

Deloitte.



Deloitte Studie zum
Weltfrauentag 2023

Gleichstellungsarbeit auf dem Prüfstand



Impressum

Verantwortlich für die Studie: Deloitte Consulting GmbH

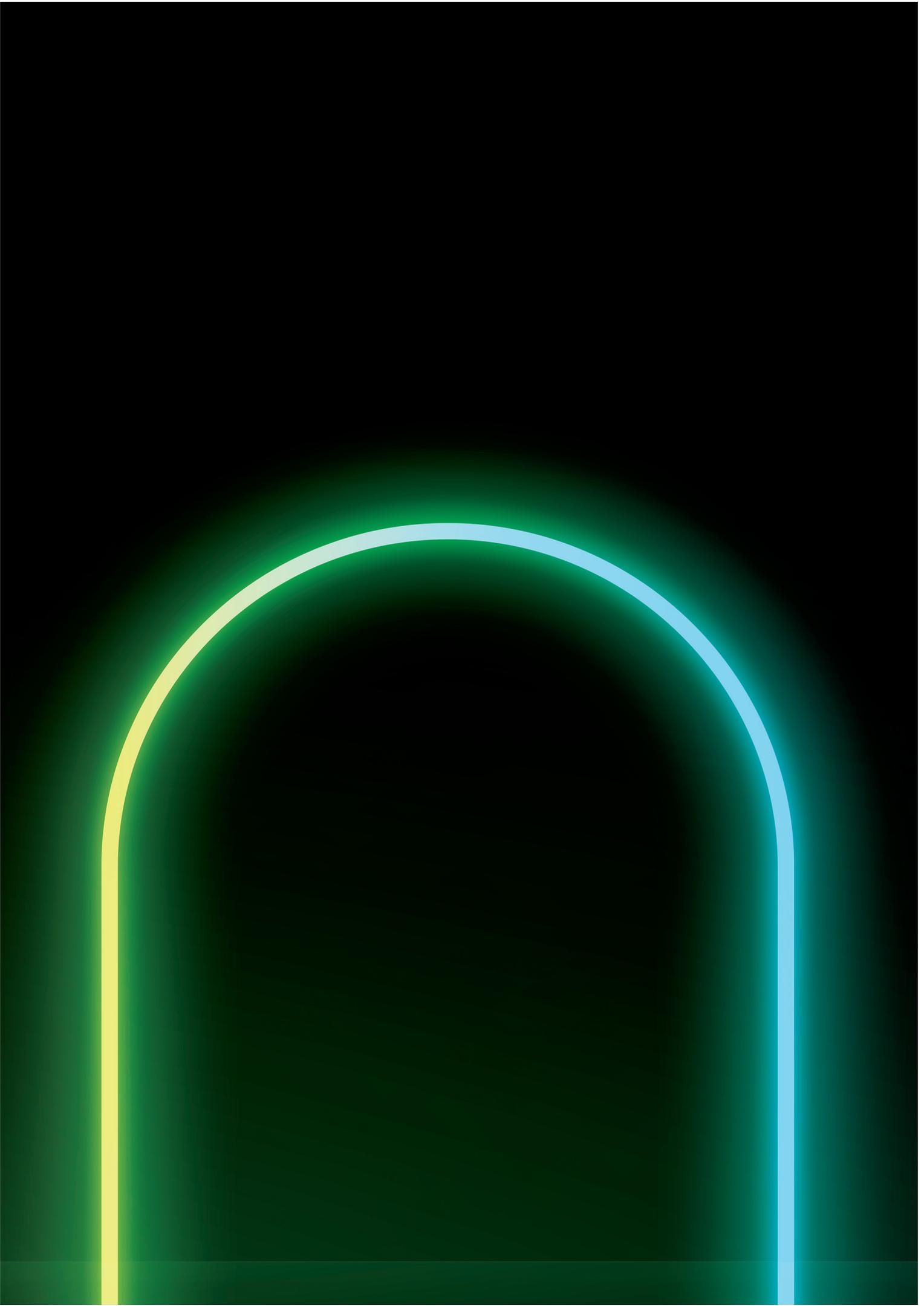
Autorinnen: Gundi Wentner, Elisa Aichinger, Elisabeth Hornberger, Eva-Maria Burger

Unter redaktioneller Mitarbeit von: Armin Nowshad, Gina Grassmann, Theresa Kopper

Grafik & Layout: Claudia Hussovits

Inhalt

Vorwort	05
Key Findings	06
Gleichstellung in Zeiten des Ausnahmezustands	08
Teilzeit als Karrierekiller?	09
Viele Hürden für Frauen	10
Top Management bleibt männlich	13
Gender Pay Gap ist allgegenwärtig	16
Soziale Nachhaltigkeit und Gleichstellung gemeinsam denken	17
Handlungsempfehlungen	20
Methode und Sample	22



Vorwort

Im November 2022 hat das Europäische Parlament eine neue EU-Rechtsvorschrift zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten sowie Vorstandsetagen verabschiedet. Unternehmen sind damit bis 2026 verpflichtet, 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat oder insgesamt 33 % im Aufsichtsrat und Vorstand vorzuweisen. Die Richtlinie ist bereits in Kraft getreten. Nun haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, diese Bestimmungen in nationales Recht umzusetzen.



Gundi Wentner
Partnerin

Doch wie steht es aktuell um die Gleichstellung der Geschlechter in der österreichischen Wirtschaft – insbesondere bei der Besetzung von Top-Positionen? Deloitte Österreich hat den Internationalen Frauentag zum Anlass genommen, um bei den heimischen Unternehmen nachzufragen.



Elisa Aichinger
Partnerin

Im Kontext der Umfrageergebnisse von 2019 bis 2022 geben die aktuellen Antworten Aufschluss darüber, welche Entwicklungen in den letzten Jahren zu beobachten waren, wo noch Aufholbedarf herrscht – und wie Gleichstellungsfragen in naher Zukunft behandelt werden.

Fest steht jedenfalls: Gute Gleichstellungsarbeit ist keine Eintagsfliege, sondern kann nur langfristig wirken. Dazu braucht es Entschlossenheit, eine gute Strategie und vor allem Mut zu neuen Wegen.



Elisabeth Hornberger
Senior Consultant

Wir wünschen eine spannende Lektüre.

Key Findings

Die Gleichstellung der Geschlechter verliert an Bedeutung

Lediglich 41 % der Betriebe geben an, dass Gleichstellungsbestrebungen in den Unternehmenszielen verankert sind und diese auch umgesetzt werden. 2021 waren es immerhin noch 47 %.

