

Führungskräfte
Chemie



CHANCENGLEICHHEIT

Umfrage zur beruflichen Situation
weiblicher und männlicher Führungskräfte

CHANCENGLEICHHEIT 2015 | 2016

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 25 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. Monika Brink (stellvertretend für die Mitglieder der VAA-Kommission Diversity),
Dr. Torsten Glinke, Christoph Janik,
Professor Matthias Spörle

Redaktion:
Christoph Janik, Timur Slapke,
Professor Matthias Spörle

Gestaltung & Layout:
Elena Zolotrubova

Fotos: Shutterstock – Patpichaya (Coverfoto), Fotolia – takasu

INHALT

VORWORT 5

Dr. Wolfram Uzick
Dr. Matthias Spörle

WESENTLICHE ERGEBNISSE 8

DETAILBERICHT ZENTRALER ERGEBNISSE 11

Struktur der Teilnehmenden
Partnerschaft
Position im Unternehmen
Tätigkeitsschwerpunkte und -verlauf
Flexible Arbeitszeitmodelle
Chancengleichheit im Unternehmen
Zufriedenheit und Karriere

ZUSAMMENFASSUNG 35

FRAGEBOGEN 38

“

Die befragten Frauen haben seltener Karriere gemacht als ihre männlichen Kollegen.

WOLFRAM UZICK
betreuendes Vorstandsmitglied der VAA-Kommission Diversity

Foto: VAA

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

bringen wir es auf den Punkt: Frauen werden bei der Vergabe von Führungspositionen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie nach wie vor benachteiligt. Dies ist das ernüchternde Ergebnis der VAA-Chancengleichheitsumfrage 2015, deren Auswertung Sie in Form der vorliegenden Broschüre in Ihren Händen halten.

Dieser Befund ist in seiner Grundaussage mehr oder weniger unverändert geblieben, seit der VAA die Chancengleichheitsumfrage im Jahr 1990 zum ersten Mal durchgeführt hat. Bei der nunmehr sechsten Befragung dieser Art können wir dabei allerdings erstmals auf eine wissenschaftlich fundierte Auswertung zurückgreifen, die wir mit Unterstützung von Professor Matthias Spörrle von der Privatuniversität Schloss Seeburg erstellt haben. Zum ersten Mal wurden die im Rahmen der Umfrage ermittelten Geschlechterunterschiede bei der erreichten Karrierestufe darauf geprüft, ob sie von anderen Faktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit oder Teilzeittätigkeit beeinflusst werden. Das Resultat: Dass die befragten Frauen seltener Karriere gemacht haben als ihre männlichen Kollegen, ist nicht auf Unterschiede bei diesen soziodemografischen Merkmalen zurückzuführen. Es ist an der Zeit, dass sich die Unternehmen dieser Realität stellen.

Es gibt bei den Umfrageergebnissen auch positive Aspekte, die auf eine weitere Entwicklung in Richtung echter Chancengleichheit hoffen lassen. So hat sich der Frauenanteil unter den teilnehmenden leitenden Angestellten gegenüber der letzten Umfrage erhöht. Bei der Inanspruchnahme von Teilzeit und Elternzeit gibt es vor allem bei den jüngeren Befragten eine spürbare Anglei-

chung zwischen den Geschlechtern. Auch wenn noch immer vor allem Frauen solche Instrumente nutzen und damit den Großteil der zumeist dahinterstehenden Familienarbeit leisten, scheinen sich die Dinge hier in die richtige Richtung zu bewegen.

Andererseits erlebt nur ein Viertel der befragten Frauen und knapp die Hälfte der befragten Männer Chancengleichheit in Bezug auf Alter, Geschlecht und Herkunft als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie in ihren Unternehmen. Ein solcher Befund muss ein Alarmsignal für die Personalverantwortlichen sein.

In diesem Sinne ist festzustellen: Es bleibt viel zu tun, packen wir es gemeinsam an!

Ich hoffe, Sie finden die Ergebnisse unserer Umfrage spannend und nützlich. Danken möchte ich an dieser Stelle Matthias Spörrle für seine wissenschaftliche Expertise und den Mitgliedern der VAA-Kommission Diversity für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Durchführung und Auswertung der Umfrage.

Dr. Wolfram Uzick

Vorwort

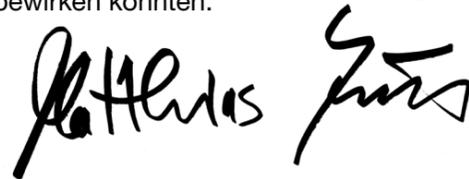
Liebe Leserinnen und Leser,

von der Wissenschaft wird erwartet, dass Befunde neutral und analytisch berichtet werden. Dementsprechend haben wir die Darstellung der Ergebnisse der aktuellen Chancengleichheitsumfrage des VAA auf den folgenden Seiten ganz bewusst sachlich gehalten. Neben der sachlichen Darstellung der Ergebnisse ist es aber auch geboten, diese Ergebnisse zu interpretieren, jedenfalls so weit, wie dies wissenschaftlich fundiert zulässig ist.

An dieser Stelle seien hierzu nur zwei Aspekte genannt: Die vorgelegten Analysen belegen, dass unsere Berufswelt hinsichtlich des Geschlechts chancenungleich gestaltet ist. Ein Merkmal, das bemerkenswert wenig mit beruflicher Qualifikation und Leistung zu tun hat, bestimmt somit über Karrieren. Zudem belegen die Ergebnisse auch, dass es uns schwerfällt, einen von uns selbst losgelösten Blick auf die Gesamtsituation zu werfen. Vielmehr erleben wir uns oft als Opfer. Jüngere Menschen denken, dass Ältere bevorzugt werden. Die Älteren unter uns hingegen denken, dass Jüngere bevorzugt werden. Ähnliche Befunde ergeben sich auch für andere soziodemografische Variablen in unserer Untersuchung. Solche Befunde sprechen für eine gesunde Skepsis, wenn es darum geht, die eigene Sicht auf die Welt als zutreffend anzunehmen.

Ich erwarte nicht von Ihnen, dass Sie aufgrund der Lektüre unseres Berichts fortan in beruflichen Bewertungssituationen unverzerrt entscheiden, also nicht mehr durch periphere Merkmale wie beispielsweise das Geschlecht systematisch beeinflusst werden. Zahlreiche Befunde belegen leider, dass Einsicht nicht automatisch zur „Hei-

lung“ führt. Was ich aber von uns allen erwarte, ist eine Offenheit für politische, gesellschaftliche und organisationale Maßnahmen, die gegen Chancenungleichheit vorgehen. Sich für solche Interventionen stark zu machen, ist sicherlich erfolgversprechender, als darauf zu hoffen, dass wir mit unserer selbstbezogenen Sicht einen gesellschaftlichen Wandel aus uns selbst heraus bewirken könnten.



Prof. Dr. Matthias Spörrle

“

Ein Merkmal, das wenig mit beruflicher Qualifikation und Leistung zu tun hat, bestimmt über Karrieren.

MATTHIAS SPÖRRLE

Professor für Wirtschaftspsychologie an
der Privatuniversität Schloss Seeburg



Wesentliche Ergebnisse

Foto: Fotolia - ra2

1. Struktur der Teilnehmenden

An der Umfrage haben 2.062 Personen teilgenommen (52 Prozent Frauen, 48 Prozent Männer). Die männliche und die weibliche Unterstichprobe sind in hohem Maße vergleichbar. Insbesondere bei Variablen, die mit der individuellen hierarchischen Position innerhalb des Unternehmens stark verbunden sind (Alter, Dauer der Berufstätigkeit, höchster bisheriger Abschluss), ergeben sich keine Unterschiede. Die Frauen in der Stichprobe haben im Vergleich zu den Männern eine geringere Kinderanzahl und wechselten häufiger das Unternehmen.

Details siehe Seite 11

2. Partnerschaft

89 Prozent der befragten Personen lebten zum Befragungszeitpunkt in einer festen Partnerschaft. Die Partnerperson geht in 81 Prozent der Fälle einer Arbeitstätigkeit nach. In 70 Prozent der Fälle arbeitet die Partnerperson der befragten Frauen in Vollzeit, bei den Männern sind es mit 27 Prozent deutlich weniger. 73 Prozent der in Partnerschaft Lebenden empfinden ihren Partner als entweder eher oder sehr beruflich unterstützend. Männer denken häufiger als Frauen, dass ihr Partner bereit wäre, die eigene Karriere zugunsten ihrer Karriere zurückzustellen.

Details siehe Seite 13

3. Position im Unternehmen

26 Prozent der Frauen und 36 Prozent der Männer sind als leitende Angestellte in ihrem Unternehmen tätig, weitere 0,8 Prozent der Frauen und 2,1 Prozent der Männer arbeiten in der Geschäftsführung oder im Vorstand. Auf diesen beiden höchsten Ebenen ist der Anteil der Frauen also jeweils

geringer als der Anteil der Männer, ohne dass Faktoren wie Alter, Dauer der Berufstätigkeit, Teilzeittätigkeit, Ausbildungsqualifikation, Größe des Unternehmens, Partnerschaftsstatus und Kinderzahl dies beeinflussen. Dies belegt, dass Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt sind.

46 Prozent der Frauen üben eine Funktion ohne Mitarbeiter aus, unter den Männern sind dies nur 29 Prozent. Funktionen mit Mitarbeitenden ohne Hochschulabschluss sind zwischen den Geschlechtern ähnlich verteilt (18 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer). Die Differenz ist größer bei Funktionen mit Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss: Nur 32 Prozent der weiblichen Befragten, aber 41 Prozent der Männer haben eine solche Position inne. Besonders stark zeigt sich der Geschlechterunterschied bei höheren Funktionen wie Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand: Während nur 3,7 Prozent der Frauen eine solche Tätigkeit ausüben, sind es mit 8,8 Prozent bei den Männern mehr als doppelt so viele Nennungen.

Details siehe Seite 14

4. Tätigkeitsschwerpunkte und Tätigkeitsverlauf

Mehr als die Hälfte der Befragten hat ihre Berufstätigkeit in der Forschung und Entwicklung begonnen, wobei der Anteil bei Männern und Frauen annähernd gleich hoch ist. Als aktuellen Tätigkeitsschwerpunkt geben nur noch 30 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer F&E an. Bei den Männern ist dabei eine deutliche Verlagerung in den Produktionsbereich zu erkennen (von 10 Prozent bei Berufsbeginn auf 20 Prozent bei der aktuellen Tätigkeit), während bei den Frauen im Bereich Qualitätsmanagement

der stärkste Zuwachs zu verzeichnen ist (von 3 Prozent bei Berufsbeginn auf 11 Prozent bei der aktuellen Tätigkeit).

Insgesamt üben 38 Prozent der Männer, aber nur 30 Prozent der Frauen eine führende, leitende oder mitentscheidende Position bezogen auf Budget oder Strategie aus, obwohl bei beiden Gruppen eine vergleichbare Alters- und Qualifikationsverteilung vorliegt. 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.

Details siehe Seite 17

5. Flexible Arbeitsmodelle

Flexible Arbeitsmodelle sind grundsätzlich sehr verbreitet, nur die Modelle Job Sharing/Arbeitsplatzteilung, Führen in Teilzeit und komprimierte Arbeitswoche sind seltener vorhanden. Generell steigt die Zahl der flexiblen Arbeitsmodelle mit der Unternehmensgröße. Das Antwortverhalten bezüglich flexibler Arbeitsmodelle unterscheidet sich in Abhängigkeit von der Hierarchieebene: Je höher die Position, umso häufiger wurde angegeben, dass die erwähnten Arbeitsmodelle im Unternehmen existieren.

Aktuell sind 13 Prozent der Befragten seit durchschnittlich 5,9 Jahren teilzeitbeschäftigt. Der Geschlechterunterschied ist dabei höchst signifikant: 22 Prozent der Frauen, aber nur 3,7 Prozent der Männer arbeiten gegenwärtig in Teilzeit. Die durchschnittliche Dauer der Teilzeit liegt bei den Frauen bei 6,4 Jahren, bei den Männern hingegen bei nur 2,5 Jahren.

Von allen Personen, die aktuell in Teilzeit beschäftigt sind, nennen fast drei Viertel elterliche Aufgaben als Grund. Dabei ist jedoch zwischen den Geschlechtern zu differenzieren: 78 Prozent der Frauen, aber nur 36 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten in Elternteilzeit. Alle anderen Gründe werden von Frauen im Vergleich zu den Männern seltener gewählt. Zu den wichtigsten weiteren Gründen für Teilzeit unter den männlichen Befragten zählen Altersteilzeit und Teilzeit aufgrund von Krankheit oder Unfallfolgen.

Mehr als zwei Drittel der Befragten bewerten Teil-

zeitarbeitsmodelle für die berufliche Entwicklung als hinderlich, wobei diese Bewertung deutlich häufiger von Frauen als von Männern abgegeben wurde.

Rund ein Viertel der Befragten hat die eigene Berufstätigkeit mit einer Elternzeit unterbrochen, im Durchschnitt für knapp 14 Monate. Während der Anteil der Frauen im Vergleich zur vorherigen Befragung von 25 Prozent auf 35 Prozent (durchschnittliche Dauer: 14,8 Monate) angestiegen ist, wuchs er bei den Männern von 2 Prozent auf fast 15 Prozent (durchschnittliche Dauer: 4,8 Monate). Hierbei finden sich Hinweise auf eine Veränderung zwischen den Generationen: Je jünger die Befragten, umso eher gleichen sich die Geschlechterunterschiede somit an.

Details siehe Seite 19

6. Chancengleichheit in Unternehmen

Über alle befragten Personen hinweg wird eine stärkere Bevorzugung von Männern 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 rund ein Drittel aller befragten Personen erlebt Chancengleichheit in Bezug auf Alter, Geschlecht und Herkunft als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie. Dabei ergeben sich unterschiedliche Perspektiven für die beiden Geschlechter: Unter den Frauen macht nur ein Viertel diese Angabe, unter den Männern fast die Hälfte. Vor allem von Frauen wird die Chancengleichheit zudem mit höherem Alter skeptischer gesehen.

Details siehe Seite 27



7. Zufriedenheit und Karriere

Die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung ist bei den Teilnehmenden der VAA-Chancengleichheitsumfrage in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Während vor 15 Jahren noch drei Viertel aller Männer und rund zwei Drittel aller Frauen mit ihrer beruflichen Entwicklung zufrieden waren, ist es bei den Männern inzwischen nur noch die Hälfte, bei den Frauen nur noch ein Drittel. Die Zufriedenheit sinkt dabei mit zunehmendem Alter. Unter den Frauen fühlt sich nur rund ein Viertel leistungs- und positionsgerecht bezahlt. Bei den männlichen Befragten liegt dieser Anteil deutlich höher.

Die Bereitschaft, den Wohnort für die berufliche Karriere zu ändern, ist bei kinderlosen Personen größer. Während bei kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern sehr deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bereitschaft eines Ortswechsels bestehen, ist die Differenz zwischen Männern mit Kindern beziehungsweise ohne Kinder deutlich geringer.

Unter den karrierefördernden Maßnahmen werden neben Auslandsaufenthalten vor allem Führungs- und Managementseminare sowie Projektarbeit häufig genutzt. Männer nehmen häufiger an karrierefördernden Maßnahmen teil als Frauen.

Details siehe Seite 31

Foto: Fotolia – adam121

Detailbericht zentraler Ergebnisse

1. Struktur der Teilnehmenden

Insgesamt wurden 7.954 VAA-Mitglieder zur Teilnahme an der Befragung eingeladen (Frauen: 40 Prozent, Männer: 60 Prozent). 2.062 Personen haben geantwortet (Frauen: 52 Prozent, Männer: 48 Prozent).¹ Die angestrebte Gleichverteilung der Geschlechter bei den Antworten wurde erreicht. Somit betrug die Rücklaufquote bei den Frauen 33,7 Prozent und bei den Männern 20,7 Prozent.

Das Durchschnittsalter liegt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei rund 47 Jahren (Frauen: 46,9 Jahre, Männer: 46,8 Jahre). Etwaige Geschlechterunterschiede (zum Beispiel bezogen auf die hierarchische Position im Unternehmen) sind somit nicht auf Alterseffekte zurückzuführen. Das Durchschnittsalter der Frauen ist im Vergleich zu den Erhebungen 2005 (43 Jahre) und 2010 (45 Jahre) weiter gestiegen. Das Durchschnittsalter der Männer liegt hingegen zwischen denen der beiden vorhergehenden Erhebungen (2005: 45 Jahre, 2010: 49 Jahre).²

Die Unternehmensgröße (erfasst über die Anzahl der Beschäftigten in Deutschland)³ spielt keine Rolle für den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Alter in der Stichprobe. Die Daten sprechen lediglich dafür, dass bei Befragten aus größeren Unternehmen das Alter etwas höher ist, dass also jüngere Personen tendenziell etwas häufiger in kleineren Unternehmen anzutreffen sind.

