



## 2. Metabericht Beratungen

März 2023



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
- Setting und Inhalte der Unternehmensberatungen
- Zufriedenheit mit der Unternehmensberatung
- Setting und Inhalte der Laufbahnberatung
- Zufriedenheit mit der Laufbahnberatung
- Conclusio



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



# Einleitung: Gegenstand des Metaberichts

Sowohl nach ca. 40 % als auch nach 100 % der durchgeführten Beratungen 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 Beratungen liefern. So können Potenziale zur Weiterentwicklung des Projekts und insbesondere für die Beratungen identifiziert und im weiteren Projektverlauf umgesetzt werden.

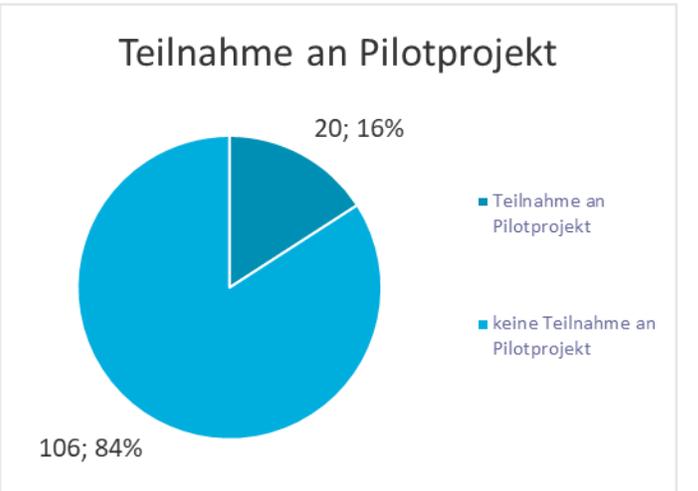
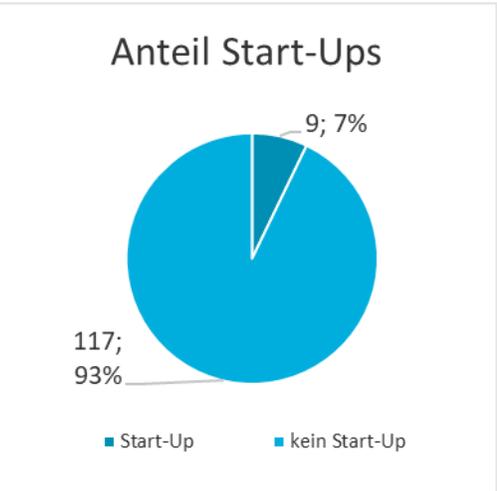
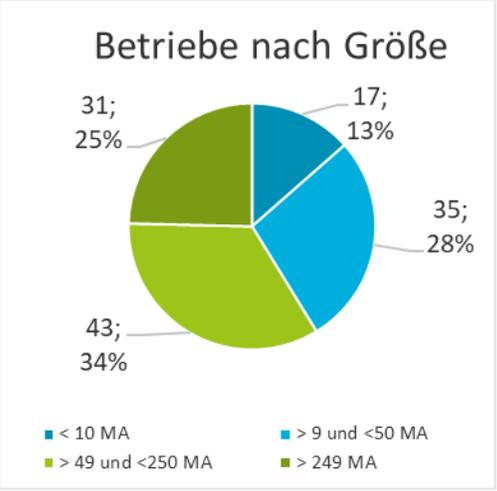
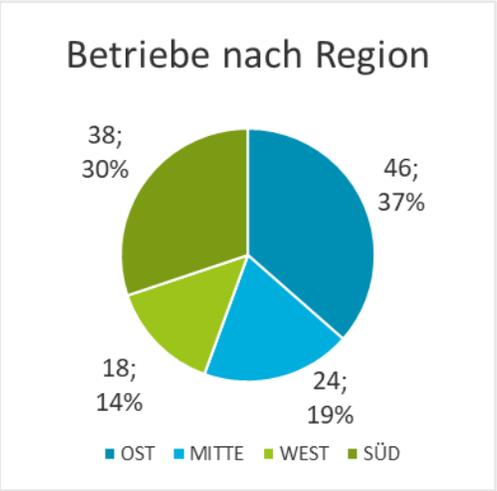
Im Rahmen des Projekts konnten insgesamt 122 Beratungen im Schwerpunkt Unternehmensberatung abgerechnet werden, in Summe wurden jedoch **126 Unternehmensberatungen abgeschlossen**. Die Datenbasis (n) für die einzelnen Auswertungen des Berichts beziehen sich immer die 126 abgeschlossenen Unternehmen.

Insgesamt konnten 56 Beratungen im Schwerpunkt Mitarbeiterinnenberatung („Laufbahnberatung“) abgerechnet werden. Erfolgreich abgeschlossen wurden **58 Laufbahnberatung**. Die Datenbasis (n) für die einzelnen Auswertungen des Berichts beziehen sich immer die 58 abgeschlossenen Laufbahnberatungen.

Alle Betriebe werden nun im zweiten Teil des Metaberichts gesamt ausgewertet. Der Metabericht spiegelt in seiner Gliederung die Unterteilung in die Schwerpunkte „Unternehmensberatung“ und „Laufbahnberatung“ des Programms „100Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“.



# Betriebe nach relevanten Kriterien



Die Vorgaben des Ministeriums zur Zielquote der beratenen Betriebe wurden erfüllt.

Die Diagramme zeigen:

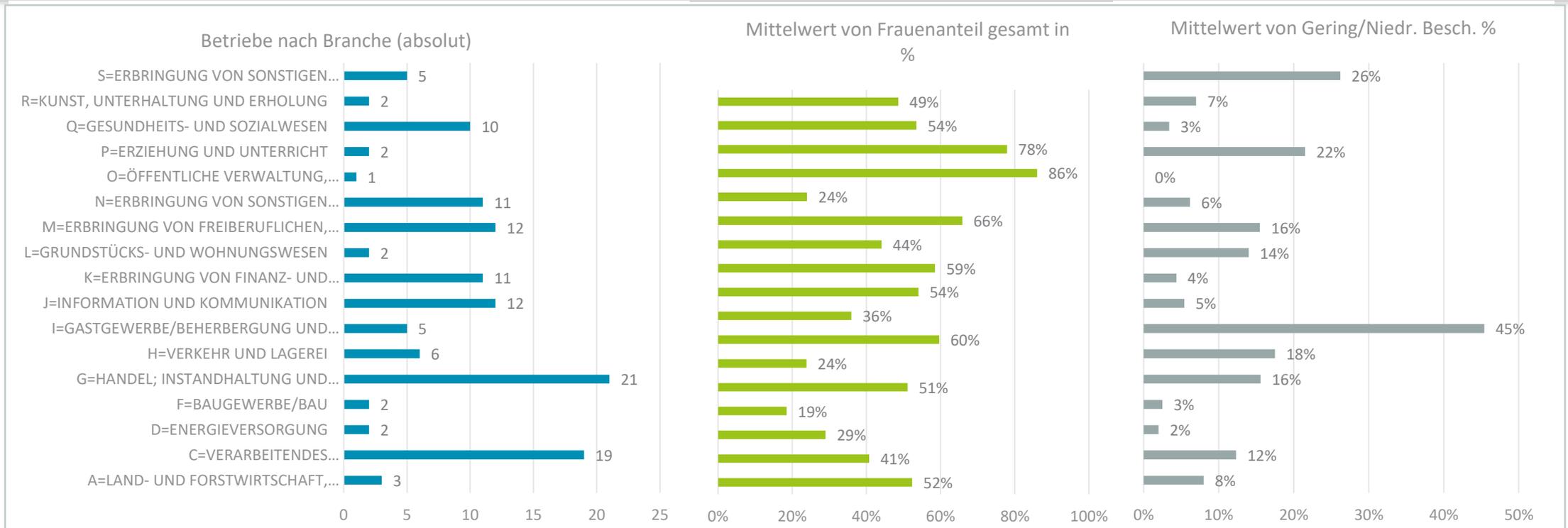
- **Region:** Insgesamt wurden die meisten Betriebe in der Region Ost beraten: 32 Betriebe in Wien und 14 Betriebe in Niederösterreich. In der Region Süd (Steiermark und Kärnten) wurden 38 Betriebe, in der Region Mitte (Oberösterreich, Salzburg) 24 und in der Region West (Tirol, Vorarlberg) 18 Betriebe beraten.
- **Unternehmensgröße:** Der Beratungsfokus liegt mit 95 von 126 Betrieben auf KMUs (75% der Betriebe), insbesondere mittelständischen Unternehmen ab 50 bis 249 Mitarbeitenden. Diese machen 34 % der beratenen Betriebe aus.
- **Anteil Start-Ups:** Insgesamt 7% (9 von 126 Betrieben) sind Start-Ups und wurden somit erst in den letzten 3 bis 4 Jahren gegründet. Die Neugründungsrage in Österreich lag zwischen 2017 und 2019 bei durchschnittlich 7 % (Statistik Austria).
- **Teilnahme an Pilotprojekt:** 84% (106 von 126) der Betriebe haben nicht an einem Pilotprojekt teilgenommen.

# Betriebe nach Branche

Branche	Absolut	Porzent
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	3	2,38%
C=VERARBEITENDES GEWERBE/HERSTELLUNG VON WAREN	19	15,08%
D=ENERGIEVERSORGUNG	2	1,59%
F=BAUGEWERBE/BAU	2	1,59%
G=HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	21	16,67%
H=VERKEHR UND LAGEREI	6	4,76%
I=GASTGEWERBE/BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	5	3,97%
J=INFORMATION UND KOMMUNIKATION	12	9,52%
K=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	11	8,73%
L=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	2	1,59%
M=ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	12	9,52%
N=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	11	8,73%
O=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	1	0,79%
P=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	2	1,59%
Q=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	10	7,94%
R=KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	2	1,59%
S=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	5	3,97%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

- Die 126 beratenen Betriebe verteilen sich auf insgesamt 17 Branchen nach ÖNACE, somit ist entlang der Vorgaben ein guter Branchenmix sicher gestellt.
- Am stärksten vertreten sind folgende vier Branchen:
  - **Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren:**  
19 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet.
  - **Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen:**  
21 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet.
  - **Information und Kommunikation:**  
12 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet.
  - **Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen**  
12 Betriebe werden dieser Branche zugerechnet.

