



Empirische Einblicke: Chancen und Herausforderungen der Gleichstellung im Industriesektor der Region Steyr-Kirchdorf

Auftaktveranstaltung, 9. Mai 2025

Antonia Krug

ÖSB Social Innovation



1

Zielsetzung und Methode

2

Problemfelder und Lösungsansätze

- Unternehmenskultur und Werte
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen
- Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen

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



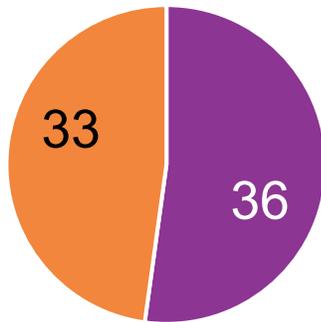
Methode

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 Region (fünf pro Region) (Februar 2025)
	Fokusgruppen	Fokusgruppen mit ca. acht betroffenen Individuen und Multiplikator:innen der Zielgruppe (eine pro Region) (Februar/März 2025)



Wer hat bei der Management- und Beschäftigtenbefragung mitgemacht?

Anzahl Befragte nach Geschlecht



■ Frauen ■ Männer

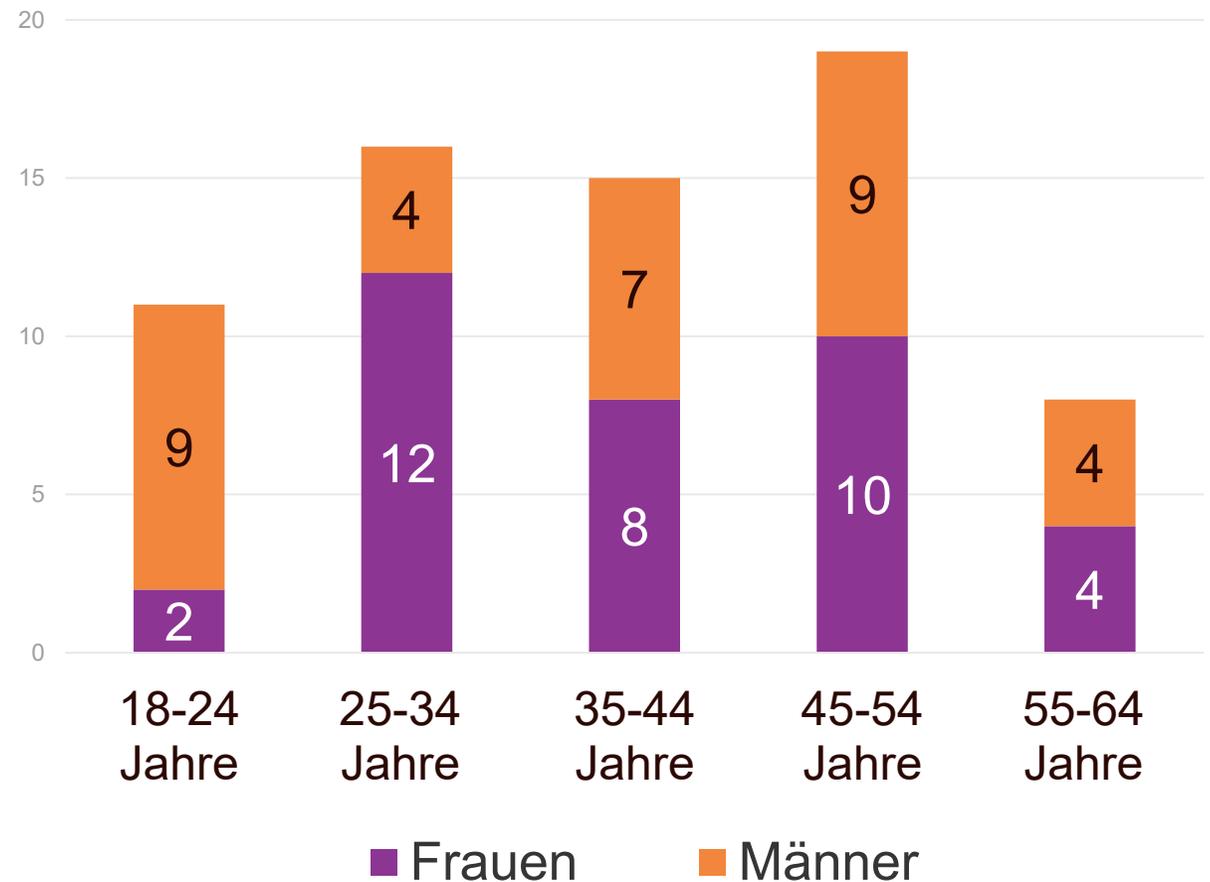


ca. 22 % hat Personalverantwortung



ca. 44 % arbeitet in einem Unternehmen mit 10 bis 49 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:

- Beschäftigte (Frauen) mit Managementfunktion in der Industriebranche
- Vertreter:innen der Sozialpartner (ÖGB)
- Person mit Betriebsratsfunktion in der Branche
- Mitglieder eines Frauennetzwerkes
- Vertreter:in des Arbeitsmarktservices





2

Problemfelder und Lösungsansätze

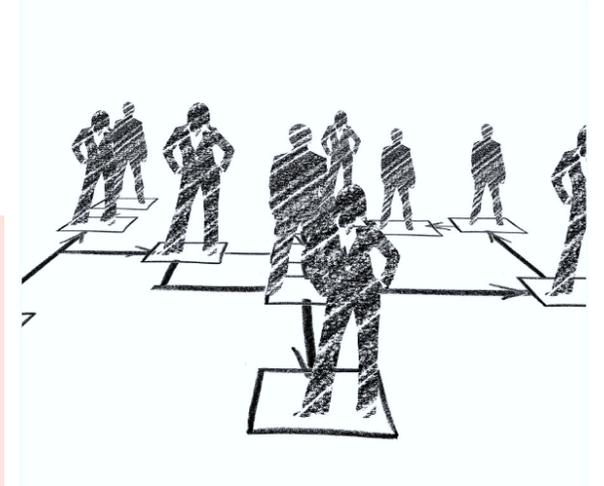


Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Unternehmens-
kultur und Werte**



