

## ***Frauen-Karriere-index (FKi) – Erste Erhebung***

**Mit der ersten Erhebung wurde ein wichtiger Schritt zum Etablieren des Frauen-Karriere-Index unternommen. Der Frauen-Karriere-Index ist ein lernendes Instrument und wird im Zuge der weiteren Erhebungswellen kontinuierlich überprüft und in Korrelationen verifiziert. 32 Unternehmen haben an der ersten Erhebung teilgenommen und eine Vorreiterrolle eingenommen. Weitere Unternehmen wollen sich nach der ersten Erhebung anschließen.**

Die Erhebung beschränkt sich auf Tatsachen und verzichtet auf Beurteilung und Meinungen oder auf die Einstellung zu Quotierungen. Sie gibt ein Bild der unterschiedlichen Realitäten in Organisationen in Deutschland. Wichtig ist, dass viele der erfragten Tatsachen durch Materialien belegt und Fortschritte mit Zahlen dokumentiert werden sollen. Die Unternehmen haben dies ausdrücklich gelobt und ein Großteil der befragten Unternehmen hat davon auch Gebrauch gemacht.

Mehrere Unternehmen haben bestätigt, wie anregend bereits das Ausfüllen des Fragebogens für ihre eigenen Vorhaben ist, da eine sehr bewusste Reflektion der eigenen Tätigkeiten stattfindet und neue Ideen und Pläne entstehen. Ideen und neue Maßnahmen (offene Antwortfelder), die noch nicht im Fragebogen enthalten waren, sind einerseits Anregungen für alle Teilnehmer, zum anderen werden sie bei Allgemeingültigkeit in den Fragebogen für folgende Erhebungswellen aufgenommen. Für die Teilnehmer ist es zudem interessant zu sehen, welche Korrelationen aus Maßnahmen und Erfolgen entstehen und sich mit den anderen teilnehmenden Unternehmen über neue Ideen auszutauschen.

Jedes Unternehmen, das sich der Herausforderung gestellt hat, an der Untersuchung mit der Preisgabe von Daten über die eigene Situation teilzunehmen, dokumentiert, wie wichtig ihm die Thematik ist.

Die Unternehmen kommen aus sehr unterschiedlichen Branchen (von der herstellenden Industrie über Banken bis zu Dienstleistern aus dem Gesundheitswesen), den unterschiedlichen Größenklassen (von Unternehmen mit weniger als hundert Beschäftigten bis zu solchen mit 40 Tausend und mehr) und sowohl solchen, deren Hauptsitz in Deutschland liegt als auch solchen, die Niederlassungen ausländischer Unternehmen in Deutschland sind. Es handelt sich sowohl um Unternehmen, die kaum weibliche Beschäftigte haben als auch um solche, die überwiegend

Frauen beschäftigen. Das Gleiche gilt auch für die Beschäftigung weiblicher Führungskräfte. In den befragten Unternehmen arbeiten in Summe rund 170.000 Mitarbeiter, mit 11.000 Führungskräften, davon 2.400 Frauen. Eine Analyse der Struktur der teilnehmenden Unternehmen befindet sich im Anhang. Sie zeigt, wie breit das Interesse an der Thematik zur Förderung von Frauen und Karriere ist.

Ein vergleichender Index wurde entwickelt, der für Aktivitäten und erreichte Umsetzungen Punkte vergibt und der Werte von 0 bis 100 erreichen kann. Der höchste in der ersten Erhebung erreichte Indexwert liegt bei 84. Je ein Viertel der Unternehmen erreicht Indexwerte bis zu 54, 55 bis 64, 65 bis 74 sowie 75 und mehr. Ein Indexwert wird auch für die drei Teilbereiche „Struktur“, „Commitment“ und „Rahmenbedingungen“ errechnet. Der Teilindex „Struktur“ sagt viel über das Gegebene, das „Commitment“ über das Gewünschte und die „Rahmenbedingungen“ über das kurzfristig Machbare aus.

Der Index dient nicht nur zum Vergleich zwischen den Unternehmen, sondern er soll dem teilnehmenden Unternehmen auch das Controlling beim Erreichen seines Ziels ermöglichen, für Frauen attraktiver zu werden und bessere Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen. Hierzu erhält jedes Unternehmen für 8 Bereiche Informationen, ob in diesem oder jenem Bereich seine spezifischen Stärken und Schwächen liegen. Diese Bereiche sind: Beschäftigtenstruktur + Führungskräfte (=Teilindex Struktur), Personalentwicklung + Externe Kommunikation + Maßnahmen (=Teilindex Commitment), Arbeitszeit + Mission und Ziele + Transparenz (=Teilindex Rahmenbedingungen). Damit kann es sich bei seinen weiteren Aktivitäten auf die größten Defizite oder den Ausbau seiner Stärken konzentrieren, die Ergebnisse werden umsetzungsfähig.

