



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Sinus Sociovision

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung

Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren

Beruf

Wiedereinstieg

Familie

**Beruflicher
Wiedereinstieg nach der
Familiengründung
Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren**

Vorwort

„Wiedereinstieg in den Beruf“

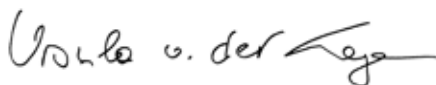
Die Lebensentwürfe und Lebensläufe der Frauen von heute sind bunter und vielfältiger als zuvor. Und wir haben die bestausgebildete Frauengeneration, die es in Deutschland je gab. Sie will das Gelernte in beruflichen Erfolg umsetzen. Trotzdem sind Kinder für die allermeisten Frauen selbstverständlicher und fester Bestandteil ihrer Lebensplanung. Familie ist und bleibt auch für diese Generation ein Erfolgsmodell. Das ist gut. Obwohl sie sich ändert, kleiner und flexibler wird, nimmt die weitaus überwiegende Zahl der Menschen die Familie in einer Welt voller Turbulenzen als zuverlässigstes soziales Netz wahr.



Doch für viele Mütter ist dieses Glück sehr teuer erkaufte. Mit der Gründung einer Familie sieht sich ein beträchtlicher Teil der Frauen heute noch gezwungen, ihren Beruf vorübergehend oder ganz aufzugeben. Wenn sie erst im fortgeschrittenen Alter der Kinder den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben suchen, stoßen viele von ihnen auf Schwierigkeiten, die nicht nur die Frauen selbst, sondern auch ihre Familien belasten. Auch die Wirtschaft ist betroffen. Misslingt den gut ausgebildeten und eingearbeiteten Müttern die Rückkehr an den Arbeitsplatz, geht den Arbeitgebern in der Generation „40 plus“ viel Potenzial verloren. Dabei könnten zum Beispiel gute Kinderbetreuungsangebote oder gezielte Hilfen zum Wiedereinstieg nach einer Babypause helfen, die harten Brüche in den Erwerbsbiografien junger Mütter wie auch der Personalplanung der Wirtschaft zu vermeiden.

Die vorliegende Sinus-Studie zeigt: Der Wiedereinstieg in den Beruf ist ein langer Prozess, der gerade für Mütter mehrerer Kinder zu einem schwierigen Hindernislauf werden kann. Nicht die Frau allein, sondern die gesamte Familie sowie das soziale Umfeld sind gefordert. Eine entscheidende Bedeutung kommt der Unterstützung durch den Lebenspartner zu. Die Studie zeigt aber auch: Die Unternehmen profitieren von den Berufsrückkehrerinnen. Vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen stimmen und die Frauen erhalten die Chance, wieder Aufgaben zu übernehmen, die ihrer Ausbildung und ihrem Leistungsstand entsprechen.

Ich wünsche eine interessante Lektüre!



URSULA VON DER LEYEN
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND

Inhalt

Vorwort	5
I. Einführung	9
II. Zentrale Befunde	12
III. Ein Thema für Männer?	19
IV. Bedeutung von Berufsrückkehr für Frauen in verschiedenen Milieus.....	21
TRADITIONELLE (ÄLTERE) MILIEUS.....	25
4.1 Sinus A12 „Konservative“	25
Wertorientierung	25
Altersstruktur und Berufstätigkeit	26
Forderung nach gleichberechtigtem Zugang zu beruflicher Selbstverwirklichung für beide Geschlechter	26
Wunsch nach familienfreundlichen Strukturen	27
4.2 Sinus A23 „Traditionsverwurzelte“	28
Wertorientierung	28
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	29
Sorge vor einem Ausverkauf der Familie zugunsten einseitiger Karrierebestrebungen von Frauen	29
Der Beruf von Müttern darf nicht zulasten der Kinder gehen.....	30
4.3 Sinus AB2 „DDR-Nostalgische“	31
Wertorientierung	31
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	32
Verlust von Gleichstellung heute – Erfahrungshorizont ist die erlebte Gleichstellung in der DDR durch weibliche Erwerbstätigkeit.....	32
Der „Westen“ wird in Bezug auf Erwerbstätigkeit und Berufsrückkehr von Frauen als rückschrittig erlebt	33
MODERNE LEITMILIEUS	34
4.4 Sinus B1 „Etablierte“	34
Wertorientierung	35
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	35
Privates Praktizieren von individuellen Lösungen – gesellschaftliche Forderung nach Ausbau von Betreuungsstrukturen	36
Vorhandene finanzielle Ressourcen erleichtern die berufliche Rückkehr.....	36
Lösungsorientierte Perspektive und professionelle Organisation.....	36
4.5 Sinus B12 „Postmaterielle“	37
Wertorientierung	37
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	38
Wunsch nach Balance von Familien- und Erwerbsarbeit – Wahrnehmung großer struktureller Hürden.....	38

Berufsrückkehr und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gesellschaftliche, nicht primär als individuelle Aufgabe	39
Familienfeindliche Arbeits(un)kultur	40
Pro-aktive Vaterrolle – Hürde ist der Arbeitsmarkt.....	40
DER MODERNE MAINSTREAM.....	41
4.6 Sinus B2 „Bürgerliche Mitte“	41
Wertorientierung	41
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	42
Sozialer Druck zur Berufsrückkehr – Sorge vor einer gesellschaftlichen Abwertung von Familie und Familienarbeit	42
Sorge um das Wohlergehen der Kinder.....	43
Forderungen nach Anpassung der Arbeitswelt an Bedürfnisse von Familien – nicht umgekehrt	44
Sanfter Wiedereinstieg: Berufstätigkeit darf Erziehungsarbeit nicht gefährden.....	45
POSTMODERNE MILIEUS	46
4.7 Sinus C12 „Moderne Performer“	46
Wertorientierung	46
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	47
Ambitionierte, zielgerichtete Planung der beruflichen Rückkehr bei hoher Flexibilität in Bezug auf die praktische Gestaltung.....	47
Unzeitgemäße Diskrepanz zwischen Anforderungen im Berufsalltag und der Infrastruktur in der Kinderbetreuung.....	48
Einsatz und Innovationsbereitschaft als individuelle Anforderungen zur Bewältigung von beruflicher Rückkehr und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	49
4.8 Sinus C2 „Experimentalisten“	49
Wertorientierung	50
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	50
Entspannter und kreativer Umgang mit dem Thema Berufsrückkehr – explorative Suche nach einem individuellen Mix an Lösungsbausteinen.....	51
Bei aller Gelassenheit: Wunsch nach offeneren Strukturen in der Arbeitswelt und Ausbau der Kinderbetreuung.....	52
MILIEUS AM UNTEREN RAND DER GESELLSCHAFT	52
4.9 Sinus B3 „Konsum-Materialisten“	52
Wertorientierung	52
Altersstruktur und Berufstätigkeit.....	53
Sehnsucht nach praktischer Alltags- und Lebenshilfe – nur geringe Ansprüche an Unterstützung bei der Berufsrückkehr	54
Die berufliche Position nicht durch private Forderungen gefährden.....	54
Ausbau der Kinderbetreuung als wichtige Unterstützung berufstätiger Mütter.....	55

4.10 Sinus BC3 „Hedonisten“	55
Wertorientierung.....	55
Altersstruktur und Berufstätigkeit	56
Sehnsucht nach Autonomie – Forderung nach gerechter Verteilung von Lasten und Pflichten privat wie beruflich.....	56
Forderung nach Einbindung aller Beteiligten bei der Rückkehr von Müttern in das Berufsleben	57
Feindbild ist die eindimensional auf Leistung fokussierte Wirtschaft – wenig Vertrauen in eine familienfreundliche Ausrichtung von Unternehmen	58
V. Anhang	60
Methodensteckbrief.....	60
Sinus-Milieus® 2007: Kurzcharakteristik	62

I. Einführung

Der Anteil erwerbstätiger Frauen ist noch immer deutlich geringer als der von Männern. Wird der Blick auf jene Frauen und Männer gerichtet, die nicht mehr in Ausbildung sind und noch nicht in Rente/Pension, dann zeigt sich: Berufstätig sind ...

- | 84 Prozent der Männer (Vollzeit¹ 81%); jedoch nur
- | 66 Prozent der Frauen (Vollzeit: 34%).

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

- | 48 Prozent der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Frauen arbeiten mit reduzierter Stundenzahl, in sogenannten „Mini-Jobs“ (400-Euro-Jobs) oder als freie Mitarbeiterinnen häufig projektweise und diskontinuierlich. Bei Männern beträgt dieser Anteil nur 4 Prozent.
- | Im Erwerbsalltag besteht somit immer noch eine große Diskrepanz zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Zahl der Berufstätigen und den Umfang der Beschäftigung.²

Die Emanzipations- und Frauenbewegung sowie die Familien- und Gleichstellungspolitik haben in den vergangenen Dekaden erheblich dazu beigetragen, dass die vormals noch weitaus größere Kluft allmählich kleiner wird. Frauen von heute haben das Selbstbewusstsein, die Qualifikation und das Bedürfnis, sich beruflich zu engagieren: Es geht ihnen darum, erworbene fachliche Kompetenzen einzusetzen, etwas zu leisten (für sich selbst, für ein Unternehmen, für eine gute Sache), und natürlich auch eigenes Geld zu verdienen und damit – finanziell und zumindest emotional – nicht völlig abhängig zu sein (auch Alterssicherung ist ein Motiv).

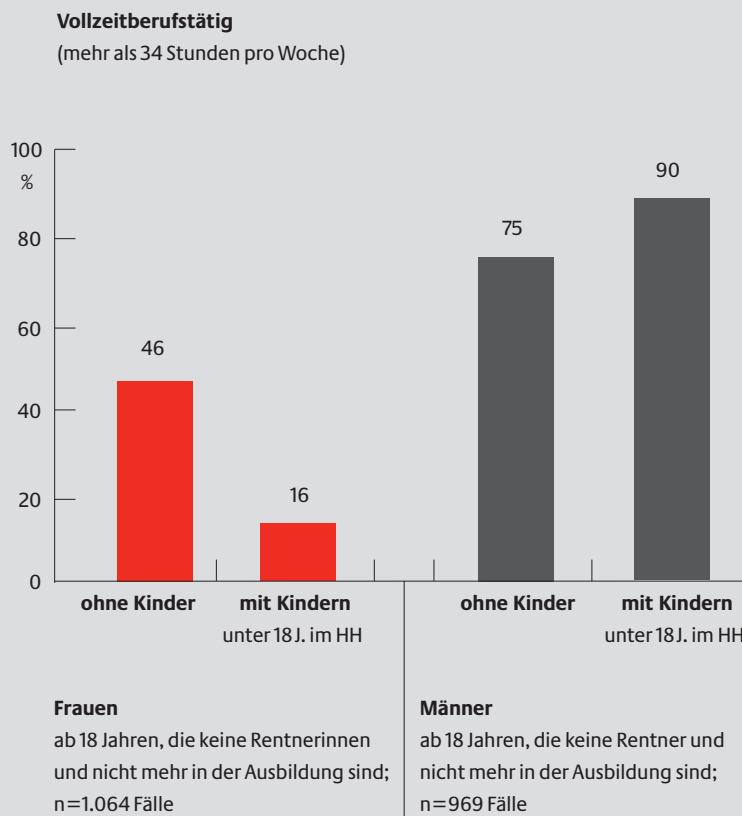
Dem entgegen steht die alltägliche Beobachtung, dass berufstätige Frauen in bestimmten Lebensabschnitten ihre Erwerbstätigkeit zum Teil erheblich reduzieren – und zwar „freiwillig“.³ Solche Passagen werden etwa ausgelöst durch den Umzug mit dem (berufstätigen) Partner an einen anderen Ort, schwere Krankheit der eigenen Eltern u. a. Doch der häufigste, normale und sozial-normative Anlass ist die Geburt eines Kindes: die ersten Jahre der Familiengründung.

1 Mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 34 Stunden (basierend auf der Eigenauskunft in der standardisierten sozialwissenschaftlichen Befragung).

2 Andere Ungleichheiten (und Ungerechtigkeiten) etwa in Bezug auf die Bezahlung (bei gleicher Tätigkeit), Aufstiegschancen und Leitungspositionen sollen hier nicht weiter vertieft werden.

3 Dabei vernachlässigt werden eigene schwere Krankheit, Berufsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit.

Dabei ist eine interessante gegenläufige Struktur zu beobachten:



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

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

Durch die qualitative und quantitative Untersuchung des BMFSFJ „Wege zur Gleichstellung“ im Jahr 2007⁴ ist bekannt, dass die meisten Frauen heute nicht in das traditionelle Rollenmuster „zurückfallen“ wollen, sondern – vor allem Frauen mit mittlerer oder höherer Berufsausbildung – ein gleichberechtigtes Familien- und Erwerbsleben anstreben.

Die Untersuchung zeigt, dass es innerhalb der Gruppe der Frauen erhebliche Unterschiede gibt in Bezug auf Motive für Berufstätigkeit, Bedürfnisse im Berufsalltag und Ambitionen in der Berufsperspektive. Das gilt auch im Verhalten und in der mentalen Verarbeitung, wenn sie Mutter werden (Selbstverständnis, Rollenbild als Mutter, Erziehungsziele und -stile), aber

⁴ „Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“ von Sinus Sociovision für das BMFSFJ; Abteilung 4 Gleichstellung.

ebenso für die Dauer des „beruflichen Aussetzens“, das Timing der Berufsrückkehr, die Erwartungen an das Berufsleben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Umgang mit inneren und äußeren Widerständen.

Vor diesem Hintergrund stellen sich konkrete Fragen:

- | Wann ist Berufsrückkehr für Frauen ein wichtiges Thema? Und was sind die Motive, Erwartungen und Ziele?
- | Stellt die Berufsrückkehr für Frauen ein Problem dar? Auf welche moralischen, sozialen und strukturellen Widerstände treffen sie – in der Familie und im Unternehmen? Mit welchen Anforderungen kämpfen sie?
- | Welche Rolle und welches Selbstverständnis hat dabei der Partner? Unterstützt der Partner die Berufsrückkehr seiner Frau? Was sind Gründe dafür, dass manche Partner ihre Frau nicht adäquat unterstützen wollen oder können?

II. Zentrale Befunde

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

Wie lange nach der Geburt soll (und sozial-normativ: „**darf**“) die berufliche Auszeit dauern? In welchem Umfang soll eine Rückkehr in den Beruf geschehen? Und vor allem: Wer kümmert sich um den Nachwuchs, während die Eltern ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen? All dies sind Fragen, mit denen sich berufstätige Frauen intensiv beschäftigen. Es ist ihnen wichtig, die Rahmenbedingungen für ihre Berufsrückkehr frühzeitig zu klären und mit relativ stabilen und bezahlbaren – privaten und öffentlichen – Infrastrukturen zu sichern.

- I Frauen geringer und mittlerer Bildung betrachten ihre Familienplanung weitgehend abgekoppelt von der Berufsplanung: Im Zentrum ihrer Familienplanung steht **nicht** der Beruf und steht nicht die Frage, ob es für sie zu einem Zeitpunkt opportun ist, ein Kind zu bekommen. Für die Berufsrückkehr bedeutet dies, dass sie damit oft keine Selbstverwirklichungs- und Karriere-Ambitionen verbinden. Sie wollen wieder im gelernten Beruf tätig sein, „rauskommen“ und eigenes Geld verdienen. Viele sind „zufrieden“, wenn sie halbtags arbeiten oder einen Mini-Job haben, um auch für ihre Familie da zu sein.
- I Dagegen steht für viele Frauen mit höherer formaler Bildung der berufliche Kontext im Zentrum. Sie richten vor der Geburt des ersten Kindes ihre private Familienplanung variabel an ihren beruflichen Bedingungen und Chancen aus. Zwingend gehört für höher gebildete Frauen heute die zeitlich und organisatorisch gut vorbereitete Berufsrückkehr dazu. Im Anschluss geht es ihnen darum, eine Balance zu finden zwischen den ihnen gleich wichtigen Säulen „Familie“ und „Beruf“. Sie wollen dabei von ihrem Partner und vom Arbeitgeber unterstützt werden – doch das ist meist nur unzureichend oder gar nicht der Fall.

Für Frauen gilt heute immer noch, dass Kinder und Karriere sich eher ausschließen als vereinbaren lassen – aber nicht aufgrund eigener subjektiver Ambivalenzen, sondern aufgrund struktureller äußerer Widerstände.

Vor allem für Frauen mit abgeschlossenem Studium ist es – aus ihrer subjektiven Sicht – selbstverständlich, rational und vernünftig, die Familiengründung relativ genau zu planen und auf die berufliche Orientierung abzustimmen. Das Timing muss stimmen, sonst drohen Verlust von Chancen und Perspektiven. Gerade weil in der (post)modernen, globalisierten

Gesellschaft die Anforderungen im Berufsleben in Bezug auf Flexibilität, Mobilität, Verfügbarkeit und Leistung sehr hoch sind (und weiter steigen), schieben viele dieser Frauen die Familiengründung nach hinten – oder geben sie manchmal ganz auf. Gut ausgebildete, beruflich ambitionierte Frauen (überwiegend aus den Milieus: Etablierte, Postmaterielle, Moderne Performer) sehen sich im Dilemma, dass eine Familiengründung Nachteile für ihre berufliche Karriere und für ihre finanzielle Versorgung im Alter mit sich bringt. Die heute gleichsam am mentalen Reißbrett entworfene Biografie hat für viele die Architektur: (1) Nach dem Studium unmittelbar der Berufseinstieg mit viel Engagement. (2) Einige Jahre Berufserfahrung sammeln, sich eine gute Basis für eine Karriere erarbeiten und auf ein attraktives Gehaltsniveau kommen. (3) Erst dann sich mit der Option „Kind?“ auseinandersetzen; (4) Wenn man ein Kind bekommen will und schwanger ist, sich die Option offenhalten, wie lange man zu Hause bleiben und wann man in welchem Umfang zurückkehren will.

Junge Mütter sind heute sehr selbstbewusst und haben auch in Bezug auf ihre Berufsrückkehr die Einstellung von **Multioptionalität**. Sie wollen weder in die traditionelle Rollenteilung gepresst werden und die nächsten 20 Jahre Hausfrau und Mutter sein, noch wollen sie sich drängen und vorschreiben lassen, dass und wann sie in den Beruf zurückkehren.

Wenn sie sich für eine Berufsrückkehr entscheiden, dann ist das eine **Umbruchphase für die ganze Familie**. Vor allem ist die Berufsrückkehr nicht **ein Schritt**, sondern für viele Frauen ein Hindernislauf über mehrere Jahre. Frauen begreifen den Alltag zwischen Beruf und Familie, als **Jonglage**: Beruf und Familie sind jeweils allein schon komplex genug, brauchen ein hohes Maß an Aufmerksamkeit, Flexibilität und Organisation. Frauen müssen die verschiedenen Bälle aus beiden Sphären jederzeit in der Luft halten und dürfen keinen fallen lassen. Diese Metapher einer Mutter illustriert die andauernde Anspannung, Selbst- und Außenkontrolle der Frauen mit dem Druck, nicht ausfallen zu dürfen.

Ein wesentlicher Stressfaktor für Frauen in der Berufsrückkehrphase sind nicht die einzelnen Aufgaben, sondern ist es, täglich mehrmals zwischen diesen Welten zu pendeln.

Nicht wenige Frauen (oft mit mittlerer Bildung und qualifizierter Berufsausbildung) beenden nach ihrer Berufsrückkehr bereits nach 1 bis 3 Jahren ihre Erwerbstätigkeit. Sie würden zwar gern weiter eigenes Geld verdienen, doch die äußeren Widerstände und der innere Stress führen bei ihnen zu der Einstellung, dass es für sie persönlich, den Partner und die Kinder emotional besser ist, wenn sie zu Hause bleiben. Zumal das, was vom Verdienst übrig bleibt, unter dem Strich nicht üppig ist: Das gilt besonders bei Mini-Jobs, aber auch bei freiberuflicher Tätigkeit: Steuern, eigene Krankenversicherung, Fahrtkosten, Putzhilfe (die man sich leisten will und muss, weil die eigenen Kräfte und Zeit nicht reichen). Frauen aus der Bürgerlichen Mitte wollen zum Teil den Druck nicht länger aushalten und können sich auf ihren Partner als Hauptverdiener verlassen; Frauen aus der modernen Unterschicht (Konsum-Materialisten) sind oft aus finanzieller Not dazu „verurteilt“, Geld zu verdienen. Da in diesen Familien oft eine hierarchisch-traditionelle Rollenteilung herrscht, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie allein die Aufgabe der Frau.

