

Doris Fröschl

Die Projektarbeit in Österreich

Ergebnisse der Online-Befragung
Juni-September 2018



Exzerpt aus der Masterarbeit
"Potentiale und Perspektiven
für Frauen in der Projektarbeit
in Österreich"

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Befunde: Die Situation der Projektarbeit in Österreich	5
2.1	Vorstellung des Erhebungsdesigns	5
2.2	Überblick der Gesamtergebnisse	7
2.3	Soziodemografische Struktur der Befragten.....	9
2.4	Funktion und Position in Projekten	16
2.5	Qualifizierung und Zertifizierung	24
2.6	Gehaltsstrukturen	28
2.7	Vereinbarkeit Beruf und Familie und Gleichbehandlung	33
2.8	Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Projektmanagement.....	38
2.9	Der/die „typische“ Projektarbeiter/in.....	41
3	Quellenverzeichnis	44

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 1: Survey-Ergebnisüberblick: Strukturmerkmale	7
Darstellung 2: Befragte nach Alterskohorte und Geschlecht.....	9
Darstellung 3: Befragte nach Branchen	10
Darstellung 4: Unternehmensgröße nach Anzahl der MitarbeiterInnen	11
Darstellung 5: Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht	12
Darstellung 6: PM-Ausbildungsformen	14
Darstellung 7: Hierarchieebene im Unternehmen	16
Darstellung 8: PM-Ebene / PM-Funktion	17
Darstellung 9: PM-Berufserfahrung nach Geschlecht	18
Darstellung 10: PM-Verantwortungsbereiche.....	19
Darstellung 11: Charakteristika letztes Projekt: Budget, Anzahl MA, Verortung....	21
Darstellung 12: Charakteristika letztes Projekt (Mittelwerte)	22
Darstellung 13: Höhe des Weiterbildungsbudgets in Euro	24
Darstellung 14: Erworbene PM-Zertifikate	25
Darstellung 15: Mitgliedschaft in PM-Netzwerken	26
Darstellung 16: Gehaltsstrukturen nach Geschlechtern	29
Darstellung 17: Brutto-Jahresgehälter nach Einkommenskategorien	30
Darstellung 18: Gehaltsstrukturen nach Geschlechtern & PM-Ebene.....	31
Darstellung 19: Einschätzung Vereinbarkeit und Gleichbehandlung im PM	33
Darstellung 20: Zufriedenheit mit einer Tätigkeit im PM	38
Darstellung 21: Wechselbereitschaft w/m	39
Darstellung 22: Einschätzung der Entwicklungsperspektiven	40
Darstellung 23: Typisierung der UmfrageteilnehmerInnen	43

1 Einleitung

Betrachtet man die historische Entwicklung der Managementdisziplin Projektmanagement (PM) seit ihren militärischen Anfängen in den 1940er Jahren wird deutlich, dass Projektmanagement lange Zeit männlich dominiert war und sogar als „macho profession“ etikettiert wurde.¹ Ab den 1960er-Jahren wurden das Konzept und die Methoden des Projektmanagements allmählich auf andere Branchen und Industriezweige ausgeweitet, im Besonderen auf Großprojekte im Anlagenbau, im Bauwesen und in der Informationstechnologie. Bedingt durch die allgemein zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen ab den 1970er Jahren und ihr schrittweises Vordringen in männlich dominierte Professionen wurde auch das Berufsbild der Projektmanagerin für Frauen interessanter.

Diese Arbeit untersucht die gegenwärtige Situation von weiblichen Projektmanagerinnen in Österreich um herauszuarbeiten, inwiefern Projektarbeit aktuell und künftig ein attraktives Tätigkeitsfeld für Frauen darstellt.

Ergänzend zur Literaturrecherche wurde eine eigene empirische Untersuchung mithilfe eines Online-Fragebogens erstellt, der sich aufgrund der Vergleichbarkeit an beide Geschlechter richtete. Adressaten des Fragebogens waren alle in der Projektarbeit Tätigen, unabhängig von der Branche, der Position oder der Berufsdauer.

Anschließend wird das dritte Kapitel der Masterarbeit „Potentiale und Perspektiven für Frauen in der Projektarbeit in Österreich“ vorgestellt, in der die Ergebnisse der Online-Befragung ausgewertet werden.

Sollten Sie Interesse an weiteren Aspekten dieser Masterarbeit haben oder bei sonstigen Rückfragen können Sie mich unter fhb170655@fh-vie.ac.at erreichen.

Doris Fröschl

¹ Vgl. Cartwright/Gale (1995) S. 3.

2 Befunde: Die Situation der Projektarbeit in Österreich

2.1 Vorstellung des Erhebungsdesigns

Die deutsche GPM führt regelmäßig Erhebungen zu verschiedenen Themenbereichen durch, zum Teil auch ergänzt durch Daten aus Österreich. Die österreichische Partnerin in diesen Fällen ist die pma Projekt Management Austria. Beide Organisationen sind Mitglieder des internationalen Dachverbandes IPMA-International Project Management Association.

Im Jahr 2014 wurde eine Befragung zu „Frauen im Projektmanagement“ im deutschsprachigen Raum (D-A-CH) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen keinen ausgewiesenen Österreichbezug, daher ist auch nicht feststellbar, ob für weibliche Projektarbeiterinnen in Österreich eventuell eine andere Situation vorherrscht als in Deutschland oder in der Schweiz.

Im 2-Jahres-Rhythmus werden von der GPM außerdem Gehaltsbarometer für ProjektmanagerInnen im deutschsprachigen Raum publiziert. Hierin finden sich wiederum viele Werte zur Darstellung der Situation in Österreich, jedoch werden hier die geschlechtsspezifischen Besonderheiten kaum untersucht.

Dieser Informationsmangel war die konzeptionelle Grundlage für die Fragebogenerhebung zu dieser Masterarbeit. Es sollten, in enger Anlehnung an die Fragestellungen und das Design der erwähnten Untersuchungen, Erkenntnisse gewonnen werden, welche beruflichen Gegebenheiten ProjektmanagerInnen in Österreich erwarten können.

Im Zeitraum Juni bis September 2018 wurde eine Online-Umfrage unter österreichischen ProjektmanagerInnen abgehalten mit dem Ziel, eine Berufstätigkeit in der Projektarbeit hinsichtlich Job-Perspektiven, Zufriedenheit mit dem beruflichen Karrierepotential, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vor allem der Gleichstellung von Mann und Frau zu erforschen.

Die Zielgruppe der ProjektarbeiterInnen wurde in erster Linie durch persönliche Kontakte und des Weiteren durch Kontakte mittels der FH des BFI Wien, durch

Special Interest Gruppen auf XING, FragNebenan und Facebook, und durch eine Newsletteraussendung der Projekt Management Austria angesprochen.

Der Fragebogen enthielt 25 Fragestellungen, die in die Themenbereiche Ausbildung, Netzwerke und Verbände, Art der Tätigkeit, Funktion und Position im Unternehmen, Weiterbildung, Projektkomplexität, Anforderung an und Zufriedenheit mit der Tätigkeit, Vereinbarkeit Beruf und Familie und Gleichbehandlung, Branche und Unternehmensgröße, Gehaltsstruktur und Höhe, und in Soziodemografische Daten wie Geschlecht und Alter, zusammengefasst wurden. Bei allen Fragetypen wurde eine Antwortauswahl angeboten. Einige Fragen, wie bspw. nach der Art der Zertifizierung oder nach den Verantwortungsbereichen, erlaubten Mehrfachantworten. Zumeist durfte aber nur eine Antwort ausgewählt werden.

Die Befragung lief über das Online-Tool Lime Survey. Der Rücklauf betrug insgesamt 125 Datensätze. Bereinigt durch ungültige und abgebrochene Fragebögen blieben letztlich 109 Datensätze, die die Auswertungsgrundlage darstellten.

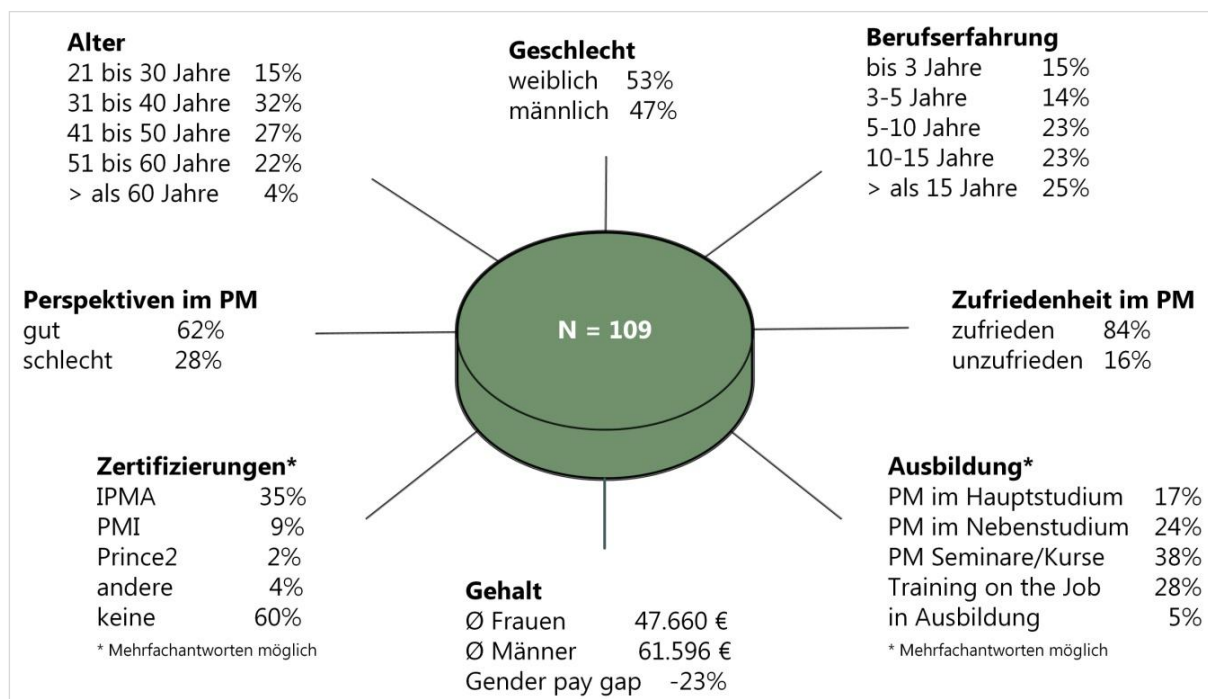
Die überwiegende Anzahl der Berechnungen (Kreuztabellen, Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen, Signifikanztests usw.) wurden im Statistikprogramm PSPP durchgeführt. Die Datensätze wurden nicht gewichtet, da die Geschlechterquote als Hauptvariable recht ausgewogen war. Von den 109 Datensätzen entsprachen 58 weiblichen und 51 männlichen Befragten.

Anschließend wurden die Ergebnisse nach Microsoft Excel exportiert. Dort wurden auch die meisten Tabellen und Grafiken erstellt. Darstellung 1 wurde mit MS Visio angefertigt, die Darstellungen 16, 18 und 23 mit MS Power Point.

2.2 Überblick der Gesamtergebnisse

Die Ergebnisse der Online-Befragung werden in den nachfolgenden Kapiteln detailliert besprochen.

In unten gezeigter Grafik werden die die Strukturmerkmale der RespondentInnen (Geschlecht, Alter, Berufserfahrung, Ausbildung und Zertifizierungen) und die Hauptergebnisse in Bezug auf das Einkommen, die Zufriedenheit und die Einschätzung der weiteren Perspektiven im PM zusammengefasst. Abgesehen vom Geschlecht und vom Gehalt sind alle Prozentangaben in dieser Grafik genderneutral erfasst.



Darstellung 1: Survey-Ergebnisüberblick: Strukturmerkmale

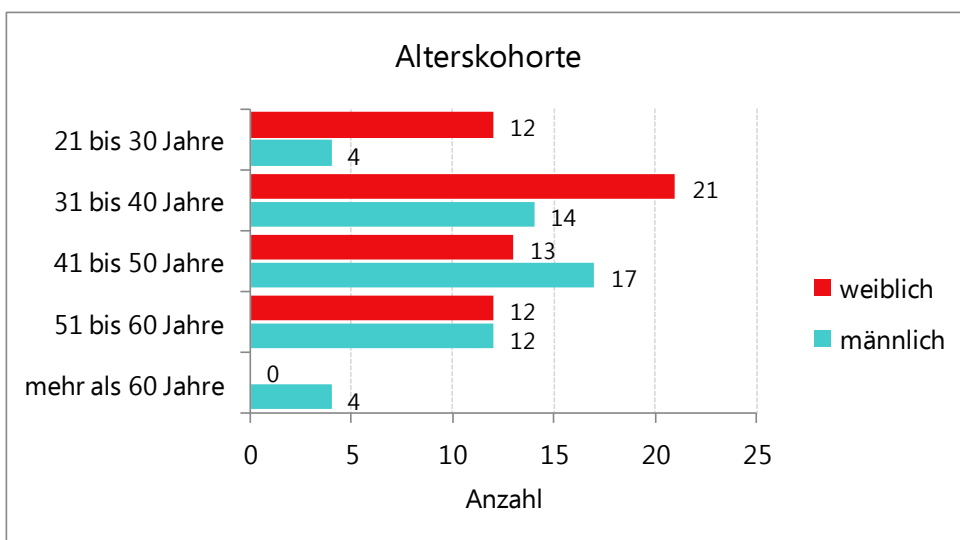
Die Geschlechterverteilung unter den Befragten ist recht ausgewogen. Die TeilnehmerInnen sind großteils in der Alterskohorte 31 bis 40 Jahre zu finden und verfügen über mehr als 15 Jahre Berufserfahrung im Projektmanagement. Die meisten haben sich ihr Wissen durch PM-Kurse bzw. Seminare in Kombination mit Training on-the-Job angeeignet und verfügen über keine Zertifizierung. Wurde ein Zertifikat erworben, dann zumeist nach IPMA Standard.