Karrierechancen für Frauen verbessern sich, doch die gläserne Decke bleibt

Während 2020 noch 91 % der Befragten Karrierehürden für Frauen im eigenen Unternehmen wahrnahmen, sind es 2023 nur mehr 67 %. Zwar ist das eine deutliche Verbesserung, allerdings nimmt demnach noch immer eine deutliche Mehrheit geschlechterspezifische Ungleichbehandlung wahr. Zudem spielt die Hierarchieebene eine zentrale Rolle: Denn während der Frauenanteil in Spitzenpositionen nach wie vor sehr gering ist, sind die Karrierehürden für Frauen auf niedrigeren Levels weniger spürbar.

Das Paradigma der Vollzeitkarriere bröckelt

2019 sind noch mehr als die Hälfte der Befragten davon ausgegangen, dass Frauen und Männer nur dann die gleichen Karrierechancen haben, wenn sie Vollzeit arbeiten. In der aktuellen Umfrage sind nur noch 38 % dieser Meinung. Ganze 29 % sehen gleiche Karrierechancen mittlerweile unabhängig von Voll- oder Teilzeit – im Vergleich zu 21 % vor vier Jahren.

Karrierehürden für Frauen halten sich hartnäckig

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, konservative Rollenbilder und Stereotype sowie gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung und Ganztageschulen galten sowohl 2019 als auch heute als die größten Hemmschuhe für die Karrieren von Frauen.

Frauen und Männer sind sich uneinig über wirksame Maßnahmen

Insgesamt gehen die meisten Befragten davon aus, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Führungskräften vor allem durch mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit (48 %) erreicht werden kann. Während Männer die Möglichkeit von Top-Sharing (40 %) – also die Aufteilung einer Managementposition auf zwei Personen – und die Flexibilität beim Arbeitsort (40 %) als zusätzliche zielführende Maßnahmen ansehen, halten Frauen die grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur (45 %), gezielte Frauenförderung und -vernetzung sowie Mentoring (40 %) für ausschlaggebend. Damit legen die befragten Frauen den Fokus vor allem auf strukturelle Veränderung, während Männer nach Lösungen im Status quo suchen.

Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Gleichstellung ist in der Praxis wenig erprobt

Obwohl 63 % der befragten Unternehmen soziale Nachhaltigkeit mit Gleichstellung assoziieren, bearbeitet fast die Hälfte davon diese Themen sowohl inhaltlich (46 %) als auch personell (49 %) getrennt voneinander. Prinzipiell sehen aber 50 % der Betriebe die inhaltliche Verknüpfung der beiden Themen als sinnvoll an.

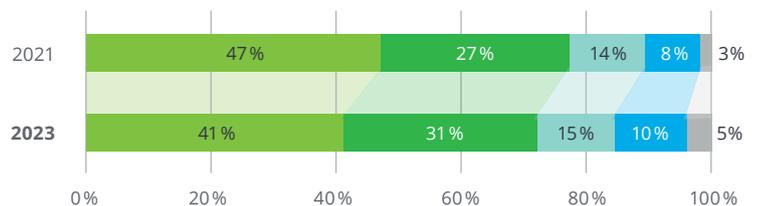
Gleichstellung in Zeiten des Ausnahmezustands

Pandemie, Krieg und Inflation – die vergangenen Jahre waren von vielen Krisen geprägt. Die Abfederung ihrer Folgen stand ohne Zweifel im Fokus der meisten Führungskräfte. Vermeintlich weniger akute Themen rückten damit in den Hintergrund. Das zeigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie. 2021 war die Gleichstellung der Geschlechter noch bei knapp der Hälfte der befragten österreichischen Betriebe (47 %) strategisch in den Unternehmenszielen verankert, heute ist das nur noch bei 41 % der Fall.

Im Geschlechtervergleich sind Frauen – wie so oft beim Thema Gleichstellung – kritischer: Während 60 % der be-

fragten Männer der Meinung sind, dass Gleichstellung im Unternehmen verankert ist und auch umgesetzt wird, können das nur 38 % der weiblichen Studienteilnehmerinnen bestätigen. Vergleicht man die Antworten nach Unternehmensgröße, fällt auf, dass kleine Unternehmen überdurchschnittlich oft punktuelle Maßnahmen setzen, aber keine konkreten Ziele oder keine Gesamtstrategie verfolgen (40 %). Der Wille zur Gleichstellung ist also vorhanden, die nötige Motivation zur Umsetzung fehlt hingegen oftmals. Zudem setzt das Verfolgen einer Strategie ein gewisses Maß an personellen Ressourcen voraus, die in kleinen Unternehmen häufig nicht vorhanden sind.

Welche Bedeutung hat die Gleichstellung der Geschlechter für Ihr Unternehmen?



- Gleichstellung ist in den Unternehmenszielen verankert und diese werden auch umgesetzt.
- Es gibt punktuelle Maßnahmen, allerdings keine konkreten Ziele und auch keine Gesamtstrategie.
- Es gibt zwar ein schriftliches Commitment, dieses wird aber in der Praxis nicht bis kaum umgesetzt.
- Gleichstellung spielt für mein Unternehmen keine Rolle.
- Weiß nicht

Teilzeit als Karrierekiller?

Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer sind eine Grundvoraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter. 31 % der Befragten sind jedoch der Auffassung, dass diese in ihrem Unternehmen nicht gegeben sind. Das sind um 3 % mehr als noch 2019. Gleichzeitig scheint das Paradigma, dass erfolgreiche Karrieren nur in Vollzeit möglich sind, langsam aber sicher aufzubrechen: Waren vor vier Jahren noch über die Hälfte (51 %) der Befragten der Meinung, dass Frauen nur dann die gleichen Karrierechancen haben wie Männer, wenn sie Vollzeit arbeiten, teilen 2023 lediglich noch 38 % diese Auffassung. Der Anteil jener, die gleiche Karrierechancen unabhängig von Voll- oder Teilzeit sehen, hat zugenommen: Dieser liegt jetzt bei 29 % und ist damit 8 % höher als noch 2019.

Die Entwicklung passt auch zu den aktuellen gesellschaftlichen Umwälzungen. Junge Menschen stellen die Vollzeiterwerbstätigkeit immer häufiger infrage. Der Wertewandel hat für Personen, die in Teilzeit arbeiten, positive Nebeneffekte: Karrierechancen werden nicht mehr unbedingt mit Vollzeiterwerbstätigkeit verbunden. Fach- und Arbeitskräftemangel treiben diese Entwicklung zusätzlich, da Unternehmen immer stärker auf die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehen und dies langfristig Veränderungen in der Unternehmenskultur herbeiführen wird. Teilzeit ist damit nicht mehr nur ein primäres Frauenthema, sondern betrifft alle Erwerbstätigen unabhängig vom Geschlecht.

Sind Sie davon überzeugt, dass Frauen in Ihrem Unternehmen prinzipiell die gleichen Karrierechancen haben, wenn sie die gleichen Kompetenzen besitzen wie die männlichen Kollegen?