Die Männer in der Stichprobe haben – wie auch in der Erhebung 2010 – im Schnitt mehr Kinder als die Frauen, wobei die durchschnittliche Kinderzahl bei beiden Gruppen gesunken ist: Während die teilnehmenden Frauen im Jahr 2010 durchschnittlich 1,7 Kinder hatten, sind es 2015 nur noch 0,9 Kinder. Bei den Männern verringert sich die Zahl von 2,1 auf 1,5 Kinder. 44 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer der Stichprobe sind kinderlos, wobei der Prozentsatz der an der Umfrage teilnehmenden kinderlosen Frauen über die Jahre abgenommen hat (1995: 65 Prozent, 2000: 59 Prozent, 2005: 45 Prozent, 2010:

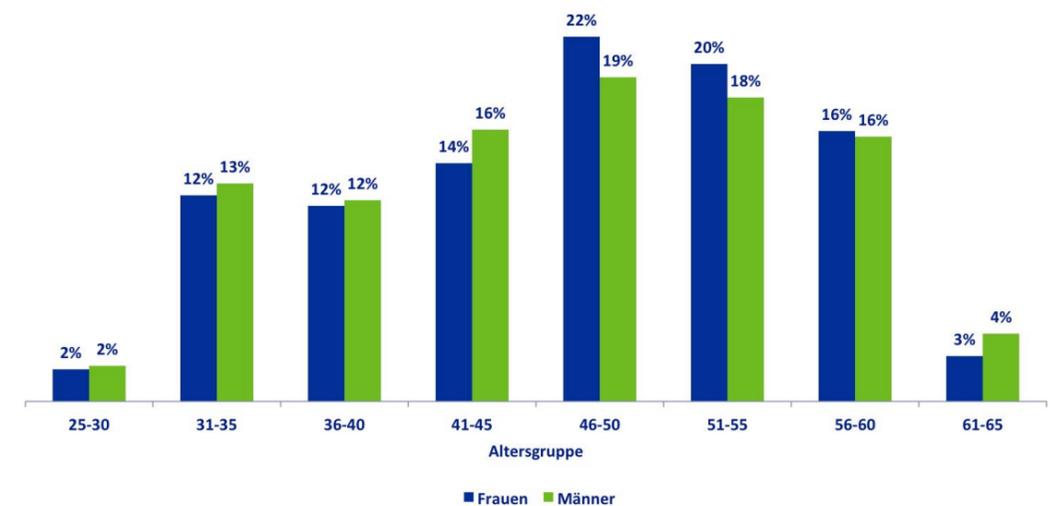


Abbildung 1: Altersprofil der Teilnehmenden

¹ Frage 1.1
² Frage 1.2
³ Frage 1.16

46 Prozent). Für den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Kinderanzahl ergibt sich eine interessante Wechselwirkung mit der Art des Angestelltenverhältnisses.⁴ Für Tarifmitarbeitende ist die Anzahl der Kinder für Männer und Frauen nicht signifikant verschieden, für AT-Angestellte und leitende Angestellte hingegen ergibt sich ein überzufälliger Unterschied im Sinne einer höheren Kinderzahl bei den Männern in der Stichprobe. Für die Gruppe „Vorstand und Geschäftsführung“ zeigt sich ein ähnlicher Unterschied, der allerdings aufgrund der kleinen Stichprobe keine Signifikanz erreicht. Es bleibt festzuhalten: Etwasige Geschlechterunterschiede in der beruflichen Position bestehen in der Stichprobe trotz der Tatsache, dass die Männer insgesamt häufiger als die Frauen Kinder haben, was häufig eher als der Karriereentwicklung nicht förderlich angesehen wird.⁵

In der Gesamtstichprobe haben 64 Prozent der Befragten promoviert, 33 Prozent einen Hochschulabschluss ohne Promotion (Bachelor, Master, Diplom etc.) und 3 Prozent nennen einen anderen Abschluss.⁶ Zwischen den Geschlechtern ergibt sich kein Unterschied bei dieser Variable, was für eine vergleichbare Qualifikation hinsichtlich der Ausbildung zwischen beiden Geschlechtern innerhalb der Stichprobe spricht.

Ähnlich der Erhebung 2010 verfügen die Teilnehmenden vorwiegend über einen technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulabschluss, nämlich 89 Prozent der Frauen und 90 Prozent der Männer.⁷ Auch bei dieser Variable ergibt sich kein Geschlechterunterschied.

Die befragten Personen sind durchschnittlich seit 18,7 Jahren berufstätig.⁸ Im Schnitt wechseln Frauen wie Männer nach dem Berufseinstieg 2,3-mal ihr Tätigkeitsfeld.⁹ Insgesamt 84 Prozent der befragten Personen gaben an, dass ihr Arbeitgeber konzerngebunden ist.¹⁰ Durchschnittlich zählen die Konzerne beziehungsweise Arbeitgeber insgesamt an allen Standorten in Deutschland rund 20.800 Mitarbeiter.¹¹ Auch bei diesen Variablen treten keine Geschlechterunterschiede auf.

Ein nicht mit Zufall erklärbarer Geschlechterun-

terschied ergibt sich für die Variable „Unternehmenswechsel“:¹² Die Frauen in der Stichprobe wechselten bislang 1,5-mal das Unternehmen, Männer mit durchschnittlich 1,3-mal etwas seltener. Insgesamt 37 Prozent der Frauen haben bislang das Unternehmen nicht gewechselt, unter den Männern gab es bei 43 Prozent keinen Unternehmenswechsel. Die Art des Angestelltenverhältnisses¹³ spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle: In jeder Beschäftigungsform haben die Frauen das Unternehmen häufiger gewechselt als die Männer.

Insgesamt sprechen diese Analysen für eine hohe Vergleichbarkeit der männlichen und der weiblichen Unterstichprobe. Insbesondere bei Variablen, die mit der individuellen hierarchischen Position innerhalb des Unternehmens stark verbunden sind (Alter, Dauer der Berufstätigkeit, höchster bisheriger Abschluss), ergeben sich keine Unterschiede. Die Frauen in der Stichprobe haben im Vergleich zu den Männern eine geringere Kinderanzahl und wechselten häufiger das Unternehmen.

Frauen

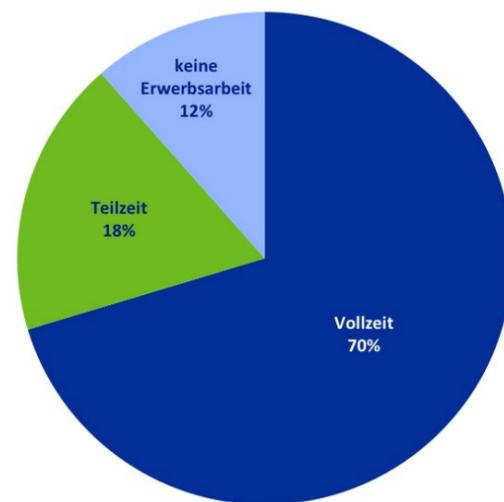


Abbildung 2: Beschäftigungsform des Partners

2. Partnerschaft

Insgesamt 89 Prozent der befragten Personen lebten zum Befragungszeitpunkt in einer festen Partnerschaft. Die Partnerperson geht in 81 Prozent der Fälle einer Arbeitstätigkeit nach (33 Prozent Teilzeit, 48 Prozent Vollzeit). Der Anteil der Personen in Partnerschaft ist für die Frauen (84 Prozent) in überzufälliger Weise etwas niedriger als für Männer (93 Prozent), allerdings deutlich höher als vor fünf Jahren. Damals gaben nur 74 Prozent der Frauen an, in einer Partnerschaft zu leben. Insbesondere bei den AT-Angestellten und den leitenden Angestellten sind die Männer öfter in einer Partnerschaft als die Frauen. In signifikanter Weise ergibt sich auch für die Beschäftigungsform der Partnerperson ein Geschlechterunterschied. In 70 Prozent der Fälle arbeitet die Partnerperson der befragten Frauen in Vollzeit, bei den Männern sind es mit 27 Prozent deutlich weniger.¹⁴

Wie erleben die befragten Personen ihre Partnerperson in beruflicher Hinsicht? Insgesamt 73 Prozent der in Partnerschaft Lebenden empfinden ihren Partner/ihre Partnerin als entweder eher oder sehr beruflich unterstützend. Im Durchschnitt kreuzen Männer wie auch Frauen auf der entsprechenden Skala den Wert 4,0 (= „eher unterstützend“) an¹⁵, hier ergeben sich somit keine

Männer

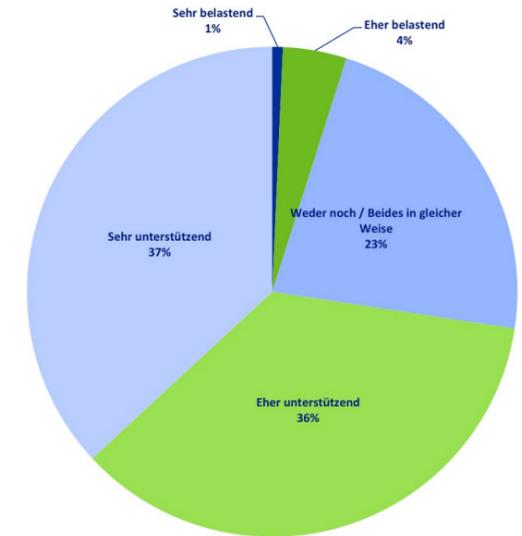
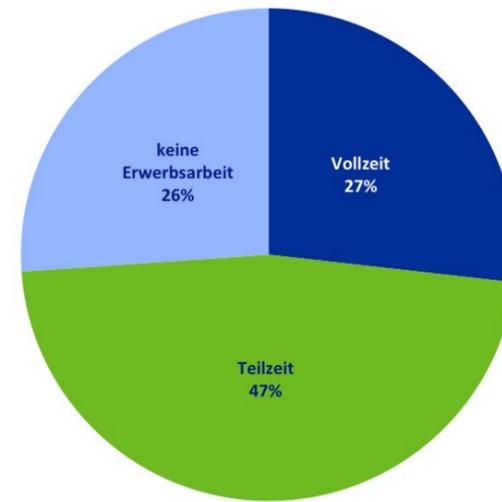


Abbildung 3: Antworten auf die Frage „In welchem Ausmaß erleben Sie Ihre/n Partner/in als beruflich unterstützend oder belastend?“

Geschlechterunterschiede. Dieser Zusammenhang wird nicht davon beeinflusst, ob und in welcher Form die Partnerperson berufstätig ist.¹⁶

Zwei überzufällige Geschlechterunterschiede ergeben sich jedoch für die beiden daran anschließenden Skalen: Frauen (Mittelwert: 2,3) berichten eine etwas geringere Bereitschaft für die Karriere ihrer Partnerperson die eigene zurückzustellen als die Männer (Mittelwert: 2,5). In der Selbstauskunft berichten Männer somit eine etwas höhere Bereitschaft, für die Partnerperson die eigene Karriere zurückzustellen. Gleichwohl berichten beide Geschlechter eine vergleichsweise geringe Bereitschaft zum Zurückstellen der eigenen Karriere, da beide Werte unterhalb des theoretischen Skalendurchschnitts (3,0) liegen.¹⁷

Markanter ist der Unterschied in der Folgefrage, die erfasst, in welchem Ausmaß die Teilnehmenden denken, dass ihre Partnerperson bereit ist, für die Karriere der befragten Personen die eigene Karriere zurückzustellen.¹⁸ Hier berichten Männer (3,4) einen deutlich höheren Wert als die Frauen (2,5). Frauen erleben somit eine deutlich geringere Bereitschaft zum Zurückstellen der Karriere bei ihrer Partnerperson als die Männer. Weder

⁴ Frage 1.11 ⁷ Frage 1.6 ¹⁰ Frage 1.15
⁵ Frage 1.4 ⁸ Frage 1.7 ¹¹ Frage 1.16
⁶ Frage 1.5 ⁹ Frage 1.9 ¹² Frage 1.10

¹³ Frage 1.11

¹⁴ Frage 1.3 und 1.3.1 ¹⁷ Frage 1.3.3
¹⁵ Frage 1.3.2 ¹⁸ Frage 1.3.4
¹⁶ Frage 1.3.1

bei Männern noch bei Frauen ergibt sich für die Antwort auf diese Frage ein Zusammenhang mit ihrem Alter. Es gibt somit keinen Hinweis, dass über unterschiedliche Generationen hinweg eine Veränderung dieser Einschätzung auftritt.

3. Position im Unternehmen

Insgesamt 26 Prozent der Frauen und 36 Prozent der Männer in der Stichprobe sind als leitende Angestellte in ihrem Unternehmen tätig, weitere 0,8 Prozent der Frauen und 2,1 Prozent der Männer arbeiten in der Geschäftsführung oder im Vorstand.¹⁹ In diesen beiden hierarchisch höher stehenden Kategorien ist der Anteil der Frauen also jeweils geringer als der Anteil der Männer. In den beiden hierarchisch vergleichsweise niedrigeren Kategorien hingegen ist der relative Anteil bei den Frauen höher als bei den Männern. Auch eine Analyse dieses Zusammenhangs unter statistischer Kontrolle von Alter, Dauer der Berufstätigkeit, Ausbildungsqualifikation, Teilzeittätigkeit, Größe des Unternehmens, Partnerschaftsstatus und Kinderzahl belegt den überzufälligen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Frage, ob die beiden hierarchisch höher stehenden Gruppierungen erreicht werden oder nicht. Dies belegt, dass Frauen beim Erreichen der beiden höheren Positionen benachteiligt sind und andere Variablen diesen Effekt nicht erklären können.

Im Vergleich zur vorhergehenden Erhebung (2010) verringerte sich bei Frauen und Männern auch unter Hinzunahme der neuen Kategorie (Geschäftsführung und Vorstand) der Anteil an leitenden Angestellten, wohingegen sich der Anteil der beiden hierarchisch weiter unten stehenden Kategorien erhöhte.

Verglichen mit der Erhebung 2010 reduzierte sich der Anteil der Männer in Leitungspositionen um 10 Prozent, bei den Frauen nur um 3 Prozent. Der Anteil der Frauen unter den leitenden Angestellten hat sich dementsprechend gegenüber 2010 erhöht: Waren vor fünf Jahren nur 38 Prozent der teilnehmenden leitenden Angestellten Frauen, sind es nun 41 Prozent. Die Altersverteilung der Personen, die als leitende Angestellte beschäftigt sind, ist bei Männern und Frauen ähnlich ausge-

prägt: Jeweils 51 Prozent der Frauen und Männer in dieser Position sind über 50 Jahre.

Aufgeteilt nach Alter zeigt sich folgendes Bild: Sowohl unter den Frauen als auch den Männern steigt mit zunehmendem Alter die Position. So sind unter den Frauen 12 Prozent in der Altersgruppe zwischen 25 und 43 Jahren und 34 Prozent in der Gruppe der 52- bis 65-Jährigen als leitende Angestellte tätig. Die Zunahme ist auch innerhalb der männlichen Stichprobe ersichtlich, doch unterscheiden sich die Zahlen signifikant von denen der Frauen: 18 Prozent der Männer in der jüngsten Altersgruppe (25 – 43 Jahre) sind leitende Angestellte und 50 Prozent der 52- bis 65-Jährigen. Bei Analyse des Alters in Zusammenhang mit der erreichten Karrierestufe ergibt sich sowohl für Männer als auch für Frauen ein überzufälliger positiver Zusammenhang (je höher das Alter, desto höher die Karrierestufe), dieser Zusammenhang fällt jedoch für die Männer stärker aus.

Die Anzahl der Tarifmitarbeitenden und AT-Angestellten sinkt dementsprechend sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen mit zunehmendem Alter. Wie in den Grafiken ersichtlich ist, reduziert sich die Zahl der AT-Angestellten unter den Frauen in der Altersgruppe der 44- bis 51-Jährigen im Vergleich zu den 52- bis 65-Jäh-

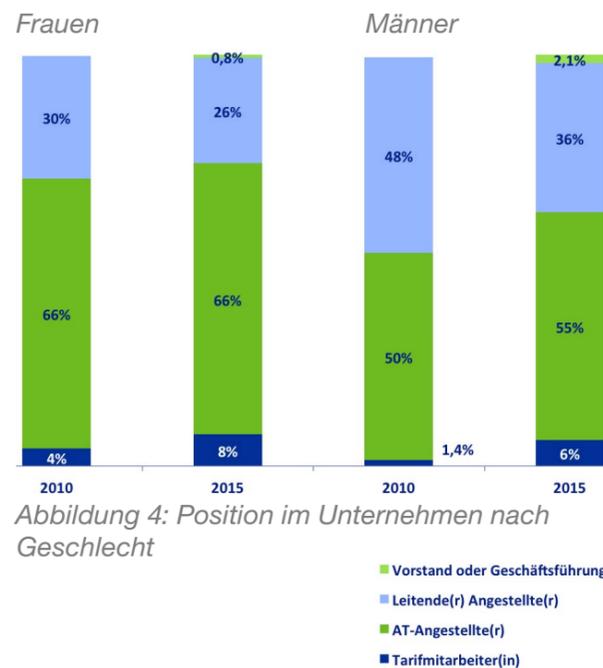


Abbildung 4: Position im Unternehmen nach Geschlecht

¹⁹ Frage 1.11

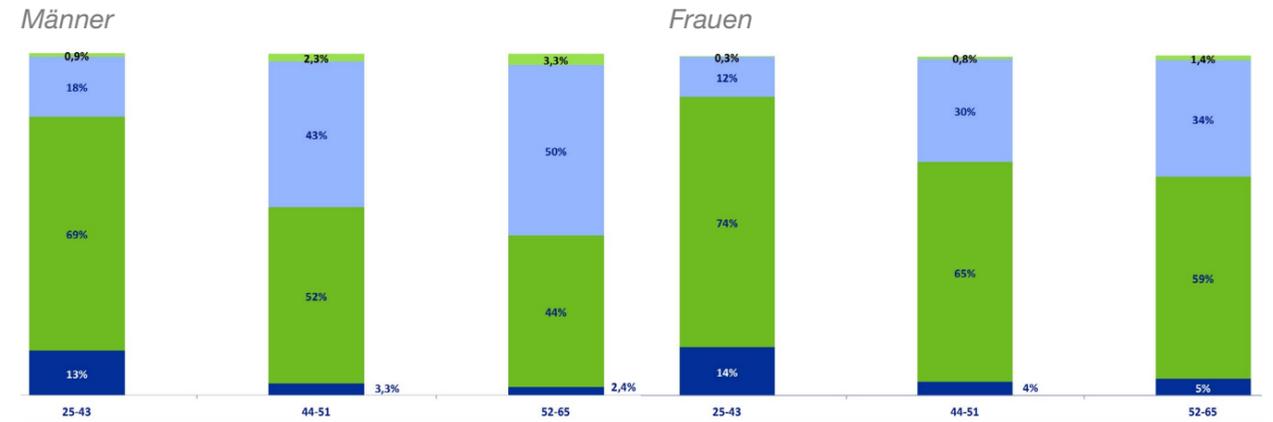


Abbildung 5: Position im Unternehmen nach Geschlecht und Alter

rigen um nur 5,4 Prozentpunkte, während bei der männlichen Gruppe ein deutlicherer Unterschied von 7,5 Prozent zu sehen ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Personen in Führungsposition (leitende Angestellte und Vorstände), wonach sich der Anteil bei den Frauen in der älteren Altersgruppe um nur 4,5 Prozent erhöht, bei den Männern hingegen um 8,4 Prozent.

Während sich 4,3 Prozent der Frauen und 1,7 Prozent der Männer in der Erhebung 2010 als Tarifmitarbeitende bezeichneten, gab es 2015 einen recht starken Zuwachs auf 7,7 Prozent bei den Frauen und 6,5 Prozent bei den Männern.