Das arithmetische Mittel des Einkommens zeigt einen deutlichen Unterschied bei Frauen und Männern. Der errechnete Gender Pay Gap beträgt 23%.

Die Befragten sind gerne in ihren aktuellen Jobs tätig. Die Zufriedenheitswerte sind recht hoch und auch die Perspektiven für die weitere Zukunft werden mehrheitlich als gut angesehen.

2.3 Soziodemografische Struktur der Befragten

Die Altersbandbreite der Befragten reicht von 21 bis über 60 Jahre. In der Kohorte 31 bis 40 Jahre sind Frauen überrepräsentiert, ebenfalls in der Kategorie 21 bis 30 Jahre. Dies lässt den Schluss zu, dass die jüngere Hälfte der Beschäftigten im Projektmanagement mehrheitlich weiblich ist, und der männliche Anteil zurückgedrängt wird. Diese Beobachtung wird auch durch die Geschlechterquote der PM-Studierenden gestützt (siehe Kapitel 2.6 „Anzahl Studierende und Berufsaussichten“).

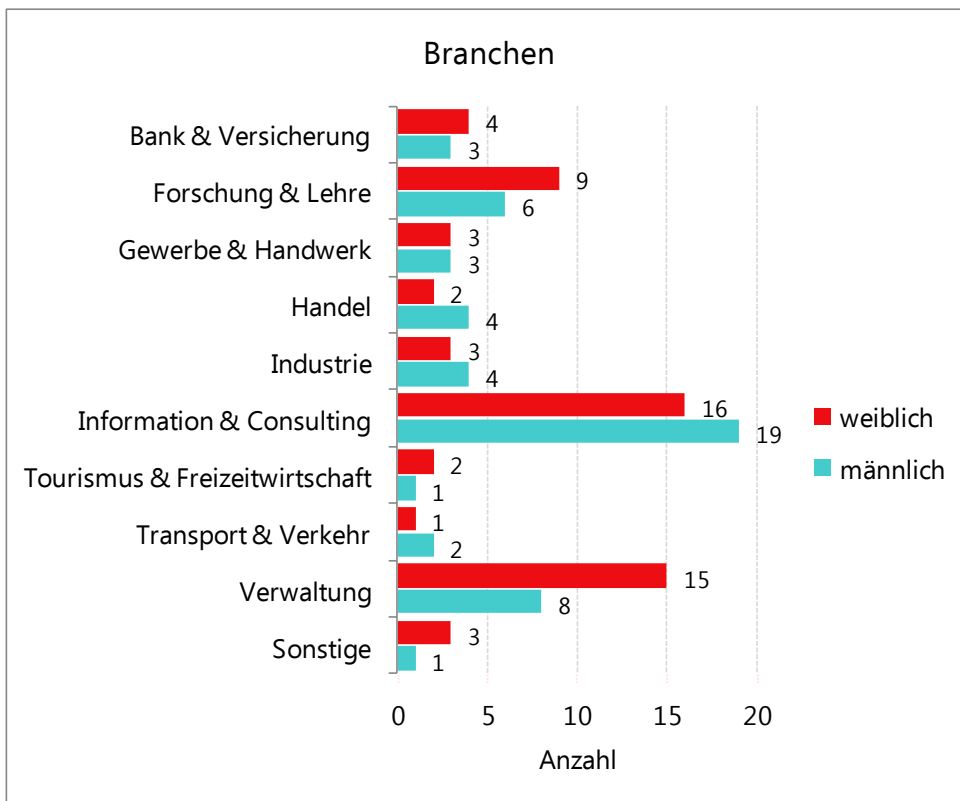


Darstellung 2: Befragte nach Alterskohorte und Geschlecht

In der oberen Hälfte der Alterskohorte dominiert das männliche Geschlecht, außer in der Gruppe der 51 bis 60-Jährigen, in der Geschlechtergleichstand vorherrscht. In der Gruppe der über 60-Jährigen ist keine Frau vertreten. Die Generation der „Baby-Boomer“ (in etwa die Nachkriegsgeneration bis 1965) begann in den 1970er bis 1980er Jahren, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Damals waren, jedenfalls im mitteleuropäischen Raum, Frauen in technischen Berufen eher noch Exoten. Ebenfalls war Projektmanagement als Methode und als berufliches Betätigungsfeld noch nicht in dem Ausmaß etabliert wie heute.

Bei den genannten Branchen dominieren ganz klar Information & Consulting und die öffentliche Verwaltung. Erstere ist naturgemäß von der Methodik des Projektmanagements stark durchdrungen und gilt sozusagen als Vorreiterin in der

Entwicklung einer neuen Organisationsstruktur, nämlich der des projektorientierten Unternehmens. In diesem Geschäftsfeld verlangen viele Jobs ausgeprägte Projektmanagementkompetenzen, mit einem deutlichen Trend hin zu nachweisbaren Qualifikationen wie z.B. ein fachnahes Studium oder Zertifizierungen.²



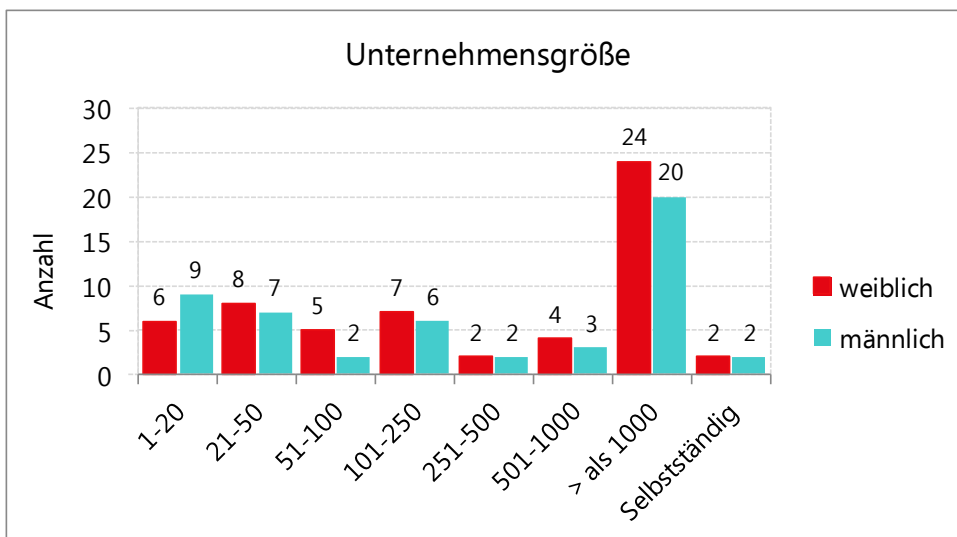
Darstellung 3: Befragte nach Branchen

Der hohe Anteil der Befragten in der öffentlichen Verwaltung ist mit hoher Wahrscheinlichkeit dem Umstand geschuldet, dass es hier viele persönliche Kontakte gibt und dieser Personenkreis dezidiert zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen wurde. Zudem konnte auch beobachtet und durch persönliche Gespräche verifiziert werden, dass Aufgaben in der Verwaltung zunehmend projektfiziert werden, nämlich dann, wenn sie den Spezifikationen eines Projektes nahekomen (zeitliche Befristung, Innovationsgrad, Komplexität usw.). Neben den klassischen Linienaufgaben der öffentlichen Verwaltung entsteht ein vermehrter Bedarf an der qualifizierten Abwicklung von neuartigen Vorhaben. Diese können sowohl eher sozialer Natur sein (z.B. die Einführung von Sprachförderungsprogrammen für

² Vgl. Blomquist u.a. (2018) S. 508 f.

MigrantInnen durch die MA 17), oder einem Eventcharakter entsprechen (z.B. die Organisation von Film- oder Sportevents am Rathausplatz durch die Stadt Wien Marketing GmbH), oder den Bereich der Stadtentwicklung betreffen (z.B. das Monitoring der Smart City Wien Rahmenstrategie).

Maßnahmen, wie beispielsweise eine explizite Frauenförderung seitens der Stadt Wien („Gender Mainstreaming – Gleichstellung im Magistrat“³) oder in Forschung und Lehre seitens des Bundes⁴, tragen mit hoher Wahrscheinlichkeit ebenfalls dazu bei, dass der Frauenanteil in den erwähnten Kategorien höher ausfällt. In den übrigen Branchen scheint die Geschlechterquote relativ ausgewogen zu sein, hier konnten keine Auffälligkeiten festgestellt werden.



Darstellung 4: Unternehmensgröße nach Anzahl der MitarbeiterInnen

Die erhaltenen Antworten zur Unternehmensgröße, die überwiegend im Bereich „mehr als 1.000 MitarbeiterInnen“ angesiedelt sind, spiegeln nicht das eigentliche Bild der Unternehmenslandschaft in Österreich wider. 98,8% der österreichischen Unternehmen entsprechen einer Betriebsgröße von 1-49 MitarbeiterInnen. Lediglich 183 Unternehmen in Österreich beschäftigen mehr als 1.000 MitarbeiterInnen.⁵ Hierbei wurde allerdings der öffentliche Dienst nicht berücksichtigt. Möglicherweise führt diese Tatsache zur Verzerrung der Daten der eigenen Erhebung hin zu

³ Vgl. Stadt Wien (2011) online

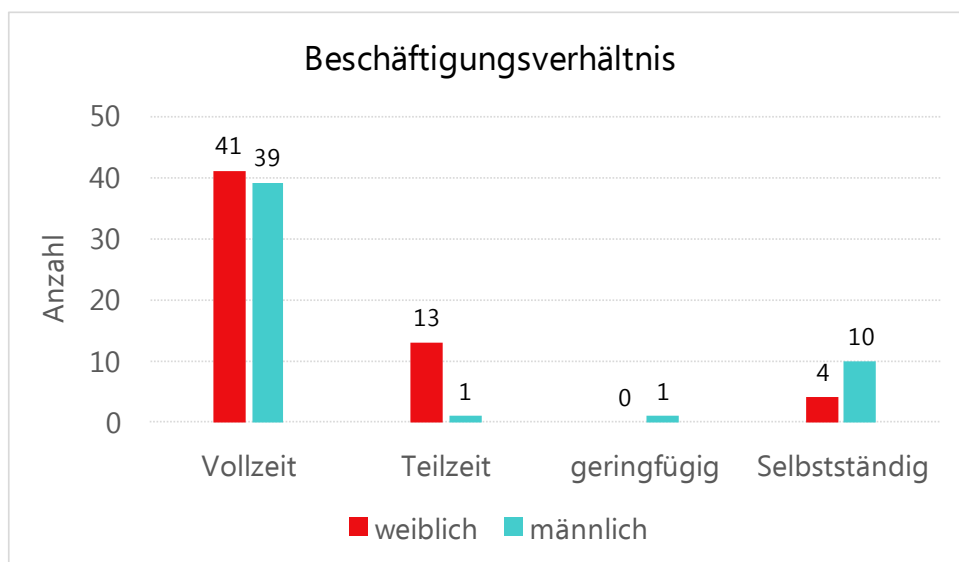
⁴ Vgl. Genderplattform (2018) online

⁵ Vgl. WKO Statistik (2017) online

Großunternehmen. Lässt man diesen Ausreißer unberücksichtigt kann man erkennen, dass die ersten beiden Kategorien (1-20 und 21-50 MitarbeiterInnen) mit 30 Nennungen etwas weniger als die Hälfte der Antworten ergeben (30 von 75 Antworten). Es scheint, dass in der Kategorie der Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 20 MitarbeiterInnen mehr Männer als Frauen im Projektmanagement tätig sind. In den übrigen Klassen sind jeweils mehr Frauen beschäftigt, mit Ausnahme der Betriebe mit 251 bis 500 MitarbeiterInnen, hier herrscht Gleichstand vor. Ebenso ist die Geschlechterverteilung in der Gruppe der Selbstständigen ausgewogen.

Das Verhältnis der österreichischen Selbstständigen zu den Erwerbstätigen im Jahr 2017 lag bei 10-11% (je nach Berechnungsmethode und Einschluss/Ausschluss Landwirtschaft).⁶ Die vier Antworten aus Darstellung 4 entsprechen einer Quote von 3,67% und liegen demnach weit unter der tatsächlichen Verteilung in der gesamthaften Darstellung der Unternehmenskategorien ohne Projektmanagement-Fokus.

Die Ergebnisse zum Bereich Selbstständigkeit stehen bei der Frage nach der Unternehmensgröße (Frage 22) im Widerspruch zu den Ergebnissen der Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis (Frage 4).



Darstellung 5: Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht

⁶ Vgl. WKO Statistik (2018) online

Hier geben insgesamt 14 Personen an, selbstständig zu sein. Wahrscheinlich liegt die Inkonsistenz der Antworten auch an der Fragestellung. Es wurden nämlich nicht nur die Kategorien Angestellt/Vollzeit, Angestellt/Teilzeit, Angestellt/Geringfügig vorgegeben, sondern auch die Kategorie Selbstständig/Werkvertrag/freier Dienstvertrag. Es besteht die Möglichkeit, dass die RespondentInnen mit einem Werkvertrag oder freien Dienstvertrag auf die Frage nach der Unternehmensgröße den Bezug zum/r Auftraggeber/in herstellten und nicht zur eigenen Selbstständigkeit. Mit knapp 13% liegt dieses Ergebnis sogar um rund zwei Prozentpunkte über der WKO Statistik zum Verhältnis Selbstständige – Erwerbstätige und entspricht somit eher der realen Verteilung.

