



ANDREA HARTMAIR

MANAGERMAMA

FAMILIE UND KARRIERE

ERFOLGREICH IN

EINKLANG BRINGEN

GABAL

ANDREA HARTMAIR

MANAGER- MAMA

Familie und Karriere erfolgreich
in Einklang bringen

GABAL

Externe Links wurden bis zum Zeitpunkt der Drucklegung des Buches geprüft.
Auf etwaige Änderungen zu einem späteren Zeitpunkt hat der Verlag keinen Einfluss.
Eine Haftung des Verlags ist daher ausgeschlossen.

Ein Hinweis zu gendergerechter Sprache: Die Entscheidung, in welcher Form alle Geschlechter angesprochen werden, obliegt den jeweiligen Verfassenden.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-96739-204-3

Lektorat: Susanne von Ahn, Hasloh

Umschlaggestaltung: Guido Klütsch, Köln

Umschlagabbildung: © Shutterstock # 1837537153 / Volodymyr TVERDOKHLIB

Autorenfoto: © privat; Fotografin: Fany Fazii

Illustrationen: Dipl.-Ing. Klaus Stöckert

Satz und Layout: Das Herstellungsbüro, Hamburg | www.buch-herstellungsbuero.de

Druck und Bindung: Salzland Druck, Staßfurt

Copyright © 2024 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags. Der Verlag behält sich das Text- und Data-Mining nach § 44b UrhG vor, was hiermit Dritten ohne Zustimmung des Verlages untersagt ist.

Wir drucken in Deutschland.

www.gabal-verlag.de

www.gabal-magazin.de

www.facebook.com/Gabalbuecher

www.twitter.com/gabalbuecher

www.instagram.com/gabalbuecher



Inhalt

Vorwort	7
1. Intro	11
2. Status quo: zwischen Tradition, Moderne und Zukunft	16
Zahlen, Daten, Fakten	16
Investitionen, die sich auszahlen	23
Die Rolle der Väter und Männer	28
3. Gefangen zwischen Kinderwunsch und Karrieretraum	29
Mein Weg zur schönsten Doppelrolle der Welt	29
Warum denn entweder Mama oder Managerin?	32
Selbstreflexion und Achtsamkeit als Karrierebooster	34
Stimmen von Müttern und Vätern in Führung	37
4. Familie und Karriere im Einklang im europäischen Vergleich	48
Zahlen, Daten, Fakten	49
Von optionalem Familialismus, implizitem Familialismus bis zum Subsidiaritätsprinzip	51
In Schweden ist das Mindset ein anderes	56
In Italien sind für ManagerMamas lange Arbeitszeiten gesetzt	60
5. Das neue Leben als Eltern und seine Herausforderungen	64
»Von null auf hundert« oder »über Nacht ist alles neu« – die Rollenverteilung in der Familie	64

Die entscheidenden ersten sieben Jahre von Kindern	66
Die Mental-Load-Falle – mach aus dem Schreckgespenst einen Partner auf Augenhöhe!	68
Die Kunst der ManagerMama – Herausforderungen meistern und überraschende Lösungen finden	76
6. Grundlagen für ManagerMamas	84
ManagerMama – eine Definition	84
Leidenschaft und Inspiration	88
■ Interview mit Dr. Maria Bergler, Executive Beraterin und Coachin, Mc-Kinsey-Alumnae und Autorin	91
Organisation, Freunde und Familie	96
■ Interview mit Meike Limberg, Senior HR Director bei ResMed Germany	103
Reflexion und Klarheit	108
7. Potenziale für ManagerMamas und Unternehmen	112
Entwicklung – die bereichernde Geheimwaffe	113
■ Interview mit Dr. Julia Freudenberg, CEO der Hacker School	127
Natur – der natürlichste Energie- und Erfolgsbooster	131
■ Interview mit Dr. med. Sibylla Krane, Inhaberin einer Privatpraxis für ganzheitliche Gesundheit	138
Vorteile für Unternehmen	144
Das sagen Unternehmer:innen und Personalverantwortliche	151
8. Resümee: Grenzen auflösen und Chancen ergreifen	160
9. Zukunftsthese	163
Danke	166
Quellen und Anmerkungen	168
Die Autorin	176

