

# Frauen und Führung

Eine Studie von Deloitte Österreich

Veröffentlicht von Deloitte Consulting GmbH (2019)  
Umfrage Frauen und Führung

Zusammengefasst für FEMtech von  
Riccarda Rosenball (JOANNEUM RESEARCH)

# Hintergrund zur Studie

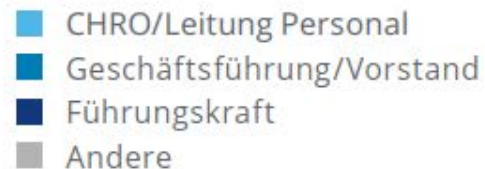
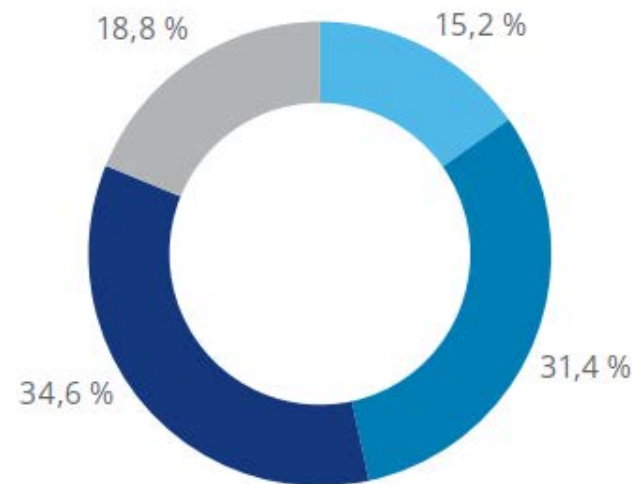
- Seit in Kraft treten der gesetzlichen Geschlechterquote in den Aufsichtsräten, müssen große, börsennotierte Unternehmen gewährleisten, dass das unterrepräsentierte Geschlecht mit einem Mindestanteil von 30 % im Aufsichtsrat vertreten ist.
- Derzeit kann hier noch von einer Frauenquote gesprochen werden.
- Neben dem ausgewogenen Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat, erhofft man sich zunehmendes Bewusstsein und Spill-Over-Effekte auf Vorstände und auf alle Führungsebenen.
- Deloitte Österreich hat zur Erhebung der Effekte der gesetzlichen Geschlechterquote auf die Repräsentation von Frauen in den Führungsebenen und die Bemühungen zur Förderung von Gleichstellung in Unternehmen eine Umfrage durchgeführt.

# Methodik und Sample

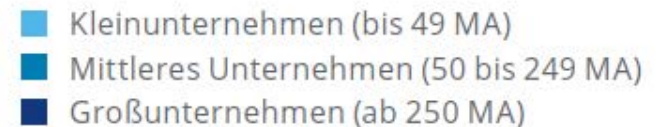
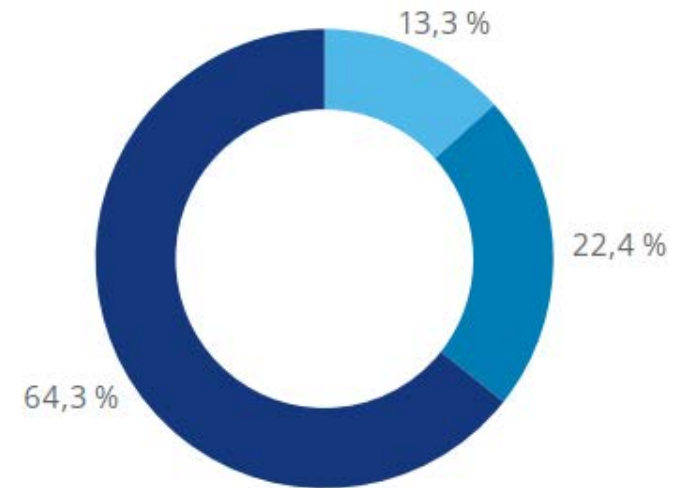
Abbildung 1: Zusammensetzung des Samples der 442 Befragten nach Funktion der befragten Person und der Unternehmensgröße

Die Umfrage zum Thema Frauen und Führung wurde von Jänner bis Februar 2019 mit 442 Befragten online durchgeführt.

