



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Mitten im Leben

Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen
zwischen 30 und 50 Jahren

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Frauenbewegung, die Gleichstellungspolitik und der gesellschaftliche Wandel der letzten Jahrzehnte haben die Geschlechterrollen von Frauen verändert. Die Möglichkeiten haben sich erweitert, das Leben ist offener geworden – auch und gerade in der Lebensphase zwischen 30 und 50, in der früher die Rollen zumeist klar waren: Der Mann ist erwerbstätig und verdient das Geld, die Frau führt den Haushalt und zieht die Kinder groß. Inzwischen hat sich in diesen 20 Lebensjahren bei vielen Frauen einiges verändert, im Privaten wie im Beruflichen. Was das für das Leben und das Selbstverständnis von Frauen bedeutet, zeigt die vorliegende Studie in vielen Facetten. Durch die Vergleichbarkeit mit früheren Studien lassen sich Zeitreihen bilden und auf diese Weise Entwicklungen nachzeichnen.



Was hat sich getan? Mehr Frauen sind erwerbstätig und wollen erwerbstätig sein, weil ihnen die Arbeit Freude macht und weil sie mehr Wert auf ökonomische Unabhängigkeit legen. Ein Fortschritt – und doch sind traditionelle Geschlechterrollenbilder, Verhaltensmuster und Fehlanreize weiterhin wirksam. So arbeiten Frauen im Schnitt häufiger in Teilzeit als Männer, die Mehrheit der Frauen dieser Generation und Lebensphase hat ein relativ geringes eigenes Einkommen. Nur 14 % der Frauen leben in einer gleichgestellten Partnerschaft, in der beide das Haushaltseinkommen erwirtschaften und sich beide um den Haushalt und die Kinder kümmern. Für die Gleichstellungspolitik heißt das: weitermachen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Ausbau der Kinderbetreuung, auch Leistungen für Familien haben nicht zuletzt die Aufgabe, Frauen zwischen 30 und 50 zu ermöglichen, ihr Leben so zu führen, wie sie es wollen – und dabei keine Angst vor Veränderungen haben zu müssen.

Rückenwind gibt die Studie auch für das politische Vorhaben, mehr Lohngerechtigkeit zu schaffen. Für Frauen steht der Anspruch an Entgeltgleichheit ganz weit vorn, wenn es um Geschlechtergerechtigkeit geht. Unterschiedliche Stundenlöhne bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit werden ebenso als ungerecht empfunden wie die Rentenlücke und die schlechtere Bezahlung typischer Frauenberufe. Die Aufwertung der sozialen Berufe und ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit treffen insofern bei den Frauen zwischen 30 und 50 auf viel Zustimmung und einen klaren Bedarf.

Nicht nur bei den Frauen aber hat sich etwas geändert. Auch die Männer denken anders und haben andere Bedürfnisse. Ein Drittel der Männer würde gern die wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Partnerschaften sind, verglichen mit Ergebnissen von 2007, gleichberechtigter geworden, und die partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und Familie wird zum Trend – zumindest erst einmal in den Vorstellungen, die Frauen und Männer von ihrem Leben haben. Die Politik kann es leichter machen, aus Vorstellungen Wirklichkeit werden zu lassen, zum Beispiel mit einer Familienarbeitszeit, die es ermöglicht, für eine Weile die Berufstätigkeit zugunsten der Familie einzuschränken – Müttern und Vätern gleichermaßen und gleichzeitig.

Lohngerechtigkeit, Partnerschaftlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter – so bestimmt sich Gleichberechtigung heute in den Augen der Frauen und Männer zwischen 30 und 50. Für mich als Bundesfrauenministerin ist die Studie des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung einerseits Bestätigung meiner Gleichstellungspolitik, andererseits eine Fundgrube, um weiterzudenken. Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern viele Anregungen und viel Freude bei der Lektüre!



Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

1. Einleitung	7
2. Zentrale Befunde	11
3. Qualifikation und Erwerbstätigkeit.....	16
4. Berufstätigkeit.....	23
4.1 Wandel der Berufsmotive	23
4.2 Tatsächlicher und gewünschter Erwerbsumfang	28
4.3 Brüche zwischen dem aktuellen Lebensmodell und Berufsmotiven	34
4.4 Beruflicher Wiedereinstieg: ein kritischer Moment im Lebensverlauf.....	41
4.5 Hohe Hürden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	50
5. Eigene Alterssicherung	55
5.1 Sensibilität für die Alterssicherung durch eigene Berufstätigkeit.....	55
5.2 Einschätzung zur finanziellen Absicherung im Alter.....	61
5.2.1 Unsicherheit hinsichtlich der Alterssicherung in jüngeren Generationen	61
5.2.2 Düstere Perspektiven hinsichtlich der Alterssicherung durch eigene Rente	63
6. Gleichberechtigung in der Partnerschaft	70
7. Geschlechtergerechtigkeit ist erreicht, wenn	72
8. Untersuchungsanlage	77
9. Literatur	79

1. Einleitung

Die Lebensphase zwischen 30 und 50 Jahren ist für Frauen heute offen, spannend und riskant. Im Vergleich zu früheren Dekaden sind für Frauen dieser Generation die Ressourcen und Potenziale größer und vielfältiger. Gleichzeitig sind trotz Modernität im Selbstbewusstsein, Anspruch und Lebensstil gesellschaftliche Geschlechterrollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und Fehlanreize wirksam, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin hemmen, unterlaufen oder behindern. Zugleich hat der Wandel von Werten, Lebensstilen und Lebensverläufen dazu geführt, dass in der Lebensphase zwischen 30 und 50 Jahren vermehrt weichenstellende Entscheidungen getroffen werden.

In früheren Zeiten traditioneller Rollenteilung waren mit der Eheschließung und Familiengründung für Frauen die wesentlichen Weichen im Leben gestellt: Die Frau, dem Mann zugeordnet und von seinem Einkommen existenziell abhängig, kümmerte sich um die Organisation und Atmosphäre gemütlich-geordneter Häuslichkeit, verzichtete auf eigene existenzsichernde Erwerbstätigkeit und entband ihn von allem, was seine Energie und Zeit für die Erwerbstätigkeit schmälerte. In dieser Epoche waren Frauen mit der Familiengründung in ihrer Identität und Lebensperspektive endgültig angekommen; im Alter zwischen 20 und 30 Jahren waren alle Lebensentscheidungen getroffen und der weitere Verlauf definiert; ein Neuarrangement der partnerschaftlichen Rollenteilung war nicht vorgesehen. Diese Lebensverlaufsperspektive dominierte gesellschaftsweit in den 1950er-/1960er-Jahren. In traditionellen Milieus besteht dieses Lebensmodell (als Norm) heute noch, doch gesellschaftsweit verlor es bereits seit den 1970er-Jahren in mehreren Schüben an Attraktivität und Rationalität, weil es nur noch kurzfristig funktionierte und der Dynamik ökonomischer und kultureller Entwicklung nicht mehr entsprach, wie der hohen Berufsqualifikation von Frauen, der Veränderung des Arbeitsmarktes durch Globalisierung, Flexibilisierung und Digitalisierung, der Perforation von Lebensverläufen und veränderten Geschlechterrollenbildern. Die soziologischen Diagnosen der Individualisierung und Pluralisierung von Lebensverläufen beschreiben nur abstrakt die konkreten Herausforderungen für jene Frauen, die zwischen 1965 und 1985 geboren wurden.

Biografische Umbrüche im Privaten und Beruflichen sind heute normale Ereignisse im Lebensverlauf, mit denen man ungewollt konfrontiert ist oder für die man sich aktiv entscheidet. Hierzu gehören Berufswechsel, Wechsel von Arbeitgeber und Wohnort, berufliche Unterbrechung, eine neue Ausbildung, Partnerbindung, frühe oder spätere Elternschaft, gewollte oder ungewollte Kinderlosigkeit, Erwerbsunterbrechung und beruflicher Wiedereinstieg,

Pflege von Angehörigen¹, Trennung/Scheidung, Wiederverheiratung u. a.: eine Vielzahl asynchron verzahnter Erwerbs-, Partnerschafts- und Familienphasen mit Übergängen, die nicht mehr vorgegeben sind, sondern gewählt und gestaltet werden müssen. Doch deren Konsequenzen und Spätfolgen geraten in Entscheidungssituationen nur selten in den Blick, sind aber oft existenziell. Heute stehen Frauen gerade *nach* der Berufseinmündung und *nach* der Familiengründung immer wieder vor richtungsweisenden Entscheidungen. Diese Lebensphase von 30 bis 50 Jahren wird in ihrer Bedeutung für den weiteren Lebensverlauf unterschätzt; doch gerade hier werden viele maßgebliche Weichen gestellt (die bisherigen weiterverfolgt oder neu ausgerichtet) mit kurz- und langfristigen Konsequenzen für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung.

Frauen sind gefordert, selbstbestimmte Autorinnen ihrer Partnerschafts- und Erwerbsbiografie zu sein, gerade in der Phase ab dem 30. Lebensjahr. Dazu sind Kompetenzen notwendig wie Mut und Empowerment, um sich nicht an bestehende Arrangements zu klammern, sondern für die weiteren Lebensabschnitte tragfähige rationale Entscheidungen für sich zu treffen mit ihrem Partner.²

Entscheidungen in der Mitte des Lebens haben heute erhebliche Konsequenzen für die kurzfristigen Einkommen und späteren Einkommenschancen von Frauen, die derzeit mit zunehmendem Alter systematisch weniger Einkommen verdienen als Männer. Gerade im Zeitraum zwischen dem 30. und 50. Lebensjahr wächst die Entgeltkluft zwischen Frauen und Männern stetig von 9 % auf 27 %.³ Gerade im Alter zwischen 30 und 50 Jahren werden viele Frauen zunehmend vom Einkommen ihres Partners oder staatlichen Transferleistungen ökonomisch abhängig, können trotz beruflicher Qualifikation und hoher Motivation ihren Lebensunterhalt nicht erwirtschaften.

1 71% der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt, mehrheitlich von Frauen im Erwerbsalter zwischen 40 und 60 Jahren. Wenn die Eltern pflegebedürftig werden, erzeugt dies immer noch den Reflex, dass sich die Frau um die Pflege ihrer Eltern, oft auch um die ihrer Schwiegereltern kümmert. Auch wenn eigene Kinder krank werden, besondere Pflege oder zeitaufwendiger medizinischer Behandlungen bedürfen, sind es in der Regel die Mütter, die hier die Verantwortung und Organisation übernehmen. Vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis: Pressemitteilung Nr. 094. Männer übernehmen Pflegearbeit meist erst, wenn sie selbst im Rentenalter sind (das Durchschnittsalter der pflegenden Männer liegt bei über 70 Jahren) und sie pflegen meist ihre *Partnerin*. Vgl. Döhner, Hanneli/Kohler, Susanne 2013, S. 27–31. Vgl. Institut für Gerontologische Forschung e. V.; Heinemann-Knoch, Marianne/Dummert, Sabine, 2014. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015.

2 Das verlangt einerseits die Entwicklung persönlicher Kompetenzen, andererseits unterstützende Rahmenbedingungen, Angebote und Anreize. Gefordert sind aber auch andere gesellschaftliche Akteure, wie im Bereich der beruflichen Weiterbildung, denn Qualifikationen für den Arbeitsmarkt verlangen in immer kürzeren Intervallen eine Aktualisierung und zukunftsorientierte Ausrichtung für Anforderungen der Arbeitswelt. Vgl. Welskop-Defaa, Eva Maria: Empowerment. Fünf Thesen zu Anspruch und Wirklichkeit (beruflicher) Bildung im Lebenslauf, Münster 2015, S. 14.

3 Wippermann, Carsten: Transparenz für mehr Entgeltgleichheit. Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2015, S. 16–24.

Frauen im Alter von 50 Jahren haben noch etwa 15, im Alter von 30 Jahren noch etwa 40 Jahre möglicher Erwerbstätigkeit vor sich.⁴ Doch durch vormals getroffene Entscheidungen bei der Ausbildungs- und Berufswahl sowie bei der Familiengründung (Erwerbsreduktion/-unterbrechung, Dauer der Unterbrechung), dem beruflichen Wiedereinstieg sowie bei der Pflege von Angehörigen wurden und werden die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen häufig deutlich reduziert mit meist irreversiblen Spätfolgen.⁵ Ungleiche Zuständigkeiten für Erwerbs- und Familienarbeit, damit verbunden ungleich verteilte Chancen und Risiken in der Partnerschaft, werden in der Lebensphase von 30 bis 50 Jahren mehrheitlich nicht mehr revidiert und neu (geschlechtergerecht) justiert, sondern die etablierte Ungleichstellung wird meist verstetigt. Für viele erscheint eine Revision der (teil-)traditionellen Rollenteilung ökonomisch riskant und irrational.⁶ Es bedarf erheblicher persönlicher und partnerschaftlicher Energie und Mut, um dem Pfad des – eigentlich nur vorübergehend geplanten – Arrangements nicht weiter zu folgen, sondern mit hohem Aufwand und ökonomischem Risiko „zurück“zufinden auf jenen Pfad, der zu Beginn der Partnerschaft die gemeinsame Verabredung und Vision war. Gleichgestellt orientierte Frauen und Männer müssen bestehende finanzielle Anreize (beitragsfreie Krankenmitversicherung der Frau, im Minijob keine Steuern und Sozialabgaben zahlen, Lohnsteuerklassenwahl III und V) ignorieren, die sich erst später als Fehlanreize erweisen. Das bedeutet, kurzfristig auf ökonomische Vorteile zu verzichten ohne die Sicherheit, dass sich der ökonomische Verzicht langfristig auszahlt. Unsere moderne Gesellschaft hat für Neujustierungen der partnerschaftlichen Aufgabenteilung in der Mitte des Lebens keine zeitlichen Ordnungen, Initiationen und Anreize ausgebildet, sodass die Verantwortung und Gelegenheiten den einzelnen Frauen und Männern überlassen sind. Wenn es hinsichtlich Familienarbeit und Erwerbsarbeit in der Mitte des Lebens eine Gabelung mit nachhaltig anderen Entwicklungspfaden (Bifurkation) von Frauen und Männern gibt: Welche Sensibilitäten entwickeln sich hinsichtlich der eigenen Alterssicherung? Und wann ist Geschlechtergerechtigkeit erreicht?

4 Das Renteneintrittsalter liegt derzeit bei 67 Jahren. Mit der neu geschaffenen Möglichkeit der abschlagsfreien Rente ab 63 Jahren, mit der beschlossenen Flexi-Rente (Ausgleiten aus dem Job vor dem eigentlichen Rentenalter) sowie mit der zunehmenden Praxis der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit über das 67. Lebensjahr hinaus sind die Optionen für Frauen und Männer der hier betrachteten Altersgruppe hinsichtlich ihrer Erwerbsjahre vielfältiger geworden und können aktiver denn je gestaltet werden.

5 Ein verstärkender Faktor ist die Digitalisierung der Arbeitswelt: Zum einen führt diese zu einer beschleunigten Aktualisierung und Weiterentwicklung von Wissen, Technologien und Kompetenzen, damit gleichzeitig zu einer beschleunigten Entwertung vormals erworbener Qualifikationen. Je länger die familienbedingte Erwerbsunterbrechung ohne parallele Weiterbildung oder Ex-post-Qualifizierungsangebote andauern, umso geringer und systematisch verzerrter sind die Wettbewerbschancen von Frauen, die für einige Jahre Familienarbeit übernommen haben im Vertrauen auf künftig gerechte Chancen im Arbeitsmarkt. Zum anderen erzeugt die Digitalisierung der Arbeit neue Formen der Solo-Selbstständigkeit: Cloud-Working-Jobs, Crowdsourcing. Vor allem in Phasen intensiver Familienarbeit verheißen diese Arbeitsformen Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit ohne Büropräsenz. Dies ist mit der Verheißung zeitlicher Selbstbestimmung scheinbar die ideale Voraussetzung, um Beruf, Freizeit und Familie optimal verbinden zu können. Doch die unternehmerischen und persönlichen Risiken liegen allein beim Cloud Worker, führen zur Auflösung sozialer und arbeitsrechtlicher Standards, unterlaufen den Mindestlohn und führen zum Abbau sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze.

6 Beispiel: Wenn die Frau ihre Erwerbstätigkeit mehrere Jahre für die Familienarbeit unterbrochen hat und ihr Partner beruflich vollzeiterwerbstätig ist, scheint es in dieser Logik ökonomisch rational, wenn er seine inzwischen erarbeiteten Chancen auf ein höheres Familieneinkommen und Karriere nicht riskiert, um seine pflegebedürftigen Eltern zu pflegen, oder seine Arbeitszeit reduziert, um für den beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin Aufgaben im Haushalt zu übernehmen.

Das war Anlass für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, im Rahmen einer sozialwissenschaftlichen Repräsentativbefragung die Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu Gleichstellung im Lebensverlauf zu untersuchen. Dazu wurden 3.011 Frauen und Männer ab 18 Jahren befragt. Für die Analyse von Frauen (und Männern) im Alter zwischen 30 und 50 Jahren wurde hier die repräsentative Teilstichprobe von 1.054 Befragten analysiert. Dabei sind die soziale Lage, Verhaltensmuster, Geschlechterrollenbilder in den Blick zu nehmen, ebenso die persönlichen Perspektiven von Frauen hinsichtlich ihres bevorzugten Lebensmodells in Bezug auf Partnerschaft, Familie und Erwerbstätigkeit. Bei einigen Fragen waren Zeitvergleiche möglich mit Repräsentativuntersuchungen aus den Jahren 2007, 2008 und 2010, um zu überprüfen, ob sich Einstellungen und Verhaltensweisen bei Frauen und Männern dieser Lebensphase verändert haben – und in welche Richtung.⁷

7 Die Einstellungen, Motive und Strategien von Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen, sind in früheren Untersuchungen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend quantitativ-repräsentativ und qualitativ untersucht worden. Die hier vorliegende Untersuchung schließt an diese an und zeigt Veränderungen auf. Grundlage sind bevölkerungsrepräsentative Untersuchungen aus den Jahren 2007, 2008, 2010, mit vergleichbarem Stichprobenumfang und gleicher Untersuchungsmethode, sodass Zeitvergleiche möglich sind: Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja: Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund sozialer Milieus, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin 2007. Dies.: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin 2008. Die Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin 2008. Vgl. Wippermann, Carsten: Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin 2011.

2. Zentrale Befunde

1. Frauen und Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren haben etwa gleiche **Schulabschlüsse** (Frauen sogar etwas häufiger die Hochschulreife). Trotz gleicher Schulabschlüsse, Bildungsreformen und Emanzipationsbewegung erreichten Frauen auch noch in den 1980er- und 1990er-Jahren nicht in gleicher Zahl höhere Berufsqualifikationen wie Männer: 18 % der Frauen und 21 % der Männer haben einen Hochschulabschluss; 20 % der Frauen und 28 % der Männer den Abschluss an einer Berufsfachschule, Fachschule oder Gewerbeschule. Doch insgesamt haben 82 % der heute 30- bis 50-jährigen Frauen eine berufliche Qualifikation und sind Fachfrauen.
2. Trotz **Berufsqualifikation** und in der Mitte der Erwerbsbiografie sind nur 39 % der Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren vollzeiterwerbstätig – aber 88 % der Männer. Frauen dieser Lebensphase und Generation sind überwiegend teilzeiterwerbstätig: 29 % mit mehr als 20 Stunden pro Woche, 9 % weniger als 20 Stunden, 7 % in Minijobs. Insgesamt arbeiten 16 % der Frauen und nur 1 % der Männer in geringer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung; 11 % der Frauen und nur 1 % der Männer haben sich aus dem Arbeitsmarkt verabschiedet; sie sind derzeit nicht arbeitslos/arbeitssuchend (sie bezeichnen sich z. B. als Hausfrau bzw. Hausmann können, wollen oder müssen nicht erwerbstätig sein). Im Gegensatz zu Männern werden die erworbenen Berufsqualifikationen von Frauen zu einem erheblichen Teil nicht genutzt – weder für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung noch im Hinblick auf den Fachkräftebedarf.
3. Nur 10 % der Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren haben ein **eigenes Nettoeinkommen** über 2.000 Euro – aber 42 % der Männer. Die Mehrheit der Frauen dieser Generation und Lebensphase hat ein geringes eigenes Einkommen. Groß ist der Gegensatz von Frauen und Männern im Verhältnis von Berufsqualifikation und Einkommen: 77 % der Frauen haben ein eigenes Einkommen unter 1.500 Euro (nur 29 % der Männer). 38 % der Frauen haben ein Einkommen unter 1.000 Euro und weitere 14 % gar kein eigenes Einkommen (hingegen haben nur 11 % der Männer ein Einkommen unter 1.000 Euro und nur 0,2 % haben kein eigenes Einkommen). Für sehr viele Frauen sind Existenzsicherung, Risikovorsorge und Alterssicherung trotz beruflicher Qualifikation und ausgeprägter Berufsmotivation kaum möglich. Diese Befunde sind nicht nur Spätfolgen einer noch in den 1970er-/1980er-Jahren traditionell geprägten Erziehung und Ausbildungsberatung in vielen Milieus. Sie bestätigen ex post die Frauenförderung und definieren zugleich Aufgaben der Gleichstellungspolitik heute. Denn diese Frauen haben noch zwischen 17 und 37 Jahren möglicher Erwerbsjahre (und noch mehr Lebensjahre) vor sich!

Von den **verheirateten Frauen** dieser Altersphase haben 19% kein eigenes Einkommen und insgesamt 63% unter 1.000 Euro. Die unter dem besonderen Schutz des Staates stehende Institution der Ehe wird für viele Frauen *aufgrund bestehender Anreizstrukturen* in ihren Folgen und Risiken abhängigkeitsfördernd und ist existenzbedrohend auch für die Familie im Fall von Berufsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit des Hauptverdieners. Nur 6% der verheirateten Frauen haben ein eigenes Nettoeinkommen über 2.000 Euro.

Etwa jede dritte Ehe wird **geschieden**: Für Frauen, die während ihrer früheren Ehe in einer (teil-)traditionellen Rollenteilung lebten, entfalten sich vor allem nach dem Scheitern der Ehe die existenziellen Risiken: Diese Frauen haben große Probleme, durch eigenes Erwerbseinkommen ihren Lebensstandard zu halten oder überhaupt ihre eigene Existenz zu finanzieren.

4. Die **Motive zur Berufstätigkeit** sind bei 30- bis 50-jährigen Frauen vielfältig und sehr stark ausgeprägt: Weit über 80% wollen sowohl aus ideellen Gründen berufstätig sein als auch aus materiellen Gründen. Von 2008 bis 2015 haben für Mütter – auf der Ebene allgemeiner Zustimmung – vor allem vier Motive erheblich an Bedeutung gewonnen:

- Der Beruf ist wichtig für das Selbstwertgefühl: von 69% auf 93%
- Finanzielle Unabhängigkeit: von 69% auf 89%
- Etwas für die finanzielle Sicherung im Alter tun: von 68% auf 89%
- Geld verdienen für die Existenzsicherung der Familie: von 69% auf 79%

In der Phase der familienbedingten **Erwerbsunterbrechung verschieben sich die Einstellungen und Motive zur Berufstätigkeit**. Für aktuell **nicht erwerbstätige Mütter** rücken vor allem materielle Motive in den Vordergrund: die Existenzsicherung der Familie (92%) und ihre eigene Alterssicherung (90%).

Zugleich zeigt sich, dass das Motiv der eigenen Alterssicherung einerseits an Bedeutung gewonnen hat, andererseits aber auch ein sozial erwünschtes Allgemeinprinzip ist, das nicht bei allen handlungsrelevante Tiefenmotivation hat. Es scheint paradox: Während die Akzeptanz und Motivation zum Erwerb einer eigenen Alterssicherung bei Frauen in den letzten Jahren erheblich gewachsen ist, geht gleichzeitig bei Frauen in der Mitte des Lebens (etwa im Alter von 30 bis 50 Jahren) die Sensibilität für die eigene Alterssicherung durch Berufstätigkeit zurück, gerät in den Hintergrund – und steigt erst wieder nach Abschluss der aktiven Familienphase im Alter ab etwa 50 Jahren. Bei Männern hingegen nimmt die Sensibilität für die Alterssicherung durch eigene Berufstätigkeit stetig zu (ist deutlich höher als bei Frauen) und hat in der Partnerschaft vermutlich Einfluss auf Entscheidungen hinsichtlich der Aufgabenteilung.

Bemerkenswert ist, dass bei Frauen die Sensibilität für die eigene Alterssicherung unabhängig davon ist, ob sie aktuell erwerbstätig sind oder nicht. Einen entscheidenden Einfluss haben der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit und das Alter der Kinder: Je höher der

Erwerbsumfang, umso ausgeprägter die Sensibilität für ihre eigene Alterssicherung – vice versa: Je ausgeprägter die Sensibilität für die eigene Alterssicherung vor allem in der aktiven Familienphase, umso höher ist der Erwerbsumfang von Frauen. Sind die Kinder noch klein, ist die eigene Alterssicherung für viele Frauen ein abstraktes Thema. Erst wenn das jüngste Kind älter als 15 Jahre ist, gewinnt für diese Frauen die eigene Alterssicherung wieder konkrete Relevanz. Insofern sind hier für diese Zielgruppen in den jeweiligen Lebens- und Familienphasen kurz- und mittelfristige Information und Aufklärung notwendig für das Bewusstsein der eigenen Alterssicherung.

5. Im Alltag erlebt die Hälfte aller 30- bis 50-jährigen Frauen **hohe Hürden, um Beruf und Familie zu vereinbaren**. Erhebliche Vereinbarkeitsprobleme haben vor allem alleinerziehende Frauen (67%). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heute aber kein frauenspezifisches Thema mehr, sondern muss in gleicher Aufmerksamkeit für Frauen *und* Männer gelöst werden. Denn auch 55% der Männer erfahren hohe Hürden bei der Vereinbarkeit ihrer Erwerbstätigkeit und ihrer Rolle in der Familie. Es gibt für Frauen *und* Männer erhebliche Reibungen und Disparitäten bei ihrem Anspruch, beiden Sphären gerecht zu werden, in jeder der Sphären gut zu leben und die Balance zu halten.
6. Bei erwerbstätigen Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren beträgt – nach Selbstauskunft im Jahr 2015 – die **vertragliche Arbeitszeit** im Durchschnitt 26 Stunden pro Woche, bei Männern 36 Stunden. Die **tatsächliche Erwerbsarbeitszeit** beträgt bei Frauen im Durchschnitt 31 Stunden, bei Männern 42 Stunden pro Woche. Männer würden (im Durchschnitt) lieber so viele Stunden pro Woche arbeiten, wie vertraglich vereinbart (und somit ihre Arbeitszeit reduzieren), Frauen ihren Arbeitsvertrag auf ihre tatsächliche Arbeitszeit aufstocken: Aus Sicht von Frauen wäre für sie der **optimale Stundenumfang** (im Durchschnitt) 31 Stunden pro Woche; Männer beziffern den für sie selbst optimalen Stundenumfang auf durchschnittlich 37 Stunden.

Von allen Erwerbstätigen sind 65% der Frauen und 66% der Männer mit ihrer aktuellen tatsächlichen Arbeitszeit nicht zufrieden. Nur 4% der Männer würden gern mehr arbeiten, aber 62% gern weniger. 37% würden ihr wöchentliches Arbeitsvolumen gern um über fünf Stunden reduzieren, 10% sogar um mehr als zehn Stunden. Deutlich mehr Frauen würden ihren Erwerbsumfang erhöhen.

7. **Männer** unterstützen grundsätzlich die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin, aber sie **unterschätzen den von ihrer Partnerin gewünschten (höheren) Stundenumfang**. Während Frauen im Durchschnitt gern 31 Stunden pro Woche erwerbstätig wären, halten Männer für ihre Partnerin im Durchschnitt eine Stundenzahl von 27 Stunden für ideal. Gleichzeitig würde ein Drittel der Männer gern die eigene wöchentliche Arbeitszeit reduzieren; die Hälfte aller erwerbstätigen Männer zwischen 30 und 50 Jahren bevorzugt für sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis maximal 39 Stunden. **Dabei halten Männer am männlichen Rollenmodell des Haupternährers weiterhin fest**, aber mehrheitlich nicht mehr im traditionellen Verständnis als „**Oberhaupt und Alleinverdiener**“ der Familie, sondern als **modernisierte Haupternährer**.

Frauen haben die Präferenz, dass ihr Partner durchaus in Vollzeit erwerbstätig sein soll, aber „gedeckt“ (maximal 39 Stunden) mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen für Familien(arbeits)zeit, und sie selbst vollzeitnahe erwerbstätig. In den Rollenvorstellungen zwischen Frauen (beide Partner vollzeitnah erwerbstätig) und Männern (Mann als modernisierter Haupternährer, Frau als Zuverdienerin mit substanziellem Einkommen) bestehen zwar noch Unterschiede, aber insgesamt haben sich die Geschlechterrollen in den vergangenen Jahren erheblich angenähert. Dabei liegen die Vorstellungen über den optimalen Erwerbsumfang von Frauen und Männern näher beieinander als die derzeitige Praxis. In der Konsequenz bedeutet dies, dass Arbeitszeitarrangements für Männer und Frauen flexibler werden müssen. Das führt zu der **gleichstellungspolitischen Norm**, dass es für eine **Veränderung des männlichen Erwerbshabitus** weiterer und neuer Anreize bedarf.

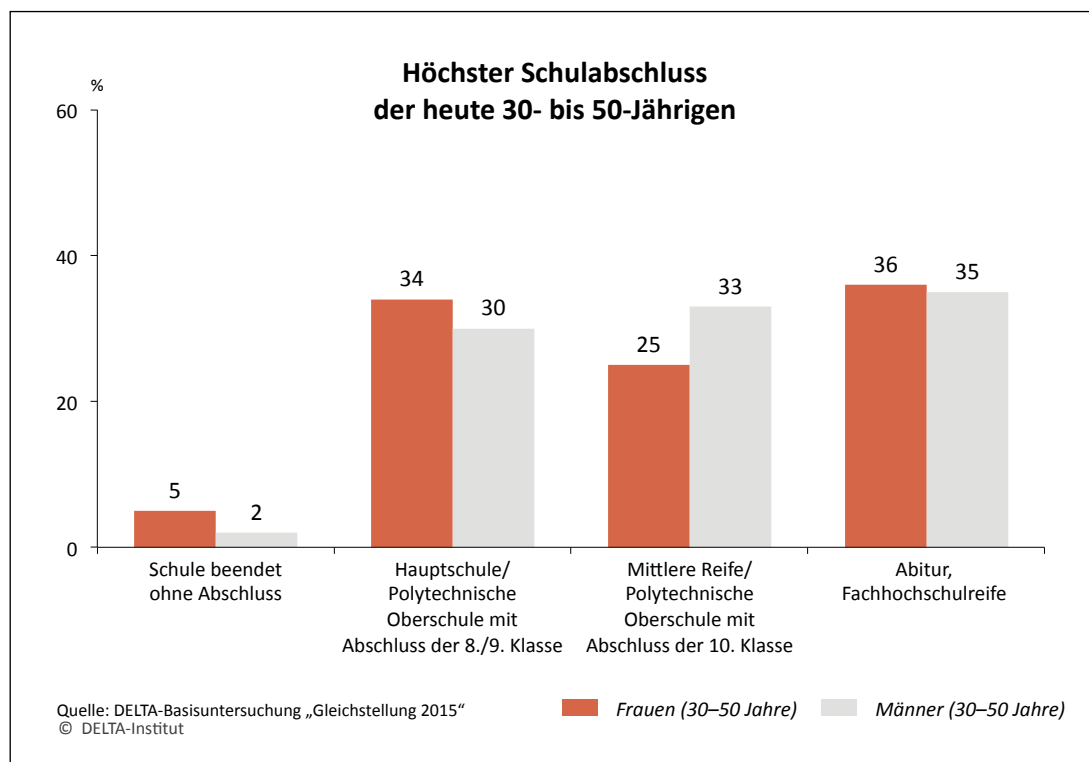
8. In der Wunschvorstellung von Frauen und Männern ist die Mitte des Lebens nicht mehr durch eine Fokussierung auf männliche Erwerbstätigkeit und deren Steigerung gekennzeichnet. Sie wollen mehr Zeit für Sphären außerhalb des Berufs für Familie, Freunde, Interessen: eine Verschiebung und Neuordnung der Werte und zeitlicher Wertsetzungen. Darüber hinaus wollen Frauen und Männer **mehr Variabilität hinsichtlich ihres Erwerbsumfangs**, mehr Flexibilität nicht nur ihrer täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und ihrer Arbeitsorte, sondern je nach Lebensphase ihren Erwerbsumfang flexibel reduzieren oder erhöhen – ohne Risiken des dauerhaften Verlusts von Verantwortung, Karriere oder gar des Arbeitsplatzes: **Wahlarbeitszeit im Erwerbsverlauf**.
9. Familienzeit und Erwerbszeit gehen für die Mehrheit der Frauen noch nicht harmonisch zusammen. Die meisten Betreuungseinrichtungen und Grundschulen gehen nicht von der vollzeiterwerbstätigen Frau aus und haben in ihre Angebotsstruktur noch nicht integriert, dass die Arbeitszeiten in zahlreichen Branchen und Berufen nicht nur von montags bis freitags von etwa 8 bis 16 Uhr (halbtags bis 13 Uhr) sind, sondern dass Berufstätige auch sehr früh, abends und auch samstags/sonntags für ihr Kind eine Betreuungsmöglichkeit benötigen: längere Bürozeiten, Besprechungen am Spätnachmittag oder Abend; Schichtdienste, Wochenenddienste und Bereitschaften: z. B. Ärztinnen und Ärzte, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Notdienste, Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel. Da Mütter (und Väter) einer Kita oft sehr unterschiedliche Arbeitszeiten haben und dazu häufig noch das Pendeln zwischen Arbeit und Wohnung sehr unterschiedliche Zeiten beansprucht, wünschen und benötigen Eltern hier seitens der Kita ein hohes Maß an Verständnis und Anpassung.

Berufstätige Mütter (und Väter) benötigen heute ein breites und flexibles Angebot der Kinderbetreuung, sowohl sehr früh am Morgen, abends, einige auch 24 Stunden und am Wochenende – aber das heißt nicht, dass sie ihr Kind ganztags in die Kita zur Betreuung geben wollen. Nahezu jede Mutter will mit ihrem (kleinen) Kind möglichst viel Zeit verbringen – gerade deshalb darf für sie die Kita nicht starre Öffnungszeiten und ein fixes Bring- und Holsystem haben.

10. **Wunsch nach Gleichstellung in der Partnerschaft:** 31 % der Frauen wollen eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen und auch das Einkommen erwirtschaften – doch nur bei 14 % ist das der Fall. Insgesamt wollen 47 % aller Frauen zwischen 30 und 50 Jahren gern in einer Partnerschaft leben, in der sich Frau und Mann die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen – aber nur bei 24 % aller Frauen ist das der Fall. Berücksichtigt man, dass bei den Motiven zur Berufstätigkeit 69 % der Frauen die Vision haben, in gleichem Maße wie ihr Partner das Haushaltseinkommen zu erwirtschaften, wird deutlich, wie sehr die praktische Lebenswirklichkeit der Frauen hinter ihren Potenzialen und Wünschen zurückbleibt.
11. **Existenzsicherung für das Leben im Alter:** 54 % der Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren befürchten, dass sie trotz ihrer beruflichen Qualifikation und trotz ihrer Erwerbstätigkeit im Alter existenziell abhängig sein werden von der Rente ihres Partners oder – im Fall von Scheidung oder frühem Tod ihres Partners – relativ arm. Das gilt vor allem für geschiedene Frauen, von denen 74 % keine substanzielle eigene Rente erwarten. Diese existenziell-ökonomische Unsicherheit im Lebensverlauf gilt für Männer nicht: Nur 23 % der Männer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren fürchten, dass sie durch ihre eigene Rente ihren Lebensunterhalt möglicherweise nicht bestreiten können; aber 77 % sind sich sicher, dass ihre Rente für ihren Lebensunterhalt ausreicht – unabhängig von ihrem aktuellen Familienstand.
12. Für den **Zusammenhalt der Gesellschaft** ist **Geschlechtergerechtigkeit** nach Auffassung von 83 % der Frauen ein notwendiges Basiselement. Aber nur 12 % der Frauen stellen die Diagnose, dass Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bereits voll und ganz realisiert ist. 58 % der Frauen sind sogar der Auffassung, dass Gleichstellung in weiten Teilen (eher) kaum oder noch gar nicht realisiert ist. Hier haben Männer derselben Generation eine sehr ähnliche Einschätzung: Auch 84 % der Männer halten Geschlechtergerechtigkeit für den Zusammenhalt der Gesellschaft für wichtig und nur 15 % der Männer sehen heute Gleichstellung von Frauen und Männern voll und ganz realisiert. Daraus und aus dem breiten Aufgabenkatalog aus Sicht der Frauen (und Männer) können gesellschaftlich, kulturell und politisch die Botschaften abgeleitet werden, (1) dass Gleichstellung als ein Elementarprojekt der Moderne noch relativ weit entfernt von seiner Zielerreichung ist; (2) dass Gleichstellung nicht auf eine oder wenige Dimensionen und Ziele verkürzt werden darf; (3) dass seit Jahren verankerte, aber nur scheinbar moderne und bewährte Strukturrahmen und Anreize auf ihre funktionale oder dysfunktionale Wirkung hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit geprüft werden müssen. Bemerkenswert ist, dass Frauen und Männer in der Mitte des Lebens das Thema Gleichstellung nicht nur statisch auf ihre gegenwärtige Situation beziehen, sondern Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern zunehmend (dynamisch) in Bezug auf ihren Lebensverlauf deuten und bewerten.