- Ja, egal ob sie Vollzeit oder Teilzeit tätig sind
- Ja, aber nur wenn sie vollzeitbeschäftigt sind
- Nein, ich würde schon sagen, dass in unserem Unternehmen Frauen nicht so gute Karrierechancen wie Männer haben
- Weiß nicht

Viele Hürden für Frauen

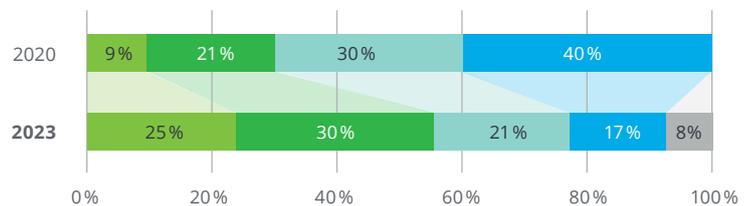
Während 2020 noch 91 % der befragten Unternehmen in Österreich davon ausgegangen sind, dass es Karrierehürden für Frauen in der eigenen Organisation gibt, sind in der aktuellen Umfrage nur noch 67 % dieser Auffassung – eine deutliche Verbesserung. Differenziert betrachtet unterscheiden sich die Karrierehürden von Frauen jedoch nach Hierarchieebene: Ab dem Zeitpunkt der Übernahme von Führungsverantwortung sind diese bei einigen gar nicht mehr (25 %) oder seltener (21 %) zu spüren, gleichzeitig werden sie allerdings ab der Top-Führungsebene (30 %) häufiger wahrgenommen als noch 2020.

Blickt man auf die Geschlechterverteilung der Top 200 Unternehmen in Österreich, dann wird diese Wahrnehmung zum Teil bestätigt: 2022 wurden lediglich 8,9 %

dieser Unternehmen von Frauen geführt. Im Aufsichtsrat hingegen lag der Frauenanteil bei 24,7 %. Eine Erklärung dafür ist die wirkende Quote: Der Frauenanteil im Aufsichtsrat in den börsennotierten Unternehmen in Österreich hat sich insgesamt von 13 % im Jahr 2018 auf 35 % im Jahr 2022 gesteigert.¹

Und obwohl mit steigender Hierarchie objektive Auswahlverfahren bei Rekrutierungsprozessen immer wichtiger werden, um das Ähnlichkeitsprinzip zu vermeiden, ist die gläserne Decke – gerade auf Top-Ebene – weiterhin massiv.¹ Das lässt sich auch anhand von Zahlen nachvollziehen: So hat sich der Frauenanteil im mittleren Management in Österreich von 30 % im Jahr 2019 auf 34 % im Jahr 2021 erhöht.²

Ab welcher Hierarchieebene sind Karrierehürden für Frauen in Ihrem Unternehmen spürbar?



- Karrierehürden sind zu keiner Zeit spürbar
- Karrierehürden sind erst ab der Top-Führungsebene spürbar (Stichwort "Gläserne Decke")
- Karrierehürden sind bereits ab dem Zeitpunkt der Übernahme von Führungsverantwortung spürbar
- Karrierehürden sind auf allen Ebenen spürbar
- Weiß nicht

1) Arbeiterkammer. 2022. Frauen.Management. Report.2022. Quantensprung Quote.

2) Rechnungshof Österreich. Allgemeine Einkommensberichte aus den Jahren 2019 und 2022.

Doch warum gestalten sich die Karrierewege von Frauen steiniger als die ihrer männlichen Kollegen? Das liegt laut den Befragten insbesondere an Hürden, die Frauen häufiger betreffen. Und diese sind seit Jahren die gleichen: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, konservative Rollenbilder und Stereotype sowie gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung und Ganztageschulen.

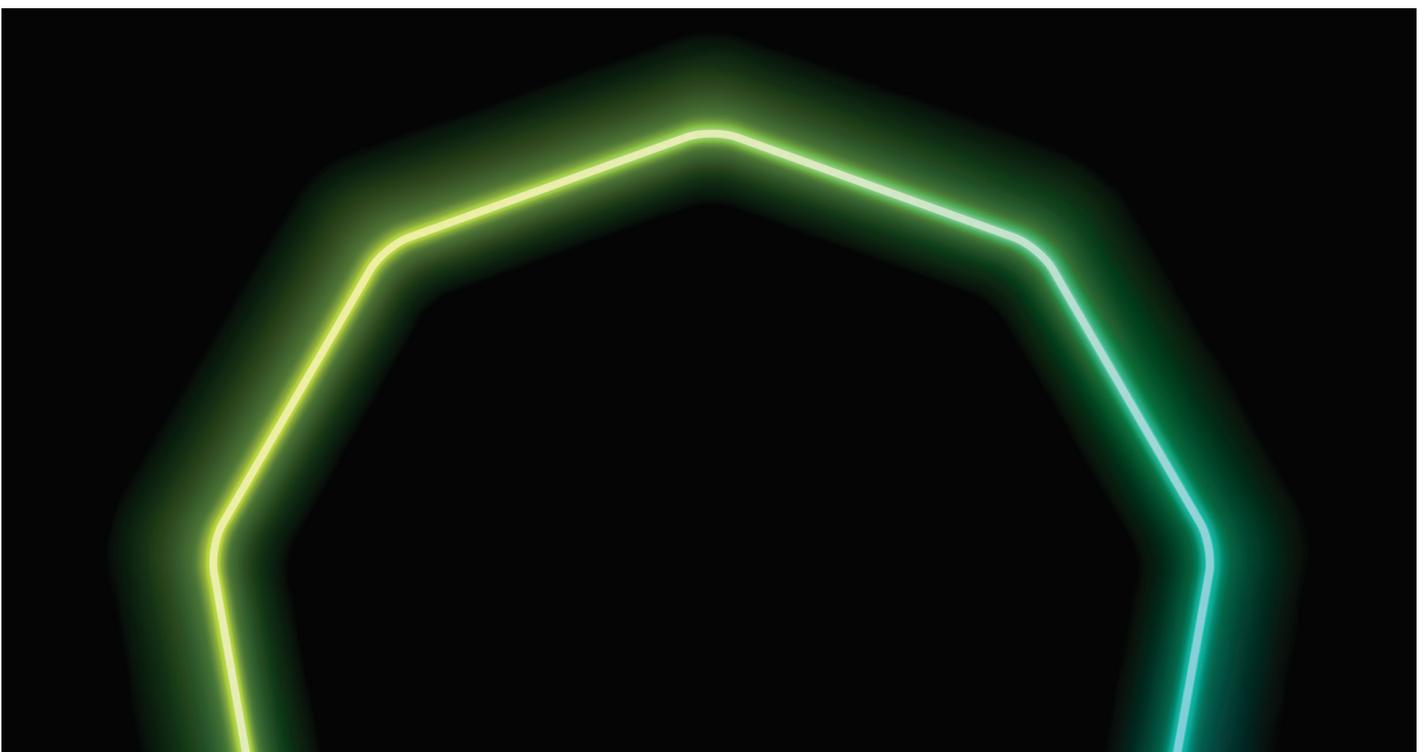
Im Jahresvergleich zeigen sich aber auch Unterschiede. Haben 2019 noch 53 % der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter fehlende Ambitionen und zu geringes Selbstvertrauen der Frauen als zentrales Hemmnis gesehen, sind es 2023 nur noch 40 %.

