

# Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere

## Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

Wie einfach ist es, als berufstätige Mutter in Deutschland Karriere zu machen? Welche beruflichen Perspektiven haben Frauen mit Kindern? Inwieweit ändert sich die Arbeits- und Lebenssituation durch Schwangerschaft und Mutterschaft? Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Prof. Dr. Regine Graml, Fachhochschule Frankfurt am Main, untersuchen aktuell die Karrierebedingungen und -erfahrungen berufstätiger Mütter in Deutschland. Wichtigstes Ergebnis: 'Mutterschaft und Karriere' sind längst keine Selbstverständlichkeit in Deutschlands Unternehmen, oft schließen sie sich aus.

1.801 Teilnehmerinnen beteiligten sich an der Frankfurter Karrierestudie, die im Sommer 2010 als Onlinebefragung durchgeführt wurde (siehe Abb. 1). Durch die starke Resonanz bei der Beantwortung der geschlossenen und offenen Fragen geben die Ergebnisse der Forschungsstudie einen sehr differenzierten Einblick in die Karriereperspektiven von Müttern.

### 1. Müttern ist ihr Beruf wichtig

Die Ergebnisse der Befragung entkräften das Vorurteil, dass Beruf und Karriere durch die Mutterschaft für Frauen unwichtig wird. Befragt nach dem Stellenwert von Familie und Beruf geben immerhin 42 Prozent der Teilnehmerinnen an, ihr Beruf sei für sie von gleicher Bedeutung wie ihre Familie (siehe Abb. 2). Für 56 Prozent ist die Familie wichtiger als der Beruf. Nichtsdestotrotz geht es vielen Frauen nicht um „entweder – oder“, entweder Kinder oder Beruf, sondern um die Verknüpfung von beidem.

Ein vergleichbares Bild liefert auch eine europaweite Studie des World Movement of Mothers Europe, nach der die Mehrheit der Mütter eine Kombination aus Beruf und Familie anstrebt.<sup>1</sup> Die Tatsache, dass Mütter ihre berufliche Tätigkeit als wichtig erachten und nicht nur „symbolisch“ aus Liebhaberei arbeiten, spiegelt sich auch in den Arbeitszeiten wieder. Nur 7

Prozent der Befragten arbeiten 16 Wochenstunden und weniger. Fast 20 Prozent der Mütter arbeiten über 40 Stunden pro Woche, bei knapp 30 Prozent liegt die Wochenarbeitszeit zwischen 33 und 40 Stunden.

### 2. Schwangerschaft als notwendiges Übel

„Die Schwangerschaft ist eine missliebige Komplizierung der Arbeitsorganisation. Die damit verbundene Abwesenheit der Mitarbeiterin wird zähneknirschend hingenommen.“ 18 Prozent der Befragten geben an, dass diese Aussage die Einstellung ihrer Vorgesetzten gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen widerspiegelt. 12 Prozent der Teilnehmerinnen beschreiben die Einstellung der Vorgesetzten mit folgender Aussage: „Eine schwangere Mitarbeiterin fällt aus, ist anschließend nicht mehr voll belastbar und sollte besser auch gar nicht wieder kommen.“ Somit beschreiben knapp ein Drittel der Befragten, dass ihre Vorgesetzten die Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen als negativ und störend bewerten.

*Prof. Dr. Yvonne Ziegler*  
Dekanin des Fachbereichs  
Wirtschaft und Recht  
an der Fachhochschule  
Frankfurt am Main  
[dekanin-fb3@dek3.fh-frankfurt.de](mailto:dekanin-fb3@dek3.fh-frankfurt.de)



*Prof. Dr. Regine Graml, M.A.*  
Professorin für Betriebswirtschaftslehre, Personalmanagement und Organisation  
an der Fachhochschule  
Frankfurt am Main  
[graml@fb3.fh-frankfurt.de](mailto:graml@fb3.fh-frankfurt.de)



