



Studie 2023

KIND UND KARRIERE. VEREINBAR FÜR ALLE?

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Frauen und Männer im Vergleich.**

iu
INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

„KINDER VERÄN- DERN KARRIERN.“ VOR ALLEM BEI FRAUEN.

**MANN ODER FRAU? WER STECKT ZURÜCK,
WENN KIND UND FAMILIE INS SPIEL KOMMEN? *
DIE AKTUELLE STUDIE DER IU INTERNATIONALEN
HOCHSCHULE (IU) GIBT EINBLICKE.**

Dies ist der zweite Teil der repräsentativen IU Studie, die sich mit Geschlechtergerechtigkeit und Parität am Arbeitsplatz beschäftigt. Im ersten Teil „Arbeit und Karriere. Gleiche Chancen für alle?“ zeigte sich: Berufstätigen Männern und Frauen sind ähnliche Dinge im Job wichtig: Verdienstmöglichkeiten, ein sicherer Arbeitsplatz und Kolleg:innenzusammenhalt.

Doch was passiert mit der Karriere von Frauen und Männern, sobald Kinder ins Leben treten? **Bei Frauen verändern sich durch eine Elternschaft die beruflichen Ziele fast doppelt so häufig wie bei Männern.**

Hinzu kommt: Mütter gehen weitaus mehr als doppelt so häufig in Elternzeit wie Väter. Und wenn eine Frau Elternzeit nimmt, dann zu 78,3 Prozent allein. Dabei haben Männer seit 2007 den gleichen Anspruch auf Elternzeit wie Frauen.

Doch lediglich 4,4 Prozent der Frauen und 23,2 Prozent der Männer geben an, die Elternzeit mit dem:der Partner:in gleichwertig aufgeteilt zu haben.

Ungleichheiten und Diskrepanzen zeigen sich auch in der Verteilung von Care- und Hausarbeit: Viele Frauen geben an, sowohl bei der Kinderbetreuung als auch im Haushalt den überwiegenden Teil der Arbeit zu übernehmen. **30,2 Prozent der Frauen sagen sogar: Ich übernehme in Sachen Care-Arbeit alles.** Spannend ist, dass Männer die Aufteilung von Care- und Hausarbeit häufiger als „gleichwertig verteilt“ einschätzen als Frauen.

Wie kommt es zu diesen Unterschieden zwischen den Geschlechtern? Unter anderem darüber diskutieren die IU Expert:innen Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig und Prof. Dr. Malte Martensen im Gespräch auf Seite 14.

„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.“



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig
Kanzlerin der IU Internationalen
Hochschule und Professorin für Innovation
und Entrepreneurship

* 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.



INHALT

04 **VIER WICHTIGE ERKENNTNISSE.**

Kind und Karriere. Vereinbar für alle?

05 **BERUFLICHE ZIELE VS. FAMILIE.**

Einfluss von Elternschaft auf das Arbeitsleben.

08 **WHO CARES?**

Wer sich um Kind und Haushalt kümmert.

15 **ELTERNZEIT GLEICH MUTTERZEIT?**

Aufteilung und Ansehen der Elternzeit.

18 **ÜBER DIE STUDIE.**

Fakten zu den Studienteilnehmer:innen.

19 **IMPRESSUM**

KIND UND KARRIERE. VEREINBAR FÜR ALLE?

VIER WICHTIGE ERKENNTNISSE.

**KINDER SIND FÜR FRAUEN
HÄUFIGER EIN GRUND, IHRE
BERUFLICHEN ZIELE ZU
VERÄNDERN.**

19,4%

der befragten Frauen geben an, ihre beruflichen Ziele aufgrund von Elternschaft neu ausgerichtet zu haben.

Von den befragten Männern sagen dies

11,3%.

**FLEXIBILITÄT IM JOB
IST FÜR ALLE WICHTIG.**

95,3%

aller Befragten ist die Flexibilität in der Arbeitsgestaltung sehr wichtig bis eher wichtig.

**CARE-ARBEIT
UND HAUSHALT?
VIELE ARBEITENDE
FRAUEN SAGEN:
„ICH ÜBERNEHME MEHR.“**

71,0%

der berufstätigen Frauen mit Kindern im Haushalt geben an, dass sie die Care-Arbeit vollständig oder zu großen Teilen übernehmen.

54,4%

der berufstätigen Frauen in einer Partnerschaft erledigen nach eigener Aussage den Haushalt ganz oder überwiegend allein.

**FRAUEN GEHEN WEITAUS
MEHR ALS DOPPELT SO
HÄUFIG IN ELTERNZEIT.**

71,3%

der berufstätigen Frauen mit Kind waren bereits in Elternzeit.

28,3%

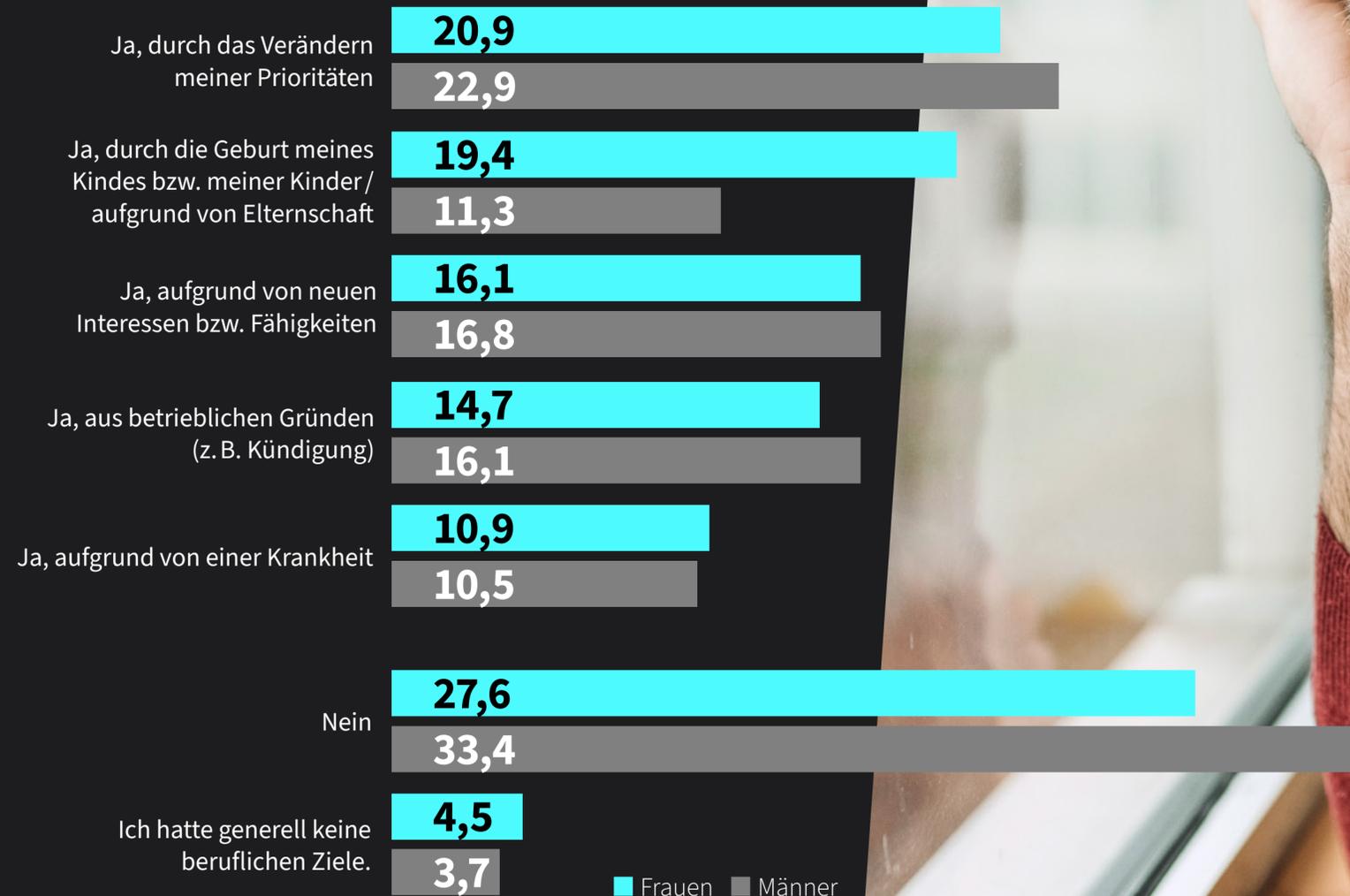
der berufstätigen Männer mit Kind waren bereits in Elternzeit.

EINFLUSS VON ELTERN SCHAFT AUF DAS ARBEIT SLEBEN.