Ganz anders sind die Problemlagen von höher gebildeten Frauen, die ein langes Studium absolviert haben und im Beruf einige Jahre (erfolgreich) tätig waren (Etablierte, Postmaterielle, Moderne Performer). Sie erleben nach der der Geburt der Kinder und der anschließen-

den Rückkehr in den Beruf häufig, dass ihre avisierte Planung und Organisation des Alltags mit Kind und Beruf in der Praxis oft nicht so funktioniert, wie es nötig wäre:

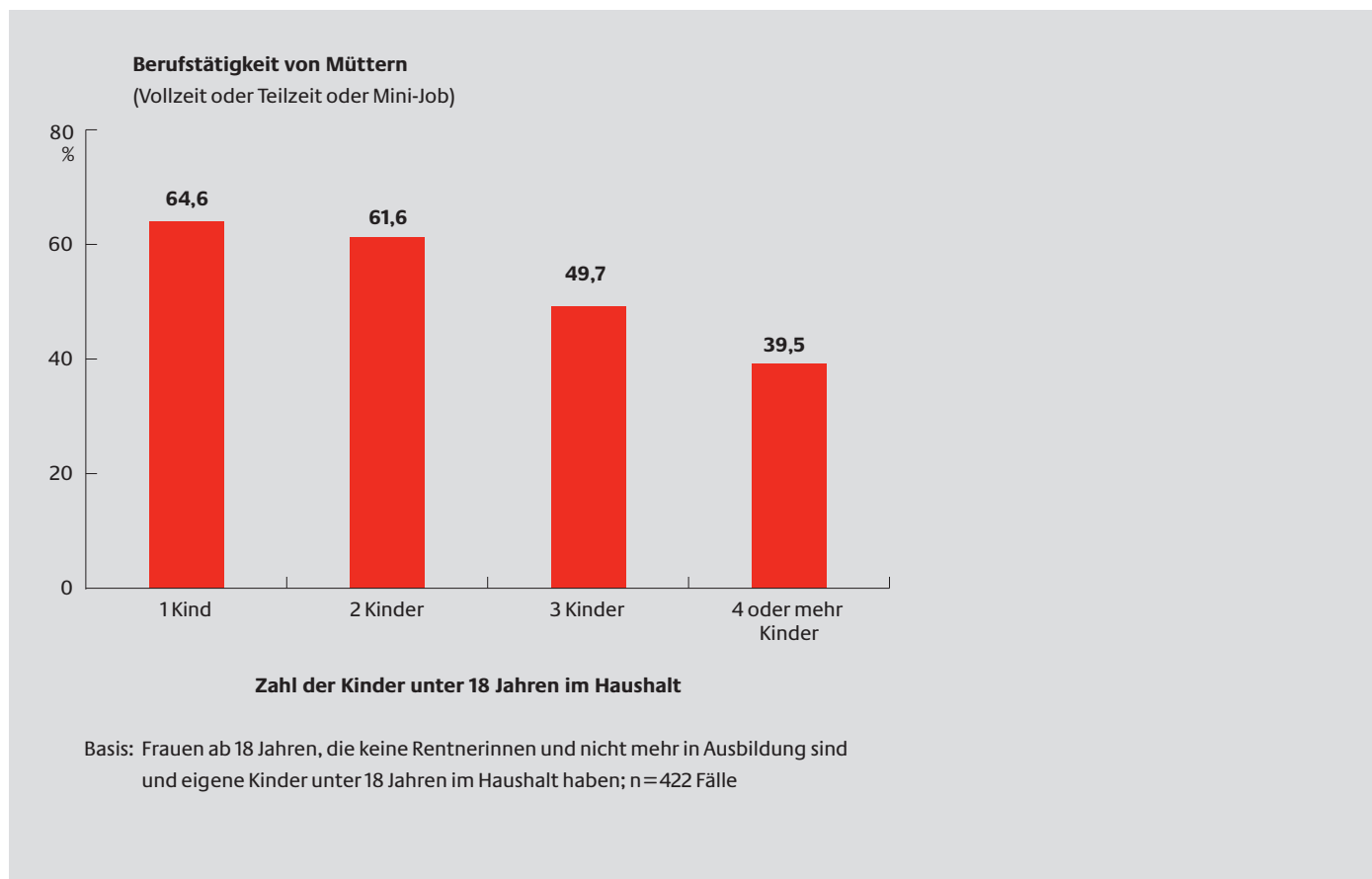
- | Die Eltern/Schwiegereltern leben (meist) nicht in der Nähe und können im Betreuungsnotfall nicht einspringen.
- | Die Kinderkrippenplätze haben nicht die flexiblen und langen Öffnungszeiten, die notwendig sind, weil man z. B. in einem modernen Dienstleistungsunternehmen arbeitet, in dem man abends länger im Büro bleiben oder auch auf mehrtägige Dienstreisen muss. Vor allem müssen sie kurzfristig (von heute auf morgen) umdisponieren können, weil das der Beruf erfordert. Das gilt nicht nur für Akademikerinnen. Auch Angestellte im Schichtbetrieb, im Dienstleistungssektor und z. B. im Einzelhandel wissen aufgrund der verlängerten Ladenöffnungszeiten oft nicht, wie sie ihre Familie organisieren und ihre Kinder „gut unterbringen“ sollen.
- | Berufskollegen begegnen Müttern mit jungen Kindern oft mit der Erwartung, dass diese unflexibel sind, nicht mobil, abends gar nicht einsetzbar und grundsätzlich nicht ganz bei der Sache, weil sie im Kopf immer beim Kind sind. Das ist für sie verständlich, aber in einem Unternehmen, das im harten Wettbewerb steht, auch eine Last: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auch über die üblichen Grenzen belastet werden können, ist vielfach die sachlich begründete Maxime. Wenn Berufsrückkehrerinnen aufgrund ihrer Kinder weniger flexibel sind, müssen die Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder eine höhere Flexibilität zeigen – das erzeugt auf beiden Seiten Unmut und Unbehagen. Signifikante Ereignisse wie der Anruf aus der Kinderkrippe/dem Kindergarten/der Grundschule, dass es dem Kind nicht gut geht und die Mutter sofort kommen soll, stellen diese vor ein Dilemma: Egal, wie sich diese entscheidet, sie macht einen Fehler.
- | In den Kindertagesstätten gibt es die Kultur bzw. den Reflex, dass im Notfall (Kind ist krank) nicht der Vater, sondern die Mutter angerufen wird: Das symbolisiert der Frau, dass sie die primär Zuständige ist.
- | Väter, die bereit sind, sich wie ihre Frau um das Kind zu kümmern, stoßen im Unternehmen oft auf kein Verständnis, wenn sie eine Besprechung, eine Präsentation, eine Dienstreise zu einem wichtigen Kunden absagen, weil das Kind krank geworden ist. Es gilt noch immer die Unternehmenskultur, dass im Ernstfall die Frau beruflich zurücksteckt: Für den Mann werden „Zwänge“ geltend gemacht; für die Frau ist es lediglich ein „Dilemma“, deren Lösung aber voreingestellt ist.
- | Nach der Geburt des ersten Kindes und der Berufsrückkehr sind Frauen sehr sensibel in der Wahrnehmung der ihnen zugeschriebenen Kompetenzen und Rolle. Das Fazit ist für viele Frauen, sich ernsthaft zu fragen, ob sie bald oder überhaupt ein zweites Kind wollen.
- | Sind die Hürden für die Berufsrückkehr bereits bei einem Kind hoch, so potenzieren sich Probleme mit der Geburt weiterer Kinder. Sollen Geschwisterkinder altersmäßig nicht zu weit auseinander sein, bedeutet dies in der Praxis, dass Frauen schnell mehrere Jahre am Stück zu Hause bleiben. Je länger aber die Erziehungszeit ist, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Frau wieder in ihren früheren Beruf zurückkehrt. Auch die möglichen Fehlzeiten von Müttern im Beruf potenzieren sich durch das Vorhandensein mehrerer Kinder durch Krankheiten, anstehende Arzt- oder Schulbesuche. Das trägt nicht nur zur Schwächung der zugeschriebenen Kompetenz und Leistung im Unternehmen bei, sondern setzt die Mütter zusätzlich unter Druck und erzeugt ein schlechtes Gewissen – dem Kind gegenüber, aber auch gegenüber dem Unternehmen und den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

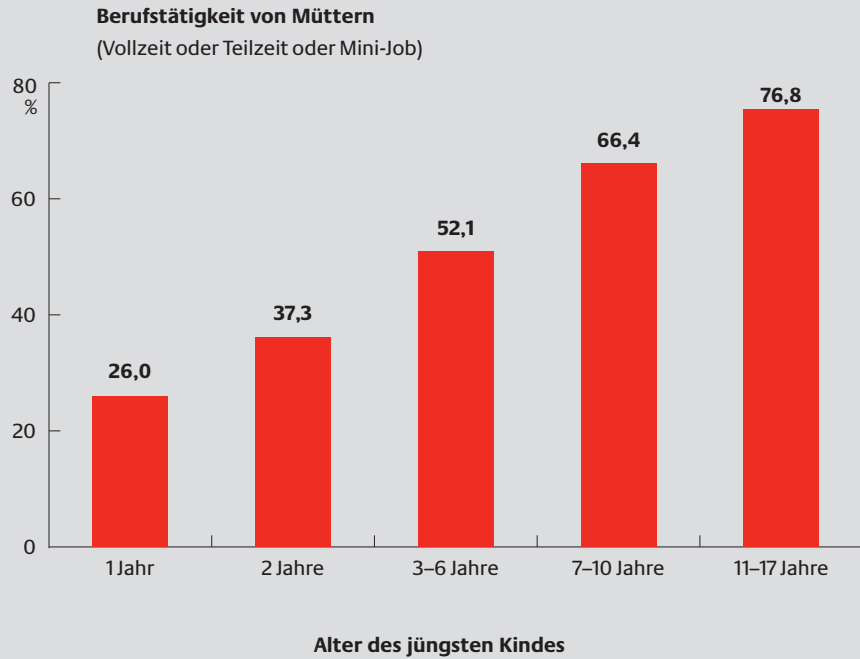
Unternehmen gehen in Bezug auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sofern diese Eltern sind) heute immer noch implizit und selbstverständlich von einer lokalen, traditionellen Familien- und Verwandtschaftsstruktur aus. Es gibt aber auch Fälle, in denen die oberste Unternehmensleitung explizit eine Unternehmenskultur proklamiert, die dem Familienbedarf gerecht wird. Es reicht aber nicht – so die Erfahrung von Frauen –, wenn das Unternehmen ein Home-office etc. anbietet: Es ist nicht nur eine Frage der technischen Infrastruktur, sondern auch eine der **Unternehmenskultur**.

Aber auch soziale Infrastrukturen wie **Kindertagesstätten** und **Schulen** haben – institutionell in Bezug auf Öffnungszeiten, aber auch in den Köpfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die Vorstellung von einer jederzeit verfügbaren Mutter. Symptomatisch beispielsweise ist die Schwierigkeit berufstätiger Mütter, einen Gesprächstermin mit der Lehrerin oder dem Lehrer ihres Kindes zu vereinbaren. Die meist angebotenen Zeiten sind vormittags oder mittags – aber auf keinen Fall nach 17.00 Uhr. Durch solche Routinen und Rituale wird berufstätigen Müttern signalisiert, dass sie ihrer Rolle als Mutter unbedingten Vorrang einräumen müssen, der Beruf dafür zurückstehen muss und Mütter sich der Unflexibilität anderer Berufssphären anpassen müssen.

Insgesamt gilt der – zu erwartende – Zusammenhang:

- ▮ Je größer die Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, umso geringer ist der Anteil der berufstätigen Mütter.
- ▮ Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt der Anteil der berufstätigen Mütter.

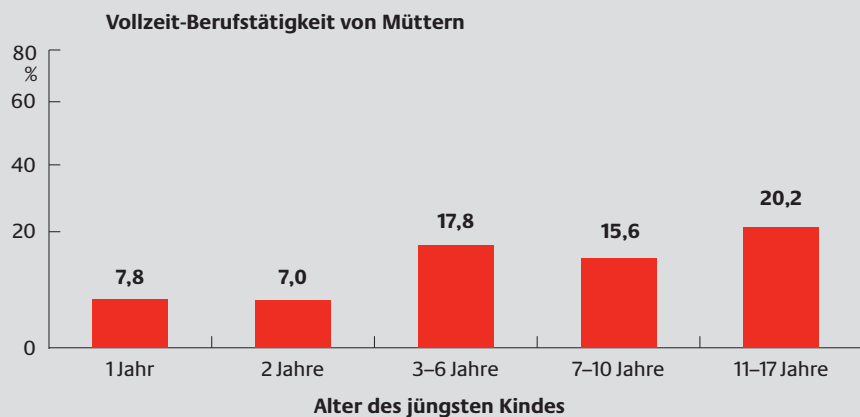




Basis: Frauen ab 18 Jahren, die keine Rentnerinnen und nicht mehr in Ausbildung sind und eigene Kinder unter 18 Jahren im Haushalt haben; n=422 Fälle

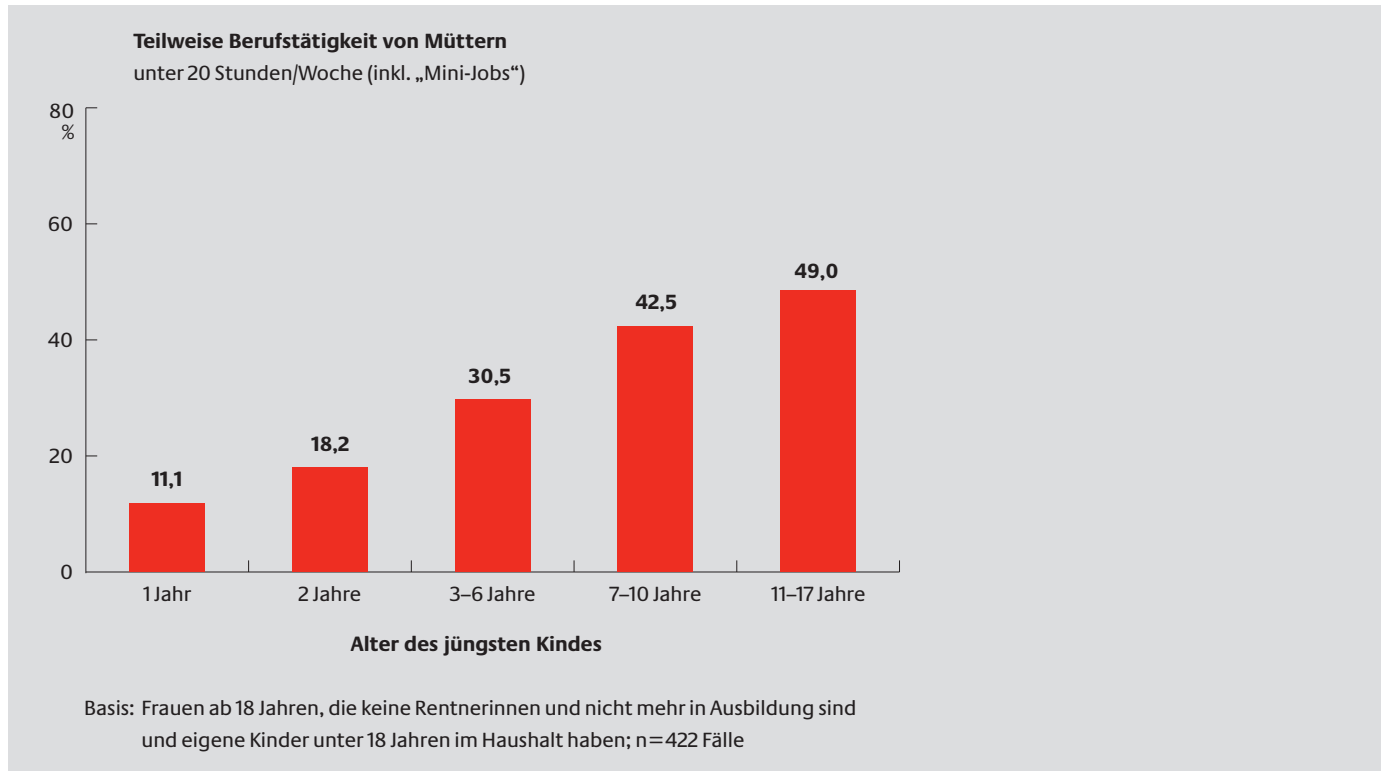
Es besteht offenbar ein starker, nahezu linearer Zusammenhang zwischen dem Alter des jüngsten Kindes und der Berufstätigkeit der Mutter. 26% der Mütter mit einjährigem Kind sind berufstätig; von Müttern, deren jüngstes Kind im Haushalt über 10 Jahre alt ist, sind bereits 77% berufstätig. Das ist ein deutlicher Beleg für das Bedürfnis von Frauen zur Berufstätigkeit, aber auch für den sozialen und finanziellen Druck.

Man darf sich von diesen Zahlen aber nicht täuschen lassen. In der Regel hat nur ein geringer Teil der Mütter eine Vollzeitbeschäftigung – und dieser Anteil wird mit zunehmendem Alter des Kindes eben nicht erheblich größer: Im Alter von 1-2 Jahren liegt der Anteil bei 7%; wenn das jüngste Kind älter ist, stagniert der Wert zwischen 15% und 20%.



Basis: Frauen ab 18 Jahren, die keine Rentnerinnen und nicht mehr in Ausbildung sind und eigene Kinder unter 18 Jahren im Haushalt haben; n=422 Fälle

Signifikant und kontinuierlich aber steigt mit zunehmendem Alter des Kindes der Anteil der Berufstätigkeit von Frauen in Teilzeitjobs und in sogenannten „Mini-Jobs“.



Zusammenfassend lassen sich folgende Hürden vor und während der Berufsrückkehr von Frauen identifizieren:

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

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

Berufliche Hürden: a) Forderung von selbstverständlicher Flexibilität und Mobilität; b) Mütter, die aufgrund mehrerer Kinder für mehrere Jahre nicht erwerbstätig waren, stehen vor dem Problem, dass die fachliche und technische (IT-)Entwicklung am Arbeitsplatz (besonders deutlich im Bereich Medizin etc.) so weit fortgeschritten ist, dass sie Wettbewerbsnachteile haben und in kurzer Zeit viel aufholen müssen; c) Positionen werden während der Erziehungszeit anderweitig im Unternehmen vergeben, die Frau kann nur eine andere, ihr nicht entsprechende Position wieder einnehmen; d) aufgrund von langjährigen Ausfallzeiten kommt die Frau gar nicht mehr in ihren einstmals erlernten Beruf und muss sich komplett anders orientieren.

Gesellschaftliche Hürden: a) Die soziale Norm der **treu sorgenden guten Mutter**, die in erster Linie dafür Sorge tragen muss, dass ihr(e) Kind(er) gut versorgt sind; b) die emotionale Entlastung der Männer bei der Frage der Berufstätigkeit der Frauen; c) mangelndes Verständnis für die Berufswünsche von Frauen, wenn diese rasch nach der Geburt wieder in den Beruf zurückkehren wollen („Rabenmuttersyndrom“).

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

Finanzielle Hürden: a) Steuerliche Rahmenbedingungen fördern nach wie vor das traditionelle Alleinverdienermodell; b) häufig arbeiten gerade Frauen nach der Geburt nur in reduzierter Stundenzahl, haben dann meist die schlechtere Steuerklasse, sodass der Nettoerlös der Erwerbstätigkeit gering erscheint; c) die Kosten der Kinderbetreuung sind – vor allem in den ersten Jahren – so hoch, dass sich eine Erwerbstätigkeit oftmals rein finanziell „gar nicht lohnt“; d) die Frau erleidet dann massive finanzielle Einbußen, wenn sie nach der Rückkehr in den Beruf ihre Arbeitszeit reduziert.

„Es ist doch so, dass heute immer noch die Frauen sich entscheiden müssen, ob sie Karriere machen wollen oder Kinder haben wollen. Da besteht noch Handlungsbedarf.“
(Etablierte)

„Die Strukturen sind doch so ausgerichtet, dass das Kind mittags bekocht wird, dass es empfangen und begleitet wird – aber nicht darauf, dass die Frau arbeitet.“ (Postmaterielle)

„Flexible Jobs erfordern flexible Arbeitnehmer, und meistens ist es die Frau, die zurücksteckt.“ (Postmaterielle)



Ein Thema für Männer?

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

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

- Ein geringer Teil der Männer (vorwiegend Traditionelle) orientiert sich moralisch noch immer am traditionellen Ernährermodell. Für sie ist der Mann der Haupternährer und die Frau kann – und sollte heute – auch etwas zum Haushalt dazuverdienen. Der richtige Zeitpunkt ist für sie dann gekommen, wenn die Kinder aus dem Größten raus sind (ab ca. 10 Jahren bzw. nach der Grundschule) und die Frau „wieder mehr Zeit hat“. Zum Teil werden die Frauen von ihrem Partner zum Zuverdienst gedrängt und sind weitgehend auf sich gestellt bei der Vereinbarkeit von (Mini-)Beruf und Familie.
- Die meisten Männer mit moderner Wertorientierung und Rollenvorstellung wollen ihre Lebenspartnerin bei der Berufsrückkehr unterstützen, doch es scheitert oft an zwei Momenten:
 - (1) Der intuitiven, latenten Haltung, dass die Berufsrückkehr der Frau eine Frage der professionellen Organisation ist. Warum sollten sie selbst beruflich reduzieren in einer Phase, wenn die Kinder allmählich selbstständiger werden? Das scheint ihnen paradox. In der vorbewussten Einstellung der meisten Männer ist verankert, dass eine Reduzierung als Option vor der Geburt des Kindes relevant ist – aber nicht, wenn das Kind bereits 2 Jahre oder älter ist.
 - (2) Die Erwartung, durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Im Kollegenkreis erzeugt es – so die subjektiv-projizierte Wahrnehmung vieler Männer – noch immer „Befremden“, wenn ein Mann weniger arbeitet, um sich um seine Familie zu kümmern oder um seiner Frau den Berufseinstieg zu erleichtern. Man fürchtet auch, damit ein „falsches Signal“ an die Unternehmensleitung zu geben – denn das Motiv für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit scheint ja nicht nur kurzfristig und vorübergehend, sondern gleich für mehrere Jahre zu bedeuten, dass man nicht „voll einsetzbar und belastbar“ ist.

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

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

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

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

Sinnvoll ist Elternzeit für Männer (nicht nur im gehobenen Milieu, sondern auch bei Arbeitern) vor allem dann, wenn es nicht zu einer Berufs-**Rückkehr** kommt, weil sie beruflich gar nicht erst aussteigen, sondern z. B. einen Tag pro Woche zu Hause bleiben, um sich um ihr Kind zu kümmern: Das ist aus Sicht vieler Männer im öffentlichen Dienst leichter als in privatwirtschaftlichen Unternehmen zu organisieren und im Kollegenkreis zu legitimieren.

Weiterhin ist das Label „Rückkehr“ bei Männern negativ besetzt, weil es mit „weg-gewesen-sein“ konnotiert ist.

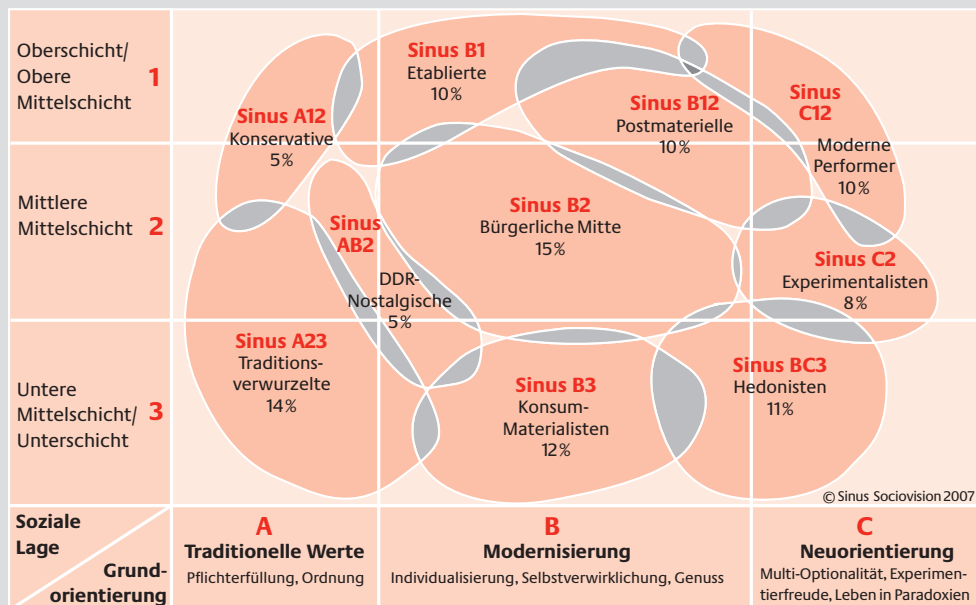
IV.

Bedeutung von Berufsrückkehr für Frauen in verschiedenen Milieus

Das Thema Berufsrückkehr hat bei nahezu allen Frauen (und Müttern) eine ausgesprochen hohe persönliche, rationale und emotionale Relevanz. Es gibt jedoch je nach demografischer Lebenslage und der soziokulturellen Wertorientierung erhebliche Unterschiede zwischen Frauen aus verschiedenen Milieus in Bezug auf die **Bedeutung der Berufsrückkehr, den Umgang mit Hürden**, das – mehr oder weniger konsequente und zielstrebige – **Suchen von Chancen, die Erwartungen an diese Orientierungs- und Übergangsphase** sowie in Bezug auf die **Verarbeitung und Bewertung von Erfahrungen** in dem Prozess. Die folgende Grafik stellt das sozialwissenschaftliche Modell der Sinus-Milieus dar, das signifikante Unterschiede zwischen Frauen zum Thema Berufsrückkehr an den Tag bringt.

Die Sinus-Milieus® in Deutschland 2007

Soziale Lage und Grundorientierung



In den **traditionellen Milieus** hat das Thema Berufsrückkehr aufgrund des demografisch hohen Altersdurchschnitts oft keine persönliche Relevanz (mehr). Allerdings ist hier die Wahrnehmung und das (durchaus moderne) Verständnis für die Probleme der Töchter/Schwiegertöchter in Bezug auf die berufliche Rückkehr und die Vereinbarkeit sehr groß.