3. Qualifikation und Erwerbstätigkeit

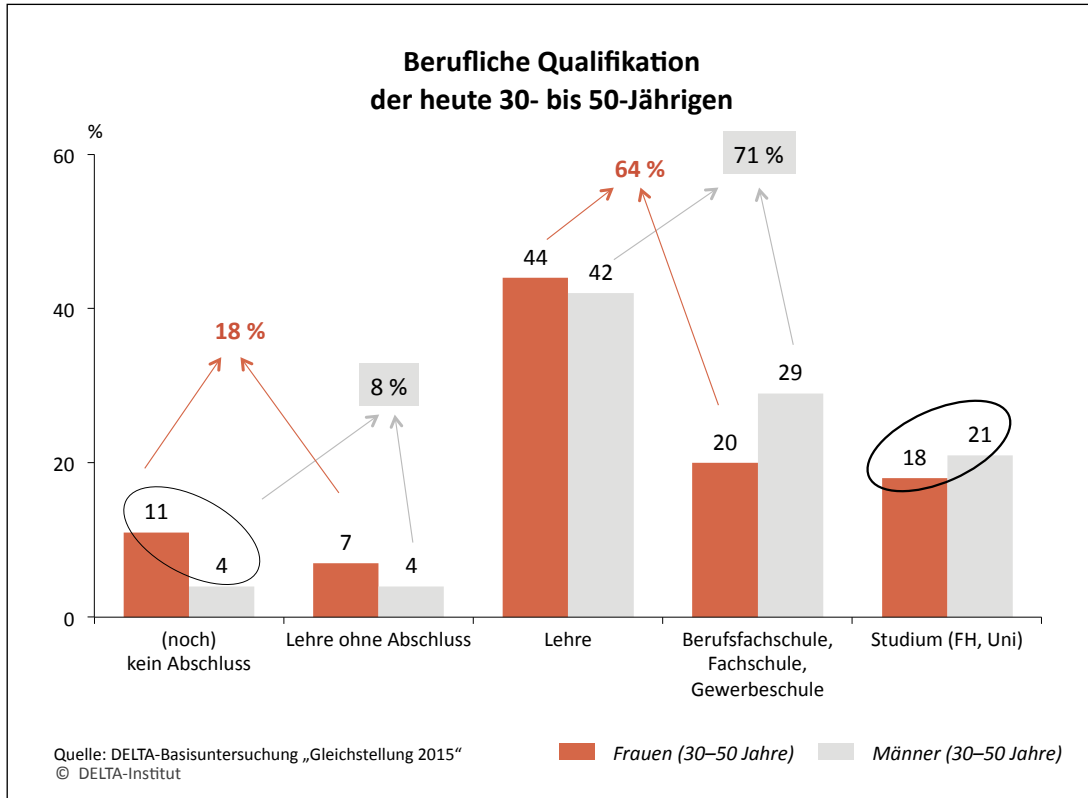
In der Generation der heute 30- bis 50-jährigen haben Frauen keine substanziellen Bildungsdefizite im Vergleich zu Männern. 36% der Frauen und 35% der Männer haben die Hochschulreife. Der Anteil von Frauen mit dem Schulabschluss der mittleren Reife (Abschluss der Sek. I) (25%) ist etwas geringer als bei Männern (33%), umgekehrt haben mehr Frauen als Männer den Abschluss der Hauptschule.



Berufliche Qualifikation: Obwohl in dieser Generation mehr Frauen als Männer das Abitur und die Zugangsberechtigung zur Hochschule erworben hatten, haben signifikant mehr Männer (21%) als Frauen (18%) ein Studium abgeschlossen. Auch den Abschluss in einer Fachschule, Gewerbeschule oder Berufsfachschule haben mehr Männer (29%) als Frauen (20%) erworben. Ein erheblicher Teil der Frauen hat die Schulbildung nicht – in gleichem Maße wie Männer – in eine adäquate Berufsqualifikation umgesetzt. In Relation zur Schulbildung sind in der Berufsausbildung die Disparitäten zwischen Frauen und Männern gewachsen:

- 71% der Männer haben eine Berufsfachschule, Gewerbeschule oder Lehre abgeschlossen, aber nur 64% der Frauen.

- 7% der Frauen dieser Generation haben ihre Lehre abgebrochen, weitere 11% noch keinen Abschluss, sind noch in der Ausbildung, im Studium – oder haben nach abgebrochener Ausbildung (z. B. durch frühe Familiengründung) nicht mehr dieses Ziel: Das trifft für 18% der Frauen, aber für nur 8% der Männer zu.

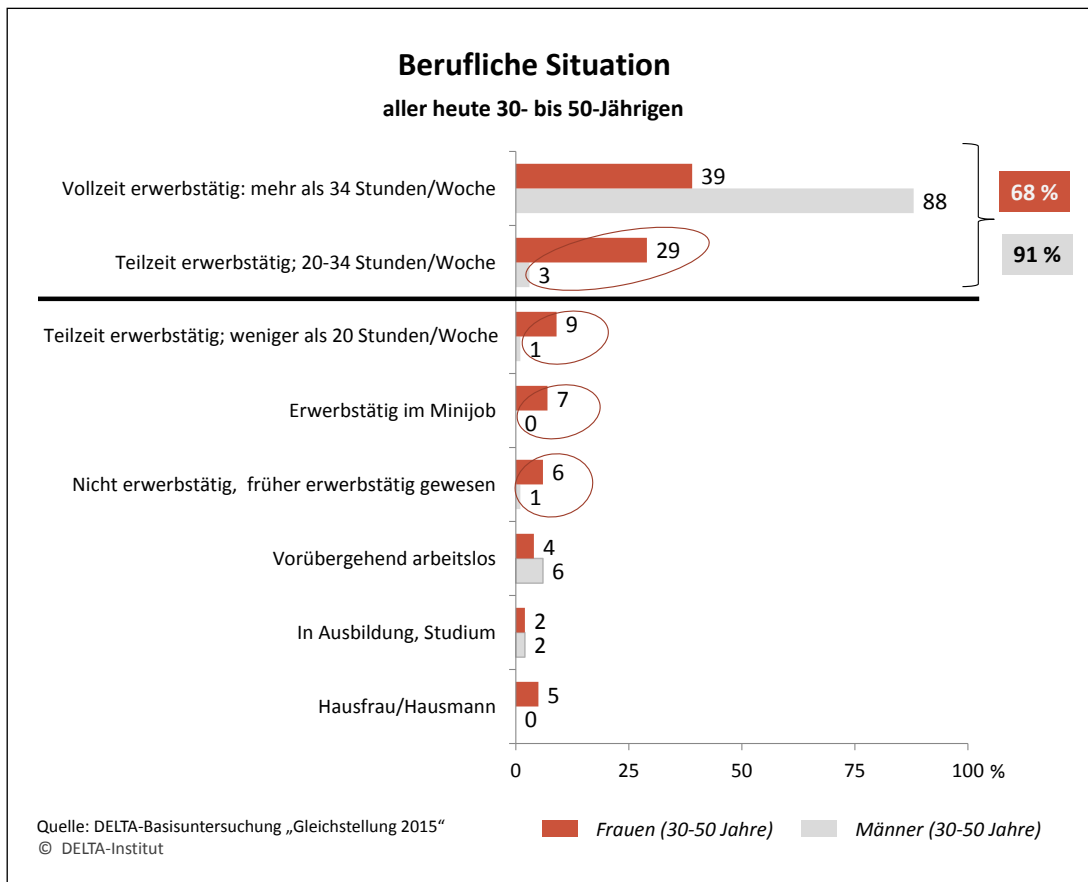


Die Tatsache, dass Frauen auf der Basis der Schulbildung nicht in gleicher Zahl wie Männer entsprechend hohe Berufsqualifikationen erworben haben, verweist rückblickend auf Ungleichstellungen in den Ausbildungschancen von Frauen, die zwischen 1965 und 1985 geboren wurden und ihre Schulausbildung mehrheitlich zwischen 1980 und 2005 beendet haben. Ungleiche Qualifikationschancen in der jüngeren Vergangenheit gab es keineswegs für alle Frauen dieser Generation; die Emanzipationsbewegung, Bildungsreformen der 1970er-Jahre und Frauenförderungen haben erheblich zur Annäherung an gleiche Ausbildungschancen beigetragen. Aber ein quantitativ relevanter Teil der Frauen hatte weiterhin strukturelle Qualifizierungsnachteile.

Trotzdem ist die Mehrheit der Frauen in diesem Alter beruflich fast so gut qualifiziert wie Männer mit einem hohen ökonomischen Potenzial sowohl für ihre eigene Existenz- und Alterssicherung wie auch für den volkswirtschaftlichen Fachkräftebedarf. Zugleich sind die Folgen ungleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern erkennbar: Das betrifft die Ausbildungswahl, den Erwerbsumfang und das Entgelt.

Erwerbstätigkeit: 88% der Männer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren sind in Vollzeit erwerbstätig, aber nur 39% der Frauen. Es gibt einen erheblichen Anteil von Frauen, die ihre beruflichen Qualifikationen in Vollzeiterwerbstätigkeit einsetzen, gute und hohe Einkommen erzielen und auch Karriere machen. Aber dieser Anteil ist nicht einmal halb so groß wie bei

Männern: Während fast neun von zehn Männern im Alter von 30 bis 50 Jahren vollzeit-erwerbstätig sind, sind es nicht einmal vier von zehn Frauen dieser Altersgruppe und Lebensphase.

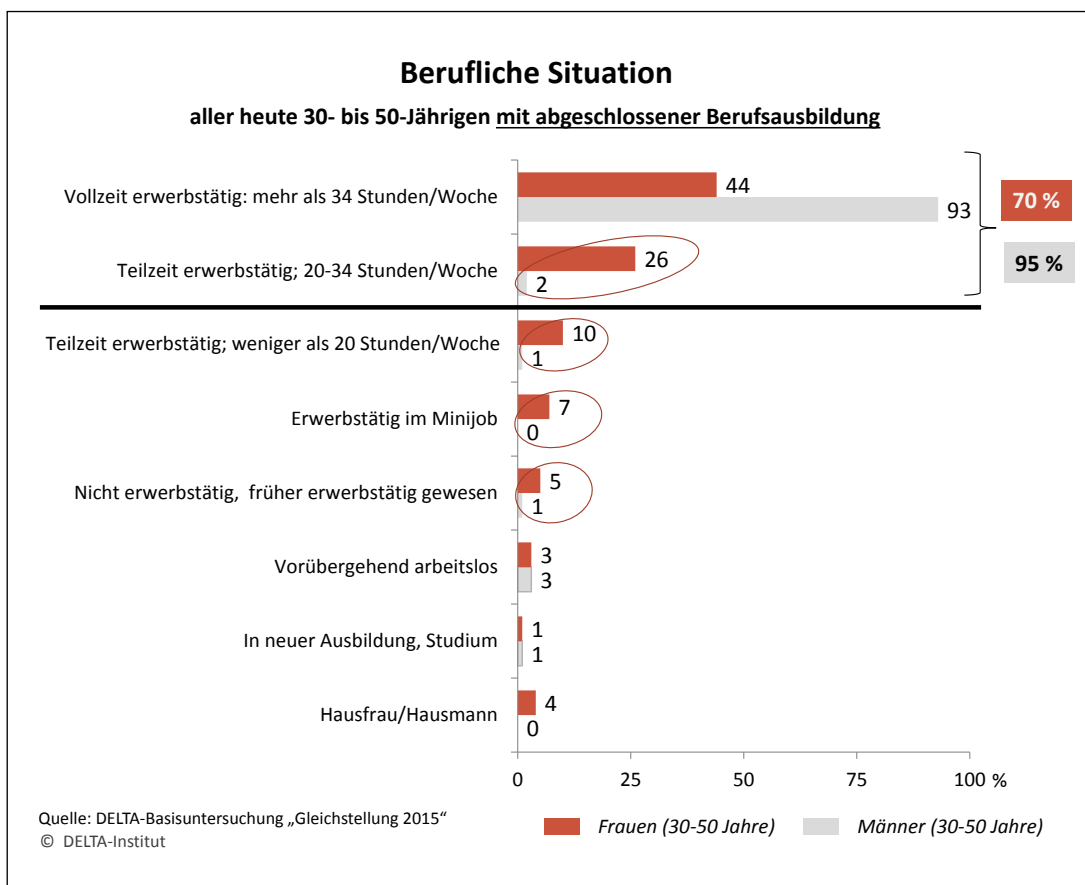


Frauen sind überwiegend in Teilzeit erwerbstätig: 29% mit 20 bis 34 Stunden pro Woche, 9% sozialversicherungspflichtig unter 20 Stunden, weitere 7% im Minijob. Insgesamt arbeiten 16% der Frauen und nur 1% der Männer in geringer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Weitere 6% der Frauen waren früher erwerbstätig, sind es aber nicht mehr und haben sich aus dem Arbeitsmarkt verabschiedet – demgegenüber ist es nur 1% der Männer. Weitere 5% der Frauen sind nach Selbstauskunft Hausfrau – aber nahezu kein Mann ist Hausmann (0,2%).

Hier zeigt sich, dass die vorhandenen beruflichen Qualifikationen von Frauen nicht in gleicher Weise zum Einsatz kommen wie jene von Männern. Die fachlichen Voraussetzungen für eine eigene Existenz- und Alterssicherung sind bei Frauen und Männern in etwa gleichem Maße vorhanden – von Männern werden diese mehrheitlich genutzt, aber nur von einem Teil der Frauen. Insofern sind Frauen der Generation 30 bis 50 Jahre zwar qualifizierte Fachkräfte, doch haben Rahmenbedingungen, Geschlechterrollenbilder und traditionsorientierte Anreize dazu geführt, dass nur 68% der Frauen, aber 91% der Männer dieser Generation mehr als 20 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und dadurch die Chance haben, durch eigene Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können. Die Prozentdifferenz von 23% lässt sich interpretieren als Indikator für eine **strukturelle Benachteiligung und partielle Exklusion von Frauen vom Arbeitsmarkt**: Betroffen ist davon mehr als **jede fünfte Frau dieser Lebensphase und Generation**.

8% der Männer und 18% der Frauen dieser Altersgruppe haben (bisher) keinen Berufsabschluss. 92% der Männer haben eine Berufsqualifikation und von diesen sind 93% vollzeiterwerblich (insgesamt haben 95% eine Erwerbstätigkeit mit mindestens 20 Stunden pro Woche). 82% der Frauen haben eine berufliche Qualifikation und von diesen sind nur 44% vollzeiterwerblich (insgesamt 70% erwerblich mit mindestens 20 Stunden pro Woche).

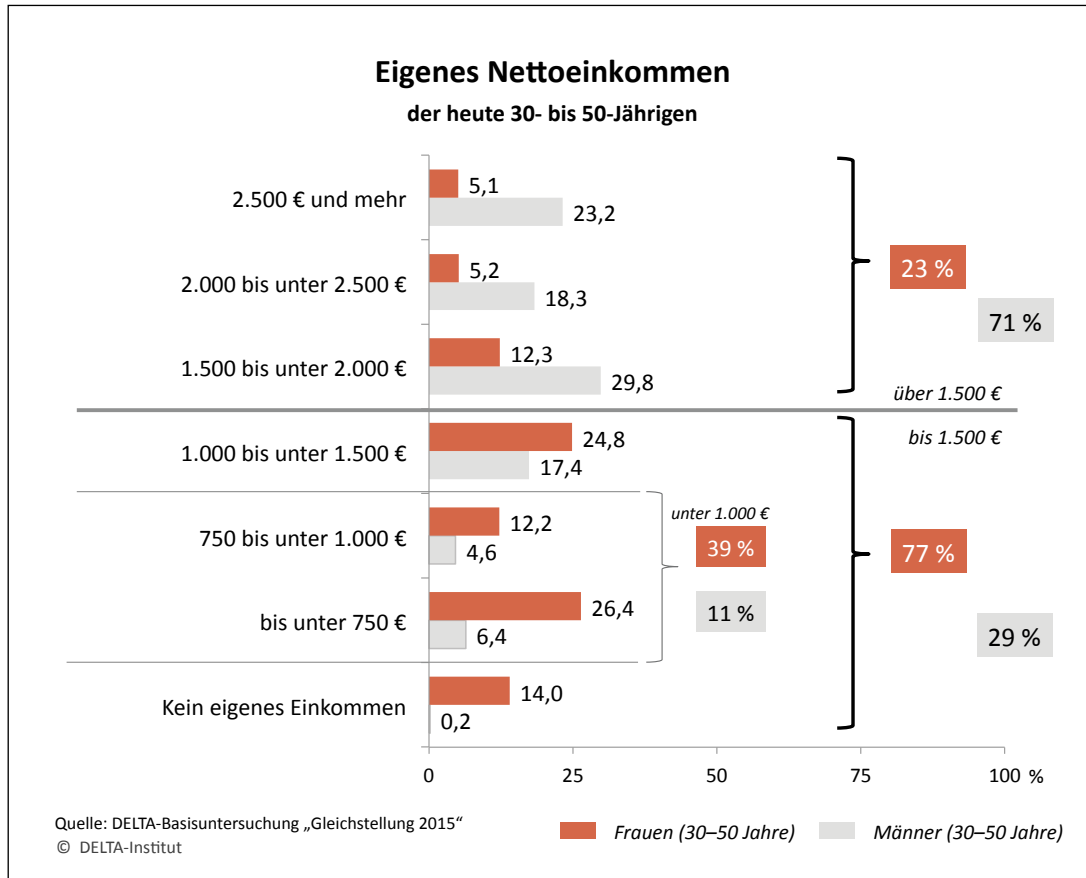
- Trotz beruflicher Qualifikation: Männer sind mehr als doppelt so häufig vollzeiterwerblich wie Frauen (Differenz von 49%). Männer haben häufiger als Frauen eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit mindestens 20 Stunden pro Woche (Differenz von 25%).
- Diese Befunde zeigen, dass die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen dieser Generation nicht auf fehlende Berufsqualifikationen zurückgeführt werden kann, sondern eher in mittelbarer Diskriminierung und traditionellen Geschlechterrollen gründet.



Der Erwerbsumfang ist eine Voraussetzung für substanzielles **Einkommen**, aber allein kein suffizienter Indikator. Im Gegenteil: Es zeigt sich, dass auch bei höherem Erwerbsumfang Frauen systematisch nicht die Einkommen erwirtschaften wie Männer. Ein erheblicher Anteil der Frauen verdient trotz höherem Erwerbsumfang nur ein Einkommen knapp über der Armutsgrenze: 39% der Frauen zwischen 30 und 50 Jahren haben ein eigenes Nettoeinkommen unter 1.000 Euro; weitere 14% haben aktuell – manche dauerhaft, manche vorübergehend – gar kein eigenes Einkommen. Für sehr viele Frauen in der Mitte des Lebens stellen sich konkret erhebliche Schwierigkeiten, gar „Unmöglichkeiten“ der aktuellen eigenen Existenzsicherung, Risikoversorgung und Alterssicherung: Bei geringem Einkommen müssen sie sich entscheiden, ihr

Budget zu verteilen oder zu konzentrieren, Prioritäten zu setzen z. B. nach Dringlichkeit – und damit einen Aspekt oder mehrere unterzuversorgen. Insgesamt haben 77% der Frauen ein eigenes Nettoeinkommen unter 1.500 Euro.

Im Vergleich dazu ist die wirtschaftliche Situation von Männern derselben Altersgruppe ganz anders: Nur 11% der Männer haben ein eigenes Nettoeinkommen unter 1.000 Euro, 29% unter 1.500 Euro. Umgekehrt haben 71% der Männer ein eigenes Einkommen über 1.500 Euro, 23% der Männer und nur 5% der Frauen ein eigenes Einkommen über 2.500 Euro.

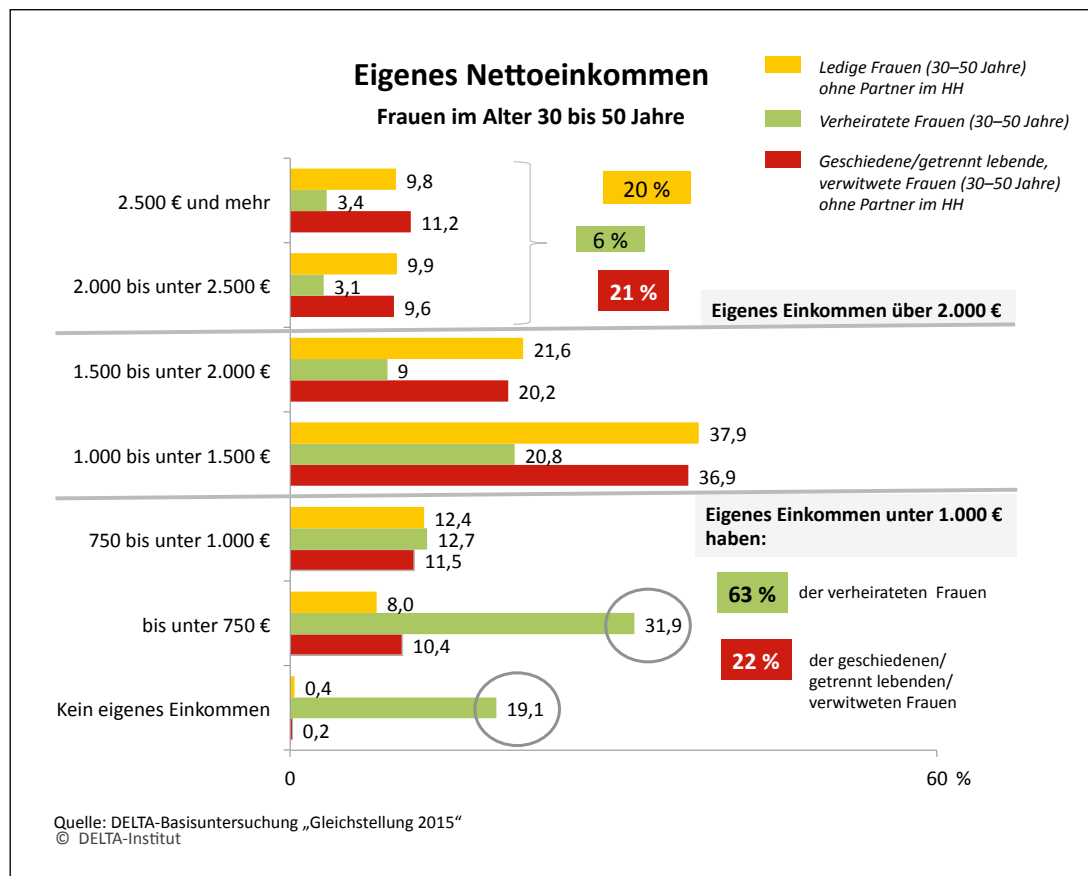


Dieser Befund ist in bestimmter Hinsicht zu relativieren, weil das **Nettoeinkommen** erfragt wurde und für Ledige, Verheiratete und Geschiedene eine unterschiedliche Optik hat. In der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren sind 21% der Frauen ledig, 61% verheiratet und 15% geschieden.

Familienstand	%
Ledig	21,0
Verheiratet	61,1
Verpartnert (eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare)	1,5
Verheiratet – aber getrennt lebend	1,1
Geschieden	14,7
Verpartnert – aber getrennt lebend	0,1
Verwitwet	0,6
Gesamt	100

Insofern lassen sich die „eigenen Nettoeinkommen“ *nicht unmittelbar vergleichen* aufgrund der unterschiedlichen Steuerklasse, Veranlagung und Freibeträge. Andererseits zeigen die qualitativen Interviews mit Frauen und Männern, dass für allein oder gemeinsam getroffene Entscheidungen nicht das Bruttoeinkommen, sondern das aktuelle Nettoeinkommen in die Überlegungen eingeht (das überwiesene sichtbare Einkommen am Monatsende, der finale Betrag auf der Gehaltsabrechnung). Somit ist für Verheiratete weniger das steuerrechtliche (im Jahreseinkommenssteuerausgleich objektive) Bruttoeinkommen mit paritätischer Berücksichtigung der Freibeträge maßgeblich. Vielmehr ist das Nettoeinkommen die Größe, die im Alltag und in den Lebenswirklichkeiten für Frauen und Männer als „eigenes Nettoeinkommen“ im Kalkül und im Selbstwertgefühl (sowie Gerechtigkeitsempfinden) relevant ist.

Verheiratete sind mit ihrem Partner i. d. R. steuerlich gemeinsam veranlagt, wobei der Ehemann, sofern dieser das höhere Bruttoeinkommen hat, mit der Steuerklasse III alle Freibeträge nutzt, sodass das monatliche Nettoeinkommen der Frau mit der Steuergruppe V erheblich geringer als das des Partners ausfällt. Mit dem monatlich *augenscheinlich* deutlich geringeren Nettoverdienst der Ehefrau **werden bestimmte Entscheidungen ökonomisch rational präjudiziert**, zum Beispiel wer im Fall der Familiengründung oder für die Pflege von Angehörigen den Erwerbsumfang reduziert. Solche **Erwerbsreduktionen haben eine verstärkende Wirkung auf die weitere Entgeltentwicklung zum Nachteil von Frauen**: Die augenscheinliche Einkommensschere in der Ehe geht weiter auseinander – und die „Nettoschere“ ist noch größer, als es die „Bruttoschere“ ohnehin schon faktisch ist. Das wiederum verstärkt die kanalisierenden Anreize bei weiteren Entscheidungen im Lebensverlauf, sodass es im kurzfristigen Kalkül wirtschaftlich rational erscheint, wenn der Ehemann seine größeren Chancen auf höheres Einkommen verfolgt und die Ehefrau ihm dazu den Rücken freihält und im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten etwas dazuverdient.



Von den **verheirateten Frauen** dieser Altersphase haben 19 % kein eigenes Einkommen, 32 % ein eigenes Nettoeinkommen unter 750 Euro und insgesamt 63 % unter 1.000 Euro. **Die unter dem besonderen Schutz des Staates stehende Institution der Ehe wird für einen erheblichen Teil der Frauen aufgrund bestimmter kontingenter, d. h. veränderbarer Anreizstrukturen (nicht aufgrund der Ehe an sich!) in ihren Folgen und Risiken abhängigkeitsfördernd und existenzbedrohend.** Das gilt für den Fall der Berufsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit des Hauptverdieners sowie für den Fall des Scheiterns der Ehe. Nur 6 % der verheirateten Frauen haben ein eigenes Nettoeinkommen über 2.000 Euro. Vor allem erzeugt das **Ehegattensplitting**, das i. d. R. objektiv eine finanzielle Entlastung von Ehe und Familie bedeutet, durch die prioritäre Wahrnehmung des Nettoeinkommens bei verheirateten Frauen den Eindruck, dass sie deutlich schlechter bezahlt werden als ihr Partner bzw. als Männer trotz gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit, und **führt bei verheirateten Männern zur Überschätzung ihres Beitrags zum Haushaltseinkommen.** Diese im Brennglas verzerrten Einkommenseindrücke sind für Paare die Basis für weitere Entscheidungen für die Verteilung von Einkommenserwerb, Familienarbeit, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen.⁸

Knapp 15 % der Frauen dieser Altersgruppe sind **geschieden oder getrennt lebend.**⁹ 22 % der geschiedenen Frauen haben ein eigenes Nettoeinkommen von unter 1.000 Euro, 59 % von unter 1.500 Euro. Vor allem Frauen, die während ihrer früheren Ehe den Anreizen und Mustern (teil-)traditioneller Rollenteilung gefolgt sind, nicht oder nur geringfügig erwerbstätig waren, haben nach der Scheidung (ohne neuen Partner) große Probleme, durch eigenes Erwerbseinkommen ihren Lebensstandard zu halten oder überhaupt ihre eigene Existenz zu finanzieren. Insofern stehen diese Frauen nach der Scheidung vor der Wahl, ihren Lebensstandard erheblich zu reduzieren, mit geringen Möglichkeiten zur Altersvorsorge, oder sich in eine neue ökonomische Abhängigkeit von einem Hauptverdiener zu begeben. 21 % der geschiedenen Frauen schaffen es, durch eigene Erwerbstätigkeit ein Nettoeinkommen über 2.000 Euro zu erwirtschaften. Voraussetzung für die meisten dieser Frauen war eine Erwerbstätigkeit schon während ihrer Ehe.

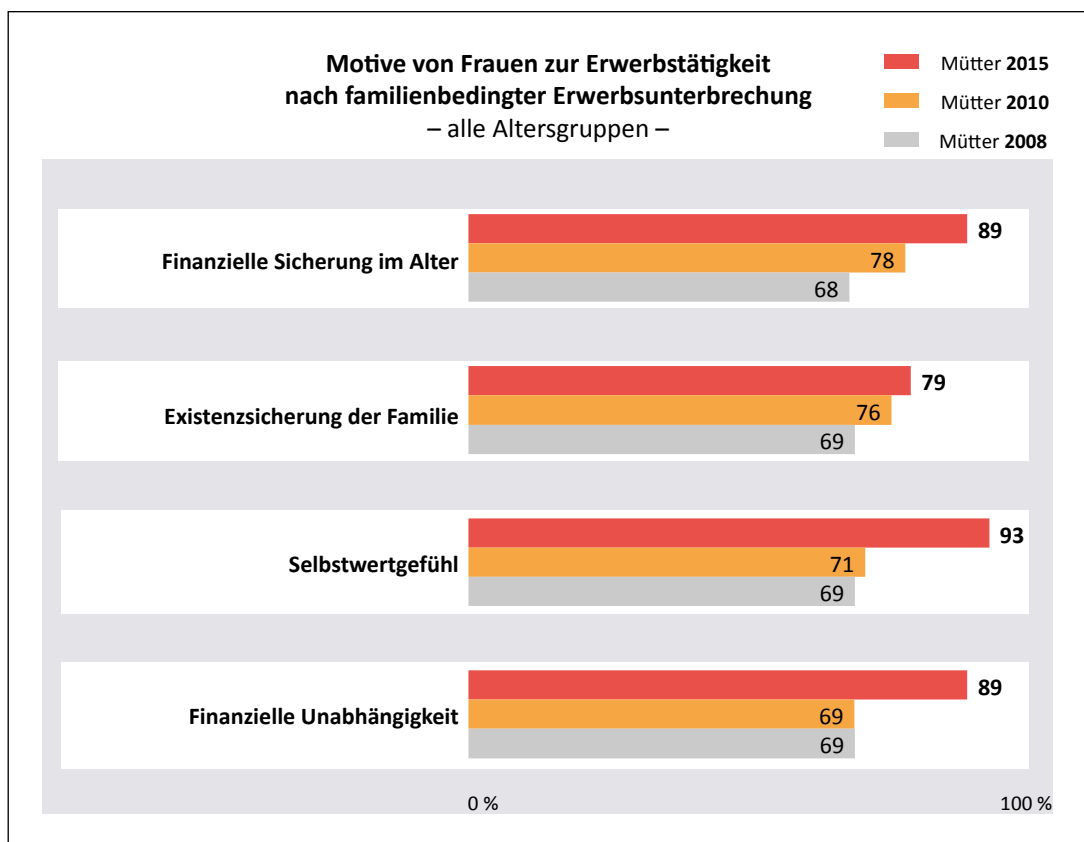
8 Vgl. Spangenberg, Ulrike: Reform der Besteuerung von Ehe- und Lebenspartnerschaft: Argumente, Anforderungen, Alternativen, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Forum Politik und Gesellschaft, Berlin 2013, S. 9 f.

9 Getrennt lebende, Geschiedene und Verwitwete betrachtet der Staat steuerlich wieder als Single. Sie werden, wenn sie nicht inzwischen wieder geheiratet haben, in die Lohnsteuerklasse I eingestuft.

4. Berufstätigkeit

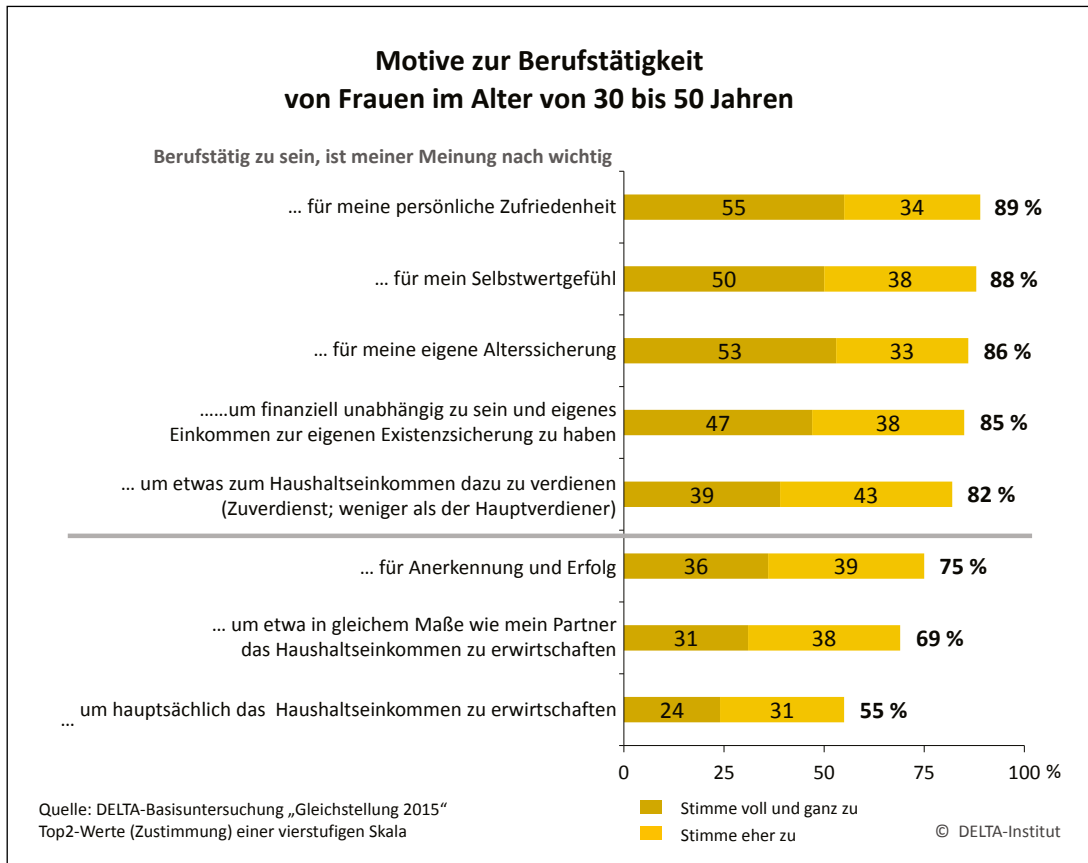
4.1 Wandel der Berufsmotive

In den Untersuchungen von 2008 und 2010 zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung wurde deutlich, dass für die Berufstätigkeit der Mütter nicht ein einzelnes Motiv entscheidend war, sondern ein vielschichtiges Ensemble von Motiven, dass materielle *und* immaterielle Motive eine etwa gleich große Rolle spielten und dass von 2008 bis 2010 materielle Motive – forciert durch die Finanz- und Wirtschaftskrise – zugenommen hatten. Bis 2015 hat das breite Spektrum beruflicher Motive weiter an Verbreitung und Kraft¹⁰ gewonnen: Am stärksten sind in den letzten fünf Jahren die Bedeutung der Berufstätigkeit für das Selbstwertgefühl gewachsen (von 71 % auf 93 %) sowie die eigene finanzielle Unabhängigkeit (von 69 % auf 89 %). Gewachsen sind auch Aspekte der eigenen Alterssicherung (von 78 % auf 89 %) sowie der Existenzsicherung der Familie (von 76 % auf 79 %).

