

Karrierperspektiven berufstätiger Mütter

2. Frankfurter Karrierestudie

Yvonne Ziegler, Regine Graml,
Astrid Kramer, Kristine Khachatryan, Vincenzo Uli



Cuvillier Verlag Göttingen
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag



Karrierperspektiven berufstätiger Mütter

2. Frankfurter Karrierestudie



Karrierperspektiven berufstätiger Mütter

2. Frankfurter Karrierestudie

Yvonne Ziegler, Regine Graml,

Astrid Kramer, Kristine Khachatryan, Vincenzo Uli

unter Mitarbeit von Monika Reining, Ferdinand Keller, Myrofora Papadopoulou
und Oliver Droese





Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Aufl. - Göttingen: Cuvillier, 2023

© CUVILLIER VERLAG, Göttingen 2023

Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen

Telefon: 0551-54724-0

Telefax: 0551-54724-21

www.cuvillier.de

Alle Rechte vorbehalten. Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, das Buch oder Teile daraus auf fotomechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen.

1. Auflage, 2023

Gedruckt auf umweltfreundlichem, säurefreiem Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

ISBN 978-3-7369-7729-7

eISBN 978-3-7369-6729-8



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	9
Tabellenverzeichnis.....	14
Abkürzungsverzeichnis.....	14
1. Einleitung.....	15
2. Working Mums: Stand der Forschung.....	19
2.1 Bildung, Berufswahl und Vereinbarkeit von Frauen in Deutschland.....	19
2.1.1 Bei Schul- und Hochschulbildung sind Frauen in Führung.....	19
2.1.2 Zufriedenheit mit Bildung und Berufswahl.....	20
2.1.3 Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland.....	21
2.1.4 Frauen pausieren, wenn sie Mütter werden.....	21
2.1.5 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz.....	23
2.1.6 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	24
2.1.7 Kinderbetreuung.....	25
2.1.8 Partnerschaft.....	26
2.2 Frauen in Führungspositionen.....	29
2.2.1 Karrierewunsch scheitert an Unternehmenskultur.....	29
2.2.2 Gleichstellungsgesetze.....	31
2.2.3 Frauenquoten in Führungspositionen.....	31
2.2.4 Gläserne Decke und Pipeline-Schmerzpunkte.....	34
2.3 Folgen ungleicher Verteilung in der Erwerbstätigkeit für Frauen.....	38
2.3.1 Gender Pay Gap.....	38
2.3.2 Gender Gap bei der Altersversorgung.....	43
2.3.3 Selbstständigkeitsfalle.....	44
2.4 Fazit: Status quo von Müttern im Beruf.....	45
3. Befragung von berufstätigen Müttern.....	47
3.1 Erhebungs- und Auswertungsverfahren.....	47



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.2 Merkmale der Stichprobe	47
3.2.1 Soziodemografische Merkmale	47
3.2.2 Kinder.....	48
3.2.3 Aktuelle Berufstätigkeit.....	49
3.2.4 Aktuelle Position.....	50
3.2.5 Unternehmensgröße	51
3.3 Repräsentativität der Stichprobe	51
3.4 Ergebnisse.....	52
3.4.1 Stellenwert des Berufs	52
3.4.2 Reaktion der Führungskraft auf die Schwangerschaft	53
3.4.2.1 Erste Reaktion der Führungskraft.....	53
3.4.2.2 Einstellung der Führungskraft gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen	55
3.4.2.3 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Karriereschritte	58
3.4.2.4 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen	61
3.4.2.5 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf den Arbeitsplatz.....	62
3.4.2.6 Zusammenfassung	64
3.4.3 Auszeit	65
3.4.3.1 Dauer der Auszeit.....	65
3.4.3.2 Vereinbaren der Auszeit	67
3.4.3.3 Einflussgrößen auf die Dauer der Elternzeit.....	68
3.4.3.4 Zufriedenheit mit der Dauer der Elternzeit	69
3.4.3.5 Zusammenfassung	70
3.4.4 Rückkehr ins Unternehmen	71
3.4.4.1 Interesse der Führungskraft an einer Rückkehr der Mütter ins Unternehmen	71
3.4.4.2 Rückkehr ins Unternehmen	72
3.4.4.3 Rückkehr auf die alte Position	74
3.4.4.4 Zusammenfassung	76



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.5	Reaktionen von Führungskräften mit Blick auf die Zeit nach der Schwangerschaft	77
3.4.5.1	Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Karriereschritte nach der kinderbedingten Auszeit	77
3.4.5.2	Reaktionen der Führungskräfte in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der kinderbedingten Auszeit	78
3.4.5.3	Zusammenfassung	80
3.4.6	Arbeitszeit nach der Rückkehr	80
3.4.6.1	Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeit	80
3.4.6.2	Ansprüche der Frauen an die Arbeitsstelle nach der Geburt eines Kindes	83
3.4.6.3	Erfüllen der gewünschten Rahmenbedingungen durch die aktuelle Führungskraft	85
3.4.6.4	Zusammenfassung	87
3.4.7	Vereinbarkeit	87
3.4.7.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	87
3.4.7.2	Partnerschaftliche Aufgabenverteilung	89
3.4.7.3	Unterstützung des Partners/ der Partnerin	90
3.4.7.4	Formen der Unterstützung	90
3.4.7.5	Zusammenfassung	94
3.4.8	Berufliche Förderung	95
3.4.8.1	Berufliche Förderung nach Lebenslage	95
3.4.8.2	Berufliche Förderung nach Beschäftigungsform	96
3.4.8.3	Zusammenfassung	96
3.4.9	Karrierehindernisse	97
3.4.9.1	Die größten Karrierehindernisse	97
3.4.9.2	Karrierehindernisse und Führungsverantwortung	99
3.4.9.3	Zusammenfassung	101
3.4.10	Diskriminierende Verhaltensweisen	101



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.10.1	Diskriminierende Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung ..	101
3.4.10.2	Zusammenfassung	104
3.4.11	Vorschläge von Müttern für eine bessere Gestaltung der Arbeitswelt.....	104
4	Weiterer Ausblick in Bezug auf gesetzliche Rahmenbedingungen	110
4.1	Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II).....	110
4.2	Ehegattensplitting	110
4.3	Bewertung.....	110
5	Maßnahmen für die Unternehmen.....	112
5.1	Umsetzung der Verbesserungsvorschläge der befragten Mütter	112
5.2	Einführung eines 30 % Club.....	112
6	Fazit.....	114
7	Literaturverzeichnis	117



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Nachträgliche Änderung in den Lebensabschnitten	20
Abbildung 2: Erwerbsumfang Mütter in Deutschland im Jahr 2016	22
Abbildung 3: Betreuungsquote: Anteil unter 3-Jähriger in Kindertagesbetreuung* in Deutschland von 2007 bis 2019	26
Abbildung 4: Anteil Frauen im Aufsichtsrat	32
Abbildung 5: Anteil Frauen in Vorstandspositionen.....	32
Abbildung 6: Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in der EU im Jahr	33
Abbildung 7: Anteil Frauen in Führungspositionen nach Unternehmensgröße 2018.....	34
Abbildung 8: Frauen nach Position in Berufen des Ingenieurwesens und der industriellen Fertigung	36
Abbildung 9: Frauen nach Position in Transport, Logistik und Infrastruktur.....	36
Abbildung 10: Frauen nach Position im Einzelhandel	37
Abbildung 11: Einstellung und Beförderung von Frauen je Einstellung und Beförderung von 100 Männern.....	38
Abbildung 12: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland von 1995 bis 2019.....	39
Abbildung 13: Verteilung der Bevölkerung und des Bruttoeinkommens nach Einkommensgruppen und Geschlecht.....	39
Abbildung 14: Gender Pay Gap – EU, 2016	40
Abbildung 15: Gender Pension Gap in den Mitgliedsstaaten der EU 2018	43
Abbildung 16: Durchschnittliche gesetzliche Rente nach Kohorten, Region und Geschlecht im Alter von 65 Jahren.	44
Abbildung 17: Altersstruktur der Kinder	49
Abbildung 18: Wöchentliche Arbeitszeit.....	50
Abbildung 19: Aktuelle Position	50
Abbildung 20: Anzahl Mitarbeiter im damaligen Unternehmen.....	51
Abbildung 21: Stellenwert von Beruf und Familie.....	52

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Abbildung 22: Reaktion der Führungskraft auf die Schwangerschaft.....	53
Abbildung 23: Ausgewählte Kommentare zu den Reaktionen der Führungskraft.....	54
Abbildung 24: Reaktion der Führungskraft auf die Schwangerschaft bei den Frauen, deren Kind(er) vor und in/nach 2010 geboren wurden	55
Abbildung 25: Einstellung der Führungskraft gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen	56
Abbildung 26: Einstellung der Führungskraft gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen: Vergleich zwischen Frauen, deren Kinder vor und in/nach 2010 geboren wurden.....	57
Abbildung 27: Ausgewählte Kommentare zu negativen Erfahrungen schwangerer Mitarbeiterinnen.....	58
Abbildung 28: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Karriereschritte.....	59
Abbildung 29: Ausgewählte Kommentare zur Reaktion der/des Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Karriereschritte.....	59
Abbildung 30: Umsetzung anstehender Karriereschritte in Abhängigkeit zur Länge der Auszeit.....	60
Abbildung 31: Umsetzung von anstehenden Karriereschritten bei den Frauen mit Kindern geboren vor und in/nach 2010	60
Abbildung 32: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen....	61
Abbildung 33: Ausgewählte Kommentare zu der Reaktion der Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen.....	62
Abbildung 34: Reaktion der Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen: Vergleich zwischen den Frauen mit Kindern, geboren vor und in/nach 2010	62
Abbildung 35: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf den Arbeitsplatz.....	63
Abbildung 36: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf den Arbeitsplatz: Vergleich vor und in/nach 2010.....	64
Abbildung 37: Dauer der Auszeit	65
Abbildung 38: Dauer der Auszeit nach Führungsverantwortung	66
Abbildung 39: Vergleich der Auszeitdauer bei Frauen mit Kind(ern), die vor und in/nach 2010 geboren wurden.....	67
Abbildung 40: Vereinbarung für die Dauer der Auszeit	68

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Abbildung 41: Einflussgrößen der Länge der Elternzeit für Frauen mit und ohne Führungsverantwortung.....	69
Abbildung 42: Zufriedenheit mit der Dauer der Auszeit.....	70
Abbildung 43: Beschreibung des Interesses an einer Rückkehr	71
Abbildung 44: Ausgewählte Kommentare zum Interesse an einer Rückkehr ins Unternehmen nach der Elternzeit.....	72
Abbildung 45: Rückkehr in die Firma	73
Abbildung 46: Ausgewählte Kommentare zur Rückkehr in die Firma.....	73
Abbildung 47: Rückkehr in die Firma: Vergleich zwischen Frauen mit Kindern, geboren vor und in/nach 2010	74
Abbildung 48: Rückkehr auf eine neue Position.....	74
Abbildung 49: Gründe für Unzufriedenheit mit neuer Position.....	75
Abbildung 50: Ausgewählte Kommentare zur Unzufriedenheit mit der neuen Position	76
Abbildung 51: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Karriereschritte nach der Rückkehr ins Unternehmen	77
Abbildung 52: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Karriereschritte nach der Rückkehr ins Unternehmen: Vergleich der Frauen mit Kindern geboren vor und in/nach 2010	78
Abbildung 53: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Gehaltserhöhungen nach Rückkehr ins Unternehmen	79
Abbildung 54: Ausgewählte Kommentare zur Reaktion der Führungskraft auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der Rückkehr ins Unternehmen.....	79
Abbildung 55: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der Rückkehr ins Unternehmen: Vergleich zwischen Frauen, deren Kinder vor und in/nach 2010 geboren wurden	79
Abbildung 56: Arbeitszeit (Median) pro Woche nach Rückkehr aus Elternzeit aufgeteilt nach Führungsverantwortung.....	81
Abbildung 57: Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeitaufgeteilt nach Führungsverantwortung.....	82

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Abbildung 58: Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeit nach alten und neuen Bundesländern	83
Abbildung 59: Ansprüche an die berufliche Position nach der Geburt des letzten Kindes	84
Abbildung 60: Ausgewählte Kommentare zu den Ansprüchen an die berufliche Position nach der Geburt des Kindes	84
Abbildung 61: Ausgewählte Kommentare zu den Ansprüchen, denen der Arbeitgeber nicht nachgekommen war	85
Abbildung 62: Erfüllte Ansprüche in aktueller Situation	86
Abbildung 63: Veränderte Ansprüche und Erfüllung durch die Führungskraft	86
Abbildung 64: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	87
Abbildung 65: Ausgewählte Kommentare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	88
Abbildung 66: Erwartungen an sich und an den/die Partner/in zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Führungsverantwortung	89
Abbildung 67: Unterstützung des Partners/der Partnerin beim Erreichen beruflicher Ziele	90
Abbildung 68: Unterstützung des Partners bzw. der Partnerin	91
Abbildung 69: Unterstützung durch den oder die Partner*in bei Frauen, die Kinder(er) vor und in/nach 2010 bekommen haben	91
Abbildung 70: Ausgewählte Kommentare zur Unterstützung des/der Partners/Partnerin	93
Abbildung 71: Dauer der Elternzeit bzw. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin	93
Abbildung 72: Dauer der reduzierten Arbeitszeit des Partners/ der Partnerin	94
Abbildung 73: Berufliche Förderung und Lebenslage	95
Abbildung 74: Berufliche Förderung und Beschäftigungsform	96
Abbildung 75: Größte Karrierehindernisse	97
Abbildung 76: Ausgewählte Kommentare zu Karrierehindernissen	99
Abbildung 77: Karrierehindernisse und Führungsverantwortung	100
Abbildung 78: Erlebte Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung	103
Abbildung 79: Hilfreiche Maßnahmen zur optimalen Gestaltung der Arbeitswelt berufstätiger Mütter	106



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Abbildung 80: Ausgewählte Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitswelt von berufstätigen Müttern	107
Abbildung 81: Gewünschte Maßnahmen der Mütter, damit Mütter und Väter im Beruf gleichziehen können	108



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemografische Zusammensetzung der Stichprobe.....	48
Tabelle 2: Wochenarbeitszeit nach Rückkehr aus der Elternzeit	81
Tabelle 3: Vergleich erlebter Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung zwischen Frauen, deren Kinder vor und in/nach 2010 geboren wurden.....	103

Abkürzungsverzeichnis

BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EU	Europäische Union
FidAR	Frauen in die Aufsichtsräte
FüPoG	Führungspositionengesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

1 Einleitung

Im Jahr 2010 wurde die erste Studie zu Karriereperspektiven berufstätiger Mütter durchgeführt. Damals wurden 1.800 Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland befragt (Ziegler et al. 2015). Die Ergebnisse dieser 1. Frankfurter Karrierestudie entkräfteten das Vorurteil, Beruf und Karriere würden für Frauen dann unwichtig, wenn sie Mütter werden. Frauen strebten demnach nicht „Karriere oder Kinder“, sondern vielmehr „Karriere und Kinder“ an.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, mussten die Frauen oft Kompromisse schließen, die sich negativ auf ihre Karriere auswirkten. So zeigte die Studie, dass Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereinstieg kritische Wegmarken in der Karriere von Frauen darstellen. Häufig wurde beispielsweise die „alte“ berufliche Position gegen eine andere, z. T. mit geringerer Qualifikation und Stellung, weniger Einflussmöglichkeiten, geringerer Bezahlung und schlechteren Aufstiegschancen ausgetauscht. Insofern hatte eine Schwangerschaft unmittelbare und konkrete Auswirkungen auf Karriere, Gehalt und Arbeitsplatz junger Mütter. Anstehende berufliche Verbesserungen (Gehaltserhöhungen, Karriereschritte, Beförderungen u. a.) wurden häufig entweder auf Eis gelegt oder sogar komplett gestrichen. Nicht selten gab es auch Fälle, in denen Frauen ihren Arbeitsplatz dauerhaft an andere Mitarbeiter*innen verloren haben.

Mehrheitlich waren die damals befragten Frauen daher der Meinung, lange Auszeiten zugunsten der Kindererziehung führten zu beruflichen Nachteilen. Alarmierend war zudem, dass eine Mehrheit der befragten Mütter Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt hatte – ihre berufliche Kompetenz wurde infrage gestellt.

Auf die Frage nach Möglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, stand für Mütter der Wunsch nach Ausübung einer qualifizierten Teilzeittätigkeit an erster Stelle. Weiterhin wünschten sie sich eine Bewusstseinsänderung bei Vorgesetzten und Kolleg*innen in Bezug auf ihre Leistungswilligkeit und -bereitschaft. Bessere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie eine ausgeglichene Verteilung der Elternzeit auf beide Elternteile sahen sie hierfür als wichtige Voraussetzungen an. Frauen in Führungspositionen erachteten zudem eine Quote als sinnvoll.

Aus Sicht der befragten Frauen waren Unternehmen häufig nicht auf Karriereplanung und Wiedereinstieg von Müttern vorbereitet – es gab dort keine einheitliche Vorgehensweise zum Umgang, Förderung und Unterstützung schwangerer Frauen und Mütter, was bei diesen wiederum häufig zu einer Unsicherheit bei Lebens- und Karriereplanung führte. Sie sahen sich im

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Unternehmen als Einzelkämpferinnen, die von der persönlichen Einstellung ihrer jeweiligen Vorgesetzten abhängig waren.

Als Ergebnis der 1. Karrierestudie bleibt festzuhalten, dass Karriere mit Kindern in Deutschland längst noch nicht selbstverständlich ist und Mütter mit Vorurteilen und Diskriminierung zu kämpfen haben. Unsere Motivation als Forscher*innen ist es das Thema auch weiterhin zu begleiten und voranzutreiben.

Seit 2010 sind bereits etliche Jahre vergangen. In dieser Zeit gab es einen gesellschaftlichen Diskurs zum Thema Vereinbarkeit und gesetzliche Änderungen mit Auswirkung auf Berufsperspektiven von Müttern. So wurde von der Bundesregierung im Jahr 2015 ein Gesetzespaket verabschiedet, welches folgende Gesetze beinhaltet:

- Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung sowie in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz),
- das Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz) sowie
- das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (Führungspositionengesetz).

Doch was hat sich damit konkret an der Situation karrierebewusster Mütter verändert, die in Unternehmen angestellt sind? Diese Frage drängt sich gerade auch in Bezug auf die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote von 30 % in Aufsichtsräten börsennotierter und voll mitbestimmungspflichtiger Unternehmen sowie in Bezug auf Elterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus, Elternzeit sowie auf den beschlossenen Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf.

Das Ziel dieser 2. Frankfurter Karrierestudie ist es daher, eine aktuelle Bestandsaufnahme durchzuführen. Im Mittelpunkt steht dabei einmal mehr die subjektive Wahrnehmung berufstätiger Mütter in Bezug auf ihre Karrieresituation in Unternehmen. Da die Stichproben der befragten Mütter der 1. und 2. Studie nicht dieselben sind und sich unterscheiden, kann hier kein Vergleich gezogen werden. Um aber Veränderungen im Zeitverlauf zu erkennen, werden die Mütter der 2. Frankfurter Karrierestudie innerhalb zweier Gruppen ausgewertet: In der einen Gruppe Mütter, die vor 2010 ihre Kinder bekommen haben und in der anderen Gruppe Mütter, die in bzw. nach 2010 ihre Kinder bekommen haben. Entsprechende Unterschiede und Entwicklungen – so sie denn stattgefunden haben – sollen herausgearbeitet und benannt werden.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Zu den Fragestellungen der 1. Frankfurter Karrierestudie kommen mit dieser 2. Frankfurter Karrierestudie neue Fragen zur partnerschaftlichen Aufgabenteilung und Unterstützung in der Familie hinzu.

Im Einzelnen sollen die folgenden Forschungsfragen beantwortet werden:

- Welchen Stellenwert haben Beruf und Familie für berufstätige Mütter?
- Inwieweit können berufstätige Mütter in ihrer aktuellen Position Beruf und Familie zufriedenstellend vereinbaren?
- Mit welchen Reaktionen waren berufstätige Mütter beim Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft konfrontiert?
- Welche Faktoren beeinflussten die Dauer der Elternzeit?
- Wie lange haben die Frauen beruflich pausiert?
- Welche Rolle spielt die partnerschaftliche Aufgabenteilung für die Karriere der berufstätigen Mütter?
- Wie erfolgt der Wiedereinstieg nach Mutterschutz/Elternzeit?
- Was sind die wahrgenommenen Karrierehindernisse bzw. Karrieretreiber?
- Inwieweit können die Unternehmen die Erwartungen berufstätiger Mütter erfüllen?

Vor dem Hintergrund der in den letzten sieben Jahren erhöhten gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die im Zeitraum erlassenen Gesetze entschieden sich die Autorinnen dafür, die in der 1. Karrierestudie aufgestellten Thesen erneut zu überprüfen. Konkret werden im Rahmen dieser 2. Frankfurter Karrierestudie die folgenden Forschungsthemen untersucht:

These 1: Für die Mehrheit der berufstätigen Mütter ist Beruf und Familie gleich wichtig.

These 2: Die Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen wird in deutschen Unternehmen als ein notwendiges Übel angesehen, das die Arbeitsorganisation verkompliziert.

These 3: Frauen in Führungspositionen pausieren kürzer als Frauen ohne Führungsverantwortung.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

These 4: Arbeitgeber ermutigen ihre schwangeren Mitarbeiterinnen nicht, frühzeitig ins Unternehmen zurückzukehren.

These 5: Der Wiedereinstieg ist für Frauen schwierig, da die alten Positionen oft nicht mehr frei oder vorhanden sind.

These 6: Mütter stellen andere Anforderungen an eine berufliche Position als früher.

These 7: Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung oder ein/e Partner*in, die komplett den Haushalt übernimmt, wirken sich positiv auf die Karriere der berufstätigen Mütter aus.

These 8: Frauen erfahren diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.

Nach der Einführung ins Thema folgt eine Darstellung des aktuellen Stands der Forschung in Kapitel 2 sowie die Darstellung der Studie und deren Ergebnisse in Kapitel 3. In Kapitel 4 folgt ein Ausblick auf die weiteren gesetzlichen Rahmenbedingungen und in Kapitel 5 Handlungsempfehlungen für Unternehmen. Den Schluss bildet in Kapitel 6 eine Zusammenfassung und Fazit der Autor*innen.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

2 Working Mums: Stand der Forschung

Der Forschungsstand zur Thematik „Berufstätige Mütter“ wird in drei Abschnitten zusammengefasst. Zunächst soll auf die Berufstätigkeit von Müttern eingegangen werden. Auch die Faktoren, die bei deren Gestaltung eine wesentliche Rolle spielen, sollen an dieser Stelle genannt und beschrieben werden. Nachfolgend soll die Situation von Frauen in Führungspositionen vorgestellt sowie auch die diesbezügliche Gesetzeslage erläutert werden. Abschließend folgt ein Überblick über die Konsequenzen der ungleichen Verteilung von Erwerbstätigkeit innerhalb von Partnerschaften.

Grundsätzlich hat nur Karriereperspektiven, wer auch einer Berufstätigkeit nachgeht. Daher muss zunächst der aktuelle Stand von Bildung, Ausbildung/Studium und Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland beleuchtet werden.

2.1 Bildung, Berufswahl und Vereinbarkeit von Frauen und Müttern in Deutschland

2.1.1 Bei Schul- und Hochschulbildung liegen Frauen vorne

Einer Berufstätigkeit gehen in der Regel Schulbesuch, Ausbildung und/oder Studium voraus. Der Bildungsabschluss legt den Grundstein für die berufliche Karriere. Daher muss zunächst ausgeschlossen werden, dass Unterschiede in den Karriereperspektiven durch Unterschiede in der Ausbildung begründet sind.

Dies ist allerdings eindeutig nicht der Fall. Bereits mit der 1. Frankfurter Karrierestudie (Ziegler et al. 2015) wurde darauf hingewiesen, dass junge Frauen Männern in allen Bildungs- und Ausbildungsbereichen überlegen sind: Mädchen gehen früher zur Schule, wiederholen seltener ein Schuljahr, erzielen bessere Noten und schneiden im Schul- und Hochschulsystem besser ab als Männer. Die Leistungen der Männer haben sich im letzten Jahrzehnt auch nicht wesentlich verbessert (Hurrelmann 2016).

Noch immer besuchen mehr Mädchen als Jungen ein Gymnasium und erwerben die Hochschulreife. Im Schuljahr 2019/20 besuchten 22 % der Mädchen ein Gymnasium; dagegen nur 18 % der Jungen (Statistisches Bundesamt 2020b). Im Jahr 2018 erlangten knapp 54 % der 20- bis 24-Jährigen die Hochschulreife. Davon waren 59 % Frauen und 49 % Männer (Statistisches Bundesamt 2019a).

Die Schulbildung kann demnach nicht der Grund dafür sein, dass Frauen in Karrierepositionen unterrepräsentiert sind.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

2.1.2 Zufriedenheit mit Bildung und Berufswahl

In diesem Kapitel werden die Entscheidungen der Frauen im Hinblick auf Ausbildung und Studium beleuchtet. Im Rückblick sind 33 % der Frauen mit ihrer Ausbildung sowie 28 % mit ihrer Berufswahl unzufrieden. Letztere hätten laut einer von Brigitte 2017 veröffentlichten Umfrage gerne einen anderen Beruf gewählt; weitere 25 % ihre Karriere anders gestaltet (siehe Abb. 1). Unzufrieden waren demnach vor allem Frauen mit niederem oder mittlerem Bildungsabschluss; Frauen, die zum Zeitpunkt ihres Abschlusses unentschlossen waren und in ihre Berufe oftmals „hineingerutscht“ sind. Heute würden sie einen höheren Bildungsabschluss anstreben und den Beruf gezielter, nach persönlichen Vorlieben und besserer Bezahlung wählen (Maroldt 2017).

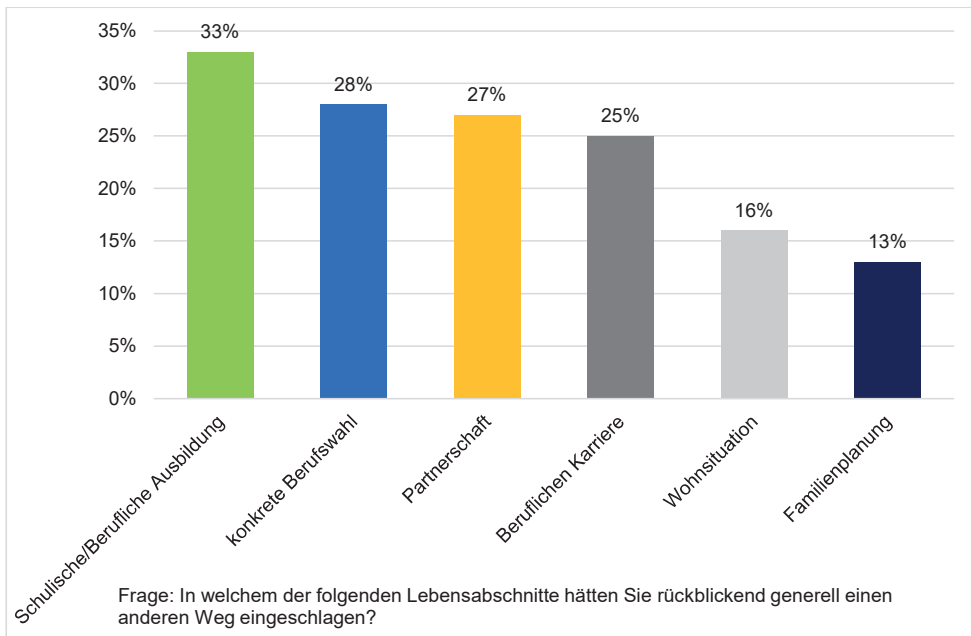


Abbildung 1: Nachträgliche Änderung in den Lebensabschnitten

Quelle: Maroldt 2017

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

2.1.3 Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland

Die Erwerbstätigenquote ist seit 2004 in Deutschland sowohl bei Männern als auch bei Frauen stetig angestiegen. Im Jahr 2019 waren in Deutschland 77 % der Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren erwerbstätig; bei Männern im gleichen Alter waren es 85 % (Statista 2020b).

Im Vergleich mit den 28 EU-Staaten liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland damit auf dem sechsten Platz, relativ hoch also (Eurostat 2020b). Dies erklärt sich allerdings auch durch deren hohe Teilzeitquote. So ist der Unterschied bei der Teilzeitquote für Männer und Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren sehr groß. Nur knapp 10 % aller Männer, aber knapp die Hälfte (47 %) aller Frauen waren 2019 in Teilzeit beschäftigt (Eurostat 2020c). Sind minderjährige Kinder im Haushalt, verschärft sich dieser Unterschied noch einmal deutlich. Männer im Alter zwischen 15 und 65 Jahren haben hier eine Teilzeitquote von 6 %, während von den Frauen 66 % in Teilzeit arbeiten (Statista 2020d).

Dabei begründen Männer und Frauen ihre Teilzeitanstellung unterschiedlich. Nur für 27 % der Männer im Jahr 2019 sind Kinderbetreuung und sonstige familiäre Verpflichtungen Gründe für eine Teilzeittätigkeit; bei den Frauen sind es 77 % (Statista 2023b).

2.1.4 Frauen pausieren, wenn sie Mütter werden

8,2 Millionen Familien mit minderjährigen Kindern lebten im Jahr 2019 in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2020d); 75 % der 8,0 Millionen Mütter und 93 % der 6,8 Millionen Väter im Alter zwischen 15 und 64 Jahren waren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2020e, S. 138–140); die Anzahl der Kinder je Frau lag im Schnitt bei 1,54; ihr erstes Kind bekamen sie durchschnittlich mit 28,8 Jahren (Statistisches Bundesamt 2020a).

Die Mehrheit der Mütter unterbricht nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit. War das jüngste Kind unter 3 Jahren, so arbeiteten nur 35 % der Mütter. Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt die Erwerbstätigenquote bei Müttern dann wieder zu. Erreichte das Kind ein Alter zwischen 3 und 5 Jahren, so waren bereits 71 % der Mütter wieder erwerbstätig. Waren die Kinder zwischen 10 und 14 Jahren, lag deren Erwerbstätigenquote bereits wieder bei 82,5 % (siehe Abb. 2) (Keller/Kahle 2018).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

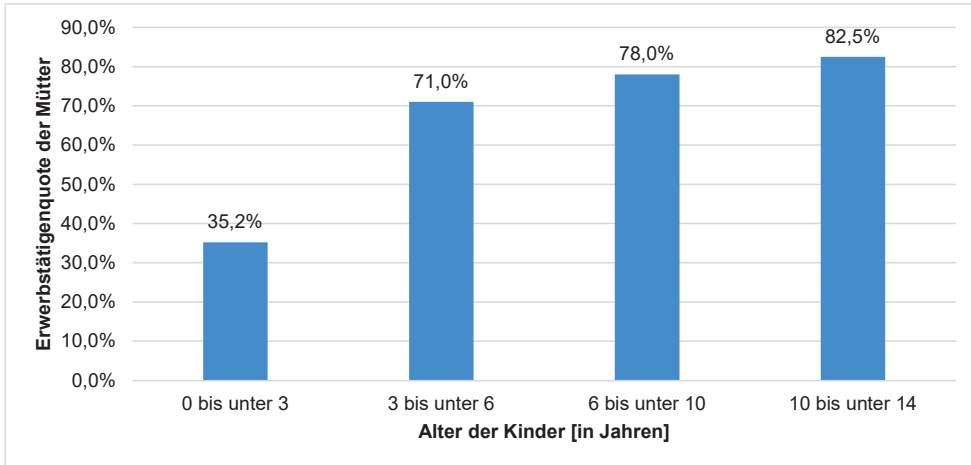


Abbildung 2: Erwerbsumfang Mütter in Deutschland im Jahr 2016

Quelle: Keller/Kahle 2018

Natürlich spielt aber nicht nur das Alter des jüngsten Kindes eine große Rolle, sondern auch deren Anzahl. Betrachtet man Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahren, deren jüngstes Kind unter 6 Jahre alt ist, so beträgt die Beschäftigungsquote bei einem Kind noch 70 %. Bei zwei Kindern sinkt sie auf 68 %; bei drei und mehr Kindern sinkt sie dann noch mal deutlich auf 45 % (Eurostat 2020a).

Nach der Pause kommen die meisten Mütter allerdings nur in Teilzeit in das Berufsleben zurück. Im Jahr 2018 waren dies 72 % der Mütter mit Kindern unter 6 Jahren (Statistisches Bundesamt 2018). Offensichtlich herrscht also bei Ehepaaren in Deutschland nach wie vor eine „traditionelle“ Arbeitsaufteilung vor, nach der der Vater Vollzeit und die Mutter Teilzeit arbeitet. 70 % aller Ehepaare mit minderjährigen Kindern wählten 2016 dieses Modell (Keller/Kahle 2018). Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. Während im Westen nur bei 20 % der Paare mit minderjährigen Kindern beide Elternteile einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgingen, war dieser Wert im Osten mit 48 % mehr als doppelt so hoch (Keller/Kahle 2018; siehe auch Barth et al. 2020, Hobler et al. 2020, Gallego Granados/Wittenberg 2019).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Für Mütter ergeben sich bei der Reduzierung ihrer Anstellung auf Teilzeit nicht nur unmittelbar finanzielle, sondern auch langfristige Nachteile. Nach der Humankapitaltheorie¹ können Mitarbeiter*innen, die in Teilzeit arbeiten, weniger Berufserfahrung als Vollzeitmitarbeiter*innen sammeln und damit weniger „Humankapital“ aufbauen. Als Konsequenz führt dies zu einem geringeren Lohn, geringeren Aufstiegschancen und einer geringeren Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu haben. Die Karriereperspektive der Mütter verschlechtert sich damit erheblich (Moser 2020).

2.1.5 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz

Ein konkretes Angebot zur flexibleren Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung wird von den meisten Müttern als Vereinfachung ihres Arbeitsalltages empfunden. Laut dem IW-Personalpanel, einem Panel der Deutschen Wirtschaft, welches sich auf aktuelle Themen aus dem Bereich Human Resources spezialisiert hat, boten 2018 insgesamt 92 % der befragten Unternehmen Teilzeittätigkeiten an. 70 % ermöglichten auch flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten und 43 % ortsunabhängiges Arbeiten durch mobiles Internet. Telearbeit boten nur 22 % der Unternehmen an (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2019). 83 % der Befragten gaben an, dass für ihr Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen wichtig seien (BMFSFJ 2019). Eine Unternehmenskultur, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundsätzlich fördert, könnte zudem das Homeoffice zu einem positiv besetzten Angebot vonseiten des Arbeitgebers machen, weil die negativen Assoziationen, die oft noch mit diesem verbunden sind, in einen positiven Kontext überführt würden.

Die Corona-Schutzmaßnahmen während der Pandemie haben das Bewusstsein für die Vorteile von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Deutschland noch einmal positiv beeinflusst. Allein der Anteil der Beschäftigten mit dauerhafter Möglichkeit zum Homeoffice hat sich seit der Pandemie deutlich erhöht – so eine repräsentative Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung (Hans-Böckler-Stiftung 2021). Vor der Krise konnten nur 4 % der Beschäftigten überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Während des ersten Lockdowns im April 2020 stieg dieser Anteil dann schon auf 27 % an, um zur Zeit des „Lockdown Light“ im November 2020

¹ Die Humankapitaltheorie nimmt an, dass Bildung und Berufserfahrung eine verbesserte Produktivität im Beruf ermöglicht und mit einem höheren Gehalt entlohnt wird. Eine Person mit mehr Bildung oder Berufserfahrung kann ein höheres Einkommen erzielen. Die Theorie legt einen kausalen Zusammenhang zwischen Bildung/Berufserfahrung und dem Lebenseinkommen nahe (DIW 2023).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

wieder auf 14 % abzuflachen. Ab Januar 2021 arbeitete dann erneut jeder vierte Beschäftigte überwiegend von zu Hause.

71 % der Befragten gaben an, dass das Homeoffice für sie dauerhaft einen positiven Beitrag zur Gestaltung ihres Arbeitsalltags leiste. Vor allem Müttern bringt es entscheidende Vorteile. Sie erhalten im Homeoffice wegen wegfallender Fahrtzeiten bis zu drei Stunden mehr wöchentliche Betreuungszeit für ihre Kinder als am Arbeitsplatz des Arbeitgebers.

Trotzdem reicht die bloße Möglichkeit zum Homeoffice als familienfördernde Maßnahme aus Sicht der befragten Frauen nicht aus. Ein Wandel hin zu einer arbeitnehmerfreundlichen Unternehmenskultur sowie auch einer Unternehmensleitung, die diese Werte aktiv in die Belegschaft trägt, sind ebenso wesentlich für den Erfolg der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Hans-Böckler-Stiftung 2021).

2.1.6 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie bereits in Kapitel 2.1.4 aufgezeigt, reduzieren Frauen ihre Berufstätigkeit und verbringen so mehr Zeit mit der Kinderbetreuung als Männer. Die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit von Frauen ist damit abhängig davon, dass Familie und Beruf sich grundsätzlich vereinbaren lassen. Als Instrumente staatlicher Unterstützung kommen hierfür Elternzeit und Elterngeld ins Spiel. Elternzeit erlaubt es Eltern, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes bis zu drei Jahre zu unterbrechen. Gleichzeitig ist für beide Elternteile eine Teilzeiterwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden möglich (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ 2018). Doch obwohl die Elternzeit grundsätzlich beiden Elternteilen offensteht, nehmen diese das Angebot sehr unterschiedlich in Anspruch. So haben 2018 insgesamt 21 % der Eltern mit einem Kind unter drei Jahren die Möglichkeit zur Elternzeit genutzt. Aufgeteilt nach Geschlecht wurde diese jedoch nur zu 3 % von Vätern – im Vergleich zu 42 % der Mütter – in Anspruch genommen (Statista 2020a).

Neben der Elternzeit gibt es auch finanzielle Unterstützung für Eltern, die ihr Kind nach der Geburt gemeinsam betreuen wollen. Sind ihre Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren, können sie vom Basiselterngeld, ElterngeldPlus und/oder auch dem Partnerschaftsbonus profitieren. Diese Leistungen sollen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und können auch miteinander kombiniert werden (BMFSFJ 2020).

Das Basiselterngeld kann für zwölf Monate in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme zwei weiterer Monate (sog. Partnermonate) ist dann möglich, wenn beide Eltern einen

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Antrag auf Elterngeld stellen und zugleich einer von beiden in den ersten zwei Lebensmonaten des Kindes weniger Einkommen hat als zuvor. Dieses Basiselterngeld inklusive der Partnermonate kann nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes bezogen werden (BMFSFJ 2020).