BERUFLICHE ZIELE VS. FAMILIE.

Im Laufe eines Berufslebens können sich Ziele und Wege ändern. Auch bei 72,4 Prozent der befragten Frauen und 66,6 Prozent der befragten Männer gab es einen solchen Wendepunkt in ihrer Karriere. **Dabei fällt auf: Für Frauen ist die Geburt von Kindern bzw. die Elternschaft der zweithäufigste Grund (19,4 Prozent) für eine Neuausrichtung der eigenen beruflichen Ziele, Männer nennen diesen Grund deutlich seltener (11,3 Prozent).**

Gab es einen Zeitpunkt in Ihrer beruflichen Laufbahn, an dem Sie Ihre beruflichen Ziele neu ausgerichtet haben? In %; Auszug aus Nennungen



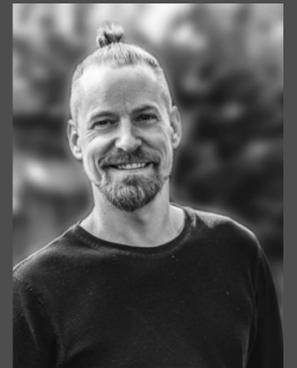
ELTERNSCHAFT VERÄNDERT. NEUER FOKUS AUF ZEIT, ABER AUCH AUF GELD.

Mehr Zeit für die Familie – das ist bei Frauen und Männern der meistgenannte Grund für die Anpassung beruflicher Ziele aufgrund von Elternschaft. Viele sagen zudem, dass Kinder und Elternschaft ihre Prioritäten verändert hätten.

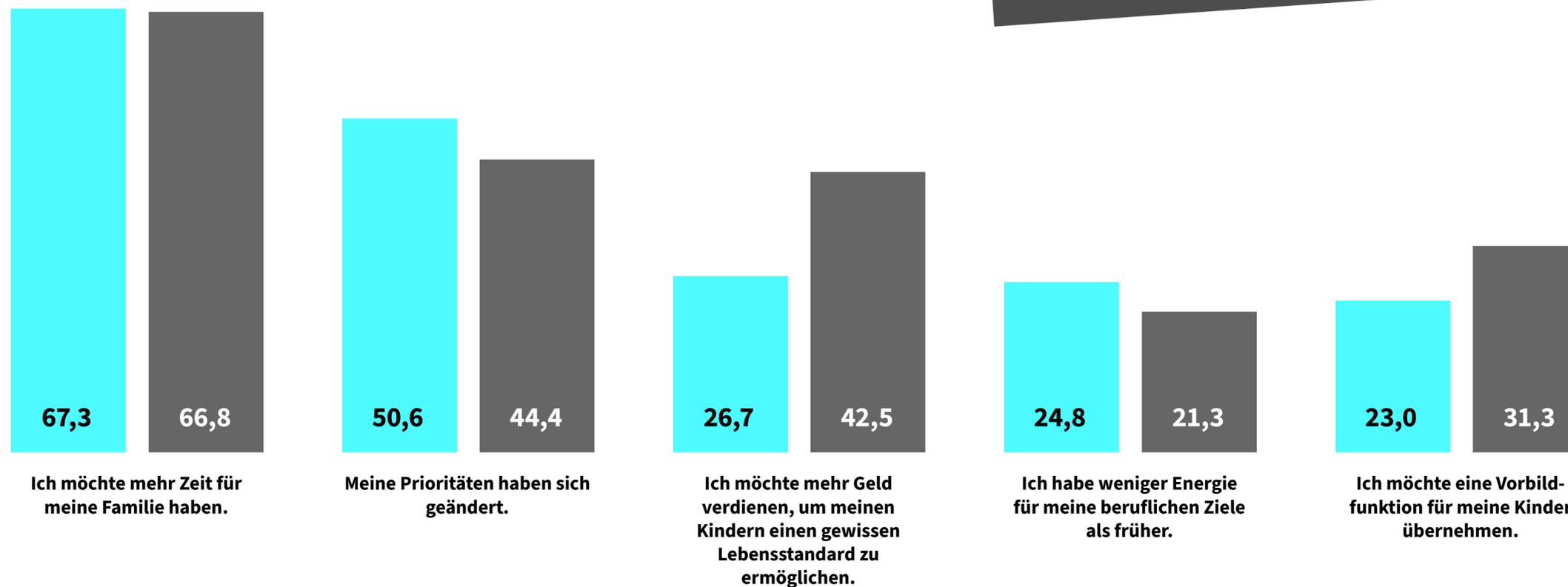
Der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich beim Geld: Für 42,5 Prozent der Männer rückt der Verdienst durch die Elternschaft stärker in den Vordergrund, um den Kindern einen gewissen Lebensstandard zu ermöglichen. Von den berufstätigen Frauen sagen das nur 26,7 Prozent.



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.“



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

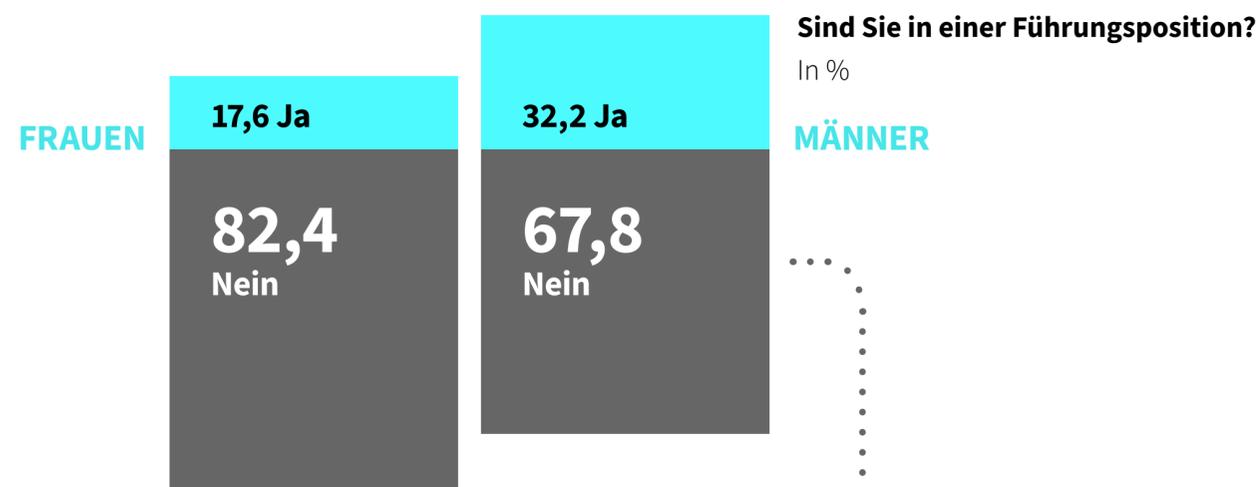


Wieso haben sich Ihre beruflichen Ziele durch Ihre Elternschaft verändert? In %; nur Befragte, die ihre beruflichen Ziele aufgrund von Elternschaft verändert haben; Top-5-Nennungen

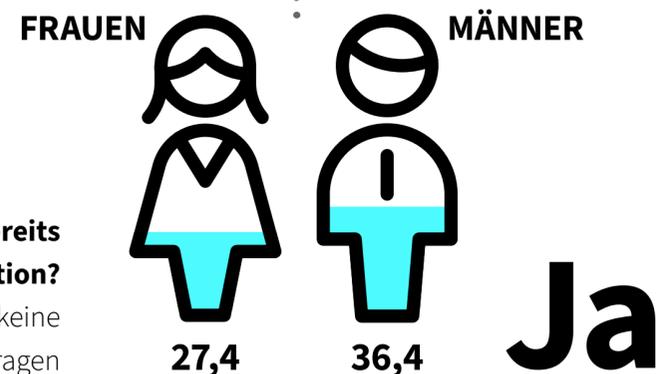
■ Frauen ■ Männer

KINDER ALS KARRIEREKNICK? BEI FRAUEN EHER ALS BEI MÄNNERN.

