

# Kinder und Karrieren: Die neuen Paare

Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

## Kurzzusammenfassung der Studie

***Kathrin Walther und Helga Lukoschat***

Eine erfüllte Partnerschaft, eine verantwortungsvolle Berufstätigkeit, fröhliche Kinder – viele junge Paare wünschen sich heute, dieses alles unter einen Hut zu bringen. Wie kann das gelingen? Diese Frage stand im Zentrum der vorliegenden Studie, für welche die EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Doppelkarrierepaare mit Kindern mit Kindern untersuchte.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass es derzeit noch eines Höchstmaßes an Engagement und Einsatzbereitschaft bedarf, wenn beide Partner sowohl beruflich als auch familiär aktiv sein wollen. Den „neuen Paaren“ gelingt es zwar, Kinder und Karriere miteinander zu vereinbaren. Doch sie zahlen einen Preis dafür und dies durchaus nicht nur in finanzieller Hinsicht: Die Organisation der Kinderbetreuung und das Zeitmanagement werden als größte Herausforderungen gesehen und die Hälfte der Mütter (56%) und Väter (47%) ist unzufrieden mit der eigenen Work-Life-Balance.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass sich der hohe Einsatz lohnt. Es ist für die Paare charakteristisch, dass beide Partner in beiden Welten – der beruflichen und der familiären – zu Hause sind, was das gegenseitige Verständnis und die Bereitschaft zur Unterstützung verstärkt und sich stabilisierend auf die Partnerschaft auswirken kann. Insgesamt sind die Paare mit ihrem Lebensmodell, der Entwicklung ihrer Kinder und ihrer beruflichen Entwicklung sehr zufrieden. Die Familie stärkt ihnen den Rücken und ist ein wichtiger Ausgleich zum Berufsleben.

*„Wir haben ein gemeinsames Verständnis unseres Lebenskonzepts, das aus dem Herzen kommt. Für uns ist das ein echtes Erfolgsmodell – es macht sehr viel Spaß und ist extrem zukunftsfähig. Die Familie leidet nicht darunter und das Umfeld auch nicht. Wir können beide sowohl im Beruf erfolgreich als auch mit den Kindern aktiv sein.“*

*Christoph Wortig (39), Mitglied der Geschäftsleitung Region Nordbaden, Deutsche Bank und Teilnehmer der Studie*

Für die Studie wurden insgesamt knapp 1200 Frauen und Männer befragt, die in Paaren mit Kindern leben, in denen beide Partner eine Fach- oder Führungsposition ausüben oder anstreben. Es handelt sich damit um die bisher umfangreichste Untersuchung von Doppelkarrierepaaren mit Kindern in Deutschland. Bei der Studie handelt es sich nicht um eine repräsentative Befragung; die große Zahl von Teilnehmenden gewährleistet jedoch empirisch fundierte Angaben mit hoher Aussagekraft.

Wir haben den Fokus der Untersuchung auf Führungskräfte gerichtet, weil sie es sind, die Unternehmenskultur stark beeinflussen und verändern können. Ihre Einstellungen und Entscheidungen haben damit Einfluss auf zahlreiche Beschäftigte. Wenn Sie sich für Familienfreundlichkeit einsetzen, dann hat das positive Auswirkungen für die Mütter und Väter im Unternehmen. Wenn männliche Führungskräfte mehr Freiraum für familiäre Interessen fordern, können sie das Väterthema durch ihr Beispiel im Unternehmen und in der Gesellschaft mehr voranbringen, als zahlreiche Verlautbarungen und Absichtserklärungen.

Nicht zuletzt haben wir unseren Blick auch deshalb auf Führungskräfte gerichtet, weil sie häufig über finanzielle Ressourcen verfügen, um ein Lebensmodell zu leben, das viele andere sich wünschen, aber noch nicht leben können. Denn sicher ist: Berufstätigkeit gehört für junge Frauen heute ebenso selbstverständlich zum Lebensentwurf wie für junge Männer. Es steht nicht mehr in Frage, *ob* sie arbeiten, sondern *ob* sie Kinder haben und *wo* sie arbeiten - *ob* sie dies in Deutschland tun oder ins Ausland gehen.

