

Ladies First – Jahrzehnt der Frauen

Factsheet

KARRIEREHEMMNISSE UND DIE FRAGE NACH „VEREINBARKEIT“

Autorinnen: Gitta Egbers, Nora Sophie Griefahn, Eva Kreienkamp, Petra Rossbrey, Andrea Schumann-Gregorius und Sabine Smentek

In einer Zeit, in der längere Arbeitszeiten und weniger Work-Life-Balance gefordert wird, lohnt ein Blick auf die Zahlen. Die tatsächliche Erwerbstundenzahl in Deutschland ist aufgrund einer Teilzeitquote von fast 50% relativ gering im europäischen Vergleich. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Deutschland eine hohe Erwerbstätigenquote von Frauen hat. Sind Kinder ein Faktor im Leben dieser Frauen, sinkt ihre Erwerbsarbeitszeit oft, im Gegensatz zu Männern. Diese Unterschiede in der Arbeitszeit, auch **Gender Time Gap** genannt, waren 2020 der dritthöchste Wert im europäischen Vergleich.

Trotzdem arbeiten Frauen auch in Teilzeit nicht weniger als Männer – sie übernehmen lediglich mehr unbezahlte Arbeit, wie die sogenannte **Care-Arbeit**. Frauen leisten im Schnitt über 50% mehr Care-Arbeit am Tag als Männer in Deutschland. Dabei muss es sich nicht nur um körperliche Arbeit handeln, sondern auch kognitive, emotionale und mentale Arbeit ist hier mit einbezogen und belastet vor allem Frauen.

Ursachen liegen u.a. im Steuersystem, das mit dem **Ehegattensplitting** weiterhin das traditionelle Rollenbild der Alleinverdiener-Ehe fördert, oft unterstützt durch die geringfügige Beschäftigung der Ehefrau in einem Minijob. Auch die **schlechte Betreuungsquote** von Kindern ist eine Hürde für Frauen. So fehlten 2023 deutschlandweit etwa 383.600 Kita-Plätze. Eine fehlende oder zu kurze Betreuung bedeutet oftmals, dass Frauen die Betreuung ihrer Kinder übernehmen und entweder stark verkürzt arbeiten oder ganz zu Hause bleiben. Fehlende Infrastruktur auch im Bereich Pflege sorgt für weitere Hindernisse.

Diese Karrierehemmnisse führen oft zu schlechterer Bezahlung von Frauen. Der sogenannte **Gender Pay Gap** lag 2023 in Deutschland bei 18 Prozent (bereinigt bei sechs Prozent). Frauen verdienten damit durchschnittlich 4,46 € weniger als Männer. Ein weiterer Grund für den Gender Pay Gap ist, dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil, wie im Gesundheitswesen oder bei Kindererziehung und -betreuung, vergleichsweise niedrige Löhne zahlen (vor allem gemessen an der Bedeutung für den Erhalt der Gesellschaft) und oftmals schlechte Arbeitsbedingungen bieten. All dies kann dazu führen, dass Frauen in Teilzeit gehen oder ganz aus dem Berufsleben ausscheiden.

Kinder können so die finanzielle Situation von Frauen noch weiter belasten. Mütter erhalten im Schnitt 40 Prozent weniger Lohn als kinderlose Frauen, besonders da sie oft in Minijobs arbeiten. Damit sind auch die Karrieremöglichkeiten erheblich eingeschränkt. Dies hat Auswirkungen bis ins Alter, der Unterschied bei Alterseinkünften liegt bei fast 30 Prozent. Sind Frauen alleinerziehend, steigt ihr Armutsrisiko. So sind 41 % der Alleinerziehenden von Armut gefährdet, wobei 80 Prozent der Alleinerziehenden Frauen sind.

Als letzter Grund müssen noch traditionelle Rollenbilder und fehlende Vorbilder genannt werden, die Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen haben.

