

Gleichstellung in Österreichs Wirtschaft 2020

Eine Umfrage von Deloitte Österreich

Vorwort	03
Methode und Sample	04
Relevanz von Geschlechtergleichstellung	05
Motivationsfaktoren für die Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung	07
Karrierehürden – Ja oder Nein?	09
Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt	11
Gründe für ungleiche Bezahlung	12
Wo liegt die Verantwortung für Gleichstellung?	15
Förderliche Maßnahmen zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt	16
Geschlechterquoten als Wegbereiter	18
Fazit	21

Impressum

Herausgegeben von Deloitte Consulting GmbH
AutorInnen: Gundi Wentner, Elisa Aichinger, Gerhard Wagner
unter redaktioneller Mitarbeit von Armin Nowshad und Gina Grassmann
Grafik und Layout: Tanja Spielvogel

Vorwort

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bleibt auch im neuen Jahrzehnt eine unerreichte Zielsetzung. Nach wie vor verdienen Frauen in Österreich für dieselbe Arbeit im Durchschnitt und je nach Berechnungsmethode um bis zu 20 % weniger als Männer. Der Arbeitsmarkt bleibt sowohl horizontal als auch vertikal entlang unserer binären Geschlechtergrenzen segregiert. In den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen betrug der Frauenanteil 2019 laut AK Wien nur 8,2 %. Die Vorstandspositionen börsennotierter Unternehmen waren nur mit insgesamt zehn Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 4,9 %. Eines ist klar: Es gibt Handlungsbedarf.

Deloitte Österreich hat den Internationalen Frauentag heuer erneut zum Anlass genommen, um in Österreichs Unternehmen nachzufragen: Wie steht es um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der österreichischen Arbeitswelt? Was braucht es, um Gleichstellung zu erreichen? Was wirkt förderlich, was hinderlich?



Gundi Wentner
Partnerin | Consulting



Elisa Aichinger
Director | Consulting

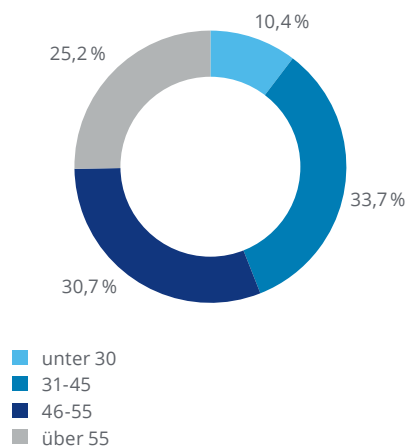
Methode und Sample

314 Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter beteiligten sich im Februar 2020 an der Deloitte Umfrage zum Weltfrauentag. Sie zeichnen ein Stimmungsbild zum Status quo von Geschlechtergleichstellung in der österreichischen Unternehmenslandschaft. In Hinblick auf das Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen die Gruppen der 31- bis 45-jährigen mit 33,7% sowie der 46- bis 55-jährigen mit 30,7% die größten Anteile gefolgt von den über 55-jährigen mit 25,2% und den unter 30-jährigen mit 10,4%.

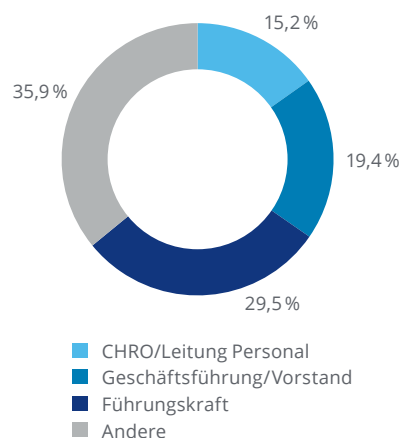
Mehr als ein Drittel der befragten Personen (35,9%) sind in der Geschäftsführung oder dem Vorstand tätig. Bei weiteren 29,5% handelt es sich um Führungskräfte; 15,2% sind im Personalbereich als CHRO oder Personalleitung beschäftigt. 19,4% haben anderweitige Positionen inne.

Der Großteil der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter (61,2%) kommt aus Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 21,3% arbeiten in Mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 17,5% sind in Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig. Am stärksten repräsentiert sind die Dienstleistungs- sowie die Finanzbranche mit jeweils mehr als 60 Vertreterinnen und Vertretern, gefolgt von anderen Branchen, der Konsum- und Industrieproduktion, Technologie, Medien und Kommunikation sowie dem öffentlichen Bereich.

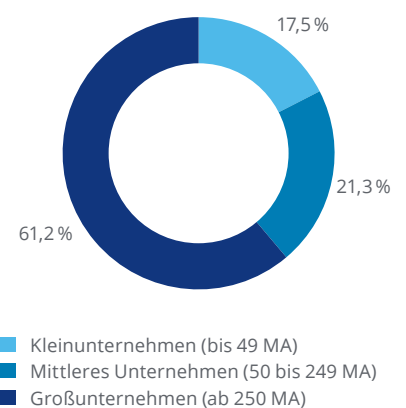
Alter



Position im Unternehmen



Unternehmensgröße

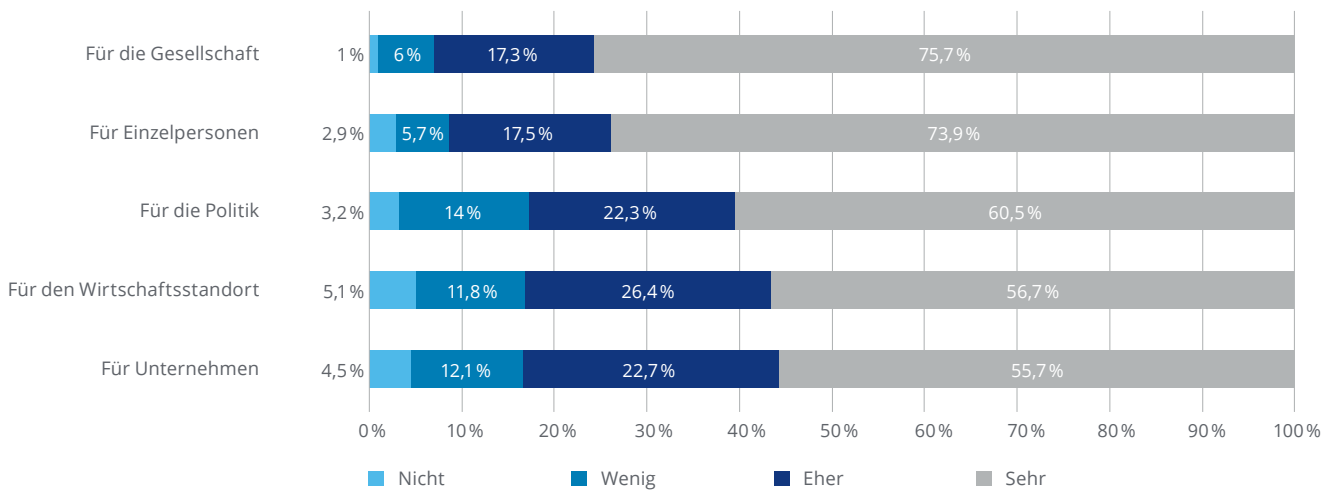


Relevanz von Geschlechtergleichstellung

Jeweils mehr als 90 % der befragten Personen sind der Meinung, dass Geschlechtergleichstellung für die Gesellschaft sowie für Einzelpersonen am bedeutsamsten ist. Rund drei Viertel geben sogar an, dass die Gleichstellung der

Geschlechter für die Gesellschaft (75,7%) wie auch für Einzelpersonen (73,9%) sehr relevant ist. Für Politik, Wirtschaftsstandort und Unternehmen wird das Thema tendenziell etwas weniger relevant eingeschätzt.