Unter den Geschlechtern ist man sich ebenfalls uneinig: Während Männer Karrierehemmnisse für Frauen vor allem in den Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit sowie vermeintlich fehlenden Ambitionen und Selbstvertrauen der Frauen sehen, sind es für Frauen eher die Unternehmenskultur und das Verhalten der Führungskraft.

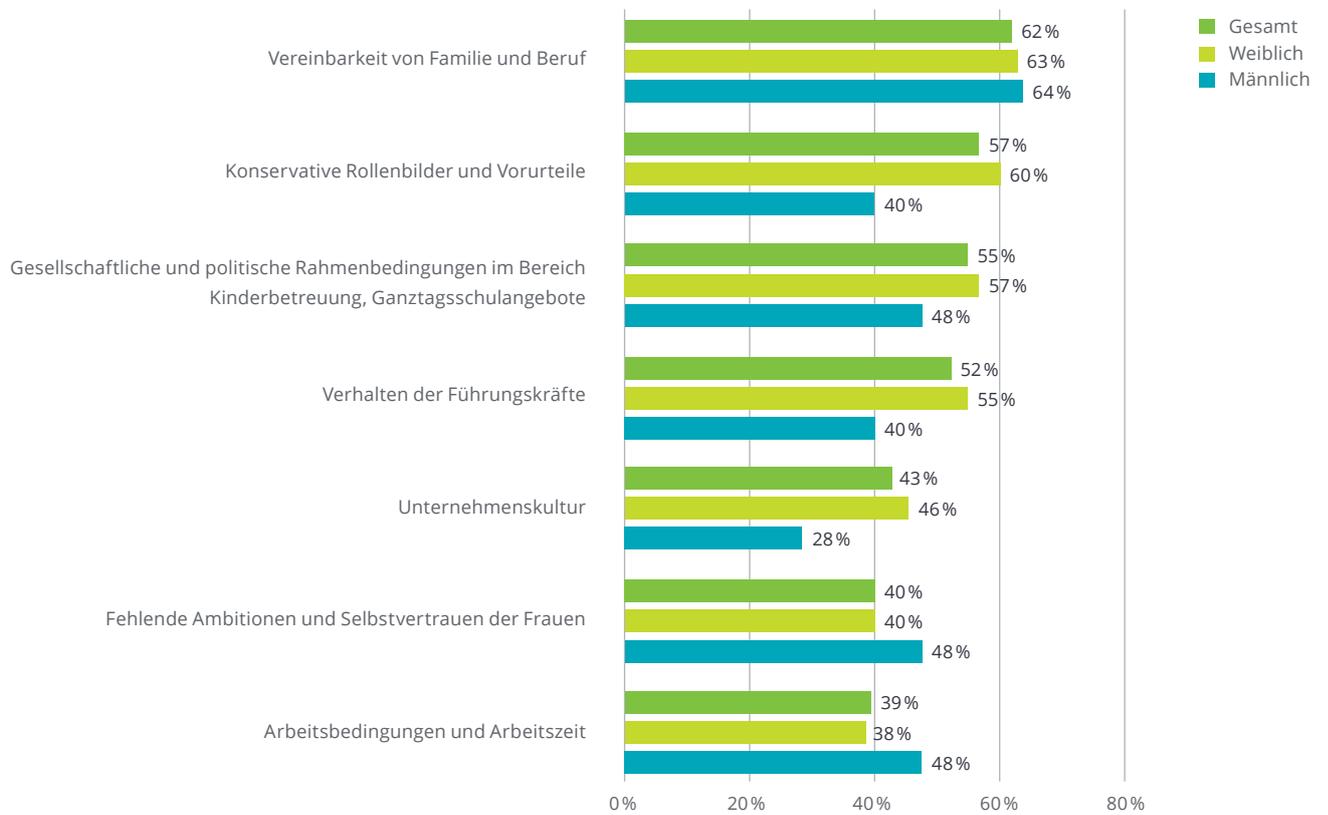
Gleichzeitig zeigt sich aber, dass genau diese Hemmschuhe auf die Unternehmen direkten Einfluss haben, zunehmend ins Bewusstsein der Gesellschaft rücken. So schätzen mittlerweile mehr als die Hälfte der Befragten das Verhalten von Führungskräften als zentralen Faktor bei der Gleichstellung der Geschlechter ein. Aber auch strukturelle Hürden dürfen nicht vergessen werden. Prägen

beispielsweise traditionelle Geschlechterrollen die Werte und Normen einer Unternehmenskultur, sind die Hürden für Frauen – insbesondere in Teilzeit – oft besonders groß und können durch das Verhalten der Führungskraft noch verstärkt werden.

Fest steht: Beim Vorantreiben einer inklusiven Arbeitskultur im Unternehmen kommt Führungskräften eine zentrale Rolle zu. Immerhin haben sie nicht nur auf die betriebsinterne Entwicklung und das Einkommen ihrer Mitarbeitenden Einfluss, sondern sie stellen auch ein Vorbild für diese dar und können so dem Thema Gleichstellung ein Gewicht verleihen.



Was sind aus Ihrer Sicht Karrierehemmnisse für Frauen?



Top-Management bleibt männlich

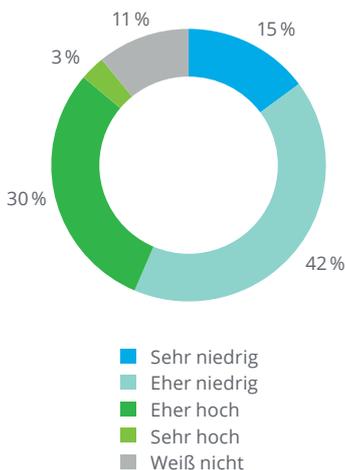
Geht es um die Erhöhung des Frauenanteils im Top-Management, haben heimische Unternehmen noch großen Aufholbedarf. Den Aufwand, mit dem das Vorhaben verfolgt wird, schätzen die Befragten allerdings als gering ein. Lediglich 3 % der weiblichen Unternehmensvertreterinnen haben in den vergangenen drei Jahren hohe Anstrengungen dahingehend erlebt.

