

PRESSEMITTEILUNG

Familie und Karriere

Ein Entweder-oder

Frauen machen seltener Karriere als Männer. Denn: Wer Karriere machen will, muss viel Zeit investieren. Und das geht häufig auf Kosten der Familie. Nur eine Minderheit will überhaupt Karriere machen, zeigt eine neue Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Familie und Karriere lassen sich noch immer nur schwer miteinander vereinbaren. Denn Führungsverantwortung heißt auch, für Mitarbeiter und Kunden ständig erreichbar zu sein – häufig sind dafür Überstunden nötig. Der Konflikt zwischen Karriere und Familie trifft insbesondere Beschäftigte zwischen 31 und 40 Jahren, Männer und Frauen gleichermaßen. Das ist offenbar auch der Grund dafür, dass nur bei der Hälfte der Männer und einem Drittel der Frauen die Karriere hoch im Kurs steht, wie die aktuelle IW-Auswertung der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt.

„Diejenigen, die Karriere machen wollen, entscheiden sich gezielt dafür“, sagt Oliver Stettes, Leiter des IW-Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt. Karriereorientierte Beschäftigte seien – unabhängig vom Geschlecht – bereit, viel Zeit in ihren Aufstieg zu investieren und dafür auf anderes zu verzichten.


Wer hingegen auf Familie setze, so Stettes, stecke dafür oftmals bei der Karriere zurück: Gerade Frauen arbeiten auch heute noch häufiger in Teilzeit und nehmen längere Erwerbspausen für die Kindererziehung in Kauf. Dadurch haben sie bei ähnlichen Kompetenzen meist schlechtere Chancen auf eine Beförderung als ihre männlichen Mitbewerber.

Dennoch sind sie laut Analyse des IW genauso zufrieden mit ihrer Arbeit wie Männer und wie karriereorientierte Frauen. Arbeitsmarktexperte Stettes: „In der Regel suchen sich Beschäftigte ihren Job passend zu ihren Lebensentwürfen aus.“

Andrea Hammermann / Jörg Schmidt / Oliver Stettes: Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: [IW-Trends 1/2015](#)

Ansprechpartner: **Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697**

Karriere ist nicht alles

Beruf und Familie. Viele Arbeitnehmer wollen keine Karriere machen, vermutlich weil ihnen Führungspositionen zu wenig Zeit für die Familie lassen – denn die Familie hat für die meisten Deutschen Priorität. 

Morgens halb sieben in Deutschland: Die dreijährige Lena Schmidt will trotz Minusgraden nur in ihrem Sommerkleid in den Kindergarten und der siebenjährige Mika sucht noch die Sporttasche. Frau Schmidt ist auf einer dreitägigen Fortbildung, deshalb fährt Papa die Kleinen in die Kita bzw. Schule. Und gut, dass es Freisprechanlagen im Auto gibt, so kann er sich schon auf der Autobahn in die Telefonkonferenz der Firma einwählen.

Lena geht in die Nachmittagsbetreuung des Kindergartens, aber Mika hat keinen Platz in einer Ganztagschule bekommen. Ein Glück, dass die Großeltern gleich nebenan wohnen. Doch seit einiger Zeit sind auch sie aus gesundheitlichen Gründen auf Hilfe angewiesen.

Solche großen und kleinen Probleme gehören für die meisten Paare zum Alltag – jedenfalls möchten sie

deshalb nicht auf ihren Beruf verzichten. Für sie heißt es daher, Beruf und Familie miteinander zu verzahnen. Viele Unternehmen in Deutschland gehen diesen Weg mit und setzen vor allem auf flexible Arbeitszeiten. Damit kommen sie den Bedürfnissen jener Beschäftigten entgegen, die Zeit mit der Familie verbringen wollen, Kinder und Angehörige pflegen müssen oder einfach mehr Freizeit haben möchten.

