

Projekt „Frauenpower im Vogtland“

***Gleichstellung
erwerbstätiger Frauen
in Kleinunternehmen***

***Situationsbeschreibung zur Gleichstellung
von Frauen in Führungspositionen kleiner
Unternehmen im Vogtland***



***Frauenpower
im Vogtland***

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft

Projekt „Frauenpower im Vogtland“



***Gleichstellung
erwerbstätiger Frauen
in Kleinunternehmen***

***Situationsbeschreibung
zur Gleichstellung von Frauen
in Führungspositionen kleiner Unternehmen
im Vogtland***

Projekt der Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Inhalt

Vorwort	3
1. Ausgangslage und Ziele	5
2. Fragestellungen und methodische Vorgehensweise.....	7
2.1. Fragestellungen	7
2.2. Methodische Vorgehensweise	7
3. Auswertungen durchgeführter Befragungen zur Problematik der Gleichstellung von Frauen in Kleinunternehmen des Vogtlandes.....	10
3.1. Befragungen von Kleinunternehmen.....	10
3.1.1. Wertung unternehmensbezogener struktureller Angaben	10
3.1.2. Wertung von Aussagen in Zusammenhang mit dem Frauenanteil in Führungsfunktionen	17
3.1.3. Wertungen von Aussagen zur Fachkräfteentwicklung der Unternehmen	22
3.2. Befragung von erwerbstätigen Frauen in den Unternehmen	26
3.2.1. Wertung personenbezogener Angaben.....	26
3.2.2. Wertung von Aussagen in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Frauen	31
4. Wertung fördernder und hemmender Faktoren der Gleichstellung.....	38
4.1. Allgemeines	38
4.2. Wertungen und Handlungsempfehlungen	39
5. Ergebnisse	47
6. Fazit.....	51
Literaturverzeichnis	52
Quellenverzeichnis.....	55
Anlagenverzeichnis.....	57
Anlage 1: Zielfragenkatalog	58
Anlage 2: Gesprächsprotokoll für Interviews in den Unternehmen.....	60
Anlage 3: Gesprächsprotokoll für: Interviews mit den Frauen	65
Anlage 4: Erhebungsbogen Strukturanalyse im Unternehmen.....	73

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Vorwort

Die Thematik der Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft ist ein wichtiges Anliegen des Vogtlandkreises, denn alle gesellschaftlichen Kräfte nehmen darauf Einfluss.

Auch in unserem Landkreis mit einer mittelständischen Wirtschaftsstruktur gibt es seit Jahren Impulse und Initiativen für eine familienfreundliche Politik. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die die Unternehmen und die erwerbstätigen Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Ein seit 2005 agierendes lokales Bündnis für Familie von vielfältigen Akteuren im Vogtlandkreis setzt mit verschiedenen Projekten einer bedarfsgerechten flexiblen Kinderbetreuung, einem Netzwerk „Familienbewusste Unternehmen“, Familientage u. a. wichtige Handlungsschwerpunkte um.

Das Projekt „Frauenpower im Vogtland“ der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ordnet sich damit als weiterer wichtiger Handlungsschwerpunkt mit ein und wird deshalb vom Vogtlandkreis als strategischer Partner unterstützt.

Dabei ist es wichtig, die Situation der Gleichstellung auch in den kleinen Unternehmen und bei den hier erwerbstätigen Frauen näher zu beleuchten, mehr Informationen darüber zu erhalten und sie weiter zu multiplizieren.

Die vorliegende Situationsbeschreibung der „Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen“, die Bestandteil des genannten Projektes ist, bewertet Aussagen einer Befragung in kleinen Unternehmen und den darin beschäftigten Frauen - insbesondere Frauen in Führungspositionen - zu verschiedenen Aspekten der Gleichstellung. Damit liegen nunmehr eine Reihe interessanter Ergebnisse vor, die allen an der Gleichstellung beteiligten Personen, den Unternehmen, den Frauen und den strategischen Partnern mit Argumenten und Daten helfen, die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft weiter positiv zu entwickeln.

Wir bedanken uns bei allen beteiligten Unternehmen, den befragten Frauen und den Bearbeitern, die die Befragung, deren Auswertung und Veröffentlichung unterstützt haben.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Besonders danken wir dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die finanzielle Unterstützung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundes, ohne die diese Situationsbeschreibung nicht möglich geworden wäre.

Die Frauen des Vogtlandes sind bei der Fachkräfteentwicklung und -sicherung in den nächsten Jahren für jedes Unternehmen ein wichtige Stütze!



Veronika Glitzner

Gleichstellungs-, Integrations- und Frauenbeauftragte
des Vogtlandkreises

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

1. Ausgangslage und Ziele

Der Landkreis Vogtland mit ca. 240.000 Einwohnern in insgesamt 18 Städten und 29 Gemeinden verfügt über eine sehr kleinteilige Wirtschaftsstruktur, die sich über den Bereich der verschiedenen Dienstleistungen auch auf produzierendes und verarbeitendes Gewerbe und Handwerk mit traditionellen Bereichen wie Textil- und Bekleidungsindustrie und Musikinstrumentenbau, den Maschinenbau und Metallverarbeitung sowie zukunftsorientierte Bereiche der IT- und Elektronikbranche erstreckt. Der Anteil von Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten liegt mit 0,2 % deutlich unter dem sächsischen Durchschnitt¹. Von ca. 15.000 registrierten Unternehmen des Vogtlandkreises sind 90 % Kleinunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, die über den gesamten ländlichen Raum verteilt sind.

Seit der Wende ist im Vogtlandkreis ein massiver Bevölkerungsrückgang zu beobachten. Die besonders negative demografische Entwicklung der Region verschärft sich lt. aktuellen Bevölkerungsprognosen bis 2025 weiter². Dazu kommt ein steigendes Durchschnittsalter der hiesigen Arbeitnehmerinnen, das aus der Alterung der Gesamtbevölkerung resultiert. Das Ausscheiden von Fach- und Führungskräften aus Altersgründen beeinflusst zunehmend den Arbeitsmarkt. Eine Kompensierung dieser Verluste durch neue qualifizierte Arbeitnehmer ist angesichts der demografischen Probleme der Region schwierig. Dazu kommt, dass das Lohn- und Gehaltsgefüge in den kleinen Unternehmen in den letzten Jahren nur geringfügig gestiegen ist und die Region noch zu sehr unter dem Image eines „Niedriglohnbereiches“ leidet.

Die Situation des Fach- und Führungskräftebedarfes gewinnt deshalb in der Region generell und besonders in den kleinen Unternehmen zunehmend an Bedeutung, so dass neben einer Erhöhung der Frauenbeschäftigung auch die Zunahme der Beschäftigung von Frauen in verantwortlichen und Führungspositionen zu einer wichtigen Quelle der Fachkräftesicherung der Wirtschaft und damit der Standortsicherung des Vogtlandes werden muss.

Die „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit beschreibt für die Region den Schwerpunkt - Erhöhung des Erwerbspotenzials von Frauen als wichtiges Handlungsfeld. Die zurzeit wenigen sächsischen Fachkräfteinitiativen konzentrieren sich jedoch auf die städtischen Ballungsgebiete und sind bei den kleinen Unternehmen des Vogtlandes noch nicht angekommen.

¹ Regionale Entwicklungsstrategien, Vortrag 06.05.2011

² Regionale Entwicklungsstrategien, Vortrag 06.05.2011

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Generelle Aussagen und Wertungen dieser kleinen Unternehmen hinsichtlich verschiedener Aspekte der Fachkräfteentwicklung, hier besonders der Entwicklung von erwerbstätigen Frauen, liegen nicht vor, sind oft angenommen bzw. werden aus Auswertungen von Untersuchungen der größeren Unternehmen abgeleitet. Deshalb besteht die Herausforderung, gerade die kleinen Unternehmen der Region für eine Gleichstellung der Frauen in der Wirtschaft zu sensibilisieren, Frauen als eine wichtige Quelle des Fachkräftepotentials zu betrachten und Beispiele in dieser Hinsicht zu entwickeln, umzusetzen und bekannter zu machen.

Die nachfolgende Situationsbeschreibung verfolgt deshalb allgemein das Ziel unter besonderer Berücksichtigung des Erwerbspotentials von Frauen verschiedene Aspekte der Fach- und Führungskräfte-situation kleiner Unternehmen der Region näher zu beleuchten und in dieser Hinsicht bekannte Entwicklungstendenzen zu vergleichen sowie Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu vorhandenen Erkenntnissen abzuleiten.

Im Weiteren soll erreicht werden, dass aufbauend auf dieser Situationsbeschreibung

- allen Beteiligten, d. h. Unternehmen und Frauen gleichermaßen eine Grundlage für weitere Sensibilisierung und Entscheidungen zur Thematik der künftigen Potenzialnutzung und -entwicklung der Frauenbeschäftigung zur Verfügung steht,
- regionalen Akteuren objektivere Aussagen zur Situation der Gleichstellung in der Region ergänzend vorliegen,
- eine Diskussionsbasis über die in der Region und in den Unternehmen der Region beschriebenen gleichstellungshemmenden und -fördernden Faktoren entsteht,
- Handlungsempfehlungen zur Personalentwicklung von Frauen in Führungspositionen in kleinen Unternehmen ableitbar sind und nicht zuletzt sowohl
- die Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gezielt fortgeführt werden kann als auch
- für das Projekt „Frauenpower im Vogtland“ eine Präzisierung der Projektziele und Maßnahmen möglich ist.

Damit kann allen Beteiligten ein umfassendes Material von Aussagen und Wertungen in die Hand gegeben werden, um im regionalen Kontext aller Kräfte der Gleichstellung von Frauen in der mittelständischen Wirtschaft mehr Bedeutung zukommen zu lassen.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

2. Fragestellungen und methodische Vorgehensweise

2.1. Fragestellungen

Um diese Ziele zu erreichen, wurden im Einzelnen nachfolgende Aspekte in den ausgewählten kleinen Unternehmen untersucht und bewertet:

- strukturelle Daten zur Ableitung allgemeiner Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit von Frauen in Führungstätigkeiten, Unternehmensgrößen, -branchen, Alter, Qualifikationen u. a.
- Fachkräftesituation und -entwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellung der Frauen
- Situation der Gleichstellung aus Sicht der Unternehmen bzw. der Frauen
- Arten, Wirkungen und Vergleiche von gleichstellungshemmenden und -fördernden Faktoren in den Unternehmen und bei den Frauen

Ein Zielkatalog (vgl. Anlage 1), der zu Beginn anhand von Studienrecherchen und der daraus entwickelten Hypothesen erarbeitet wurde, dient als konzeptionelle Grundlage der Erstellung der Situationsbeschreibung. In ihm wurden entsprechende Zielfragen, deren Interpretationen und Informationsquellen zusammengefasst.

Es sollen vorrangig die nachfolgenden Fragestellungen überprüft werden:

1. Wie ist die Situation der Erwerbstätigkeit von Frauen im Vogtland und wie präsent sind Frauen in Führungspositionen in kleinen Unternehmen?
2. Wie stellt sich die Fachkräftesituation in den kleinen Unternehmen des Vogtlands dar und welche Rolle spielen hier Frauen bei der Fachkräfteentwicklung?
3. Wie wird die Gleichstellung von Frauen in den kleinen Unternehmen wirksam?
4. Welche förderlichen und hemmenden Faktoren der Gleichstellung spielen in den kleinen Unternehmen und unter den Frauen eine Rolle und wie wirken diese sich aus?
5. Welche ableitbaren Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Gleichstellung können den Unternehmen/Frauen/gesellschaftlichen Kräften gegeben werden

2.2. Methodische Vorgehensweise

Die der Situationsbeschreibung zugrunde gelegten Daten wurden über zwei Methoden gewonnen:

1. Qualitative Interviews mit Unternehmen, hier insbesondere mit Inhabern, Geschäftsführern bzw. verantwortlichen betrieblichen Akteuren und deren weibliche Beschäftigte und/oder auch weibliche Beschäftigte anderer Unternehmen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

2. einem Strukturfragebogen, der durch die Unternehmen in der Regel selbst zu beantworten war.

Interviews lassen sich der qualitativen Forschung zuordnen. Hierbei wird nur eine geringe Stichprobe, die nicht dem Zufallsprinzip unterliegen muss, untersucht. Vorteilhaft hierbei ist eine große Nähe zwischen „Forscher“ - hier den Interviewern - und Befragtem, aufgrund deren eine hohe Realität der Ergebnisse wahrscheinlich ist. Außerdem ist die Motivation der Befragten groß, da durch das persönliche Gespräch eine hohe Verbundenheit zum Studienthema entsteht.³

Interviews können in nicht strukturierte Interviews (kein Vorhandensein eines Leitfadens) und halb-strukturierte Interviews eingeteilt werden. Bei Letzterem kommt ein Leitfaden zum Einsatz, so können Fragen durch den Interviewer umformuliert oder in der Reihenfolge verändert werden.⁴ Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit mit Raum für vertiefende Antwortvarianzen zu haben, wurden halbstrukturierte Interviews als Erhebungsinstrument gewählt und dazu die entsprechenden Leitfäden für die Interviews mit Unternehmen, Frauen und der Strukturfragebogen zur Erfassung von Unternehmensdaten erstellt. (siehe Anlagen 2-4). Um zu gewährleisten, dass die Frageformulierungen verständlich und nicht doppeldeutig sind und dass die Fragen auch die gewünschten Ergebnisse liefern, wurde der Leitfaden mehrfach getestet. Die Durchführung der Interviews mit Pre-Testern ergab einige wenige Änderungen, die in den Leitfaden integriert wurden.

Durch übergeordnete einheitliche Fragestellungen, standardisierte Formulierungen, sowie die geschulten Interviewer wurde Transparenz und Validität weitestgehend gesichert. Ein externer wissenschaftlicher Mitarbeiter wurde zur Testentwicklung und Auswertung der Daten hinzugezogen, sodass die Objektivität trotz einer schwierigen Auswertungsobjektivität bei offenen Antwortformaten gewährleistet war.

In der Zeit von November 2013 bis Januar 2014 wurden Interviews in 53 kleinen Unternehmen sowohl mit den betrieblichen Akteuren als auch mit Frauen, vorrangig in Führungspositionen, geführt.

Der eigentliche Branchenschwerpunkt der zu befragenden Unternehmen sollte sich ursprünglich auf Unternehmen vorrangig des verarbeitenden Gewerbes konzentrieren (hier war der Frauenanteil in Führungspositionen ursprünglich bei 15 % ermittelt), musste jedoch auf-

³ Lamnek, S., 2005, S.6ff

⁴ Mayer, H. O., 2008, S. 37

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

grund der Erfahrungen bei der Akquisition der Unternehmen etwas verändert werden. Trotz verstärkter Bemühungen, Befragungen zur Problematik der Gleichstellung in den Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes durchzuführen, gab es immer wieder Absagen der zu meist männlichen Verantwortlichen. Deshalb wurde entschieden, die Befragung entsprechend der Branchenstruktur der IHK-zugehörigen Unternehmen im Vogtlandkreis durchzuführen. Die Branchenstruktur der IHK-zugehörigen Unternehmen⁵ weist den Vogtlandkreis mit einem Unternehmensbesatz von unter 15 000 Unternehmen bzw. mit fast 50 % an Dienstleistungen incl. IT aus. Verarbeitende Industrie und Baugewerbe sind mit ca. 10 % an der Gesamtanzahl aller Unternehmen beteiligt.

Schwierigkeiten traten beispielsweise auch bei der Umsetzung der Interviews auf, die sich teilweise auf die Auswertung auswirkten. Da halb-strukturierte Interviews nicht als selbsterklärend konzipiert wurde, sollten erforderliche Angaben stets in gemeinsamer Bearbeitung von Interviewer und Zu-Interviewenden erfasst werden. Leider konnte dieses Verfahren nicht mit allen Firmen umgesetzt werden, so dass es daher zu Verzerrungen im Antwortverhalten kam.

Überdurchschnittlich oft, besonders im Strukturfragebogen für die Unternehmen, wurde das Label „keine Angaben“ verwendet. Begründungen waren hier betriebsinterne Angelegenheiten bzw. mangelnde Zeit von Seiten der betrieblichen Akteure der befragten Unternehmen. Auch wurden einige Fragen mit unpassenden, beziehungsweise nicht verwendbaren Antworten versehen, welche dann ebenfalls das Label „keine Angaben“ erhielten.

Die Aussagen der vorliegenden Interviewfragebögen wurden manuell bzw. per PC erfasst, wobei die qualitativen Aussagen geclustert und anschließend quantitativ ausgewertet wurden, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Quantitative Angaben wurden tabellarisch und grafisch zusammengestellt und ausgewertet.

Die umfassende konzeptionelle Bearbeitung aller Aussagen und Ergebnisse der Interviews auch im Vergleich zu Aussagen anderer durchgeführter Befragungen zur Problematik der Gleichstellung erfolgte entsprechend der im Zielkatalog vereinbarten Fragestellungen.

In wieweit und ob eine unmittelbare Übertragbarkeit der sich aus der Befragung ergebenden Aussagen und Wertungen zur Gleichstellung auf weitere nicht in dieser Situationsbeschreibung erfassten Branchen, Unternehmen und Regionen möglich ist, muss derzeit offen blei-

⁵ Industrie- und Handelskammer, 2013

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

ben. Dies betrifft größenseitig Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und branchenseitig insbesondere medizinische Einrichtungen, pflegerisch und sozial tätige Unternehmen, Verkehrswesen, Landwirtschaft, Handel, Gastronomie und Tourismus. Diese Unternehmen waren sowohl im Projekt als auch in der Erhebung von Daten für die Situationsbeschreibung nicht beteiligt.

3. Auswertungen durchgeführter Befragungen zur Problematik der Gleichstellung von Frauen in Kleinunternehmen des Vogtlandes

3.1. Befragungen von Kleinunternehmen

3.1.1. Wertung unternehmensbezogener struktureller Angaben

Zur Grundlage der Erfassung unternehmensbezogener Angaben dienten die entwickelten Strukturfragebögen der Anlage 4. Anhand der Angaben werden u. a. Aussagen zu den befragten Unternehmen, ihrer Struktur, Beschäftigtenzahlen, Erwerbstätigkeiten von Frauen, Qualifikationen, Alter der Beschäftigten u. a. gemacht.

Die folgenden Grafiken geben Aufschluss über verschiedene Bewertungen und Zuordnungen der befragten Unternehmen. So zeigt Abbildung 1 deren **Branchenverteilung**. Unter Berücksichtigung der Aussagen in Punkt 2 wurde die Einteilung in die Branchen Dienstleistungen und verarbeitendes Gewerbe (Industrie) vorgenommen und sowohl die Dienstleistungen als auch verarbeitendes Gewerbe intern nochmals unterschieden. Unter Dienstleistungen sind hierbei unternehmensnahe Dienstleistungen zu verstehen, darunter auch IT-Dienstleistungen. Von den Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes wurden 23 % Textilunternehmen, 11 % Sonstige und 16 % Unternehmen der Metallbranche befragt.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

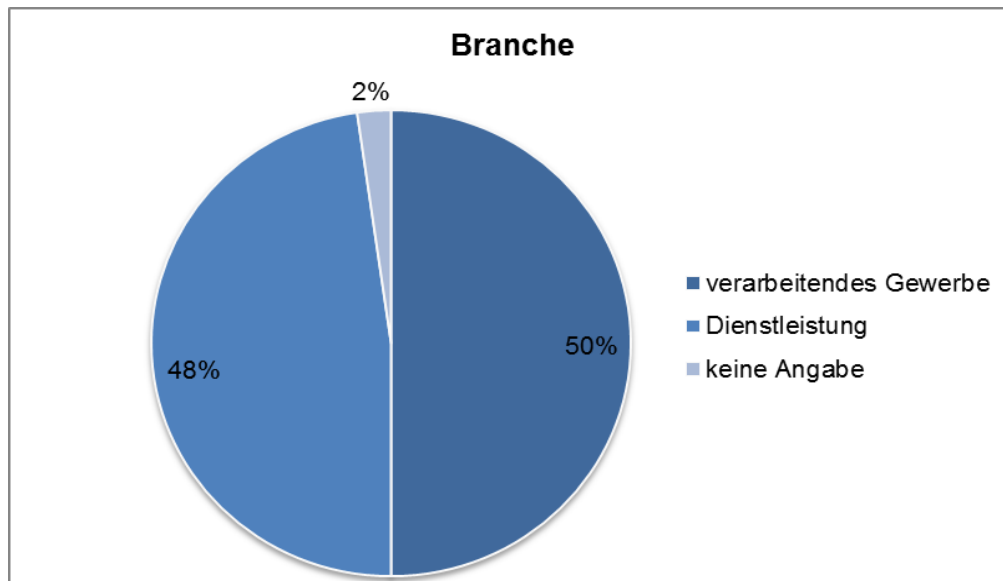


Abbildung 1: Branchenverteilung der beteiligten Unternehmen

Eine Übersicht der **Rechtsformen** der an der Situationsbeschreibung beteiligten Unternehmen zeigt Abbildung 2.

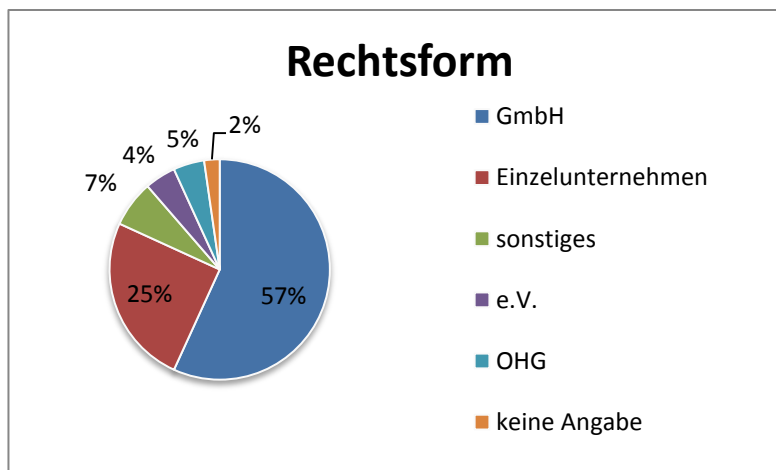


Abbildung 2: Rechtsformen der beteiligten Unternehmen

Daraus ist ersichtlich, dass die Unternehmen mit 82 % in den Rechtsformen GmbH bzw. Einzelunternehmen tätig sind.

