



CHANCEN- GLEICHHEIT 2020

UMFRAGE ZUR BERUFLICHEN SITUATION
WEIBLICHER UND MÄNNLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

ich freue mich, dass ich Ihnen unsere aktuelle Chancengleichheitsumfrage präsentieren darf.

Seit 1990 befragen wir unsere Mitglieder im Fünfjahresrhythmus, wie es mit der Chancengleichheit in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Bereichen bestellt ist. In diesem Zeitraum gab es positive Entwicklungen hin zu mehr Chancengleichheit. Die letzte Umfrage 2015 hat aber auch bestehende Defizite deutlich aufgezeigt. Grund genug für den VAA, seine Arbeit fortzusetzen und nach fünf Jahren die aktuelle Situation mit unserer VAA-Chancengleichheitsumfrage 2020 erneut zu beleuchten.

Die aktuelle Umfrage wurde erstmals online an alle beruflich aktiven VAA-Mitglieder versendet. Sie halten mit dieser Broschüre die Ergebnisse aus mehr als 2.000 Antworten in den Händen. Leider zeigen diese Ergebnisse, dass es bei der Chancengleichheit in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie noch immer Luft nach oben gibt. Insbesondere beim Vergleich der beruflichen Situation von Männern und Frauen, die den Schwerpunkt unserer Umfrage bildet, hat sich seit der letzten Umfrage erneut wenig verändert: Nach wie vor erreichen Frauen seltener höhere Karrierestufen als Männer.

Wie bereits bei der Chancengleichheitsumfrage 2015 wurden diese Geschlechterunterschiede bei der erreichten Karrierestufe daraufhin geprüft, ob sie von Faktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit oder Teilzeittätigkeit beeinflusst werden. Und es hat sich erneut gezeigt: Die Unterschiede sind nicht auf diese soziodemografischen Merkmale zurückzuführen, sondern Frauen werden bei der Vergabe von Führungspositionen immer noch benachteiligt.

Solange dieser Befund bestehen bleibt, wird der VAA ihn gegenüber den Unternehmen und den Arbeitgeberverbänden in der Chemie immer wieder zum Thema machen. Die vorliegenden Ergebnisse der Chancengleichheitsumfrage liefern uns dafür eine wertvolle Basis.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rainer Nachtrab'.

Rainer Nachtrab, 1. Vorsitzender des VAA

CHANCENGLEICHHEIT 2020

Umfrage zur beruflichen Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte unter Berücksichtigung weiterer Aspekte berufsbezogener Ungleichbehandlung. Alle fünf Jahre führt der VAA eine Umfrage zur Chancengleichheit weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemischen Industrie durch. Aufgrund der hohen Teilnehmerzahl und des langen Betrachtungszeitraums von 30 Jahren ist die Umfrage höchst repräsentativ.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter
der chemischen Industrie e. V.
Mohrenstraße 11 – 17 | 50670 Köln

Konzeption:
Dr. Torsten Glinke, Christoph Janik

Redaktion:
Christoph Janik, Timur Slapke

Gestaltung & Layout:
Ina Brocksieper

INHALT

WESENTLICHE ERGEBNISSE	5
DETAILBERICHT ZENTRALER ERGEBNISSE	7
1. Struktur der Teilnehmenden	7
2. Position im Unternehmen	10
3. Tätigkeitsschwerpunkte und -verlauf	13
4. Flexible Arbeitszeitmodelle	15
5. Chancengleichheit im Unternehmen	22
6. Zufriedenheit und Karriere	28
ZUSAMMENFASSUNG	31

WESENTLICHE ERGEBNISSE

1. Struktur der Teilnehmenden

Von den 2.187 Personen, die an der VAA-Chancengleichheitsumfrage 2020 teilgenommen haben, waren 67 Prozent Männer und 33 Prozent Frauen. Die teilnehmenden Männer sind im Durchschnitt vier Jahre älter als die Frauen, leben öfter in einer festen Partnerschaft und haben mehr Kinder. Hinsichtlich der Qualifikation gibt es keine signifikanten Unterschiede in der Teilnehmerstruktur beider Geschlechter.

Details siehe Seite 7

2. Position im Unternehmen

23 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer sind als leitende Angestellte beschäftigt. 1,0 Prozent der Frauen und 1,5 Prozent der Männer arbeiten in der Geschäftsführung oder im Vorstand. Der Anteil der Frauen ist damit in den höheren Ebenen geringer als der Anteil der Männer. 49 Prozent der Frauen haben eine Funktion ohne Mitarbeiter inne, gegenüber nur 33 Prozent bei den Männern. Auch bei Funktionen mit Mitarbeitern mit Hochschulabschluss gibt es signifikante Unterschiede: Nur 32 Prozent der Frauen, aber 44 Prozent der Männer führen eine solche Position aus. Besonders stark fällt dieser Unterschied nach wie vor bei höheren Funktionen (Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand) aus. Während nur vier Prozent der Frauen eine solche Tätigkeit ausüben, sind es bei den Männern mit acht Prozent rund doppelt so viele. Die Unterschiede bleiben auch bei Vergleichen zwischen den Geschlechtern nach Altersgruppen und der Kontrolle anderer Variablen bestehen. Die Ergebnisse belegen somit, dass Frauen bei der Karriere nach wie vor aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt sind.

Details siehe Seite 10

3. Tätigkeitsschwerpunkte und Tätigkeitsverlauf

Jeweils mehr als die Hälfte der Frauen und der Männer beginnen ihre Berufstätigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung. Dieser Anteil reduziert sich bei den Frauen aus heutiger Sicht auf 33 Prozent, bei den Männern dagegen stärker auf nur noch 24 Prozent. Im Vergleich zu 2015 ist der Anteil der Frauen, in heute in der Produktion arbeiten, von sieben auf zwölf Prozent gestiegen. Insgesamt sind 38 Prozent der Männer, aber nur 29 Prozent der Frauen in einer führenden, leitenden oder mitentscheidenden Position (egal ob bezogen auf das Budget oder auf die Strategie) tätig.

Details siehe Seite 13

4. Flexible Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitsmodelle sind weiterhin sehr verbreitet, am häufigsten Teilzeit (96 Prozent), Mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice (93 Prozent) und Altersfreizeit (77 Prozent). Führen in Teilzeit (45 Prozent), Job Sharing (35 Prozent) und die komprimierte Arbeitswoche (13 Prozent) sind nach wie vor seltener anzutreffen als die vorgenannten Arbeitsmodelle, jedoch häufiger als bei der Umfrage 2015. Generell steigt die Vielfalt der flexiblen Arbeitsmodelle mit der Unternehmensgröße.

Von allen Teilnehmenden sind aktuell neun Prozent der Befragten seit durchschnittlich 6,1 Jahren teilzeitbeschäftigt. Dabei sind 22 Prozent der Frauen, aber nur drei Prozent der Männer gegenwärtig in Teilzeit tätig. Die durchschnittliche Dauer der Teilzeit liegt bei den Frauen bei sieben Jahren, bei den Männern hingegen bei nur 3,5 Jahren. Als Grund für die Teilzeittätigkeit nennen 65 Prozent der Befragten elterliche Aufgaben. Dabei unterscheiden sich die Geschlechter jedoch signifikant: 74 Prozent der Frauen gegenüber nur 38 Prozent der Männer geben elterliche Aufgaben als Grund für die Teilzeitarbeit an. Nach wie vor sehen Frauen Teilzeitarbeit tendenziell kritischer als Männer: Zwölf Prozent der weiblichen Teilnehmenden glauben, dass Teilzeitarbeit keine negativen beruflichen Auswirkungen hat, unter den Männern sind es mit 24 Prozent deutlich mehr. Bei beiden Geschlechtergruppen ist dieser Anteil jedoch gesunken.

Details siehe Seite 15

5. Chancengleichheit im Unternehmen

Über alle befragten Personen hinweg wird eine stärkere Bevorzugung von Männern am Arbeitsplatz gesehen. Dieses Bild ändert sich, wenn man die Stichprobe nach Geschlecht aufteilt. Die männlichen Befragten gehen insgesamt davon aus, dass Frauen stärker bevorzugt werden. Frauen hingegen stufen die Bevorzugung von Männern als signifikant stärker ein. Frauen stufen allerdings die Bevorzugung von Männern stärker ein als Männer die Bevorzugung von Frauen. Nur 44 Prozent aller befragten Personen erlebt Chancengleichheit als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie. Dabei ergeben sich unterschiedliche Perspektiven für die beiden Geschlechter: Unter den Frauen macht nur gut ein Viertel diese Angabe, unter den Männern rund die Hälfte. Auch mit zunehmendem Alter wird die Chancengleichheit zunehmend skeptisch gesehen, insbesondere von Frauen.

Details siehe Seite 22

6. Zufriedenheit und Karriere

Nur 47 Prozent der Teilnehmenden sind mit ihrer beruflichen Entwicklung sehr oder in höchstem Maße zufrieden, die Männer aber in deutlich größerem Maße als die Frauen. Die Zufriedenheit sank seit der Erhebung 2000 stetig. Gegenüber der letzten Umfrage 2015 stagniert diese Entwicklung aber. Nur 26 Prozent der Frauen fühlen sich leistungs- und positionsgerecht bezahlt. Die männlichen Befragten empfinden dies zu 36 Prozent.

Die Bereitschaft zum Ortswechsel innerhalb Deutschlands und innerhalb Europas ist bei Männern und Frauen ohne Kinder in etwa gleich hoch. Grundsätzlich ist die Bereitschaft, den Wohnort für die berufliche Karriere zu ändern, bei kinderlosen Personen größer und bei Frauen ist der Unterschied zwischen Befragten mit und ohne Kinder größer als bei Männern.

18 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer haben bereits einen mindestens sechsmonatigen Auslandsaufenthalt absolviert. Während in den vorherigen Erhebungen dieser Anteil kontinuierlich gestiegen ist, ist die Zahl im Jahr 2015 im Vergleich zu 2010 für beide Geschlechter gesunken. 2020 ist der Anteil in beiden Fällen wieder leicht angestiegen.

Unter den karrierefördernden Maßnahmen werden vor allem Führungs- und Managementseminare (84 Prozent) genannt. Wie auch in früheren Erhebungen ersichtlich, nehmen Männer häufiger an karrierefördernden Maßnahmen teil als Frauen.

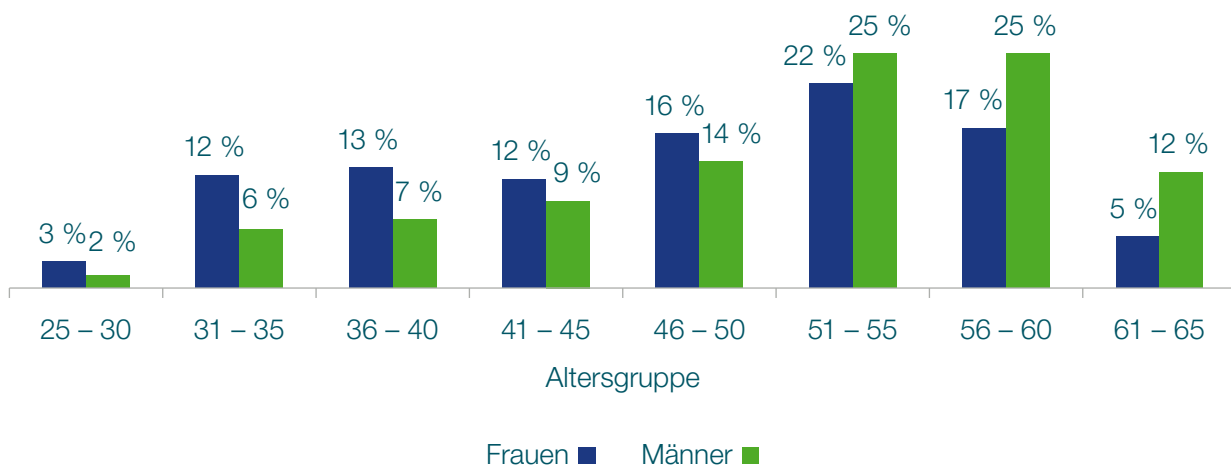
Details siehe Seite 28

DETAILBERICHT ZENTRALER ERGEBNISSE

1. STRUKTUR DER TEILNEHMENDEN

Die diesjährige Umfrage wurde erstmals ausschließlich online durchgeführt. Dadurch hatten 13.996 VAA-Mitglieder die Möglichkeit zur Teilnahme, 3.560 Frauen und 10.436 Männer. 2.187 Personen haben geantwortet (Frauen: 33 Prozent, Männer: 67 Prozent). Dies entspricht einer Rücklaufquote von insgesamt 16 Prozent, 20 Prozent bei den Frauen und 14 Prozent bei den Männern. Das Durchschnittsalter lag bei den Frauen bei 47 Jahren, bei den Männern bei 51 Jahren.

Abbildung 1: Altersprofil der Teilnehmenden



Nach wie vor haben die teilnehmenden Männer im Schnitt mehr Kinder als die Frauen. Die teilnehmenden Frauen haben 2020 wie im Jahr 2015 durchschnittlich 0,9 Kinder. Bei den Männern stieg die Zahl von 1,5 auf 1,6 Kinder. 46 Prozent der Frauen und 22 Prozent der Männer sind kinderlos. Der Prozentsatz der an der Umfrage teilnehmenden kinderlosen Frauen ist wieder leicht angestiegen (1995: 65 Prozent; 2000: 59 Prozent; 2005: 45 Prozent; 2010: 46 Prozent; 2015: 44 Prozent). Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Kinderanzahl stellt sich aber je nach Art des Anstellungsverhältnisses nach wie vor differenziert dar: Die Anzahl der Kinder ist bei Männern und Frauen im Tarifbereich nicht signifikant verschieden. Die dargestellten Unterschiede beschränken vielmehr auf den Bereich der AT-Angestellten und leitenden Angestellten.

Demnach ist festzuhalten, dass sich etwaige Geschlechtsunterschiede bei der Auswertung trotz der Tatsache ergeben, dass Männer häufiger als Frauen Kinder haben, was häufig eher als Karrierehemmnis betrachtet wird.

63 Prozent der Befragten sind promoviert, 33 Prozent verfügen über einen Hochschulabschluss ohne Promotion (Bachelor, Master, Diplom et cetera) und drei Prozent nennen einen anderen Abschluss. Unterschiede zwischen den Geschlechtern waren hierbei nicht feststellbar. Dies spricht für eine vergleichbare Qualifikation hinsichtlich der Ausbildung zwischen beiden Geschlechtern.

Ähnlich der Erhebung 2015 verfügen die Teilnehmenden vorwiegend über einen technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulabschluss (85 Prozent der Frauen und 91 Prozent der Männer).

Die Teilnehmenden sind durchschnittlich seit 22 Jahren berufstätig. Im Schnitt wechseln Frauen und Männer nach dem Berufseinstieg 2,7-mal ihr Tätigkeitsfeld. 89 Prozent sind bei einem konzerngebundenen Arbeitgeber beschäftigt. Auch bei diesen Variablen treten keine Geschlechtsunterschiede auf.