**Lohntransparenz
und
Gehaltsstrukturen**



**Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**



**Stellenbesetzung,
Weiterbildung und
Aufstiegschancen**





Unternehmenskultur und Werte

Unternehmenskultur und Werte



Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen



- Verankerung und Kommunikation von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ausbaufähig
- Vorurteile und traditionelle Rollenbilder



Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen



Unternehmensk

Unternehmens- kultur und Werte

„Ich glaube einfach, dass das in den Köpfen noch so drin sitzt [...] dieses Gehalt des Mannes ist das Hauptgehalt und er ist der Ernährer der Familie, und das, was die Frauen verdienen, ist eh nur damit man ein wenig Urlaub machen kann oder der Kühlschrank voll ist.“

Teilnehmer:in aus Fokusgruppe

- Verankerung und Kommunikation von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ausbaufähig
- Vorurteile und traditionelle Rollenbilder



„Also ich glaube, dass weibliche Lehrlinge es ein bisschen schwerer haben [...] - *dann haben wir da wieder so ein Mädel, da müssen wir dann die WCs umbauen, da müssen wir Umkleidekabinen umbauen [...]* - dann lässt man's lieber gleich bleiben.“

Interviewpartner:in



Unternehmenskultur und Werte

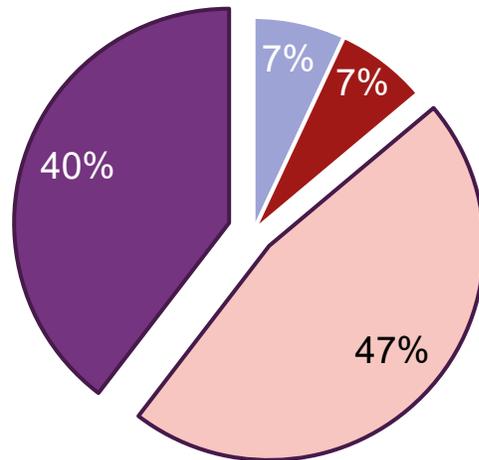


78 % geben an, dass sie von ihren Vorgesetzten gleich wie Personen des anderen Geschlechts behandelt werden.



52 % geben an, dass sie wissen an wen sie sich wenden können, wenn sie belästigt oder diskriminiert werden.

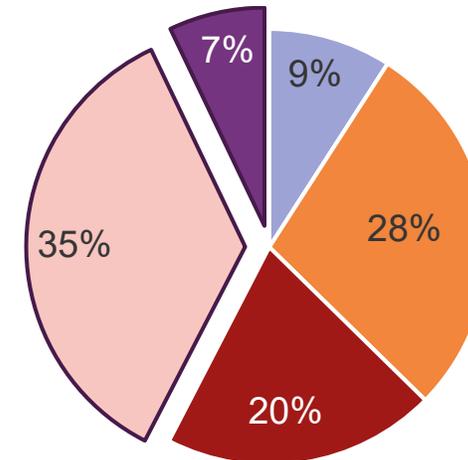
87 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



42 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



Unternehmenskultur und Werte



100 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass **innerhalb** des Unternehmens kommuniziert wird, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.



54 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass nach **außen** kommuniziert wird, dass im Unternehmen alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.



47 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen **schriftlich** formuliert ist, wie geschlechtergerechte Rahmenbedingungen erreicht und erhalten werden können.



Ausschließlich Betriebe mit über 10 Beschäftigten



Lösungsansätze

Unternehmenskultur und Werte

- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs
- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung

„Die gläserne Decke der Führung [...] ist ja sehr niedergesetzt, manche Führungskräfte haben unbewusste Vorurteile. Hier glaube ich helfen Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen in unseren Betrieben weiter. Es sollten gezielt dafür Programme eingesetzt werden - wie ein Mentoring-Programm - die es zulassen, Frauen [...] zu fördern...“
Interviewpartner:in



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unternehmenskultur und Werte

- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

- Ungleichverteilung der Sorgearbeit 
- Unzureichende Kinderbetreuungsangebote
- Wiedereinstieg nach der Karenz

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

Aufstiegschancen





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unternehmenskultur und Werte

- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

- Ungleichverteilung der Sorgearbeit 
- Unzureichende Kinderbetreuungsangebote
- Wiedereinstieg nach der Karenz

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

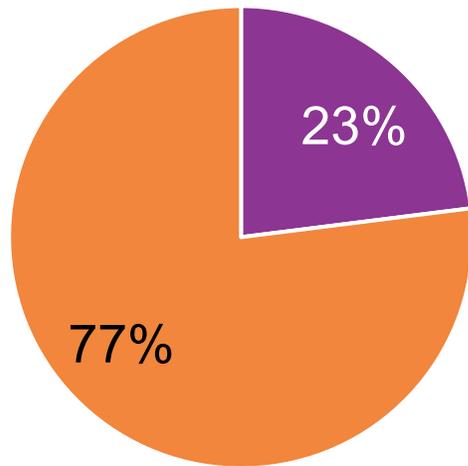
„Frauen sind viel mehr eingebunden in diesem Korsett der Gerechtigkeit zwischen Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Betreuung von pflegenden Angehörigen [...]. Da haben Frauen weniger Spielraum.“

