



METABERICHT DATENANALYSEN: 2. BERICHT ÜBER DIE DURCHGEFÜHRTEN DATENANALYSEN

Auswertung bei Erreichung von 100% der Analyseberichte im Rahmen von FairPlusService (LP 2.2)

Datum: 24.11.2022

Lena Fuchs-Bouvier, Moritz Elsässer, ÖSB Social Innovation – Data Analytics Center (DAC)

INHALT

PROJEKTRAHMEN

- 1) DESIGN UND METHODEN
- 2) ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK
- 3) CHARAKTERISIERUNG DER UNTERNEHMEN
- 4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN
- 5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN
- 6) AUSWERTUNG DER ZUFRIEDENHEITSBEFRAGUNG UNTERNEHMER*INNEN
- 7) REGIONALE AUSWERTUNGEN
- 8) SYNTHESE

PROJEKTRAHMEN

Ausschreibung, Auftraggeberin, Finanzierung:
Europäischer Sozialfonds und **ESF Verwaltungsbehörde im Bundesministerium für Arbeit & Wirtschaft**

Beauftragung: FairPlusService mit **gleichstellungsorientierten Beratungsangeboten für Unternehmen und Mitarbeiter*innen**

Umsetzung: ÖSB Consulting
Projektpartner*innen: ABZ*AUSTRIA, update Training, ÖSB Social Innovation

Zeitraum: Juni 2020 bis März 2023

Projektziele:

Strukturelle Veränderungen bzw. Verbesserungen hinsichtlich der **Gleichstellung** von Frauen und Männern in den Betrieben bewirken und **Weiterbildung, (Höher-) Qualifizierung** sowie **berufliche Entwicklung** von **geringqualifizierten Frauen** in Niedriglohnbranchen und -berufen professionalisieren und fördern.

1) DESIGN UND METHODEN

Einleitung und Erhebungsverfahren

Im Rahmen des Projekts *FairPlusService* werden nach Erreichen von rd. 40% sowie von 100% der Unternehmen, die die **Analysephase** inkl. Analysebericht abgeschlossen haben, **Metaberichte** zu den stattgefundenen **Datenanalysen** gelegt.

Der vorliegende **Metabericht 2** gibt einen Überblick über die Ergebnisse zum Stand von 100% bzw. 74 beratenen Betrieben.

Die Erhebung der Daten erfolgte durch die **Berater*innen** in den **Unternehmen** einerseits mittels eines **standardisierten Eingabetools** zur Einholung der **quantitativen** Informationen für die Errechnung der **Go BESTRA** (gleichstellungsorientierte Belegschaftsstrukturanalyse) auf einzelbetrieblicher Ebene. Andererseits protokollierten die Berater*innen die Ergebnisse der Analysephase im **Analysebericht**, welcher sowohl **quantitative** als auch **qualitative** Informationen enthält.

Der vorliegende Metabericht gliedert sich wie folgt:

- Design und Methoden
- Überblick über die Ergebnisse
- Charakterisierung der Unternehmen
- Auswertung der quantitativen Daten (Go BESTRAs)
- Auswertung der qualitativen Daten (Analyseberichte)
- Regionale Auswertung der quantitativen Daten (Go BESTRAs) (Schwerpunktregionen)
- Auswertung der Zufriedenheitsbefragung Unternehmer*innen
- Synthese

Quantitative Auswertung und Analyse der Go BESTRAs

Im Zuge der Analyse der Go BESTRAs werden sämtliche bisher erhobene Mitarbeiter*innen-Daten einer **quantitativen Gesamtauswertung** (=Meta-Analyse) unterzogen. Dabei werden **gleichstellungsrelevante Sachverhalte** mittels deskriptiver Statistik (v.a. Häufigkeiten, Mittelwerte, Streuungen sowie Kreuztabellen) ausgewertet, in Grafiken visualisiert und in Textboxen interpretiert.

In die Auswertung werden die **Daten** sämtlicher **Mitarbeiter*innen der Unternehmen** innerhalb eines Jahres bis zum Stichtag der Erhebung, unabhängig von ihrem Status (aktiv, ruhend, ausgeschieden), miteinbezogen. Als Referenzwert für diverse Stichtag-Berechnungen (Altersverteilungen etc.) wird der Mittelwert der Stichtage der einzelnen Betriebsbefragungen ermittelt und herangezogen.

Diese **Gesamtauswertung** bildet eine Synthese bisheriger Auswertungen, wie sie im Zuge der Go BESTRA im Rahmen der Analyseberichte den einzelnen Unternehmen bereits vorgestellt wurde.

Primär qualitative Auswertung der Analyseberichte

Im Zuge der primär **qualitativen Analyse** werden die zum Abschluss der Analysephase durch die Berater*innen erstellten **Analyseberichte** gesichtet und in Hinblick auf folgende Fragestellungen ausgewertet:

- **Reifegrade der Unternehmen** bezüglich
 - Aus- und Weiterbildung: z. B. Engagement der Unternehmen, Frauen bei (Höher-)Qualifizierung bzw. beim Einstieg in bisher männerdominierte Bereiche zu unterstützen
 - Personalentwicklung, Gendersensibilität, Frauenförderung, Professionalisierung
 - Gleichstellung und Integration benachteiligter Frauengruppen: z. B. Unterstützung bei der Einstellung von Frauen, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhöhung der Einkommenschancen
- **Ansatzpunkte für Höherqualifizierung und Gleichstellung** weiblicher Beschäftigter unterschiedlicher Bildungs- bzw. Qualifikationsniveaus
- **Potenziale und Empfehlungen** für die Beratung

Ausgehend von **Häufigkeitsauszählungen** der **Angaben der Berater*innen** zu standardisierten Fragestellungen im Analysebericht werden hier auch die Anmerkungen und weiteren Ausführungen der Berater*innen explorativ hinsichtlich der aufkommenden Themen analysiert und im Gesamtkontext interpretiert. Besonderes Augenmerk wird in der Analyse auf die **Beschäftigungssituation** und **Entwicklungsmöglichkeiten** von **Frauen** unterschiedlicher Bildungsniveaus sowie auf **Segregation** in den beratenen Unternehmen gelegt. In den Feldern „Erkenntnisse & Analyse“ werden die im Kontext besonders relevanten Ergebnisse hervorgehoben und interpretiert.

2) ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Aufteilung nach Regionen, Unternehmensgrößen, Beschäftigten und Branchen

- Die Regionen **Salzkammergut (30%)** und **Industrieviertel Süd (28%)** halten die höchsten Anteile an beratenen Unternehmen. **~80%** der profitierenden Unternehmen haben ihren **Sitz außerhalb Wiens**; **~30%** in **Niederösterreich**.
- Der größte Anteil an Betrieben wurden in den Branchen Gastgewerbe /Beherbergung und Gastronomie (**~32%**) und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (**~20%**) beraten.
- Es dominieren mit **~43% Kleinunternehmen**, gefolgt von **27% Kleinstunternehmen** (entsprechend der Akquise-Vorgabe von mind. **50% Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen**).
- **5** der 74 beratenen Unternehmen gehören der Gruppe der **Start-ups** an und umfassen somit **~7%**.
- In den 74 beratenen Unternehmen sind insgesamt **5.474 Personen** beschäftigt: **~68% Frauen**, **~32% Männer**.
- Der Anteil **geringqualifizierter Beschäftigter** beläuft sich im Gesamtdatensatz auf **~60%** (davon **~70% Frauen**, **~30% Männer**).
- Rund **55% der Führungskräfte** sind **weiblich**. Der Anteil **weiblicher Führungskräfte** innerhalb der weiblichen Belegschaft ist mit **~7%** **geringer** als der Anteil **männlicher Führungskräfte** an der männlichen Belegschaft (**~12%**).
- Rund **70%** der Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, während der Anteil teilzeitbeschäftigter **Männer** bei **~42%** liegt.

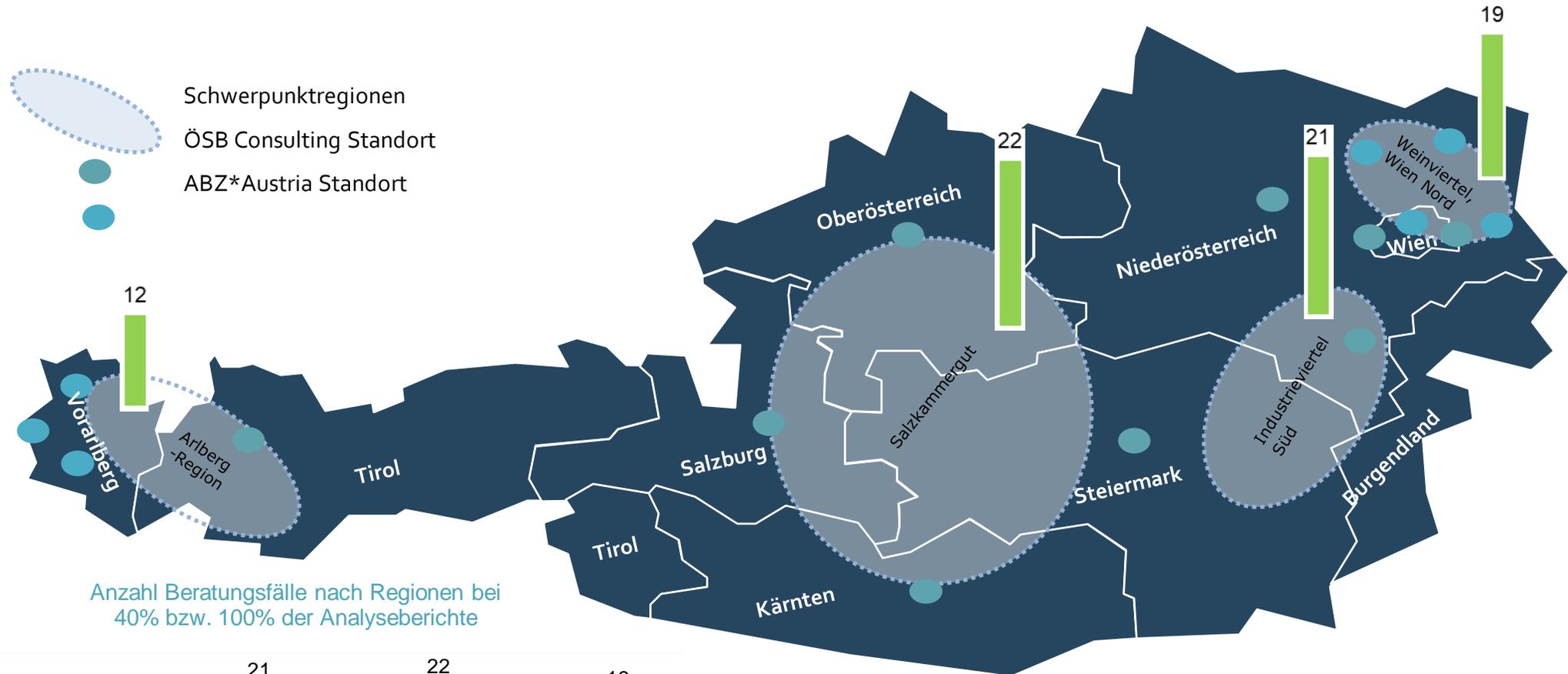
Beschäftigte, Frauenförderung, Weiterbildung und Zufriedenheit mit der Beratung

- Teilzeitbeschäftigte **Frauen** sind zu ~40% in der Altersgruppe der **30 - 44 Jährigen** und zu ~38% in der Altersgruppe der **45 - 49 Jährigen** zu finden. Bei den **männlichen** Teilzeitbeschäftigten sind **dieselben Alterskohorten** am häufigsten vertreten.
- In **~99%** der **Betriebe** wurden innerhalb der letzten 5 Jahre **Beschäftigte neu eingestellt**. Der Anteil an der Gesamtbelegschaft beläuft sich auf **~67%**.
- Bei beiden Geschlechtern gleichermaßen fallen über alle Altersgruppen hinweg hohe Anteile neu rekrutierter **Geringqualifizierter** und **Fachkräfte** auf.
- Hinsichtlich **Aus- und Weiterbildung** lässt sich feststellen, dass **~56%** der Belegschaft **Weiterbildungstage** in Anspruch nehmen konnten (**~61%** der **Männer** vs. **~54%** der **Frauen**). Das **Ausmaß** an Weiterbildungstagen **schwankt** stark zwischen den Geschlechtern (Mittelwert **Frauen: 1,24**; Mittelwert **Männer: 2,29 Weiterbildungstage**).
- In Bezug auf **Personalentwicklung** und **Frauenförderung** zeigen die Analyseberichte, dass in knapp **3/4 der Unternehmen Dienstpläne (76%), Arbeitszeitmodelle** unter Berücksichtigung der Situation weiblicher Beschäftigter (**76%**) sowie **gendersensibel formulierte Stellenausschreibungen (71%)** – allerdings in unterschiedlichem Ausmaß – bereits existieren.
- Die **Zufriedenheit** der an der Beratung teilnehmenden Unternehmen ist insgesamt **sehr hoch: ~89%** der profitierenden Unternehmen geben an „**sehr zufrieden**“ mit der bisherigen **Durchführung** der Beratung (Analyse) zu sein.