1. Intro

Das Jahr 2024 mag auf den ersten Blick wie eine bloße Zahl klingen, aber für berufstätige Mütter könnte es einen signifikanten Wendepunkt markieren. Dieses einleitende Kapitel öffnet das Fenster zu einer Welt, in der ManagerMama zu sein keine Ausnahme, sondern eine Norm ist. Eine Doppelrolle, die sowohl herausfordernd als auch ungemein bereichernd ist. Wir werden die sich wandelnde Landschaft der modernen Arbeitswelt erkunden, wie sie sich für Mütter darstellt, die es wagen, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen. Dieses Kapitel setzt den Rahmen für eine breite Diskussion über die Notwendigkeit von Veränderungen in der Arbeitswelt sowie über unser persönliches Mindset und bietet gleichzeitig praktische Einblicke und Inspiration für diejenigen, die diesen Weg einschlagen möchten oder die Rolle schon leben. Es hinterfragt traditionelle Arbeitsmodelle ebenso wie gesellschaftliche Einstellungen bis hin zu persönlichen Ansätzen. Es beleuchtet, wie alle Beteiligten Wege finden, Familie und Karriere in Einklang zu bringen, ohne dass sie sich zwischen beruflichem Erfolg und familiärem Glück entscheiden müssen.

2016 stieg ich selbst in folgende wundersame Geschichte ein: »Herzlichen Glückwunsch, Frau Hartmair, Sie bekommen Zwillinge!« Dieser Satz meiner Frauenärztin hat mich unvorbereitet mit aller Wucht umgehauen. Die nächsten Sätze von ihr hörte ich nur noch gedämpft, wie in Trance. Tränen flossen wie Sturzbäche, ich musste mich für den Tag erst einmal krankmelden. Nach diesen Neuigkeiten war mein ers-

ter Gedanke nicht, wie glücklich ich mich schätzen durfte, sondern: Das ist das Ende meiner Karriere. Warum? Weil ich schon viele Mütter kannte, die mit Kind oder Kindern nicht mehr gleichwertig in den Job zurückkehren konnten, wenn sie es auch noch so wollten – aus unterschiedlichen Gründen. In dem Augenblick wusste ich nicht, dass es beruflich jetzt erst richtig losgehen sollte. Das war für mich in dem Moment unvorstellbar, aber zu all dem später mehr.

Mein Plan, nach sechs Monaten in meiner Rolle als Marketingleitung weiterzuarbeiten, schien von einem Moment auf den anderen unreal – zwei Babys, die eigenen Eltern 250 Kilometer entfernt, erst ein halbes Jahr vorher von Bonn nach Tübingen umgezogen, soziales Netzwerk somit gen null. Wie sollte das gehen? Am selben Abend servierte ich meinem Mann einen Gin Tonic und legte ihm die neuen Ultraschallbilder neben sein Cocktailglas. Er wunderte sich kurz über den Drink am Montagabend und schaute sich neugierig die Fotos an. Ein zweiter Blick – da grinste er und überschlug sich sofort vor Freude: »Wir bekommen Zwillinge!«, jubelte er. In den Wochen danach und einem langen Urlaub kurze Zeit später sortierte ich mich erst einmal, bevor die Freude nach und nach auch bei mir ankam.

Die Monate bis zur Geburt verliefen entspannt. Ich konnte ganz normal weiterarbeiten und fand mich peu à peu in die Rolle der werdenden Mama ein. Erlaube mir einen kleinen Einschub an dieser Stelle: Ich habe mich so wenig wie möglich oder nur so viel wie nötig in die Tiefen des Mutterwerdens, die möglichen Probleme und 1000 Tipps, die man leicht findet, eingelesen. Dieses aus meiner Sicht gesunde Maß an Information hilft mir in allen möglichen Lebenssituation bis heute, gelassen und mit innerer Ruhe zu agieren. Wenn es dann mehr Input braucht, ist der schnell eingeholt, aber ich werde nicht schon im Vorfeld verrückt gemacht von der unendlichen Wissens- und Erfahrungswelt.