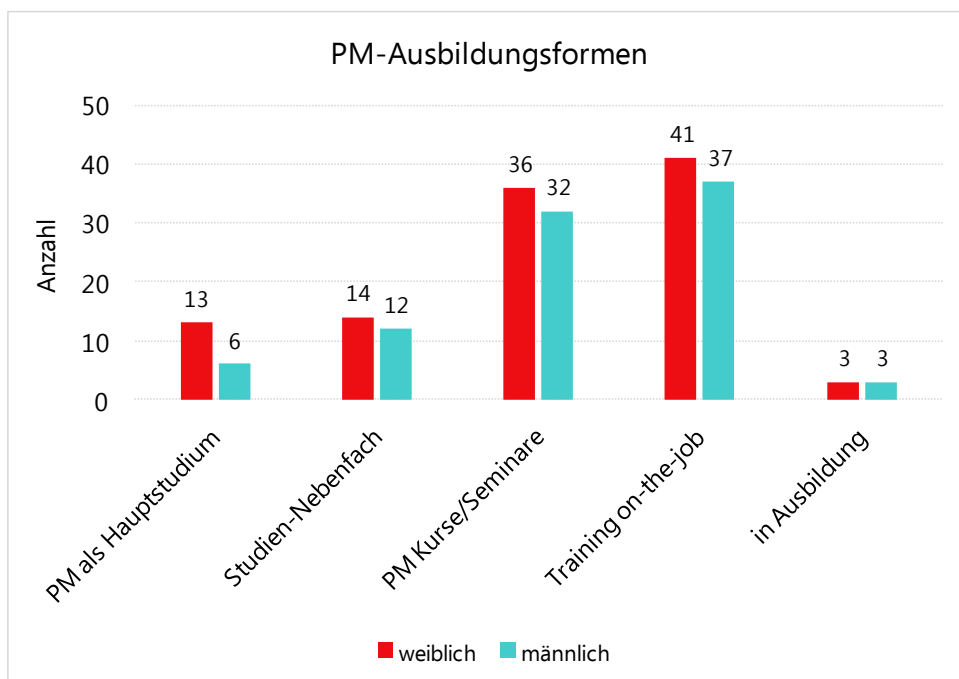
Ein sehr auffälliger Befund ergibt sich hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung. Während nur ein Mann angibt, Teilzeit zu arbeiten, sind es dreizehn Frauen. Dies entspricht einem Anteil von rund 22% der teilnehmenden Frauen und knapp 2% der Männer. In Österreich liegt die Teilzeitquote bei Frauen bei rund 48% (man erhält, je nach Definition und Berechnungsmethode, leicht divergierende Werte). Bei Männern beträgt diese Quote österreichweit rund 11,5%.⁷ Demnach arbeitet knapp die Hälfte der Frauen in Österreich Teilzeit. Im Projektmanagement ist es hingegen nur etwas mehr als ein Fünftel. Hier stellt sich die Frage, ob die Arbeitsbedingungen im Projektmanagement so gut sind, dass Beruf und Familie auch mit einer Vollzeitstelle angemessen vereint werden können, oder ob sie so schlecht sind, dass Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit eher nicht angeboten bzw. genutzt werden können. Die in dieser Umfrage angegebenen Teilzeitbeschäftigungen befinden sich mehrheitlich im Bereich Teilprojektleitung und Assistenz im PM mit einem Einkommen bis 30.000 Euro jährlich. Es wurde aber auch die Ebene Programm-/PortfoliomanagerIn genannt. Das Kapitel 3.7 „Vereinbarkeit Beruf und Gleichbehandlung“ wird sich den Aspekten dieser Fragestellung widmen.

Die Ergebnisse zur Frage, über welche PM-Ausbildung man verfügt, zeigen eine klare Tendenz zu Training-on-the-Job in Verbindung mit PM Kursen und Seminaren. Bei

⁷ Vgl. Statistik Austria (2018b) online

dieser Frage bestand die Möglichkeit zur Mehrfachauswahl der Antworten. Wie schon im Kapitel 2.7 „PM als Misch- und Brückenqualifikation“ näher erläutert wurde, sind die Berufsbiografien und auch die Bildungshintergründe und Ausbildungen der ProjektarbeiterInnen sehr divers.

Die PM-Thematik findet allerdings mittlerweile in vielen Ausbildungsbereichen vermehrt Anwendung. Beispielsweise werden an der FH des BFI Wien auch angehende HR-ManagerInnen im Projektmanagement ausgebildet. Ebenso werden z.B. Lehrlinge mittels Lehrgängen an das Thema herangeführt.⁸



Darstellung 6: PM-Ausbildungsformen

Auffällig ist auch der deutlich höhere Frauenanteil an studierten ProjektmanagerInnen, der mehr als doppelt so hoch ist wie der der männlichen Befragten. Dies ist einerseits sehr positiv zu bewerten, da es zeigt, dass Frauen Wert auf eine solide Ausbildung legen und in ihre berufliche Zukunft investieren möchten. Andererseits ist es scheinbar so, dass sich Frauen erst mit einer nachgewiesenen umfassenden Qualifikation am Arbeitsplatz wohlfühlen. Untersuchungen zeigen, dass

⁸ Vgl. WIFI Salzburg (2018) online

sich Frauen auf Stellenanzeigen oder auf Beförderungen erst bewerben, wenn der Deckungsgrad zwischen den Anforderungen und den eigenen Qualifikationen bei annähernd 100% liegt. Männer tun dies bereits ab einem Deckungsgrad von 60%.⁹

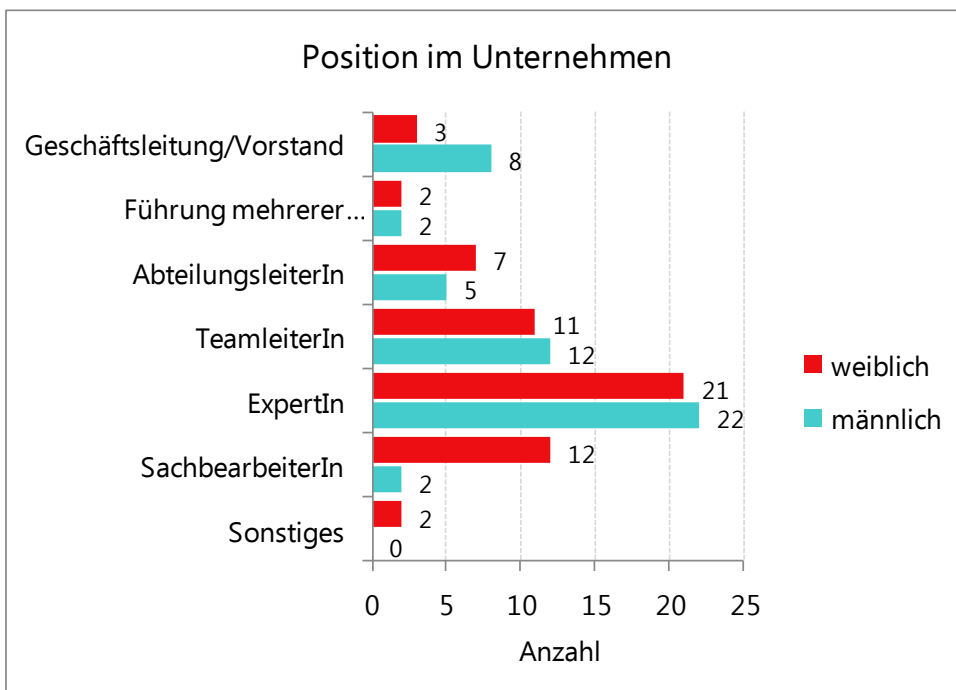
Diese Erkenntnisse legen nahe, dass sich Frauen ihres „Confidence Gap“ bewusst sein sollten und ebenso wie Männer auf ihre eigenen Stärken und Kompetenzen vertrauen sollten, auch wenn sie damit nicht alle Anforderungen des Stellenprofils erfüllen. Der hohe weibliche Anteil an der Ausbildung durch Training-on-the-Job zeigt allerdings, dass Frauen in dieser Hinsicht bereits aufgeholt haben und durchaus bereit sind, sich auf Neues einzulassen, um die von Arbeitgeber gewünschten Kenntnisse, zumindest teilweise, erst am Arbeitsplatz zu erlernen.

⁹ Vgl. Edition F GmbH (2014) online

2.4 Funktion und Position in Projekten

Die Antworten zur Frage nach der **Position im Unternehmen** bestätigen ein weitgehend absehbares Bild der gängigen Hierarchien. 3 von 58 Frauen bekleiden die Funktion der Geschäftsführerin oder als Vorstandsmitglied (rund 5%), während 8 von 51 Männern auf diesem Hierarchielevel tätig sind (rund 16%), also mehr als dreimal so viele. Zum Vergleich: in den 191 börsennotierten österreichischen Unternehmen beträgt die Frauenquote im Vorstand im Jahr 2018 5,2%.¹⁰ Die Geschlechterquote dieser Umfrage deckt sich somit mit den Ergebnissen der EY-Erhebung.

Diese Werte sind jedoch auffällig verschieden zu den Ergebnissen der GPM Studie 2014 im deutschen Raum. Hier wurde auf dieser Hierarchieebene ein Geschlechtergleichstand mit jeweils rund 18% publiziert. Möglicherweise liegt dieser eklatante Unterschied an den verschiedenen Hintergründen der RespondentInnen. Beispielsweise sind – wie bereits erwähnt – viele Befragte dieser Studie im öffentlichen Dienst tätig, in dem eine Funktion der Geschäftsleitung, analog zur Privatwirtschaft, zumeist nicht vorgesehen ist. Diese „Branche“ kommt in der GPM-Studie nicht vor.

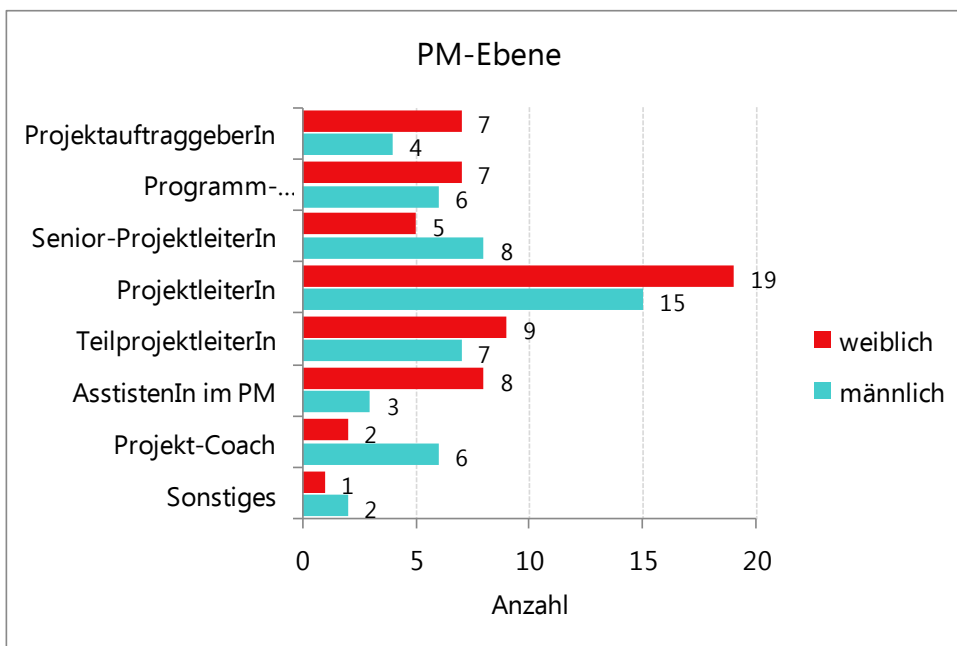


Darstellung 7: Hierarchieebene im Unternehmen

¹⁰ Vgl. EY (2018) online

Die Führungsfunktion auf mehreren Hierarchieebenen ist geschlechtermäßig ausgeglichen. Als AbteilungsleiterInnen treten jedoch um knapp 30% mehr Frauen auf als Männer. Auch die Funktion als TeamleiterIn wird geschlechteranteilmäßig annähernd gleich ausgeübt. Große Unterschiede gibt es wiederum auf der Ebene der SachbearbeiterInnen. Hier sind wesentlich mehr Frauen als Männer anzutreffen. Unter „Sonstiges“ finden sich zwei Angaben ohne nähere Erläuterung.

Ein anderes Bild zeigt sich bei Betrachtung der **PM-Ebene**.

