



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Fachkraft der Zukunft – Frauenpotentiale nutzen	1
1.2	Mixed Leadership: weibliche Führungskräfte als Renditebringer	2
1.3	Die beruflichen Chancen von Frauen in Deutschland stagnieren	2
2	Working Mums: Stand der Forschung	4
2.1	Ausbildung: Frauen auf der Überholspur	4
2.2	Berufstätigkeit von Frauen in Deutschland: aktuelle Daten	4
2.3	Erwerbsumfang von Müttern: solange Kinder klein sind, pausieren die Mütter	6
2.4	Frauen in Führungspositionen	8
2.4.1	In Chefetagen sind Frauen unterrepräsentiert	8
2.4.2	Karrieremütter: „Ich will Kinder – und erfolgreich weiterarbeiten“	11
2.4.3	Glass Ceiling: bis hierher und nicht weiter	12
2.4.4	Unternehmenskultur und die Karriereentwicklung von Frauen	14
2.4.5	Gender Pay Gap: gleiche Arbeit, weniger Geld	15
2.5	So motiviert sind Mütter im Beruf	18
2.5.1	Berufstätige Mütter: auf Platz eins in Sachen Ehrgeiz und Motivation	18
2.5.2	Auszeit: wer Chefin werden will, hält die Babypause kurz	18
2.5.3	Erwerbsumfang nach dem Wiedereinstieg: Teilzeitarbeit ist nicht gleich Teilzeitarbeit	20
2.5.4	The Double Burden: mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
2.6	Die Chancen verbessern: Maßnahmenvorschläge der betroffenen Frauen	22
2.7	Fazit: Status quo von Müttern im Beruf	23
3	Zielsetzung der Studie „Karrierperspektiven berufstätiger Mütter“	24
4	Methodik	26
4.1	Erhebungs- und Auswertungsverfahren	26
4.2	Merkmale der befragten Stichprobe	26
4.2.1	Geographische Herkunft	26



1. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

4.2.2	Ausbildung	27
4.2.3	Alter	27
4.2.4	Kinder	27
4.2.5	Berufstätigkeit	28
4.2.6	Aktuelle Position	29
4.2.7	Unternehmensgröße	29
4.3	Repräsentativität der Stichprobe	30
4.4	Qualitative Interviews mit ausgewählten berufstätigen Müttern	30
5	Ergebnisse	32
5.1	Stellenwert des Berufs	32
5.2	Reaktion der/des Vorgesetzten auf die Schwangerschaft	36
5.2.1	Erste Reaktion der/des Vorgesetzten	36
5.2.2	Einstellung der/des Vorgesetzten gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen	38
5.2.3	Reaktion der Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Karriereschritte	39
5.2.4	Reaktion der/des Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen .	41
5.2.5	Reaktion der Vorgesetzten in Bezug auf den Arbeitsplatz	42
5.2.6	Zusammenfassung	46
5.3	Auszeit	47
5.3.1	Dauer der Auszeit	47
5.3.2	Vereinbaren der Auszeit	48
5.3.3	Einflussgrößen auf die Dauer der Elternzeit	49
5.3.4	Zufriedenheit mit der Dauer der Elternzeit	51
5.3.5	Zusammenfassung	52
5.4	Rückkehr ins Unternehmen	56
5.4.1	Interesse der/des Vorgesetzten an einer Rückkehr der Mütter ins Unternehmen	56
5.4.2	Rückkehr in die Firma	57
5.4.3	Rückkehr auf die alte Position	58



1. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

5.4.4	Zusammenfassung	61
5.5	Reaktionen der/des Vorgesetzten mit Blick auf die Zeit nach der Schwangerschaft	61
5.5.1	Reaktion der/des Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Karriereschritte nach der kinderbedingten Auszeit	61
5.5.2	Reaktion der/des Vorgesetzten in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen nach der kinderbedingten Auszeit	62
5.5.3	Zusammenfassung	63
5.6	Arbeitszeit nach der Rückkehr	63
5.6.1	Arbeitszeit pro Woche nach Rückkehr aus der Elternzeit	63
5.6.2	Zusammenfassung	65
5.7	Anforderungen der Mütter	65
5.7.1	Ansprüche der Frauen an die Arbeitsstelle nach der Geburt eines Kindes	65
5.7.2	Erfüllen der Ansprüche durch die/den aktuelle/n Vorgesetzte/n	67
5.7.3	Zusammenfassung	69
5.8	Vereinbarkeit	69
5.8.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	69
5.8.2	Zusammenfassung	71
5.9	Berufliche Förderung	75
5.9.1	Berufliche Förderung nach Lebenslage	75
5.9.2	Berufliche Förderung nach Alter	76
5.9.3	Berufliche Förderung nach Position	76
5.9.4	Berufliche Förderung nach Beschäftigungsform	77
5.9.5	Zusammenfassung	78
5.10	Karrierehindernisse	78
5.10.1	Die größten Karrierehindernisse	78
5.10.2	Karrierehindernisse nach Führungsverantwortung	80
5.10.3	Zusammenfassung	81



1. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

5.11 Diskriminierende Verhaltensweisen.....	85
5.11.1 Diskriminierende Verhaltensweisen während der beruflichen Entwicklung.....	85
5.11.2 Zusammenfassung	88
5.11.3 Vorschläge der Mütter zu einer besseren Gestaltung der Arbeitswelt.....	92
6 Handlungsempfehlungen für berufstätige Mütter (und solche die es werden wollen).....	101
6.1 Strategische Karriereplanung mit Kinderwunsch	101
6.2 Anregungen für das Selbstmarketing/ Warnung vor dem Multi-Image	102
6.3 Auszeit	103
6.4 Selbstverständnis	105
6.5 Geänderte Anforderungen nach Wiedereinstieg	105
6.6 Präsenz am Arbeitsplatz.....	106
6.7 Teilzeit	106
6.8 Partner und sonstiges Umfeld	107
6.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	108
6.10 Diskriminierende Verhaltensweisen.....	108
6.11 Die größten Karrierehindernisse.....	109
6.12 Netzwerke	109
6.13 Work-Life-Balance	110
7 Handlungsempfehlungen für Unternehmen	111
7.1 Karriereplanung für Führungskräfte.....	111
7.2 Anregungen zum Employer Branding	113
7.3 Gestaltung der Zeit vor der Elternzeit	113
7.4 Gestaltung der Auszeit	114
7.5 Wiedereinstieg	114
7.6 Unternehmenskultur	115
8 Handlungsempfehlungen für die Politik.....	116
8.1 Aufheben der finanziellen Anreize zur Begünstigung der Nichtberufstätigkeit eines der Ehegatten.....	116



1. Frankfurter Karrierestudie: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter

8.2 Gesetzliche Quote für Frauen in Führungspositionen in allen öffentlichen Unternehmen	117
8.3 Ausbau einer adäquaten Betreuungsinfrastruktur	117
8.4 Mit Leben füllen des gesetzlichen Teilzeitanspruchs für Mütter und Väter	117
8.5 Lebenslanges Lernen propagieren	118
9 Fazit	119
Quellenverzeichnis.....	129