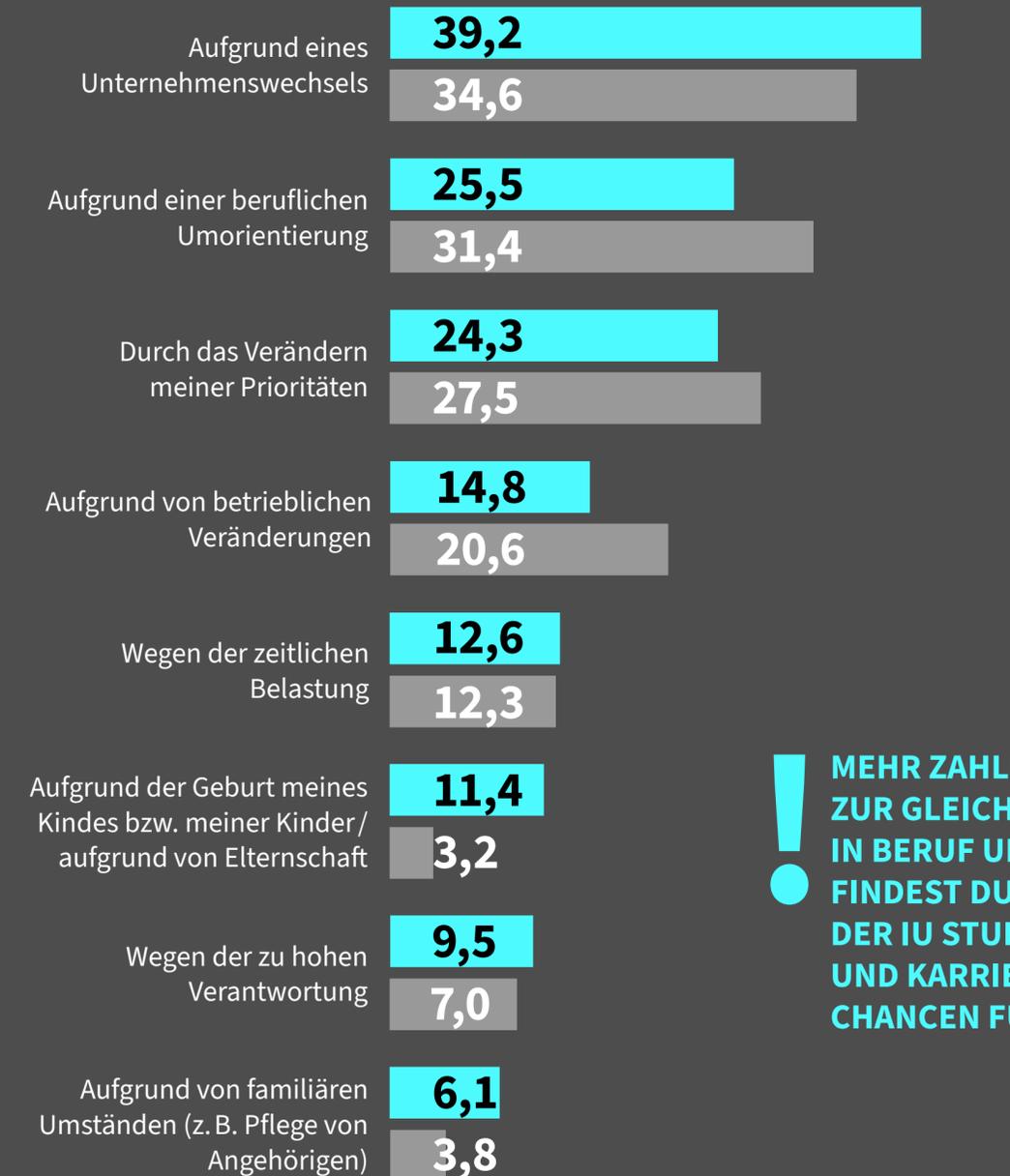
27,4 Prozent der Frauen bzw. 36,4 Prozent der Männer, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, hatten in der Vergangenheit eine Führungsposition inne. Aufgrund von beruflichen und/oder privaten Gründen jetzt aber nicht mehr. **Auffällig dabei: Bei 11,4 Prozent der Frauen spielt die Geburt von Kind(ern) bzw. die Elternschaft dabei eine entscheidende Rolle. Männer geben dies nur zu 3,2 Prozent an.**



**Waren Sie bereits
in einer Führungsposition?**
In %; nur Befragte, die aktuell keine
Führungsverantwortung tragen



WARUM KEINE FÜHRUNGSVERANTWORTUNG MEHR? FRAUEN UND MÄNNER IM VERGLEICH



MEHR ZAHLEN UND FAKTEN ZUR GLEICHBERECHTIGUNG IN BERUF UND FÜHRUNG FINDEST DU IM ERSTEN TEIL DER IU STUDIE: „ARBEIT UND KARRIERE. GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE?“.

Wieso tragen Sie aktuell keine Führungsverantwortung mehr?

In %; nur Befragte, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, in der Vergangenheit aber bereits in einer Führungsposition waren; Top-8-Nennungen

■ Frauen ■ Männer

WER SICH UM KIND UND HAUSHALT KÜMMERT.

WHO CARES?



BEFRAGTE MÄNNER:

Flexibilität in der Arbeitsgestaltung ist mir sehr wichtig bis eher wichtig.

94,9%



BEFRAGTE FRAUEN:

Flexibilität in der Arbeitsgestaltung ist mir sehr wichtig bis eher wichtig.

95,7%

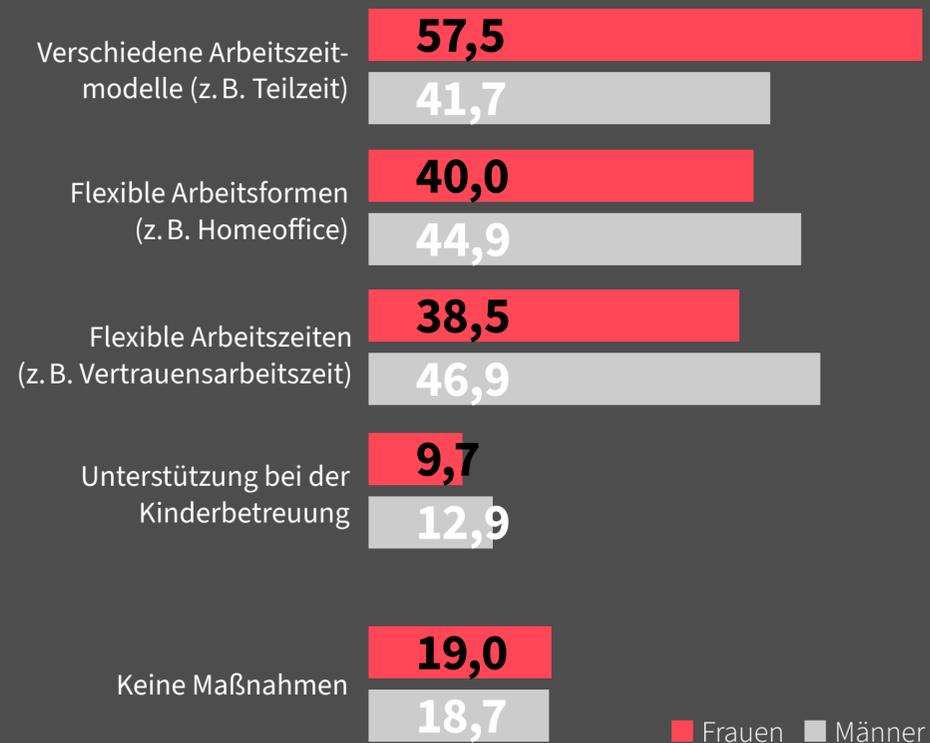
Familie, Freund:innen, Freizeitgestaltung und Co erfordern Flexibilität – auch im Job. Kein Wunder also, dass Flexibilität für 95,3 Prozent aller befragten Arbeitenden sehr wichtig bis eher wichtig ist. Doch was tun Unternehmen für mehr Flexibilität und Familienfreundlichkeit?

Wie wichtig ist Ihnen Flexibilität in der Arbeitsgestaltung? Nur Antworten „Sehr wichtig“, „Wichtig“ und „Eher wichtig“ auf 6er-Skala

WAS UNTERNEHMEN BIETEN: FLEXIBEL ARBEITEN? JA, KLAR. KINDERBETREUUNG? EHER NEIN.

