

Karrierperspektiven berufstätiger Mütter -

1. Frankfurter Karrierestudie

Vortrag am 16. März 2016

Vortrag Teilhabechancen von Frauen mit
Kindern an Beruf und Karriere -

Bundesinstitut für Berufsbildung

Prof. Dr. Yvonne Ziegler

Fachbereich 3: Wirtschaft & Recht



Kurzprofil – Prof. Dr. Yvonne Ziegler

1990 Absolventin der ESCP Europe Wirtschaftshochschule

1991 Lufthansa Trainee - Lufthansa Cargo

1992 Marketing Manager Japan - Lufthansa Cargo

1996 Promotion im Bereich Personalmanagement - Wirtschaftsuniversität Wien

1996 Sales Director Piedmont and Aosta Valley - Lufthansa Cargo

1998 Regional Sales Director Scandinavia - Lufthansa Cargo

2000 Project Director Opodo - Lufthansa AG

2001 VP Marketing & Sales Germany - LSG Sky Chefs

2002 Director Pricing & Revenue Management Europe - Lufthansa AG

2007 Professur an der Fachhochschule Frankfurt am Main

2010 Programm Direktorin Luftverkehrsmanagement (B.A.)

2010 Dekanin des Fachbereichs Wirtschaft & Recht

2011 Programm Direktorin MBA Aviation Management

2012 EU Projekt Direktorin „Capacity Building in the Indian Aviation Industry“

Übersicht

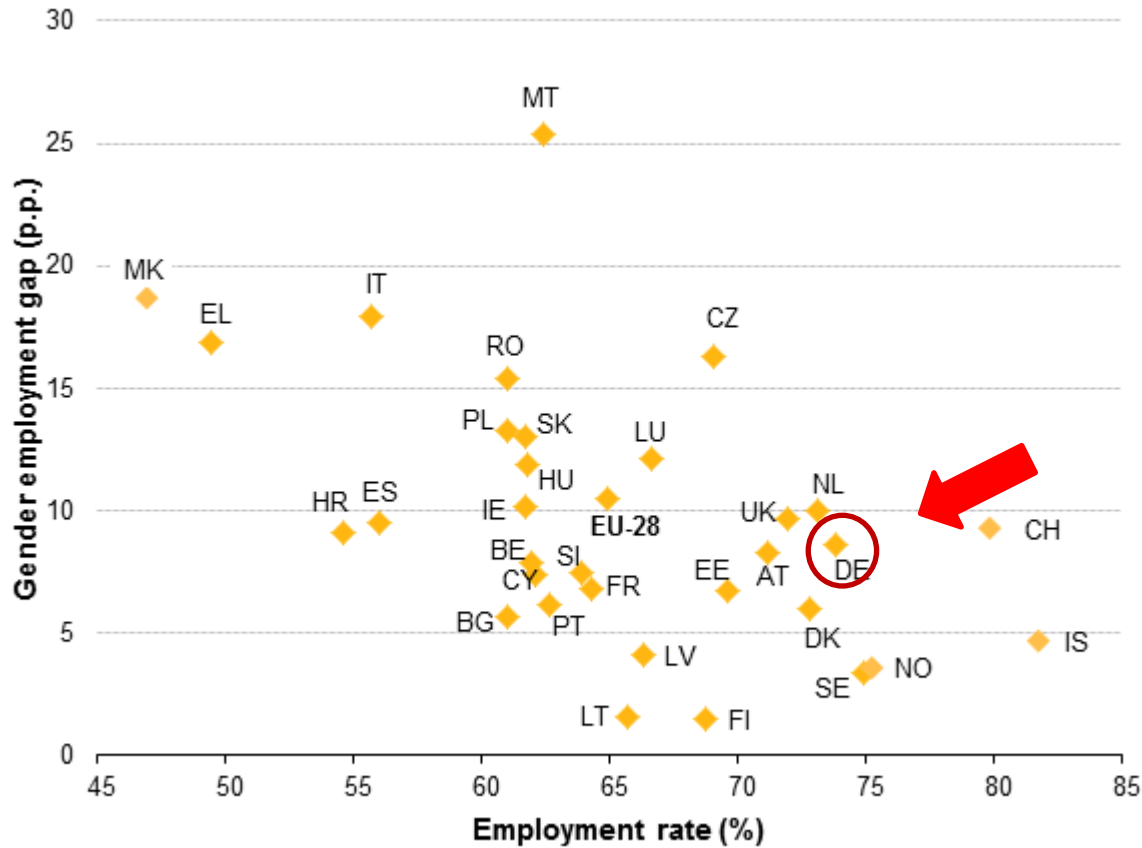
1. Hintergrund
2. Forschungsdesign und Ziel
3. Forschungsmethode
4. Beschreibung des Samples
5. Ergebnisse

Übersicht

1. Hintergrund
2. Forschungsdesign und Ziel
3. Forschungsmethode
4. Beschreibung des Samples
5. Ergebnisse

1. Hintergrund

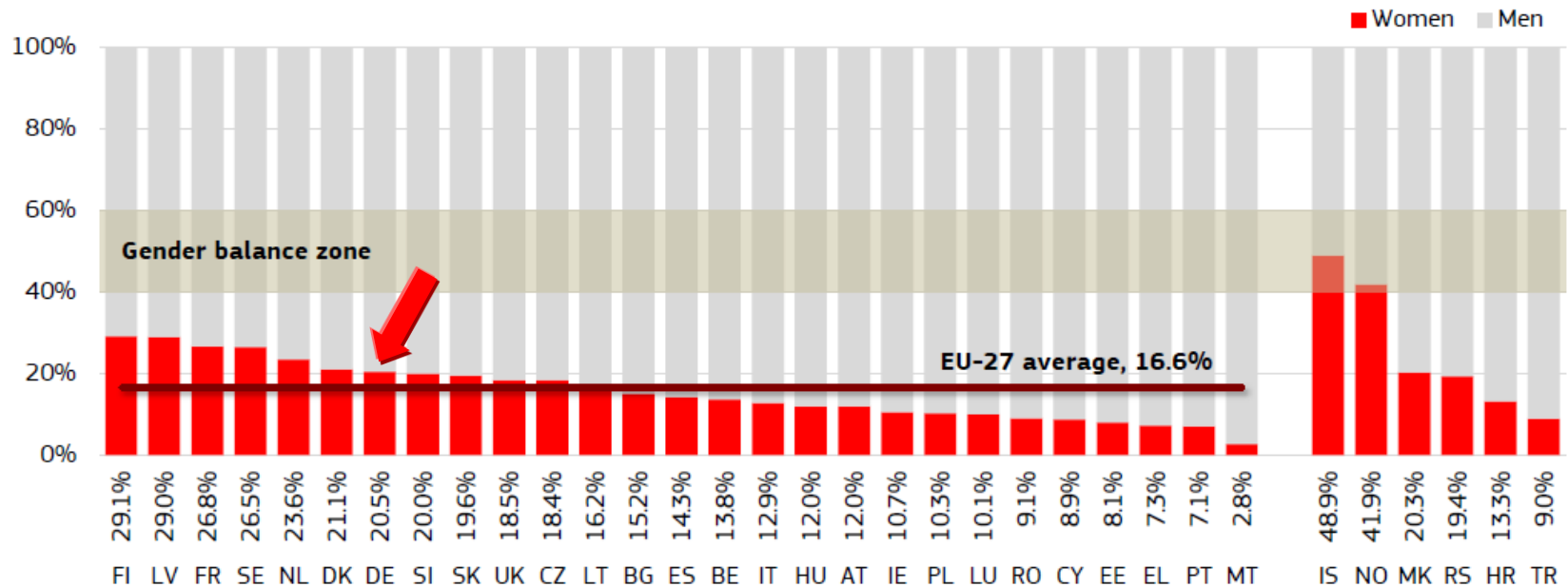
Employment rate & Gender Employment Gap 2014



(¹) TR, employment rate: 49.5 %, gender employment gap: 40.0 p.p.

1. Hintergrund

Frauen in Vorstandspositionen großer Aktienunternehmen 2013



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making.