In den beteiligten Unternehmen waren zum Bearbeitungszeitpunkt 2013 693 Arbeitskräfte beschäftigt, davon 53 % Frauen. Im Vergleich zur Frauenerwerbstätigkeit in Sachsen⁶ von 48,8 % ist dies eine ca. 4 % höhere **Frauenbeschäftigung** in den befragten Unternehmen des Vogtlandes.

⁶ Statistisches Landesamt Kamenz, 2011, S. 5ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Aus der Zuordnung beschäftigter Frauen und Männer nach Branchen wird der Unterschied der geschlechterspezifischen Berufstätigkeit sichtbar, obwohl der dem verarbeitendem Gewerbe zuzuordnende Textilbereich selbst über einen hohen Anteil Frauenbeschäftigung bereits verfügt.

Branche	Frauen	Männer
Dienstleistung	50 %	50 %
verarbeitendes Gewerbe	29 %	71 %

Bei weiterer Betrachtung von Abbildung 3 fällt jedoch auf, dass zwar insgesamt mehr Frauen in den besagten Unternehmen angestellt sind, diese aber prozentual mehr Teilzeitstellen innehaben, d.h. von den erfassten Teilzeitbeschäftigten sind 74 % Frauen, aber nur 26 % Männer.

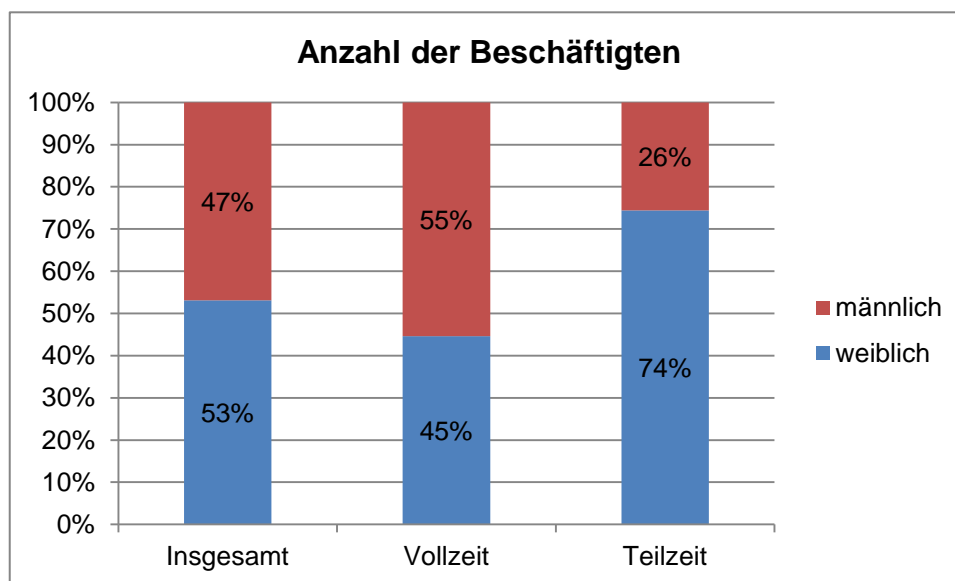


Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten in den beteiligten Unternehmen

Diese Tendenz liegt im bundesweiten geschlechtsspezifischen Trend einer höheren Teilzeitquote der beschäftigten Frauen generell. Diese wird allgemein damit begründet, „dass Teilzeit eine frauentypische Beschäftigungsform sei, da hier die überwiegend innerfamiliäre Verantwortung der Frauen für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige sei und daraus ungünstigere berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen für Frauen erwachsen“⁷, die mit Teilzeit immer wieder in Verbindung gebracht wird.

Bei konkreter Ermittlung der Teilzeitquote der Frauen in den beteiligten Unternehmen ergibt sich, dass hier 26 % der erfassten weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten.

⁷Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, S.54ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Diese Relation liegt unter dem Durchschnitt des Bundes und des Landes Sachsen mit 33 %⁸. Eine Zuordnung der Anzahl Beschäftigten entsprechend der Größenordnung der kleinen Unternehmen zeigt Abbildung 4.

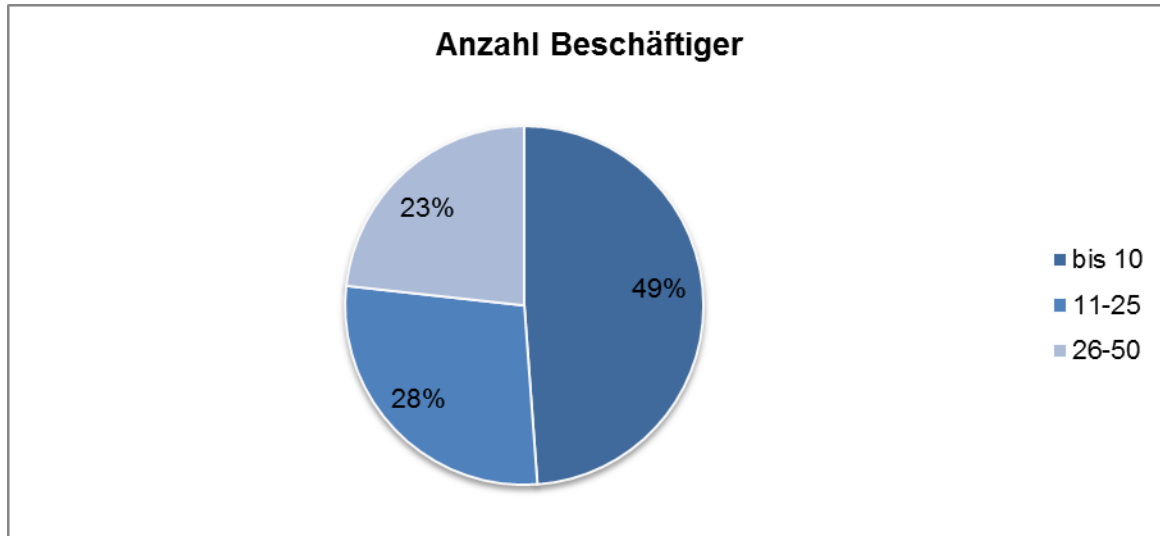


Abbildung 4: Zuordnung der Beschäftigten nach der Größenordnung der beteiligten Unternehmen

Beim Vergleich der befragten **Beschäftigten** nach der Unternehmensgröße wird deutlich, dass ca. 50 % der Beschäftigten den kleinen Unternehmen zugeordnet werden müssen, die meist zur Betrachtung der Führungsebenen und Führungsfunktionen nur eine Ebene der Unternehmensführung und flache Führungsstrukturen besitzen.

Die **Altersstruktur der Beschäftigten** in den beteiligten Unternehmen zeigt Abbildung 5.

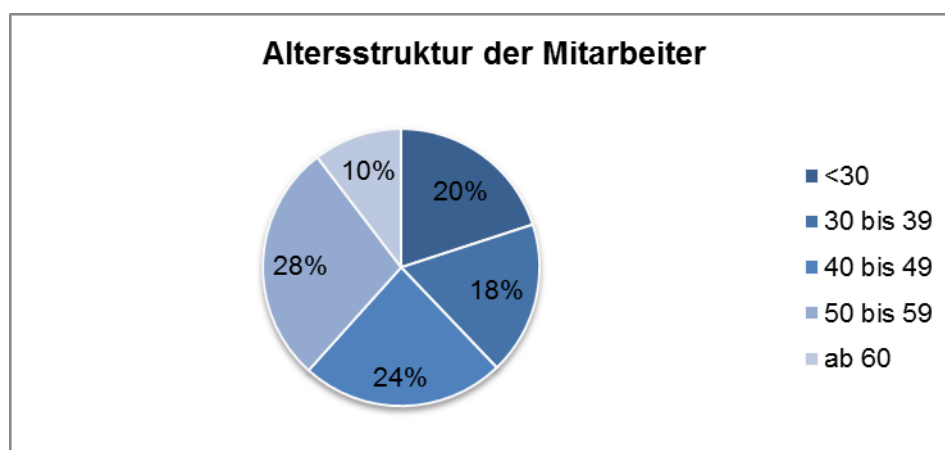


Abbildung 5: Altersstruktur in den beteiligten Unternehmen

⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, S.55

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
Kleiner Unternehmen im Vogtland

Bei Betrachtung dieser Altersstrukturen fällt auf, dass über 1/3 der Beschäftigten bereits über 50 Jahre ist und in absehbarer Zeit für die Unternehmen nicht mehr zur Verfügung stehen. In Anwendung einer grafischen Darstellung von Altersstrukturanalyse nach TBS-NRW Demografie Kompass 3.0 von Köchling und Anderen⁹ zeigt sich der Ist-Zustand in Abbildung 6 sehr deutlich.

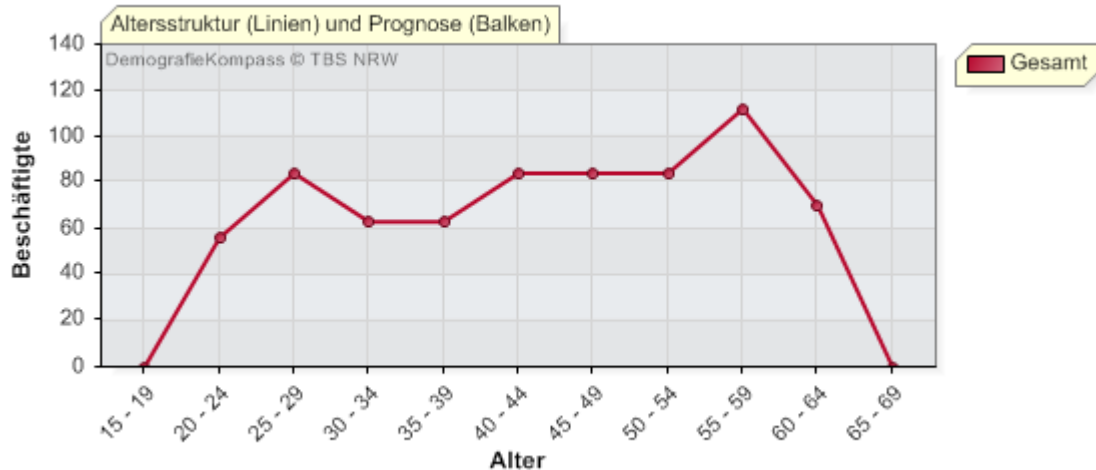


Abbildung 6: Altersstruktur der Beschäftigten der beteiligten Unternehmen

Die daraus zu erwartenden Altersverschiebungen nach 5 bzw. 10 Jahren zeigen die Abbildungen 7 und 8.

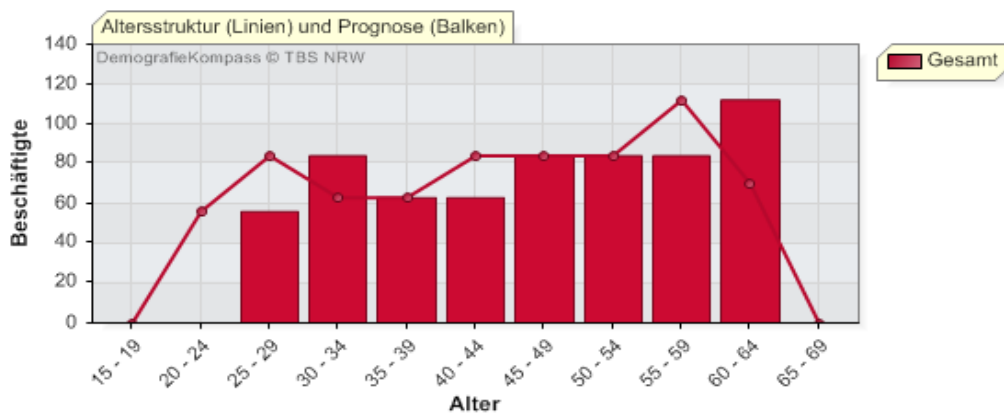


Abbildung 7: Verschiebung der Altersstruktur nach 5 Jahren

⁹Köchling, A., Weber, U., Reindl, J., Weber, B. & Packebusch, Prof. Dr. L., 2010, S. 16ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

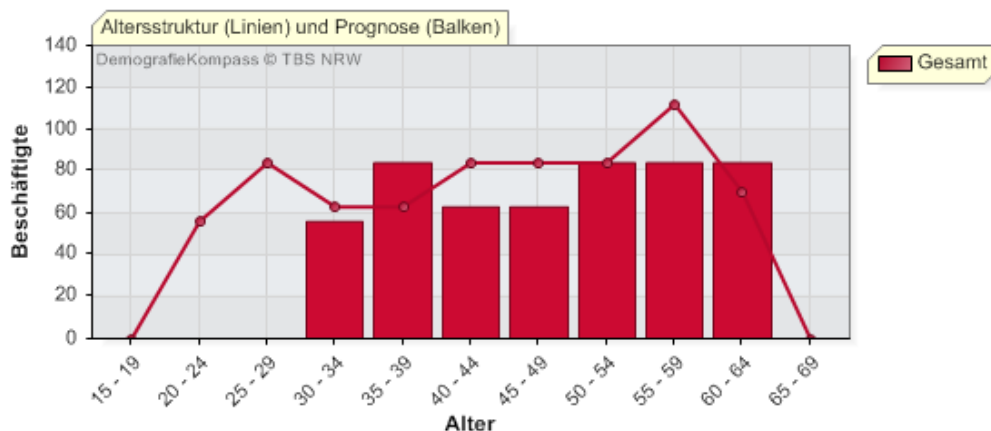


Abbildung 8: Verschiebung der Altersstruktur nach 10 Jahren

Die Abbildungen 7 und 8 stellen mittels Balkenverschiebung der Altersgruppen die Verschiebung der Altersstruktur nach oben dar. Um die Abgänge und die Älteren-Verschiebung nach z. B. 5 Jahren noch besser zu verdeutlichen, sind in der folgenden Abbildung 9 die absoluten Abgänge bzw. die Älteren direkt dargestellt.

Dies macht deutlich, dass von den erfassten ca. 700 Beschäftigten in den Unternehmen allein 63 Beschäftigte demnächst die Unternehmen aus Altersgründen verlassen und in 5 Jahren entsprechend ersetzt werden müssen. Dass auch diese Probleme im Rahmen der Personalentwicklung in den kleinen Unternehmen derzeit noch unterschätzt werden, zeigen die Aussagen bei den weiteren Auswertungsaspekten.

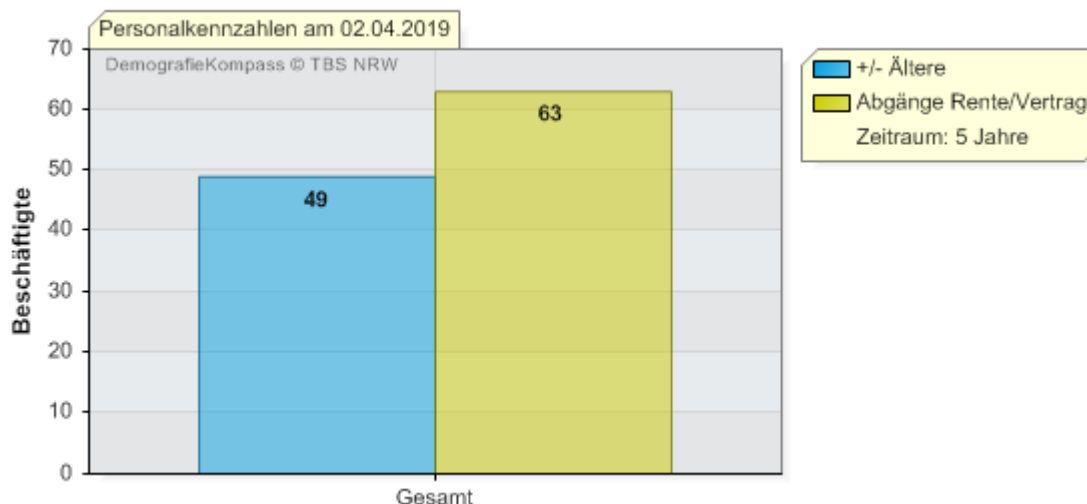


Abbildung 9: Ältere bzw. Abgänge aus Altersgründen der beteiligten Unternehmen in 5 Jahren

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Die folgenden Wertungen und Grafiken geben Aufschluss über die **Qualifikationen der Beschäftigten in den beteiligten Unternehmen**. In Abbildung 10 ist farblich unterschiedlich die Qualifikationsverteilung in den beteiligten Unternehmen im Istzustand grafisch dargestellt. Daraus geht hervor, dass fast 80 % der Beschäftigten über eine Berufsausbildung verfügen, 7,5 % eine Meister- bzw. Fachschulausbildung und 12,5 % einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss besitzen.

Gleichzeitig sind aus den Balkendarstellungen die zu erwartenden Veränderungen durch Abgänge der Älteren auch nach Qualifikationen entsprechend der Prognose von 5 Jahren erkennbar.

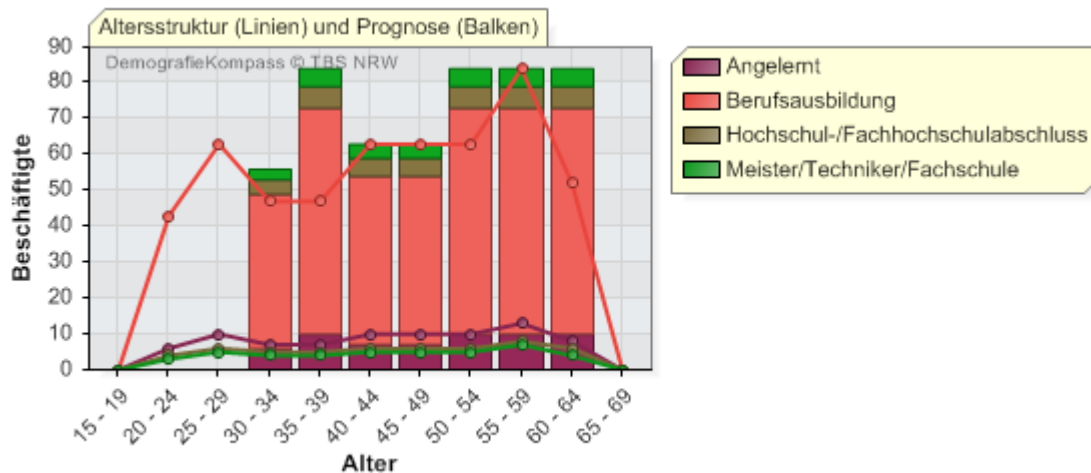


Abbildung 10: Qualifikationsstruktur und deren Veränderung nach 5 Jahren in den beteiligten Unternehmen

Bei einem Vergleich der Qualifikationen innerhalb der Geschlechter in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen wird der hohe Qualifikationsstand weiblicher Beschäftigter sichtbar. Das entspricht auch den Untersuchungen und Vergleichen bundesweit.

Interessant ist auch der verhältnismäßig hohe Anteil der männlichen Beschäftigten ohne Berufsabschluss (Anlernung s. o.).

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

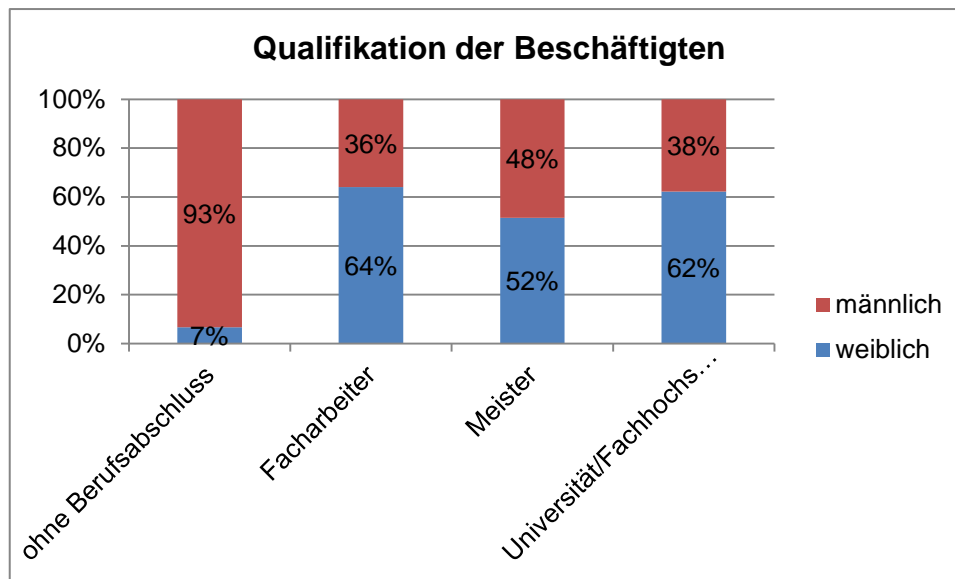


Abbildung 11: Qualifikation der Beschäftigten nach Qualifikationsstufen

Vergleicht man die Qualifikationen gesondert nach weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Unternehmen ergeben sich nachfolgend die Abbildungen 12 und 13.

