

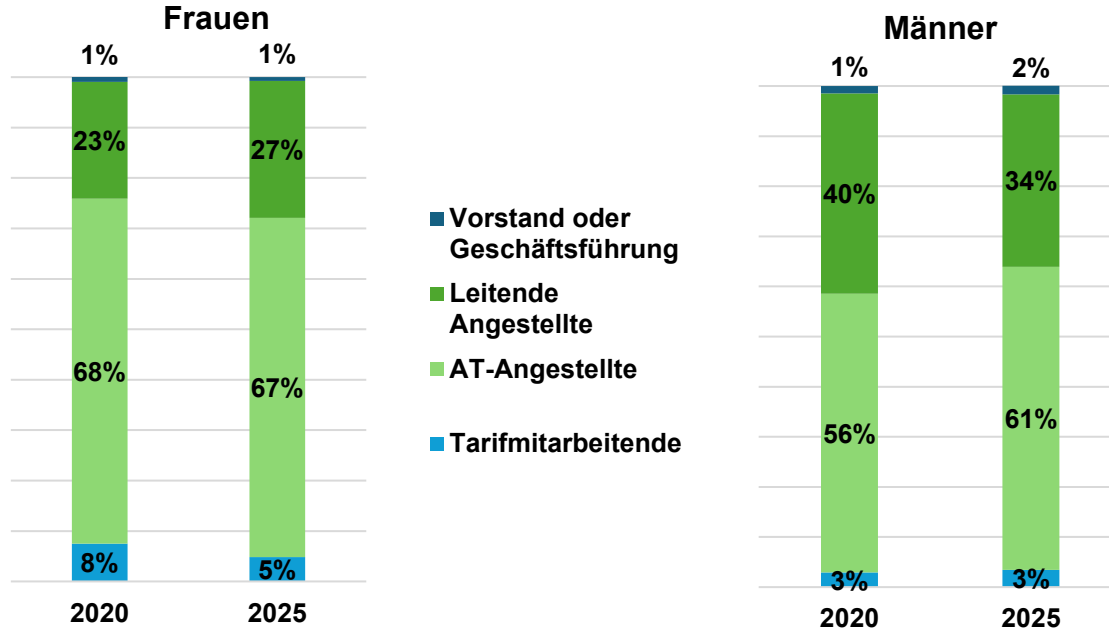


DIE VERTRETUNG DER
FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE
IN CHEMIE UND PHARMA

VAA-Chancengleichheitsumfrage 2025

Ergebnisse

Position im Unternehmen nach Geschlecht

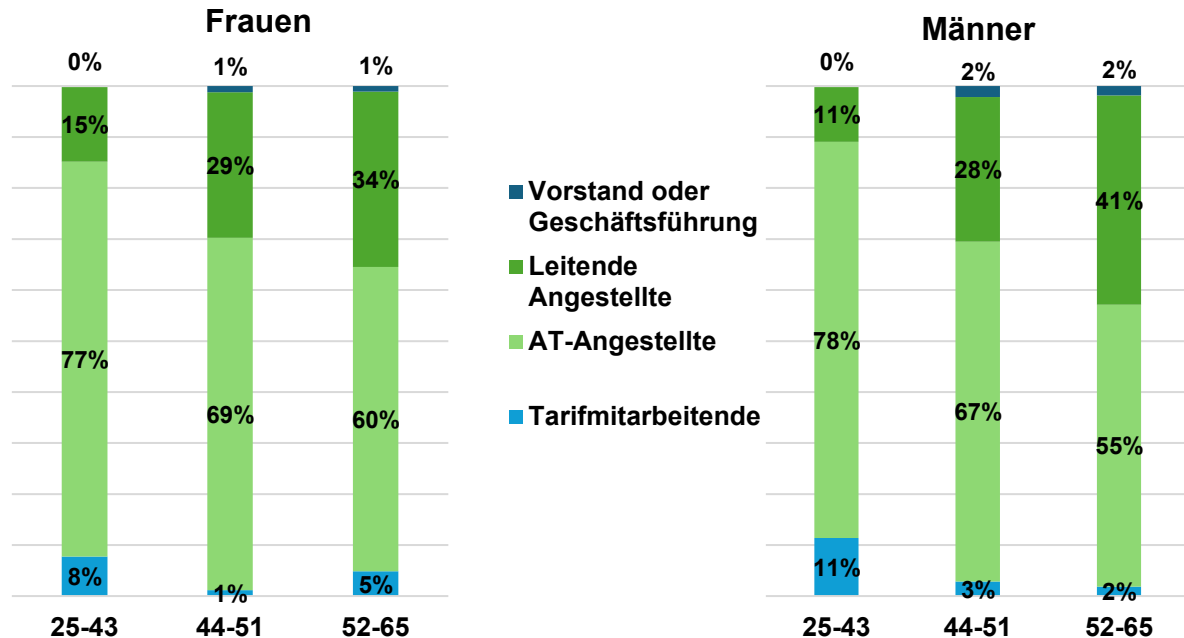


Bei den Frauen ist der Anteil der Leitenden leicht gestiegen, bei den Männern ist der Anteil gesunken.

Bei den Frauen gibt es weniger Tarifmitarbeitende, bei den Männern mehr AT-Angestellte.

Insgesamt sind Männer nach wie vor häufiger in leitender Funktion beschäftigt.

Position im Unternehmen nach Geschlecht und Alter



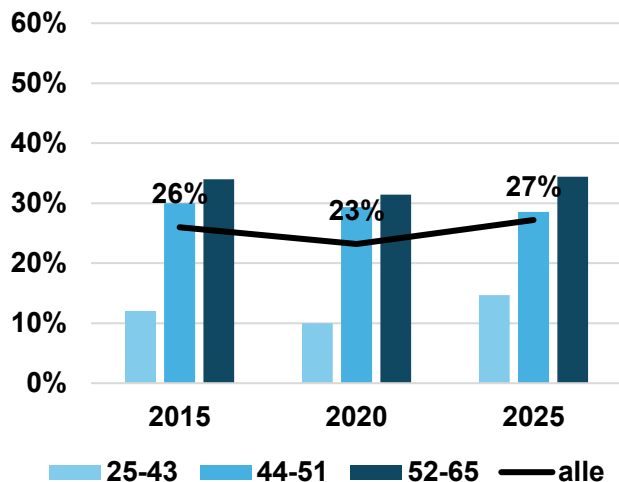
In der jüngsten Altersgruppe ist bei den Frauen ein höherer Anteil leitend als bei den Männern.

