

Führungsmotivation: Ziel Leadership? Oder sind Frauen mit angezogener Handbremse auf der Karriereautobahn unterwegs?

Eine Umfrage

Innerhalb der MINT-Kommission bearbeitet die Arbeitsgruppe „New Work“ bereits seit längerem das Thema Führungsmotivation von Frauen. Anfang dieses Jahres wollten wir genauer wissen, wie es mit der Führungsmotivation bei jungen, hoch qualifizierten Frauen steht und starteten eine Umfrage bei Studentinnen und Absolventinnen aus dem MINT-Bereich und den Unternehmerinnen des VdU. Die verschiedenen Zielgruppen boten uns die Möglichkeit, die drei Gruppen mit ihren unterschiedlichen Arbeits- und Lebenserfahrungen miteinander zu vergleichen. Am Ende stand schließlich ein für uns alle überraschendes Ergebnis.

Einen kurzen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse finden Sie [hier](#) (ab Seite 2).

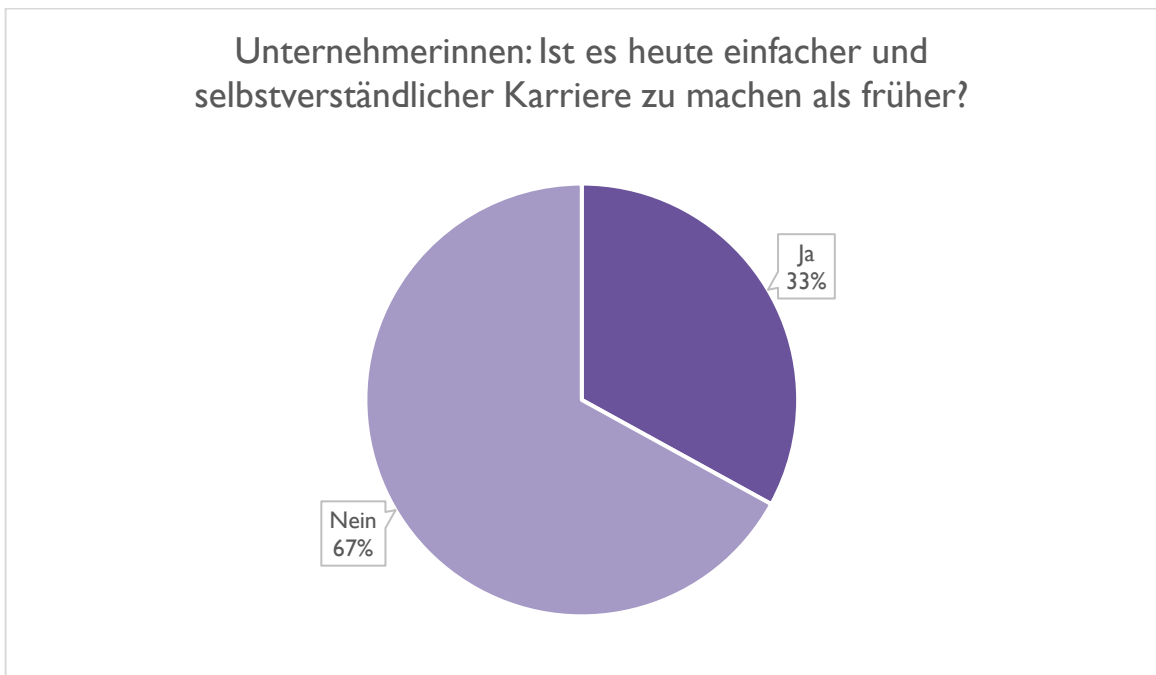
Wer sich für die einzelnen Ergebnisse der befragten Gruppen interessiert:

- [Studierende](#) (ab Seite 4)
- [Absolventinnen](#) (ab Seite 7)
- [Unternehmerinnen](#) (ab Seite 13)

Und zur vertieften Gegenüberstellung der Ergebnisse von Studentinnen und Absolventinnen gelangen Sie [hier](#) (ab Seite 20).

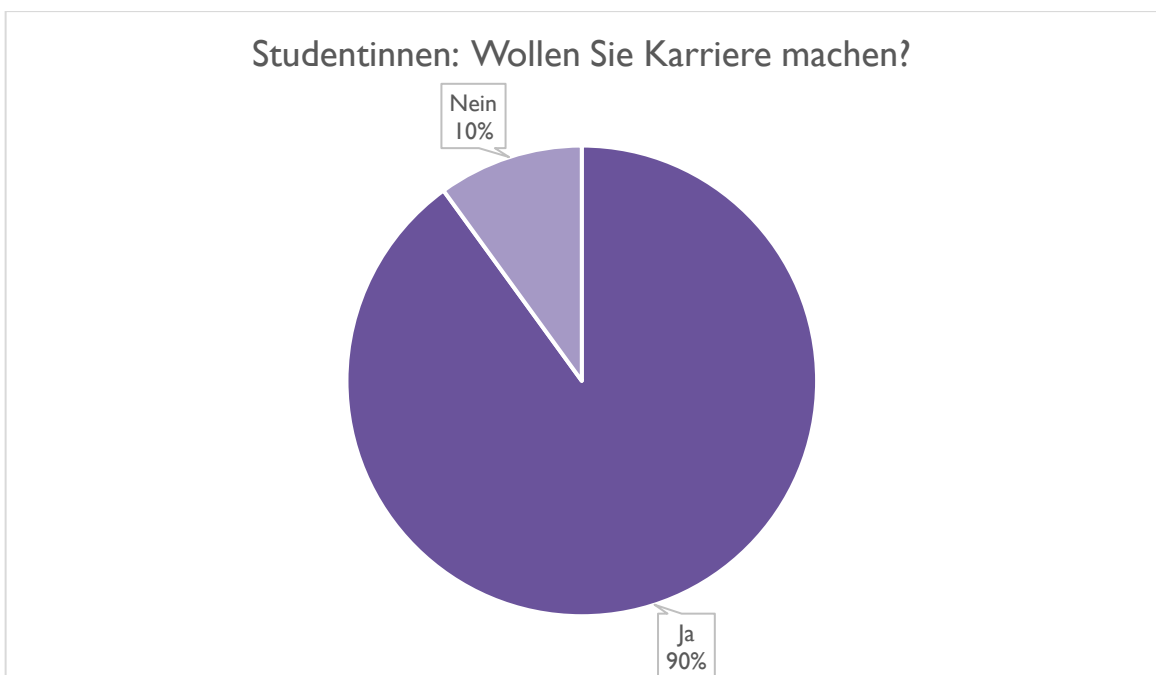
Kurz und bündig: die wichtigsten Ergebnisse

Die erste befragte Gruppe waren die Mitglieder des VdU. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen an der Umfrage ist der Meinung, dass es für Frauen heute einfacher und selbstverständlicher sei Karriere zu machen. Die Gründe hierfür seien eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine partnerschaftlichere Rollenverteilung und ein frauenfreundlicheres Klima in den Unternehmen, um nur einige zu nennen.



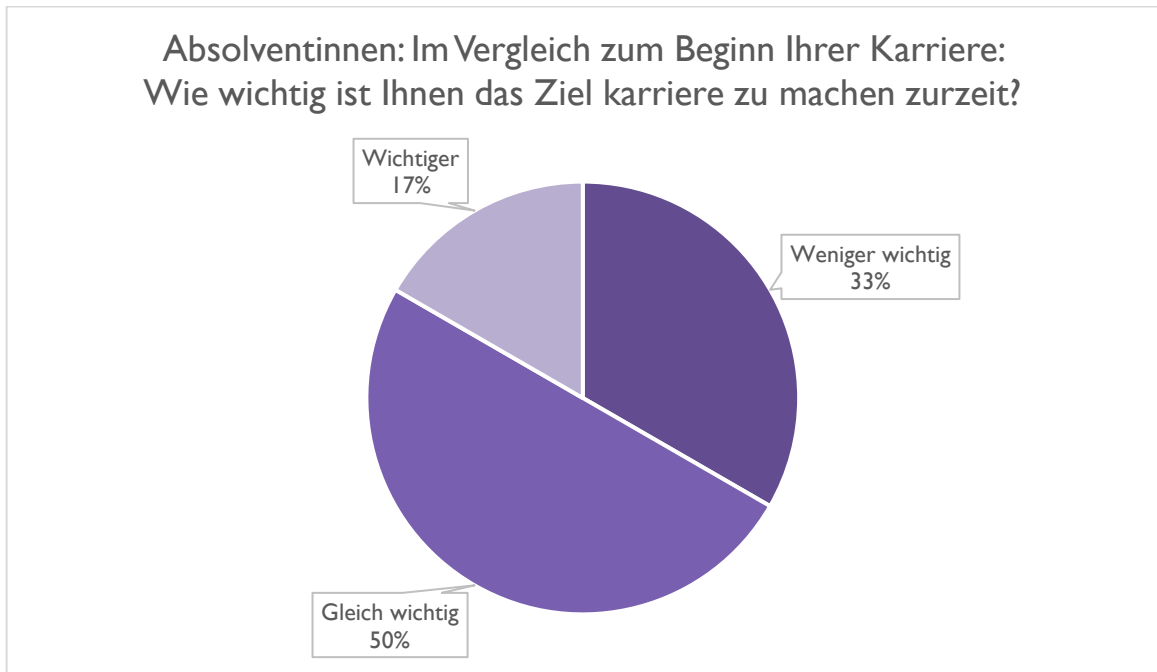
Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

Aber wollen die jungen Frauen überhaupt Karriere machen? Diese Frage stellten wir den Studentinnen der Technischen Hochschulen in Bayern mit einem klaren Ergebnis: 90% der befragten Studentinnen haben das Ziel Karriere vor Augen.



Anzahl Antworten: 51; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Studentinnen der Hochschulen in Bayern

Auch die Absolventinnen mit erster Berufserfahrung fragten wir danach, ob sie während ihrer Studienzeit das Ziel hatten, Karriere zu machen. Das Ergebnis war ebenso eindeutig wie bei den Studentinnen. Hier gingen wir aber noch einen Schritt weiter und wollten wissen, wie wichtig ihnen dieses Ziel derzeit ist: weniger, gleich wichtig oder wichtiger. Wie wir an dem Ergebnis ablesen konnten, eine berechtigte Frage, denn es hatte sich im Vergleich zu ihrer Studienzeit etwas verschoben: Für ein Drittel der Befragten war das Ziel Karriere inzwischen weniger wichtig.



Anzahl Antworten: 30; Umfragezeitraum: 26.5. – 11.6.2021; Befragt wurden: Absolventinnen der deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich (Femtec.Alumnae e.V.)