Dass sich das Arbeits- und das Privatleben sehr wohl in Einklang bringen lassen, zeigt auch der bemerkenswerte Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit:

Zwischen 1992 und 2012 ist die Quote der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren von 56 Prozent auf 68 Prozent gestiegen.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind oft Kompromisse nötig. Frauen stecken häufig beruf-

lich zugunsten der Familie zurück: Knapp jede zweite arbeitet nicht Vollzeit, in Führungspositionen sind sie weiterhin unterrepräsentiert.

Hat also die Karriere für Frauen einen anderen Stellenwert als für Männer? Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), die auf einer Befragung von Erwerbstätigen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) basiert, lässt das vermuten (Grafik). Demnach möchte nur jede dritte Frau Karriere machen – aber fast jeder zweite Mann.

Dabei räumen Jüngere ihrem beruflichen Aufstieg einen deutlich höheren Stellenwert ein als Ältere (Grafik Seite 5):



Von den unter 30-Jährigen streben bei den Frauen 67 Prozent und bei den Männern 80 Prozent einen Chefessel an – jeweils gut 20 Prozentpunkte mehr als bei den 31- bis 40-Jährigen.

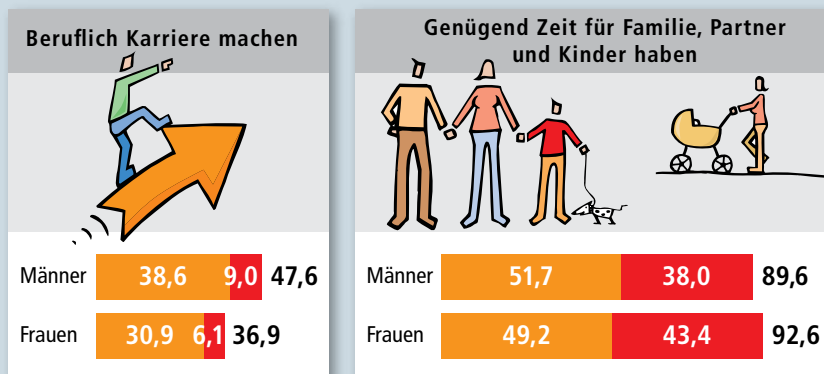
Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in dem, was die Deutschen über alles schätzen: die Zeit mit ihrer Familie. So wünschen sich mehr als neun von zehn Angestellten und Arbeitern genügend Zeit für Angehörige, die Kinder und den Partner.

Beruf und Familie stehen allerdings in zeitlicher Konkurrenz zueinander – vor allem im Alter zwischen 30 und 40, wenn die Gründung einer Familie ansteht. Viele Erwerbstätige – nach wie vor besonders Frauen – reduzieren daher zugunsten der Familie ihre Wochenarbeitszeit und pausieren auch länger.

Damit stellen sie ihre beruflichen Ambitionen bewusst in dem Wissen

Familie hat Priorität

So viel Prozent der Beschäftigten verfolgen das jeweilige Ziel  stark  sehr stark



Stichprobe von 16.233 Arbeitern und Angestellten
 Quellen: Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

zurück, dass von Führungskräften meist ein hohes zeitliches Engagement gefordert wird. Es geht dabei weniger um Präsenzzeiten im Büro als vielmehr um die Bereitschaft, in wichtigen Projektphasen mehr zu arbeiten und für Mitarbeiter und Kunden erreichbar zu sein. Chefs in Teilzeit sind immer noch selten.

Gerade die phasenweise hohe zeitliche Beanspruchung macht familienorientierten Beschäftigten aber Probleme. Betreuungsangebote von Schulen und Kindergärten bieten ihnen oft nicht die nötige Flexibilität, wenn zum Beispiel das Meeting einmal länger dauert.

