

Chancengleichheit 2010

Umfrage zur beruflichen Situation
weiblicher und männlicher Führungskräfte



Führungskräfte
Chemie





IMPRESSUM

Herausgeber:	Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., Mohrenstr. 11–17, 50670 Köln
Konzeption & Redaktion:	Dr. Monika Brink (stellvertretend für die Mitglieder der VAA-Kommission Diversity), Stephanie Alt, Dr. Torsten Glinke
Gestaltung & Layout:	Stephanie Alt, Timur Slapke
Druckauflage:	1.000
Druck:	print 24 GmbH, Friedrich-List-Straße 3, 01445 Radebeul
Covergrafik:	Aleksandar Videnovic – Fotolia.com



Verehrte Leserin, verehrter Leser,

stellen Sie sich vor, es ist Chancengleichheit und keiner macht mit. So könnte man die Ergebnisse der aktuellen VAA-Umfrage zur Chancengleichheit von Führungskräften in den Unternehmen der Chemischen Industrie deuten. Überraschend? Leider nicht.

„Selten Karriere und vielfach benachteiligt“ – dieses Resümee zog der VAA vor 20 Jahren bei seiner ersten Umfrage zur beruflichen Situation von Akademikerinnen in der Chemischen Industrie. Seitdem hat sich viel getan, zweifelsohne. 80 Prozent der Teilnehmenden geben heute an, dass sich ihr Unternehmen zu frauen- und familienorientierter Personalpolitik bekennt.

Alles eitel Sonnenschein also? Mitnichten! Gefragt nach der praktischen Umsetzung von Chancengleichheit, sehen nur ein Drittel der Frauen und knapp die Hälfte der Männer einen entsprechend praktizierten Führungsstil. Bestätigt werden diese Ergebnisse vom Führungskräfte-Monitor 2010 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin): Die oberen und mittleren Führungsebenen sind nach wie vor fest in Männerhand. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit erreichen nur selten Führungspositionen, männlich geprägte Lebensentwürfe bestimmen immer noch den Berufsalltag.

Nun hat auch die Politik das Thema für sich entdeckt und ringt um eine Frauenquote für Führungspositionen. Die Bundeskanzlerin spricht von einem „ziemlichen Skandal“, gibt den Unternehmen aber noch eine Schonfrist, um „kreativ zu werden“. In Norwegen werden bereits erste Schlüsse aus der vor drei Jahren eingeführten 40-Prozent-Quote für Frauen in Verwaltungsräten gezogen. Zwischenfazit: Kein Schaden für die Unternehmen, aber nach wie vor wenig Frauen in Führungspositionen.

Dabei wird es für die Unternehmen höchste Zeit, sich als attraktive Arbeitgeber in Position zu bringen – nicht nur auf dem Papier, sondern auch im praktischen Handeln. Es reicht nicht, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. Wichtig ist ein Betriebsklima, in dem die Nutzung solcher Modelle auch tatsächlich akzeptiert wird. Egal ob zur Kinderbetreuung oder zur Pflege Angehöriger. Wie die Umfrage zeigt, scheinen Führungskräfte nach wie vor Angst davor zu haben, als Leistungsverweigerer zu gelten, wenn sie solche Angebote nutzen – das gilt für Männer wie für Frauen. Der Wirtschaftsstandort Deutschland bleibt jedoch nur wettbewerbsfähig, wenn wir den Worten Taten folgen lassen. Auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit brauchen wir eine familienbewusste Arbeitswelt. Hier sollten wir als Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen.

Ihr

Dr. Hans Dolhaine

I. Wesentliche Ergebnisse	6
II. Detailauswertung	8
1. Teilnehmerstruktur	8
2. Position im Unternehmen	9
3. Tätigkeitsschwerpunkte und Tätigkeitsverlauf	9
4. Teilzeit und Elternzeit	10
5. Chancengleichheit im Unternehmen	11
6. Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung	13
7. Privatleben und Karriere	14
III. Vorschläge des VAA	15
IV. Fragebogen zur Chancengleichheit 2010	16

I. Wesentliche Ergebnisse

Die in dieser Publikation veröffentlichten Zahlen beziehen sich auf die eingegangenen Antworten. Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

1. Teilnehmerstruktur

- 1.578 Personen haben an der Umfrage 2010 teilgenommen, 36 % der angeschriebenen Frauen und 25 % der angeschriebenen Männer.
- 74 % der Frauen und 89 % der Männer leben in einer Partnerschaft oder Ehe.
- 49 % der Frauen haben keine Kinder gegenüber 21 % bei Männern.

2. Position im Unternehmen

- Über alle Stufen im Unternehmen hinweg nehmen Männer im Durchschnitt eine höhere Position ein.
- 48 % der Männer und 30 % der Frauen sind Leitende Angestellte.
- 41 % der Frauen arbeiten in Funktionen ohne Mitarbeiter gegenüber 26 % bei Männern.

3. Tätigkeitsschwerpunkte und Tätigkeitsverlauf

- Über die Hälfte der Teilnehmenden ist bereit, für die Karriere einen Ortswechsel innerhalb Deutschlands vorzunehmen. Männer zeigen mit 59 % eine etwas höhere Mobilität als Frauen (52 %).
- Bei Frauen hängt die Bereitschaft zum Ortswechsel mit der Zahl vorhandener Kinder zusammen. Frauen ohne Kinder sind genauso mobil wie Männer ohne Kinder. Bei Männern haben Kinder keinen Einfluss auf deren Mobilität.
- Immer mehr Teilnehmende absolvieren aus beruflichen Gründen einen längeren Auslandsaufenthalt: 18 % der Frauen und 25 % der Männer. Gegenüber dem Jahr 2000 ist dies bei Frauen ein Anstieg um 6 und bei Männern um 3 Prozentpunkte.

4. Teilzeit und Elternzeit

- Teilzeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Die Quote der Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder gearbeitet haben, ist kontinuierlich gestiegen und liegt aktuell bei 30 % gegenüber einer Quote von 3 % bei Männern.
- Mit 40 % äußern deutlich mehr Frauen den Wunsch nach Teilzeit als Männer (12 %).

5. Chancengleichheit im Unternehmen

- Die Zahl der Unternehmen, die Chancengleichheit in ihre Firmenphilosophie integriert haben, steigt kontinuierlich. Interessanterweise nehmen Männer eine solche Philosophie deutlich stärker wahr als Frauen. Wurde sie in 2000

noch von 60 % der Männer und 39 % der Frauen wahrgenommen, waren dies 2010 bei Männern 71 % und bei Frauen 53 %.

- Anspruch und Wirklichkeit klaffen aber auseinander: In Unternehmen mit einer Chancengleichheitsphilosophie denken zwar 80 % der Frauen, dass die Unternehmensleitung diese auch vertritt. Nur 38 % sehen hingegen, dass ein entsprechender Führungsstil praktiziert wird. Männer bestätigen dieses Missverhältnis: 85 % erkennen Aussagen der Unternehmensleitung zu Chancengleichheit, aber nur 52 % finden diese im Führungsstil wieder.
- Die gefühlte Ungleichbehandlung hat sich nicht verbessert: Die Hälfte der Frauen gibt an, mehr leisten zu müssen als Männer in vergleichbaren Positionen. Diese Einschätzung hat sich seit 15 Jahren nicht wesentlich geändert.
- Frauen, die Ungleichbehandlung im Unternehmen wahrnehmen, sehen diese zu 81 % bei einer Benachteiligung im beruflichen Aufstieg, zu 63 % bei der Bezahlung und zu 48 % bei der beruflichen Förderung.
- Frauen nehmen immer öfter an karrierefördernden Maßnahmen teil (von 29 % im Jahr der ersten Befragung 1995 auf 49 % im Jahr 2010). Auch besuchen sie immer häufiger Seminare für das höhere Management (von 25 % im Jahr 1995 auf 40 % im Jahr 2010).

6. Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

- Mit einem Anteil von 68 % sind Männer wesentlich zufriedener mit ihrer beruflichen Entwicklung als Frauen (53 %). Die Zufriedenheit nimmt aber bei beiden Gruppen seit 2000 stetig ab.
- Als Gründe für die Unzufriedenheit bei der beruflichen Entwicklung äußern Frauen insbesondere fehlende Gleichstellung (49 %), falsche Gehaltseinstufung (47 %) oder externe Faktoren wie Umstrukturierung und Personalabbau (47 %). Männer führen ihre berufliche Unzufriedenheit vornehmlich auf externe Faktoren (63 %) zurück.
- Kinder scheinen auf die berufliche Zufriedenheit von Frauen keinen Einfluss zu haben. Väter sind dagegen tendenziell zufriedener mit ihrer beruflichen Entwicklung (70 %) als Männer ohne Kinder (54 %).

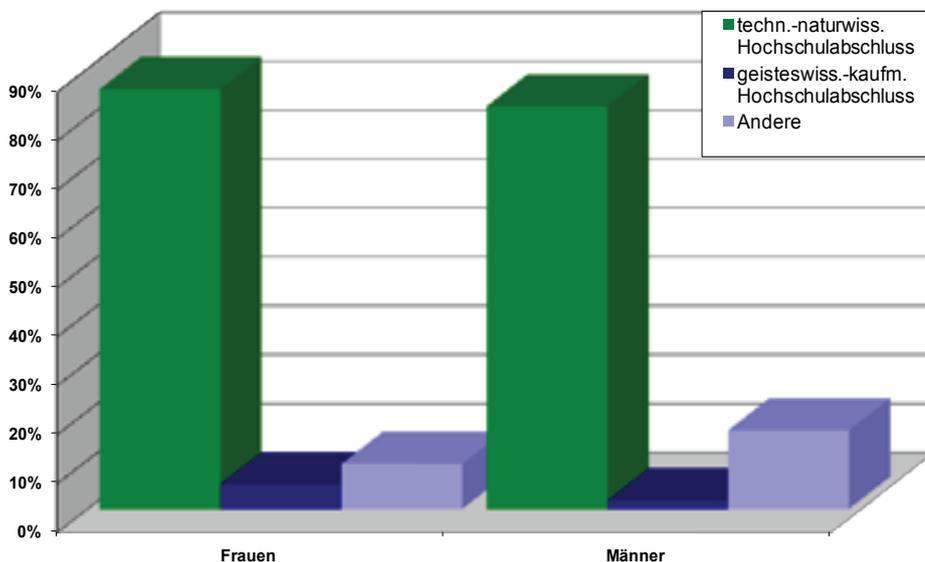
7. Privatleben und Karriere

- Flexible Arbeitszeitmodelle wurden in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet. Die Zahl der Teilnehmenden, die in Unternehmen mit entsprechenden Modellen arbeiten, stieg von 1995 bis 2010 um 31 Prozentpunkte.
- Die Teilnehmenden sind durch den Beruf zeitlich sehr beansprucht. Nur 40 % der Frauen und 55 % der Männer geben an, genug Zeit für ihre Familie zu haben.
- Drei Viertel der Teilnehmenden sind bereit, private Interessen zugunsten der eigenen Karriere zurückzustellen.
- Jeweils die Hälfte der Frauen und Männer wäre bereit, die eigene Karriere für eine Führungsposition des Partners zurückzustellen.
- Deutliche Unterschiede zeigen sich hingegen bei der Frage, ob die Befragten glauben, dass der Partner bereit wäre, zugunsten des Antwortenden auf die eigene Karriere zu verzichten: Während rund 84 % der Männer dies bejahen, liegt der Anteil bei Frauen bei knapp 62 %.

II. Detailauswertung

1. Teilnehmerstruktur

Abb. 1: Berufsausbildung der Befragten



Insgesamt wurden 5.204 Fragebögen an VAA-Mitglieder verschickt, davon die Hälfte an Frauen, die aktiv im Berufsleben stehen. Die andere Hälfte ging, wie bereits in den Jahren 2000 und 2005, an einen nach statistischen Grundsätzen ver-

gleichbaren Kreis von Männern (gleiche Altersstruktur, gleiche Werks- und Landesgruppen).

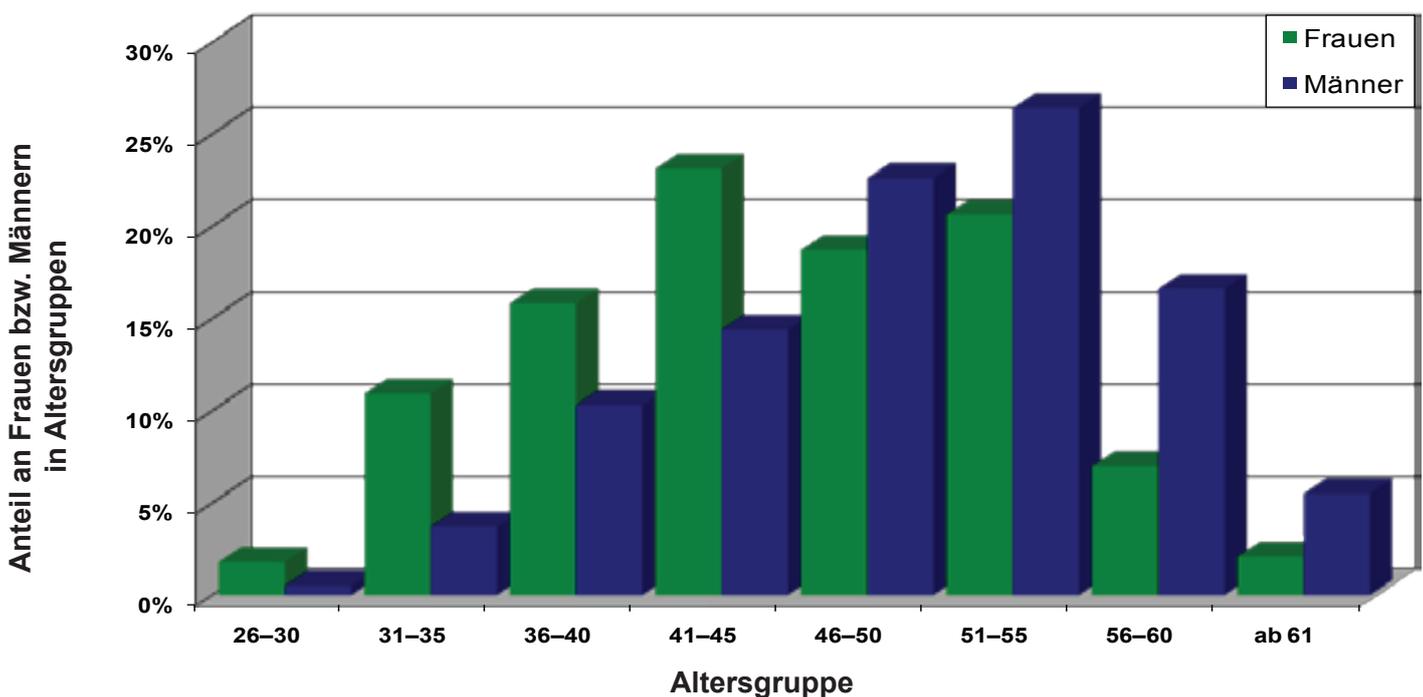
Die Rücklaufquote betrug insgesamt 30 %, bei den Frauen 36 % und bei den Männern 25 %. Die Teilnehmenden ver-

fügen überwiegend über ein naturwissenschaftlich-technisches Studium und entsprechen insoweit der Mitgliederstruktur des VAA (vgl. Abb. 1).