# Anteil Frauen und Niedriglohnbeschäftigte bzw. Niedrigqualifizierte nach Branchen



Das Diagramm bezieht sich auf die gesamten 126 abgeschlossenen Beratungen und zeigt den Mittelwert des Frauenanteils sowie den Anteil an Niedriglohnbeschäftigten bzw. Niedrigqualifizierten **in den teilnehmenden Betrieben.**

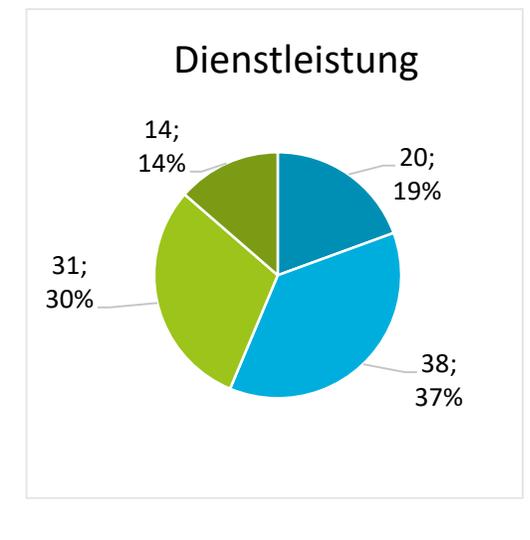
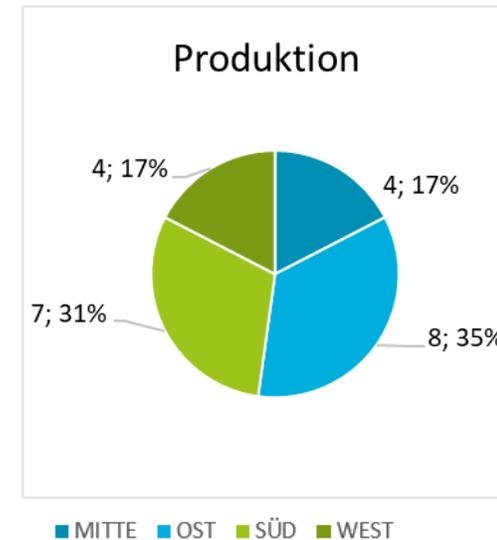
Mehr als 2/3 Frauenanteil im Mittelwert haben in den 100Prozent Beratungen die Branchen P = Erziehung und Unterricht, Q = Gesundheits- und Sozialwesen sowie N = Erbringung von sonstigen Dienstleistungen. Den höchsten Anteil an Niedriglohnbeschäftigten bzw. Niedrigqualifizierten hat in den 100Prozent Beratungen die Branche I = Gastgewerbe/Beherbergung.

Definition Niedrigqualifizierte: Personen, die über Pflichtschule ohne Berufsausbildung verfügen

Definition Niedriglohnbeschäftigte: Als niedriglohnbeschäftigt gilt, wer weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdient. Bezogen auf die Bruttostundenverdienste (ohne Mehr- und Überstunden) lag die Grenze 2018 bei 10,06 Euro. Bezogen auf eine 40-Stunden-Woche entspricht dies einem Bruttomonatsverdienst von ca. 1.742,39 €.

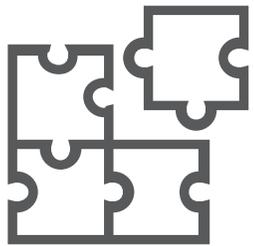
# Charakterisierung der beratenen Unternehmen nach Region

- Von den 126 abgeschlossenen Betrieben wurden 23 Betriebe aus der Produktion und 103 Betriebe der Dienstleistung beraten.
- Unter Produktion wurden die Branchen
  - C = Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren,
  - D = Energieversorgung und
  - F = Baugewerbe/Bauzusammen gefasst.
- Alle anderen Branchen sind der Dienstleistung zugeordnet.
- Die Diagramme zeigen die Verteilung von Produktions- und Dienstleistungsbetrieben in den Regionen.
  - In der Region Ost ist der größte Anteil an Produktionsbetrieben beraten worden, gefolgt von der Region Süd.
  - Der größte Anteil an Dienstleistungsbetrieben wurde im Osten beraten, gefolgt von Betrieben aus der Region Süd und Mitte.





**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



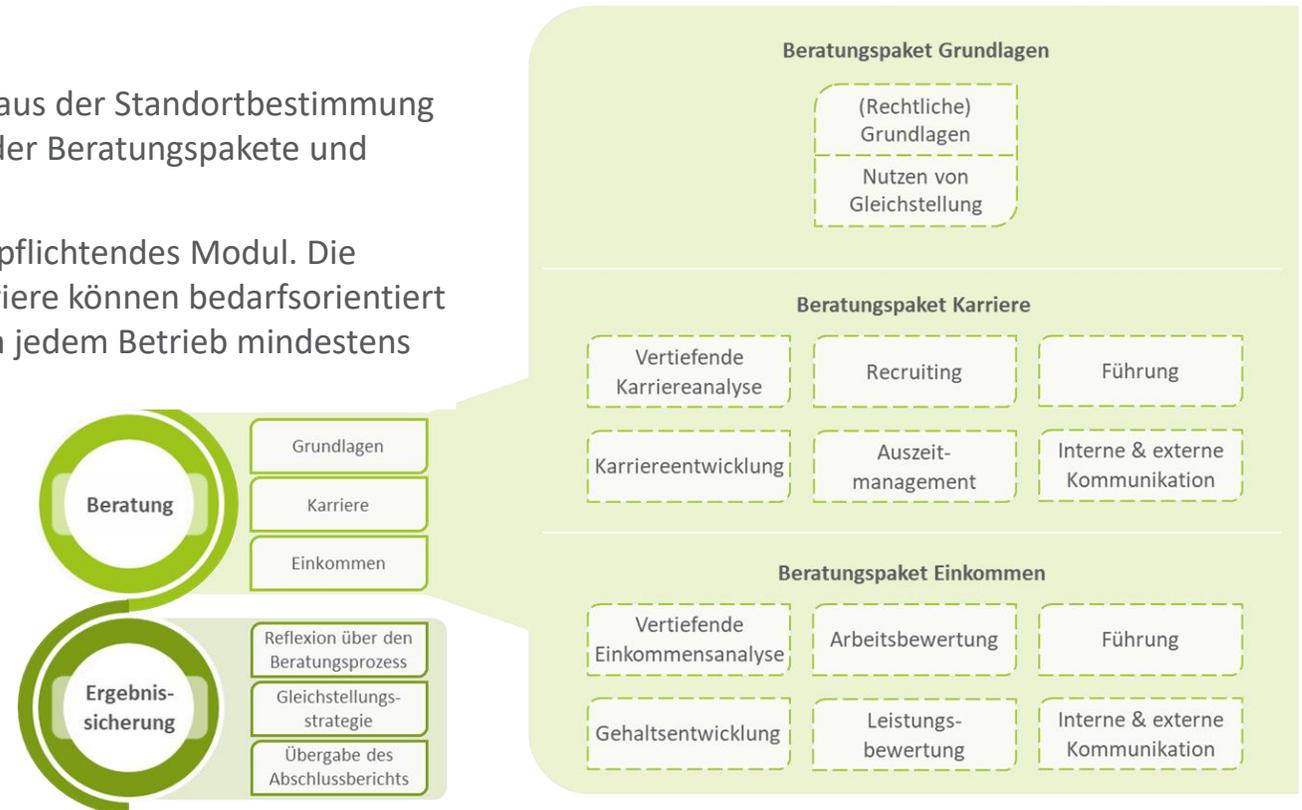
# Setting und Inhalte der Unternehmensberatungen

## Beratungspakete

- Aufgrund der qualitativen und quantitativen Ergebnisse aus der Standortbestimmung erfolgt gemeinsam mit dem Unternehmen die Auswahl der Beratungspakete und Module.
- Das Beratungspaket Grundlagen der Beratung ist ein verpflichtendes Modul. Die Module aus den Beratungspaketen Einkommen und Karriere können bedarfsorientiert und individuell ausgewählt werden. In Summe werden in jedem Betrieb mindestens vier Beratungsmodule umgesetzt.

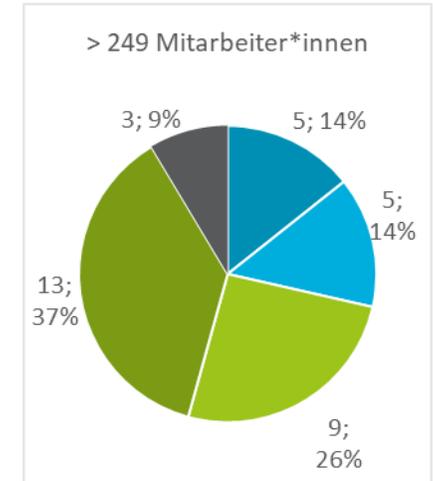
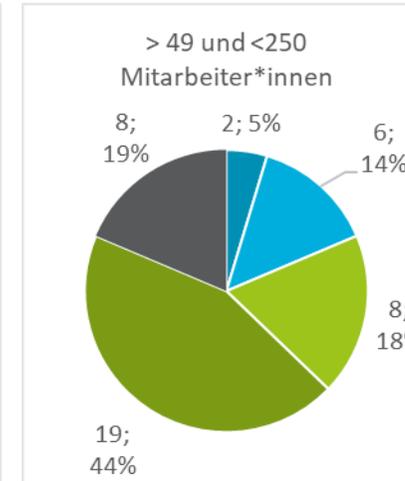
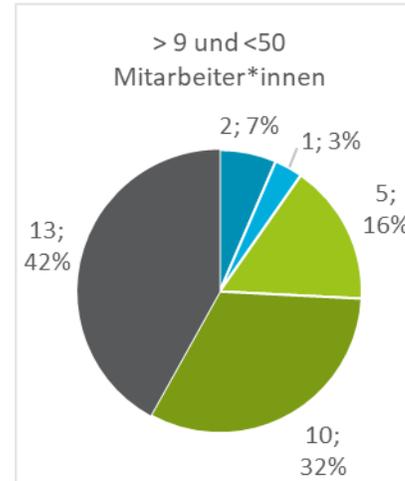
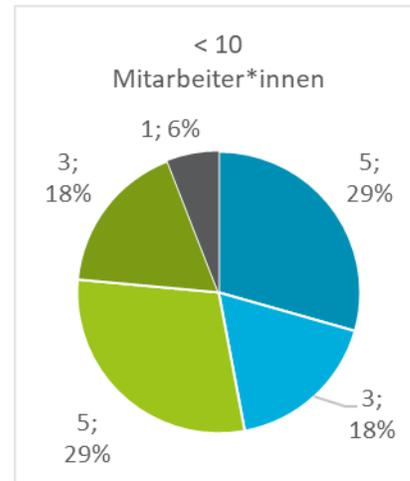
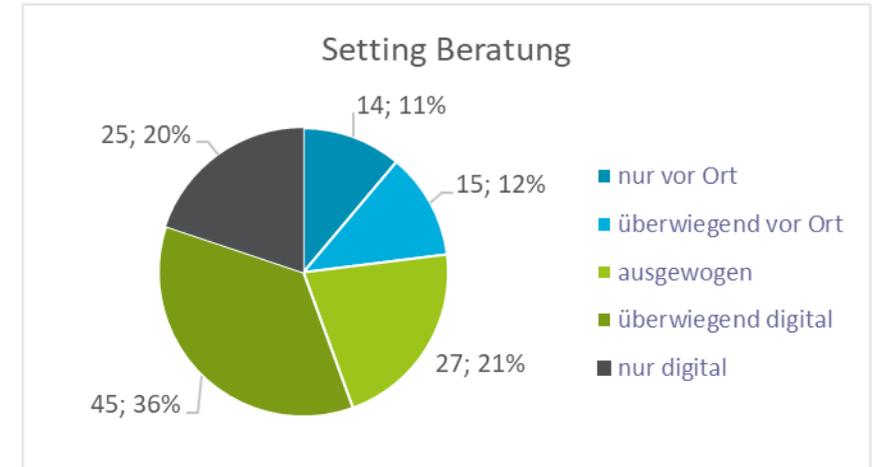
## Ergebnis der Beratung

- Nach erfolgreicher Durchführung der vereinbarten Module findet ein gemeinsamer Abschlusstermin mit den verantwortlichen Personen aus dem Unternehmen statt, in dem der Beratungsprozess reflektiert und ein Feedback zur Zufriedenheit des Unternehmens eingeholt wird.
- Ergänzend kann die Nachhaltigkeit durch eine Gleichstellungsstrategie gesichert werden, die Unternehmensziele sowie kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen festhält.