- Anzahl der Teilnehmerinnen: 1.801
- Berufstätig: 95% (davon 75% im Angestelltenverhältnis)  
Nicht berufstätig 5% (davon 42% Hausfrau, 48% arbeitssuchend)
- Alter der Teilnehmerinnen: 26–35 J. (21%), 36–45 J. (51%), 46–55 J. (24%)
- Bundeslandzugehörigkeit: Alte Bundesländer (88%), Neue Bundesländer (12%)
- Schulabschluss: Abitur (70%), Realschulabschluss o.Ä.(18%)
- (Fach-) Hochschulabschluss: 65%  
abgeschlossene Berufsausbildung: 23%
- Kinderanzahl im  $\bar{x}$  = 1,7

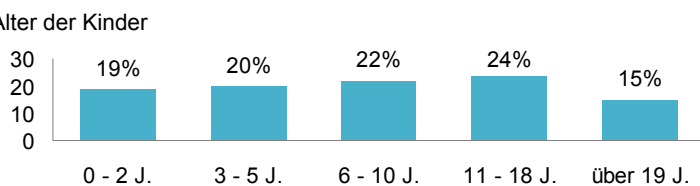
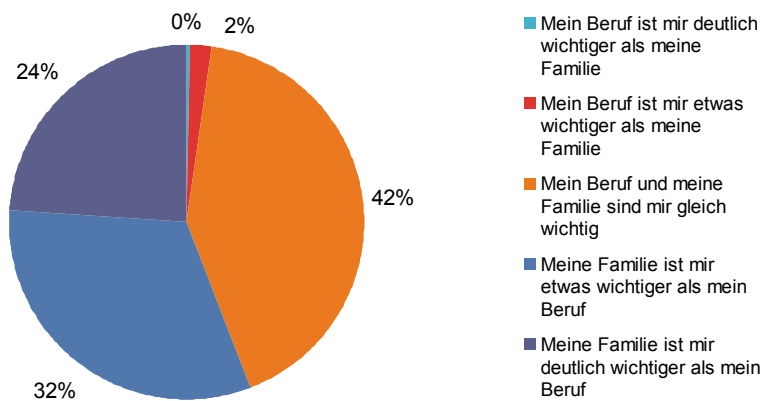


Abb. 1: Beschreibung des Samples



Frage: Welchen Stellenwert haben Beruf und Familie in Ihrem Leben?

Abb. 2: Stellenwert von Beruf und Familie

Dieses Ergebnis überrascht im 21. Jahrhundert, in dem viele Unternehmen mit ihrer Familienfreundlichkeit werben. Die große Mehrheit der Frauen, immerhin 70 Prozent, gibt eine positive Einstellung ihrer Vorgesetzten an. Interessanterweise hat der Wunsch, Kinder zu haben, auch bei Jugendlichen wieder zugenommen. Nach der Shell Jugendstudie 2010 wünschen sich 73 Prozent der jungen Frauen und 65 Prozent der jungen Männer Kinder.<sup>2</sup>

### 3. Karriereschritte auf Eis

Als Reaktion von Vorgesetzten auf ihre Schwangerschaft geben 72 Prozent der Befragten an, dass anstehende Karriereschritte auf Eis gelegt (39 Prozent)

oder sogar gestrichen wurden (33 Prozent). Nur bei jeder fünften Befragten sind anstehende Karriereschritte bei der letzten Schwangerschaft wie geplant umgesetzt worden. Folgende Aussagen zu den Reaktionen der Vorgesetzten auf die Schwangerschaft geben einen Eindruck zur Bandbreite der Befindlichkeiten:

„Bei meiner ersten Schwangerschaft wurde mir nicht geglaubt, dass ich wie abgesprochen nach den 14 Wochen Mutterschutz wieder komme. Was vieles recht nervig machte...Bei meiner zweiten Schwangerschaft wurde mir erst gar nicht eine Position angeboten, die ich eventuell hätte übernehmen wollen. Insgesamt wird es teilweise als negativ gesehen, Vollzeit zu arbeiten und Kinder zu haben.“

„Mein Vorgesetzter hat mit mir gemeinsam eine modifizierte Karriereplanung erarbeitet.“

„Die Reaktion war Kündigung, sobald sie möglich war, nach Ende der Elternzeit.“

### 4. Gehaltserhöhung gestrichen

Bei einem Teil der Befragten standen während der Schwangerschaft Gehaltserhöhungen an. Von diesen befragten Müttern gaben 48 Prozent an, dass die während der Schwangerschaft anstehende Gehaltserhöhung gestrichen (37 Prozent) oder nur in verminderter Höhe umgesetzt (11 Prozent) wurde. Bei 42 Prozent der Befragten dagegen wurde die anstehende Erhöhung

wie geplant umgesetzt.