Das Durchschnittsalter ist weiter gestiegen und lag bei den Frauen bei 45 und bei den Männern bei 49 Jahren (gegenüber 43 Jahren bei Frauen und 45 Jahren bei Männern im Jahr 2005 – vgl. Abb. 2).

74 % der Frauen leben in einer Partnerschaft oder Ehe. Bei den Männern sind es 89 %. Männer haben mehr Kinder als Frauen, wobei im Durchschnitt auf die Väter 2,1 Kinder und auf die Mütter 1,7 Kinder entfallen. Die Quote der Kinderlosen beträgt bei den Frauen 49 % gegenüber 21 % bei den Männern.

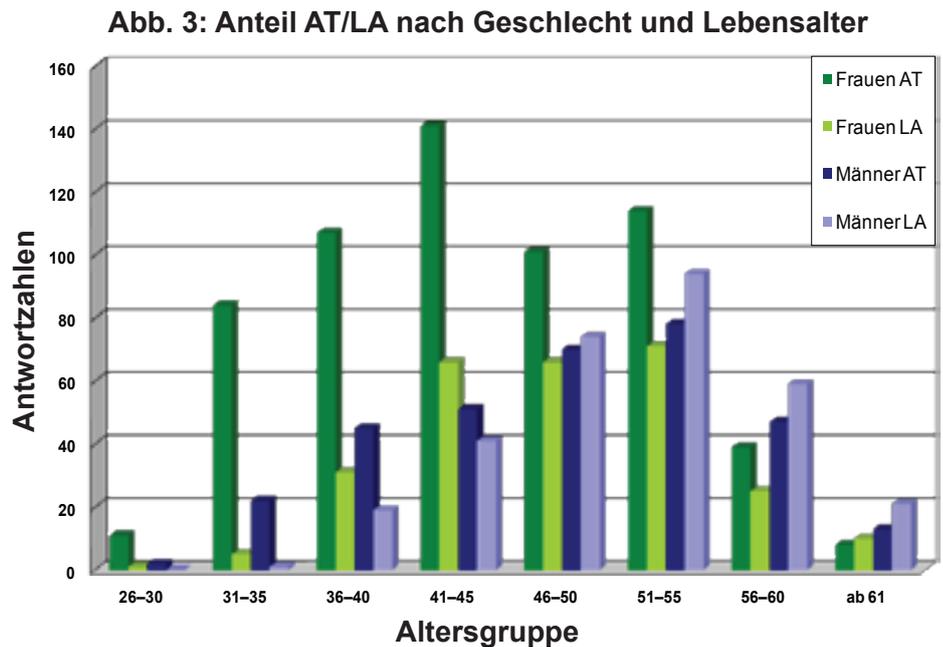
Abb. 2: Altersprofil der Teilnehmenden



2. Position im Unternehmen

48 % der Männer und 30 % der Frauen sind als Leitende Angestellte (LA) beschäftigt. Damit zeigt sich gegenüber den Ergebnissen der beiden vorhergehenden Umfragen keine signifikante Veränderung (vgl. Abb. 3).

41 % der Frauen arbeiten in Funktionen ohne Mitarbeiter, bei den Männern beträgt dieser Anteil nur 26 %. Frauen und Männer haben gleich häufig Funktionen mit Mitarbeitern ohne Hochschulausbildung inne (32 % der Frauen und 30 % der Männer). 37 % der Männer geben an, in höheren Leitungspositionen (Mitarbeiter



mit Hochschulausbildung) zu arbeiten, gegenüber nur 25 % bei den Frauen. Dies setzt sich

in den obersten Führungsfunktionen fort (Männer 7 % und Frauen 3 %).

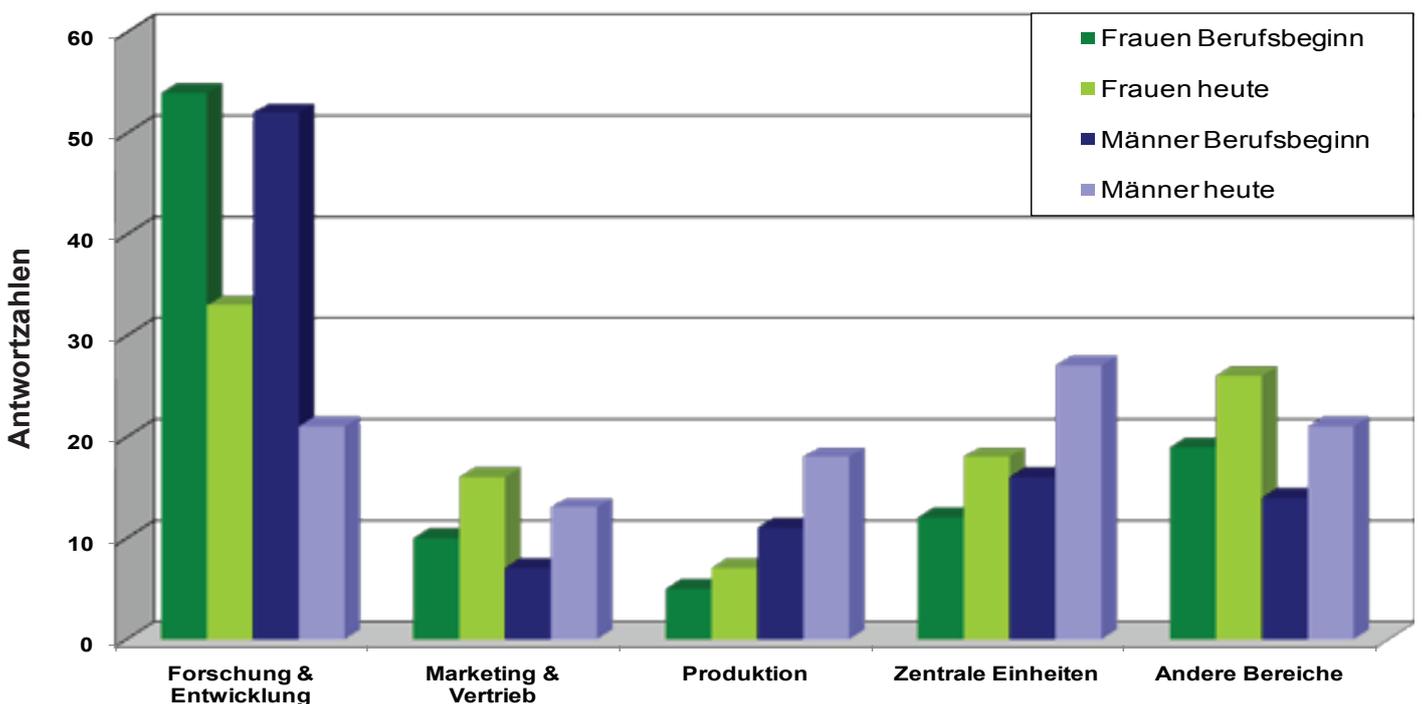
3. Tätigkeitsschwerpunkte und Tätigkeitsverlauf

