

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e.V. (djB), vertreten durch Prof. Dr. Susanne Baer (Präsidentin); Dr. Lucy Chebout, Richterin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-67

Diskriminierung von Müttern

Dr. Christina Klenner

Sozialwissenschaftlerin, 2000–2018 Referatsleiterin Geschlechterforschung im WSI der Hans-Böckler-Stiftung

1. Einführung

Eine Umgestaltung der Arbeitswelt, die Müttern gleiche Arbeits-, Verdienst- und Aufstiegschancen zusichert, steht auf der Tagesordnung. Immer mehr Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt nur kurz und kehren als Mütter an ihre Arbeitsplätze zurück. Die Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern, auch mit jüngeren Kindern, ist im Westen Deutschlands in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen; im Osten ist sie traditionell und ungebrochen hoch.¹ Es ist seltener geworden, dass Frauen mit der Mutterschaft gänzlich und endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Entsprechend ist die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 25 bis 60 Jahren von gut 50 Prozent Anfang der 1980er Jahre (alte Bundesrepublik) auf heute über 80 Prozent (Gesamtdeutschland) angestiegen.² Dennoch liegt die Erwerbstätigkeit von Müttern weiterhin deutlich unter der von Vätern. Männer bleiben nach der Geburt eines Kindes meist beruflich tätig; weniger als die Hälfte unterbricht ihre Erwerbstätigkeit für einige Monate Elternzeit.³ Ist das Kind unter drei Jahren, beträgt die Erwerbstätigenquote der Väter rund 86 Prozent, die der Mütter hingegen nur 38 Prozent.⁴ Auch bei älteren Kindern bleibt die Erwerbstätigenquote von Müttern (65 Prozent) deutlich unter der von Frauen ohne Kinder (73 Prozent) und erst recht unter der von Männern (81 Prozent; bei Vätern sind es sogar 87 Prozent).⁵

Erfahrungen vieler Frauen und zahlreiche Studien belegen die Benachteiligungen erwerbstätiger Mütter. Zwar haben Frauen generell Nachteile beim Entgelt sowie beim Zugang zu attraktiven Arbeitsplätzen und Führungspositionen, doch Mütter erfahren darüber hinaus spezifische Ausschlüsse und Diskriminierungen. Dazu zählen erhebliche Einkommenseinbußen mit negativen

Folgen für die eigenständige Altersversorgung, geringere Chancen in Bewerbungsverfahren sowie ein ungleicher Zugang zum gewünschten Arbeitszeitumfang, zu beruflicher Weiterbildung sowie zu interessanten, fachlich herausfordernden Tätigkeiten.

Diskriminierung von Müttern im Erwerbsleben widerspricht dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und bremst zugleich die Erhöhung der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit. Erwerbsarbeit ermöglicht wirtschaftliche Eigenständigkeit, hilft Armut zu vermeiden und schafft Ansprüche auf eine auskömmliche Altersversorgung.

- 1 Der massenhafte Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt hat sich in der DDR parallel zur Verfügbarkeit und Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung Jahrzehnte früher als in der alten Bundesrepublik vollzogen, vgl. stellvertretend Trappe, Heike: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik, Berlin 1995; Klammer, Ute et al: WSI FrauenDatenReport, Berlin 2000; Nickel, Hildegard Maria: Alte Fragen und neue Herausforderungen, in: Bothfeld, Silke / Hohendanner, Christian / Schütt, Petra / Yollu-Tok, Aysel (Hrsg.): Geschlechtergerecht gestalten. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frankfurt/New York 2026, S. 45–62. Da im vereinten Deutschland die westdeutsche Bevölkerung zahlenmäßig stark überwiegt, gehen in den nachfolgend angeführten Studien mit gesamtdeutschen Daten die Spezifika für Ostdeutschland häufig unter. Tatsächlich ist der Gender Pay Gap im Osten sehr viel geringer, der „fatherhood bonus“ nicht nachweisbar, die Erwerbskonstellationen und Einkommensrelationen in Paarhaushalten weitaus egalitärer. Es wäre erforderlich, spezielle Auswertungen mit Blick auf Mütter und Väter im Osten Deutschlands vorzunehmen.
- 2 Blömer, Maximilian / Herold, Elena / Lay, Max / Peichl, Andreas / Rathje, Ann-Christin / Schüle, Paul / Steuernagel, Anne: Inequality Trends in the Context of Changes in Labor Market Outcomes, Composition and Redistribution in Germany, EconPol Forum 2024, 25 (2), S. 47–52.
- 3 74 % der Väter, die Elterngeld beanspruchen, tun das für bis zu zwei Monate, online: <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-dauer-des-bezugs-von-elterngeld-14903.htm> (Zugriff: 22.02.2026).
- 4 WSI GenderDatenPortal, Daten für 2022, online: https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-haushalt-02-1.pdf (Zugriff: 22.02.2026).
- 5 Ebenda.

