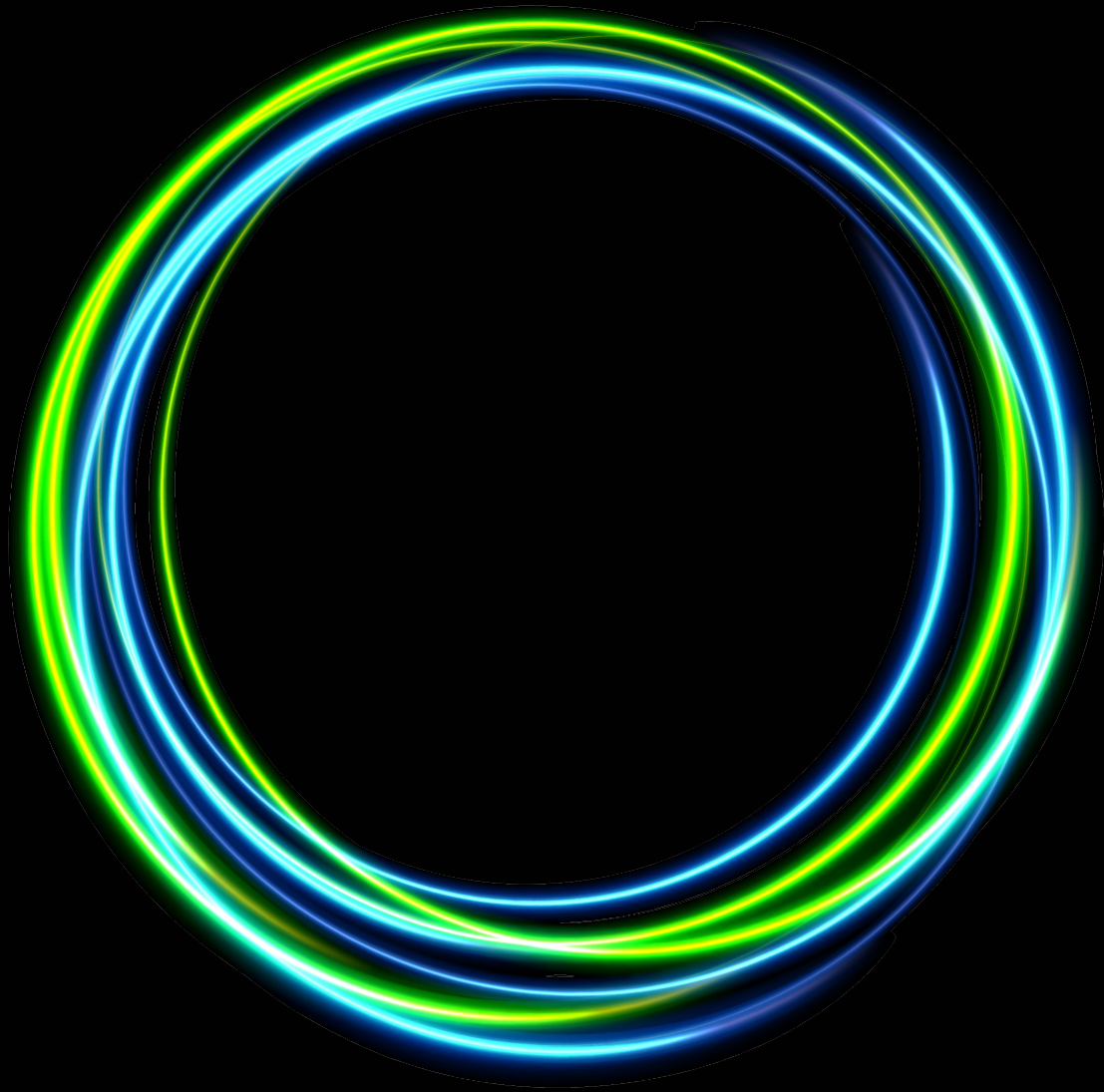


Deloitte.



Deloitte Studie zum Weltfrauentag 2024

Österreichs Unternehmen auf dem Weg
zur Gleichstellung: Status quo der Karriere-
und Einkommenssituation von Frauen



Impressum

Verantwortlich für die Studie: Deloitte Consulting GmbH

Autorinnen: Elisa Aichinger, Elisabeth Hornberger

Unter redaktioneller Mitarbeit von: Conny Auer, Armin Nowshad,
Gina Grassmann und Theresa Kopper

Grafik & Layout: Claudia Hussovits

Inhalt

Vorwort	05
Key Findings	06
Bedeutung von Gleichstellung ist wieder gestiegen	08
Österreichs Unternehmen ergreifen Initiative	10
Ein Ende der gläsernen Decke?	12
Arbeitszeitausmaß beeinflusst Karrierechancen	14
Wenig Bewegung beim Gender Pay Gap	16
Wie die Technologie in Zukunft weiblicher werden kann	17
Handlungsempfehlungen	20
Methode und Sample	22



Vorwort

Unternehmen, die auf Chancengleichheit setzen, sind nicht nur nachweislich innovativer, sondern auch ökonomisch erfolgreicher. Daher ist es für den Wirtschaftsstandort Österreich unabdingbar, die Entwicklungen in Sachen Geschlechtergleichstellung im Blick zu haben. Im Rahmen der vorliegenden Studie haben wir in diesem Jahr erneut den Weltfrauentag zum Anlass genommen, um nachzufragen, wie es in österreichischen Unternehmen um die Gleichstellung bestellt ist.

Über 250 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie 500 Mitarbeitende haben ihre Einschätzungen mit uns geteilt. So konnten wir nicht nur der Frage nachgehen, ob die Angaben der Unternehmen mit den Erfahrungen der Arbeitnehmenden übereinstimmen, sondern auch herausfinden, vor welchen Herausforderungen unser Wirtschafts- und Arbeitsmarktstandort hier weiterhin steht und welche Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Gleichstellung zielführend sind.

Ein besonderer Fokus liegt heuer auf der Technologiebranche. Denn diese bietet viele Chancen für attraktive Verdienstmöglichkeiten, zukunftsweisende Arbeitsplätze und reichlich Gestaltungsspielraum – insbesondere für Frauen. Und eines haben Technologie und Gleichstellung definitiv gemeinsam: Kontinuierliche Innovation ist nur durch die Bereitschaft, Traditionelles zu hinterfragen und zu verändern, möglich.

Wir wünschen eine spannende Lektüre.



Elisa Aichinger
Partnerin



Elisabeth Hornberger
Senior Consultant

Key Findings

Großes Entwicklungspotenzial in kleinen Unternehmen

Kleine Betriebe haben ihren Fokus weniger häufig auf das Thema Gleichstellung gelegt als größere Unternehmen. Dementsprechend werden Ungleichbehandlung sowie Ungleichbezahlung hier auch weniger wahrgenommen. Das liegt vor allem an den mangelnden Ressourcen im Bereich der Personalarbeit.

Frauen und Männer beim Thema Gleichstellung uneins

Die Meinungen von Frauen und Männern darüber, wer die Hauptverantwortung für den Wandel hin zu einer gleichgestellten Arbeitswelt in Österreich trägt, gehen auseinander. Während für Männer hauptsächlich individuelles Handeln entscheidend ist, sehen Frauen eher Politik und Unternehmen in der Verantwortung.

Bemühen um Authentizität

Die Bedeutung von Gleichstellung hat in Österreichs Unternehmen wieder leicht zugenommen und klettert zurück auf das Vor-Corona-Niveau. Auch der Anteil jener Betriebe mit bloßem Lippenbekenntnis zur Gleichstellung ist erstmals seit Jahren gesunken. Als zentrales Kriterium für Arbeitgeberattraktivität hat Authentizität in Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel an Stellenwert gewonnen.

Uneinigkeit bei Karrierechancen und Lohnlücke

Laut Umfrage stufen die Arbeitnehmenden die Karrierechancen von Männern und Frauen deutlich fairer ein als die Unternehmen selbst. Für Mitarbeitende gilt das niedrigere Beschäftigungsausmaß von Frauen als Hauptgrund für den Gender Pay Gap. Unternehmen sehen die Lohnlücke häufiger in konservativen Rollenbildern und Vorurteilen begründet.

Teilzeit-Führung und Job Sharing im Aufwind

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen bietet Führung in Teilzeit oder Job Sharing an. Nach zeitlich und örtlich flexiblem Arbeiten wird diese Maßnahme am zweithäufigsten ergriffen, um die Gleichstellung in Österreichs Unternehmen zu fördern.