Wir haben sie, die „neuen Paare“ nach ihren Erfahrungen, Erfolgsstrategien und den von ihnen erlebten Barrieren befragt. Die Studie zeigt damit auf, welche Rahmenbedingungen von Wirtschaft und Politik gefördert werden müssen, damit es in der Zukunft mehr Paaren gelingt, ihre Lebenswünsche zu verwirklichen und Kinder und Karrieren miteinander zu verbinden. Und damit unsere Gesellschaft in der Zukunft die Potenziale von Frauen und Männer besser nutzen kann, ohne dass der Nachwuchs ausbleibt. Das partnerschaftliche Lebensmodell der befragten Paare könnte wegweisend für die Gesellschaft werden, denn langfristig können Frauen und Männer die Herausforderungen moderner Lebens- und Erwerbsverhältnisse nur im partnerschaftlichen Miteinander schultern.

Ausgangspunkt unserer Studie über Doppelkarrierepaare ist die Untersuchung über Mütter in Führungspositionen, welche die EAF vor zwei Jahren gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt hat. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieser Studie war, dass erfolgreiche Mütter männliche Partner an ihrer Seite haben, die ihre Frauen in jeder Beziehung unterstützen und bereit sind, ebenfalls eine aktive Rolle in der Familie auszuüben. Deshalb haben wir mit der vorliegenden Studie unser Augenmerk verstärkt auf die Männer und auf das Miteinander dieser Paare gerichtet.

## **Das Design der Studie**

Für die Studie, die zwischen Mai und November 2007 erfolgte, wurden qualitative und quantitative Methoden kombiniert. In einer Fallstudie wurden zunächst 25 Paare interviewt, bei denen beide Partner überwiegend hohe Führungspositionen in der Privatwirtschaft bekleiden. In der anschließenden Online-Befragung haben wir den Kreis der Befragten auf Paare erweitert, die entweder in einer Führungs- oder in einer Fachposition tätig sind oder diese anstreben. Unser Ziel war es, hierüber auch Eltern in die Untersuchung einzubeziehen, die auf dem Weg sind, Karriere und Kinder erfolgreich zu vereinbaren.

Der Fragebogen richtete sich an Einzelpersonen, die neben Bewertungen und Einschätzungen zu ihrer Person auch Angaben über den Partner und über die Kinder gemacht haben. Unter dieser Maßgabe geben die Antworten der Online-Befragung Auskunft über die Situation von 1.122 Paaren.

Diese hohe Zahl unterstreicht das große Interesse und die Brisanz der Thematik. Wobei anzumerken ist, dass die Teilnehmenden zu 85 Prozent Frauen und 15 Prozent Männer sind. Dass das Interesse von Frauen am Thema größer ist, zeigte sich auch im Rahmen der Interviews. Tendenziell sind es die Frauen, die ein partnerschaftliches Lebensmodell und

eine entsprechende Aufgabenverteilung vorantreiben. Die Teilnehmenden kommen außerdem ganz überwiegend aus den westlichen Bundesländern. Wir vermuten, dass das Thema in den neuen Ländern weniger brisant ist, weil die Vereinbarung von Beruf und Familie für beide Partner hier selbstverständlicher ist, wie auch andere Untersuchungen zeigen.

### **Soziodemografische Merkmale der befragten Paare**

Sie besitzen durchgehend eine hohe berufliche Qualifikation, in der Regel einen Hochschulabschluss, und verfügen über ein überdurchschnittlich hohes Einkommen. Sie sind mehrheitlich als Angestellte in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten tätig. Die Paare leben häufig in oder in der Nähe von Großstädten. Das Alter liegt im Durchschnitt zwischen Mitte 30 und Mitte vierzig. Mehr als die Hälfte der befragten Paare hat zwei oder mehr Kinder, zum Zeitpunkt der Befragung ist der Großteil der Kinder jünger als sechs Jahre gewesen. Bei der Geburt des ersten Kindes waren die Frauen im Durchschnitt Anfang Dreißig, jede zehnte hat ihr erstes Kind erst im Alter von 37 Jahren bekommen.