2. Welche Benachteiligungen von Müttern sind belegt?

2.1 Diskriminierungserfahrungen von Müttern

Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit aktuellen Befunden zu Diskriminierungserfahrungen von Sorgearbeit Leistenden⁶ zeigt, dass nahezu die Hälfte der Mütter in den letzten sechs Jahren Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Elternschaft oder Kinderbetreuung erfahren hat.⁷ Diese reichen von materiellen Benachteiligungen wie dem Entzug von Verantwortlichkeiten, schlechteren Leistungsbewertungen oder verweigerter Beförderung bis hin zu gravierenden finanziellen Einbußen durch Verlust des Arbeitsplatzes, Nichtverlängerung oder Nichtentfristung des Arbeitsvertrags, Aufzwingen von Aufhebungsverträgen oder Kündigung. Bei knapp der Hälfte der während der Schwangerschaft befristet beschäftigten Mütter wurde der Vertrag nicht verlängert bzw. nicht entfristet.

Zudem berichten viele Mütter von abwertenden Kommentaren, die als psychische Belastung empfunden werden⁸ und die Inanspruchnahme von Freistellungsrechten erschweren.⁹ Hinzu kommt die mangelnde Familienfreundlichkeit vieler Betriebe, die – zusammen mit unzureichender Kinderbetreuung – dazu beiträgt, dass nicht alle Frauen wunschgemäß an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

2.2 Entgeltnachteile durch Mutterschaft

Frauen (mit und ohne Kinder) verdienen im Durchschnitt 16 Prozent weniger pro Stunde als Männer.¹⁰ Der Faktor „Geschlecht Frau“ wirkt sich signifikant negativ auf den Stundenlohn aus, insbesondere aufgrund geschlechtsbezogener Arbeitsbewertung.¹¹ Im Gender Pay Gap spiegeln sich Berufs- und Branchenstrukturen weiblicher Erwerbstätigkeit und Zugangsbarrieren für Frauen zu gut bezahlten Arbeitsplätzen und höheren Positionen ebenso wider wie auch Diskriminierung bei der Bewertung frauentypischer Tätigkeiten.

Mutterschaft verstärkt diese Nachteile deutlich. Dies gilt auch unter Berücksichtigung von Humankapital sowie Eigenschaften ihres Beschäftigungsverhältnisses. Die sogenannte „motherhood penalty“ erfasst Benachteiligungen von Müttern im Einkommen, in der sich Ungleichheiten beim Zugang zu Arbeitsplätzen und bei der Entlohnung niederschlagen.¹²

„Motherhood penalty“ ist weltweit festzustellen,¹³ in Deutschland sind die Entgeltnachteile besonders ausgeprägt: Unmittelbar nach der Geburt eines Kindes können die Entgeltnachteile bis zu 18 Prozent betragen;¹⁴ neuere Studien zeigen noch höhere Einkommensverluste.¹⁵ Im vierten Jahr nach der Geburt verdienen Mütter durchschnittlich fast 30.000 Euro weniger als gleichaltrige Frauen ohne Kinder.

Demgegenüber erhalten Väter häufig einen Einkommenszuwachs („fatherhood bonus“), wodurch sich die Einkommensschere weiter öffnet.¹⁶ Elternschaft ist damit ein zentraler Faktor für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.¹⁷ Langfristig zeigt sich dies im weiteren Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit, der sich im „Gender Lifetime Earnings Gap“ – also der geschlechtsbezogenen Lücke im Lebenserwerbseinkommen – niederschlägt. Dieser ist weitaus größer

als der Gender Pay Gap, der sich auf die aktuellen Stundenlöhne von Frauen und Männern bezieht.