Auch in der mittleren Altersgruppe lässt sich die Trendwende erkennen: Der Anteil der Leitenden ist bei beiden Geschlechtern in etwa gleich hoch.

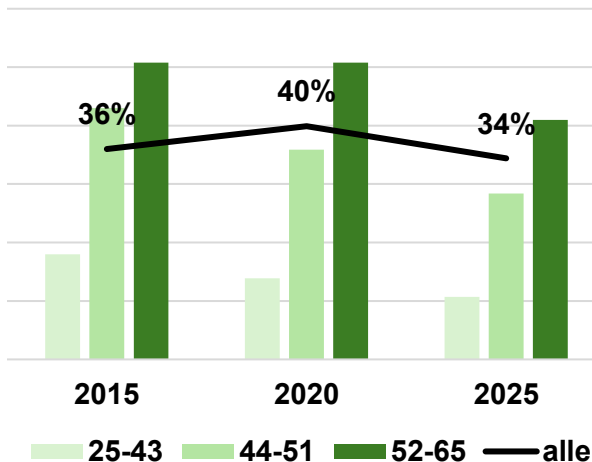
In der Altersgruppe der 52- bis 65-Jährigen ist der Anteil der Leitenden bei den Männern allerdings deutlich höher.

Anteil der leitenden Angestellten nach Geschlecht und Alter 2015 bis 2025

Anteil der leitenden
Angestellten nach
Altersgruppen: Frauen



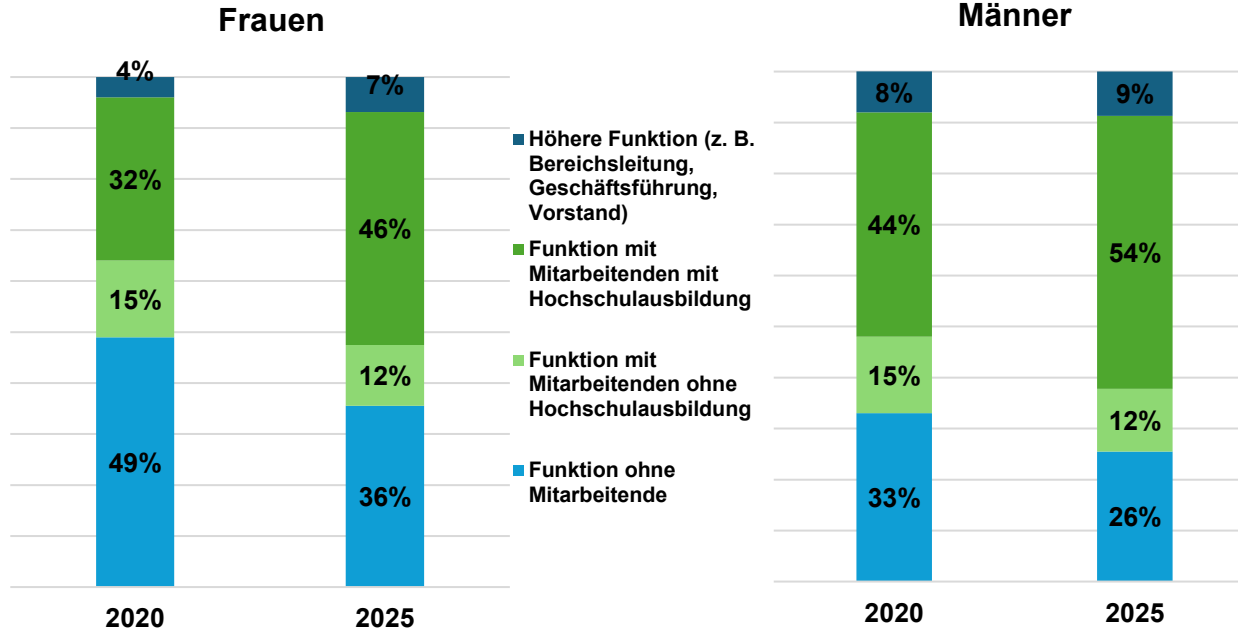
Anteil der leitenden
Angestellten nach
Altersgruppen: Männer



Der Anteil der leitenden Angestellten bei den Frauen ist seit 2015 stabil bzw. bei der jüngsten Altersgruppe gewachsen. Bei den Männern ist der Anteil in allen Altersgruppen deutlich zurückgegangen.

In der jüngsten Altersgruppe ist der LA-Anteil bei den Frauen 2025 größer als bei den Männern, in der mittleren Altersgruppe ist der Anteil gleich groß. In der ältesten Altersgruppe ist der LA-Anteil bei den Männern größer als bei den Frauen.

Funktion im Unternehmen

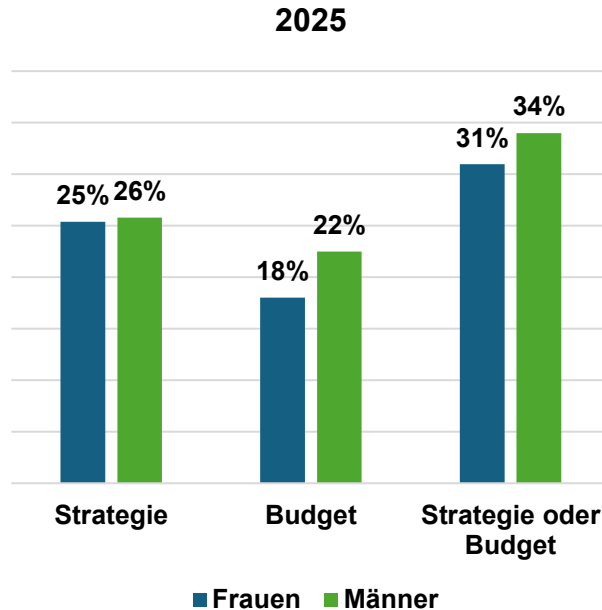
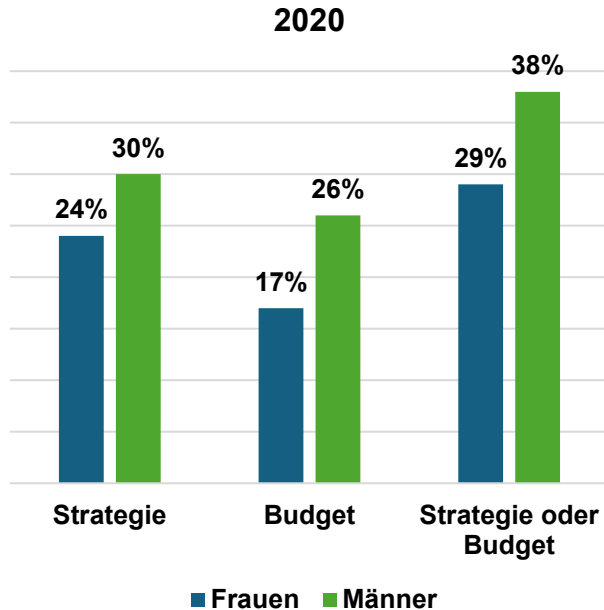


Der Anteil der Teilnehmenden mit Funktion ohne Mitarbeitende ist seit 2020 deutlich gesunken, bei den Frauen stärker als bei den Männern. Nach wie vor haben Frauen häufiger eine solche Funktion als Männer.