Funktion der Befragten



Unternehmensgröße

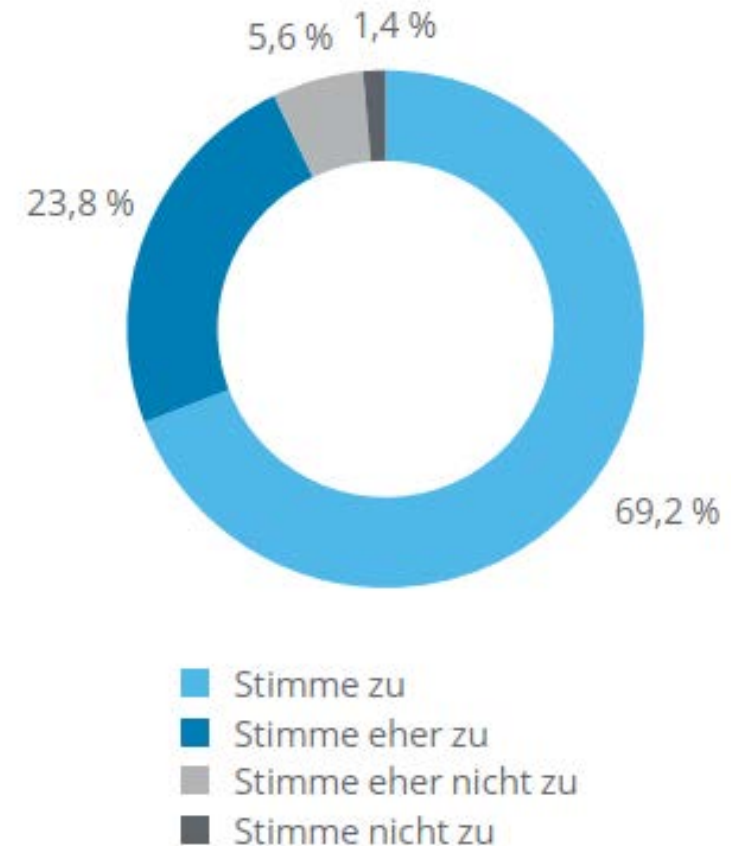


# Frauen im Führungsteam als Wettbewerbsvorteil

Abbildung 2: Ergebnisse der Befragung zum Wettbewerbsvorteil für Unternehmen mit Frauen im Führungsteam

93 % der Befragten betrachten es als einen Wettbewerbsvorteil, wenn eine Frau im Führungsteam ist - unabhängig von der der Funktion der befragten Person sowie der Unternehmensgröße.

Frauen im Führungsteam sind ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

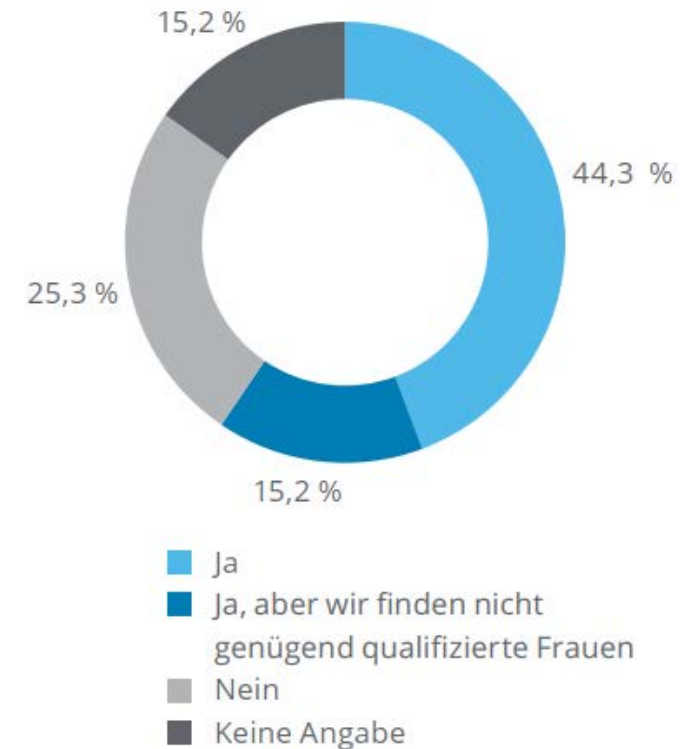


# Erhöhung des Frauenanteils in Führungsteams (1)

Abbildung 3: Ergebnisse der Befragung zum Vorsatz den Frauenanteil in den oberen Führungsebenen zu erhöhen

Rund 60 % der Befragten wollen den Frauenanteil in Führungsteams in den nächsten Jahren erhöhen.

