

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).

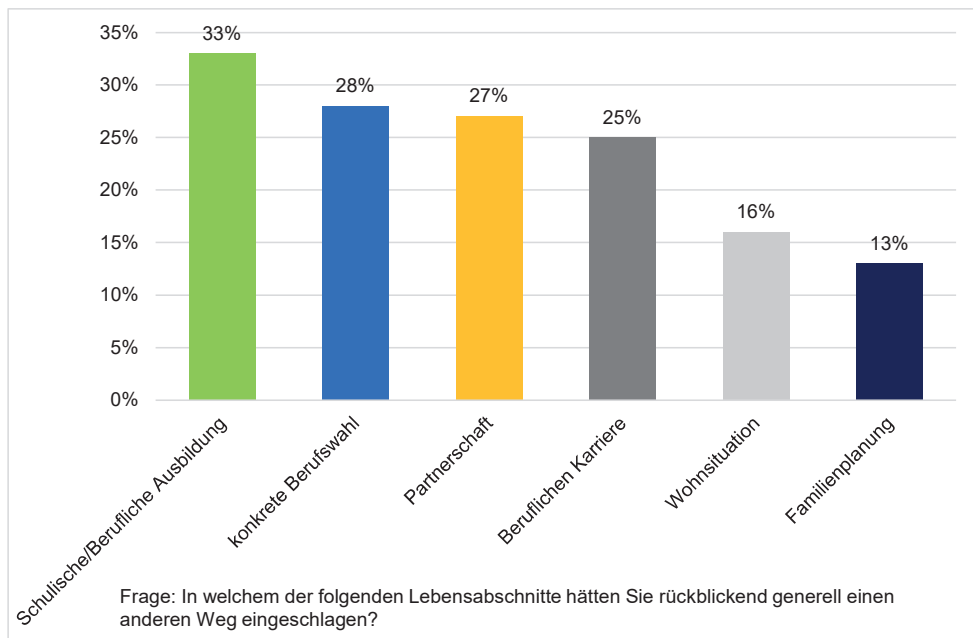


Abbildung 1: Nachträgliche Änderung in den Lebensabschnitten

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

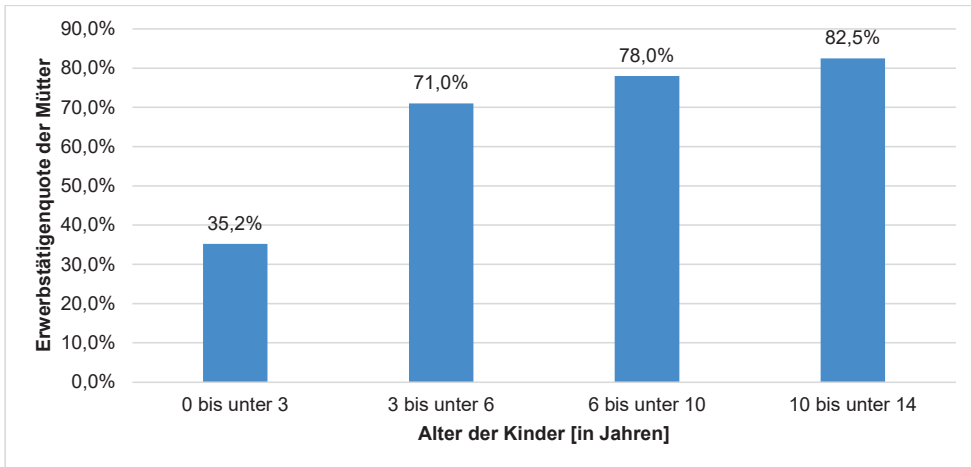


Abbildung 2: Erwerbsumfang Mütter in Deutschland im Jahr 2016

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 Arbeitsgebers.

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