Der Anteil der Teilnehmenden mit Mitarbeitenden mit Hochschulausbildung ist deutlich gestiegen, bei den Frauen stärker als bei den Männern. Nach wie vor haben Männer häufiger eine solche Funktion als Frauen.

Der Anteil der Frauen in höheren Funktionen ist deutlich gestiegen und hat sich dem Anteil der Männer angenähert.

Funktionen in Bezug auf Strategie und Budget des Unternehmens

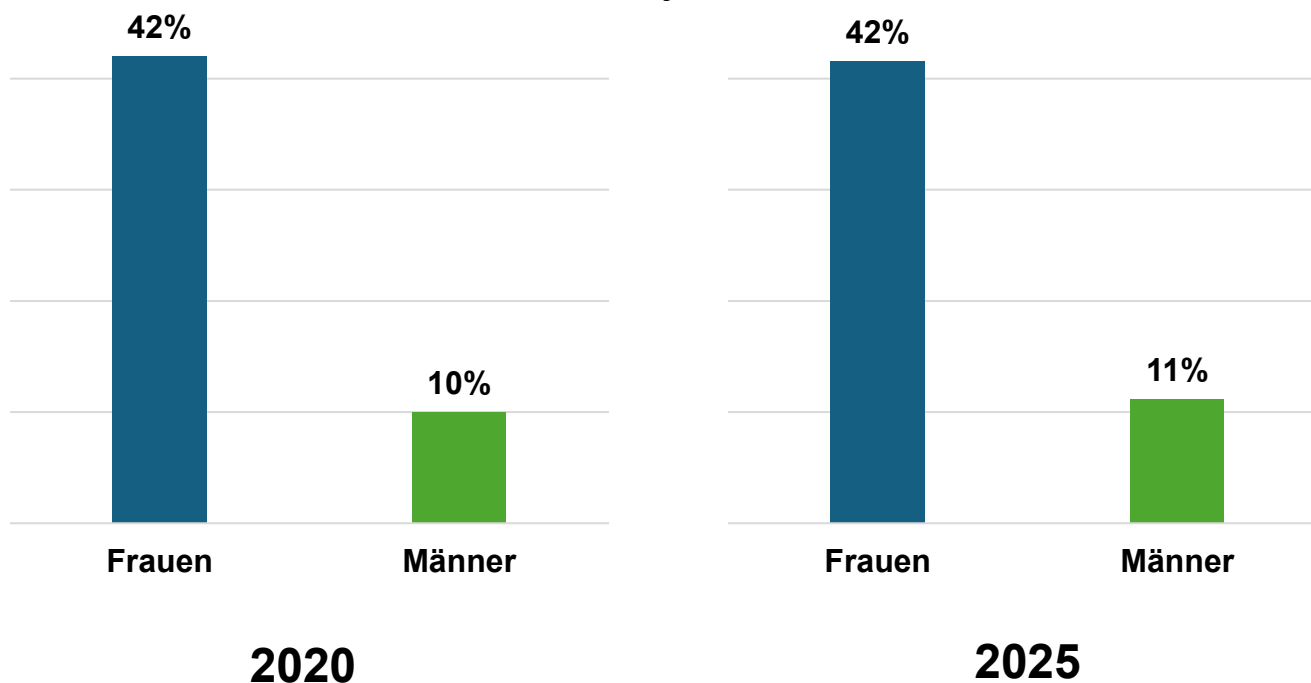


Der Anteil Frauen mit führender leitender oder (mit)entscheidender Funktion in Bezug auf die Strategie und oder das Budget des Unternehmens hat sich im Vergleich zu 2020 kaum verändert.

Bei den Männern sind die Anteile gesunken, sodass eine deutliche Annäherung zwischen Männern und Frauen stattgefunden hat.

Arbeiten Sie zurzeit in Teilzeit oder haben Sie in der Vergangenheit in Teilzeit gearbeitet?

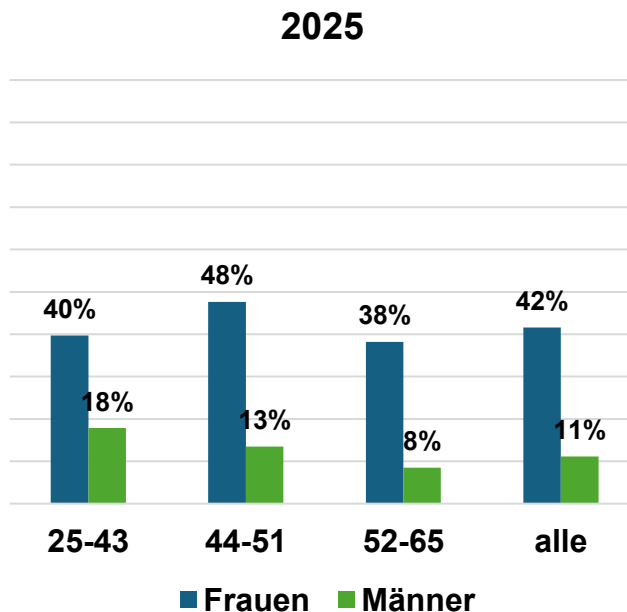
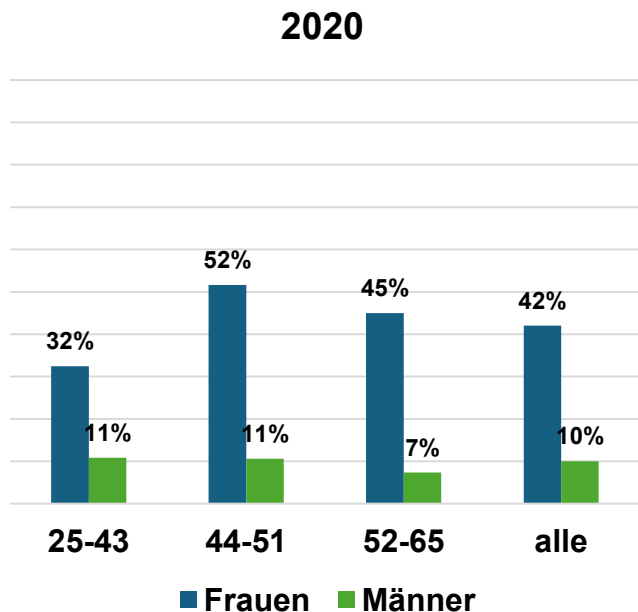
Anteil „ja“



Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer.