Mein Unternehmen möchte den Frauenanteil in den obersten Führungsebenen (Geschäftsführung, 1. und 2. Ebene) in den nächsten Jahren erhöhen



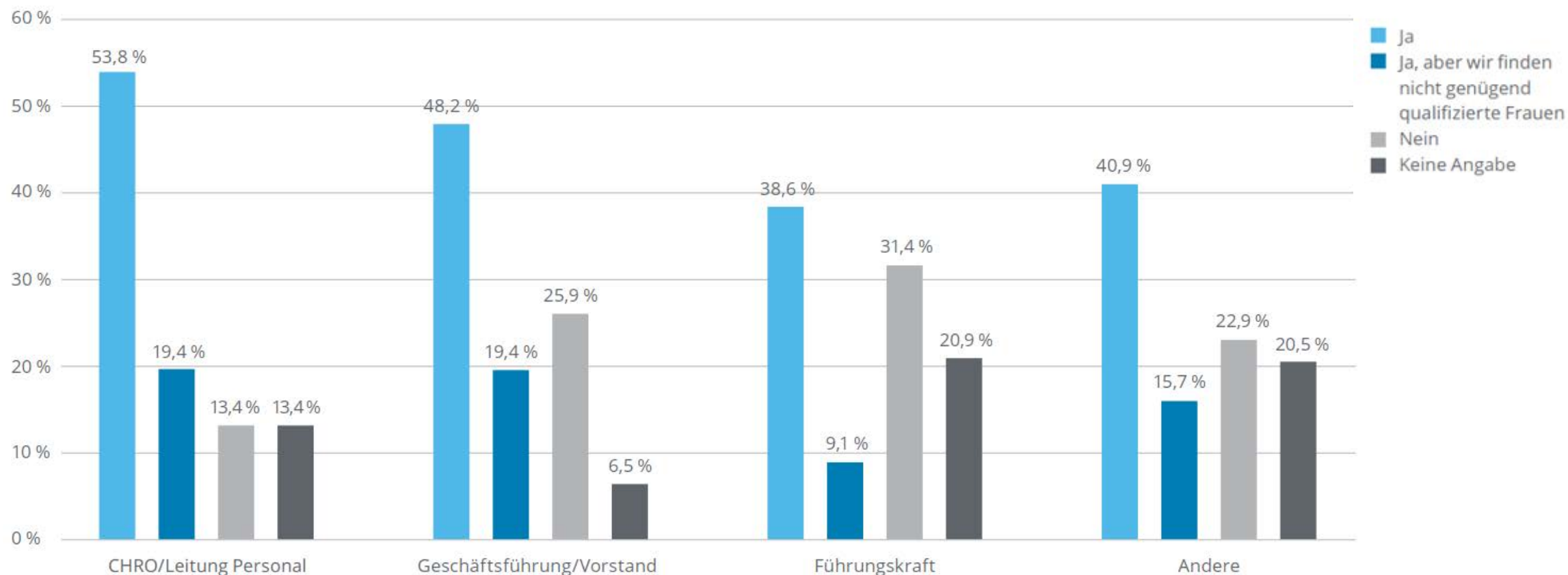
# Erhöhung des Frauenanteils in Führungsteams (2)

- Am stärksten ist der Wunsch nach einer Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsebene bei Personalverantwortlichen, während sich ein gutes Viertel der Geschäftsführungen sowie ein knappes Drittel der Führungskräfte dagegen ausspricht (siehe Abb. 4 auf Folie 7).
  - Nach Ansicht der befragten Personen hat ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auch positive Effekte auf andere Herausforderungen wie beispielsweise den Fachkräftemangel, den demographischen Wandel und die Digitalisierung.
  - Bei den Personalverantwortlichen scheint das Bewusstsein für die Vorteile eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses höher zu sein, als bei anderen Führungskräften.
  - Währenddessen ist eine stärkere Kommunikation dieser Vorteile zu den Geschäftsführungen und Führungskräften notwendig.

# Erhöhung des Frauenanteils in Führungsteams: nach Funktion der Befragten

Abbildung 4: Ergebnisse der Befragung zum Vorsatz den Frauenanteil in den oberen Führungsebenen zu erhöhen – Aufgliederung nach Funktion der Befragten

