



# Gleichstellung als Chance in Krisenzeiten

**Weltfrauentagsumfrage 2021  
von Deloitte Österreich und WoMentor**





# Inhalt

Vorwort	05
Key Findings	06
Methode und Sample	08
Die Bedeutung von Gleichstellung in Zeiten der Krise	09
Krisenmanagement im Lichte der Gleichstellung	11
Neue Herausforderungen für die Beschäftigten	13
Unterstützungsangebote und Maßnahmen im Zuge der Krise	16
Ressourcen und Sichtbarkeit	17
Karriere in Zeiten von COVID-19	19
Blick nach vorne	22
Resümee	24
Die Organisationen hinter der Weltfrauentagsumfrage 2021	26

## Impressum

Verantwortlich für die Studie: Deloitte Österreich & WoMentor

Unterstützt durch: Marita Haas & Wirtschaftsagentur Wien

AutorInnen: Elisa Aichinger, Elisabeth Hornberger, Gerhard Wagner  
(alle Deloitte); Désirée Jonek, Lisa Kögler (beide WoMentor)

Redaktionelle Mitarbeit: Armin Nowshad, Gina Grassmann (beide Deloitte)

Grafik & Layout: Claudia Hussovits (Deloitte)

# Vorwort

Die Corona-Krise und die damit verbundenen Einschränkungen haben Österreichs Unternehmen nicht nur wirtschaftlich hart getroffen. Die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung, Karrierechancen und Teilhabemöglichkeiten gefährden mitunter die bisherigen Errungenschaften auf dem Weg zu mehr Geschlechtergleichstellung.

Anlässlich des Weltfrauentages 2021 widmen sich Deloitte Österreich und WoMentor in einer gemeinsamen Umfrage ebendiesen Auswirkungen der Pandemie auf die Gleichstellung in den österreichischen Unternehmen.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den unterschiedlichen Herausforderungen und Erfahrungen von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Insgesamt haben sich 626 Personen an der Umfrage beteiligt. Ihre Rückmeldungen liefern uns in Zeiten der Krise ein aufschlussreiches Stimmungsbild zum Status quo der Geschlechtergleichstellung in der österreichischen Wirtschaft.

Wir wünschen eine spannende Lektüre!

Gundi Wentner, Elisa Aichinger,  
Désirée Jonek, Lisa Kögler



**Gundi Wentner**  
Deloitte



**Elisa Aichinger**  
Deloitte



**Désirée Jonek**  
WoMentor



**Lisa Kögler**  
WoMentor

# Key Findings

## 1. Die Gleichstellung der Geschlechter hat für Österreichs Unternehmen auch im Jahr 2021 nach wie vor eine eher überschaubare Bedeutung.

Nur knapp die Hälfte der Befragten (47 %) berichtet von einer strategischen Verankerung von Gleichstellung in den Unternehmenszielen. 27 % der Befragten nennen punktuelle Maßnahmen, jedoch fehlt es an konkreten Zielen sowie einer klaren Strategie. Ein Viertel sieht hier ein bloßes Lippenbekenntnis oder überhaupt keine Bedeutung.

Frauen nehmen dabei fast doppelt so häufig wie Männer eine rein oberflächliche Abhandlung des Gleichstellungsthemas wahr und berichten dreimal so häufig über das gänzliche Fehlen einer unternehmerischen Auseinandersetzung damit.

## 2. Unternehmen mit starkem Fokus auf Gleichstellung setzen im Krisenmanagement häufiger auf weibliche Expertise und gemischtgeschlechtliche Teams.

In Unternehmen, die Gleichstellung als integralen Bestandteil in den Unternehmenszielen verankert haben und auch konsequent umsetzen, sind Teams mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis (44 %), überwiegend weibliche Teams (11 %) sowie weibliche Einzelpersonen (10 %) häufiger für das Krisenmanagement verantwortlich als in Unternehmen, die dem Thema Gleichstellung eine geringere Bedeutung zuschreiben.

Die Zusammensetzung der für das Krisenmanagement verantwortlichen Teams hat wiederum Auswirkungen darauf, welche Herausforderungen und Folgen der Krise in welchem Ausmaß wahrgenommen werden und wie darauf reagiert wird.

## 3. Je höher die Bedeutung von Gleichstellung im Unternehmen, desto positiver ist der Ausblick in die Zukunft.

Führungskräfte, die ihrem Unternehmen eine strategische Verankerung und konsequente Umsetzung von Gleichstellung zuschreiben, blicken wesentlich positiver in die Zukunft: 71 % sind überzeugt, dass ihr Unternehmen gestärkt aus der Krise hervorgehen wird. Mit abnehmender Bedeutung von Gleichstellung in den Unternehmen sinkt auch der Anteil jener Personen, die hoffnungsvoll in die Zukunft blicken. In Unternehmen, in denen das Krisenmanagement von Teams mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis (70 %) oder mit überwiegend Frauenanteil (85 %) verantwortet wird, berichten die befragten Führungskräfte ebenfalls von positiveren Zukunftsszenarios.

#### 4. COVID-19 wirkt sich auf die Karrieren von Frauen besonders negativ aus.

Insgesamt gehen Führungskräfte siebenmal häufiger davon aus, dass sich die Karrierechancen für Frauen aufgrund von COVID-19 verschlechtert haben (14 %) als dies bei den Karrierechancen der Männer (2 %) der Fall ist. In den Augen der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden negative Auswirkungen für Frauenkarrieren (27 %) sogar neunmal häufiger genannt als für Männerkarrieren (3 %).

Weibliche Führungskräfte berichten zudem fast doppelt so häufig (27 %) wie ihre männlichen Kollegen (15 %) über negative Folgen der Pandemie auf den eigenen Bonus und fast viermal so oft über negative Auswirkungen auf die eigene Beförderung (16 % vs. 4 %). Zudem erleben weibliche Führungskräfte (62 %) wesentlich häufiger eine Verschlechterung ihrer Work-Life-Balance als ihre männlichen Kollegen (39 %).

#### 5. Kinderbetreuung ist eine große Hürde in COVID-19-Zeiten.

76 % der betreuungspflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nennen den gestiegenen Aufwand für Kinderbetreuung als die mit Abstand größte Herausforderung.

Befragte ohne Betreuungspflichten nennen den Umstieg auf Home Office und Remote Working als neue Form des Arbeitens am häufigsten als neue Herausforderung (41 %).

#### 6. Die Krise rückt bestimmte Führungskompetenzen verstärkt in den Fokus – weibliche und männliche Führungskräfte nehmen Herausforderungen zum Teil unterschiedlich wahr.

Insgesamt wünschen sich 41 % der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzliche Unterstützungsangebote im Bereich der mentalen Gesundheit. Führungskräfte nehmen diese Herausforderungen jedoch noch nicht ausreichend wahr.

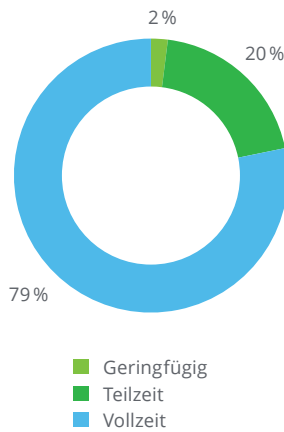
Doppelt so viele weibliche (24 %) wie männliche (12 %) Führungskräfte berichten über psychische Belastungen durch Einsamkeit, Ängste oder depressive Verstimmungen bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Allem Anschein nach sprechen männliche Führungskräfte das Thema mentale Gesundheit ungleich seltener im Austausch mit den Beschäftigten an als ihre weiblichen Kolleginnen. Dabei stellen psychische Belastungen vor allem für betreuungspflichtige Männer eine bedeutende neue Herausforderung dar.

# Methode und Sample

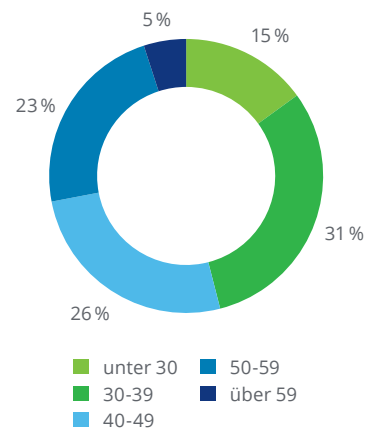
Im Jänner 2021 haben sich insgesamt 626 Personen an der österreichweiten Umfrage beteiligt, davon 48 % Führungskräfte sowie 52 % Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.