Quelle: Europäische Kommission 2013

1. Hintergrund

Status Quo

- Frauen sind in Führungsfunktionen in Deutschland unterrepräsentiert...
- **Beschäftigungsquote von Frauen liegt deutlich unter der Quote von männlichen Beschäftigten...**
- Frauen verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen...
- **Diskussion um die Berufstätigkeit von Müttern wird sehr digital und emotional geführt...**
- Die deutsche Bezeichnung „Rabenmutter“ macht die Kontroverse deutlich...
- **Immer mehr Frauen wollen Karriere und Kinder...**

Übersicht

1. Hintergrund
2. Forschungsdesign und Ziel
3. Forschungsmethode
4. Beschreibung des Samples
5. Ergebnisse

2. Forschungsdesign und Ziel

Was untersuchen wir?

Wir untersuchen Karrierebedingungen und Verhaltensweisen, auf die berufstätige Mütter in ihrem Arbeits- und Karriereumfeld tatsächlich treffen.

Unsere Kernthesen sind:

- 1. Mütter sind in ihrer Karriereentwicklung benachteiligt.**
- 2. Mütter haben andere Anforderungen bezüglich Beruf und Arbeitsbedingungen.**
- 3. Berufstätige Mütter erfahren diskriminierende Verhaltensweisen.**

2. Forschungsdesign und Ziel

Ziele der Studie - Was wollen wir?

1. Fundierte Erkenntnisse über die Situation karriereorientierter Mütter zu gewinnen und publik zu machen
2. **Das Bewusstsein für die berufliche Situation von Müttern in Deutschland schärfen**
3. Die berufliche Situation für Mütter und junge Frauen mit Kinderwunsch verbessern
4. **Druck auf Unternehmen und Politik ausüben, um die Rahmenbedingungen anforderungsgerecht zu verbessern**
5. Unternehmen und berufstätige Mütter bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützen

Übersicht

1. Hintergrund
2. Forschungsdesign und Ziel
3. Forschungsmethode
4. Beschreibung des Samples
5. Ergebnisse

3. Forschungsmethode

Zielgruppe – Wer wurde wie befragt?

Zielgruppe: berufstätige Mütter

Online-Befragung im Zeitraum vom 14.06. - 15.08.10

Selbstselektierte Stichprobe

Gelenkte Verbreitung des Links über bspw. XING und den Verband berufstätiger

Mütter (VBM)

Items: 79 (davon 25 qualitative Items)

Übersicht

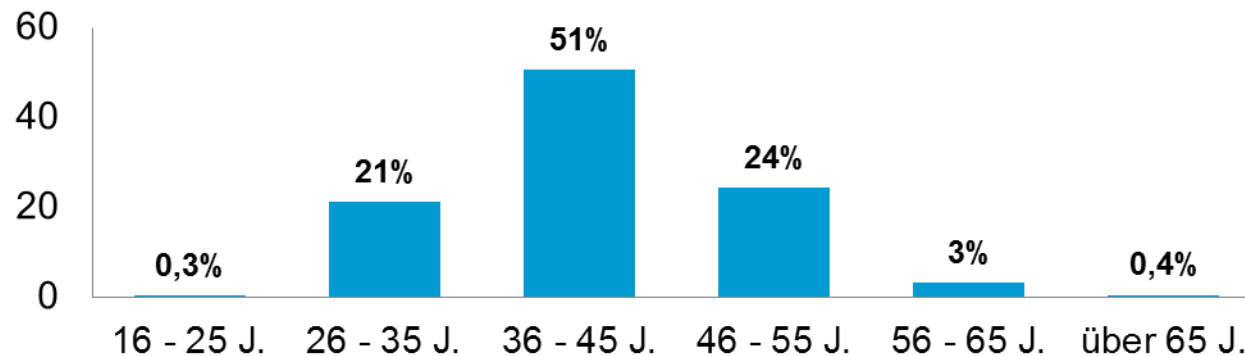
1. Hintergrund
2. Forschungsdesign und Ziel
3. Forschungsmethode
4. Beschreibung des Samples
5. Ergebnisse

4. Beschreibung des Samples

Welche Zusammensetzung hatte die Stichprobe (1/4)?

Zielsetzung: mind. 1.000 -> Teilnehmerinnen: 1.801

Alter der Teilnehmerinnen



Bundeslandzugehörigkeit

-> 88% Westdeutschland, 12% Ostdeutschland

4. Beschreibung des Samples

Welche Zusammensetzung hatte die Stichprobe (2/4)?

95% berufstätige Frauen (davon 75% in einem Angestelltenverhältnis)

5% nicht berufstätige Frauen (davon 48% arbeitssuchend, 42% Hausfrau)

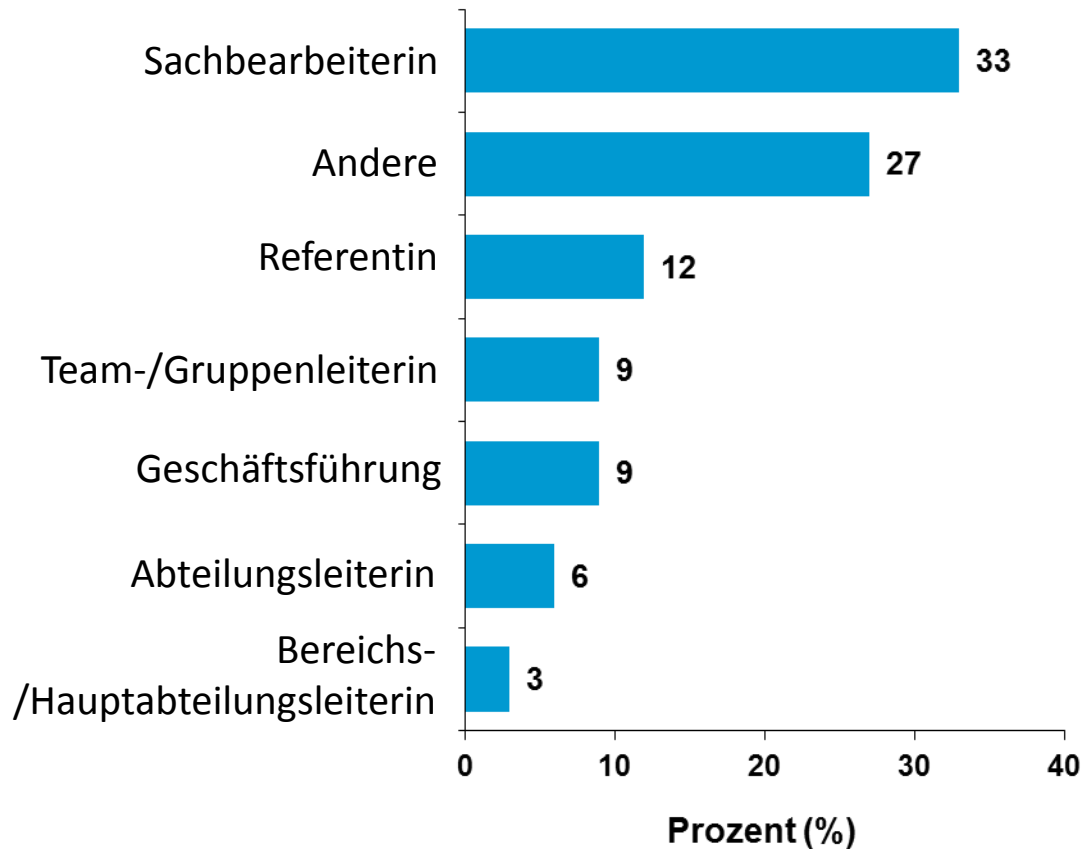
Wochenarbeitszeit

| 1-8 Std. | 9-16 Std. | 17-24 Std. | 25-32 Std. | 33-40 Std. | 40 < Std. |
|----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| 2% | 5% | 21% | 25% | 29% | 19% |

4. Beschreibung des Samples

Welche Zusammensetzung hatte die Stichprobe (3/4)?

Aktuelle Position



4. Beschreibung des Samples

Welche Zusammensetzung hatte die Stichprobe (4/4)?