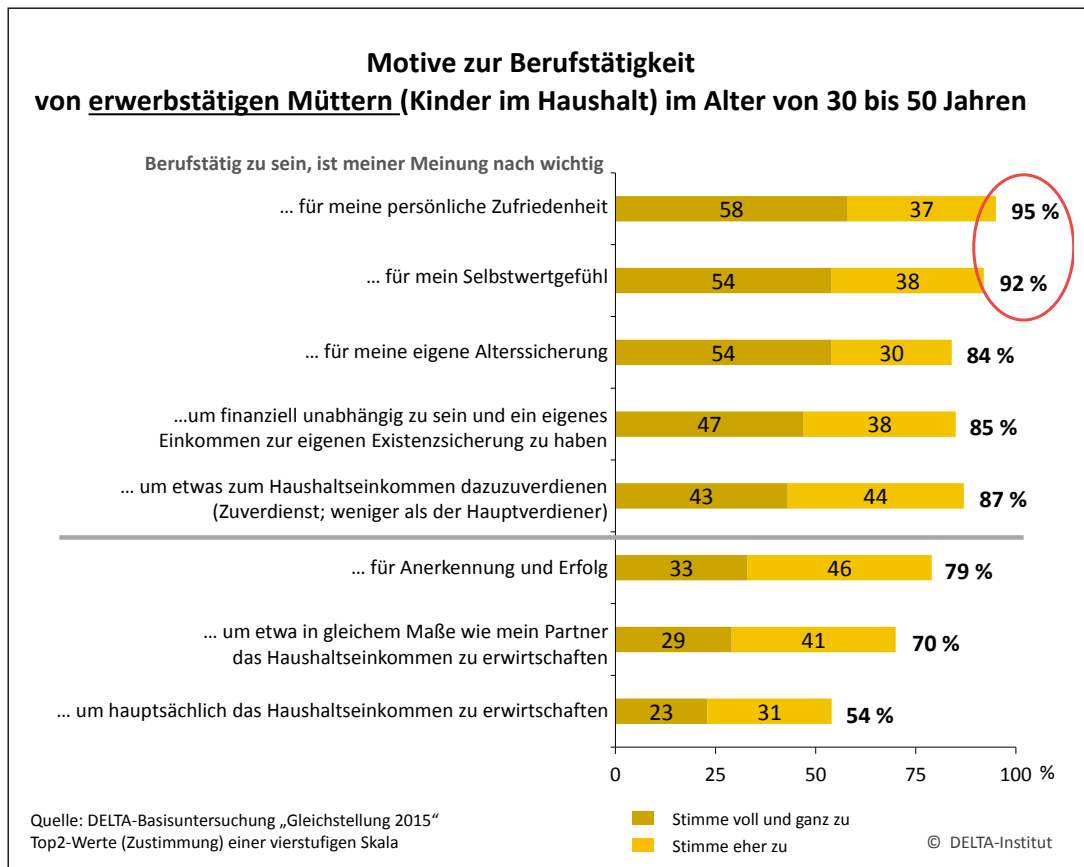


¹⁰ Immer mehr Frauen stimmen den Motiven zu und die graduelle Stärke der Zustimmung ist gestiegen.

Groß ist der Gegensatz zwischen der *objektiv unter den Möglichkeiten bleibenden* Partizipation am Arbeitsmarkt (oft Teilzeit, oft geringer als ihr Qualifikationsniveau) und der *subjektiv* hohen Bedeutung der Erwerbstätigkeit von Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren. Berufstätig zu sein hat für Frauen dieser Generation und Lebensphase einen unverzichtbaren Stellenwert ihrer Identität, ihrer Biografie und ihres Lebensstils. Funktional ist die Berufstätigkeit für Frauen in diesem Alter in besonderem Maße für ihre persönliche Zufriedenheit (89%), das Selbstwertgefühl (88%) und die eigene Alterssicherung (86%).



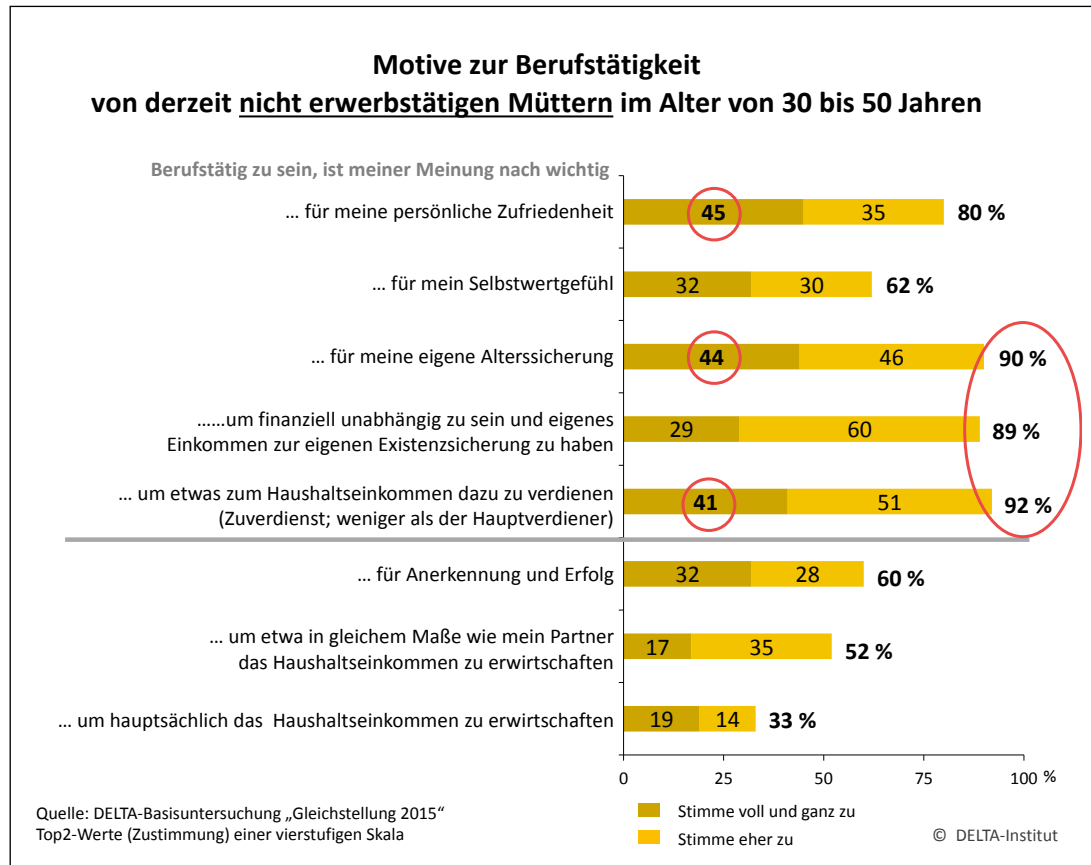
In noch stärkerem Maße betonen *erwerbstätige* Mütter, deren Kinder noch im Haushalt leben, die Wichtigkeit ihrer Berufstätigkeit für die persönliche Zufriedenheit (95%), ihr Selbstwertgefühl (92%), die Funktion des Zuverdienstes zum Haushaltseinkommen (87%), ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit (85%) und auch ihre eigene Alterssicherung (84%).



In der Phase der familienbedingten Erwerbsunterbrechung verschieben sich die Einstellungen und Motive zur Berufstätigkeit. Für aktuell **nicht erwerbstätige Mütter** rücken andere Motive in den Vordergrund:

- Aufgrund der durch die Familiengründung gestiegenen Haushaltskosten, mit der eigenen Erwerbstätigkeit bald wieder etwas zum Haushaltseinkommen dazuzuverdienen wollen oder müssen: 92 %
- Eigene Alterssicherung: 90 %
- Eigene Existenzsicherung und finanzielle Unabhängigkeit: 89 %

Aspekte der persönlichen Zufriedenheit und des Selbstwertgefühls rücken in dieser Lebenssituation etwas nach hinten (bleiben aber für die Mehrheit der Frauen in dieser Lebensphase weiterhin bedeutsam). Spannend ist dieser Befund, weil gerade in der Zeit der vorübergehenden Nichtberufstätigkeit für Frauen die – kurzfristigen und langfristigen – ökonomischen Dimensionen ihrer Erwerbstätigkeit an Relevanz gewinnen, hingegen die ideellen Motive nachrangig werden. Umgekehrt bedeutet dies, dass erwerbstätige Frauen tendenziell dazu neigen, die ideellen Aspekte (Zufriedenheit, Selbstwertgefühl) zu betonen, in der Gewissheit, durch ihre Erwerbstätigkeit etwas für ihre Alterssicherung und das Familieneinkommen zu tun.



Berufstätig zu sein ist für einen erheblichen Teil der Frauen mehr, als *erwerbstätig* zu sein. Frauen aus der Mitte der Gesellschaft und noch stärker in gehobenen Milieus **definieren ihre soziale Identität elementar über ihre berufliche Qualifikation und Leistungskraft**. Sie sind Fachfrau und wollen durch Erwerbstätigkeit nicht nur Geld verdienen, sondern ihre Kompetenzen einsetzen und weiterentwickeln. Insofern ist der **Beruf für sie mehr als Gelderwerb** (das zeigen die qualitativen Interviews eindrücklich). In der praktischen Anwendung und professionellen Nützlichkeit ihrer erworbenen Berufsqualifikationen liegt ein Moment für die enge Verzahnung von ideeller Zufriedenheit und materieller Existenzsicherung. Damit sind Bedürfnisse und Ansprüche verbunden. Daher führt es zu Enttäuschung und „Verwundung“, wenn Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung nicht mehr in jene Tätigkeitsfelder und Positionen kommen, für die sie qualifiziert sind und in denen sie einige Jahre gearbeitet haben.

Vor allem nach längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung oder beim berufsbedingten Ortswechsel ihres Partners sehen sich Frauen dieser Lebenslage und Lebensphase sehr häufig gezwungen, eine Stelle anzunehmen, für die sie nicht die einschlägige Ausbildung haben, die nicht ihrer eigentlichen fachlichen Qualifikation entspricht und in der sie deshalb nicht die Positionen und Karrierestufen erreichen können wie in ihrer eigentlichen Domäne. Einige sind in „Jobs“, für die sie nicht die formale klassische Ausbildung haben, sehen sich (anfangs) als für die Aufgaben *ungenügend qualifizierte* Quereinsteigerin und sind daher zurückhaltend hinsichtlich ihrer Ansprüche und Gehaltserwartungen. Durch die tägliche Praxis, durch Auto-didaktik sowie durch Weiterbildungskurse erwerben sie sukzessive fachliches Wissen und Erfahrung – und werden so zur nicht zertifizierten Fachfrau in einer neuen Domäne. Vielen bleibt trotzdem das finanzielle Niveau und die Hierarchiestufe jener verwehrt, die eine forma-

le Ausbildung in diesem Bereich machten. Das greift einerseits ihre Identität als Fachfrau an („*War meine erste Ausbildung für mich nutzlos?*“), nagt am selbstbewussten Auftreten und Verhandeln mit dem Arbeitgeber, bedeutet oft geringere Einkommensperspektiven und hohen Druck in der Beweislast der eigenen Fähigkeiten gegenüber Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen sowie gegenüber Kundinnen und Kunden. Für diese Frauen mit einem zweiten (oder dritten) beruflichen Anlauf ist die berufliche (Weiter-)Bildung mit Zertifikat und dessen Anerkennung ein unendlich wichtiger Baustein.

Nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung wollen die meisten Frauen nicht sofort Vollzeit arbeiten. In der ersten Phase ihres Wiedereinstiegs wollen sie zunächst in Teilzeit erwerbstätig sein, um weiterhin ausreichend Zeit für ihre Kinder zu haben, um die familiäre häusliche Balance nicht zu gefährden und auch, um mit der eigenen Berufstätigkeit nicht den Partner zusätzlich zu belasten. Dieser steht aus ihrer Sicht ohnehin unter hohem Leistungs-, Erfolgs- und Zeitdruck, bei dem sie Signale der Belastungsgrenze wahrnehmen und dem sie daher nicht noch umfangreichere Aufgaben im Haushalt zumuten wollen. Doch an eine zeitliche und energetische Entlastung durch haushaltsnahe Dienstleistungen denken nur wenige. Die Angebote in der Region sind oft nicht bekannt (oder nicht vorhanden) und haben das Image, zu teuer, nicht flexibel genug und nicht genau passend zu sein. Nicht zu unterschätzen ist der Rollen- und Interessenkonflikt, den Frauen erleben: Wenn das Geld aus der umfangreichen Berufstätigkeit wieder in haushaltsnahe Dienste abfließt, stellt sich die Frage, ob sich dieser höhere Stundenumfang überhaupt „rechnet“ (da ohnehin nicht alle Tätigkeiten im Haus an haushaltsnahe Dienstleister delegiert werden können) und ob es im Bekannten- und Freundeskreis nicht despektierlich bewertet wird, wenn die Frau (wie ihr Mann) vollzeiterwerbstätig ist und sich lieber Dienstleister einkauft, statt sich selbst um ihre Kinder und den Haushalt zu kümmern. Das Normbild der „guten und für ihre Kinder nachmittags präsenten Mutter“ ist in der Mitte der Gesellschaft sehr ausgeprägt, internalisiert und handlungsleitend. Hier ist das Normbild vom „guten Vater“ anders gelagert, definiert seinen Aufgabenbereich (noch) nicht in der Familienarbeit tagsüber während der Woche, sondern nach Feierabend und am Wochenende.

Die meisten Frauen haben daher die Strategie der schrittweisen Steigerung ihres wöchentlichen Stundenumfangs. Auf der einen Seite bestärkt die Tätigkeit in der gelernten Profession das Selbstwertgefühl, auf der anderen Seite bekommen Frauen mehrheitlich nicht die Chance, in einem höheren Stundenumfang zu arbeiten, so wie sie es gern möchten. Es gibt allerdings auch Frauen (meist mit noch kleineren Kindern), die nach ihrem Wiedereinstieg das Angebot und auch den drängenden Wunsch ihres Arbeitgebers nach einem höheren Stundenumfang ablehnen, weil sie weiterhin nur wenige Stunden arbeiten wollen, weil sie zunächst ausreichend Zeit für ihre Kinder wollen, weil sie die familiäre und partnerschaftliche Balance nicht gefährden wollen, weil sie keine adäquate ganztägige und flexible Kinderbetreuung (auch außerhalb der Kernarbeitszeiten) in Aussicht haben, weil sie bei einer Aufstockung des Erwerbsumfangs nicht mehr im Minijob wären, sich selbst krankenversichern müssten, steuer- und sozialversicherungspflichtig wären und sich der höhere Arbeitseinsatz mit höherem Bruttoverdienst netto nicht rechnet: Das ist eine wertorientierte und ökonomische Entscheidung, die Frauen treffen, deren Partner aktuell ein ausreichendes Haushaltseinkommen erwirtschaftet. Wenn diese Frauen dann einige Jahre später gern aufstocken würden, bekommen nur wenige vom Arbeitgeber diese Gelegenheit, weil dieser bereits eine andere Lösung gefunden hat.

4.2 Tatsächlicher und gewünschter Erwerbsumfang

Für die Möglichkeit der eigenständigen Existenzsicherung ist neben der fachlichen Qualifikation und dem Bruttostundenlohn der Erwerbsumfang entscheidend. Bei erwerbstätigen Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren beträgt die **vertragliche Arbeitszeit** im Durchschnitt 26 Stunden pro Woche, bei Männern 36 Stunden pro Woche. Die **tatsächliche Erwerbsarbeitszeit** beträgt bei Frauen im Durchschnitt 31 Stunden, bei Männern 42 Stunden pro Woche. Frauen arbeiten faktisch durchschnittlich fünf Stunden und Männer sechs Stunden mehr als vertraglich vereinbart.¹¹

Interessant ist: Der aus Sicht von Frauen für sie **optimale Stundenumfang** liegt im Durchschnitt *über ihrer vertraglichen Arbeitszeit* auf dem Niveau ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Männer hingegen setzen den für sie wünschenswerten Stundenumfang deutlich *unter ihrer tatsächlichen Arbeitszeit* an (im Durchschnitt fünf Stunden weniger; eine Reduktion von 42 auf 37 Stunden pro Woche). Männer würden (im Durchschnitt) lieber so viele Stunden pro Woche arbeiten wie vertraglich vereinbart, Frauen würden ihren Arbeitsvertrag auf ihre tatsächliche Arbeitszeit aufstocken: **Der für Frauen subjektiv optimale Stundenumfang beträgt (im Durchschnitt) 31 Stunden, für Männer 37 Stunden pro Woche.**

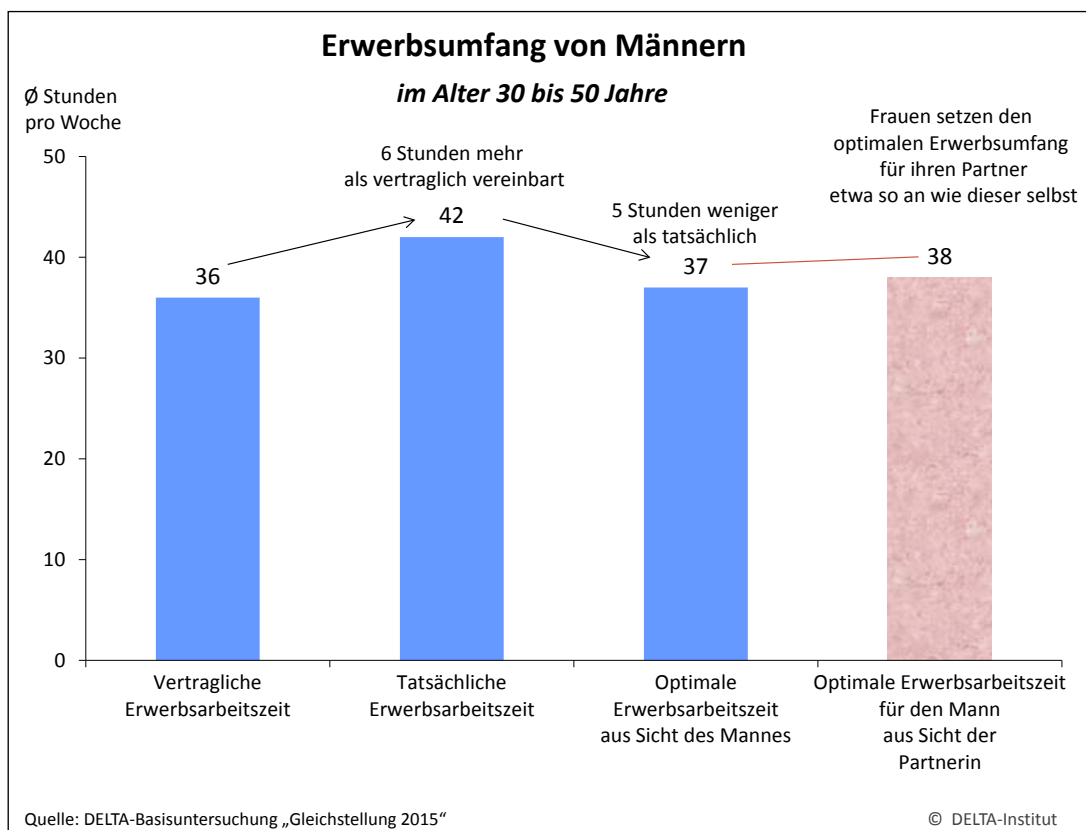
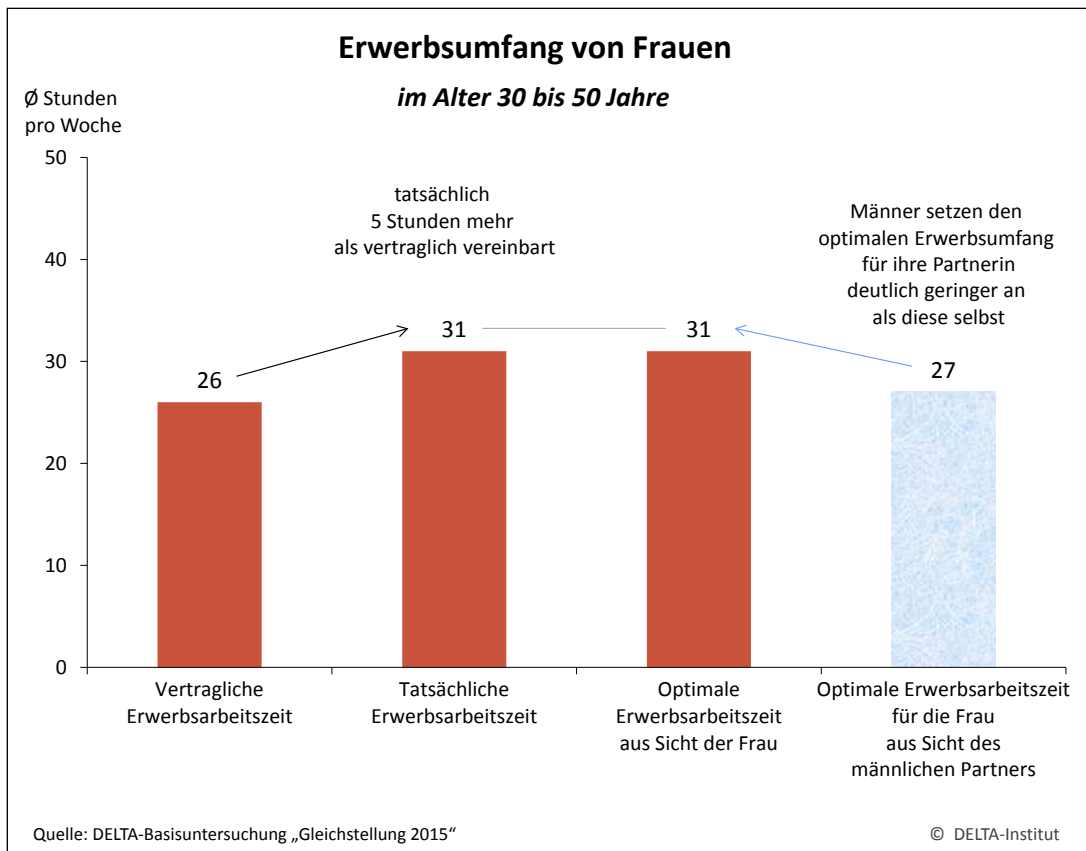
Hinsichtlich der Einschätzung, was der **optimale Stundenumfang für die Partnerin und den Partner bzw.** wäre, zeigt sich eine erhebliche Asymmetrie:

- I Während Frauen im Durchschnitt gern 31 Stunden pro Woche erwerbstätig wären, halten Männer im Durchschnitt eine Stundenzahl ihrer Partnerin von 27 Stunden für ideal.** Das gründet in bestimmten Motiven, die bei Männern – je nach beruflicher Position und Milieuherkunft – sehr verschieden verteilt und ausgeprägt sind: (1) Männer unterschätzen den von ihrer Partnerin gewünschten (höheren) Stundenumfang; (2) sie orientieren sich am vertraglichen Stundenumfang ihrer Partnerin und sind zufrieden mit diesem Status quo (wissen z. T. nicht, wie viele Überstunden ihre Partnerin tatsächlich leistet); (3) sie wollen nicht, dass ihre Partnerin ihren Erwerbsumfang substanziell erhöht, weil damit die häusliche Organisation möglicherweise neu verhandelt und umverteilt werden müsste;¹² (4) sie wollen ihre Partnerin vor einer Überlastung schützen, weil sie die vielfältigen und zeitintensiven Aufgaben ihrer Partnerin für Kinder, Haushalt, Kita, Schule, Ärzte usw. wahrnehmen und wertschätzen.
- I Nicht nur Männer würden gern weniger Stunden pro Woche arbeiten; auch Frauen wünschen sich für ihren Partner mehrheitlich eine deutliche Reduktion seiner tatsächlichen wöchentlichen Erwerbszeit.** Frauen taxieren *den für ihren Partner optimalen Erwerbsumfang* im Durchschnitt auf 38 Stunden pro Woche, Männer selbst auf 37 Stunden: Das sind nahezu identische Vorstellungen. Diese liegen einerseits deutlich über der gewünschten Arbeitszeit von Frauen, andererseits deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit von Männern. Für Frauen ist eine Reduktion der

11 Dabei wurde hier nicht untersucht, ob Überstunden bei Frauen und Männern in gleicher Weise vergütet werden, z. B. durch feste Sätze (Normalsätze sowie spezifische Sätze für Nacht- und Wochenenddienste), indirekt bei der Berechnung jährlicher Boni, durch Freizeitausgleich oder gar nicht, weil Überstunden ab einer bestimmten Hierarchiestufe nicht vergütet werden.

12 Bei einem Segment dieser Männer geht es um Wahrung eines symbolischen Sicherheitsabstands in Bezug auf die Rolle des Hauptverdieners: Zu ihrem Selbstbild leistungsstarker Männlichkeit gehört elementar, dass der Mann als Hauptverdiener deutlich mehr Stunden erwerbstätig ist als die Frau, die sich auch noch hauptsächlich um Haushalt und Kinder kümmert. Dies zeigen die Befunde der qualitativen Interviews. Wie groß der Anteil dieses Segments von Männern ist und in welchen sozialen Milieus und Schichten diese überwiegend leben, bedarf einer eigenen Untersuchung.

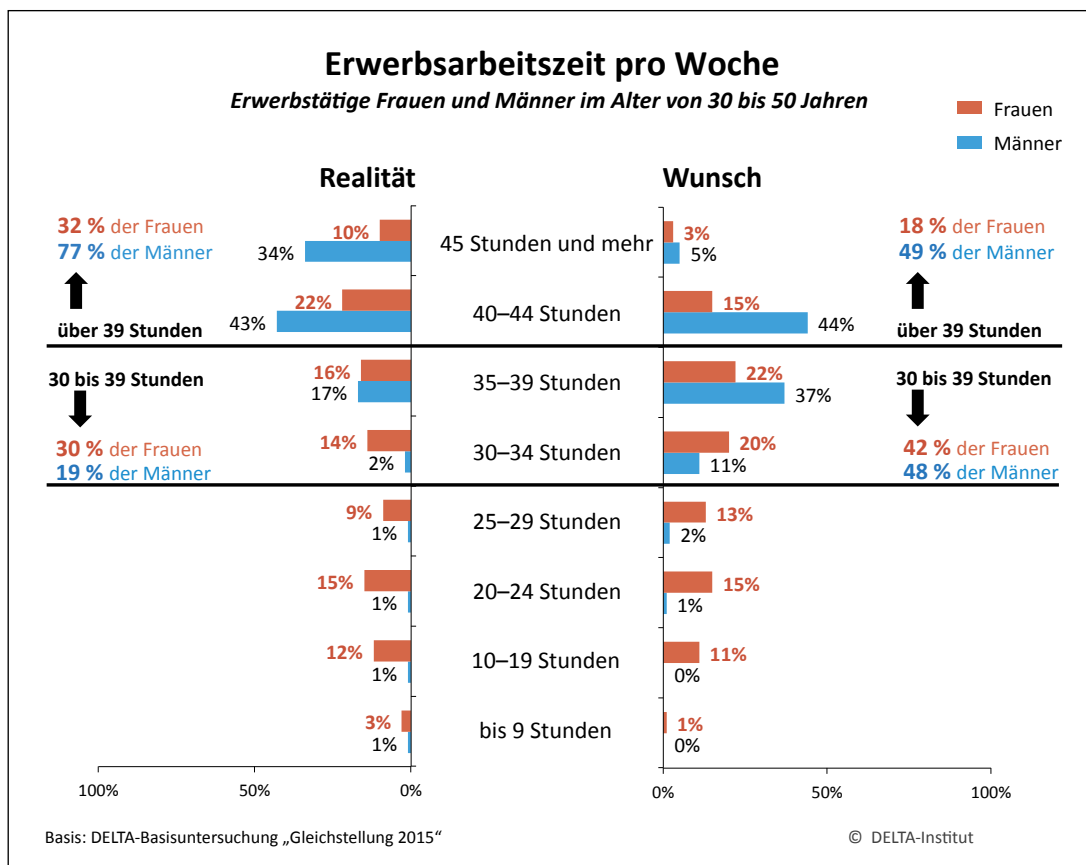
Arbeitszeit ihres Partners um durchschnittlich vier Stunden pro Woche (von 42 auf 38) eine am Machbaren orientierte praktische Optimierung. Männer hingegen würden gern durchschnittlich fünf Stunden pro Woche weniger arbeiten als bisher (von 42 auf 37 Stunden pro Woche).



Eingebunden in funktionierende Arrangements von Familienarbeit und Erwerbsarbeit haben Frauen und Männer **nicht die Vorstellung eines radikalen Umbruchs** mit einer drastischen Reduktion des Erwerbsumfangs von Männern und einer deutlichen Erhöhung des Erwerbsumfangs von Frauen. Aber die **von Frauen und Männern gewollte Reform ihrer Arbeitsteilung geht bei beiden in die gleiche Richtung der Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Männern**. Frauen wollen im Durchschnitt ihre tatsächliche Arbeitszeit nicht reduzieren, aber sind mehrheitlich erst dann zu einer Erhöhung ihres Stundenumfangs bereit, wenn ihr Partner sie durch dessen Reduktion bei der Familienarbeit und Hausarbeit substanziell entlastet.

Die beschriebenen Durchschnittswerte zur wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit sind Maßzahlen für den Status sowie die Hauptrichtung von Veränderungen. Differenzierter zeigen die Stundenkorridore den tatsächlichen und gewünschten Erwerbsumfang.

- 40 Stunden und mehr pro Woche** sind 77% der Männer und 32% der Frauen tatsächlich erwerbstätig. In der Wunschvorstellung bevorzugen nur 49% der Männer und 18% der Frauen diesen Stundenumfang.
- 30 bis 39 Stunden pro Woche** beträgt die Arbeitszeit von 19% der Männer und 30% der Frauen. Doch dieses Stundenvolumen ist für 48% der Männer und 42% der Frauen in ihrer Wunschvorstellung optimal.



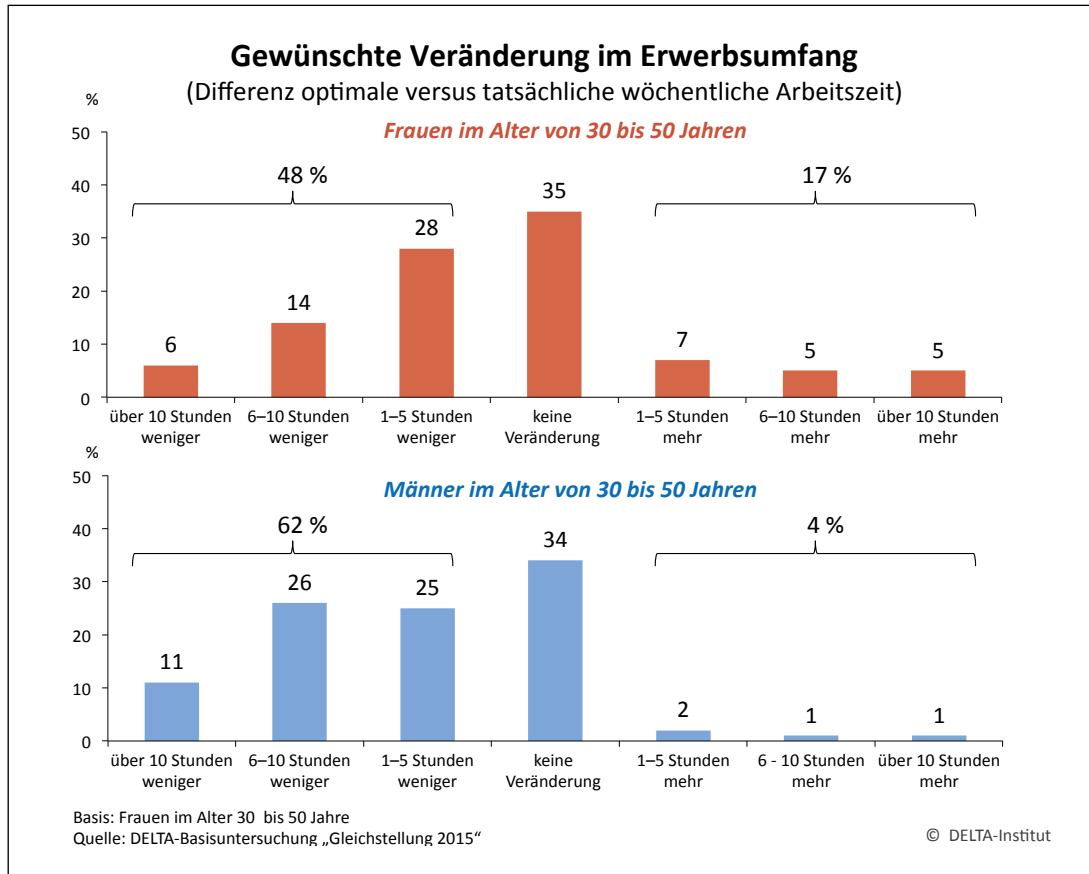
Zwar will knapp die Hälfte der Männer in dieser Lebensphase weiterhin 40 Stunden und mehr pro Woche erwerbstätig sein. Doch ein Drittel der Männer würde gern seine wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, sodass **fast die Hälfte aller erwerbstätigen Männer zwischen 30 und 50 Jahren eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis maximal 39 Stunden pro Woche bevorzugen würde**. Insofern ist für einen erheblichen Teil der Männer die teilzeitnahe Vollzeit bzw. eine „gedeckelte Vollzeit“ auf *tatsächlich* unter 39 Stunden das Wunschmodell. Dieses korrespondiert mit dem von Frauen dieser Alters- und Lebensphase mehrheitlich gewollten Erwerbsumfang von gedeckelter Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit.

Das unterstreicht kultursoziologische Gegenwartsdiagnosen vom Trend zur Work-Life-Balance mit der besonderen Wertschätzung von mehr Zeit für die Familie und andere Sphären außerhalb der Erwerbstätigkeit. Nicht nur Frauen wollen ihren Erwerbsumfang den zeitlichen Bedarfen und ihren persönlichen Wünschen zur Zeit der Familiengründung und weiteren Familienphasen flexibel anpassen, sondern auch ein erheblicher Teil der Männer dieser Generation in nahezu gleichem Maße.

Die Startvoraussetzungen für Männer und Frauen hinsichtlich einer Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit sind sehr unterschiedlich. Für Männer sind die Hürden einer Reduktion ihrer Arbeitszeit (Erwartungen der Unternehmensleitung, Einkommensverluste, Opportunitätskosten hinsichtlich der Karrierechancen) deutlich höher als für Frauen. Andererseits ist auch das Potenzial hinsichtlich der Reduktion des Erwerbsumfangs bei Männern größer als bei Frauen.

Gut ein Drittel, 35 % der erwerbstätigen Frauen und 34 % der erwerbstätigen Männer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren, hält den eigenen aktuellen Erwerbsumfang für optimal. Das bedeutet: Von allen Erwerbstätigen sind zwei Drittel, 65 % der Frauen und 66 % der Männer, mit ihrer aktuellen tatsächlichen Arbeitszeit nicht zufrieden und würden gern weniger bzw. mehr arbeiten.

- **Nur 4 % der Männer würden gern mehr arbeiten, aber 62 % gern weniger.** 37 % würden ihr wöchentliches Arbeitsvolumen gern um über fünf Stunden reduzieren, 11 % sogar um mehr als zehn Stunden.
- **Deutlich mehr Frauen (17 %) würden ihren Erwerbsumfang erhöhen,** aber auch 20 % würden diesen gern um mehr als sechs Stunden reduzieren.



Es scheint paradox: Die Erwerbsquote von Frauen ist in den letzten drei Dekaden stark gestiegen, sodass heute nahezu gleich viele Frauen wie Männer erwerbstätig sind.¹³ Es ist gerade die Generation der 30- bis 50-jährigen Frauen, die zu einem erheblichen Anstieg der Frauenerwerbsquote seit den 1990er-Jahren beigetragen hat – ihre Erwerbsneigung ist hoch. Und die Motive für die Berufstätigkeit sind für über 85 % der Frauen in diesem Alter persönliche Zufriedenheit, das Selbstwertgefühl sowie die eigene finanzielle Existenz- und Alterssicherung. Dem entgegen steht der Befund, dass 48 % der Frauen dieser Altersgruppe heute gern ihren Erwerbsumfang reduzieren würden: 28 % geringfügig um max. fünf Stunden pro Woche und 20 % um deutlich mehr.

¹³ Nach der amtlichen Statistik beträgt in der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren die Erwerbsquote von Männern 78 %, von Frauen 69 %. Vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden 2014, S. 15.

