



Empirische Einblicke: Chancen und Herausforderungen der Gleichstellung in der Region Oststeiermark mit besonderer Berücksichtigung der Industrie

Auftaktveranstaltung, 11. Juni 2025

Julia Höllrigl

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 liefern



Positiver Befund



Befund, an dessen Verbesserung noch gearbeitet werden sollte



Nennenswerte Unterschiede in Subgruppen



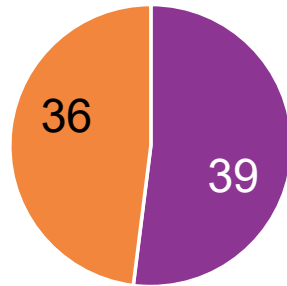
Methode

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

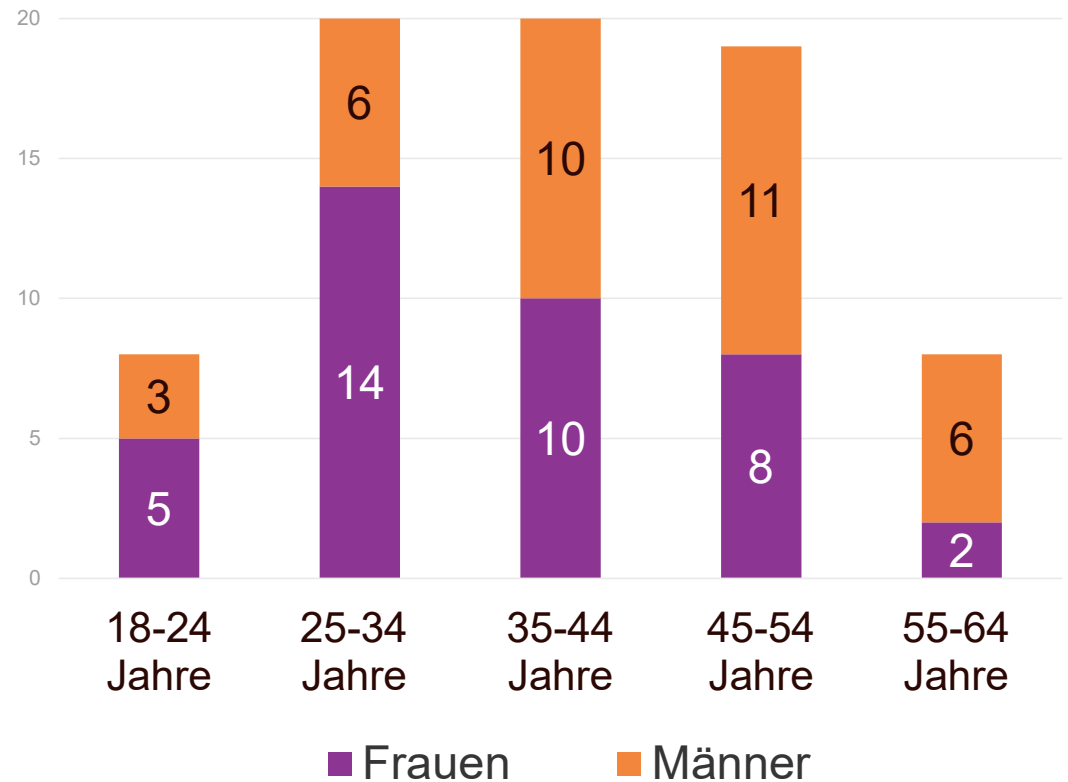


ca. 24 % hat
Personalverantwortung



ca. 36 % arbeiten in einem
Unternehmen mit 250 oder
mehr 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:

- Frauen mit Managementfunktion in der Industriebranche
- Vertreter:innen der Sozialpartner
- Frauenbeauftragte einer Gemeinde
- Beschäftigte in der Regionalentwicklung
- Beschäftigte beim AMS