Als Grund hierfür wurde u.a. das Thema Familie und Kinder genannt oder dass sie sich bewusster darüber seien, welche Nachteile mit der Karriere verbunden sind. In Bezug auf die Voraussetzungen bei der Umsetzung ihrer Karriere sehen die Absolventinnen durchaus Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Ist es also heutzutage für junge Frauen einfacher Führungspositionen zu übernehmen, wie es die Unternehmerinnen sehen? Und welche Maßnahmen unterstützen ihrer Meinung nach heute junge Frauen? Hier nannten die Unternehmerinnen:

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Unterstützung der Frauen wie Mentoring, Weiterbildung und eben auch Quoten
- Zutrauen

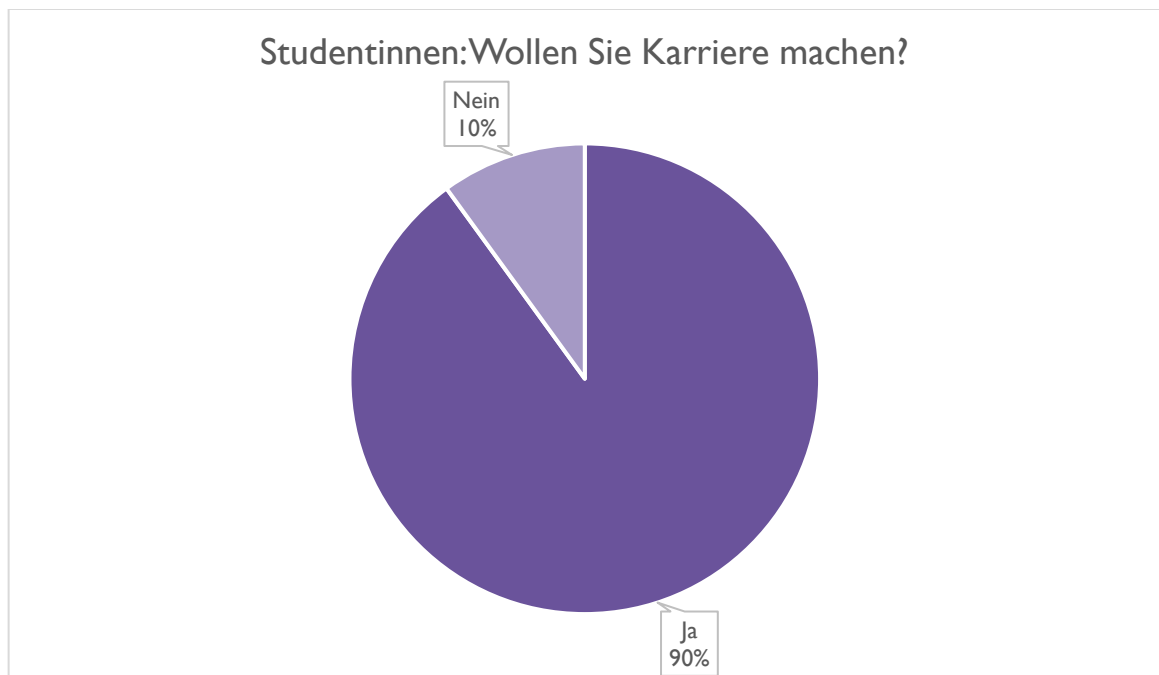
Damit treffen sie durchaus auch einige Erwartungen der Studentinnen und Absolventinnen. Beide Gruppen wünschen sich Unterstützung, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf & Familie. Die Absolventinnen jedoch erwarten nicht nur Benefits. Sie streben nach einer diversen, offenen und transparenten Führungs- und Unternehmenskultur. Offenheit und Diversität müssen also von den Unternehmen gelebt werden, sie müssen in die DNA des Unternehmens eindringen. Darum geht es den jungen Frauen.

Ergebnisse Studierende

Weibliche Studierende an bayerischen Hochschulen waren nach den Unternehmerinnen die zweite Zielgruppe, die befragt wurden. Insgesamt antworteten 51 Studierende aus unterschiedlichen Semestern.

Klares Ziel: Karriere

Zu Karriereambitionen äußerten sich 90 % positiv, d. h. 90 % der Befragten wollen „Karriere“ machen, während lediglich 10 % eine Karriere nicht anstreben.



Anzahl Antworten: 51; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Studentinnen der Hochschulen in Bayern

Auf die Frage, warum sie Karriere machen wollen, sind die Antworten breit und gehen von Unabhängigkeit - Geld verdienen, positiver Machtausübung, sich selbst etwas aufbauen auf das man stolz sein kann, mehr Verantwortung übernehmen und größeren Handlungsspielraum im Unternehmen bekommen bis hin zu persönlicher Weiterentwicklung, Selbstverwirklichung und Rückhalt im sozialen Umfeld, der einem die Karriere ermöglicht.

Deutlich auch die Aussagen zu dem Punkt „Warum wollen sie keine Karriere machen“. Hier spiegelt sich die Generation Z wider: persönliches Glück in Beruf und Familie sowie Work-Life-Balance werden in den Vordergrund gerückt, der mit einer Karriere angenommene Stress als negativ empfunden.

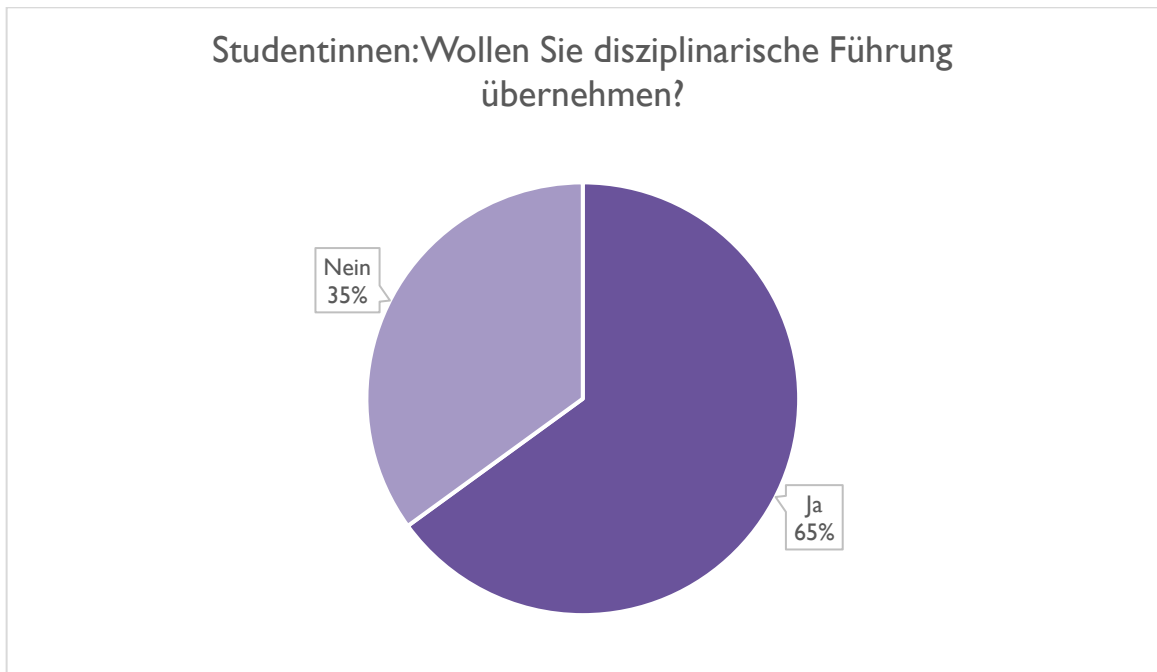
Die Erwartungshaltung an die Unternehmen in diesem Zusammenhang ist konkret: „Keine Gender-Pay-Gap und dahingehend absolute Transparenz. Mir persönlich sind Aspekte wie bspw. kostenlose Periodenartikel auf Toiletten o.ä. nicht wichtig, eher Fairness bzgl. Entlohnung und Führung, flexible Arbeitszeiten, respektvoller Umgang und gutes Betriebsklima.“ Studentinnen erwarten:

- Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleicher Bezahlung als Basis

- Fairness und Transparenz in der Beurteilung und den Aufstiegschancen aber auch Weiterbildung und Förderung sowie die Anerkennung entsprechender Leistung stehen im Vordergrund.
- Flexibilität in Art und Dauer der Arbeitszeit
- Keine Nachteile für Mütter in der Karriereentwicklung bei gleichzeitiger Akzeptanz, dass nicht jede Frau eine Familie gründen möchte.
- Nachhaltigkeit

Hemmschwelle disziplinarische Führung

Interessant sind auch die Antworten auf die Frage, ob man disziplinarische Führung übernehmen möchte. Lediglich 65 % der Studierenden beantworteten diese Frage mit Ja. Gründe für die Übernahme disziplinarischer Führung sind neben Geld vor allem die Übernahme von Verantwortung und die Möglichkeit der Mitarbeiterentwicklung. Aber auch die Vorbildfunktion für andere ist ein wichtiger Punkt.

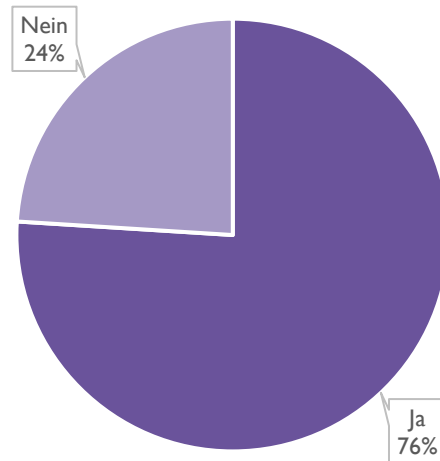


Anzahl Antworten: 51; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Studentinnen der Hochschulen in Bayern

Allerdings hat sich auch ein gutes Drittel (35 %) gegen die Übernahme disziplinarischer Führung ausgesprochen. Hier sind vor allem der Respekt vor zu großer Verantwortung, die Angst, Erwartungen nicht erfüllen zu können, aber auch selbstkritische Aspekte der Grund dafür, dass man sich Führung nicht zutraut.

Ein anderes Bild zeigt sich bei der Projektverantwortung ohne Personalverantwortung. Hier ist die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen etwas höher: Immerhin 76 % der Befragten sprachen sich dafür aus. Ein Grund könnte sein, dass Projektverantwortung auch mit einer Steigerung des Gehaltes sowie einer höheren Sichtbarkeit im Unternehmen verbunden sein kann, ohne dass man Sanktionen bei Fehlleistungen der KollegInnen aussprechen muss. Dagegen empfinden es andere als zu anstrengend, sprechen sich die fachliche und persönliche Kompetenz ab oder aber möchten keine Verantwortung projektbezogen ohne die disziplinarische Verantwortung.

Studentinnen: Wollen Sie Führung in Projekten (ohne
Personalverantwortung) übernehmen?



