



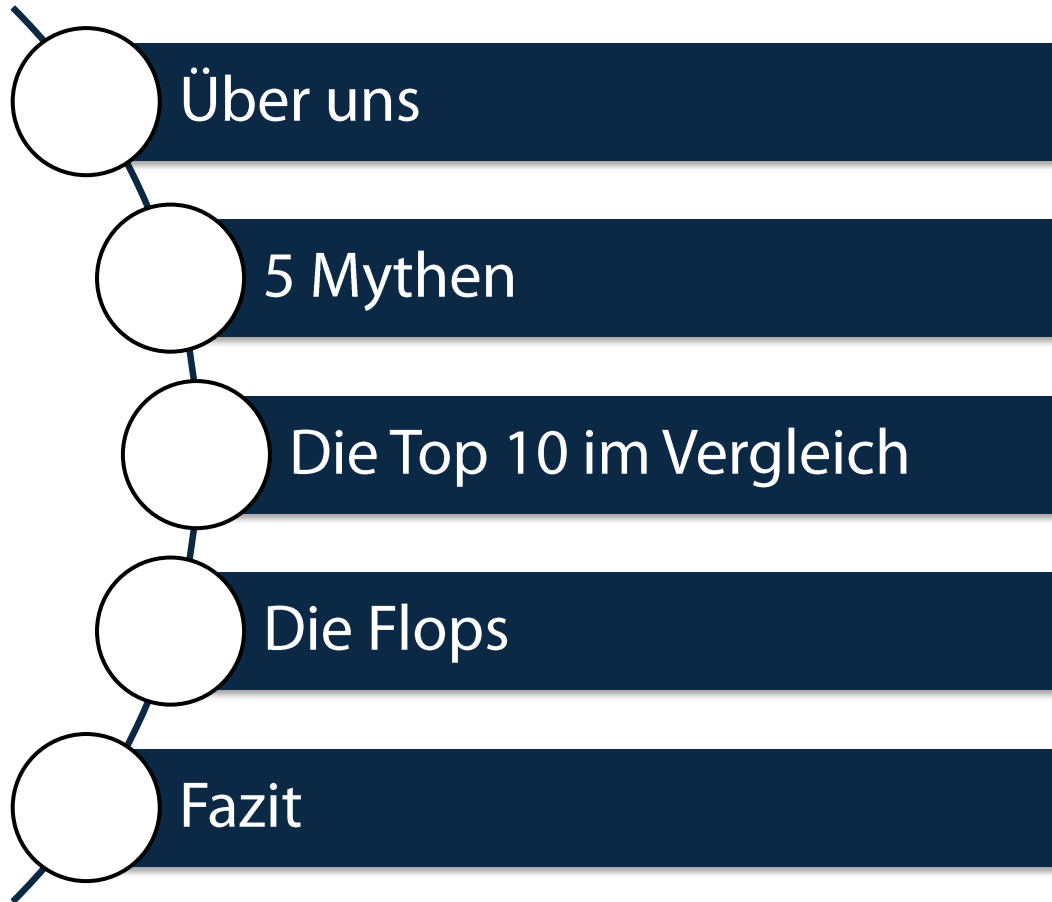
Was Frauen wollen

Wünsche und Anforderungen
von Frauen an (potenzielle)
Arbeitgeber

Die bundesweite Befragung wurde
durchgeführt in Kooperation mit:



