

1. Fragebogen zur Studie „Frauen und Karriere“

Fragebogen Frauen und Karriere



Sehr geehrte Teilnehmerin,

bitte lesen Sie sich folgende Fragen genau durch und beantworten Sie diese so präzise wie möglich.

Beantworten Sie bitte alle Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge. Kreuzen Sie entweder die vorgegebenen Zellen nach der zutreffenden Antwortmöglichkeit an (kleines x), oder füllen Sie die vorhandenen Zeilen aus.

Wenn nicht ausdrücklich Anderes angegeben ist, bitte immer nur ein Kreuz pro Frage setzen.

Verwenden Sie bitte beim Ausfüllen keine Abkürzungen.

Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können, machen Sie mit der nächsten weiter.

Bitte füllen Sie den Fragebogen am PC aus und senden ihn per e-mail an mich zurück (Datei Senden an \Rightarrow mail-Empfänger \Leftarrow An: eva.fischer@mch.siemens.de / Betreff: Fragebogen). Falls dies nicht möglich sein sollte, drucken Sie den Fragebogen bitte aus und senden ihn per Hauspost an: ICM, Mch P, 24833, Eva Fischer.

Vorab besten Dank für Ihre Mühe und viel Spaß beim Ausfüllen

Aus- und Weiterbildung

1. Welche Ausbildungsstätten haben Sie besucht? (Bitte alle Ausbildungsstätten beginnend mit der Elementarschule ankreuzen!)

| | | |
|---|----------------------------|--|
| 1. Grundschule | 7. Gymnasium | |
| 2. Hauptschule | 8. Fachschule | |
| 3. Realschule | 9. Berufsakademie | |
| 4. Gesamtschule | 10. Fachhochschule | |
| 5. Berufsbildende Schule(n) | 11. Spezielle Hochschule | |
| 6. Fachoberschule | 12. Universität | |
| 13. Ausländische Ausbildungsstätten (bitte nennen): | 14. Andere (bitte nennen): | |

2. Welche Abschlüsse haben Sie errungen? (Mehrfachnennungen möglich)

| Bezeichnung des Abschlusses | Notenschnitt |
|---|--------------|
| 1. Hauptschulabschluss | |
| 2. Realschulabschluss | |
| 3. Berufsqualifizierender Abschluss | |
| 4. Fachhochschulreife | |
| 5. Fachgebundene Hochschulreife (z.B. nach Berufsoberschule) | |
| 6. Allgemeine Hochschulreife (Abitur) | |
| 7. Abschluss zur beruflichen Weiterbildung (nach Fachschule) | |
| 8. Berufsqualifizierender Studienabschluss (Diplom, Magister, Staatsexamen, Bachelor, Master) | |
| 9. Promotion | |
| 10. Habilitation | |
| 11. Andere (bitte nennen): | |

3. Wie viele Jahre hat Ihre Ausbildung insgesamt gedauert? (Alle Schul-, Lehr- und Studienjahre ohne Weiterbildungszeit während der Berufstätigkeit)

4. Haben Sie sich über den zweiten Bildungsweg qualifiziert?

| | | |
|----|------|--|
| Ja | nein | |
|----|------|--|

5. Welche Karrieremaßnahmen haben Sie bisher genutzt und wie sinnvoll fanden Sie diese? (Mehrfaches Ankreuzen bei genutzten Maßnahmen möglich)

| Keine Karrieremaßnahmen | sehr sinnvoll | sinnvoll | wenig sinnvoll | nicht sinnvoll |
|-------------------------|---------------|----------|----------------|----------------|
| Weiterbildende Seminare | | | | |
| Mentoring | | | | |
| Coaching | | | | |
| Karriere-Beratung | | | | |
| Netzwerk | | | | |
| Partnering | | | | |
| Sonstige: | | | | |

6. Welche direkt karriereorientierten Maßnahmen, die Sie für sinnvoll halten, sind Ihnen darüber hinaus bekannt?

| | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Keine | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Folgende (bitte nennen): | | <input type="text"/> |

Berufsweg

7. Welche beruflichen Stationen haben Sie absolviert? (momentane Position eingerechnet)

| Position / Tätigkeit | Name des Unternehmens |
|----------------------|-----------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |
| 6. | |
| 7. | |
| 8. | |
| 9. | |
| 10. | |
| 11. | |
| 12. | |
| 13. | |
| 14. | |

8. Wie viele Berufsjahre haben Sie hinter sich?

9. Wie viele Male haben Sie in ihrem bisherigen Berufsleben den Job gewechselt? (Positionswechsel innerhalb einer Firma eingerechnet)

10. Haben Sie im Ausland gearbeitet?

| | | | |
|----|--------------------------|------|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> | nein | <input type="checkbox"/> |
|----|--------------------------|------|--------------------------|

11. Haben Sie zeitweise nicht gearbeitet?

| | |
|------|--------------------------|
| Nein | <input type="checkbox"/> |
|------|--------------------------|

| | |
|-----------|----------------------|
| Ja, weil: | <input type="text"/> |
|-----------|----------------------|

12. Haben Sie schon einmal in Teilzeit gearbeitet?

| | | | |
|----|--------------------------|------|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> | nein | <input type="checkbox"/> |
|----|--------------------------|------|--------------------------|

13. Würden Sie gerne (wieder) in Teilzeit arbeiten?

| | | | |
|----|--------------------------|------|--------------------------|
| Ja | <input type="checkbox"/> | nein | <input type="checkbox"/> |
|----|--------------------------|------|--------------------------|

**14. Was hat Ihnen auf Ihrem Berufsweg am meisten geholfen?
(Bitte maximal nur 3 Nennungen!)**

| | | |
|--|--|--|
| Meine Ausbildung | Mein privates Umfeld | |
| Mein Erscheinungsbild | Meine schnelle Auffassungsgabe | |
| Meine Herkunft | Spezielles Recruiting von Frauen | |
| Meine Kontakte | Mein souveränes Auftreten | |
| Meine Kreativität Mein Leistungswille | Meine Sprachkenntnisse Mein Teamgeist | |
| Platzierung von Frauen in höheren Positionen | Meine Zusatzqualifikationen | |
| Anderes (bitte nennen): | | |

Jetztige Arbeitssituation

15. Wie sind Sie an Ihre momentane Stelle gelangt? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

| | | |
|--|---|--|
| Beförderung Bewerbung auf eine intern bekannt gegebene Stelle | Persönliche Kontakte Vermittlung durch eine Personalagentur / das Arbeitsamt | |
| Bewerbung auf eine offizielle Ausschreibung | Von einem externen Personalvermittler angesprochen | |
| Blindbewerbung | Vorschlag der Personalabteilung | |
| Interne Nachfrage bei der Personalabteilung | Anderes (bitte nennen): | |

16. Wo arbeiten Sie?

| | | | | |
|-----|----------|-------------------------|----------|-----|
| ICN | ICM | SBS | A&D | I&S |
| PL | SBT | PG | PTD | TS |
| AT | Med | Osram | Infineon | SFS |
| SRE | Zentrale | Anderes (bitte nennen): | | |

17. In welchem Funktionsbereich sind Sie tätig?

| | |
|---|--|
| Funktionsbereich | |
| Consulting | |
| EDV / IT | |
| Einkauf / Materialwirtschaft / Logistik | |
| Finanzen / Rechnungswesen / Controlling | |
| Forschung und Entwicklung | |
| Geschäftsleitung | |
| Marketing | |
| Personalwesen | |
| Vertrieb / Verkauf | |
| Werbung / PR / Kommunikation | |
| Anderes (bitte nennen): | |

18. Welche Funktionsebene bekleiden Sie im Unternehmen?

| | | |
|---------------------|--------------------|----------------------------|
| AT (Außertariflich) | FK (Führungskreis) | OFK (Oberer Führungskreis) |
|---------------------|--------------------|----------------------------|

Karriere allgemein

19. Welche der folgenden Begriffe verbinden Sie am ehesten mit Karriere? (Bitte maximal nur 2 Nennungen!)

| | | | |
|-----------------------------|--|-------------------------|--|
| Delegationsmacht | | Hohes Sozialprestige | |
| Einflussmöglichkeit | | Sachthemen vorantreiben | |
| Entscheidungsmacht | | Selbstverwirklichung | |
| Ehrgeiz befriedigen | | Verantwortung tragen | |
| Hohes Einkommen | | Anderes (bitte nennen): | |
| Hohe hierarchische Position | | | |

20. Welchen Stellenwert hat Ihre Karriere in Ihrem Leben?

| | | | | |
|-----------------|--------------|---------|-----------------|-----------|
| Den wichtigsten | sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig | unwichtig |
|-----------------|--------------|---------|-----------------|-----------|

21. Inwieweit deckt sich Ihre momentane berufliche Tätigkeit mit Ihren persönlichen Neigungen?

| | | | | |
|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|
| Voll und ganz | Großteils | Teilweise | Wenig | Gar nicht |
|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|

22. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen work-life-balance?

| | | | | |
|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|
| Voll und ganz | Großteils | Teilweise | Wenig | Gar nicht |
|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|

23. Welche persönlichen Opfer mussten Sie für Ihre Karriere bringen?

(Mehrfachnennungen möglich)

| | | | |
|--|--|---|--|
| Keine | | | |
| Verzicht auf Partnerschaft / Ehe | | Zeitverlust | |
| Verlust von persönlichen Kontakten | | Verlust von Lebensqualität | |
| Verzicht auf Kinder | | Gesundheitliche Belastungen | |
| Verzicht auf gemeinsamen Wohnort mit dem Partner | | Verzicht auf gesellschaftliche Ereignisse | |
| Andere (bitte nennen): | | | |

24. Wenn Sie Opfer erbracht haben, wie schwer ist Ihnen dies gefallen?

| | | | |
|-------------|--------|--------------|--------|
| Sehr schwer | schwer | wenig schwer | leicht |
|-------------|--------|--------------|--------|

25. Fühlten Sie sich jemals am beruflichen Vorankommen gehindert?

(Mehrfachnennungen möglich)

| | | | |
|-------------------------------|--|-----------------------------|--|
| Nein | | | |
| Ja, durch: | | | |
| Strukturen im privaten Umfeld | | Personen im privaten Umfeld | |
| Strukturen im Arbeitsumfeld | | Personen im Arbeitsumfeld | |
| Gesellschaftliche Zwänge | | Persönliche Faktoren | |
| Andere (bitte nennen): | | | |

26. Wer hat Ihren bisherigen Karriereweg positiv beeinflusst? (Mehrfachnennungen möglich)

| | | |
|------------------------|--|------------------------|
| Niemand | | |
| Vater | | Mutter |
| Geschwister | | Andere(r) Verwandte(r) |
| Freund(e) | | Partner |
| Mentor(en) | | Vorgesetzt(e) |
| Andere (bitte nennen): | | |

27. Falls Sie Mentoren hatten, wie waren diese? (bitte kombinieren Sie durch ein Kreuz das Geschlecht mit „formell“ = mit vertraglicher Vereinbarung oder „informell“ = ohne vertragliche Vereinbarung)

| | | | | | |
|-----------------|---------|-----------|-----------------|---------|-----------|
| Mentor 1 | formell | informell | Mentor 2 | formell | informell |
| weiblich | | | weiblich | | |
| männlich | | | männlich | | |

28. Hatten Sie Vorbilder für Ihre berufliche Laufbahn?

| | | |
|---------------|---------------|------|
| Ja, männliche | Ja, weibliche | Nein |
|---------------|---------------|------|

29. Fördern Sie gezielt andere Frauen?

| | |
|----|------|
| Ja | nein |
|----|------|

30. Glauben Sie, es gibt einen männlichen und einen weiblichen Führungsstil?

| | |
|----|------|
| Ja | nein |
|----|------|

31. Wie würden Sie Ihr eigenes Führungsverhalten tendenziell charakterisieren?

| | | |
|-----------------|------------------------|--------------|
| Eher bestimmend | eher partnerschaftlich | eher liberal |
|-----------------|------------------------|--------------|

32. Was halten Sie davon, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden (bis sie im Unternehmen gut repräsentiert sind)?

| | |
|------------------------|------------------------------|
| Halte ich für sinnvoll | Halte ich für nicht sinnvoll |
|------------------------|------------------------------|

33. Was können Sie motivierten Berufsanfängerinnen als Tipps mitgeben?

| |
|--|
| |
| |
| |

Persönliche Angaben

34. Ihr Geburtsjahr:

| |
|----|
| 19 |
|----|

35. Sie sind:

| | | | | | |
|--------|--------|-------------|------------|-----------|-----------|
| Single | liiert | verheiratet | geschieden | verwitwet | sonstiges |
|--------|--------|-------------|------------|-----------|-----------|

36. Wenn Sie einen Partner haben, unterstützt dieser Ihre Karriere?

| | | |
|----|-----------|------|
| Ja | teilweise | nein |
|----|-----------|------|

37. Wie viele Kinder haben Sie?

| | | | | | |
|-------|---|---|---|---|-------------|
| Keine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 oder mehr |
|-------|---|---|---|---|-------------|

38. Wenn Sie Kinder haben, geben Sie bitte deren Geburtsjahr (vierstellige Jahreszahl) an: (Mehrfachnennungen möglich)

| | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1. Kind | 2. Kind | 3. Kind | 4. Kind | 5. Kind |
|---------|---------|---------|---------|---------|

39. Wie würden Sie die Art der Erziehung beschreiben, die Ihnen selbst als Kind zuteil wurde? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

| Erziehungsstil | Verhalten / Standpunkt der Eltern (bzw. Erziehungsberechtigten) |
|-----------------|--|
| Autokratisch = | Unterdrückend, kindliche Meinung interessiert nicht |
| Autoritär = | Stark kontrollierend und bestimmend, kindliche Meinung zur Kenntnis nehmend |
| Demokratisch = | Anleitend, ernstnehmend, Vermittlung des Gefühls der Sicherheit und Erwünschtheit |
| Egalitär = | Kinder sind mit den Eltern absolut gleichberechtigt in Rechten und Pflichten |
| Permissiv = | Zurückhaltend, Initiative in persönlichen Entscheidungen muss vom Kind selbst kommen |
| Laisser-faire = | Regelfrei, Kinder müssen selbst aktiv sein, Wünsche der Eltern können wahlweise berücksichtigt werden oder nicht |
| Negierend = | Teilnahmslos, Kind wird nicht beeinflusst, es interessiert nicht |

40. Haben Sie Geschwister?

| | | | | |
|------|-------------|------------|------------------------|-----------------|
| Nein | Ja, jüngere | Ja, ältere | Ja, jüngere und ältere | Ja, gleich alte |
|------|-------------|------------|------------------------|-----------------|

41. Welche der folgenden Personen war in der Familie Ihrer Kindheit und Jugend (bis zu Ihrem 18. Lebensjahr) ständig oder zeitweise berufstätig? (Mehrfachnennungen möglich)

| | | | |
|---|--------|--------|------------|
| Vater | Mutter | Brüder | Schwestern |
| Andere wichtige berufstätige Bezugspersonen / Erziehungsberechtigte (bitte nennen): | | | |

Liebe Teilnehmerin,

bitte vergewissern Sie sich, dass Sie keine Frage vergessen haben und senden Sie dann bitte den ausgefüllten Fragebogen zurück. Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung!

Vielen Dank für Ihre freundliche Unterstützung und alles Gute für Ihre weitere Laufbahn wünscht

Eva Fischer
Siemens AG
Otto-Hahn-Ring 6
Raum 24833
80730 München-Perlach
eva.fischer@mch.siemens.de
089 636 50257

Falls Sie noch Anmerkungen zu diesem Fragebogen haben, können Sie diese hier notieren:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

2. Befragung im Siemens-Intranet

Aufruf zur Studie auf der ProDi-Homepage
(<https://intranet.cp.siemens.de/prodi/cgi-bin/indexpl?hres=/index.de.html>)

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying the Siemens ProDi homepage. The address bar shows the URL: <https://intranet.cp.siemens.de/prodi/cgi-bin/indexpl?hres=/index.de.html>. The page header includes the Siemens logo, navigation links like 'Global Home', 'SCD', 'SCO', 'HRM', 'Forum', and 'Intranet'. A search bar is present with the text 'go to' and a 'Finden' button. The main content area is titled 'Willkommen bei Promoting Diversity' and contains a welcome message from Prof. Peter Pribila. The sidebar on the right features a 'Highlights' section with a link to a study on 'Frauen und Karriere' and a 'YOLANTE' section for a Young Ladies Network of Technology. The footer contains contact information for the ProDi team and the date 'Stand: 27. May 2002'.

SIEMENS
Global Home | SCD | SCO | HRM | Forum | Intranet | Kontakt | Home

CP Auf einen Blick | go to | Finden

Corporate Personnel Promoting Diversity

Promoting Diversity | Perspektiven | Work-life Balance | Aus der Praxis | Links & Sitemap | Infos

Willkommen bei Promoting Diversity

Mehr Potenzial durch Vielfalt

"Als globales Top-Unternehmen brauchen wir die Besten. Kein Unternehmen kann es sich leisten, 50% der "Brainpower" zu vernachlässigen. Immer mehr Frauen schließen heute hochqualifizierte Ausbildungsgänge ab. Sie wollen im Unternehmen adäquate Aufgaben übernehmen und zwar auf allen Ebenen der Hierarchie. Wenn Frauen und Männer in praktisch allen Lebensbereichen gemeinsam Verantwortung tragen, dann muss das auch im Unternehmen möglich sein. Darauf haben wir uns eingestellt und unsere Personalpolitik entsprechend ausgerichtet. Alle unsere Bereiche und Regionalgesellschaften sind dazu aufgefordert, Förderungen und Neueinstellungen unter Diversity-Gesichtspunkten vorzunehmen."
(Prof. Peter Pribila, Personalvorstand)


Die Ideen und das Engagement der Mitarbeiter sichern den Erfolg eines Unternehmens. Die Vielfalt ihrer Talente und Perspektiven erweitert den Horizont und die Produktivität bei der Lösung von komplexen Aufgaben. Vielfalt ist somit eine Quelle für Kreativität und Innovation. Wenn wir im Unternehmen nach Lösungen suchen, wollen wir die Probleme nicht ausschließlich aus der männlichen Brille betrachten. Wenn wir kreativ und innovativ sein müssen, wollen wir uns nicht nur auf die männliche Hälfte dieser Tugenden stützen.

Technik braucht Frauen, und auch Führung braucht Frauen. Deshalb werden die Unternehmen im Wettbewerb die Nase vorn haben, die Vielfalt gezielt fördern und sich dem Potenzial der Frauen öffnen. Das Projekt Promoting Diversity wird Instrumente anbieten, um die Potenziale der Frauen besser zur Geltung zu bringen. Es gibt mehr als genug herausfordernde Aufgaben, die Männer und Frauen gemeinsam anpacken müssen. Erfahren Sie mehr und machen Sie mit - hier im Intranet!

Highlights

>Aufruf<
zur Studie:
"Frauen und Karriere"
Gesucht werden OFK-/PF- und karriereorientierte AT-Frauen bei Siemens für eine Studie der Universität Passau zum Thema "Frauen und Karriere".
Mittelpunkt der Untersuchung sind weibliche Karrierewege: Ausbildung, berufliche Stationen, Karrierevorstellungen, Unterstützungsmöglichkeiten. Stellen auch Sie Ihre Erfahrungen zur Verfügung und tragen zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen bei.
[Hier zum mehr](#)
[Informations- und Anmeldeformular](#)

YOLANTE


Young Ladies Network of Technology

↓

Haben Sie eine Tochter, die gerade ihr Abitur gemacht hat und ein technisches Studium beginnen möchte?

JAI
Dann sollten sie sich unbedingt Yolante, das Studienbegleitungsprogramm von Siemens mal näher anschauen.
[mehr zu Yolante](#)

Verantwortlich: CP Promoting Diversity (ProDi)
Autor: Nicola Lenhard
Webmaster: Thomas Müller-Lynch

Stand: 27. May 2002
© Siemens AG 2002

Fragebogen - Microsoft Internet Explorer von T-Online

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Zurück Vorwärts Abbrechen Aktualisieren Startseite Suchen Favoriten Verlauf E-Mail Drucken

Adresse <https://intranet.cp.siemens.de/prodi/cgi-bin/index.pl?href=/Fischer-fragen.html> Wechseln zu Links >>

SIEMENS intranet
Global Home | SCD | SCO | HRM | Forum | Kontakt | Home

CP Auf einen Blick go to Finden GO

Corporate Personal Promoting Diversity Promoting Diversity Diversity Balance Infos

UNIVERSITÄT PASSAU

Adressatinnen: OFK- / FK- und karriereorientierte AT-Frauen

Herzlich willkommen zur Befragung "Frauen und Karriere"!