2

Problemfelder und Lösungsansätze



Problemfelder der Branche und Lösungsansätze

**Unternehmenskultur
und Werte**



**Lohntransparenz
und
Gehaltsstrukturen**



**Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**



**Stellenbesetzung,
Weiterbildung und
Aufstiegschancen**





Unternehmenskultur und Werte

Unternehmenskultur und Werte

- Traditionelle Berufs- & Rollenbilder beeinflussen Karriereverläufe 
- Stereotype und Vorurteile erschweren Anerkennung von Frauen v.a. in traditionell männerdominierten Betrieben



Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen



Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen



Unternehmensk

Unternehmenskultur und Werte

- Fehlende Anerkennung der Leistung von Frauen, vor allem im technischen Bereich
- Traditionelle Rollenbilder erschweren Zugang zu Führungspositionen



„Das kann ich nur bestätigen. Wir haben viele Frauen, die in technische Ausbildungen und technische Jobs gehen und zu uns als Role Models kommen, wenn sie arbeiten, und sie sagen es ist wirklich so, dass sie teilweise viel mehr leisten müssen, um anerkannt zu werden und dass immer bisschen eine Skepsis da ist: ‚kann sie das wohl und ist sie wohl dafür geeignet?‘.“

Teilnehmer:in aus Fokusgruppe

„Was mir noch fehlt und was bei uns in der Firma wirklich schwierig ist mit unseren jungen Frauen - ich glaube nicht, dass sie es absichtlich machen, denn sie wissen durchaus, dass unsere Frauen gut sind - aber es ist total schwierig, dass sie eine Frau wirklich von der Projektmitarbeiterin zur Projektleiterin zu machen. Das ist ein großer Sprung.“

Teilnehmer:in aus Fokusgruppe



Unternehmenskultur und Werte

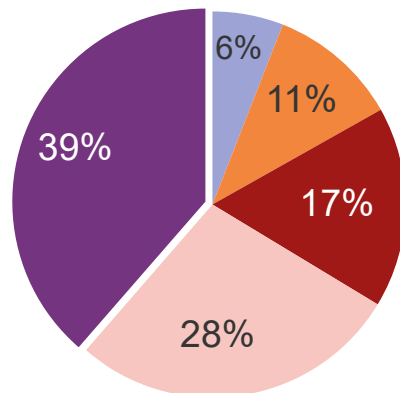


86 % geben an, dass sie von ihren Vorgesetzten gleich wie Personen des anderen Geschlechts behandelt werden.



57 % geben an, dass sie wissen an wen sie sich wenden können, wenn sie belästigt oder diskriminiert werden.

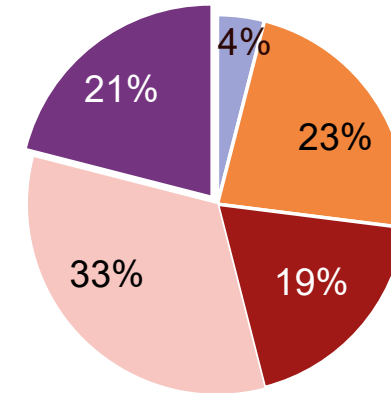
67 % der Befragten **MIT**
Personalverantwortung



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



54 % der Befragten **OHNE**
Personalverantwortung



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



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.



67 % aller Befragten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass nach **außen** kommuniziert wird, dass im Unternehmen alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleich behandelt werden.



44 % 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

Unternehmens- kultur und Werte

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

„Also ich glaube mal was ganz Wichtiges ist, dass wir in einer einfachen Sprache sprechen werden müssen, weil nicht jede/r was mit dem Begriff Equal Pay anfangen kann. Es muss leichter verständlicher für alle sein und mehr in die breite Öffentlichkeit gehen. Sei es auf sozialen Netzwerken, sei es indem man selber Broschüren macht oder vielleicht in den Schulen anfängt.“

Interviewpartner:in

Vereinbaren
Familie und Beruf

Aufstiegchancen



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



Aufstiegchancen





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unternehmens- kultur 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

„Eine Grundlösung für dieses Problem, bevor man über irgendwas anderes diskutiert, ist die Kinderbetreuung, und zwar eine wirklich an die Arbeitswelt angepasste Kinderbetreuung (...). Losgelöst davon, dass die noch viel zu viel kostet und es viel zu wenig Betreuungspersonal gibt.“