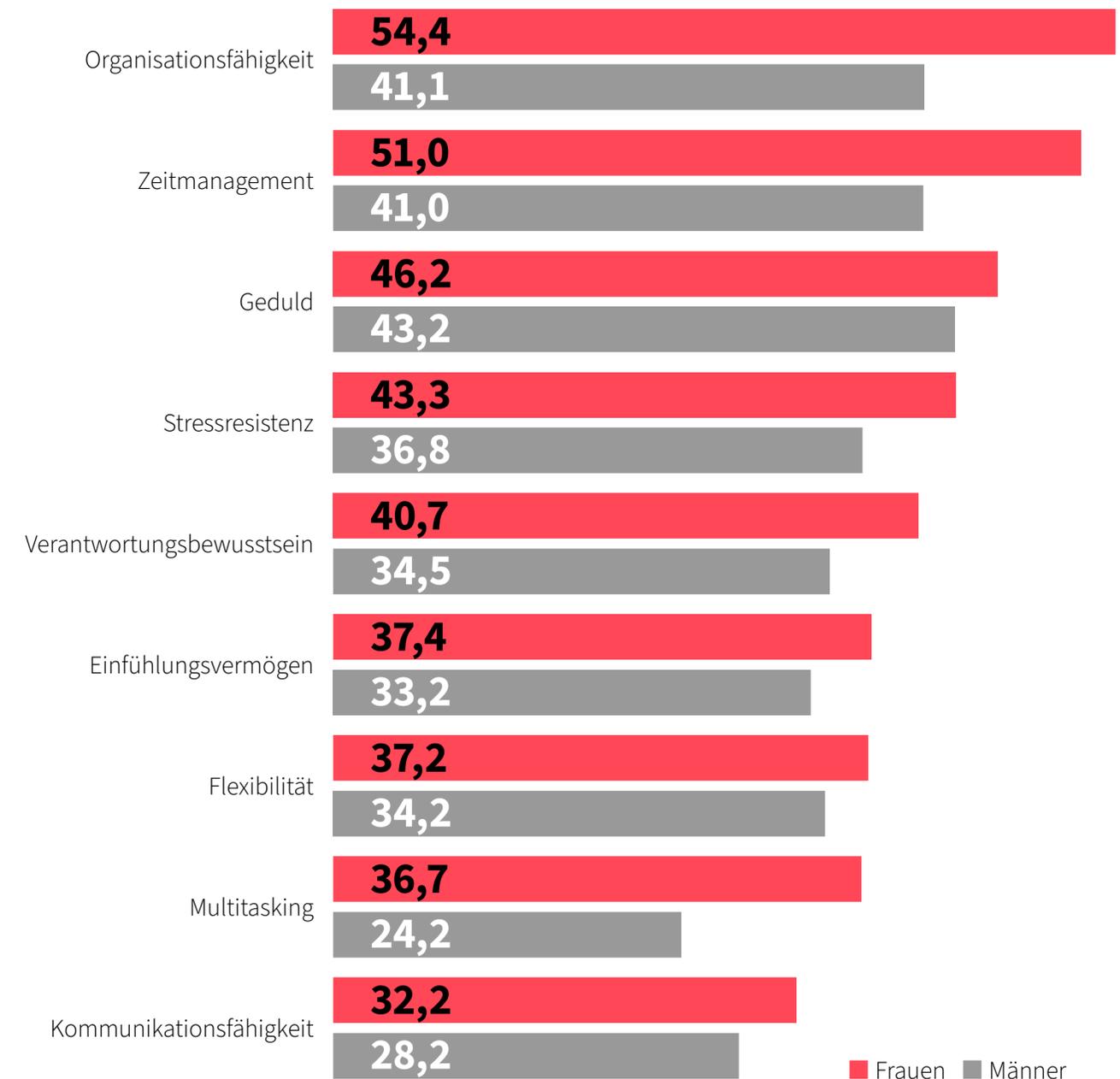
Mehr als 4 von 5 Befragten geben an, dass ihr Unternehmen eine gewisse Flexibilität in der Arbeitsgestaltung bietet. Frauen nennen vor allem die Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Männer am häufigsten flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen. **Eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung gibt es lediglich laut 9,7 Prozent der weiblichen und 12,9 Prozent der männlichen Berufstätigen.**

Welche Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen zur Förderung der Flexibilität der Arbeitsgestaltung? In %; Top-5-Nennungen



EXKURS: SO PROFITIEREN UNTERNEHMEN VON BERUFSTÄTIGEN ELTERN.

Was denken Sie, inwiefern können berufstätige Elternteile ihre Elternkompetenzen in den Arbeitsalltag einbringen? In %; Top-9-Nennungen



” FRAUEN SCHÄTZEN DEN KOMPETENZGE- WINN DURCH EINE ...

... Elternschaft oft höher und wertvoller ein, doch letztendlich kann man diese Fähigkeiten nur dann effektiv nutzen, wenn genügend Zeit neben familiären Verpflichtungen für Beruf und Karriere vorhanden ist.“

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig

Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule
und Professorin für Innovation und Entrepreneurship



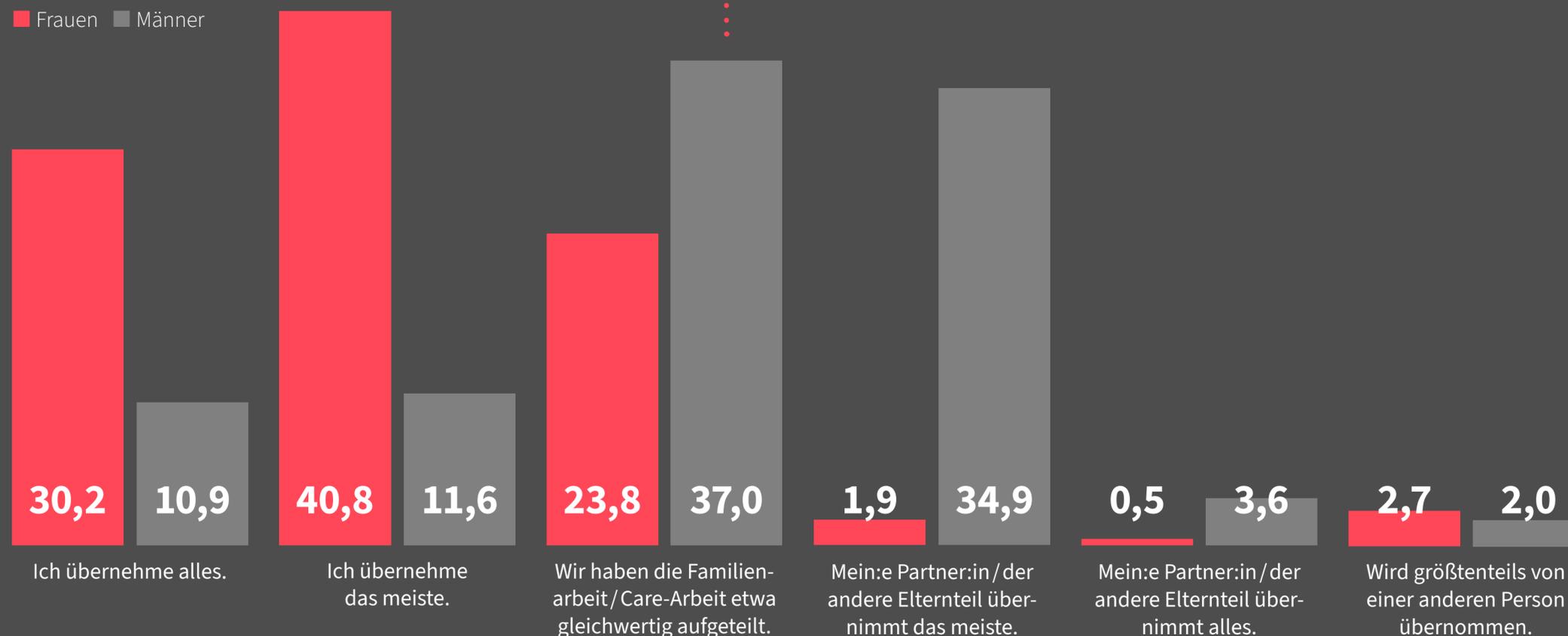
VIELE FRAUEN SAGEN: „CARE-ARBEIT? ÜBERNEHME VOR ALLEM ICH.“

71,0 Prozent der befragten Frauen geben an, die Care-Arbeit vollständig oder zu großen Teilen zu erledigen. Bei den Männern sagen das mit 22,5 Prozent mehr als ein Drittel weniger. Für 23,8 Prozent der Frauen und 37,0 Prozent der Männer ist die Care-Arbeit gleichwertig mit dem:der Partner:in aufgeteilt.

Zum Gegencheck: 38,5 Prozent der Männer geben an, dass ihr:e Partner:in in Sachen Familienarbeit das meiste oder alles übernimmt.

Wie haben Sie die Familienarbeit / Care-Arbeit (z. B. Kinderbetreuung) mit Ihrem/Ihrer Partner:in bzw. dem anderen Elternteil aufgeteilt? In %; nur Befragte, die Kinder haben oder bei denen Kinder im Haushalt leben

■ Frauen ■ Männer



! **UNTERSCHIED ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN: DEUTLICH WENIGER FRAUEN ALS MÄNNER EMPFINDEN DIE AUFTEILUNG DER FAMILIENARBEIT ALS „GLEICHWERTIG“.**



UND DAS BISSCHEN HAUSHALT? „ERLEDIGE EBENFALLS ICH“, SAGEN FRAUEN.