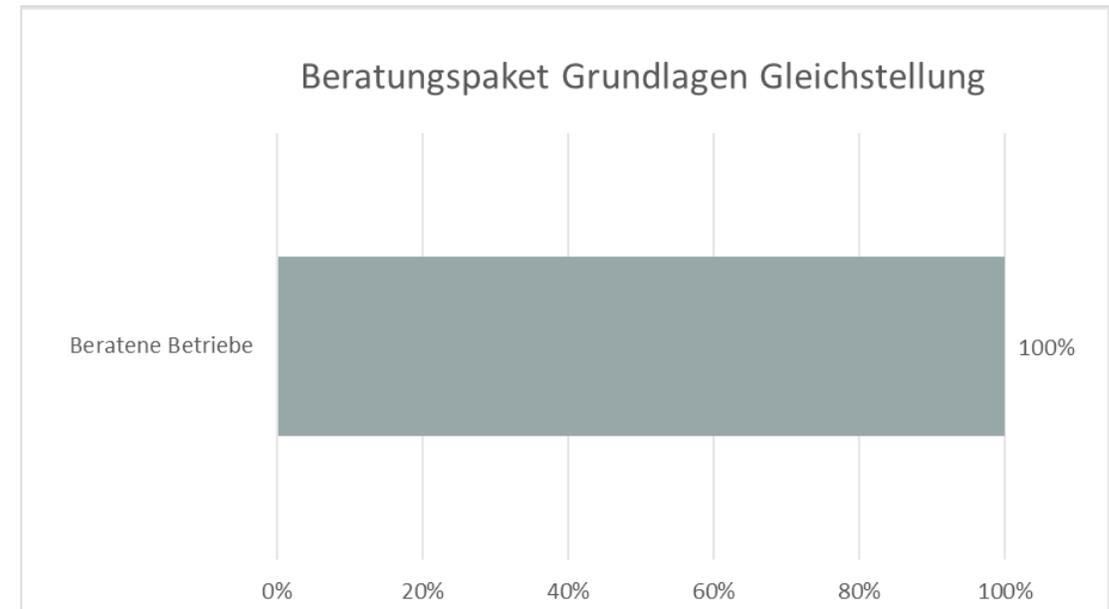


# Setting der Beratungen

- Aufgrund der Covid-Pandemie ist der digitalen Beratung im Vergleich zu den bisherigen Erfahrungen in der Beratung ein wesentlich höherer Stellenwert zugekommen.
- Das Diagramm zeigt, dass digitale bzw. überwiegend digitale Beratung mit 56% den Großteil der Beratungssettings ausmachen.
- Betrachtet man die Settings nach Betriebsgröße zeichnet sich folgendes Bild innerhalb der 126 abgeschlossenen Beratungen ab
  - Kleinbetriebe (< 10 MA) bevorzugen tendenziell Beratungssettings vor Ort
  - Mittelbetriebe (> 9 und < 250 MA) bevorzugen ein digitales Beratungssetting
  - Bei Großunternehmen (> 249 MA) ist das Verhältnis ausgewogen

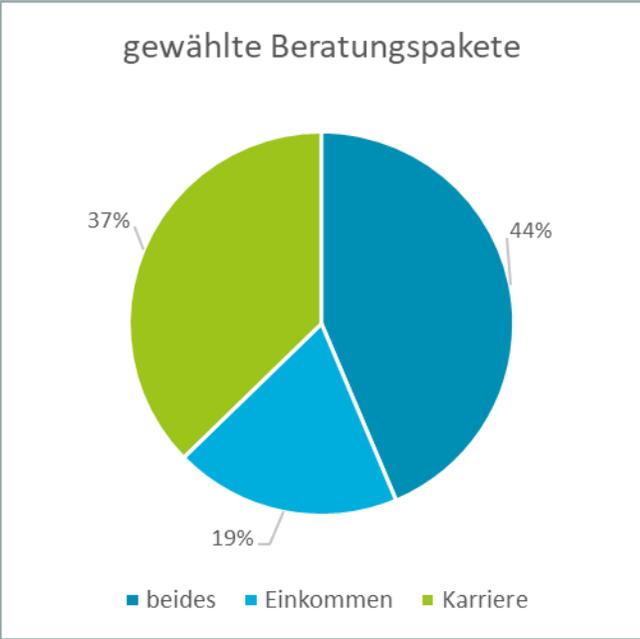


- Das Beratungspaket Grundlagen der Gleichstellung ist zwar verpflichtend für alle teilnehmenden Betriebe, dennoch erfreut es sich großer Beliebtheit und die Unternehmen nutzen es intensiv, um ihre Belegschaft zum Thema Gleichstellung weiterzubilden, zu sensibilisieren und ihnen den Raum zu geben, zu 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 in den Beratungspaketen 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.





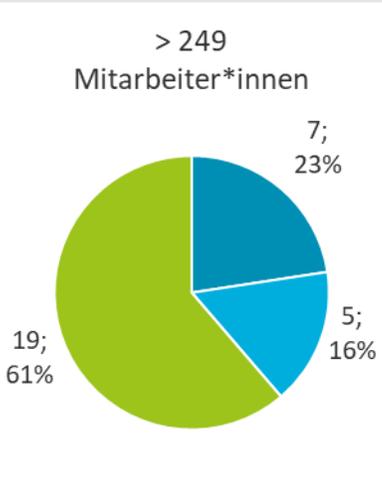
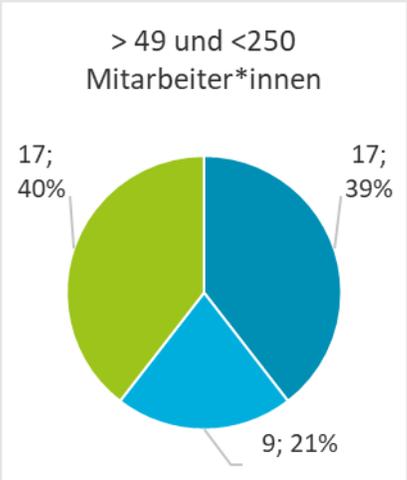
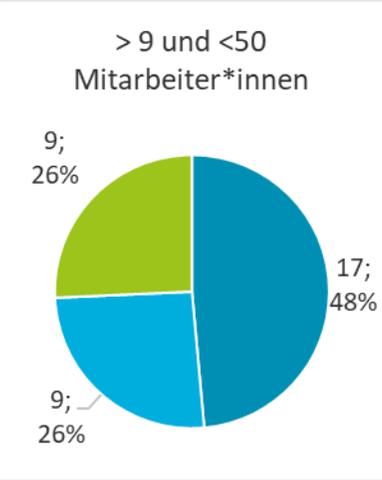
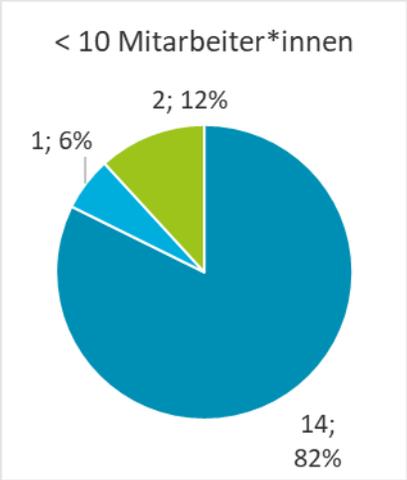
# Beratungspakete Einkommen & Karriere



Das Diagramm „gewählte Beratungspakete“ zeigt den Anteil der Betriebe, die sich

- mit den Modulen beider Beratungspakete (44%),
- nur mit den Modulen des Beratungspaketes Einkommen (19%)
- nur mit dem Modulen des Beratungspaketes Karriere (37%)

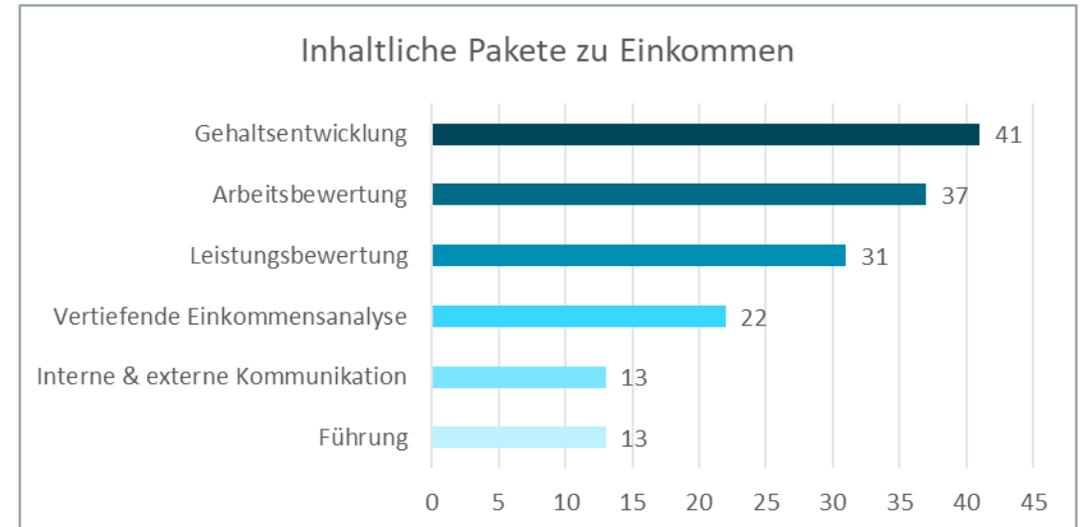
in der Beratung auseinandergesetzt haben.