! Vor allem **konservative** Frauen sehen, dass Mütter heute – aufgrund von persönlichem Bedürfnis und hoher Ausbildung, aufgrund finanzieller Gründe und auch aufgrund der

gesellschaftlichen Norm zur Berufstätigkeit – in einem kräftezehrenden Spagat zwischen Familie und Beruf stecken. Für konservative Frauen sind zentrale Lösungsansätze für Eltern heute die größere Partizipation der Ehepartner auf der einen Seite, der Ausbau der Kinderbetreuung sowie familienfreundliche Arbeitsstrukturen andererseits.⁵

- | Dagegen betonen **Traditionsverwurzelte** die Bedeutung der Familie als Keimzelle unserer Gesellschaft und die Notwendigkeit der Mutter für ein physisch und psychisch gesundes Aufwachsen der Kinder. Die Berufstätigkeit der Mutter muss sich in dieser Logik den Anforderungen der Familie unterordnen, darf den Familienbetrieb und die Harmonie in der Familie nicht belasten.

Die meist hoch qualifizierten Frauen in den **modernen Leitmilieus** haben konkrete Vorstellungen vom gelingenden Berufswiedereinstieg und von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und verbinden diese mit unbedingten Forderungen an eine moderne öffentliche Infrastruktur und ein Umdenken in der Unternehmenskultur:

- | **Etablierte** verfügen über große finanzielle Ressourcen, machen weniger das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema, sondern kritisieren primär, dass Frauen in Bezug auf Führungspositionen noch immer benachteiligt sind. Damit sind Frauen nicht gleichgestellt und wird das Potenzial von Frauen in Wirtschaft, Politik und Administration nicht oder nur unzureichend genutzt. Frauen mit beruflichen Ambitionen müssen relativ schnell nach der Geburt des Kindes (allerspätestens nach einem Jahr) wieder zurück in den Beruf und auf ihre frühere Stelle – sonst verschieben sich ihre Aufstiegschancen um viele Jahre nach hinten. Gleichzeitig ist eine baldige Berufsrückkehr gekoppelt an eine professionell organisierte und flexible Kinderbetreuung, was eigentlich nur durch private Kindertagesstätten und Tagesmütter geht.
- | **Postmaterielle** kritisieren vor allem, dass Unternehmenskulturen und Arbeitsstrukturen heute weitgehend familienfeindlich sind, sodass vor allem akademisch hoch qualifizierte Frauen vor der Alternative „Kind oder Karriere“ stehen. Postmaterielle fordern hier ein gesellschaftliches Umdenken, breitere Akzeptanz für arbeitende Eltern, auch größere Partizipationsmöglichkeiten für Männer sowie eine größere Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort. Anders als etablierte Frauen nehmen postmaterielle Frauen ihre Partner in die Pflicht zu aktiver Mitarbeit an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und drängen ihre Männer auch, ernsthaft über eine Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit nachzudenken, damit sie selbst überhaupt bzw. etwas mehr als in einem Mini-Job arbeiten können. Wichtig ist ihnen, dass die Familie unter ihrer eigenen Berufstätigkeit nicht leidet, die Kinder nicht verwahrlosen und es insgesamt eine Balance von Beruf und Familie gibt. Sie werden dabei von ihren Partnern in jedem Fall moralisch und emotional unterstützt – doch oft sehen sich postmaterielle Männer selbst in beruflichen Zwängen, in denen sie keine Möglichkeit der Reduktion ihrer Wochenarbeitszeit sehen (im Gegenteil kämpfen sie damit, keine Überstunden zu machen und mehr für die Familie da zu sein).

Frauen aus den soziokulturell und demografisch „jungen“, **postmodernen Milieus** zeigen einen flexiblen und optimistischen Umgang mit dem Thema:

- | Moderne Performerinnen erleben berufliche Gleichstellung und sind hier sehr selbstbewusst – bis zur Geburt des ersten Kindes. Dann sehen sie, dass sie die Anforderungen der

⁵ Hier unterscheiden sich konservative Frauen im Übrigen stark von konservativen Männern, die das traditionelle Ernährermodell favorisieren und der Berufstätigkeit der Frau weniger Bedeutung zumessen.

Arbeitswelt hinsichtlich Flexibilität, Mobilität und Verfügbarkeit vor allem aufgrund der starren Kinderbetreuungszeiten nicht mehr erfüllen können und damit attraktive Positionen im Unternehmen in die Ferne rücken. Ähnlich wie Etablierte kritisieren sie die Verschwendung weiblicher Potenziale – sehen und akzeptieren aber auch die ökonomischen Zwänge der Unternehmen. Ihre Forderungen richten sich zum einen in Richtung einer Flexibilisierung der Arbeitswelt (z. B. Job-Sharing, Teilzeitarbeitsplätze), vor allem aber in Richtung eines professionellen und innovativen Ausbaus der Kinderbetreuung (von Abend-Betreuung bis zur Über-Nacht-Betreuung), die es Familien erleichtert, den Anforderungen der Berufswelt besser zu entsprechen.

! **Experimentalistinnen** stellen den Beruf in der spannenden Phase des Mutterwerdens zunächst bewusst in den Hintergrund und lassen sich voll und ganz auf das Abenteuer Kind ein. Berufliche Biografien werden entspannt angegangen, daher ist auch die Rückkehr in den (früheren oder auch gern in einen anderen) Beruf für sie subjektiv keine zentrale Weichenstellung (wie etwa bei Modernen Performerinnen). Arbeits- und Betreuungskultur wünschen sie sich möglichst lebendig und flexibel: Job-Sharing, Möglichkeit für den Partner zur Reduzierung seiner Stelle zwecks besserer und aktiver Partizipation an der Kindererziehung, Kinderkrippen und Kindergärten mit möglichst offenen Hol- und Bringzeiten, Betreuung auch mal am frühen Morgen oder späten Abend, wenn die kreativen Eltern über einem Projekt sitzen.

Die Frauen der **modernen Mitte** befinden sich im Spagat zwischen dem persönlichen Wunsch zur Berufstätigkeit sowie dem gesellschaftlichen Druck zu baldiger Berufsrückkehr einerseits, und dem gesellschaftlichen Normbild „der guten Mutter“ andererseits.

! Frauen aus dem Milieu der **Bürgerlichen Mitte** möchten ihre Kinder möglichst lange zuhause selbst betreuen, ihnen emotionale Nähe der Eltern mitgeben auf dem rauen Weg des Lebens. Eine familienfreundliche Arbeitswelt ist ihr größtes Desiderat. Ihre größte Sorge ist, dass genau dies in Zukunft immer mehr in den Hintergrund gerät zugunsten einer einseitigen wirtschaftlichen Ausrichtung. Ihr Ideal ist, dass sich die Arbeitswelt an die Bedürfnisse von Familien anpasst, dass rechtliche Grundlagen den Frauen einen Wiedereinstieg in Unternehmen garantieren und Mütter wie Väter Rücksicht im Arbeitsleben erfahren (z. B. durch die Möglichkeit, im Krankheitsfall der Kinder von zu Hause zu arbeiten). Eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung stellt für dieses familienfreundliche Milieu eine große emotionale Beruhigung dar.

Ein wichtiges Motiv für die Berufsrückkehr darf nicht unterschätzt werden: In der Bürgerlichen Mitte gibt es erhebliche Bestrebungen zur Distinktion von der sozialen Unterschicht. Um dem eigenen Kind den teuren Musik-, Sport-, Nachhilfeunterricht sowie eventuell eine bezahlbare konfessionelle oder private Schule zu ermöglichen, muss die Frau einerseits Geld verdienen, andererseits das zeitlich komplexe Alltagsprogramm der Kinder organisieren. Dieses Dilemma verschärft den Spagat, in dem sich diese Mütter aus der Bürgerlichen Mitte befinden.

Die Frauen der **modernen Unterschicht** kämpfen primär mit der Angst, überhaupt als Frau und Mutter einen Arbeitsplatz zu bekommen. Arbeit ist hier keine Frage des Wollens, sondern wesentlicher Beitrag zur finanziellen Grundsicherung der Familie.

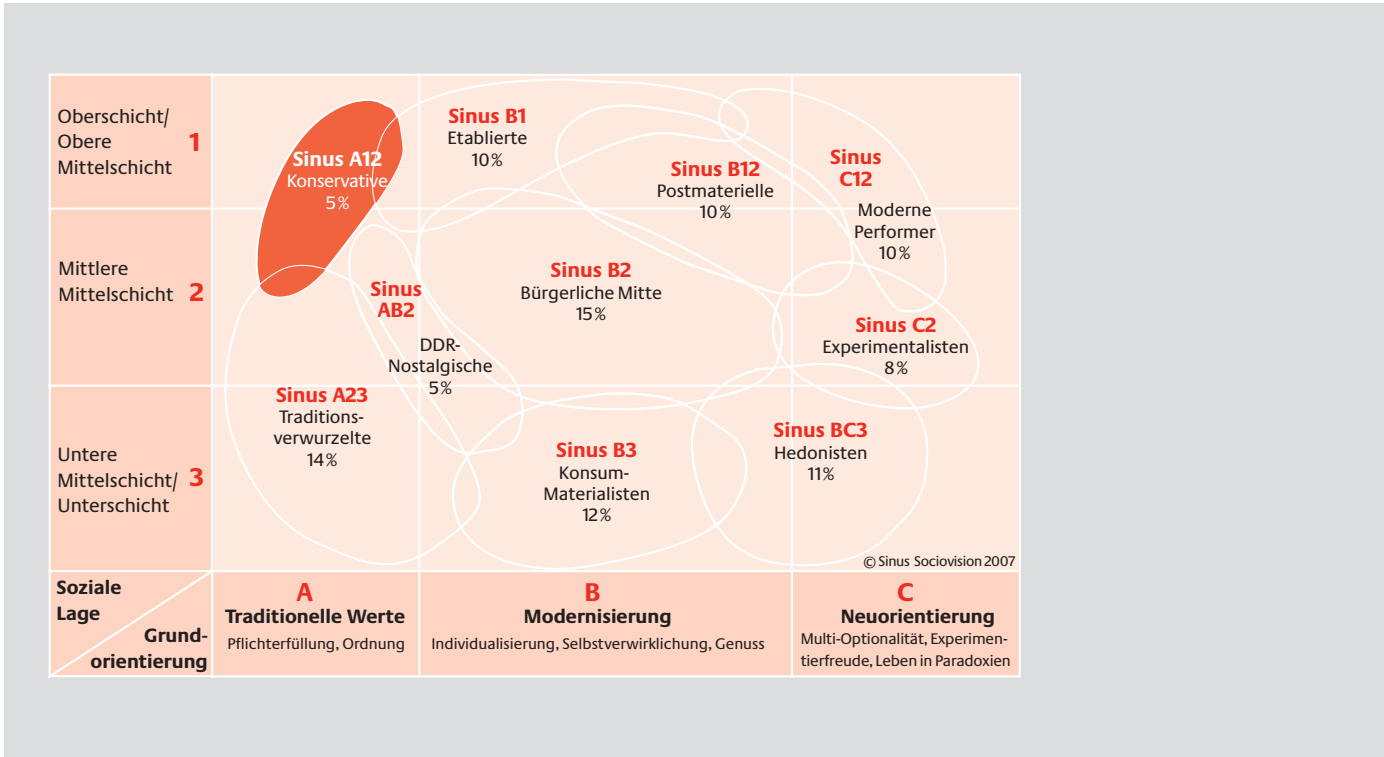
- | Vor allem die Frauen im sozialen Milieu der **Konsum-Materialisten** stellen daher nur wenig Ansprüche in Bezug auf Berufsrückkehr und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie haben aufgrund familiärer Auszeiten sowie meist geringer beruflicher Qualifikation massive Probleme, überhaupt wieder in den Job einzusteigen bzw. eine neue Anstellung zu finden (oft Teilzeitarbeit oder Mini-Job mit geringer Bezahlung). Eine verlässliche und kostengünstige Kinderbetreuung ist für sie eine große praktische Hilfe, zumal viele Frauen des Milieus von ihrem Partner keine praktische oder emotionale Unterstützung bei ihrer Berufstätigkeit und den anfallenden familiären Aufgaben erhalten.
- | **Hedonistinnen** fürchten beim Wiedereinstieg in den Beruf in hohem Maße um ihre Autonomie: Die Kinder, die – meist starren – Arbeitszeiten im „Job“, starre Abholzeiten in der Kinderbetreuungseinrichtung: Spaß und Freiheit bleiben hier für die meisten Hedonistinnen auf der Strecke. Feindbild in diesem Milieu ist die einseitig auf Leistung fixierte Wirtschaft, die den Menschen ihre Freiheit nimmt. Mehr Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere für Eltern, würden in ihren Augen die Welt gerechter machen und die Lasten besser verteilen: Dazu gehört unabdingbar ein verbesserter Kündigungsschutz für Mütter, mehr zeitliche und räumliche Freiheiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern sind (z. B. Home-office, Erhöhung der gesetzlich erlaubten Fehltagel durch Krankheiten der Kinder, flexible Arbeitszeiten auch mal abends oder am Wochenende).

Anhand des Milieus der **DDR-Nostalgischen** zeigen sich die spezifischen Einstellungen und Erfahrungen zum Thema Berufsrückkehr im Osten Deutschlands⁶: Erwerbstätigkeit von Müttern war in der DDR-Staatsideologie der Schlüssel für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Selbstverständliche Berufsrückkehr und das Vorhandensein von Strukturen am Arbeitsplatz sowie in der Kinderbetreuung waren eine unhinterfragte Normalitätserfahrung. Die Tatsache, dass Frauen im wiedervereinigten Deutschland heute ihren Beruf oft jahrelang oder ganz zugunsten von Familie aufgeben, dass beruflicher Wiedereinstieg häufig in Unternehmen nicht gefördert wird und auch die Kinderbetreuungszeiten sich nicht an den Arbeitszeiten der Menschen orientieren (sondern umgekehrt), bedeutet für dieses Milieu einen klaren Rückschritt und verhindert in ihren Augen die echte Gleichstellung von Frauen und Männern.

⁶ In ganz Deutschland hat das Milieu einen Bevölkerungsanteil von 5%. Klarer Schwerpunkt dieses Milieus sind die Neuen Bundesländer: Hier umfasst das Milieu „DDR-Nostalgische“ 18% der Bevölkerung ab 18 Jahren und ist damit in Ostdeutschland (nach der der Bürgerlichen Mitte) das zweitgrößte Milieu.

Traditionelle (ältere) Milieus

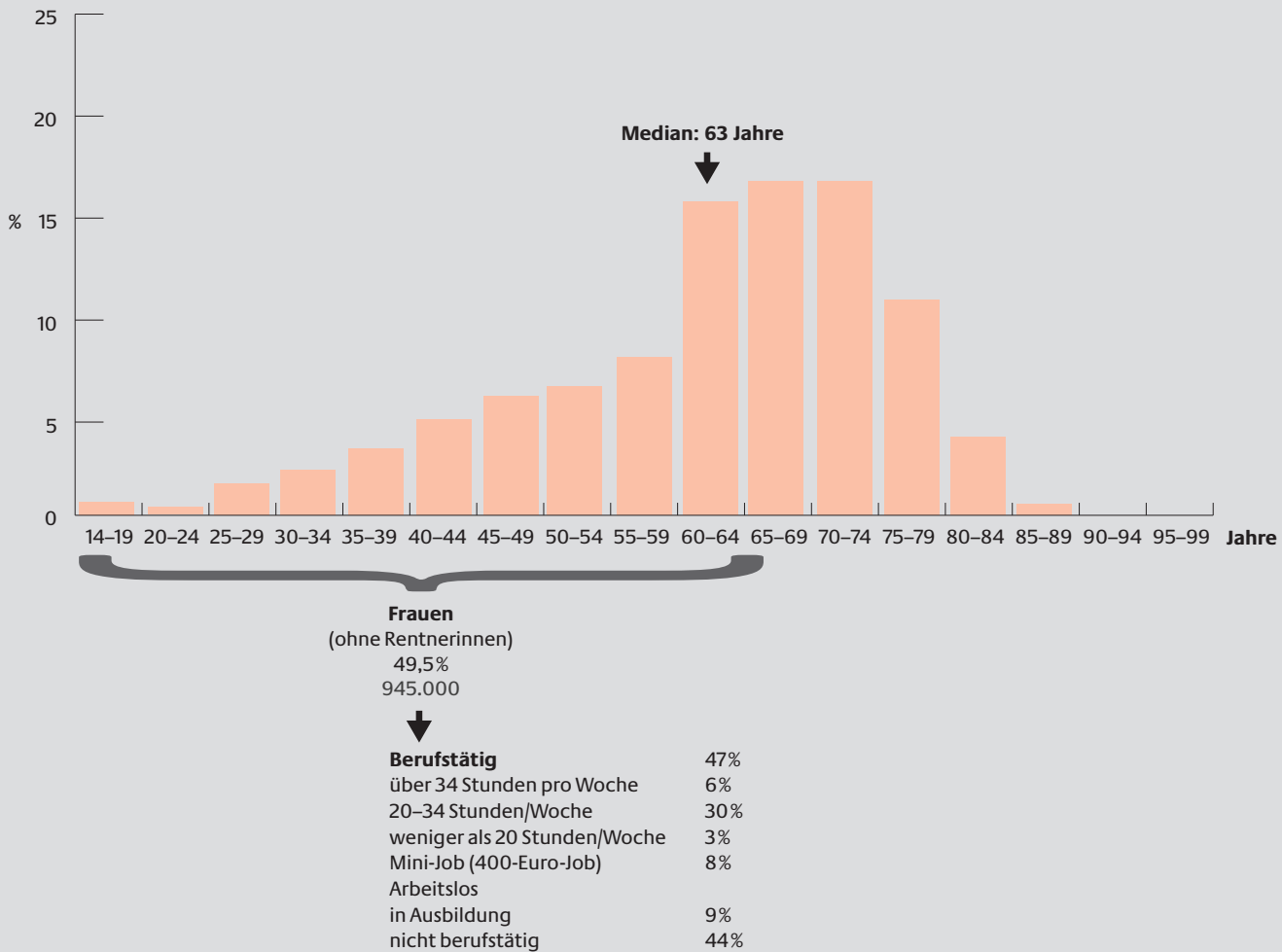
4.1 Sinus A12 „Konservative“



Wertorientierung

- I Bewahren der Werte, Traditionen und bewährten Institutionen (z. B. Familie mit klassischer Rollenteilung, Höflichkeit/Etikette) – aber keine im eigentlichen Sinne nostalgische Grundorientierung
- I Bildungsbürgerliches Selbstverständnis, humanistisch geprägtes Pflichtethos und gesellschaftliches Verantwortungsgefühl, das unter dem „Verfall der Werte und guten Sitten“ leidet
- I Betonen einer gehobenen Stellung in der Gesellschaft, Standesbewusstsein („die feinen Unterschiede“); teilweise rechtskonservative Grundhaltung und autoritäres Denken
- I Hohe Wertschätzung von Kultur und Kunst (Hochkultur); Pflege des familiären, kulturellen und nationalen Erbes sowie der sozialen Verantwortung (viele ehrenamtliche Engagements)

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Forderung nach gleichberechtigtem Zugang zu beruflicher Selbstverwirklichung für beide Geschlechter

Konservative sind aufgewachsen in der Normalität der traditionellen Rollenteilung und in einer Zeit, in der die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten für Frauen äußerst gering waren. Dennoch gehörte für viele Frauen des Milieus eine Berufstätigkeit – nachdem die Kinder größer waren – zu einem erfüllten Leben dazu.

In der Phase ihrer eigenen Familiengründung haben viele dieser Frauen erlebt, dass ihnen die Rückkehr in den einst erlernten Beruf schwer, manchmal sogar unmöglich gemacht wurde: Die Anerkennung für berufstätige Frauen war eher gering; teilweise gab es zu dieser Zeit noch keine Kindergärten, sodass die Kinder erst ab dem Schulalter vormittags außer Haus waren; wenn, dann schlossen Kindergärten meist um 12:00 Uhr. In vielen Haushalten existierte nur ein Auto, das der Ehemann für die Fahrt zur Arbeit nutzte. Auch verwehrten viele Arbeitgeber ihnen als Frau bewusst den Zugang zu interessanten Positionen. Strukturen und Einstellungen machten es den Frauen damals schwer, sich aktiv für eine Berufstätigkeit **und** eine Familie zu entscheiden.

„Es hat einen doch keiner ernstgenommen als Frau. Als ich damals eine Arbeit gesucht habe, ich hatte super Zeugnisse – genommen hat man einen Mann.“

Heute nehmen diese Frauen wahr, dass ihre meist gut ausgebildeten, häufig studierten eigenen Töchter oder Schwiegertöchter selbstverständlich Familie und Berufstätigkeit anstreben. Sie sehen, dass sich diese Generation junger Frauen in dem schwierigen Spagat befindet, auf der einen Seite für die Familie da sein zu wollen, auf der anderen Seite die eigenen beruflichen Wünsche nicht zu vernachlässigen oder aus dem Auge zu verlieren. Gleichzeitig stellen sie fest, dass diese junge Generation von Frauen auf diesem Weg zwar potenziell ungleich mehr Möglichkeiten hat, als sie selbst früher, dass es aber dabei noch allzu viele Hürden gibt: Der Kindergarten schließt mittags um 14:00 Uhr; die Ferienzeiten der Kinder lassen sich mit den Urlaubstagen nicht vereinbaren; im Beruf werden Überstunden oder Dienstreisen gefordert etc.

Aus diesem Grund stehen ältere konservative Frauen weitaus aufgeschlossener der Diskussion um den Ausbau der Krippenplätze gegenüber als ihre Männer: Frauen, die heute das Wagnis Familie eingehen, gleichzeitig einen Beruf ausüben wollen, benötigen in ihren Augen dabei eine umfassende Unterstützung, damit sie beides zufriedenstellend erfüllen können.

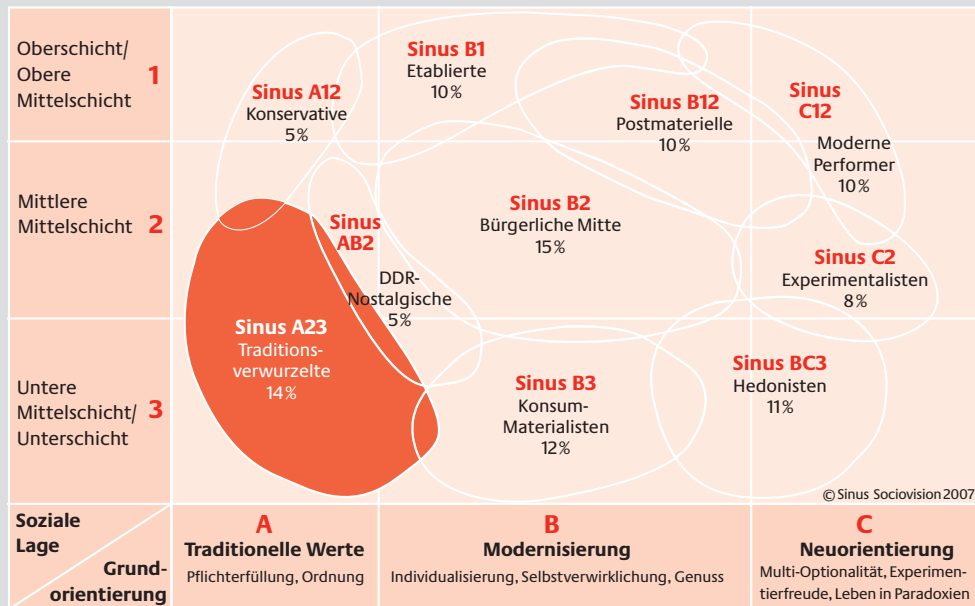
„Wenn ich sehe, wie sich meine Tochter aufreißt, wie viel Kraft das kostet, den Beruf und die Kinder unter einen Hut zu bekommen, das ist immens. Da bleibt kaum noch Zeit für sie selbst – ich sehe schon, dass es ein hoher Preis ist, den die Frauen heute bezahlen.“

Wunsch nach familienfreundlichen Strukturen

Berufliche Selbstverwirklichung muss heute beiden Geschlechtern gleichermaßen und gleichberechtigt zustehen, lautet die Forderung konservativer Frauen. Damit aber Familie ihre einzigartige und wichtige Aufgabe als Keimzelle der Gesellschaft und Hort der Vermittlung zentraler Werte auch weiterhin erfüllen kann, ist es unabdingbar, familienfreundliche und flexible Strukturen in Wirtschaft und im öffentlichen Dienst zu fördern. Nur, wenn es Frauen leichter gemacht wird, Beruf und Familie zu vereinbaren, wird es in ihren Augen auch wieder mehr Kinder in Deutschland geben.

