



# FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

## In 7 Schritten zu einer attraktiven Unternehmenskultur und mehr Wertschöpfung

Mehr als 50 % der Beschäftigten weltweit sind Frauen, aber der Anteil der Frauen in leitenden Führungspositionen liegt bei unter 25 %. Wir befinden uns in einer Argumentationsschleife und erörtern noch immer Gründe, warum es zu wenig weibliche Führungskräfte gibt. Es wurde viel geredet, aber zu wenig unternommen.

ManpowerGroup hat 2015 eine qualitative Studie in Auftrag gegeben und 222 Führungskräfte weltweit im Alter von 28 bis 59 Jahren befragt – darunter 72 Führungskräfte der ManpowerGroup und 150 externe Führungskräfte. Die Stichprobe umfasste Unternehmen mit mehr als 500.000 Angestellten in 25 Ländern.

## DIE ERGEBNISSE

Insgesamt glauben Führungskräfte, dass es durchschnittlich noch 17 Jahre dauern wird, bis eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist. Als wesentliches Hindernis werden geschlossene Männerzirkel genannt – eine Einschätzung, die auch von etablierten männlichen Führungskräften geteilt wird. In einer Unternehmenskultur, die auf geschlossenen Männerzirkeln basiert, erfolgt die Beurteilung von Leistungen nach männlichen Maßstäben und Normen.

Bei den befragten Führungskräften zeigten sich je nach Geschlecht und Generation deutliche Unterschiede in der Beurteilung der Frage, wie sich Gendergerechtigkeit erreichen lässt.

### MILLENNIALS (BIS 34 JAHRE)



### GENERATION X / BABY-BOOMER (35+ JAHRE)



	MILLENNIALS (BIS 34 JAHRE)		GENERATION X / BABY-BOOMER (35+ JAHRE)	
WIE VIELE <b>JAHRE</b> VERGEHEN BIS ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG?	22 JAHRE	20 JAHRE	18 JAHRE	14 JAHRE
WERDEN DIE <b>MILLENNIALS</b> DAS ZIEL DER GLEICHSTELLUNG ERREICHEN?	100% ja	93% ja	84% ja	88% ja
WER IST <b>VERANTWORTLICH</b> FÜR DIE FÖRDERUNG VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN?	Alle Mitarbeiter sollten verantwortlich sein (30 % sagen jedoch, niemand übernehme die Verantwortung)	Alle Mitarbeiter (insbesondere HR)	Oberste Führungsetage (insbesondere CEO)	Oberste Führungsetage & HR
WAS KÖNNEN FÜHRUNGSKRÄFTE TUN, UM FRAUEN AUF DEM WEG IN DIE FÜHRUNGSETAGE ZU <b>UNTERSTÜTZEN</b> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentoring</li> <li>Schulungen</li> <li>Flexibilität</li> <li>Ergebnisorientierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung von geschlechtergerechten Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentoring</li> <li>Engagement zeigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genderneutrale Personalgewinnung und Beförderung</li> </ul>
WAS KÖNNEN NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTE FÜR IHR EIGENES <b>VORANKOMMEN</b> TUN?	Kontakte & Networking	Führungsqualitäten zeigen	Motivation zeigen, Mentoren suchen	Einfach bessere Leistungen zeigen
WIE LASSEN SICH EIN <b>GANZHEITLICHER LEBENSSTIL</b> UND EINE WORK-LIFE-BALANCE ERREICHEN?	 Flexibler Arbeitsort	 Flexible Arbeitszeiten	 <ul style="list-style-type: none"> <li>Flexible Arbeitsmodelle</li> <li>Schwerpunkt auf Leistung statt Anwesenheit</li> </ul>	 Technische Lösungen für flexible Arbeitsmodelle

# WIE KÖNNEN FÜHRUNGSKRÄFTE FRAUEN AUF DEM WEG NACH OBEN UNTERSTÜTZEN?

Mehr als die Hälfte der Führungskräfte (59 %) glaubt, dass der Schlüssel zur Förderung weiblicher Führungskräfte in der Schaffung einer genderneutralen Unternehmenskultur liegt.

