

## Metabericht 1: Datenanalysen

### Auswertung bei Erreichung von 40% der Analysen im Rahmen von FairPlusService

Datum: Jänner 2026  
ÖSB Social Innovation

1. Kurzfassung

Folie 3-5

2. Projektrahmen

Folie 6-7

3. Design und Methoden

Folie 8-10

4. Charakterisierung der Unternehmen  
(Analyseberichte)

Folie 11-18

5. Belegschaftsstrukturanalyse (GoBESTRA)

Folie 19-39

6. Arbeitgeberkompetenzindex (GoAKI)

Folie 40-48

7. Synthese

Folie 49-52

# 1. Kurzfassung

## Projektkontext

**FairPlusService (FPS)** ist ein durch ESF+ und Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz gefördertes Programm zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung von formal geringqualifizierten und dequalifiziert beschäftigten Frauen sowie zur Verbesserung der Gleichstellung in Unternehmen, insbesondere in Niedriglohnbranchen. Der Projektzeitraum läuft von November 2023 bis November 2028. Die Umsetzung erfolgt durch ÖSB Consulting GmbH mit Partnerorganisationen ABZ\*AUSTRIA, update Training und ÖSB Social Innovation.

## Datenbasis und Methodik

- **Stichprobe:** 73 Betriebe, Daten zu 9.696 Beschäftigten
- **Datenquellen:** 40 % der Analysen
- **Analyseberichte:** protokollierte Ergebnisse der Analysephase mit quantitativen und qualitativen Informationen auf einzelbetrieblicher Ebene
- **GoBESTRA:** quantitative Belegschaftsstrukturanalyse
- **GoAKI:** Arbeitgeberkompetenzindex (qualitative Einschätzung der Führungskräfte)

## Kernthemen und Herausforderungen

- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen trotz hoher Gesamtanteile
- Hoher Teilzeitanteil bei Frauen
- Überrepräsentanz geringqualifizierter Frauen in Niedriglohnbranchen
- Fehlende strategische Gleichstellungsorientierung in Unternehmen
- Geringe systematische Karriere- und Qualifizierungsstrategien für Frauen und geringqualifizierte Beschäftigte

## Empfehlungen für die Projektsteuerung

- Strategische Gleichstellung weiter vertiefen: klare Ziele, Prozesse und Monitoring
- Wege für Frauen in Führungspositionen ausbauen: gezielte Programme, Mentoring, interne Karrierepfade
- Teilzeit-Fallen vermeiden: Modelle für Arbeitszeitflexibilisierung und Vollzeitoptionen
- Qualifizierungsoffensive für geringqualifizierte Frauen: längere Weiterbildungen
- Allgemein: gesellschaftliche Aufwertung weiblich konnotierter Arbeit

## Die Betriebe

**Vier der fünf betriebsspezifischen Zielsetzung von FPS konnten in diesen 73 Unternehmen erreicht werden:**

In der projektinternen Steuerung beziehen sich unsere Zielzahlen auf die abgeschlossenen Beratungsvereinbarungen und nicht wie hier abgebildet die abgeschlossenen Analysen (daher handelt es sich um eine andere Grundmenge und daraus resultierende ggf. abweichende Werte als in den Quartalsberichten).

- **Branchenverteilung:** 50 % der Betriebe sind aus den Branchen Gesundheits- & Sozialwesen und Erziehung & Unterricht [Ziel: min. 30%]
- **Niedriglohnbereich:** 79 % der Betriebe werden dem Niedriglohnbereich zugeordnet [Ziel: min. 50%]
- **Regionale Verteilung:** Süd (34 %), Ost (33 %), Mitte (19 %), West (14 %); 23 % der Betriebe haben ihren Sitz in Wien [Ziel: max. 35%]
- **Teilnahme an FPS 2020-2023:** 11 % der Betriebe [Ziel: max. 20%]

Der Anteil an KMUs ist noch zu hoch:

- **KMUs:** 84 % der Unternehmen sind KMUs [Ziel: max. 70%]

## Die Beschäftigten

Beide beschäftigtenstypenspezifischen Zielsetzungen von FPS konnten in diesen **73 Unternehmen erreicht** werden:

- **Frauenanteil:** 74,4 % (Analyseberichte): Programm erreicht Zielbranchen mit hohem Frauenanteil [Ziel: mind. 60%]
- **Qualifikation:** 36,6 % der Beschäftigten (Analyseberichte) haben geringe Einsatzqualifikation; Frauen sind insbesondere in der Gruppe der dequalifiziert beschäftigten Personen und der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss deutlich überrepräsentiert (81,7 %) (GoBestra) [Ziel: mind. 35%]

Zentrale Daten darüber hinaus:

- **Altersstruktur:** Frauen sind im Schnitt älter als Männer (43,5 % der Frauen sind über 45 Jahre vs. 39,1 % der Männer)
- **Hierarchie:** Frauen sind unterrepräsentiert in Führungspositionen (8,2 % vs. 13,1 % der Männer sind Führungskräfte), besonders auf oberster Ebene (46,7 % der Geschäftsführungs- oder Vorstandspositionen sind von Frauen besetzt, obwohl sie 76,5% der Beschäftigten stellen).
- **Arbeitszeit:** 61,3 % der Frauen arbeiten Teilzeit, Männer überwiegend Vollzeit (zu 79,5 %)
- **Weiterbildung:** 50 % der Frauen nahmen an Weiterbildungen teil (Männer zu 21 %), jedoch meist kurze Formate (1–5 Tage)

## 2. Projektrahmen

## 2. Projektrahmen

---

**Ausschreibung, Auftraggeberin, Finanzierung:**

Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+) und Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

**Beauftragung:** FairPlusService – Gleiche Chancen, mehr Möglichkeiten: Ein Gewinn für Unternehmen und für Frauen

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

**Zeitraum:** November 2023 bis November 2028

**Übergeordnetes Projektziel:**

Förderung der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung von formal geringqualifizierten und dequalifiziert beschäftigten Frauen sowie strukturelle Verbesserungen hinsichtlich Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben, insbesondere in Niedriglohnbranchen (u. a. Handel, Tourismus, Gesundheit und Soziales, Reinigung sowie Erziehung und Unterricht).

# 3. Design und Methoden



### 3. Design und Methoden

#### Erhebungs- und Auswertungsverfahren

Im vorliegenden „Metabericht 1: Datenanalysen“ werden die Ergebnisse der Datenanalysen des Projekts FairPlusService aggregiert und zusammengefasst. Der vorliegende Bericht zeigt den aktuellen Stand bei rund 40% der Analysen, das entspricht 73 beratenen Betrieben.

Die Erhebungen der Unternehmens- und Beschäftigtendaten erfolgt durch die Berater\*innen und erzeugt drei **Datenquellen**:

- (1) quantitative Daten aus der gleichstellungsorientierten Belegschaftsstrukturanalyse **GoBESTRA** auf einzelbetrieblicher Ebene
- (2) **Analyseberichte**: protokollierte Ergebnisse der Analysephase mit quantitativen und qualitativen Informationen auf einzelbetrieblicher Ebene
- (3) qualitative Daten aus dem gleichstellungsorientierten Arbeitgeberkompetenz-Index **GoAKI** auf einzelbetrieblicher Ebene

### 3. Design und Methoden

#### Erhebungs- und Auswertungsverfahren

##### Analyseberichte

In den von Berater\*innen erstellten **Analyseberichten** finden sich qualitative und quantitative Informationen zu Themen wie Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung und Frauenförderung, Gleichstellung und Integration sowie Potenzialen für Höherqualifizierung.

##### GoBestra

Im Zuge der Analyse der **GoBESTRAS** werden sämtliche erhobenen Mitarbeiter\*innendaten einer quantitativen Gesamtauswertung (=Metaanalyse) unterzogen. Es werden alle Mitarbeiter\*innendaten der Unternehmen bis zum Stichtag berücksichtigt – unabhängig davon, ob die Personen aktiv, ruhend, inaktiv oder bereits ausgeschieden sind. Für diverse Stichtagberechnungen wie Altersverteilungen oder Pensionen wird der Durchschnittswert der einzelnen Betriebsbefragungen als Referenz herangezogen.

##### GoAKI

Die Ergebnisse des **Arbeitgeberkompetenz-Index** GoAKI liefern eine fundierte Einschätzung der Führungskräfte zu Stärken, Entwicklungsfeldern und konkreten Ansatzpunkten auf betrieblicher Ebene. Die Erhebung erfolgt in Form eines standardisierten Fragebogens und wird mit Unterstützung der Berater\*innen ausgefüllt.

##### Aufbereitung der Ergebnisse

Gleichstellungsrelevante Sachverhalte werden mit Methoden der **beschreibenden Statistik** (z. B. Häufigkeiten, Mittelwerte, Streuungen, Kreuztabellen) analysiert, grafisch dargestellt und in kurzen Texten erklärt. Die Ergebnisse zeigen den aktuellen Stand aller bisherigen Analysen. Da die Stichprobe mit **73 Betrieben noch begrenzt** ist, lassen sich daraus noch **keine allgemeinen Aussagen** für alle Unternehmen ableiten.

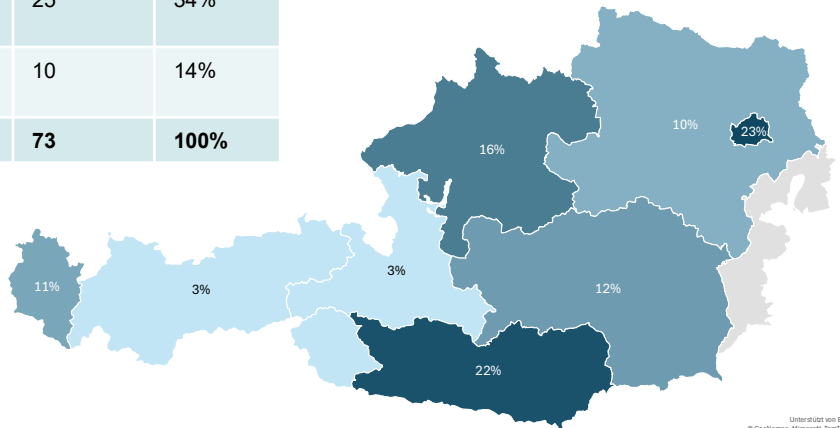
# 4. Charakterisierung der Unternehmen

Analyseberichte

## 4. Charakterisierung der Unternehmen

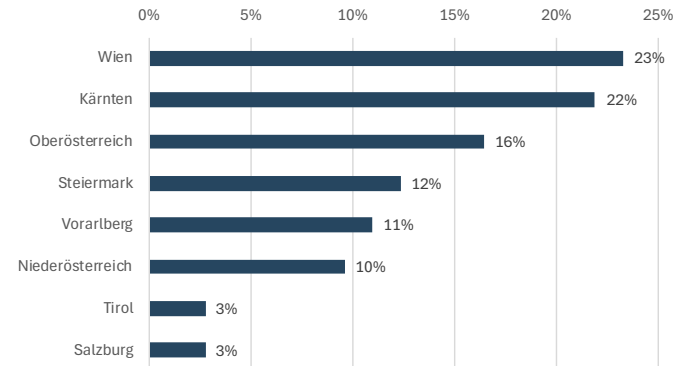
### Regionen und Bundesländer - Anteile und Verteilung der Betriebe

Region	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe
Ost (NÖ/W)	24	33%
Mitte (OÖ/S)	14	19%
Süd (ST/K)	25	34%
West (V/T)	10	14%
<b>Summe</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>



Unterstützt von Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

Anteil der Betriebe nach Bundesländern, n=73



#### Erkenntnisse & Analyse

Die Verteilung der Betriebe auf Regionen und Bundesländer belegt **eine gute Verankerung** des Programms in fast **ganz Österreich**. Betriebe aus dem Burgenland werden aufgrund einer anderen Förderstruktur nicht beraten.

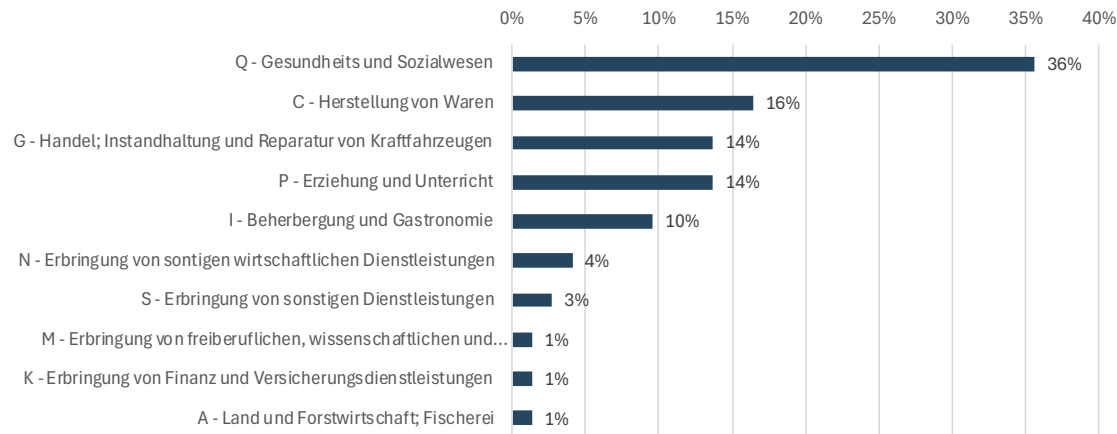
Die **Region Süd** (Steiermark und Kärnten) stellt mit 34% den **größten Anteil**.

Auf Bundesländerebene analysiert sind **Wien** und **Kärnten** mit 23 und 22% der Betriebe am stärksten vertreten. Rund **77%** der Unternehmen haben ihren Sitz **außerhalb Wiens**.

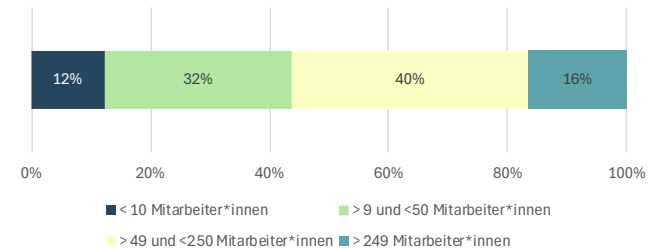
## 4. Charakterisierung der Unternehmen

### Branchen und Unternehmensgrößen

Anteil der Betriebe nach Branchen, n=73



Anteil der Betriebe nach Größe, n=73



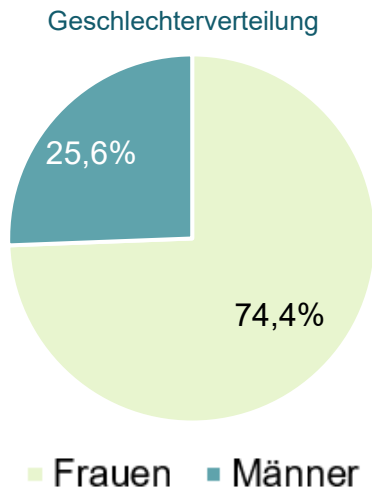
#### Erkenntnisse & Analyse

Hinsichtlich der Branchen zeigt sich, dass das **Gesundheits- und Sozialwesen** mit 36% den **größten Anteil an beratenen Betrieben** ausmacht. 50 % Betriebe sind aus den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung und Unterricht („GSEU“).