Interviewpartner:in



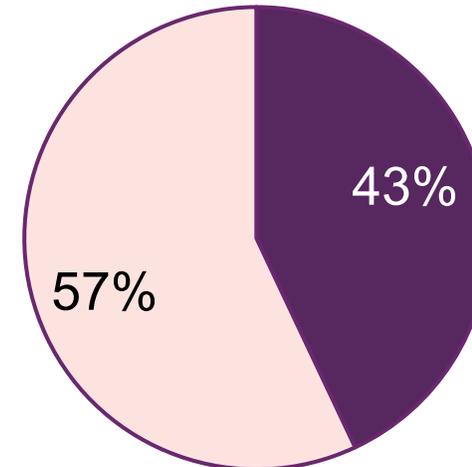
Die Beschäftigten in der Industriebranche in der Region Steyr-Kirchdorf

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



■ Frauen ■ Männer

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



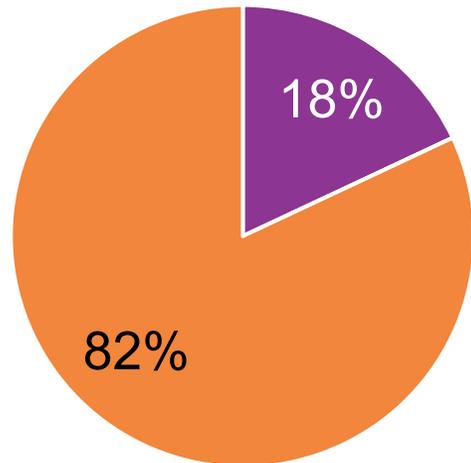
■ Vollzeit ■ Teilzeit

*„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.



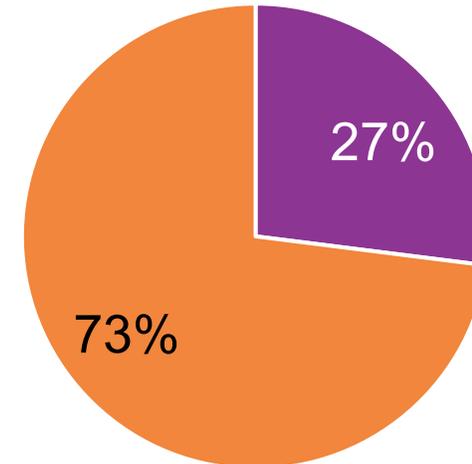
Die Beschäftigten in der Industriebranche in der Region Steyr-Kirchdorf

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



■ Frauen ■ Männer

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

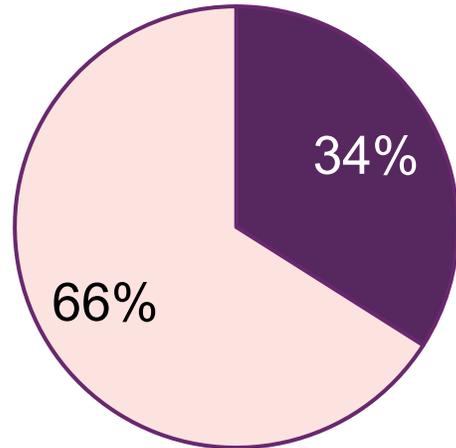


■ Frauen ■ Männer



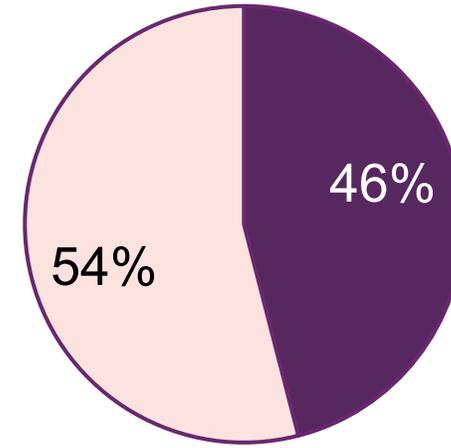
Die Beschäftigten in der Industriebranche in der Region Steyr-Kirchdorf

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 von Familie und Beruf



85 % 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
79 % der Kinderbetreuung und
73 % der Hausarbeit



Männliche Befragte übernehmen
26 % der Kinderbetreuung und
51 % der Hausarbeit



29 % würden gerne mehr arbeiten, wenn sie weniger Zeit für Haushalt, Kinderbetreuung oder Pflege von Familienmitgliedern aufwenden müssten.

44 % der weiblichen Befragten



12 % der männlichen Befragten

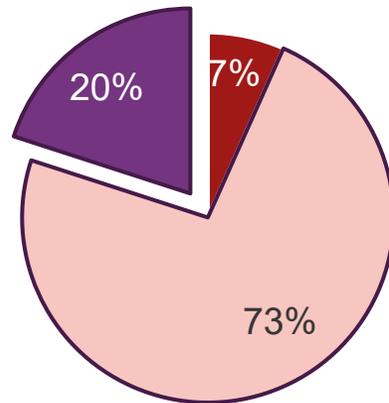


Vereinbarkeit: Umgang mit Abwesenheit



43 % der Befragten sagen, dass mit Mitarbeiter:innen Kontakt gehalten wird, wenn diese in Karenz gehen.

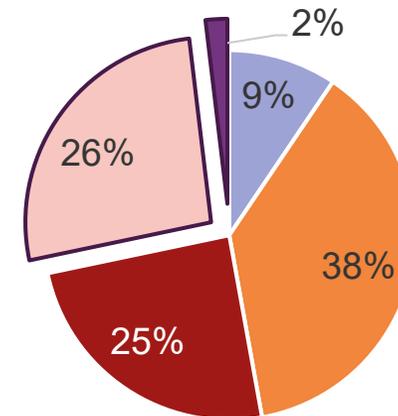
93 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



28 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



20 % 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

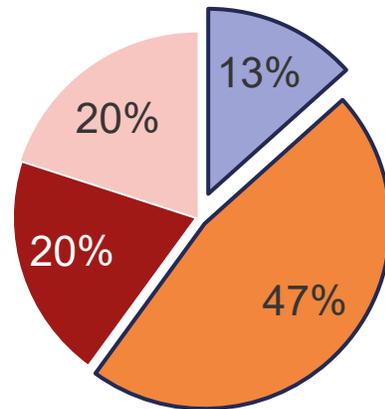


Gute Übereinstimmung zwischen dem Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln und den individuellen Bedürfnissen sowie den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit.