## Nach Positionen



## Erhöhung des Frauenanteils in Führungsteams: nach Unternehmensgröße (1)

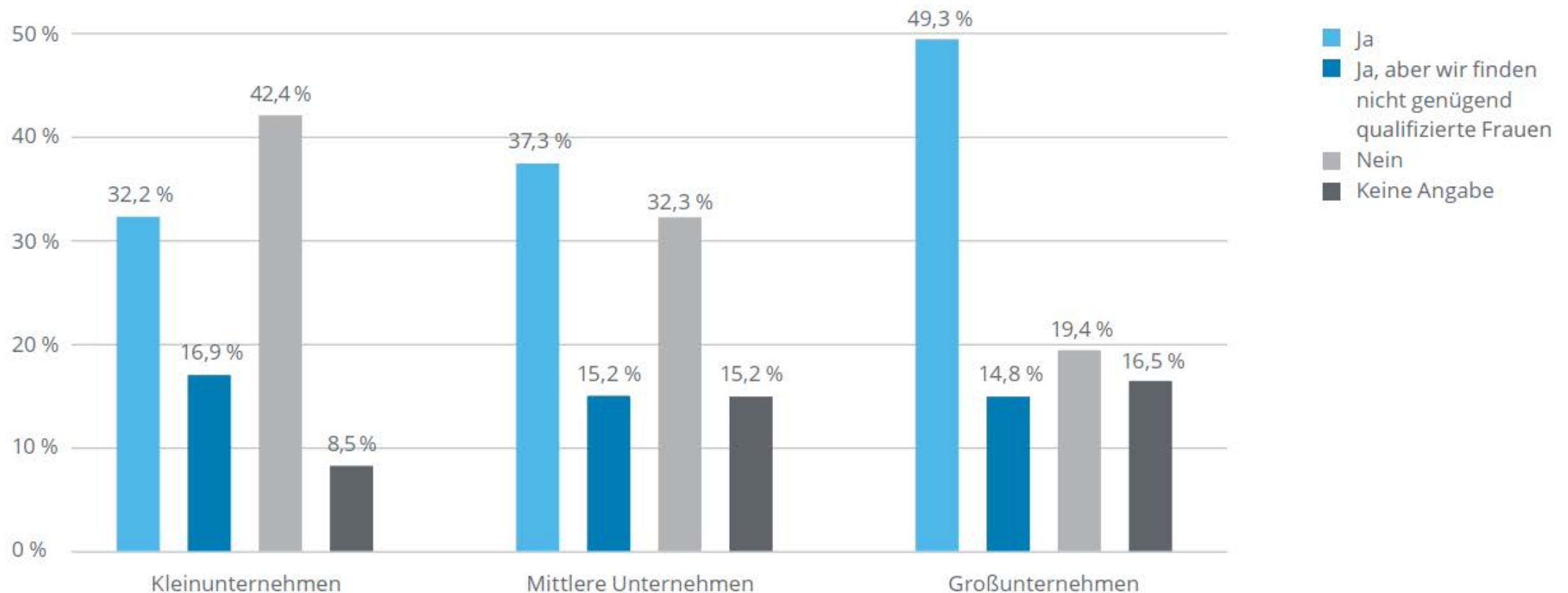
- Der Wunsch nach einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungsteams steigt mit der Größe des Unternehmens.
  - Während der Wunsch nach einer Erhöhung des Frauenanteils bei Kleinunternehmen bei 49 % liegt, sprechen sich 64 % der Großunternehmen dafür aus (siehe Abb. 5 auf Folie 9).
  - Dieser Zusammenhang ergibt sich einerseits daraus, dass größere Unternehmen mehr Führungsebenen und damit mehr Karrieremöglichkeiten gegenüber kleineren Unternehmen bieten.
  - Andererseits ist bei Großunternehmen die öffentliche Aufmerksamkeit größer und die Auflagen strenger geregelt.



# Erhöhung des Frauenanteils in Führungsteams: nach Unternehmensgröße (2)

Abbildung 5: Ergebnisse der Befragung zum Vorsatz den Frauenanteil in den oberen Führungsebenen zu erhöhen – Aufgliederung nach Unternehmensgröße

## Nach Unternehmensgröße



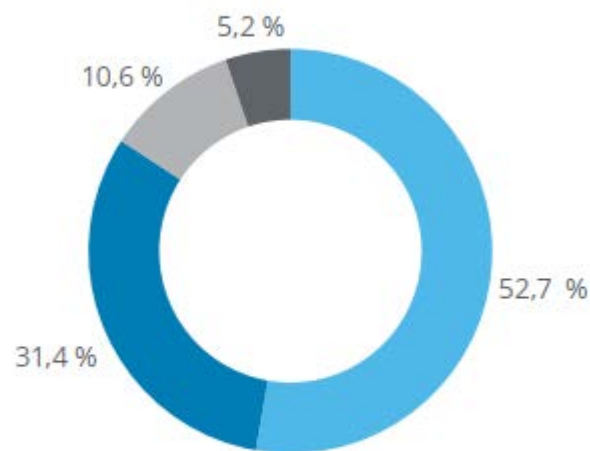
# Fehlende Zielsetzungen als Erfolgshürde (1)

- 84 % der Befragten sprechen sich, unabhängig von Unternehmensgröße und Position der Befragten, für klar messbare Ziele zur Erhöhung der Frauenquote in den obersten Führungsebenen aus.
- Trotzdem gaben 58 % der Befragten an, dass keine Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils vorhanden sind (siehe Abb. 6 auf Folie 11).
- Die Befragung zeigt, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Anteil der Unternehmen steigt, welche messbare Ziele implementiert haben.
- Denn mit zunehmender Größe des Unternehmens steigt ...
  - ... die gesetzliche Notwendigkeit eines systematischen Reportings.
  - ... das Ausmaß an Professionalisierung von Unternehmensprozessen und der Operationalisierung von Zielen.
  - ... die Erwartungshaltung von Stakeholdern gegenüber dem Unternehmen bezüglich der Kommunikation von Zielen und Monitoring der Zielerreichung.