„Die Politik weiß doch, dass heute hoch qualifizierte Frauen fehlen, weil sie zu Hause auf die Kinder aufpassen müssen und keine Betreuung da ist.“

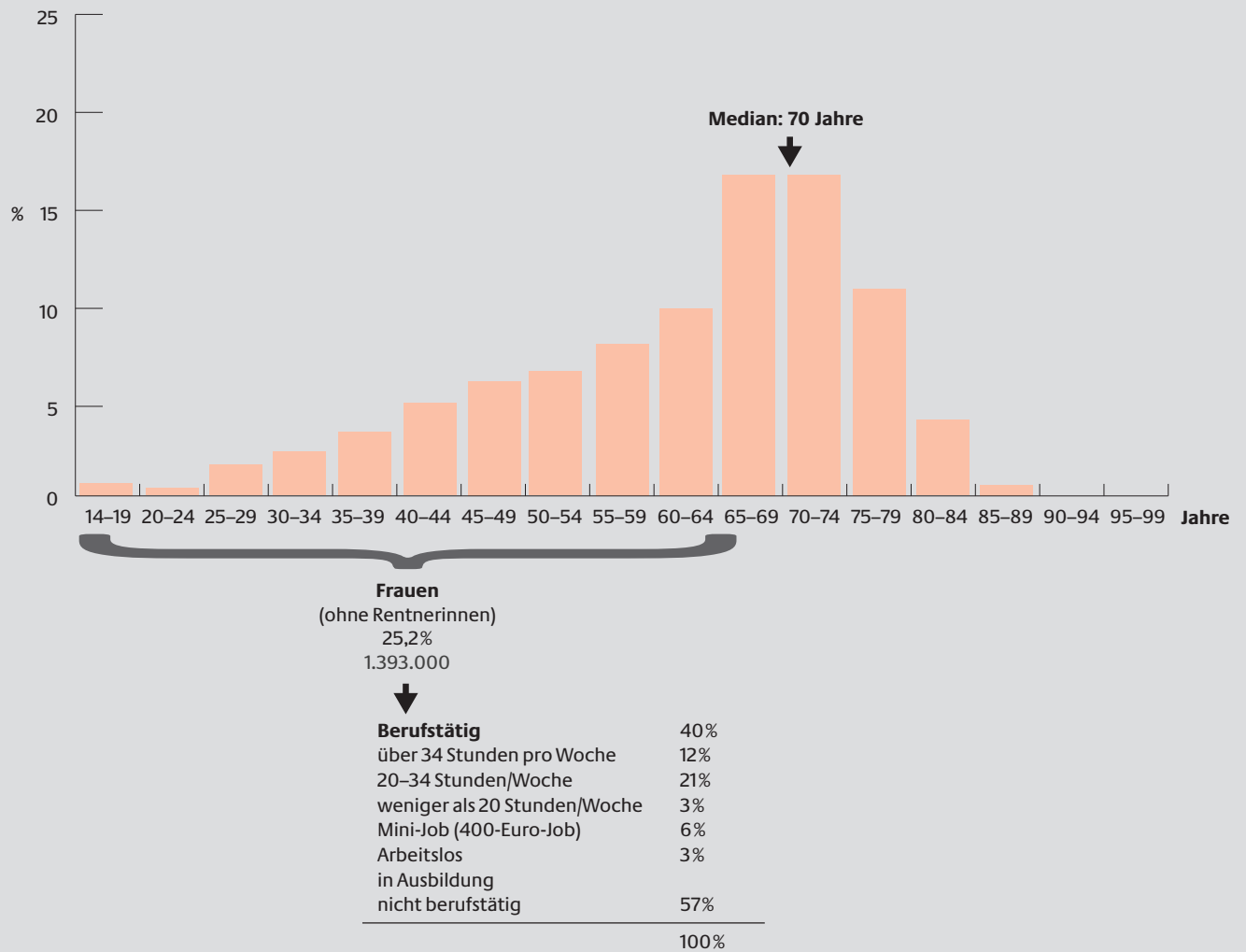
4.2 Sinus A23 „Traditionsverwurzelte“



Wertorientierung

- | Bescheidenheit und Anpassung an die Notwendigkeiten als Lebensprinzip, keine hochgesteckten Ziele – im Osten dennoch häufig Verbitterung über die „ungerechten“ Nachwendebeziehungen
- | Status-quo-Orientierung: In geordneten Verhältnissen leben, den hart erarbeiteten Lebensstandard bewahren; ein gutes Auskommen haben, Absicherung im Alter (den Ruhestand genießen, sich ausruhen); entsprechend starke Ängste im Zusammenhang mit den derzeitigen Sozialstaatsreformen
- | Festhalten an traditionellen Werten wie Pflichterfüllung, Anstand, Sparsamkeit, Ordnung und Disziplin; Kritik des Sittenverfalls und der Überfremdung
- | Soziale Integration und Anpassung: Anerkannt sein bei Freunden, Kollegen, Nachbarn; Geborgenheit im traditionellen Familienverband

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Sorge vor einem Ausverkauf der Familie zugunsten einseitiger Karrierebestrebungen von Frauen

Für traditionsverwurzelte Frauen ist es – aufgrund der ihnen biografisch normalen traditionellen Arbeitsteilung und aufgrund ihrer „biologistischen“ Perspektive – die selbstverständliche und ureigene Aufgabe der Frau, sich voll und ganz um die Kinder zu kümmern, während dem Mann die Rolle des Ernährers zukommt. Selbstverwirklichungswünsche – privat wie beruflich – müssen im Rahmen der bestehenden familiären Pflichten bleiben.

Vor diesem Hintergrund hat sich für den Großteil der älteren Frauen dieses Milieus die Frage nach einer Berufsrückkehr nie gestellt: Sie wurden erzogen in dem Wissen, dass sie später einmal heiraten und sich um Kinder und Haushalt kümmern werden. Höhere Berufsabschlüsse waren in dieser Logik überflüssig. Spätestens mit der Geburt des ersten Kindes wurde die eigene Berufstätigkeit aufgegeben und nur in einigen Fällen und in einem kleinen zeitlichen Umfang wieder aufgenommen, wenn die Kinder älter oder schon aus dem Haus waren.

„Ich fand es wichtig, dass ich da war, als die Kinder mittags nach Hause kamen. Es wäre für mich ganz schrecklich gewesen, wenn ich gewusst hätte, mein Kind lernt die Dinge bei anderen und nicht bei mir.“

Der Beruf von Müttern darf nicht zulasten der Kinder gehen

Heute akzeptieren diese älteren Frauen vordergründig eine Berufstätigkeit der Tochter/Schwiegertochter, da „dies eben so üblich ist“. Diese Berufstätigkeit wird aber unter anderen Aspekten als die von Männern gesehen: Sie ist nicht für die finanzielle Grundsicherung der Familie notwendig. Die Frau darf, muss aber nicht arbeiten. Und: Die Familie und der Haushalt müssen bei allen beruflichen Ambitionen im Zentrum stehen. Wird ein Kind krank, kommt das zweite oder gar dritte Kind, ist eine Berufstätigkeit eben nicht mehr vereinbar mit den Anforderungen der Familie. Berufliche Selbstverwirklichungswünsche müssen sich den Anforderungen der Familie unterordnen. Wenn die Frau schon arbeiten gehen will, dann darf die Familie nicht darunter leiden. Im besten Fall bekommt die Familie von der Berufstätigkeit der Frau nicht einmal etwas mit: Ihre Berufstätigkeit soll so „geräuschlos“ wie möglich geschehen. Der Rahmen für die Berufstätigkeit von Müttern ist in dieser Perspektive eng abgesteckt. Einzige Ausnahme dabei sind finanzielle Gründe, d. h. dass die Familie auf den Zuverdienst der Frau angewiesen ist.

„Wenn man Kinder will, dann muss man auch bereit sein, sich um sie zu kümmern.“

„Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist ganz schwer. Es geht vielleicht noch mit einer Halbtagsstätigkeit. Eine Karriere muss man als Frau abhaken, wenn man Kinder haben möchte.“

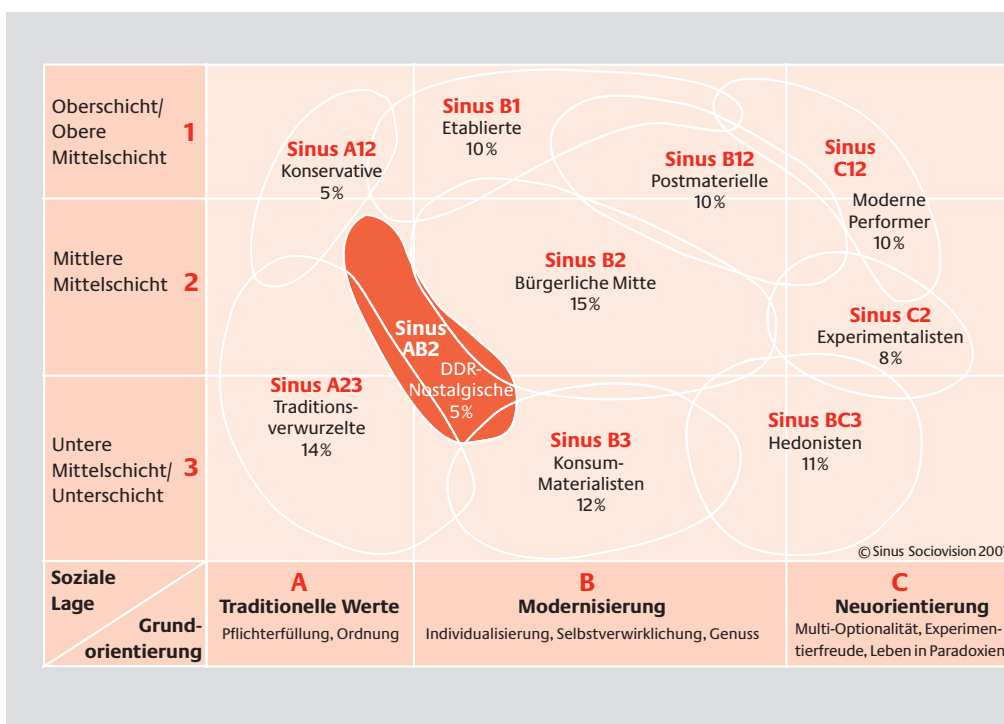
„Männer können keine Auszeit von der Arbeit nehmen, um sich um die Kinder zu kümmern, die sind dann weg vom Fenster.“

Das Thema Berufsrückkehr hat für traditionsverwurzelte Frauen heute eine indirekte Relevanz: Sie erleben bei ihren Töchtern bzw. Schwiegertöchtern, dass für diese eine Berufstätigkeit zum Leben dazugehört, dass die Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung aber mit emotionalen und praktischen Hürden verbunden ist: Die Anforderungen in der Arbeitswelt ändern sich rasant, man ist gezwungen, auch während der Erziehungszeit „am Ball zu bleiben“. Die Arbeitszeiten der Frau sind unflexibel, der Kindergarten hat bereits geschlossen, wenn die Arbeitszeit der Mutter endet, etc. Häufig sind es dann die Großmütter, die hier einspringen. Die meisten tun dies gerne, und vor allem in der festen Überzeugung, dass es ihren Enkelkindern bei ihnen selbst besser geht, als bei einer fremden Person. Dazu kommt eine ausgeprägte Sparsamkeit: Wenn man die Betreuung der Enkel übernehmen kann, muss nicht noch das verdiente Geld ausgegeben werden. Dennoch beäugen sie die Berufstätigkeit der Mutter stets kritisch und überprüfen, ob und wie diese sich mit den Anforderungen der Familie und des Haushalts verbinden lässt. In ihren Augen ist sie die

Hauptverantwortliche für das familiäre Wohlergehen: Ein Ausbau der Kinderbetreuung – auch in die Richtung einer tendenziell früheren Betreuung von Kindern unter drei Jahren – geht für dieses Milieu in die falsche Richtung, da hier die Eltern von ihrer Verpflichtung für die Kinder entbunden und die Erziehungsarbeit auf eine externe Institution abgewälzt wird.

„Ich habe auf mein Enkelkind aufgepasst, wenn meine Tochter arbeiten war. Das war doch dann eigentlich mehr mein Kind als ihres.“

4.3 Sinus AB2 „DDR-Nostalgische“

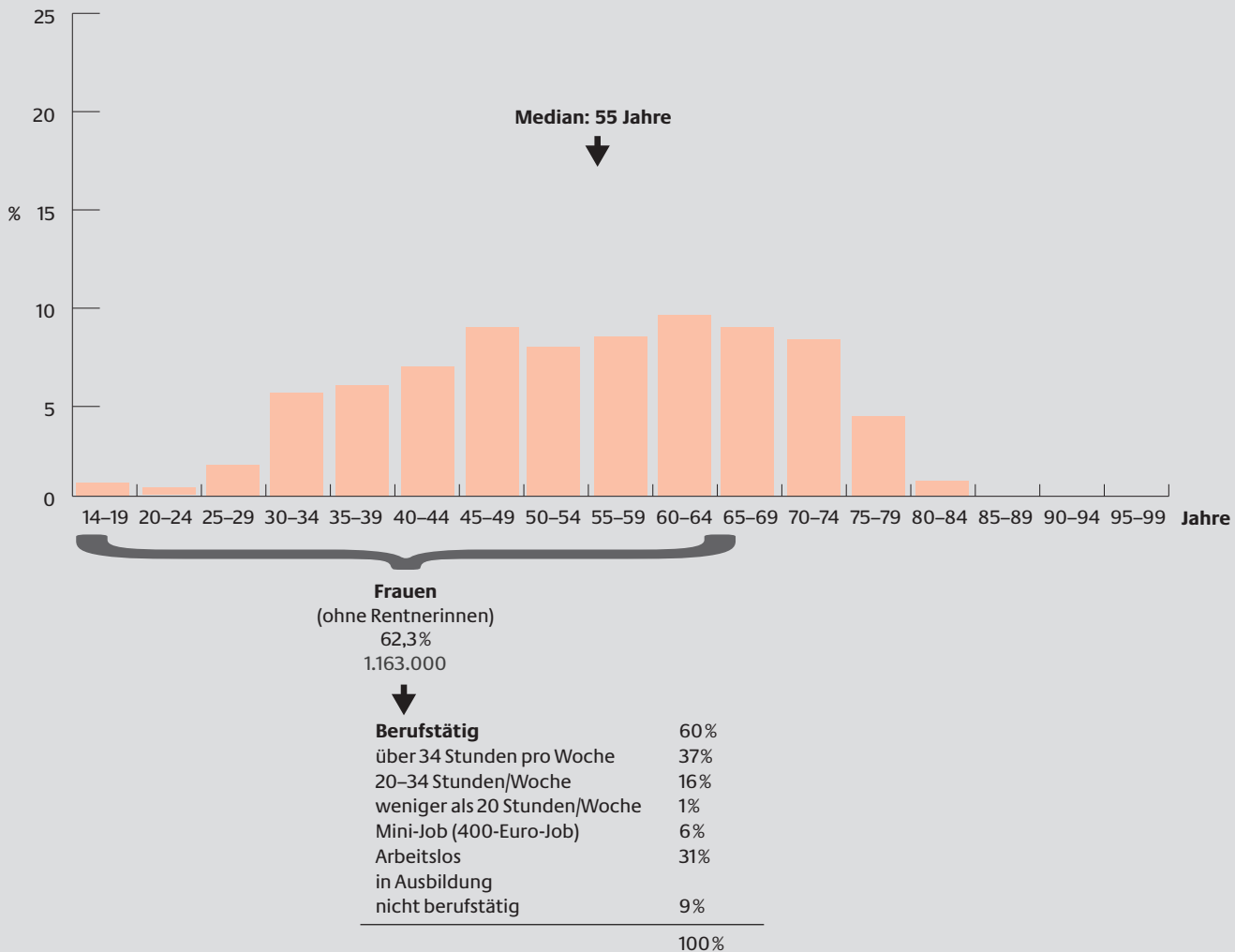


Wertorientierung

- I Selbstwahrnehmung als Verlierer der Wende (vier Fünftel der Milieuangehörigen leben im Osten), Verklärung der sozialistischen Vergangenheit, häufig gepaart mit finanzieller Unzufriedenheit, Orientierungsproblemen, Ängsten und Verbitterung über die Gegenwart
- I Betonung der alten Werte des Sozialismus (soziale Gerechtigkeit, Solidarität) und Kritik des „Turbo-Kapitalismus“, der Globalisierung und des westlichen (amerikanischen) Lebensstils
- I Festhalten an den Sekundär-Tugenden Disziplin, Fleiß, Ordnung, Sauberkeit, Pünktlichkeit und Unterordnung; teilweise auch Law & Order-Denken
- I Meist Rückzug, innere Emigration und Abschottung des Privatlebens als Reaktion auf den in der Nachwendezeit erlittenen sozialen Abstieg („man hat uns praktisch Berufsverbot erteilt“)

- Bei den jüngeren Milieugehörigen verstärkte Anpassungsbemühungen und der Versuch, den Erwartungen nach Leistungsbereitschaft, Zielstrebigkeit und Flexibilität in der modernen Gesellschaft gerecht zu werden

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Verlust von Gleichstellung heute – Erfahrungshorizont ist die erlebte Gleichstellung in der DDR durch weibliche Erwerbstätigkeit

Eine dualistische Weltsicht kennzeichnet dieses nahezu ausschließlich im Osten Deutschlands anzutreffende Milieu: Die vergangene „gute“ Alltagskultur und Infrastruktur der DDR im Vergleich zu der aktuellen „schlechten“ Alltagskultur des Westens. In der DDR war Gleichstellung erlebte Realität – heute, im Westen, ist sie für viele Frauen nunmehr eine Illusion.

Grundlage und Schlüssel für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern war die Erwerbstätigkeit der Frauen. Einen Beruf – in den allermeisten Fällen in Vollzeit – auszuüben, war selbstverständliche Normalität. Nach der Geburt eines Kindes kehrten die Frauen meist nach der staatlich vorgesehenen Erziehungszeit von einem Jahr wieder in ihre alte Position im Betrieb zurück. Eine Frau, die zu Hause beim Kind blieb, war die Ausnahme. Auf

diese weibliche Vollerwerbstätigkeit waren die Strukturen in der Berufswelt sowie in der Kinderbetreuung ausgerichtet. Angebote der staatlichen Kinderbetreuung orientierten sich nach den Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nicht umgekehrt, wie Frauen aus dem Milieu es heute wahrnehmen.

„Wir wurden gebraucht als Frauen, in der Wirtschaft und in der Familie.“

Der „Westen“ wird in Bezug auf Erwerbstätigkeit und Berufsrückkehr von Frauen als rückschrittig erlebt

Die Tatsache, dass junge Frauen heute vor der Entscheidung entweder Beruf oder Kind stehen, empfinden DDR-Nostalgische als weiteres Indiz dafür, dass im „goldenen Westen“ längst nicht alles fortschrittlich ist. Frauen sind gezwungen, in Zeiten, in denen Stellen sowieso rar sind, sich den Bedingungen in der Arbeitswelt anzupassen und müssen selbst dafür sorgen, dass und wie Beruf und Familie vereinbar sind. Dies wird vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der DDR als massiver Rückschritt erlebt. So begreifen sie die Frauen als die wirklichen Verliererinnen der Wende: Ihr Selbstbewusstsein, ihre emotionale und finanzielle Eigenständigkeit sind verloren gegangen. Frauen, insbesondere aber Mütter, werden auf dem Arbeitsmarkt massiv benachteiligt. Infrastrukturen wie Kinderkrippe und Hort sind auf eine weibliche Erwerbstätigkeit nur noch unzureichend ausgerichtet, private Kitas sind nahezu unbezahlbar.

„Das war früher einfach besser. Da konnte man die Kinder das ganze Jahr über bringen, von morgens sechs Uhr bis abends um sieben.“

„Wir haben uns eher getraut, Kinder in die Welt zu setzen, wir wussten doch, das klappt alles. Ich kann die heutigen Frauen verstehen, die ihre Chancen und Aussichten nicht mehr haben, die entweder gar keine Kinder bekommen, weil sie sonst ihren Job verlieren oder einen schlechteren übernehmen müssen. Und die, die sagen, sie bleiben ganz zu Hause, weil sie ihr Kind nicht unterbringen können.“

Dramatisch ist die Situation aus diesem Grund auch bei den Renten: Frauen, die aufgrund mangelnder Strukturen und mangelnder Bereitschaft in Unternehmen lange Zeit gar nicht oder nur in reduziertem Umfang arbeiten, bekommen auch weniger Rentenbezüge und tragen so doppelte Last: Einst kümmerten sie sich um die Familie, werden dafür aber später „bestraft“. Finanziell sind diese Frauen von ihrem Ehepartner abhängig, da sie keine eigenen Bezüge haben. Eine etwaige Trennung können sich viele Frauen daher gar nicht leisten, da sie im Alter dann nicht versorgt sind.

DDR-Nostalgische Frauen haben wenig Hoffnung in eine zeitnahe Änderung dieser Zustände zugunsten der Frauen. Ihr größtes Desiderat ist der gleichberechtigte Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt, das selbstverständliche Ermöglichen einer Rückkehr in den eigenen Beruf und in die alte Stelle nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder, die Rücksichtnahme von Unternehmen auf Belange von Familien. Das sind für sie die relevanten Stellschrauben, die eine Gleichstellung von Frauen und Männern – wieder – ermöglichen würden.

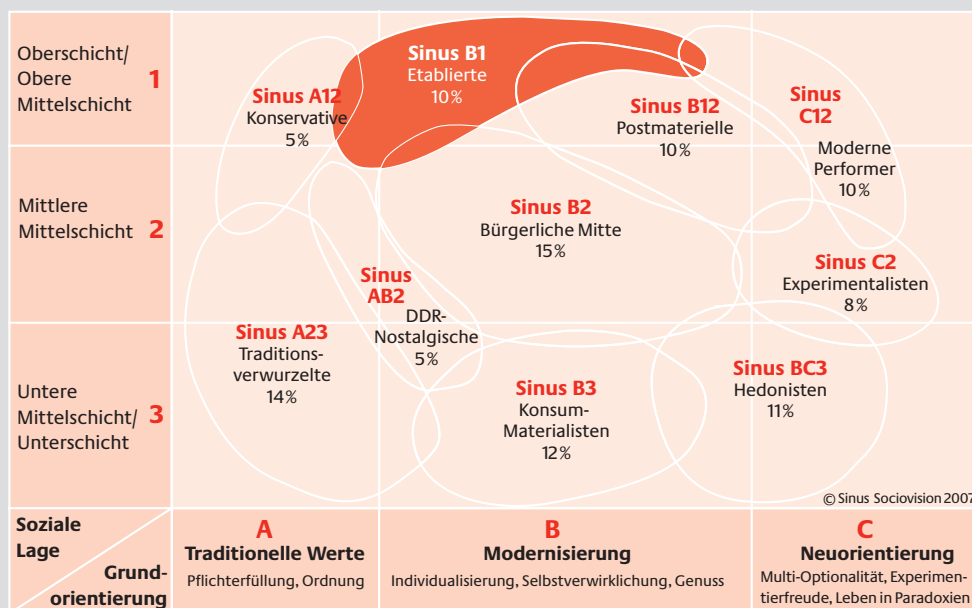
„Frauen sind die Verlierer der Wende.“

„Hier hat sich das Rad wieder rückwärts gedreht.“

Insofern reproduziert die Ungleichbehandlung von Frauen im Berufsleben und vor allem von Müttern beim Versuch der Berufsrückkehr die nostalgischen Erinnerungen an „früher“ und führt zur posthumen Stilisierung der DDR.