## **Die Ergebnisse**

### **Zukunftsweisend: Lebensmodell mit Ausstrahlung**

Es gehört zu den wichtigsten Ergebnissen der Studie, dass von den neuen Paaren ein wichtiges Veränderungspotential ausgeht. Sie sind Multiplikatoren für eine familienfreundliche Unternehmenskultur und setzen sich für Chancengleichheit ein. 75% der weiblichen und 79% der männlichen Führungskräfte sagen, dass ihr Verständnis für Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen mit Familie gewachsen ist. Zwei Drittel der Befragten setzen sich aktiv für Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit in ihrem Arbeitsumfeld ein – für ihre Mitarbeiter/innen und für sich selbst.

Die finanzielle Unabhängigkeit, die sie durch das doppelte Einkommen für die Familie gewinnen, wirkt hierfür unterstützend. Sie erst ermöglicht den Befragten, mutige Schritte zur Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes zu gehen und sich Freiräume für die Vereinbarung von Karriere und Kindern zu schaffen.

Die Paare unserer Untersuchung sind stark berufs- und aufstiegsorientiert. Sie verfügen über eine sehr hohe Leistungsmotivation und sind bereit, Kompromisse zu schließen und auch das Private zurückzustellen. Aber sie wollen keine Karriere um jeden Preis, vor allem nicht auf Kosten der Kinder. Mit ihnen verschieben sich die Prioritäten. Die Paare nehmen Auszeiten oder reduzieren ihre Arbeitszeit, schlagen ein Angebot zunächst aus oder verzichten auf den Ortwechsel. Das Besondere an den Paare ist: Es sind nicht automatisch die Frauen, die zugunsten der Kinder zurück stecken. Die Kunst der Paare besteht darin, immer wieder aufs Neue auszuhandeln, wer welche Stufe der Karriereleiter nimmt.

Bei immerhin 15% der Teilnehmenden der Online-Befragung haben *beide* eine Auszeit genommen, die Männer in der Regel kürzer als die Frauen. In der Fallstudie gelang es immerhin 40% der Paare, sich die Auszeiten zu teilen. Diese Zahlen liegen deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt – die Zahl von Vätern in Elternzeit liegt heute bei 10,5%, zu dem Zeitpunkt, als die hier Befragten Väter wurden, lag er bei ca. 4%. Insgesamt lässt

sich sagen: Während sich bei Männern die Orientierung hin auf die Familie erweitert, lässt bei den Frauen die Orientierung auf den Beruf nicht nach.

### **Unternehmen: Zwei Schritte vor, einer zurück**

Eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Kinder und Karrieren miteinander vereinbaren zu können, sind flexible Arbeitsbedingungen. So sind 98% der Befragten der Ansicht, dass Unternehmen sie vor allem durch die Erweiterung von Handlungsspielräumen zur individuellen Beeinflussung von Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit unterstützen sollten. 90% wünschen sich, bei Bedarf auch zu Hause arbeiten zu können.

Viele Unternehmen kommen diesem Wunsch bereits nach. So geben 82% der Befragten an, dass ihr Unternehmen Arbeitszeitflexibilität ermögliche, 62% können auch ihren Arbeitsort flexibel gestalten. Doch die entscheidende Barriere für die tatsächliche Nutzung solcher Angebote liegt in der Unternehmenskultur: 46% der Befragten kritisieren, dass in ihrem beruflichen Umfeld ein hohes Maß an täglicher Anwesenheit entscheidend sei für künftige Karrierechancen. Nur in 36% der Unternehmen wird individuelle Flexibilität unterstützt, hier zählen Arbeitsergebnisse und nicht die Dauer der Anwesenheit.

Die Erfahrungen der interviewten Führungskräfte verweisen darüber hinaus auf zwei weitere wichtige Erfolgsfaktoren für das Gelingen eines Lebens mit Kindern und Karrieren:

Zum einen ist die Unterstützung des unmittelbaren Vorgesetzten oder auch eines anderen Förderers im Unternehmen äußerst bedeutsam. Zum anderen ist es die eigene proaktive und kompromissbereite Haltung, die sich als ein „Geben und Nehmen“ beschreiben lässt. So haben die befragten Führungskräfte eigeninitiativ nach geeigneten Modellen gesucht, die sowohl zu den Interessen des Unternehmens als auch den eigenen Bedürfnissen passen. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass die für die Fallstudie interviewten Mütter die Dauer einer beruflichen Auszeit aufgrund der Geburt von Kindern relativ kurz gehalten haben – drei Viertel der Frauen setzten bis höchstens sechs Monate komplett aus, die Hälfte von ihnen sogar für den Zeitraum des achtwöchigen Mutterschutzes.