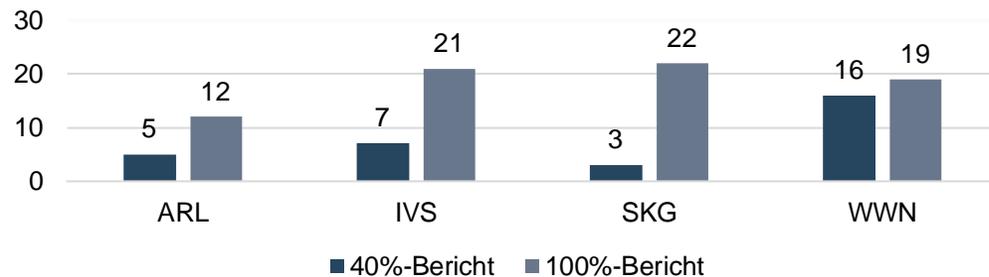
3) CHARAKTERISIERUNG DER UNTERNEHMEN

3) CHARAKTERISIERUNG DER UNTERNEHMEN

Regionen, Bundesländer - Absolutzahlen beratener Betriebe im Überblick



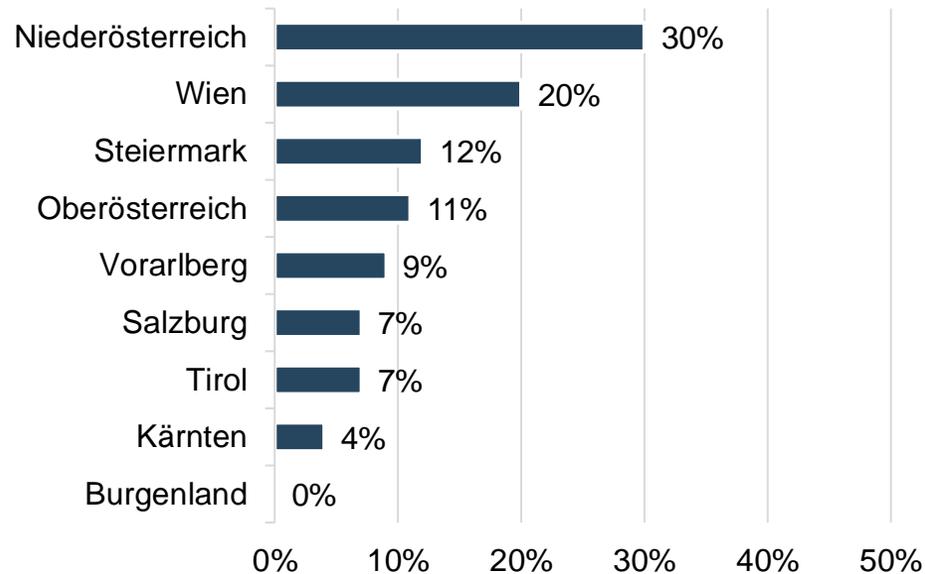
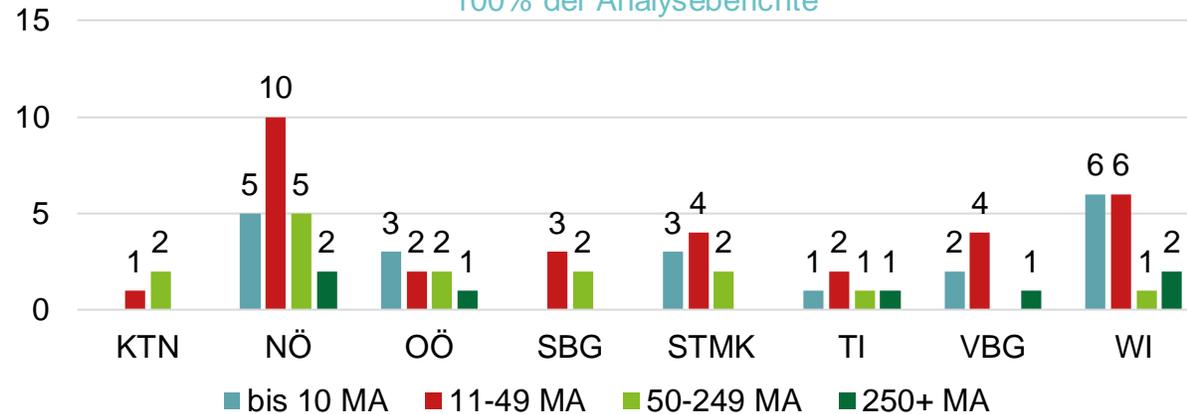
Anzahl Beratungsfälle nach Regionen bei 40% bzw. 100% der Analyseberichte



- Das Ziel, in allen Projektregionen annähernd gleich viele Betriebe für Beratungen zu gewinnen, wurde überwiegend erreicht.

3) CHARAKTERISIERUNG DER UNTERNEHMEN Regionen, Bundesländer, Betriebsgrößen - Anteile und Verteilungen

Anzahl Beratungsfälle nach Betriebsgröße bei 100% der Analyseberichte



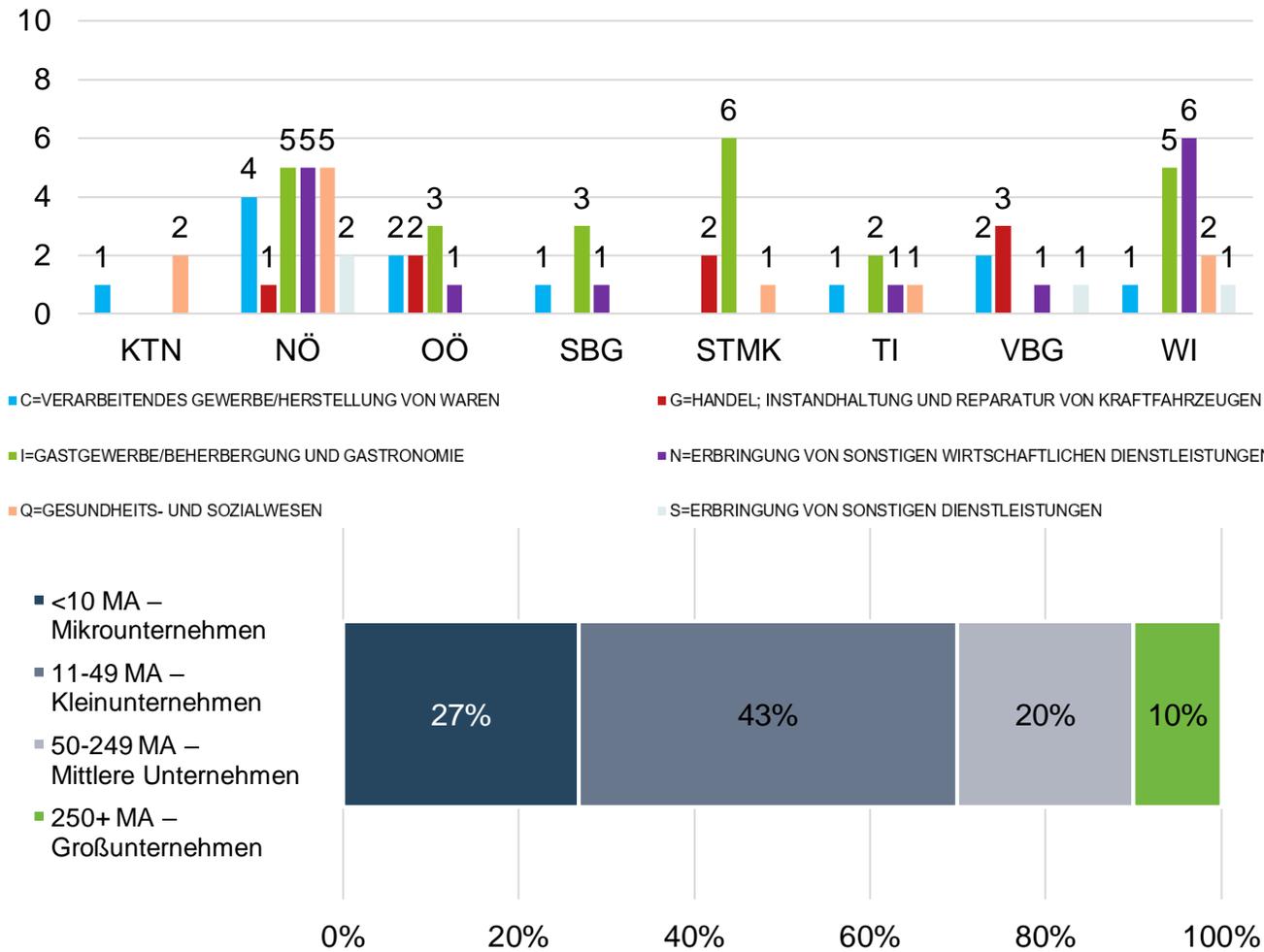
Erkenntnisse & Analyse

- Hinsichtlich Betriebsgrößen ist zu sehen, dass die **Verteilung** der beratenen Betriebe in den Bundesländern **unterschiedlich** ist. Während in **NÖ, OÖ, TI** und **WI** Unternehmen **aller Betriebsgrößen** beraten wurden, nahmen in **KTN** und **SBG** ausschließlich **Klein- und Mittelunternehmen** an der Beratung teil.
- Nach den definierten **Projektregionen** befindet sich der größte Anteil an beratenen Unternehmen (**30%**) in der Region **Salzkammergut (SKG)**. In den Regionen **Industrieviertel Süd (IVS)** und **Weinviertel & Wien Nord (WWN)** sind **28%** bzw. **26%** der Betriebe angesiedelt. Auf die **Arlberg-Region (ARL)** fällt ein Anteil von **16%**.
- Verteilung nach Bundesländern: 80%** der beratenen Betriebe haben ihren **Sitz außerhalb Wiens** (entsprechend der Akquise-Vorgabe von 70%). Der größte Anteil an beratenen Unternehmen (**30%**) befindet sich in **Niederösterreich**, gefolgt von **Wien (20%)**, der **Steiermark (12%)** und **Oberösterreich (11%)**. (Das Burgenland ist nicht im Zielgebiet des Programmes, daher wurden hier keine Betriebe beraten.)

3) CHARAKTERISIERUNG DER UNTERNEHMEN

Branchen, Unternehmensgrößen

Status Beratungsfälle pro Bundesland & Branche bei 100% der Analyseberichte



Erkenntnisse & Analyse

- Branchen:** Der **größte Anteil** der Unternehmen (**24 Betriebe; 32%**) ist der Branche **I=Gastgewerbe** zuzuordnen. Der zweitgrößte Anteil fällt auf die Branche **N=Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen** (z. B. Reinigung) mit 15 Betrieben (**20%**).
- Mit **16%** bzw. **15%** folgen die Branchen **C=Verarbeitendes Gewerbe** (z. B. Bäckereien) bzw. **Q=Gesundheits- und Sozialwesen**.
- Mit **11%** bzw. **5%** fallen die geringsten Anteile auf **G=Handel, Instandhaltung KFZ** sowie **S=Sonstige Dienstleistungen**.
- Unser **Ziel, 90% KMUs** für die Beratung zu gewinnen, wurde **erreicht**. Betriebe mit einer Größe von **11-49 Mitarbeiter*innen** machen den größten Anteil (**43%**) innerhalb des Beratungsprogramms aus. **27%** der beratenen Unternehmen befinden sich in der Größenklasse **<10 Mitarbeiter*innen**. Zu **10%** wurden Unternehmen mit **über 250 Mitarbeiter*innen** beraten.
- 5** der 74 beratenen Unternehmen gehören der Gruppe der **Start-ups** an und umfassen somit - entsprechend der Akquise-Vorgabe von 5 - 10% - **~7%** der zu beratenden Betriebe.

3) CHARAKTERISIERUNG DER UNTERNEHMEN

Branchen und Mitarbeiter*innen nach Geschlecht und Qualifikation

Branche	Beschäftigte insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	Beschäftigte geringqualifiziert	Geringqualifizierte: Anteil Frauen	Geringqualifizierte: Anteil Männer
C=VERARBEITENDES GEWERBE/HERSTELLUNG VON WAREN	858	48,88%	50,11%	193	59,06%	40,93%
G=HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	114	79,82%	20,17%	23	78,26%	21,74%
I=GASTGEWERBE/BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	996	63,15%	36,85%	330	63,03%	36,97%
N=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	994	75,15%	24,84%	661	75,49%	24,51%
Q=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	485	89,28%	10,72%	84	89,29%	10,71%
S=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	2.027	69,11%	30,88%	1.971	69,56%	30,44%
SUMME	5.474	68,12%	31,88%	3.262	70,05%	29,95%

Erkenntnisse & Analyse

- In den beratenen Betrieben sind insgesamt **5.474 Personen** beschäftigt (**Frauen: 68%, Männer: 32%**). Die Verteilung zeigt, dass das **Ziel - Branchen mit einem höheren Frauenanteil für die Beratung zu gewinnen - erreicht** wurde. Differenziert nach Branchen beträgt der **Frauen-Anteil** zwischen **63%** (I) und **89%** (Q).
- Der Anteil **geringqualifizierter Personen** liegt insgesamt bei **~60%**, die größten Anteile (**97%** bzw. **66%**) sind innerhalb der Branchen **S** bzw. **N** (z. B. Reinigung) zu finden.
- Betrachtet man geringqualifizierte Beschäftigte explizit, so ist zu sehen, dass der Großteil (**70%**) **geringqualifizierte Frauen** sind.

4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN

4) Ergebnisse der Auswertung der quantitativen Daten

Erkenntnisse & Analyse

- Mehr als **2/3** der von der Beratung profitierenden Beschäftigten sind **Frauen**. Diese teilen sich zu **~93%** in **Mitarbeiterinnen (MA)** und zu knapp **7%** in **Führungskräfte (FK)** auf. Die **männliche Belegschaft** hingegen besteht zu einem Anteil von **12%** aus **Führungskräften**.
- Bemerkenswert ist ein starker **geschlechtsspezifischer Unterschied** in Hinblick auf die verschiedenen **Führungsebenen**: Während **Männer** in der **obersten Führungsebene** (Geschäftsführung, Vorstand) gegenüber Frauen deutlich **überrepräsentiert** sind (Männer: ~59%, Frauen: ~41%), nehmen die Anteile von **Frauen** in **darunter liegenden Führungsebenen** deutlich zu, während die der Männer abnehmen.
- Sowohl bei Frauen als auch Männern sind die **größten Anteile** in der Altersgruppe der **30 - 44 Jahre** alten Beschäftigten zu verzeichnen (Frauen: ~39%, Männer: ~41%).
- Das **Beschäftigungsausmaß** unterscheidet sich stark zwischen den Geschlechtern: Während **Männer** einen **Vollzeit-Anteil** von knapp **58%** aufweisen, gehen nur **~30%** der **Frauen** einer **Vollzeitbeschäftigung** nach. Der größte Anteil der Frauen (**~36%**) geht einer **Teilzeitbeschäftigung mittleren Ausmaßes** nach, was etwa 33% - <66% der Vollzeitarbeitszeit entspricht (13,2-26,4h).
- Sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Belegschaft und über alle Alterskohorten hinweg machen **Geringqualifizierte** (OPS, PS)¹, gefolgt von **Fachkräften** (F, FM)² die **größten Anteile** an der Belegschaft aus. Dies zeigt sich auch beim Blick auf **Rekrutierungen** in den vergangenen 5 Jahren: Sowohl bei Männern als auch bei Frauen wurden vor allem **Geringqualifizierte** und **Fachkräfte** rekrutiert.

