

Chancengleichheit – Anspruch oder Realität?

Bianca Krol, Anja Seng

In der chemischen Industrie sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

Um daran etwas zu ändern, muss sich in vielen Fällen die Unternehmenskultur verändern. Aber auch die aufstiegswilligen Frauen selbst sind gefordert.

■ Die Zahl der Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge wächst kontinuierlich, wie eine neue Studie des Hochschul-Informations-Systems bestätigt. Dennoch sind Frauen in Leitungsfunktionen der industriellen Forschung und Entwicklung der chemischen Industrie stark unterrepräsentiert.

Gute Ausgangsbedingungen

■ Frauen, die sich für ein Chemiestudium entscheiden, haben in der Regel bessere Abiturnoten als ihre

männlichen Kommilitonen. Allerdings sind angehende Chemikerinnen, wie mehrere Untersuchungen zeigen, bereits während des Studiums und vor allem später während der Promotion Sonderbehandlungen ausgesetzt, die sich an ihrem Geschlecht und den damit verbundenen gesellschaftlichen Rollenstereotypen festmachen lassen. So erhalten männliche Absolventen eher Angebote zur Promotion, und auch prestigeträchtigere Themen werden eher an männliche Doktoranden vergeben. Auswirkungen zeigen sich darin, dass der Anteil der

Frauen vom Studienbeginn bis zur Promotion systematisch abnimmt und Frauen im Diplom und in der Promotion durchschnittlich schlechtere Bewertungen erzielen als ihre Kommilitonen.

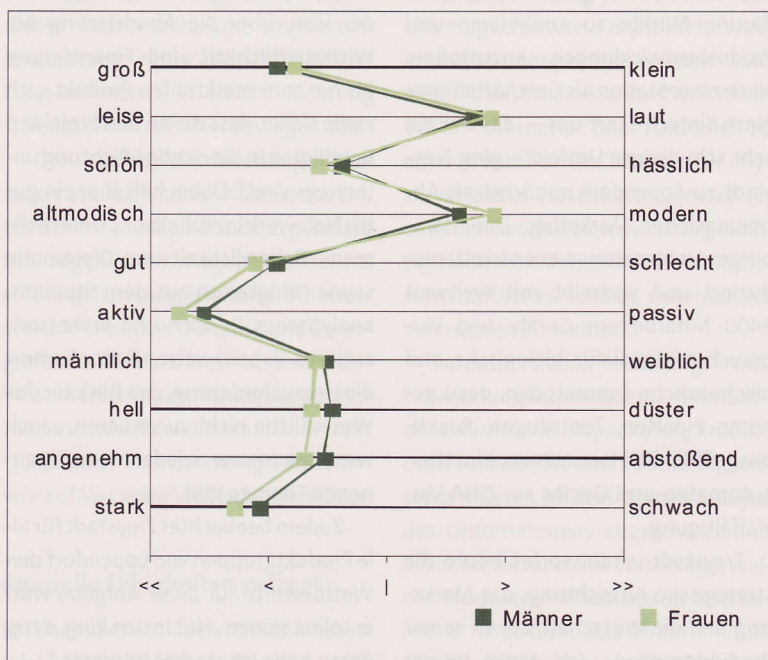
Die Bedingungen beim Berufseinstieg nach dem Studium sind für Frauen und Männer weitgehend gleich, da die Anforderungen der chemischen Industrie an promovierte Chemikerinnen und Chemiker weitgehend objektivierbar sind: Die Unternehmen orientieren sich im Wesentlichen am inhaltlichen Schwerpunkt der Doktorarbeit, an der (über-)fachlichen Breite der Ausbildung, an Noten und am Alter sowie an der Reputation des Doktorvaters.

Betrachtet man den weiteren Karriereverlauf, besteht diese Chancengleichheit im Aufstieg nicht mehr.