Auf der Seite der Unternehmen findet die Thematik der Doppelkarrierepaare bisher nur wenig Beachtung. Ein Dual Career Service, wie er derzeit in der Wissenschaft Einzug hält, hat sich hier noch nicht etabliert. Unternehmen unterstützen berufsbedingte Umzüge durch Unterstützung bei der Wohnungssuche oder einen Sprachkurs für den Partner, doch die Suche nach einer Fortführung der Berufstätigkeit wird nur selten unterstützt.

### **Die Väter: Sie stehen vor stärkeren Barrieren**

Männer wünschen sich heute, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Und sie sind extrem wichtig gerade für Jungen, die in eine neue Rollenverteilung hineinwachsen, in der alte Bilder keinen Halt mehr geben können. Wir sehen heute, dass die Jungen hinter den modernen Entwicklungen zurück bleiben. Sie profitieren nicht in gleichem Maße von Bildung wie die Mädchen. Sie brauchen Vorbilder, Mentoren, die in ihrem Leben präsent sind, sie motivieren und ihnen mögliche Wege aufzeigen.

Die Interviews unserer Fallstudie legen deutliches Zeugnis ab von der emotionalen Verbindung der Väter zu ihren Kindern. Doch ist für sie die Vereinbarung von Kindern und Karriere oft schwieriger als für Frauen, noch stärker wird von ihnen bedingungslose Einsatzbereitschaft erwartet. Vor allem die männlichen Interviewpartner in der Fallstudie berichten von zahlreichen Widerständen und von dem Unverständnis, auf das sie in ihrer Firma trafen – waren sie doch oft die ersten aktiven Väter in ihrem Unternehmen.

Nur ein Drittel der Befragten (29%) ist der Ansicht, dass das eigene Unternehmen Väter unterstützt, die Familienpflichten übernehmen wollen. Lediglich 13% glauben, dass Unternehmen bei Männern gleichermaßen wie bei Frauen mit möglichen Familienpflichten rechnen. Vor diesem Hintergrund halten 91% der Befragten Unterstützungsangebote der Unternehmen für dringlich, die sich explizit an Väter richten.

Dabei zeigte die Fallstudie, dass sich das Unverständnis gegenüber Vätern vor allem im Vorfeld abspielte und das Unternehmen sich anschließend mit der Situation arrangierte. Das heißt, dort, wo sich Betroffene aktiv für ihre familiären Interessen einsetzen, bewegt sich etwas. Nur wenn noch mehr Führungs- und Führungsnachwuchskräfte - vor allem Männer – offensiv zu ihren Familienambitionen stehen, wird sich die Akzeptanz erhöhen und werden mehr Männer sich ermutigt fühlen, diesen Weg zu gehen.

### **Die Partnerschaft: Auf gleicher Augenhöhe**

Viele der Paare haben sich während der Ausbildung kennen gelernt und der intellektuelle Austausch war von Anfang an wichtiger Teil ihrer Beziehung. Es ist für sie charakteristisch, dass sie sich auf Augenhöhe begegnen. Sie sind sich Sparringspartner und Coach und leben in tendenziell egalitären Partnerschaften. Zwar tragen die Frauen überwiegend stärkere Verantwortung für das Gelingen der Vereinbarkeit, doch bewegen sich diese Paare jenseits traditioneller Verteilung von Tätigkeiten in der Familie. 76% der Befragten streben eine gleiche Rollenverteilung unter den Partnern an und haben sich deshalb für das Lebensmodell Doppelkarrierepaar entschieden.

Und die Studie zeigt, dass eine ausgewogene Aufteilung familienbezogener Tätigkeiten im Schnitt zu mehr Zufriedenheit führt. So sind jene Paare, die die Organisation der Haus- und Familienarbeit gleichwertig unter sich aufgeteilt haben – das trifft auf knapp ein Fünftel der untersuchten Paare zu – im Durchschnitt zufriedener als Paare, bei denen ein Partner die Hauptlast der Arbeit schultert.