Unterschiedliche Ursachen für Männerdomäne Technik

Während Männer vor allem das fehlende Interesse und zu wenige Absolventinnen für den geringen Frauenanteil in technischen Berufen verantwortlich machen, sind für Frauen fehlende Vorbilder, konservative Rollenverteilung und Vorurteile seitens der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie die männerdominierte Kultur ausschlaggebend. Einigkeit herrscht allerdings bei der Frage, was es bräuchte, um eine größere Anzahl an Mädchen für technologische Berufe zu begeistern – nämlich mehr weibliche Vorbilder.

Bedeutung von Gleichstellung ist wieder gestiegen

Die vielfältigen Krisen haben sich in den vergangenen Jahren auch negativ auf die Bedeutung der Gleichstellung in Österreichs Unternehmen ausgewirkt. Damit ist nun Schluss: Der Stellenwert von Gleichstellung in Unternehmen liegt aktuell wieder auf Vor-Corona-Niveau. Sowohl 2021 als auch in diesem Jahr geben 47 % der befragten Unternehmen an, dass Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Zielen verankert sind und diese auch umgesetzt werden. Zum Vergleich: 2023 waren es 41 %. Auch wenn sich die Aufmerksamkeit durch die Krisen verschoben hat, scheint es so, als ob sich Unternehmen zunehmend an diesen dauerhaften Ausnahmezustand gewöhnt haben und auch wieder andere wichtige Themen in den Fokus rücken – zumindest in Sachen Gleichstellung.

Auch wenn sich an der Bedeutung von Gleichstellung in den letzten Jahren laut der Einschätzungen der Unternehmen insgesamt wenig geändert hat, wird der Anteil jener Betriebe, die Gleichstellung als bloßes Lippenbekenntnis sehen – also

zwar eine schriftliche Vereinbarung zu Gleichstellung haben, diese aber nicht messbar umsetzen – geringer. Dieser Wert ist im Vergleich zu den vorherigen Befragungen um 5 % gesunken. Das liegt unter anderem daran, dass immer mehr Menschen die Authentizität von Unternehmen hinterfragen und sich seltener von reinen Image-Kampagnen beeinflussen lassen. Wenn kommunizierte Werte sich nicht in der Unternehmenskultur widerspiegeln, leidet die Glaubwürdigkeit des Unternehmens.

Der Anteil jener Unternehmen, in denen Gleichstellung keine Rolle spielt, ist seit Jahren stabil und liegt bei 9 %. Vor allem kleine Unternehmen geben überdurchschnittlich oft an, dass Gleichstellung bei ihnen (noch) keine Rolle spielt (17 %).

Insgesamt schätzen die befragten Mitarbeitenden die Bedeutung von Gleichstellung ähnlich ein wie die befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter.

Welche Bedeutung hat die Gleichstellung der Geschlechter für Ihr Unternehmen?

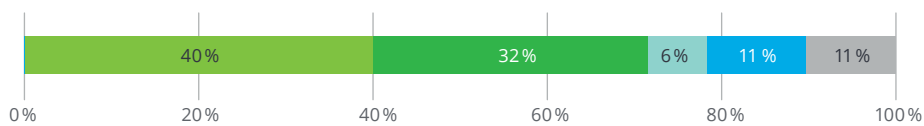
Unternehmensbefragung

n=255



Personenbefragung

n=500



- **Große Bedeutung** - Maßnahmen zur Gleichstellung sind in den Unternehmenszielen verankert und diese werden auch umgesetzt
- **Mittelmäßige Bedeutung** - Es gibt einzelne Maßnahmen, allerdings keine konkreten Ziele und auch keine Gesamtstrategie
- **Geringe Bedeutung** - Es gibt zwar eine schriftliche Vereinbarung, diese wird aber bisher in der Praxis nicht umgesetzt
- **Gar keine Bedeutung** - Gleichstellung spielt für mein Unternehmen keine Rolle
- **Kann ich nicht beurteilen**

Österreichs Unternehmen ergreifen Initiative

Immer mehr österreichische Unternehmen setzen Maßnahmen, um die Geschlechtergleichstellung in ihrer Organisation zu fördern und damit den Gender Pay Gap zu verringern. Die mit Abstand beliebteste Maßnahme dabei ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. 87 % haben dies bereits umgesetzt. Das ist nicht weiter verwunderlich, wenn man an die Pandemie als Katalysator in diesem Bereich denkt. Doch auch Führung in Teilzeit und Job Sharing werden aktuell von knapp der Hälfte aller Unternehmen angeboten (45 %) und liegen hoch im Kurs. Auch aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass das Interesse an Erfahrungen und Good Practices zu diesen Themen gestiegen ist.

Allerdings führt die Bereitstellung eines Angebots nicht automatisch zu mehr Gleichstellung. Es ist essenziell, sich hier auch mit Anlassfällen und Zielgruppen zu befassen und die Möglichkeiten individuell an die Mitarbeitenden anzupassen. Ein Beispiel dafür ist etwa das Thema Führung in Teilzeit: Diese Maßnahme fördert nur dann Gleichstellung, wenn sie auch von beiden Geschlechtern in

Anspruch genommen wird. Denn mit einer Teilzeitanstellung wird im Vergleich zur Vollzeit das Einkommen immer niedriger sein. Wenn Führung in Teilzeit allerdings für eine gewisse Lebensphase von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen wird, verteilen sich unbezahlte Care-Arbeit und Erwerbseinkommen gerechter auf die Geschlechter – und wir kommen der Gleichstellung ein Stück näher.

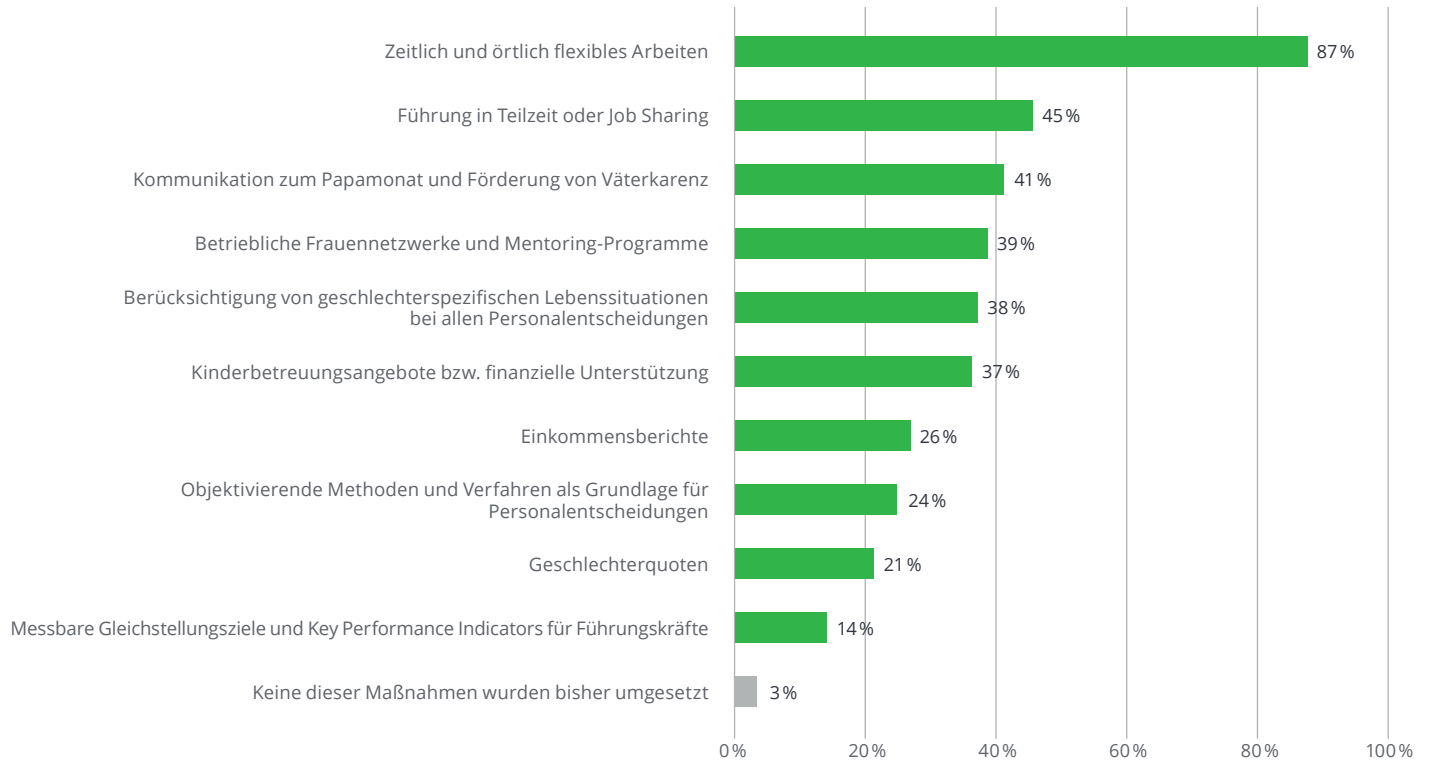
Welche betrieblichen Maßnahmen angeboten werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, liegt im Ermessen der einzelnen Unternehmen.