Forschung & Entwicklung (F&E) ist der Bereich, in dem nach wie vor die meisten Teilnehmenden

ihre Karriere beginnen (54 % der Frauen und 52 % der Männer). Dagegen sind von allen

Teilnehmenden heute nur noch 33 % der Frauen und 21 % der Männer dort tätig (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Anteil von Frauen und Männern in Unternehmenseinheiten



Von den bei Berufsbeginn in der F&E tätigen Frauen arbeitet heute nach wie vor die Hälfte in diesem Bereich, 11 % in zentralen Einheiten, 10 % in Marketing und Vertrieb, 7 % im Qualitätsmanagement und 6 % in der Produktion. Die zu Beginn ihres Berufslebens in der F&E tätigen Männer sind heute zu 34 % im selben Bereich, zu 18 % in zentralen Einheiten, zu 15 % in der Produktion, zu 11 % in Marketing und Vertrieb sowie zu 5 % im Qualitätsmanagement beschäftigt.

Nach ihrem Berufsbeginn in der F&E wechselten die Hälfte der Frauen und 41 % der Männer mindestens einmal das Unternehmen. Weder das Unternehmen noch den Tätig-

keitsbereich wechselten 12 % der Frauen und 9 % der Männer, die in der F&E begonnen haben.

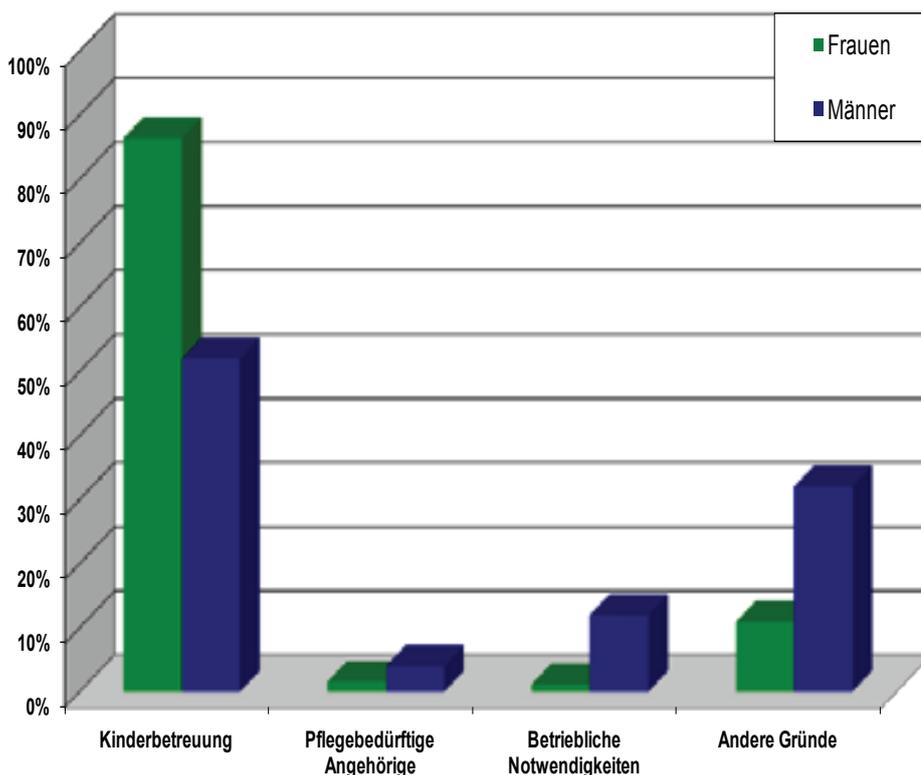
Die Bereitschaft zu einem Ortswechsel innerhalb Deutschlands ist in den letzten zehn Jahren um etwa 7 Prozentpunkte gesunken. Gut die Hälfte der Teilnehmenden ist dennoch bereit, für die Karriere einen Ortswechsel innerhalb Deutschlands vorzunehmen. Hier zeigen Männer in der Tendenz eine höhere Mobilität als Frauen (59 % Männer, 52 % Frauen), wobei ein Zusammenhang zwischen der Bereitschaft der Frauen zum Ortswechsel und der Anzahl vorhandener Kinder besteht. Während Frauen ohne Kinder die gleiche Be-

reitwilligkeit zum Ortswechsel zeigen wie kinderlose Männer (61 % Frauen, 60 % Männer), sinkt die Mobilität bei Frauen mit der Zahl ihrer Kinder. Diese Beziehung zwischen geringerer Mobilität und Elternschaft zeigt sich bei Männern nicht.

Demgegenüber ist in den letzten zehn Jahren der Anteil der Teilnehmenden, die aus beruflichen Gründen einen längeren Auslandsaufenthalt absolviert haben, kontinuierlich gestiegen. 18 % der Frauen und 25 % der Männer geben an, dass sie sich beruflich bedingt im Ausland aufgehalten haben. Gegenüber dem Jahr 2000 ist dies bei Frauen ein Anstieg um 6 und bei Männern um 3 Prozentpunkte.

4. Teilzeit und Elternzeit

Abb. 5: Gründe für Teilzeittätigkeit bei Frauen und Männern



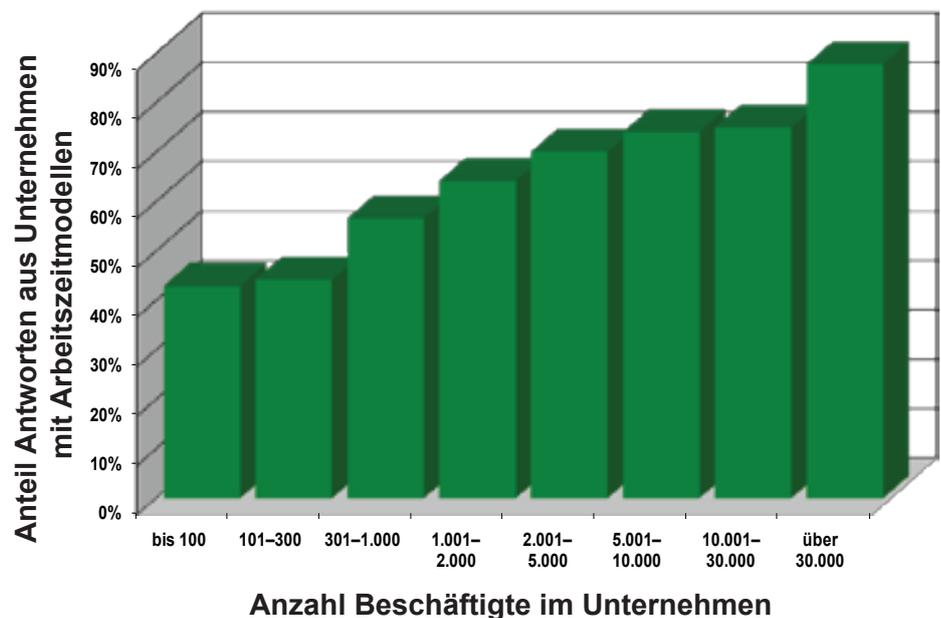
Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Den Wunsch nach Teilzeit äußern rund 40 % der Frauen, aber lediglich 12 % der Männer. Die Quote der Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder gearbeitet haben, ist in den letzten 20 Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt aktuell bei 30 %, gegenüber 3 % bei den Männern. Die meisten Frauen arbeiten entweder ein bis zwei Jahre oder acht und mehr Jahre in Teilzeit.