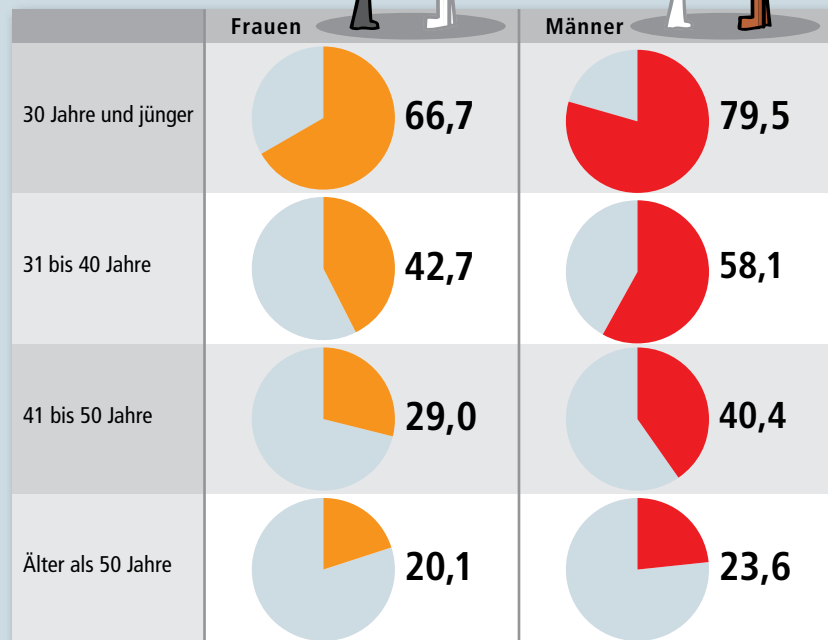
Bereits für den Führungskräfte-nachwuchs spielt das zeitliche Engagement neben den erforderlichen Qualifikationen eine wichtige Rolle. Karriereorientierte Beschäftigte sind bereit, mehr in ihren Job zu investieren, um sich für anstehende Beförderungen durch gute Leistung im Job zu empfehlen. Sie arbeiten daher meistens in Vollzeit, halten die Familienpausen kurz und machen mehr Überstunden als ihre Kollegen ohne Karriereambitionen.

Beschäftigte, denen ihre berufliche Karriere (sehr) wichtig ist, bekleiden auch häufiger eine Führungsposition: Während 33 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer mit Karriereambitionen einen oder mehrere Mitarbeiter führen, haben unter allen Beschäftigten nur 26 Prozent der Frauen und 37 Prozent der Männer eine Position mit Führungsverantwortung.

Der Verzicht auf die Karriere wird von den Beschäftigten nicht zwingend als Nachteil empfunden:

Karriere: Alles hat seine Zeit

So viel Prozent der Beschäftigten im jeweiligen Alter verfolgen ihre berufliche Karriere stark oder sehr stark



Stichprobe von 16.233 Arbeitern und Angestellten
Quellen: Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iwd 10

Neun von zehn Frauen sind sowohl mit als auch ohne Karriereambitionen mit ihrem Job zufrieden – Gleiches gilt für die Männer.

Was im Job wichtig ist, beurteilen Beschäftigte sehr unterschiedlich. Während karriereorientierte Beschäftigte ein hohes Einkommen und die disziplinarische Führungsverantwortung schätzen, legen familienorientierte Beschäftigte großen Wert auf eine gewisse Selbstbestimmung bei der zeitlichen Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Fehlt der Karrierewunsch, ist weniger der berufliche Status einer Führungsposition relevant als vielmehr die Möglichkeit, sich fachlich einzubringen.

Der zeitliche Konflikt zwischen Familie und Karriere lässt sich nicht

aufösen. Der Wunsch, beides zu verbinden, kann jedoch von der Politik und den Unternehmen durch Betreuungsangebote und flexible Arbeitszeiten unterstützt werden. Dadurch lässt sich der Anteil weiblicher Führungskräfte sicherlich steigern. Letztlich trifft aber jede und jeder einzelne Beschäftigte die Entscheidung für sich, ob sie oder er das (zeitliche) Engagement für die Karriere aufbringen möchte.

aus IW-Trends 1/2015

Andrea Hammermann, Jörg Schmidt, Oliver Stettes: Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
iwkoeln.de/familieoderkarriere