Für Frauen der Jahrgänge 1964–1972 beträgt der unbereinigte „Gender Lifetime Earnings Gap“ mehr als 51 Prozent – mit entsprechenden Folgen für die eigenen Rentenansprüche.¹⁸ Für Mütter ist er bedeutend größer: Haben kinderlose Frauen gegenüber Männern im Durchschnitt eine Lücke im Lebenserwerbseinkommen von knapp 18 Prozent, so erhöht sich der Gap auf 68 Prozent für Frauen mit drei und mehr Kindern.¹⁹

2.3 Zugang zu Arbeitsplätzen und Führungspositionen

Bei Müttern ist im Vergleich zu kinderlosen Frauen die Wahrscheinlichkeit, zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden, deutlich geringer,²⁰ ihre Karriere- und Aufstiegschancen werden durch die Geburt eines Kindes negativ beeinflusst. Der Anteil von

- 6 Mohr, Sören / Nicodemus, Johanna / Stoll, Evelyn / Weuthen, Ulrich / Juncke, David: Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin 2023. Dort findet sich ein ausführlicher Überblick über den Stand der Forschung.
- 7 Befragt wurden 2500 Personen.
- 8 Vgl. Fn. 6, S. 75.
- 9 Klenner, Christina / Lott, Yvonne: Arbeitszeitooptionen im Lebenslauf, Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, WSI Study Nr. 4, 2016.
- 10 Destatis, Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025.
- 11 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeyer, Sarah / Heilmann, Tom: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, Kölner Zeitschrift Soziologie und Sozialpsychologie (2022) 74, S. 233–258.
- 12 Bear, Julia B. / Glick, Peter: Breadwinner Bonus and Caregiver Penalty in Workplace Rewards for Men and Women, Social Psychological and Personality Science 2016, S. 1–9.
- 13 Kalabikhina, Irina E. / Polina O. Kuznetsova / Sofia A. Zhuravleva: Size and factors of the motherhood penalty in the labour market: A meta-analysis, Population and Economics: 2024, 8 (2), S. 178–205.
- 14 Lott, Yvonne / Eulgem, Lorena: Lohnnachteile durch Mutterschaft. Helfen flexible Arbeitszeiten?, WSI Report, Nr. 49, 2019.
- 15 Melentyeva, Valentina / Riedel, Lukas: Child Penalty Estimation and Mothers' Age at First Birth, ZEW Discussion Paper Nr. 25-033 2025, online: <https://www.zew.de/publikationen/child-penalty-estimation-and-mothers-age-at-first-birth-2> (Zugriff: 22.02.2026).
- 16 Pollmann-Schult, Matthias: Das Erwerbsverhalten von Vätern in Ost- und Westdeutschland, Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 2012, S. 79–93; vgl. auch Cory, Giselle / Stirling, Alfie: Pay and Parenthood. An analysis of wage inequality between mums and dads (Touchstone Extra publications) 2016. In Großbritannien beträgt dieser Bonus 22 Prozent gegenüber kinderlosen Männern.
- 17 Blömer et al, vgl. Fn. 2
- 18 Glaubitz, Rick / Harnack-Eber, Astrid / Wetter, Miriam: The Gender Gap in Lifetime Earnings: The Role of Parenthood, DIW Discussion Paper No. 2001, 2022.
- 19 Auf Basis statistischer Analysen des deutschen SOEP errechnete des DIW: „We can then estimate that women accumulate on average around 51.5 percent less lifetime earnings than men in terms of lifetime earnings up to the age 60. The unadjusted gender gap in lifetime earnings correlates largely with the number of children and ranges from 17.8 percent for childless women to 68.0 percent for women with three children or more.“ – Werden Erwerbsunterbrechungen und die Charakteristika der Erwerbstätigkeit in die Analyse einbezogen, verringert sich die Lücke (der sogenannte „adjusted Gap“) im Lebenserwerbseinkommen erheblich; vgl. Fn. 18, S. 1–2.
- 20 Hipp, Lena: Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany, European Sociological Review Volume 36, Issue 2, April 2020, S. 250–264.

Frauen in Leitungspositionen sinkt mit der Familiengründung rapide ab,²¹ im Umfang je nach Zeitpunkt der Familiengründung.²² In Führungspositionen aller Ebenen sind Frauen unterrepräsentiert.²³ Teilzeitbeschäftigung – die überwiegend von Müttern ausgeübt wird – mindert die Chancen zusätzlich, da in Führungspositionen selten Teilzeit akzeptiert wird. Überhaupt spielt das Arbeitspensum bei Beförderungsentscheidungen noch immer eine große Rolle und ist damit ein zentrales Hindernis für Frauen beim Aufstieg.