Genau wie bei den vorangegangenen Umfragen ist die Kinderbetreuung der Hauptgrund für die Teilzeittätigkeit bei Frauen und Männern (vgl. Abb. 5).

Das Angebot an Teilzeitmodellen ist in großen Unternehmen umfangreicher als in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten (vgl. Abb. 6).

Elternzeit wird immer noch in deutlich größerem Umfang von Frauen als von Männern in Anspruch genommen (25 % gegenüber 2 %). Welche Auswirkungen das Elterngeld auf die Bereitschaft hat, Elternzeit zu nehmen, lässt sich derzeit noch nicht sagen. Die Chancengleichheitsumfrage 2015 sollte hierzu erste Erkenntnisse liefern.

Abb. 6: Teilzeitangebote in Unternehmen mit Arbeitszeitmodellen



5. Chancengleichheit im Unternehmen

Die Zahl der Unternehmen, die Chancengleichheit in ihre Firmenphilosophie integriert haben, steigt kontinuierlich. Interessanterweise nehmen Männer eine solche Philosophie deutlich stärker wahr als Frauen. Wurde sie im Jahr 2000 noch von 60 % der Männer und 39 % der Frauen wahrgenommen, waren dies 2010 bei den Männern bereits 71 % und bei den Frauen 53 %.

In Unternehmen mit einer an Chancengleichheit orientierten Firmenphilosophie sind 73 % der Teilnehmenden mit ihrer beruflichen Entwicklung prinzipiell zufrieden. Dabei scheinen Männer im Allgemeinen etwas zufriedener zu sein als Frauen (78 % gegenüber 68 %).

Bemerkenswert ist, dass Mitarbeiter in Unternehmen ohne er-

kennbare Chancengleichheitsphilosophie beträchtlich seltener Zufriedenheit äußern (39 %) als in Unternehmen mit einer solchen (78 %).

Ein entsprechendes Bild zeigt die Zufriedenheit mit der Bezahlung. In Unternehmen mit einer auf Chancengleichheit ausgerichteten Firmenpolitik fühlen sich erheblich mehr Mitarbeiter leistungsgerecht bezahlt (71 %) als in solchen, wo dies nicht der Fall ist (40 %). Der absolute Unterschied zwischen Männern und Frauen, die sich leistungsorientiert bezahlt fühlen, beträgt 6 Prozentpunkte, und zwar unabhängig davon, ob in dem betreffenden Unternehmen Wert auf Chancengleichheit gelegt wird oder nicht.

Besonders aufschlussreich ist in den Unternehmen die offensichtliche Diskrepanz zwi-

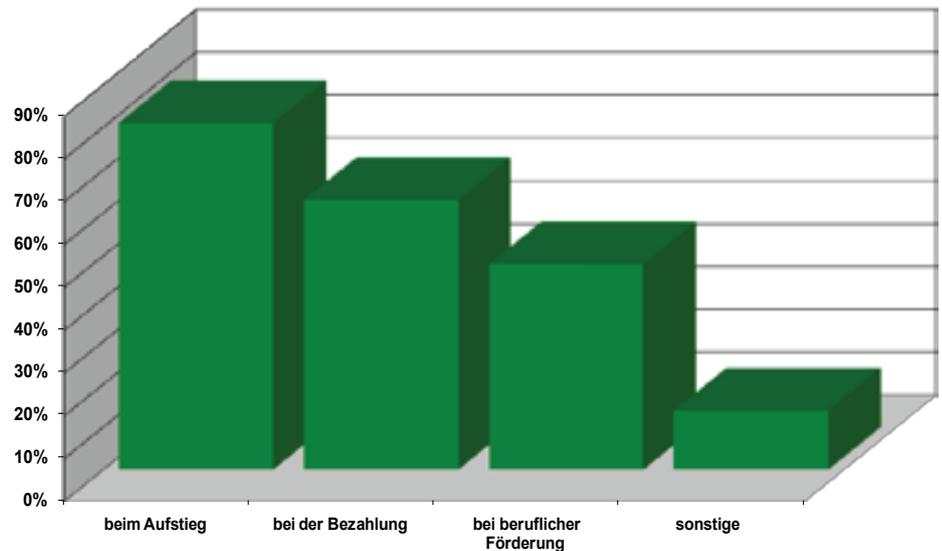
schen Anspruch und Wirklichkeit. In Unternehmen mit einer Chancengleichheitsphilosophie denken zwar 80 % der Frauen, dass die Unternehmensleitung eine solche Philosophie auch vertritt, nur 38 % sehen hingegen einen entsprechend praktizierten Führungsstil. Männer bestätigen dieses Missverhältnis: 85 % erkennen Aussagen der Unternehmensleitung zu Chancengleichheit, aber nur 52 % finden diese im Führungsstil wieder.

Während nur 12 % der Männer angeben, mehr leisten zu müssen als Frauen in vergleichbaren Positionen, sagen 48 % der Frauen, dass sie mehr leisten müssen als Männer. Diese Einschätzung hat sich bei den Frauen seit 1995 nicht wesentlich geändert (Anteil bei Frauen zwischen 50 und 56 %).

Zudem denken 62 % der Frauen, dass in ihrem Unternehmen Männer und Frauen ungleich behandelt werden, während nur 28 % der Männer dieser Meinung sind. Auch diese Einschätzung hat sich im Laufe der Zeit nicht signifikant verändert.

Frauen, die Ungleichbehandlung im Unternehmen sehen, geben zu 81 % eine Benachteiligung im beruflichen Aufstieg, zu 63 % bei der Bezahlung und zu 48 % bei der beruflichen Förderung an (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Ungleichbehandlung von Frauen äußert sich durch Benachteiligung (Mehrfachnennungen möglich)



In vielen Unternehmen sind Gespräche über die persönliche und berufliche Entwicklung von Mitarbeitern inzwischen institutionalisiert. Daher geben 93 % der Teilnehmenden an, dass sie an Entwicklungsgesprächen teilgenommen haben. Dies ist ein Anstieg um 6 Prozentpunkte gegenüber der Befragung 2005. Zwischen Männern und Frauen bestehen hierbei keine wesentlichen Unterschiede.

Auch hinsichtlich der Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung differieren die Angaben zwischen Männern und Frauen nicht. 94 % geben an, dass sie Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben. Kinder sind dabei kein Hindernis.