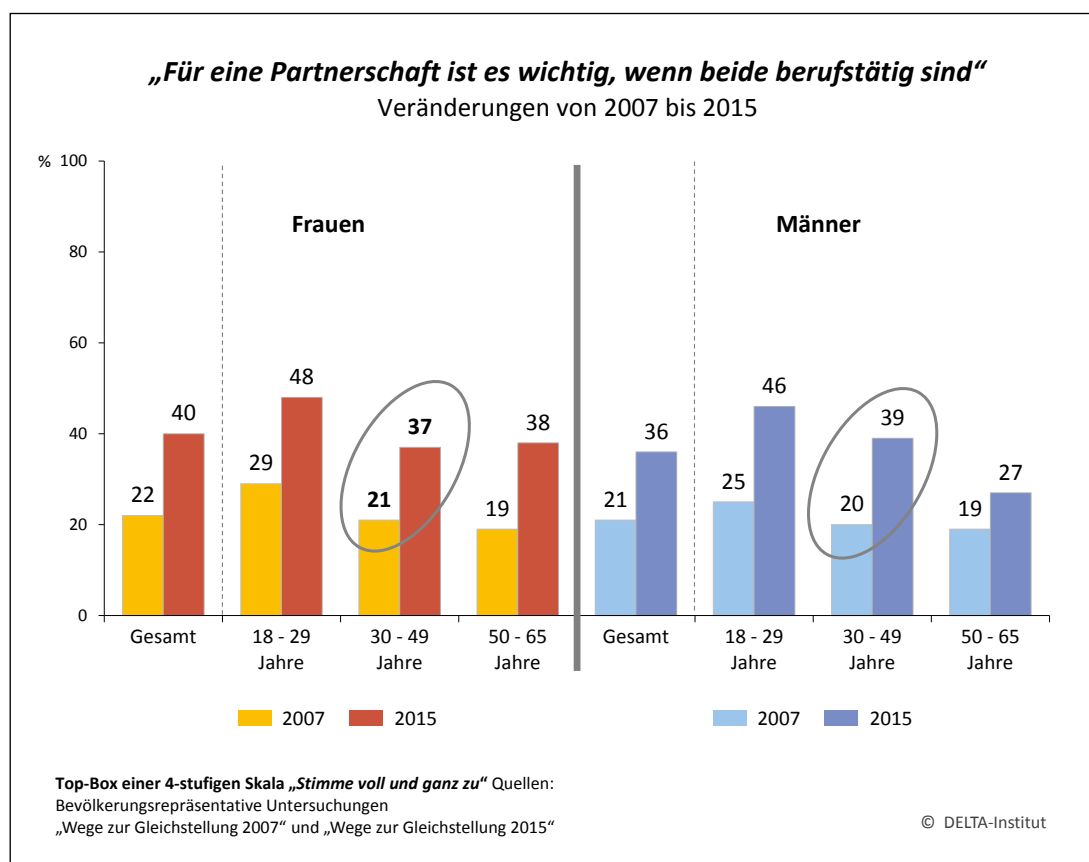
Doch der aktuelle Wunsch nach Reduktion des Erwerbsumfangs und der hohe Stellenwert der eigenen Berufstätigkeit widersprechen sich nicht – das ist ein zentraler Befund. Die qualitative Begleitforschung zeigt, dass es Frauen in dieser Lebensphase zentral um den **Faktor Zeit** geht. Der Wunsch, Elternschaft und Berufstätigkeit zu verbinden, setzt Frauen (und Männer) unter erheblichen Zeit- und Organisationsdruck. Mütter und Väter brauchen und wollen mehr Zeit für den Job und für ihre Kinder. Daneben kommt ohnehin vieles zu kurz, vor allem Zeit für persönliche Bedürfnisse, Zeit für die Partnerschaft und Zeit für Freundschaften: Den Erwerbsumfang temporär zu reduzieren und die Reduktion gut zu dosieren, ist für Frauen und Männer eine rationale Strategie für zeitliche Entlastung, sodass sie die gestiegene Anzahl der Anforderungen in dieser Lebensphase bewältigen, damit sie persönlich, ihre Partnerschaft und ihre Familie in guter Balance bleiben: Das verstehen Frauen (und Männer) als **verantwortungsbewusste Selbstfürsorge** und gut nachhaltig leben.

Dieser Befund weist darauf hin, dass Frauen und Männer nicht nur mehr Zeit für Sphären außerhalb des Berufs wollen und hier eine **Verschiebung der Werte** stattgefunden hat (Familie, Freunde, Interessen). Darüber hinaus kann der Befund auch als Indikator interpretiert werden, dass Frauen und Männer **mehr Variabilität hinsichtlich ihres Erwerbsumfangs** wollen. Vor allem in der qualitativen Untersuchung wurde deutlich, dass Frauen und Männer in allen Schichten und Milieus mehr Flexibilität nicht nur ihrer täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und ihrer Arbeitsorte wollen, sondern je nach Lebensphase ihren Erwerbsumfang flexibel reduzieren oder erhöhen wollen – ohne Risiken des dauerhaften Verlusts von Verantwortung, Karriere oder gar des Arbeitsplatzes: **Wahlarbeitszeit im Erverbsverlauf**.

Die Untersuchung zeigt, dass heute für Frauen und Männer die Mitte des Lebens **nicht mehr durch eine Fokussierung auf männliche Erwerbstätigkeit und dessen Steigerung gekennzeichnet ist**. Umgekehrt ist zu fragen, warum Männer, die gern weniger arbeiten würden, dies nicht tun, sondern mehr arbeiten, als eigentlich gewollt. An diesem Punkt zeigt sich, wie tief das überkommene Geschlechterrollenbild vom vollzeiterwerbstätigen Mann und Haupternährer noch verankert ist, vom sozialen Umfeld bestätigt und durch ökonomische Anreize reproduziert wird: Ein Mann, der diesem Muster nicht entspricht, hat (als Mann) einen Makel, ist stigmatisiert, handelt vielleicht sozial erwünscht und avantgardistisch, aber ökonomisch nicht rational. Das führt zu der These, dass auf die doppelte Vergesellschaftung von Frauen (Becker-Schmidt 1980, 1987, 2001)¹⁴ heute nach mehreren Jahrzehnten der Verspätung wir mitten im Prozess der **doppelten Vergesellschaftung von Männern** sind.

14 Becker-Schmidt, Regina: Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen in Fabrik und Familie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4/1980, S. 80–102. Dies.: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Unterkirchen, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985, Wien 1987, S. 10–25. Dies.: Was mit Macht getrennt ist, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika, (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster 2001, S. 91–132.

Ein neues Geschlechterrollenbild, das Männer (analog zu Frauen) doppelt vergesellschaftet in der Erwerbssphäre wie in der Familiensphäre, steht im Gegensatz zu dem im Arbeitsmarkt honorierten und von Männern weitgehend internalisierten Normbild des am liebsten Vollzeit arbeitenden Mannes. Männer, die sich von dieser traditionellen Geschlechtsidentität distanzieren, müssen sich gegen das wirkmächtige Rollenbild vom Haupternährer stemmen, den kurzfristigen Anreizen ökonomischer Rationalität widerstehen und stehen unter Rechtfertigungsdruck, wenn sie das tun. Bisher gibt es wenige Anreize wie das Elterngeld/Partnermonate, die unterstützend wirken. Insofern ist aus Sicht der Frauen und Männer die Gleichstellungspolitik gefordert, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Männer ihren oft übervollzeitlichen Erwerbsumfang reduzieren können, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben und ihrer Partnerin nach dem Wiedereinstieg eine umfangreichere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sodass diese nicht dauerhaft in einer geringfügigen Beschäftigung bleiben.



4.3 Brüche zwischen dem aktuellen Lebensmodell und Berufsmotiven

In der sozialwissenschaftlichen Untersuchung wurden Frauen gefragt, wie sie am liebsten leben würden (Wunsch) und welches Lebensmodell derzeit bei ihnen der Fall ist (Wirklichkeit). Die Antworten zu diesen mehrdimensionalen kompakten Lebensmodellen stehen teilweise im Widerspruch zu den ausgeprägten Motiven zur eigenen Berufstätigkeit. Sehr viele Frauen leben in einer Partnerschaft, in der sie ihre elementaren beruflichen Ziele – finanziellen Eigenständigkeit, eigenen Alterssicherung, beide Partner erwirtschaften in etwa gleichem Maße das Einkommen, beide teilen sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder – nicht realisieren.

- 9% der 30- bis 50-jährigen Frauen leben in einer Partnerschaft, in der der *Mann der Hauptverdiener* ist, sie *selbst nicht erwerbstätig* sind und sich um Haushalt und Kinder kümmern (konsequent traditionelle Rollenteilung).
- 34% der Frauen leben eine Partnerschaft, in der der *Mann der Hauptverdiener ist und sie, die Frau*, durch Erwerbstätigkeit *etwas dazuverdient, sich aber hauptsächlich* um den Haushalt, um die Kinder und ggf. um pflegebedürftige Angehörige kümmert. Für ihre ideellen Berufsmotive (persönliche Zufriedenheit, Selbstwertgefühl) bietet dieses Arrangement der teiltraditionellen Rollenteilung wohl Gelegenheiten, nicht aber für die ebenfalls bei über 80% der Frauen ausgeprägten ökonomischen Motive der eigenständigen Alterssicherung, finanziellen Eigenständigkeit und Existenzsicherung.

Eine **traditionelle Rollenteilung** ist nicht nur in der Realität („trifft auf mich derzeit zu“), sondern auch im geäußerten Wunsch („so würde ich am liebsten leben“) bei **43%** der Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren ausgeprägt. Kritisch ist hier zu fragen, inwieweit der Wunsch der Wirklichkeit folgt, vormalige Visionen von partnerschaftlicher Lebensgestaltung verblasen lassen und die eigenen Motive für die Berufstätigkeit in den Hintergrund rücken.

Häufiger als eine traditionelle Rollenteilung ist bei Frauen der **Wunsch nach Gleichstellung in der Partnerschaft: 47%** aller Frauen zwischen 30 und 50 Jahren wollen gern in einer Partnerschaft leben, in der Frau und Mann sich die *Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen* – **aber nur bei 24% aller Frauen ist das der Fall.**

- **31%** der Frauen wollen eine Partnerschaft, in der Frau und Mann *in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen* – doch nur bei **14% ist das der Fall.** Berücksichtigt man weiter, dass bei den Motiven zur Berufstätigkeit 69% der Frauen die Vision haben, in gleichem Maße wie ihr Partner das Haushaltseinkommen zu erwirtschaften, wird deutlich, wie sehr die praktische Lebenswirklichkeit der Frauen in der Mitte ihres Lebens hinter ihren Potenzialen und Wünschen zurückbleibt.

Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren

Lebensform	Wirklichkeit	geäußelter Wunsch
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht erwerbstätig ist</u>	9%	7%
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	34%	36%
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	1%	2%
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	14%	31%
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	10%	16%
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	2%	0%
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	0%	2%
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	7%	3%
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – ohne Kind	16%	3%
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – mit Kind(ern)	7%	0%
	100%	100%

Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“
© DELTA-Institut

Fast die Hälfte der Frauen, die gern in einer gleichgestellten Partnerschaft leben würden, haben diese nicht, a) weil sie mit ihrem Partner ungewollt in eine teiltraditionelle Praxis gerutscht sind, b) weil sie sich von ihrem früheren Partner (evtl. deshalb) getrennt haben. Auffällig sind drei Befunde, die sich aus der Kombination von Wunsch und Wirklichkeit der Frauen ergeben:

1. Von allen 30- bis 50-jährigen Frauen mit dem Wunsch nach einer *gleichgestellten* Partnerschaft ist diese nur bei 34 % Realität. 5 % leben in einer konsequent traditionellen, 18 % in einer teiltraditionellen Rollenteilung (insgesamt 23 % traditionell). 10 % dieser Frauen sind Familienernährerinnen (6 % alleinerziehend; 4 % in einer Partnerschaft).
2. Von allen Frauen mit dem Wunsch nach einer *konsequent traditionellen* Rollenteilung ist diese nur bei 45 % der Fall; 26 % leben in einer teiltraditionellen Rollenteilung (insgesamt 71 % traditionell), 5 % in einer gleichgestellten Rollenteilung, bei 3 % ist die Frau die Familienernährerin in der Partnerschaft, weitere 8 % sind Alleinerziehende.
3. Bei jenen 36 % der Frauen mit dem Wunsch nach einer *teiltraditionellen* Rollenteilung ist diese bei 63 % Wirklichkeit, 9 % leben in einer konsequent traditionellen Rollenteilung (insgesamt 72 % traditionell. 6 % sind alleinerziehende Mütter, 4 % leben in einer gleichgestellten Partnerschaft.

Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren

Faktische Lebensform ↓	Konsequent traditionelle Rollenteilung (7%)	Teiltraditionelle Rollenteilung (36%)	Gleichgestellte Rollenteilung (31%)
Konsequent traditionelle Rollenteilung: Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und <u>selbst nicht erwerbstätig ist</u>	45%	9%	5%
Teiltraditionelle Rollenteilung: Partnerschaft, in der der Mann der Hauptverdiener ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit <u>etwas dazuverdient</u>	26%	63%	18%
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist, der Mann sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	-	1%	1%
Gleichgestellte Rollenteilung: Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich die Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen	5%	4%	34%
Eine Partnerschaft, in der Frau und Mann in gleichem Maße Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine/-r ein deutlich höheres Einkommen hat	3%	2%	7%
Eine Partnerschaft, in der die <u>Frau die Hauptverdienerin</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	3%	1%	4%
Eine Partnerschaft, in der der <u>Mann der Hauptverdiener</u> ist und sich hauptsächlich um den Haushalt und die Kinder kümmert	-	1%	-
Eine Partnerschaft, in der für beide der Beruf das Wichtigste ist	2%	3%	9%
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – ohne Kind	8%	10%	16%
Ein Leben als Single (ohne Partnerin/Partner) – mit Kind(ern)	8%	6%	6%
	100%	100%	

Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“
© DELTA-Institut

Wunsch und Wirklichkeit der Lebensform klaffen bei Frauen häufig auseinander (häufiger als bei Männern). Gleichzeitig gibt es eine normative Kraft des Faktischen, sodass ein erheblicher Teil der Frauen ihren Wunsch der Wirklichkeit anpasst mit der entlastenden Wirkung, nicht zu hadern mit einer Wirklichkeit, die nicht einfach zu ändern ist. Die Motive zur Berufstätigkeit sind deutlich stärker ausgeprägt, als es die Antworten zur bevorzugten Lebensform erwarten lassen. Dies zeigt sich hinsichtlich der beruflichen Ambitionen und Motive. So sagen von den 30- bis 50-jährigen Frauen ...

- 55%, dass ihnen die Berufstätigkeit wichtig ist, um *hauptsächlich* das Haushaltseinkommen zu erwirtschaften (bei der Frage nach der gewünschten Lebensform sagen dies nur 36%);

- 69%, dass sie berufstätig sein wollen, um *in gleichem Maße wie ihr Partner* das Haushaltseinkommen zu erwirtschaften (bei der Frage nach der gewünschten Lebensform sagen dies nur 31 %);
- 75%, dass Anerkennung und Erfolg im Beruf für sie wichtige Anreize sind.

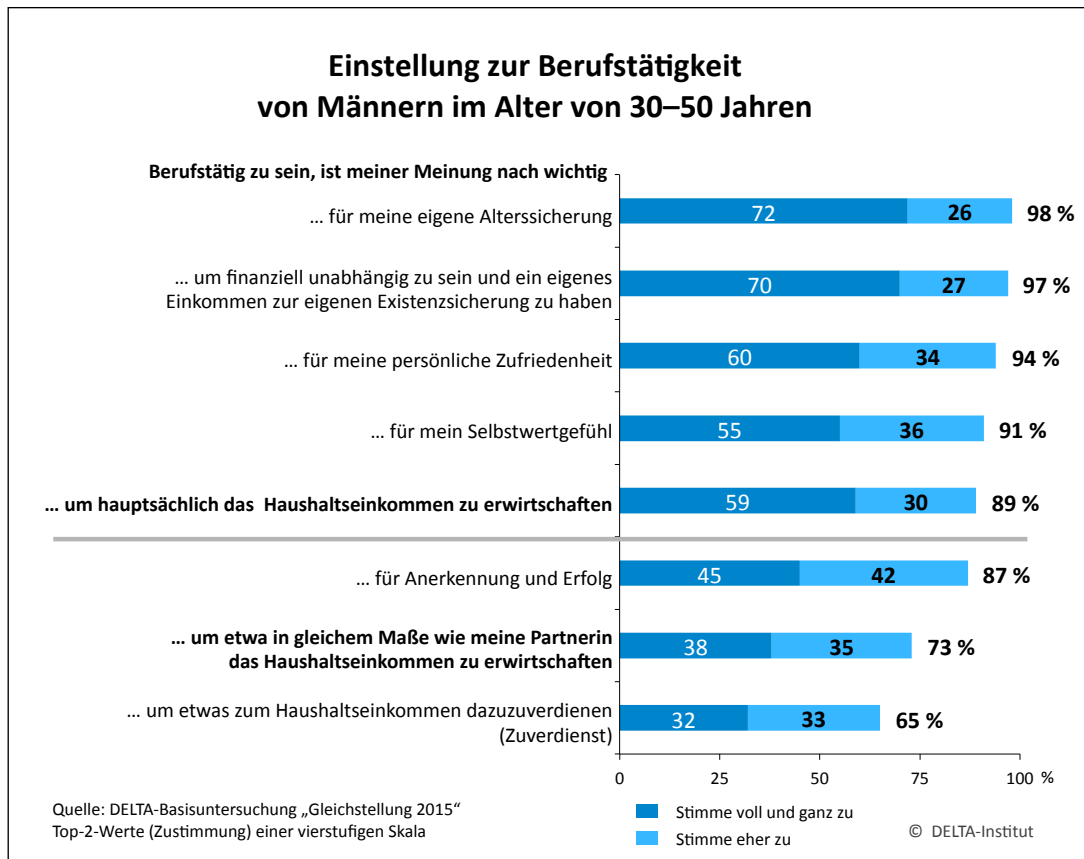
Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren stellen ihre eigenen beruflichen Motive zugunsten partnerschaftlich-familiärer Belange meistens zurück: Lebensmodell und Berufsmotive sind für die meisten Frauen nicht bruchlos und gänzlich vereinbar, stehen in Konkurrenz und führen bei der Mehrheit der Frauen dazu, dass sie auf ihre beruflichen Ambitionen teilweise (oder ganz) verzichten und ihre beruflichen Potenziale nicht ausschöpfen – weder für sich persönlich noch für die Absicherung ihrer Familie. Bei Männern hingegen sind Berufsmotive weitgehend bruchlos und mit weniger Abstrichen in das Lebenskonzept integriert.

Trotz erheblicher Investitionen in ihre berufliche Qualifikationen, trotz ausgeprägter materieller und ideeller Motive zur Berufstätigkeit und eigenem Einkommen neigt ein erheblicher Anteil der Frauen dazu, nach dem Berufseinstieg die eigenen beruflichen Ambitionen und Erwerbsumfänge für andere Belange zu reduzieren – im Gegensatz zu Männern, die ihre erworbenen beruflichen Qualifikationen für ihre Erwerbstätigkeit und Einkommensmaximierung besser als Frauen einsetzen und ausschöpfen.¹⁵ Dies ist überraschend und alarmierend zugleich, denn in den **Motiven zur Berufstätigkeit unterscheiden sich Frauen und Männer nur geringfügig**.

Auffällig ist, dass bei Männern ...

- die materiellen Berufsmotive vor den immateriellen Berufsmotiven stehen (Alterssicherung und finanzielle Existenzsicherung vor der persönlichen Zufriedenheit und dem Selbstwertgefühl; bei Frauen ist die Rangfolge auf gleichem Prozentniveau umgekehrt);
- 89% die Erwartungsnorm und Motivation haben, dass sie *hauptsächlich* das Haushaltseinkommen erwirtschaften (hingegen nur 55 % der Frauen),
- und gleichzeitig 73 % das Motiv haben, *in gleichem Maße wie ihre Partnerin* das Haushaltseinkommen zu erwirtschaften. Der Anteil der Männer, die trotz der Norm des Hauptverdieners von einer paritätischen Verantwortung für das Existenzeinkommen ausgehen, ist dem Anteil bei den Frauen (69%) sehr ähnlich.

¹⁵ Hier gibt es Bewegung, weil immer mehr Männer den Anspruch bekunden, mehr Zeit für ihre Familie haben zu wollen, auch zunehmend Vätermonate nehmen.



73 % der Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren leben mit ihrer Partnerin im gemeinsamen Haushalt. Mit einem Partner leben 76 % der Frauen dieser Altersgruppe.

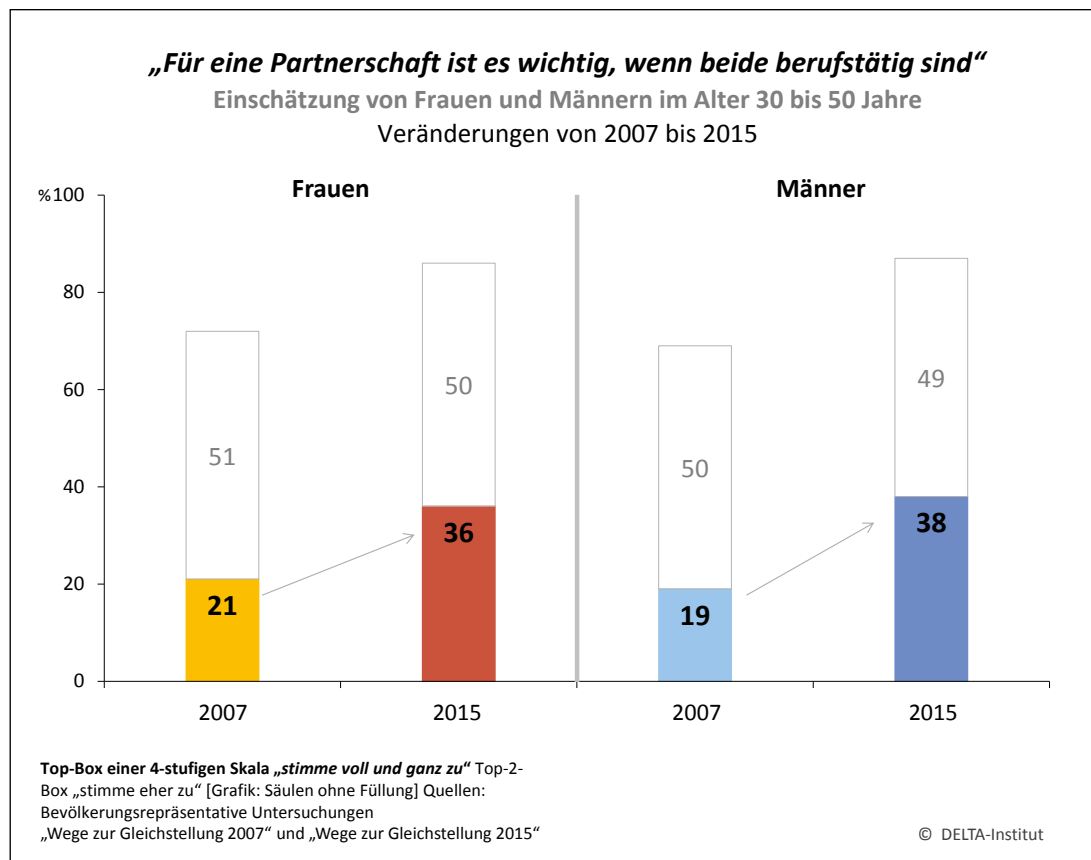
Ich lebe ...	Frauen %	Männer %
allein (ohne Partnerin/Partner ohne Kinder)	14,5	22,8
allein mit Kind(ern)	6,4	0,6
mit meinem/meiner (Ehe-)Partner/-in und mit Kindern	55,4	52,6
mit meinem/meiner (Ehe-)Partner/-in ohne Kinder	21,8	20,5
in einer Wohngemeinschaft (oder Ähnlichem)	0,4	1,3
bei meinen Eltern	1,3	1,9
Anderes	0,2	0,4
Summe	100	100

- | 42 % der Frauen in einer Partnerschaft sagen, dass sie berufstätig sind, um hauptsächlich das Haushaltseinkommen zu erwirtschaften und um in gleichem Maße wie ihr Partner das Einkommen zu verdienen. 10 % stimmen beiden Aussagen voll und ganz zu. Bei den Männern sind diese Werte noch höher.

- | 68 % der Männer in einer Partnerschaft sagen hinsichtlich ihrer Berufsmotive gleichzeitig, dass sie damit *hauptsächlich* und dass sie damit *in gleichem Maße wie ihre Partnerin* das Haushaltseinkommen erwirtschaften. 27 % der Männer stimmen beiden Aussagen sogar voll und ganz zu.

Beiden Aussagen zuzustimmen, scheint unlogisch und widersprüchlich zu sein, und diese Paradoxie ist bei Männern häufiger und stärker als bei Frauen. Solche Widersprüche sind Hinweise auf gegensätzliche Normen, mit denen sich Männer und Frauen konfrontiert sehen. Vor allem Männer scheinen im Rollenkonflikt zu stehen, einerseits unausweichlich in der Rolle des Hauptnährers zu sein (herauszuwollen, aber das nicht einfach zu können), andererseits eine gleichgestellte Partnerschaft praktizieren zu wollen und sich auch die Aufgaben und den Druck zur Existenzsicherung zu teilen. Diese Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen und Gegensätzlichen (Bloch) illustriert, wie schwierig der gewollte Rollenwandel für Männer ist und wie sehr sie innerlich zerrissen sind, weil die mit beiden Rollen (Herkunftsrolle, Wunschrolle) verbundenen Normen internalisiert sind und in ihnen gegeneinander wirksam sind.

Im Jahr 2007 war jede fünfte Frau und jeder fünfte Mann fest davon überzeugt, dass es für eine Partnerschaft wichtig ist, wenn beide berufstätig sind – im Jahr 2015 bereits mehr als jede bzw. jeder Dritte. Der Wert der Berufstätigkeit nicht nur für die materielle Existenzsicherung der Einzelnen, sondern für die Partnerschaft selbst in qualitativer wie in ökonomischer Hinsicht rückt zunehmend in das Bewusstsein sowohl von Frauen wie von Männern (bei Männern hat sich dieser Wert von 2007 bis 2015 sogar verdoppelt – die höchste Zustimmung ist von 19 % auf 38 % gestiegen). Vor allem Männer, deren Partnerin berufstätig ist, betonen in den Interviews, (1) dass die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin sie in der Rolle des Hauptnährers entlaste und ihren Druck reduziere, für das Existenzeinkommen allein verantwortlich zu sein; (2) dass durch die Berufstätigkeit ihrer Partnerin ihre Beziehung an Qualität und thematischem Reichtum gewonnen habe.



4.4 Beruflicher Wiedereinstieg: ein kritischer Moment im Lebensverlauf

Die Untersuchungen 2008 und 2010 hatten gezeigt: Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach familien- oder pflegebedingter Erwerbsunterbrechung ist in der Regel ein Prozess, der sich von ersten orientierenden und strategischen Überlegungen, konkreten Bewerbungen, Einstiegsverhandlungen und ersten Arbeitswochen bis zum nachhaltigen gesicherten Wiedereinstieg über mehrere Monate oder auch Jahre erstreckt. Frauen und Männer unterschätzen in der Regel die zeitlichen Belastungen des Wiedereinstiegs und suchen sich im Vorfeld kaum (zeitliche) Entlastung bei ihren bisherigen Aufgaben, z. B. durch haushaltsnahe Dienstleistungen oder ihren Partner. Auch nehmen Frauen und Männer die Belastungen des Wiedereinstiegs unterschiedlich wahr, vor allem was die Unterstützungsleistung des Partners betrifft.¹⁶

Die zu Beginn der Familiengründung neu verteilten Aufgaben im Haushalt (mehrheitlich verstärkte sich die ohnehin schon teiltraditionelle Rollenaufteilung zulasten der Frau) werden in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs nicht neu verhandelt, sondern bleiben bestehen, sodass die Frau neben der umfänglichen Verantwortung für Haushalt und Kinder auch ihren Wiedereinstieg allein angeht. Zwar bestärken fast alle Männer ihre Partnerin in dem Wunsch nach Berufstätigkeit und sind mental und verbal bereit, ihre eigene Arbeitszeit zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs zu reduzieren. Doch faktisch erfolgt diese Entlastung seitens des Partners nur bei wenigen, in der Regel gar nicht oder in Symbolhandlungen, bei denen der Partner einzelne Aufgaben im Haushalt (auf Anweisung) erledigt sowie (anfangs) weniger Überstunden macht. Nur wenige Männer wagen es, ihrem Arbeitgeber mitzuteilen, dass sie ihre Vollzeitstelle reduzieren wollen (auf 90, 80 oder 75 %) mit dem Argument, ihrer Partnerin den beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Das Vorhaben des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin als Grund für eine Reduktion des Erwerbsumfangs findet (so die Befürchtung fast aller Männer und Erfahrung jener Männer, die diesen Versuch wagten) in ihrem Unternehmen nicht die Akzeptanz wie etwa eine schwere Krankheit der Partnerin, die der Fürsorge des Partners bedarf. Solidarität aufgrund der Erkrankung ihrer Partnerin ist derzeit viel eher akzeptiert als Solidarität zur Ermöglichung ihrer Erwerbstätigkeit. Im Wahrnehmungshorizont der Männer ist die Normalisierung wirkmächtig, dass der berufliche Wiedereinstieg eine geringe legitimierende Kraft für eine eigene Erwerbsreduktion hat, unter Umständen sogar das Risiko einer stigmatisierenden Wirkung birgt. Insofern ist es gesellschaftspolitisch und betrieblich eine kommunikative Aufgabe, hier Akzeptanz und Akzeptanzerwartungen zu verändern, sodass Männer weniger Probleme sehen, wenn sie zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs ihrer Partnerin ihren Erwerbsumfang reduzieren.

¹⁶ Wippermann, Carsten: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008. Wippermann, Carsten: Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008. Bestätigt und präzisiert wurden diese Befunde in der Untersuchung 2010: Wippermann, Carsten: Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011, S. 4.

Die Hemmung, den eigenen Erwerbsumfang zu reduzieren, gründet bei einem Teil der Männer auch in Männlichkeitsattitüden und der Sorge vor dem Verlust ihres Images als leistungsstarker Haupternährer gegenüber ihrem (männlichen) Kollegen- und Freundeskreis. Wirksamer und bedeutsamer sind ökonomisch-rationale Befürchtungen, dass eine Reduktion ihres Erwerbsumfangs mit hohen Opportunitätskosten verbunden wäre: weniger Nettoeinkommen, Verlust sämtlicher Karrierechancen und damit verbundener Gehaltssteigerungen, auch ein virtuell höheres Risiko des Arbeitsplatzverlustes (Annahme, dass in Krisenzeiten Teilzeitstellen eher gestrichen werden als Vollzeitstellen). Groß sind bei Männern die Befürchtungen, an Ansehen und Verantwortung im Unternehmen zu verlieren, als Teilzeitkraft stigmatisiert zu sein, für weitere Karriereschritte nicht mehr in Betracht zu kommen und erhebliches Einkommen zu verlieren – und halten, auch gestützt durch Anreize (Stichworte: steuerliche Veranlagung in der Ehe, Freibeträge, beitragsfreie Krankenmitversicherung der Frau im Minijob), vor allem daher am Standardmodell männlicher Vollzeitbeschäftigung fest. Daher geben die Befunde Grund zu der Annahme: Solange teilzeiterwerbstätige Männer im Arbeitsmarkt die Ausnahme sind und solange keine überzeugenden Informationen über das (höhere) gemeinsame Einkommen von zwei (vollzeitnah) erwerbstätigen Partnern besteht, werden die **Verhaltungstendenzen von Männern als modernisierte Haupternährer** bestehen. Das führt zu der **gleichstellungspolitischen Aufgabe**, auf eine **Veränderung des männlichen Erwerbshabitus** hinzuarbeiten, weil dies im Effekt Männer entlastet, ihnen den Druck als Haupternährer nimmt, ihnen Freiräume für die Familie schafft – und Frauen in der Mitte des Lebens die Möglichkeit existenzsichernder Erwerbstätigkeit.

Ein Teil der mittleren Männergeneration ist heute zwar bereit, den Erwerbsumfang vorübergehend für drei, sechs oder zwölf Monate zu reduzieren – aber nur mit der garantierten Perspektive, danach wieder Vollzeit in der früheren Position zu sein. Groß ist bei Männern das Nichtwissen über rechtliche und betriebliche Möglichkeiten **befristeter Teilzeit mit der Rückkehr auf Vollzeit**.¹⁷ Ab der Hierarchiestufe des mittleren Managements ist es sehr häufig tabuisiert, über dieses Thema offen zu sprechen, weil es als Zeichen von nachlassender „Power“ gedeutet wird.

Für Elternzeit und Familienpflegezeit gibt es rechtliche Regeln, in Absprache mit dem Arbeitgeber den wöchentlichen Erwerbsumfang befristet auf 15 bis 30 Stunden zu reduzieren mit dem Recht auf Rückkehr auf eine volle Stelle. **Für den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin gibt es für Männer ein analoges Recht auf Rückkehr in Vollzeit nicht.** Dieses aber – das zeigen die qualitativen Interviews sehr deutlich – ist ein zentraler Grund für die praktische Blockade von Männern und ihr Festhalten am aktuellen Erwerbsumfang. Die qualitativen Interviews zeigen: **Befristete Teilzeit mit dem Recht der Rückkehr auf Vollzeit findet ein großer Teil der befragten Männer sehr interessant, hilfreich und würde von ihnen genutzt werden.**¹⁸

¹⁷ § 9 TzBfG. Vgl. auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015, 2. Aufl. Berlin 2015. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, S. 103. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilzeit – alles was Recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Berlin 2015, S. 11 sowie S. 126 ff.

¹⁸ Das sind Befunde aus narrativen Einzelinterviews und Fokusgruppen. Wie groß der Anteil der Männer ist, die ein Interesse an befristeter Teilzeit haben und diese nutzen würden, müsste in einer eigenen Repräsentativbefragung untersucht werden.

So ist derzeit der berufliche Wiedereinstieg von Frauen ein von ihnen so nicht gewolltes solitäres Projekt mit hohem Risiko und ungewissem Ausgang. Ein Viertel (27 %) der Wiedereinsteigerinnen denkt ernsthaft über einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg nach, weil sie mangels Unterstützung und massiver (zeitlicher, organisatorischer) praktischer Fastalleinverantwortung Familie und Beruf nicht in eine für sie gute Balance bringen und vereinbaren können.¹⁹ Vor allem nach längerer Unterbrechung (von mehr als drei Jahren) wählen Frauen oft die Strategie des Einstiegs mit geringer Stundenzahl in der Absicht, den Erwerbsumfang schrittweise zu steigern, um die Balance für Familie, Beruf und persönliche Zufriedenheit nicht zu gefährden.²⁰ Dabei scheinen geringfügige Arbeitsverhältnisse wie Minijobs zunächst attraktiv, erweisen sich aber faktisch als Sackgasse, führen mehrheitlich nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sondern in dauerhafte Abhängigkeit der Frau vom Einkommen ihres Partners oder von staatlicher Transferleistungen.²¹

Auch Arbeitgeber stellen fest, dass Frauen nach dem Wiedereinstieg ihren Erwerbsumfang nicht in dem Maße steigern wollen, wie es ihnen der Arbeitgeber gern anbieten würde. Ein Teil der Frauen lehnt das Angebot eines erhöhten Stundenumfangs – zur Enttäuschung des Arbeitgebers – ab. Der Grund ist nicht, dass die Frauen nicht gern mehr arbeiten wollen, sondern (1) weil die Bleibeanreize im Minijob stark sind (z. B. beitragsfreie Krankenmitversicherung, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben); (2) weil ein deutlich höherer Stundenumfang den bereits wiedereingestiegenen Frauen als ein zu hohes Risiko für ihre persönliche Belastbarkeit und familiäre Balance erscheint: Der Partner ist *nach* den ersten Monaten oder dem ersten Jahr des Wiedereinstiegs seiner Frau in der Regel nicht mehr bereit, seinen Erwerbsumfang zu reduzieren für einen erhöhten Stundenumfang seiner Frau. Aus dessen Sicht ist seine Partnerin schon erfolgreich eingestiegen; die Dosierung ihres Erwerbsumfangs liegt aus Sicht der Männer in der Einschätzung und Bewältigung der Frau. Die Mehrheit der Männer (es gibt Ausnahmen!) ist aufgrund der eigenen Belastung und der eigenen Hürden bei seiner Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenig empfänglich für Hürden und zeitliche Belastungen der Frau in *späteren Phasen ihres Wiedereinstiegs*, überlassen ihr die Organisation und Bewältigung und unterstützen ihre Partnerin praktisch durch selektive symbolische Unterstützung im Haushalt und bei der Versorgung der Kinder, die vormals routinemäßig von Frauen übernommen wurden: Fahrten zum Kindergarten, zur Schule, Wocheneinkauf, Saugen der Wohnung am Wochenende. Das ist im Vergleich zu Männern früherer Generationen deutlich mehr, signalisiert Aufbruch und Veränderungsbereitschaft – hat aber kaum Effekte für eine höhere Erwerbsbeteiligung der Partnerin.