Ausgesprochen **gut für Beratung erreichbar** sind aktuell **KUMs** (Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten). Sie machen zum Zeitpunkt der Auswertung 84% der Betriebe aus. Großunternehmen (Betriebe ab 250 Mitarbeiter\*innen) werden noch nicht entsprechend erreicht. Sie machen 16% aus.

## 4. Charakterisierung der Unternehmen

### Geschlechterverteilung, Branchen



Geschlechterverteilung nach Branchen (Reihung nach Frauenanteil, absteigend)

Branchen	Anteil Frauen	Anteil Männer
N – Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	100%	0%
Q - Erziehung und Unterricht	<b>93%</b>	7%
T - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	91%	10%
R – Gesundheits- und Sozialwesen	83%	17%
G – Handel	76%	24%
I – Beherbergung und Gastronomie	74%	26%
O – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	63%	37%
C – Herstellung von Waren	45%	55%
L – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	40%	<b>60%</b>
A – Land- und Forstwirtschaft	33%	67%

#### Hinweis zur Berechnung

Die Anteile verstehen sich als **betriebsübergreifende Mittelwerte der jeweiligen Frauenanteile** (Projektdefinition) und nicht als absolute Anteile an der Summe aller Beschäftigten.

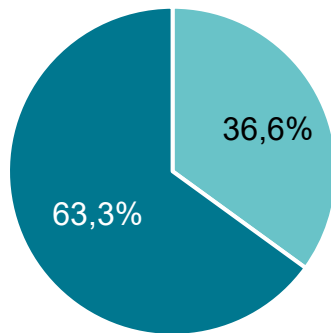
#### Erkenntnisse & Analyse

Die beratenen Betriebe verfügen über einen durchschnittlichen **Frauenanteil von 74,4%**. Das Projekt hat damit ein der wesentlichen Zielsetzungen erreicht. Die Betriebe der Branchen „**Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen**“ und „**Erziehung und Unterricht**“ liegen mit einem Frauenanteil **von 100 bzw. 93 %** an der Spitze der Frauenbeschäftigung im Branchenvergleich. Bei der Männerbeschäftigung ist die Branche „**Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**“ mit 60% männlichen Beschäftigten, jene mit dem höchsten Wert.

## 4. Charakterisierung der Unternehmen

### Geringe Einsatzqualifikation und Branchen

Verteilung Beschäftigte nach Einsatzqualifikation



■ Geringqualifizierte ■ Höherqualifizierte

#### Hinweis zur Berechnung

Die Anteile verstehen sich als **betriebsübergreifende Mittelwerte** (Projektdefinition) und nicht als absolute Anteile an der Summe aller Beschäftigten.  
Die Kategorie „**geringqualifiziert**“ umfasst „**Beschäftigte mit geringer Einsatzqualifikation**“. Dabei handelt es sich um Personen mit Pflichtschulabschluss, dequalifizierte Beschäftigte, Lehrlinge und Personen in Ausbildung.

Anteil Personen mit geringer Einsatzqualifikation nach Branchen (Reihung absteigend)

Branchen	Anteil Beschäftigte geringqualifiziert
O – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	77%
I – Beherbergung und Gastronomie	55%
T – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	53%
Q – Erziehung und Unterricht	40%
G – Handel	39%
C – Herstellung von Waren	33%
L – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	30%
R – Gesundheits- und Sozialwesen	28%
A – Land- und Forstwirtschaft	11%
N – Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	7%

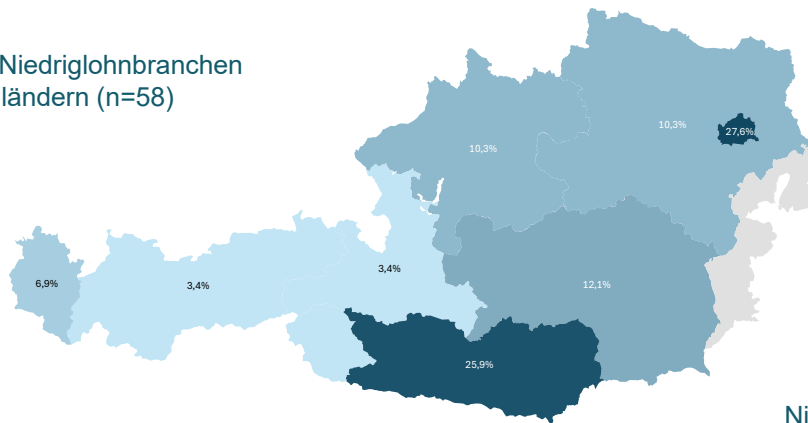
#### Erkenntnisse & Analyse

**Personen mit geringer Einsatzqualifikation** machen branchenübergreifend in den Betrieben durchschnittlich **36,6%** der Beschäftigten aus. Einen besonders **hohen Anteil** sehen wir in Betrieben der Branche „**Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**“. 77% der Beschäftigten haben in dieser Branche eine **geringe Einsatzqualifikation**.

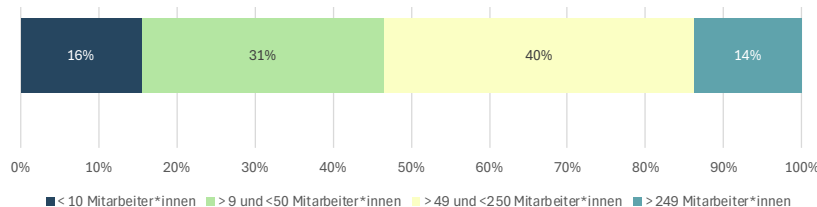
## 4. Charakterisierung der Unternehmen

### Betriebe in Niedriglohnbranchen

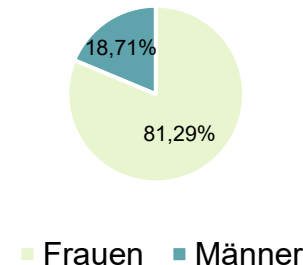
Betriebe der Niedriglohnbranchen  
nach Bundesländern (n=58)



Anteil der Betriebe der Niedriglohnbranchen nach Größe (n=58)



Durchschnittliche  
Geschlechterverteilung  
in Betrieben der  
Niedriglohnbranchen (n=58)



#### Hinweis zur Berechnung

Die Kategorie „**Niedriglohnbranche**“ umfasst alle ÖNACE-Branchen mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen unter dem Gesamtdurchschnitt (Basis "Einkommensbericht 2023", Statistik Austria, 2024).  
Die Kategorie **KMU** umfasst Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeiter\*innen, einem Jahres Umsatz kleiner gleich 50 Mio. € oder einer Bilanzsumme kleiner gleich 43 Mio. €, sowie Eigenständigkeit: Kapitalanteile oder Stimmrechte im Fremdbesitz im Umfang von unter 25%.

#### Erkenntnisse & Analyse

79% der Betriebe lassen sich einer der **Niedriglohnbranchen** zuordnen (58 Betriebe). Diese Betriebe sind zu 86% **KMUs** und zu 14% **Großbetriebe**.

Die **regionale Verteilung** der Niedriglohnbetriebe erweist sich als sehr **unterschiedlich**. In **Wien und Kärnten** sind 27,6% bzw. knapp 26% der Betriebe dem Niedriglohnbereich ansässig und damit in diesen Bundesländern **überrepräsentiert**. **Unterrepräsentiert** sind Betriebe der Niedriglohnbranchen vor allem in **Oberösterreich und Vorarlberg**.

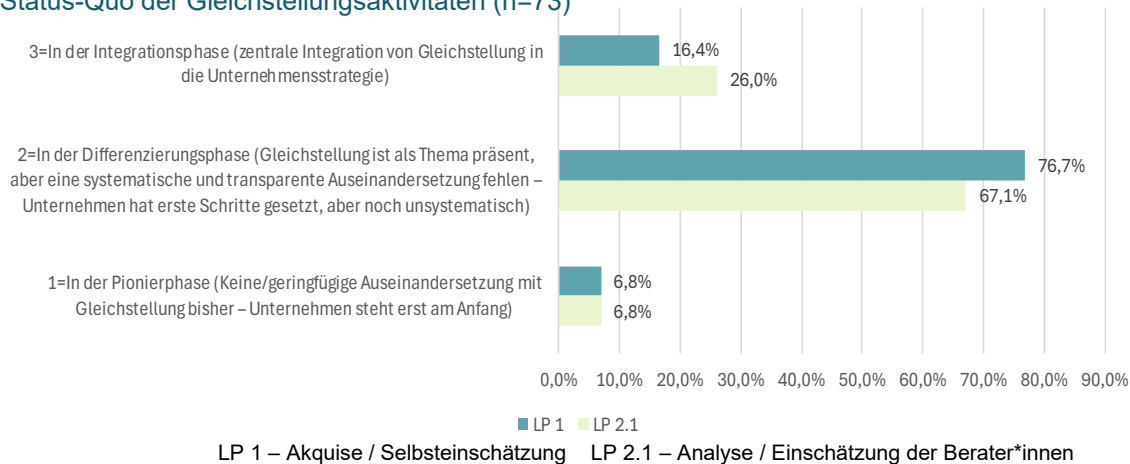
Betriebe aus **Niedriglohnbranchen** haben einen durchschnittlichen Frauenanteil von 81,29%.



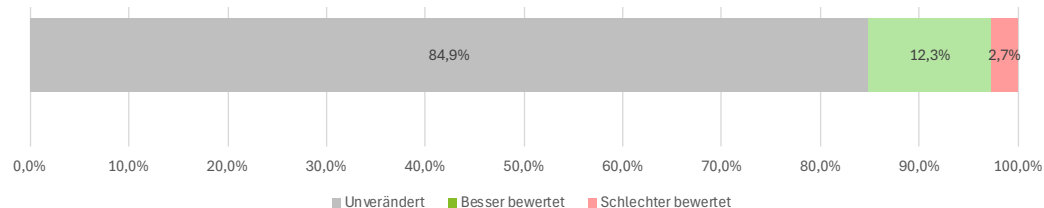
## 4. Charakterisierung der Unternehmen

### Reifegrad der Gleichstellung

#### Status-Quo der Gleichstellungsaktivitäten (n=73)



#### Veränderung Gleichstellungsaktivitäten von LP1 auf LP 2.1 (n=73)



#### Hinweis zur Berechnung

Die Einschätzungen zu **LP 1** basieren auf den **Selbsteinschätzungen der Unternehmen im Zuge der Akquise**. Die späteren Einschätzungen zum Programmzeitpunkt **LP 2.1** beruhen auf den **Aussagen der Berater\*innen im Zuge der Analyse**.

#### Erkenntnisse & Analyse

Die Analyse der **Reifegrade der Unternehmen im Bereich Gleichstellung** zeigt, dass sich zum Zeitpunkt von **LP 1** 6,8 % in der Pionierphase, 76,7 % in der Differenzierungsphase und 16,4 % in der Integrationsphase einschätzten.

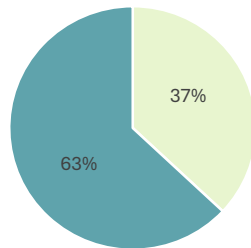
Zum späteren Programmzeitpunkt **LP 2.1** ist insbesondere der **Anstieg** des Anteils der Unternehmen in der **Integrationsphase** auf 26 % auffällig (d.h. bessere Bewertung der Berater\*innen).

Insgesamt zeigt sich bei 12,3 % der Betriebe eine bessere Einschätzung der Berater\*in als des Unternehmens. Bei 2,7 % der Betriebe zeigt sich eine schlechtere Einschätzung des Betriebs als der Berater\*in.

## 4. Charakterisierung der Unternehmen

### Betriebsrat, Beratung in FPS 2020-2023 und Weiterverweise

Anteil der Unternehmen mit und ohne Betriebsrat (n=73)

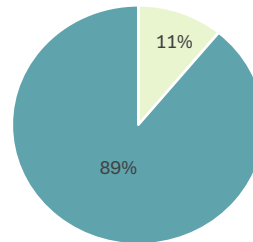


■ ja ■ Nein

#### Erkenntnisse & Analyse

Von den am Programm teilnehmenden Betrieben hat die absolute **Mehrheit keinen Betriebsrat** (63 %); 37 % haben einen.

Anteil der Unternehmen mit und ohne Teilnahme am Vorprojekt 2020-2023 (n=73)

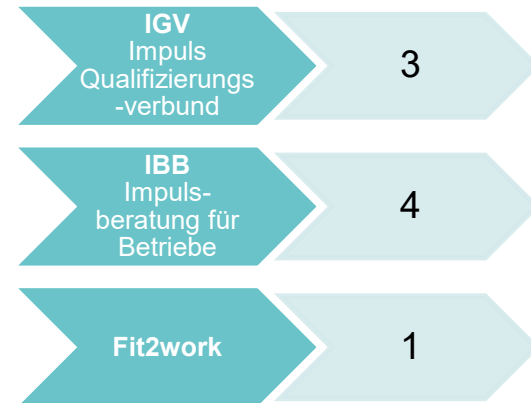


■ ja ■ Nein

#### Erkenntnisse & Analyse

Das Programm erreicht mit 89 % einen außerordentlich **hohen Anteil an Betrieben**, die **nicht** am **Vorprojekt** der Periode 2020-2023 teilgenommen haben. Von den im aktuellen Projekt berücksichtigten Betrieben haben nur rund 11 % bereits am **Vorprojekt** teilgenommen.

Anzahl der Unternehmen, die an andere Unterstützungsangebote weiterverwiesen wurden (n=73)



#### Erkenntnisse & Analyse

**Weiterverweise** an andere Unterstützungsangebote sind eher **selten**. In Summe wurden von den 73 beratenen Unternehmen acht an andere Programme weiterverwiesen.

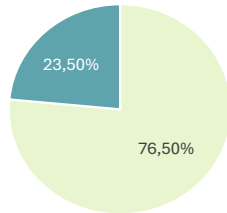
# 5. Belegschaftsstrukturanalyse

GoBESTRA

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Region

Anteil von Frauen und Männern\* an der Summe aller Beschäftigten (n=9.686)



weiblich männlich

#### Hinweis zur Berechnung

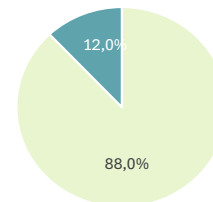
Diese Werte verstehen sich nun als absolute Anteile an der Summe aller Beschäftigten (andere Berechnung als auf S. 14). Diese Daten unterliegen einer hohen Abhängigkeit von Unternehmensgrößen. Einzelne große Betriebe mit einer spezifischen Geschlechterzusammensetzung können das Bild rasch verändern. Noch aussagekräftiger bzgl. der Geschlechterzusammensetzung der Betriebe sind daher die **betriebsübergreifenden Mittelwerte** (Projektdefinition), wie sie auf **Folie 14** präsentiert werden.

#### Erkenntnisse & Analyse

Der kumulierte unternehmensübergreifende Datensatz zeigt, dass **76,50 % der Beschäftigten Frauen** und 23,50 % Männer sind. Die Zielsetzung des Programmes, Betriebe und Branchen mit einem **hohen Frauenanteil** zu fördern, konnten erreicht werden. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist vor allem in der Region Ost mit 88% besonders hoch, nimmt jedoch in allen Regionen deutlich über 50% ein.

