



Empirische Einblicke: Chancen und Herausforderungen der Gleichstellung im Tourismussektor in der Region Innsbruck

Auftaktveranstaltung, 12. Mai 2025

Antonia Krug

ÖSB Social Innovation



1

Zielsetzung und Methode

2

Problemfelder und Lösungsansätze

- Image der Branche und Betriebskultur
- Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle
- Gehaltstransparenz und -entwicklung
- Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg

3

Fazit für Aktivitäten



1

Zielsetzung und Methode



Zielsetzung

- Relevante Problemfelder, mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen und damit der Geschlechtergleichstellung im regionalen und branchenspezifischen Kontext aufzeigen
- Grundlage für die Schwerpunktsetzung der zukünftigen Equal-Pay-Aktivitäten in der Region zu liefern



Positiver Befund



Befund, an dessen Verbesserung noch gearbeitet werden sollte



Nennenswerte Unterschiede in Subgruppen



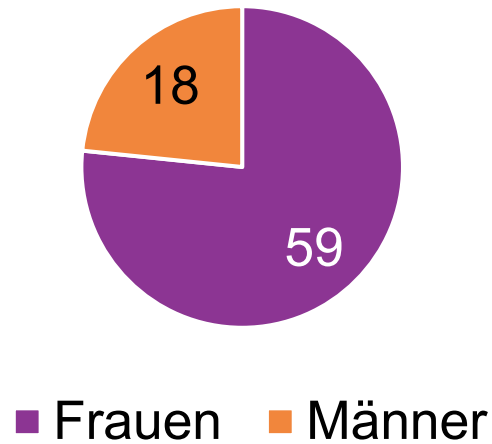
Methode

Ebene	Methode	Umsetzung
Makroebene	Sekundärdatenanalyse	Analyse von Einkommensdaten der Lohnsteuerstatistik der Statistik Austria (2022) aller Beschäftigten nach ÖNACE-Branchen und Regionen
Mesoebene	Management- und Beschäftigtenbefragung	Zweistufige Online-Erhebung (differenziert für Personen mit und ohne Personalverantwortung) aus den Betrieben der Branche und Region. (Erhebungszeitraum Jänner-März 2025)
Mikroebene	Netzwerkpartner:innen-Interviews	Leitfadengestützte qualitative Interviews mit Expert:innen aus der (Februar 2025)
	Fokusgruppen	Fokusgruppen mit betroffenen Individuen und Multiplikator:innen (Februar/März 2025)



Wer hat bei der Management- und Beschäftigtenbefragung mitgemacht?

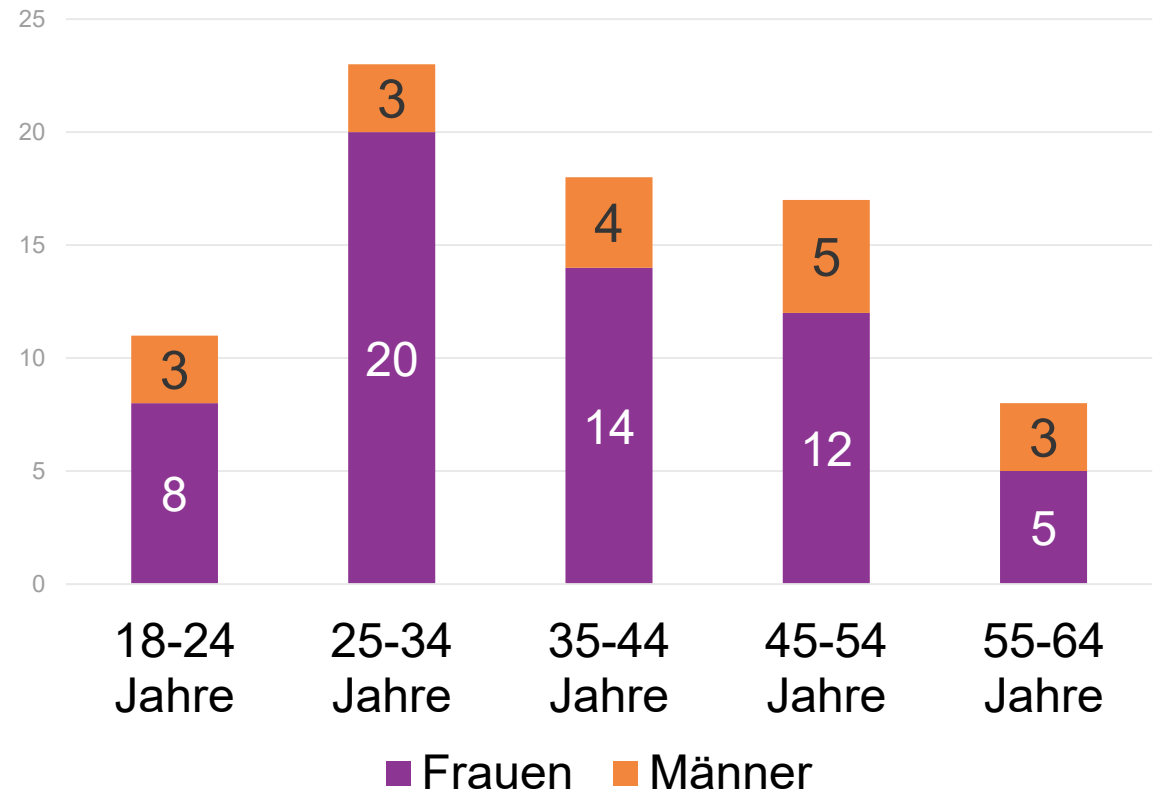
Anzahl Befragte nach Geschlecht



➡ 35 % haben Personalverantwortung

➡ 42 % arbeiten in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten

Anzahl Befragte nach Alter und Geschlecht





Wer hat bei Interviews und Fokusgruppe mitgemacht?