Doch bei wem liegt eigentlich die größte Verantwortung, um die Gleichstellung in Österreich voranzubringen? Während Männer die größte Verantwortung beim Individuum selbst sehen, nehmen die Frauen Politik und Unternehmen mehr in die Pflicht. Dieser Unterschied kann schlichtweg darauf zurückgeführt werden, dass Frauen die Benachteiligung auf struktureller Ebene stärker zu spüren bekommen. Männern fehlt durch die geringere Betroffenheit häufig das Bewusstsein dafür.

Welche dieser Maßnahmen/Initiativen wurden bereits zur Förderung der Gleichstellung in Ihrem Unternehmen umgesetzt?

Unternehmensbefragung

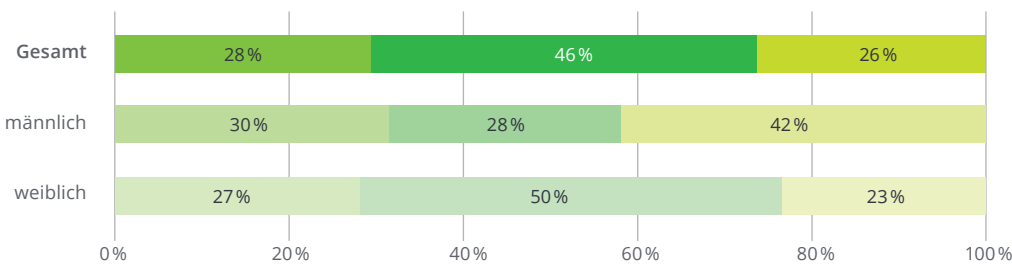
n=255



Wo liegt aus Ihrer Sicht die größte Verantwortung, um die Gleichstellung der Geschlechter in Österreich voranzubringen?

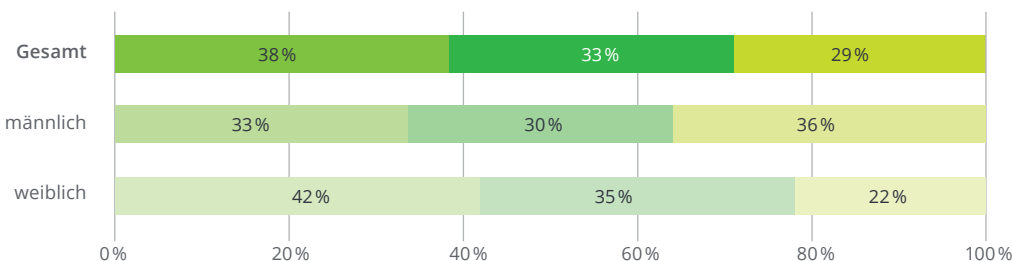
Unternehmensbefragung

n=255



Personenbefragung

n=500



- Bei den Unternehmen
- Bei der Politik
- Beim Individuum

Ein Ende der gläsernen Decke?

Um insbesondere ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Führungskräften zu erreichen, bringen viele Unternehmen gezielt Maßnahmen ein. Sowohl die grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur als auch mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort werden von den befragten Arbeitnehmenden dabei als besonders sinnvoll bewertet. Für 44 % wären auch zusätzliche betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen hilfreich. Derzeit setzen Unternehmen hingegen vermehrt auf gezielte Frauenförderung und -vernetzung sowie Mentoring.

Obwohl die Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen einen wissenschaftlich erwiesenen positiven Effekt auf die Gleichstellung hat,¹ wird diese Maßnahme von Unternehmensvertreterinnen und -vertretern sogar seltener als sinnvoll eingestuft als von den befragten Arbeitnehmenden. Auch die Geschlechterquote wird von beiden Zielgruppen eher kritisch gesehen, obwohl die Einführung einer gesetzlichen Quote für bestimmte Zielgruppen einen positiven Effekt auf die Geschlechterausgewogenheit in Entscheidungspositionen hat².

Welche Maßnahmen finden Sie am sinnvollsten, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Führungskräften zu erreichen?

Unternehmensbefragung
n=255

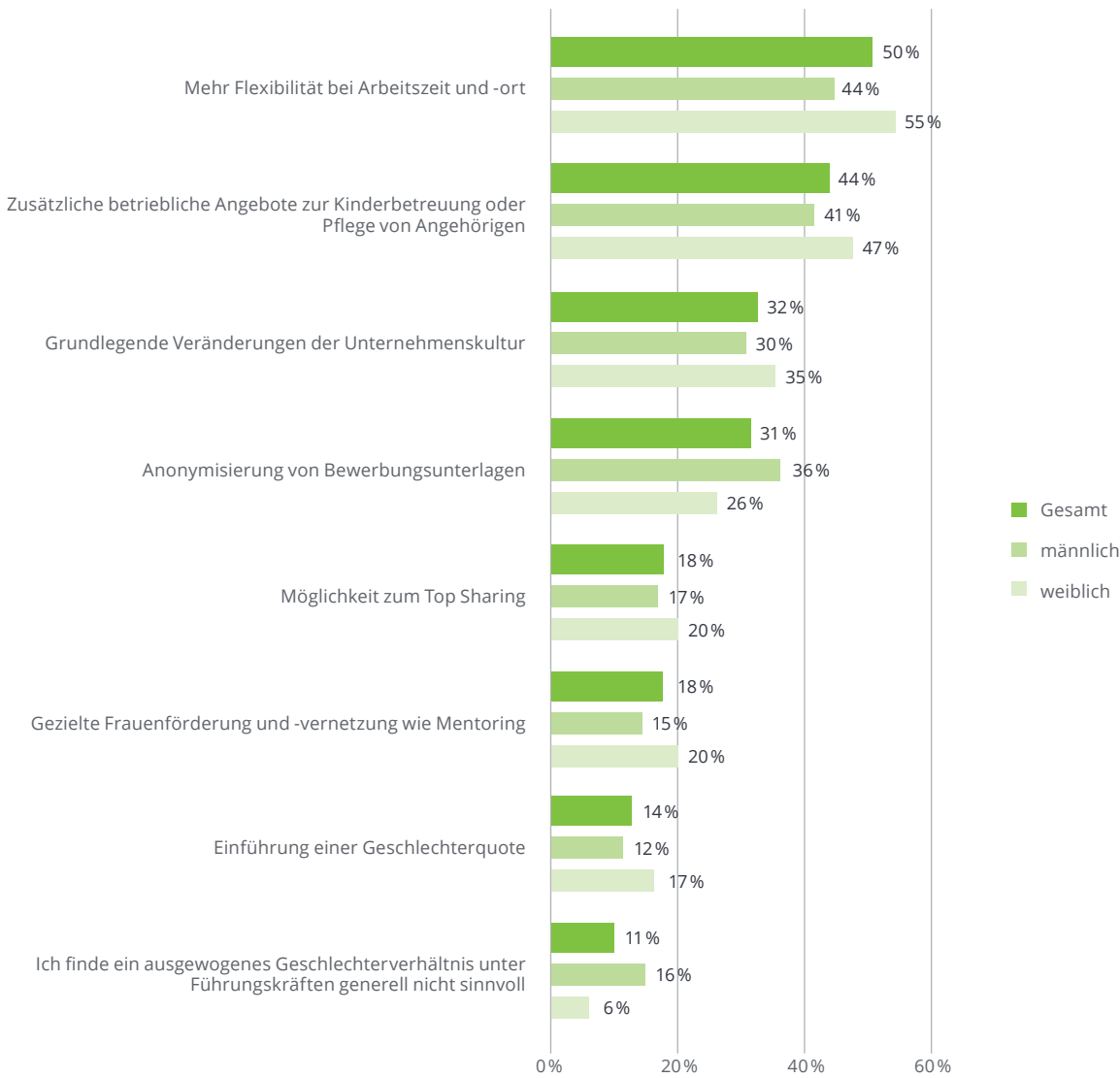


1) Morokutti, Ursula. 2014. Wie inklusiv sind anonyme Bewerbungsverfahren?

2) Arbeiterkammer. 2023. AK.Frauen. Management.Report 2023.