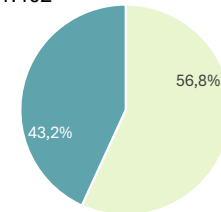
Anteil von Frauen und Männern\* an der Summe aller Beschäftigten nach Region

Ost (NÖ/W) n=4.731



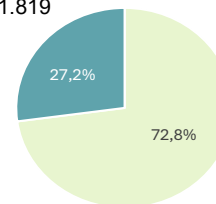
weiblich männlich

Mitte (OÖ/S) n=1.402



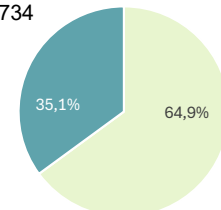
weiblich männlich

Süd (ST/K) n=1.819



weiblich männlich

West (V/T) n=1.734



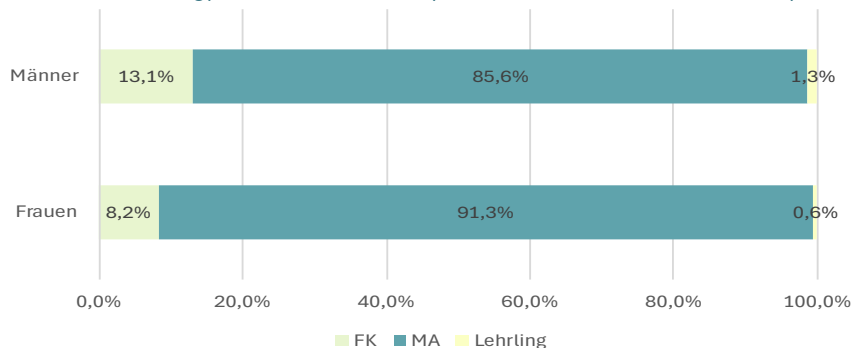
weiblich männlich

\*Aufgrund zu weniger Nennungen (2) wurde die Kategorie „Divers“ aus der Auswertung entfernt (Grund: Datenschutz und Ausschluss von Rückführbarkeit)

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Funktion

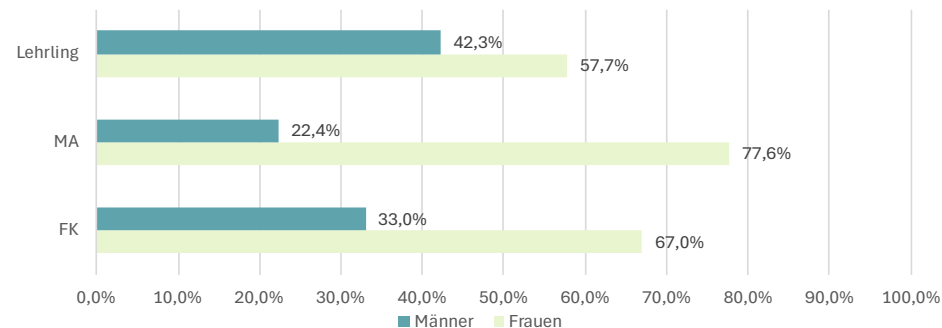
Anteil der Funktionen (Führungskraft, Mitarbeiter\*in, Lehrling) nach Geschlecht ( $n^{\text{Männer}} = 2.276$ ,  $n^{\text{Frauen}} = 7.410$ )



#### Erkenntnisse & Analyse

**Frauen** sind zu einem deutlich **geringeren Anteil als Führungskräfte** tätig als Männer (8,2 zu 13,1%) und finden sich entsprechend häufiger in der Position der klassischen Mitarbeiterin wieder. Männer sind zu 1,3% als Lehrlinge beschäftigt, Frauen nur zu 0,6%.

Anteil Männer und Frauen nach Funktionen (Lehrling, Mitarbeiter\*in, Führungskraft) ( $n^{\text{Lehrling}} = 71$ ,  $n^{\text{Mitarbeiter*in}} = 8.712$ ,  $n^{\text{Führungskraft}} = 903$ )



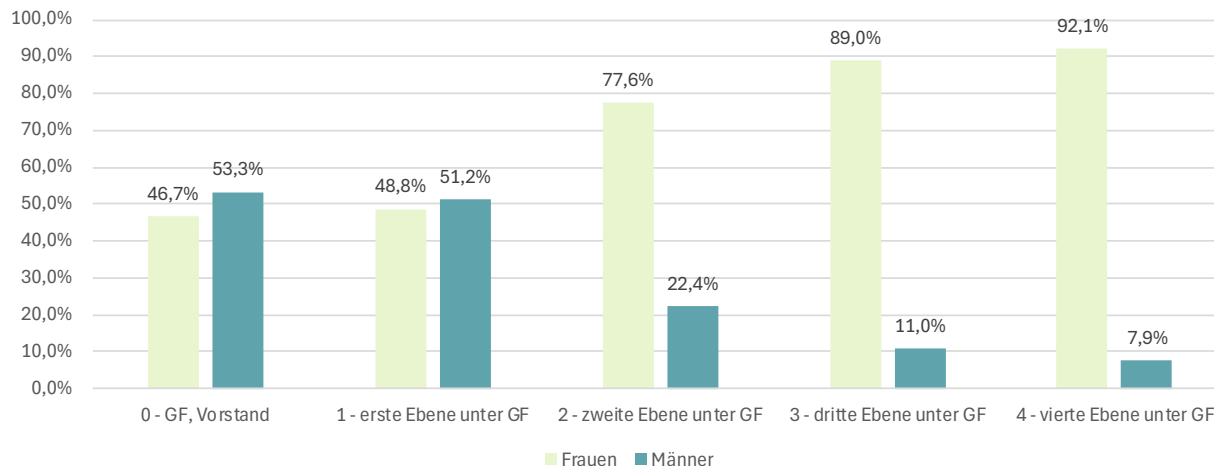
#### Erkenntnisse & Analyse

Aus der umgekehrten Darstellung lässt sich erkennen, dass in Summe, aufgrund der deutlichen Mehrheit von Frauen unter den Beschäftigten, alle Funktionen mehrheitlich von Frauen besetzt werden. **Unterrepräsentiert** sind **Frauen** jedoch relativ in der Gruppe der **Führungskräfte und Lehrlinge**.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Führungsebenen und Geschlecht

Anteil von Frauen und Männern nach Führungsebene ( $n^0 = 30$ ,  $n^1 = 121$ ,  $n^2 = 393$ ,  $n^3 = 1.335$ ,  $n^4 = 2.699$ , k.A = 5.108)



#### Erkenntnisse & Analyse

Betrachtet man die unterschiedlichen Hierarchieebenen, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. **Frauen sind in höheren Führungsebenen unter- und in niedrigeren Hierarchiestufen überrepräsentiert.**

Trotz des hohen Frauenanteils an den Belegschaften (76,5 %), machen Frauen auf Ebene 0 (GF, Vorstand) nur **46,7 %** der Personen aus, während ihr Anteil auf **Ebene 4 auf über 92 %** ansteigt.

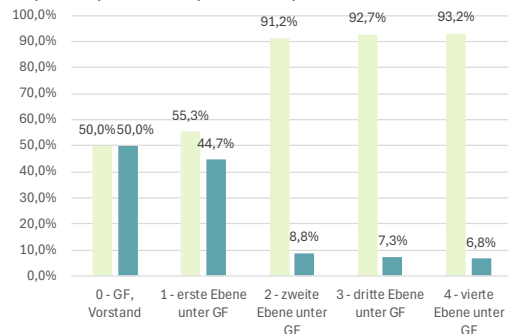
Auffällig ist die hohe Anzahl an fehlenden Angaben zu dieser Frage. Wir gehen davon aus, dass die Zuordnung von Personen zu unterschiedlichen Führungsebenen in vielen Unternehmen nicht systematisch erfasst wird, bzw. es nicht überall solch ausdifferenzierten Strukturen gibt.

# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

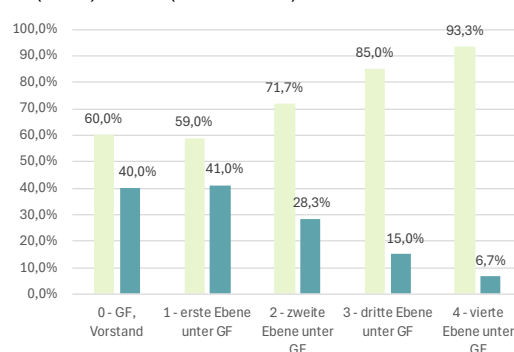
## Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Führungsebenen, Geschlecht und Region

Anteil von Frauen und Männern nach Führungsebene und Region

Ost (NÖ/W) n=3.752 (k.A.= 979)

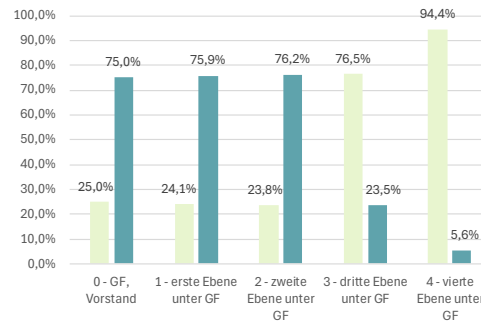


Süd (ST/K) n=574 (k.A. = 1.245)

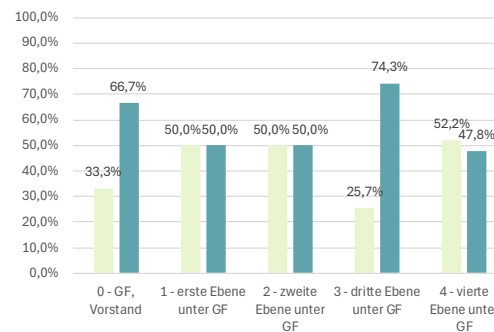


Frauen Männer

Mitte (OÖ/S) n=106 (k.A. = 1.296)



West (V/T) n=146 (k.A. = 1.588)



### Hinweis zur Berechnung

Da sich der Anteil von Frauen und Männern an allen Beschäftigten von Region zu Region deutlich unterscheidet, müssen die vorliegenden Daten vor diesem Hintergrund interpretiert werden (siehe Folie 19). Ebenfalls weisen wir auf die hohen Werte der fehlenden Angaben hin.

### Erkenntnisse & Analyse

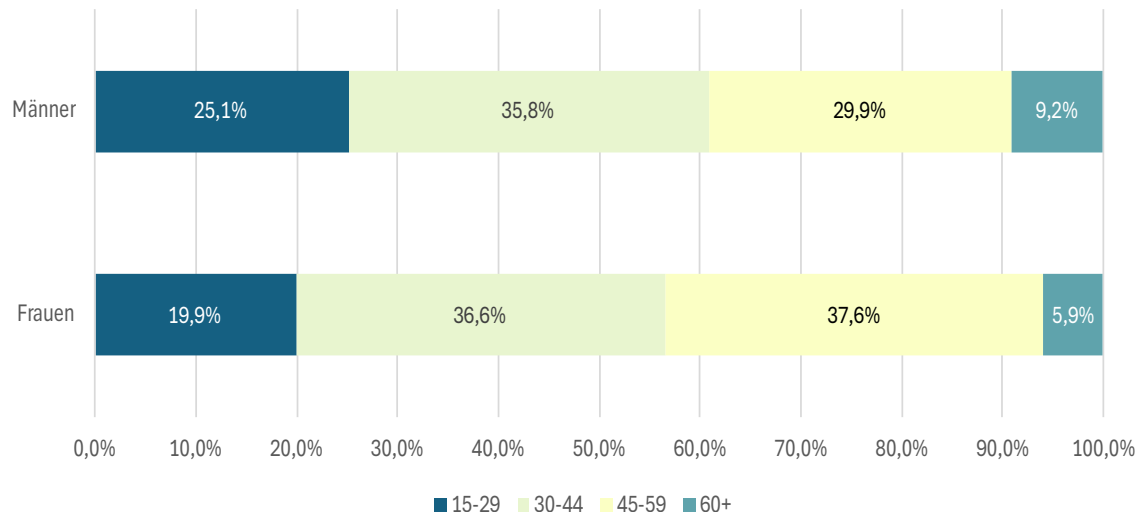
Den im Sinne der Gleichstellung **besten Fall** stellt die **Region Süd** dar. Bei einem allgemeinen Frauenanteil von 72,8 %, ist der Frauenanteil in der Geschäftsführungs- und Vorstandsebene von 60 % als sehr positiv zu bewerten.

Eine besondere große **Schiefelage** bei der Repräsentanz von Frauen und Männern in oberen Hierarchieebenen sehen wir in der **Region Ost**. In den obersten beiden Hierarchiestufen machen Männer 50 bzw. 44,7% der Personen aus, obwohl sie nur 12% der Beschäftigten stellen.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Alter und Geschlecht

Anteil der Altersklassen nach Geschlecht ( $n^{\text{Männer}} = 2.276$ ,  $n^{\text{Frauen}} = 7.410$ )



#### Erkenntnisse & Analyse

Der **größte Anteil** der Beschäftigten ist zwischen **30 und 44 Jahre** alt: Frauen zu 36,6 % und Männer zu 35,8 %. In die nächstältere Gruppe der 45 bis 59-Jährigen fallen 37,6 % der Frauen und 29,9 % der Männer.

Bei den Jüngeren (15–29 Jahre) sind Männer (zu 25,1 %) häufiger vertreten als Frauen (zu 19,9 %), ebenso in der ältesten Gruppe (60+), in dieser sind Männer zu 9,2 % und Frauen zu 5,9 % vertreten sind.

Teilt man die Beschäftigten in jene unter und jene über 45. So zeigt sich, dass die **Frauen** in den beratenen Unternehmen **älter** sind als Männer. 43,5 % der Frauen sind über 45 Jahre alt, jedoch nur 39,1 % der Männer.

