



Medienmitteilung, 2. Dezember 2020

«Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen»

Männliche Führungskräfte engagieren sich für Gleichstellung: Auf diese einfache Formel lässt sich das Ergebnis einer schweizweiten Umfrage unter Führungskräften bringen. Sie gehört zum Projekt «Leaders for Equality» des Lehrstuhls für Organisationspsychologie der Universität St. Gallen (OPSY-HSG). Männliche Führungskräfte stellen nach wie vor die Mehrheit der Führungskräfte in der Schweiz. Ihr Engagement stellt somit ein enormes Potenzial für die Erreichung der Chancengleichheit von Mann und Frau dar.

Insgesamt 1190 Führungskräfte wurden schweizweit durch das Projekt «Leaders for Equality. Führungskräfte nutzen Chancen» der Universität St. Gallen im Frühsommer 2020 mit einem Online-Fragebogen befragt. Davon waren 824 Männer. Die ausgesprochen hohe Beteiligung von 69 Prozent männlicher Führungskräfte deutet auf ein grosses Interesse am Thema hin.

Für Fairness in der Zusammenarbeit

Gefragt wurde nach den ganz konkreten und alltäglichen Aktivitäten, durch die männliche Führungskräfte Gleichstellung befördern und weibliche Nachwuchstalente unterstützen und fördern können. Aus den Antworten wurde deutlich, dass sich männliche Führungskräfte gezielt für Fairness in der Zusammenarbeit einsetzen: Über 60 Prozent der männlichen Führungskräfte gaben an, keine abwertenden Bemerkungen gegenüber Frauen zu machen und fast die Hälfte der Befragten schreiten ein, sollte dies bei Kollegen der Fall sein.

Ebenso viele Männer setzen sich für Teilzeitarbeit, Jobsharing und mobiles Arbeiten ein. Auch wird auf gleiche Redebeiträge von Männern und Frauen in Sitzungen geachtet. Männliche Führungskräfte geben mehrheitlich an, gezielt nach Frauen zu suchen, um reine Männerteams zu vermeiden. Auch ermutigen sie gezielt Frauen zur Teilnahme an Kaderentwicklungsprogrammen und können sich sehr gut vorstellen, Frauen direkt für eine Führungsposition anzusprechen.

Frauen in ihrer Karriereentwicklung begleiten

Diese Ergebnisse zeigen deutlich: Die männlichen Führungskräfte wissen, dass es hilfreich ist, Frauen gezielt in ihrer Karriereentwicklung zu begleiten. Sie unterstützen neue Arbeitsweisen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Und sie unterbinden die noch allzu häufig beobachteten alltäglichen Diskriminierungen von Frauen im Arbeitsalltag. Zudem gibt es kaum Aktivitäten, bei denen sich die befragten Männer nicht vorstellen können, aktiv zu werden.

Männliche Führungskräfte zeigen sich auch äusserst motiviert, sich für die Chancengleichheit in ihrem Unternehmen und in ihrer Funktion als Führungskraft einzusetzen. Für über 90 Prozent der befragten Männer ist dieses Engagement wichtig, da sie mehr «Rolemodels» im Unternehmen schaffen wollen und Fairness einen für sie wichtigen Wert darstellt. Hinzu kommen der demographische Wandel und auch die positiven Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg, den ebenfalls nahezu 90 Prozent der Befragten als wichtigen Grund ihres Gleichstellungsengagements angeben.

Enormes Potenzial für die Chancengleichheit

Männliche Führungskräfte stellen nach wie vor die Mehrheit der Führungskräfte in der Schweiz. Ihr Engagement stellt somit ein enormes Potenzial für die Erreichung der Chancengleichheit von Mann und Frau dar. Dies wird grundsätzlich auch von den befragten weiblichen Führungskräften so gesehen, die nach ihrer Wahrnehmung ihrer männlichen Kollegen gefragt wurden. Allerdings schätzen die weiblichen Führungskräfte die Aktivitäten ihrer männlichen Kollegen um einiges kritischer ein.