„Die Gehaltserhöhung hatte ich schon vorher durchgesetzt. Die Prämie für das 'Jahr', in dem ich als Schwangere gearbeitet und zwei Großprojekte sehr erfolgreich umgesetzt habe, wurde komplett gestrichen. Mehrmalige Einforderungsversuche wurden abgewiegt.“

„Die Gehaltserhöhung wurde umgesetzt, da sie vertraglich festgesetzt war.“

### 5. Angst vor Benachteiligung beeinflusst Auszeit

In der Studie wurden sowohl die Dauer der Auszeit pro Kind erhoben, als auch die Faktoren, die die

Dauer beeinflusst haben. Ein Drittel der Befragten hat im Schnitt pro Kind bis zu 6 Monaten pausiert (32 Prozent), die Mehrheit der befragten Mütter hat zwischen 7 und 24 Monaten pausiert (51 Prozent). 19 Prozent haben gar keine Pause genommen oder nur bis maximal 3 Monate pausiert. Nur 17 Prozent der Befragten haben 25 Monate und mehr pausiert. Die in Deutschland gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten, im Rahmen der Elternzeit bis zu drei Jahren zu pausieren, wurden kaum ausgeschöpft.

Um die Einflussgrößen auf die Auszeitdauer zu untersuchen, wurden die Teilnehmerinnen gefragt, wie die Dauer der Auszeit vereinbart wurde und welchen Einfluss die Vorgesetzten hierbei hatten. Die große Mehrheit der Befragten gibt an, dass die Auszeitdauer überwiegend auf der eigenen Entscheidung beruhte (87 Prozent), in 10 Prozent der Fälle hat die Frau gemeinsam mit dem oder der Vorgesetzten entschieden und nur 3 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen die Vorgesetzten Vorgaben gemacht haben.

Bei der Dauer der Auszeit spielen **drei Gruppen von Einflussfaktoren** eine Rolle: Das Wohl des Kindes, die mögliche Benachteiligung am Arbeitsplatz und organisatorische Faktoren. Hier waren Mehrfachnennungen möglich (siehe Abb. 3). Über die Hälfte der Befragten gibt an, dass der Wunsch nach der eigenen Betreuung des Kindes die Dauer der Elternzeit beeinflusst (57 Prozent). Der Wunsch, weiterhin attraktive Arbeitsaufgaben zu erhalten, bestimmt bei vielen der befragten Mütter die Dauer ihrer Elternzeit (38 Prozent). Auch die Angst vor möglichen Karrierenachteilen (19 Prozent) und Angst vor Arbeitsplatzverlust (12 Prozent) beeinflussen die Dauer der Auszeit. Mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten als organisatorischer Faktor sind für 23 Prozent der Befragten von Bedeutung.

Aus diesen Ergebnissen werden zwei Phänomene deutlich. Erstens befürchtet ein großer Anteil der Mütter **durch eine längere Auszeit beruflich benachteiligt** zu werden. Zweitens reagieren sie darauf, indem sie die **Dauer der Auszeit entsprechend** festlegen. Die genommene Auszeit ist folglich kürzer, als wenn die Mütter keine Benachteiligung am Arbeitsplatz befürchten würden. Auszeitverkürzend wirken neben der Angst vor Benachteiligung am Arbeitsplatz auch finanzielle Aspekte. 64 Prozent der Befragten bezeichnen die Länge ihrer Auszeit als 'gerade richtig'. Eine nach ihrem Empfinden 'zu kurze Elternzeit' hatten dreimal mehr Frauen als eine 'zu lange Elternzeit'. Auszeitverlängernd wirkt beispielsweise der Faktor 'mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten'. Auch wenn die meisten Frauen angeben, dass die Dauer der Auszeit ihre eigene Entscheidung sei,

wird die Entscheidung stark beeinflusst von den gesellschaftlichen und unternehmensbezogenen **Rahmenbedingungen**. Beim Thema 'Dauer der Auszeit' wird das **Verbesserungspotential** für die Situation berufstätiger Mütter besonders deutlich.

