



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung

Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren

Bedürfnisse

Erfahrungen

Barrieren

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung

Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren

**Eine qualitativ-quantitative Repräsentativuntersuchung
des SINUS-Instituts für das Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend**

Der Anteil erwerbstätiger Frauen ist noch immer deutlich geringer als bei Männern. Wenn wir den Blick auf jene Frauen und Männer richten, die nicht mehr in Ausbildung sind und noch nicht in Rente/Pension, dann zeigt sich: Berufstätig sind

- 84 Prozent der Männer (in Vollzeit 81%); jedoch nur
- 66 Prozent der Frauen (in Vollzeit 34%).

Damit ist das Lissabonner Ziel der Frauenerwerbsquote (63%) formal erreicht. Trotzdem gibt es in Bezug auf die Erwerbssituation noch erhebliche Desiderate:

- 48 Prozent der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Frauen arbeiten mit reduzierter Stundenzahl, in sogenannten „Mini-Jobs“ (400-Euro-Jobs) oder als freie Mitarbeiterinnen häufig projektweise und diskontinuierlich.
- Bei Männern beträgt dieser Anteil nur 4 Prozent.
- Im Erwerbsalltag besteht somit immer noch eine große Diskrepanz zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Zahl der Berufstätigen und den Umfang der Beschäftigung.

Die Emanzipations- und Frauenbewegung sowie die Familien- und Gleichstellungspolitik haben in den vergangenen Dekaden erheblich dazu beigetragen, dass die vormals noch weitaus größere Kluft allmählich kleiner wird. Frauen von heute haben das Selbstbewusstsein, die Qualifikation und das Bedürfnis, sich beruflich zu engagieren: Dominante, vordringliche **Motive** von Frauen für einen beruflichen Wiedereinstieg sind – in dieser Reihenfolge:

1. Der Beruf ist wichtig für das Selbstwertgefühl (69%)
2. Geld verdienen für die Existenzsicherung der Familie (69%)
3. Eigenes Geld verdienen wollen (68%)
4. Etwas tun für die finanzielle Sicherheit im Alter (67%)
5. Nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden (51%)
6. Eigene berufliche Herausforderung suchen (50%)

Dem entgegen steht die Beobachtung, dass berufstätige Frauen in bestimmten Lebensabschnitten ihre Erwerbstätigkeit zum Teil erheblich reduzieren – „freiwillig“. Solche Passagen werden etwa ausgelöst durch den Umzug mit dem (berufstätigen) Partner an einen anderen Ort, schwere Krankheit der eigenen Eltern u. a. Doch der häufigste, normale und sozialnormative Anlass ist die *Geburt eines Kindes*: die ersten Jahre der Familiengründung. Dabei beobachten wir eine interessante gegenläufige Struktur:

- Frauen mit Kindern unter 18 Jahren sind deutlich weniger vollzeitberufstätig als Frauen ohne Kinder (16% versus 46%).
- Bei Männern dagegen gibt es den umgekehrten Trend: Männer ohne Kinder (unter 18 Jahren im Haushalt) sind zu 75 Prozent vollzeitberufstätig; bei Männern mit Kindern im Haushalt ist der Anteil mit 90 Prozent signifikant höher.

Während ein Kind bei vielen Frauen zur Reduktion oder gar Einstellung der Berufstätigkeit führt, steigt bei Männern offenbar der Druck zu höherem Einkommen: traditionelles Ernährermodell und Tendenz zur Re-Traditionalisierung.

Durch die qualitative und quantitative Untersuchung des BMFSFJ zu Gleichstellung im Jahr 2007 wissen wir aber auch, dass die meisten Frauen heute nicht in das traditionelle Rollenmuster „zurückfallen“ wollen, sondern – vor allem Frauen mit mittlerer oder höherer Berufsausbildung – ein gleichberechtigtes Familien- und Erwerbsleben anstreben.

Die repräsentative Untersuchung macht vor allem drei Aspekte deutlich:

1. Die Berufsrückkehr ist kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess, der sich von den ersten Überlegungen der Frau bis zur erfolgreichen Bewältigung des Berufseintritts in der Regel über mehrere Jahre hinzieht und dessen Erfolg von verschiedenen Faktoren abhängt.
2. Nicht die Frau allein, sondern die gesamte Familie ist vom Wiedereinstieg betroffen und beim Wiedereinstieg gefordert. Weit über 80 Prozent der potenziellen Wiedereinsteigerinnen sind verheiratet. Gegen den Partner und ohne seine Unterstützung ist für diese Frauen der Wiedereinstieg kaum zu schaffen. Allerdings geht ein hoher Anteil der von SINUS befragten Männer davon aus, dass der Wiedereinstieg der Frau mit ihnen „nichts zu tun“ habe.
3. Erwartungen der Frauen und der Arbeitgeber an den Wiedereinstieg passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt bei der Arbeitszeit, geht über die Frage der richtigen und notwendigen Weiterqualifikation bis zu den Fragen der „passenden“ Aufgabenprofile für die neue Kollegin. Zahlreiche Unternehmen haben das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen noch nicht richtig für sich erkannt.

