

Doppelbelastung von Familie und Beruf stoppt Frauen-Karrieren

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse einer Emnid-Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

Zielpersonen: Personen im Alter zwischen 16 und 60 Jahren
Stichprobengröße. n = 1.029
Feldzeit: 17. Juni – 21. Juni 2010

Karrierekiller Doppelbelastung

„Die Doppelbelastung durch Familie und Beruf ist oder wäre zu groß gewesen“ sagen 40 Prozent der Befragten auf die Frage, woran es denn gelegen habe, dass man einen Karrierewunsch aufgeben oder ändern musste. Die Hauptbelastung liegt hier, wie zu erwarten, bei den Frauen, denn 51 Prozent von ihnen benennen die Doppelbelastung als Grund, aber „nur“ 30 Prozent der Männer.

Für fast jede vierte Befragte (24 Prozent) liegt in der mangelnden Förderung am Arbeitsplatz der Grund für die Karrierehindernisse, gefolgt von mangelnder Qualifikation (23 Prozent). Eine mangelnde Unterstützung durch den Partner beanstanden nur 13 Prozent der Befragten. Frauen aber mehr (16 Prozent) als Männer (10 Prozent).

Nur ein Drittel hält die berufliche Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in Deutschland für gewährleistet

Auch die Chancengleichheit im Erwerbsleben in Deutschland wird nur von einer Minderheit, nämlich 33 Prozent, als verwirklicht angesehen. Rund zwei Drittel (65 Prozent) der Befragten meinen, dass Frauen und Männer nicht die gleichen Chancen haben, Karriere zu machen. Hier ist die unterschiedliche Auffassung unter den Geschlechtern besonders auffällig: So halten immerhin 43 Prozent der Männer, aber nur 24 Prozent der Frauen in Deutschland die Chancengleichheit im Beruf für verwirklicht.

Auffallend: Jüngere Befragte (zwischen 16 und 29 Jahren) halten die beruflichen Chancen zwischen den Geschlechtern für gerechter verteilt (45 Prozent) als die Älteren (50-60 Jahre: 25 Prozent).

Der Grund für die Benachteiligung von Frauen in Beruf und Gesellschaft liegt nach Ansicht der Befragten primär in der Doppelbelastung durch Familie und Kinder

Fragt man nach den Gründen der Benachteiligung von Frauen in den Bereichen Gesellschaft und Beruf, so werden zuallererst „Familie und Kinder“ (87 Prozent) genannt, gefolgt von der Ansicht, dass „männliche Führungskräfte lieber unter sich bleiben wollen“ (71 Prozent). Weit weniger spielen bei der Benachteiligung nach Ansicht der Befragten vermeintlich „typische“, den Frauen zugeschriebene Eigenschaften eine Rolle. So meinen 14 Prozent „Frauen sind oft nicht ausreichend qualifiziert“, 19 Prozent geben an, sie seien „weniger durchsetzungsstark“, und 37 Prozent sind der Auffassung, „Frauen sind weniger machtbewusst“.

Auch wenn die Rangfolge der Gründe gleich ist, gibt es zwischen Männern und Frauen doch unterschiedliche Auffassungen. Deutlich zeigt sich das bei dem geringeren Machtbewusstsein von Frauen, das Frauen selbst weit öfter als Grund für die Benachteiligung nennen (43 Prozent) als Männer (30 Prozent).

Betrachtet man die Nennungshäufigkeiten bei der Frage nach den Gründen für die Benachteiligung, so können Frauen dies häufiger begründen als Männer, d.h. auch, sie setzen sich mit diesem Thema eher auseinander.

Beruf und Familie lassen sich in Deutschland eher schlecht miteinander vereinbaren

6 von 10 Personen im Erwerbsalter (hier als Altersgruppe der 16- bis 60-Jährigen definiert) sind der Auffassung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland sei eher schlecht – 64 Prozent der Befragten in Haushalten mit Kindern unter 14 Jahren sind dieser Meinung und 62 Prozent der Erwerbstätigen. Andererseits sind 40 Prozent der Befragten der Ansicht, dass sich Familie und Beruf in Deutschland gut miteinander vereinbaren lassen.

Dabei ist man in Ostdeutschland mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich weniger zufriedener als in Westdeutschland (Ost: 34 Prozent/West: 41 Prozent). Die Ansichten zwischen Männern und Frauen unterscheiden sich hier ebenfalls („lässt sich eher gut miteinander verbinden“: Frauen: 36 Prozent/Männer 44 Prozent). Diese Unterschiede sind jedoch nicht so stark ausgeprägt wie bei der Einschätzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit:

Die Einführung einer Frauenquote in Unternehmen ist nur für jeden Zweiten ein adäquates Mittel zur Karriereförderung von Frauen

Nach Ansicht nahezu aller Befragten (90 Prozent) ist die „Unterstützung und Förderung durch die Gesellschaft, damit Frauen Familie und Beruf“ in Einklang bringen können, der beste Weg, Frauen auf ihrem Karriereweg zu helfen. Die gezielte Förderung durch den Vorgesetzten halten 79 Prozent für sehr geeignet, Frauen beruflich zu fördern, allerdings mit Unterschieden unter den Geschlechtern: So halten Frauen diesen Weg zu 87 Prozent für den besten gegenüber 70 Prozent der Männer.

Eine bessere Ausbildung und Qualifikation von Frauen nennen 61 Prozent als den besten Weg (Frauen: 66 Prozent, Männer: 56 Prozent).

Vor diesem Hintergrund wird die Einführung einer Frauenquote in Unternehmen oder anderen Organisationen zwar von 51 Prozent der Befragten durchaus als sehr geeignetes Mittel angesehen (Frauen 60 Prozent, Männer 41 Prozent) – im Vergleich zu den anderen Vorschlägen ist diese Maßnahme allerdings nicht der primäre Hebel zur Frauenförderung.

Frauen erwarten von ihrem Partner mehr Unterstützung, wenn es um die eigene Karriere geht, als Männer von ihren Partnerinnen

In der Karriereplanung setzen die Frauen und Männer dezidiert auf die Unterstützung ihrer Partner. Dabei fordern 16 Prozent der Frauen (und 11 Prozent der Männer) neben Motivierung und Unterstützung gar eine Zurückstellung der Interessen des Partners. Weitere 49 Prozent (56 Prozent der Frauen und 42 Prozent Männer) fordern von ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin zumindest Motivierung und tatkräftige Unterstützung, und jeder Zehnte (Frauen 8 Prozent, Männer 12 Prozent) erwartet zumindest eine Motivierung.

In der Summe wird eine unterstützende Wirkung des Partners von Frauen für die eigene Karriere also zu 80 Prozent erwartet, bei den Männern ist dieser Wunsch gegenüber ihrer Partnerin mit 65 Prozent geringer ausgeprägt. Sie erwarten aber zu 23 Prozent (Frauen zu 18 Prozent) zumindest Respekt vor der eigenen Karriereentscheidung.