### 6. Rückkehr: Quo vadis?

Von besonderem Interesse sind Erkenntnisse über den beruflichen Wiedereinstieg nach der kinderbedingten Auszeit. 30 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Arbeitsplatz dauerhaft durch eine/n andere/n Mitarbeiter/in besetzt oder gestrichen wurde. Bei immerhin 64 Prozent der Befragten wurde ein **Interesse an der Rückkehr in das Unternehmen** verdeutlicht. Dies äußerte sich beispielsweise durch die Suche einer Vertretungsregel für die Abwesenheit, Einladung zu Firmenevents während der Elternzeit, Einbindung in die Firmenkommunikation und in Aussicht stellen einer konkreten Position bei Rückkehr.

Die Mehrheit der Befragten (68 Prozent) ist nach Mutterschutz und Elternzeit zu ihrem alten Unternehmen zurückgekehrt, 26 Prozent davon haben ihre **alte Position aber nicht wieder übernommen**. Die Übernahme einer anderen Position nach Rückkehr in das alte Unternehmen war von den meisten der Betroffenen nicht gewollt. Als berufliche Alternative wurde von manchen Frauen die Selbstständigkeit gewählt, um ihre Interessen zu wahren.

*„Mein größter Anspruch war, meine alte Position wieder zu erhalten. Die hatte aber jemand Neues inne, so wurde eine Position für mich geschaffen, die weder meinen Fähigkeiten noch meinen Erwartungen entsprach. Jetzt arbeite ich nicht mehr dort und bin selbstständig.“*

Explizit nach dem **Niveau der Position** nach Rückkehr aus der Elternzeit befragt, antworteten 75 Prozent der befragten Mütter, dass das Niveau der Position nach Rückkehr aus der Elternzeit dem Niveau vor der Schwangerschaft entsprach. Folglich hat sich bei einem Viertel der Befragten das Niveau verändert: Bei den von einer Veränderung betroffenen Müttern war bei zwei Dritteln die aktuelle Position auf einem niedrigeren Niveau angesiedelt, ein Drittel konnte die Position verbessern.

Eine **berufliche Förderung** der Befragten hat überwiegend in Lebenslagen ohne Kinder stattgefunden. 38 Prozent geben an, als Single stark beruflich gefördert worden zu sein, 37 Prozent wurden vor der Geburt des ersten Kindes stark beruflich entwickelt, 13 Prozent nach der Elternzeit des jüngsten Kindes. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

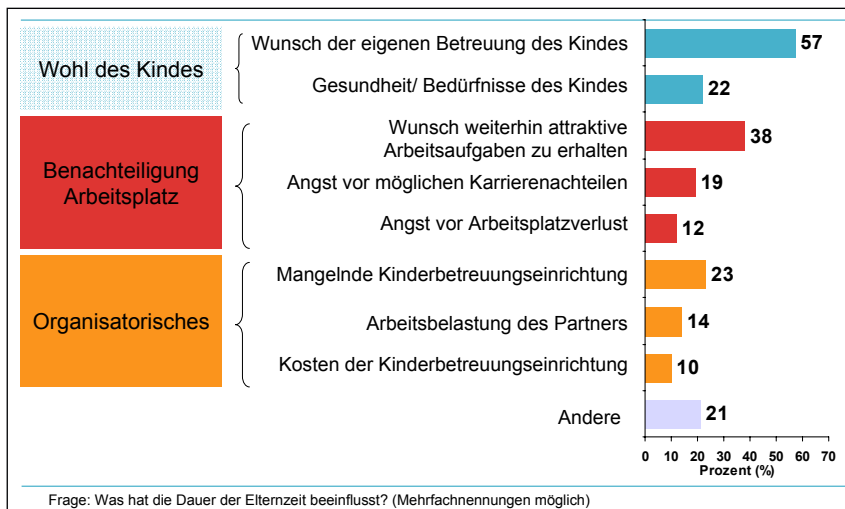


Abb. 3: Die Dauer der Auszeit wird häufig von befürchteter Benachteiligung am Arbeitsplatz beeinflusst