Ziel: Abdeckung der individuellen Perspektive der Beschäftigten, Unternehmer:innen und anderer Stakeholder auf das Thema Equal Pay

Teilnehmer:innen:

- 3 Beschäftigte mit Managementfunktion
- 5 Branchenvertreter:innen
- 3 Vertreter:innen der Sozialpartner (Landwirtschaftskammer Tirol, Wifo Tirol)





2

Problemfelder und Lösungsansätze



Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Image der Branche
und Betriebskultur**



**Gehaltstransparenz
und -entwicklung**



**Sorgearbeit und
Arbeitszeitmodelle**



**Stellenbesetzung,
Weiterentwicklung
und Aufstieg**





Image der Branche und Betriebskultur

Image der Branche und Betriebskultur

- Wenig transparente Rahmenbedingungen
- Fehlende strukturelle Unterstützung
- Generationenbedingte Barrieren im kulturellen Wandel
- Männlich dominierte Führungskulturen



Gehaltstransparenz und -entwicklung



Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle



Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg



Image der Branche und Betriebskultur

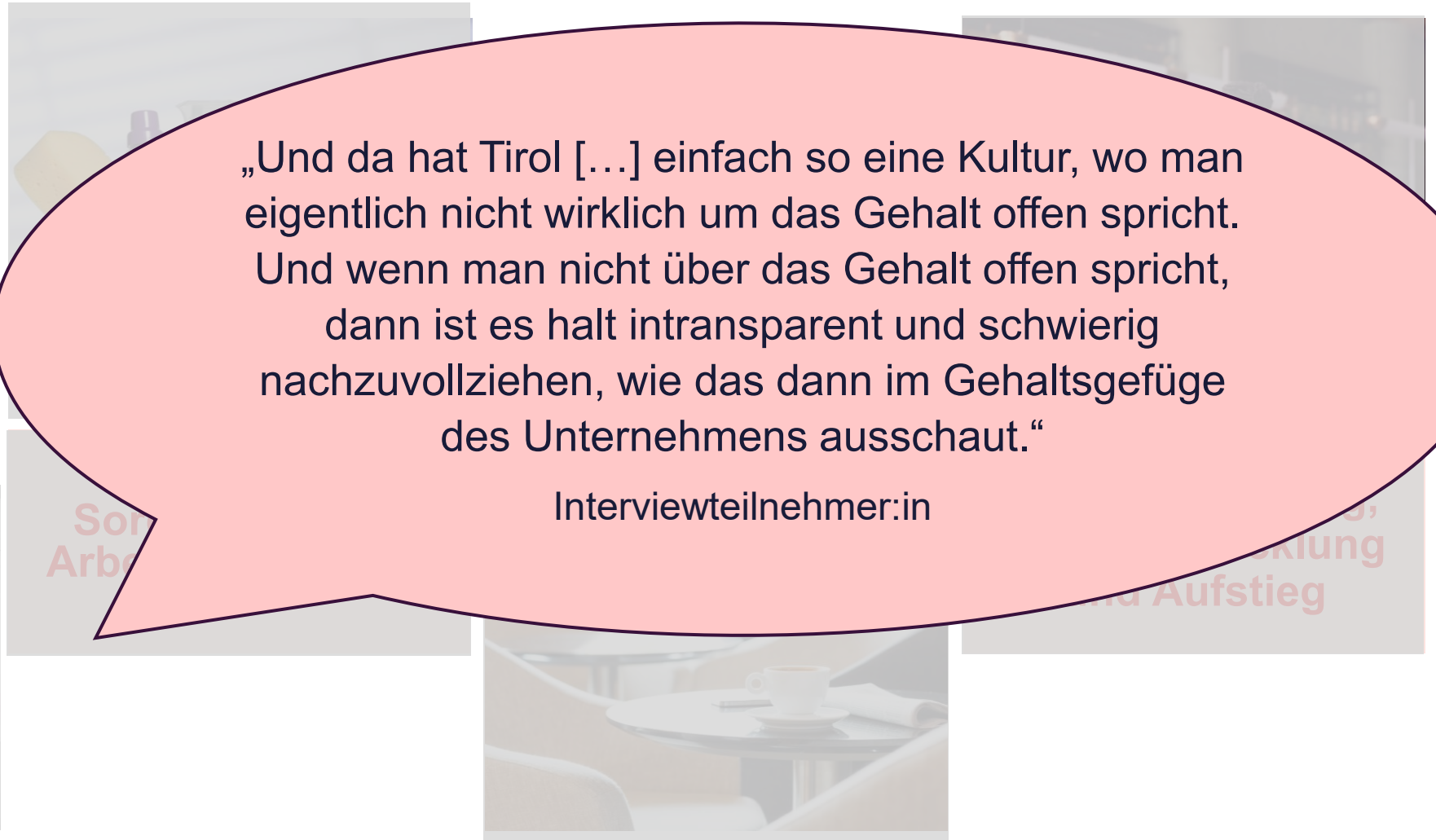
Image der Branche und Betriebskultur

- Wenig transparente Rahmenbedingungen
- Fehlende strukturelle Unterstützung
- Generationenbedingte Barrieren im kulturellen Wandel
- Männlich dominierte Führungskulturen



„Und da hat Tirol [...] einfach so eine Kultur, wo man eigentlich nicht wirklich um das Gehalt offen spricht. Und wenn man nicht über das Gehalt offen spricht, dann ist es halt intransparent und schwierig nachzuvollziehen, wie das dann im Gehaltsgefüge des Unternehmens ausschaut.“

Interviewteilnehmer:in





Gleichstellung in der Betriebskultur

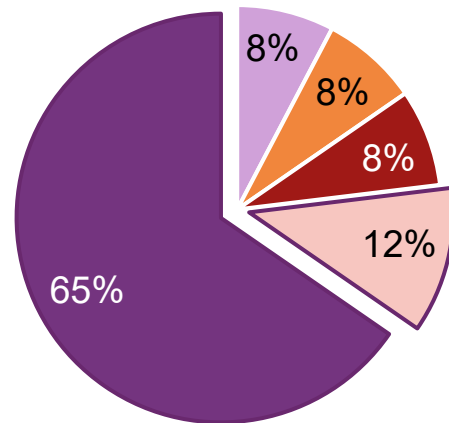


84 % geben an, dass sie von ihren Vorgesetzten gleich wie Personen des anderen Geschlechts behandelt werden.



62 % geben an, dass sie wissen an wen sie sich wenden können, wenn sie belästigt oder diskriminiert werden.

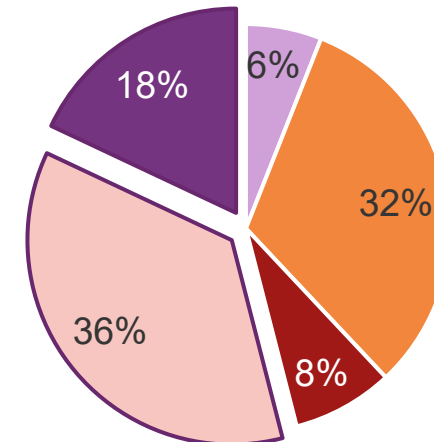
77 % der Befragten **MIT**
Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



54 % der Befragten **OHNE**
Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



Kommunikation und Verankerung



81 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass **innerhalb** des Unternehmens kommuniziert wird, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.



70 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass nach **außen** kommuniziert wird, dass im Unternehmen alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.