Weibliche Befragte, die verheiratet sind bzw. in einer Partnerschaft leben, übernehmen nach eigener Aussage die Hausarbeit zu 54,4 Prozent allein oder überwiegend allein.

Bei den Männern sagen das lediglich 15,7 Prozent.

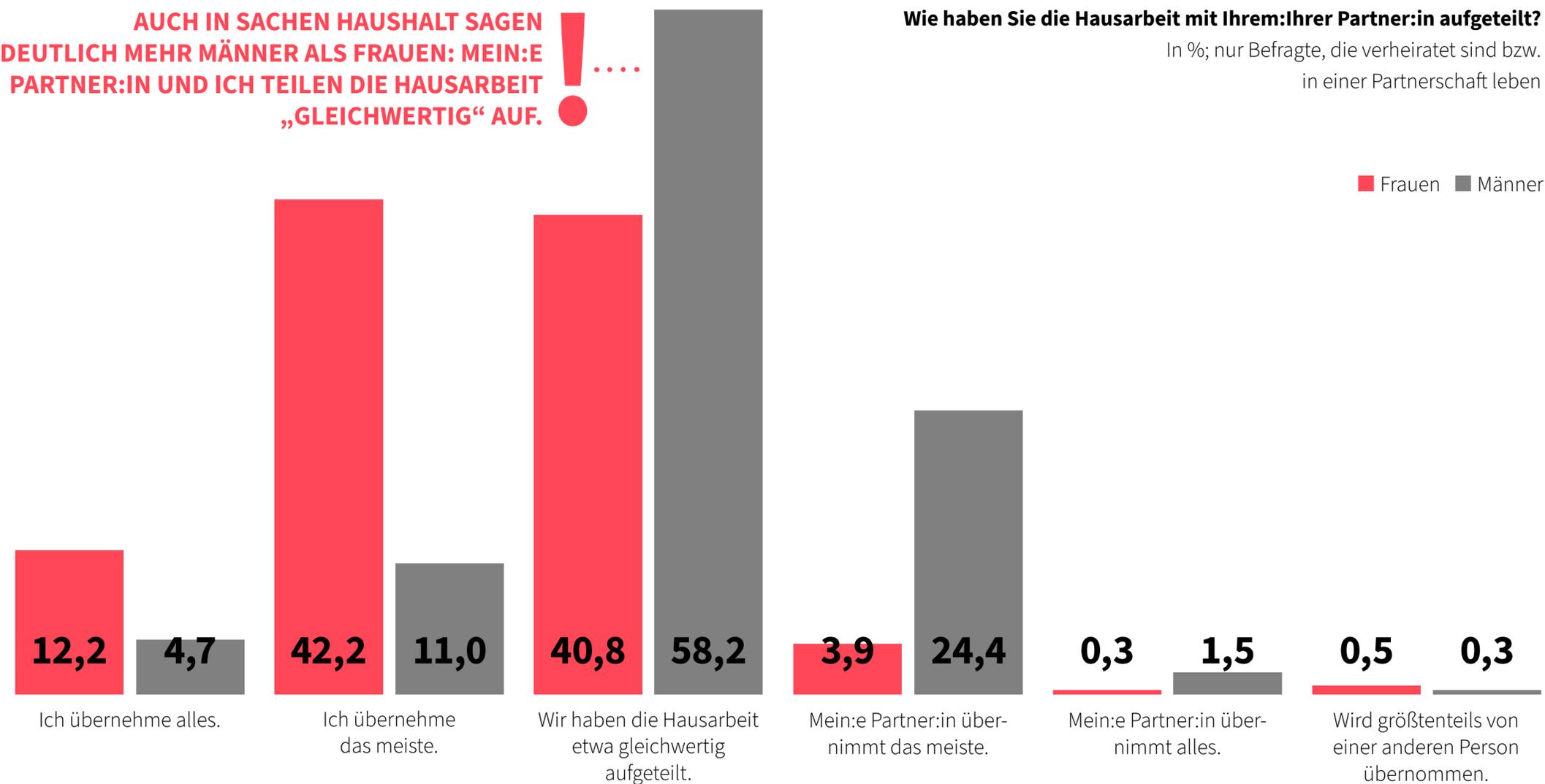
40,8 Prozent der Frauen und 58,2 Prozent der Männer geben an, sich die Hausarbeit gleichwertig mit dem:der Partner:in zu teilen.

AUCH IN SACHEN HAUSHALT SAGEN DEUTLICH MEHR MÄNNER ALS FRAUEN: MEIN:E PARTNER:IN UND ICH TEILEN DIE HAUSARBEIT „GLEICHWERTIG“ AUF. !.....

Wie haben Sie die Hausarbeit mit Ihrem:Ihrer Partner:in aufgeteilt?

In %; nur Befragte, die verheiratet sind bzw. in einer Partnerschaft leben

■ Frauen ■ Männer

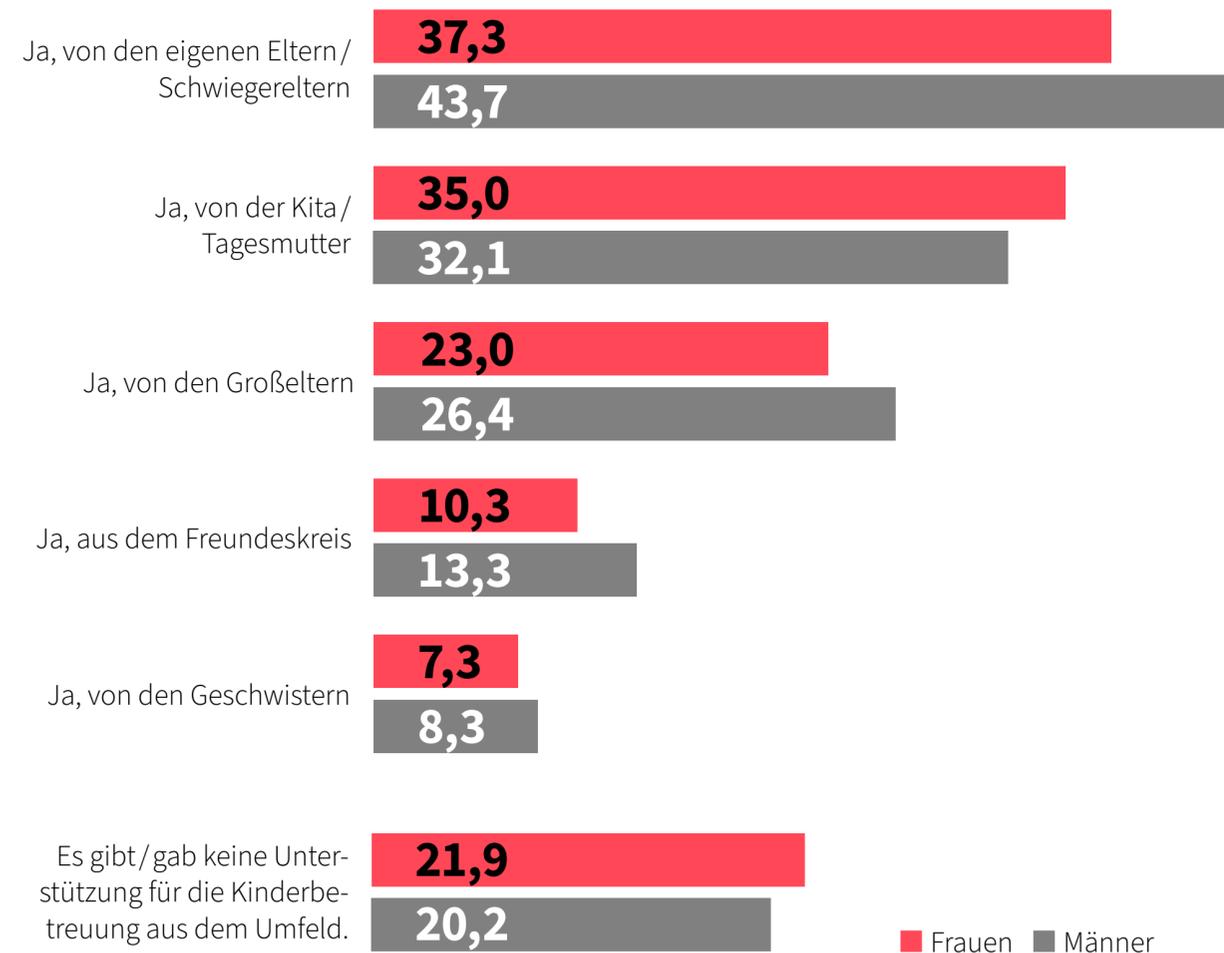


KINDERBETREUUNG. MIT ODER OHNE HILFE?