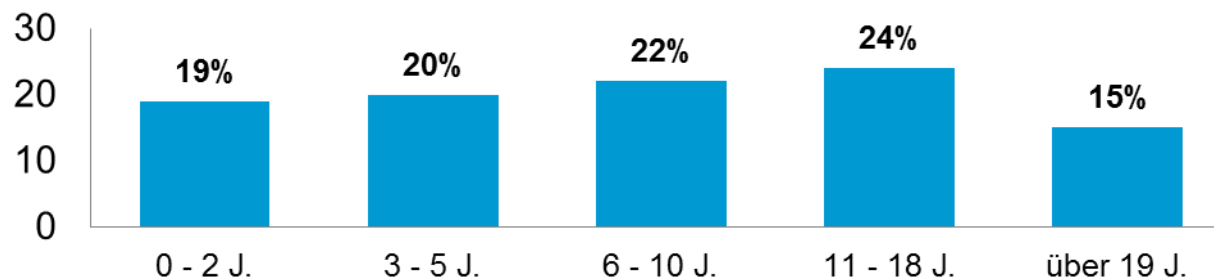
70% der Befragten haben Abitur, 18% Realschulabschluss/ polytechnische Oberschule als höchsten Schulabschluss

65% besitzen einen (Fach-) Hochschulabschluss,

23% eine abgeschlossene Berufsausbildung

Kinderanzahl im $\emptyset = 1,7$ (89%: 1 bis 2 Kinder)

Alter der Kinder

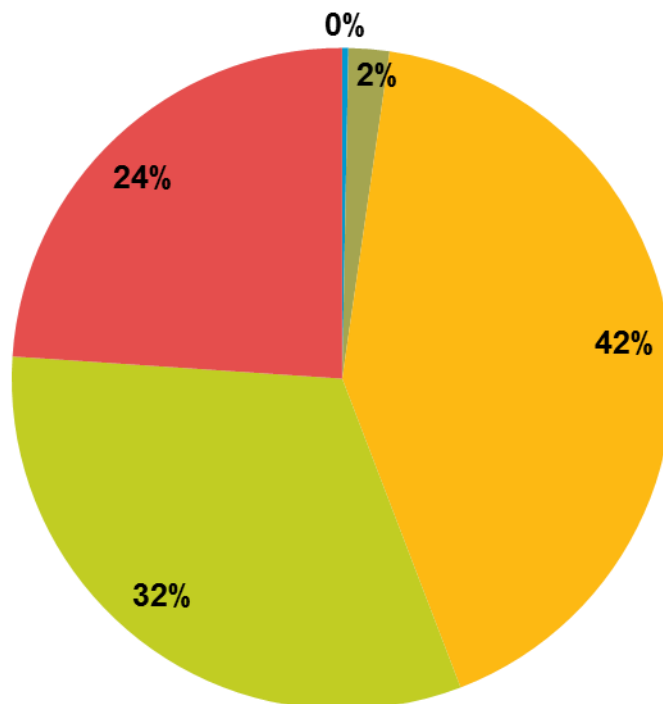


Übersicht

1. Hintergrund
2. Forschungsdesign und Ziel
3. Forschungsmethode
4. Beschreibung des Samples
5. Ergebnisse

5. Ergebnisse

Stellenwert Beruf und Familie



- Mein Beruf ist mir deutlich wichtiger als meine Familie
- Mein Beruf ist mir etwas wichtiger als meine Familie
- Mein Beruf und meine Familie sind mir gleich wichtig
- Meine Familie ist mir etwas wichtiger als mein Beruf
- Meine Familie ist mir deutlich wichtiger als mein Beruf

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

N = 1799

5. Ergebnisse

Familienbedingte Auszeit

Die Mehrheit der befragten Mütter hat zwischen 7 und 24 Monaten pausiert (51%).

Ein Fünftel hat gar keine Pause genommen bis maximal 3 Monate pausiert (19%).

Ein Drittel hat bis zu 6 Monaten pausiert (32%).

Gut ein Sechstel hat über 25 Monate pausiert (17%).

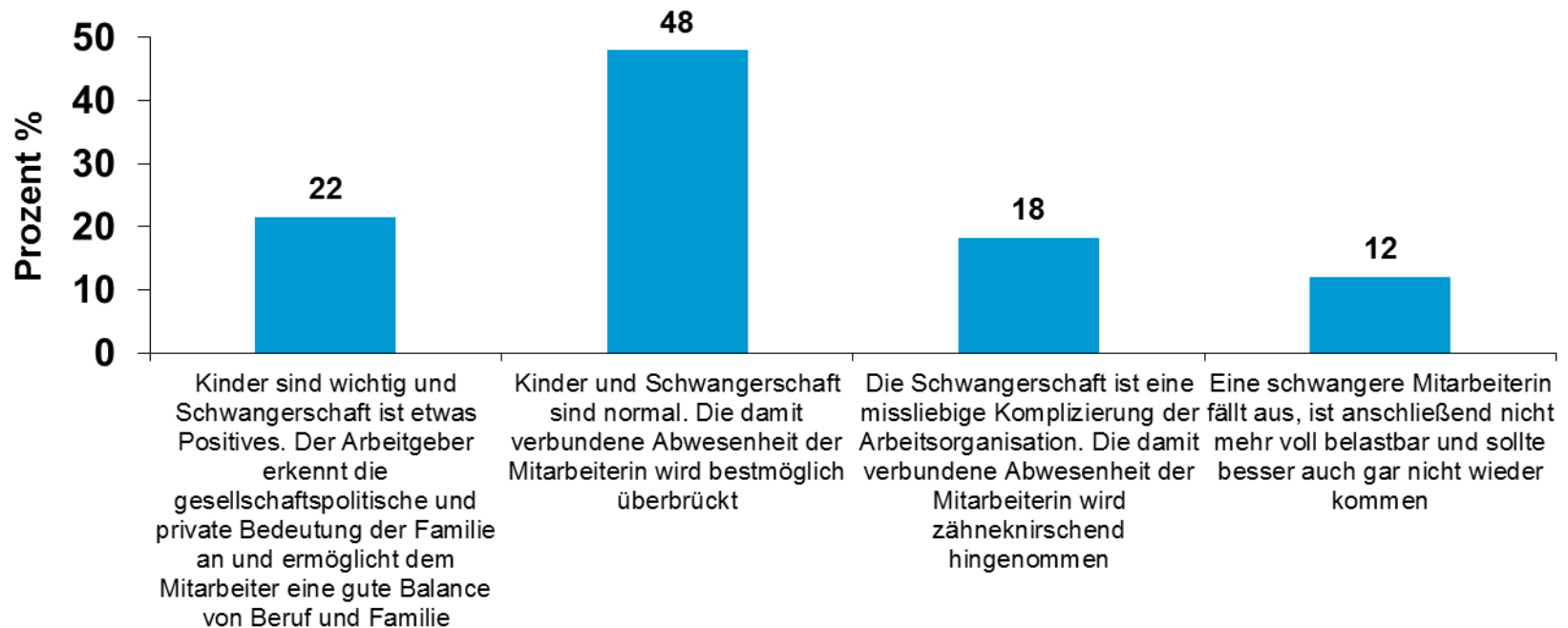
| Bis 3 Monate | 4-6 Monate | 7-12 Monate | 13-24 Monate | 25-36 Monate | über 36 Monate |
|--------------|------------|-------------|--------------|--------------|----------------|
| 19% | 13% | 31% | 20% | 11% | 6% |

Frage: Wie lange haben Sie im Schnitt pro Kind pausiert?