Dies zeigt sich insbesondere bei den wahrgenommenen Hürden: Für Männer sind nur wenige Faktoren relevant, die sie von ihrem Engagement für die Gleichstellung abhalten (könnten). Die Frauen hingegen sehen hier häufiger, was ihre männlichen Kollegen konkret zurückhalten könnte, aktiv zu werden. So sind Frauen überzeugt, dass sich männliche Führungskräfte insbesondere durch die Überzeugung, Frauen wollten nicht gefördert werden oder auch den Eindruck, dass Frauen durch Förderung unfaire Vorteile erhielten, von konkreten Taten abhalten lassen. Auch nimmt jede zweite Frau an, dass Männer eventuell einfach keine weibliche Chefin haben wollten oder Nachteile für die eigene Karriere befürchten. Allesamt Gründe, die aus Sicht der männlichen Führungskräfte nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Handlungsbedarf ist ausgewiesen

Auch die Ausgangssituation ist für männliche und weibliche Führungskräfte in Schweizer Unternehmen eine andere. Während Männer durchwegs ihr Unternehmen positiv hinsichtlich der Fairness der Aufstiegsmöglichkeiten und der vermittelten Wertschätzung für Unterschiedlichkeiten einschätzen, stellt sich die Situation für die befragten Frauen eindeutig kritischer dar. Frauen in Führungspositionen fühlen sich weniger gut inkludiert. Ein Befund, der einen deutlichen Handlungsbedarf für die Unternehmungen signalisiert.

Die Ergebnisse zeigen klar auf, dass Schweizer Führungskräfte wissen, warum sie sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen und dass sich dieses Engagement auszahlt, auch für ihre Unternehmen. Zwar gibt es kaum Aktivitäten, bei denen sich die befragten Männer nicht vorstellen können, sich zu engagieren, zugleich wird jedoch auch noch nicht das volle Potenzial ausgeschöpft. Mit der Studie liegen erstmals konkrete Ergebnisse vor, in welchen Bereichen Schweizer Führungskräfte geschult und unterstützt werden können.

Toolbox für interessierte Unternehmen

Im Projekt «Leaders for Equality» werden auf Grundlage dieser Ergebnisse und in Zusammenarbeit mit den Projektunternehmen Helvetia Versicherungen, Schweizerische Bundesbahnen, Feller AG und Schneider Electrics Schweiz sowie der Genossenschaft Migros Ostschweiz innovative Interventionen und Massnahmen entwickelt. In Kooperation mit der Schweizer Kader Organisation und der Handelszeitung wird ab Sommer 2021 auf der Projektwebseite www.leaders4equality.ch eine allgemein zugängliche Toolbox für interessierte Unternehmen, Führungskräfte und Gleichstellungsverantwortlichen zur Verfügung gestellt.

Ein ausführlicher Bericht zu den Umfrageergebnissen steht auf www.leaders4equality.ch zum Download bereit.

Kontakt für Rückfragen:

Prof. Dr. Julia Nentwich, Dr. Gabriele Schambach
Institut für Organisationspsychologie (OPSY-HSG)
School for Social Science and Humanities (SHSS-HSG)
Universität St.Gallen
Tel.: +41 71 224 2636/2638, E-Mail: <mailto:leaders4equality@unisg.ch>, www.leaders4equality.ch

Universität St.Gallen (HSG)

Die Universität St.Gallen (HSG) ist die Universität des Kantons St.Gallen und die Wirtschaftsuniversität der Schweiz. Internationalität, Praxisnähe und eine integrative Sicht zeichnen die Ausbildung an der HSG seit ihrer Gründung im Jahr 1898 aus. Heute bildet die Universität rund 9000 Studierende aus 83 Staaten in Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Rechts- und Sozialwissenschaften, Internationale Beziehungen und Informatik aus. Mit Erfolg: Die HSG gehört zu den führenden Wirtschaftsuniversitäten Europas. Im European Business School Ranking der «Financial



Times» 2019 belegt die HSG den Platz 4. Die «Financial Times» hat den Master in «Strategy and International Management» (SIM-HSG) 2020 zum zehnten Mal in Folge als weltweit besten bewertet. Dies im jährlichen Ranking von Master-Programmen in Management. Für ihre ganzheitliche Ausbildung auf höchstem akademischem Niveau erhielt sie mit der EQUIS- und AACSB- und der AMBA-Akkreditierung internationale Gütesiegel. Studienabschlüsse sind auf Bachelor-, Master- und Doktorats- bzw. Ph.D.-Stufe möglich. Zudem bietet die HSG erstklassige und umfassende Angebote zur Weiterbildung für jährlich rund 6000 Teilnehmende. Kristallisationspunkte der Forschung an der HSG sind ihre 42 Institute, Forschungsstellen und Centers, welche einen integralen Teil der Universität bilden. Die weitgehend autonom organisierten Institute finanzieren sich zu einem grossen Teil selbst, sind aber dennoch eng mit dem Universitätsbetrieb verbunden.

Besuchen Sie uns auf [Facebook](#), [Twitter](#), [Youtube](#), [Instagram](#) und [unisg.ch](#)