

## „Wie frauenfreundlich ist Ihr Unternehmen?“

### Online-Test bestätigt: Wenig offene Diskriminierung, aber auch wenig systematische Frauenförderung

**Parsdorf, 28.03.2011** Obwohl laut Selbsttest 68% der Unternehmen als frauenfreundlich eingeschätzt werden können, schaffen es die Frauen auch dort kaum an die Spitze. Die zahlreichen Maßnahmen zu Frauenförderung bleiben Oberflächenmaniküre – ehrliche Ursachenanalyse und Änderungen in den Geschlechterrollen fehlen nach wie vor.

#### Hintergrund

Anlässlich des bevorstehenden Spitzentreffens zwischen der Bundesregierung und Personalverantwortlichen der DAX-Unternehmen zu ‚Frauen in Führung‘ hat Dr. Petra Köppel von Synergy Consult als Betreiberin des Netzwerks ‚Synergie durch Vielfalt‘ eine Online-Kurzumfrage „Ist Ihr Unternehmen frauenfreundlich?“ gestartet. Dazu wurden die TeilnehmerInnen im Rahmen eines Selbsttests aufgefordert, spezifische Fragen zur Situation im eigenen Unternehmen zu beantworten.

Das Netzwerk „Synergie durch Vielfalt“ ist ein Zusammenschluss von Unternehmen zu Diversity Management. Seine Mitglieder tauschen sich in regelmäßigen Synergiewerkstätten darüber aus, wie eine auf Wertschätzung basierende Unternehmenskultur geschaffen werden kann, die jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin – egal welchen Hintergrunds – einbezieht, also Männer und Frauen, ältere und jüngere ArbeitnehmerInnen, Menschen mit Migrationshintergrund, jeglicher religiöser Überzeugung oder sexueller Orientierung.

#### Methodik

„Ist Ihr Unternehmen frauenfreundlich?“ – dies untersuchte Dr. Petra Köppel, Synergy Consult, anhand von 15 Fragen zur Situation von Frauen in Unternehmen (Fragenkatalog s.u.). Wurde der anonyme Online-Test bei mehr als der Hälfte der Fragen mit „Ja“ beantwortet, wurde das Unternehmen als frauenfreundlich eingestuft (siehe Abbildung 1). Insgesamt wurden 134 Fragebögen ausgewertet. Im Test ging es darum, dem Befragten / der Befragten schnell einen Überblick zu verschaffen, wie frauenfreundlich das eigene Unternehmen ist. Eine dezidierte und wissenschaftlich fundierte Analyse ist damit natürlich nicht zu ersetzen.

#### Resultat

68% der TeilnehmerInnen konnten mehr als sieben Fragen des Testes mit „Ja“ beantworten – ihr Unternehmen wurde aufgrund dessen als frauenfreundlich eingestuft.

Am häufigsten bejaht wurde insgesamt die Frage nach der Anerkennung von Teilzeit mit gut 90%. Allerdings fiel die Zustimmung mit 58% deutlich schlechter aus, als nach Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte gefragt wurde.

Die Umfrageergebnisse unterstreichen, dass Unternehmen bereits zahlreiche Instrumente einsetzen, um den Arbeitsplatz für Frauen attraktiv zu gestalten: Neben dem erwähnten Teilzeitangebot die Möglichkeit zu Telearbeit (72%), generelle Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf (78%), vorhandene Frauennetzwerke und Mentoring-Programme (44%) sowie die Berücksichtigung von Kinder-Abholzeiten (74%) und die Sorge um die Kinderbetreuung (56%) sind vielen TeilnehmerInnen aus ihrem Unternehmen bekannt. Positiv abgeschnitten haben bei der Mehrheit der TeilnehmerInnen auch das für Frauen angenehme Arbeitsklima in vornehmlich männlichen Teams (88%) und die offene, transparente und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur (71%). Das Commitment des Top Managements zu Frauenförderung sehen 57%.

**Kontakt:** Nicole Leber

Kommunikation Netzwerk ‚Synergie durch Vielfalt‘  
Synergy Consult, Am Haselweg 4, D-85599 Parsdorf, +49 / 89 / 85633681  
[nicole.leber@synergyconsult.de](mailto:nicole.leber@synergyconsult.de)

**Weitere Informationen:** [www.synergie-durch-vielfalt.de](http://www.synergie-durch-vielfalt.de) – [www.synergyconsult.de](http://www.synergyconsult.de)



Allerdings sind diese Bemühungen nicht durchgängig mit Erfolg gekrönt: Die Schlüsselfrage, ob nämlich ein Frauenanteil in Führungspositionen von mehr als 15% vorzuweisen ist, konnten nur 34% der Befragten bejahen.