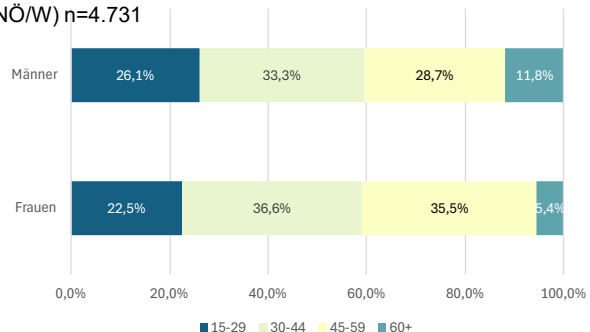


# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

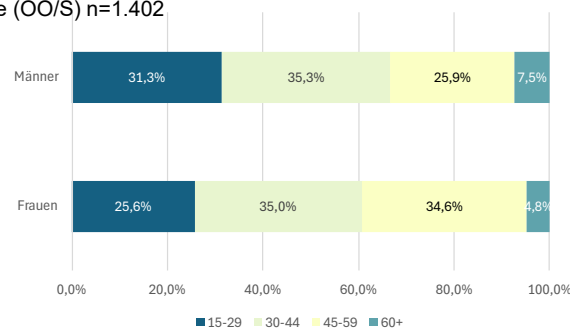
## Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Alter, Geschlecht und Region

### Anteil der Altersklassen nach Geschlecht und Region

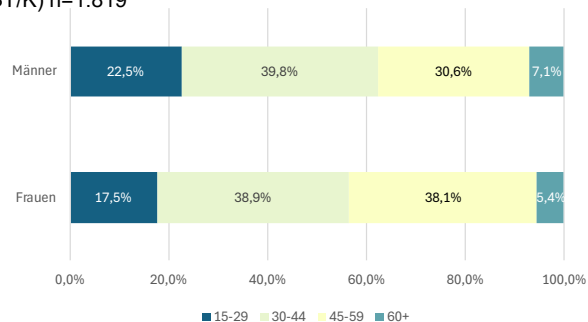
Ost (NÖ/W) n=4.731



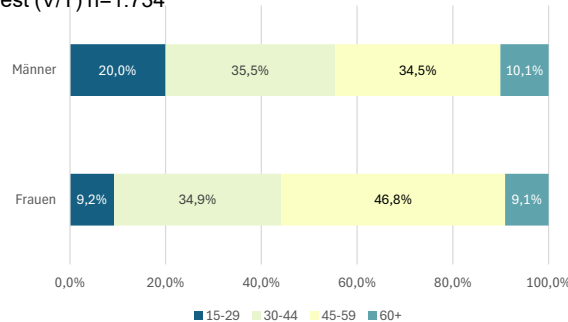
Mitte (OÖ/S) n=1.402



Süd (ST/K) n=1.819



West (V/T) n=1.734



### Erkenntnisse & Analyse

Teilt man die Beschäftigten in jene unter und jene über 45. So zeigt sich, dass die Gruppe der **Frauen in allen Regionen älter** sind als die der Männer.

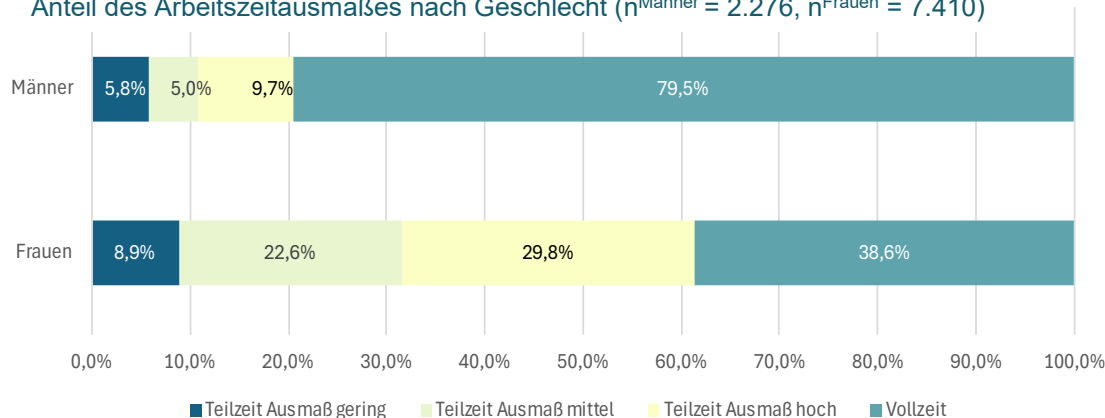
Besonders **stark** ist der **Unterschied** in der **Region West**. Dort sind 56 % der Frauen über 45 Jahre alt, aber nur 44,6% der Männer.

Am **geringsten** ist der **Unterschied** in der **Region Ost**. Hier sehen wir, dass 41,9 % der Frauen und 40,5% der Männer über 45 Jahre alt sind.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Arbeitszeit und Geschlecht

Anteil des Arbeitszeitausmaßes nach Geschlecht ( $n_{\text{Männer}} = 2.276$ ,  $n_{\text{Frauen}} = 7.410$ )



#### Hinweis zur Berechnung

Die Kategorien der Teilzeit wurden folgendermaßen definiert:

- Teilzeit Ausmaß gering: < 33 % von Vollzeit
- Teilzeit Ausmaß mittel: 33 % – < 66 % von Vollzeit
- Teilzeit Ausmaß hoch: 66 % – < 99 % von Vollzeit
- Vollzeit: ab 99 % von Vollzeit

#### Erkenntnisse & Analyse

**Frauen** arbeiten deutlich **häufiger in Teilzeit**: Insgesamt **61,3 %** der weiblichen Beschäftigten sind in Teilzeit tätig – 29,8 % in hohem, 22,6 % in mittlerem und 8,9 % in geringem Ausmaß.

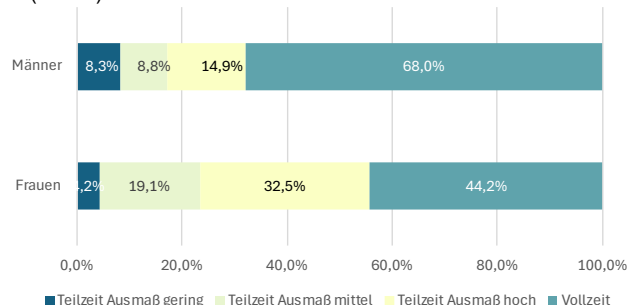
**Männer** hingegen sind **überwiegend in Vollzeit** beschäftigt (zu 79,5 %), während Teilzeit bei ihnen deutlich seltener vorkommt; am häufigsten noch in hohem Teilzeitausmaß (9,7 %).

# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

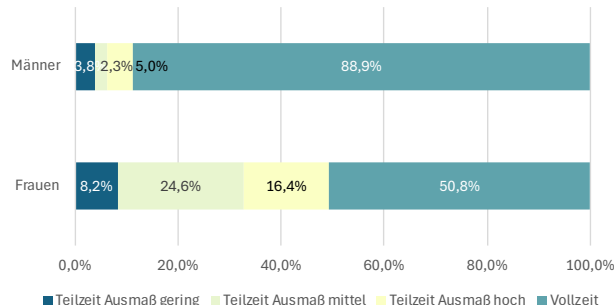
## Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Arbeitszeit, Geschlecht und Region

### Anteil des Arbeitszeitausmaßes nach Geschlecht und Region

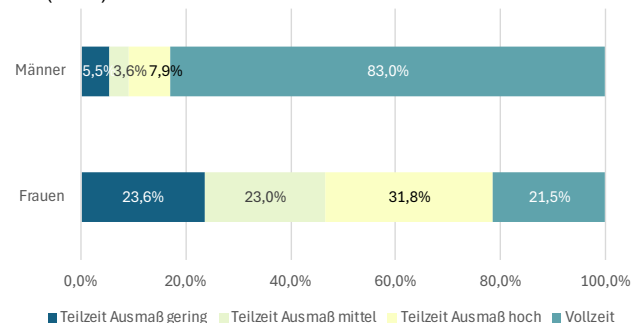
Ost (NÖ/W) n=4.731



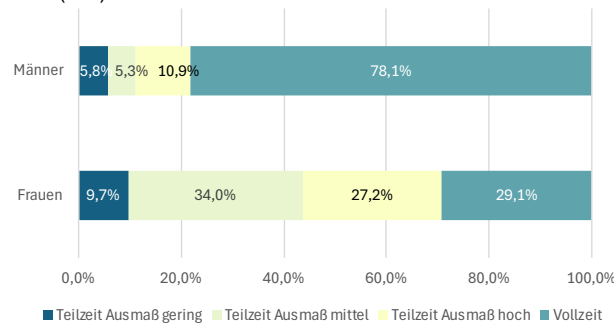
Mitte (OÖ/S) n=1.402



Süd (ST/K) n=1.819



West (V/T) n=1.734



### Erkenntnisse & Analyse

Frauen sind in allen Regionen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt, während Männer überwiegend Vollzeit arbeiten.

Den **größten Unterschied** zwischen Männern und Frauen sehen wir in der **Region Süd**. Dort sehen wir auch einen besonders **geringen Anteil** an **Vollzeitbeschäftigten** unter Frauen. Nur 21,5 % der Frauen arbeiten Vollzeit.

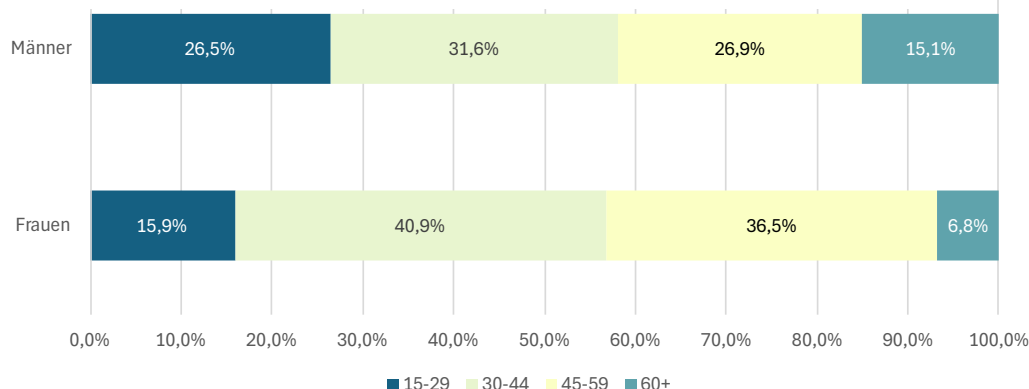
**Die Region Ost** hat einen hohen **Anteil an Männern in Teilzeit**. 32% der Männer arbeiten Teilzeit.

Einen besonders **hohen Anteil** an **Frauen in Vollzeit** hat die **Region Mitte**, in der 50,8 % der Frauen Vollzeit arbeiten.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Verteilung der **Teilzeit-Beschäftigten** nach Altersklasse, Geschlecht und Arten von Teilzeit

Anteil des Arbeitszeitausmaßes der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht  
( $n_{\text{Männer}} = 464$ ,  $n_{\text{Frauen}} = 4.551$ )



#### Erkenntnisse & Analyse

**Frauen in Teilzeit** fallen zu einem großen Anteil in die mittleren **Altersgruppen** der **30–44-Jährigen** (zu 40,9 %) und der **45–59-Jährigen** (zu 36,5 %) als Männer. Bei Männern in Teilzeit trifft das auf 31,6 bzw. 26,9 % zu. **Männer in Teilzeit** sind hingegen deutlich **häufiger jünger als 29 Jahre** alt als Frauen in Teilzeit (26,5 % vs. 15,9%) **oder über 60 Jahre** alt (15,1 % vs. 6,8 %).

Es lässt sich erkennen, dass Frauen in Teilzeit **häufiger im Haupterwerbsalter** sind als Männer, jener Lebensphase, in die häufig auch die **Familiengründung** fällt (ggf. Anstieg unbezahlte Care-Arbeit).

Männer in Teilzeit sind deutlich seltener in diesem Alter. Sie sind vermehrt in jungen oder älteren Jahren in Teilzeit.

#### Anzahl Personen nach Teilzeitart und Geschlecht

Teilzeitart	Frauen	Männer
Altersteilzeit	32	7
Elternteilzeit	138	2
Bildungsteilzeit	22	2
Sonstige Teilzeit	58	36
Keine Angabe	4.301	417

#### Erkenntnisse & Analyse

In Bezug auf Arten der Teilzeit zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede. **Frauen** bilden in **Alters-, Eltern- und Bildungsteilzeit die absolute Mehrheit**.

Lediglich in der Kategorie Sonstige Teilzeit sind Männer deutlich überrepräsentiert.

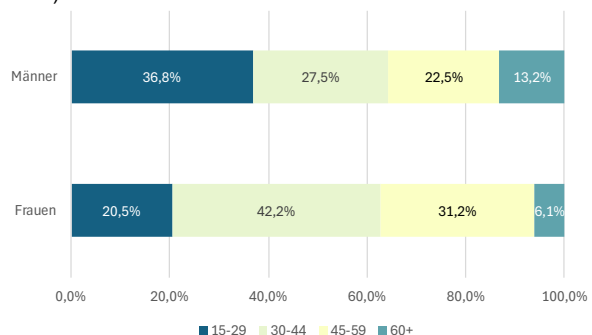
Auffällig ist die große Zahl an Fällen ohne Angabe, die daher rührt, dass eine große Anzahl der Betriebe nicht über systematischen Informationen zur Teilzeitart verfügen.

# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

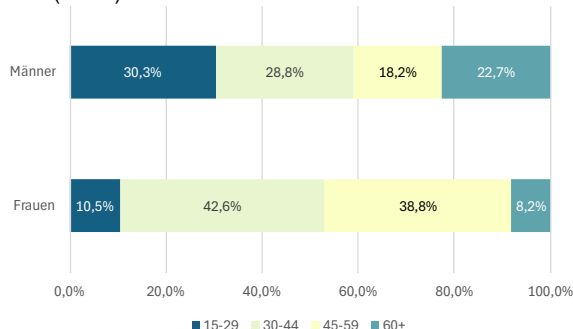
## Verteilung der Teilzeit-Beschäftigten nach Altersklasse, Geschlecht und Region

Anteil der Altersklassen der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Region

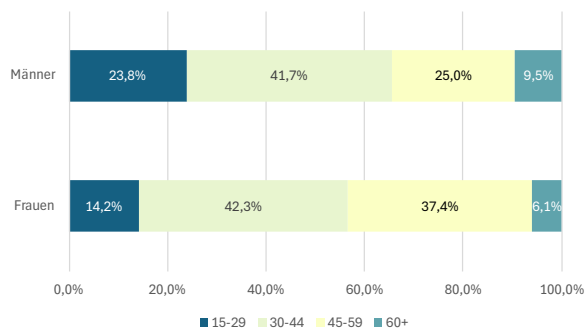
Ost (NÖ/W) n=2.503



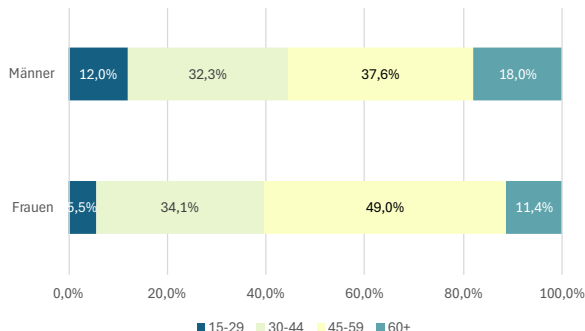
Mitte (OÖ/S) n=458



Süd (ST/K) n=1.124



West (V/T) n=931



### Erkenntnisse & Analyse

Vergleicht man die Altersverteilung der Beschäftigten in Teilzeit nach Regionen und Geschlecht, so zeigt sich, dass die Teilzeitbeschäftigten in der **Region West die Ältesten** sind. 60,4 % der Frauen und 55,6 % der Männer in Teilzeit sind über 45 Jahre alt.