# Fehlende Zielsetzungen als Erfolgshürde (2)

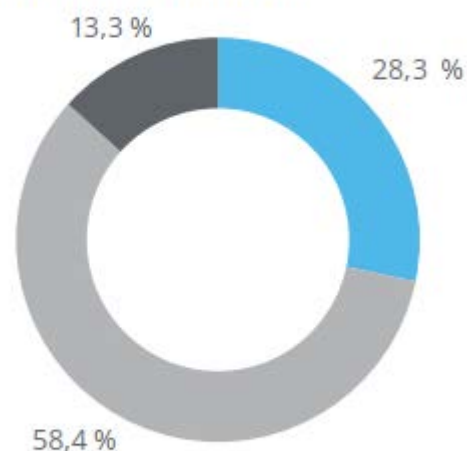
Abbildung 6: Ergebnisse der Befragung des Erfordernisses der Zielsetzung bezüglich des Frauenanteils in obersten Führungsebenen sowie der tatsächlichen Implementierung dieser Ziele

Um den Frauenanteil in den obersten Führungsebenen zu erhöhen, muss man sich messbare Ziele setzen



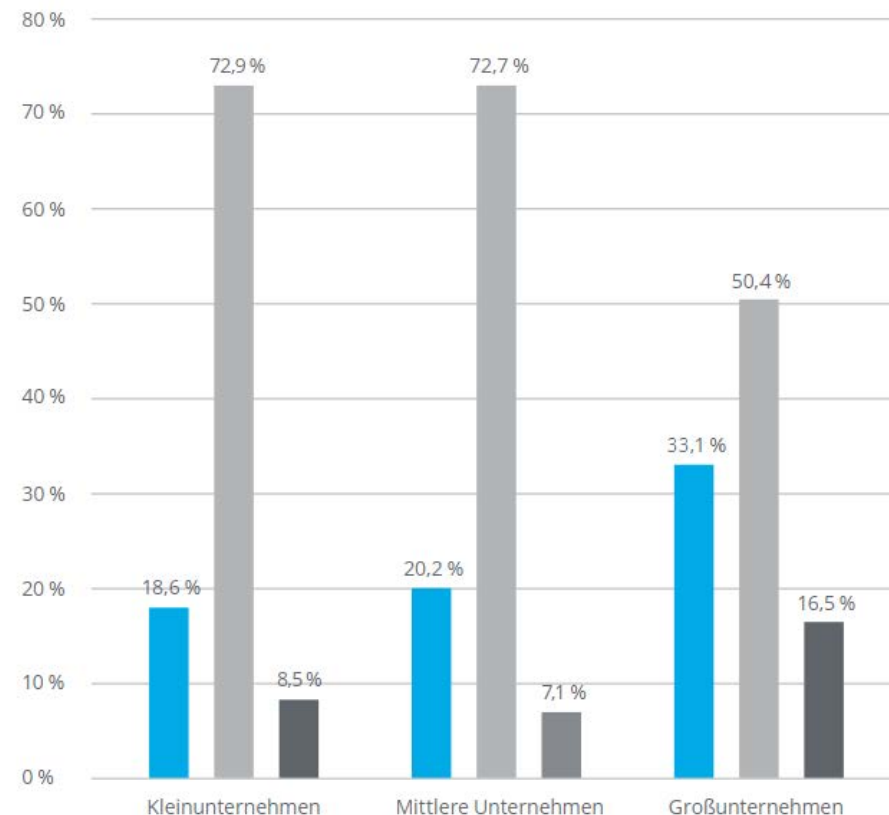
- Stimme zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu

Haben Sie in Ihrem Unternehmen messbare Ziele eingeführt, um den Frauenanteil zu erhöhen?