Wie relevant ist Geschlechtergleichstellung aus Ihrer Sicht für die folgenden AkteurInnen?

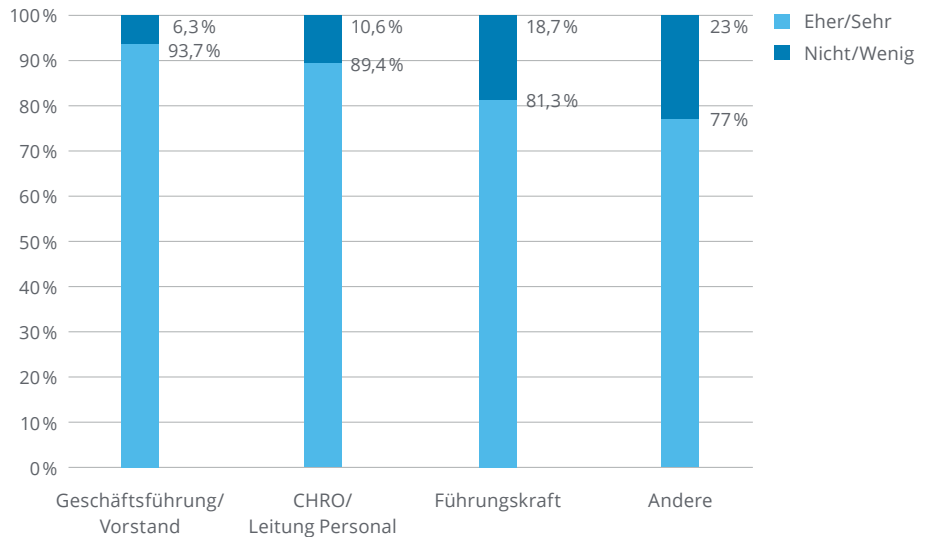


83,4% der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter sehen eine eher bis sehr hohe Relevanz von Gleichstellung für die Unternehmen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass die empfundene Relevanz von Geschlechtergleichstellung für Unternehmen von der Funktion der befragten Personen abhängt. Je hierarchisch höher die Funktion oder Position, desto stärker wird das Thema als eher oder sehr relevant empfunden.

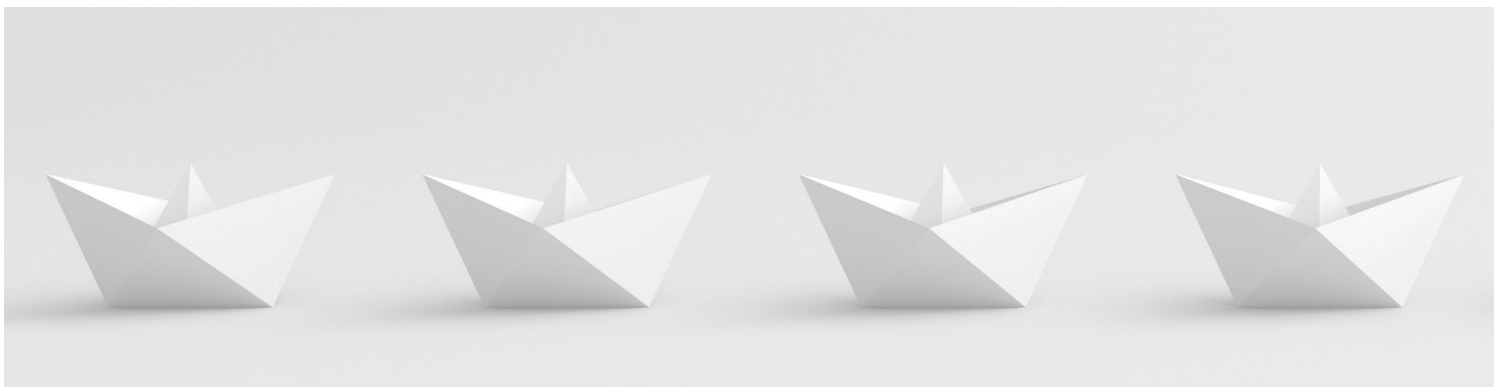
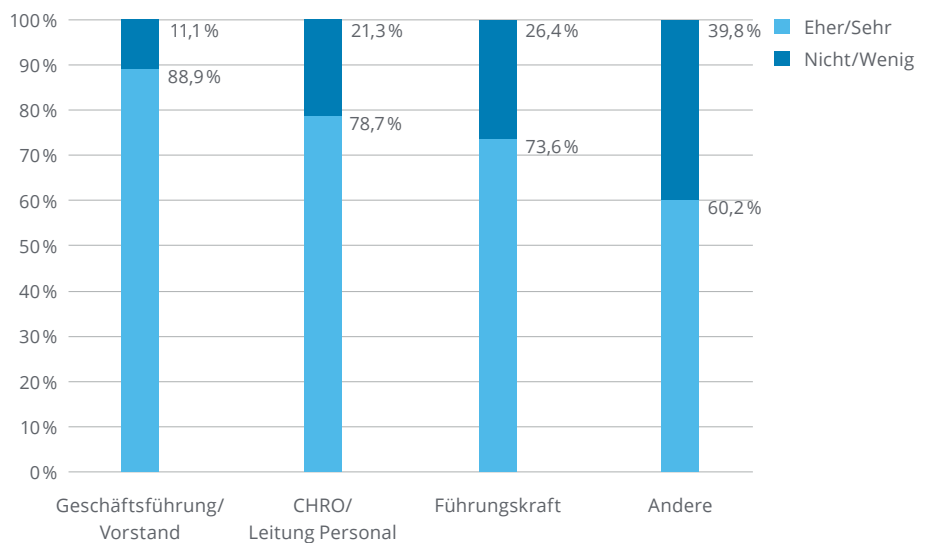
Die wahrgenommene Bedeutung von Gleichstellung für Unternehmen sinkt jedoch deutlich, wenn es explizit um die Relevanz für das eigene Unternehmen geht. So sind nur noch 72,6% der Ansicht, dass das Thema Geschlechtergleichstellung für ihr eigenes Unternehmen eher bis sehr relevant ist. Die empfundene Relevanz von Geschlechtergleichstellung für das eigene Unternehmen nimmt wiederum zu, je hierarchisch höher die Position der Person im Unternehmen ist, wengleich die Wahrnehmung in Bezug auf das eigene Unternehmen deutlich geringer ausfällt als dies in Hinblick auf Unternehmen im Allgemeinen der Fall ist.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass Österreichs Unternehmen die Bedeutung und das wirtschaftliche Potenzial von Gleichstellung für Unternehmen sowie den Wirtschaftsstandort unterschätzen und noch nicht vollständig auszuschöpfen wissen. Insbesondere für das eigene Unternehmen scheinen die befragten Personen dieses Wirkungspotenzial nur eingeschränkt einschätzen zu können.

Relevanz für Unternehmen nach Position



Relevanz für das eigene Unternehmen nach Position

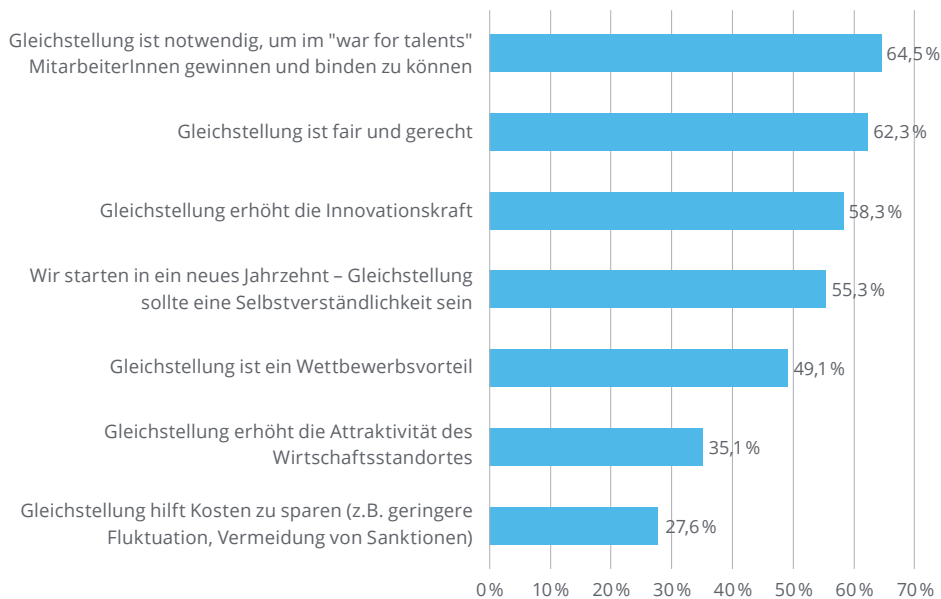


Motivationsfaktoren für die Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung

Am ausschlaggebendsten für die Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung sind unternehmerische sowie soziale Motive. Fast zwei Drittel (64,5%) geben an, dass Gleichstellung

notwendig ist, um im „War for Talents“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden zu können. Auch sind 62,3% der Meinung, dass Gleichstellung fair und gerecht ist.

Was sind die Motivationsfaktoren Ihres Unternehmens für die Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung?





Die Einschätzung zu den Motivationsfaktoren im eigenen Unternehmen unterscheidet sich je nach Position der befragten Personen. Während für Geschäftsführung oder Vorstand (73,2 %) sowie CHRO oder Personalleitung (73 %) das Motiv „Gleichstellung ist fair und gerecht“ mit Abstand der bedeutsamste Faktor ist, sehen Führungskräfte (68,7 %) sowie andere Funktionen (63,2 %) den wichtigsten Motivationsfaktor in der Notwendigkeit, im „War for Talents“ bestehen zu können.

Bemerkenswert ist auch die Aufschlüsselung der Motivationsfaktoren nach der Unternehmensgröße. So stehen für Kleinunternehmen sowie Mittlere Unternehmen soziale Gründe wie „Gleichstellung ist fair und gerecht“ (70,7 % der Kleinunternehmen) oder „Wir starten in ein neues Jahrzehnt – Gleichstellung sollte eine Selbstverständlichkeit sein“ (63,6 % für Mittlere Unternehmen) an der Spitze des Rankings. Unter den Vertreterinnen und Vertretern der Großunternehmen sind hingegen die Motive „Gleichstellung ist notwendig, um im „War for Talents“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden zu können“ (72 %) sowie „Gleichstellung erhöht die Innovationskraft“ (61,5 %) die beiden wichtigsten Beweggründe für eine Beschäftigung mit dem Thema.

Klare unternehmerische Argumente und Potenziale von Gleichstellung wie der Wettbewerbsvorteil, die Attraktivitätssteigerung und Kosteneinsparungen werden hingegen als nachrangig eingestuft.

Die Reihung der Motivationsfaktoren bestätigt die zuvor zugeschriebene höhere Relevanz von Gleichstellung für die Gesellschaft und Einzelpersonen. Die überwiegend nachrangige Nennung unternehmerischer Motive ist in dieser Hinsicht wenig überraschend und belegt vielmehr, dass es noch mehr Bewusstseinsbildung in Bezug auf die wirtschaftlichen und unternehmerischen Vorteile und Nutzenpotenziale von Geschlechtergleichstellung braucht.

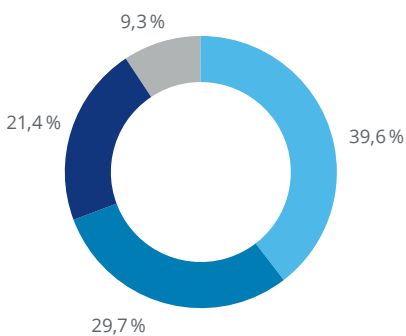
Dass Gleichstellung einen wertvollen Lösungsansatz für unternehmerische Herausforderungen wie beispielsweise den Fachkräftemangel oder demografische Veränderungen darstellt, zeigt sich nicht zuletzt im Top-Motivationsfaktor „Gleichstellung ist notwendig, um im „War for Talents“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden zu können“.

Karrierehürden – Ja oder Nein?

90,7 % der Befragten sind der Meinung, dass es am Arbeitsmarkt klare Karrierehürden für Frauen gibt. Differenzierter betrachtet, geben 21,4 % an, dass sich Karrierehürden erst beim Schritt in die Top-Führungsebene stellen, sprich Frauen tendenziell mit der sogenannten „Gläsernen Decke“ konfrontiert sind. Weitere 29,7 % sind der

Meinung, dass Karrierehürden für Frauen bereits ab der ersten Führungsebene bzw. ab dem Zeitpunkt der Übernahme von Führungsverantwortung wirken. Fast 40 % sind aber überzeugt, dass die Frage nach der Führungsverantwortung eine untergeordnete Rolle spielt und sich Frauen vielmehr auf allen Ebenen klaren Karrierehürden stellen müssen.

Gibt es aus Ihrer Sicht Karrierehürden für Frauen? Wenn ja, ab welcher Hierarchieebene?



- Ja, Karrierehürden wirken auf allen Ebenen
- Ja, Karrierehürden wirken bereits ab der ersten Führungsebene bzw. ab dem Zeitpunkt der Übernahme von Führungsverantwortung
- Ja, Karrierehürden stellen sich beim Schritt in die Top-Führungsebene (Stichwort "Gläserne Decke")
- Nein, es gibt keine Karrierehürden

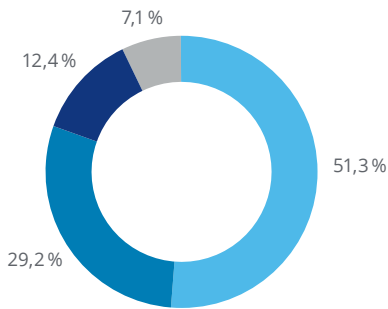
Bemerkenswert sind bei genauerer Betrachtung die unterschiedlichen Einschätzungen der Befragten in Abhängigkeit zu ihrer Position im Unternehmen. Insbesondere unter den CHROs oder Personalleitungen polarisiert die Frage nach den Karrierehürden. Während 40,4% angeben, dass Karrierehürden für Frauen auf allen Ebenen wirken, sind weitere 17% der Meinung, dass es keine Karrierehürden für Frauen gibt. Dem schließen sich auch 16,1% der Geschäftsführungen oder Vorstände an. Die übrigen Personen der Position „Geschäftsführung bzw. Vorstand“ sowie die Führungskräfte sehen die Hürden relativ gleichmäßig verteilt ab der ersten Führungsebene, beim Schritt in die Top-Führungsebene sowie auf allen Ebenen. Unter den befragten Personen mit anderweitigen Funktionen ist mehr als die Hälfte (51,3%) der Meinung, dass Karrierehürden für Frauen auf allen Ebenen wirken.

Die unterschiedlichen Einschätzungen zeigen deutlich, dass die Wahrnehmung von Karrierehürden mit der eigenen Position in Unternehmen im Zusammenhang steht. Mögliche Erklärungen dafür sind, dass CHRO oder Personalleitungen sowie Geschäftsführungen oder Vorstände besser mit den unternehmenseigenen Karriereprozessen vertraut sind und über Mechanismen zur Vermeidung von Diskriminierungspotenzialen Bescheid wissen. Auch kann dies ein Hinweis darauf sein, dass Diskriminierungspotenziale in höheren Hierarchieebenen nicht mehr so bewusst wahrgenommen werden.

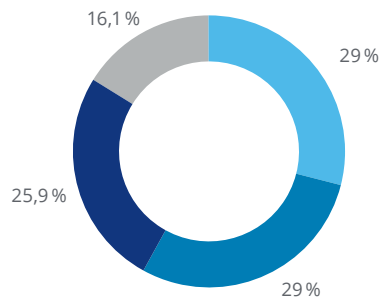
Eine aktive Auseinandersetzung mit gleichstellungsfördernden Karriereprozessen sowie eine transparente Kommunikation derselben können in beiden Fällen unterstützen.

Nach Position im Unternehmen

Andere

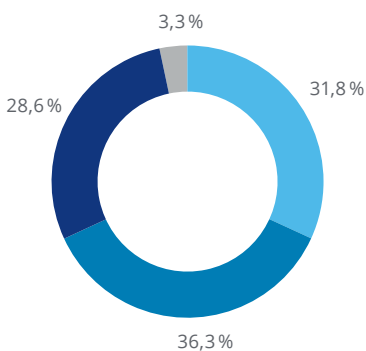


Geschäftsführung/Vorstand

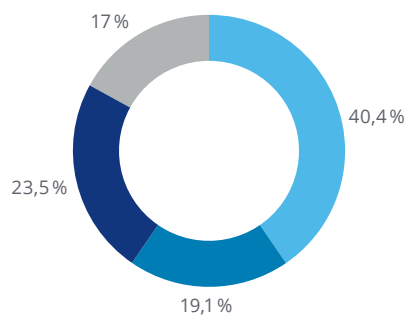


- Ja, Karrierehürden wirken auf allen Ebenen
- Ja, Karrierehürden wirken bereits ab der ersten Führungsebene bzw. ab dem Zeitpunkt der Übernahme von Führungsverantwortung
- Ja, Karrierehürden stellen sich beim Schritt in die Top-Führungsebene (Stichwort "Gläserne Decke")
- Nein, es gibt keine Karrierehürden

Führungskraft



CHRO/Leitung Personal



Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt

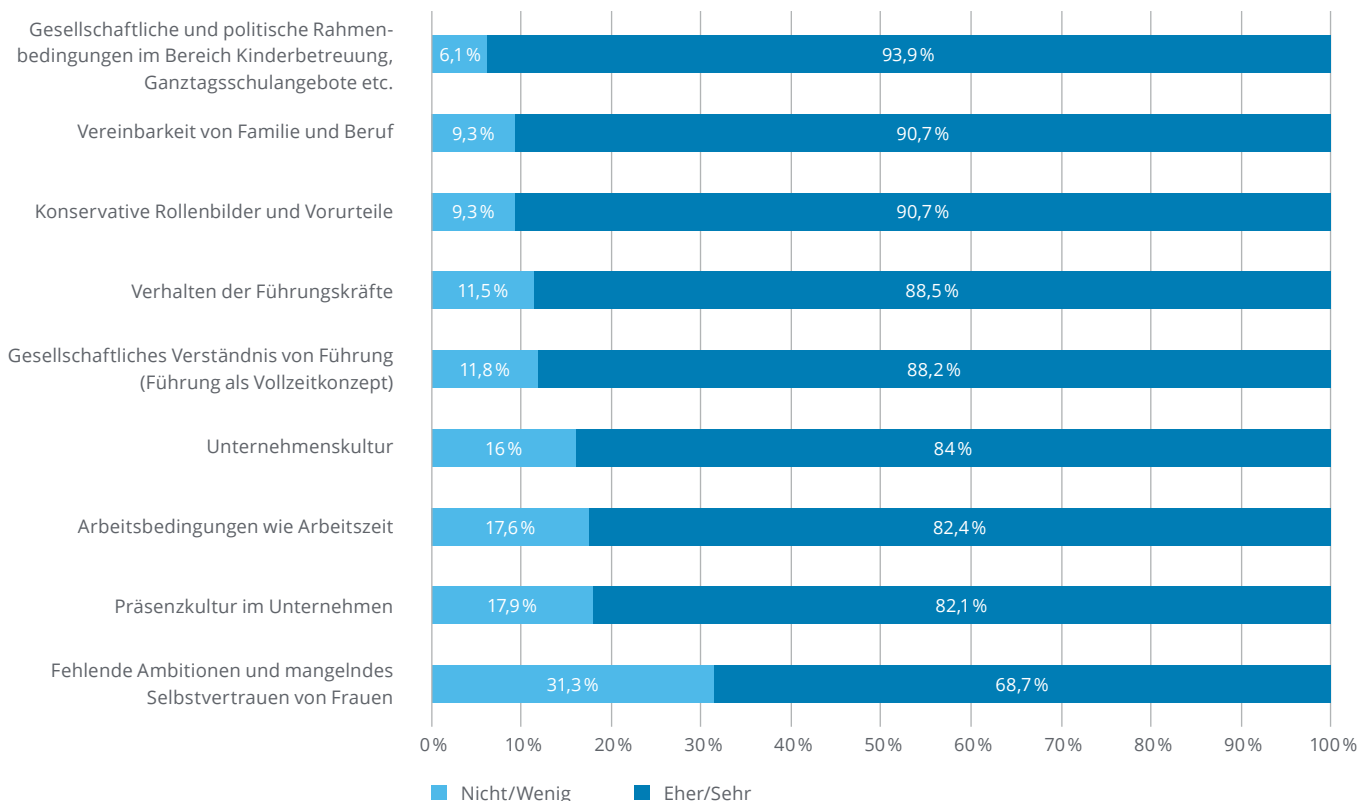
Auf Ebene des Arbeitsmarktes sind für die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer vorwiegend gesellschaftliche Faktoren für die Ungleichstellung von Frauen und Männern ausschlaggebend. So sehen 93,9% der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter „Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen im Bereich Kinderbetreuung, Ganztags-schulangebote etc.“ als eher oder sehr hinderlich an, gefolgt von „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Konservative Rollenbilder und Vorurteile“ mit jeweils

90,7%. Auf den Plätzen vier und fünf der hinderlichsten Faktoren folgen mit „Verhalten der Führungskräfte“ (88,5%) und „Gesellschaftliches Verständnis von Führung (Führung als Vollzeitkonzept)“ (88,2%) schließlich Hindernisse, die stärker der unternehmerischen Sphäre zugeordnet werden können.

Diese Ergebnisse decken sich weitestgehend mit früheren Umfragen, die Deloitte Österreich rund um das Thema Gleichstellung durchgeführt hat. Zum einen belegen sie, dass es insbesondere

strukturelle und kulturelle Veränderungen auf allen Ebenen braucht, um Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu beseitigen. Zum anderen zeigt sich, dass Unternehmen ihre Handlungsspielräume noch nicht ausreichend erkennen und noch unzureichend ausschöpfen.

Wie hinderlich sind Ihrer Meinung nach die folgenden Faktoren auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt?

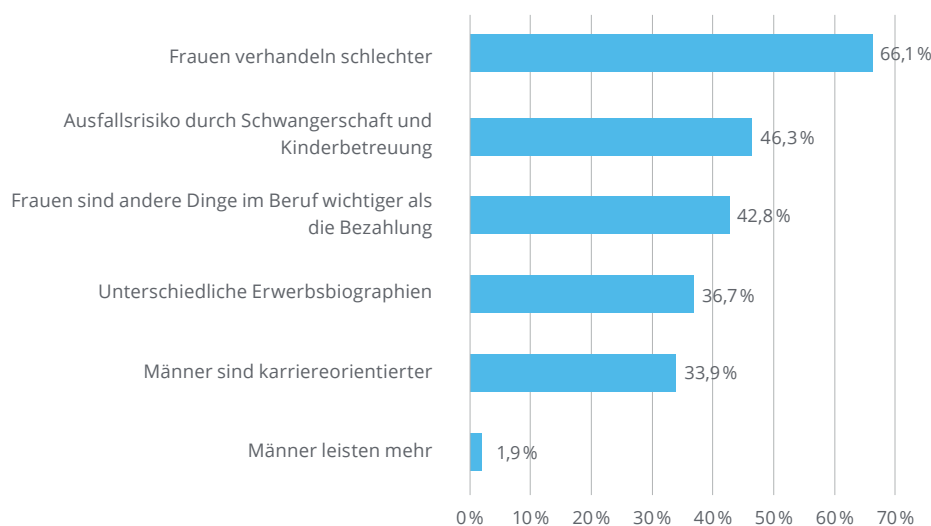


Gründe für ungleiche Bezahlung

Nach wie vor verdienen in Österreich Frauen im Durchschnitt für gleichwertige Tätigkeiten weniger als Männer. Aus Sicht von zwei Drittel der Befragten (66,1 %) liegt das hauptsächlich daran, dass

Frauen schlechter verhandeln. Mit der tatsächlichen Leistung hat die ungleiche Bezahlung hingegen nichts zu tun. Nur 1,9 % sind der Meinung, dass Männer mehr leisten und deshalb besser entlohnt werden.

Woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass Frauen durchschnittlich für dieselbe Arbeit weniger verdienen als Männer?

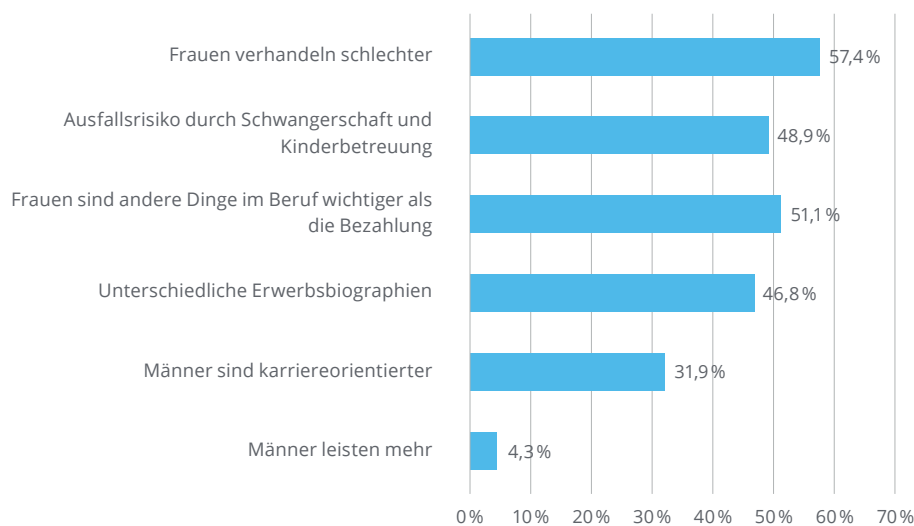


Das vermeintlich mangelnde Verhandlungsgeschick von Frauen ist bei einer Aufschlüsselung nach Positionen der befragten Personen jeweils der Hauptfaktor für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Das ist äußerst beachtenswert, da ein Entscheid des Obersten Gerichtshofs bereits im Jahr 1998 festgelegt hat, dass Verhandlungsgeschick keine ungleiche Bezahlung rechtfertigt.

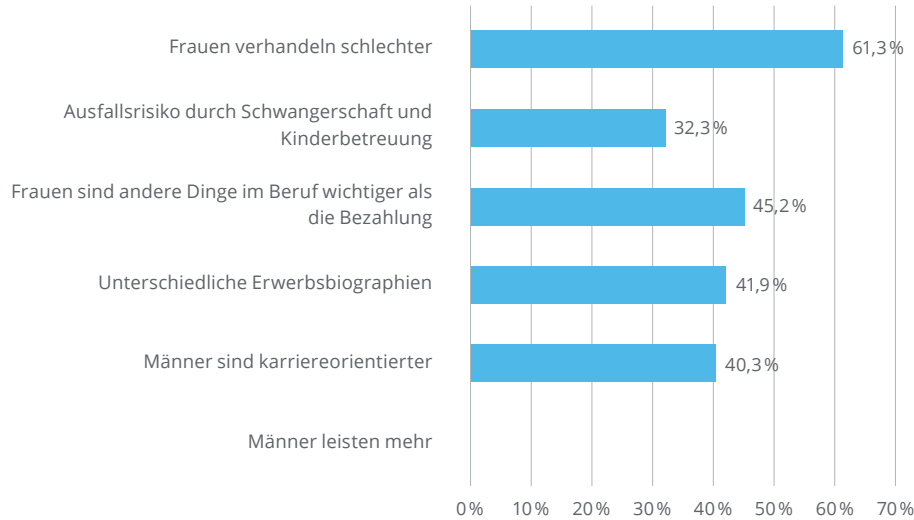
Abgesehen vom gesetzlichen Aspekt ist das vermeintlich schlechtere Verhandlungsgeschick von Frauen als

Erklärung für die ungleiche Bezahlung weder ausreichend noch zielführend. Denn wird die Verantwortung zu sehr auf der individuellen Ebene festgemacht, können strukturelle Faktoren und Diskriminierungsmechanismen wie etwa die unterschiedliche Bewertung von stereotyp weiblichen und männlichen Tätigkeiten leicht übersehen werden. Um gleiche Bezahlung von Frauen und Männern effektiv sicherzustellen, braucht es nachhaltige Maßnahmen auf allen Ebenen, die den tatsächlichen Ursachen des Problems entgegenwirken.

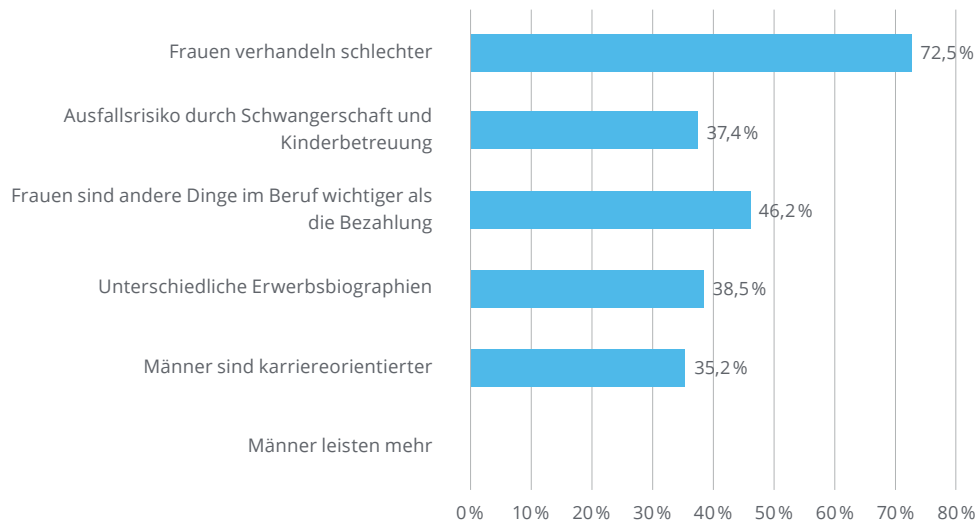
CHRO/Leitung Personal



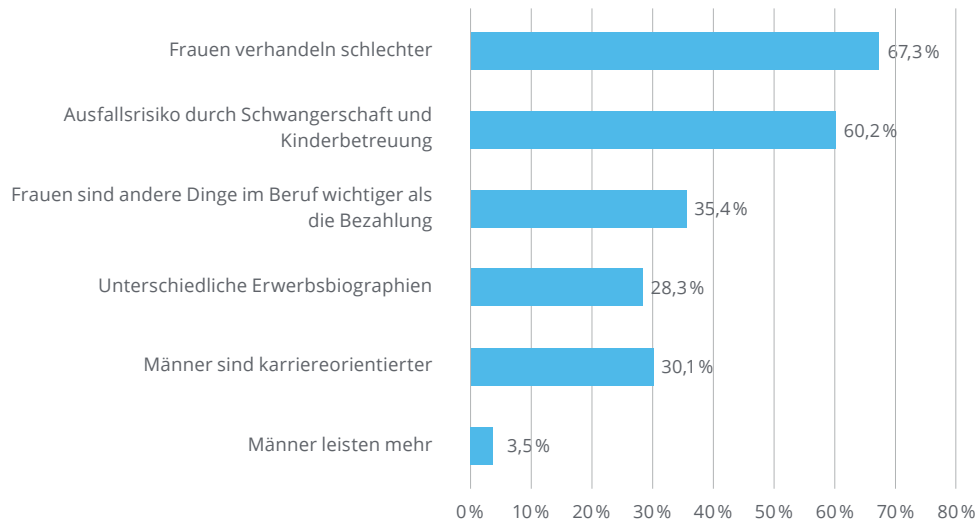
Geschäftsführung/Vorstand

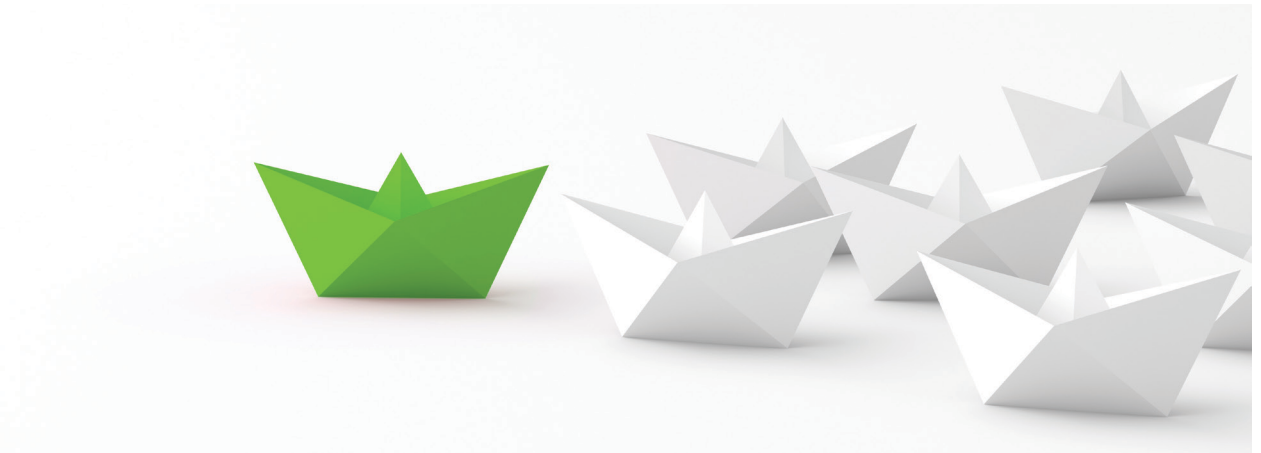


Führungskraft



Andere





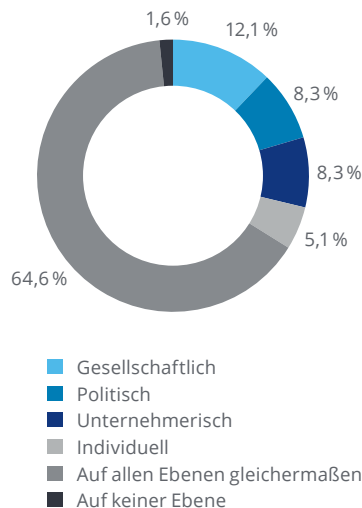
Wo liegt die Verantwortung für Gleichstellung?

Aufbauend auf der Bestandsaufnahme rund um die Hindernisse und Problemfelder auf dem Weg in Richtung Gleichstellung der Geschlechter stellt sich die Frage, wo die Verantwortung für eine Verbesserung des Status quo liegt – in der Gesellschaft, in der Politik, in den Unternehmen oder doch beim Individuum?

Fast zwei Drittel (64,6 %) der Befragten sind der Ansicht, dass die Verantwortung auf allen Ebenen gleichermaßen liegt. 12,1 % sehen die Verantwortung vorwiegend bei der Gesellschaft als Kollektiv, während 5,1 % das Individuum in der Verantwortung sehen. Jeweils 8,3 % sehen die Politik oder Unternehmen in der Verantwortung.

Durchaus positiv hervorzuheben ist hierbei das hohe Bekenntnis zur gemeinschaftlichen Verantwortung, während sich in den differenzierten Verantwortlichkeiten mitunter zuvor diskutierte Erkenntnisse widerspiegeln.

Auf welcher Ebene liegt Ihrer Meinung nach vorwiegend die Verantwortung für Gleichstellungsbemühungen?



Förderliche Maßnahmen zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Am förderlichsten und zuträglichsten für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sehen 94,2 % Kinderbetreuungsangebote, dicht gefolgt von zeitlich und örtlich flexiblen Arbeitsmodellen wie beispielsweise Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten oder Home-Office-Möglichkeiten mit 93,6 %.

Maßnahmen zu Führung in Teilzeit oder Job Sharing (87,5 %) sowie der Papamonat

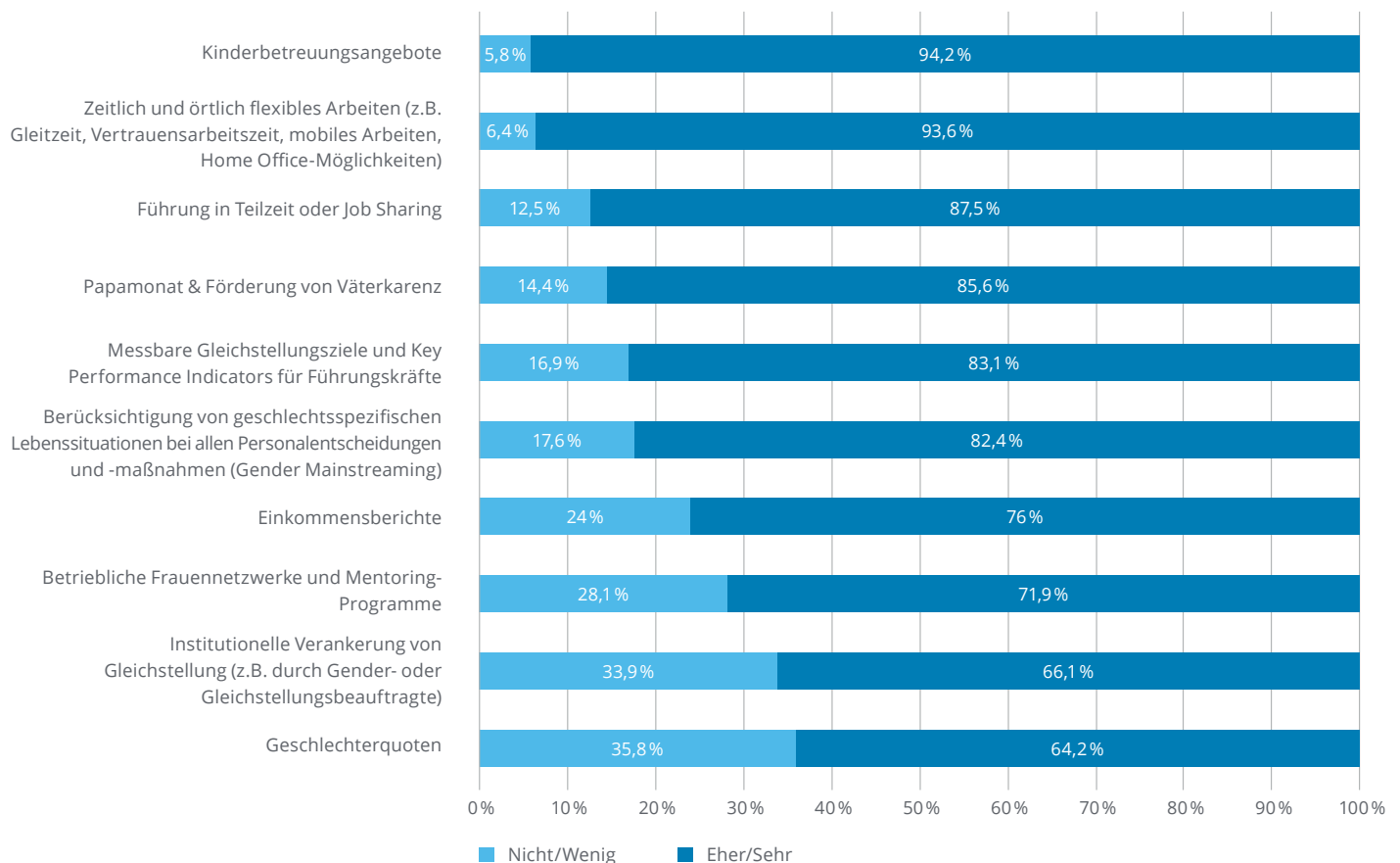
und die Förderung der Väterkarenz (85,6 %) komplettieren die Top-4-Maßnahmen, die sich allesamt den strukturellen Rahmenbedingungen mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für Frauen sowie Männer widmen.

Erst auf dem fünften Rang folgt mit messbaren Gleichstellungszielen und Key Performance Indicators für Führungskräfte (83,1 %) eine Controlling- und Steuerungsmaßnahme. Im unteren Feld finden sich

Einkommensberichte (76 %) wieder, denen rund ein Viertel keine bis wenig gleichstellungsfördernde Wirkung attestiert.

Das Schlusslicht unter den Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bilden die Geschlechterquoten. 35,1 % schätzen Geschlechterquoten als eher förderlich ein, nur 29,1 % empfinden sie als sehr förderlich.

Wie förderlich sind Ihrer Meinung nach die folgenden Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt?



Dieses Ergebnis ist durchaus überraschend, da sich Geschlechterquoten von messbaren Gleichstellungszielen und Key Performance Indicators für Führungskräfte in Bezug auf ihre Zielsetzung und den Zugang kaum unterscheiden. Dennoch trennen die beiden Maßnahmen 18,9%. Das legt die Vermutung nahe, dass die Bereitschaft in Unternehmen, sich mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen, mit betriebswirtschaftlichen Begriffen besser unterstützt werden kann, als mit politisch besetzten Begriffen.

Auch weisen die Ergebnisse deutlich darauf hin, dass es über einzelne Maßnahmen hinweg einen großen Handlungsbedarf gibt. Insbesondere der flächendeckende Ausbau der als am förderlichsten genannten Kinderbetreuungsangebote wird in Österreich bereits seit vielen Jahren intensiv diskutiert – bisher allerdings nur mit eingeschränktem Erfolg. Aber auch Unternehmen können Verantwortung übernehmen und mit entsprechenden Angeboten die Gleichstellung fördern.

Durch die sowohl zeitlich als auch örtlich flexible Gestaltung von Arbeit, das Ermöglichen von Führung in Teilzeit oder in Form von Job Sharing sowie die aktive Förderung von Väterkarenz können Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Unterstützt und begleitet werden diese Bemühungen im Idealfall über strukturelle Steuerungs- und Controlling-Aktivitäten wie messbare Gleichstellungsziele und gleichstellungsorientierte KPIs für Führungskräfte.

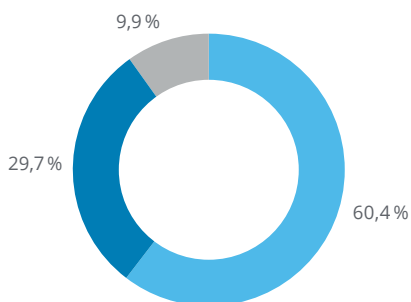




Geschlechterquoten als Wegbereiter

Geschlechterquoten finden als förderliche Maßnahme zwar nur wenig Zustimmung, dennoch werden sie von 60,4% der befragten Personen als wirksam erachtet.

Wie stehen Sie zu Geschlechterquoten, sprich der Regelung, dass bei gleicher Qualifikation jenes Geschlecht bevorzugt wird, das in der entsprechenden Funktion momentan unterrepräsentiert ist?



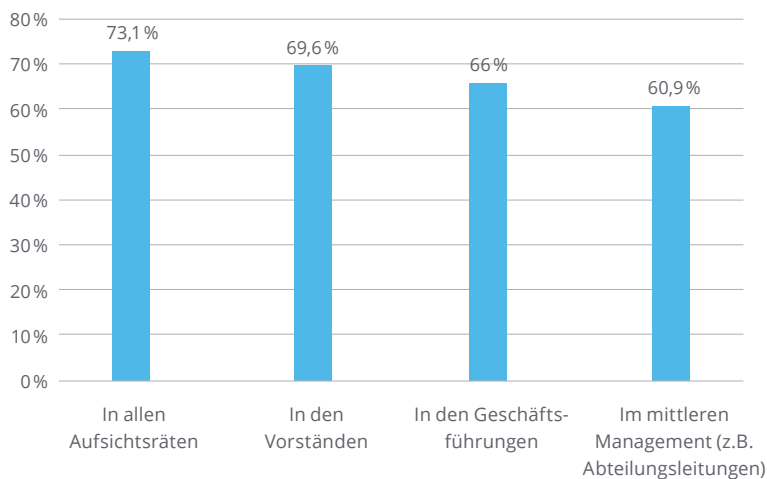
- Ich halte sie für wirksam
- Ich halte sie für nicht wirksam
- Ich habe dazu keine Meinung

74 % sprechen sich für Geschlechterquoten in allen politischen Ebenen und Institutionen aus. 68,9 % fordern diese für die Ministerinnen und Minister einer Regierung und 67,3 % wünschen sich eine Geschlechterquote für den Nationalrat. Bezogen auf die Wirtschaft geben 73,1 % der Unternehmensvertreterinnen und

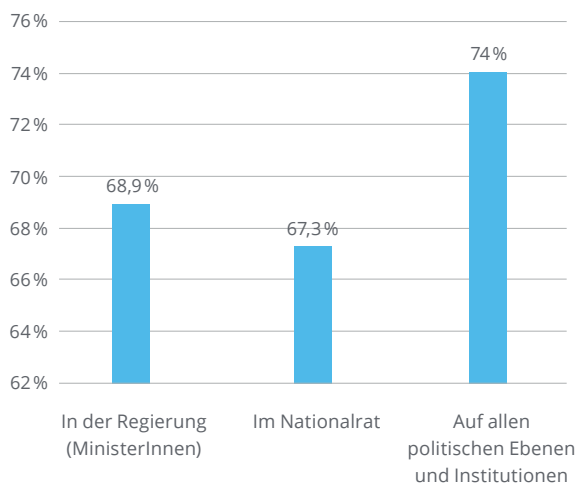
Unternehmensvertreter an, dass eine Geschlechterquote in allen Aufsichtsräten eingeführt werden sollte. 69,6 % fordern selbiges für die Vorstände, genau zwei Drittel (66 %) für Geschäftsführungen und 60,9 % wünschen sich Geschlechterquoten auch im mittleren Management.

Stellen Sie sich vor, eine Geschlechterquote wird gesetzlich eingeführt: In welchen Bereichen und ggf. auf welchen Ebenen sollte dies geschehen?

Wirtschaft



Politik

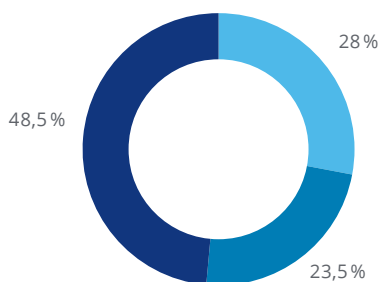


Gefragt nach der Dauer einer solchen Maßnahme, sprechen sich 28 % für eine unbefristete, sprich dauerhafte Einführung einer Geschlechterquote aus. 23,5 % würden sie befristet einführen, um die Wirksamkeit zu prüfen.

Fast die Hälfte der Befragten (48,5 %) wünscht sich eine befristete Umsetzung vor dem Hintergrund, dass eine Geschlechterquote einen wichtigen Zwischenschritt, aber keine Dauerlösung darstellt.

Diese umfassende Befürwortung von Geschlechterquoten als gleichstellungsfördernde Maßnahme durch die befragten Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter ist angesichts der gesellschaftspolitischen Debatten um das Thema überraschend. Daraus lässt sich ein klarer Auftrag für die Politik ableiten. Darüber hinaus würden gesetzlich eingeführte Geschlechterquoten den unternehmensinternen Bemühungen in Form von messbaren Gleichstellungszielen und KPIs externe Legitimation geben und somit zusätzlichen Nachdruck verleihen.

**Stellen Sie sich vor, eine Geschlechterquote wird gesetzlich eingeführt:
Auf welche Dauer sollte sie eingeführt werden?**



- Unbefristet, sprich dauerhaft
- Befristet, um die Wirksamkeit zu prüfen
- Befristet, denn die Quote ist ein wichtiger Zwischenschritt aber keine Dauerlösung



Fazit

Einmal mehr zeigt sich: Auch im Jahr 2020 wird das volle Potenzial von Gleichstellung in der österreichischen Wirtschaft noch lange nicht ausgeschöpft. Um das zu erreichen, braucht es umfassende Maßnahmen auf struktureller, kultureller und unternehmerischer Ebene. Die Umfrageergebnisse legen folgende konkrete Handlungsfelder nahe:

1. Verstärkte Sensibilisierung der österreichischen Unternehmen für die Nutzenpotenziale von Gleichstellung für die Unternehmen selbst sowie den Wirtschaftsstandort Österreich

Gerade in Zeiten demografischer Veränderungen, des zunehmenden Fachkräftemangels und anderer wegweisender Zukunftstrends müssen Unternehmen ihre Gleichstellungsbemühungen verstärken, um aus dem vollen Potenzial des Arbeitsmarktes zu schöpfen und sich für die Talente von morgen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

2. Aufzeigen der Handlungsspielräume von Unternehmen, um in der eigenen Organisation einen positiven Beitrag für die Gleichstellung der Geschlechter zu leisten

Um Gleichstellungsbemühungen auf Unternehmens-ebene wirksam zu fördern und langfristig zu verankern, braucht es insbesondere ein gleichstellungsorientiertes Verständnis von Arbeit und Führung sowie eine inklusive Unternehmens- und Führungskultur.

3. Schaffung von politischen Rahmenbedingungen, die die Unternehmen in ihren Gleichstellungsvorhaben leiten und unterstützen

Die Politik ist angehalten, für die entsprechenden gleichstellungsfördernden Strukturen und Regelungen wie beispielsweise flächendeckende Kinderbetreuungsangebote, einen gesetzlichen Anspruch auf Väterkarenz und verpflichtende, befristete Geschlechterquoten zu sorgen. So kann den Unternehmen ein unterstützender Rahmen für ihr gleichstellungsförderndes Handeln geboten und die Nachhaltigkeit der Bemühungen gestärkt werden.

Kontakt



Gundi Wentner

Partner | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2500
gwentner@deloitte.at



Elisa Aichinger

Director | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2531
eaichinger@deloitte.at



Gerhard Wagner

Consultant | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2680
gwagner@deloitte.at

Deloitte Consulting GmbH

Renngasse 1 /Freyung
1010 Wien

www.deloitte.at/consulting

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine "UK private company limited by guarantee" („DTTL“), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen. DTTL (auch "Deloitte Global" genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Unter www.deloitte.com/about finden Sie eine detaillierte Beschreibung von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kundinnen und Kunden bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „Making an impact that matters“ – mehr als 312.000 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 und die Gesellschaft erbringen.

Dieses Dokument enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Dokument sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Deloitte Mitgliedsfirmen übernehmen keinerlei Haftung oder Gewährleistung für in diesem Dokument enthaltene Informationen.