



2. Metabericht Standortanalyse

Stichtag 30. Juli 2022



Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des BMAW.

 **Bundesministerium**
Arbeit und Wirtschaft

Umgesetzt von der Arbeitsgemeinschaft bestehend aus:



Deloitte.



Inhaltsverzeichnis



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.

- Einleitung: Gegenstand des Metaberichts und Sample
- Ausgangslage der Betriebe in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Motivation der Betriebe, sich mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen
- Organisationale und strukturelle Verankerung des Themas Gleichstellung
- Reifegrad in Bezug auf gleichstellungsorientierte Karriere- und Einkommensprozesse
- Ansatzpunkte für wirksame Beratungsinterventionen
- Conclusio



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Einleitung: Gegenstand des Metaberichts und Sample

Sowohl nach ca. 40 % als auch nach 100 % der durchgeführten Standortanalysen werden qualitative und quantitative Informationen über diese in einem Metabericht zusammengeführt. Dieser ermöglicht überbetriebliche Aussagen rund um die Geschlechtergleichstellung in den teilnehmenden Unternehmen und soll Aufschluss über den bisherigen Status der Standortanalyse liefern. So können Potenziale zur Weiterentwicklung des Projekts und insbesondere der Standortanalyse identifiziert und im weiteren Projektverlauf umgesetzt werden.

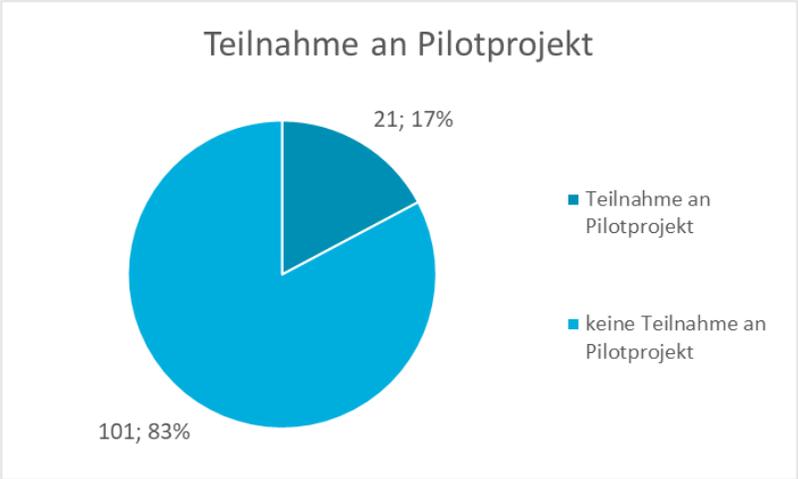
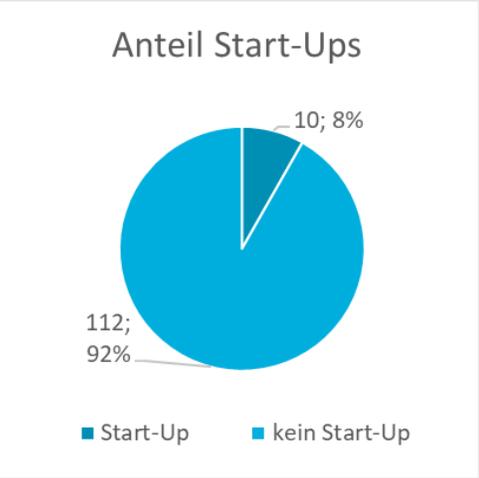
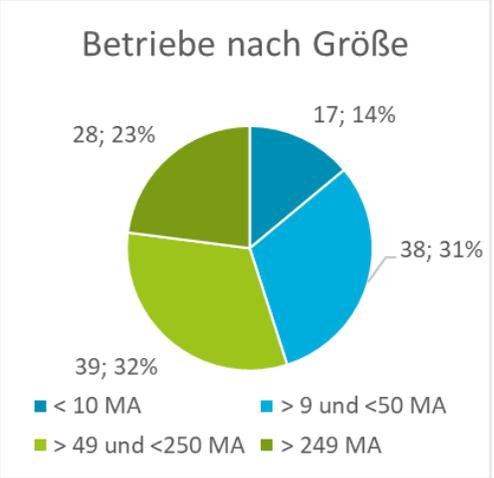
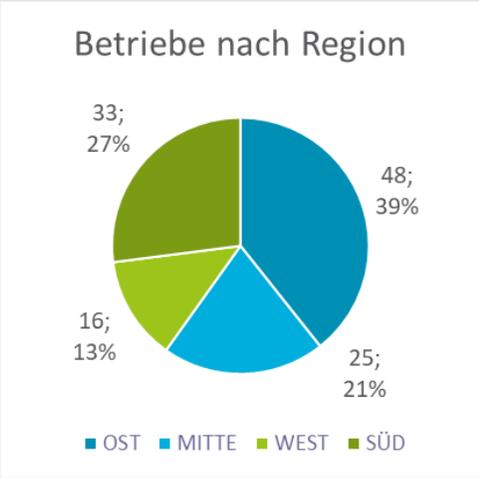
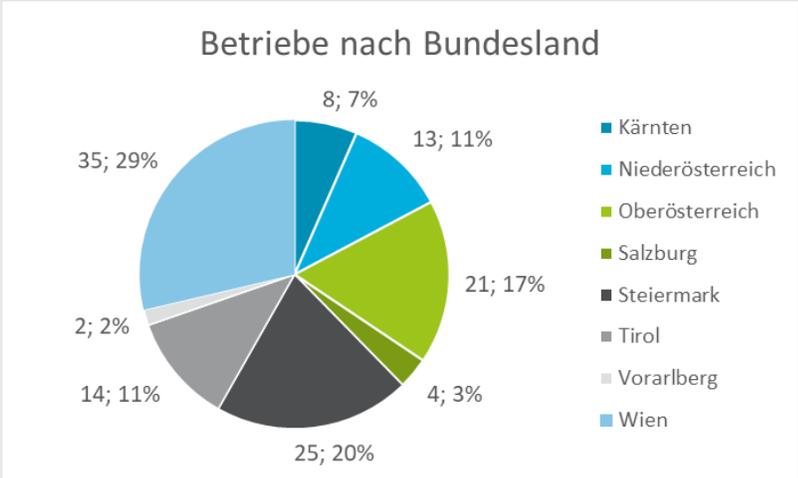
Mit dem Ende des 2. Quartals 2022 wurden im Rahmen des Projekt 122 Standortanalysen abgeschlossen. Diese Betriebe werden nun im zweiten Teil des Metaberichts ausgewertet. Aufgrund des kleinen Samples ist eine Analyse nach einzelnen Kategorien/Gruppen mit Vorbehalt zu bewerten.

Folgende Inhalte werden thematisiert:

- Ausgangslage der Betriebe in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Motivation der Betriebe, sich mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen
- Organisationale und strukturelle Verankerung des Themas Gleichstellung
- Reifegrad in Bezug auf gleichstellungsorientierte Karriere- und Einkommensprozesse
- Ansatzpunkte für wirksame Beratungsinterventionen



Betriebe nach relevanten Kriterien



- **Bundesland:** Die meisten Betriebe werden in Wien beraten, in dem Bundesland mit der höchsten Unternehmensdichte.
- **Teilnahme an Pilotprojekt:** 21 von 122 Betrieben (17 %) haben bereits an einem Pilotprojekt teilgenommen.
- **Region:** Insgesamt werden die meisten Betriebe in der Region Ost beraten: 35 Betriebe in Wien und 13 in Niederösterreich.
- **Unternehmensgröße:** Der Beratungsfokus liegt eindeutig auf KMUs, insbesondere mittelständischen Unternehmen ab 10 bis 249 Mitarbeitenden. Diese machen 63 % der beratenen Betriebe aus.
- **Anteil Start-Ups:** Insgesamt 8 % (10 von Unternehmen) sind Start-Ups und wurden somit erst in den letzten 3 bis 4 Jahren gegründet. Die Neugründungsrate in Österreich lag zwischen 2017 und 2019 bei durchschnittlich 7 % (Statistik Austria).

Betriebe nach Branche

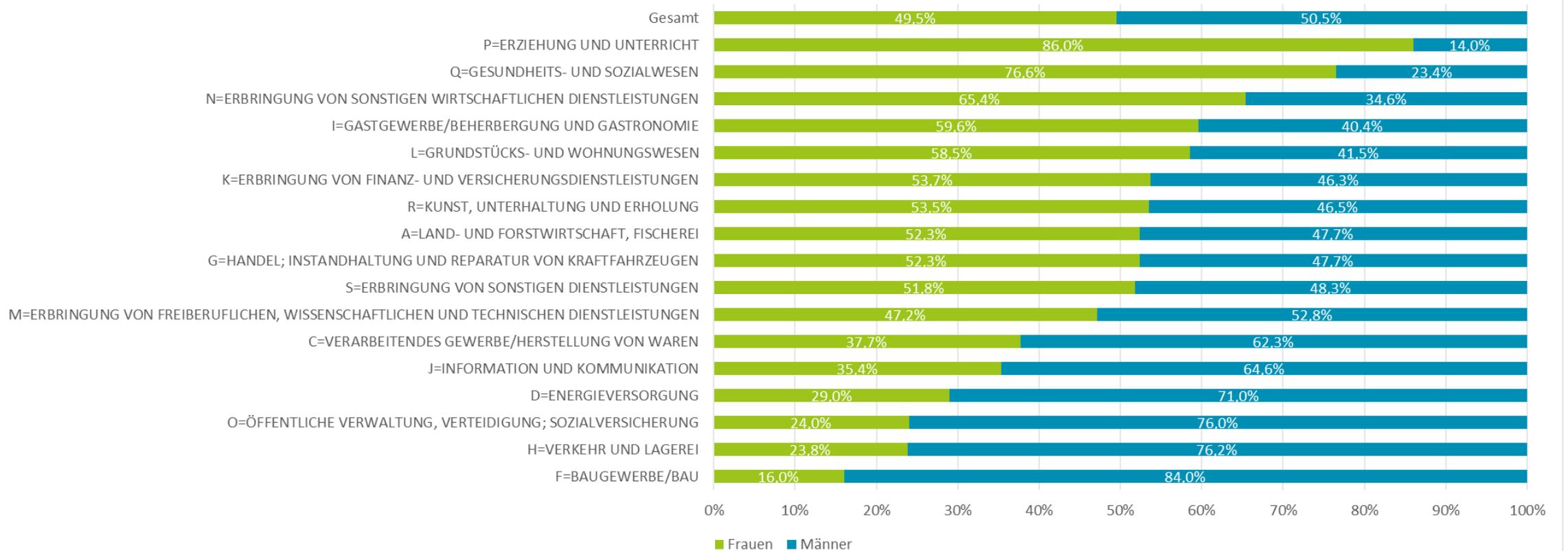
Branche	Absolut	Prozent
C=VERARBEITENDES GEWERBE/HERSTELLUNG VON WAREN	20	16,4%
G=HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	19	15,6%
M=ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	13	10,7%
N=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	12	9,8%
J=INFORMATION UND KOMMUNIKATION	11	9,0%
K=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	10	8,2%
Q=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	9	7,4%
H=VERKEHR UND LAGEREI	6	4,9%
I=GASTGEWERBE/BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	5	4,1%
S=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	4	3,3%
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	3	2,5%
D=ENERGIEVERSORGUNG	2	1,6%
L=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	2	1,6%
P=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	2	1,6%
R=KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	2	1,6%
F=BAUGEWERBE/BAU	1	0,8%
O=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	1	0,8%
Gesamt	122	100,0%

- Die 122 beratenen Unternehmen verteilen sich auf insgesamt 17 Branchen nach ÖNACE. Insgesamt wird laut ÖNACE zwischen 19 Branchen unterschieden. Somit deckt das Sample aktuell 89 % der Branchen ab. In Teil 1 des Metaberichts waren es noch 13 verschiedene Branchen.
- Am stärksten vertreten sind folgende drei Branchen:
 - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren:** 20 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet. Die Branche gilt als männerdominiert, weshalb insbesondere Arbeitskräftemangel und Rekrutierung von Mitarbeiterinnen als Herausforderungen gesehen werden.
 - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen:** 19 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet. Diese Branche beinhaltet zwei große Stoßrichtungen: 1. Der Handel, welcher weiblich dominiert und gering bezahlt ist. 2. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, welche stark männerdominiert ist und noch wenig mit dem Thema Gleichstellung in Berührung gekommen ist.
 - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen:** 13 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet, welche sich aus sehr diversen Unternehmensgegenständen zusammensetzen.