Dagegen wechselten die teilnehmenden Frauen mit 1,5-mal etwas häufiger das Unternehmen als die Männer (1,3-mal). 41 Prozent der Frauen haben bislang das Unternehmen nicht gewechselt, gegenüber 44 Prozent bei den Männern. Die Art des Angestelltenverhältnisses spielt dabei keine Rolle: In jeder Beschäftigungsform haben die Frauen das Unternehmen häufiger gewechselt als die Männer. Insoweit zeigt sich wie schon 2015 eine hohe Vergleichbarkeit der männlichen und der weiblichen Unterstichprobe.

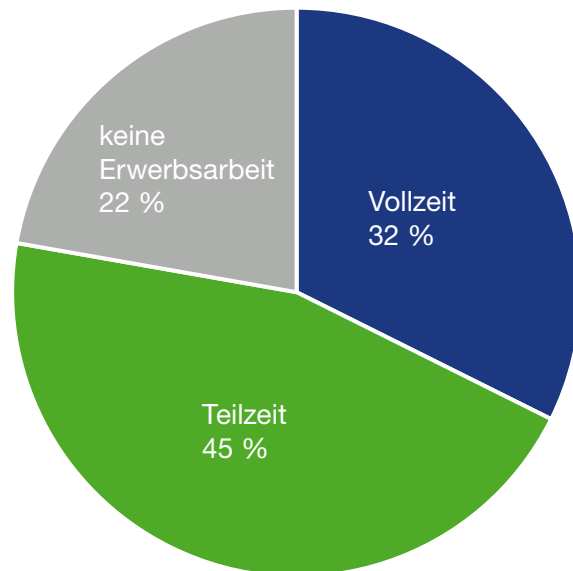
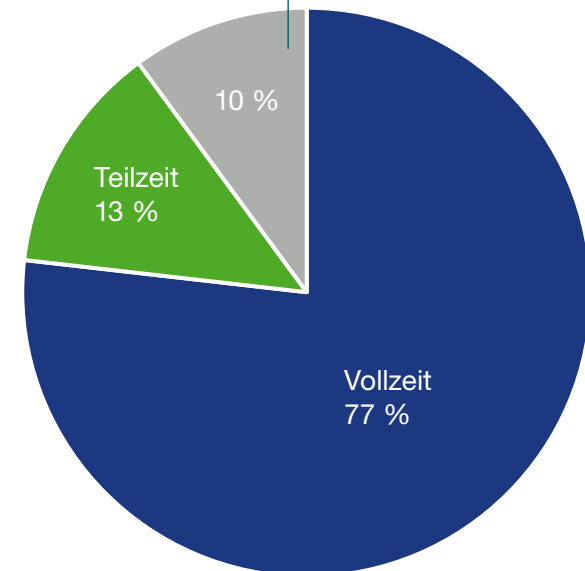
Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich bei der Frage nach der Partnerschaft: 90 Prozent der Teilnehmenden lebten in einer festen Partnerschaft. Die Partnerperson ist in 81 Prozent der Fälle berufstätig. Frauen (83 Prozent) leben aber seltener in einer Partnerschaft als Männer (93 Prozent). Außerdem sind die Partnerpersonen bei Frauen (77 Prozent) deutlich häufiger in Vollzeit tätig als bei Männern (32 Prozent).

Abbildung 2: Beschäftigungsform des Partners

Frauen

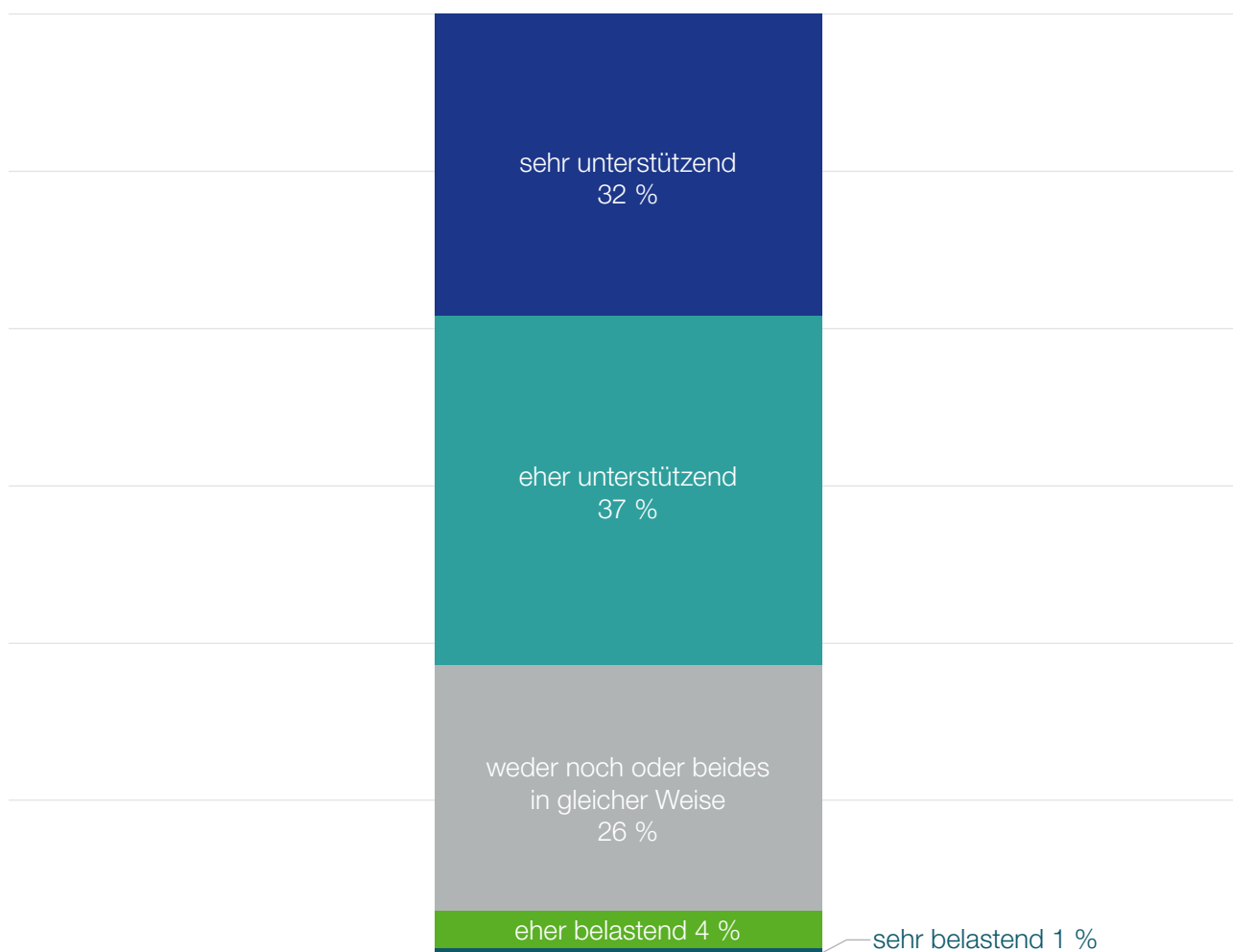
Männer

keine Erwerbsarbeit



69 Prozent der in Partnerschaft Lebenden empfinden die Partnerperson als eher oder sehr beruflich unterstützend. In welcher Form die Partnerperson berufstätig ist, hat hierauf keinen Einfluss. Geschlechterunterschiede ergeben sich hier nicht.

Abbildung 3: Antworten auf die Frage „In welchem Ausmaß erleben Sie Ihre/n Partner/in als beruflich unterstützend oder belastend?“



Allerdings berichten Frauen (Mittelwert: 2,2 auf einer Skala von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „in höchstem Maße“) eine geringere eigene Bereitschaft dazu, für die Karriere ihrer Partnerperson die eigene zurückzustellen. Bei Männern liegt der Mittelwert bei 2,6. Die Bereitschaft ist aber geschlechtsunabhängig eher gering, da beide Werte unterhalb des theoretischen Skalendurchschnitts (3,0) liegen.

Der Geschlechterunterschied ist größer bei der Frage danach, inwieweit Partnerperson der Teilnehmenden bereit ist, für die Karriere der teilnehmenden Person die eigene Karriere zurückzustellen. Hier berichten Männer (3,2) einen deutlich höheren Wert als Frauen (2,4). Frauen erleben damit eine entsprechende Bereitschaft ihrer Partnerperson in deutlich geringerem Umfang. Altersunterschiede spielten bei den Antworten keine Rolle. Veränderungen über unterschiedliche Generationen hinweg lassen sich damit nicht feststellen.

2. POSITION IM UNTERNEHMEN

23 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer sind als leitende Angestellte beschäftigt. 1,0 Prozent der Frauen und 1,5 Prozent der Männer arbeiten in der Geschäftsführung oder im Vorstand. Der Anteil der Frauen ist damit in den höheren Ebenen geringer. Auf den darunterliegenden Ebenen überwiegt dagegen der relative Anteil der Frauen. Bei dieser Betrachtung über alle Teilnehmer ist das höhere Durchschnittsalter der männlichen Teilnehmer zu berücksichtigen. Allerdings bestätigt die weitere Analyse unter Berücksichtigung von Alter, Dauer der Berufstätigkeit, Ausbildungsqualifikation, Teilzeittätigkeit, Größe des Unternehmens, Partnerschaftsstatus und Kinderzahl den Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der erreichten Hierarchiestufe. Frauen sind demnach beim Erreichen der beiden höheren Positionen benachteiligt und andere Variablen können diesen Effekt nicht erklären.

Abbildung 4a + 4b: Position im Unternehmen nach Geschlecht

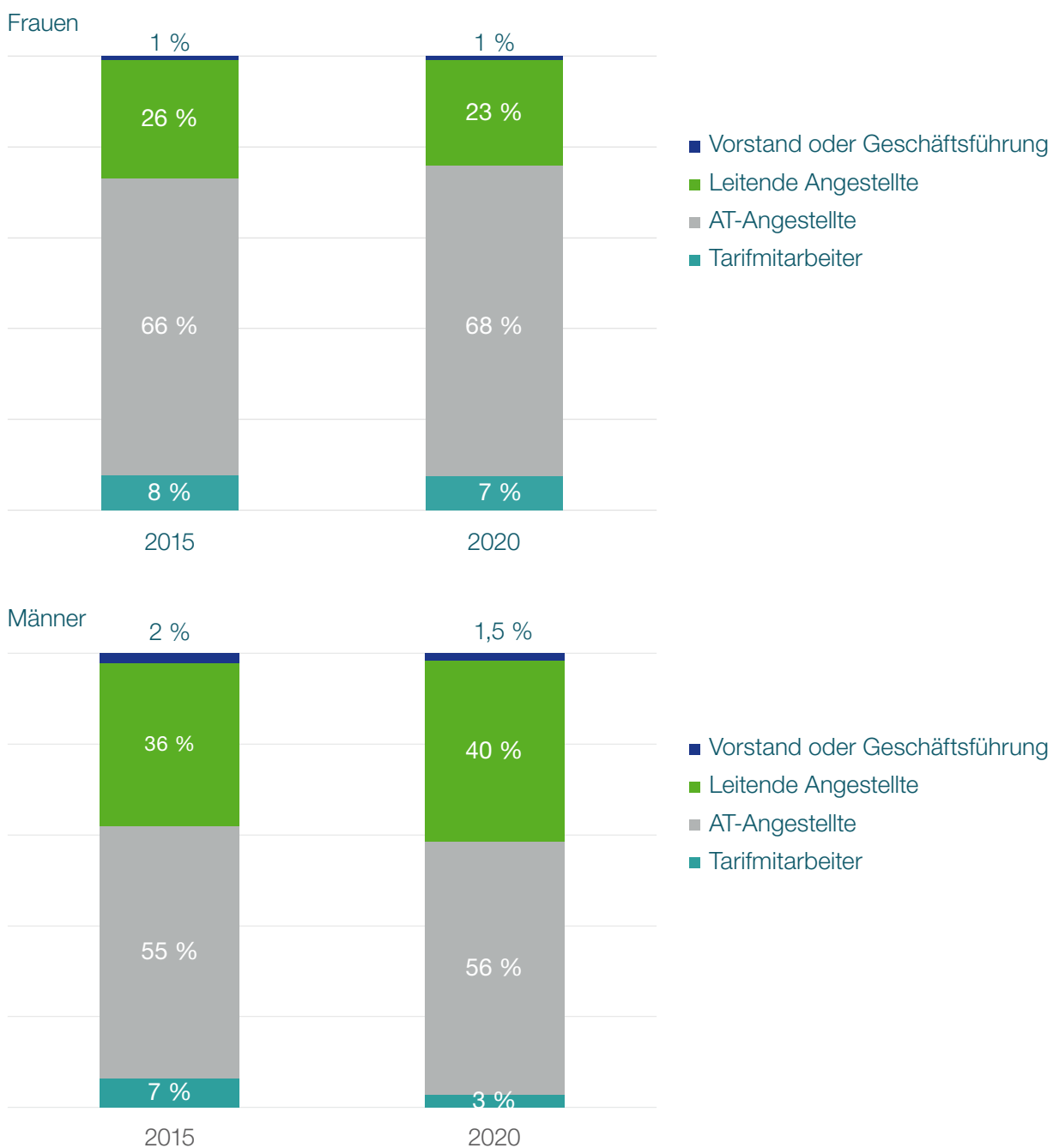
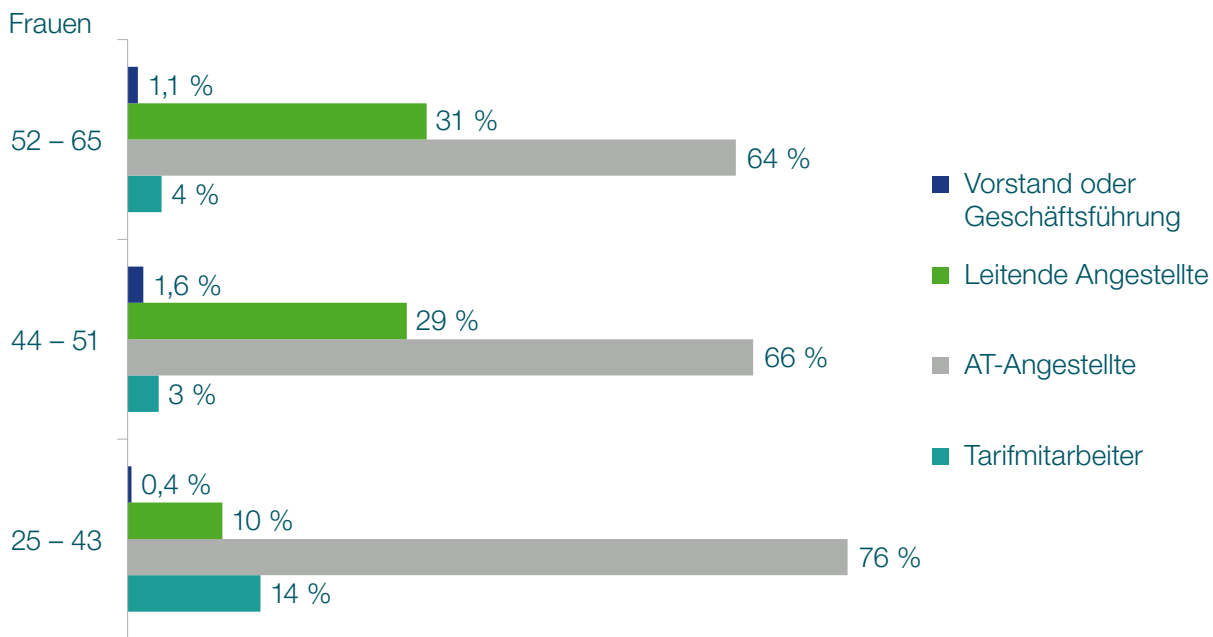