27 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen **schriftlich** formuliert, wie geschlechtergerechte Rahmenbedingungen erreicht und erhalten werden können.



16 % Zustimmungsrage und höchste Ablehnungsrage (72 %) unter Kleinstunternehmen und Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten;
50 % Zustimmungsrage in mittleren Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten



Lösungsansätze

Image der Branche und Betriebskultur



Gehaltstransparenz und -entwicklung



Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle



Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg



- Vernetzung und Sichtbarkeit gelungener Praxisbeispiele
- Sensibilisierung von Führungskräften
- Verankerung von Gleichbehandlung
- Wirtschaftliche Argumente für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit hervorheben



Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

Image der Branche
und Betriebskultur

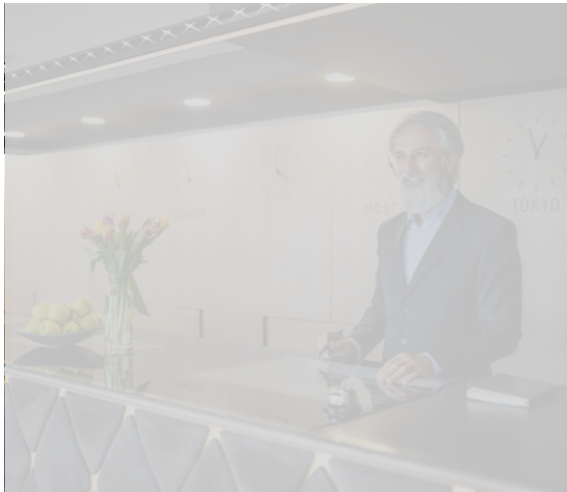
- Ungleiche Verteilung und Anerkennung von Care-Arbeit und Karenz
- Unzureichende Kinderbetreuung
- Fehlende flexible Arbeitszeitmodelle
- Teilzeitarbeit als Hemmschuh für Gleichstellung und Karriereentwicklung



Gehaltstransparenz
und -entwicklung



**Sorgearbeit und
Arbeitszeitmodelle**



Stellenbesetzung,
Weiterentwicklung
und Aufstieg





Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

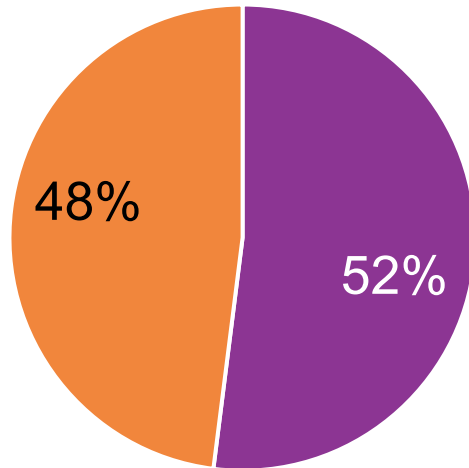
„Und wenn sie dann wieder ganztags zurückkommen, dann ist der gleiche Mann, ihr Kollege, der hat sich in der gleichen Zeit beworben, um zwei andere Jobs, hat einen Karrieresprung gemacht, hat eine Zusatzausbildung gemacht und dann Zusatzgehalt bekommen [...]. Und dann hat man später die Situation, dass die gleichen zwei Personen in diesen zehn Jahren, dass der Mann im Stundensatz plötzlich ganz woanders steht, als die Frau. [...] Sie ist immer noch Spezialistin, [...] sie machen den gleichen Job im Büro und er hat plötzlich ein Drittel mehr Gehalt.“

Interviewteilnehmer:in



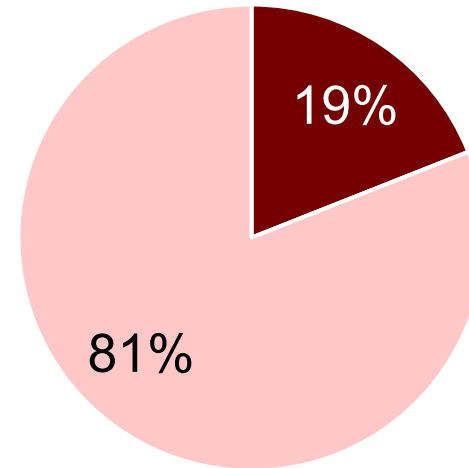
Die Beschäftigten in der Tourismusbranche in der Region Innsbruck

Anteil Frauen und Männer an allen **Beschäftigten** in %



■ Frauen ■ Männer

Anteil Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte an allen **Beschäftigten** in %



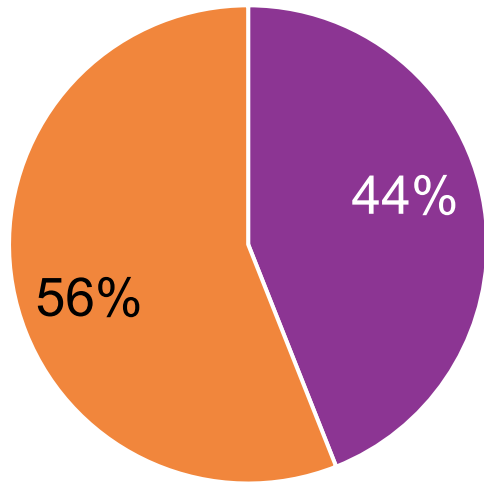
■ Vollzeit ■ Teilzeit

* „Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung“ bezieht sich auf die gesamte Beschäftigungsdauer im Jahr. Als vollzeitbeschäftigt gilt demnach eine Person, wenn sie an der überwiegenden Anzahl der Tage eines Jahres Vollzeit arbeitet.



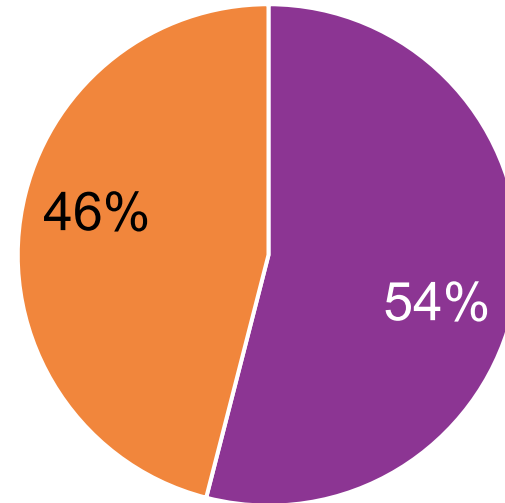
Die Beschäftigten in der Tourismusbranche in der Region Innsbruck