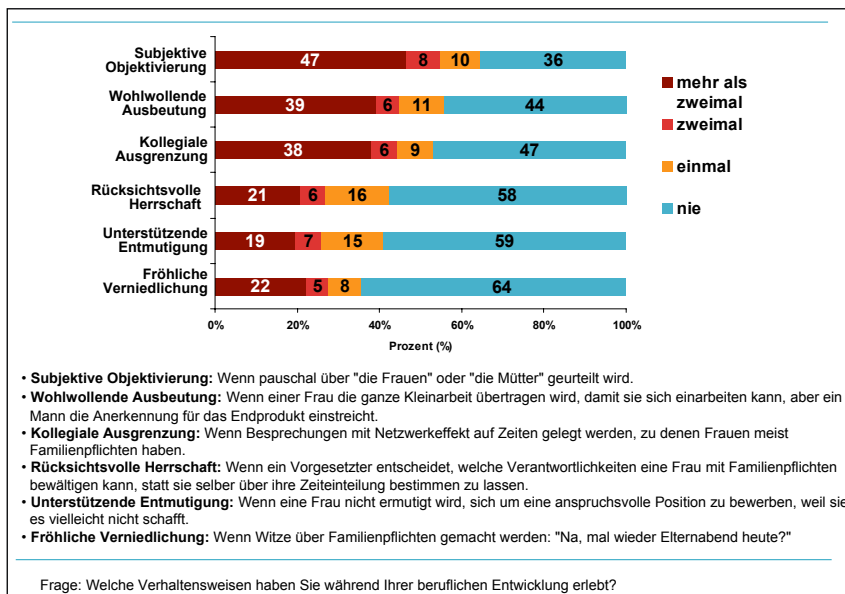


Abb. 4: Mütter erleben häufig diskriminierende Verhaltensweisen in Unternehmen

Betrachtet man die berufliche Förderung in **Abhängigkeit vom Alter**, ergibt sich folgende Verteilung: Am häufigsten geben die Befragten an, dass sie im Alter zwischen 26 – 35 Jahren beruflich stark gefördert wurden (57 Prozent). Je ein Fünftel gibt an, in der darunterliegenden Altersstufe von 15 – 25 Jahren und in der darüberliegenden Altersstufe von 36 – 45 Jahren stark gefördert worden zu sein. 19 Prozent der Befragten wurden überhaupt nicht gefördert.

## 7. Diskriminierende Verhaltensweisen

Dass Frauen bezüglich des Gehalts diskriminiert werden und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, wird statistisch gut erfasst und ist allgemein bekannt. Interessant ist die Frage, welche Arten diskriminierendes Verhalten in welchen Häufigkeiten vorkommen.

In der Forschungsstudie wurden zehn Arten von diskriminierendem Verhalten in der Beschreibung nach Lorber<sup>3</sup> kurz vorgestellt. Die Teilnehmerinnen gaben in Mehrfachwahl an, welche der Verhaltensweisen sie in der beruflichen Realität bereits erlebt haben (siehe Abb. 4).

