

Die gläserne Decke

Was den Nachwuchs angeht, profitiert das große Ingenieurbüro von der nahegelegenen Hochschule. Doch merkwürdigerweise liegt der Frauenanteil der Bewerber deutlich unter der Abschlussquote jedes Studienjahrgangs. Die Frauen, die das Unternehmen einstellt, sind anfangs hoch motiviert. Doch nach spätestens fünf Jahren kehren sie dem Unternehmen den Rücken. Entweder sie lassen sich von Headhuntern abwerben oder sie kehren aus der Elternzeit nicht zurück.

Die Altersstrukturanalyse eines externen Beraters hat ergeben, dass die Geschäftsleitung, obwohl sie in der Regel mit der Arbeit der Ingenieurinnen sehr zufrieden ist, Führungspositionen eher an die männlichen Konkurrenten vergibt. Die Frauen stoßen an eine gläserne Decke und verlassen das Unternehmen frustriert. Schlimmer noch: Anscheinend hat sich dieser Ruf schon herumgesprochen. Wie lassen sich sonst die geringen Bewerberinnenzahlen erklären?

So können Sie vergleichbare Probleme systematisch angehen. Die aufgelisteten Instrumente inklusive Links helfen Ihnen, sich Ihren Herausforderungen erfolgreich zu stellen:

- [Vielfaltsmonitor](#)
- [Leitbild der Vielfalt](#) (Workshopkonzept)

Folgende Informationen könnten für Sie auch noch von Interesse sein:

- Unsere Homepage, die Rubrik [Für Unternehmen](#)
- Unsere Homepage, die Rubrik [Für Organisationen](#)
- [Die DEx-Werkstätten](#)

Bei Fragen zum Thema oder zu den unterschiedlichen Instrumenten, erreichen Sie uns unter: + 49(0)202 / 70 55 83 62 oder per E-Mail unter: voepel@demografie-experten.de oder einfach über unser [Kontaktformular](#).

Wir freuen uns auf Sie!