

Alle Frauen sind gleich?

Statistische Erhebung widerlegt fünf Mythen

(©Melanie Vogel / FEMALE-RECRUITING.com) 2014 haben wir zum zweiten Mal Frauen bundesweit nach ihren Wünschen und Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber befragt. An der statistischen Erhebung, die in Kooperation mit dem Wirtschaftsweiber e.V., dem einzigen Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte, durchgeführt wurde, haben 2.997 Frauen aus Deutschland teilgenommen. Fünf Mythen wurden widerlegt. Positiv gesprochen: Frauen sind verschieden. Sie wollen für ihre Arbeit angemessene Entlohnung. Sie wollen Karriere machen. Sie wollen in Führung gehen und dabei unterstützt werden. Sie reduzieren Familienfreundlichkeit nicht auf Kinderbetreuung.

Insgesamt haben 2.997 Frauen ab 20 bis über 50 Jahren an der Befragung teilgenommen. Erstmals wurden Aussagen von heterosexuellen und lesbischen Frauen im Vergleich erhoben. 80% gaben an, ausschließlich in heterosexuellen Partnerschaften zu leben, 13% in gleichgeschlechtlichen und 7% sowohl in gleichgeschlechtlichen als auch in gemischt geschlechtlichen Partnerschaften.

Insgesamt wurden 80 Kriterien abgefragt, aufgeteilt auf acht Kategorien: Allgemeine Kriterien der Arbeitgeberwahl (z.B. Standort des Unternehmens), Unternehmensstrategie und Unternehmensorganisation, Arbeitszeiten, Vergütung, Arbeitgeber-Image, Unternehmenskultur und Umgangsformen, Familienfreundlichkeit / Familieneinrichtungen, Unterstützung und Beratung für Frauen.

Widerlegung von fünf Mythen

Die Ergebnisse können eindeutig fünf Mythen zum Thema "Frauen und Karriere" widerlegen.



- **Mythos 1: „Für Frauen spielt das Gehalt keine Rolle“ widerlegt!**
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist für 94% der Frauen wichtig bzw. sehr wichtig, gefolgt von der „Gehaltsentwicklung“ (93%). Auch ein „transparentes Vergütungssystem“ bewerten 87% der Frauen als ein wichtiges Arbeitgeberwahl-Kriterium. Hier sehen wir eine deutliche Veränderung zu den Ergebnissen der ersten Befragung von 2011/2012. Damals lag das Kriterium ‚Einstiegsgehalt‘ auf Platz 26, heute auf Platz 12.
- **Mythos 2: „Frauen wollen keine Karriere machen“ widerlegt!**
Für rund 65% der befragten Frauen ist Karriere wichtig bzw. sehr wichtig. Nur 7% bewerten Karriere als unwichtig. Allerdings nimmt die Wichtigkeit von Karriere bei Frauen über 40 Jahren signifikant ab.
- **Mythos 3: „Frauen wollen nicht in Führung (gehen)“ widerlegt!**
Auch dieser Mythos ist widerlegt. **4 von 5 Frauen (78,9%) finden „Aufstiegsmöglichkeiten“ wichtig bzw. sehr wichtig**, für 72,8% der Befragten sind „Frauen in Führungspositionen“ bzw. „Führungspositionen auch in Teilzeit“ sehr wichtige Kriterien in Bezug auf die Attraktivität von Arbeitgebern und deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (61,4%) wünschen sich „frauenspezifische Angebote, um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu erhöhen“.
- **Mythos 4: „Frauen wollen ein familienfreundliches Unternehmen“ widerlegt!**
Von den abgefragten Kriterien aus dem Fragenblock „Familienfreundlichkeit“ ist kein einziges unter den Top 10 gelandet. Der „Betriebskindergarten“ ist nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten relevant, während die „Unterstützung bei Pflegenotfällen“ mit 72,8% das wichtigste Kriterium aus der Kategorie ist. **Es ist ganz wichtig, dass die Unternehmen verstehen, dass Familienfreundlichkeit nicht gleich Frauenfreundlichkeit bedeutet.** Ein Betriebskindergarten ist kein Garant für eine erfolgreiche Karriere im Unternehmen. Das haben Frauen verstanden und legen andere

Wertmaßstäbe bei der Beurteilung eines Arbeitgebers an.

- **Mythos 5: „Alle Frauen sind gleich“ widerlegt!**

Die Umfrage zeigt dagegen klar: **Wünsche und Anforderung der Frauen an Arbeitgeber sind lebensphasenorientiert.** Berufseinsteigerinnen legen signifikant weniger Wert auf eine „Frauenquote bei der Stellenbesetzung“, Frauen zwischen 41-50 Jahren ist der „Frauenanteil in Führung“ um 25 Prozentpunkte wichtiger als Frauen zwischen 26-30 Jahren. Hier zeigen sich auch die Unterschiede zwischen heterosexuellen Frauen, denen „Elternzeitregelung/ Arbeitsplatzgarantie“ um 33 Prozentpunkte wichtiger ist als den lesbischen Frauen. Die wiederum legen um 29 bzw. 32 Prozentpunkte mehr Wert auf „Regenbogen/LGBT-Netzwerke“ und „Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und Ehe bzgl. Arbeitgeberleistungen“.

Die Top10 im Vergleich

	Beziehungsstatus 	%	Beziehungsstatus 	%
1	Betriebsklima	98,6	Betriebsklima	98,6
2	Kollegiale Zusammenarbeit	97,8	Kollegiale Zusammenarbeit	98,3
3	Anerkennung	95,7	Anerkennung	96,2
4	Flexible Arbeitszeiten	94,8	Flexible Arbeitszeiten	95,0
5	Commitment zum Equal Payment	93,4	Commitment zum Equal Payment	94,8
6	Weiterbildung	90,9	Gehaltsentwicklung	93,8
7	Familienfreundlichkeit	90,3	Work-Life-Balance	91,3
8	Sicherheit des Arbeitsplatzes	88,8	Gleichstellung v. Lebenspartnerschaften	90,3
9	Einstiegsgehalt	86,4	Weiterbildung	89,7
10	Transparente Vergütung	86,2	Diversity Management	88,9

*www.top4women.com

In der Übersicht der Top 10 zeigt sich im Vergleich zwischen den heterosexuellen und lesbischen Frauen eine Übereinstimmung der Top 5. Von Platz 6-10 jedoch driften die Bedürfnisse sichtbar auseinander. Die Daten geben damit weitere Handlungsoptionen für ein zielführendes Diversity Management in den Unternehmen.

Alle Frauen sind gleich? Nein!

Frauen sind verschieden. Die Studie weist nach, dass die Zielgruppe der "Frauen" das gesamte Diversity-Spektrum erfasst und sich daraus völlig unterschiedliche Wünsche und Anforderungen ergeben – je nach Alter, Lebenserfahrung, sexueller Orientierung und in manchen Fällen sogar je nach Region, in der die Frauen leben.

Ihre Wünsche und Anforderungen an (potenzielle) Arbeitgeber sind zwar ähnlich, einen „Masterplan“ zur Umsetzung kann es jedoch aufgrund der Vielschichtigkeit der Zielgruppe nicht geben.

Frauen fordern von ihren Arbeitgebern Flexibilität. Nicht der Betriebskindergarten macht sie allein selig, sondern gute und gerechte Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und Förderung sind gefragt.

Unternehmen, die wertschätzend und wertschöpfend mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen und auf ein diskriminierungsfreies Betriebsklima sowie eine kollegiale Zusammenarbeit und eine entsprechende Führungskultur achten, gehören langfristig zu den Gewinnern.