Geschlechterverteilung nach Branche



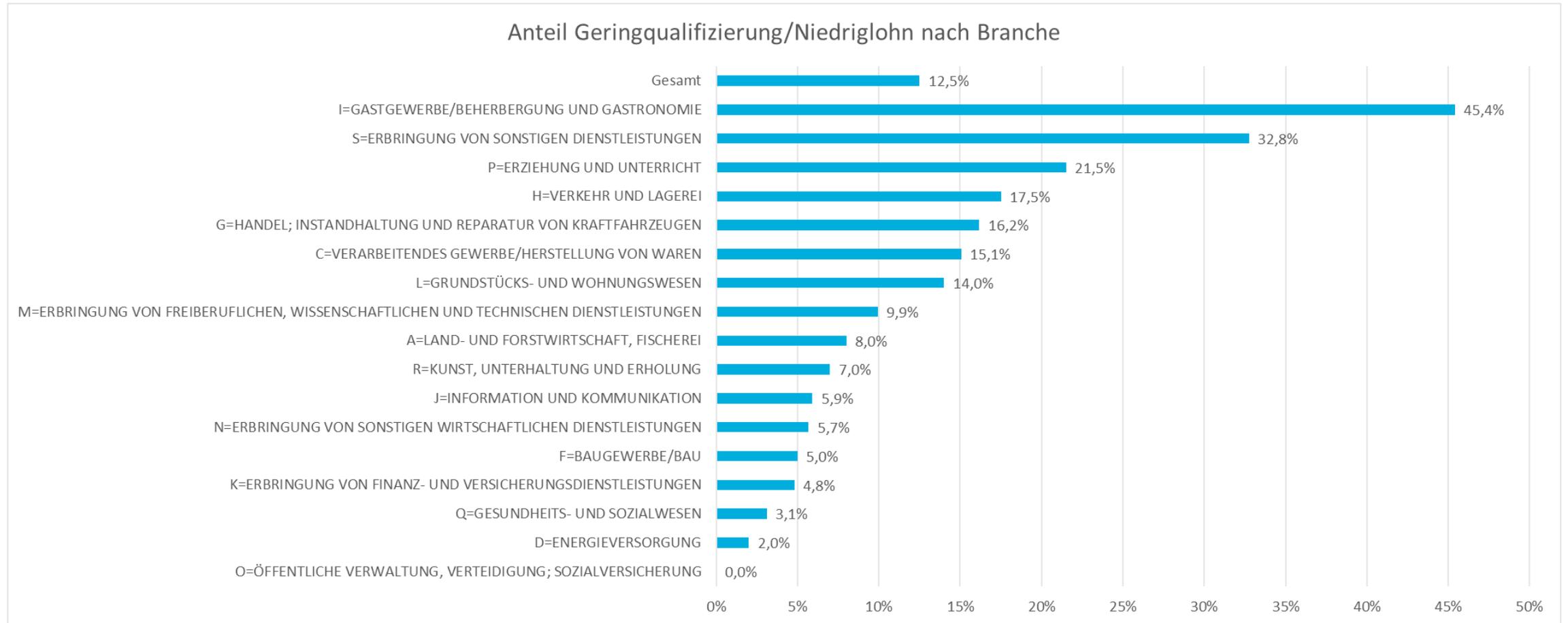
Geschlechteranteil nach Branche



Anteil Geringqualifizierung und/oder Niedriglohnsektor nach Branche



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Geschlechteranteil nach Branche

- Unter den betrachteten 122 Unternehmen herrscht Geschlechterausgewogenheit (49,5 % weiblich, 50,5 % männlich)
- Den höchsten Frauenanteil haben die folgenden drei beratenen Branchen: Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Alle drei Branchen sind in Österreich überwiegend frauendominiert und gekennzeichnet durch niedrigere Löhne.
- Den höchsten Männeranteil haben die folgenden drei beratenen Branchen: Baugewerbe/Bau, Verkehr und Lagerei sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Geringqualifizierung¹ und/oder Niedriglohn² nach Branche

- Insgesamt 12,5 % der beratenen Betriebe beschäftigen mindestens 25 % an geringqualifizierten Mitarbeitenden und/oder Mitarbeitende unter dem nationalen Niedriglohn.
- Die folgenden drei Branchen beschäftigen am meisten Niedriglohnbezieher*innen: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht. Alle drei Branchen weisen einen relativ hohen Frauenanteil unter den beratenen Unternehmen auf.
- Am wenigsten von Geringqualifizierung und/oder Niedriglohn betroffen sind die folgenden drei Branchen: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Energieversorgung sowie Gesundheit und Sozialwesen. In den ersten beiden Branchen kann davon ausgegangen werden, dass selten unter Niedriglohn bezahlt wird. Der niedrige Werte in der Branche Gesundheit und Sozialwesen lässt sich wohl eher auf die niedrige Geringqualifizierung zurückführen.

¹ Als geringqualifiziert gilt, wer laut formaler beruflicher Qualifikation keinen Ausbildungsabschluss erreicht hat und sich derzeit nicht in Ausbildung befindet.

² Als niedriglohnbeschäftigt gilt, wer weniger als zwei Drittel des nationalen Medianlohns verdient.



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



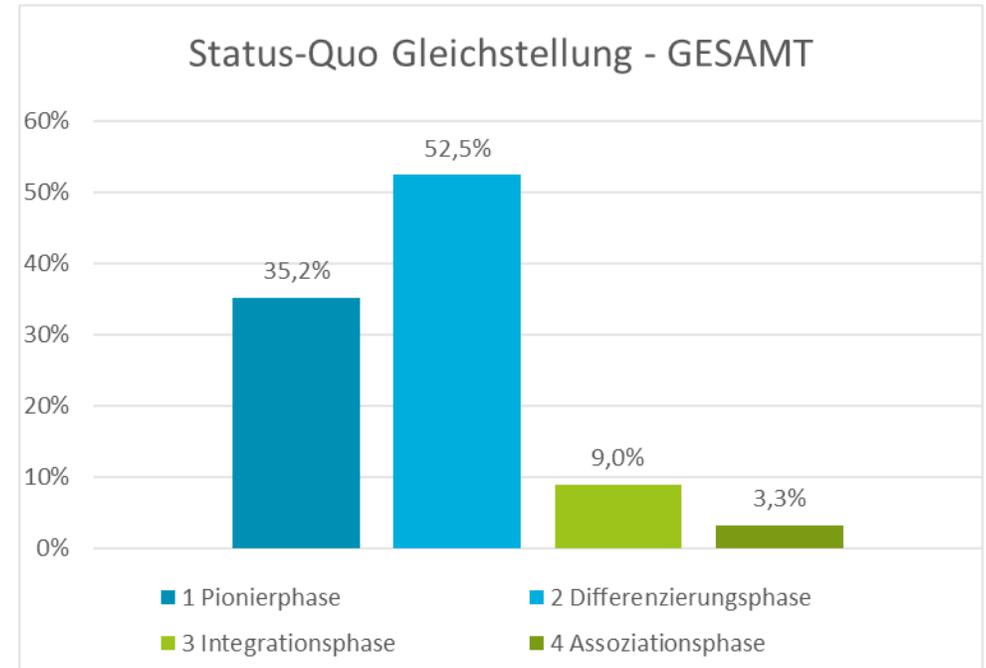
Ausgangslage in Bezug auf die Gleichstellung

Status quo zu Gleichstellungsaktivitäten

Auf Basis des Erstgesprächs mit dem Unternehmen schätzt die Beraterin/der Berater den Status-Quo zu Gleichstellungsaktivitäten im Unternehmen ein. Dabei können folgende vier Phasen des Status quo ausgewählt werden:

- 1 = Pionierphase: Keine/geringfügige Auseinandersetzung mit Gleichstellung bisher – Unternehmen steht erst am Anfang
- 2 = Differenzierungsphase: Gleichstellung ist als Thema präsent, aber eine systematische und transparente Auseinandersetzung fehlen – Unternehmen hat erste Schritte gesetzt, aber noch unsystematisch
- 3 = Integrationsphase: zentrale Integration von Gleichstellung in der Unternehmensstrategie
- 4 = Assoziationsphase: durchgängige Bearbeitung und Weiterentwicklung der Strategie zur Förderung von Gleichstellung im Unternehmen

78,7 % der beratenen Betriebe befinden sich nach Einschätzung der Beraterin/des Beraters in einer der ersten beiden Phasen, der Pionier- oder der Differenzierungsphase. Demgegenüber befinden sich nur vier Betriebe in der Assoziationsphase und bearbeiten das Thema Gleichstellung durchgängig. Auch in der Integrationsphase befinden sich nur elf Unternehmen. Im Vergleich zu Metabericht Teil 1 gibt es prozentual geringfügig mehr Betriebe in der Integrations- und Assoziationsphase.