Mein Name ist Eva Fischer, ich bin Doktorandin der Universität Passau. Im Rahmen meiner Doktorarbeit bei Siemens eruiere ich, **welche Wege Karrierefrauen gehen und wie sie im Unternehmen besser gefördert werden können**. Dazu möchte ich herausfinden, was Frauen wie Sie, die zweifelsohne zu den Erfolgreichen gehören, an Gemeinsamkeiten oder Besonderheiten aufweisen und welche Ihrer Erfahrungen für nachfolgende Frauen nutzbar gemacht werden können.

Sollten Sie Gefallen an der Idee finden, bitte erzählen Sie anderen OFK-/ FK- und karriereorientierten AT- Frauen von der Aktion.

Die Ergebnisse der Studie werden Ihnen auf jeden Fall zur Verfügung gestellt.

Die Ergebnisse der Studie werden Ihnen auf jeden Fall zur Verfügung gestellt.

Ihre Daten bleiben vollkommen anonym, diese werden streng vertraulich behandelt. Die Auswertung des Fragebogens wird nicht mit Ihrem Namen verhaftet sein. Ihre Angaben fließen in unpersonalisierte Statistiken ein.

Für Ihre Teilnahme bin ich Ihnen persönlich außerordentlich dankbar, weil davon das Gelingen meiner Arbeit vollkommen abhängt, Sie leisten damit auch für das Unternehmen einen höchst wichtigen Beitrag – von dem Nutzen für nachkommende Frauen ganz zu schweigen. Der Fragebogen bietet zudem für Sie selbst die wertvolle Möglichkeit viele Dinge in Bezug auf Ihre Karriere klarer zu sehen.

Ich hoffe, Sie nehmen sich die mit Sicherheit gut investierte Zeit und verbleibe

mit den besten Grüßen

Eva Fischer

Siemens AG
Eva Fischer
Otto-Hahn-Ring 6
Raum 24833
80730 München-Perlach
eva.fischer@mch.siemens.de
089 636 50257

HIER ZUM FRAGEBOGEN

Verantwortlich: CP Projekt Diversity (ProDi) Stand: 21.May.2002
Autor: Nicola Lienhard
Webmaster: Thomas Müller-Lynch © Siemens AG 2002

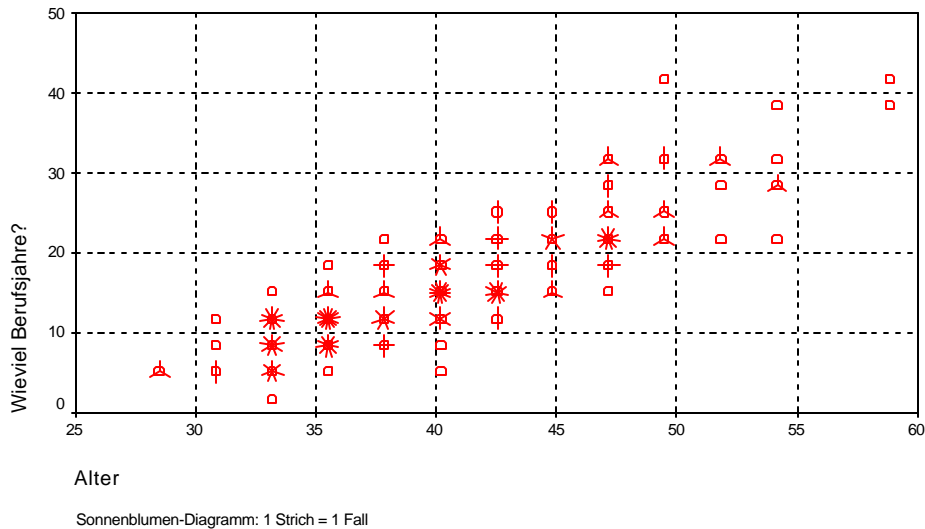
Start Fragebogen - ... Arbeitsplatz H:\ H:\Diss H:\Diss\Präs... Microsoft PowerP... 17:39

3. SPSS Auswertung

3.1. Persönliche Angaben

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|------------------|----------------|---------------|-----------|---------------|----------|---------------|------------|---------------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Geburtsjahr 1943 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1944 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1947 | | | 2 | 3,1% | | | 2 | 1,0% |
| 1948 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1949 | | | 3 | 4,6% | | | 3 | 1,5% |
| 1950 | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| 1951 | 1 | ,8% | 2 | 3,1% | | | 3 | 1,5% |
| 1952 | 1 | ,8% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 4 | 2,0% |
| 1953 | 2 | 1,5% | 3 | 4,6% | | | 5 | 2,5% |
| 1954 | 7 | 5,4% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 10 | 5,0% |
| 1955 | 2 | 1,5% | 4 | 6,2% | 1 | 14,3% | 7 | 3,5% |
| 1956 | 4 | 3,1% | 3 | 4,6% | | | 7 | 3,5% |
| 1957 | 4 | 3,1% | | | | | 4 | 2,0% |
| 1958 | 6 | 4,6% | 2 | 3,1% | | | 8 | 4,0% |
| 1959 | 3 | 2,3% | 5 | 7,7% | | | 8 | 4,0% |
| 1960 | 8 | 6,2% | 7 | 10,8% | | | 15 | 7,4% |
| 1961 | 5 | 3,8% | 2 | 3,1% | 2 | 28,6% | 9 | 4,5% |
| 1962 | 7 | 5,4% | 4 | 6,2% | | | 11 | 5,4% |
| 1963 | 6 | 4,6% | 5 | 7,7% | 2 | 28,6% | 13 | 6,4% |
| 1964 | 8 | 6,2% | 1 | 1,5% | | | 9 | 4,5% |
| 1965 | 6 | 4,6% | 4 | 6,2% | | | 10 | 5,0% |
| 1966 | 14 | 10,8% | 3 | 4,6% | | | 17 | 8,4% |
| 1967 | 10 | 7,7% | 6 | 9,2% | | | 16 | 7,9% |
| 1968 | 9 | 6,9% | 1 | 1,5% | | | 10 | 5,0% |
| 1969 | 7 | 5,4% | | | | | 7 | 3,5% |
| 1970 | 10 | 7,7% | 2 | 3,1% | | | 12 | 5,9% |
| 1971 | 4 | 3,1% | | | | | 4 | 2,0% |
| 1973 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1974 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | 130 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 202 | 100,0% |

| | | | Funktionsebene | | | Gesamt |
|-------|------------|------|----------------|-------|-------|--------|
| | | | AT | FK | OFK | |
| Alter | 28 | % | ,8% | | | ,5% |
| | 29 | % | 1,5% | | | 1,0% |
| | 31 | % | 3,1% | | | 2,0% |
| | 32 | % | 7,7% | 3,1% | | 5,9% |
| | 33 | % | 5,4% | | | 3,5% |
| | 34 | % | 6,9% | 1,5% | | 5,0% |
| | 35 | % | 7,7% | 9,2% | | 7,9% |
| | 36 | % | 10,8% | 4,6% | | 8,4% |
| | 37 | % | 4,6% | 6,2% | | 5,0% |
| | 38 | % | 6,2% | 1,5% | | 4,5% |
| | 39 | % | 4,6% | 7,7% | 28,6% | 6,4% |
| | 40 | % | 5,4% | 6,2% | | 5,4% |
| | 41 | % | 3,8% | 3,1% | 28,6% | 4,5% |
| | 42 | % | 6,2% | 10,8% | | 7,4% |
| | 43 | % | 2,3% | 7,7% | | 4,0% |
| | 44 | % | 4,6% | 3,1% | | 4,0% |
| | 45 | % | 3,1% | | | 2,0% |
| | 46 | % | 3,1% | 4,6% | | 3,5% |
| | 47 | % | 1,5% | 6,2% | 14,3% | 3,5% |
| | 48 | % | 5,4% | 3,1% | 14,3% | 5,0% |
| 49 | % | 1,5% | 4,6% | | 2,5% | |
| 50 | % | ,8% | 3,1% | 14,3% | 2,0% | |
| 51 | % | ,8% | 3,1% | | 1,5% | |
| 52 | % | ,8% | 1,5% | | 1,0% | |
| 53 | % | | 4,6% | | 1,5% | |
| 54 | % | | 1,5% | | ,5% | |
| 55 | % | | 3,1% | | 1,0% | |
| 58 | % | | ,8% | | ,5% | |
| 59 | % | | ,8% | | ,5% | |
| Alter | Gesamt | | N=130 | N=65 | N=7 | N=202 |
| | Mittelwert | | 38,90 | 42,80 | 43,57 | 40,32 |



| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------|---------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Status | Single | 23 | 17,4% | 14 | 21,5% | 1 | 14,3% | 38 | 18,6% |
| | liiert | 35 | 26,5% | 10 | 15,4% | 2 | 28,6% | 47 | 23,0% |
| | verheiratet | 62 | 47,0% | 35 | 53,8% | 4 | 57,1% | 101 | 49,5% |
| | geschieden | 7 | 5,3% | 4 | 6,2% | | | 11 | 5,4% |
| | verwitwet | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| | sonstiges | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| | geschieden + liiert | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| Gesamt | | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 204 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---------------------------|-----------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wenn Sie einen Partner | ja | 87 | 82,1% | 33 | 71,7% | 6 | 100,0% | 126 | 79,7% |
| haben, unterstützt dieser | teilweise | 15 | 14,2% | 12 | 26,1% | | | 27 | 17,1% |
| Ihre Karriere? | nein | 4 | 3,8% | 1 | 2,2% | | | 5 | 3,2% |
| Gesamt | | 106 | 100,0% | 46 | 100,0% | 6 | 100,0% | 158 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|------------|-------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wie viele | Keine | 96 | 73,3% | 41 | 63,1% | 5 | 83,3% | 142 | 70,3% |
| Kinder | 1 | 24 | 18,3% | 13 | 20,0% | | | 37 | 18,3% |
| haben Sie? | 2 | 10 | 7,6% | 11 | 16,9% | 1 | 16,7% | 22 | 10,9% |
| | 3 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | | 131 | 100,0% | 65 | 100,0% | 6 | 100,0% | 202 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | Gesamt |
|------------------|------------|----------------|------|-----|--------|
| | | AT | FK | OFK | |
| Wie viele Kinder | Anzahl | N=131 | N=65 | N=6 | N=202 |
| haben Sie? | Mittelwert | ,36 | ,54 | ,33 | ,42 |

| | | Funktionsebene | | | Gesamt |
|------------------|------------|----------------|------|------|--------|
| | | AT | FK | OFK | |
| Alter bei 1.Kind | Anzahl | 34 | 24 | 1 | 59 |
| | Mittelwert | 30,3 | 30,8 | 31,0 | 30,5 |
| Alter bei 2.Kind | Anzahl | 11 | 11 | 1 | 23 |
| | Mittelwert | 31,1 | 30,9 | 35,0 | 31,2 |
| Alter bei 3.Kind | Anzahl | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Mittelwert | 35,0 | . | . | 35,0 |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|-------------------|----------------|----|--------|----|--------|---|--------|----|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Alter bei 1. Kind | 19 | 1 | 2,9% | | | | | 1 | 1,7% |
| | 20 | 1 | 2,9% | | | | | 1 | 1,7% |
| | 21 | | | 2 | 8,3% | | | 2 | 3,4% |
| | 22 | 1 | 2,9% | | | | | 1 | 1,7% |
| | 23 | 1 | 2,9% | 1 | 4,2% | | | 2 | 3,4% |
| | 24 | | | 1 | 4,2% | | | 1 | 1,7% |
| | 25 | 1 | 2,9% | 1 | 4,2% | | | 2 | 3,4% |
| | 26 | 2 | 5,9% | 2 | 8,3% | | | 4 | 6,8% |
| | 27 | 1 | 2,9% | | | | | 1 | 1,7% |
| | 28 | 2 | 5,9% | 2 | 8,3% | | | 4 | 6,8% |
| | 29 | 1 | 2,9% | 2 | 8,3% | | | 3 | 5,1% |
| | 30 | 5 | 14,7% | 1 | 4,2% | | | 6 | 10,2% |
| | 31 | 2 | 5,9% | 1 | 4,2% | 1 | 100,0% | 4 | 6,8% |
| | 32 | 5 | 14,7% | 1 | 4,2% | | | 6 | 10,2% |
| | 33 | 4 | 11,8% | 2 | 8,3% | | | 6 | 10,2% |
| | 34 | 4 | 11,8% | 1 | 4,2% | | | 5 | 8,5% |
| | 35 | | | 1 | 4,2% | | | 1 | 1,7% |
| | 36 | | | 2 | 8,3% | | | 2 | 3,4% |
| | 37 | | | 1 | 4,2% | | | 1 | 1,7% |
| | 38 | 1 | 2,9% | | | | | 1 | 1,7% |
| | 39 | 1 | 2,9% | 1 | 4,2% | | | 2 | 3,4% |
| | 40 | 1 | 2,9% | | | | | 1 | 1,7% |
| | 41 | | | 2 | 8,3% | | | 2 | 3,4% |
| Gesamt | | 34 | 100,0% | 24 | 100,0% | 1 | 100,0% | 59 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|---|----------------|-----|--------|----|--------|---|--------|-----|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Wie würden Sie die Art der Erziehung beschreiben, die Ihnen selbst als Kind zuteil wurde? | Autokratisch | 9 | 7,0% | 5 | 8,1% | | | 14 | 7,1% |
| | Autoritär | 33 | 25,8% | 15 | 24,2% | | | 48 | 24,4% |
| | Demokratisch | 66 | 51,6% | 32 | 51,6% | 6 | 85,7% | 104 | 52,8% |
| | Egalitär | 4 | 3,1% | 1 | 1,6% | | | 5 | 2,5% |
| | Permissiv | 14 | 10,9% | 9 | 14,5% | 1 | 14,3% | 24 | 12,2% |
| | Laisser-faire | 2 | 1,6% | | | | | 2 | 1,0% |
| Gesamt | | 128 | 100,0% | 62 | 100,0% | 7 | 100,0% | 197 | 100,0% |

| | Wie würden Sie Ihr eigenes Führungsverhalten tendenziell charakterisieren? | | | | | | Gesamt | | |
|---|--|----|------------------------|-----|--------------|----|--------|-----|--------|
| | Eher bestimmend | | eher partnerschaftlich | | eher liberal | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Wie würden Sie die Art der Erziehung beschreiben, die Ihnen selbst als Kind zuteil wurde? | Autokratisch, Autoritär | 5 | 8,5% | 50 | 84,7% | 4 | 6,8% | 59 | 100,0% |
| | Demokratisch, Egalitär | 10 | 7,7% | 109 | 83,8% | 11 | 8,5% | 130 | 100,0% |
| | Permissiv | | | 2 | 100,0% | | | 2 | 100,0% |
| Gesamt | | 15 | 7,9% | 161 | 84,3% | 15 | 7,9% | 191 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------------|-------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Haben Sie | Nein | 19 | 14,4% | 10 | 15,4% | | | 29 | 14,2% |
| Geschwister? | Ja, jüngere | 50 | 37,9% | 20 | 30,8% | 3 | 42,9% | 73 | 35,8% |
| | Ja, ältere | 46 | 34,8% | 22 | 33,8% | 2 | 28,6% | 70 | 34,3% |
| | Ja, jüngere und ältere | 16 | 12,1% | 12 | 18,5% | 2 | 28,6% | 30 | 14,7% |
| | Ja, gleich alte | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| | Ja, jüngere, ältere und gleich alte | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 204 | 100,0% |

| | | Wie würden Sie Ihr eigenes Führungsverhalten tendenziell charakterisieren? | | | | | | Gesamt | |
|-----------|-------------------|--|------|------------------------|-------|--------------|------|--------|--------|
| | | Eher bestimmend | | eher partnerschaftlich | | eher liberal | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Haben Sie | Geschwister? Nein | 1 | 3,8% | 25 | 96,2% | | | 26 | 100,0% |
| | Ja | 14 | 8,1% | 143 | 83,1% | 15 | 8,7% | 172 | 100,0% |
| Gesamt | | 15 | 7,6% | 168 | 84,8% | 15 | 7,6% | 198 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|------------------|------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Welche Personen | Vater | 127 | 98,4% | 63 | 96,9% | 6 | 85,7% | 196 | 97,5% |
| war berufstätig? | Mutter | 77 | 59,7% | 29 | 44,6% | 3 | 42,9% | 109 | 54,2% |
| | Brüder | 14 | 10,9% | 6 | 9,2% | | | 20 | 10,0% |
| | Schwestern | 16 | 12,4% | 7 | 10,8% | 1 | 14,3% | 24 | 11,9% |
| Gesamt | | 129 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 201 | 100,0% |

3.2. Aus- und Weiterbildung

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------------------|---------------------------------|----------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Fälle | % |
| | | Fälle | % | Fälle | % | Fälle | % | | |
| Besuchte | Grundschule | 121 | 91,7% | 60 | 92,3% | 5 | 71,4% | 186 | 91,2% |
| Ausbildungsstätten | Hauptschule | 13 | 9,8% | 1 | 1,5% | 2 | 28,6% | 16 | 7,8% |
| | Realschule | 23 | 17,4% | 8 | 12,3% | 2 | 28,6% | 33 | 16,2% |
| | Gesamtschule | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| | Berufsbildende Schule | 11 | 8,3% | 3 | 4,6% | | | 14 | 6,9% |
| | Fachoberschule | 6 | 4,5% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 9 | 4,4% |
| | Gymnasium | 108 | 81,8% | 57 | 87,7% | 6 | 85,7% | 171 | 83,8% |
| | Fachschule | 8 | 6,1% | 6 | 9,2% | | | 14 | 6,9% |
| | Berufsakademie | 18 | 13,6% | 3 | 4,6% | | | 21 | 10,3% |
| | Fachhochschule | 18 | 13,6% | 9 | 13,8% | 1 | 14,3% | 28 | 13,7% |
| | Spezielle Hochschule | 9 | 6,8% | 5 | 7,7% | 1 | 14,3% | 15 | 7,4% |
| | Universität | 70 | 53,0% | 35 | 53,8% | 3 | 42,9% | 108 | 52,9% |
| | Ausländische Ausbildungsstätten | 17 | 12,9% | 11 | 16,9% | | | 28 | 13,7% |
| | Andere | 17 | 12,9% | 3 | 4,6% | | | 20 | 9,8% |
| Gesamt | | 132 | 334,1% | 65 | 312,3% | 7 | 300,0% | 204 | 326,0% |