Moderne Leitmilieus

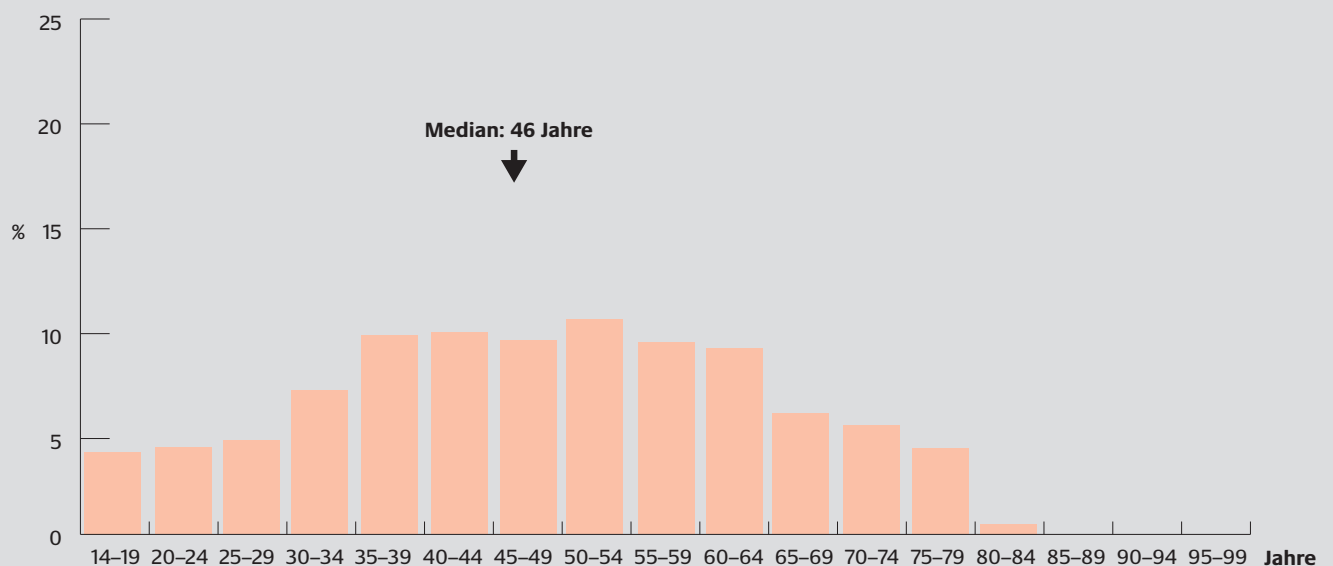
4.4 Sinus B1 „Etablierte“



Wertorientierung

- | Selbstbewusstsein als gesellschaftliche Elite: Erfolg durch Leistung und Zielstrebigkeit, Übernahme von Führungsfunktionen und Verantwortung; klare Karrierestrategien, gut situierte Verhältnisse
- | Flexibilität und Reagibilität angesichts des schnellen Wandels: Einen Schritt voraus sein bei technologischen und wirtschaftlichen Neuerungen
- | Streben nach beruflichem Erfolg und hohem Lebensstandard; intaktes Familienleben als wichtiges Lebensziel; neuerdings stärkere Clanning- und Cocooning-Tendenzen
- | Pragmatisch-rationale Lebensphilosophie und Machbarkeitsdenken; Erfolgs-Ethik, klassische Achievement-Orientierung, Risikobereitschaft und grundsätzlicher Fortschritts-Optimismus
- | Fortschritt als unaufhaltsames Räderwerk; Vertrauen in den Nutzen technologischer Innovationen für die Menschheit; bei negativen Folgen und Missbrauch müssen entsprechende technisch-wissenschaftliche Vorkehrungen getroffen werden

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Frauen
(ohne Rentnerinnen)
81%
2.339.000

Berufstätig	68%
über 34 Stunden pro Woche	34%
20-34 Stunden/Woche	27%
weniger als 20 Stunden/Woche	5%
Mini-Job (400-Euro-Job)	2%
Arbeitslos	
in Ausbildung	4%
nicht berufstätig	28%

100%

Privates Praktizieren von individuellen Lösungen – gesellschaftliche Forderung nach Ausbau von Betreuungsstrukturen

Für etablierte Frauen besteht meist keine finanzielle Notwendigkeit, nach der Geburt der Kinder einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Vor allem ältere Frauen des Milieus (Generation 50 plus) haben ihre Berufstätigkeit oft ganz zugunsten der Familie aufgegeben. Dagegen streben viele Jüngere unbedingt die Rückkehr ins Berufsleben an. Für diese modernen und gut ausgebildeten Frauen stellt die eigene Berufstätigkeit ein wichtiges Identitätsmerkmal dar. Sie haben meist leitende Positionen oder sind Selbstständige mit hohem Bildungshintergrund und mit einer entsprechenden finanziellen Vergütung, wie z. B. Ärztin, Rechtsanwältin oder Managerin.

In diesem Milieu gibt es eine eindeutige Tendenz, nach der Geburt eine berufliche Auszeit zu nehmen, bis für das Kind im Alter von drei Jahren die reguläre Kindergartenzeit beginnt. Hier zeigt sich auch bei jüngeren Etablierten noch stark die traditionelle Einstellung, dass Kinder eine zentrale Ansprechperson brauchen und dass die Mutter diejenige ist, die Erziehung am besten leisten kann. Zuwendung für die Kinder spielt in diesem Milieu bei der Frage der Berufsrückkehr eine zentrale Rolle, da Etablierte bestrebt sind, Erziehung in die „richtigen“ Bahnen zu lenken und sich mit Erziehung und bei der Wahl der richtigen Umgebung für ihr Kind nach unten abzugrenzen. Dies bedeutet nicht, dass etablierte Frauen aufgrund dieser Priorisierung per se ihre eigene Berufstätigkeit aufgeben oder zurückfahren. Dennoch ist die Suche nach kompatiblen und qualitativ hochwertigen Lösungen, um die Kinder nicht nur „betreuen“ zu lassen, von großer Bedeutung.

Vorhandene finanzielle Ressourcen erleichtern die berufliche Rückkehr

Die Berufsrückkehr wird dabei nicht in Hinsicht auf Defizite (fehlende Betreuungsangebote, mögliche Aufgabe von Karrierezielen der Frau etc.) gesehen, sondern lösungsorientiert: **„Was muss geschehen, damit beides – Beruf und Familie – gelingen kann?“** Die in der Regel vorhandenen materiellen Voraussetzungen erleichtern die Rückkehr in den alten Beruf oder den Aufbau einer völlig neuen Berufskarriere nach dieser ersten Familienphase (etwa die Eröffnung einer Galerie etc.). Private, individuelle Betreuungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel eine eigene Kinderfrau, sind in diesem Milieu keine Ausnahme.

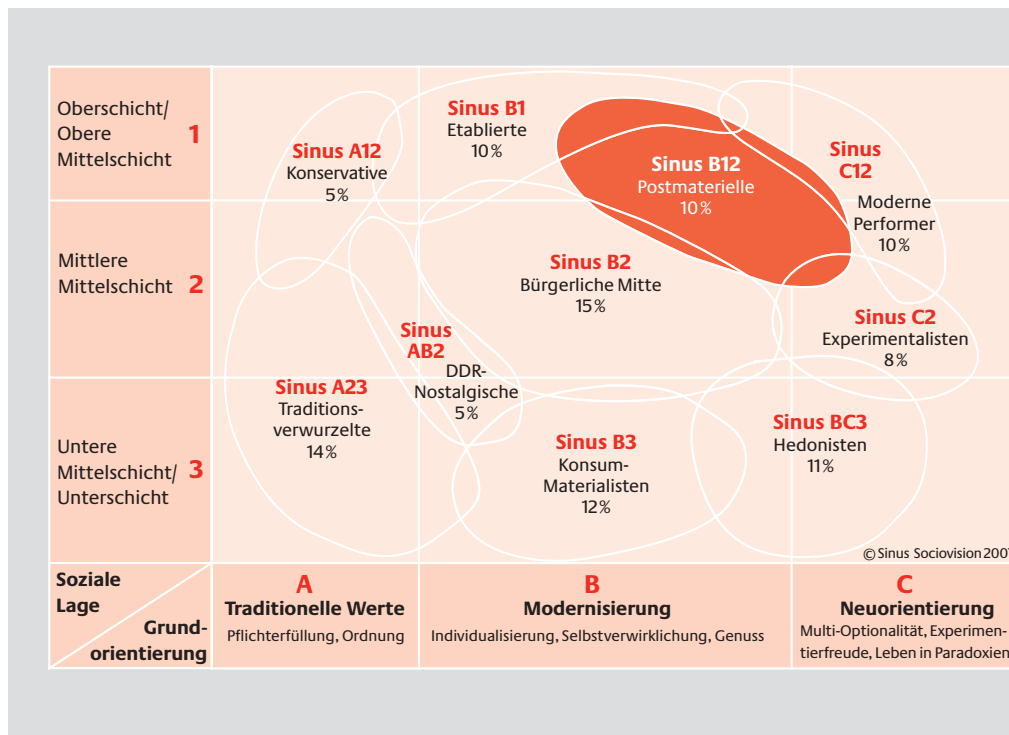
Lösungsorientierte Perspektive und professionelle Organisation

Wie lange die Mutter dann schließlich arbeiten geht – ob 15 Stunden in der Woche oder Vollzeit – betrachten Etablierte als individuelle Entscheidung, die nicht moralisch bewertet werden sollte. Voraussetzung für eine gelingende Berufsrückkehr und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine möglichst professionelle Familienorganisation sowie das Bewusstsein, dass die Eltern-Kind-Beziehung nicht primär von der Quantität der Zeit bestimmt wird, die man zusammen verbringt, sondern von der Qualität.

So werden am Wochenende Pläne für die kommende Woche erarbeitet: Wer hat wichtige berufliche Termine? Wer hat Freiräume, um die Kinder abzuholen oder zu ihren Freizeitaktivitäten zu bringen? Diese Organisationsaufgabe ist Grundlage und Preis dafür, dass beide Ehepartner einen Beruf ausüben können.

Etablierte Frauen sehen, dass sie aufgrund ihrer finanziellen Mittel die Freiheit haben, die Kinderbetreuung so zu gestalten, dass sie a) qualitativ hochwertig und b) zeitlich flexibel ist und sich daher optimal („perfekt“) an die eigene Berufstätigkeit anpassen lässt. Dies ist ein wesentlicher Garant dafür, dass die Frauen mit gutem Gefühl und mit ihrer ungeteilten Aufmerksamkeit in den Beruf zurückkehren können. Sie sehen jedoch auch, dass dies weiten Teilen der Bevölkerung nicht möglich ist und fordern hier von Seiten der Politik den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung, damit es mehr Frauen gelingt, in ihren Beruf zurückzukehren, wenn sie dies wollen und sie diesen auch ausfüllen können.

4.5 Sinus B12 „Postmaterielle“

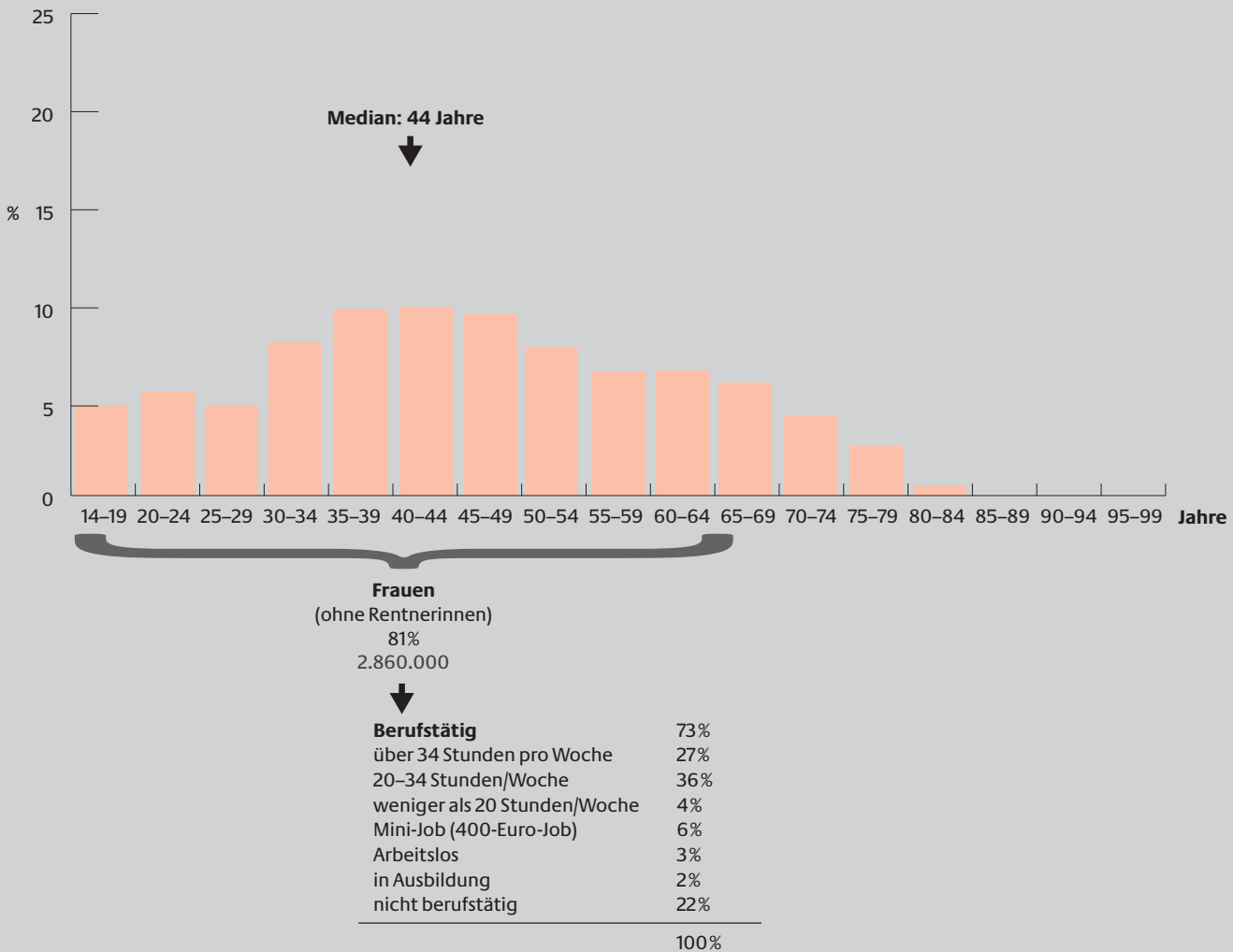


Wertorientierung

- I Liberale Grundhaltung: Weltoffenheit, Toleranz, kosmopolitische Weltsicht; kritische Auseinandersetzung mit Übertechnisierung und Globalisierung (Primat der Lebensqualität)
- I Postmaterieell geprägter Individualismus: Freiräume für sich selbst schaffen (auch gegen Sachzwänge), Zeitsouveränität und Entschleunigung; eigene Ideen realisieren, gegen starre Abläufe und Bürokratie, Anti-Fundamentalismus
- I Großes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, souveräner Umgang mit beruflichen und familiären Herausforderungen; Leistungsbereitschaft und Durchhaltevermögen; materieller Erfolg, aber keine klassische Karriereorientierung
- I Weltoffenheit und Bildung als humanistische Tugend, grundsätzliche (aber nicht bedingungslose) Toleranz anderer Lebensauffassungen und Lebensweisen; allerdings ideologische und stilistische Ablehnung von krudem Hedonismus und oberflächlichem Konsum-Materialismus; Distanz zu „eindimensionalen“ Lebensweisen und Lebensentwürfen

- Ungebrochene Emanzipationsorientierung: Partnerschaftlichkeit in Ehe und Familie, Zurückweisung der traditionellen Rollenklischees; Avantgarde der Frauenbewegung und treibende Kraft von „Feminisierung“ und Gleichstellung in Gesellschaft und Wirtschaft

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Wunsch nach Balance von Familien- und Erwerbsarbeit – Wahrnehmung großer struktureller Hürden

Balance zwischen Familie und Beruf ist ein ausgeprägter Wunsch postmaterieller Frauen. Arbeit und Selbstverwirklichung in der Arbeit sind in diesem Milieu sinnstiftendes Lebens- element. Aufgrund der vergleichsweise hohen Relevanz eigener beruflicher Ambitionen bedeutet die Entscheidung für Kinder häufig nur einen zeitlich befristeten Verzicht auf eigene berufliche Belange: Postmaterielle Mütter stecken selbstverständlich und gerne zurück, wenn ein Kind kommt, sehnen sich aber mehrheitlich (zurück) ins Berufsleben. Sie verstehen sich als Lebensphasen-Begleiterin des Kindes. Diese Phase ist für sie wichtig und zentral, wird aber als zeitlich begrenzter Abschnitt in ihrem Leben wahrgenommen, über den es hinauszublicken gilt.

„Ich bin leidenschaftlich Mama, aber ich bin eben auch gerne berufstätig.“

Berufsrückkehr und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gesellschaftliche, nicht primär als individuelle Aufgabe

Das Streben nach einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt postmaterielle Frauen oft vor große Herausforderungen. Aktuell beobachten sie eine massive gesellschaftliche Schieflage: Die Voraussetzungen für Frauen, nach der Geburt eines Kindes wieder – in einer sie ausfüllenden, befriedigenden Position – zu arbeiten sind häufig schlecht. Allzu oft müssen Frauen ihre Entscheidungen für Familie oder für den Beruf moralisch verteidigen. Zudem wird es Männern schwer gemacht, sich stärker an der Familienarbeit zu beteiligen. So kritisieren Postmaterielle massiv, dass Frauen heute immer noch oft eine Entweder-oder-Entscheidung zwischen Beruf oder Kindern treffen müssen.

„Man muss sich entscheiden: Wenn ich richtig hochkommen will im Job, dann muss ich auf Familie verzichten.“

„Männer müssen nicht darüber nachdenken, wann sie Kinder wollen und ob das zu ihren beruflichen Wünschen passt. Die stehen nicht unter diesem Zwang.“

Viele Frauen dieses Milieus zeigen daher eine ausgeprägte Frustration – oder haben eine Phase dieser Frustration erlebt, als die Kinder kleiner waren – angesichts der als unzureichend empfundenen familien- und arbeitsmarktpolitischen Strukturen. Die Erfahrung ist, dass es vor allem Frauen sind, die persönlich wie beruflich zurückstecken. Berufsrückkehr gelingt in diesem Milieu befriedigend vor allem dann, wenn der Partner einen Beruf ausübt, der gut mit den Anforderungen in der Familie zu vereinbaren ist: Lehrer, Selbstständige etc. Zwar wissen postmaterielle Frauen, dass Erwerbsbiografien heute nur noch in Ausnahmefällen linear verlaufen. Gleichzeitig aber ist der Wunsch groß, das, was sie erlernt haben, auch beruflich auszuüben. Sie sind dann frustriert, wenn sie aufgrund ihrer familiären Situation dauerhaft keinen adäquaten und ausfüllenden Beruf haben, einen „Job“ annehmen müssen, „nur um irgendetwas zu haben“; oder wenn sie aufgrund von Umzügen ihr altes Berufsumfeld verlassen und kaum Chancen auf eine entsprechende Stelle in der neuen Stadt haben.

Als Ungerechtigkeit empfinden sie es, dass Frauen auch und vor allem in Bezug auf ihre Rente häufig die Verliererinnen sind: Wenn sie – auch aufgrund mangelnder Betreuungsmöglichkeiten – einige Jahre komplett aus dem Erwerbsleben aussteigen; wenn sie – auch aufgrund der vielfach nicht vorhandenen Ganztagschulen oder Schulbetreuung – langjährig mit deutlich reduziertem Stundenumfang arbeiten: Letztlich wird ihnen dieser Einsatz nicht gedankt. Frauen können heute Vollzeitberufstätigkeit und Familie aufgrund der Strukturen in der Kinderbetreuung nur selten verwirklichen – gleichzeitig bedeutet dies für sie aber massive Renteneinbußen.

Familienfeindliche Arbeits(un)kultur

Aktuell sind es vor allem der enge Arbeitsmarkt und die dort herrschenden Anforderungen und Einstellungen, die es Frauen erschweren, a) in den Beruf zurückzukehren und b) Familie und Beruf dauerhaft und für alle Betroffenen befriedigend zu vereinbaren. Der weitere Ausbau der Kinderbetreuung ist hier **ein** wichtiger Schritt, Frauen früher/flexibler eine Rückkehr in das Berufsleben zu ermöglichen. Wenn sich die Arbeitskultur aber weiterhin als (so) familienfeindlich erweist, wie Postmaterielle sie derzeit wahrnehmen, etwa durch die selbstverständliche Forderung von Arbeitszeiten jenseits von „nine to five“; durch zeitliche und räumliche Flexibilitätsanforderungen, durch selbstverständliche Überstunden, Arbeit an Wochenenden, Geschäftsreisen etc., dann ist der Ausbau der Kinderbetreuung nur ein Tropfen auf dem heißen Stein für Familien. So fordern Postmaterielle eine **gesellschaftliche Diskussion**, damit die große Relevanz von Kindern und die Bedeutung von Familienleben wieder stärker in den Fokus rückt, damit in Unternehmen eine größere Akzeptanz für Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts mit Kindern und eine familienfreundliche Arbeitskultur erwachsen kann.