Bei der Teilzeittätigkeit über alle Altersgruppen ist der Anteil der Männer nur minimal angestiegen, der Anteil der Frauen in Teilzeit ist konstant.

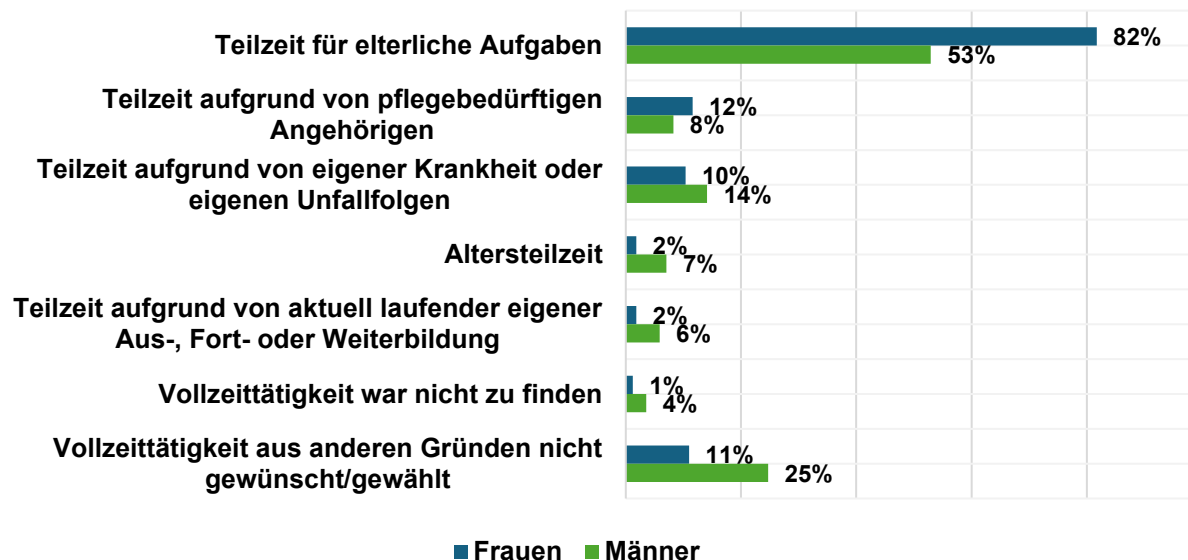
Teilzeitbeschäftigung nach Altersgruppen



Bei jüngeren Frauen liegt der Teilzeitanteil höher als 2020, bei älteren Frauen niedriger.

Der Anteil der Männer in Teilzeit ist 2025 bei jüngeren Teilnehmern höher, liegt aber weiterhin sehr deutlich unterhalb des Anteils der Frauen.

Gründe für Teilzeitbeschäftigung

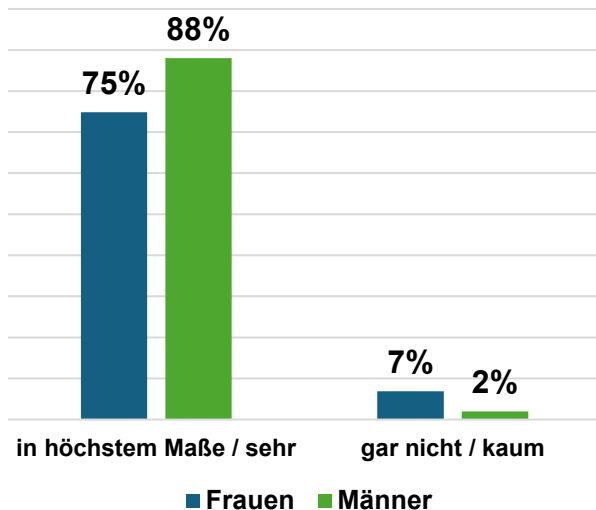


Der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit sind elterliche Aufgaben, insbesondere bei Frauen. Von beiden Geschlechtern wurde dieser Grund häufiger genannt als 2020 (Frauen: +8 Prozent, Männer: +15 Prozent).

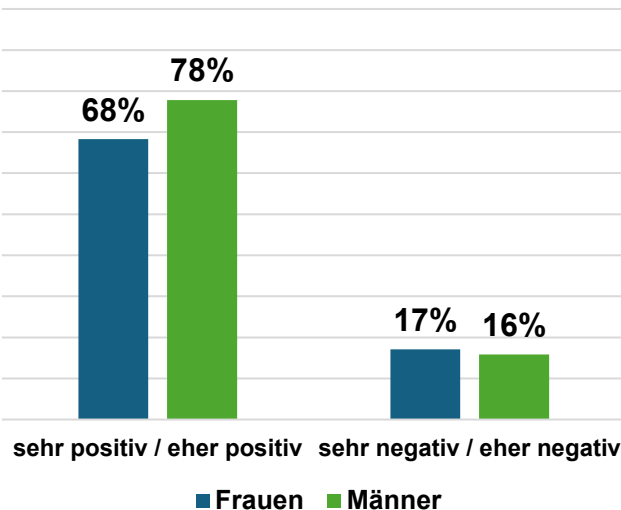
Auch die Pflege von Angehörigen spielt eine wichtige Rolle, bei Frauen etwas häufiger als bei Männern.