Programm

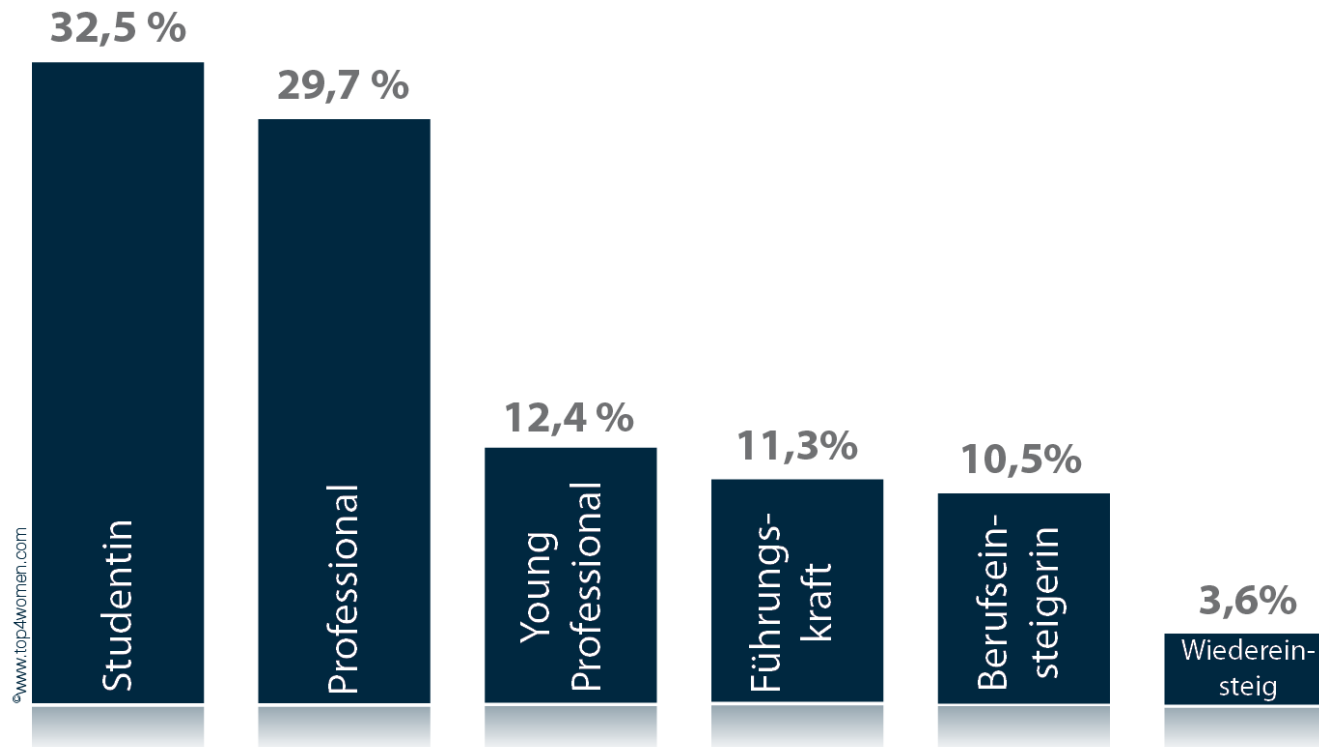


>> Eckdaten zur Umfrage



Statistische Daten zur Umfrage

BERUFLICHER STATUS



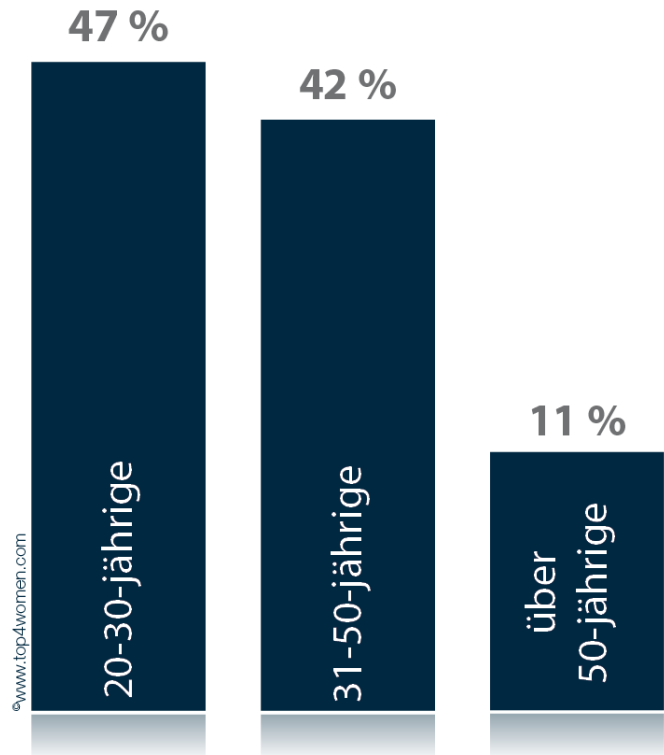
- 3.104 Frauen haben an der Umfrage teilgenommen
- **2.997 Datensätze aus Deutschland**
 - 11 x Schweiz
 - 35 x Österreich
 - 61 x Sonstige