Kombination von Ausbildungsstätten

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| 1_7_2_ | 40 | 30,3% | 22 | 33,8% | 2 | 28,6% | 64 | 31,4% |
| 1_7_23_ | 6 | 4,5% | 5 | 7,7% | | | 11 | 5,4% |
| 1_7_0_ | 6 | 4,5% | 5 | 7,7% | | | 11 | 5,4% |
| 1_7_1_ | 4 | 3,0% | 3 | 4,6% | | | 7 | 3,4% |
| 1_7_9_ | 4 | 3,0% | 3 | 4,6% | | | 7 | 3,4% |
| 1_7_ | 3 | 2,3% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 6 | 2,9% |
| 1_7_4_ | 5 | 3,8% | 1 | 1,5% | | | 6 | 2,9% |
| 1_3_ | 5 | 3,8% | 1 | 1,5% | | | 6 | 2,9% |
| 1_78_ | 3 | 2,3% | 2 | 3,1% | | | 5 | 2,5% |
| 1_3_7_2_ | 1 | ,8% | 3 | 4,6% | | | 4 | 2,0% |
| _4 | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| _2_ | 1 | ,8% | 2 | 3,1% | | | 3 | 1,5% |
| _2_4 | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| _7_2_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | 1 | 14,3% | 3 | 1,5% |
| 1_7_234 | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| 1_5_7_2_ | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| 1_7_3_ | | | 2 | 3,1% | | | 2 | 1,0% |
| 1_7_1_3_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| 1_7_9_2_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1_78_0_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| 1_5_7_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| 1_3_9_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1_3_7_0_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1_3_7_9_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1_3_67_0_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| 12_7_2_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 123_9_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| _3_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| _23_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| _7_1_ | | | | | 1 | 14,3% | 1 | ,5% |
| _7_0_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| _45_1_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| _2_1_4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_7_34 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1_7_2_4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_7_0_3_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_7_0_23_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1_7_01_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1_7_01_34 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_7_9_3_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_7_90_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_78_2_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_789_2_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_5_7_1_3_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_5_7_0_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_5_78_2_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_3_8_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1_3_7_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_3_6_0_3_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_3_6_8_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1_3_5_8_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1_3_5_7_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1_3_5_7_2_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 12_8_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 12_7_0_4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 12_6_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 12_6_0_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 12_5_7_2_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 123_7_ | | | | | 1 | 14,3% | 1 | ,5% |
| 123_7_9_2_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 123_6_0_ | | | | | 1 | 14,3% | 1 | ,5% |
| 123_6_9_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 123_56_9_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1234_7_23_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 204 | 100,0% |

| | NR | F18 Funktion sebene | F1_13 Ausländische Ausbildungsstätten |
|---|-----|---------------------------|---|
| | 4 | AT | Schule der Church of Scotland, Israel |
| | 5 | AT | Summer Schools in div. Unis in USA |
| | 6 | AT | ESC Pau Frankreich |
| | 7 | AT | Paris, Nach dem Abitur, eine französische Business School |
| | 10 | FK | Fachhochschule in Belgien |
| | 22 | FK | Angegebenes in Schweden absolviert |
| | 39 | AT | Ithaca College, NY, USA |
| | 42 | AT | University of Kent (Canterbury) |
| | 45 | AT | University of Portsmouth (UK) |
| | 49 | AT | Universität Temeschburg Rumänien |
| | 55 | AT | IUT Informatik, Lyon, F |
| | 57 | AT | Sommeruniversitäten in Italien, Jugoslawien |
| | 62 | FK | JA |
| | 75 | AT | Università degli Studi di Verona |
| | 87 | AT | Während 1 jähriger Au Pair Zeit: Französisch-Unterricht an der Sorbonne, Paris |
| | 110 | FK | Ich bin US Amerikanerin und habe in USA studiert. |
| | 118 | FK | High School, 1 Jahr, USA |
| | 126 | AT | King's College London |
| | 146 | FK | Handelsakademie (Öst.) HTL f. Nachrichtentechnik & Elektronik (Öst.) |
| | 147 | AT | ISFATES Universität Metz Frankreich |
| | 156 | FK | St. Gallen/Schweiz |
| | 158 | FK | JA |
| | 167 | AT | Highschool (USA) 1 Jahr |
| | 176 | AT | 2 Semester an der University of Delaware (USA) |
| | 179 | FK | High school in den USA |
| | 187 | FK | JA |
| | 194 | AT | elementary school, junior high school, high school |
| | 224 | FK | University of London/Royal Holloway College (Studium der engl. Sprache und Literatur)- Colegio Visconde de Porto Seguro, Sao Paulo/Brasilien (Grundschule und Anfangsjahre Gymnasium) |
| N | 28 | 28 | 28 |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---|----------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Fälle | % |
| | Fälle | % | Fälle | % | Fälle | % | | |
| Abschlüsse Hauptschulabschluss | 8 | 6,1% | 1 | 1,6% | 1 | 14,3% | 10 | 4,9% |
| Realschulabschluss | 25 | 18,9% | 7 | 10,9% | 1 | 14,3% | 33 | 16,3% |
| Berufsqualifizierender Abschluss | 23 | 17,4% | 8 | 12,5% | | | 31 | 15,3% |
| Fachhochschulreife | 12 | 9,1% | 4 | 6,3% | | | 16 | 7,9% |
| Fachgebundene Hochschulreife | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Allgemeine Hochschulreife | 102 | 77,3% | 52 | 81,3% | 6 | 85,7% | 160 | 78,8% |
| Abschluss zur beruflich Weiterbildung | 8 | 6,1% | 4 | 6,3% | | | 12 | 5,9% |
| Berufsqualifizierender Studienabschluss | 102 | 77,3% | 50 | 78,1% | 6 | 85,7% | 158 | 77,8% |
| Promotion | 12 | 9,1% | 5 | 7,8% | 1 | 14,3% | 18 | 8,9% |
| Habilitation | | | | | | | | |
| Andere | 13 | 9,8% | 8 | 12,5% | | | 21 | 10,3% |
| Gesamt | 132 | 231,8% | 64 | 217,2% | 7 | 214,3% | 203 | 226,6% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Höchster Abschluss Realschulabschluss | 3 | 2,3% | 1 | 1,6% | | | 4 | 2,0% |
| Berufsqualifizierender Abschluss | 5 | 3,8% | 2 | 3,2% | | | 7 | 3,5% |
| Fachhochschulreife | 3 | 2,3% | 1 | 1,6% | | | 4 | 2,0% |
| Allgemeine Hochschulreife | 13 | 10,0% | 7 | 11,1% | 1 | 14,3% | 21 | 10,5% |
| Abschluss zur beruflich Weiterbildung | 4 | 3,1% | 2 | 3,2% | | | 6 | 3,0% |
| Berufsqualifizierender Studienabschluss | 90 | 69,2% | 45 | 71,4% | 5 | 71,4% | 140 | 70,0% |
| Promotion | 12 | 9,2% | 5 | 7,9% | 1 | 14,3% | 18 | 9,0% |
| Gesamt | 130 | 100,0% | 63 | 100,0% | 7 | 100,0% | 200 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt |
|---|----------------|--|--------------|--|--------------|--|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | |
| | Notenschnitt | | Notenschnitt | | Notenschnitt | | |
| | Mittelwert | | Mittelwert | | Mittelwert | | |
| Höchster Abschluss Realschulabschluss | 1,93 | | 2,30 | | , | | 2,03 |
| Berufsqualifizierender Abschluss | 2,07 | | 1,90 | | , | | 2,03 |
| Fachhochschulreife | 2,50 | | 1,80 | | , | | 2,33 |
| Allgemeine Hochschulreife | 1,79 | | 2,32 | | 2,40 | | 2,02 |
| Abschluss zur beruflichen Weiterbildung | 1,90 | | 2,15 | | , | | 1,98 |
| Berufsqualifizierender Studienabschluss | 1,94 | | 2,11 | | 2,10 | | 2,00 |
| Promotion | 1,44 | | 1,25 | | 1,00 | | 1,35 |
| Gesamt | 1,90 | | 2,06 | | 1,99 | | 1,96 |

Andere Abschlüsse

| | NR | F18 Funktion sebene | F2_ANDER | |
|---|-----|---------------------------|--|----|
| | 2 | AT | Jahresklasse einer Wirtschaftsschule im Anschluß ans Abitur | |
| | 4 | AT | Dolmetscherexamen | |
| | 10 | FK | Abschluß in Belgien mit Auszeichnung (Note 1,5) | |
| | 27 | AT | Lehre: Industriekfm. | |
| | 36 | AT | Ausbildung zur EDV-Kauffrau (Berufsfachschule) | |
| | 42 | AT | University Diploma (England) | |
| | 46 | AT | Staatlich Annerkannte Ingenieurassistentin | |
| | 57 | AT | Anwendungsprogrammierer/DV-Kauffrau | |
| | 78 | FK | 2 Uni Diplome (Elektrotechnik, Wirtschaftswissenschaften) | |
| | 94 | AT | Facharbeiterabschluß zum E-Monteur | |
| | 95 | AT | "Mittlere Reife am Gymnasium; anschl. Wirtschaftsschulabschluss (Praktischer Betriebswirt)" | |
| | 96 | FK | Stammhauslehre | |
| | 118 | FK | High School Diploma, USA | |
| | 146 | FK | Handelsakademie (Öst.), HTL f. Nachrichtentechnik & Elektronik (Öst.) | |
| | 147 | AT | Licence d`economie d`entreprise et de la gestion (Frankreich) | |
| | 149 | FK | Siemens Stammhauslehre | |
| | 204 | AT | American High School Diploma, Certificates of the International Baccalaureate | |
| | 224 | FK | Berufsbegleitende Weiterbildung zum Wissenschaftlichen Dokumentar | |
| | 243 | AT | Fortbildungsakademie der Wirtschaft | |
| | 245 | AT | Polytechnische Oberschule (Kl.1-10), Berufsausbildung mit Abitur (Kl.11-13) | |
| N | 20 | 20 | | 20 |

| | | Dauer der Ausbildung (Jahre) | |
|----------------|-----|---------------------------------|------------|
| | | Anzahl | Mittelwert |
| Funktionsebene | AT | N=127 | 17,1 |
| | FK | N=60 | 16,9 |
| | OFK | N=7 | 16,4 |
| Gesamt | | N=194 | 17,1 |

| | | Zweiter Bildungsweg | | | | Gesamt | |
|----------------|-----|---------------------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | | Ja | | Nein | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Funktionsebene | AT | 8 | 6,2% | 121 | 93,8% | 129 | 100,0% |
| | FK | 4 | 6,2% | 61 | 93,8% | 65 | 100,0% |
| | OFK | 1 | 14,3% | 6 | 85,7% | 7 | 100,0% |
| Gesamt | | 13 | 6,5% | 188 | 93,5% | 201 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|-------------------------|----------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Fälle | % |
| | Fälle | % | Fälle | % | Fälle | % | | |
| Karrieremaßnahmen Keine | 9 | 6,9% | 3 | 4,6% | 1 | 14,3% | 13 | 6,4% |
| Weiterbildende Seminare | 116 | 89,2% | 62 | 95,4% | 6 | 85,7% | 184 | 91,1% |
| Mentoring | 30 | 23,1% | 8 | 12,3% | 2 | 28,6% | 40 | 19,8% |
| Coaching | 30 | 23,1% | 18 | 27,7% | 2 | 28,6% | 50 | 24,8% |
| Karriere-Beratung | 12 | 9,2% | 7 | 10,8% | 2 | 28,6% | 21 | 10,4% |
| Netzwerk | 48 | 36,9% | 23 | 35,4% | 5 | 71,4% | 76 | 37,6% |
| Partnering | 10 | 7,7% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 13 | 6,4% |
| Sonstige | 9 | 6,9% | 3 | 4,6% | | | 12 | 5,9% |
| Gesamt | 130 | 203,1% | 65 | 193,8% | 7 | 271,4% | 202 | 202,5% |

| | sehr sinnvoll | | sinnvoll | | wenig sinnvoll | | nicht sinnvoll | | Gesamt | |
|-------------------------|---------------|-------|----------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Weiterbildende Seminare | 84 | 45,7% | 87 | 47,3% | 13 | 7,1% | | | 184 | 100,0% |
| Mentoring | 22 | 55,0% | 17 | 42,5% | 1 | 2,5% | | | 40 | 100,0% |
| Coaching | 27 | 54,0% | 21 | 42,0% | 2 | 4,0% | | | 50 | 100,0% |
| Karriere-Beratung | 3 | 14,3% | 8 | 38,1% | 6 | 28,6% | 4 | 19,0% | 21 | 100,0% |
| Netzwerk | 52 | 68,4% | 21 | 27,6% | 3 | 3,9% | | | 76 | 100,0% |
| Partnering | 6 | 46,2% | 4 | 30,8% | 2 | 15,4% | 1 | 7,7% | 13 | 100,0% |
| Sonstige | 9 | 75,0% | 3 | 25,0% | | | | | 12 | 100,0% |

| | | sehr sinnvoll | | sinnvoll | | wenig sinnvoll | | nicht sinnvoll | | Gesamt | |
|-------------------|-------------------------|---------------|--------|----------|--------|----------------|-------|----------------|-------|--------|--------|
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Funktionsebene AT | Weiterbildende Seminare | 53 | 45,7% | 56 | 48,3% | 7 | 6,0% | | | 116 | 100,0% |
| | Mentoring | 16 | 53,3% | 13 | 43,3% | 1 | 3,3% | | | 30 | 100,0% |
| | Coaching | 16 | 53,3% | 13 | 43,3% | 1 | 3,3% | | | 30 | 100,0% |
| | Karriere-Beratung | | | 6 | 50,0% | 2 | 16,7% | 4 | 33,3% | 12 | 100,0% |
| | Netzwerk | 32 | 66,7% | 14 | 29,2% | 2 | 4,2% | | | 48 | 100,0% |
| | Partnering | 5 | 50,0% | 3 | 30,0% | 1 | 10,0% | 1 | 10,0% | 10 | 100,0% |
| | Sonstige | 7 | 77,8% | 2 | 22,2% | | | | | 9 | 100,0% |
| FK | Weiterbildende Seminare | 26 | 41,9% | 30 | 48,4% | 6 | 9,7% | | | 62 | 100,0% |
| | Mentoring | 5 | 62,5% | 3 | 37,5% | | | | | 8 | 100,0% |
| | Coaching | 11 | 61,1% | 6 | 33,3% | 1 | 5,6% | | | 18 | 100,0% |
| | Karriere-Beratung | 2 | 28,6% | 2 | 28,6% | 3 | 42,9% | | | 7 | 100,0% |
| | Netzwerk | 15 | 65,2% | 7 | 30,4% | 1 | 4,3% | | | 23 | 100,0% |
| | Partnering | | | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% | | | 2 | 100,0% |
| | Sonstige | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | | | | | 3 | 100,0% |
| OFK | Weiterbildende Seminare | 5 | 83,3% | 1 | 16,7% | | | | | 6 | 100,0% |
| | Mentoring | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% | | | | | 2 | 100,0% |
| | Coaching | | | 2 | 100,0% | | | | | 2 | 100,0% |
| | Karriere-Beratung | 1 | 50,0% | | | 1 | 50,0% | | | 2 | 100,0% |
| | Netzwerk | 5 | 100,0% | | | | | | | 5 | 100,0% |
| | Partnering | 1 | 100,0% | | | | | | | 1 | 100,0% |
| | Sonstige | | | | | | | | | | |

Sonstige Karrieremaßnahmen

| | NR | F18 Funktion sebene | F5_SONS |
|---|-----|---------------------------|--|
| | 56 | AT | Eigeninitiative |
| | 61 | FK | Förderung durch Vorgesetzter |
| | 118 | FK | Weiterbildung per Internet |
| | 141 | AT | Informationsjahr |
| | 153 | AT | Zusatzausbildung |
| | 195 | FK | ATD Nachwuchskreis |
| | 232 | AT | Beratungen mit Kollegen und Vorgesetzten |
| N | 7 | 7 | 7 |

Nennung weiterer direkt karriereorientierter Maßnahmen

| NR | F18 Funktion sebene | F6_2 |
|-----|---------------------------|--|
| 27 | AT | Auslandseinsätze |
| 57 | AT | gezielte Job Rotation |
| 62 | FK | Management learnig |
| 65 | AT | z.B. Aufbaustudium, Job Rotation, |
| 66 | FK | Juniorenkreis |
| 68 | AT | Mater |
| 70 | FK | Aktivitäten in außerberuflichen Gremien / Organisationen, um zusätzliche nichtfach Fähigkeiten – z.B. Rhetorik – aus- bzw. aufzubauen |
| 83 | AT | Siemens Management Learning S1-S4 |
| 84 | AT | Informationsjahr bei Siemens |
| 87 | AT | Supervision |
| 88 | AT | Fach-Messen Architektur, Architektur-Foren, Besuch von Fachmessen und Foren |
| 98 | FK | S-Seminare |
| 126 | AT | Einsteigerprogramme (Siemens Graduate Program), Führungsnachwuchsprogramm |
| 128 | FK | Ich halte die Maßnahmen Netzwerk u. Mentoring für sehr nützlich. Für Frauen in ein High-Tech-Bereich allerdings nur sehr bedingt nutzbar. In massgeblichen Positionen finden sich hier fast ausschließlich verheiratete Männer – leider ist das Misstrauen |
| 132 | OFK | Training on the job, job-rotation, Wechsel Fachfunktion und Aufgabe in einer Stabst |
| 134 | FK | Alumni-Verein der Hochschule |
| 140 | FK | Eigenstudium |
| 159 | FK | Mitarbeiteraustausch mit anderen Firmen Projektorientierter Einsatz in Business Development, PA oder Business Excellence oder LCs |
| 171 | FK | Einstieg als Trainee, Orientierungsgespräch, Assessment Center |
| 187 | FK | Mentor |
| 189 | FK | eine kontinuierliche Personalentwicklung im Hinblick auf das Potential |
| 194 | AT | mentoring |
| 201 | FK | Auslandseinsatz |
| 210 | AT | Vom Firmeneinstieg an, eine Betreuung, von einem Personalberater, vertraulich, Führungskraft unabhängig. Der Berater sollte die Firma gut kenne, die verschiedene Jobs/Tätigkeiten ebenso kennen und die dafür erforderlichen skills. Durch beratend |
| 214 | AT | Assessmentcenter, Mitarbeitergespräche |
| 222 | AT | Training on the job im Ausland |
| 226 | AT | keine |
| 236 | AT | Informationsjahr bei Siemens (Auslandsaufenthalt) |
| 240 | AT | Training on the job, Auslandsaufenthalte |
| 247 | AT | Siemens IT Academy, |
| 30 | 30 | 30 |

3.3. Berufsweg

| | | Wieviele beruflichen Stationen ? | Wieviele beruflichen Stationen bei Siemens? |
|----------------|-----|----------------------------------|---|
| | | Mittelwert | Mittelwert |
| Funktionsebene | AT | 4,69 | 3,09 |
| | FK | 5,88 | 4,37 |
| | OFK | 6,14 | 6,00 |
| Gesamt | | 5,12 | 3,60 |

| | | Wieviel Berufsjahre? | | |
|----------------|-----|----------------------|---------|---------|
| | | Mittelwert | Minimum | Maximum |
| Funktionsebene | AT | 14,6 | 3,0 | 40,0 |
| | FK | 18,1 | 5,0 | 42,0 |
| | OFK | 19,3 | 14,0 | 24,0 |
| Gesamt | | 15,9 | 3,0 | 42,0 |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------------|----|----------------|------|--------|-------|--------|-------|--------|------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wieviel | 3 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Berufsjahre? | 4 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| | 5 | 6 | 4,5% | 1 | 1,5% | | | 7 | 3,4% |
| | 6 | 4 | 3,0% | 1 | 1,5% | | | 5 | 2,5% |
| | 7 | 9 | 6,8% | 2 | 3,1% | | | 11 | 5,4% |
| | 8 | 9 | 6,8% | | | | | 9 | 4,4% |
| | 9 | 3 | 2,3% | 3 | 4,6% | | | 6 | 2,9% |
| | 10 | 9 | 6,8% | 3 | 4,6% | | | 12 | 5,9% |
| | 11 | 12 | 9,1% | 2 | 3,1% | | | 14 | 6,9% |
| | 12 | 6 | 4,5% | 4 | 6,2% | | | 10 | 4,9% |
| | 13 | 5 | 3,8% | 5 | 7,7% | | | 10 | 4,9% |
| | 14 | 7 | 5,3% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 10 | 4,9% |
| | 15 | 9 | 6,8% | 1 | 1,5% | 1 | 14,3% | 11 | 5,4% |
| | 16 | 6 | 4,5% | 9 | 13,8% | 1 | 14,3% | 16 | 7,8% |
| | 17 | 3 | 2,3% | 3 | 4,6% | | | 6 | 2,9% |
| | 18 | 9 | 6,8% | 5 | 7,7% | | | 14 | 6,9% |
| | 19 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| | 20 | 5 | 3,8% | 3 | 4,6% | | | 8 | 3,9% |
| | 21 | 3 | 2,3% | | | 1 | 14,3% | 4 | 2,0% |
| | 22 | 6 | 4,5% | 5 | 7,7% | 1 | 14,3% | 12 | 5,9% |
| | 23 | 2 | 1,5% | 2 | 3,1% | 1 | 14,3% | 5 | 2,5% |
| | 24 | 2 | 1,5% | | | 1 | 14,3% | 3 | 1,5% |
| | 25 | 3 | 2,3% | 3 | 4,6% | | | 6 | 2,9% |
| | 26 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| | 27 | | | 3 | 4,6% | | | 3 | 1,5% |
| | 28 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| | 29 | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| | 30 | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| | 31 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| | 32 | 3 | 2,3% | 2 | 3,1% | | | 5 | 2,5% |
| | 33 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| | 38 | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| | 40 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| | 42 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |

| | | Wieviele Positionswechsel? | | |
|----------------|-----|----------------------------|---------|---------|
| | | Mittelwert | Minimum | Maximum |
| Funktionsebene | AT | 5,0 | 1,0 | 18,0 |
| | FK | 5,6 | 1,0 | 11,0 |
| | OFK | 6,3 | 3,0 | 11,0 |
| Gesamt | | 5,3 | 1,0 | 18,0 |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|----------------------------|----|----------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wieviele Positionswechsel? | 1 | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| | 2 | 10 | 7,6% | 2 | 3,1% | | | 12 | 5,9% |
| | 3 | 19 | 14,4% | 12 | 18,5% | 1 | 14,3% | 32 | 15,7% |
| | 4 | 34 | 25,8% | 9 | 13,8% | 1 | 14,3% | 44 | 21,6% |
| | 5 | 25 | 18,9% | 11 | 16,9% | 2 | 28,6% | 38 | 18,6% |
| | 6 | 13 | 9,8% | 6 | 9,2% | | | 19 | 9,3% |
| | 7 | 12 | 9,1% | 10 | 15,4% | 1 | 14,3% | 23 | 11,3% |
| | 8 | 9 | 6,8% | 5 | 7,7% | | | 14 | 6,9% |
| | 9 | 3 | 2,3% | 4 | 6,2% | 1 | 14,3% | 8 | 3,9% |
| | 10 | 1 | ,8% | 4 | 6,2% | | | 5 | 2,5% |
| | 11 | | | 1 | 1,5% | 1 | 14,3% | 2 | 1,0% |
| | 12 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| | 13 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| | 18 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |

| | | Durchschnittliche Verweildauer in einer Position | | |
|----------------|-----|--|---------|---------|
| | | Mittelwert | Minimum | Maximum |
| Funktionsebene | AT | 3,24 | 1,00 | 11,00 |
| | FK | 3,80 | ,71 | 16,00 |
| | OFK | 3,64 | 1,91 | 7,67 |
| Gesamt | | 3,43 | ,71 | 16,00 |

| | | Haben Sie im Ausland gearbeitet? | | | | Gesamt | |
|----------------|-----|----------------------------------|-------|--------|-------|--------|--------|
| | | Ja | | Nein | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Funktionsebene | AT | 61 | 47,3% | 68 | 52,7% | 129 | 100,0% |
| | FK | 32 | 49,2% | 33 | 50,8% | 65 | 100,0% |
| | OFK | 3 | 42,9% | 4 | 57,1% | 7 | 100,0% |
| Gesamt | | 96 | 47,8% | 105 | 52,2% | 201 | 100,0% |

| | | Haben Sie zeitweise nicht gearbeitet? | | | | Gesamt | |
|----------------|-----|---------------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | | Ja | | Nein | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Funktionsebene | AT | 25 | 18,9% | 107 | 81,1% | 132 | 100,0% |
| | FK | 15 | 23,1% | 50 | 76,9% | 65 | 100,0% |
| | OFK | | | 7 | 100,0% | 7 | 100,0% |
| Gesamt | | 40 | 19,6% | 164 | 80,4% | 204 | 100,0% |

| | NR | F18 Funktion sebene | F11_2 Zeitweise nicht gearbeitet, weil... |
|---|-----|---------------------------|--|
| | 3 | AT | 1 Jahr Erziehungsurlaub |
| | 6 | AT | Mutterschat und Erziehungsurlaub |
| | 17 | AT | ich habe zur Beendigung meines Studiums die Berufstätigkeit für 3 Jahre unterbrochen |
| | 29 | AT | ich mich neu orientieren wollte |
| | 30 | AT | Babyjahr |
| | 31 | AT | 2 mal Mutterschutz |
| | 43 | AT | gearbeitet habe ich immer, nur hatte ich f. 2 Monate keine Anstellung zw. Promotionstelle und Post Doc, da ich noch nicht die Disputation hinter mir hatt |
| | 47 | AT | Erziehungsurlaub |
| | 48 | AT | Nach 2. Staatsexamen arbeitslos |
| | 49 | AT | Erziehungsurlaub |
| | 51 | AT | 4 Monate wegen Mutterschutz und Elternzeit |
| | 53 | AT | Erziehungsurlaub |
| | 54 | AT | 1 Jahr nach Ablauf des 5 -Jahresvertrages als wissenschaftliche Assistentin a der TU Berlin. In dieser Zeit habe ich die Promotion abgeschlossen. |
| | 81 | AT | Geburt meiner (2) Kinder |
| | 99 | AT | knapp 2 Jahre Erziehungsurlaub |
| | 115 | AT | Ausser in der Zeit des gesetzl. Vorgeschriebenen Mutterschutzes |
| | 142 | AT | 1 Jahr Erziehungsurlaub |
| | 145 | AT | Mutterschutz und Erziehungsurlaub von Mitte September 1999 bis Ende Juni 2000. Ich arbeite zur Zeit 19 Stunden / Woche bis zum Ende des Erziehungsurlaubs (Mitte Oktober 2002) und dann wieder, wie auch schon vorh 20 Stunden Teilzeit. |
| | 147 | AT | längere Krankheit und Erziehungsurlaub |
| | 150 | AT | Wegen Trauerarbeit nach Tod des Mannes ein halbes Jahr unbezahlten Urlaub |
| | 182 | AT | zwischen Fa. Wechsel arbeitslos (Ps. 3=>4) |
| | 198 | AT | drei-jährige Kundererziehungspause |
| | 218 | AT | Erziehungsurlaub |
| | 245 | AT | 1 Jahr Erziehungsurlaub während der Promotion |
| | 247 | AT | nach meiner Ankunft aus Polen: 10 Monate lang habe ich eine Deutsch Kurs besucht bevor ich angefangen habe zu Arbeiten |
| | 52 | FK | Mutterschutz / Elternurlaub (8 Monate insgesamt) |
| | 58 | FK | Mutterschutz |
| | 85 | FK | ich nach der Übersiedlung in die BRD erst einen deutsch Kurs besucht und ein fachliche Zusatzschulung absolviert habe |
| | 97 | FK | 2 Kinder ! |
| | 101 | FK | 4 Monate Mutterschaftsurlaub |
| | 139 | FK | "Erziehungsurlaub (2 Kinder; 1x 1 Jahr, 1x 1.5 Jahre)" |
| | 157 | FK | zweimal Mutterschutz (jeweils ca. 3 Monate) |
| | 158 | FK | Übersiedlung nach Deutschland Sprachkurse (1 Jahr) |
| | 159 | FK | der Geburt meiner Kinder |
| | 179 | FK | ich seit einem halben Jahr Mutter bin |
| | 189 | FK | JA |
| | 192 | FK | Erziehungsurlaub |
| | 195 | FK | ½ Jahr Erziehungsurlaub beim 1. Kind |
| | 223 | FK | ich 2 Kinder bekommen habe |
| | 238 | FK | Mutterschaftsurlaub, Elternzeit |
| N | 40 | 40 | 40 |

| | Haben Sie schon einmal in Teilzeit gearbeitet? | | | | Gesamt | |
|-------------------|--|-------|--------|-------|--------|--------|
| | Ja | | Nein | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Funktionsebene AT | 32 | 24,2% | 100 | 75,8% | 132 | 100,0% |
| FK | 11 | 17,5% | 52 | 82,5% | 63 | 100,0% |
| OFK | 1 | 14,3% | 6 | 85,7% | 7 | 100,0% |
| Gesamt | 44 | 21,8% | 158 | 78,2% | 202 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Was hat auf dem Berufsweg am meisten geholfen? | Meine Ausbildung | 47 | 39,8% | 18 | 31,0% | 2 | 28,6% | 67 | 36,6% |
| | Mein Erscheinungsbild | 3 | 2,5% | | | | | 3 | 1,6% |
| | Meine Herkunft | | | | | 1 | 14,3% | 1 | ,5% |
| | Meine Kontakte | 22 | 18,6% | 6 | 10,3% | | | 28 | 15,3% |
| | Meine Kreativität | 19 | 16,1% | 12 | 20,7% | 1 | 14,3% | 32 | 17,5% |
| | Mein Leistungswille | 87 | 73,7% | 48 | 82,8% | 6 | 85,7% | 141 | 77,0% |
| | Platzierung von Frauen in höhere Positionen | 2 | 1,7% | | | | | 2 | 1,1% |
| | Mein privates Umfeld | 8 | 6,8% | 6 | 10,3% | 1 | 14,3% | 15 | 8,2% |
| | Meine schnelle Auffassungsgabe | 54 | 45,8% | 30 | 51,7% | 3 | 42,9% | 87 | 47,5% |
| | Spezielles Recruiting von Frauen | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| | Mein souveränes Auftreten | 32 | 27,1% | 20 | 34,5% | 2 | 28,6% | 54 | 29,5% |
| | Meine Sprachkenntnisse | 10 | 8,5% | 1 | 1,7% | 1 | 14,3% | 12 | 6,6% |
| | Mein Teamgeist | 29 | 24,6% | 19 | 32,8% | 3 | 42,9% | 51 | 27,9% |
| | Meine Zusatzqualifikationen | 4 | 3,4% | 1 | 1,7% | | | 5 | 2,7% |
| Anderes | 23 | 19,5% | 11 | 19,0% | | | 34 | 18,6% | |
| Gesamt | 118 | 100,0% | 58 | 100,0% | 7 | 100,0% | 183 | 100,0% | |

Kombinationen "Hat am meisten auf dem Berufsweg geholfen"

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| | 16 | 12,1% | 8 | 12,3% | | | 24 | 11,8% |
| 6 9 3 | 8 | 6,1% | 7 | 10,8% | | | 15 | 7,4% |
| 6 9 1 | 8 | 6,1% | 6 | 9,2% | | | 14 | 6,9% |
| 1 6 9 | 6 | 4,5% | 5 | 7,7% | | | 11 | 5,4% |
| 6 1 3 | 3 | 2,3% | 4 | 6,2% | 1 | 14,3% | 8 | 3,9% |
| 56 9 | 3 | 2,3% | 5 | 7,7% | | | 8 | 3,9% |
| 6 9 | 6 | 4,5% | | | 1 | 14,3% | 7 | 3,4% |
| 4 6 9 | 5 | 3,8% | 2 | 3,1% | | | 7 | 3,4% |
| 1 6 | 3 | 2,3% | 4 | 6,2% | | | 7 | 3,4% |
| 1 6 3 | 6 | 4,5% | 1 | 1,5% | | | 7 | 3,4% |
| 1 6 1 | 4 | 3,0% | 2 | 3,1% | | | 6 | 2,9% |
| 1 9 1 | 3 | 2,3% | 1 | 1,5% | 1 | 14,3% | 5 | 2,5% |
| 6 3 | 2 | 1,5% | 2 | 3,1% | | | 4 | 2,0% |
| 1 6 8 | 3 | 2,3% | 1 | 1,5% | | | 4 | 2,0% |
| 6 | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| 6 1 | | | 3 | 4,6% | | | 3 | 1,5% |
| 5 9 1 | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| 56 3 | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| 4 6 | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| 4 6 1 | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| 1 6 2 | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| 1 5 9 | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| 6 9 2 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 6 89 | 1 | ,8% | | | 1 | 14,3% | 2 | 1,0% |
| 56 8 | | | 2 | 3,1% | | | 2 | 1,0% |
| 1 3 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1 6 4 | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| 1 56 | 1 | ,8% | | | 1 | 14,3% | 2 | 1,0% |
| 1 4 3 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1 4 6 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1 45 | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| 1 3 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 9 1 4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 9 1 3 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 8 1 3 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 89 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 6 23 | | | | | 1 | 14,3% | 1 | ,5% |
| 6 12 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 6 0 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 6 9 4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 6 8 3 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 6 8 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 67 9 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 5 9 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 5 9 2 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 5 89 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 56 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 56 2 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 56 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 4 23 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 4 9 3 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 4 8 1 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 4 7 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 4 6 4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 3 6 3 | | | | | 1 | 14,3% | 1 | ,5% |
| 2 56 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 2 4 2 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 23 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 8 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 5 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 5 3 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 1 4 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 4 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| 1 4 9 | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| 12 1 | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 204 | 100,0% |

Was hat auf dem Berufsweg am meisten geholfen? Freie Texteingabe

| | NR | F18 Funktion sebene | F14_15 Anderes |
|---|-----|---------------------------|--|
| | 18 | AT | Meine Flexibilität |
| | 19 | AT | Keine besondere Erwartung bzgl. Behandlung, nur weil man Frau ist und dies auch so leben |
| | 21 | AT | Kommunikationsfähigkeit |
| | 24 | AT | Kompetenz |
| | 25 | AT | Kommunikationsfähigkeit |
| | 27 | AT | Mobilität |
| | 29 | AT | offen für Neues zu sein |
| | 51 | AT | Eigeninitiative |
| | 57 | AT | Verantwortungsbereitschaft / Entscheidungsfreudigkeit |
| | 64 | AT | Meine Durchsetzungskraft |
| | 71 | AT | Lebenslanges Lernen |
| | 76 | AT | Ehrgeiz, Initiative |
| | 81 | AT | von mir aufgenommener Kontakt zur PA |
| | 87 | AT | das Mentoring durch meinen Chef |
| | 133 | AT | Durchsetzungsvermögen |
| | 141 | AT | Flexibilität neue Aufgaben ohne genaue Rollenbeschreibung kreativ selbst zu gestalten |
| | 145 | AT | Erfahrungen, auch negative im Berufsleben |
| | 147 | AT | Aussage: Ich arbeite hier als Arbeitskraft, ob dies Mann oder Frau ist, ist egal und diese Aussage auch leben. |
| | 161 | AT | rasch ungewöhnliche Aufgaben übernehmen |
| | 194 | AT | Stipendien für Frauen |
| | 202 | AT | Analytisches Denkvermögen |
| | 222 | AT | hohes Engagement |
| | 227 | AT | Durchhaltevermögen |
| | 10 | FK | Durchsetzungsvermögen |
| | 59 | FK | Netzwerk |
| | 70 | FK | mein fachliches Wissen |
| | 98 | FK | Gute Leistungen |
| | 101 | FK | Die Tatsache, eine Frau zu sein und damit immer mehr aufzufallen |
| | 110 | FK | Nicht nur Leistungswille, sondern Leistung! |
| | 118 | FK | Durchsetzungsfähigkeit |
| | 129 | FK | Alle „Frauen-Themen“ habe ich leider !! nie gespürt. |
| | 149 | FK | Erscheinungsbild und guter Ruf |
| | 195 | FK | meine Sozialkompetenz |
| | 199 | FK | Förderung durch Vorgesetzte |
| N | 34 | 34 | 34 |

3.4. Jetzige Arbeitssituation

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|--|----------------|------------|---------------|-----------|---------------|----------|---------------|------------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wie sind Sie an Ihre momentane Stelle gelangt? | Persönliche Kontakte | 54 | 40,9% | 20 | 30,8% | 3 | 50,0% | 77 | 37,9% |
| | Beförderung | 29 | 22,0% | 23 | 35,4% | 2 | 33,3% | 54 | 26,6% |
| | Bewerbung auf eine intern bekannt gegebene Stelle | 22 | 16,7% | 3 | 4,6% | | | 25 | 12,3% |
| | Anderes | 9 | 6,8% | 13 | 20,0% | 1 | 16,7% | 23 | 11,3% |
| | Bewerbung auf eine offizielle Ausschreibung | 11 | 8,3% | 2 | 3,1% | | | 13 | 6,4% |
| | Blindbewerbung | 4 | 3,0% | 1 | 1,5% | | | 5 | 2,5% |
| | Von einem externen Personalvermittler angesprochen | 1 | ,8% | 2 | 3,1% | | | 3 | 1,5% |
| | Vorschlag der Personalabteilung | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| | Gesamt | | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 6 | 100,0% | 203 |

| | NR | F18 Funktionsebene | F15_2 |
|---|-----|-----------------------|--|
| | 14 | AT | Von aktuellen Vorgesetzten gezielt angesprochen |
| | 17 | AT | Umorganisation |
| | 43 | AT | Absolventenprofilbuch des Siemens Dr.-Kreises |
| | 51 | AT | Umorganisation |
| | 161 | AT | Vorschlag des übernächsten Vorgesetzten |
| | 202 | AT | Umorganisation (Mein letzter Stellenwechsel fand innerhalb des Werkes statt) |
| | 245 | AT | Umorganisation |
| | 26 | FK | Anspruch derzeitiger Vorgesetzter |
| | 62 | FK | im Laufe der Jahre hochgearbeitet |
| | 146 | FK | Vorschlag meines Vorgesetzten |
| | 157 | FK | Durch meine Vorgesetzten |
| | 158 | FK | Umstrukturierung |
| | 165 | FK | durch ICM N Management |
| | 238 | FK | Anspruch auf Beschäftigung während des Elternurlaubs seit 1.1.2001 |
| N | 14 | 14 | 14 |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---------------|----------------|---------------|-----------|---------------|----------|---------------|------------|---------------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| ICN | 62 | 47,0% | 45 | 69,2% | 5 | 71,4% | 112 | 54,9% |
| ICM | 70 | 53,0% | 20 | 30,8% | 2 | 28,6% | 92 | 45,1% |
| Gesamt | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 204 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---|----------------|---------------|-----------|---------------|----------|---------------|------------|---------------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Funktionsbereich | | | | | | | | |
| Forschung und Entwicklung | 25 | 19,4% | 17 | 26,6% | | | 42 | 21,0% |
| Anderes | 20 | 15,5% | 13 | 20,3% | 1 | 14,3% | 34 | 17,0% |
| Vertrieb / Verkauf | 23 | 17,8% | 6 | 9,4% | 2 | 28,6% | 31 | 15,5% |
| Finanzen / Rechnungswesen / Controlling | 15 | 11,6% | 5 | 7,8% | 2 | 28,6% | 22 | 11,0% |
| EDV / IT | 13 | 10,1% | 7 | 10,9% | | | 20 | 10,0% |
| Personalwesen | 8 | 6,2% | 4 | 6,3% | 2 | 28,6% | 14 | 7,0% |
| Consulting | 6 | 4,7% | 5 | 7,8% | | | 11 | 5,5% |
| Marketing | 9 | 7,0% | 2 | 3,1% | | | 11 | 5,5% |
| Werbung / PR / Kommunikation | 4 | 3,1% | 3 | 4,7% | | | 7 | 3,5% |
| Einkauf / Materialwirtschaft / Logistik | 4 | 3,1% | 1 | 1,6% | | | 5 | 2,5% |
| Geschäftsleitung | 2 | 1,6% | 1 | 1,6% | | | 3 | 1,5% |
| Gesamt | 129 | 100,0% | 64 | 100,0% | 7 | 100,0% | 200 | 100,0% |

Funktionsbereich – Freie Texteingabe

| | NR | F18 Funktion sebene | F17_2 |
|---|-----|---------------------------|--|
| | 4 | AT | "ICM Mobile Service; Service consultant" |
| | 18 | AT | Revision |
| | 24 | AT | Service (Customer Care) |
| | 29 | AT | project manager |
| | 38 | AT | Produktmanagement |
| | 45 | AT | Geschäftsplanung |
| | 51 | AT | Service |
| | 55 | AT | Product Line Management |
| | 75 | AT | Strategie |
| | 88 | AT | Flächenmanagement/ Controlling |
| | 104 | AT | Vertrieb / Verkauf |
| | 114 | AT | Partnermanagement |
| | 126 | AT | Geschäftsstrategie |
| | 141 | AT | Strategie / Innovation |
| | 163 | AT | Service |
| | 176 | AT | Revision |
| | 184 | AT | Revision |
| | 203 | AT | Catering |
| | 219 | AT | Product Line Management |
| | 227 | AT | Technische Beratung |
| | 231 | AT | Projektleitung |
| | 237 | AT | Projektmanagement |
| | 240 | AT | Service |
| | 247 | AT | Technical Service support engineer/ System Integration enginner |
| | 9 | FK | Produktplanung |
| | 15 | FK | Produktmanagement |
| | 20 | FK | Strategy & Business Alliances |
| | 22 | FK | Produkt Management |
| | 58 | FK | Produktmanagement |
| | 61 | FK | Realisierungsmanagement (techn. Innendienst) |
| | 78 | FK | Product Line Management (Leitungskreis) |
| | 85 | FK | Qualitätsmanagement |
| | 146 | FK | Service |
| | 159 | FK | Business Excellence |
| | 180 | FK | Strategie |
| | 189 | FK | Consulting |
| | 190 | FK | Service |
| | 206 | FK | Product Line Management |
| | 33 | OFK | Product Line Management |
| | 67 | OFK | Stabstelle Strategie |
| N | 40 | 40 | 40 |