Etwas mehr als 20 Prozent der Männer und Frauen mit Kindern geben an, ihre Kinder ohne jede Hilfe zu betreuen bzw. betreut zu haben.

Wenn Unterstützung greifbar ist, dann hauptsächlich von den eigenen Eltern bzw. Schwiegereltern und/oder von einer Kita bzw. Tagesmutter.

Haben Sie (und Ihr:e Partner:in) bei der Kinderbetreuung Unterstützung aus dem Umfeld erhalten bzw. erhalten Sie Unterstützung aus dem Umfeld? In %; nur Befragte, die Kinder haben; Top-6-Nennungen



Obwohl einige Eltern bewusst wählen, ihre Kinder selbst zu betreuen und sie nicht in eine Kita zu geben, bleibt die begrenzte Auswahl an Betreuungsmöglichkeiten ein Hindernis für die Chancengleichheit und behindert insbesondere berufstätige Eltern bei der Entfaltung ihres vollen Potenzials.“



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig
Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule
und Professorin für Innovation und Entrepreneurship

IST DAS GERECHT?

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig und Prof. Dr. Malte Martensen diskutieren über die Ergebnisse der IU Studie und fragen sich: Wie sieht Gleichberechtigung in der Realität aus – und wie kann sie erreicht werden?

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig
Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule und Professorin für Innovation und Entrepreneurship



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

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig: Wir sprechen über die Vereinbarkeit von Kind und Karriere und wie Gleichberechtigung in Deutschland erreicht werden kann. Ein Punkt, den ich ansprechen möchte, ist die Parität bei der Elternzeit. Obwohl gesetzlich möglich, nehmen Männer noch immer kaum Elternzeit. Auch Unternehmen sind hier gefragt und sollten Anreize setzen. Eine Idee wäre, dass Frauen und Männer eine höhere Chance auf eine Beförderung haben, wenn sie Elternzeit nehmen.

Prof. Dr. Malte Martensen: Zusätzlich dazu sollten wir uns auch an politischen Maßnahmen orientieren, wie sie in Ländern wie Schweden umgesetzt werden. Dort nimmt jeder zweite Vater Elternzeit, wenngleich oft kürzer als Mütter. Die Politik unterstützt dies mit Steuer- und monetären Anreizen. Aber es gibt noch mehr zu tun, um die gleichberechtigte Partnerschaft zu fördern. Alternative zivilrechtliche Partnerschaften wie der Solidaritätspakt in Frankreich können ebenfalls zur Gleichberechtigung beitragen.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig: Absolut, und wir sollten Frauen auch in finanzieller Hinsicht stärken. Mehr Aufklärung über finanzielle Unabhängigkeit und die Bedeutung von Teilzeitarbeit ist vonnöten. Gleichzeitig halte ich die Idee eines Gleichstellungsministeriums, wie es in Norwegen existiert, für vielversprechend. „Gleichheit ist Glück“, und es ist im Interesse aller Geschlechter, mehr Freiheit und Gleichstellung zu fördern. Eine politische Stabsstelle, die die Auswirkungen der Gesetze auf die Gleichberechtigung untersucht und Empfehlungen abgibt, könnte auch effektiv sein.

Prof. Dr. Malte Martensen: Das sind gute Vorschläge. Es liegt an Politik, Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzem, Strukturen zu schaffen, die individuelle Lebensentwürfe ermöglichen. Eine entscheidende Rolle spielen hierbei Betreuungsangebote. Dass es hiervon noch immer viel zu wenige gibt, benachteiligt in erster Linie Frauen. Also müssen wir massiv in die Ausbildung von Erziehungspersonal und in den Ausbau von Kindertagesstätten investieren.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig: Richtig, und wir müssen die konzeptionelle Trennung zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit überwinden. Letztere wird oft unterschätzt, obwohl sie einen enormen gesellschaftlichen Wert hat. In Organisationen sollten wir eine Kulturveränderung hin zu echter Familienfreundlichkeit vorantreiben. Mit gutem Beispiel voran geht hier der Softwarekonzern SAP, der Väter nach der Geburt des Kindes sechs Wochen bezahlt freistellt. Man sieht: Auch deutsche Unternehmen können hier eine Vorreiterrolle einnehmen. Und natürlich spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle und müssen als Vorbilder fungieren.

Prof. Dr. Malte Martensen: Auf jeden Fall. Die Vereinbarkeit von Kind und Karriere ist ein Ziel, das für uns alle von Bedeutung ist. Abschließend noch ein Appell auf individueller Ebene: Männer müssen sich stärker engagieren. Frauen sollten für ihre Rechte eintreten. Und Kinder sollen weiterhin Kinder sein dürfen, ohne dass ihre Bedürfnisse in unserer Gesellschaft vernachlässigt werden. Schließlich sind sie die wesentliche Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft.

AUFTEILUNG UND ANSEHEN DER ELTERNZEIT.

ELTERNZEIT GLEICH

MUTTERZEIT?

Frauen gehen weitaus mehr als doppelt so häufig in Elternzeit wie Männer: 71,3 Prozent der Frauen vs. 28,3 Prozent der Männer mit Kind(ern) haben mindestens einmal Elternzeit in Anspruch genommen.

FRAUEN



71,3
Ja

28,7
Nein

28,3
Ja

71,7
Nein



MÄNNER

Haben Sie bereits
Elternzeit in Anspruch
genommen? In %; nur
Befragte, die Kinder haben





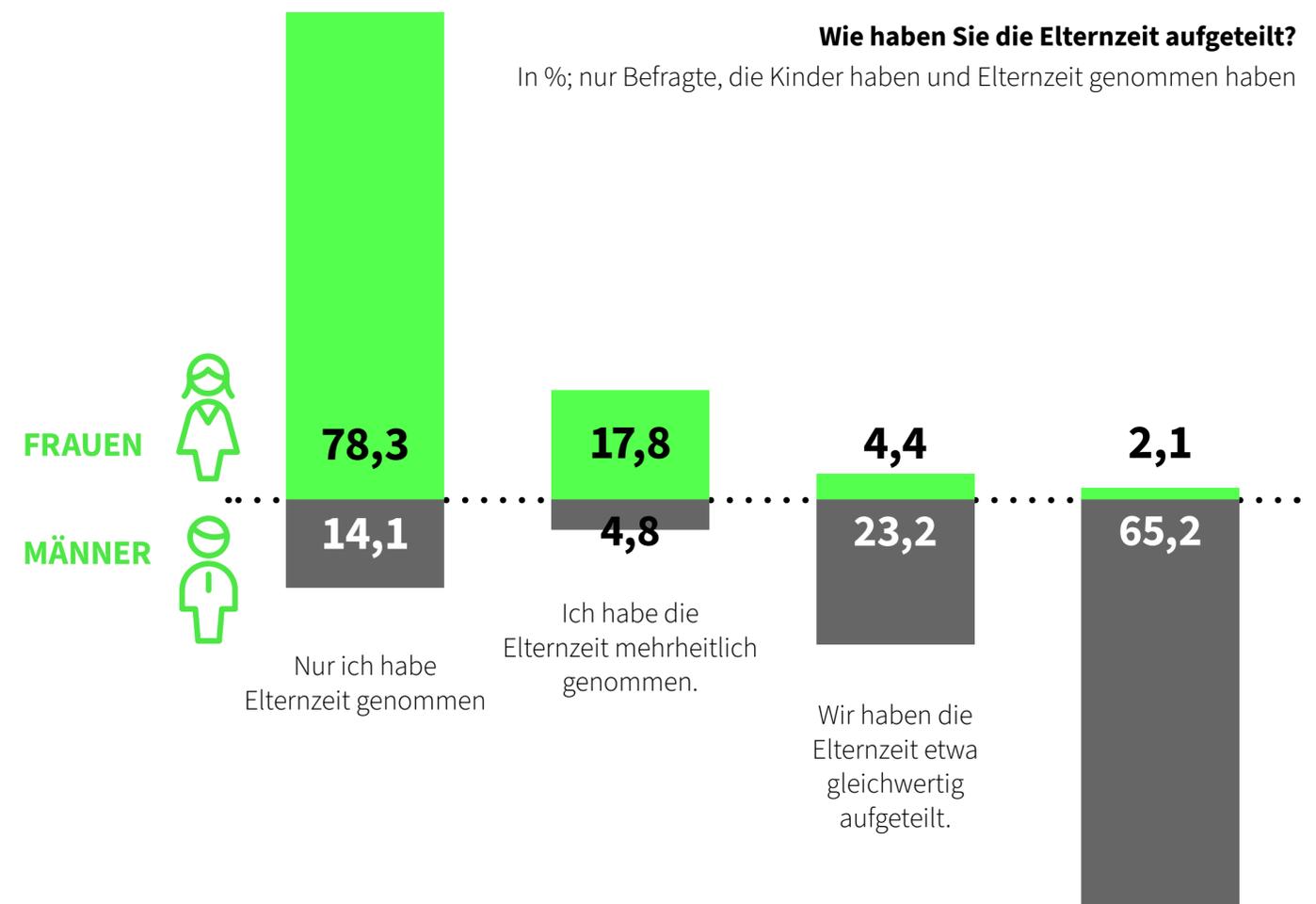
Ja, es geht um Geld, aber eben nicht nur. Besonders die eklatante Lücke im Betreuungsangebot, die fast immer von Frauen ausgeglichen wird, ist durch nichts zu rechtfertigen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass sich sowohl Mütter als auch Väter mehr zutrauen und für ihre Rechte und die ihrer Kinder einstehen dürfen. Nur so lassen sich Organisationskulturen einerseits und gesellschaftliche Strukturen andererseits hin zu einer echten Familienfreundlichkeit verändern.“



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

ELTERNZEIT? NEHMEN IN DEUTSCHLAND VOR ALLEM FRAUEN.