An der Spitze im Frauen-Karriere-Index steht die Hewlett-Packard GmbH mit einem Index von 84 aus der Branche der „Neuen Technologien“. Das Unternehmen schneidet führend bei *Commitment* und *Rahmenbedingungen* ab und ist auch sehr gut beim Teilbereich *Struktur*.

An zweiter Stelle folgt die HypoVereinsbank, aus dem Konzernverbund der Unicredit Bank AG (Index 81) und damit das beste Unternehmen aus der insgesamt erfolgreichsten Branche: den Banken. Die HypoVereinsbank ist hervorragend bei *Commitment*, sehr gut bei den *Rahmenbedingungen* und gut im Teilbereich *Struktur*.

Auf Rang 3 folgt die SMA Solar Technology AG mit einem Index von 80, ebenfalls aus der Branche der Neuen Technologien. Während die HypoVereinsbank einen weiblichen Beschäftigtenanteil von etwa 50% aufweist, sind bei den beiden Unternehmen aus den „Neuen Technologien“ etwa ein Viertel der Beschäftigten weiblich. Die SMA Solar Technology AG ist hervorragend bei Commitment und Rahmenbedingungen.

Die Symrise AG mit einem Index von 72 erhält eine Auszeichnung für die am stärksten anregende, mit Materialien belegte, *beste interne Kommunikation* eines Unternehmens für die „Sonderausgabe der Unternehmenszeitschrift Team Spirit (2/2009): Diversity – Frauen bei Symrise“. Es werden Frauen aus verschiedenen Ländern, oft in Führungspositionen, als Rollenvorbild vorgestellt, die zeigen, welche Karrierechancen Mitarbeiterinnen bei Symrise haben. Das Besondere an dieser Veröffentlichung ist darüber hinaus, dass in einem kurzen Nachtrag zu jedem Rollenvorbild die Situation der Frauen in dem jeweiligen Land und deren Chancen, Führungspositionen in Unternehmen einzunehmen, vorgestellt werden. Mit dieser Broschüre hat Symrise den Auftakt zu einer sehr starken und glaubwürdigen Unterstützung von Frauen im Unternehmen geschaffen und verfolgt diese nun konsequent. Zudem konnten wir feststellen, dass die Vorstellung von „Role Models“ einen sehr hohen Einfluss auf die weitere Entwicklung von Frauen im Unternehmen hat.

Für die ambitionierteste Neuausrichtung und ihrem Erfolg auf diesem schwierigen Weg erhält die K+S Aktiengesellschaft eine Auszeichnung. Unter Tage durften von wenigen Ausnahmen abgesehen bis 2009 keine Frauen beschäftigt werden – dies hatte natürlich Einfluss auf die gesamte Kultur dieses Industriezweiges. Die Erhebung zeigt die großen Fortschritte der K+S Aktiengesellschaft in den letzten Jahren; K+S beschäftigt sich in besonderem Maß auch mit der Hinführung von Frauen zu industriellen Berufen.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass nicht alle Unternehmen in der Lage sind, alle gestellten Fragen Gender-spezifisch zu beantworten. Der Aufbau einer entsprechenden Personalstatistik und eines Monitoring-Instruments ist für Unternehmen eine Herausforderung, der sie sich künftig stellen müssen.

Im Anhang zu diesem Bericht befindet sich neben der Analyse der Struktur der teilnehmenden Unternehmen:

- *Eine Statistik der durchgeführten Maßnahmen, die im Fragebogen abgefragt wurden. Es zeigt sich, wie erfolgreich und notwendig die bereits oben angesprochenen Rollenvorbilder sind.*
- *Eine Liste neuer Ideen und Maßnahmen, die von den Unternehmen vorgestellt wurden. Besonders interessant sind hier Beispiele wie die Einführung eines „Frauenbeirats“ oder auch die Idee, Elternzeit als natürlichen Bestandteil einer Berufsbiographie zu betrachten.*

Die nächste Erhebungswelle findet im vierten Quartal 2013 statt. Sie dient dazu, weitere Teilnehmer für das kontinuierliche Controlling und den Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu gewinnen. Die Unternehmen, die an der ersten Erhebungswelle teilgenommen haben, nehmen automatisch daran teil. Die Ergebnisse werden Ende 2013 vorgestellt.