- Ja
- Nein
- Keine Angabe

Nach Unternehmensgröße



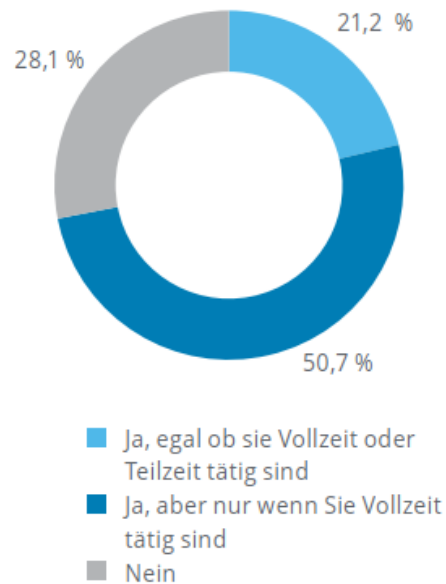
# Gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern? (1)

- Gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern hängen stark vom Beschäftigungsgrad ab (siehe Abb. 7 auf Folie 13):
  - Lediglich ein Fünftel der Befragten geben an, dass Frauen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die gleichen Karrierechancen im Unternehmen haben, wenn sie die gleichen Kompetenzen wie Männer mitbringen.
  - Rund 50 % sehen Chancengleichheit nur bei Vollzeitbeschäftigung gegeben. Immerhin fast 30 % sieht keine gleichen Karrierechancen für Frauen und Männer in den Unternehmen.
  - Während jeweils rund ein Drittel der Personalverantwortlichen und GeschäftsführerInnen Chancengleichheit unabhängig vom Beschäftigungsgrad bejahen, verneint dies über ein Drittel der Führungskräfte und der Befragten anderer Funktionen.

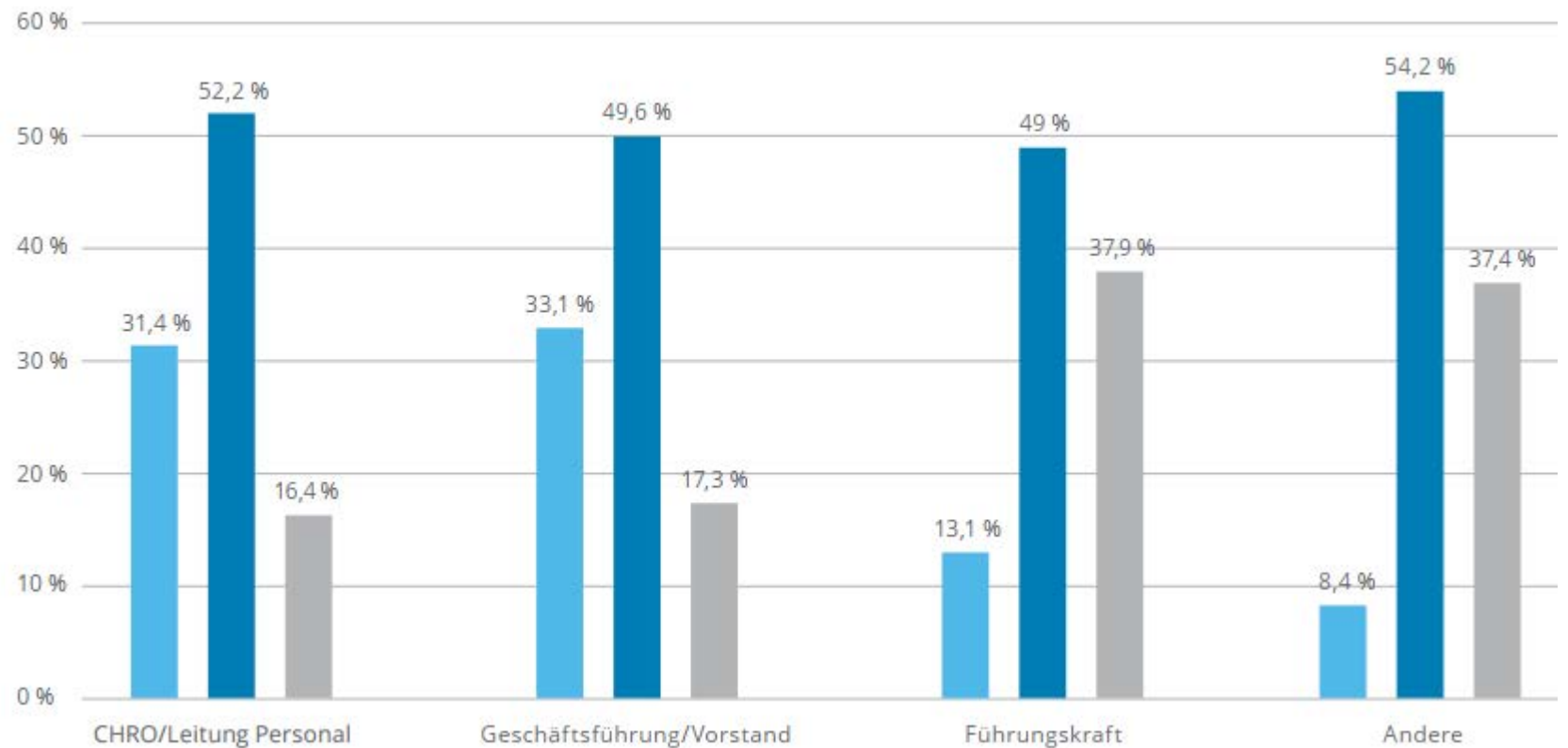
# Gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern? (2)

Abbildung 7: Ergebnisse zu Chancengleichheit - Gesamt und Auflistung nach Unternehmensgröße

Sind Sie davon überzeugt, dass Frauen in Ihrem Unternehmen prinzipiell die gleichen Karrierechancen haben, wenn sie die gleichen Kompetenzen besitzen wie die männlichen Kollegen?