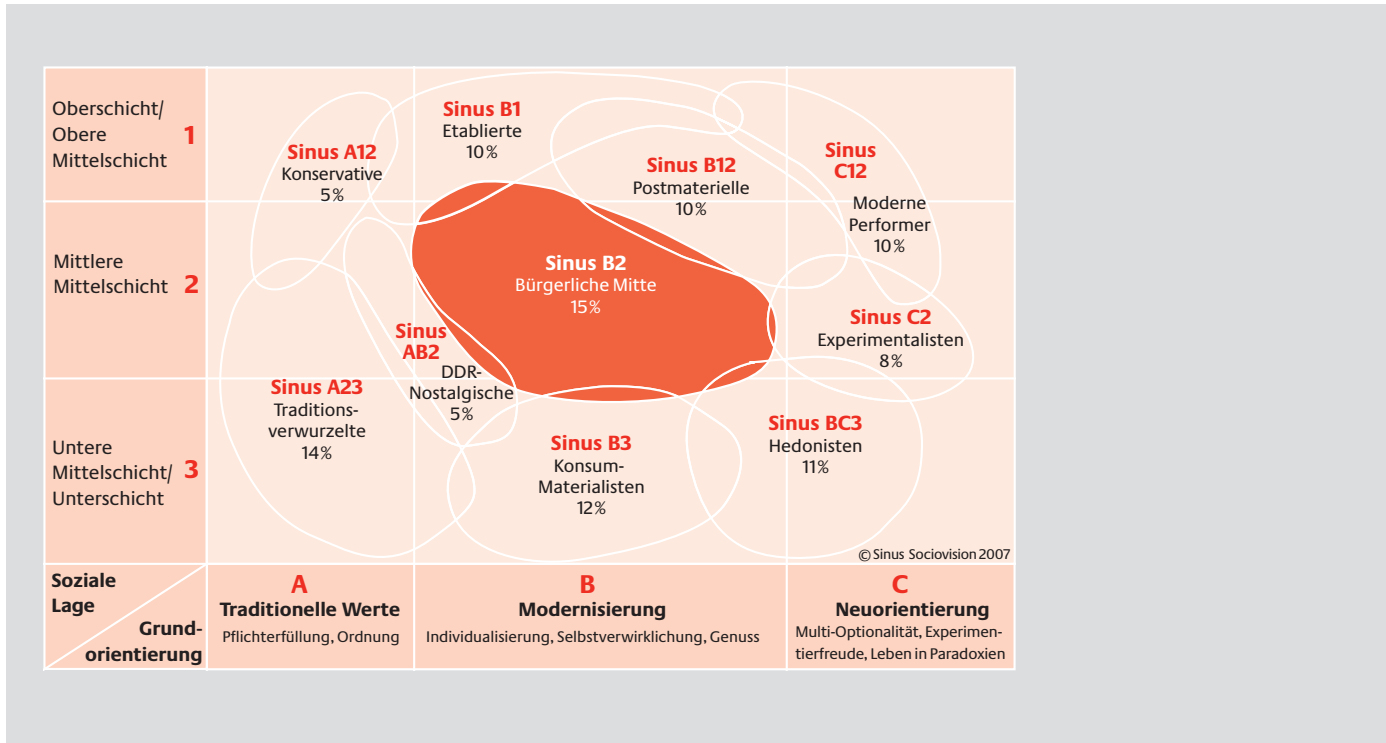
„Wir brauchen in der Gesellschaft ein anderes Bewusstsein, sonst bleiben Lösungsvorschläge stecken.“

Pro-aktive Vaterrolle – Hürde ist der Arbeitsmarkt

Dieses Umdenken in der Wirtschaft ist auch Grundlage dafür, dass Väter heute ihre Rolle bei der Erziehung und Betreuung der Kinder aktiver und selbstbestimmter ausfüllen können. Eine Berufstätigkeit beider Eltern darf nicht bedeuten, dass Familienarbeit einseitig auf einen Elternteil abgewälzt wird, wie dies heute nach wie vor oft der Fall ist. Postmaterielle Frauen fordern hier die Teilhabe ihrer Partner und die gleichberechtigte Aufteilung der anfallenden familiären und häuslichen Pflichten (hohe Präferenz in diesem Milieu für ein gleichgestelltes Familienmodell, in der Mann und Frau etwa gleich viel arbeiten und sich gleichviel um Haushalt und Kind(er) kümmern). Sie erleben aber, dass dies oftmals nicht an der echten Bereitschaft der Männer scheitert, sondern an deren permanent steigenden beruflichen Anforderungen. Diese partnerschaftlich-gleichberechtigte Lösung wird aktuell durch die strukturellen Voraussetzungen im Arbeitsmarkt und durch Selbstverständnisse und Kulturen in Unternehmen (noch) verhindert.

Der moderne Mainstream

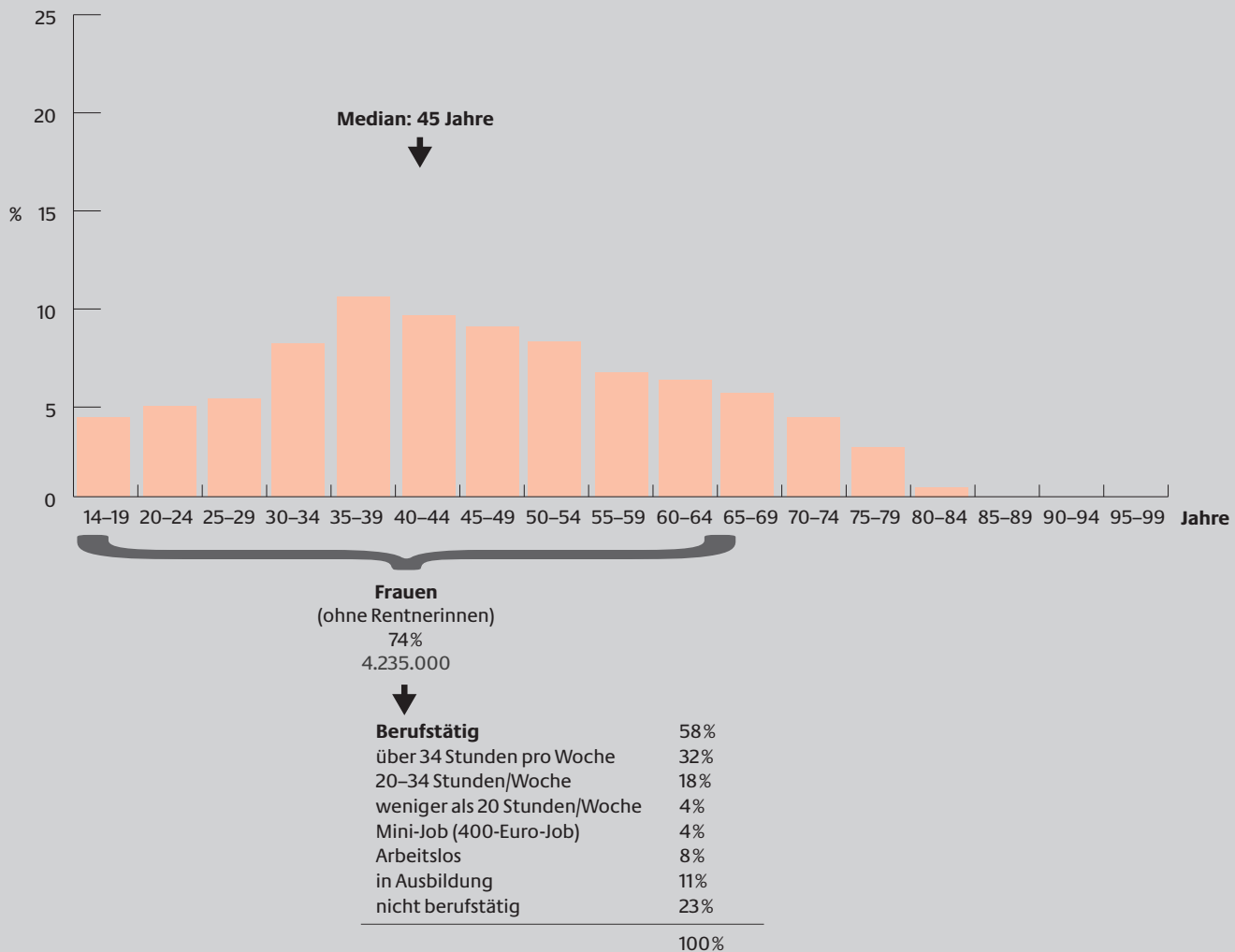
4.6 Sinus B2 „Bürgerliche Mitte“



Wertorientierung

- I Einen angemessenen Status in der Gesellschaft (in der wohlstuierten Mitte) erreichen und aufrechterhalten: durch Leistung, Zielstrebigkeit und Vorsorge; trotz latenter Ängste vor sozialem Abstieg häufig demonstrative Anhänger neoliberaler Ideen und Forderungen
- I Zur Erfüllung im Leben gehört beruflicher Erfolg (eine gesicherte Position) und privates Glück (Geborgenheit in der Familie und im sozialen Umfeld)
- I Beachtung sozialer Normen und Konventionen, Anpassungsbereitschaft und Sicherheitsstreben; Tendenz zur Abgrenzung nach unten sowie gegenüber den sozialen Rändern
- I Sehnsucht nach Schönheit und Harmonie im Privaten und Ausgleich in der Gesellschaft (geordnete Verhältnisse, Rücksicht, Fairness); Cocooning in Familie und Freundeskreis
- I Das Leben so angenehm wie möglich gestalten, sich leisten können, was einem gefällt – aber flexibel, realistisch und bodenständig bleiben (den Wert des Geldes weiß man zu schätzen)
- I Ausgeprägte Statusorientierung in Bezug auf die Kinder: Kinder als Investitionsgut

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Sozialer Druck zur Berufsrückkehr – Sorge vor einer gesellschaftlichen Abwertung von Familie und Familienarbeit

Frauen der Bürgerlichen Mitte sehen sich heute in einem wachsenden inneren Konflikt: Sie wollen auf der einen Seite ihre Mutterrolle umfassend ausfüllen und gerade in den ersten Jahren möglichst selbst für ihre Kinder sorgen. Gleichzeitig haben sie ein großes persönliches Bedürfnis zur Berufsrückkehr. Frauen dieses Milieus nehmen aktuell wahr, dass die Rolle der „Nurhausfrau und Mutter“ zunehmend gesellschaftlich diskreditiert ist und es einen wachsenden Druck zur frühen Rückkehr in den Beruf gibt. Ihre große Sorge ist, dass Beruf und weibliche Erwerbstätigkeit in Zukunft eine immer größere Rolle spielen werden und die Priorität der Familie verloren geht. Bezogen auf die Berufsrückkehr bedeutet dies, dass der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs heute keine individuelle, private Entscheidung mehr ist, die sich an den Bedürfnissen der Kinder ausrichtet, sondern zunehmend beeinflusst ist von äußerem Druck und dem gesellschaftlichen „Muss“ zur Erwerbstätigkeit.

Sorge um das Wohlergehen der Kinder

Frauen der Bürgerlichen Mitte stellen die Familie und die Bedürfnisse ihrer Kinder in das Zentrum ihrer beruflichen Überlegungen. Eine Berufstätigkeit muss zu den Bedürfnissen aller Familienmitglieder passen. Gleichzeitig gibt es eine starke Abneigung gegen ein „Zuviel“ an außerhäuslicher Betreuung, sei es in der Kinderkrippe, im Kindergarten oder im Schulhort. Dreh- und Angelpunkt der Überlegungen von Frauen aus der Bürgerlichen Mitte ist, dass **„sie die Kinder nicht bekommen haben, um sie dann von anderen betreuen zu lassen“**. Vielfach wurde schon die Berufswahl unter dem Aspekt einer Vereinbarkeit bzw. einer guten Rückkehrmöglichkeit (auch mit reduzierter Stundenzahl) angegangen: Lehrerinnen, Apothekerinnen, MTAs, PTAs, Angestellte im öffentlichen Dienst etc. sind klassische Berufe. Gleichzeitig erleben Frauen des Milieus, dass die Dauer der beruflichen Unterbrechung in hohem Maße Einfluss hat auf eine Wiedereingliederung in den Beruf.

„Ich will für mein Kind voll und ganz da sein – sonst bräuchte ich doch keine Familie zu gründen.“

„Ich habe doch keine Kinder bekommen, um sie dann von anderen erziehen zu lassen.“

„Kinder wachsen doch heute mehr im Hort auf als in der Familie, das finde ich ganz schlimm.“

„Ich habe (...) Grundschullehramt studiert, zum einen, weil ich den Beruf schön fand, zum anderen, weil ich genau wusste, das kann ich mit eigenen Kindern gut verbinden.“

Emotional wird die Rückkehr in den Beruf in vielen Fällen so lange wie möglich – mindestens jedoch, bis das Kind „regulär“ mit drei Jahren in den Kindergarten kommt – nach hinten verschoben, um ihm möglichst viel Mutternähe und Zuwendung mitzugeben. Nach außen wird dies gerne mit langen Wartezeiten auf einen Krippen- oder Kindergartenplatz begründet oder aber mit einer mangelnden altersgemäßen Betreuung für unter Dreijährige in den bestehenden Einrichtungen.

„Für mich war das selbstverständlich, dass ich zu Hause bleibe, zumindest in den ersten Jahren, bis die Kleine in den Kindergarten kam.“

Die Bürgerliche Mitte begrüßt den **Ausbau der Kinderbetreuung**. Aber dieser Ausbau darf nicht primär ein quantitativer sein. Sehr sensibel schaut dieses Milieu auf **pädagogisch wertvolle, zeitgemäße Erziehungskonzepte** und ist nur dann bereit, ihr Kind tatsächlich in eine Betreuung zu geben, wenn das Personal gut qualifiziert ist und mit Selbstverständlichkeit aktuelle pädagogische Ansätze in die Erziehungsarbeit integriert, wenn der Betreuungsspiegel ausgewogen ist. Weil sie hier aktuell noch viele Defizite sehen, wird der Wiedereinstieg in den Beruf für viele Frauen aus der Bürgerlichen Mitte zum praktischen und

emotionalen Hindernislauf. Mütter aus diesem familienfreundlichen Milieu sind sehr vorsichtig und eher bereit, länger mit dem beruflichen Wiedereinstieg zu warten, als das Kind zu früh in die „falsche“ Betreuung zu geben.

Häufig ist die Berufsrückkehr in Teilzeit bis maximal 20 Stunden oder auf 400 Euro-Basis ein Ausweg aus dem Dilemma. Nach Möglichkeit kehren Mütter der Bürgerlichen Mitte wieder in ihre alten Betätigungsfelder zurück – sie schätzen die Sicherheit (sozial, emotional), in vertraute Strukturen und Netzwerke zurückzukehren. Aktuell nehmen sie wahr, dass nur in wenigen Berufen und Unternehmen, z. B. im öffentlichen Dienst, familien- und kinderfreundliche Strukturen vergleichsweise günstige Bedingungen für den Wiedereinstieg schaffen (z. B. Möglichkeit der Rückkehr auf die alte Stelle, familienfreundliche Teilzeitregelungen). In Zeitschriften lesen Frauen des Milieus, dass es durchaus Unternehmen gibt, die in diesem Bereich Pionierarbeit leisten – daran gemessen erscheinen ihnen Hürden bei ihrem Arbeitsplatz oft als hoch. Gleichwohl haben solche „Pionierunternehmen“ Leitbildcharakter für die Bürgerliche Mitte, da sie aufzeigen, dass es grundsätzlich möglich ist, Familienfreundlichkeit und Unternehmertum zu vereinen.

Forderungen nach Anpassung der Arbeitswelt an Bedürfnisse von Familien – nicht umgekehrt

Forderungen von Frauen des Milieus gehen aus diesen Gründen in Richtung einer Qualitätssteigerung in der Kinderbetreuung (auch im Sinne einer zeitgemäßen Frühförderung!) und insbesondere in Richtung einer Flexibilisierung der Arbeitswelt zugunsten von Familien: Gleitzeitarbeit jenseits der üblichen Bürozeiten von 8–17 Uhr, Einführung von Arbeitszeitkonten, Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus, im Krankheitsfall oder in Ferienzeiten der Kinder (Home-office). Ein Desiderat der Mütter dieses Milieus ist es, selbst die Höhe ihres Arbeitspensums entscheiden und an den Anforderungen der Familie ausrichten zu können: So können Frauen sicherstellen, dass die Kinder die Berufstätigkeit der Mutter gar nicht mitbekommen, dass sie keine Nachteile erleiden, dadurch, dass die Mutter abwesend ist. Frauen aus der Bürgerlichen Mitte haben das Ideal einer Arbeitswelt, die sich an die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anpasst – insbesondere jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Familie haben. Politik hat hierbei die Funktion, Anreize zu schaffen, damit die Position von Müttern – und Vätern – in der Arbeitswelt gestärkt und die „kalte“, tendenziell familienfeindliche Wirtschaft ein Stück lebensnäher wird.

„Arbeitgeber müssen kinderfreundlich werden, damit es in Zukunft genügend Arbeitnehmer gibt.“

Sanfter Wiedereinstieg: Berufstätigkeit darf Erziehungsarbeit nicht gefährden

Sanfter Wiedereinstieg unter dem Aspekt der Rücksichtnahme auf den Bedarf von Familien ist daher ihre Forderung:

- I Das zeitliche Zusammenfallen der Berufsrückkehr nach den „klassischen“ drei Jahren Erziehungszeit mit dem Beginn der Kindergartenzeit stellt für viele Frauen des Milieus ein großes emotionales Problem dar. Hier wünschen sich viele Frauen mehr Flexibilität seitens der Unternehmen: Frauen möchten den Zeitpunkt selbst wählen dürfen, wann sie in das Unternehmen zurückkehren.
- I Schleicher Wiedereinstieg und Rücksicht auf die Rückkehrenden im Unternehmen: Die Berufsrückkehr soll im optimalen Fall nicht gleich mit der endgültig vereinbarten Stundenzahl beginnen, sondern ist als Stufenmodell zu verstehen: zunächst mit einer nochmals reduzierten Stundenzahl, sodass die Frau die Möglichkeit hat, ihre Anforderungen zu Hause (Einkauf, Kochen, Haushalt, Kinder etc.) an ihre neue berufliche Situation anzupassen.
- I Stärkere berufliche Flexibilität der Männer, damit die Berufsrückkehr nicht allein Angelegenheit der Frau ist, sondern die Partner besser eingebunden werden können und familiäre Aufgaben besser zwischen beiden Partnern verteilt werden können.

„Wiedereinstieg ist doch heute nicht einfach, allein vom Zeitpunkt her, aber auch, weil in den Unternehmen heute viel mehr erwartet wird.“

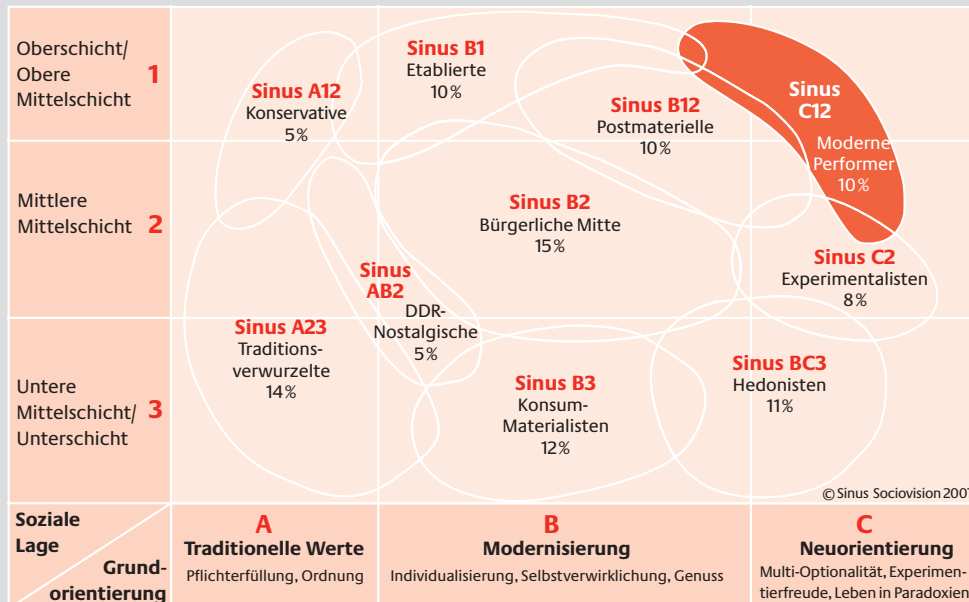
„Es müsste viel sanfter gehen: Man muss sich ja auch erst umstellen nach den Jahren zu Hause. Es sind ja wieder völlig neue Anforderungen, da sich meistens ja auch viel getan hat in den Unternehmen selber. Da müsste es einfach mehr Verständnis geben.“

„Unternehmen müssen mehr Teilzeitstellen für Frauen und Männer einrichten, damit man Kinder und Beruf besser unter einen Hut bringen kann.“

„Es sollte für beide, Männer und Frauen, mehr Unterstützung in den Unternehmen geben, wenn die Kinder kleiner sind, dann ist der Wiedereinstieg auch nicht mehr alleine das Problem der Frau.“

Postmoderne Milieus

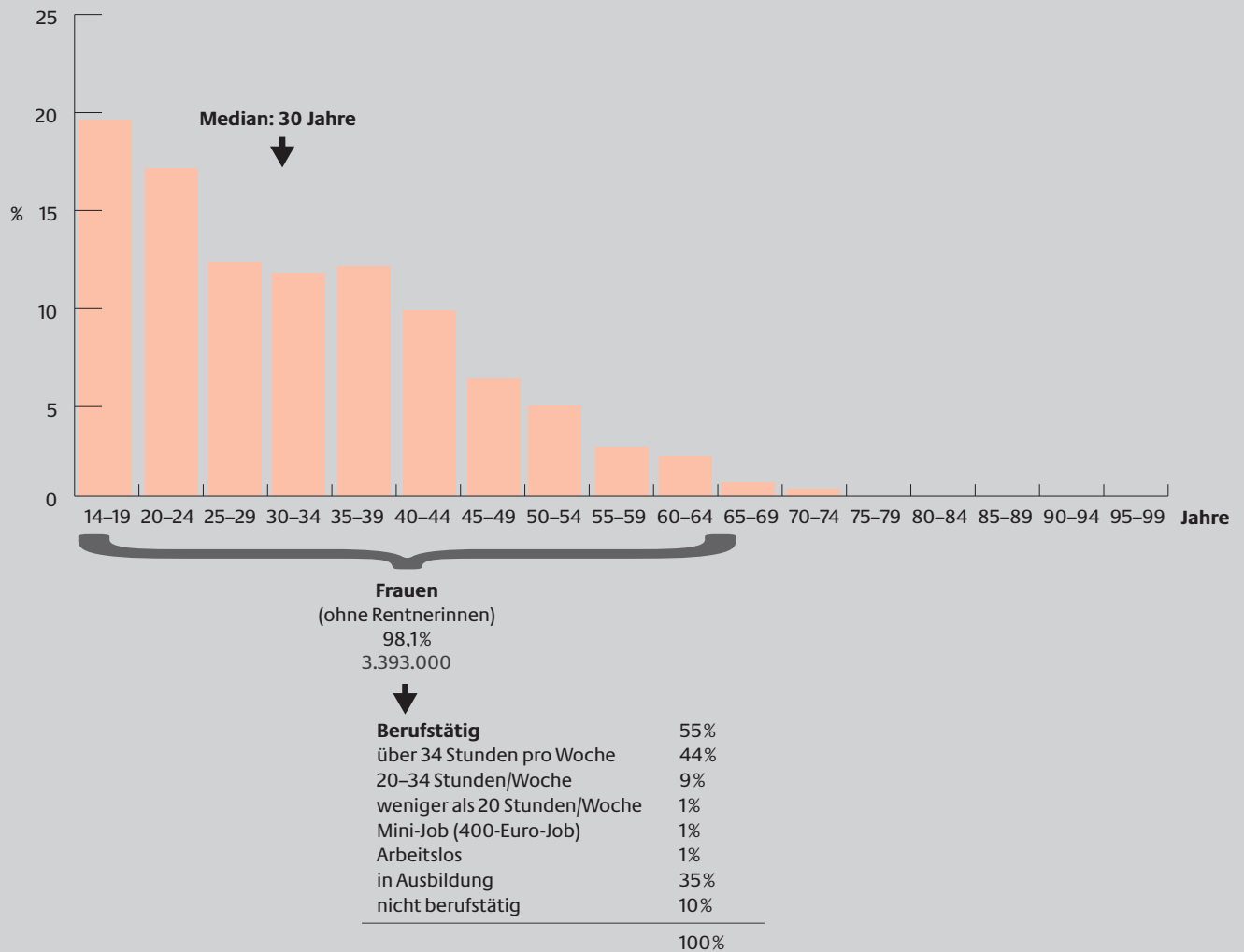
4.7 Sinus C12 „Moderne Performer“



Wertorientierung

- | Ausgeprägter Leistungsehrgeiz verbunden mit Streben nach persönlicher Selbstverwirklichung und intensivem Leben: Mobil, flexibel, innovativ und kreativ sein; seine Fähigkeiten erproben und seine Grenzen erfahren (sich beweisen, was man kann)
- | Erfolg haben, wenn und wo sich Chancen auftun (Adaptive Achievement); viel Energie und (spielerische) Risikobereitschaft bei der Verfolgung seiner Ziele
- | Nach dem Ende des New Economy-Hype zunehmend Ernüchterung und Fokussierung auf das Machbare sowie auf Sicherheits- und Statusaspekte
- | Einerseits Hinterfragen von Normen und Hierarchien, andererseits Sehnsucht nach sozialer Anerkennung, Ausgleich und eingebunden sein
- | Ideal einer Verbindung von materiellem Erfolg und lustvollem Leben; Aufhebung der traditionellen Widersprüche wie Pflicht vs. Genuss, Beruf vs. Privatleben etc.

