gibt es keineswegs nur in jüngeren Alterskohorten: Auch 66 % der 50- bis 60-Jährigen wollen sich beruflich weiterentwickeln und möglicherweise (wenn sich die Chance bietet und die Umstände es zulassen) beruflich Karriere machen.

Diese hohen Zustimmungswerte zum Statement „um beruflich vorwärtszukommen, Karriere zu machen“ im Kontext der *Motive* für den beruflichen Wiedereinstieg zeigen, dass der Begriff Karriere bei Wiedereinsteigerinnen keineswegs negativ besetzt ist oder außerhalb ihrer Perspektive im Wiedereinstieg liegt. Dies bestätigt, **dass eine familienbedingte Auszeit (auch für längere Zeit) nicht das Ende beruflicher Ambitionen bedeutet. Ein erheblicher Teil der Frauen, die familienbedingt unterbrochen hatten, strebt eine verantwortliche Stellung im Beruf und gehobene Positionen an.**

Davon aber ist das *Selbstkonzept* abzugrenzen: Weniger als 5 % der Wiedereinsteigerinnen beschreiben sich als jemand, der in erster Linie (!) Karriere machen möchte. Dieses Selbstbild erscheint Wiedereinsteigerinnen einseitig und verengt. Sie sehen sich vielmehr als jemand, der **in verschiedenen Lebensbereichen** – Beruf und Familie – **gleichzeitig Verantwortung** übernimmt. Karriere und Familie sind als integriertes Lebenskonzept zu sehen.

## Forderung an den Partner: gleichgestellte Aufgabenteilung in Beruf und Familie

75 % aller Wiedereinsteigerinnen verbinden mit ihrem Wiedereinstieg eine von ihnen gewollte Zäsur: 45 % erwarten und drängen durch die neuen Verhältnisse, Zeitstrukturen und Dienstpflichten auf eine Umstellung der privaten Aufgabenverteilung in der Familie (insbesondere mit ihrem Partner). Sie erwarten von ihrem Partner und ihrer Familie, dass mit ihrer Berufstätigkeit die traditionelle Rollenteilung verändert wird in Richtung einer gleichgestellten Aufgabenteilung für Beruf und Familie. *Sie fordern ihren Partner.* Weitere 30 % der Wiedereinsteigerinnen haben eher die Erwartung einer „sanften Zäsur“, in der sie sich mit ihrem Partner zunehmend die Aufgaben in Beruf und Familie teilen. Allerdings fordern diese Frauen ihren Partner weniger, überschätzen häufig die Belastung durch ihren Wiedereinstieg und unterschätzen das Entlastungspotenzial ihres Partners.

## Chance für den Mann zur Verkürzung der Arbeitszeit

In einer ergänzenden Einstellung wollen Frauen *für ihren Partner etwas ermöglichen*. Ein Viertel der Wiedereinsteigerinnen sieht durch ihre Berufstätigkeit für ihren Partner **die Chance** zur Reduktion seiner Arbeitszeit, damit er mehr Zeit mit der Familie verbringen kann. Damit knüpfen diese Frauen ihren beruflichen Wiedereinstieg nicht an die Bedingung, dass der Mann *vorher* seine Arbeitszeit reduziert, sondern sie erhoffen sich, dass sie – wenn sie (eine Zeit lang) erwerbstätig sind – ihren Partner in der Rolle des Familienernährers entlasten können. Indem sie zum Erwerbseinkommen kontinuierlich beitragen, ermöglichen sie dem Partner über eine Verkürzung seiner Arbeitszeit (der regulären Arbeitszeit oder der Überstunden) nachzudenken und darüber mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Durch den Einkommensbeitrag der Frau könnte das Niveau des Familieneinkommens und damit der Lebensstandard auch bei Reduzierung der Einkommensperspektiven des Mannes relativ stabil bleiben. Insofern gründet für 25 % der Wiedereinsteigerinnen ihre Berufstätigkeit in der Perspektive, sich vom traditionellen Ernährermodell zu lösen und die gemeinsame (frühere) Vision von gleichgestellter Partnerschaft in Familie *und* Beruf jetzt umzusetzen. Mit ihrem beruflichen Wiedereinstieg sehen Frauen also die Chance, 1.) ihren Partner von Überstunden und Druck zu entlasten und 2.) ihrem gemeinsamen ursprünglichen Ideal von gleichgestellter Verteilung von Aufgaben in Familie und Beruf (doch) noch einmal näherzukommen.

## Substanzieller Beitrag zum Familieneinkommen

Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung haben überwiegend die Vorstellung eines verantwortlichen und balancierten Wiedereinstiegs: Sie wollen weder sich selbst noch ihre Familie überfordern – und sie wollen dem neuen Arbeitgeber keine Versprechungen machen, die ein Wagnis sein könnten. Aufgrund dieser Maxime haben nicht wenige die Vorstellung, ihren beruflichen Wiedereinstieg schrittweise zu gestalten mit der Möglichkeit, die zeitlichen Kapazitäten später auszuweiten und zunehmend mehr Verantwortung und auch Leitungsfunktionen zu übernehmen. Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung haben aufgrund des aktuellen familiären Drucks häufig keine Alternative und sehen oft nicht die Möglichkeit, für ihre

(erhöhte) Erwerbstätigkeit Familienaufgaben abzugeben: Hier manifestiert sich das Problem des ungenügenden Umschichtens von Familienaufgaben. Als Folge erstreckt sich der Einstiegsprozess gerade bei Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung nicht selten über einen längeren Zeitraum. Derzeit befinden sich 28 % noch vor dem avisierten beruflichen Wiedereinstieg; 21 % arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche; 34 % zwischen 20 und 34 Stunden pro Woche. Dies korrespondiert mit dem Selbstbild vieler Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung (in den ersten Jahren nach dem Einstieg) als Hinzuverdienerin.

### 5.3 Optionen und Barrieren für Ein- und Ausstiege

Warum leben viele modern eingestellte Familien nach dem traditionellen Rollenmodell mit dem Mann als Haupternährer und der Frau als Hausfrau, die sich von der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs bis zum Ende ihrer Erwerbsarbeit in der Rolle der Hinzuverdienerin wiederfindet? Die Analysen der Repräsentativbefragung zeigen, dass die Grundlagen einer solchermaßen praktizierten Rollenteilung bereits zu Beginn der Familiengründung gelegt werden und dass die Entscheidung, dass „zunächst“ die Frau nach der Geburt des Kindes zu Hause bleibt, für weitere Phasen im Lebensverlauf bedeutsam bleibt – gegen den Wunsch nach gemeinsamer Verantwortung für das Familieneinkommen.

Die Ausstiegsentscheidung nach der Geburt des ersten Kindes ist im Selbstverständnis der Frauen einfach zu begründen: Zwei Drittel der Frauen sagen, dass das höhere Gehalt ihres Partners in der Phase der Familiengründung der entscheidende Grund dafür war, dass zunächst die Frau in Elternzeit ging und dann auch in Erziehungszeit blieb. Von den Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung sagen sogar 71 %, dass die Rollen des Familienernährers und der Haushaltszuständigkeit durch das eine, monetäre Kriterium des augenscheinlichen Nettogehalts präjudiziert werden. Dieses Kriterium behält in den weiteren Jahren und Familienphasen eine zentrale Bedeutung, wenn es darum geht, ob und in welchem Umfang die Frau beruflich wieder einsteigt. Dies ist insofern *kritisch* und erhält mit zunehmender Erwerbsunterbrechung immer mehr Gewicht, weil die Entgeltungleichheit zwischen a) dem Mann mit zunehmender Dauer seiner kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit und seines Karriereaufstiegs und b) der Frau mit perforierter, diskontinuierlicher Berufsbiografie, die ihren Wiedereinstieg oft in Teilzeit beginnen will, immer stärker wird: Der **Entgeltunterschied** der Partner wird immer größer.<sup>23</sup>

Bei der Gestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs mit Kindern ist die Abwägung nicht ganz so einfach, da neben dem Ob auch das Wie (z. B. der Stundenumfang) zu entscheiden ist. Besonders attraktiv erscheint gerade für späte Wiedereinsteigerinnen auf den ersten Blick der Wiedereinstieg in Teilzeit. Hier lassen sich nach Einschätzung der Wiedereinsteigerinnen die zusätzlichen zeitlichen Erfordernisse durch den Beruf am ehesten in den Alltag integrieren, ohne Angst vor Überforderung haben zu müssen und ohne die – unterschätzten – Delegationsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu müssen (vgl. Darstellung in Kapitel 2).

---

<sup>23</sup> Dies ist besonders kritisch mit Blick auf Frauen, die Familienernährerinnen sind oder werden können.

Dazu sind sich Mütter mit kurzer und längerer Erwerbsunterbrechung in einem Punkt ganz einig, dass es in anspruchsvollen und attraktiven Berufen **kaum Angebote von Vollzeitstellen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung** gibt: Das betonen und beklagen 61 % der Mütter mit kurzer wie auch Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung. Damit drücken sie nicht aus, dass sie alle unbedingt sofort eine Vollzeitstelle beim Wiedereinstieg wollen, aber sie ziehen eine solche Option grundsätzlich in Erwägung. Dies ist ein Befund von erheblicher Bedeutung, denn er macht deutlich, dass auch die Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung nicht a priori auf geringfügige Beschäftigung oder eine Teilzeitstelle programmiert sind, und dass sie eine Vollzeitstelle – auch zu Beginn – keineswegs kategorisch ablehnen. Sie würden diese offensichtlich dann eher annehmen, wenn Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung gegeben wären, denn sie sehen sich faktisch in der Mehrfachverantwortung.

Mit Bezug auf Möglichkeiten und Motivationen der Männer zeigt sich, dass eine neue familiäre Aufgabenteilung sich offensichtlich nicht von selbst einstellt – und auch bei grundsätzlicher Bereitschaft der Partner, mehr Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen, meist nicht von allein realisiert wird. Offenbar bedarf es weiterer Anreize und Strukturen.

Dabei machen Frauen in Teilzeit keineswegs die Erfahrung, dass ihnen – als Wiedereinsteigerinnen – vom Arbeitgeber mehr bzw. ein spezifisches Verständnis entgegengebracht wird. Nur ein knappes Drittel der Wiedereinsteigerinnen erlebt, dass eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr Verständnis und reduzierten Verfügbarkeitsanforderungen verbunden ist.

Eine andere Barriere **gegen eine Vollzeitstelle** ist die noch immer **unzureichende Möglichkeit zur Kinderbetreuung**: 64 % aller Mütter (67 % der Mütter mit zwei Kindern im Haushalt) stimmen voll und ganz zu, dass die Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, damit zusammenhängt, dass es zu wenig Angebote für Kinderbetreuung gibt. In Bezug auf die Alterskohorten steigt die volle Zustimmung mit zunehmendem Alter (62 % der 25- bis 39-Jährigen; 65 % der 40- bis 49-Jährigen und 66 % der 50- bis 60-Jährigen). Auch bei Berücksichtigung unterschiedlichen Beschäftigungsumfangs bestätigt sich das Bild: 60 % der Vollzeitwerbstätigen, 66 % der Teilzeiterwerbstätigen sowie der aktuell nicht Erwerbstätigen sind ebenso wie 65 % der Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung und 68 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung der Meinung, dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten, weil es zu wenig Kinderbetreuungsangebote gibt.

Gerade weil Unternehmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute zeitliche und räumliche Flexibilität fordern (müssen), sind Wiedereinsteigerinnen vor allem auf zeitlich flexible Entlastungsangebote angewiesen – das gilt für öffentliche Kinderbetreuungsangebote ebenso wie für die Entlastung durch den Partner und haushaltsnahe Dienstleistungen.

Die Kosten für die Kinderbetreuung und andere steuer- und sozialrechtliche Belastungen von regulären Beschäftigungsverhältnissen führen dazu, dass der Wiedereinstieg aufgeschoben oder auf 400-Euro-Job-Basis ausgestaltet wird. Immerhin 51 % der Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung geben an, dass Frauen häufig nicht erwerbstätig sind, „weil für die dann erforderliche Kinderbetreuung ein Großteil des Lohns verbraucht wird.“ Und 44 % der späten Wiedereinsteigerinnen geben an, es sei finanziell und zeitlich attraktiver, eine

geringfügige Beschäftigung als eine Teilzeit- oder Vollzeitstelle zu haben. In dieser Bewertung schlägt sich eine Überbewertung kurzfristiger Kosten im Vergleich zu langfristigen Vorteilen (Aufstiegschancen, Rentenanwartschaften) nieder.<sup>24</sup>

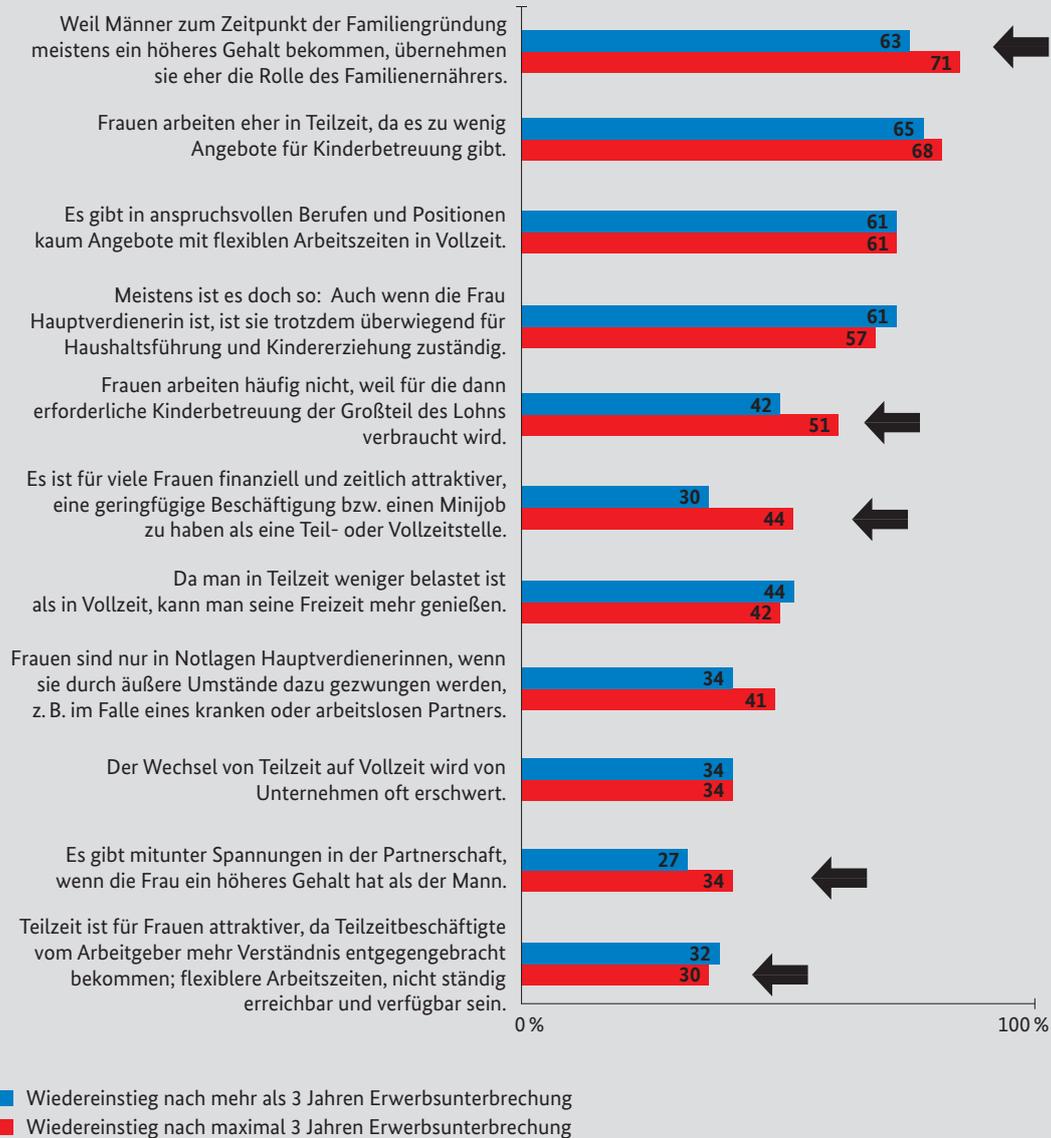
Ob sich mit dem Minijob die Hoffnung auf einen späteren Wiedereinstieg in ein reguläres Erwerbsarbeitsverhältnis verbindet und ob sich diese Hoffnung („Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse“) erfüllt, ist aufgrund dieser Befragungsergebnisse nicht zu beantworten. Tatsächlich ist aber bei einem Minijob das Einkommen so gering, dass die finanziellen Möglichkeiten sowie die partnerschaftlichen Legitimationen einer Umverteilung der Familienaufgaben von der Frau auf externe Dienstleister oder den Partner nicht bestehen. Sicher ist insoweit nur: Der Wiedereinstieg auf Minijob-Basis ist häufig ein Einstieg mit relativ hohem, nicht immer kalkulierbarem Arbeitszeitvolumen und dauerhafter **Mehrfachbelastung**, da **keine Entlastung der Familienaufgaben** erfolgt.

---

<sup>24</sup> Eine sachgerechte Abschätzung der Vor- und Nachteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Minijob erleichtert der Wiedereinsteigerin der Wiedereinstiegsrechner auf der Homepage [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de).