Vor dem Mutterschutz, in den ich am liebsten gar nicht gehen wollte, besprach ich mit meinem damaligen Vorgesetzten, wie das Team in meiner Abwesenheit geführt werden und wie es nach der Elternzeit weitergehen sollte. Er sicherte mir zu, dass er meine Stelle für ein Jahr freihalten würde. Wow! Und genau so war es dann auch. In dem Jahr ohne mich übernahmen zwei Teammitglieder die fachliche Leitung und wurden in dem Zuge zu Teamleitern befördert und weiterentwickelt. Auch das war für mich nach der Rückkehr ein Gewinn.

Schon während meiner Schwangerschaft wusste ich, dass ich keine Vollzeit-Mama sein möchte. Mein fester Plan war die Vereinbarung von Familie und Beruf, am liebsten weiterhin als Führungskraft, zumindest fest meine Karriere im Blick. An dem Plan hielt ich eisern fest, auch wenn ich schnell gelernt habe, dass Planen mit Kindern nicht mehr besonders nachhaltig funktioniert. Wie ein Vereinbarkeitsmodell schließlich aussehen kann, welche Voraussetzungen es erfordert und wie es gelingt, trotz Doppelrolle als liebevolle Mama und erfolgreiche Managerin in Balance zu bleiben, das soll dir dieses Buch beschreiben.

Vorweggenommen: Jede Konstellation von Paaren ist individuell – ob getrennt oder gemeinsam erziehend und erst recht alleinerziehend. Doch gibt es in allen Fällen Faktoren, die nachweislich helfen, die Mutterrolle mit dem beruflichen Erfolg zu vereinbaren, ohne dabei sich selbst, die Gesundheit und andere Facetten des Lebens aufgeben zu müssen.

Wenn du das Buch gelesen hast, wirst du dich bestätigt und motiviert fühlen, deinen Weg zu finden und zu gehen. Du wirst deine Tagesplanung vielleicht überdenken, festigen oder verändern. Möglicherweise wirst du das Buch anderen Mamas oder Müttern in spe empfehlen. Und idealerweise wirst du meine Vision unterschreiben und weiter

mit in die Welt hinaustragen, sodass sich Mama-Sein und Karriere in Zukunft nicht mehr ausschließen.

Meine Vision von ManagerMama ist es, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie 100 Prozent salonfähig zu machen.

In der Doppelrolle als liebevolle Mama und erfolgreiche Managerin steckt so viel mehr Potenzial, als viele denken – für beide Seiten: die Frauen mit ihrer Familie und die Unternehmen mit ihren Zielen. Meine Erfahrungen der letzten sieben Jahre haben mich gefordert – mehr als es jedes berufliche Projekt jemals tun wird – und genauso gestärkt und weiterentwickelt, wie es kein Training der Welt schaffen wird. Die wohl schönste Doppelrolle der Welt prägt und motiviert mich täglich maximal.

Papas, Unternehmen, liebe Welt – das geht uns alle an!

2021 habe ich meinen Blog ManagerMama.de gelauncht, weil ich meine Storys mit so vielen Frauen wie möglich teilen wollte, aber auch mit den dazugehörigen Vätern und Unternehmen, die die wichtigsten Counterparts sind. Doch der Blog reicht nicht. Es braucht viel mehr Stimme und Gewicht, um die nächsten Schritte zu gehen und alle Beteiligten in dem Konstrukt Familie / Karriere auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Dieses Buch soll beleuchten, wo wir uns aktuell in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Karriere befinden. ManagerMama, Illusion oder Realität? Welche Chancen und Herausforderungen haben wir? Wie schaffe ich es als Frau, die Balance in der Doppelrolle als Mama und Managerin zu bewahren?

Dazu erzähle ich viel aus meinem Alltag, lasse aber auch andere Mütter und Väter in Führung in Form von Interviews und Statements zu Wort kommen. Denn jede:r geht das Modell anders an, auch wenn all meine Interviewpartner:innen und Zitatgeber:innen eins gemeinsam

haben: Sie meistern und lieben ihre Doppelrolle und setzen sich dafür ein. Dabei bleibt ein Blick in europäische Nachbarländer nicht aus. Impulse und Inspiration nehmen einen großen Teil des Buches ein mit dem Ziel, selbst kreativ zu sein und seinen persönlichen besten Weg zu finden und zu gehen.