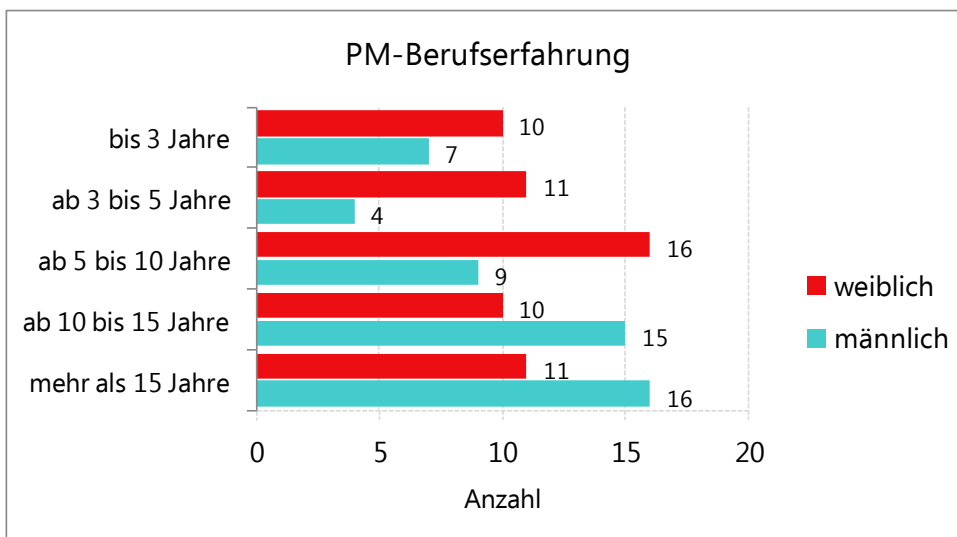


Darstellung 8: PM-Ebene / PM-Funktion

Bis auf die Kategorien Senior-ProjektleiterIn und Projekt-Coach sind hier durchwegs mehr Frauen als Männer auf den Ebenen zu finden, erfreulicherweise auch auf der Ebene des Programm-/Portfoliomanagements und der Ebene der ProjektauftraggeberInnen. Auffällig ungleich ist die Geschlechterquote im Bereich Assistenz, hier sind rund 40% mehr Frauen als Männer zu finden. Unter „Sonstiges“ wurden Angaben wie PMO (Projekt Management Office) gemacht. Dies ergibt insgesamt ein recht gendergerechtes Bild bezogen auf die PM-Ebenen.

Ein sehr aussagekräftiges Bild ergibt sich bei der Frage nach der **Berufserfahrung in Jahren**. Im Bereich ab 10 Jahren Berufserfahrung dominieren ganz eindeutig die männlichen Befragten, während in den Kategorien bis zu 10 Jahren wesentlich mehr

Frauen anzutreffen sind. Hier bestätigt sich sehr eindeutig der Trend, dass vermehrt Frauen im Projektmanagement tätig sind, und dies schon seit einigen Jahren. Vor ungefähr 10 Jahren dürfte hier ein Paradigmenwechsel stattgefunden haben, der Frauen dazu ermuntert hat, in diesem Berufsfeld Fuß zu fassen. Um die genauen Gründe dafür zu eruieren bedarf es weiterer Forschung. Es kann vermutet werden, dass die tendenzielle Integration von Projektmanagementmethoden bereits im Sekundärunterricht, vermehrte Studienangebote in dieser Fachrichtung, ein breites Marketing hinsichtlich der Berufswahl von Mädchen inklusive breit gestreuter Fördermaßnahmen in technischen Bereichen sowie die Kommunikation über die zunehmende „Projektifizierung“ der Arbeitswelt mit ihren vielfältigen beruflichen Angeboten zur Popularitätssteigerung unter den weiblichen Arbeitnehmerinnen beigetragen hat. Hochgerechnet auf die nächsten 10 bis 20 Jahre würde dies bedeuten, dass Frauen, die zurzeit im Projektmanagement tätig sind, dann viele Jahre Berufserfahrung nachweisen können und ihnen demnach Wege in Führungsetagen bzw. höhere Positionen im Idealfall leichter zugänglich sein werden.

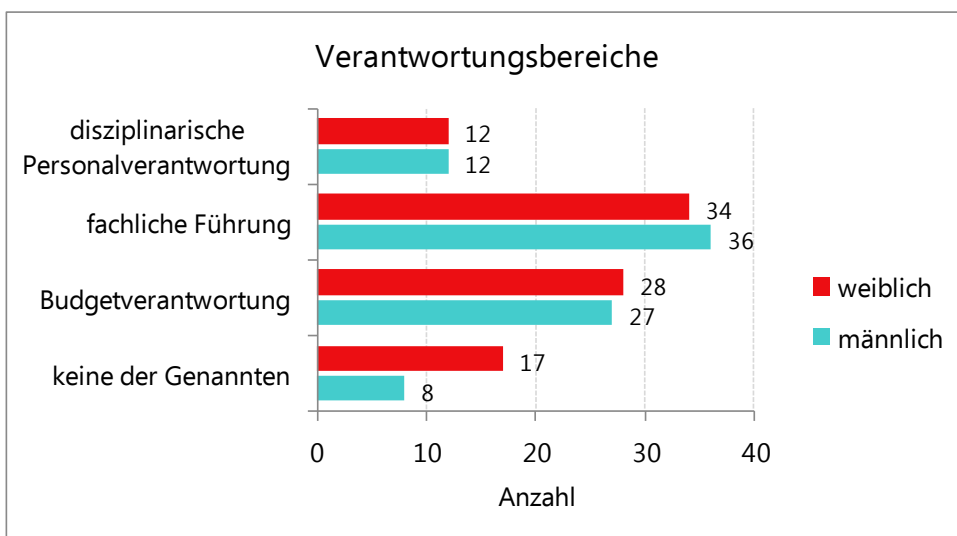


Darstellung 9: PM-Berufserfahrung nach Geschlecht

Bei der Frage zu den **Verantwortungsbereichen** waren Mehrfachantworten möglich. Hier zeigen sich bezüglich der Personalverantwortung, der fachlichen Führung oder der Budgetverantwortung keine bemerkenswerten Unterschiede. Lediglich die Kategorie „keine der genannten Verantwortungsbereiche“ zeigt wiederum ein

auffälliges Bild hinsichtlich der Geschlechterquote. Insgesamt gaben etwas mehr als 19% aller Befragten an, keine Verantwortung für einen oder mehrere der genannten Verantwortungsbereiche zu tragen, allerdings um knapp 50% mehr Frauen als Männer. Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit den Befunden der GPM-Studie.

Als mögliche Hypothesen für den höheren weiblichen Anteil in dieser Kategorie gelten das jüngere Alter bzw. der höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigung, der Führungsaufgaben und das Wahrnehmen zugewiesener Verantwortungsbereiche schwieriger werden lässt. Hinsichtlich der disziplinarischen Personalverantwortung und der Budgetverantwortung fallen die österreichischen Ergebnisse für Frauen sogar etwas positiver aus.



Darstellung 10: PM-Verantwortungsbereiche

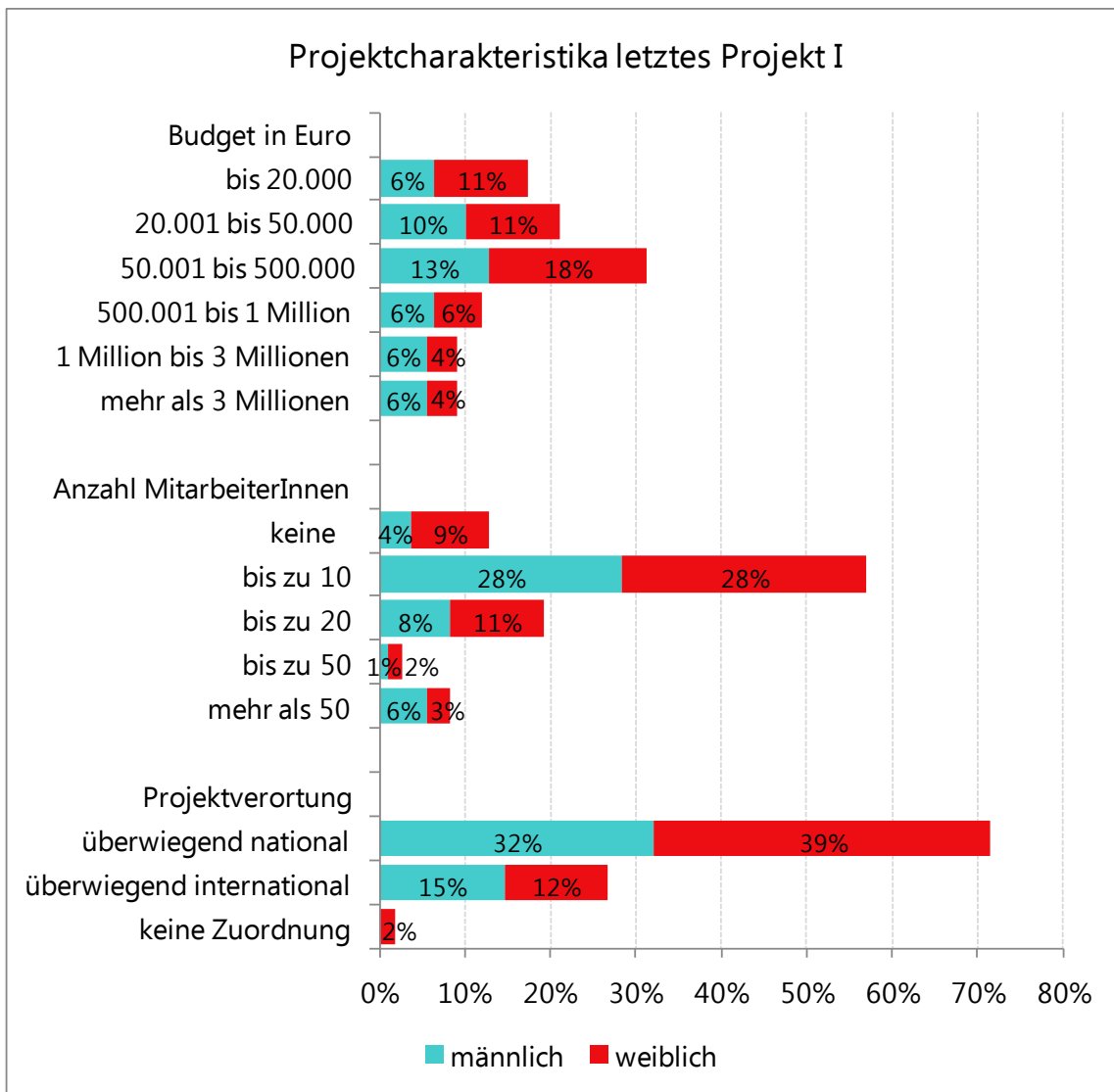
Ein sehr interessantes Bild zeichnen die Ergebnisse zur Darstellung der **Projektcharakteristika** des letzten abgeschlossenen Projektes. Es wurden die Variablen Projektbudget, Anzahl der MitarbeiterInnen und die geografische Verortung abgefragt.

In den Budgetkategorien bis 500.000 Euro sind jeweils mehr Frauen als Männer tätig, in der Gruppe von 50.001 bis 500.000 Euro sogar deutlich mehr Frauen. Diese Kategorie stellt auch den Mittelwert der Nennungen. Im Bereich zwischen 500.001 und 1 Million Euro herrscht Geschlechtergleichstand vor. Die Geschlechterquote dreht

sich bei Projekten mit einem Umfang von mehr als 1 Million Euro um; ab diesem Wert sind wieder mehr Männer als Frauen beteiligt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Anzahl der eingesetzten ProjektmitarbeiterInnen. In den Kategorien bis 50 MitarbeiterInnen gibt es jeweils mehr weibliche Nennungen. Auch hier dreht sich das Geschlechterverhältnis im höheren Bereich ab 50 MitarbeiterInnen um.

Große Projekte (ab 1 Million Euro) und Projekte mit höherer MitarbeiterInnenanzahl (ab 50 MitarbeiterInnen) werden also wesentlich öfter mit Männern als Frauen besetzt.

Zur Projektverortung kann festgehalten werden, dass die befragten Frauen und Männer mehrheitlich in national angelegten Projekten tätig sind, im Verhältnis von rund 72% national zu rund 27% international (bei rund 2% keine Zuordnung). Unter denjenigen, deren Projekte überwiegend international aufgestellt sind, befinden sich jedoch anteilmäßig mehr Männer, während Frauen öfter in nationalen Projekten eingesetzt werden.

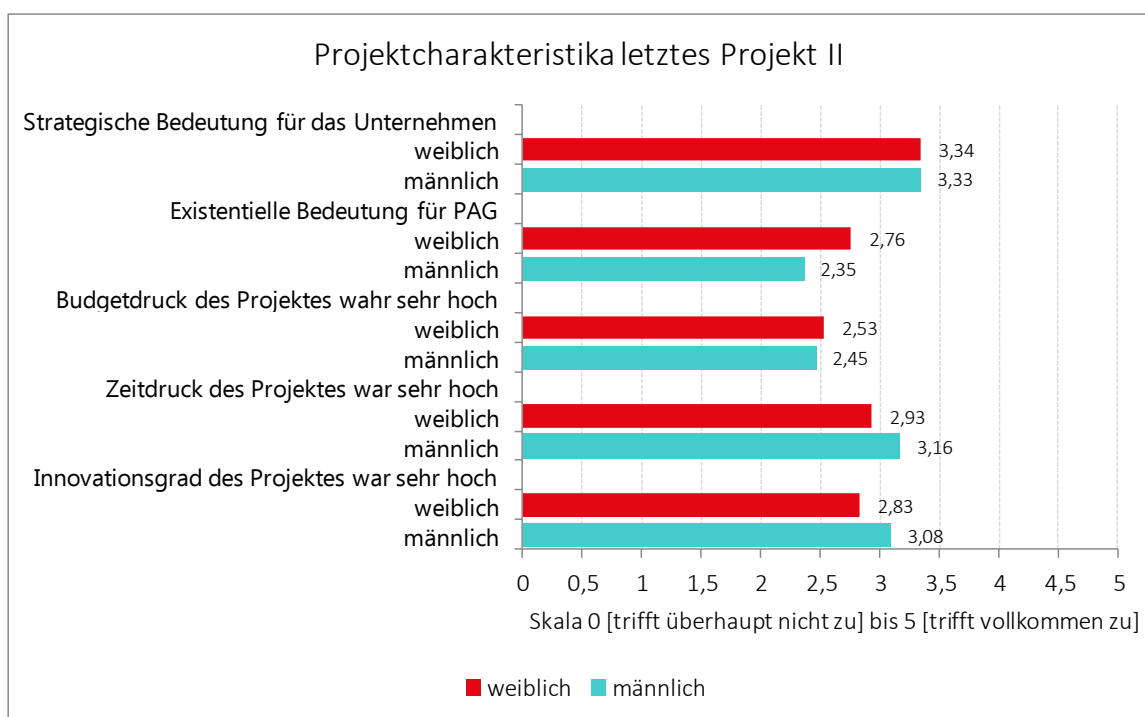


Darstellung 11: Charakteristika letztes Projekt: Budget, Anzahl MA, Verortung

In der nächsten Fragengruppe wurden die Charakteristika des letzten Projektes abgefragt, genauer die strategische Bedeutung für das eigene Unternehmen, die existentielle Bedeutung des Projektes für den/die Projektauftraggeber/in, der Budget- und Zeitdruck und der Innovationsgrad.