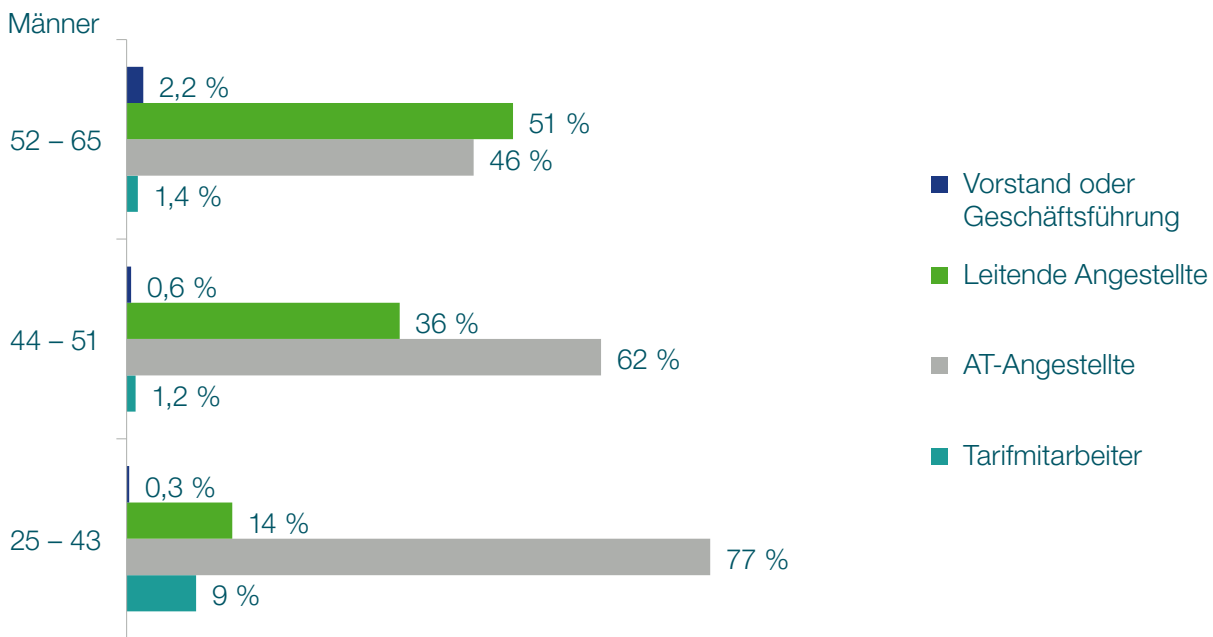
Abbildung 5a: Position der Frauen im Unternehmen nach Alter



Bei beiden Geschlechtern steigt mit zunehmendem Alter die erreichte Position. Bei den Frauen sind zehn Prozent in der Altersgruppe zwischen 25 und 43 Jahren und 31 Prozent in der Altersgruppe der 52- bis 65-Jährigen leitende Angestellte. Diese Zunahme zeigt sich auch bei den Männern. Die Zahlen unterscheiden sich jedoch signifikant von denen der Frauen. 14 Prozent der Männer in der jüngsten Altersgruppe (25 bis 43 Jahre) sind leitende Angestellte und 51 Prozent der 52- bis 65-Jährigen. Damit gilt für beide Geschlechter: Je höher das Alter, desto höher die Karrierestufe. Bei den Männern ist dieser Zusammenhang jedoch stärker.

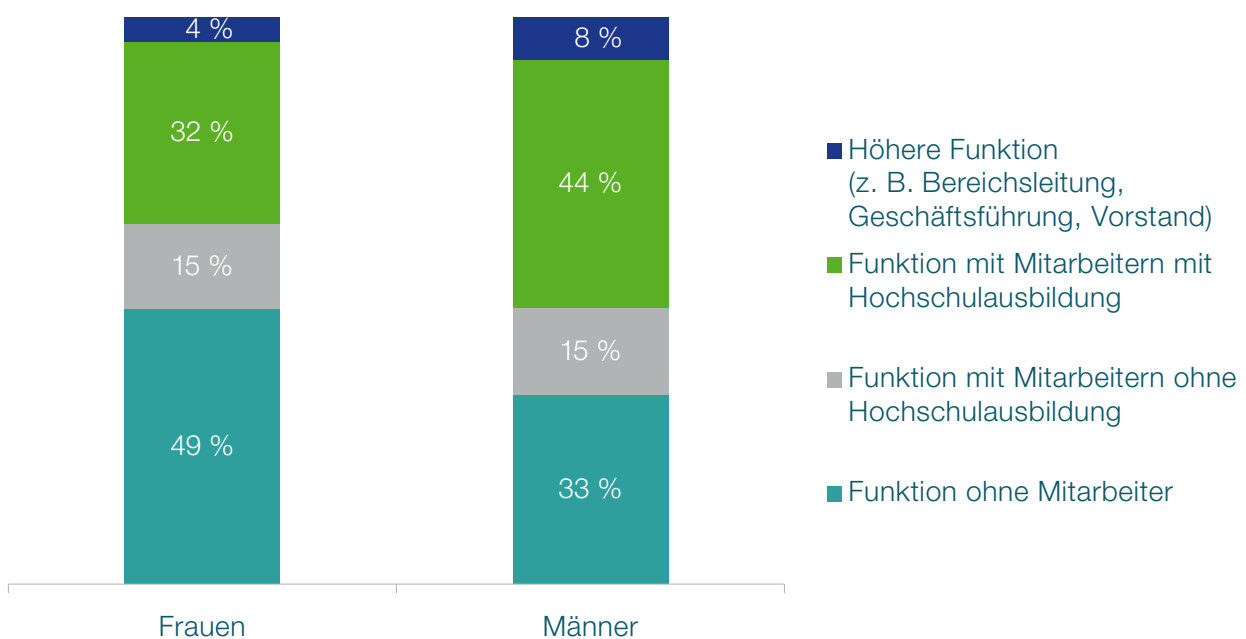
Dementsprechend sinkt die Zahl der Teilnehmenden im Tarif- und im AT-Bereich bei Männern und Frauen mit zunehmendem Alter. Die Zahl der AT-Angestellten reduziert sich bei den Frauen in der Altersgruppe der 44- bis 51-Jährigen im Vergleich zu den 52- bis 65-Jährigen allerdings nur um zwei Prozent. Bei den Männern liegt der Unterschied dagegen bei 16 Prozent. Bei den Personen in Führungsposition (leitende Angestellte und Vorstände) ist der Effekt ähnlich: Der Anteil der Frauen in der älteren Altersgruppe liegt dort um nur ein Prozent erhöht, bei den Männern hingegen um 16 Prozent.

Abbildung 5b: Position der Männer im Unternehmen nach Alter



49 Prozent der Frauen haben eine Funktion ohne Mitarbeiter inne, gegenüber nur 33 Prozent bei den Männern. Funktionen mit Mitarbeitern ohne Hochschulabschluss sind zwischen den Geschlechtern gleich verteilt (15 Prozent). Bei Funktionen mit Mitarbeitern mit Hochschulabschluss gibt es dagegen signifikante Unterschiede: Nur 32 Prozent der Frauen, aber 44 Prozent der Männer führen eine solche Position aus. Besonders stark fällt dieser Unterschied nach wie vor bei höheren Funktionen (Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand) aus. Während nur vier Prozent der Frauen eine solche Tätigkeit ausüben, sind es bei den Männern mit acht Prozent rund doppelt so viele. Grundsätzlich haben sich gegenüber 2015 bei der Frage nach der beruflichen Position keine auffälligen Veränderungen ergeben.

Abbildung 6: Funktion im Unternehmen



3. TÄTIGKEITSSCHWERPUNKTE UND TÄTIGKEITSVERLAUF

Wie schon 2015 beginnen mehr als die Hälfte der Frauen und Männer ihre Berufstätigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung (53 Prozent der Frauen und 52 Prozent der Männer). Diese Zahl reduziert sich bei den Frauen aus heutiger Sicht auf 33 Prozent, bei den Männern stärker auf nur noch 24 Prozent. Im Vergleich zu 2015 ist der Anteil der Frauen, in heute in der Produktion arbeiten, von sieben auf zwölf Prozent gestiegen.

Abbildung 7a: Tätigkeitsschwerpunkt bei Berufsbeginn

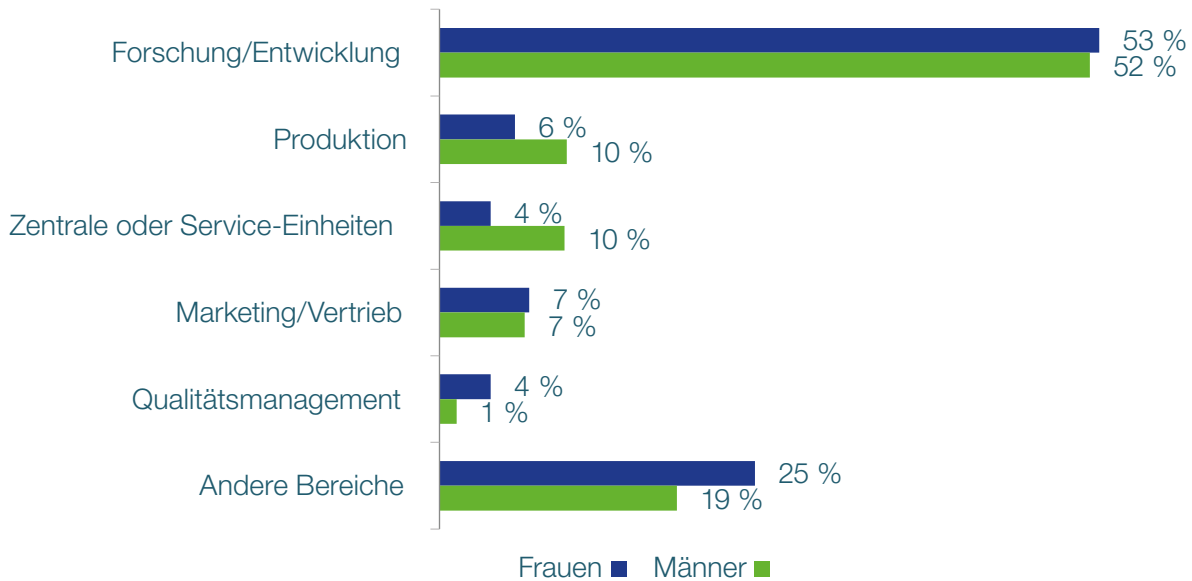
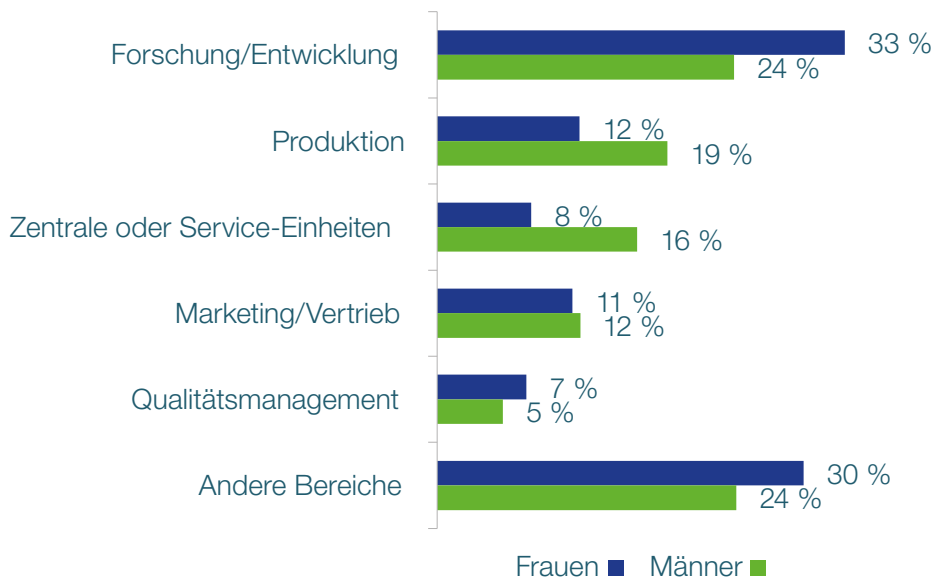
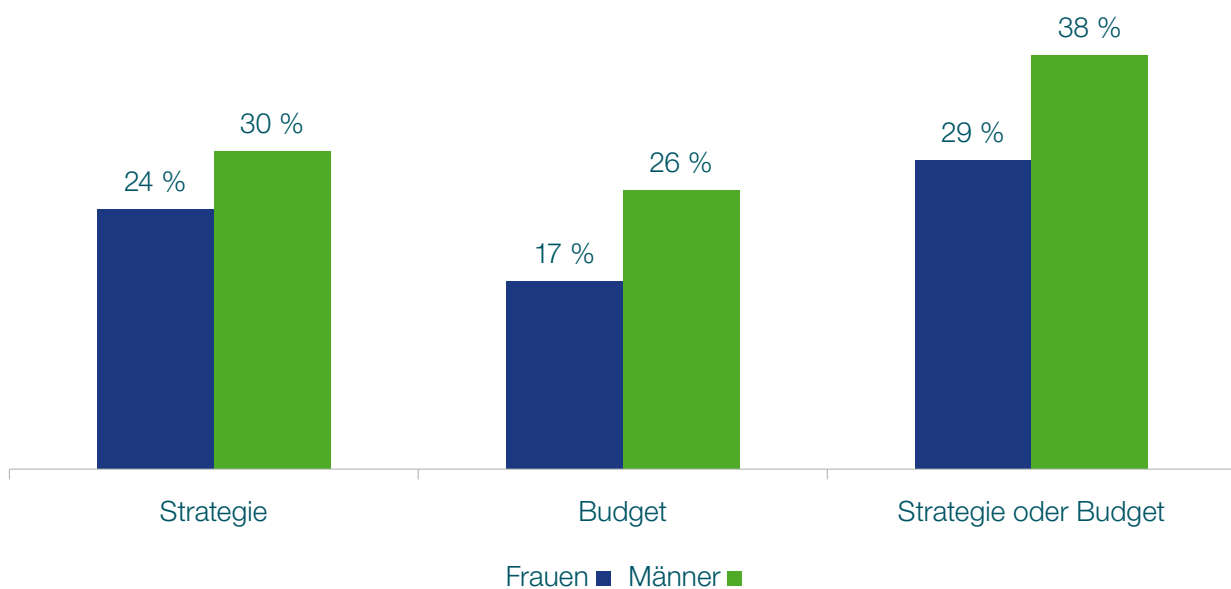


Abbildung 7b: Tätigkeitsschwerpunkt heute



Jeweils rund ein Viertel der Teilnehmenden übt führende, leitende oder mitentscheidende Funktionen in den Bereichen „Strategie“ (28 Prozent) und „Budget“ (23 Prozent) aus, allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen den Geschlechtern. Insgesamt sind 38 Prozent der Männer, aber nur 29 Prozent der Frauen in einer führenden, leitenden oder mitentscheidenden Position tätig (bezogen auf das Budget oder auf die Strategie). Auch eine Analyse dieses Zusammenhangs unter statistischer Kontrolle von Alter, Dauer der Berufstätigkeit, Ausbildungsqualifikation, Größe des Unternehmens, Partnerschaftsstatus und Kinderzahl belegt den Zusammenhang zwischen Geschlecht und leitender Funktion. Auch dies spricht – wie schon 2015 – dafür, dass Frauen nach wie vor beim Erreichen dieser führenden Positionen benachteiligt sind und dass andere Variablen diesen Effekt nicht erklären können.