Anteil Frauen und Männer an allen
Vollzeitbeschäftigten in %



■ Frauen ■ Männer

Anteil Frauen und Männer an allen
Teilzeitbeschäftigten in %

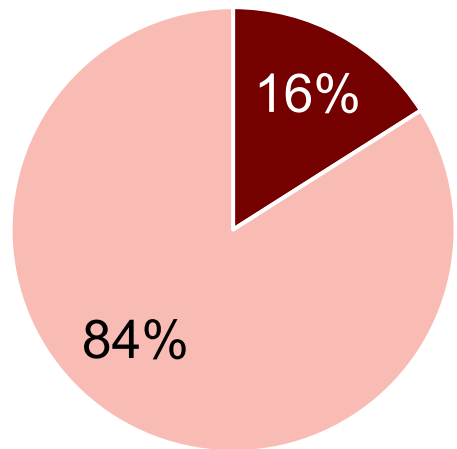


■ Frauen ■ Männer



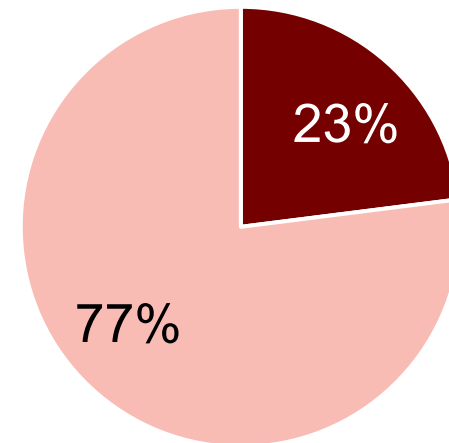
Die Beschäftigten in der Tourismusbranche in der Region Innsbruck

Anteil Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit an allen **Frauen** in %



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Anteil Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit an allen **Männern** in %



■ Vollzeit ■ Teilzeit



Vereinbarkeit und unbezahlte Sorgearbeit



92 % der Befragten geben an, dass sie ihre Betreuungsaufgaben gut mit anderen Lebensbereichen (z. B. Beruf, Freizeit) in Einklang bringen können.



Frauen geben im Durchschnitt an, deutlich mehr Anteil an Kinderbetreuung und Hausarbeit zu leisten als Männer.

Weibliche Befragte übernehmen
75 % der Kinderbetreuung und
75 % der Hausarbeit



Männliche Befragte übernehmen
35 % der Kinderbetreuung und
48 % der Hausarbeit

25 % würden gerne mehr arbeiten, wenn sie weniger Zeit für Haushalt, Kinderbetreuung oder Pflege von Familienmitgliedern aufwenden müssten.

32 % der weiblichen Befragten



0 % der männlichen Befragten

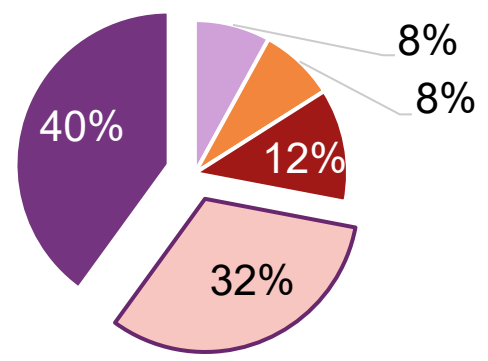


Karenzabwicklung



50 % der Befragten sagen, dass mit Mitarbeiter:innen Kontakt gehalten wird, wenn diese in Karenz gehen.

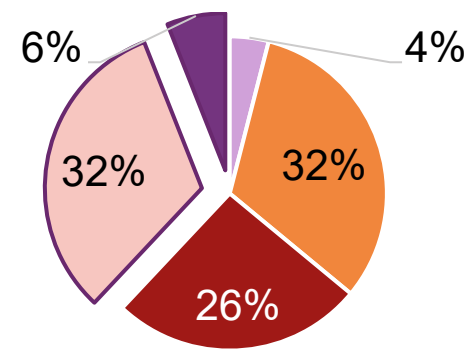
72 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



38 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



25 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung sagen, dass im eigenen Unternehmen Mitarbeiter:innen aktiv ermutigt werden, den „Papamonat“ oder die Väterkarenz in Anspruch zu nehmen.



Vereinbarkeit: Mobilität

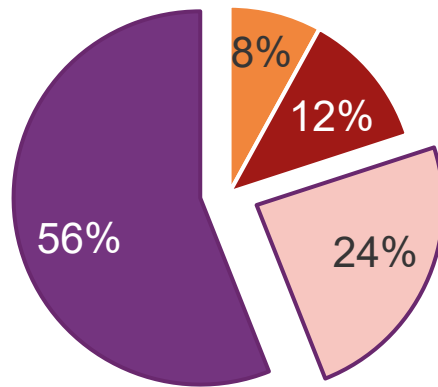


Passung des Angebots an öffentlichen Verkehrsmitteln zu den eigenen Bedürfnissen und Anforderungen der Arbeit

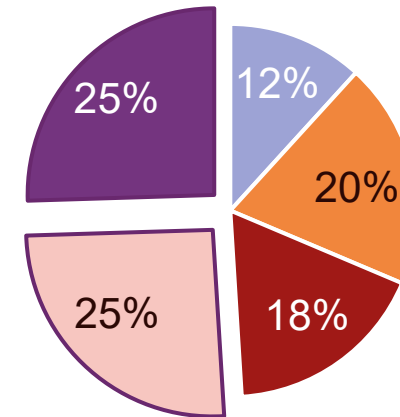
80 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung stimmen dem zu



51 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung stimmen dem zu



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



Vereinbarkeit: Arbeitszeit und Flexibilität



63 % der Mitarbeiter:innen können den Zeitpunkt ihrer Pause frei wählen.

75 % können ihre Arbeitszeit ausreichend im Voraus planen.

98 % sagen, dass ihre Bedürfnisse als Mitarbeiter:innen bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden.