Auch beim Zugang zu Arbeitsplätzen mit modernen digitalen Technologien sind Mütter – da überwiegend teilzeitbeschäftigt – tendenziell benachteiligt. Denn in Deutschland gibt es einen „Part time digital Gap“, d.h. Teilzeitbeschäftigte haben gegenüber Vollzeitbeschäftigten geringere Nutzungsmöglichkeiten anspruchsvoller digitaler Technologien.

3. Welche Ursachen und Mechanismen führen zu Diskriminierung?

Ökonomische Erklärungsansätze führen die Lohnnachteile von Müttern vor allem auf Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und Diskriminierung zurück. Erwerbsunterbrechungen werden dabei häufig pauschal als Verlust an Humankapital interpretiert, obwohl Elternzeiten auch zusätzliche Kompetenzen wie Organisations- und Belastungsfähigkeit vermitteln können.

Teilzeitarbeit ist statistisch mit niedrigeren Stundenlöhnen verbunden, häufig infolge von Tätigkeits- oder Arbeitgeberwechseln. Auch wenn sich durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Chancen auf eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Nachteile verbessert haben, können Arbeitgebende in bestimmten Fällen und bis zu einer gewissen Unternehmensgröße einen Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit ablehnen; zudem kann der informelle Druck, d.h. die moralische Sanktionierung eines arbeitgeberseitig unerwünschten Verhaltens Frauen daran hindern, ihr Recht in Anspruch zu nehmen. Mütter sind daher mitunter gezwungen, individuelle Vereinbarkeitslösungen zu finden, weil Betriebe keine familiengerechten Arbeitszeiten anbieten. Sie wechseln dorthin, wo Teilzeitarbeit angeboten wird, womit nicht selten eine schlechtere Entlohnung verbunden ist. Ein Teil des Einkommens wird so für eine bessere Vereinbarkeit hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit (oder ihrer Lage oder des Arbeitsorts) „eingetauscht“. Durch beruflichen Aufstieg eine Einkommenssteigerung zu erzielen, ist für Teilzeitbeschäftigte ebenfalls schwieriger.

Klassische ökonomische Ansätze erklären die geringere Entlohnung zudem mit einer negativen Signalwirkung von Mutterschaft im Hinblick auf eine geringere Einsatzbereitschaft. Dabei handelt es sich vielfach um stereotype Vorannahmen, die sich nachteilig auf Leistungsbeurteilungen und Eingruppierungen auswirken.

Diese in der Literatur breit vertretenen Erklärungsansätze bilden eher oberflächliche Zusammenhänge ab. Warum suchen Mütter individuell nach Vereinbarkeitslösungen und wechseln ggf. den Job? Warum unterbrechen sie die Erwerbstätigkeit oder wechseln in Teilzeit? Warum unterstellen Arbeitgebende Müttern, dass sie nur mindere Leistungen erbringen?

Soziologische Erklärungen verweisen auf die weiterhin bestehende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und die damit

verbundenen Normen und Stereotype. Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Carearbeit, dies ist eine zentrale, den Lohnnachteilen und dem Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten für Mütter zugrunde liegende Ursache. Erwerbstätige Frauen leisten im Durchschnitt acht Stunden mehr unbezahlte Arbeit pro Woche als Männer; besonders groß ist der Gender Care Gap in Haushalten mit Kindern, – für Mütter mit Kindern unter sechs Jahren beträgt der Gender Care Gap mehr als 15 Stunden (44,5 Stunden unbezahlte Arbeit von Frauen gegenüber knapp 29,5 Stunden pro Woche bei Männern).²⁴ Der Umfang der unbezahlten Carearbeit nimmt nicht nur mit jedem Kind zu, auch die häusliche Aufteilung zwischen Mutter und Vater ist ungleicher, je mehr Kinder zu versorgen sind. Erst recht häuft sich die unbezahlte Care-Arbeit bei Alleinerziehenden.

Der Care Gap bedingt zugleich den Gender Time Gap: Frauen arbeiten durchschnittlich bezahlt 7 Stunden pro Woche weniger als Männer. 67 Prozent der Mütter (mit Kind bis 17 Jahre) arbeiten Teilzeit, sind die Kinder zwischen 3 und 5 Jahren, sind es 73 Prozent.²⁵