Abbildung 8: Führende/leitende/(mit)entscheidende Funktionen in Bezug auf die Strategie/das Budget des Unternehmens



4. FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE

Von allen Teilnehmenden sind aktuell neun Prozent der Befragten seit durchschnittlich 6,1 Jahren teilzeitbeschäftigt. Dabei sind 22 Prozent der Frauen (2010: 30 Prozent, 2015: 22 Prozent), aber nur drei Prozent der Männer (2010: drei Prozent; 2015: vier Prozent) gegenwärtig in Teilzeit tätig. Die durchschnittliche Dauer der Teilzeit liegt bei den Frauen in Teilzeit bei sieben Jahren, bei den Männern in Teilzeit hingegen bei nur 3,5 Jahren.

Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2010, 2015 und 2020

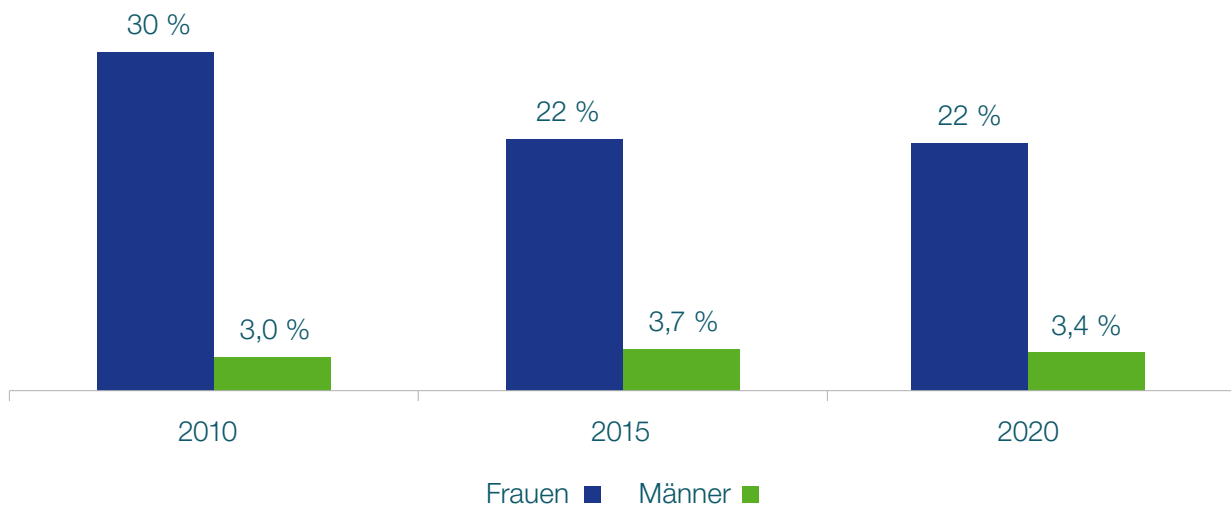
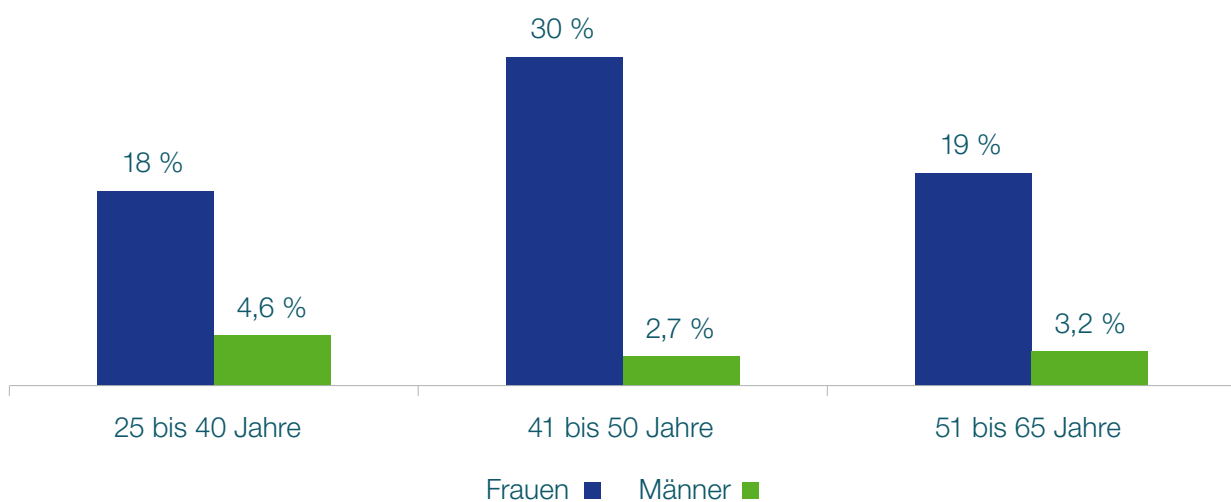
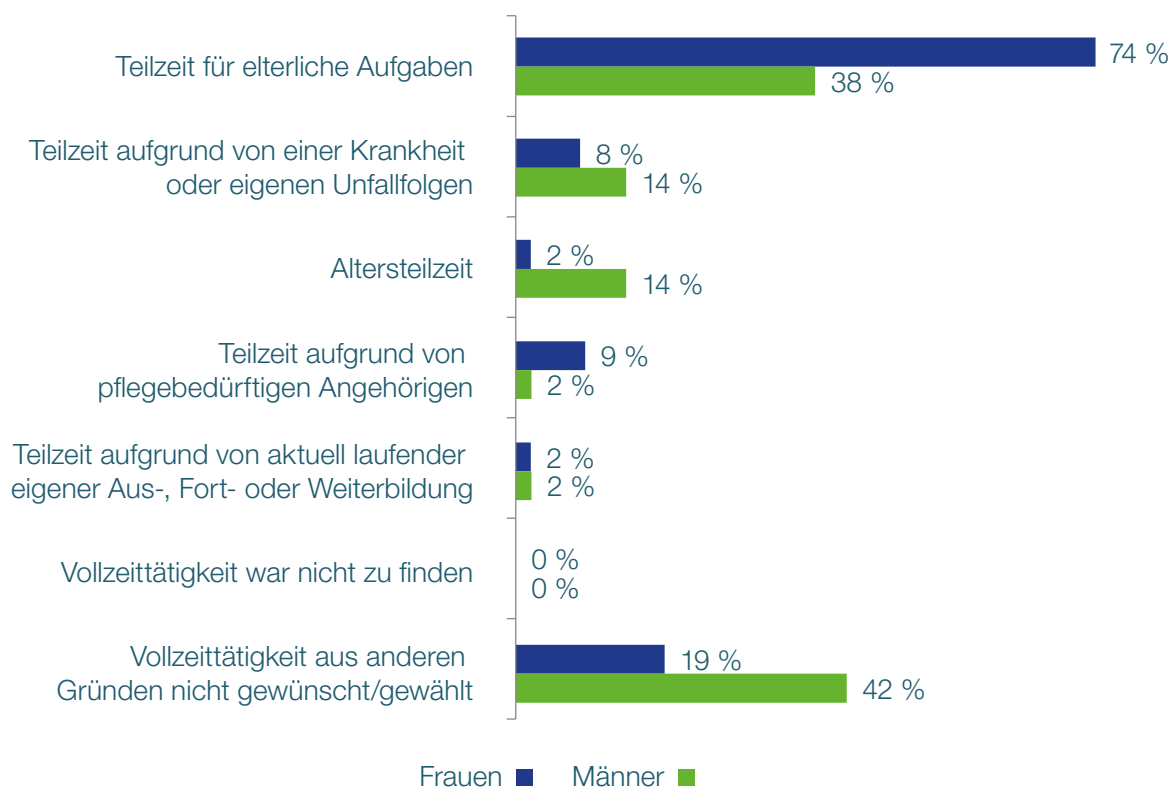


Abbildung 10: Teilzeitbeschäftigung nach Altersgruppen



Als Grund für Teilzeit nennen 65 Prozent elterliche Aufgaben. Im Vergleich nach Alter zeigt sich, dass 88 Prozent der Teilnehmenden zwischen 25 und 47 Jahren und 48 Prozent ab 48 Jahren elterliche Aufgaben als Grund nannten. Dabei unterscheiden sich die Geschlechter jedoch signifikant: 74 Prozent der Frauen gegenüber nur 38 Prozent der Männer geben elterliche Aufgaben als Grund für die Teilzeitarbeit an. Damit nehmen elterliche Aufgaben zwar bei beiden Geschlechtern den ersten Platz als Grund für Teilzeit ein, bei den Frauen ist diese Tendenz jedoch deutlich stärker ausgeprägt. Ebenfalls deutlich ist der Unterschied bei Teilzeit aufgrund von pflegebedürftigen Angehörigen, die Frauen mehr als viermal häufiger angeben als Männer. Alle anderen Gründe werden von Frauen im Vergleich zu Männern relational weniger gewählt.

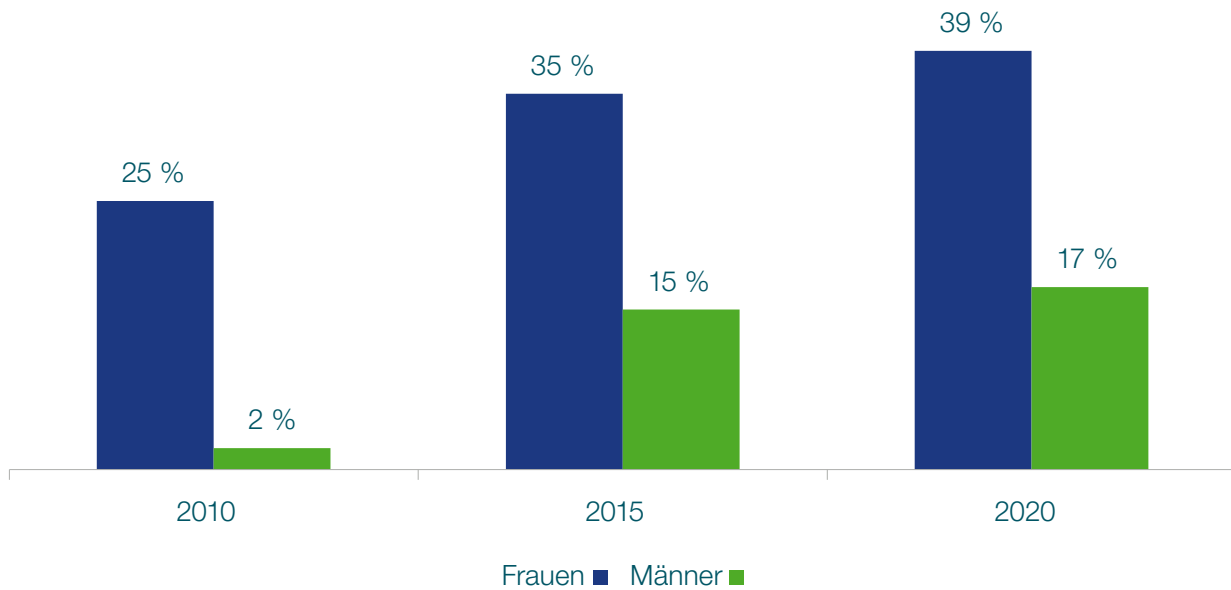
Abbildung 11: Gründe für Teilzeitbeschäftigung



13 Prozent aller Teilnehmenden haben unabhängig davon, ob sie gegenwärtig in Teilzeit arbeiten, bereits in der Vergangenheit für durchschnittlich 46 Monate in Teilzeit gearbeitet, 77 Prozent davon aufgrund von elterlichen Aufgaben. Auch hierbei zeigen sich deutliche Geschlechtsunterschiede: 27 Prozent der Frauen und nur sieben Prozent der Männer waren früher teilzeitbeschäftigt.

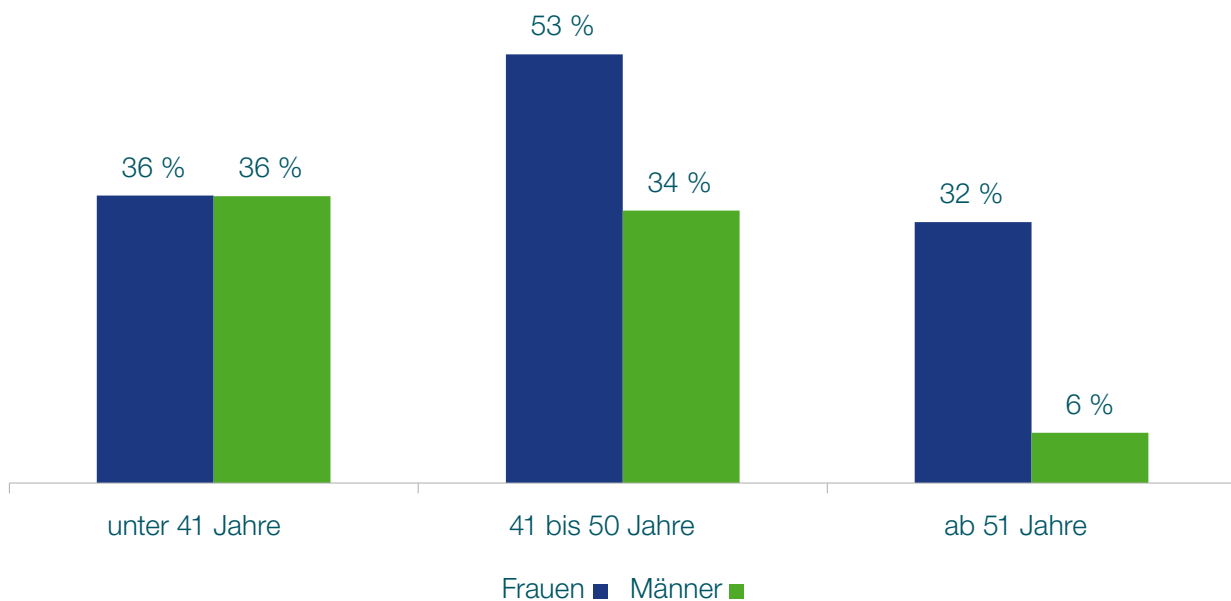
Unter allen Teilnehmenden haben 24 Prozent Elternzeit in Anspruch genommen. Die Dauer der Elternzeit betrug im Durchschnitt 13 Monate. Die Frauen haben jedoch signifikant häufiger und länger Elternzeit in Anspruch genommen als die Männer: Bei den Frauen sind es 39 Prozent für durchschnittlich 20 Monate, bei den Männern 17 Prozent für durchschnittlich nur fünf Monate.