Eine größere Flexibilität soll das ElterngeldPlus ermöglichen. Es kann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus in Anspruch genommen werden. Jeder Monat Basiselterngeld kann dabei durch zwei Monate ElterngeldPlus ersetzt werden. Allerdings entspricht das ElterngeldPlus nur der Hälfte des Basiselterngeldes. Arbeiten die Eltern (einer oder auch beide) jedoch zusätzlich in Teilzeit, kann dieses ElterngeldPlus genauso hoch und höher ausfallen als das Basiselterngeld. Darüber hinaus kann von den Eltern dann noch ein Partnerschaftsbonus in Anspruch genommen werden. Dieser hat den Umfang eines zusätzlichen Basiselterngeldes an vier aufeinanderfolgenden Monaten und wird nur bewilligt, wenn beide Elternteile währenddessen 25 bis 30 Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten (BMFSFJ 2020).

Durch diese Wahl- und Kombinationsmöglichkeiten aus Basiselterngeld mit Partnermonaten, ElterngeldPlus sowie dem Partnerschaftsbonus soll sowohl die partnerschaftliche Betreuung als auch die frühzeitige Aufnahme einer Teilzeitarbeit der Eltern gefördert werden (BMFSFJ 2020).

ElterngeldPlus wird von Männern und Frauen aktuell jedoch noch zu ungleichen Anteilen in Anspruch genommen. So wurde es im ersten Quartal 2020 von 38 % der berechtigten Frauen, aber nur von 20 % der Männer abgerufen (Statistisches Bundesamt 2020c). Dies stellten Forscherinnen auch in einer Studie aus dem Jahr 2019 fest: Zwar nähmen mehr Väter ElterngeldPlus in Anspruch als früher, pausierten allerdings nicht länger als zwei Monate von ihrer Arbeit. Grund dafür sei – aus Sicht der Männer – die Befürchtung negativer Auswirkungen auf Karriere und Entlohnung. Mütter pausieren im Vergleich zehn bis zwölf Monate. Daher ändere sich an den typisierten Rollenbildern dadurch nichts (Samtleben et al. 2019).

Die staatliche Unterstützung hilft Eltern also dabei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, wird jedoch von Müttern und Vätern nicht gleichermaßen genutzt.

2.1.7 Kinderbetreuung

Wollen beide Elternteile weiter einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, also keine Elternzeit in Anspruch nehmen, ist eine Kinderbetreuung hilfreich. Die Betreuungsquote bei unter dreijährigen Kindern stieg in den letzten Jahren deutlich an, verweilt aber seit 2014 bei circa 34 % (siehe Abb. 3).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

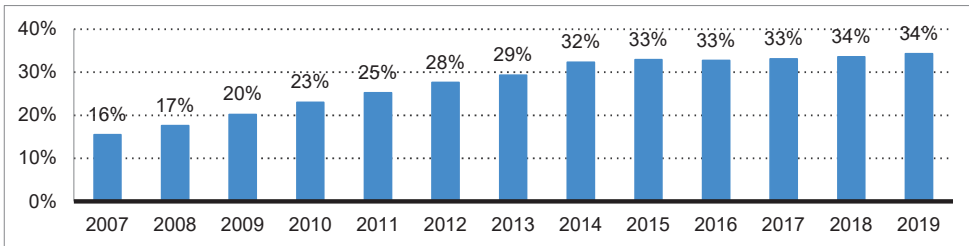


Abbildung 3: Betreuungsquote: Anteil unter Dreijähriger in Kindertagesbetreuung in Deutschland von 2007 bis 2019

Quelle: Statista 2023a

Von 16 auf 10 Stunden ließe sich der durchschnittliche Arbeitszeitunterschied von deutschen und dänischen Eltern mit Kleinkind reduzieren, gäbe es in Deutschland eine ähnlich gut ausgebauten Kleinkinderbetreuung wie in Dänemark. Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit sowie gleichberechtigte Geschlechterrollen könnten zudem dazu beitragen, eine gerechtere Aufteilung von Erwerbsarbeit in der Partnerschaft zu verwirklichen (Hipp/Leuze 2015).

2.1.8 Partnerschaft

Eine bedeutende Rolle für die Berufskarriere von Müttern spielt nach wie vor die Partnerschaft. Obwohl junge Frauen und Männer heute – laut neueren Studien – oft in gleichberechtigten Partnerschaften leben, erfüllen sie meist die traditionellen Rollen, sobald sie eine Familie gründen. So übernehmen Frauen im Jahr 2016 noch immer den Großteil der Sorgearbeit. Hierzu gehört nicht nur die Erziehung der Kinder, sondern auch die Pflege von hilfsbedürftigen Angehörigen. Dies ist für die Mütter meist mit einer Reduktion der Arbeitszeit nach den Elternmonaten verbunden. Studien belegen, dass viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit erhöhen möchten, während Männer fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit eher reduzieren wollen. Dieses Ergebnis wäre insofern eine gute Grundlage für die Angleichung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen (Wippermann 2016).

Auf der anderen Seite zeigt eine Studie von Wippermann im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2014, dass die Ehe für Frauen und Männer jeweils eine andere Bedeutung hat. Zudem bestehen auf beiden Seiten oft erhebliche Wissenslücken, was die jeweilige rechtliche Situation während und nach der Ehe anbelangt. Auch sind Bedeutung sowie Rechtsverständnis der Ehe nicht nur geschlechter-, sondern auch alters- und generationenabhängig. Für Frauen spielt die gegenseitige Solidarität in einer Ehe

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

beispielsweise eine größere Rolle als für Männer (Wippermann 2014). Durch die Unkenntnis der Rechtslage – vor allem seit der Unterhaltsrechtsreform von 2008 – können Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren und/oder länger unterbrechen, die langfristigen Konsequenzen für Karriere und Rente oft nicht abschätzen. Denn das 2008 geänderte Unterhaltsrecht stärkt die Rechte von Kindern und begrenzt die nachhehlichen Unterhaltsansprüche insbesondere von Müttern und Hausfrauen. Dadurch erhöht sich für diese der Druck, unmittelbar nach der Scheidung wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Das Gesetz verlangt nun eine größere Eigenverantwortung von Männern und Frauen während und nach der Ehe (Familienrecht-Deutschland.de o.J.).

Einig sind sich Frauen und Männer jedoch darin, dass die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland bisher nicht realisiert wurde. Laut einer repräsentativen Studie unter Frauen und Männern zwischen 18 und 40 Jahren sind nur 10 % der Frauen und 15 % der Männer der Meinung, diese sei in Deutschland vollständig realisiert. Frauen und Männer dieser Generation verstehen die Gleichstellung nicht als Kampf, sondern vielmehr als gemeinsames Projekt. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit stellen für sie elementare Bausteine des privaten und öffentlichen Lebens dar. 85 % der Frauen und 84 % der Männer betrachten die Gleichstellung von Mann und Frau als essenzielle Voraussetzung für Solidarität und Verbundenheit in der Gesellschaft (Wippermann 2016).

Ungleich aufgeteilt ist die Erwerbsarbeit in der Partnerschaft vor allem dann, wenn die Partnerin einem Beruf mit niedrigerem Ansehen nachgeht (Hipp/Leuze 2015). Doch auch relatives Zeitbudget, die Geschlechterrollen der Partner sowie die Anzahl der Kinder zählen zu den Einflussfaktoren (ähnliche Ergebnisse bei Boll/Schüller 2020 und Kümmerling/Postels 2020). So arbeiteten Mütter im Vergleich zu den Vätern pro Kind durchschnittlich sechs Stunden weniger in der Woche. Von Bedeutung ist nicht zuletzt auch eine ausreichende Verfügbarkeit von Kinderbetreuungen.

Entscheidend für die ungleiche Erwerbstätigkeit ist jedoch auch der Einfluss von Politik und Gesellschaft. In Schweden beispielsweise wird das Einkommen aller Personen individuell versteuert, was dazu führt, dass es keine Arbeitszeitdifferenz zwischen verheirateten und unverheirateten Paaren gibt. In Deutschland dagegen führt das sogenannte Ehegattensplitting dazu, dass verheiratete Frauen im Vergleich zu unverheirateten Frauen ca. fünf Stunden pro Woche

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

weniger arbeiten, weil die unterschiedlichen Steuerklassen den besserverdienenden Partner begünstigen².

Ein häufig genutztes Modell ist hier das sogenannte Eineinhalb-Verdiener-Modell: Der Vater arbeitet in Vollzeit, die Mutter in Teilzeit. Das Modell ist auch bekannt als das „Male-Breadwinner-Modell“. Es soll Müttern helfen, für die Betreuung der Kinder Zeit zu finden. In diesen Rollen sind Partner mit Kindern unter 15 Jahren am zufriedensten (Schmidt et al. 2020).

Im Bereich der Hausarbeit waren die Aufgaben von Männern und Frauen 2012 noch immer geschlechertypisch verteilt: Wäsche waschen, Putzen und Kochen wurden größtenteils von Frauen; Reparaturarbeiten dagegen hauptsächlich von Männern erledigt (Allmendinger et al. 2013). Selbst jede Zweite der in Vollzeit arbeitenden Mütter gab an, sie übernehme mehr als zwei Drittel der Hausarbeit allein. In Bezug auf die Verteilung von Kinderbetreuung und Putzen im Haushalt gibt es jedoch Wahrnehmungsunterschiede bei Männern und Frauen: Während 63 bzw. 49 % der Männer angeben, Kinderbetreuung bzw. Putzen seien gleich verteilt, stimmen dem jeweils nur in etwa 30 % der Frauen zu (Maroldt 2017). Demgemäß ist die partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen Mann und Frau vermutlich immer noch nicht ausgeglichen.

In Bezug auf die Chancengleichheit im Beruf bzw. die Vergütung ist die Situation ähnlich: Obwohl 87 % der Männer der Aussage zustimmen, die Leistung von Frauen werde anders beurteilt als die von Männern und 65 % der Männer der Meinung sind, Frauen müssten im Berufsleben meist mehr leisten, um das Gleiche zu erreichen wie Männer, wird die Gleichberechtigung von ihnen nur bedingt unterstützt. 40 % der Männer stimmen der Aussage zu, sie seien heilfroh, dass sich Frauen in erster Linie um Haushalt und Familie kümmern sollen. Nur 36 % der Männer unterstützten eine verbindliche Frauenquote. Männer sind sich demnach über die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt sehr wohl bewusst, sind jedoch nur bedingt zu einer aktiven Veränderung dieser Situation bereit. Verdeutlicht wird dies noch einmal dadurch,

² Beim Ehegattensplitting werden Ehepaare und Lebenspartnerschaften steuerlich gemeinsam veranlagt, indem das zu versteuernde Einkommen beider Eheleute zunächst zusammenaddiert und dann halbiert wird. Auf diesen halbierten Betrag wird die Einkommenssteuer berechnet und anschließend die Steuerschuld verdoppelt. Beim Ehegattensplitting entsteht ein Splittingvorteil gegenüber individuell veranlagten Paaren, da durch die fiktive hälftige Aufteilung die Progression der Einkommenssteuer vermindert wird. Der Splittingvorteil ist umso größer, je höher das gemeinsame Haushaltseinkommen und je größer die Einkommensunterschiede der Partner sind (Hans-Böckler-Stiftung 2011).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

dass 43 % der Männer der Aussage zustimmen: „Frauen und Männer haben dieselben Chancen. Ich weiß gar nicht, worüber man sich eigentlich aufregt“ (Allmendinger et al. 2013).

2.2 Frauen in Führungspositionen

2.2.1 Karrierewunsch scheitert an Unternehmenskultur

Laut einer Studie der Forscher Coffman/Neuenfeldt der Unternehmensberatung Bain & Company aus dem Jahr 2014 starten 43 % aller jungen Frauen in den USA mit großen Ambitionen in das Berufsleben und planen einen Aufstieg in das Topmanagement; bei den Männern sind es hingegen nur 34 %. Fünf Jahre nach dem Berufseinstieg hatten demnach jedoch nur noch 16 % der Frauen diesen Ehrgeiz, während sich am Anteil der Männer im Laufe der Zeit nichts änderte. Die Autoren der Studie sehen das Problem in der fehlenden Anerkennung und Unterstützung von Frauen durch das Management – dies vor allem in einem für das Selbstvertrauen der Frauen wichtigen Zeitabschnitt. Offensichtlich wird in dieser wichtigen Phase des Berufslebens das Selbstvertrauen der Frauen nicht gestärkt, sondern sogar von der Führungsebene untergraben (Coffman/Neuenfeldt 2014).

Auch in Deutschland zeichnen sich Frauen durch hohe Karriereambitionen aus. 48 % von ihnen ist es wichtig bzw. sehr wichtig, Karriere zu machen. Bei den Männern liegt der Prozentsatz bei 53 %. Die beruflichen Ambitionen sind also relativ vergleichbar (Maroldt 2017).

Grundsätzlich beeinflussen weder Ehe noch Kinder die Karriereambitionen von Frauen, was die Ergebnisse der amerikanischen Studie zeigen. Demnach sei es nicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche Frauen daran hindere, Karriere zu machen. Der Fokus der Förderung von Frauen solle vor allem auf den wichtigen Jahren der mittleren Karrierephase liegen, da Führungspersönlichkeiten hier geformt werden. Hier stünden insbesondere leitende Angestellte und direkte Vorgesetzte in der Pflicht, beim männlichen wie beim weiblichen Nachwuchs gleichermaßen dafür zu sorgen, Selbstvertrauen als Führungskraft zu fördern und Aufstiegschancen wahrzunehmen. Es sei aber falsch zu glauben, Frauen benötigten mehr Unterstützung als Männer. Vielmehr sollten sie nur die gleiche Wertschätzung erfahren wie ihre männlichen Kollegen. Da dies in der Regel aber nicht der Fall sei, gäben 60 % der ursprünglich ambitionierten Frauen ihre Aufstiegspläne wieder auf.

Die Herausgeber der Studie kommen zu dem Schluss, dass hierfür drei Schlüsselfaktoren ausschlaggebend seien:

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

1. Erkenntnis der Frauen, dass sie nicht in das stereotype Bild der idealen Führungsnachwuchskraft passen,
2. die fehlende Unterstützung ihrer direkten Vorgesetzten,
3. der Mangel an weiblichen Rollenvorbildern im Topmanagement

(Coffman/Neuenfeldt 2014).

Es gehe also nicht darum, Frauen zu befähigen, sondern lediglich darum, dass Führungskräfte ihre männlichen und weiblichen Mitarbeiter gleichermaßen motivierten. Bain & Company empfehlen dafür Führungskräften die folgenden Maßnahmen:

1. Ein Vorbild für die Mitarbeiter*innen zu sein und über den eigenen Weg zum Erfolg zu sprechen.
2. Die Mitarbeiter*innen persönlich kennenzulernen.
3. Mitarbeiter*innen, die sich besonders engagieren, auch öffentlich auszuzeichnen.
4. Offene Gespräche mit den Mitarbeiter*innen über Karrierewünsche zu führen, aufmerksam zuzuhören und gemeinsam Strategien zu entwickeln, wie die Mitarbeiter*innen am besten unterstützt werden können.
5. Mitarbeiter*innen für eine Beförderung vorzuschlagen, ihnen hochrangige Projekte zuzuweisen und sie aufzufordern, sich selbst für Aufstiegsmöglichkeiten zu melden.
6. Die Frauen mit einer Vielzahl von Vorbildern mit hohem Potenzial in Kontakt zu bringen.

Hierzu wiederum sei es essenziell, Kennzahlen zu erheben, um die Zielerreichung zu messen (Coffman/Neuenfeldt 2014).

Einen weiteren Hinweis auf eine günstige Unternehmenskultur bietet der DIW-Wochenbericht der Autoren Mollerstrom und Wrohlich. Frauen messen sich demnach weniger an anderen als Männer – sie stehen weniger gerne in Konkurrenz. Kein Unterschied besteht dagegen bezüglich des Anspruchs an sich selbst. Genauso wie Männer sind sie also daran interessiert, sich zu verbessern und sozusagen mit sich selbst in Konkurrenz zu gehen. Eine Unternehmenskultur, die Chancengleichheit herstellen möchte, sollte demnach Anreizsysteme bevorzugen, die mehr an der Verbesserung der eigenen Leistung als am Konkurrenzkampf mit den Kolleginnen und Kollegen orientiert sind (Mollerstrom/Wrohlich 2017).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Eine FidAR³-Studie hat sich 2016 mit der Unternehmenskultur in deutschen Unternehmen befasst und zugleich ein Stimmungsbarometer erhoben. Die Studie zeigt zwar, dass sich Unternehmensführungen stärker zur Förderung von Frauen in Führungspositionen bekennen, dies bislang aber kaum Früchte trägt. Nur wenige Unternehmen erhöhten demnach tatsächlich den Frauenanteil in der Vorstandsetage. Eine Quote lehnten sie zudem mit der Begründung ab, diese eigne sich nicht zu einem Kulturwandel (FidAR 2016).

2.2.2 Gleichstellungsgesetze

Im Jahr 2015 verabschiedete die Bundesregierung ein Gesetzespaket zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu zählen:

- das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Bundesverwaltung, Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz),
- das Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz) sowie
- das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft sowie im Öffentlichen Dienst (Führungspositionengesetz).

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gilt seit Anfang 2016. Es sieht für börsennotierte Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, eine feste Geschlechterquote von 30 % im Aufsichtsrat vor. Unternehmen dagegen, die nur einem dieser Kriterien unterliegen – also der unternehmerischen Mitbestimmung oder der Börsennotierung –, dürfen selbst eine Zielgröße für den Frauenanteil in Geschäftsführung, Aufsichtsrat sowie für die beiden obersten Führungsebenen festlegen. Für diese selbst gewählten Zielgrößen müssen dann verbindliche Fristen zur Erreichung festgelegt werden (BMJV 2020).

2.2.3 Frauenquoten in Führungspositionen

Seit dem Erlass der oben aufgeführten Gesetze ist der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder deutlich größer geworden. Er lag bei den Unternehmen, die die Mindestquote erfüllen müssen, im Januar 2020 bereits bei 35 %. Bei den Unternehmen, die dieser Quote nicht unterliegen, lag er dagegen erst bei 23 % (s. auch Abb. 4) (FidAR 2020).

³ FidAR e.V. (Frauen in die Aufsichtsräte e.V.)

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

x1 Frauenanteil in den Aufsichtsräten – Entwicklung seit 2015



Abbildung 4: Anteil Frauen im Aufsichtsrat

Quelle: FidAR 2020

Bei den Vorstandspositionen sehen die Ergebnisse jedoch wesentlich schlechter aus. Hier gibt es keine gesetzliche Mindestquote für Frauen. Gesetzlich gefordert wird lediglich die Selbstfestlegung einer Zielgröße. In den 188 von FidAR untersuchten Unternehmen ohne Quote lag der durchschnittliche Frauenanteil im Vorstand 2020 bei knapp 11 % (s. auch Abb. 5). Im Jahr 2015 waren es 5 % (FidAR 2020). Insgesamt sitzt erst bei 73 der 188 untersuchten Unternehmen (39 %) mindestens eine Frau im Vorstand (FidAR 2020). Das heißt bei 115 Unternehmen sitzt im Jahr 2020 keine einzige Frau im Vorstand.

x3 Frauenanteil in den Vorständen – Entwicklung seit 2015

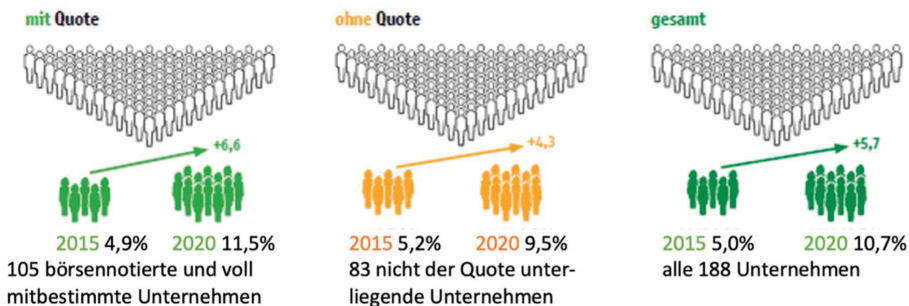


Abbildung 5: Anteil Frauen in Vorstandspositionen

Quelle: FidAR 2020

Noch schlechter ist das Verhältnis bei Wahlen zum Vorstandsvorsitzenden: In nur 5 von 188 Unternehmen sind Frauen als Vorstandsvorsitzende bestellt (FidAR 2020).

Auch haben bisher erst 88 % der betreffenden Unternehmen eine Zielgröße für den Vorstand definiert (FidAR 2020). 46 % der 75 Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Bestimmung einer Zielgröße noch keine Frau im Vorstand hatten, planen zudem, dies in Zukunft auch so zu

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

belassen (Zielgröße „0“). Immerhin sahen aber 34 % der Unternehmen eine konkrete Steigerung des Frauenanteils in Vorstandspositionen vor (FidAR 2020).

Aufgrund der verbindlichen Quote hat sich Deutschland damit auf Platz 6 in Europa vorgearbeitet (siehe Abb. 6).

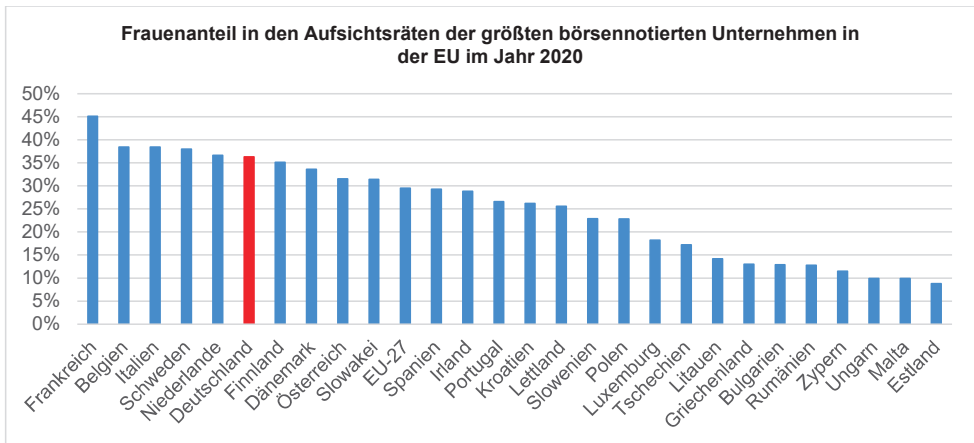


Abbildung 6: Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in der EU im Jahr
Quelle: Eurostat 2021

In Deutschland sind Frauen in Führungspositionen von Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert. Nur 23 % der Führungspositionen waren 2018 mit Frauen besetzt (CRIF Bürgel GmbH 2018). Mit Führungspositionen sind dabei Positionen in Geschäftsführung, Vorstand oder Aufsichtsrat gemeint. Zudem muss berücksichtigt werden, dass die Anzahl von Frauen in Führungspositionen nach Unternehmensgröße stark variiert. Am besten schneiden die Kleinunternehmen mit 1–10 Mitarbeiter*innen ab. Dort liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei 26 %. Besonders schlecht schneiden dagegen Unternehmen mit einer Belegschaft zwischen 101–500 Mitarbeiter*innen ab. Hier beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen lediglich 12 %. Bei Großunternehmen mit mehr als 1.001 Mitarbeiter*innen steigt der Anteil hingegen wieder, wie in Abb. 7 zu erkennen.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

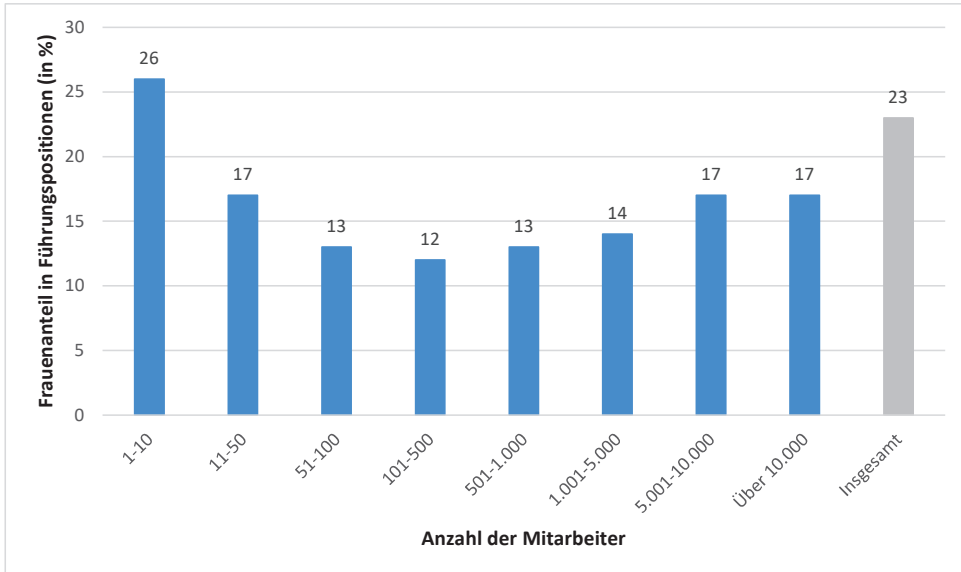


Abbildung 7: Anteil Frauen in Führungspositionen nach Unternehmensgröße 2018

Quelle: CRIF Bürgel GmbH 2018

2.2.4 Gläserne Decke und Pipeline-Schmerzpunkte

Spätestens beim Schritt vom mittleren ins Top-Management (Kroneck 2007) scheitern Frauen oft an der sogenannten „Gläsernen Decke“ – eine unsichtbare, aber reale Begrenzung, die verhindert, dass qualifizierte, beförderungswürdige Frauen die oberen Führungsebenen erreichen (Catalyst 2007; Henn 2009; Fietze et al. 2009; Ruppert/Voigt 2009; Rudolph 2009). Verwendung fand diese Metapher später auch als Erklärung für die Aufstiegsschwierigkeiten weiterer mit Vorurteilen belegter Gruppen – daher beziehen sich diese Vorurteile nun auch auf Alter, ethnische, politische, religiöse Zugehörigkeit und/oder sexuelle Orientierung.

Ein Erklärungsansatz für diese „Gläserne Decke“ ist die Annahme, dass in der Gesellschaft ideologische Barrieren bestehen: Ausgangspunkt hierfür ist die stereotype Wahrnehmung der Geschlechter sowie eine traditionelle Rollenerwartung und -zuteilung. Die optimale Führungskraft ist der zu jeder Zeit verfügbare, über typisch männliche Eigenschaften, wie Dominanz, Stärke, Durchsetzungskraft und Autorität verfügende Manager („Think manager, think male“) (Alemann 2007). Durch die Auswertung von Interviews mit männlichen Führungskräften konnten drei Mentalitätsmuster ausgemacht werden, welche die Stabilität der Gläsernen Decke bedingen:

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

1. Ein konservatives Denken, nach welchem Frauen in Führungspositionen wegen ihres Geschlechtes abgelehnt werden;
2. Eine emanzipierte Grundhaltung, wonach Männer den Frauen zwar grundsätzlich die Fähigkeit zur Führung zubilligen, sie darüber hinaus aber als chancenlos ansehen, wenn es um die Selbstbehauptung bei Machtritualen geht und dem Druck durch gesellschaftliche Rollenbilder Stand zu halten;
3. Eine aufgeschlossene Einstellung, bei der den Frauen grundsätzlich die Fähigkeit zur Führung zugesprochen wird, die aber einen Mangel an authentischen und flexiblen Frauen sehen, mit denen man Führungspositionen besetzen könnte.

Um diese Muster zu durchbrechen, könne nur eine gesetzliche Quotenregelung helfen, welche mit Sanktionen versehen sei (Wippermann 2010).

Zudem ist eine Fehlbesetzung im Top-Management für die Allgemeinheit besonders gut „sichtbar“ und fällt daher auch in besonderem Maße auf die Verantwortlichen zurück. Um das eigene Risiko zu minimieren, neigen Top-Manager dazu, die Personalauswahl für Führungspositionen nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit zu treffen. Und dies betrifft offensichtlich, neben den oben genannten Charaktereigenschaften, zuallererst das Geschlecht (Ohlendieck 2003). Einfach ausgedrückt: Ein männlicher Aufsichtsrat mit den typischen Charaktereigenschaften bevorzugt einen männlichen Vorstand mit den typischen Charaktereigenschaften – ganz einfach deshalb, weil er in einem weiblichen Vorstand mit den vermeintlich typisch weiblichen Eigenschaften ein höheres Risiko für eine Fehlbesetzung sieht (Ohlendieck 2003).

Mit den gesellschaftlich ideologischen Barrieren lässt sich aber noch nicht die Situation in den einzelnen Unternehmen erklären. Hier scheint es für Karrieren von Frauen zusätzlich Hindernisse zu geben, die in den betreffenden Branchen und/oder der konkreten Unternehmenskultur verwurzelt sind.

Eine von McKinsey zusammen mit der Organisation LeanIn im Jahr 2015 unter 30.000 Mitarbeiter*innen aus neun verschiedenen Branchen durchgeführte Untersuchung zeigt, dass sich die Chance für Frauen, Karriere in einem Unternehmen zu machen, je nach Branche unterscheidet. Es lassen sich dabei drei Typen von „Pipeline Schmerzpunkten“ identifizieren (Krivkovich et al. 2016).

- **Frauen kommen nicht rein:** Bestimmte Branchen, wie z. B. die Automobil-, Maschinenbau- und IT-Industrie, sind gar nicht in der Lage einen ausreichenden Anteil an Frauen für Einstiegspositionen in ihrer Karrierepipeline zu gewinnen (siehe Abb. 8).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Deshalb bleiben Frauen auf allen weiteren Karrierestufen unterrepräsentiert. Dies liegt zum einen daran, dass diese Einstiegspositionen nicht attraktiv genug für Absolventinnen sind und zum anderen, dass Absolventinnen gar nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

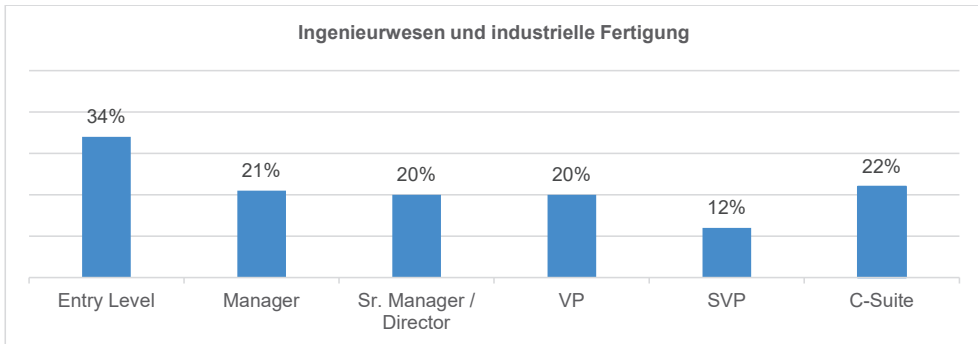


Abbildung 8: Frauen nach Position in Berufen des Ingenieurwesens und der industriellen Fertigung

Quelle: (Krivkovich et al. 2016)

- Frauen bleiben in der Mitte hängen:** Bei Unternehmen dieser Branchen – z. B. Logistik und Transport, pharmazeutische Industrie und Hotellerie – haben Frauen geringere Chancen, auf Positionen des mittleren Managements befördert zu werden – möglicherweise aufgrund der Voreingenommenheit der Entscheidungsträger (siehe Abb. 9).

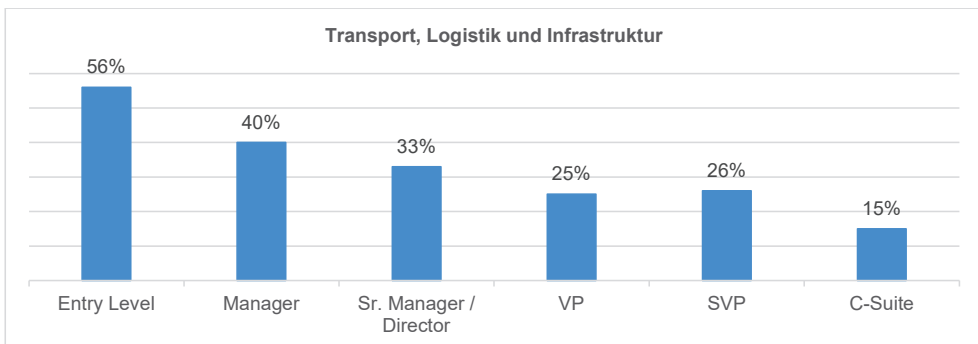


Abbildung 9: Frauen nach Position in Transport, Logistik und Infrastruktur

Quelle: Krivkovich et al. 2016

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

- Frauen sind von der Spitze ausgeschlossen:** Hier gelingt es Unternehmen zwar besser, genügend Frauen für Eintritts- und Leitungspositionen im mittleren Management zu gewinnen. Trotzdem bleibt den Frauen der letzte Schritt ins Top-Management verwehrt. Beispiele sind die Konsumgüter-, Handels-, Medien-, Banken- und Versicherungsbranche (siehe Abb. 10).

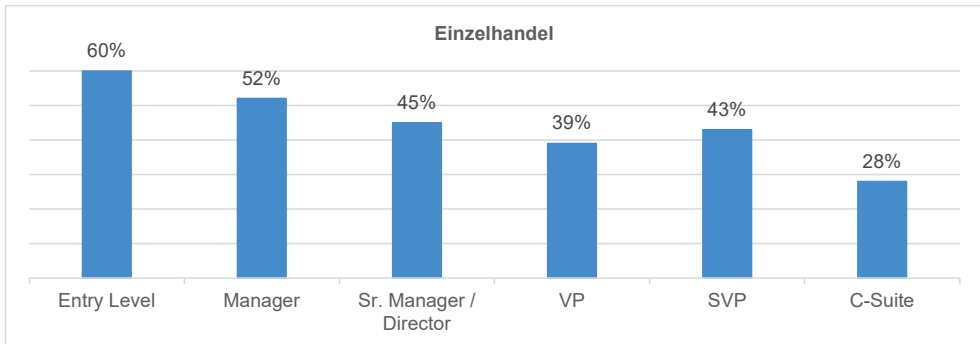


Abbildung 10: Frauen nach Position im Einzelhandel

Quelle: (Krivkovich et al. 2016)

Eine spätere Studie von Huang et al. (2019) identifiziert bereits Risse in der gläsernen Decke. So gelangen in den USA zwar inzwischen mehr Frauen in höhere Positionen, jedoch gibt es eine „gebrochene Sprosse“ auf der Karriereleiter, welche ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis verhindert. In Abb. 11 wird dargestellt, wie viele Frauen jeweils anteilig für 100 Männer in den USA eingestellt und befördert werden. Hier wird deutlich, dass sich die Lücke beim ersten Sprung ins Management auftut. Möglicherweise weil Frauen zu Beginn ihres Berufslebens entmutigt wurden.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

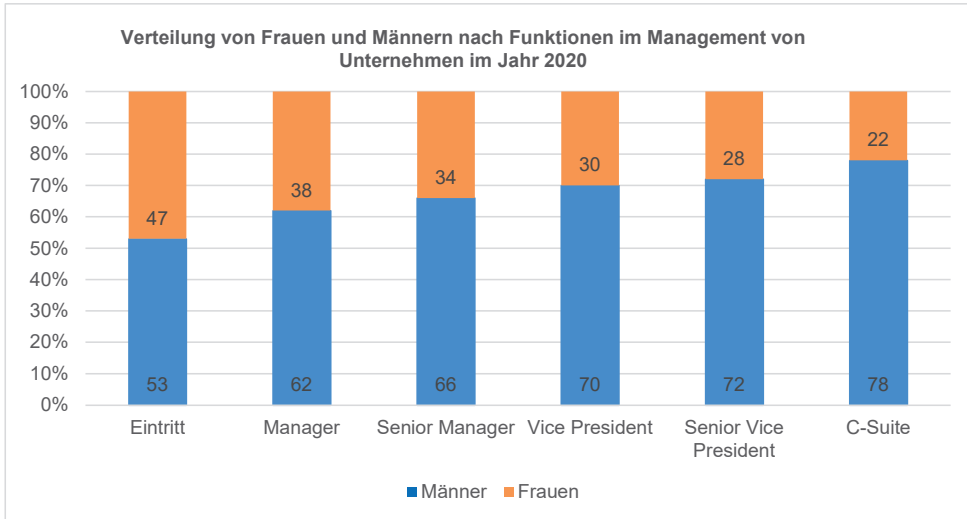


Abbildung 11: Einstellung und Beförderung von Frauen je Einstellung und Beförderung von 100 Männern
Quelle: Huang et al. 2019

2.3 Folgen ungleicher Verteilung in der Erwerbstätigkeit für Frauen

2.3.1 Gender Pay Gap

Eine ungleiche Verteilung in Bezug auf Erwerbstätigkeit und Karrierechancen hat für Frauen aber auch langfristige Konsequenzen. Sie ist der Grund für den Gender Pay Gap, der die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten darstellt. Der Gender Pay Gap unterteilt sich dabei in den bereinigten und den unbereinigten Gender Pay Gap. Der bereinigte Lohnunterschied berücksichtigt strukturelle Unterschiede bspw. in Ausbildung oder Arbeitserfahrung und vergleicht die Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen mit ähnlichen Ausstattungsmerkmalen, um eine höhere Vergleichbarkeit zu ermöglichen (Geisberger/Glaser 2017). Auch nach der Berufstätigkeit – bei der Höhe der Pension – zeigt sich eine deutliche Differenz im Gender Pension Gap.