Frauen wollen keine Gefälligkeiten, sondern lediglich Gleichberechtigung. Bei der Frage, wie Frauen auf dem Weg nach oben unterstützt werden können, nannten weibliche Millennials Flexibilität. Um die Ungleichbehandlung zu überwinden, sollte stärker ergebnisorientiert gedacht werden, so dass Frauen selbst entscheiden können, wann und wo sie ihre Arbeit erledigen. Männliche Millennials sagen zudem, Führungskräfte sollten mit Kolleginnen zusammenarbeiten und den weiblichen Führungsnachwuchs aktiv fördern.

**42%** DER FÜHRUNGSKRÄFTE MEINEN: FLEXIBLE ARBEITSMODELLE SIND DER SCHLÜSSEL ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN FÜHRUNGSETAGEN

Dieser individualisierte Ansatz erfordert eine Unternehmenskultur, die Leistungen und Ergebnisse belohnt – und nicht demonstrative Anwesenheit.

**33%** DER FÜHRUNGSKRÄFTE MEINEN: POLITISCHE MASSNAHMEN KÖNNEN GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE UNGLEICHHEIT ABBAUEN.

Sie glauben, dass ein ganzheitlicher Lebensstil mehr als nur eine Idealvorstellung der Millennials ist. Weibliche Führungskräfte schätzen die Vorteile einer flexiblen Gestaltung des Arbeitsorts.

## MEINUNGEN zum Thema BERUFLICHER AUFSTIEG

Prestigeprojekte sind meist mit Geschäftsreisen, Überstunden und langer Abwesenheit von zuhause verbunden. Fest steht: Um Frauen eine gerechte Teilhabe zu ermöglichen, müssen die Führungsetagen neue Arbeitsmodelle zulassen und das „männliche“ Konzept der Leistungsbeurteilung überwinden.

### WEIBLICHE MILLENNIALS



sagen, **Kontakte und Networking** sind wichtig. Frauen vernetzen sich jedoch meist mit anderen Frauen und mit gleichrangigen Kollegen und setzen sich somit nicht dem Umfeld aus, das entscheidend für den beruflichen Aufstieg ist.

### WEIBLICHE GENERATION X UND BABY-BOOMER



stimmen den Millennials zu und halten **Kontakte und Networking** für wichtig. Sie setzen jedoch eher auf formale Wege und finden Mentoring besonders wichtig.

### MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE



sind der Meinung, der **Schlüssel zum beruflichen Aufstieg** liege darin, **Führungsqualitäten zu zeigen, sich selbst zu vermarkten**, risikofreudig zu sein, Herausforderungen anzunehmen und Chancen auszunutzen.

## IN 7 SCHRITTEN ZUR BEWUSSTEN GLEICHSTELLUNG

Anhand der Antworten der befragten Führungskräfte und anhand unserer eigenen Erfahrungswerte empfehlen wir **sieben praktische Schritte**. Diese sollen Unternehmen dabei helfen, die zirkuläre Argumentation zum Thema weibliche Teilhabe zu durchbrechen, damit die bewusste Gleichstellung und somit Gendergerechtigkeit zur Realität wird.

- ✓ 1. Ändern Sie Ihre Haltung.
- 👤 2. Die Verantwortung muss bei der Unternehmenleitung liegen.  
Delegieren Sie diese Aufgabe nicht.
- ? 3. Fragen Sie sich: "Warum eigentlich nicht?"
- ♟️ 4. Stellen Sie Mitarbeiter ein, die sich für andere Menschen interessieren.
- 📄 5. Setzen Sie sich für eine Kultur der bewussten Gleichstellung ein.  
Maßnahmenpläne allein reichen nicht aus.
- 👤 6. Seien Sie konkret: Wann und wo sind Frauen gefragt?
- 🎯 7. Schaffen Sie Transparenz. Setzen Sie messbare, realistische Ziele.

Nähere Informationen zur Studie unter [www.manpower.at/ueber-uns/thought-leadership](http://www.manpower.at/ueber-uns/thought-leadership) und [www.experis.at/thought-leadership](http://www.experis.at/thought-leadership).