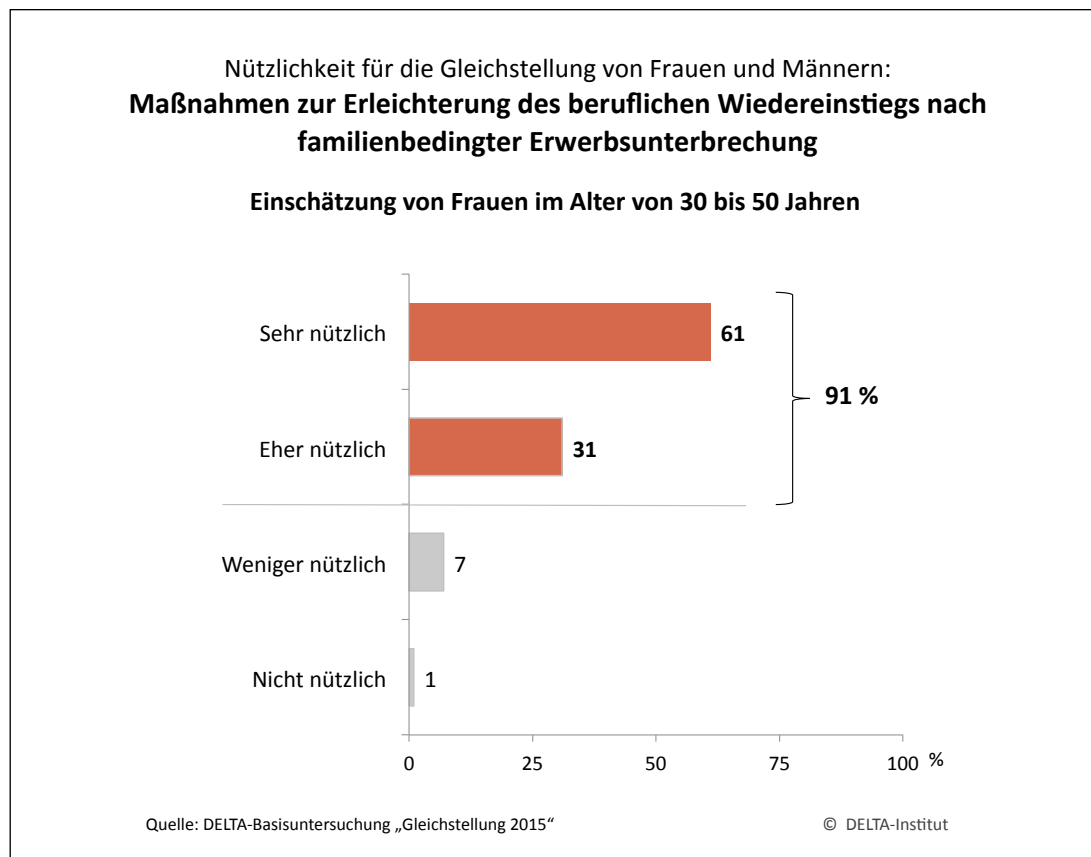
19 Vgl. Wippermann 2011 und 2008, S. 34 f.

20 Vgl. dazu die Evaluation des Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“, das von März 2009 bis Februar 2012 (PWE I) und in der zweiten Förderperiode von März 2012 bis Dezember 2014 (PWE II) durchgeführt wurde. Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine: Mütter und pflegende Frauen. Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung, IAB-Kurzbericht 14/2015, S. 4 f.

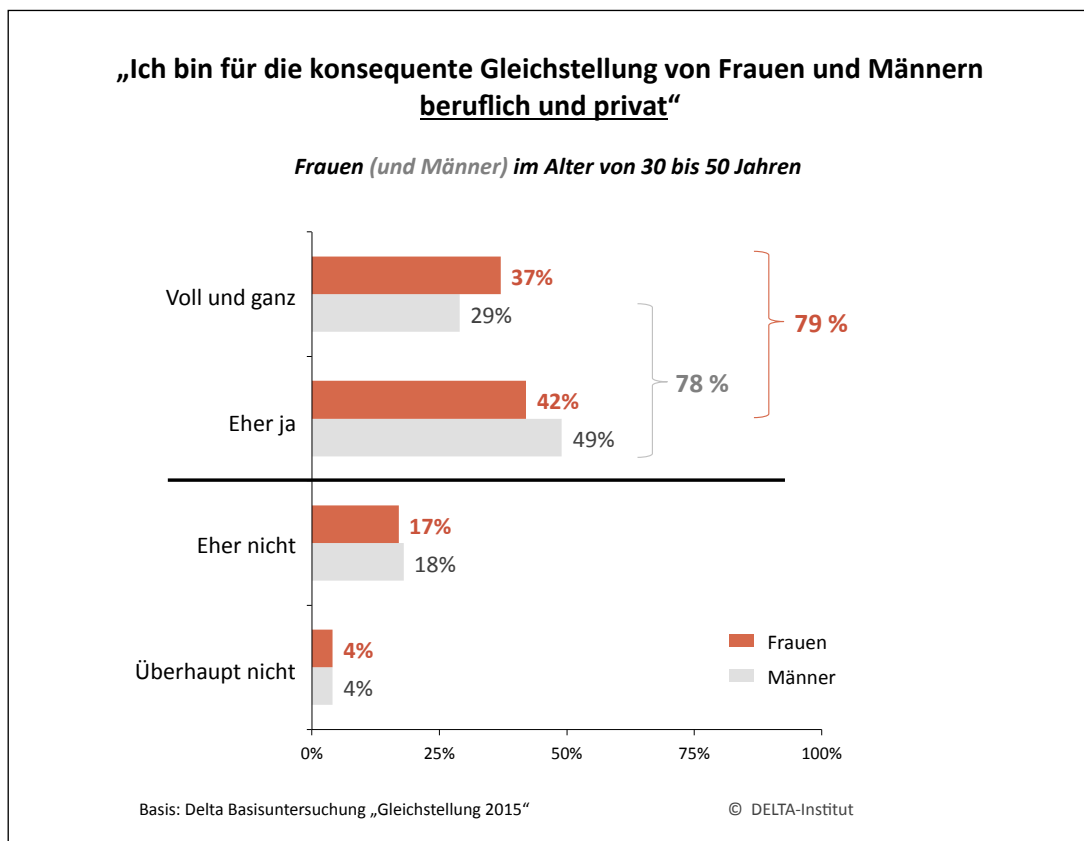
21 Vgl. Wippermann, Carsten: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2012.

Trotz guter beruflicher Qualifikation ist für Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit zur eigenen Existenz- und Alterssicherung deutlich geringer als für Männer und geringer als für Frauen ohne Unterbrechung. Damit führt nicht nur die Familiengründung zu einer Retraditionalisierung in der partnerschaftlichen Aufgabenteilung. Auch der berufliche Wiedereinstieg von Frauen führt in der Regel nicht zu einer Rejustierung in Richtung Gleichstellung in der Partnerschaft, sondern verstärkt und institutionalisiert die Ungleichstellung von Frauen und Männern. Damit wird der **berufliche Wiedereinstieg zu einem kritischen Moment im Lebensverlauf**. Wenn es hier nicht gelingt (z. B. durch betriebliche und staatliche Anreize), die berufliche Qualifikation von Frauen im Arbeitsmarkt zu nutzen und die von der Mehrheit der Frauen unbedingt gewollte finanzielle Eigenständigkeit zu ermöglichen (bzw. die nach der Berufseinstellung schon einmal erreichte wiederherzustellen), gelingt dieses danach kaum mehr.

Vor diesem Hintergrund sehen Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren die Gleichstellungspolitik gefordert, unterstützende Rahmenbedingungen zu schaffen für einen gelingenden beruflichen Wiedereinstieg: **91 % der Frauen halten Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs für nützlich** (61 % für *sehr nützlich*) für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Wiedereinstieg wird von den Frauen in engem Zusammenhang mit ihrer partnerschaftlichen Gleichstellung gebracht: Es geht ihnen um unterstützende Rahmenbedingungen für sie und auch für ihren (Ehe-)Partner, sodass sie ihr Lebenskonzept der eigenständigen Existenzsicherung realisieren können.



Wichtig ist für Frauen dieser Generation, dass sie Gleichstellung nicht als Kampf gegen Männer sehen (wie vormals ein Teil der Frauen aus der zweiten Frauenbewegung der 1960er-/1970er-Jahre), sondern gleichstellungsorientierte Lösungen für Frauen und Männer wollen, für sich *und* ihren Partner. Die erforderlichen **staatlichen monetären und infrastrukturellen Anreize sollten daher nicht mehr der Logik von „Frauenförderung“ folgen, sondern symmetrisch die Bedarfe von Frauen und Männern in den Blick nehmen und hier für beide Geschlechter entsprechende und konsistente Anreize schaffen**. Denn hinsichtlich der Grundeinstellung nach konsequenter Gleichstellung von Frauen und Männern beruflich und privat unterscheiden sich Frauen und Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren nicht mehr.



Der berufliche Wiedereinstieg erzeugt ein weiteres, **ganz anders gelagertes Moment der Ungleichstellung von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern gegenüber einem Teil der Frauen in der Phase des Wiedereinstiegs**. Diese müssen in den Betrieben und Abteilungen ein hohes Maß an Kompensation leisten für den zeitlich nicht befristeten Wiedereinstiegsprozess von Kolleginnen (und Kollegen), die zunächst nicht wieder auf Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit gehen wollen, weil sie Zeit für ihre Familie haben wollen (oder mangels Kinderbetreuung haben müssen).

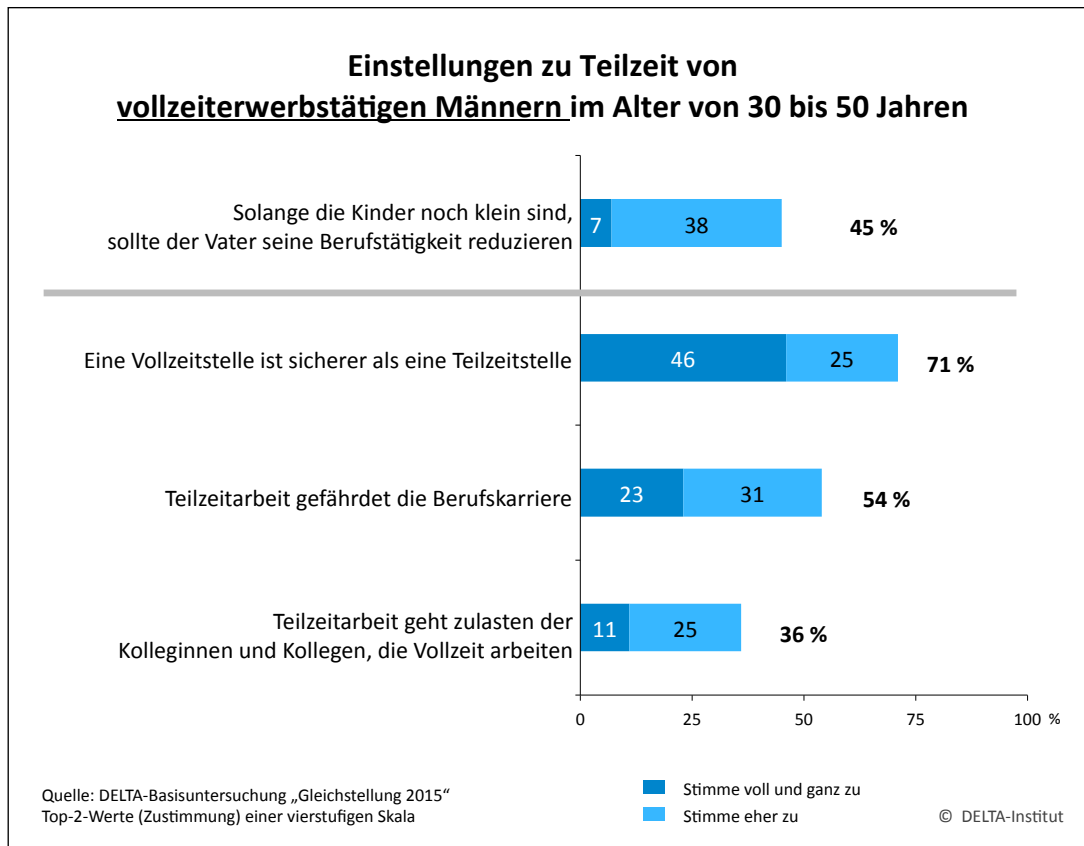
In den **qualitativen Interviews** mit vollzeiterwerbstätigen Frauen und Männern zeigen sie großes Verständnis für die Familiensituation der Kolleginnen und ihr Bedürfnis nach Zeit mit ihren Kindern, aber auch sehr deutlich (latente und manifeste, sanfte und harsche) Kritik und auch Unmut gegenüber jenen, die ihren Wiedereinstieg fluide gestalten, sich offenhalten, ob und wann sie wieder mehr Stunden arbeiten oder wieder „voll“ zur Verfügung stehen und Aufgaben verantwortlich übernehmen. Das bezieht sich auf **Präsenzzeiten** (wenn die Wieder-

einsteigerin nur vormittags oder an bestimmten Tagen da ist, wird das Telefon auf vollzeiterwerbstätige Kolleginnen und Kollegen umgestellt; wenn für Kunden oder Kooperationspartner ganztägige Erreichbarkeit notwendig ist, ist dafür die Teilzeit-Wiedereinsteigerin nicht geeignet), **Projektverantwortung** (wer sich offenhalten will, den Stundenumfang den Projekterfordernissen anzupassen, bleibt in der komfortablen Rolle der Zulieferin), **Mitarbeiterführung und -verantwortung, Dienstreisen** (über mehrere Tage), Präsenz in **Meetings** usw. All jene Jobs müssen zwangsläufig von vollzeit- oder vollzeitnah beschäftigten Frauen und Männern übernommen werden, von denen die meisten auch Familie haben, mit dem Effekt, dass ihre Mehrarbeit ihnen jene (zeitlichen) Ressourcen nimmt, die für ihre Bedürfnisse nach mehr Familienpräsenz und Familienarbeit notwendig sind. Berechtigte Bedarfe und Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen in der betrieblichen Arbeitsorganisation haben insofern (indirekt) oft negative Effekte auf die Gleichstellungschancen von vollzeiterwerbstätigen Männern und Frauen: ein Verkettungszusammenhang ungewollter Nebenfolgen. Diese arbeitskulturelle Ungleichstellung von Vollzeiterwerbstätigen gegenüber Teilzeiterwerbstätigen ist gleichstellungspolitisch ernst zu nehmen. In der qualitativen Untersuchung nannten vor allem gut qualifizierte Frauen (und auch einige Männer) das aus ihrer Sicht sehr konstruktive und zukunftsfähige Modell von „**Führen in Teilzeit**“: Dieses sei aber in ihrem Unternehmen noch die Ausnahme, nicht allen bekannt, müsste nach ihrer Auffassung viel häufiger aktiv angeboten und auch beworben werden.

Ein zentraler Grund der Kritik von Vollzeitbeschäftigten an Wiedereinsteigerinnen liegt in der **unverbindlichen Perspektive des von einigen Wiedereinsteigerinnen tentativ (abwartend, sich nicht festlegend) gehaltenen Prozesses, wenn es für diesen keinen Stufen- und Zeitplan** gibt. In einem verbindlichen Stufen- und Zeitplan liegt möglicherweise ein Hebel für mehr Sicherheit von allen Beteiligten (Unternehmensleitung, Abteilung, Kolleginnen und Kollegen, der Wiedereinsteigerin und ihrem Partner).

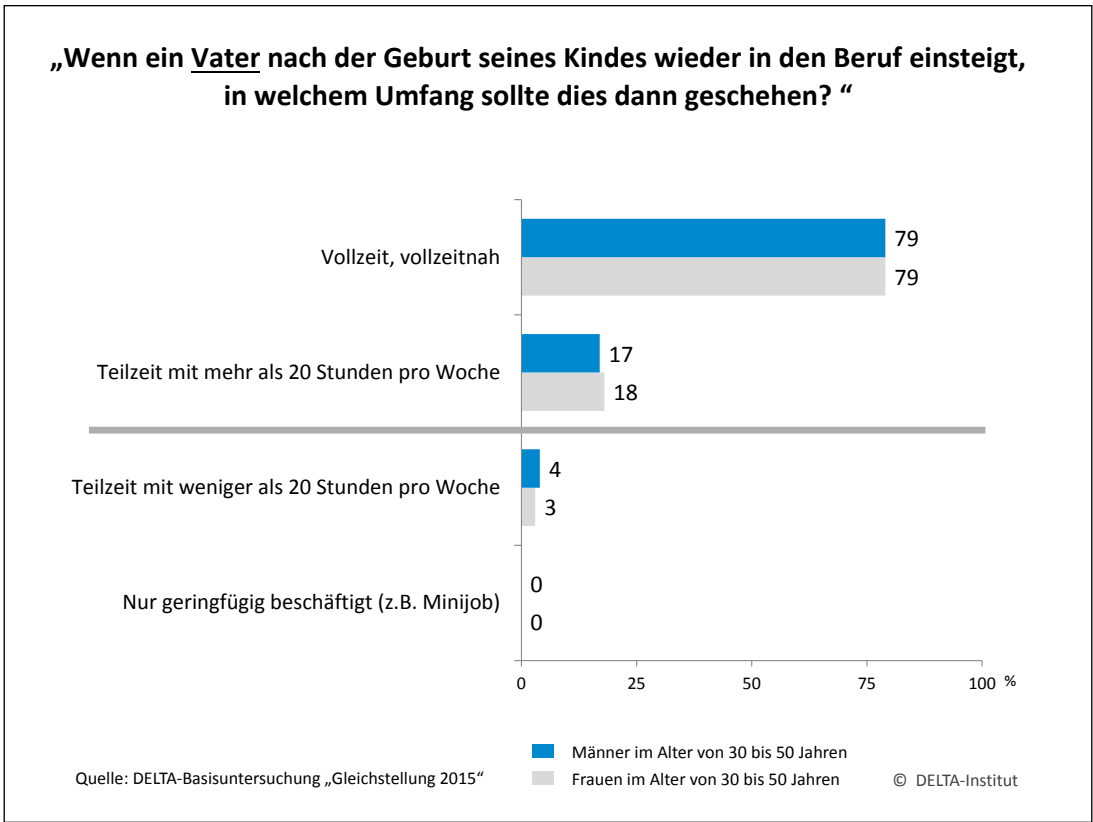
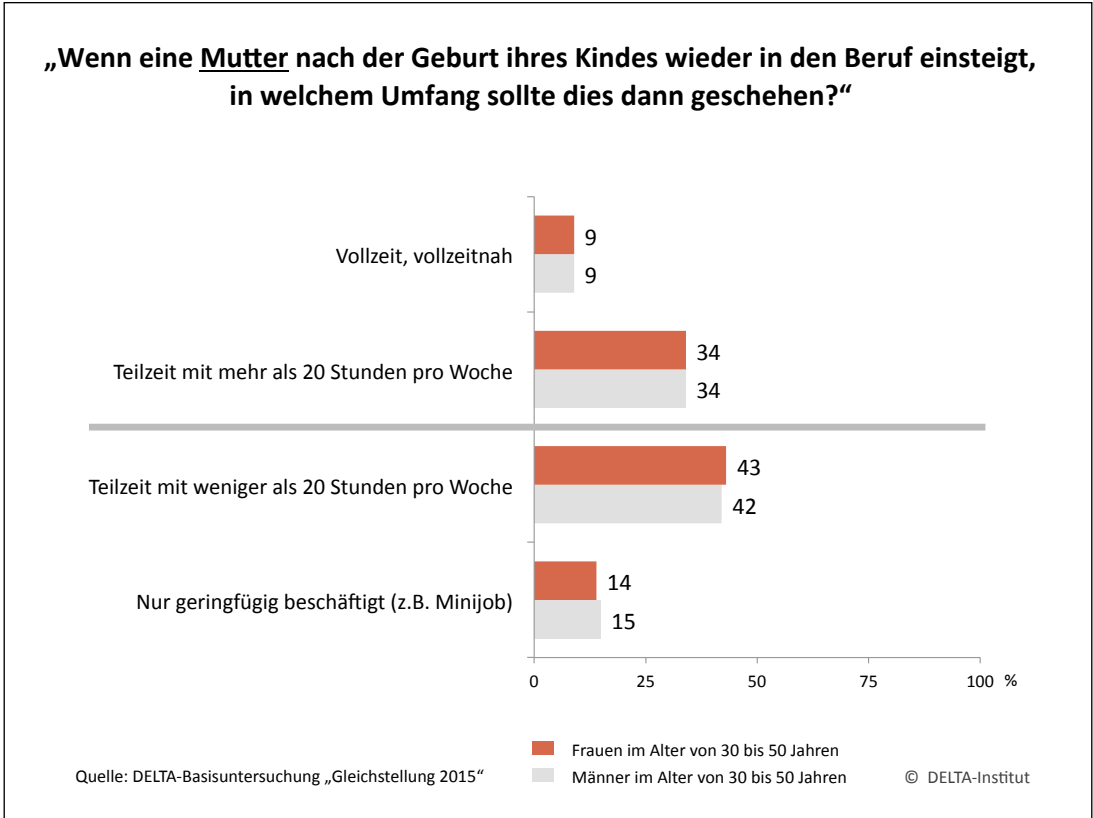
Fast die Hälfte der **vollzeiterwerbstätigen Männer** hat zwar grundsätzlich die Bereitschaft zur Reduktion ihres Erwerbsumfangs (z. B. wenn die Kinder noch klein sind), aber zugleich werden die Risiken von Teilzeit gesehen und sind derzeit entscheidungsleitend: Es geht um die **Sicherheit** des Einkommens, die eigene **Berufskarriere** und **Solidarität** mit Kolleginnen und Kollegen.

- Knapp drei Viertel (71 %) der vollzeiterwerbstätigen Männer sind der Auffassung, dass eine Vollzeitstelle sicherer ist als eine Teilzeitstelle.
- Mehr als die Hälfte (54 %) der Männer ist überzeugt, dass Teilzeitarbeit ihre Berufskarriere gefährdet.
- Mehr als ein Drittel (36 %) der Männer macht die Erfahrung, dass Teilzeitarbeit zulasten jener Kolleginnen und Kollegen geht, die Vollzeit arbeiten. Würden sie selbst auf Teilzeit gehen, würden sie zum Belastungsfaktor werden, was sie aus Gründen der Solidarität und aus Imagegründen nicht wollen.



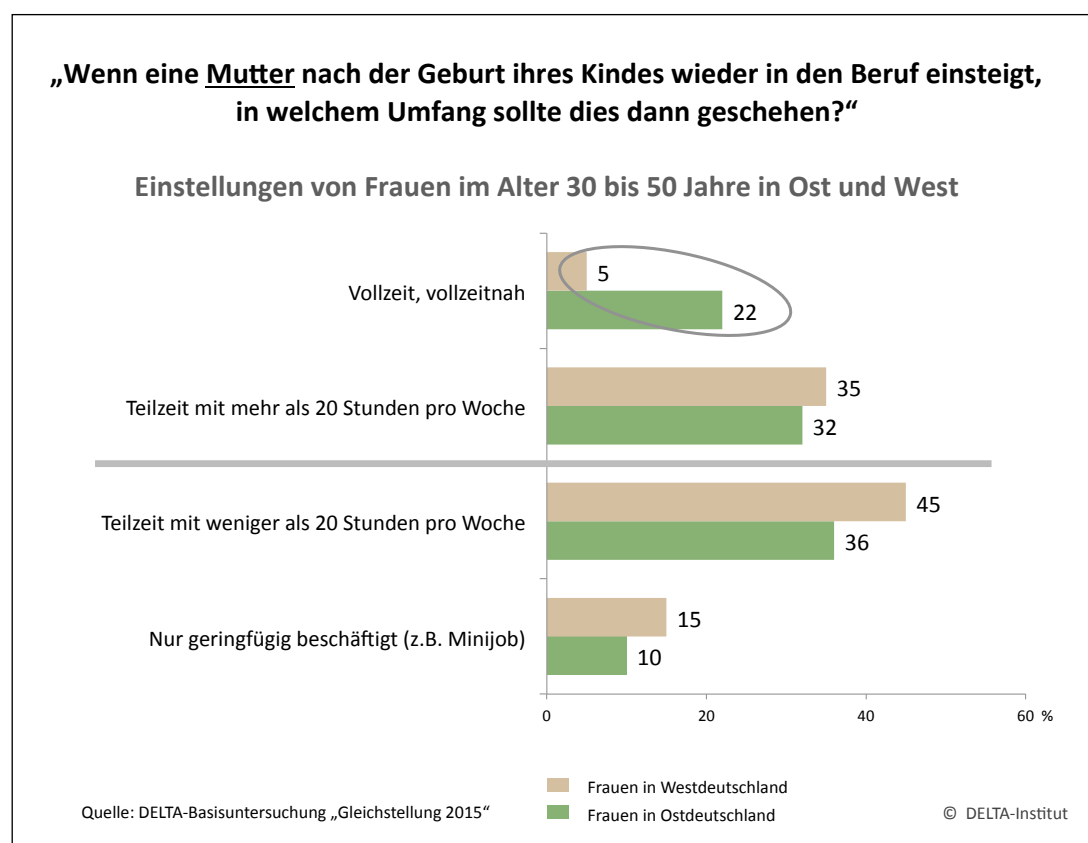
Groß sind die Unterschiede in den Einstellungen, **in welchem Umfang eine Mutter und in welchem Umfang ein Vater nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung beruflich wieder einsteigen sollte** – hier sind die normativen Vorstellungen von Frauen und Männern sehr ähnlich:

- 79% der Frauen und Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren sind der Meinung, dass ein Vater nach der Geburt seines Kindes **Vollzeit oder vollzeitnah** wiedereinsteigen sollte; aber nur 9% finden, dass dies auch eine Mutter tun sollte: Diese Differenz ist erheblich und zeigt, wie tief verwurzelt vormoderne Geschlechterrollen sind, sodass für Mütter und Väter der Erwartungshorizont in dieser Phase kategorisch anders vordefiniert ist und sie seitens der Gesellschaft reflexhaft je andere Sphären und Zuständigkeiten zugewiesen bekommen. Die geschlechtsspezifischen Rollenbilder sind noch relativ eng und wenig elastisch bei heute 30- bis 50-Jährigen (der jüngeren „Babyboomer-Generation“ und älteren „Generation X“).
- Dass ein Vater nach der Elternzeit in **geringfügige Beschäftigung** (z. B. im Minijob) beruflich wiedereinsteigt, erwartet nahezu keine Frau bzw. Mann dieser Altersgruppe; dass er **in Teilzeit** mit weniger als 20 Stunden pro Woche einsteigt, meinen nur 3% bzw. 4% der Frauen und Männer. Ganz anders ist die Adressierung an Mütter: Hier finden 14% der Frauen und 15% der Männer, dass eine Mutter zunächst in geringfügigem Beschäftigungsumfang wiedereinsteigen sollte, weitere 43% der Frauen und 42% der Männer, dass eine Mutter mit weniger als 20 Stunden pro Woche nach dem Mutterschutz und der Elternzeit wieder erwerbstätig sein sollte.



Diese Befunde zeigen, dass der Wiedereinstieg für Frauen und Männer mit sehr unterschiedlichen Rollen für Einkommenserwerb und Familienarbeit verbunden ist. Diese **für Frauen und Männer spezifischen Rollenverengungen** für den Erwerbsumfang nach dem beruflichen Wiedereinstieg entfalten ihre entscheidungsleitende Wirkung aber bereits weitaus früher: etwa wenn es darum geht, wer von beiden für die Familienarbeit seine Erwerbstätigkeit unterbricht oder reduziert. Wenn für die Mehrheit normativ gilt, dass der Vater danach unbedingt in Vollzeit wiedereinsteigen sollte (nicht aber die Mutter), dann ist es familienökonomisch und risikoreduzierend – scheinbar – rational, wenn die Mutter unterbricht und nicht der Vater. An dieses quantitativ und qualitativ fundierten Befunds wird deutlich, wie sehr traditionelle Geschlechterrollenbilder an entscheidenden Stationen im Lebensverlauf und in der Partnerschaftsbiografie wirkmächtig sind – obwohl Partner mehrheitlich in einer gleichgestellten Partnerschaft mit gleichen Chancen und Risiken leben wollen.

Unterschiedlich sind die Einstellungen zur Berufstätigkeit von Müttern in West- und Ostdeutschland. Es liegt vermutlich an der kulturellen Tradition der Frauenerwerbstätigkeit in der DDR, dass heute noch 22 % der ostdeutschen Frauen der Auffassung sind, Frauen sollten nach der Geburt ihres Kindes vollzeitnah in den Beruf einsteigen. Und es liegt umgekehrt vermutlich (auch) an der kulturellen Tradition der konservativen Wende in den 1980er-Jahren in Westdeutschland, dass nur 5 % der westdeutschen Frauen dieser Auffassung sind.²²

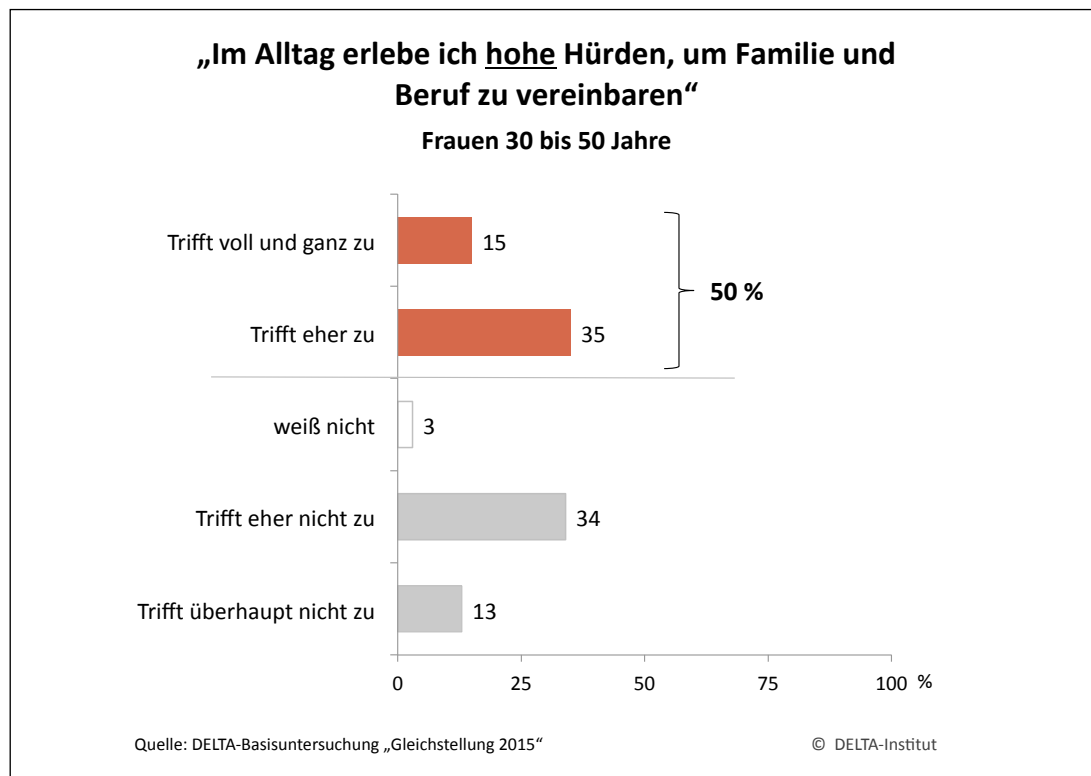


²² Vgl. Wippermann, Carsten: 25 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2015, S. 19 ff.

In Ost- und Westdeutschland dominieren bei den meisten Frauen die Haltungen, dass der berufliche Wiedereinstieg von Müttern idealerweise weder in geringfügiger Beschäftigung noch in vollzeitnaher Beschäftigung erfolgen sollte, sondern in einem dazwischengelagerten Stundenumfang. Vollzeit könnte zur Überlastung führen, lässt zu wenig Zeit für das noch kleine Kind und hat das Risiko des dauerhaften Ausstiegs aus dem Wiedereinstieg. Eine geringfügige Beschäftigung im Minijob bietet zwar hohe zeitliche Flexibilität für Kind und Familie, wird aber in der Regel zur Dauererwerbsform, entwickelt hohe Klebeeffekte, bietet keine Anreize zum Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und ist daher nicht nur kurzfristig finanziell dürftig, sondern auch mittel- und langfristig finanziell riskant.

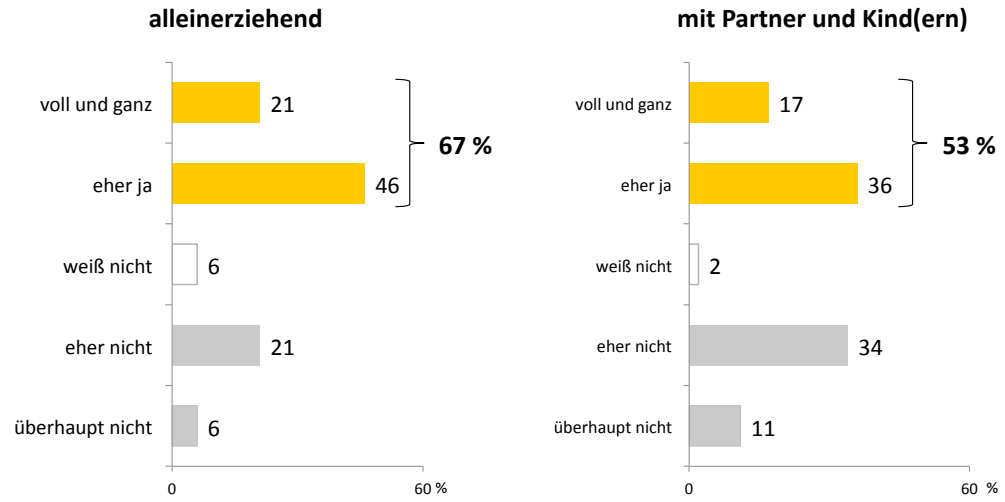
4.5 Hohe Hürden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

50% aller Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren erleben in ihrem Alltag hohe Hürden, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Für 15% der Frauen sind diese Hürden besonders hoch.