Bewertung der eigenen Teilzeittätigkeit

Wie positiv ist es für Sie, in Teilzeit zu arbeiten? (2020)



Wie positiv ist/war es für Sie, in Teilzeit zu arbeiten? (2025)

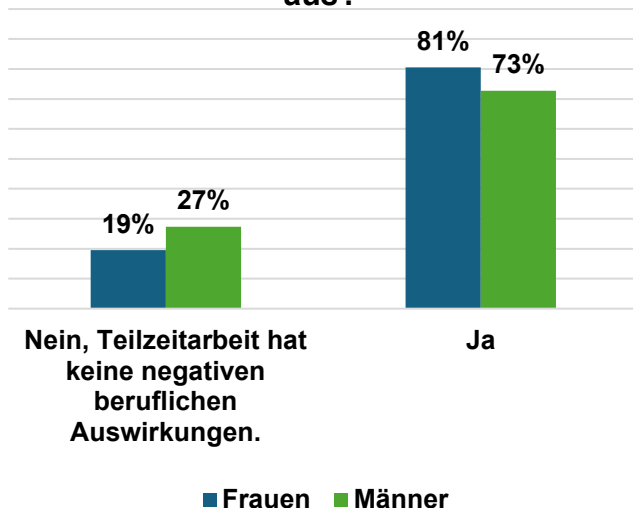


Die überwiegende Mehrheit bewertet die eigene Teilzeittätigkeit positiv, wobei der Anteil unter den Männern höher liegt.

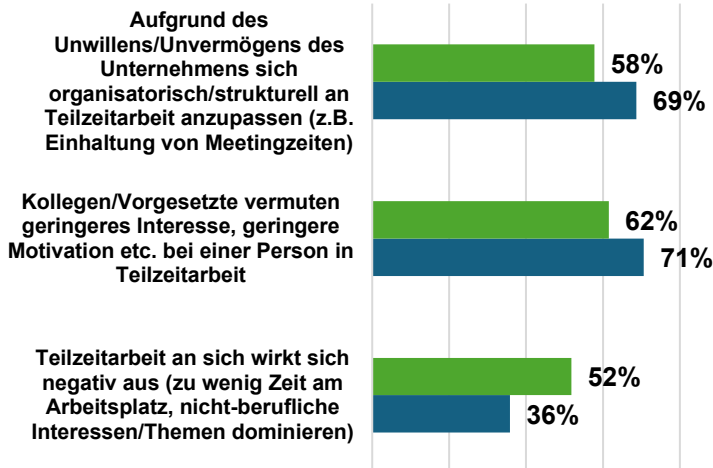
Im Vergleich zur Umfrage 2020 ist der Anteil der Teilnehmenden mit positiver Einschätzung der eigenen Teilzeit zurückgegangen und der Anteil mit negativer Einschätzung gewachsen.

Bewertung der Auswirkungen von Teilzeitarbeit

Wirkt sich Teilzeitarbeit Ihrer Meinung nach beruflich negativ aus?



Warum wirkt sich Teilzeitarbeit Ihrer Meinung nach beruflich negativ aus?



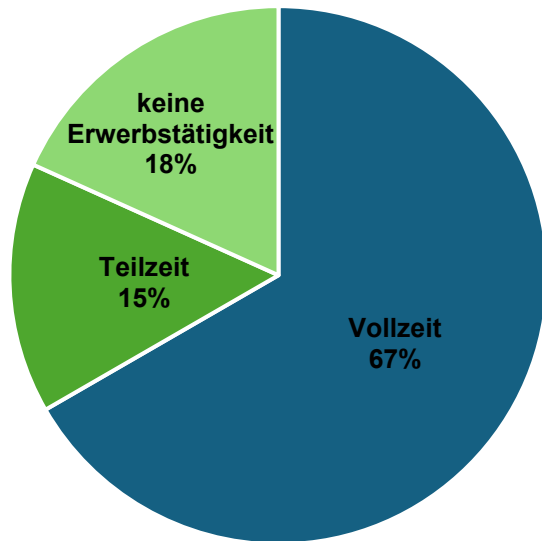
Die überwiegende Mehrheit glaubt, dass Teilzeitarbeit sich beruflich negativ auswirkt, Frauen häufiger als Männer.

Wesentliche Gründe sehen Frauen wie Männer im Unwillen / Unvermögen des Unternehmens zur Anpassung an Teilzeitarbeit und in vom Umfeld unterstellter geringerer Motivation.

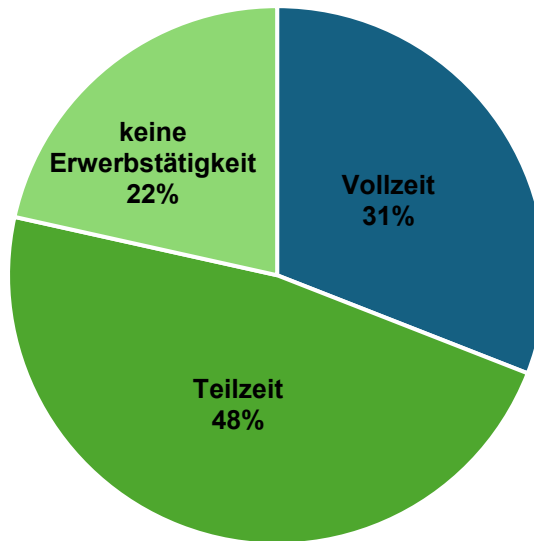
Dass sich Teilzeitarbeit an sich negativ auswirkt glaubt die Hälfte der Männer, aber nur ein Drittel der Frauen.

Beschäftigungsform des Partners/der Partnerin

Frauen



Männer



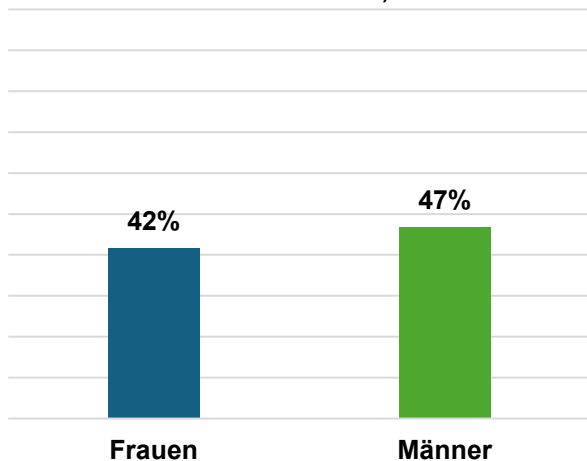
Bei zwei Dritteln der Frauen geht der Partner/die Partnerin einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nach, bei den Männern ist es nur Drittel.

Bei der Hälfte der Männer geht der Partner/die Partnerin eine Teilzeit-Tätigkeit nach, bei den Frauen sind es nur 15 Prozent.