Alle Betriebe		
Status-Quo Gleichstellungsaktivitäten	Total	Prozent
1 Pionierphase	43	35,2%
2 Differenzierungsphase	64	52,5%
3 Integrationsphase	11	9,0%
4 Assoziationsphase	4	3,3%
Gesamt	122	100,0%

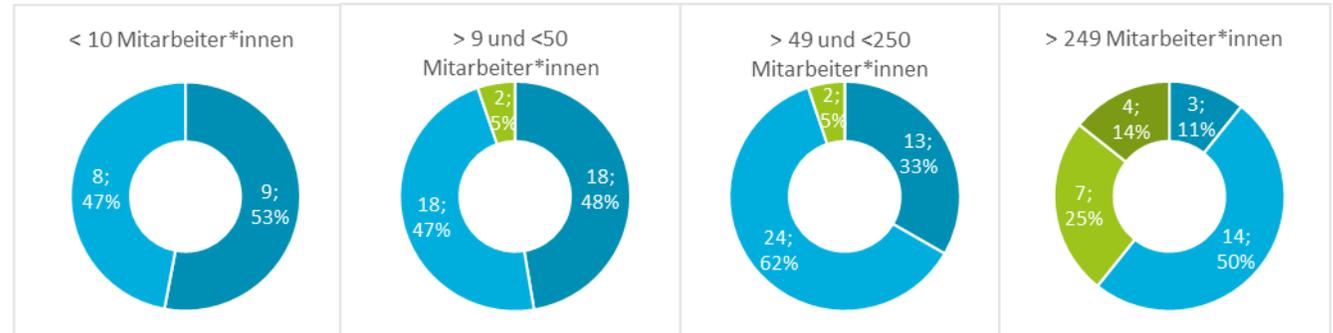


Status quo zu Gleichstellungsaktivitäten im Detail

Status quo nach Unternehmensgröße

Je größer das Unternehmen, desto höher ist durchschnittlich der Status-Quo zu Gleichstellung. Das ist nicht weiter verwunderlich, da größere Unternehmen in der Regel bereits definierte Strukturen und Prozesse in Bezug auf die Personalarbeit aufweisen und gerade in der strategischen Personalarbeit das Thema Gleichstellung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Es bestehen keine nennenswerten Unterschiede zum Teil 1 des Metaberichts.

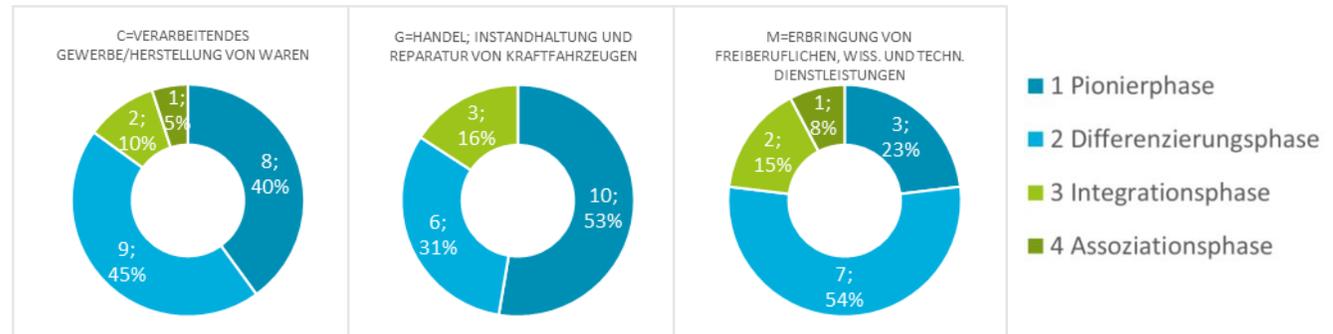
Unternehmensgröße



Status quo nach Branche

Werden die drei am häufigsten vertretenen Branchen miteinander verglichen, dann ist der Status-Quo in Sachen Gleichstellungsaktivitäten in der Branche Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen am stärksten entwickelt: Lediglich drei Betriebe befinden sich in der Pionierphase und die Integrationsphase und Assoziationsphase sind im Vergleich zu allen anderen Branchen hier mit am häufigsten vergeben worden.

Top 3 Branchen



- 1 Pionierphase
- 2 Differenzierungsphase
- 3 Integrationsphase
- 4 Assoziationsphase



Gender Pay Gap der teilnehmenden Unternehmen

Im Rahmen der Standortanalyse wird eine Gehaltsstrukturanalyse der teilnehmenden Betriebe durchgeführt, um die Ausgangslage im Bezug auf die Gleichstellung im Einkommensbereich noch detaillierter analysieren zu können.

So kann unter anderem der Gender Pay Gap der teilnehmenden Unternehmen erhoben werden.

Verwendete Daten

Für alle Auswertungen wurde das jeweilige **Medianentgelt** (= der mittlere Wert einer Reihe) der teilnehmenden Betriebe herangezogen. Dieses stellt jenes Entgelt dar, bei dem 50% der Belegschaft mehr und 50% weniger verdienen.

Abweichung

Bei der Abweichung wird das Entgelt der Männer als 100% angesehen. Eine positive Abweichung, würde bedeuten, dass Frauen um den entsprechenden Prozentsatz mehr verdienen als Männer in derselben Einstufung, eine negative, dass Frauen um den entsprechenden Prozentsatz weniger verdienen (Differenz der Median-Bruttoverdienste).

	GESAMT
Mediangehalt Männer	3.032 €
Mediangehalt Frauen	2.734 €
Gender Pay Gap	-12,25%

	C=VERARBEITENDES GEWERBE/ HERSTELLUNG VON WAREN	G=HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	M=ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISS. UND TECHN. DIENSTLEISTUNGEN
Mediangehalt Männer	3.403 €	2.496 €	3.833 €
Mediangehalt Frauen	2.724 €	2.329 €	3.032 €
Gender Pay Gap	-14,4 %	-11,3 %	-19,9 %

	< 10 Mitarbeiter*innen	> 9 und <50 Mitarbeiter*innen	> 49 und <250 Mitarbeiter*innen	> 249 Mitarbeiter*innen
Mediangehalt Männer	3.448 €	3.080 €	3.348 €	3.530 €
Mediangehalt Frauen	2.711 €	2.507 €	2.926 €	3.087 €
Gender Pay Gap	-17,00 %	-12,2 %	-10,4 %	-11,5 %

Frauen in den beratenen Unternehmen verdienen **durchschnittlich 12,25 % weniger** als ihre Kollegen. Im Vergleich zum Metabericht Teil 1 ist der Gender Pay Gap von 16,8 % auf 12,25 % gesunken.

Unter den Top 3 Branchen ist der Gender Pay Gap in der Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen am größten und liegt bei **minus 19,9 %**. Nach Unternehmensgröße ist der Gender Pay Gap in kleinen Unternehmen am größten.

Anteil an weiblichen und männlichen Führungskräften in den teilnehmenden Unternehmen



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.

Im Rahmen der Standortanalyse wird eine Belegschaftsstrukturanalyse der teilnehmenden Betriebe durchgeführt, um die Ausgangslage im Bezug auf die Gleichstellung im Karrierebereich noch detaillierter analysieren zu können.

Die Verteilung nach Geschlecht und Funktion liefert dabei wichtige Kennzahlen, um den Anteil an weiblichen und männlichen Führungskräften in den teilnehmenden Unternehmen zu benennen.

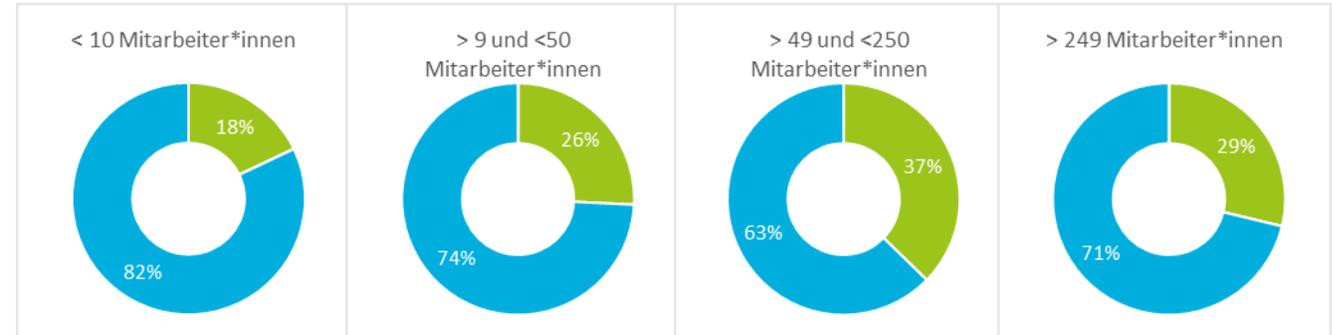
Gesamt

Insgesamt sind 29 % der Führungskräfte der teilnehmenden Unternehmen weiblich.

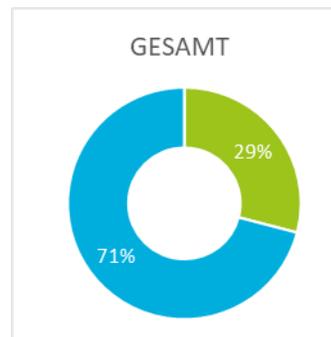
Unternehmensgröße und Branche

Zwar ist der Frauenanteil an Führungskräften in den kleinen Betrieben geringer, allerdings weisen die teilnehmenden Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter*innen den höchsten Anteil an weiblichen Führungskräften auf. Unter den Top 3 Branchen hat der Handel den geringsten Anteil an weiblichen Führungskräften (18 %).

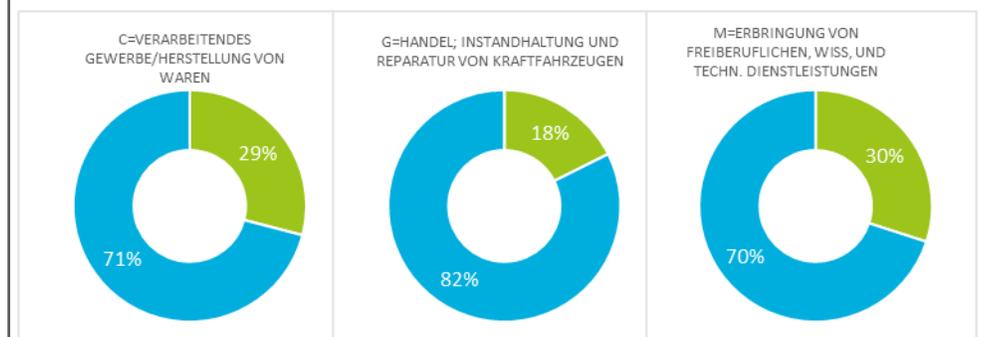
Unternehmensgröße



GESAMT



Top 3 Branchen



■ Anteil weibliche Führungskräfte
■ Anteil männliche Führungskräfte



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Motivation der teilnehmenden Betriebe



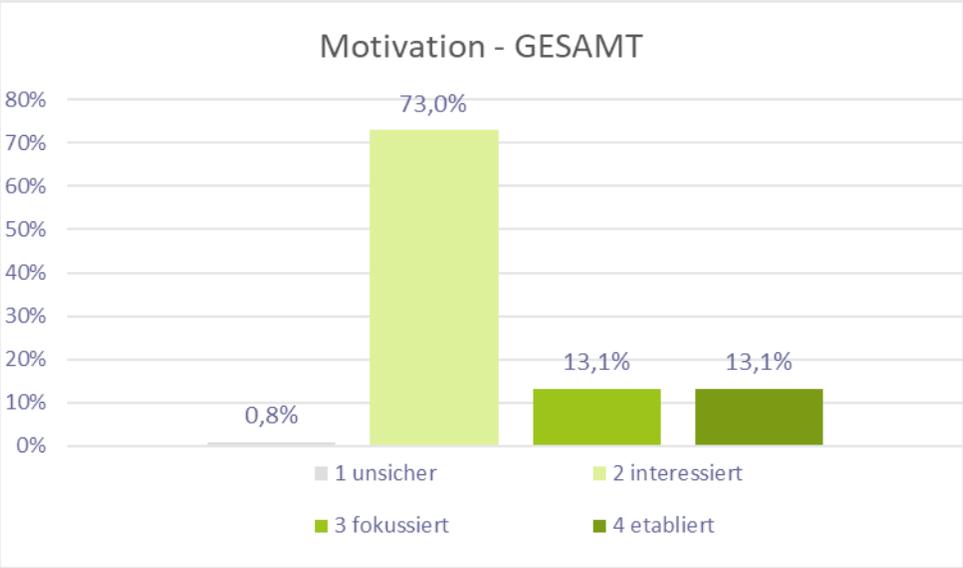
Motivation der teilnehmenden Betriebe anhand der Typologie