Bezogen auf die weibliche Unterstichprobe führen 46 Prozent eine Funktion ohne Mitarbeiter aus, unter den Männern sind dies nur 29 Prozent. Funktionen mit Mitarbeitenden ohne Hochschulabschluss sind zwischen den Geschlechtern ähnlich verteilt (18 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer). Die Differenz ist größer bei Funktionen mit Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss: Nur 32 Prozent der weiblichen Befragten, aber 41 Prozent der Männer führen eine solche Position aus.²⁰ Ähnlich der letzten Erhebung zeigt sich dieser Geschlechtsunterschied besonders stark bei höheren Funktionen wie Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand: Während 3,7 Prozent der Frauen eine solche Tätigkeit ausüben, sind es mit 8,8 Prozent bei den Männern mehr als doppelt so viele Nennungen. Grundsätzlich sind im Vergleich mit der Erhebung 2010 bei der Frage nach der beruflichen Position keine auffäl-

ligen Veränderungen ersichtlich. Funktionen mit Mitarbeitenden ohne Hochschulabschluss haben sich sowohl bei der männlichen als auch bei der weiblichen Gruppe reduziert. Entsprechend ist der Anteil an Personen in der Funktion mit Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss gestiegen. Die Zusammenhänge zwischen der Position im Unternehmen und dem Geschlecht beziehungsweise dem Alter sind jeweils höchst signifikant.

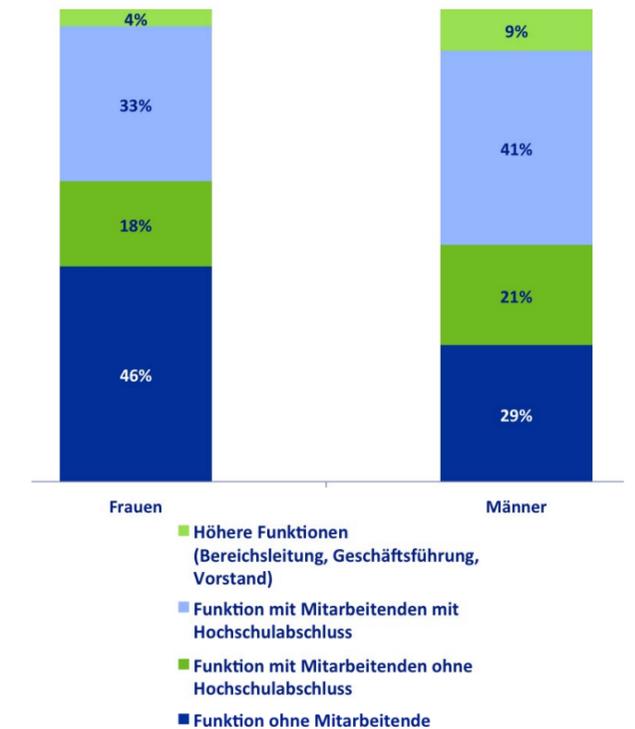


Abbildung 6: Funktion im Unternehmen

²⁰ Frage 1.12



Foto: Fotolia – adam121

4. Tätigkeitsschwerpunkte und Tätigkeitsverlauf

Wie auch in der Erhebung 2010 steigen mehr als die Hälfte der Frauen und Männer im Forschungs- und Entwicklungsbereich in ihre Berufstätigkeit ein, nämlich 52 Prozent der Frauen und 53 Prozent der Männer. Diese Zahl reduziert sich bei den Frauen aus heutiger Sicht auf 30 Prozent, 14 Prozent haben ihren Tätigkeitsschwerpunkt im Marketing oder Vertrieb, 11 Prozent sind im Qualitätsmanagement und 9 Prozent in der Zentrale oder in Service-Einheiten tätig. Unter den männlichen Befragten sind heute nur noch 26 Prozent in der Forschung und Entwicklung beschäftigt, 20 Prozent in der Produktion, 14 Prozent in der Zentrale oder in Service-Einheiten und 13 Prozent im Marketing oder Vertrieb. Die Forschung und Entwicklung ist somit eher der „Startbereich“ der Karriere, zum Befragungszeitpunkt arbeiten dort deutlich weniger Personen beiderlei Geschlechts.²¹

Etwa ein Viertel der Befragten übt führende, leitende oder mitentscheidende Funktionen in den Bereichen „Strategie“ (24 Prozent) und „Budget“ (24 Prozent) aus. Die Unterscheidung nach Geschlecht ist signifikant, wonach 21 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer im Bereich „Strategie“ und 18 Prozent der weiblichen und 30 Prozent der männlichen Befragten im Bereich „Budget“ mitentscheidend tätig sind. Mehr als die Hälfte der Personen (58 Prozent), die eine führende Stellung in Bezug auf die Strategie des Unternehmens ausüben, sind auch hinsichtlich des Budgets leitend tätig. Insgesamt berichten 38 Prozent der Männer, aber nur 30 Prozent der Frauen eine führende, leitende oder mitentscheidende Position (egal ob bezogen auf das Budget oder auf die Strategie), obwohl bei beiden Gruppen eine vergleichbare Alters- und Qualifikationsverteilung vorliegt. Auch eine Analyse dieses Zusammenhangs unter statistischer Kontrolle von Alter, Dauer der Berufstätigkeit, Ausbildungsqualifikation, Größe des Unternehmens, Partnerschaftsstatus und Kinderzahl belegt den überraschenden Zusammenhang zwischen Geschlecht und leitender Funktion. Das spricht dafür, dass Frauen beim Erreichen dieser führenden Positio-

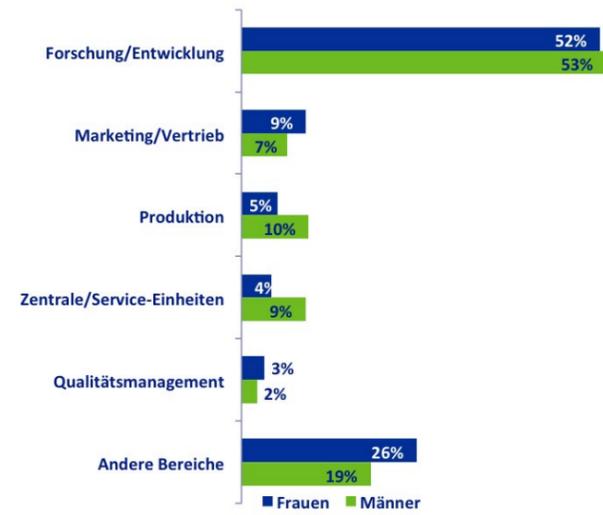
²¹ Frage 1.8

nen benachteiligt sind und dass andere Variablen diesen Effekt nicht erklären können.²²

Frauen üben zudem eher Funktionen ohne Mitarbeitende aus, Männer eher Funktionen mit Mitarbeitenden. Während 30 Prozent der Frauen mit Funktionen im Bereich „Strategie“ über keine Mitarbeiter verfügen, sind es bei den Männern nur

20 Prozent. 26 Prozent der männlichen Befragten haben in diesem Bereich eine höhere Funktion wie Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand inne, unter den Frauen sind es nur 15 Prozent. Dieses Bild deckt sich mit den Personen, die in führenden Positionen im Bereich „Budget“ tätig sind.

Berufsbeginn



Heute



Abbildung 7: Tätigkeitsschwerpunkt bei Berufsbeginn und heute

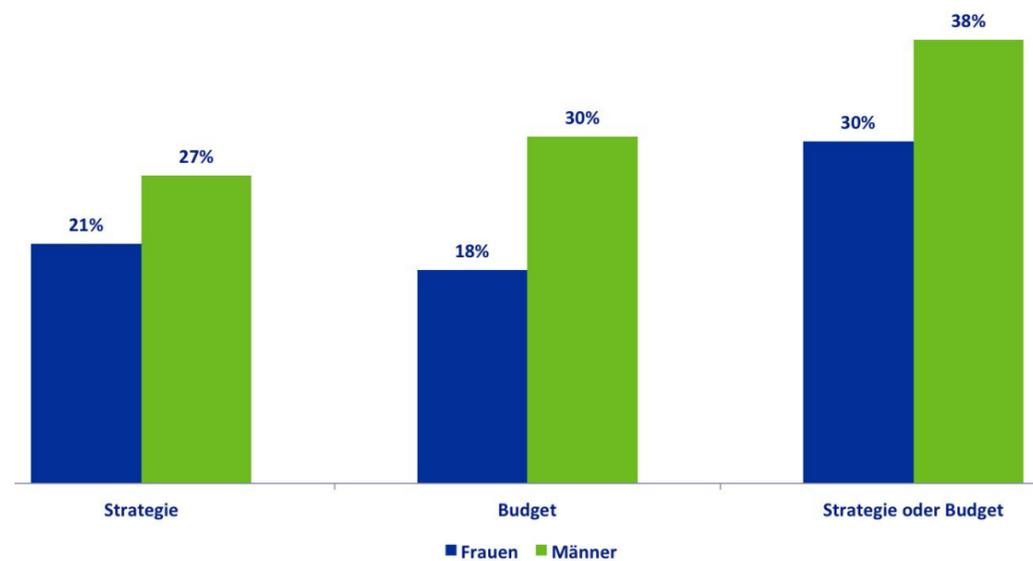


Abbildung 8: Führende/leitende/(mit)entscheidende Funktionen in Bezug auf die Strategie/das Budget des Unternehmens

²² Fragen 1.13 und 1.14

5. Flexible Arbeitsmodelle

In der Gesamtstichprobe sind aktuell 13 Prozent der Befragten seit durchschnittlich 5,9 Jahren teilzeitbeschäftigt. Der Geschlechterunterschied ist für die Teilzeitarbeitsvariablen höchst signifikant: 22 Prozent der Frauen, aber nur 4 Prozent der Männer arbeiten gegenwärtig in Teilzeit. Die durchschnittliche Dauer der Teilzeit liegt bei den Frauen in Teilzeit bei 6,4 Jahren, bei den Männern in Teilzeit hingegen bei nur 2,5 Jahren. Der Anteil der Männer in Teilzeit ist seit der Erhebung 2010 angestiegen (2010: 3 Prozent), während der Anteil der Frauen in Teilzeit gefallen ist (2010: 30 Prozent). So ist es zwar im Vergleich zwischen den beiden Erhebungen zu einer Annäherung zwischen den beiden Geschlechtern gekommen. Allerdings bestehen immer noch deutliche Unterschiede und die Abnahme der Diskrepanz ist eher durch eine Abnahme der Teilzeit bei Frauen als durch eine markante Zunahme der Teilzeit bei Männern erklärbar.

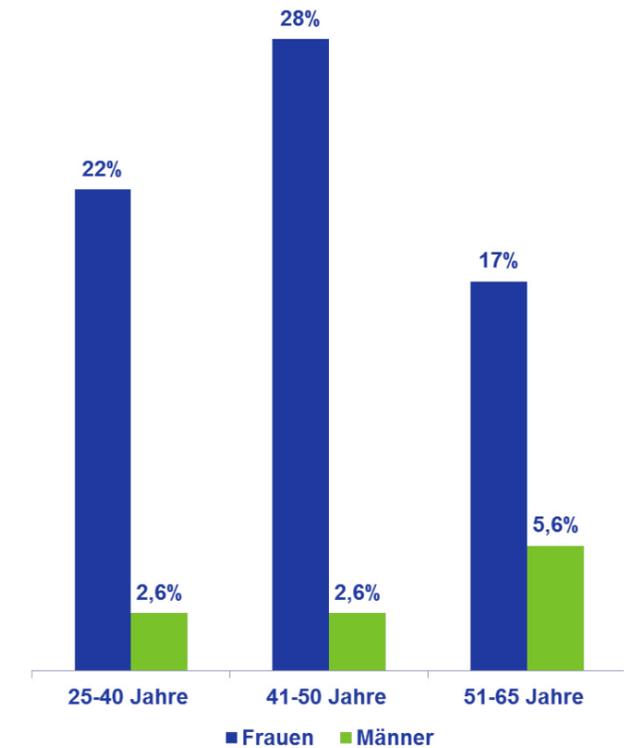


Abbildung 10: Teilzeitbeschäftigung nach Alter

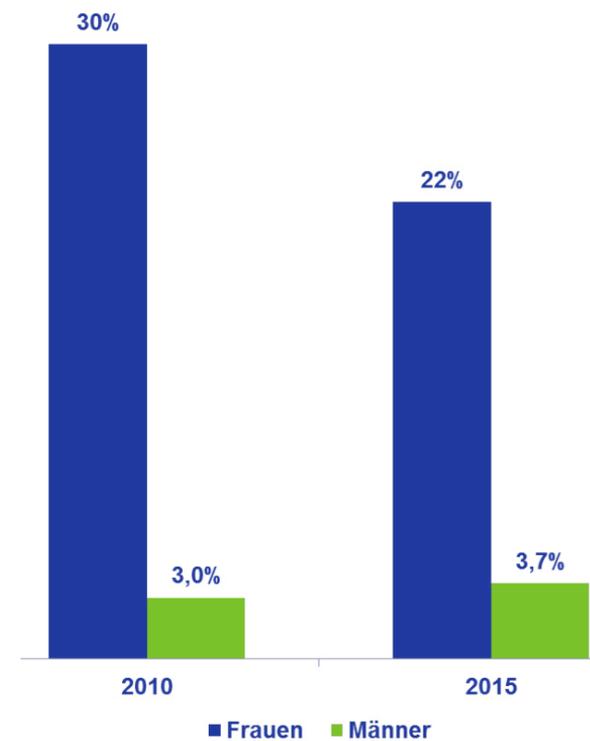


Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2010 und 2015

²³ Frage 2.1

Aufgeteilt in drei Altersgruppen (25- bis 40-Jährige, 41- bis 50-Jährige und 51- bis 65-Jährige) bleiben diese signifikanten Geschlechterunterschiede bestehen. Während jedoch bei den Männern der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ab 51 Jahre, um mehr als das Doppelte steigt (von 2,6 Prozent bei den beiden jüngeren Gruppen auf 5,6 Prozent bei der älteren), nimmt die Zahl an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen ab 51 wieder ab, wobei in der Gruppe zwischen 41 und 50 der Anteil am größten ist (bis 40: 22 Prozent, 41 – 50: 28 Prozent, über 50: 17 Prozent). Es deutet sich hier bereits an, dass die Gründe für Teilzeit zwischen den Geschlechtern verschieden sind.²³

Von allen Personen, die aktuell in Teilzeit beschäftigt sind, nennen 72 Prozent elterliche Aufgaben als Grund. Im Vergleich nach Alter zeigt sich, dass 89 Prozent der Befragten zwischen 25 und 47 Jahren und 53 Prozent der Personen ab 48 Jahren elterliche Aufgaben als Grund nannten. Hinsichtlich der Teilzeit aufgrund von elterlichen Aufgaben ist jedoch zwischen den Geschlechtern

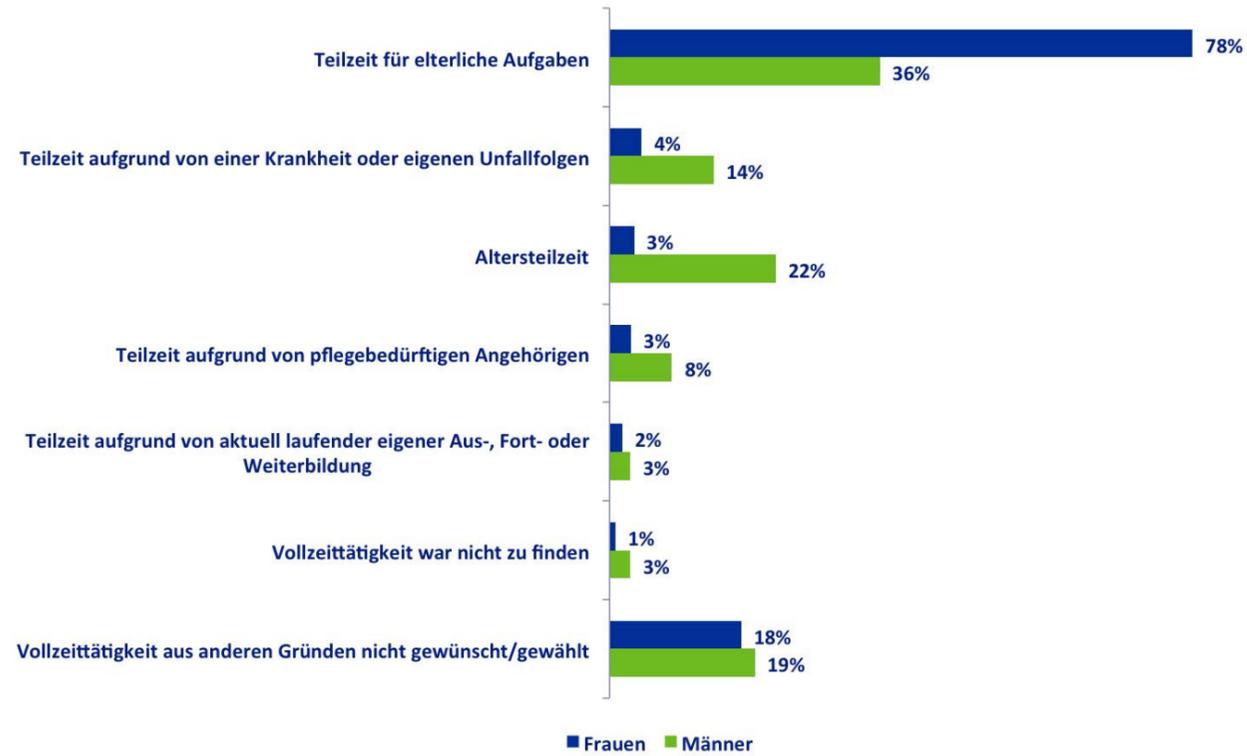


Abbildung 11: Gründe für Teilzeitbeschäftigung

zu differenzieren: 78 Prozent der Frauen in Teilzeit, aber nur 36 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten in Elternteilzeit. Dieser Unterschied ist nicht mit Zufall zu erklären. Somit nimmt zwar die Elternteilzeit bei beiden Geschlechtern den ersten Platz als Grund für Teilzeit ein, bei den Frauen ist diese Tendenz jedoch deutlich stärker ausgeprägt. Alle anderen Gründe werden von Frauen im Vergleich zu Männern relational weniger gewählt. Zu den wichtigsten weiteren Gründen für Teilzeit unter den männlichen Befragten zählen Altersteilzeit (22 Prozent der Männer, 3 Prozent der Frauen) oder Teilzeit aufgrund von Krankheit oder eigenen Unfallfolgen (14 Prozent der Männer, 4 Prozent der Frauen).²⁴

Insgesamt 25 Prozent der Befragten haben, unabhängig davon, ob sie gegenwärtig in Teilzeit arbeiten, bereits in der Vergangenheit für durchschnittlich 52,4 Monate in Teilzeit gearbeitet. Von dieser Gruppe waren 79 Prozent aufgrund von elterlichen Aufgaben in dieser Beschäftigungs-

form tätig. Auch bei dieser rückblickenden Einschätzung zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede: Unter den Frauen waren 31 Prozent früher teilzeitbeschäftigt, der Unterschied zu den Männern (11 Prozent) ist höchst signifikant. Bei den Frauen, die früher in Teilzeit gewesen sind, waren 82 Prozent in Elternteilzeit, im Gegensatz zu 60 Prozent der deutlich kleineren Gruppe an Männern, die früher in Teilzeit beschäftigt waren.²⁵

Unter allen Befragten haben 25 Prozent bereits Elternzeit in Anspruch genommen. Die Dauer der Elternzeit betrug im Durchschnitt 13,9 Monate, wobei Frauen durchschnittlich 14,8 Monate in Elternzeit waren und Männer nur 4,8 Monate. Der Anteil der Frauen, die Elternzeit genommen haben, liegt bei 35 Prozent gegenüber 15 Prozent bei den Männern.

