

Karin J. Schmitz

Ist am Ende des Jahres 2012 die Chancengleichheit erreicht? Sind die Karrierechancen für Frauen und Männer, für Jüngere und Ältere tatsächlich gleich? Oder gibt es immer noch Formen der Diskriminierung, werden Männer bevorzugt und Jüngere begünstigt? Wie so oft liegt die Wahrheit irgendwo dazwischen.

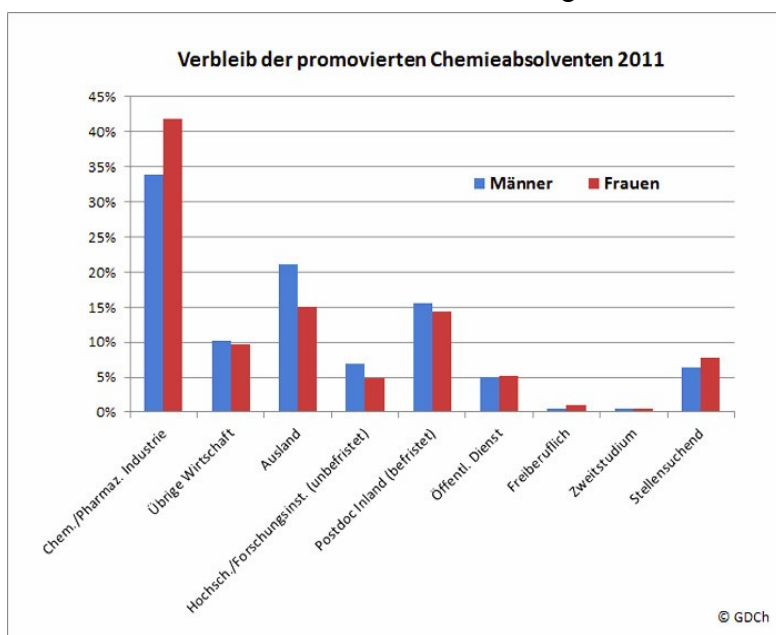
In den 90er Jahren gab es beim GDCh-Karriereservice, der damals „Arbeitsvermittlung“ hieß, noch kuriose Situationen, die heute wohl nicht mehr vorkommen würden. So suchte einmal ein kleineres inhabergeführtes Unternehmen einen Chemiker, „einen Mann“, wie die Personalleiterin am Telefon betonte. Warum? Nun, man habe schon so viele Frauen im Betrieb, antwortete sie etwas ausweichend. Einige Monate später traf ich zufällig einen der Bewerber, die wir zu einem Vorstellungstermin dorthin vermittelt hatten. Er hatte dort den starken Eindruck gewonnen, dass in diesem Unternehmen nicht nur ein neuer Mitarbeiter, sondern auch ein Ehemann für die Tochter des Geschäftsführers gesucht wurde...

Auch der Personalleiter eines anderen Unternehmens stellte sich einen Mann als neuen Mitarbeiter vor, „möglichst verheiratet und mit Kindern“. Der Standort sei zwar „ein wenig abgelegen“, meinte er, einen trostlosen Ort in der Provinz umschreibend, „aber für Kinder ist das herrlich, hier in der Natur!“ Den Einwand, dass die Partnerin eines solchen neuen Mitarbeiters vermutlich Probleme hätte, für sich selbst eine Stelle zu finden, konnte er nicht nachvollziehen.

Inzwischen würde sich wohl kein/e Personalleiter/in mehr trauen, auf qualifizierte Frauen von vornherein zu verzichten. Kein Unternehmen vergisst bei Firmenpräsentationen auf Betriebskindergärten oder andere Benefits hinzuweisen, die Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen. Frauen in der Chemie, das zeigt seit Jahren die GDCh-Statistik, gelingt der Berufseinstieg fast in gleichem Maße wie ihren männlichen Kommilitonen. Ca. 35 bis 40 Prozent der promovierten Absolventen in der Chemie sind Frauen und mit etwa gleichem Anteil beginnen sie auch in der Industrie oder

in anderen Bereichen. Beim Start in der Industrie steigen sie mit vergleichbaren Gehältern ein wie Männer, das zeigt die Gehaltsumfrage, die die GDCh jährlich durchführt.

In Bezug auf den Berufseinstieg scheint die Gleichstellung zumindest in der Chemie also erreicht. Gilt dies auch für den weiteren Berufsweg? Da sind nun Zweifel angebracht. Dies zeigen nicht nur die meist einstelligen prozentualen Anteile an Frauen in Vorstandsetagen, sondern auch die Gehaltsstudien (auch die GDCh-Gehaltsumfrage), die für Frauen ein deutlich niedrigeres Gehalt ausweisen.



Eine systematische Benachteiligung von Frauen, zumindest in der Ebene der qualifizierten Berufe, sieht die Karriereberaterin Doris Brenner, die auch viele Naturwissenschaftler/innen betreut, nicht. „Die größten Karriere- und auch Gehaltssprünge werden nun mal im Alter zwischen 30 und 40 Jahren gemacht“, betont sie, „und in diesem Alter fallen viele Frauen wegen einer Familienpause für einige Zeit aus“. Sie rät dazu, möglichst bald wieder in den Beruf zurück zu kehren. Wer mehrere Jahre pausiert, zwingt sein Unternehmen dazu, eine längerfristige Lösung für diese Lücke zu finden. Die Rückkehr ist dann wesentlich schwieriger und häufig auch nicht mehr auf der alten Position möglich, auf der sich inzwischen jemand anderes etabliert hat. Aber für Doris Brenner liegen die Gehaltsunterschiede nicht allein bei familienbedingten Auszeiten. Sie empfiehlt Frauen mehr Selbstbewusstsein. „Wenn Frauen deutlich weniger fordern als Männer, dürfen sie sich nicht wundern, wenn sie auch deutlich weniger bekommen“.