3.5. Karriere allgemein

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|-----------------------------|----------------|---------------|-----------|---------------|----------|---------------|------------|---------------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Fälle | % |
| | | Fälle | % | Fälle | % | Fälle | % | | |
| Welche Begriffe verbinden Sie am ehesten mit Karriere? | Delegationsmacht | 2 | 1,6% | | | 1 | 14,3% | 3 | 1,6% |
| | Einflussmöglichkeit | 54 | 43,5% | 29 | 48,3% | 4 | 57,1% | 87 | 45,5% |
| | Entscheidungsmacht | 31 | 25,0% | 9 | 15,0% | | | 40 | 20,9% |
| | Ehrgeiz befriedigen | 3 | 2,4% | 3 | 5,0% | | | 6 | 3,1% |
| | Hohes Einkommen | 20 | 16,1% | 9 | 15,0% | | | 29 | 15,2% |
| | Hohe hierarchische Position | 3 | 2,4% | 4 | 6,7% | | | 7 | 3,7% |
| | Hohes Sozialprestige | 2 | 1,6% | 3 | 5,0% | | | 5 | 2,6% |
| | Sachthemen vorantreiben | 18 | 14,5% | 7 | 11,7% | | | 25 | 13,1% |
| | Selbstverwirklichung | 19 | 15,3% | 9 | 15,0% | 2 | 28,6% | 30 | 15,7% |
| | Verantwortung tragen | 86 | 69,4% | 42 | 70,0% | 6 | 85,7% | 134 | 70,2% |
| | Anderes | 3 | 2,4% | 2 | 3,3% | | | 5 | 2,6% |
| Gesamt | | 124 | 100,0% | 60 | 100,0% | 7 | 100,0% | 191 | 100,0% |

Begriffskombinationen Karriere

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| _2_0_ | 32 | 24,2% | 19 | 29,2% | 3 | 42,9% | 54 | 26,5% |
| _3_0_ | 18 | 13,6% | 7 | 10,8% | | | 25 | 12,3% |
| _90_ | 9 | 6,8% | 4 | 6,2% | 2 | 28,6% | 15 | 7,4% |
| _8_0_ | 8 | 6,1% | 5 | 7,7% | | | 13 | 6,4% |
| _5_0_ | 8 | 6,1% | 5 | 7,7% | | | 13 | 6,4% |
| _2_5_ | 7 | 5,3% | 4 | 6,2% | | | 11 | 5,4% |
| _0_ | 6 | 4,5% | 3 | 4,6% | | | 9 | 4,4% |
| _2_9_ | 7 | 5,3% | 1 | 1,5% | | | 8 | 3,9% |
| _2_8_ | 5 | 3,8% | 3 | 4,6% | | | 8 | 3,9% |
| _56_ | 5 | 3,8% | 1 | 1,5% | | | 6 | 2,9% |
| _23_ | 2 | 1,5% | 2 | 3,1% | | | 4 | 2,0% |
| _3_5_ | 4 | 3,0% | | | | | 4 | 2,0% |
| _2_ | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| 1_0_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | 1 | 14,3% | 3 | 1,5% |
| _01_ | 2 | 1,5% | | | 1 | 14,3% | 3 | 1,5% |
| _89_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| _7_0_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| _5_9_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| _4_8_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| _3_9_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| _3_8_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 2 | 1,0% |
| _3_6_ | 2 | 1,5% | | | | | 2 | 1,0% |
| _901_ | 1 | ,8% | | | | | 2 | 1,0% |
| _7_1_ | 1 | ,8% | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| _4_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| _4_7_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| _3_7_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| _34_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| _2_1_ | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| _2_6_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| _2_4_ | | | 1 | 1,5% | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 204 | 100,0% |

Was verbinden Sie am ehesten mit Karriere? – Freie Texteingabe

| | NR | F18 Funktion sebene | F19_11 Anderes |
|---|-----|---------------------------|--|
| | 28 | AT | Dinge bewegen können |
| | 126 | AT | viel Spaß an der Arbeit |
| | 222 | AT | habe ich für mich persönlich beantwortet |
| | 101 | FK | Mitarbeiterführung |
| | 140 | FK | Hoher Teamgeist |
| N | 5 | 5 | 5 |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---|-----------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Welchen Stellenwert hat Ihre Karriere in Ihrem Leben? | Den wichtigsten | 3 | 2,3% | | | | | 3 | 1,5% |
| | sehr wichtig | 44 | 33,3% | 22 | 35,5% | 4 | 57,1% | 70 | 34,8% |
| | wichtig | 85 | 64,4% | 33 | 53,2% | 3 | 42,9% | 121 | 60,2% |
| | weniger wichtig | | | 7 | 11,3% | | | 7 | 3,5% |
| Gesamt | | 132 | 100,0% | 62 | 100,0% | 7 | 100,0% | 201 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|---------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Inwieweit deckt sich Ihre momentane berufliche Tätigkeit mit Ihren persönlichen Neigungen? | Voll und ganz | 21 | 16,0% | 8 | 12,3% | 3 | 42,9% | 32 | 15,8% |
| | Großteils | 70 | 53,4% | 43 | 66,2% | 4 | 57,1% | 117 | 57,6% |
| | Teilweise | 34 | 26,0% | 11 | 16,9% | | | 45 | 22,2% |
| | Wenig | 5 | 3,8% | 3 | 4,6% | | | 8 | 3,9% |
| | Gar nicht | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| Gesamt | | 131 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 203 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|---|---------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen work-life-balance? | Voll und ganz | 12 | 9,4% | 5 | 7,7% | 1 | 14,3% | 18 | 9,0% |
| | Großteils | 63 | 49,2% | 33 | 50,8% | 2 | 28,6% | 98 | 49,0% |
| | Teilweise | 39 | 30,5% | 21 | 32,3% | 2 | 28,6% | 62 | 31,0% |
| | Wenig | 14 | 10,9% | 6 | 9,2% | 2 | 28,6% | 22 | 11,0% |
| Gesamt | | 128 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 200 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|--|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Welche Opfer mußten Sie für Ihre Karriere bringen? | Keine | 21 | 15,9% | 4 | 6,2% | | | 25 | 12,3% |
| | Verzicht auf Partnerschaft / Ehe | 8 | 6,1% | 6 | 9,2% | | | 14 | 6,9% |
| | Verlust von persönlichen Kontakten | 39 | 29,5% | 22 | 33,8% | 1 | 16,7% | 62 | 30,5% |
| | Verzicht auf Kinder | 25 | 18,9% | 14 | 21,5% | 1 | 16,7% | 40 | 19,7% |
| | Verzicht auf gemeinsamen Wohnort mit dem Partner | 22 | 16,7% | 7 | 10,8% | 2 | 33,3% | 31 | 15,3% |
| | Zeitverlust | | | | | | | | |
| | Verlust von Lebensqualität | 76 | 57,6% | 43 | 66,2% | 5 | 83,3% | 124 | 61,1% |
| | Gesundheitliche Belastungen | 36 | 27,3% | 17 | 26,2% | 2 | 33,3% | 55 | 27,1% |
| | Verzicht auf gesellschaftliche Ereignisse | 34 | 25,8% | 18 | 27,7% | 1 | 16,7% | 53 | 26,1% |
| | Andere | 35 | 26,5% | 20 | 30,8% | | | 55 | 27,1% |
| Gesamt | | 132 | 100,0% | 65 | 100,0% | 6 | 100,0% | 203 | 100,0% |

Andere Opfer

| | NR | F18 Funktion sebene | F23_ANDE |
|---|-----|---------------------------|---|
| | 17 | AT | Erhebliche Einschränkungen des Familienlebens und privater Aktivitäten Erhöhter Einsatz (in Qualität und Quantität) muß doch kein Opfer sein. Ständiger Umzug von einer Stadt in die andere (dadurch immer wieder Neuaufbau von sozialen Kontakten notwendig) Verlust Planungssicherheit (Besuch regelmäßiger Veranstaltungen nicht wirklich möglich) Ständiger Kampf gegen männliche Überheblichkeit und „Alleinvertretungsanspruch“ immer da sein für die Kinder Hohes Stresspotential durch hohen privaten Organisationsaufwand 10-Jahre Nacharbeit durch zweiten Bildungsweg am Tag Verzicht auf eigene Kindererziehung Andere Interessen komplett zu vernachlässigen Weniger Zeit mit Kind Wohnortwechsel und damit wechselnde Freundeskreise, was viel Kraft kostet Einschränkung der sozialen und sportlichen Tätigkeiten wegen fehlender Freizeit Regionale Mobilität (7 Umzüge in 16 Berufsjahren) viele Hobbies / außerberufliche Interessen blieben auf der Strecke – nicht nur aus Zeitmangel, sondern weil in der wenigen Freizeit die nötige Energie nicht reichte Scheidung Weniger Zeit für unseren Sohn geregeltes Familienleben weniger Zeit für persönliche Interessen Wohnort nicht optimal. Habe mein einziges Kind erst sehr spät bekommen |
| | 18 | AT | |
| | 36 | AT | |
| | 53 | AT | |
| | 83 | AT | |
| | 99 | AT | |
| | 115 | AT | |
| | 127 | AT | |
| | 142 | AT | |
| | 144 | AT | |
| | 162 | AT | |
| | 227 | AT | |
| | 10 | FK | |
| | 20 | FK | |
| | 70 | FK | |
| | 74 | FK | |
| | 101 | FK | |
| | 189 | FK | |
| | 224 | FK | |
| | 238 | FK | |
| N | 20 | 20 | 20 |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|--------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wenn Sie Opfer erbracht haben, wie schwer ist Ihnen dies gefallen? | Sehr schwer | 4 | 3,7% | | | | | 4 | 2,3% |
| | schwer | 34 | 31,8% | 14 | 23,7% | | | 48 | 27,7% |
| | wenig schwer | 63 | 58,9% | 42 | 71,2% | 6 | 85,7% | 111 | 64,2% |
| | leicht | 6 | 5,6% | 3 | 5,1% | 1 | 14,3% | 10 | 5,8% |
| Gesamt | | 107 | 100,0% | 59 | 100,0% | 7 | 100,0% | 173 | 100,0% |

| | | Wenn Sie Opfer erbracht haben, wie schwer ist Ihnen dies gefallen? | | | | Gesamt | |
|--|---|--|-------|-----------------------|-------|--------|--------|
| | | Sehr schwer / schwer | | wenig schwer / leicht | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Verzicht auf Partnerschaft / Ehe | 1 | 8 | 61,5% | 5 | 38,5% | 13 | 100,0% |
| Verlust von persönlichen Kontakten | 1 | 22 | 38,6% | 35 | 61,4% | 57 | 100,0% |
| Verzicht auf Kinder | 1 | 18 | 45,0% | 22 | 55,0% | 40 | 100,0% |
| Verzicht auf gemeinsamen Wohnort mit dem Zeitverlust | 1 | 9 | 31,0% | 20 | 69,0% | 29 | 100,0% |
| Verlust von Lebensqualität | 1 | 28 | 23,5% | 91 | 76,5% | 119 | 100,0% |
| Gesundheitliche Belastungen | 1 | 26 | 49,1% | 27 | 50,9% | 53 | 100,0% |
| Verzicht auf gesellschaftliche Ereignisse | 1 | 26 | 51,0% | 25 | 49,0% | 51 | 100,0% |
| Andere | 1 | 23 | 46,0% | 27 | 54,0% | 50 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|-------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Hindernisse am beruflichen Vorankommen | Nein | 34 | 26,0% | 16 | 25,0% | 4 | 57,1% | 54 | 26,7% |
| | Strukturen im privaten Umfeld | 9 | 6,9% | 1 | 1,6% | | | 10 | 5,0% |
| | Strukturen im Arbeitsumfeld | 70 | 53,4% | 36 | 56,3% | 2 | 28,6% | 108 | 53,5% |
| | Gesellschaftliche Zwänge | 7 | 5,3% | 4 | 6,3% | 1 | 14,3% | 12 | 5,9% |
| | Personen im privaten Umfeld | | | | | | | | |
| | Personen im Arbeitsumfeld | 2 | 1,5% | 3 | 4,7% | | | 5 | 2,5% |
| | Persönliche Faktoren | 67 | 51,1% | 34 | 53,1% | | | 101 | 50,0% |
| | Andere | 18 | 13,7% | 7 | 10,9% | | | 25 | 12,4% |
| Gesamt | | 131 | 100,0% | 64 | 100,0% | 7 | 100,0% | 202 | 100,0% |

Hindernisse – Freie Texteingabe

| | NR | F18 Funktionsebene | F25_ANDE |
|---|-----|-----------------------|---|
| | 3 | AT | Frauen werden von einigen Führungskräften nicht gleichwertig eingestellt, obwohl bessere |
| | 53 | AT | Entscheidung für Mutterschaft und 1 jährigen Erziehungsurlaub/ Teilzeitarbeit = Abbruch Förderung der betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiters seitens des Arbeitgebers |
| | 63 | AT | Frauenförderung steht nach wie vor nur auf dem Papier. Gerade im techn. Bereich hat man als Frau kaum eine Chance, das ist nur eine von Männern beherrschte Domäne. Bei Personalabbau werden zuerst Frauen angesprochen |
| | 115 | AT | Den Entschluss eine Familie zu gründen und fortan Teilzeit zu arbeiten |
| | 126 | AT | häufige Umorganisation |
| | 147 | AT | Krankheit |
| | 153 | AT | Familiengründung |
| | 232 | AT | fehlende Betreuungseinrichtungen / ges. Strukturen |
| | 10 | FK | "Es gibt in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage wenig entsprechende Perspektiven und Möglichkeiten um sich weiter zu entwickeln und sich zu positionieren; somit wird es vor allem für Frauen immer schwerer voranzukommen; Telekommunikation und Elektro-ind |
| | 61 | FK | Bevorzugung männlicher Kollegen |
| | 74 | FK | Bei Förderungs- und Karrieremassnahmen haben männliche Kollegen nach wie vor Pri |
| | 102 | FK | Wollte keinen Standortwechsel |
| | 118 | FK | immer noch vorherrschende, antiquierte Meinung zur Rolle der Frau und Mutter in Deutschland und dadurch mangelhafte staatliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. im Vgl. zu Frankreich), tlw. Ignoranz und Unverständnis von |
| | 159 | FK | Unternehmenskultur, Männer werden klar bevorzugt. Frauen werden oft gar nicht in Betracht gezogen sondern „übersehen“. Männer verstehen, dass andere Männer keine Frau als Chefin haben wollen, etc. |
| | 190 | FK | ständige Umorganisationen |
| | 200 | FK | Der von Anfang an geäußerte Wunsch nach einer Fachlaufbahn, die „auf dem Papier“ durchaus vorgesehen ist, war für mich äußerst karriere-hinderlich. Wirkliche Karriere man nur, wer Führungsverantwortung übernehmen will. |
| N | 16 | 16 | 16 |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--------------|------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Wer hat | Niemand | 10 | 7,6% | 2 | 3,1% | | | 12 | 5,9% |
| Ihrern | Vater | 32 | 24,4% | 11 | 16,9% | 4 | 57,1% | 47 | 23,2% |
| Karriereweg | Geschwister | 5 | 3,8% | 4 | 6,2% | | | 9 | 4,4% |
| positiv | Freund(e) | 21 | 16,0% | 13 | 20,0% | | | 34 | 16,7% |
| beeinflusst? | Mentor(en) | 28 | 21,4% | 9 | 13,8% | 2 | 28,6% | 39 | 19,2% |
| | Mutter | 2 | 1,5% | 1 | 1,5% | | | 3 | 1,5% |
| | Andere(r) Verwandte(r) | 21 | 16,0% | 14 | 21,5% | 2 | 28,6% | 37 | 18,2% |
| | Partner | 1 | ,8% | | | | | 1 | ,5% |
| | Vorgesetzt(e) | 68 | 51,9% | 27 | 41,5% | 4 | 57,1% | 99 | 48,8% |
| | Andere | 100 | 76,3% | 54 | 83,1% | 6 | 85,7% | 160 | 78,8% |
| Gesamt | | 131 | 100,0% | 65 | 100,0% | 7 | 100,0% | 203 | 100,0% |

Andere Karriereförderer

| | NR | F18 Funktionsebene | F26_ANDE |
|---|-----|-----------------------|--|
| | 14 | AT | ehemalige Vorgesetzte |
| | 21 | AT | Kollegin |
| | 29 | AT | ich selber |
| | 36 | AT | Professoren, Vorgesetzte |
| | 43 | AT | Dr. Vater |
| | 51 | AT | Kollegen |
| | 83 | AT | Kollegen |
| | 104 | AT | Kollegen |
| | 163 | AT | Kollegen |
| | 176 | AT | Netzwerk => Info bzgl. Freier Stellen Empfehlung durch „Kollegen“ |
| | 222 | AT | Kollegen, die mich ermutigt haben |
| | 225 | AT | Auftraggeber (als ich Consultant war) |
| | 9 | FK | Kollegen |
| | 106 | FK | Lehrer |
| | 140 | FK | Kollegen |
| | 191 | FK | Kollegen |
| | 195 | FK | Vorbilder, v.a. auch bei der Siemens AG |
| | 67 | OFK | Kollegen |
| N | 18 | 18 | 18 |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|----------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Falls Sie Mentoren hatten, wie waren diese? (1.Mentor) | weiblich / formell | 1 | 2,3% | | | | | 1 | 1,5% |
| | weiblich / informell | 7 | 15,9% | 3 | 15,0% | | | 10 | 14,9% |
| | männlich / formell | 7 | 15,9% | 2 | 10,0% | | | 9 | 13,4% |
| | männlich/ informel | 29 | 65,9% | 15 | 75,0% | 3 | 100,0% | 47 | 70,1% |
| Gesamt | | 44 | 100,0% | 20 | 100,0% | 3 | 100,0% | 67 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | Gesamt | |
|--|----------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Falls Sie Mentoren hatten, wie waren diese? (2.Mentor) | weiblich / formell | 1 | 4,8% | | | 1 | 3,2% |
| | weiblich / informell | 1 | 4,8% | | | 1 | 3,2% |
| | männlich / formell | 4 | 19,0% | 3 | 30,0% | 7 | 22,6% |
| | männlich/ informell | 15 | 71,4% | 7 | 70,0% | 22 | 71,0% |
| Gesamt | | 21 | 100,0% | 10 | 100,0% | 31 | 100,0% |

| | | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | |
|--|-----------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | |
| Hatten Sie Vorbilder für Ihre berufliche Laufbahn? | Ja, männliche | 40 | 30,8% | 16 | 25,0% | 4 | 57,1% | 60 | 29,9% |
| | Ja, weibliche | 8 | 6,2% | 2 | 3,1% | | | 10 | 5,0% |
| | Ja, männliche und weibliche | 7 | 5,4% | 7 | 10,9% | | | 14 | 7,0% |
| | Nein | 75 | 57,7% | 39 | 60,9% | 3 | 42,9% | 117 | 58,2% |
| Gesamt | | 130 | 100,0% | 64 | 100,0% | 7 | 100,0% | 201 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|------------------------------------|----------------|-----|--------|----|--------|---|--------|-----|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Fördern Sie gezielt andere Frauen? | Ja | 51 | 40,2% | 38 | 59,4% | 6 | 100,0% | 95 | 48,2% |
| | Nein | 76 | 59,8% | 26 | 40,6% | | | 102 | 51,8% |
| Gesamt | | 127 | 100,0% | 64 | 100,0% | 6 | 100,0% | 197 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|--|----------------|-----|--------|----|--------|---|--------|-----|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Glauben Sie, es gibt einen männlichen und einen weiblichen Führungsstil? | Ja | 110 | 84,6% | 54 | 85,7% | 6 | 85,7% | 170 | 85,0% |
| | Nein | 20 | 15,4% | 9 | 14,3% | 1 | 14,3% | 30 | 15,0% |
| Gesamt | | 130 | 100,0% | 63 | 100,0% | 7 | 100,0% | 200 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|--|------------------------|-----|--------|----|--------|---|--------|-----|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Wie würden Sie Ihr eigenes Führungsverhalten tendenziell charakterisieren? | Eher bestimmend | 12 | 9,3% | 3 | 4,8% | | | 15 | 7,6% |
| | eher partnerschaftlich | 104 | 80,6% | 57 | 91,9% | 7 | 100,0% | 168 | 84,8% |
| | eher liberal | 13 | 10,1% | 2 | 3,2% | | | 15 | 7,6% |
| Gesamt | | 129 | 100,0% | 62 | 100,0% | 7 | 100,0% | 198 | 100,0% |

| | Funktionsebene | | | | | | Gesamt | | |
|--|------------------------------|-----|--------|----|--------|---|--------|-----|--------|
| | AT | | FK | | OFK | | Anzahl | % | |
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | | | |
| Was halten Sie davon, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden (bis sie im Unternehmen gut repräsentiert sind)? | Halte ich für sinnvoll | 63 | 48,5% | 30 | 48,4% | 5 | 83,3% | 98 | 49,5% |
| | Halte ich für nicht sinnvoll | 67 | 51,5% | 32 | 51,6% | 1 | 16,7% | 100 | 50,5% |
| Gesamt | | 130 | 100,0% | 62 | 100,0% | 6 | 100,0% | 198 | 100,0% |