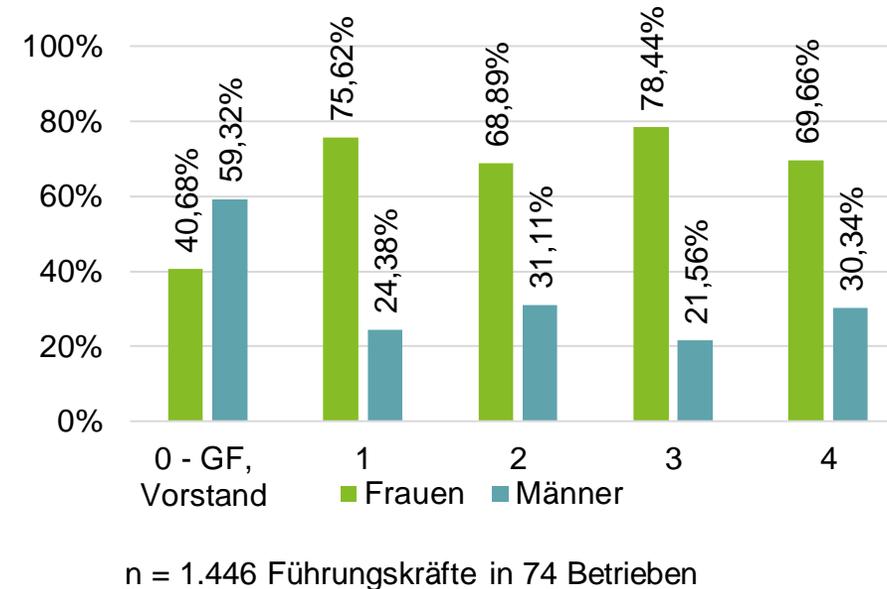
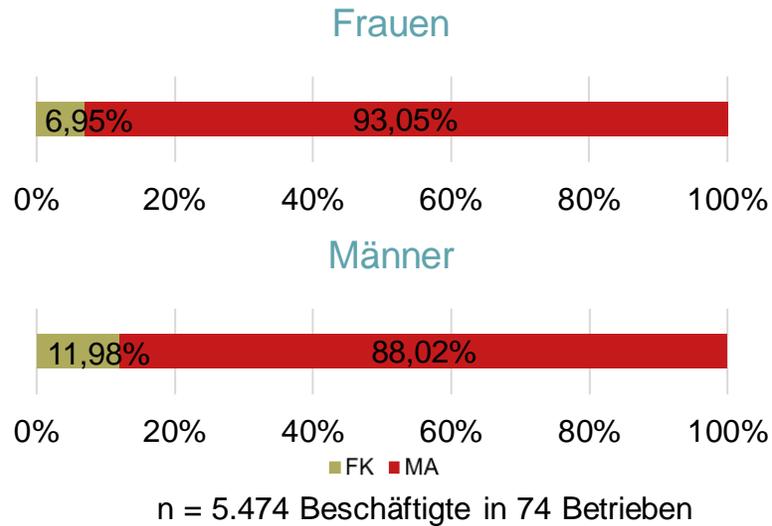
¹ OPS: Beschäftigte ohne Pflichtschulabschluss, PS: Beschäftigte mit Pflichtschule, ohne Berufsausbildung

² F: Fachkraft mit berufsbildendem Schul- oder Lehrabschluss, FM: Fachkraft mit Matura

4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN

A) Überblick über die Ergebnisse der Gesamtauswertung

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Funktion (MA/FK) und Geschlecht bzw. nach Führungsebenen und Geschlecht



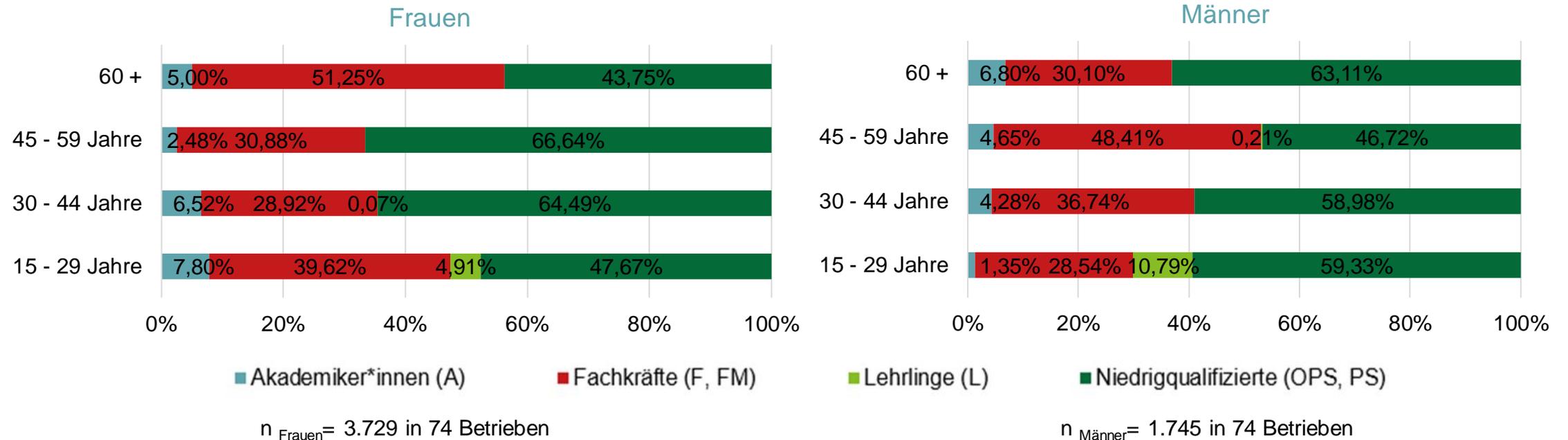
Erkenntnisse & Analyse

- In den Betrieben sind insgesamt **5.474 Personen** beschäftigt (~2/3 **Frauen**, ~1/3 **Männer**). Vergleiche zwischen den Geschlechtern sind im Folgenden auf Basis dieser Verteilung zu interpretieren.
- Innerhalb der **weiblichen Belegschaft** beläuft sich der überwiegende Teil (**93,05%**) auf **Mitarbeiterinnen**; **6,95%** der Frauen sind **Führungskräfte** (**männliche Belegschaft**: **88,02% Mitarbeiter**, **11,98% Führungskräfte**). Betrachtet man explizit die **Führungskräfte**, so zeigt sich, dass der Anteil der **Frauen** bei ~**55%** ist, der der **Männer** bei ~**45%**. Die **Geschäftsführung** (Ebene 0) teilt sich zu ca. **40%** auf **Frauen** und ca. **60%** auf **Männer** auf. In den darunter liegenden Führungsebenen (**Ebenen 1 - 4**) **flacht** der **Männeranteil** stark ab, während der **Frauenanteil** im Vergleich zur Ebene 0 stark **zunimmt**.

4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN

B) Überblick über die Ergebnisse der Gesamtauswertung

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Altersklasse, Einsatzqualifikation und Geschlecht



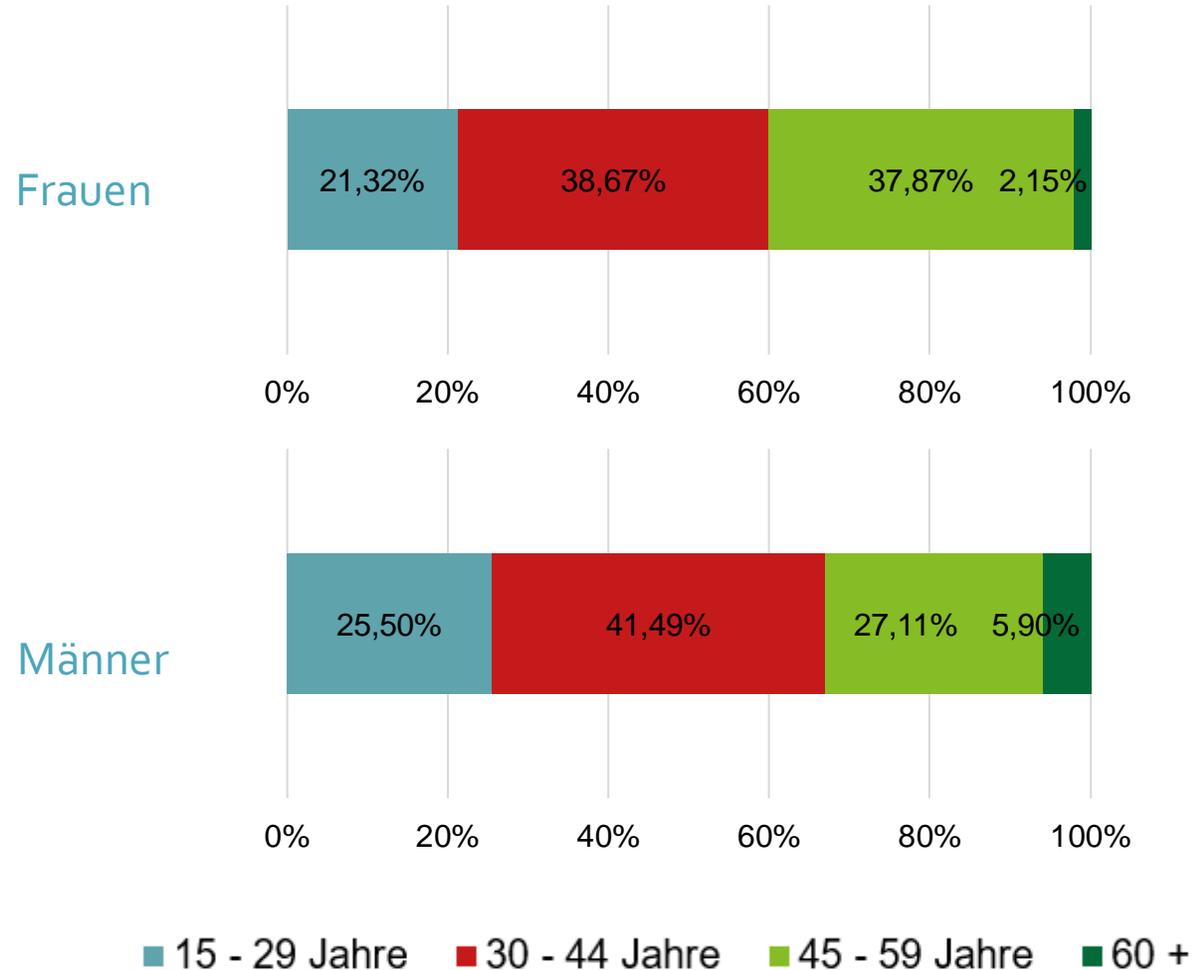
Erkenntnisse & Analyse

- Sowohl innerhalb der **weiblichen** als auch **männlichen Belegschaft** zeigen sich in **allen Alterskohorten** die **größten Anteile** von **Geringqualifizierten (OPS/PS)**, gefolgt von **Fachkräften (F/FM)**. Bemerkenswert ist der in der **weiblichen** Belegschaft in der Alterskohorte der **15 - 29 Jährigen** höhere Anteil von **Akademikerinnen (~8%)** gegenüber einem **~5%-Anteil an Lehrlingen**, wohingegen bei den **Männern** derselben Kohorte eine genau **gegenläufige Verteilung** zu sehen ist (Akademiker 1,35%, Lehrlinge 10,79%). Diese Ergebnisse legen nahe, dass Frauenförderung in Hinblick auf Höherqualifizierung weiterhin erforderlich ist und unterstützt werden sollte.

4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN

C) Überblick über die Ergebnisse der Gesamtauswertung

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Altersklasse und Geschlecht



n = 5.474 Beschäftigte in 74 Betrieben

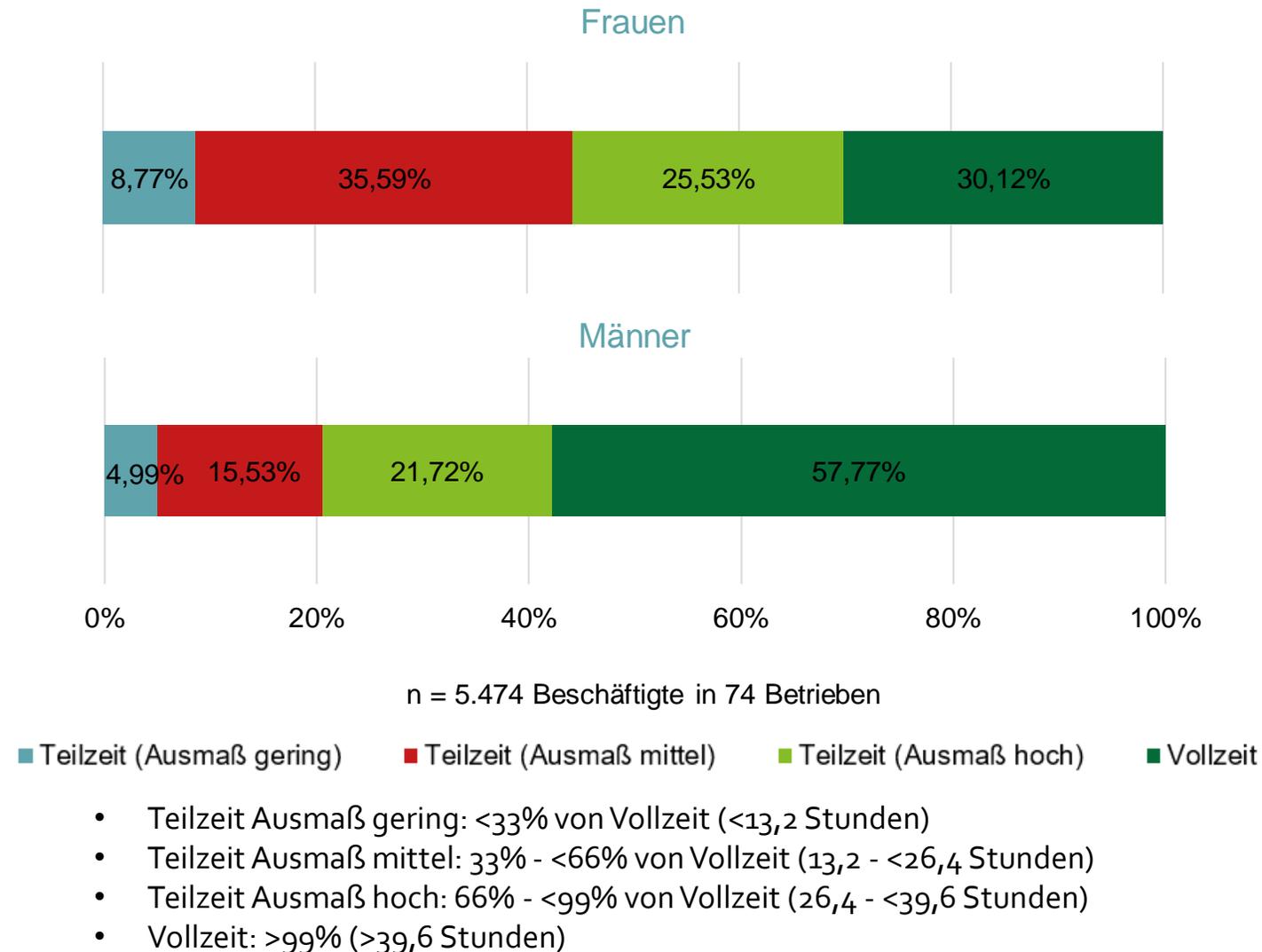
Erkenntnisse & Analyse

- Die innerhalb der **weiblichen Belegschaft** am **stärksten vertretene Altersgruppe** ist die der **30 - 44 Jährigen (~39%)**, gefolgt von der Alterskohorte der **45 - 59 Jährigen (~38%)**.
- Der **geringste Anteil weiblicher Beschäftigter** ist in der Altersgruppe **60+** zu finden. Dies ist auf das **gesetzliche Pensionsalter von Frauen (60 Jahre)** zurückzuführen (das durchschnittliche Pensionsantrittsalter lag 2020 bei Frauen bei 59,5 Jahren, bei Männern bei 61,6 Jahren. Quelle: Statistik Austria, 2022: Gender-Statistik: Pensionen).
- Innerhalb der **männlichen Belegschaft** ist die Altersgruppe mit dem höchsten Anteil an Männern ebenfalls die der **33 - 44 Jährigen (~41%)**. Der **Anteil der 15 - 29 Jährigen** ist etwas **höher** als in der weiblichen Belegschaft (25,50% bei Männern vs. 21,32% bei Frauen).
- Die Altersgruppe **45 - 59 Jahre** hingegen ist mit einer **Differenz von ~10%** anteilmäßig bei den **Männern** deutlich **weniger** stark vertreten als bei den **Frauen**.

