

# Beratungsfirmen: "Ein (noch) männerdominiertes Berufsfeld"

## Kunden und Kundinnen wünschen verstärkt Beraterinnen in Projektteams

Der Anteil von Frauen in Unternehmensberatungen ist seit 2000 deutlich gestiegen. Dennoch müssten die Beratungsfirmen ihre Anstrengungen weiter forcieren, um das Potenzial von Frauen besser zu nutzen. Das geht aus der Ende August 2006 veröffentlichten Studie "Karrierechancen von Frauen in der Unternehmensberatung" hervor.

Beim Start in den Consultingberuf als Juniorberaterin oder Juniorberater liegt der Frauenanteil derzeit laut Studie bei 31,5 Prozent. Im Jahr 2000 waren es noch 19,9 Prozent. Die schlechte Nachricht: Mit steigender Hierarchiestufe nehmen die Chancen für Frauen ab. Zwar ist auch auf der Partner- oder Geschäftsführungsebene der Anteil von Beraterinnen innerhalb der vergangenen sechs Jahre von 2,6 Prozent auf gut 9,1 Prozent gestiegen. Bei den großen Beratungsfirmen sind Frauen in den Top-Positionen aber nur mit rund sechs Prozent vertreten. Diese Zahlen zeigen, dass nur ein kleiner Teil der Berufseinsteigerinnen die Karriereleiter weit hinauf klettert.

"Nur wenn es den Beratungsgesellschaften gelingt, Frauen zu gewinnen und in die Projektteams zu integrieren, werden sie zukünftig erfolgreich sein", unterstrich deshalb auch Brigitte Grass von der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg bei der Vorstellung der Ergebnisse. Denn "sowohl der demografische Wandel als auch die Effizienz von gemischten Teams sprechen eine klare Sprache", sagte sie. Die Professorin für Betriebswirtschaft hat die Studie mit Unterstützung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) sowie der Joerg E. Staufenbiel Personalberatung durchgeführt.

Offensichtlich erwarten auch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber mehr Beraterinnen. Jene Firmen, die Frauenförderprogramme anbieten, nannten als wichtigsten Grund, dass sie damit auf veränderte Klientenanforderungen reagieren. Insgesamt bietet aber nur knapp jedes vierte befragte Beratungsunternehmen spezielle Förder- und Unterstützungsprogramme für Frauen an – wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle oder Mentoring.

Gefragt nach den Ursachen für die nicht zufriedenstellende Repräsentanz von Frauen, antworteten die meisten Firmen, dass es sich um ein "männerdominiertes Berufsfeld" handle. An zweiter Stelle wurde die hohe Arbeitsbelastung genannt, die die Beraterinnen häufig wegen der familiären Doppelbelastung nicht tragen können. Mit fast gleicher Gewichtung folgten an dritter Stelle, dass Frauen weniger mobil seien sowie Teilzeitbeschäftigung nur selten angeboten werden könne. An der Qualifikation von Frauen liegt es nach Meinung der befragten Beratungsfirmen nicht.

Die empirische Untersuchung "Karrierechancen von Frauen in der Unternehmensberatung" basiert auf einer quantitativen Erhebung zwischen Dezember 2005 und April 2006. Daran haben sich 44 der befragten 298 Beratungsgesellschaften in Deutschland beteiligt.

Weitere Informationen: <http://www.bdu.de/>

Quelle: [www.frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de)

## Kunden wünschen Damenberatung

**Die Chancen für Frauen in der Unternehmensberatung stehen zur Zeit gut. Ihr Anteil hat seit dem Jahr 2000 deutlich zugenommen. Vor allem die Kunden der Beraterfirmen erwarten mehr weibliche Berater.**



Allerdings sinken nach wie vor deren Karrierechancen mit steigender Hierarchiestufe. Diese Ergebnisse gehen aus der am Mittwoch veröffentlichten Studie „Karrierechancen von Frauen in der Unternehmensberatung“ hervor, die Brigitte Grass, Professorin an der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg, mit Unterstützung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) sowie der Joerg E. Staufenbiel Personalberatung durchgeführt hat.