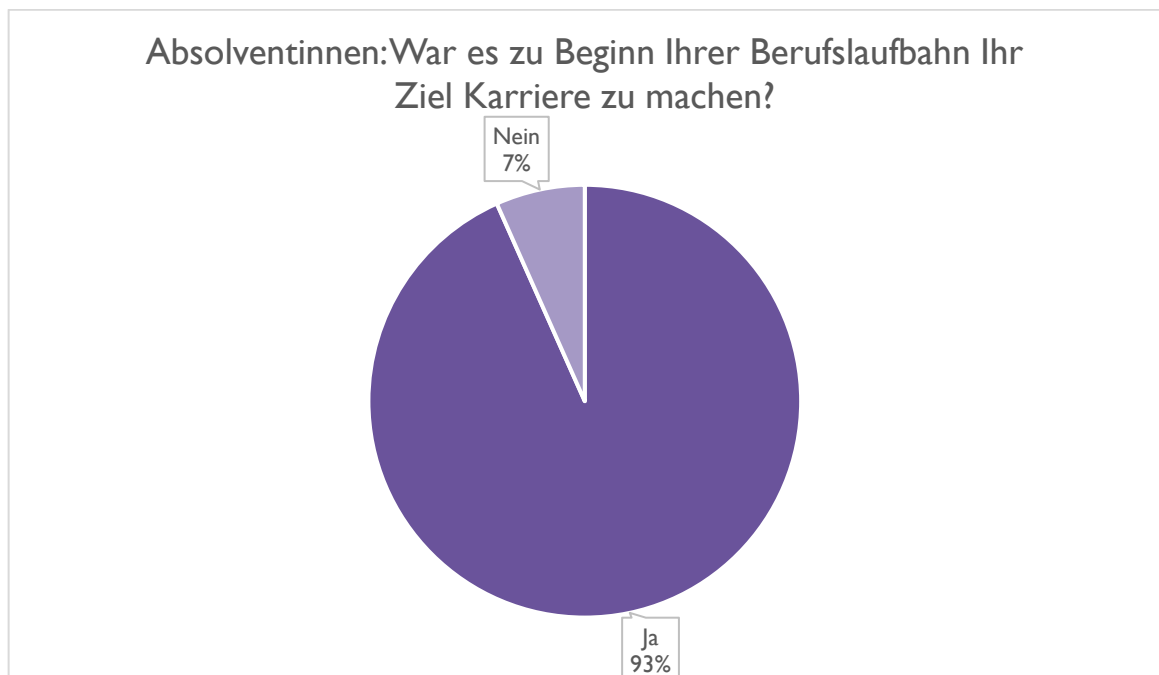
Anzahl Antworten: 51; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Studentinnen der Hochschulen in Bayern

Ergebnisse Absolventinnen mit Berufserfahrung

Als dritte und letzte Zielgruppe wurden zwischen dem 26. Mai und 11. Juni 2021 die Mitglieder des Vereins Femtec.Alumnae befragt. Die Femtec.Alumnae sind Absolventinnen von MINT-Studienfächern der großen deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich. Insgesamt antworteten 30 Frauen, von denen die meisten (73%) in Konzernen arbeiten. Was die Berufserfahrung betrifft ist die Verteilung recht gleichmäßig: 30% sind zwischen 3 bis 5 Jahre berufstätig, je 27% zwischen 6 bis 10 bzw. mehr als 10 Jahre. Die übrigen 17% stehen mit 0 bis 3 Jahren am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn.

Karriere: Immer noch erstrebenswert für MINT-Absolventinnen?

Zu Beginn ihrer Laufbahn hatte eine überwältigende Mehrheit von 93% der Befragten das Ziel Karriere zu machen.

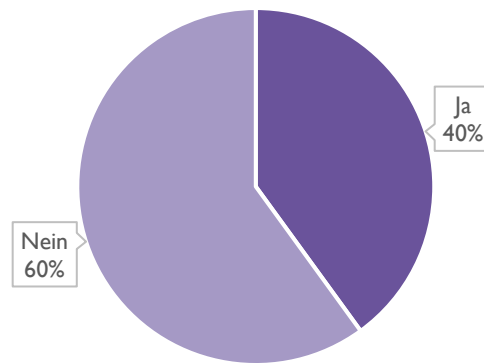


Anzahl Antworten: 30; Umfragezeitraum: 26.5. – 11.6.2021; Befragt wurden: Absolventinnen der deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich (Femtec.Alumnae e.V.)

Befragt danach, was sie unter dem Begriff „Karriere machen“ verstehen, führen sie an, die Laufbahn voranbringen zu wollen, Führungspositionen zu erreichen, Verantwortung zu übernehmen, gestalten zu wollen.

Dabei sind immerhin 60% der Absolventinnen der Meinung, dass es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt, wenn es darum geht Karriere zu machen.

Absolventinnen:
Was verstehen Sie unter „Männer bzw. Frauen machen
Karriere“: Gibt es Unterschiede zwischen den
Geschlechtern?

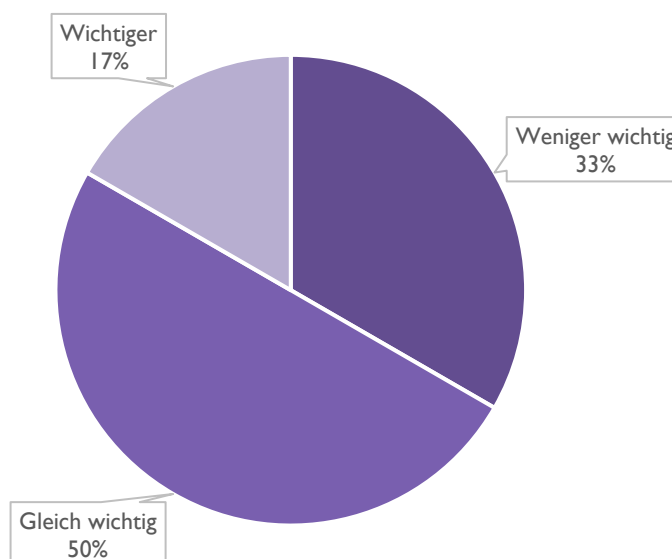


Anzahl Antworten: 30; Umfragezeitraum: 26.5. – 11.6.2021; Befragt wurden: Absolventinnen der deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich (Femtec.Alumnae e.V.)

Dies dürfte auf eine unterschiedliche Interpretation der Frage zurückzuführen sein. So wird als Begründung dafür, warum man keinen Unterschied sieht angeführt, dass der Weg unterschiedlich sein möge, aber das Thema unabhängig vom Geschlecht sei. Während diejenigen, die Unterschiede sehen die Meinung vertreten: „Frauen werden für ihren Karrierewillen schief angeschaut, während er bei Männern eher vorausgesetzt wird“.

Ein sehr überraschendes Ergebnis dieser Umfrage ist die Tatsache, dass sich die Meinung der Absolventinnen zum Thema Karriere im Vergleich zum Beginn ihrer Berufstätigkeit verschoben hat:

Absolventinnen: Wie wichtig ist Ihnen dieses Ziel zurzeit?

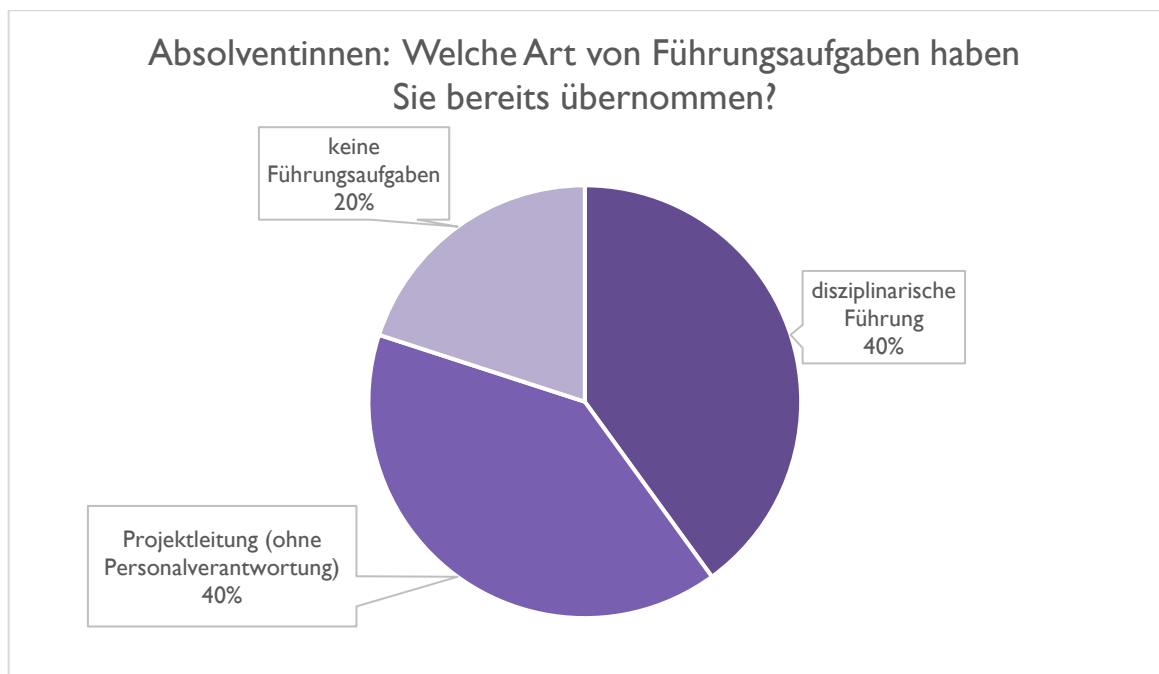


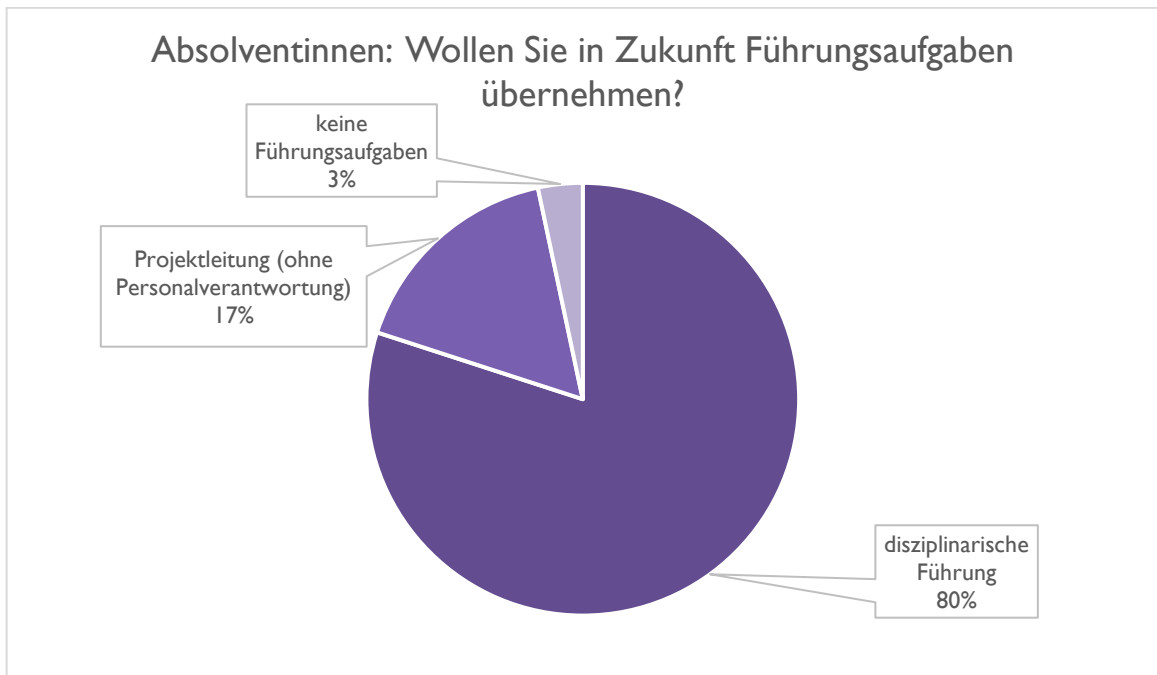
Anzahl Antworten: 30; Umfragezeitraum: 26.5. – 11.6.2021; Befragt wurden: Absolventinnen der deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich (Femtec.Alumnae e.V.)