Die Politik kann auf verschiedene Weisen dazu beitragen, die Hemmnisse für Frauen zu beseitigen, indem sie die im Koalitionsvertrag genannten Maßnahmen umsetzt und weiter ausbaut:

1. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF VERBESSERN:

Ausbau der Kinderbetreuung:	Das Festhalten am Ausbauziel für Ganztagsbetreuung, mehr Investitionen in Krippen und Kitas sowie die Schaffung eines übergreifenden digitalen Portals für alle Familienleistungen sind entscheidend. Dies entlastet Frauen bei der Care-Arbeit und ermöglicht ihnen, erwerbstätig zu sein oder ihre Arbeitszeit auszuweiten. ► Vgl. KoaV 2025: 98
Qualifizierung und Anwerbung von Fachkräften:	Die Einführung eines dualen Ausbildungssystems im Bereich der Kinderbetreuung und die Anwerbung internationaler Fachkräfte sichern die Qualität und Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen. ► Vgl. KoaV 2025: 98
Frühe Hilfen und Sprachförderung:	Die Aufstockung der Frühen Hilfen und die verpflichtende Teilnahme aller Vierjährigen an einer Diagnostik des Sprach- und Entwicklungsstandards unterstützen die Entwicklung der Kinder und können indirekt auch die Eltern entlasten. ► Vgl. KoaV 2025: 99: Frühe Hilfen ► Vgl. KoaV 2025: 98: Sprachförderung
Steuerliche Anreize und Familienbudget:	Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch steuerliche Anreize für die Ausweitung der Arbeitszeit und die Einführung eines jährlichen Familienbudgets können finanzielle Anreize schaffen, die die Rückkehr in den Beruf oder die Ausweitung der Arbeitszeit attraktiver machen. ► Vgl. KoaV 2025: 14: „Deshalb prüfen wir ein jährliches Familienbudget für Alltagshelfer für Familien mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen mit kleinen und mittleren Einkommen, das wir digital zugänglich machen“ ► Dies dient zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei hausnahen Dienstleistungen + Kampf gegen Schwarzarbeit (vgl. ebd.) ► + mehr Quereinstiege ermöglichen
Mutterschutz für Selbstständige:	Diese Maßnahme ist essenziell, um selbstständigen Frauen die gleiche Absicherung wie Angestellten zu bieten und sie nicht wegen einer Mutterschaft beruflich zu benachteiligen. ► Vgl. KoaV 2025: 102 ► Ergänzung: Prüfung geeigneter Finanzierungsmodelle + Initiierung einer entsprechenden Aufklärungskampagne
Pendlerpauschale und Weiterbildung:	Die Erhöhung der Pendlerpauschale kann die finanzielle Belastung für berufstätige Frauen reduzieren. Die Ausweitung von Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen sowie der Einstieg in die Gebührenfreiheit der Aufstiegsfortbildung fördern die berufliche Entwicklung von Frauen und ihre Chancen auf höherqualifizierte und besser bezahlte Stellen. ► Vgl. KoaV 2025: 46

2. FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND WISSENSCHAFTLICHEN BEREICHEN STÄRKEN:

Zielgrößen und flexible Arbeitszeitmodelle:

Die bessere Vereinbarkeit von Führungspositionen und Care-Arbeit, unter anderem durch Zielgrößen für mehr Frauen in Führungspositionen und flexible Arbeitszeitmodelle, ist entscheidend, um Frauen den Aufstieg in Führungsebenen zu erleichtern.

- ▶ Siehe KoA 2025: 101
- ▶ Ergänzung unter der Thematik der „Beseitigung struktureller Benachteiligung für Frauen im Alltag“: unbezahlte Arbeit, Kinderbetreuung und Pflege soll fairer verteilt werden

Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft:

Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen ist wichtig, um Rollenbilder zu durchbrechen und weibliche Karrieren in diesem Bereich zu fördern.

- ▶ Vgl. KoA 2025: 101f. „(...) Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien, in Politik und Parlamenten.

Prüfung der Parität im Parlament:

Die Prüfung der Parität im Parlament durch ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren adressiert die politische Repräsentation von Frauen und kann zu einer ausgewogeneren Gesetzgebung führen, die die Bedürfnisse von Frauen besser berücksichtigt.

- ▶ Vgl. ebd.