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen ist aktuell noch immer 18 % niedriger als der von Männern (unbereinigter Gender Pay Gap). Dieser Abstand hat sich in den letzten 16 Jahren nur sehr langsam reduziert (siehe Abb. 12) (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) GenderDatenPortal o.J.).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

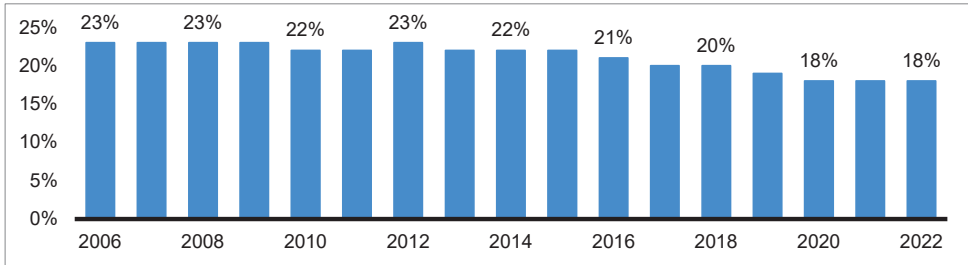


Abbildung 12: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland von 2006 bis 2022

Quelle: Statista 2020c

Insgesamt betrachtet liegt die Differenz des Bruttojahreseinkommens sogar bei 37 %, da Frauen häufig in Teilzeit arbeiten. In Abbildung 13 lassen sich die Unterschiede bei der Einkommensverteilung deutlich erkennen. Ein großer Teil dieses Lohnabstands lässt sich durch geschlechtsspezifische Unterschiede erklären (u. a. bezogen auf Beruf, Branche, Karriere, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Familienbeziehung etc.) (Bach 2017). Frauen weisen viel öfter Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit auf, da sie noch immer den größeren Teil der Familien- und Hausarbeit tragen. Aufgrund des Ehegattensplittings tragen verheiratete Frauen zudem oft auch die höhere Steuerlast (Bach et al. 2017). Es bedarf deshalb mehr Transparenz, um gleiche Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern zu fördern (DIW Berlin 2015).

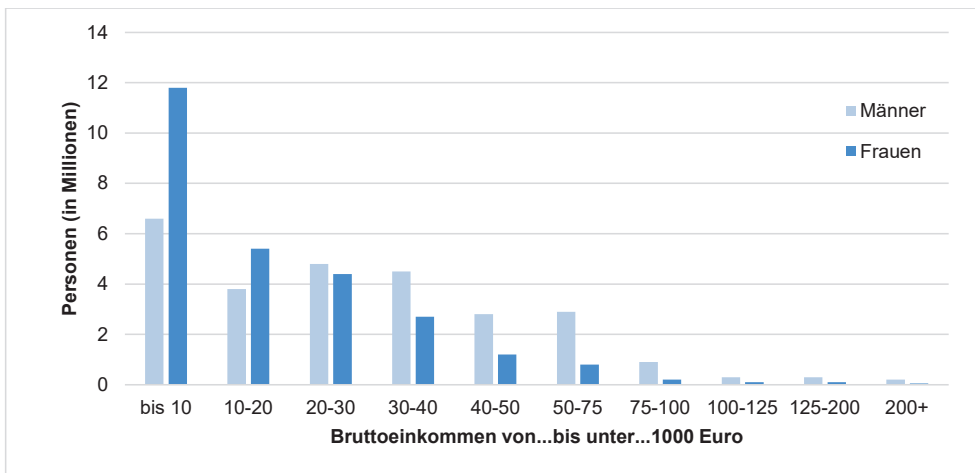


Abbildung 13: Verteilung der Bevölkerung und des Bruttoeinkommens nach Einkommensgruppen und Geschlecht

Quelle: Bach 2017

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Viele Frauen sind deshalb auch sehr frustriert, weil sie für ihre Leistung, für ihre Überstunden und ihre Zusatzarbeit viel zu wenig verdienen – wie eine Studie der Zeitschrift Brigitte zeigt (Maroldt 2017).

Oftmals reicht bei Frauen mit mittlerer oder niedriger Bildung der Lohn auch nicht aus, um entsprechende Renten-/Pensionsansprüche aufzubauen und für das Alter vorzusorgen, was wiederum die Angst vor der Altersarmut erhöht. Laut des DIW-Wochenberichts von 2020 der Autoren Breuning et al. war nur knapp die Hälfte der Frauen – nämlich 53 % – mit ihrem Gehalt zufrieden. Unterteilt wurde dies nochmals in Voll- und Teilzeitarbeit, wonach 56 % der in Vollzeit sowie 49 % der in Teilzeit arbeitenden Frauen mit ihrem Gehalt zufrieden waren. Deutlich wird also, dass (fast) die Hälfte der in Vollzeit oder Teilzeit arbeitenden Frauen unzufrieden mit ihrem Gehalt ist (Maroldt 2017). Allerdings zeigt eine weitere Umfrage auch, dass Frauen bezüglich ihres Einkommens oft selbst eine geringere Erwartungshaltung haben. Gerade junge Akademikerinnen haben sehr geringe Erwartungen an einen angemessenen Lohnzuwachs. Dies kann zu einem Stillstand der Lohnentwicklung sowie einer Duldung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern beitragen. Um Einfluss auf den Gender Pay Gap nehmen zu können, sollte an dieser Stelle mehr Aufklärung geleistet werden (Breuning et al. 2020).

Vergleicht man den Gender Pay Gap in Deutschland mit dem der 28 EU-Staaten im Jahr 2022 (siehe Abb. 14), so weist Deutschland mit 18 % den vierthöchsten Gap auf. Lediglich Lettland (22 %), Estland (21 %) und Österreich (19 %) haben einen höheren Gender Pay Gap. Der EU-Durchschnitt (16 %) liegt um 2 % niedriger (Statista 2022).

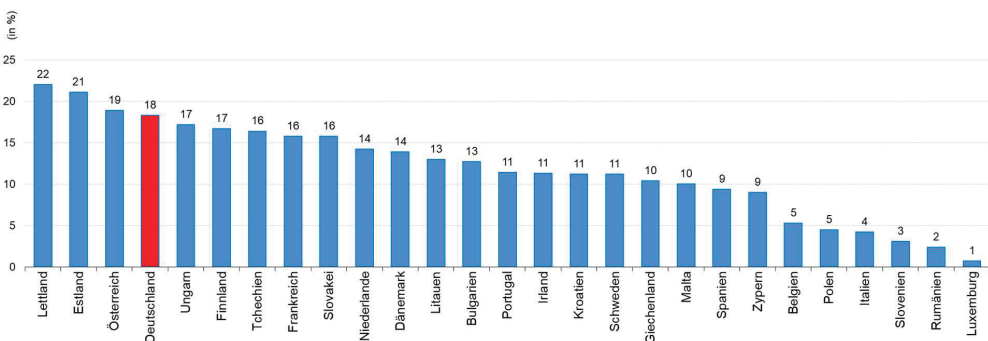


Abbildung 14: Unbereinigter Gender Pay Gap (in %) – EU, 2022

Quelle: Statista 2022

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Zum Gender Gap kommt hinzu, dass die Vermögensschere zwischen Frauen und Männern weiter auseinander geht. Den Auswertungen zufolge lag der Unterschied des Bruttogeldvermögens 2008 bei 26 %, 2013 bei 31 % und 2018 sogar bei 38 %. Solange aber weiterhin überwiegend Frauen in Elternzeit gehen; solange „Frauenberufe“ schlechter bezahlt werden als „Männerberufe“, können Frauen weniger Vermögen ansparen und dieser Gap nicht geschlossen werden (Eckert 2018).

Der OECD-Bericht zum Fortschritt der Gender-Egalität von 2017 bietet auch einen internationalen Vergleich. Es wird darin ersichtlich, dass ein unterschiedlicher Fokus in Bezug auf die präferierten Schulfächer bei den Jungen und Mädchen bereits im Jugendalter beginnt. So zeigte sich schon bei PISA, der internationalen Schulleistungsstudie der OECD, dass Jungen in Mathematik bessere Leistungen erzielten als Mädchen. Und obwohl in den OECD-Ländern in den letzten Jahren bereits eine Verringerung dieses Gender Gaps bei PISA zu beobachten war, so resultiert aus der unterschiedlichen Orientierung während der Schulzeit doch der spätere Gender Pay Gap auf dem Arbeitsmarkt (Volumen der Erwerbstätigkeit, Anteil an Arbeitskräften), da mathematisch, technische oder naturwissenschaftliche Berufe überdurchschnittlich gut bezahlt sind. Dadurch entsteht dann ein durchschnittlicher Gender Pay Gap von 15 % (OECD Council 2017).

Mit 34 % liegt der Gender Pay Gap bei den Selbständigen in den OECD-Staaten noch höher. Im Jahr 2015 waren erheblich weniger Frauen als Männer in diesem Sektor tätig. Auffällig war, dass Länder, in denen die PISA-Ergebnisse einen geringen Unterschied zwischen den Geschlechtern verzeichneten, auch einen geringeren Gender Pay Gap aufwiesen. In diesen Ländern hatten Frauen den größten Vorsprung an universitärer Bildung, was direkt zu einem geringeren Gender Gap beim Anteil an Erwerbsbeteiligung und Führungspositionen führte (OECD Council 2017). Demnach sollten Mädchen bei der schulischen Ausbildung von Beginn an in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gefördert werden (OECD Council 2017).

Des Weiteren kann zur Geschlechtergleichheit auch die vermehrte Einbindung von Männern in Haushalt und Kinderbetreuung bzw. überhaupt in unbezahlte Arbeit beitragen. Hierfür wurde in Deutschland 2007 beispielsweise die Elternzeit für Väter eingeführt. Nach dieser Regelung wird Elterngeld über 14 Monate statt nur über 12 ausgezahlt, wenn Väter eine Auszeit von mindestens zwei Monaten in Anspruch nehmen. Dadurch stieg die väterliche Elternzeit von 20,8 % im Jahr 2008 auf 34 % im Jahr 2014 an. Ähnliche Regelungen gibt es seit 2000 auch in anderen OECD-Ländern. Jedoch sind viele weitere Maßnahmen notwendig, um Männer zu

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

ermutigen, weitere Schritte in Richtung Geschlechter-Gleichheit zu gehen (OECD Council 2017).

Nach neuen Berechnungen des Beratungsunternehmens Accenture könnte der Gender Pay Gap viel effizienter und schneller behoben werden als bisher angestrebt. Wenn man die aktuelle Entwicklung beim Gender Pay Gap der Industriestaaten, wie beispielsweise Deutschland, fortschreibt, kann diese erst um das Jahr 2080 geschlossen werden, in den Schwellenländern gar erst um das Jahr 2168. Mit den von Accenture vorgeschlagenen Methoden sei jedoch Angleichung des Bruttostundenlohns von Männern und Frauen in Industriestaaten bereits im Jahr 2044, in Schwellenländern 2066 möglich. Hierfür müssten sich Frauen drei wesentlicher Katalysatoren betätigen, die zur schnelleren Überwindung des Gaps beitragen könnten. Diese seien:

1. Digitale Kompetenz, welche bei Frauen bisher zu wenig entwickelt ist;
2. Karriereplanung, die von Frauen oft nicht proaktiv vorangetrieben wird;
3. Technologische Expertise, welche die Fähigkeit bezeichnet, digitale und technologische Kompetenzen mindestens genauso schnell zu erlernen wie Männer.

Zusätzlich wäre es aber auch notwendig, dass Unternehmen und Regierungen diese Katalysatoren unterstützen, sodass diese sich verbinden und gegenseitig verstärken (Accenture 2017).

Eine DIW-Studie der Autorin Zucco aus dem Jahr 2019 zeigt zudem, dass der Gender Pay Gap auch von einer überproportionalen Entlohnung langer Arbeitszeiten abhängig ist. Hierfür wird eine Umstrukturierung der Arbeitsorganisation samt Tarifbindung als Lösung vorgeschlagen. Dies könnte zu deutlich kleineren Gaps führen (Zucco 2019).

2017 legte das Europäische Institut für Geschlechtergleichstellung einen Index der Geschlechtergleichstellung in Brüssel vor. Im Gesamt-Ranking belegte Deutschland hierin den zwölften Platz der 28 EU-Staaten. Dies war ein Ergebnis der kaum vorhandenen Gender-Entwicklung in den Jahren 2012 bis 2015 mit lediglich 0,6 Zuwachspunkten. Zu diesem Stillstand trugen auch die oben bereits erwähnten Unterschiede bei der Bildung bei. Die großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Fächerwahl im Studium ließen Deutschland bei der Unterkategorie „Bildung“ auf Platz 25 abrutschen. Im Jahr zuvor belegte Deutschland noch Platz 16. Laut der zuständigen EU-Kommissarin ist der Index aber auch ganz allgemein enttäuschend – fast die Hälfte der EU-Länder hatten sich in einem oder mehreren Gebieten verschlechtert (n-tv 2017).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

2.3.2 Gender Gap bei der Altersversorgung

Eine logische Folge des Gender Pay Gap ist der sogenannte Gender Pension Gap – ein geschlechtsspezifischer Unterschied bei der Höhe von Renten und Pensionen. Aktuell erhält eine Frau in Europa durchschnittlich 30 % weniger Altersversorgung als ihr männlicher Partner. Diese Prozentzahl spiegelt auch ungefähr die Unterschiede der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt wider (Europäische Kommission 2020). Laut dem Statistischen Bundesamt liegt der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2022 bei 18 %. Der Unterschied in Deutschland bei der Altersversorgung ist aber noch größer. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. In Westdeutschland liegt der Unterschied im Jahr 2014 bei 42 %. In Ostdeutschland liegt er dagegen bei „nur“ 23 %. Laut Grabka et al. gibt es verschiedene Gründe für diese geschlechtsspezifische Rentenlücke: die bestehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, das niedrigere Bildungsniveau von Frauen in älteren Geburtskohorten, die niedrigere Erwerbsquote, geringere Arbeitszeiten und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen sowie Jobs in schlechter bezahlten Branchen (Grabka et al. 2017).

Abbildung 15 zeigt den Gender Gap bei den Renten in den einzelnen EU-Ländern, der Eurozone sowie den Durchschnitt der 28 EU-Länder ab einem Alter von 65 Jahren. Im Jahr 2018 lag Deutschland mit 37 % an sechsschlechtester Stelle.

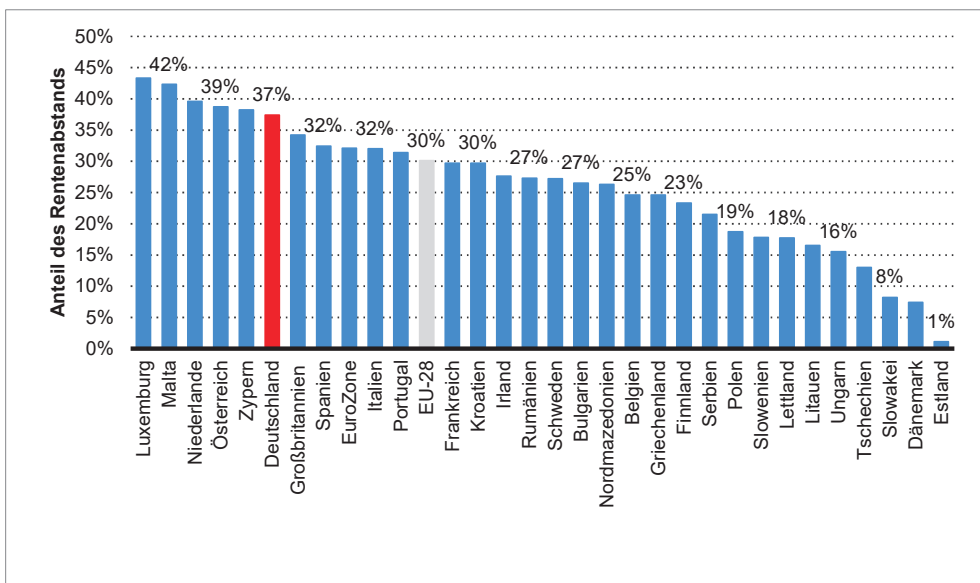


Abbildung 15: Gender Pension Gap (in %) in den Mitgliedsstaaten der EU 2018

Quelle: Statista 2020a

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Nach neueren Untersuchungen des DIW Berlin zu den Erwerbs- und Familienbiografien wird in Zukunft ein Rückgang des Gender Pension Gaps erwartet. Für diese Untersuchungen wurden die Erwerbstätigen nach Alter in sogenannte Kohorten (Geburtsjahre 1936 bis 1970) eingeteilt. Aufgrund dieser Einteilung könne man auf einen Rückgang des Gender Pension Gap schließen, da sich bei den Männern der vierten Kohorte (Geburtsjahre 1966 bis 1970) ein Trend zu einer kürzeren Erwerbsphase in Vollzeit abzeichnet. Hinzu kommt, dass bei Frauen eine starke Zunahme der Teilzeitarbeit in Kombination mit einem Rückgang der Hausfrauentätigkeit zu beobachten ist. Da die Rente maßgeblich aufgrund der Erwerbszeit in Vollzeit bestimmt wird, wird sich demnach die Rente der vierten Männerkohorte verringern und sich die der Frauen – aufgrund erhöhter Erwerbstätigkeit und der Verringerung unbezahlter Arbeit – erhöhen. Zwar ist damit der Gender Pension Gap in Deutschland noch immer hoch, sollte sich in Zukunft aber noch weiter verringern (Westermeier et al. 2017).

Durchschnittliche gesetzliche Rente nach Kohorten, Region und Geschlecht im Alter von 65 Jahren

In Euro

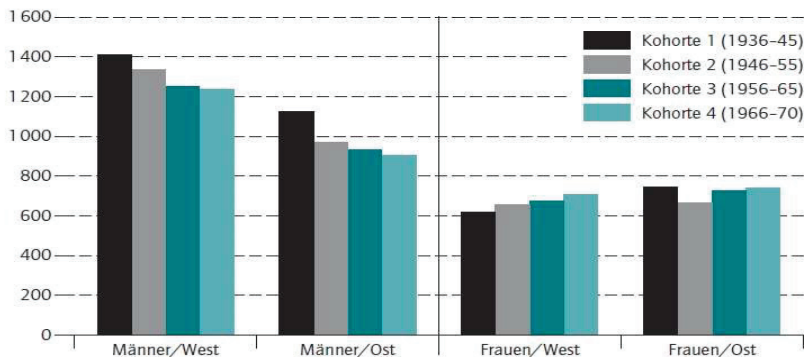


Abbildung 16: Durchschnittliche gesetzliche Rente nach Kohorten (Geburtsjahrgängen), Region und Geschlecht im Alter von 65 Jahren

Quelle: Westermeier et al. 2017

2.3.3 Selbstständigkeitsfalle

Aufgrund von Karrierehindernissen und der Gläsernen Decke sind viele karrierebewusste Frauen desillusioniert und weichen immer häufiger in die Selbstständigkeit aus. Den Unternehmen gehen dabei hervorragend qualifizierte und grundsätzlich sehr motivierte Arbeitskräfte verloren. Laut Elke Holst, ehemalige Forschungsdirektorin in Gender Studies und Senior Re-

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

search Associate beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin, können Unternehmen sich das heutzutage nicht mehr leisten. Die von den enttäuschten Frauen geräumten Stellen werden zudem nicht zwangsläufig von einer Frau neubesetzt, was sich wiederum in einer noch schlechteren Frauenquote niederschlagen könnte. Angestellte aus dem Top-Management behaupten hingegen, dass sie händeringend nach Frauen für Führungspositionen suchten, es hierfür aber keine passenden auf dem Markt gäbe. Für Neubesetzungen aber scheint die Aussage: „die Frauen wollen nicht, die springen nicht“ bezeichnend. Dann wird die Stelle eben wieder mit einem Mann besetzt (Holst 2014).

Ursachen für den Ausstieg qualifizierter Frauen aus Unternehmen sieht Funken, Autorin der Studie „Managerinnen50+“, vor allem in einem mangelnden „Return on Investment“, denn oftmals werden berufliches Engagement sowie Investitionen in Aus- und Weiterbildungen, die häufig auch mit persönlichen Einschnitten im Privatleben verbunden sind, von Unternehmensseite nicht mit Anerkennung belohnt. Gerade jüngere Frauen erlitten hierdurch nicht selten einen Motivationsverlust in Bezug auf ihre Karriereziele (BMFSFJ, 2011).

Aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer noch immer weitverbreiteten konservativen Haltung in Unternehmen flüchten viele Mütter dann in die Selbstständigkeit. Obwohl das renommierte Clayman Institute for Gender Research der Stanford University mit dem Slogan „Forget the Glass Ceiling: Build Your Business Without One“ für die Selbstständigkeit von Frauen wirbt, ist die Situation dieser selbstständigen Frauen nicht gerade einfach. So ist bei Selbstständigen in Deutschland der Gender Pay Gap noch höher als bei Angestellten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche verdient ein männlicher Selbstständiger im Jahr 2010 im Durchschnitt etwa 3.200 € monatlich. Selbstständige Frauen dagegen verdienen mit etwa 1.600 € lediglich die Hälfte. Dieser Gap trifft auch auf Frauen ohne Mann und Kinder zu. Und das sogar wenn sie über dem Ausbildungsniveau von selbstständigen Männern liegen.

2.4 Fazit: Status quo von Müttern im Beruf

Der bisherige Stand zur Forschung von berufstätigten Frauen verdeutlicht, dass Frauen aufgrund ihrer Bildungshintergründe grundsätzlich gute Voraussetzungen für eine Karriere mitbringen. Ein Drittel der Frauen bereut aber im Rückblick die Berufswahl und würde - rückblickend betrachtet - den Aspekt der Bezahlung bei der Wahl stärker berücksichtigen.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen liegt 2019 nur 8 %-Punkte unter der der Männer, aber knapp die Hälfte sind nur in Teilzeit beschäftigt. Bei Müttern liegt der Anteil der Teilzeittätigkeit noch

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

höher. Aufgrund von Schwangerschaft und Kindererziehung erfolgt weiterhin häufig eine zumindest zeitweise Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit. Unterstützt werden Familien bei diesem Schritt durch verschiedene finanzielle Ausgleichsmodelle durch den Staat. Für viele Frauen beginnt nach dem erstmaligen Ausstieg der schwierige Weg zurück in eine Teil- oder Vollzeitbeschäftigung, da sie in den Firmen teilweise auf Unverständnis, fehlende Flexibilität oder im schlimmsten Fall auf eine bewusste Benachteiligung stoßen.

Obwohl junge Paare eine gleichberechtigte Partnerschaft anstreben, verfallen viele in traditionelle Rollenmuster, sobald das erste Kind da ist. Andere Einflussfaktoren auf eine Unausgeglichene Aufgabenteilung sind: „Ansehen und Bezahlung des Berufs der Mutter“ und „Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen“. Die aktuellen steuerrechtlichen Rahmenbedingungen des Ehegattensplittings begünstigen den beruflichen Rückzug des schlechter verdienenden Partners – d.h. meist der Frau (Scherff 2016).

In Deutschland sind Frauen in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert. Laut einer Studie werden Frauen beim Einstieg in die Berufswelt in den ersten fünf Jahren entmutigt eine Karriere in Spitzenpositionen anzustreben. Gründe dafür sind, dass das Stereotyp der idealen Führungskraft immer noch männlich konnotiert ist und Unterstützung durch direkte Vorgesetzte und weibliche Vorbilder im Top Management fehlen. Diesem Umstand sollen Gleichstellungsgesetze oder Mindestquoten für die Stellenbesetzung entgegenwirken. In Deutschland ist dies bisher nicht überall konsequent umgesetzt worden. Um Frauen in ausreichender Quantität für Führungspositionen zur Verfügung zu haben, müssen Unternehmen an einer Pipeline arbeiten. Aktuell gibt es für unterschiedliche Branchen drei Arten von Schmerzpunkten: Frauen fehlen am Entry-Level (z.B. MINT-Berufen), Frauen bleiben in der Mitte hängen (z.B. Logistik, pharmazeutische Industrie, Hotellerie) oder Frauen sind von der Spitze ausgeschlossen (z.B. Konsumgüter, Banken).

Die fehlenden Jahre in der Vollzeitbeschäftigung, die berufstätige Mütter für die Schwangerschaft und Kindererziehung benötigten, sind die Ursachen für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap, der den Frauen bis in das hohe Alter die Nachteile in der Bezahlung gegenüber den Männern vergegenwärtigt.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3 Befragung von berufstätigen Müttern

3.1 Erhebungs- und Auswertungsverfahren

Die Datenerhebung wurde als Online-Befragung von Mitte Januar bis Mitte Mai 2017 durchgeführt. Erwerbstätige Mütter wurden über einschlägige Frauenverbände und Gewerkschaften, wie z. B. die IG Metall, den Bund der Selbstständigen Rheinland-Pfalz und Saarland e.V. oder den DBB Beamtenbund und Tarifunion zu einer Teilnahme eingeladen. Weil die beteiligten Frauen sich proaktiv zur Teilnahme entschlossen haben, handelt es sich um eine sogenannte selbstselektierte Stichprobe. Der Online-Fragebogen umfasste 73 Fragen.

An der Befragung beteiligten sich insgesamt 2.130 Frauen. Die bereinigte Stichprobe umfasst 2.000 Mütter, die entweder zum Zeitpunkt der Befragung (94 %) oder aber in der Vergangenheit (6 %) erwerbstätig waren. Die Situation berufstätiger Mütter ist in der deutschen Forschungslandschaft bisher wenig untersucht worden. Auch diese Befragung zur 2. Frankfurter Karrierestudie erfreute sich einer hohen Resonanz und es haben sich in kurzer Zeit eine große Anzahl von berufstätigen Müttern beteiligt. Viele hatten offensichtlich auch gewisse Diskriminierungserfahrungen gemacht oder sahen sich mit Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert. Im Rahmen der qualitativen Fragen nutzten damit erneut viele Mütter die Möglichkeit, Erfahrungen, die sie auf ihrem Karriereweg gemacht haben, ausführlich und gut aufbereitet weiterzugeben.

3.2 Merkmale der Stichprobe

3.2.1 Soziodemografische Merkmale

Im Folgenden werden die soziodemografischen Merkmale der Stichprobe erläutert:

81 % der berufstätigen Mütter stammten aus Westdeutschland; die verbleibenden 19 % aus Ostdeutschland inkl. Berlin⁴. Die Mehrheit besaß eine überdurchschnittlich gute Berufsausbildung. Fast zwei Drittel der Befragten wiesen ein abgeschlossenes (Fach-) Hochschulstudium auf⁵. 8 % waren promoviert; 22 % hatten eine berufliche Ausbildung absolviert.

⁴ Laut Zensus 2011 leben 80 % der Frauen in Westdeutschland und 20 % in Ostdeutschland inkl. Berlin (Statistisches Bundesamt 2019b).

⁵ Zum Vergleich: 15,9 % der Frauen besitzen 2018 in Deutschland einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (Statistisches Bundesamt 2019a).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Der Großteil der Teilnehmerinnen, nämlich 43 %, war zwischen 31 und 40 Jahre alt. 37 % waren 41 bis 50 Jahre alt und 14 % 51 bis 60 Jahre. Wesentlich jüngere (21 bis 30 Jahre) oder ältere Frauen (über 61 Jahre) waren nur zu einem geringen Anteil vertreten, weil Mutter zu werden, für diese Altersgruppen entweder noch kein Thema oder nicht mehr Thema ist.

86 % der befragten Frauen befanden sich in einer Ehe oder Partnerschaft (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Soziodemografische Zusammensetzung der Stichprobe

Soziodemografische Merkmale	
Altersgruppen (in %)	
21–30 Jahre alt	6
31–40 Jahre alt	43
41–50 Jahre alt	37
51–60 Jahre alt	14
Über 60 Jahre alt	1
Zahl der Kinder (Mittelwert)	1,8
Partnerschaft / Ehe (in %)	86
Höchster Bildungsabschluss (in %)	
Hauptschulabschluss	1
Realschulabschluss	5
Abitur	3
Abgeschlossene Ausbildung	22
Abgeschlossenes Studium	62
Promotion	8
Geographische Herkunft (in %)	
Westdeutschland	81
Ostdeutschland	14
Berlin	5

3.2.2 Kinder

Im Durchschnitt hatten die befragten Mütter 1,8 Kinder⁶.

Das Alter der Kinder war dabei breit gestreut: 11 % waren zwischen 0 und 2; 18 % zwischen 3 und 5 Jahre alt; 26 % hatten im Befragungszeitraum ein Alter zwischen 6 und 10 Jahren

⁶ Zum Vergleich: Das bundesweite Mittel betrug 2020 1,54 Kinder je Frau. Demnach lebten in 50 % der Familien ein Kind, in 38 % zwei sowie 12 % drei oder mehr Kinder (Statistisches Bundesamt 2022).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

erreicht; 27 % befanden sich in der Altersgruppe der 11- bis 18-Jährigen und 19 % waren schließlich schon über 18 Jahre alt (siehe auch Abbildung 17).

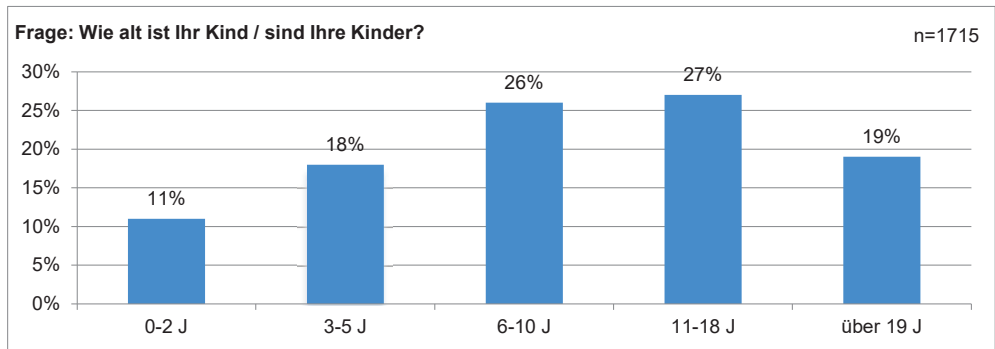


Abbildung 17: Altersstruktur der Kinder

3.2.3 Aktuelle Berufstätigkeit

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 94 % der Teilnehmerinnen berufstätig. Unter den nicht Erwerbstätigen (6 %) befanden sich Hausfrauen, Rentnerinnen, Arbeitssuchende und Studierende.

Die durchschnittliche Arbeitszeit der berufstätigen Mütter lag bei 31 Stunden pro Woche⁷. 73 % der Frauen arbeiteten dabei 21 bis 40 Stunden; 19 % weniger als 20 Stunden; 8 % der Mütter arbeiteten zwischen 41 und 60 Stunden sowie schließlich weniger als 1 % über 60 Stunden pro Woche (siehe auch Abbildung 18). Ostdeutsche Mütter arbeiten im Schnitt mehr als westdeutsche Frauen. Unter den ostdeutschen Müttern beträgt der Anteil am Segment 1-20 Stunden nur 6 %. Bei westdeutschen Müttern dagegen sind es 21 %.

⁷ Zum Vergleich: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von beruflichen Wiedereinsteigerinnen lag nach der Studie von Wippermann im Jahr 2010 bei 34 Stunden.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

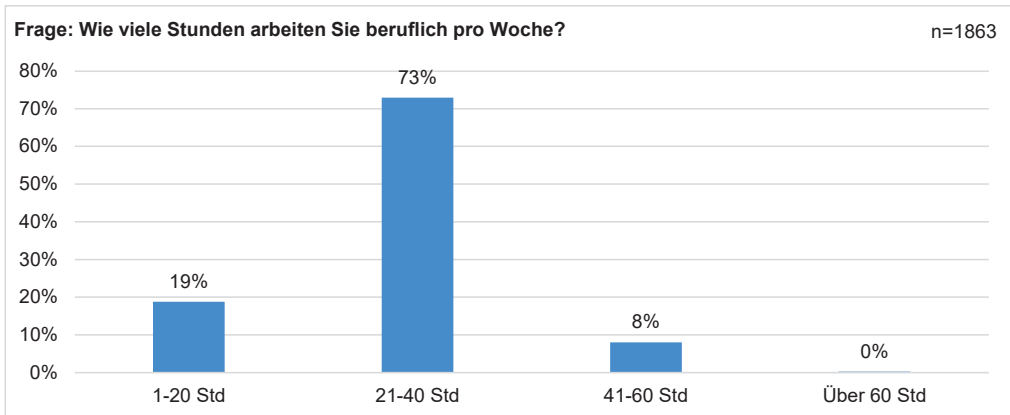


Abbildung 18: Wöchentliche Arbeitszeit

3.2.4 Aktuelle Position

41 % der befragten berufstätigen Mütter waren zum Zeitpunkt der Erhebung als Sachbearbeiterinnen; 16 % als Referentinnen in einem Unternehmen angestellt. 8 % waren als Teamleiterin tätig (siehe auch Abbildung 19).

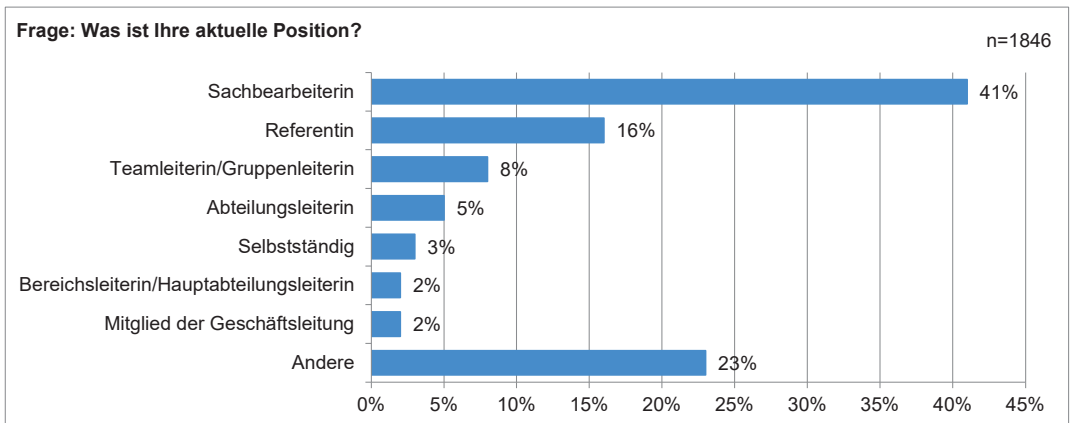


Abbildung 19: Aktuelle Position

Auf die allgemeine Frage „Führen Sie Mitarbeiter*innen?“ antworteten 24 % der Frauen, dass sie Führungsfunktionen übernehmen und entsprechend 76 % der Frauen, dass sie keine Mitarbeiter*innen führen. Unter den ostdeutschen Müttern lag der Anteil an Frauen mit Führungsverantwortung bei 30 % und damit höher als bei den westdeutschen Müttern (23 %).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.2.5 Unternehmensgröße

Über ein Drittel der Befragten waren zur Zeit der ersten Schwangerschaft in einem Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten tätig; 17 % waren in einer Firma mit 501 bis 2.000 Beschäftigten angestellt; 12 % arbeiteten in Betrieben mit 251 bis 500 Angestellten – nur ca. ein Drittel (35 %) der Teilnehmerinnen war in einem kleinen oder mittleren Unternehmen angestellt⁸ (siehe Abbildung 20).

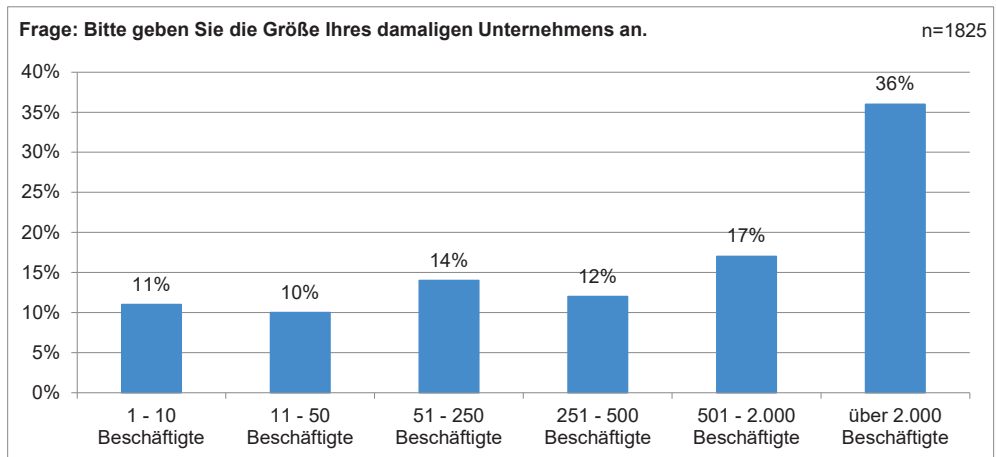


Abbildung 20: Anzahl Mitarbeiter im damaligen Unternehmen

3.3 Repräsentativität der Stichprobe

Die für die Studie ausgewertete Stichprobe ist in Bezug auf die geografische Verteilung von West- und Ostdeutschland repräsentativ. Die Autorinnen sind sich dennoch bewusst, dass die Ergebnisse nicht ohne Weiteres mit der zugrunde liegenden Grundgesamtheit in ein Verhältnis gesetzt werden können, da die Stichprobe der Online-Befragung selbstselektiv war. Die Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, weisen zudem im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt berufstätiger Frauen ein höheres Bildungsniveau auf und arbeiten überwiegend in größeren Unternehmen.

⁸ Zum Vergleich: In 2020 arbeiteten 55 % der Beschäftigten in Deutschland in einem Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) (Statistisches Bundesamt 2023).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Insofern sind die Ergebnisse im Besonderen für das Segment der hoch qualifizierten, in größeren Unternehmen tätigen Mütter aussagekräftig.

3.4 Ergebnisse

3.4.1 Stellenwert des Berufs

Für den persönlichen Stellenwert des Berufs der befragten Mütter haben wir These 1 formuliert. Sie lautet: „Für die Mehrheit der berufstätigen Mütter ist Beruf und Familie gleich wichtig“. Im Folgenden soll diese These überprüft werden.

Die größte Gruppe der Studienteilnehmerinnen (35 %) gab an, dass für sie Familie und Beruf denselben Stellenwert haben. Für 33 % der Befragten war die Familie etwas wichtiger als der Beruf. Man kann hier erkennen, dass auch für Frauen, die sich für ein Kind entschieden haben, der Beruf eine große Bedeutung behält.

Bei 30 % der Mütter ist die Familie deutlich wichtiger als der Beruf. Weniger als 2 % der Mütter gaben an, dass ihnen der Beruf im Vergleich zur Familie etwas oder deutlich wichtiger sei (siehe Abbildung 21).