Karriere-Tipps

| Funktions-ebene | F33_1 | F33_2 | F33_3 | F33_4 |
|-----------------|---|---|---|--|
| AT | Das muss jeder für sich herausfinden | | | |
| AT | Nicht locker lassen, auch wenn einem die angebliche Gleichberechtigung manchmal mehr als fragwürdig erscheint. | | | |
| AT | Sondierung der Karrieremöglichkeiten fuer Frauen vor Eintritt => personenspezifisch, unternehmensspezifisch, funktionspezifisch | | | |
| AT | Sich nicht verrückt machen. Work-life Balance ist sehr wichtig | Auf keinem Fall auf Kinder verzichten. Es ist möglich auch mit Kindern zu arbeiten | Es ist eine Frage der Organisation. | |
| AT | Sich nicht von Männer stören lassen (Siemens ist einer Männer Welt) | Wenn Probleme auftauchen immer sachlich bleiben, offen sein | | |
| AT | "bestimmtes, aber freundliches Auftreten; Durchhaltevermögen" | | | |
| AT | nicht unterkriegen lassen | - lernen, zu argumentieren | - lernen, sich durchzusetzen | |
| AT | Gute Ausbildung, Ausstrahlung, Fachkompetenz, hohes Engagement und Leistungswille | | | |
| AT | Den Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Arbeit nicht überbewerten. Ich habe mich in 17 Jahren bei der Firma Siemens weder bevor- noch benachteiligt gefühlt. Wichtiger sind Arbeitsqualitäten,... | | | |
| AT | "Keine besondere Erwartung bzgl. Behandlung, nur weil man Frau ist und dies auch so leben; Hier kommt sonst das Problem hoch: man ist eine Quotenfrau und wird nur deshalb gefördert" | "Ich arbeite überwiegend mit Kollegen und werde hier voll respektiert; natürliche Grenzen (z.B. Kraft)/Unterschiede (z.B. Gefühle) sind gegeben;" | Frau bleiben und sich selbst treu bleiben! | |
| AT | An innerer Ausgeglichenheit arbeiten, Lebensqualität nicht vernachlässigen, Ziele verfolgen | | | |
| AT | Sich auf einen langen Weg einzurichten unter Verzicht auf familiäre Belange | Sich selbst bleiben und nicht versuchen, männliches Verhalten zu kopieren | Nicht alles durch die „Emanzenbrille“ zu sehen, das Leben ist einfacher, anders Akzeptanz zu gewinnen | Sein Licht nicht unter den Scheffel stellen, Bekanntheitsgrad durch Kompetenz erhöhen. Früh erkennen, wo eigene und durch Umfeld bedingte Grenzen sind, dies erleichtert später die Entscheidung zwischen Karriere und Kind. |
| AT | Motivation + Offenheit + Engagement + Kommunikation | | | |
| AT | Jede sollte sie selbst sein und sich nicht verbiegen. | Die Unterscheidung „Mann“ und „Frau“ erst mal vergessen und einfach seinen Weg als Mensch suchen. Diese Unterscheidung ist im beruflichen Umfeld wenig hilfreich, da das Ergebnis und die soziale Kompetenz am Ende zählt und nicht das Geschlecht. | | |
| AT | Grundvoraussetzung ist, das die Arbeit Spass macht – dann kommt alles von | alleine | | |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| AT | Immer lernbereit sein, Fachwissen aneignen durch Nachfragen bei Kollegen, auch Wissen weitergeben, Meinung konsequent vertreten | | | |
| AT | Durch Engagement, Leistung und Teamgeist überzeugen. | | | |
| AT | Engagiert ins Berufsleben starten, nicht zuviel im Voraus fix planen, flexibel auf neue Anforderungen oder Chancen reagieren, | über den eigenen Tellerrand schauen und übergreifende Zusammenhänge schnell erkennen. | Selbstbewusst auftreten | |
| AT | Ehrlichkeit, eigene Wege gehen, sich durchsetzen (auch wenn es schwer fällt), eigene Meinung vertreten, kein Einzelkämpfertum, Chancen nutzen | Ziele stecken und auch verfolgen | Neues ausprobieren und Angst vor Neuem überwinden | |
| AT | So viel lernen wie es geht, Mentoren für die spätere Laufbahn erkennen und aufbauen, rechtzeitig allgemeines Networking betreiben, klare Ziele zu verfolgen und dennoch viel auszuprobieren, | regelmäßiger Wechsel in den ersten Jahren, um viele Unternehmen und Führungsstile kennenzulernen (Menschenkenntnisse sind enorm wichtig für die Zukunft) | | |
| AT | Schnell Fremdbild – Eigenbild überprüfen | Netzwerke knüpfen | Gute Leistungen bringen + zeigen | |
| AT | Don't be shy to use or ask someone + nie sich den glauben/wissen über die eigenen Fähigkeiten nehmen lassen. | | | |
| AT | Natürlichkeit, zum eigenen ICH stehen | | | |
| AT | Sie sollten von Anfang an gut einschätzen können, ob ihr Vorgesetzter sie Chancen zu einer Förderung geben wird. Wenn nicht sollten sie ihr eigenen Weg woanders suchen. | | | |
| AT | Das Buch „The Seven Habits of Highly Effective People“ von Steven R. Covey lesen und in das soziale und Geschäftsumfeld umsetzen. | | | |
| AT | Durchsetzungswillen und Selbstbewusstsein stärken, Partnerschaften und Kontakte nicht nur zu Vorgesetzten sondern auch zu allen Kollegen pflegen. | | | |
| AT | Mit dem entsprechenden Engagement kann man meist mehr erreichen als man anfangs vielleicht denkt. | Andere (insbesondere Männer) kochen auch nur mit Wasser. | Gesunder Menschenverstand hilft in vielen Situationen. | |
| AT | Von Anfang an Karriereplanung machen und konsequent vorgehen (D.h. entsprechend karrierefördernde Jobs sich aussuchen, bzw. nach dem Kriterium wie viel man von dem potenziellen Chef lernen kann). Keinen Stillstand in der Weiterentwicklung zulassen. | Ständig Gehaltserhöhungen/ neue Aufgaben einfordern, notfalls Konsequenzen ziehen. | Auf jeden Fall Netzwerk bilden. | Sich entscheiden: Kind oder Karriere. Wenn man beides will, sollte man eine gute Vorlaufzeit für die Karriere einplanen und dann die familiären und beruflichen Randbedingungen danach ausrichten/sich suchen. (in bestimmten Bereichen evt. einfacher Führungspositionen innezuhalten auch mit Kindern) |
| AT | Sie sollten selbstbewusst ihre Rechte auf Weiterbildung (Seminare, etc.) und Karrierefördernden Maßnahmen einfordern. | Wenn Frauen hohe Leistung erbringen, sollten sie unbedingt auch entsprechende Gehaltsforderungen einklagen. | Von selbst geht leider gar nichts, daher sollten gerade Frauen klar darstellen, dass sie verantwortungsvollere Aufgaben wünschen (Teamleitung, Dienststellenleitung, (Teil)projektleitung). | |
| AT | Ehrgeiz und Engagement zeigen und verkaufen | | | |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| AT | Nicht aufgeben, vor allem nicht sich selbst | Die eigene Person emotional noch von der Arbeit trennen können | | |
| AT | Genaue Positionsbestimmung für sich selber: was will ich – was kann ich – wie hoch ist der Preis – bin ich bereit, ihn zu zahlen? | | | |
| AT | Unbedingt gute Kontakte im Unternehmen knüpfen und diese auch pflegen. | Man braucht immer einen Förderer im Unternehmen. | | |
| AT | Die eigenen Vorstellungen mit dem Vorgesetzten diskutieren, bis man eine Einigung erzielt, aber nicht tot diskutieren. Bringt meist Zufriedenheit, die allen dient. | Auch dem Vorgesetzten gegenüber ‚nein sagen‘ zu können. Hilft, nicht in der Arbeit zu ersticken. Und es funktioniert! | | |
| AT | Sich mehr zutrauen. | Sich besser „vermarkten“. | | |
| AT | Fleiss, Durchsetzungsvermögen gegenüber männlichen Kollegen | | | |
| AT | Immer wieder innehalten und sich fragen „Will ich das wirklich?“ – und ggf. neue Entscheidungen treffen. | | | |
| AT | Lernen, lernen, lernen | Nicht unterkriegen lassen, auch wenn Sie oft das Gefühl haben, gegen Windmühlen zu kämpfen | | |
| AT | Erlernen der Spielregeln (meist noch stark männlich geprägt), aktives Karriereplanung (nicht so viel vom Zufall abhängen lassen), klares Bild über eigenen Weg haben und diesen auch kommunizieren, sich nicht unterkriegen lassen, wenn mal etwas schief geht | (Frauen neigen mE nach mehr dazu, sich Dinge mehr zu Herzen zu nehmen als Männer), Beförderungen, Gehaltszuwächse etc. aktiv einfordern, | die eigenen Leistungen ebenso sehr in den Vordergrund stellen wie es die männlichen Kollegen tun, auch wenn das nicht immer Spaß macht. | |
| AT | Nicht darauf warten, daß ein/e Vorgesetzte/r schon gute Leistungen erkennen und die Mitarbeiterin fördern wird. | Ein/e Vorgesetzte/r hat in der Regel mit ihrer/seiner eigenen Karriere ausreichend zu tun. Außerdem würde er/sie eine gute Mitarbeiterin verlieren, wenn er/sie die Mitarbeiterin in Richtung auf eine höherwertige Stelle fördern würde. | Also unbedingt selbst aktiv werden! Nicht darauf setzen, daß ein Vorgesetzter den eigenen Ehrgeiz erkennt. (s. o.) | "Nicht darauf setzen, daß ein Vorgesetzter den eigenen Ehrgeiz erkennt. (s. o.) Die eigenen Erwartungen auch formulieren!" Für die gewünschte höherwertige Stelle qualifizieren (evtl. auch in der Freizeit) und dann diese Stelle selbstständig suchen. |
| AT | Erst so viel wie möglich Erfahrungen sammeln, ehe man eine Führungsposition anstrebt. Sinnvolle Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen, Coach suchen, Netzwerke nutzen, wenn vorhanden. | | | |
| AT | Berufliche Kontakte knüpfen und pflegen | | | |
| AT | Nicht durch das oft sehr selbstbewusste Auftreten der (meist männlichen) Geschäftspartner, Kollegen zu stark beeindrucken lassen. Es sind alles Menschen und kochen nur mit Wasser. Sich trauen, den Mund aufzumachen und sich einzubringen. | | | |
| AT | den weiblichen Arbeitsstil / Führungsstil immer im Auge zu behalten | | | |
| AT | Klares berufliches Ziel haben, sich darüber klar werden welche Rangfolge Beruf und Privatleben haben. Mit ihren Fähigkeiten nicht „hintern Berg halten“ ohne sich in den | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | Vordergrund zu drängen. Ein gutes Teammitglied sein, aber auch Chancen wahrnehmen! | | | |
| AT | Step 1: Was will ich? Wohin will ich hin? Step 2: Was brauche ich dazu? Wo muß ich noch was lernen? Was fehlt mir noch? Step 3: konsequente Umsetzung! | Sich nicht von anderen beirren lassen. Sich nicht von „Ruhephasen“ in der Karriere irritieren lassen (es geht mal schneller, mal langsamer aufwärts) | Kontakte knüpfen bei Veranstaltungen, Kongressen, Vorträgen , Vorträge halten | |
| AT | - niemals Sonderrechte bzw. Bevorzugung (weil man eine Frau ist) einfordern – nur Leistung kann auf Dauer wirklich überzeugen | | | |
| AT | "Frühzeitig Netzwerk bilden; frühzeitig erkennen: „Was will ich eigentlich?“ und mutig auf das Ziel zugehen; dabei trotzdem menschlich bleiben;" | | | |
| AT | Frühzeitige und (für das Unternehmen verbindliche) Wiedereinstiegsplanung nach der Kinderpause | | | |
| AT | Bringen Sie gute Ergebnisse/Leistung und setzen Sie Prioritäten. | | | |
| AT | Karriere extern starten und dann später bei Siemens einsteigen (inkl. Erworbener Qualifikation, Kontakte, etc) | | | |
| AT | Selbstvertrauen, ein gesundes Mass an Skepsis, Ehrlich zu sich selbst sein und | Sich treu bleiben. | | |
| AT | Fachliche Qualifikation | klare Ziele stecken und Zielverfolgung | man selbst bleiben | |
| AT | Schritt für Schritt vorangehen und nicht gleich den riesen Sprung erwarten, sondern selbst auch mal realistisch einen „Karriereplan“ für sich selbst aufstellen, sowie diesen mit seinem Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung auf „Machbarkeit“ überprüfen. | Hilfreich ist hierbei auch ein Mentor. | | |
| AT | Ziele setzen und konsequent verfolgen, Kompromisse im Privaten sowie im Büro eingehen jedoch sich nicht verliehren | Verbesserung des persönlichen Profils | | |
| AT | Nicht die Nachteile aufzählen sondern die Vorteile nutzen, die man als Frau hat | | | |
| AT | Sich nicht durch spürbare Ungleichheit demotivieren zu lassen | | | |
| AT | Persönliches Netzwerk aufbauen und pflegen | | | |
| AT | Niemals Zweifel an dem eigenen Können vor Kollegen/Vorgesetzten äußern. | Jede Herausforderung annehmen - als Chance etwas zu lernen. | Sich durch „Chauvi“-Sprüche nicht provozieren lassen, kostet nur Kraft. | |
| AT | Nicht ängstlich sein, | Fordern, was man will ohne schlechtes Gewissen zu haben. | Nicht mit Männern über Fähigkeiten diskutieren, sondern Fakten durch gute Arbeit schaffe und auch mal über das Geleistete reden. | |
| AT | Die eigenen Fähigkeiten/Stärken herausfinden und an sich und diese glauben und weiter fördern. Bei Rückschlägen nicht aufgeben, sondern das Positive an dieser Erfahrung suchen. Diese Erlebnisse stärken das eigene Selbstbewußtsein. | Und –last but not least - Karriere ist nicht alles im Leben! Nicht verkramphen! | | |
| AT | Die eigenen Lebensziele | | | |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | (privat und beruflich) kennen und in Einklang bringen. | | | |
| AT | Stellen Sie nur Ihre Arbeitskraft in den Vordergrund nie Ihr Geschlecht. Es muss selbstverständlich sein, dass „Arbeitsleistung (-fähigkeit) nicht vom Geschlecht abhängig ist. | | | |
| AT | Geduld | | | |
| AT | Für mich ist wichtig, dass Karriere nicht nur den Beruf, sondern mein gesamtes | Leben betrifft. | | |
| AT | Sehr gute Leistungen erbringen. Sich um Aufgaben bemühen, die sie interessieren. Motiviert sein, andere motivieren. Mutig und froh ans Werk gehen. Seinen Weg gehen. Kreativ sein. Keine unnötige Autoritätshörigkeit. Anstand, Ehrlichkeit und Fleiss. | | | |
| AT | Fleißig sein | Mehrarbeit nur in wirklich notwendigen Situationen | Mutig Vorschläge machen | |
| AT | Dranbleiben!!! | | | |
| AT | Bloß nicht zu lieb sein und früh lernen „nein“ zu sagen, die eigene Leistung richtig verkaufen, aber dabei immer „Frau“ bleiben und nicht die eigene Weiblichkeit zu unterdrücken. | | | |
| AT | Mentor / Förderer suchen und aufbauen | sich klare Ziele setzen und verfolgen | | |
| AT | Immer wieder betonen, dass man disziplinarische Verantwortung übernehmen | Möchte | Gegenüber Vorgesetzten nicht zu viele Probleme aufzeigen | |
| AT | Sich selbst und den eigenen Prinzipien treu bleiben=> nur dann ist man/ frau | überzeugend | | |
| AT | Persönliches Ziel festlegen und daran festhalten. Natürlich bleiben. | | | |
| AT | Sich nicht unterkriegen lassen, doppelt so viel Einsatz als Männer in vergleichbaren Positionen um anerkannt zu werden | | | |
| AT | Machen Sie sich klar, was Sie im Leben erreichen wollen (Lebensplanung). Setzen Sie sich selbst ein Ziel. Lassen Sie sich nicht provozieren, handeln Sie überlegt, lassen Sie sich von Rückschlägen nicht demotivieren. Glauben Sie an sich selbst! | | | |
| AT | Man soll einen Beruf ausüben, den man gerne macht, denn wird man erfolgreich. | | | |
| AT | Bescheidenheit ist im Berufsleben keine Zier... | | | |
| AT | Netzwerk zu Frauen mit gleichartiger berufl. u. privater Lebensplanung suchen | | | |
| AT | Immer einen Tick besser als die männlichen Kollegen sein, kollegial und | Hilfsbereit sein, als Frau muss man leider etwas härter arbeiten, aber früher | Oder später zahlt es sich aus – und es lohnt sich, weil es Spaß macht! | |
| AT | Für den (Quer) Einstieg: Nicht zu früh aufgeben und neue Wege suchen um ans Ziel zu kommen, falls die herkömmlichen zu stark frequentiert sind. | Die persönlichen Stärken und Schwächen analysieren, daran arbeiten und von Zeit zu Zeit den eigenen Standpunkt gegenüber dem Vorgesetzten und den | Sich etwas zutrauen: Sich trauen nein zu sagen, sich Ziele formulieren, Sich für gute Leistungen Anerkennung abholen – nicht erwarten, dass das schon gesehen wird, wenn | Körperinsatz für die, die es mögen. Nicht mein Ding, aber erwiesenermaßen effektiv. |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | | Kollegen überprüfen. Sich Feedback einholen über die eigene Person. | Sie gute Leistungen bringen. | |
| AT | Auf eigene Fähigkeiten bauen, positive weibliche Eigenschaften nutzen aber nicht | immer auf die Unterschiede pochen. Jemanden des Vertrauens suchen, der einen | Über längere Zeit einschätzen kann und offenes Feedback und Tipps gibt. | |
| AT | Sich nicht verstellen wegen der Karriere und immer das Team wichtiger nehmen als sich selber | | | |
| AT | Keine Scheu vor einer Männerdominierten Berufswelt. | | | |
| AT | Selbstbewusst auftreten! | | | |
| AT | Promoter, direkter Einstieg auf der Position von außen, günstiger Wechsel | Im Ausland Karriere zu machen (e.g. USA, Frankreich) | Unbedingt einen Förderer zu finden Bereich nicht wechseln ohne einen neuen potentiellen Förderer in Sicht zu haben | |
| AT | nicht durch Kritiken unterkriegen lassen, durchhalten, | anfängliche Kritik und Sticheleien ändern sich später zu Anerkennung | | |
| AT | Eigenes Ziel definieren und klar verfolgen, an der Kompetenz arbeiten, die eigene Leistung darstellen (sehe ich mittlerweile nicht mehr negativ) und nicht auf Frauenprogramme warten, da man die rules einfach lernen muss, | sonst kommt man nicht im Alltag zurecht. | | |
| AT | Mutig und Selbstbewusst sein und Karrierevorstellungen deutlich machen | | | |
| AT | Solide Kompetenz in einem Thema/ einer Aufgabe erarbeiten (dauert ca. 3 Jahre) und diese Basis Stück fuer Stück ausbauen - so wird man zu einen anerkannten Ansprechpartner! | | | |
| AT | Nicht von Phrasen wie „Das haben wir doch schon immer so gemacht“ demotivieren lassen! | Für Dinge, die einem wichtig erscheinen, die Verantwortung übernehmen und vorantreiben! | Fehler machen, dazu stehen und daraus lernen! | |
| AT | Ziele setzen und diese dann auch erreichen wollen | Partner in die Kinderbetreuung mit einspannen | Optimismus | |
| AT | Don't ever give up work. If you have children, try and carry on working – if you don't it will be difficult in the current climate to catch up after a long break. Don't lose your independence. | | | |
| AT | Sich von Strukturen und Hierarchien nicht einschüchtern lassen | Sich an unterschiedlichsten Themen ausprobieren | Offen sein für Neues und unbedingt eine Zeit im Ausland verbringen | |
| AT | Als erstes klären, was im Bereich erwartet und anerkannt wird : welche Disziplin ? | z.B. es ist sinnlos beim laufen gut zu sein, wenn schwimmen die Disziplin ist, die | Zählt. | |
| AT | Keep smiling und gewöhne Dich schnell daran, daß Männer meist bevorzugt werden bei der Karriereförderung. | gute Fremdsprachenkenntnisse, gute Allgemeinbildung, gute Manieren, nettes Aussehen, Fitness | | |
| AT | Ganz sie selbst sein | | | |
| AT | Nie die Hoffnung verlieren | | | |
| AT | Aufbau eines Netzwerks ist sinnvoll. | | | |
| AT | Der Vorgesetzte hat sehr viel bewirken, wenn er Frauen gegenüber positiv eingestellt ist. | | | |
| AT | Sich selbst bleiben | Zielstrebig sein | Kollegial sein , Zuerst Job dann | |