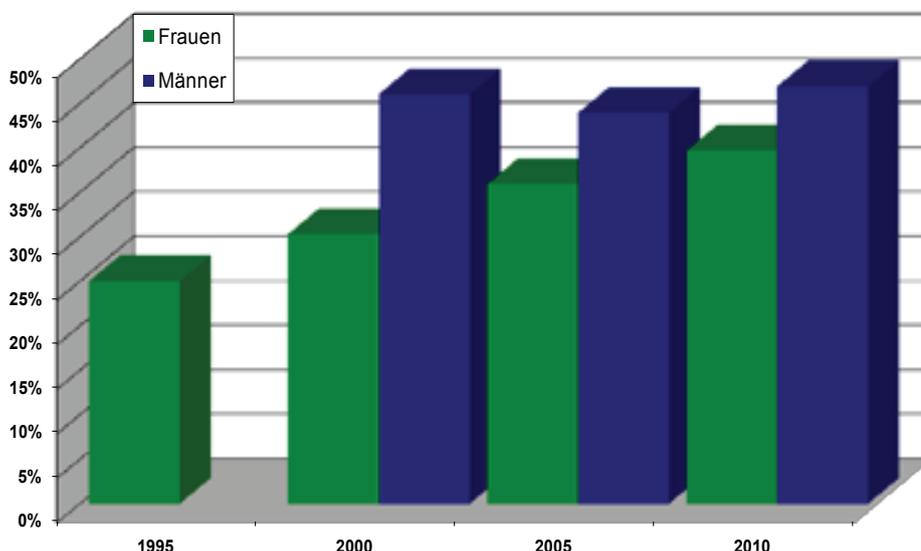
Insgesamt nehmen Männer häufiger an Seminaren für höheres Management teil als Frauen (47 % Männer, 40 %

Frauen). Während bei Männern diese Zahl in den letzten zehn Jahren relativ konstant blieb (44 bis 47 %), ist der Anteil der Frauen, die Managementseminare besuchen, über die Jahre deutlich gestiegen (vgl. Abb. 8).

Eine ähnliche Situation zeigt sich bei der Teilnahme an karrierefördernden Maßnahmen wie zum Beispiel Job-Rotation, Auslandsaufenthalt oder Projektarbeit. 53 % der Teilnehmenden geben an, dass sie bereits solche Maßnahmen mitgemacht haben. Dabei ist der Prozentsatz bei Männern höher als bei Frauen (57 % gegenüber 49 %). Doch auch hier hat sich der Anteil der Frauen, die an karrierefördernden Maßnahmen teilnehmen, im Laufe der Zeit kontinuierlich erhöht (1995: 29 %, 2000: 32 %, 2005: 37 %, 2010: 49 %).

Dennoch fühlen sich bei Stellenbesetzungen 35 % der Frauen, aber auch 28 % der Männer übergangen.

Abb. 8: Teilnahme an Seminaren für höheres Management



Anmerkung: Männer wurden erst ab 2000 befragt, daher liegen keine Resultate für 1995 vor.



Grafik: Aleksandar Videnovic – Fotolia.com

6. Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden ist mit ihrer beruflichen Entwicklung zufrieden. Der Anteil der zufriedenen Männer ist aber mit 68 % deutlich höher als der Anteil zufriedener Frauen (53 %). Seit 2000 sinkt die Zufriedenheit stetig (vgl. Abb. 9).

Als Hauptgründe für die berufliche Unzufriedenheit bei Frauen werden fehlende

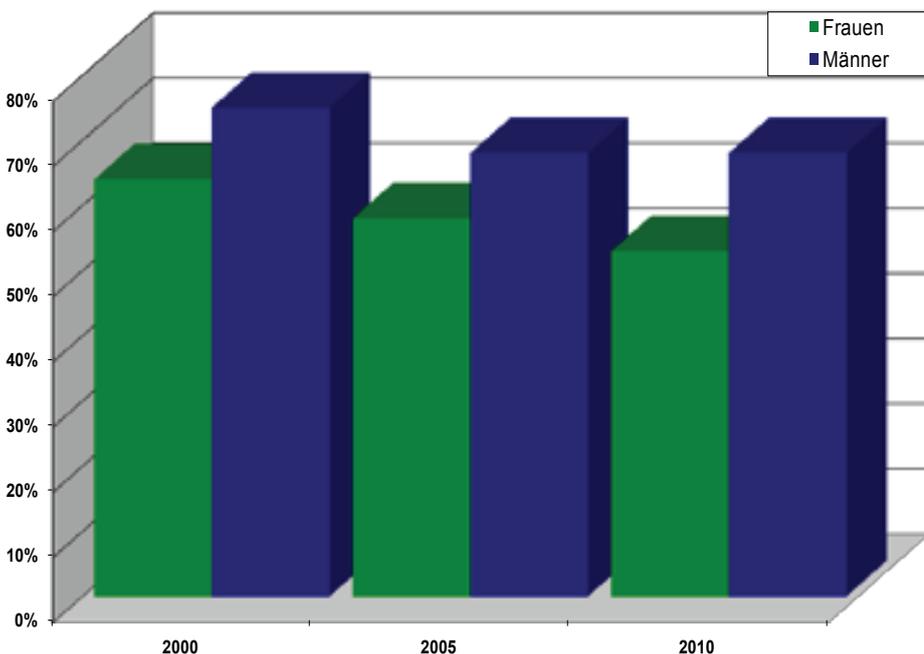
Gleichstellung (49 %), falsche Gehaltseinstufung (47 %) oder externe Faktoren wie Umstrukturierungen und Personalabbau (47 %) genannt. Männer führen ihre berufliche Unzufriedenheit vornehmlich auf externe Faktoren (63 %) oder eine falsche Einstufung (48 %) zurück.

Kinder scheinen keinen Einfluss auf die Zufriedenheit von

Frauen mit ihrer beruflichen Entwicklung zu haben. Väter dagegen scheinen tendenziell zufriedener mit ihrer beruflichen Entwicklung zu sein (70 %) als Männer ohne Kinder (54 %).

Verheiratete beziehungsweise in Partnerschaft Lebende sind generell zufriedener mit ihrer beruflichen Entwicklung (Frauen zu 56 % und Männer zu 69 %) als Alleinstehende/Ledige (Frauen zu 45 %, Männer zu 60 %).

Abb. 9: Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung



Der Anteil zufriedener Frauen nimmt mit zunehmendem Alter tendenziell ab (von 69 % bei 26- bis 30-Jährigen auf 42 % bei 56- bis 60-Jährigen) während er bei Männern eher gleich bleibt (67 % bzw. 69 %).

Männer empfinden ihre Bezahlung zu 65 % leistungs- und positionsgerecht, Frauen zu 54 %. Dies entspricht der allgemeinen Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung. Die Zahlen haben sich seit 1995 kaum verändert.



7. Privatleben und Karriere

Die verschiedenen Möglichkeiten in den Unternehmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wurden in den letzten 15 Jahren kontinuierlich erweitert. Während 1995 noch 43 % der Teilnehmenden angaben, dass ihr Unternehmen entsprechende Modelle anbietet, stieg diese Zahl im Jahr 2010 auf 74 %.

Die zeitliche Beanspruchung der Teilnehmenden durch den Beruf bleibt dennoch groß. Nur 55 % der Männer und 40 % der Frauen geben an, genug Zeit für ihre Familie zu

haben. Kinder verändern hieran bei Männern nichts. Bei Frauen mit mehr als einem Kind steigt die Quote dagegen auf rund 50 %. Dies kann mit der stärkeren Nutzung von Teilzeit und Elternzeit zusammenhängen. Dennoch sind jeweils drei Viertel der befragten Frauen und Männer bereit, ihre privaten Interessen für die eigene Karriere zurückzustellen.