Hierbei finden sich Hinweise auf eine Veränderung zwischen den Generationen. Während in der Altersgruppe ab 51 Jahren nur 3 Prozent der

²⁴ Frage 2.1.1
²⁵ Fragen 2.2, 2.2.1 und 2.2.2

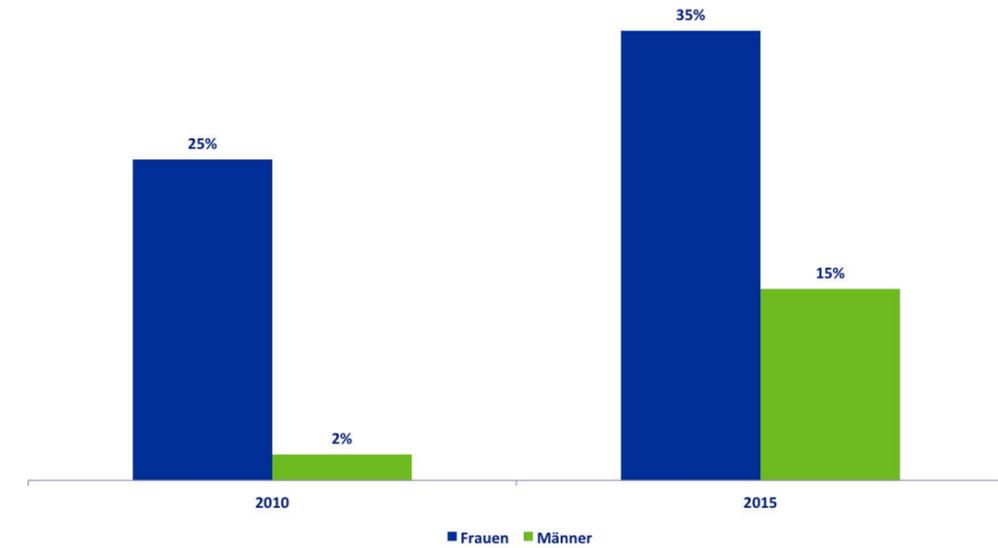


Abbildung 12: Elternzeit 2010 und 2015

Männer und 29 Prozent der Frauen Elternzeit in Anspruch genommen haben, steigt die Zahl in den jüngeren männlichen Gruppen deutlich auf 18 Prozent bei den 41- bis 50-Jährigen, bis hin zu 28 Prozent bei den unter 41-Jährigen. Dennoch bleiben die Unterschiede verglichen mit der weiblichen Stichprobe, die durchgehend häufiger Elternzeit nimmt, signifikant: 40 Prozent der 41- bis 50-jährigen Frauen waren bereits in Elternzeit und 36 Prozent der jüngsten Altersgruppe. Je jünger

die Befragten, umso eher gleichen sich die Geschlechterunterschiede somit an.²⁶

Das Elterngeld hatte für 42 Prozent der Personen, die Elternzeit genommen haben, gar keinen Einfluss auf die Bereitschaft, Elternzeit zu nehmen, für 26 Prozent sehr beziehungsweise in höchstem Maße. Aufgeteilt nach Geschlecht zeichnet sich hier ein Unterschied ab: Während für 48 Prozent der Frauen Elterngeld gar keine Rolle gespielt hat,

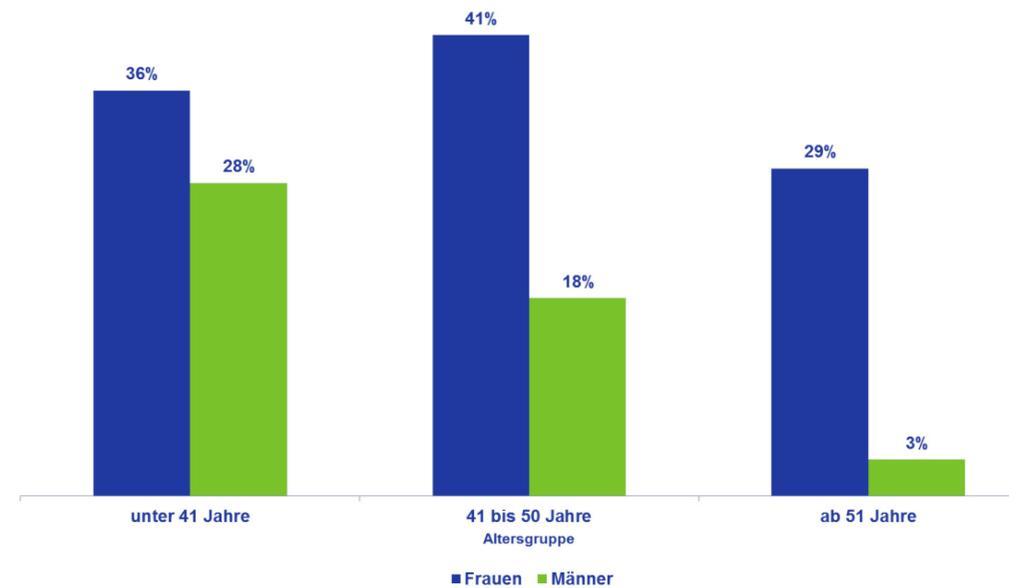


Abbildung 13: Elternzeit nach Altersgruppen

²⁶ Frage 2.9 und 2.9.1

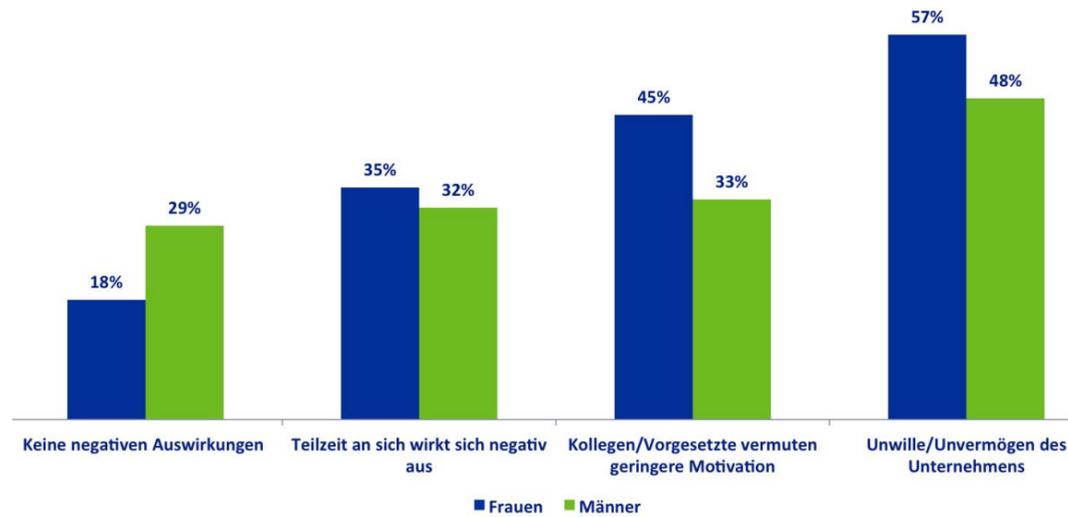


Abbildung 14: Auswirkungen von Teilzeitarbeit | Antworten auf die Frage: „Aus welchen Gründen wirkt sich Teilzeitarbeit Ihrer Meinung nach beruflich negativ aus?“

waren es bei den Männern nur 28 Prozent. Für Männer waren monetäre Gründe von größerer Relevanz hinsichtlich der Entscheidung, Elternzeit zu nehmen, als für Frauen. Für 44 Prozent der 25- bis 47-jährigen Befragten hat Elterngeld die Bereitschaft, Elternzeit zu nehmen, gar nicht oder kaum beeinflusst. Bei der nächsten Umfrage in fünf Jahren wird zu prüfen sein, ob und inwieweit sich diese Werte verändern.²⁷

In der Gesamtstichprobe wissen 44 Prozent der Befragten nicht, ob ihr Unternehmen Strukturen zum Kontakthalten während temporärer Nicht-Berufstätigkeit besitzt. Nur 27 Prozent konnten die Frage mit einem eindeutigen „Ja“ beantworten, 29 Prozent verneinen die Existenz entsprechender Strukturen.²⁸

Im Zuge der Befragung wurde auch nach möglichen negativen Auswirkungen der Teilzeitarbeit gefragt, Mehrfachnennungen waren hier möglich. Unter den Gründen, warum sich Teilzeitarbeit beruflich negativ auswirken könnte, gaben 53 Prozent der Befragten an, dass es am Unwillen beziehungsweise Unvermögen des Unternehmens liegt, passende Strukturen zu schaffen. 39 Prozent sehen die Schwierigkeit darin, dass Personen in Teilzeitarbeit ein geringeres Interesse oder geringere Motivation von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten nachgesagt wird.

33 Prozent glauben, dass sich Teilzeitarbeit an sich negativ auswirkt (weil beispielsweise andere Interessen nun dominieren). Nur 23 Prozent sind der Meinung, dass mit keinen negativen beruflichen Auswirkungen zu rechnen ist.

Frauen sehen Teilzeitarbeit tendenziell kritischer als Männer: 18 Prozent der weiblichen Befragten glauben, dass Teilzeitarbeit keine negativen beruflichen Auswirkungen hat, unter den Männern sind es mit 29 Prozent deutlich mehr. 57 Prozent der Frauen denken, dass die Nachteile am Unwillen des Unternehmens liegen (Männer: 48 Prozent), 45 Prozent der Frauen sehen einen Grund in vom Umfeld unterstellter geringerer Motivation (Männer: 33 Prozent) und 35 Prozent der Frauen sind der Meinung, dass sich Teilzeitarbeit an sich negativ auswirkt (Männer: 32 Prozent). Bis auf den letzten Aspekt sind alle Geschlechterunterschiede nicht mit Zufall zu erklären. Es gibt hinsichtlich dieser Einschätzungen 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 zur Größe des Unternehmens oder zur Anzahl der Kinder.²⁹

Für 54 Prozent der Befragten wäre es gar nicht oder kaum positiv, aktuell in Teilzeit zu arbeiten.

²⁷ Frage 2.9.2 und 2.9.3
²⁸ Frage 2.10
²⁹ Fragen 2.3, 1.16 und 1.4

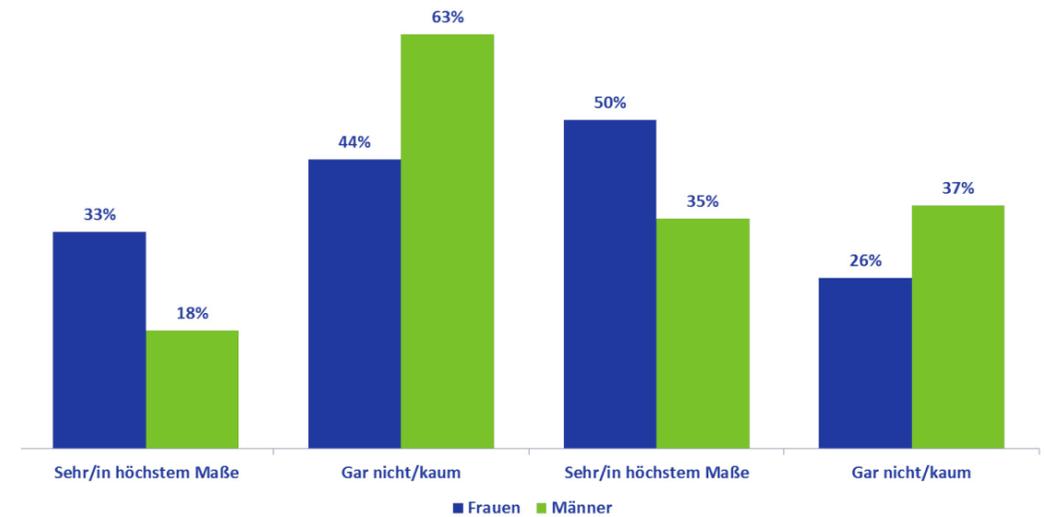


Abbildung 15: Einstellungen zur Teilzeitarbeit | Antworten auf die Frage: „Wie positiv ist/wäre es für Sie, in Teilzeit zu arbeiten?“

Mit Blick auf zukünftige Teilzeitarbeit verringert sich dieser Prozentsatz auf 31 Prozent. 43 Prozent der Befragten fänden es sogar sehr oder in höchstem Maße positiv, in Zukunft in Teilzeit zu arbeiten. Insgesamt 69 Prozent erleben Teilzeitarbeitsmodelle für die berufliche Entwicklung als hinderlich. Bezogen auf diese Einschätzungen sind signifikante Geschlechterunterschiede ersichtlich, wonach Frauen Teilzeitarbeit sowohl aktuell als auch bezogen auf die Zukunft positiver einschätzen. Dennoch sehen Frauen im Gegensatz zu Männern Teilzeitmodelle in Hinsicht auf die berufliche Entwicklung tendenziell als hinderlicher. Somit besitzen Frauen aus persönlicher Sicht zwar eine positivere Meinung von der Teilzeitarbeit als Männer, beurteilen sie jedoch aus beruflicher Sicht kritischer.

Im Generationenvergleich (Personen bis 40 Jahre verglichen mit Personen ab 41) resultiert kein auffälliger Unterschied bei der Einschätzung, wie positiv es empfunden wird, aktuell in Teilzeit zu arbeiten. Zukünftig betrachtet unterscheiden sich die Generationen jedoch in der Hinsicht, dass die jüngere Gruppe einer Teilzeitbeschäftigung etwas positiver entgegenseht. Entsprechend empfinden 43 Prozent der bis 40-Jährigen zukünftige Teilzeitarbeit als sehr oder in höchstem Maße positiv. In der älteren Gruppe treffen nur 35 Prozent diese Aussage. Für alle drei Fragen ergibt

³⁰ Fragen 2.4, 2.5 und 2.6
³¹ Fragen 2.7 und 1.16

sich lediglich für die nach zukünftiger Teilzeit ein schwach negativer Zusammenhang mit dem Alter: Je höher das Alter, desto weniger positiv wird die Teilzeit gesehen.³⁰

Flexible Arbeitsmodelle sind grundsätzlich sehr verbreitet, am häufigsten Gleitzeit (95 Prozent), Teilzeit (95 Prozent), Vertrauensarbeitszeit (84 Prozent), Telearbeit beziehungsweise Homeoffice (83 Prozent), mobiles Arbeiten (73 Prozent) und Altersfreizeit (73 Prozent). Noch nicht in diesem Maße ausgeprägt sind Job Sharing beziehungsweise Arbeitsplatzteilung (30 Prozent), Führen in Teilzeit (28 Prozent) und die komprimierte Arbeitswoche (8 Prozent). Generell steigt die Zahl der flexiblen Arbeitsmodelle mit der Unternehmensgröße (gemessen an der Arbeitnehmeranzahl – als Grenze wurden hier zur Illustrierung 1.000 Arbeitnehmer gewählt). Die Unterschiede sind höchst signifikant, abgesehen von Job Sharing und Führen in Teilzeit.³¹

Das Antwortverhalten bezüglich flexibler Arbeitsmodelle unterscheidet sich in Abhängigkeit von der Arbeitsform (Tarifmitarbeitende, AT-Angestellte, leitende Angestellte beziehungsweise Vorstand/Geschäftsführung). Signifikante Gruppenunterschiede können bei den Modellen Telearbeit/Homeoffice, mobiles Arbeiten, Job Sharing/Arbeitsplatzteilung, Gleitzeit, Vertrau-

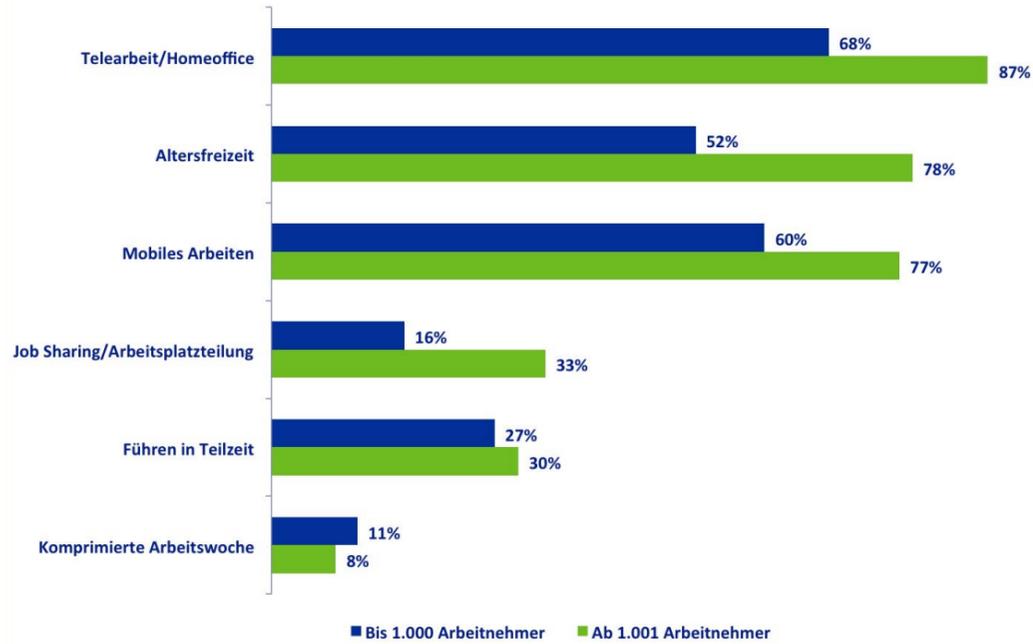


Abbildung 16: Existenz flexibler Arbeitsmodelle nach Unternehmensgröße

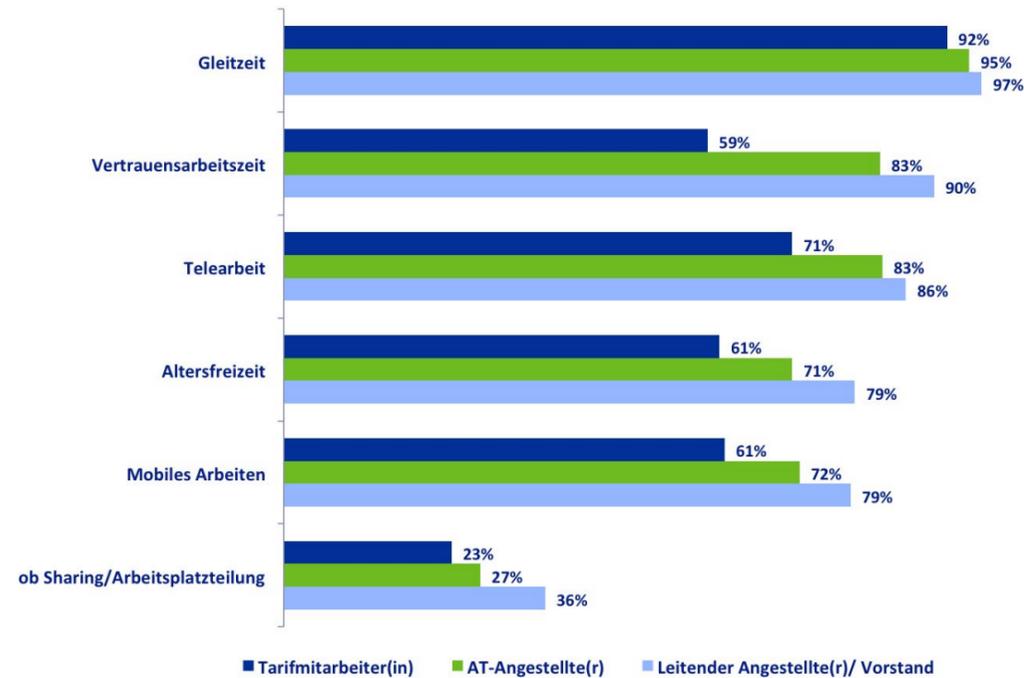


Abbildung 17: Existenz flexibler Arbeitsmodelle nach Arbeitsform

ensarbeitszeit und Altersfreizeit festgestellt werden. Je höher die Position, umso häufiger wurde angegeben, dass die erwähnten Arbeitsmodelle im Unternehmen existieren. Man kann vermuten, dass die flexiblen Arbeitsmodelle zwar unabhängig von der Hierarchieebene in den Unternehmen existieren, dass aber Personen mit einer niedrigeren Stellung davon eher in Unkenntnis sind.³²