Neben der Arbeitsteilung ist die Kollision von vorherrschenden Leitbildern für Mutterschaft einerseits und für die ideale Arbeitskraft andererseits eine zugrundeliegende Ursache der Benachteiligung von Müttern. Zunächst können Mütter wie alle Frauen von der tief verankerten Abwertung alles Weiblichen betroffen sein. Doch durchkreuzen Mütter, die heute häufiger nach der Geburt eines Kindes bereits nach einem Jahr oder früher an den Arbeitsplatz zurückkehren, die noch immer vorherrschenden Normen und Leitbilder gleich in zweifacher Hinsicht. Sie widersprechen dem traditionellen (vor allem im Westen Deutschlands noch vorhandenen) Mütterideal, wonach die Mutter am besten einige Jahre bei ihrem Kind bleibt,²⁶ und sie erfüllen zugleich nicht die „ideal worker norm“, die eine möglichst weitgehende Hingabe an die betrieblichen Erfordernisse impliziert.²⁷

- 21 Lukoschat, Helga / Walther, Karin: Karriere(n)ick Kinder. Wie Unternehmen mit Müttern in Führungspositionen gewinnen, Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Gütersloh 2006.
- 22 Brandt, Gesche / Spangenberg, Heike: Karriere mit Kind – Wie wirkt sich frühe Mutterschaft auf das Erreichen von Führungspositionen bei Akademikerinnen aus?, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2022, 74, S. 303–327, online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-022-00854-3> (Zugriff: 22.02.2026).
- 23 DIW-Managerinnen-Barometer 2026, DIW-Wochenbericht 3/2026,
- 24 Lott, Yvonne: Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung, WSI Policy Brief Nr. 83, 2024.
- 25 WSI GenderDatenPortal, online: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbsstaetigenquoten-14764.htm> (Zugriff: 22.02.2026).
- 26 Im Durchschnitt werden mehrjährige Erwerbsunterbrechungen als angemessen angesehen, wie eine neue Befragung zeigt. Vgl. Frodermann, Corinna / Peters, Eileen / Philipp, Marie-Fleur / Wenzig, Claudia: Gesellschaftliche Einstellung zu Erwerbstätigkeit von Müttern und externer Kinderbetreuung, IAB-Kurzbericht 2/2026.
- 27 Lott, Yvonne / Klenner, Christina: Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, Community, Work and Family, 2018, 21, S. 564–580, online: <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1526775> (Zugriff: 22.02.2026).

Durch die Forschung ist vielfach belegt, dass Geschlechternormen in den Betrieben präsent sind und die betrieblichen Strukturen prägen („gendered organizations“).²⁸ Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und ebenso die Arbeitsorganisation sind auf den „ideal worker“ zugeschnitten. Mütter „passen“ nicht in diese an der von Carearbeit befreiten männlichen Arbeitskraft orientierten Strukturen. Zwar gilt das alles heute nicht mehr absolut: Zunehmend nehmen Väter Elternzeit, einzelne arbeiten wegen Kinderbetreuung Teilzeit oder beanspruchen die „Kinderkrankentage“. Aber in ihrer überwiegenden Zahl sind Männer heute immer noch faktisch die Haupternährer ihrer Familien²⁹ und werden auch im Betrieb so behandelt. Müttern wird – von stereotypen Vorstellungen ausgehend – mit Verweis auf ihre Careverpflichtungen der Zugang zu anspruchsvollen gut bezahlten Arbeitsplätzen erschwert.³⁰

Auch Personalbeurteilungssysteme können Frauen mit Kindern potenziell benachteiligen, insbesondere dann, wenn für Beurteilungen subjektive Einschätzungen und keine klaren Kriterien herangezogen werden, sodass stereotype Vorurteile gegenüber Müttern einfließen können.

Wenn Väter – wie erwähnt – zusätzliche Einkommenssteigerungen erhalten, dürften vermutlich ebenfalls subjektive Entscheidungen basierend auf Stereotypen (der Mann als Familienernährer) eine Rolle spielen.

4. Wie lässt sich Diskriminierung von Müttern bekämpfen?

Politisch adressieren lässt sich die Bekämpfung der Benachteiligung von Müttern grundsätzlich auf mehreren Ebenen.³¹

Zentral ist die Umverteilung der Carearbeit. Essentiell ist die Beseitigung von Fehlanreizen für die Erwerbstätigkeit von Frauen wie die Minijobregelung, das Ehegattensplitting und die Mitversicherung der nicht oder nur im Minijob erwerbstätigen Ehefrauen in der Krankenkasse. Ebenso notwendig ist der bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur.