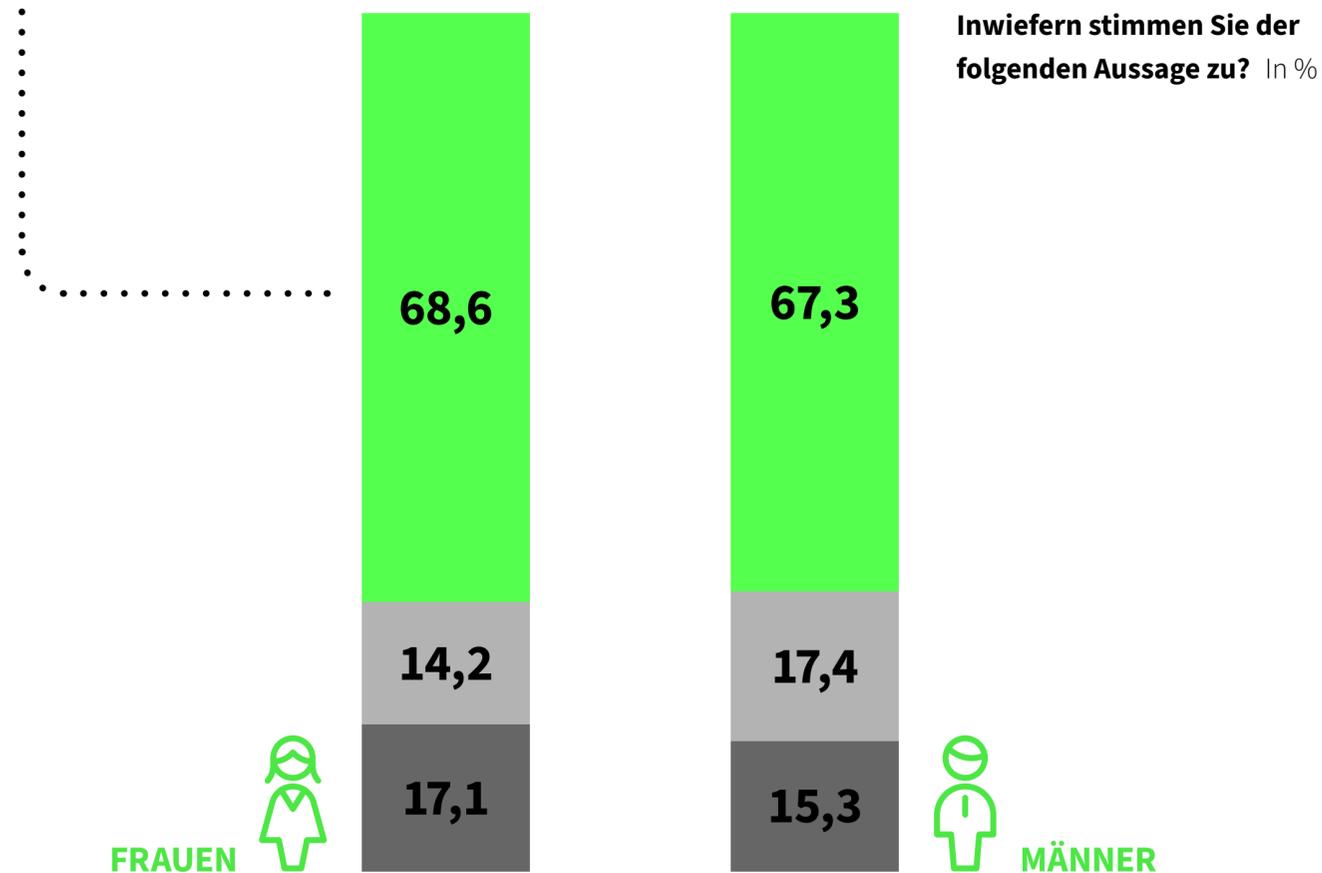
Jeder Elternteil hat Anspruch auf bis zu 36 Monate Elternzeit je Kind, zudem kann die Elternzeit unter den Eltern aufgeteilt, nacheinander oder parallel genutzt werden. *
Doch die IU Studie zeigt: 96,1 Prozent der Frauen und lediglich 18,9 Prozent der Männer waren allein oder mehrheitlich in Elternzeit.



* Seit 2007 besteht ein gesetzliches Recht auf Elternzeit. Der Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil bis zur Vollendung 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.

ELTERNZEIT WIRD VON UNTERNEHMEN (WEITGEHEND) UNTERSTÜTZT.

„DAS NEHMEN VON ELTERNZEIT WIRD IN MEINEM UNTERNEHMEN GUT ANGESEHEN UND UNTERSTÜTZT.“

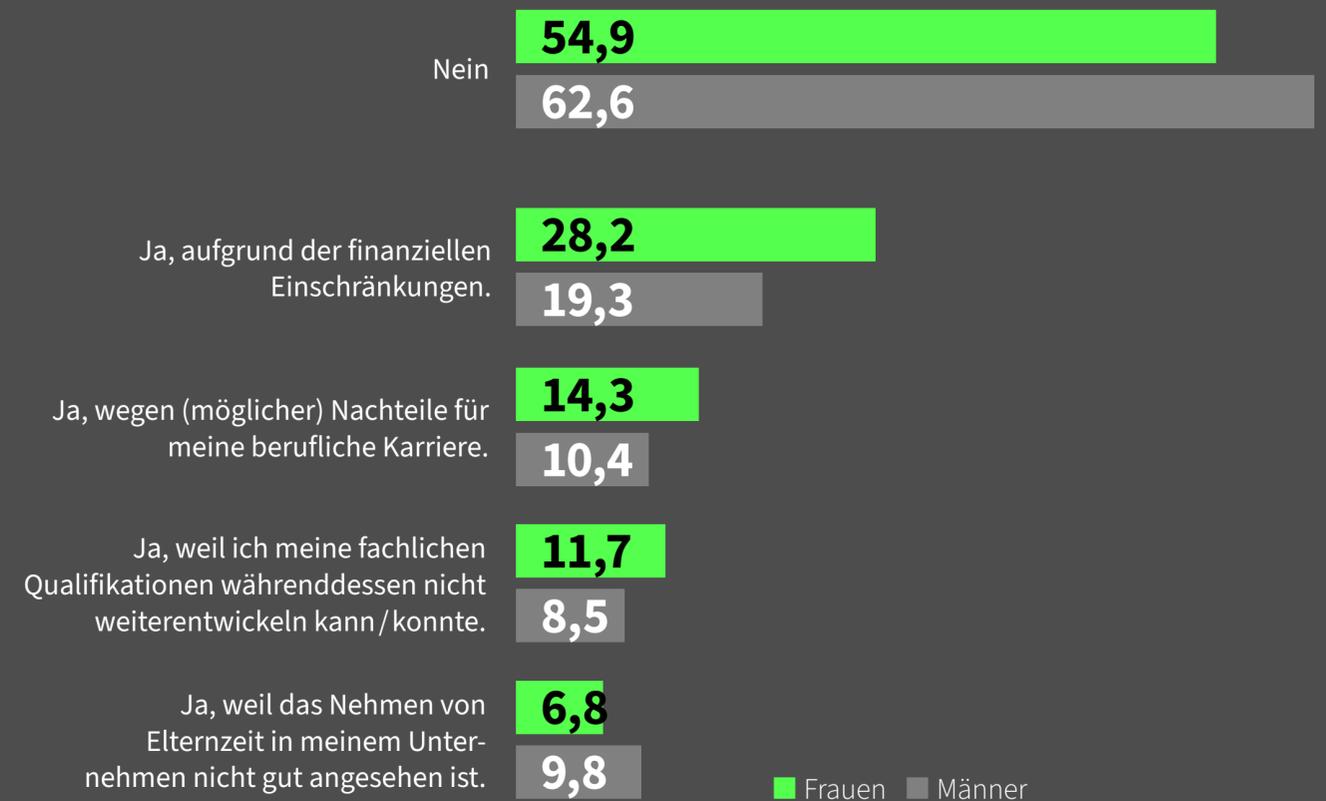


- Stimme ich voll und ganz zu / Stimme ich zu / Stimme ich eher zu
- Stimme ich eher nicht zu / Stimme ich nicht zu / Stimme ich überhaupt nicht zu
- Kann ich nicht einschätzen

NACHTEILE DURCH ELTERNZEIT? GETEILTE MEINUNGEN.