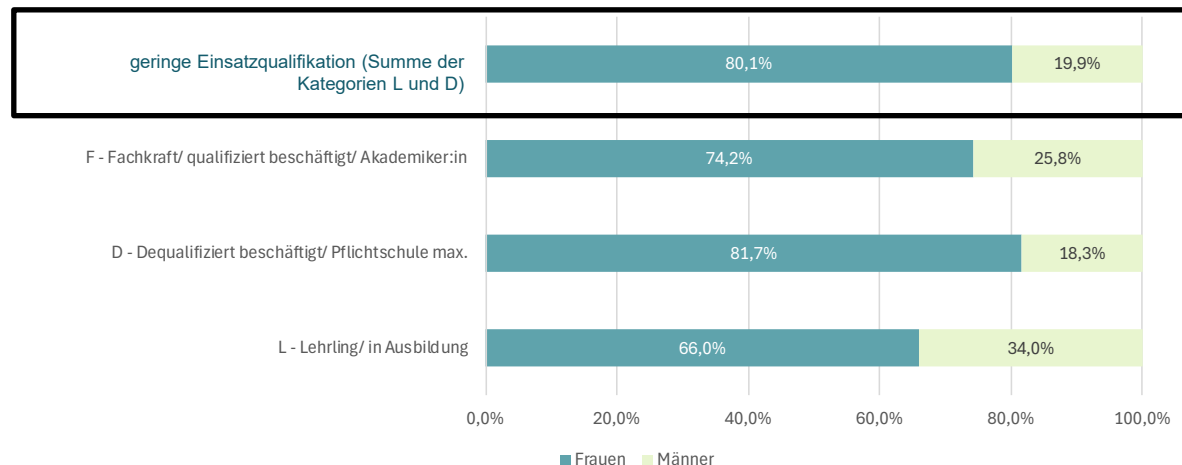
Der Regionen übergreifende Befund zeigt, dass die in den beratenen Unternehmen in **Teilzeit beschäftigten Frauen etwas älter als die Männer** sind. Dies trifft insbesondere auf die **Region Süd** zu. Hier sind 43,5 % der Frauen in Teilzeit über 45 Jahre alt, jedoch nur 34,5 % der Männer in Teilzeit.

Den **geringsten Altersunterschied** zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen über und unter 45 sehen wir in der **Region Ost**.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Einsatzqualifikation und Geschlecht

Anteile Frauen und Männer nach Einsatzqualifikationen ( $n_{\text{Männer}} = 2.276$ ,  $n_{\text{Frauen}} = 7.410$ )



#### Erkenntnisse & Analyse

**Frauen** sind in der Gruppe der dequalifiziert beschäftigten Personen und der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (Kategorie D) deutlich **überrepräsentiert** (81,7 %). Dies zeigt sich auch in der Zusammenfassung der Personen mit geringer Einsatzqualifikation (Kategorien L und D) im schwarzen Rahmen.

Bei Lehrlingen und Personen in Ausbildung (L) sowie in der Gruppe der Fachkräfte, qualifizierte Beschäftigten und Akademiker\*innen (F) sind Frauen **unterrepräsentiert** (66,0 und 74,2 %).

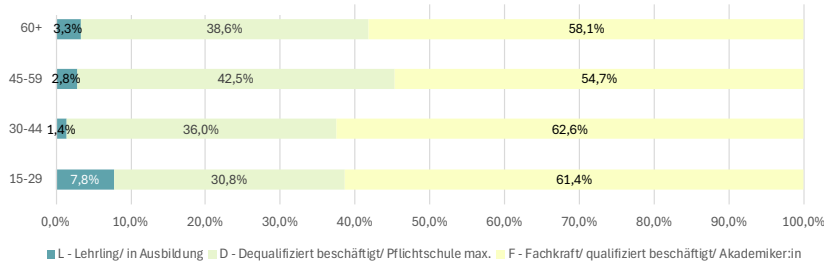
Zum Vergleich die Daten aus den Analyseberichten: Personen mit geringer Einsatzqualifikation machen branchenübergreifend **36,6%** der Beschäftigten aus (Details siehe Folie 15).

# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

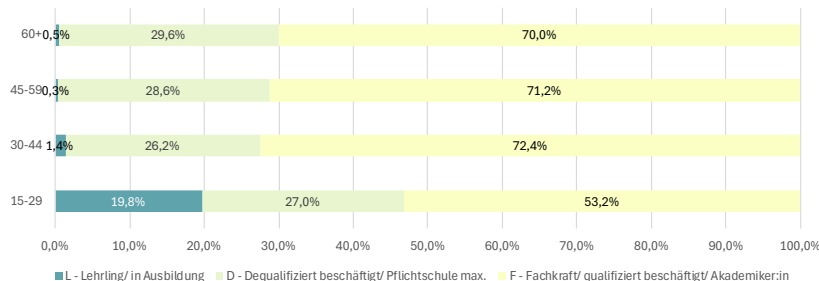
## Gesamtverteilung der Beschäftigten nach Altersklasse, Einsatzqualifikation und Geschlecht

Anteile von Einsatzqualifikationen nach Geschlecht und Altersklassen (n<sub>Männer</sub> = 2.276, n<sub>Frauen</sub> = 7.410)

### Frauen

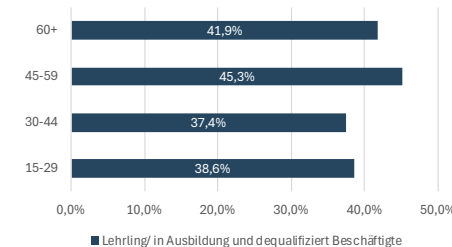


### Männer

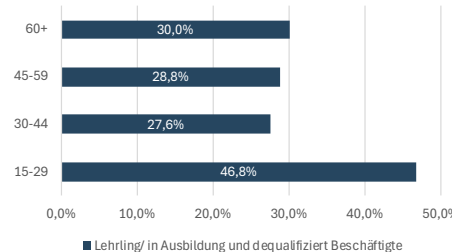


Anteil Personen mit geringer Einsatzqualifikation (Kategorien L und D)

### Frauen



### Männer



### Erkenntnisse & Analyse

Hervorzuheben ist der ausgesprochen **hohe Anteil** an Personen mit **geringer Einsatzqualifikation** (Kategorie L und D) in allen Altersgruppen und bei beiden Geschlechtern. Insbesondere bei den 45 bis 59-jährigen **Frauen** (45,3%) und den 15 bis 29-jährigen **Männern** (46,8%) machen diese Beschäftigten je fast die Hälfte der jeweiligen Altersgruppe aus.

Etwas mehr als die  **Hälfte** der Beschäftigten in allen Altersgruppen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen, fällt in die Gruppe der Fachkräfte, qualifiziert Beschäftigten und **Akademiker\*innen**.

U.a. liegt es an den Branchenschwerpunkten wie z.B. GSEU (30%) – hier arbeiten überdurchschnittlich viel Fachkräfte. Unsere Zielvorgabe: 36,6% der Beschäftigten haben geringe Einsatzqualifikation - konnte erreicht werden. Frauen sind mit 81,7% stark überrepräsentiert.

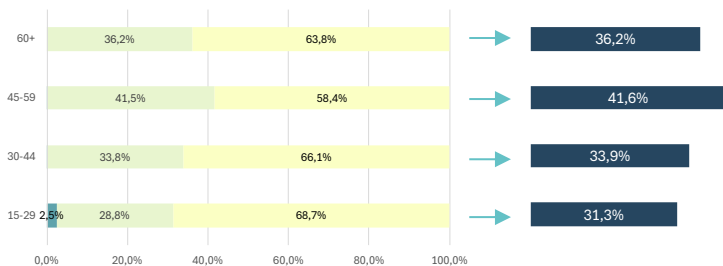
# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

## Gesamtverteilung der weiblichen Beschäftigten nach Altersklasse, Einsatzqualifikation und Region

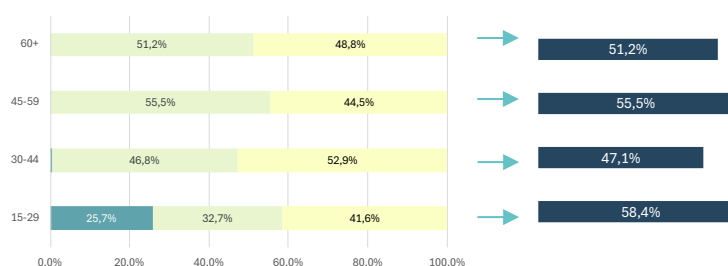
Anteile von Einsatzqualifikationen der weiblichen Beschäftigten nach Altersklassen und Region

Anteil weiblicher Personen mit geringer Einsatzqualifikation (Kategorien L und D)

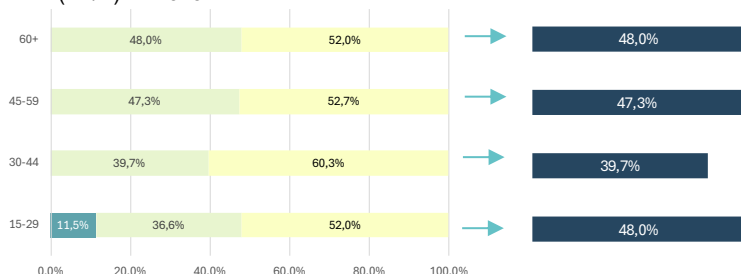
Ost (NÖ/W) n=4.162



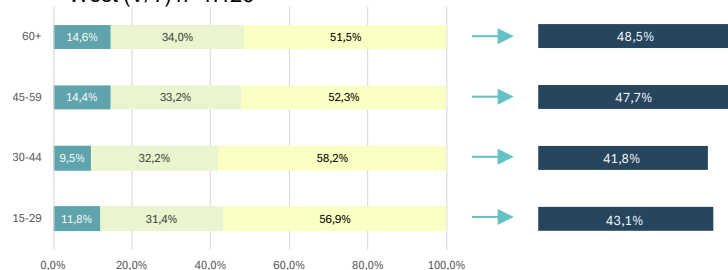
Mitte (OÖ/S) n=797



Süd (ST/K) n=1.325



West (V/T) n=1.126



■ L - Lehrling/ in Ausbildung

■ D - Dequalifiziert beschäftigt/ Pflichtschule max.

■ F - Fachkraft/ qualifiziert beschäftigt/ Akademiker:in

■ Lehrling/ in Ausbildung und dequalifiziert Beschäftigte

### Erkenntnisse & Analyse

Hervorzuheben ist im Regionenvergleich, dass Frauen in der **Region Mitte** zu einem vergleichsweise **hohen Anteil** den Personen mit **geringer Einsatzqualifikation** zuzuordnen sind. Der Wert steigt in dieser Region in der Altersgruppe 45 bis 49 auf über 55,5%.

Auffällig ist: Personen in **Lehre oder Ausbildung** finden sich in der **Region West** auffälligerweise in allen Altersgruppen der Frauen in einem ähnlich starken Ausmaß.



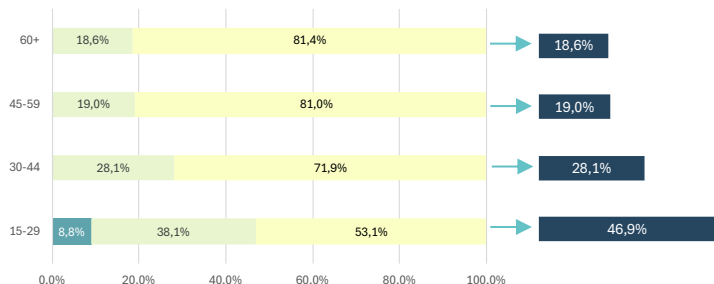
# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

## Gesamtverteilung der männlichen Beschäftigten nach Altersklasse, Einsatzqualifikation und Region

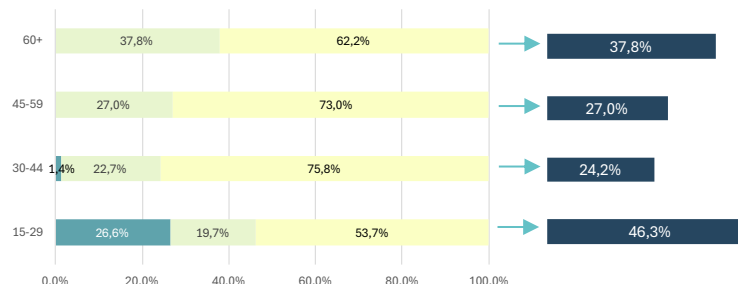
Anteile von Einsatzqualifikationen der männlichen Beschäftigten nach Altersklassen und Region

Anteil männlicher Personen mit geringer Einsatzqualifikation (Kategorien L und D)

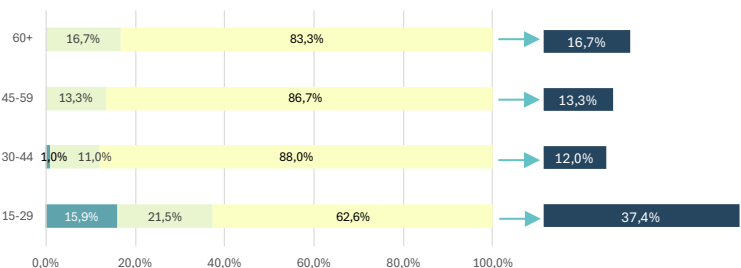
Ost (NÖ/W) n= 569



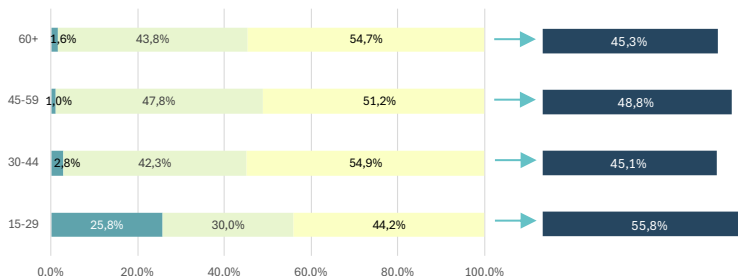
Mitte (OÖ/S) n= 605



Süd (ST/K) n= 494



West (V/T) n= 608



■ L - Lehrling/ in Ausbildung

■ D - Dequalifiziert beschäftigt/ Pflichtschule max.

■ F - Fachkraft/ qualifiziert beschäftigt/ Akademiker:in

■ Lehrling/ in Ausbildung und dequalifiziert Beschäftigte

### Erkenntnisse & Analyse

Im Regionenvergleich wird vor allem der **hohen Anteile der Personen in Lehre oder Ausbildung** unter den **Männern in allen Regionen** sichtbar. In der männlichen Altersgruppe 15 bis 29 Jahre erreicht dieser Anteil in der **Region Mitte** mit 26,6 % den höchsten Wert.

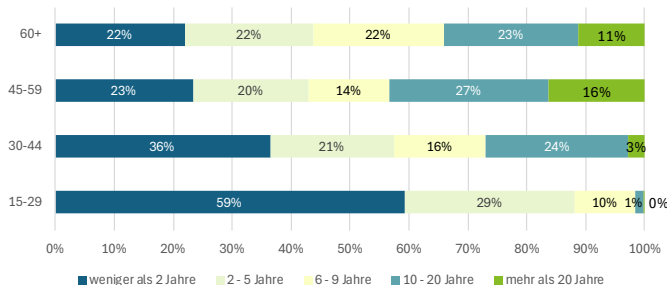
In der **Region West** fällt darüber hinaus der sehr **hohe Anteil** der Männer mit **geringer Einsatzqualifikation** in allen Altersklassen auf. In der Altersgruppe ab 45 sticht die Region besonders hervor.