5. Ergebnisse

Einstellung gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen

Knapp ein Drittel der Befragten beschreibt die Einstellung ihres Vorgesetzten gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen negativ



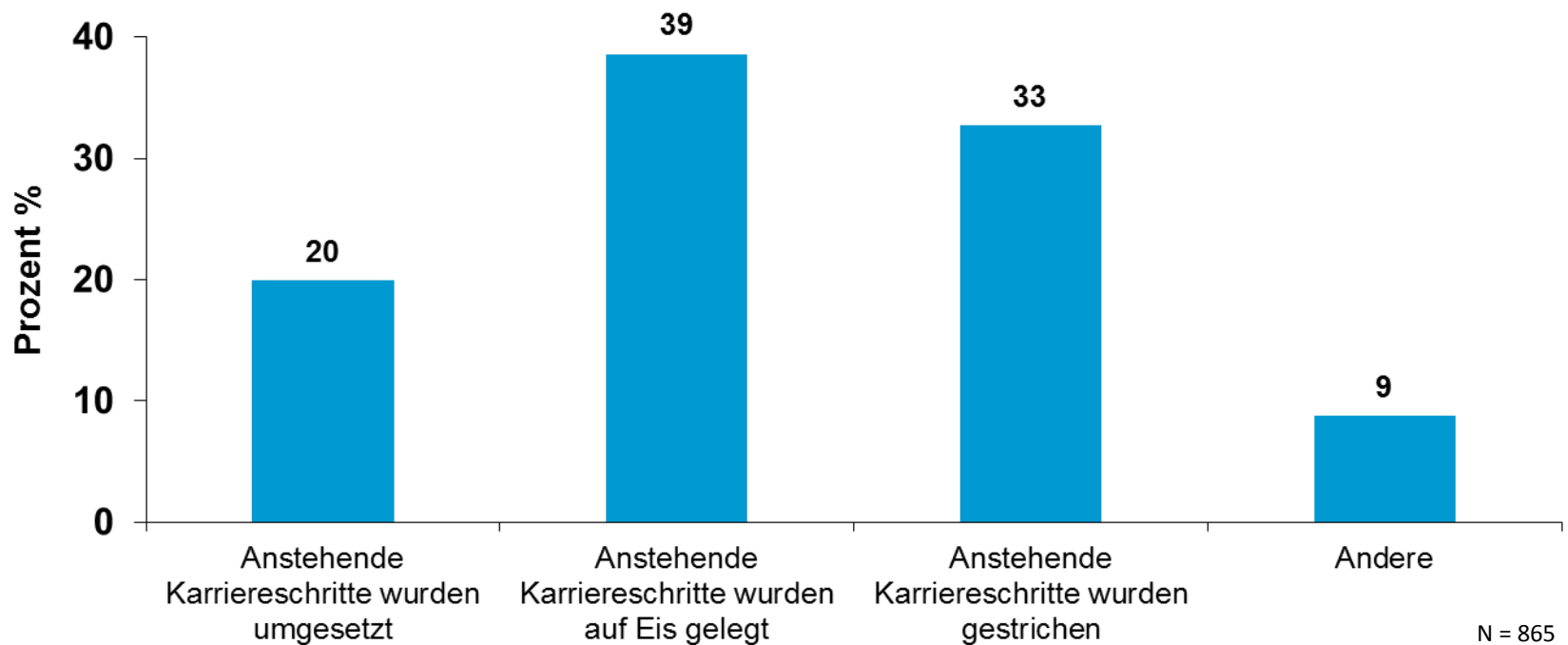
Frage: Wie würden Sie die Einstellung Ihres damaligen Vorgesetzten gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen beschreiben?

N = 1564

5. Ergebnisse

Umsetzung anstehender Karriereschritte

Nur bei jeder fünften Befragten wurden anstehende Karriereschritte bei der letzten Schwangerschaft umgesetzt

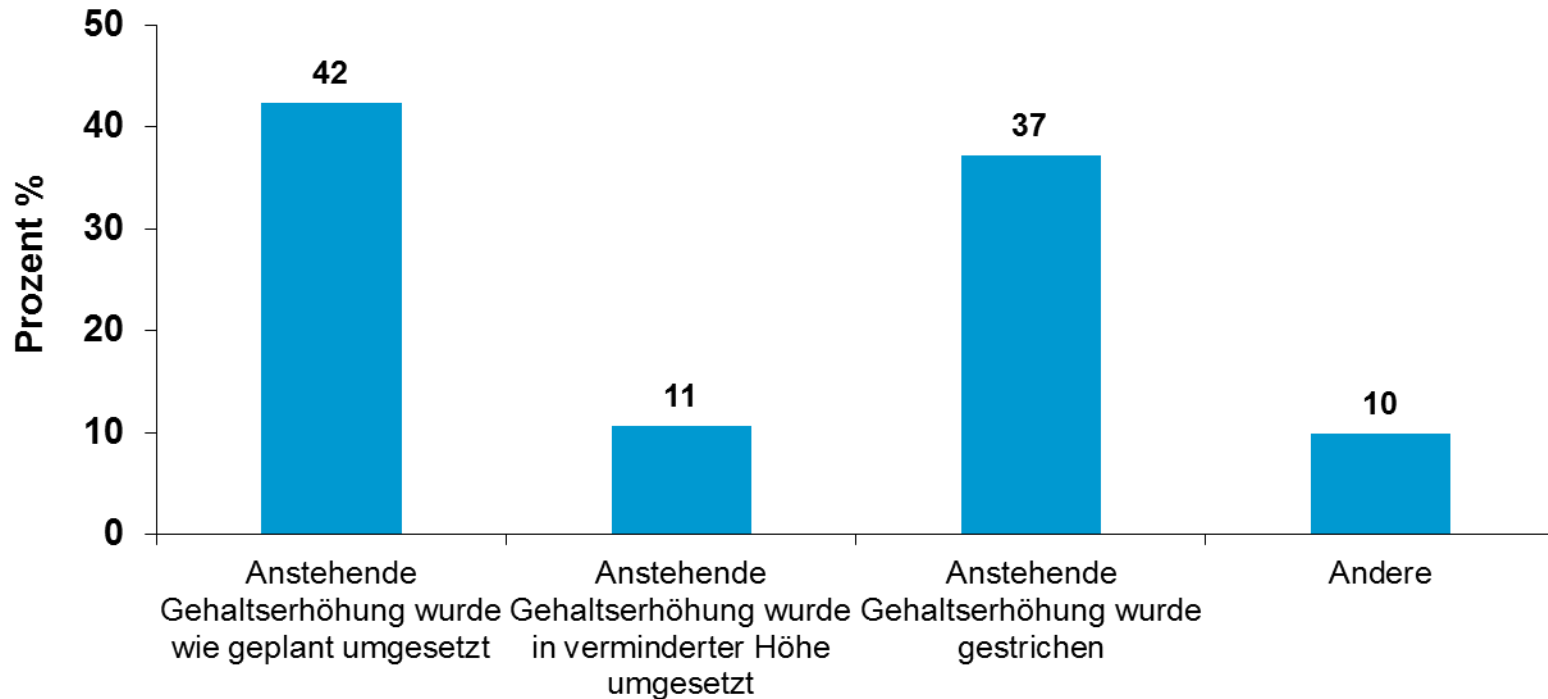


Frage: Wie empfanden Sie die Reaktion Ihres damaligen Vorgesetzten bei Ihrer letzten Schwangerschaft in Bezug auf anstehende Karriereschritte?

5. Ergebnisse

Umsetzung anstehender Gehaltserhöhungen

Anstehende Gehaltserhöhungen wurden bei der Mehrheit der Befragten gestrichen oder in verminderter Höhe umgesetzt

