

Gleichstellen

Fragebogen zum Thema Frauen in Führungspositionen

I. Persönliche Angaben

Ihr Geschlecht

- weiblich männlich

Wie alt sind Sie?

- bis 25 26 – 35 36 – 45
 46 – 55 ab 56

Üben Sie aktuell eine Führungsfunktion (Hauptabteilungs-, Abteilungs- oder Fachgebietsleitung) aus?

- Ja Nein

Mit welchem Arbeitszeitvolumen sind Sie derzeit beschäftigt?

- Vollzeit
 Teilzeit – bis 19,5 Std./Woche
 - 20 – 30 Std./Woche
 - mehr als 30 Std./Woche

Über welche Qualifikation verfügen Sie?

- Keine abgeschlossene Berufsausbildung
 Abgeschlossene Berufsausbildung
 (Fach)-Hochschulabschluss / Meister/in

II. Gründe für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen

Fördert das Unternehmen aus Ihrer Sicht Frauenkarrieren?

- Ja Eher ja Eher nein Nein

Wo liegen Ihrer Meinung und Erfahrung nach die wichtigsten Gründe für die Ungleichbesetzung in den Führungspositionen mit Frauen und Männern im Unternehmen? Woran scheitern die Frauen?

	Stimmt	Stimmt häufig	Stimmt teilweise	Stimmt nicht
Männerdominierte Branche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg nach oben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bevorzugung männlicher Bewerber – Männer fördern eher Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen werden zu wenig in aufstiegsorientierter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Weiterbildung unterstützt				
Das Auswahlsystem ist wenig transparent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kompetenz der Frauen ist weniger sichtbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmensstrukturen sind männlich geprägt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Managementverständnis von Entscheidungstragenden und Personalverantwortlichen sind hemmende Faktoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel an weiblichen Vorbildern und Mentorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Stimmt	Stimmt häufig	Stimmt teilweise	Stimmt nicht
Zu wenig Ermutigung für Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lange Arbeitszeiten als Grundvoraussetzung für Aufstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergleichbare Leistungen von Frauen werden weniger anerkannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen haben mehr Aufgaben zu tätigen, die nicht karrierefördernd sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen im gebärfähigen Alter oder mit Kindern werden bewusst benachteiligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Frauen ist es schwieriger, sich in männerdominierte Netzwerke zu integrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen haben geringere Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Abwesenheiten (Elternzeit, Teilzeitarbeit..) ist die Karriereleiter beendet; Leistungsfähigkeit wird angezweifelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen zeigen weniger Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen haben weniger Interesse an Karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen sind weniger geeignet für Führungspositionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen verzichten auf Karriere, weil sie Kinder haben wollen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen verzichten zu Gunsten des Lebenspartners auf die eigene Karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen fehlen die Ellenbogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen wollen Kontakte und sonstige Interessen nicht vernachlässigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Strebten Sie in der Vergangenheit oder streben Sie für die Zukunft eine Führungsposition (oder eine höhere Führungsposition als jetzt) an?

- Ja - Welche konkreten Schritte haben Sie dafür unternommen?

- Nein

Fühlten Sie sich jemals am beruflichen Fortkommen gehindert?

- Ja - Welche Hindernisse sind aus Ihrer Sicht besonders gravierend?
- Nein _____

Welche betrieblichen Angebote oder Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen fehlen aus Ihrer Sicht noch?

Schließen sich Kinder und Führungspositionen Ihrer Meinung nach gegenseitig aus?

- Ja - Was müsste sich ändern, damit Familie und beruflicher Aufstieg besser vereinbar sind?
- Nein _____

Ist Ihr Wunsch nach Inanspruchnahme eines familienfreundlichen Angebotes des Unternehmens (z.B. Teilzeitarbeit, Telearbeit o.ä.) schon einmal abgelehnt worden?

- Ja - Mit welcher Begründung
- Nein _____

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!!