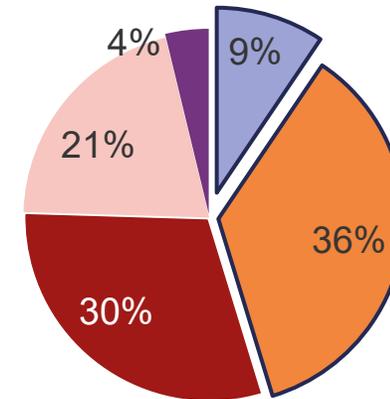
60 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung stimmen dem nicht zu



45 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung stimmen dem nicht zu



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



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



Vereinbarkeit: Arbeitszeit und Flexibilität



70 % können den Zeitpunkt ihrer Pause frei wählen.

76 % können ihre Arbeitszeit ausreichend im Voraus planen.

89 % sagen, dass ihre Bedürfnisse als Mitarbeiter:innen bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden.

Anteil der Befragten mit folgenden Angeboten in ihrem Unternehmen



75 % flexible Arbeitszeiten

52 % flexible Arbeitsorte (z. B. Homeoffice)

41 % Sonderurlaub und Freistellung



1/5 wählt keines der insgesamt 10 zur Auswahl stehenden Angebote



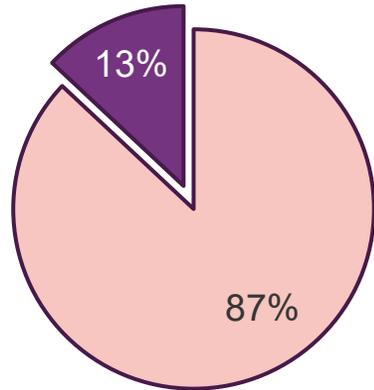
Vereinbarkeit: Arbeitszeit und Flexibilität

⚠ Möglichkeit zur Reduzierung oder Erhöhung der Mitarbeiter:innen-Arbeitszeit

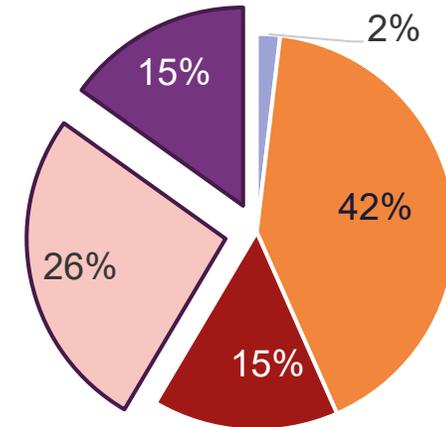
100 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung stimmen dem zu



41 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



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

Arbeitszeiten

„Flexible Arbeitszeiten“
„Sitzungen nicht dauernd am Nachmittag“

Arbeitsort

„Homeoffice für alle“

Wünsche der Befragten

Betreuungspflichten

„Mehr Pflegefreistellung für Ältere“
„Betriebliche Kinderbetreuung“
„Kinderbetreuung in der Firma (ganztätig)“
„Kontaktpflege während der Eltern- und Pflegezeit, Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf“



Lösungsansätze



- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuung
- Maßnahmen zum erleichterten Wiedereinstieg nach der Karenz
- Geschlechtsneutrale Kommunikation familienfreundlicher Angebote

Unternehmenskultur und Werte

- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Ich finde es wichtig, dass man eine verpflichtende Väterkarenz einführt – Halbe-Halbe – weil sonst kriegt man das Karenz-Thema nicht fertig.“

Teilnehmer:in aus Fokusgruppe

Aufstiegschancen



Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

Unternehmenskultur und Werte

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung
- Maßnahmen zum erleichterten Wiedereinstieg nach der Karenz
- Neutrale Kommunikation familienfreundlicher Angebote



- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

- Mangel an Transparenz bei Gehaltseinstufungen
- Wahrgenommene Diskrepanz zwischen Vorgaben und Praxis
- Repräsentation in Betriebsräten und Gewerkschaften



Aufstiegschancen





Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

„Transparente Gehaltseinstufungssysteme wären schon lange fällig. Das wünschen wir uns ja seit vielen Jahren, dass hier klare Kriterien definiert werden und vor allem für alle Mitarbeiter nachvollziehbar werden.“

Interviewpartner:in

- Sensibilisierung und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

- Mangel an Transparenz bei Gehaltseinstufungen
- Wahrgenommene Diskrepanz zwischen Vorgaben und Praxis
- Repräsentation in Betriebsräten und Gewerkschaften