Personenbefragung

n=500



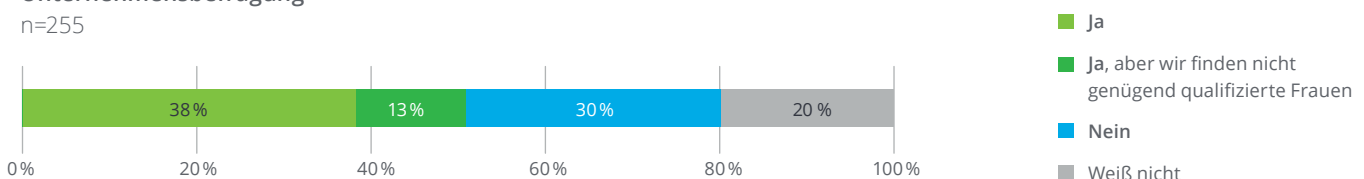
Ähnlich wie im Vorjahr plant jedes zweite Unternehmen in den nächsten Jahren eine Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungsebenen, wobei 13 % über einen Mangel an qualifizierten

Frauen klagen. Lediglich 57 % davon haben messbare Ziele eingeführt, um das Vorhaben auch laufend auf Fort- bzw. Rückschritte hin zu überprüfen.

Plant Ihr Unternehmen eine Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungsebenen (Geschäftsführung, 1. und 2. Ebene) in den nächsten Jahren?

Unternehmensbefragung

n=255



Arbeitszeitausmaß beeinflusst Karrierechancen

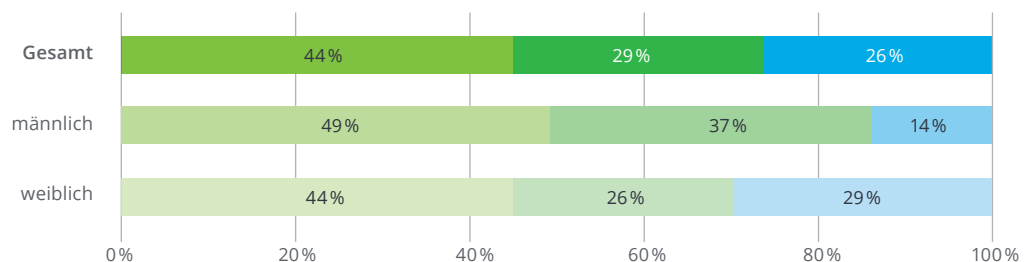
Nicht jeder Karrierepfad führt zu einer Führungsrolle. Doch wie werden die Karrierechancen allgemein erlebt? Laut Umfrage sind lediglich 29 % der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter der Meinung, dass Frauen – unabhängig vom Beschäftigungsausmaß – prinzipiell die gleichen Karrierechancen haben wie ihre männlichen Kollegen, obwohl sie die gleichen Kompetenzen besitzen. Und in vielen Unternehmen sind gleichwertige Karrierechancen laut den Verantwortlichen auch weiterhin an eine Vollzeitbeschäftigung geknüpft (44 %).

Ein wenig anders sehen das hingegen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie gehen stärker davon aus, dass Frauen und Männer die gleichen Karrierechancen haben – auch unabhängig vom Beschäftigungsausmaß (44 %). Ein genauerer Blick auf die Umfrageergebnisse macht allerdings deutlich: Männer sind auch weiterhin weitaus häufiger davon überzeugt, dass Frauen im Unternehmen die gleichen Karrierechancen haben wie sie selbst.

Sind Sie davon überzeugt, dass Frauen in Ihrem Unternehmen prinzipiell die gleichen Karriere-chancen haben, wenn sie die gleichen Kompetenzen besitzen wie die männlichen Kollegen?

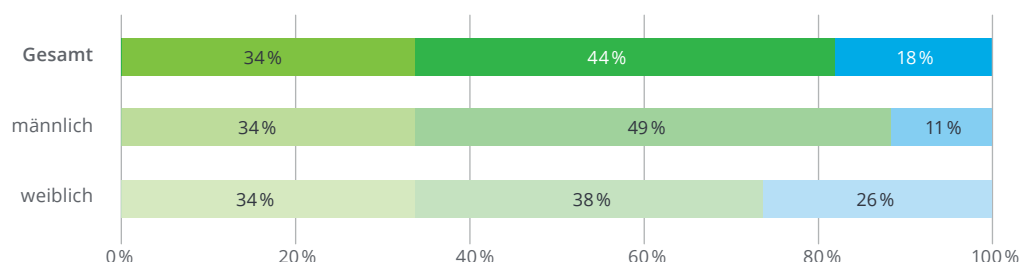
Unternehmensbefragung

n=255



Personenbefragung

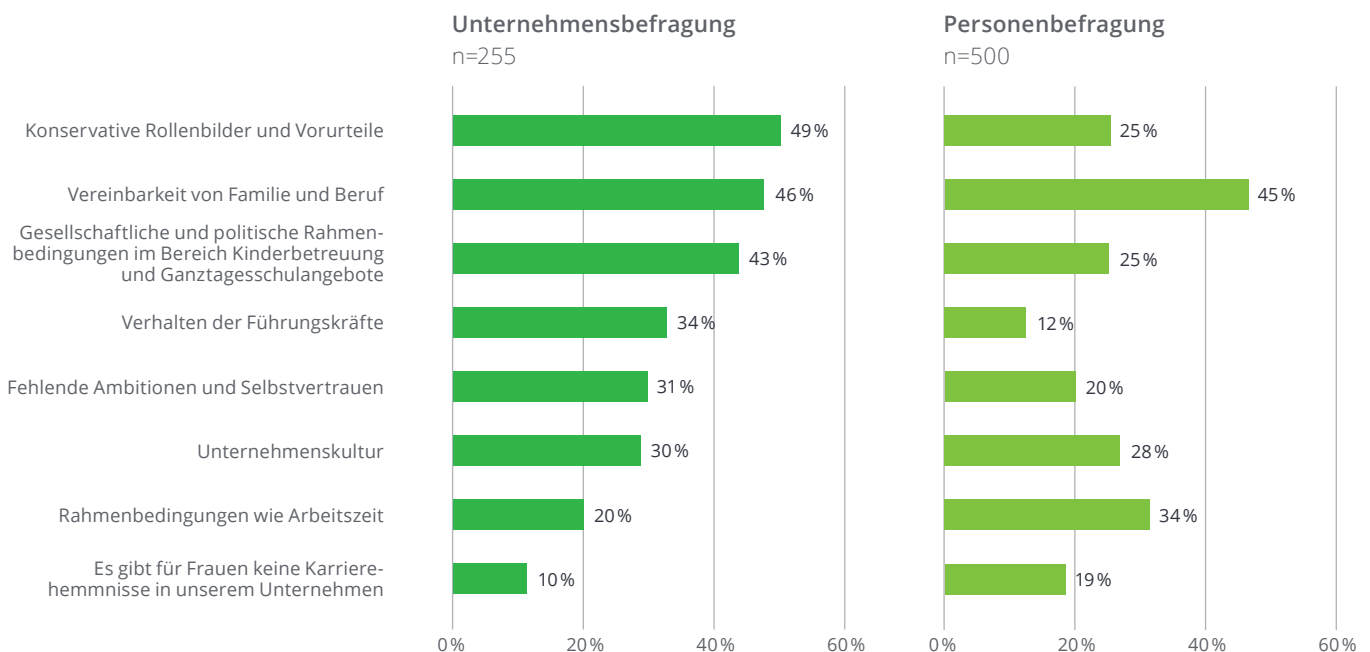
n=500



- Ja, aber nur wenn sie Vollzeit beschäftigt (oder mind. 35 Wochenstunden) sind
- Ja, egal ob sie Vollzeit oder Teilzeit tätig sind
- Nein, meiner Meinung nach haben Frauen in unserem Unternehmen nicht die gleichen Karrierechancen wie Männer

Doch was steckt hinter den ungleichen Karrierechancen von Frauen und Männern? Von den Unternehmen wurden konservative Rollenbilder und Vorurteile am häufigsten als Hemmschuhe für Frauenkarrieren genannt (49 %). Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind nur 25 % dieser Meinung. Einig sind sich die Gruppen hingegen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist für beide einer der Hauptgründe für die ungleichen Karrierechancen. Überraschend: Immerhin 10 % der Unternehmen geben an, dass es überhaupt keine Hemmschuhe für Karrieren in der eigenen Organisation gibt, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es sogar 19 %.

Was sind aus Ihrer Sicht die größten Karrierehemmnisse für Frauen in Ihrem eigenen Unternehmen?