## Nach Positionen

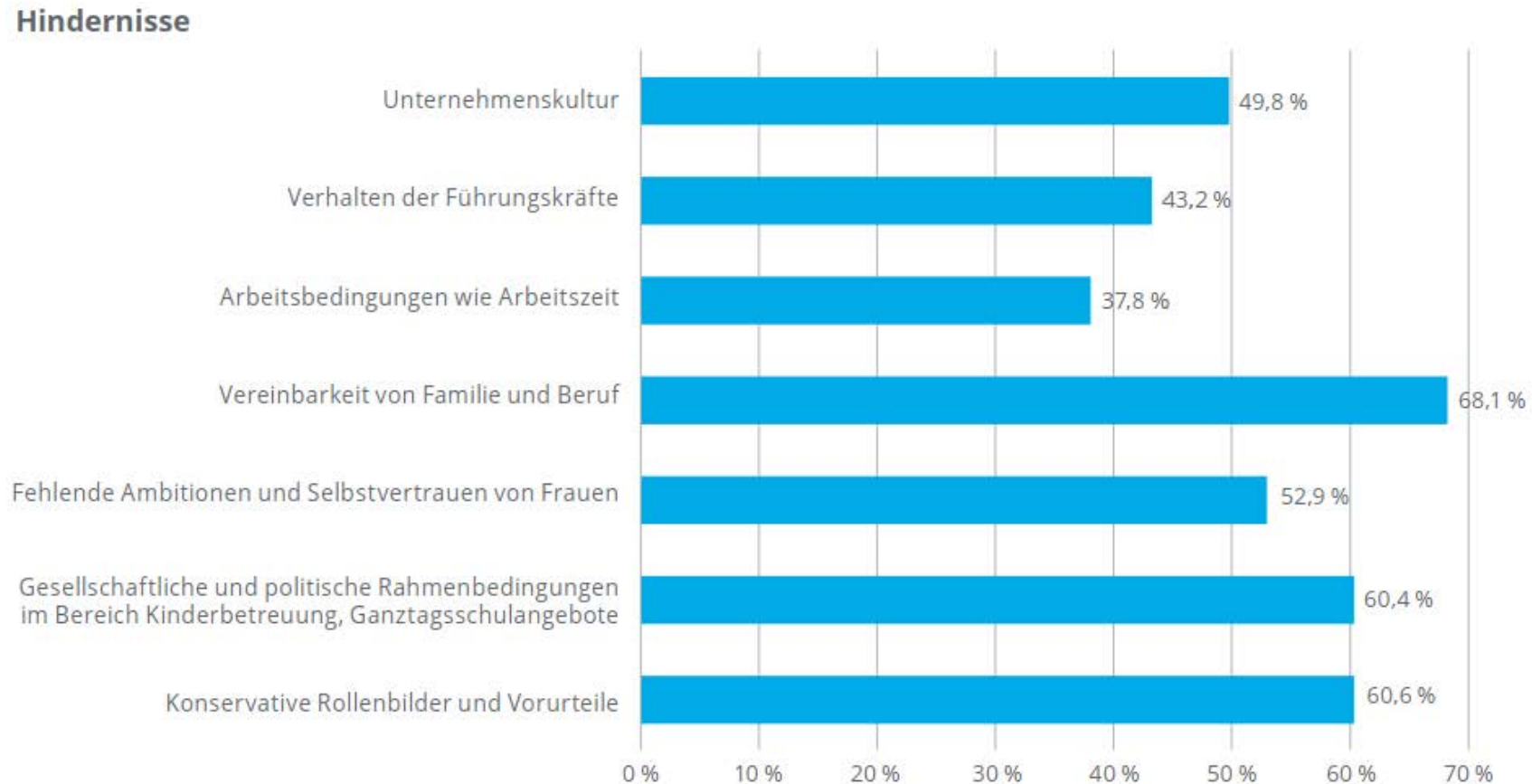


# Hindernisse auf dem Weg zu mehr Frauen in Führungsteams (1)

- Die Karrierehemmnisse für Frauen werden der gesellschaftlichen und individuellen Ebene zugeschrieben, während die befragten Personen Hindernisse im Bereich des eigenen Unternehmens eher nicht als relevant einstufen (siehe Abb. 8 auf Folie 15).
- So werden folgende Karrierehindernisse besonders häufig als Ursachen für geringe Chancengleichheit genannt (unabhängig von der Unternehmensgröße und der Position der Befragten):
  - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
  - konservative Rollenbilder und Vorurteile,
  - politische Rahmenbedingungen im Bereich Kinderbetreuung und Ganztagsschulangebote,
  - fehlende Ambitionen und Selbstvertrauen der Frauen.
- Vergleichsweise selten werden folgende Ursachen für die unterschiedlichen Karrierechancen genannt:
  - Unternehmenskultur,
  - Verhalten der Führungskräfte,
  - Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit.
- Daher erscheint es notwendig ein verstärktes Bewusstsein bei den Unternehmen zu schaffen, welchen Einfluss die in den Unternehmen herrschenden Rahmenbedingungen auf Chancengleichheit und Karrierechancen ausüben.
- Insbesondere wird Vollzeitbeschäftigung als ausschlaggebend für Chancengleichheit gesehen. Aus diesem Grund ist die Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen ein wichtiger Faktor für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern in Unternehmen.