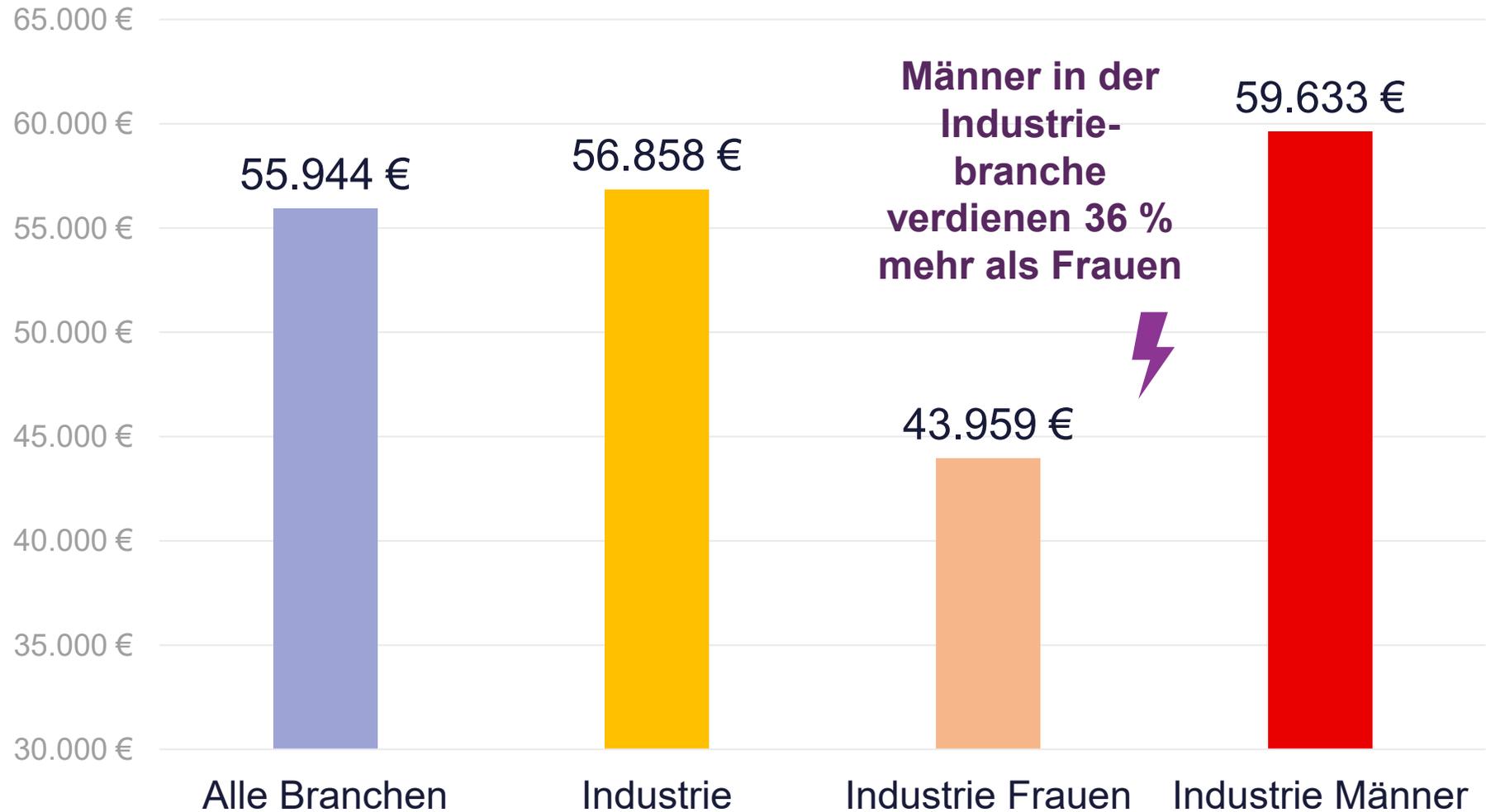


Aufstiegschancen



Gehaltsstrukturen

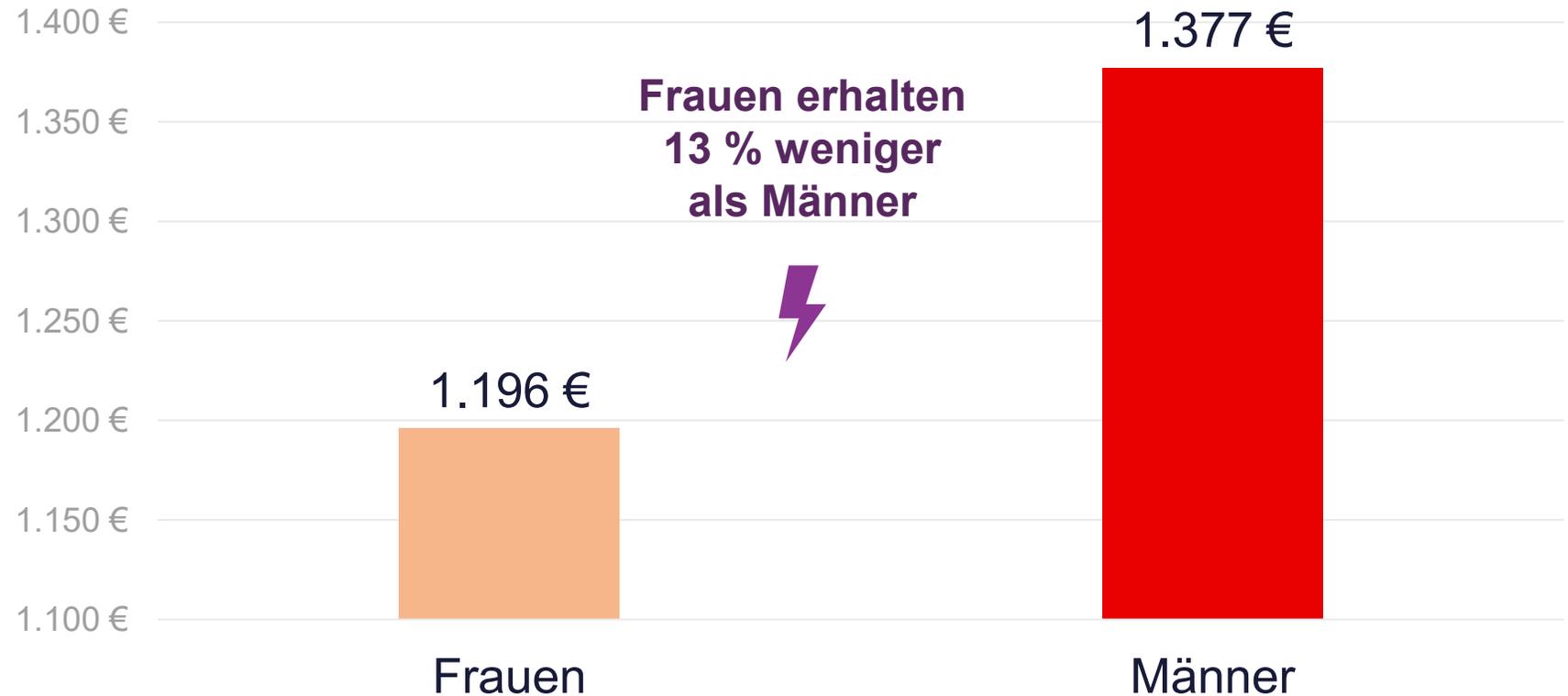
**Jährliche
Bruttobezüge der
Arbeitnehmer:
innen bei **Vollzeit**
in der **Region
Steyr-Kirchdorf****