Erweiterte gesetzliche und tarifliche Regelungen sollten die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit erleichtern, familienfreundliche Arbeitsbedingungen – für beide Geschlechter – fördern und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Betriebe könnten verpflichtet oder durch Anreize motiviert werden, Müttern den Wiedereinstieg zu erleichtern, ihre Arbeitszeitwünsche (die oftmals Erfordernisse der familiären Betreuungsarrangements sind!) umzusetzen, Home-Office zu ermöglichen, Weiterbildung anzubieten und Aufstiege in Teilzeit zu fördern.

Weitere Reformen könnten Väter stärker in die Sorgearbeit einbinden, etwa durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld oder durch Familienarbeitszeitmodelle,³² die für beide Eltern mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter eine Absenkung der Arbeitszeit auf 28–32 Stunden pro Woche mit Einkommensersatz für untere/mittlere Einkommensgruppen vorsehen könnten. Anreize für eine kürzere Arbeitszeit für beide Eltern können helfen, eine stärker egalitäre Arbeitsteilung zwischen Mutter und Vater zu fördern.

Der Abbau geschlechtsbezogener Stereotype erfordert langfristige Anstrengungen in Politik, Bildung und Kultur. Rechtliche

Instrumente wie Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen (FüPoG I und II), die Quotierungsregelungen in der Politik und bei Betriebsräten und ebenso das ausstehende Entgelttransparenzgesetz wirken auf eine Aufwertung weiblicher Arbeit und Kompetenz hin. Bei der Entlohnung sind im Rahmen von Entgeltgleichheitsprüfungen diskriminierende Regeln bei Eingruppierung, Beförderung und Höherstufung (z.B. bei der Anrechnung von Elternzeiten³³) sowie insbesondere auch bei der Eingruppierung von Teilzeitbeschäftigten aufzuspüren und abzustellen. Auch Leistungsbeurteilungen müssen frei von stereotypen Zuschreibungen erfolgen, an konkreten Kriterien ausgerichtet sein und dürfen keine Minderleistung von Müttern oder Teilzeitbeschäftigten unterstellen.

Zum Abbau geschlechtsbezogener Stereotype wäre es wichtig, das neue Leitbild vom „Erwerbstätigen mit Sorgeverpflichtungen im Lebensverlauf“³⁴ zu propagieren, und nicht mehr Väter als „sorgebefreite“ Familienernährer und Mütter als sorgende Hinzuverdienende anzusehen. An dem neuen Leitbild müsste sich die betriebliche Personalpolitik ausrichten. Eine Konsequenz wäre, in allen Betrieben mit Phasen intensiver Sorgearbeit im Lebensverlauf von beiden Geschlechtern zu rechnen, und Ausfallzeiten durch klug austarierte Vertretungsregelungen und eine flexible Arbeitsorganisation aufzufangen.³⁵ Die Inanspruchnahme von Regelungen zur carebedingten Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung dürfte fortan nicht mehr negativ sanktioniert werden (wie heute noch bisweilen bei Inanspruchnahme von Elternzeit).

Schließlich sollten alle Gesetze und Vorschriften, die Diskriminierung verbieten, um das Kriterium „Sorgeverpflichtungen“ erweitert werden. So wären Mütter bezüglich Schwangerschaft, Elternzeit und Kinderbetreuung explizit rechtlich geschützt.

28 Acker, Joan: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization, *Gender & Society* 1990, 4 (2), S. 139–158.

29 Brehmer, Wolfram / Klenner, Christina / Schmidt, Tanja: Was macht Frauen in Deutschland zu Familienernährerinnen? WSI Report Nr. 70, 2022.

30 Vgl. unsere Untersuchung bei Ärztinnen in Krankenhäusern, siehe Fn. 9 und Fn. 27.

31 Zahlreiche Vorschläge in den Handlungsfeldern Gesetzgebung, Familienpolitik, Unternehmen und Antidiskriminierungsstelle werden in der Prognos-Studie behandelt, vgl. Fn. 6, S. 133–135.

32 Vgl. Bujard, Martin / Kleinschrot, Leonie: Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten. Die Dynamische Familienarbeitszeit, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Berlin 2025.

33 Wenn diese z.B. eine Höhergruppierung nach x Beschäftigungsjahren vorsehen, Elternzeiten hier aber ausgeklammert werden, hingegen Zeiten für Wehrdienst mitzählen.

34 Zweiter Gleichstellungsbericht: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, online: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-119796> (Zugriff: 22.02.2026).

35 Für gute Beispiele vgl. Klenner, Christina / Lott, Yvonne / Seefeld, Julia: Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik, WSI Policy Brief Nr. 14, 2017, online: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006667 (Zugriff: 22.02.2026).