Unter den flexiblen Arbeitszeitmodellen erscheinen für die Befragten vor allem Gleitzeit (84 Prozent), Altersfreizeit (71 Prozent), Vertrauensarbeitszeit (60 Prozent) und Telearbeit (58 Prozent) besonders attraktiv. Signifikante Geschlechterunterschiede finden sich bei der Einschätzung hinsichtlich der Attraktivität von Führen in Teilzeit (Frauen: 47 Prozent, Männer: 25 Prozent), Vertrauensarbeitszeit (Frauen: 56 Prozent, Männer: 65 Prozent), Teilzeit (Frauen: 56 Prozent, Männer: 41 Prozent), Job Sharing (Frauen: 22 Prozent, Männer: 11 Prozent), mobiles Arbeiten (Frauen: 52 Prozent, Männer: 45 Prozent) und Telearbeit (Frauen: 63 Prozent, Männer: 52 Prozent).³³

Im Altersvergleich zwischen den bis 40-jährigen Befragten und den älteren Teilnehmenden zeigen sich signifikante Unterschiede, wonach Telearbeit/Homeoffice und Gleitzeit von der jüngeren Generation positiver bewertet werden und – wie zu erwarten – Altersfreizeit von der älteren Gruppe als attraktiver empfunden wird. Entsprechend finden 80 Prozent der befragten bis 40-jährigen Telearbeit/Homeoffice sehr oder in höchstem Maße attraktiv (im Vergleich zu 54 Prozent bei der älteren Generation) und sogar 91 Prozent das Gleitzeitmodell (80 Prozent der über 40-jährigen). Altersfreizeit ist für 53 Prozent der jüngeren Gruppe und 74 Prozent der älteren Gruppe sehr oder in höchstem Maße attraktiv.

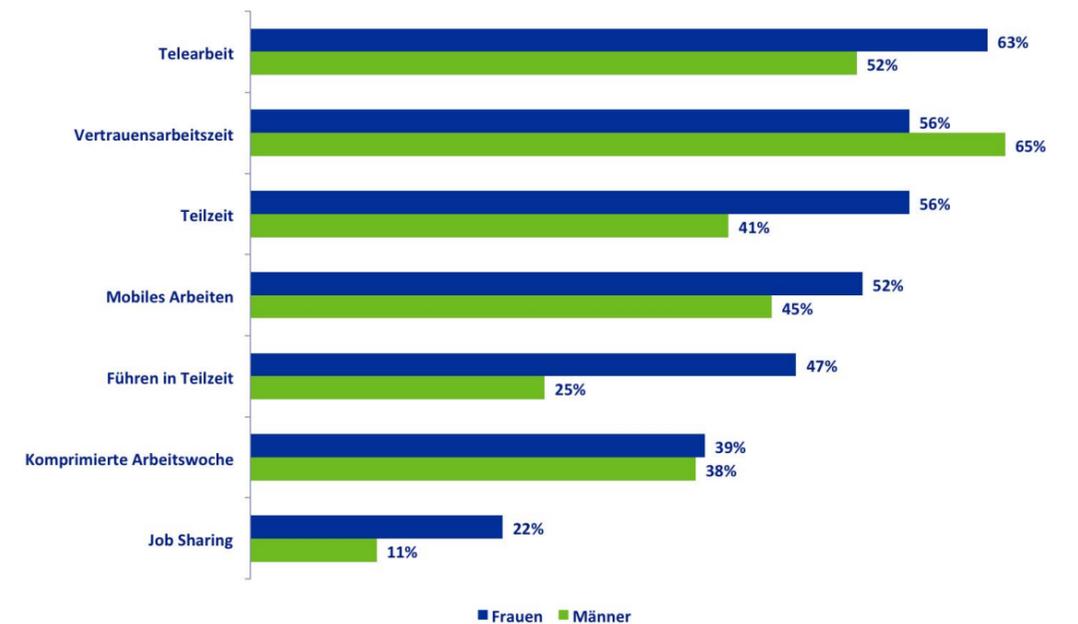


Abbildung 18: Einschätzung der Attraktivität flexibler Arbeitsmodelle (Kategorien zusammengelegt: sehr oder in höchstem Maße attraktiv)

³² Fragen 2.7 und 1.11

³³ Frage 2.8



Foto: Shutterstock – Syda Productions

6. Chancengleichheit im Unternehmen

Eine mögliche Bevorzugung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz wurde hinsichtlich Geschlecht, Alter und nationalitätsbezogener Herkunft untersucht. Über alle befragten Personen hinweg wird 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 2,4, der Mittelwert der Frauen bei 1,9. Insgesamt meinen die befragten Personen somit eine Bevorzugung von Männern in der Wirtschaft feststellen zu können. Dieses Bild ändert sich, wenn man die Stichprobe nach Geschlecht aufteilt. Die männlichen Befragten gehen insgesamt davon aus, dass Frauen stärker bevorzugt werden als Männer, der Unterschied ist signifikant. Frauen hingegen stufen die Bevorzugung von Männern als signifikant stärker ein. Frauen stufen zudem die Bevorzugung von Männern im Vergleich zu Frauen als stärker ein als Männer die Bevorzugung von Frauen im Vergleich zu Männern. Die beiden Geschlechter unterscheiden sich somit nicht nur in der Richtung der wahrgenommenen Benachteiligung, sondern auch in der Stärke dieses Unterschieds: Männer vermuten eine Diskriminierung

aufgrund ihres Geschlechts in einer geringeren Weise, als dies die Frauen erleben. Bezüglich des Alters zeigt sich, dass die Befragten unabhängig von ihrem Geschlecht mit zunehmendem Alter in stärkerer Weise eine Bevorzugung von Männern vermuten.³⁴

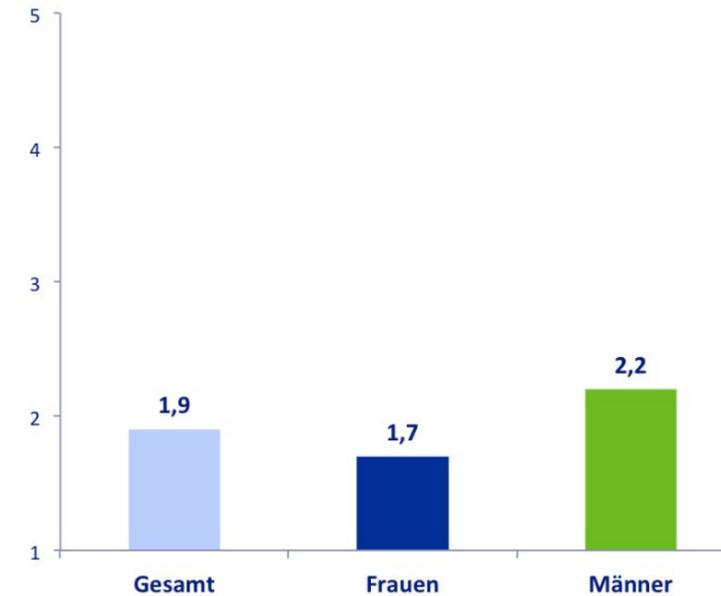


Abbildung 20: Bevorzugung Frauen
Skala: 1= „gar nicht“, 5= „in höchstem Maße“

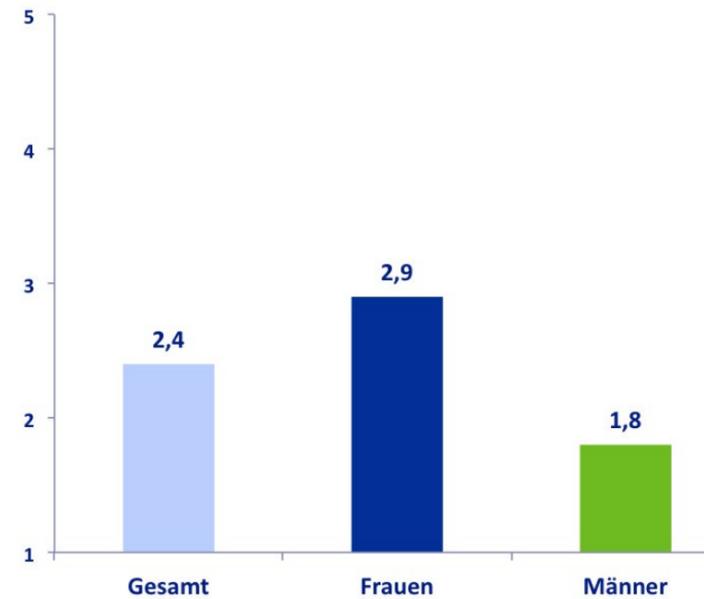


Abbildung 19: Bevorzugung Männer
Skala: 1= „gar nicht“, 5= „in höchstem Maße“

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach der Bevorzugung hinsichtlich des Alters. Bezüglich der Gesamtstichprobe wird die Bevorzugung von Jüngeren stärker wahrgenommen als die von Älteren (Mittelwert Bevorzugung Ältere: 1,8, Bevorzugung Jüngere: 2,3, auf einer Skala von 1 bis 5). Getrennt nach Alter kann folgendes Ergebnis festgestellt werden: Sowohl die Gruppe der bis 40-Jährigen als auch die Gruppe der Personen über 40 nehmen signifikante Unterschiede in der Diskriminierung zwischen Jüngeren und Älteren wahr. Die jüngere Gruppe vertritt jedoch die Meinung, dass ältere Personen bevorzugt werden. Die Gruppe der über 40-Jährigen empfindet hingegen, dass Jüngere bevorzugt werden.³⁵

Bezüglich der Diskriminierung aufgrund der Herkunft kann in der überwiegend deutschen Stichprobe³⁶ festgestellt werden, dass insgesamt eher von einer Bevorzugung von Ausländern gegen-

³⁴ Fragen 3.5.1 und 3.5.2

³⁵ Fragen 3.5.3 und 3.5.4

³⁶ Dies kann aus der Mitgliederstruktur des VAA abgeleitet werden.

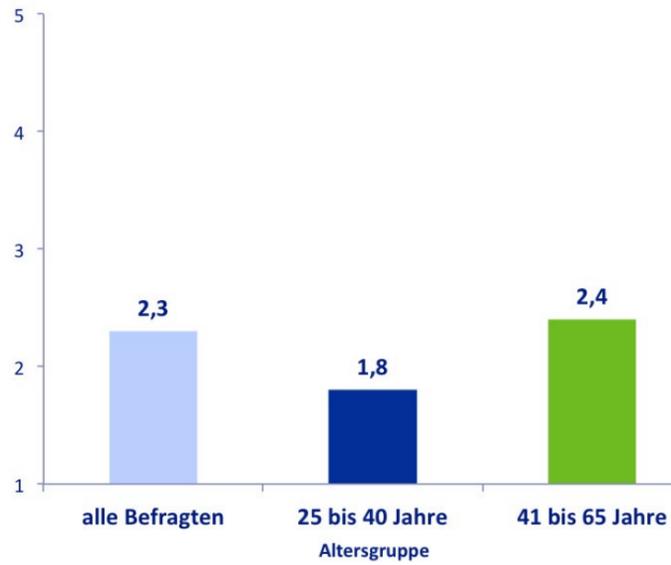


Abbildung 21: Bevorzugung Jüngere
Skala: 1= „gar nicht“, 5= „in höchstem Maße“

über Deutschen ausgegangen wird (1,7), als dass Deutsche gegenüber Ausländern bevorzugt werden (1,6). Dieser zwar kleine Unterschied kann gleichwohl nicht mit Zufall erklärt werden. Alters- oder Geschlechtereffekte treten bei dieser Variable nicht auf. Da die Herkunft der Befragten nicht erfasst wurde – aufgrund der Demografie der VAA-Mitglieder ist dies gegenwärtig noch nicht sinnvoll – sind keine Analysen dieser Angaben in Abhängigkeit von der eigenen Herkunft möglich.³⁷ Insgesamt belegen damit alle drei Variablen, dass Menschen tendenziell eher eine Benachteiligung aufgrund der jeweiligen soziodemografischen Merkmalsausprägung berichten, die auf sie zutrifft.

Lediglich 34 Prozent aller befragten Personen erleben Chancengleichheit in Bezug auf Alter, Geschlecht und Herkunft als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie. Hierbei ergeben sich signifikant unterschiedliche Perspektiven für die beiden Geschlechter: Unter den Frauen machten nur 26 Prozent diese Angabe, unter den Männern 46 Prozent. Auch mit zunehmendem Alter wird die Chancengleichheit zunehmend skeptisch gesehen, dies gilt jedoch primär für Frauen. Bei Männern findet sich zwar eine entsprechende Tendenz, diese erreicht jedoch keine Überzufälligkeit.³⁸

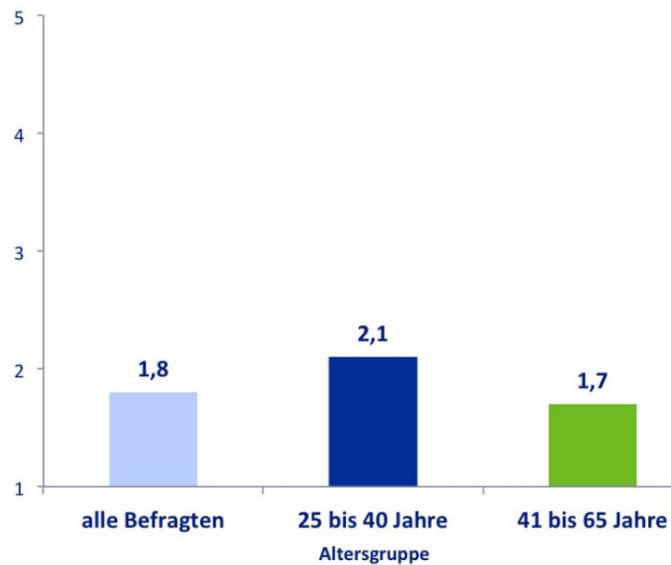


Abbildung 22: Bevorzugung Ältere
Skala: 1= „gar nicht“, 5= „in höchstem Maße“

Explizite Maßnahmen zum Thema Gleichbehandlung und Chancengleichheit existieren in verschiedenen Formen in den Unternehmen. Besonders häufig angegeben, nämlich von 85 Prozent der Befragten, wurden Flexibilitätsmaßnahmen bezüglich der Arbeitsform (Teilzeit, Homeoffice, Extra-Elternurlaub), Unterstützung bei Betreuung/Pflege von Familienangehörigen (58 Prozent), explizite Aussagen der Unternehmensleitung zur Chancengleichheit (51 Prozent), Mentoring (42 Prozent), Netzwerke (41 Prozent), Coaching (40 Prozent) sowie Unterstützung bei der Karriereplanung (40 Prozent). Nur 9 Prozent nannten Maßnahmen in Bezug auf die Förderung geschlechterneutraler Sprache, 10 Prozent die Betonung weiblicher Vorbilder und 11 Prozent Zielvereinbarungen zu Frauenquoten. Signifikant häufiger genannt wurden von den männlichen Befragten Maßnahmen zur Unterstützung bei der Karriereplanung (Männer: 44 Prozent, Frauen: 36

³⁷ Fragen 3.5.5. und 3.5.6
³⁸ Frage 3.6

Prozent), Mentoring (Männer: 45 Prozent, Frauen: 39 Prozent), Netzwerke (Männer: 44 Prozent, Frauen: 37 Prozent), Coaching (Männer: 45 Prozent, Frauen: 37 Prozent), Seminare zur Bewusstmachung von Geschlechterstereotypen (Männer: 17 Prozent, Frauen: 12 Prozent), geschlechterneutrale Einstellungs- und Bewertungsprozesse (Männer: 23 Prozent, Frauen: 18 Prozent) und Betonung weiblicher Vorbilder (Männer: 14 Prozent, Frauen: 7 Prozent). Es liegt nahe, dass Männer unabhängig von der Existenz der Maßnahmen diese stärker wahrnehmen.³⁹