Das Thema „*Beruflicher Wiedereinstieg*“ ist für Frauen aufs Engste verknüpft mit der Frage der „*Vereinbarkeit von Beruf und Familie*“. Denn der berufliche Wiedereinstieg stellt vor allem Frauen vor komplexe organisatorische Anforderungen. Damit ist er in vielen Partnerschaften auch eine Frage der „*Gleichstellung*“.

Folgende Hürden vor und während des Wiedereinstiegs von Frauen in den Beruf lassen sich – auf der Grundlage der Befragungen – identifizieren:

Hürden seitens des Partners: a) Der beruflich stark eingespannte Partner, der seiner Frau den Rücken für einen Wiedereinstieg nicht freihalten kann; b) der Partner, der wenig oder kein Verständnis für die Wiedereinstiegsbemühungen seiner Frau zeigt und ihr die Unterstützung verweigert; c) die alleine lebende Frau und Mutter, die keinerlei private Rückendeckung hat; d) das fehlende familiäre Netzwerk vor Ort (betrifft insbesondere Akademikerinnen).

Hürden der Kinderbetreuung: a) Zu wenige Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren; b) zu hohe Kosten der Kinderbetreuung (häufig mit der Frage „lohnt sich die Erwerbstätigkeit dann überhaupt?“); c) Ferienzeiten, insbesondere in der Schule, die nicht kongruent sind mit den Urlaubstagen der Eltern; d) fehlende Kinderbetreuung im Krankheitsfall der Kinder; e) Wahrnehmung von mangelnder Qualität der Kinderbetreuung – auch durch zu große Gruppen.

Berufliche Hürden: a) Flexibilität und Mobilität werden bei Wiedereinsteigerinnen (wie gegenüber anderen Kollegen auch) als selbstverständlich vorausgesetzt, sind von Müttern aber nur bedingt erfüllbar; b) manche Arbeitgeber reagieren auf Berufsrückkehrerinnen voreilend mit „diskriminierender“ Schonung, indem ihnen bestimmte Aufgaben und Herausforderungen, die Sprungbrett für die Karriere sein können, nicht anvertraut werden; c) Mütter, die aufgrund mehrerer Kinder für mehrere Jahre nicht erwerbstätig waren, stehen vor dem Problem, dass die fachliche und technische (IT-)Entwicklung am Arbeitsplatz

mitunter so weit fortgeschritten ist, dass sie Wettbewerbsnachteile haben und in kurzer Zeit viel aufholen müssen; d) Positionen werden während der Erziehungszeit anderweitig im Unternehmen vergeben, die Frau kann nur eine andere, ihr nicht entsprechende Position wieder einnehmen; e) aufgrund von langjährigen Ausfallzeiten kommt die Frau gar nicht mehr in ihren einstmaligen erlernten Beruf und muss sich komplett anders orientieren.

Emotionale Hürden: a) Sorge der Frauen um ihre Kinder, wenn diese in der eigenen Wahrnehmung zu früh außerhäuslich betreut werden; b) Sorge, dass gerade bei der Kleinkindbetreuung die Qualität (noch) zu schlecht ist, sodass das Kind nur „verwahrt“ wird; c) Sorge vor einer möglichen Entfremdung zwischen Mutter und Kind aufgrund zu langer täglicher Betreuungszeiten in den ersten Jahren; d) Sorge, als Mutter am Arbeitsplatz weniger akzeptiert zu werden, keine interessanten Aufgaben mehr übertragen zu bekommen.

Finanzielle Hürden: a) Häufig gehen gerade Frauen nach der Geburt nur in reduzierter Stundenzahl arbeiten, haben dann meist die schlechtere Steuerklasse, sodass der Nettoerlös der Erwerbstätigkeit gering erscheint. Das ist v. a. ein psychologischer Aspekt, sodass sich für viele Berufsrückkehrerinnen die Frage stellt, ob sich ihr Einsatz überhaupt finanziell lohnt; b) die Frage der Krankenversicherung ist ebenfalls eine finanzielle und psychologische Hürde: Die Frauen fragen sich, warum sie nicht mehr familienversichert sind: Die zusätzlich anfallenden Sozialversicherungsbeiträge sind eine Hürde, den Prozess der Berufsrückkehr gar nicht erst anzufangen oder ihn bald – finanziell frustriert – abzubrechen; c) die Frau erleidet meist massive finanzielle Einbußen, wenn sie nach der Rückkehr in den Beruf ihre Stunden reduziert; d) die Kosten der Kinderbetreuung sind – vor allem in den ersten Jahren – so hoch, dass sich eine Erwerbstätigkeit oftmals rein finanziell „gar nicht lohnt“.

Inwieweit unterstützen **Männer** ihre Partnerin beim beruflichen Wiedereinstieg moralisch-normativ und praktisch, etwa durch eigene Reduktion der Arbeitszeit, damit die Familienorganisation nicht allein auf den Schultern der Frauen liegt?

Der zentrale Befund ist, dass Männer – bis auf einen geringen Anteil – nicht bereit sind, ihre Vollzeitbeschäftigung auf ein geringeres Stundenkontingent zu reduzieren, auch wenn ihre Partnerin den Anspruch hat, beruflich nicht nur in einem Mini-Job, sondern 20 Stunden oder auch mehr zu arbeiten.