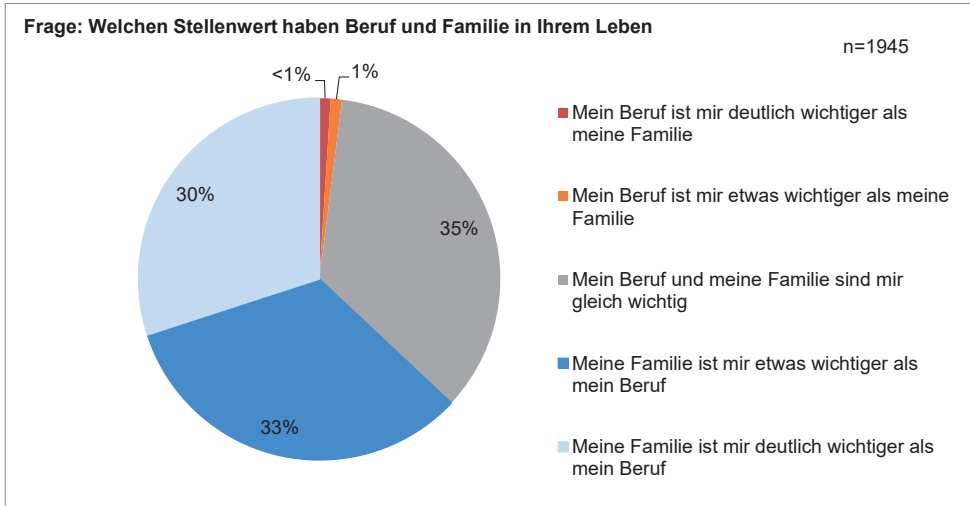


Abbildung 21: Stellenwert von Beruf und Familie

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Betrachtet man den Stellenwert von Beruf und Familie unter Berücksichtigung der Übernahme von Führungsverantwortung ergeben sich deutliche Unterschiede. Bei Frauen mit Führungsverantwortung machen die Frauen, denen Beruf und Familie gleich wichtig sind, 46 % aus.

Im Ost/West-Vergleich zeigt sich ebenfalls eine stärkere Berufsorientierung: Bei 43 % der ostdeutschen Frauen sind Beruf und Familie gleich wichtig. Die stärkere Berufsorientierung spiegelt sich bei ostdeutschen Frauen in der vollzeitnahen Beschäftigung wider.

Insgesamt findet sich unter den Müttern keine Mehrheit für die Aussage „Beruf und Familie sind mir gleich wichtig“. Daher konnte die These 1 der 2. Frankfurter Karrierestudie nicht bestätigt werden.

3.4.2 Reaktion der Führungskraft auf die Schwangerschaft

3.4.2.1 Erste Reaktion der Führungskraft

Bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft gegenüber der Führungskraft erfuhren 42 % der befragten Mütter eine neutrale Reaktion; 40 % eine positive, während 18 % eine negative Reaktion hinnehmen mussten (siehe Abbildung 22).

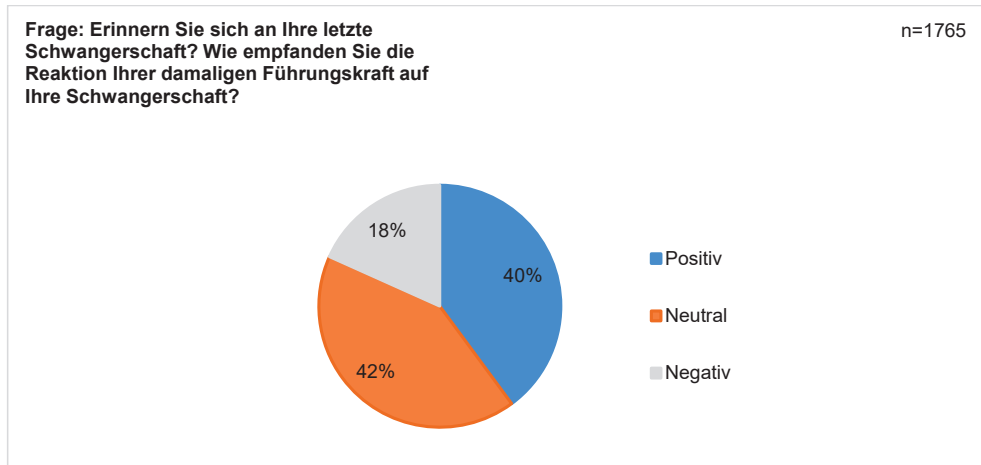


Abbildung 22: Reaktion der Führungskraft auf die Schwangerschaft

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Die werdenden Mütter wurden gebeten, die jeweilige Reaktion ihrer Führungskraft etwas genauer zu beschreiben. Nachfolgende Aussagen dokumentieren einige dieser positiven wie negativen Reaktionen:

Frage: Beschreiben Sie die Reaktion Ihrer damaligen Führungskraft.

„Mein Vorgesetzter hat sich sehr für mich gefreut und hat mich unterstützt und ist mir bei der Arbeit auch sehr entgegengekommen.“

„Freude verbal ausgedrückt und in den Arm genommen.“

„Mein damaliger Vorgesetzter ist selbst Familienvater und ist der Ansicht, dass Kinder für die Zukunft des Landes wichtig sind.“

„Ich hatte das Gefühl, sofort abgeschrieben zu werden. Über Wiedereinstiegsmöglichkeiten wurde nicht gesprochen, es wurde mir signalisiert, dass meine Führungskraft nicht an eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie glaubt.“

„Anfangs hat sie sich gefreut, später wurde ich gemieden; am letzten Tag nicht verabschiedet; nach der Geburt wurde nicht gratuliert und versucht, mich mittels Abfindung „loszuwerden“.“

Abbildung 23: Ausgewählte Kommentare zu den Reaktionen der Führungskraft

Wenn wir die Reaktionen der Führungskräfte mit Kindern, die vor 2010 und in/nach 2010 geboren wurden, betrachten, wird ersichtlich, dass werdende Mütter bei Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft in/nach 2010 offenbar häufiger eine positive Reaktion vonseiten ihrer Führungskraft erfahren. Die negativen Reaktionen sind nur geringfügig gesunken (siehe Abbildung 24).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

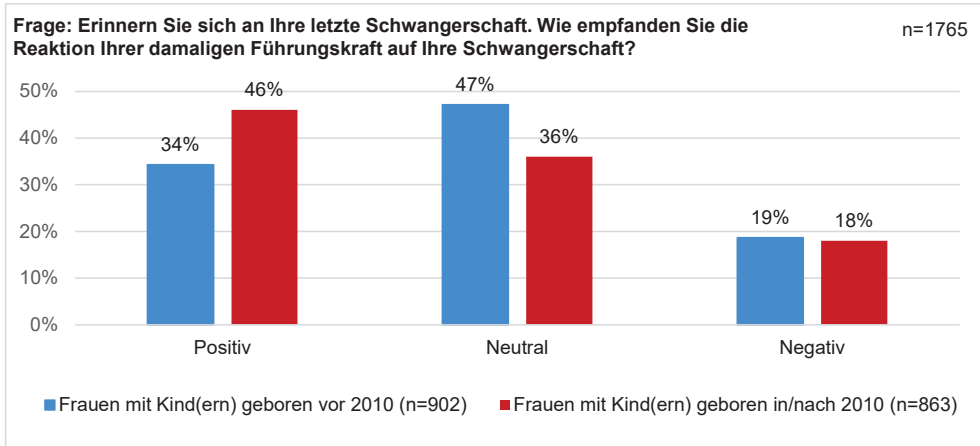


Abbildung 24: Reaktion der Führungskraft auf die Schwangerschaft bei den Frauen, deren Kind(er) vor 2010 und in/nach 2010 geboren wurden

3.4.2.2 Einstellung der Führungskraft gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen

Die Frage nach der grundsätzlichen, wahrgenommenen Einstellung von Führungskräften zu schwangeren Mitarbeiterinnen diente zur Überprüfung von These 2: „Die Schwangerschaft der Mitarbeiterinnen wird in deutschen Unternehmen als ein notwendiges Übel angesehen, das die Arbeitsorganisation verkompliziert“. Hier konnten die Mütter aus vier Statements dasjenige auswählen, welches die Haltung ihrer Führungskraft am besten beschrieb oder unter „andere“ ein eigenes Statement formulieren.

Fast die Hälfte der Frauen, nämlich 49 %, gaben demnach an, ihre Führungskräfte beurteilten Schwangerschaften sowie die dazugehörigen Auszeiten als „normal“. Diese Auszeiten sollten für beide Parteien bestmöglich überbrückt werden. Dass Führungskräfte Schwangerschaft als etwas Wichtiges und Positives begriffen, gaben 20 % der befragten Frauen an. 27 % der Frauen schätzten die Haltung von Führungskräften negativ ein: Eine Gruppe (18 %) gab an, dass ihre Schwangerschaft gar eine missliebige Komplizierung der Arbeitsorganisation für deren Führungskräfte dargestellt habe. Die damit verbundene Abwesenheit der Mitarbeiterinnen sei in diesen Fall nur „zähneknirschend“ hingenommen worden. Die andere Gruppe (9 %) gab die Einstellung ihrer Vorgesetzten sinngemäß wie folgt wieder: „Eine schwangere Mitarbeiterin fällt aus, ist anschließend nicht mehr voll belastbar und sollte besser auch gar nicht wiederkommen“ (siehe Abbildung 25).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

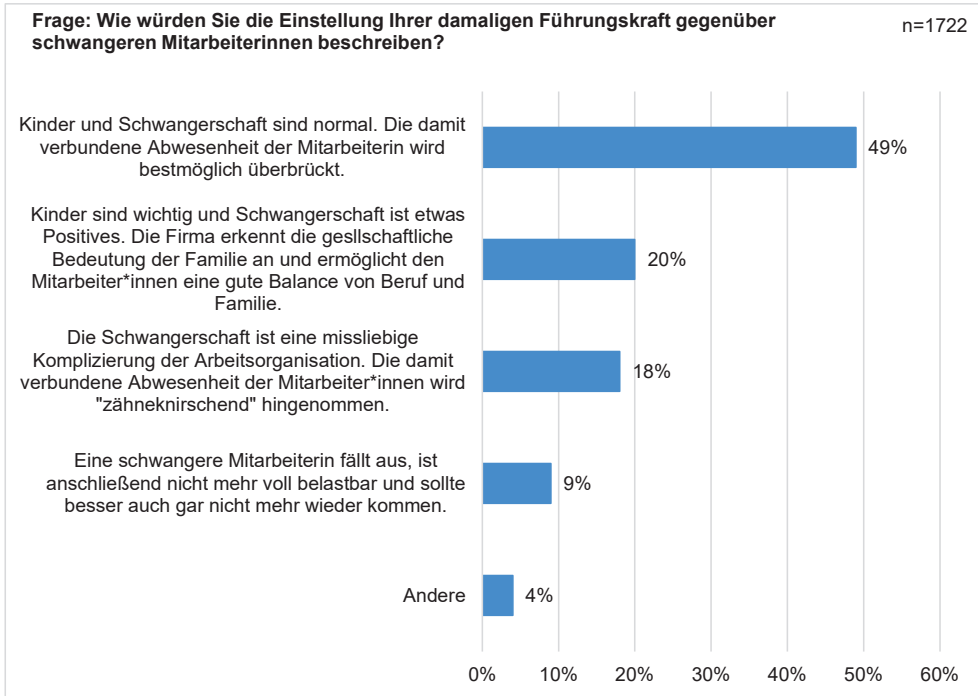


Abbildung 25: Einstellung der Führungskraft gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen

Die Daten lassen eine leicht positive Veränderung in Bezug auf die Einstellung der Führungskräfte gegenüber ihren schwangeren Mitarbeiterinnen in/nach 2010 erkennen. Die Nennung positiver Statements nahm um 5 %-Punkte zu und die negativen Einstellungen nahmen geringfügig ab (-3 % bzw. -2 %-Punkte) (siehe Abbildung 26).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

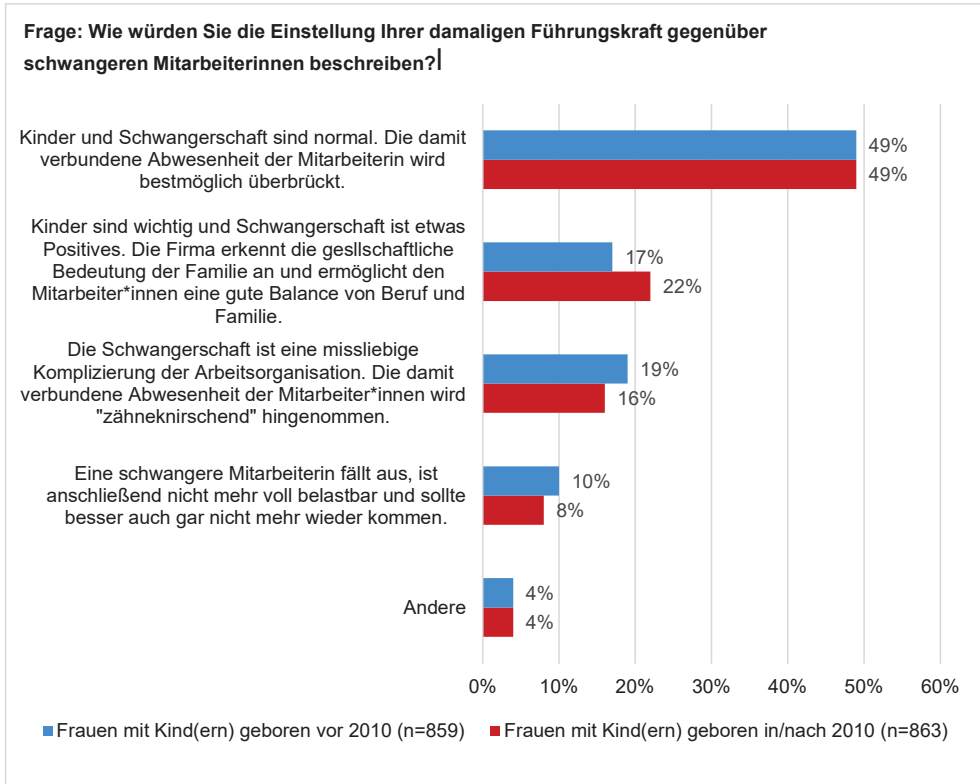


Abbildung 26: Einstellung der Führungskraft gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen: Vergleich zwischen Frauen, deren Kinder vor und in/nach 2010 geboren wurden

Die befragten Mütter wurden auch zu dieser Frage um eine detailliertere Angabe der Kommentare ihrer Vorgesetzten gebeten. Für die Mütter, die negative Erfahrungen gemacht haben, zeigt die folgende Abbildung exemplarische Kommentare:

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Chefin hat sich scheinbar zunächst gefreut, um mir wenige Tage später zu sagen, dass ich mich in einem anderen Bereich umsehen soll, da bei meiner Tätigkeit kein Schwangerschaftsausfall/Elternzeit/Teilzeit vertretbar sei. Als sie einige Jahre später selbst mit Zwillingen schwanger war, änderte sich ihre Sichtweise für ihre eigene Situation.“

„Ich habe ein Pflegekind aufgenommen. Die Schwangerschaft fiel daher weg. In der Firma ist Wohlwollen gegenüber Müttern bemerkbar gewesen. Gleichzeitig wurden sie ab dem Moment aber nicht mehr als gleichwertige Kolleginnen wahrgenommen. Der Wiedereinstieg war sehr

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

schwierig, da ich nicht mehr dieselbe Verantwortung haben sollte. Auf einmal war alle Anerkennung und Förderung weg – als wäre ich plötzlich ein anderer Mensch. Ich war im Nachwuchsmanager-Programm der Firma und sollte hier jetzt auf einmal pausieren nach der Elternpause (als ich nach 10 Monaten wieder anfang zu arbeiten). Und das obwohl klar war, dass mein Mann noch 1 Jahr Vollzeit zu Hause ist und mir den Rücken freihält.“

"Ignorieren, solange es geht. Vertretung organisieren? Fehlanzeige. Teilzeit? Ok, aber das Arbeitspensum und die Aufgaben werden nicht angepasst oder umverteilt.“

„Der Arbeitgeber hatte kein Verständnis für die Herausforderung Mutterschaft und Wissenschaft zu vereinbaren. Er hat rechtliche Regelungen nach seinem Gutdünken ausgelegt und war in keiner Weise wohlwollend.“

„Kinder sind wichtig, benötigt die Gesellschaft. Beruf und Familie wird auf dem Blatt Papier und in der Öffentlichkeit gut gelebt. Im Alltag wird Druck auf die Familie gemacht bzw. um die Zeit gestritten. Arbeitgeber bestimmen Arbeitseinteilung in Familien mit – wo ist die Mitarbeiterin mehr? Frauen sind im dauernden Gewissenskonflikt zwischen Familie und Beruf. Wo bleibt Zeit für die berufstätige Mutter, für sich selbst Auszeiten zu nehmen und Energie zu tanken? Familie und Beruf ist eine finanzielle Entlastung und gleichzeitig eine Mehrbelastung für die berufstätige Mutter UND ihrer Familie. Wo bleibt mein Leben, meine Zeit? Ständige Erreichbarkeit stört die Erholung. Verfügbarkeitswahn, wo bleibt die Work-Life-Balance?“

Abbildung 27: Ausgewählte Kommentare zu negativen Erfahrungen schwangerer Mitarbeiterinnen

3.4.2.3 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Karriereschritte

Um noch besser einschätzen zu können, ob und wie sich eine Schwangerschaft sowie dann auch die nachfolgende Mutterschaft auf die Karriereperspektiven berufstätiger Frauen auswirkt, wurde die Frage nach der Reaktion der Führungskraft um eine Auskunft zur Umsetzung anstehender Karriereschritte ergänzt. Dabei berichteten 42 % der betroffenen Frauen, dass anstehende berufliche Verbesserungen zunächst aufgeschoben wurden; bei 25 % der Befragten wurden diese sogar komplett gestrichen – nur jede sechste Studienteilnehmerin, also 18 %, konnte berichten, dass anstehende Karriereschritte bei der letzten Schwangerschaft wie geplant umgesetzt wurden (siehe Abbildung 28).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

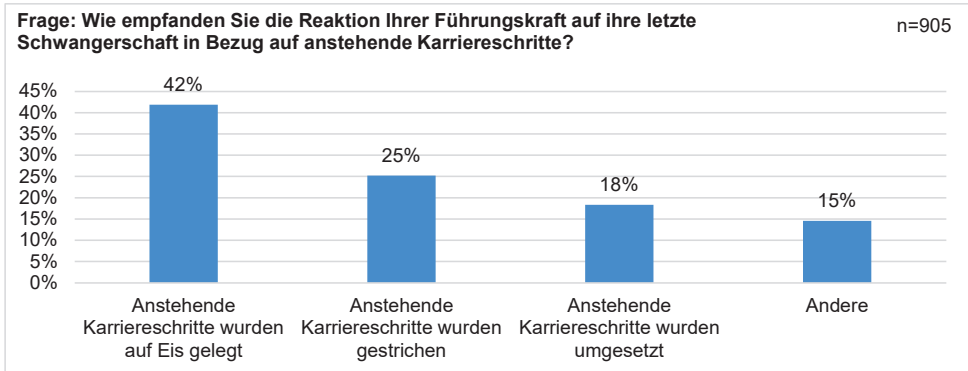


Abbildung 28: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Karriereschritte

Auch in Bezug auf diese Frage wurden die Studienteilnehmerinnen um eine qualitative Auskunft gebeten (siehe Abbildung 29).

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Erst wurde mir auf Eis legen vorgeschlagen, nach Bedenkzeit wurde dieser Vorschlag aber revidiert und Karriereschritte wurden umgesetzt.“

„Wozu braucht man eine Karriere, wenn man doch bald ein Kind hat und sich ohnehin nicht mehr voll der Arbeit widmen kann?“

„Ich wurde nach der Geburt und 1 Jahr Elternzeit zwangsversetzt auf eine Stelle, die mit meiner Ausbildung und meinen Fähigkeiten nur noch wenig zu tun hat. Das war ein Rückschritt“

Abbildung 29: Ausgewählte Kommentare zur Reaktion der/des Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Karriereschritte

Darüber hinaus war der Zusammenhang zwischen Dauer der Auszeit sowie der Umsetzung geplanter Karriereschritte von Interesse. Um diesen näher zu bestimmen, wurde die Dauer der Auszeit in Relation gesetzt mit der Reaktion der damaligen Führungskraft auf anstehende Karriereschritte.

Wie Abbildung 30 zu entnehmen ist, werden bei kürzeren Auszeiten anstehende Karriereschritte eher umgesetzt, als wenn diese länger dauern. Besonders deutlich ist dies, wenn die Auszeit die 13. Monatsmarke überschreitet – hier werden geplante Karriereschritte nur noch bei jeder 10. Frau umgesetzt.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

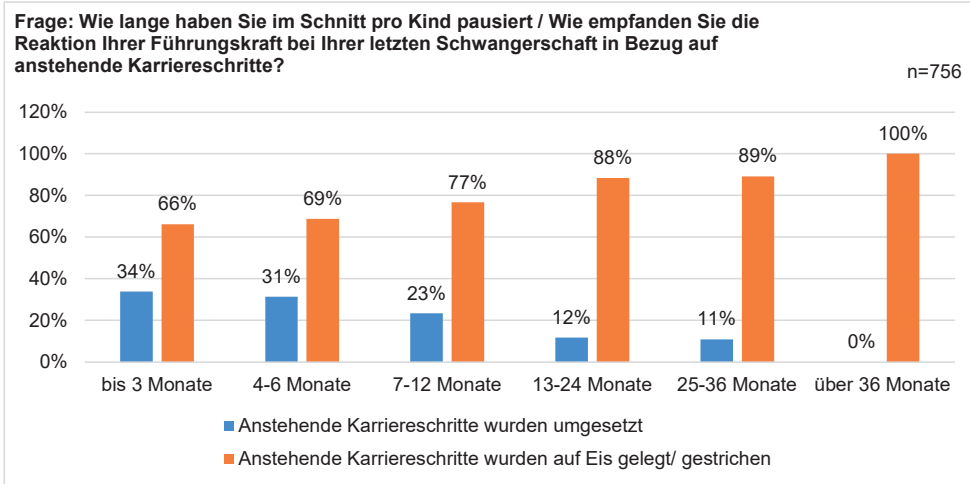


Abbildung 30: Umsetzung anstehender Karriereschritte in Abhängigkeit zur Länge der Auszeit

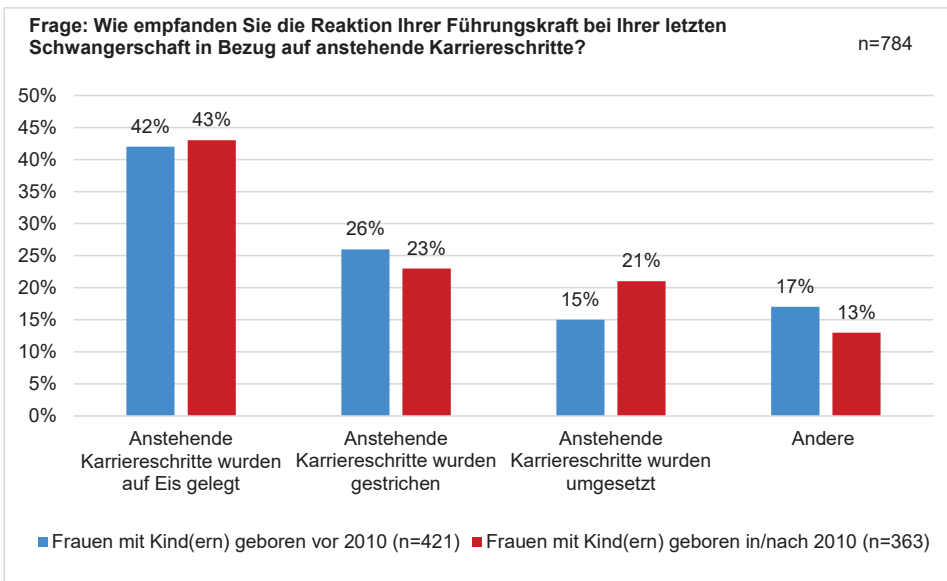


Abbildung 31: Umsetzung von anstehenden Karriereschritten bei den Frauen mit Kindern geboren vor und in/nach 2010

Die Veränderung ist zwar leicht, aber gut sichtbar: Frauen mit Kindern, die in/nach 2010 geboren wurden, konnten nach der Auszeit häufiger Karriereschritte, die zuvor geplant worden waren, umsetzen; während dies den Frauen, deren Kinder vor 2010 geboren wurden, weniger oft gelang (siehe Abbildung 31). Dies könnte darauf hinweisen, dass Unternehmen mittlerweile

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

auch Müttern fördern und binden wollen und sich das Stereotyp der berufstätigen Mutter wandelt.

3.4.2.4 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen

Die Reaktionen der Führungskräfte auf die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin wurden auch hinsichtlich der Umsetzung anstehender Gehaltserhöhungen näher betrachtet: 46 % der Mütter erhielten die geplante Gehaltserhöhung; bei 38 % der befragten Frauen indes wurde diese lediglich in verminderter Höhe realisiert oder aber komplett gestrichen (siehe Abbildung 32).

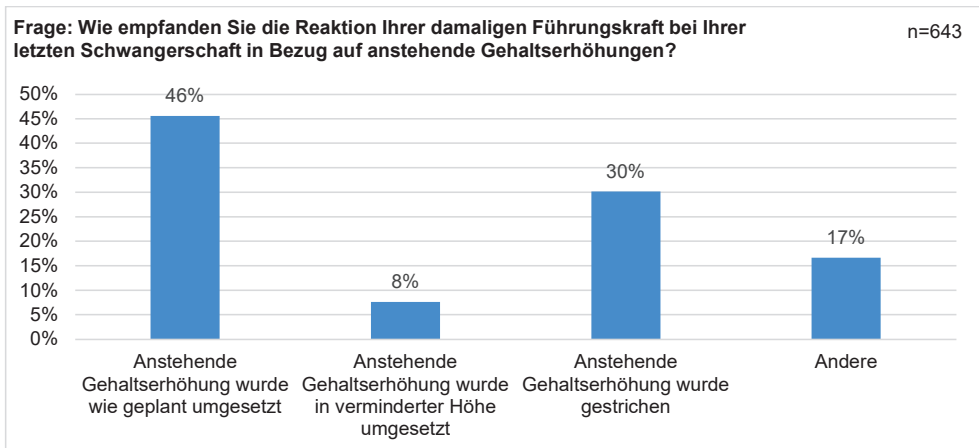


Abbildung 32: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen

Abbildung 33 zeigt drei ausgewählte Kommentare zur Reaktion von Vorgesetzten in Bezug auf eine zuvor geplante Gehaltserhöhung von Frauen, nachdem diese ihre Schwangerschaft bekannt gemacht hatten.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Ich bekam eine Gehaltserhöhung, nachdem meine Schwangerschaft bekannt wurde, obwohl ich nicht darum gebeten hatte!“

„Es gab keine besondere Reaktion hinsichtlich anstehender Gehaltserhöhungen. Nach meiner Rückkehr in Teilzeit wurden die Gehaltserhöhungen im Rahmen der betrieblichen Regelprozesse wie bei anderen Mitarbeitern auch berücksichtigt.“

„Durch Reduzierung der Arbeitszeiten wurden auch die Ansprüche nichtig.“

Abbildung 33: Ausgewählte Kommentare zu der Reaktion der Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen

Auch in Bezug auf zuvor geplante Gehaltserhöhungen werdender Mütter zeigen unsere Daten: Gehaltserhöhungen konnten bei Frauen mit Kindern, die in/nach 2010 geboren wurden, eher umgesetzt werden als die, deren Kinder vor 2010 geboren wurden.

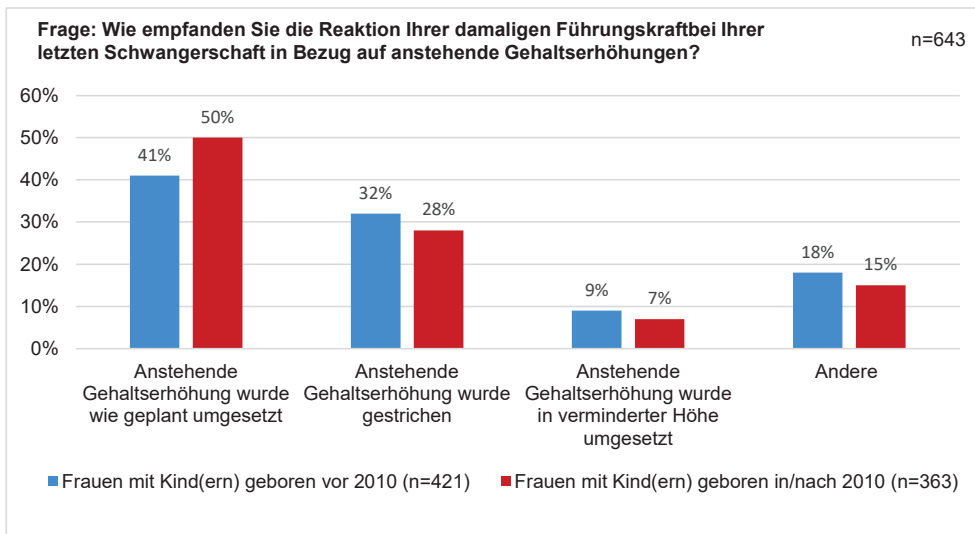


Abbildung 34: Reaktion der Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen: Vergleich zwischen den Frauen mit Kindern, geboren vor und in/nach 2010

3.4.2.5 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf den Arbeitsplatz

Auf die Frage: „Wie empfanden Sie die Reaktion Ihrer damaligen Führungskraft auf ihre letzte Schwangerschaft in Bezug auf den Arbeitsplatz?“ standen den Teilnehmerinnen fünf

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Antworten zur Auswahl: 59 % gaben an, dass ihr Arbeitsplatz freigehalten wurde. Dieser Anteil lässt sich in zwei Gruppen unterteilen: Entweder wurde für sie eine vorübergehende Vertretungslösung geschaffen (40 %) oder aber die Stelle blieb bis zu ihrer Rückkehr unbesetzt (19 %); dennoch verlor ein Viertel der Frauen den Arbeitsplatz dauerhaft an einen anderen Mitarbeiter; bei 4 % wurde der Arbeitsplatz sogar komplett gestrichen (siehe Abbildung 35).

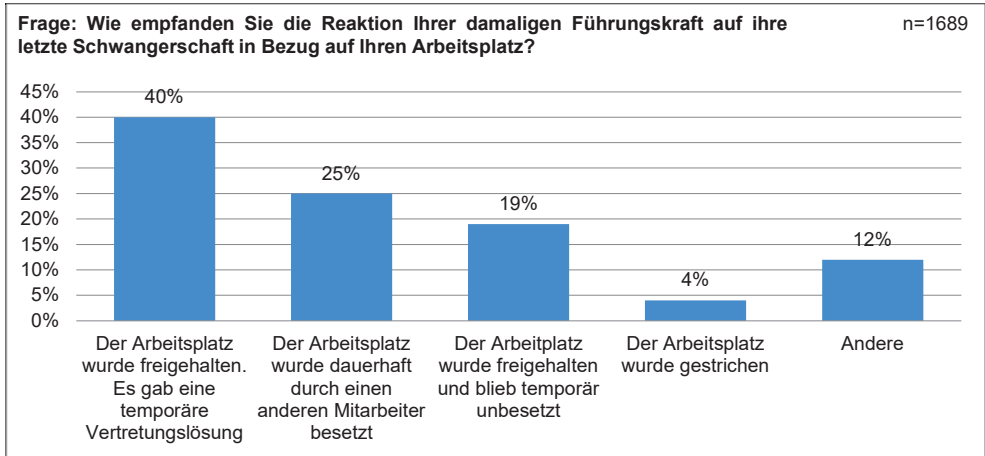


Abbildung 35: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf den Arbeitsplatz

Unsere Daten zeigen zudem, dass Unternehmen den Arbeitsplatz für die Frauen, deren Kinder in/nach 2010 geboren wurden, häufiger freihielten – ob nun mit oder ohne Vertretungslösung. Folglich wurde er für Frauen, deren Kinder vor 2010 geboren wurden, häufiger dauerhaft durch einen anderen Mitarbeiter besetzt oder aber gänzlich gestrichen (siehe Abb. 36).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

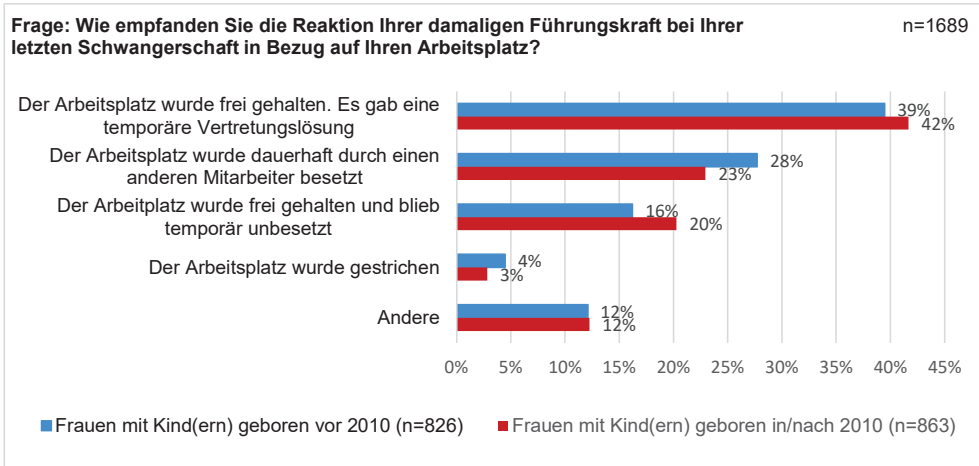


Abbildung 36: Reaktion der Führungskraft in Bezug auf den Arbeitsplatz: Vergleich vor 2010 und in/nach 2010

3.4.2.6 Zusammenfassung

These 2 dieser Studie: „Die Schwangerschaft der Mitarbeiterinnen wird in deutschen Unternehmen als ein notwendiges Übel angesehen, das die Arbeitsorganisation verkompliziert“ konnte damit nicht bestätigt werden. 80 % der befragten Mütter erhielten entweder eine neutrale oder eine positive Reaktion auf ihre Schwangerschaft vonseiten ihrer jeweiligen Führungskraft – immerhin ein Fünftel der Studienteilnehmerinnen erhielt eine negative Reaktion.

Die Einstellung der Führungskräfte gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen ist tendenziell als neutral bzw. positiv einzuschätzen. Allerdings erfuhren aber immer noch ein Viertel der befragten Mütter eine negative Reaktion von Seiten ihrer Führungskraft.

Doch trotz dieser grundsätzlich neutralen bzw. positiven Einstellung der Führungskräfte hat eine Schwangerschaft für die meisten Frauen konkrete ungewünschte Folgen für ihre Karriere, denn: nur bei einem Fünftel der Studienteilnehmerinnen wurden anstehende Karriereschritte wie geplant umgesetzt; bei der großen Mehrheit wurden sie dagegen entweder auf Eis gelegt oder aber ganz gestrichen. Entscheidend hierfür ist die Auszeit, die eine Mutter sich nach der Geburt ihres Kindes nimmt: Je länger die Auszeit, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass geplante Karriereschritte beim Wiedereintritt umgesetzt werden. Auch auf anstehende Gehaltserhöhungen hat eine Schwangerschaft Auswirkungen, wenn auch nicht so deutlich wie in Bezug auf geplante Karriereschritte: Bei einem Drittel der Studienteilnehmerinnen jedoch wurden anstehende Gehaltserhöhungen gestrichen.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

30 % der Studienteilnehmerinnen berichteten zudem, ihren Arbeitsplatz entweder dauerhaft an einen anderen Mitarbeiter verloren zu haben oder dass dieser schlicht gestrichen worden sei. Gründe für dieses Auseinanderklaffen der ersten Reaktion der Führungskräfte und des anschließenden eher benachteiligenden Verhaltens gegenüber den Müttern könnte sich damit erklären lassen, dass Führungskräfte sich zwar für die schwangere Mitarbeiterin persönlich freuen, sie dann aber als „Mutter“ abstempeln und nicht mehr als leistungsorientierte Mitarbeiterin betrachten und entsprechend nicht mehr einplanen. Es entspricht auch der *political correctness* bei einer Schwangerschaft, Freude zum Ausdruck zu bringen und nicht offen zu diskriminieren.

3.4.3 Auszeit

3.4.3.1 Dauer der Auszeit

In diesem Kapitel soll die These 3 „Frauen in Führungspositionen pausieren kürzer als Frauen ohne Führungsverantwortung“ überprüft werden. Dafür wurden alle Mütter zur Dauer ihrer Auszeit sowie zu den Einflussfaktoren befragt. Die Antworten auf die Frage: „Wie lange haben Sie im Schnitt pro Kind pausiert?“ teilten sich folgendermaßen auf: Fast die Hälfte, nämlich 45 %, der Studienteilnehmerinnen nahm eine Auszeit zwischen 7 und 12 Monaten in Anspruch; 9 % nahmen keine Auszeit oder bis zu 3 Monate in Anspruch; 10 % nahmen 4 bis 6 Monate in Anspruch; nur ein recht kleiner Anteil der Mütter, nämlich 14 %, unterbrach die berufliche Laufbahn länger als zwei Jahre und lediglich 5 % nutzten die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, eine Elternzeit von bis zu 3 Jahren auszuschöpfen (siehe Abbildung 37).

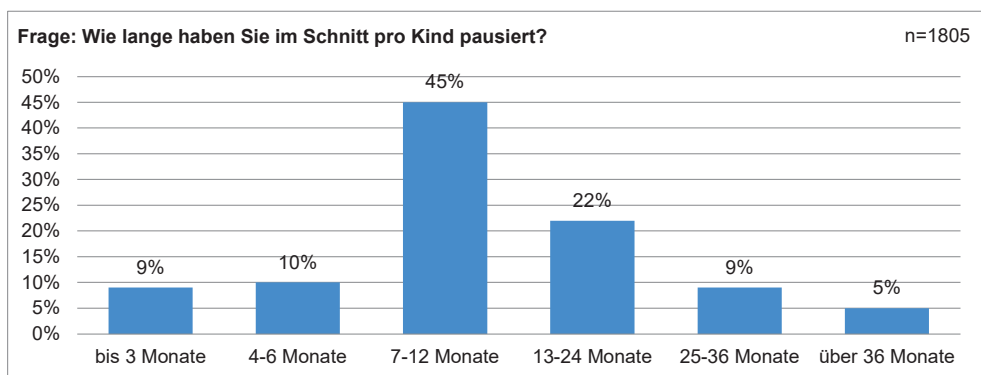


Abbildung 37: Dauer der Auszeit

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Die Übernahme von Führungsfunktionen der Studienteilnehmerinnen war für die Dauer der in Anspruch genommenen Auszeit von großer Bedeutung: Frauen mit Führungsverantwortung pausierten deutlich kürzer. Knapp die Hälfte der weiblichen Führungskräfte (44 %) nahm 7 bis 12 Monate; 14 % 4 bis 6 Monate und 15 % nur bis zu 3 Monate Auszeit in Anspruch. Frauen, die dagegen keine Führungsverantwortung innehatten, pausierten im Schnitt etwas länger: Knapp 40 % der Frauen ohne Führungsverantwortung nahmen eine Auszeit von über einem Jahr in Anspruch; bei den Frauen in Führungspositionen betrug der entsprechende Anteil nur 27 % (siehe Abbildung 38). Hintergrund der kurzen Auszeit bei den Frauen mit Führungsverantwortung ist die Angst vor Karriereeinbußen und den Eindruck zu erwecken, sich nicht mehr für die Firma engagieren zu wollen. Es scheint bei vielen Firmen eine unausgesprochene Erwartung zu geben, dass Führungskräfte prinzipiell nur eine kurze Auszeit für die Elternzeit nehmen.