# Hindernisse auf dem Weg zu mehr Frauen in Führungsteams (2)

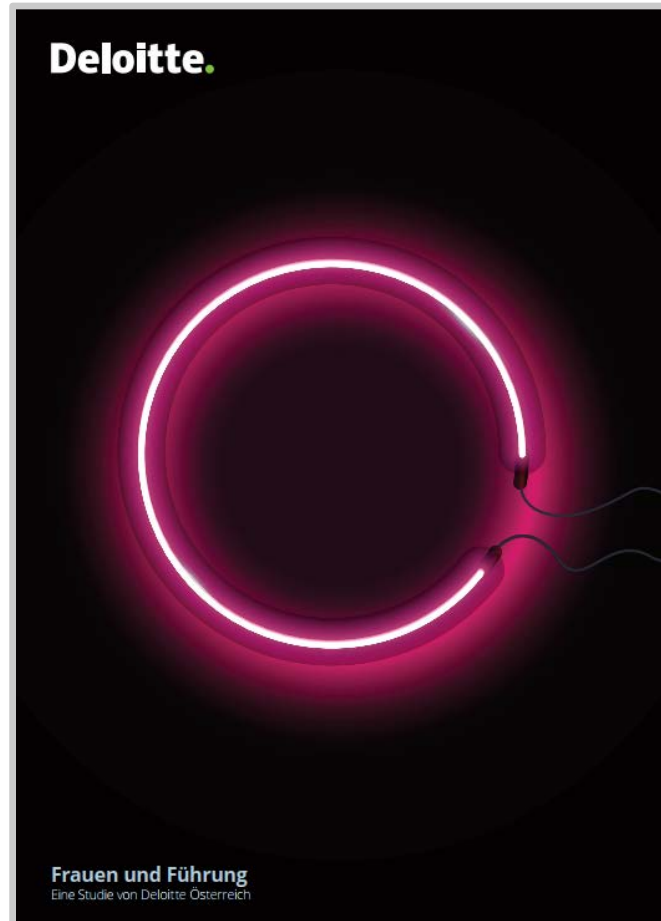
Abbildung 8: Ergebnisse zu Hindernissen auf dem Weg zu mehr Frauen in Führungsteams



# Resümee

- Insgesamt ist bei den Unternehmen ein breites Bewusstsein über die Vorteile von ausgewogenen Geschlechterverhältnissen in den Führungsebenen und die Notwendigkeit von messbaren Zielen gegeben.
- Jedoch sind messbare Ziele in den Unternehmen kaum vorhanden.
- Der Großteil der Befragten sieht Chancengleichheit realisiert, wenn Frauen Vollzeit beschäftigt sind.
- Karrierehindernisse für Frauen werden überwiegend als gesellschaftlich verursacht betrachtet, während Unternehmen sich selbst keine große Rolle bei der Verursachung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zuschreiben.
- Um Gleichstellung nachhaltig in allen Führungsebenen zu verankern und damit Erfolge zu erzielen, müssen die Unternehmen sich messbare Ziele setzen und die Zielerreichung auch konsequent beobachten und kontrollieren.





Deloitte Consulting GmbH (2019), Frauen und Führung:  
Eine Studie von Deloitte Österreich,

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/consulting/at-deloitte-umfrage-frauen-und-fuehrung-2019.pdf>.

[Deloitte Umfrage zu Frauen und Führung](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/consulting/at-deloitte-umfrage-frauen-und-fuehrung-2019.pdf)

Zusammengefasst für FEMtech von  
Riccarda Rosenball (JOANNEUM RESEARCH)