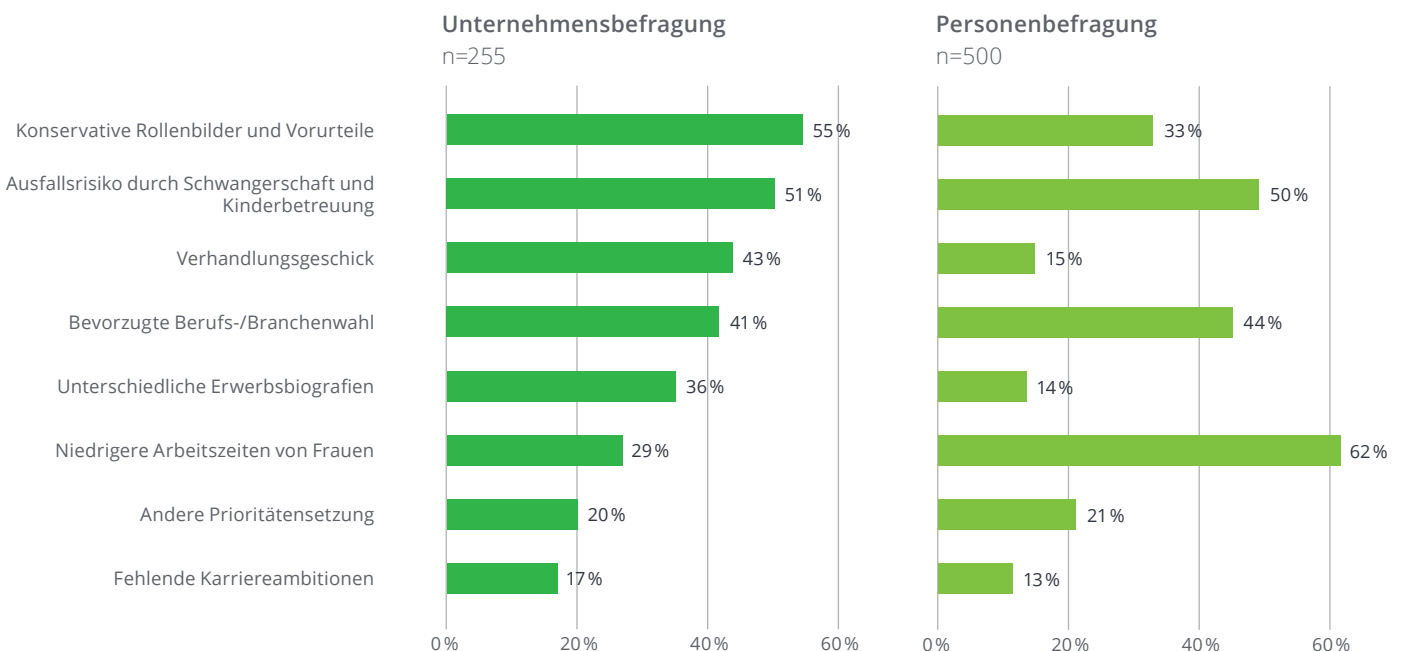
Wenig Bewegung beim Gender Pay Gap

Österreich hat in Sachen Gleichstellung Aufholbedarf – das zeigen die Zahlen. So liegt der unbereinigte Gender Pay Gap hierzulande bei rund 19 % und damit deutlich über dem EU-27-Durchschnitt von 13 %.³ Eine der Erklärungen dafür ist mit Sicherheit die hohe Teilzeitbeschäftigung der Frauen. Tatsächlich gehen auch 62 % der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon aus, dass das der Grund ist. Im Vergleich dazu sehen aber nur 29 % der Unternehmen die geringere Arbeitszeit von Frauen als Grund für den Gender Pay Gap. Um diese Diskrepanz nachvollziehen zu können, lohnt sich

ein differenzierter Blick auf das Thema: Denn im öffentlichen Diskurs wird meist über den unbereinigten Gender Pay Gap gesprochen, für den keine Unterscheidung bezüglich Arbeitszeitausmaß gemacht wird, sondern die tatsächlich ausbezahlten Gehälter herangezogen werden. Beim bereinigten Gender Pay Gap werden Einkommen beispielsweise um die Arbeitszeit bereinigt, also auf ein gleiches Arbeitszeitausmaß „hochgerechnet“. Unternehmen arbeiten meist mit dem bereinigten Gender Pay Gap.

Auf gesellschaftlicher Ebene ist das ungleiche Arbeitszeitausmaß ein wichtiger Faktor für den Gender Pay Gap. Auf Unternehmensebene ist der Gender Pay Gap um diesen Faktor bereits bereinigt. Das gibt den Unternehmen die Möglichkeit, andere Faktoren für die Lohnlücke zu hinterfragen. Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sehen diese übrigens am stärksten in konservativen Rollenbildern und Vorurteilen (55 %) begründet. Dass auch das Ausfallrisiko durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung auf den Gender Pay Gap einzahlt, sehen sowohl Unternehmen als Personen gleichermaßen.

Worin begründet sich Ihrer Meinung nach die österreichweit vorherrschende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap)?

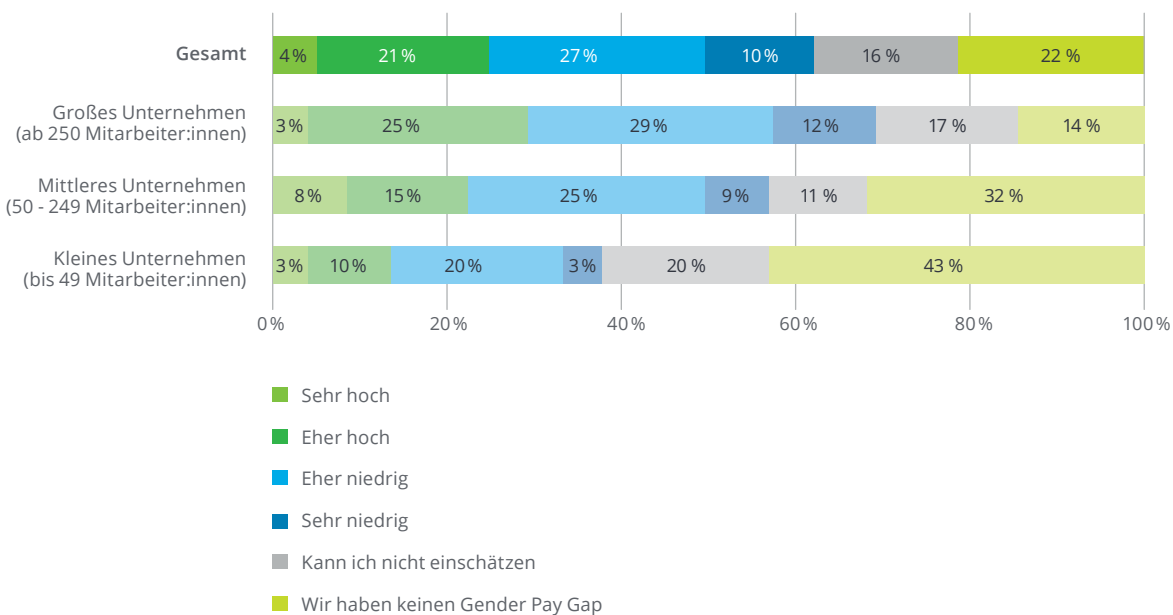


Der Aufwand der Unternehmen, diese Einkommenslücke zu schließen, variiert stark: Während 22 % der Unternehmen davon ausgehen, dass es gar keinen Gender Pay Gap in der Organisation gibt, schätzt jedes vierte Unternehmen den Aufwand, ihn zu schließen, als hoch ein. Hier lohnt sich ein vertiefender Blick auf die Unternehmensgröße: Fast die Hälfte der kleinen Betriebe geht davon aus, dass sie keinen Gender Pay Gap haben. Aus langjähriger Beratungserfahrung können wir allerdings keine Tendenzen feststellen, dass der Gender Pay Gap in kleinen Unternehmen geringer wäre. Vielmehr lässt sich diese Eigeneinschätzung darauf zurückführen, dass in kleinen Unternehmen meist wenige Ressourcen zur Verfügung stehen und die Personalarbeit auch deutlich seltener auf quantitativen Daten basiert. Der überdurchschnittlich hohe Aufwand, den wiederum die großen Unternehmen wahrnehmen, kann auch auf die gesetzlichen Vorgaben in diesem Bereich zurückgeführt werden.

3) Eurostat. 2021. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). – Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. – EU27 (ohne UK).

Wie schätzen Sie den Aufwand der letzten drei Jahre ein, um den Gender Pay Gap in Ihrem Unternehmen zu schließen?