Gehaltsstrukturen

Jährliche steuerfreie Bezüge gem. § 68 EStG* der Arbeitnehmer:innen bei **Vollzeit** in der **Industrie** in der **Region Steyr-Kirchdorf**



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



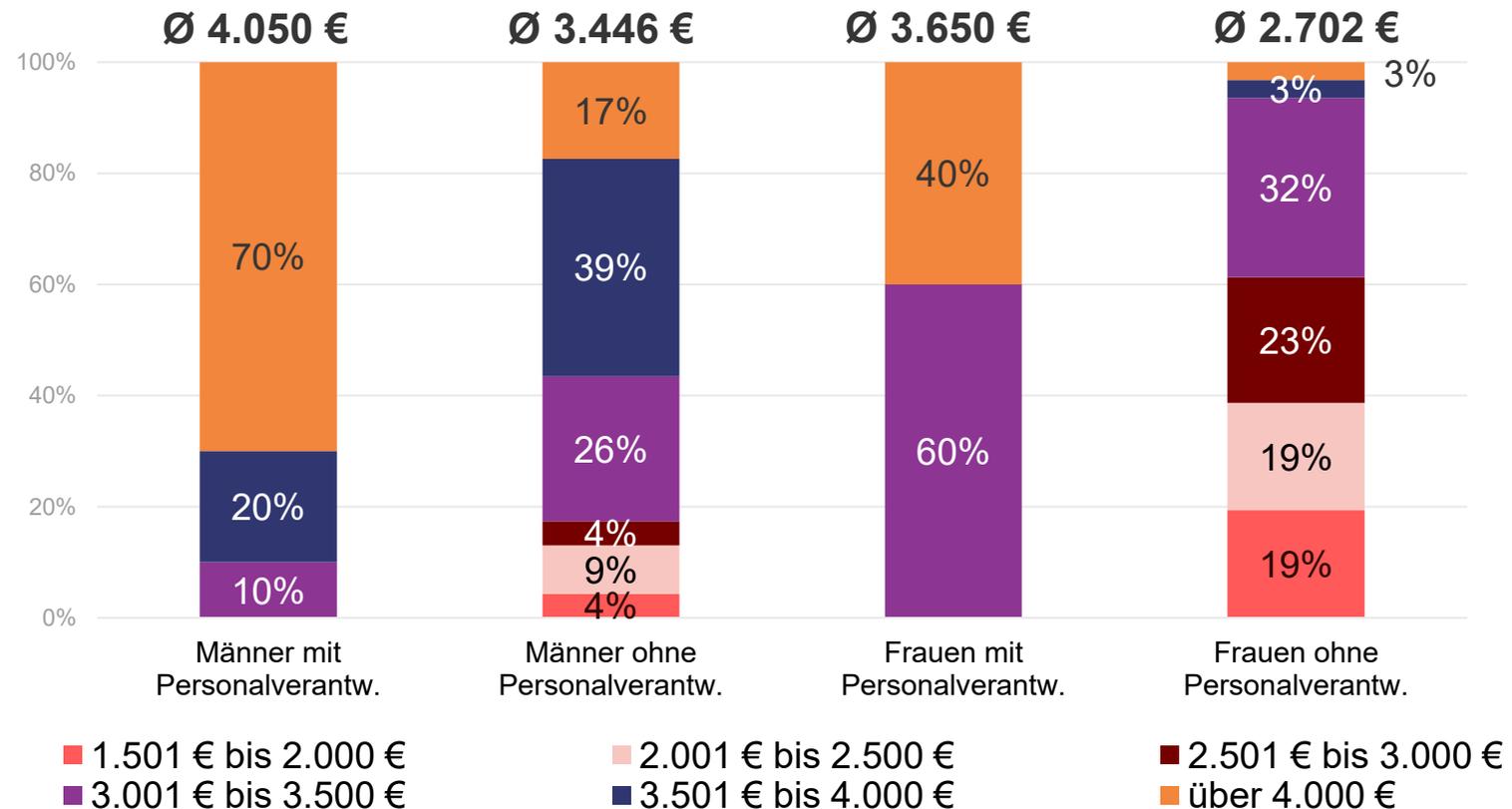
Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen der Befragten:

Männer 3.600 €



Frauen 2.800 €



Einkommensstruktur bei Personen **ohne Personalverantwortung** deutlich heterogener als bei Personen mit Personalverantwortung

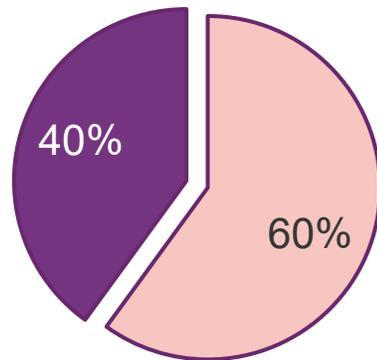


Lohntransparenz

75 % der Befragten verstehen, wie sich die Höhe ihres Einstiegsgehalts in diesem Unternehmen zusammensetzt.