## Einstellung und Erfahrungen von Wiedereinsteigerinnen

(stimme voll und ganz zu)



### 5.4 In Paarhaushalten: Wer finanziert die Familie? Wer fühlt sich verantwortlich?

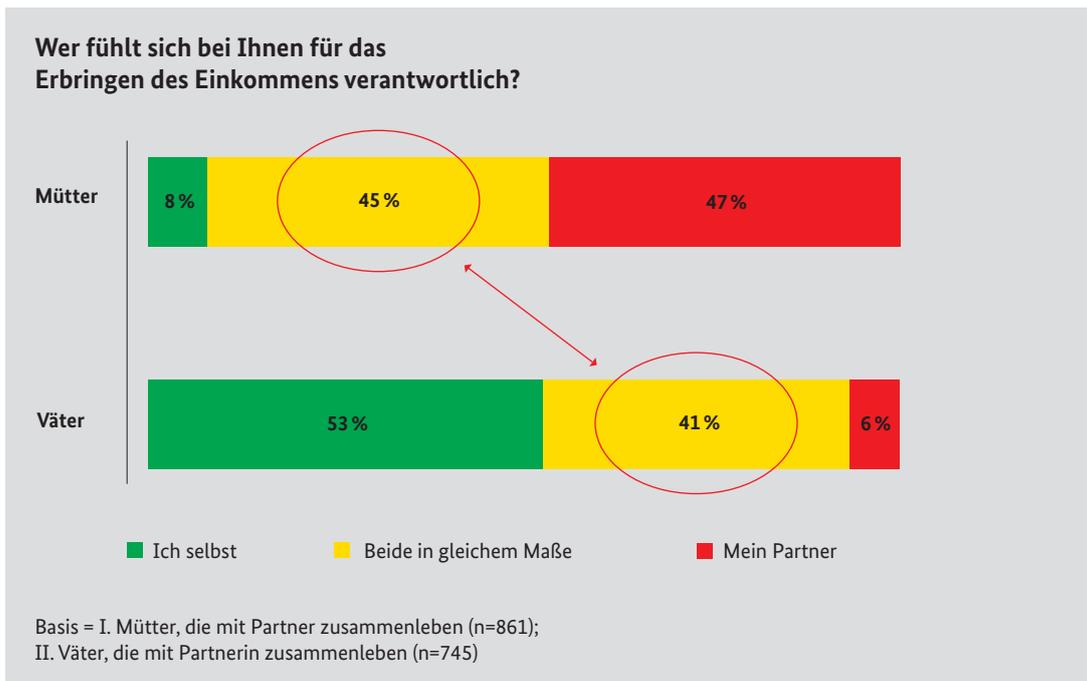
Die finanzielle Sicherung der Familie ist für Frauen ein zentrales *Motiv* für ihren beruflichen Wiedereinstieg. Dies führt zu der grundlegenden Frage, welche Rollenverständnisse in der Partnerschaft vorhanden sind und wer wen für das Familieneinkommen verantwortlich sieht. Und daran schließt die Frage an, ob das geschlechtsspezifische (individuelle und partnerschaftliche) Rollenverständnis in der Realität gelebt wird oder ob es eine Kluft gibt zwischen Rolle und Realität.

Dabei ist zu beachten: Die *Motive* für den beruflichen Wiedereinstieg, die *faktische Bedeutung* des Erwerbseinkommens der Frau für den Lebensstandard der Familie, die *Stabilität der Partnerschaft* und das jeweilige *Selbstbild der Partner* in Bezug auf die Rolle des Familienernährers hängen komplex zusammen. Gerade die Zuschreibung vieler Männer, ihre Partnerin plane den Wiedereinstieg, um durch das Größerwerden der Kinder frei gewordene Ressourcen für die eigene Selbstverwirklichung zu nutzen (siehe Kapitel 5.1), verweist auf potenzielle Spannungen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung beider (Ehe-)Partner, die einem barrierefreien Wiedereinstieg unter Umständen aktiv oder passiv im Wege stehen und die ökonomische Risiken für die Familie mitunter größer als nötig werden lassen.

In der vorliegenden Befragung wurde daher die mentale Verantwortung für das Familieneinkommen mit den objektiven Einkommensverteilungen der Mütter und Väter verglichen. Um für Frauen, die mit einem (Ehe-)Partner zusammenleben, den Wiedereinstieg nach einer längeren Erwerbsunterbrechung vom Stereotyp zu befreien, hier handle es sich automatisch (nur) um Zuverdienst für Urlaub und Auto, da die eigentliche Existenzsicherung ja bereits durch das Einkommen des Mannes gesichert ist, muss die *potenzielle* Bedeutung des Einkommens der Wiedereinsteigerin als Haupteinkommen für die Betroffenen (aber auch für Politik und Arbeitgeber) neu in den Mittelpunkt gerückt werden.

### Verantwortung für das Familieneinkommen

Nur 47 % aller **Mütter** und immerhin noch 53 % aller **Väter**, die zwischen 25 und 60 Jahre alt sind und **in einer Partnerschaft** leben, sehen überwiegend den Mann in der Verantwortung für die Erbringung des Familieneinkommens. Damit ist dieses traditionelle Rollenmodell nicht mehr das Standardmodell, sondern nur noch eine – wenn auch noch weitverbreitete – *Option*. Denn annähernd so viele Mütter (45 %) und auch 41 % der Väter im Erwerbsalter sehen *beide Partner* für das Familieneinkommen gemeinsam und *in etwa gleichem Maße* verantwortlich. Dieses gleichgestellte Ernährer(innen)-Modell ist also bei fast der Hälfte aller in Partnerschaft lebenden Mütter und Väter als Verantwortungsmuster verankert.



Entscheidend ist die Formulierung: Beide „fühlen“ sich in etwa gleichem Maße für das Familieneinkommen verantwortlich. Diese subjektive Selbstverortung in der ökonomischen Mitverantwortung ist zunächst eine Wertvorstellung und beschreibt das normative Rollenbild. Eine andere Frage ist jene nach den Voraussetzungen und Chancen, diese Verantwortung auch zu realisieren.

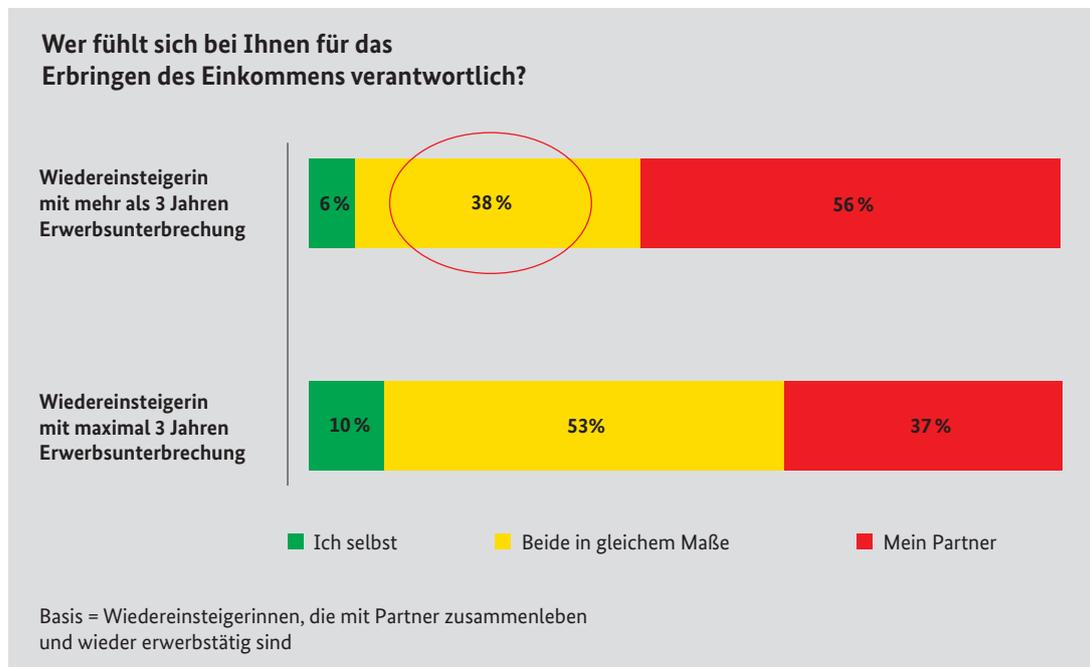
Das **Rollenmodell** der arbeitsteiligen oder der gemeinschaftlichen Verantwortung für das Familieneinkommen ist nicht zeitlos stabil, sondern **verändert sich mit den Lebensumständen und Lebensphasen** im Lebensverlauf. Ein wichtiger Faktor ist – besonders bei den Müttern – die Zahl der im Haushalt lebenden Kinder:

- Bei einem Kind im Haushalt fühlen sich 50 % der Mütter und 46 % der Väter gemeinsam verantwortlich für das Einkommen.
- Bei zwei Kindern reduziert sich die Vorstellung gemeinsamer Verantwortung auf 42 % der Mütter bzw. 32 % der Väter.
- Leben drei oder mehr Kinder im Haushalt, sehen nur noch 28 % der Mütter und 33 % der Väter beide Partner in gleichem Maße in der Verantwortung für das Einkommen.

Dies bedeutet, dass mit jedem weiteren Kind die Tendenz steigt, dass Mütter ihre Partner in der Hauptverantwortung für das Familieneinkommen sehen. Allerdings gilt gleichzeitig:

- Frauen, die nach relativ kurzer Erwerbsunterbrechung (max. 3 Jahre) wieder in den Beruf einsteigen, fühlen sich bereits mehrheitlich (53 %) mit ihrem Partner gemeinsam für das Einkommen verantwortlich.
- Aber auch 38 % der Mütter, die nach mehr als drei Jahren – oft mehr als fünf, sieben oder zehn Jahren – wieder in den Beruf einsteigen, sehen sich in etwa gleichem Maße mit ihrem Partner in der Verantwortung für das Familieneinkommen.

Dies zwingt zu einer Revision möglicher Stereotype in Bezug auf die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit mehrere Jahre für ihre Familie unterbrochen haben: Sie haben zwar für längere Zeit die traditionelle Rollenteilung praktiziert, aber diese wurde nicht Teil ihrer Identität. Darin zeigt sich, dass diese Frauen in ihrer Lebensverlaufsperspektive ein dynamisches und flexibles Rollenkonzept haben.



## Finanzielle Realität

Wer trägt tatsächlich das Familieneinkommen? Zwar *sehen* sich 45 % der Mütter und 41 % der Väter in einer Partnerschaft gemeinsam in der Verantwortung, aber nur bei 25 % aller Paare (in einem Haushalt lebend; im Alter zwischen 25 und 60 Jahren) *sind* beide in etwa gleichem Maße Erbringer des Familieneinkommens. In 65 % der Partnerschaften ist der Mann der Hauptverdiener; in 10 % aller Paarhaushalte ist die Frau die Hauptverdienerin.<sup>25</sup>

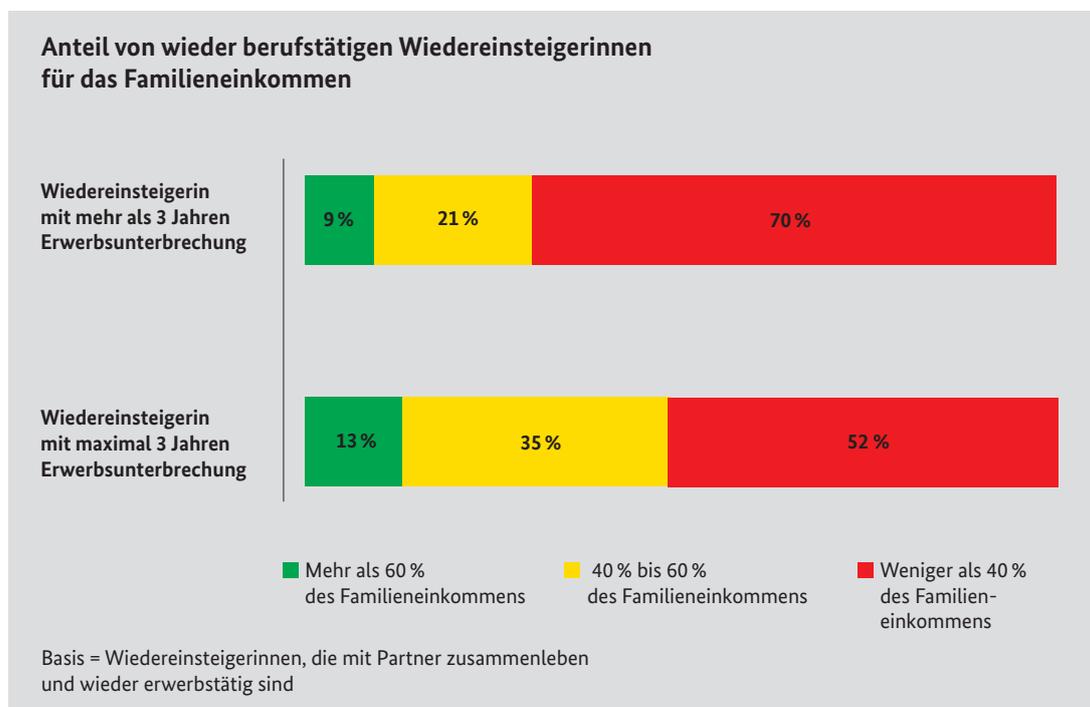
Wenn 45 % aller Mütter in gleichem Maße wie ihr Partner zum Familieneinkommen beitragen wollen, aber nur bei 25 % aller Mütter dies realiter der Fall ist, dann bedeutet dies: Bei etwa 20 % gibt es eine Spannung zwischen dem gleichgestellten Rollenmodell und der objektiven Wirklichkeit (traditionelles Haupternährermodell); eine Kluft, die beide Partner aus eigenen Kräften offenbar nicht zu ändern vermögen.

<sup>25</sup> Die Zuordnungen zu den Kategorien „Haupternährer/-in“, „Familieneinkommen in etwa gleichem Maße“ erfolgten analog zur Operationalisierung von Brehmer/Klammer/Klenner: Wer mehr als 60 % zum Familieneinkommen beiträgt, gilt als Haupternährer; wenn der Beitrag beider Partner zum Familieneinkommen jeweils zwischen 40 % und 60 % beträgt, gilt es als „Beitrag zum Familieneinkommen in etwa gleichem Maße“. In unserer Untersuchung zu Wiedereinsteigerinnen wurde das persönliche Haushaltsnettoeinkommen über Einkommensklassen erfasst, um die Antwortverweigerungen zu reduzieren. Die Einkommensklassen wurden einheitlich mit Spannen von 500 Euro gebildet. Für die Berechnung der Anteile am Familieneinkommen wurden von den persönlichen Einkommen jeweils die Klassenmitten angenommen. Durch diese klassierte Einkommensabfrage wurde zwar die bei einer Frage nach dem exakten Einkommen (des eigenen wie des Partners) hohe Verweigerungsrate gesenkt, allerdings um den Preis der Unschärfe bei der Bestimmung des jeweiligen Anteils am Familieneinkommen. Vgl. Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, WSI-Diskussionspapier, Nr. 170; Juli 2010.

Wie ist die finanzielle Realität bei **Wiedereinsteigerinnen**? Von allen mit einem Partner zusammenlebenden Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit **familienbedingt länger als drei Jahre unterbrochen** hatten und heute wieder erwerbstätig sind, tragen 70 % weniger als 40 % des Familieneinkommens bei (sie sind „Hinzuverdienerin“; der Partner ist „Hauptverdiener“). 21 % verdienen etwa so viel wie ihr Partner (beide tragen jeweils zwischen 40 % und 60 % des Familieneinkommens bei) und 9 % verdienen deutlich mehr als ihr Partner, tragen mehr als 60 % des Familieneinkommens bei und sind insofern „Familienernährerin“ (siehe dazu umfassender Kapitel 5.3).

Wenn 38 % aller in einer Partnerschaft lebenden Wiedereinsteigerinnen, die länger als drei Jahre unterbrechen, in gleichem Maße für das Familieneinkommen verantwortlich sein wollen, aber nur bei 21 % das nach ihrem Wiedereinstieg auch der Fall ist, dann besteht auch hier eine erhebliche *Kluft zwischen Lebens- und Partnerschaftsmodell* einerseits, den *strukturellen Möglichkeiten* andererseits: Diese bleiben in der Regel hinter dem modern-gleichgestellten Rollenmodell der Paare zurück. Zugleich muss auf die erhebliche ökonomische Bedeutung der Erwerbstätigkeit der Wiedereinsteigerin für das Familieneinkommen hingewiesen werden: **30 % aller späten Wiedereinsteigerinnen tragen in einer Partnerschaft mit Kindern zu gleichen Teilen oder überwiegend das Familieneinkommen.**

Mütter, die nach **weniger als drei Jahren Erwerbsunterbrechung** wieder in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind, sind noch häufiger Familienernährerinnen und seltener klassische Zuverdienerinnen als die späten Wiedereinsteigerinnen: Nur bei der Hälfte (52 %) der Wiedereinsteigerinnen nach kurzer Unterbrechung ist der Partner der Hauptnährer, bei gut einem Drittel (35 %) tragen beide Partner in etwa gleichem Maße das Familieneinkommen und bei 13 % verdient die Frau deutlich mehr als ihr Partner (mehr als 60 % des Familieneinkommens).



Betrachtet man die männlichen und weiblichen Haupteinkommensbezieher in Paarhaushalten genauer, zeigt sich, dass die *objektive Einkommensverteilung* nur zum Teil mit der *subjektiven Verantwortlichkeit* korrespondiert.