Die **Region Süd** bildet in Bezug auf die Anteile der Personen mit geringer Einsatzqualifikation das **Gegenbeispiel**.

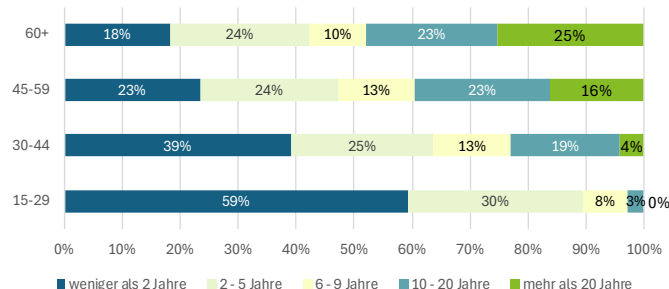
## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht und Alter

Betriebszugehörigkeit nach Altersklassen, nur Frauen  
(n = 7.410)

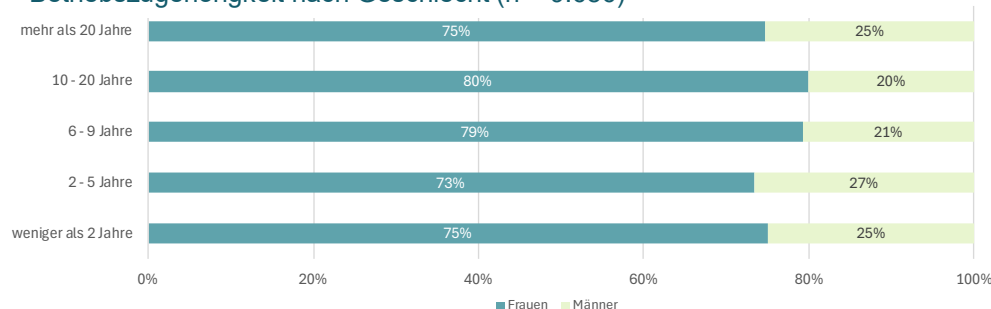


Betriebszugehörigkeit nach Altersklassen, nur Männer  
(n = 2.276)



Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren  
Frauen 6,50  
Männer 6,98

Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht (n = 9.686)



#### Erkenntnisse & Analyse

Angesichts des an sich hohen Frauenanteils an allen Beschäftigten, zeigt auch die Grafik oben mehrheitlich Frauen in allen Intervallen der Betriebszugehörigkeit. **Überrepräsentiert sind Frauen** allerdings in den Gruppen der Personen mit einer **Betriebszugehörigkeit von 6 bis 9 und 10 bis 20 Jahren**.

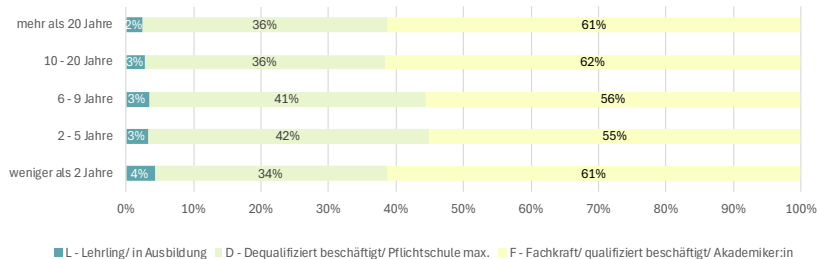
Betrachtet man die Beschäftigten differenziert nach Alter, so zeigt sich insbesondere bei **Männern über 60**, dass ein **Viertel** bereits **mehr als 20 Jahre** im Betrieb ist. Bei Frauen trifft dies auf **11 %** dieser Altersgruppe zu. In der nächstjüngeren Altersgruppe (45 bis 59 Jahre) sind **43 %** der Frauen bereits länger als 10 Jahre im Betrieb. Bei Männern dieser Altersgruppe trifft dies auf **39 %** zu. Insgesamt sehen wir somit eine relativ lange Betriebszugehörigkeit.

# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

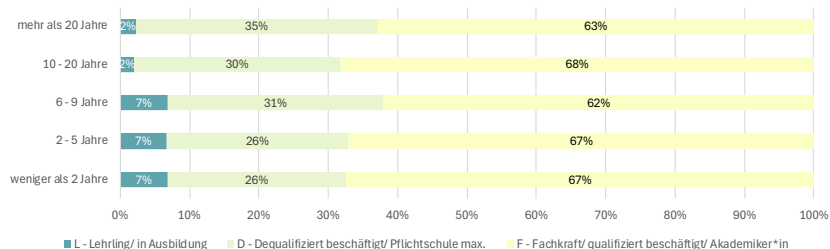
## Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht und Einsatzqualifikation

Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht und Einsatzqualifikation ( $n_{\text{Männer}} = 2.276$ ,  $n_{\text{Frauen}} = 7.410$ )

### Frauen

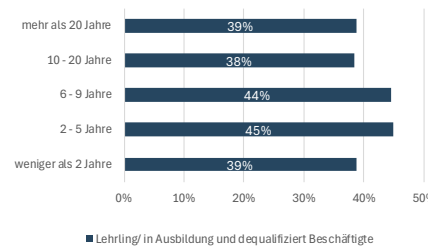


### Männer

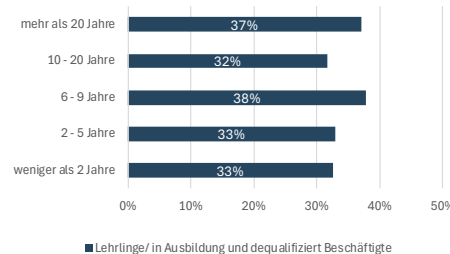


Anteil Personen mit geringer Einsatzqualifikation (Kategorien L und D)

### Frauen



### Männer



### Erkenntnisse & Analyse

Hervorzuheben ist der ausgesprochen hohe Anteil an Personen mit geringer Einsatzqualifikation (Kategorie L und D) über **alle Betriebszugehörigkeiten** hinweg und bei **beiden Geschlechtern** (32 bis 45 %).

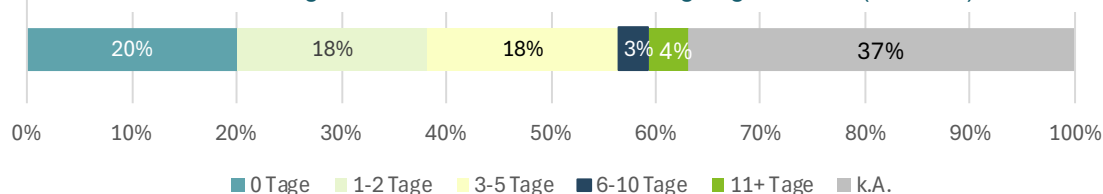
Insbesondere bei **Frauen** mit einer Betriebszugehörigkeit von **2 bis 5 und 6 bis 9 Jahren** machen Beschäftigte mit geringer Einsatzqualifikation je fast die Hälfte der jeweiligen Gruppe aus (45 und 44 %).

Die Gruppen der **Männer** mit einer Betriebszugehörigkeit von **6 bis 9 und über 20 Jahren** bestehen zu 38 bzw. 37 % aus Personen mit geringer Einsatzqualifikation.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung jährliche Weiterbildungstage und Geschlechtervergleich

Anteile der Beschäftigten nach Zahl der Weiterbildungstage im Jahr (n=9.686)

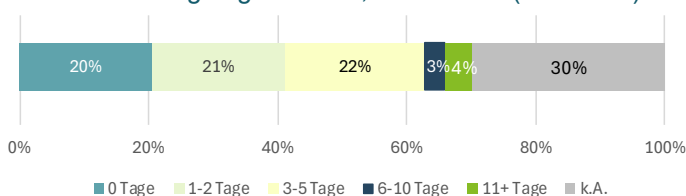


#### Durchschnittliche Weiterbildungstage im Jahr (exkl. Personen mit k.A.)

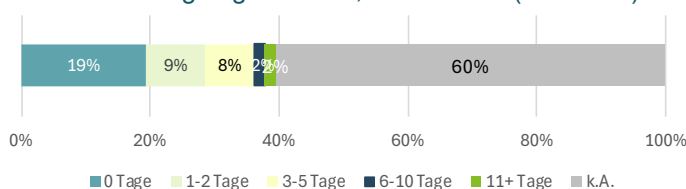
Frauen  
3,93

Männer  
3,89

Anteile der Beschäftigten nach Zahl der Weiterbildungstage im Jahr, nur Frauen (n = 7.410)



Anteile der Beschäftigten nach Zahl der Weiterbildungstage im Jahr, nur Männer (n = 2.276)



#### Erkenntnisse & Analyse

Bei den Weiterbildungstagen zeigt sich ein differenziertes Bild. **43 %** der Beschäftigten **nahmen** im Erhebungszeitraum **an** einer **Weiterbildung teil**. Bei Frauen trifft dies auf 50%, bei Männern auf nur 21% zu.

**Frauen** nahmen **häufiger kurze Weiterbildungsphasen** von 1–2 Tagen (21 %) oder 3–5 Tagen (22 %) in Anspruch als Männer. Längere Weiterbildungen ab 6 Tagen sind bei beiden Geschlechtern nur vereinzelt zu finden.

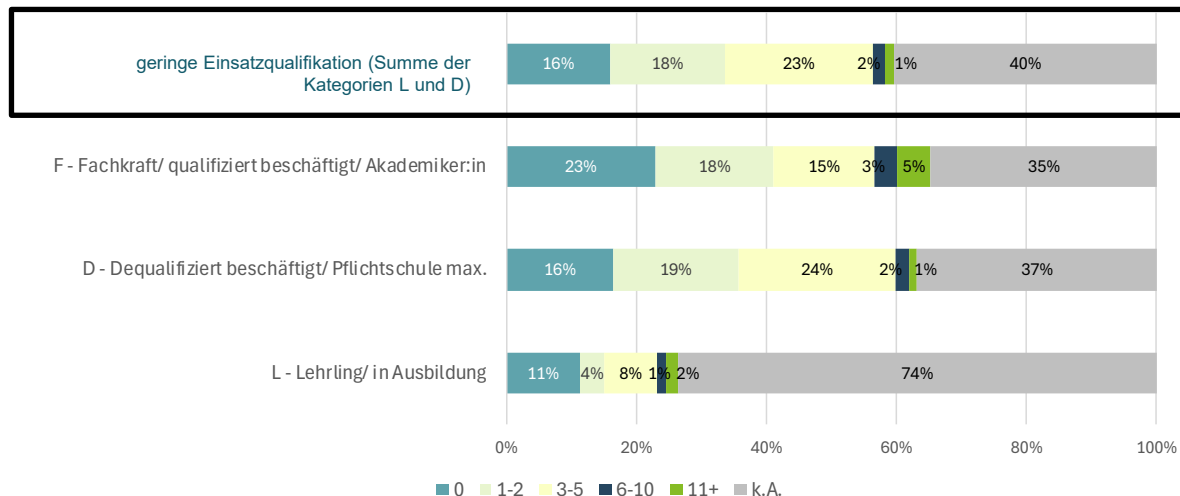
**Ein Fünftel** der Beschäftigten hat **keine Weiterbildungstage** in Anspruch genommen. Dies trifft gleichermaßen auf Männer und Frauen zu.

Für einen relativ großen Teil der Beschäftigten konnten die Unternehmen jedoch zu den Weiterbildungstagen keine systematischen Angaben machen (37%). Das liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit daran, dass die **Daten noch nicht systematisch erfasst werden**.

## 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

### Gesamtverteilung Weiterbildungstage nach Einsatzqualifikation

Anteile Inanspruchnahme von Weiterbildungstagen nach Einsatzqualifikationen (n = 9.686)



#### Erkenntnisse & Analyse

In Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildung lässt sich zusammenfassen: **Wenn Weiterbildung in Anspruch genommen wird, dann steigt die Dauer derselben mit der Höhe der Einsatzqualifikation.**

**Kürzere Weiterbildungen** von ein bis fünf Tagen werden besonders häufig in der Gruppe der dequalifiziert Beschäftigten und Beschäftigten mit maximal Pflichtschule (Kategorie D) in Anspruch genommen werden. 43 % dieser Gruppe haben ein bis fünf Tagen Weiterbildung im Jahr konsumiert.

**Längere Weiterbildungen** ab 6 Tagen sind in allen Gruppen selten, werden in der Gruppe der Fachkräfte, qualifizierten Beschäftigten und Akademiker\*innen (Kategorie F) aber noch am häufigsten in Anspruch genommen (zu 8 %). Aber auch der Anteil der Personen, die keine Weiterbildungstage in Anspruch genommen haben, ist in dieser Gruppe mit 23 % am größten.

Der Anteil fehlender Angaben („k. A.“) ist bei Lehrlingen mit 74 % besonders hoch, was wahrscheinlich damit zu tun hat, dass die Lehre selbst als Ausbildungsform eingestuft wird.

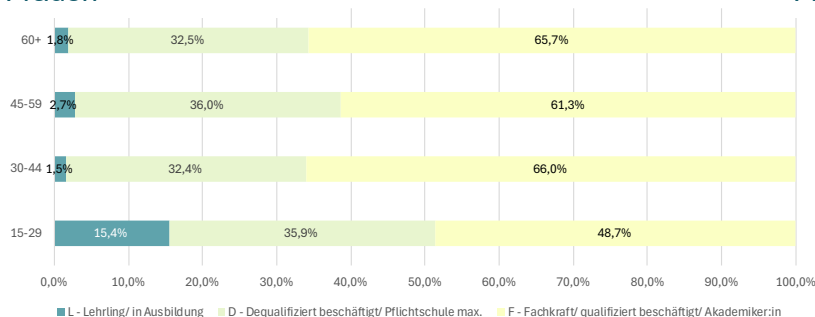
# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

**Neueintritte** (Zeitpunkt der Analyse) innerhalb der letzten zwei Jahre nach Geschlecht, Alter und Einsatzqualifikation

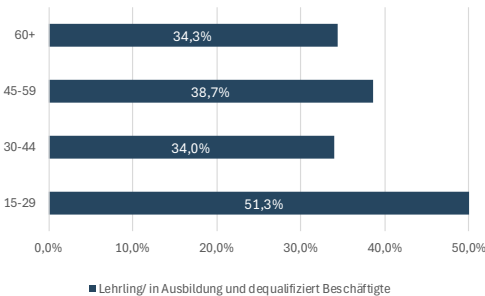
Einsatzqualifikation (n<sup>Männer</sup> = 790, n<sup>Frauen</sup> = 2.394)

Anteil Personen mit geringer  
Einsatzqualifikation (Kategorien L und D)

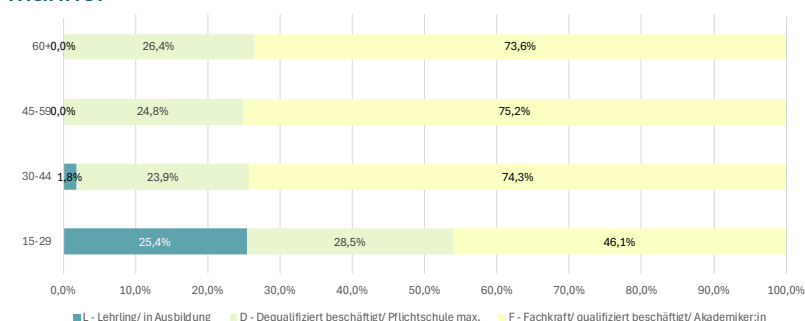
## Frauen



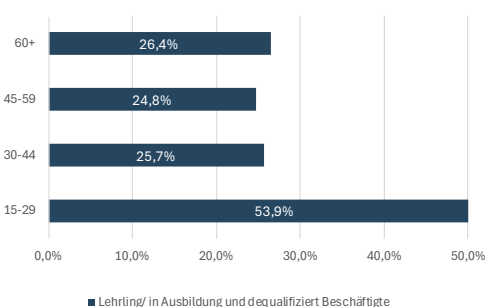
## Frauen



## Männer



## Männer



## Erkenntnisse & Analyse

Hervorzuheben ist der ausgesprochen hohe Anteil an dequalifiziert Beschäftigten, Personen mit maximal Pflichtschule, Personen in Ausbildung und Lehrlingen (Kategorien L und D, dunkle Balken) bei beiden Geschlechtern in der Gruppe der **15 bis 29-jährigen**. Bei weiblichen Neueintritten dieser Altersgruppe machen diese **Personen mit geringer Einsatzqualifikation** 51,3% aus, bei männlichen Neueintritten 53,9%.