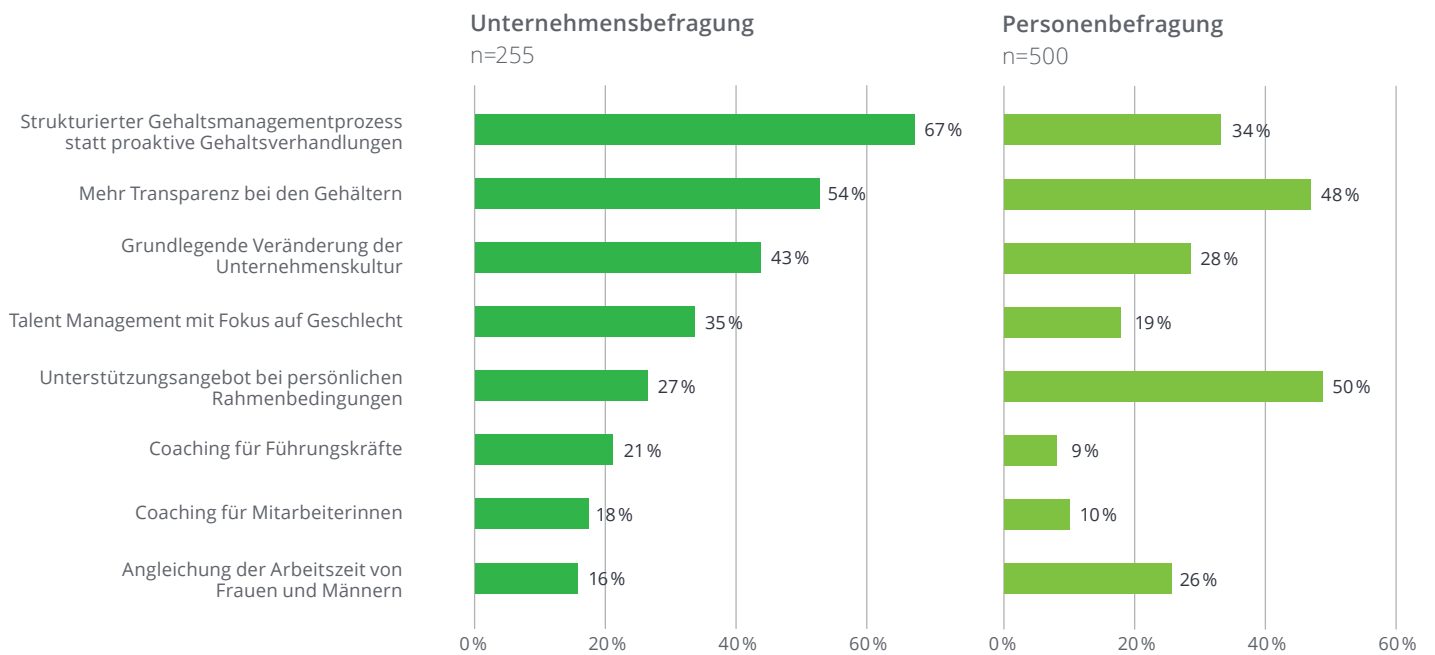
Unternehmensbefragung
n=255



Doch wie kann es gelingen, den Gender Pay Gap im Unternehmen zu schließen? Diese Frage beantworten Führungskräfte und Mitarbeitende durchaus unterschiedlich: Letztere erachten ein Unterstützungsangebot bei persönlichen Rahmenbedingungen sowie

mehr Transparenz bei den Gehältern als am zielführendsten. Unternehmen wiederum glauben überwiegend, dass neben mehr Gehaltstransparenz insbesondere ein strukturierter Gehaltsmanagementprozess sinnvoll ist, um den Gender Pay Gap zu schließen.

Welche unternehmerischen Maßnahmen finden Sie am sinnvollsten, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen?



Wie die Technologie in Zukunft weiblicher werden kann

Ein weiterer von den Befragten angeführter Grund für die vorherrschende Lohnlücke in Österreich ist die bevorzugte Berufs- und Branchenwahl. Viele männlich konnotierte Berufsfelder gelten generell als besser bezahlt als „typisch weibliche“ Jobs. Eine vielfach besprochene Branche in diesem Zusammenhang ist die Informationstechnologie: Während die Branche in den 1960er-Jahren noch deutlich weiblicher besetzt war, hat der Frauenanteil in der Softwareentwicklung parallel zu einer Statusaufwertung und damit verbunden Einkommenssteigerung abgenommen.⁴ Dieses Phänomen wird als geschlechtsspezifische Entwertung bzw. Aufwertung von Arbeit bezeichnet. Laut einer Studie steigen die Einkommen ab einem Männeranteil von 40 %.⁵

Eigentlich wäre es eine Win-win-Situation, wenn mehr Frauen in technologischen Berufen arbeiten würden. Zum einen kann in der IT-Branche gut verdient werden,

zum anderen fördert Diversität und Inklusion die Innovationsfähigkeit von Teams⁶.

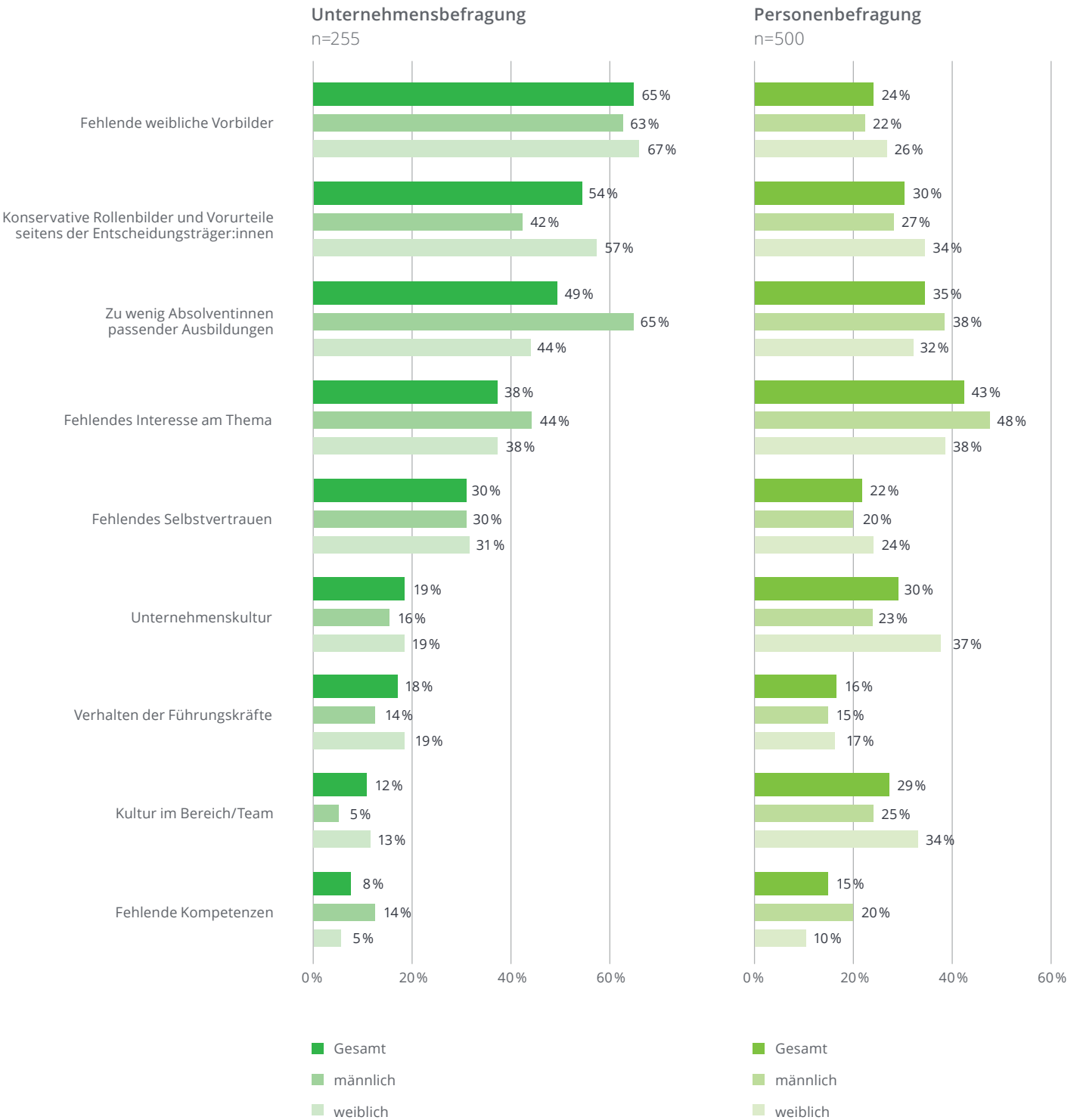
Die Frage, woran es also liegt, dass Frauen in technologischen Berufen unterrepräsentiert sind, wird von den Zielgruppen sehr unterschiedlich bewertet. So geben Unternehmensverantwortliche vor allem fehlende weibliche Vorbilder (65 %) und bestehende konservative Rollenbilder bzw. Vorurteile seitens der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger (54 %) an. Laut den Mitarbeitenden liegt es hingegen am ehesten am fehlenden Interesse der Frauen (43 %) und an zu wenigen weiblichen Absolventinnen passender Ausbildungen (35 %).