Fest steht: Um wichtige Veränderungen zu erzielen, braucht es mehr Engagement. Die Pandemie-Jahre haben aber gezeigt, dass das Commitment bei einigen Unternehmen rückläufig ist. Im Vergleich zu 2019 planen in den kommenden Jahren weniger Betriebe die Anhebung des Frauenanteils in den obersten Führungsebenen: Wollten dies vor vier Jahren noch 44 % weiter vorantreiben, sind es 2023 nur noch 37 %. Und von diesen

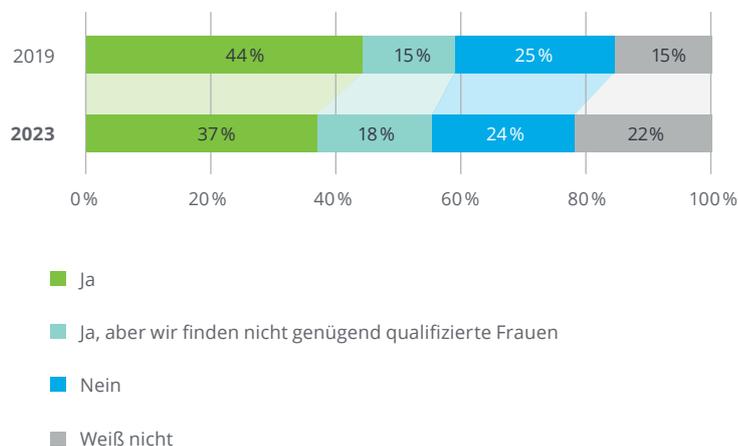
haben bis jetzt lediglich 55 % messbare Ziele eingeführt, um den Fortschritt dieses Vorhabens auch zu beobachten.

Große Unternehmen planen dabei häufiger, den Frauenanteil in den oberen Führungsebenen zu erhöhen (41 %). Kleine und mittlere Unternehmen hingegen haben laut eigenen Angaben häufiger Schwierigkeiten, genügend qualifizierte Frauen zu finden. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Einerseits wünschen sich insbesondere jüngere Generationen einen sicheren Arbeitsplatz und bewerten große Unternehmen hier tendenziell als sicherer. Andererseits haben große Unternehmen mehr Ressourcen, um das Recruiting zu professionalisieren und in Employer-Branding-Aktivitäten zu investieren. Damit erreichen sie insgesamt einen größeren Pool an Bewerberinnen und Bewerbern.

Wie haben Sie den Aufwand der letzten drei Jahre erlebt, um den Anteil an weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen zu erhöhen?



Plant Ihr Unternehmen eine Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungsebenen (Geschäftsführung, 1. und 2. Ebene) in den nächsten Jahren?

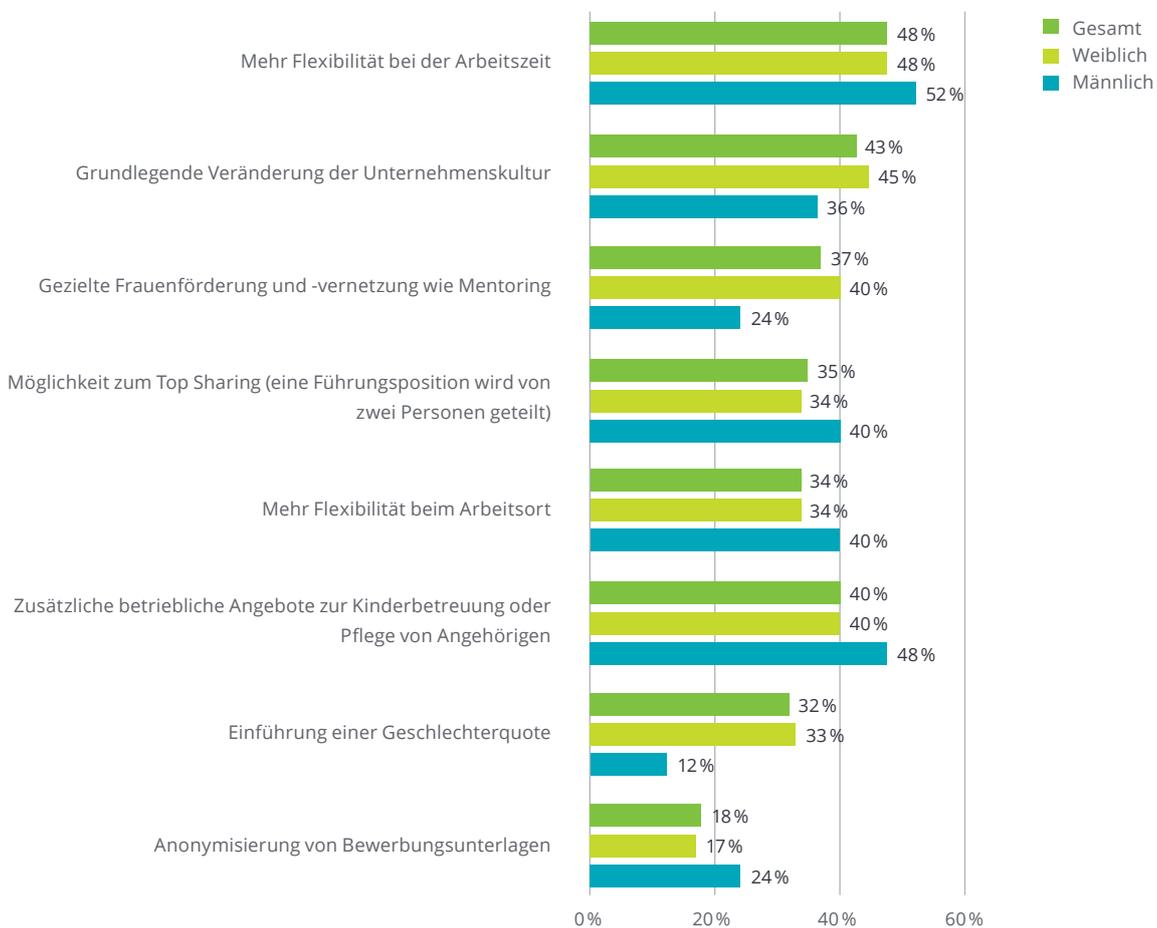




Doch was bräuchte es, um Gleichstellung in den Unternehmen weiter voranzutreiben? Die verpflichtende Geschlechterquote im Gleichstellungsgesetz von Aufsichtsräten und Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden hat den Frauenanteil in den betroffenen Aufsichtsräten deutlich erhöht. Dass die Einführung einer Geschlechterquote im Top-Management zu einem ähnlichen Ergebnis führen könnte, glauben allerdings nur 30 % der Befragten – Frauen (33 %) sind dabei deutlich optimistischer als Männer (12 %). Letztere sind eher der Meinung, dass sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Führungskräften durch mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit (48 %), die Möglichkeit von Top-Sharing³ (40 %) und die Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort (40 %) erreichen lässt. Frauen versprechen sich insbesondere von einer grundlegenden Veränderung der Unternehmenskultur (45 %), gezielter Frauenförderung und -vernetzung sowie spezifischem Mentoring (40 %) Erfolg.