Anteil der Befragten mit folgenden Angeboten in ihrem Unternehmen



65 % flexible Arbeitszeiten

34 % flexible Arbeitsorte (z. B. Homeoffice)

26 % Sonderurlaub und Freistellung



25 % steht keines der insgesamt 10 zur Auswahl stehenden Angebote zur Verfügung



Vereinbarkeit: Arbeitszeit und Flexibilität

Möglichkeit zur Reduzierung oder Erhöhung der Mitarbeiter:innen-Arbeitszeit

80 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung

76 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung

Wünsche der Befragten

- „Zuschüsse für Kinderbetreuung - sodass ggf. auf private Einrichtungen ausgewichen werden kann“
- „Homeoffice, 4-Tages-Woche“
- „betriebliche Kinderbetreuung“
- „Kinderbetreuungsangebote, Öffi Ticket Zuschuss, mehr Homeoffice Möglichkeiten“

- „Mehr Möglichkeit zum Dienste tauschen“
- „Mehr Planbarkeit bei Diensten“
- „Weniger Einspringen“
- „Dass Mitarbeiter:innen anderer Abteilungen auch die Möglichkeit bekommen würden im HO zu arbeiten bzw. flexiblere Arbeitszeiten zu haben. Möglich wäre es, es mangelt aber an Interesse und Vertrauen.“
- „Überlegen, ob sich vielleicht ein betriebsinterner Kindergarten rentiert“



Lösungsansätze

Image der Branche und Betriebskultur



- Ermutigung & Anerkennung der Übernahme von Carearbeit durch Männer
- Bessere Karenzabwicklung
- Betriebliches und überbetriebliches Kinderbetreuungsangebot erhöhen
- Flexible Arbeitsmodelle ausbauen

Gehaltstransparenz und -entwicklung



- Vernetzung und Sichtbarkeit gelungener Praxisbeispiele
- Sensibilisierung von Führungskräften
- Wirtschaftliche Argumente für Geschlechtergerechtigkeit voranstellen

Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle



Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg



Lösungsansätze

Image der Branche und Betriebskultur

- Vernetzung und Sichtbarkeit gelungener Praxisbeispiele
- Sensibilisierung von Führungskräften
- Wirtschaftliche Argumente für Geschlechtergerechtigkeit voranstellen



- Ermutigung & Anerkennung der Übernahme von Carearbeit durch Männer
- Bessere Karenzabwicklung
- Betriebliches und überbetriebliches Kinderbetreuungsangebot erhöhen
- Flexible Arbeitsmodelle ausbauen

Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

„Ich glaube, wichtig wäre nur, dass man den Frauen oder Männern, die trotz Care Arbeit gerne arbeiten gehen möchten oder mehr arbeiten gehen möchten, dass man da die Möglichkeiten schafft. [...] Vielfach fehlen einfach die Möglichkeiten.“

Fokusgruppenteilnehmer:in



Gehaltstransparenz und -entwicklung

Image der Branche und Betriebskultur



- Ermutigung & Anerkennung der Übernahme von Carearbeit durch Männer
- Bessere Karenzabwicklung
- Betriebliches und überbetriebliches Kinderbetreuungsangebot erhöhen
- Flexible Arbeitsmodelle ausbauen

Gehaltstransparenz und -entwicklung



- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

- Mangelnde Gehalts-transparenz und individuelle Vergabeschemata
- Unterschiede in der Verhandlungskultur
- Lücken im Wissen über Rechte
- Zu starke Orientierung an formalen Qualifikationen

Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg



Gehaltstransparenz und -entwicklung

„Männer sind doch bissel selbstbewusster, glaub ich. Ich habe das als Frau selber für mich auch gemerkt, wie ich noch ganz jung war, ich habe ja mit 22 Jahren mit meinem Mann den Betrieb schon übernommen und am Anfang habe ich mich eigentlich gar nicht so getraut für meine Leistung das was sie wert ist zu verlangen, weil ich habe ja selber den Preis gemacht [...]. Jetzt wäre ich selbstbewusster, aber am Anfang habe ich mich das nicht getraut.“

Interviewteilnehmer:in

Gehaltstransparenz und -entwicklung

- Mangelnde Gehaltstransparenz und individuelle Vergabeschemata
- Unterschiede in der Verhandlungskultur
- Lücken im Wissen über Rechte
- Zu starke Orientierung an formalen Qualifikationen



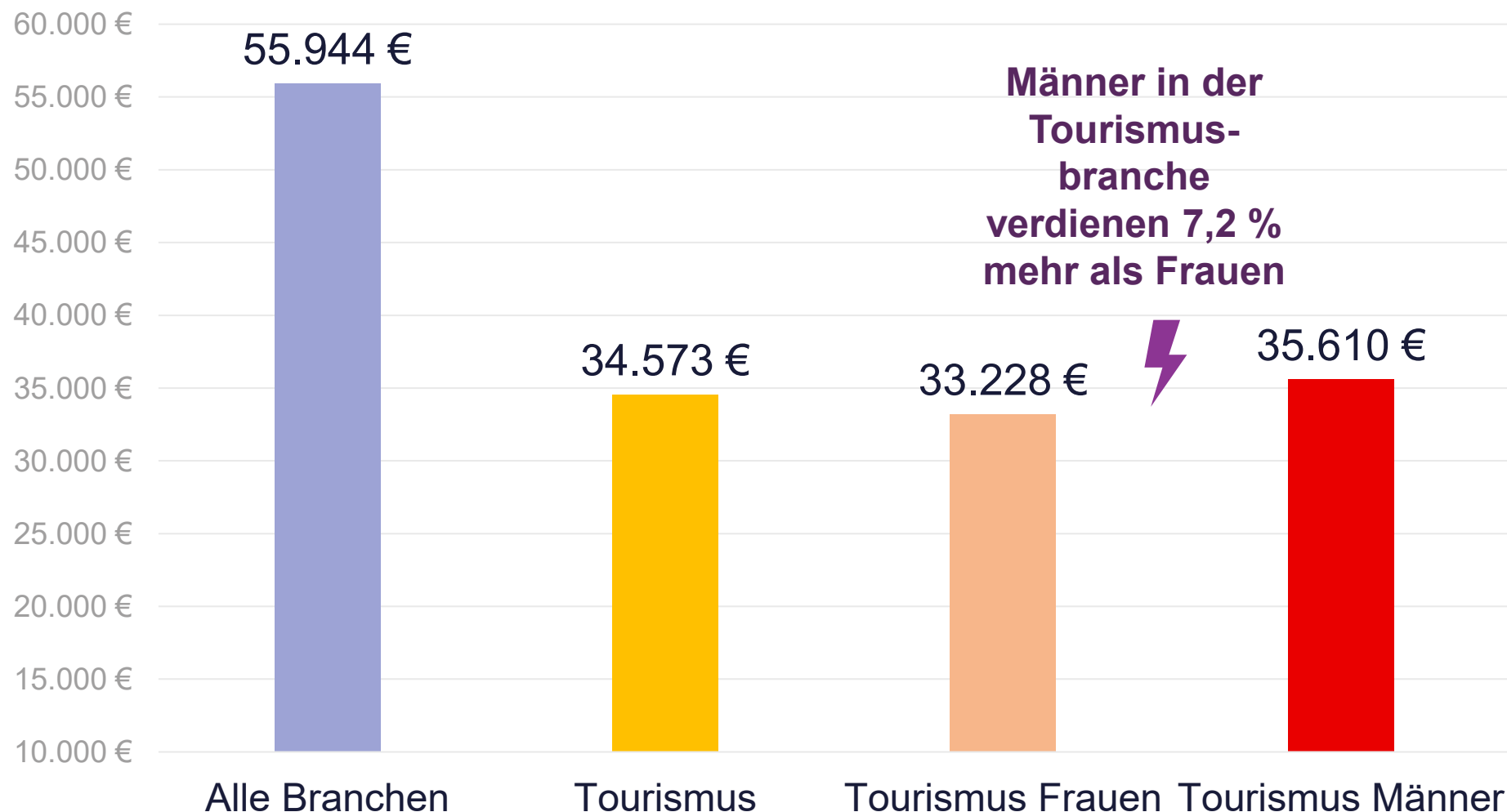
Stellenbesetzung,
Weiterentwicklung
und Aufstieg