Die These 3 „Frauen in Führungspositionen pausieren kürzer als Frauen ohne Führungsverantwortung“ lässt sich damit bestätigen.

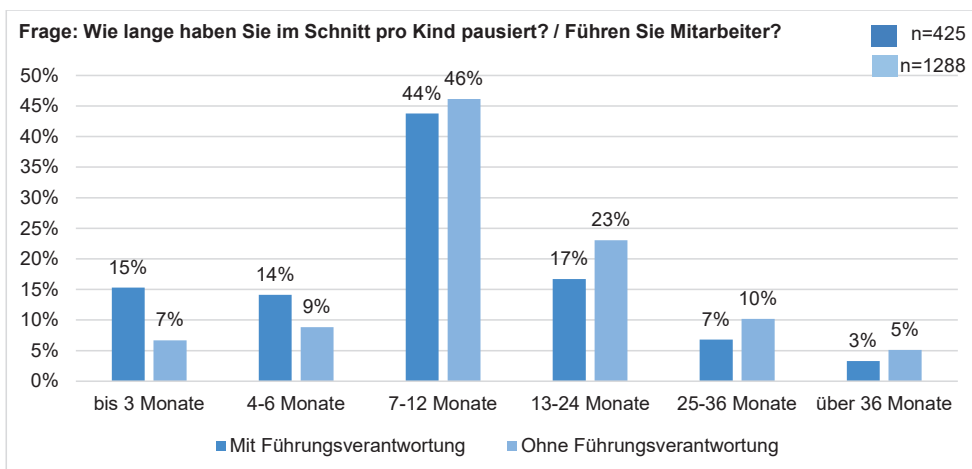


Abbildung 38: Dauer der Auszeit nach Führungsverantwortung

In Bezug auf die genommenen Auszeiten wird eine Veränderung sichtbar. Bei den Frauen, die ihre Kinder vor 2010 bekommen haben, haben knapp ein Viertel der Frauen kürzere Auszeiten bis 6 Monate (24 %) sowie ein Viertel relativ lange Auszeiten mit mehr als 2 Jahren (24 %) genommen.

Bei den Frauen, die in/nach 2010 ihre Kinder bekommen haben, hat die große Mehrheit (57 %) 7-12 Monate pausiert. Dabei sind sehr kurze und insbesondere sehr lange Auszeiten

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

deutlich zurück gegangen (siehe Abbildung 39).

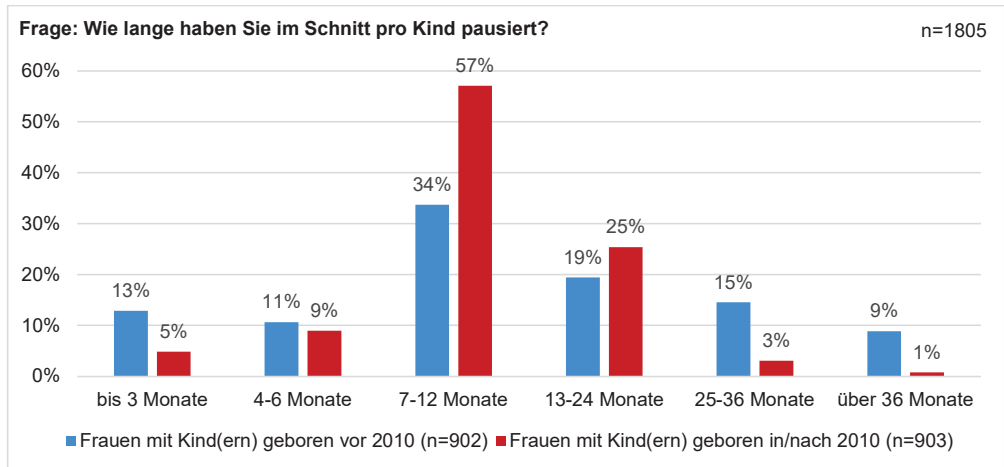


Abbildung 39: Vergleich der Auszeitdauer bei Frauen mit Kind(ern), die vor 2010 und in/nach 2010 geboren wurden.

Dass die sehr langen Auszeiten zurückgegangen sind, dürfte an der Änderung des Scheidungsrechts im Jahr 2008 liegen. Mütter dürfen bei einer Scheidung nicht mehr damit rechnen, dass der Ex-Partner dauerhaft Unterhalt zahlt. Sie sind im Gegensatz angehalten, ihren Unterhalt selbst zu verdienen. Entsprechend entscheiden sich viele Mütter auch deshalb, im Beruf zu bleiben. Der Rückgang der kürzeren Auszeiten lässt sich dadurch erklären, dass Mütter den Bezug des in 2007 neu eingeführten Elterngeldes ausschöpfen möchten. Aufgrund der gesetzlichen Ansprüche auf Basiselterngeld für den Zeitraum von 12 Monaten hat sich dieser Zeitspanne vermutlich auch als akzeptabel etabliert.

3.4.3.2 Vereinbaren der Auszeit

Auf die Frage: „Wie wurde die Dauer Ihrer Auszeit vereinbart?“, wählten die Studienteilnehmerinnen folgende Antworten: Die große Mehrheit, nämlich 82 % der Teilnehmerinnen, gab an, die Entscheidung für die Dauer der Auszeit habe auf ihrer eigenen Entscheidung beruht; nur 9 % trafen diese Entscheidung zusammen mit ihrer Führungskraft und lediglich 2 % erhielten konkrete Vorgaben von ihren Vorgesetzten (siehe Abbildung 40).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

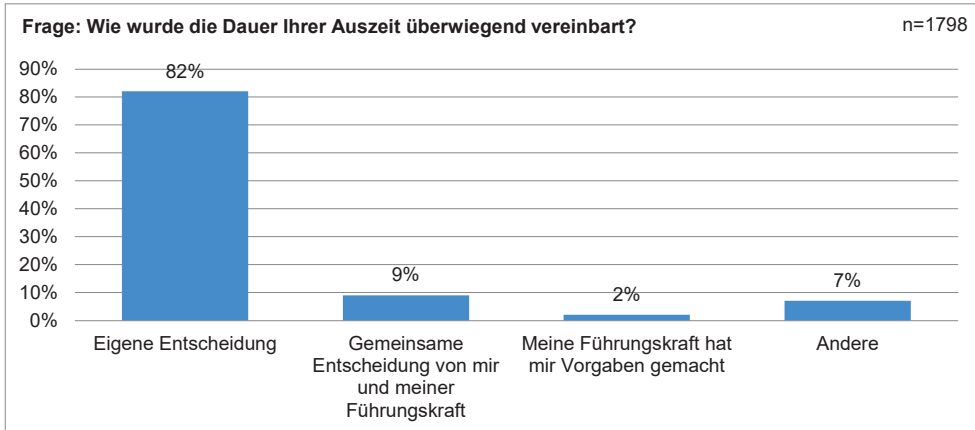


Abbildung 40: Vereinbarung für die Dauer der Auszeit

3.4.3.3 Einflussgrößen auf die Dauer der Elternzeit

Die Einflussgrößen auf die Länge der Elternzeit werden maßgeblich von persönlichen Faktoren bestimmt, d.h. dem Wunsch nach der eigenen Betreuung des Kindes, der Gesundheit/Bedürfnisse des Kindes sowie der Arbeitsbelastung des Partners. Auf beruflicher Ebene ist der Wunsch weiterhin attraktive Arbeitsaufgaben zu erhalten, der stärkste Einflussfaktor.

Die Analyse zeigt Unterschiede in Bezug auf die Einflussfaktoren zwischen Frauen mit Führungsverantwortung und ohne. Mehr Frauen ohne Führungsverantworten wollen ihr Kind selbst betreuen (76 %) gegenüber den Frauen mit Führungsverantwortung (68 %). Auf der anderen Seite haben Frauen mit Führungsverantwortung häufiger den Wunsch weiterhin attraktive Arbeitsaufgaben übernehmen zu können oder Angst vor möglichen Karrierenachteilen. Auch die Gründe wie Arbeitsbelastung des Partners/der Partnerin wurden von Frauen mit Führungsposition etwas häufiger genannt (siehe Abbildung 41).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter



Abbildung 41: Einflussgrößen der Länge der Elternzeit für Frauen mit und ohne Führungsverantwortung

3.4.3.4 Zufriedenheit mit der Dauer der Elternzeit

Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Dauer der Elternzeit antworteten die Teilnehmerinnen wie folgt: 63 % bezeichneten ihre Auszeit als „gerade richtig“; 32 % empfanden ihre Elternzeit als zu kurz und lediglich 5 % als lang. Es ist bemerkenswert, dass ein knappes Drittel der Frauen ihre Elternzeit als zu kurz empfanden. Man könnte annehmen, dass Mütter gerne länger pausiert hätten, sich aber für eine kürzere Elternzeit entschieden haben, um keine beruflichen Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Hier gibt es weiteren Forschungsbedarf, um herauszufinden, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um eine zufriedenstellende Länge der Elternzeit realisieren zu können (siehe Abbildung 42).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

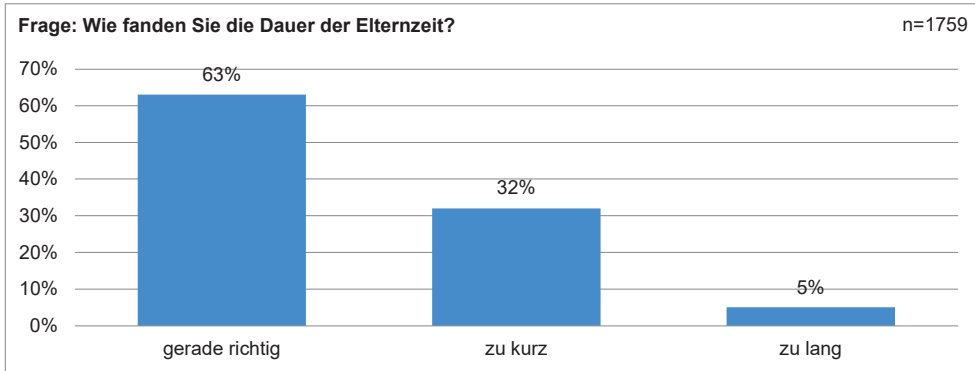


Abbildung 42: Zufriedenheit mit der Dauer der Auszeit

3.4.3.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass 64 % der Mütter nach spätestens 12 Monaten wieder die Berufstätigkeit aufgenommen hatten. Bei den Frauen in Führungspositionen waren es sogar 73 %. Etliche Frauen in Führungspositionen pausierten besonders kurz. Knapp ein Viertel (24 %) der Frauen in Führungspositionen nahmen eine Auszeit von maximal sechs Monaten, gegenüber 14 % der Frauen ohne Führungsverantwortung. Hiermit lässt sich These 3 bestätigen. Die Dauer der Auszeit bestimmten sie dabei in der Regel eigenständig unter den gegebenen betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Der Wunsch, das Kind selbst zu betreuen bzw. für das Wohl des Kindes zu sorgen, ist der entscheidende Einflussfaktor auf die gewählte Dauer der Elternzeit.

Die Gründe für die Auszeit weisen deutliche Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Führungsverantwortung auf. Während die Wünsche, die Betreuung des Kindes selbst zu leisten sowie für dessen Wohl zu sorgen, etwas häufiger von Frauen ohne Führungsverantwortung geäußert wurden, standen für Frauen mit Führungspositionen eher die Wünsche im Vordergrund, im Unternehmen weiterhin für attraktive Aufgaben gebraucht zu werden sowie keine Karrierenachteile erleiden zu müssen.

Weitere Studien benennen die Betreuungsform der Kinder als maßgebliches Kriterium für die Erwerbsentscheidung von Müttern. Wann und ob eine Auszeit genommen wird, hängt von der Bereitschaft des Partners in Elternzeit zu gehen ab sowie von der möglichen Betreuung durch Dritte (Kindergarten oder Tagespflege) (Diener/Berngruber, 2018). In unserer Studie wurde dies nur von 19 % der Frauen als Einflussfaktor benannt.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.4 Rückkehr ins Unternehmen

3.4.4.1 Interesse der Führungskraft an einer Rückkehr der Mütter ins Unternehmen

Im Folgenden wird die These 4 der Studie: „Arbeitgeber ermutigen ihre schwangeren Mitarbeiterinnen nicht, frühzeitig ins Unternehmen zurückzukehren“ überprüft.

Auf die Frage, ob die Führungskraft während der letzten Schwangerschaft zu erkennen gab, dass sie an der Rückkehr der Befragten ins Unternehmen interessiert ist, antworteten etwas mehr als zwei Drittel der Frauen (69 %) mit „Ja“ sowie knapp ein Drittel (32 %) mit „Nein“.

Die Frauen, die mit „Ja“ geantwortet hatten, wurden daraufhin gebeten, das Interesse von Seiten des Unternehmens näher zu bestimmen: 49 % nannten hierfür die „Suche nach einer Vertretungsregelung für die Abwesenheit“ als Beleg; 46 % die „Einladung zu Firmenevents während der Elternzeit“; 37 % die „Einbindung in die Firmenkommunikation während der Elternzeit“ sowie schließlich 36 % das „in Aussicht stellen einer konkreten Position für die Rückkehr“ (siehe Abbildung 43).

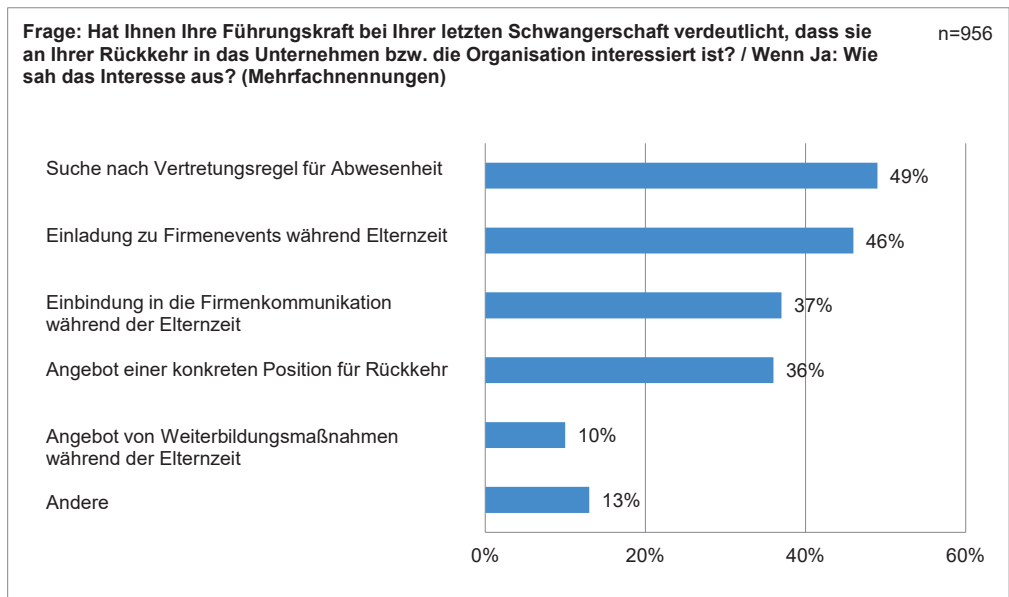


Abbildung 43: Beschreibung des Interesses an einer Rückkehr

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Aus der Antwortmöglichkeit „Andere“ wurden exemplarisch folgende Kommentare ausgewählt:

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Freundliche Mitteilung, dass es schön wäre, wenn ich wieder dabei wäre.“

„Interesse direkt bekundet, (private) Treffen mit Kind während der Elternzeit im Büro jederzeit willkommen.“

„Suche nach passender Teilzeit mit der Möglichkeit schnell wieder einzusteigen und die Teilzeit passend anzuheben.“

„Besuche vom Chef mit Geschenken fürs Baby und die Frage, wie es geht und wann kommst du wieder.“

Abbildung 44: Ausgewählte Kommentare zum Interesse an einer Rückkehr ins Unternehmen nach der Elternzeit

3.4.4.2 Rückkehr ins Unternehmen

Nach Mutterschutz und Elternzeit sind drei Viertel der befragten Mütter wieder in das alte Unternehmen (76 %) zurückgekehrt. 11 % kündigten hingegen und suchten sich einen neuen Arbeitgeber. Ein Drittel der Frauen haben dabei ihre alte Position unverändert wieder übernommen; ein Viertel jedoch mit veränderten Rahmenbedingungen (siehe auch Abbildung 45).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

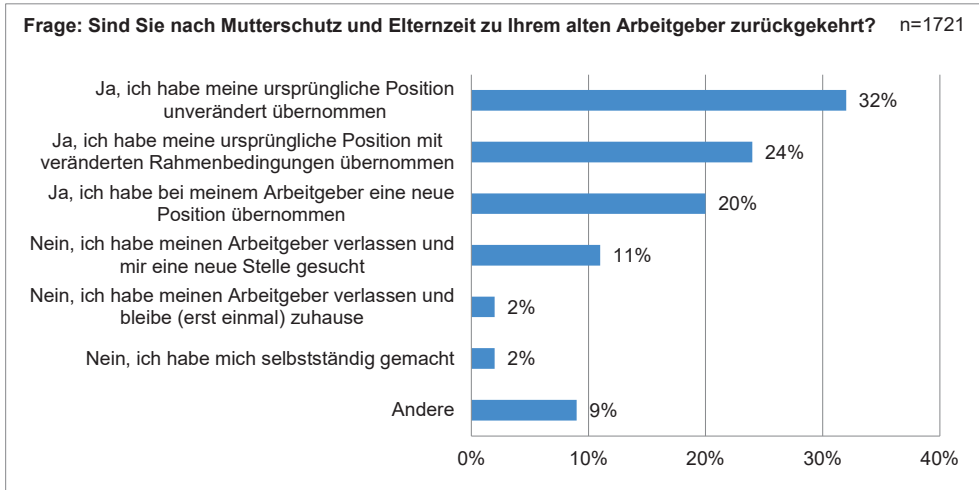


Abbildung 45: Rückkehr in die Firma

Aus der Antwortmöglichkeit „Andere“ wurden erneut einige exemplarische Kommentare ausgewählt (siehe Abbildung 46):

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Ich kam zurück und man wollte mir einen Auflösungsantrag anbieten, den ich nicht annahm.“

„Es war ein Rückschritt in der Karriere: Sachbearbeiter statt Management.“

„Ich wurde direkt nach der Elternzeit gekündigt (am 1. Arbeitstag).“

„Ich bin kurzzeitig zurückgekehrt; habe das Unternehmen aber 3 Monate später verlassen, da Absprachen nicht eingehalten wurden (und ich auf eine Position wechseln sollte, die geringer war als in den letzten 2 Jahren zuvor).“

Abbildung 46: Ausgewählte Kommentare zur Rückkehr in die Firma

Die Daten zeigen, dass Frauen, deren Kinder in/nach 2010 geboren wurden, häufiger zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehrten als die, deren Kinder vor 2010 geboren wurden (82 % bzw. 70 %) (siehe Abbildung 47). Hier ist somit eine Veränderung zu erkennen: Frauen verlassen ihren Arbeitgeber aufgrund von Schwanger- und Mutterschaft in den letzten Jahren seltener als früher.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

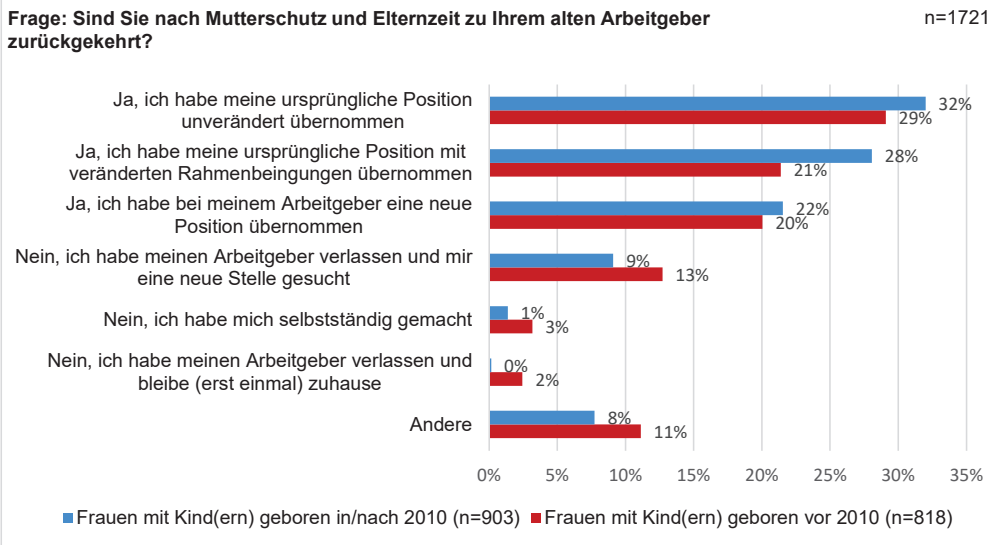


Abbildung 47: Rückkehr in die Firma: Vergleich zwischen Frauen mit Kindern, geboren vor 2010 und in/nach 2010

3.4.4.3 Rückkehr auf die alte Position

In diesem Abschnitt wird die These 5 der Studie: „Der Wiedereinstieg ist für Frauen schwierig, da die alten Positionen oft nicht mehr frei oder vorhanden sind“ überprüft.

Insgesamt sind also 76 % der befragten Mütter zu ihrem alten Unternehmen zurückgekehrt. Insgesamt 56 % haben wieder ihre ursprüngliche Position eingenommen. Diese Mütter wurden nach der Zufriedenheit mit der Rückkehr auf die alte Position befragt und die große Mehrheit (85 %) war damit zufrieden.

Von den 20 %, die innerhalb ihres alten Unternehmens auf eine neue Position wechselten, waren 63 % mit ihrem neuen Aufgabenbereich zufrieden, aber mehr als ein Drittel unzufrieden (37 %) (siehe Abbildung 48).

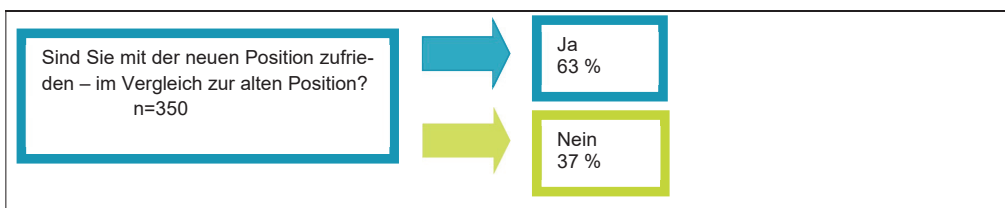


Abbildung 48: Rückkehr auf eine neue Position

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Die Gründe für diese Unzufriedenheit – Mehrfachnennungen waren erlaubt – verteilten sich dabei wie folgt: Etwas mehr als zwei Drittel, nämlich 70 % der Teilnehmerinnen gab an, die Arbeitsinhalte seien nicht mehr so interessant; rund die Hälfte, 51 %, bemängelten die geringen Einflussmöglichkeiten in der neuen Position; 59 % kritisierten die geringen Aufstiegschancen; 27 % waren unzufrieden mit der schlechteren Bezahlung und 15 % nannten schließlich noch „andere Gründe“ für ihre Unzufriedenheit (siehe Abbildung 49).

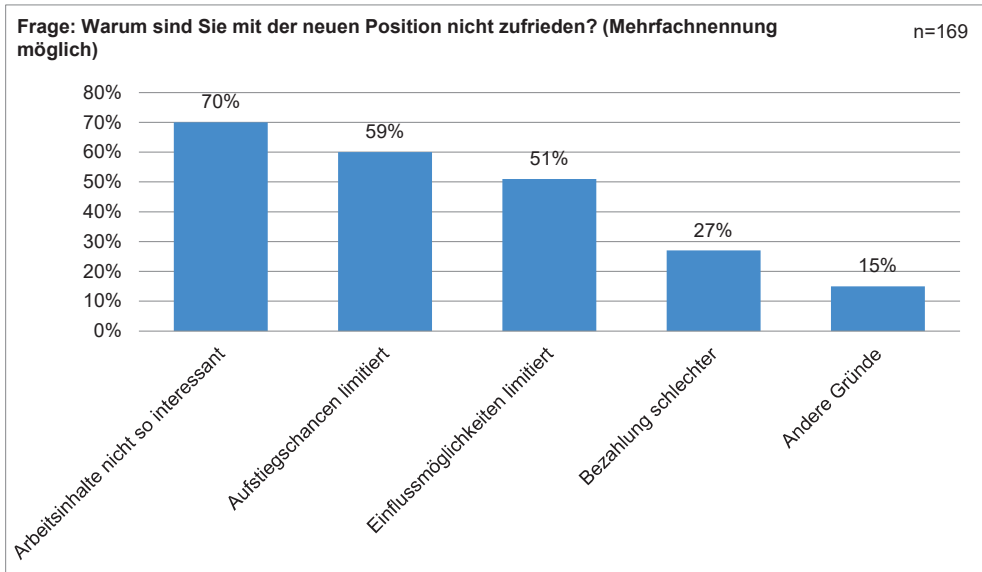


Abbildung 49: Gründe für Unzufriedenheit mit neuer Position

Im Folgenden werden noch einige exemplarische Antworten der Kategorie „Andere Gründe“ zitiert (siehe Abbildung 50).

Frage: Bitte erläutern Sie.

"Ich arbeite sehr isoliert, früher durfte ich mehr in Teams arbeiten."

"Aufgaben des gehobenen Dienstes übernommen, aber Bezahlung des mittleren Dienstes nach dem 1. Kind."

"Schlechtes Betriebsklima, Inflexibilität den Müttern gegenüber, keine Rücksichtnahme auf Urlaub oder Krankheit. Es wird einem immer ein schlechtes Gewissen gemacht, wenn man wegen des Kindes ausfällt."

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

„Kinderlose Kolleginnen waren eher der Hemmschuh: Mangelndes Verständnis für Zeiten der Kinderbetreuung (insbesondere geschlossene Kinderbetreuungseinrichtungen bei Brückentagen), Missgunst und Neid führten zu einer Mobbingssituation.“

Abbildung 50: Ausgewählte Kommentare zur Unzufriedenheit mit der neuen Position

Die Kommentare zeigen eine Vielfalt an negativen Erfahrungen bei der Übernahme einer neuen Position, sowohl von Seiten der Führungskraft/Organisation als auch des Kollegiums.

3.4.4.4 Zusammenfassung

Die These 4 dieser Studie: „Arbeitgeber ermutigen ihre schwangeren Mitarbeiterinnen nicht, frühzeitig ins Unternehmen zurückzukehren“ konnte nicht bestätigt werden. Zwei Drittel der Studienteilnehmerinnen gaben an, dass die jeweiligen Führungskräfte Interesse an ihrer Rückkehr signalisiert hatten.

Die These 5: „Der Wiedereinstieg ist für Frauen schwierig, da die alten Positionen oft nicht mehr frei oder vorhanden sind“ bestätigte sich insoweit, dass zwar zwei Drittel der Frauen nach Mutterschutz und Elternzeit zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehren, aber nur die Hälfte davon auf ihre ursprüngliche, unveränderte Position.

Fast jede dritte Frau (32 %), die in ihrem alten Unternehmen eine neue Position erhalten hatte, war unzufrieden. Die häufigsten Gründe für diese Unzufriedenheit waren weniger interessantere Arbeitsinhalte sowie geringere Einflussmöglichkeiten bzw. Aufstiegschancen.

Eine Studie von Bächmann/Frodermann zeigt ebenfalls, dass weder die Größe des Betriebs noch die Position der Frau maßgeblich für deren Rückkehr in den alten Betrieb sind, sondern ob das Unternehmen Frauen gezielt fördert. Karrierechancen, Kinderbetreuung und das Angebot von Teilzeitarbeit sind für Mütter ausschlaggebend. Kurz gesagt: Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erhalt von Aufstiegsmöglichkeiten sind zentrale Anliegen berufstätiger Mütter (Bächmann/Frodermann, 2020).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.5 Reaktionen von Führungskräften mit Blick auf die Zeit nach der Schwangerschaft

3.4.5.1 Reaktion der Führungskraft in Bezug auf anstehende Karriereschritte nach der kinderbedingten Auszeit

Im folgenden Teil dieser Studie soll nun das Verhalten untersucht werden, welches Führungskräfte bezüglich anstehender Karriereschritte und Gehaltserhöhungen nach der Schwangerschaft ihrer Mitarbeiterinnen zeigten. Auf die Frage: „Wie empfanden Sie die Reaktion Ihrer damaligen Führungskraft nach Ihrer Rückkehr ins Unternehmen in Bezug auf anstehende Karriereschritte?“ gaben 32 % der Teilnehmerinnen an, anstehende Karriereschritte seien nach ihrer Rückkehr ins Unternehmen umgesetzt worden; bei 33 % wurden sie allerdings aufgeschoben; bei 18 % sogar gestrichen (siehe Abbildung 51).

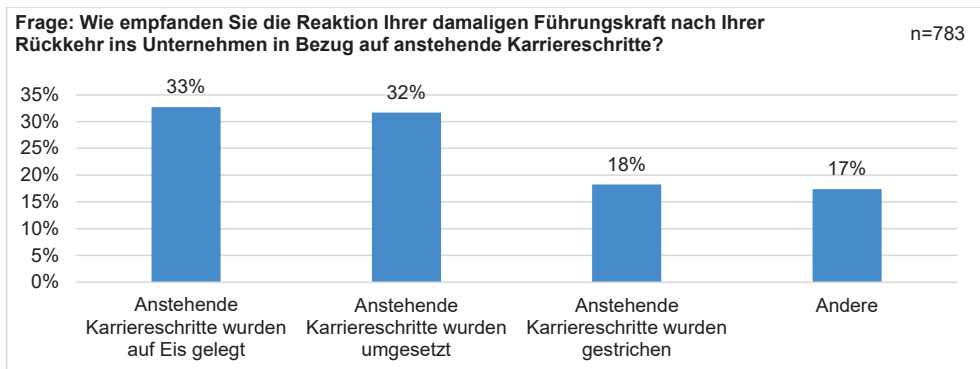


Abbildung 51: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Karriereschritte nach der Rückkehr ins Unternehmen

Vergleicht man nun die Reaktion der Vorgesetzten auf anstehende Karriereschritte bei Bekanntgabe der Schwangerschaft (siehe Abbildung 28) mit der nach der Rückkehr der Mütter ins Unternehmen (siehe Abbildung 51), wurden nach der Rückkehr mit 32 % beinahe doppelt so häufig Karriereschritte umgesetzt wie nach Bekanntgabe der Schwangerschaft. Führungskräfte warten offensichtlich bei Bekanntgabe der Schwangerschaft erst einmal ab. Aber selbst nach Rückkehr werden nur bei einem Drittel der Frauen die anstehenden Karriereschritte umgesetzt. Daran lässt sich erkennen, dass eine Schwangerschaft häufig die Karriere beeinträchtigt.

Im Vergleich der Gruppe von Frauen mit Kindern, die vor 2010 und in/nach 2010 geboren wurden, lässt sich außerdem klar erkennen, dass bei den Frauen mit Kindern in/nach 2010

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

seltener Karriereschritte gestrichen wurden. Dafür wurden mehr Karriereschritte aufs Eis gelegt, aber auch mehr geplante Karriereschritte umgesetzt. Diese Veränderung zeigt, dass Unternehmen immer noch abwarten, wie sie das berufliche Commitment der Mütter nach der Elternzeit beurteilen, aber weniger Mütter unmittelbar sanktionieren (siehe Abbildung 52).

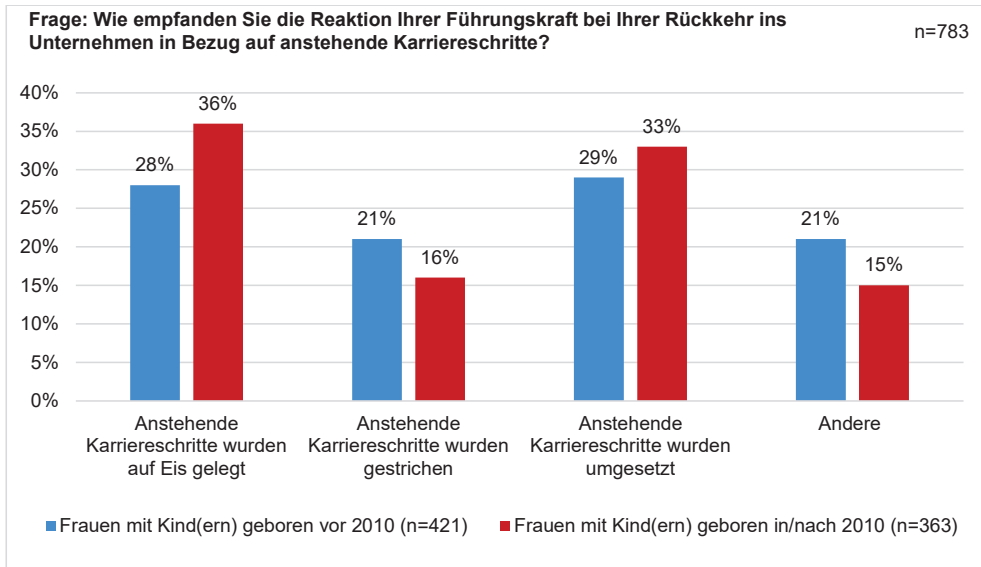


Abbildung 52: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Karriereschritte nach der Rückkehr ins Unternehmen: Vergleich der Frauen mit Kindern geboren vor 2010 und in/nach 2010

3.4.5.2 Reaktionen der Führungskräfte in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der kinderbedingten Auszeit

Im Folgenden sind die Reaktionen von Führungskräften in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen von Müttern dargestellt, die nach einer Auszeit ins Unternehmen zurückkehrten: Bei etwa der Hälfte, nämlich bei 47 % der Befragten wurde die schon vor der Elternzeit vereinbarte Gehaltserhöhung umgesetzt; 32 % der Teilnehmerinnen gaben dagegen an, die vereinbarte Erhöhung sei komplett gestrichen oder aber in größeren Abständen umgesetzt worden und bei 8 % schließlich erfolgte die anstehende Gehaltserhöhung nur in verminderter Höhe (siehe Abbildung 53).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

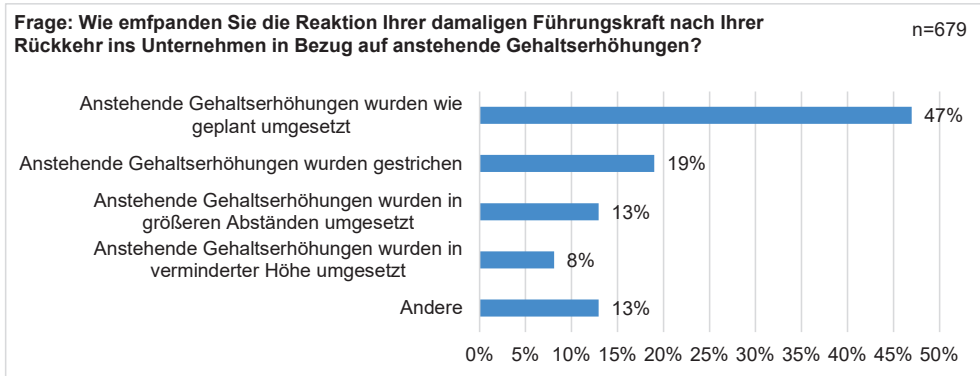


Abbildung 53: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Gehaltserhöhungen nach Rückkehr ins Unternehmen

Auch bei anstehenden Gehaltserhöhungen wurde ein Großteil der Mütter (40 %) benachteiligt.

Insgesamt 13 % der Studienteilnehmerinnen gaben unter „Andere“ Gründe an, welche im Folgenden anhand exemplarischer Beispiele dargestellt werden sollen (siehe Abbildung 54).