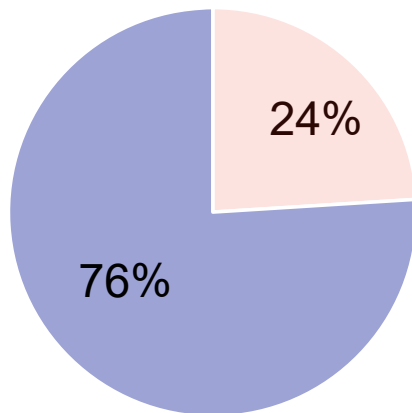
Interviewpartner:in



Die Beschäftigten in der Region Oststeiermark

Industriebranche:

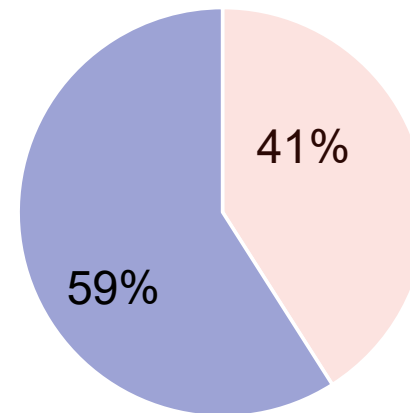
Anteil Frauen und Männer an allen **Beschäftigten** in %



■ Frauen ■ Männer

Branchenübergreifend:

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



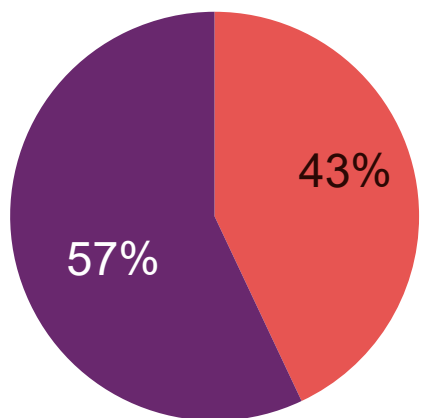
■ Frauen ■ Männer



Die Beschäftigten in der Region Oststeiermark

Industriebranche:

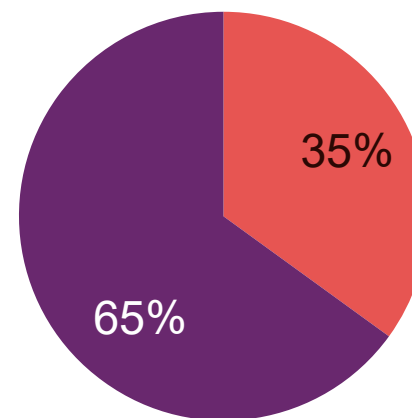
Anteil Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte*
an allen **Beschäftigten** in %



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Branchenübergreifend:

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



■ Vollzeit ■ Teilzeit

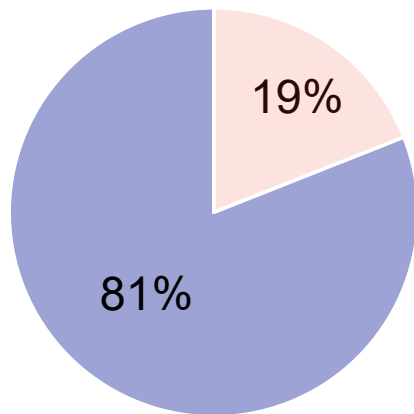
*„Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung“ bezieht sich auf die gesamte Beschäftigungsdauer im Jahr. Als vollzeitbeschäftigt gilt demnach eine Person, wenn sie an der überwiegenden Anzahl der Tage eines Jahres Vollzeit arbeitet.