- Von den Frauen, die in Paarhaushalten faktisch die Haupternährerin sind (Beitrag zum Familieneinkommen von mehr als 60 %), fühlt sich nur die Hälfte (52 %) für das Familieneinkommen *hauptsächlich* verantwortlich. Dagegen sehen sich von den Männern, die mehr als 60 % des Familieneinkommens beitragen, zwei Drittel (67 %) in der Verantwortung und Rolle des Haupternährers.
- Männer hingegen, die mit einer Familienernährerin verheiratet sind, sehen nur zu gut einem Drittel (37 %) ihre Frau in der (dauerhaften) Rolle und Verantwortung für das Familieneinkommen. 73 % dieser Männer sehen sich selbst – entgegen der faktischen Wirklichkeit – zumindest in einer gleichen, wenn nicht sogar der Hauptverantwortung für die Existenzsicherung der Familie.

Aus den Befunden zu den Motiven des beruflichen Wiedereinstiegs ist klar zu sehen: Frauen, die den beruflichen Wiedereinstieg planen und realisieren, tun dies vor allem aus einer umfassenden partnerschaftlichen Verantwortung für die Existenzsicherung der Familie, weniger aus dem Wunsch nach individueller finanzieller Unabhängigkeit. Besonders deutlich wird dies beim Vergleich der Antwortoptionen 3 und 7: 75 % der Mütter geben an, wieder einsteigen zu wollen/wieder eingestiegen zu sein, weil damit die Familie abgesichert ist, falls der Partner arbeitslos wird, nur 66 %, weil sie vom Partner finanziell unabhängig sein wollen, z. B. im Falle einer Scheidung. In beiden Fällen – bei Arbeitslosigkeit des Partners oder bei Scheitern der Ehe – kann faktisch die Frau zur Familienernährerin werden. Eine im Lebenslauf gleichberechtigt gedachte partnerschaftliche Verantwortung für das Familieneinkommen kann auch darin bestehen, dass die Aufgabe des Familienernährers phasenweise abwechselnd von beiden Partnern übernommen wird.

Die Daten zeigen: Bei Frauen und Männern gibt es mehrfache Inkongruenzen zwischen 1.) der objektiven materiellen Wirklichkeit, 2.) dem angestrebten Rollenbild in der Partnerschaft und 3.) der konkreten Rollenzuschreibung (gefühlte Verantwortung). Die Folge sind Dysbalancen, die ausgehalten werden müssen, aber unter Umständen auch Verhaltensweisen, die den für die gemeinsame Lebensplanung wichtigen Wiedereinstieg nicht optimal unterstützen und befördern.

Die Verantwortung für das Erbringen des Familieneinkommens sollte – so könnte vermutet werden – klare Konsequenzen für die Verteilung der zeitlichen Ressourcen bei Erziehung und Haushaltsaufgaben haben. Die Daten belegen aber, dass mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit der Frau die Entlastung durch den Partner für die **Versorgung, Betreuung und Erziehung der Kinder kaum** zunimmt (siehe dazu ausführlich Kapitel 6.1).

## 5.5 Familienernährerinnen

In einer bevölkerungsrepräsentativen Untersuchung<sup>26</sup> haben Brehmer/Klenner/Klammer herausgefunden, dass im Jahr 2007 in 17,8% aller Erwerbspersonenhaushalte, in denen mehrere Personen zusammenleben, die Frau objektiv die Funktion der Familienernährerin<sup>27</sup> hatte – teils freiwillig, teils unfreiwillig.<sup>28</sup> In 9% aller Haushalte lebten die Frauen in Paarhaushalten, in 8,8% der Fälle allein mit ihren Kindern (ohne Partner im Haushalt). Dabei waren die Familienernährerinnen keineswegs alle Vollzeit berufstätig, sondern nur zur Hälfte (49,8%). Ein erheblicher Teil der Familienernährerinnen war in Teilzeit erwerbstätig (33,6%), ein anderer sehr großer Teil (16,6%) war Arbeit suchend und aktuell nicht erwerbstätig – eine ökonomisch sehr prekäre Situation. Der Gefahr einer akuten oder dauerhaften Prekarisierung sind vor allem jene Familienernährerinnen ausgesetzt, die unfreiwillig in diese Lage geraten sind.

Die Messung dieser Zahlen fand vor der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 statt, also bevor ein Teil der (Vollzeit) erwerbstätigen Männer in Kurzarbeit gehen musste oder den Arbeitsplatz verlor. Durch die Wirtschaftskrise wurden viele Frauen meist unfreiwillig und aufgrund existenzieller Zwänge zur Familienernährerin.

Im Jahr 2010, als die hier vorgestellte Repräsentativbefragung zu Müttern im Alter zwischen 25 und 60 Jahren durchgeführt wurde, waren **23,4% der Frauen in Mehrpersonenhaushalten „Familienernährerin“, trugen also zu mehr als 60% zum Familieneinkommen bei.** Davon lebten 13,2% allein mit ihren Kindern (ohne Partner) und 10,1% in einem Paarhaushalt. Zum einen bestätigen diese Zahlen die Analyse von Brehmer/Klenner/Klammer, dass Familienernährerinnen eine arbeitsmarktpolitisch und gleichstellungspolitisch wichtige und oft unterschätzte Gruppe sind. Zum anderen belegen die neuen Zahlen, dass **Familienernährerinnen eine existenzielle Funktion** für die Familie haben und dass gerade **deshalb der berufliche Wiedereinstieg von Müttern unterstützt werden muss.**<sup>29</sup>

Der Wiedereinstieg ist für die Mütter sinnvoll und oft notwendig, um das Familieneinkommen zu sichern, ganz unabhängig davon, ob sie aktuell mit ihrem (Ehe-)Partner zusammenleben oder nicht. Alleinerziehend – ohne Partner, mit Kindern – zu leben ist ebenso wenig per se ein

---

26 Reanalyse des Sozio-oekonomischen Panels 2007.

27 Von „Familienernährerin“ sprechen wir hier – in Anlehnung an Brehmer/Klammer/Klenner –, wenn die Frau mehr als 60% zum Familieneinkommen beiträgt. Die exklusive Familienernährerin ist diejenige, die allein das Familieneinkommen sichert (100%).

28 Vgl. Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Familienernährerinnen – unter welchen Umständen lebt die Familie vom Einkommen der Frau? WSI-Diskussionspapier, im Erscheinen – Projekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Ute Klammer, Christina Klenner, Dagmar Weßler-Poßberg 2010: Flexible Familienernährerinnen – Eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung von 2008 bis 2010. Vgl. auch: Christina Klenner, Katrin Menke, Svenja Pfahl: Flexible Familienernährerinnen. Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen 2010. Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, WSI-Diskussionspapier, Nr. 170; Juli 2010. Christina Klenner, Ute Klammer: Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? Vortrag im Deutsch-Italienischen Zentrum für Europäische Exzellenz Villa Vigoni in Lovenjo di Menaggio/Italien, 21. Oktober 2008.

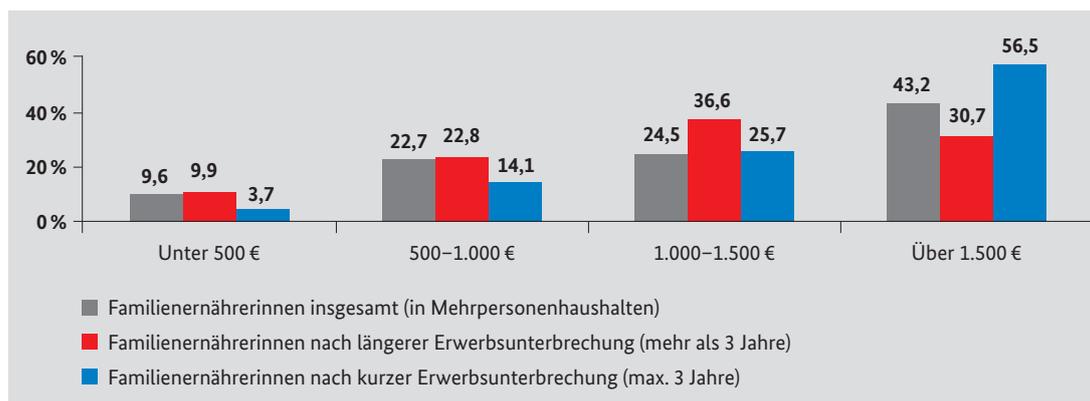
29 Die Differenzen in den Zahlen zwischen 2007 (SOEP 2007) und unserer Untersuchung 2010 lassen sich auf zwei ganz unterschiedliche Gründe zurückführen: 1.) Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat dazu geführt, dass Frauen immer mehr in die Rolle und Funktion der Familienernährerin geraten. 2.) Die Grundgesamtheit der hier Befragten bezieht sich nicht auf die Bevölkerung insgesamt, sondern nur auf Mütter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren. Die Befragung 2010 konzentrierte sich auf diese Grundgesamtheit, weil das zugrunde liegende arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Interesse Frauen gilt, die nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung wieder berufstätig sein wollen oder sind.

auf Lebenszeit angelegter Dauerzustand wie eine Ehe automatisch bis zum Erwachsenenalter der Kinder hält. Gerade unter Lebensverlaufsperspektive werden vermeintliche Sicherheiten und Selbstverständlichkeiten fragwürdig<sup>30</sup>:

- | Manche Alleinerziehende von heute ist morgen unter Umständen die Familiernährerin in einem Paarhaushalt.
- | Manche Hinzuverdienerin in einem Paarhaushalt ist morgen unter Umständen Familiernährerin im Paarhaushalt.
- | Manche Familiernährerin in einem Paarhaushalt ist morgen unter Umständen alleinerziehende Familiernährerin.
- | „Alleinerziehend“: Dies ist kein Schicksal oder verfestigter Zustand mehr, sondern für immer mehr Mütter (und einige wenige Väter) ein temporäres Stadium im perforierten Lebensverlauf.<sup>31</sup>
- | Frauen, die mit ihren Kindern und ihrem (Ehe-)Partner im Haushalt leben, fühlen sich mitunter als Alleinerziehende, wenn ihr Partner sich als Haupteinkommensbezieher versteht, vollzeiterwerbstätig ist und sich nicht an der Versorgung und Erziehung der Kinder beteiligt (z. B. weil er früh das Haus verlässt und erst spätabends zurückkommt; in seiner Freizeit sich um persönliche Hobbys kümmert; sich an der Erledigung der Haushaltsaufgaben nicht beteiligt).

### Das persönliche Nettoeinkommen von Familiernährerinnen

32,3% aller Familiernährerinnen in Mehrpersonenhaushalten haben ein persönliches Nettoeinkommen unter 1.000 Euro;<sup>32</sup> jede zehnte Familiernährerin in Deutschland hat gar ein Nettoeinkommen unter 500 Euro! Nahezu identisch ist diese Einkommenssituation bei Frauen, die mehr als drei Jahre ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten, wieder in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind und nun in der Funktion der Familiernährerin sind.



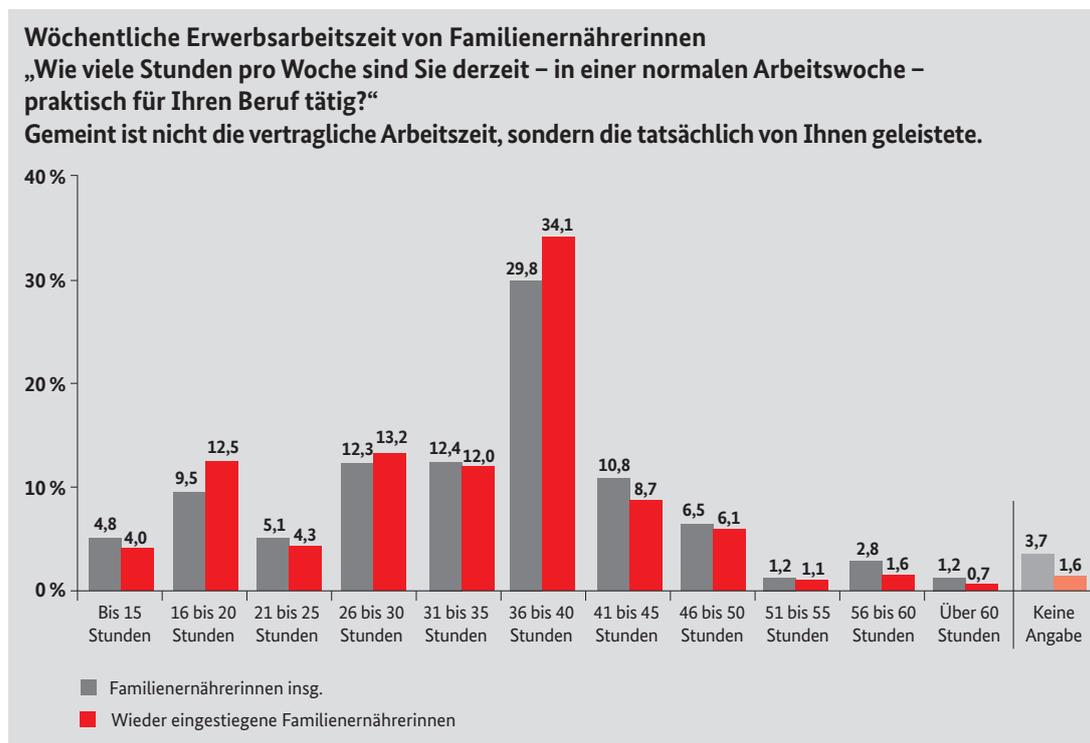
30 Vgl. auch TNS Infratest Sozialforschung (2011): Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. Sonderauswertung der AVID 2005 für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

31 Frauen, die mit ihren Kindern ohne Partner im Haushalt leben, verzichten im Übrigen auch keineswegs alle und automatisch auf die Erziehungsleistung des Vaters ihrer Kinder – diese Frauen sind damit nicht im eigentlichen Sinne des Wortes „alleinerziehend“. Sie fordern ihren Expartner und Vater ihres Kindes, sich an der Erziehung zu beteiligen und vor allem, sie beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.

32 Dies entspricht den Zahlen von Brehmer/Klenner/Klammer aus der Reanalyse des Sozio-oekonomischen Panels von 2007: Danach hatten 30,6% der Familiernährerinnen ein Einkommen bis 900 €, 26,8% zwischen 901 und 1.600 €; 42,6% von über 1.600 €.

Die aktuellen Befragungsdaten zeigen deutlich: Die **reale wöchentliche Arbeitszeit von Familien-ernährerinnen** ist sehr unterschiedlich. Etwa 15 % aller Familienernährerinnen arbeiten bis zu 20 Stunden pro Woche; knapp 30 % zwischen 21 und 30 Stunden und weitere 30 % zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche. Allerdings arbeiten 22 % aller Familienernährerinnen auch – zum Teil deutlich – mehr als 40 Stunden pro Woche.<sup>33</sup>

Frauen, die nach ihrem Wiedereinstieg zur Familienernährerin ihres Mehrpersonenhaushalts wurden, haben eine ähnliche wöchentliche Arbeitszeit. Etwa die Hälfte ist vollzeiterwerbstätig (wobei 15 % mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten) und knapp ein Drittel arbeitet zwischen 21 und 35 Stunden pro Woche. Das hat erhebliche Konsequenzen für das Zeitbudget und fordert für den Kräftehaushalt dieser Frauen dauerhafte Entlastung (siehe dazu Kapitel 2).



<sup>33</sup> Zum Vergleich die Zahlen von Brehmer/Klenner/Klammer: 49,8 % arbeiteten 2007 Vollzeit, 33,6 % Teilzeit und 16,6 % gaben an, Arbeit suchend/nicht erwerbstätig zu sein.

# VI.

## Erleichterungen für den beruflichen Wiedereinstieg

Es gibt aus der Erfahrung von Wiedereinsteigerinnen nicht die *eine* Maßnahme, die den beruflichen Wiedereinstieg begünstigt und erleichtert, sondern eine Reihe von unabhängigen Faktoren, die förderlich sind oder – wenn sie nicht gegeben sind – eine oft erhebliche Barriere darstellen. Je nach objektiver materieller Ausgangslage, je nach Familienlage und Lebensphase, je nach Anlässen und Aspirationen für den beruflichen Wiedereinstieg gewichten Frauen die für sie wichtigen (und weniger wichtigen) Faktoren.



Deutlich ist, dass von den Frauen, die über einen Wiedereinstieg nachdenken, die Bedeutung der Kinderbetreuung durch Kindertagesstätten *überschätzt* wird; die Frauen, die einen solchen Wiedereinstieg bereits erfolgreich hinter sich haben, bestätigen zwar die Bedeutung der Kinderbetreuung, rücken aber auch die Bedeutung anderer Entlastungsfaktoren verstärkt in den Blick. **Die Unterstützungsmöglichkeiten durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement des Arbeitgebers und durch Übernahme von Aufgaben durch den (Ehe-)Partner und haushaltsnahe Dienstleister werden im Vorfeld des Wiedereinstiegs systematisch unterschätzt.** Die Frage, wie die (positiven) Erfahrungen nach gelungenem Wiedereinstieg in Bezug auf diese Entlastungsfaktoren für die potenziellen Wiedereinsteigerinnen sichtbar und für ihr eigenes Wiedereinstiegsmanagement nutzbar gemacht werden können, ist eine spannende Herausforderung für die Weiterentwicklung von Wiedereinsteigerinnen-Programmen auf Bundes- ebenso wie auf Landesebene.