4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN

D) Überblick über die Ergebnisse der Gesamtauswertung

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht



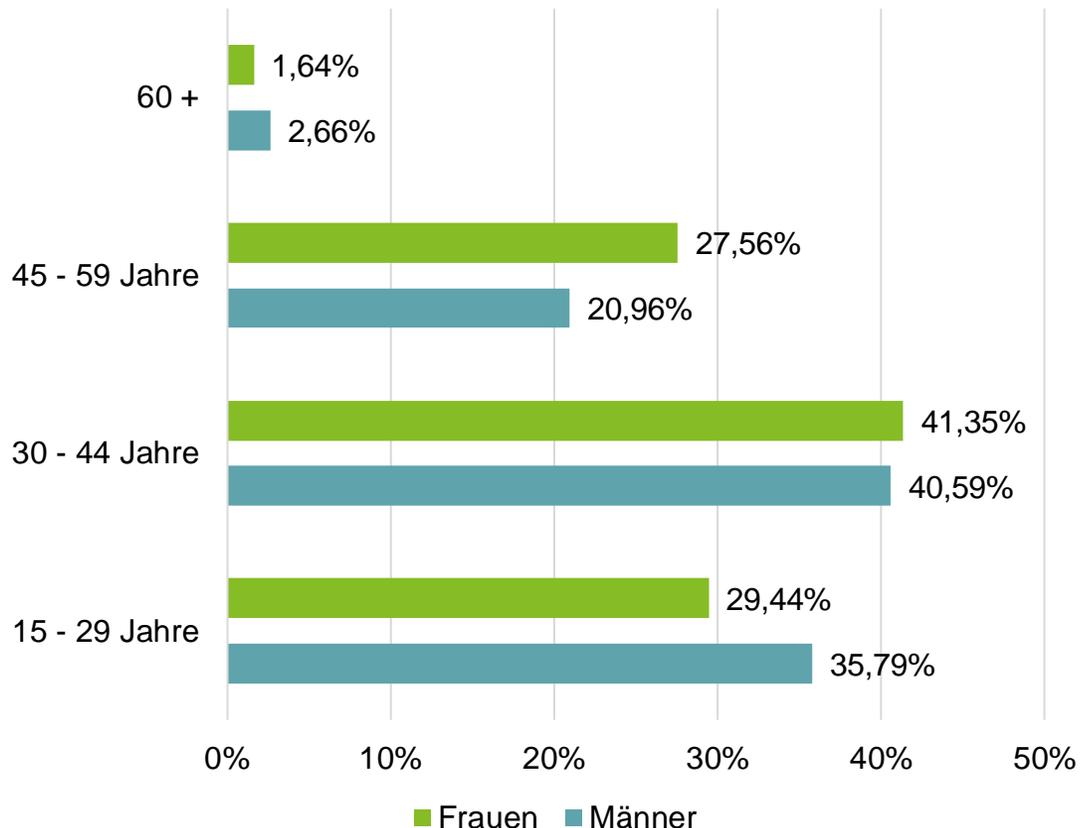
Erkenntnisse & Analyse

- In allen 74 Betrieben arbeiten Beschäftigte in Teilzeit unterschiedlichen Ausmaßes.
- Am häufigsten nehmen sowohl Frauen als auch Männer der Altersgruppe der **30 - 44 Jährigen** Teilzeit in Anspruch (Frauen: ~40%, Männer: ~43%).
- Innerhalb der **weiblichen Belegschaft** liegt der **Vollzeitanteil** bei ~30%, knapp 70% der Frauen gehen einer **Teilzeitbeschäftigung** nach, am häufigsten Teilzeitverhältnissen **mittleren Ausmaßes** (13,2 - <26,4h) (~36%).
- Am **wenigsten stark** vertreten sind Frauen, die in **Teilzeit geringen Ausmaßes** (<13,2h) beschäftigt sind (**8,77%**).
- Innerhalb der **männlichen Belegschaft** liegt die Vollzeitquote deutlich höher bei ~58%.
- Das **häufigste Teilzeitmodell** bei Männern stellt das Modell **Teilzeit hohen Ausmaßes** (26,4 - <39,6h) dar (~22%).

4) AUSWERTUNG DER QUANTITATIVEN DATEN

E) Überblick über die Ergebnisse der Gesamtauswertung

Gesamtverteilung der Neueintritte innerhalb der letzten 5 Jahre nach Altersklasse und Geschlecht



n Neueintritte = 3.680 in 73 Betrieben

Erkenntnisse & Analyse

- In 73 der 74 Betriebe gab es innerhalb der letzten 5 Jahre Neueintritte (~67% der Gesamtbelegschaft). Der **höchste Anteil an Neueintritten** ist in der **Altersgruppe der 30 - 44 Jährigen zu finden (jeweils ~41% bei Frauen und Männern)**. Der Anteil junger Neueintritte (15 - 29 Jahre) ist innerhalb der **männlichen Belegschaft merklich höher** (Männer: ~36% vs. Frauen ~29%). Die **weibliche Belegschaft weist einen größeren Anteil von Neueintritten innerhalb der Altersgruppe der 45 - 59 Jährigen** (~28% der Frauen vs. ~21% bei Männern).
- In den letzten 2 Jahren sind **1.771 Beschäftigte** (~48% der gesamten Neueintritte) neu eingetreten (~67% Frauen, ~33% Männer), im **letzten Jahr 569 Personen** (~66% weiblich, ~33% männlich).
- Es zeigt sich, dass die neu rekrutierten Beschäftigten ein Verhältnis von etwa **2:1 (Frauen:Männer)** aufweisen, was annähernd der **Geschlechterverteilung im Gesamtdatensatz** entspricht.
- **Geringqualifizierte** (~62% bei Frauen, ~63% bei Männern) machen den größten Anteil an Neueintritten aus. Der Anteil neu rekrutierter **Lehrlinge** ist innerhalb der **männlichen Belegschaft mit ~4% höher** als in der **weiblichen Vergleichskohorte (~2%)**.
- Ein hohes Aufkommen an Neueinstiegen in relativ kurzer Zeit stellt Unternehmen vor enorme Herausforderungen, besonders in Bezug auf **Onboarding-Prozesse**. Dies wäre in zukünftigen Programmen als Beratungsaspekt verstärkt mitzudenken.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

Erkenntnisse Weiterbildung & Gleichstellung

- In Hinblick auf den Reifegrad - gemessen an Aus- und Weiterbildungsaktivität - ist zu sehen, dass die **Weiterbildungsquote** insgesamt bei **~56%** liegt. Die höchste Weiterbildungsquote weisen Beschäftigte mit **Pflichtschule ohne Berufsausbildung (PS)** auf (**~61%**), **Akademiker*innen** die **niedrigste Weiterbildungsquote** mit **~49%**.
- Hinsichtlich **Personalentwicklung** ist zu sehen, dass **~3/4** der von der Beratung profitierenden **Unternehmen** über **Dienstpläne** verfügen, in der **Arbeitszeitgestaltung** auf die spezifischen **Bedürfnisse** von **Frauen** eingehen und in ihren **Stellenausschreibungen** in unterschiedlichem Ausmaß auf **Gendersensibilität** achten.
- In der Einschätzung durch die Berater*innen, in welcher **Phase** der **Gleichstellung und Integration** sich die einzelnen Unternehmen befinden, zeigt sich, dass nahezu **89%** der Unternehmen der **Pionier- & Differenzierungsphase** zuzuordnen sind; **keines** der Unternehmen wird in der **Assoziationsphase** verortet.
- Sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen **Belegschaft** dominieren **geringqualifizierte Beschäftigte (OPS, PS)**. In der Kohorte der **Führungskräfte** hingegen halten **Fachkräfte (F, FM)** die höchsten Anteile.
- Die **Führungsverantwortung** einer Führungskraft ist in **mehr als 2/3** der **Unternehmen** so ausgelegt, als dass **eine Führungskraft für bis zu 10 Mitarbeiter*innen** zuständig ist. Am **seltensten** zeigen sich **Führungsspannen von 10-20 Mitarbeiter*innen bzw. > 20 Mitarbeiter*innen** pro Führungskraft (jeweils **~10%** der Unternehmen).
- Von den im Beratungsprogramm angebotenen Modulen wurden am **häufigsten** die **Module U2 (Kompetenzenmatrix; 82% der Unternehmen)** und **U3 (Weiterbildungsvereinbarung; 70% der Unternehmen)** für die Umsetzung geplant. Das **Modul U4 Gleichstellung und Sensibilisierung** wurde als Pflichtmodul **von allen 74 teilnehmenden Unternehmen** in Anspruch genommen.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

A) Reifegrad der Unternehmen: Aus- und Weiterbildung (AuW)

Daten & Fakten				
Tag(e) für Weiterbildung im vergangenen Jahr				
Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung:		56,4% der Gesamtbeschäftigten		
Tag(e) für Weiterbildung von Beschäftigten (range):	zwischen	0,01	und	50,00
durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungstagen von Beschäftigten:				2,79
Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten (OPS, PS) mit Weiterbildungstagen		64,47%		der Geringqualifizierten
Anteil der geringqualifizierten Frauen mit Weiterbildung:		55,44%		der weiblichen Geringqualifizierten
Tag(e) für Weiterbildung von geringqualifizierten Frauen (range):		0,01	und	14,31
durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungstagen von geringqualifizierten Frauen:				0,67
Anteil der geringqualifizierten Männer mit Weiterbildung:		75,85%		der männlichen Geringqualifizierten
Tag(e) für Weiterbildung von geringqualifizierten Männern (range):		0,05	und	15,00
durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungstagen von geringqualifizierten Männern:				0,91
Anteil der höherqualifizierten Beschäftigten (L, F, FM, A) mit Weiterbildungstagen		53,16%		der Höherqualifizierten
Anteil der höherqualifizierten Frauen mit Weiterbildung:		52,00%		der weiblichen Höherqualifizierten
Tag(e) für Weiterbildung von höherqualifizierten Frauen (range):	zwischen	0,12	und	50,00
durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungstagen von höherqualifizierten Frauen:				2,15
Anteil der höherqualifizierten Männer mit Weiterbildung:		55,33%		der männlichen Höherqualifizierten
Tag(e) für Weiterbildung von höherqualifizierten Männern (range):	zwischen	0,31	und	37,00
durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungstagen von höherqualifizierten Männern:				4,05

n Beschäftigte mit Weiterbildung = 3.087 in 38 Betrieben

Erkenntnisse & Analyse

- Rund **56%** der Beschäftigten haben Weiterbildungstage in Anspruch genommen (zw. **0,01 Tag** und **50,00 Tagen**). Innerhalb der **Geringqualifizierten** haben ~ **64%** Weiterbildungstage in Anspruch genommen, wobei ein **wesentlich kleinerer Anteil von Frauen** (~55%) von Weiterbildung profitiert als Männer (~76%). Mit Verweis auf den **relativ hohen Anteil geringqualifizierter Frauen in Führungspositionen** ist zu empfehlen, die Weiterbildungsaktivität in dieser Zielgruppe weiter voranzutreiben, da gerade Geringqualifizierte durch Weiterbildungen von vermittelten Skills und Know-how profitieren können, die das Erreichen von Führungspositionen ermöglichen.
- Bei den **Höherqualifizierten** liegt der Weiterbildungsanteil bei ~**53%** (**Männer**: marginal höherer Anteil (~55%) als **Frauen (52%)**). Während die **Mittelwerte** an Weiterbildungstagen bei allen **Geringqualifizierten** mit **0,67 Tagen** bei den Frauen und **0,91 Tagen** bei den Männern **nicht eklatant** voneinander **abweichen**, zeigt sich bei den **Höherqualifizierten** eine deutlichere Abweichung (Frauen: **2,15 Tage**, Männer fast doppelt so viele, nämlich **4,05 Tage**). Weiters sichtbar wird, dass **Akademiker*innen** die geringste Weiterbildungsquote mit ~**49%** aufweisen; Beschäftigte mit **Pflichtschule ohne Berufsausbildung (PS)** mit ~**61%** und **Lehrlinge** mit ~**60%** weisen die höchsten Weiterbildungsquoten auf.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

B) Reifegrad der Unternehmen: Aus- und Weiterbildung (AuW)

Daten & Fakten		
Tage für Weiterbildung im vergangenen Jahr	zwischen 0,01 und	50,00 Tagen
Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung:		56,4% der Gesamtbeschäftigten
Mittelwert der Weiterbildungstage:		1,57 Tage
Anteil von Frauen mit Weiterbildung:	54,12%	der weiblichen Belegschaft
davon Mitarbeiterinnen:	53,75%	der Mitarbeiterinnen
davon weibliche Führungskräfte:	59,07%	der weiblichen Führungskräfte
Anzahl der Tage für Weiterbildung von Frauen:	zwischen	0,01 und 50,00 Tagen
Mittelwert der Weiterbildungstage von Frauen:	1,24	Weiterbildungstage
Anteil von Männern mit Weiterbildung:	61,26%	der männlichen Belegschaft
davon Mitarbeiter:	61,52%	der Mitarbeiter
davon männliche Führungskräfte:	59,33%	der männlichen Führungskräfte
Anzahl der Tage für Weiterbildung von Männern:	zwischen	0,05 und 37,00 Tagen
Mittelwert der Weiterbildungstage von Männern:	2,29	Weiterbildungstage