Durchschnittsbruttogehälter in der Region

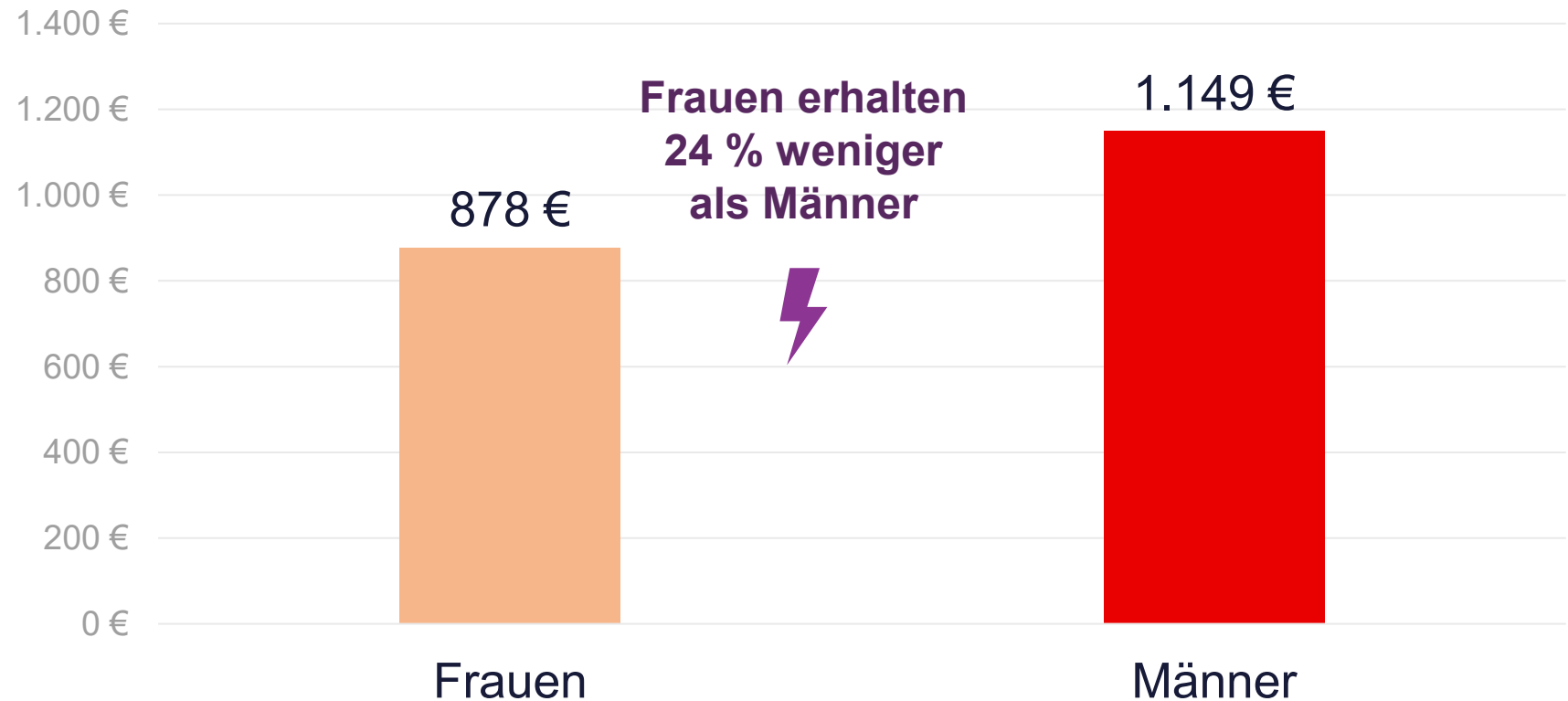
**Jährliche
Bruttobezüge** der
Arbeitnehmer:
innen bei **Vollzeit**
in der **Region
Innsbruck**





Durchschnittliche steuerfreie Bezüge

Jährliche steuerfreie Bezüge
gem. § 68 EStG* der
Arbeitnehmer:innen
bei **Vollzeit** im
Tourismus in der
Region Innsbruck