Nahezu alle Wiedereinsteigerinnen sind der Auffassung, dass **Flexibilität seitens des Arbeitgebers** von herausragender praktischer und lösungsorientierter, moralischer *und* motivierender Bedeutung ist: 90 % aller Wiedereinsteigerinnen empfinden es als *sehr große* Erleichterung, wenn der Arbeitgeber es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeiten der Familiensituation anzupassen. Ebenso wichtig ist es ihrer Erfahrung nach, nicht nur durch eine einzelne (symbolische) Aktion unterstützt zu werden, sondern dass der Arbeitgeber ihren Wiedereinstieg, der sich über mehrere Wochen und Monate (teilweise auch über ein Jahr hinaus) erstreckt, **dauerhaft unterstützt**. Das verlangt ein bestimmtes Selbstverständnis und Rollenprofil vom Arbeitgeber: Er übernimmt für ihren Prozess des Wiedereinstiegs eine stützende und beratende Funktion und Mitverantwortung, macht ihren Prozess partiell zu seinem Prozess, ist für die Wiedereinsteigerin „Gegenpart“ und Mentor. Gefordert ist seitens des Arbeitgebers (bzw. des direkt und übergeordnet Vorgesetzten) eine Achtsamkeit in Bezug auf betriebliche Strukturen und Sensibilität bei Entscheidungen, etwa bei Terminen von Konferenzen, Sitzungen und Besprechungen.

Diesen Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber sind die Anforderungen an den Partner offenbar in vielen Fällen nachgeordnet. Und auch haushaltsnahe Dienstleistungen scheinen bei der Suche nach Unterstützung für viele Wiedereinsteigerinnen heute noch weniger bedeutsam. Bei genauer Analyse zeigt sich allerdings gerade in diesen Punkten eine erhebliche Diskrepanz zwischen Frauen, die sich vor der Phase des Wiedereinstiegs befinden und jenen, die bereits wieder berufstätig sind. **Frauen vor dem Wiedereinstieg überschätzen häufig ihre eigenen Ressourcen und unterschätzen die Entlastungsmöglichkeiten seitens des Partners und haushaltsnaher Dienstleistungen.** Hier findet ein Erkenntnis- und Lernprozess statt, der aktuell noch von jeder Frau selbst gemacht werden muss und offenbar noch nicht ausreichend als interpersonelles Lernen in Wiedereinstiegsprogrammen und Beratungen durch die Agenturen für Arbeit einbezogen wird!

- 59 % der Wiedereinsteigerinnen mit längerer Erwerbsunterbrechung sind der festen Überzeugung, dass ihr anstehender Wiedereinstieg leichter wird, wenn ihr Partner mehr die regelmäßige Versorgung und Betreuung der Kinder übernimmt. Jene Frauen, die aktuell *in der Phase vor dem Wiedereinstieg* und derzeit noch nicht wieder erwerbstätig sind, glauben das zu 49 %. Bei jenen allerdings, die bereits wieder berufstätig sind und den Wiedereinstieg

erfolgreich bewältigt haben, sind 63 % dieser Überzeugung. **Frauen in der Phase vor dem Wiedereinstieg unterschätzen offenbar systematisch die Entlastungsmöglichkeiten (und -notwendigkeiten) durch den (Ehe-)Partner – nicht nur im Bereich der Kinderversorgung und -betreuung.**

- Ähnliche Befunde ergeben sich in Bezug auf die Reduzierung der Arbeitszeit des Partners: Von den Frauen, die nach längerer Erwerbsunterbrechung noch nicht wieder berufstätig sind, sind nur 16 % der Auffassung, eine Reduktion der Arbeitszeit des (Ehe-)Partners würde den Wiedereinstieg deutlich erleichtern. So betonen zwar 90 % der noch nicht wieder erwerbstätigen Wiedereinsteigerinnen die mögliche Entlastung durch eine größere Beteiligung des Mannes an Haushalt und Kindererziehung, doch ein Teil sieht beim Partner offenbar noch Spielräume, durch Umschichtung seiner Freizeitaktivitäten die Frau bei Versorgung und Betreuung der Kinder und im Haushalt zu entlasten.
- Diese Einstellung kippt, wenn Frauen in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs sind oder diesen bewältigt haben. Die Forderung nach Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit des Partners steigt um das Doppelte: **31 % der bereits wieder berufstätigen Frauen hielten – rückblickend – eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ihres Partners für eine sehr wichtige Erleichterung ihres Wiedereinstiegs! Für eine insgesamt wichtige Maßnahme halten dies sogar 58 % der Wiedereinsteigerinnen.**

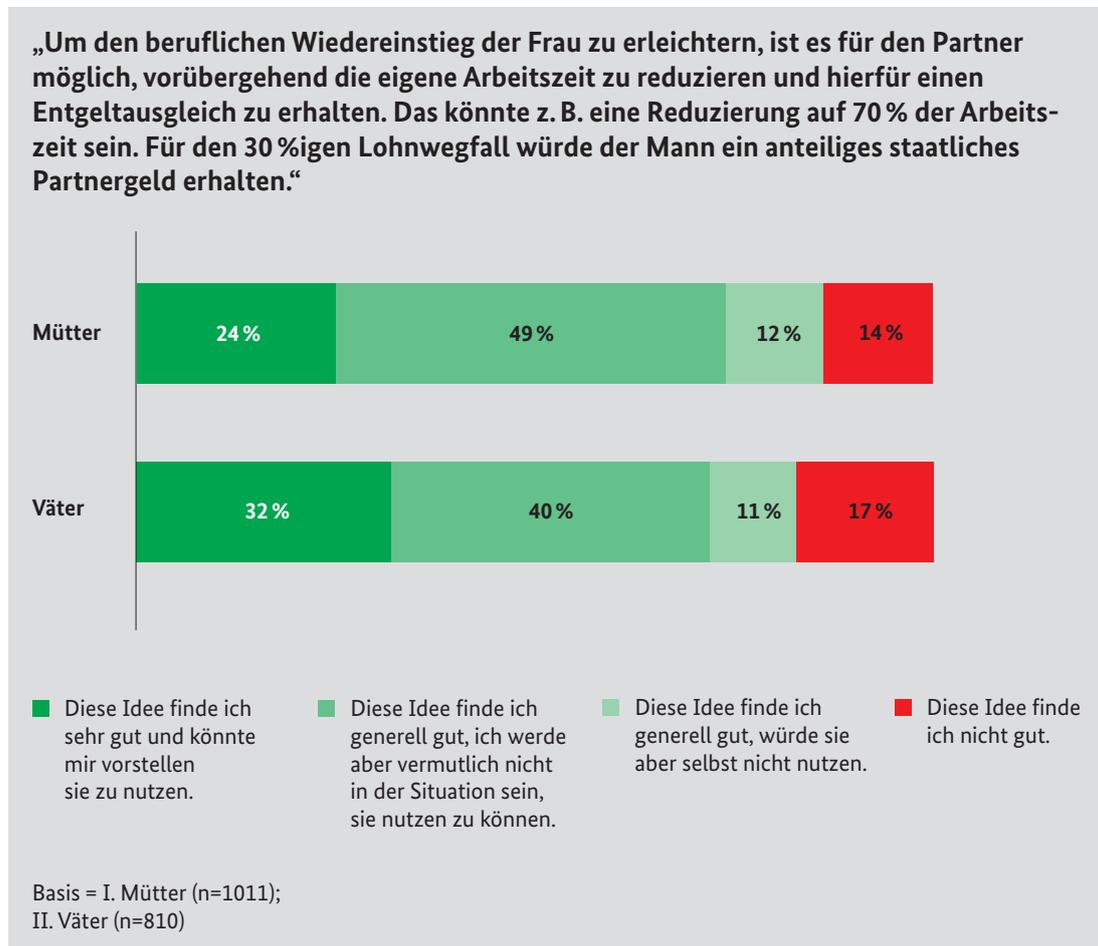
Das bedeutet umgekehrt, dass nur ein gutes Drittel (38 %) der Frauen, die nach einer längeren Erwerbsunterbrechung den Wiedereinstieg bewältigt haben, in der Reduzierung der Arbeitszeit ihres Partners keine relevante Unterstützung sehen (von den noch nicht berufstätigen Wiedereinsteigerinnen sind dies 47 %). Auch dieser Befund belegt, dass Mütter, die den Wiedereinstieg bereits vollzogen haben, erkennbar klarere Vorstellungen von der Bedeutung der Reduzierung der Arbeitszeit ihres Partners haben. Die deutlich höhere Zurückhaltung bei den noch nicht Berufstätigen lässt sich u. U. damit erklären, dass die Berufstätigkeit für sie noch ein offenes, teilweise unbekanntes Feld ist – gerade weil sie mehrere Jahre unterbrochen haben und nicht automatisch an ihren bekannten früheren Arbeitsplatz zurückkommen können. Aus ihrer subjektiven Sicht wäre es möglicherweise ein ökonomisches Risiko, wenn ihr Partner seine wöchentliche Arbeitszeit und damit das Haushaltseinkommen reduzieren würde, bevor die Gegenfinanzierung durch das Erwerbseinkommen der Wiedereinsteigerin gesichert ist.

### Teilung der häuslichen Aufgaben mit dem (Ehe-)Partner

Zeit für Wiedereinstieg heißt Neuverteilung der Zeit für berufliche und familiäre Aufgaben zwischen den Partnern – das ist das klare Votum der Frauen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach mehrjähriger Erwerbsunterbrechung geschafft haben. Um diese Austausch-Beziehungen zu fördern, sind neue Anreize und Absicherungen von Interesse, die eine (zumindest vorübergehende) Reduktion der Arbeitszeit des (Ehe-)Partners der Wiedereinsteigerin erleichtern.

Im Rahmen der vorliegenden repräsentativen Befragung wurden Mütter und Väter im Kontext verschiedener politischer Unterstützungsangebote daher auch nach einer gezielten Unterstützung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Wiedereinstieg gefragt. Es wurde folgender

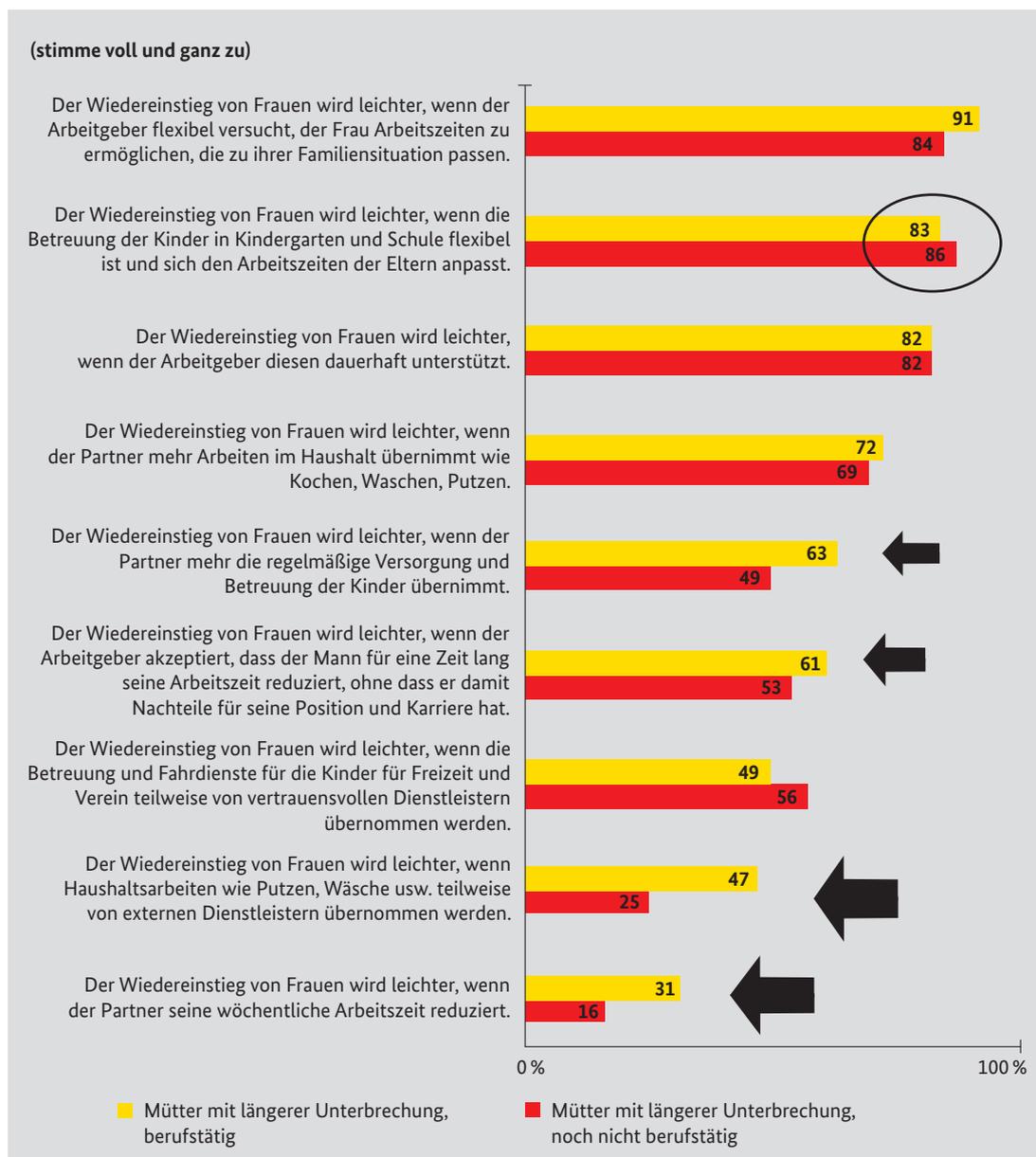
Vorschlag vorgestellt: „Um den beruflichen Wiedereinstieg der Frau zu erleichtern, ist es für den Partner möglich, vorübergehend die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und hierfür einen Entgeltausgleich zu erhalten. Das könnte z. B. eine Reduzierung auf 70 % der Arbeitszeit sein. Für den 30 %igen Lohnwegfall würde der Mann ein anteiliges staatliches Partnergeld erhalten.“  
 86 % der Frauen und 83 % der Männer finden die Idee gut.



61 % der Mütter und 51 % der Väter finden die Idee gut, gehen aber davon aus, dass sie sie aus objektiven oder subjektiven Gründen nicht nutzen werden. Ein Viertel der Mütter und sogar ein Drittel der Väter würden das Angebot gerne nutzen.

## Zeitliche Entlastung durch haushaltsnahe Dienstleistungen

Diskrepanzen wie bezüglich der Entlastungspotenziale durch den (Ehe-)Partner ergeben sich in Bezug auf die Einschätzung haushaltsnaher Dienstleistungen: „Der Wiedereinstieg wird leichter, wenn Haushaltsarbeiten wie Putzen oder Waschen teilweise von externen Dienstleistern übernommen werden.“ – Dieser Aussage stimmen nur 25 % der Mütter vor dem Wiedereinstieg, doch 47 % der Mütter nach ihrem Wiedereinstieg voll und ganz zu. Auch die allgemeine Zustimmung („stimme zu“) bestätigt diesen „verzögerten Lerneffekt“: Vor dem Wiedereinstieg glauben nur 40 % der Frauen an eine allgemein entlastende Wirkung haushaltsnaher Dienstleistungen, Frauen nach dem Wiedereinstieg jedoch zu 64 %.



## 6.1 Neue und alte Zeitmuster in der Partnerschaft

Wiedereinsteigerinnen betonen deutlich, dass ihrer Erfahrung nach der Partner eine zentrale Rolle beim Wiedereinstieg hat bzw. haben sollte. Wichtig sind den Wiedereinsteigerinnen nicht nur partnerschaftliche Solidarität und kommunikative (emotionale, motivierende) Unterstützung, sondern auch ganz konkret die praktische Entlastung durch den Partner in Bezug auf die Kinder und Arbeiten im Haushalt.

Diese Erwartungen der Frauen wurden allerdings – wie sich bereits in den ersten beiden Repräsentativuntersuchungen zum Wiedereinstieg 2007 und 2008 andeutete – bislang von den Männern nur in sehr bescheidenem Maße erfüllt. Betrachtet man die Aufgabenverteilung zwischen Frau und Mann *vor dem Wiedereinstieg* (= während der Erwerbsunterbrechung) mit der Aufgabenverteilung *während und nach* dem beruflichen Wiedereinstieg, dann sind die Ergebnisse für Frauen in der Regel enttäuschend: Bei den meisten Wiedereinsteigerinnen verändert sich beim Vorher-Nachher-Vergleich bei den **traditionellen „Hausfrauentätigkeiten“** (wie Putzen, Aufräumen, Waschen, Bügeln, Haushalt organisieren, Wocheneinkauf, Mittagessen kochen, Freizeit der Kinder organisieren und sie zu Bildungsveranstaltungen fahren) kaum etwas. Diese Aufgaben bleiben fester Bestandteil ihrer Arbeit und Zuständigkeit. Eine Entlastung durch ihren Partner angesichts ihrer neuen Berufstätigkeit, die in vielfacher Hinsicht (v. a. Zeit, Verfügbarkeit) eine Zäsur darstellt, gibt es kaum: Für die Männer und Väter kommt bei diesen Aufgaben wenig hinzu.

Die Wiedereinsteigerinnen reduzieren ihre **Gartenarbeit** (haben nun weniger Zeit und Energie für ihren Garten), doch ihr Partner engagiert sich im Gegenzug keineswegs mehr im Garten. Wiedereinsteigerinnen bemühen sich, ihren Arbeitsplatz pünktlich zu verlassen bzw. in Teilzeit zu arbeiten – doch ihr Partner verändert seine **beruflichen Arbeitszeiten und Arbeitsumfänge** auch während und nach dem Wiedereinstieg seiner Frau kaum oder gar nicht. Auch die Möglichkeit, zumindest teilweise von zu Hause aus zu arbeiten (**Home-Office, Telearbeit**), praktizieren Männer nach dem Wiedereinstieg ihrer Partnerin nicht häufiger als vorher. Unverändert bleiben beim Mann die Zuständigkeiten für Autowäsche und Autoreparatur, für Reparaturen im und am Haus.