Betriebe mit Weiterbildungstagen

~51% der Betriebe weisen Weiterbildungsaktivitäten auf	
Bis 10 Mitarbeiter*innen:	9 (45% der Mikrounternehmen)
11 bis 49 Mitarbeiter*innen:	12 (38% der Kleinunternehmen)
50 bis 249 Mitarbeiter*innen:	11 (73% der mittleren Unternehmen)
250+ Mitarbeiter*innen:	6 (86 % der Großunternehmen)

n Beschäftigte mit Weiterbildung = 3.087 in 38 Betrieben

Erkenntnisse & Analyse

- Knapp über die **Hälfte** der Beschäftigten (56,4%) in **~51%** der beratenen **Betriebe** haben Weiterbildungstage in Anspruch genommen. Innerhalb der **Mitarbeiter*innen-Ebene** zeigt sich ein Anteil von **~56%** mit Weiterbildungstagen, bei **Führungskräften** liegt dieser etwas höher bei **~59%** .
- Die Spannweite der absolvierten Weiterbildungstage reicht von **0,01 Tagen bis zu 50 Tagen** . Innerhalb der **männlichen** Belegschaft hat ein höherer Anteil (**~61%**) Weiterbildungstage in Anspruch genommen als innerhalb der **weiblichen** Belegschaft (**~54%**). Auch liegt der **Mittelwert** an Weiterbildungstagen aller **männlichen Beschäftigten** mit **~2,3 Tagen fast doppelt so hoch** wie bei **weiblichen Beschäftigten** mit **~1,2 Tagen** .
- Während die Anteile von **Führungskräften** mit Weiterbildung innerhalb der **weiblichen bzw. männlichen** Belegschaft **nahezu gleich groß** sind (59,07% bzw. 59,33%), liegt der Anteil von **Mitarbeitern** mit Weiterbildung (**~61%**) deutlich höher als jener der **weiblichen** Vergleichskohorte (**~54%**).
- Betriebe der **Branchen Q=Gesundheits- und Sozialwesen** mit **~73%** , **S=Sonstige Dienstleistungen** mit **50%** und **N=Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen** mit ca. **47%** weisen die **höchsten Weiterbildungsquoten** auf. Betriebe der **Branchen G** mit **~38%** und v.a. **C=Verarbeitendes Gewerbe** mit **~33%** liegen in der Weiterbildungsaktivität weit zurück.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

C) Reifegrad der Unternehmen: Personalentwicklung & Frauenförderung

Indikatoren der Analyse



Quelle: Analyseberichte von 74 Betrieben

Erkenntnisse & Analyse

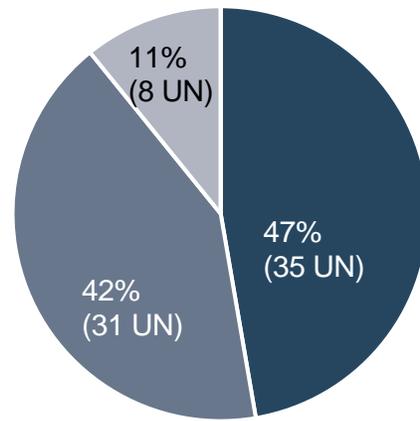
- **Dienstpläne, Arbeitszeitmodelle** unter **Berücksichtigung** der Situation von **Frauen** sowie gendersensible **Stellenausschreibungen** sind in gut **3/4** der Betriebe in unterschiedlicher Detaillierung vorhanden. Ebenso sind in einem großen Teil der Betriebe (**66%**) **Team-Besprechungen** unterschiedlicher Frequenz bereits fixer Bestandteil.
- **Kompetenz- und Skillübersicht, Qualifizierungsvereinbarungen** (v.a. für geringqualifizierte Frauen) sind am **wenigsten stark im Fokus** der Unternehmen. Knapp die **Hälfte** der Unternehmen (47% bzw. 46%) verfügen über **gendergerechte Stellenausschreibungen** und **Vision/Mission/Leitbild** in Bezug auf Gleichstellungsaspekte.
- Relevante Prozessdarstellungen, Qualifizierungszielgruppen bzw. vereinbarungen und Kompetenz- und Skill-Übersicht sind seltener fixer Bestandteil und bieten Ansatzpunkte für weitere Beratung in den betreffenden Unternehmen.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

D) Reifegrad der Unternehmen: Gleichstellung und Integration

Selbsteinschätzung der Unternehmen versus Einschätzung durch die Berater*innen

Reifegrad Gleichstellung & Integration: Anteile gemäß Einschätzung der Berater*innen



- Pionierphase
- Differenzierungsphase
- Integrationsphase
- Assoziationsphase

Anmerkung: Die Einschätzung des Reifegrad Gleichstellung und Integration wird entlang eines Kriterienkatalogs und anhand der vom Unternehmen vorgelegten Informationen vorgenommen. Im Allgemeinen erfolgt dies im Gespräch und in Abstimmung zwischen Berater*in und Unternehmen, daher stimmen Selbst- und Berater*in-Einschätzung in den meisten Fällen überein.

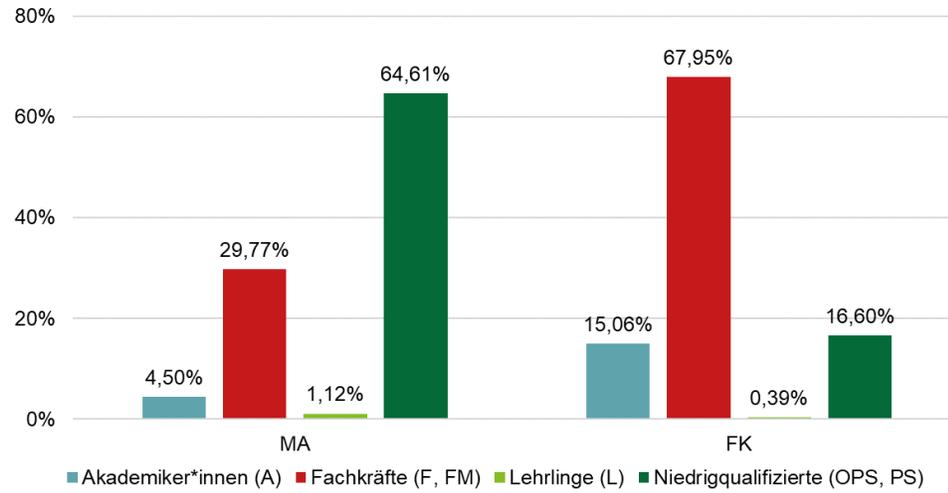
Erkenntnisse & Analyse

- Nahezu die **Hälfte** der beratenen Unternehmen befindet sich in der **Pionierphase**. **42%** der Unternehmen werden von den Berater*innen bereits in der **Differenzierungsphase** eingestuft.
- In der **Integrationsphase** sind erst **11%** der in Beratung befindlichen Unternehmen. **Kein Betrieb** ist laut Einschätzung der Berater*innen bereits in der **Assoziationsphase** (wohingegen sich ein Betrieb in der Selbsteinschätzung bereits dieser Phase zuordnet hat).
- Im **Vergleich** der **Selbsteinschätzung** der **Betriebe** mit der **Einschätzung** durch die **Berater*innen** zeigen sich kaum Diskrepanzen und sind in **~77% der Fälle übereinstimmend**. Bei **6 Betrieben** (8%) schätzen die **Berater*innen** die Unternehmen **fortschrittlicher** ein als diese sich selbst. In **einem Fall** stuft der **Betrieb** sich in der höchsten Stufe (= **Assoziationsphase**) ein, während die/der **Berater*in** das Unternehmen in der **Integrationsphase** verortet.
- Von **3 Betrieben** liegt keine Selbsteinschätzung durch Unternehmensvertreter*innen vor.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

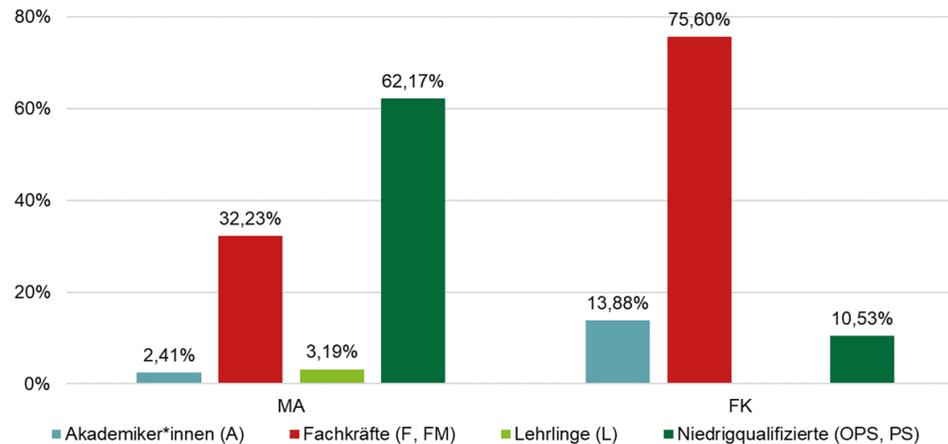
E) Ansatzpunkte für Höherqualifizierung und Gleichstellung I

Funktionen (MA/FK) nach Einsatzqualifikationen: Frauen



n_{Frauen} = 3.729 in 74 Betrieben

Funktionen (MA/FK) nach Einsatzqualifikationen: Männer



n_{Männer} = 1.745 in 64 Betrieben

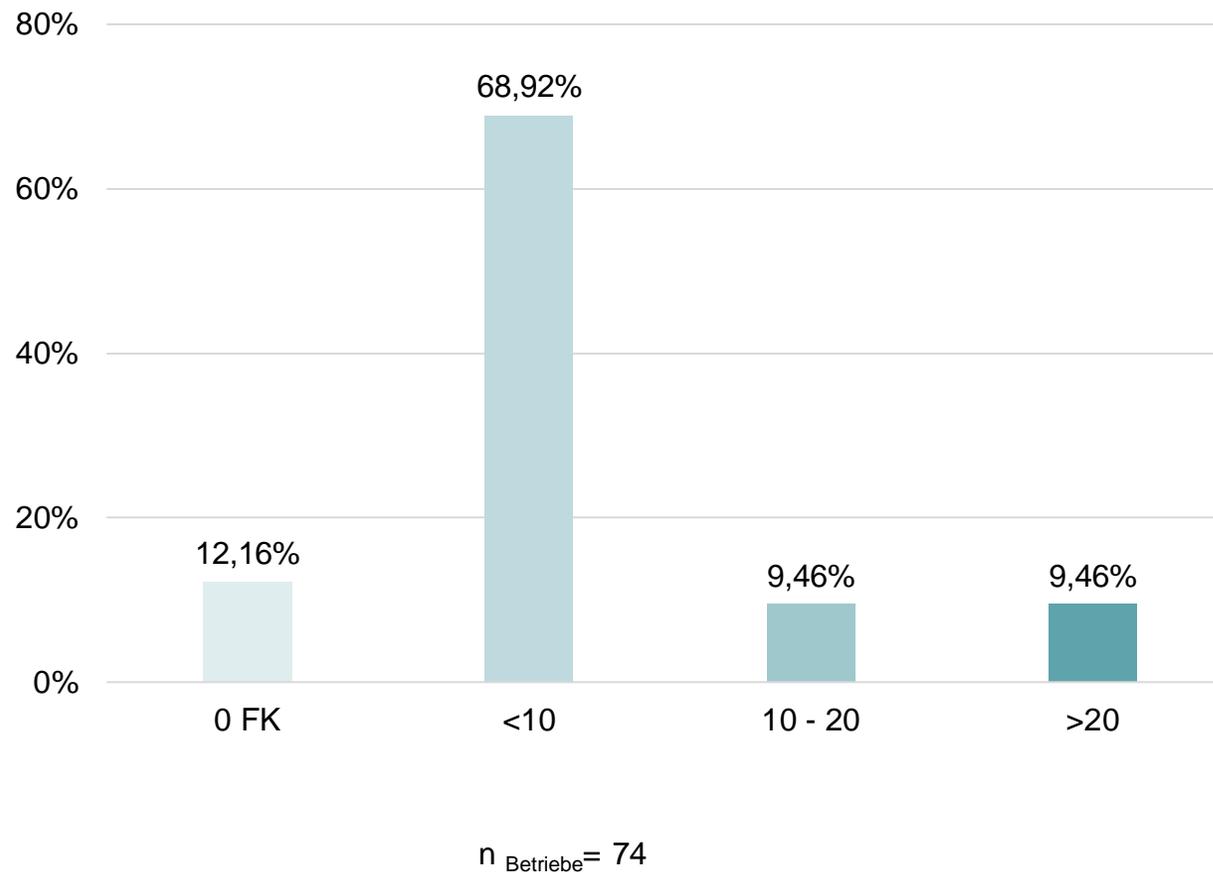
Erkenntnisse & Analyse

- **Vertikale Segregation ist erkennbar:** Einem hohem Anteil an Mitarbeiterinnen steht ein geringer Anteil an weiblichen Führungskräften gegenüber:
 - **Frauen** halten einen Anteil von **~69%** an der Gesamtzahl von Mitarbeiter*innen. Diese setzen sich zu knapp **2/3** aus **geringqualifizierten** Frauen zusammen (etwas weniger als **1/3 Fachkräfte**, **~6% Akademikerinnen** und **Lehrlinge**).
 - Innerhalb der **Führungskräfteebene** zeigt sich ein **Frauenanteil** von **~55%** (**~2/3 Fachkräfte**, **~15%** bzw. **~17%** fallen auf **Akademikerinnen** und **Geringqualifizierte**).
- Genau umgekehrt verhält es sich bei männlichem Personal. Einem geringeren Anteil an männlichen Mitarbeitern steht ein höherer Anteil an männlichen Führungskräften gegenüber.
 - Während der Anteil von **Männern** an der gesamten **Belegschaft** bei knapp **31%** liegt, machen Männer innerhalb der **Führungsriege** einen Anteil von **~45%** aus.
 - Betrachtet man die **männlichen Mitarbeiter**, so ist zu sehen, dass **Geringqualifizierte** den größten Anteil (**~62%**) umfassen, gefolgt von **~32% Fachkräften**. Wie innerhalb der weiblichen Belegschaft fallen lediglich **~6%** auf **Akademiker** und **Lehrlinge**. Innerhalb der **männlichen Führungsebene** zeigt sich ein ebenfalls hoher Anteil an **Fachkräften** (**~76%**).

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

F) Ansatzpunkte für Höherqualifizierung und Gleichstellung III

Mitarbeiter*innen pro Führungskraft im Durchschnitt in den Betrieben



Erkenntnisse & Analyse

- In mehr als **2/3** der beratenen Betriebe ist **eine Führungskraft** für bis zu **9 Beschäftigte** verantwortlich. In jeweils **~9%** der Unternehmen führt eine **Führungsperson** zwischen **10 und 20** bzw. **über 20** Mitarbeiter*innen.
- Mit **unter 10 Mitarbeiter*innen pro Führungskraft** liegen also **~69%** der Unternehmen in einem Bereich, der administrativ gut verwaltbar ist.
- Zu große Führungsspannen von **über 10** Mitarbeiter*innen, welche **~19%** der beratenen Unternehmen aufweisen, bergen bereits große **Herausforderungen** in Hinblick auf gute **Mitarbeiter*innenführung**.
- Dies wäre ein **Ansatzpunkt** für (weitere) Beratungen bzw. die Schaffung neuer Strukturen (neue Führungsfunktionen) innerhalb eines Betriebs/einer Abteilung.
- In **~12%** der in Beratung befindlichen Betriebe gibt es laut der von den Berater*innen erhobenen Daten **keine Führungskraft**.