Jeweils die Hälfte der teilnehmenden Männer und Frauen wären bereit, die eigene Karriere für eine Führungsposition

des Partners zurückzustellen. Bei der Frage, ob der Partner bereit wäre, zugunsten des Antwortenden auf die eigene Karriere zu verzichten, zeigen sich aber deutliche Unterschiede: Während rund 84 % der Männer meinen, dass ihr Partner zu ihren Gunsten auf eine eigene Karriere verzichten würde, liegt dieser Anteil bei den Frauen bei nur knapp 62 %.

Dies sind aber immerhin vier Prozentpunkte mehr als bei der letzten Befragung im Jahr 2005.





Grafik: Aleksandar Videnovic – Fotolia.com

III. Vorschläge des VAA

1. Chancengleichheit praktisch umsetzen

In der Theorie ist Chancengleichheit in den meisten Unternehmen angekommen. Bei der Verwirklichung gibt es aber zum Teil erheblichen Handlungsbedarf. Insbesondere der praktizierte Führungsstil passt nicht zu den Ankündigungen und Veröffentlichungen der Unternehmen. Unternehmensleitung und Führungskräfte sollten deshalb mit gutem Beispiel vorangehen und Chancengleichheit fördern und fordern.

2. Familiengerechteres Arbeitsumfeld schaffen

Nach wie vor ist es für Führungskräfte schwer, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Vor allem die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen wirken sich oft nachteilig auf die Karriere aus. Die Hauptlast tragen hierbei die Frauen. Chancengleichheit lässt sich deshalb nur in einem familienbewussten Arbeitsumfeld realisieren. Nicht zuletzt angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels sollten auch die Unternehmen ein ureigenes Interesse daran haben.

3. Akzeptanz flexibler Arbeitszeitmodelle stärken

Die Angebote für flexible Arbeitszeitmodelle werden zwar kontinuierlich ausgebaut, von Führungskräften aber nur zurückhaltend genutzt. Auch Männer sollten mehr Interesse an den vorhandenen Möglichkeiten zeigen. Nur so werden künftig Arbeitszeitlösungen flächendeckend akzeptiert, die auf individuelle Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

4. Unterschiede der Mitarbeiter wertschätzen und Potentiale heben

Im Arbeitsleben sollte der Umgang miteinander von Respekt, Rücksichtnahme, Vertrauen und Offenheit geprägt sein. Gerade in Zeiten der Globalisierung und des Demografischen Wandels bleibt der Wirtschaftsstandort Deutschland nur wettbewerbsfähig, wenn die Chancen personeller Vielfalt erkannt und die Potentiale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich gefördert werden.

IV. Fragebogen zur Chancengleichheit 2010

Umfrage zur beruflichen Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte

- 1. Persönliche Angaben** **bitte ausfüllen**
- 1.1 Geschlecht weiblich = 1
 männlich = 2
- 1.2 Geburtsjahr (z. B. 1 9 5 5)
- 1.3 Familienstand alleinstehend/ledig = 1
 verheiratet/in Partnerschaft lebend = 2
- 1.4 Zahl der Kinder
- 1.5 Nationalität _____
- 2. Berufsausbildung**
- Hochschulabschluss technisch/naturwissenschaftliche Fachrichtung (Uni/TH/TU) = 1
 Geisteswissenschaftlich/kaufmännischer Hochschulabschluss = 2
 Andere qualifizierende Abschlüsse (z. B. Fachhochschulabschluss, Bachelor oder praktische Ausbildung) = 3
- 3. In welchem Jahr hatten Sie Ihre erste Anstellung (nach Abschluss der Ausbildung) in der Chemischen Industrie (z. B. 1 9 6 5)?**
- 4. Waren Sie während Ihrer Ausbildung längere Zeit im Ausland tätig (Postdoc/MBA etc.)?** ja = 1 nein = 2
- 5. In welchem Tätigkeitsfeld waren/sind Sie tätig (z. B. 0 3)?**
- Forschung/Entwicklung = 01
- Analytik = 02
- Anwendungstechnik = 03
- Marketing/Vertrieb = 04 **bei Berufsbeginn?**
- Produktion = 05
- Qualitätsmanagement = 06
- Patentabteilung = 07 **heute?**
- Dokumentation = 08
- Arbeitssicherheit = 09
- Umweltschutz = 10
- Öffentlichkeitsarbeit = 11
- Zentrale oder Service-Einheiten = 12
- 6. Wie oft haben Sie während Ihres Berufslebens das Tätigkeitsfeld gewechselt (z. B. zweimal = 2)?**
- 7. Wie oft haben Sie das Unternehmen gewechselt(z. B. zweimal = 2)?**
- 8. Sind Sie**
- Tarifmitarbeiter(in) = 1
 AT-Angestellte(r) = 2
 Leitende(r) Angestellte(r) (formell vom Unternehmen ernannt) = 3
- 8.1 Wenn Sie nicht Tarifmitarbeiter(in) sind: Stellen Sie sich vor, in Ihrem Unternehmen gibt es für den gesamten Bereich der Leitenden und außertariflichen Angestellten nur die Stufen 1 bis 4, wobei Stufe 1 dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung vorbehalten ist. Welcher Stufe ordnen Sie sich zu?**
- Stufe 1 (Vorstand, Geschäftsführung) = 1
 Stufe 2 = 2
 Stufe 3 = 3
 Stufe 4 = 4
- 9. In welche der nachfolgenden Positionen würden Sie sich einstufen?**

- Funktion ohne Mitarbeiter = 1
- Funktion mit Mitarbeitern
(ohne Hochschulausbildung) = 2
- Leiter(in) mehrerer Arbeitseinheiten
mit unterstellten Mitarbeitern
(mit Hochschulausbildung) = 3
- Höhere Funktion (z. B. Bereichsleitung,
Geschäftsführung, Vorstand) = 4
10. **Fühlen Sie sich als Führungskraft?** ja = 1 nein = 2
11. **Wie hoch ist zurzeit die Gesamtbeschäftigtenzahl Ihrer Firma?**
- bis 100 = 1
- 101–300 = 2
- 301–1.000 = 3
- 1.001–2.000 = 4
- 2.001–5.000 = 5
- 5.001–10.000 = 6
- 10.001–30.000 = 7
- >30.000 = 8
12. **Arbeiten Sie zurzeit Teilzeit (keine Altersteilzeit)?** ja = 1 nein = 2
13. **Haben Sie in der Vergangenheit Teilzeit (keine Altersteilzeit) gearbeitet?** ja = 1 nein = 2
- 13.1 **Wenn ja: Wie viele Monate (z. B. 0 2 4 Monate)?**
14. **Warum haben Sie Teilzeitarbeit (nicht Altersteilzeit) in Anspruch genommen?**
- Kinderbetreuung = 1
- Pflegebedürftige Angehörige = 2
- Betriebliche Notwendigkeiten = 3
- Andere Gründe = 4
15. **Wünschen Sie sich für die Zukunft eine Teilzeitstelle?** ja = 1 nein = 2
16. **Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeitszeitmodelle oder die Bereitschaft zu individuellen Lösungen (Teilzeit/Mobilzeit, Telearbeit) mit Gültigkeit auch im AT/LA-Bereich?** ja = 1 nein = 2
17. **Haben Sie bereits Elternzeit in Anspruch genommen?** ja = 1 nein = 2
- 17.1 **Wenn ja: Wie viele Monate (z. B. 0 2 4 Monate)?**
18. **Sind Sie mit Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung zufrieden?** ja = 1 nein = 2
- 18.1 **Wenn nein: Spezifizieren Sie bitten den Grund für Ihre Unzufriedenheit (Mehrfachantworten möglich):** **bitte ankreuzen**
- Fehlende Gleichstellung von Mann und Frau
- Fehlende Rücksichtnahme auf Kinder
- Falsche Einstufung bezüglich fachlicher Qualifikation
- Externe Faktoren das Unternehmen betreffend (Umstrukturierung,
Abbau der Personaldecke, konjunkturelle Schieflage,
Wechsel Unternehmenseigner/Kultur)
- Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft (= 1), Religion (= 2), Weltanschauung (= 3),
Alter (= 4), Behinderung (= 5) oder sexueller Identität (= 6)
- Sonstiges
19. **Fühlen Sie sich leistungsgerecht/ positionsgerecht bezahlt?** ja = 1 nein = 2 **bitte ausfüllen**
20. **Glauben Sie, mehr leisten zu müssen als Ihre Kollegen anderen Geschlechts auf vergleichbaren Stellen?** ja = 1 nein = 2