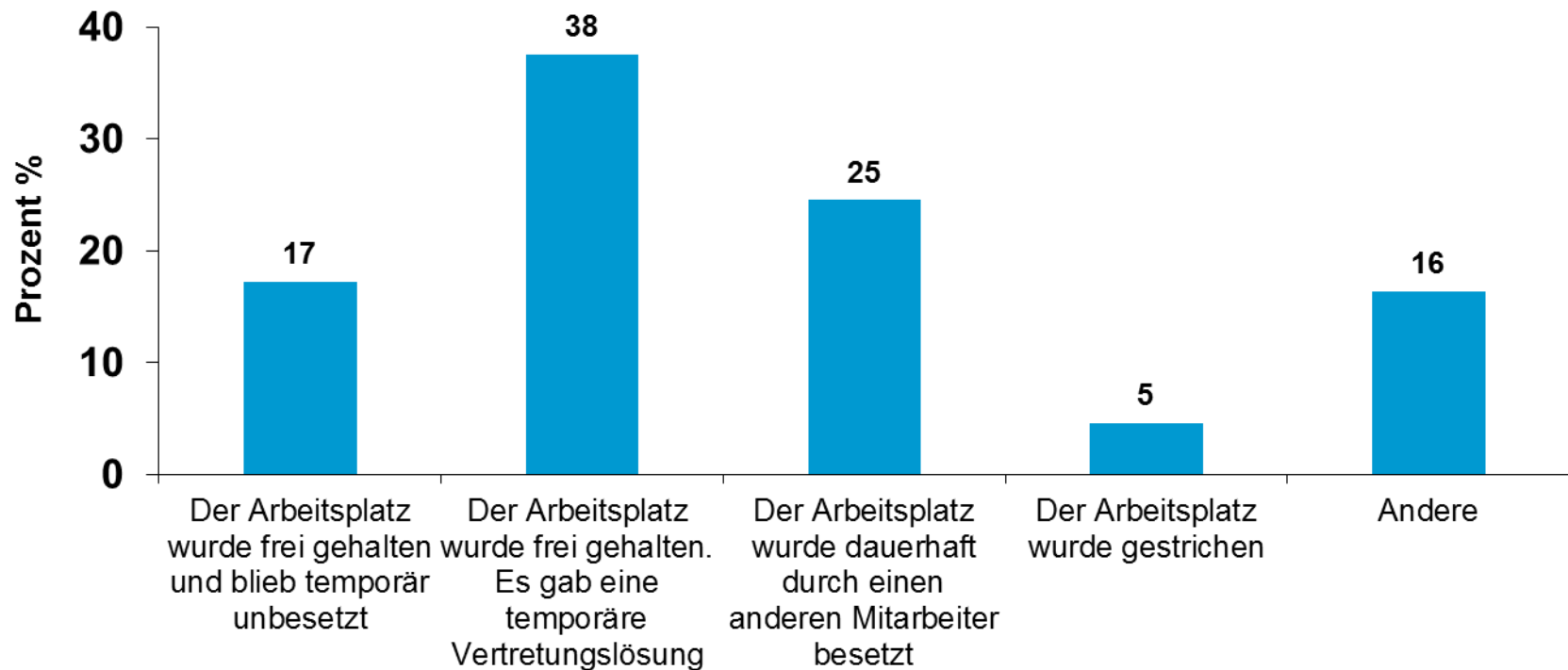


Frage: Wie empfanden Sie die Reaktion Ihres damaligen Vorgesetzten bei Ihrer letzten Schwangerschaft in Bezug auf anstehende Gehaltserhöhungen?

5. Ergebnisse

Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz wurde bei knapp einem Drittel der Befragten gestrichen oder dauerhaft durch einen anderen Mitarbeiter besetzt



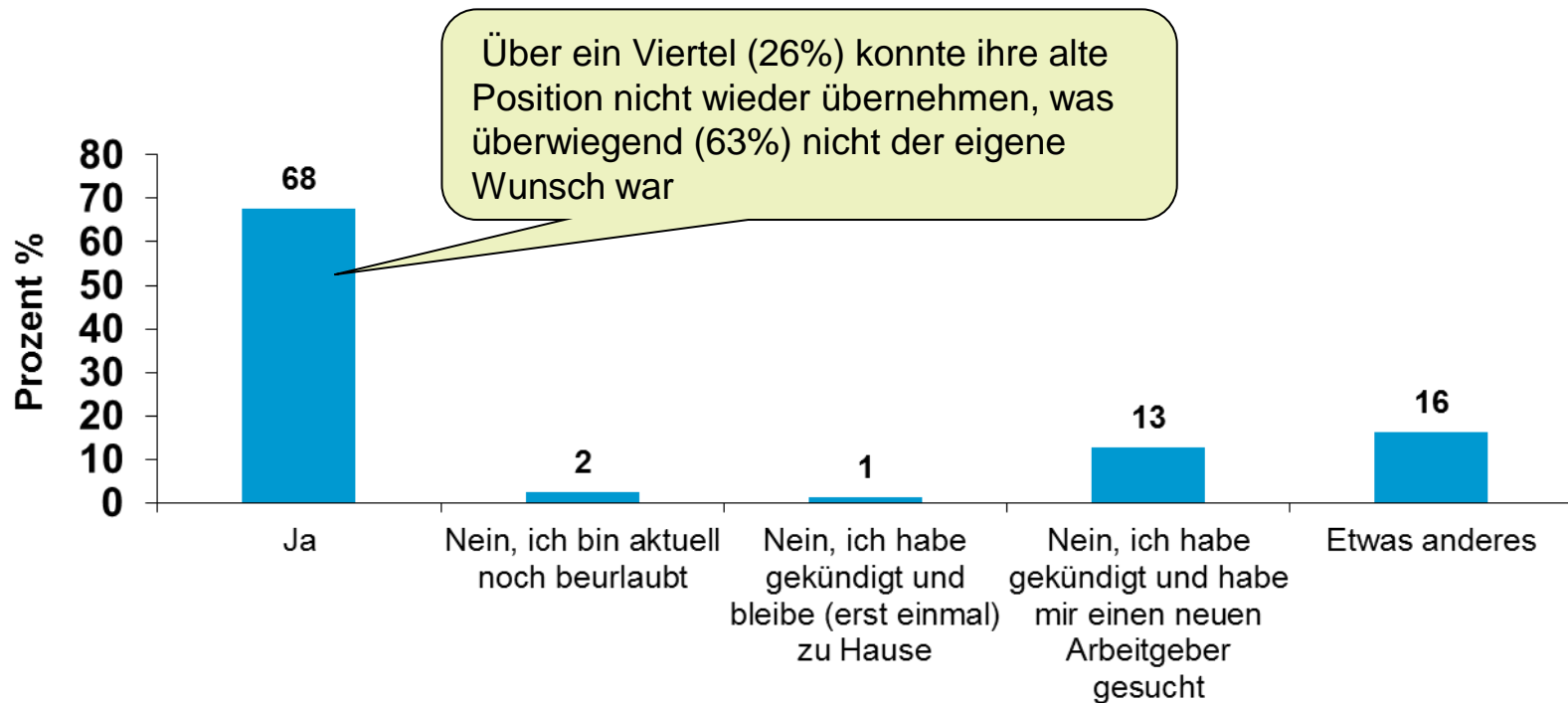
Frage: Wie empfanden Sie die Reaktion Ihres damaligen Vorgesetzten bei Ihrer letzten Schwangerschaft in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz?

N = 1642

5. Ergebnisse

Rückkehr zum Arbeitgeber

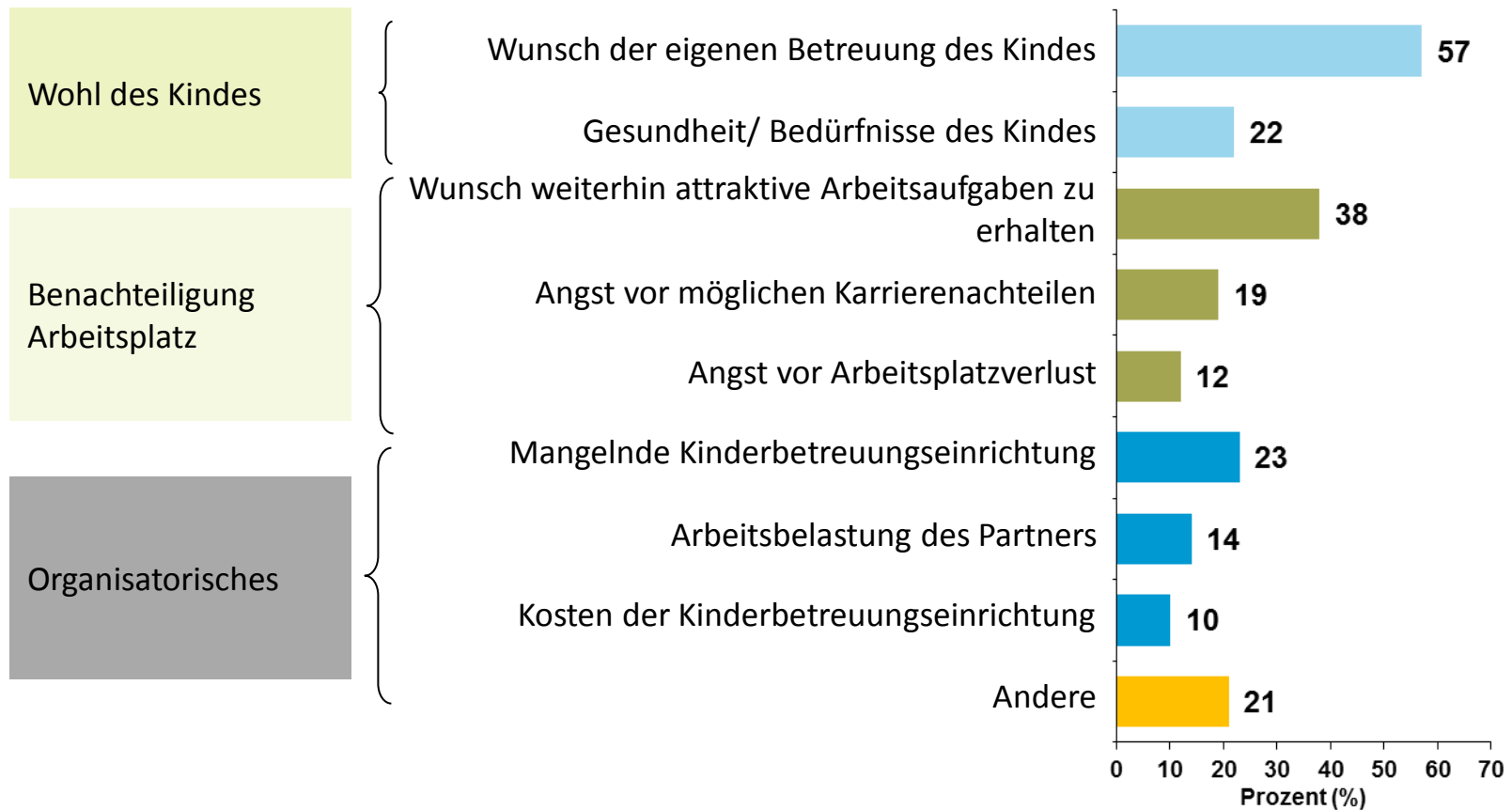
Die Mehrheit der Befragten ist nach Mutterschutz und Elternzeit zu ihrer alten Firma zurückgekehrt