Wer soll sich nach Meinung der befragten Personen für Chancengleichheit am individuellen Arbeitsplatz einsetzen? Die Teilnehmenden insgesamt akzentuieren bei dieser Frage in klarer Weise die Personen im Unternehmen mit Signalfunktion und wählen die Unternehmensleitung (62 Prozent) und die Vorgesetzten (59 Prozent). Alle anderen Optionen (Betriebsrat, Sprecherausschuss, spezifisch eingerichtete firmeninterne Zusammenschlüsse, VAA und einzelne Mitarbeiter) wurden mit jeweils weniger als 35 Prozent markant seltener gewählt. Im Vergleich zu den Frauen sprechen sich die Männer für alle genannten Stakeholder in geringerer Weise dafür aus, dass sich diese für Chancengleichheit einsetzen sollten.⁴⁰

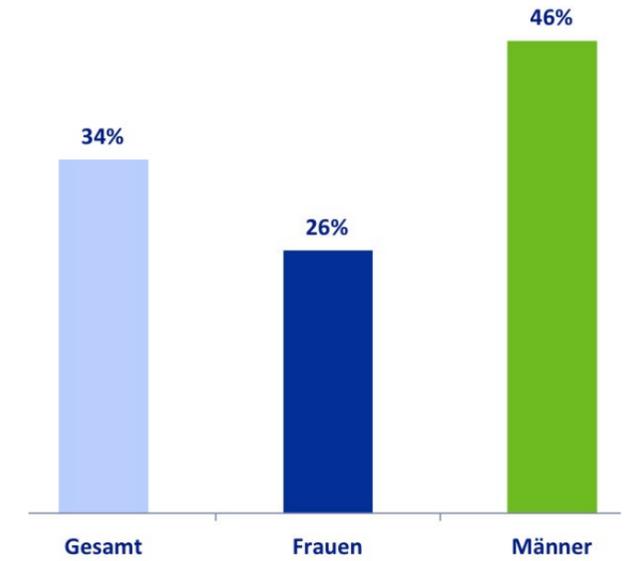


Abbildung 24: Wahrnehmungen von Chancengleichheit als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie

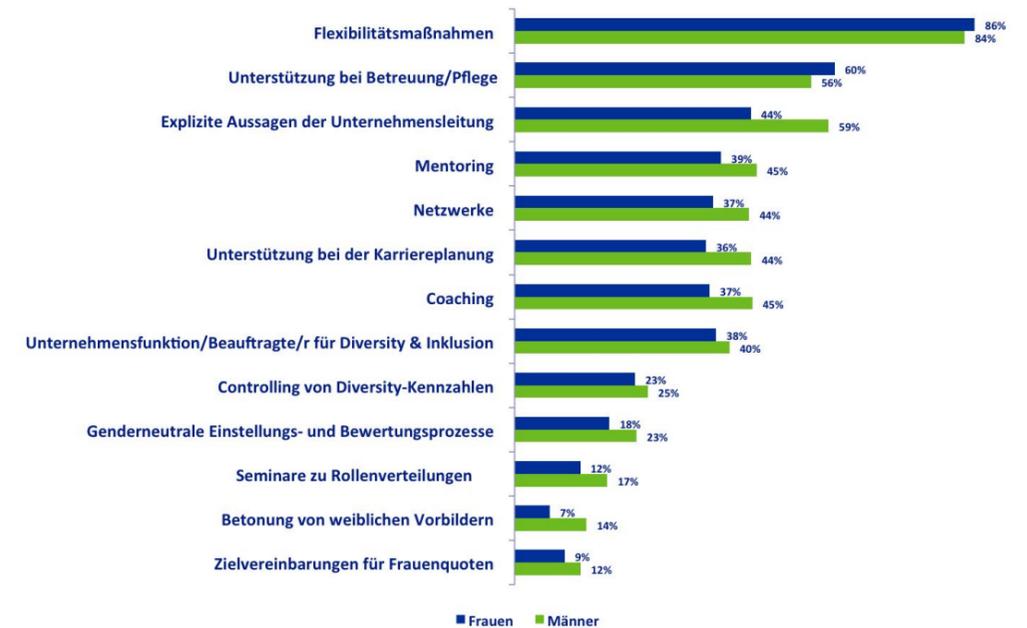


Abbildung 25: Existenz von Maßnahmen für Gleichbehandlung und Chancengleichheit

³⁹ Frage 3.14
⁴⁰ Frage 3.13

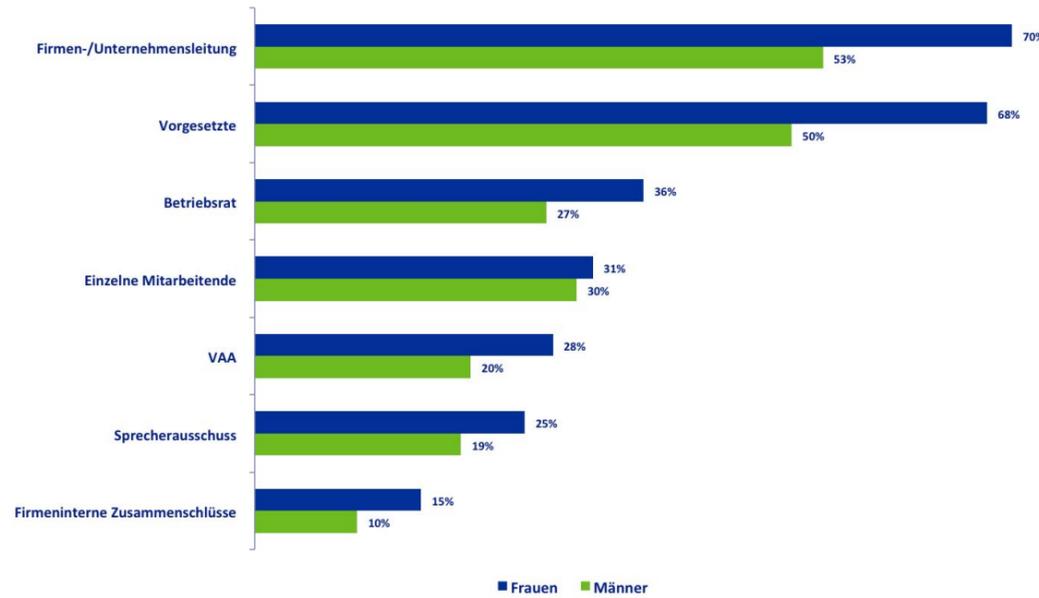


Abbildung 26: Einsatz für Chancengleichheit | Antworten auf die Frage: „Inwieweit sollten sich die folgenden Beteiligten Ihrer Meinung nach (noch) mehr für Chancengleichheit an Ihrer Arbeitsstelle einsetzen?“



Foto: Fotolia - Jemets tan

⁴¹ Die Befragten konnten die Fragen nach der Zufriedenheit (beruflich, Bezahlung, Freizeit und Gesamteindrücke [3.1 – 3.4]) mit den Antwortmöglichkeiten „gar nicht“, „kaum“, „ziemlich“, „sehr“ und „in höchstem Maße“ beurteilen. Entsprechend beziehen sich die angegebenen Prozentzahlen auf die Antworten „sehr“ und „in höchstem Maße“.

7. Zufriedenheit und Karriere

Insgesamt 43 Prozent der Befragten sind mit ihrer beruflichen Entwicklung sehr oder in höchstem Maße zufrieden.⁴¹ Der Anteil der Männer liegt hier bei 51 Prozent, jener der Frauen ist mit 36 Prozent deutlich geringer. Dieser Unterschied ist signifikant.⁴² Die Zufriedenheit sinkt seit der Erhebung 2000 stetig, im Jahr 2010 lag die berufliche Zufriedenheit bei den Frauen noch bei 53 Prozent und bei den Männern bei 68 Prozent.

Kinder haben keinen Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit, weder bei Frauen noch bei Männern.⁴³ Ein signifikanter Effekt konnte jedoch zwischen dem Alter und der beruflichen Zufriedenheit festgestellt werden. Demnach sinkt die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung leicht mit steigendem Alter. Es gibt keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit in Abhängigkeit davon, ob man derzeit in Partnerschaft lebt oder nicht.⁴⁴

Unter den Frauen fühlen sich nur 26 Prozent leistungs- und positionsgerecht bezahlt. Die männlichen Befragten empfinden dies zu 37 Prozent, der Geschlechterunterschied ist signifikant. Die Zufriedenheit ist demnach seit der letzten Erhebung

2010 deutlich gesunken, nämlich um 28 Prozent bei beiden Geschlechtern. Ein Zusammenhang zwischen dem Alter und der Zufriedenheit mit der Bezahlung ist nicht vorhanden.⁴⁵

Sehr beziehungsweise in höchstem Maße zufrieden sind 30 Prozent der männlichen Befragten mit der Qualität ihrer Freizeit, die neben der Berufstätigkeit bleibt. Unter den Frauen sind es nur 23 Prozent, der Geschlechterunterschied ist signifikant. Auch der Alterseffekt ist höchst signifikant: Je älter, umso geringer ist die Zufriedenheit mit der Qualität der Freizeit.⁴⁶

Auch die Zufriedenheit hinsichtlich aller Eindrücke insgesamt (Bezahlung, Kolleginnen und Kollegen, Arbeitsumfeld etc.) wird von den Männern signifikant höher eingeschätzt als von den weiblichen Befragten. Von den männlichen Befragten sind 47 Prozent sehr oder in höchstem Maße zufrieden. Wesentlich geringer ist der Prozentsatz der Frauen (36 Prozent). Auch das Alter wirkt signifikant und in negativer Richtung auf die Gesamtzufriedenheit: Je älter, umso geringer die Zufriedenheit.⁴⁷

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung, Bezahlung und die Gesamtzufriedenheit

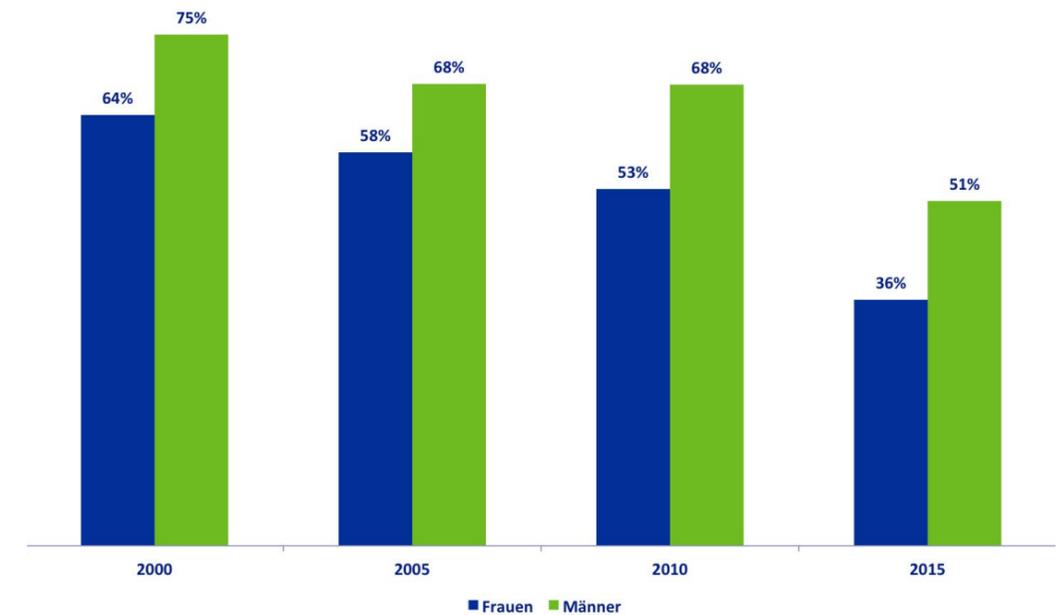


Abbildung 27: Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

⁴² Frage 3.2

⁴³ Fragen 3.2 und 1.4

⁴⁴ Fragen 3.2 und 1.3

⁴⁵ Frage 3.3

⁴⁶ Frage 3.3

⁴⁷ Frage 3.1

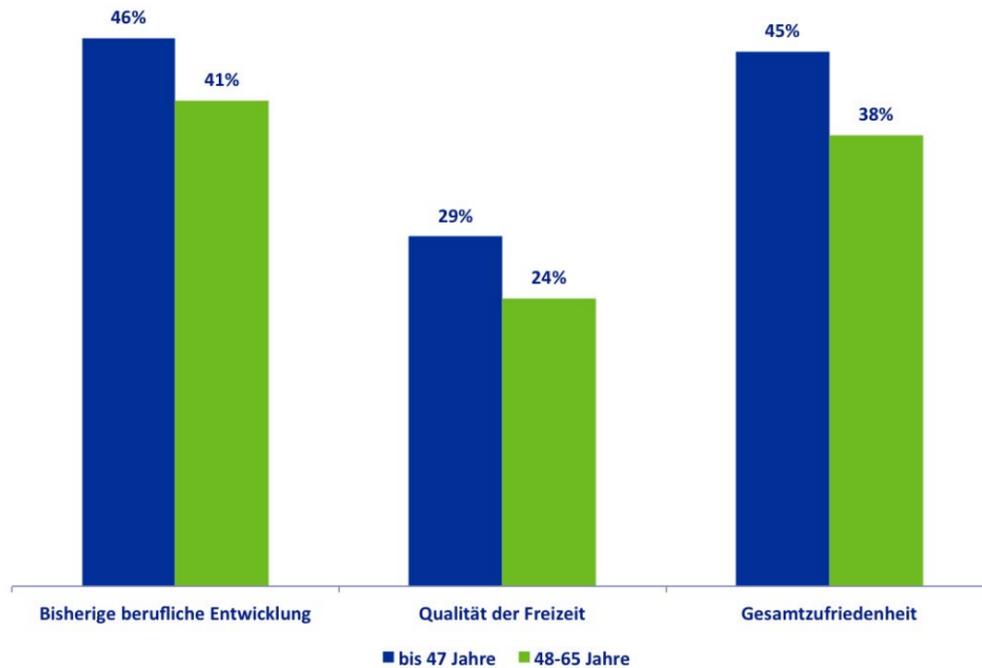


Abbildung 28: Zufriedenheit nach Altersgruppen

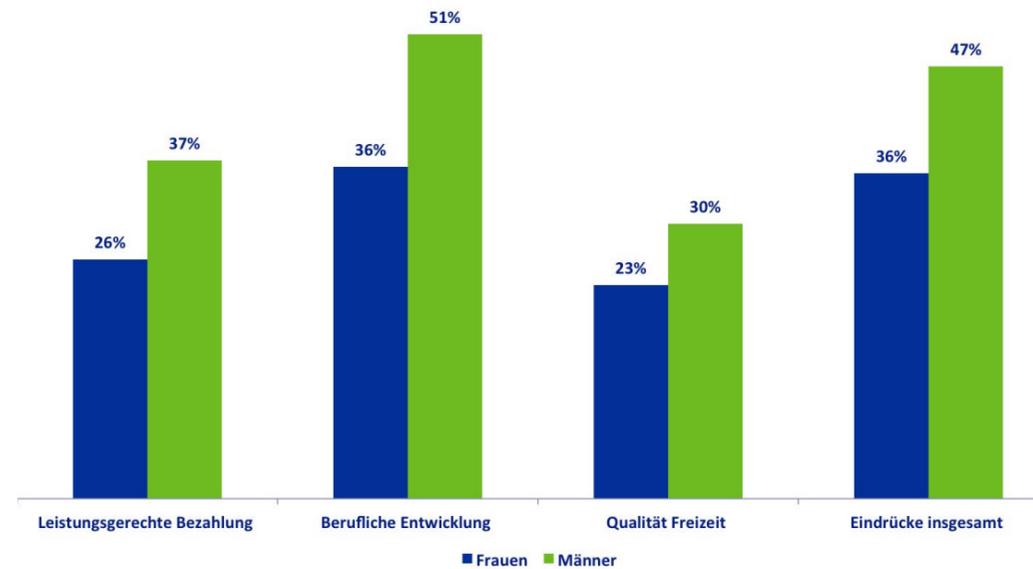


Abbildung 29: Zufriedenheit nach Geschlecht

stehen jeweils in einem positiven, signifikanten Zusammenhang mit der Beschäftigungsform (Tarifmitarbeitende, AT-Angestellte, leitende Angestellte, Vorstand/Geschäftsführung) sowie der beruflichen Position (Funktion ohne Mitarbeitenden, mit Mitarbeitenden ohne/mit Hochschulausbildung, höhere Funktion). Je höher die berufliche Stellung, umso größer ist die Zufriedenheit. Eine Ausnahme stellt die Zufriedenheit mit der Qualität der Freizeit dar. Sowohl die Beschäftigungsform als auch die berufliche Position stehen in einem negativen, signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Freizeit: Je höher die berufliche Stellung, umso unzufriedener sind die Befragten mit ihrer Freizeit.⁴⁸

Unter den Frauen würden 52 Prozent einen Ortswechsel innerhalb Deutschlands als karrierefördernde Maßnahmen wahrscheinlich oder sogar sicher in Kauf nehmen, nur 7 Prozent schließen dies aus. Auch ein längerer Ortswechsel von mindestens sechs Monaten innerhalb Europas ist für die Hälfte der weiblichen Befragten (50 Prozent) denkbar, ein Ortswechsel außerhalb Europas für 40 Prozent. 15 Prozent schließen diese Option aus. Die Bereitschaft unter den Männern ist tendenziell höher: 57 Prozent können sich einen

Ortswechsel innerhalb Deutschlands vorstellen, nur 6 Prozent schließen dies zur Gänze aus.