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

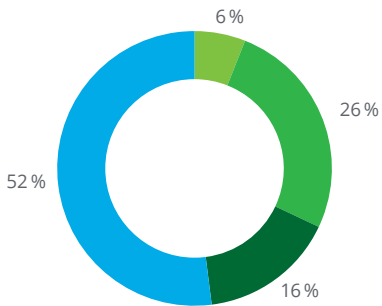
**Beschäftigungsausmaß**



**Alter**

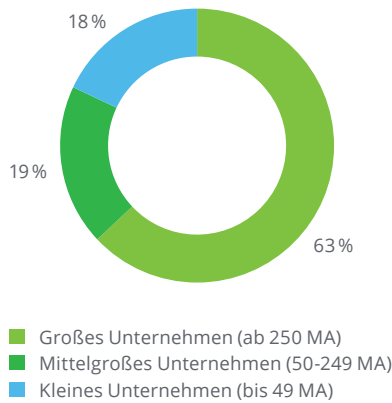


**Position**



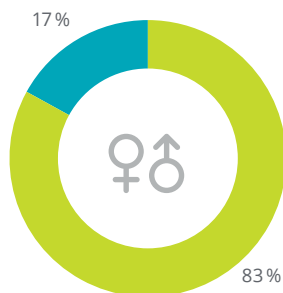
- Chief of Human Resources / Personalleitung
- Führungskraft
- Geschäftsführung / Vorstand
- MitarbeiterIn (ohne Führungsverantwortung)

**Unternehmensgröße**



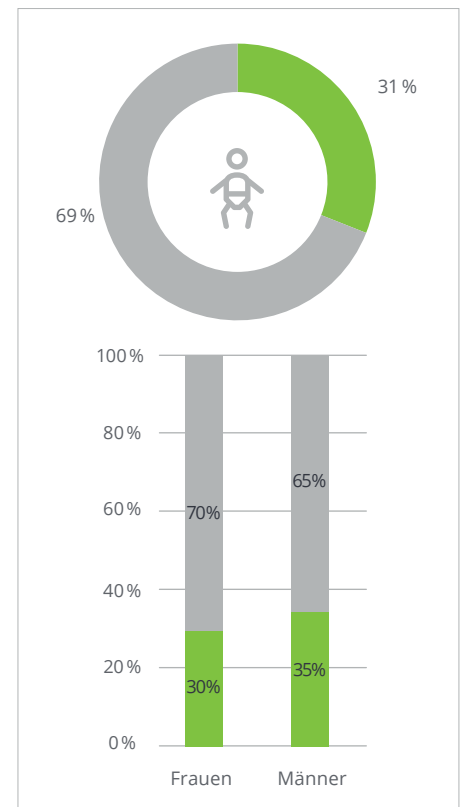
- Großes Unternehmen (ab 250 MA)
- Mittelgroßes Unternehmen (50-249 MA)
- Kleines Unternehmen (bis 49 MA)

**Geschlecht**



- Weiblich
- Männlich

**Betreuungspflichten für Kinder**



- Mit Betreuungspflichten
- Ohne Betreuungspflichten

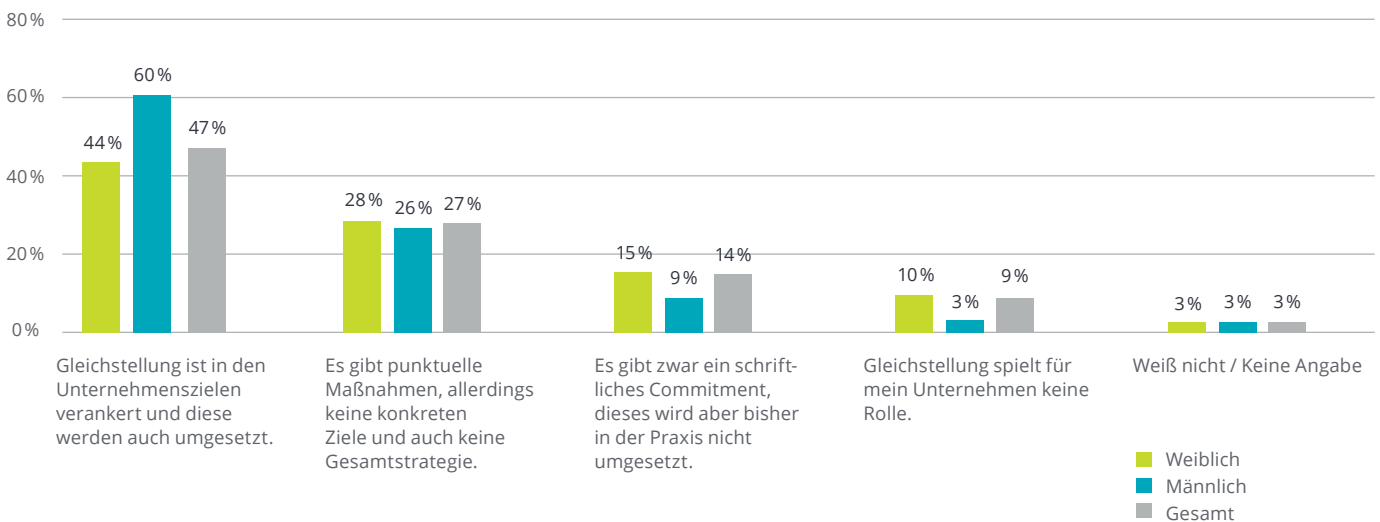


# Die Bedeutung von Gleichstellung in Zeiten der Krise

Auch im Jahr 2021 hat die Gleichstellung der Geschlechter für Österreichs Unternehmen eine nach wie vor recht überschaubare Bedeutung. Hier bestätigt sich das Stimmungsbild der Umfrage aus dem Vorjahr erneut. Nur knapp die Hälfte aller Befragten (47 %) gibt an, dass Gleichstellung in ihrem Unternehmen strategisch in den Unternehmenszielen verankert ist und diese auch umgesetzt werden. 27 % der Befragten berichten über punktuelle Maßnahmen, jedoch fehlt es an konkreten Zielen sowie einer klaren Strategie und ein weiteres Viertel stellt dem eigenen Betrieb ein schlechtes Zeugnis aus, wenn es um die Gleichstellung der Geschlechter geht: So sprechen 14 % von einem bloßen Lippenbekenntnis und knapp 9 % geben an, dass Gleichstellung für ihr Unternehmen überhaupt keine Rolle spielt.

Frauen nehmen in ihrem Unternehmen fast doppelt so häufig wie Männer eine rein oberflächliche Abhandlung des Themas wahr und berichten dreimal so häufig von einem gänzlichen Fehlen einer unternehmerischen Auseinandersetzung damit. Diese unterschiedlichen Eindrücke je nach Geschlecht bleiben auch bestehen, wenn Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getrennt voneinander betrachtet werden. Das deutet darauf hin, dass auch im Jahr 2021 Gleichstellung weiterhin ein „Frauenthema“ bleibt und das entsprechende Bewusstsein für die Relevanz von Gleichstellung unter Frauen stärker ausgeprägt ist als unter Männern. Die Vermutung liegt nahe, dass sich Frauen intensiver mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen bzw. auch häufiger Zielgruppe von Gleichstellungsmaßnahmen sind, während Männer sich in einem geringeren Ausmaß aktiv mit dem Thema beschäftigen.

## Welche Bedeutung hat die Gleichstellung der Geschlechter für Ihr Unternehmen? (Führungskräfte & MitarbeiterInnen)



Nach den Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellungsbemühungen ihres Unternehmens gefragt, denken zwar 78 % der befragten Führungskräfte, dass die Krise bislang keine wahrnehmbaren Auswirkungen hatte, doch stimmt dies bei der eingangs festgestellten bescheidenen Ausgangslage nicht besonders euphorisch. In diesem Kontext deuten die Ergebnisse daher auf eine unverändert niedrige Bedeutung hin. Zusätzlich relativiert wird dieses Bild dadurch, dass nur knapp 9 % der Befragten über einen Bedeutungszugewinn von Gleichstellung im Zuge von COVID-19 berichten, während weitere 11 % einen Bedeutungsverlust des Themas in Österreichs Unternehmen als unmittelbare Folge der Corona-Auswirkungen nennen. Unter den weiblichen Führungskräften

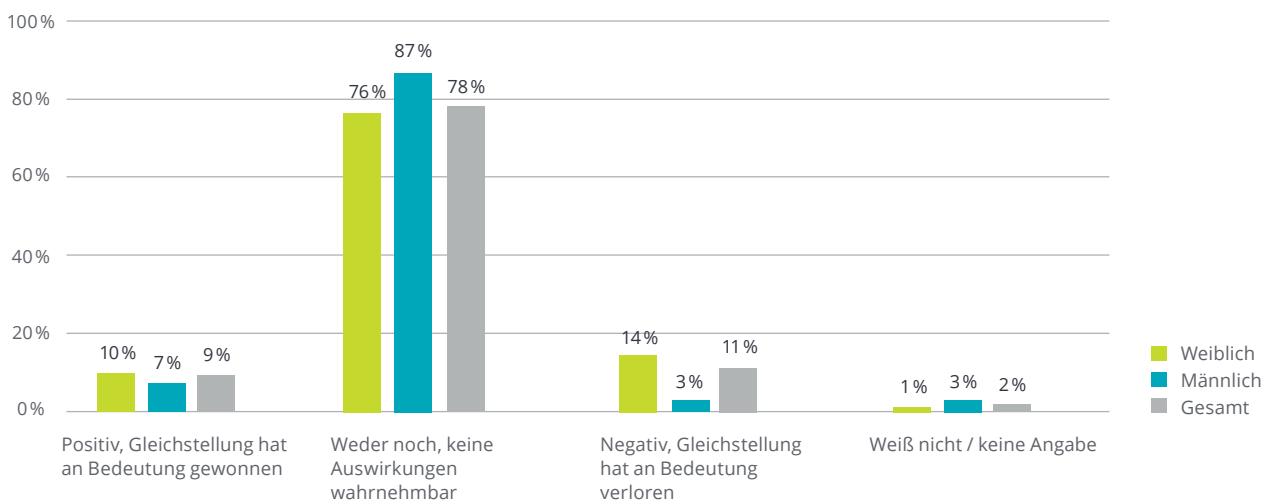
ist dabei der Anteil jener Personen, die einen Bedeutungsverlust wahrnehmen, fast fünfmal so hoch wie unter ihren männlichen Kollegen.