Abbildung 12: Elternzeit 2010, 2015 und 2020



Die Generationen unterscheiden sich dabei deutlich. Während in der Altersgruppe ab 51 Jahren nur sechs Prozent der Männer gegenüber 32 Prozent der Frauen Elternzeit in Anspruch genommen haben, steigt die Zahl in den jüngeren männlichen Gruppen deutlich auf 34 Prozent bei den 41- bis 50-Jährigen und 36 Prozent bei den unter 41-Jährigen. Bei den 41- bis 50-Jährigen ist dabei der Unterschied zu den Frauen signifikant, bei den unter 41-Jährigen gibt es keinen Geschlechterunterschied mehr bei der Häufigkeit, mit der Elternzeit in Anspruch genommen wurde.

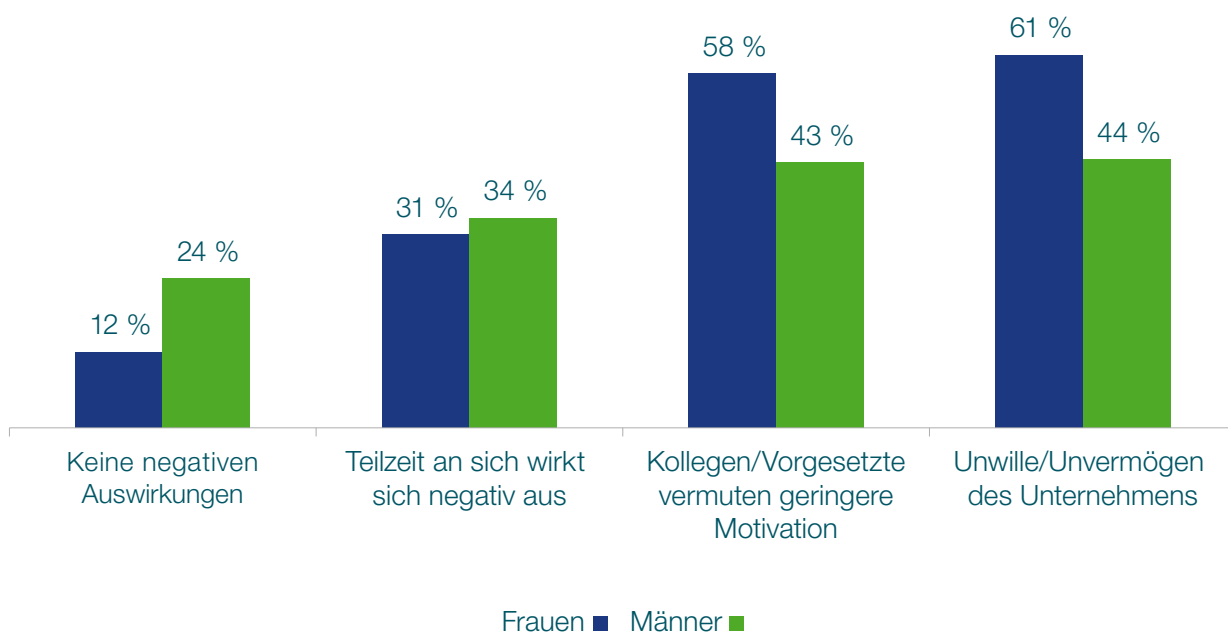
Abbildung 13: Elternzeit nach Altersgruppen



32 Prozent der Teilnehmenden, die Elternzeit genommen haben, gaben an: Das Elterngeld hatte gar keinen Einfluss auf ihre Bereitschaft zur Elternzeit. Bei 30 Prozent war dies dagegen sehr beziehungsweise in höchstem Maße der Fall. Auch hier unterscheiden sich die Geschlechter: Während für 38 Prozent der Frauen Elterngeld gar keine Rolle gespielt hat, waren es bei den Männern nur 24 Prozent. 2015 gaben 44 Prozent der 25- bis 47-jährigen Teilnehmenden an, dass Elterngeld die Bereitschaft zur Elternzeit gar nicht oder kaum beeinflusst hat. In der aktuellen Umfrage betrug dieser Wert dagegen nur noch 19 Prozent. 44 Prozent der Teilnehmenden wissen nicht, ob ihr Unternehmen Strukturen zum Kontakthalten während temporärer Nichtberufstätigkeit vorhält. Nur 27 Prozent konnten die Frage eindeutig mit „Ja“ beantworten, 29 Prozent verneinen dies.

Zu den Gründen, warum sich Teilzeitarbeit beruflich negativ auswirken könnte, gaben 49 Prozent der Teilnehmenden an, dass es am Unwillen beziehungsweise Unvermögen des Unternehmens liegt, passende Strukturen zu schaffen. Für 48 Prozent liegen die Schwierigkeiten darin, dass Personen in Teilzeitarbeit ein geringeres Interesse oder geringere Motivation von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten nachgesagt werden. 33 Prozent glauben, dass sich Teilzeitarbeit an sich negativ auswirkt. Nur 20 Prozent meinen, dass mit Teilzeit keine negativen beruflichen Auswirkungen verbunden sind.

Abbildung 14: Auswirkungen von Teilzeitarbeit

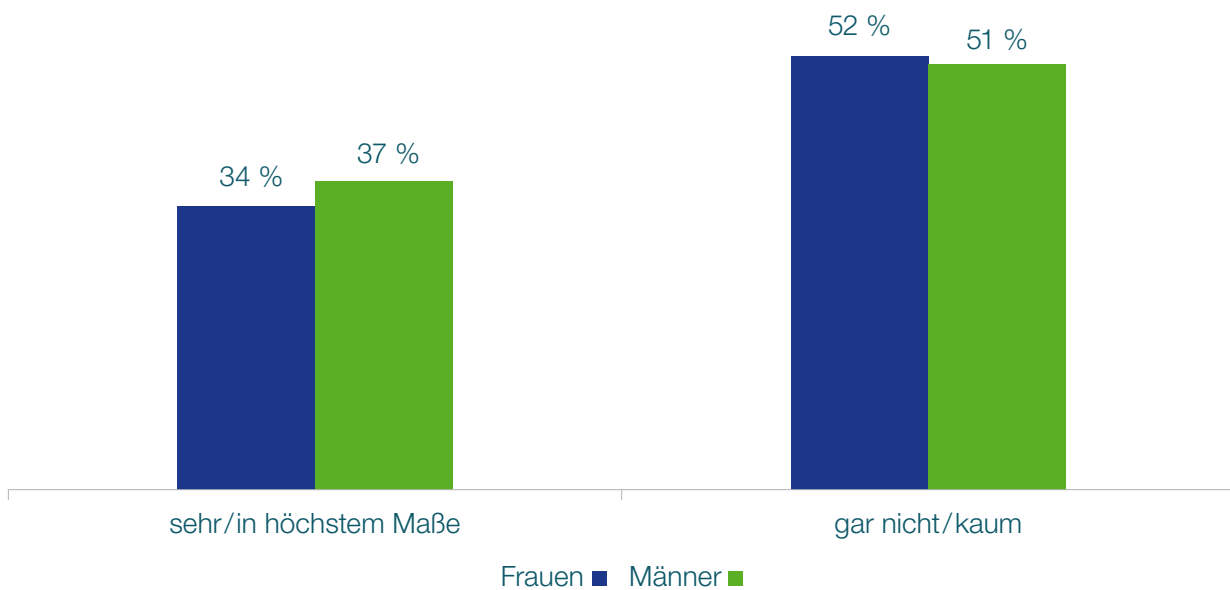


Nach wie vor sehen Frauen Teilzeitarbeit tendenziell kritischer als Männer: Zwölf Prozent der weiblichen Teilnehmenden glauben, dass Teilzeitarbeit keine negativen beruflichen Auswirkungen hat, unter den Männern sind es mit 24 Prozent doppelt so viele. Bei beiden Geschlechtergruppen ist dieser Anteil jedoch gesunken. 61 Prozent der Frauen denken, dass die Nachteile am Unwillen des Unternehmens liegen (Männer: 44 Prozent), 58 Prozent der Frauen sehen einen Grund in vom Umfeld unterstellter geringerer Motivation (Männer: 43 Prozent). Dieser Anteil ist bei beiden Geschlechtergruppen deutlich angestiegen. 31 Prozent der Frauen sind der Meinung, dass sich Teilzeitarbeit an sich negativ auswirkt (Männer: 34 Prozent). Bis auf den letzten Aspekt sind alle Geschlechterunterschiede nicht mit Zufall zu erklären. Hinsichtlich dieser Einschätzungen gibt es weder Unterschiede in Bezug auf das Alter noch zwischen Personen, die aktuell in Teilzeit beschäftigt sind, und denen, die in einer anderen Arbeitsform tätig sind – weder bei den Frauen noch bei den Männern. Außerdem gibt es keine Zusammenhänge mit der Größe des Unternehmens oder der Anzahl der Kinder.

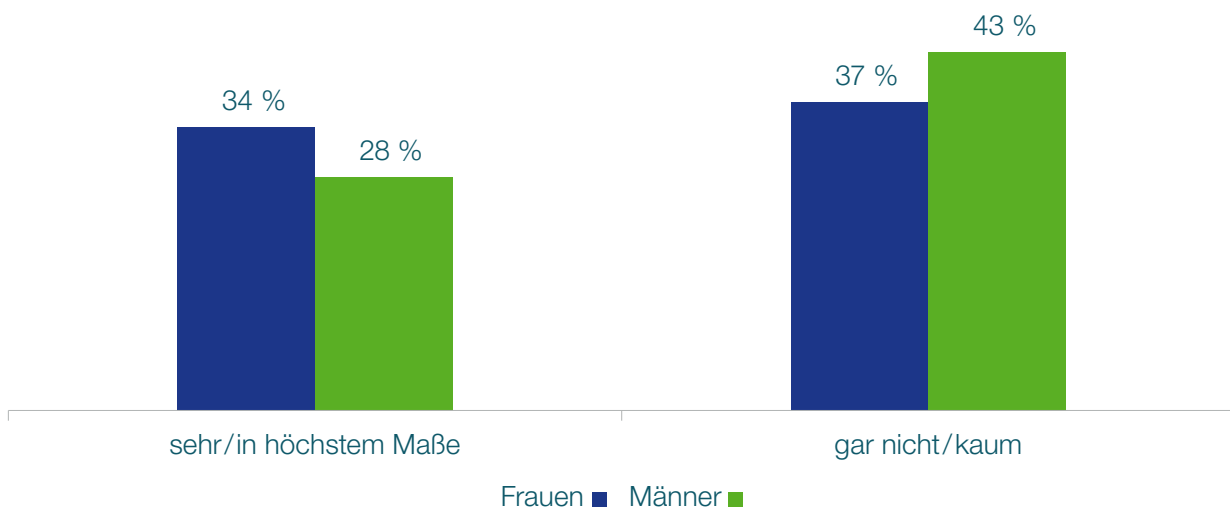
Für rund die Hälfte der Teilnehmenden (51 Prozent) wäre es gar nicht oder kaum positiv, aktuell in Teilzeit zu arbeiten. Mit Blick auf zukünftige Teilzeitarbeit verringert sich dieser Prozentsatz auf 42 Prozent (2015: 31

Prozent). 29 Prozent fänden es sehr oder in höchstem Maße positiv, in Zukunft in Teilzeit zu arbeiten (2015: 43 Prozent). Damit wird eine Teilzeittätigkeit in der Zukunft als deutlich weniger attraktiv bewertet als vor fünf Jahren. Insgesamt 70 Prozent erleben Teilzeitarbeitsmodelle für die berufliche Entwicklung als hinderlich. Die Geschlechtsunterschiede sind signifikant: Frauen schätzen Teilzeitarbeit sowohl aktuell als auch bezogen auf die Zukunft positiver ein als Männer. Dennoch sehen Frauen im Gegensatz zu Männern Teilzeitmodelle in Hinsicht auf die berufliche Entwicklung tendenziell als hinderlicher.

**Abbildung 15: Einstellungen zu gegenwärtiger Teilzeitarbeit:
Wie positiv ist es für Sie, in Teilzeit zu arbeiten?**



**Abbildung 16: Einstellungen zu künftiger Teilzeitarbeit:
Wie positiv wäre es für Sie, in Zukunft in Teilzeit zu arbeiten?**



Flexible Arbeitsmodelle sind weiterhin sehr verbreitet, am häufigsten Teilzeit (96 Prozent), Mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice (93 Prozent) und Altersfreizeit (77 Prozent). Führen in Teilzeit (45 Prozent, 2015: 28 Prozent) und Jobsharing (35 Prozent, 2015: 30 Prozent) und die komprimierte Arbeitswoche (13 Prozent, 2015: acht Prozent) sind nach wie vor seltener anzutreffen als die vorgenannten Arbeitsmodelle, jedoch häufiger als bei der Umfrage 2015. Generell steigt die Vielfalt der flexiblen Arbeitsmodelle mit der Unternehmensgröße.