Elterngeld und Elternzeit

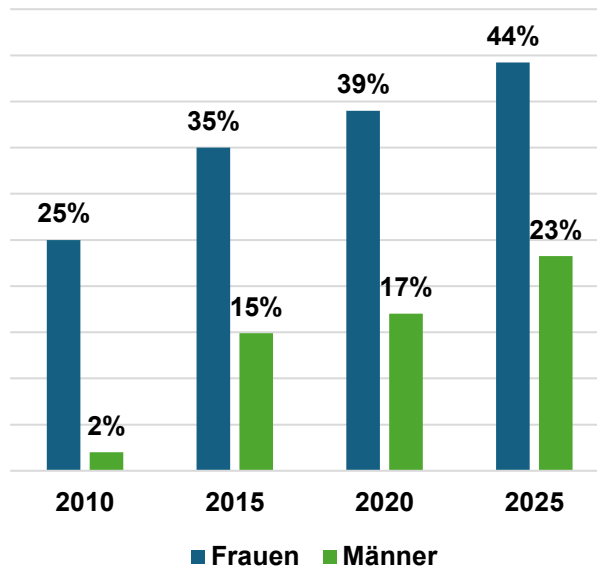
Hat das Elterngeld Ihre Bereitschaft Elternzeit zu nehmen beeinflusst?

(Kategorien zusammengelegt: sehr oder in
höchstem Maße attraktiv)



Elternzeit

Anteil der Befragten, die Elternzeit in Anspruch
genommen haben

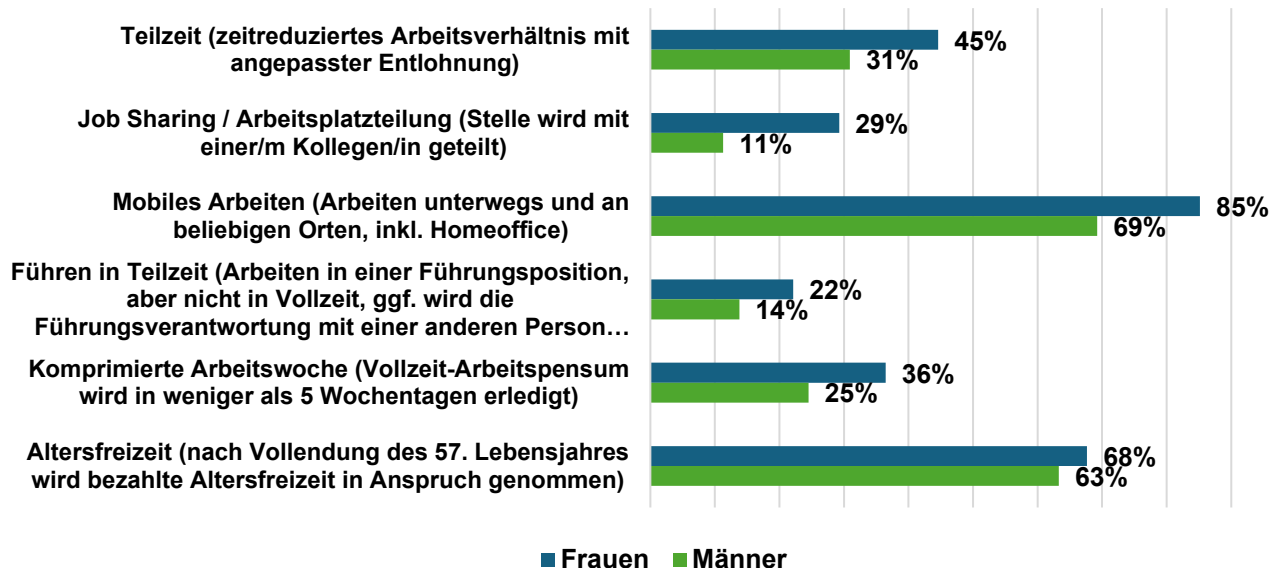


Die Bereitschaft, Elternzeit zu nehmen, wird bei Männern etwas stärker durch das Elterngeld beeinflusst als bei Frauen.

Der Anteil der Befragten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ist weiter gestiegen. Nach wie vor liegt der Anteil bei Frauen deutlich höher als bei Männern.

Attraktivität flexibler Arbeitsmodelle

(Kategorien zusammengelegt: sehr oder in höchstem Maße attraktiv)



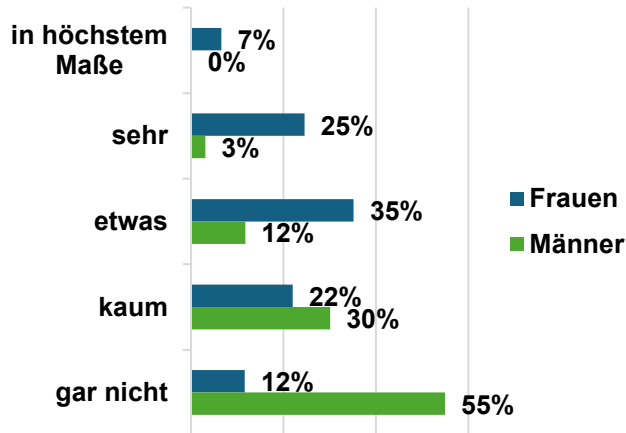
Insgesamt weisen Frauen allen flexiblen Arbeitszeitmodellen höhere Attraktivitätswerte zu als Männer.

„Mobiles Arbeiten“ ist in beiden Geschlechtergruppen das attraktivste flexible Arbeitsmodell, wird aber ebenfalls von Frauen stärker präferiert als von Männern.

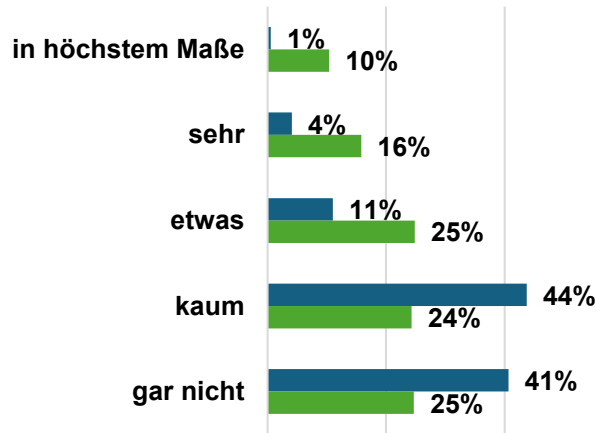
Ein Drittel der Männer empfinden Teilzeit als attraktiv; bei den Frauen ist es fast die Hälfte.