In Bezug auf die Unternehmensgröße zeigt sich, dass in großen Unternehmen mit 13 % wesentlich häufiger über einen Bedeutungsverlust berichtet wird, während das Thema Gleichstellung in kleinen Unternehmen überdurchschnittlich oft an Bedeutung gewonnen hat. Dies kann mitunter daran liegen, dass insbesondere kleinere Unternehmen während der Krise häufiger oder womöglich zum ersten Mal Maßnahmen gesetzt haben, die in der Belegschaft auch als Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen wurden – wie etwa Kinderbetreuungsangebote

oder eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – und so zu einer Sensibilisierung und Bewusstseinssteigerung beigetragen haben. In Großunternehmen sind derartige Maßnahmen hingegen oftmals bereits gut etabliert und etwaige Einsparungen oder Rückschritte werden viel stärker wahrgenommen.

Die mangelnde Bedeutung von Gleichstellung für Österreichs Unternehmen wiegt insbesondere in Zeiten der Krise schwer, denn die weiteren Umfrageergebnisse belegen, wie zukunftsweisend eine strategische und konsequente Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung für Österreichs Unternehmen ist.

### Wie hat sich die Corona-Krise auf die Gleichstellungsbemühungen Ihres Unternehmens ausgewirkt? (Führungskräfte)



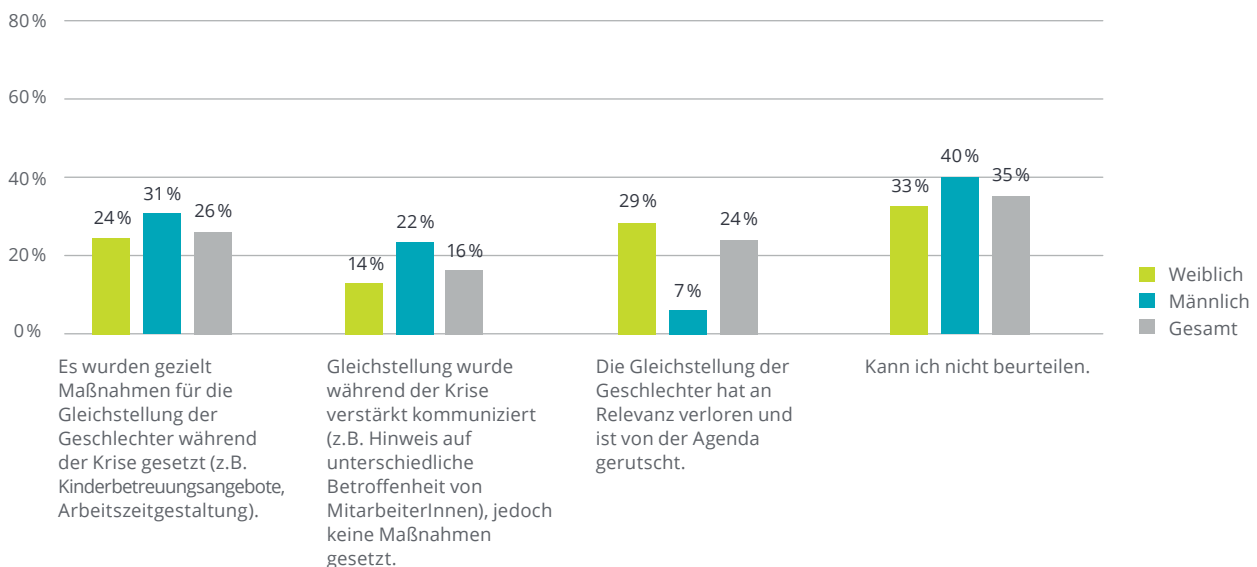
# Krisenmanagement im Lichte der Gleichstellung

Im Rahmen des COVID-19-Krisenmanagements haben die Unternehmen laut einem Viertel der befragten Führungskräfte (26 %) gezielt Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter gesetzt. Ein weiteres Viertel (24 %) gibt jedoch an, dass das Thema Geschlechtergleichstellung in diesem Zusammenhang an Relevanz verloren hat. Dieser Meinung sind viermal mehr weibliche (29 %) als männliche (7 %) Führungskräfte.

Bezeichnend ist an dieser Stelle auch der relativ hohe Anteil an Personen, die nicht beurteilen können, inwiefern die Geschlechtergleichstellung im Zuge des Krisenmanagements ihres Unternehmens eine Rolle gespielt hat. Die mangelnde Wahrnehmung ist symptomatisch für die geringe Bedeutung von Gleichstellung in vielen österreichischen Unternehmen. Dies deutet auf häufige Passivität und fehlende Transparenz in der Auseinandersetzung und Kommunikation mit dem Thema hin.

Der Eindruck verstärkt sich mit Blick auf das Antwortverhalten bei einigen der nachfolgenden Fragen und belegt erneut, dass die Gleichstellung der Geschlechter kein Selbstläufer ist, sondern es ein viel aktiveres Zutun und eine stetige, bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema braucht.

## Inwiefern spielte die Geschlechtergleichstellung im Zuge des Krisenmanagements Ihres Unternehmens eine Rolle? (Führungskräfte)



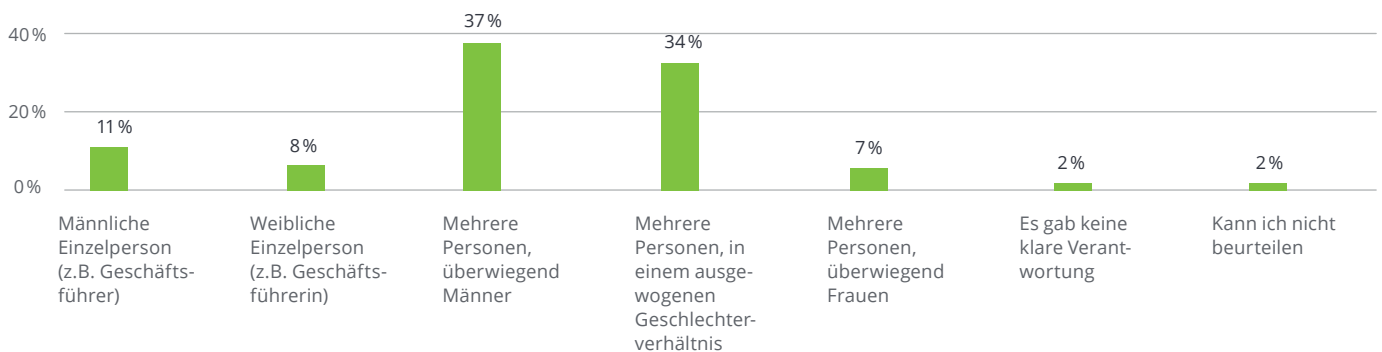
Entscheidend für ein gleichstellungsorientiertes Krisenmanagement ist nicht nur die Frage, welche Rolle das Thema Gleichstellung im Zuge dessen spielt, sondern auch, wer das Krisenmanagement verantwortet.

Laut den befragten Führungskräften sind dies in über einem Drittel der Fälle (37 %) mehrere Personen, jedoch überwiegend

Männer. Ein weiteres Drittel (34 %) gibt an, dass das Krisenmanagement von mehreren Personen in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis verantwortet wird. Männliche Einzelpersonen sind in 11 % und weibliche Einzelpersonen in 8 % der Fälle verantwortlich. Teams mit einem überwiegenden Frauenanteil sind am seltensten (7 %) anzutreffen.

### Wer hat das Krisenmanagement im Unternehmen verantwortet?

(Führungskräfte)



Unterschiede zeigen sich aber je nach Unternehmensgröße. So sind in Großunternehmen Teams mit einem überproportional hohen Männeranteil (46 %) am häufigsten anzutreffen, gefolgt von Teams mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis (38 %). Diese beiden Formen sind auch in mittleren Unternehmen mit jeweils 34 % am häufigsten vertreten. Ein Krisenstab mit überwiegendem Frauenanteil ist über alle Unternehmensgrößen hinweg in weniger als 10 % der Fälle für das Krisenmanagement verantwortlich. Mit abnehmender Unternehmensgröße steigt jedoch die Bedeutung von Einzelpersonen: 22 % der Führungskräfte aus Kleinunternehmen berichten von männlichen und 27 % von weiblichen Einzelpersonen in der Verantwortung für das Krisenmanagement. Dieser Bedeutungszugewinn von Einzelpersonen ist aufgrund der reduzierten Führungsstrukturen in Kleinunternehmen durchaus zu erwarten.

Insgesamt zeigt sich: In Unternehmen, die Gleichstellung als integralen Bestandteil in ihren Unternehmenszielen verankert haben und auch konsequent umsetzen, sind Teams mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis (44 %), überwiegend weibliche Teams (11 %) sowie weibliche Einzelpersonen (10 %) häufiger für das Krisenmanagement verantwortlich als in Unternehmen, die dem Thema Gleichstellung eine geringere Bedeutung zuschreiben. Laut den Umfrageergebnissen sind sich Unternehmen mit einem höheren Reifegrad in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter den Vorteilen und Nutzenpotenzialen von gemischtgeschlechtlichen Teams also stärker bewusst.

Die Zusammensetzung der für das Krisenmanagement verantwortlichen Teams hat wiederum Auswirkungen darauf, welche Herausforderungen und Auswirkungen der Krise in welchem Ausmaß wahrgenommen werden und wie darauf reagiert wird.

# Neue Herausforderungen für die Beschäftigten

Als Top-3-Herausforderungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von COVID-19 nennen die heimischen Führungskräfte den größeren Aufwand für die Kinderbetreuung (70 %), den Umstieg auf Home Office und Remote Working (51 %) sowie die Mehrfachbelastung durch ein höheres Arbeitsvolumen (42 %). Gerade bei den beiden erstgenannten Herausforderungen sind sich weibliche und männliche Führungskräfte einig. Die Mehrfachbelastung durch ein höheres Arbeitsvolumen wird jedoch von weiblichen Führungskräften deutlich häufiger (45 %) genannt als von männlichen Führungskräften (32 %). Letztere nehmen die herausfordernde räumliche Arbeitssituation stärker als Herausforderung wahr (44 %) als ihre weiblichen Kolleginnen (35 %).

Diese zum Teil sehr abweichenden Wahrnehmungen der Herausforderungen durch die Führungskräfte könnten damit zusammenhängen, dass die Krise insbesondere auch veränderte Anforderungen im Bereich der Führung von Teams mit sich gebracht hat und bestimmte Führungskompetenzen verstärkt in den Fokus rücken. Diese Annahme wird durch einen Blick auf die weiteren Hürden verstärkt: So nennen genau doppelt so viele weibliche (24 %) wie männliche (12 %) Führungskräfte psychische Belastungen durch Einsamkeit, Ängste oder depressive Verstimmung als Herausforderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hingegen berichten mehr männliche (18 %) als weibliche Führungskräfte (10 %) über fehlende Ausgleichsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich internalisierte gesellschaft-

liche Zuschreibungen und geschlechtsspezifische Verhaltensmuster in den krisenbedingten Herausforderungen widerspiegeln. So werden psychische Belastungen unter Männern gesellschaftlich nach wie vor wesentlich stärker tabuisiert als unter Frauen. Eine mögliche Schlussfolgerung wäre beispielsweise, dass männliche Führungskräfte das Thema mentale Gesundheit ungleich seltener im Austausch mit den Beschäftigten ansprechen als ihre weiblichen Kolleginnen. Diese Annahme verstärkt sich wiederum bei einem Blick auf die wahrgenommenen Herausforderungen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unter diesen nennen jene Personen ohne Betreuungspflichten den Umstieg auf Home Office und Remote Working als neue Form des Arbeitens am häufigsten als Herausforderung (41 %), gefolgt von der Mehrfachbelastung durch ein höheres Arbeitsvolumen (37 %) sowie fehlenden Ausgleichsmöglichkeiten (35 %). In dieser Gruppe kämpfen Männer häufiger mit einer herausfordernden räumlichen Arbeitssituation (52 %), Motivations- und Produktivitätsproblemen (48 %) sowie fehlenden Ausgleichsmöglichkeiten (44 %). Bei den nicht betreuungspflichtigen Frauen finden sich der Umstieg auf Home Office und Remote Working (41 %), die Mehrfachbelastung durch ein höheres Arbeitsvolumen (37 %) sowie die fehlenden Ausgleichsmöglichkeiten (34 %) unter den Top-3-Herausforderungen.

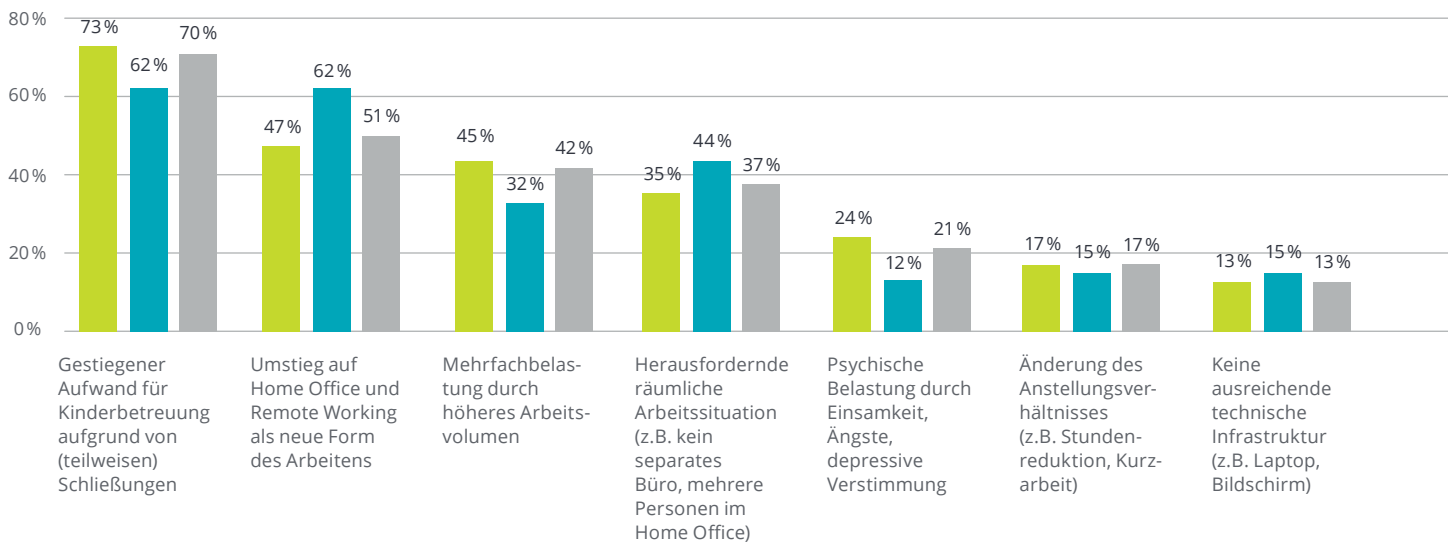
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten für Kinder haben mit anderen Hürden zu kämpfen: Für 76 % der betreuungspflichtigen Befragten ist

der gestiegene Aufwand für Kinderbetreuung aufgrund der lockdownbedingten Schließungen von Schul- und Betreuungseinrichtungen die mit Abstand größte Herausforderung. Doch auch die räumliche Arbeitssituation (44 %) sowie die Mehrfachbelastung durch ein höheres Arbeitsvolumen (32 %) bereiten dieser Gruppe Kopfzerbrechen. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht liefert spannende Unterschiede: Die betreuungspflichtigen Frauen fühlen sich durch die Kinderbetreuung mit 78 % am stärksten gefordert. Bei den betreuungspflichtigen Männern liegt der gestiegene Aufwand für die Kinderbetreuung gemeinsam mit der psychischen Belastung mit jeweils 56 % auf Platz 1, gefolgt von der herausfordernden räumlichen Arbeitssituation mit 33 %.

Vergleicht man nun die Einschätzungen der Führungskräfte mit den tatsächlichen Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zeigt sich, dass die Führungskräfte die Gesamtsituation in weiten Teilen richtig wahrgenommen haben. Wichtige Verbesserungspotenziale liegen jedoch im Detail: So stellen etwa psychische Belastungen durch Einsamkeit, Ängste und depressive Verstimmungen für betreuungspflichtige Männer und fehlende Ausgleichsmöglichkeiten sowie Motivations- und Produktivitätsprobleme für jene Männer ohne Betreuungspflichten bedeutende neue Herausforderungen dar. Führungskräfte sind demnach gut beraten, sich verstärkt mit gesellschaftlichen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen auseinanderzusetzen, das eigene Führungsverständnis entsprechend zu reflektieren und somit das Risiko „blinder Flecken“ zu reduzieren.

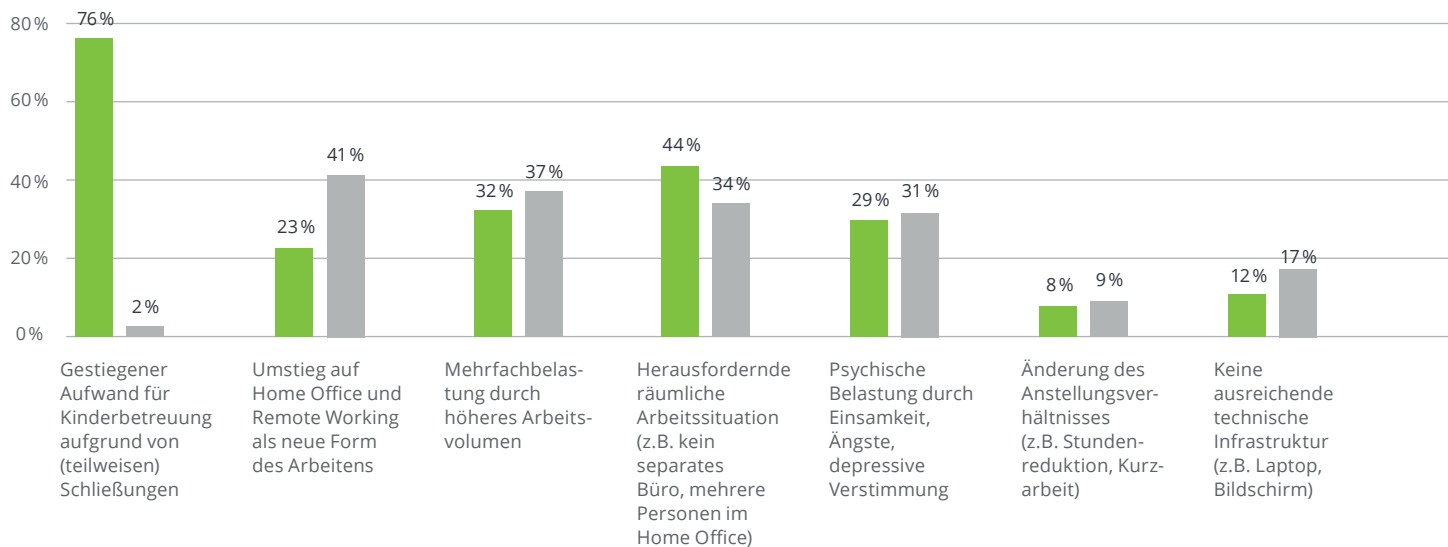
**Vor welchen neuen Herausforderungen standen Ihre MitarbeiterInnen aufgrund der Corona-Krise?  
Bitte nennen Sie die drei größten Herausforderungen.**  
(Führungskräfte)

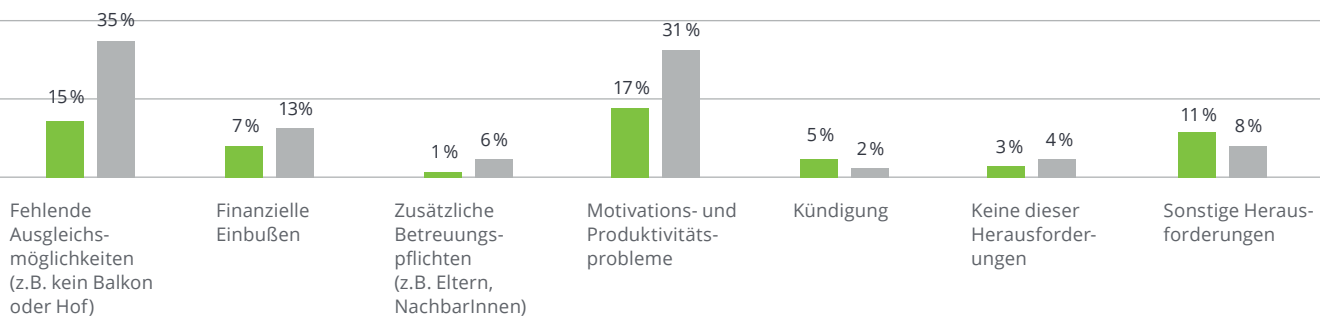
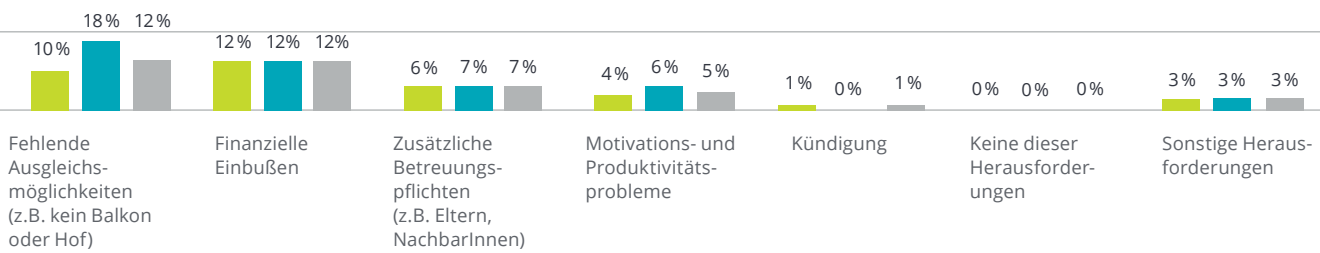
■ Weiblich  
■ Männlich  
■ Gesamt



**Vor welchen neuen Herausforderungen standen Sie aufgrund der Corona-Krise?  
Bitte nennen Sie die drei für Sie persönlich größten Herausforderungen.**  
(MitarbeiterInnen)

■ Mit Betreuungspflichten  
■ Ohne Betreuungspflichten





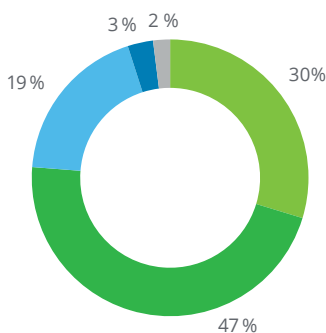
# Unterstützungsangebote und Maßnahmen im Zuge der Krise

Unternehmen haben über die letzten Monate hinweg vielerlei Maßnahmen ergriffen, um auf die geänderten Rahmenbedingungen und Herausforderungen durch COVID-19 zu reagieren. Dabei zeigen sich Unterschiede in Bezug auf das zur Verfügung gestellte Angebot durch die Führungskräfte und die Inanspruchnahme dieses Angebots durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So berichten zwar 43 % der Führungskräfte, dass ein verstärkter und regelmäßiger Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern forciert wurde, doch geben von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst nur insgesamt 19 % an, ein solches Angebot auch zu nutzen. Dabei greifen männliche Mitarbeiter häufiger darauf zurück (28 %) als ihre weiblichen Kolleginnen (18 %). Ein regelmäßigerer Kontakt kann in weiterer Folge auch eine verstärkte Sichtbarkeit und damit verbundene positive Auswirkungen auf die Karriere bedeuten.

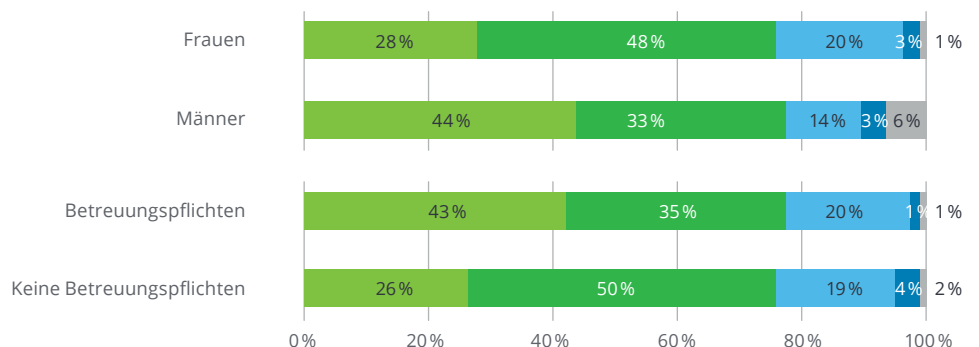
Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei Angeboten zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit: Im Vergleich zu 14 % der Mitarbeiter nehmen diese nur 10 % der Mitarbeiterinnen in Anspruch. Bei den betreuungspflichtigen Männern steigt dieser Anteil sogar auf 33 %, während er bei den betreuungspflichtigen Frauen unverändert bei 10 % liegt. Insgesamt berichten 41 % der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie sich zusätzliche Unterstützungsangebote im Bereich der mentalen Gesundheit wünschen würden. Gleichzeitig konnte in der Analyse bereits zuvor festgestellt werden, dass psychische Belastungen noch in einem zu geringen Ausmaß von Führungskräften wahrgenommen werden. Seitens der Beschäftigten besteht hier ein klarer Unterstützungsbedarf, wodurch sich für die Führungskräfte ein wichtiges Handlungsfeld eröffnet – denn die mentale Gesundheit ist von entscheidender Bedeutung für die Zufriedenheit und Produktivität.

Größtenteils zeigen sich die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden mit der Art und Weise, wie ihr Betrieb auf ihre persönlichen Herausforderungen durch COVID-19 eingegangen ist (77 %). Mit 30 % ist fast ein Drittel der Befragten sogar sehr zufrieden. Im Geschlechtervergleich sind insbesondere Männer häufiger sehr zufrieden (44 %), während Frauen verstärkt angeben, eher zufrieden zu sein (48 %). Auch betreuungspflichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deutlich häufiger sehr zufrieden als jene ohne Betreuungspflichten. Das könnte unter anderem daran liegen, dass die Unternehmen und Führungskräfte dem Thema Kinderbetreuung in der Pandemie eine große Bedeutung zugesprochen haben.

**Wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie Ihr Unternehmen auf Ihre Herausforderungen durch COVID-19 eingegangen ist? (MitarbeiterInnen)**



- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Weniger zufrieden
- Gar nicht zufrieden
- Kann ich nicht beurteilen



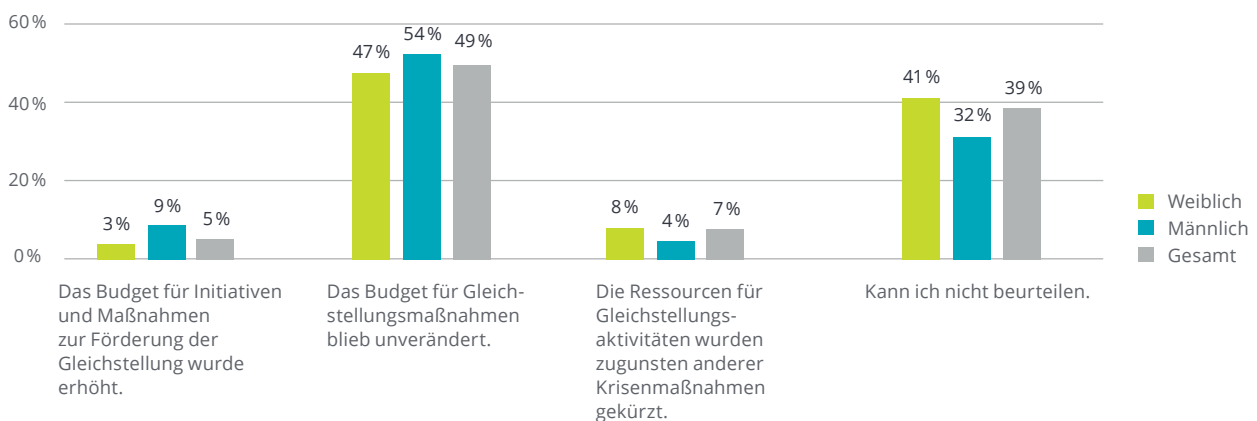


# Ressourcen und Sichtbarkeit

COVID-19 wirkt sich laut Umfrage nur bedingt auf die finanziellen Ressourcen für Geschlechtergleichstellung aus. Das Budget für Gleichstellungsmaßnahmen blieb in der Krise weitestgehend unverändert: Waren diese schon vor der Krise überschaubar, so sind sie auch während der Krise auf einem niedrigen Niveau verblieben.

In Anbetracht der eingangs erwähnten ausbaufähigen Bedeutung von Gleichstellung in Österreichs Unternehmen ist die unveränderte Ausstattung bei den finanziellen Ressourcen naheliegend, jedoch offenbaren die Umfrageergebnisse die dringende Notwendigkeit für eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema. Dazu braucht es letztendlich auch mehr Budget.

## Inwiefern hat sich COVID-19 auf die Ressourcen für die Geschlechtergleichstellung ausgewirkt? (Führungskräfte)

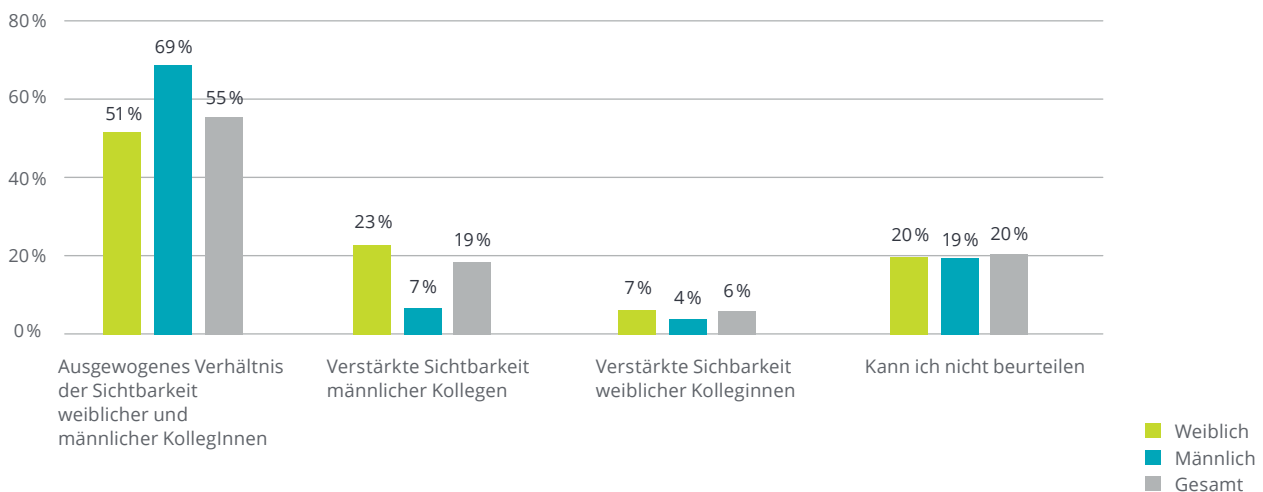


Zudem werfen der anhaltende Krisenmodus sowie das verstärkte virtuelle Arbeiten die Frage auf, ob sich dadurch die Sichtbarkeit von Frauen und Männern in Österreichs Unternehmen verändert hat. Die befragten Führungskräfte berichten in

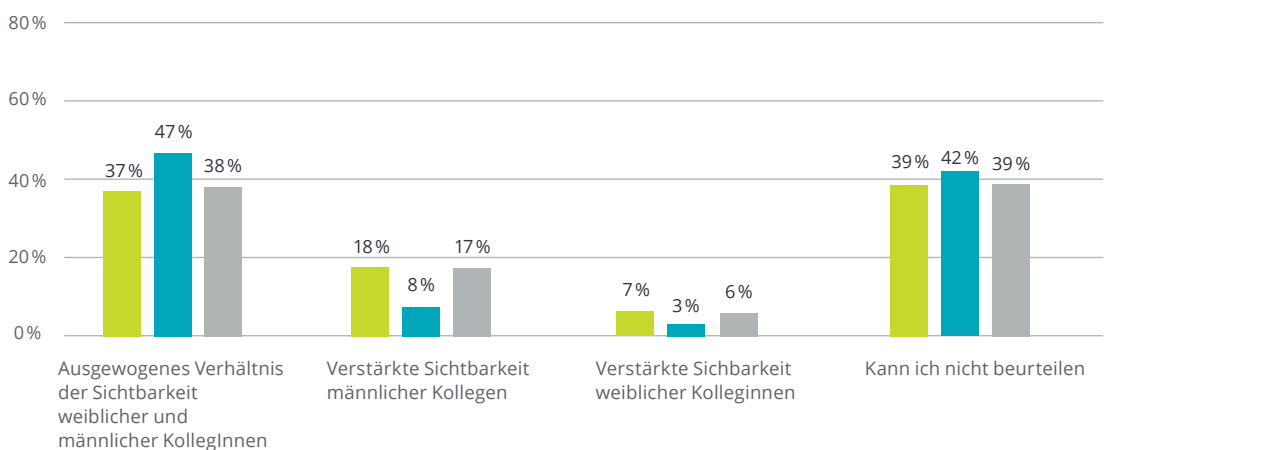
diesem Zusammenhang mehrheitlich (55 %) von einem ausgewogenen Verhältnis der Sichtbarkeit. 19 % sehen eine verstärkte Sichtbarkeit männlicher Kollegen, nur 6 % schreiben den weiblichen Kolleginnen eine verstärkte Sichtbarkeit zu.

**Wie hat sich Ihrer Meinung nach COVID-19 auf die Sichtbarkeit der Geschlechter in Ihrem Unternehmen ausgewirkt? (z.B. in Bezug auf die Teilnahme in Meetings, Anwesenheit im Büro, Häufigkeit der Wortmeldungen)**

**Führungskräfte**



**MitarbeiterInnen**



Jedoch berichten sowohl unter den Führungskräften (23 %) als auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (18 %) mehr Frauen als Männer über eine verstärkte Sichtbarkeit männlicher Kollegen. Die Gründe dafür können vielfältig sein und hängen mitunter vom jeweiligen Betrieb und der Unternehmenskultur ab. Insgesamt lässt sich die verstärkte Sichtbarkeit von

Männern aber auch zumindest teilweise auf gesellschaftliche Strukturen und geschlechtsspezifische Assoziationen zurückführen. So sind Männer in den Entscheidungsebenen der heimischen Unternehmen weiterhin überrepräsentiert. Auch belegen die Umfrageergebnisse, dass Männer häufiger den direkten Austausch mit Führungskräften suchen.

# Karriere in Zeiten von COVID-19

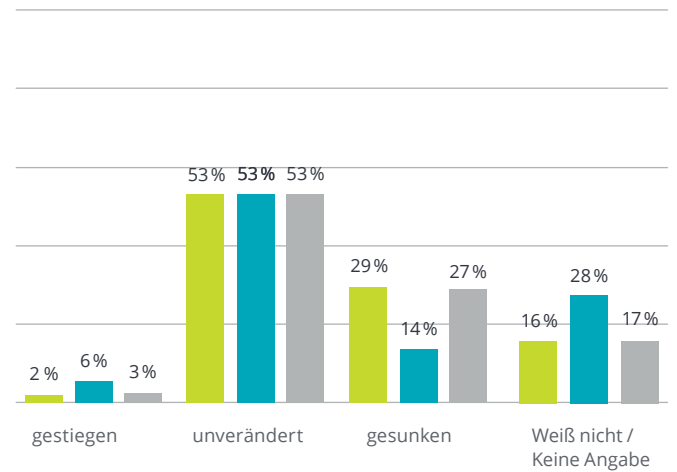
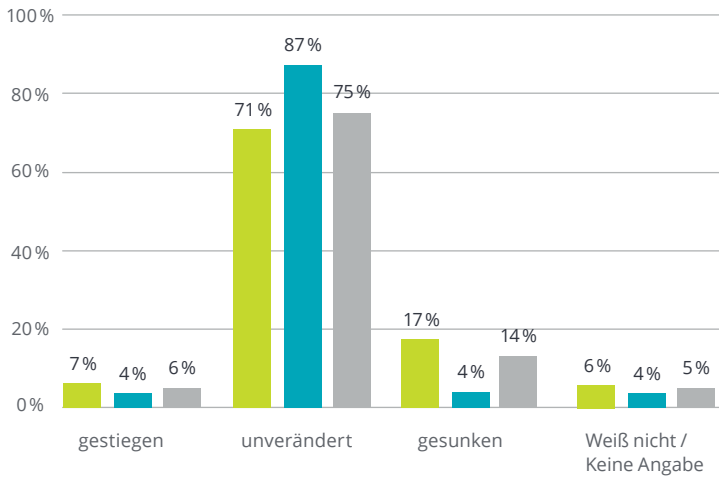
Zwar geht eine Mehrheit der Befragten davon aus, dass COVID-19 keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Karrierechancen von Frauen (Führungskräfte: 75 % bzw. MitarbeiterInnen: 53 %) und Männern (Führungskräfte: 83 % bzw. MitarbeiterInnen: 70 %) hat, doch zeigt sich bereits hier, dass die Werte für Frauenkarrieren niedriger ausfallen als für Männerkarrieren. Die übrigen Befragten bestätigen diese erste Tendenz und sehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Auswirkungen von COVID-19 auf Karrieren.

So gehen Führungskräfte hinsichtlich der Karrierechancen für Frauen siebenmal häufiger davon aus, dass diese aufgrund von COVID-19 gesunken sind (14 %), als dass das bei den Karrierechancen der Männer (2 %) der Fall ist. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden negative Auswirkungen bei Frauenkarrieren (27 %) sogar neunmal häufiger genannt als für Männerkarrieren (3 %). Insgesamt nehmen die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Pandemie-Auswirkungen auf die Karrieren beider Geschlechter negativer wahr als die befragten Führungskräfte.

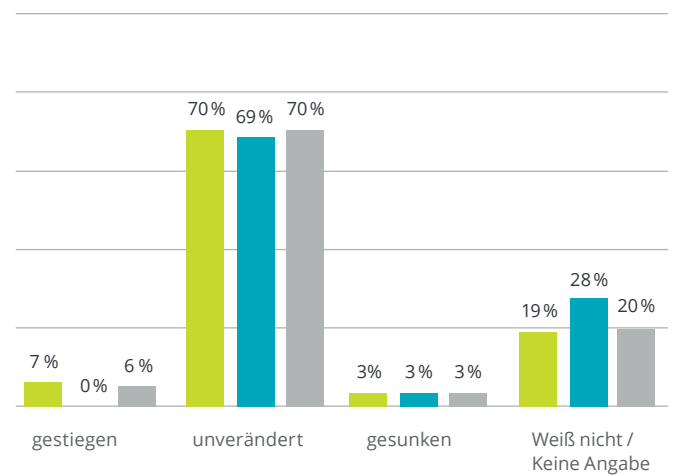
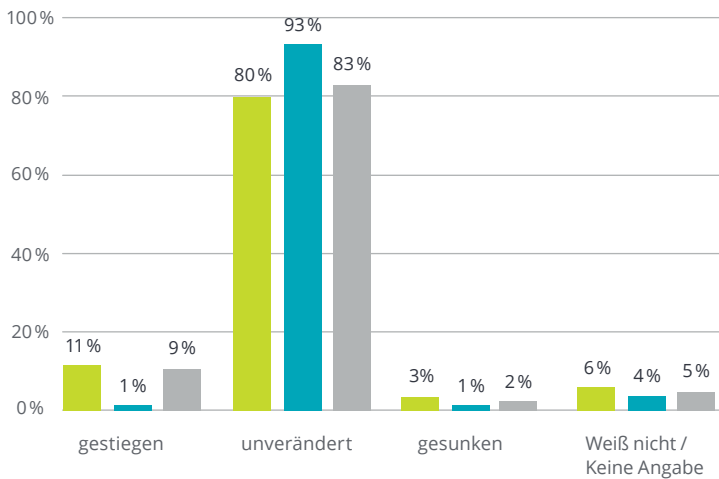
Führungskräfte

MitarbeiterInnen

Wie hat sich COVID-19 auf die Karrierechancen für Frauen in Ihrem Unternehmen ausgewirkt?



Wie hat sich COVID-19 auf die Karrierechancen für Männer in Ihrem Unternehmen ausgewirkt?



■ Weiblich  
■ Männlich  
■ Gesamt

Der Geschlechtervergleich zeigt, dass insbesondere Frauen die Karrierechancen des eigenen Geschlechts eher negativ einschätzen. Zudem nehmen Personen mit Betreuungspflichten häufiger negative Auswirkungen wahr als der Durchschnitt (Führungskräfte mit Betreuungspflichten: 21 % bzw. MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten: 41 %).

Wenn es um die eigene Karriere geht, dann geben Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen doppelt so häufig an, dass COVID-19 negative Folgen auf die Projektverantwortung hat (16 %), während überdurchschnittlich viele Männer (28 %) positive Auswirkungen wahrnehmen. Demnach hat die Projektverantwortung von Männern zu- und die von Frauen abgenommen. Außerdem berichten fast viermal so viele weibliche Führungskräfte über einen negativen Einfluss der Pandemie auf die eigene Beförderung (16 %) als dies unter den männlichen Führungskräften der Fall ist (4 %).

Auf monetäre Karriereaspekte hat COVID-19 laut der meisten Befragten einen negativen Einfluss. Während Männer und Frauen die Auswirkungen auf die eigene Gehaltserhöhung relativ ähnlich einschätzen, zeigt sich bei den Bonuszahlungen ein beträchtlicher Unterschied: 27 % der weiblichen und 15 % der männlichen Führungskräfte nehmen negative Auswirkungen auf den eigenen Bonus wahr. Unter den Personen ohne Führungsverantwortung sehen 22 % der Mitarbeiter sogar einen positiven Effekt (Mitarbeiterinnen: 16 %), während 29 % der Mitarbeiterinnen negative Auswirkungen spüren (Mitarbeiter: 17 %).

Die Auswirkungen auf das Arbeitspensum werden sowohl von der Mehrheit der Führungskräfte (54 %) als auch vom Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (54 %) als negativ wahrgenommen. Ähnlich negativ werden die Folgen für die Work-Life-Balance bewertet (Führungskräfte: 57 %;

MitarbeiterInnen: 53 %). Werden die Antworten der Geschlechter miteinander verglichen, wirkt sich die Pandemie auf die Work-Life-Balance der männlichen Führungskräfte häufiger positiv aus (34 %) als auf jene der weiblichen Führungskräfte (17 %), während weibliche Führungskräfte (62 %) wesentlich häufiger negative Auswirkungen wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen (40 %).

Auf die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen hat die Pandemie einen besonders negativen Einfluss: Virtuelle Veranstaltungen sind meist weniger gut geeignet, um sich mit anderen zu vernetzen. 62 % der Führungskräfte sowie 56 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten hier von negativen Auswirkungen. In Hinblick auf das Geschlecht sind die Einschätzungen von Frauen und Männern auf beiden Ebenen nahezu deckungsgleich.

# Blick nach vorne

Die meisten Befragten sehen die Zukunft des eigenen Unternehmens generell positiv – unabhängig von der eigenen Position. Sowohl mehr als die Hälfte der Führungskräfte (65 %) als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (53 %) geht davon aus, dass das eigene Unternehmen gut durch die Krise steuern wird.

Die Einschätzung der unternehmerischen Zukunft hängt dabei aber auch von der Bedeutung von Gleichstellung für das Unternehmen und den Verantwortlichen im Krisenmanagement ab. So blicken

Führungskräfte, die ihrem Unternehmen eine strategische Verankerung und konsequente Umsetzung von Gleichstellung zuschreiben, wesentlich positiver in die Zukunft: 71 % sind hier überzeugt, dass ihr Unternehmen gestärkt aus der Krise hervorgehen wird. Mit abnehmender Bedeutung von Gleichstellung für die Unternehmen sinkt auch der Anteil jener Personen, die hoffnungsvoll in die Zukunft blicken. Hingegen nimmt der Anteil jener Personen, die die Zukunft ungewiss sehen, um knapp 15 % zu und steigt von 4 % auf 19 %.

**Kreuztabelle: Wie sehen Sie die Zukunft Ihres Unternehmens? & Welche Bedeutung hat die Gleichstellung der Geschlechter für Ihr Unternehmen?**

	Gleichstellung ist in den Unternehmenszielen verankert und diese werden auch umgesetzt.	Es gibt punktuelle Maßnahmen, allerdings keine konkreten Ziele und auch keine Gesamtstrategie.	Es gibt zwar ein schriftliches Commitment, dieses wird aber bisher in der Praxis nicht umgesetzt.	Gleichstellung spielt für mein Unternehmen keine Rolle.
<b>Wird gestärkt aus der Krise hervorgehen</b>	71 %	61 %	48 %	48 %
<b>Wird sich nur langsam erholen</b>	19 %	23 %	33 %	29 %
<b>Zukunft aktuell ungewiss</b>	4 %	10 %	14 %	19 %
<b>Wird auf lange Sicht nicht überleben</b>	0 %	1 %	0 %	5 %
<b>Kann ich nicht beurteilen</b>	6 %	5 %	5 %	0 %

Auch Führungskräfte, in deren Unternehmen das Krisenmanagement von Teams mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis (70 %) oder mit überwiegendem Frauenanteil (85 %) verantwortet wird, berichten von positiveren Zukunftsszenarios. Wird das Krisenmanagement von Teams mit einem überwiegenden Männeranteil verantwortet,

sinkt dieser Anteil auf 62 %. Sind männliche Einzelpersonen für das Krisenmanagement im Unternehmen verantwortlich, so glauben nur noch 44 %, dass das Unternehmen gestärkt aus der Krise hervorgehen wird, während sich der Anteil jener, die eine langsame Erholung erwarten (41 %), im Vergleich zu den anderen Gruppen zumindest verdoppelt.

### Kreuztabelle: Wie sehen Sie die Zukunft Ihres Unternehmens? & Wer hat das Krisenmanagement im Unternehmen verantwortet?

	Männliche Einzelperson (z.B. Geschäftsführer)	Mehrere Personen, überwiegend Männer	Mehrere Personen in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis	Mehrere Personen, überwiegend Frauen	Weibliche Einzelperson (z.B. Geschäftsführerin)
wird gestärkt aus der Krise hervorgehen	44 %	62 %	70 %	85 %	72 %
Wird sich nur langsam erholen	41 %	20 %	21 %	10 %	16 %
Zukunft aktuell ungewiss	9 %	9 %	7 %	0 %	8 %
Wird auf lange Sicht nicht überleben	3 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Kann ich nicht beurteilen	3 %	7 %	2 %	5 %	4 %

Neben der Einschätzung der Zukunft des eigenen Unternehmens wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zu ihrer eigenen beruflichen Zukunft befragt. Demnach fühlen sich 47 % in ihrem Unternehmen gut aufgehoben und haben vor, weiterhin dort zu arbeiten. 13 % der Befragten machen sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz und 29 % denken aus

persönlichen Gründen über eine berufliche Veränderung nach.

Die Bedeutung von Gleichstellung im Unternehmen hat somit nicht nur Auswirkungen darauf, wer das Krisenmanagement verantwortet, sondern gelebte Gleichstellung wirkt sich vielmehr in doppelter Hinsicht positiv auf die

unternehmerische Zukunftsperspektive aus: Zum einen blicken Personen aus Unternehmen mit einem hohen Reifegrad in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter optimistischer in die Zukunft. Zum anderen zeigen sich jene Befragten wesentlich zuversichtlicher, die auch über ein ausgewogen besetztes Krisenmanagement berichten.

# Resümee

## **Gleichstellung schärft den Blick für die Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Die mangelnde Bedeutung von Gleichstellung für Österreichs Unternehmen wiegt insbesondere in Zeiten der Krise schwer. Das zeigt sich sowohl in den deutlich negativeren Auswirkungen auf Frauenkarrieren als auch in zum Teil „blinden Flecken“ seitens der Führungskräfte, was die Wahrnehmung aktueller Herausforderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbelangt. Die Umfrageergebnisse machen deutlich, dass sich diese Herausforderungen nicht pauschalisieren lassen, sondern von Führungskräften zielgruppenspezifisch behandelt werden müssen. Personen in Führungspositionen sollten demnach eine umfassende Bestandsaufnahme machen, um die Herausforderungen der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren und entsprechende Unterstützungsangebote bieten zu können.



### **Gleichstellung fördert eine empathische, authentische und selbstreflektierte Führungskultur.**

Insbesondere auf den Bereich der mentalen Gesundheit sollte verstärkt geachtet werden: Laut Umfrage liegt hier ein noch nicht gedeckter Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsangeboten vor. Mit entsprechenden Maßnahmen wie Initiativen zur Stärkung des Austauschs, extern begleiteten Einzel- oder Team-Coachings sowie Mindfulness- und Wellbeing-Angeboten können Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, achtsam mit ihrer psychischen Gesundheit umzugehen. Entscheidend ist dabei aber insbesondere die Vorbildwirkung der Führungskräfte: Durch Selbstfürsorge geht man mit gutem Beispiel voran und zeigt auf, wie wichtig es ist, auf eine gesunde Work-Life-Balance und eine entsprechende Abgrenzung zu achten.

Ein empathischer, authentischer und selbstreflektierter Führungsstil ist nicht nur in Zeiten der Krise, sondern auch für die Arbeitswelt der Zukunft ausschlaggebend. Denn nur wer die eigenen Bedürfnisse kennt und offen darüber spricht, kann die Herausforderungen einer diversen Belegschaft nachvollziehen und entsprechend auf Bedürfnisse reagieren. Letztendlich geht es nicht nur in der Corona-Krise darum, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten, sondern um die langfristige Kultivierung einer gesunden Arbeitskultur als Erfolgsfaktor für Produktivität und Leistung.

### **Gelebte Gleichstellung ist ein wesentlicher Schlüssel zu unternehmerischem Erfolg.**

Die strategische und konsequente Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung erweist sich für Unternehmen sowohl direkt als auch indirekt als wichtiger stabilisierender Anker in herausfordernden Zeiten, fördert die Zuversicht in der Belegschaft und trägt positiv zur unternehmerischen Resilienz bei.

Unternehmen mit geschlechtergemischten Führungsteams fällt die Bewältigung der Krise deutlich leichter. Um geschlechtergemischte Führung zu ermöglichen und nachhaltig sicherzustellen, braucht es allerdings einen umfassenden Ansatz: Vom Commitment des Top-Managements über eine klare Zielsetzungen und deren durchgängige Einbettung in die Unternehmensstrategie sowie die entsprechende Ausstattung mit finanziellen Ressourcen und die konsequente Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bis hin zur regelmäßigen Fortschrittsevaluierung. Das alles erfordert Mut, Veränderungsbereitschaft und Konsequenz, macht sich am Ende aber auch bezahlt. Denn gelebte Gleichstellung ist ein wesentlicher Schlüssel zu nachhaltigem unternehmerischem Erfolg.

# Die Organisationen hinter der Weltfrauentagsumfrage 2021

## KooperationspartnerInnen

### **Deloitte.** Deloitte Österreich | [www.deloitte.at](http://www.deloitte.at)

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services. Mit rund 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten werden Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory betreut. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot. Deloitte versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich. Der Deloitte Future Fund setzt Initiativen im gesellschaftlichen und sozialen Bereich. Als Arbeitgeber verfolgt Deloitte den Anspruch, "Best place to work" zu sein.

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](http://www.deloitte.com/about). Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal Netzwerk.

### **WoMentor** | [www.womentor.at](http://www.womentor.at)

Das Mentoring-Programm von WoMentor hat die Mission, Frauen zu inspirieren und zu bestärken, ihr Potenzial zu erkennen und ihren individuellen Berufsweg zu gestalten – für Angestellte, Gründerinnen oder Selbstständige. Durch erfahrene MentorInnen (all Gender) erhalten Mentees Kontakte und Role Models, um sich in ihrer Karriere zu entfalten oder auch neu zu gestalten. Das Mantra von WoMentor: Nicht die Frauen müssen sich ändern – sondern es braucht Veränderung im System.

WoMentor Impact unterstützt daher Unternehmen dabei, eine innovative Kultur der Gleichberechtigung und Vielfalt zu schaffen. Das Angebot umfasst unternehmensinterne Weiterbildungen, Employer Branding sowie Coaching und Mentoring Programme für selbstbewusste MitarbeiterInnen und gendersensible Führungskräfte.

Geführt wird die WoMentor Impact OG gemeinsam von Désirée Jonek und Lisa Kögler, Purpose Coach, die auch als Key-Note-Speakerinnen Impact schaffen, um Gender Equality auf die Agenden von Unternehmen zu bringen.

## UnterstützerInnen



**Wirtschaftsagentur Wien | [www.wirtschaftsagentur.at](http://www.wirtschaftsagentur.at)**

Die Wirtschaftsagentur Wien ist für Sie da. Wir fördern lokale und internationale Unternehmen in allen Phasen ihrer geschäftlichen Entwicklung, beraten bei unternehmerischen Fragestellungen und helfen Expats bei ihrem Start in Wien.

Alle, die ein Unternehmen gründen wollen, Startups, Einzelunternehmen, heimische und internationale Klein- und Mittelbetriebe oder Konzerne, erhalten genau die Informationen, die sie benötigen. Wenn Sie Förderungen, Betriebsflächen, ein Büro, kostenlose Beratung oder Workshops suchen und neue Partnerschaften knüpfen möchten, reden Sie am besten mit uns.



**Marita  
Haas**

**Marita Haas | [www.maritahaas.at](http://www.maritahaas.at)**

Marita Haas ist Gender-Expertin und Unternehmensberaterin in Wien. Aus der Organisations- und Gender-Forschung kommend, begleitet sie Unternehmen dabei, Gender-sensible Prozesse zu entwickeln, Vielfalt zuzulassen und ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen. Sie setzt sich kritisch mit Women\*-only Formaten auseinander und fokussiert auf die Verknüpfung von Gender Equality mit Leadership und den Strukturen und Prozessen von Unternehmen.

# 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](http://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" – mehr als 330.000 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](http://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.