Mehr als ein Drittel geben an, dass das Ziel Karriere zu machen weniger wichtig geworden sei. Die Begründungen für diesen Sinneswandel sind mannigfaltig:

- „Ich habe gemerkt, was Karriere machen auch für Nachteile mit sich bringt und dass man einen gewissen Preis dafür zahlen muss (...)“.
- „Lebenserfüllung hat sich mit den Jahren geändert.“
- „Ich verbringe gerne Zeit mit meinen Kindern. Es ist schon schwierig, einen Vollzeitjob mit Familie zu vereinbaren. Für die Karriere noch Extra-Zeit opfern, möchte ich nicht, solange die Kinder noch klein sind und versuche wenigstens das Level eines Vollzeitjobs zu halten.“
- „Damals war explizit eine höhere Führungsposition für mich wichtig. Jetzt definiere ich Karriere nicht nur durch die Führungsposition.“
- „Mir sind Hürden und Preis davon bewusster als früher.“
- „Familie gerade im Vordergrund.“
- „Mir ist klar geworden, was ich dafür opfern muss (Zeit, Familiengründung hat höhere Priorität bekommen), Machtspiele kosten mich sehr viel Energie.“

Dabei ist hervorzuheben, dass die jungen Frauen nicht davor zurückschrecken, Verantwortung zu übernehmen: 80% haben bereits Führungsaufgaben übernommen – Projektleitung ebenso wie disziplinarische Führung. Und eine große Mehrheit von 80% strebt eine disziplinarische Führungsposition an.

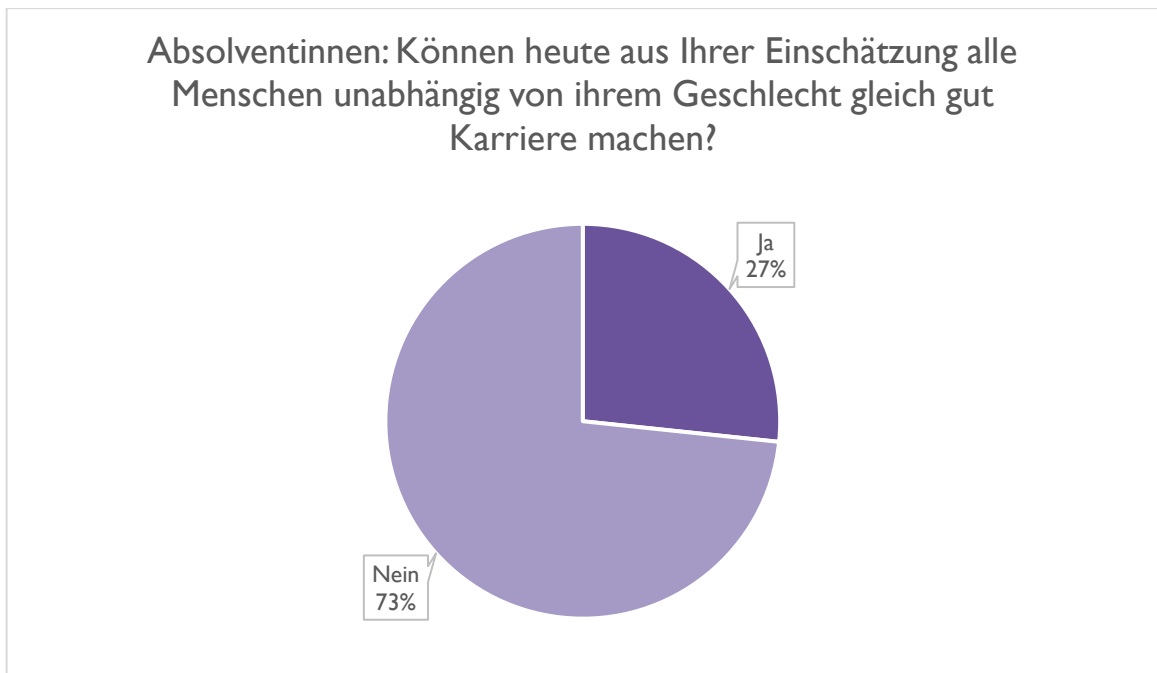


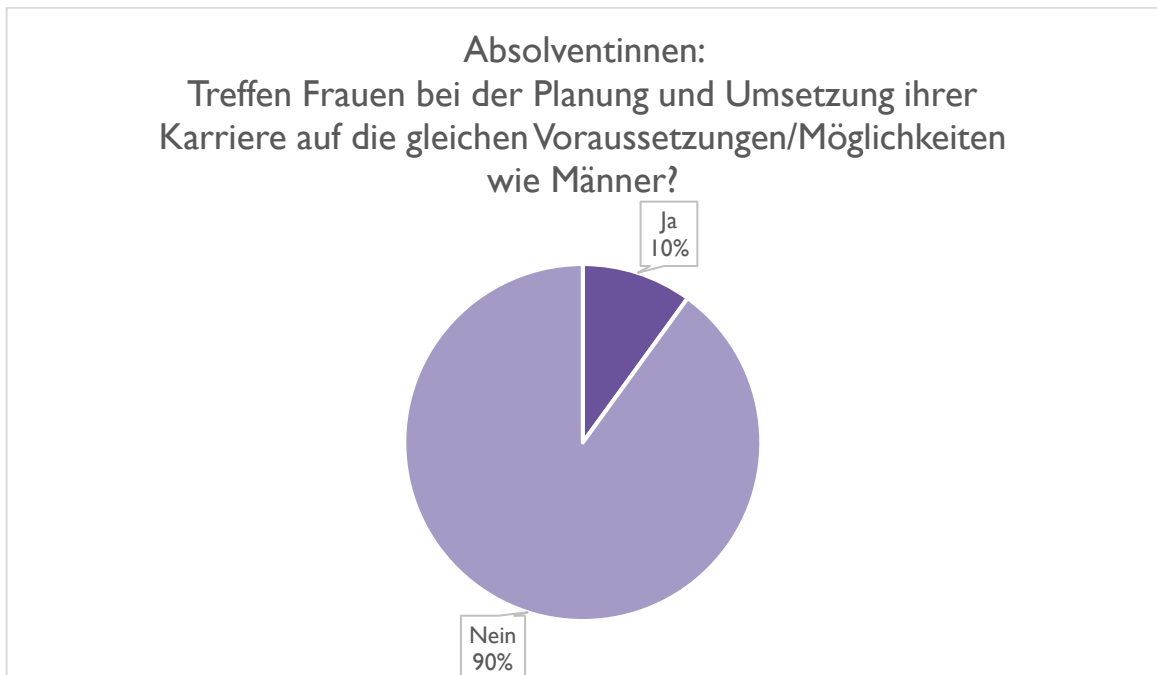


Anzahl Antworten: 30; Umfragezeitraum: 26.5. – 11.6.2021; Befragt wurden: Absolventinnen der deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich (Femtec.Alumnae e.V.)

Für eine diverse Unternehmenskultur

Einer Antwort auf die Frage, warum der Karrierewunsch nach Einstieg in das Berufsleben sinkt, nähern sich die Ergebnisse der Frage nach den Karrierevoraussetzungen in den Unternehmen.





Anzahl Antworten: 30; Umfragezeitraum: 26.5. – 11.6.2021; Befragt wurden: Absolventinnen der deutschen Technischen Universitäten und der ETH Zürich (Femtec.Alumnae e.V.)

90% der Alumnae sind der Meinung, dass Frauen in den Unternehmen nicht die gleichen Karrieremöglichkeiten haben wie Männer.

Auf die Frage, wo sie Unterschiede sehen, werden vor allem folgende Punkte aufgeführt:

- Familienplanung / Kinder
- Gesellschaftliche Erwartung / Rollenbilder
- Vorurteile / unterschiedliche Bewertung
- das Selbstvertrauen der Frauen

Klar auch die Antworten der Absolventinnen, welche Unterstützung sie sich für ihre Karriere von den Unternehmen erwarten. Natürlich wünschen sie sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle, Rahmenbedingungen und Aufgabenverteilung wie z.B. Job-Sharing. Sie fordern mehr Vertrauen in ihre Kompetenzen und Fähigkeiten. Vor allem aber treten sie ein für eine offene, transparente und diverse Unternehmenskultur. Sie wünschen sich eine „Reflexion über Privilegien und Hindernisse“ im Unternehmen, „verständnisvolle und offene Chefs/Chefinnen“, eine „leistungsbasierte Förderung“, eine „ehrliche und offene Gleichstellung bei unterschiedlichsten Kompetenzen, weniger Schubladen“. Es geht ihnen um „klares Challengen von Besetzungen von Positionen; jede Führungskraft muss gezielt Frauen in den eigenen Reihen identifizieren und PERSÖNLICH fördern, jede High Potential Frau, die keine Sponsoren hat, geht irgendwann auf dem Weg verloren; Führungskräfte müssen sich konkret dazu committen und es in ihren Zielvorgaben haben. Chit-chat in Mentoring-Gesprächen ist gut, aber hilft den Frauen nicht auf die tollen Positionen“

Dabei ist es ihnen wichtig, dass ein „Bewusstsein/ eine Kultur (dafür entsteht), dass Diversität und Inklusion gut ist fürs Unternehmen selbst und nicht nur um sich nach außen darzustellen.“ Diversität sei immer mit Konflikten verbunden. Man müsse offen, mit Respekt und Wertschätzung die Lösung dieser Konflikte angehen.

Die Absolventinnen fordern also, dass eine offene und diverse Führungs- und Unternehmenskultur in die DNA des Unternehmens eingeht, dass es nicht nur bei einem Lippenbekenntnis bleibt, sondern dass diese diverse Kultur im Unternehmen auch GELEBT wird.

