

Drum prüfe, wer sich bindet

## Der „5-Punkte-Schnell-Check“ für Deine Arbeitgeberwahl

**Was macht Arbeitgeber aus Sicht der Frauen attraktiv? Als Veranstalter von Deutschlands größtem Messe-Kongress, women&work, interessiert uns die Frage schon seit fünf Jahren. Und zum zweiten Mal gaben wir im vergangenen Jahr dieser Neugier nach und befragten insgesamt über 3.000 Frauen bundesweit.**

Das Ergebnis: Mit den Faktoren „genderfares Betriebsklima“ (Platz 1), kollegiale Zusammenarbeit (Platz 2) und „Anerkennung“ (Platz 3) siegen die weichen Faktoren. Auf Platz 4 (Flexible Arbeitszeiten) und Platz 5 (Commitment zum Equal Pay Day) finden sich dann die „harten Fakten“, sprich: die Gegebenheiten, die aus Sicht der befragten Frauen vorhanden sein müssen, um Vereinbarkeit und die faire Anerkennung ihrer Leistung durch eine entsprechende Bezahlung ermöglichen zu können.

Die Studie zeigt auch: Für rund 65% der befragten Frauen ist Karriere wichtig bzw. sehr wichtig. 4 von 5 Frauen (78,9%) finden „Aufstiegsmöglichkeiten“ wichtig bzw. sehr wichtig, für 72,8% der Befragten sind „Frauen in Führungspositionen“ sehr wichtige Kriterien in Bezug auf die Attraktivität von Arbeitgebern.

Generell fällt auf, dass die Arbeitgeberkriterien, die darauf abzielen, die Stellung von Frauen in den Unternehmen zu verbessern, von berufserfahrenen, älteren Frauen grundsätzlich wichtiger beurteilt werden, als von Studentinnen. Zum Beispiel ist für Studentinnen die „Frauenquote bei Stellenbesetzungen“ weniger wichtig als für (Young) Professionals, Führungskräfte und Wiedereinsteigerinnen. Auch der „Frauenanteil in Führung“ ist für Führungskräfte um 24 Prozentpunkte wichtiger als für Berufseinsteigerinnen.

Diese Differenz in der Bewertung zeigt, dass genderspezifische Unterschiede in der Arbeitswelt leider immer noch an der Tagesordnung sind. Eine Karriere mit Kind oder der Aufstieg in einem z.B. männerdominierten Unternehmen sind für Frauen durchaus noch mit großen Hindernissen verbunden.

## Gehalt



Die Ergebnisse der Umfrage zeigen aber auch: Als Berufseinsteigerinnen könnt Ihr schon frühzeitig an fünf neuralgischen Punkten für eine optimale berufliche Startposition sorgen:

### 1. Frauen möchten angemessen entlohnt werden.

Das erfordert: Werdet Euch über Euren Wert als Arbeitskraft klar und verkauft Euch nicht unter Wert. Ein zu geringes Einstiegsgehalt holt Ihr nie wieder auf. Informiert Euch über die üblichen Branchengehälter und orientiert Euch an den Gehältern der Männer, nicht an denen der Frauen.

### 2. Frauen möchten Karriere machen

Das erfordert: Strategie und Langfristigkeit bei der Karriereplanung schon zum Berufseinstieg. Trefft eine kluge und weitsichtige Arbeitgeberwahl und werdet Euch möglichst früh darüber klar, welche Art von Karriere Ihr anstrebt. Soll es die Fach- und Expertinnenlaufbahn sein? Soll es eine Führungsposition mit oder ohne Personalverantwortung sein? Ab wann habt Ihr Euer Karriereziel aus heutiger Sicht erreicht? Diese Fragen sind wichtig, um die berufliche Planung strategisch anzugehen und vorbereitet zu sein, wenn Euch Führungspositionen angeboten werden.



Betriebsklima

Anerkennung

Work-Life-Balance

### 3. Frauen wünschen ein genderfaires Betriebsklima und eine kollegiale Führungskultur.

Das erfordert: Viele Studien zeigen, Frauen können überall da erfolgreich sein, wo sie, ohne Vorurteile zu erfahren, Leistung erbringen können, die entsprechend gewürdigt wird. Darum prüft gründlich, bevor Ihr Euch bindet. Nutzt Karrieremessen wie die women&work am 25. April in Bonn, um Eure Wunscharbeitgeber im Vorfeld kennenzulernen und auf Herz und Nieren zu testen. Wie stellt sich das Betriebsklima dar?

Was tut das Unternehmen im Bereich Work-Life-Balance? Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen? All diese Fragen sind Indikatoren dafür, wie leicht oder schwer es Frauen im Unternehmen gemacht wird, Karriereambitionen umzusetzen.

### 4. Frauen wünschen sich Anerkennung.

Das erfordert: Wenn Ihr als Frauen gleichberechtigt Karriere machen wollt, muss das Talentmanagement von Einstiegspositionen bis hin zum oberen Management transparent und "fraundurchlässig" sein. Dazu gehört vor allem eine faire und neutrale Leistungsbewertung von Mitarbeitern. Frauenfördernd sind aber auch Mentorenprogramme, unternehmenseigene Frauennetzwerke, Patenschaften, Integrationsveranstaltungen und Wiedereinstiegsoptionen nach Elternzeit. Ob Unternehmen Frauenkarrieren aktiv, könnt Ihr daran erkennen, ob Arbeitgeber auf Frauenveranstaltungen präsent sind, in eigene Frauennetzwerke investieren, eine interne Quote propagieren oder sich medial positiv zum Thema Frauenförderung äußern.

### 5. Frauen wünschen sich flexible Arbeitszeiten

Das erfordert: Mehr und mehr Unternehmen bieten flexible Arbeitszeitmodelle, die es Männern und Frauen ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren oder den Ansprüchen nach Work-Life-Balance gerecht zu werden. Schlagworte sind hier Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitmodelle für Führungskräfte, Job-Sharing, Home-Office/Telearbeit.

Hat Euer Wunscharbeitgeber in diesem Bereich noch keine Lösungen entwickelt, werdet zu Pionieren und schlag selbst tragbare Lösungen vor. Die Erfahrung zeigt, dass viele Arbeitgeber darauf positiv reagieren.

Grundsätzlich empfehle ich Euch, im Bewerbungsgespräch mutig zu sein, Eure Wünsche und Visionen klar zu kommunizieren und Unternehmen an ihren Versprechungen zu testen. Je besser Ihr das Unternehmen im Vorfeld auf Herz und Nieren prüft, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr zufrieden zur Arbeit geht und erfolgreich im Job seid!

Melanie Vogel

women&work  
www.womenandwork.de



Melanie Vogel

Melanie Vogel ist Geschäftsführerin der AGENTUR ohne NAMEN GmbH, die als Initiatorin der women&work, Deutschlands größtem Messenkongress für Frauen, 2012 mit dem Innovationspreis „Land der Ideen“ ausgezeichnet wurde.

Die nächste women&work findet am 25. April 2015 in Bonn statt. Weitere Infos gibt es unter

[www.womenandwork.de](http://www.womenandwork.de)