Tauch mit mir ein in die Welt der ManagerMama.

2. Status quo: zwischen Tradition, Moderne und Zukunft

In diesem Kapitel beleuchte ich den aktuellen Zustand der Arbeitswelt für Frauen, die zwischen Familienpflichten und beruflichen Aspirationen jonglieren, aus verschiedenen Blickwinkeln. Durch eine Mischung aus persönlichen Geschichten und umfassenden statistischen Daten entsteht ein Bild der aktuellen Situation: von den Fortschritten bei der Gleichberechtigung bis zu den anhaltenden Herausforderungen wie dem Gender-Pay-Gap und dem Elterngeld. Wie hat sich die Rolle der Frau in der modernen Wirtschaft verändert? Welche strukturellen Hindernisse stehen Frauen heute noch im Weg? Und was kann getan werden, um diese zu überwinden? Dieses Kapitel bietet tiefgehende Einblicke in die Dynamiken, die den modernen Arbeitsmarkt formen, und schlägt Brücken zwischen individuellen Erfahrungen und gesellschaftlichen Trends. Es fordert dazu auf, über die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit im Berufsleben neu nachzudenken, und zeigt, wie politische und persönliche Entscheidungen ineinandergreifen.

Zahlen, Daten, Fakten

Blicken wir zurück – etwa zur Generation unserer Eltern oder Großeltern –, gibt es schon gewaltige Unterschiede. Schauen und hören

wir uns heute um, sind wir in vielen Dingen deutlich weiter, in manchen Bereichen stagnieren wir jedoch seit Jahren. Ziel ist es, künftig ohne Wenn und Aber die Chancen und Rechte für Väter und Mütter in jeder Hinsicht gleichzustellen. Das Geschlecht oder gar die Tatsache, ob ich Mutter oder kinderlos bin, darf kein Entscheidungsmerkmal mehr sein. Dabei stellen sich eingangs Fragen wie:

- Wie bist du erzogen worden hinsichtlich der Aufteilung von Erziehung und Betreuung durch Mutter und Vater?
- Welche Werte sind dir besonders wichtig?
- Was ist dir wichtig in Bezug auf Karriere und Familie ohne dabei an die Einflüsse und Erwartungen deines Umfelds zu denken?
- Wie sind deine Rahmenbedingungen aktuell und wie müssen sie aussehen, um deine Ziele zu verwirklichen?
- Aber auch: Wie stehst du zu den aktuellen Diskussionen um Elterngeld, Ehegattensplitting oder Equal Pay? Du als Managerin, angehende Führungskraft oder karrierebewusste Frau. Wahrscheinlich als Frau, die schon mehr als ein Einsteigergehalt verdient.

Fragen, über die es sich nachzudenken lohnt, die du für dich selbst ganz bewusst reflektieren und so konkret wie möglich beantworten solltest und die entscheidend für deinen individuellen Lebensweg sowie die Entwicklung unserer Gesellschaft sind. Warum? Weil die innere Überzeugung und Klarheit uns zu unserem Ziel führen. Ganz egal, wie das genau im Einzelfall aussehen mag. Es geht um eine persönliche und bewusste Entscheidung.

Elterngeld – ein deutsches Bundesgesetz seit 2011¹¹

Neben persönlichen Fragen und Antworten finden wir in jedem Land gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen vor, die uns in

der Phase als Eltern begleiten. Dabei geht es beispielsweise um Elterngeld, Equal Pay oder das Ehegattensplitting. Alles kein Hexenwerk, und dennoch steckt der Teufel im Detail. Die Themen sind komplex und vielschichtig. Besonders aus der Perspektive einer Managerin, die sowohl eine erfolgreiche Karriere als auch eine erfüllende Familienrolle anstrebt, ist es wichtig, die Details, aber auch die langfristigen Konsequenzen zu kennen. Elterngeld zu bekommen und Elternzeit zu nehmen, ist das eine, die Auswirkungen auf die Zeit, wenn die Kinder aus dem Haus sind oder wenn die Rente kommt, sind noch einmal etwas ganz anderes, eine oft unterschätzte oder verdrängte Dimension. Auf diese Phase im Alter gehe ich in dem Buch zwar nicht ein, aber keine Frau sollte sie vernachlässigen, denn die Voraussetzungen für später werden eben schon in der Phase des Kinderkriegens gelegt.