3. FRAUENGESUNDHEIT UND GEWALTSCHUTZ STÄRKEN:

Forschung zur Frauengesundheit:

Die Förderung von Forschung zur Frauengesundheit ist wichtig, um genderspezifische Unterschiede in der Medizin besser zu verstehen und die Versorgung von Frauen zu verbessern.

- ▶ Vgl. KoA 2025: 78: „Wir fördern Forschung zu Frauengesundheit und postinfektiösen Erkrankungen (Long COVID, ME/CFS und PostVac)“
- ▶ Einziger Satz dazu in KoA.

Mutter-Kind-Kliniken:

Der Ausbau, Neubau und die Sanierung von Mutter-Kind-Kliniken tragen zur Verbesserung der medizinischen Versorgung von Müttern und Kindern bei.

- ▶ Vgl. KoA 2025: 102

Gewaltschutzstrategie:

Die Ausweitung der Gewaltschutzstrategie zum Schutz von Frauen ist von grundlegender Bedeutung, um Frauen vor Gewalt zu schützen und ihnen ein sicheres Leben zu ermöglichen.

- ▶ Vgl. KoA 2025: 103
- ▶ Ergänzung: „Gewaltfreiheit ist ein Menschenrecht“. Ausweitung der Gewaltschutzstrategie zu einem „Nationalen Aktionsplan“
- ▶ + dabei auch: Stärkung der „Koordinierungsstelle Geschlechtsspezifische Gewalt“ (ebd.)
- ▶ + Ergänzung: Verbesserung des Prostituiertenschutzgesetzes (vgl. ebd.)
- ▶ Siehe dazu letzter Kommentar bei Auskunftspflicht: neue Regelung der härteren Sanktionierung von Unterhaltsschuldnern kann zu mehr (finanzieller) Sicherheit für Frauen im Alltag beitragen.

4. DIGITALISIERUNG NUTZEN:

Teilhabe-App und digitales Portal:

Die Einführung einer Teilhabe-App und die Schaffung eines übergreifenden digitalen Portals für alle Familienleistungen können den Zugang zu Informationen und Leistungen erleichtern und bürokratische Hürden abbauen, was besonders für Frauen mit komplexeren Lebenssituationen von Vorteil sein kann.

- ▶ Vgl. KoA 2025: 99
- ▶ Ergänzung: + unbürokratischerer und somit vereinfachter Zugang kann helfen, mehr Sport-, Musik-, Kultur-, und sonstige Freizeitangebote wahrzunehmen und so mehr Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Zusammenleben zu ermöglichen.

Unterjährige Auskunftspflicht:

Die Einführung der unterjährigen Auskunftspflicht kann Transparenz schaffen und die Kommunikation zwischen Behörden und Bürgerinnen verbessern.

- ▶ Vgl. KoA 2025: 100
- ▶ Ergänzung: Neben vereinfachter Kommunikation auch bessere Gewährleistung finanzieller Sicherheit durch neue Regelung der Anrechnung des Kindergeldes, welches nur hälftig auf den Unterhaltvorschuss angerechnet wird (vgl. ebd.).
- ▶ Ergänzung: Stärkung des Sicherheitsgefühls durch stärkere Sanktionierung von Unterhaltsschuldnern (vgl. ebd.)

Die Politik kann durch die konsequente Umsetzung dieser im Koalitionsvertrag festgehaltenen Punkte maßgeblich dazu beitragen, die strukturellen, finanziellen und gesellschaftlichen Hemmnisse für Frauen in Deutschland abzubauen und ihre gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen zu fördern.

QUELLEN:

<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktFrauen.html>

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=14

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548772/erwerbsbeteiligung-von-frauen/>

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/BSt_Factsheet_Gleichstellung_Arbeitsmarkt.pdf



MANAGERKREIS
DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

©Friedrich-Ebert-Stiftung | Herausgeberin: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland

Verantwortlich: Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung | Hiroshimastraße 17 | 10785 Berlin

www.managerkreis.de | ISBN 978-3-98628-753-5 | Juli 2025

Titelmotiv: picture alliance / Caro | Amruth

Inhaltliche Verantwortung: Susanne Fischer | Redaktion: Susanne Fischer und Agnieszka Schauff | Kontakt: managerkreis@fes.de, 030 26 935 7051

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

www.managerkreis.de