5) AUSWERTUNG DER QUALITATIVEN DATEN

G) Potenziale und Empfehlungen für die Beratungen

Unternehmensberatungsmodule und deren geplante Anwendungshäufigkeiten



Erkenntnisse & Analyse

- Nachfolgend eine indikative Darstellung der in der Analysephase ausgewählten Module (vorbehaltlich Änderungen im weiteren Verlauf der Beratung):
- Für alle Unternehmen als **Standard verpflichtend** ist das **Modul „Gleichstellungsinformation und -sensibilisierung“**.
- In **82%** der Betriebe ist die Erarbeitung einer **Kompetenzenmatrix** geplant. Fast **70%** der Unternehmen planen mit ihren Berater*innen die Module **U3 Weiterbildungsvereinbarung** bzw. **U1 Vernetzung im Betrieb**.
- **U5 Job Day** und **U7 Diversity Picknick**: Beide Module sind v.a. in Regionen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationsgeschichte relevant und werden in **34%** bzw. **22%** der Betriebe geplant.

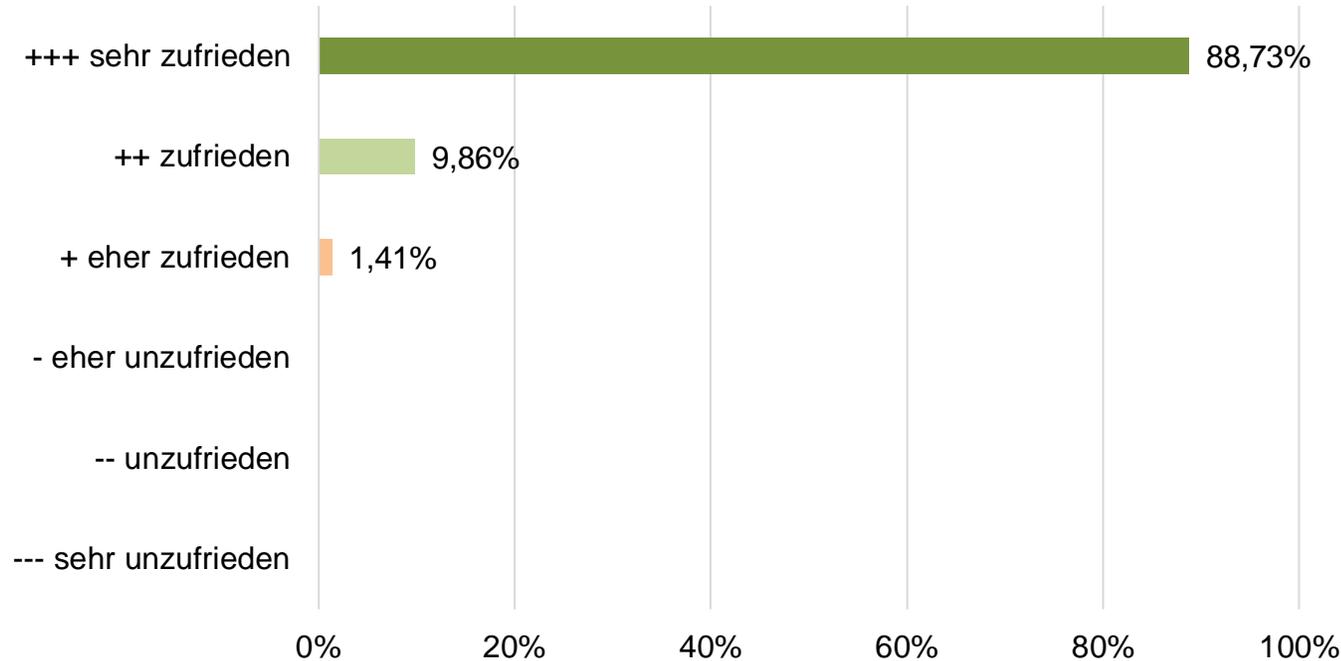
Quelle: Analyseberichte von 74 Betrieben

6) AUSWERTUNG DER ZUFRIEDENHEITSBEFRAGUNG UNTERNEHMER*INNEN

6) AUSWERTUNG DER ZUFRIEDENHEITSBEFRAGUNG

Zusammenfassung

Zufriedenheit mit der bisherigen Durchführung der FairPlusService-Beratung



Skala: +++ sehr zufrieden = 1; --- sehr unzufrieden = 6 n= 74

Zufriedenheit mit	Mittelwert
Bisherige Durchführung der FairPlusService-Beratung	1,13
Betriebliche Stakeholder-Landkarte	2,41
Gleichstellungsorientierte BESTRA (GoBESTRA)	2,52
Ermittlung des Reifegrads	2,24

Erkenntnisse & Analyse

Insgesamt wird das Beratungsprogramm von der großen **Mehrheit** (~89%) der profitierenden Unternehmen als „**sehr zufriedenstellend**“ bewertet, ~10% der Unternehmen sind „**zufrieden**“. Der **Mittelwert** der Zufriedenheit mit der bisherigen Durchführung liegt bei **1,13**, weitere abgefragte Items werden durchschnittlich mit „zufrieden“ oder „eher zufrieden“ bewertet.

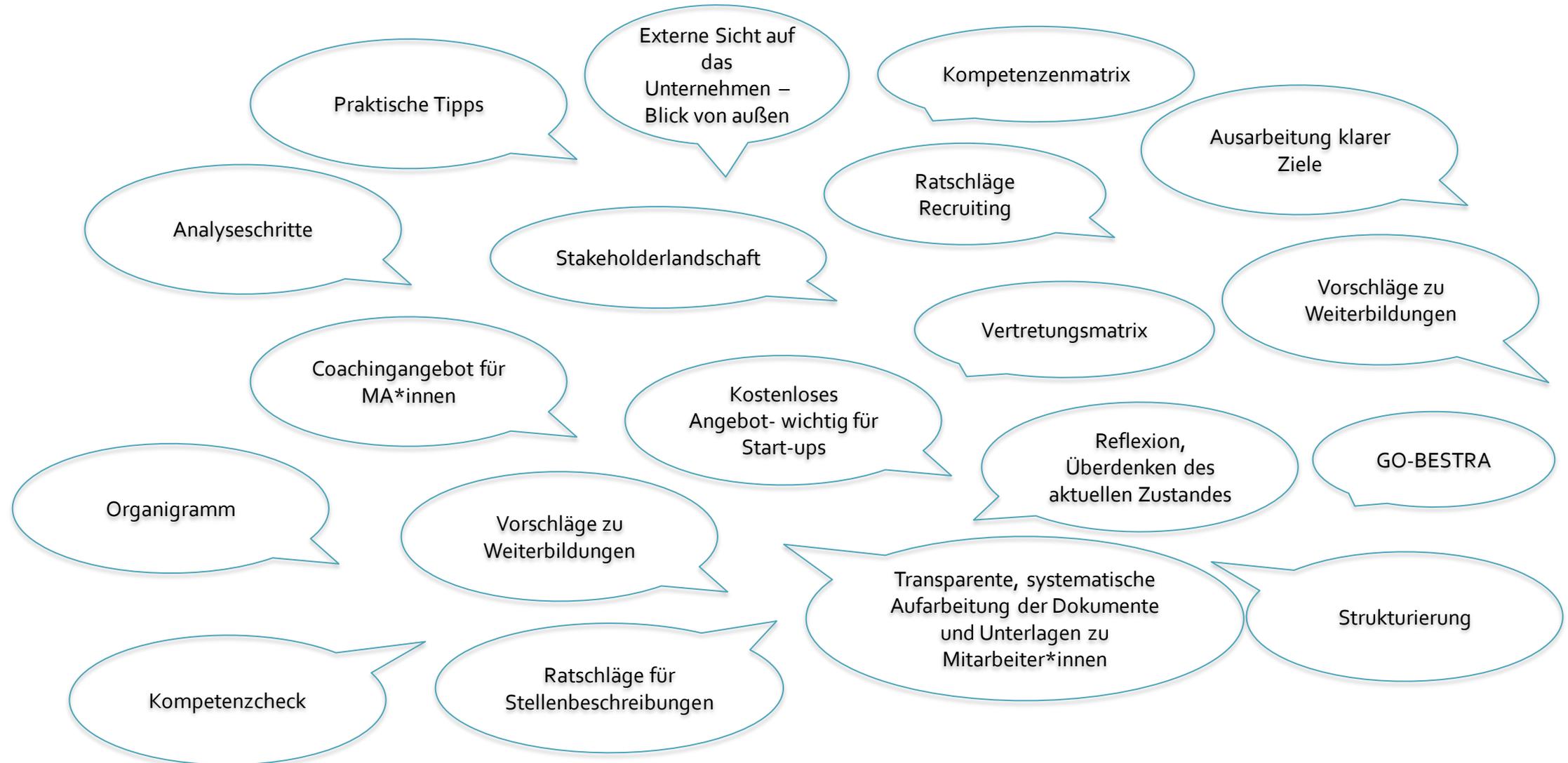
„individuelles Eingehen auf die Bedürfnisse des Unternehmens und deren Mitarbeiterinnen (...)“

„Sehr gut, wichtig, dass wir auch etwas umsetzen können und dass etwas fruchtet. Beraterin gibt uns Zeit, hört zu. Das gab es noch nie, dass da jemand kommt, der unsere Arbeit wertschätzt. Es passt auch menschlich.“

Besonders nützlich war... Themen:



Besonders nützlich war... Maßnahmen:



7) REGIONALE AUSWERTUNG

Erkenntnisse & Analyse

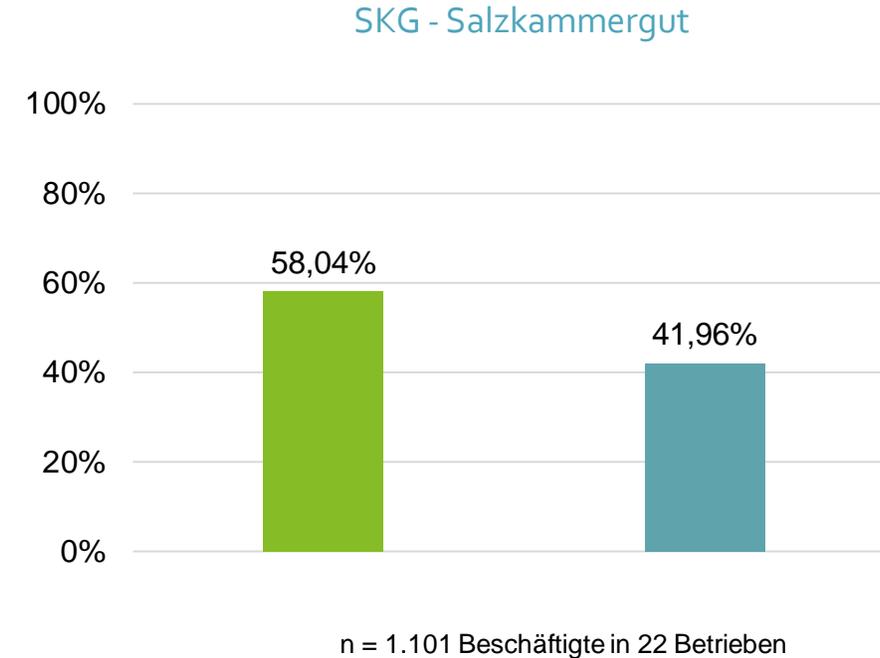
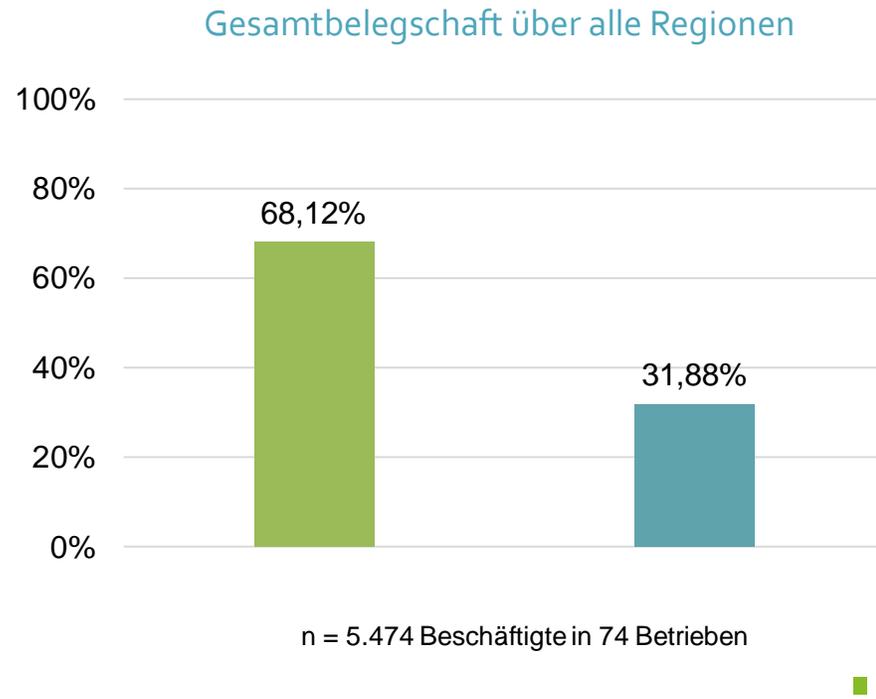
- Die Anteile an Frauen in den Regionen ähneln der geschlechterspezifischen Gesamtverteilung (~**68% Frauen**). Zu sehen ist, dass das **SKG** den niedrigsten Frauenanteil mit ~**58%** aufweist. Der größte weibliche Belegschaftsanteil zeigt sich im **IVS** mit ~**79%**. Die Regionen **ARL** und **WWN** liegen mit ~**73%** und ~**64%** näher am Gesamtdurchschnitt.
- Die Gesamtverteilung der Belegschaft nach Funktion und Geschlecht weist deutliche regionale Unterschiede auf. Ausgeprägt ist der **Anteil der Männer bei den Führungskräften** im **SKG**. Mit ~**23%** ist hier fast **jeder 4. männliche Angestellte** ein Teil der Führungsebene, wobei nur ~**13% der Frauen der Führungsebene** angehören. Auffallend ist auch die Verteilung in **ARL** mit einem Frauen-Männer Verhältnis von **8,33% zu 91,67%** in der **Ebene o**. Diese ist der stärkste regionale Kontrast für die Ebene o.
- Bei der Gesamtverteilung nach Altersklasse und Geschlecht ist über die Regionen hinweg eine relativ gleichmäßige Verteilung zu sehen. Unterschiede gibt es in **ARL**, wo der **größte Anteil einer jungen Belegschaft** (~**29% Frauen** und ~**39% Männer** unter 30 Jahren) zu finden ist. In der Region **ARL** zeigt sich aber auch der **größte Anteil an über 60 Jährigen** (~**4% der Frauen** und ~**7% der Männer**).
- Die Verteilung der Belegschaft nach Altersklasse, Einsatzqualifikation und Geschlecht weist die **größten regionalen Unterschiede** auf:
In der Region **WWN** sind ~**93%** der **30 - 59** jährigen weiblichen Belegschaft Geringqualifizierte. In der Region **SKG** sind nur ~**31%** der **30 - 59** jährigen Frauen geringqualifiziert. Dieser Unterschied ist auch bei den **Männern** zu sehen, wenn auch nicht ganz so deutlich: ~**81%** in der Region **WWN** und ~**14%** im **SKG** sind geringqualifiziert.