Doris Brenner

Ein nicht gelöstes Problem sind reduzierte Arbeitszeiten und Teilzeitstellen, die von Frauen häufig gewünscht, aber von Unternehmen noch zu selten angeboten werden. Vor allem von Führungskräften wird meist noch Vollzeitarbeit gefordert. Allerdings erleichtern in vielen Unternehmen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dazu gehört auch, dass Familienarbeit nicht nur von Frauen, sondern von beiden Partnern geleistet wird.

Familienfreundliche Initiativen von Unternehmen und ein höherer Frauenanteil unter Berufseinsteigern führen langsam aber doch stetig dazu, dass die Zahl der Frauen in Führungspositionen steigt. Freute man sich bis in die 90er Jahre hinein noch, wenn überhaupt eine Frau in den GDCh-Vorstand gewählt wurde, so sind dort heute vier Frauen vertreten, in den Jahren 2008 bis 2011 waren es sogar sechs von insgesamt 15

Vorstandsmitgliedern. Seit 2012 hat die GDCh mit Barbara Albert die erste Präsidentin in ihrer Geschichte. Damit liegt die GDCh im Trend, denn auch in der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (Johanna Stachel), der britischen Royal Society of Chemistry (Lesley Yellowlees), und den Chemischen Gesellschaften in Ungarn (Livia Simon Sarkadi) und Schweden (Helena Grennberg) haben zur Zeit Frauen das Präsidentenamt inne.

Wie ist es mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Ist ab Mitte 40 der Arbeitsmarkt wirklich dicht? Bereits zum zehnten Mal bietet der GDCh-Karriereservice im Februar 2013 den Kurs „Bewerben mit 40 Plus“ an, der erfahrene Chemiker/innen fit für den Bewerbungsprozess macht. Die bisherigen Kurse zeigten, dass einige Kursteilnehmer/innen zwar nicht freiwillig nach einer neuen Stelle suchen. Viele sind aber auch in sicheren, anspruchsvollen Positionen und belegen den Kurs, weil sie noch einmal einen Karriereschritt wagen und sich der Herausforderung stellen wollen.

Doris Brenner betreut viele Berufstätige, die in der Lebensmitte, freiwillig oder unfreiwillig eine berufliche Veränderung bewältigen. Frauen kommen früher, hat sie beobachtet, sie merken eher, wenn ihr Job, aus welchen Gründen auch immer, wackelt und suchen aktiv nach einer Lösung. „Männer kommen oft erst, wenn die Kündigung auf dem Tisch liegt und das Verhältnis zum Vorgesetzten oder anderen wichtigen Personen des beruflichen Netzwerks zerstört ist.“ Die pauschale Aussage, dass Frauen oder Ältere systematisch diskriminiert werden, kann sie nicht bestätigen. „Es kommt immer auf den Einzelfall an.“ Wie viele andere, die mit Gender-Fragen befasst sind, hat aber auch sie festgestellt, dass Frauen sich weniger zutrauen und eher zweifeln, wenn es um neue berufliche Aufgaben geht.

Fazit: In den vergangenen Jahren ist viel erreicht worden und allein der erwartete Fachkräftemangel wird weiter dazu beitragen, dass weder die Privatwirtschaft noch der öffentliche Dienst auf qualifizierte Kräfte gleich welchen Alters und Geschlechts verzichten können. Aber mit Ehrgeiz, Biss und Selbstbewusstsein können Frauen selbst einiges dazu beitragen, die noch bestehenden Unterschiede in Karriere und Bezahlung zu verringern.



Dr. Karin J. Schmitz studierte Chemie an der TH Darmstadt (heute TU Darmstadt) und promovierte 1993 auf dem Gebiet der anorganischen Festkörperchemie. Anschließend arbeitete sie als freie Wissenschaftsjournalistin für verschiedene Zeitschriften- und Hörfunkredaktionen. Seit 1995

ist sie bei der GDCh und leitet dort seit 2003 den Bereich Karriereservice und Stellenmarkt. Sie ist ehrenamtliches Mitglied im Arbeitskreis Frauen in Naturwissenschaft und Technik des Deutschen Akademikerinnen Bundes (DAB) und hatte dort die redaktionelle Verantwortung für die 2010 veröffentlichte Broschüre „Die Naturgesetze gelten in Ost und West“ mit Biographien von Naturwissenschaftlerinnen aus den alten und neuen Bundesländern.



[Die Naturgesetze gelten in Ost und West - Biographien von Frauen in Naturwissenschaft und Technik](#)

Kontakt:



Dr.-Ing. Karin J. Schmitz
 Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V.
 Leitung Karriereservice und Stellenmarkt
 Postfach 90 04 40
 60444 Frankfurt a.M.
 Tel.: +49 (0)69 7917-668
 Fax: +49 (0)69-7917-322
 E-Mail: K.Schmitz@gdch.de

Schlauer Fuchs

Unsere Schlaue-Fuchs-Frage zu diesem Beitrag lautete:

Zum wievielten Mal bietet der GDCh-Karriereservice im Februar 2013 den Kurs "Bewerben mit 40 Plus" an?



<http://www.gdch.de/karriere>