54 Prozent würden einen Ortswechsel innerhalb Europas und 48 Prozent in den außereuropäischen Raum vornehmen. 12 Prozent der männlichen Befragten würden diese Möglichkeit nicht in Anspruch nehmen.⁴⁹

Die Bereitschaft, den Wohnort für die berufliche Karriere zu ändern, ist bei kinderlosen Personen größer. Während 64 Prozent der Befragten, die keine Kinder haben, einen Ortswechsel innerhalb Deutschlands, 61 Prozent innerhalb von Europa und 48 Prozent ins übrige Ausland in Kauf nehmen würden, verringern sich die Zahlen bei Personen mit Kindern auf 49 Prozent (Deutschland), 47 Prozent (Europa) und 42 Prozent (anderes Ausland). Unter den Frauen reduziert sich die Zahl für Deutschland von 66 Prozent bei kinderlosen auf 40 Prozent bei Frauen mit Kindern, innerhalb Europas von 63 auf 41 Prozent und für das außereuropäische Ausland von 46 auf 36 Prozent. Die Differenz ist zwischen Männern mit Kindern beziehungsweise ohne Kinder deutlich geringer: Die Bereitschaft innerhalb Deutschlands reduziert sich von 60 auf 56 Prozent, in Europa von

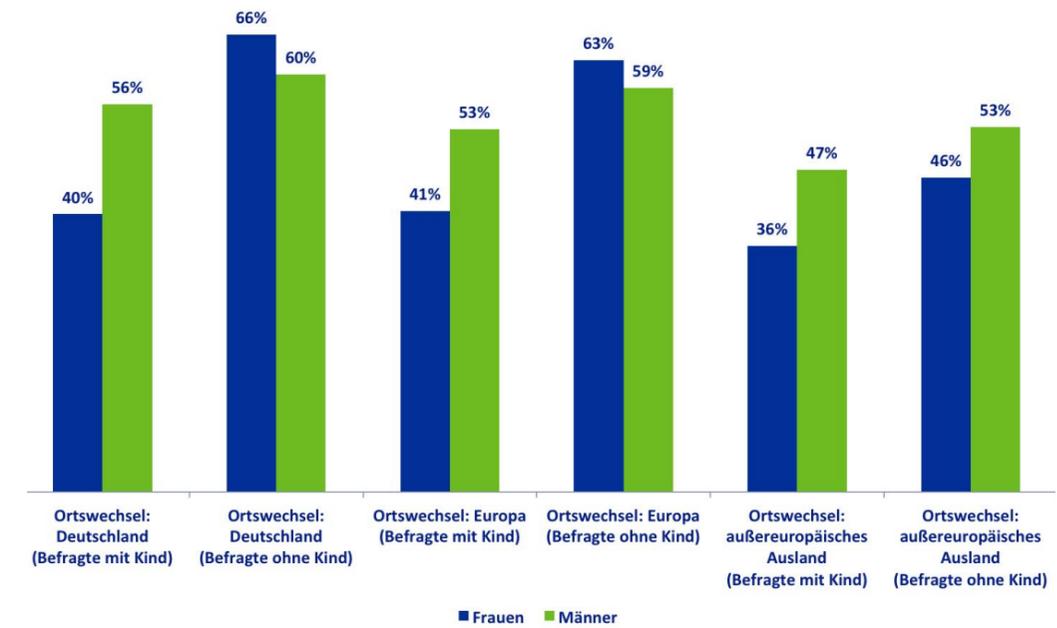


Abbildung 30: Bereitschaft zum Ortswechsel

⁴⁸ Fragen 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 und 1.11

⁴⁹ Fragen 3.10, 3.11 und 3.12

59 auf 53 Prozent und für das außereuropäische Ausland von 53 auf 47 Prozent.

13 Prozent der Frauen und 23 Prozent der Männer haben bereits einen mindestens 6-monatigen Auslandsaufenthalt absolviert. Während in den früheren Erhebungen dieser Anteil kontinuierlich gestiegen ist, ist die Zahl im Jahr 2015 im Vergleich zu 2010 für beide Geschlechter gesunken. 2010 lag der Prozentsatz bei 18 Prozent für die Frauen und 25 Prozent für die Männer.⁵⁰

Unter den karrierefördernden Maßnahmen werden neben Auslandsaufenthalten vor allem Führungs- und Managementseminare häufig genutzt (77 Prozent) sowie Projektarbeit (68 Prozent), Coaching (27 Prozent) oder Mentoring (21 Prozent). Wie auch in den Erhebungen der vergangenen Jahre ersichtlich, nehmen Männer häufiger an karrierefördernden Maßnahmen teil als Frauen. Signifikante Geschlechterunterschiede zeigen sich in den Bereichen Projektarbeit (Frauen: 62 Prozent, Männer: 73 Prozent), Stabsfunktion/Assistenzstelle (Frauen: 10 Prozent, Männer: 15 Prozent), Führungs- und Managementseminare (Frauen: 73 Prozent, Männer: 82 Prozent) sowie Seminare für höheres Management (Frauen: 17 Prozent, Männer: 30 Prozent).

17 Prozent, Männer: 30 Prozent). 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.⁵¹

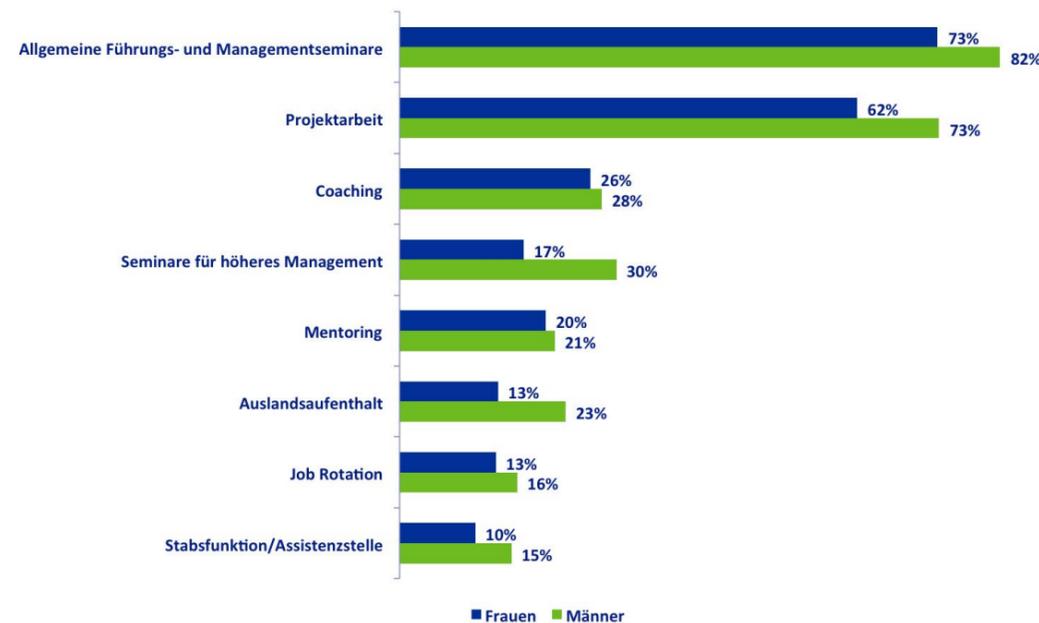


Abbildung 31: Karrierefördernde Maßnahmen

⁵⁰ Fragen 3.10, 3.11 und 3.12

⁵¹ Fragen 3.9



Für den VAA sind die systematische Analyse und Bekämpfung von Chancenungleichheit Kernthemen. Dementsprechend wurde für die Erhebung der Chancengleichheitsumfrage 2015/2016 im Vergleich zu den vorhergehenden Erhebungen die Stichprobe erweitert und für Männer und Frauen auf eine Gleichverteilung geachtet. Die gewonnene Stichprobe ist methodisch hochwertig: Sie erreicht die zahlenmäßige Gleichverteilung zwischen Männern und Frauen annähernd und schafft es zudem, hinsichtlich des Alters der erreichten beruflichen Qualifikation und weiterer karriererelevanter Variablen (zum Beispiel Unternehmensgröße, Dauer der Berufstätigkeit) eine Gleichheit zwischen den Männern und Frauen in der Stichprobe zu erreichen. Die geschlechterspezifischen Befunde werden somit in hoher Weise belastbar.

Wie schon die vorhergehenden Chancengleichheitsumfragen des VAA belegt auch diese Untersuchung eine systematische Benachteiligung der Frauen im Vergleich zu Männern hinsichtlich ihrer erreichten Karrierestufe. Anders als in den vorhergehenden Umfragen können erstmalig das Alter, die Höhe des individuellen Ausbildungsabschlusses und weitere für die Karriere potenziell relevante Variablen (zum Beispiel Dauer der Berufstätigkeit) als mögliche Erklärung hierfür ausgeschlossen werden, da diese Variablen methodisch kontrolliert wurden. Auch statistische Analysen, bei denen diese und weitere Variablen (zum Beispiel Partnerschaftsstatus oder Teilzeittätigkeit) kontrolliert wurden, belegen den Effekt des Geschlechts auf die erreichte Karriereposition.

Die nachgewiesenen Geschlechterunterschiede

de belegen eine Benachteiligung von Frauen im Vergleich zu Männern und sind damit nicht mehr mit anderen soziodemografischen Variablen erklärbar, auf denen sich Männer und Frauen gegebenenfalls unterscheiden könnten. Dass diese Chancenungleichheit von den weiblichen Chemie-Führungskräften auch wahrgenommen wird, zeigt die vorliegende Umfrage ebenfalls: Zwar empfinden die meisten Befragten eine Benachteiligung aufgrund der jeweiligen soziodemografischen Merkmalsausprägung (Geschlecht, Alter, Herkunft), die auf sie selbst zutrifft. Frauen empfinden eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts aber wesentlich stärker als Männer.

Der VAA spricht sich nachdrücklich dafür aus, dass Frauen stärker Zugang zu leitenden Positionen erhalten. Es ist an der Zeit, dass sich Unternehmen der karrierebezogenen Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts stellen, keine Alternativerklärungen hierfür mehr vorschützen und geeignete Maßnahmen ergreifen.

Erfreulich ist immerhin, dass sich der Anteil der Frauen unter den leitenden Angestellten gegenüber 2010 von 38 Prozent auf 41 Prozent erhöht hat. Ob dies indes auf eine echte strukturelle Veränderung zurückzuführen ist oder seine Ursache nur darin hat, dass die Kollektive beider Umfragen nicht identisch sind, ist unklar.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in der Stichprobe befindet sich die Mehrzahl in einer Partnerschaft, bei Frauen ist der Anteil etwas geringer. Die neu aufgenommenen Fragen zur Partnerschaftsqualität bieten neue Erkenntnisse: Die Mehrzahl der Männer und Frauen in Partnerschaft erlebt die Partnerperson als beruflich

unterstützend, Geschlechterunterschiede treten hier nicht auf, Männer und Frauen in Partnerschaft fühlen sich also von ihrer Partnerperson in einem ähnlichen Ausmaß beruflich unterstützt. Dies ist als positiver Akzent einer gesellschaftlichen Entwicklung zu sehen. Insgesamt sprechen diese Befunde auch ein deutliches Plädoyer für die beruflich unterstützende Funktion einer Partnerschaft, die für Männer und Frauen in gleicher Weise gegeben ist. Eine Partnerschaft sollte somit auch von Unternehmen explizit als Ressource gesehen werden.

Der VAA spricht sich deshalb dafür aus, dass Unternehmen explizit Maßnahmen ergreifen, welche die Partnerschaft der beschäftigten Personen unterstützen und fördern. Beispiele für solche Maßnahmen können Partnerprogramme bei Auslandsaufenthalten und eine Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle sein, die gerade von kleineren Unternehmen nach wie vor seltener angeboten werden. Auch sollten die Unternehmen darauf hinwirken, die Wochenenden von Arbeit frei zu halten. Insbesondere sollten Dienstreisen erst montags beginnen und freitags enden.

Bemerkenswert ist der partnerschaftsbezogene Befund dazu, in welchem Ausmaß die Teilnehmenden denken, dass ihre Partnerperson bereit ist, für die Karriere der befragten Personen die eigene Karriere zurückzustellen. Hier berichten Männer einen deutlich höheren Wert als Frauen. Frauen erleben somit eine deutlich geringere Bereitschaft zum Zurückstellen der Karriere bei ihrer Partnerperson, als dies die Männer in ihrer Partnerschaft erleben. Trotz der insgesamt vorhandenen Zufriedenheit hinsichtlich der Unterstützung, erleben es Frauen in deutlich geringerer Weise als Männer so, dass die Partnerperson bereit wäre, die eigene Karriere zurückzustellen. Hier manifestieren sich offensichtlich noch unterschiedliche Rollenerwartungen, die vermutlich auch die oben gezeigten Unterschiede bei den beruflichen Entwicklungschancen beeinflussen. Klare Unterschiede bestehen zwischen den Geschlechtern nach wie vor auch bei der Bereitschaft zu berufsbedingten Auslandsaufenthalten, insbesondere bei Eltern: Kinder reduzieren diese Bereitschaft bei Frauen deutlich stärker als bei Männern.

Wollen Unternehmen mehr Frauen in Führungspositionen bringen, müssen sie an diesem Befund etwas ändern. Dazu bieten sich zum Beispiel karrierefördernde Auslandsaufenthalte zu einem möglichst frühen Zeitpunkt an.

Mehr als jede zehnte Person in der Stichprobe arbeitete zum Befragungszeitpunkt in Teilzeit, Frauen deutlich häufiger als Männer. Die neu hinzugenommenen Fragen erlauben erstmalig eine Analyse möglicher Ursachen dieser Diskrepanz. Mit einer Skepsis der Männer hinsichtlich der Konsequenzen der Teilzeit ist der Unterschied zunächst nicht erklärbar: Der Anteil der Personen, die keine negativen Konsequenzen von Teilzeitarbeit vermuten, ist bei Männern höher als bei Frauen. Auch vermuten Männer im Vergleich zu Frauen eine geringere Schädlichkeit der Teilzeitarbeit für die eigene berufliche Entwicklung. Gleichwohl ist bei Männern der Wunsch nach Teilzeit sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft geringer ausgeprägt als für Frauen. Ein ähnliches Muster findet sich für die Elternzeit, die von Frauen mehr als doppelt so häufig und mehr als dreimal länger genommen wurde. Es stellt sich also die Frage, warum Männer solche familienfreundlichen und flexiblen Arbeitszeitmodelle weniger nutzen als Frauen, obwohl sie doch in einem geringeren Ausmaß negative Konsequenzen derer vermuten. Als Ursachen lassen sich hier Gründe wie geschlechterspezifische Rollenerwartungen oder unterschiedliche praktische Erfahrungen von Männern und Frauen bei der Nutzung solcher Arbeitszeitmodelle vermuten. Die hier vorgelegten altersbezogenen Analysen deuten zwar darauf hin, dass Umdenkprozesse begonnen haben.

Aufgabe der Unternehmen ist es aber nicht nur, dieses Umdenken aktiv zu fördern. Sie müssen auch negative Implikationen bei der Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Teilzeit von vornherein vorbeugen. Ein erster Schritt in diese Richtung wäre, Teilzeitmitarbeiter stärker mit Führungsaufgaben zu betrauen. Die Umfrage zeigt, dass dies von Frauen stark gewünscht wird.

Dass ein Umdenken begonnen hat, zeigt sich auch daran, dass der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, im Ver-

gleich zur letzten Umfrage von 2 auf 15 Prozent gestiegen ist. Noch deutlicher wird dies dadurch, dass der Anteil der Männer, die Elternzeit genommen haben, bei den jüngeren Befragten erheblich höher ist als bei den Älteren. Eine Ursache dafür dürften die mit Inkrafttreten des Elterngeldes im Jahr 2007 eingeführten sogenannten Partnermonate sein, durch die sich der Elterngeldbezug um zwei Monate verlängern lässt. Während diese familienpolitische Maßnahme bei der Durchführung der Chancengleichheitsumfrage 2010 noch relativ neu war, haben aus dem Teilnehmerkreis der aktuellen Umfrage deutlich mehr Männer diese Option genutzt. Potenziell scheinen finanzielle Anreize nicht ungeeignet zu sein: Die Männer, die in Elternzeit waren, haben in höherer Weise als Frauen angegeben, dass das Elterngeld ihre Bereitschaft, Elternzeit zu nehmen, beeinflusst hat. Dennoch gibt es nach wie vor einen erheblichen Unterschied zwischen den Geschlechtern: Männer nehmen nicht nur deutlich seltener, sondern auch wesentlich kürzer Elternzeit in Anspruch als Frauen.

Der VAA plädiert deshalb für einen weiteren Ausbau der finanziellen Anreize zur Wahrnehmung von Elternzeit und eine Stärkung der Akzeptanz in den Unternehmen für familienbedingte Auszeiten, insbesondere von Männern.

Eine weitere Aufgabe von Unternehmen im Hinblick auf Elternzeit und andere flexible Arbeitszeitmodelle, die Auszeiten ermöglichen, ist die Kommunikation entsprechender Unterstützungsstrukturen. Eine neu aufgenommene Frage belegt: Viele der befragten Personen wussten nicht, ob ihr Unternehmen Strukturen zum Kontakthalten während temporärer Nicht-Berufstätigkeit besitzt. Die wenigsten konnten die Frage mit einem eindeutigen „Ja“ beantworten, etwa ein Drittel der befragten Personen verneinte die Existenz entsprechender Strukturen. Es ist festzuhalten, dass die prozentual kleinste Gruppe somit die war, welche die Existenz solcher Strukturen explizit bejahte. Unsicherheit über deren Existenz überwiegt, gefolgt von einem Verneinen.

Hier ist von den Unternehmen noch Arbeit zu leisten: Einerseits sind solche Strukturen noch zu schaffen (Netzwerke, regelmäßige Treffen), andererseits ist die Kommunikation solcher Strukturen an die Mitarbeitenden zu verstärken.

Hierdurch würden solche Maßnahmen auch eher als Normalität und als echte Möglichkeit im Bewusstsein der Berufstätigen verankert werden.

Für die Notwendigkeit einer verbesserten Kommunikation an die Mitarbeitenden spricht auch der hier gewonnene Befund, dass mit zunehmender hierarchischer Höhe das Vorhandensein flexibler Arbeits(zeit)modelle eher bejaht wird. Offensichtlich sind hierarchisch höherstehende Personen besser informiert, wohl auch deswegen, weil sie selbst Aufgaben der Informationsweiterleitung wahrnehmen.