Auf Basis der gesammelten Analyseergebnisse der Standortbestimmung schätzt die Beraterin/der Berater die Motivation zur Gleichstellung des Betriebs anhand folgender Typologie ein:

- 1 unsicher = „Wir wollen zu Gleichstellungsthemen arbeiten, sind aber unsicher, wie es tatsächlich gelingen kann.“
- 2 interessiert = „Wir sind an Gleichstellung interessiert und wollen herausfinden, wie wir das am besten umsetzen können.“
- 3 fokussiert = „Wir haben bereits klare Ziele, wie wir die Gleichstellung im Unternehmen verbessern können.“
- 4 etabliert = „Wir sind zu Gleichstellungsthemen bereits aktiv und wollen uns weiter verbessern.“

Lediglich einer von 122 Betrieben wird als unsicher in Bezug auf die Motivation eingestuft. Das könnte damit zusammenhängen, dass nur jene Betriebe das Beratungsangebot in Anspruch nehmen, die zumindest am Thema Gleichstellung interessiert sind und erfahren möchten, wie Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung umgesetzt werden können. Der Großteil (73,0%) wird als interessiert eingestuft. Es bestehen kaum Unterschiede zum Teil 1 des Metaberichts.

Jeweils sechzehn Unternehmen werden als fokussiert oder etabliert beschrieben (13,1 %).



Alle Betriebe		
Motivation des Unternehmens	Total	Prozent
1 unsicher	1	0,8%
2 interessiert	89	73,0%
3 fokussiert	16	13,1%
4 etabliert	16	13,1%
Gesamt	122	100,0%



Motivation der teilnehmenden Betriebe im Detail

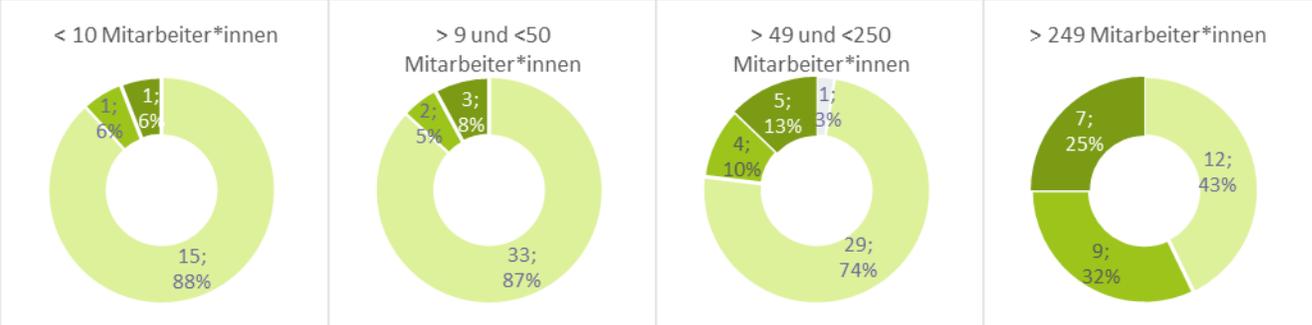
Motivation nach Unternehmensgröße

Ähnlich dem Status-Quo nimmt die Motivation der teilnehmenden Betriebe mit der Anzahl an Mitarbeitenden zu. Auch das kann darauf zurückzuführen sein, dass größere Unternehmen in der Regel bereits definierte Strukturen und Prozesse in Bezug auf die Personalarbeit aufweisen und die benötigten Personalressourcen eher gegeben sind. Denn kleine Unternehmen verfügen oft nicht über eigenständige HR-Positionen und bei größeren Unternehmen gibt es immer mehr gesetzliche Vorgaben zum Thema, wie beispielsweise der Einkommensbericht nach Geschlecht ab 150 Mitarbeitenden.

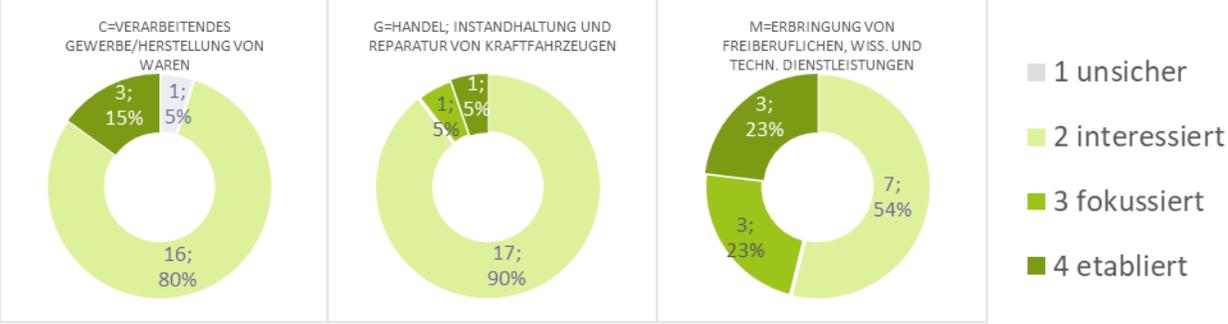
Motivation nach Branche

Von den Top 3 Branchen weist die Branche Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen den höchsten Grad an Motivation in Sachen Gleichstellung auf. Fast die Hälfte wird als fokussiert oder etabliert eingestuft. In den anderen beiden Top 3 Branchen überwiegt der Anteil an interessierten Unternehmen stark.

Unternehmensgröße

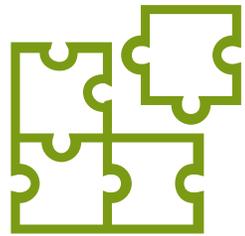


Top 3 Branchen





100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Organisationale und strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Organisationale und strukturelle Verankerung der Gleichstellung



Im Rahmen der Standortbestimmung erheben die Berater*innen die organisationale und strukturelle Verankerung von Gleichstellung in den Betrieben. Dies liefert einen Anhaltspunkt der Gleichstellungssituation im Unternehmen nach befragter Person. Die befragten Personen sind meist in der Personalarbeit oder in der Geschäftsführung tätig. Es werden Fragen zu folgenden Bereichen gestellt:

- Kultur und Agilität
- Betriebliche Initiativen
- Verankerung und Ziele
- Struktur und Rollen
- Evaluation und Auswertung

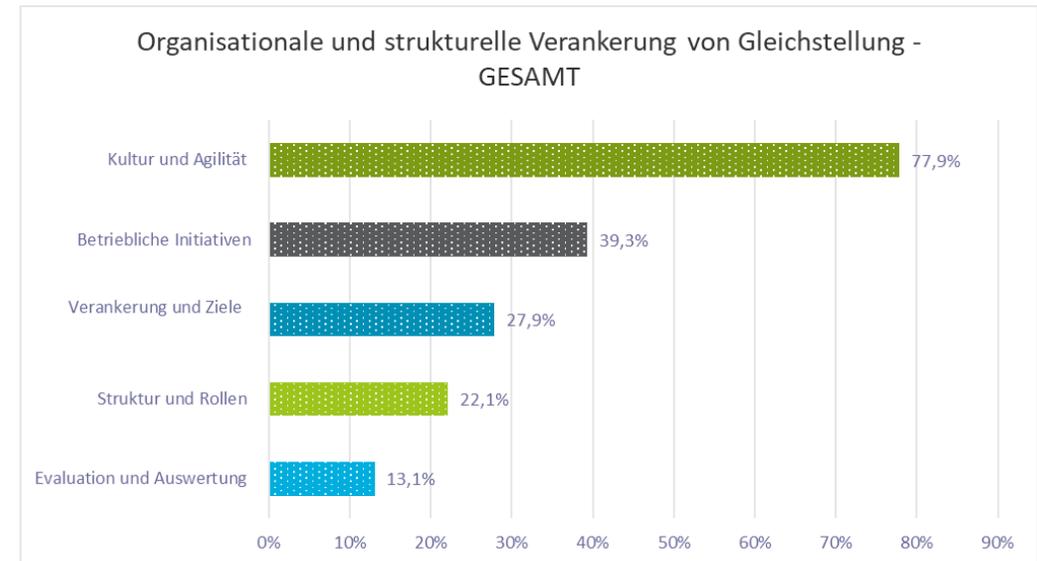
Für den Metabericht wurden die qualitativen Ergebnisse quantifiziert, indem ausgewertet wurde, ob die einzelnen Bereiche bereits vorhanden sind bzw. umgesetzt werden oder ob es hierzu noch keinerlei Auseinandersetzung gibt. Die Ergebnisse ähneln jenen des Metaberichts Teil 1 stark.

Dabei hat sich gezeigt, dass in 77,9 % der beratenen Fälle bereits Chancengleichheit am Arbeitsplatz gelebt wird und die Bereitschaft zur weiteren Veränderung gegeben ist.

Mehr als jeder dritte Betrieb hat bereits Gleichstellungsinitiativen umgesetzt.

Mehr als ein Viertel hat bereits Gleichstellungsziele definiert. Fast genauso viele verfügen über Strukturen und Rollen für das Thema.

Wenn es um die Evaluation von Gleichstellungsinitiativen/Bemühungen geht, analysieren erst 13,1 % erhobene Daten.



Alle Betriebe		
Organisationale und strukturelle Verankerung von Gleichstellung	Total	Prozent
Evaluation und Auswertung	16	13,1%
Struktur und Rollen	27	22,1%
Verankerung und Ziele	34	27,9%
Betriebliche Initiativen	48	39,3%
Kultur und Agilität	95	77,9%
Gesamt	122	

Organisationale und strukturelle Verankerung der Gleichstellung der teilnehmenden Betriebe: Interpretation nach Bereich*



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Kultur und Agilität

- Die Einschätzung der befragten Personen gibt wieder, dass die höchsten Werte in der Verankerung von Gleichstellung im Bereich Kultur und Agilität erlebt werden. Kultur und Agilität für das Thema Gleichstellung ist am häufigsten in Betrieben zwischen 10 und 49 Mitarbeitenden vorhanden: 87% der teilnehmenden Betriebe haben bereits vor der Beratung (während der Standortanalyse) Chancengleichheit im Arbeitsalltag erlebt und das Management wird als so agil eingeschätzt, dass strategische Änderungen zur Förderung der Gleichstellung schnell umgesetzt werden können.
- In vielen Branchen sind Kultur und Agilität in Bezug auf Gleichstellung bereits vorhanden. Lediglich drei unter den teilnehmenden Branchen haben hier Aufholbedarf: Baugewerbe/Bau, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Erziehung und Unterricht. Zu beachten ist, dass die Fallzahlen in diesen drei Branchen sehr gering sind und keine allgemeingültigen Aussagen abzuleiten sind.