Aus den Diagrammen zur Unternehmensgröße lässt sich folgendes ablesen:

- KMUs haben sich oftmals in der Beratung mit beiden Beratungspaketen auseinandergesetzt.
- Die Fokussierung bei Großunternehmen (> 249 Mitarbeiter\*innen) liegt auf dem Beratungspaket Karriere.

# Module der Beratungspakete Einkommen & Karriere



Die 126 abgeschlossenen Betriebe haben insgesamt 248 Beratungspakete zum Thema Karriere und 157 Beratungspakete zum Thema Einkommen in Anspruch genommen. Die beiden Beratungspakete unterteilen sich in jeweils sechs Module.

Im Beratungspaket Karriere wurde das Modul Karriereentwicklung am häufigsten ausgewählt, danach waren Recruiting, interne & externe Kommunikation sowie Führung die gefragtesten Module.

Im Beratungspaket Einkommen wurde das Modul Gehaltsentwicklung am häufigsten ausgewählt, danach waren Arbeitsbewertung und Leistungsbewertung die gefragtesten Module.



# Beratungspaket Karriere im Detail nach Unternehmensgröße

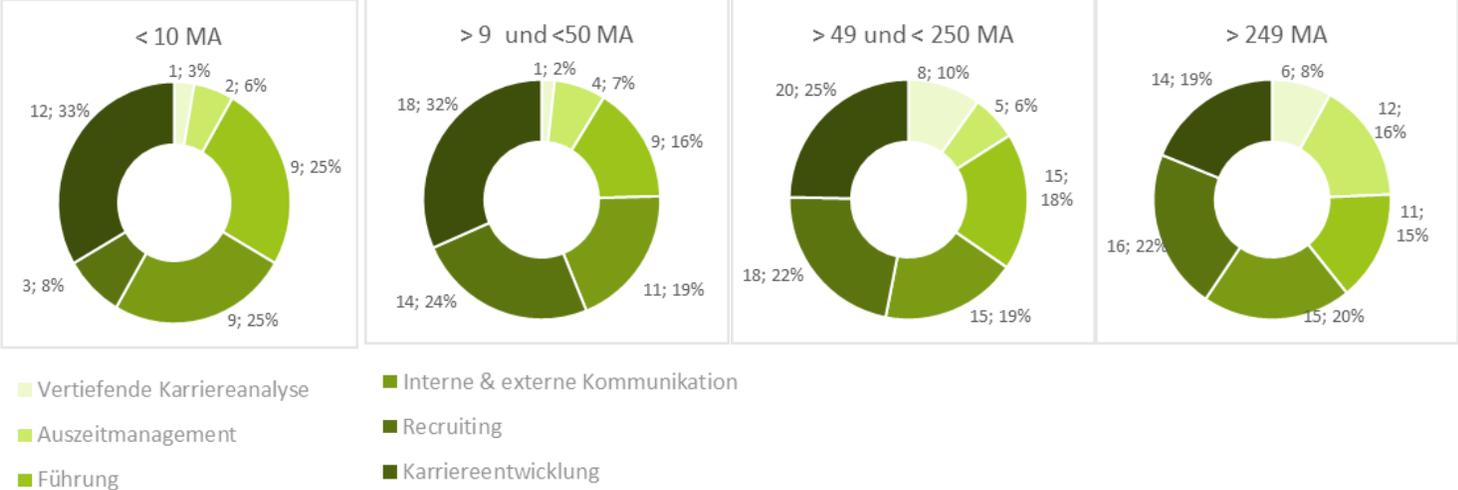
## Module zu Karriere nach Unternehmensgröße

Die Diagramme zeigen, dass unabhängig von der Unternehmensgröße alle Module im Beratungspaket Karriere in Anspruch genommen wurden.

Das Modul „Karriereentwicklung“ wurde von allen Betrieben (mit Ausnahme von Betrieben > 249 MA) am häufigsten in Anspruch genommen.

Die Inanspruchnahme des Moduls „Vertiefende Karriereanalyse“ ist bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter\*innen ausgeprägter als bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter\*innen.

## Unternehmensgröße



# Beratungspaket Einkommen im Detail nach Unternehmensgröße



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.

## Module zu Einkommen nach Unternehmensgröße

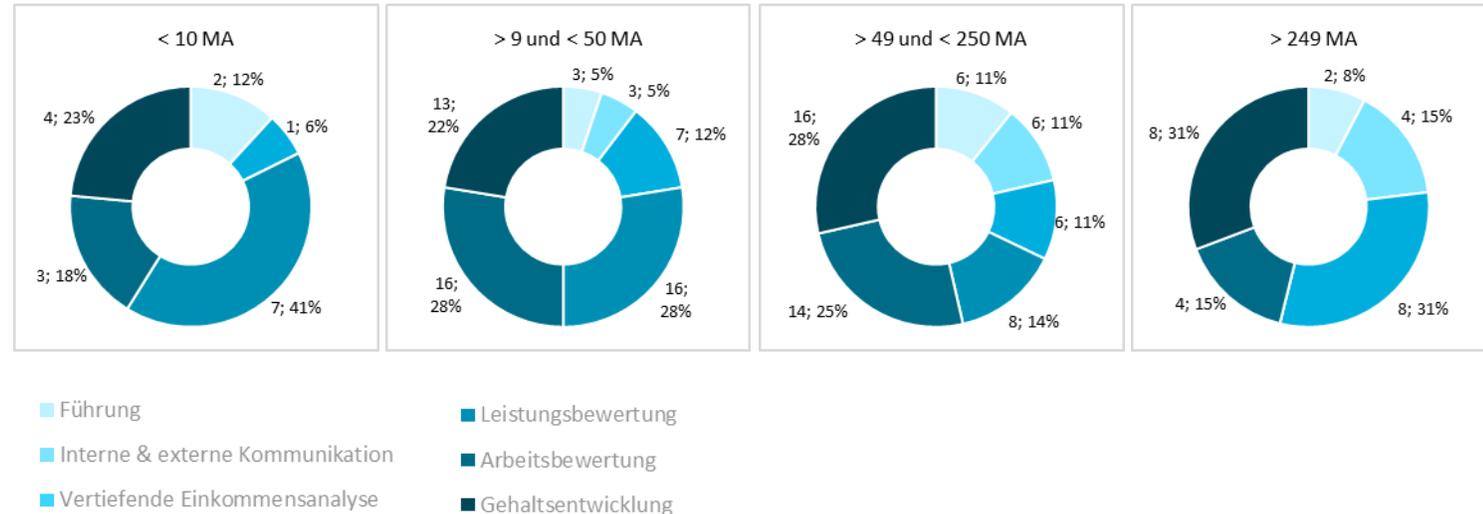
Die Diagramme zeigen, dass es einen Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und ausgewählter Beratungsmodulen gibt.

Das Top-Thema bei Kleinstunternehmen (< 10 Mitarbeiter\*innen) war die Leistungsbewertung.

Mittelständische Unternehmen (> 9 bis < 250 Mitarbeiter\*innen) haben sich mit allen Modulen im Beratungspaket Einkommen auseinandergesetzt, wobei der Fokus auf Arbeits- und Leistungsbewertung sowie auf der Gehaltsentwicklung lag.

Großunternehmen (> 249 Mitarbeiter\*innen) haben sich mit der vertiefenden Einkommensanalyse und mit der Gehaltsentwicklung verstärkt auseinander gesetzt.

## Unternehmensgröße



Im Sinne der Sicherung der Nachhaltigkeit der Beratung gibt es im Rahmen der Ergebnissicherung das Angebot an die beratenen Betriebe eine Gleichstellungsstrategie zu erarbeiten und zu verschriftlichen. Die Gleichstellungsstrategie enthält klare Unternehmensziele sowie kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen.

Das Diagramm zeigt, dass 125 von 126 Betrieben die Beratung mit einer Gleichstellungsstrategie abgeschlossen haben.

Hier ein Beispiel einer Gleichstellungsstrategie aus einem kleinem Unternehmen:

## Zukünftige Strategie & Ziele

Gleichstellung als Managementaufgabe

Gleichstellung als fixer gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur

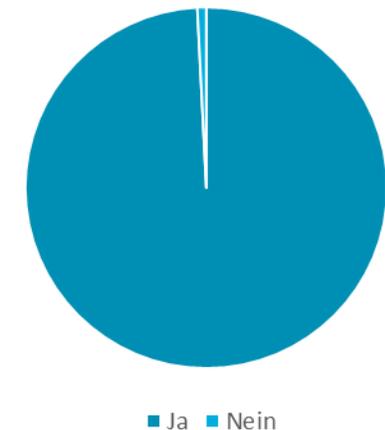
Gleichstellung in Personalprozessen nachhaltig verankert (Recruiting, MA-Gespräche, MA-Entwicklung, ...)

Gleichstellung bzw. Strategie im Marktauftritt sichtbar (Homepage, Social Media, ...)

## Geplante Maßnahmen & Meilensteine

- Relaunch der Webseite mit einer gleichstellungsorientierten Wort- und Bildsprache bis Februar 2022
- Bekanntgabe der Geschäftsübernahme der nächsten Generation mit dem Fokus auf die neue Gleichstellungsstrategie und die daraus entstandenen Neuerungen in der Unternehmenskultur.
- Ausarbeitung eines Willkommenspaketes für neue Mitarbeiter\*innen (Onboarding).
- Durchführung gleichstellungsorientierter Mitarbeiter\*innengespräche samt umfangreicher Mitarbeiter\*inneninformation.
- Sichtbarmachen des Nutzens von Gleichstellung im Betrieb sowie laufende Reflexion seitens der Geschäftsführung einerseits und unter Einbeziehung der Mitarbeiter\*innen andererseits für eine Weiterentwicklung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen im Unternehmen.
- Laufende Stärkung der Arbeitgeber\*innen-Marke durch die Weiterentwicklung von Gleichstellung und entsprechende Kommunikation intern und extern.
- Stärkung der Mitarbeiter\*innen-Bindung und des Außenauftritts (zB im Recruiting) durch die bewusste Auseinandersetzung, Entwicklung und Kommunikation von gleichstellungsorientierten Maßnahmen.
- Sichtbarmachung von horizontalen Karrieremöglichkeiten im Unternehmen.
- Durchführung von halbjährlichen Klausuren (Frühling bzw. Herbst) zur Prüfung des Status Quo und der Fortschritte hinsichtlich der Umsetzung von Gleichstellung im Unternehmen.