**Subjektive Objektivierung** bezeichnet das Verhalten, wenn pauschal über "die Frauen" oder "die Mütter" geurteilt wird. Diese Pauschalurteile haben insgesamt 65 Prozent der Befragten erlebt, 55 Prozent der Befragten sogar mehrfach. **Wohlwollende Ausbeutung:** Wenn einer Frau die ganze Kleinarbeit übertragen wird, damit sie sich einarbeiten kann, aber ein Mann die Anerkennung für das Endprodukt einstreicht; dies haben über die Hälfte der befragten Frauen erlebt, 39 Prozent mehr als zweimal. Auch die **Kollegiale Ausgrenzung** haben mehr als die Hälfte der befragten Mütter wahrgenommen: Dass Besprechungen mit Netzwerkeffekt auf Zeiten gelegt werden, zu denen Frauen meist Familienpflichten haben, ist ein sehr häufiges Phänomen im beruflichen Alltag von Frauen. Wenn Vorgesetzte entscheiden, welche Verantwortlichkeiten eine Frau mit Familienpflichten bewältigen kann, statt sie selbst über ihre Zeiteinteilung bestimmen zu lassen, spricht man von **Rücksichtsvoller Herrschaft**. Diese Fremdbestimmung haben 43 Prozent der Befragten erlebt. So werden auf verschiedenste Art und Weise berufliche

Kompetenzen von Frauen und Müttern untergraben.

Kompetenzen von Frauen und Müttern untergraben.

## 8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – aber auf Kosten der Karriere

Die Frage "Können Sie in Ihrer aktuellen Position Beruf und Familie zufriedenstellend vereinbaren?" beantwortet die Mehrheit der Befragten (83 Prozent) mit "Ja". Nur 17 Prozent geben an, Beruf und Familie nicht zufriedenstellend vereinbaren zu können. Das **Dilemma der Frauen** lässt sich anhand der folgenden Aussagen exemplarisch darstellen.

„Ich lebe im Zwiespalt. Mir ist mein Kind als Alleinerziehende sehr wichtig und es soll nicht vernachlässigt

werden. Auf der anderen Seite habe ich den Anspruch, die mir gestellten Aufgaben auf hohem Niveau zu bearbeiten. Dabei liegt mir aber immer wieder die Zeit im Nacken, da ich nicht so viele Überstunden machen kann, wie eigentlich nötig, um die Arbeit ordentlich abzuliefern.“

„Die Familie kommt im Moment zu kurz, da die Arbeitsbelastung höher ist als geplant.“

Nach ihren größten bisherigen Karrierehindernissen befragt, nennt über die Hälfte der befragten Mütter (58 Prozent) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eines ihrer größten Karrierehindernisse.

„Ich habe einen Karriereschritt zugunsten des Kindes abgelehnt.“

Mütter versuchen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Kosten der Karriere herzustellen. **Vereinbarkeit bedeutet also Verzicht oder Einschränkung der Karriere.** Dies wird auch durch eine Studie der Bertelsmann Stiftung belegt.<sup>4</sup> Demnach ist eine zu große Doppelbelastung bei 40% der befragten Männer und Frauen der Grund, warum man einen Karrierewunsch aufgeben oder ändern musste. Dies betrifft erwartungsgemäß mehr Frauen (51%) als Männer (30%).

Es stellt sich die Frage, auf welchem Niveau und zu welchem Preis die Vereinbarkeit hergestellt wird. Dass die Mehrheit der Befragten angeben, Familie und Beruf zufriedenstellend zu vereinbaren, ist auch damit zu erklären, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heute als gesellschaftliche Norm etabliert hat. Vereinbarkeit ist gesellschaftspolitisch erwünscht, die „Machbarkeit der Vereinbarkeit“ wird propagiert. Daher **wird nach wie vor zu wenig Handlungsbedarf erkannt.**

Neben der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ (58 Prozent) werden ‚Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten‘ am zweithäufigsten genannt (36 Prozent). ‚Etablierte Männernetzwerke‘ als eines ihrer größten Karrierehindernisse haben 30 Prozent der Befragten erlebt.

### 9. Mütter stellen andere Anforderungen

Die **Bedürfnisse und Anforderungen von Frauen ändern sich mit der Geburt.** Zeitliche und örtliche Flexibilität sowie berechenbare Arbeitszeiten sind für viele Frauen von Interesse. Die Mehrheit der Befragten nennt flexiblere Arbeitszeiten als anderen beruflichen Anspruch nach der Geburt des letzten Kindes (53 Prozent). Weniger Überstunden, kürzere Arbeits-

zeiten und Arbeit von zu Hause aus werden jeweils von rund 30 Prozent der Befragten gewünscht. Weniger Dienstreisen mit Übernachtung nennen 22 Prozent der Befragten als neue Anforderung. Interessant ist, dass nur 4 Prozent der Befragten geringere berufliche Verantwortung tragen möchten. Für 22 Prozent der Befragten ändern sich die Ansprüche nach der Geburt nicht.