Den schlechtesten Wert erreichte mit nur 29% Zustimmung die Frage nach einer vorhandenen Ursachenaufdeckung, warum Frauen weniger in Führungspositionen vertreten sind. Eine tiefergehende Analyse möglicher Karrierehemmnisse ist somit mehr als zwei Dritteln der Unternehmen fremd. Es bejahten auch nur knapp 40% der TeilnehmerInnen die Frage, ob die geltenden Rekrutierungs- und Beförderungskriterien daraufhin überprüft worden seien, ob sie Frauen oder andere Mitarbeitergruppen wie z.B. Teilzeitkräfte benachteiligten.

Desweiteren konnten nur knapp 65% der Befragten zustimmen, dass Männer und Frauen den gleichen Lohn für gleiche Arbeit verdienen. Auch die Akzeptanz von Vätern, die länger als 8 Wochen Elternzeit nehmen, liegt bei nur 38%. Dieser relativ niedrige Wert sowie die Ungleichbehandlung der Geschlechter bei den Einkommen lässt auf noch vorherrschende traditionelle Rollenmuster schließen, da die relativ schlechten Werte bei den Befragten keine einschneidenden Auswirkungen auf das Arbeitsklima und die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber haben.

### Fazit

Auch wenn in dieser Umfrage zu berücksichtigen ist, dass Befragte in einem Selbsttest dazu tendieren, die Lage aufgrund der sozialen Erwartungslage eher besser einzuschätzen, klappt vieles, was von alleine geht, schon recht gut, wie die Fragen zur Unternehmenskultur oder zum Arbeitsklima zeigen. Es wird jedoch deutlich, dass die meisten Unternehmen vor einer tiefergehenden, systematischen Analyse über verdeckt wirkende Mechanismen und Hemmnisse zurückschrecken und eine Änderung der Rollenverteilung noch kaum eingesetzt hat. Es ist zu vermuten, dass nur damit die wirklichen Barrieren abgebaut werden können und die Maßnahmen, die derzeit nur an der Oberfläche wirken, erst dann dazu führen, dass mehr Frauen in Führung kommen.

Einen höheren Handlungsdruck werden in absehbarer Zeit die demografische Entwicklung und - abhängig vom Sektor bereits jetzt - der Fachkräftemangel haben: Das vorhandene Potential an Arbeitskräften muss voll ausgeschöpft werden, um Deutschland in der globalisierten Welt wettbewerbsfähig zu erhalten. Bisher als Randgruppen verbrämte Personengruppen, wie Frauen, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund, werden zukünftig dringend als Arbeitskräfte gebraucht. Der Wettbewerbsdruck erfordert zudem mehr Innovation und höhere Effektivität. Diversity Management als Instrument, die Besten zu gewinnen und die Stärken jedes einzelnen einzubeziehen und zu fördern ist daher unerlässlich.<sup>1</sup>

Diese Notwendigkeit ist auch bei der Politik angekommen. Angela Merkel betonte in ihrer Videobotschaft zum 100. Internationalen Frauentag, „dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit natürlich selbstverständlich werden muss. (...) Deutschland gehört zu den Letzten in der Welt, wenn es um den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft, insbesondere bei den großen Unternehmen, geht.“<sup>2</sup> Wie das einhellige Ziel von mehr Frauen in Führungspositionen erreicht werden soll, bleibt spannend. Vielleicht liefert das Spitzentreffen der Bundesregierung mit den Personalvertretern der DAX-Unternehmen nachhaltige Schritte. Das Netzwerk ‚Synergie durch Vielfalt‘ wird sich noch in diesem Jahr in einer Synergiewerkstatt dieser Herausforderung widmen: „Frauenförderung 2.0 – Was Frauen wirklich brauchen“.

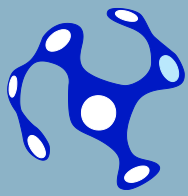
<sup>1</sup> Köppel, Petra: Diversity Management in Deutschland: Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen, Parsdorf, 09/2010, [http://www.synergyconsult.de/pdf/Benchmark\\_Diversity\\_Management\\_DAX30.pdf](http://www.synergyconsult.de/pdf/Benchmark_Diversity_Management_DAX30.pdf)

<sup>2</sup> Wöchentliche Videobotschaft der Bundeskanzlerin (05.03.2011): 100 Jahre Internationaler Frauentag – noch viel zu tun, <http://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Podcast/2011/2011-03-05-Video-Podcast/2011-03-05-video-podcast.html>

**Kontakt:** Nicole Leber

Kommunikation Netzwerk ‚Synergie durch Vielfalt‘  
Synergy Consult, Am Haselweg 4, D-85599 Parsdorf, +49 / 89 / 85633681  
[nicole.leber@synergyconsult.de](mailto:nicole.leber@synergyconsult.de)

**Weitere Informationen:** [www.synergie-durch-vielfalt.de](http://www.synergie-durch-vielfalt.de) – [www.synergyconsult.de](http://www.synergyconsult.de)