Betriebe mit  
Gleichstellungsstrategie





**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



# Zufriedenheit mit der Unternehmensberatung

Das Programm „100Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ bietet den beratenen Unternehmen Möglichkeiten ein Feedback zur Gleichstellung, zur Beratungsqualität, den Beratungsinhalten sowie den Beratungsablauf zu geben. Die Rückmeldungen sichern einerseits die Qualität des Programms und geben andererseits auch Informationen für die Weiterentwicklung des Programms.

Es gibt das Angebot für Unternehmen mittels der **#ausgesprochen Kampagne** ein Statement zur Gleichstellung sowie zur Beratung öffentlich zu machen.

Am Ende der Beratung wird im Abschlussgespräch das Feedback aufgenommen und um die **Teilnahme an einer Online-Zufriedenheitsbefragung** gebeten. Der Link ([https://oesb.surveymonkey.com/r/100ProzentTNZ\\_Unternehmen](https://oesb.surveymonkey.com/r/100ProzentTNZ_Unternehmen)) wird bei jedem Beratungsabschluss an die Unternehmen weitergegeben. Es handelt sich um einen Online-Fragebogen mit 31 Fragestellungen unterteilt in Fragen

- zur Zeit vor der Beratung
- während der Beratung
- zu den Ergebnissen der Beratung sowie
- zum Abschluss und Follow-up.

Nachstehend finden Sie einen Auszug aus den Rückmeldungen der abgeschlossenen Beratungen.

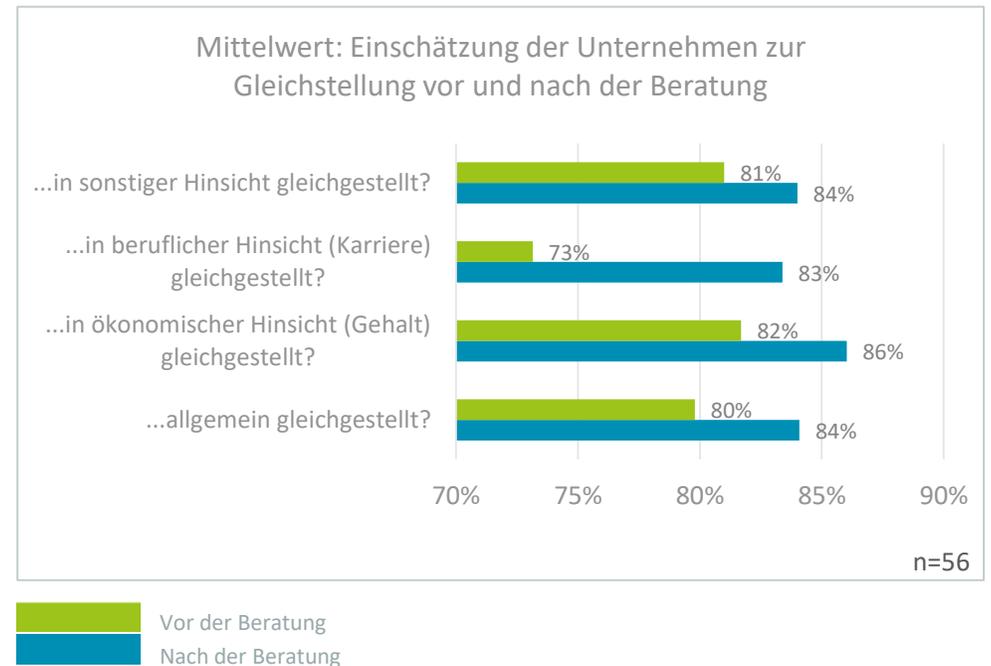
# Online-Zufriedenheitsbefragung: Einschätzung vor – nach der Beratung (n=56)



Im Rahmen der Online-Zufriedenheitsbefragung wurden Unternehmensvertreter\*innen um eine Einschätzung zur Gleichstellung im Betrieb vor und nach der Beratung geben. 56 Unternehmen haben diese Fragestellung in der Zufriedenheitsbefragung ausgefüllt (n=56).

Das Diagramm zeigt, dass sich die Gleichstellung in jederlei Hinsicht nach der Beratung verbessert hat.

- Die Gleichstellung wird vor der Beratung im Durchschnitt vor allem in beruflicher Hinsicht vergleichsweise geringer eingeschätzt. In dieser Dimension gab es laut der Online-Zufriedenheitsbefragung die größte Verbesserung während der Beratung (ca. 10 Prozentpunkte).
- Die Gleichstellung in ökonomischer Hinsicht wird im Vergleich zu den anderen Aspekten vor und nach der Beratung als höher eingeschätzt.



# Online-Zufriedenheitsbefragung: Zufriedenheit mit den Ergebnissen der Unternehmensberatung (n=47)

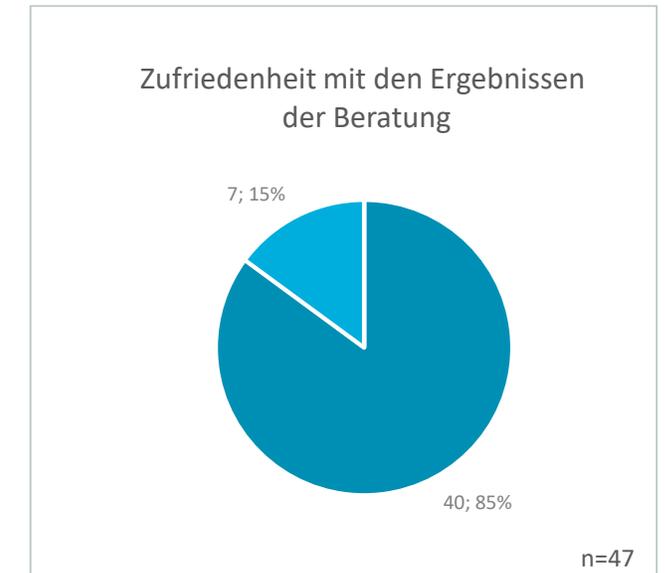
Im Rahmen der Online-Zufriedenheitsbefragung wurden Unternehmensvertreter\*innen um folgende Bewertung gebeten:

„Wie beurteilen Sie die Ergebnisse, angestoßen durch die Beratung in Ihrem Unternehmen, auf einer Skala von 1 = sehr zufrieden bis 6 = sehr unzufrieden?“

Die Online-Zufriedenheitsumfrage zeigt, dass von 47 Rückmeldungen

- 40 (85%) Unternehmensvertreter\*innen **sehr zufrieden** und
- 7 (15%) Unternehmensvertreter\*in **zufrieden**

mit den Ergebnissen der Beratung sind.



- 1 = "sehr zufrieden"
- 2 = "zufrieden"
- 3 = "eher zufrieden"
- 4 = "eher unzufrieden"
- 5 = "unzufrieden"
- 6 = "sehr unzufrieden"

# Wichtigsten Ergebnisse aus der Beratung Online-Zufriedenheitsbefragung (n=37)

1/2



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



## Rund um das Thema Gleichstellung

- Gleichstellungsstrategie formuliert - Weitere Attraktivierung für weibliche Mitarbeiterinnen
- Mehr Sicherheit im Umgang mit dem Thema Gleichstellung
- Das Verständnis, dass das Ziel Gleichstellung definiert und ausformuliert gehört. Dadurch lässt es sich messen und analysieren. Und damit sowohl extern als auch intern besser kommunizieren
- Entwicklung eines gleichstellungsorientierten Mindsets
- Kommunikation und Offenheit ist alles
- Bewusstsein im Unternehmen, klare Ziele
- Neuer Fokus auf Diversity
- Beschäftigung mit Thema - Priorisierung
- Diversitätsstrategie und Dashboard
- Die Bewusstseinsänderung, ohne welcher keine Änderung im Verhalten möglich ist
- Bewusstseinsbildung
- Bewusstsein des Ist-Status und daraus resultierende Ziele
- Dass ein längst fälliger Themenbereich (Kommunikation) endlich aktiv angegangen wurde
- Gemeinsames Bewusstsein und gemeinsame Ziele
- Welchen besonderen Wert Frauen haben
- Abgeleitete interne Maßnahmen
- Dass das Management dazu stehen muss, sonst ändert sich nicht viel
- Das Bewusstmachen, dass hier immer noch was zu tun ist, obwohl man der Meinung ist schon alle gleich zu behandeln!
- Bewusstseins-schaffung und Sensibilisierung, Kommunikation ist essentiell

# Wichtigsten Ergebnisse aus der Beratung Online-Zufriedenheitsbefragung (n=37)

2/2



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



## Rund um die Beratungspakete Karriere & Einkommen

- Klarheit über die Möglichkeiten der Änderungen von Gehaltsstrukturen
- IST / SOLL zeigen und dabei v. a. auch wahrnehmen was gut läuft
- Entwicklung eines fairen, transparenten Gehaltsschemas
- Mehr Möglichkeiten und Horizonte haben sich eröffnet
- Erkennen des Entwicklungsbedarfs im Auszeitmanagement, Potential Fachkarriere als Karrierestrategie erkannt, positive Diskriminierung im Recruiting als Möglichkeit der Gleichstellung, Verfügbarkeit von Leitfäden
- Die genaue Analyse der Einstufung in Verwendungsgruppen
- Wir haben Prozesse für das Recruiting und für die Gehaltsentwicklung gemeinsam eingeführt
- Karrieremöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht ausloten
- Klarheit über die Möglichkeiten der Änderungen von Gehaltsstrukturen
- Die Feststellung, dass der eingeschlagene Weg stimmig ist und die Bestätigung der weiteren notwendigen Schritte
- Nicht Frau oder Mann zu sehen, sondern die Person und Fähigkeiten
- Zu erkennen, was wir bereits anbieten können und dies zu kommunizieren/öffentlich zu machen
- Wir müssen das, was wir schon machen, besser nach außen kommunizieren
- Es wurde ein klarer Gehaltsprozess entwickelt, der auch der Gleichstellung gerecht wird
- Motivation der Mitarbeitenden
- Leitfaden zu Auszeitmanagement in Hinblick auf Schwangerschaft und Elternkarenz
- Unser Projekt, ein\*e attraktive\*r Arbeitgeber\*in für alle Altersgruppen und Berufsgruppen zu sein, hat tolle Fortschritte gemacht
- Thematisierung und Umsetzung eines Gehaltsmanagements; Einsatz von Instrumenten; Handlungsbedarf ist klar; Definition von Gehaltsperspektiven