Frage: Sind Sie nach Mutterschutz und Elternzeit zu Ihrer alten Firma zurückgekehrt? / Wenn Ja: Konnten Sie am Ende von Mutterschutz und Elternzeit Ihre alte Position wieder übernehmen? / Wenn Nein: War das Ihr Wunsch? / N = 1553

5. Ergebnisse

Faktoren, welche die Dauer der Elternzeit beeinflussen (1/2)



Frage: Was hat die Dauer der Elternzeit beeinflusst? (Mehrfachnennungen möglich)

N = 1586

5. Ergebnisse

Faktoren, welche die Dauer der Elternzeit beeinflussen (2/2)

Beispiele anderer genannter Gründe die die Dauer der Auszeit beeinflusst haben

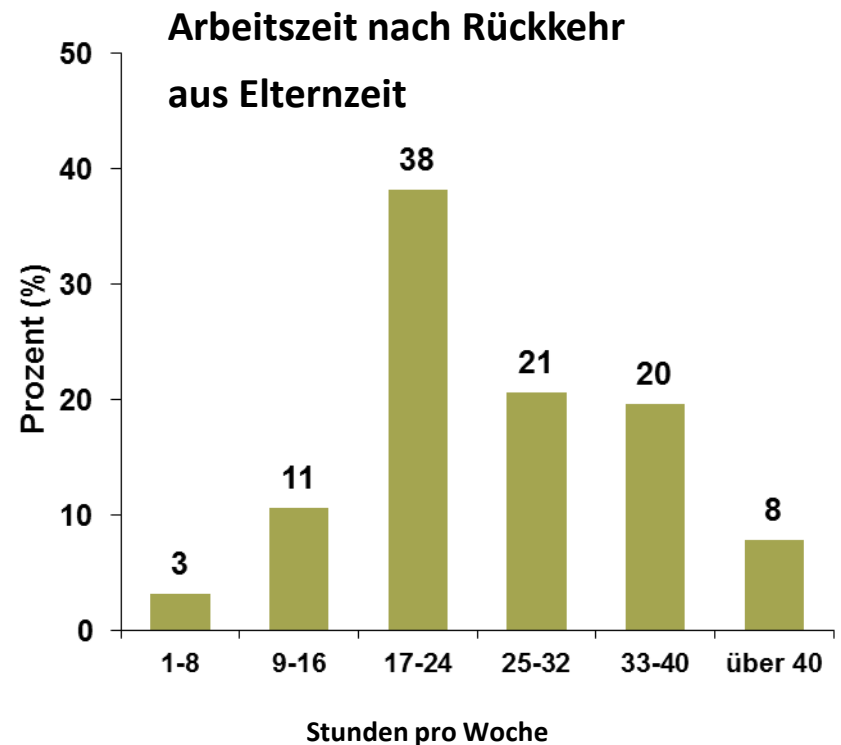
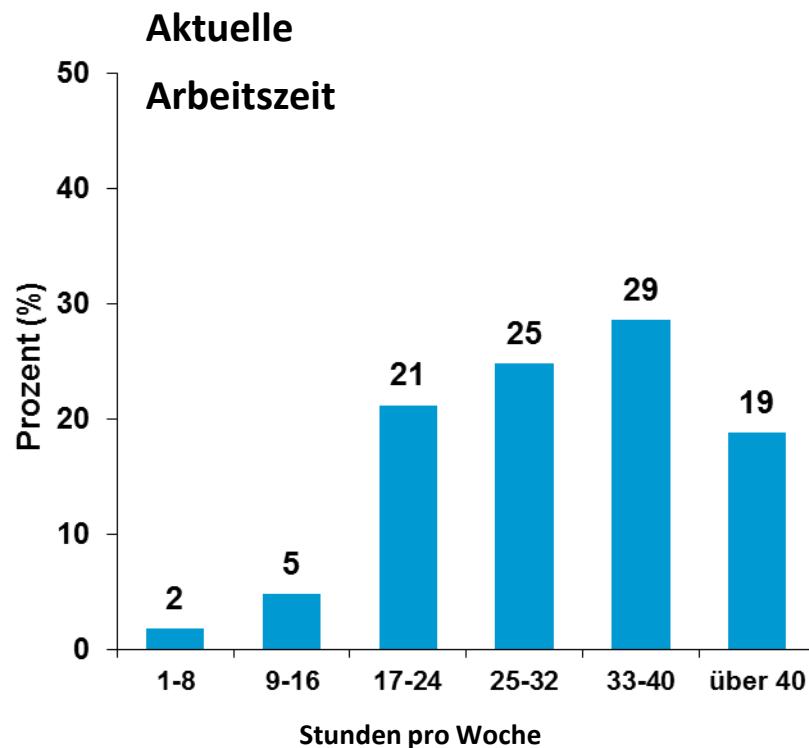
„Der Teamleiter wollte mich nicht mit verminderter Stundenzahl zurück. Das Verhältnis war gestört. Eine Rückkehrerin wurde gemobbt.“

„mir wurde nur ein Ganztagsarbeitsplatz angeboten, den ich aber nicht annehmen wollte. Eine Halbtagsstelle wurde abgelehnt. Deshalb musste ich kündigen“

„reine Hausfrau- und Muttertätigkeit unterfordert "intellektuell", ich brauche die Arbeit außer Haus und im Kreise anderer Erwachsenen - Gehalt des Mannes reicht nicht für Familie aus“