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Gehaltserhöhung wurde mit zeitlicher Verzögerung umgesetzt.“

„Es wurde versucht, bereits erfolgte Gehaltserhöhungen rückgängig zu machen.“

„Gehaltserhöhungen gab es nie wieder.“

„Nach dem 2. Kind wurde bei uns ERA eingeführt – ich wurde bei der Ersteingruppierung 4 Entgeltgruppen unter meinem Kollegen eingruppiert (gleiche Aufgaben, gleiche Ausbildung, sogar gleiche familiäre Situation). Nach meinem Widerspruch bin ich jetzt „nur noch“ 2 Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.“

Abbildung 54: Ausgewählte Kommentare zur Reaktion der Führungskraft auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der Rückkehr ins Unternehmen

Im Zeitverlauf zeigen die Daten außerdem, dass anstehende Gehaltserhöhungen bei Müttern, deren Kinder in/nach 2010 zur Welt kamen, häufiger umgesetzt wurden (siehe Abbildung 55).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

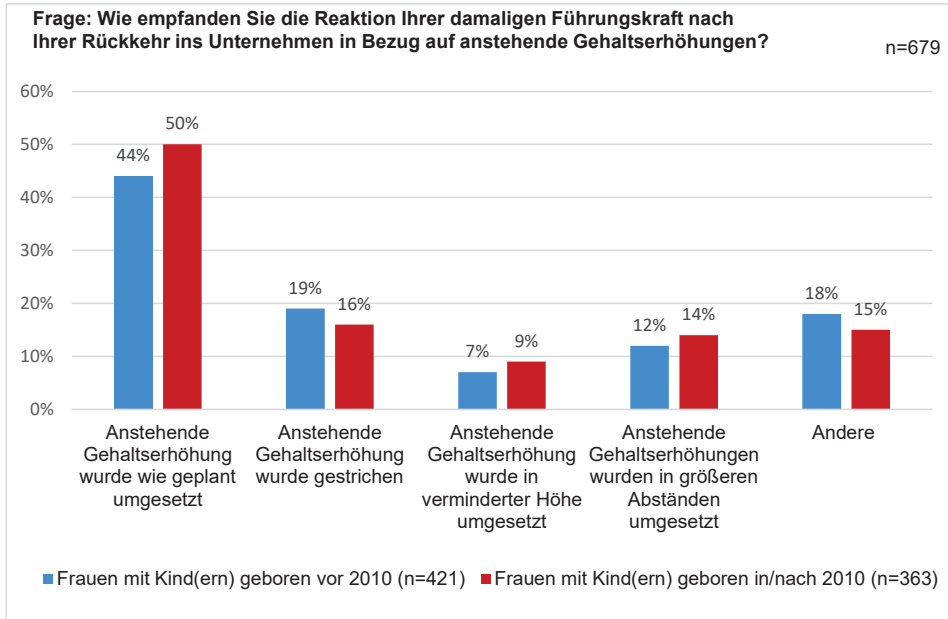


Abbildung 55: Reaktion der Führungskraft auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der Rückkehr ins Unternehmen: Vergleich zwischen Frauen, deren Kinder vor 2010 und in/nach 2010 geboren wurden

3.4.5.3 Zusammenfassung

Für den Fall, dass Mütter nach einer Auszeit in ihr altes Unternehmen zurückkehren, zeigen unsere Ergebnisse klar: Mütter sind bei der Rückkehr in ihr altes Unternehmen mit beruflichen Nachteilen in Bezug auf Karriere und Gehalt konfrontiert. Dabei werden Gehaltserhöhungen nach ihrer Rückkehr ins Unternehmen eher umgesetzt als Karriereschritte. Anstehende Gehaltserhöhungen wurden immerhin bei der Hälfte tatsächlich umgesetzt – aber anstehende Karriereschritte nur bei einem Viertel der Studienteilnehmerinnen. Die Unternehmen warten auch bei der Rückkehr der Frauen aus der Elternzeit ab, ob Karriereschritte und Gehaltserhöhungen noch aus ihrer Sicht gerechtfertigt sind. Im Zeitverlauf scheint sich diese Haltung zugunsten der Mütter etwas zu verbessern.

3.4.6 Arbeitszeit nach der Rückkehr

3.4.6.1 Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeit

In diesem Abschnitt soll die Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit von Müttern, die nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, näher betrachtet werden. Zum Zeitpunkt der

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Befragung lag der Median⁹ für den Beschäftigungsumfang für Frauen mit einem Kind bei 32 Stunden pro Woche. Direkt nach dem Wiedereinstieg nach der Auszeit lag der Median bei Müttern mit einem Kind etwas niedriger, nämlich bei 28 Stunden. Der Durchschnittswert war noch etwas niedriger und lag bei 27,6h pro Woche.¹⁰

Tabelle 2: Wochenarbeitszeit nach Rückkehr aus der Elternzeit

Anzahl Kinder	Stunden pro Woche (Median)	Stunden pro Woche (Durchschnitt)
Nach dem 1. Kind	28	27,6
Nach dem 2. Kind	25	26,5
Nach dem 3. Kind	26	26,7

Frage: Wie viele Stunden pro Woche haben Sie nach Ihrer Rückkehr aus der Elternzeit gearbeitet? (Bitte geben Sie eine Zahl ein).

Teilt man die Mütter in zwei Gruppen, nämlich die „mit“ und die „ohne Führungsverantwortung“, erkennt man, dass Mütter mit Führungsverantwortung bis zu 5h/Woche mehr arbeiten (siehe Abbildung 56):

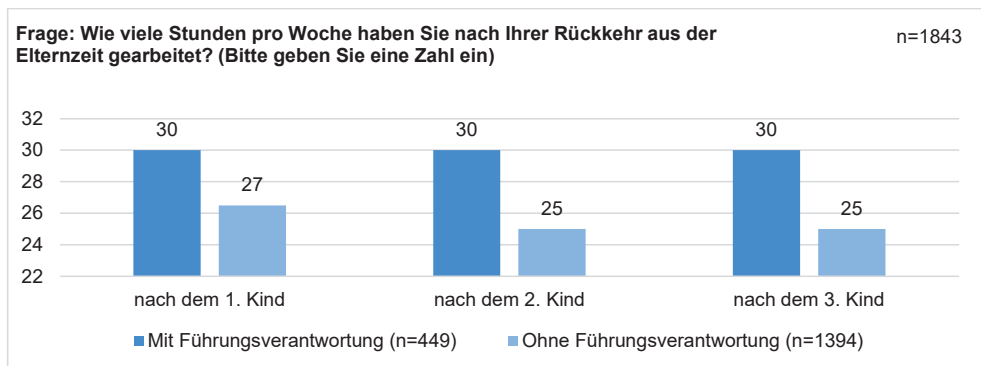


Abbildung 56: Arbeitszeit (Median) pro Woche nach Rückkehr aus Elternzeit aufgeteilt nach Führungsverantwortung

⁹ Der Wert, der genau in der Mitte einer Datenverteilung liegt, nennt sich Median oder Zentralwert.

¹⁰ Zusätzlich zum Durchschnitt wurde der Median berechnet, da der Durchschnittswert empfindlich auf Ausreißer reagiert.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Mütter mit Führungsverantwortung arbeiteten zu 38 % in Vollzeit oder vollzeitnah (mehr als 33 Stunden pro Woche); Mütter ohne Führungsverantwortung dagegen nur zu 29 % (siehe Abbildung 57).

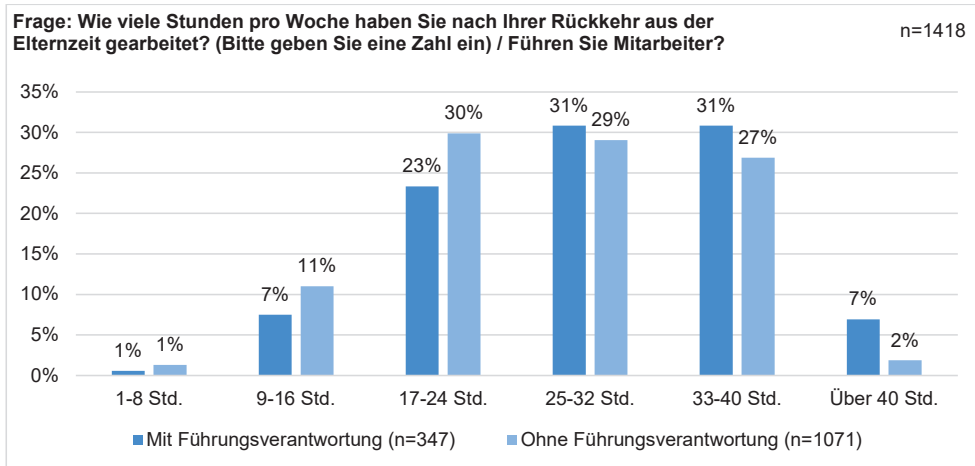


Abbildung 57: Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeit aufgeteilt nach Führungsverantwortung

In dieser 2. Frankfurter Karrierestudie wurde zudem ein geografischer Vergleich hergestellt. Die Unterschiede zwischen Frauen in Ost- und Westdeutschland sind dabei auffällig. Nach dem ersten Kind ergibt sich für Frauen in Ostdeutschland ein Median von 35 Stunden pro Woche, während dieser für Frauen im Westen lediglich 25 Stunden beträgt. Bei zwei Kindern bleibt diese Relation fast gleich. Beim dritten Kind gleichen sich die Werte etwas an, nämlich 30 Stunden pro Woche im Osten und 25 im Westen, aber ein deutlicher Unterschied bleibt (siehe Abbildung 58). Dieser Unterschied lässt sich zum einen durch unterschiedliche familiäre Rollenkonzepte erklären. Im Westen herrscht eher ein traditionelles Rollenkonzept vor, bei der die Mutter nach der Geburt der Kinder für bis zu drei Jahre zu Hause bleibt, während im Osten eher das gleichberechtigte Doppelverdienermodell vorherrscht. Zusätzlich ist die Kinderbetreuungsinfrastruktur im Osten deutlich besser ausgebaut.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

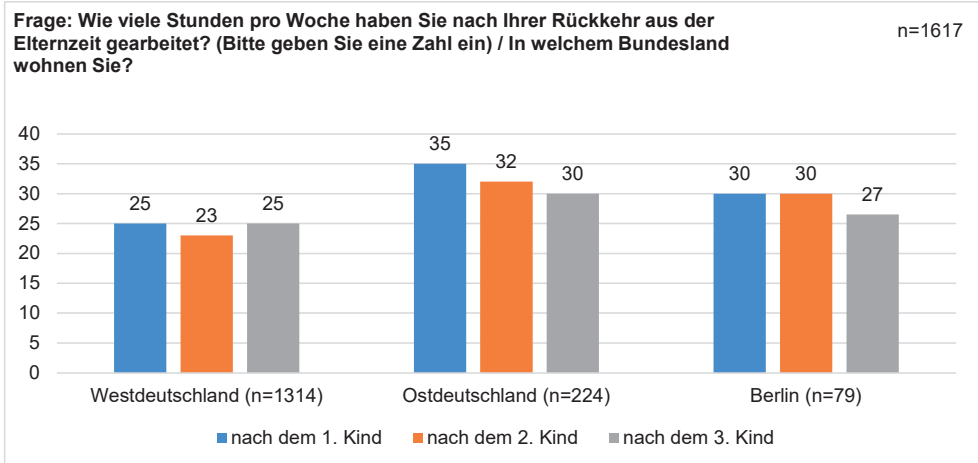


Abbildung 58: Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeit nach alten und neuen Bundesländern

3.4.6.2 Ansprüche der Frauen an die Arbeitsstelle nach der Geburt eines Kindes

Zur These 6 dieser Studie: „Mütter stellen andere Anforderungen an eine berufliche Position“ wurden die Teilnehmerinnen gefragt, ob sie nach der Geburt ihres letzten Kindes andere Ansprüche an ihre berufliche Position gestellt haben als zuvor. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sich ihre Ansprüche – Mehrfachnennungen waren möglich – wie folgt veränderten: Zwei Drittel der Studienteilnehmerinnen wünschten sich „flexiblere Arbeitszeiten“, für 40 % war ein „Telearbeitsplatz“ bzw. „Arbeit von zuhause“ wichtig, dicht gefolgt von 38 %, die großen Wert auf „kürzere Arbeitszeiten“ legten. Jeweils 34 % der Befragten forderten „weniger Dienstreisen mit Übernachtung“ sowie überhaupt „weniger Überstunden“. Unter die Kategorie „Keine anderen Ansprüche“ fielen 15 % der Mütter und lediglich 7 % entschieden sich für die Antwort „Weniger berufliche Verantwortung“ (siehe Abbildung 59).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

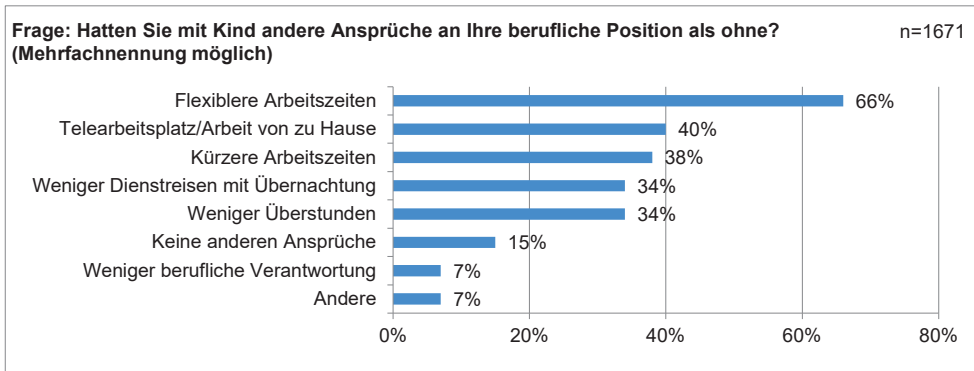


Abbildung 59: Ansprüche an die berufliche Position nach der Geburt des letzten Kindes

Aus der Kategorie „Andere“ wird im Folgenden erneut eine Auswahl exemplarischer Kommentare aufgeführt (siehe Abbildung 60):

Frage: Bitte erläutern Sie.

„Rücksichtnahme im Hinblick auf Dienstreisen und Übernachtungen im Rahmen der Schließ-tage in Kita und Schule.“

„Die Möglichkeit, mehr Termine mit Kind umzusetzen. Termine sind oft ausgefallen, weil ich keine Kinderbetreuung organisieren konnte. Wenn ich das Kind hätte mitnehmen dürfen, wäre das einfacher gewesen.“

„Verlässlichkeit der Arbeitszeit. Teilzeit muss auch tatsächlich gelebt werden können und sich nicht nur auf dem Konto bemerkbar machen. Termine sollten teilzeitverträglich geplant werden. Kinder werden krank. Das ist normal und sollte vom Arbeitgeber als normal und nicht als Problem anerkannt werden.“

Abbildung 60: Ausgewählte Kommentare zu den Ansprüchen an die berufliche Position nach der Geburt des Kindes

Im Folgenden sind auch einige Beispielkommentare mit den jeweiligen Begründungen der Unternehmen aufgeführt, weswegen sie den veränderten Ansprüchen der Mütter nicht nachkommen (siehe Abbildung 61).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Frage: Bitte erläutern Sie.

"Kürzere Arbeitszeit: Wäre seitens Arbeitgeber möglich, aber finanzielle Einbußen für mich. Flexiblere Arbeitszeit: Laut Führungskraft ist sie bereits flexibel genug. Telearbeit: geht organisatorisch nicht (zu viele Akten werden für die Arbeit benötigt)."

„Dies ist aus betrieblichen Gründen (Homeoffice: Datenschutz), flexible Arbeitszeit (wir haben Öffnungszeiten) und wir können nicht immer nur auf die Mütter Rücksicht.“

„Die Führung hat kein Vertrauen in die Mitarbeiter in Bezug auf einen Homeofficeplatz.“

„Wer nicht anwesend ist, existiert nicht. Diskriminierung von Kollegen in Telearbeit.“

„Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps. Wer mit dem Arbeitsplatz nicht klar kommt, kann sich ja – einfach mal – einen anderen suchen.“

Abbildung 61: Ausgewählte Kommentare zu den Ansprüchen, denen der Arbeitgeber nicht nachgekommen war

3.4.6.3 Erfüllen der gewünschten Rahmenbedingungen durch die aktuelle Führungskraft

Im Anschluss an die Frage, wie sich die Ansprüche von Frauen an ihren Arbeitsplatz verändern, wenn sie Mütter geworden sind, soll im Folgenden die Frage geklärt werden, inwiefern die jeweiligen Führungskräfte diesen neuen Rahmenbedingungen nachgekommen sind.

80 % der Mütter gaben an, dass ihre Führungskraft ihnen flexiblere Arbeitszeiten ermöglichte. Für 47 % der Mütter konnte die Anforderung nach Telearbeit/Arbeit von zuhause erfüllt werden und dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten wurde bei 43 % der Mütter nachgekommen (siehe Abbildung 62).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

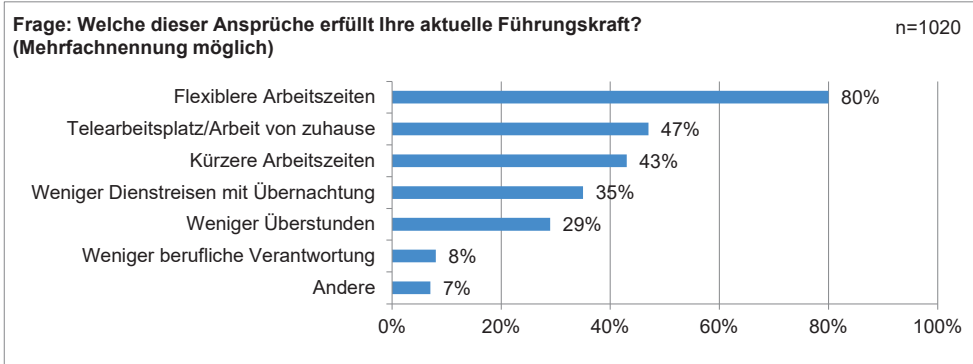


Abbildung 62: Erfüllte Ansprüche in aktueller Situation

Die Gegenüberstellung von den veränderten Rahmenbedingungen und deren jeweiliger Erfüllung ist in Abbildung 63 dargestellt. Der Abgleich der veränderten Ansprüche mit der Erfüllung durch die Führungskraft zeigt große Übereinstimmungen bei den beiden Anliegen „weniger Dienstreisen mit Übernachtung“ sowie „weniger berufliche Verantwortung“. Hinsichtlich anderer Ansprüche wurden die Erwartungen der Mütter vonseiten der Führungskräfte sogar übertroffen – besonders deutlich beim Wunsch nach mehr Flexibilität. Eine Ausnahme bleibt der Wunsch nach „weniger Überstunden“. Hier wurde dem Wunsch der Mütter durch die Führungskräfte nicht entsprochen.

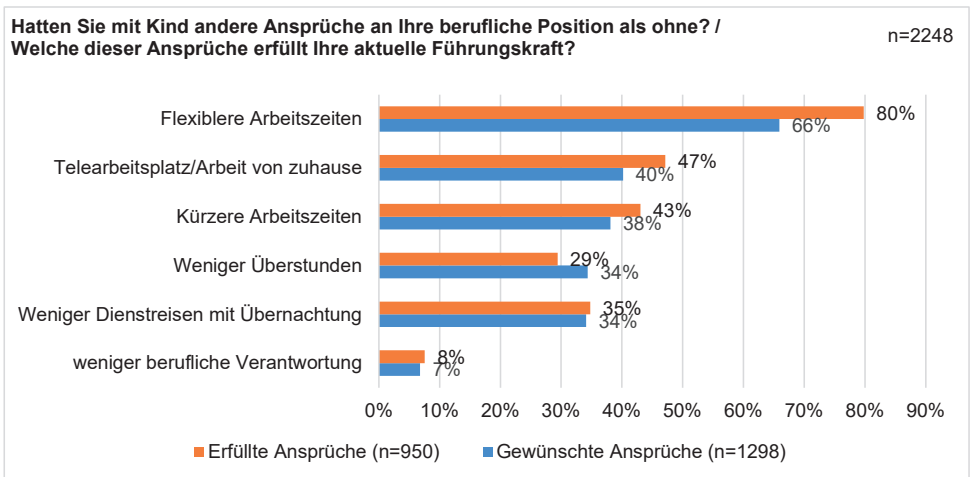


Abbildung 63: Veränderte Ansprüche und Erfüllung durch die Führungskraft

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.6.4 Zusammenfassung

Nach dem ersten Kind weisen Frauen tendenziell noch eine höhere Wochenarbeitszeit auf als nach jedem weiteren Kind. Dieser Zusammenhang zeigt sich allerdings nur bei Arbeitnehmerinnen ohne Führungsverantwortung. Frauen mit Führungsverantwortung dagegen reduzieren ihre wöchentliche Arbeitszeit nach dem zweiten und dritten Kind eher nicht. Weiterhin lässt sich hinsichtlich einer gesonderten Betrachtung von West- und Ostdeutschland sagen, dass Frauen mit Kindern in Ostdeutschland mehr Stunden pro Woche arbeiten als Frauen im Westen, was besonders für das 1. und 2. Kind gilt.

Die These 6 der Autorinnen: „Mütter stellen andere Anforderungen an eine berufliche Position“ konnte bestätigt werden. Insbesondere wünschten sie sich flexiblere und kürzere Arbeitszeiten sowie Homeoffice. Sie gaben größtenteils an, dass die Unternehmen die gewünschten Rahmenbedingungen erfüllten – bis auf den Wunsch nach weniger Überstunden.

3.4.7 Vereinbarkeit

3.4.7.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird häufig diskutiert und ist stets aktuell. Daher wurden die Studienteilnehmerinnen auch dazu befragt, wie sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie aktuell für sich einschätzen: 54 % bewerten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „gut“; 28 % als „sehr gut“. 17 % geben an, dass sie beides nicht so gut vereinbaren können und 1 % kann Beruf und Familie gar nicht vereinbaren (siehe Abbildung 64).

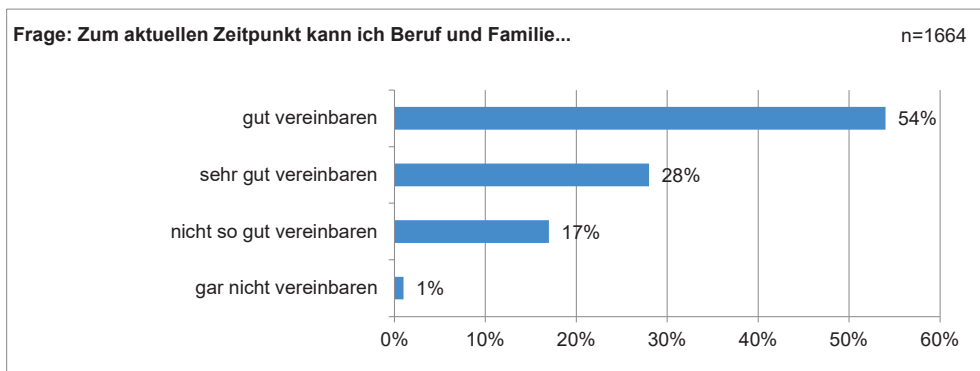


Abbildung 64: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich jedoch immer die Frage, auf wessen Kosten diese Vereinbarkeit hergestellt wird.

Die persönlichen Herausforderungen der täglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Folgenden anhand einiger repräsentativen Beispielkommentare aufgezeigt (siehe Abbildung 65):

Frage: Bitte erläutern Sie.

"Ohne meine Eltern im Hintergrund und ein starkes Netzwerk aus Freunden und Nanny wäre die Vereinbarkeit nicht gegeben. Mit Kindergarten und Schule allein ist eine anspruchsvolle Tätigkeit nicht zu erfüllen. Flexibilität wird nicht nur für die Familie, sondern auch für den Job benötigt."

"Der Kindergarten bietet keine Betreuung bis 14 Uhr an, nur bis 13 oder 16 bzw. 16.30 Uhr an. Keine flexible Betreuung durch die Kita, z. B. keine Möglichkeit, den Fröhdiens nach Bedarf nur an bestimmten Tagen in der Woche/im Monat in Anspruch zu nehmen."

"Ich habe das Gefühl, beide ‚Jobs‘ nicht ausreichend auszufüllen. Mein Sohn geht lange in die Betreuung, mein Anfahrtsweg von der Kita/zu Hause ist weit (45 Min.), was dazu führt, dass meine Arbeitszeit nicht lang genug ist, um genügend Geld zu verdienen und um meine beruflichen Aufgaben gut genug umzusetzen. Zeit für mich bleibt einfach kaum. Dafür ständiger Druck, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren, ohne dabei unterzugehen."

"Mein Kind kommt zu kurz, ich kann mein Kind weder zur Kita bringen noch holen. Ohne Oma wäre ich aufgeschmissen. Mein Kind ist zu oft und zu lange bei Oma, wegen meiner Arbeit."

„Mein Mann und ich sind beide berufstätig und beide Eltern. Dadurch, dass wir uns in die Nachmittagsbetreuung der Kinder einteilen können, ist es möglich, dass die Arbeit auch in Vollzeit fortgeführt werden kann. Der Rest der Familie (Oma und Opa) übernimmt die Betreuung der Kinder auch ab und zu. Wir haben ein Netzwerk gesponnen, welches uns ermöglicht, sowohl beruflich als auch familiäre Ziele zu verfolgen. Wenn ich merke, dass mein Arbeitsverhältnis und die lange „Zeit ohne Mama“ die Kinder belasten würde, würde ich mein Arbeitsverhältnis verändern und nach Alternativen suchen.“

„Natürlich würde ich mir mehr Zeit mit dem Kind wünschen, aber mein Job ist mir ja auch wichtig. Ergo, ist einfach der Tag zu kurz für beides...“

Abbildung 65: Ausgewählte Kommentare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Den befragten berufstätigen Müttern dieser Studie gelingt zwar zu einem großen Teil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus den offenen Antworten ist jedoch auch ersichtlich, dass dafür häufig die Hilfe der engen Verwandtschaft, von Großeltern und Freunden in Anspruch genommen wird. Die Kombination von Beruf und Familie resultiert zudem in einer hohen Doppelbelastung der Mütter.

3.4.7.2 Partnerschaftliche Aufgabenverteilung

Bekanntlich spielt der/die Partner/in bzw. seine/ihre Unterstützung eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Realisierung der Karriereperspektiven einer Frau. In der vorliegenden 2. Frankfurter Karrierestudie wurde dieser Aspekt genauer hinterfragt. Dazu soll die These 7: „Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung oder ein/e Partner/in, die komplett den Haushalt übernimmt, wirken sich positiv auf die Karriere der berufstätigen Mütter aus“ untersucht werden. 86 % der befragten Mütter befanden sich in einer Ehe/Partnerschaft. Nur diese Mütter wurden befragt.

Die in der folgenden Abbildung 66 aufbereiteten Daten lassen deutlich erkennen, dass meist beide Partner/innen zuständig für Familienarbeit und Familieneinkommen sind – nämlich in über 80 % der Fälle. Es kommt nur selten vor, dass die Mutter allein für das Familieneinkommen zuständig ist. Diese Fälle sind tendenziell eher bei Frauen mit Führungsverantwortung zu finden. Hintergrund ist vermutlich, dass nur bei Frauen in Führungspositionen das Gehalt ausreicht, um allein das Familieneinkommen zu erwirtschaften.

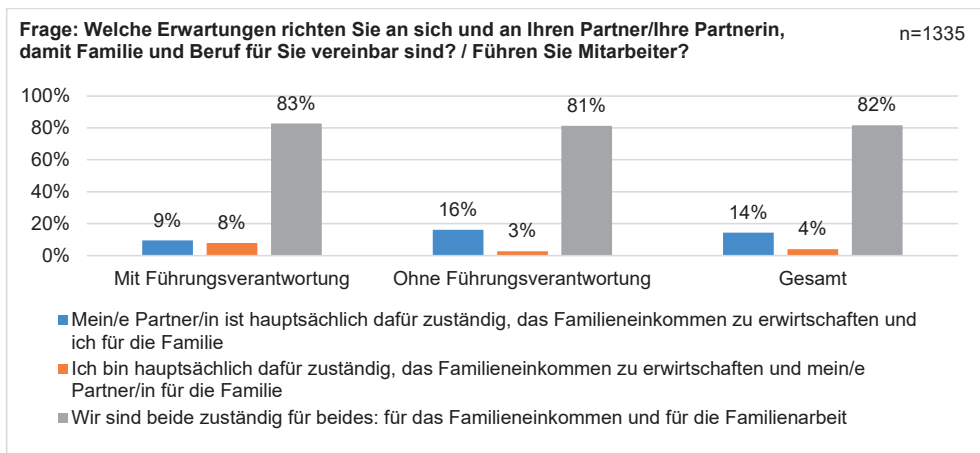


Abbildung 66: Erwartungen an sich und an den/die Partner/in zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Führungsverantwortung

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.7.3 Unterstützung des Partners/der Partnerin

Mehr als die Hälfte der Studienteilnehmerinnen können sich der grundsätzlichen Unterstützung des Partners/der Partnerin gewiss sein; jede Dritte gab an, der Partner/die Partnerin bemühe sich und unterstütze sie; 13 % der Mütter erhielten keine Unterstützung, was entweder berufliche Gründe hatte oder aber darauf beruhte, dass der Wunsch, dem/der Partner/in zu helfen, nicht bestand (siehe Abbildung 67).

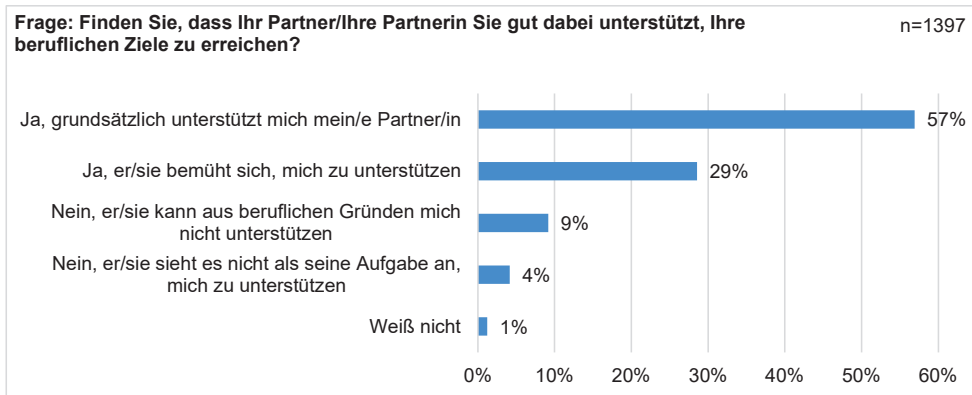


Abbildung 67: Unterstützung des Partners/der Partnerin beim Erreichen beruflicher Ziele

3.4.7.4 Formen der Unterstützung

Die Frage danach, inwiefern der/die Partner/in seine/ihre Frau hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele unterstützt, ergab die folgenden Antworten: 39 % der Teilnehmerinnen gaben an, der/die Partner/in habe Elternzeit beansprucht. Bei jeder Zehnten reduzierte oder unterbrach der/die Partner/in seine/ihre Arbeitszeit bzw. Arbeit. Ein Drittel der Befragten haben in dieser Hinsicht keine Unterstützung erhalten (siehe Abbildung 68).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

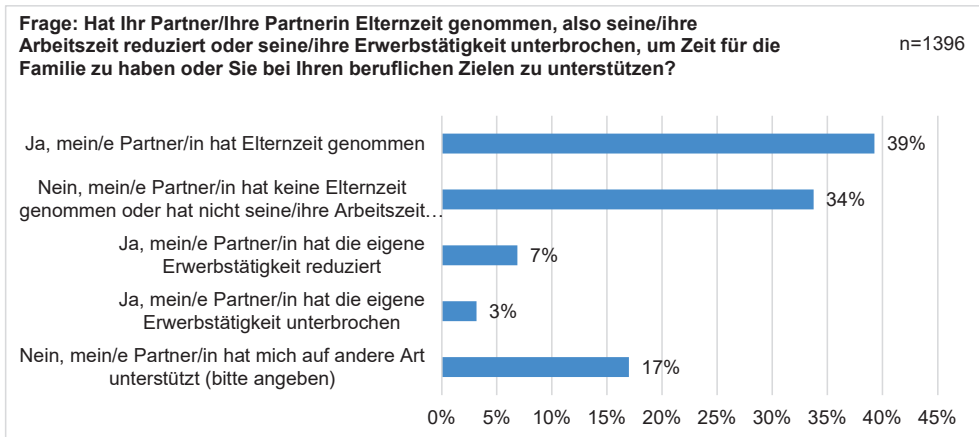


Abbildung 68: Unterstützung des Partners bzw. der Partnerin

Mit der folgenden Abbildung wird ein Vergleich zwischen Müttern mit Kindern vor 2010 und in/nach 2010 gezogen. Hier lässt sich deutlich eine positive Veränderung erkennen. In der Kategorie „Ja, mein/e Partner/in hat Elternzeit genommen“ übersteigt die Unterstützung durch den/die Partner/in für Mütter mit Kindern in/nach 2010 die der Mütter mit Kindern vor 2010 fast um das Fünffache. Dieser deutliche Unterschied ist möglicherweise dem 2007 geschaffenen Recht auf Elternzeit zuzuschreiben (siehe Abbildung 69).

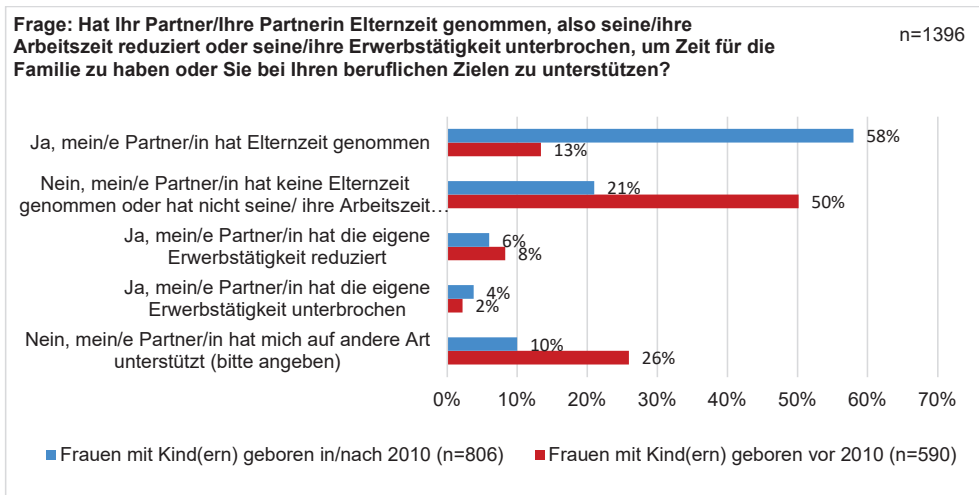


Abbildung 69: Unterstützung durch den oder die Partner*in bei Frauen, die Kinder(er) vor 2010 und in/nach 2010 bekommen haben

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

17 % der Frauen gaben an, ihr/e Partner/in habe sie auf eine andere, in den Antworten nicht benannte Art, unterstützt (vgl. auch Abbildung 68). Die folgende Abbildung 70 dokumentiert einige dieser Kommentare exemplarisch:

Frage: Nein, mein/e Partner/in hat mich auf andere Art unterstützt (bitte angeben).

„Mein Partner hätte sofort und sehr gerne Erziehungszeit genommen, wenn da nicht die eine Gehaltsstufe gewesen wäre, die er mehr verdient hat als ich.“

„Arbeit bei 35-Stunden-Woche zeitweise auf 4 Arbeitstage verteilt, sodass ein Tag in der Woche frei war, an dem ich ganztags arbeiten konnte.“

„Arbeitszeiten flexibel gestaltet“

„Beim ersten Kind hat er zwei Monate Elternzeit genommen und mir damit sehr geholfen, wurde allerdings unserer Ansicht nach, danach dafür zurückgesetzt.“

„Da es in der freien Wirtschaft nicht ganz so leicht ist, Elternzeit zu nehmen, haben wir darauf verzichtet, um den Arbeitsplatz meines Mannes nicht zu gefährden. Er hat mich unterstützt, wo er sonst so konnte (Einkaufen, Aufräumen etc.).“

„Da mein Partner bei Elternzeit seine Position in der Firma verloren hätte, wenn er in Elternzeit gegangen wäre, hat er sich nach der Arbeit und an den Wochenenden überwiegend um die Kinder gekümmert.“

„Die Rollenverteilung war uns vorher klar. Er hat sich überall dort eingebracht, wo es ihm zeitlich möglich war. Mit meinem beruflichen Wiedereinstieg hat beispielsweise er die Kinder in die KITA gebracht. Bei der Betreuung der Kinder im Krankheitsfall haben wir uns abgewechselt und im Haushalt musste er auch kräftig mithelfen.“

„Durch Überstundenauf- und -abbau Freizeiten eingebaut.“

„Ein halbes Jahr lang hat mein Partner immer an einem Morgen pro Woche das Kind betreut und seine Arbeitszeit dafür auf die Abende verlegt.“

„Er hat Elternzeit genommen, beim dritten Kind 12 Monate, dies war für ihn sehr schwierig, er hat heute noch einen Karriereknick, aber Familie ist ihm sehr wichtig; er hat außerdem auch die Arbeitszeit auf 35 Stunden reduziert.“

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

„Er hat versucht, Dienstreisen den familiären Umständen anzupassen; ist morgens später zur Arbeit gefahren, damit ich (nach dem ersten Geburtstag unseres Kindes) zumindest an zwei Vormittagen arbeiten konnte.“

„Finanziell – Kinderbetreuung (private Krippe, Kindergarten, Schule) war kein Problem.“

Abbildung 70: Ausgewählte Kommentare zur Unterstützung des/der Partners/in

Aus den oben aufgeführten Kommentaren kann man erkennen, dass es für die Paare mit Anstrengung verbunden ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Trotz des Engagements des/der Partner/in liegt die Hauptlast bei der Mutter. Auch die Partner/innen erlebten bzw. befürchteten berufliche Nachteile bei Inanspruchnahme der Elternzeit.

In Bezug auf die Länge der Elternzeit, die der/die Partner/in beansprucht hat, ergab sich folgende Aufteilung: 58 %, und damit die Mehrheit, nahm eine Auszeit von bis zu zwei Monaten; ein Viertel nahm vier bis sechs Monate; jede zehnte Befragte gab eine Auszeit von bis zu einem Jahr an und 8 % der Partner/Partnerinnen unterbrachen ihre Erwerbstätigkeit für mehr als ein Jahr (siehe Abbildung 71).

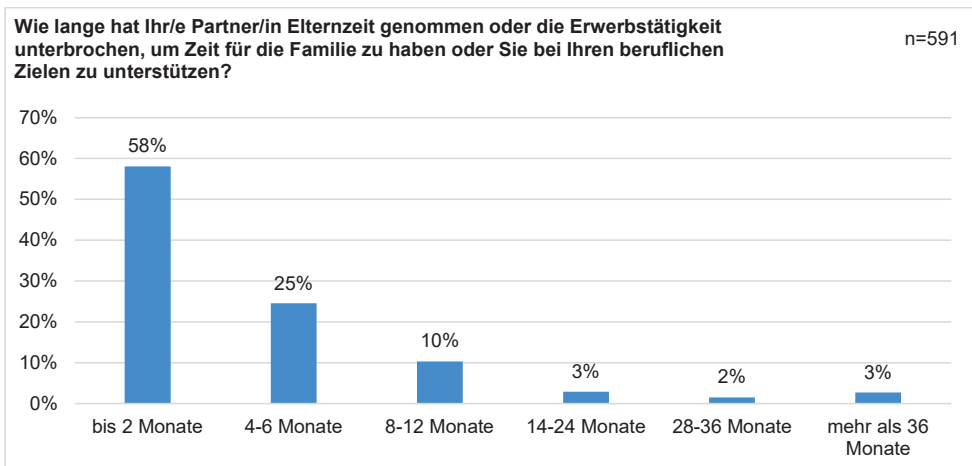


Abbildung 71: Dauer der Elternzeit bzw. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit des/der Partners/in

Eine weitere Frage sollte überprüfen, ob und wie lange der/die Partner/in seine/ihre Arbeitszeit reduziert hat, um die befragten Studienteilnehmerinnen hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele zu unterstützen. Diese Frage haben nur 16 % der Studienteilnehmerinnen mit Partnerinnen und Partner beantwortet. Offensichtlich hat nur ein entsprechender Anteil der Partnerinnen und

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Partner die Arbeitszeit reduziert: Bei diesen haben 30 % dies über einen längeren Zeitraum hinweg („mehr als 36 Monate“) getan. Die anderen dagegen haben eher für einen kürzeren Zeitraum die Arbeitszeit reduziert: bei ca. einem Viertel der befragten Frauen reduzierte der/die Partner/in seine/ihre Arbeitszeit nur für etwa 2 Monate; auf die weiteren Antwortoptionen „4–6 Monate“, „8–12 Monate“ und „14–24 Monate“ entfielen jeweils 13 bis 15 % der befragten Frauen (siehe Abbildung 72).