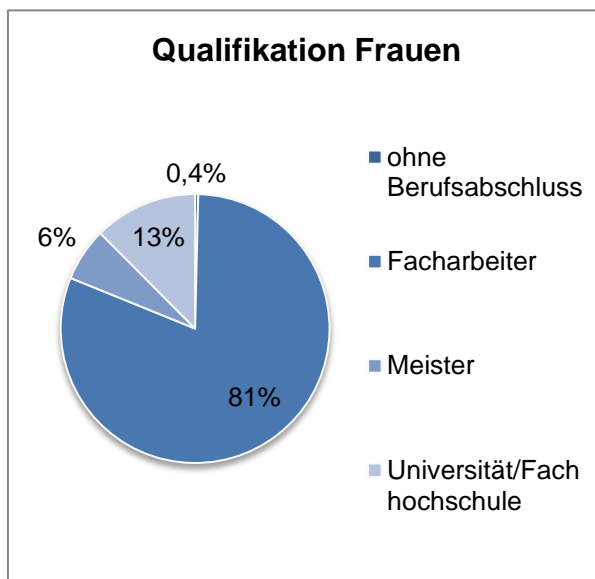


Abbildung 12: Qualifikation Frauen

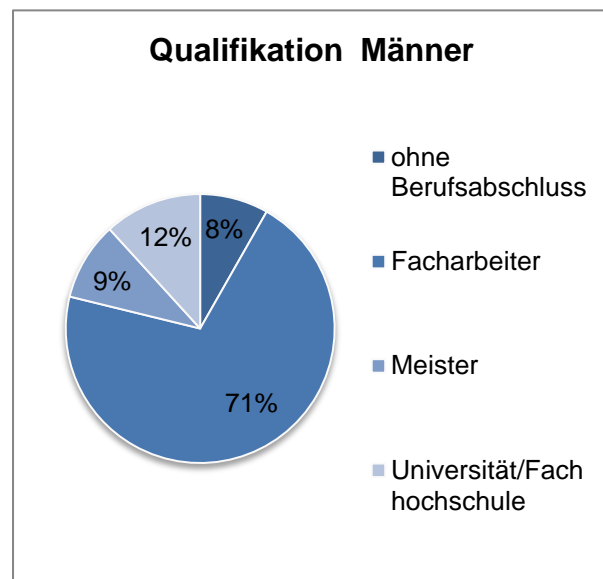


Abbildung 13: Qualifikation Männer

Interessant dabei der höhere Anteil an männlichen Beschäftigten ohne Berufsabschluss gegenüber weiblichen Beschäftigten.

3.1.2. Wertung von Aussagen in Zusammenhang mit dem Frauenanteil in Führungsfunktionen

Bei der Wertung der erfassten Daten werden verschiedene Aspekte der Fachkräfte- und Personalentwicklung in den kleinen Unternehmen beleuchtet und mit den Aussagen größerer Unternehmen verglichen.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Hinsichtlich der **Unternehmensführung** der beteiligten Unternehmen sind 65 GeschäftsführerInnen bzw. InhaberInnen (9 % der Beschäftigten) beteiligt, von denen 40 % Frauen sind. Damit ist das weibliche Führungspersonal der hier bewerteten kleinen Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen verhältnismäßig hoch. Nach Bürgel Wirtschaftsinformationen¹⁰ sind innerhalb Deutschlands in der Privatwirtschaft 21 % aller Führungspositionen der 1. Ebene (Inhaber, Geschäftsführer) mit Frauen besetzt. In den vergangenen Jahren waren auf dieser Ebene und auf der nächstfolgenden 2. Ebene (hier Besetzung mit Frauen ca. 35 %) ständige Steigerungen zu verzeichnen¹¹. In der Regel liegt der **Frauenanteil der Führungspositionen** in der 2. Ebene rund 10 % höher als auf der ersten Führungsebene, jedoch haben nur ca. 22 % der Unternehmen der Privatwirtschaft überhaupt eine 2. Führungsebene.“ Letzteres trifft vorrangig auch auf die beteiligten kleinen Unternehmen des Vogtlandes zu. (siehe dazu auch Pkt. 3.1.1.).

Nur die Hälfte der hier beteiligten Unternehmen besitzt eine 2. Führungsebene, d. h. weitere Beschäftigte mit Führungsaufgaben über die Geschäftsleitung hinaus. Diese Ebene wird mit 49 % weiblichen Beschäftigten benannt. Die oben dargestellte Tendenz des höheren Frauenanteils in der 2. Ebene bestätigt sich auch bei den befragten Unternehmen.

In Hinblick auf die Größe der beteiligten Unternehmen wird deutlich, dass **Frauen vor allem in der Führung kleinerer Unternehmen** dominieren. Bei Unternehmen ab 11 Beschäftigten waren dann wieder die männlichen Geschäftsführer deutlich stärker vertreten. Die Wertung der Befragungsergebnisse ergibt nachfolgende Tabelle:

Beschäftigtenzahl	Frauen	Männer
1-10	59 %	41 %
11-20	13 %	88 %
21-30	31 %	69 %
31-40	33 %	67 %
41-50	25 %	75 %

Es bestätigt sich also auch hier die bekannte Tendenz,¹² dass in kleinen Unternehmen sowohl der Frauenanteil an Führungsfunktionen höher ist als in größeren Unternehmen als auch Frauen bei inhabergeführten kleineren Unternehmen bessere Aufstiegschancen haben. Besonders Kleinstunternehmen haben in den letzten 4 Jahren Zunahmen beim Anstieg des Frauenanteils bei Führungsfunktionen verzeichnet.

¹⁰ Bürgel Wirtschaftsinformationen GmbH & Co.KG Hamburg, 2012, S. 9

¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, S. 15ff

¹² Vgl. Hoppenstedt Firmeninformation GmbH Darmstadt, 2012, S. 7ff; Kohaut, Dr. S. & Möller, Dr. I., 2010, S. 2ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Bei einem Vergleich der Bundesländer insgesamt sind die ostdeutschen Bundesländer mit 31 % in der 1. Führungsebene und 46 % in der 2. Führungsebene weit vor den westdeutschen Bundesländern, was sich mit den immer noch prägenden Rollen- und Arbeitsstrukturen der ehemaligen DDR, aber auch der etwas höheren Erwerbstätigenrate der Frauen in der Privatwirtschaft begründen lässt. In diesem Sinne passen die erfassten 40 % Frauen in Führungsfunktionen der kleinen beteiligten Unternehmen durchaus in das Raster der Hoppenstedt-Erhebungen.

Interessant ist, dass es einen deutlichen Unterschied zwischen den verschiedenen Branchen gibt. Im Dienstleistungsbereich und im verarbeitenden Textilgewerbe sind Geschäftsführerinnen stärker vertreten als männliche. Im Metallgewerbe hingegen ist eine deutliche Dominanz männlicher Führungskräfte festzustellen:

Branche	Frauen	Männer
Dienstleistung	61%	39%
Textilgewerbe	57%	43%
Metallgewerbe	10%	90%

Aus anderen statistischen Erhebungen der bereits benannten Quellen wird dies in ähnlicher Form bestätigt. Neben dem allgemein höheren Anteil der Beschäftigung von Frauen in den Dienstleistungsbranchen Gesundheit, Bildung, Handel, Gastgewerbe und sonstige Dienste sind hier auch Frauen in Führungspositionen stark vertreten. Eine Ausnahme stellt immer wieder der Bereich der Finanzdienstleister und Versicherungen dar, wo zwar eine hohe weibliche Erwerbstätigenrate von 53 % im Bundesdurchschnitt verzeichnet wird, jedoch die Frauen nur mit 8 % an der Unternehmensführung beteiligt sind.

Um sowohl die Frauenbeschäftigung als auch besonders den Einsatz von Frauen in Führungsfunktionen in den Unternehmen zu stimulieren, ist seit einigen Jahren der Begriff „Frauenquote“ relevant. Bei den Gesprächen mit den beteiligten Unternehmen wurde dieser Begriff als „Zielwert für die Anzahl an Frauen in führenden Positionen im Unternehmen“ definiert und gefragt, ob es einen derartigen Zielwert gibt. Abbildung 14 gibt darauf eine eindeutige Antwort mit über 80 % Nein-Stimmen.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland



Abbildung 14: Aussagen zu Zielwerten für Frauen in Führungspositionen

Lediglich 4 Unternehmen haben einen Zielwert in Form interner Vorgaben benannt. Da in den beteiligten Unternehmen bereits 40 % an Führungsaufgaben durch Frauen ausgeführt werden, wird der Möglichkeit Zielwerte dafür festzulegen, keine Bedeutung zugemessen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass im Ergebnis einer repräsentativen Umfrage des Institut Sinus Siciovision - unter der Leitung von Dr. Christian Wippmann¹³ - über 80 % der Befragten eine gesetzliche Quotenregelung zur Erhöhung des Frauenanteils ablehnen. Andererseits ist „die verstärkte Besetzung von Frauen in Führungspositionen eine Notwendigkeit“, da „die Bedeutung ausgewogener männlich und weiblich besetzter Führungsteams als leistungsfähiger und ökonomisch erfolgreich eingeschätzt wird“ und „gemischte Management-Teams einen positiven Imagefaktor für das Unternehmen darstellen.“

Auch in den geführten Gesprächen mit den beteiligten Unternehmen spielte das Thema „Frauenquote“ keine Rolle, da Führungspositionen nach vorhandenen Kompetenzen besetzt worden sind und besetzt werden. Dass dem so ist, zeigt Abbildung 15.

¹³Wippmann, Dr. C., 2010, S. 20f

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland



Abbildung 15: Aussagen zu Veränderungen in der Positionsbesetzung der beteiligten Unternehmen

In einem Drittel der Unternehmen sind ehemals männlich besetzte Positionen nun durch Frauen besetzt. Die Frage, warum dies der Fall ist und ob sich dies bewährt hat, wurde in den betreffenden Fällen mit gleichen Kompetenzen bzw. keine Unterschiede festzustellen beantwortet.

Ob und welche speziellen Aktivitäten die beteiligten Unternehmen zur Erhöhung der weiblichen Beschäftigung durchführen, wurde nur von 25 % der Unternehmen bejaht. Daraus ist ersichtlich, dass in der Personalentwicklung das Thema Erhöhung des Frauenanteils sowohl noch eine untergeordnete Rolle spielt als auch Maßnahmen und Aktivitäten dazu nur in wenigen Unternehmen gezielt angewandt werden. Dies hängt vermutlich in den kleinen Unternehmen auch damit zusammen, dass das Problem Frauenanteil an Führungspositionen kein wesentliches oder besonderes Problem ist, was sich in einem bereits verhältnismäßig hohen Anteil von 40 % besetzter Führungspositionen widerspiegelt.

Dies unterstreichen Aussagen einer Befragung im Auftrag 42ff. des Bundesministeriums des Inneren,¹⁴ dass in den neuen Bundesländern die Frauen nicht explizit gefördert werden, sondern dies eine Selbstverständlichkeit sei.“

Aus Abbildung 16 lässt sich erkennen, dass 23 % der beteiligten Unternehmen besondere und spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durchführen.

¹⁴ Bauer, U. & Dähler, S., 2011, S. 42ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

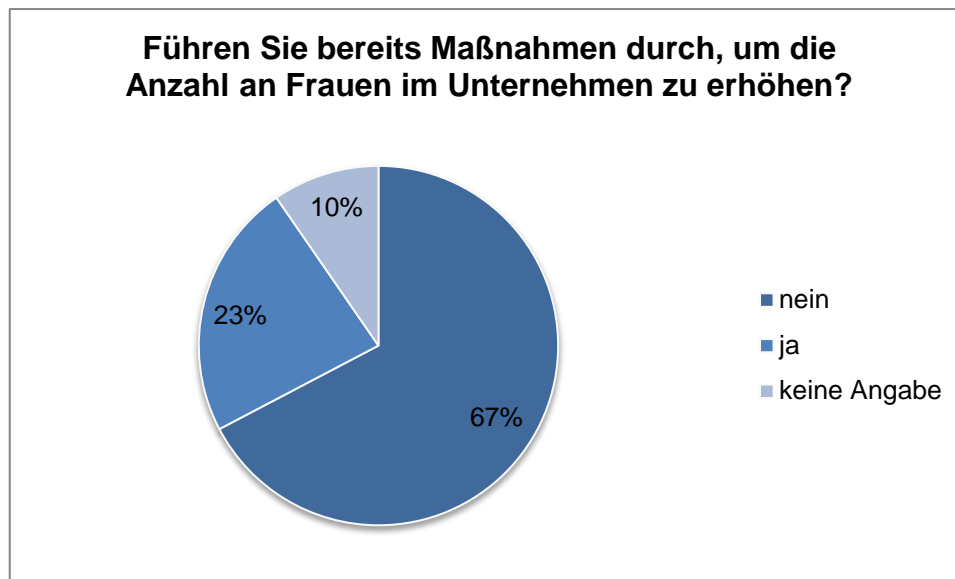


Abbildung 16: Prozentualer Anteil der Unternehmen, die spezielle Maßnahmen für Frauen durchführen

Diese Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen wurden nach Prioritäten geordnet:

flexible Arbeitszeiten
Entlohnung (z. B. Mindestlohn)
Unterstützung Kinderbetreuung
Recruiting von Frauen (Girls Day, Agentur für Arbeit)
Home-Office

Obwohl nur wenige kleine Unternehmen sich mit frauenspezifischen Maßnahmen beschäftigten dominiert mit großem Abstand lediglich die Möglichkeit von „flexiblen Arbeitszeiten“ für Frauen. An anderer Stelle wird diese Maßnahme auf ihre Wirksamkeit und Einflussnahme bei den Frauen weiter untersucht.

3.1.3. Wertungen von Aussagen zur Fachkräfteentwicklung der Unternehmen

In wieweit der zunehmende Fachkräftemangel auch in den kleinen Unternehmen des Vogtlandes zutrifft, sollten einige Fragen in dieser Hinsicht mit den Unternehmen klären.

Wie aus Abbildung 17 erkennbar, gibt zwei Drittel der beteiligten Unternehmen an, dass bereits ein **Fachkräftemangel** zu spüren ist.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland



Abbildung 17: Aussagen zum Fachkräftemangel in den beteiligten Unternehmen

Jedoch werden die konkreten Wirkungen im Unternehmen nur zum Teil in der Angabe von offenen Stellen spürbar, was die Ergebnisse entsprechender Aussagen dazu zeigen.

So gibt es z. B. nach den Aussagen der Unternehmen lediglich bei ca. 16 % der Unternehmen einen Besetzungsbedarf bei Führungsfunktionen (Abbildung 18).

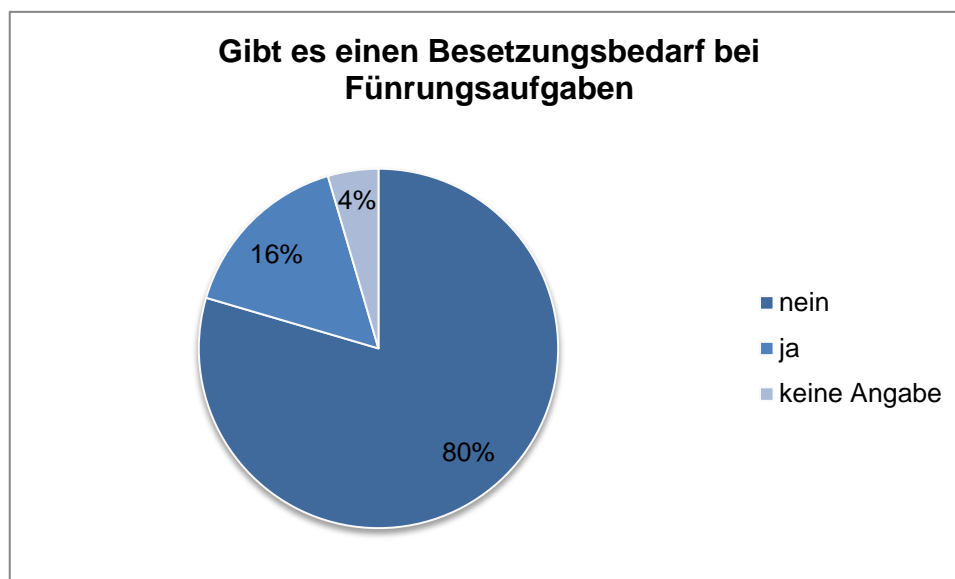


Abbildung 18: Besetzungsbedarf bei Führungskräften in den beteiligten Unternehmen

Der geringe Bedarf konzentriert sich auf Beschäftigte mit vorrangig Hoch- und Fachschulqualifikation in den Bereichen der Unternehmensführung (Geschäftsführer, Prokurist), hier für Nachfolgelösungen, der Produktion (Leiter Stickerei, Konfektion, Rohrleitungsbau) und des Marketing.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Im Bereich der Fachkräfte wird von ca. 25 % der Unternehmen angegeben, unbesetzte Stellen im Unternehmen zu haben (Abbildung 19).

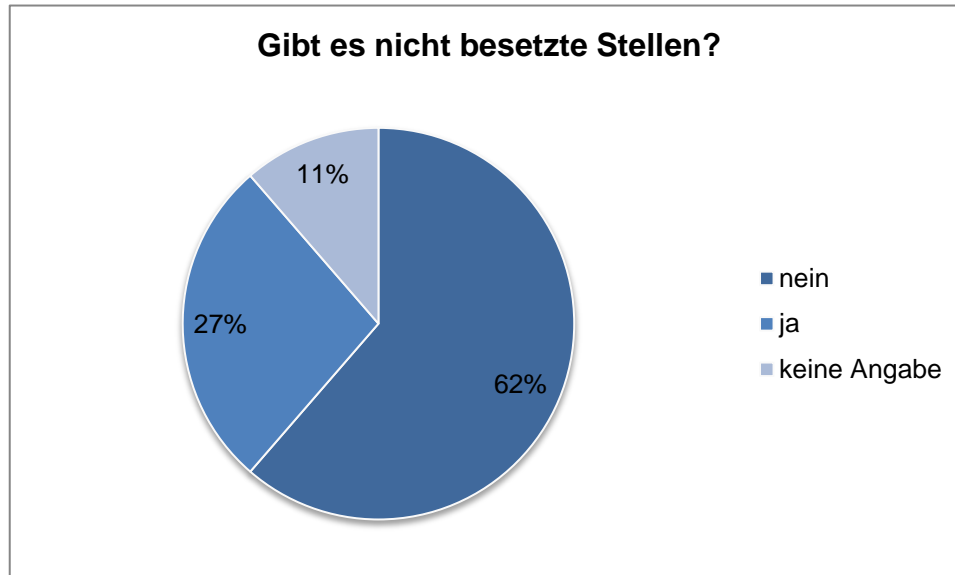


Abbildung 19: Besetzungsbedarf bei Fachkräften in den beteiligten Unternehmen

Hier konzentrieren sich die freien Stellen besonders im verarbeitenden Gewerbe einerseits auf Fachkräfte mit Berufsausbildung für Instandhaltung, Fertigung, Montage und Werkzeugbau, Produktion allgemein und Bürotätigkeiten sowie andererseits wiederum auf höher qualifizierte Fachkräfte für Projektconsulting, Planung, Vertrieb und IT-Programmierung.

In einem Vergleich der zahlenmäßigen Stellenangebote der Unternehmen zu den in diesen Unternehmen Beschäftigten zeigt sich, dass lediglich 23 freie Stellen (=3 % der Beschäftigten) für Fach- bzw. Führungskräfte genannt wurden, obwohl einerseits in den nächsten 5 Jahren allein 63 Beschäftigte (=9 % der Beschäftigten) aus Altersgründen ausscheiden werden und andererseits 2/3 der Unternehmen einen Fachkräftemangel benannt haben.

Sowohl für den Besetzungsbedarf der nächsten Jahre als auch zum Thema der Personalentwicklung der derzeitigen Beschäftigten werden von den meisten Unternehmen keine Angaben gemacht, was darauf schließen lässt, dass ein konkreter Fachkräftemangel bei den kleinen Unternehmen noch nicht angekommen ist bzw. das Problem die Geschäftsführungen derzeit noch nicht zu strategischen Handlungsansätzen in der Personalpolitik veranlasst.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Derzeit werden die **Wirkungen des Fachkräftemangels** in den kleinen Unternehmen noch zu sehr auf allgemeinen Wahrnehmungen hinsichtlich Qualität und Quantität von Fach- und Führungskräften konzentriert.

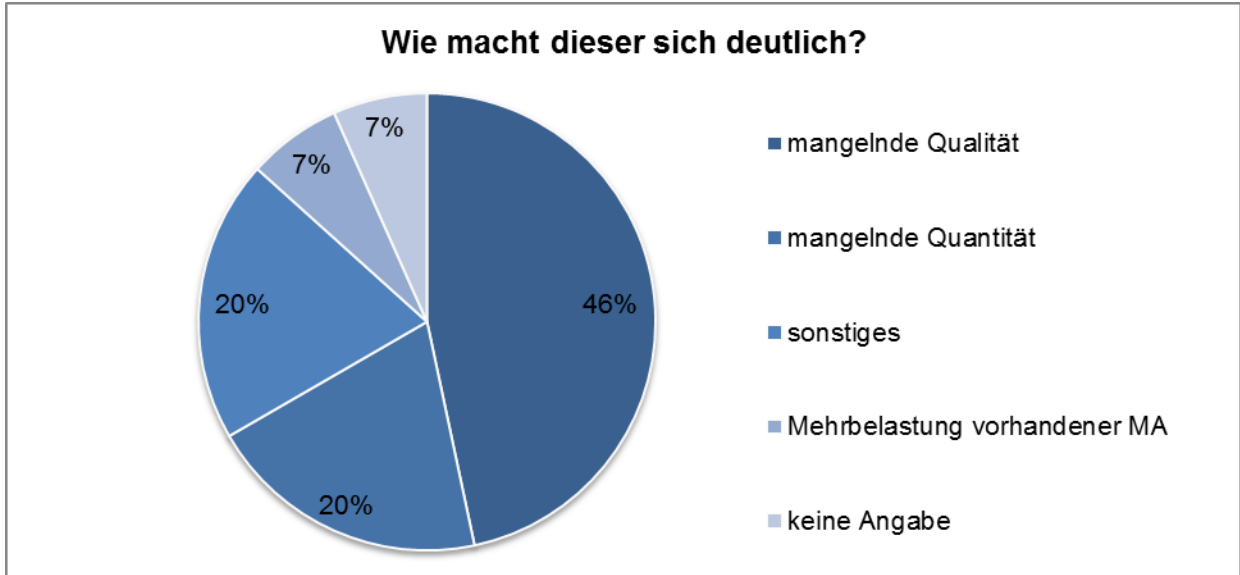


Abbildung 20: Genannte spürbare Wirkungen des „Fachkräftemangels“

Dies wird entsprechend Abbildung 20 vor allem deutlich durch eine genannte mangelnde Qualität (46 %) und Quantität (20 %) von Bewerbern. Unter „sonstiges“ wurden z. B. lange Suche nach Kandidaten oder Aufträge ablehnen genannt. Diese Angaben bestätigen die Marktveränderungen bei den Angeboten von Fach- und Führungskräften zwar deutlich, sind jedoch vermutlich noch kein Grund für die beteiligten Unternehmen, dass sich dies in Form konkreter Stellenbesetzungen bzw. in eigenen Personalbeschaffungs- bzw. Personalentwicklungsaktivitäten widerspiegelt.