Erkenntnisse & Analyse

- Bei den Neueintritten ist die Geschlechterverteilung der **Lehrlinge** im **SKG** auffällig: Rund **72%** der **Lehrlinge** sind **männlich**, während nur **~28%** der Lehrlinge **weiblich** sind. In der Region **WWN** ist zu sehen, dass es sehr viele Neueintritte in der Altersgruppe der **30 - 44 Jährigen** gibt (jeweils mehr als **50%** bei Frauen und Männern). In der **Region ARL** hingegen sind die meisten Neueintritte bei den **unter 30 Jährigen** festzustellen. Im **IVS** ist die Verteilung der **Lehrlinge** zwischen den Geschlechtern mit jeweils **50% ausgeglichen**. In den Regionen **ARL** und **IVS** zeigt sich deutlich, dass mehr **Frauen** eine **Fachkräfte-Qualifikation** (**~69%** bzw. **~80%**) vorweisen können als Männer.

Insgesamt ist beachtenswert, dass bei den oben genannten Metriken die Varianz bei der weiblichen Belegschaft innerhalb der Regionen geringer ist als bei Männern. Bei **Männern gibt es also größere regionale Unterschiede als bei Frauen**. Beispielsweise variiert die Verteilung nach **Beschäftigungsausmaß und Geschlecht** deutlich stärker innerhalb der männlichen Belegschaft über die Regionen als dies bei der weiblichen Belegschaft der Fall ist. Auch bei den **Teilzeitbeschäftigten wird sichtbar**: Während bei den Frauen die Verteilung bei den Alterskategorien innerhalb von **~10 Prozentpunkten** liegt, gibt es bei den Männern regionale Schwankungen von **~20 Prozentpunkten**.

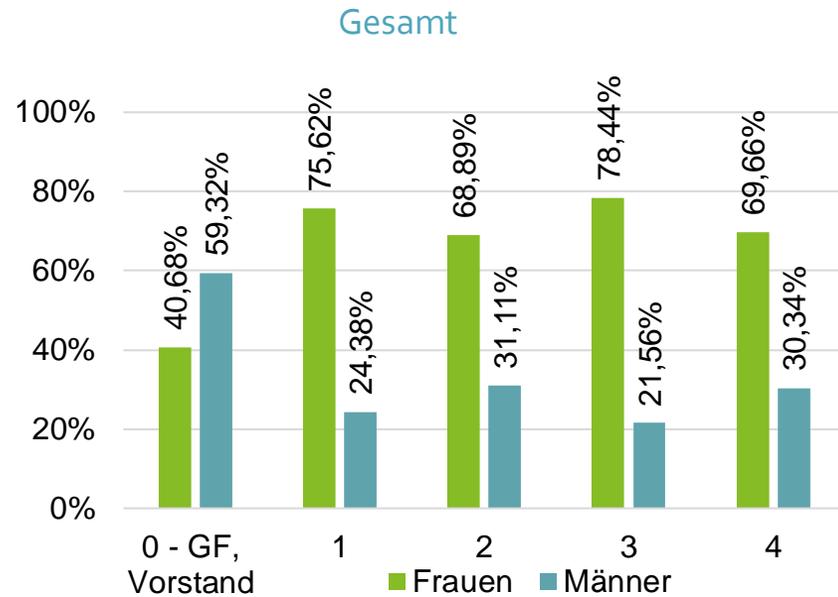
Gesamtverteilung der Belegschaft nach Geschlecht



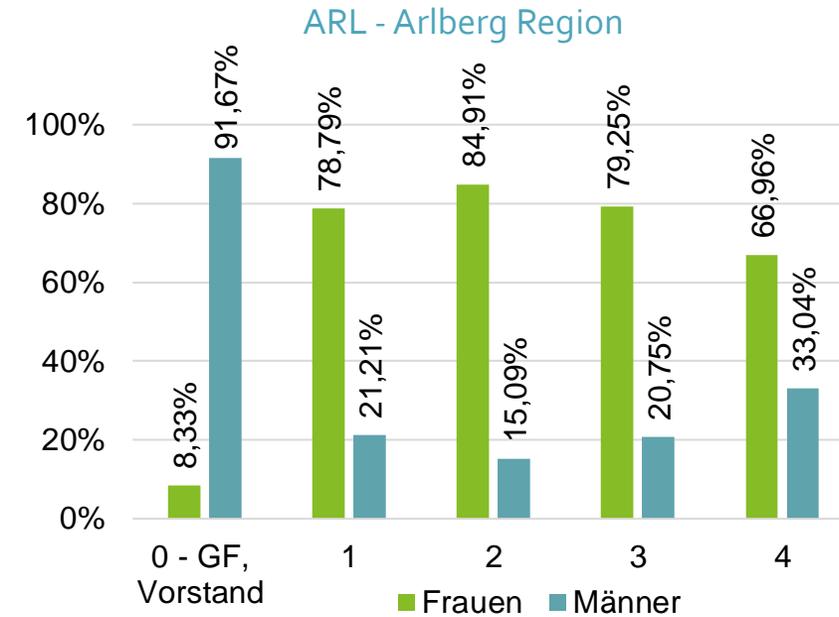
Erkenntnisse & Analyse

In **allen vier Regionen** zeigt sich ein **höherer weiblicher Belegschaftsanteil**. Im **SKG** ist zu sehen, dass die **Verteilung** zwischen den **Geschlechtern** am **ausgeglichensten** ist: Hier teilt sich die Gesamtbelegschaft in einen **Frauenanteil** von **60%** und einen **Männeranteil** von **40%** auf. Das SKG hat die größte Abweichung zu der Gesamtverteilung, der Rest der Regionen ist mit einer Verteilung von 2/3 Frauen und 1/3 Männern bei der Gesamtbelegschaft sehr ähnlich.

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Funktion (MA/FK) bzw. Führungsebenen und Geschlecht



n = 1.446 Führungskräfte in 74 Betrieben



n = 487 Führungskräfte in 12 Betrieben

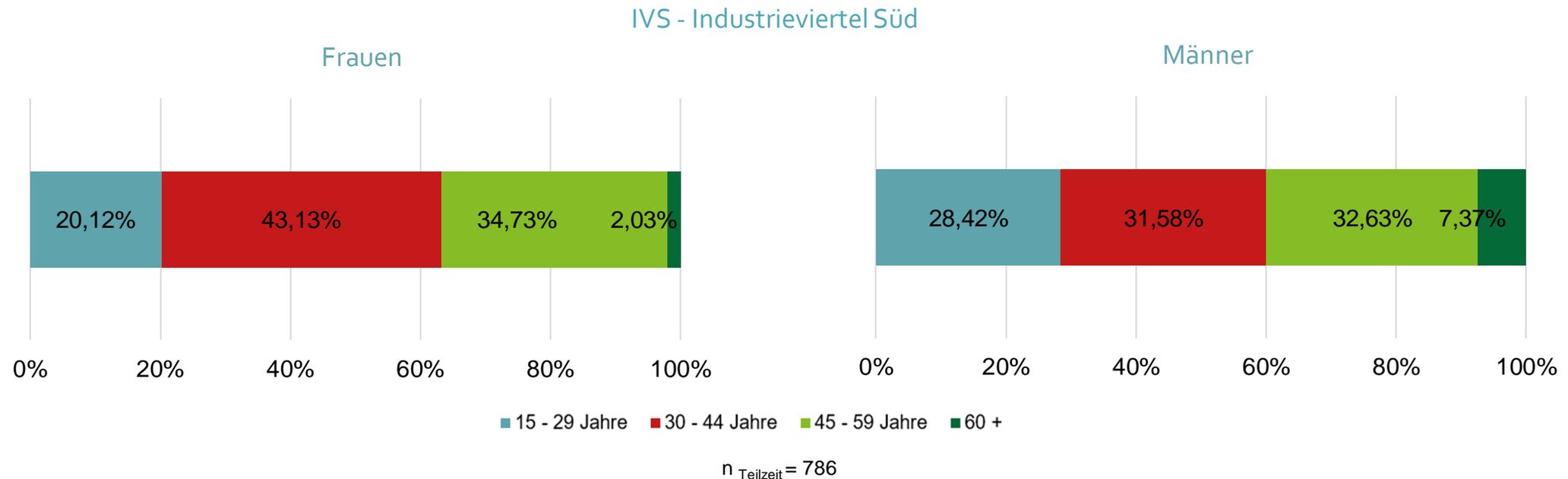
Erkenntnisse & Analyse

In **allen Regionen** beträgt der **Anteil an weiblichen Führungskräften** ~5 - 6%. Im **SKG** sind ~13% aller Frauen in einer **Führungsposition**. Im **SKG** ist die deutliche führende **Branche das Gastgewerbe (~55%)**. Auch bei den **Männern** in der Region **SKG** ist zu beobachten, dass der **Führungskräfte-Anteil** mit ~23% deutlich **höher** als in den drei **anderen Regionen** (ARL: ~9%, IVS: ~8%, WWN: ~8%) ist.

Bei den **Führungsebenen** ist zu sehen, dass (bis auf die Region **IVS**) in allen Regionen ein (teilweise deutlich) **höherer Anteil an Männern** die **oberste Führungsebene** besetzt. Im **IVS** hingegen setzt sich die Ebene 0 mehrheitlich (~56%) aus **Frauen** zusammen. Besonders eklatant ist diese Verteilung in **ARL** mit einem Frauen-Männer-Verhältnis von **8,33% zu 91,67%** in der **Ebene 0**. Diese ist der stärkste regionale Kontrast. Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen ist hier die am häufigsten vorkommende Branche.

7) ÜBERBLICK ÜBER DIE REGIONALEN ERGEBNISSE

Verteilung der Teilzeit-Beschäftigten nach Altersklasse und Geschlecht

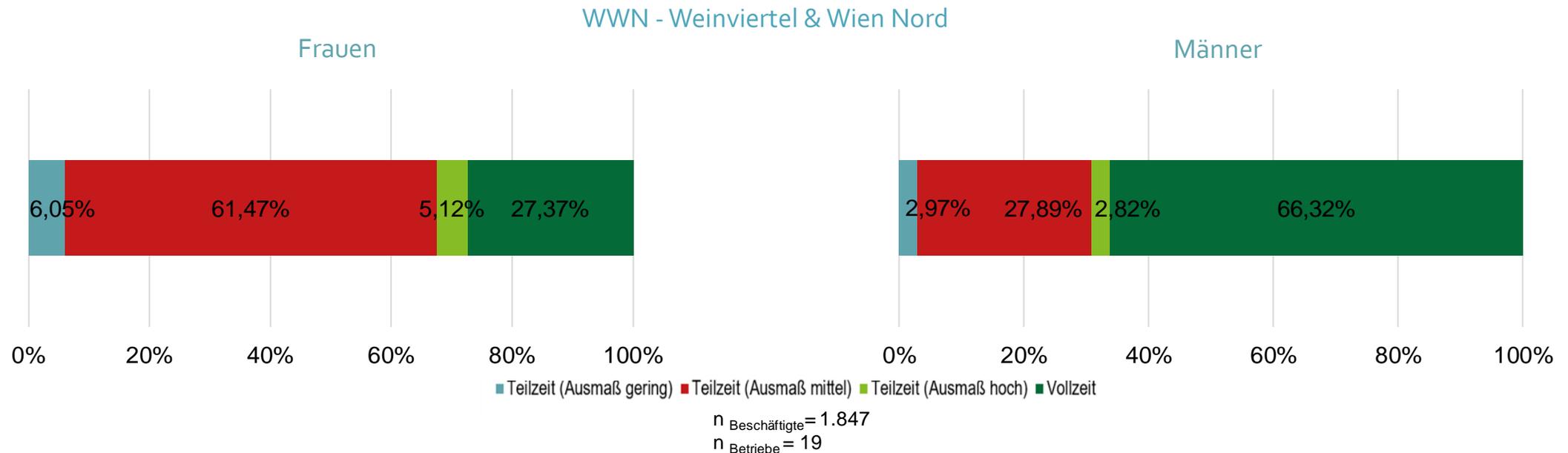


Erkenntnisse & Analyse

In den Regionen **IVS**, **SKG** und **WWN** sind die größten Anteile teilzeitbeschäftigter Frauen in der Altersgruppe der **30 - 44 Jährigen** zu finden. In der **ARL-Region** hingegen machen **Frauen** der Altersgruppe **45 - 59 Jahre (~39%)** den **größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten** aus. In der Region **ARL** sind die Branchen C und G mit gleichen Anteilen von 25% die dominierenden Branchen. **~25%** aller teilzeitbeschäftigter Frauen in der Region **ARL** sind unter 30 Jahre alt (**Männern: ~39%** aller Teilzeitbeschäftigten **unter 30 Jahre alt**). Dieser Anteil ist in ARL deutlich höher als in den anderen Regionen. Im **IVS** ist zu sehen, dass mit höheren Anteilen in den jüngeren Altersgruppen die Region etwas jünger ist als die Gesamtbelegschaft.