>> Beziehungsstatus

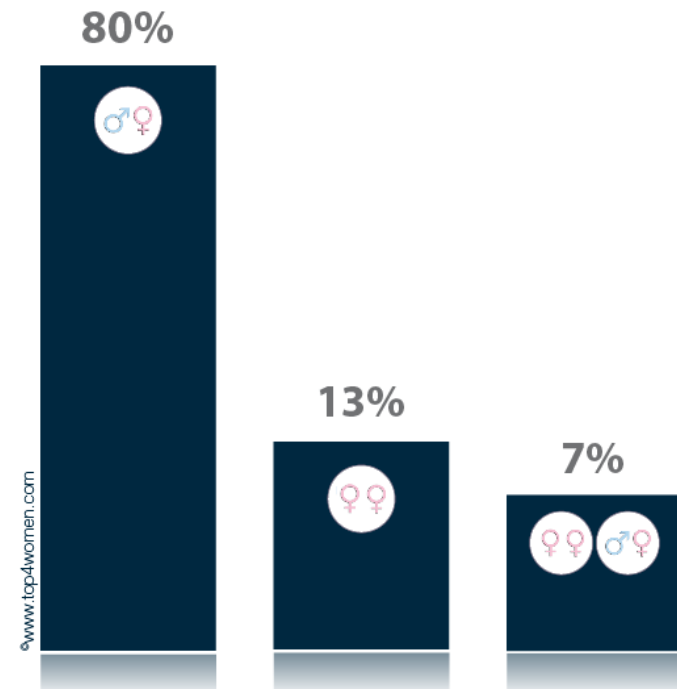


Statistische Daten zur Umfrage

ALTERSVERTEILUNG



BEZIEHUNGSSTATUS



>> Beziehungsstatus



Statistische Daten zur Umfrage

Der Fragebogen

Insgesamt 80 Frage-Items aufgeteilt auf acht Themenblöcke/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

Mythos #1

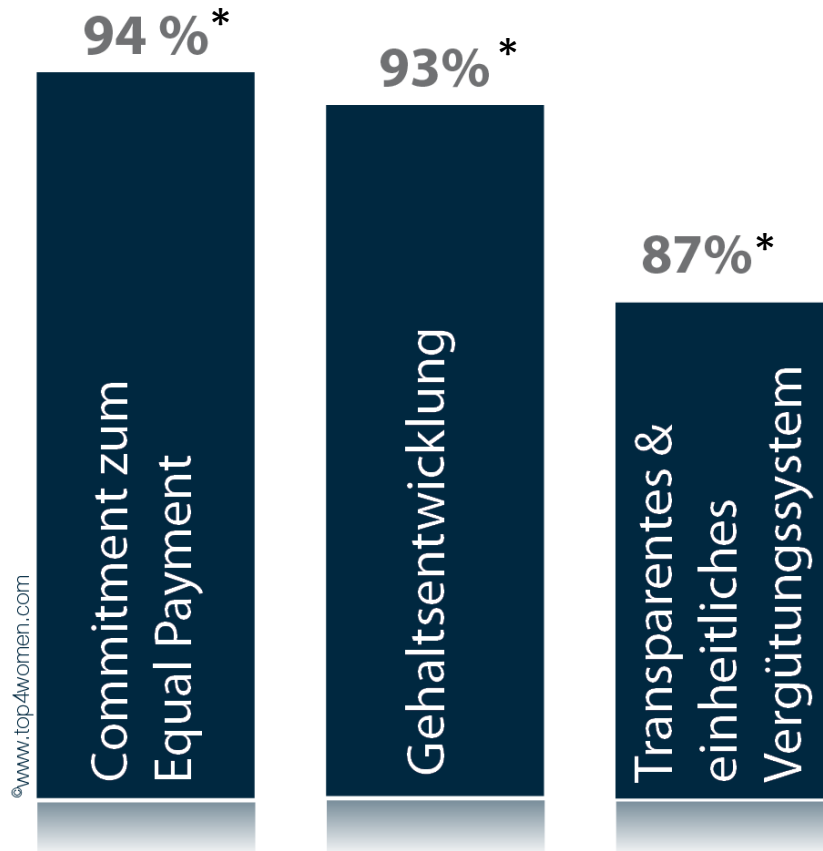


„Für Frauen spielt das Gehalt
keine Rolle.“

Mythos #1



VERGÜTUNG - DIE TOP 3



Zwei Arbeitgeberwahl-Kriterien aus der Kategorie „**Vergütung**“ sind damit in den Top 10 der Gesamtauswertung gelandet.