Auf die Fragen nach Art und Bedeutung derartiger Maßnahmen zur **Gewinnung von Personal** für das Unternehmen wurden die in folgender Abbildung 21 erfassten und nach Prioritäten geordneten Antworten gegeben.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

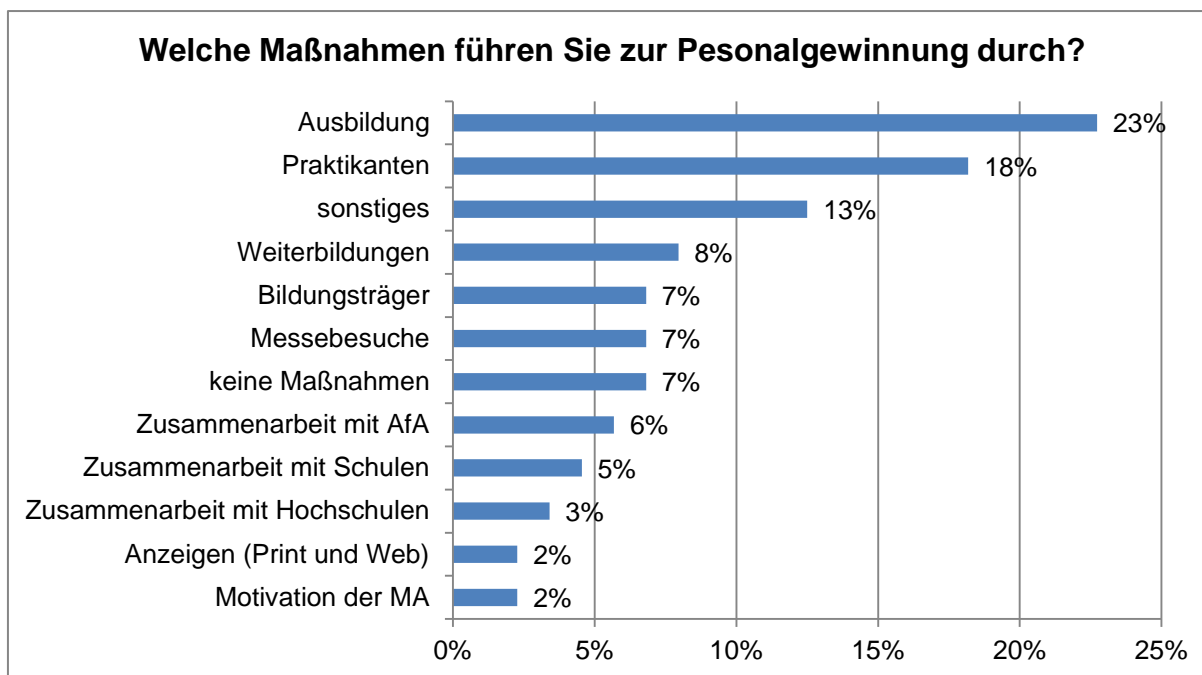


Abbildung 21: Benannte Maßnahmen der Personalgewinnung in den beteiligten Unternehmen

Dabei wird deutlich, dass das gesamte Spektrum der Möglichkeiten zwar genutzt wird, jedoch mit unterschiedlichen Prioritäten. Ein Teil der Unternehmen gewährleistet die Gewinnung von Personal richtigerweise über betriebliche Ausbildung, dies sind jedoch nur 25 % der Unternehmen. Es fällt auf, dass noch zu wenige Aktivitäten sich auf eigenes aktives Herangehen bei der Personalgewinnung konzentrieren, z. B. Recruiting durch Anzeigen und Internetsuche, Zusammenarbeit mit Hochschulen. Völlig unterrepräsentiert sind auch Weiterbildungen als interne Personalentwicklung im Unternehmen. Keine Maßnahmen zur Personalgewinnung führen 7 % der beteiligten Unternehmen durch.

Verallgemeinernd ist festzustellen, dass die kleinen Unternehmen das Problem Fach- und Führungskräfteentwicklung und das dazu erforderliche Recruiting zur Personalgewinnung noch unterschätzen.

3.2. Befragung von erwerbstätigen Frauen in den Unternehmen

3.2.1. Wertung personenbezogener Angaben

Befragt wurden 47 Frauen vorrangig aus den kleinen Unternehmen des Vogtlandkreises, die im Pkt. 3.1. bereits bewertet wurden.

Das **Durchschnittsalter** der Frauen lag bei 39 Jahren. Eine Verteilung des Anteils nach Altersgruppen zeigt Abbildung 22.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

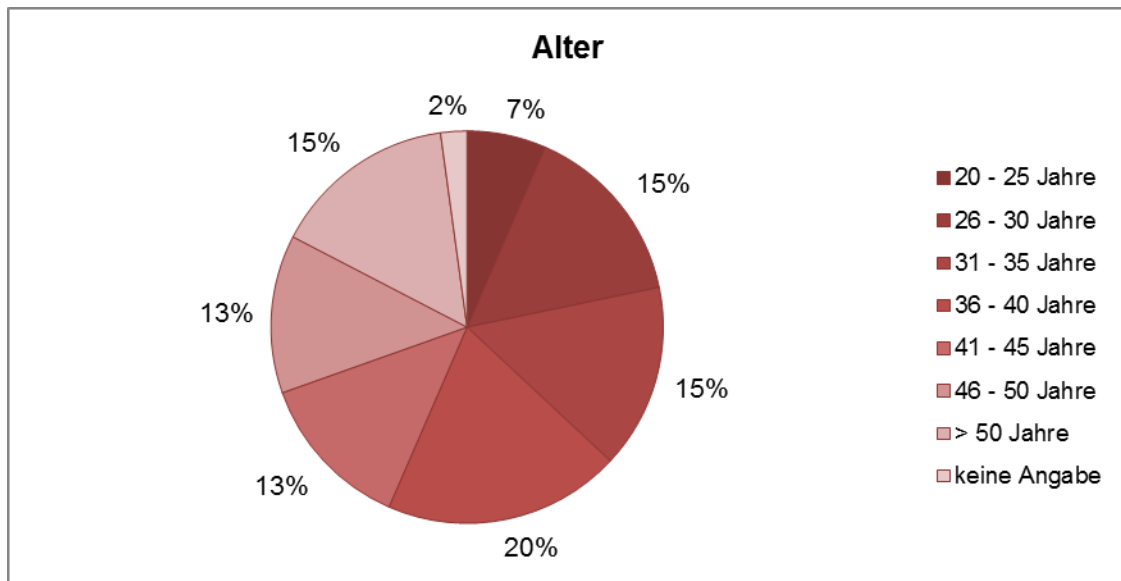


Abbildung 22: Alter der befragten erwerbstätigen Frauen

Bezüglich der **Qualifikationen** der befragten Frauen (Abbildung 23) verfügt über die Hälfte der Befragten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, über ein Drittel einen Hochschul- bzw. Fachschulabschluss. Ca. 35 % dieser Frauen besetzen eine Führungsfunktion im Unternehmen.

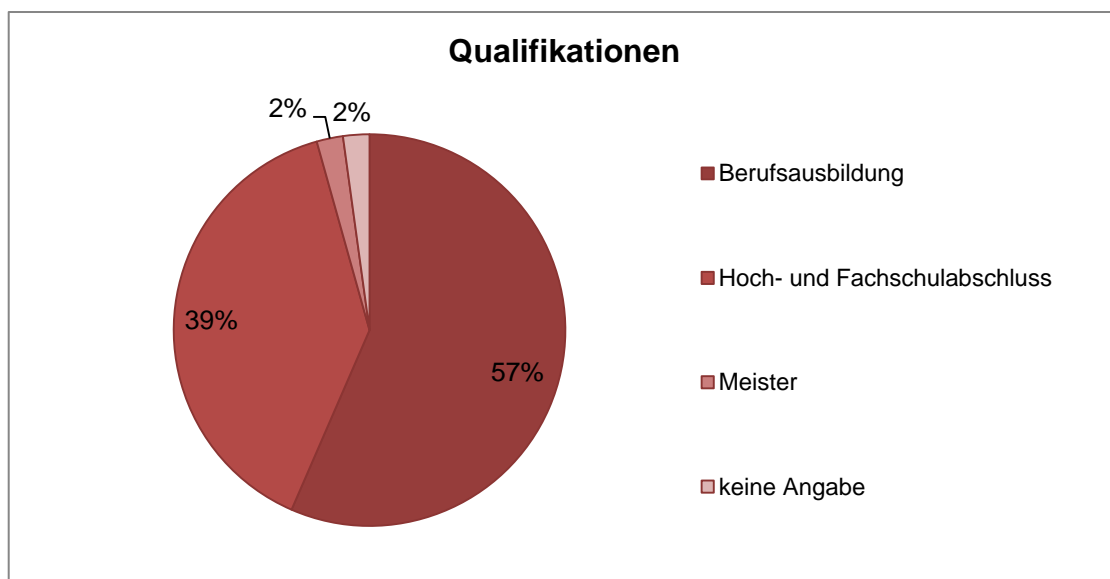


Abbildung 23: Qualifikationen der befragten erwerbstätigen Frauen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Abbildung 24 gibt einen Einblick in den **Familienstand** der Befragten. Fast 80 % der befragten Frauen leben gemeinsam mit Ehe- oder Lebenspartner in einer Partnerschaft zusammen.

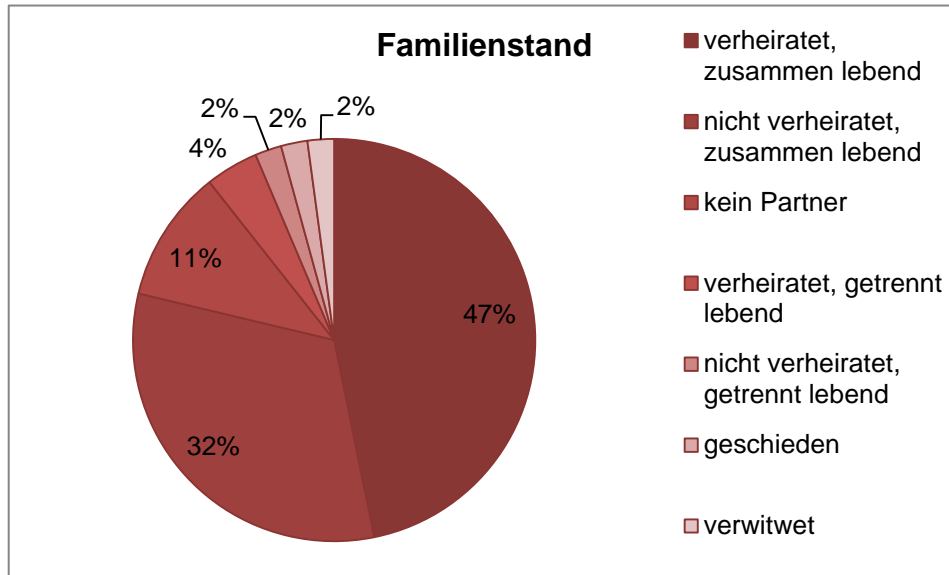


Abbildung 24: Familienstand der befragten erwerbstätigen Frauen

Die Befragten, die einen Partner haben, wurden nach dem Arbeitsverhältnis des Partners gefragt, wobei 81 Prozent angaben, dass der Partner erwerbstätig ist.

Fast zwei Drittel der befragten Frauen hat **Kinder**. In die Auswertung werden nur Kinder einbezogen, die im Haushalt der Frau leben.

Im Durchschnitt leben in den Haushalten der befragten Frauen 1,3 Kinder. Entsprechend Abbildung 25 hat ein Großteil der Frauen ein Kind, ein Drittel der Befragten zwei Kinder im Haushalt. Der bundesdeutsche Durchschnitt liegt bei 1,4 Kindern je Frau.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

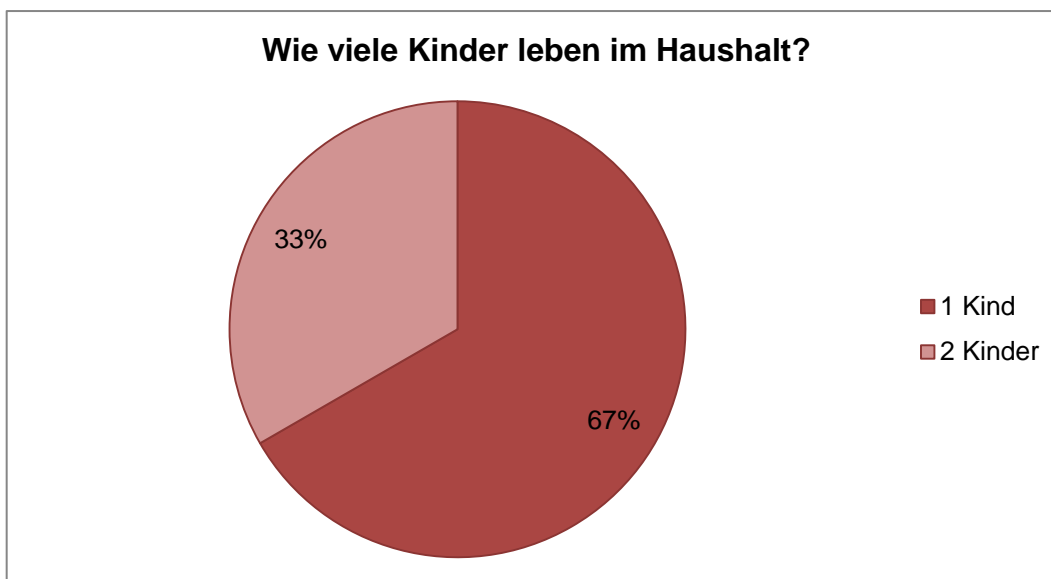


Abbildung 25: Anzahl Kinder der befragten erwerbstätigen Frauen

Da es sich um durchweg erwerbstätige Frauen handelt, hat die Betreuung der Kinder während der beruflichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert. In Auswertung der Aussagen der Befragten (Abbildung 26) werden die Kinder vor allem von den Großeltern, in der Schule/Hort oder Kindergarten/-krippe betreut. Probleme bei der Betreuung wurden nicht genannt.

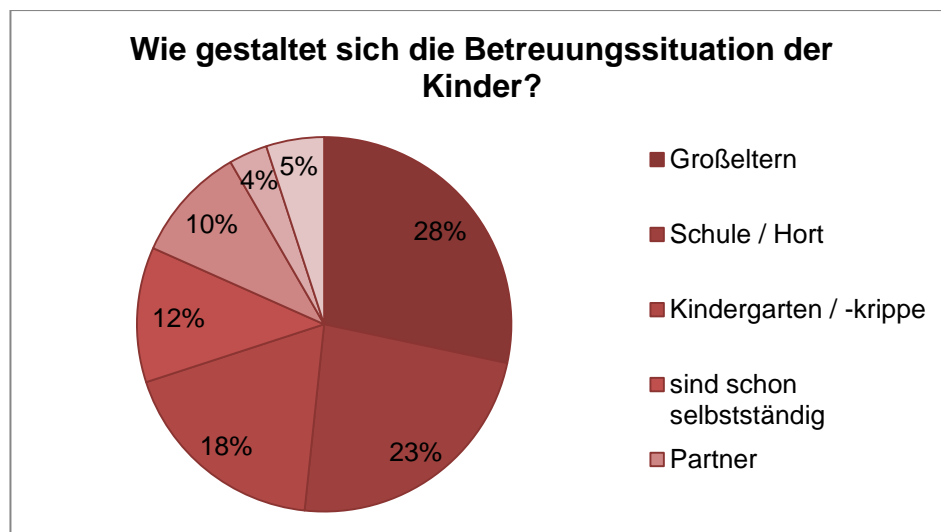


Abbildung 26: Gestaltung der Betreuung der Kinder der befragten erwerbstätigen Frauen

Verwunderlich ist der hohe Stellenwert der Betreuung durch Großeltern, aber durchaus begründbar, da die Situation familiärer Bindungen in ländlichen Räumen höher ist als in den Ballungszentren großer Städte. Die Wertigkeit der Kinderbetreuung durch staatliche und private Einrichtungen bei der Entscheidung der Frauen mit Kindern auch bei Führungsfunktionen hat im ländlichen Raum nicht die Bedeutung, die man ihr oft zuordnet (siehe dazu auch Pkt. 4).

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Befragt nach der Aufteilung der **Aufgaben im Haushalt** mit dem Partner, gibt über die Hälfte der Frauen an, sich um die wichtigsten Aufgaben selbst zu kümmern. Nach Abbildung 27 haben 46 % die Hausarbeit mit dem Partner aufgeteilt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Ergebnis der Befragung von Bauer & Dähler,¹⁵ in der festgestellt wird, dass in kinderlosen Haushalten sich Männer stärker im Haushalt engagieren bzw. die „vorwiegende Belastung weiterhin bei den Frauen liegt, besonders wenn Kinder mit im Haushalt leben.“

Ein Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit des Partners ist nicht gegeben. Auch in den Haushalten, in denen der Partner keiner Tätigkeit nachgeht, ist die Frau für die Hälfte bzw. für das „Meiste“ der Hausarbeit zuständig.

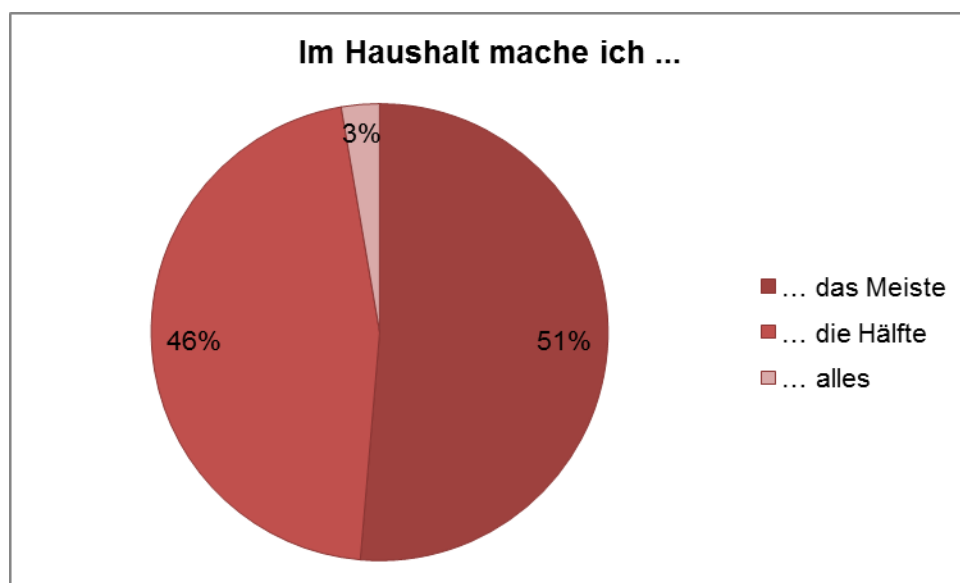


Abbildung 27: Verteilung der Aufgaben im Haushalt der befragten erwerbstätigen Frauen

Die Problematik der zeitlichen Aufwendungen, um zur Arbeit zu kommen, wird unter Pkt. 3.2.2. im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung näher untersucht.

¹⁵ Bauer, U. & Dähler, S., 2011, S. 30ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

3.2.2. Wertung von Aussagen in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Frauen

Um evtl. Abhängigkeiten zwischen Betriebszugehörigkeit und Tätigkeits- bzw. Funktionsentwicklung im Unternehmen zu erkennen, wurden die Beschäftigungszeiten im Unternehmen befragt. Abbildung 28 zeigt die **Betriebszugehörigkeit**. Daraus ist ersichtlich, dass unter den befragten Frauen ein sehr großer Teil bereits mehr als 10 Jahre für das derzeitige Unternehmen tätig ist. Durchschnittlich sind die Befragten seit 8,4 Jahren für ihre Unternehmen tätig.

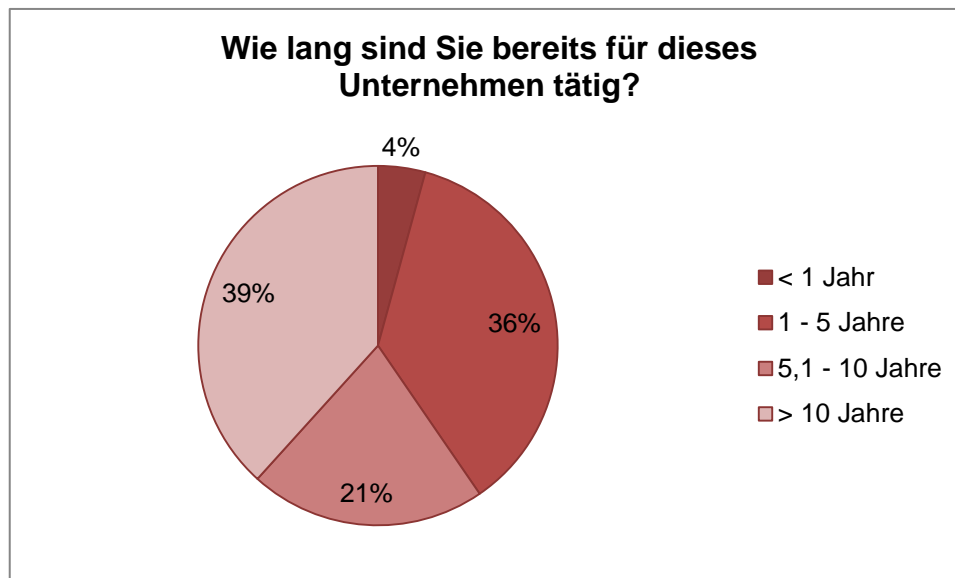


Abbildung 28: Betriebszugehörigkeit der befragten erwerbstätigen Frauen

Befragt nach ihrem **Werdegang im Unternehmen** (Abbildung 29) und einem eventuellen Wechsel der Tätigkeit, geben 60 % der befragten Frauen an, dass es bisher noch keine Veränderung der Tätigkeiten oder Positionen gegeben hat. Diese Befragten sind seit durchschnittlich 5 Jahren im Unternehmen. Lediglich ein Viertel der Befragten hat im Laufe des Werdegangs eine „aufsteigende d. h. Führungsfunktion und/oder verantwortungsvollere Aufgabe“ übernommen. Im Durchschnitt sind diese Frauen seit 12,3 Jahren im Unternehmen beschäftigt.

Es ist somit anzunehmen, dass die Übernahme einer Führungsfunktion und/oder verantwortungsvolleren Aufgabe durchaus mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit zusammenhängt.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

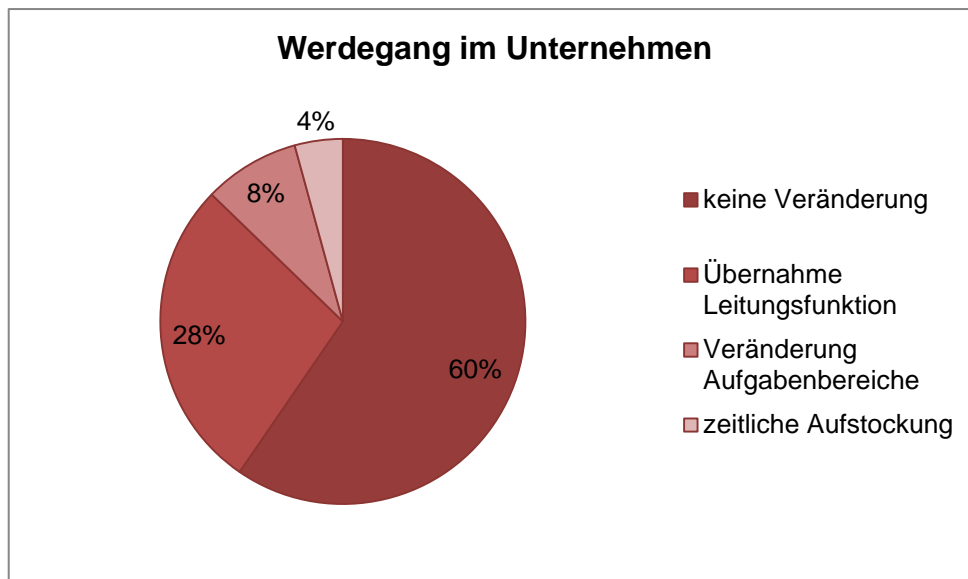


Abbildung 29: Werdegang der befragten erwerbstätigen Frauen im Unternehmen

Unterbrechungen von beruflicher Tätigkeit bei Frauen wird oft als Begründung für Benachteiligungen bei einer beruflichen Fortentwicklung benannt. Deshalb wurden auch dazu entsprechende Fragen gestellt, deren Aussagen in den Grafiken der Abbildung 30 zusammengefasst wurden. So haben 2/3 der Befragten ihre Berufstätigkeit einmal und 1/3 bereits zweimal unterbrochen. Im Durchschnitt wurde die Berufstätigkeit 2,1 Jahre unterbrochen. Diese Zeiten korrelieren durchaus mit Aussagen aus der Frankfurter Karrierestudie 2010.¹⁶ Der Grund war für fast drei Viertel der Befragten die **Elternzeit**. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Unter „sonstiges“ fielen auch Antworten, wie z. B. Krankheit oder Auslandsaufenthalt.

Die Rückkehr aus der Elternzeit hatte für die meisten der befragten Frauen keinerlei negative Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung. Dies bestätigt sich auch aus anderen Befragungen¹⁷, die zu einem Ergebnis kommt, „dass Berufsunterbrechungen kein Hindernis, sondern eher eine Chance zum Karriereaufstieg darstellen.“

¹⁶ Ziegler, Prof.Dr.Y. & Brami, Prof.Dr.R., 2011, S. 16ff

¹⁷ Vgl. Wippermann, Dr. C., 2010, S. 31ff; Lindstädt, Prof. Dr. H. & Fehr, Dr. K., 2011, S. 8

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

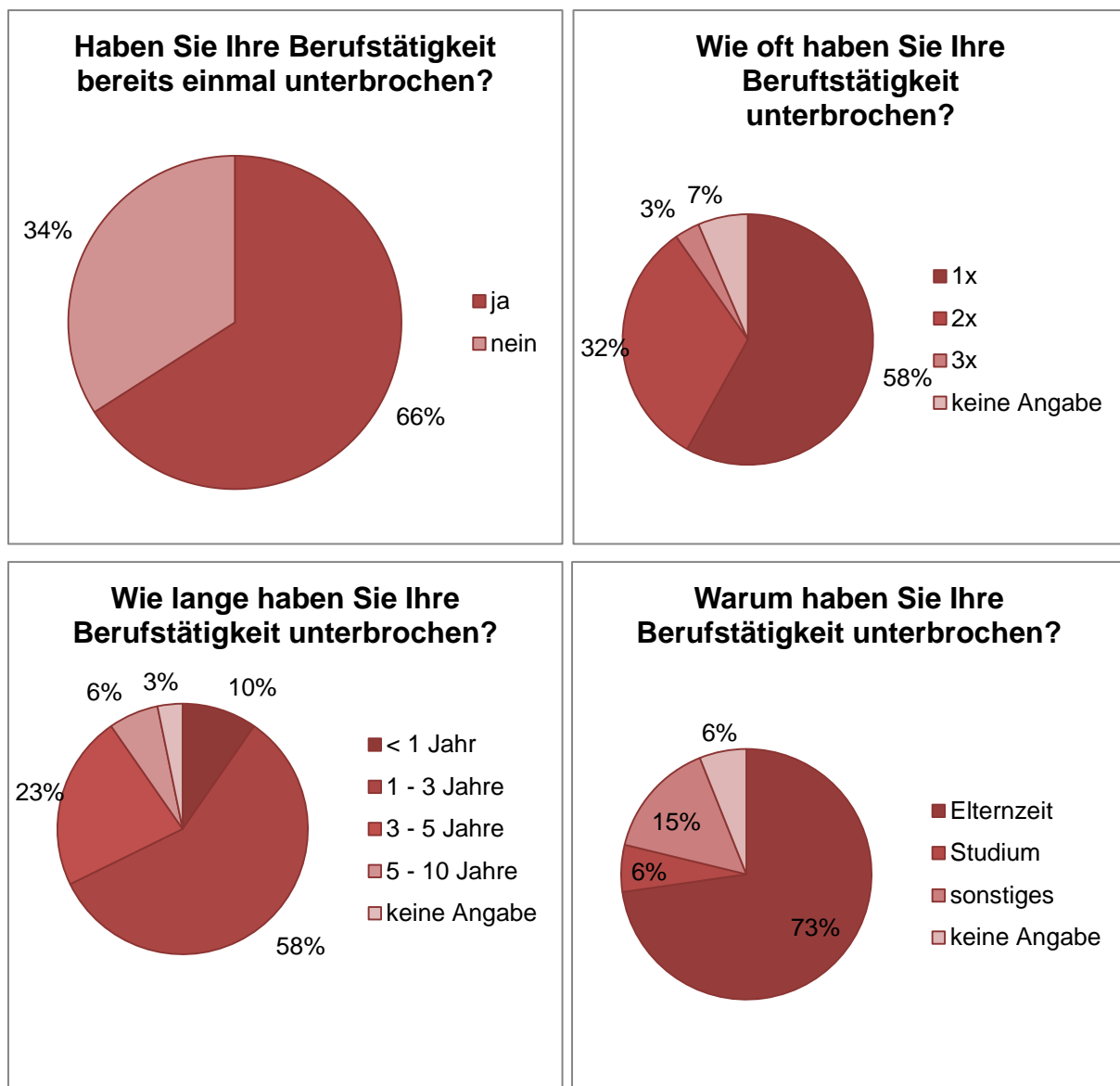


Abbildung 30: Aussagen zu Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit der befragten erwerbstätigen Frauen

Bezüglich der **Bedingungen und Voraussetzungen für die berufliche Tätigkeit** der Frauen im Unternehmen, hier als **Motivationsfaktoren** bezeichnet, wurden verschiedene Faktoren bewertet und nach Prioritäten geordnet. Abbildung 31 zeigt diese Faktoren, die die befragten Frauen besonders schätzen.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

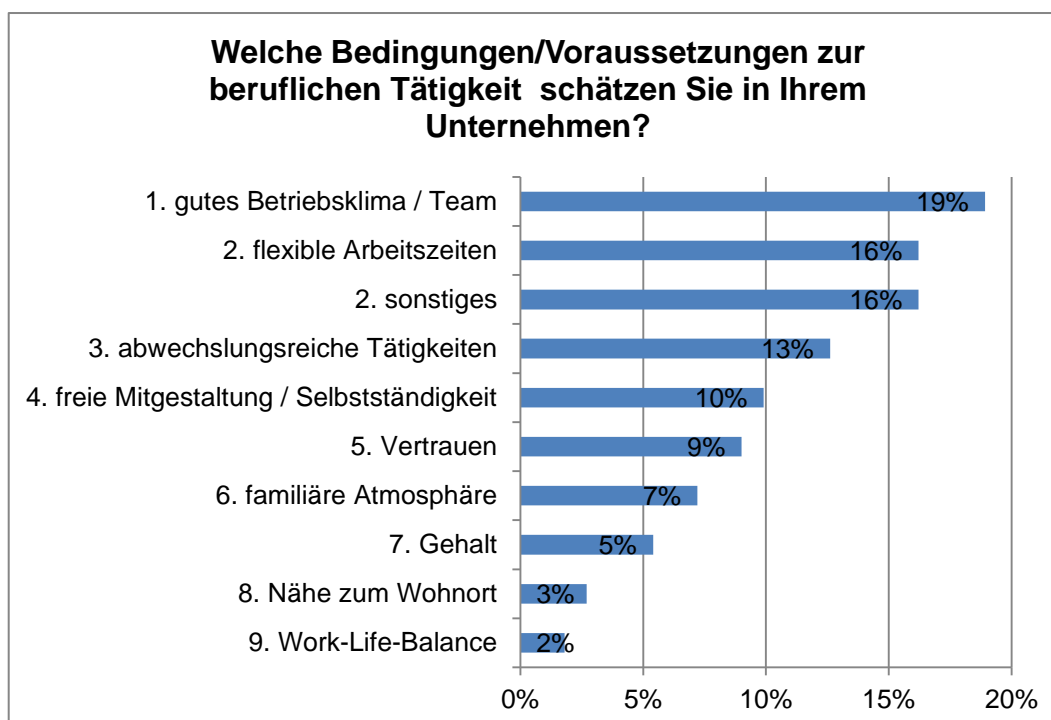


Abbildung 31: Wertung von genannten Motivationsfaktoren durch die befragten erwerbstätigen Frauen

Einen besonderen Stellenwert haben die Faktoren, die im Bereich der sozialen bzw. der längerfristig wirkenden Motivationsfaktoren liegen, wie Betriebsklima, Sonstiges (hier besonders Umgang mit Menschen, Gleichberechtigung, Anerkennung) abwechslungsreiche Tätigkeit, Selbstständigkeit, Vertrauen, familiäre Atmosphäre. Von den sachlichen und äußerlich beeinflussbaren Motivationsfaktoren werden generell nur wenige genannt, (hier flexible Arbeitszeiten, Wohnortnähe, Gehalt) und auch gering bewertet. Dabei wird nur die Möglichkeit der Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten von den befragten Frauen hoch eingeschätzt. Diese Voraussetzung wird übereinstimmend sowohl von den Frauen als auch seitens der Unternehmen Pkt. 3.1.2. als wichtiger Faktor einer frauenfreundlichen Politik genannt. Andere sachliche Faktoren rangieren am Ende der Prioritätenliste. Interessant ist, dass der Faktor „Gehalt“ erst an Position 7 genannt wird. Personaltheorien besagen, dass die Bezahlung lediglich ein sogenannter Hygienefaktor im Unternehmen ist und nicht längerfristig zur Motivation beiträgt.

Diese Wertungen decken sich mit Aussagen aus Befragungen von Frauen in Führungspositionen zum Thema „Was müssen Unternehmen bieten“, die nachweisen, dass Frauen im Beruf ethischen Werten, Image und sozialen Kontakten eine größere Bedeutung beimessen. „Somit zeigt sich, dass Frauen andere Befriedigungspotenziale als Männer aufweisen. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu gewinnen, müssen daher auch individuelle Maßnahmen zur Förderung und geschlechtsspezifische Anreize geschaffen werden. Besonders für

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Frauen scheinen eine - ihrer intrinsischen Motivation - angepasste Personalentwicklung und die Umsetzung eigener Werte innerhalb des Arbeitsprozess von Bedeutung zu sein.“¹⁸

Die tägliche **Belastung (Beruf, Haushalt und Familie)** empfinden die befragten Frauen entsprechend Abbildung 32 über die Hälfte als hoch (53 %) und ca. 15 % als sehr hoch.

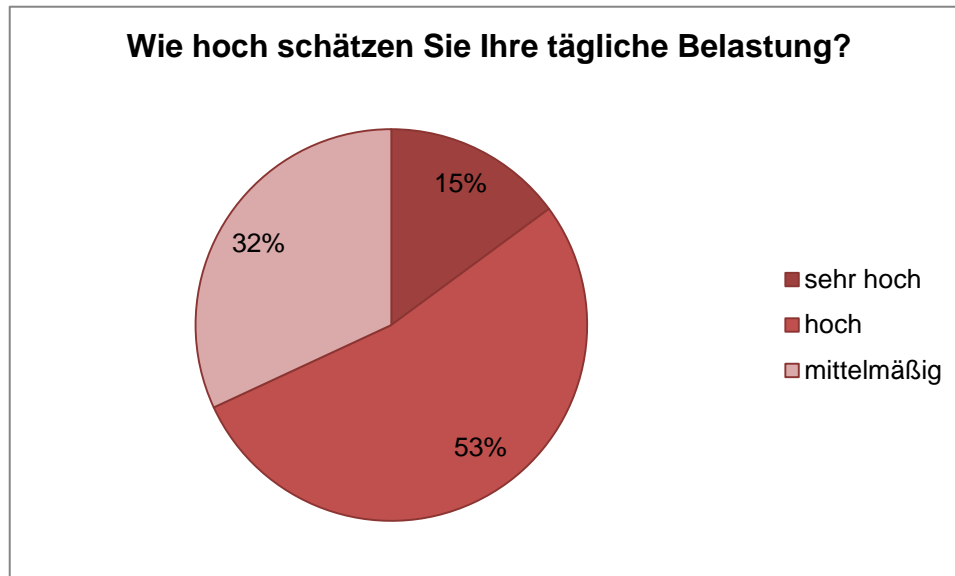


Abbildung 32: Tägliche Belastung der befragten erwerbstätigen Frauen

Bei Frauen, die eine Führungsposition eingenommen haben (= ca. 35 % der befragten Frauen), schätzen sogar 25 Prozent die Belastung als sehr hoch ein. Bei den Frauen, die keine Führungsfunktionen innehatten, wird eine sehr hohe Belastung lediglich mit 7 Prozent eingeschätzt. Ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Situation, hier mehr Verantwortung, Führungsfunktion und der Belastung insgesamt besteht also.

Die zeitlichen Belastungen der befragten erwerbstätigen Frauen werden natürlich auch mit **Belastungen durch Arbeitswege** bzw. Wege zur Kinderbetreuung, Arbeit im Haushalt in Zusammenhang gebracht.

Entsprechend Abbildung 33 ist über ein Drittel der Frauen täglich bis zu 45 Minuten unterwegs, um zur Arbeit zu gelangen, die Kinder zum und vom Betreuungsort (Schule, Großeltern, Nachmittagsfreizeit) zu bringen und nach Hause zu kommen. Ein weiteres Drittel benötigt hierfür sogar ab 46 Minuten bis zu über einer Stunde. Im Mittel sind die Frauen täglich 51 Minuten unterwegs. Lange Fahrwege, die meist und von fast allen heute per eigenem

¹⁸ Reuscher Ch., 2011, S. 5

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

und/oder betrieblichem PKW getätigt werden, sind auf alle Fälle ein weiterer Grund für eine erhöhte Arbeitsbelastung der Frauen.

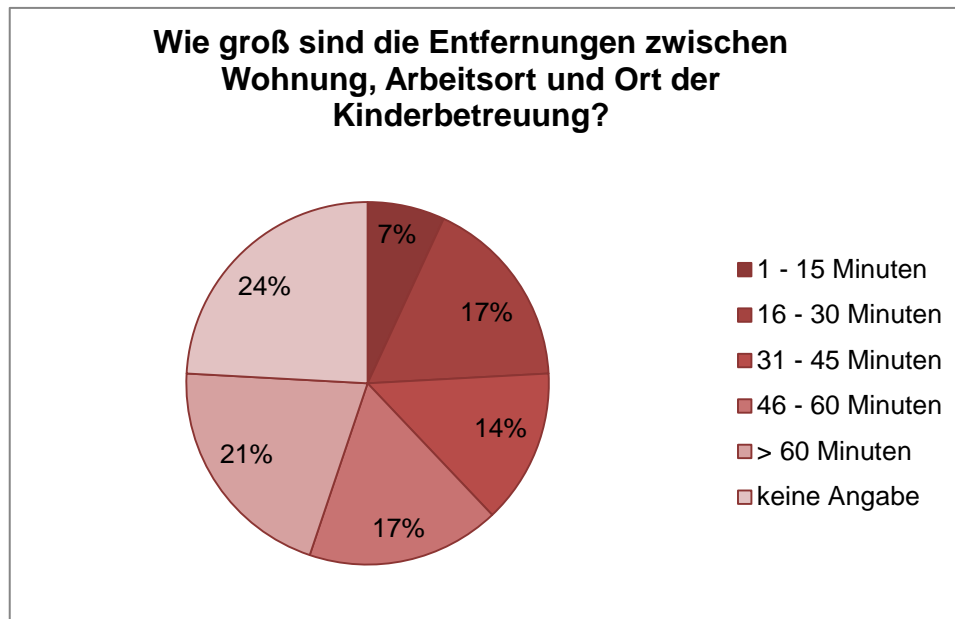


Abbildung 33: Belastungen durch Wege im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Frauen

Interessant sind die getätigten Aussagen zur **eigenen beruflichen Entwicklung, die sogenannte Karriereplanung**, der befragten Frauen. Hier hat über ein Drittel der Befragten kein Interesse an einer beruflichen Veränderung, sei es ein hierarchisches Aufsteigen noch eine Erweiterung des Aufgabenfeldes. Diese Aussage korreliert mit der in Pkt. 3.2.2. gemachten und aus Abbildung 29 ersichtlichen Darstellung des beruflichen Werdegangs, wo verdeutlicht wurde, dass 2/3 der Befragten sich in der recht langen Zeit ihrer Tätigkeit nicht beruflich verändert haben. Für die Zukunft planen 36 % der befragten Frauen einen hierarchischen Aufstieg und sind damit die Zielgruppe für eine potenzielle Führungsposition, 26 % möchten gern ihr Aufgabenfeld erweitern, dabei aber keine höhere Position einnehmen (siehe auch Abbildung 34).

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

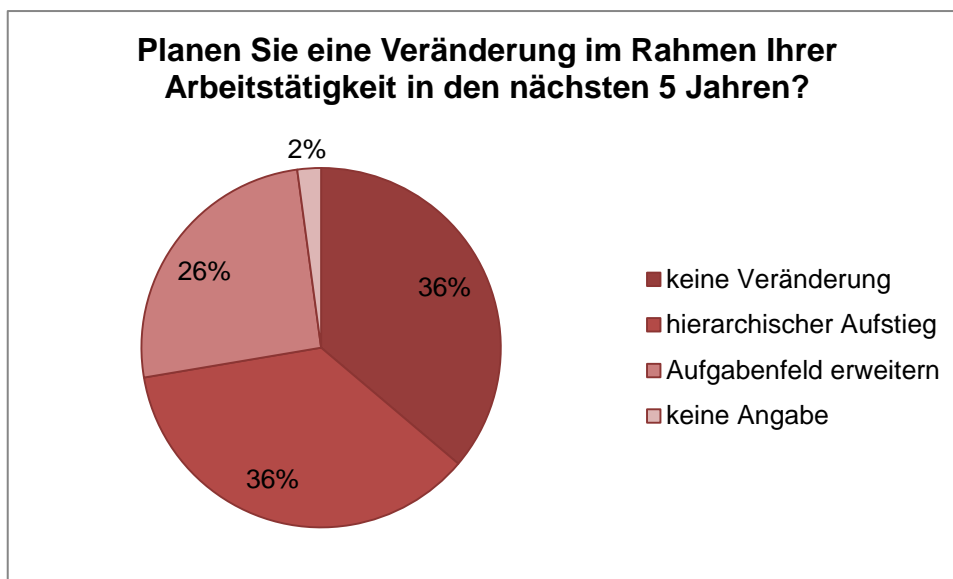


Abbildung 34: Veränderungswilligkeit der befragten erwerbstätigen Frauen

Daraus lässt sich durchaus ableiten, dass ein großer Teil der Frauen mit ihrer aktuellen Situation der beruflichen Tätigkeit zufrieden ist und sich hinsichtlich einer Übernahme in Führungsfunktionen gar nicht verändern will. Welche hemmenden Faktoren hier eine Rolle spielen könnten, soll im Pkt. 4 weiter betrachtet werden.

Die Frage nach eigenen **Aktivitäten** und Maßnahmen **zur beruflichen Weiterentwicklung** unter den veränderungswilligen Frauen zeigt, dass vor allem die Frauen selbst die Initiative ergreifen, um sich im Unternehmen weiterzuentwickeln. 83 % dieser befragten Frauen waren selbst aktiv. Als Aktivitäten wurden u. a. genannt: berufsbegleitende Weiterbildung, Kontaktaufbau und -nutzung, Bereitschaft zeigen, sich selbst kümmern (z. B. Teilnahme am Projekt „Frauenpower im Vogtland“), Selbststudium. Andererseits unterstützen die Unternehmen veränderungswillige Frauen. Lediglich 25 % der befragten Frauen waren der Meinung, dass keine oder nur eine geringe Unterstützung erfolgt.

Als Arten der Unterstützung werden auch hier

Weiterbildungen	40 %
keine Angabe	22 %
Teilnahme am Projekt Frauenpower	12 %
Freistellung / Arbeitszeit	12 %
Sonstiges (z. B. Wertschätzung, Literatur, Erweiterung der Aufgaben)	12 %

angegeben.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Hinsichtlich der genannten Aktivitäten wird deutlich, dass nur vorwiegend traditionelle Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung genannt und genutzt werden. Moderne Methoden, wie z. B. E-Learning oder Mentoring sind vermutlich nur unzureichend bekannt oder werden kaum praktiziert und werden deshalb nicht genannt.

4. Wertung fördernder und hemmender Faktoren der Gleichstellung

4.1. Allgemeines

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird längst nicht mehr allein im gesellschaftspolitischen Kontext der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit betrachtet. Gleichstellung wird vielmehr zunehmend als relevant für den ökonomischen Erfolg einer Volkswirtschaft angesehen. Aus beiderlei Motiven ist die Politik und Wirtschaft aufgefordert, gleichstellungsfördernde sowie -hemmende Maßnahmen aufzudecken, zu untersuchen und sich dafür einzusetzen, dass die fördernden ausgebaut und Hemmnisse zumindest konsequent abgebaut werden.

So werden hemmende Faktoren der Gleichstellung allgemein heute

- in einer noch traditionellen und geschlechtsspezifischen Segmentierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl,
- einer im Wesentlichen zu niedrigen Anzahl von Frauen in Führungspositionen,
- unzureichenden Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Unterschieden des Einkommensniveaus zwischen Frauen und Männern

gesehen.

Im Konkreten sind es auch immer wieder der Gleichstellung hinderliche regionaltypisch geprägte Denkweisen in den Unternehmen, fehlendes Vertrauen und Akzeptanz in Führungstätigkeit von Frauen, fehlende bzw. keine Personalentwicklungs- und Handlungsstrategien sowie, wenig Initiativen zur Unterstützung familienfreundlicher Aktivitäten in den Unternehmen, die eine hemmende Wirkung auf die Gleichstellung haben.

Dabei spielen diese Faktoren nicht nur in den Unternehmen eine Rolle, sondern prägen durchaus auch die Frauen selbst. Hemmende Faktoren wie z. B.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

- fehlendes Selbstvertrauen und Ängste in neue Aufgaben insbesondere auch Führungsaufgaben,
- ist Führungsposition ein Lebensziel und/oder Befriedigungspotenzial von Frauen,
- eigene der Gleichstellung hinderliche geprägte Denkweisen zur Frauenrolle,
- Priorisierung der Familie gegenüber einer Karriere

werden immer wieder genannt, wenn es um die berufliche Weiterentwicklung von Frauen geht.

Die Weiterentwicklung und Erhöhung der Einflussnahme von **fördernden Faktoren der Gleichstellung** ist deshalb nicht nur ein gesellschaftspolitisches Gesamtanliegen, sondern auch Anliegen der wirtschaftlichen Entwicklung. Fördernde Faktoren der Gleichstellung stellen ein komplexes Paket von Aktivitäten und Maßnahmen dar, die im Allgemeinen in

- der Verringerung der geschlechtsspezifischen Segmentierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl
- in der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,
- einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- der partnerschaftlichen Aufteilung von Betreuungspflichten

bestehen.

Um jedoch eine nachhaltige Veränderung von Rollenbildern und Lebensmodellen zu unterstützen, sind Sensibilisierung und Bewusstseinsveränderungen der Gleichstellung bei Männern und Frauen notwendig.

Ursachen und Wirkungen dieser Faktoren, ihre Einflussgrößen sowohl in den Unternehmen als auch bei den Frauen selbst zu kennen, kann eine Grundlage für Veränderungen sein.

In diesem Sinne wurden einzelne diesbezügliche fördernde bzw. hemmende Faktoren aus der Sicht der Unternehmen bzw. der Frauen erfasst, entsprechend bewertet und verglichen sowie Handlungsempfehlungen gegeben.

4.2. Wertungen und Handlungsempfehlungen

Die **Gleichstellung von Frauen und Männern** wird in der Regel von allen Befragten, d. h. Unternehmen und Frauen, als eine Selbstverständlichkeit wahrgenommen und nicht im alltäglichen Berufsleben besonders artikuliert. Im Durchschnitt aller dazu gemachten Aussagen gibt es in den Unternehmen kaum bis keine Probleme mit Gleichstellung. Männer werden nicht bevorzugt und erfahren keine Vorteile gegenüber Frauen. Die Frauen fühlen sich ge-

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

würdigt und unterstützt. Auch werden Frauen als Führungskräfte nicht minder erfolgreich eingeschätzt als ihre männlichen Kollegen. Allerdings gibt es auch einige Aussagen, dass Frauen allgemein noch zu wenige Führungspositionen besetzen.

Verschiedene **fördernde und hemmende Faktoren** wurden sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Frauen erfasst und eine Wertung vorgenommen. Als fördernde Faktoren wurden im Detail verschiedene unternehmerische Anwendungen, wie sozialdeterminierte Faktoren, Personalentwicklungsaktivitäten, Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, Prävention benannt.

So ergibt die **Auswertung der fördernden Faktoren bei Unternehmen und Frauen** das in Abbildung 35 dargestellte Ranking nach Prioritäten.

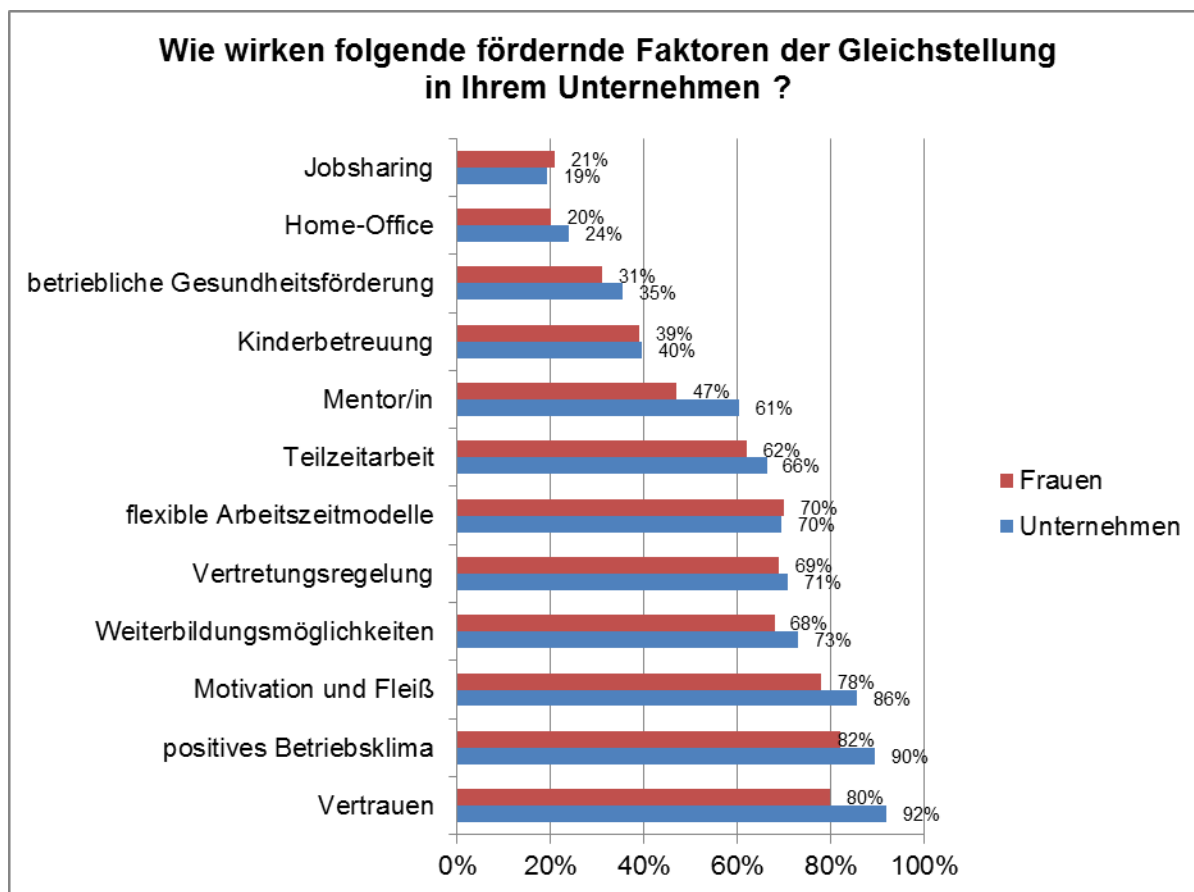


Abbildung 35: Vergleich der Wirkungen fördernder Faktoren der Gleichstellung im Unternehmen

Die Aussagen der Unternehmen als auch der Frauen haben ähnliche Wertigkeiten. Es gibt lediglich geringfügige Abweichungen und kleine Unterschiede in der Intensität der Ausprägung: So sind die Punkte „Motivation und Fleiß“, „positives Betriebsklima“, „Mentoring“ und „Vertrauen“ durch die Unternehmen höher bewertet worden als durch die Frauen (6 -14 %).

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Auch hier ist die Wertigkeit der fördernden Faktoren für Gleichstellung bei sozialdeterminierten Aspekten, wie ein positives Betriebsklima, Vertrauen untereinander, Motivation und Fleiß der Frauen besonders hoch und korreliert damit wiederum mit analogen Einschätzungen der Frauen in Pkt. 3.2.2. Das diese von allen Befragten hoch bewertet wurden, liegt natürlich auch daran, dass in den kleinen Unternehmen soziale Beziehungen und das Betriebsklima in der Regel besser ausgeprägt sind und damit geschlechtsspezifische Unterschiede wenig wahrgenommen werden.

Weniger hoch bewertet sind die fördernden Faktoren der Arbeitszeitgestaltung, hier flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Jobsharing, aber auch betriebliche Gesundheitsförderung, Kinderbetreuung und Mentoring. Hier gibt es noch Nachholbedarf, diese Faktoren mehr einzusetzen, zumal in den Aussagen der Frauen besonders die flexible Arbeitszeit sehr förderlich auf die Gleichstellung und bei der Übernahme von Führungsfunktionen sein kann.

Das Ranking im Ergebnis der Auswertung der hemmenden Faktoren ist aus Abbildung 36 ersichtlich. Als hemmende Faktoren im Einzelnen werden u. a. angesetzt: fehlende Personalentwicklung, Interesse und Vertrauen, geringe Flexibilität, Reisetätigkeit und Verpflichtungen über die Arbeitszeit hinaus, infrastrukturelle Probleme (Entfernungen Arbeitsort, Verkehrsanbindung, ...). Hier wird deutlich, dass es doch Unterschiede zwischen der Bewertung durch die Frauen bzw. die Unternehmen gibt. Die Unternehmen bewerten die meisten Faktoren kritischer als die Frauen.

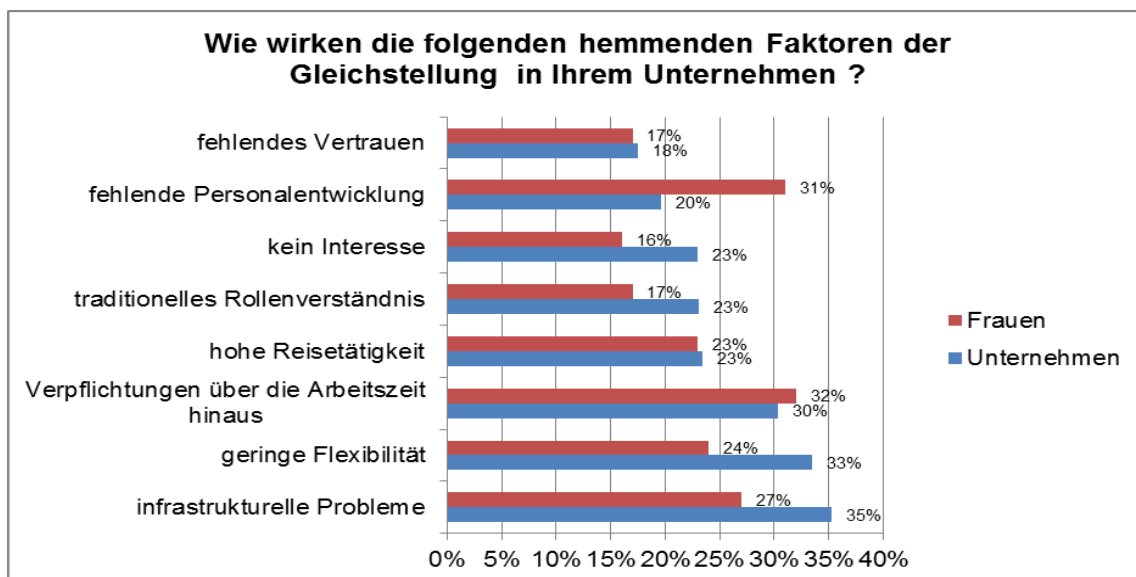


Abbildung 36: Vergleich der Wirkungen hemmender Faktoren der Gleichstellung im Unternehmen zwischen der Bewertung durch das Unternehmen bzw. durch die befragten erwerbstätigen Frauen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Während die Wirkung des Faktors fehlende Personalentwicklung im Unternehmen durch die Frauen sehr hoch bewertet wird, sind Reisetätigkeit und infrastrukturelle Probleme zwar weniger wichtig, jedoch von beiden Seiten als hoch eingestuft. Verpflichtungen der Frauen über die Arbeitszeit hinaus werden gleichermaßen hoch als hemmender Wirkungsfaktor benannt.

Hemmende Faktoren der Gleichstellung, die seitens der Unternehmen verändert werden sollten, sind vor allem

- eine unzureichende Personalentwicklung und
- die Wertung und Beachtung infrastruktureller Probleme.

Die größte Abweichung gibt es im Punkt „fehlende Personalentwicklung.“ Dies wird zwar nur zu 20 % von den Unternehmen wahrgenommen, aber von 31 % der Frauen als hemmend empfunden. Dieses Problem der kleinen Unternehmen auch im Vogtland ist nicht nur hemmender Faktor bezüglich der Gleichstellung von Frauen, sondern auch wie in Pkt. 3.1.3 bereits dargestellt eine fehlende Möglichkeit für die Personalgewinnung. „Verpflichtungen der Frauen über die Arbeitszeit hinaus“ hängen selten mit dem Unternehmen zusammen und liegen eher im Ermessen der Frauen.

Interessant ist, dass

- fehlendes Interesse,
- fehlendes Vertrauen und
- eine wahrgenommene Wirkung des traditionellen Rollenverständnisses (Mann Verdienener - Frau zu Hause)

weniger benannt und bewertet wurde.

Es bestätigt sich also hier nicht, dass alte traditionelle Familienbilder die Entwicklung der Frauen negativ beeinflussen. Diese Wertung korreliert mit Erkenntnissen aus „Frauen machen neue Länder - Das volle Leben!“¹⁹ in der es heißt: „durch die früheren beruflichen Bedingungen in der DDR ist eine andere Selbstverständlichkeit für ein gleichberechtigtes Rollenverständnis für die Frauen sowohl im privaten als auch beruflichen Bereich von großer Bedeutung. Nur 12 % der Männer Ostdeutschlands gaben an, das konservative männliche Ernährer-Modell anzustreben, für 25 % der Männer der alten Bundesländer war es jedoch erstrebenswert.“

¹⁹Bauer U. & Dähler, S., 2010, S.28ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Weitere Aspekte/Annahmen der Befragung, die fördernde bzw. hemmende Faktoren der Gleichstellung näher beleuchten sollten, waren u. a.

- Männer sind bessere Führungskräfte.
- Im Allgemeinen müssen Frauen oft mehr leisten als Männer um den gleichen Grad an Anerkennung zu erhalten.
- Frauen sind im Unternehmen ausreichend präsent bzw.
- Im Allgemeinen sind Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Die Abbildungen 37 und 38 zeigen die Prioritäten der Beantwortungen nach den Stufungen 1 (Stimme gar nicht zu) bis 5 (Stimme vollkommen zu) sowohl aus der Sicht der Unternehmen als auch der Frauen. Daraus wird ersichtlich, dass die Bewertung der Aussagen/Annahmen seitens der Unternehmen kaum von denen der Frauen abweicht. Dies ist ein Indiz, dass Unternehmen und die Frauen ähnliche Ansichten vertreten.



Abbildung 37: Bewertung ausgewählter Annahmen zur Gleichstellung aus der Sicht der befragten Unternehmen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Abweichungen gibt es z. B. bei

„Im allgemeinen müssen Frauen oft mehr leisten als Männer um den gleichen Grad der Anerkennung zu erhalten“ – hier Wert 3,35 bei Unternehmen und Wert 2,67 bei den Frauen. Die Unternehmen schätzen dies weitaus höher ein als die Frauen selbst und erwarten vergleichsweise mehr Arbeitsleistung und Engagement, um in Führungspositionen erfolgreich zu sein.



Abbildung 38: Bewertung ausgewählter Annahmen zur Gleichstellung aus der Sicht der befragten erwerbstätigen Frauen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

„Ich habe starkes Interesse an der Übernahme einer Führungsposition“, hier Wert 2,8 bei Unternehmen und Wert 3,2 bei den befragten Frauen. Die Unternehmen schätzen dieses schwächer ein als die Frauen, sind sich also eventuell teilweise nicht bewusst, dass einige Frauen gern eine Führungsposition übernehmen würden. Mitarbeitergespräche im Rahmen der Personalentwicklung der Frauen wären hier hilfreich, um zu erkennen, welche Frauen den Weg einer Aufstiegsentwicklung gehen wollen und wie sie dies könnten.

„Im gehobenen Management sollten die Positionen sowohl mit Frauen als auch Männern besetzt sein“ –hier Wert 3,7 bei Unternehmen und Wert 4,26 bei den Frauen. Die Frauen sind hier überzeugter von gemischten Führungsteams, was auch durch die folgende Aussage verdeutlicht wird: „Die verstärkte Besetzung von Frauen in Führungspositionen ist eine Notwendigkeit, da die Mehrzahl an Befragten ein ausgewogen männlich und weiblich besetztes Führungsteam als leistungsfähiger und ökonomisch erfolgreicher einschätzen.“²⁰

Verschiedene der Annahmen wurden durch Wertungen ihrer Ursachen weiter untersetzt.

So konnten bei der Annahme - Männer sind die besseren Führungskräfte -, der von beiden Seiten der Befragten gleichermaßen mit dem Wert ca. 1,8 nicht zugestimmt wurde, jedoch Unterschiede nach den befragten Ursachen erkannt werden, was nachfolgende Tabelle verdeutlicht.

	Unternehmen	Frauen
kein Unterschied zwischen Geschlechtern	51%	65%
einige Eigenschaften bei Männern für Führungsfunktionen ausgeprägter als bei Frauen	23%	14%
keine Angabe	23%	24%
sonstiges	2%	

Die Annahme des - Interesses der Frauen an der Übernahme von Führungspositionen im Unternehmen - wird zwar unterschiedlich aber doch durch 33 % der Befragten abgelehnt. Was die Gründe sind, zeigt die folgende Übersicht:

²⁰ Wippermann, Dr. C., 2011, S. 22ff

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Gründe	Frauen	Unternehmen
Sonstiges (z.B. nicht möglich oder Struktur des Unternehmens, keine Stelle)	25%	36%
bereits zufrieden	19%	7%
keine Angabe	19%	43 %
zu hohe Belastung oder kein Interesse der Frauen	12%	7%
nicht mit Privatleben vereinbar	12%	
Altersbedingt	12%	7%

Auch hier wird deutlich, dass Unternehmen zu wenig über die Frauen wissen und deren Gründe oft nicht kennen, da fast die Hälfte der Unternehmen dazu keine Angaben machen. Ablehnungsgründe der Frauen konzentrieren sich zur Hälfte auf individuelle personelle Gründe.

Der allgemeinen Annahme, dass Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert sind stimmen ca. 50 % auf beiden Seiten zu. Auch hier wurden verschiedene Gründe genannt und unter den Befragten in ihrer Wertung verglichen.

Stimme zu/Stimme voll zu (49 bzw.53%): Warum ist das Ihrer Meinung nach so?		
	Frauen	Unternehmen
Vorurteile / wenig Vertrauen seitens der Männer	26%	14%
traditionelles Rollenbild	23%	29%
privat zu sehr eingebunden (Familie, Kinder)	19%	11%
keine Angabe	13%	18%
fachliche/persönliche Mängel	6%	7%
kein Interesse/sonstiges	6%	14%
trauen sich nichts zu	6%	7%

Hierbei zeigt sich, dass die Wahrnehmung der Frauen gegenüber den Unternehmen an sich in den Aspekten Vorurteile seitens der Männer und das traditionelle Rollenbild unterschiedlich ist. Wertungen der personenbedingten Aspekte nehmen einen recht geringen Stellenwert ein.

Daraus ist durchaus abzuleiten, dass bezüglich der Sensibilisierung von Unternehmen und Frauen zur Entwicklung von Frauen in Führungspositionen aus gesellschaftlicher und wirt-

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

schaftlicher Sicht noch mehr getan werden muss, um Vorurteile abzubauen und die Veränderungen im Rollenbild sichtbar zu machen. (Vgl. S. 38).

Wie die Frauen generell ausgewählte Führungsinstrumente in Ihrer Tätigkeit sehen und die Annahme - Meine Arbeit wird im Unternehmen ausreichend anerkannt und gewürdigt - bewerten, zeigt nachfolgende Tabelle:

Stimme zu/Stimme voll zu (75 %)	
Welche Art der Anerkennung/Motivation gibt es?	
Lob/ideelle Anerkennung	42%
finanzielle Anerkennung	24%
Vertrauen	15%
keine Angabe	12%
Sonstiges (z. B. Ideen einbringen)	6%

Dies macht deutlich, wie bereits an anderer Stelle zum Ausdruck gebracht, dass Frauen stärker durch ideelle Anerkennungen und Vertrauen für ihre Tätigkeit im Unternehmen motiviert werden als mit finanzielle Zuwendungen.

5. Ergebnisse

Aus den umfassend dargestellten detaillierten Erfassungen und Wertungen der Befragungsergebnisse und -aussagen aus kleinen Unternehmen des Vogtlandes werden schwerpunktmäßig entsprechend der in Pkt. 2.1. vorangestellten Fragestellungen nachfolgende Ergebnisse abgeleitet:

1. Die **Erwerbstätigkeit von Frauen in kleinen Unternehmen** ist mit 53 % relativ hoch, wobei ca. 25 % in Teilzeit beschäftigt sind, was jedoch noch unter dem Durchschnitt des Landes Sachsen liegt. Der Frauenanteil in den befragten Dienstleistungsunternehmen ist mit 50 %, in den Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes mit 29 % ermittelt worden. In Kleinstunternehmen <10 Beschäftigten sind über 50 % der Beschäftigten konzentriert, was u. a. Einfluss auf die zahlenmäßige Besetzung von Führungspositionen hat.

Im Vergleich der **Qualifikationen** kann eingeschätzt werden, dass Frauen in allen Qualifikationsstufen gegenüber männlichen Beschäftigten vorn liegen. Über 50% der beschäftigten Frauen hat eine abgeschlossene Berufsausbildung, fast 40% eine Hoch- und Fachschulqualifikation.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

In der Unternehmensführung (1. Ebene der Führung) der kleinen Unternehmen (**Führungspositionen** 9% der Beschäftigten) sind 40 % Frauen. In einer 2. Führungsebene, über die jedoch nur die Hälfte der befragten Unternehmen verfügte, sind 49 % Frauen. Frauen führen selbst vorrangig in Unternehmen <10 Beschäftigte. Zwischen den befragten Branchen sind in der Metallbranche erwartungsgemäß die wenigsten Führungspositionen von Frauen besetzt. Diese Relationen entsprechen dem bundesweiten Trend einer höheren Besetzung mit Frauen in Führungspositionen in den kleinen Unternehmen.

2. Obwohl über 60 % der kleinen Unternehmen angeben, einen **Fachkräftemangel** bereits zu spüren, gibt es lediglich bei 16 % einen konkreten Besetzungsbedarf. Dabei konzentriert sich der angegebene Bedarf vorrangig auf Hoch- und Fachschulqualifikationen für die Unternehmensführung, die Produktion und des Marketing.

Im Bereich der Fachkräfte mit Berufsausbildung benennen ca. 25 % der Unternehmen einen konkreten Bedarf insbesondere im verarbeitenden Gewerbe. Die Zahl der zu besetzenden Stellen entspricht mit 3 % der Beschäftigten nicht der Vorausschau auf die nächsten Jahre, in denen aus Altersgründen mindestens 9 % der Beschäftigten ausscheiden.

Sowohl für den Besetzungsbedarf als auch zum Thema der **Personalentwicklung** werden seitens der Unternehmen fast keine Angaben gemacht, was darauf schließen lässt, dass ein konkreter Fachkräftemangel die Geschäftsführungen kleiner Unternehmen noch nicht zu strategischen Handlungsansätzen in der Personalpolitik veranlasst.

Auswirkungen eines Fachkräftemangels werden noch zu sehr auf allgemeine Wahrnehmungen hinsichtlich der Qualität und Quantität von Bewerbern für eine Ausbildung konzentriert. Vorgehensweisen der Personalgewinnung konzentrieren sich mit 41 % auf Erstausbildung und den Einsatz von Praktikanten. Das Spektrum der Möglichkeiten für Personalbeschaffung und -entwicklung wird bei weitem nicht angewandt bzw. genutzt.

Lediglich 23% der Unternehmen führen besondere **Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils bzw. des Anteils Frauen in Führungspositionen** im Unternehmen durch, wobei lediglich die Möglichkeiten der Nutzung flexibler Arbeitszeiten im Vordergrund stehen.

3. Das **Thema Gleichstellung** wird in der Regel von allen Befragten als eine Selbstverständlichkeit wahrgenommen und im alltäglichen Berufsleben nicht besonders benannt.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

In diesem Sinne werden kaum bis keine Probleme benannt. Die Frauen, auch die in Führungspositionen fühlen sich gewürdigt und unterstützt. Über 80 % der befragten Unternehmen haben keine Zielwerte für Frauen in Führungspositionen, der überwiegende Teil der Befragten darunter auch die meisten Frauen lehnen eine Frauenquote ab.

Bezüglich der **Bedingungen und Voraussetzungen für eine optimale berufliche Tätigkeit der Frauen** standen Betriebsklima, Anerkennung und Gleichberechtigung sowie sozialdeterminierte Faktoren im Vordergrund, d. h. wenn in den Unternehmen diese Faktoren besonders ausgeprägt sind, fühlen sich die Frauen wohl.

23 % der kleinen Unternehmen führen spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in ihrem Unternehmen durch. Besonderen Stellenwert haben dabei Angebote hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten.

Elternzeiten der Frauen werden akzeptiert, bei der Rückkehr haben die meisten Frauen ihren bisherigen Arbeitsplatz wieder eingenommen, es gab keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit.

83 % der Frauen ergreifen meist selbst die Initiative, wenn sie sich verändern wollen. Sie sehen dazu Möglichkeiten insbesondere in einer beruflichen Weiterbildung. Andere Formen der Entwicklung wurden nicht benannt.

- 4. Fördernde bzw. hemmende Faktoren der Gleichstellung** in den Unternehmen und unter den Frauen werden ebenso wenig explizit besonders betrachtet und bewertet wie die Problematik Gleichstellung der Frauen generell. Dabei stellte sich heraus, dass Unternehmen und Frauen den meisten vorgegebenen Faktoren ähnliche Wertigkeiten zuordnen.

Im allgemeinen werden **fördernde Faktoren** mit sozialdeterminierten Bezügen, wie positives Betriebsklima, Vertrauen untereinander, Motivation, soziale Beziehungen hoch bewertet, was in kleinen Unternehmen generell besser ausgeprägt ist. Geschlechtsspezifische Unterschiede werden weniger wahrgenommen. Außer dem Faktor flexible Arbeitszeitgestaltung mit einer verhältnismäßig hohen Bewertung durch die Befragten spielen andere meist sachliche bezogene Faktoren, hier auch die Kinderbetreuung, Vertretungsregelungen, Mentoring eine untergeordnete Rolle mit geringer Wertigkeit.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Als **hemmende Faktoren** wurden insbesondere unzureichende Personalentwicklung, fehlendes Vertrauen, traditionelles Rollenverständnis, hohe Reisetätigkeiten, Verpflichtungen über die Arbeitszeit hinaus, infrastrukturelle Aspekte benannt.

Bei diesen Faktoren werden Bewertungsunterschiede zwischen den Unternehmen und den befragten Frauen mehrfach deutlich. Eine unzureichende Personalentwicklung wird vor allem durch die Frauen als hemmend empfunden, aber auch die weiteren Verpflichtungen über die Arbeitszeit hinaus. Seitens der Unternehmen sind z.B. kein Interesse bzw. geringe Flexibilität der Frauen und infrastrukturelle Probleme besonders hemmende Faktoren.

Allgemein immer wieder benannte Faktoren der Gleichstellung wie z. B. Frauen müssen mehr leisten als Männer, Männer sind bessere Führungskräfte, Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert, sind in den Bewertungen zwischen den befragten Unternehmen und Frauen unterschiedlich. Auch dazu liegen Aussagen der verschiedenen Ursachen und Wirkungen vor.

5. Als Schwerpunkte für **Handlungsempfehlungen** zur Verbesserung der Gleichstellung der erwerbstätigen Frauen insbesondere für Führungspositionen in den Unternehmen werden benannt:

- gezielte und langfristige Personalentwicklung in den Unternehmen
- unternehmenszentrierten Handlungsansatz auch bei der Entwicklung von Frauen nutzen
- regelmäßige Mitarbeitergespräche besonders mit den Frauen
- Methodenvielfalt für die Entwicklung von Frauen generell und für Frauen in Führungspositionen speziell nutzen
- Spektrum der Angebote der fördernden Faktoren erweitern (nicht nur flexible Arbeitszeiten)
- hemmende Faktoren weiter konkretisieren und gezielt abbauen
- Sensibilisierung aller Seiten hinsichtlich Vorurteilen gegenüber Frauen in Führungsfunktionen und zum familiären Rollenverständnis,
- Positive Beispiele schaffen und öffentlichkeitswirksam machen
- Informationen zu Vereinbarkeit Beruf und Familie im Vogtland bündeln

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

6. Fazit

Zukünftig zu erwartende Verringerungen des Fachkräftepotenzials - auch in den kleinen Unternehmen des Vogtlandes - begründen einen weitergehenden Entwicklungsbedarf, der die Aspekte der Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels im Vogtland und dabei die Rolle der Frauen im Beruf mehr in den Blick nimmt. Das erfordert Änderungen in der Herangehens- und Sichtweise zur Entwicklung von Frauen in den Unternehmen, sicher differenziert und abhängig von der Größe, Branche und Struktur der Unternehmen.

Neben qualitativen und quantitativen Verbesserungen bei der Personalentwicklung der erwerbstätigen Frauen besonders in den kleinen Unternehmen sind alle Faktoren, die Gleichstellung fördern und/oder hemmen weiter zu verdeutlichen und zu beeinflussen.

Die dargestellten Ergebnisse und Wertungen können Basis weiterer Auseinandersetzungen und Diskussionen zur Problematik der Gleichstellung in allen mittelständischen Unternehmen sein, um die Aussagen zu vervollkommen und zu festigen. Die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen werden während der Projektphase des Projektes „Frauenpower im Vogtland“ soweit wie möglich umgesetzt und beim Transfer der Projektergebnisse berücksichtigt.

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Literaturverzeichnis

- Bauer, U. & Dähler, S. (2010). *Frauen machen neue Länder – Das volle Leben! Frauenkarrieren in Ostdeutschland*. Verfügbar unter http://www.frauenmachenneuelaender.de/images/banners/2010/fmnl_studie_lang2010.pdf [16.04.2014].
- Behr, Dr. M. & Tolksdorf, Prof. Dr. G. (2003). *Zur Situation von kleinen und mittleren Unternehmendes verarbeitenden Gewerbes in der Region sächsisches Vogtland - Ergebnisse einer Geschäftsführerbefragung im Rahmen des Projekts Fachkräfte für Südwestsachsen der Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen*. Verfügbar unter http://www.fh-zwickau.de/fileadmin/ugroups/wiwi/Struktur/Fachgruppen/FG_Personal/GFBefragungNov2003.pdf [16.04.2014].
- Brehmer, W., Klenner, Dr. Ch. & Klammer, Prof. Dr. U. (2009). *Frauen immer häufiger Familiernährerinnen*. Verfügbar unter http://www.familienernaehrerin.de/w/files/publikationen/infobrief-4-09_seiten_10-12.pdf [16.04.2014].
- Brehmer, W., Klenner, Dr. Ch. & Klammer, Prof. Dr. U. (2010). *Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familiernäherinnen*. Verfügbar unter <http://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/wissenschaft/wenn-frauen-das-geld-verdienen.pdf> [16.04.2014].
- Brehmer, W., Klenner, Dr. Ch. & Klammer, Prof. Dr. U. (2010). *Frauen sorgen fürs Geld – und die Familie*. Verfügbar unter <http://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/wissenschaft/frauen-sorgen-fuers-geld-und-die-familie.pdf> [16.04.2014].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2011). *Managerinnen 50plus*. Verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Managerinnen-50-plus,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [17.04.2014].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2012). *2. Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland*. Verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/2.-Atlas-zur-Gleichstellung-in-Deutschland,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [16.04.2014].

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2013). *5. Bilanz Chancengleichheit: Chancengleichheit auf einen guten Weg*. Verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/5.-Bilanz-Chancengleichheit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [17.04.2014].
- Bürgel Wirtschaftsinformationen GmbH & Co. KG Hamburg (2012). *Frauen in Führungspositionen*. Verfügbar unter <http://www.buergel.de/de/presse/studienanalysen/frauen-fuehrungspositionen-2012> [16.04.2014].
- Holst, E. & Schimeta, J. (2013). Slightly more Women in Germany's Corporate Boardrooms – Especially in DAX 30 Companies. *DIW Economic Bulletin*, 3 (3), 3 – 15.
- Hoppenstedt Firmeninformation GmbH (2010) *Frauen in Führungspositionen*. Verfügbar unter <http://de.slideshare.net/napresseportal/hoppenstedtstudie-frauen-in-fuehrungspositionen-frauenanteil-im-management-steigt-weiter-an-der-spitze-sind-frauen-aber-weiterhin-rar> [16.04.2014].
- Hoppenstedt Firmeninformation GmbH Darmstadt (2012) *Frauen im Management*. Verfügbar unter http://www.zeitzeichen-rlp.de/download/hoppenstedt_studie_2012_frauen_im_management.pdf [18.04.2014].
- Industrie- und Handelskammer. (2013). *Branchenstruktur der IHK-zugehörigen Unternehmen - Sächsische IHKs-Kartengrundlage GFK Geomarketing GmbH*.
- Köchling, A., Weber, U., Reindl, J., Weber, B. & Packebusch, Prof. Dr. L. (2010). *Demografischer Wandel – (k)ein Problem!*. Verfügbar unter http://www.bmfi.de/pub/demografischer_wandel_kein_problem_br.pdf [16.04.2014].
- Kohaut, Dr. S. & Möller, Dr. I. (2010). *Frauen kommen auf der Chefetage nicht voran – Führungspositionen in der Privatwirtschaft zum IAB- Betriebspanel 2008*. Verfügbar unter <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k100412a01> [16.04.2014].
- Kohaut, Dr. S. & Möller, Dr. I. (2013). *Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben – Frauen in Führungspositionen, Vergleich zum IAB- Betriebspanel 2008 und 2012*. Verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf> [16.04.2014].
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung* (4., vollst. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lindstädt, Prof. Dr. H. & Fehre, Dr. K. (2011). *Frauen in Führungspositionen: Entgeltunterschiede bei Vorständen*. Verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-in-F_C3_BChrungspositionen-Entgeltunterschiede-bei-Vorst_C3_A4nden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [17.04.2014].
- Lindstädt, Prof. Dr. H., Fehre, Dr. K. & Wolff, Prof. Dr, M. (2011). *Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg*. Verfügbar unter

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

- http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Anlagen__binaer/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-lange-fassung,property=blob,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [16.04.2014].
- Mayer, H. O. (2008). *Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Ausführung, Auswertung (4. Auflage)*. München: Oldenburg Wissenschaftsverlag.
- Regionale Entwicklungsstrategien (Vortrag 06.05.2011). *Lebensraum/Wirtschaftsraum Vogtland 2020 - Herausforderungen, Entwicklungsszenarien, Handlungsansätze*.
- Reuscher, Ch. (2011). *Frauen in Führungspositionen – Was müssen Unternehmen bieten*. Verfügbar unter http://www.career-women.org/dateien/dateien/fa_eligo_studie_lebensziele_hochschulabsolventen_final.pdf [16.04.2014].
- Schwarz, Dr. B., Frey, Prof. Dr. A., Lelutiu, A., et al (2012). *Frauen im Management*. Verfügbar unter <http://www.bisnode.de/topics/frauen-im-management/> [16.04.2014].
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.). (2012). *Verdienststrukturerhebung im Freistaat Sachsen 2010*. Verfügbar unter <http://www.shop.sachsen.de/stala/index.php/review/product/list/id/8972/category/69/> [16.04.2014].
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.). (2012). *Der Arbeitsmarkt im Freistaat Sachsen*. Verfügbar unter http://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_8_j11_SN.pdf [16.04.2014].
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.). (2014). *Haushalte und Lebensformen im Freistaat Sachsen – Ergebnisse des Mikrozensus 2012*. Verfügbar unter <http://www.statistik.sachsen.de/html/9607.htm> [16.04.2014].
- Wippermann, Dr. C. (2010). *Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken*. Verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf.Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [16.04.2014].
- Ziegler, Prof. Dr. Y. & Graml, Prof. Dr. R. (2011). *Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere – Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter*. Verfügbar unter http://www.equalpayday.de/fileadmin/epd/Dokumente/Schwerpunktthema/Illusion_der_Vereinbarkeit_Karrierestudie_Graml_Ziegler.pdf [16.04.2014].

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Quellenverzeichnis

- Bauer, U. & Dähler, S. (2010). *Frauen machen neue Länder – Das volle Leben! Frauenkarrieren in Ostdeutschland*. Verfügbar unter http://www.frauenmachenneuelaender.de/images/banners/2010/fmnl_studie_lang2010.pdf [16.04.2014].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2012). 2. *Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland*. Verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/2.-Atlas-zur-Gleichstellung-in-Deutschland,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [16.04.2014].
- Bürgel Wirtschaftsinformationen GmbH & Co. KG Hamburg (2012). *Frauen in Führungspositionen*. Verfügbar unter <http://www.buergel.de/de/presse/studienanalysen/frauen-fuehrungspositionen-2012> [16.04.2014].
- Hoppenstedt Firmeninformation GmbH Darmstadt (2012) *Frauen im Management*. Verfügbar unter http://www.zeitzeichen-rlp.de/download/hoppenstedt_studie_2012_frauen_im_management.pdf [18.04.2014].
- Industrie- und Handelskammer. (2013). *Branchenstruktur der IHK-zugehörigen Unternehmen - Sächsische IHKs-Kartengrundlage GFK Geomarketing GmbH*.
- Köchling, A., Weber, U., Reindl, J., Weber, B. & Packebusch, Prof. Dr. L. (2010). *Demografischer Wandel – (k)ein Problem!*. Verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/demografischer_wandel_kein_problem_br.pdf [16.04.2014].
- Kohaut, Dr. S. & Möller, Dr. I. (2010). *Frauen kommen auf der Chefetage nicht voran – Führungspositionen in der Privatwirtschaft zum IAB- Betriebspanel 2008*. Verfügbar unter <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k100412a01> [16.04.2014].
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung* (4., vollst. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lindstädt, Prof. Dr. H. & Fehre, Dr. K. (2011). *Frauen in Führungspositionen: Entgeltunterschiede bei Vorständen*. Verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-in-F_C3_BChrungspositionen-Entgeltunterschiede-bei-Vorst_C3_A4nden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [17.04.2014].
- Mayer, H. O.(2008). *Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung, Ausführung, Auswertung* (4. Auflage). München: Oldenburg Wissenschaftsverlag.
- Regionale Entwicklungsstrategien (Vortrag 06.05.2011). *Lebensraum/Wirtschaftsraum Vogtland 2020 - Herausforderungen, Entwicklungsszenarien, Handlungsansätze* .

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Reuscher, Ch. (2011). *Frauen in Führungspositionen – Was müssen Unternehmen bieten.*

Verfügbar unter <http://www.career-women.org/dateien/dateien/>

fa_eligo_studie_lebensziele_hochschulabsolventen_final.pdf [16.04.2014].

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.). (2011). *Der Arbeitsmarkt im*

Freistaat Sachsen. Verfügbar unter <https://www.statistik.sachsen.de/download/010>

GB-Bev/Vogtlandkreis.pdf - [14.04.2014].

Wippermann, Dr. C. (2010). *Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken.*

Verfügbar unter [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-

deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [16.04.2014].

Ziegler, Prof. Dr. Y. & Graml, Prof. Dr. R. (2011). *Die Illusion von der Vereinbarkeit von*

Familie und Karriere – Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010:

Karrierperspektiven berufstätiger Mütter. Verfügbar unter

http://www.equalpayday.de/fileadmin/epd/Dokumente/Schwerpunktthema/Illusion_der

Vereinbarkeit_Karrierestudie_Graml_Ziegler.pdf [16.04.2014].

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Anlagenverzeichnis

- Anlage 1 Zielfragenkatalog
- Anlage 2 Gesprächsprotokoll für Interviews in den Unternehmen
- Anlage 3 Gesprächsprotokoll für Interviews mit den Frauen
- Anlage 4 Erhebungsbogen Strukturanalyse im Unternehmen

Anlage 1: Zielfragenkatalog

Struktureller Fragebogen			
Zielfrage	Nötige Informationen	Interpretation	Quelle
Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Branche bzw. der Größe der Unternehmen und der Anzahl der Frauen in Führungspositionen?	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl weiblicher Führungskräfte - Branche des Unternehmens - Größe der Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es Unterschiede zwischen den Branchen und Unternehmensgröße? - Woraus resultieren diese? Vergleiche mit anderen Studien - Welche Rollentypen herrschen in der Branche vor? 	- Struktureller Fragebogen
Wie ist die Situation der Frauenerwerbstätigkeit im Vogtland und wie präsent sind hier Frauen in Führungspositionen?	<ul style="list-style-type: none"> - Zahlen - Vollzeit/Teilzeitverhältnis - Anteil Führungspositionen von Frauen 	- Vergleiche zu anderen Studien regional	- Struktureller Fragebogen
Interview Frauen			
Zielfrage	Nötige Informationen	Interpretation	Quelle
Ist seitens der Frau überhaupt der Wunsch da, eine Führungsposition zu begleiten?	<ul style="list-style-type: none"> - Wie lange schon im Unternehmen? - Wurden schon Maßnahmen seitens der Frau für einen Aufstieg eingeleitet? (Gespräche etc.) - Gab es Angebote seitens des Unternehmens, in eine höhere Position zu kommen? - Qualifikation? 	<ul style="list-style-type: none"> - Liegt es vielleicht gar nicht am Unternehmen sondern an den Frauen selbst? - Wie können die Frauen motiviert werden, sich stärker für eine Führungsposition einzusetzen? - Ist die Frau mit ihrer aktuellen Situation zufrieden? 	- Interview Frauen
Gibt es einen Zusammenhang zwischen Alter der Frauen, ihrer Qualifikation und ihrem Wunsch nach Führungsposition bzw. Karriereplanung?	<ul style="list-style-type: none"> - Alter - Qualifikation - Karriereplanung der Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sind jüngere Frauen aufgeschlossener gegenüber ihrer eigenen Entwicklung? - Wann ist die günstigste Zeit für Übernahme von Führungsfunktionen? 	- Interview Frauen
Gibt es Zusammenhänge zwischen Region, Lebenshaltungen, traditioneller Rolle der Frau in der Familie?	<ul style="list-style-type: none"> - Familiensituation - Alter - Wie weit sind Wege zwischen Arbeit, Zuhause & Schule, etc. - Welche Rollenbilder besitzen die Frauen selbst? 	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Rolle spielen die Familien? - Wie sehen das die Frauen selbst? - Sieht die Frau eine Karriere als Barriere für die Familie? 	- Interview Frauen

Interview Unternehmen			
Zielfrage	Nötige Informationen	Interpretation	Quelle
Ist im Unternehmen überhaupt das Interesse bzw. Bewusstsein vorhanden, mehr Frauen in Führungspositionen einzustellen?	<ul style="list-style-type: none"> - Was wird bereits unternommen? - Gibt es Zielwerte (z.B. Frauenquote)? - Ist ein Fachkräftemangel spürbar? - Welche Nachteile werden gesehen, wenn die Quote nicht erhöht wird? 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie können Unternehmen motiviert werden, sich stärker für Frauen einzusetzen? - Wie viel Motivation bedarf es? - Ist es überhaupt möglich? 	<ul style="list-style-type: none"> - Interview Unternehmen
Ist das Thema Gleichstellung in den Unternehmen ein Thema? Gibt es besondere Angebote/Vorteile für Frauen seitens des Unternehmens?	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivitäten in den Unternehmen - Angebote - Vorteile - Wer sollte dazu etwas unternehmen? 	<ul style="list-style-type: none"> - welchen Stellenwert hat Gleichstellung in der Wirtschaft bzw. in der Region? - Was muss getan werden? 	<ul style="list-style-type: none"> - Interview Unternehmen
Mehrere Quellen			
Zielfrage	Nötige Informationen	Interpretation	Quelle
Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl von Frauen in Führungspositionen und ihrer Lebenssituation?	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl weibliche Führungskräfte - Familienstand - Situation des Mannes - Kinder ja/nein, Alter der Kinder - Vorhandensein von Betreuungshilfen ja/nein? - Alter der Frau - Berufswechsel ja/nein? - Ausbildung/Qualifikation? 	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Maßnahmen muss das Unternehmen ergreifen, um die Frau in ihrer jeweiligen Situation zu unterstützen (z.B. Kindergartenplatz, Fördermaßnahmen, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Struktureller Fragebogen - Interview Frauen
Gibt es Hindernisse im Unternehmen, die Frauen abhalten eine Führungsposition einzunehmen? Wenn ja, welche? Welche Faktoren sind förderlich?	<ul style="list-style-type: none"> - Wie lange schon im Unternehmen? - Welche förderlichen Faktoren gibt es? - Welche hemmenden Faktoren gibt es? - Welche Wirkungen auf Unternehmen, Region, Frauen selbst ergeben sich? 	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Hindernisse müssen überwunden werden? - Welche Faktoren sollten verstärkt werden? - Liegt es vielleicht gar nicht am Unternehmen sondern an den Frauen selbst? 	<ul style="list-style-type: none"> - Interview Frauen - Interview Unternehmen
Gibt es einen Zusammenhang zwischen der bereits vorhandenen Anzahl von Frauen in Führungspositionen und der Intensität, wie stark Frauen gefördert werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Geschäftsführer weiblich oder männlich? - Frauen in verantwortlichen Funktionen ? - Gibt es fördernde Maßnahmen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können sich die Frauen gegenseitig unterstützen? - Würde eine Frau in einer Führungsposition einen positiven Effekt auf die Gesamtanzahl an Frauen haben? 	<ul style="list-style-type: none"> - Struktureller Fragebogen - Interview Frauen - Interview Unternehmen

Anlage 2: Gesprächsprotokoll für Interviews in den Unternehmen

Unternehmen: _____
 Anzahl der Beschäftigten ohne Azubi: _____
 Davon weiblich: _____
 Branche: _____
 Gesprächspartner/in: _____
 Interviewer: _____
 Datum: _____

A) Frauen im Unternehmen

1. Ist im Unternehmen bereits ein Fachkräftemangel spürbar? Wie macht sich dieser deutlich?

2. Gibt es im Unternehmen Zielwerte für die Anzahl an Frauen in führenden Positionen?

3. Gibt es im Unternehmen Positionen, die ehemals männlich besetzt waren und nun durch Frauen besetzt sind? Warum? Hat sich diese Vorgehensweise bewährt?

4. Könnten Probleme auf Sie zukommen, wenn die Quote an Frauen nicht erhöht wird?
 Wenn ja, welche?

5. Führen Sie bereits Maßnahmen durch, um die Anzahl an Frauen im Unternehmen zu erhöhen?
 Gibt es spezielle Angebote für Frauen? Wenn ja, welche?

6. Welche dieser Angebote schätzen Sie als gelungen ein, welche hatten bisher wenig Erfolg?

.....

7. Welche Aktivitäten führen Sie allgemein zur Nachwuchsgewinnung durch?

.....

B) Fördernde/hemmende Faktoren

Bitte denken Sie kurz nach:

1. Was könnten Faktoren sein, die die berufliche Entwicklung einer Frau in einem Unternehmen fördern?
2. Welche Faktoren könnten die Entwicklung einer Frau im Unternehmen hemmen oder gar verhindern?

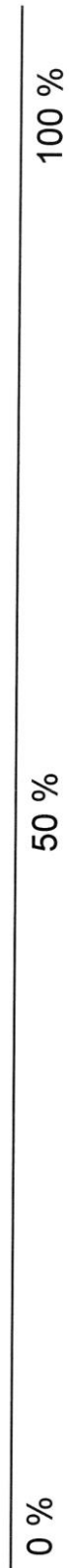
Wir möchten nun erfahren, wie stark diese Faktoren in Ihrem Unternehmen zu finden sind. Bitte ordnen Sie dazu nun die Karteikarten hier auf dem Tisch auf einer Skala von 0 (tritt in meinem Unternehmen überhaupt nicht auf) bis 100 (ist in meinem Unternehmen komplett der Fall) an.

Fördernde Faktoren:

Kinderbetreuung, Home-Office, Frauenquote, Motivation und Fleiß der Frau, flexible Arbeitszeitmodelle

Hemmende Faktoren:

traditionelles Rollenverständnis, geringe Flexibilität, hohe Reisetätigkeit, infrastrukturelle Probleme, Arbeitszeit, fehlendes Vertrauen in Frauen allgemein, fehlende Personalentwicklung, kein Interesse seitens der Frau



C) Sonstige Themen

Ich werde Ihnen nun einige Aussagen vorlesen und möchte Sie bitten, diese zu bewerten von „stimme voll zu“ zu „stimme gar nicht zu“.

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/teils	Stimme nicht zu	Stimme gar nicht zu
Frauen sind in meinem Unternehmen ausreichend repräsentiert.					
Dieses Unternehmen unterstützt Frauen nicht in ihrer weiteren Karriereplanung.					
Im Allgemeinen werden männliche Mitarbeiter oft grundlos bevorzugt.					
Die Förderung von Frauen hat in diesem Unternehmen eine hohe Priorität.					
Die weiblichen Mitarbeiterinnen dieses Unternehmens haben starkes Interesse an der Übernahme einer Führungsposition.					
In diesem Unternehmen gibt es keine Unterschiede zwischen der Behandlung von Männern und Frauen.					
Die Einführung einer Frauenquote in meinem Unternehmen würde ich sehr begrüßen.					
Im Allgemeinen sind Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.					
Im Allgemeinen müssen Frauen oft mehr leisten als Männer um den gleichen Grad an Anerkennung zu erhalten.					
Männer sind die besseren Führungskräfte.					
Im gehobenen Management sollten die Positionen sowohl mit Frauen als auch mit Männern besetzt sein, da dies den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens erhöht.					

Zu einigen Ihrer Aussagen würde ich gern Näheres erfahren:

- **Dieses Unternehmen unterstützt Frauen nicht in ihrer weiteren Karriereplanung.**
 - Welche Arten der Unterstützung gibt es?
(Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)
 - Welche Art der Unterstützung würden Sie sich wünschen?
(Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)

.....

.....

- **Die weiblichen Mitarbeiterinnen dieses Unternehmens haben starkes Interesse an der Übernahme einer Führungsposition.**
 - Warum nicht? (Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

.....

.....

- **Im Allgemeinen sind Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.**
 - Warum glauben Sie, ist das so? (Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)

.....

.....

- **Männer sind die besseren Führungskräfte.**
 - Warum? (Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)
 - Warum nicht? (Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

.....

.....

Anlage 3: Gesprächsprotokoll für: Interviews mit den Frauen

Unternehmen: _____

Anzahl der Beschäftigten ohne Azubi: _____

davon weiblich (Schätzung): _____

Branche: _____

Gesprächspartnerin: _____

Interviewer: _____

Datum: _____

A) Situation der Frau im Unternehmen

1. Wie lange sind Sie bereits in diesem Unternehmen tätig?

.....

2. Bitte schildern Sie kurz Ihren Werdegang im Unternehmen. Welche Positionen haben Sie bereits begleitet und wie lange?

.....
.....

3. Haben Sie Ihre Berufstätigkeit bereits einmal unterbrochen?
Wenn ja, wie lange und warum?

.....
.....

4. Welche Bedingungen schätzen Sie an Ihrer Firma und an Ihrem Job?

.....
.....

5. Wie hoch schätzen Sie Ihre tägliche Arbeitsbelastung?

- sehr hoch
- hoch
- mittelmäßig
- niedrig
- sehr niedrig

B) Private Situation der Frau

1. Bitte geben Sie Ihren Familienstand an.

- kein Partner
- nicht verheiratet, zusammen lebend seit _____ (Jahreszahl)
- verheiratet, zusammen lebend seit _____ (Jahreszahl)
- verheiratet, getrennt lebend seit _____ (Jahreszahl)
- geschieden seit _____ (Jahreszahl)
- verwitwet seit _____ (Jahreszahl)

Wenn kein Partner, dann weiter mit 4.

2. Wie gestaltet sich die berufliche Situation Ihres Lebenspartners/Ehemanns?
(*Jobbeschreibung, Montage/Schicht/Teilzeit/Vollzeit, Zeitliche Inanspruchnahme, Regelmäßigkeit*)

.....
.....

3. Wie haben Sie die Hausarbeit mit Ihrem Partner aufgeteilt? Würden Sie sagen, Sie machen alles, das Meiste, die Hälfte, den kleineren Teil oder kaum etwas bis gar nichts?

- alles
- das meiste
- die Hälfte
- den kleineren Teil
- kaum etwas bis gar nichts

4. Haben Sie Kinder, die bei Ihnen leben?
Wenn ja, wie viele? Wie alt sind diese?

.....
.....

Wenn keine Kinder, dann weiter mit „C) Karriereplanung der Frau“

5. Wie gestaltet sich die Betreuungssituation der Kinder? (Oma, Kindergarten, Ehemann)
- Partner
 - Kindergarten / -krippe
 - Schule / Hort
 - Tagesmutter
 - Großeltern
 - sind schon selbstständig
 - sonstiges (z.B. Behinderung):

.....
.....

6. Bitte zeichnen Sie mir kurz auf, wie groß die Entfernungen in Minuten zwischen Wohnung, Arbeitsort, Schule/Kindergarten und Freizeitaktivitäten der Kinder sind.

C) Karriereplanung der Frau

1. In welcher Position sehen Sie sich selbst in 5 Jahren? Was möchten Sie gern noch erreichen?

.....
.....

**Wenn Antwort in die Richtung „Ich möchte mich beruflich weiterentwickeln“ geht, dann Frage 2.
Ansonsten weiter bei „D) Fördernde/hemmende Faktoren“:**

2. Wurden seitens Ihres Unternehmens bereits Maßnahmen eingeleitet, damit Sie dieses Ziel erreichen?
Wenn ja, welche?

.....
.....

3. Haben Sie selbst bereits Maßnahmen eingeleitet um Ihr Ziel zu erreichen?
Wenn ja, welche?

.....
.....

D) Fördernde/hemmende Faktoren

Bitte denken Sie kurz nach:

1. Was könnten Faktoren sein, die die berufliche Entwicklung einer Frau in einem Unternehmen fördern?
2. Welche Faktoren könnten die Entwicklung einer Frau im Unternehmen hemmen oder gar verhindern?

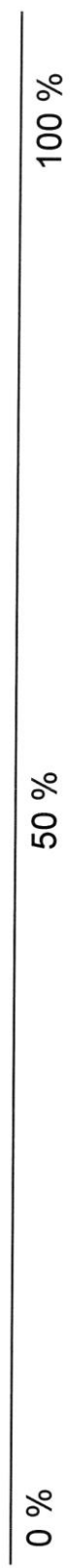
Wir möchten nun erfahren, wie stark diese Faktoren in Ihrem Unternehmen zu finden sind. Bitte ordnen Sie dazu nun die Karteikarten hier auf dem Tisch auf einer Skala von 0 (tritt in meinem Unternehmen überhaupt nicht auf) bis 100 (ist in meinem Unternehmen komplett der Fall) an.

Fördernde Faktoren:

Kinderbetreuung, Home-Office, Frauenquote, Motivation und Fleiß der Frau, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten, positives Betriebsklima, betriebliche Gesundheitsförderung, Vertrauen zueinander, Mentor/in im Betrieb, Jobsharing, Vertretungsregelung

Hemmende Faktoren:

traditionelles Rollenverständnis, geringe Flexibilität, hohe Reisetätigkeit, infrastrukturelle Probleme, fehlendes Vertrauen in Frauen allgemein, fehlende Personalentwicklung, kein Interesse seitens der Frau, Verpflichtungen über die Arbeitszeit hinaus (Ehrenamt, häusliche Verpflichtungen, Rufbereitschaft)



E) Sonstige Themen

Ich werde Ihnen nun einige Aussagen vorlesen und möchte Sie bitten, diese zu bewerten von „stimme voll zu“ zu „stimme gar nicht zu“.

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/teils	Stimme nicht zu	Stimme gar nicht zu
Gegenüber meinen männlichen Kollegen erfahre ich Nachteile im Unternehmen.					
Frauen sind in meinem Unternehmen ausreichend repräsentiert.					
Meine Arbeit wird im Unternehmen ausreichend anerkannt und gewürdigt.					
Im Allgemeinen können Frauen in Führungspositionen Ihren Pflichten als Mutter nicht nachkommen.					
Mein Unternehmen unterstützt mich nicht in meiner weiteren Karriereplanung.					
Männliche Kollegen werden in meinem Unternehmen oft grundlos bevorzugt.					
Ich habe starkes Interesse an der Übernahme einer Führungsposition.					
In meinem Unternehmen gibt es keine Unterschiede zwischen der Behandlung von Männern und Frauen.					
Die Einführung einer Frauenquote in meinem Unternehmen würde ich sehr begrüßen.					
Im Allgemeinen sind Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.					
Ich muss als Frau oft mehr leisten als Männer um den gleichen Grad an Anerkennung zu erhalten.					
Männer sind die besseren Führungskräfte.					
Im gehobenen Management sollten die Positionen sowohl mit Frauen als auch mit Männern besetzt sein, da dies den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens erhöht.					

Zu einigen Ihrer Aussagen würde ich gern Näheres erfahren:

- **Gegenüber meinen männlichen Kollegen erfahre ich Nachteile im Unternehmen.**
 - Welche Nachteile sind das?

.....

.....

- **Meine Arbeit wird im Unternehmen ausreichend anerkannt und gewürdigt. (X)**
 - Welche Arten der Anerkennung gibt es?
(Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)
 - Welche Art der Anerkennung würden Sie sich wünschen?
(Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

.....

.....

- **Mein Unternehmen unterstützt mich nicht in meiner weiteren Karriereplanung. (X)**
 - Welche Arten der Unterstützung gibt es?
(Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)
 - Welche Art der Unterstützung würden Sie sich wünschen?
(Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)

.....

.....

- **Ich habe starkes Interesse an der Übernahme einer Führungsposition.**
 - Warum nicht? (Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

.....

.....

- **Im Allgemeinen sind Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.**
 - Warum glauben Sie, ist das so?
(Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)

.....

.....

- **Männer sind die besseren Führungskräfte.**
 - Warum? (Wenn Antwort war „stimme zu“, „stimme voll zu“)
 - Warum nicht? (Wenn Antwort war „stimme nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

.....

.....

E) Abschließende statistische Angaben

1. Wie alt sind Sie?

.....

2. Welches ist Ihre höchste Qualifikation (abgeschlossen)?

- angelernt
- Berufsausbildung
- Meister
- Hoch- und Fachschulabschluss

Anlage 4: Erhebungsbogen Strukturanalyse im Unternehmen

Fragen sind im Rahmen der Gespräche mit den Unternehmen durch den Projektbearbeiter zu beantworten
(auf diese 1. Situationsbeschreibung wird im AP2 weiter aufgebaut)

Erhebungsdatum: _____
 Gesprächspartner Unternehmen: _____
 Gesprächspartner Projekt _____

1. Allgemeine Daten zum Unternehmen

Name: _____
 Anschrift: _____ PLZ, Ort _____
 Rechtsform Unternehmen: _____ Gründungsjahr: _____
 Branche: _____
 Ansprechpartner _____
 (Name, Vorname, Funktion, Telefon, Email, Fax, Homepage)

2. Führung des Unternehmens

Das Unternehmen wird durch (GeschäftsführerIn, InhaberIn,) _____
 geführt.
 davon ____ weibl. / ____ männl.

Qualifikation und Aufgabenbereiche

	Ausbildung	Verantwortlich für Schwerpunktaufgaben	Alter
GeschäftsführerIn 1		<input type="checkbox"/> Kaufmännischer Aufgaben <input type="checkbox"/> Vertrieb/Marketing <input type="checkbox"/> Personal <input type="checkbox"/> Technik <input type="checkbox"/> _____	
GeschäftsführerIn 2		<input type="checkbox"/> Kaufmännischer Aufgaben <input type="checkbox"/> Vertrieb/Marketing <input type="checkbox"/> Personal <input type="checkbox"/> Technik <input type="checkbox"/> _____	

Gibt es außer der Geschäftsleitung andere Mitarbeiter mit Führungsaufgaben?

ja nein

Wenn ja: Anzahl der Mitarbeiter mit Führungsaufgaben:* _____ davon weibl. _____

*Bitte beachten: Definition der Führungsaufgaben für das Projekt.

Gibt es einen Besetzungsbedarf bei Führungsaufgaben? *s.o. ja nein

Wenn ja:

Aktueller Besetzungsbedarf (bis wann, für welche Aufgabe) _____

mittelfristiger Besetzungsbedarf (bis wann, für welche Aufgabe) _____

Raum für Ergänzungen zum Besetzungsbedarf mit Führungs- bzw. Fachkraftaufgaben:

3. Personal-/Qualifikationsstruktur *Angaben erforderlich, Konkretisierung später in AP2

Anzahl der Beschäftigten z.Zt.* _____ davon weibl. _____

Vollzeit:

davon in der Fertigung: _____ davon weibl. _____

davon in der Verwaltung: _____ davon weibl. _____

Teilzeit/geringfügig beschäftigt:

davon in der Fertigung: _____ davon weibl. _____

davon in der Verwaltung: _____ davon weibl. _____

Beschäftigte gesamt (Umrechnung in VBE): _____ davon weibl. _____

Arbeitskräftebedarf

Gibt es nicht besetzte Stellen? * ja nein

Wenn ja, Angaben zu

Unternehmensbereich: _____

Aufgabenfelder/Einsatzgebiete: _____

Spezialisierung: _____

Zeitraum: _____

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

(Bitte tragen Sie die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Jahren ein)

	2012 gesamt / davon weibl.	Ist 2013 gesamt / davon weibl.	Plan 2015 *gesamt / davon weibl.
Vollzeit			
Teilzeit			
VBE			
Auszubildende			
Praktikanten o.ä			

*wenn keine Zahlenangaben, dann nur Tendenz sichtbar machen.

Altersstruktur der Beschäftigten (jeweils : gesamt / davon weiblich)

	< 19 Jahre	20-24 Jahre	25-29 Jahre	30-34 Jahre	35-39 Jahre	40-44 Jahre	45-49 Jahre	50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre	65-69 Jahre
Anzahl der Beschäftigten											

Qualifikationsstruktur

	Ist 2013 Gesamt / davon weibl.	Plan 2015* Gesamt / davon weibl.
ohne Berufsabschluß (Anlernung)		
Facharbeiter/Berufsausbildung		
Meister / Techniker / Fachschulabschluss		
Uni / Hoch / Fachhochschulabschluss		

*wenn keine Zahlenangaben, dann nur Tendenz sichtbar machen

4. Unternehmensprofil (Produkte/ Angebote)

Welche Produkte/Dienstleistungen umfasst Ihr Portfolio?

Die Richtigkeit der Angaben wird bestätigt.

Datum/Unterschrift Unternehmen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Notizen

Gleichstellung erwerbstätiger Frauen in Kleinunternehmen

Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
kleiner Unternehmen im Vogtland

Notizen

Impressum

Herausgeber:

Projekt „Frauenpower im Vogtland“

Projektleitung: Frau Annett Schmidt

Projektträger:

Fördergesellschaft für berufliche Bildung

Plauen-Vogtland e.V.

Dobenastr. 80

08523 Plauen

in Kooperation mit:

Unternehmerverband Sachsen

Projektentwicklungs- & Verwaltungsgesellschaft mbH

Marianne-Brandt-Str. 4

09112 Chemnitz

Stand: *April 2014*

Druck: *Druckerei WIRmachenDRUCK GmbH*

Konzept und Redaktion:

Projektteam „Frauenpower im Vogtland“

Gestaltung:

Projektteam „Frauenpower im Vogtland“

Haftungsausschluss:

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes „Frauenpower im Vogtland“ kostenlos herausgegeben. Der Herausgeber übernimmt keinerlei Gewähr hinsichtlich der inhaltlichen Richtigkeit, Genauigkeit, Aktualität, Zuverlässigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Haftungsansprüche gegen den Autor wegen Schäden materieller oder immaterieller Art, welche aus der Nutzung bzw. Nichtnutzung der veröffentlichten Informationen entstanden sind, werden ausgeschlossen.

Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de).

Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Projektträger:
**Fördergesellschaft für berufliche Bildung
Plauen-Vogtland e.V.**
Dobenastr. 80
08523 Plauen
Tel.: 03741 12 61 06
Email: fg.schmidt@fg-bildung.de

in Kooperation mit:
Unternehmerverband Sachsen
Projektentwicklungs- & Verwaltungsgesellschaft mbH
Marianne-Brandt-Str. 4
09112 Chemnitz
Tel.: 0371 49 51 29 12
Email: chemnitz@uv-sachsen.org



Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