Die meisten Männer und Frauen geben an, dass eine Elternzeit nicht nachteilig für sie war oder sein kann. Doch immerhin 37,4 Prozent der Männer und 45,1 Prozent der Frauen denken das Gegenteil: Sie gehen von Nachteilen für sich in Bezug auf Geld und Karriere aus.

Denken Sie, dass das Nehmen von Elternzeit nachteilig für Sie war bzw. sein kann? In %; Top-5-Nennungen



FÜR 46,7 PROZENT DER MÄNNER UND 25,2 PROZENT DER FRAUEN, DIE VON NACHTEILEN DER ELTERNZEIT AUSGEHEN, WÄREN DIESE EIN GRUND, KEINE ELTERNZEIT ZU NEHMEN.

FAKTEN ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

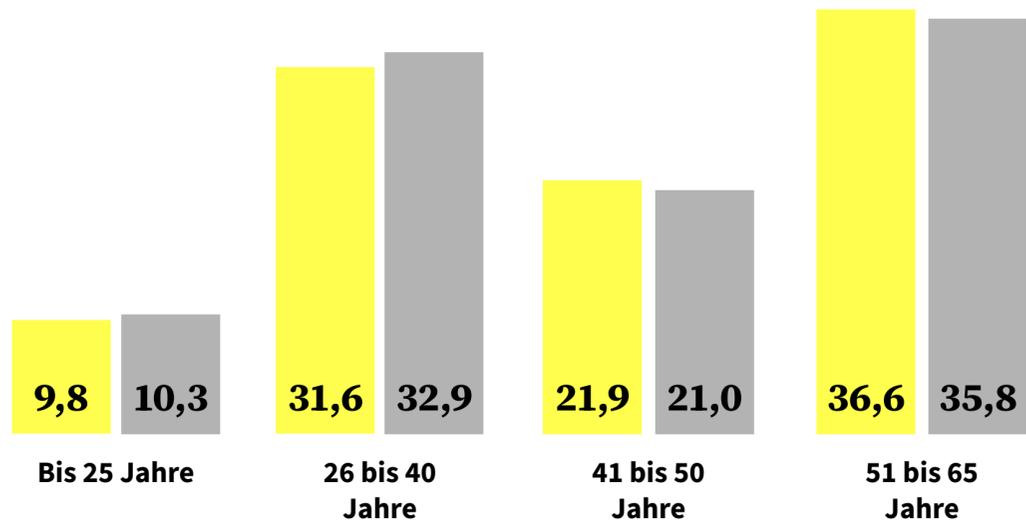


54,8%
der befragten
Frauen haben
Kinder.

52,5%
der befragten
Männer haben
Kinder.

Haben Sie Kinder?

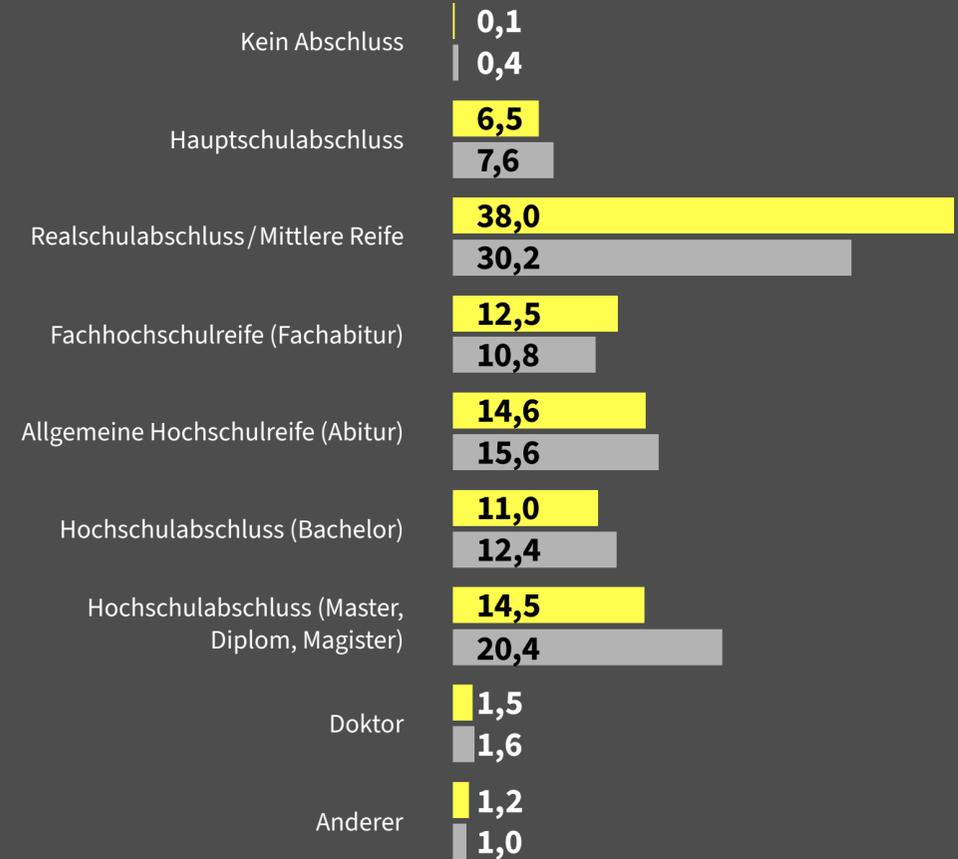
Bitte geben Sie Ihr Alter an.
In %; Altersgruppen
zusammengefasst



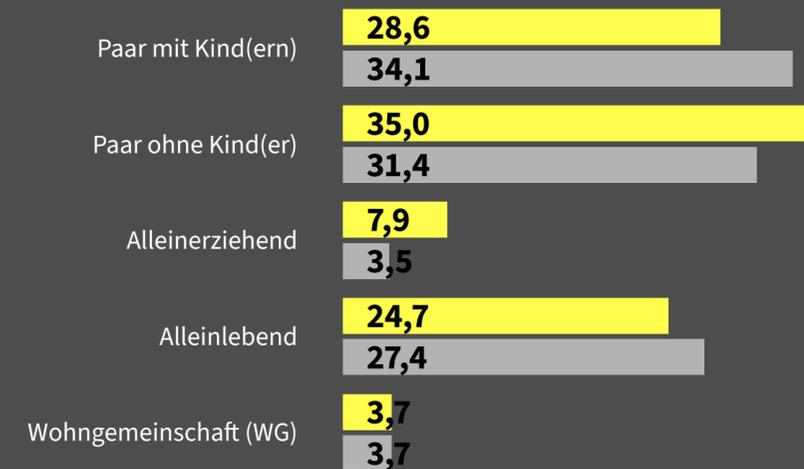
*Obwohl die Geschlechtszugehörigkeit mehr erfordert als eine binäre Klassifizierung in weiblich und männlich, sind die derzeit verfügbaren Daten für eine solche Analyse begrenzt. In der Regel sind die Zahlen zu gering, um eine Aufschlüsselung nach zusätzlichen Variablen zu ermöglichen. Daher wird in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

■ Frauen ■ Männer

Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss? In %



In welchem Haushaltstyp leben Sie aktuell? In %



■ Frauen ■ Männer

FAKTEN ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

4.480

Befragte zwischen 16 und 65 Jahren,
die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
Repräsentativ für den deutschen Arbeits-
markt nach Alter und Geschlecht.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

IU Internationale Hochschule GmbH
Juri-Gagarin-Ring 152 · 99084 Erfurt
iu.de

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes Thüringen ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Zeitraum der Befragung:
20.03. – 31.03.2023
Anonyme Befragung via Tivian
Panel: Norstat

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.

Kontakt zu uns?!

Bei Fragen oder Anmerkungen erreichst
Du uns unter: research@iu.org

Besuche uns auch auf:

