



Männer-Aufstieg-Vereinbarkeit
Eine Umfrage unter 246 Männern
von gdi-consulting und
Pederson&Partners

19.11.2013

Vereinbarkeit Familie und Beruf ist auch ein Männerthema – Umfrage unter Männern im Arbeitsprozess

Summary in fünf Punkten

- „Mehr Zeit“, das wünschen sich 87% aller Männer mit Kindern. Grundsätzlich sehen Männer – mit und ohne Kinder – das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf als sehr wichtig oder wichtig an. Eine Änderung der Unternehmenskultur gilt als wichtigste Voraussetzung dafür, dass Work-Life-Balance gelingt.
- Drei Viertel der Männer (76%) sind mit ihrem jetzigen Job zufrieden oder sehr zufrieden; ebenso hoch ist der Anteil deren, die mit ihrem Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden ist. Weniger als 40% strebt eine höhere Position an (39%).
- Für alle jene, die aufsteigen wollen, gab es in der Vergangenheit zwei Hindernisse: 55% aller Männer, die karrierebereit sind, finden beim aktuellen Arbeitgeber keine adäquate passende Position. Für jeden 5. (20%) gaben familiäre Gründe den Ausschlag, auf die Karriere (bisher) zu verzichten. Der Wechsel zu anderen Arbeitgebern würde nur für 18% der Befragten Männer eine Steigerung der Zufriedenheit bringen.
- Bei der online Umfrage von gdi-consulting, Beratungsgruppe für Gender, Diversity und Inclusion, in Kooperation mit Pedersen&Partner, haben zwischen 2. September und 3. Oktober 2013 haben 246 berufstätige Männer in Österreich mitgemacht.

Das Studiendesign

Online Umfrage zwischen 2. September und 3. Oktober 2013: Befragt wurden Männer in Österreich, die aktiv im Berufsleben stehen und in der Wirtschaft bzw. im wirtschaftsnahen Umfeld arbeiten.

Der Fragebogen umfasste 19 Fragen zur beruflichen Ambition, Aufstieg und mögliche Hindernis-Gründe. Er ging speziell auf die Frage ein, welche Themen Männer im Zusammenhang mit Karriere und Familie beschäftigten und wie ihr Verhältnis von Freizeit und Gehalt aussieht. Wir fragten, wie Männer die Einführung einer Frauenquote sehen und welche Vor- oder Nachteile sich daraus für sie selbst ergeben können.

Die Studienteilnehmer

246 Männer haben an der Umfrage teilgenommen. Knapp 3/4 sind im Alter zwischen 31 und 50 Jahren; 7% der Befragten sind unter 30 Jahren; jeder Fünfte ist über 50 Jahre. Über 70% kommen aus Wien oder Wien-Umgebung. 55% der Teilnehmer sind Väter (verheiratet bzw. in einer Lebensgemeinschaft mit Kind), 31% sind verheiratet oder in einer Lebensgemeinschaft ohne Kind. 7% sind Single, 7% geschieden mit Kind.

Der Akademikeranteil ist bei dieser Umfrage sehr hoch: rund 80% der Männer, die mitgemacht haben, sind Akademiker; der Rest mit Maturaniveau.

Die Verteilung über die Unternehmensgröße, aus denen die Befragten kommen ist breit: 17% kommen aus Kleinstunternehmen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen, 28% aus KMU-Unternehmen und Organisationen zwischen elf und hundert MitarbeiterInnen, 21% sind beruflich tätig in Firmen mit einer Unternehmensgröße von 101 bis eintausend MitarbeiterInnen und 34% arbeiten in Firmen mit über eintausend MitarbeiterInnen.

Die hierarchische Position innerhalb des Betriebs ist breit gestreut, wobei es einen leichten Überhang von Mitarbeitenden aus dem mittleren Management gibt. 35% bzw. 86 Personen gehörten zur Gruppe der Team-, Abteilungs- und Bereichsleiter. An zweiter Stelle mit 66 Teilnehmer an der Befragung bzw. 27% stehen Mitarbeiter des oberen Managements: Top-Executives, Geschäftsführer und Vorstände. 17% der Teilnehmer an der Befragung haben keine Leitungsfunktion. Als Selbständige/Freiberuflich Tätige gaben 52 Männer ihre Antworten ab, das sind 21%.

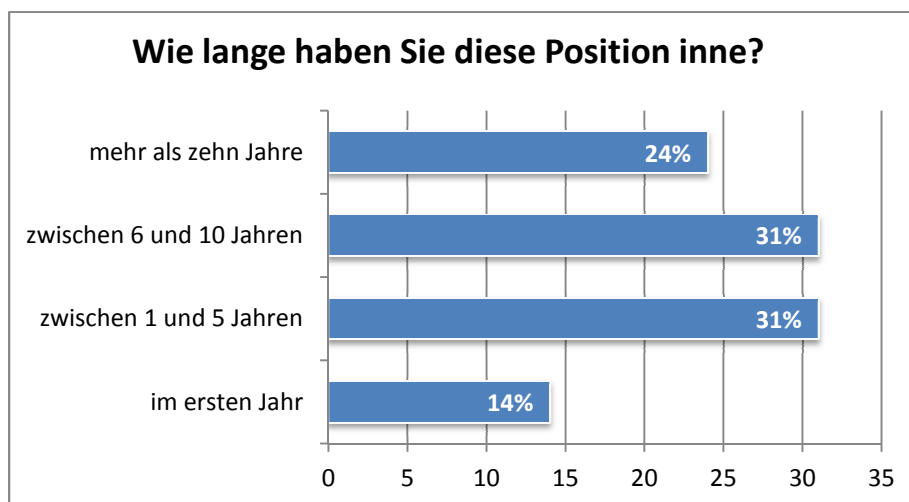


Abbildung 1

Die Befragten haben eine ganz unterschiedliche Verweildauer in der gleichen beruflichen Hierarchiestufe: 14% geben an, dass sie in der aktuellen Berufseinstufung weniger als ein Jahr sind. 31% sind zwischen einem und fünf Jahren auf der gleichen Karrieresprosse; 31% zwischen sechs und zehn Jahren. Ein Viertel der Befragten, 24%, sind seit über zehn Jahren in der gleichen beruflichen Funktion.

Ergebnis 1: Beruflich und gehaltsmäßig zufrieden

Drei Viertel der Männer (76%) sind mit ihrem jetzigen Job zufrieden oder sehr zufrieden; ebenso hoch ist der Anteil deren, die mit ihrem Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden ist. Nur 3% gehören zur Gruppe, die mit der aktuellen beruflichen Situation überhaupt nicht zufrieden ist.

Finanziell ist eine satte Mehrheit zufrieden: 14% bezeichnen sich als sehr zufrieden, 62% als zufrieden – das sind mehr als 3/4 der Befragten, die das aktuelle Gehaltsniveau positiv beurteilen. 21% sind weniger zufrieden und 3% sind gar nicht zufrieden.

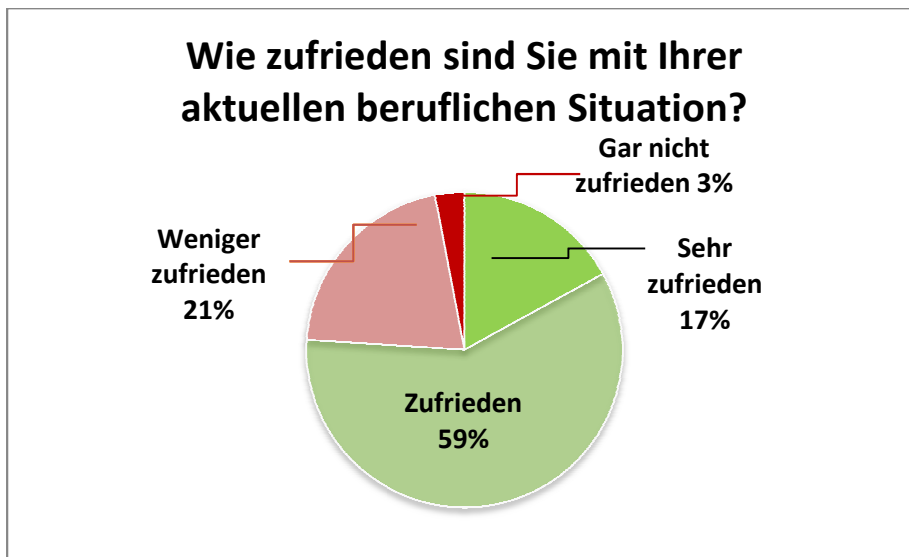


Abbildung 2

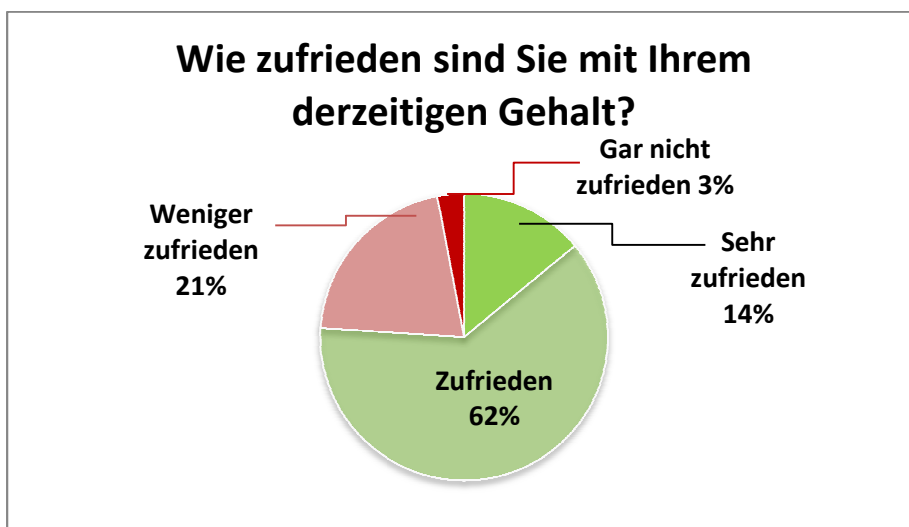


Abbildung 3

Ergebnis 2: Vereinbarkeit Beruf und Familie ist auch ein Männerthema

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von 93% der Männer als wichtig oder sehr wichtig angesehen.

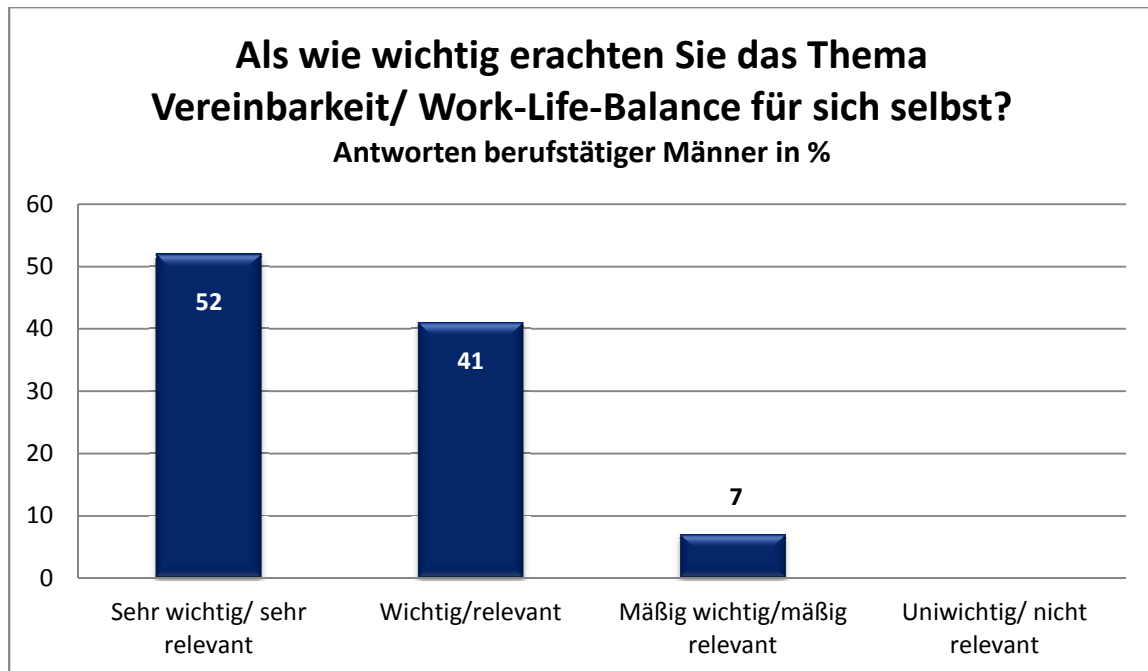
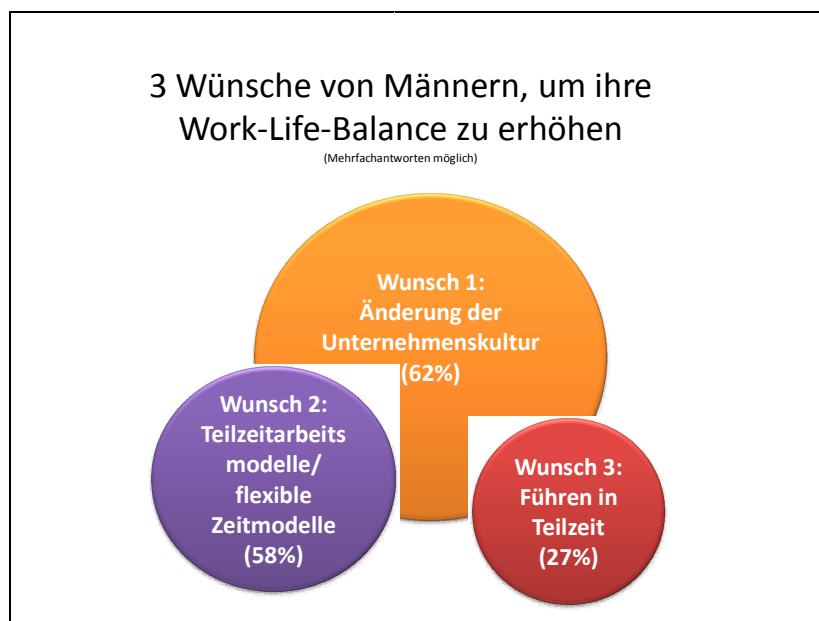


Abbildung 4

Unternehmen können – nach Einschätzung der Teilnehmer – die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter vorwiegend durch eine Änderung der Unternehmenskultur und durch die Einführung von Teilzeit-Arbeitsmodellen bzw. flexiblen Zeitmodellen erhöhen. Als besonders kritisch werden starre Arbeits- und Anwesenheitszeiten angesehen, die den größten Druck erzeugen. Selbst dort, wo es flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Möglichkeiten gibt, ist eine Unternehmenskultur notwendig, die mit diesen Rahmenbedingungen im Führungsverhalten und in der fachlichen Zusammenarbeit selbstverständlich umgeht.



68% der Befragten ziehen ein Mehr an Freizeit einem mehr an Gehalt vor. Vor allem ist dieser Wunsch ausgeprägt bei Männern, die sehr zufriedenen mit ihrer Arbeitssituation sind, bei jenen, die schon über zehn Jahre in gleicher Position sind, und klarerweise bei Vätern. „Mehr Zeit“, das wünschen sich 87% aller Männer mit Kindern.

Ein Mehr an Gehalt dafür weniger Freizeit wünschen 32% - vorwiegend kinderlose Männer und jene, die im ländlichen Raum beheimatet sind.

Dass auch einer Partnerin/einem Partner ein Mehr an Freizeit des Befragten wichtig wäre, das schätzen die Befragten ein: 92% meinen, dass ein Lebenspartner auf mehr Gehalt zugunsten von mehr Freizeit verzichten würde. Das gilt in gleicher Weise für Männer ohne Kind und Väter. Nur der Wohnort zeigt hier Unterschiede in der Beantwortung: 80% der am Land lebenden Männer meinen, dass ihre Partnerin/ihr Partner sich auf mehr gemeinsame Freizeit freuen würde; 20% schätzen, dass ein finanzieller Zuwachs zulasten mehr Freizeit für den Partner wichtiger wäre.

Ergebnis 3: Frauen Karrierebereiter als Männer

Weniger als 40% (39%) aller Männer, die wir zwischen 2. September und 3. Oktober 2013 befragten, gaben an, generell eine beruflich höhere Position anzustreben – egal ob bei ihrem aktuellen Arbeitgeber oder einem anderen. 61% tun dies nicht. Vergleicht man diese Zahlen mit einer Umfrage unter Frauen, die wir zwischen 7. Jänner und 3. Februar 2013 genau mit der gleichen Frage konfrontierten, so zeigt sich, dass Frauen deutlich karrierebereiter sind: damals streben 57,7% aller Frauen in Österreich eine höhere berufliche Position an.

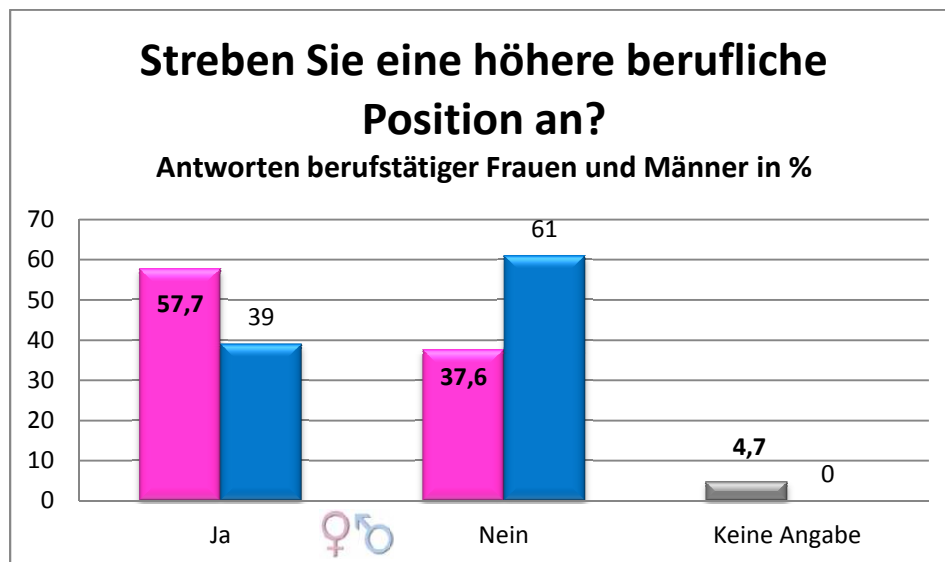


Abbildung 5

Ergebnisse 4: Frauenquote kein Quotenhit. Angst davor aber gering.