Während Frauen aufgrund ihres Wiedereinstiegs viel Zeit und Engagement in die Erwerbstätigkeit investieren (müssen), um ihren Arbeitsplatz zu behalten oder um beruflich vorwärtszukommen, verändert sich für die Männer von Wiedereinsteigerinnen in dieser Phase wenig. Nur ein kleiner Teil (max. 5 %) stellt seine Karriereambitionen (vorübergehend) zurück.

Männer erkennen dabei (in aller Regel) sehr wohl und sensibel die Mehrfachbelastungen für ihre Partnerinnen durch den beruflichen Wiedereinstieg. Um für Entlastung an der einen oder anderen Stelle zu sorgen, ergreifen Männer meist zwei Strategien:

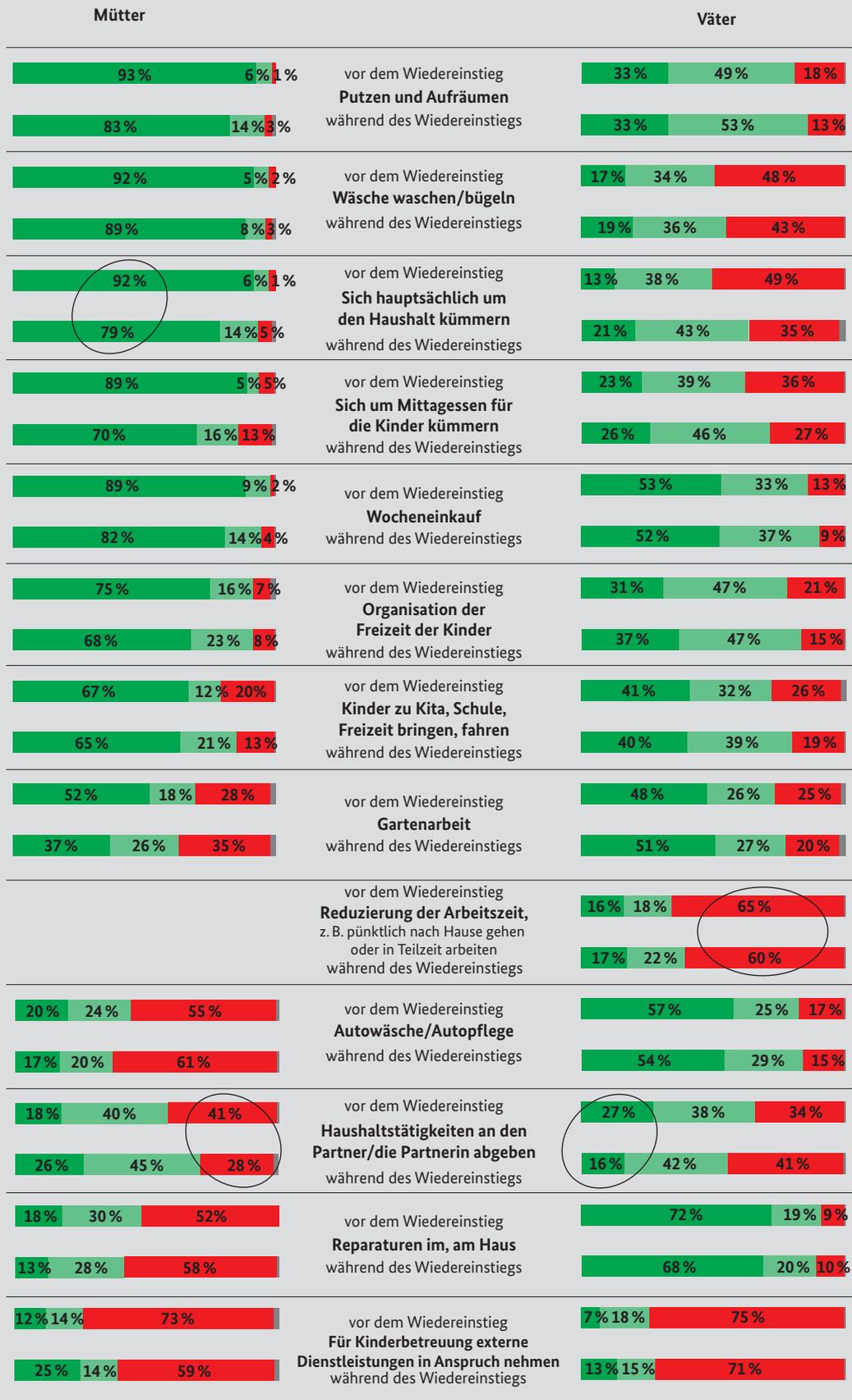
1. Sie verstärken ihr Engagement im Haushalt *in der Rolle des „Helfenden“* – aber die Frau bleibt die hauptsächlich Zuständige: der Mann in der Rolle des „Zuarbeiters“, der beim Staubsaugen hilft (aber nicht das Putzen übernimmt), der Gemüse wäscht und schneidet (aber nicht kocht), der Hemden bügelt (aber nicht die Wäsche übernimmt), der Lebensmittel

einkauft (oft mit Einkaufsliste seiner Partnerin), aber keine Ahnung vom Bestand hat, der mit dem Kind zum Arzt geht, aber (oft) nicht die Krankengeschichte seines eigenen Kindes kennt und daher vorher von seiner Partnerin intensiv informiert werden muss. So senden Männer – meist unbewusst – das Signal an ihre Partnerin, dass sie weiter Informations- und Organisationszentrum der Familie bleiben muss und soll. So reduzieren Männer ihren eigenen Entlastungseinsatz auf physisches Tun – aber übernehmen nicht die ganzheitliche Verantwortung. So ist für Männer die paradigmatische Frage „*Wo kann ich helfen, wo soll ich anpacken?*“, während Frauen sich die paradigmatische Frage stellen: „*Was ist alles zu tun?*“ Diesen Blick für das Ganze – sei es für einzelne Bereiche (Schule, Küche, Wäsche, Freundeskreise der Kinder, Putzen, Lebensmittel ...), sei es für das Ensemble dieses Alltags – behalten die Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg. Männer übernehmen diese Rolle in der Regel bisher nicht.

2. Männer setzen stärker auf die Strategie, Entlastung im Haushalt von außen einzukaufen durch externe Dienstleister (v. a. Putzhilfe, Tagesmutter, Babysitter). Sie drängen auf solche Lösungen deutlich stärker als ihre Partnerin – überlassen dieser aber in der Regel die Suche nach einer solchen Person. Die Wiedereinsteigerin zeigt die Tendenz, hier mit sich hart zu ringen: Auf der einen Seite sieht sie den Zeitgewinn für sich, auf der anderen Seite will sie die Kosten dafür sparen und sieht im erhöhten Engagement ihrer ganzen Familie (ihres Partners wie ihrer Kinder) noch Spielraum und die Möglichkeit, dieses Geld zu sparen. Auf der einen Seite „liebt“ sie ihre Hausarbeit nicht wirklich, auf der anderen Seite hat sie hohe Ansprüche an die Erledigung dieser Arbeiten und fürchtet, dass diese entweder nicht zu ihrer Zufriedenheit erfüllt werden oder dass sie mit einem neuen Organisationsfeld beladen wird: eine neue „Baustelle“, um die sie sich kümmern muss. Die Sorge, die Putzfrau werde genau in der Woche nicht kommen, in der die eigene berufliche Beanspruchung besonders groß ist, die Abwicklung des „Papierkrams“ mit dem Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen werde mehr Zeit kosten als einmal durch die Wohnung zu wischen, etc., erschwert offenbar die Entscheidung für dieses Entlastungspotenzial.

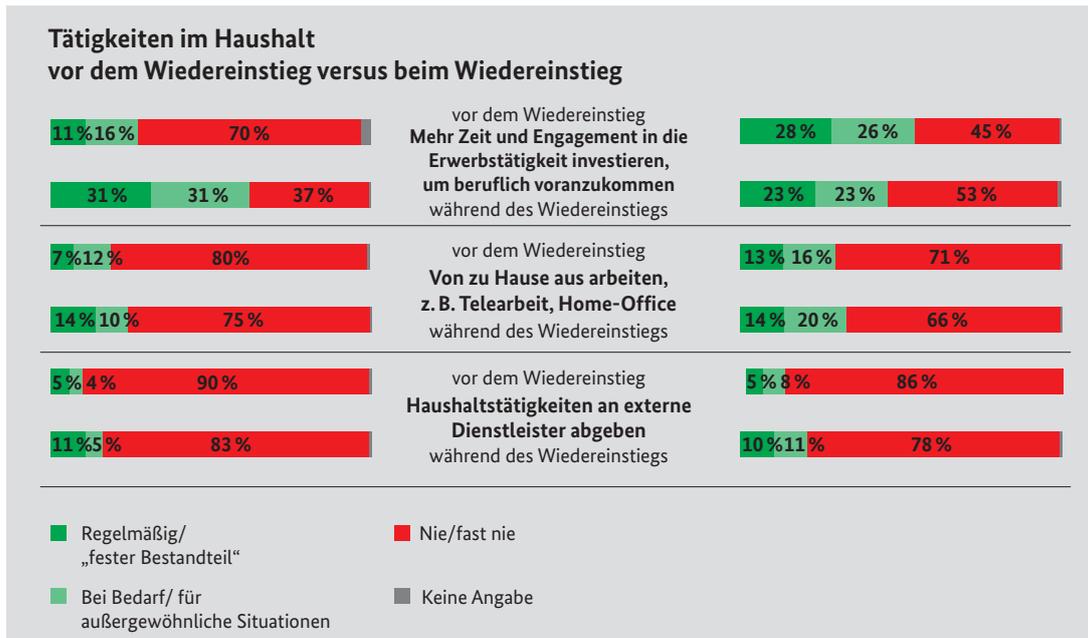
Deutlich wird hier, dass tief sitzende Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder, in denen Frauen wie Männer verharren, die Neuorganisation der Alltagsaufgaben, die Nutzung pareto-optimaler Zeit-Geld-Austauschrelationen und eine partnerschaftliche Verteilung von Elternaufgaben erschweren.

## Tätigkeiten im Haushalt vor dem Wiedereinstieg versus beim Wiedereinstieg



■ Regelmäßig/  
„fester Bestandteil“  
■ Bei Bedarf/ für  
außergewöhnliche Situationen

■ Nie/fast nie  
■ Keine Angabe

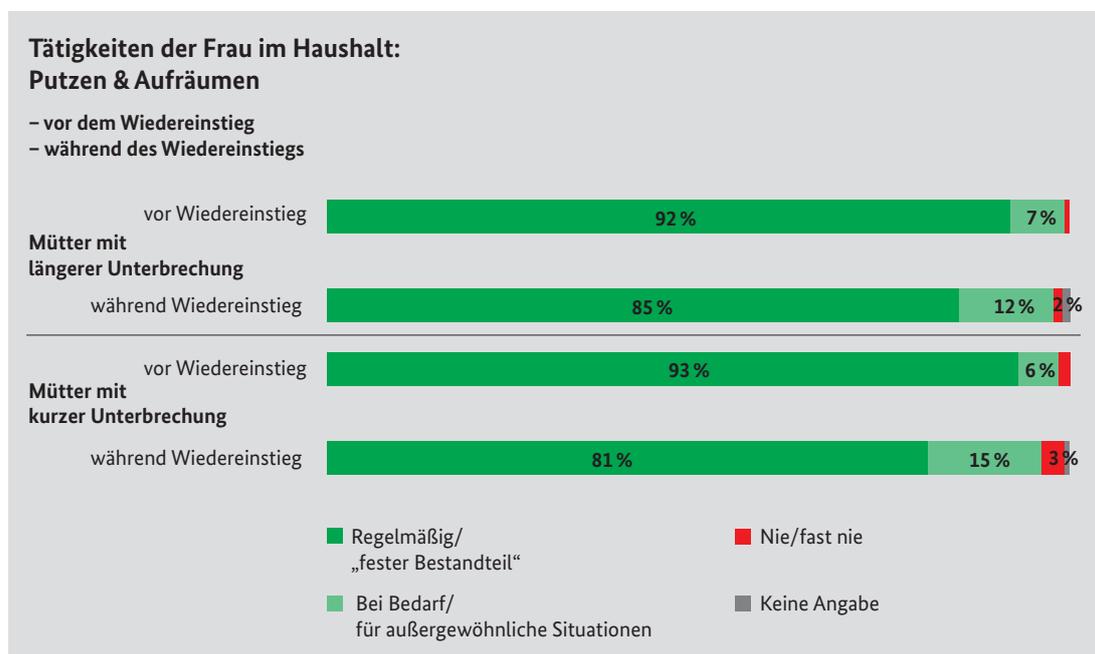


Es gibt Grund zu der Hypothese, dass hier eine Art *circulus vitiosus* einsetzt: Solange der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin mit dem Vorbehalt möglichen Scheiterns verknüpft wird und die Ernährerfunktion des Mannes nicht infrage gestellt wird, halten Männer – beruflich und privat – an ihrem Alltagsarrangement weitgehend fest: kaum Reduktion der eigenen Arbeitszeit, keine komplette Übernahme von Aufgaben im Haushalt. Damit zementieren sie (ungewollt?) die bestehende (teil-)traditionelle Rollenteilung und erhöhen das Risiko, dass der berufliche Wiedereinstieg für die Frau zu einer so großen Belastung wird, dass diese lieber ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis wählt als eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung mit Perspektive. Oder aber die Belastung ist für die Frau zu groß, sodass sie aus dem Wiedereinstieg nach einiger Zeit wieder aussteigt.

Die zwei kritischen Punkte sind offensichtlich das *Timing* sowie die *fehlende Markierung vom gelungenen Wiedereinstieg*: Gerade weil Männer den Wiedereinstieg ihrer Partnerin offenbar unter Vorbehalt sehen (die Zahl der Risikofaktoren, vor allem seitens des Arbeitsmarkts, wird ja häufig genug betont), zeigen sie eine *abwartende Haltung* – in diesem Stadium noch bewusst begrenzt auf die Phase des Wiedereinstiegs. Da sich diese Phase jedoch über mehrere Wochen und Monate erstreckt (teilweise auch 1–2 Jahre dauert) und da die Abläufe und Anforderungen in der Familie auch in dieser Zeit funktionieren müssen, gibt es „später“ nicht mehr den Punkt, an dem der Wiedereinstieg der Frau als stabil und damit dringend unterstützungsnotwendig gilt. Weil es dazu kein äußerliches, sichtbares Ereignis und Ritual gibt, weil der Abschluss der Wiedereinstiegsphase ein diffuser, unscharfer, unsichtbarer Prozess ist, den man oft erst nach mehreren Jahren im Rückblick als solchen begreift und für sich definiert, gibt es für Männer (und die Partnerschaft) keine Zäsur, über eine Umstellung der Rollenteilung nachzudenken und zu verhandeln. Aus Sicht vieler Männer heißt es: Es läuft doch! Und ohnehin sind die Kinder bald aus dem Haus und es wird leichter. Es wäre zudem ein irrationales Risiko, wenn der Mann in einer solchen Situation, wenn der Familienbetrieb funktioniert, eingespielt ist und zeitliche Entspannung in Aussicht ist, seine Erwerbstätigkeit reduzieren und damit seine Karriere- und Einkommenschancen gefährden würde. Re-Stereotypisierungen und gegenseitige Vorhaltungen sind unter den gegebenen Rahmenbedingungen unzweifelhaft nur zu

vermeiden, wenn die gemeinsame Verantwortung für Familie und Beruf in innerfamiliären Aushandlungsprozessen zum Thema gemacht und die Verteilung von Langfristchancen und -risiken, die mit gemeinsam getroffenen Entscheidungen verbunden sind, rechtzeitig gut bedacht werden. Die Abfederung ökonomischer Übergangsnachteile kann die Bewertung von (vermeintlichen) Umstellungsrisiken positiv beeinflussen.

Verändern sich bei Wiedereinsteigerinnen die Tätigkeiten im Haushalt vor dem Wiedereinstieg und während des Wiedereinstiegs? Bei der Mehrheit der Wiedereinsteigerinnen (über 80%) kommt es – trotz unzureichender Unterstützung ihrer Partner und trotz geringer externer Unterstützung – zu keiner Reduktion ihres Umfangs. Nur etwa 10% der Wiedereinsteigerinnen stellen um: Was zuvor fester und regelmäßiger Bestandteil ihrer alltäglichen Aufgaben im Haushalt war, wird jetzt nur noch bei Bedarf getan.



Zugleich halten Männer häufig an ihrem Rollenbild als „Haupternährer der Familie“ fest, was bedeutet:

- | Selbst wenn Männer nicht erwerbstätig sind, haben sie von sich das Selbstbild, jemand zu sein, der Karriere machen möchte. Daraus leiten sie dann mitunter Ansprüche und Freistellungen (Dispensen) innerhalb des Haushalts und der Familie ab. Hingegen haben Frauen, wenn sie nicht erwerbstätig sind, keineswegs das Selbstbild „Karriere machen zu wollen“ – bzw. proklamieren dieses nicht offensiv.
- | Nicht erwerbstätige Männer bekunden zwar mehrheitlich (57%), dass sie gern Zeit mit ihrer Familie verbringen möchten – aber sehr viel seltener als Frauen (71%).
- | Nicht erwerbstätige Männer sehen sich im Unterschied zu erwerbstätigen Männern häufiger als „Familienmensch“ (38%) – aber sehr viel weniger als nicht erwerbstätige Frauen (53%).
- | 46% der nicht erwerbstätigen Frauen sagen, dass sie für ihre Familie beruflich zurückstecken – aber nur 23% der nicht erwerbstätigen Männer. Auch von den in Teilzeit erwerbstätigen Frauen sagen dies 35%; aber nur 26% der in Teilzeit beschäftigten Männer.