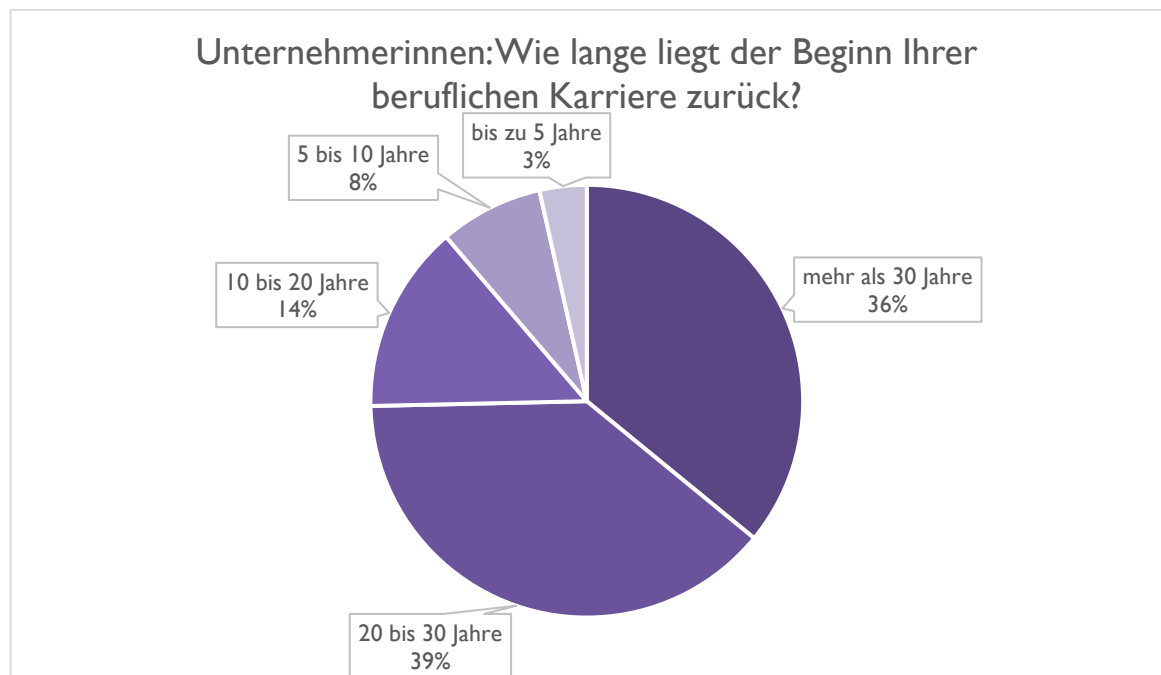
Und sie gehen sogar noch einen Schritt weiter: Sie wünschen sich für dieses Modell auch mehr gesellschaftliche Akzeptanz:

„(Ein) gesellschaftliches Verständnis (dafür), dass Frauen die Karriere machen cool sind, stark sind, weiterhin weiblich und für Familie das richtige Maß an Flexibilität da ist (und) mehr Aufklärung zum Thema Diversität. Ein fundamentales Umdenken, Frauen in Führung sowie Männer in Teilzeit etc., muss in den Köpfen aller normal werden. Das sollte das Unternehmen in allen Bereichen aktiv fördern und vorleben.“

Ergebnisse Unternehmerinnen

Die erste Zielgruppe unserer Befragung bildeten die Unternehmerinnen des VdU Anfang des Jahres 2021. Insgesamt haben 142 Unternehmerinnen an der Befragung teilgenommen. Und natürlich wollten wir wissen, vor wie vielen Jahren ihre berufliche Karriere begann.

Bei 39% der Befragten lag der Karrierebeginn 20 bis 30 Jahre zurück, bei 36% der Befragten sogar mehr als 30 Jahre. Vor mehr als 10 bis 20 Jahren starteten 14% der befragten Unternehmerinnen ihre berufliche Karriere. Nur 12 % der teilnehmenden Unternehmerinnen waren weniger als 10 Jahre beruflich aktiv.

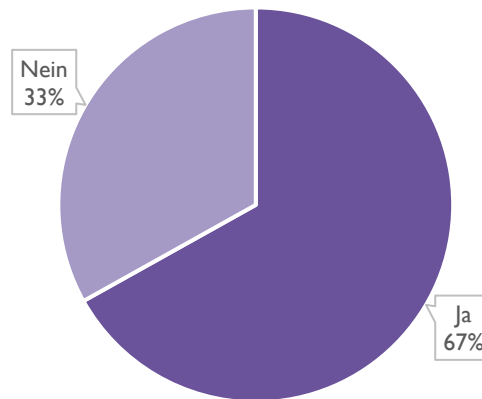


Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

Karriere ist heute einfacher für Frauen

Davon sind die befragten Unternehmerinnen überzeugt. Eine klare Mehrheit von 67% meint, dass es heute leichter sei Karriere zu machen als zur Zeit ihres beruflichen Starts.

Denken Sie, dass es heute für die jungen Frauen
selbstverständlicher und einfacher ist Karriere zu machen
als zu Ihrer Zeit?



Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

Als wesentlicher Grund hierfür wird der gesellschaftliche Wandel gesehen, d.h. der Wandel der Rollenbilder, die größere Akzeptanz der Gleichberechtigung, Diversity, die Auflösung der klassischen Familienbilder etc. Zu diesem Themenkomplex haben mehr als 40% der Teilnehmerinnen Angaben gemacht.

Der zweite wichtige Punkt ist das Vorhandensein von Role Models, was von mehr als einem Viertel der Teilnehmerinnen als wichtiger Faktor benannt wurde. Weitere Aspekte sind nach Meinung der Unternehmerinnen die Änderungen in den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Möglichkeiten einer guten Ausbildung und das Selbstbewusstsein der jungen Frauen.

Auf die Frage, woran es läge, dass es heute für junge Frauen nicht selbstverständlicher sei Karriere zu machen als zu ihren Zeiten, machten etwa die Hälfte der Antwortenden fehlende oder zu langsame Veränderungen in unserer Gesellschaft dafür verantwortlich. Es habe sich zu wenig an Denkmustern und Rollenverständnis geändert. Auch praktisch gäbe es zu wenig Möglichkeiten wie z.B. passende KITA-Öffnungszeiten, um Kinder und Karriere zusammen zu bringen. Es sei nicht einfacher geworden.

Ein weiterer Themenkomplex, der mehrfach angesprochen wurde, war das Zurückfallen junger Frauen in tradierte Rollenmuster, die Entscheidung der Frauen für das Zurückstellen der Karriere zugunsten der Familie sowie neue Lebensmodelle, bei denen Karriere nicht die oberste Relevanz habe. Auch fehlender Ehrgeiz und Mut wurden hier genannt.

Unterstützung von Anfang an

Interessiert hat uns auch, ob und wenn ja durch welche Maßnahmen die Unternehmerinnen zu Beginn ihrer Karriere unterstützt wurden.

Die 16 Unternehmerinnen, die weniger als 10 Jahre beruflicher Karriere aufwiesen, gaben überwiegend an, am Anfang ihrer Karriere unterstützt worden zu sein, vor allem durch Ermutigung im privaten oder beruflichen Umfeld, durch Bildungsmaßnahmen oder Mentoring. Nur drei der Befragten waren durch keine speziellen Maßnahmen unterstützt worden und

hatten ihre Karriere vor allem durch ihren eigenen Antrieb oder auch Learning by Doing vorangetrieben.

Bei den Unternehmerinnen mit einem Karriereweg zwischen 10 und 20 Jahren wurde etwa je ein Drittel im familiären Umfeld oder im beruflichen Umkreis unterstützt. Die genannten Maßnahmen waren divers und reichten von Mentoring, Unterstützung durch Vorgesetzte bis hin zu Netzwerken. Der Rest der Teilnehmerinnen (ca. 40%) hatte keine Unterstützungsmaßnahmen erfahren oder hatte vor allem auf intrinsische Faktoren wie Wille, Durchsetzungsvermögen oder Motivation gesetzt.

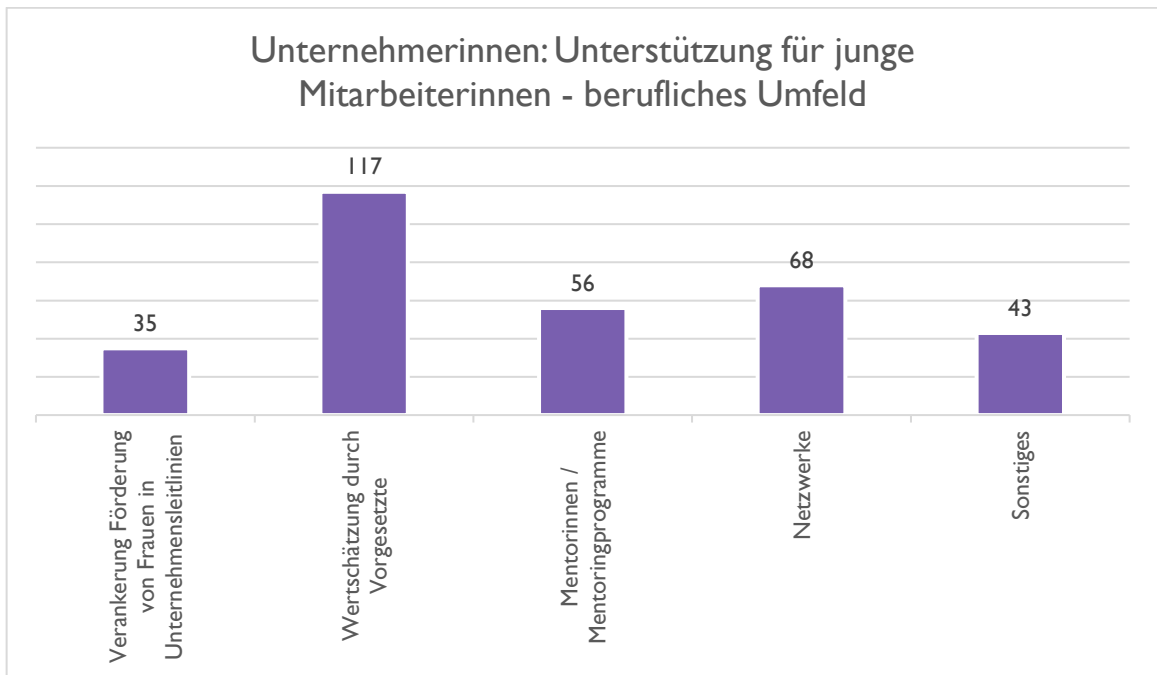
Auffällig ist, dass in der Gruppe der teilnehmenden Unternehmerinnen mit einem Karriereweg von 20 bis 30 Jahren ca. 51% angaben, am Beginn ihrer Karriere durch ihr berufliches Umfeld unterstützt worden zu sein - vor allem durch Mentoring, Coaching und das in sie gesetzte Vertrauen. Bei den mehr als 30 Jahre aktiven Unternehmerinnen hatten ca. 37% keine Maßnahmen erfahren oder sie hatten aufgrund intrinsischer Faktoren oder ihrer Lebensumstände ihre Karriere gestartet.