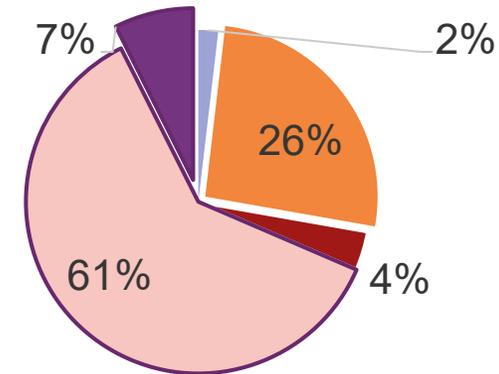
100 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



67 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



43 % aller Befragten wissen was andere in vergleichbarer Position in ihrem Unternehmen verdienen.

36 % der weiblichen Befragten



52 % der männlichen Befragten

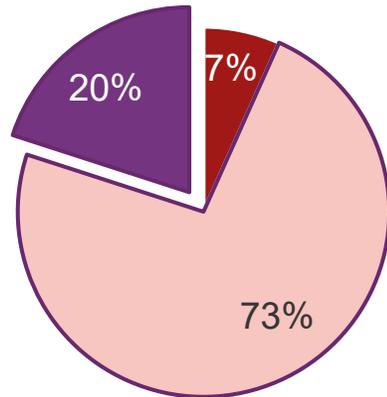


Lohntransparenz



42 % der Befragten sagen, dass die Gehaltsentwicklung in ihrem Unternehmen auf festgelegten Bewertungskriterien basiert, die sie nachvollziehen können.

93 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung

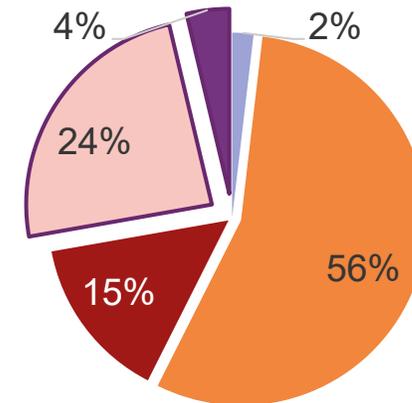


■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

36 % der weiblichen Befragten



28 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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

48 % der männlichen Befragten





Lösungsansätze

Unternehmenskultur und Werte

- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

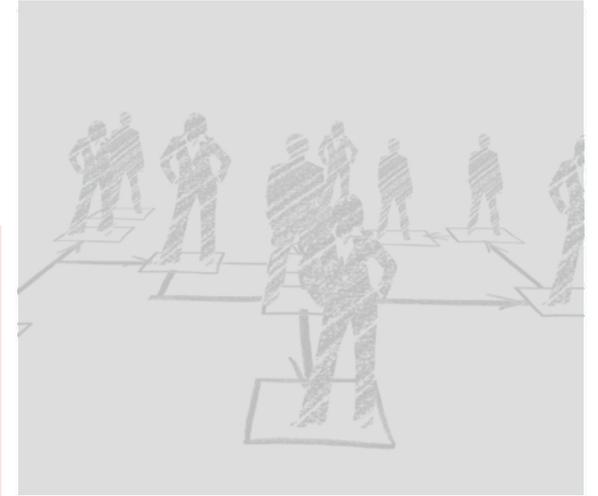
- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung
- Maßnahmen zum erleichterten Wiedereinstieg nach der Karenz
- Neutrale Kommunikation familienfreundlicher Angebote

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

- Transparente & nachvollziehbare Gehaltseinstufungssysteme 
- Regelmäßige Lohnanalysen und Veröffentlichungen
- Stärkere Einbindung von Frauen in betriebliche Verhandlungen

Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen





Lösungsansätze

„Wir haben ein Gehaltsschema, angelehnt an den Kollektivvertrag, da gibt es keinen Unterschied [...]. So sollte es ja nicht möglich sein, dass man jetzt jemanden aufgrund seines Geschlechts schlechter stellt beim Einkommen [...] da gibt's halt eine Spalte in einer gewissen Gehaltsstufe [...]"

Interviewpartner:in

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

- Transparente & nachvollziehbare Gehaltseinstufungssysteme
- Regelmäßige Lohnanalysen und Veröffentlichungen
- Stärkere Einbindung von Frauen in betriebliche Verhandlungen

Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen

Unternehmenskultur und Werte

- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung
- Maßnahmen zum erleichterten Wiedereinstieg nach der Karenz
- Neutrale Kommunikation familienfreundlicher Angebote

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

- Transparente & nachvollziehbare Gehaltseinstufungssysteme Regelmäßige Lohnanalysen und Veröffentlichungen
- Stärkere Einbindung von Frauen in betriebliche Verhandlungen

- Begrenzte Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsangebote
- Unvereinbarkeit von Führung und Teilzeit



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen

„Wenn zwei gleichwertige Personen zur Auswahl stehen, entscheiden dann oft Zusatzqualifikationen, die Frauen durch ihre Lebensrealität nicht erwerben konnten.“

Interviewpartner:in

„Dass Führungskräfte immer Vollzeit arbeiten müssen – das schließt viele Frauen gleich wieder aus.“

Teilnehmer:in aus Fokusgruppe

„Wenn in einer Firma eine Weiterbildung außerhalb der regulären Arbeitszeit angeboten wird, dann haben es Frauen viel schwerer, da locker zuzusagen [...]. Da stehen ihnen die unbezahlte Care-Arbeit und familiäre Verpflichtungen im Weg.“

Interviewpartner:in

ohntransparenz
und
Gehaltsstrukturen

- 
- Begrenzte Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsangebote
 - Unvereinbarkeit von Führung und Teilzeit

**Stellenbesetzung,
Weiterbildung und
Aufstiegschancen**



Stellenbesetzung

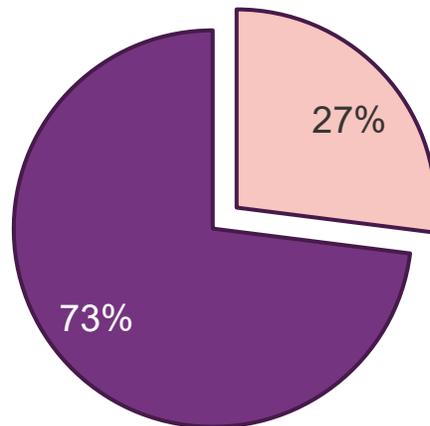


78 % haben die Wahrnehmung, dass Bewerber:innen mit ähnlichen Kompetenzen im Unternehmen die gleichen Chancen auf eine Beschäftigung haben.