Abbildung 17: Flexible Arbeitsmodelle nach Unternehmensgröße

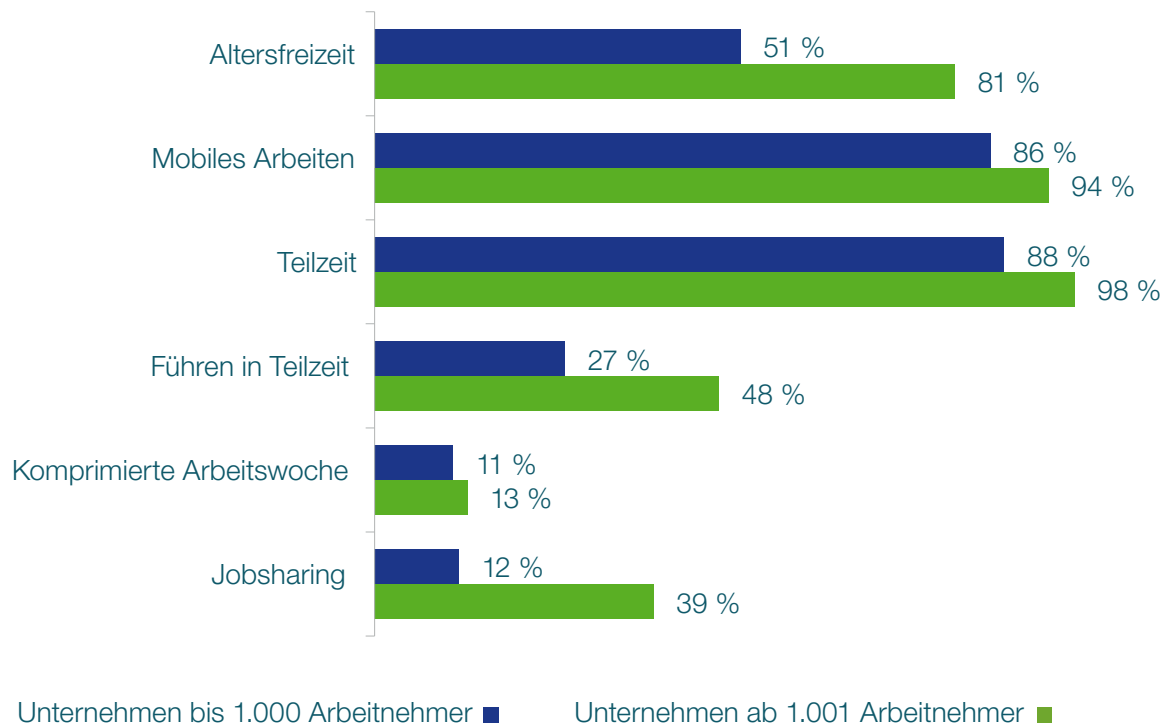
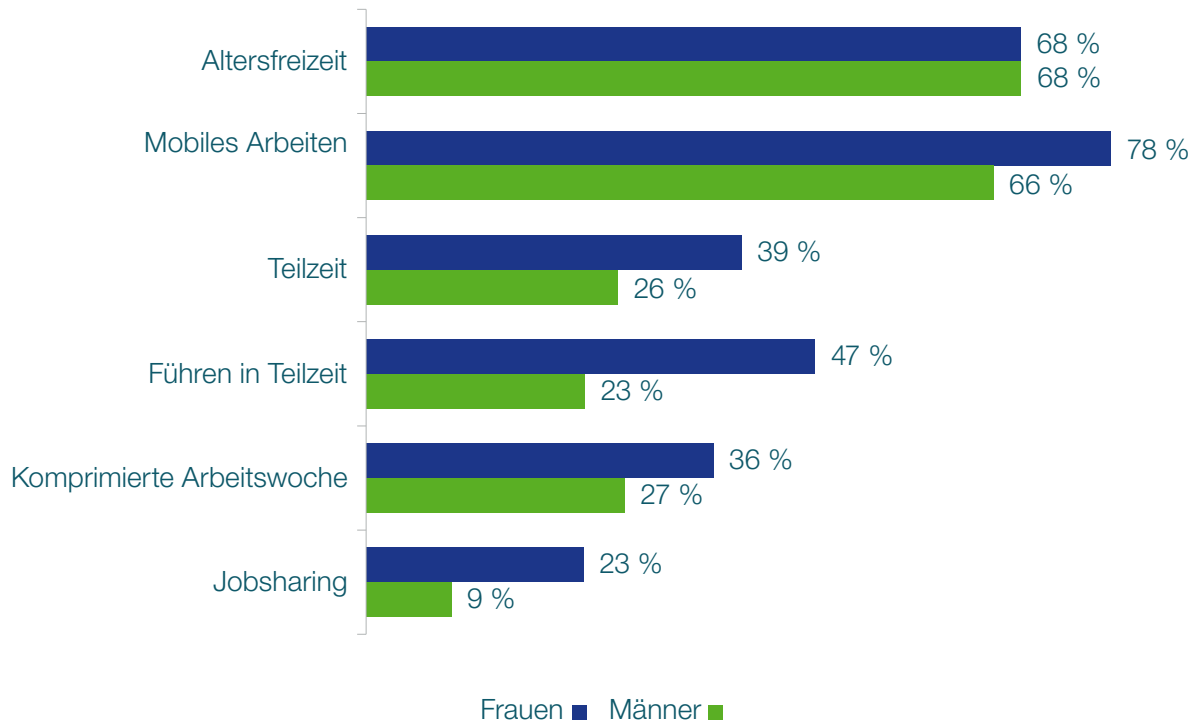


Abbildung 18: Einschätzung der Attraktivität flexibler Arbeitsmodelle in Prozent

(Kategorien zusammengelegt: sehr oder in höchstem Maße attraktiv)



Mobiles Arbeiten (70 Prozent) und Altersfreizeit (68 Prozent) sind besonders attraktiv, Jobsharing (13 Prozent) am wenigsten. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern ist aber bei den allen abgefragten Arbeitszeitmodellen mit Ausnahme der Altersfreizeit signifikant.

Im Altersvergleich zwischen den bis 40-jährigen Befragten und den älteren Teilnehmenden zeigen sich weitere signifikante Unterschiede. Danach werden Jobsharing, Führen in Teilzeit, komprimierte Arbeitswoche und Teilzeit von der jüngeren Generation positiver bewertet und Altersfreizeit wird – wie zu erwarten – von der älteren Gruppe als attraktiver empfunden. Beim Mobilen Arbeiten gibt es – anders als vor fünf Jahren – keinen signifikanten Unterschied mehr zwischen beiden Altersgruppen.

5. CHANCENGLEICHHEIT IM UNTERNEHMEN

Wie bereits 2015 wurde eine mögliche Bevorzugung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz hinsichtlich des Geschlechts, des Alter und der nationalitätsbezogenen Herkunft untersucht. Neu hinzugekommen ist eine entsprechende Abfrage im Hinblick auf Behinderungen und die sexuelle Orientierung.

Erneut wird über alle Teilnehmenden hinweg eine stärkere Bevorzugung von Männern im Gegensatz zu Frauen gesehen. Auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = gar nicht; 5 = in höchstem Maße), liegt der Mittelwert der Bevorzugung von Männern bei 2,2, der Mittelwert der Frauen bei 2,0. Insgesamt meinen die Teilnehmenden somit nach wie vor, eine Bevorzugung von Männern im Arbeitsumfeld feststellen zu können. Dies ändert sich auch allerdings bei geschlechterdifferenzierender Betrachtung. Die teilnehmenden Männer sehen eine stärkere Bevorzugung der Frauen gegenüber Männern. Die teilnehmenden Frauen sehen dagegen stärker die Bevorzugung von Männern gegenüber Frauen. Allerdings stufen Frauen die Bevorzugung von Männern stärker ein als Männer die Bevorzugung von Frauen. Männer vermuten demnach eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts in einer geringeren Weise als Frauen.

Abbildung 19: Bevorzugung Männer

Skala: 1 = „gar nicht“, 5 = „in höchstem Maße“

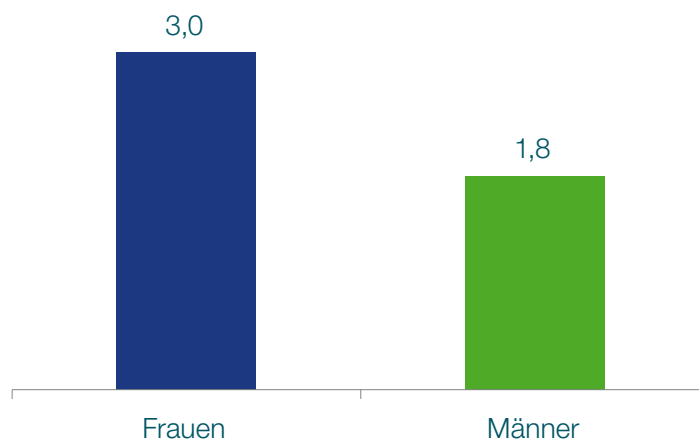
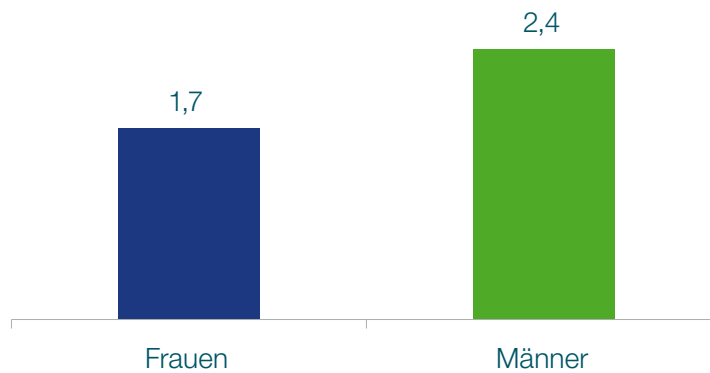


Abbildung 20: Bevorzugung Frauen

Skala: 1 = „gar nicht“, 5 = „in höchstem Maße“



Ähnliches zeigt sich bei der Frage nach der Bevorzugung hinsichtlich des Alters. Über alle Teilnehmenden hinweg wird eine stärkere Bevorzugung Jüngerer (Mittelwert 2,4) als Älterer (Mittelwert 1,8) wahrgenommen. Die jüngere Gruppe sieht jedoch eher ältere Personen bevorzugt. Die Gruppe der über 40-Jährigen empfindet hingegen, dass Jüngere bevorzugt werden.

Abbildung 21: Bevorzugung Jüngere

Skala: 1 = „gar nicht“, 5 = „in höchstem Maße“

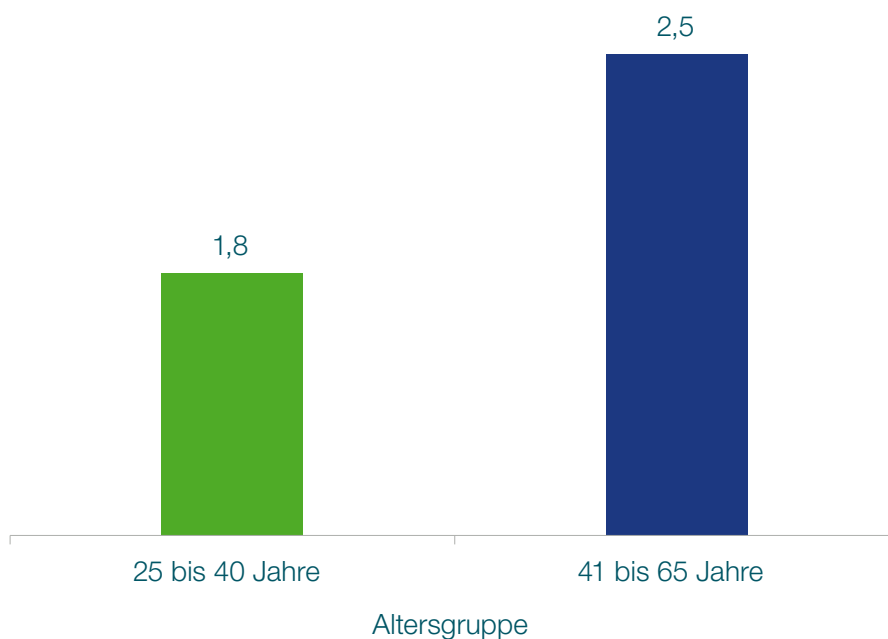
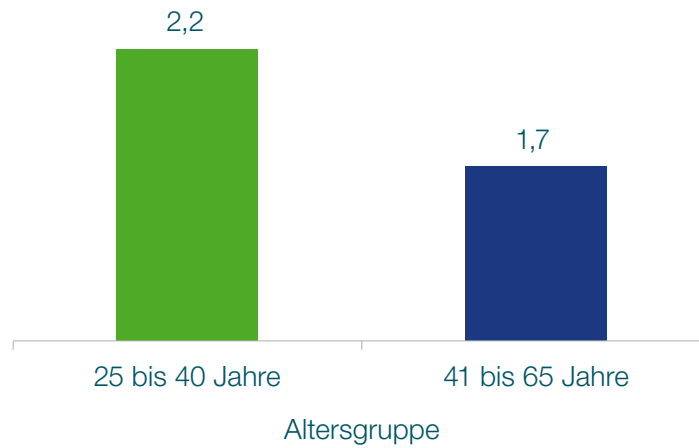


Abbildung 22: Bevorzugung Ältere

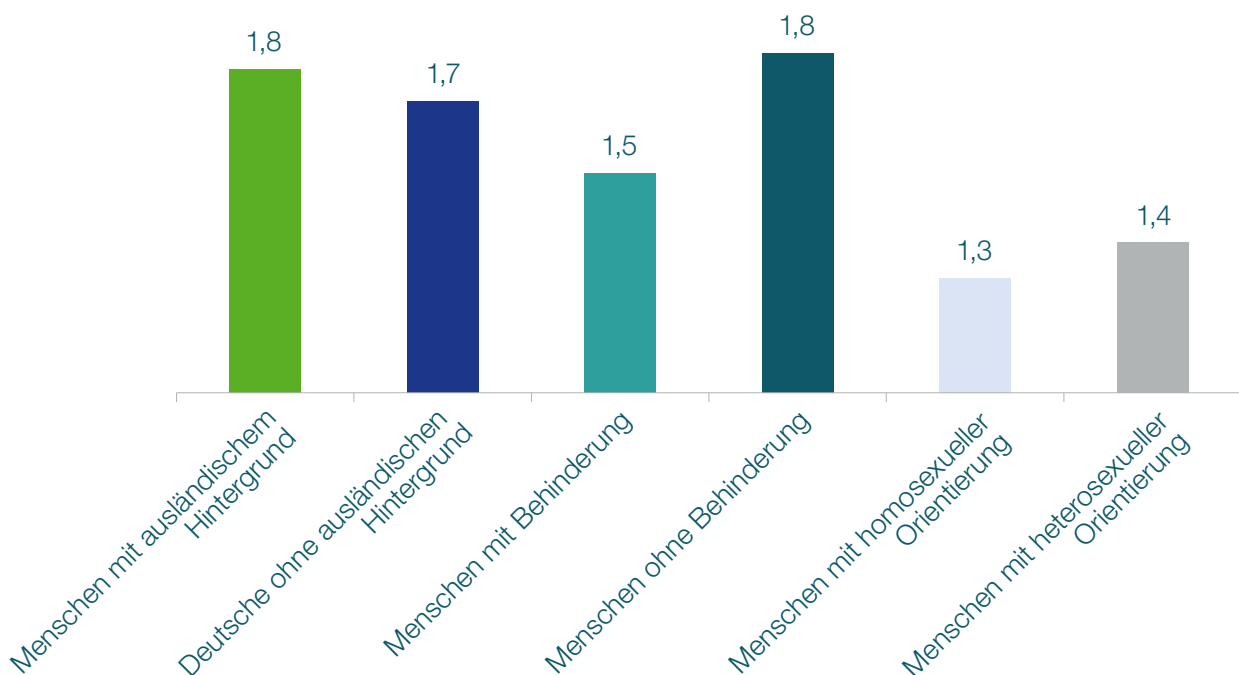
Skala: 1 = „gar nicht“, 5 = „in höchstem Maße“



Bezüglich der Diskriminierung aufgrund der nationalen Herkunft, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung gehen die Befragten nur bei Menschen ohne Behinderungen von einer Bevorzugung gegenüber Menschen mit Behinderungen aus.