Bedingungen für den Aufstieg

■ Folgende Faktoren gelten als förderlich für eine Karriere:

- inhaltliche und räumliche Flexibilität, die sich in Jobwechseln ausdrücken;
- zeitliche Präsenz in Form von ständiger Verfügbarkeit im Unternehmen und umfassender Bereitschaft zu Reisetätigkeit;
- Netzwerke und Selbstvermarktung, die Frauen generell weniger stark betreiben als Männer.



Frauen und Männer
assoziiieren mit
Karriere ähnliche
Attribute.
(Aus Lit.²⁾, S. 128)

Diese Faktoren, die für den Karriereverlauf ausschlaggebend sind, sind deutlich weniger objektivierbar. Dies führt zu unterschiedlicher Behandlung von Frauen und Männern.

Eine vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen geförderte Studie der Fachhochschule für Oekonomie & Management setzt an dieser Stelle an. Hier berichten weibliche Angestellte der chemischen Industrie von Erfahrungen mit einer unterschiedlichen Behandlung bei Stellenbesetzungen.

Zum einen resultieren Benachteiligungen aus den Arbeitsplatzanforderungen. Nach Aussage der Befragten existiert ein Idealbild der Führungskraft, zu dem eine nahezu uneingeschränkte zeitliche und räumliche Verfügbarkeit gehört. Teilzeittätigkeiten lassen sich mit Forschungsmanagement somit nicht verbinden. Dazu kommt, dass akademisch ausgebildete Frauen häufig auch Akademiker als Partner haben und daher besonders hohe Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dabei denken Frauen durchaus in den gleichen Karrieredimensionen wie Männer (Abbildung). Sie assoziieren teilweise sogar positivere Attribute mit dem Begriff Karriere als ihre männlichen Kollegen. Unternehmensvertreter nehmen dies allerdings nicht unbedingt wahr. Sie erleben die männlichen Beschäftigten als karriereorientierter, die mittel- bis langfristig planen und genau wissen, wohin und wann der nächste Karriereschritt erfolgen soll. Frauen wird unterstellt, dass der Spaß am Job im Vordergrund stehe. Habe eine Chemikerin eine solche Stelle gefunden, würde sie weitere Karriereschritte nicht mehr aktiv planen.

Aufgaben für Unternehmen und Beschäftigte

■ Aktuell haben Frauen in der chemischen Forschung und Entwicklung weniger Verantwortung und erhalten für ähnliche Aufgaben weniger Geld als Männer. Um hier Chancengleichheit zu schaffen, müssen die Aufgaben-

Verantwortungs- und Gehaltsverteilung für Männer und Frauen gleich gestaltet sein. Um jegliche Arbeitsmarktpotenziale auszuschöpfen, gilt es, die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern. An diesem Punkt ist es an den Unternehmen, die Rahmenbedingungen zu gestalten, und an den Betroffenen selbst, sich entsprechend zu positionieren.

Die Unternehmen haben nicht nur personalwirtschaftlich Gleichbehandlung sicherzustellen, sondern auch durch die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur eine Atmosphäre der Gleichbehandlung zu schaffen. Mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und systematischer Personalentwicklung optimieren sie die Rahmenbedingungen.

Von den Frauen ist Eigeninitiative gefordert. Sie sind selbst gefragt, ihre Leistung aktiv zu zeigen und sich für ihre berufliche Entwicklung einzusetzen. Durch den Aufbau von Netzwerken können sie sich gegenseitig unterstützen und fördern – wie ihre männlichen Kollegen dies bereits erfolgreich tun.

Dipl.-Volkswirtin **Bianca Krol** ist Geschäftsführerin der inomic GmbH. Ihre Beratungs- und Forschungsschwerpunkte sind Strategieentwicklung, Kundenbindungsmanagement sowie Marktforschung. Daneben ist sie seit 2005 Dozentin für Statistik und Wirtschaftsmathematik an der FOM Fachhochschule für Ökonomie und Management, Essen. **Anja Seng** ist seit 2007 Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement an der FOM und regionale Studienleiterin MBA am Standort Essen. Parallel ist sie seit 2003 beratend tätig, spezialisiert auf Personalmarketing, Employer Branding, Karriereplanung und Nachwuchscoaching.