Fällt einem durchzuführenden Projekt eine hohe strategische Bedeutung für das Unternehmen zu, gibt es kaum einen Unterschied hinsichtlich des Geschlechtes der eingesetzten ProjektmitarbeiterInnen. Anders verhält es sich, wenn das Projekt eine existentielle Bedeutung für den/die Projektauftraggeber/in hat. In diesem Fall werden deutlich mehr Frauen mit Aufgaben des Projektes betraut. Die Mittelwerte liegen bei 2,76 (weiblich) zu 2,35 (männlich) Nennungen auf einer Skala von 0 bis 5. Bei dieser

Frage gaben 15 Frauen an, diese Aussage trifft bei ihrem letzten Projekt „vollkommen“ zu, während dies nur 6 Männer anführten. Auch der Aussage „Der Budgetdruck des Projektes war sehr hoch“ stimmten mehr Frauen als Männer zu. Anders verhält es sich bei der Variable „Zeitdruck“. Deutlich mehr Männer als Frauen mussten ihr letztes Projekt unter hohem Zeitdruck abwickeln (Mittelwerte 3,16 zu 2,93). Dies entspricht 18 männlichen Nennungen zu „Trifft vollkommen zu“ und keine Nennung zu „Trifft überhaupt nicht zu“, während 6 weibliche Befragte „Trifft überhaupt nicht zu“ angaben.



Darstellung 12: Charakteristika letztes Projekt (Mittelwerte)

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Variable „Innovationsgrad des Projektes“. Es scheint, dass bei innovativen, neuartigen Projekten eher Männer eingesetzt werden. 36 Männer und 31 Frauen gaben hierzu an, dass dies bei ihrem letzten Projekt „eher schon“ oder „vollkommen“ zutrifft. Allerdings gaben auch 26 Frauen an, dass dies „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ zuträfe, im Gegensatz zu 13 Männern.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse stellt sich wieder die Frage, wie selbstbewusst Selbsteinschätzungen vorgenommen werden. Möglicherweise neigen Männer dazu einige Projekte als hochinnovativ anzusehen, die bei objektiver Betrachtung die

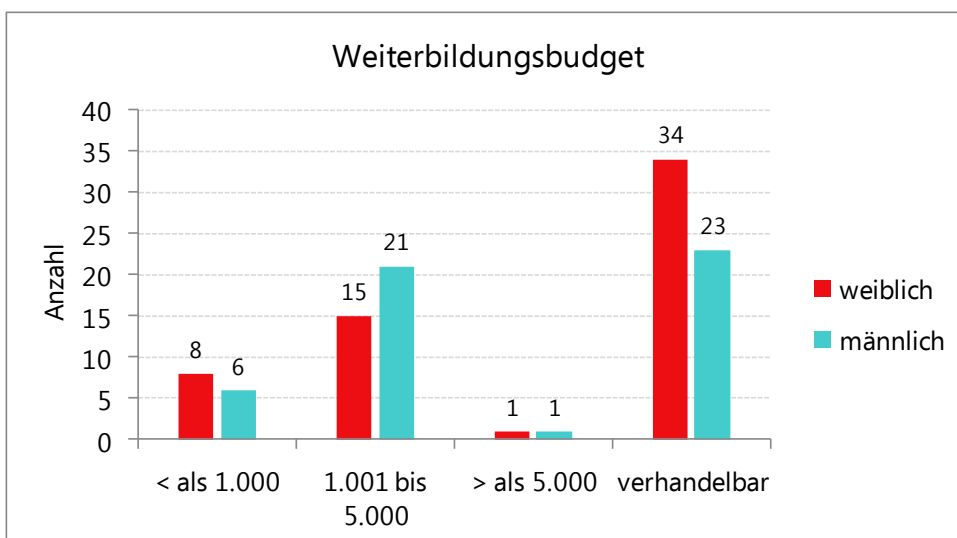
Kriterien nicht erfüllen würden. Es ist allerdings auch denkbar, dass Frauen in der Beurteilung des Innovationsgehaltes eines Projektes dazu neigen, diesen niedriger zu beurteilen, als er objektiv betrachtet wäre. Da diese Frage Spielraum zur eigenen Interpretation zulässt, kann letztlich nur der erhaltene Wert beurteilt werden. Und dieser besagt, dass im letzten Projekt mehr Männer als Frauen in innovative Projekte involviert waren, dass mehr Männer als Frauen in ihren Projekten unter Zeitdruck standen, dass mehr Frauen als Männer einen hohen Budgetdruck verspürten, dass mehr Frauen als Männer in Projekten tätig waren, die für den/die Auftraggeber/in eine existentielle Bedeutung hatten und dass weit mehr als die Hälfte aller abgewickelter Projekte eine hohe strategische Bedeutung für das eigene Unternehmen hatte, unabhängig vom Geschlecht der Leitung.

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt in dieser Fragengruppe auch die GPM Studie. Männer werden demnach öfter in Projekten mit hohem Innovationsgrad eingesetzt, deren Kosten- und Termineinhaltung nicht höchste Priorität hat. Ihnen wird hierbei ein größerer Spielraum zur Erlangung der Projektziele eingeräumt. Frauen hingegen wickeln Projekte ab, die eine hohe strategische und existentielle Bedeutung haben und müssen die Gesamtprojektziele in einem relativ strikt festgelegten Rahmen erfüllen.¹¹

¹¹ Vgl. GPM (2014) S. 19.

2.5 Qualifizierung und Zertifizierung

Die Frage nach der **Höhe des Weiterbildungsbudgets** wurde sehr heterogen beantwortet. Insgesamt scheint das Budget vor allem Verhandlungssache zu sein. Vor allem Frauen geben mit 34 Nennungen an, ihr jährliches Bildungsbudget zu verhandeln. Aber auch Männer haben hier die häufigsten Nennungen (23). In der Kategorie „bis 1.000 Euro“ gibt es mehr weibliche als männliche Anführungen. Die Mittelwerte der genannten Gruppen liegen im Bereich von „1.001 bis 5.000 Euro“. Höhere Budgets sind nach diesem Befund recht selten. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass in der Kategorie der verhandelbaren Budgets auch durchaus größere Summen ausverhandelt werden. Wenn man bedenkt, dass viele Befragte angaben, durch „Training-on-the-Job“ und „PM-Kurse bzw. Seminare“ ihre Ausbildung im Projektmanagement erlangt zu haben, kann davon ausgegangen werden, dass einige dieser Kosten von den ArbeitgeberInnen getragen werden. Es ist jedoch, wie in Kapitel 4.1 („Megatrend: New Work“) noch näher erläutert wird, ein Trend weg von der unternehmensseitigen Personalentwicklung hin zur eigenverantwortlichen Weiterbildung, auch durch zunehmende Verlagerung der Kosten auf das Individuum, feststellbar.

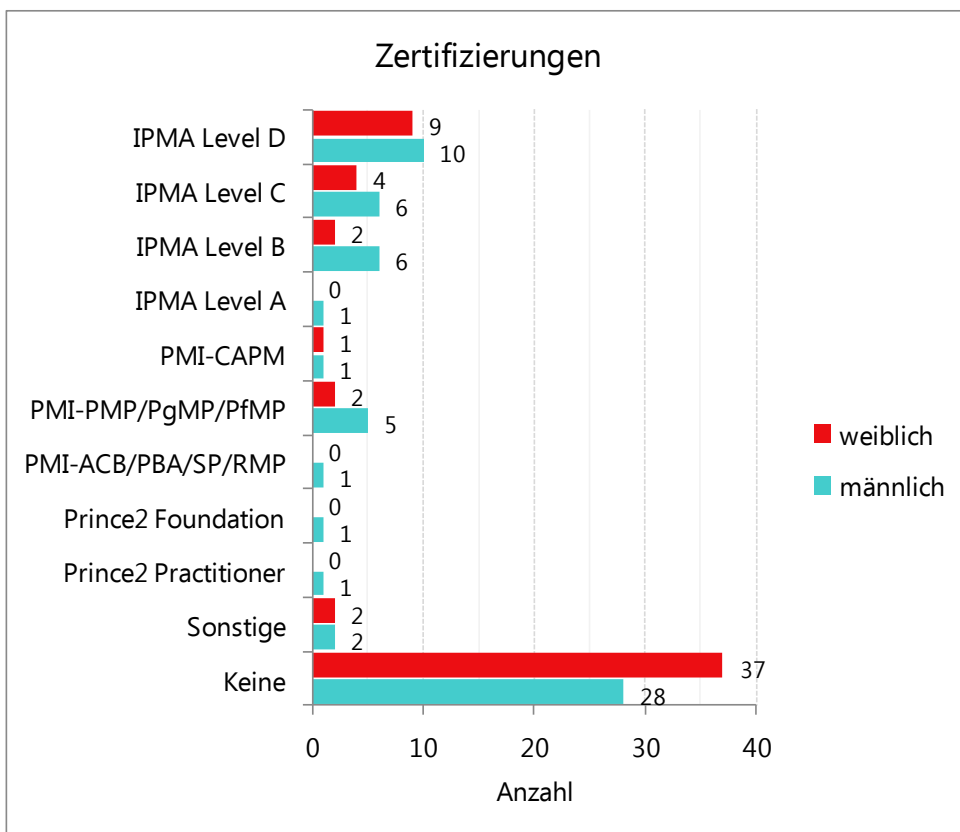


Darstellung 13: Höhe des Weiterbildungsbudgets in Euro

Die Antworten zur Frage nach den **erworbenen Zertifizierungen** haben durchaus überrascht. 64% der befragten Frauen und 55% der befragten Männer verfügen über

keinerlei Zertifizierung. Die meisten Zertifizierungen wurden nach IPMA Standard erlangt, doch auch hier kommen wenige über die D-Level Zertifizierung hinaus. Männer verfügen in allen Kategorien über mehr Zertifikate als Frauen. Auffällig ist außerdem, dass es nur wenige Zertifizierungen nach PMI-Standard (eher US-amerikanischer Raum) und Prince2 Standard (britischer Raum) gibt. Beide Standards spielen eine Rolle in großen Unternehmen, oft beheimatet im angloamerikanischen Raum, die international tätig sind.

In Deutschland verfügen 30% der Frauen und 32% der Männer über keinerlei Zertifizierungen. Auch hier sind PMI- und Prince2-Standards nicht so häufig vertreten, aber trotzdem signifikant öfter (zwischen 2% und 10%) als in den Ergebnissen dieser Umfrage. Außerdem besitzen 34% der Frauen und 27% der Männer zumindest ein IPMA Level D Zertifikat (in Österreich: 15% Frauen, 20% Männer).¹²



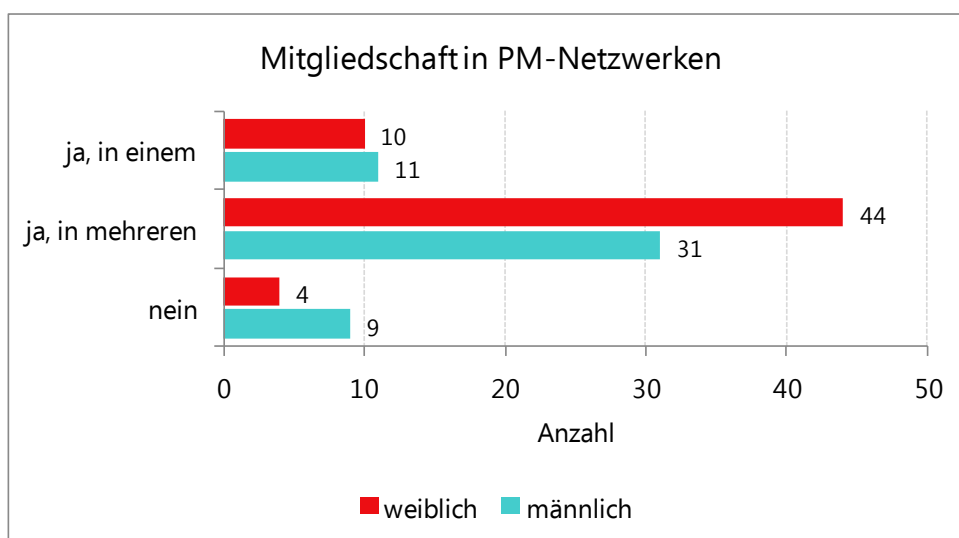
Darstellung 14: Erworbene PM-Zertifikate

¹² Vgl. GPM (2014) S. 26.

Da Nachweise über PM-Kenntnisse von potentiellen ArbeitgeberInnen oftmals verlangt werden, stellen Zertifikate eine gute Möglichkeit dar, Qualifikationen nach einheitlichen Standards nachweisen zu können. Sie stellen außerdem die eigene „employability“ bzw. Arbeitsmarktfitness unter Beweis. Bei Frauen sollte das Interesse an höherwertigen Zertifikaten geweckt werden, auch durch eine gezielte Ansprache der jeweiligen Fachverbände.