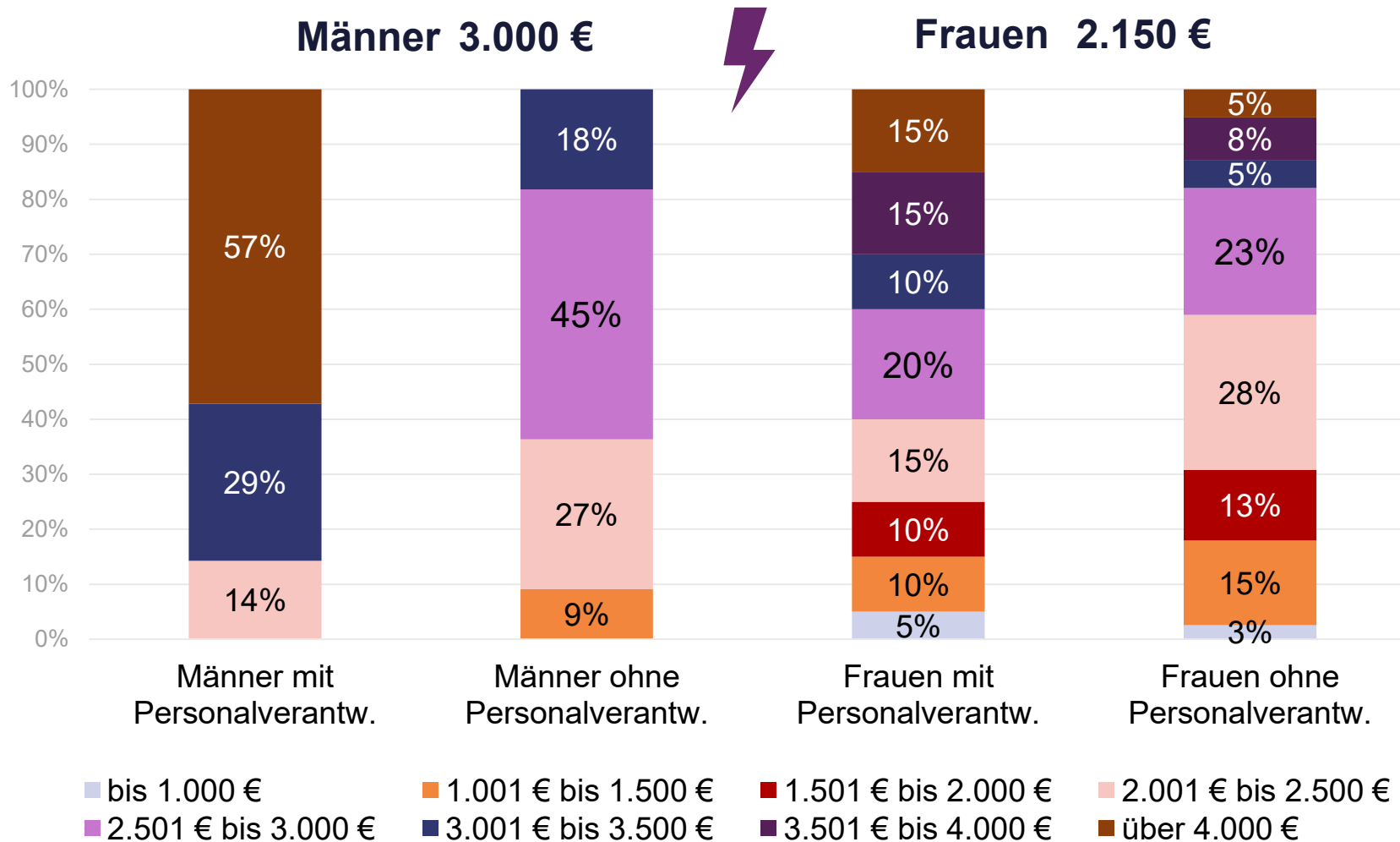


*Zulagen und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und Überstunden



Gehaltsgruppen im Sample

Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen der Befragten:



⚡
Einkommensstruktur ist bei **Frauen** deutlich **heterogener** als bei Männern

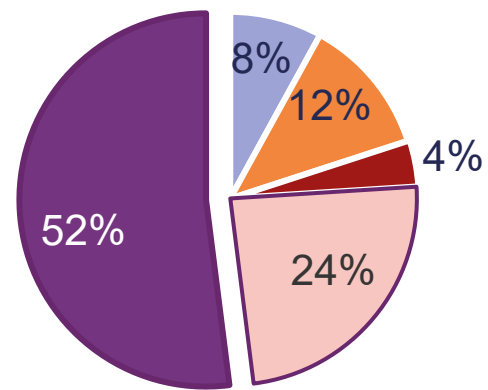


Gehaltstransparenz



68 % der Befragten verstehen, wie sich die Höhe ihres Einstiegsgehalts in diesem Unternehmen zusammensetzte.

76 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung

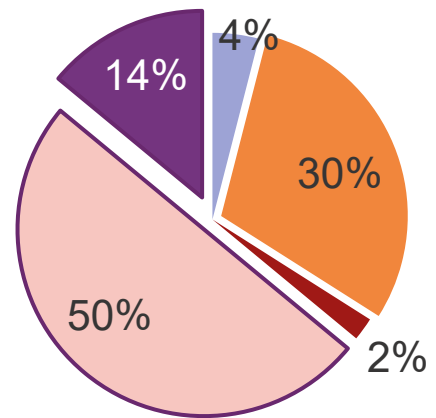


■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

72 % der **männlichen** Befragten



64 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

66 % der **weiblichen** Befragten



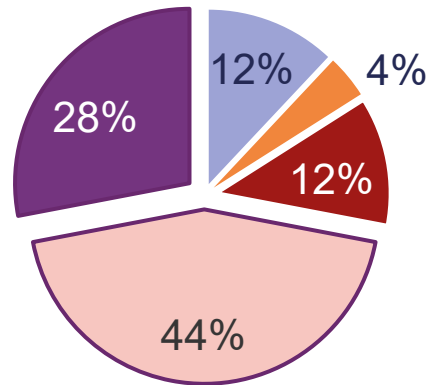


Gehaltstransparenz



59 % aller Befragten wissen was andere in vergleichbarer Position in ihrem Unternehmen verdienen.

72 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung

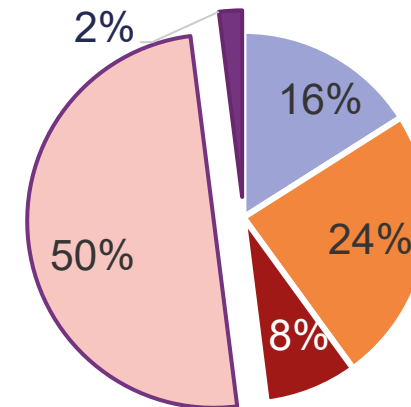


■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

78 % der **männlichen** Befragten



52 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

53 % der **weiblichen** Befragten



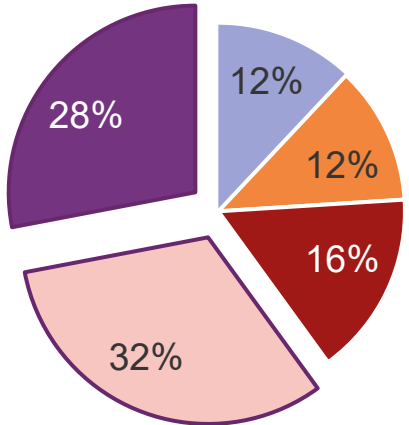


Gehaltstransparenz



43 % der Befragten sagen, dass die Gehaltsentwicklung in ihrem Unternehmen auf festgelegten Bewertungskriterien basiert, die sie nachvollziehen können.