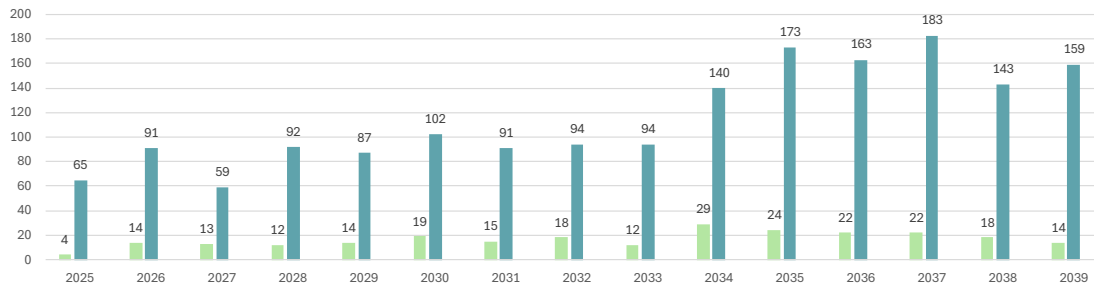
Insgesamt sind die Anteile der Personen mit geringer Einsatzqualifikation bei **weiblichen Neueintritten\*** in fast allen Altersgruppen höher als bei den männlichen Neueintritten.

# 5. Belegschaftsstrukturanalyse GoBESTRA

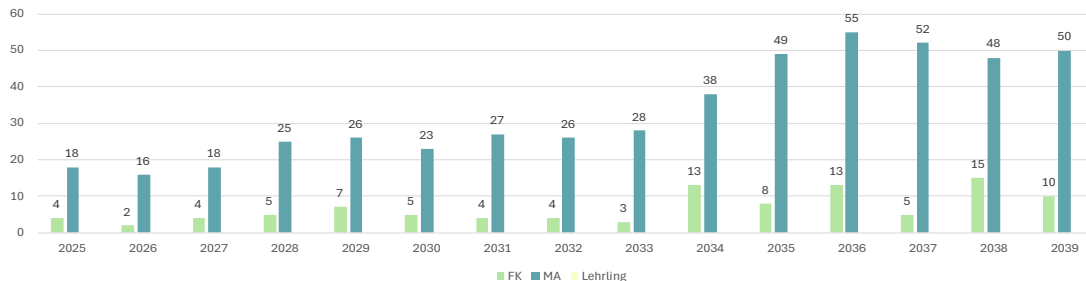
## Zu erwartende Austritte aus dem Unternehmen

Zu erwartende Austritte nach Geschlecht und Funktion (n<sup>Männer</sup> = 2.276, n<sup>Frauen</sup> = 7.410)

### Frauen



### Männer



### Erkenntnisse & Analyse

Entsprechend der aktuellen Altersstruktur kommt es in den Unternehmen vor allem **ab dem Jahr 2034** zu einer **überdurchschnittlichen Anzahl an Austritten**. Die Analyse zeigt, dass die meisten Austritte sowohl bei Frauen als auch bei Männern auf die Mitarbeiter\*innenebenen (MA) entfallen, während die Zahl der Austritte bei Führungskräften (FK) deutlich geringer ist – was v.a. den kleineren Beständen dieser Gruppe geschuldet ist. Bei den Lehrlingen werden in den Jahren 2025 bis 2039 keine Austritte erwartet.

Wir sehen jedoch auch **anteilig höhere Austrittszahlen bei Mitarbeiter\*innen als bei Führungskräften**. Einen **Ausreißer** bildet die Gruppe der **männlichen Führungskräfte**, in der vergleichsweise viele Austritte in den Jahren ab 2034 erwartet werden. Bei ihnen liegt der Anteil der prognostizierten Austritte über die Jahre bei 0,1 bis 5 %. Bei **weiblichen Führungskräften** werden nur zwischen 0,5 und 0,6 % Austritte erwartet. Bei den **weiblichen Mitarbeiterinnen** liegen die erwarteten jährlichen Austritte zwischen 0,9 und 2,7 %. Ähnlich bei den **männlichen Mitarbeitern** (0,9 bis 2,8%).

Auch wenn sich die Entwicklung der Austritte bei Frauen und Männern auf den ersten Blick ähnelt, bewegen wir uns bei Frauen insgesamt auf einem deutlich höheren Niveau, was auch die Verwendung unterschiedlicher Skalen in der Grafik zur Folge hat. Das ähnliche Verhältnis bei den Austritten von weiblichen und männlichen Führungskräften **bis 2033** führt zumindest bis dahin zu einer **weiteren Reduktion der weiblichen Führungskräfte** im Verhältnis zu den männlichen, wenn nicht entsprechend nachbesetzt wird.

# 6. Arbeitgeberkompetenzindex

GoAKI



## 6. Arbeitgeberkompetenzindex GoAKI

### Punkte- und Farbsystem in der Auswertung

100 – 80 Punkte

**Sehr hoch!**

In diesem Bereich ist das Unternehmen bereits exzellent. Eine große Ressource für die Zukunft.



dunkelgrün

79 – 60 Punkte

**Hoch!**

In diesem Bereich ist das Unternehmen gut aufgestellt. Eine Chance Exzellenz zu entwickeln.



hellgrün

59 – 40 Punkte

**Mittel!**

In diesem Bereich ist das Unternehmen mäßig unterwegs. Es gibt noch was zu tun.



gelb

39 – 20 Punkte

**Gering!**

In diesem Bereich gibt es für das Unternehmen großes Entwicklungspotenzial.



orange

19 – 0 Punkte.

**Niedrig!**

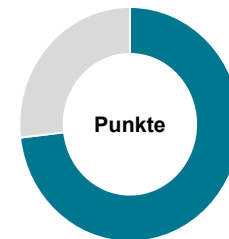
Mit diesem Bereich sollte das Unternehmen sich befassen. Zukunftsrisiko



rot

#### Auswertungsbeispiel

Anteil auf 100 %

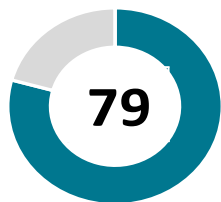


Kategorien in  
entsprechendem  
Farbschema

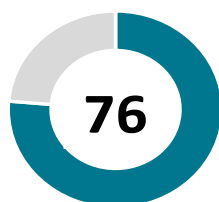
Überkategorie	hellgrün
Unterkategorie	hellgrün
Unterkategorie	dunkelgrün

## 6. Arbeitgeberkompetenzindex GoAKI

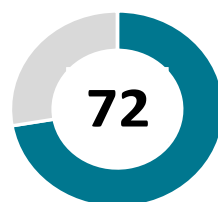
### Betriebsübergreifendes Gesamtergebnisse in %



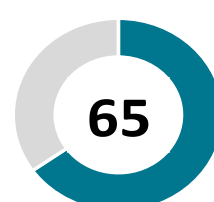
Arbeitgeberimage	😊
Interne Kommunikation, Unternehmenskultur	
Externe Kommunikation, Employer Branding	



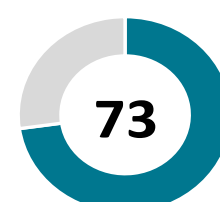
Ressourcen, Arbeitgeber*innenversprechen	😊
Einkommen	
Zeitautonomie, Stabilität, Flexibilität	



Berufslaufbahn	😊
Lernen	
Karriere	



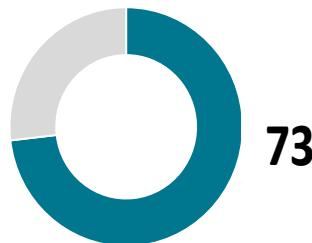
Zukunftssinn	😊
Ökologie	
Digitalisierung	



Gleichstellung und Diversität	😊
Werte, Systematik, Kultur	
Berufslaufbahn und Kompetenzaufbau	
Vereinbarkeit und Lebensereignisse	

### Betriebs- und kategorienübergreifendes Gesamtergebnisse in %

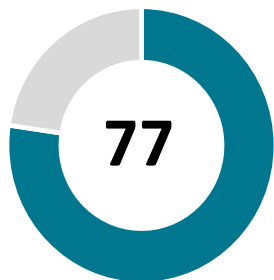
Arbeitgeberimage	
Ressourcen, Arbeitgeber*innenversprechen	
Berufslaufbahn	
Zukunftssinn	
Gleichstellung und Diversität	



#### Hinweis zur Berechnung

Die Daten in der Mitte der Kreise beruhen auf den Aussagen von **73 Führungskräften** (1 Person pro Unternehmen). Die insgesamt äußerst positiven Befunde spiegeln die **subjektive Sichtweise dieser Führungskräfte wider**, weisen jedoch in ihren Schwankungen weiterhin auf einen bestehenden Beratungsbedarf hin. **Allgemein sind die Ergebnisse mit dem entsprechenden Bewusstsein dafür zu interpretieren, dass Selbsteinschätzungen immer mit Verzerrungen einhergehen können (standardisierter Fragebogen und kein objektives Erhebungstool).** Die auf den folgenden Seiten in den Punktetabellen ausgewiesenen Werte sind gerundet. Daher lassen sich die berechneten Mittelwerte in den Kreisen nicht direkt aus den Tabellen ableiten.

### Arbeitgeberimage: Interne Kommunikation und Unternehmenskultur



Interne Kommunikation, Unternehmenskultur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Betriebsklima								✓		
Führungsstil							✓			
Einbindung in Entscheidungen							✓			
Informationsfluss							✓			
Begeisterung								✓		
Vielfalt, Diversität								✓		
Verlässlichkeit, Vertrauen									✓	

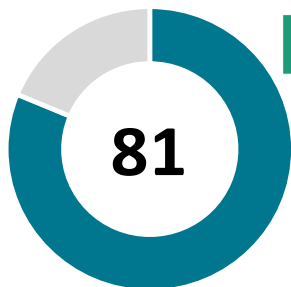
#### Erkenntnisse & Analyse

Bei der Einschätzung der Führungskräfte zum Arbeitgeberimage zeigt sich ein **überwiegend positives Bild**.

Besonders hoch bewertet wurden in der Kategorie Arbeitgeberimage: interne Kommunikation und Unternehmenskultur das **Betriebsklima** (8), die **Begeisterung** (8), die **Vielfalt und Diversität** (8) sowie die **Verlässlichkeit und Vertrauen** (8).

In der Kategorie Arbeitgeberimage: externen Kommunikation und Unternehmenskultur wurden alle Unterkategorien sehr hoch bewertet, insbesondere die **Arbeitsbedingungen** (9)

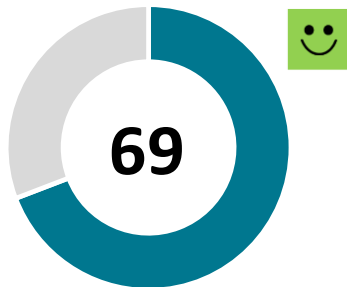
### Arbeitgeberimage: Externe Kommunikation und Unternehmenskultur



Externe Kommunikation, Employer Branding	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Werte								✓		
Arbeitsinhalte								✓		
Arbeitsbedingungen									✓	

## 6. Arbeitgeberkompetenzindex GoAKI

### Ressourcen und Betriebsversprechen: Einkommen



Einkommen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sozialleistungen							✓			
Höhe						✓				
Transparenz								✓		

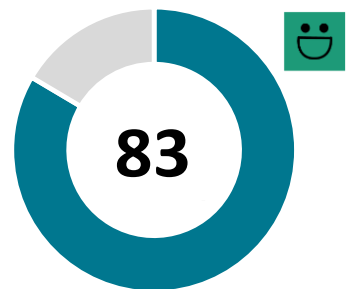
#### Erkenntnisse & Analyse

Bei der Einschätzung der Führungskräfte zu **Ressourcen und Betriebsversprechen** zeigt sich ein **überwiegend positives Bild**.

Besonders hoch bewertet wurden in der Kategorie Ressourcen und Betriebsversprechen: Einkommen die **Transparenz** (8). Die Höhe des **Einkommens** selbst wurde hingegen mit 6 Punkten verhaltener eingeschätzt.

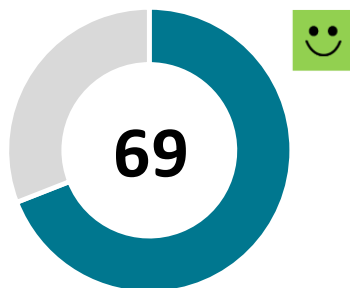
In der Kategorie Ressourcen und Betriebsversprechen: Zeitautonomie, Stabilität, Flexibilität wurde insbesondere die **Planbarkeit** (9) hoch bewertet.

### Ressourcen und Betriebsversprechen: Zeitautonomie, Stabilität, Flexibilität



Zeitautonomie, Stabilität, Flexibilität	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vereinbarkeit								✓		
Planbarkeit									✓	
Mobilität, Erreichbarkeit								✓		
Arbeitsfähigkeit								✓		

### Berufslaufbahn: Lernen



Lernen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kooperationen							✓			
Persönliche Entwicklung							✓			
Fachliche Ausbildung							✓			
Weiterbildungsteilnahme							✓			

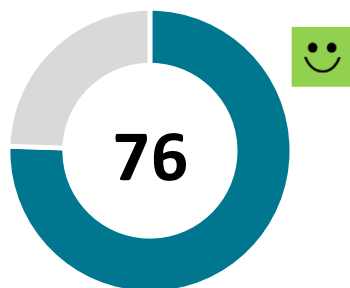
#### Erkenntnisse & Analyse

Mit einem Durchschnittswert von 69 % liegt der Bereich **Lernen** in der Kategorie **Berufslaufbahn** im mittleren Bereich der Bewertungen. Alle abgefragten Dimensionen werden solide, aber nicht herausragend eingeschätzt.