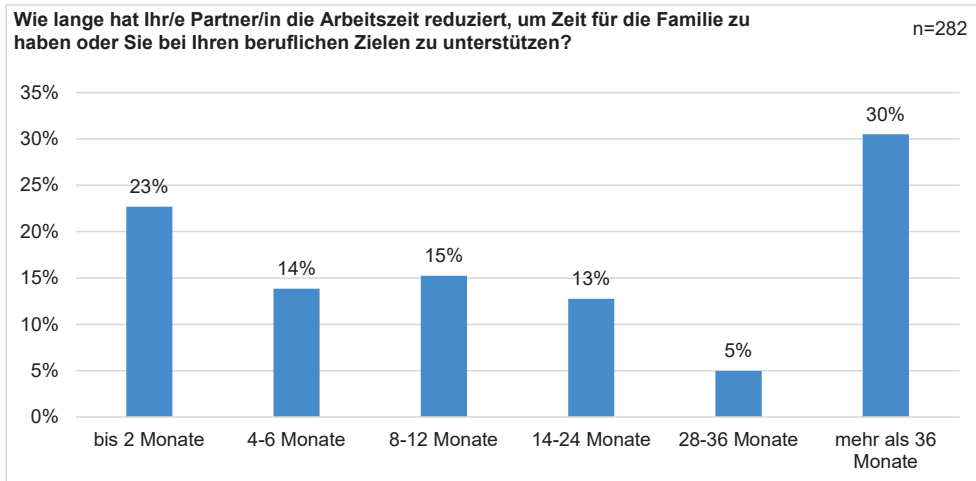


Abbildung 72: Dauer der reduzierten Arbeitszeit des Partners/der Partnerin

3.4.7.5 Zusammenfassung

Die in diesem Abschnitt dargestellten Studienergebnisse zeigen, dass die meisten Studienteilnehmerinnen in ihren Familien eine egalitäre Aufteilung sowohl der Familienarbeit als auch des Familieneinkommens anstreben. Von ihren Partnern/Partnerinnen erhalten diese Frauen grundsätzlich Unterstützung, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. In vielen Fällen hat der/die Partner/in Elternzeit in Anspruch genommen, seine/ihre Arbeitszeit reduziert oder aber die Erwerbstätigkeit vollständig unterbrochen, um einerseits Zeit für die Familie zu haben und andererseits die Frau bei der Erreichung ihrer beruflichen Ziele zu unterstützen. Aus den offenen Antworten der Studienteilnehmerinnen ist aber auch ersichtlich, dass eine solche Unterstützung für den/die Partner/in die Gefahr eines Karriereknicks mit sich bringt. Schließlich zeigen die Ergebnisse aber auch, dass ein Drittel der Frauen keine Unterstützung von ihrem/r Partner/in erhält.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.8 Berufliche Förderung

3.4.8.1 Berufliche Förderung nach Lebenslage

Im Folgenden soll nun die Frage beantwortet werden, in welcher speziellen Lebenslage die Studienteilnehmerinnen eine starke berufliche Förderung erfahren. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich: 36 % der Mütter gaben an, dass sie in einer Lebensphase ohne Kind/er stark gefördert worden sind. 29 % der Mütter wurden gar nicht gefördert und immerhin 25 % wurden auch in einer Lebensphase mit Kindern bis 15 Jahren stark gefördert. Offensichtlich sind Kinder nicht bei allen Müttern ein Hinderungsgrund für eine berufliche Förderung. Nichtsdestotrotz fand eine starke, berufliche Förderung der Befragten am häufigsten in Lebenslagen ohne Kinder statt (siehe Abbildung 73).

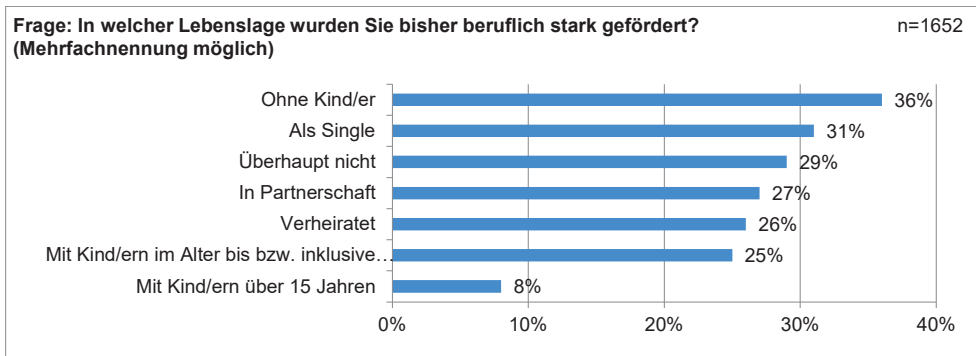


Abbildung 73: Berufliche Förderung und Lebenslage

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.8.2 Berufliche Förderung nach Beschäftigungsform

Die Ergebnisse weisen auf einen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsumfang und beruflicher Förderung hin. Starke Förderung erhielten 49 % der Frauen in Vollzeitbeschäftigung aber nur 17 % in Teilzeitbeschäftigung. In Teilzeitbeschäftigung erfuhren 38 % der Frauen überhaupt keine Förderung (siehe Abbildung 74).

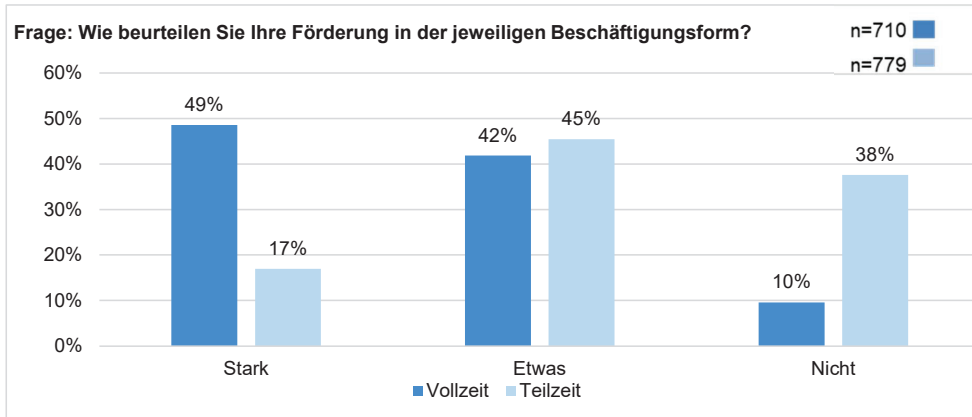


Abbildung 74: Berufliche Förderung und Beschäftigungsform

3.4.8.3 Zusammenfassung

Die stärkste berufliche Förderung erhalten tendenziell Frauen, die erstens noch keine Kinder haben und zweitens in Vollzeit arbeiten. Offensichtlich ist die Wahrnehmung des beruflichen Engagements eng an die Anzahl der im Unternehmen geleisteten Arbeitsstunden gekoppelt. Entsprechend wird Teilzeitbeschäftigten ein geringeres Karrierestreben zugeschrieben. In der Kombination „teilzeitbeschäftigte Mütter“ wirkt sich dieses besonders negativ auf die berufliche Förderung aus.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.9 Karrierehindernisse

3.4.9.1 Die größten Karrierehindernisse

Weiterhin sollte im Rahmen dieser 2. Frankfurter Karrierestudie dann auch die Frage beantwortet werden, was die Studienteilnehmerinnen bis zum jetzigen Zeitpunkt ihres beruflichen Werdegangs als größtes Karrierehindernis wahrgenommen haben (siehe Abbildung 75).

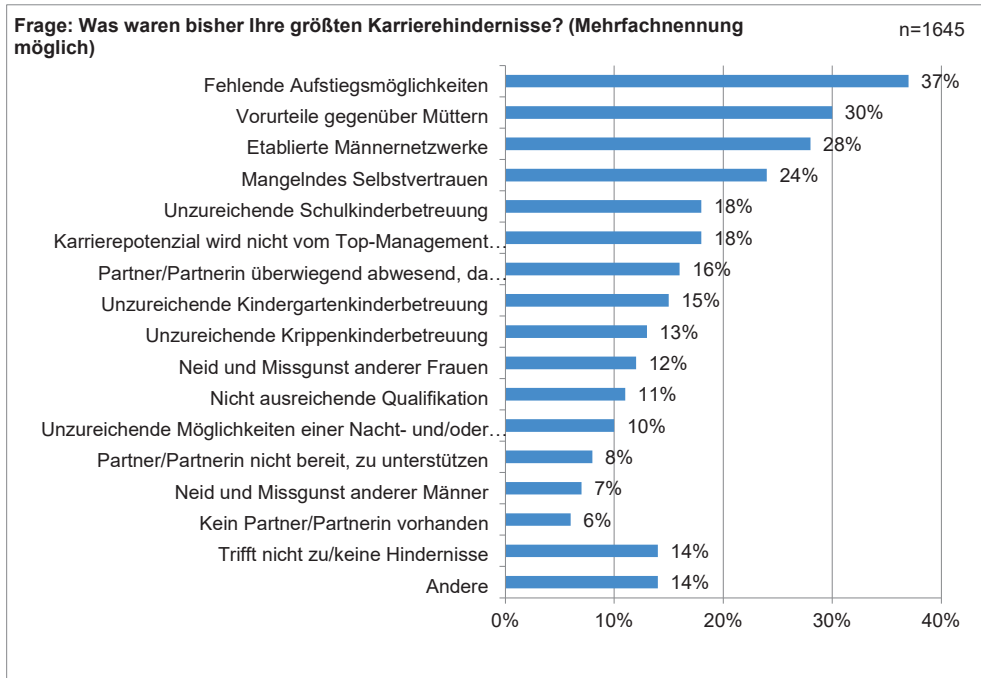


Abbildung 75: Größte Karrierehindernisse

Über ein Drittel der Befragten, nämlich 37 %, sah „Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten“ als ihr bisher größtes Karrierehindernis an. Ein Grund hierfür könnte sein, dass in kleineren Unternehmen zwar mehr Frauen in Führungspositionen sind, die Organisationsstruktur aber weitere Aufstiegsmöglichkeiten verhindert. Des Weiteren könnte hierfür auch das zuvor beschriebene Phänomen der „Gläsernen Decke“ von Bedeutung sein. Das hieße dann, dass Frauen in ihrer Berufslaufbahn zwar aufsteigen können, allerdings nur bis zu einer vorbestimmten Sprosse der Karriereleiter.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

30 % der Studienteilnehmerinnen gaben an, dass sie das Vorhandensein von „Vorurteilen gegenüber Müttern“ deutlich als Karrierehindernis empfänden; 28 % nannten „Etablierte Männernetzwerke“ als bedeutendes Karrierehindernis – dass männerdominierten Netzwerke sich wenig mit der Förderung von Frauen befassen, zeigt auch die Studie „Deutschlands Chefinnen. Wie Frauen es an die Unternehmensspitze schaffen“ von Stahl und Mühling aus dem Jahr 2010. Dort gaben 71 % der befragten Frauen an, die bestehenden Netzwerke seien „männerdominiert“ und für Frauen nicht zugänglich (Stahl/Mühling 2010, S.25).

24 %, also rund ein Viertel der Teilnehmerinnen nannten darüber hinaus „Mangelndes Selbstvertrauen“ als Karrierehindernis. Interessant ist hierbei das Ergebnis einer empirischen Studie von Bain & Company die zeigt, dass das Selbstvertrauen und die Karriereambitionen von Frauen durch die Erfahrungen in den ersten Berufsjahren abnehmen. Sie erfahren, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen eine „Entmutigung“ (Bain & Company 2015).

Aus der offenen Antwortkategorie „Andere“ sind im Folgenden wieder exemplarische Kommentare der Teilnehmerinnen in Bezug auf Karrierehindernisse aufgeführt (siehe Abbildung 76):

Frage: Bitte erläutern Sie.

"Kinder als Ausrede: Du bist ja noch so jung und hast kleine Kinder – da hilft auch keine Kinderbetreuung – ich sollte mich gedulden und mit 50 Jahren oder so Karriere machen. Es ist normal, dass man Familie hat. Wenn nicht Kinder, dann pflegebedürftige Angehörige. Irgendwo ist jeder außerhalb des Berufes eingebunden."

"Ich selbst. Das schlechte Gewissen, während der Weiterbildung nicht die Zeit mit den Kindern zu verbringen."

"Vorgesetzte, die in der Elternzeit gewechselt haben und nicht wissen, was man kann (weil Wissen und Abmachungen nicht weitergegeben wurden)."

"Ich muss zu bestimmten Zeiten heimgehen, um meine Kinder zu betreuen, und kann nicht, wie die Männer, abends an späten Meetings teilnehmen. Außerdem kann ich nicht die in meinem Unternehmen gewünschten 60 Stunden in der Woche arbeiten, die erwartet werden, wenn man Karriere machen will."

"Es gibt in unserem Kindergarten nur noch Ganztagsplätze, was ich für eine katastrophale Entwicklung halte. Ich möchte aber meine Kinder nur so lange in Betreuung wissen, wie ich

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

halbtags arbeite, d. h. bis ca. 14 Uhr – und dann nach Hause holen. Diese Option gibt es nicht. Die Kinder können nur einen teuren Ganztagsplatz erhalten. Wenn ich sie trotz Ganztagsplatz einfach schon mittags abhole, bekommen sie keinen Anschluss zu den anderen Ganztagskindern, da ca. 90 % der Kinder alle ganztags im KIGA sind. Das Modell Halbtagskinder läuft aus. Zudem nimmt der KIGA nur noch Kinder aus der hauseigenen Krippe, also Kinder, die schon ab 6 Monaten in den KIGA gegeben wurden. Mütter, die sich entscheiden, ihr Kind die ersten Jahre zuhause aufzuziehen und dann halbtags zu arbeiten, haben keine Chance auf eine angemessene Kinderbetreuung."

„Mangelnde Akzeptanz, dass Kinder/Familie auch Zeit brauchen. Es kann nicht nur darum gehen, die Kinder weg zu organisieren. Die Qualität der Kinderbetreuung sowohl in Kita als auch OGS kann zu Hause nicht ersetzen – angefangen bei schlechtem Essen bis zu fehlender Betreuung bei Hausaufgaben. Bildungsauftrag kann nicht nur vom niedrigsten Nenner aus betrachtet werden, sondern muss auch dem Standard aus einem „normalen“ bzw. auch Akademikerhaushalt gerecht werden. Das erfordert aber entsprechende Fachkräfte und vernünftige Personalschlüssel.“

Abbildung 76: Ausgewählte Kommentare zu Karrierehindernissen

3.4.9.2 Karrierehindernisse und Führungsverantwortung

In der folgenden Abbildung sollen verschiedene Karrierehindernisse in Bezug zum Merkmal der Führungsverantwortung der Studienteilnehmerinnen gesetzt werden (siehe Abbildung 77).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

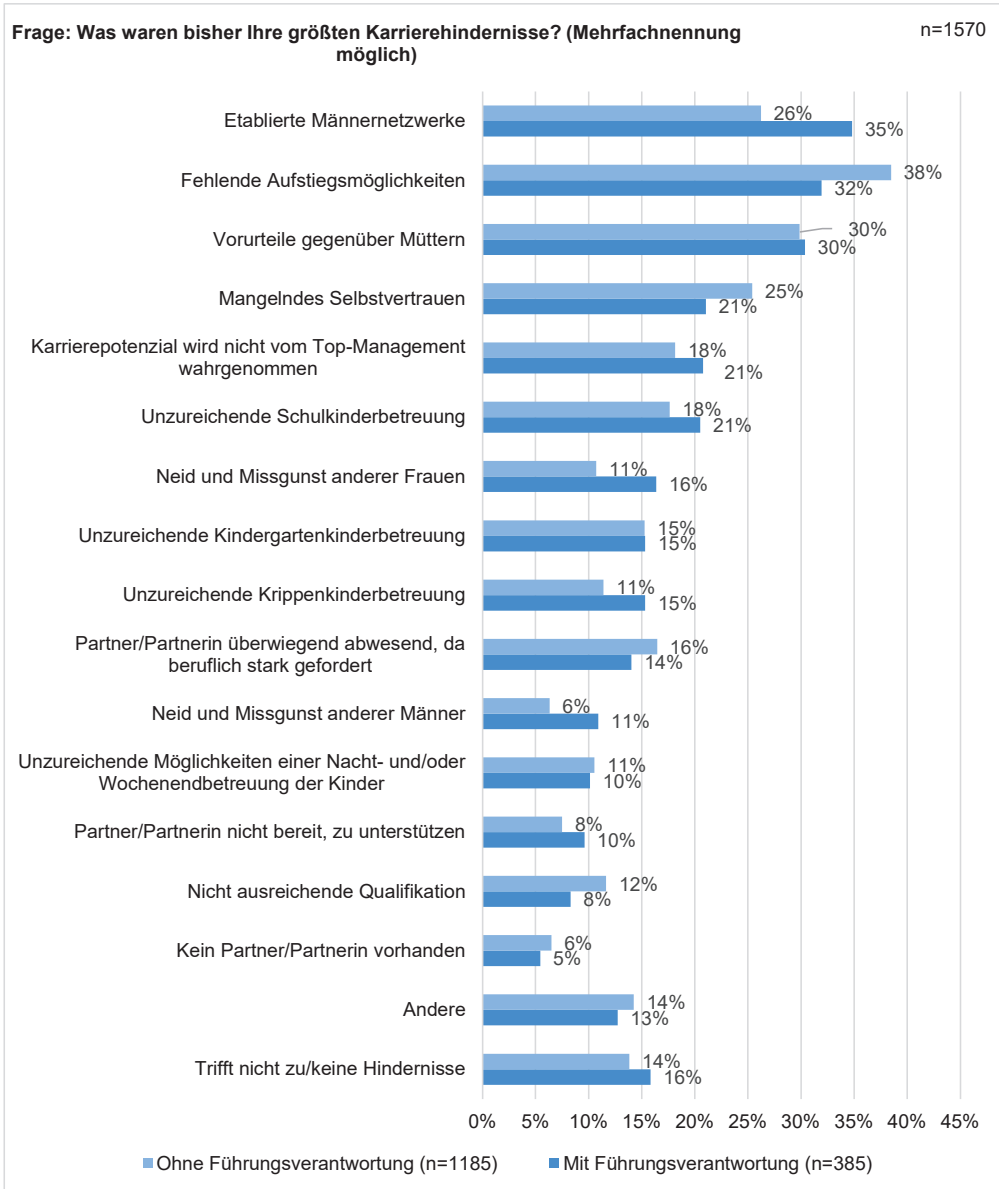


Abbildung 77: Karrierehindernisse und Führungsverantwortung

Besonders auffallend ist der Unterschied beim Aspekt „Etablierte Männernetzwerke“ mit einer Differenz von 9 Prozentpunkten. Dieses Karrierehindernis nehmen demnach vor allem Frauen mit Führungsverantwortung wahr. Abweichungen von fünf bis sechs Prozentpunkten teilen

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

sich die Punkte: „fehlende Aufstiegsmöglichkeiten“, „Neid und Missgunst anderer Frauen“ sowie „Neid und Missgunst anderer Männer“. Auffallend ist, dass fehlende Aufstiegsmöglichkeiten als Karrierehindernis häufiger von Frauen ohne Führungsverantwortung genannt werden. Über Neid und Missgunst von anderen, ob nun ausgehend von Männern oder Frauen, klagen häufiger Frauen aus höheren Ebenen der Hierarchie. In Bezug auf Kinderbetreuung wird von Frauen mit Führungsverantwortung etwas häufiger die unzureichende Krippenkindbetreuung (Differenz von vier Prozentpunkten) sowie die unzureichende Schulkinderbetreuung (Differenz von drei Prozentpunkten) benannt. Mangelndes Selbstvertrauen und nicht ausreichende Qualifikation wurden dagegen häufiger von Frauen ohne Führungsverantwortung genannt.

3.4.9.3 Zusammenfassung

Die größten Karrierehindernisse für Mütter sind aus deren Perspektive fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, Vorurteile gegenüber Müttern und etablierte Männernetzwerke. Während etablierte Männernetzwerke das größte Problem für Frauen in Führungsfunktionen darstellen, erleben Frauen ohne Führungsverantwortung eher fehlende Aufstiegsmöglichkeiten als größtes Karrierehindernis. Vorurteile gegenüber Müttern sind für beide Gruppen gleichermaßen ein Problem.

3.4.10 Diskriminierende Verhaltensweisen

3.4.10.1 Diskriminierende Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung

Im folgenden Unterkapitel soll nun die letzte These dieser 2. Frankfurter Karrierestudie: „Frauen erfahren diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz“ überprüft werden.

Die Frage nach erlebten diskriminierenden Verhaltensweisen während der beruflichen Laufbahn sollte hierzu Aufschluss geben. In Anlehnung an die Beschreibungen Benokraitis' (1997), auf welche Art und Weise Männer Frauen verdrängen wollen, wurden den Teilnehmerinnen der Befragung verschiedene diskriminierende Verhaltensweisen zur Auswahl gestellt, die zudem jeweils mit vier unterschiedlichen Häufigkeiten (mehr als zweimal, zweimal, einmal, nie) bewertet werden konnten.

Benokraitis (1997) unterscheidet in seiner Studie verschiedene Formen der unterschweligen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz. Darunter unter anderem:

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

1. „Wohlwollende Ausbeutung“ bezeichnet die Arbeitssituation, in der die Hauptarbeit von der Frau geleistet wurde, der Mann aber die Lorbeeren dafür erhält.
2. Unter „Subjektive Objektivierung“ wird eine Verhaltensweise verstanden, mit der eine Person als Objekt, also ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts und nicht wegen ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen, wahrgenommen wird. Konsequenterweise wird demnach unpersönlich und pauschal über „die Frauen“ oder „die Mütter“ gesprochen und geurteilt.
3. Die „Kollegiale Ausgrenzung“ bezieht sich auf den Ausschluss, also die Isolation von Frauen und Müttern. Diese Verhaltensweise kann sich u. a. hinter der zeitlichen Festlegung von Meetings verbergen. Dabei werden Besprechungen bewusst auf den Nachmittag bzw. Spätnachmittag oder Abend gelegt, so dass Mütter, deren Kinderbetreuung zu einem bestimmten Tageszeitpunkt endet, Schwierigkeiten haben, daran teilzunehmen.

Die Studienteilnehmerinnen wurden befragt, welche dieser Verhaltensweisen bereits während der Berufslaufbahn erlebt hatten. Dabei ergab sich, dass 41 % der Frauen sich zweimal und mehr ausgebeutet fühlten, während ein Kollege die Anerkennung für diese Arbeit einstrich (Wohlwollende Ausbeutung). 60 % der befragten Frauen wurden zweimal und mehr aufgrund ihres Geschlechts stigmatisiert (Subjektive Objektivierung).

Weiterhin gaben 41 % der Frauen an, bei wichtigen Meetings mindestens zweimal oder mehr nicht berücksichtigt worden zu sein (Kollegiale Ausgrenzung) (Benokraitis 1997) (siehe auch Abbildung 78).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

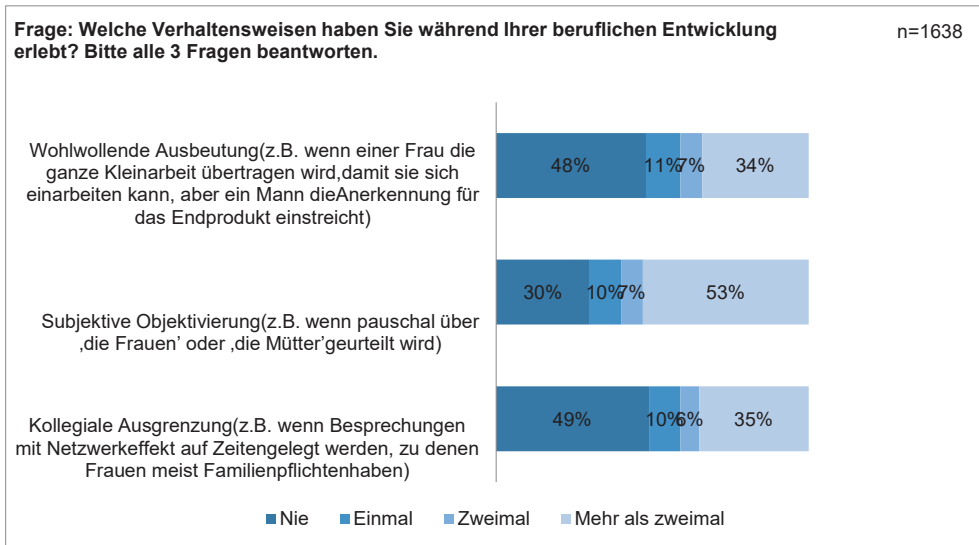


Abbildung 78: Erlebte Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung

Tabelle 3 zeigt, dass erlebte, diskriminierende Verhaltensweisen (zweimal und mehr) für Mütter mit Kindern, die in/nach 2010 geboren wurden, leicht abgenommen haben, aber sich immer noch auf einem hohen Niveau befinden.

Tabelle 3: Vergleich erlebter Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung zwischen Frauen, deren Kinder vor 2010 und in/nach 2010 geboren wurden

	Frauen mit Kind(ern) geboren vor 2010 (n=764)			Frauen mit Kind(ern) geboren in/nach 2010 (n=874)		
	Kollegiale Ausgrenzung	Subjektive Objektivierung	Wohlwollende Ausbeutung	Kollegiale Ausgrenzung	Subjektive Objektivierung	Wohlwollende Ausbeutung
Nie	48 %	31 %	46 %	50 %	30 %	50 %
Einmal	8 %	9 %	11 %	14 %	11 %	12 %
Zweimal	4 %	6 %	6 %	7 %	9 %	8 %
Mehr als zweimal	39 %	55 %	37 %	30 %	50 %	30 %

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

3.4.10.2 Zusammenfassung

Die These 8: „Frauen erfahren diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz“ kann mit den erhobenen Daten bestätigt werden. Die Mehrheit der Studienteilnehmerinnen hat diese Verhaltensweisen in Form von „Subjektiver Objektivierung“, „Wohlwollender Ausbeutung“ sowie „Kollegialer Ausgrenzung“ erlebt. Die erlebte Diskriminierung scheint für Mütter, die ihre Kinder in/nach 2010 geboren haben, geringfügig abgenommen zu haben, verharrt aber auf einem hohen Niveau.

3.4.11 Vorschläge von Müttern für eine bessere Gestaltung der Arbeitswelt

Abschließend wurden die berufstätigen Mütter nach Maßnahmen, die sie zur Verbesserung ihrer Lage vorschlugen, gefragt, um Handlungsmöglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzeigen zu können (siehe Abbildung 79).

77 % der erwerbstätigen Frauen nannten als Maßnahmen zur Effizienzsteigerung das „Arbeiten von zu Hause“ sowie eine „Qualifizierte Teilzeittätigkeit“. Bislang ist Führungsverantwortung in einer Teilzeitfunktion und/oder aus dem Homeoffice eher die Seltenheit. Darum ist es für viele Mütter schwer möglich, in höhere Positionen aufzusteigen. Schließlich seien, so die Ansicht vieler Vorgesetzter, Führungspositionen nicht mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit zu bewältigen. Hier wäre eine Bewusstseinsänderung dringend nötig – sind berufstätige Mütter doch überaus leistungswillig und -bereit. Ebenso wäre von Unternehmerseite unbedingt die Vorherrschaft einer Präsenzkultur, die in traditionellen Unternehmen häufig noch vorherrscht, zu überdenken. Berufstätige Mütter brauchen qualifizierte Teilzeittätigkeiten sowie flexible Arbeitszeiten und -orte – und zwar ohne, dass sie deshalb Abstriche beim Entgelt oder in ihrer Karriereentwicklung machen müssen. Hier ist schnelles und flexibles Umdenken gefordert: Weg von der herrschenden Präsenz- hin zu einer leistungsorientierten Kultur. Das Erreichen vereinbarter Ziele sollte wichtiger sein als die unbedingte physische Anwesenheit. Inwieweit die Corona-Krise und das damit verbundene Arbeiten von zu Hause einen Impuls zur Veränderung gibt, ist derzeit schwer abzuschätzen und bleibt Gegenstand weiterer Forschungsstudien.

71 % der Befragten wünschten sich „eine Bewusstseinsänderung bei Vorgesetzten und Kollegen, dass Mütter durchaus leistungswillig und -bereit sind“; 59 % forderten ein „bewusstes Freihalten der Abende und Wochenenden für Familienzeit und Regeneration“.

Die Einrichtung von „Unternehmenskindergärten“ regten 55 % der Mütter an. Durch deren Einführung würden beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, profitieren: Müttern und Vätern blieben

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

zusätzliche Fahrtwege und dadurch auch Zeit erspart, die entweder in Berufstätigkeit, Erziehung oder Freizeit investiert werden könnte – und das Unternehmen könnte sich zugleich über längere Arbeits-, bzw. Präsenzzeiten der Mitarbeiterinnen freuen.

Mit 54 % folgt darauf dicht die „Paritätische Verteilung der Familienarbeit auf Väter und Mütter“; 52 % wünschten sich „Arbeitszeitkonten, die ein Ansparen von Überstunden in jungen Jahren und ein Abfeiern für die Kinderbetreuung ermöglichen“. Durch eine paritätische Verteilung der Hausarbeit hätten auch Mütter mehr Zeit für ihre Berufstätigkeit bzw. aufgrund der Zeitkonten weniger Druck, wieder in eine Vollzeittätigkeit einsteigen zu müssen.

Für eine paritätische Verteilung der Elternzeit auf Väter und Mütter stimmten 41 % der Mütter sowie 39 % für Jobsharing.

Eine Frauenquote im Sinne „klarer Zielvereinbarungen, dass eine bestimmte Anzahl an Positionen von Frauen besetzt werden müssen“ benannten 36 %.

31 % wünschten sich den Vorbehalt bestimmter Positionen mit flexiblen/verkürzten Arbeitszeiten primär für Väter und Mütter. Nur 16 % der Mütter hielten die „Möglichkeit das Abendessen in der Firmenkantine zu erwerben und mit nach Hause nehmen zu können“ für attraktiv.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Frage: Welche Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitswelt für berufstätige Mütter sind besonders hilfreich? (Mehrfachnennung möglich) n=1624

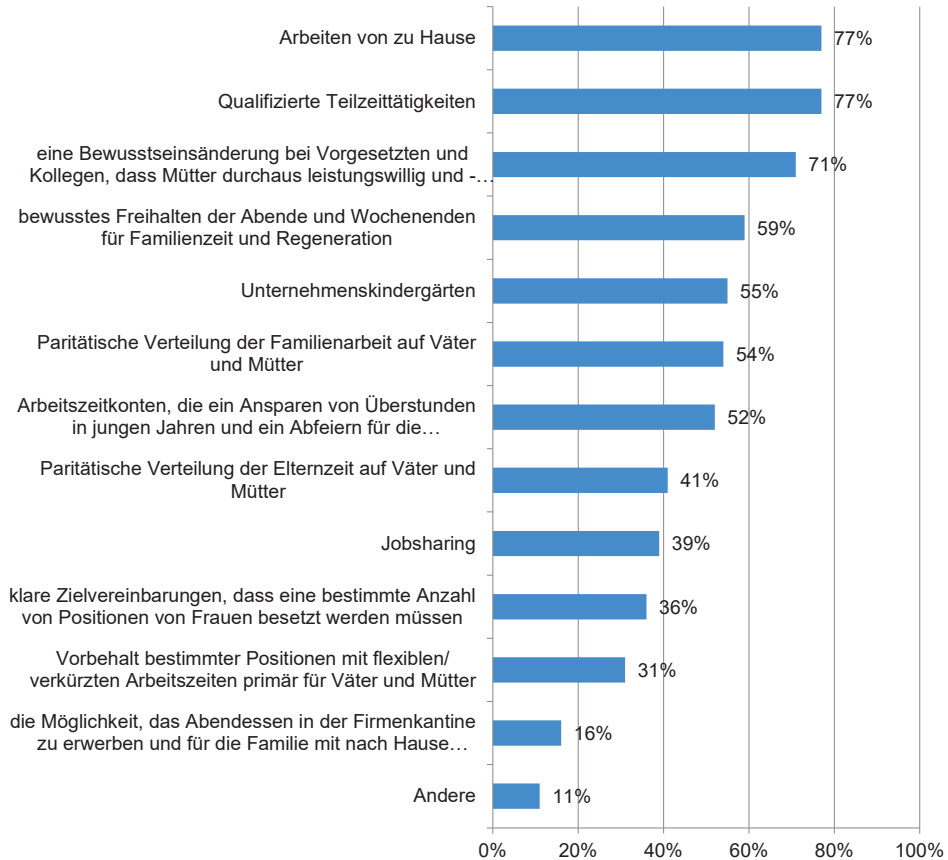


Abbildung 79: Hilfreiche Maßnahmen zur optimalen Gestaltung der Arbeitswelt berufstätiger Mütter

In der Kategorie „Andere“ haben 11 % der Befragten zusätzliche Vorschläge unterbreitet, welche aufgrund einiger exemplarischer Kommentare im Folgenden dargestellt werden sollen (siehe auch Abbildung 80).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

„Gestaltung der Arbeitswelt der berufstätigen Väter analog: Wenn die Väter dieselben Möglichkeiten eingeräumt bekommen (z. B. Teilzeit, Arbeiten von zu Hause), hilft das der berufstätigen Mutter ebenfalls.“

„Führung in Jobsharing und Teilzeit als selbstverständlich etablieren.“

„Mehr 30-Stunden-Stellen statt der klassischen 40/20 Regelung.“

„Kinderbetreuungseinrichtungen für kurzfristig erkrankte Kinder. Wenn mein Kind krank ist, kann ich ja noch nicht mal das Notebook aus dem Büro holen, da ich auf das Firmengelände nicht mit Kind darf. Ich musste das Kind allein im Auto liegen lassen. Argument: aus Sicherheitsgründen. Frage: Was kann ein Säugling kaputt machen?“

„Das Bewusstsein ändern, dass berufstätige Mütter keine Rabenmütter sind und dass Männer die gleiche Verpflichtung haben, sich um eine gute Erziehung und Betreuung der Kinder zu sorgen.“

„Mehr Personal einstellen (Teilzeitkräfte, die 70 % arbeiten, bekommen meist die gleiche Arbeit zugeteilt wie Vollzeitkräfte = viel Stress); qualitativ hochwertigere Betreuung für die Kinder (Eltern müssen mangelhafte Hausaufgabenbetreuung, schlechtes Essen, geringe Spielzeiten an der frischen Luft etc. jeden Tag ausgleichen); Sonderurlaub ohne ärztliches Attest (es ist kontraproduktiv, mit einem fiebernden Kind 1–2 Stunden in einem übervollen Wartezimmer zu warten); weniger staatliche Bürokratie könnte Familien entlasten (die wenige freie Zeit für die Familie muss noch für Steuererklärungen, Krankenkassen- und Beihilfeabrechnungen, Kindergeldformulare, Familienzuschlagsformulare etc. aufgewendet werden).“

Abbildung 80: Ausgewählte Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitswelt von berufstätigen Müttern

Um auch den Aspekt der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern näher zu betrachten, wurden die Mütter nach Möglichkeiten für eine Annäherung bei der Gleichstellung befragt. Die folgende Abbildung zeigt Maßnahmen, sortiert nach Zustimmungsrate der Teilnehmerinnen (siehe auch Abbildung 81).

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

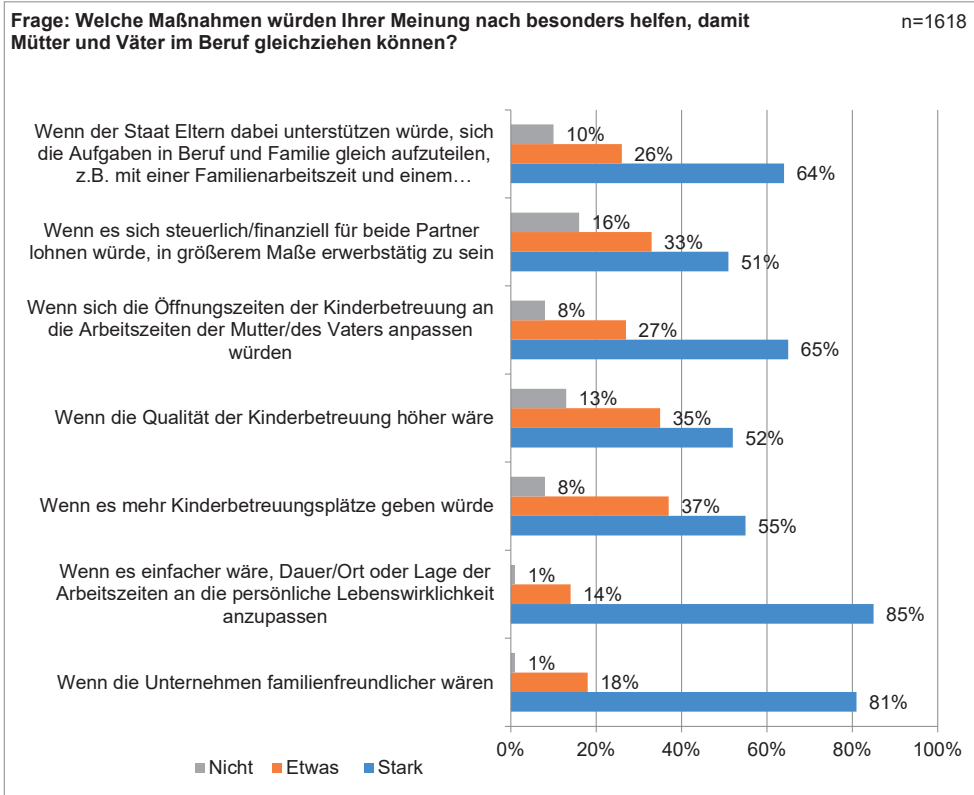


Abbildung 81: Gewünschte Maßnahmen der Mütter, damit Mütter und Väter im Beruf gleichziehen können

Anhand der Abbildung ist leicht zu ersehen, dass berufstätige Mütter sich hinsichtlich der Gleichberechtigung im Beruf mehr Unterstützung vom Unternehmen wünschen: 85 % der Teilnehmerinnen stimmten deshalb der Bedingung zu „Wenn es einfacher wäre, Dauer/Ort oder Lage der Arbeitszeiten an die persönliche Lebenswirklichkeit anzupassen“; dicht gefolgt, mit 81 %, von der Bedingung „Wenn die Unternehmen familienfreundlicher wären“, um die Gleichstellung zwischen Müttern und Vätern im Beruf nachhaltig zu befördern.