| | | | | |
|----|--|--|--|---|
| | | | Freizeit planen | |
| AT | Männlichen Stil nicht kopieren, sondern sich so geben, wie man ist. | | | |
| FK | Leistung zahlt sich aus | Freundlich aber bestimmt (u.U. auch mit der nötigen Diplomatie) die eigene Meinung vertreten | | |
| FK | "Sich nicht entmudigen lassen;" | "sich durchsetzen;" | "Leistung ist nicht gleich Anerkennung wie in der Schule, es gibt nicht unbedingt ein gutes ""Ergebnis"" (Gehalt oder Prämie, Beförderung);prüfen welche ""interne Spielchen und Regeln"" gelten;" | "ein Mentor suchen der einen unterstützt und fördert, erleichtert das Leben;Netzwerk aufbauen;" |
| FK | Hervorragende Sachkenntnisse, Spaß an der Arbeit, immer sachlich bleiben (aber auch Emotionen zulassen), authentisch bleiben | | | |
| FK | Durch Kompetenz, Einsatz und Arbeitswille sich profilieren und nicht über „weibliches“ Verhalten | | | |
| FK | Überzeugen durch Persönlichkeit und Leistung | Nicht gleich fordern sondern erst überzeugen | Mobil sein | |
| FK | Mehr und besser als Männer arbeiten | | | |
| FK | Das zu tun was Ihnen Spaß macht ! | | | |
| FK | 1. Mit viel Engagement und Spaß an der Sache arbeiten | "2. sich nicht einreden, dass Frauen nicht vorankommen können; den Lebens- und Karriereweg planen, ohne sich daran festzubeißen" | 3.sich über die eigenen Fähigkeiten bewusst werden | 4. sich selbst voranbringen und nicht darauf warten, dass jemand kommt, der einen ohne eigenes Zutun voranbringt 5. sich bewusst werden, was man eigentlich will – z. B. je höher die Ebene, umso politischeres Agieren, will ich das? |
| FK | natürlich bleiben, keinen Stil kopieren | eigenen Zielen treu bleiben | Teamarbeit leben | |
| FK | Sich gut zu präsentieren | | | |
| FK | Nicht verbissen an die Aufgaben herangehen. Den Lebens-Frohsinn nicht verlieren. | Typisch weibliche Verhaltensweisen nicht zu sehr hervorkehren | Versuchen den Mittelweg zwischen „Weibchen“ und „Emanze“ finden | |
| FK | Wenn Partnerschaft/Ehe, dann nur mit einem „voll emanzipierten“ Mann, der Berufsarbeit von Frauen genauso sieht und bewertet wie die von Männern. Denn: der Karriere -Stress erfordert ein möglichst stressfreies Privatleben. | Wenn' s nicht so läuft wie gewünscht/erwartet, immer dran denken: auch die Berufswege der Männer sind nicht immer schotterfrei. Die Schlussfolgerung, es klappt nicht, weil ich Frau bin, führt in die Selbstmitleid-Falle und die lähmt ! | Wer nach oben will, sollte die Bergsteiger-Regeln beherzigen, z.B.:Die Direttissima ist meist die schwierigste Route, also Ausschau halten nach einfacheren, weniger riskanten Wege, | "auch wenn sie vielleicht mehr Zeit erfordern – viele Wege führen zum Gipfel; Seilschaften bilden; usw. Last-but-not-least: Klettern macht Spaß, auch ohne Gipfelsieg." |
| FK | Sich nicht verbiegen lassen, den eher weiblichen Stil nicht besonders hervorheben, | aber auch nicht verstecken | | |
| FK | Keine Frauen-oder Quotendiskussionen | kein Anspruch auf Sonderbehandlung oder Rücksichtnahme wg. Kindern, Wäschekorb oder Menstruationsbeschwerden ! | | |
| FK | Eigenen Mehrwert für andere bringen erhöht die Akzeptanz und fördert die Bereitschaft zur Zusammenarbeit. | Eigeninitiative: Besser einmal etwas zu viel getan, als einmal zuwenig. | | |
| FK | Eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatwelt schaffen. | Sich schnell über die eigenen Ziele klar werden, dazu eine Strategie entwickeln. | Sich bewußt Vorbilder suchen, dessen Vorgehensweise für sich analysieren und Konsequenz den eigenen Weg gehen. Wo es möglich ist mit Leuten, die Karriere gemacht haben sich unterhalten um Tipps zu | |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | | | bekommen. | |
| FK | "weiblich" bleiben in einer Männerwelt, Frauen wirken authentischer, wenn sie ihren Führungsstil finden und nicht den von „karrieregeilen“ Männern kopieren; Schlagfertigkeit trainieren (aber nicht dumm oder zickig);" | sich Freiräume im häuslichen Alltag schaffen(d.h. Haushaltshilfe!), um zu regenerieren oder auch mal ungestört ein paar Stunden fachlich zu arbeiten/ Fachartikel zu lesen etc. (...sonst verliert man den Anschluß, denn die Männer arbeiten permanent daran, | "Vorlauf zu haben);" | "innerlich flexibel bleiben, nicht an Haus und Herd oder an einem Job kleben;Möglichkeiten, eine Weile im Ausland zu arbeiten, unbedingt nutzen;" Lobby schaffen (Psycholog. Geschick, Menschenkenntnis, offen und „neugierig“ auf Neues, Fachkompetenz) |
| FK | Eigene Persönlichkeit und eigenen Stil nicht aufgeben | | | |
| FK | Normal, engagiert, selbstbewusst, aber bloß nicht besonderes, nur weil man eine Frau ist. | | | |
| FK | Bei Benachteiligung dies nicht auf das Geschlecht schieben, sondern sich selbst kritisch überprüfen, denn dadurch wird man besser | Launen vermeiden, denn diese werden bei Frauen extrem beachtet | Gesunde Distanz zu Kollegen und Chefs halten – sonst heißt es, sie hat sich „hochgeschlafen“ | Beim Einstellungsgespräch auf den „Bauch“ hören –nur wenn die Chemie mit der Person stimmt, kann man erfolgreich zusammenarbeiten. Sympathien sind meist gegenseitig und das Fachliche kann man in angemessener Zeit erlernen |
| FK | Sachverstand/Fachwissen schulen und einsetzen | Selbstbewusst auftreten mit Sachargumenten | Psychologische Kommunikationsschulung um „Schläge unter die Gürtellinie“ abfedern zu könnenPrivate Beziehungen, nicht heiraten und keine Kinder! | |
| FK | Nur Leistung zählt. Das Frau sein ist keine Qualität, sondern Tatsache. Es bringt nur was zusätzliches wenn die Leistung stimmt. | Objektiv bleiben und nicht erwarten, dass eine Frau sonder Rechte hat. Karriere ist immer mit Opfer gebunden, auch für Männer. | I think it is really important for women to realize that there is no free ride. Here I mean, you have to work and work hard to achieve your goals. If a woman expects the she is going to move into management and be successful, | she must be aware of what this entails. The company you work for is not responsible for raising your children nor for making sure that you have a good family life. The company is responsible for their products and their profits. Parents are responsible for the decision to have children and are responsible for their upbringing. |
| FK | Selbstbewusst auftreten | Keine Angst vor Fragen haben, zu den eigenen Lücken stehen (andere wissen auch nicht mehr!) | | |
| FK | Nicht durch jedermanns Meinung beirren lassen – den eigenen Stil beibehalten | | | |
| FK | "Wissen und erkennen, was sie will und es kommunizieren-> Vorgesetzten; An sich glauben (Selbstvertrauen); Herausforderungen annehmen; Netzwerke bilden," | Frauensolidarität leben (Unterstützung für and. Frauen) | | |
| FK | Frauen haben immer für Ihre Karriere mehr zu opfern als Männer – daher gut überlegen, ob man das möchte. Ich kenne keine Frau bei Siemens ab OFK-Level, die z.B. Kinder hat. | | | |
| FK | Sich darauf verlassen, dass sich Qualität und Engagement irgendwann durchsetzt, dass es wichtig ist, sich seinen Stil zu behalten und seinen eigenen Weg zu suchen und zu gehen. | Sich immer wieder sagen, dass Karriere nie das Wichtigste ist, dann kann einen nichts wirklich erschüttern. | | |
| FK | hohes Engagement zeigen | sich nicht vom eigenen Weg abbringen lassen | | |
| FK | Versuchen, an interessanten Aufgaben mit möglichst viel | Sich um die eigene Förderung von Anfang an | | |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| | eigenem Gestaltungsspielraum arbeiten. | konsequent zu kümmern | | |
| FK | Durch niemanden demotivieren lassen | nicht die Männer kopieren wollen, sondern den eigenen weiblichen Führungsstil pflegen | Mit dem Partner die eigenen Karrierewünsche abstimmen | |
| FK | Nie sich selbst aus dem Auge verlieren und nie versuchen als „Mann“ in einer Männerwelt zu integrieren! | | | |
| FK | Nur Leistung überzeugt, und diese wird bei Frauen genau hinterfragt und sollte etwas höher als bei Männern sein. | | | |
| FK | Ich schließe mich den Aussagen von Frau P. Knapp im Rahmen des I&C Frauenforums am 21.3. in Mch W voll an, ... u.a. nachzulesen in der vorletzten (?) Ausgabe der ICM MA Zeitschrift. | | | |
| FK | Durchhaltevermögen mitbringen, Natürlichkeit behalten und selbstbewusstes Auftreten | Das Frausein als tlw. „Anders Sein“ akzeptieren, aber nicht problematisieren | | |
| FK | Sich nicht durch gehässige und geschlechtsspezifische Äußerungen (vor allem Männerwitze) diffamieren lassen und versuchen möglichst sachlich zu bleiben. | Wissen und Qualität setzt sich durch – wenn auch der Weg oft langwieriger ist. | | |
| FK | Sich viel zutrauen, Verantwortung übernehmen, Auslandserfahrungen sammeln, | Sich nicht einschüchtern lassen, sondern alles für möglich halten | Netzwerke aufbauen, sich bei neuem Job Vorgesetzte und Kollegen „gut!“ anschauen | |
| FK | "Sich nicht verstellen, man selbst sein; gleichberechtigt auftreten; keine" | Unterschiede zwischen Mann und Frau machen | | |
| FK | Durchhalten können, nicht aufgeben ist wichtig | | | |
| FK | Am besten ist man, wenn es Spaß macht | Suche ein Umfeld, in dem keine Verstellen nötig ist | | |
| FK | Werdet selbst aktiv, wartet nicht auf andere. | | | |
| FK | Immer an sich und seine Ideen glauben und weiter an deren Verwirklichung arbeiten | | | |
| FK | Netzwerk aufbauen, nicht locker lassen, nicht den persönlichen Stil und Typ verändern, sich selbst treu bleiben, alle Veränderungen von positiver Seite betrachten | Rückhalt im familiären Umfeld und im Freundeskreis stärkt die eigene innere Position!!! Harmonie, Ausgeglichenheit und gegenseitiges großes Verständnis im Familien- und Freundeskreis spenden Kraft für den Beruf. | | |
| FK | Never ever give up | | | |
| FK | Kurzfristziele setzen und konsequent verfolgen, das private Umfeld (bis hin zur Wahl von Partner und Wohnort) mit den Karriereplänen in Übereinstimmung bringen | | | |
| FK | Nicht die Frau, sondern die Leistung/Engagement ist entscheidend. | | | |
| FK | Sachorientiert arbeiten, genügend Selbstvertrauen aufbauen, an neuen Aufgaben wächst man. | | | |
| FK | Eine Frau muss wirklich entscheiden wollen, Verantwortung übernehmen | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|---|---|
| | wollen. | | | |
| FK | "auch Misserfolge verkraften können; sich neue Anläufe gönnen;" | mit Beharrlichkeit kommt man zum Ziel | | |
| FK | Selbstbewusstsein entwickeln (Mut zur Lücke, andere machen es auch nicht besser) | "Eigenes Bauchgefühl einsetzen (darauf vertrauen; bei Entscheidungen mitsprechen lassen)" | | |
| FK | Sich sehr genau über Ziele klar werden, will man Karriere im Sinne von Aufstieg machen oder eine fachlich befriedigende Tätigkeit haben. Wenn die Entscheidung für eine Karriere fällt, dann die „richtigen“ Abteilungen aussuchen, | also nicht wie ich als Psychologin in technisch orientierten Abteilungen bleiben | Jede Möglichkeit der Weiterqualifizierung nutzen – dann ist man für Veränderungen – auch unfreiwillige - gewappnet Soviel Kontakte knüpfen wie möglich | |
| FK | Leistung und Ergebnisse zählen. Es ist wichtig, „über den Tellerrand hinauszusehen“ und offen zu sein für Neues. Ein Auslandseinsatz bringt neben der fachlichen Komponente insbesondere sehr viel für die persönliche Weiterentwicklung. | | | |
| FK | Eigene Meinungen entwickeln, äußern und dazu stehen | Über den Tellerand hinausschauen | sich aktiv mit Themen wie Führung, Arbeiten im Team, etc. auseinandersetzen | |
| FK | Selbstdarstellung ist wichtig, eigene Leistungen müssen an den richtigen Stellen (den wichtigen Personen) bekannt sein | Prioritäten setzen | | |
| FK | "Nie aufgeben; Mut nicht verlieren; Humor bewahren;" | | | |
| FK | ein ausgeglichenes Privatleben ist sehr wichtig | -bei einer beruflichen Tätigkeit in einer „Männerdomäne“ muss immer der Ansatz gelten, dass man als „Kollege“ angesehen wird und nicht als „Frau“. Mit Arroganz und „Männer von oben herab“ behandeln macht man sich für die Zukunft Feinde. | Man weiss ja nicht wer irgendwann mal vielleicht der nächste Chef sein wird. Aber dabei immer sachlich mit einem kleinen Touch sozialer Ader arbeiten. Diplomatie ist angesagt. | - Immer mit offenen Karten spielen. Wer aber gleiche Rechte (z.B. Gehalt) wie Männer haben will, muss auch die gleichen Pflichten erfüllen (z.B. Überstunden oder auf Abruf Dienstreisen in In- und Ausland) |
| OFK | Vertrauen in die eigene Leistung | Vertrauen in die eigene Persönlichkeit | | |
| OFK | - die eigene Persönlichkeit ausbilden, nicht kopieren. Nicht wie ein Mann auftreten. Sticheleien mit Humor begegnen. Nicht alles persönlich nehmen. | durch Leistung und Einsatzwillen überzeugen. Gutes Marketing für eigene Person. | - über den Dingen stehen, nicht entmutigen lassen. | |
| OFK | Man muß in diesem Unternehmen als Frau explizit!!! | man Karriere machen will | | |
| OFK | Leistungsbereitschaft, Flexibilität (örtlich, Aufgabenstellung), Durchsetzungswille | | | |
| OFK | Klare Vorstellungen haben und diese äußern | „Weibliche Fähigkeiten“ erkennen und einsetzen | | |
| OFK | Selbstbewusstsein, Leistungswillen und Kompetenz sind das Wichtigste | | | |
| OFK | Authentisch bleiben und nicht versuchen, männliches Auftreten zu kopieren. | Gesundes Selbstbewusstsein kombiniert mit bewusstem Einsatz der Stärken | Netzwerk aufbauen und pflegen | |
| 163 | 163 | 163 | 163 | 163 |

Anmerkungen

| NR | F18 Funktions ebene | ANMERK1 | ANMERK2 |
|-----|---------------------------|---|--|
| 8 | AT | Bzg.auslandserfahrungen: ich komme aus schottland.d.h. hiermit bin ich im ausland ! | |
| 36 | AT | Erziehungsstil meiner Eltern: | Regeln setzen und auch einhalten, Werte vermitteln, Selbstbewußtsein stärken, Unterstützung soweit wie möglich |
| 51 | AT | "Meines Erachtens kommt das Thema „Kind und Karriere“ in diesem Fragebogen zu Kurz z.B. bzgl. Kinderbetreuung, Flexible Arbeitszeitmodelle" | |
| 53 | AT | Ich habe meine Angaben basierend auf meinen Erfahrungen vor | |
| 145 | AT | Männlicher/weiblicher Führungsstil: Ich habe zur Zeit eine Chefin, die mich als Mutter eines kleinen Kindes sehr unterstützt, u.a. bei der Beschaffung eines Telearbeitsplatzes. Ich hatte aber früher unter einer anderen Chefin gelitten, | die vom Charakter ganz anders war als ich und mich nicht zu schätzen wusste. D.h. Weiblichkeit allein bestimmt noch keinen Führungsstil! |
| 147 | AT | Meine Erfahrung nach dem Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub: | Man freut sich, dass Mütter wiederkommen und Ihre Erfahrung aus den langen Berufsjahren erhalten bleibt. Aber man erhält in Teilzeit (30 Std/Woche) keine Führungsaufgabe und theoretisch nimmt man auch auf Familie Rücksicht |
| 176 | AT | im Fragebogen ist leider nichts vorgesehen, ob die Sichtweise, der Karrierewunsch etc. sich zwischendurch verändert hat. | z. B. Die Opfer sind mir relativ leicht gefallen – bis zu einem gewissen Punkt. Die Konsequenz war eine entsprechende berufliche Veränderung |
| 118 | FK | Interessant wäre vielleicht noch die Frage gewesen: Inwieweit hat die Verantwortung für die Kindererziehung Ihre Karriere beeinflusst? Welches waren die Einflussfaktoren? | |
| 165 | FK | "Mir fehlte ein Fragebogenkomplex bzgl. des Verhaltens von Männern und Frauen Im geschäftlichen Umgang" | |
| 195 | FK | Die Frage nach männlich / weiblich i.S. einer geschlechtsspezifischen Typisierung kann ich schon lange nicht mehr leiden. | Ich glaube, diese ganze Thematik hat viel eher mit unterschiedlichen Menschen zu tun (starke, schwache, laute, leise, ehrgeizige, sanft-zufriedene, herrische, harmoniesuchende, introvertierte, extrovertierte etc.) |
| 10 | 10 | 10 | 10 |

4. Fragen zu den Ergebnissen der Studie

Halbstandardisierter Fragebogen für Interviews

Was ist Ihnen beim Durchlesen der Ergebnisse aufgefallen (ist irgendetwas für Sie erstaunlich, gibt es Ergebnisse die Sie nicht in Ihrem Berufsalltag wiedergespiegelt werden?)