Der Bereich **Karriere** in der Kategorie Berufslaufbahn wird insgesamt mit 76 % bewertet und damit positiver eingeschätzt. Besonders hoch liegt die Bewertung der **Arbeitsplatzsicherheit** (9).

Insgesamt zeigt sich damit ein gutes Fundament an Sicherheit, während die Entwicklungsperspektiven für Karriere und Lernen noch Entwicklungspotenzial haben.

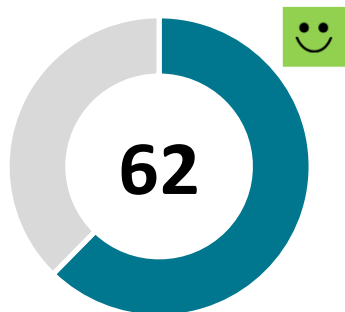
### Berufslaufbahn: Karriere



Karriere	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Karriere, Berufslaufbahn							✓			
Arbeitsplatzsicherheit									✓	
Lehrlinge							✓			

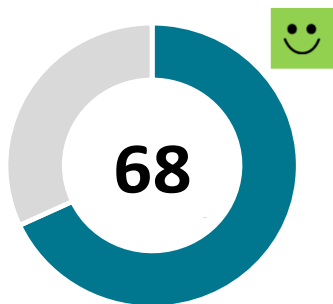
## 6. Arbeitgeberkompetenzindex GoAKI

### Zukunftssinn: Ökologie



Ökologie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Engagement							✓			
Nachhaltigkeitsstrategie					✓					
Arbeitsprodukte/Dienstleistungen							✓			
Öffentliche Kommunikation					✓					
Interne Kommunikation						✓				

### Zukunftssinn: Digitalisierung



Digitalisierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vorreiter*in						✓				
Auseinandersetzung im Unternehmen								✓		
Unternehmensbereiche							✓			
Inklusive Digitalisierung								✓		
Einbindung MA						✓				
Offenheit für Neues							✓			

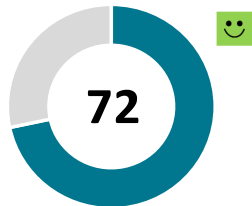
#### Erkenntnisse & Analyse

Mit einem Durchschnittswert von 62 % wird der Bereich **Ökologie** in der Kategorie Zukunftssinn **verhalten eingeschätzt**. Positiv hervorzuheben sind das Engagement (7) sowie die Bewertung der Arbeitsprodukte und Dienstleistungen (7). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Betriebe zwar Engagement und ihre Leistungen im Kontext der Ökologie als sinnvoll wahrnehmen, die Nachhaltigkeit der Strategie und die Kommunikation nach innen wie außen jedoch noch deutliches Entwicklungspotenzial aufweisen.

Der Bereich **Digitalisierung** in der Kategorie Zukunftssinn wird insgesamt mit 68 % bewertet und damit **positiver eingeschätzt**. Besonders hoch liegt die Bewertung der **Auseinandersetzung mit dem Thema im Unternehmen** (8) und die **Inklusive Digitalisierung** (8). Daraus lässt sich schließen, dass ein grundlegendes Engagement für Digitalisierung vorhanden ist, die aktive Beteiligung der Beschäftigten und die Positionierung als Vorreiter\*innen könnten aber noch verstärkt werden.

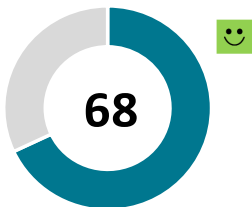
## 6. Arbeitgeberkompetenzindex GoAKI

### Gleichstellung und Orientierung: Werte, Systematik, Kultur



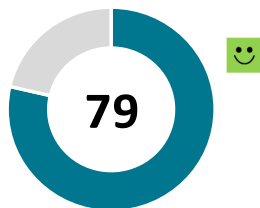
Werte, Systematik, Kultur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gendergleichstellung							✓			
Transparenz und Fairness									✓	
Diskriminierungsfrei und sicher									✓	
Strategie			✓							
Offenheit für Gleichstellung								✓		
Traditionelle Rollenbilder								✓		

### Gleichstellung und Orientierung: Berufslaufbahn und Kompetenzaufbau



Berufslaufbahn und Kompetenzaufbau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geschlechterdurchmischte Teams							✓			
Frauenförderung							✓			
Kompetenzen						✓				
Lernferne Gruppen							✓			

### Gleichstellung und Orientierung: Vereinbarkeit und Lebenseinkommen



Vereinbarkeit und Lebenseinkommen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Flexibilität									✓	
Auszeit- und Karenzmanagement							✓			
Care Arbeit								✓		
Einkommens-gerechtigkeit									✓	
Lebenseinkommen, Alterssicherung						✓				

#### Erkenntnisse & Analyse

Mit einem Durchschnittswert von 72 % zeigt der Bereich **Werte, Systematik, Kultur** in der Kategorie Gleichstellung und Orientierung ein gemischtes Bild. Sehr positiv bewertet werden von den Führungskräften die **Transparenz und Fairness** (9) sowie ein **diskriminierungsfreies und sicheres Arbeitsumfeld** (9). Eine klare Strategie für die Werte, Systematik und Kultur vermissen die Führungskräfte jedoch (3). Für das Projekt bedeutet dies, dass insbesondere die Entwicklung und Kommunikation einer klaren, verbindlichen Strategie im Bereich Gleichstellung und Orientierung ein zentraler Handlungsbedarf ist.

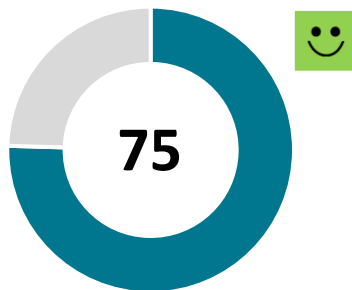
Der **Bereich Berufslaufbahn und Kompetenzaufbau** erreicht insgesamt 68 % und liegt damit im mittleren Bewertungsbereich.

Besser ist mit 78 % der **Bereich Vereinbarkeit und Lebenseinkommen** bewertet. Besonders stechen die **Flexibilität** (9) und die **Einkommensgerechtigkeit** (9) hervor, was darauf hinweist, dass die Führungskräfte von guten zeitlichen Rahmenbedingungen und fairer Vergütung ausgehen.

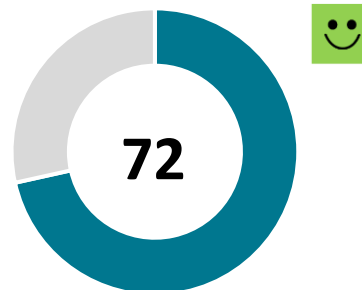
## 6. Arbeitgeberkompetenzindex GoAKI

### Gleichstellung und Orientierung: **nach Regionen**

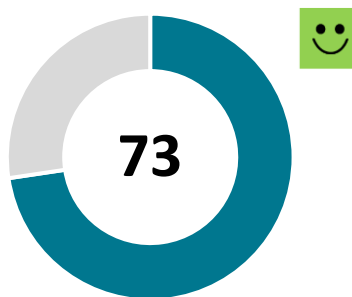
Ost (NÖ/W) n=24



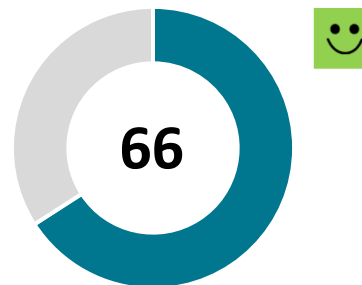
Mitte (OÖ/S) n=14



Süd (ST/K) n=25



West (V/T) n=10



#### Erkenntnisse & Analyse

Im Regionenvergleich erreicht die **Region Ost den besten Gesamtwert (75)**.

Die Führungskräfte dieser Region geben insgesamt hohe Werte in Bereichen wie **Transparenz** und **Fairness, Diskriminierungsfreiheit, Flexibilität** sowie **Einkommensgerechtigkeit** an. Auch Offenheit für Gleichstellung und die Durchmischung der Teams nach Geschlechtern liegen über dem Durchschnitt der anderen Regionen.



# 7. Synthese

### Situation der Zielgruppe: weibliche Beschäftigte

**Frauen** bilden durchschnittlich 74,4 % der Beschäftigten in den beratenen Unternehmen (Grundmenge abgeschlossene Analyseberichte). Das Programm FPS erreicht damit erfolgreich Unternehmen und Branchen mit hohem Frauenanteil. In den erreichten Betrieben der Branche „Erziehung und Unterricht“ liegt der Frauenanteil bei **93 %**, in jenen im Gesundheits- und Sozialwesen bei **83 %**.

**Frauen** sind in den beratenen Unternehmen im Durchschnitt **älter als Männer**: 43,5 % der Frauen sind über 45 Jahre alt (Männer zu 39,1 %). Frauen sind in der Gruppe der Personen mit **geringer Einsatzqualifikation überrepräsentiert** (GoBestra). 81,7 % der dequalifiziert Beschäftigten oder Beschäftigten mit maximal Pflichtschule sind Frauen. Bei Lehrlingen und Fachkräften sind Frauen in den beratenen Unternehmen jedoch unterrepräsentiert (66 % bzw. 74,2 %). Einen besonders hohen Anteil geringqualifizierter Frauen in der Altersgruppe 45–49 Jahre (55,5%) sehen wir in den erreichten Betrieben der der Region Mitte (OÖ/S).

**Frauen** sind in den erreichten Betrieben deutlich **seltener Führungskräfte** (zu 8,2 % vs. Männer zu 13,1 %) und häufiger klassische Mitarbeiterinnen. Auf oberster Ebene (Geschäftsführung/Vorstand) liegt der Frauenanteil in den erreichten Betrieben mit 46,7 % unter dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten der erreichten Betriebe (76,5%), steigt aber auf unteren Ebenen auf über 92 %. Damit sind Frauen in den erreichten Betrieben **auf den unteren Ebenen deutlich über- und auf den oberen Ebenen unterrepräsentiert**.

In den erreichten Betrieben der Region Süd (ST/K) sehen wir eine relativ ausgewogene Repräsentanz von Frauen – 60 % Frauen in der GF-Ebene bei 72,8 % Frauenanteil in allen erreichten Betrieben der Region. Die Region Ost (NÖ/W) zeigt hingegen eine besonders starke Schieflage – Männer dominieren in den erreichten Betrieben die oberen Ebenen trotz nur 12 % Männeranteil an den Beschäftigten der erreichten Betriebe insgesamt.

**61,3 % der weiblichen Beschäftigten**, der erreichten Betriebe **arbeiten Teilzeit**. Auf die Männer der erreichten Betriebe trifft dies nur auf 20,5 % zu. Im regionalen Vergleich zeigt sich der größte Unterschied zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern in den erreichten Betrieben der Region Süd (ST/K): nur 21,5 % der Frauen arbeiten Vollzeit, aber 83 % der Männer. Den höchsten Vollzeitanteil bei Frauen (50,8 %) haben die erreichten Unternehmen in der Region Mitte (OÖ/S).

**Frauen** nehmen in den erreichten Betrieben **häufiger an Weiterbildung** teil. 50 % der Frauen nahmen an Weiterbildungen teil (Männer zu 21 %). Die Weiterbildungen der Frauen sind jedoch **kürzer** als die der Männer, sodass sich die Zahl der Weiterbildungstage zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt kaum unterscheidet (beide knapp unter 4 Tage).

Die Führungskräfte der erreichten Unternehmen bewerten die Kategorien **Transparenz, Fairness und diskriminierungsfreies Umfeld sehr positiv**. **Schwächen** sehen sie in einer oftmals **fehlenden strategischen Verankerung** von **Gleichstellung und geringe Kompetenzentwicklung**. Das Thema Gehalt wird in Summe ebenfalls vergleichsweise niedrig eingeschätzt. Diese Ergebnisse beruhen auf Einschätzungen der Führungskräfte. Im Zuge der Beratungen können auch **Mitarbeiter\*innen** befragt werden (die Ergebnisse und Gegenüberstellungen werden in „Metabericht 1: Beratungen“ beschrieben).

#### Kernthemen:

- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
- hoher Teilzeitanteil von Frauen
- geringe Anzahl an Weiterbildungstagen trotz überdurchschnittlicher Weiterbildungsteilnahme von Frauen
- geringe strategische Gleichstellungsorientierung der Unternehmen
- Allgemein: gesellschaftlich geringere Bewertung weiblich konnotierter Arbeit

### Situation der Zielgruppe: Personen mit geringer Einsatzqualifikation

Personen mit **geringer Einsatzqualifikation** (Pflichtschule, dequalifiziert Beschäftigte, Lehrlinge, Personen in Ausbildung) machen **36,6 % der Beschäftigten** der erreichten Betriebe aus (Grundmenge abgeschlossene Analyseberichte). In der Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ liegt der Anteil bei 77 %, in Gastronomie bei 55 %, in sonstigen Dienstleistungen bei 53 %.

**Frauen** sind in den erreichten Betrieben in der Gruppe der geringqualifizierten Beschäftigten **überrepräsentiert** (GoBestra): 81,7 % der Personen mit maximal Pflichtschule oder dequalifiziert Beschäftigten sind Frauen. Bei Lehrlingen und Personen in Ausbildung ist der Frauenanteil niedriger (66 %), ebenso bei Fachkräften (74,2 %). Einen besonders hohen Anteil der Personen mit geringer Einsatzqualifikation sehen wir mit 55,5 % in der Gruppe der 45–49 Jahre alten Frauen in den erreichten Betrieben der Region Mitte (OÖ/S). Bei den Anteilen der geringqualifizierten sticht außerdem dieselbe Altersgruppe der Männer in den erreichten Betrieben der Region West (V/T) hervor. 48,8 % der Männer dieser Altersgruppe haben in dieser Region eine geringe Einsatzqualifikation.

Die Teilnahme an **Weiterbildung** steigt in den erreichten Unternehmen klar mit dem Qualifikationsniveau der beschäftigten. Beschäftigte mit geringer Einsatzqualifikation nehmen überwiegend kurze Weiterbildungen (1–5 Tage) in Anspruch: 43 % dieser Gruppe haben solche Maßnahmen genutzt. Längere Weiterbildungen sind selten, aber in den erreichten Unternehmen in der Gruppe der Fachkräfte häufiger.

#### Kernthemen:

- hoher Anteil von Personen mit geringer Einsatzqualifikation in Niedriglohnbranchen und bestimmten Altersgruppen
- Überrepräsentanz von Frauen in der Gruppe mit geringer Einsatzqualifikation, besonders in mittleren Altersklassen
- Geringe Weiterbildungsmöglichkeiten und systematische Qualifizierungsstrategien für Personen mit geringer Einsatzqualifikation
- Risiko für geringe Karriereperspektiven und geringe Lebenseinkommen durch Teilzeit und niedrige Qualifikation
- Mangelnde systematische Dokumentation von Weiterbildungstagen

Kontakt:  
ÖSB Social Innovation GmbH

Christoph Offner, BA  
[christoph.offner@oesb-socialinnovation.at](mailto:christoph.offner@oesb-socialinnovation.at)

[www.fairplusservice.at](http://www.fairplusservice.at)