Bevorzugung nach Geschlecht

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



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

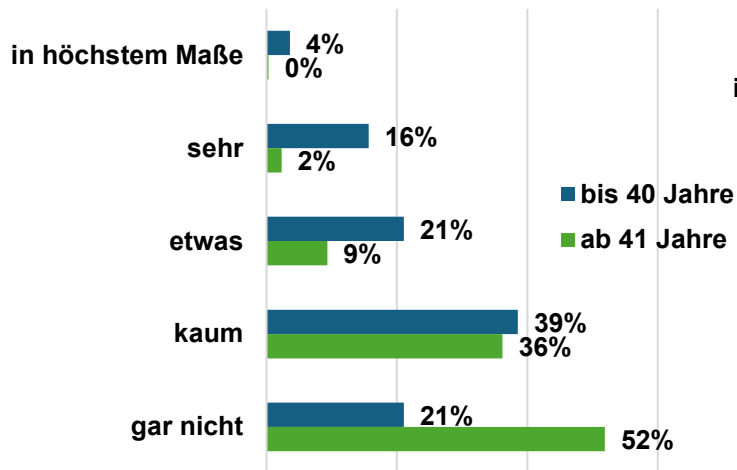


85 Prozent der Männer nehmen kaum oder gar keine Bevorzugung von Männern gegenüber ihren Kolleginnen bei gleicher Leistung wahr, aber nur ein Drittel der Frauen teilt diese Wahrnehmung.

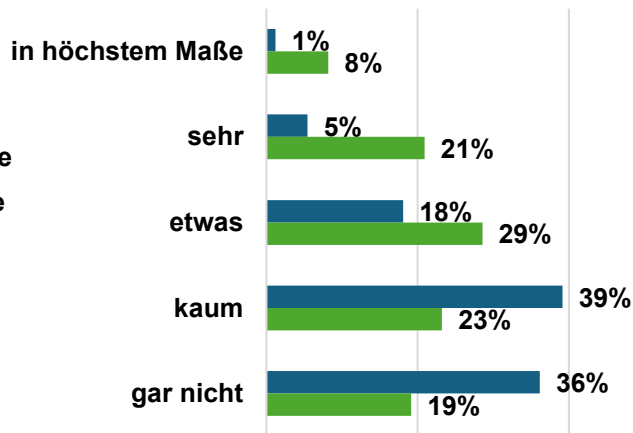
Zugleich nehmen rund ein Viertel der Männer, aber nur 5 Prozent der Frauen eine Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern bei gleicher Leistung wahr.

Bevorzugung nach Alter

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



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



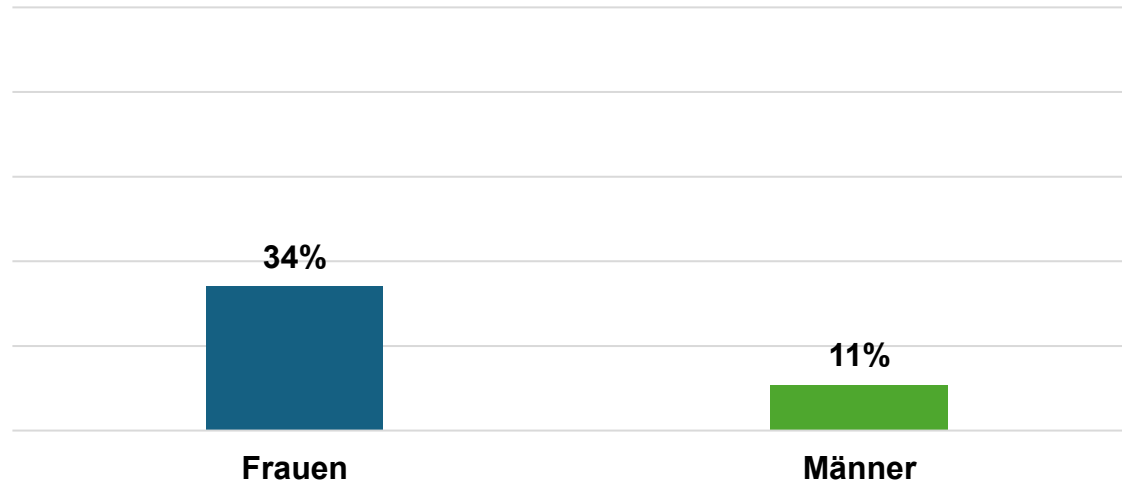
Fast 90 Prozent der Älteren nehmen keine Bevorzugung Älterer bei gleicher Leistung wahr, aber nur 60 Prozent der Jüngeren sehen das auch so.

Eine Bevorzugung Jüngerer nimmt hingegen fast ein Drittel der Älteren wahr, aber nur 6 Prozent der Jüngeren.

Einfluss von Geschlecht und Alter auf Einschätzung beruflicher Leistung

Inwieweit glauben Sie, dass die Einschätzung Ihrer beruflichen Leistung in der Vergangenheit durch Merkmale wie Ihr Geschlecht oder Ihr Alter beeinflusst wurde?

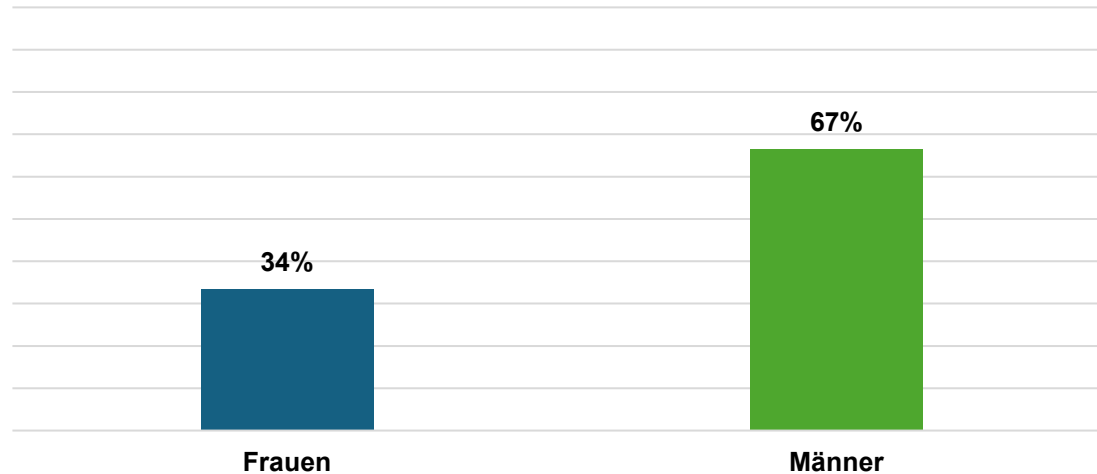
(Kategorien zusammengelegt: in höchstem Maße beeinflusst und sehr beeinflusst)



Nur 11 Prozent der Männer meinen, die Einschätzung ihrer beruflichen Leistung werde in höchstem Maße oder sehr von ihrem Geschlecht oder ihrem Alter beeinflusst. Bei den Frauen liegt dieser Anteil mit einem Drittel rund drei Mal so hoch.