³) Aufteilung einer Managementposition auf zwei Personen

Welche Maßnahmen finden Sie am sinnvollsten, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter Führungskräften zu erreichen?



Gender Pay Gap ist allgegenwärtig

Der Gender Pay Gap in Österreich ist im EU-Vergleich weiterhin hoch: So lag 2020 der Bruttostundenverdienst von Frauen in der EU im Durchschnitt 13 % unter dem von Männern. In Österreich beträgt die Differenz zwischen den Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern hingegen fast 19 %.⁴

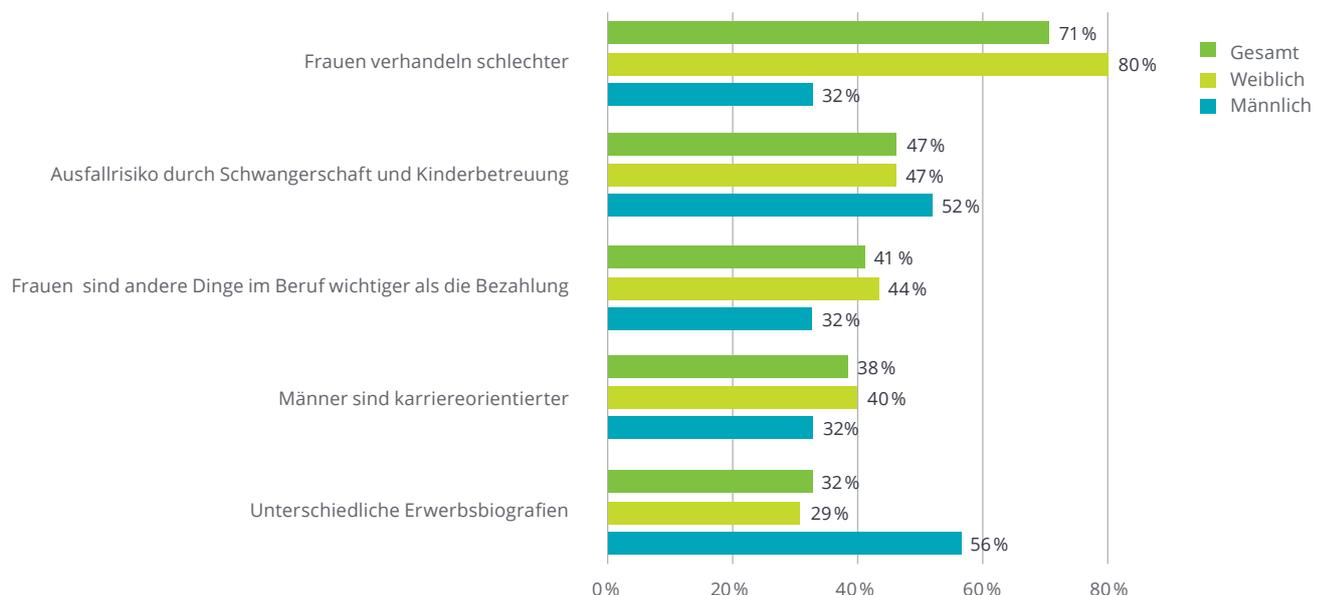
Die Gründe dafür haben sich in den vergangenen Jahren laut den Befragten nur geringfügig verändert: Schlechteres Verhandlungsgeschick der Frauen, das Ausfallrisiko durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung sowie die Annahme, dass Frauen andere Dinge im Beruf wichtiger wären als das Gehalt, gelten nach wie vor als die zentralen Ursachen.

Doch auch hier messen die Geschlechter den einzelnen Faktoren unterschiedliche

Bedeutung bei. Für 56 % der Männer liegt die Ungleichbezahlung bei derselben Tätigkeit an den unterschiedlichen Erwerbsbiografien. Diese Ansicht teilen hingegen nur 29 % der Frauen. Umgekehrt verhält es sich beim Verhandlungsgeschick: 80 % der Frauen geben dies als zentralen Grund an, aber nur 32 % der Männer. Die Ergebnisse verdeutlichen: Für Männer stehen heute mehr denn je faktische Unterschiede in Karriereverläufen im Vordergrund. Frauen hingegen haben das Gefühl, dass der Prozess der Gehaltsverhandlung zu ihren Ungunsten verläuft.

In einem professionellen und strukturierten Gehaltsmanagementprozess sollten allerdings Verhandlungen um Gehaltserhöhungen nicht mehr im Fokus stehen.

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



4) Eurostat. 2022. Gender pay gap in the EU down to 13 %.

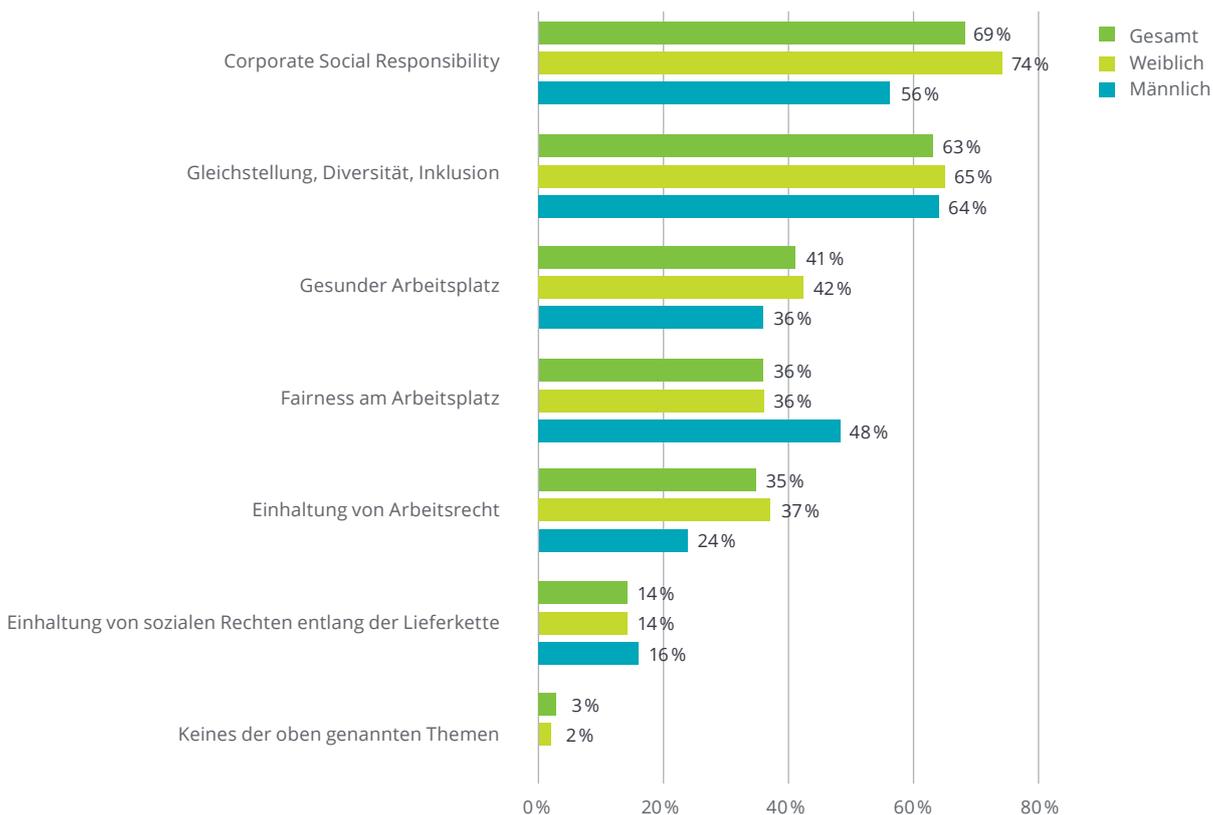
Soziale Nachhaltigkeit und Gleichstellung gemeinsam denken