* Wichtig bzw. sehr wichtig

>> Mythos 2

Mythos #2



„Frauen wollen keine Karriere machen.“



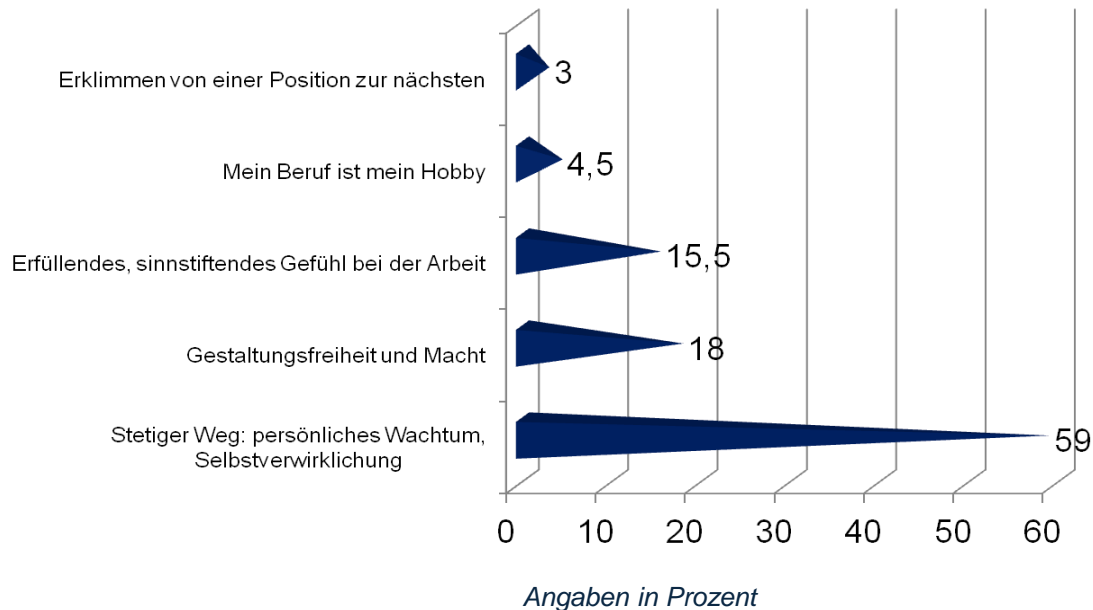
Mythos #2

- Nur für knapp 7% der Befragten ist Karriere unwichtig.
- Für etwas mehr als ein Viertel der befragten Frauen ist Karriere eher wichtig.
- **Und für rund 65% der befragten Frauen ist Karriere wichtig bzw. sehr wichtig.**
- Allerdings nimmt die Wichtigkeit von Karriere bei Frauen über vierzig signifikant ab.

Mythos #2



...und was verstehen Frauen unter Karriere?



Ergebnisse aus der ersten Befragung 2011/2012.

Ergebnisse sind deckungsgleich mit den „StudentSurveys“ 2011 - 2014.

Freitext-Antworten aus der Befragung 2014:

- **Selbstverwirklichung**
- **Gestaltungsmöglichkeiten**
- **Anerkennung/Geld**
- Freude an Verantwortung und Mitgestaltung
- Bin qualifiziert, will etwas bewegen, Unabhängigkeit, Teilhabe an der Gesellschaft
- Gestalten zu können und Erfolg sind wichtig für mich für ein gutes Leben
- Möchte eine anspruchsvolle Arbeit
- Lebensqualität

>> Mythos 3

Mythos #3



„Frauen wollen nicht in
Führung (gehen).“



Mythos #3

- 4 von 5 Frauen (78,9%) finden „**Aufstiegsmöglichkeiten**“ wichtig bzw. sehr wichtig.
- Für fast $\frac{3}{4}$ der Frauen (72,8%) sind „**Frauen in Führungspositionen**“ und „**Führungspositionen auch in Teilzeit**“ wichtige bzw. sehr wichtige Kriterien in Bezug auf die Attraktivität von Arbeitgebern.
- Auch finden mehr als $\frac{2}{3}$ der Frauen (67,8%) den „**Frauenanteil in Führung**“ wichtig bzw. sehr wichtig.
- Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (61,4%) wünscht sich „**frauenspezifische Angebote, um die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu erhöhen**“.

Mythos #4



„Frauen wollen ein familien-
freundliches Unternehmen.“



Mythos #4

- Aus der Kategorie „**Familienfreundlichkeit/ Familieneinrichtungen**“ ist kein Kriterium unter den Top 10 insgesamt.
- Der „**Betriebskindergarten**“ ist nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten relevant.
- „**Unterstützung bei Pflegenotfällen**“ ist die wichtigste Anforderung an Arbeitgeber in dieser Kategorie.

Mythos #5



„Alle Frauen sind gleich.“



Frau ist nicht gleich Frau (1)

Auch unter Frauen gibt es Unterschiede je nach Perspektive:

- Für **Studentinnen** ist die „Frauenquote bei Stellenbesetzungen“ weniger wichtig als für (Young) Professionals, Führungskräfte und Wiedereinsteigerinnen.
- Frauen aus **Westdeutschland** beurteilen die „Frauenquote bei Stellenbesetzung“ signifikant häufiger mit „wichtig“ als ostdeutsche Frauen.
- Frauen aus **Süd- und Westdeutschland** beurteilen die Arbeitgebermarke häufiger als wichtig als Frauen aus Ostdeutschland.