Ist die Rolle der Noten bei einer Einstellung Ihrer Meinung nach überbewertet? (Die Teilnehmerinnen haben alle gute Noten, aber die OFKs haben nicht die besten)

Weiterbildende Seminare werden nicht in dem Maß, in dem Sie besucht wurden für sinnvoll gehalten, warum glauben Sie ist dies so (Erwartungen anders / Qualität nicht hoch)?

Was ist Ihrer Meinung nach der Unterschied zwischen Coaching und Karriereberatung? (Warum wird Coaching und Karriereberatung mit einer derart hohen Diskrepanz bewertet?)

Netzwerk, Netzwerk über alles? Wie wichtig sind Ihnen die hierarchischen Positionen der Teilnehmer/innen in einem Netzwerk (Elite-Netzwerk)?

Wie ist die Wichtigkeit der Auslandserfahrung (Arbeit/ Ausbildung) zu werten – wurde bislang nicht so stark genutzt (Zukunftstrend)?

Wie viel Stunden denken Sie arbeitet eine Führungskraft, die noch den Anspruch hat befördert zu werden, in Teilzeit? (80% Reduktion – 40h inkl. ÜS)

Leistungswille wurde insgesamt sehr hoch bewertet von den Teilnehmerinnen, aber wird Ihrer Meinung nach auch seitens des Unternehmens nach Leistung promoted?

Warum glauben Sie nennen Frauen als Inbegriff Ihrer Karriere „Verantwortung und Einflussmöglichkeit“ weit vor „hohe hierarchische Position, hohes Sozialprestige, Delegationsmacht“ etc.

Warum geben Frauen an hauptsächlich durch Strukturen gehindert zu werden aber nicht durch Personen, die ja diese Hindernisse repräsentieren

Warum werden sowenig Frauen Mentorin? (Gibt es zuwenig, oder ist unter Umständen auch deren Akzeptanz bei den Frauen zu gering?)

Was halten Sie davon, dass fast 50:50% der Frauen pro und contra Quote sind (das bei einer weichen Quotenfrage, bei einer harten wäre das Ergebnis evtl. deutlicher dagegen ausgefallen)?

Haben Sie eigene Themen, die Sie zu Frauen und Karriere beschäftigen?

Zusatzfrage nur für Personaler:

Warum fehlt bei den Funktionsbereichen Personal, wird das bei uns unterbewertet? Sind bei uns wenige Ats, FKs, OFKs im Personalwesen?


5. Ergebnispräsentation der Studie

Studie „Frauen und Karriere“



Eva Fischer

Auszug der prägnantesten Ergebnisse

204 ICM/ICN Fragebögen wurden nach Bereinigung der Daten ausgewertet (Rücklauf war 250).
Davon waren 132 Damen AT (Außertariflicher Bereich),
65 FK (Führungskreis) und 7 OFK (Oberer Führungskreis).



Die Ergebnisse sind zur Information gedacht,
Verwendung der Daten ist nur nach Rücksprache gestattet!
eva.fischer@mch.siemens.de // eva.anglen@gmx.de





Eva Fischer Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“ 2002

Persönliche Angaben

Eva Fischer

- Die Befragten waren im Schnitt **40,32 Jahre alt**.
ATs 38,9, FKs 42,8, OFKs 43,57
- Von den Teilnehmerinnen sind **49,5% verheiratet**, 23,0% liiert, 18,6% Single.
- 79,7% von den 158 Damen, die einen Partner haben, werden von diesem unterstützt. Teilweise unterstützt fühlen sich 17,1%. Nur 3,2% werden vom Partner nicht unterstützt. Es hat den Anschein, dass **Unterstützung durch den Partner durchaus karriereförderlich** ist. Vgl. Vortrag von Pamela Knapp (Siemens Corporate Development) anlässlich der Veranstaltung "Frauen zeigen Profil" (21.3.02), in dem Sie den Frauen geraten hat, die Partnerwahl in die Karriereplanung mit einzubeziehen.
- 70,3% der Teilnehmerinnen haben keine Kinder**. Im Schnitt hat jede Frau der Befragtengruppe 0,42 Kinder (Schnitt in D 1999: 1,4). Die Befragten, die Kinder bekommen haben, waren im Durchschnitt bei Ihrem 1. Kind 30,5 Jahre (Schnitt in D 1999: 29,5 Jahre), beim zweiten 31,2 Jahre.
- 54,2 % der Frauen hatten eine berufstätige Mutter**, was eine sehr hohe Zahl ist und als eine gewisse Vorbildwirkung gewertet werden kann.



Eva Fischer Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“ 2002

Aus- und Weiterbildung 1

Eva Fischer

- ▣ **Häufigste besuchte Ausbildungsstätten** (Kombinationen möglich):
 - 10,3% Berufsakademie
 - 13,7% Ausländische Ausbildungsstätten
 - 13,7% Fachhochschule
 - 16,2% Realschule
 - 52,9% Universität
 - 83,8% Gymnasium
- ▣ Die **Kombination Gymnasium und Universität** ist unabhängig von den Funktionsstufen die **meistgenannte**. Als **häufigste Abschlüsse** sind dazu kongruent **Abitur und Universitätsabschluss** angegeben worden (von den OFKs haben 42,9% die Uni besucht).
- ▣ Bei **ausländischen Ausbildungsstätten** überwiegen als Länder die **USA**, gefolgt von **Frankreich** und **Groß Britannien**.
- ▣ Der **höchste Abschluss ist bei 70,0 % ein Studienabschluss**, bei 10,5% das Abitur. Bei immerhin 9% (!) ist der höchste Abschluss die Promotion.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Aus- und Weiterbildung 2

Eva Fischer

- ▣ Der **Notendurchschnitt** der Teilnehmerinnen für Abschlüsse allgemein liegt **bei 1,96**, was sehr gut ist. Für das Abitur bei 2,02, für den Uni-Abschluss bei 2,00. Die OFKs sind etwas unter dem Durchschnitt mit 2,4 im Abitur und 2,1 beim Uni-Abschluss. Die Noten spielen also nicht die Top-Rolle, um vorwärts zu kommen.
- ▣ **Dauer der Ausbildung in Jahren**
(Schule + Lehre/ Studium,... ohne Weiterbildung)
 - AT 17,1
 - FK 16,9
 - OFK 16,4 => kürzeste Ausbildungszeit.
- ▣ **6,5%** der Teilnehmerinnen haben sich über den **2.ten Bildungsweg** qualifiziert.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Aus- und Weiterbildung 3

Eva Fischer

Genutzte Karrieremaßnahmen (über alle Funktionsstufen hinweg):

1. Weiterbildende Seminare 91,1%
2. Netzwerk 71,4% (!)
3. Coaching 24,8%
4. Mentoring 19,8%

Von den OFKs wird das Netzwerk wesentlich häufiger genutzt als von den ATs (71,4% im Vgl. zu 36,9%).

Als **sehr sinnvoll** wurden (von denen die eine solche Maßnahme mitgemacht haben) bezeichnet

1. Netzwerk 68,4% (!)
2. Coaching 55,0%
3. Mentoring 54,0%
4. Weiterbildende Seminare 45,7% (Die Anzahl derer, die diese Maßnahme genutzt haben und derer, die sie sehr sinnvoll fanden geht deutlich auseinander. Evtl. haben sich Erwartungen an weiterbildende Seminare und/oder deren Auswirkung auf die Karriere nicht erfüllt).

Die OFKs haben Netzwerk (!) und Partnering als am sinnvollsten empfunden.

Als **wenig** (28,6%) **oder nicht sinnvoll** (19,0%) wurde (von denen, die eine solche Maßnahme wahrgenommen haben) hauptsächlich die **Karriereberatung** eingestuft, die damit am schlechtesten abschneidet.



Berufsweg 1

Eva Fischer

Die Frauen haben **im Schnitt 5,12 berufliche Stationen** absolviert, davon 3,6 bei Siemens. Die OFKs haben am meisten berufliche Stationen und auch anteilig die meisten Stationen bei Siemens hinter sich. Es hat den Anschein, dass man, um bei Siemens eine höhere Position zu erreichen, schon eine Weile im Unternehmen sein sollte. Seiteneinstieg direkt auf eine höhere Stelle ist wohl eher die Ausnahme.

Die OFKs haben zwar die meisten **Berufsjahre** mit einem Schnitt von 19,3 (**15,9 ist der Gesamtdurchschnitt**), haben aber ein wesentlich weniger von einander abweichendes Minimum (14 Jahre) und Maximum (24 Jahre) als die FKs und ATs.

Positionswechsel gibt es im Schnitt 5,3 auf 15,9 Berufsjahre. Die ATs wechseln am wenigsten mit 5,0 beruflichen Veränderungen, die FKs folgen mit 5,6, die OFKs führen mit 6,3 beruflichen Veränderungen. Dies ist geringfügig auf die etwas höhere Anzahl der Berufsjahre der OFKs zurückzuführen.

Die **durchschnittliche Verweildauer auf einer Position** ist bei ATs, FKs und OFKs relativ homogen und beträgt **3,43 Jahre**.



Berufsweg 2

Eva Fischer

- Knapp die Hälfte der Befragten hat **im Ausland gearbeitet (47,8%)**. Am wenigsten im Ausland gearbeitet haben die OFKs (42,9%). Auslandserfahrung gilt zwar allgemein als wichtiges Karrierekriterium, scheint aber erst langsam an Bedeutung zu gewinnen.
- Zeitweise nicht gearbeitet** haben insgesamt nur **19,6%**. Von 40 Personen welche dies erläutert haben, geben 72,5% Kinder als Grund dafür an.
- In **Teilzeit** gearbeitet haben bereits **21,8%**, **es würden aber 34,4% gerne (wieder) in Teilzeit arbeiten**.
- Bei der Frage "Was hat Ihnen **auf Ihrem Berufsweg am meisten geholfen**" steht ganz klar an erster Stelle "**Leistungswille**", gefolgt von 2. "**meine schnelle Auffassungsgabe**" und 3. "**meine Ausbildung**". Bei den FKs spielt "mein souveränes Auftreten" noch eine große Rolle, bei den OFKs "mein Teamgeist". Zusätzlich wurde häufig „Durchsetzungsvermögen“ angegeben.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Jetzige Arbeitssituation

Eva Fischer

- Wie sind Sie an Ihre momentane Stelle gelangt**, wurde hauptsächlich mit "**persönliche Kontakte**" (37,9%) beantwortet. Dies bestätigt die Wichtigkeit des Netzwerkes. "Beförderung" (26,6%) und "Bewerbung auf eine intern bekannt gegebene Stelle" (12,3%) stehen an nächster Stelle. Dies gibt ein konsistentes Bild, wenn man bedenkt, dass die meisten Stellen bei Siemens absolviert wurden. Frau arbeitet sich hoch.
- Die Teilnehmerinnen arbeiten hauptsächlich in den **Funktionsbereichen**
 - "Forschung und Entwicklung" (21%) – erstaunlich!
 - "Vertrieb/ Verkauf" (15,5%)
 - "Finanzen / Rechnungswesen / Controlling" (11%)
 - "EDV/IT" (10%)Nummer 2/3. deckt sich mit der These von Prof. Dr. Sonja Bischoff, die davon ausgeht, dass Frauen überall dort die besten Erfolgsaussichten haben, wo die Ergebnisse Ihrer Arbeit messbar sind.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Karriere allgemein 1

Eva Fischer

- ▶ **Was verbinden die Befragten am ehesten mit Karriere?**
"Verantwortung tragen" (70,2%) und "Einflussmöglichkeit" (45,5%) ziehen sich durch alle Funktionsebenen relativ einheitlich als Kernpunkte.
"Harte" Komponenten wie "hohe hierarchische Position", "hohes Sozialprestige" und "Delegationsmacht" wurden kaum angekreuzt.
- ▶ Die **Karriere** hat bei den meisten Frauen einen **wichtigen Stellenwert** (60,2%), einen sehr wichtigen bei gut einem Drittel (34,8%). Es gibt kaum Angaben bei "den wichtigsten Stellenwert" bzw. "weniger wichtig". Es gibt keine Angaben bei "unwichtig".
- ▶ **Inwieweit deckt sich Ihre momentane berufliche Tätigkeit mit Ihren persönlichen Neigungen?**
Großteils 57,6%
Teilweise 22,2%
Voll und ganz 15,8%
- ▶ **Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen work-life-balance?**
Großteils 49%
Teilweise 31%



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Karriere allgemein 2

Eva Fischer

- ▶ Welche **Opfer** mussten Sie **für Ihre Karriere** bringen?
Nur 12,3% geben an, keine Opfer erbracht zu haben.
Verlust von Lebensqualität 61,1%
Verlust von persönlichen Kontakten 30,5%
Männer und Frauen dürften sich in dieser Aussage wenig unterscheiden.
Jedenfalls haben die wenigsten Frauen gegen ihren expliziten Wunsch auf Kinder, Partnerschaft, Ehe verzichtet.
- ▶ **Über 70%** wurden **bereits am Vorankommen gehindert**.
26,7% der Frauen geben an, noch nie gehindert worden zu sein. Die Hindernisse am beruflichen Vorankommen liegen mit 53,5% hauptsächlich an Strukturen im Arbeitsumfeld und mit 50% in persönlichen Faktoren begründet (Mehrfachnennungen waren möglich).
Konkrete Personen im Arbeitsumfeld sind mit 2,5% vernachlässigbar.
- ▶ Den **Karriereweg der Teilnehmerinnen positiv beeinflusst** haben:
Vorgesetzte 48,8% (diese Angabe deckt sich mit der Aussage, dass die meisten Frauen über Kontakte/Beförderung an ihre akt.Stelle gelangt sind)
Vater 23,2%
Mentoren 19,2%
Bei der Texteingabe kam sehr häufig noch der Verweis auf Kollegen.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Karriere allgemein 3

Eva Fischer

- Die **Mentoren, derer sich 33% der Teilnehmerinnen bedient haben**, waren zu 70,1% männlich und informell, zu 22,6% männlich und formell. Frauen treten als Mentoren kaum auf.
- 41,8% hatten Vorbilder** für Ihre Laufbahn. Davon waren 29,9% männlich. Das ist einleuchtend bei der Überzahl an Männern in Schlüsselpositionen. Man hätte jedoch auch annehmen können, dass sich Frauen auf die wenigen weiblichen Vorbilder fokussieren.
- 100% der OFK Damen geben an, andere Frauen zu fördern. Bei den FKs sind es 59,4%. Es scheint also **eine Art Solidarität unter Frauen** zu geben.
- Über alle Funktionsstufen glauben die Teilnehmerinnen dass es **einen weiblichen und einen männlichen Führungsstil** (85%) gibt. Die Annahme, dass Führungsstil vom Geschlecht unabhängig ist und eher mit starkem, schwachem, lautem, leisem, introvertiertem, extrovertiertem,... Charakter zu tun hat, ist damit unbestätigt geblieben. Freilich ist dies auch eine Definitionsfrage.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

Karriere allgemein 4

Eva Fischer

- 84,8% bezeichnen Ihren Führungsstil als partnerschaftlich**. Jeweils 7,6% gaben an, eher bestimmend, bzw. eher liberal zu führen. Auf der FK- und OFK-Ebene schreiben sich fast alle Teilnehmerinnen einen partnerschaftlichen Führungsstil zu. Auf der AT-Ebene (für welche die Frage eher imaginär ist, da diese Teilnehmerinnen seltener Führungsaufgaben übernehmen) ist das Bild heterogener.
- Sollen Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden** bis sie im Unternehmen gut repräsentiert sind? (Weiche Quotenfrage). Hier scheiden sich die Geister bei 49,5% "halte ich für sinnvoll" und 50,5% "halte ich für nicht sinnvoll".
- Überblick über notwendige **Karriere-Voraussetzungen** (Angaben von OFK-Frauen):
 - Leistungswille
 - Durchsetzungskraft
 - Kompetenz
 - Persönlichkeit
 - Selbstbewusstsein
 - Karriereansprüche und eigene Erfolge kommunizieren.



Eva Fischer

Ergebnisse der Studie „Frauen und Karriere“

2002

6. Lebenslauf

Eva Fischer



Geburtsdatum: 26. Juni 1978
Familienstand: ledig
Adresse: Lohfeld 3a, 94496 Ortenburg, Deutschland

Berufserfahrung

05/04 – 07/04 **Siemens, Bombay, Indien:** Projekt zur Unternehmenskommunikation
03/03 – 06/03 **Siemens, Sao Paulo, Brasilien:** Projekte im Bereich Human Resources und Unternehmenskommunikation
08/01 – 12/02 **Siemens, München:** Assistenz bei Rudi Lamprecht, Mitglied des Vorstands der Siemens AG. Erstellung von Reden und Präsentationen
08/01 – 07/04 Berufsbegeleitend: Erstellung der Doktorarbeit zum Thema: „Managing Diversity im Rahmen von Gender Politics“

Praktika

05/00 – 08/00 **Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,** in Kooperation mit der **Deutschen Forscher Gemeinschaft:** Forschungsarbeit zum Thema Rechtfertigungen
03/00 – 05/00 **Generalverlag, Berlin** in Kooperation mit dem **Deutschen Fachjournalisten Verband:** Verlagspraktikum
10/99 – 09/00 **Universität Passau:** Mitarbeit am Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik
09/98 – 10/98 **Syntegral, Regensburg** in Kooperation mit dem **Bundesministerium für Arbeit** Forschungs- und Autorenpraktikum
06/97 – 10/97 **Kurverwaltung, Bad Griesbach:** Verwaltungstätigkeit
1994 – 2000 **Soziale Einrichtungen:** Mitarbeit in Deutschland und Österreich

Ausbildung

03/03 – 05/03 Aktion idiomas, Sao Paulo, Brasilien: Sprachtraining
10/97 – 07/01 **Universität Passau:** Magister in Pädagogik mit den Nebenfächern Psychologie und Soziologie (Notendurchschnitt 1,1)
Magisterarbeit: Entscheiden und Entscheidungen in der Wissensgesellschaft.
10/00 – 02/01 **Université Louis Pasteur, Strasbourg,** Frankreich: Studium der Psychologie
05/99 – 08/99 **Eastern Illinois University, Charleston, USA:**
Studien in public relations, communications, psychology, voice
(Certificate of Completion: Bestnote in jedem Kurs)
1995 – 2000 Verschiedene Institute in Paris, Montpellier und Trouville, Frankreich:
Sprachtrainings
1988 – 1997 **Gymnasium Vilshofen:** Abitur (Notendurchschnitt 1,7)

Stipendien

- 08/01 – 07/04 **Siemens AG, München** und **Universität Passau** :
Stipendium für die Erstellung der Doktorarbeit
04/00 – 07/01 **Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn**: Studienförderung
08/00 – 09/00 **Office Franco-Allemand pour la Jeunesse, Paris, Frankreich** :
Sprachstipendium
1994 – 1995 **Freistaat Bayern**: Begabtenförderung

Sprachen

Deutsch (Muttersprache), Englisch (fließend und verhandlungssicher), Französisch (fließend), Portugiesisch (alltagstauglich), Italienisch (Grundkenntnisse)

EDV-Kenntnisse

Sicherer Umgang mit MS Office. Grundkenntnisse in Adobe Photoshop

Weitere Qualifikationen

„**Sustainable personnel development**“ - Vortrag an der Universität Passau auf einem Symposium zur Nachhaltigkeit

„**Women getting ahead**“ - Vortrag zu Frauen und Karriere in der Siemens AG auf einem Workshop für Female Top High Potentials

„**Karriere-Hindernisse und Karriere-Tipps für Frauen**“ - Vortrag bei der SPD Ortenburg

„**Communications Report**“ - Seminarvortrag an der Universität Eichstätt

„**Selbstmanagement**“ - Buchbeitrag

„**Verhandlungsführung**“ und „**Rhetorik**“ - Weiterbildungen

7. Erklärung

Hiermit erkläre ich, Eva Fischer, dass

- ich die vorliegende Dissertation „Managing Diversity und Gender Politics“ selbständig angefertigt und außer den im Literaturverzeichnis sowie den Anmerkungen genannten Hilfsmitteln keine weiteren benützt und die Herkunft der Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Werken übernommen sind, bezeichnet habe
- die Dissertation nicht bereits in derselben oder einer ähnlichen Fassung an einer anderen Fakultät oder einem anderen Fachbereich zur Erlangung eines akademischen Grades eingereicht wurde
- ich nicht schon an einer Hochschule der Bundesrepublik den philosophischen Doktorgrad erworben oder den Erwerb dieses Grades erfolglos versucht habe

Ort

Datum

Unterschrift