Auf die Frage welche Maßnahmen heute junge Frauen am besten unterstützen, um disziplinarische Führung oder eine Projektleitung zu übernehmen, waren die Antworten ausgesprochen vielfältig. Eine dominante Rolle spielten unterstützende Maßnahmen wie Mentoring oder Coaching sowie Unterstützung durch Vorgesetzte, Management etc. Diese Maßnahmen wurden in mehr als 40% der Antworten genannt. Häufig erwähnt wurde auch, dass man es ihnen „auch zutrauen“ muss. Weitere häufige Nennungen bezogen sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so z.B. strukturelle Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, verlässliche Kinderbetreuung, Aufteilung der Familienarbeit. Darüber hinaus wurden aber auch Themen angesprochen, die die Aktivitäten der jungen Frauen selbst betrafen, wie „Raus aus der Komfortzone“, „den eigenen Mut“ aufbringen, „man muss wollen“ und darf „nicht in alte Rollenmuster verfallen“.

Und so unterstützen die Unternehmerinnen den Karrierewunsch ihrer Mitarbeiterinnen

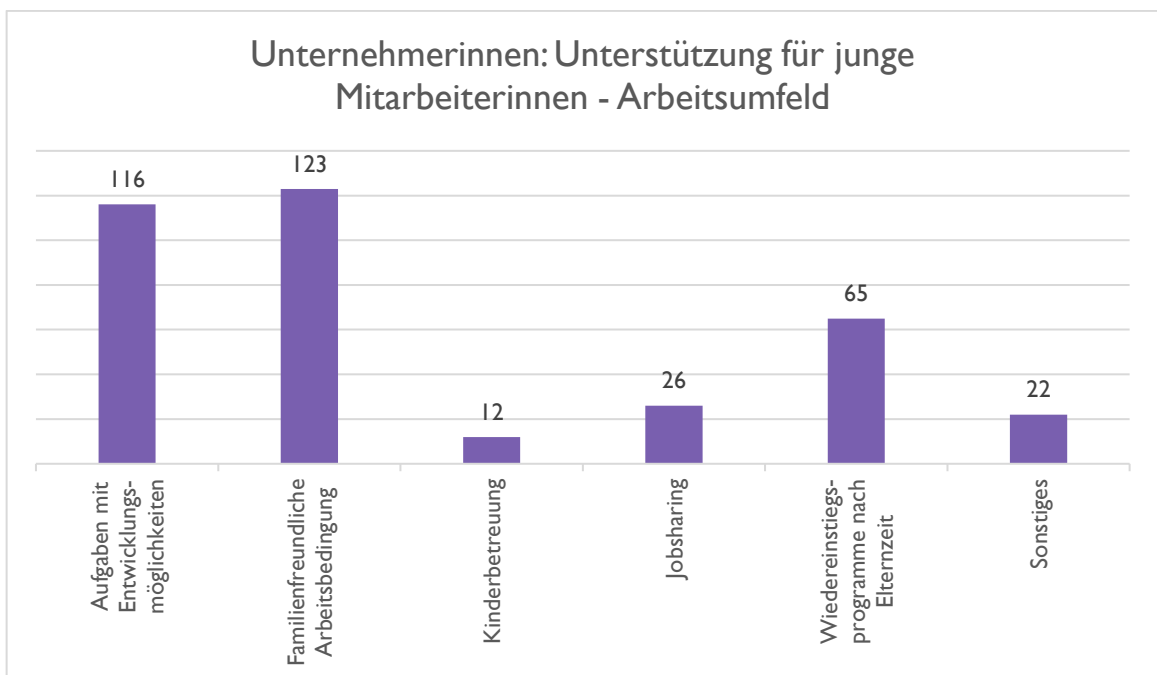
Wie die Unternehmerinnen ihre Mitarbeiterinnen unterstützen, haben wir durch drei Fragen eruiert, in Bezug auf das berufliche Umfeld, auf die Arbeitsbedingungen und die Vorbereitung ihrer Mitarbeiterinnen auf Führungsrollen.

Hinsichtlich des beruflichen Umfelds war die in ihrer Anzahl herausragende Antwort mit 117 Nennungen „Unterstützung und Wertschätzung“, gefolgt von Netzwerken und Mentorinnen / Mentoringprogramme mit 68 bzw. 56 Nennungen.



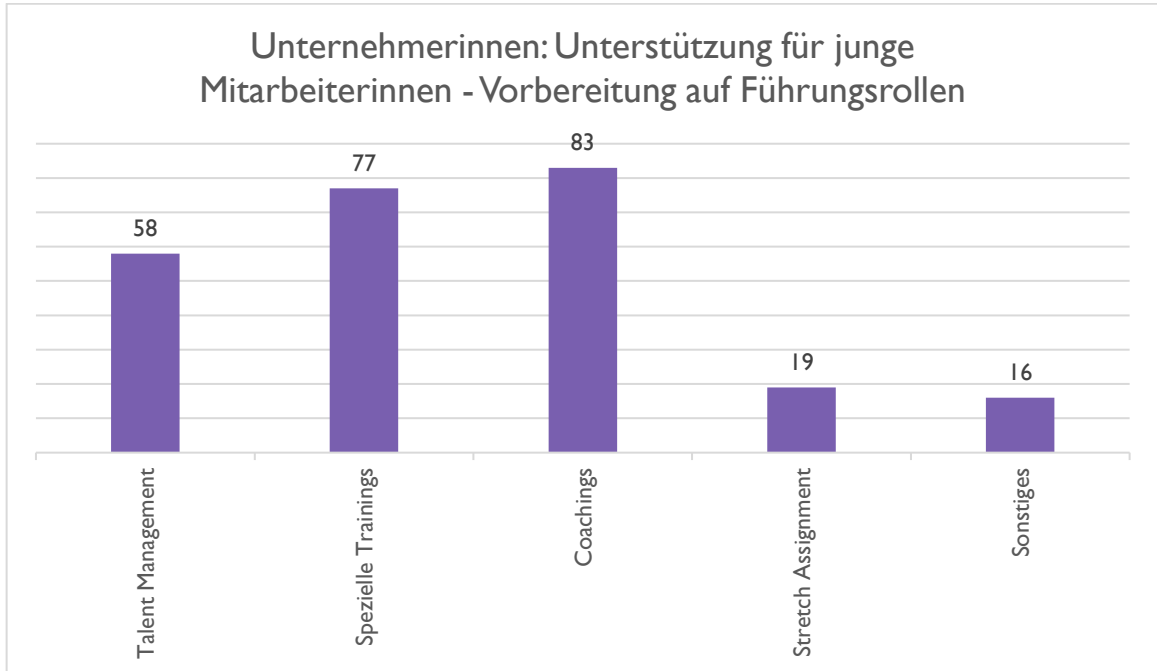
Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

Bei der Frage nach den Arbeitsbedingungen wurden etwa gleichauf mit jeweils 123 bzw. 116 Nennungen die Themenkomplexe „Familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ und „Interessante, herausfordernde Aufgaben mit Entwicklungsmöglichkeiten“ genannt. Weiterhin von Bedeutung war das Angebot an „Wiedereinstiegsprogrammen nach der Elternzeit“ mit 65 Nennungen.



Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

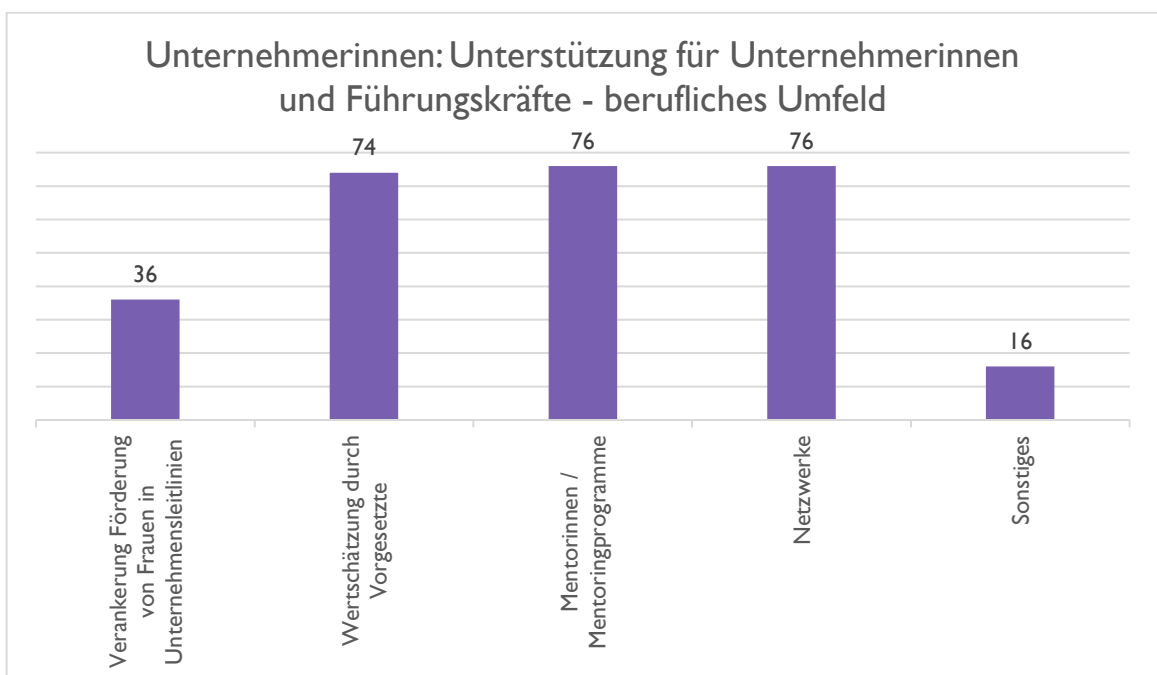
Was die Maßnahmen zur Vorbereitung auf Führungsrollen angeht, waren Coachings und spezielle Trainings mit 83 bzw. 77 Nennungen die meistgenannten Angebote, gefolgt von Talent Management und Stretch Assignment mit jeweils 58 bzw. 57 Nennungen.



Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

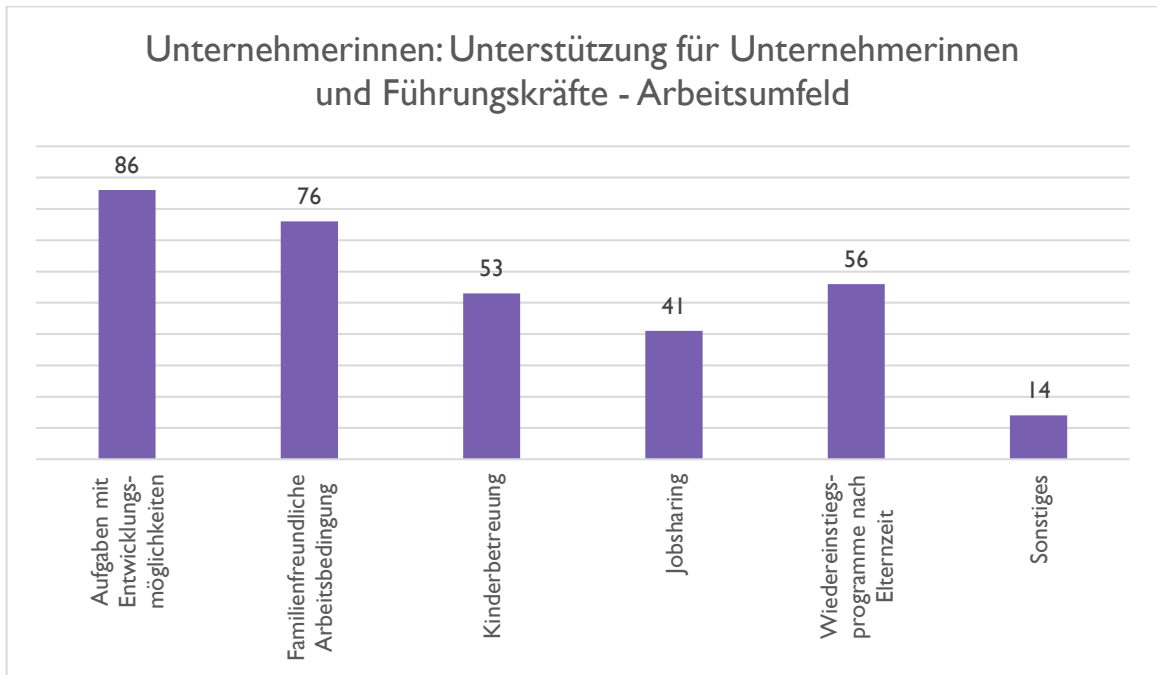
Was können wir für Sie tun?

Um zu sehen, was wir für Sie tun können, haben wir in diesen drei Bereichen auch gefragt, wo Sie sich Unterstützung wünschen. Das Ergebnis: Was das berufliche Umfeld betrifft, möchten die Unternehmerinnen vor allem im Bereich Mentorinnen/ Mentoringprogramme und Netzwerken unterstützt werden. Beide Punkte erhielten 76 Nennungen. Ebenfalls von großer Bedeutung ist das Thema „Unterstützung und Wertschätzung durch Vorgesetzte“ mit 74 Nennungen.



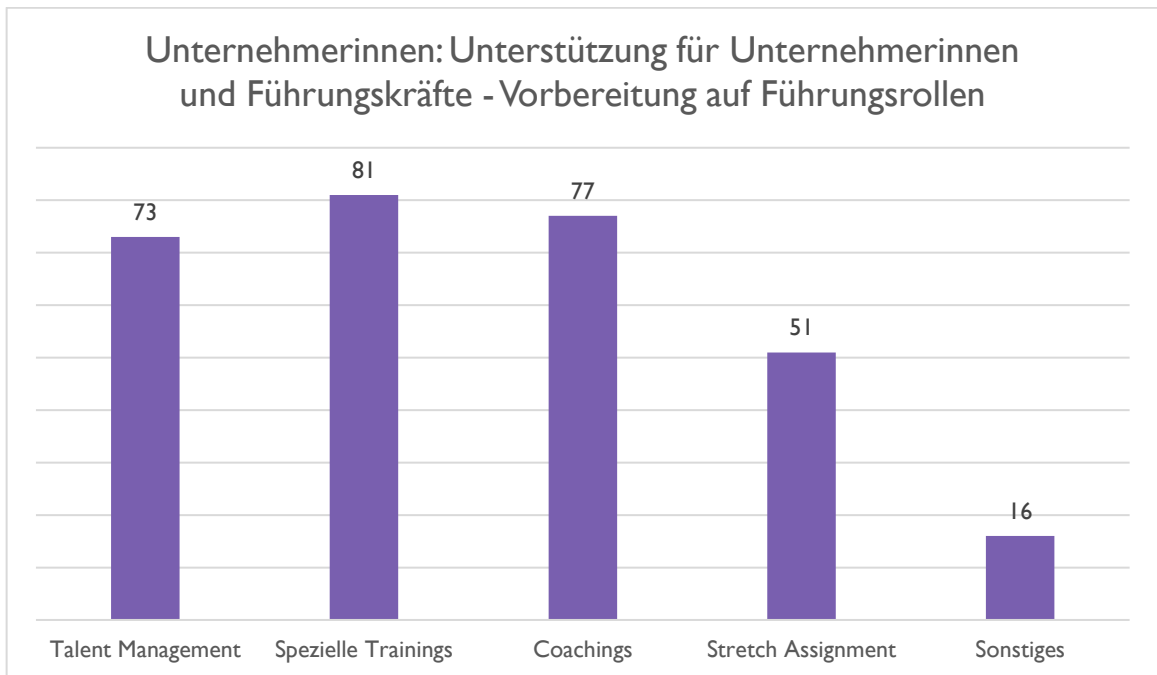
Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wünschen sich die Unternehmerinnen Unterstützung vor allem bei zwei Themen: wie sie ihren Mitarbeiterinnen interessante, herausfordernde Aufgaben mit Entwicklungsmöglichkeiten bieten können und wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie z.B. flexible Arbeitszeiten geschaffen werden können. Diese beiden Themenkomplexe erhielten 86 bzw. 76 Nennungen. Weiterhin wird offensichtlich Unterstützung gewünscht bei den Themen „Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit“ und Kinderbetreuung, die jeweils 56 bzw. 53 Nennungen erhielten. Auch beim Thema Jobsharing scheint es noch Unterstützungsbedarf zu geben (41 Nennungen).



Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

Und last but not least die Antworten zum Thema Vorbereitung auf Führungsrollen. Die spiegeln im Wesentlichen das Ergebnis zu Frage 9, wo es um das Angebot an die Mitarbeiterinnen ging. Unterstützung wird vor allem zu Coachings und speziellen Trainings gewünscht, mit 77 bzw. 81 meistgenannt. Auch das Thema „Talent Management“ ist von Bedeutung. Es erhielt 73 Nennungen.



Anzahl Antworten: 142; Umfragezeitraum: 19.2.- 4.3.2021; Befragt wurden: Mitglieder des VdU

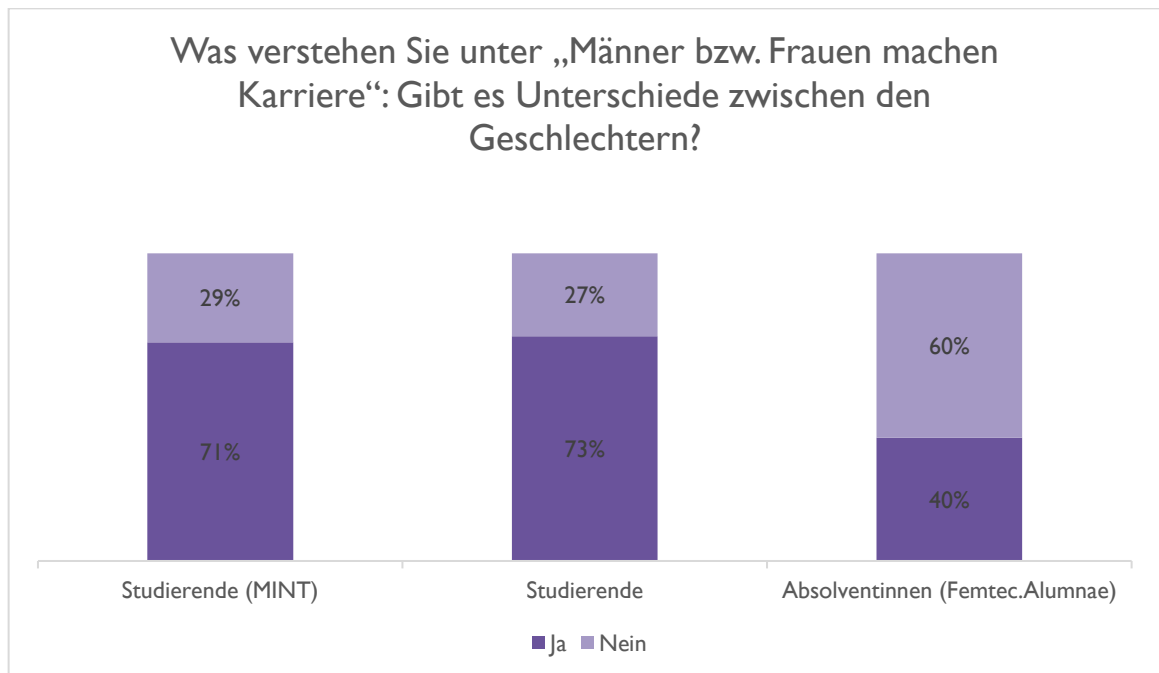
Gegenüberstellung Studentinnen und Absolventinnen

Bei den Studentinnen haben sowohl Studierende von MINT-Studienfächern als auch Studierende anderer Fachrichtungen geantwortet. Die Ergebnisse der Studierenden von MINT-Studienfächern werden dementsprechend als „Studierende (MINT)“ bezeichnet.

Was heißt Karriere machen?

Verstehen Männer etwas anderes als Frauen unter dem Begriff „Karriere machen“? Was heißt Karriere machen eigentlich für junge Frauen? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Diese Fragen stellten wir den Studierenden und den Absolventinnen mit erster Berufserfahrung.

Interessanterweise ändert sich die Sichtweise von den Studentinnen zu den Absolventinnen: Die Studierenden (unabhängig von der Fachrichtung) sehen größtenteils geschlechterspezifische Unterschiede, wenn es um die Karriere geht. Diese Einschätzung ändert sich allerdings rapide, wenn die Frauen erste Berufserfahrungen gesammelt haben und mit der Realität konfrontiert wurden. Absolventinnen machen die Erfahrung, dass es zwar noch geschlechterspezifische Unterschiede gibt, diese aber nicht mehr so ausgeprägt sind oder so ausgeprägt wahrgenommen werden, wie es für die Studentinnen der Fall ist.