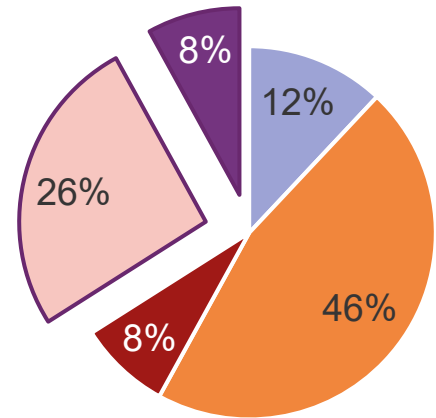
60 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



34 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja



Lösungsansätze

Image der Branche und Betriebskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Ermutigung & Anerkennung der Übernahme von Carearbeit durch Männer
- Bessere Karenzabwicklung
- Betriebliches und überbetriebliches Kinderbetreuungsangebot erhöhen
- Flexible Arbeitsmodelle ausbauen

Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

Gehaltstransparenz und -entwicklung

- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien
- Verankerung von Kompetenzbewertung
- Aufklärung & Wissensaufbau zu Rechten und Verhandlungen

Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg





Lösungsansätze

„ [...] der hat zum Beispiel sein Gehaltsschema, das ist komplett transparent. In dieser und dieser Position verdient jeder gleich viel, aber jeder hat die Möglichkeit durch Zusatzaufgaben, die er übernimmt, sich was dazuverdienen. Da gibt es Prämien und das kann jeder [machen]. Ob das jetzt Mann, Frau, Einsteiger oder langjährige Mitarbeiterin ist. Jeder hat die Möglichkeit sich dadurch was dazu zu verdienen und das ist ganz transparent. “

Fokusgruppenteilnehmer:in



Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg

Image der Branche und Betriebskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Ermutigung & Anerkennung der Übernahme von Carearbeit durch Männer
- Bessere Karenzabwicklung
- Betriebliches und überbetriebliches Kinderbetreuungsangebot erhöhen
- Flexible Arbeitsmodelle ausbauen

Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

Gehaltstransparenz und -entwicklung

- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien
- Verankerung von Kompetenzbewertung
- Aufklärung & Wissensaufbau zu Rechten und Verhandlungen

- Fehlende Karrierepfade und unklare Aufstiegsmöglichkeiten
- Mangel an strukturierten Weiterbildungsangeboten
- Bedarf an Rollenvorbildern und Vernetzung

Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg





Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg

„Es liegt doch glaube ich viel an den Rollenbildern in der Generation vor uns. Also wie wird ein Mädchen gesehen? Und so wirst du erzogen, egal ob das bewusst oder auch unbewusst ist, die Frau ist quasi dann immer so ein bisschen gebremster.“

Fokusgruppenteilnehmer:in

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Arbeitszeitmodelle

- Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien
- Verankerung von Kompetenzbewertung
- Aufklärung & Wissensaufbau zu Rechten und Verhandlungen

- Fehlende Karrierepfade und unklare Aufstiegsmöglichkeiten
- Mangel an strukturierten Weiterbildungsangeboten
- Bedarf an Rollenvorbildern und Vernetzung

Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg



Rekrutierung und Stellenbesetzung



85 % haben die Wahrnehmung, dass Bewerber:innen mit ähnlichen Kompetenzen im Unternehmen die gleichen Chancen auf eine Beschäftigung haben.



70 % der Befragten sagen, dass sie die Kriterien für die Einstellung neuer Mitarbeiter:innen ganz oder zumindest eher kennen.



Die Kriterien dafür sind bei 32 % schriftlich dokumentiert.



12 % nutzen alternative Rekrutierungskanäle, um Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts anzusprechen.



Weiterbildung und Aufstiegschancen



84 % der Beschäftigten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen regelmäßig Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden (z. B. in Mitarbeiter:innengesprächen).



37 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung geben an, dass sie wissen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie in ihrem Unternehmen haben.

30 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung werden regelmäßig zu Weiterbildungsangeboten informiert.

35 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung können eine bestimmte Weiterbildung machen, wenn sie den Wunsch haben.



Männer ohne Personalverantwortung
bewerten die Situation **negativer** als
Frauen ohne Personalverantwortung



Lösungsansätze

Image der Branche und Betriebskultur

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Sensibilisierung von Führungskräften als Schlüsselpersonen
- Auftreten gegen Sexismus
- Kommunikation über Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Ermutigung & Anerkennung der Übernahme von Carearbeit durch Männer
- Bessere Karenzabwicklung
- Betriebliches und überbetriebliches Kinderbetreuungsangebot erhöhen
- Flexible Arbeitsmodelle ausbauen

Sorgearbeit und Arbeitszeitmodelle

Gehaltstransparenz und -entwicklung

- Transparente Gehaltsstrukturen, Zulagensysteme und Prämien
- Verankerung von Kompetenzbewertung
- Aufklärung & Wissensaufbau zu Rechten und Verhandlungen



- Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Karrierepfadentwicklung
- Strategische Frauenförderung
- Mentoring und Netzwerke
- Flexible Führungsmodelle

Stellenbesetzung, Weiterentwicklung und Aufstieg



Lösungsansätze

„Und eben auch vielleicht das Netzwerk, [...] wir Frauen haben da ein bisschen weniger Netzwerk, natürlich reden die Männer miteinander - *du, so kannst du das machen. Ja, ich komm da hin* - und so funktioniert das. Somit kommst du vielleicht auch oft einmal weiter nach vorne. Als Frau hast du da nicht überall so eine Chance.“

Fokusgruppenteilnehmer:in



- Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Karrierepfadentwicklung
- Strategische Frauenförderung
- Mentoring und Netzwerke
- Flexible Führungsmodelle

**Stellenbesetzung,
Weiterentwicklung
und Aufstieg**



Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Image der Branche
und Betriebskultur**



**Gehaltstransparenz
und -entwicklung**



**Sorgearbeit und
Arbeitszeitmodelle**



**Stellenbesetzung,
Weiterentwicklung
und Aufstieg**





3

Fazit für Aktivitäten



Fazit für Aktivitäten

Empfehlung für Themenfelder

- Betriebskultur: Sensibilisierung zu Diversität, Gleichbehandlung und Intersektionalität
- Empowerment von Frauen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Familienfreundlichkeit: Kinderbetreuung, Verteilung unbezahlter Reproduktionsarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle
- Gehaltstransparenz, strukturierte und kompetenzorientierte Arbeitsbewertung
- Anbindung des Arbeitsortes
- Bedarfsgerechte Unterstützung der Betriebe zu Umsetzung und Verankerung von Maßnahmen
- Netzwerke & Informationsaustausch



Empfehlung zum Setting

- auf betrieblicher als auch überbetrieblicher Ebene
- innerhalb der Branche oder branchenübergreifend
- in der Region oder regionenübergreifend
- mit homogenen und heterogenen Zielgruppen
- unter Einbindung nationaler und internationaler Expert:innen



Kontakt

Antonia Krug
ÖSB Social Innovation GmbH
Obere Donaustraße 33
1020 Wien
Antonia.Krug@oesb-socialinnovation.at