Zeichnen wir also als Grundlage einmal das Bild hinsichtlich Elterngeld und Elternzeit von heute auf: Gute zehn Jahre nach der Einführung des Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetzes erhielten im Jahr 2022 in Deutschland knapp 1,4 Millionen Frauen und 482.000 Männer Elterngeld. Es liegen mir leider keine spezifischen Daten darüber vor, wie viele Personen davon in Führungspositionen sind.¹² Da der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei knapp einem Drittel liegt, könnte man jedoch annehmen, dass ein vergleichbarer Anteil, also etwa 466.000 Frauen, in Führungspositionen Elterngeld bezogen. Allerdings ist das nur eine Schätzung. Meine Vermutung: Es sind deutlich weniger, weil nach der Geburt proportional betrachtet weniger Frauen in ihre Führungsrolle zurückkehren. Die Zahlen markieren einen leichten Rückgang der Elterngeldbezieher:innen von 1,2 Prozent gegenüber 2021. Der Anteil der Väter, die Elterngeld bezogen, stieg von 24 Prozent auf 26,1 Prozent.¹³

Elterngeld ist eine wichtige finanzielle Unterstützung für Eltern nach der Geburt eines Kindes. Für Mütter und/oder Väter bedeutet es,

dass sie sich eine Auszeit von der Arbeit nehmen können, ohne dabei einen kompletten Einkommensverlust zu erleiden.

Aktuelle Statistiken zeigen: Väter nehmen in Deutschland kontinuierlich mehr Elternzeit. Von 2015¹⁴ bis 2022 stieg der Anteil von Leistungsbezügen durch Väter von 20,9 auf 26,1 Prozent.¹⁵ Zu wenig! Aber die Richtung stimmt. Das deutet einerseits – wenn auch in homöopathischen Schritten – auf ein sich wandelndes Familienbild und eine gleichmäßigere Aufteilung der Kinderbetreuung hin. Andererseits liegt die Dauer der Elternzeit bei Vätern mit durchschnittlich drei Monaten bei einem kleinen Bruchteil im Vergleich zu den Frauen.¹⁶ Diese Tatsache wiederum stellt Frauen oftmals schon zu Beginn des Mutterseins vor eine große sachliche wie auch emotionale Herausforderung – auf der einen Seite die Familie, auf der scheinbar unendlich weit entfernten anderen Seite die Karriere. Außerdem berichten viele Frauen, die vor den Kindern bereits in Führungspositionen waren, dass sie nur wenige Monate Elternzeit nehmen, da sie schneller in den Beruf zurückkehren möchten oder müssen. Möchten, weil sie ihren Job so sehr lieben, dass er wie die Kinder dazugehört. Müssen, weil sie sonst aus ihrer Position oder dem Karrierepfad aussortiert werden.

Ein weiterer Indikator für die Notwendigkeit von klaren Regeln für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist das zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), das 2021 erlassen wurde. Es ermöglicht nun auch Geschäftsführer:innen und Vorstand:innen »die Möglichkeit des Mutterschutzes und der Elternzeit hinsichtlich der Organbestellung, ohne einen Einschnitt in ihrem Karriereweg zu riskieren«, erklärt Senior Counsel Sonja Riedemann.¹⁷ Spannend wird es sein, zu sehen, wie häufig in diesen Positionen davon Gebrauch gemacht wird. Vorständinnen und Geschäftsführerinnen könnten hier ein Zeichen setzen und vor allem als Vorbild im Unternehmen voranschreiten, und sei es mit einem praktikablen, smarten Teilzeit-Arbeitsmodell.