Frau ist nicht gleich Frau (2)

Die größten Differenzen in der Einschätzung der Wichtigkeit haben Führungskräfte und Berufseinsteigerinnen bei

- Klar definierter Führungskultur (24 Prozentpunkte)
- Frauenanteil in Führung (24 Prozentpunkte)
- Firmeninternen Frauennetzwerken (26 Prozentpunkte)

Die größten Differenzen in der Einschätzung der Wichtigkeit haben jüngere (26 – 30 J) und ältere Frauen (41 – 50 J) bei

- Interne Frauenquote analog zum Frauenanteil (25 Prozentpunkte)
- Frauenanteil in Führung (25 Prozentpunkte)
- Frauenquote bei Stellenbesetzungen (31 Prozentpunkte)



Frau ist nicht gleich Frau (3)

Die größten Differenzen in der Einschätzung der Wichtigkeit haben lesbische und heterosexuelle Frauen bei

- Regenbogen-/LGBT-Netzwerke (29 Prozentpunkte)
- Gleichstellung von Lebenspartnerschaften und Ehe bzgl. Arbeitgeberleistungen (32 Prozentpunkte)
- Elternzeitregelungen/Arbeitsplatzgarantie (33 Prozentpunkte)



Die Top 10 - GESAMT



	Kriterium	%
1	Betriebsklima	98,6
2	Kollegiale Zusammenarbeit	97,5
3	Anerkennung	95,2
4	Flexible Arbeitszeiten	94,3
5	Commitment zum Equal Payment	94,0
6	Gehaltsentwicklung	93,0
7	Work-Life-Balance	92,7
8	Weiterbildungsangebote	90,2
9	Elternzeit	88,2
10	Sicherheit des Arbeitsplatzes	87,7

©www.top4women.com

>> Die Top 10 in der Gegenüberstellung

Die Top 10 – 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

>> Die Flops in der Gegenüberstellung

www.top4women.com



Die Flops – IM VERGLEICH

Beziehungsstatus 		%	Beziehungsstatus 		%
1	Ranking (national / international)	8,2	Ranking (national / international)		8,3
2	LGBT-Netzwerk	20,1	Au-Pair-Vermittlung		16,4
3	Größe des Unternehmens	21,3	Kinder-Over-Night-Betreuung		18,2
4	Kinder-Over-Night-Betreuung	22,1	Kinderferienprogramme		22,6
5	Au-Pair-Vermittlung	24,9	Eltern-Kind-Zimmer		22,9

©www.top4women.com

>> Fazit

Fazit



1. Es gibt Anhaltspunkte für Einigkeit unter den Frauen hinsichtlich der Wünsche und Anforderungen an (potenzielle) Arbeitgeber. Einen „Masterplan“ zur Umsetzung kann es jedoch aufgrund der Vielschichtigkeit der Zielgruppe nicht geben.
2. Ein **Weniger** an starren Konzepten (z.B. Betriebskindergärten als „Allheilmittel“) und ein **Mehr** an Flexibilität, Mitbestimmung / Einbeziehung, gerechter Bezahlung und Weiterbildung.
3. **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**.

Auch die Frauen sind gefragt!



1. Frauen möchten Karriere machen und angemessen entlohnt werden.
 - *Das erfordert:* Den eigenen Radius erweitern, mehr Risikofreude, Mut zu mehr Sichtbarkeit und aktives Werben für eine Neudefinition von „Karriere“.
2. Frauen wünschen ein genderfares Betriebsklima und eine kollegiale Führungskultur.
 - *Das erfordert:* Raus aus der Komfortzone und Abkehr von der „Rundum-sorglos- bzw. der Versorger-Haltung“. Stattdessen aktives Werben für ein Mehr an Vielfalt und Toleranz.
3. Frauen wünschen sich Anerkennung.
 - *Das erfordert:* Sachliche Lobbyarbeit für die Vielschichtigkeit der eigenen Gruppe und übergreifende Loyalität der Frauen untereinander.

Kontakt



top4women ist ein Projekt der:

AGENTUR ohne NAMEN GmbH

Melanie Vogel

M: +49 (0)163 845 2210

mv@AGENTURohneNAMEN.de



Wirtschaftswomen e.V.

Susanne Hillens - Bundesvorstand

M: +49 (0)171 7882595

vorstand@wirtschaftswomen.de