7) ÜBERBLICK ÜBER DIE REGIONALEN ERGEBNISSE

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht



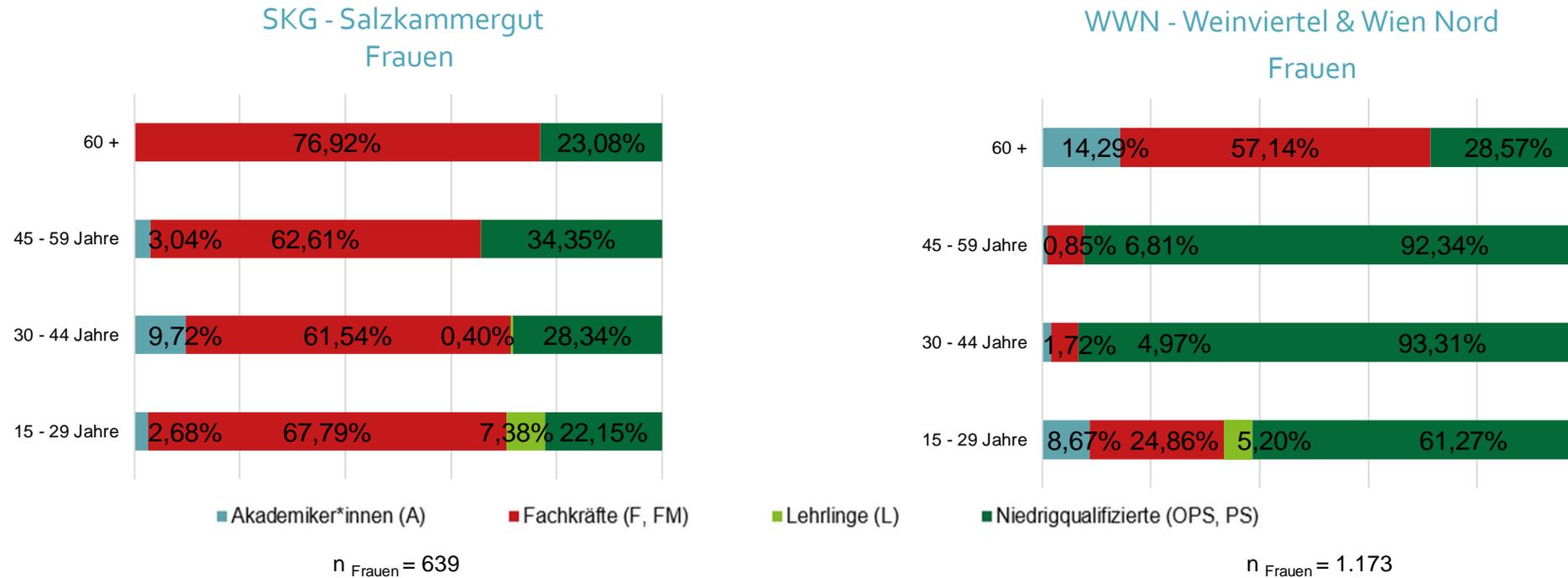
Erkenntnisse & Analyse

In **ARL** (wie auch in der Gesamtauswertung) zeigt sich, dass es einen **starken geschlechterspezifischen Unterschied** hinsichtlich des **Beschäftigungsausmaßes** gibt: Während **~68%** der **Männer** einer **Vollzeitbeschäftigung** nachgehen, liegt der **Vollzeit-Anteil** bei den **Frauen** bei nur **~27%**. Dieser große Unterschied zeigt sich auch im **IVS** und vor allem in **WWN**.

Im **SKG** sind die **Anteile der Vollzeitbeschäftigten** zwischen den Geschlechtern deutlich **ausgeglichen**: **~32%** der Frauen und Männer sind hier in **Vollzeitbeschäftigung**. Auch der Anteil des hohen Teilzeit-Ausmaßes ist im SKG deutlich höher als in anderen Regionen: **~59%** der **Männer** und **~47%** der **Frauen** arbeiten zwischen 66% und <99% von Vollzeit (26,4 - 39,6 Stunden). Der **Gesamtanteil an mittlerem und geringem** Teilzeitausmaß ist im SKG eher **gering**. Im **WWN** gibt es auch den **größten Unterschied zwischen mittlerem Teilzeitausmaßes**: Mehr als doppelt so viele Frauen als Männer arbeiten in mittlerem Teilzeitausmaß.

7) ÜBERBLICK ÜBER DIE REGIONALEN ERGEBNISSE

Gesamtverteilung der Belegschaft nach Altersklasse, Einsatzqualifikation und Geschlecht



Erkenntnisse & Analyse

Bei der Analyse nach Altersklasse, Geschlecht und Einsatzqualifikation zeigen sich **deutliche regionale Unterschiede** in der Verteilung. Auffallend ist, dass im **Salzkammergut** deutlich **weniger Geringqualifizierte** beschäftigt sind als in den anderen Regionen. Das SKG steht in Kontrast zu **WWN**: Hier ist zu sehen, dass bei den Männern **76 - 87%** der Beschäftigten in **allen Altersgruppen Geringqualifizierte** sind. Ebenso bei den **Frauen im WWN**: Gerade in der Altersgruppe von **30 - 59 Jahre** sind viele Geringqualifizierte angestellt. Hingegen bei den Frauen über 60 zeigt sich im WWN, dass viele davon Fachkräfte sind.

7) ÜBERBLICK ÜBER DIE REGIONALEN ERGEBNISSE

Gesamtverteilung der Weiterbildungstage nach Funktion (MA/FK) und Geschlecht

Erkenntnisse & Analyse

- Gemessen an der Weiterbildungsquote von ~56% der Gesamtbelegschaft weisen die Regionen **ARL (~37%)** und **IVS (~33%)** **unterdurchschnittliche**, die Regionen **SKG (~61%)** und **WWN (~81%)** hingegen **überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten** auf.
- Während in den Regionen **ARL, IVS und SKG** die Weiterbildungsquote innerhalb der Gruppe der **Führungskräfte höher** ist als bei den **Mitarbeiter*innen**, kann in der Region **WWN** ein **gegenläufiger** Trend festgestellt werden; hier zeigt sich eine **höhere Weiterbildungsquote** innerhalb der Gruppe der **Mitarbeiter*innen**.
- Die **Weiterbildungsquoten der weiblichen Führungskräfte (59,07%)** weichen nicht merklich von denen der **männlichen Führungskräfte (59,33%)** ab. Sowohl in **ARL** als auch in **IVS** und **WWN** lassen sich **höhere Weiterbildungsquoten** innerhalb der jeweiligen **weiblichen Führungskräfte-Kohorte** als innerhalb der **männlichen Führungskohorte** nachweisen.
- Aus der Gesamtauswertung heraus lässt sich eine **höhere Weiterbildungsteilnahme** innerhalb der **Mitarbeiter (~61%)** als bei **Mitarbeiterinnen (53,75%)** nachweisen. Dieser Verteilung ähneln auch die Ergebnisse der Regionen **ARL** (Mitarbeiterinnen: ~33%, Mitarbeiter: ~41%) und **SKG** (Mitarbeiterinnen: ~52%, Mitarbeiter: ~75%).
- Vom **Mittelwert der Weiterbildungstage** her betrachtet, liegt in den Regionen **ARL** und **IVS** die **durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage** bei den **Führungskräften höher** als bei den **Mitarbeiter*innen**. In der Region **WWN** ist zwischen Führungskräften bzw. Mitarbeiter*innen kein eklatanter Unterschied im Durchschnitt der Weiterbildungstage zu sehen, die Mittelwerte bewegen sich zwischen 1,10 und 1,22 Tagen.
- In der Region **SKG** hingegen ist zu sehen, dass sowohl **Mitarbeiter** als auch männliche Führungskräfte deutlich **höhere Durchschnittswerte** in Bezug auf Weiterbildungstage aufweisen als die jeweils weibliche Vergleichsgruppe. So absolvieren **Mitarbeiter** durchschnittlich mit **8,18** Tagen und **männliche Führungskräfte** mit **8,39** Tagen mehr als doppelt so viele Weiterbildungstage wie ihre weiblichen Kolleginnen. **Mitarbeiterinnen** können durchschnittlich nur **4,94** Weiterbildungstage und **weibliche Führungskräfte** nur **3,42** Weiterbildungstage in Anspruch nehmen.

8) SYNTHESE

Ziele und Arbeitssituation

Die **Beratung** von **Unternehmen** und **Mitarbeiterinnen** zu **Gleichstellung**, **Frauenförderung** und **(Höher-) Qualifizierung** ist erforderlich,

- um **Verbesserungen der Arbeitssituation für geringqualifizierte Mitarbeiterinnen** zu erreichen
- die **berufliche Entwicklung** sowie die **Integration** von benachteiligten Frauengruppen und geringqualifizierten Frauen zu ermöglichen
- und durch **Beratungsangebote für Mitarbeiterinnen** auch **Unternehmen** in ihrer Weiterentwicklung zu **fördern** und zu **professionalisieren**.

Dies illustrieren die nachfolgenden Ergebnisse und Erkenntnisse der im Rahmen des Projekts in der Analysephase beratenen 74 Unternehmen (nicht repräsentative Stichprobe der Grundgesamtheit).

Arbeitssituation von geringqualifizierten Mitarbeiterinnen:

- Die in den beratenen 74 Unternehmen beschäftigten Personen teilen sich zu **~68% in Frauen** und zu **~32% Männer**. Von den insgesamt **5.474 Beschäftigten** sind **3.262 Personen geringqualifiziert**, verfügen also höchstens über einen Pflichtschulabschluss. **Frauen** nehmen unter den **Geringqualifizierten** einen Anteil von **~70%** ein (Männer: **~30%**).
- In der **Branche S=Sonstige Dienstleistungen** entspricht der Anteil **geringqualifizierter Frauen (70%)** der Gesamtverteilung. In der **Branche C=Verarbeitendes Gewerbe** liegt der Anteil geringqualifizierter Frauen deutlich **unter der Gesamtverteilung**. Vergleichsweise hoch ist der Anteil **geringqualifizierter Frauen** im Bereich **Q=Gesundheits- und Sozialwesen (~89%)**.
- Der Anteil von **Frauen** an den **Führungskräften** beträgt **~55%**; innerhalb der **weiblichen Belegschaft** beläuft sich der **Anteil an Führungskräften** auf knapp **7%**. In der obersten Führungsebene (**GF, Vorstand**) nehmen Frauen einen Anteil von **~41%** ein; in den **darunter liegenden Führungsebenen** nehmen Frauen deutlich **höhere Anteile** ein als Männer.
- Innerhalb der einzelnen **Einsatzqualifikationen** zeigen sich der Gesamtverteilung annähernd entsprechende **Anteile von Frauen und Männern** (Anteile Frauen: zwischen **~65% - ~75%**). Auffällig ist jedoch ein etwas **höherer Anteil** von **Männern (~55%)** innerhalb der Gruppe der **Lehrlinge**.

Berufliche Entwicklung sowie Integration von benachteiligten bzw. gering qualifizierten Frauen

- Rund **56%** der **Gesamtbelegschaft** hat in unterschiedlichem Ausmaß **Weiterbildungstage** in Anspruch genommen (Mittelwert: 1,57 Tage). Innerhalb der **weiblichen Belegschaft** hat ein Anteil von **~54%** Weiterbildungen absolviert; der Anteil in der **männlichen Vergleichskohorte** beträgt **~61%**.
- Insgesamt haben **~56%** der **Mitarbeiter*innen** Weiterbildungen absolviert. Mit **~54%** ist der Anteil der **Mitarbeiterinnen** mit Weiterbildungsaktivität **niedriger** als jener der **Mitarbeiter** (**~62%**).
- **Führungskräfte** weisen einen Anteil an Beschäftigten mit Weiterbildungsaktivität von rund **59%** auf. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich nur minimale Unterschiede: Sowohl innerhalb der weiblichen als auch männlichen Führungskräfte-Ebene beträgt der Anteil an Personen mit Weiterbildung **~59%**.
- Der Anteil von **Geringqualifizierten** mit Weiterbildungstagen liegt bei **~64%**. Hier zeigen sich jedoch deutliche **geschlechtsspezifische Unterschiede**: Während der Anteil an **Frauen** mit absolvierten Weiterbildungstagen innerhalb der Gruppe der **weiblichen Geringqualifizierten** bei rund **55%** liegt, weist die **männliche Vergleichskohorte** einen Weiterbildungsanteil von rund **76%** auf.
- Innerhalb der **Höherqualifizierten** beträgt der Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungstagen **~53%**. Die **weibliche** Belegschaft weist dabei ebenfalls einen **niedrigeren Anteil** an Beschäftigten mit Weiterbildungstagen auf (**52%**) als die **männliche** Belegschaft (**~55%**).
- Beim Reifegrad **Gleichstellung und Integration** ist knapp die Hälfte (**47%**) der profitierenden Unternehmen der **Pionierphase** zuzuordnen. **42%** befindet sich laut Einschätzung der Berater*innen in der **Differenzierungsphase** und **11%** der Unternehmen werden in der **Integrationsphase** eingestuft. **Keines** der beratenen 74 Unternehmen ist der **Assoziationsphase** zuzuordnen. Dies zeigt die Notwendigkeit und Dringlichkeit weiterer zukünftiger Programme und Unterstützungsleistungen für Betriebe der **Niedriglohnbranchen** wie Handel, Tourismus, Gesundheit, Produktion und Reinigung, um für Unternehmen und Beschäftigte **Unterstützung** und **Verbesserungen** in Hinblick auf **Gleichstellung und (Höher-)Qualifizierung** zu erreichen.

Förderung und Professionalisierung durch Beratungsangebote für Mitarbeiterinnen

- **Weibliche Führungskräfte** setzen sich zu $\sim 2/3$ aus **Fachkräften (F, FM)** zusammen. Ein **nicht unwesentlicher Anteil weiblicher Führungskräfte ($\sim 17\%$)** besteht jedoch aus **geringqualifizierten Frauen (OPS, PS)**, also Mitarbeiterinnen, die über **keinen formalen Bildungsabschluss** verfügen und die **Hauptzielgruppe** des Projektes sind. Hier zeigen sich demnach Chancen für geringqualifizierte Frauen auf Karrieremöglichkeiten und ein weiteres wichtiges Thema für Beratungen. Im Vergleich dazu ist der Anteil **Geringqualifizierter ($\sim 11\%$)** in der **männlichen Führungsriege** wesentlich kleiner.
- Die **Abwesenheit eines höherwertigen Abschlusses** stellt demnach bisher (noch) **kein Ausschluss-Kriterium** für die Übernahme einer **Führungsfunktion** dar. Das kann und soll als **Motivations- und Empowerment-Faktor** einerseits für **Frauen**, andererseits als **Ansatzpunkt für Unternehmen** dienen, um **Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsmöglichkeiten** sowie **Karrierewege** von Frauen zu **fördern** und zu **unterstützen**.
- **Teilzeit vs. Vollzeit:** Während der Anteil an **Vollzeitbeschäftigten** innerhalb der **männlichen** Belegschaft bei $\sim 58\%$ liegt, befinden sich nur $\sim 30\%$ der **Frauen** im **Vollzeiterwerb**. Der größte Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen arbeitet zwischen **13,2 - <26,4 Stunden**. Besonders in der Altersklasse der **30–44 jährigen Frauen** befindet sich der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten ($\sim 40\%$).
- **Personalentwicklung und Frauenförderung:** In der Beratung der 74 analysierten Betriebe wurde besonderes Augenmerk auf die **Zielgruppe der geringqualifizierten Frauen** gelegt. Das **Modul U4: Gleichstellungsinformation und -sensibilisierung** ist obligat und daher für alle Betriebe vorgesehen. Am häufigsten wurde das Paket 1 (mit den Modulen U1, U2 und U3) zur Umsetzung in der Beratungsphase geplant. Zu sehen ist dies an der oft in Anspruch genommenen Auswahl der **Module U2: Kompetenzenmatrix (82%), U3: Weiterbildungsvereinbarung (70%),** und **U1: Vernetzung im Betrieb (68%).**

FAIR PLUS SERVICE



relevant . kompetent . wertvoll

Kontakt: ÖSB Social Innovation gemn. GmbH

Lena Fuchs-Bouvier, BA MA

E: lena.fuchs-bouvier@oesb-socialinnovation.at

Moritz Elsässer, MSc

E: moritz.elsaesser@oesb-socialinnovation.at

FairPlusService Projektleitung: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Behr, ÖSB Consulting GmbH

E: bettina.behr@oesb.at

fairplusservice.at