

## women&work-Studie veröffentlicht: „Frauen gewinnen! 5 Leitlinien für ein erfolgreiches Female Recruiting“

(Bonn, 22. März 2019) Welche Grundvoraussetzungen müssen vorliegen, damit ein paritätisches Verhältnis von Männern und Frauen in Unternehmen und Organisationen überhaupt möglich werden kann? Dieser Frage gehen die Veranstalter der women&work, Europas Leitmesse für Frauen & Karriere, seit 2011 im Rahmen der Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“ nach. An der aktuellen Studie, die im Zeitraum von Juni bis September 2018 online durchgeführt wurde, nahmen 750 Frauen bundesweit teil. Neben dem Ausräumen von Mythen, die sich um das Thema „Frauen und Karriere“ hartnäckig ranken, konnten mit der aktuellen Studie erstmalig auch 5 konkrete Leitlinien für Unternehmen erstellt werden, wie ein zielgerichtetes „Female Recruiting“ aussehen kann. Die Studie kann kostenfrei unter [www.FEMALE-RECRUITING.com/kontakt](http://www.FEMALE-RECRUITING.com/kontakt) angefordert werden.

„Beim Thema Frauenförderung und Female Recruiting geht es um harte Wettbewerbsvorteile und um Wachstum und Zukunftssicherung“, sagt Melanie Vogel, Autorin der Studie, denn: „Für Unternehmen gibt es gute Gründe, auf die Kompetenzen von Männern und Frauen zu setzen.“ Dazu zählen neben demografischen Entwicklungen und dem Fachkräftemangel auch das unternehmerische Eigeninteresse: Es ist erwiesen, dass divers aufgestellte Unternehmen innovativer und erfolgreicher sind und gemischte Teams bessere Ergebnisse erzielen. Viele Unternehmen haben das erkannt und mit gezielten Frauen- und Familienförderprogrammen reagiert. Doch der durchschlagende Erfolg blieb bis heute aus – trotz freiwilliger Selbstverpflichtung und Frauenquote.

Woran liegt das? Wie sehen sich die Frauen in dieser ganzen Diskussion? Welche Wünsche und Bedürfnisse leiten sie, wenn sie in den Job (wieder-)einsteigen und ihre Karriere planen? Welche Anforderungen an potentielle Arbeitgeber haben sie? Diesen Fragen geht die Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“ seit 2011 nach.

Aus der aktuellen Studie können erstmals 5 konkrete Leitlinien für ein erfolgreiches „Female Recruiting“ abgeleitet werden, nach denen sich Unternehmen richten können, die den weiblichen Talent-Pool aufstocken wollen.

### 1. Leitlinie: Frauen sind karrierebewusst.

Für 95,6% der befragten Frauen ist der Beruf „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“. 82% legen Wert auf gute Aufstiegsbedingungen. Insgesamt ist Karriere für 77,0% der Frauen sehr wichtig. Nur 1% der Befragten empfindet Karriere als unwichtig. Der klassische Mythos „Frauen wollen nicht in Führung“ bzw. das Vorurteil, dass Karriere für Frauen nur eine untergeordnete Rolle spielt, ließ sich in den beiden Vorläufer-Studien aus den Jahren 2011 und 2014 nicht beweisen – und auch die Studie von 2018 lässt keine Rückschlüsse auf eine geringe Karriereaffinität von Frauen zu.

### 2. Leitlinie: Frauen legen Wert auf Geld und beruflichen Erfolg.

Neben der Karriereaffinität sind für Frauen insbesondere die Arbeitgeber attraktiv, die gute Aufstiegsbedingungen schaffen. Darüber hinaus spielt der monetäre Faktor eine übergeordnet wichtige Rolle. 95,6% der befragten Frauen legen Wert darauf, dass der potenzielle Arbeitgeber ein „Commitment zum Equal Payment“ abgibt. 95,0% wünschen sich eine gerechte Gehaltsentwicklung und auch ein „branchenübliches Einstiegsgehalt“ ist für 88,5% der Frauen sehr wichtig.

### 3. Leitlinie: Frauen erwarten eine menschenfreundliche Arbeitsumgebung.

Zum dritten Mal in Folge ist das „diskriminierungsfreie Betriebsklima“ der absolute Spitzenreiter, was die Wünsche und Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber angeht. Für

98,4% der Frauen ist dieses Kriterium maßgeblich entscheidend. Erstmals gleich auf liegt die „kollegiale Zusammenarbeit“. Aber auch die Themen „Mitbestimmung“, Führung auf Augenhöhe“ und die „Anerkennung der Arbeitsleistung“ gehören zu den bevorzugten Kriterien der Arbeitgeberwahl. Hinter diesen Ansprüchen verbirgt sich eine ethische und menschliche Werthaltung, die zugleich eine entscheidende Grundlage darstellt für erfolgreiche Innovations- und Change-Kulturen.

**4. Leitlinie: Frauen fordern agile Arbeitsbedingungen.**

Flexible Arbeitszeiten (97,8%), selbstorganisiertes Arbeiten (96,2%), ein hohes Maß an Selbstverantwortung (94,0%) und flache Hierarchien (72,1%) sind vier von insgesamt 10 Kriterien, die bei Frauen auf der Wunschliste an potenzielle Arbeitgeber ganz oben stehen. Alles vier Aspekte sind Grundzutaten für Agilität, nach denen Unternehmen heute streben (müssen), um mit der Veränderungsdynamik Schritt halten zu können. Auch hier sind die Wünsche und Anforderungen der Frauen nicht als betrieblicher Luxus anzusehen, sondern als Aufforderung an die Unternehmen, den längst notwendigen Schritt zu mehr Flexibilität und Agilität konsequent umzusetzen.

**5. Leitlinie: Frauen wünschen sich „Work-Learn-Balance“.**

Weiterbildung wird zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von den Unternehmen zunehmend als Notwendigkeit erkannt. Das gilt insbesondere für Frauen. Für 94,5% der Befragten sind das Vorhandensein betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen sehr wichtig, gefolgt von der Möglichkeit der regelmäßigen Weiterbildung (92,3%) und des lebensbegleitenden Lernens (89,0%).

„Unsere Studie 2018 hat die in den Jahren 2014 und 2011 statistisch erfassten Wünsche und Anforderungen von Frauen an Arbeitgeber weitgehend bestätigt und gefestigt“, kommentiert Melanie Vogel die Ergebnisse der Studie. „Auffallend bei der aktuellen Befragung ist, dass wir – anders als in den beiden Jahren zuvor – keinen signifikanten Unterschied zwischen den Altersgruppen feststellen können, was die Anforderungen an Arbeitgeber angeht. Die Zielgruppe der Frauen ist homogener und selbstbewusster geworden, was die Wichtigkeit von Karriere, Aufstieg und Erfolg angeht. Ein auffallender Unterschied zu 2014 ist, dass die Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit nochmals gesunken ist. Im Jahr 2014 war kein Kriterium aus dem Fragenblock „Familienfreundlichkeit/Familieneinrichtungen“ unter den Top 10. 2018 schaffte es – in keiner Altersklasse und unabhängig des beruflichen Status – kein einziges unter die Top 20.“

Weitere Informationen zur Studie gibt es unter [www.female-recruiting.com](http://www.female-recruiting.com)

**Melanie Vogel steht für Interviews und Nachfragen zur Verfügung  
([mv@AGENTURohneNAMEN.de](mailto:mv@AGENTURohneNAMEN.de), 0163-8452210).**