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Ambitionierte, zielgerichtete Planung der beruflichen Rückkehr bei hoher Flexibilität in Bezug auf die praktische Gestaltung

Moderne Performerinnen planen ihren beruflichen Werdegang zielorientiert, ziehen das Studium mit Blick auf einen strategisch sinnvollen Berufseinstieg durch. Der Erfolg im Beruf ist ihnen wichtig, persönliches Engagement und Einsatz sind selbstverständlich. Eine Entscheidung für Kinder erfolgt in diesem karriereorientierten Milieu stark vor dem Hintergrund eines möglichen Karriereeinschnitts.

„Mutter sein und einen guten Job haben, das muss doch beides gehen“, ist daher die zentrale Forderung Moderner Performerinnen. Aber gerade beruflich stark engagierte Frauen dieses Milieus nehmen wahr, dass die Entscheidung für ein Kind den Zugang zu einer ambitionierten Karriere deutlich erschwert. Ihrer Ansicht nach haben es Frauen mit Kindern ungleich schwerer, gehobene Positionen in Unternehmen zu erreichen, als gleich qualifizierte Männer mit Kindern.

Zeitliche und räumliche Flexibilität, Professionalität und Verfügbarkeit sind heute Grundvoraussetzungen für gute Positionen in Unternehmen. Performerinnen sind willens und bereit, all dies zu erbringen. De facto erleben sie, wenn sie nach der häufig nur kurzen Erziehungszeit wieder in den Beruf einsteigen wollen, dass genau dies eine große Hürde darstellt: Die Zeiten der Kinderbetreuung sind starr und mit ihren Arbeitszeiten meist nicht kompatibel; nachmittags und abends fehlt es meist völlig an geeigneten Betreuungsmöglichkeiten. Der eigene Partner ist selbst in der Regel beruflich so eingespannt, dass er nicht einspringen kann, wenn es der Beruf der Frau erfordert.

Unzeitgemäße Diskrepanz zwischen Anforderungen im Berufsalltag und der Infrastruktur in der Kinderbetreuung

Anders etwa als die Bürgerliche Mitte und die Postmateriellen kritisieren Moderne Performerinnen weniger die tendenziell familienfeindliche Einstellung von Arbeitgebern, sondern die nach wie vor zu schlechte Infrastruktur der Kinderbetreuung. Sie sehen die ökonomischen Zwänge von Unternehmen und akzeptieren diese. Die Flexibilität, die die moderne Arbeitswelt von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einfordert, fordern sie daher wiederum bei der Kinderbetreuung ein. Zwar prangern Moderne Performerinnen die geringe Bereitschaft in Unternehmen an, auf Bedürfnisse von Familien einzugehen, die Ursache der Probleme von Frauen bei der Berufsrückkehr liegt vor allem aber im schlecht ausgebauten System der Kinderbetreuung in Deutschland sowie der Tatsache, dass die Gesellschaft berufstätige Mütter heute noch als „Rabenmütter“ verurteilt.

Die Steine, die Frauen heute beim beruflichen Wiedereinstieg in den Weg gelegt werden, sind aus Perspektive dieser Frauen a) unnötig und b) völlig unzeitgemäß. Sie sehen in anderen Ländern, dass und wie es gut gelingen kann, Kinder und Berufstätigkeit zu vereinen (prominente Beispiele sind Frankreich, aber auch Schweden, Norwegen und Finnland). Derzeit erleben sie die Arbeitswelt eindimensional auf Kinderlose ausgerichtet und die Gesellschaft als feindlich eingestellt gegenüber weiblichen Karriereambitionen. Ihrer Ansicht nach fehlt es an der Bereitschaft umzudenken und Strukturen gezielt und vor allem **zeitnah** zu verändern.

„Bei der Kinderbetreuung tut sich etwas, aber insgesamt geht das immer noch viel zu langsam.“

„Heute richtet man seinen Job komplett nach dem Kind, man ist immer in Hetze, und dann darf nichts schiefgehen. Zu wissen, mein Kind ist gut versorgt, und das zu jeder Zeit, das wäre ein gutes Gefühl.“

Einsatz und Innovationsbereitschaft als individuelle Anforderungen zur Bewältigung von beruflicher Rückkehr und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

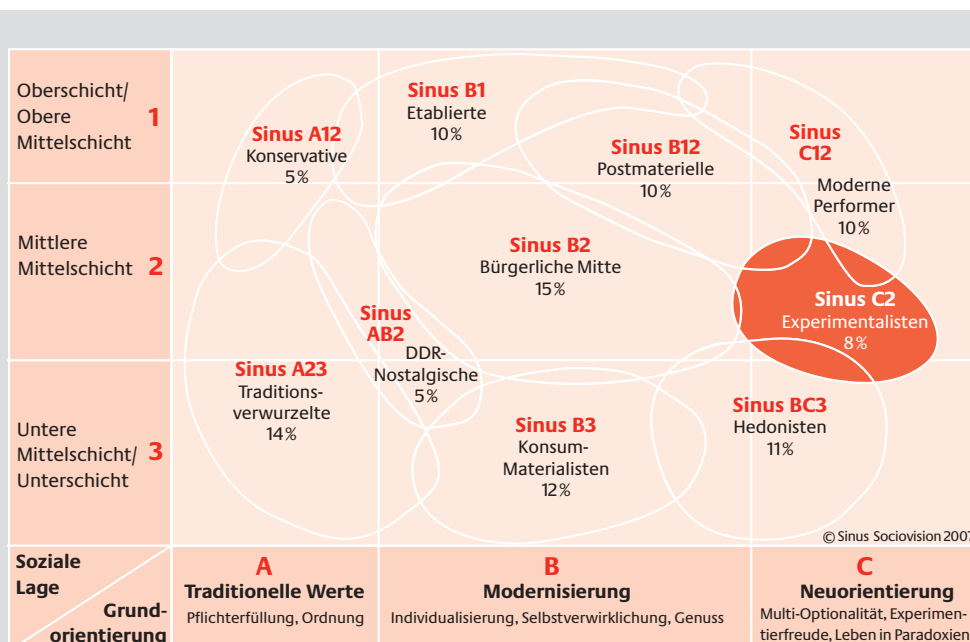
Gerade aufgrund der Diskrepanz zwischen bestehenden Kinderbetreuungsangeboten und den hohen zeitlichen Anforderungen im Beruf werden berufliche Auszeiten und beruflicher Wiedereinstieg in diesem Milieu genauestens geplant: Durch häufige Kontakte zur Firma während der Erziehungszeit versuchen die Frauen, den Anschluss im Beruf nicht zu verlieren. Das kann auch einschließen, bereits während des Mutterschutzes bei flexiblen Arbeitszeiten von zu Hause aus als „Freelancer“ für die Firma tätig zu sein.

Die fehlende Flexibilität der Kinderbetreuung machen Moderne Performerinnen durch einen eigenen hohen organisatorischen Aufwand wett: Frühzeitig wird ein Netz von Betreuungsmöglichkeiten mit Tagesmutter, Kinderkrippe, Hort etc. aufgebaut.

So resümieren Moderne Performerinnen, dass es heute für Frauen möglich ist mit Kind Karriere zu machen: Allerdings sind Mütter dabei weitgehend auf sich gestellt, erfahren nur wenig Unterstützung und müssen sich darüber hinaus noch gegen Anfechtungen, sie seien „karrieregeile“ Mütter, die ihre Karriere zulasten der eigenen Kinder eiskalt vorantreiben, verteidigen.

Dennoch sind sie beim Thema „Wiedereinstieg“ nicht frustriert – wie etwa Postmaterielle häufig. Elternschaft ist für sie ein Projekt – so wie das Leben viele **Projekte** bereithält. Moderne Performer setzen auf ihre eigenen Kompetenzen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen: Sie besitzen die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen zu reagieren sowie das Leben gelassen und unter dem Aspekt von Selbstbestimmtheit und Machbarkeit zu betrachten: Ist der Wiedereinstieg im alten Unternehmen oder in der alten Position nicht machbar, suchen sie nach Alternativen und anderen Beschäftigungsformen.

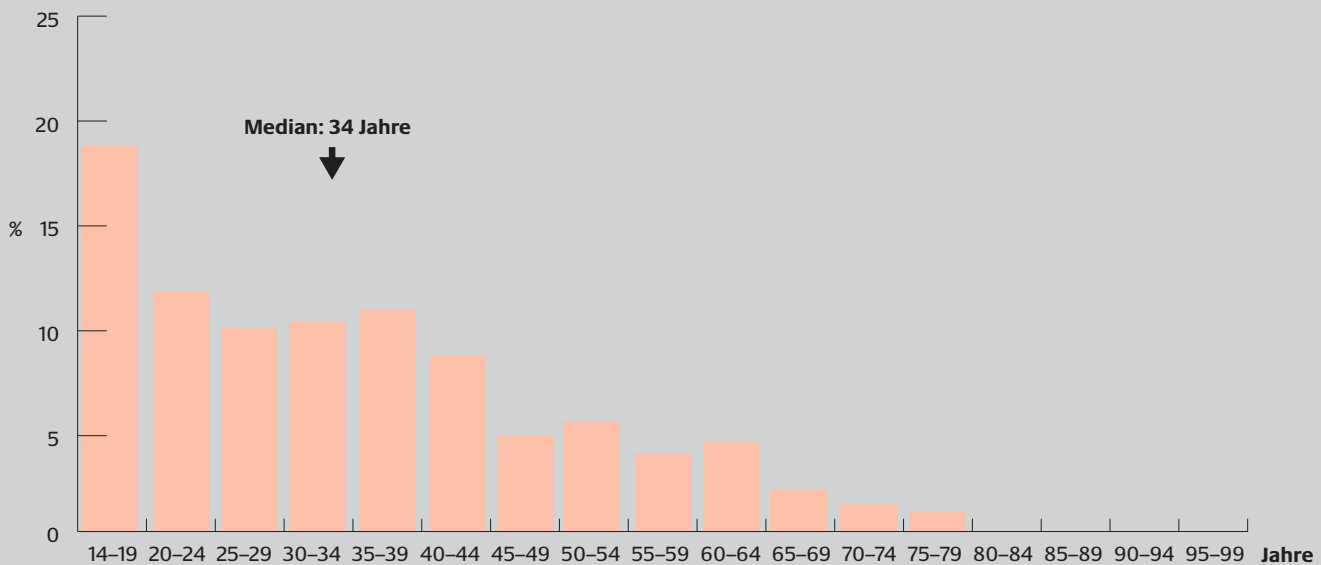
4.8 Sinus C2 „Experimentalisten“



Wertorientierung

- ▮ Pragmatisch-lockere Grundhaltung, Veränderungs-, Lebens- und Experimentierfreude; grundsätzliche Neugier und Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensformen und Kulturen. Suche nach vielfältigen Erfahrungen, um herauszufinden, wer man ist, was man kann und was zu einem passt; Ausleben seiner Gefühle, Begabungen, Sehnsüchte und Phantasien (Escape als Lebensform)
- ▮ Geringschätzung von äußeren Zwängen, Rollen, Routinen, von „lebenslanger“ Festlegung; häufig unkonventionelle Karrieren, Patchwork-Biografien; materieller Erfolg und Status spielen eine untergeordnete Rolle
- ▮ Individualismus und ungehinderte Spontanität als Programm; intensives Leben bis hin zu Grenzerfahrungen (Extremsport, Esoterik, Kunst und Kultur, kreative Hobbys); Lust am Risiko, kein Sicherheitsdenken
- ▮ Die Welt ist der Stoff, um daraus was zu machen; es geht nicht darum, einem vordefinierten Programm zu genügen oder fremde Ziele zu erreichen, sondern um das explorative Arbeiten an einer Idee: Jeder tut dafür das, was er am besten kann. Dabei kann sich unterwegs das Ziel ändern; zentral ist: neue eigene Wege zu gehen

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Frauen
(ohne Rentnerinnen)
90,0%
1.979.000

Berufstätig	66%
über 34 Stunden pro Woche	46%
20–34 Stunden/Woche	14%
weniger als 20 Stunden/Woche	5%
Mini-Job (400-Euro-Job)	1%
Arbeitslos	10%
in Ausbildung	15%
nicht berufstätig	9%

100%

Entspannter und kreativer Umgang mit dem Thema Berufsrückkehr – explorative Suche nach einem individuellen Mix an Lösungsbausteinen

In diesem Milieu ist Abwechslung ein zentrales Element – privat und beruflich. Berufliche Biografien werden meist wenig zielgerichtet und kontinuierlich verfolgt. So empfinden Experimentalistinnen es durchaus auch als angenehme Vorstellung, eine gewisse Zeit lang zu Hause zu bleiben und sich nach der Geburt um das Kind zu kümmern: Die begeisterte Mutter entdeckt sich selbst neu. Auch werden Beruf und Kind nicht grundsätzlich als konkurrierende Sphären erlebt – häufig sind Frauen in Berufen tätig, bei denen (weiterhin) von zu Hause aus gearbeitet werden kann. Sie sehen die temporäre Entscheidung, zu Hause beim Kind zu bleiben, daher eher entspannt.

In Bezug auf die Berufsrückkehr, den Beruf selbst und den Part des Partners dabei dominiert die Einstellung, dass es sich schon „irgendwie ergeben wird“. In keinem Milieu ist der Umgang mit diesem Thema so entspannt und unprätentiös wie in diesem. Da Elternschaft als Phase erlebt wird, und in Bezug auf den Beruf keine zielgerichtete Karriereplanung verfolgt wird, verspüren Experimentalistinnen – anders etwa als Moderne Performerinnen – kaum Druck und zeigen auch nicht den Wunsch, möglichst alle relevanten Weichen für die berufliche Zukunft rechtzeitig stellen zu müssen. Viele leben in Partnerschaften, in denen auch die Männer ihre eigene Karriere eher gelassen angehen; sind in kreativen Berufen tätig, wo ungewöhnliche Arbeitszeiten, aber auch die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, an der Tagesordnung sind. Die Bereitschaft, sich in der Lebensphase, in der die Kinder noch relativ klein sind, finanziell zu bescheiden, dafür aber mehr private und persönliche Freiheiten – mit dem Kind – zu genießen, ist sehr groß.

„Ich denke, jeder muss für sich schauen, was er möchte und wie er das regelt. Der eine meint vielleicht, er müsse jetzt mehr arbeiten, damit er die Familie besser versorgen kann, der andere arbeitet vielleicht bewusst weniger, hat dann auch weniger Knete, erlebt aber dafür, wie seine Kinder größer werden. Was der eine gut findet, muss für den anderen lange nicht passen.“

„Es hängt doch immer davon ab, was wer arbeitet. Mein Freund ist selbstständig und hat sein Büro bei uns im Haus. Wenn ich einen Termin habe, passt er auf die Kinder auf. Meistens lässt sich das gut handeln.“

Das Selbstbewusstsein, die kreative Avantgarde der Gesellschaft zu sein, bezieht den Bereich Familie und Beruf ein: Die Suche nach individuellen Lösungen jenseits der „konventionellen“ Job- und Betreuungsangebote ist daher eine Herausforderung, der man/frau sich spielerisch stellt: Gibt es keine passende Kindergruppe, die die Kinder auch mal am Abend oder Wochenende betreut, dann sucht man Gleichgesinnte und gründet diese.

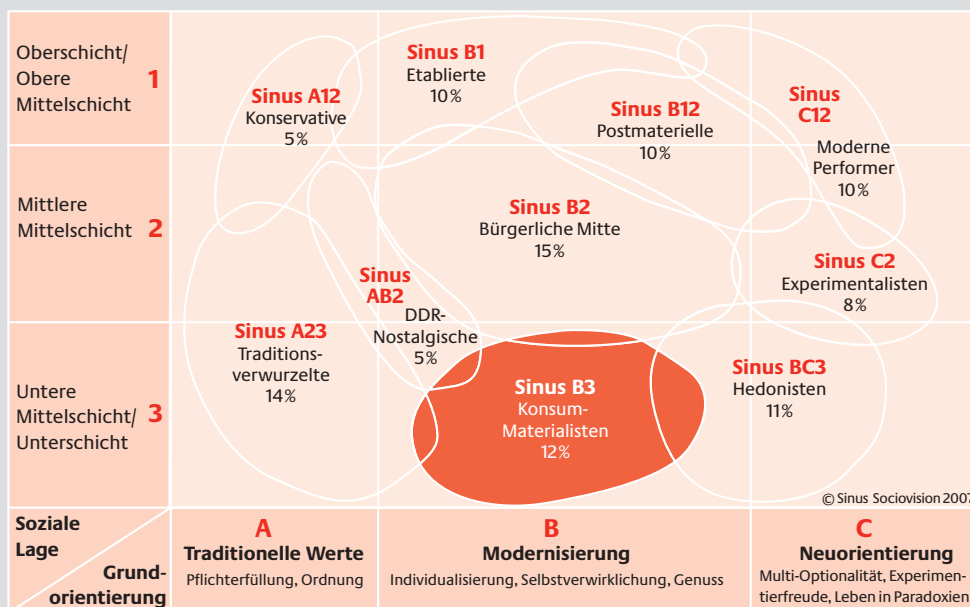
Bei aller Gelassenheit: Wunsch nach offeneren Strukturen in der Arbeitswelt und Ausbau der Kinderbetreuung

In der Praxis erleben Experimentalistinnen, vor allem jene über 30 Jahren, dass der Wiedereinstieg in den Beruf und vielmehr noch die – längerfristige – Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im eigenen Umfeld tendenziell ein Frauenthema ist:

- Wesentlich für eine höhere Zufriedenheit von Frauen wären veränderte Strukturen der Kinderbetreuung, die auf die heutige flexibilisierte Arbeitswelt Bezug nehmen: Betriebskindergärten, Mittagstisch in den Schulen, Ausbau der Ferienbetreuung, flexible Öffnungszeiten in Kinderkrippen und -gärten bis in die Abendstunden hinein.
- Wesentlich wäre auch eine größere Flexibilisierung der Arbeitswelt, die auf die Eigenverantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt: flexible Arbeitszeiten, Home-office und eine kinderfreundliche Unternehmenskultur, bei der man zur Not das Kind auch mal für einige Stunden an den Arbeitsplatz mitnehmen kann.

Milieus am unteren Rand der Gesellschaft

4.9 Sinus B3 „Konsum-Materialisten“

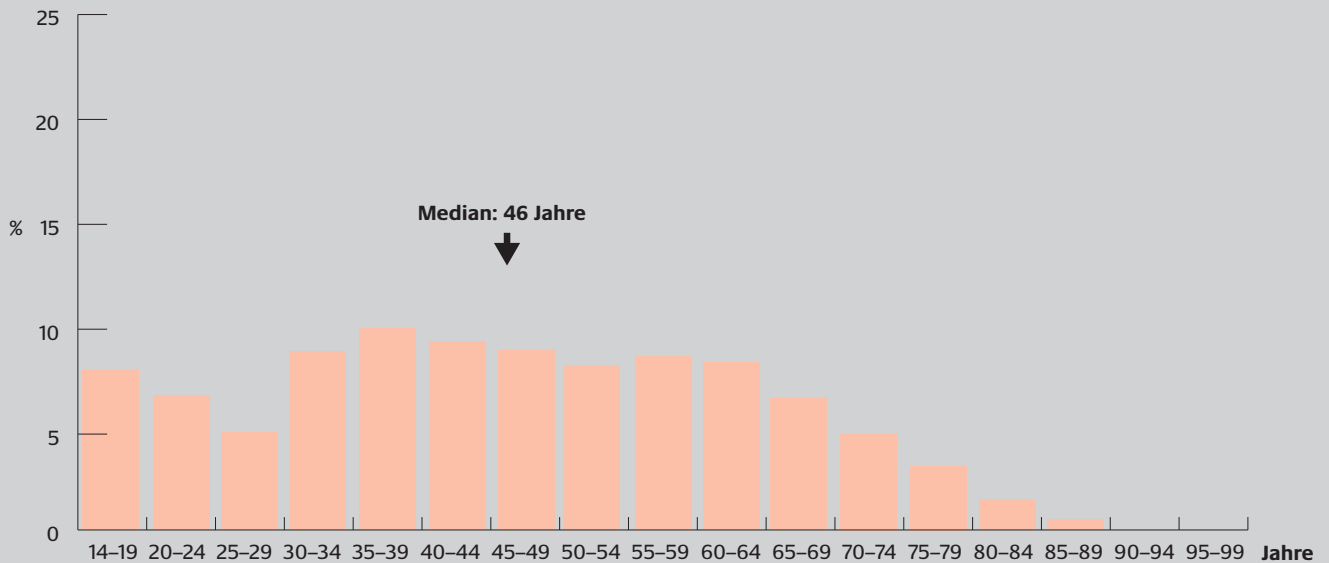


Wertorientierung

- Ausgeprägter Konsum-Materialismus: Sich etwas leisten können, Anschluss halten an die Standards der breiten Mittelschicht (DVD-Player, Handy, Auto, Urlaub, Kosmetik, Modeschmuck)

- Man möchte anerkannt sein, als „normaler Durchschnittsbürger“ dazugehören (vor allem im Osten), hat aber häufig das Gefühl von Benachteiligung und ausgeschlossen sein – und ist entsprechend häufig frustriert und unzufrieden
- Träume vom „besonderen Leben“ (Geld, Luxus, Prestige), von plötzlich auftauchenden großen Chancen – als Reaktion auf die häufig prekäre finanzielle Lage
- Die eingeschränkten eigenen Möglichkeiten führen oft auch zu Abgrenzungsbemühungen gegenüber Randgruppen und Ausländern („die noch tiefer stehen“)

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Frauen
(ohne Rentnerinnen)
73,1%
2.512.000

Berufstätig	
über 34 Stunden pro Woche	20%
20–34 Stunden/Woche	26%
weniger als 20 Stunden/Woche	2%
Mini-Job (400-Euro-Job)	9%
Arbeitslos	14%
in Ausbildung	4%
nicht berufstätig	25%
<hr/>	
	100%

Sehnsucht nach praktischer Alltags- und Lebenshilfe – nur geringe Ansprüche an Unterstützung bei der Berufsrückkehr

Vor allem für Konsum-Materialistische Frauen, die oft in traditionell-hierarchischen Partnerschaften leben, ist der Beruf Mittel zur Distanz von Haushalt und Kindern und meist einziges Feld der Selbstbestätigung und der Erfahrung von Wertschätzung. Für die meisten Frauen des Milieus ist der Beruf aber häufig keine Frage des Wollens, sondern eine finanzielle Entscheidung: Ein zweites Gehalt ist unabdingbar für die Grundsicherung der Familie. Die Rückkehr in den Beruf wird daher häufig pragmatisch und nüchtern angegangen. Viele Frauen kehren nicht mehr in ihren erlernten Beruf zurück, sondern suchen sich – nach einer meist längeren familienbedingten Auszeit – eine neue Arbeit. Oftmals war der einstige Ausbildungsberuf bereits eher eine Notlösung, sodass es kaum den Wunsch gibt, in die alte Position vor der Schwangerschaft zurückzukehren.