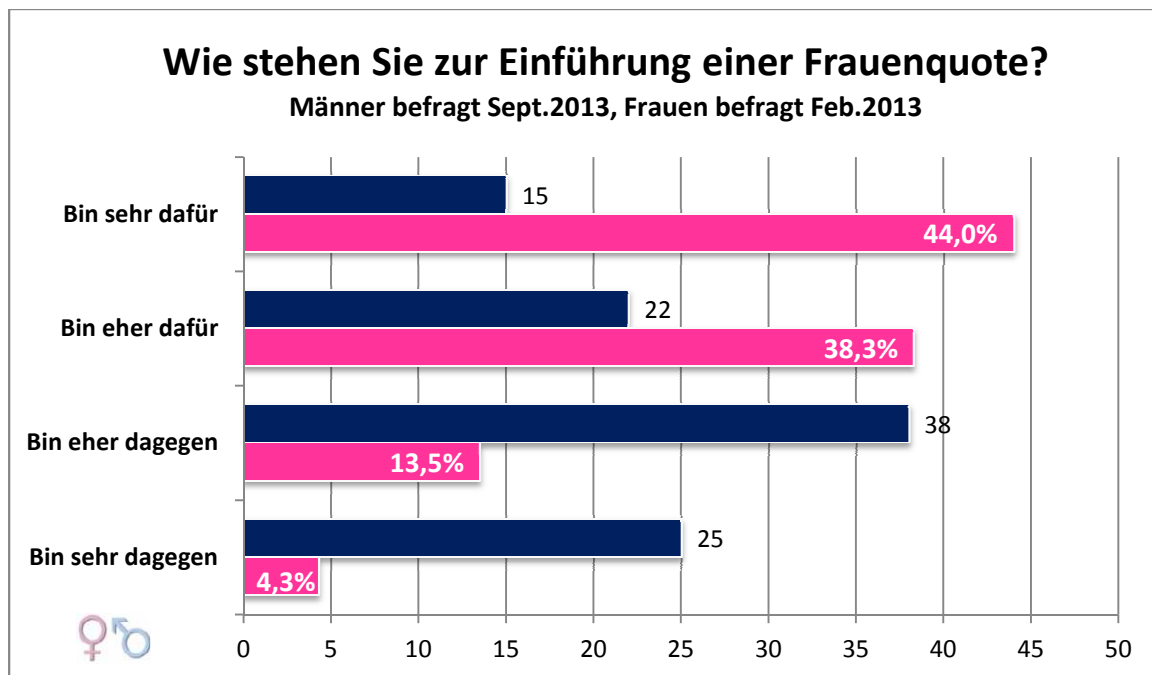


Abbildung 6

Etwas mehr als jeder dritte Mann kann der Frauenquote etwas abgewinnen. Die männlichen Befürworter zur Einführung einer Frauenquote liegen bei 37%: 15% der befragten Männer sind sehr eine Einführung, 22% eher dafür. Dies unterscheidet sich deutlich von den Antworten von Frauen, die wir in einer Umfrage im Februar 2013 mit der gleichen Frage konfrontierten: damals waren 44,0% alle befragten Frauen sehr dafür, 38,3% eher dafür. Das war eine grundsätzlich positive Haltung von 82,3%.

63% der befragten Männer haben eine ablehnende Haltung. So wie 17,8% der Frauen, die gegen die Einführung einer Quote votieren.

Zu den größten Befürworterinnen einer Frauenquote zählen Väter (40% sehr dafür oder dafür). Zu den deutlichsten Ablehnern (eher oder stark dagegen) zählen Männer ohne Kinder (90%) und Männer aus dem ländlichen Raum (83%).

Interessant ist die Anschlussfrage nach potenziell eingeschätzten Nachteilen. Hier sind sich Männer überraschend einig: die Einführung der Frauenquote hätte für sie persönlich sicher bzw. vermutlich keinen Nachteil. Eine kleine Gefahr orten 6% der Männer, die erst weniger als zehn Jahre in ihrer Position sind und 5% der kinderlosen Männer.

Über die StudienautorInnen

gdi-consulting ist ein Zusammenschluss von Expertinnen für Gender, Diversity und Inclusion. Gegründet 2012 von Gerhild Deutinger, Susanne Schwanzer und Gabriele Strodl-Sollak, um Unternehmen zu begleiten und zu beraten, die in der größeren Vielfalt von Teams und Management einen entscheidenden Faktor sehen, den Unternehmenserfolg zu sichern und zu steigern. Gemeinsam mit Pederson & Partner wurde die Umfrage unter berufstätigen Männern durchgeführt, ausgewertet und veröffentlicht.