## Statistische Auswertungen

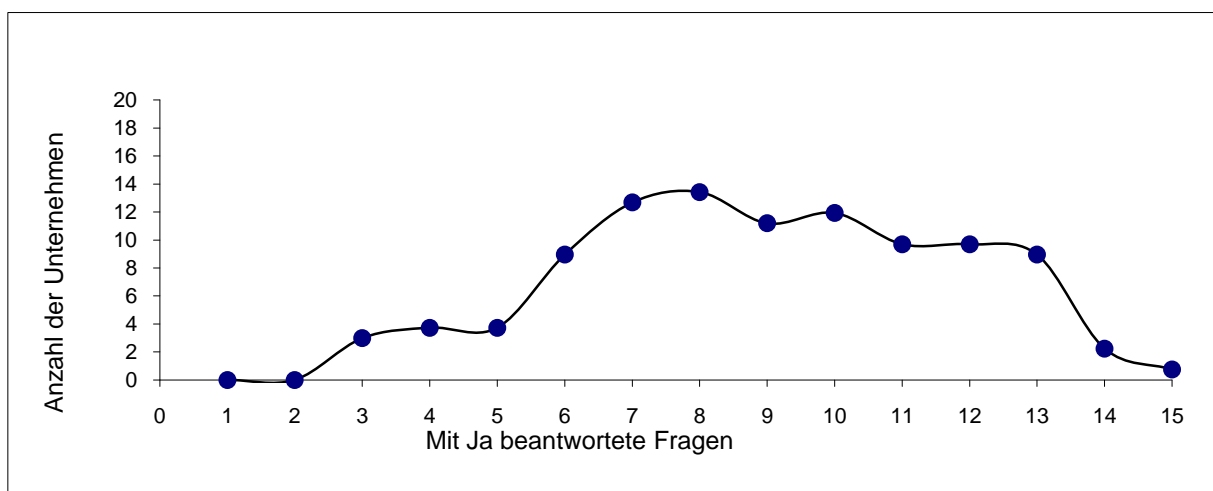
\*n=134

Da das „Netzwerk Synergie durch Vielfalt“ sich v.a. an Personalverantwortliche und Führungskräfte richtet, kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrzahl der Befragten aus diesen Bereichen stammt.

Abbildung 1: Fragenkatalog: Ist Ihr Unternehmen frauenfreundlich?

Frage	% Ja-Stimmen	
1. Ist in Ihrem Unternehmen Teilzeit anerkannt?	90,3	
2. Ist Teilzeit auch für Führungskräfte möglich?	58,2	
3. Können Ihre MitarbeiterInnen Telearbeit in Anspruch nehmen?	72,4	
4. Bieten Sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an?	78,4	
5. Liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei mehr als 15%?	34,3	
6. Hat Ihr Top Management ein Commitment abgegeben, Frauen zu fördern?	56,7	
7. Haben Sie eine Ursachenanalyse durchgeführt, warum Frauen weniger in Führung vertreten sind?	29,1	
8. Gibt es in Ihrem Unternehmen Frauennetzwerke, Mentoring oder andere Frauenprogramme?	44,0	
9. Haben Sie Ihre Rekrutierungs- und Beförderungskriterien daraufhin überprüft, ob sie Frauen oder andere Mitarbeitergruppen benachteiligen, wie z.B. Teilzeitkräfte?	39,6	
10. Wird es in Ihrem Betrieb akzeptiert, wenn Mann oder Frau um 16 Uhr geht, um die Kinder vom Kindergarten abzuholen?	73,9	
11. Ist Ihre Unternehmenskultur offen, transparent und mitarbeiterorientiert?	70,9	
12. Nehmen junge Väter mehr als 8 Wochen Elternzeit?	38,1	
13. Fühlen sich Ihre weiblichen Mitarbeiterinnen wohl, auch wenn sie in reinen Männerteams arbeiten?	88,1	
14. Sorgt sich Ihr Unternehmen um Kinderbetreuung?	56,0	
15. Verdienen Frauen und Männer Ihrer Einschätzung nach für gleiche Arbeit gleichen Lohn?	64,9	
% mehr als sieben (die Hälfte der) Fragen mit ja beantwortet		67,9

Abbildung 2: Anzahl der mit Ja beantworteten Fragen



**Kontakt:** Nicole Leber

Kommunikation Netzwerk „Synergie durch Vielfalt“

Synergy Consult, Am Haselweg 4, D-85599 Parsdorf, +49 / 89 / 85633681

[nicole.leber@synergyconsult.de](mailto:nicole.leber@synergyconsult.de)

Weitere Informationen: [www.synergie-durch-vielfalt.de](http://www.synergie-durch-vielfalt.de) – [www.synergyconsult.de](http://www.synergyconsult.de)