Besonders **Alleinerziehende** haben *organisatorische* Schwierigkeiten, wenn sie neben der Versorgung, Betreuung und Fürsorge ihrer Kinder auch für ihren Job hinreichend Zeit, Aufmerksamkeit und Engagement aufbringen müssen und wollen. Dazu kommen nach ihrer Erfahrung offene oder subtile Signale der Stigmatisierung, eine geringe Akzeptanz für Zeitnöte (am Arbeitsplatz, in Kita und Schule) sowie das Problem, den eigenen Ansprüchen und den organisatorischen Notwendigkeiten nicht immer gerecht zu werden. So erfahren 67% der Alleinerziehenden in ihrem Alltag hohe Hürden, um für ihre Kinder da zu sein *und* für ihre Familie den Lebensunterhalt zu erwirtschaften. Auch 53% der **Frauen mit Partner und Kindern** erleben hohe Hürden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

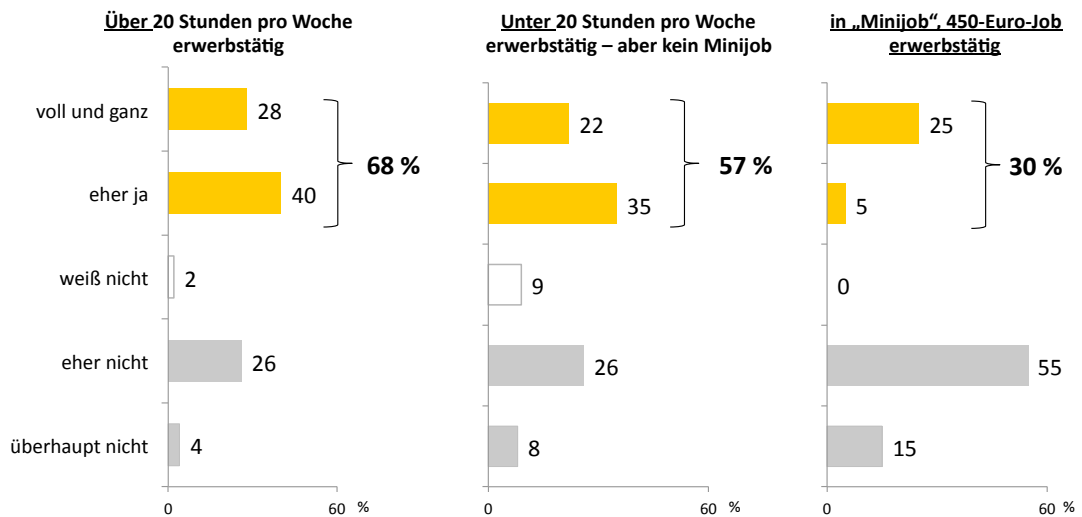
„Im Alltag erlebe ich hohe Hürden, um Familie und Beruf zu vereinbaren“
30- bis 50-jährige Frauen



Basis: Frauen im Alter 30 bis 50 Jahre
Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“

© DELTA-Institut

„Im Alltag erlebe ich hohe Hürden, um Familie und Beruf zu vereinbaren“
Frauen 30 bis 50 Jahre mit Kind(ern) bis 10 Jahre



Basis: Frauen im Alter 30 bis 50 Jahre
Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“

© DELTA-Institut

Am häufigsten und höchsten sind die Hürden der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter mit Kind(ern) und einem Erwerbsumfang von mehr als 20 Stunden pro Woche: 68 % dieser Frauen erleben hohe Hürden. Relativ gering sind die Schwierigkeiten für Frauen, die im Minijob erwerbstätig sind: „Nur“ 30 % dieser Frauen berichten von hohen Hürden der Vereinbarkeit: Damit werden Minijobs als „Scheinlösung“ attraktiv für den beruflichen Wiedereinstieg – entfalten ihre dysfunktionalen und risikoreichen Effekte für diese Frauen aber erst nach dem Ergreifen des Minijobs.²³

Das ist ein Indikator dafür, dass Familienzeit und Erwerbszeit für die Mehrheit der Frauen heute noch nicht harmonisch zusammengehen. Rahmenbedingungen, Anforderungen und Rituale in Unternehmen stehen den Bedarfen und Bedürfnissen für Partnerschaft, Kinder und Familie vielfach noch entgegen, einige ignorieren oder sanktionieren Bedarfe von Familien (es gibt eine Reihe von Ausnahmen). Auch für Erwerbsarbeit notwendige Organisationen wie Krippen, Kindergärten und Grundschulen reagieren auf die beruflichen Anforderungen gar nicht oder nicht adäquat (bei Kitas in Bezug auf Flexibilität, Kurzfristigkeit, Abend- und Wochenendbetreuung; bei Grundschulen in Bezug auf Unterrichtsbeginn und Schulschluss), unterstellen performativ eine teiltraditionelle Rollenteilung in der Familie und adressieren an die Frau die Erwartungshaltung der „jederzeit für ihr Kind greifbaren Mutter“ und sehen in ihr nur in Ausnahmen die akzidentell „erwerbstätige Frau mit Familie“. Die meisten Betreuungseinrichtungen und Grundschulen gehen nicht von der vollzeiterwerbstätigen Frau aus und haben in ihre Angebotsstruktur noch nicht integriert, dass die Arbeitszeiten in zahlreichen Branchen und Berufen nicht nur von montags bis freitags von etwa 8 bis 16 Uhr (halbtags bis 13 Uhr) sind, sondern auch sehr früh, abends und auch samstags/sonntags für ihr Kind eine Betreuungsmöglichkeit benötigen: längere Bürozeiten, ganztägige oder mehrtägige Dienstreisen, Besprechungen/Meetings am Spätnachmittag oder Abend; Schichtdienste, Wochenenddienste und Bereitschaften: z. B. Ärztinnen, Krankenschwestern, stationäre und ambulante Pflegedienste, Notdienste, Kinder- und Jugendhilfe, Verkäuferinnen im Einzelhandel (verlängerte Ladenöffnungszeiten), Werbe-, Kreativ- und Kommunikationsagenturen, Zeitungswesen (Redaktionen) u. a.: Erwerbstätige Mütter arbeiten in verschiedenen Branchen mit sehr unterschiedlichen Arbeits- und Präsenzzeiten. Und im Dienstleistungssektor ist der Frauenanteil höher als der Männeranteil. Dazu kommt bei vielen, dass sie erhebliche Distanzen (Berufsverkehr, ÖPNV) zwischen Wohnort und Arbeitsplatz haben: **Haushalt-Arbeitsort-Kita-Mobilität** (= *Zeitaufwendungen*). Hier wollen und benötigen Eltern seitens der Kita ein hohes Maß an Verständnis und Anpassung.

Berufstätige Mütter benötigen heute ein breites und flexibles Angebot der Kinderbetreuung, sowohl sehr früh am Morgen, abends, einige auch 24 Stunden und am Wochenende – aber das heißt nicht, dass Mütter ihre Kind ganztags in die Kita zur Betreuung geben wollen. Nahezu jede Mutter will mit ihrem (kleinen) Kind möglichst viel Zeit verbringen – gerade deshalb darf für sie die Kita nicht starre Öffnungszeiten und ein fixes Bring- und Holsystem haben.

²³ Vgl. Wippermann, Carsten: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2012, S. 20 ff.

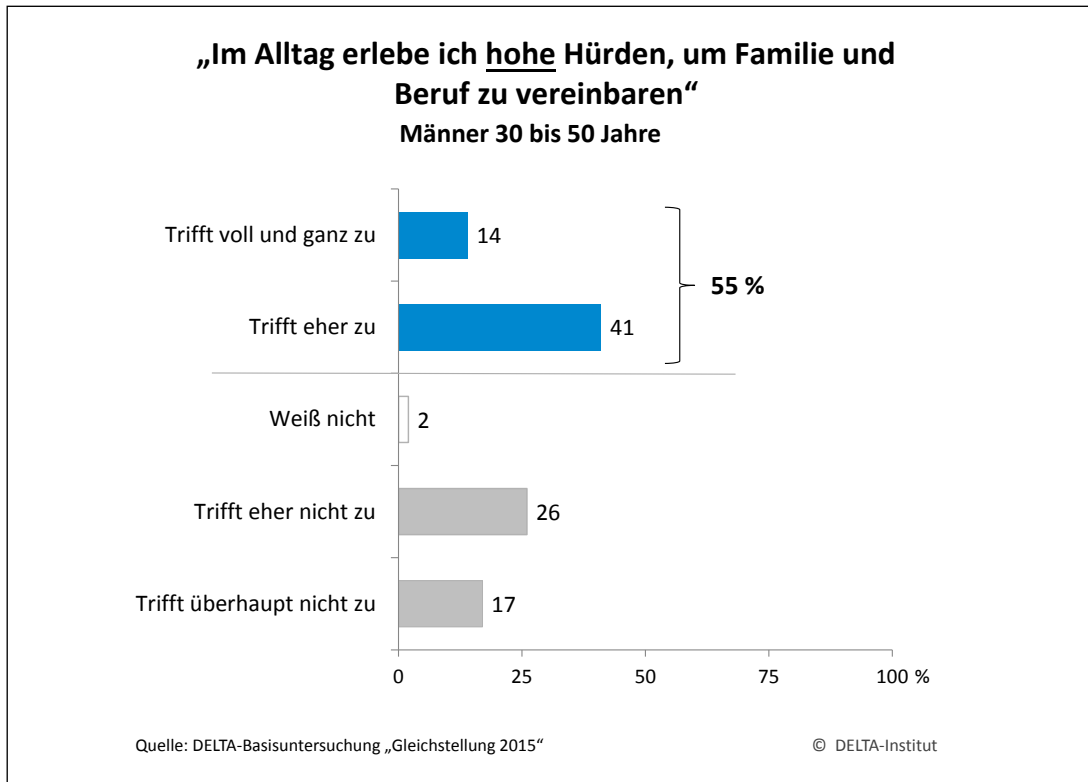
Mütter, die längere und flexible Öffnungszeiten ihrer Kita wünschen, müssen sich mit dem pädagogischen Abwehrreflex und moralischen Vorwurf auseinandersetzen, dass sie sich keine Kinder hätten anschaffen müssen, wenn sie diese die meiste Zeit in der Kita abgeben wollten. Das ist für diese Frauen ein Angriff auf ihre Identität und Verurteilung als nicht gute Mutter. Die Möglichkeit der Betreuung am Abend, am Wochenende sowie eine 24-Stunden-Öffnungszeit ist in Deutschland noch eine seltene Ausnahme. Die starren Öffnungszeiten erzeugen für Mütter (und Väter) Stress; sie stellen faktisch hohe Hürden und Komplikationen ihrer Berufstätigkeit dar und setzen sie nicht nur an den Pforten der Kita, sondern auch am Arbeitsplatz unter Rechtfertigungsdruck, erzeugen im Alltag das Gefühl von Schuld und Unzulänglichkeit und reduzieren die Lebensqualität dieser Eltern.

In den qualitativen Interviews erzählen Frauen, dass sie am Arbeitsplatz von der Kita oder Schule angerufen werden, wenn es ihrem Kind nicht gut geht – und nicht ihr Partner; dass Kitas sich noch zu wenig als Dienstleister der Familien verstehen und oft nicht bereit sind, ihre organisatorische Infrastruktur den zeitlichen Bedarfen berufstätiger Mütter und Väter immer wieder anzupassen und flexibel zu reagieren. Es gebe einen pädagogischen Verharrungsreflex, auf den sich Kitas und Schulen zurückziehen und durch den sie sich legitimiert sehen, Bedürfnisse von Eltern auszublenken oder massiv zu relativieren.

Gleichzeitig ist zu sehen, dass die frauen- und gleichstellungspolitischen Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der letzten Jahre durchaus erfolgreich waren: Denn immerhin sagen 27 % der Alleinerziehenden und 45 % der in Partnerschaft lebenden Frauen mit Kindern, dass sie eher keine oder überhaupt keine hohen Hürden der Vereinbarkeit erleben. Das führen diese Eltern – das zeigen die qualitativen Einzelinterviews – auf die Flexibilität und Veränderungsbereitschaft ihrer Kita zurück, auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei ihrem Arbeitgeber und in einigen Fällen auch auf „glückliche“ berufliche Konstellationen (Freiberufler, Solo-Selbstständigkeit).

Widerstände und Hindernisse, ihren beruflichen Alltag mit ihrer familiären Lebenswelt und den damit verbundenen Pflichten und Bedürfnissen zusammenzubringen, erleben nicht mehr nur Frauen, sondern auch **Männer**: Das ist neu und ein **kultureller Umbruch** (trotz der Misslichkeit sogar als „Fortschritt“ zu verstehen), wenn heute 55 % der Männer (mehr als Frauen!) diese hohen Hürden ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrnehmen. Diese neue Sensibilität für „unpassende“ Alltagsstrukturen gründet bei Männern in gewachsenen Selbstansprüchen ihrer Rolle in der Familie.

Insofern ist die gleichstellungspolitische, betriebliche und gesellschaftliche Aufgabe der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** heute längst **kein frauenspezifisches Thema mehr**, sondern **muss von Anfang an systematisch und in gleicher Aufmerksamkeit für Frauen und Männer gelöst werden**. Dabei geht es einerseits um Frauen und um Männer als *Individuen* mit ihren jeweiligen Ansprüchen und Bedarfen, andererseits um Frauen und Männer im Kontext ihrer Partnerschaft und Familie, in die sie eingebunden sind und die sich dynamisch in der Zeit entwickelt („linked lives“). Wenn mehr als die Hälfte der Frauen und Männer in der Mitte ihres Erwerbslebens nicht nur *gelegentlich moderate* Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, sondern *hohe Hürden* erleben, dann verweist das auf erhebliche Reibungsverluste, die weder der Familie noch der Wirtschaft (noch dem Kind in der Kita/Schule) guttun.



Wahrnehmungen aber sind subjektiv, auch die der Hürden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn 55 % der Männer und 50 % der Frauen hier hohe Hürden erfahren, bedeutet das nicht zwingend, dass die Hürden für Männer höher als für Frauen sind. Ein Grund für die von (etwas mehr) Männern erfahrenen Hürden kann sein, dass bei Männern die Sensibilität höher ist, weil Männer in der für sie neuen Situation nun erstmals selbst die Erfahrung machen, wie schwierig es im Alltag ist, den organisatorischen, zeitlichen, sozialen und mentalen Anforderungen für Familie und Beruf gerecht zu werden. Frauen sind aufgrund gewachsener Rollenbilder zum Teil auf diesen Spagat eher eingestellt, weniger überrascht als Männer, für die die Rolle des täglich in der Familie mitwirkenden Vaters noch nicht hinreichend normalisiert, sozialisiert und kulturell verankert ist. Zugleich ist auch zu sehen: Da die Mehrheit der Männer vollzeiterwerbstätig ist, sind für Männer die zeitlichen Räume für Familie deutlich enger als bei Frauen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Darüber hinaus zeigt sich, dass „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für Mütter und Väter etwas zum Teil Unterschiedliches bedeutet, Frauen und Männer vor je anderen Hürden und Schwierigkeiten stehen, die in geschlechterspezifischen Rollenbildern in der Arbeitswelt, Kita und Schule gründen.

5. Eigene Alterssicherung

5.1 Sensibilität für die Alterssicherung durch eigene Berufstätigkeit

86 % der Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren sagen, dass ihre Berufstätigkeit wichtig ist für ihre eigene Alterssicherung. Das *allgemeine* Bewusstsein für die eigene Alterssicherung ist bei Frauen in allen Altersgruppen zwar sehr hoch (über 80 %), doch dies ist auch ein Effekt sozialer Erwünschtheit. Im Folgenden geht es um die *spezifische Sensibilität* für die eigene Alterssicherung – und diese verändert sich in den Altersstufen und Lebensphasen, Familien- und Berufssituationen – und verläuft bei Frauen und Männern unterschiedlich. Ein Gradmesser der Sensibilität für die eigene Alterssicherung ist die höchste Zustimmung in der Frage nach der Bedeutung ihrer Erwerbstätigkeit für ihre spätere Rente.²⁴

Relativ hoch ist die Sensibilität für die eigene Alterssicherung bei Frauen und Männern im Alter unter 30 Jahren: In diesem Alter messen Frauen (68 %) häufiger als Männer (65 %) ihrer Berufstätigkeit eine sehr große Bedeutung für ihre Alterssicherung zu. Doch in der Lebensdekade ab 30 Jahren geht bei vielen Frauen diese Sensibilität signifikant zurück, während sie bei Männern kontinuierlich steigt.

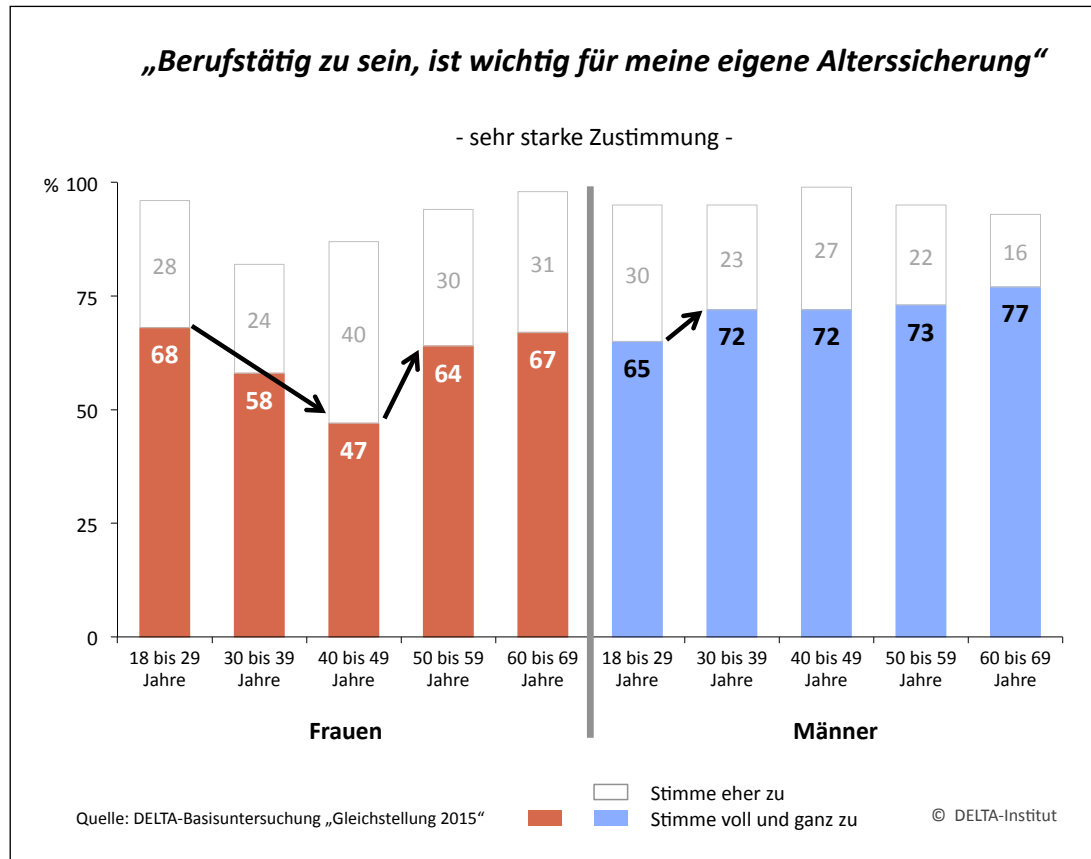
- Im Alter von 30 bis 39 Jahren betonen nur noch 58 % der Frauen (72 % der Männer) die hohe Bedeutung der Berufstätigkeit für ihre Alterssicherung;
- von 40 bis 49 Jahren sogar nur noch 47 % der Frauen (72 % der Männer).

Gerade in der Mitte des Erwerbslebens und der Phase der Familiengründung, in der wichtige partnerschaftliche Entscheidungen getroffen werden, geht bei Frauen die Sensibilität für ihre Alterssicherung zurück, während sie bei Männern steigt: Dies zeigt ein Auseinanderdriften der Prioritäten in der Partnerschaft.

Bei Frauen steigt die Aufmerksamkeit für die eigene Alterssicherung dann sprunghaft im Alter ab etwa 50 Jahren (für die meisten Ende der aktiven Familienzeit und Beginn der Empty-Nest-Phase mit zeitlich mehr Ressourcen) auf 64 %, im Alter ab 60 Jahren sogar auf 67 %. Offenbar schiebt ein erheblicher Teil der Frauen das Thema „Rente“ in der Mitte des Lebens mental

²⁴ Aufgrund der Vermutung, dass sich Sensibilitäten für die eigene Alterssicherung im Lebensverlauf verändern, und mit dem Ziel, Veränderungen zu diagnostizieren, werden in diesem Abschnitt Frauen in allen Alterssegmenten betrachtet.

zurück. Das Thema holt sie erst wieder im letzten Drittel oder Viertel ihres (potenziellen) Erwerbslebens ein. Bei Männern hingegen ist die Sensibilität für die eigene Alterssicherung in jungen Jahren geringer als bei Frauen, steigt im Alter ab 30 Jahren sukzessive und ist von da an in allen Altersgruppen und Lebensphasen deutlich höher als bei Frauen. Das hat in einer Partnerschaft – latent oder manifest; offen oder strategisch – Auswirkungen bei Überlegungen und Verhandlungen über gemeinsame Entscheidungen im Lebenslauf.



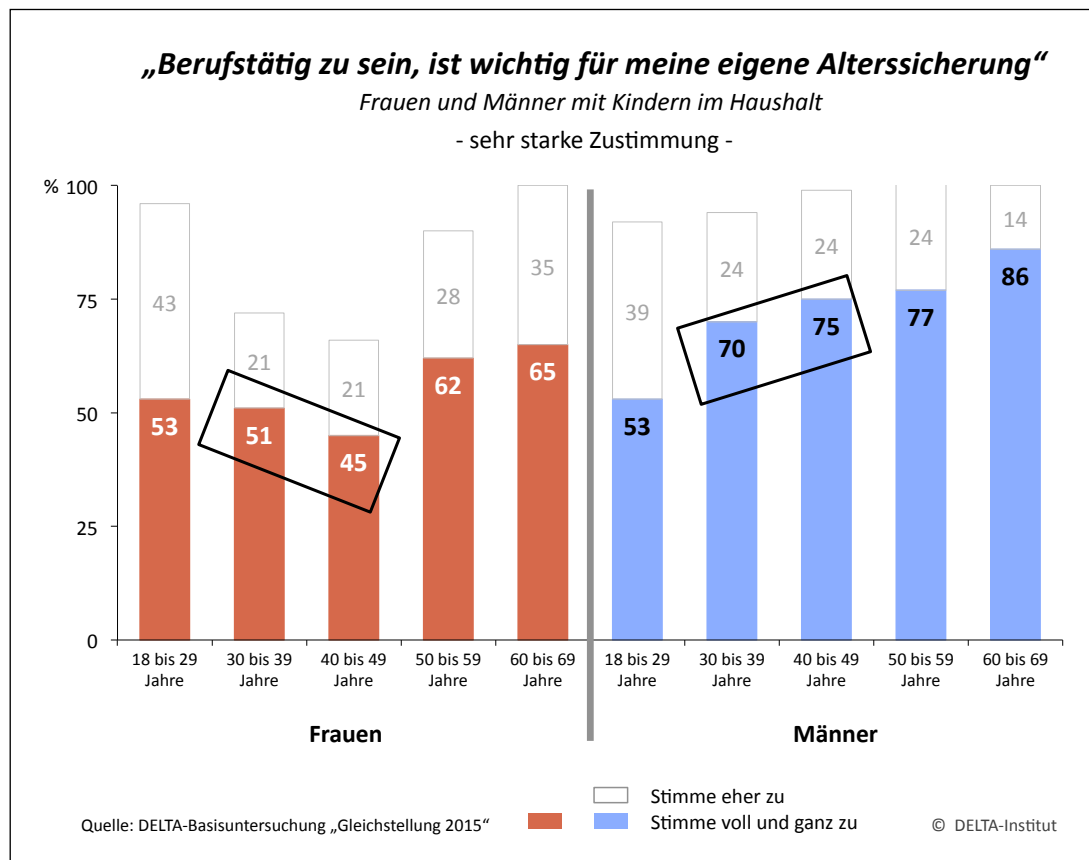
Besonders auffällig ist die sinkende Sensibilität bei Frauen mit (eigenen) Kindern im Haushalt in der aktiven Familienphase:

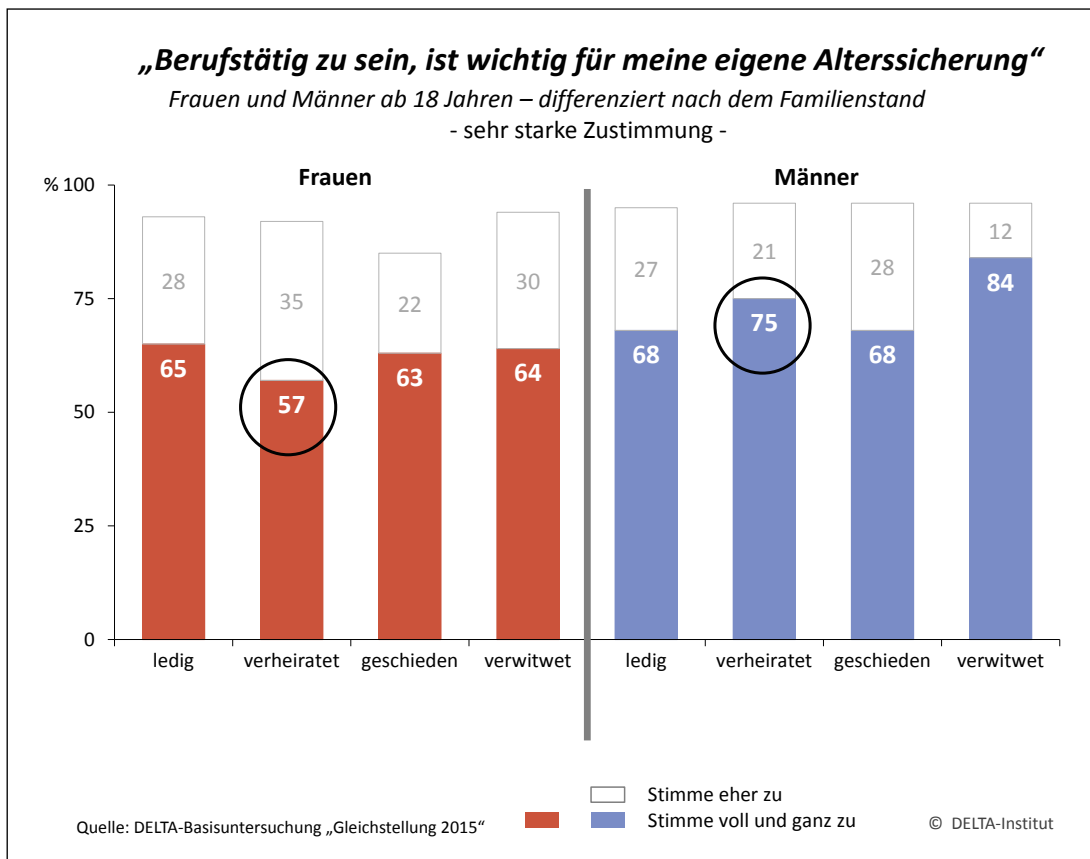
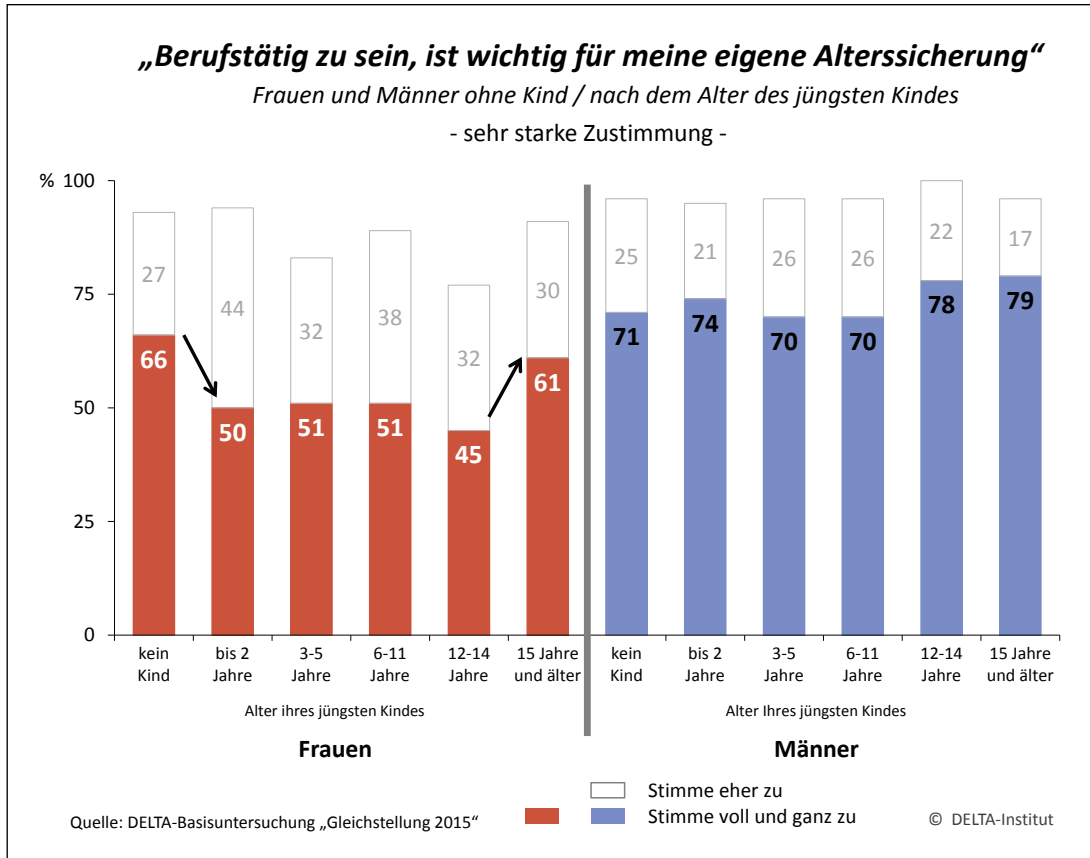
- bei Frauen im Lebensalter von 30 bis 49 Jahren, vor allem zwischen 40 und 49 Jahren;
- wenn das jüngste Kind unter 15 Jahren ist;
- bei verheirateten Frauen.

Ursache für das Auseinanderdriften der Sensibilität für die eigene Alterssicherung ist kein *formales* Informationsdefizit: Die Deutsche Rentenversicherung informiert jährlich über die Höhe der künftigen Regelaltersrente, a) sobald fünf Beitragsjahre vorliegen (dann können Berechnungen erfolgen) und b) wenn das 27. Lebensjahr erreicht ist. Insofern haben die meisten Frauen und Männer zu Beginn der vierten Lebensdekade in der Regel jährliche Informationen über ihre künftig zu erwartende Rente (gemessen an den Rentenbeiträgen im Durchschnitt der letzten fünf Jahre). Fraglich ist, ob diese Informationen in dieser Lebensphase überhaupt wahrgenommen, wie relevant sie erachtet werden, wie unterschiedlich Frauen und

Männer die Informationen interpretieren und welche Handlungsstrategien sie daraus ableiten. Zu prüfen ist, ob die Informationen Frauen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit für Familienarbeit reduzieren oder unterbrechen, hinreichend sensibilisieren. Konstruktiv ist zu prüfen und zu entwickeln, wie die Informationen zur künftig zu erwartenden eigenen Rente so aufbereitet, dargestellt und formuliert werden, vielleicht mit weiteren Informationen angereichert werden, sodass sie Tendenzen der Verdrängung und De-Sensibilisierung entgegenwirken.

Sprunghaft steigt bei Frauen die Sensibilität für die eigene Rente ab etwa 50 Jahren, im letzten Drittel der regulären Erwerbsjahre, wenn die Frage nach dem Leben im Alter näher rückt und konkret wird. Hoch ist die Sensibilität (auch schon vorher) bei Frauen, deren Ehe geschieden wurde oder die verwitwet sind.

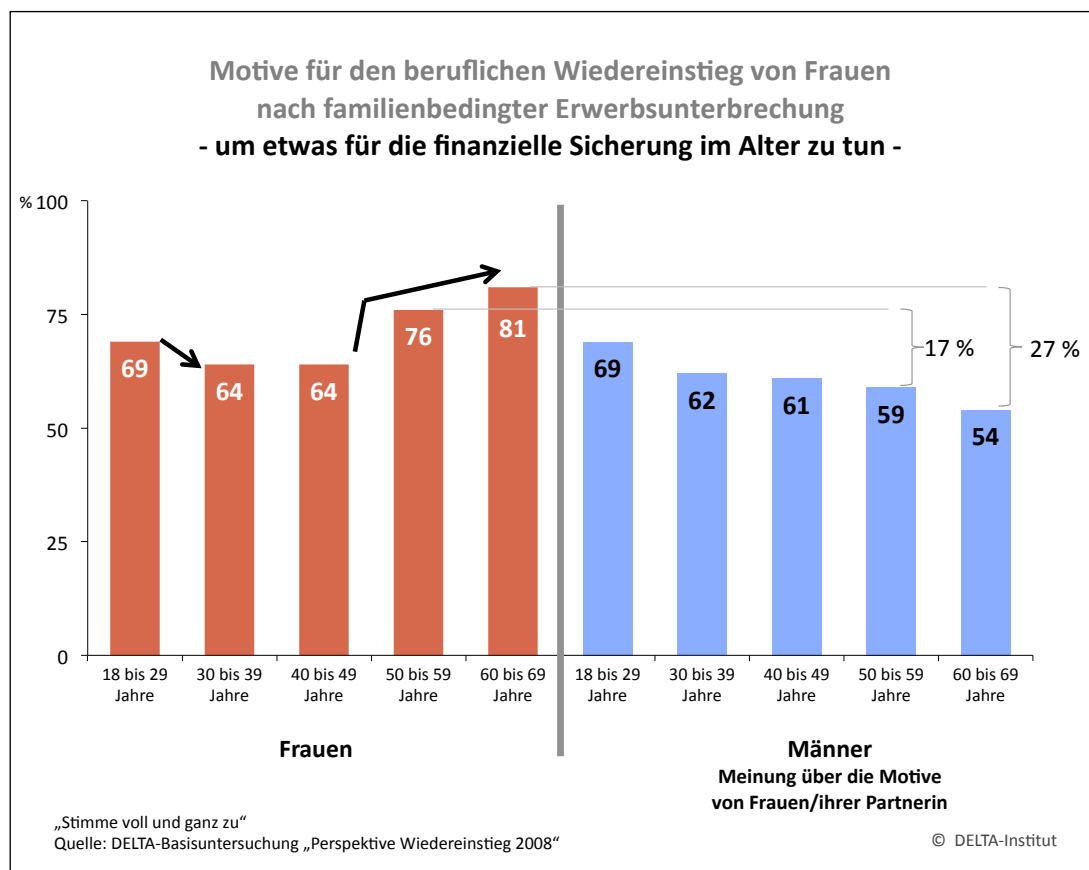




Schon die Untersuchung 2008 signalisierte diesen Befund. In der Untersuchung zu Motiven für den beruflichen Wiedereinstieg betonten mehr als drei Viertel der über 50-jährigen Frauen, dass sie beruflich wiedereinsteigen, um etwas für ihre eigene finanzielle Sicherung im Alter zu tun. Dieses Motiv war jüngeren, 30- bis 49-jährigen Frauen nicht ganz so wichtig.

Interessant in diesem Zusammenhang: Männer unterschätzen bei ihrer Partnerin als Motiv für eine Berufstätigkeit, eigene substanzielle Rentenansprüche erwerben zu wollen. Und mit zunehmendem Alter der Frauen (sowie des Mannes) nehmen immer weniger Männer die materiellen beruflichen Motive der Berufstätigkeit ihrer Partnerin wahr oder ernst.

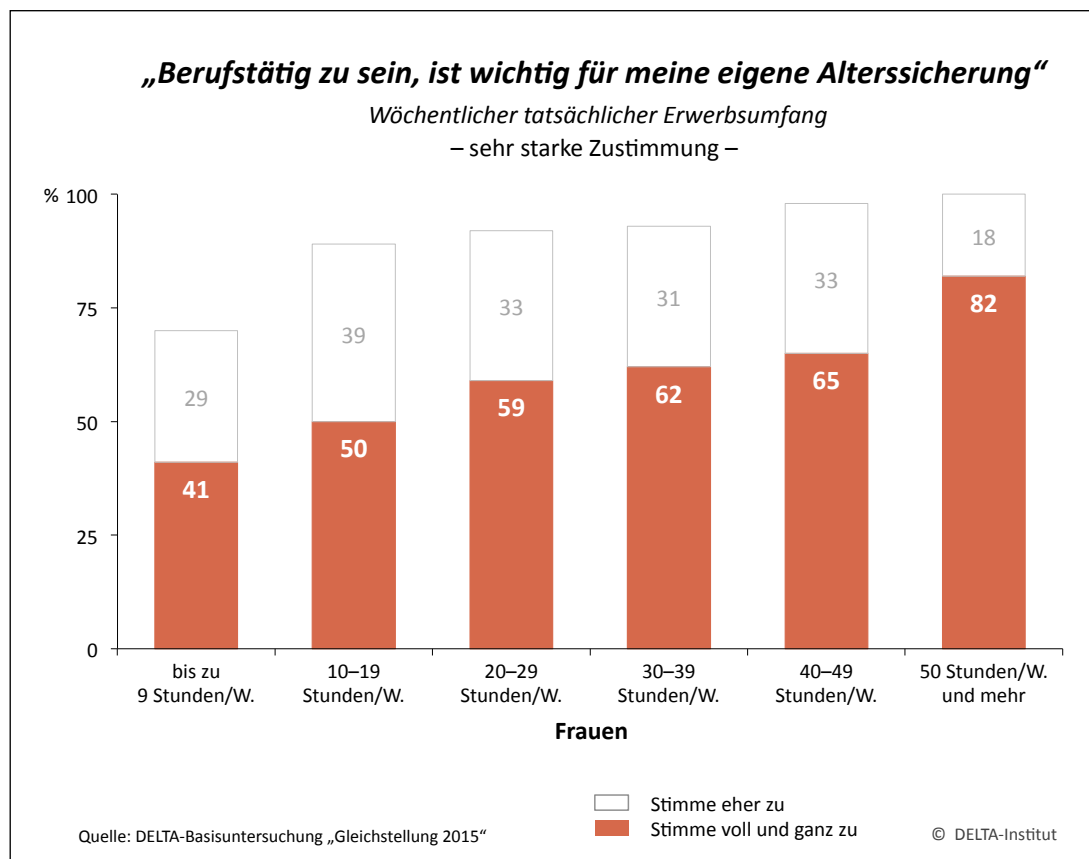
- Im Alter von 50 bis 59 Jahren ist für 76% der beruflich wiedereingestiegenen Frauen ihre finanzielle Alterssicherung ein wichtiges Motiv – von den (Ehe-)Partnern sehen das nur 59% (Differenz 17%).
- Im Alter ab 60 Jahren ist für 81% der (vor einigen Jahren schon oder erst vor Kurzem) beruflich wiedereingestiegenen Frauen ihre Rente ein zentrales Motiv ihrer Berufstätigkeit – von den (Ehe-)Partnern sehen das 54% (Differenz 27%).