Einfluss von Geschlecht und Alter auf Einschätzung beruflicher Leistung

Inwieweit glauben Sie, dass die Einschätzung Ihrer beruflichen Leistung in der Vergangenheit durch Merkmale wie Ihr Geschlecht oder Ihr Alter beeinflusst wurde?
(Kategorien zusammengelegt: kaum beeinflusst oder gar nicht beeinflusst)

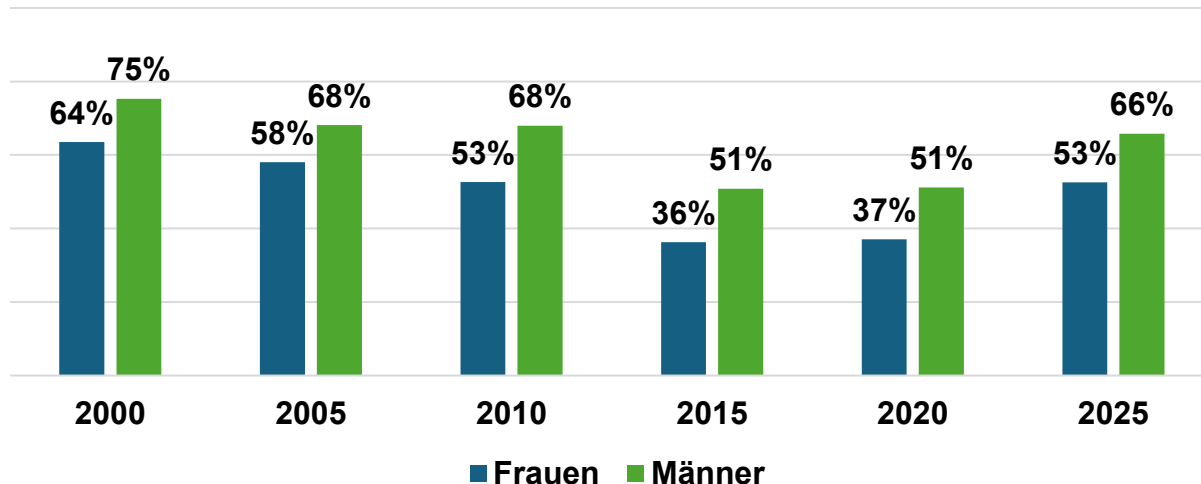


Zwei Drittel der Männer meinen, die Einschätzung ihrer beruflichen Leistung werde nicht oder kaum von ihrem Geschlecht oder ihrem Alter beeinflusst. Bei den Frauen kommt nur ein Drittel zu dieser Einschätzung.

Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung?

(Kategorien zusammengelegt: sehr oder in höchstem Maße zufrieden)



Männer sind im Schnitt zufriedener mit ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung als Frauen. Bei beiden Gruppen hat die Zufriedenheit im Vergleich zu den beiden letzten Umfragen 2015 und 2020 zugenommen und liegt wieder auf dem Niveau der Umfragen 2005 und 2010.

Zusammenfassung

- Bei den Frauen ist der **Anteil der Leitenden** leicht gestiegen, bei den Männern ist der Anteil gesunken. Bei der Betrachtung nach Altersgruppe deutet sich eine **Trendwende** an: In der jüngsten Altersgruppe ist bei den Frauen ein höherer Anteil leitend als bei den Männern, in der mittleren Altersgruppe ist der Anteil der Leitenden bei beiden Geschlechtern in etwa gleich hoch. In der Altersgruppe der 52- bis 65-Jährigen ist der Anteil der Leitenden bei den Männern allerdings nach wie vor deutlich höher.
- Der Anteil der Teilnehmenden mit **Funktion ohne Mitarbeitende** ist seit 2020 **deutlich gesunken**, bei den Frauen stärker als bei den Männern. Nach wie vor haben Frauen aber häufiger eine solche Funktion als Männer.
- Frauen arbeiten deutlich häufiger in **Teilzeit** als Männer. Der Anteil der Männer in Teilzeit ist bei jüngeren Teilnehmern höher, liegt aber sehr deutlich unterhalb des Anteils der Frauen. Der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit sind elterliche Aufgaben, insbesondere bei Frauen. Die überwiegende Mehrheit glaubt, dass Teilzeitarbeit sich beruflich negativ auswirkt, Frauen häufiger als Männer.
- Insgesamt weisen Frauen allen **flexiblen Arbeitszeitmodellen** höhere Attraktivitätswerte zu als Männer. „Mobiles Arbeiten“ ist in beiden Geschlechtergruppen das attraktivste flexible Arbeitsmodell, wird aber ebenfalls von Frauen stärker präferiert als von Männern.
- 85 Prozent der Männer nehmen kaum oder gar keine **Bevorzugung** von Männern gegenüber ihren Kolleginnen bei gleicher Leistung wahr, aber nur ein Drittel der Frauen teilt diese Wahrnehmung. Nur 11 Prozent der Männer meinen, die **Einschätzung ihrer beruflichen Leistung** werde in höchstem Maße oder sehr von ihrem Geschlecht oder ihrem Alter beeinflusst. Bei den Frauen liegt dieser Anteil mit einem Drittel rund drei Mal so hoch.

VAA

Mohrenstraße 11 – 17
50670 Köln

Tel. +49 221 160010

Fax +49 221 160016

Mail info@vaa.de



VAA

Kaiserdamm 31
14057 Berlin

Tel. +49 30 3069840

Fax +49 30 30698420

Mail info.berlin@vaa.de

www.vaa.de



DIE VERTRETUNG DER
FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE
IN CHEMIE UND PHARMA