5. Ergebnisse

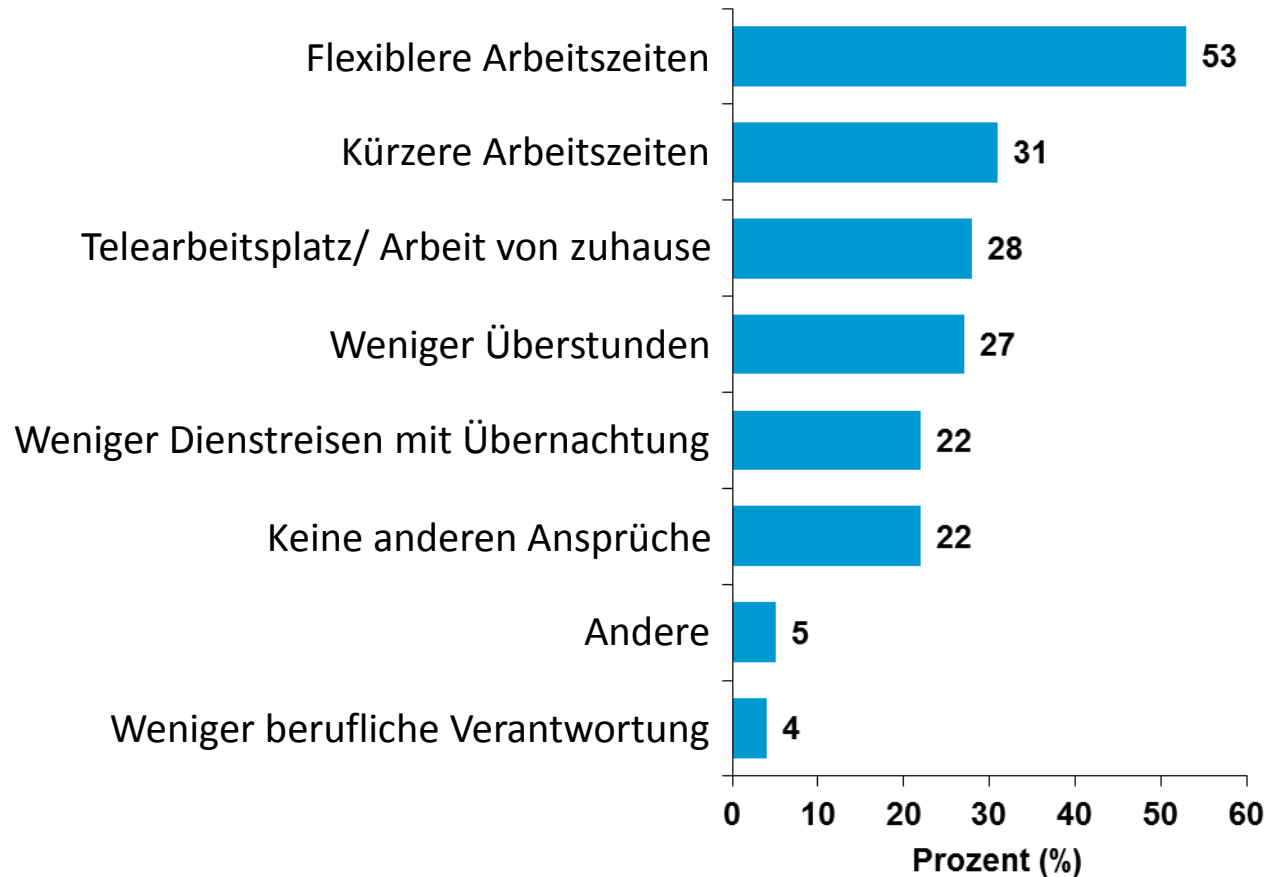
Aktuelle Arbeitszeit vs. Arbeitszeit nach der Rückkehr aus der Elternzeit



Frage: Wie viele Stunden arbeiten sie pro Woche? / Wie viele Stunden haben Sie nach Rückkehr aus der Elternzeit gearbeitet?

5. Ergebnisse

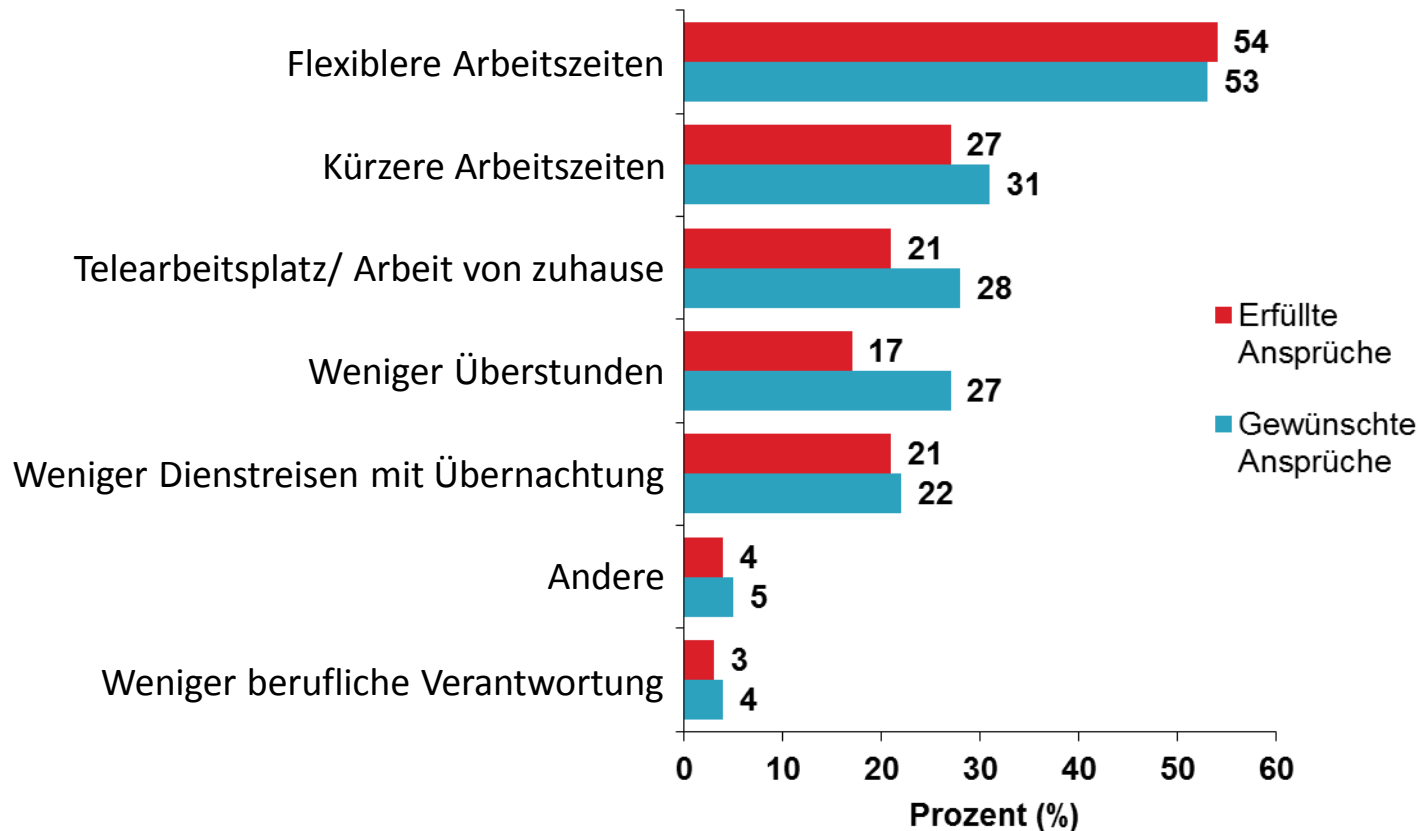
Veränderung der Ansprüche an die berufliche Position



Frage: Hatten Sie nach der Geburt Ihres letzten Kindes andere Ansprüche an Ihre berufliche Position?
(Mehrfachnennungen möglich) N = 1524

5. Ergebnisse

Erfüllte vs. gewünschte Ansprüche

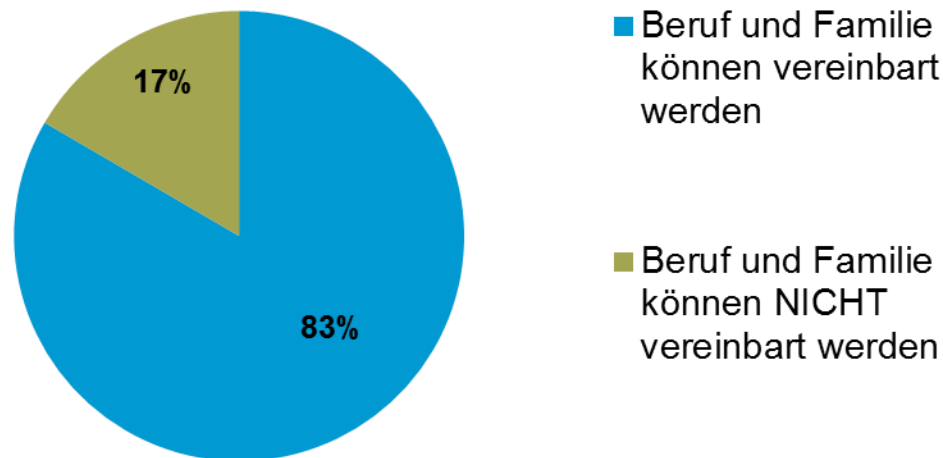


Frage: Hatten Sie nach der Geburt Ihres letzten Kindes andere Ansprüche an Ihre berufliche Position? (Mehrfachnennungen möglich) / Betrachten wir Ihre aktuelle Situation. Welche dieser Ansprüche erfüllt Ihr aktueller Vorgesetzter?? (Mehrfachnennungen möglich)

5. Ergebnisse

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Mehrheit der Befragten kann in ihrer aktuellen Position Beruf und Familie zufriedenstellend vereinbaren.
- Jede 6. Befragte kann Beruf und Familie nicht vereinbaren.