Keine Kleinigkeit: der Gender-Pay-Gap

Über Gehälter spricht man in Deutschland nicht gerne. Ich frage mich schon lange: Warum eigentlich? Vielleicht deswegen: Bei genauerem Hinschauen sieht man schnell, dass die Unterschiede, insbesondere zwischen Männern und Frauen, nach wie vor frappierend sind. Die Auswirkungen auf ein ganzes Leben sind gewaltig, wie es Laura Gersch im Vorwort schon unter dem Stichwort »Motherhood Penalty« anreißt.

Im Jahr 2022 verdienten Frauen in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 18 Prozent weniger als Männer. Der Bruttostundenverdienst lag bei Frauen im Durchschnitt bei 20,05 Euro und bei Männern bei 24,36 Euro.¹⁸ Der unbereinigte Gender-Pay-Gap betrug 2006 noch 23 Prozent und ist somit langfristig gesunken.¹⁹ Nach wie vor ist der unbereinigte Gender-Pay-Gap laut Statistischem Bundesamt in Ostdeutschland deutlich kleiner als in Westdeutschland: In Ostdeutschland lag er im Jahr 2022 bei 7 Prozent, in Westdeutschland bei 19 Prozent (2006: Ostdeutschland: 6 Prozent, Westdeutschland: 24 Prozent).²⁰ Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer verdienten also im Schnitt deutlich weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen.

Auch hier geht der Trend in die richtige Richtung. Doch trotz kleiner Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter ist die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen weiterhin vorhanden. Das betrifft in gleichem Maße Managerinnen, die oft weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Ungleichheit kann langfristige Auswirkungen auf die Rentenansprüche und die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen haben.

Aktuelle Studien belegen, dass die Lohnlücke in Führungspositionen noch höher – bis zu 30 Prozent – ausfällt. Eine Erklärung wird hier

direkt mitgeliefert, beispielsweise vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Studienleiterin Elke Holst erklärt das Phänomen so: »Frauen, die den Sprung in die Chefetage schaffen, verdienen erheblich weniger als männliche Führungskräfte, und das hat zum großen Teil mit der unterschiedlichen Vollzeiterfahrung zu tun. Viele Frauen haben im Laufe ihres Erwerbslebens Teilzeit gearbeitet. Der daraus resultierenden Chancengleichheit bei Karriere und Verdienst können Unternehmen entgegenwirken, indem sie gerade in der Rushhour des Lebens beiden Geschlechtern mehr zeitliche Flexibilität gewähren. Das erfordert einen richtigen Kulturwandel.«²¹

Eine Statistik explizit zu Müttern liegt mir nicht vor, doch die Teilzeitthematik resultiert in vielen Fällen aus der Rushhour des Lebens, die die Familiengründung enthält. Diese sorgt somit in Gänze für weniger Einkommen dieser Zielgruppe und verschärft die Lage für Frauen mit Kind oder Kindern.

Ehegattensplitting: Ein veraltetes Modell?

Ein weiteres relevantes Thema: das Ehegattensplitting. Es bietet Steuervorteile für verheiratete Paare mit unterschiedlichen Einkommen und wird häufig kritisiert. Die Hauptargumente sind, dass dieses Modell traditionelle Familienstrukturen bevorzugt und Frauen, insbesondere in höheren Positionen, finanziell benachteiligt. Managerinnen, die das gleiche oder ein höheres Einkommen als ihre Partner haben, profitieren weniger von diesem Modell. Aktuelle politische Diskussionen erwägen daher Anpassungen oder Alternativen zum Ehegattensplitting, um eine gerechtere Steuerpolitik zu fördern. Ein Blick tiefer zeigt aus meiner Sicht, wo die Reise hingehen sollte.

Stellen wir eine Reform des Ehegattensplittings den Kürzungen des Elterngeldes gegenüber, würde die Reform deutlich mehr finanzielle

Vorteile bringen als die Elterngeldkürzungen. Man schätzt, dass durch eine Reform des Ehegattensplittings bis zu 20 Milliarden Euro an Zusatzeinnahmen generiert werden könnten.²² Dagegen ließen sich durch Einsparungen beim Elterngeld lediglich 300 Millionen Euro generieren.²³

Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Reform des Ehegattensplittings aus finanzieller Sicht erheblich wirkungsvoller wäre als Kürzungen beim Elterngeld. Meine persönliche Meinung: Damit kämen wir der Moderne respektive Zukunft deutlich näher als durch Elterngeldkürzungen. Zumal Eltern, die unter die Elterngeldkürzung fallen, bereits sehr gut verdienen und die Zeit leichter überbrücken und trotzdem die oftmals hilfreiche Pause mit einem Neugeborenen nehmen können. Die Reform des Ehegattensplittings würde zudem deutlich stärker auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere einzahlen, ohne die Frauen, die sich für Vollzeitfamilie entscheiden, zu benachteiligen. Selbstverständlich sollen Alleinverdienerpaare keine gravierenden Nachteile durch eine solche Reform erfahren, doch genau diese Balance für alle Beteiligten sollte aus meiner Sicht ein nahes Ziel der Politik sein, sodass in der Konsequenz die Erwerbsbeteiligung von Frauen gesteigert und zusätzliches Steueraufkommen erzielt wird.

Zusammenfassend zeigt dieser kurze Ausflug in unser deutsches System für Eltern: Für eine Managerin, die Familie und Karriere vereinbaren möchte, stellen Elterngeld, Equal Pay und das Ehegattensplitting sowohl Unterstützung als auch Herausforderungen dar. Während Elterngeld eine sinnvolle finanzielle Hilfe ist, bleibt die Lohnungleichheit eine bestehende Herausforderung. Das Ehegattensplitting hingegen kann als ein veraltetes Steuermodell betrachtet werden, das modernen Familienstrukturen und Karriereambitionen nicht immer gerecht wird. Die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen daher konsequent und kontinuierlich weiterentwickelt werden, um ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie herzustellen.

len. Auch oder gerade ich als eher wenig politischer Mensch plädiere daher dafür: Wir müssen unsere Stimme für die Anforderungen als Mütter hörbar machen und mitverantwortlich unsere Erfahrungen auf den Tisch legen. Und natürlich spielen Vorbilder eine wichtige Rolle, um die Möglichkeiten in alle Richtungen sichtbar und belegbar zu machen.

Investitionen, die sich auszahlen

Vor allem, als meine Söhne Kleinkinder waren, wir als Eltern beide gearbeitet haben – Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit zwischen 25 und 30 Stunden –, habe ich oft gehört: »Andrea, lohnt sich das denn überhaupt, wenn du 30 Stunden pro Woche eine Kinderfrau bezahlst, um arbeiten gehen zu können?« Meine Antwort war immer eindeutig: »Klar lohnt sich das.« Natürlich meinten die Fragenden, ob von meinem Gehalt am Monatsende noch etwas übrig bleibe. So gesehen lohnte es sich nicht, denn da blieb nicht viel übrig. Die Kinderbetreuung war exklusiv und nicht ganz günstig. Hinweis: Wir haben alle Kosten wie Nanny, Hausfinanzierung, Versicherungen und Lebenshaltung 50/50 aufgeteilt, die Kinderbetreuung lag dabei zufällig auf meiner Seite. Aber: Diese Investition war jede Minute wert – für meine Kinder, weil ich das Glück hatte, die beste Kinderfrau gefunden zu haben, die man sich wünschen kann. Für mich, weil ich meiner Leidenschaft im Job und somit auch meiner Karriere weiter folgen konnte und mich das ebenso glücklich gemacht hat. Und: Für die Zukunft, weil ich für mögliche Lücken im Alter nach bestem Wissen und Gewissen kontinuierlich vorgesorgt habe. Das war also der Beginn meiner Doppelrolle und der Beginn von vielen, vielen Learnings, von denen mich jedes für sich weitergebracht und wachsen lassen hat.

IMPULSGEBER UND KARRIEREBEGLEITER

GLEICH WEITERLESEN?

Unsere **Ratgeber zu Beruf und Karriere** liefern erprobte Strategien und begleiten Sie sowohl beim erfolgreichen Start ins Berufsleben als auch bei der Erreichung Ihrer persönlichen Karriereziele.



Scannen Sie den QR-Code und lassen Sie sich von unseren **Leseproben** zum nächsten **Schritt auf der Karriereleiter** motivieren. Ihr Lieblingsbuch bestellen Sie anschließend mit einem Klick beim Shop Ihrer Wahl!