Der aktuelle Bundesfamilienbericht betont, dass Familie heute zunehmend eine durch ihre Mitglieder immer wieder von Neuem zu erbringende Herstellungsleistung ist. Diese postmoderne Herausforderung spiegelt sich im Leben der untersuchten Paare deutlich wieder: Hier steht nichts fest, kann man sich nicht an überlieferten Rollenmustern orientieren. Es geht im Gegenteil darum, sich jenseits dieser Muster zu bewegen und individuelle Handlungsstrategien zu entwickeln. Diese Paare müssen sich und ihr Leben miteinander in gewisser Weise selbst erfinden. Dazu bedarf es einer hohen Souveränität, Eigeninitiative, Durchhaltevermögen und insbesondere: Kommunikationsbereitschaft. Das „regelmäßige, gemeinsame, sehr kritische Reflektieren“ wie es einer der Teilnehmer der Fallstudie ausdrückte, ist unabdingbare Voraussetzung für das Gelingen dieses anspruchsvollen Lebensmodells. Denn beide Seiten müssen loslassen und alte Vorstellungen aber auch Gestaltungsmacht aufgeben – durchaus kein leichter Prozess.

### **Im Wandel: Rollen, Muster und Motive**

Die Ergebnisse der Studie unterstreichen die hohe Bedeutung von Werten und Überzeugungen für die Gestaltung des eigenen Lebensmodells. Denn herkömmliche Vorstellungen, eigene und die der Umwelt, müssen immer wieder hinterfragt und verworfen werden. Statt dessen wird viel ausgehandelt zwischen den Partnern in einem fortlaufenden Prozess, der das Leben der Paare begleitet.

Angesichts vieler Widerstände ist eine starke innere Überzeugung und Entschiedenheit notwendig, um dieses Lebensmodell umzusetzen. So ist die frühzeitige und klare Ansprache bzw. Aushandlung des Lebensmodells eine wichtige Erfolgsstrategie der untersuchten Paare. Oft wurden schon zu Beginn der Beziehung erste Absprachen getroffen, wie man Karriere und Kinder künftig gemeinsam unter eine Hut bekommen will. Auf diese Weise vermeiden sie, unbewusst gesellschaftlich vorstrukturierten Mustern zu folgen und sich plötzlich und ungewollt in einem traditionellen Arrangement der Geschlechter wieder zu finden. Zum Teil wirkte hier auch ein Auslandsaufenthalt motivierend: Einige Paare berichteten, dass sie bei einer temporären Berufstätigkeit im Ausland erlebten, wie selbstverständlich die Berufstätigkeit beider Partner trotz Familie sein kann. Diese Erfahrung hat eine Vorbildwirkung für die Gestaltung ihres eigenen Modells entfaltet.

Auch bei der Entscheidung, ob ein Mann in Elternzeit geht oder nicht, sind Werte und Überzeugungen von hoher Bedeutung. Nur für ein knappes Drittel der Befragten spielte die Gehaltsdifferenz zwischen den Partnern eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, wer aufgrund der Geburt eine berufliche Auszeit nimmt oder Arbeitszeit reduziert. So sagten nur 31% der Teilnehmenden der Online-Befragung, dass „Der/die Partner/in mit dem geringeren Lohn zu Hause bleibt bzw. reduziert.“. Deutlich wichtiger ist den Paaren eine gleiche Rollenverteilung und dass beide Elternteile einen engen Bezug zu dem Kind/den Kindern aufbauen.

### **Nicht so leicht: Modell voller Herausforderungen**

Die Studie zeigt: Wenn es gelingt, eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Kindern zu vereinbaren und für sich selbst eine stimmige Balance zu erreichen, ist dieses Lebenskonzept ein Erfolgsmodell. Alle Seiten profitieren davon. Doch es bedarf hoher persönlicher Leistung und Entschiedenheit, entgegen dem immer noch tief verankerten Modell zu leben, wonach der Mann der Haupternährer ist und die Frau doch vorwiegend für die Kinder und den Haushalt zuständig zu sein hat.