Offensichtlich begreifen Frauen ihre Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeiterwerbstätigkeit automatisch als *Zeit und Verpflichtung für ihre Familie*. Männer hingegen begreifen es tendenziell als Schicksal, wenn sie nicht vollzeiterwerbstätig sind – ohne dass sie sich in einer solchen Situation in die Pflicht für verschiedene Familienarbeiten nehmen lassen oder es als Zeit für die Familie sehen. Familienzeit und Arbeitszeit sind für Männer auch dann entkoppelt, wenn sie nicht vollzeiterwerbstätig sind. Das bedeutet: Männer erweitern in solchen Phasen ihre Familienrolle mehr oder weniger – und vor allem temporär; ihre Berufsrolle bleibt jedoch unverändert, und damit ihre „eigentliche Rolle“ die des Hauptnährers. Auf der anderen Seite besteht bei Vollzeit berufstätigen Männern der große Wunsch, sehr viel mehr Zeit mit der Familie verbringen zu wollen (52 %).<sup>34</sup>

Von großer Bedeutung ist, dass Wiedereinsteigerinnen im Selbstverständnis und Lebensentwurf – mehr noch als ihre Partner – **in verschiedenen Lebensbereichen gleichzeitig (!) Verantwortung übernehmen** wollen: **Beruf und Familie**. Wiedereinstieg bedeutet für Frauen heute gerade nicht mehr, verantwortlich für die Familie zu bleiben und zusätzlich etwas Geld zu verdienen ohne berufliche Ambitionen und Verantwortlichkeiten, sondern im Gegenteil: Es geht Wiedereinsteigerinnen essenziell darum, auch im Beruf Verantwortung zu übernehmen.

## 6.2 Neue Zeitmuster mit haushaltsnahen Dienstleistern

Eine Option für die Entlastung beim beruflichen Wiedereinstieg sind externe haushaltsnahe Dienstleistungen. Beispiele aus skandinavischen Ländern (v. a. Schweden) zeigen, dass solche Dienstleistungen von Wiedereinsteigerinnen angenommen und genutzt werden, wenn differenzierte und attraktive Angebote entwickelt sind. Der Bedarf nach Entlastung ist da und somit die für einen funktionierenden Markt notwendige Nachfrage. Zugleich muss zum einen abgeschätzt werden, welche Wiedereinsteigerinnen solche Angebote nutzen würden, welche Vorbehalte bestehen und was die Gründe für diese sind. Zum anderen ist es für die Konzeption sowie für die Kommunikation solcher Dienstleistungen elementar wichtig, die Motive für die (aktuelle oder eventuelle) Nutzung haushaltsnaher kostenpflichtiger Dienstleistungen zu kennen.<sup>35</sup>

---

34 Vor diesem Hintergrund entstand – in Anlehnung an das Elterngeld – das Konzept der „Partnermonate-Wiedereinstieg“: Um den beruflichen Wiedereinstieg der Frau zu erleichtern, ist es für den Partner möglich, vorübergehend die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und hierfür einen Entgeltausgleich zu erhalten. Das könnte z. B. eine Reduzierung auf 70 % der Arbeitszeit sein. Diese Idee ist völlig neu und gleichstellungspolitisch innovativ. Es gibt dafür kein bestehendes Vorbild, und es würde erheblichen Einfluss auf die persönliche, familiäre und berufliche Situation des Partners haben – und bedeutet berufliche Reduktion und stärkeres Engagement für Kinder und Haushalt. Vor diesem Hintergrund ist bemerkenswert, dass 86 % der Wiedereinsteigerinnen und 83 % der Partner diese Idee grundsätzlich gut finden! Vor allem: 24 % aller Wiedereinsteigerinnen können sich persönlich vorstellen, ein solches Angebot in ihrer Familie zu nutzen. Der dazu wichtige ergänzende Befund: Diese Frauen müssen ein solches Angebot keineswegs gegen den Widerstand ihres (Ehe-)Partners durchsetzen. Mehr noch als Frauen können sich sogar 32 % aller Männer von Wiedereinsteigerinnen ein solches Modell für sich konkret vorstellen.

35 Die Ergebnisse einer vertieften Auswertung zur Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen werden in Kürze vorliegen.

Wenn Frauen in den Zeiten vor, während und nach ihrem beruflichen Wiedereinstieg haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen: Was tun sie mit der gewonnenen Zeit und gesparten Energie? Folgende sechs „Nutzungen“ sind bestimmend für Wiedereinsteigerinnen insgesamt:

1.) „Mehr Zeit für meine Familie haben“	56 %
2.) „Mehr Freizeit für mich selbst haben“	42 %
3.) „Mehr Zeit für meine beruflichen Aufgaben und Ziele haben“	39 %
4.) „Meinen beruflichen Wiedereinstieg erleichtern“	39 %
5.) „Mehr Zeit für soziale und kulturelle Interessen haben“	36 %
6.) „Mehr Zeit für die Pflege Angehöriger haben“	31 %

Dieser Befund zeigt, dass haushaltsnahe Dienstleistungen gleich mehrere emanzipatorische Motive, Zwecke und Effekte haben. Frauen, die diese Leistungen in Anspruch nehmen, wollen (oder können) die Lasten der vielfältigen Aufgaben für Beruf, Kinder, Haushalt nicht (mehr) allein stemmen, sondern setzen Prioritäten: Sie benötigen für ihre Familie, für sich persönlich sowie für ihre beruflichen Ambitionen Zeit und Kraft. Haushaltsnahe Dienstleistungen sind damit eine Möglichkeit zu mehr Zeit ...

- für die Familie
- für den Beruf
- für persönliche und soziale Interessen und Bedürfnisse

Diese drei Sphären zur Nutzung von „mehr Zeit für ...“ sind keine Alternativen, sondern Optionen, deren Arrangement die Frauen (mit ihren Partnern) individuell gestalten. Eine eindimensionale Vorstellung von Zweck und Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen ist aufgrund der vorliegenden Daten nicht haltbar; vielmehr würden und wollen Wiedereinsteigerinnen haushaltsnahe Dienstleistungen vielfältig und individualisiert nutzen.

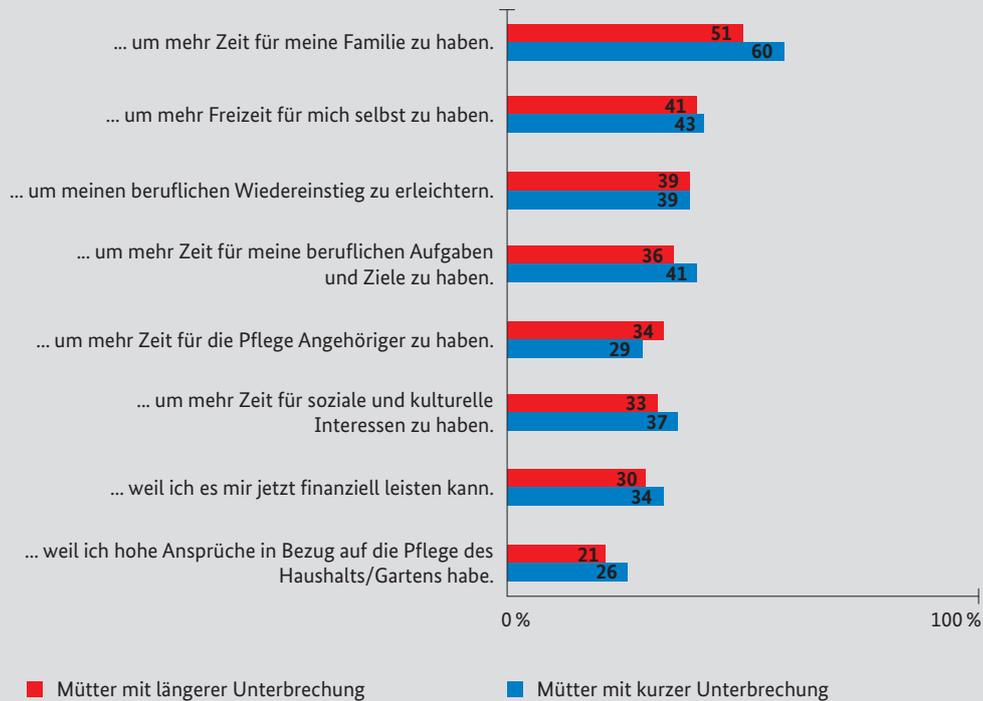
Damit sind haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen ein Vehikel, sich von der traditionellen Rollenteilung zu verabschieden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie so zu realisieren, dass der Druck nicht zu groß wird und sie Sphären der Balance haben. Es ist aufschlussreich, dass diese Frauen sich mit ihrer Berufstätigkeit nicht gegen ihre Familie entscheiden, sondern die ihnen wichtigen Lebensbereiche (Familie – Persönlichkeit – Beruf – Soziales) in ein stabiles Gleichgewicht zu bringen versuchen.

Die folgende Grafik zeigt, dass Mütter mit kurzer oder längerer Berufsunterbrechung bei der Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen nicht völlig andere Schwerpunkte legen würden. Mütter, die relativ bald wieder erwerbstätig werden, betonen etwas stärker, dass sie damit mehr Zeit für ihre Familie hätten und dass sie hohe Ansprüche in Bezug auf die Pflege des Haushalts und des Gartens haben: Aber das sind Nuancen.

Dieser Befund macht deutlich, dass die Kernzielgruppe für haushaltsnahe Dienstleistungen keineswegs nur Wiedereinsteigerinnen mit kurzer Erwerbsunterbrechung sind, sondern in gleicher Weise Frauen, die nach 3, 5, 10 oder mehr Jahren wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen: Auch sie sind in gleicher Weise und mit gleichem Potenzial für diesen Markt eine Kernzielgruppe!

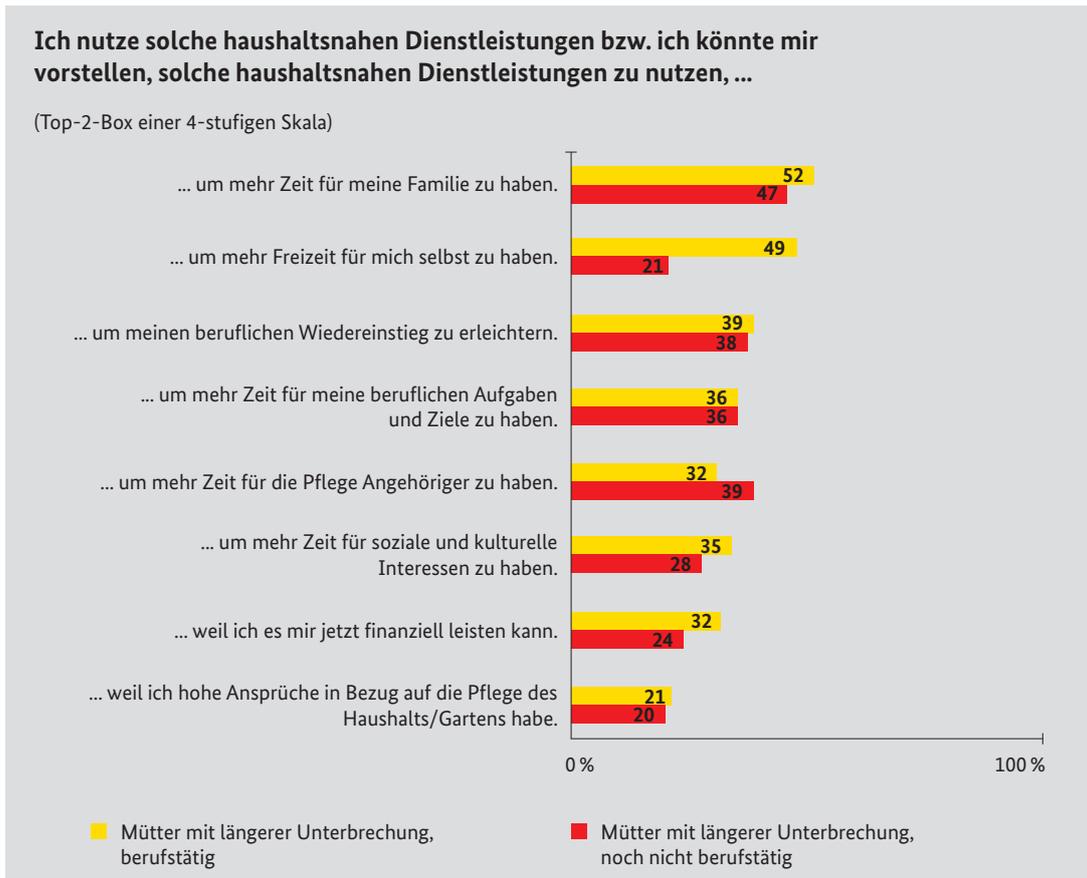
## Ich nutze solche haushaltsnahen Dienstleistungen bzw. ich könnte mir vorstellen, solche haushaltsnahen Dienstleistungen zu nutzen, ...

(Top-2-Box einer 4-stufigen Skala)



Aufschlussreich sind einige unterschiedliche Einstellungen und Erfahrungen von späteren Wiedereinsteigerinnen *vor* und *nach* der Phase des Wiedereinstiegs: Mütter, die noch nicht wieder berufstätig sind, zeigen sich deutlich zurückhaltender in Bezug auf Nutzungsmöglichkeiten für haushaltsnahe Dienstleistungen. Ausgeprägt ist vor allem der Gedanke, dass sie damit mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen hätten. Daran wird deutlich, dass Mütter gerade nach langjähriger Erwerbsunterbrechung reflexhaft (und mit großem Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein) primär an Entlastungen für Aufgaben im Haushalt denken. Dagegen stellen sie die Möglichkeit für mehr eigene persönliche Freizeit zurück – als würde sich dieser Gedanke verbieten (was sozialpsychologisch plausibel ist, denn es erscheint einigen widersprüchlich, demnächst berufstätig sein zu wollen und zugleich über mehr Freizeit für sich selbst nachzudenken).

Dies löst sich jedoch sehr schnell auf, wenn die Mütter den Schritt in die Erwerbstätigkeit zurück geschafft haben: Dann betonen die Frauen, dass sie sich vorstellen können, haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen, um nicht nur mehr Zeit für die Familie zu haben (52%), sondern auch *mehr Zeit für sich selbst* (49%): Für sie steht der Zweck von mehr Freizeit auf Rang 2!



## Nutzung und Bedarfe

Auch wenn Ideen und konkrete Vorstellungen über den möglichen Freiraum recht ausgeprägt sind, so nutzen derzeit „nur“ 14 % der Wiedereinsteigerinnen kostenpflichtige externe Dienstleistungen zur Entlastung. Selbst bei den Müttern mit kurzer Erwerbsunterbrechung sind es nur 15 % – ein Beleg dafür, dass die meisten entweder private Lösungen haben oder die Lasten allein (bzw. mit Unterstützung ihres Partners) tragen.

Signifikant ist, dass Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung solche Dienstleistungen relativ oft bereits *einige Zeit vor* der Geburt ihres ersten Kindes nutzen, oder zumindest *seit der Geburt*. Hingegen tendieren Mütter mit längerer Erwerbsunterbrechung (Erwerbsunterbrechung länger als drei Jahre) dazu, solche Dienstleistungen erst *nach dem beruflichen Wiedereinstieg* in Anspruch zu nehmen. Diese beiden Gruppen haben in Bezug auf externe Unterstützung unterschiedliche Einstellungen und Strategien: Während die Mutter mit kurzer Erwerbsunterbrechung primär eine vorsorgende, präventive Haltung hat, zeigt die Mutter mit längerer Erwerbsunterbrechung eher eine intervenierende Haltung, nach der externe Dienstleistungen erst dann genutzt werden, wenn sie mit ihrer Erwerbstätigkeit tatsächlich beginnt (oder als Rettungsanker „*wenn es gar nicht mehr anders geht*“).

In welchen Bereichen sehen Wiedereinsteigerinnen ihren Bedarf, wenn es um (mögliche) Unterstützung durch externe Dienstleister geht? An der Spitze der Bedarfe stehen:

1.) Unterbringungsmöglichkeiten der Kinder in den Schulferien	41 %
2.) Babysitter am Abend oder über Nacht	38 %
3.) Renovierungsarbeiten	34 %
4.) Unterbringungsmöglichkeiten für kranke Kinder	30 %
5.) Bring- und Holdienste für Kinder (z. B. für Vereinstätigkeiten wie Sport und Musik)	30 %
6.) Pflegekraft für die Betreuung anderer hilfebedürftiger Familienmitglieder	30 %

Dem nachgeordnet sind Putzdienste (28 %), Gartenarbeit (18 %), Wäschedienste (18 %), Winterdienste/Schneeräumen (18 %), Kochdienste (11 %) und der wöchentliche Lebensmitteleinkauf (10%). Dieses Spektrum ist zum einen vielfältig; zum anderen gibt es bei allen genannten Teilbereichen ein erhebliches Nachfragepotenzial (mindestens 10%). Zugleich eröffnet eine solche Bedarfssituation hervorragende Möglichkeiten einer dynamischen Marktentwicklung, weil sich Dienstleister hier zielgruppenorientiert und/oder themenspezifisch positionieren und dazu individuelle Angebotsportfolios entwickeln könnten.