4) Töpfer, Verena. 2012. IT-Pionierinnen. „Frauen sind Naturtalente im Programmieren“. In: Spiegel Online. Job & Karriere.

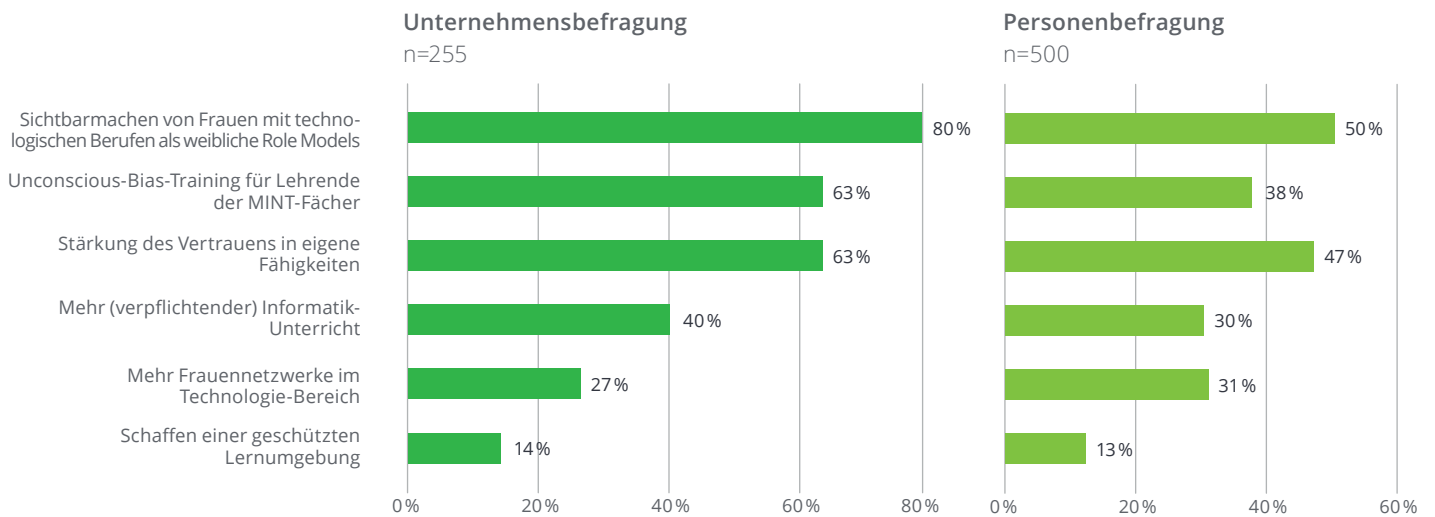
5) Murphy, Emily & Oesch, Daniel. 2015. The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. Social Forces 94.3.

6) Bourke, Juliet & Dillon, Bernadette. 2018. The diversity and inclusion revolution. Eight powerful truths. Deloitte Review, Issue 22.

Was sind aus Ihrer Sicht die Hauptgründe, dass Frauen in technologischen Berufen unterrepräsentiert sind?



Welche Maßnahmen erachten Sie am sinnvollsten, um mehr Mädchen und Frauen für technologische Berufe zu begeistern?



So unterschiedlich die Gründe auch sein mögen – bei der Frage nach den sinnvollsten Maßnahmen, um mehr Mädchen und Frauen für technologische Berufe zu begeistern, sind sich Führungskräfte und Arbeitnehmende einig: Es braucht eine höhere Sichtbarkeit weiblicher Branchenvertreterinnen, die folglich als Vorbilder wirken können.

Handlungsempfehlungen

Strukturen und Prozesse minimieren Diskriminierungsrisiko

Insgesamt tragen standardisierte Prozesse im Personalmanagement dazu bei, diskriminierungsfreie Arbeitsumgebungen zu schaffen und die Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen zu fördern. Denn nur durch dokumentierte und kommunizierte Prozesse können Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Belegschaft geschaffen werden. Wenn Mitarbeitende Entscheidungen nachvollziehen können, steigt zudem die Wahrscheinlichkeit, dass sie diese auch als fair empfinden. Das unterstützt Gleichstellungsinitiativen insbesondere in kleinen Unternehmen, denn durch definierte Strukturen kann die Personalarbeit effizient gestaltet werden, um so die teils geringen Ressourcen optimal zu nutzen.

Controlling und Monitoring machen den Unterschied

Immer mehr Unternehmen implementieren Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung. Doch wer nimmt diese in Anspruch und inwieweit sind sie tatsächlich erfolgreich? Wenn bestimmte Maßnahmen beispielsweise nur von einem Geschlecht in Anspruch genommen werden, kann das die Ungleichheit sogar noch erhöhen. Um Muster der Inanspruchnahme von Angeboten frühzeitig zu erkennen und der Gefahr eines mittel- und langfristig negativen Effekts entgegenzuwirken, lohnt sich ein laufendes Monitoring.

People Analytics ist unabdingbar für Veränderung

People Analytics ist ein effektives und unabdingbares Instrument, um Geschlechterungleichheiten zu identifizieren und die Wirksamkeit von gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu messen. Denn datenbasierte Erkenntnisse tragen zur Wirksamkeit gesetzter Maßnahmen und damit zur nachhaltigen Entwicklung einer chancengleichen Unternehmenskultur bei. Neben klassischen Daten zur Belegschafts- und Gehaltsstruktur sind auch Daten zur Einkommensentwicklung sowie die Verweildauer von Frauen und Männern in einer bestimmten Position interessant. Wichtig dabei ist: Um Daten zu vertrauen, braucht es eine hohe Datenqualität und deren wohlüberlegte Interpretation.

Authentizität erhöht die Attraktivität

Ein authentisches Auftreten wird auch in Sachen Gleichstellung der Geschlechter immer wichtiger für die Arbeitgeberattraktivität – gerade im aktuellen War for Talents. Es reicht nicht mehr aus, bloße Maßnahmen zur Gleichstellung zu präsentieren. Was wirklich überzeugt, ist ein ehrlicher Einblick in den Status quo und das Stehen zu Verbesserungspotenzialen. Damit beweisen Unternehmen Reflexionsfähigkeit und Transparenz – und dies macht sich wiederum in Form von Commitment und Vertrauen seitens der Mitarbeitenden bezahlt.

Weibliche Role Models sind gefragt

Weibliche Role Models können die Repräsentation von Frauen in technologischen Berufen erhöhen, Stereotype durchbrechen und eine inklusivere Arbeitsumgebung schaffen. Sie sind ein wichtiges Instrument, um mehr Frauen dazu zu ermutigen, sich für einen technologischen Beruf zu entscheiden. Zentral ist allerdings, dass entsprechende Vorbilder auf mehreren Ebenen der Berufslaufbahn vorhanden und sichtbar sind. Denn nur so sind sie greifbar für unterschiedliche Altersgruppen und Bildungshintergründe. Es ist außerdem förderlich, das Interesse von Mädchen an Technik und Technologie frühzeitig zu wecken, indem sie in ihrer Erziehung und Bildung immer wieder mit diesen Themen in Kontakt kommen. Das so aufgebaute grundsätzliche Interesse kann in Berufseinstieg und -laufbahn nachhaltig weiterentwickelt werden.

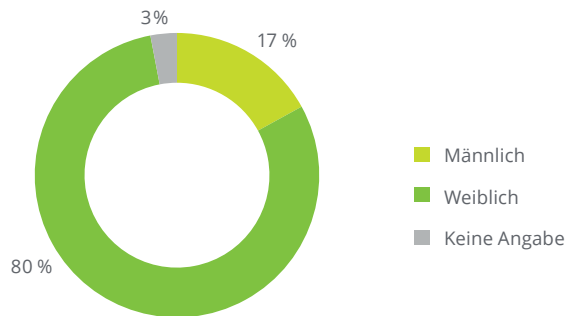
Methode und Sample

Hinweis: Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

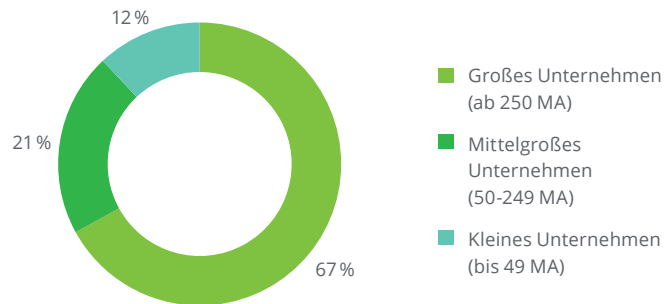
Unternehmensbefragung

Für die diesjährige quantitative Online-Umfrage zum Weltfrauentag hat Deloitte Österreich von Dezember 2023 bis Jänner 2024 österreichweit insgesamt 255 Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter befragt. Wie in den Jahren zuvor haben an der Unternehmensbefragung überwiegend Frauen teilgenommen. Gleichzeitig besteht ein Gefälle bei der Funktion: 93 % der teilnehmenden Männer bekleiden Entscheidungs- bzw. Führungspositionen, während unter den teilnehmenden Frauen nur 63 % eine Führungsposition innehaben.

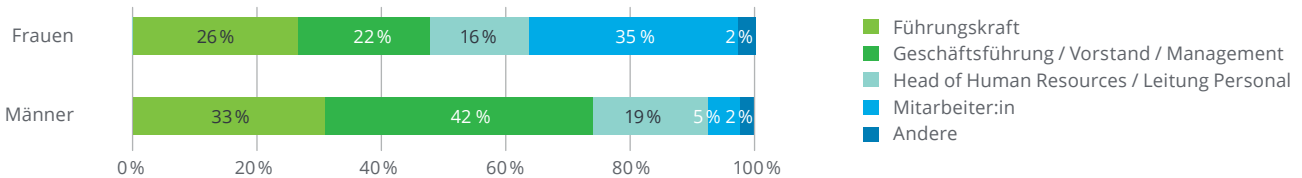
Geschlecht



Unternehmensgröße



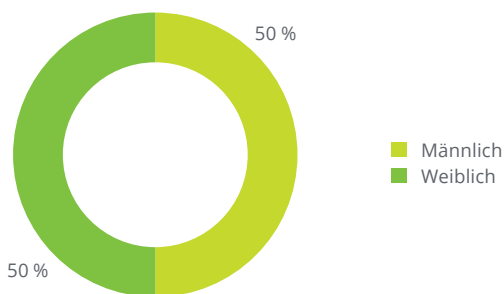
Position



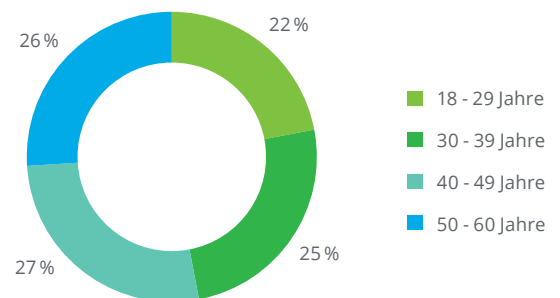
Personenbefragung

Im Rahmen der Personenbefragung wurden von Dezember 2023 bis Jänner 2024 österreichweit insgesamt 500 Privatpersonen mit Büroarbeitsplatz im Alter zwischen 18 und 60 Jahren befragt. Das Sample der Personenbefragung ist repräsentativ für die österreichische Bevölkerung.

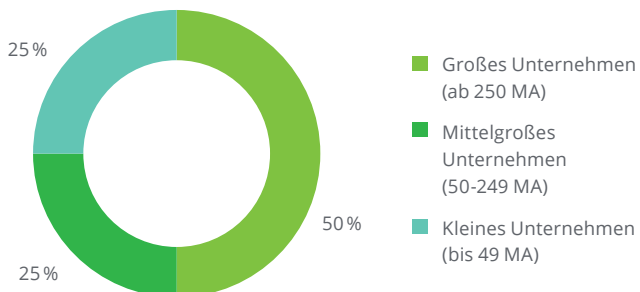
Geschlecht



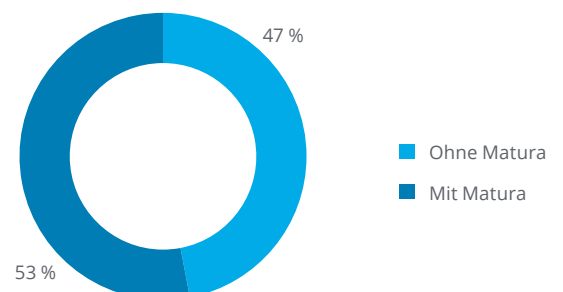
Alter

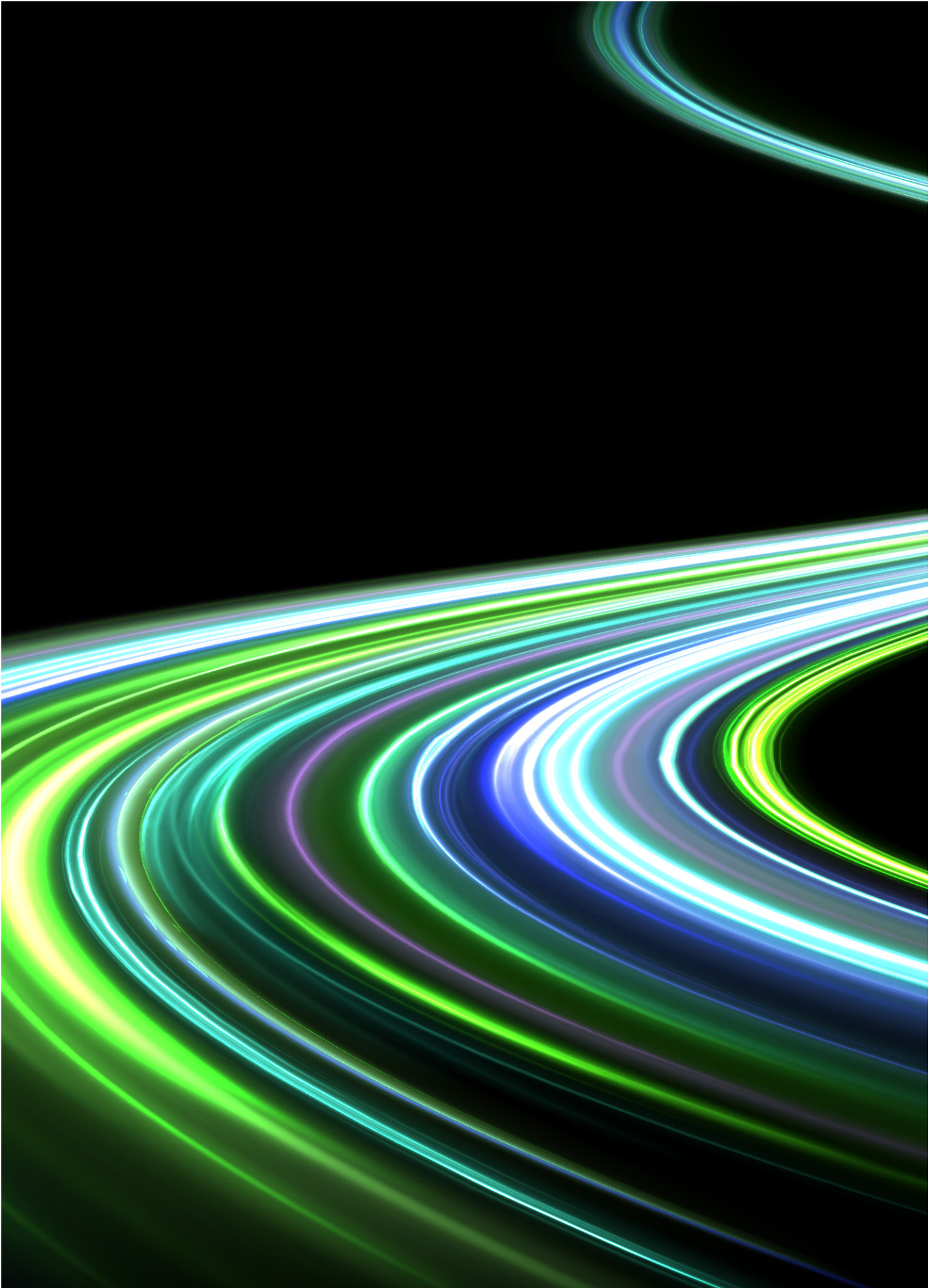


Unternehmensgröße



Bildungsgrad





Kontakt



Elisa Aichinger

Partnerin

+43 1 537 00-2531

eaichinger@deloitte.at



Elisabeth Hornberger

Senior Consultant

+43 1 537 00-2685

ehornberger@deloitte.at

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 457.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.