Doch nicht nur die Unternehmen sollten an dieser Stelle aktiver werden. Die befragten Mütter wünschten sich zudem auch Unterstützung durch den Staat: 65 % sahen deshalb die Maßnahmen „Wenn sich die Öffnungszeiten der Kinderbetreuung an die Arbeitszeiten der Mutter/des Vaters anpassen würden“ und – mit 64 % – „Wenn der Staat Eltern dabei unterstützen würde, sich die Aufgaben in Beruf und Familie gleich aufzuteilen, zum Beispiel mit einer Familienarbeitszeit und einem Familiengeld für doppelt vollzeitnah beschäftigte Eltern“ als wichtig



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

an. Gleichzeitig wurden auch die übrigen Punkte als wichtig erachtet – auch deren Zustimmungsraten lagen bei jeweils über 50 %.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

4 Weiterer Ausblick in Bezug auf gesetzliche Rahmenbedingungen

4.1 Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)

Im Januar 2021 wurde vom Bund das zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) beschlossen und trat im August 2021 in Kraft. Dieses Gesetz sollte das 2015 in Kraft getretene Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I) ergänzen (vgl. BGBl. 2015 I, 642) und sieht eine verbindliche Frauenquote für Vorstände großer Unternehmen vor. Zielsetzung ist dabei, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und verbindliche Vorgaben für Wirtschaft und öffentlichen Dienst zu machen. Demnach soll unter mehr als drei Mitgliedern eines Vorstands börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mindestens eine Frau vertreten sein. Hat ein solches Unternehmen mehr als 2.000 Beschäftigte sowie mehr als drei Mitglieder im Vorstand, soll in Zukunft mindestens eine Person beider Geschlechter vertreten sein. In Anbetracht der Unternehmenslandschaft in Deutschland, würde das in etwa 21 von 66 Unternehmen betreffen (BMJV 2021b).

Das neue Gesetz stellt keineswegs eine „Kann-Vorschrift“, sondern eine „Soll-Vorschrift“ dar. Wird der neuen Quote keine Beachtung geschenkt, müssen sich die Unternehmen erklären und können bei Verletzung der Berichtspflicht abgestraft werden.

Weiterhin sind auch Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Bundes wie z. B. die Deutsche Bahn AG, die Bundesdruckerei GmbH oder die Deutsche Flugsicherung sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie z. B. Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungsträger oder auch die Bundesagentur für Arbeit, betroffen. Diese sollen in Zukunft auch verpflichtet sein, neben der neuen Vorstandsfrauenquote, eine Frauenquote von mindestens 30 % in ihren Aufsichtsräten nachzuweisen. Die Umsetzung soll bis Ende 2025 vollzogen sein.

Der Gleichstellung soll zudem auch die Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes dienen. In Zukunft sollen auch Gremien mit nur zwei Mitgliedern unter das neue Gesetz fallen. Hierzu zählen beispielsweise die DB Cargo oder der Aufsichtsrat der Flughafen Berlin-Brandenburg GmbH (BMJV 2021a, 2f.).

4.2 Ehegattensplitting

Sowohl die Länge der in Anspruch genommenen Elternzeit als auch der Umfang der Arbeitszeiten nach der Elternpause werden nicht unerheblich vom existierenden Steuerrecht beeinflusst. Hierbei spielt vor allem das seit längerer Zeit in der Kritik stehende Ehegattensplitting

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

eine Rolle. Das Steuerrecht ist zwar geschlechtsneutral gehalten, aber häufig ist eine Erwerbstätigkeit für verheiratete Mütter wenig attraktiv. Eine Studie von Sacksofsky zeigt, dass Ehegattensplitting, Vorschriften über die Lohnsteuerklassen III und V und die eingeschränkte Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten steuerrechtliche Anreize für Mütter schafft, nicht in den Beruf zurückzukehren (Sacksofsky 2010).

Auf der einen Seite möchten weder Väter noch Mütter ihren Beruf verlieren und damit finanziell vom Partner abhängig sein. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob es sich finanziell lohnt in Teil- oder auch Vollzeit zu arbeiten. Denn die Kosten der Kinderbetreuung für ein Kind belaufen sich in etwa auf 800 € im Monat. Auch verlieren Ehepartner die kostenlose Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse, wenn sie wieder erwerbstätig sind. Bei einer Erwerbstätigkeit beider Partner*innen fallen dann jeweils Krankenkassenbeiträge an.

Die Ampelkoalition aus SPD, Grüne und FDP plant für die Zukunft eine Familienbesteuerung statt des bisherigen Ehegattensplittings. Die Steuerklassen III und V sollen dann abgeschafft und in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführt werden. Jeder zahlt dann nur die Steuern für den eigenen Verdienst. Damit soll eine „partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen gestärkt werden“.

4.3 Bewertung

Das FÜPoG II schafft erstmalig eine verbindliche Quote für Vorstandspeditionen der großen, deutschen Unternehmen. Dieses betrifft 66 Unternehmen, die in Zukunft jährlich über ihren Fortschritt in Bezug auf die Besetzung der Vorstandspeditionen mit Frauen berichten müssen. Von diesen haben aktuell 21 keine Frau im Vorstand. Prinzipiell ist aber nur die Verletzung der Berichtspflicht sanktioniert. Eine Zielgröße von Null ist immer noch möglich (BMJV 2021b). Dieses neue Gesetz wird daher nicht den Anteil der Frauen in Führungspositionen nachhaltig erhöhen. Es kann lediglich eine Vorbildfunktion für weitere Gesetzesvorgaben haben, ähnlich wie bei der Aufsichtsratsquote.

Bei den Plänen zur Abschaffung des Ehegattensplittings ist es aktuell noch zu früh, eine Bewertung vorzunehmen, da eine konkrete Ausgestaltung noch fehlt. Es wäre wünschenswert, wenn steuerrechtliche Anreize wegfallen würden, die verhindern, dass Mütter in ihren Beruf zurückkehren.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

5 Maßnahmen für die Unternehmen

5.1 Umsetzung der Verbesserungsvorschläge der befragten Mütter

Die befragten Mütter wünschen sich mehr Möglichkeiten im Home-Office zu arbeiten, mehr qualifizierte Teilzeittätigkeiten und einen Abbau der Vorurteile gegenüber Müttern.

Um die Möglichkeiten des Home-Office zu erhöhen, wäre die verstärkte Einführung von hybriden Arbeitsmodellen sinnvoll. Hier hat die Covid19-Pandemie bereits starken Vorschub geleistet und Unternehmen haben Erfahrungen mit Home-Office Tätigkeiten gesammelt. Studien besagen zum einen, dass die Beschäftigten mit einer Tätigkeit im Home-Office zufrieden sind, weil Wegezeiten wegfallen und weil die Arbeit mit einer höheren zeitlichen Flexibilität einher geht. Auf der anderen Seite haben die Unternehmen auch Vorteile erkannt, weil sie teure Büroflächen einsparen können. So wollen laut einer Studie des ifo Instituts 54 % der Unternehmen die Arbeit im Home-Office dauerhaft auch nach Covid19 etablieren (ifo Institut 2020).

Eine Ausschreibung aller Stellen sowohl als Teilzeit-, Vollzeit- und Jobsharing-Stelle führt nach einer Studie von Hacohe et al. (2020) dazu, dass sich die Anzahl der Bewerber*innen verdoppelte. Dabei erhöhte sich der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt um 16 % und an den Führungspositionen um 19 %. Vorgesetzte, die von dieser Vorgabe abwichen, mussten dies wirtschaftlich begründen. Zudem wurden alle Ausschreibungen in genderneutraler Sprache verfasst (Hacohe et al. 2020).

Eine Möglichkeit des Abbaus von Vorurteilen gegenüber Müttern ist die Aufnahme der „Mütter“ als zusätzliche Diversity-Gruppe im Rahmen von Unconscious Bias Trainings oder Diversity-Workshops.

5.2 Einführung eines 30 % Club

Deutsche Unternehmen könnten sich ein Beispiel am „30 % Club“ (<https://30percentclub.org/>) nehmen, welcher 2010 in Großbritannien gegründet wurde. Dieser ist ein gemeinnütziger Verband von Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern, die sich freiwillig in ihrem Unternehmen für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis einsetzen wollen. Konkret sollen zunächst 30 % aller Top-Managementpositionen weltweit mit Frauen besetzt werden, weil dies die kritische Masse ist, um sich Gehör zu verschaffen. Mittelfristig ist es das Ziel des 30 % Clubs, eine Geschlechterparität zu erhalten. Seit 2010 wurde der 30 % Club auch in weiteren Ländern wie beispielsweise den USA, in Australien, Kanada, Italien, Irland, Malaysia sowie in Teilen Afrikas eingeführt. Der Verband vertritt den Standpunkt, dass eine Quotenregelung



2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

nicht ausreiche, weswegen seine Mitglieder auf nachhaltigere Veränderungen drängen (30 % Club 2015).

Da der Mangel an Frauen in Führungspositionen ein weltweites Problem ist, empfiehlt der Verband auch anderen Ländern, diesen Ansatz zu übernehmen. Er kann auch von Ländern übernommen werden, in denen bereits eine Quotenregelung eingeführt wurde. Diese kann dann als Grundlage dienen (30 % Club 2015).

Der 30 % Club sieht drei Schritte zum Erreichen seiner Ziele vor. Der erste Schritt ist Vorstände und Geschäftsführer*innen als Mitglieder zu gewinnen, um im zweiten Schritt ihren Einfluss in den Unternehmen und der Öffentlichkeit wahrzunehmen. Im dritten Schritt werden Frauen motiviert und befähigt Führungspositionen zu übernehmen. Aktuell gibt es noch keinen 30 % Club in Deutschland.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

6 Zusammenfassung und Fazit

Aus dem Review aktueller Studien- und Forschungsergebnisse ergibt sich das folgende Bild:

- Im Rückblick hätten sich 33 % der Frauen für eine andere Ausbildung und 28 % für einen anderen Beruf entschieden. Sie würden heute einen höheren Bildungsabschluss anstreben und den Beruf gezielter, nach persönlichen Vorlieben und besserer Bezahlung auswählen.
- Beim Start ins Berufsleben sind Frauen in Bezug auf ihre Karriere ähnlich ambitioniert wie Männer. Nach fünf Jahren Berufsalltag mit fehlender Anerkennung und Unterstützung durch das Management reduziert sich diese Anzahl um 2/3. Diese Frauen fehlen dann später in der Karrierepipeline.
- Müttern werden Karriereambitionen von den Führungskräften häufig abgesprochen.
- Die obengenannten Punkte tragen dazu bei, dass Frauen häufiger im Vergleich zu den Männern in schlechter bezahlten Berufen arbeiten, nicht in gleichem Maße wie Männer in Karrierepositionen aufsteigen und aufgrund von Familienverantwortung weniger Pensions-/Rentenansprüche erwerben. Der Effekt ist dann auch monetär messbar. Der unbereinigte Gender Pay Gap (18 % in 2020), aber auch der bereinigte Gender Pay Gap (6 % in 2020) zeigen deutliche Unterschiede zwischen der Vergütung von Männern und Frauen (destatis 2021). Besonders groß ist aber der Abstand beim Gender Pension Gap mit 37 %.

Die 2. Frankfurter Karrierestudie hat sich umfassend mit dem Arbeits- und Lebensumfeld berufstätiger Mütter in Deutschland befasst:

- Von den 2.000 befragten Müttern gaben 35 % an, dass für sie Beruf und Familie gleich wichtig sind und daher das berufliche Engagement einen hohen Stellenwert in ihrem Leben hat.
- Die Erfahrungen von berufstätigen Müttern belegen, dass sich für Frauen seit 2010 in einigen Bereichen der Arbeitswelt Verbesserungen zeigen. So haben sich die positiven Reaktionen auf eine Schwangerschaft von 34 % auf 48 % deutlich erhöht und die negativen Reaktionen sind von 19 % auf 17 % leicht zurückgegangen. 17 % negative Reaktionen sind allerdings immer noch zu viel.
- Von den befragten Frauen haben Frauen in Führungspositionen eine deutlich kürzere Auszeit genommen. 29 % der Frauen in Führungspositionen haben nur 6 Monate und

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

weniger pausiert. Insgesamt sind 62 % aller Frauen nach 12 Monaten wieder am Arbeitsplatz.

- Die Mehrheit der Frauen (76 %) kehrt nach der Auszeit zu ihrem „alten“ Arbeitgeber zurück: Nur 32 % übernahmen ihre ursprüngliche Position unverändert, 24 % übernahmen die ursprüngliche Position mit veränderten Rahmenbedingungen und 20 % übernahmen eine neue Position innerhalb der Firma. Von den Frauen mit einer neuen Position waren weniger Frauen (68 %) zufrieden als die, die auf ihre ursprüngliche Position zurückgekehrt waren (85 %).
- Die befragten Frauen erlebten bei ihrer Rückkehr Karrierenachteile: bei 18 % wurden anstehende Karriereschritte gestrichen und bei 33 % wurden diese auf Eis gelegt. Weiterhin gab es nach der Rückkehr Nachteile bei der Gehaltsentwicklung: bei 19 % der Frauen mit anstehenden Gehaltserhöhungen wurden diese gestrichen, bei 13 % wurden sie mit größeren Abständen umgesetzt und bei 8 % in verminderter Höhe. Im Zeitverlauf haben sich keine echte Verbesserung gezeigt.
- 54 % der Mütter gaben an, dass sie Beruf und Familie gut vereinbaren können, 28 % sogar sehr gut. 17 % gaben an Beruf und Familie nicht so gut vereinbaren zu können und 1 % gar nicht. Mütter mit Kindern, die in/nach 2010 geboren wurden, erfuhren deutlich häufiger Unterstützung durch die Elternzeitnahme des/der Partners/in als die Mütter, die ihre Kinder vor 2010 geboren hatten.
- Die befragten Mütter gaben häufiger an, stark im Rahmen einer Vollzeittätigkeit gefördert worden zu sein (49 %). Bei den Müttern in Teilzeit waren es nur 17 %, die sich stark gefördert fühlten. 38 % gaben sogar an, in Teilzeitpositionen nicht gefördert worden zu sein.
- Bei den Müttern in Führungsverantwortung werden die Männernetzwerke am häufigsten als Karrierehindernis genannt. Bei den Müttern ohne Führungsverantwortung waren es fehlende Aufstiegsmöglichkeiten.
- Erlebte, diskriminierende Verhaltensweisen (d.h. subjektive Objektivierung, kollegiale Ausgrenzung, wohlwollende Ausbeutung) haben aus Sicht der Mütter mit Kindern, die in/nach 2010 geboren wurden, leicht abgenommen.
- Bei den Vorschlägen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen Konzepte zur Flexibilisierung der Berufstätigkeit ganz vorne: u.a. das Arbeiten von zu Hause (77 %) und qualifizierte Teilzeittätigkeiten (77 %). Weitere wichtige Forderungen sind das Freihalten von Abenden und Wochenenden, Einrichtung von Arbeitszeitkon-

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

ten und Jobsharing. Weiterhin hält die große Mehrheit der Mütter (71 %) eine Bewusstseinsänderung bei Führungskräften und Kolleg*innen für wichtig. Auch eine paritätische Verteilung von Familienarbeit und Elternzeit wird als hilfreich angesehen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass die Karrierebedingungen für Frauen mit Kindern nach wie vor nicht einfach sind. Zum einen tragen sie als Mütter bis heute den überwiegenden Anteil daran, dass in der Partnerschaft die Herausforderung, Beruf und Familie zu organisieren, gelingt. Zum anderen sehen sie sich doppelten Vorurteilen ausgesetzt: als Frau und als Mutter. Bei der Untersuchung der Mütter mit Kindern vor 2010 und nach 2010 lässt sich eine positive Veränderung erkennen.

Die Frage, die sich für die Zukunft stellt, ist, wie sich die beschlossenen Veränderungen der Rahmenbedingungen auf die Karrieremöglichkeiten von Müttern in der Zukunft auswirken. Wie werden sich die in Kraft getretenen und geplanten Gesetzesänderungen auswirken, u.a. die Einführung des Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoGII) im August 2021 sowie die geplante Abschaffung des Ehegattensplittings unter der Ampelkoalition? Inwieweit kann die fortschreitende Digitalisierung während der Coronazeit dazu beitragen, die Arbeitswelt weiter zu flexibilisieren und was bedeutet das für die Erwerbstätigkeit und Karrierechancen von Müttern? Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen muss dem Thema Karriereperspektiven berufstätiger Mütter weiterhin besondere Aufmerksamkeit in Forschung, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geschenkt werden.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

7 Literaturverzeichnis

30 % Club (2015): Grow through Diversity. Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen bewirkt reale Veränderungen. Online verfügbar unter <https://30percentclub.org>, zuletzt geprüft am 03.09.2020.

Accenture (2017): Schneller zur Gleichstellung. So lässt sich die Gehaltslücke schließen. Online verfügbar unter www.accenture.com/de-de/company-news-release-accenture-study, zuletzt geprüft am 03.09.2020.

Alemann, A. von (2007): Chancungleichheit im Topmanagement: Begründungsmuster der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 30 (2), S. 21–38.

Allmendinger, J./ Haarbrücker, J./ Fliegner, F. (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen ; kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Berlin: WZB (Discussion paper / Social Science Research Center Berlin (WZB), Forschungsschwerpunkt Projektgruppe bei der Präsidentin, 2013-002).

Bach, S. (2017): Einkommensunterschiede. Frauen bekommen nur ein Drittel aller Einkommen. In: *DIW Wochenbericht* (43), S. 17–43. Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567553.de/17-43-3.pdf, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Bach, S./ Fischer, B. / Haan, P./ Wrohlich, K. (2017): Ehegattenbesteuerung: Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag schafft fiskalische Spielräume. In: *DIW Wochenbericht* 13, S. 247–255.

Bächmann, A. C./ Frodermann, C. (2020): Warum Mütter wechseln, wenn sie bleiben könnten? Der Einfluss betrieblicher Merkmale auf Arbeitgeberwechsel von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes. In: *Zeitschrift für Soziologie* 49(2-3):S. 200-215. Online verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/342852588_Warum_Mutter_wechseln_wenn_sie_bleiben_konnten_Der_Einfluss_betrieblicher_Merkmale_auf_Arbeitgeberwechsel_von_Muettern_nach_der_Geburt_des_ersten_Kindes, zuletzt geprüft am 14.02.2023

Bain & Company (2015): Bain-Studie zur Chancengleichheit: Frauenförderung fängt bei den Männern an. Pressemitteilung vom 08. Januar 2015. Online verfügbar unter:

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

<https://www.bain.com/de/ueber-uns/presse/pressemitteilungen/germany/2015/bain-studie-zur-chancengleichheit-everyday-moments-of-truth/>, zuletzt geprüft am: 13.02.2022.

Barth, D. / Jessen, J. / Spieß, C. / Wrohlich, K. (2020): Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeitwerbstätigkeit. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.799268.de/publikationen/wochenberichte/2020_38_2/muetter_in_ost_und_west__angleichung_bei_erwerbstaetigenquoten_und_einstellungen__nicht_bei_vollzeiterwerbstaetigkeit.html, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Boll, C. / Schüller, S. (2020): Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos - empirisch gestützte Überlegungen zur elterlichen Aufteilung der Kinderbetreuung vor, während und nach dem COVID-19 Lockdown. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792058.de/diw_sp1089.pdf, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

BMFSFJ (2011): Managerinnen 50plus. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94276/ffef112b8f2a9eb4d78697f16a643ea1/managerinnen-50-plus-data.pdf>, zuletzt geprüft am 22.07.2021.

BMFSFJ (2018): Hintergrundmeldung 14.06.2018. Familienleistungen - Elternzeit. Online verfügbar unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/elternzeit/73832, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

BMFSFJ (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019. Institut der deutschen Wirtschaft. Abgerufen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-138444?view=> am 10.07.2021

BMFSFJ (2020): Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Online verfügbar unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

BMJV (2020): Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Online verfügbar unter www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/News/PM/061020_Frauenanteil_Fuehrung_4.pdf?__blob=publication-File&v=2.Stan, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

BMJV (2021a): Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. FÜPoG II. Online verfügbar unter https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/RegE_FuePog.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 18.01.2021.

BMJV (2021b): Verbindliche Vorgaben für mehr Frauen in Führungspositionen, 06.01.2021. Online verfügbar unter https://www.bmjv.de/SharedDocs/Artikel/DE/2021/0106_Fuehrungspositionen_FuePoGII.html, zuletzt geprüft am 18.01.2021.
BMJV (2021c): Zweites Führungspositionen-Gesetz - FÜPoG II, 12.08.2021. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>, zuletzt geprüft am 13.02.2022.

Breuning, C./ Grabova, I./ Haan, P. W. de/ Weinhardt, F./ Weizsäcker, G. (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. In: *DIW Wochenbericht* 87 (10), S. 153–158.

Catalyst (2007): The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards. Online verfügbar unter <http://www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%202.pdf>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Coffman, J./ Neuenfeldt B. (2014): Everyday Moments of Truth: Frontline Managers Are Key to Women's Career Aspirations. URL: <https://www.bain.com/insights/everyday-moments-of-truth/>. Stand 31.05.2021

CRIF Bürgel GmbH (2018): Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen im Jahr 2018. Statista GmbH. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/182510/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-nach-unternehmensgroesse/>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Diener, K./ Berngruber, A. (2018): Die Bedeutung öffentlicher Kinderbetreuung für die Erwerbsentscheidung und den Erwerbsumfang von Müttern beim beruflichen Wiedereinstieg. Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/59618>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

DIW Berlin (2015): Gender Pay Gap in Führungspositionen der Privatwirtschaft: Frauen verdienten im Jahr 2013 etwa 22 Prozent weniger als Männer. Pressemitteilung vom 16. März

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

2015. Online verfügbar unter http://www.diw.de/de/diw_01.c.498690.de/themen_nachrichten/gender_pay_gap_in_fuehrungspositionen_der_privatwirtschaft_frauen_verdienen_im_jahr_2013_etwa_22_prozent_weniger_als_maenner.html, zuletzt geprüft am 03.09.2020.

DIW Berlin (2023): Humankapitaltheorie. Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.413086.de/presse/glossar/humankapitaltheorie.html#:~:text=Der%20Ausgangspunkt%20der%20Humankapitaltheorie%20ist,wird%20mit%20h%C3%B6heren%20L%C3%B6hnen%20entgolten., zuletzt geprüft am 20.01.2023

Eckert, D. (2018): Die Lohnlücke wird größer. Online verfügbar unter www.welt.de/print/welt_kompakt/print_wirtschaft/article174487531/Die-Lohnluecke-wird-groesser.html, zuletzt geprüft am 04.09.2020.

Europäische Kommission (2020): Closing the gender pension gap? Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>, zuletzt geprüft am 04.09.2020.

Eurostat (2020a): Beschäftigungsquote von Erwachsenen nach Geschlecht, Altersgruppe, Bildungsabschluss, Zahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes. Online verfügbar unter https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-053016_QID_50BF24A2_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;N_CHILD,L,Y,1;SEX,L,Z,0;AGE,L,Z,1;AGECHILD,L,Z,2;ISCED11,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-053016SEX,F;DS-053016ISCED11,TOTAL;DS-053016INDICATORS,OBS_FLAG;DS-053016AGECHILD,Y_LT6;DS-053016AGE,Y20-49;&rankName1=ISCED11_1_2_-1_2&rankName2=AGE_1_2_-1_2&rankName3=AGECHILD_1_2_-1_2&rankName4=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName5=SEX_1_2_-1_2&rankName6=TIME_1_0_0_0&rankName7=GEO_1_2_0_1&rankName8=NCHILD_1_2_1_1&sortC=ASC_1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=NONE&time_most_recent=false&lang=DE&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Eurostat (2020b): Employment and activity by sex and age - annual data. Online verfügbar unter https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-053312_QID_-4AAC19A_UID_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;GEO,L,Y,0;AGE,L,Z,0;UNIT,L,Z,1;TIME,C,Z,2;INDIC_EM,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-053312INDIC_EM,EMP_LFS;DS-053312AGE,Y15-64;DS-053312TIME,2015;DS-053312UNIT,PC_POP;DS-053312INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=AGE_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=INDIC-EM_1_2_-1_2&rankName5=TIME_1_0_0_0&rankName6=SEX_1_2_0_0&rankName7=GEO_1_2_0_1&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23&lang=en, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Eurostat (2020c): Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship. Online verfügbar unter https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-182929_QID_-642059E2_UID_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;GEO,L,Y,0;TIME,C,Z,0;AGE,L,Z,1;CITIZEN,L,Z,2;UNIT,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-182929AGE,Y15-64;DS-182929CITIZEN,TOTAL;DS-182929TIME,2014;DS-182929UNIT,PC;DS-182929INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=TIME_1_0_-1_2&rankName2=UNIT_1_2_-1_2&rankName3=GEO_1_2_0_1&rankName4=AGE_1_2_-1_2&rankName5=CITIZEN_1_2_-1_2&rankName6=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName7=SEX_1_2_0_0&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23&lang=en, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Eurostat (2021): Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in der EU im Jahr 2020. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=de, zuletzt geprüft am Stand 31.05.2021

FidAR (2016): Stimmungsbarometer II. Online verfügbar unter www.fidar.de/webmedia/documents/presse/stimmungsbarometer/2016-09/160930_FidAR_Stimmungsbarometer_2016.pdf, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

FidAR (2020): Women-on-Board-Index 185. Frauenanteil in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, voll mitbestimmten Unternehmen. Eine Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. Online verfügbar unter https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-185/2020-06/200114_Studie_WoB-Index_185_IV.pdf, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Fietze, S. / Holst, E. / Tobsch, Verena (2009): Persönlichkeit und Karriere : She's Got What it Takes. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (SOEPPapers on Multi-disciplinary Panel Data Research, 220). Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.453859.de/publikationen/soeppapers/2009_0220/persoennlichkeit_und_karriere__she_s_got_what_it_takes.html, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Gallego Granados, P./ Wittenberg, E. (2019): Teilzeitarbeit ist ein überwiegend weibliches Phänomen. In: *DIW Wochenbericht* 86 (46), S. 851. Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.697154.de/publikationen/wochenberichte/2019_46_2/teilzeitarbeit_ist_ein_ueberwiegend_weibliches_phaenomen__interview.html, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Grabka, M./ Jotzo, B./ Rasner, A./ Westermeier, C. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In: *DIW Wochenbericht* 5, S. 87–96. Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551603.de/17-5-1.pdf, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Hacohen, R./ Davidson, S./ Roy-Chowdhury, V./ Bogiatzis-Gibbons, D./ Burd, H./ Likki, T. (2020): Changing the default: a field trial with Zurich Insurance to advertise all jobs as part-time. Government Equalities Office, Research Report, September 2020. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/government/publications/a-field-trial-with-zurich-insurance-to-advertise-all-jobs-as-part-time>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Hans-Böckler-Stiftung (2011): Ehegattensplitting macht Erwerbsarbeit für Frauen unattraktiv. Böckler Impuls. Ausgabe 19/2011. Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ehegattensplitting-macht-erwerbsarbeit-fuer-frauen-unattraktiv-10347.htm>, zuletzt geprüft am 20.01.2023.

Hans-Böckler-Stiftung (2021): Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit. Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Home-office-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>, zuletzt geprüft am 22.07.2021.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Henn, M. (2009): Frauen können alles – außer Karriere. In: *Harvard Business Manager* 3, S. 56–61. Online verfügbar unter: <https://heft.manager-magazin.de/EpubDelivery/manager-lounge/pdf/64135651>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Hipp, L./ Leuze, K. (2015): Von wegen Partnerschaftlichkeit. Erwerbsarbeit ist bei den meisten Paaren in Europa und in den USA ungleich verteilt. In: *WZB-Mitteilungen* (149), S. 18–20. Online verfügbar unter <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2015/f-19324.pdf>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Hobler, D./ Pfahl, S./ Zucco, A. (2020): 30 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland? WSI Report. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_60_2020.pdf, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Holst, E. (2014): Freiberufler. Die Selbstständigkeitsfalle der Frauen. Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/karriere/elke-holst-vom-diw-immer-mehr-frauen-machen-sich-selbstendig-a-1005916.html>, zuletzt geprüft am 03.09.2020.

Huang, J., Krivkovich, A., Starikova, I. Yee, L., Zanoschi, D. (2019): Women in the Workplace 2019. Online verfügbar unter www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Hurrelmann, K. (2016): Generation Y. Sie sind zu langsam! Hg. v. Zeit Online. Online verfügbar unter <http://www.zeit.de/2016/23/generation-y-rollenbilder-beruf-mann-frau>, zuletzt geprüft am 12.08.2017.

Ifo Institut (2020): Mehrheit der Unternehmen will Homeoffice dauerhaft ausweiten, Pressemitteilung vom 13. Juli 2020. Online verfügbar unter: <https://www.ifo.de/node/56686>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Keller, M./ Kahle, I. (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: *WISTA : Wirtschaft und Statistik*. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Krivkovich, A./ Kutcher, E./ Yee, L. (2016): Breaking down the gender challenge. Hg. v. McKinsey & Company. McKinsey Global Institute (McKinsey Quarterly). Online verfügbar unter

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

<http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/breaking-down-the-gender-challenge?cid=mckwomen-eml-alt-mkq-mck-oth-1603>, zuletzt geprüft am 09.04.2017.

Kroneck, U. (2007): Frauenrollen. Zur Situation der Frau heute. Heidelberg: mvg-Verl. (Frau im Dialog).

Kümmerling, A./ Postels, D. (2020): Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (2), S. 193–224.

Maroldt, K. (2017): Schluss mit den Klischees, her mit der Zukunft. Karriere, Kinderwunsch, Gehalt, Hausarbeit... Was sich schon geändert hat. Was sich noch ändern muss. In: *Brigitte*, 2017 (21), S. 98–105.

Mollerstrom, J./ Wrohlich, K. (2017): Frauen messen sich weniger an anderen als Männer, aber kein Unterschied beim Wettbewerb gegen sich selbst. In: *DIW Wochenbericht* 22, S. 17–22. Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.559210.de/17-22-1.pdf, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Moser, J. (2020): Teilzeit-ein Karrierekiller? SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.793675.de/diw_sp1090.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.2021

n-tv (2017): EU-Institut kritisiert Bildung. Deutsche Gleichstellung ist Mittelmaß, 2017. Online verfügbar unter <http://www.n-tv.de/panorama/Deutsche-Gleichstellung-ist-Mittelmass-article20078598.html>, zuletzt geprüft am 04.09.2020.

OECD Council (2017): Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations. Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do. Online verfügbar unter <http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>, zuletzt geprüft am 04.09.2020.

Ohlendieck, L. (2003): Die Anatomie des Glashauses. Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens. In: Ursula Pasero (Hg.): *Gender - from costs to benefits*. Wiesbaden: Opladen, S. 183–193.

Rudolph, D. W. (2009): Frauen in Aufsichtsräten. Befund, Ursachen und Konsequenzen des unterproportionalen Anteils der Frauen in deutschen Aufsichtsräten und mögliche Veränderungsoptionen. Frankfurt School of Finance / Management. Online verfügbar unter

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Ruppert, A./ Voigt, M. (2009): Gehalt und Aufstieg. Mythen - Fakten - Modelle erfolgreichen Verhandeln. 1. Auflage. Aachen: Shaker (Berichte aus der Betriebswirtschaft).

Sacksofsky, U. (2010): Einfluss des Steuerrechts auf die Berufstätigkeit von Müttern. In: Christine hohmann-Dennhardt, Marita Körner, Reingard Zimmer (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2010.

Samtleben, C./ Schäper, C./ Wrohlich, K. (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.673403.de/publikationen/wochenberichte/2019_35_1/elterngeld_und_elterngeld_plus__nutzung_durch_vaeter_gestieg__eigung_zwischen_muetttern_und_vaetern_aber_noch_sehr_ungleich.html, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Scherff, D. (2016): Lohnt sich Arbeit nach der Babypause? In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 2016. Online verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/steuern-sparen/ehegattensplitting-lohnt-sich-die-arbeit-nach-der-babypause-14514251.html>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Schmidt, E.-M./ Kaindl, M./ Mazal, W. (2020): Frauen in der Arbeitswelt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/69062/ssoar-2020-schmidt_et_al-Frauen_in_der_Arbeitswelt_Erwerbsarbeitszeitmodelle.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2020-schmidt_et_al-Frauen_in_der_Arbeitswelt_Erwerbsarbeitszeitmodelle.pdf, zletzt geprüft am 18.02.2023.

Statista (2020a): Anteil Erwerbstätiger in Elternzeit an allen Erwerbstätigen nach Geschlecht in Deutschland im Jahr 2018. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1125752/umfrage/elternzeitquote-nach-geschlecht-in-deutschland/>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Statista (2020b): Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt in Deutschland von 2009 bis 2019. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/972869/umfrage/erwerbstaetigenquote-von-maennern-und-frauen-mit-minderjaehrigen-kindern/>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Statista (2020c): Europäische Union: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle (Gender Pension Gap) in den Mitgliedsstaaten im Jahr 2018 (in Prozent der durchschnittlichen Rente der Männer). Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1127967/umfrage/gender-pension-gap-in-den-mitgliedsstaaten-der-europaeischen-union-eu>, zuletzt geprüft am 06.11.2020.

Statista (2020d): Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt im Jahr 2019. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38796/umfrage/teilzeitquote-von-maennern-und-frauen-mit-kindern/>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Statista (2022): Gender Pay Gap. Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in den Ländern der Europäischen Union (EU) im Jahr 2015. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU, zuletzt geprüft am 20.01.2023.

Statista (2023a): Betreuungsquote: Anteil der unter 3-Jährigen in Kindertagesbetreuung in Deutschland von 2007 bis 2022. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1004679/umfrage/betreuungsquote-der-unter-3-jaehrigen-in-deutschland/>, zuletzt geprüft am 19.02.2023.

Statista (2023b): Gründe für Teilzeittätigkeiten von Männern und Frauen im Alter von 18 bis 65 Jahren mit und ohne Kinder im Jahr 2019. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1002947/umfrage/gruende-fuer-teilzeittaetigkeiten-von-maennern-und-frauen-mit-und-ohne-kinder/>, zuletzt geprüft am 18.02.2023.

Statistisches Bundesamt (2018): Eltern, die Teilzeit arbeiten. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/eltern-teilzeit-arbeit.html, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Statistisches Bundesamt (2019a): Pressemitteilung Nr. 055 vom 18. Februar 2019. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19_055_213.html, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Statistisches Bundesamt (2019b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerungsforschung auf Grundlage des Zensus 2011. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19_055_213.html

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

tis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Publikationen/Downloads-Bevoelkerungsstand/bevoelkerungsfortschreibung-2010130177004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 19.12.2020.

Statistisches Bundesamt (2020a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/haushalte-familien-2010300197004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Statistisches Bundesamt (2020b): Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse zu Schülerinnen und Schülern der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/schnellmeldung-schueler-5211003208004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Statistisches Bundesamt (2020c): Eltern- und Kindergeld. Elterngeld: Im 1. Quartal 2020 wieder circa 1 Million Leistungsbezüge. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/elterngeld-plus.html>, zuletzt geprüft am 01.09.2020.

Statistisches Bundesamt (2020d): Familien mit minderjährigen Kindern in der Familie nach Lebensform und Kinderzahl. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Tabellen/2-5-familien.html>, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Statistisches Bundesamt (2020e): Pressemitteilung Nr. 282 vom 29. Juli 2020. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/07/PD20_282_122.html, zuletzt geprüft am 31.08.2020.

Statistisches Bundesamt (2022): Haushalte und Familien, Familien nach Lebensform und Kinderzahl in Deutschland, Stand 23. November 2021. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Tabellen/2-1-familien.html>, zuletzt geprüft am 25.01.2022.

2. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Statistisches Bundesamt (2023): 55 % in kleinen und mittleren Unternehmen tätig. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/aktuell-beschaefigte.html>, zuletzt geprüft am 20.02.2023.

Westermeier, C./ Grabka, M./ Jotzo, B./ Rasner, A. (2017): Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten. In: *DIW Wochenbericht* 12, S. 235–243. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.554847.de/publikationen/wochenberichte/2017_12_3/veraenderung_der_erwerbs-_und_familienbiografien_laesst_einen_rueckgang_des_gender-pension-gap_erwarten.html, zuletzt geprüft am 20.01.2023

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (o.J.): WSI GenderDatenPortal: Einkommen: Gender Pay Gap 2006-2021. Online verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm>, zuletzt geprüft am 20.01.2023.

Wippermann, C. (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Heidelberg.

Wippermann, C. (2014): Partnerschaft und Ehe - Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. Stand: Oktober 2014, 5. Auflage. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung. Online verfügbar unter www.bmfsfj.de/blob/94440/671bcfbffe9ee1104122fc759de71b0b/partnerschaft-und-ehe-data.pdf, zuletzt geprüft am 19.02.2023.

Wippermann, C. (2016): Was junge Frauen wollen. Lebensrealitäten und familien- und gleichstellungspolitische Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 40 Jahren. 2. Auflage. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12633.pdf>, zuletzt geprüft am 19.02.2023.

Ziegler, Y./ Graml, R./ Weissenrieder, C. O. (2015): Karriereperspektiven berufstätiger Mütter. 1. Frankfurter Karrierestudie. Göttingen: Cuvillier Verlag.

Zucco, A. (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616015.de/19-10-1.pdf, zuletzt geprüft am 03.11.2020