Karriere machen bedeutet dabei oftmals:

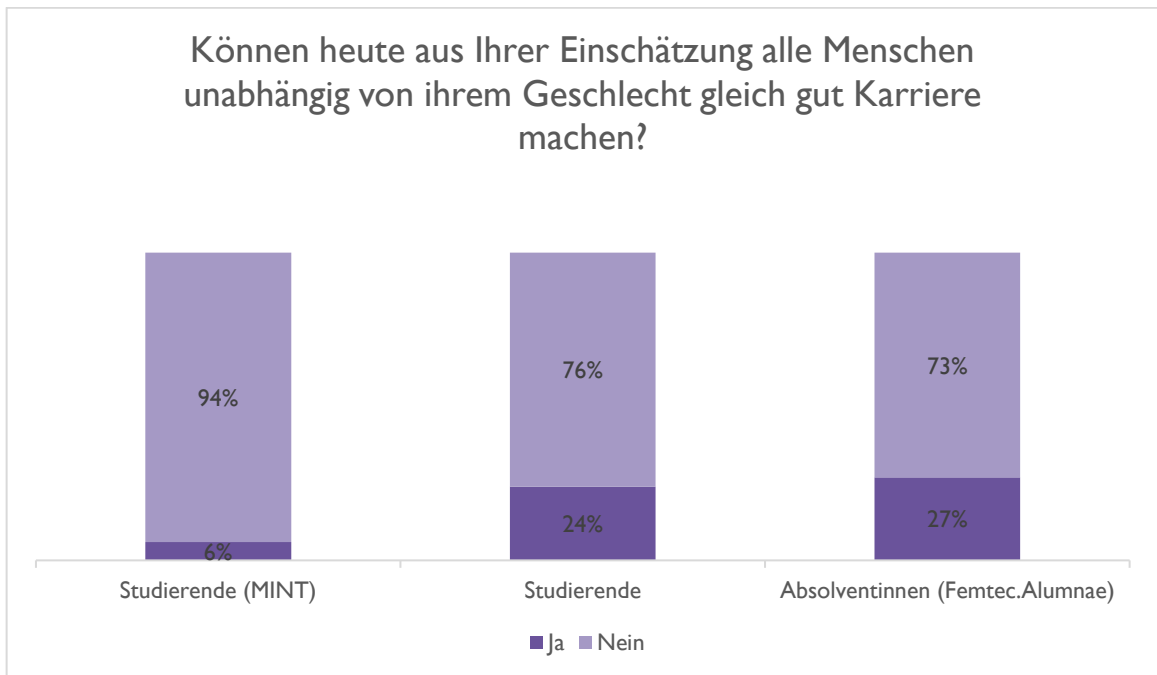
- Im Beruf vorankommen und neue Jobs mit größerer Verantwortung übernehmen
- Aufstieg in der Hierarchie des Unternehmens, mehr Gehalt
- Andere Mitarbeiter führen dürfen
- Ansehen/guten Ruf innerhalb der Firma aufbauen
- Verantwortung übernehmen, entweder für Prozesse/Produkte oder für Mitarbeiter.
- Der Weg zum selbst definierten Erfolg
- Unabhängig zu sein von Eltern, oder anderen (Ehepartner)

- Entscheidungen treffen, die umgesetzt werden
- Die eigenen Potentiale in der Art ausleben können, dass weder Unter- noch Überforderung besteht.
- Berufliche Weiterentwicklung
- Gestalten, sich weiterentwickeln
- Eine Position im Unternehmen, in der die eigenen Entscheidungen einen großen Unterschied machen bzw. viel bewirken.

Werden geschlechterspezifische Unterschiede im Hinblick auf die Karriere wahrgenommen, dann liegen diese im privaten Umfeld, im Mangel an Vorbildern oder Unterstützerinnen, an den Schwierigkeiten Beruf und Familie zu verbinden oder an herkömmlichen Rollenklischees.

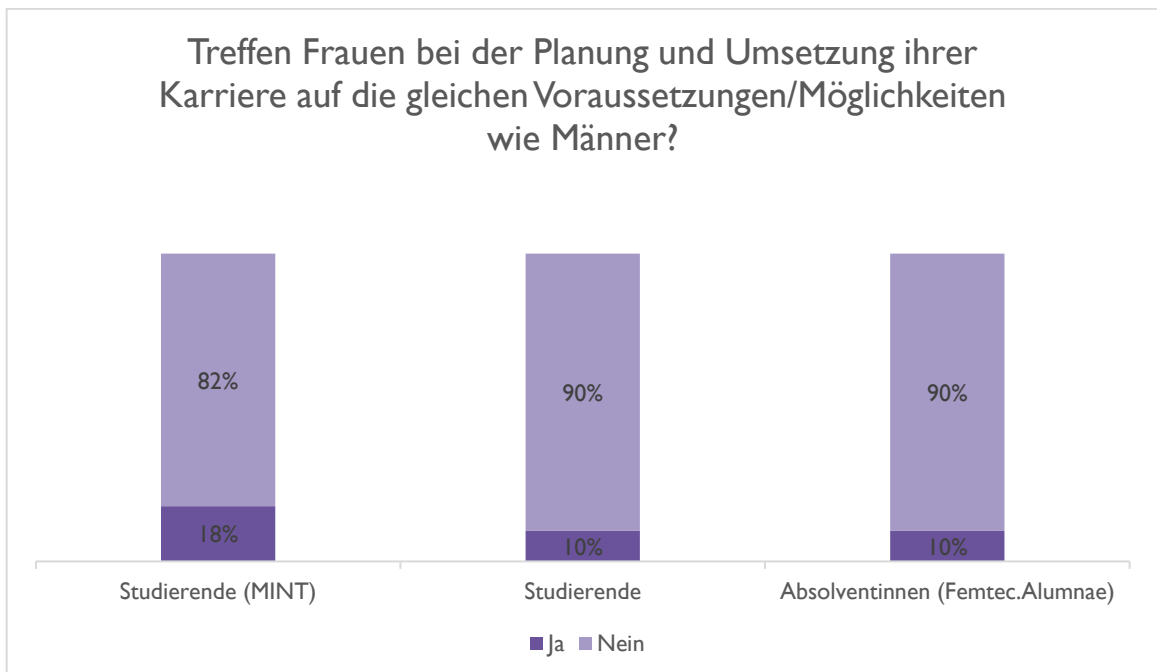
- Everyone expects my career to end when I'm 30. Men are allowed/expected to keep planning ahead until they retire.
- Women doing "a career" usually emphasizes that they prioritize their job over social, sport, family or other interests. Men doing "a career" is mostly used when talking about income.
- If the wish for children exists, women will have more responsibilities (as seen by society) to tend to their needs. This might bring conflicts with the pursuit of a career. Systemically, women are less likely to choose a job where a career is possible (e.g., teacher, nurse...).
- Moreover, employers often have bias with regards to hiring men or women for the same job. Women are sometimes paid less for an equal job and not offered as much promotions as their male counter parts.
- Männer haben (...) keine Unterbrechungen (Schwangerschaft, Stillzeit, Elternzeit),
- Für viele Männer ist es einfach selbstverständlich, dass ihre Frau den Teil der Kindererziehung übernimmt oder dass sie bei einem Wohnortwechsel sich neu orientiert.
- Frauen werden entsprechende höhere Posten oft gar nicht erst angeboten
- Frauen müssen sich öfter behaupten, werden als zu emotional gesehen.
- Frauen haben mit deutlich mehr Widerstand schon im persönlichen Umfeld zu kämpfen
- Ich beobachte, dass Frauen ab der 3. Führungsebene weniger werden. Bei den Frauen, die jedoch „Karriere“ machen, sehe ich wenig Unterschiede zu den Männer Karrieren.

Auf die Frage, ob nach Einschätzung der Befragten heute alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich gut Karriere machen können, erwarten insbesondere Studierende der MINT-Fächer, dass Frauen in ihren Karrierepfaden wegen ihres Geschlechtes benachteiligt werden. Absolventinnen mit erster Berufserfahrung erleben diese Unterschiede nicht mehr in ganz so großem Ausmaß, allerdings ist der Anteil von über 70% aller befragten Absolventinnen, die eine Benachteiligung sehen, erschreckend hoch.



Unterschiedliche Voraussetzungen für Mann und Frau

Große Unterschiede zwischen Männern und Frauen sehen Studentinnen und Absolventinnen auch bei der Frage, ob Frauen bei der Planung und Umsetzung ihrer Karriere auf die gleichen Voraussetzungen/Möglichkeiten wie Männer treffen. Denn insgesamt erwartet bzw. erlebt nur ein äußerst kleiner Teil der Befragten, dass Männer und Frauen auf die gleichen Karrierevoraussetzungen treffen wie Männer.



Unterschiede werden im sogenannten Unconscious Bias, in der Erwartungshaltung der Unternehmen, aber auch in der Erziehung in der Familie gesehen:

- Women sometimes need to face more parallel paths (family planning)
- Natürliche Voraussetzungen, ein Mann muss sich seltener für Familie oder Karriere entscheiden. Bei Frauen ist das eher die Regel.
- Gehalt und Vorurteile: Frauen werden als zickig beurteilt, wenn sie für etwas "kämpfen", Männer hingegen stehen zu ihrer Meinung und setzen sich durch
- Frauen stehen einer größeren Bindung und Verpflichtung der eigenen Familie gegenüber
- Frauen müssen sich grundsätzlich erst beweisen, bevor sie richtiges Ansehen / Respekt erlangen; für Männer ist es deutlich einfacher, da wird von Natur aus davon ausgegangen, dass er sich sicher gut durchsetzen kann
- Rollenbilder und Klischees, oft zu wenig Einstellung von Frauen in höheren Positionen z.B. aufgrund von Schwangerschaft
- Mädchen werden so erzogen, dass sie es gar nicht in Betracht ziehen, Karriere zu machen.
- Der überwiegende Teil der Führungskräfte hat keinen neutralen Blick auf das Geschlecht, wenn es um Führung geht (ggf. auch unbewusst). Man wählt gerne Nachfolger aus, die einem selbst ähneln.

Weibliche Vorbilder und ihr Weg zum Erfolg

Auf die Frage, mit welcher Frau die Befragten gerne tauschen möchten, werden Frauen aus den unterschiedlichsten Bereichen genannt. Die Angaben reichen von „meiner Mutter“, von Politikerinnen wie Kamela Harris, Angela Merkel und herausragenden Richterinnen (Ruth Bader Ginsburg), über „Tech-Queens“ wie Aya Jaff, erfolgreiche Managerinnen und Unternehmerinnen, Professorinnen, Journalistinnen, Schauspielerinnen und Bloggerinnen.

Genannt wurden diese Frauen, weil sie es schafften Beruf und Familie zu vereinbaren, weil sie ihre Leidenschaft zum Beruf gemacht haben oder auch wegen ihrer Zielstrebigkeit und ihres Durchsetzungsvermögens.

Die Frage, was diesen Frauen auf ihrem Weg geholfen habe, wurde zwar ebenfalls sehr unterschiedlich beantwortet. Aber es finden sich auch hier Begriffe wieder, die immer wieder genannt werden, wenn es um das Thema Karriere geht:

- Unterstützung /Förderung – sei es durch die eigene Familie, die Förderung durch Führungskräfte, Beziehungen und ein starkes Netzwerk, Mentoring oder eine gute Ausbildung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie – sei es, weil ein Weg gefunden wurde beides zu verbinden oder auch, indem auf Kinder verzichtet wurde

Und: Der starke Charakter dieser Frauen wurde als Grund betont – eine positive Grundeinstellung, der Glaube an den eigenen Weg, Ehrgeiz, Selbstbewusstsein und Durchhaltevermögen.

Auf den Erfolg würden die jungen Frauen verzichten, wenn sie dafür auf Kinder verzichten müssten, extreme Arbeitszeiten hätten, mangelnder Wertschätzung und Anerkennung, persönlichen Angriffen oder einem „toxischen Umfeld“ ausgesetzt wären. Wenn sie wenig bewirken könnten oder sich an männliche Führungsstile anzupassen hätten.