Betriebliche Initiativen

- Gleichstellungsinitiativen nehmen mit der Unternehmensgröße zu: Während in kleinen Unternehmen in nur 24 % der teilnehmenden Betriebe Initiativen angegeben wurden, sind es in den großen Betrieben 68 %.
- Hinzu kommt, dass kleine Betriebe oft nicht von Initiativen oder Maßnahmen sprechen, obwohl bereits an einigen Stellschrauben zur Gleichstellung gedreht wurde.
- Unter den Top 3 Branchen setzt der Handel bzw. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen am häufigsten betriebliche Initiativen zu Gleichstellung um, insgesamt 44 % der teilnehmende Unternehmen aus dieser Branche.



Verankerung und Ziele

- Wenn es um die schriftliche Verankerung von Gleichstellung von Frauen und Männern in den strategischen Zielen/im Leitbild des Unternehmens geht, dann liegen die beiden größten Unternehmensgruppen eindeutig vorne: 57 % der Betriebe ab 250 Mitarbeitenden haben bereits Ziele zum Thema verankert.
- Unter den Top 3 Branchen liegt nur eine über dem Durchschnittswert von 28 %: In der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen liegt der Wert bei 31 %.

* Die Ergebnisse beziehen sich auf Einschätzungen der Ansprechpersonen im Betrieb und wurden anschließend quantifiziert.

Organisationale und strukturelle Verankerung der Gleichstellung der teilnehmenden Betriebe: Interpretation nach Bereich*



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Struktur und Rollen

- Für die Erreichung von Gleichstellung bzw. gleichstellungsfördernden Einkommens- und Karrierezielen sind lediglich in 22 % der Fälle konkrete Personalressourcen und Budgets vorgesehen.
- Etwas mehr als ein Viertel der Betriebe zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden (28 %) haben bereits Strukturen und Rollen definiert, bei den größeren Betrieben sind es bereits 46 %.
- Folgende Branchen haben überdurchschnittlich oft vorhandene Strukturen und Rollen: Öffentliche Verwaltung/Verteilung/Sozialversicherung; Verkehr und Lagerei, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gastgewerbe/Beherbergung oder Gastronomie und Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungen. Die beiden Top 3 Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren verfügt unterdurchschnittlich oft über diese Ressourcen.



Evaluation und Auswertung

- Auch wenn die Betriebe einige Ziele, Strukturen und Rollen für mehr Gleichstellung haben, ist der Bereich Evaluation und Auswertung am wenigsten verankert.
- Gerade in kleinen Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden spielt diese Methodik noch keine Rolle. Am häufigsten evaluieren die großen Unternehmen ab 250 Mitarbeiterinnen ihre Zielerreichung in Bezug auf Gleichstellung – jeder vierte Betrieb ist bereits aktiv.
- Top 3 Branchen: Während im verarbeitenden Gewerbe/Herstellung von Waren unterdurchschnittlich oft Gleichstellungsmaßnahmen evaluiert werden, liegen der Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen über dem Durchschnitt.

* Die Ergebnisse beziehen sich auf Einschätzungen der Ansprechpersonen im Betrieb und wurden anschließend quantifiziert.



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Reifegrad in Bezug auf Karriere- und Einkommensprozesse

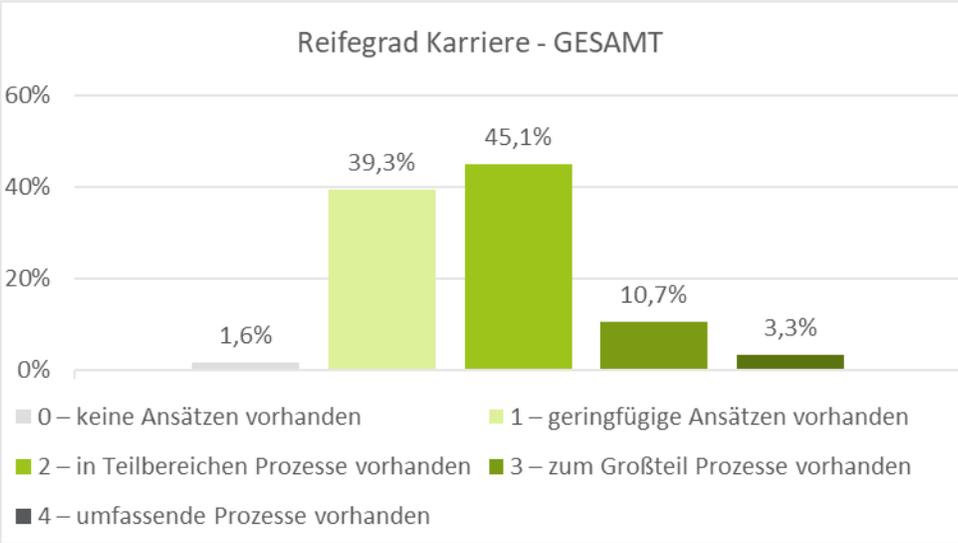


Reifegrad der Betriebe in Bezug auf Karriere

Die qualitative Analyse fokussiert auf den Reifegrad des Unternehmens in Bezug auf Karriere und Einkommen. Diese wird mit Hilfe strukturierter und leitfadengestützter Interviews und/oder Fokusgruppen durchgeführt und dient dazu, das Verständnis für die Herausforderungen im Unternehmen zu vertiefen den Gleichstellungsstatus noch konkreter zu fassen, sowie zu eruieren, welche Zielgruppen in die Beratung eingebunden werden bzw. auf welcher Ebene angesetzt werden kann. Der Reifegrad wird zudem in Zahlen von 0 bis 4 ausgedrückt:

- 0 = keine Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 1 = geringfügige Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 2 = in Teilbereichen Instrumente/ Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 3 = zum Großteil Instrumente/ Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 4 = Umfassende Instrumente/ Prozesse vorhanden/in Anwendung

Wenn es um den Reifegrad in Bezug auf Karriere geht, dann wird der niedrigste (0) Reifegrad von den Berater*innen in zwei Fällen vergeben. Knapp die Hälfte der Betriebe hat in Teilbereichen Instrumente in Anwendung, in weiteren 39,3 % der Betriebe sind geringfügige Ansätze vorhanden und lediglich in 3,3 % der Fälle sind umfassende Instrumente vorhanden. Der Anteil an Unternehmen, in denen zum Großteil Prozesse vorhanden sind, hat sich im Vergleich zu Metabericht 1 fast verdoppelt.



Alle Betriebe		
Reifegrad Karriere	Total	Prozent
0 – keine Ansätzen vorhanden	2	1,6%
1 – geringfügige Ansätzen vorhanden	48	39,3%
2 – in Teilbereichen Prozesse vorhanden	55	45,1%
3 – zum Großteil Prozesse vorhanden	13	10,7%
4 – umfassende Prozesse vorhanden	4	3,3%
Gesamt	122	100,0%



Reifegrad Karriere nach Branche und Unternehmensgröße

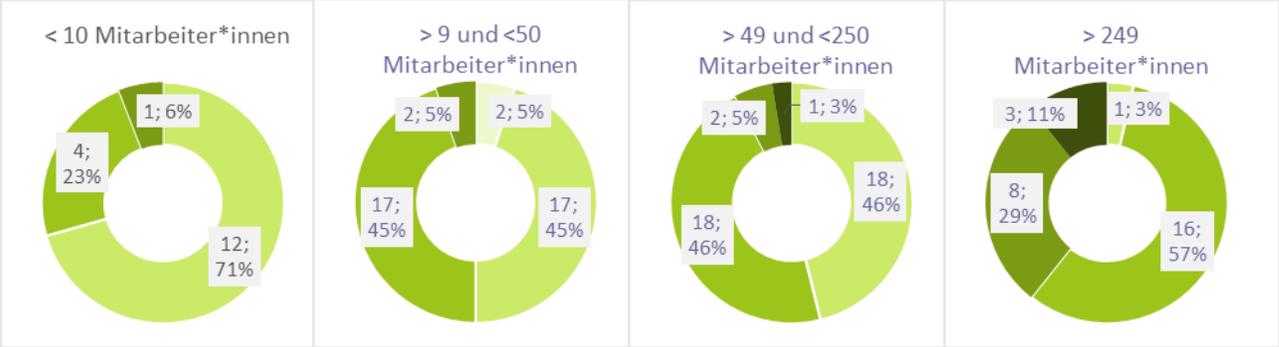
Reifegrad Karriere nach Unternehmensgröße

Der Tendenz nach steigt der Reifegrad Karriere mit der Unternehmensgröße. Gerade kleinere Betriebe tun sich oft schwer, ihren Mitarbeitenden Karrierewege aufzuzeigen, da der Karrierebegriff immer noch häufig vertikal bzw. hierarchisch gedacht wird. Gleichzeitig schätzen sich kleinere Unternehmen auch häufig selbst niedriger ein, da sie sich mit großen Unternehmen vergleichen, die ganz andere Ressourcen zur Verfügung und Strukturen aufgebaut haben, wenn es um gleichstellungsorientierte Karriereentwicklung geht.

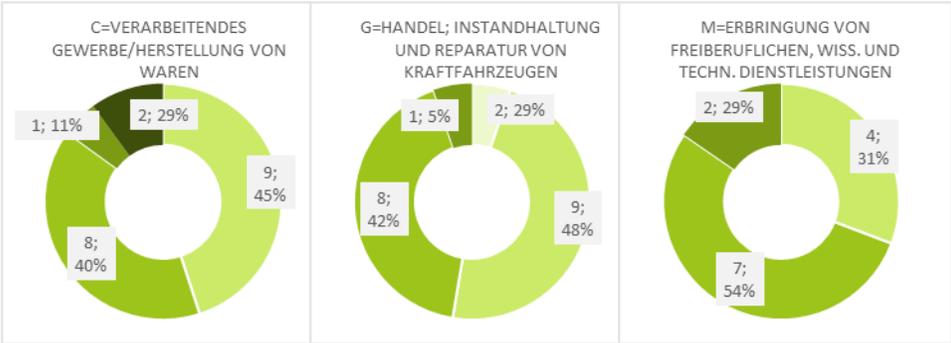
Reifegrad Karriere nach Branche

- Im Branchenvergleich hebt sich die Branche Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren ab. Hier verfügen zwei Betriebe über umfassende Instrumente.
- Am wenigsten entwickelt unter den Top 3 ist die Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

Unternehmensgröße



Top 3 Branchen



- 0 – keine Ansätze vorhanden
- 1 – geringfügige Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 2 – in Teilbereichen Instrumente/Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 3 – zum Großteil Instrumente/Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 4 – umfassende Instrumente/Prozesse vorhanden/in Anwendung