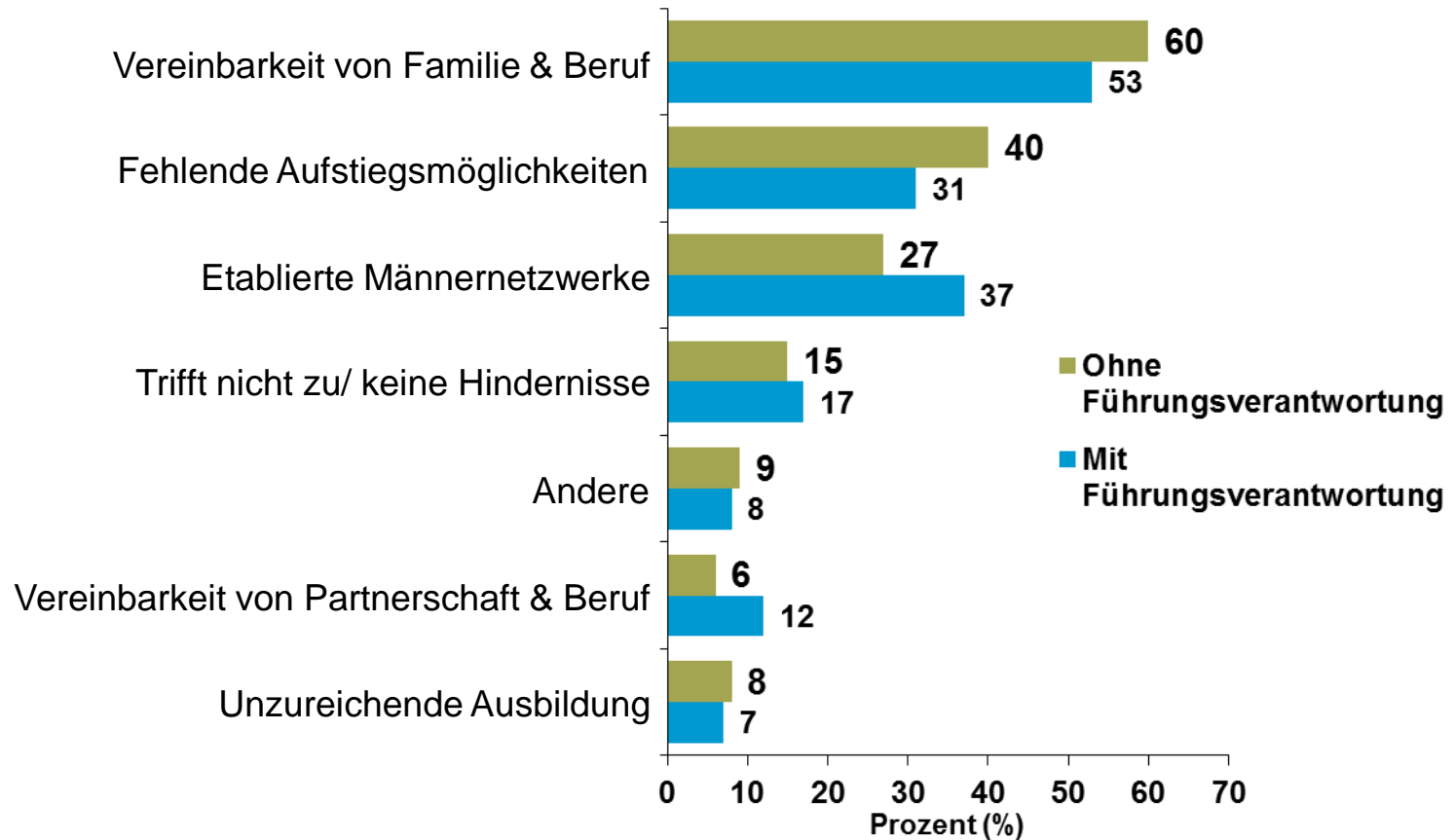


Frage: Können Sie mit Ihrer aktuellen Position Beruf und Familie zufriedenstellend vereinbaren?

N = 1205

5. Ergebnisse

Größte erlebte Karrierehindernisse



Frage: Was waren bisher Ihre größten Karrierehindernisse? (Mehrfachnennungen möglich)/ Was ist Ihre aktuelle Position?

5. Ergebnisse

Empfehlungen (1/4)

Zielvorgaben:

- Definition eines Unternehmenszielwerts für Frauen in Führungspositionen und Überführung der Zielvorgabe in Zielwerte für die verschiedenen Führungskräfteebenen im Sinne eines Stufenmodells

Nachfolgeplanung:

- Jährliche Durchführung einer Nachfolgeplanung für Führungskräfte, die in den nächsten 2 Jahren zur Nachbesetzung anstehen mit der Zielsetzung, passende weibliche Kandidatinnen bei der Nachbesetzung zu berücksichtigen
- Nominierung von mindestens zwei Frauen auf jeder Shortlist für offene Führungspositionen.
- Temporäre, bevorzugte Einstellung von weiblichen Trainees und sowie Auszubildenden bei gleicher Qualifikation. Einstellungsquote für Frauen: Mind. 50%.
- Temporäre, bevorzugte Beförderung von weiblichen Bewerbern bei gleicher Qualifikation

5. Ergebnisse

Empfehlungen (2/4)

Sichtbarkeit:

- Vorstand übernimmt Mentoring für weibliche Führungsnachwuchskräfte und weibliche Führungskräfte (Heforshe-Programm)
- Temporäre, bevorzugte Berücksichtigung von Frauen für die Durchführung von Vorstandsprojekten

Sensibilisierung:

- „Open Mind“ Führungskräfteworkshops – Sensibilisierung gegenüber eigenen Vorteilen/Vorbehalten ggü. verschiedenen Gruppen
- Regelmäßige Kommunikation und Monitoring über Ziel- und Maßnahmenerfüllung in Bezug auf Frauen in Führungspositionen

5. Ergebnisse

Empfehlungen (3/4)

Kulturprägende Maßnahmen:

- Klare Definition und Kommunikation der Anforderungen an Präsenz-/ Leistungsorientierung
- Lebensphasenorientierte HR-Politik: Ausbau des Angebots an flexiblen Arbeitszeitmodellen/ alternierende Telearbeit/ mobile Arbeitsformen insbesondere für Führungskräfte in Abhängigkeit von den Anforderungen
- Temporäre Arbeitszeitreduzierung ohne dauerhaften Abstieg
- Explizite Zielsetzung, Diversität bei der Neuberufung von Führungskräften stärker in den Vordergrund zu stellen

5. Ergebnisse

Empfehlungen (4/4)

Professionelles Auszeitmanagement:

- Verbindliches Planungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in vor Antritt der Auszeit.
- Verbindliches Entry-Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in mind. 6 Monate vor Ablauf der Auszeit bei gleichzeitigem Angebot einer adäquaten Stelle
- Freihalten der Stelle bei Abwesenheiten unter 12 Monaten
- Gezieltes Re-Entry-Programm und „Keep in touch“-Programm für Mitarbeiter in Elternzeit

5. Ergebnisse

Diskussion

Was kann von diesen Empfehlungen auf die Teilhabechancen von Müttern (Vätern) an Ausbildung übertragen werden?

Vielen Dank für Ihr Interesse!