# Welche Maßnahmen plant Ihr Unternehmen in Zukunft umzusetzen?

## Online-Zufriedenheitsbefragung (n=40)

1/2



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



- Mitarbeiter\*innenbindung und Unternehmenskultur
- Anstellung eines bzw. einer Gleichstellungsmanager\*in in Kooperation mit Land Steiermark, sensiblerer Umgang im Hinblick auf die Sicherstellung von gleichstellungsorientierten Prozesse
- Fokussiert mehr Frauen für die Technik ansprechen
- Es ist eine Liste mit mehr als 10 Maßnahmen entstanden, an denen wir in Zukunft arbeiten möchten
- Ausbau Benefits, Gesundheitsförderung, Karriereentwicklung, Ausbau Arbeitgeber\*innenmarke/Employer Branding
- Genderneutrale Recruitingprozesse
- Gehaltsmodellanpassung
- Prozessanpassungen im HR Bereich
- Gehaltsbänder, MAG überarbeiten, fixes Frauencoaching, beim Recruiting besser ansprechen und abholen, gendersensitive Sprache
- Employer Recruitment; regelmäßige MA Gespräche; Karriereentwicklung
- Aktives Auszeitmanagement, Fachkarriere als Karrierestrategie, positive Diskriminierung im Recruiting



- Offener, durchschaubarer und für alle verständlicher Umgang mit diesem Thema
- jährliches Review des Dashboards und neue Definition von Maßnahmen mit dem Leadteam, verschiedene Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, vertiefte Gehalts-/Lohnanalyse
- Überarbeitung der Verwendungsgruppeneinstufung
- Weitere Mitarbeiterinnen anstellen
- 5-Tagewoche, Weiterbildungsmöglichkeiten, Teambildungen
- In allen Abteilungen transparente Lohnsysteme mit Karriereentwicklung
- Mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in männerdominierten Bereichen, Eröffnung der Möglichkeiten verschiedener Karrierewege
- Verbesserungen im Recruiting/Einstellungsverfahren
- Transparenz in Gehaltsschema
- Definition Leistung Rahmenbedingungen Mann/Frau anpassen
- Bei der Stellenausschreibungen gezielt auf Frauen eingehen. Karrieremöglichkeiten gezielt auf Frauen abstimmen.

# Welche Maßnahmen plant Ihr Unternehmen in Zukunft umzusetzen?

## Online-Zufriedenheitsbefragung (n=40)

2/2



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



- Recruitingprozesse, Austrittsmanagement zu verbessern. Nachfolgeplanung..... und noch einiges mehr
- Karrierebegleitung für Mädchen und Frauen
- Stärkere Fokusierung auf Diversity
- Workshops, Einbindung des Themas Gleichstellung in MAG
- Fix eingeplante Leiter\*innen-Besprechungen zum Thema Gleichstellung. Fix installierte Kanäle für die interne Kommunikation. Veränderte Form der Stellenausschreibungen
- ICH persönlich, möchte am Thema gerechte Entlohnung für alle mehr unterstützen!
- Maßnahmen zum Schließen des Gender Pay Gaps. Optimierung, Onboarding, Optimierung, Recruiting
- Wir möchten Gehaltsbänder für eine faire & transparente Bezahlung etablieren. Auch der Konzern ist daran interessiert und wird in den kommenden Jahren Ähnliches umsetzen
- Karrieremanagement, Maßnahmenumsetzung, Sichtbarmachung von Angeboten des Unternehmens (Recruiting)
- Statistische Daten wurden erweitert, HP: Recruiting-Auftritt wird verbessert
- Transparenz im Zielsystem, der Leistungsbeurteilung, der Karrieremöglichkeiten und des Entgeltsystems
- Aufbau Gehaltssystem
- Familienfreundl. Betrieb, Kinderbetreuung



- Frauenquote im (Unternehmensbereich), Teilzeitmodell für Frauen im (Unternehmensbereich) erarbeiten und testen, Marketing auf Frauen zugeschnitten, Karrieremodell für Frauen auf der Homepage publizieren
- Gehalt: Definition der Gehaltsbänder, matching mit Ist, Gehaltsentwicklungsempfehlung für die nächsten 3 Jahre; Recruiting: gezielte Ansprache von Quereinsteigerinnen, weibliche TeCo als Buddy für weibliche Technikerinnen; Karriereentwicklung: gezielte Förderung der weiblichen Technikerinnen mit dem Ziel, eine ausschließlich weiblich besetzte Filiale zu haben
- Karrierebaum jeder hat die gleichen Chancen sich zu entwickeln
- Neues Gehaltsmodell
- Es soll ein CDO eingestellt werden
- Entwicklung einer Personalstrategie mit dem Schwerpunkt Aus- und Weiterbildungsstrategie
- Mitarbeiter\*innengespräche zu führen und hier die Anregungen zu nutzen - Gleichstellung ist ein dauernder Prozess, der immer wieder hinterfragt werden darf/soll/muss!
- Einführung eines Prozesses für Gehaltserhöhungen, Gehaltsmanagement. Weiterarbeit am Berufsmodell

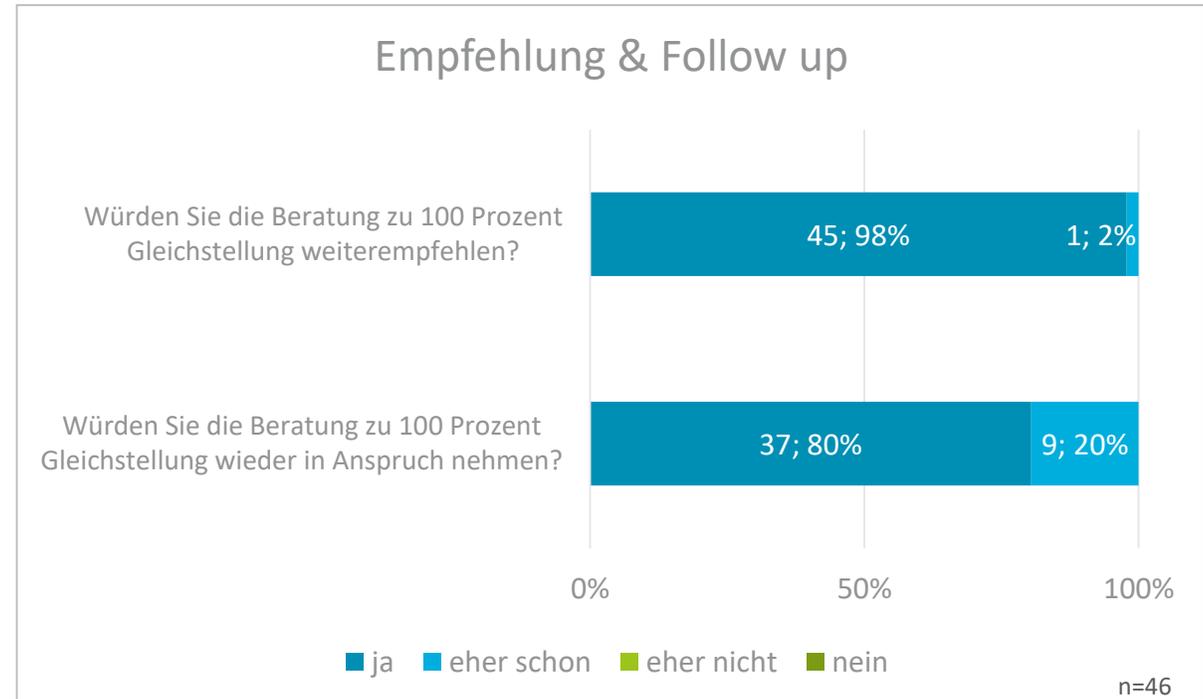
# Online-Zufriedenheitsbefragung: Empfehlung & Follow up (n=46)

Im Rahmen der Online-Zufriedenheitsbefragung wurden Unternehmensvertreter\*innen eine Rückmeldung zu folgenden Fragen gebeten:

- Würden Sie die Beratung zu 100 Prozent Gleichstellung weiterempfehlen?
- Würden Sie Beratung zu 100 Prozent Gleichstellung wieder in Anspruch nehmen?

Die Online-Zufriedenheitsumfrage zeigt, dass von 46 Rückmeldungen

- fast alle (98%) Unternehmensvertreter\*innen die Beratung weiterempfehlen würden, während ein\*e Unternehmensvertreter\*in sie eher weiterempfehlen würde und
- 37 (80%) Unternehmensvertreter\*innen die Beratung auf jeden Fall sowie 9 (20%) Unternehmensvertreter\*innen die Beratung eher schon wieder in Anspruch nehmen würden.



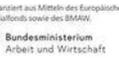
# #ausgesprochen: Statements der Unternehmen

**#ausgesprochen**  
Be visible.

„Frauen fahren Autos – warum sollte dann nicht das Fahrzeug von einer Frau repariert werden? Wenn es um eine Fahrzeug-Diagnose geht kann eine Frau die gleiche Leistung erbringen wie ein Mann. Wie in allen anderen Lebensbereichen auch ist eine gesunde Mischung das Ideal. Aus diesem Grund sind uns gemischtgeschlechtliche Teams und die Gleichstellung der Geschlechter wichtig.“

Gisela Schirgi  
Finanzleitung & Personalverantwortliche,  
Autohaus Weiz GmbH & Co KG

**Autohaus weiz**  
www.autohaus-weiz.at

100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus.      

**#ausgesprochen**  
Be visible.

„Gleichstellung ist in sich ein Wert, den es hochzuhalten und sicherzustellen gilt. Darüber hinaus zahlt es sich für Unternehmen auch einfach aus, denn: Gleichstellungsorientierte Unternehmen sind am Arbeitsmarkt attraktiver und können die Diversität ihrer Belegschaft besser einsetzen. Die erfolgreiche Nutzung vielfältiger Ideen, Talente und Erfahrungen steigert die unternehmerische Resilienz und Krisensicherheit. Wir haben das 100 Prozent-Projekt genutzt, um uns hier noch besser aufzustellen.“

Petra Reiner  
Leiterin Corporate HR, EGGER

**EGGER**  
MEHR AUS HOLZ.

100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus.      

**#ausgesprochen**  
Be visible.

„Vor allem die intersektionale Gleichstellung von Frauen mit Behinderung ist ein wichtiges Thema. Die 100 Prozent-Beratung hat uns bei der Erarbeitung des Gehaltsmanagements geholfen, innerhalb der Organisation eine Struktur herzustellen, die Diskriminierung vorbeugt und Objektivierung fördert. Wir möchten die Potenziale aller freisetzen und sie mit einem fairen und transparenten Gehaltsmanagement Prozess dabei unterstützen.“

Christina Reiter  
International Director People & Culture,  
Light for the World

**LIGHT**  
FOR THE WORLD

100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus.      