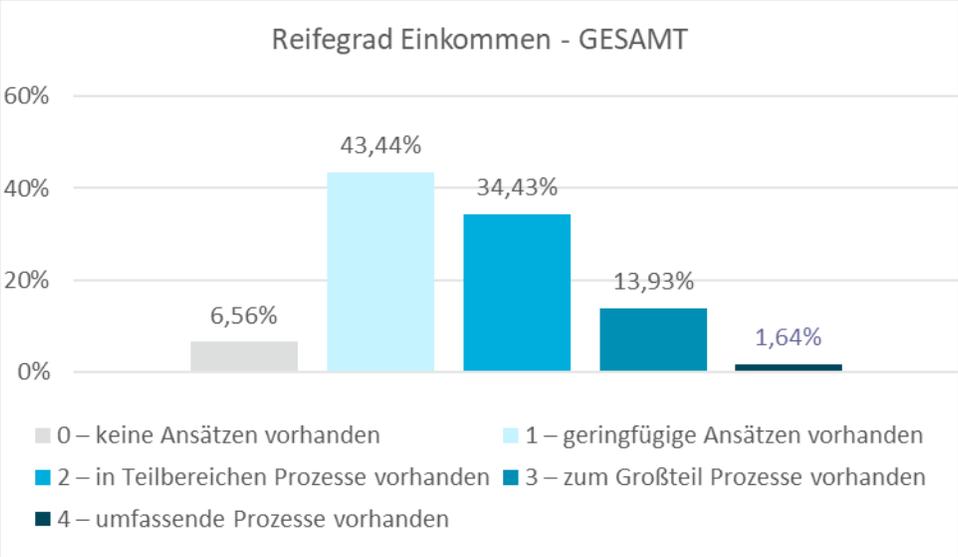


Reifegrad der Betriebe in Bezug auf Einkommen

Die qualitative Analyse fokussiert auf den Reifegrad des Unternehmens in Bezug auf Karriere und Einkommen. Diese wird mit Hilfe strukturierter und leitfadengestützter Interviews und/oder Fokusgruppen durchgeführt und dient dazu, das Verständnis für die Herausforderungen und des Gleichstellungsstatus im Unternehmen zu vertiefen, sowie zu eruieren, welche Zielgruppen in die Beratung eingebunden werden bzw. auf welcher Ebene angesetzt werden kann. Der Reifegrad wird zudem in Zahlen von 0 bis 4 ausgedrückt:

- 0 = keine Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 1 = geringfügige Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 2 = in Teilbereichen Instrumente/ Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 3 = zum Großteil Instrumente/ Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 4 = Umfassende Instrumente/ Prozesse vorhanden/in Anwendung

Wenn es um den Reifegrad in Bezug auf Einkommen geht, dann kommen lediglich in zwei Betrieben umfassende gleichstellungsfördernde Instrumente zur Anwendung. In 8 Betrieben sind sogar noch keine Ansätze vorhanden. Der Großteil der Betriebe liegt hier im Mittelfeld und weist geringfügige Ansätze oder Ansätze in Teilbereichen auf.



Alle Betriebe		
Reifegrad Einkommen	Total	Prozent
0 – keine Ansätze vorhanden	8	6,56%
1 – geringfügige Ansätze vorhanden	53	43,44%
2 – in Teilbereichen Prozesse vorhanden	42	34,43%
3 – zum Großteil Prozesse vorhanden	17	13,93%
4 – umfassende Prozesse vorhanden	2	1,64%
Gesamt	122	100,00%

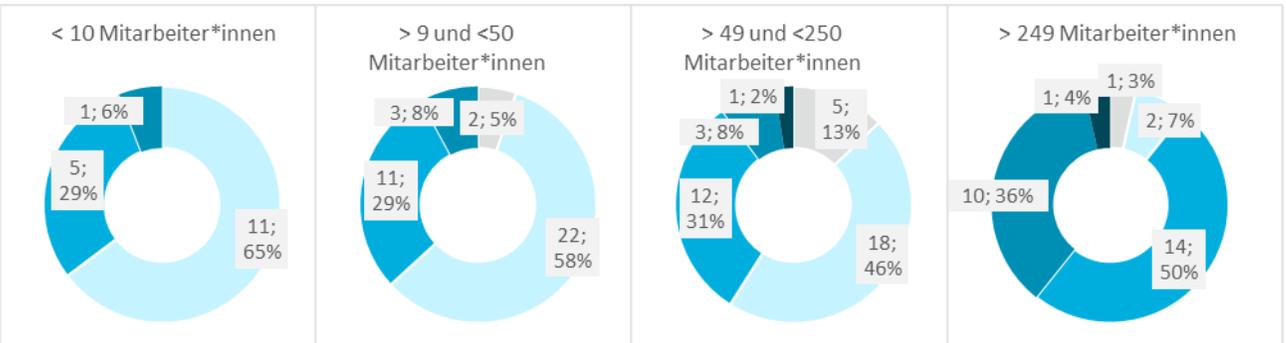


Reifegrad Einkommen nach Branche und Unternehmensgröße

Reifegrad Einkommen nach Unternehmensgröße

Auch wenn hier tendenziell der Reifegrad mit der Unternehmensgröße steigt, ist auffällig, dass in kleinen Unternehmen (bis zu 10 Mitarbeitende) mindestens geringfügige Ansätze vorhanden sind. In Unternehmen mit über 249 Mitarbeitenden sind in den wenigsten Fällen keine oder nur geringfügige Einkommensinstrumente vorhanden. Der höhere Reifegrad im Vergleich zu den anderen Unternehmensgrößen ist sehr deutlich.

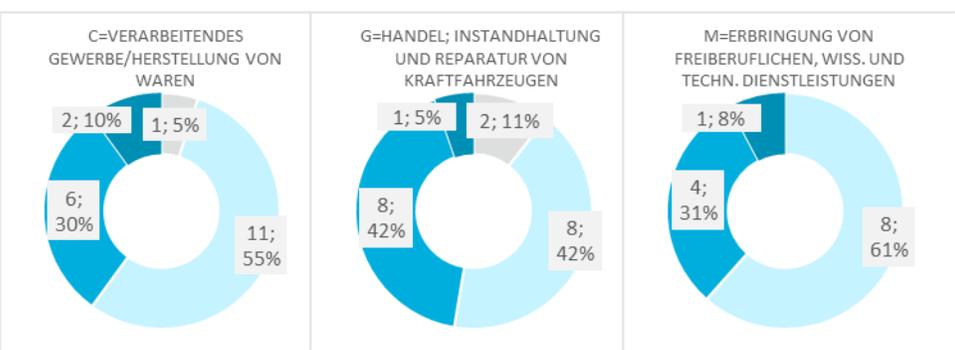
Unternehmensgröße



Reifegrad Einkommen nach Branche

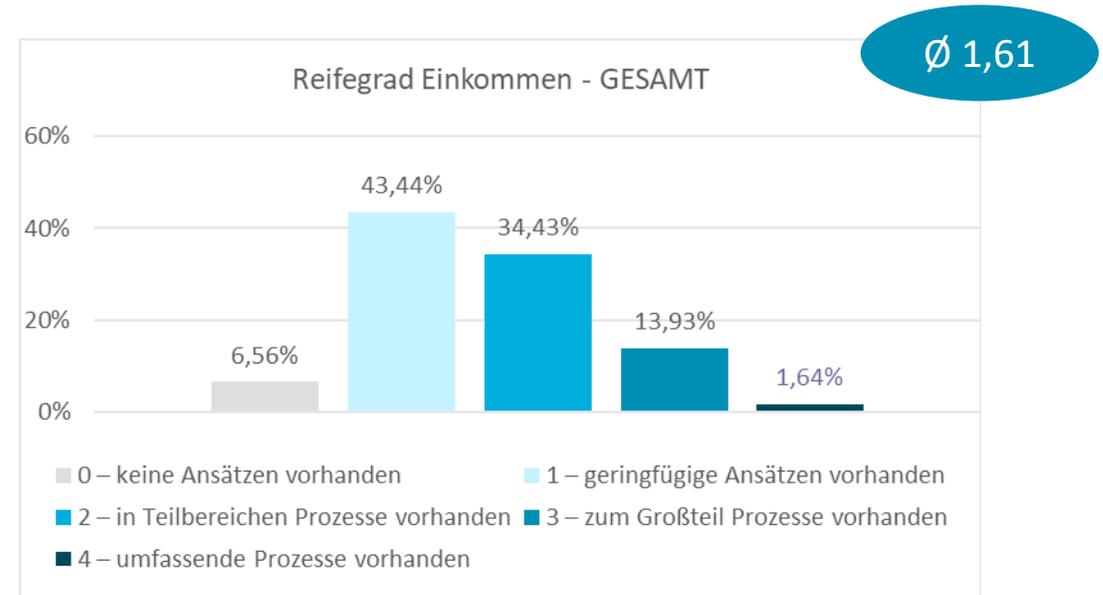
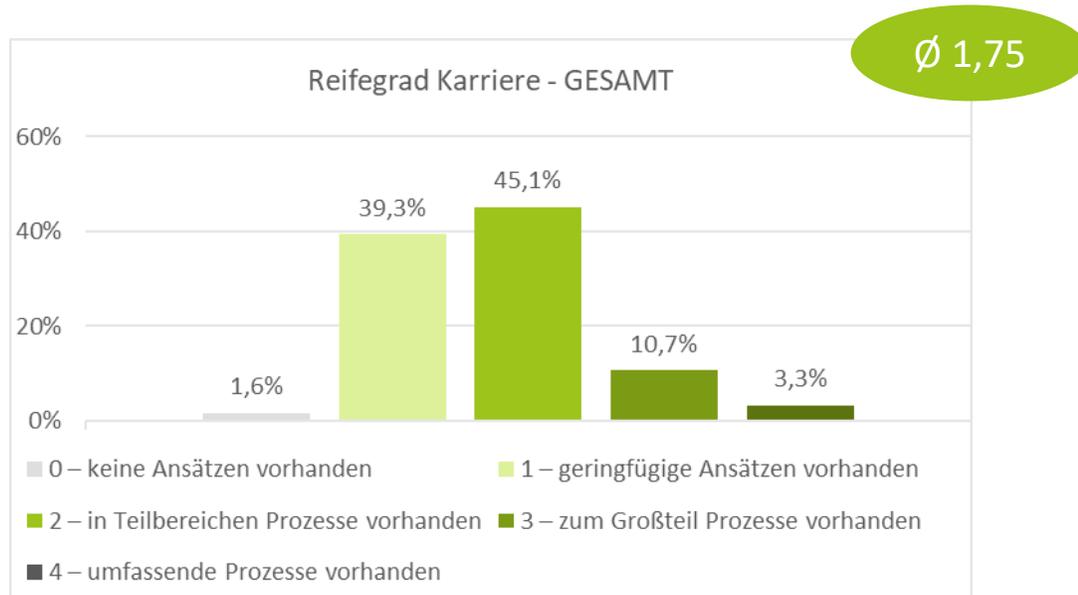
- Die Top 3 Betriebe liegen im Mittelfeld, wenn es um den Reifegrad in Sachen Einkommen geht.
- Die beiden Unternehmen mit dem höchsten Reifegrad kommen aus der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Top 3 Branchen



- 0 – keine Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 1 – geringfügige Ansätze vorhanden/in Anwendung
- 2 – in Teilbereichen Instrumente/Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 3 – zum Großteil Instrumente/Prozesse vorhanden/in Anwendung
- 4 – Umfassende Instrumente/Prozesse vorhanden/in Anwendung

Überblick Reifegrad der Betriebe in Bezug auf Karriere und Einkommen



Vergleich Reifegrade

Wenn der Reifegrad in Bezug auf Karriere mit dem in Bezug auf Einkommen verglichen wird, fällt auf, dass der durchschnittliche Reifegrad im Bereich Karriere leicht höher ist als im Bereich Einkommen: 1,75 vs. 1,61. Während es acht Unternehmen gibt, die bisher noch keine gleichstellungsfördernden Ansätze in Bezug auf Einkommen implementiert haben, gibt es im Bereich Karriere nur zwei Unternehmen ohne vorhandene Ansätze. geringfügige Ansätze vorhanden. Gleichzeitig haben die meisten Betriebe im Bereich Karriere den Reifegrad 2 erreicht (45,1 %), im Bereich Einkommen stehen die meisten bei Reifegrad 1 (43,44 %). Die durchschnittlichen Reifegrade sind minimal höher als in Teil 1 des Metaberichts.