Es zeigt sich, dass Frauen beruflich gut vernetzt sind. Fast 93% der weiblichen Befragten gaben an, in einem oder sogar in mehreren **PM-Netzwerken** aktiv zu sein. Dies bejahten hingegen nur rund 82% der männlichen Befragten.

Der Begriff PM-Netzwerk wurde in der Befragung nicht näher definiert. Darunter kann beispielsweise die Mitgliedschaft in einem Berufsverband verstanden werden, die Teilnahme an Alumni Aktivitäten, der Austausch über berufsbezogene Gruppen in sozialen Netzwerken, die Teilnahme an betriebsinternen Fachnetzwerken oder Ähnliches. Obwohl die Auslegung dieser Frage Interpretationsspielraum hinsichtlich der subjektiven Wahrnehmung zulässt, was als PM-Netzwerk gesehen wird, sind die erlangten hohen Zustimmungsraten ein Indiz dafür, dass berufliche Netzwerke allgemein geschätzt werden und als Forum für Kommunikation, Lernen und zum Erfahrungsaustausch genutzt werden.



Darstellung 15: Mitgliedschaft in PM-Netzwerken

Im Kapitel 4.4.1 („Empfehlungen für Unternehmen“) wird die Bedeutung von Netzwerken und deren Auswirkung auf die Karriereförderung von Frauen noch genauer beleuchtet. An dieser Stelle sei nur kurz darauf hingewiesen, dass Mitgliedschaften in Netzwerken und Berufsverbänden nicht per se karrierefördernd wirken. Bei richtiger Handhabung derselben, vor allem in Kombination mit gezieltem Mentoring, können sie potentiell aber fruchtbaren Einfluss auf die Berufslaufbahn nehmen.

2.6 Gehaltsstrukturen


Zur Frage der **Höhe der Jahresbruttogehälter** antworteten 94 Personen, davon 47 Frauen und 47 Männer. Lediglich 11 Frauen (19%) und 4 Männer (8%) wollten dazu keine Auskunft geben.

Um den RespondentInnen die Beantwortung zu erleichtern, wurden vorgegebene Antwortkategorien angeboten. Diese bewegten sich im Rahmen von 10.000er bzw. 20.000er Schritten im höheren Einkommensbereich. Für die Auswertung standen demnach keine absoluten Zahlen zur Verfügung, sondern nur die Anzahl der Nennungen in den jeweiligen Kategorien. Als Basiswert für die Berechnungen wurde der Mittelwert der Kategorien herangezogen. Diese Auswertungsmethode unterliegt naturgemäß höheren Schwankungsbreiten als Berechnungen mit absoluten Zahlen und limitiert daher die Aussagekraft der Ergebnisse in gewissem Maße. Die Auswertungen wurden ebenfalls nicht um Einkommen aus Teilzeitbeschäftigungen bereinigt. Das Ausmaß der Wochenarbeitszeit kann stark variieren, von wenigen Stunden bis weitestgehend Vollzeitstatus. Die genaue Stundenanzahl wurde nicht explizit abgefragt, daher ist ein Ausschluss dieser Angaben nicht sinnvoll, zumal in der Kategorie Selbstständige/FreiberuflerInnen ebenfalls keine Wochenarbeitszeit angegeben werden konnte. Rund 22% der teilnehmenden Frauen und 2% der Männer gaben an, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Die meistgenannten Gehaltskategorien in dieser Gruppe liegen im unteren Bereich, es gibt aber auch Ausreißer nach oben. Es gab insgesamt nur eine Nennung in der Kategorie „geringfügige Beschäftigung“, in diesem Fall von einem Mann. Diese Quoten können die Gesamtergebnisse ebenfalls insgesamt beeinflussen.

Der Mittelwert der Jahresbruttogehälter von ProjektarbeiterInnen beträgt, beide Geschlechter gemeinsam betrachtet, 54.628 Euro. Die Standardabweichung liegt bei 17.169 Euro, demnach liegt die Spanne der erhaltenen 94 Angaben im Mittel zwischen 37.459 und 71.797 Euro. Der Modalwert, also die am häufigsten genannte Kategorie (insgesamt 20 Datensätze), liegt bei 40.001 bis 50.000 Euro, oder 45.000

Euro im Mittel. Am öftesten wurde hinsichtlich der Projektebene die Position „ProjektleiterIn“ genannt, hinsichtlich der Hierarchieebene der „ExpertInnenstatus“.

Erwartungsgemäß ließen sich bei dieser Frage sehr große geschlechterspezifische Unterschiede feststellen.

	Frauen	Männer	beide Geschlechter
Mittelwert €	47.660	61.596	54.628
Standardabweichung €	14.979	19.359	17.169
Modalwert €	40.001-50.000	65.001-80.000	40.001-50.000

Darstellung 16: Gehaltsstrukturen nach Geschlechtern

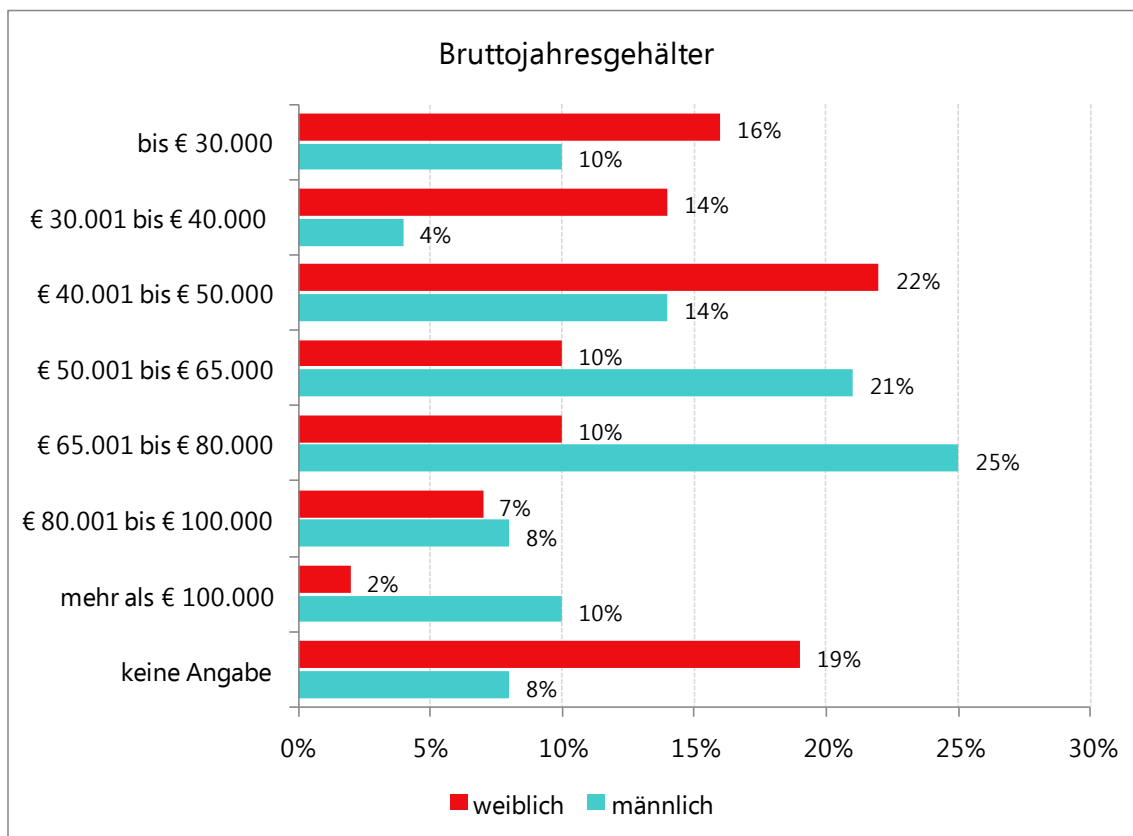
Der Mittelwert für männliche Jahreseinkommen liegt bei 61.596 Euro, der von Frauen bei 47.660 Euro. Das entspricht einer Differenz von 13.936 Euro oder 23%. Dieser Wert wurde auch bei den Gehaltsstudien der GPM 2015 und 2017 in Deutschland ermittelt (Gender Pay Gap 2013: 16,2%; Gender Pay Gap 2015: 23,6%, Gender Pay Gap 2017: 14,1%).¹³ Österreich liegt im Bereich der genderspezifischen Gehaltsunterschiede nach diesen Werten auf dem Niveau von Deutschland im Jahr 2015.

Bei der statistischen Auswertung wurden die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Einkommen überprüft. Der Pearson Chi-Quadrat Test ergab eine asymptotische Signifikanz von 0,024. Dieser Wert zeigt eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit des Zusammenhangs beider Variablen außerhalb zufälliger Natur. Es ist demnach mit 97,6%iger Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass das Einkommen mit dem Geschlecht zusammenhängt.

Die Ergebnisse zum Jahresbruttogehalt zeigen hinsichtlich der Geschlechterverteilung ein ähnliches Muster wie die Frage nach der Projektebene. In den Kategorien „Einkommen bis 30.000 Euro“, „30.001 bis 40.000 Euro“ und „40.001 bis 50.000 Euro“ sind deutlich mehr Frauen als Männer angesiedelt. Diese Werte drehen dann

¹³ Vgl. GPM (2017) S. 20 f.

zugunsten der Männer in den nachfolgenden Kategorien. Lediglich im Bereich „80.001 bis 100.000 Euro“ herrscht annähernd Geschlechtergleichstand mit 7% bzw. 8% der Nennungen, dies entspricht insgesamt 8 Befragten. Eklatant ist der Einkommensunterschied in der Kategorie „65.001 bis 80.000 Euro“ verteilt. Um 15% mehr Männer als Frauen verfügen über ein Jahreseinkommen in dieser Höhe.



Darstellung 17: Brutto-Jahresgehälter nach Einkommenskategorien

Das Bruttojahresgehalt, zugeordnet zur PM-Ebene bzw. Funktion, ergibt ein differenziertes Bild, welche Gehälter jeweils zu erwarten sind und welche Unterschiede das Geschlecht hervorbringt. Der Unterschied im Jahreseinkommen der Geschlechter umfasst die Größen ab 2.500 Euro bis 26.250 Euro.

PM-Ebene / Gehalt €	Frauen	Männer	beide Geschlechter	Differenz in %
ProjektauftraggeberIn	60.000	86.250	67.500	-30,43%
Programm/Portfolio-managerIn	50.417	70.417	60.417	-28,40%
Senior-ProjektleiterIn	69.000	79.286	75.000	-12,97%
ProjektleiterIn	46.250	58.214	52.232	-20,55%
TeilprojektleiterIn	45.000	58.214	51.607	-22,70%
AssistentIn im PM	46.786	39.167	44.500	19,45%
Projekt-Coach	51.250	67.500	63.438	-24,07%
Sonstiges	35.000	37.500	36.667	-6,67%

Darstellung 18: Gehaltsstrukturen nach Geschlechtern & PM-Ebene

Die Gehaltsspannen im Projektmanagement sind sehr groß und reichen von 35.000 Euro in der Kategorie „Sonstiges“ (z.B. PMO) bis 86.250 Euro für „ProjektauftraggeberInnen“. Die Projektmanagementebene determiniert sehr stark das Einkommen. Es ist ein kontinuierlicher Anstieg vom Einstiegslevel bis zum Programm- bzw. Portfoliolevel und auch bei den ProjektauftraggeberInnen und Projekt-Coaches zu erkennen. Die Gehälter für Frauen liegen, teilweise sehr deutlich, immer unter den Niveaus der Männer. Einzige Ausnahme ist der PM-Assistenzbereich. Obwohl die meisten der Nennungen in dieser Kategorie Berufserfahrung im Rahmen von „bis zu 3 Jahren“ angeben, gibt es auch Angaben zur Kategorie „ab 10 bis 15 Jahre“. Die längere Berufserfahrung könnte ein Grund dafür sein, dass Frauen im Assistenzbereich um fast 20% mehr verdienen als Männer.