Die berufliche Position nicht durch private Forderungen gefährden

Bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz erleben viele Frauen in diesem Milieu massive Rückschläge: Ihre Qualifizierung ist oftmals nicht sehr hoch, mangelnde Weiterbildung lässt sie für die Unternehmen wenig attraktiv erscheinen. Darüber hinaus sind sie aufgrund der Kinder zeitlich nur wenig flexibel. Letztendlich sind die meisten froh, überhaupt eine Stelle zu finden. Im Idealfall lässt sich diese auch noch mit den Anforderungen der Familie vereinbaren. Die Ansprüche an eine gelingende Berufsrückkehr sind daher ausgesprochen gering. Wer Arbeit hat, will diese nicht durch Forderungen jedweder Art gefährden. Viele Frauen arbeiten dann auch in Positionen, in denen die Arbeitszeit nicht kompatibel ist zu den Öffnungszeiten von Krippe oder Kindergarten oder den Schulzeiten. Dies ist jedoch in diesem Milieu die Normalitätserfahrung: Man ist es gewohnt, sich durch diese alltäglichen Hindernisse zu kämpfen. Denn dass – gerade auf dem Land – eine Kinderkrippe abends bis 21:00 Uhr geöffnet hat, derweil die Mutter im Supermarkt an der Kasse sitzt – das erscheint diesen nüchternen Frauen doch allzu unrealistisch. So bleiben die Kinder während der Arbeitszeit der Mütter auch mal alleine, oder aber werden – wenn es gerade passt – von der Großmutter oder dem Vater betreut.

„Sind wir doch mal ehrlich, es bleibt alles an der Frau hängen.“

„Wenn jetzt die Geschäfte bis abends um zehn aufhaben und ich sitze an der Kasse – wie soll das denn überhaupt gehen?“

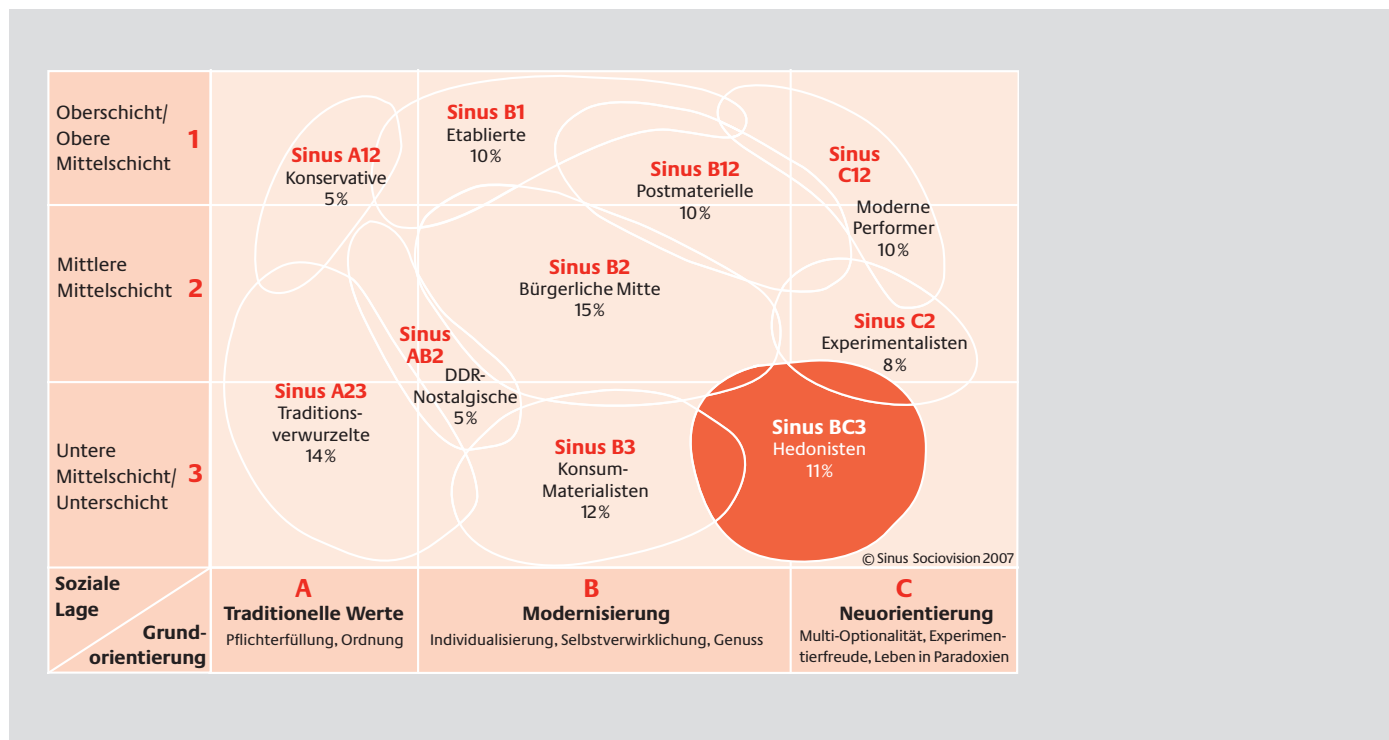
„Die Arbeitszeiten sind doch überhaupt nicht so, dass sie zum Familienalltag passen. Ja und, wie soll ich das ändern? Ich habe doch keinen Einfluss darauf, ich muss doch dankbar sein, dass ich meine Mutter in der Nähe habe, die mal aufpassen kann.“

„Wichtig ist es, am Ball zu bleiben, den Anschluss nicht zu verlieren und nicht arbeitslos zu werden.“

Ausbau der Kinderbetreuung als wichtige Unterstützung berufstätiger Mütter

Forderungen konsum-materialistischer Frauen gehen daher primär in Richtung des Ausbaus der Kinderbetreuung. Dies ist umso wichtiger, als in diesem Milieu die (Wieder)Aufnahme einer Berufstätigkeit durch die Frau nur selten zu einer Neuverteilung der familiären Aufgaben führt: Dass der Partner vermehrt Haushalt oder Kindererziehung übernimmt, ist eher die Ausnahme denn die Regel. So ist es die Institution Kindergarten oder Hort, die den Frauen den Rücken für eine Berufstätigkeit oder andere Tätigkeiten freihält und eine Betreuung zu bestimmten, verlässlichen Zeiten garantiert. Hier erfahren diese Frauen auch eine Erziehungsentlastung: Jemand anderes (der es gelernt hat) schaut nach dem Nachwuchs, fördert die Kinder altersgerecht – eine Aufgabe, die Konsum-Materialisten häufig überfordert.

4.10 Sinus BC3 „Hedonisten“

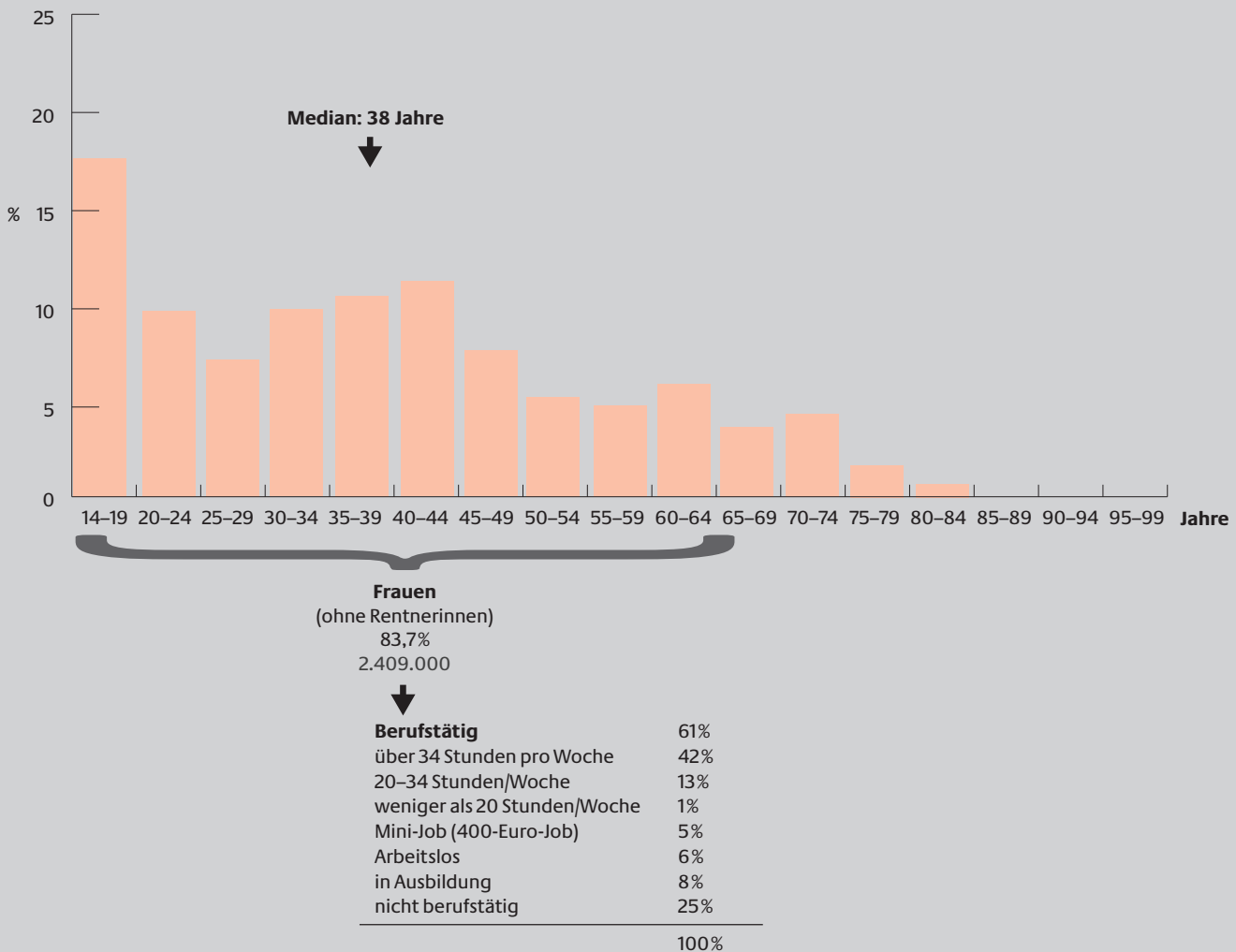


Wertorientierung

- I Suche nach Spaß, Unterhaltung, Kommunikation und Bewegung (Fun und Action, On the road-sein); Ausbrechen aus den Zwängen des Alltags (frei sein, ungebunden sein, anders sein als die „Spießer“)
- I Gleichzeitig oft Träume von einem heilen, geordneten Leben (intakte Familie, geregeltes Einkommen, schönes Auto/Motorrad) – gespeist durch wachsende soziale Ängste
- I Viele führen deshalb ein regelrechtes Doppelleben: Angepasst im Berufsalltag (aber wenig Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit) – in der Freizeit Eintauchen in subkulturelle Gegenwelten

- Häufig auch Underdog-/Loser-Gefühle; aggressive Abgrenzung nach oben („Bonzen“) und nach unten (Ausländer, „Sozialschmarotzer“)
- Wachsende Frustration sowie Gefühle der Überforderung und Entfremdung aufgrund der krisenhaften Entwicklung unserer Gesellschaft; wachsende Gewaltbereitschaft

Altersstruktur und Berufstätigkeit



Sehnsucht nach Autonomie – Forderung nach gerechter Verteilung von Lasten und Pflichten privat wie beruflich

Hedonistische Frauen verstehen Arbeit als Mittel zum Zweck: Sie arbeiten, um zu leben, um finanziell einigermaßen abgesichert zu sein und um sich ihre erlebnisorientierten Lebenswünsche erfüllen zu können. Arbeit hat in diesem Milieu aber kaum sinn- oder identitätsstiftende Funktion.

„Ich lebe nicht, um zu arbeiten – ich arbeite, um zu leben.“

„Ich arbeite, um meine Miete zu bezahlen, aber ich arbeite sicherlich nicht, um mich selbst zu verwirklichen.“

In erster Linie erfordert Arbeit Anpassung an Strukturen und Zeiten. Diese Anpassungsleistung erhöht sich exponentiell, wenn Hedonistinnen nach der Geburt eines Kindes wieder in den Job zurückkehren: Noch weniger als vorher sind sie nun Herrin ihrer eigenen Zeit. Arbeitgeber, Krippe oder Kindergarten – sie alle machen zeitliche Vorgaben und zwingen Hedonistinnen in ein starres und einengendes Korsett. Die Rückkehr in den Beruf ist für viele Hedonistinnen daher mit ausgesprochen negativen Gefühlen besetzt. Die Ansprüche an ihren Partner bei der Unterstützung dieser Aufgabe ist hoch: Das Idealbild von Partnerschaft sieht vor, dass sich beide Partner Familien- und Hausarbeit teilen, sodass dies nicht automatisch auf die Frau abgewälzt wird. In der Praxis ist aber genau dies häufig nicht der Fall – gerade bei jungen Paaren muss sich die Frau auch noch um die Versorgung ihres Partners kümmern: Wenn die Frau arbeiten muss und sich um die „Kinder“ (das eigene Kind und ihren Partner) kümmern muss, ist sie mit dieser Mehrfachbelastung oftmals (heillos) überfordert.

„Das ist doch so: Beim Mann ist es Können, bei der Frau ist es Müssen. Man muss doch froh sein, wenn ein Mann sich der Aufgabe stellt. Aber die Frau hat einfach mehr Pflichten.“

Forderung nach Einbindung aller Beteiligten bei der Rückkehr von Müttern in das Berufsleben

Hedonistinnen reagieren sehr sensibel, wenn es um die Einschränkung der in ihrer Wahrnehmung ihnen zustehenden persönlichen Freiheiten geht. Bei der Berufsrückkehr fühlen sie sich schnell ungerecht behandelt: In ihrer Wahrnehmung wälzen es Arbeitgeber, Kinderbetreuungsstätten, oftmals auch die eigenen Partner einseitig auf sie ab, Beruf und Kinder unter einen Hut zu bringen. Auch der Staat unterstützt ihrer Ansicht nach Familien (zu) wenig. In dieser Logik sind es auch mangelnde Zuschüsse, die Familien – insbesondere aber den Frauen – die Freiheit nehmen, länger zu Hause bei den Kindern zu bleiben. Dies empfinden sie als unfair und altmodisch. Unternehmen stellen in ihren Augen oft überhöhte Flexibilitätsanforderungen an sie als Mütter. Wenn der Staat mehr Kinder möchte, ist die Politik in der Verantwortung, hier diese Ungerechtigkeiten abzubauen und Strukturen zu fördern, die es Eltern (nicht nur Frauen!) ermöglichen, in den Beruf zurückzukehren und dort auch mit Kind arbeiten können.

„Es wäre notwendig, dass es mehr Zuschüsse vom Staat für Familien gibt. Es fehlt doch heute hinten und vorne.“

Feindbild ist die eindimensional auf Leistung fokussierte Wirtschaft – wenig Vertrauen in eine familienfreundliche Ausrichtung von Unternehmen

Berufsrückkehr stellt eine sensible Orientierungsphase für Hedonistinnen dar, hier gilt es, die Möglichkeiten für eine dauerhafte und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzuklären. Dabei ist das Vertrauen in die Familienfreundlichkeit von Unternehmen äußerst gering. Gerne beklagen Hedonistinnen in der Arbeitswelt die einseitige Fokussierung auf die Leistung. Ihre Hoffnung, dass Unternehmen familienfreundlicher werden, ist eher gering. Ein Indiz dafür wäre in ihren Augen der rechtliche Anspruch auf eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz.

Da das Vertrauen in die Familienfreundlichkeit der Unternehmen gering ist, kommt dem Ausbau der Kinderbetreuung in den Augen von Hedonistinnen eine große Bedeutung zu: Unabdingbar hier ist nicht nur die Aufnahme von Kindern unter drei Jahren, sondern auch die zeitliche Flexibilisierung von Betreuungsangeboten: Hat die Einrichtung flexible Öffnungszeiten, bietet sie eine Betreuung auch an ungewöhnlichen Zeiten (am Wochenende, frühmorgens oder spätabends, auch mal über Nacht), können Frauen ihren beruflichen Wiedereinstieg besser gestalten, können leichter die Anstrengung, Familie und Beruf zu vereinbaren, meistern, sehen sich nicht so stark unter Druck und behalten ihre Autonomie. Dazu kommt, dass die außerhäusliche Betreuung der Frau verloren gegangene persönliche Freiräume schafft: Zeit für sich selber, während das Kind sicher untergebracht ist.

Eine zentrale Forderung von Hedonistinnen ist die Flexibilisierung der Arbeitswelt – für Mütter, aber auch für Väter: Dazu gehört für sie die Möglichkeit, bei Krankheit der Kinder oder in den Schulferien auch mal von zu Hause zu arbeiten. Dies ist heute bereits meist technisch machbar, scheitert in der Praxis aber oft am Vertrauen der Unternehmen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich zu Hause ihre Leistung qualitativ und quantitativ adäquat erbringen. Wird Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zum Standard, kann auch der Partner die Betreuung der Kinder mal übernehmen oder den Haushalt regeln und die Frau somit nachhaltig entlasten.

„Der Arbeitgeber nimmt doch die Wünsche von Familien gar nicht ernst. Wenn du sagst, du willst Abstriche machen für die Familie, dann kriegst du die Kündigung, weil der genau weiß, da draußen sind viele, die den Job gerne zu seinen Bedingungen machen wollen.“

„Wenn insgesamt mehr Kinder kommen sollen, dann haut das mit dieser Unternehmerrmentalität nicht mehr hin.“

„Ich bin für vollkommene Flexibilität: Der Arbeitnehmer bestimmt selber, wann er zur Arbeit geht.“

V.

Anhang

Methodensteckbrief

Der vorliegende Bericht basiert auf einer umfangreichen Grundlagenstudie des BMFSFJ zur Gleichstellung in Deutschland. Titel der Studie ist **„Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“**.

Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung in Privathaushalten ab 18 Jahren. Methodisch wurden qualitative und quantitative Untersuchungsmethoden eingesetzt, um das Thema ganzheitlich und suffizient zu erfassen:

Qualitativ-repräsentativ:

- | 20 kreative Gruppenwerkstätten mit typischen Vertreterinnen und Vertretern jeweils eines Milieus mit einer Dauer von jeweils 3 Stunden. Es wurden 10 Gruppenwerkstätten mit Männern und 10 Gruppenwerkstätten mit Frauen mit milieutypischer Soziodemografie aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands durchgeführt. An den Gruppensitzungen nahmen jeweils 8 bis 10 Personen teil. Die Gruppen fanden in Teststudios in verschiedenen Städten in Ost- und Westdeutschland statt.
- | 40 narrative Einzelinterviews mit typischen Vertreterinnen und Vertretern aus allen Milieus, zur Hälfte Männer und Frauen, mit einer Dauer von jeweils 2 Stunden. Die Interviews fanden in den Privatwohnungen der Befragten statt, hatten denselben Themenschwerpunkt wie die kreativen Gruppenwerkstätten und beinhalteten zusätzlich einen biografischen Teil, um die subjektive Rekonstruktion und Bewertung des eigenen Lebensverlaufs – differenziert nach Männer- und Frauenperspektive – zu erfassen.
- » Die qualitativen Daten wurden nach Verfahren der sozialwissenschaftlichen Hermeneutik ausgewertet.

Quantitativ-repräsentativ:

- | 3.000 bevölkerungsrepräsentative Interviews. Grundgesamtheit ist die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren in Privathaushalten. Die repräsentative Stichprobe wurde bundesweit nach dem ADM-Mastersample gezogen; die Befragung wurde durch geschulte Interviewerinnen und Interviewer in den Privatwohnungen der Befragten anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Anschließend wurden die Daten mit ver-

schiedenen statistischen Verfahren (Häufigkeitstabellierungen; statistische Zusammenhangsmaße; multivariate Analysen via Faktoren-, Korrespondenz- und Clusteranalysen sowie lineare und non-lineare Regressionsanalysen u. a.) analysiert und interpretiert.

- Zur demografischen Analyse und Überprüfung der Milieuverteilung sowie für die Hochrechnung wurde die bevölkerungsrepräsentative Untersuchung „Typologie der Wünsche Intermedia 2007/08“ herangezogen mit einem Stichprobenumfang von 19.153 Fällen (10.095 Frauen; 9.058 Männer).

Methodologischer Hintergrund sind die Grounded Theory (Glaser/Strauss), die Triangulation (Denzin) sowie die rekonstruktive Hermeneutik der Ethnomethodologie.

Sinus-Milieus® 2007: Kurzcharakteristik

Gesellschaftliche Leitmilieus		
Sinus B1 (Etablierte)	10%	Das selbstbewusste Establishment: Erfolgs-Ethik, Machbarkeitsdenken und ausgeprägte Exklusivitätsansprüche
Sinus B12 (Postmaterielle)	10%	Das aufgeklärte Nach-68er-Milieu: Liberale Grundhaltung, postmaterielle Werte und intellektuelle Interessen
Sinus C12 (Moderne Performer)	10%	Die junge, unkonventionelle Leistungselite: intensives Leben – beruflich und privat, Multioptionalität, Flexibilität und Multimedia-Begeisterung
Traditionelle Milieus		
Sinus A12 (Konservative)	5%	Das alte deutsche Bildungsbürgertum: konservative Kulturkritik, humanistisch geprägte Pflichtauffassung und gepflegte Umgangsformen
Sinus A23 (Traditionsverwurzelte)	14%	Die Sicherheit und Ordnung liebende Kriegsgeneration: verwurzelt in der kleinbürgerlichen Welt bzw. in der traditionellen Arbeiterkultur
Sinus AB2 (DDR-Nostalgische)	5%	Die resignierten Wende-Verlierer: Festhalten an preußischen Tugenden und altsozialistischen Vorstellungen von Gerechtigkeit und Solidarität
Mainstream-Milieus		
Sinus B2 (Bürgerliche Mitte)	15%	Der statusorientierte moderne Mainstream: Streben nach beruflicher und sozialer Etablierung, nach gesicherten und harmonischen Verhältnissen
Sinus B3 (Konsum-Materialisten)	12%	Die stark materialistisch geprägte Unterschicht: Anschluss halten an die Konsum-Standards der breiten Mitte als Kompensationsversuch sozialer Benachteiligungen
Hedonistische Milieus		
Sinus C2 (Experimentalistische)	8%	Die extrem individualistische neue Bohème: Ungehinderte Spontanität, Leben in Widersprüchen, Selbstverständnis als Lifestyle-Avantgarde
Sinus BC3 (Hedonisten)	11%	Die spaßorientierte moderne Unterschicht/untere Mittelschicht: Verweigerung von Konventionen und Verhaltenserwartungen der Leistungsgesellschaft

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

Herausgeber:

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

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

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

Stand: Februar 2008

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

Druck: Koelblin-Fortuna-Druck, Baden-Baden

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

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

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