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit spielen eine wichtige Rolle bei der Erreichung nachhaltiger Entwicklung. Daher ist es auf gesellschaftlicher Ebene wichtig, dass diese Themen auch in der Praxis Hand in Hand gehen. Doch ist das in den Unternehmen bereits der Fall?

Mit sozialer Nachhaltigkeit verbinden die meisten Befragten vordergründig die Verantwortung des eigenen Unternehmens für die Gesellschaft (69 %), dicht gefolgt von Gleichstellung, Diversität und Inklusion (63 %). Das bedeutet, dass in vielen

Betrieben dem Thema Gleichstellung eine bedeutende Rolle im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit zukommt. Im Gegensatz dazu wird die Einhaltung von Arbeitsrecht (35 %) und sozialer Rechte entlang der Lieferkette (14 %) noch kaum mit dem Begriff der sozialen Nachhaltigkeit assoziiert. Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass Frauen mit sozialer Nachhaltigkeit am stärksten gesellschaftliche Unternehmensverantwortung verbinden, Männer assoziieren damit vor allem die Themen Gleichstellung und Inklusion.

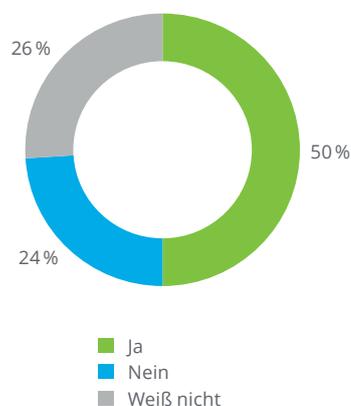
Was bedeutet soziale Nachhaltigkeit für Ihr Unternehmen?



Obwohl 63 % der befragten Unternehmen soziale Nachhaltigkeit mit Gleichstellung assoziieren, bearbeitet fast die Hälfte der Unternehmen die Themen Nachhaltigkeit und Gleichstellung sowohl inhaltlich (46 %) als auch personell (49 %) getrennt voneinander. Das gilt insbesondere für große Unternehmen. In kleinen und mittelständischen Unternehmen werden die beiden Themen überdurchschnittlich oft von derselben Person beziehungsweise demselben Team betreut. Gleichzeitig gibt allerdings jeder zweite kleine Betrieb an, dass es keine spezifischen Zuständigkeiten für die Bearbeitung beider Themen gibt. Diese Punkte deuten auf grundsätzliche Ressourcenunterschiede je nach Betriebsgröße hin.

Auf der positiven Seite lässt sich vermelden, dass 35 % der Betriebe die Themen Nachhaltigkeit und Diversität bzw. Gleichstellung bereits inhaltlich miteinander verknüpfen und bereits jedes zweite Unternehmen diese Verknüpfung grundsätzlich als sinnvoll erachtet. Das deutet darauf hin, dass noch weitere Betriebe nachziehen werden und die Themenkomplexe künftig stärker gemeinsam bearbeiten wollen – ein weiterer Schritt, um Gleichstellung in Unternehmen als eines der Ziele für eine nachhaltige Unternehmensführung umzusetzen.

Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, dass die Themen Nachhaltigkeit und Diversität bzw. Gleichstellung in Ihrem Unternehmen inhaltlich miteinander verknüpft werden?

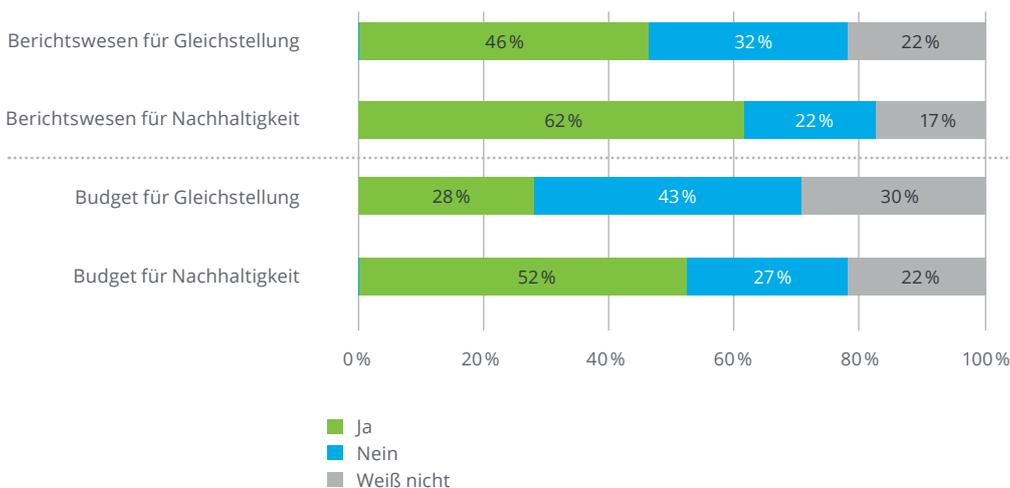


Um Nachhaltigkeit im Unternehmen erfolgreich voranzutreiben, ist neben den personellen Ressourcen vor allem ein entsprechendes Budget das Um und Auf. Laut Umfrage verfügen 52 % der Unternehmen über ein solches. Ein eigenes Budget zur erfolgreichen Entwicklung von Diversität und Gleichstellung haben hingegen nur 28 %. Ähnlich sieht es in Sachen Berichtswesen aus: 67 % der Betriebe besitzen ein solches, um die Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit festzuhalten. Aber lediglich 46 % haben ein Berichtswesen für Diversität und Gleichstellung implementiert. Auch hier spielt die Unternehmensgröße eine

zentrale Rolle: Die befragten kleineren Unternehmen haben in den wenigsten Fällen ein extra Budget oder ein eigenes Berichtswesen für diese Bereiche.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit die Regulatorik einen wichtigen Anstoß für die aktive Bearbeitung des Themas in Unternehmen gibt. Auch im verknüpften Bereich von Gleichstellung und Diversität hat die zukünftige Stärkung der rechtlichen Verpflichtungen großes Potenzial, eine Initialzündung für positive Weiterentwicklungen in den Betrieben zu sein.