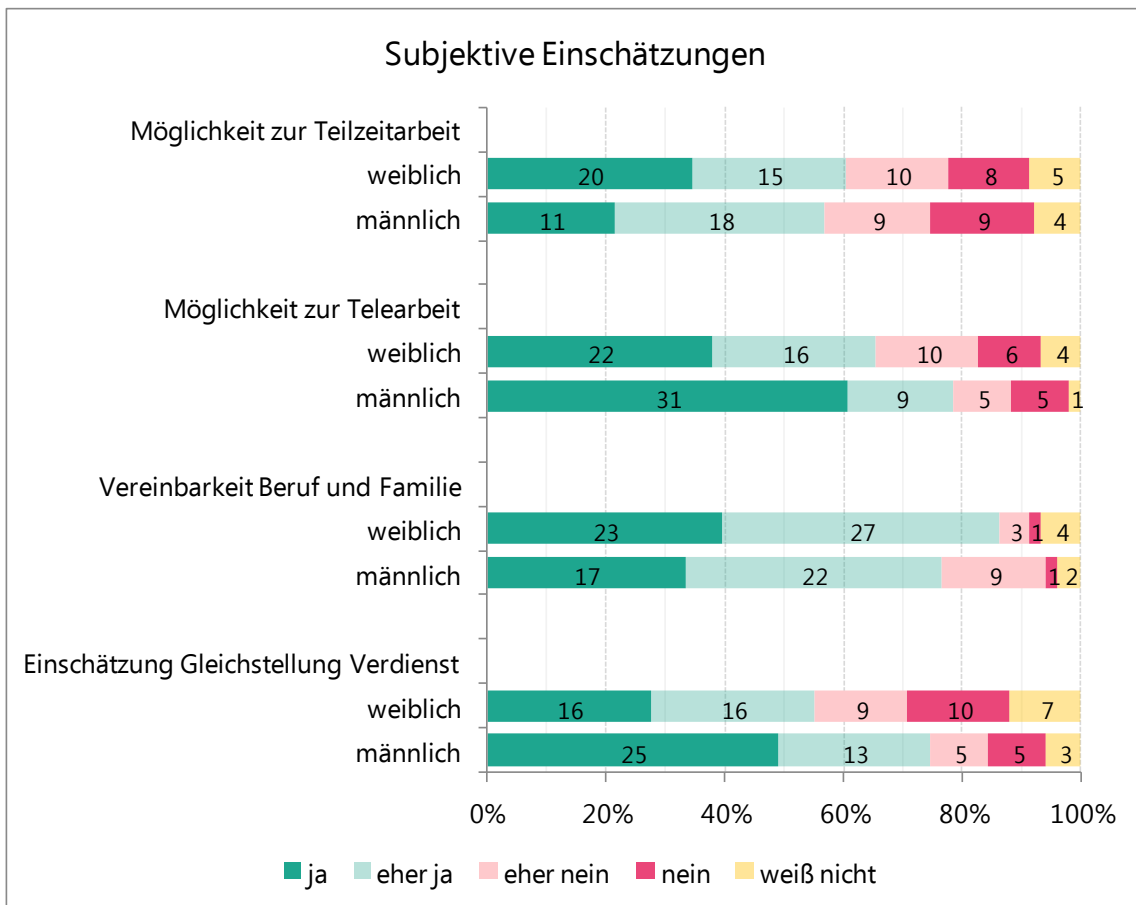
Um signifikante Zusammenhänge zwischen der Einkommenshöhe und anderen Variablen zu analysieren, wurde eine Reihe von Korrelationsberechnungen durchgeführt. Den stärksten Zusammenhang mit der Gehaltshöhe haben Berufserfahrung, Hierarchielevel, das Geschlecht, Ausbildung auf akademischem

Niveau, das Alter, PM-Ebene, Verantwortung im Bereich „disziplinarische Personalverantwortung“ und die Budgethöhe der Projekte.

Interessanterweise wurde in dieser Umfrage kein Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und Branche oder Unternehmensgröße gefunden. Die Mitgliedschaft in einem Netzwerk stellte ebenfalls keine Einflussgröße dar. Innerhalb der Zertifizierungsfamilien konnte nur bei den Standards IPMA Level D und Level B ein mittlerer bis schwacher Zusammenhang festgestellt werden. PMI und Prince2 Die Zertifizierungszusammenhänge mit der Gehaltshöhe konnten wegen ungenügender Datenmenge nicht durchgeführt werden.

2.7 Vereinbarkeit Beruf und Familie und Gleichbehandlung

Diese Fragengruppe untersuchte die Gegebenheiten zu den Themenbereichen „Möglichkeit zur Teilzeitarbeit“ und „Möglichkeit zur Telearbeit“. Ebenso wurde um die Einschätzung zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und zum „gleichen Verdienst für Männer und Frauen“ gebeten.



Darstellung 19: Einschätzung Vereinbarkeit und Gleichbehandlung im PM

Die Befunde sind insgesamt, jedenfalls in Bezug auf die ersten drei Fragen, als recht positiv zu bewerten. Mehr als die Hälfte aller Frauen (35 Nennungen, rund 60%) und Männer (29 Nennungen, rund 57%) haben die Möglichkeit, bei Bedarf in ihrem Job **Teilzeit** zu arbeiten. Diese Flexibilität ist in vielen Berufen nicht selbstverständlich und liefert ein positives Signal hinsichtlich einer Tätigkeit im Projektmanagement. Demgegenüber stehen allerdings 31% der Frauen (18 Nennungen) und 35% der Männer (18 Nennungen), die diese Option nicht haben.

Ähnliches gilt für die Möglichkeit zur **Telearbeit**. In Zeiten vermehrter Digitalisierung und Anbindung vieler privater Haushalte an das jeweilige Firmennetzwerk sollte eine – zumindest gelegentliche – Möglichkeit zum Home Office eigentlich gegeben sein. Bei rund 66% der befragten Frauen und sogar rund 78% der Männer ist dies auch der Fall. Die Frage, die sich hier stellt ist vielmehr, warum dabei das Geschlecht eine Rolle spielt und die Werte nicht annähernd gleich lauten.

Es kann beobachtet werden, dass die Möglichkeit zum (gelegentlichen) Home Office oft nur ab einem gewissen Hierarchielevel gewährt wird. Die Ergebnisse dieser Befragung liefern jedoch keinen Hinweis auf diese Begründung, da die Hierarchielevel der Befragten hinsichtlich Geschlechterquote relativ homogen auftreten, bzw. Frauen sogar öfters in höheren Karrierestufen anzutreffen sind. Mögliche alternative Erklärungen sind die genannten Unternehmensbranchen, wobei die Bestimmungen zum Home Office im öffentlichen Dienst womöglich anders festgelegt sind als in der Privatwirtschaft. Oder es gilt das Thema des Selbstbewusstseins bei Forderungen: Frauen trauen sich schlicht weniger häufig, nach Änderungen der festgelegten Strukturen zu fragen. Diese Erklärungsansätze sind allerdings wissenschaftlich noch nicht belegt und bedürfen weiterer Forschungen.

Die Einschätzung zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zeichnet ein ausgesprochen günstiges Bild des Projektmanagements als Beruf. Rund 86% der weiblichen Befragten und rund 76% der Männer gaben an, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können. Lediglich rund 7% der Frauen und rund 20% der Männer sehen keine oder eher keine Möglichkeit, dies zu tun. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wieso ein signifikant höherer Prozentsatz an Männern keine Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie sieht. Hausarbeit und Betreuungspflichten von Kindern oder Familienangehörigen werden noch immer vorwiegend von Frauen erledigt. Männer sind also häufiger freigespielt, um ihren

beruflichen Aufgaben nachzugehen. Im Durchschnitt wenden Männer 17,6 Stunden und Frauen 32,1 Stunden pro Woche für unbezahlte Arbeit auf.¹⁴

Aus der Umfrage geht nicht hervor, ob die rund 20% der Männer zur Zeit Betreuungspflichten haben und diesen nur ungenügend nachkommen können, oder ob sie diese Einschätzung sozusagen „vorweg“ treffen, da sie sich eine Familie neben einem fordernden Arbeitsleben nicht vorstellen können. Auch in diesem Punkt bedürfte es weiterer Forschung, um die Hintergründe für die Einschätzung dieses Umstandes zu klären.

Die Wahrnehmungen zur **Gleichstellung der Geschlechter beim Einkommen** sind genderspezifisch sehr unterschiedlich. Unter den befragten Frauen finden rund 55%, dass in ihrem Unternehmen Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation gleich viel verdienen. Rund 33% der Frauen stimmen dem aber nicht zu. Demgegenüber glauben fast 75% der Männer, dass die Geschlechter bei gleicher Qualifikation über gleiche Einkommen verfügen, rund 19% glauben das jedoch nicht. Bemerkenswert ist auch der hohe Anteil an Frauen (rund 12%) die diese Frage, vermutlich mangels Kenntnis über die tatsächlichen Gehaltsstrukturen im Unternehmen, nicht beantworten können. Nur rund 6% der Männer können dazu keine Einschätzung abgeben.

Männer sind also gegenüber dem Thema „Gender Pay Gap“ optimistischer eingestellt und glauben weniger häufig, dass eine ungleiche Einkommensverteilung vorliegt. Diese Wahrnehmung steht im Gegensatz zu zahlreichen Studienergebnissen, die das tatsächliche Einkommen von Frauen und Männern in vergleichbaren Berufsfeldern, Branchen und Tätigkeitsbereichen untersuchen.

Beispielsweise führt das Recruitingportal StepStone regelmäßig Gehaltsscreenings unter definierten Berufsgruppen durch. Eine 2018 in Deutschland durchgeführte Befragung unter rund 50.000 Fach- und Führungskräften ergab ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen von 58.153 Euro. Dieses steigt kontinuierlich mit der Anzahl

¹⁴ Vgl. Ghassemi/Kronsteiner-Mann (2009) S. 36.

der unterstellten MitarbeiterInnen. Stark ausschlaggebend für die Einkommenshöhe waren Geschlecht, Berufsfeld, Ausbildung, Region, Branche und Berufserfahrung. Beispielsweise verdienen InformatikabsolventInnen als ProjektmanagerInnen in der Branche Fahrzeugbau/-zulieferer 66.191 Euro, mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss erhält man in der Elektrotechnik 58.653 Euro. Frauen verdienen in allen Branchen und Berufsfeldern zwischen 9% und 25% weniger als ihre männlichen Kollegen, im Durchschnitt um 17% weniger. Diese Werte wurden um die Teilzeitanteile bereinigt und entsprechen ausschließlich Vollzeitäquivalenten.¹⁵

In Österreich wird die Gleichstellung der Geschlechter u.a. durch den „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ untersucht. Dafür werden Sets aus Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie gebildet und deren Verhältnis entlang der Geschlechter untersucht. Das Themenfeld Arbeit analysiert die Zugangs- und Verbleibschancen von Frauen und Männern zum bzw. am österreichischen Arbeitsmarkt. Im Themenfeld Einkommen werden die Einkommenssituationen der Geschlechter und die Einkommensunterschiede beleuchtet. Der Gesamtindex zeigt, dass die Werte von Frauen nur 71% der Männerwerte erzielen.¹⁶

Zur Einkommenssituation wurde österreichweit der Indexwert 69% ermittelt, in Wien ist die Gleichstellung mit 84% merkbar höher. Frauen verdienen in Wien insgesamt um 16% weniger als Männer. Dass die Werte in urbanen Gebieten ein positiveres Bild ergeben liegt einerseits an der vielfältigen Wirtschaftsstruktur mit vergleichsweise vielen hochqualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und andererseits an einem gering entlohnten Niedriglohnssektor für Männer, z.B. in den Dienstleistungssparten.¹⁷

Außerdem gibt es in Wien zahlreiche Stellen im öffentlichen Dienst, deren Entlohnungsschemata per Gesetz eine Gleichstellung verlangen. Trotzdem wurde im Bundesdienst, der ebenfalls viele Jobs in Wien bereithält wie z.B. in der Verwaltung,

¹⁵ Vgl. StepStone (2018) S. 4 ff.

¹⁶ Vgl. Bock-Schappelwein u.a. (2017) S. 7.

¹⁷ Vgl. ebd. S. 43.

Exekutive, Justiz, Pflege, Lehre usw., im Jahr 2017 ein Gender Pay Gap von 11% ermittelt. Dieser ist weitgehend auf den Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion zurückzuführen. Weiters werden Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt und die Beamtenanteile unter den Frauen und Männern sind unterschiedlich hoch.¹⁸ Diese Argumentationslage lässt sich auch auf die Landesebene Wien übertragen.

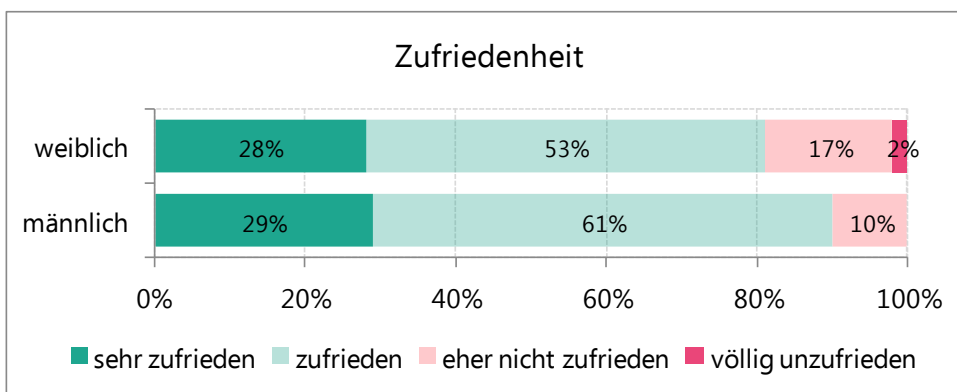
Im Vergleich zur Vorstudie aus dem Jahr 2015 zeigt sich eine leichte Annäherung beim Index zur Einkommensschere in Österreich (2015: 67%). Besonders beim Berufseinstieg und im Niedriglohnsektor lassen sich leicht verbesserte Werte beobachten. Dies ist zumeist auf ein gestiegenes Bildungsniveau von Frauen zurückzuführen.¹⁹

¹⁸ Vgl. BM Öffentlicher Dienst und Sport (2018) S. 4 ff.

¹⁹ Vgl. Bock-Schappelwein u.a. (2017) S. 69.

2.8 Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Projektmanagement

Ein sehr hoher Anteil der Befragten ist mit ihrer aktuellen Tätigkeit „sehr zufrieden“ bis „zufrieden“, unabhängig vom Geschlecht. Fast 28% der Frauen und rund 29% der Männer sind sehr zufrieden, zusätzlich sind 53% der Frauen und 61% der Männer zufrieden mit dem Job. Dem gegenüber sind nur 17% der Frauen und knapp 10% der Männer eher nicht zufrieden. Nur eine weibliche Befragte gab an, völlig unzufrieden zu sein.