### 10. Unternehmen erfüllen die Anforderungen

Neben den von den Müttern genannten Ansprüchen wird in der Studie auch erfasst, welche Anforderungen die Unternehmen aktuell erfüllen. Hier ergibt sich ein hohes Maß an Deckungsgleichheit: Über 50 Prozent der Frauen wünschen sich nach der Geburt **flexiblere Arbeitszeiten** und über 50 Prozent der Frauen geben an, dass diese Forderung vom derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird.

**Kürzere Arbeitszeiten** wünschen sich 31 Prozent der Frauen und in immerhin 27 Prozent der Fälle wird dies vom Unternehmen erfüllt. Bei **‚weniger Überstunden‘** und **‚Arbeit von zu Hause aus‘** ergibt sich eine **erkennbare Lücke.** Diese Ansprüche sind nur bei einer geringen Anzahl von Frauen erfüllt. Selbstständige Mütter erfüllen sich selbst ihren Anspruch nach flexiblen Arbeitszeiten und nach Arbeit von zu Hause aus, in Abhängigkeit von den Kundenbedürfnissen. Um die besondere Situation von selbstständigen Müttern vertiefend zu erfassen, ist weiterer Forschungsbedarf vonnöten.

### 11. Gestaltungsempfehlungen der Mütter

Abschließend wurde in der Studie gefragt, welche Vorschläge die Teilnehmerinnen zur Gestaltung der Arbeitswelt für besonders hilfreich halten. Zu den am meisten genannten Maßnahmen und Änderungen gehören ‚Qualifizierte Teilzeittätigkeiten‘ (82 Prozent) und ein Bewusstseinswandel (79 Prozent). Die **Bewusstseinsänderung**, dass Mütter leistungswillig und -bereit sind, ist die Basis dafür, dass qualifizierte Teilzeittätigkeiten und flexible Arbeitszeiten und -orte von Frauen in Anspruch genommen werden können, ohne Abstriche beim Entgelt oder in ihrer Karriereentwicklung zu machen. Das ist bei der **Präsenzkultur**, die häufig in traditionellen Unternehmen vorherrscht, nicht vorstellbar.

# KARRIEREPERSPEKTIVEN BERUFSTÄTIGER MÜTTER

FRANKFURTER KARRIERESTUDIE 2010



Der Wunsch lautet: „**Arbeiten nach Zielvereinbarung und nicht nach Anwesenheit**“, wie eine der befragten Mütter ihre Forderung explizit formuliert. So sollte auch **Karriere in Teilzeit** möglich sein.

Weitere gewünschte Maßnahmen:

- Kindertagesstätten und Kindergärten in Unternehmen und Gemeinden halten jeweils rund zwei Drittel der Befragten für hilfreich.
- Über die Hälfte der Befragten sieht die Verteilung der Elternzeit auf Mütter und Väter als sinnvollen Ansatz.
- Ebenfalls die Hälfte der Befragten spricht sich für eine Quotenregelung aus. Gefordert sind klare Zielvereinbarungen in den Unternehmen, die sicherstellen, dass eine bestimmte Anzahl von Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.
- Der Vorschlag, ‚Arbeitszeitkonten, die ein Ansparen von Überstunden in jungen Jahren und ein Abfeiern für die Kinderbetreuung ermöglichen,‘ wird von knapp der Hälfte der Befragten genannt.

Neben den gewünschten Maßnahmen für berufstätige Mütter wurde auch nach **bereits eingeführten Maßnahmen** durch den Arbeitgeber gefragt. Hier zeigt sich durchgängig eine **Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit**:

- Bei 52 Prozent der Befragten sind qualifizierte Teilzeittätigkeiten eingeführt, demgegenüber

stehen 82 Prozent der Befragten, die qualifizierte Teilzeittätigkeiten wünschen.