Literatur

- 1) *BMBF (2008): Gute Chancen für Frauen in technischen Berufen verbessern, BMBF-Pressemitteilung Nr. 104/2009. www.bmbf.de/press/2545.php, Zugriff 29.7.2009.*
- 2) *A. Seng, M. Zimmer, B. Krol, I. Rybnikoval. Frauen in der industriellen Forschung, Entwicklung und Innovation in der chemischen Industrie in Nordrhein-Westfalen, Abschlussbericht zum geförderten Projekt des MGFFI, Essen, 2008.*
- 3) *M. Schramm, C. Kerst, Berufseinmündung und Erwerbstätigkeit in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. HIS Projektbericht 2009. www.his.de/pdf/22/MINT_Gesamt_20090512.pdf, Zugriff: 29.7.2009.*

■ Kontakte durch den GDCh-Karriereservice

Der GDCh-Karriereservice hilft Absolventen und berufserfahrenen Experten bei der Suche nach einer neuen Position und unterstützt Unternehmen bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter.

- **GDCh-Bewerberdatenbank**
Stellensuchende, ob Berufseinsteiger oder -erfahrene Experten, in ungekündigter Stellung oder aktiv auf Stellensuche können sich kostenlos in die Bewerberdatenbank eintragen. Alle Daten werden vertraulich behandelt und Sperrvermerke strikt beachtet. Stellenanbieter übermitteln dem GDCh-Karriereservice ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle und erhalten Kurzprofile geeigneter Kandidaten, aus denen sie diejenigen Bewerber auswählen, deren vollständige Bewerbungen sie erhalten möchten.
- **Information: Gedruckt, online und vor Ort**
Studierende, Doktoranden und Fach- und Führungskräfte in der Chemie finden jeden Monat in den *Nachrichten aus der Chemie* Informationen über Studiengänge, Berufseinstieg und Arbeitsmarkt sowie den Stellenmarkt mit Angeboten aus Industrie und Akademia. Die Internet-Seiten des Karriereservices bieten zusätzlich tagesaktuelle Stellenlisten und Informationen um Studium und Beruf. Für GDCh-Mitglieder gibt es Exklusivangebote wie Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht oder Informationen aus Gehaltsumfragen. Dazu kommen Bewerberworkshops, Jobbörsen auf Messen, GDCh-Tagungen und in Zusammenarbeit mit den Jungchemikerforen. www.gdch.de/karriere

■ Die Jobbörsen der GDCh-Jungchemikerforen

Das Jungchemikerforum (JCF), die Organisation der etwa 6000 jungen und studentischen Mitglieder der GDCh, organisiert Jobbörsen für Studenten und Absolventen naturwissenschaftlicher Fächer, vor allem der Chemie. Die Teilnehmer knüpfen Kontakte zu Chemie- und Pharmaunternehmen, informieren sich in persönlichen Gesprächen sowie in Vorträgen, Diskussionen und Workshops über den Berufseinstieg in Industrie und Forschung. Dabei erhalten die Teilnehmer Tipps zu Bewerbungsstrategien und einen Überblick über Arbeitsfelder in den Naturwissenschaften. Ausblicke in die Zukunft und Entwicklung der Chemie helfen ihnen, sich ein Bild von den Berufsperspektiven zu machen. Jedes Jahr bieten die Jungchemiker mehrere Veranstaltungen an, darunter die Frankfurter Jobbörse, das ChemieIndustrieForum in Münster und das Alpenforum in Oberammergau. Eine neue Initiative des JCF ist eine Praktikantenbörse, die engagierten Jungchemikern Praktikumsplätze in Unternehmen vermittelt. jcf@jungchemikerforum.de, www.jungchemikerforum.de