### Mehr Erfolg mit gemischten Teams

Insgesamt müssten die Consultingunternehmen ihre Anstrengungen weiter forcieren, um das Wissens- und Ausbildungspotenzial von Frauen besser zu nutzen, bemerkte Grass bei der Vorstellung der Ergebnisse. „Nur wenn es den Beratungsgesellschaften gelingt, Frauen zu gewinnen und in die Projektteams zu integrieren, werden sie zukünftig erfolgreich sein. Sowohl der demographische Wandel als auch die Effizienz von gemischten Teams sprechen eine klare Sprache.“

### Mehr Frauen, aber immer noch nicht genug

Beim Start in den Consultingberuf als Juniorberater liegt der Frauenanteil aktuell laut Studie bei 31,5 Prozent, im Jahr 2000 lag er noch bei 19,9 Prozent. Auf Partner- oder Geschäftsführungsebene ist der Anteil der Frauen mit 9,1 Prozent weit niedriger.

Bei den Großen der Beratungsbranche sind Frauen in den Top-Positionen sogar nur mit rund sechs Prozent vertreten, der Frauenanteil bei den mittelgroßen Beratungsgesellschaften liegt bei knapp zehn Prozent. „Wir können es uns aber gerade in unserer wissensbasierten Branche nicht leisten, auf das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen in dem Maße zu verzichten wie bisher“, ist auch BDU-Präsident Rémi Redley überzeugt.

### Viele Vorurteile gegen Frauen

Gefragt nach den Ursachen für die nicht zufriedenstellende Repräsentanz von Frauen, fielen die meisten Nennungen auf die Einschätzung „Es handelt sich um ein männerdominiertes Berufsfeld“. An zweiter Stelle wurde die hohe Arbeitsbelastung genannt, die die Beraterinnen häufig wegen der familiären Doppelbelastung nicht tragen können. Mit fast gleicher Gewichtung folgten an dritter Stelle, dass Frauen zu wenig mobil seien sowie Teilzeitbeschäftigung nur selten angeboten werden könne. An der Qualifikation von Frauen liegt es nach Meinung der befragten Beratungsfirmen nicht, auch die Akzeptanz beim Kunden wurde kaum angezweifelt.

### Die Chefs müssen umdenken

Insgesamt bietet nur knapp jede vierte Unternehmensberatung spezielle Förder- und Unterstützungsprogramme – zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, Mentorinnen-Programme oder Bewerberinnen-Veranstaltungen – an. Als wichtigstes Ziel für solche Frauenförderprogramme gaben die Beratungsgesellschaften mit einem solchen Angebot an, damit auf die sich verändernden Klientenanforderungen zu reagieren. Weiterhin gehe es darum, die Vielfalt der Kompetenzen in den Beratungsfirmen zu erweitern und den Frauenanteil auf allen Hierarchiestufen zu erhöhen. Trotzdem gab nur eines der befragten großen Beratungsunternehmen an, eine Zielzahl für den Frauenanteil bis zum Jahr 2008 in Höhe von 30 Prozent festgelegt zu haben. „Auf den Chefetagen vieler Unternehmensberatungen scheint das Thema noch nicht wirklich angekommen zu sein“, betonte Grass.

## Studie: Beratungsfirmen setzen verstärkt auf Frauen

Klienten erwarten mehr weibliche Berater in den Projektteams - Chancen für Frauen nehmen mit steigender Hierarchiestufe ab