Fragebogen

1. Zunächst einige Fragen zu Ihrer Person:

- 1.1 Geschlecht Weiblich = 1; Männlich = 2 (Bitte die zutreffende Zahl immer im Kästchen eintragen)
- 1.2 Geburtsjahr (Bitte vierstellig eintragen)
- 1.3 Leben Sie aktuell in einer festen Partnerschaft (unabhängig davon, ob Sie verheiratet sind, oder nicht):
Ja = 1; Nein = 2
- Falls ja (= 1) weiter mit 1.3.1, falls nein (= 2) weiter mit 1.4:
- 1.3.1 Geht Ihr/e Partner/in aktuell einer Erwerbstätigkeit nach?
Ja, Teilzeit = 1; Ja, Vollzeit = 2; Nein = 3
- 1.3.2 In welchem Ausmaß erleben Sie Ihre/n Partner/in als Sie beruflich unterstützend oder belastend?
(Uns interessiert hier sowohl indirekte Unterstützung oder Belastung, z. B. durch Hilfe bei oder Erzeugung von nicht-beruflichen Aufgaben, als auch direkte Unterstützung oder Belastung, z. B. berufliche Ermutigung oder Entmutigung)
- Insgesamt ist mein/e Partner/in für mich persönlich beruflich... (Bitte kreuzen Sie an)
- Sehr belastend Eher belastend Weder noch; oder: Beides in gleicher Weise Eher unterstützend Sehr unterstützend
- 1.3.3 In welchem Ausmaß sind/wären Sie bereit, für die berufliche Entwicklung Ihres Partners/Ihrer Partnerin Ihre eigene Karriere zurückzustellen?
- Gar nicht Ein bisschen Ziemlich Sehr In höchstem Maße
- 1.3.4 In welchem Ausmaß ist Ihrem Erleben nach Ihr/e Partner/Partnerin bereit, für Ihre berufliche Entwicklung ihre/seine eigene Karriere zurückzustellen?
- Gar nicht Ein bisschen Ziemlich Sehr In höchstem Maße
- 1.4 Wie viele leibliche/angenommene Kinder haben Sie: (Bitte entsprechende Anzahl hier eintragen)
- 1.5 Bitte geben Sie Ihren höchsten bisherigen Ausbildungsabschluss/akademischen Grad an:
Promotion = 1; Hochschulabschluss (Bachelor, Master, Diplom etc.) = 2; Anderer = 3
- 1.6 Bitte geben Sie die primäre inhaltliche Ausrichtung Ihrer Ausbildung an:
Technisch/Naturwissenschaftlich = 1; Sozial/Geisteswissenschaftlich = 2
Kaufmännisch/Wirtschaftswissenschaftlich = 3; Andere = 4
- 1.7 Seit wie vielen Jahren sind Sie insgesamt berufstätig? (Bitte Anzahl der Jahre hier eintragen)
(Hinweis: Eine etwaige Promotion[szeit] zählt bei dieser und den folgenden Fragen nicht zur Berufstätigkeitszeit.)
- 1.8 In welchem Tätigkeitsfeld waren/sind Sie beruflich in erster Linie tätig?
Forschung/Entwicklung = 01; Analytik = 02; Anwendungstechnik = 03;
Marketing/Vertrieb = 04; Produktion = 05; Qualitätsmanagement = 06;
Patentabteilung = 07; Dokumentation = 08; Arbeitssicherheit = 09;
Umweltschutz = 10; Öffentlichkeitsarbeit = 11; Zentrale oder Service-Einheiten = 12
Personal = 13; Finance/Controlling = 14; Sonstiges = 15
- Bei Berufsbeginn:
- Heute:
- 1.9 Wie oft haben Sie während Ihres Berufslebens bisher insgesamt das Tätigkeitsfeld (siehe Frage zuvor) gewechselt (z. B. zweimal = 2)? (Bitte Zahl hier eintragen)
- 1.10 Wie oft haben Sie während Ihres Berufslebens bisher insgesamt das Unternehmen gewechselt, unabhängig davon, ob Sie dabei das Tätigkeitsfeld wechselten (z. B. zweimal = 2) (Bitte Zahl hier eintragen)

- 1.11 Sind Sie... Tarifmitarbeiter(in) = 1; AT-Angestellte(r) = 2
Leitende(r) Angestellte(r) (formell vom Unternehmen ernannt) = 3
Vorstand oder Geschäftsführung = 4
- 1.12 In welche der nachfolgenden Positionen würden Sie sich einstufen?
Funktion ohne Mitarbeiter = 1; Funktion mit Mitarbeitern ohne Hochschulausbildung = 2;
Funktion mit Mitarbeitern mit Hochschulausbildung = 3;
Höhere Funktion (z. B. Bereichsleitung, Geschäftsführung, Vorstand) = 4
- 1.13 Üben Sie führende/leitende/(mit)entscheidende Funktionen aus in Bezug auf die Strategie des Unternehmens?
Ja = 1; Nein = 2
- 1.14 Üben Sie führende/leitende/(mit)entscheidende Funktionen aus in Bezug auf das Budget des Unternehmens?
Ja = 1; Nein = 2
- 1.15 Ist Ihr Arbeitgeber konzerngebunden?
Ja = 1; Nein = 2
- 1.16 Wie viele Arbeitnehmer hat Ihr Konzern (falls 1.15 = Ja = 1) bzw. Ihr Arbeitgeber (falls 1.15 = Nein = 2) insgesamt an allen Standorten in Deutschland?
(Bitte tragen Sie eine Zahl ein, wenn Ihnen eine genaue Zahl nicht bekannt ist, dann schätzen Sie bitte)
- 1.17 Wie viele Arbeitnehmer arbeiten an dem Standort, an dem Sie sich (überwiegend) aufhalten?
(Bitte tragen Sie eine Zahl ein, wenn Ihnen eine genaue Zahl nicht bekannt ist, dann schätzen Sie bitte)

2. Der folgende zweite Abschnitt des Fragebogens befasst sich mit flexiblen Arbeitsmodellen:

- 2.1 Arbeiten Sie zurzeit in Teilzeit?
Ja = 1; Nein = 2
- Falls ja (= 1) weiter mit 2.1.1, falls nein (= 2) weiter mit 2.3:
- 2.1.1 Warum arbeiten Sie aktuell in Teilzeit?
(Bitte kreuzen Sie für jeden zutreffenden Grund das entsprechende Kästchen an)
- | | | |
|---|---|----------------------|
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | Teilzeit für elterliche Aufgaben | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit aufgrund von pflegebedürftigen Angehörigen | Teilzeit aufgrund von eigener Krankheit oder eigenen Unfallfolgen | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit aufgrund von aktuell laufender eigener Aus-, Fort- oder Weiterbildung | Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht/gewählt | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Vollzeittätigkeit war nicht zu finden | | |
- 2.1.2 Wie viele Monate arbeiten Sie gegenwärtig bereits in Teilzeit?
(Bitte Anzahl der Monate hier eintragen)
- 2.2 Unabhängig davon, ob Sie gegenwärtig in Teilzeit arbeiten oder nicht: Haben Sie in der Vergangenheit bereits einmal für einen gewissen (abgeschlossenen) Zeitraum in Teilzeit gearbeitet?
Ja = 1; Nein = 2
- Falls ja (= 1) weiter mit 2.2.1, falls nein (=2) weiter mit 2.3:
- 2.2.1 Wie viele Monate haben Sie damals in Teilzeit gearbeitet:
(Bitte Anzahl der Monate hier eintragen)
- 2.2.2 Bitte geben Sie die Gründe für Ihre frühere Teilzeit an.
(Bitte kreuzen Sie für jeden zutreffenden Grund das entsprechende Kästchen an)
- | | | |
|--|---|----------------------|
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | Teilzeit für elterliche Aufgaben | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit aufgrund von pflegebedürftigen Angehörigen | Teilzeit aufgrund von eigener Krankheit oder eigenen Unfallfolgen | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit aufgrund von damals laufender eigener Aus-, Fort- oder Weiterbildung | Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht/gewählt | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Vollzeittätigkeit war nicht zu finden | | |

2.3 Aus welchen Gründen wirkt sich Teilzeitarbeit Ihrer Meinung nach beruflich negativ aus?
(Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an)

Teilzeitarbeit hat keine negativen beruflichen Auswirkungen

Die Teilzeitarbeit an sich wirkt sich negativ aus
(zu wenig Zeit am Arbeitsplatz, nicht-berufliche Interessen/Themen dominieren)

Kollegen/Vorgesetzte vermuten geringeres Interesse, geringere Motivation etc.
bei einer Person in Teilzeitarbeit

Unwille/Unvermögen des Unternehmens sich organisatorisch/strukturell an Teilzeitarbeit anzupassen
(z.B. Einhaltung von Meetingzeiten)

2.4 Wie positiv ist/wäre es für Sie, gegenwärtig in Teilzeit zu arbeiten?

Gar nicht Kaum Etwas Sehr In höchstem Maße

2.5 Wie positiv wäre es für Sie, in Zukunft (noch einmal) in Teilzeit zu arbeiten?

Gar nicht Kaum Etwas Sehr In höchstem Maße

2.6 Wenn Sie alle Ihre Eindrücke zusammenfassen: In welchem Ausmaß erleben Sie insgesamt Teilzeitarbeitsmodelle als für Ihre berufliche Entwicklung förderlich oder hinderlich?

Teilzeitarbeitsmodelle sind...

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
Sehr hinderlich Ohne Implikationen Sehr förderlich

...für meine persönliche berufliche Entwicklung.

2.7 Existieren in Ihrem Unternehmen die folgenden flexiblen Arbeitsmodelle?
(Bitte geben Sie für jeden Aspekt jeweils eine Zahl an: Ja = 1; Nein = 2; Weiß nicht = 3)

Telearbeit/Homeoffice (Eine bestimmte Zeit pro Woche wird von zuhause aus gearbeitet)

Mobiles Arbeiten (Arbeiten unterwegs und an beliebigen Orten)

Job Sharing/Arbeitsplatzteilung (Stelle wird mit einer/m Kollegen/in geteilt)

Teilzeit (Zeitreduziertes Arbeitsverhältnis mit angepasster Entlohnung)

Gleitzeit (Anwesenheit vor Ort in einer Kernarbeitszeit, Beginn und Ende des Arbeitstages flexibel)

Vertrauensarbeitszeit
(Es ist keine Rechenschaft über geleistete Stunden abzulegen. Entscheidend ist die Leistung.)

Komprimierte Arbeitswoche
("40 Stunden in 4 Tagen" – Das Arbeitspensum wird in weniger als 5 Wochentagen erledigt.)

Altersfreizeit (Nach Vollendung des 57. Lebensjahres wird bezahlte Altersfreizeit in Anspruch genommen, z. B. 2,5 Stunden pro Woche oder 2 Tage pro Monat)

Führen in Teilzeit (Arbeiten in einer Führungsposition, aber nicht in Vollzeit, ggf. wird die Führungsverantwortung mit einer anderen Person geteilt)

2.8 Wie attraktiv finden Sie persönlich diese flexiblen Arbeitszeitmodelle (siehe Frage zuvor)?
(Bitte bewerten Sie jedes flexible Arbeitszeitmodell, indem Sie den Ihrer Meinung entsprechenden Skalenwert in das jeweilige Kästchen eintragen, z. B. 4 für sehr attraktiv):

0 Gar nicht attraktiv 1 Kaum attraktiv 2 Etwas attraktiv 3 Ziemlich attraktiv 4 Sehr attraktiv 5 In höchstem Maße attraktiv

<input type="checkbox"/>	Telearbeit/Homeoffice	<input type="checkbox"/>	Mobiles Arbeiten
<input type="checkbox"/>	Job Sharing/Arbeitsplatzteilung	<input type="checkbox"/>	Teilzeit
<input type="checkbox"/>	Gleitzeit	<input type="checkbox"/>	Vertrauensarbeitszeit
<input type="checkbox"/>	Komprimierte Arbeitswoche	<input type="checkbox"/>	Altersfreizeit
<input type="checkbox"/>	Führen in Teilzeit	<input type="checkbox"/>	

2.9 Haben Sie bereits Elternzeit in Anspruch genommen?
Ja = 1; Nein = 2

Falls ja (= 1) weiter mit 2.9.1, falls nein (= 2) weiter mit 2.9.3:

2.9.1 Wie viele Monate?

(Bitte Anzahl der Monate hier eintragen)

2.9.2 Hat das Elterngeld Ihre Bereitschaft Elternzeit zu nehmen beeinflusst?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

Falls 2.9 mit „nein“ (= 2) beantwortet:

2.9.3 Würde das Elterngeld Ihre Bereitschaft Elternzeit zu nehmen beeinflussen?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

2.10 Besitzt Ihr Unternehmen Strukturen zum Kontakthalten während temporärer Nicht-Berufstätigkeit (z. B. im Rahmen von Elternzeit), beispielsweise Newsletter, Einladungen von aktuell nicht Beschäftigten zu unternehmensbezogenen Veranstaltungen und Netzwerktreffen?
Ja = 1; Nein = 2; Weiß nicht = 3

3. Der dritte Abschnitt befasst sich mit Fragen der beruflichen Zufriedenheit und Chancengleichheit:

3.1 Wie zufrieden sind Sie, wenn Sie alle Ihre Eindrücke (z. B. Bezahlung, Kollegen, Arbeitsumfeld etc.) zusammenfassen, mit Ihrer gegenwärtigen Arbeit?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.2 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.3 Inwieweit fühlen Sie sich leistungsgerecht/positionsgerecht bezahlt?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.4 Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität Ihrer Freizeit, die Ihnen neben Ihrer Berufstätigkeit verbleibt?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.5 Die folgenden Fragen befassen sich mit Bevorzugung am Arbeitsplatz, also damit, dass bei gleicher Leistung und Position bestimmte Personen beispielsweise hinsichtlich Aufstieg, Bezahlung und Beförderungsmöglichkeiten besser behandelt werden als andere Personen.

3.5.1 Erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz, dass Männer im Vergleich zu Frauen bei gleicher Leistung bevorzugt werden?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.5.2 Erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz, dass Frauen im Vergleich zu Männern bei gleicher Leistung bevorzugt werden?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.5.3 Erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz, dass Ältere im Vergleich zu Jüngeren bei gleicher Leistung bevorzugt werden?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.5.4 Erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz, dass Jüngere im Vergleich zu Älteren bei gleicher Leistung bevorzugt werden?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.5.5 Erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz, dass Menschen mit ausländischem Hintergrund im Vergleich zu Deutschen ohne ausländischen Hintergrund bevorzugt werden?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.5.6 Erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz, dass Deutsche ohne ausländischen Hintergrund im Vergleich zu Menschen mit ausländischem Hintergrund bevorzugt werden?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.6 Wenn Sie alle Ihre Eindrücke zusammenfassen: Inwieweit haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Unternehmen Chancengleichheit in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie ist?

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

3.7 Inwieweit glauben Sie, dass bei anderen Personen (z. B. Vorgesetzten) die Einschätzung Ihrer beruflichen Leistung, d.h. die Leistung, die Sie in der Vergangenheit gezeigt haben, schon einmal durch Merkmale von Ihnen wie bspw. Ihr Geschlecht, Alter oder Ihre Herkunft beeinflusst wurde?

Die Einschätzung meiner Leistung durch andere Personen wird durch meine (äußeren) Merkmale...

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

...beeinflusst.

3.8 Inwieweit glauben Sie, dass bei anderen Personen (z. B. Vorgesetzten) die Einschätzung Ihres beruflichen Potentials, d.h. die Leistung, die Sie in einer weiterführenden Position in der Zukunft noch zeigen könnten, schon einmal durch Merkmale von Ihnen wie bspw. Ihr Geschlecht, Alter oder Ihre Herkunft beeinflusst wurde?

Die Einschätzung meines Potentials durch andere Personen wird durch meine (äußeren) Merkmale...

Gar nicht Kaum Ziemlich Sehr In höchstem Maße

...beeinflusst.

3.9 An welchen der folgenden karrierefördernden Maßnahmen haben Sie bereits teilgenommen? (Bitte kreuzen Sie jede Maßnahme an, an der Sie bereits teilgenommen haben)

<input type="checkbox"/>	Job Rotation	<input type="checkbox"/>	Auslandsaufenthalt (mind. 6 Monate)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Projektarbeit	<input type="checkbox"/>	Stabsfunktion/Assistenzstelle	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mentoring	<input type="checkbox"/>	Coaching	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Allgemeine Führungs- und Managementseminare	<input type="checkbox"/>	Seminare für höheres Management	<input type="checkbox"/>

3.10 Würden Sie als karrierefördernde Maßnahme einen längeren (mindestens 6 Monate) Ortswechsel innerhalb Deutschlands vornehmen?

Ausgeschlossen Sehr unwahrscheinlich Eher unwahrscheinlich Eher wahrscheinlich Ganz sicher

3.11 Würden Sie als karrierefördernde Maßnahme einen längeren (mindestens 6 Monate) Ortswechsel innerhalb Europas vornehmen?

Ausgeschlossen Sehr unwahrscheinlich Eher unwahrscheinlich Eher wahrscheinlich Ganz sicher

3.12 Würden Sie als karrierefördernde Maßnahme einen längeren (mindestens 6 Monate) Ortswechsel ins außereuropäische Ausland vornehmen?

Ausgeschlossen Sehr unwahrscheinlich Eher unwahrscheinlich Eher wahrscheinlich Ganz sicher

3.13 Inwieweit sollten sich die folgenden Beteiligten Ihrer Meinung nach (noch) mehr für Chancengleichheit an Ihrer Arbeitsstelle einsetzen.

(Bitte kreuzen Sie jede beteiligte Person[engruppe] an, die sich Ihrer Meinung nach mehr als bisher einsetzen sollte)

<input type="checkbox"/>	Firmen-/Unternehmensleitung	<input type="checkbox"/>	Vorgesetzte
<input type="checkbox"/>	Betriebsrat	<input type="checkbox"/>	Sprecherausschuss
<input type="checkbox"/>	Spezifisch eingerichtete firmeninterne Zusammenschlüsse	<input type="checkbox"/>	VAA
<input type="checkbox"/>	Einzelne Mitarbeitende		

3.14 Welche der folgenden Maßnahmen existieren in Ihrer Firma explizit auch zum Thema Gleichbehandlung und Chancengleichheit?

(Bitte kreuzen Sie jede Maßnahme an, die Ihrer Meinung nach in Ihrer Firma existiert)

<input type="checkbox"/>	Flexibilitätsmaßnahmen (z.B. Teilzeitmodelle, Homeoffice, Extra-Elternurlaub)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Unterstützung bei der Betreuung/Pflege von Familienangehörigen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Unterstützung bei der Karriereplanung (durch Vorgesetzte etc.)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mentoring	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Netzwerke	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Coaching	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Seminare zu Rollenverteilungen/-erwartungen zur Bewusstmachung von Geschlechtsstereotypen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Förderung von genderneutraler Sprache	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Genderneutrale Einstellungs- und Bewertungsprozesse	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Controlling von Diversity-Kennzahlen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Betonung von weiblichen Vorbildern	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Zielvereinbarungen für Frauenquoten	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Explizite Aussagen der Unternehmensleitung zur Chancengleichheit	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Unternehmensfunktion oder Beauftragte/n für Diversity und Inclusion	<input type="checkbox"/>

3.15 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (Bitte kreuzen Sie an)

3.15.1 Es kann in meinem Unternehmen wenig passieren, bevor nicht die Erlaubnis vom Vorgesetzten erteilt wurde.

Stimmt gar nicht Stimmt eher nicht Stimmt teilweise Stimmt eher Stimmt voll und ganz

3.15.2 In meinem Unternehmen müssen auch Kleinigkeiten zur Genehmigung an eine in der Hierarchie höher stehende Person weitergeleitet werden.

Stimmt gar nicht Stimmt eher nicht Stimmt teilweise Stimmt eher Stimmt voll und ganz

3.15.3 Zum Erreichen von oberen Führungspositionen in meinem Unternehmen wird vor allem Zugang zum bestehenden Führungsnetzwerk benötigt.

Stimmt gar nicht Stimmt eher nicht Stimmt teilweise Stimmt eher Stimmt voll und ganz



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