Es gab das Angebot für Unternehmen mittels der **#ausgesprochen Kampagne** ein Statement zur Gleichstellung sowie zur Beratung öffentlich zu machen. Insgesamt haben 23 Betriebe an der Kampagne teilgenommen. Oben stehend finden sich exemplarische Beispiele dafür.



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



# Laufbahnberatung Demografie & Inhalte

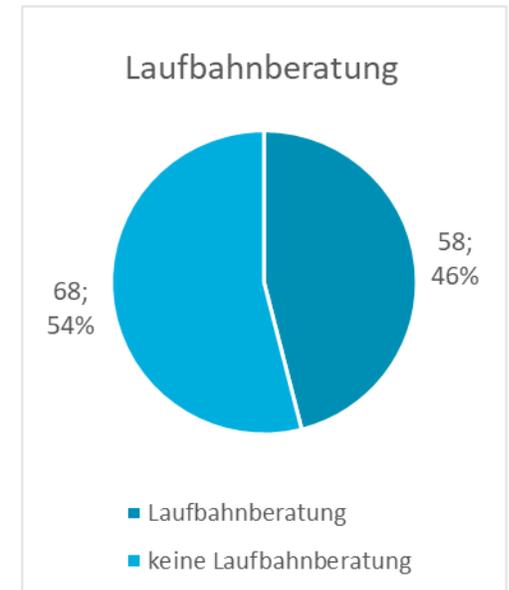
## Beratung für Mitarbeiterinnen zur Karriere und Laufbahnberatung

- Unternehmen haben die Möglichkeit den Mitarbeiterinnen im Betrieb eine Beratung zur Karriere und Laufbahnberatung zu ermöglichen.
- Die Inhalte der Laufbahnberatung sind Coaching- bzw. Workshopeinheiten zu den Themen
  - Führung
  - Karriereentwicklung
  - Auszeitmanagement
  - Future of Work

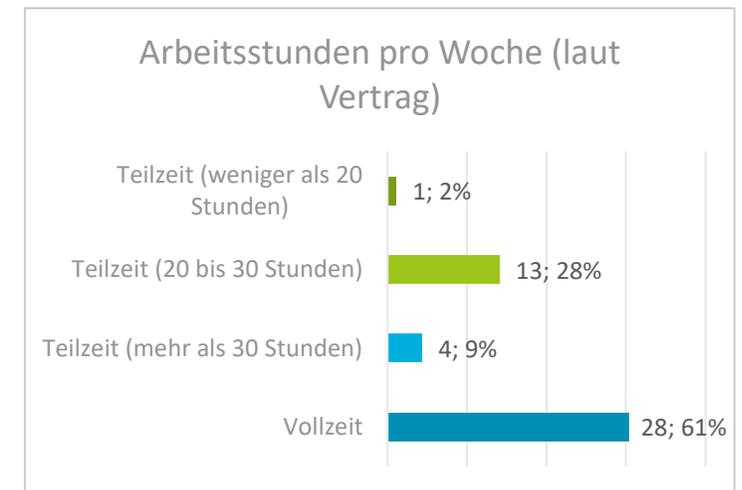
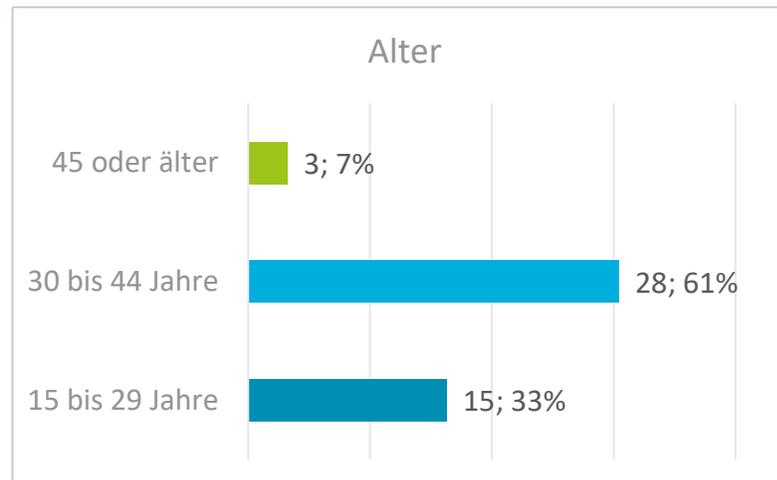
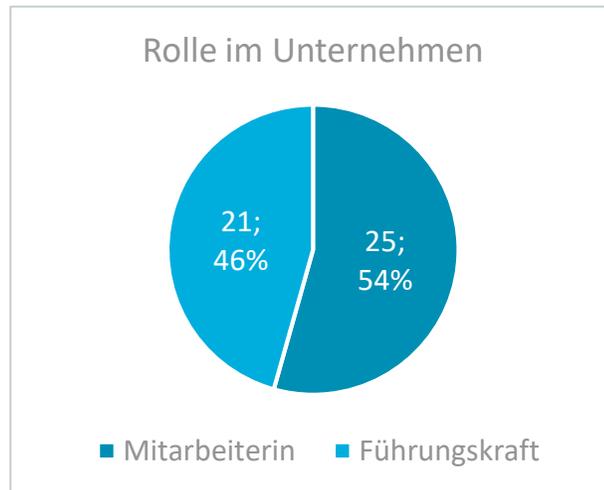
mit dem Ziel, die Frauen in ihrer Karriere und Laufbahn im Unternehmen zu stärken.

## Inanspruchnahme Laufbahnberatung

Das Diagramm zeigt, dass in 58 von 126 (46%) der Betrieben die Laufbahnberatung in Anspruch genommen wurde.



# Demografische Informationen zu den Teilnehmerinnen der Laufbahnberatung



n= 46

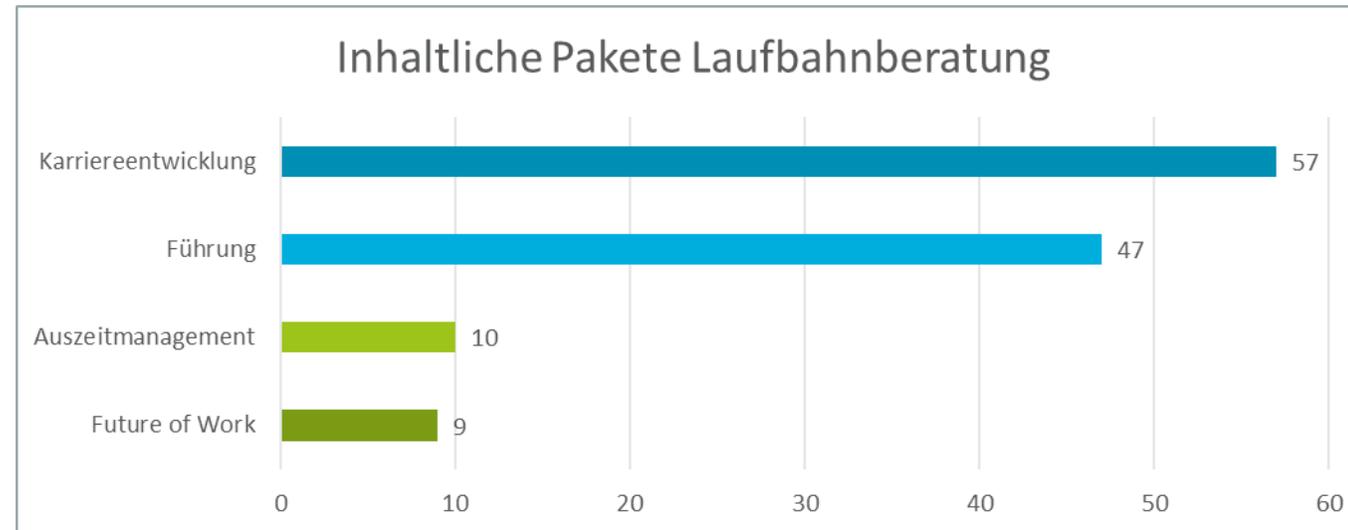
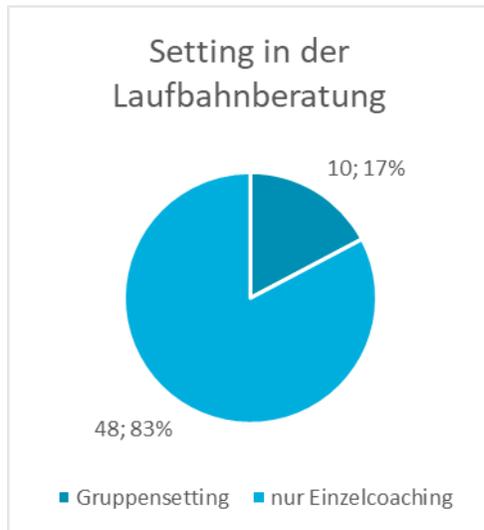
Im Rahmen einer Online-Umfrage bei den Teilnehmerinnen der Laufbahnberatung wurden die angeführten demografischen Daten abgefragt. Insgesamt sind 46 Rückmeldungen (n= 46) in den Diagrammen abgebildet.

- Die Teilnehmerinnen der Laufbahnberatung haben annähernd in gleichen Anteilen eine Führungs- bzw. Mitarbeiterinnen-Rolle.
- Die Altersverteilung zeigt, dass der größte Anteil der Frauen (61%), die an der Laufbahnberatung teilgenommen haben, im Alter von 30 bis 44 Jahren war.
- 61% der Frauen, die die Laufbahnberatung in Anspruch genommen haben, arbeiten Vollzeit.

# Setting & Module der Laufbahnberatung



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



Von 58 Betrieben, die an der Laufbahnberatung teilgenommen haben, wurden in 17% der Betriebe Gruppensettings und in 83% der Betriebe ausschließlich Einzelcoachings in Anspruch genommen.

Alle Module wurden in der Laufbahnberatung nachgefragt. Das Diagramm zeigt, dass die Module Führung und Karriereentwicklung am stärksten von den Teilnehmerinnen nachgefragt wurden.