**Bonn, 30. August 2006 (bdu) – Der Anteil von Frauen in der Unternehmensberatungsbranche hat seit dem Jahr 2000 deutlich zugenommen. Allerdings sinken nach wie vor deren Karrierechancen mit steigender Hierarchiestufe. Diese Ergebnisse gehen aus der heute veröffentlichten Studie „Karrierechancen von Frauen in der Unternehmensberatung“ hervor, die Prof. Dr. Brigitte Grass, Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg, mit Unterstützung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. sowie der Joerg E. Staufenbiel Personalberatung durchgeführt hat. Die empirische Untersuchung basiert auf einer quantitativen Erhebung von Dezember 2005 bis April 2006, an der sich 44 der befragten 298 Beratungsgesellschaften in Deutschland beteiligt haben. Insgesamt müssten die Consultingunternehmen ihre Anstrengungen weiter forcieren, um das enorme Wissens- und Ausbildungspotenzial von Frauen besser zu nutzen, bemerkte Grass bei der Vorstellung der Ergebnisse. „Die Entwicklung der letzten Jahre ist erfreulich, aber die Anstrengungen müssen auf eine breitere Basis gestellt werden. Nur wenn es den Beratungsgesellschaften gelingt, Frauen zu gewinnen und in die Projektteams zu integrieren, werden sie zukünftig erfolgreich sein. Sowohl der demographische Wandel als auch die Effizienz von gemischten Teams sprechen eine klare Sprache.“**

Beim Start in den Consultingberuf als Juniorberater liegt der Frauenanteil aktuell laut Studie bei 31,5 Prozent (Jahr 2000: 19,9 Prozent). Der Anteil von weiblichen Beratern auf Partner- oder Geschäftsführungsebene ist zwar innerhalb der letzten sechs Jahre ebenfalls von 2,6 Prozent auf gut 9,1 Prozent markant gestiegen. Jedoch machen die Zahlen deutlich, dass nur ein kleiner Teil der Berufseinsteigerinnen die Karriereleiter erfolgreich weiter erklettert. Bei den Großen der Beratungsbranche sind Frauen in den Top-Positionen sogar nur mit rund sechs Prozent vertreten, der Frauenanteil bei den mittelgroßen Beratungsgesellschaften liegt bei knapp zehn Prozent. „Wir können es uns aber gerade in unserer wissensbasierten Branche nicht leisten, auf das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen in dem Maße zu verzichten wie bisher“, ist sich auch BDU-Präsident Rémi Redley sicher.

Gefragt nach den Ursachen für die nicht zufriedenstellende Repräsentanz von Frauen, fielen die meisten Nennungen auf die Einschätzung `Es handelt sich um ein männerdominiertes Berufsfeld`. An zweiter Stelle wurde die hohe Arbeitsbelastung genannt, die die Beraterinnen häufig wegen der familiären Doppelbelastung nicht tragen können. Mit fast gleicher Gewichtung folgten an dritter Stelle, dass Frauen zu wenig mobil seien sowie Teilzeitbeschäftigung nur selten angeboten werden könne. An der Qualifikation von Frauen liegt es nach Meinung der befragten Beratungsfirmen nicht, auch die Akzeptanz beim Kunden wurde kaum angezweifelt.

Insgesamt bietet nur knapp jede vierte Unternehmensberatung spezielle Förder- und Unterstützungsprogramme – zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, Mentorinnen-Programme oder Bewerberinnen-Veranstaltungen – an. Als wichtigstes Ziel für die Frauenförderprogramme gaben die Beratungsgesellschaften mit einem solchen Angebot an, damit auf die sich verändernden Klientenanforderungen zu reagieren. Weiterhin gehe es darum, die Vielfalt der Kompetenzen in den Beratungsfirmen zu erweitern und den Frauenanteil auf allen Hierarchiestufen zu erhöhen. Trotzdem gab nur eines der befragten großen Beratungsunternehmen an, eine Zielzahl für den Frauenanteil bis zum Jahr 2008 in Höhe von 30 Prozent festgelegt zu haben. „Auf den Chefetagen vieler Unternehmensberatungen scheint das Thema noch nicht wirklich angekommen zu sein“, betonte Grass.

Bonn, 30. August 2006

Weitere Informationen erhalten Sie bei: Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.  
Klaus Reiners (Pressesprecher) Zitelmannstraße 22, 53113 Bonn Tel.: 0228/9161-20, eMail:  
rei@bdu.de