Herausforderungen liegen vor allem auf folgenden Ebenen:

- überlieferte Rollenmuster und Erwartungen - dies gilt für die Frauen, aber mehr noch für die Männer,
- die unzureichende Infrastruktur zur Betreuung und Bildung von Kindern,
- relativ starre Karrierewege in den Unternehmen, in denen zugleich eine Anwesenheitskultur herrscht und, damit verbunden:
- das fortwährende Ringen um Zeit.

Mehr als die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen wünschen sich, weniger zu arbeiten. Fast die Hälfte der Teilnehmenden hätte gern mehr Zeit für die Kinder. Fast 90 Prozent wünschen sich mehr Zeit für den Partner bzw. die Partnerin.

Die Paare machen kein Hehl daraus, dass ihre privilegierte finanzielle Situation entscheidend dabei hilft, dieses anspruchsvolle Lebensmodell zu verwirklichen. Doppelkarrierepaare investieren erhebliche finanzielle Mittel um Kinderfrauen, Babysitter, Haushaltshilfen, Einkaufsservices etc. zu bezahlen. Die neuen Paaren benötigen darüber hinaus ein gut funktionierendes Unterstützungsnetzwerk: vom Freundeskreis bis hin zu den Großeltern.

## **Fazit: Politik und Wirtschaft sind gefordert**

Aus vielen Gründen – ökonomischen, demografischen, gleichstellungspolitischen – ist unsere Gesellschaft gefordert, die passenden Rahmenbedingungen für berufstätige Eltern zu schaffen. Hierzu wurden in den letzten Jahren sowohl seitens der Politik als auch seitens der Wirtschaft bedeutsame Schritte getan. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie lassen sich folgende Handlungsempfehlungen entwickeln:

### **Die Politik sollte**

- den Wandel von Geschlechterrollen und Einstellungen gegenüber berufstätigen Eltern fördern,
- Väter ins Blickfeld rücken,
- Bildung und Betreuung ausbauen,
- Familiennahe Dienstleistungen vor Ort stärken,
- Familien steuerlich entlasten.

### **Unternehmen sollten**

- eine familienfreundliche Unternehmenskultur fördern,
- Spielräume zur bedarfsgerechten Gestaltung von Lage und Dauer der Arbeitszeit und des Arbeitsortes erweitern,
- Serviceangebote für Eltern schaffen,
- Neue Karrieremuster entwickeln,
- Doppelkarrierepaare in den Blick nehmen.

Chancengleichheit betrifft heute nicht nur die Frauen. Wir benötigen – in der Politik, aber vor allem auch in den Unternehmen – ein ganzheitliches Konzept, das Männer bzw. Väter einbezieht.

Während die weiblichen Rollenbilder sich gewandelt und vielfältigt haben, sind die männlichen Rollen vergleichsweise starr geblieben. Es geht heute darum, für beide Geschlechter mehr Optionen zu eröffnen, mehr Handlungsspielräume und letztlich Freiheiten zu gewinnen – zum Wohl der Paare als auch zum Wohl der Gesellschaft.

Es würden große Chancen verspielt, wenn das Erfolgsmodell der neuen Paare nur einer gesellschaftlichen Elite vorbehalten bleiben würde.

***Die vollständige Studie im Buchhandel: Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): „Kinder und Karrieren: Die neuen Paare.“ Verlag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.***

---

## **Die EAF**

Die EAF ist eine gemeinnützige Organisation und berät seit 1996 Wirtschaft und Politik zu Chancengleichheit, Diversity Management und Work-Life-Balance. An der Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik führt sie innovative Studien in diesen Themenfeldern durch. Zugleich fördert die EAF ambitionierte Frauen und Mädchen und begleitet sie auf dem Karriereweg. Die EAF engagiert sich für eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer ihre Potenziale entfalten und Karriere mit Kindern vereinbaren können.

### **Kontakt:**

Schumannstr. 5 | 10117 Berlin | Tel.: 030-28879840 | E-mail: [info@eaf-berlin.de](mailto:info@eaf-berlin.de) | Web: [www.eaf-berlin.de](http://www.eaf-berlin.de)