**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



## Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit der Laufbahnberatung

# Online-Umfrage bei den Teilnehmerinnen der Laufbahnberatung: Zufriedenheit mit der Zielerreichung und Erfüllung der Erwartungen

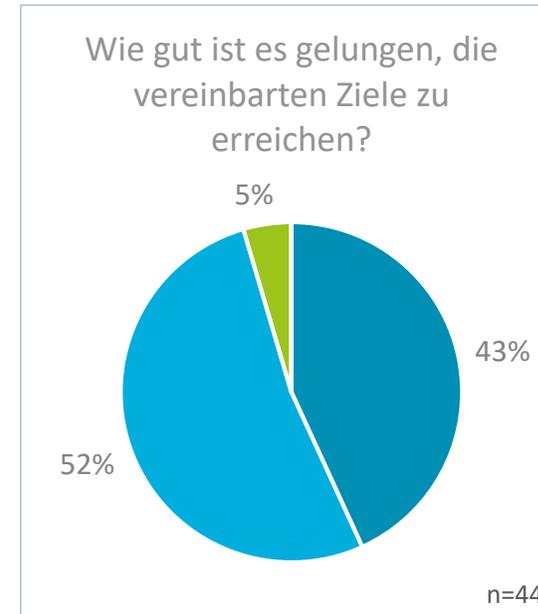


**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.

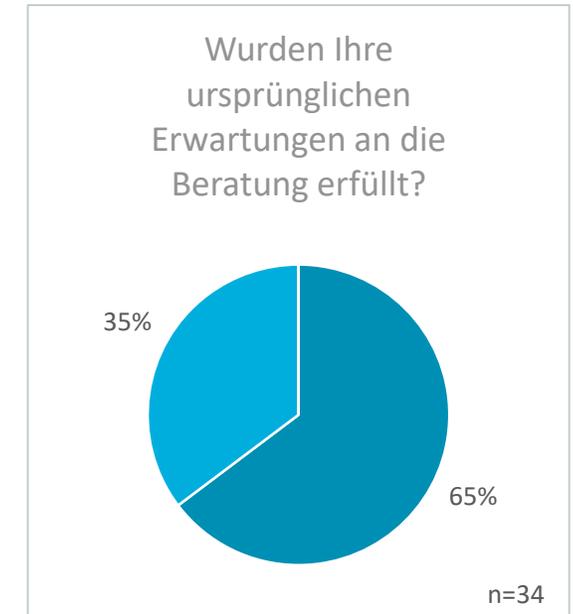
Bei Abschluss der Laufbahnberatung wurde um ein persönliches Feedback gebeten und auch um das Ausfüllen der Online-Umfrage gebeten. Die Diagramme zeigen die Rückmeldungen von 44 Teilnehmerinnen (n=44) zur Laufbahnberatung.

Auf die Fragestellung, wie gut es gelungen ist, die vereinbarten Ziele zu erreichen, haben 43% der befragten Frauen „sehr gut“ angegeben, 52% der befragten Frau „gut“ und 5% haben eher gut angegeben.

Die Frauen, die Erwartungen an die Beratung hatten, sehen diese vollkommen (65%) bzw. ausreichend (35%) erfüllt.



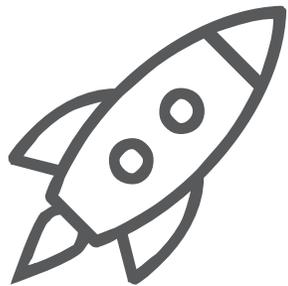
■ sehr gut  
■ gut  
■ eher gut  
■ schlecht  
■ sehr schlecht



■ ja, vollkommen  
■ ja, ausreichend  
■ eher schon  
■ eher nicht  
■ nein, unzureichend  
■ nein, gar nicht



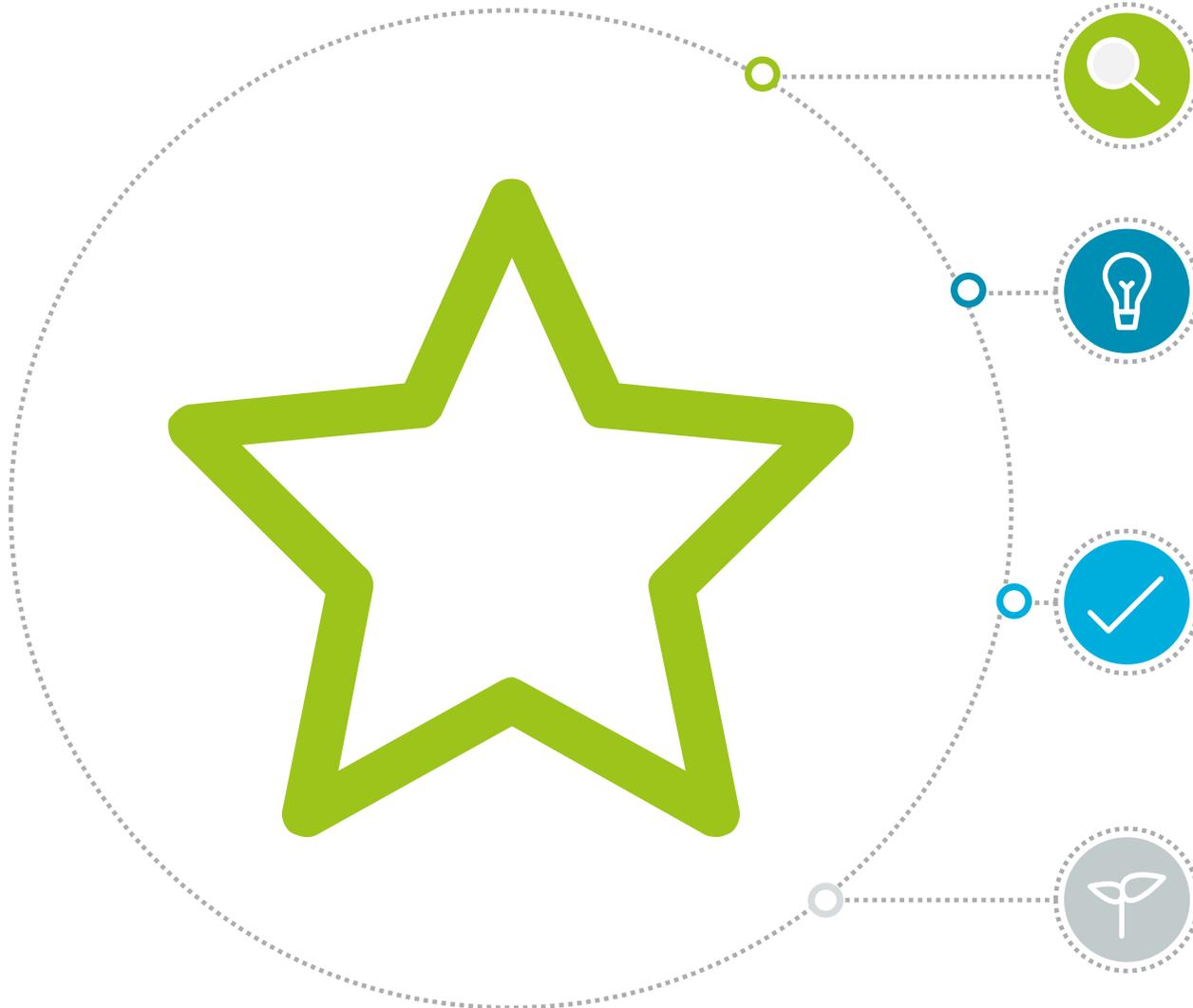
**100 Prozent**  
Gleichstellung  
zahlt sich aus.



# Conclusio

Aus der Gesamtheit der abgeschlossenen Beratungen (126 Unternehmensberatungen und 58 Laufbahnberatungen) lassen sich folgende Aussagen ableiten:

- **Vorgaben des Ministeriums:** Es ist gelungen, alle Vorgaben zu den Betrieben seitens des Ministeriums zu erfüllen. Die Hauptzielgruppe der Beratung – KMUs – machen 75% der beratenen Betriebe aus.
- **Setting der Beratung:** Die Möglichkeit, aufgrund der Covid-Pandemie, die Beratungsleistung sowohl im digitalen als auch vor Ort Setting in Anspruch zu nehmen, war ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Umsetzung. Mehr als die Hälfte (56%) der Beratungsleistung digital bzw. überwiegend digital erbracht. Vor alle Mittelbetriebe (> 9 und < 250 MA) haben die digitale Umsetzung genutzt.
- **Beratungspakete und Module:** Die Betriebe haben die Module aus den Beratungspaketen Einkommen und Karriere oftmals in Kombination (44% der Betriebe haben Module aus beiden Beratungspaketen ausgewählt) genutzt. Alle Module aus den Beratungspaketen wurden von den Unternehmen in Anspruch genommen.
- **Personalentwicklung:** Im Beratungspaket Einkommen war die Gehaltsentwicklung und im Beratungspaket Karriere die Karriereentwicklung das meistnachgefragteste Modul. Aus unserer Erfahrung und den Inhalten der Beratung zeigt sich, dass der Personalentwicklung sowie der Weiterentwicklung von Möglichkeiten für das Personal ein hoher Stellenwert in den Unternehmen zukommt. Vor dem Hintergrund des aktuellen Arbeitsmarkts stehen in diesem Zusammenhang sicher die Bindung und das Finden von Mitarbeiter\*innen. Der Fachkräftemangel schwingt häufig als Herausforderung der Betriebe mit.
- **Nachhaltigkeit:** Mit 99,2% der Betriebe wurde eine Gleichstellungsstrategie erarbeitet, die die Nachhaltigkeit von Gleichstellung im Unternehmen langfristig sichern soll.
- **Laufbahnberatung :** 58 von 126 (46%) der Betrieben haben die Laufbahnberatung in Anspruch genommen. Mit den teilnehmenden Frauen wurden vor allem die Themen Führung und Karriereentwicklung in der Laufbahnberatung bearbeitet.
- **Evaluation nach Abschluss:** Die unterschiedlichen Feedback-Formate für die teilnehmenden Betriebe zeigen, dass 100% der teilnehmenden Betriebe die Beratung weiter empfehlen würden.



## **Unternehmen nehmen Gleichstellung wichtig**

100 Prozent entsprach trotz unerwarteter Lockdowns dem Bedarf der Unternehmen. Obwohl es durch eine Budgetumschichtung zur Erhöhung der Beratungsfälle kam, gab es darüber hinaus noch mehr Nachfrage von Betrieben, als im Projektrahmen möglich war.

## **Beratungsinhalte waren relevant und nachhaltig**

Die Auswertung der Beratungspakete und Module zeigt, dass das Angebot an Inhalten/Themen/Settings rund um Gleichstellung, Einkommen und Karriere die gesetzten Gleichstellungs-Ziele der Unternehmen optimal trifft. 125 der 126 beratenen Unternehmen haben Gleichstellung nachhaltig als Strategie verankert.

## **Positive Beispiele zur Gleichstellung in den Medien**

Durch die begleitende Öffentlichkeitsarbeit wurde das Programm 100 Prozent prominent platziert und in den Medien sichtbar gemacht. Am Format Peer2Peer-Vernetzung haben mehr als 150 Unternehmen partizipiert.

## **Professionalität überzeugt**

Die Kompetenzen des Berater\*innen-Teams sowie die Professionalität und Expertise zu Themen bildeten die Basis für das Gelingen des Programms und die zu 100 Prozent zufriedenen Kund\*innen.