Insofern ist die Diversifizierung des Angebotes notwendig und nachgefragt. Damit jeder Haushalt sein individuelles Paket erhalten kann, brauchen Anbieter ein breites Portfolio an möglichen Dienstleistungen, aus dem Wiedereinsteigerinnen individuell ihr „Paket“ zusammenstellen können. Diese Angebote sollten generationenübergreifend sein und Seniorenbetreuung ebenso umfassen wie Babysitten und Haushaltsdienste, denn ein und derselbe Haushalt kann diese an vermeintlich unterschiedliche Zielgruppen gerichteten Angebote nutzen.

Vor dem Hintergrund des recht großen Bedarfs ist auffallend, dass vergleichsweise wenige Wiedereinsteigerinnen solche Angebote nutzen. Gründe sind, dass entsprechende und adäquate Angebote lokal und regional noch nicht hinreichend verlässlich vorhanden sind, nicht bekannt sind bzw. keine Markttransparenz besteht oder sie nicht den individuellen Ansprüchen der Zielgruppe genügen. Es gibt aber auch Hemmungen aufseiten der Wiedereinsteigerinnen (siehe folgendes Kapitel).

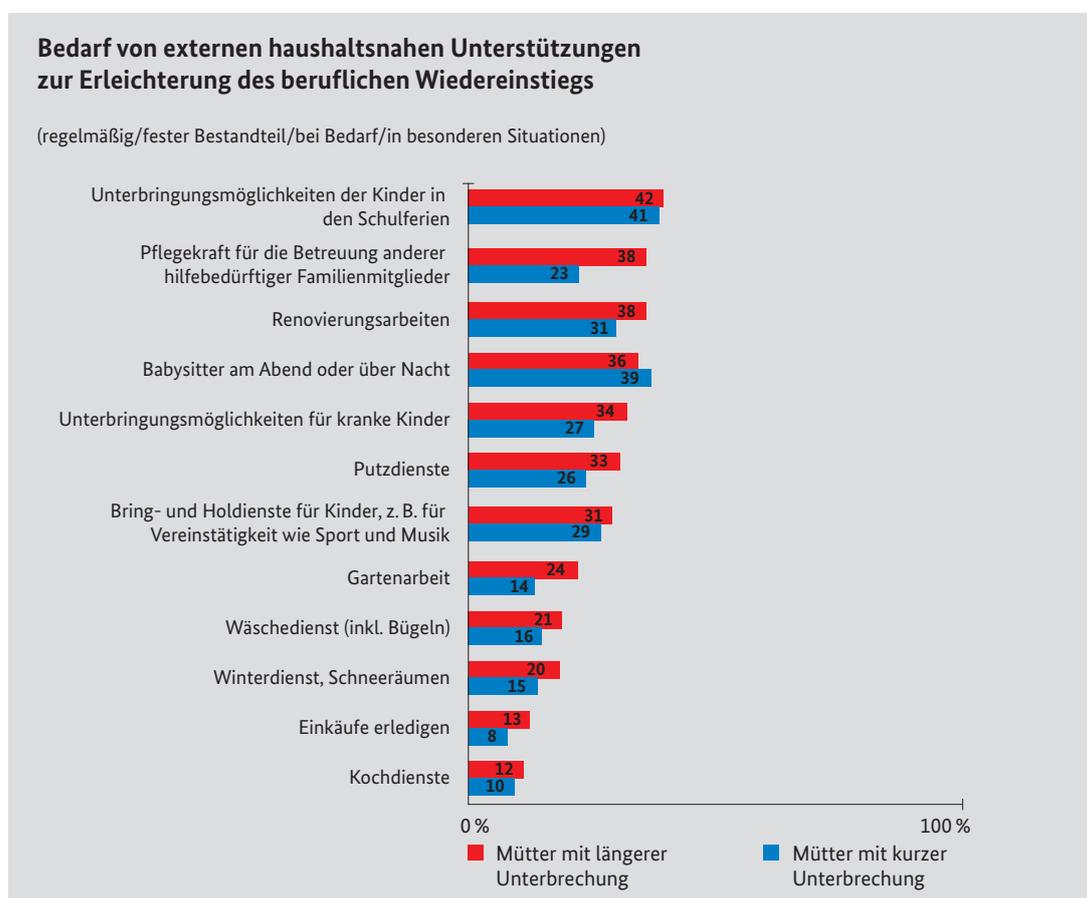
In diesem relativ breiten Spektrum wünschenswerter Leistungen steht für Wiedereinsteigerinnen die Organisation ihrer Kinder im Zentrum. Offensichtlich decken die öffentlichen Organisationen (Kita, Schule) mit ihrem aktuellen Leistungsangebot – trotz Einrichtungen wie Zeitkorridore für das Bringen und Abholen (Kita) oder die Kernzeitbetreuung (Grundschule) – offenbar nur einen Teil des Bedarfs bei der Alltagsorganisation. Das Flexibilitätsangebot dieser Organisationen kompensiert nicht hinreichend die Anforderungen an Zeit und Mobilität seitens des Arbeitgebers (bzw. für das Pendeln und Balancieren zwischen Beruf, Kindern, Haushalt). Insofern haben Wiedereinsteigerinnen und ihre Partner eine erhöhte „Nachfrage“ an zwei (für sie besonders knappen) Ressourcen: *Zeit und Infrastruktur!*

■ Die Kinderbetreuung in den Schulferien kann für Wiedereinsteigerinnen ein erhebliches Problem sein, weil diese deutlich länger sind als Urlaubstage von Berufstätigen. Diese Frauen sind regelmäßig und absehbar gezwungen, an den Ferientagen ihrer Kinder, an denen sie selbst keinen Urlaub nehmen können, zu jonglieren und zu improvisieren. Gerade in den ersten Wochen und Monaten des Wiedereinstiegs hat die Frau zugleich wenig Möglichkeiten

und Erfolgchancen (aber auch oft – verständlicherweise – nicht den Mut), mit ihrem Arbeitgeber über flexible Arbeitszeiten an diesen Tagen zu verhandeln. Diese Schwierigkeiten und Valenzen sehen Wiedereinsteigerinnen sehr klar schon lange vor ihrem Wiedereinstieg und sind ein erhebliches Kriterium für ihre Entscheidung, was den richtigen Zeitpunkt, den Umfang und die Form des Arbeitsverhältnisses betrifft.

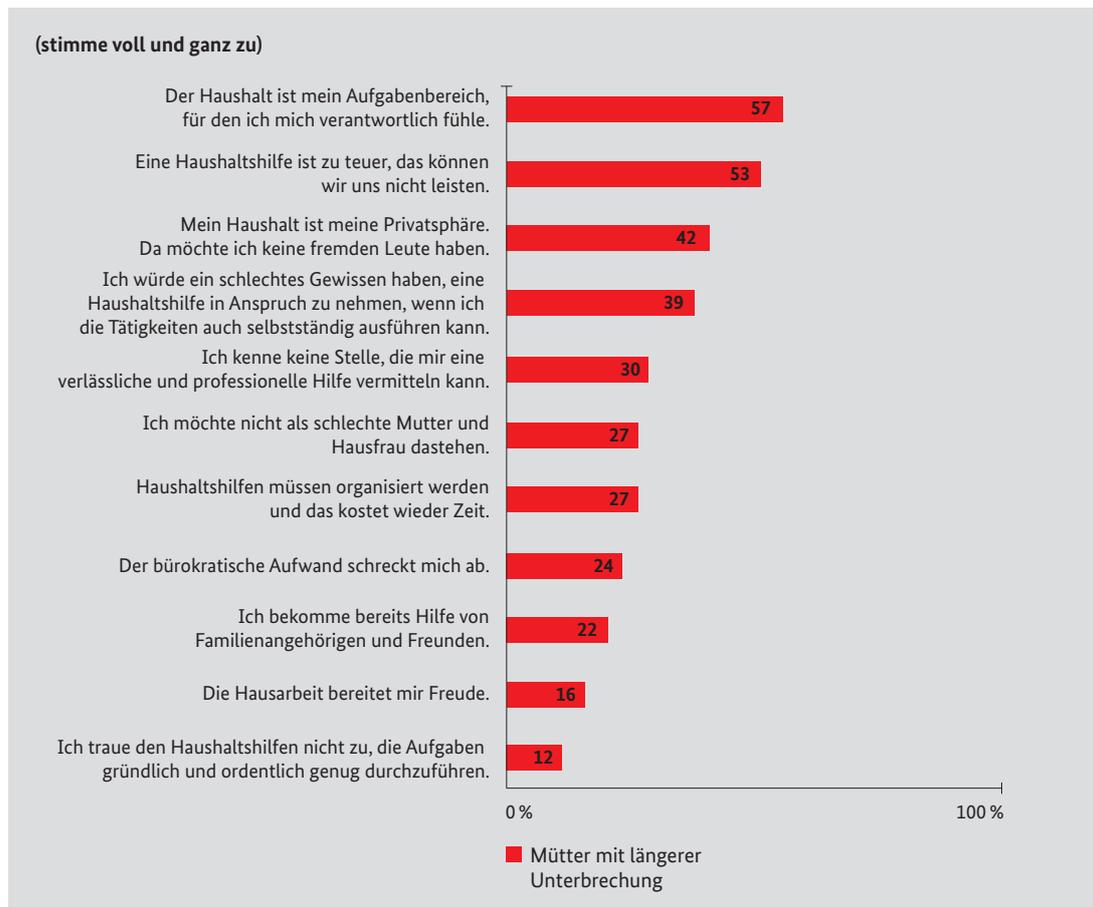
- In einigen Fällen vorher absehbar (in der Regel aber oft erst eine Erfahrung nach dem Wiedereinstieg), sind berufliche Termine außerhalb der sogenannten „Kernarbeitszeit“. Oft finden gerade bei höher Qualifizierten die Team- und Leitungsbesprechungen entweder relativ früh am Morgen (vor 09:00 Uhr) oder relativ spät am Abend statt (nach 18:00 Uhr). Dazu kommen Dienstreisen, bei denen eine Rückkehr erst sehr spät am Abend oder gar am folgenden Tag möglich ist.
- In einigen Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben arbeiten die Frauen (und Männer) häufig im Schichtdienst, deren Intervalle sich nicht an Kita- und Schulzeiten mit ihren zusätzlichen Betreuungsangeboten orientieren. Wenn die Mütter und Väter hier keine sichere private (lokale) Unterstützung (z. B. Großeltern) haben, wird der Wiedereinstieg der Frau zum Risiko oder lässt sich aus ihrer Sicht nur in Teilzeit verantwortet gestalten.

Die von Frauen für ihren Wiedereinstieg benötigte und geforderte Flexibilität kann von den genannten staatlichen Betreuungseinrichtungen nicht geleistet werden, weil familienbewusste Arbeitszeiten und kurze Vollzeitstellen mit 30 bis 35 Wochenstunden fehlen. Hier sind andere Dienstleistungen und (professionelle) Dienstleister gefordert.



## Bedenken und Hemmnisse

Obwohl Wiedereinsteigerinnen durch haushaltsnahe Dienstleistungen entlastet werden können, haben sie oft erhebliche Bedenken und Hemmnisse, diese auch in Anspruch zu nehmen. Ausschlaggebend ist dabei keineswegs ein einzelnes zentrales Schlüsselmotiv, sondern sind verschiedene Einzeleinstellungen, die eine Barriere-Architektur gegenüber haushaltsnahen Dienstleistungen darstellen.



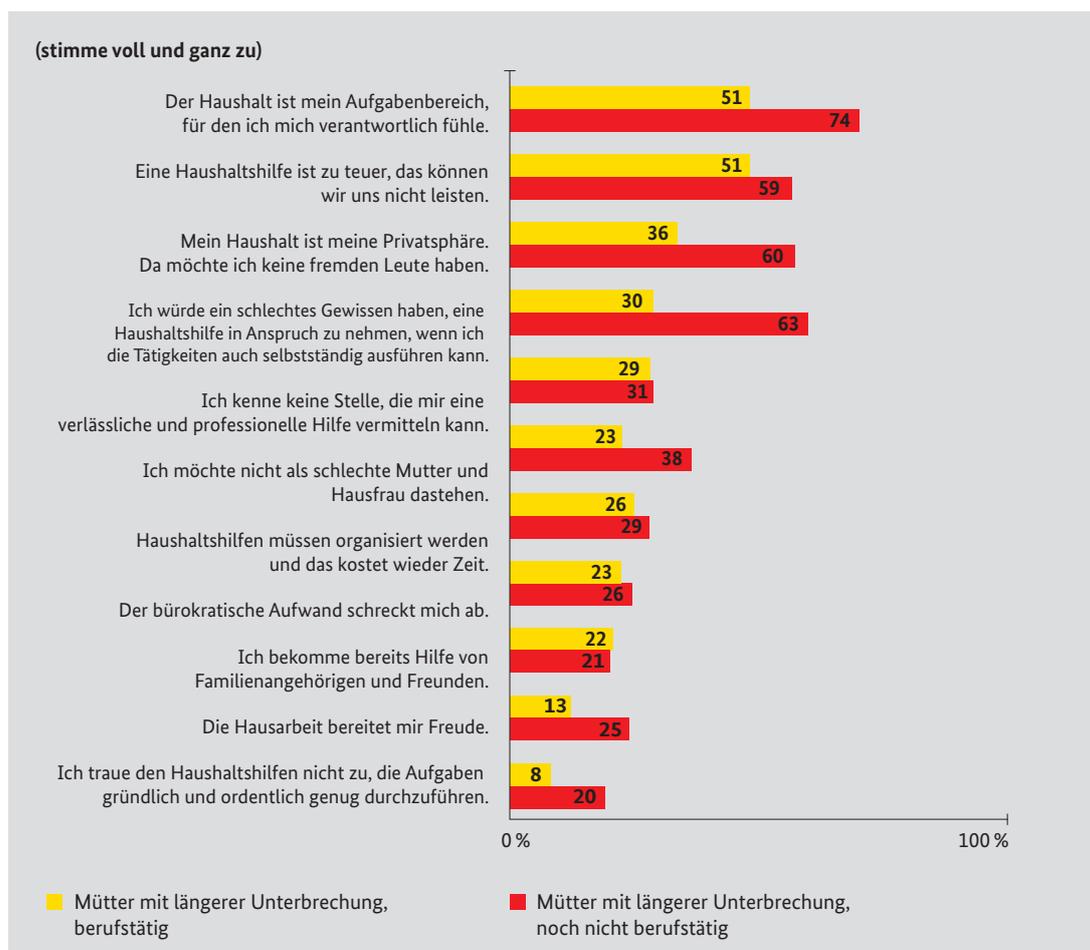
In diesem breiten Spektrum an Vorbehalten sind folgende Strömungen bestimmend:

- Den Aufgabenbereich des Haushalts, für den man jahrelang allein zuständig war, nicht an „Fremde“, Externe abgeben wollen: *emotionale, soziale Hürde*.
- Sich kostenpflichtige Entlastungen finanziell nicht leisten können oder wollen: *ökonomische Hürde*.
- Nicht als schlechte Hausfrau und Mutter dastehen wollen: *Hürde der sozialen Rollenerwartung als „gute Mutter“ bzw. als „(Haus-)Frau“*.
- Vom vermuteten bürokratischen und organisatorischen (Mehr-)Aufwand abgeschreckt sein: *administrative Hürde*.
- Kaum Informationen über Stellen und Angebote für verlässliche und professionelle Hilfen: *Informationsdefizite*.
- Einstellung, dass Haushaltshilfen die Aufgaben nicht nach den eigenen individuellen Anforderungen und Qualitätsansprüchen erledigen: *Hürde des individuellen Anspruchs*.

Für Wiedereinsteigerinnen sind dieses subjektiv und auch objektiv massive und verschiedenartige Barrieren für konkrete praktische Unterstützung, sodass sie für sich das Fazit der Unerreichbarkeit ziehen und konkrete Angebote oft gar nicht mehr wahrnehmen (zumal wenn diese von vielen Anbietern aus Gründen der Profitabilität gar nicht an Frauen am unteren Rand der Gesellschaft adressiert sind).

Es ist weiter ein wichtiger Befund, dass Vorbehalte und Hemmschwellen gegenüber haushaltsnahen Dienstleistungen bei Wiedereinsteigerinnen nach längerer Erwerbsunterbrechung keineswegs größer und auch nicht völlig anders gewichtet sind als bei Frauen, die nach kurzer Erwerbsunterbrechung wieder einsteigen. Spätere Wiedereinsteigerinnen sind somit in Bezug auf haushaltsnahe Dienstleistungen nicht auffallend zurückhaltend und zögerlich.

Es zeigt sich zudem, dass die Barrieren gegenüber haushaltsnahen Dienstleistungen sehr schnell abgebaut werden, wenn Frauen den beruflichen Wiedereinstieg bereits vollzogen haben. In der Phase vor dem Wiedereinstieg sind die Hemmungen – gerade bei Frauen mit längerer Erwerbsunterbrechung – besonders groß. In der Phase nach dem Wiedereinstieg bröckeln die Bedenken und Widerstände, vermutlich weil die Wiedereinsteigerinnen an den Grenzen ihrer Kapazitäten an Zeit und Kraft angelangt sind (und diese immer wieder überschreiten), solange sie einzelne Aufgaben und Aufgabenblöcke nicht dauerhaft delegieren.



## Attraktive Rahmenbedingungen

Was könnte Wiedereinsteigerinnen – trotz ihrer Bedenken und Hemmungen – dazu bewegen, kostenpflichtige Dienstleistungen überhaupt oder vermehrt in Anspruch zu nehmen? Diese Frage nach geeigneten Förderinstrumenten und Anreizen kommt zu dem Befund, dass es hier für Wiedereinsteigerinnen weder eine klare Präferenzordnung gibt noch einen „Königsweg“: **Gutscheine, Steuerentlastungen** bei der Einkommenssteuererklärung am Jahresende, die Befreiung von der **Mehrwertsteuer** bzw. eine reduzierte Mehrwertsteuer<sup>36</sup> sowie die Abwicklung durch eine Serviceagentur sind gleichwertige Alternativen des wichtigen Faktors „Finanzielle Unterstützung durch den Staat“.