Abbildung 23: Bevorzugung aufgrund ausländischen Hintergrundes, Behinderung und sexueller Orientierung

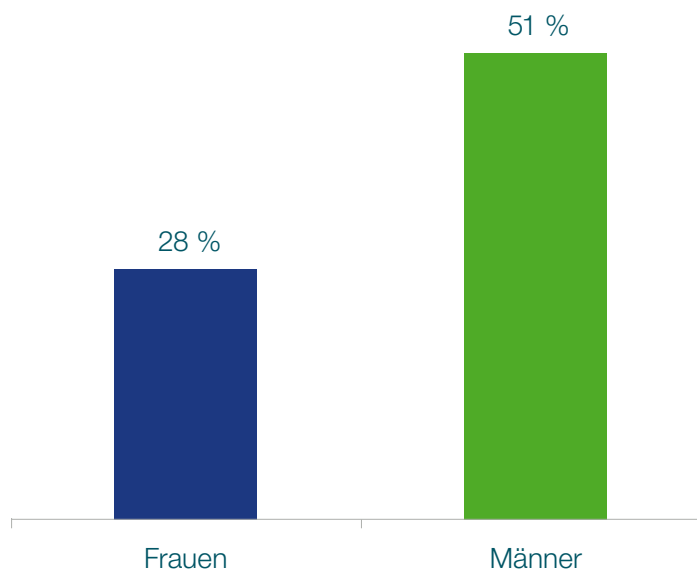
Skala: 1 = „gar nicht“, 5 = „in höchstem Maße“



Da die Herkunft und die sexuelle Orientierung der Befragten sowie das Vorhandensein einer etwaigen Behinderung nicht erfasst wurden, ist keine Analysen dieser Angaben in Abhängigkeit von den jeweils eigenen Merkmalen möglich.

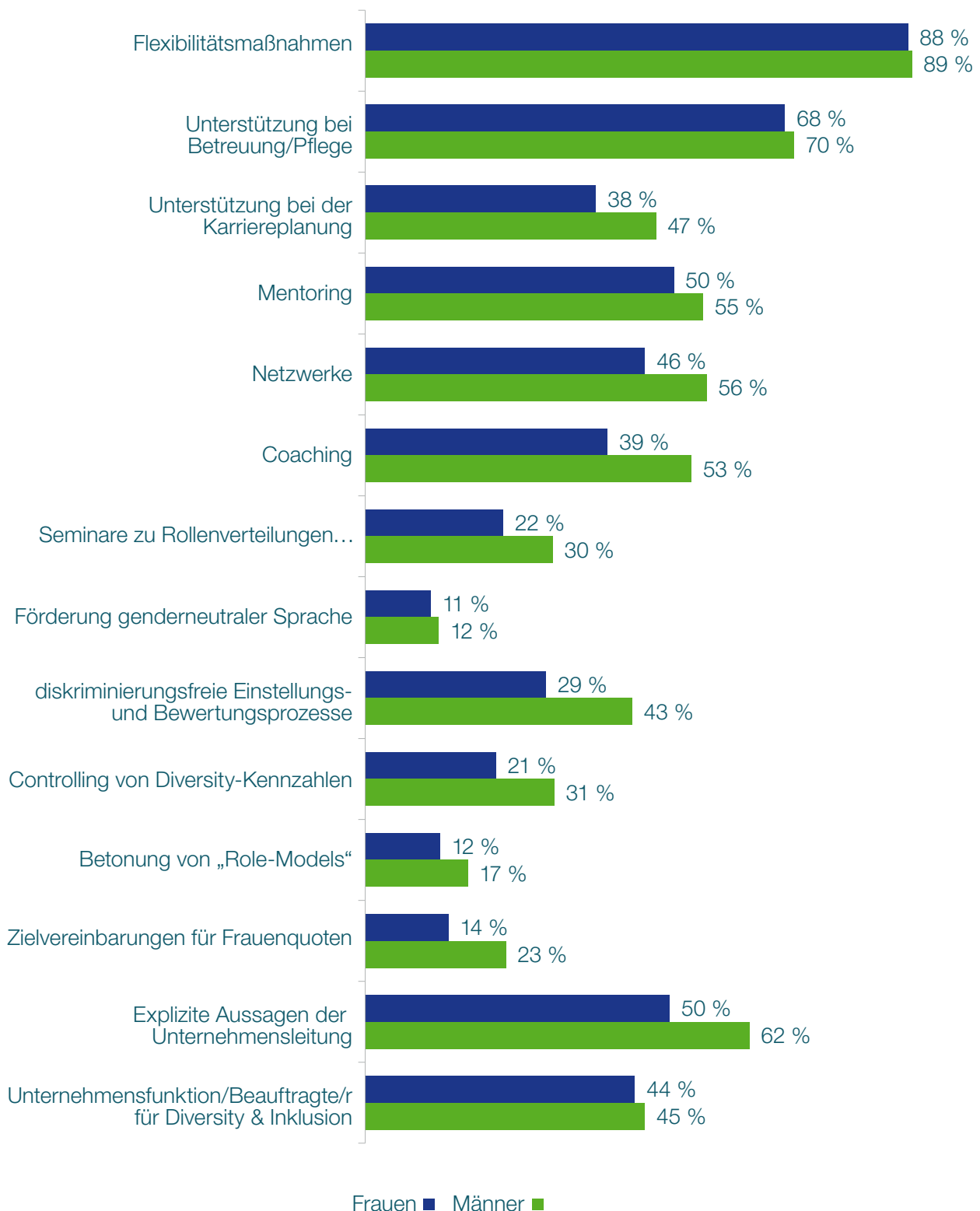
Lediglich 44 Prozent aller befragten Personen erleben Chancengleichheit in Bezug auf Alter, Geschlecht und Herkunft als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie. Auch hier ergeben sich signifikant unterschiedliche Perspektiven für die beiden Geschlechter: Unter den Frauen machten nur 28 Prozent diese Angabe, unter den Männern 51 Prozent. Auch mit zunehmendem Alter wird die Chancengleichheit zunehmend skeptisch gesehen.

Abbildung 24: Chancengleichheit als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie



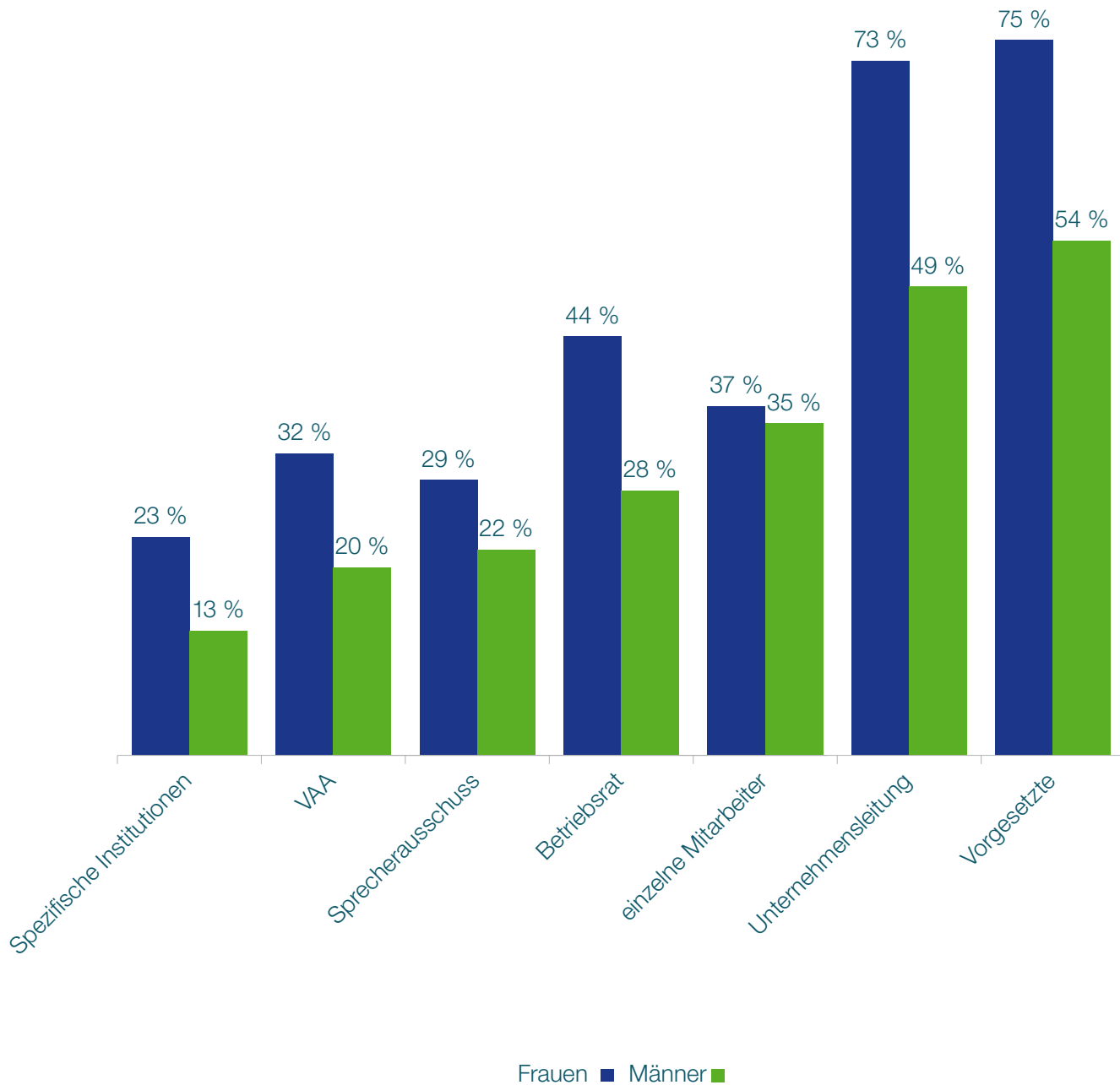
Maßnahmen zum Thema „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ existieren in den Unternehmen in verschiedenen Formen. Besonders häufig angegeben wurden Flexibilitätsmaßnahmen bezüglich der Arbeitsform, Unterstützung bei Betreuung/Pflege von Familienangehörigen und explizite Aussagen der Unternehmensleitung zur Chancengleichheit. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind zum Teil sehr deutlich.

Abbildung 25: Maßnahmen für Gleichbehandlung und Chancengleichheit



(Noch) mehr Engagement für Chancengleichheit am Arbeitsplatz wünschen sich die Teilnehmenden vor allem von der Unternehmensleitung und den Vorgesetzten. Alle anderen Optionen wurden deutlich seltener gewählt. Frauen artikulieren aber insgesamt einen größeren Bedarf als Männer an mehr Engagement und zwar auf allen Ebenen.

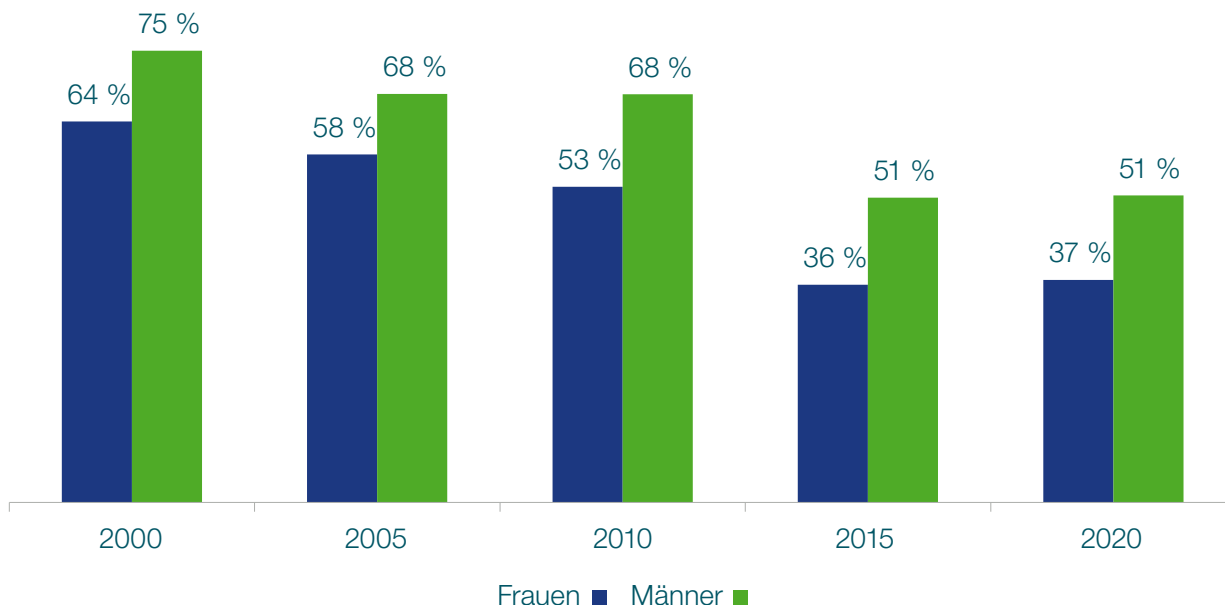
Abbildung 26: Einsatz für Chancengleichheit



6. ZUFRIEDENHEIT UND KARRIERE

Nur 47 Prozent der Teilnehmenden sind mit ihrer beruflichen Entwicklung sehr oder in höchstem Maße zufrieden, die Männer aber in signifikant deutlich größerem Maße als die Frauen. Die Zufriedenheit sank seit der Erhebung 2000 stetig. Gegenüber der letzten Umfrage 2015 stagniert diese Entwicklung aber.

Abbildung 27: Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung



Nur 26 Prozent der Frauen fühlen sich leistungs- und positionsgerecht bezahlt. Die männlichen Befragten empfinden dies zu 36 Prozent, der Geschlechtsunterschied ist damit nach wie vor signifikant. Die älteren Befragten sind zudem zufriedener mit ihrer Bezahlung als die Jüngeren. Auch die Qualität ihrer Freizeit bewerten Männer deutlich positiver als Frauen. Bei der Zufriedenheit hinsichtlich aller Eindrücke (Bezahlung, Kolleginnen und Kollegen, Arbeitsumfeld et cetera) sind signifikant mehr Männer insgesamt sehr oder in höchstem Maße zufrieden (48 Prozent). Bei den Frauen sind dies nur 36 Prozent.