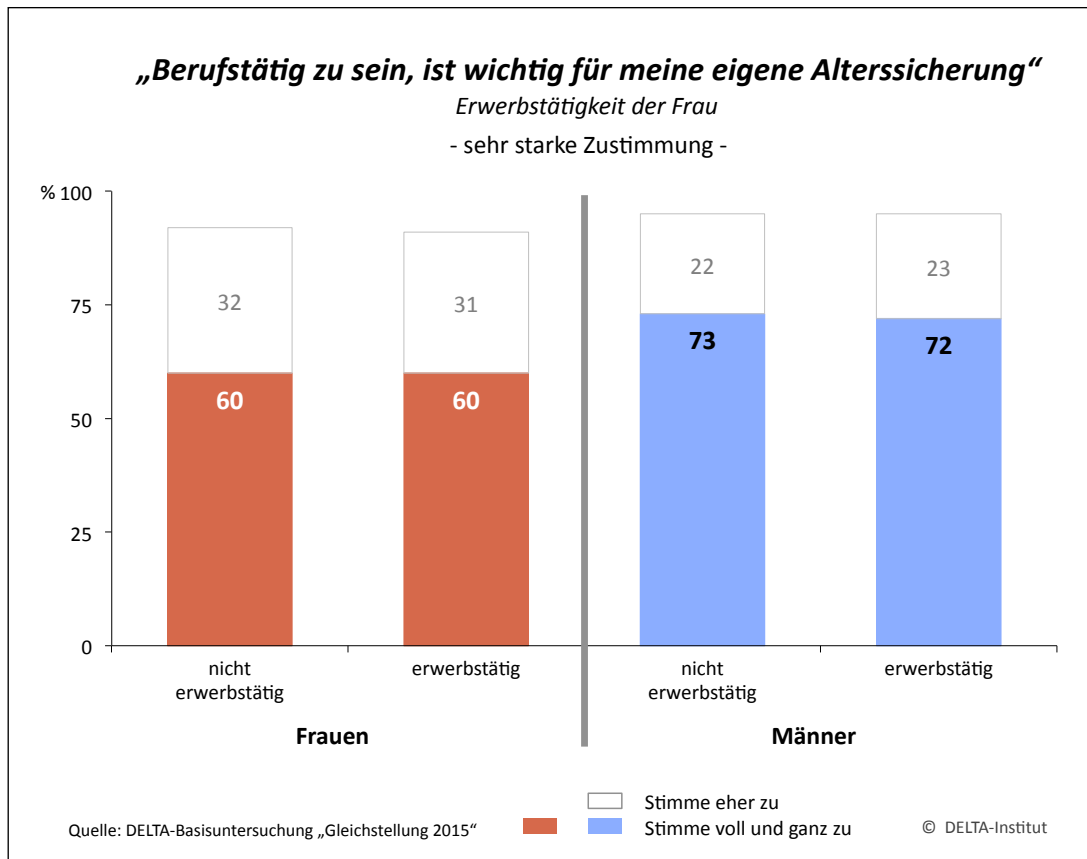
Die Prioritäten und ökonomischen Bewertungen der Berufstätigkeit gehen in der Partnerschaft bei Frauen und Männern erheblich auseinander: Männer halten die Rentenansprüche, die ihre Partnerin überhaupt noch erwerben kann, in rationalem Kalkül für so gering und monetär marginal, sodass es sich nicht lohne, dafür auf gemeinsame partnerschaftliche Zeit zu verzichten, sowie als „Schutz“ ihrer Partnerin, sich die Anforderungen und den Stress der

Berufstätigkeit nicht mehr anzutun. Das kann als diskriminierende Fürsorge interpretiert werden. Für Frauen hingegen ist es von erheblicher symbolischer, sozialer und materieller Bedeutung (auch wenn die finanziellen Erträge gering ausfallen), nicht nur die Familie und den Haushalt zu organisieren, sondern selbst *berufstätig* zu sein, eine *eigene fachliche Sphäre* (etwas leisten und verdienen: Selbstwertgefühl), Kontakt mit anderen Menschen zu haben, *eigenes* Einkommen und *eigene* Rentenansprüche zu erwirtschaften – angesichts der Offenheit und Unsicherheit von Lebensverläufen auf eigenen Beinen zu stehen.

Die Untersuchung 2015 zeigt: Ob die Frau aktuell erwerbstätig ist oder nicht, hat keinen Einfluss auf die Sensibilität für die eigene Rente. Ein enger Zusammenhang besteht jedoch zwischen der Sensibilität für die eigene Alterssicherung mit dem wöchentlichen Erwerbsumfang: **Mit zunehmender Arbeitszeit steigt die Sensibilität für die Bedeutung der Alterssicherung – vice versa: Mit steigender Sensibilität im Hinblick auf die Bedeutung der Berufstätigkeit für ihre Alterssicherung wählen Frauen die Strategie der Steigerung ihres Erwerbsumfangs.** Die Kausalität geht in beide Richtungen. In diesem wechselseitigen Bedingungs- und Steigerungsgefüge einen auslösenden Faktor zu bestimmen, ist kaum möglich, macht aber deutlich, dass es nicht um Erwerbstätigkeit von Frauen überhaupt geht, sondern um eine existenz- und alterssichernde Erwerbstätigkeit.²⁵ Wenn Frauen mit geringem Erwerbsumfang zwar allgemein der Aussage zustimmen, dass eine eigene Alterssicherung wichtig ist, aber dem keine wirkliche, starke Bedeutung beimessen, ist dies ein Hinweis auf Mechanismen der Verdrängung und Ausblendung, die ihrerseits Strategien der Bewältigung kognitiver Dissonanz sind: Wenn keine Möglichkeit zu einer alterssichernden Erwerbstätigkeit bestehen (oder realistisch scheinen), wird diese Perspektive sublimiert.



²⁵ Eine differenzierte Analyse für die Männer war aus statistisch-methodischen Gründen nicht möglich: Es gibt zu wenig Männer mit einem wöchentlichen Erwerbsumfang unter 30 Stunden.



5.2 Einschätzung zur finanziellen Absicherung im Alter

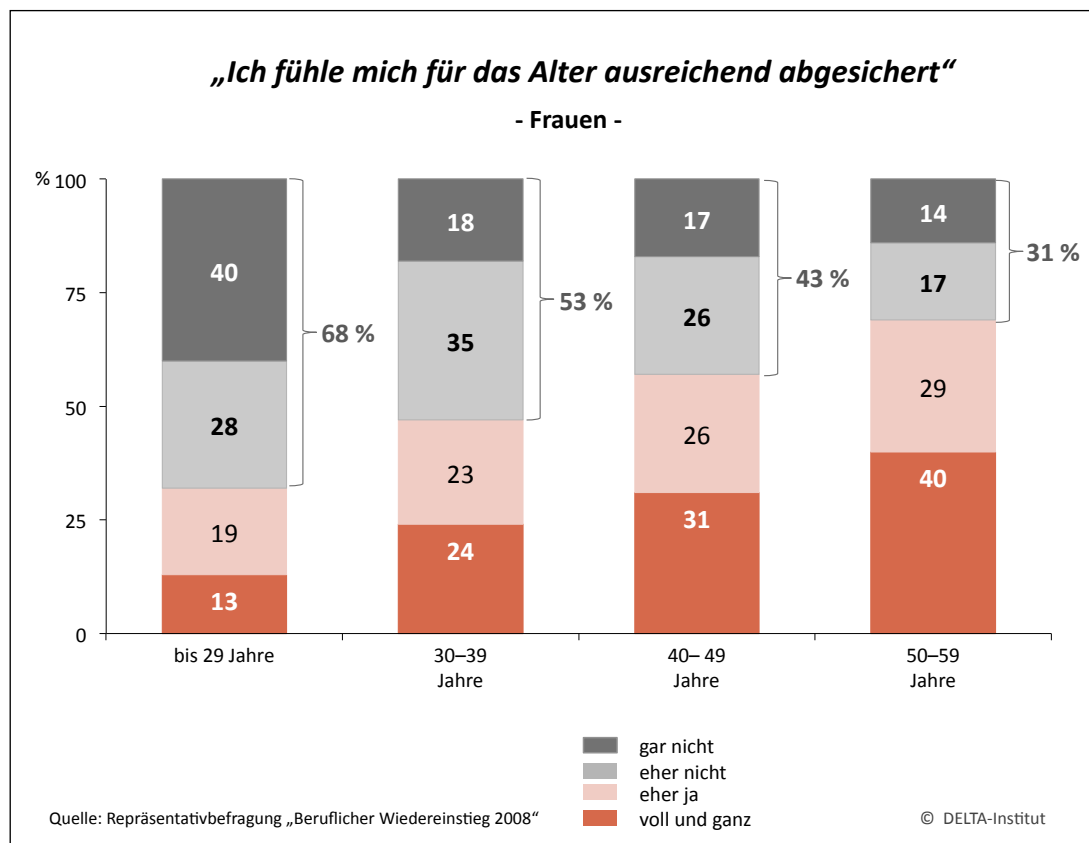
5.2.1 Unsicherheit hinsichtlich der Alterssicherung in jüngeren Generationen

In der Untersuchung 2008 sagten 32 % aller Frauen im Erwerbsalter, dass sie sich hinsichtlich ihrer Rente *voll und ganz* abgesichert fühlen (*eher* abgesichert 25 %; insgesamt 57 %). 17 % fühlten sich *überhaupt nicht* im Alter finanziell abgesichert; weitere 26 % sehen sich für ihr Leben im Alter *eher nicht* abgesichert. Insgesamt hatten 43 % Zweifel an einer ausreichenden Alterssicherung für sich selbst.

Groß waren die Unterschiede zwischen den **Altersgruppen und Generationen**: Von den 50- bis 59-jährigen Frauen haben 40 % die Erwartung ausreichender Existenzsicherung im Alter geäußert – aber nur 13 % der bis 29-Jährigen. Von den heute 50- bis 59-Jährigen hat ein Drittel der Frauen (31 %) die Einschätzung gehabt, im Alter finanziell nicht ausreichend abgesichert zu sein. Diese Perspektive wird in den jüngeren Generationen noch düsterer. Sukzessive ist in den jüngeren Generationen die Unsicherheit hinsichtlich ihrer Alterssicherung gewachsen, das Vertrauen im Wandel der Generationen immer weiter erodiert. Zwei Drittel (68 %) der jüngeren Generation (bis 29 Jahre) und die Hälfte der mittleren Generationen (53 % der 30- bis 39-Jährigen; 43 % der 40- bis 49-Jährigen) ging 2008 davon aus, im Alter nicht abgesichert zu sein.

Das hat **Konsequenzen für die Akzeptanz des Generationenvertrags**, denn die mittleren und jüngeren Generationen bekommen angesichts des demografischen Wandels (Überalterung der Gesellschaft) seit Jahren die Botschaft der Notwendigkeit einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge – und gehen heute selbstverständlich davon aus, dass die gesetzliche Rentenversicherung für ihr Leben im Alter nicht ausreichen wird. Die Unsicherheit der Alterssicherung erhöht auch für Frauen den Druck zur eigenen Erwerbstätigkeit angesichts vielfältiger biografischer Brüche in Partnerschaft und Ehe.

In einer alternativen Lesart verändern sich die Einschätzungen zur Existenzsicherheit im Alter mit den **Lebensphasen**. In frühen Lebensabschnitten der Ausbildung, der ersten Erwerbsjahre und ersten Partnerbindung(en) ist der zeitliche Horizont zur eigenen Rente noch sehr weit weg und allein daher unsicher. Mit zunehmender Dauer der eigenen Erwerbstätigkeit, der Stabilität der Partnerschaft, dem sukzessiven Aufbau von Rücklagen und Vermögen wächst langsam die Zuversicht, im Alter ausreichend abgesichert zu sein – doch das erreicht nur zwei Drittel der Frauen gegen Ende ihrer Erwerbsbiografie. Denn 31% der 50- bis 59-jährigen Frauen haben wenig Optimismus hinsichtlich ihrer finanziellen Perspektive – und nur noch wenige Erwerbsjahre und Chancen, um ihre Situation zu verbessern. 14% gehen sicher davon aus, dass sie nicht ausreichend abgesichert sind: jede siebte Frau.



In den Generationen und traditionell-konservativen Milieus der Nachkriegszeit war die traditionelle Rollenteilung das Normalmodell in einer Ehe/Partnerschaft: Die Frau war von der Rente ihres Mannes existenziell abhängig, konnte (und musste) sich aber auf die moralisch-soziale Selbstverpflichtung ihres Mannes und Stabilität der Ehe verlassen. Die in früheren Generationen schon in jungen Jahren bestehende Zuversicht von Frauen hinsichtlich ihrer

sicheren Versorgung im Alter ist in der Generation der Babyboomer (heute im Alter von etwa 40 bis 59 Jahren) erheblich geschwunden. Grund sind zum einen unsichere Beschäftigungsverhältnisse, hohe Trennungs- und Scheidungsraten sowie die Diskussion seit Mitte der 1990er-Jahre, dass die gesetzlichen Renten schmelzen werden und durch private Vorsorge ergänzt werden sollten. Auch die jährliche Renteninformation der Deutschen Rentenversicherung weist explizit auf den zusätzlichen Vorsorgebedarf hin („Versorgungslücke“) und den Bedarf einer privaten zusätzlichen Alterssicherung.

Mit der öffentlichen Debatte und Werbung der Versicherungswirtschaft für private Alterssicherung sind die Frauen und Männer der jüngeren *Generation X* und *Generation Y* aufgewachsen. Die Unsicherheit ihrer späteren Renteneinkünfte ist die für sie normale Zukunftsperspektive. Ebenso selbstverständlich ist für die deutliche Mehrheit der jüngeren Frauengenerationen, dass sie sich nicht auf die Rente ihres Partners verlassen wollen (und rational können).

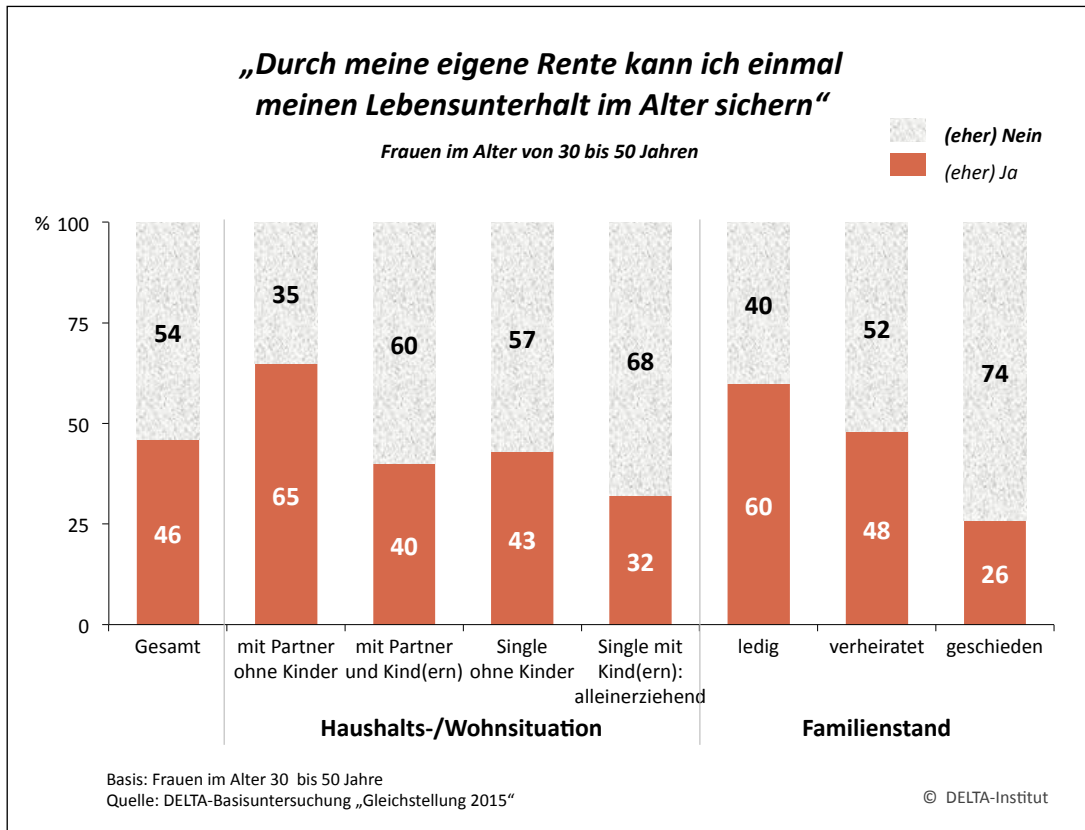
5.2.2 Düstere Perspektiven hinsichtlich der Alterssicherung durch eigene Rente

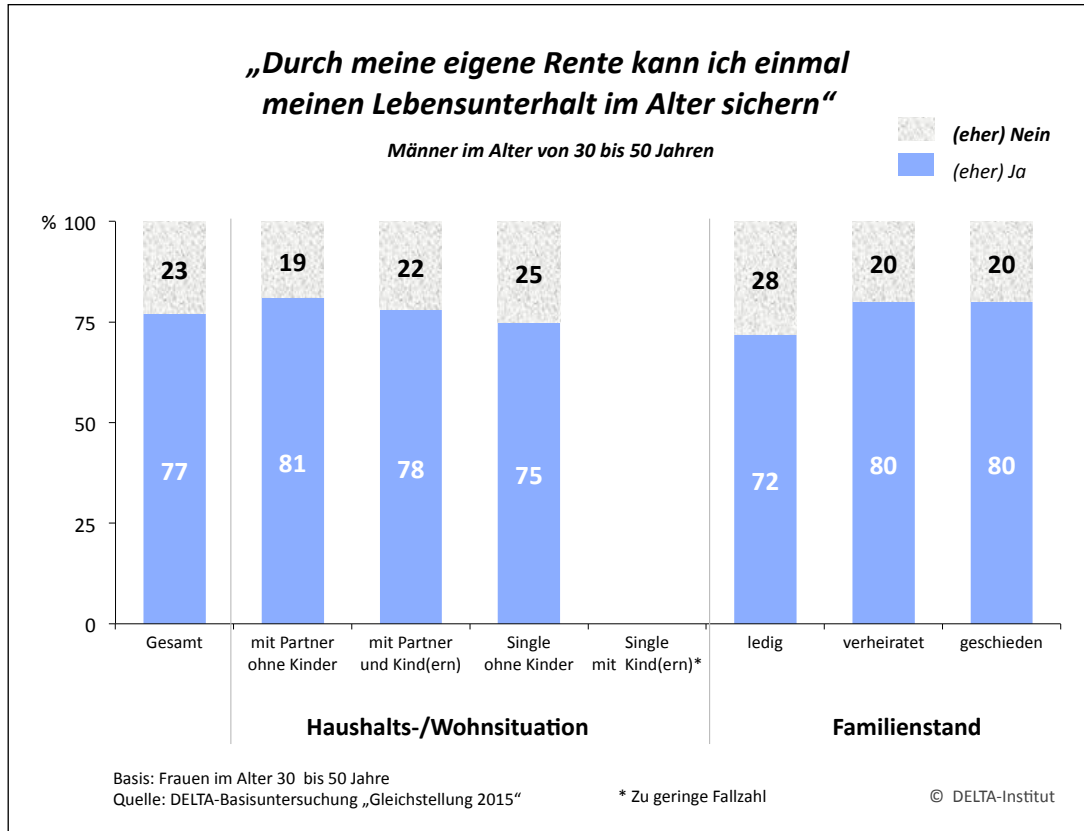
Durch eigene Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt im Alter sichern: Dieses Vertrauen haben derzeit nur 46% der Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. **54% der Frauen befürchten**, dass sie trotz guter beruflicher Qualifikation und trotz Erwerbstätigkeit im Alter existenziell abhängig sein werden von der Rente ihres Partners, dass sie im Fall von Scheidung oder frühem Tod ihres Partners eine noch **geringere Rente bekommen und ihren Lebensstandard erheblich reduzieren, einige gar relativ arm sein werden**. 20% der Frauen sind sich dieser Einschätzung subjektiv sehr sicher: **jede fünfte Frau in der Mitte des Lebens!**

Das gilt für Männer nicht: 77% der Männer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren sind sich ganz oder relativ sicher, dass ihre Rente einmal ausreicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Im Vergleich zu Frauen derselben Altersgruppe haben „nur“ 23% der Männer die Einschätzung, dass ihre Rente im Alter nicht reichen wird; nur bei 5% der Männer ist diese Sorge groß.

Nicht nur die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern verlaufen nach der Familiengründung unterschiedlich mit je anderen Einkommensperspektiven. Auch **der spätere Lebensabschnitt nach der Erwerbszeit ist sehr ungleich vorgezeichnet**. Das gilt vor allem für geschiedene Frauen, von denen 74% keine substanzielle eigene Rente erwarten, ebenso verheiratete Frauen mit 52% – aber nur 40% der ledigen Frauen dieses Alters von 30 bis 50 Jahren. 60% der ledigen Frauen in diesem Alter haben die subjektive Gewissheit, durch eigene Erwerbstätigkeit ausreichende Rentenanwartschaften zu erwerben. Für ledige Frauen ist i. d. R. der ökonomische Druck zur eigenständigen Existenzsicherung größer als für verheiratete Frauen. Umgekehrt sind die Anreize für verheiratete Frauen zu Minijobs und zur Reduktion oder zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit in Phasen der Familiengründung und Pflege vielfältig und hoch. Daher haben ledige Frauen ohne Kinder im Effekt eine strukturell bedingt höhere Wahrscheinlichkeit für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung als verheiratete Frauen mit Kindern.

- Vor allem Kinder erhöhen bei Frauen (nicht bei Männern) die subjektive Wahrscheinlichkeit von unzureichender eigener Rente: 35% der Frauen in einer Partnerschaft *ohne Kinder*, aber 60% der Frauen in einer Partnerschaft *mit Kind(ern)* haben die Erwartung, trotz eigener Erwerbstätigkeit keine existenzsichernde Rente zu erwarten.
- Am stärksten sehen sich alleinerziehende Frauen (68%) bereits in der Mitte des Lebens von Altersarmut bedroht.





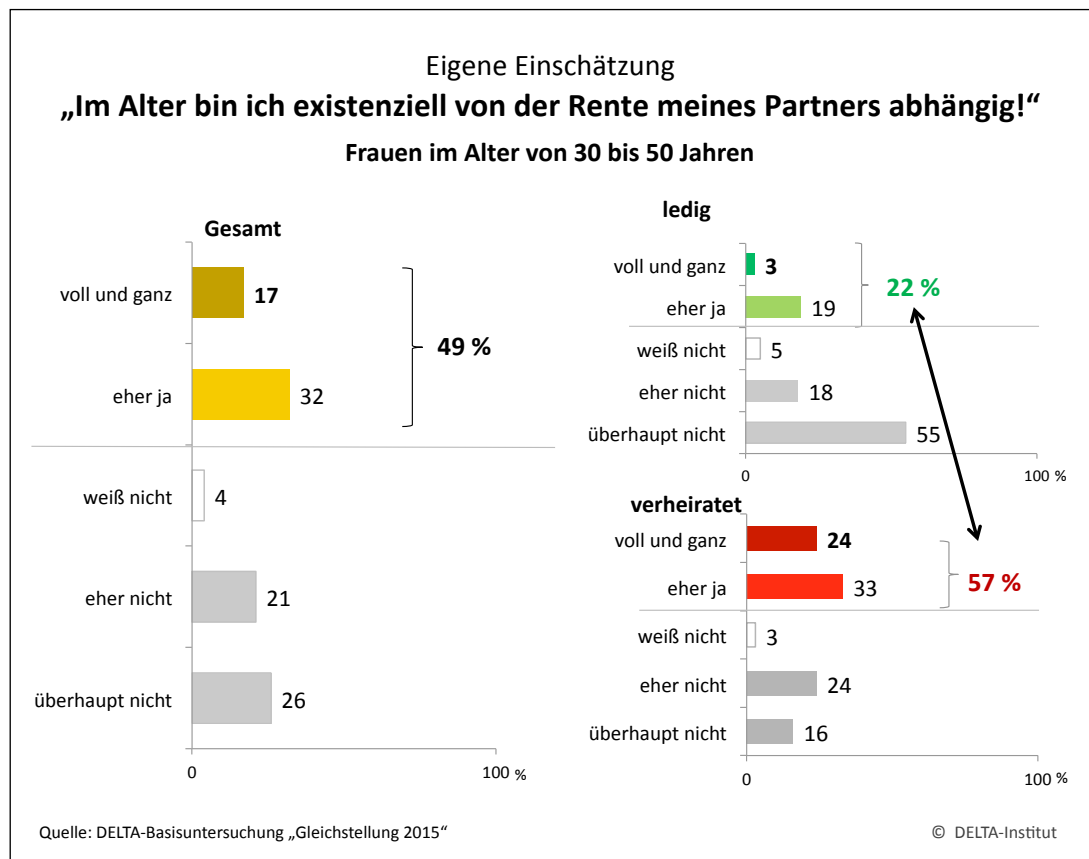
Vor diesem Hintergrund erweist sich die Ehe für den nicht unwahrscheinlichen Fall des Scheiterns²⁶ für die Mehrheit der Frauen (und nur eine Minderheit der Männer) als ökonomisches Risiko für das Leben im Alter. Hingegen haben 80% der 30- bis 50-jährigen verheirateten und der geschiedenen Männer die subjektive Gewissheit, dass ihr Lebensunterhalt im Alter durch ihre eigene Rente weitgehend gesichert ist. Innerhalb der Institution Ehe, die unter dem besonderen Schutz des Staats steht, sind somit unter den gegebenen Rahmenbedingungen und Anreizen die Lebens- und Armutsrisiken für Frauen und Männer sehr ungleich verteilt.

Die Konsequenz ist, dass 49% der 30- bis 50-jährigen Frauen davon ausgehen, dass sie im Alter von der Rente ihres Partners existenziell abhängig sind. **Im Rahmen der Ehe wird** unter den gegebenen steuerrechtlichen Rahmenbedingungen sowie durch arbeitsmarktpolitische Instrumente (z. B. Minijobs), durch mittelbare und unmittelbare Entgeltungleichheit sowie durch überkommene Geschlechterrollenbilder **ein erhebliches existenzielles Unselbstständigkeitspotenzial für Frauen erzeugt**. Diese Faktoren wirken nicht nur jeweils einzeln, sondern sind miteinander verzahnt, verstärken sich wechselseitig und entwickeln ihre katalysatorische Kraft vor allem in der Ehe. Von den ledigen Frauen gehen nur 22% von einer finanziellen Abhängigkeit von ihrem (aktuellen oder künftigen) Lebenspartner aus, aber 57% der verheirateten. Hier wird gleichstellungspolitisch deutlich und ist den Frauen in der Mitte des Lebens

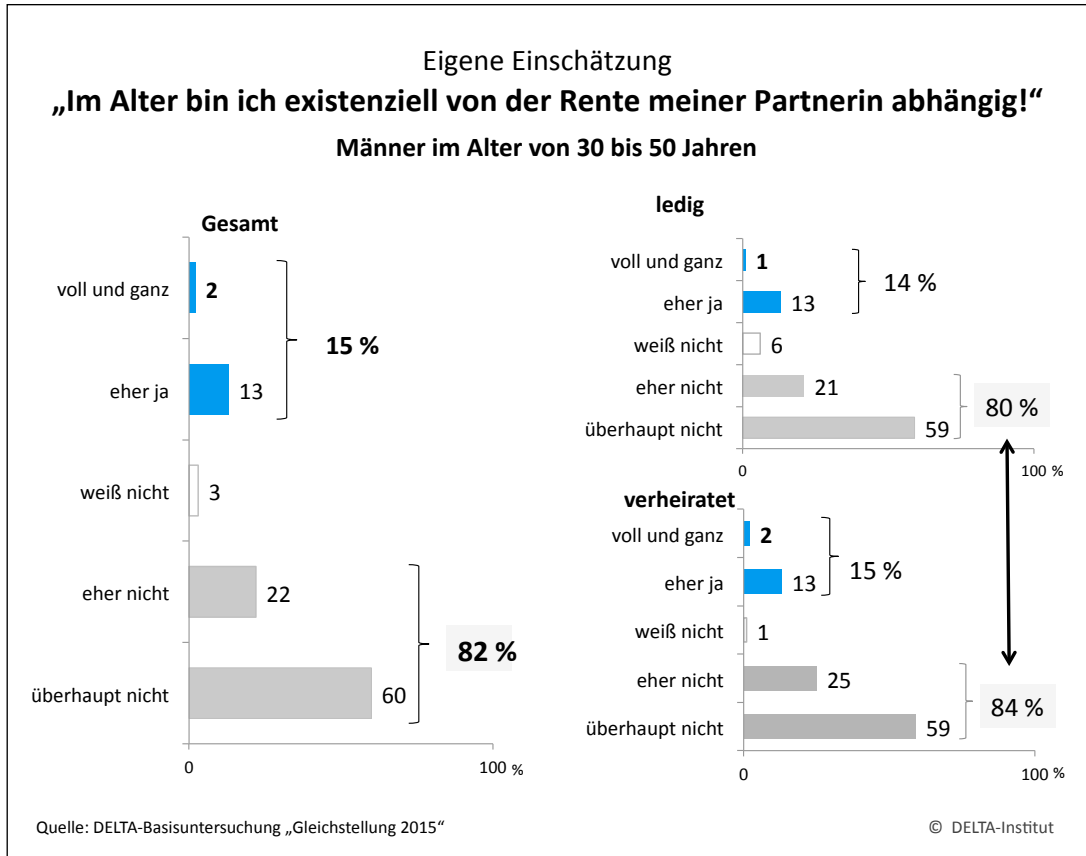
26 Nach den derzeitigen Scheidungsverhältnissen werden etwa 35% aller in einem Jahr geschlossenen Ehen im Laufe der nächsten 25 Jahre geschieden. Die durchschnittliche Dauer der im Jahr 2014 geschiedenen Ehen betrug 14 Jahre und 8 Monate. Im Jahr 2014 wurden in Deutschland rund 166.200 Ehen geschieden. Vgl. Statistisches Bundesamt/ Destatis: Pressemitteilung Nr. 266 vom 23.07.2015.

sehr bewusst, wie sehr Entscheidungen, die sie in frühen Phasen ihres Lebensverlaufes getroffen haben, ihre späteren Verwirklichungschancen reduzieren. Das gilt vor allem für Frauen, die in der Partnerschaft den Part der Erwerbsreduzierung und Fürsorgearbeit übernommen haben.²⁷

Das gilt in dieser Weise für Männer derselben Altersgruppe nicht: Von diesen gehen nur 15 % davon aus, dass sie im Alter mit ihrer eigenen Rente ihren Lebensunterhalt nicht werden bestreiten können und existenziell von der Rente ihrer Partnerin abhängig sein werden. 82 % der Männer in der mittleren Lebens- und Erwerbsphase gehen davon aus, dass sie im Alter finanziell eigenständig und von ihrer Partnerin finanziell nicht abhängig sein werden. Unwägbarkeiten sehen Männer kaum in den eigenen privaten, partnerschaftlichen, familiären Lebensentscheidungen, sondern hauptsächlich in den sozialstaatlichen Sicherungssystemen. Während für Frauen der Familienstand einen erheblichen Einfluss auf ihre spätere Existenzsicherheit hat, ist für Männer ihr Familienstand für ihre spätere Rentensicherheit weitgehend unerheblich: 80 % der ledigen und 84 % der verheirateten Männer gehen davon aus, dass sie später nicht von der Rente ihrer Lebenspartnerin abhängig sind.

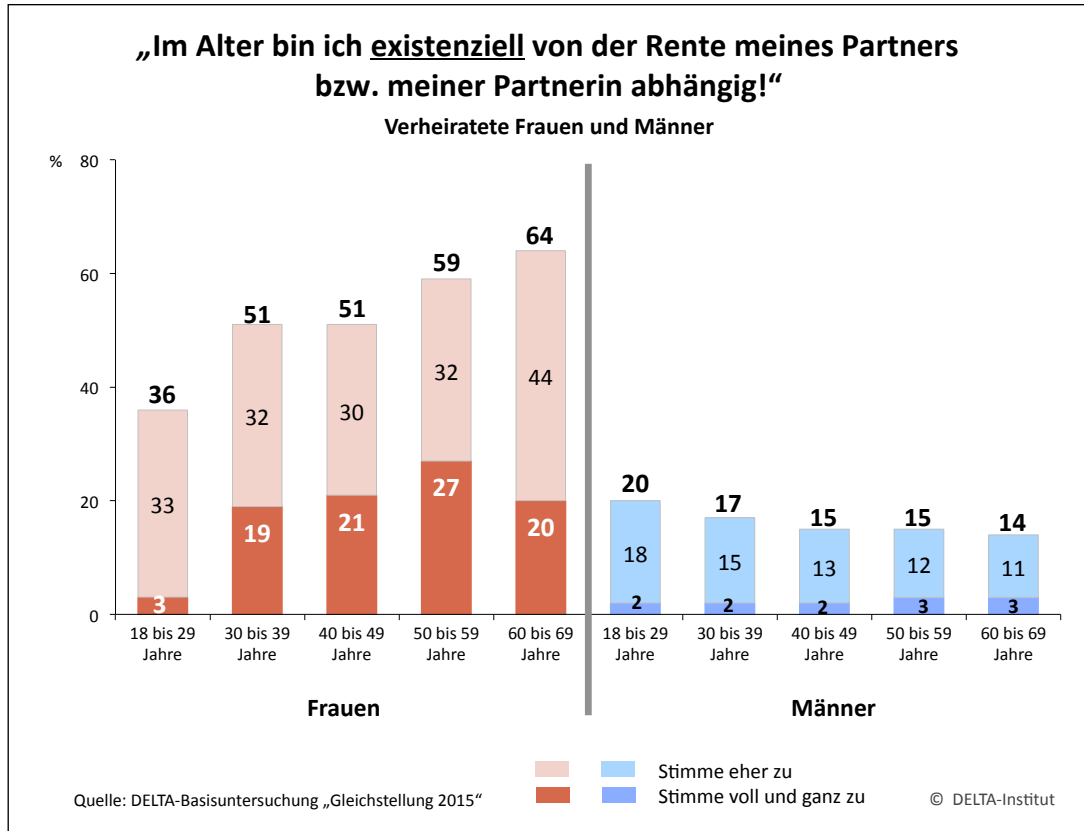


²⁷ Vgl. Welskop-Deffaa, Eva Maria: Neue Wege – gleiche Chancen. Partnerschaft und Verantwortung im Lebensverlauf, in: Brudermüller, Gerd/Dauner-Lieb, Barbara/Meder, Stephan (Hg.): Wer hat Angst vor der Errungenschaftsgemeinschaft? Auf dem Weg zu einem partnerschaftlichen Güterrecht, Göttingen, 2013, S. 10.



Die subjektive Gewissheit von Männern, dass sie durch ihre eigene Erwerbstätigkeit für sich Rentenanwartschaften erwerben, birgt ein weiteres Motiv von Männern, ihre eigene Erwerbstätigkeit nicht erheblich zu reduzieren – z. B. zur Stützung des beruflichen Wiedereinstiegs ihrer Partnerin. Solange Männer davon ausgehen (müssen), dass sie mit ihrer Rente auch den Lebensunterhalt ihrer Partnerin maßgeblich mitfinanzieren werden müssen, weil deren Rentenanwartschaften durch familienbedingte Erwerbsunterbrechung (von z. B. 7, 10 oder 15 Jahren) sehr gering sein werden, halten Männer an der eigenen Vollzeit-erwerbstätigkeit fest, um ihre eigene Existenzsicherheit sowie die Existenzsicherheit ihrer Frau heute und im Alter nicht zu gefährden. Die daraus folgende **Handlungslogik** ist an kurzfristigen Effekten und Anreizen orientiert, weil Männer in der Regel nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung ihrer Partnerin **keine Anhaltspunkte haben, wie hoch die Renteneinkünfte ihrer Partnerin sein werden**, wenn sie noch etwa über 15 Jahre bzw. noch über 35 Jahre erwerbstätig sein kann – und welcher Erwerbsumfang für eine substanzielle Rente ökonomisch ratsam und rational ist.

Wie sehr die Einkommensperspektiven von verheirateten Frauen und Männern im Lebensverlauf und im Generationenwandel auseinandergehen, illustriert die folgende Grafik:



- Bei verheirateten Frauen steigt mit zunehmendem Alter der Anteil jener mit der Perspektive, im Alter von der Rente des Partners *existenziell* abhängig zu sein: bei 18- bis 29-Jährigen von 36 % auf 64 % bei 60- bis 69-Jährigen.
- Hingegen sinkt bei verheirateten Männern mit zunehmendem Alter der Anteil jener, die meinen, im Alter von der Rente ihrer Partnerin existenziell abhängig zu sein: von 20 % bei 18- bis 29-Jährigen auf 14 % bei 60- bis 69-Jährigen.