21. **Sind Sie der Ansicht, dass es in Ihrem Unternehmen eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen gibt** ja = 1 nein = 2
- 21.1 Wenn ja: Spezifizieren Sie bitte, in welcher Weise sich dies besonders ausdrückt (Mehrfachantworten möglich):** **bitte ankreuzen**
- Benachteiligung der Frauen beim beruflichen Aufstieg
- Benachteiligung der Männer beim beruflichen Aufstieg
- Frauen werden bei der beruflichen Förderung benachteiligt
- Männer werden bei der beruflichen Förderung benachteiligt
- Frauen werden schlechter bezahlt als Männer
- Männer werden schlechter bezahlt als Frauen
- Sonstiges
22. **Fühlen Sie sich bei Stellenbesetzungen im Unternehmen übergangen?** ja = 1 nein = 2 **bitte ausfüllen**
23. **Haben Sie mit Ihrem Vorgesetzten schon einmal über Ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen?** ja = 1 nein = 2
- 23.1 Wenn ja: Von wem ging die Initiative aus?**
- von mir = 1
- vom Vorgesetzten = 2
- ist bei uns institutionalisiert (z. B. Jahresgespräch, Mitarbeitergespräch) = 3
- 23.2 War dieses Gespräch aus Ihrer Sicht erfolgreich?** ja = 1 nein = 2
24. **Haben Sie mit Ihrem Vorgesetzten/ Ihrer Personalabteilung einen Personenentwicklungsplan aufgestellt?** ja = 1 nein = 2
25. **Haben Sie bereits an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen?** ja = 1 nein = 2
- 25.1 Wenn ja:**
- firmenfinanzierte Weiterbildung = 1
- Weiterbildung auf eigene Kosten = 2
- sowohl als auch = 3
- 25.2 Von wem ging die Initiative aus?**
- vom Vorgesetzten = 1
- von mir = 2
- sowohl als auch = 3
26. **Haben Sie an Seminaren für höheres Management teilgenommen?** ja = 1 nein = 2
27. **Haben Sie an karrierefördernden Maßnahmen teilgenommen?** ja = 1 nein = 2
- 27.1 Wenn ja (Mehrfachantworten möglich):** **bitte ankreuzen**
- Job-Rotation
- Auslandsaufenthalt
- Projektarbeit
- Stabsfunktion/Assistenzstelle
- Sonstiges
28. **Würden Sie als karrierefördernde Maßnahme einen Ortswechsel innerhalb Deutschlands vornehmen?** ja = 1 nein = 2 **bitte ausfüllen**
29. **Hatten Sie beruflich schon einmal einen längeren Auslandsaufenthalt (nicht gemeint):**

- Post-doc-Tätigkeit/MBA etc.)?** ja = 1 nein = 2
- 29.1. Wenn ja: War dies nach Ihrer Einschätzung karrierefördernd?** ja = 1 nein = 2
- 30. Wären Sie bereit, in Zukunft eine Tätigkeit im Ausland anzunehmen?** ja = 1 nein = 2
- 31. Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Unternehmen die Chancengleichheit Bestandteil der Firmenphilosophie ist?** ja = 1 nein = 2
- 31.1 Gibt es hierzu (Mehrfachantworten möglich) bitte ankreuzen**
- Aussagen der Unternehmensleitung
- Vereinbarungen mit dem Betriebsrat/Sprecherausschuss
- praktizierten Führungsstil
- Unternehmensfunktion oder Beauftragte/n für Diversity & Inclusion
- regelmäßige Teilnahme an Unternehmenswettbewerben
- andere Initiativen (z. B. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt)
- 32. Wer könnte/sollte sich Ihrer Meinung nach noch mehr für Chancengleichheit einsetzen (Mehrfachantworten möglich)? bitte ausfüllen**
- Firmenleitung ja = 1 nein = 2
- Vorgesetzte ja = 1 nein = 2
- Betriebsrat/Sprecherausschuss ja = 1 nein = 2
- einzelne Mitarbeiter ja = 1 nein = 2
- VAA ja = 1 nein = 2
- 33. Haben/hätten Sie nach Ihrer Einschätzung ausreichend Zeit für Ihre Familie?** ja = 1 nein = 2
- 34. Sind oder waren Sie bereit, für eine Führungsposition private Interessen (Hobbys/Familie/gesellschaftliche Aktivitäten) zurückzustellen?** ja = 1 nein = 2
- 35. Sind oder waren Sie bereit, für eine Führungsposition Ihres Partners/Ihrer Partnerin Ihre eigene Karriere zurückzustellen?** ja = 1 nein = 2
- 36. Glauben Sie, dass Ihr Partner/Ihre Partnerin bereit ist, die eigene Karriere zugunsten Ihrer Führungsposition zurückzustellen?** ja = 1 nein = 2
- 37. Welcher VAA-Landesgruppe gehören Sie an (soweit bekannt)?**
- Bayern = 1
- Hessen = 2
- Mitte/Ost = 3
- Niedersachsen = 4
- Nord = 5
- Nordrhein = 6
- Süd/West = 7
- Westfalen = 8
- 38. Haben Sie sich bereits an der letzten Umfrage zur Chancengleichheit in 2005 beteiligt?** ja = 1 nein = 2

NACHWEISE ZUM EDITORIAL:

Der Führungskräfte-Monitor 2010 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) ist auf der institutseigenen Webseite (www.diw.de) unter dem Menüpunkt „Publikationen & Veranstaltungen“ im Untermenü „DIW Berlin: Politikberatung kompakt“ frei abrufbar. Des Weiteren wird Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel mit ihrer Rede vom 8. Februar 2011 auf der Tagung „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort – Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten“ in Berlin zitiert.



Führungskräfte
Chemie

**VAA Verband angestellter Akademiker und
leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V.**

VAA Geschäftsstelle Köln

Mohrenstraße 11–17 · 50670 Köln

Telefon 0221 160010 · Telefax 0221 160016

info@vaa.de

VAA Büro Berlin

Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin

Telefon 030 3069840 · Telefax 030 30698420

info.berlin@vaa.de

VAA Services GmbH

Mohrenstraße 11–17 · 50670 Köln

Telefon 0221 160010 · Telefax 0221 160016

info@vaa-services.de