Ein ebenso wichtiger Aspekt ist die **administrative Entlastung**: Die Wiedereinsteigerinnen wollen sich nicht mit Formularen, Anträgen, steuerrechtlichen Informationen und einer aufwendigen Korrespondenz mit Behörden beladen. Der Zweck haushaltsnaher Dienstleistungen ist die zeitliche, praktische und mentale Entlastung. Wenn sie finanzielle Entlastungen aber nur für den Preis administrativer Belastungen bekommen, erscheint ihnen dieses Angebot lediglich als eine weitere Hürde. Staatliche Fördermöglichkeiten müssen für sie also unbedingt so konzipiert und angeboten werden, dass die genannten Entlastungen a priori *Kernbestand des Konzepts und der Umsetzung* sind, dass sie nicht nur finanzielle, sondern auch organisatorische Entlastungen bewirken. Dies erklärt auch den Erfolg des Haushaltsscheckverfahrens für geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten, mit dem die Privathaushalte von Arbeitgeberpflichten bei der Sozialversicherungsanmeldung entlastet werden. Allerdings spricht gegen das Modell des Privathaushalts als Arbeitgeber, dass die Vorstellung, „Arbeitgeber“ einer Haushaltshilfe zu sein, bei einigen Wiedereinsteigerinnen auf noch stärkere Vorbehalte treffen dürfte, als es die externe Dienstleistung im privaten Bereich der eigenen vier Wände ohnehin schon tut.

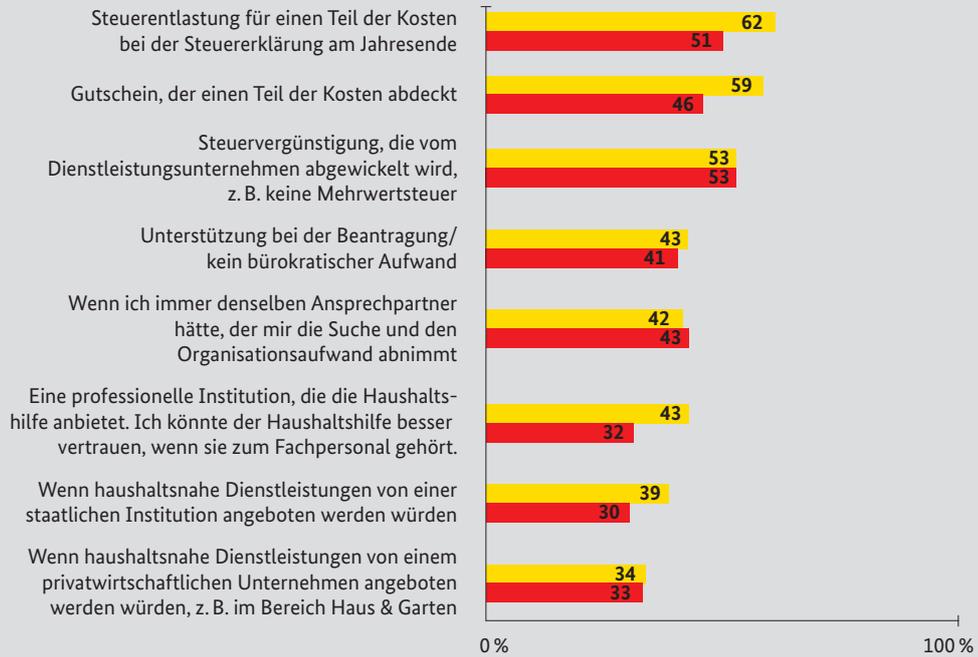
Der dritte wichtige Aspekt ist **Vertrauen und Verlässlichkeit** der Dienstleistungen. Immer denselben Ansprechpartner zu haben, bei dem es sich um einen professionellen Anbieter, möglicherweise sogar um eine staatliche Institution handelt, schafft Vertrauen in die Qualität der Dienstleistung und in die Verlässlichkeit ihrer Erbringung – und erst damit echte Zeitentlastung.

---

<sup>36</sup> Gemeinnützige Träger sind nicht im vollen Umfang umsatzsteuerpflichtig und können ihre Dienstleistungen ohne oder mit reduziertem Mehrwertsteuersatz anbieten. Das verschafft ihnen gegenüber gewerblichen Anbietern einen Preis- und Wettbewerbsvorteil. Die EU erlaubt mittlerweile die Anwendung des ermäßigten Mehrwertsteuersatzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen im Haushalt. Einige Länder wie Frankreich machen bereits Gebrauch davon.

## Was könnte Sie dazu bewegen, kostenpflichtige haushaltsnahe Dienstleistungen überhaupt oder vermehrt in Anspruch zu nehmen?

(Top-2-Box einer 4-stufigen Skala)



■ Mütter mit längerer Unterbrechung, berufstätig

■ Mütter mit längerer Unterbrechung, noch nicht berufstätig

# VII.

## Resümee

Ein genauer Blick auf die (erst) nach mehreren Jahren der Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt wieder einsteigenden Frauen zeigt: Ein wesentlicher Auftrag an Politik und Wirtschaft besteht darin, zeitliche Entlastungsmöglichkeiten aufzuzeigen und erreichbar zu machen, damit das „Teilungsmodell“ als Perspektive gelingenden Wiedereinstiegs attraktiver wird. Zeit für Wiedereinstieg heißt: zeitliche Neuverteilungen der häuslichen und Familienaufgaben zwischen den Eltern, aber auch zwischen den Eltern und haushaltsnahen Dienstleistern leichter und attraktiver zu machen. Vor allem für *arbeitsmarktpolitische*, aber auch für *gleichstellungspolitische* Maßnahmen ist es wichtig, die Lebenslaufkonzepte von Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung zu verstehen in Bezug auf ihre Ressourcen und benötigte Unterstützung.

Der zentrale Befund ist: Mütter vor dem Wiedereinstieg unterschätzen im Vergleich zu Müttern, die den Wiedereinstieg bereits vollzogen haben, die für sie notwendige und mögliche Entlastung 1.) durch ihren Ehepartner und 2.) durch haushaltsnahe Dienstleistungen.

Hinzu kommt, dass die meisten (Ehe-)Partner ihren Anteil zur Entlastung nicht offensiv anbieten, noch seltener gehen sie in Vorleistung. Die Gründe für dieses passive, nur reaktive Verhalten sind vor allem Orientierungsunsicherheit und Verlustsorgen, die auf eigene Rollenambivalenzen zurückzuführen sind und im Kern ihre Identität als „Haupternährer der Familie“ betreffen: Einerseits fühlen sie sich von der Last dieser Verantwortung in zunehmendem Maße unter Druck; andererseits halten sie an dieser Rolle fest.

Gegenüber haushaltsnahen Dienstleistungen bestehen vor allem bei Müttern vor dem Wiedereinstieg Vorbehalte und Hemmnisse, diese in Anspruch zu nehmen, gerade weil man noch nicht wieder erwerbstätig ist und dieses noch nicht „gegenfinanziert“ ist. Die meisten Mütter haben nur wenige Informationen über den Markt der Anbieter und das Angebotspektrum; und groß sind Unsicherheiten bezüglich der Zuverlässigkeit und Erreichbarkeit, der individuellen Passung und Qualität der haushaltsnahen Dienstleister, die aber vonnöten wären, damit man sich selbstverständlich auf diese stützen könnte.

Oft erst dann, wenn der berufliche Wiedereinstieg vollzogen ist, erkennen die Mütter, wie wichtig haushaltsnahe Dienstleistungen schon zu einem früheren Zeitpunkt (vor dem Wiedereinstieg) gewesen wären, wie wichtig eine stärkere Teilung der Aufgaben in Haushalt und Erziehung mit dem Partner gewesen wäre – und ist.

Vor allem betonen Mütter, die nach längerer Erwerbsunterbrechung wieder eingestiegen sind, dass der Wiedereinstieg leichter wird, wenn der **Partner seine wöchentliche Arbeitszeit (zumindest vorübergehend) reduziert**. Das beruht auf Erfahrungswerten! Vor dem Wiedereinstieg **erwarten** das nur wenige Frauen. Sie **hoffen** allerdings, dass ihr Partner sie durch Umschichtungen zulasten seiner Freizeit zugunsten häuslicher Pflichten entlastet. Dies gelingt in der Praxis offenbar nicht – nicht zuletzt, weil auch der Partner ein berechtigtes Bedürfnis nach eigener freier Zeit hat. Insofern erzeugt der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin auch beim Mann erheblichen Zeitdruck, wenn keine adäquaten Entlastungspotenziale erschlossen werden: z. B. bei seiner Erwerbszeit.

Daher erwarten die Frauen insbesondere von den **Arbeitgebern** mehr Entgegenkommen – beim eigenen Wiedereinstieg ebenso wie bei einer Arbeitszeitreduzierung des Mannes zur Unterstützung des Wiedereinstiegs der Frau. Eine Partner-Arbeitszeitreduzierung müsste gezielt unterstützt werden, damit ein Wiedereinstieg mit Perspektive für die Frau leichter gelingen kann.

Frauen, die nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt wieder einsteigen (wollen), und auch deren (Ehe-)Partner fordern von der Politik (und Wirtschaft), den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern aktiv zu unterstützen. Diese Forderung hat in den letzten drei Jahren weiter zugenommen. Zwischen 2008 und 2010 ist diese Forderung der Frauen an die Gleichstellungs- und Familienpolitik von 77 % auf 84 % gestiegen; bei den (Ehe-)Partnern im gleichen Zeitraum von 64 % auf 80 %. Bereits 2008 konnte festgestellt werden, dass zwar 56 % der Männer, deren Partnerin derzeit nicht erwerbstätig ist, angeben, dass sie bereit wären, ihre Wochenarbeitszeit zu reduzieren, wenn ihrer Partnerin dadurch der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert wird – aber nur in 7 % der Fälle geschieht dies auch. Die grundsätzliche *Bereitschaft des Partners* zur Reduktion seiner Arbeitszeit bringt der Wiedereinsteigerin allein keine Entlastung. Es bedarf weiterer motivierender und unterstützender Maßnahmen und Rahmenbedingungen, damit Männer ihren Unterstützungswillen dieser Art auch praktisch umsetzen.

90 % aller Wiedereinsteigerinnen empfinden es als *sehr große Erleichterung*, wenn der Arbeitgeber es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeiten der Familiensituation anzupassen. Ebenso wichtig ist es ihrer Erfahrung nach, nicht nur durch eine einzelne (symbolische) Aktion unterstützt zu werden, sondern dass der Arbeitgeber ihren Wiedereinstieg, der sich über mehrere Wochen und Monate (teilweise auch über ein Jahr hinaus) erstreckt, *dauerhaft unterstützt*. Das verlangt ein bestimmtes Selbstverständnis und Rollenprofil vom Arbeitgeber: Er übernimmt für ihren Prozess des Wiedereinstiegs eine stützende und beratende Funktion und Mitverantwortung. Das verweist auf den Bedarf eines **betriebsinternen Wiedereinstiegsmentorings**, es wäre ein wichtiger Teil einer modernen lebensereignisorientierten Personalpolitik. Gefordert ist seitens des Arbeitgebers (bzw. des direkt und übergeordnet Vorgesetzten) somit Achtsamkeit in Bezug auf betriebliche Strukturen und Sensibilität bei Entscheidungen, etwa bei Terminen von Konferenzen, Sitzungen und Besprechungen. Hier die Wiedereinsteigerin zu unterstützen, ist für das Betriebsklima wie für die ökonomische Bilanz wichtig, denn es **reduziert die Transaktionskosten**, die bei Verlust einer Wiedereinsteigerin und der Neubesetzung erheblich sind.

Die Untersuchung macht ebenfalls deutlich: An die Stelle einer statischen Betrachtung von Wiedereinsteigerinnen muss eine **dynamische Betrachtung in Lebenslaufperspektive** treten. Denn Bedürfnisse und Motive, Ziele und Zwecke des Wiedereinstiegs, ebenso die verschiedenen äußeren Barrieren (Arbeitsplatz, Familie, Mobilität, Flexibilität) und inneren Hemmnisse sind oft abhängig vom Stadium im Lebensverlauf. Insofern muss der Begriff „Lebensentwurf“ relativiert werden auf **im Lebensverlauf vorgenommene Modifikationen und Neuorientierungen**. In der Phase der Erwerbsunterbrechung sowie vor und im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs nehmen Frauen erhebliche „Korrekturen“ im Lebensentwurf vor. Das bedeutet für die meisten: Sich nicht abfinden mit der normativen Kraft der faktischen Verhältnisse (zu Hause sein, nur Mutter sein, nicht erwerbstätig sein, kein eigenes Einkommen haben, abhängig vom Einkommen des Partners sein), sondern ihren früheren Lebensentwurf unter Berücksichtigung der aktuellen Situation und Möglichkeiten neu justieren. Hier sind die (letzte) Erwerbsposition sowie die aktuelle Familienphase eng miteinander verzahnt, aber keineswegs deterministisch: Es liegt an Wunsch und Praxis der Rollenteilung, am traditionellen oder modernen Konzept von Person, Partnerschaft und Familie, wie die Frau (gemeinsam mit ihrem Partner) ihren beruflichen Wiedereinstieg angeht und gestaltet. Insbesondere bei Frauen mit Erwerbsunterbrechung von mehreren Jahren zeigt sich: Was am Anfang als vorübergehender Ausstieg aus dem Erwerbsleben geplant war, was als zeitlich befristetes Arrangement innerfamiliärer Aufgabenteilung für beide (Ehe-)Partner nach der Geburt ihres Kindes vernünftig schien und (meist einvernehmlich) gemeinsam entschieden wurde, nämlich die Rollenverteilung zwischen Einkommenserwerb und Familienversorgung, hat die Tendenz, sich im Verlauf der Jahre zu verfestigen. Dabei entwickeln sich Routinen und Rituale, die der Familie und dem/der Einzelnen Stabilität und Sicherheiten geben. Vor diesem Hintergrund bedeutet der avisierte berufliche Wiedereinstieg der Frau/Mutter für jeden Einzelnen/jede Einzelne das Risiko und die Herausforderung, die eingespielten Gewohnheiten aufzugeben und ein neues Arrangement zu finden, eine neue Verteilung der Aufgaben, andere Zeiten und Rhythmen in und für Familie – eine neue Balance. Dabei ist entscheidend, die *Lebenslaufperspektive* von Müttern mit längerer Erwerbsunterbrechung zu beachten.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass ein erheblicher Teil der Wiedereinsteigerinnen mit längerer Erwerbsunterbrechung in ihrer weiteren Berufsperspektive sich nicht nur weiterentwickeln will, sondern auch Aufstiegs- und Karriereambitionen hat. Dies ist angesichts der Tatsache, dass sie oft mehr als 20 Jahre Erwerbsbiografie noch vor sich haben, ein realistischer und rationaler Wunsch.

Anliegen des **Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist es, die Unterstützung durch Arbeitsagenturen, Arbeitgeber, (Ehe-)Partner und haushaltsnahe Dienstleister so zu aktivieren, dass der Wiedereinstieg auch nach mehreren Jahren familienbedingter Erwerbsunterbrechung nachhaltig gelingt. Die im Rahmen der ESF<sup>37</sup>-geförderten Modellprojekte gemachten konkreten Erfahrungen sind auf der Grundlage der aktualisierten repräsentativen Erhebungen weiterzuentwickeln und unter der Überschrift „Zeit für Wiedereinstieg“ so zu profilieren, dass insbesondere die Chancen **zeitlicher Entlastungen** durch partnerschaftliche Aufteilung und

---

37 Europäischer Sozialfonds für Deutschland.

Delegation an Dienstleister ausgebaut und besser bekannt gemacht werden können. Denn ein Wiedereinstieg mit Perspektive ist vor allem als Wiedereinstieg auf sozialversicherungspflichtiger (vollzeitnaher) Teilzeitstelle oder in einer Vollzeitbeschäftigung gestaltbar. Dafür bedarf es verlässlicher zeitlicher Entlastungsmöglichkeiten für Wiedereinsteigerinnen, insbesondere für Mütter mehrerer Kinder.

Das neue **Modul „Zeit für Wiedereinstieg“** im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ wird die Entlastungen durch Ehepartner und haushaltsnahe Dienstleistungen in den Mittelpunkt stellen müssen. Die ESF-Standorte müssen stärker als bisher die Barrieren aktiv schleifen, die die Unterschätzung der Entlastung bedingen.

# VIII.

## Untersuchungsanlage

- Grundgesamtheit: Frauen und Männer mit Kindern, im Alter von 25 bis 60 Jahren, wohnhaft in Deutschland
- Stichprobenumfang: 1.011 Interviews mit Müttern, 810 Interviews mit Vätern
- Stichprobenziehung: Repräsentative geschichtete Zufallsstichprobe
- Befragungsart: Standardisierter Fragebogen mit geschlossenen Fragen
- Befragungsform: CATI-Interviews
- Erhebungszeitraum: Juli/August 2010

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  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 030 182722721  
Fax: 030 18102722721  
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)

**Autor:** Prof. Dr. Carsten Wippermann, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20179130  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
Fax: 030 18555-4400  
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)

**Artikelnummer:** 4BR66

**Stand:** Dezember 2013, 3. Auflage

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

**Druck:** Silber Druck oHG, Niestetal

\* 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.115.de](http://www.115.de).