Abbildung 28: Zufriedenheit nach Geschlecht

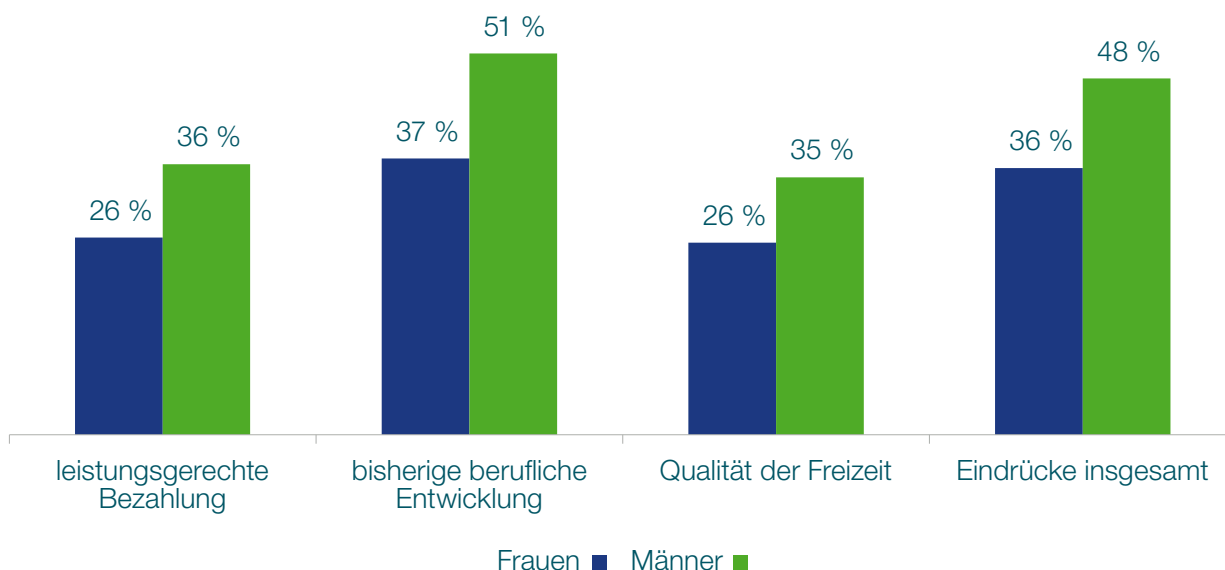
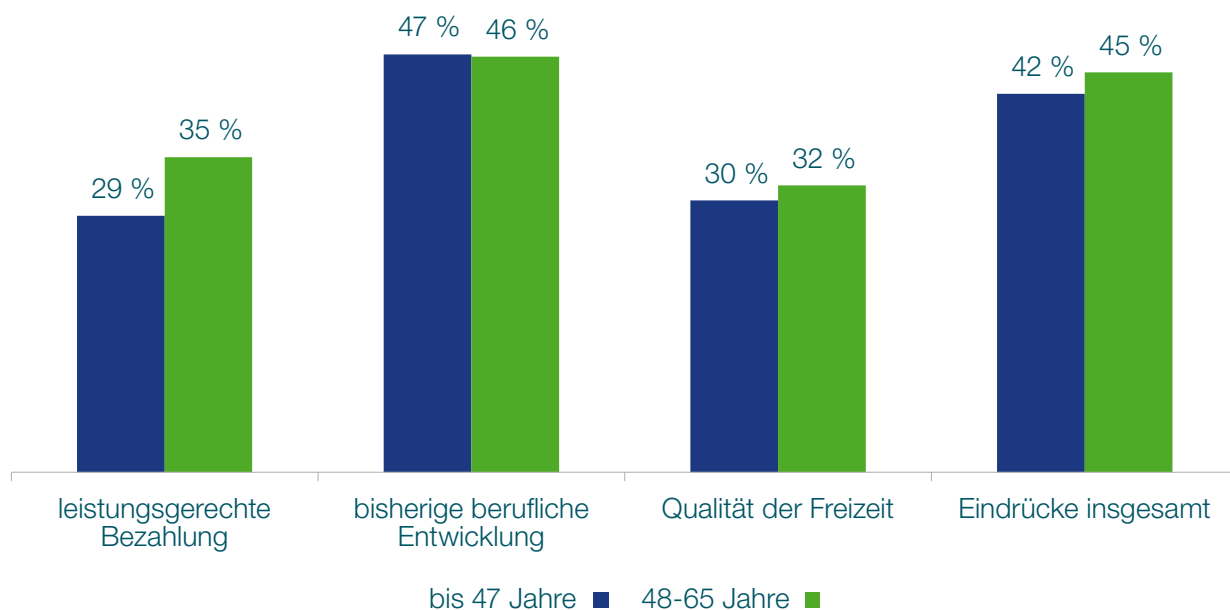


Abbildung 29: Zufriedenheit nach Altersgruppen

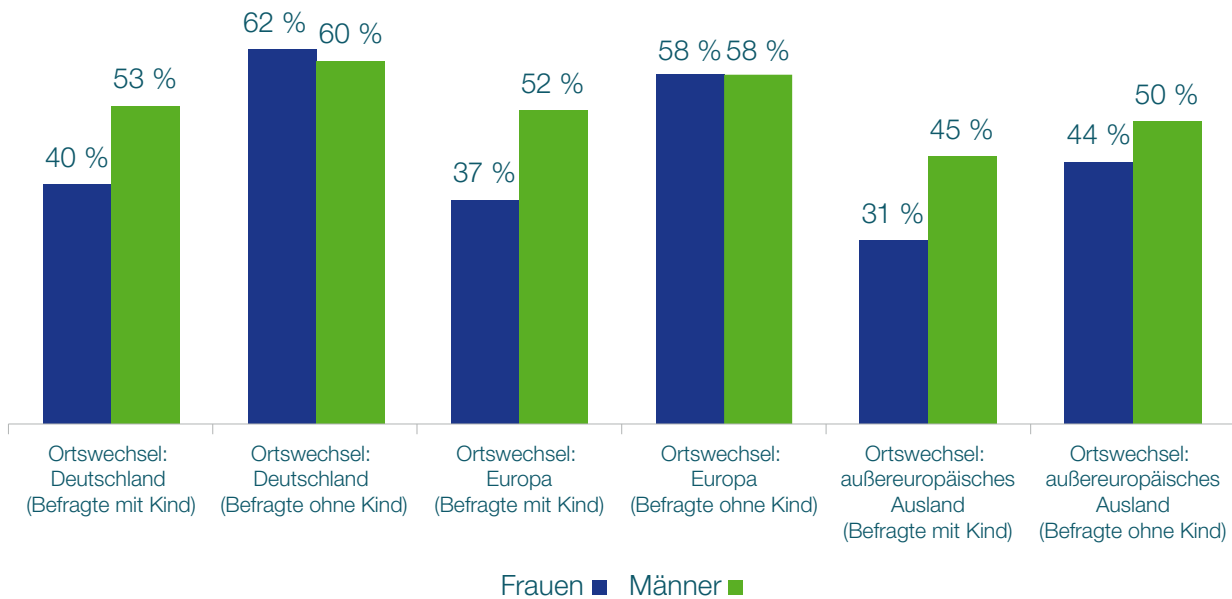


Die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung und Bezahlung und die Gesamtzufriedenheit stehen jeweils in einem positiven, signifikanten Zusammenhang zur Beschäftigungsform (Tarifmitarbeiter, AT-Angestellte, leitende Angestellte, Vorstand/Geschäftsführung) und der beruflichen Position (Funktion ohne Mitarbeiter, mit Mitarbeitern ohne/mit Hochschulausbildung, höhere Funktion): Je höher die berufliche Stellung, umso größer ist die Zufriedenheit.

Die Bereitschaft zum Ortswechsel innerhalb Deutschlands ist bei Männern und Frauen in etwa gleich hoch: Unter den Frauen würden 51 Prozent diesen Schritt wahrscheinlich oder sogar sicher in Kauf nehmen (55 Prozent der Männer). Jeweils sieben Prozent der Frauen und der Männer schließen dies aus. Ein längerer Ortswechsel von mindestens sechs Monaten innerhalb Europas ist für 48 Prozent der Frauen und 53 Prozent der Männer denkbar. Ein Ortswechsel außerhalb Europas kommt für 37 Prozent der Frauen und 46 Prozent der Männer in Betracht.

Die Bereitschaft, den Wohnort für die berufliche Karriere zu ändern, ist bei kinderlosen Personen größer. 61 Prozent der Befragten, die keine Kinder haben, würden einen Ortswechsel innerhalb Deutschlands, 58 Prozent innerhalb von Europa und 47 Prozent ins übrige Ausland in Kauf nehmen. Bei Personen mit Kindern reduzierten sich diese Zahlen auf 56 Prozent (Deutschland), 48 Prozent (Europa) und 41 Prozent (anderes Ausland). Bei Frauen ist der Unterschied zwischen Befragten mit Kindern und ohne Kinder größer als bei Männern.

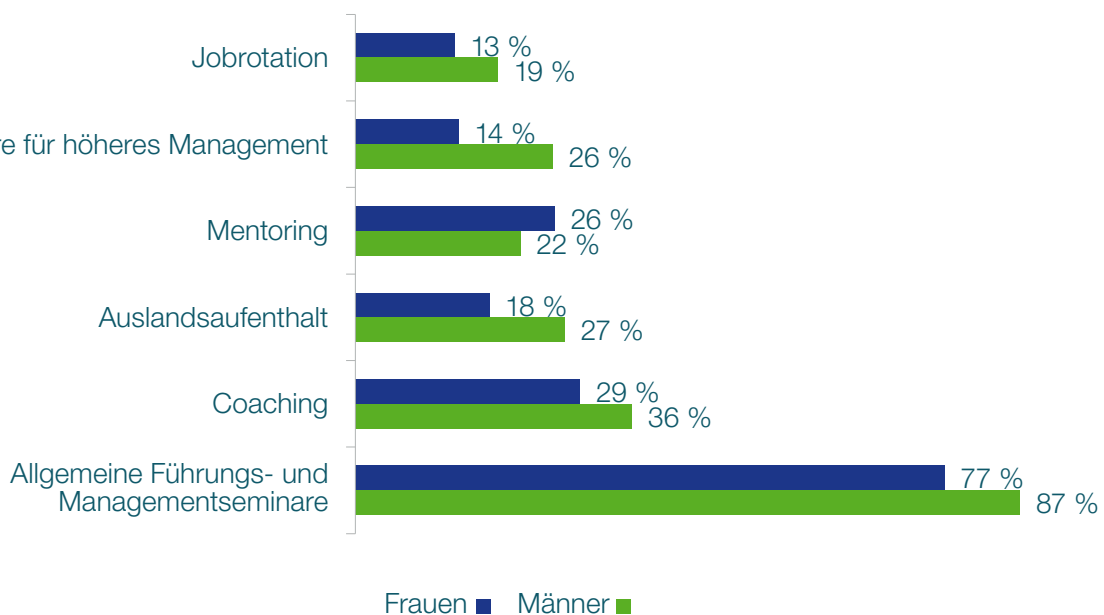
Abbildung 30: Bereitschaft zum Ortswechsel



18 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer haben bereits einen mindestens sechsmonatigen Auslandsaufenthalt absolviert. Während dieser Anteil in den früheren Erhebungen kontinuierlich gestiegen ist, ist die Zahl im Jahr 2015 im Vergleich zu 2010 für beide Geschlechter gesunken. 2020 ist der Anteil in beiden Fällen wieder leicht angestiegen.

Unter den karrierefördernden Maßnahmen werden vor allem Führungs- und Managementseminare (84 Prozent) genannt. Wie auch in den Erhebungen der vergangenen Jahre ersichtlich, nehmen Männer häufiger an karrierefördernden Maßnahmen teil als Frauen. Auch aufgeteilt nach einzelnen Beschäftigungsformen (zum Beispiel leitende Angestellte) ergibt sich keine konsistente Abweichung von diesem Muster. Generell werden diese Maßnahmen von Frauen eher seltener genutzt als von Männern.

Abbildung 31: Karrierefördernde Maßnahme



ZUSAMMENFASSUNG

Die Ergebnisse der VAA-Chancengleichheitsumfrage 2020 zeigen, dass Frauen nach wie vor seltener höhere Karrierestufen erreichen als Männer. Wie bereits bei der Umfrage 2015 wurde dieser Geschlechterunterschied bei der erreichten Karrierestufe daraufhin geprüft, inwieweit andere Faktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit oder Teilzeittätigkeit dabei eine Rolle spielen. Im Ergebnis sind die Unterschiede nicht allein durch diese soziodemografischen Merkmale zu erklären. Frauen werden bei der Vergabe von Führungspositionen also benachteiligt und der VAA wird seine Aktivitäten gegen diese Benachteiligung deshalb weiter fortsetzen.

Ein Schritt auf diesem Weg ist bereits gemacht, denn im Vergleich zur letzten Umfrage hat sich die Benachteiligung der Frauen etwas verringert: Bei männlichen Umfrageteilnehmern im Alter bis 51 Jahren ist der Anteil der leitenden Angestellten seit 2015 deutlich zurückgegangen, während der Anteil der AT-Angestellten gewachsen ist. Bei den weiblichen Teilnehmenden ist dieser Trend nicht in gleicher Weise zu beobachten. Somit ist die Diskrepanz zwischen dem Anteil männlicher und weiblicher Teilnehmer in leitender Stellung in dieser Altersgruppe kleiner geworden.

Eine Annäherung zwischen den Geschlechtern hat bei den jüngeren Teilnehmenden auch im Hinblick auf die Elternzeit stattgefunden. Bei den unter 41-Jährigen gaben Männer und Frauen gleich häufig an, bereits Elternzeit genommen zu haben. Die Dauer der Elternzeit ist bei den Frauen jedoch nach wie vor wesentlich höher. Aus Sicht des VAA sollte dieser Unterschied verringert werden, was allerdings nur bedingt über eine weitere Veränderung bei der Ausgestaltung des Elterngeldes zu erreichen ist. Vielmehr ist ein fortgesetzter Kulturwandel in den Unternehmen erforderlich, um eine ausgeglichene Verteilung der Elternarbeit auf beide Geschlechter und eine Vereinbarkeit zwischen Elternschaft und Karriere für alle Arbeitnehmer zu ermöglichen.

Dazu gehört aus Sicht des Verbandes in jedem Fall die weitere Stärkung flexibler Arbeitsmodelle. Die aktuelle Chancengleichheitsumfrage zeigt, dass diese Modelle für viele Befragte weiterhin sehr attraktiv sind. Im Vergleich zur Umfrage 2015 haben sich dabei bei beiden Geschlechtern die Präferenzen weg von der Teilzeit und hin zum mobilen Arbeiten entwickelt. Inwieweit es sich hier um einen Sondereffekt durch die während des Befragungszeitraums bereits aktuelle COVID-19-Pandemie handelt, wird die nächste Umfrage zeigen. Der VAA befürwortet den Ausbau von mobiler Arbeit ausdrücklich, wenn dabei eine funktionierende Vertrauenskultur etabliert und der Schutz der Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitsort gewährleistet wird. Mit Blick auf die Unternehmenskultur zeigt die Chancengleichheitsumfrage 2020 auch an anderer Stelle Handlungsbedarf: Chancengleichheit wird nur von einem Viertel der Frauen als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie wahrgenommen. Dieses Ergebnis offenbart, dass Unternehmen und Führungskräfte bei diesem Thema auch weiterhin erheblich gefordert sind.



KONTAKT —

KÖLN

VAA
MOHRENSTRASSE 11 – 17
50670 KÖLN
TEL + 49 221 160010
FAX + 49 221 160016
MAIL INFO@VAA.DE

BERLIN

VAA
KAISERDAMM 31
14057 BERLIN
TEL + 49 30 3069840
FAX + 49 30 30698420
MAIL INFO.BERLIN@VAA.DE

WWW.VAA.DE