46 % der Befragten sagen, dass sie die Kriterien für die Einstellung neuer Mitarbeiter:innen ganz oder zumindest eher kennen.

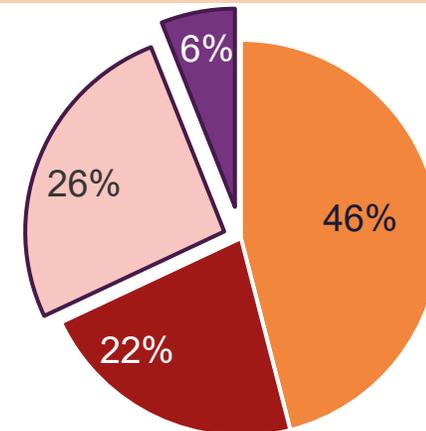
100 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



32 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



Weiterbildung und Aufstiegschancen



78 % der Beschäftigten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen regelmäßig Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden (z. B. in Mitarbeiter:innengesprächen).



55 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung geben an, dass sie wissen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie in ihrem Unternehmen haben.

17 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung werden regelmäßig zu Weiterbildungsangeboten informiert.

33 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung können eine bestimmte Weiterbildung machen, wenn sie den Wunsch haben.



Männer ohne Personalverantwortung bewerten die Situation **deutlich positiver** als Frauen ohne Personalverantwortung



Lösungsansätze

Unternehmenskultur und Werte

- Frühe Bildungsinitiativen & MINT-Förderung
- Stärkung des Selbstvertrauens und Trainings
- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung
- Maßnahmen zum erleichterten Wiedereinstieg nach der Karenz
- Neutrale Kommunikation familienfreundlicher Angebote

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

- Transparente & nachvollziehbare Gehaltseinstufungssysteme Regelmäßige Lohnanalysen und Veröffentlichungen
- Stärkere Einbindung von Frauen in betriebliche Verhandlungen

Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen

- Modelle für geteilte Führungspositionen
- Spezielle Weiterbildungsangebote für weibliche Mitarbeiter und Führungskräfte
- Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile





Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Unternehmens-
kultur und Werte**



**Lohntransparenz
und
Gehaltsstrukturen**



**Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**



**Stellenbesetzung,
Weiterbildung und
Aufstiegschancen**





5

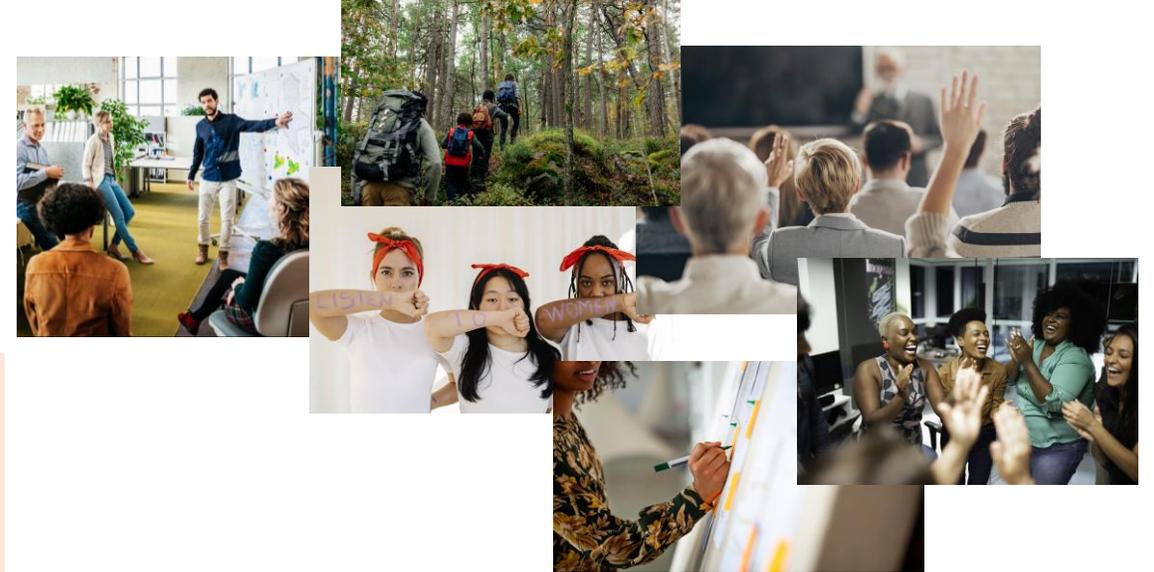
Fazit für Aktivitäten



Fazit für Aktivitäten

Empfehlung für Themenfelder

- Sensibilisierung zu Diversität und Gleichbehandlung
- Empowerment von Frauen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Arbeitsmarktsegregation & Arbeitsbewertung
- Vernetzung unter beschäftigten Frauen
- Zugang zu Entscheidungsprozessen, Betriebsrats- und Gewerkschaftsvertretung
- Kinderbetreuung, Verteilung unbezahlter Reproduktionsarbeit, Arbeitszeitmodelle
- Gehaltstransparenz
- Förderung von MINT-Berufen für Frauen



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