- Mit Kindertagesstätten und Kindergärten in den Gemeinden sind 4 Prozent der Befragten ausgestattet, im Vergleich dazu wünschen 60 Prozent der Befragten diese Betreuungsform.
- Nur 22 Prozent der Befragten sehen bereits eine Bewusstseinsänderung bei Vorgesetzten und Kollegen, demgegenüber stehen 79 Prozent der Befragten, die das für wünschenswert halten.

## 12. Fazit aus der Studie

- **Müttern ist ihr Beruf wichtig:** Für 42 Prozent der befragten berufstätigen Mütter sind Familie und Beruf gleich wichtig.
- Eines der größten **Karrierehindernisse** berufstätiger Mütter ist die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf (58 Prozent)
- **Schwangerschaft als notwendiges Übel:** Die Einstellung der Vorgesetzten gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen beschreibt knapp ein Drittel aller Frauen als negativ. Anstehende **Karriereschritte** während der Schwangerschaft wurden bei 73 Prozent der Mütter auf Eis gelegt oder gestrichen.
- Anstehende **Gehaltserhöhungen** während der Schwangerschaft wurden bei 48 Prozent der Befragten gestrichen oder in verminderter Höhe umgesetzt.
- **Angst vor Benachteiligung** beeinflusst die Dauer der Auszeit.
- Der Arbeitsplatz wurde bei 30 Prozent der Befragten dauerhaft durch einen anderen Mitarbeiter besetzt oder gestrichen.
- **Berufsrelevante Kompetenzen** von Müttern werden auf verschiedenste Weise **untergraben**.
- Mütter **fordern** mehr qualifizierte Teilzeittätigkeiten (82 Prozent), mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten (60 Prozent), Verteilung der Elternzeit auf Mütter & Väter (56 Prozent) und einen Bewusstseinswandel (79 Prozent).

Kinder als Karrierehindernis, Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Herausforderung, fehlendes Zutrauen in die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Müttern – so beschreiben viele berufstätige Mütter ihre aktuelle Lage.

In Zeiten einer zurückgehenden Anzahl qualifizierter Fach- und Führungskräfte bleibt das Thema der beruflichen Entwicklung von Frauen und Müttern in Deutschland weiter brisant. Die Studie zeigt noch erheblichen unternehmensbezogenen und

gesellschaftlichen Handlungsbedarf, um die Situation karriereorientierter Mütter in Deutschland zu verbessern, die Entscheidung für Mutterschaft und Kinder als attraktive Bereicherung für berufstätige Frauen aufzuzeigen und so das hohe Potential der berufstätigen Frauen entsprechend zu nutzen. Eine der befragten Mütter formuliert ihren Wunsch folgendermaßen:

*„Wenn ich eine der Optionen auswählen müsste, die zuerst umgesetzt werden sollte, um berufstätigen*

*Müttern das Leben zu erleichtern, dann wäre das der Bewusstseinswandel.“*

### Anmerkungen

- 1 Stevens, J./De Bergeyck, J./De Liedekerke, A.-C.: Realities of Mothers in Europe, A report by Word Movement of Mothers Europe, 2010, Seite 22 f.
- 2 Albert, M., Hurrelmann/K., Quenzel, G. (Hrsg.): Jugend 2010 - 16. Shell Jugendstudie, Frankfurt/Main, 2010.
- 3 Lorber, J.: Gender-Paradoxien, Leverkusen, 1999, Seite 332.
- 4 Bertelsmann Stiftung: Doppelbelastung von Familie und Beruf stoppt Frauen-Karrieren, 2010, siehe [http://www.bertelsmannstiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-363804F711499558/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_31978\\_31979\\_2.pdf](http://www.bertelsmannstiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-363804F711499558/bst/xcms_bst_dms_31978_31979_2.pdf), Zugriff am 6.12.2010.

### Angaben zur Studie:

Die vollständige Studie von Prof. Ziegler und Prof. Graml, erscheint im Juli 2011:  
Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter.