

Press release**IU Internationale Hochschule****Pressestelle IU Internationale Hochschule**

11/29/2023

<http://idw-online.de/en/news825119>Research results
Social studies
transregional, national**IU-Studie zu Kindern und Karriere: Traditionelle Rollenbilder sind größtenteils noch vorhanden****Repräsentative Umfrage der IU Internationalen Hochschule zeigt zum Teil noch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf**

- Fast doppelt so viele berufstätige Frauen wie Männer richten ihre beruflichen Ziele aufgrund von Elternschaft neu aus.
- Mehr als neun von zehn geben an, allein in Elternzeit gewesen zu sein oder den überwiegenden Teil der Elternzeit genommen zu haben.
- Für fast die Hälfte der Männer, die von Nachteilen wie z.B. finanziellen Einbußen in der Elternzeit ausgehen, wären diese Nachteile ein Grund, nicht in Elternzeit zu gehen.
- Männer wollen häufiger als Frauen mehr Geld verdienen, um ihren Kindern einen gewissen Lebensstandard zu ermöglichen.
- Fast ein Drittel der berufstätigen Frauen geben an, dass sie die Care-Arbeit vollständig übernehmen.

Im ersten Teil der repräsentativen IU-Studie „Arbeit und Karriere. Gleiche Chancen für alle?“ ergaben sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen. Was aber mit der Karriere von Frauen und Männern (*) passiert, wenn Kinder ins Leben kommen, zeigt der zweite Teil der IU Studie „Kind und Karriere. Vereinbar für alle?“.

Ein zentrales Ergebnis des zweiten Teils der IU-Studie: Kinderkriegen wirkt sich nach wie vor stärker auf Frauen aus als auf Männer: 19,4 Prozent der befragten berufstätigen Frauen geben laut Studie an, ihre beruflichen Ziele aufgrund von Elternschaft neu ausgerichtet zu haben. Bei den berufstätigen Männern sind es nur 11,3 Prozent.

Kinder führen bei Frauen häufiger zu einem Karriereknick als bei Männern: Mehr als dreimal so viele Frauen (11,4 Prozent) wie Männer (3,2 Prozent) haben ihre Führungsverantwortung wegen der Geburt eines Kindes aufgegeben.

Allerdings schätzen berufstätige Frauen den Kompetenzgewinn durch die Mutterschaft höher ein als Männer: So glauben 54,4 Prozent der Frauen gegenüber 41,1 Prozent der Männer, dass berufstätige Elternteile hinsichtlich ihrer Elternkompetenzen bessere Organisationsfähigkeiten in den Arbeitsalltag einbringen können. Ähnlich verhält es sich mit dem Zeitmanagement (51,0 Prozent der Frauen vs. 41,0 Prozent der Männer) oder der Fähigkeit zum Multitasking (36,7 Prozent der Frauen vs. 24,2 Prozent der Männer).

„Kinder verändern Karrieren – das ist häufig der Fall. Gründe dafür sind unter anderem die Neuausrichtung von Prioritäten und die Entwicklung neuer Soft Skills, die im Job eingebracht werden können. Da Frauen nach wie vor deutlich häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen, profitieren sie besonders von diesen Veränderungen“, sagt Prof. Dr. Alexandra Wuttig, Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule und Professorin für Innovation und Entrepreneurship.

Männer weitaus weniger in Elternzeit, wohl vor allem aus finanziellen Gründen

Weitere große Unterschiede zwischen erwerbstätigen Vätern und Müttern zeigen sich auch bei der Inanspruchnahme und Aufteilung von Elternzeit: Obwohl seit 2007 jeder Elternteil einen gesetzlichen Anspruch auf bis zu 36 Monate Elternzeit hat (**), nehmen Frauen häufiger Elternzeit als Männer: 71,3 Prozent der Frauen gegenüber 28,3 Prozent der Männer mit Kind(ern) haben mindestens einmal Elternzeit in Anspruch genommen.

Nach dem Elternzeitgesetz kann die Elternzeit zwischen den Eltern aufgeteilt, nacheinander oder parallel in Anspruch genommen werden. Die IU Studie zeigt jedoch, dass 96,1 Prozent der Frauen und nur 18,9 Prozent der Männer allein oder mehrheitlich Elternzeit genommen haben. Zwei Drittel der Männer gaben sogar an, dass der:die Partner:in die Elternzeit mehrheitlich genommen hat.

Ein Grund dafür, dass Männer vergleichsweise selten Elternzeit nehmen, könnten finanzielle Bedenken sein: 45,1 Prozent der befragten Frauen und 37,4 Prozent der Männer glauben, dass sich das Nehmen von Elternzeit negativ auf sie auswirkt bzw. auswirken kann. Und für 46,7 Prozent derjenigen Männer, die von Nachteilen der Elternzeit ausgehen, wären diese ein Grund, gar nicht erst in Elternzeit zu gehen. Demgegenüber stehen 25,2 Prozent der Frauen.

Unternehmen bieten vor allem Flexibilität

Interessant ist, dass gleich viele berufstätige Frauen wie Männer – nämlich jeweils mehr als zwei Drittel – angeben, dass das Nehmen von Elternzeit in ihrem Unternehmen gut angesehen und unterstützt wird.

Ein anderes Bild ergibt sich jedoch, wenn es um die konkreten Maßnahmen geht, die von den Unternehmen geboten werden: Mehr als vier von fünf Befragten geben an, dass ihr Unternehmen eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung bietet. Frauen nennen vor allem die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle, Männer am häufigsten flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung bieten nur wenige Unternehmen: Nur wenige der Befragten (9,7 Prozent der Frauen und 12,9 Prozent der Männer) geben an, dass sie von ihren Unternehmen bei der Kinderbetreuung unterstützt werden.

Männer sehen sich häufiger in der klassischen Versorgerrolle

Mehr Zeit für die Familie – das ist bei den befragten berufstätigen Müttern (67,3 Prozent) und Vätern (66,8 Prozent) der meistgenannte Grund für die Anpassung der beruflichen Ziele aufgrund der Elternschaft. Viele Befragte (50,6 Prozent der Frauen; 44,4 Prozent der Männer) geben auch an, dass Kinder und Elternschaft ihre Prioritäten verändert haben.

Der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern (*) zeigt sich beim Geld: 42,5 Prozent der Männer wollen mehr Geld verdienen, um ihren Kindern einen gewissen Lebensstandard zu ermöglichen. Von den erwerbstätigen Frauen sagen dies nur 26,7 Prozent.

„Durch Elternschaft verfestigen sich oft Rollenbilder, die vor der Familiengründung im wahrsten Sinne des Wortes keine Rolle gespielt haben. Väter möchten mehr Geld verdienen, Frauen überdenken ihre beruflichen Ziele. Gesellschaftlicher Druck, Strukturen und Klischees verstärken diese individuellen Tendenzen und Verhaltensweisen, die sich auch nach Jahren noch in Erwerbsquoten und Karrierewegen niederschlagen“, erklärt Prof. Dr. Malte Martensen, Studiengangsleiter MBA und Professor für Personal & Organisation an der IU Internationalen Hochschule.

Fast ein Drittel der Frauen sind allein für Kinderbetreuung zuständig

Die Ungleichheiten und Diskrepanzen zeigen sich auch bei der Aufteilung der Care-Arbeit: 30,2 Prozent der Frauen geben an, die gesamte Care-Arbeit zu übernehmen und weitere 40,8 Prozent der erwerbstätigen Frauen geben an, den Großteil der Care-Arbeit zu übernehmen. 23,8 Prozent der Frauen und 37,0 Prozent der Männer gaben an, die Care-Arbeit sei gleichwertig unter den Partner:innen aufgeteilt. Interessant ist, dass Männer die Aufteilung von Care- und Hausarbeit häufiger als „gleich verteilt“ einschätzen als Frauen.

ÜBER DIE STUDIE

Die Studie „Kind und Karriere – Vereinbar für alle?“ der IU Internationalen Hochschule zeigt, was mit der Karriere von Frauen und Männern passiert, sobald Kinder ins Leben treten und wie sich dies vor allem auf Frauen auswirkt. Für die Studie befragte die IU 4.480 Personen zwischen 16 und 65 Jahren, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, repräsentativ für den deutschen Arbeitsmarkt nach Alter und Geschlecht (*).

(*) Obwohl die Geschlechtszugehörigkeit mehr erfordert als eine binäre Klassifizierung in weiblich und männlich, sind die derzeit verfügbaren Daten für eine solche Analyse begrenzt. In der Regel sind die Zahlen zu gering, um eine Aufschlüsselung nach zusätzlichen Variablen zu ermöglichen. Daher wird in dieser Studie das Geschlecht nur in einem binären System betrachtet.

(**) Seit 2007 besteht laut dem Bundesgesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ein gesetzliches Recht auf Elternzeit. Der Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil bis zur Vollen-dung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Befragung umfasst auch Männer und Frauen, deren Kinder zu einem früheren Zeitpunkt geboren und aufgewachsen sind. Für diese galten die Regelungen des Erziehungsgeldes / der Erziehungszeit.

Weitere Grafiken mit den Studienergebnissen finden Sie hier im News-Beitrag unten im Downloadbereich: <https://www.iu.de/news/iu-studie-zu-kindern-und-karriere-traditionelle-rollenbilder-sind-groesstenteils-noch-vorhanden/>

ÜBER DIE IU INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Mit über 130.000 Studierenden ist die IU Internationale Hochschule (IU) die größte Hochschule in Deutschland. Die private, staatlich anerkannte Bildungseinrichtung mit Hauptsitz in Erfurt nahm im Jahr 2000 ihren Betrieb auf und ist heute in mehr als 35 deutschen Städten vertreten. Studierende aus über 180 Nationen gestalten ihr Studium ganz nach ihren Bedürfnissen: ob praxisintegriertes duales Studium, flexibles Fernstudium oder individuelles myStudium, das Online-Selbststudium und Campusleben kombiniert. Die IU möchte Menschen weltweit Zugang zu personalisierter Bildung ermöglichen für ein erfülltes und selbstbestimmtes Leben. In mehr als 150 deutsch- sowie über 50 englischsprachigen Studienprogrammen im Bachelor-, Master- und MBA-Bereich vermittelt die IU Studierenden zukunftsrelevante Schlüsselkompetenzen. Eine digital gestützte Lernumgebung sowie der Einsatz von KI-Lösungen verhelfen den Studierenden zu optimalen Lernergebnissen und -erlebnissen. Als eine der weltweit ersten Hochschulen hat die IU einen eigenen, KI-gestützten Lernbuddy entwickelt und im Einsatz. Die IU kooperiert mit über 15.000 Unternehmen und unterstützt sie bei der akademischen Ausbildung von Fachkräften. Zu den Partnern gehören unter anderem Motel One, Vodafone, die AWO und die Deutsche Bahn. Weitere Informationen unter: www.iu.de

URL for press release: <https://www.iu.de/forschung/studien/vereinbarkeit-familie-und-beruf/>

URL for press release: <https://www.iu.de/forschung/studien/gleichberechtigung-am-arbeitsplatz/>



Prof. Dr. Malte Martensen Studiengangsleiter MBA und Professor für Personal & Organisation an der IU Internationalen Hochschule