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Budget bzw. ein Berichtswesen für Gleichstellung oder Nachhaltigkeit?



Handlungsempfehlungen

Chancen bewusst nutzen

Aktuell zeigt sich beim Frauenanteil im mittleren Management bereits eine positive Entwicklung. Diese sollte nun auch auf das Top-Management übertragen werden. Die Pensionierungswelle der Baby-Boomer-Generation ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Chance, da mit ihr viele Führungspositionen frei werden. Es zahlt sich aus, hier möglichst früh bewusst an einem Geschlechtermix zu arbeiten, um Diversität auch auf oberster Ebene zu schaffen.

Gleichstellung strategisch verankern

Die Gleichstellung der Geschlechter bricht die bisher breit gelebte Homogenität in den Unternehmen auf, fördert die Toleranz und führt letztendlich zu einer breiteren Diversität am Arbeitsplatz. Eine punktuelle, unstrukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema ist dabei aber nur ein Tropfen auf dem heißen Stein. Wer mehr Geschlechtergleichstellung erreichen will, muss den betriebswirtschaftlichen Nutzen für sich erkennen und das Thema in die Unternehmensstrategie integrieren. Dazu zählt auch das Ableiten von konkreten, ambitionierten, aber realistischen Zielen.

Ziele messbar machen

Wer sich Ziele setzt, sollte den Fortschritt auch mit messbaren Indikatoren regelmäßig prüfen. Dafür braucht es eine saubere und möglichst breite Datenlage. Der Fortschritt kann mit unterschiedlichsten Items gemessen werden: Das Geschlechterverhältnis in Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen, der Gender Pay Gap in diesen oder die Inanspruchnahme von Karenzzeiten oder Teilzeitbeschäftigung durch alle Geschlechter sind nur einige Beispiele.

Gehaltsfindungsprozesse nachvollziehbar gestalten

Die Einführung eines strukturierten und transparenten Gehaltsmanagementprozesses ist in Sachen Gleichstellung für Unternehmen unabdingbar. Das setzt zunächst voraus, dass der Prozess der Gehaltsfindung allen im Unternehmen bekannt ist und alle diesen im selben Abstand durchlaufen. Hilfreich können hier transparente Gehaltsbänder sein. Als Grundlage für Gehaltsentscheidungen sollten außerdem stets einheitliche und nachvollziehbare Kriterien gelten, wie die individuelle Leistung, der Vergleich mit dem Team, die Lage im Gehaltsband, die Gehaltshistorie oder der Ausgleich bestehender Ungleichbezahlung.

Das große Ganze sehen

Diversität und Inklusion sind integrale Bestandteile der sozialen Nachhaltigkeit in Unternehmen. Dabei geht es nicht um einen Konkurrenzkampf über betriebliche Ressourcen zwischen den beiden Themen, vielmehr führen die Verknüpfung in der Bearbeitung und gegenseitige Bestärkung in der Umsetzung zum Erfolg.

Die Extrameile gehen

Gesetzliche Regulierungen treiben die aktive Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung in Unternehmen voran. Betriebe, die sich frühzeitig und ernsthaft damit auseinandersetzen, erleben auf lange Sicht nicht nur weniger Zeitdruck, sondern schaffen sich durch die Übererfüllung bereits bestehender gesetzlicher Vorgaben einen zentralen Wettbewerbsvorteil. Darunter fallen etwa Maßnahmen wie die differenziertere Erstellung von Einkommensberichten, ein hohes Maß an Transparenz oder ambitioniertere, unternehmensinterne Zielsetzungen für die ausgewogene Vertretung aller Geschlechter in allen Führungsebenen.

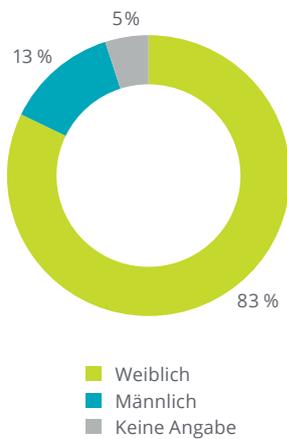
Methode und Sample

Für die diesjährige quantitative Online-Umfrage zum Weltfrauentag hat Deloitte Österreich im Februar 2023 österreichweit insgesamt 200 Personen nach ihrer Einschätzung zur Gleichstellung der Geschlechter in heimischen Unternehmen befragt. Wie in den Jahren zuvor haben an der Befragung überwiegend Frauen teilgenommen. Gleichzeitig besteht ein Gefälle bei der Funktion: 84 % der teilnehmenden Männer bekleiden

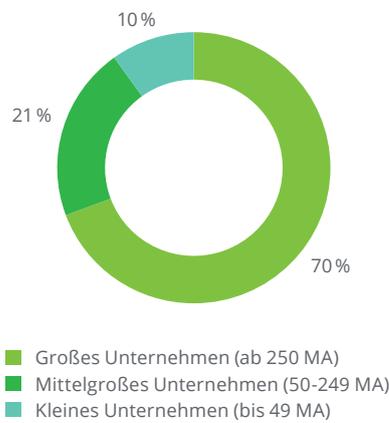
Entscheidungs- bzw. Führungspositionen, während unter den teilnehmenden Frauen nur 63 % eine Führungsposition innehaben.

Hinweis: Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

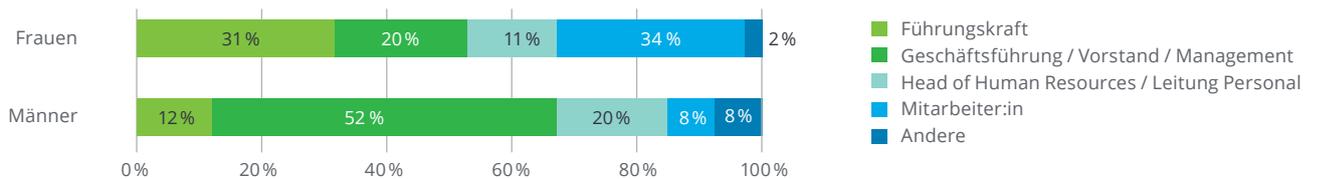
Geschlecht



Unternehmensgröße



Position



Kontakt



Gundi Wentner

Partnerin

+43 1 537 00-2500
gwentner@deloitte.at



Elisa Aichinger

Partnerin

+43 1 537 00-2531
eaichinger@deloitte.at



Elisabeth Hornberger

Senior Consultant

+43 1 537 00-2685
ehornberger@deloitte.at

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. "Making an impact that matters" – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.