Darstellung 20: Zufriedenheit mit einer Tätigkeit im PM

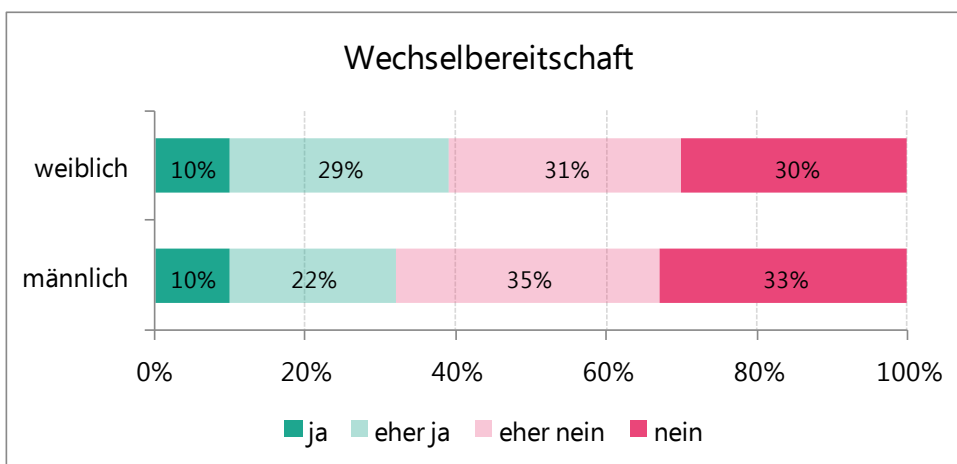
Zur Befindlichkeit der **Zufriedenheit im Job** herrscht eine eindeutige Tendenz zu höherer Frustration bei Frauen vor. Diese kann in vielerlei Ursachen begründet sein, wie z.B. in der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes. Es kann aber auch ganz andere Gründe geben, wie bspw. unpassende Aufgabenbereiche, die in Unter- oder Überforderung ihren Ausdruck finden, fehlende Wertschätzung, unflexible Arbeitsumgebungen, unzureichender Verdienst, und andere mehr.

Welche Gegebenheiten die Zufriedenheit im Job fördern bzw. mindern kann nur sehr subjektiv beantwortet werden. Es gibt hierzu keine allgemeingültigen Attribute, die in den Beurteilungssystemen der DienstnehmerInnen gleichermaßen gewichtet werden.

10% der weiblichen und männlichen Befragten haben eine sehr hohe **Wechselbereitschaft**, weitere 29 % der Frauen und 22% der Männer würden bei einem passenden Angebot, das ihre Erwartungen erfüllt, den Job wechseln. Jedoch würden jeweils rund zwei Drittel beider Geschlechter „eher nicht“ oder „nicht“

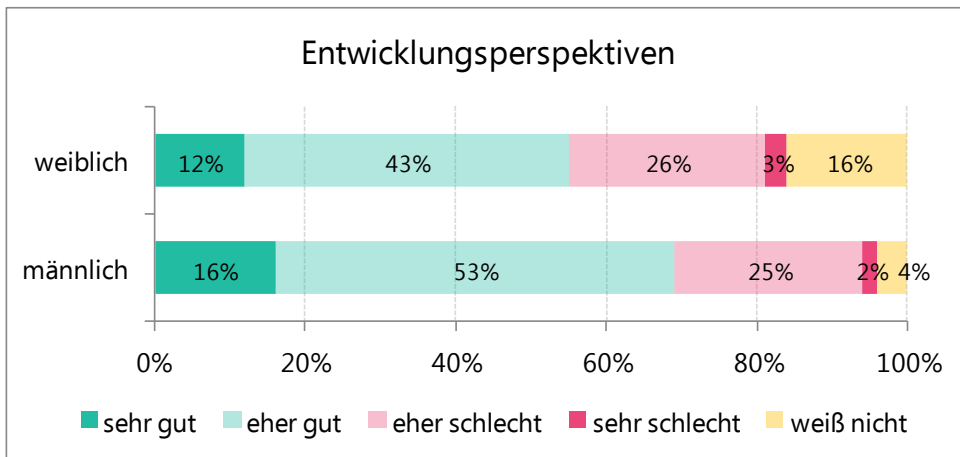
wechseln. Diese Ergebnisse decken sich mit der hohen Zufriedenheitsrate im Job und den vorhandenen Entwicklungsperspektiven in den Unternehmen.

Frauen zeigen eine leicht höhere Wechselbereitschaft als Männer. Ein zentraler Punkt für das Verweilen im aktuellen Job ist sicher ein abgerundetes Paket aus passenden Aufgaben- und Verantwortungsbereichen, ein adäquates Gehalt, Perspektiven für die weitere Zukunft und ein Mix aus stimmigen Rahmenbedingungen wie z.B. Gleichstellung, Arbeitszeiten, Weiterbildung und Andere.



Darstellung 21: Wechselbereitschaft w/m

Die **Entwicklungsperspektiven** in den Unternehmen der Befragten scheinen insgesamt recht gut zu sein. Mehr als die Hälfte aller Frauen (55%) schätzen ihre Zukunftsaussichten als „sehr gut“ oder „eher gut“ ein, bei den Männern geben dies sogar mehr als zwei Drittel an (69%). Hingegen sehen 29% der weiblichen Befragten und 27% der Männer „eher schlechte“ bis „sehr schlechte“ Entwicklungsperspektiven im Unternehmen. Ein recht hoher Anteil der Frauen (16%) kann die weitere Entwicklung nicht einschätzen, bei Männern sind es nur 4%. Insgesamt sehen Frauen ihrer beruflichen Zukunft im Unternehmen pessimistischer entgegen als Männer.



Darstellung 22: Einschätzung der Entwicklungsperspektiven

2.9 Der/die „typische“ Projektarbeiter/in

Anhand der Ergebnisse lassen sich Typisierungen der „durchschnittlichen“ österreichischen ProjektarbeiterInnen vornehmen. Dazu wurden die Daten verwendet, die entweder am häufigsten genannt wurden, oder, falls es sich um numerische Daten handelte, der ermittelte Durchschnitt bzw. der Mittelwert. Die gewonnenen Durchschnittswerte zeigen, abgesehen vom Einkommen, eine grobe Vereinfachung der Gegebenheiten und dienen eher der Ideenvermittlung als dem detaillierten Erkenntnisgewinn.

Wie in Darstellung 23 überblicksmäßig gezeigt, gibt es nur im Hinblick auf das Alter, das Einkommen, die Berufserfahrung in Jahren und bei lediglich zwei Projektcharakteristika Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Der oder die Projektarbeiter/in befindet sich in einem Angestelltenverhältnis und arbeitet üblicherweise auf Vollzeitbasis. Die häufigste Branche ist Information & Consulting, in der auch der gesamte IKT Bereich beheimatet ist. Das Unternehmen ist groß, mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen. Die Berufsausbildung erfolgte durch PM-Kurse oder Seminare ohne Zertifizierung. Er/sie ist in mehreren Netzwerken oder Berufsverbänden Mitglied. Weibliche ProjektarbeiterInnen verfügen über fünf bis zehn Jahre, männliche über mehr als fünfzehn Jahre Berufserfahrung. Beide sind als ProjektleiterInnen und ExpertInnen auf ihrem Gebiet tätig. Sie übernehmen die fachliche Führung im Projekt. Beide Geschlechter beschäftigten im letzten typischen Projekt bis zu zehn Teammitglieder, die Budgethöhe betrug 225.000 Euro, es war national ausgerichtet und hatte eine hohe strategische Bedeutung für das Unternehmen. Bei Frauen war der Anteil an Projekten, die existentielle Bedeutung für ProjektauftraggeberInnen hatten, höher als bei Männern. Ein Budgetdruck war für mehr Frauen gegeben, der Zeitdruck war jedoch für beide Geschlechter hoch. Beide wurden mit innovativen Projekten beauftragt.

Beide Geschlechter sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden, wollen den Job in nächster Zeit nicht wechseln und sehen gute Entwicklungsperspektiven im Beruf. Die Rahmenbedingungen im Job bieten die Möglichkeit zu Teilzeit- und zur Telearbeit

und ermöglichen eine gute Work-Life-Balance. Männer und Frauen können ihr Weiterbildungsbudget individuell verhandeln und vertreten die Meinung, dass Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation in ihrem Unternehmen gleich viel verdienen.

Das ermittelte Bruttojahreseinkommen der typischen österreichischen ProjektarbeiterInnen liegt bei Frauen bei 47.660 Euro und bei Männern bei 61.596 Euro.

Ø	Frauen	Männer
Alter	35 Jahre	45 Jahre
Tätigkeitsverhältnis	angestellt/Vollzeit	angestellt/Vollzeit
Branche	Information & Consulting	Information & Consulting
Unternehmensgröße	mehr als 1.000 MA	mehr als 1.000 MA
Ausbildung	PM Kurse/Seminare	PM Kurse/Seminare
Zertifizierung	keine	keine
Netzwerkmemberschaft	in mehreren	in mehreren
Berufserfahrung	5-10 Jahre	mehr als 15 Jahre
Hierarchieebene	Expertin	Experte
Projektebene	Projektleiterin	Projektleiter
Verantwortungsbereich	fachliche Führung	fachliche Führung
Charakteristika letztes Projekt		
Anzahl MA	bis 10 MA	bis 10 MA
Budgethöhe	225.000 €	225.000 €
Verortung	national	national
strategische Bedeutung für UN	ja	ja
existentielle Bedeutung für PAG	ja	nein
Budgetdruck	ja	nein
Zeitdruck	ja	ja
Innovationsgrad	ja	ja
Zufriedenheit mit Tätigkeit im PM	ja	ja
Entwicklungsperspektiven	gut	gut
Wechselbereitschaft	nein	nein
Möglichkeit zur Teilzeitarbeit	ja	ja
Möglichkeit zur Telearbeit	ja	ja
Vereinbarkeit Beruf & Familie	ja	ja
Einschätzung geschlechtergerechtes Einkommen	ja	ja
Weiterbildungsbudget	verhandelbar	verhandelbar
Jahresbruttoeinkommen	47.660 €	61.596 €

Darstellung 23: Typisierung der UmfrageteilnehmerInnen

3 Quellenverzeichnis

- Blomquist, T./ Farashah, A.D./Thomas, J. (2018): Feeling good, being good and looking good: Motivations for, and benefits from, project management certification, in: International Journal of Project Management, Volume 36, Issue 3, S. 498-511
- BM Öffentlicher Dienst und Sport (2018): Einkommensbericht gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, bezogen unter https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/Einkommensbericht_2018.pdf?6pbhb9, Zugriff am 17.11.2018
- Bock-Schappelwein, J./Famira-Mühlberger, U./Horvath, T./Huemer, U. (2017): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich, bezogen unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf, Zugriff am 04.11.2018
- Cartwright, S./Gale, A. (1995): Project management. Different gender, different culture? A discussion on gender and organizational culture - part 1 & 2, in: Leadership & Organization Development Journal 16 (4), S. 12–16
- Edition F GmbH (2014): Warum Frauen sich oft nicht bewerben, bezogen unter: <https://editionf.com/frauen-oft-bewerben>, Zugriff am 14.10.2018
- EY (2018): EY Mixed Leadership Barometer Österreich 2018, bezogen unter: <https://www.ey.com/at/de/newsroom/news-releases/ey-20180905-ey-mixed-leadership-barometer-2018>, Zugriff am 21.10.2018
- Genderplattform (2018): Gleichstellungsarbeit an Österreichischen Universitäten, bezogen unter: <http://www.genderplattform.at/>, Zugriff am 14.10.2018
- Ghassemi, S./Kronsteiner-Mann, C. (2009): Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechterspezifische Unterschiede, bezogen unter http://www.statistik.at/web_de/static/zeitverwendung_200809_ein_ueberblick_ueber_geschlechtsspezifische_untersc_052108.pdf, Zugriff am 28.10.2018
- GPM (2014): Frauen im Projektmanagement. Überblick zur aktuellen Situation von Frauen im Berufsfeld Projektmanagement in Deutschland, bezogen unter https://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/GPM/Know-How/2014_Frauen-im-Projektmanagement_web.pdf, Zugriff am 18.02.2018
- GPM (2015): 5. Gehaltsstudie 2015. Gehalt und Karriere im Projektmanagement in Deutschland und Österreich, bezogen unter https://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/GPM/Know-How/GPM_Studie_GehaltKarriere_2015_ES.pdf, Zugriff am 18.02.2018
- GPM (2017): Gehalt und Karriere im Projektmanagement 2017, Nürnberg/Oestrich-Winkel/Nürtingen: Eigenverlag
- Stadt Wien (2011): Gender Mainstreaming – leicht gemacht. Praxistipps für mehr Gleichstellung im Magistrat, bezogen unter <https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/genderhandbuch-barrierefrei.pdf>, Zugriff am 14.10.2018
- Statistik Austria (2018b): Teilzeit, Teilzeitquote, bezogen unter https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbe

[itsmarkt/arbeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html](https://www.itsmarkt.at/arbeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html), Zugriff am 14.10.2018

StepStone (2018): Gehaltsreport für Fach- und Führungskräfte 2018, bezogen unter https://www.stepstone.de/ueber-stepstone/wp-content/uploads/2018/02/Stepstone_Gehaltsreport_Fach-und-Fuehrungskaefte_WEB.pdf, Zugriff am 04.11.2018

WIFI Salzburg (2018): Projektmanagement für Lehrlinge, bezogen unter: <https://www.wifisalzburg.at/kurs/10419x-ld-projektmanagement-fuer-lehrlinge>, Zugriff am 14.10.2018

WKO Statistik (2017): Unternehmen und unselbständig Beschäftigte, bezogen unter: http://wko.at/statistik/kmu/GK_BeschStat_DetailGK.pdf, Zugriff am 14.10.2018

WKO Statistik (2018): Gegenüberstellung Selbstständige – Erwerbstätige im Zeitverlauf, bezogen unter: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/am-selbstaendige.pdf>, Zugriff am 14.10.2018