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Ansatzpunkte für wirksame Beratungsinterventionen

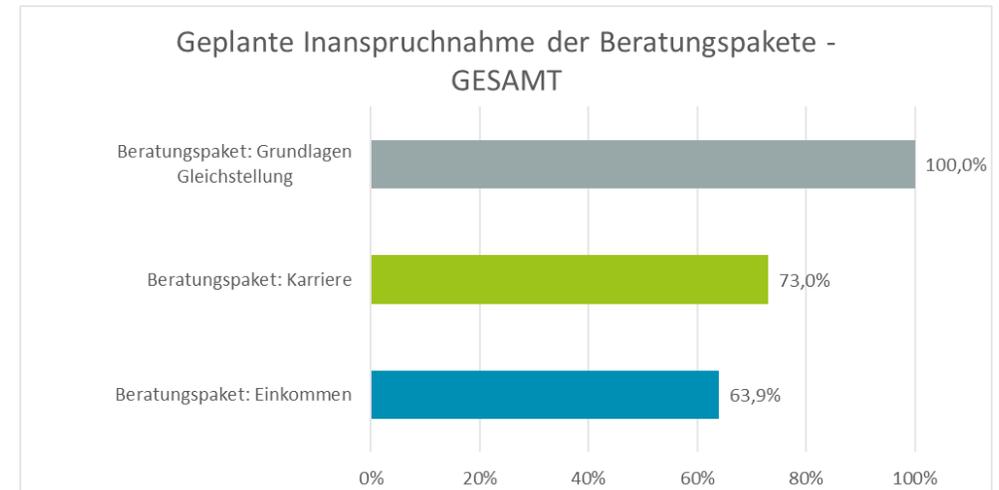
Geplante Beratungspakete im Überblick

Nach erfolgreich durchgeführter Analyse erfolgt der Rückspiegelungstermin. Neben der Präsentation des Basisberichts an die Ansprechperson(en) im Betrieb werden daraus folgend die Maßnahmen (und Beratungspakete) für die tatsächliche Beratung definiert und anschließend in den Beratungsplan übertragen. Die vorliegende Analyse bezieht sich auf den Beratungsplan, der am Ende der Standortbestimmung von den Berater*innen erstellt wird.

Das Beratungspaket Grundlagen der Gleichstellung ist verpflichtend, weshalb dieses in allen Unternehmensberatungen vorkommt. Dieses Modul kann mehrfach genutzt werden und dient als Unterstützung der anderen beiden Module. Neben allgemeinen Grundlagen bietet dieses Modul viele Ansatzpunkte für eine Gleichstellungsstrategie in den Unternehmen.

Die beiden großen Beratungspakete sind Karriere und Einkommen. Dabei ist das Paket Karriere in 73,0 % der Beratungen eingeplant, während sich dem Thema Einkommen nur 63,9 % der Betriebe widmen möchten.

Die Diskrepanz ist so zu erklären, dass für viele Betriebe das Thema Einkommen sehr sensibel ist und die Betriebe beim Thema Einkommen weniger agil sind als zum Thema Karriere. Das Paket Einkommen wird häufig von Unternehmen genutzt, die sich bereits im Vorfeld (zum Erstgespräch) dazu entschieden haben, am Thema Einkommen zu arbeiten.

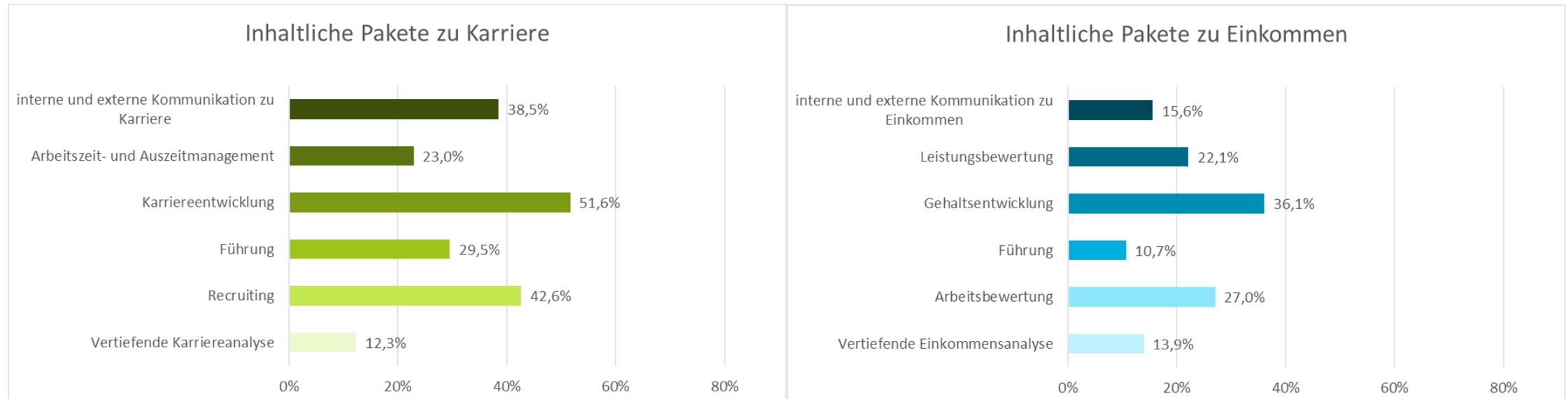


Alle Betriebe

Geplante Inanspruchnahme der Beratungspakete	Total	Prozent
Beratungspaket: Einkommen	78	63,9%
Beratungspaket: Karriere	89	73,0%
Beratungspaket: Grundlagen Gleichstellung	122	100,0%
Gesamt	122	

- Das Beratungspaket Grundlagen der Gleichstellung ist zwar verpflichtend für alle teilnehmenden Betriebe, dennoch erfreut es sich großer Beliebtheit und die Unternehmen nutzen es intensiv, um ihre Belegschaft zum Thema Gleichstellung weiterzubilden, zu sensibilisieren und ihnen den Raum zu geben, zu diesem Thema zu reflektieren.
- Dieses Modul lässt sich optimal an die beiden weiteren Beratungspakete anpassen und unterstützt dabei, ein grundlegendes Verständnis für das Thema zu entwickeln und somit einen Grundstein für die Maßnahmenumsetzung im Bereich Karriere und Einkommen zu legen.
- Neben den Grundlagen zur Gleichstellung der Geschlechter, der österreichischen Geschichte und rechtlichen Rahmenbedingungen ist es vielen Unternehmen wichtig, insbesondere Führungskräfte zum Thema zu aktivieren und Gleichstellung als relevantes Kriterium in die Personalarbeit zu verankern und als Managementaufgabe wahrzunehmen.
- Häufig wird dieses Beratungspaket auch dafür genutzt, die Gleichstellung der Geschlechter ins Unternehmensleitbild oder in die Unternehmenswerte zu inkludieren sowie gemeinsam eine Gleichstellungsstrategie zu entwickeln.
- Beliebte Methoden sind: Interviews, Fokusgruppen, Informationsveranstaltungen, Fachinformationen über wissenschaftliche Erkenntnisse der Geschlechterforschung (z.B. unbewusste Voreingenommenheit aufgrund der gesellschaftlichen Sozialisation).
- Die Beratungspakete sollen in sehr ähnlichem Ausmaß in Anspruch genommen werden als in Teil 1 des Metaberichts.

Beratungspakete nach Themenfeldern



Die beiden Beratungspakete unterteilen sich nochmals in bestimmte Themenfelder. Während im Paket Karriere die vertiefende Karriereanalyse am seltensten in Betracht gezogen wird, wird das Thema Führung in Bezug auf Einkommen am wenigsten oft ausgewählt. Dennoch ist die Auswahl der Inhalte etwas ausgeglichener als noch im 1. Teil des Metaberichts. Die beiden Top-Themen bleiben weiterhin Karriereentwicklung und Gehaltsentwicklung.

Am zweitstärksten nachgefragt zum Beratungspaket Karriere ist das Themenfeld Recruiting, welches 42,6 % der Betriebe in Anspruch nehmen möchten. Das hat den Hintergrund, dass viele Betriebe mit dem Arbeitskräftemangel zu kämpfen haben und häufig auch verstärkt weibliches Personal suchen.

Die Themenfelder Leistungs- und Arbeitsbewertung ist für ca. jedes vierte Unternehmen in der Beratung relevant. Häufig werden diese beiden Themen gemeinsam gewählt, um aufeinander aufbauen zu können.

Beratungspaket Karriere im Detail nach Branche und Unternehmensgröße

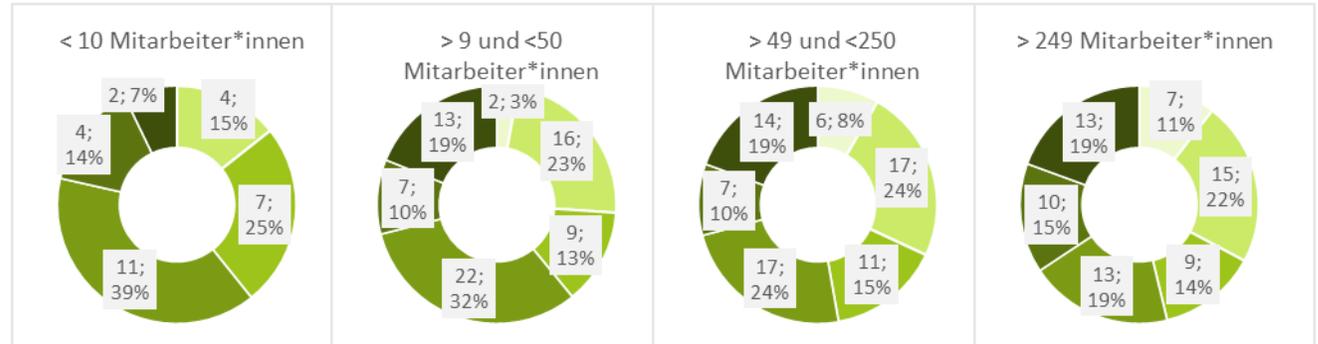
Themenfelder zu Karriere nach Unternehmensgröße

Wenn die verschiedenen Unternehmensgrößen miteinander verglichen werden, dann fällt auf, dass Karriereentwicklung und Führung insbesondere für kleinere Betriebe spannende Bearbeitungsfelder darstellen. Die Themen Recruiting und Kommunikation scheinen insbesondere interessant für jene Betriebe mit mindestens 10 Mitarbeitenden.

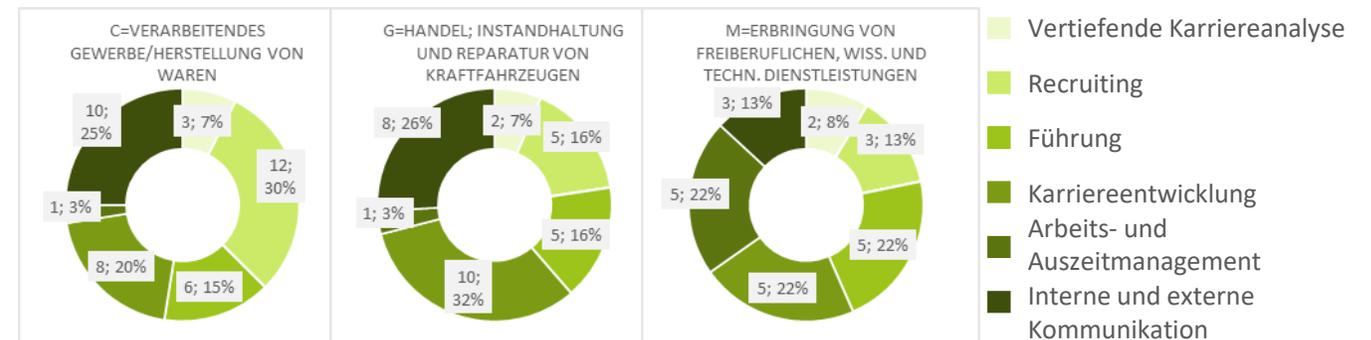
Themenfelder zu Karriere nach Branche

Die Themen zwischen den Branchen sind sehr divers. Während zum Thema Arbeits- und Auszeitmanagement nur in der Branche Erbringung von freiberuflichen, wiss. und tech. Dienstleistungen gearbeitet werden soll, möchte man im Verarbeitenden Gewerbe/in der Herstellung von Waren insbesondere das Thema Recruiting aufgreifen. Hier geht es vermutlich häufig um „New Work“ zur Arbeitgeber*innenattraktivität bzw. den Arbeitskräftemangel. Im Handel soll besonders oft zur Karriereentwicklung gearbeitet werden.

Unternehmensgröße



Top 3 Branchen



- Vertiefende Karriereanalyse
- Recruiting
- Führung
- Karriereentwicklung
- Arbeits- und Auszeitmanagement
- Interne und externe Kommunikation

Beratungspaket Einkommen im Detail nach Branche und Unternehmensgröße



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.

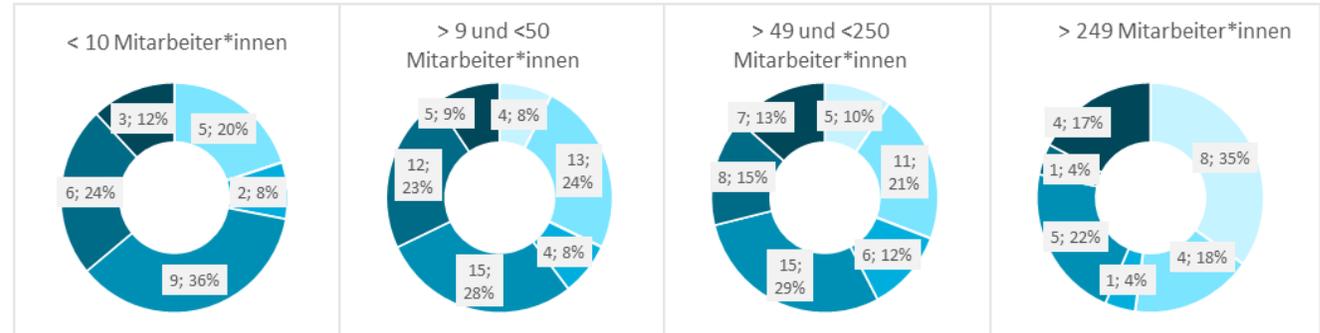
Themenfelder zu Einkommen nach Unternehmensgröße

In den großen Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden soll am häufigsten eine vertiefende Einkommensanalyse aus dem Beratungspaket Einkommen umgesetzt werden. Für kleine Unternehmen unter 10 Mitarbeitenden scheinen andere Maßnahmen interessanter für die Umsetzung zu sein. Die kleineren drei Unternehmensgrößen möchten sich insbesondere in Sachen Gehaltsentwicklung beraten lassen.

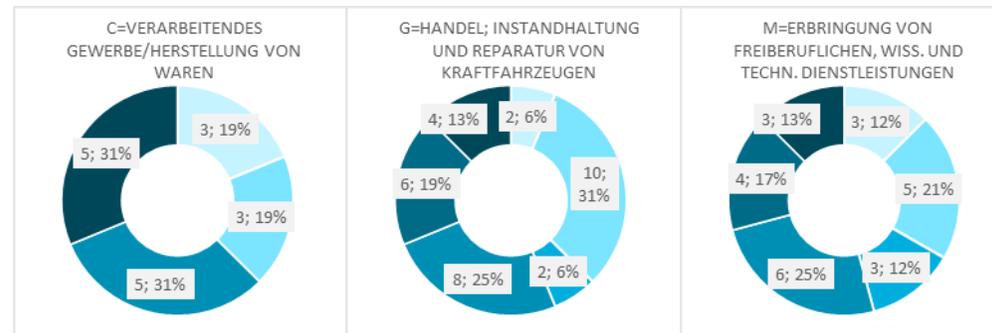
Themenfelder zu Einkommen nach Branche

Im Handel und in der Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen sollen alle Schwerpunkte zum Thema Einkommen in Anspruch genommen werden, mit einem Fokus auf Gehaltsentwicklung. Im Verarbeitenden Gewerbe bzw. in der Herstellung von Waren soll sich insbesondere mit der Kommunikation zum Einkommen und der Leistungsbewertung auseinandergesetzt werden.

Unternehmensgröße



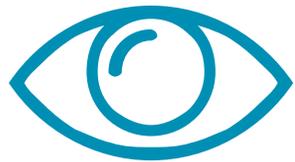
Top 3 Branchen



- Vertiefende Einkommensanalyse
- Arbeitsbewertung
- Führung
- Gehaltsentwicklung
- Leistungsbewertung
- Interne und externe Kommunikation



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.



Conclusio

Nachfrage nach weiteren Beratungsthemen, die über das Angebot hinausgehen



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.

- **KPIs (Key Performance Indicators), Benchmarks:** Viele Unternehmen äußern im Rahmen der Beratung den Wunsch nach KPIs oder Benchmarks, um sich selbst am Markt besser einschätzen zu können und zu verstehen, nach welchen Kriterien andere Unternehmen ihre Arbeitgeber*innenattraktivität sicherstellen. Gleichzeitig ist es für viele spannend, welche Einkommen in anderen Unternehmen mit ähnlichen Jobprofilen angeboten werden, insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftemangel. Der Fachkräftemangel schwingt häufig als Herausforderung der Betriebe mit.
- **Steuerung/Überblick eigener KPIs mithilfe von HR-Software:** Während die kleineren Unternehmen insbesondere daran interessiert sind, welche HR-Software für KMUs geeignet ist und wie sich diese in Funktionsbereich und Kosten unterscheiden, sind größere Betriebe eher daran interessiert, wie sie bereits implementierte HR-Software in Richtung Evaluierung der eigenen Gleichstellungsziele nutzen können.
- **Laufbahnberatung auch für Männer:** Es gibt zwar viele Unternehmen, die sehr wohl nachvollziehen können, warum die Laufbahnberatung nur Frauen zur Verfügung steht, allerdings ist es gerade zu bestimmten Themen, wie Auszeitmanagement oder Führung in Teilzeit, für sie teilweise schwerer nachzuvollziehen, warum sich Männer nicht zu diesem Thema im Rahmen der Laufbahnberatung beraten lassen können.
- **Bereitschaft der Unternehmen insgesamt eher gering: Einzelpersonen sehr engagiert und Katalysator für Gleichstellung:** Insgesamt kann angemerkt werden, dass insbesondere Einzelpersonen in den Unternehmen auch nach der Beratung zum Thema Gleichstellung aktiv sein möchten und motiviert sind, weiter an identifizierten Herausforderungen zu arbeiten.
- **Evaluation nach Abschluss des Projekts innerhalb der nächsten Monate und Jahre:** Einige Unternehmen wünschen sich zudem eine weitere Unterstützung über die Projektlaufzeit hinaus, um die Nachhaltigkeit des Projekts besser nachvollziehen bzw. garantieren zu können.



Ausgangslage der Betriebe in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

88 % der Betriebe befinden sich nach Einschätzung der Beraterin/des Beraters in einer der ersten beiden Phasen, der Pionier- oder der Differenzierungsphase. Demgegenüber befinden sich nur 3,3 % der Betriebe bereits in der Assoziationsphase und bearbeitet das Thema Gleichstellung durchgängig. In den teilnehmenden Unternehmen verdienen Frauen durchschnittlich 12 % weniger als Männer.



Motivation der Betriebe, sich mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen

Lediglich ein Betrieb wird von den Berater*innen als unsicher in Bezug auf die Motivation eingestuft. Das könnte damit zusammenhängen, dass nur jene Betriebe das Beratungsangebot in Anspruch nehmen, die zumindest am Thema Gleichstellung interessiert sind und erfahren möchten, wie Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung umgesetzt werden können. Der Großteil (73 %) wird als interessiert eingestuft.



Organisationale und strukturelle Verankerung des Themas Gleichstellung

78 % der Betriebe geben an, dass sie bereits Chancengleichheit am Arbeitsplatz leben und die Bereitschaft zur weiteren Veränderung ebenfalls gegeben ist. 39 % der Betriebe haben bereits Gleichstellungsinitiativen umgesetzt und 28 % haben bereits Gleichstellungsziele definiert. Fast genauso viele verfügen über Strukturen und Rollen für das Thema. Wenn es um die Evaluation von Gleichstellungsinitiativen/Bemühungen geht, analysieren erst 13 % erhobene Daten.



Reifegrad in Bezug auf gleichstellungsorientierte Karriere- und Einkommensprozesse

Der durchschnittliche Reifegrad im Bereich Karriere ist etwas höher als im Bereich Einkommen: 1,75 vs. 1,61. Zwar setzen sich insgesamt weniger Betriebe mit dem Bereich Einkommen und Gleichstellung auseinander, dafür haben aber bereits 13 % der teilnehmenden Betriebe den dritten Reifegrad erreicht. Der Reifegrad 4 wurde im Bereich Karriere 4x und im Bereich Einkommen 2x vergeben.



Ansatzpunkte für wirksame Beratungsinterventionen

Das Beratungspaket Karriere wird etwas stärker nachgefragt als das Paket Einkommen (73 % vs. 64 %). Im Detail möchten die meisten Betriebe zu den Themenfeldern Karriere- und Gehaltsentwicklung arbeiten.