„Existenzielle Abhängigkeit“ signalisiert eine grenzwertige Lebenslage (wenngleich der Wahrnehmungsraum, was existenziell-materiell bedeutet, in den Schichten und Milieus sehr unterschiedlich ist). **Die Ehe als Solidar- und Wirtschaftsgemeinschaft erzeugt in hohem Maße asymmetrische Abhängigkeiten für Frauen und Männer.** Die Kehrseite der höheren und häufigeren Abhängigkeit der Frauen von der Rente ihres Ehemannes (inkl. fehlender Zugriffsrechte im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft, geringerer Handlungsspielräume und Freiheitsgrade) ist die moralische Verpflichtung des Ehemannes zur Versorgung der Ehefrau während bestehender Ehe. Wenn nach dem Scheitern der Ehe für beide diese wechselseitige Fürsorge als Solidar- und Wirtschaftsgemeinschaft aufgelöst und liquidiert ist, sind die weiteren Lebensperspektiven und Armutsrisiken sehr ungleich verteilt.²⁸

²⁸ Wippermann, Carsten: Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf: Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010, S. 32 ff., S. 63.

In einer ergänzenden, den Generationenwandel betonenden Lesart der altersdifferenzierten Perspektive hinsichtlich der Abhängigkeit von der Rente des Partners/der Partnerin, zeigt die Diagnose auch positive Entwicklungen: In den jüngeren Generationen von Frauen ist die Wahrnehmung der existenziellen Abhängigkeit von der Rente des Partners deutlich geringer als bei früheren Frauengenerationen.

- In der älteren Generation der über 60-Jährigen („*Generation Wiederaufbau*“) ist die Kluft hinsichtlich der existenziellen Abhängigkeit bzw. existenziellen Eigenständigkeit zwischen Frauen (64%) und Männern (14%) sehr groß: Differenz von 50% Punkten.
- In den mittleren Generationen („*Generation X*“, „*Generation Golf*“, „*Generation Babyboomer*“) ist die Wahrnehmung der späteren Abhängigkeit von der Rente des Partners geringer als bei älteren Generationen (51% der 30- bis 49-jährigen Frauen). Umgekehrt steigt der Anteil der Männer geringfügig, die eine Abhängigkeit von der Rente ihrer Partnerin erwarten (15% bzw. 17%).
- In der jüngeren *Generation Y* („*Internet-Generation*“) ist die Diskrepanz der existenziellen Abhängigkeit von Frauen (36%) und Männern (20%) deutlich geringer als in den älteren Generationen – aber der Unterschied von 16% ist noch immer erheblich. Diese Generation der jüngeren Frauen und Männer geht somit keineswegs mit gleichen Einkommens- und Alterssicherungsperspektiven in die nächste Phase der Mitte des Lebens. Die vor einigen Jahrzehnten erhebliche Asymmetrie von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Chancen und Risiken im Lebenslauf ist zwar geringer geworden. Aber es besteht weiterhin eine erhebliche Ungleichstellung der Geschlechter, die durch die weichenstellenden Entscheidungen in der Mitte des Lebens verfestigt und verstärkt werden.

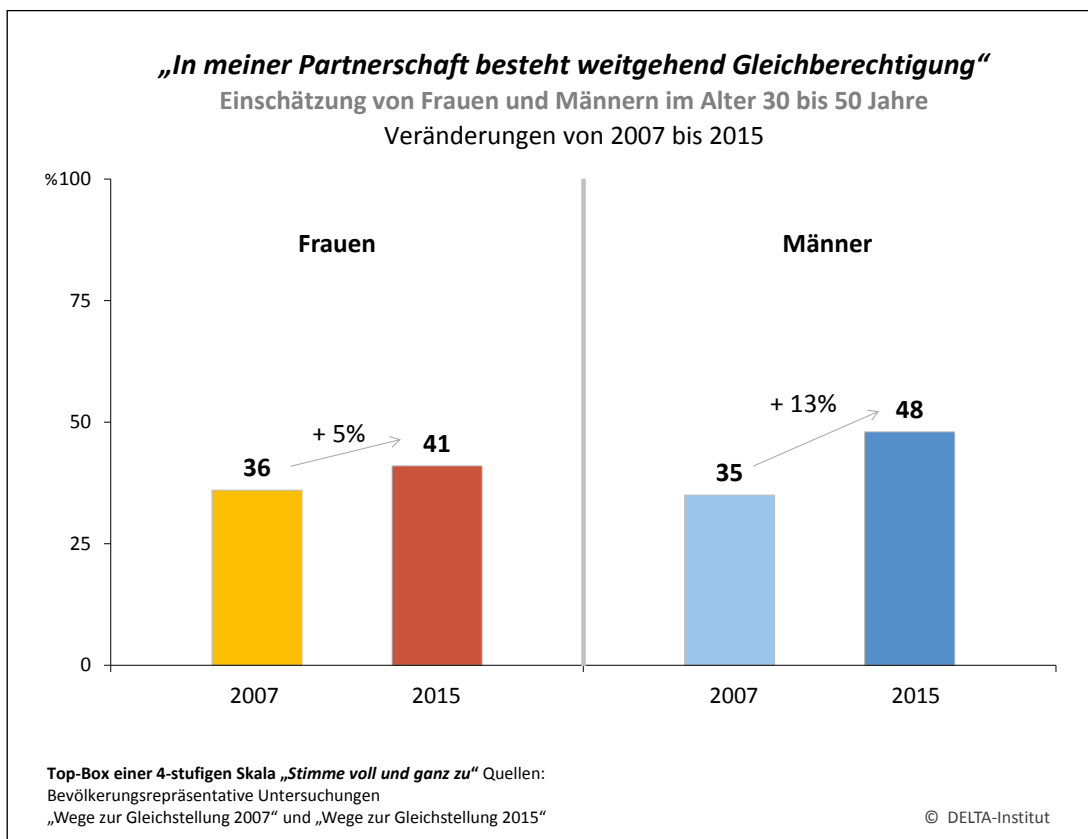
Fazit: Diese Befunde zeigen,

- wie wichtig Erwerbstätigkeit von Frauen für ihre eigene spätere Existenzsicherung und Lebensqualität ist;
- dass trotz nahezu gleicher oder gleichwertiger Berufsqualifikation und Erwerbspotenziale 30- bis 50-jährige Frauen und Männer sehr (realistisch) unterschiedliche Perspektiven hinsichtlich ihrer Existenzsicherung im Alter haben;
- dass Männer mehrheitlich ein hohes Maß an Sicherheit bezüglich ihrer finanziellen Eigenständigkeit im weiteren Lebensverlauf haben, während für Frauen mehrheitlich ein hohes Maß an perspektivischer Unsicherheit und ökonomischer Abhängigkeit besteht: Sicher ist für Frauen in der Mitte des Lebens die potenzielle finanzielle Unsicherheit.

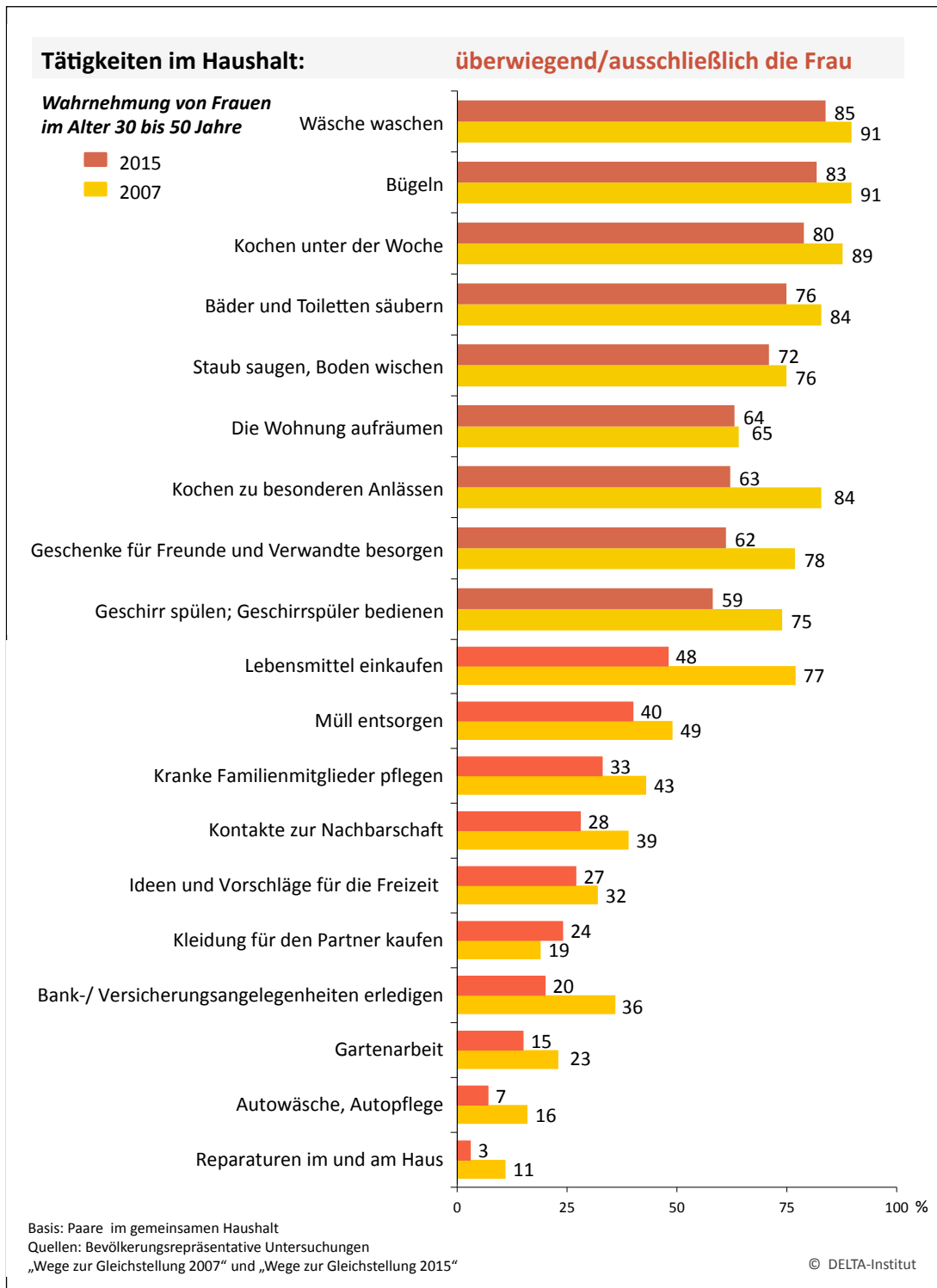
Das ist gleichstellungspolitisch, volkswirtschaftlich und lebensweltlich irrational angesichts der Investitionen in die berufliche Qualifikation und Selbstverständnisse von modernen Frauen und Männern, die sich „eigentlich“ auf Augenhöhe sehen. Gleichzeitig erscheint dies paradox, denn gerade in einer Epoche, in der so viele Frauen wie nie zuvor erwerbstätig waren, sind Frauen von Altersarmut bedroht. Und gerade die Ehe, die traditionell ein ökonomisches Sicherungssystem war, mutiert in der fortgeschrittenen Moderne ungewollt zu einem Existenzrisiko.

6. Gleichberechtigung in der Partnerschaft

Die Präsenz des Themas „Gleichstellung“ in der medialen und politischen Öffentlichkeit, die gestiegene Sensibilität für das Thema und das Bedürfnis nach gleichgestellter Partnerschaft hat die Einschätzung – und vielleicht auch die Realität – von Frauen und Männern hinsichtlich der Gleichberechtigung in ihrer Partnerschaft verändert: Von allen 30- bis 50-Jährigen sagten 2007 36% der Frauen und 35% der Männer, dass in ihrer Partnerschaft weitgehend Gleichberechtigung bestehe. Bis 2015 sind beide Werte gestiegen: bei Frauen um fünf Prozentpunkte auf 41% und bei Männern um 13 Prozentpunkte auf 48%. Frauen wie Männer stellen Fortschritte fest, in immer mehr Partnerschaften in der Mitte des Lebens besteht (subjektiv) Gleichstellung – aber Frauen sind in ihren Diagnosen sehr viel zurückhaltender als Männer.



Dazu ein Blick auf konkrete praktische Aufgaben im Haushalt. Im Spektrum der verschiedenen Tätigkeiten im Haushalt zeigte sich 2007, dass in einem Paarhaushalt die meisten Aufgaben überwiegend oder gar ausschließlich von Frauen erledigt wurden (Ausnahmen waren Reparaturen am Haus sowie die Autopflege). Bis 2015 hat sich hier eine signifikante Veränderung vollzogen: Bei fast allen Tätigkeitsfeldern sind die Anteile der überwiegend/ausschließlich von Frauen übernommenen Tätigkeiten zurückgegangen:



7. Geschlechtergerechtigkeit ist erreicht, wenn ...

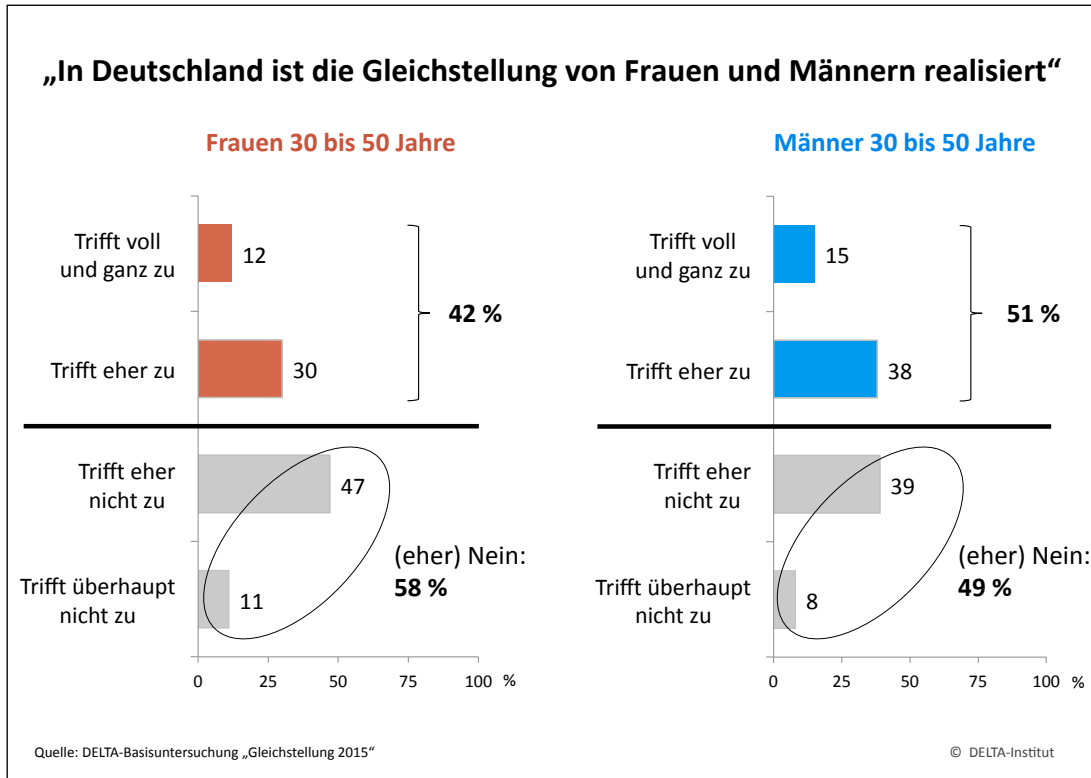
Die heute 30- bis 50-jährigen Frauen sind zwischen 1965 und 1985 geboren; die Phase der Jugend und Einmündung in die Erwachsenenwelt lag zwischen dem Ende der 1970er-Jahre bis in die 1990er-Jahre. Die Emanzipations- und Frauenbewegungen in den 1960er-/1970er-Jahren sind für sie jüngste Vergangenheit, Orientierung für ihre Identitätsbildung und prägten den Vorstellungshorizont von gerechter Gesellschaft und Partnerschaft. Darüber hinaus wurde durch die politischen, medialen und verbandlichen Debatten das Bewusstsein geschärft für den (kausalen) Zusammenhang von gesellschaftlichen Strukturen und privaten Verwirklichungschancen.²⁹

Geschlechtergerechtigkeit in Gesellschaft und Partnerschaft sollte in einer modernen, aufgeklärten und fortschrittlichen Gesellschaft selbstverständlich sein, ist aber aus Sicht und Erfahrung der 30- bis 50-jährigen Frauen heute nur bruchstückhaft und selektiv erreicht. Nur 12 % der Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren sind der Meinung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland realisiert ist – und auch nur 15 % der Männer sind dieser Auffassung. Insofern ist es die von Frauen und Männern dieser Generation geteilte Wirklichkeitsdiagnose, dass Gleichstellung ein noch unvollendetes Projekt ist. Frauen und Männer dieser Generation begreifen Gleichstellung nicht als Kampf gegeneinander, sondern als gemeinsames Projekt der Strukturveränderung.

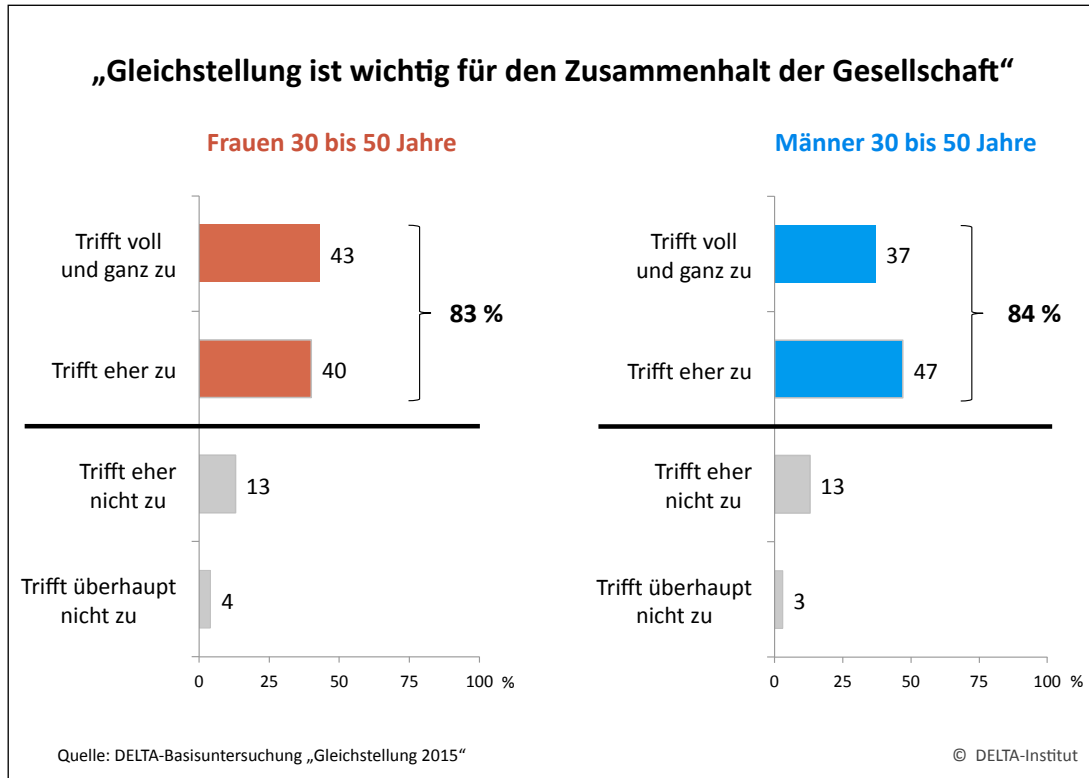
Gleichstellung ist nach Auffassung von Frauen und Männern aber auf dem Weg:

- Insgesamt ist die Minderheit von 42 % der Frauen der Meinung, dass Gleichstellung mehr oder weniger erreicht ist. Die Mehrheit von 58 % der Frauen stellt hingegen die Diagnose, dass Gleichstellung von Frauen und Männern (*eher*) nicht realisiert ist; 11 % überhaupt nicht.
- Männer derselben Altersgruppe sind hier etwas optimistischer, aber insgesamt gespalten: 51 % der Männer meinen, dass Gleichstellung mehr oder weniger realisiert sei, 49 % stellen die Diagnose, dass dies (*eher*) nicht der Fall sei.

²⁹ „The Personal is Political“ war einer der bekanntesten Slogans der zweiten Welle der Frauenbewegung. Oft wurde er Carol Hanisch zugeschrieben als Urheberin des gleichnamigen Essays aus dem Jahr 1969, die 2006 in einem Vorwort dazu jedoch klarstellte, dass die Herausgeberinnen der „Notes from the Second Year“ den Titel für sie ausgewählt hatten. *The Personal is Political* ist in den 1960er- und 1970er-Jahren zwar eine bekannte Parole gewesen, die Urheberschaft aber nicht mehr festzustellen.



Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sind für Frauen und Männer elementare Bausteine nicht nur in ihrer partnerschaftlich-privaten Lebenswelt, sondern für die Gesellschaft. Für 83 % der Frauen und 84 % der Männer ist Gleichstellung wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft. **Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen** sind in Deutschland der fortgeschrittenen Moderne nicht mehr (wie vielleicht in der Frühphase der modernen Gesellschaft) optionale Facetten, sondern **notwendige Ingredienzien für den „Kitt“ der Solidarität und Verbundenheit**. Diese Sichtweise der Frauen und Männer heute bedeutet, dass Gleichstellungsdefizite den Zusammenhalt gefährden und Ungleichstellung befördernde Fehlanreize und Rahmenbedingungen gesellschaftliche Bruchstellen verursachen.



Vor diesem Horizont ist Geschlechtergerechtigkeit für Frauen in der Mitte des Lebens heute keine abstrakte Vorstellung oder diffuse Forderung, sondern gliedert sich in konkrete mehrdimensionale Handlungsfelder. Diese erstrecken sich auf Strukturen von Arbeitsmarkt und Sozialversicherung (Entgeltgleichheit, Rente), auf familienpolitische Rahmenbedingungen und Infrastrukturen (Elternzeit, Versorgung der Kinder, Öffnungszeiten von Kitas, Pflegezeit für Angehörige) sowie auf private partnerschaftliche Arrangements (Aufgaben im Haushalt).

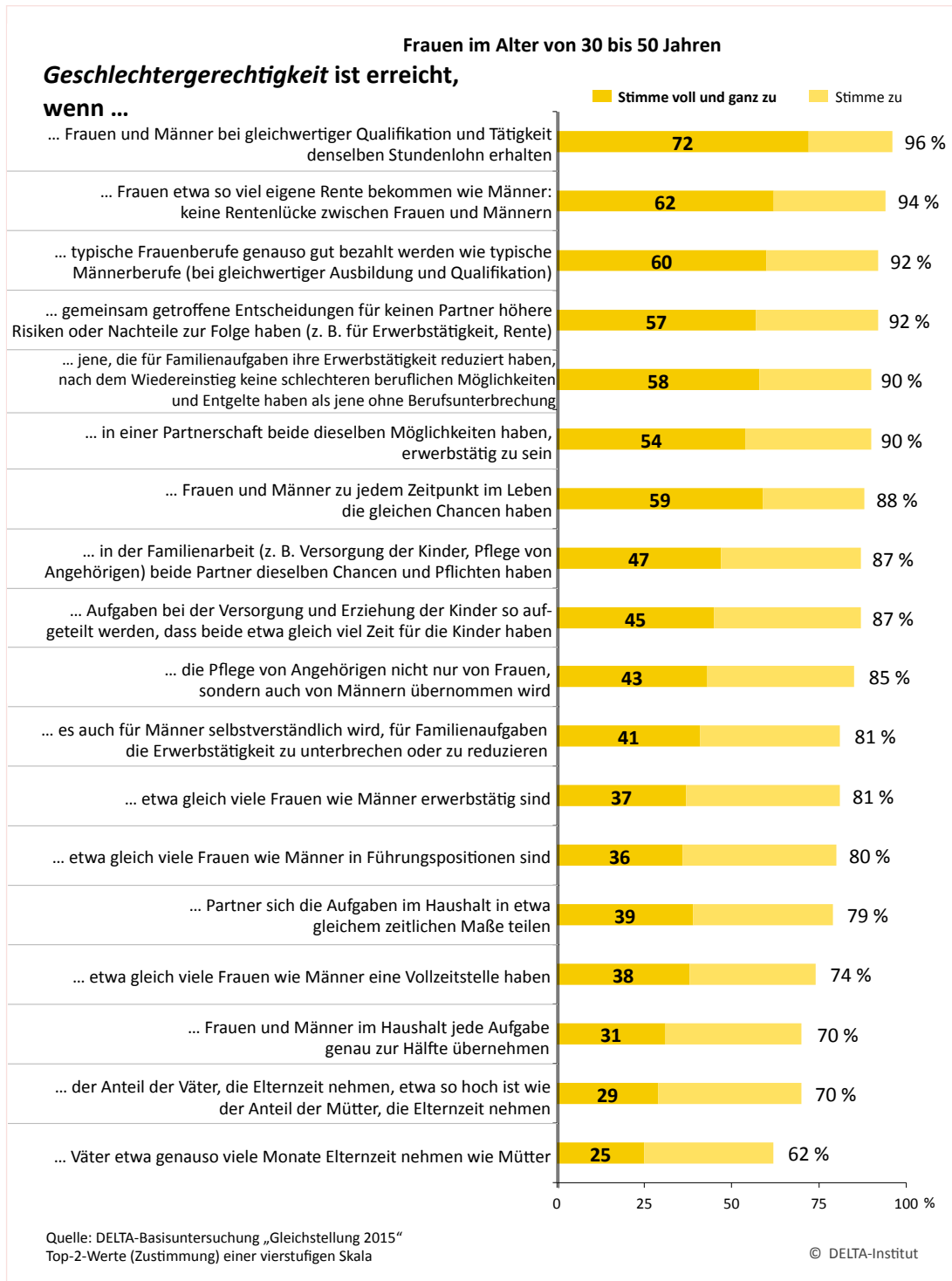
Die Vorstellungen von 30- bis 50-jährigen Frauen zu „Geschlechtergerechtigkeit ist erreicht, wenn ...“ erstrecken sich über ein breites Spektrum von Maßnahmen und Visionen. Das Ranking von insgesamt 18 abgefragten und bewerteten Aspekten kann interpretiert werden als Präferenz und Dringlichkeitsordnung für Aufgaben der Gleichstellungspolitik heute. Die abgestuften Zustimmungsgrade („Stimme voll und ganz zu“, „Stimme eher zu“) lassen gut erkennen, worin Frauen in der Mitte des Lebens die dringlichsten Handlungsbedarfe sehen:

1. Weit vorn im Ranking, somit im inneren Kern der Vorstellung von Geschlechtergerechtigkeit, ist die Vision der **Entgeltgleichheit**, sodass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit denselben Stundenlohn erhalten: Für 96% ist diese Entgeltgleichheit „wichtig“, für 72% „sehr wichtig“.
2. An zweiter Stelle steht die Vorstellung, dass es **keine Rentenlücke** zwischen Frauen und Männern mehr geben darf: ein Votum von 94% der 30- bis 50-jährigen Frauen, sehr ausgeprägt bei 62%.
3. An dritter Stelle steht für Frauen, dass bei gleichwertiger Ausbildung und Qualifikation Frauenberufe genauso gut bezahlt werden wie Männerberufe: 92% der Frauen sind dieser Auffassung, 60% sehr nachhaltig.

4. An vierter Stelle der Bedeutsamkeit für Geschlechtergerechtigkeit steht in der Einstellung der Frauen, dass **gemeinsam getroffene Entscheidungen für keinen Partner höhere Risiken oder Nachteile zur Folge haben** (z. B. für Erwerbstätigkeit, eigene Rente): 92 % sind grundsätzlich dieser Auffassung, 57 % sehr stark.

- Weitere prioritäre Bedeutung haben die Vorstellungen und Forderungen, dass Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung während und nach ihrem beruflichen Wiedereinstieg keine schlechteren beruflichen Möglichkeiten auch im Hinblick auf das Entgelt haben sollen als Frauen und Männer, die nicht unterbrochen haben: Familienarbeit darf keine strukturellen Nachteile im weiteren Lebensverlauf haben und somit nicht „bestraft“ werden. In einer Partnerschaft sollen beide die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit haben. Grundsätzlich sollen Frauen und Männer in den verschiedenen Phasen und Etappen im Lebensverlauf gleiche Chancen haben: 88 % der 30- bis 50-jährigen Frauen halten diese Themen für das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit für „wichtig“, 59 % für „sehr wichtig“.
- Auch Kriterien und Visionen von Geschlechtergerechtigkeit auf den unteren Rangplätzen sind in ihrer Relevanz für die Geschlechtergerechtigkeit und den Zusammenhalt der Gesellschaft keineswegs unerheblich, sondern von tragender Bedeutung: nehmen zum Beispiel Väter etwa genauso viele Monate Elternzeit wie Mütter (62 %); der Anteil der Väter in Elternzeit ist so hoch wie der Anteil der Mütter in Elternzeit (70 %); in der Arbeitswelt haben gleich viele Frauen wie Männer eine Vollzeitstelle (74 %); Partner teilen sich die Aufgaben im Haushalt in etwa gleichem zeitlichen Maße (79 %).

Hier zeigt sich, dass Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren Geschlechtergerechtigkeit keineswegs statisch nur auf ihre aktuelle Situation beziehen, sondern dynamisch in ihrer Lebensverlaufsperpektive begreifen und entwerfen. Frauen in der Mitte des Lebens sehen in ihrer eigenen Erwerbstätigkeit und in den Strukturen des Arbeitsmarkts eine Schlüsselrolle bei der Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit. Das mehrdimensionale Spektrum von Geschlechtergerechtigkeit sowie die hohe Relevanz, die den einzelnen Zielvorstellungen zugeschrieben wird, ist ein deutlicher Indikator dafür, dass sich Geschlechtergerechtigkeit nicht durch Fokussierung auf ein einzelnes Ziel erreichen oder durch Reduktion auf wenige Teilziele lösen lässt (keine Stellvertreter-Substitution).



8.

Untersuchungsanlage

A. Bevölkerungsrepräsentative Untersuchung 2015

a) quantitativ-repräsentativ

- › Grundgesamtheit: Frauen und Männer im Alter ab 18 Jahren mit Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland
- › Stichprobe: 3.011 Fälle
- › Stichprobenziehung: Repräsentative geschichtete Zufallsauswahl (ADM) in zwei Stufen:
 - (1) zunächst zufällige Auswahl von Haushalten (random route),
 - (2) dann im Haushalt zufällige Auswahl der Befragungsperson nach dem sog. Schwedenschlüssel (Kish-Selection-Grid), einem Verfahren zur Zufallsauswahl von Befragungspersonen in Haushalten mit mehreren Personen
- › Befragungsform: Persönliche Befragung (face to face; CAPI)
- › Erhebungszeitraum: 09.01.2015 bis 23.03.2015
In diesem Zeitraum wurden die Interviews relativ gleich verteilt (keine Klumpung auf bestimmte Wochentage oder Kalenderwochen)
- › Gewichtung: Nach aktuellen Daten des Statistischen Bundesamts (Mikrozensus); nach Bundesland, Geschlecht, Alter, Bildung, Berufsausbildung, Haushaltsgröße

Die sozialwissenschaftliche Untersuchung gilt mit den hier verwendeten methodischen Verfahren der Stichprobenziehung, Datenerhebung und Datenbehandlung als repräsentativ.

b) qualitativ

18 mehrstündige, biografisch angelegte Gruppenwerkstätten. Die Gruppen wurden in Bezug auf das Geschlecht und die Milieuzugehörigkeit (DELTA-Milieumodell mit neun Basismilieus) jeweils homogen zusammengesetzt. Durch die Diskussion von Frauen bzw. Männern aus dem gleichen Milieu wurden Sprach- und Hemmschwellen gesenkt und ein Forum geöffnet, um mit hypothetisch Gleichgesinnten in einem geschützten Rahmen ihre Einstellungen, Erfahrungen und Perspektiven auszutauschen, Ähnlichkeiten und Unterschiede zu diskutieren und auszuloten. Ziel war darüber hinaus die Erfassung des semantischen Bedeutungshorizonts der Begriffe „Gleichstellung“, „Gleichstellungspolitik“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ sowie die Entdeckung jener subkutanen Themen und Kriterien, Facetten und Nuancen, die die Einstellungen, Entscheidungen und Verhaltensweisen der Frauen und Männer sowie ihre Empfänglichkeit für gleichstellungspolitische Botschaften und Anreize mitbestimmen.

Die Dauer einer Gruppenwerkstatt betrug drei Stunden. Der großzügige Zeitrahmen war hilfreich, damit die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer einander vertraut werden konnten, um sich offen zu dem sensiblen und differenzierten Themenfeld der Gleichstellung zu äußern, über die verschiedenen Aspekte der Gleichstellung (persönlich, partnerschaftlich, familiär, beruflich, gesellschaftlich, politisch) offen und ohne Zeitdruck sprechen zu können und auch ihre biografischen Erzählungen Raum finden zu lassen. Die Gruppendiskussionen hatten dabei den Charakter einer *Gruppenwerkstatt*, weil durch den Einsatz verschiedener assoziativer und kreativer Methoden nicht nur die bewussten und leicht zu verbalisierbaren Einstellungen, sondern auch die vorbewussten und nonverbalen Bewusstseinsinhalte und Einstellungen erfasst werden. An einer Gruppenwerkstatt nahmen jeweils acht typische Vertreterinnen bzw. Vertreter eines Milieus teil (bei 18 Gruppen insgesamt 144 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der qualitativen Untersuchung). Die Gruppendiskussionen wurden in verschiedenen Städten in ganz Deutschland durchgeführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass Frauen und Männer aus städtischen Zentren wie aus dem ländlichen Raum in jeder Gruppe waren.

B. Zeitvergleich mit früheren bevölkerungsrepräsentativen Untersuchungen

(1) 2007

Titel: „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“

Grundgesamtheit: Bevölkerung ab 18 Jahren; Stichprobenumfang: 3.012 Fälle

(2) 2008

Titel: „Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg“

Grundgesamtheit: Bevölkerung von 18 bis 65 Jahren; Stichprobenumfang: 2.017 Fälle

(3) 2010

Titel: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“

Grundgesamtheit: Bevölkerung von 25 bis 60 Jahren; Stichprobenumfang: 1.821 Fälle

9. Literatur

Bäcker, Gerhard: Mindestlohn und Minijobs: Steuerklassen-Effekt bremst Übergang in beitragspflichtige Beschäftigung, in: Soziale Sicherheit 7/2015, S. 270–275.

Becker-Schmidt, Regina: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Unterkirchen, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985, Wien 1987, S. 10–25.

Becker-Schmidt, Regina: Was mit Macht getrennt ist, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster 2001, S. 91–132.

Becker-Schmidt, Regina: Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen in Fabrik und Familie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4/1980, S. 80–102.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Teilzeit – alles was Recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Berlin 2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015, 2. Aufl., Berlin 2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Berlin 2015.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hg.): Potenziale nutzen – mehr Fachkräfte durch weniger Arbeitsmarkthemmnisse. Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin 2015; Kap. 2.2 „Verzerrungen im Arbeitsangebot von Frauen reduzieren“, S. 9–11.

Diener, Katharina/Götz, Susanne/Schreyer, Franziska/Stephan, Gesine: Mütter und pflegende Frauen. Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung, IAB-Kurzbericht 14/2015.

Döhner, Hanneli/Kohler, Susanne: Pflegen und Arbeiten – Wie ist das zu schaffen?, in: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin 2013, S. 27–31.

Institut für Gerontologische Forschung e. V.; Heinemann-Knoch, Marianne/Dummert, Sabine: Expertise zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Berlin, Berlin 2014.

Spangenberg, Ulrike: Reform der Besteuerung von Ehe- und Lebenspartnerschaft: Argumente, Anforderungen, Alternativen, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Forum Politik und Gesellschaft, Berlin 2013.

Statistisches Bundesamt/Destatis: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden 2014.

Statistisches Bundesamt/Destatis: Pressemitteilung Nr. 094 vom 12.03.2015.

Statistisches Bundesamt/Destatis: Pressemitteilung Nr. 266 vom 23.07.2015.

Welskop-Deffaa, Eva Maria: Neue Wege – gleiche Chancen. Partnerschaft und Verantwortung im Lebensverlauf, in: Brudermüller, Gerd/Dauner-Lieb, Barbara/Meder, Stephan (Hg.): Wer hat Angst vor der Errungenschaftsgemeinschaft? Auf dem Weg zu einem partnerschaftlichen Güterrecht. Göttingen, 2013, S. 7–12.

Welskop-Deffaa, Eva Maria: Empowerment. Fünf Thesen zu Anspruch und Wirklichkeit (beruflicher) Bildung im Lebenslauf, Münster 2015.

Wippermann, Carsten: Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf: Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010.

Wippermann, Carsten: Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011.

Wippermann, Carsten: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2012.

Wippermann, Carsten: Kinderlose Frauen und Männer. Ungewollte und gewollte Kinderlosigkeit im Lebenslauf und Nutzung von Unterstützungsangeboten, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2014.

Wippermann, Carsten: 25 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2015.

Wippermann, Carsten: Transparenz für mehr Entgeltgleichheit. Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2015.

Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja: Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund sozialer Milieus, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2007.

Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008.

Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja: Perspektive Wiedereinstieg: Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
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

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Februar 2016

Gestaltung Titel und Impressum: www.avitamin.de

- * 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.