- Ein Teil der Männer orientiert sich moralisch noch immer am traditionellen Ernährermode. Für sie ist der Mann der Haupternährer und die Frau kann – und sollte heute – auch etwas zum Haushalt dazuverdienen. Der richtige Zeitpunkt ist für sie dann gekommen, wenn die Kinder aus dem Größten raus sind (ab ca. 10 Jahren: nach der Grundschule) und die Frau „wieder mehr Zeit hat“. Zum Teil werden die Frauen von ihrem Partner zum Zuverdienst gedrängt und sind weitgehend auf sich gestellt bei der Vereinbarkeit von (Mini-)Beruf und Familie.
- Die meisten Männer mit moderner Wertorientierung und Rollenvorstellung wollen ihre Lebenspartnerin beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen, doch es scheitert oft an zwei Momenten:
 - (1) Der intuitiven, latenten Haltung, dass der berufliche Wiedereinstieg der Frau eine Frage der professionellen Organisation ist. Warum sollten sie selbst beruflich reduzieren in einer Phase, in der Kinder allmählich selbstständiger werden? Das scheint

ihnen paradox. In der vorbewussten Einstellung der meisten Männer ist verankert, dass eine Reduzierung als Option vor der Geburt des Kindes relevant ist – aber nicht, wenn das Kind bereits 2 Jahre oder älter ist.

- (2) Die Erwartung, durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Im Kollegenkreis erzeugt es – so die subjektiv-projezierte Wahrnehmung vieler Männer – noch immer „Befremden“, wenn ein Mann weniger arbeitet, um sich um seine Familie zu kümmern oder um seiner Frau den Berufseinstieg zu erleichtern. Man fürchtet auch, damit ein „falsches Signal“ an die Unternehmensleitung zu geben – denn das Motiv für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit scheint ja nicht nur kurzfristig und vorübergehend, sondern gleich für mehrere Jahre zu bedeuten, dass man nicht „voll einsetzbar und belastbar“ ist.

Männer beobachten in ihrem Berufsalltag, dass es massive negative Folgen und Nebenfolgen hat, wenn Mütter aufgrund von familiären Aufgaben eine Zeitlang dem Unternehmen fernbleiben und dann – meist in reduziertem Umfang – zurückkehren:

- Frauen sind nicht mehr so flexibel und mobil (Arbeitszeiten, kurzfristiges Umdisponieren, Reisen) wie zu der Zeit vor der Geburt, als sie noch unabhängig waren.
- Sie werden für bestimmte Aufgaben häufig nicht mehr selbstverständlich eingesetzt, da man ihnen mangelnde Flexibilität unterstellt.
- Ihre Aufmerksamkeit ist nicht mehr auf den Beruf allein fokussiert, sondern geteilt und gilt auch der Organisation der Kinder.

Die Sorge um ihre Position im Unternehmen lässt viele Männer heute davor zurückschrecken, selbst in Erziehungszeit zu gehen: Werden wichtige Projekte oder Aufgabenbereiche an andere Kolleginnen und Kollegen vergeben? Gibt es überhaupt jemanden, der mich vorübergehend vertritt und nach meiner Rückkehr den Platz wieder räumt? Wird meine Karriere nachhaltig gefährdet, weil Vorgesetzte annehmen, dass im Zweifelsfall die Familie wichtiger ist als Aufgaben im Unternehmen? Ächten mich andere Kolleginnen und Kollegen und nutzen sie meine Abwesenheit, um mir Kompetenzen streitig zu machen?

Gleichzeitig nehmen Männer auch wahr, dass es in der Bevölkerung zunehmend Akzeptanz und auch Attraktivität findet, wenn Männer Elternzeit nehmen. Das neue – insgesamt noch weitgehend diffuse – Rollenbild vom „neuen Mann“ wird aus Sicht der Bevölkerung in der praktischen Bereitschaft zur Elternzeit kristallin und symbolisches Vorbild. Männer spüren diesen sanften Einstellungswandel. Der Wunsch von Frauen in den gehobenen modernen Milieus dazu besteht schon lange. Es steigt aber auch die Akzeptanz und (latente, verborgene) Bewunderung bei vielen Männern in den gehobenen Milieus, v. a. bei Postmateriellen. Weiterhin ist das Label „Rückkehr“ bei Männern negativ besetzt, weil es mit „weg-gewesen-sein“ konnotiert ist.

Datengrundlage:

Die Analysen basieren zum einen auf einer repräsentativen sozialwissenschaftlichen Milieu-Grundlagenstudie im Jahr 2007 (qualitativ: 20 Gruppendiskussionen, 40 Einzelinterviews; quantitativ: Repräsentativstichprobe mit 3.000 Fällen), zum anderen auf einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung gezielt zum Thema Beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung im Januar 2008 (Stichprobe mit 2.000 Fällen). Durchführendes Institut war SINUS-Sociovision (Heidelberg).

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

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Stand: März 2008

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

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

* nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent
pro angefangene Minute