Die Beschäftigten in der Region Oststeiermark

Industriebranche:

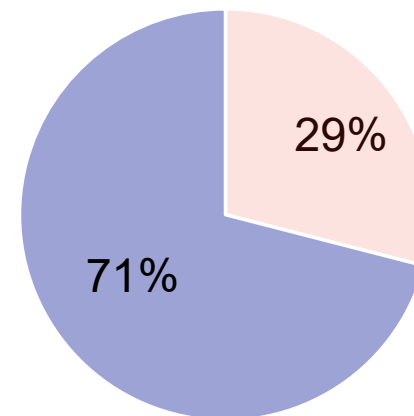
Anteil Frauen und Männer an allen
Vollzeitbeschäftigten in %



■ Frauen ■ Männer

Branchenübergreifend:

Anteil Frauen und Männer an allen
Vollzeitbeschäftigten in %



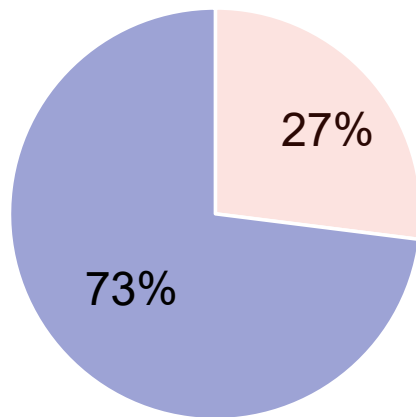
■ Frauen ■ Männer



Die Beschäftigten in der Region Oststeiermark

Industriebranche:

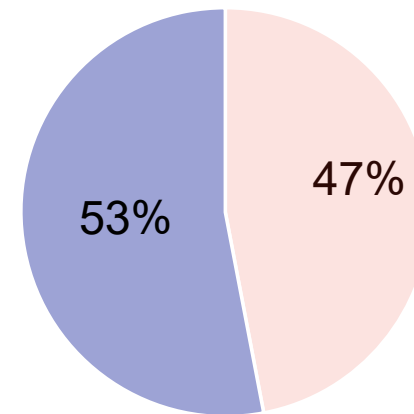
Anteil Frauen und Männer an allen
Teilzeitbeschäftigten in %



■ Frauen ■ Männer

Branchenübergreifend:

Anteil Frauen und Männer an allen
Teilzeitbeschäftigten in %



■ Frauen ■ Männer



Vereinbarkeit von Familie und Beruf



90 % 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
73 % der Kinderbetreuung und
71 % der Hausarbeit



Männliche Befragte übernehmen
38 % der Kinderbetreuung und
43 % der Hausarbeit



20 % würden gerne mehr arbeiten, wenn sie weniger Zeit für Haushalt, Kinderbetreuung oder Pflege von Familienmitgliedern aufwenden müssten.

36 % der weiblichen Befragten



3 % der männlichen Befragten

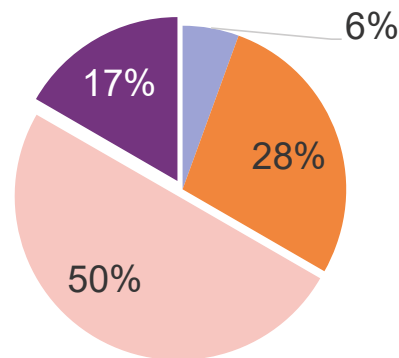


Vereinbarkeit: Umgang mit Abwesenheit



51 % der Befragten sagen, dass mit Mitarbeiter:innen Kontakt gehalten wird, wenn diese in Karenz gehen.

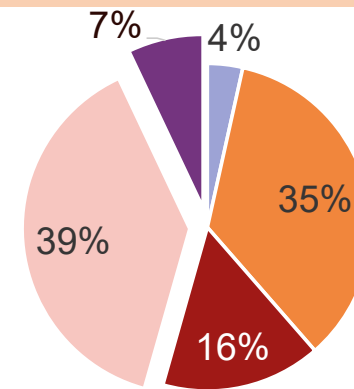
67 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



46 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



28 % 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

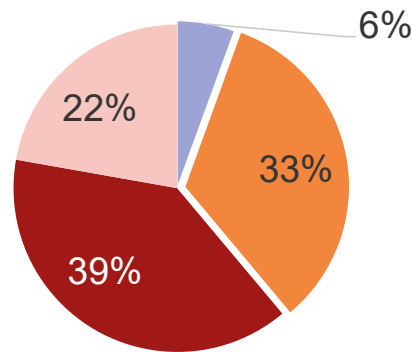


Übereinstimmung zwischen dem Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln und den individuellen Bedürfnissen sowie den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit.

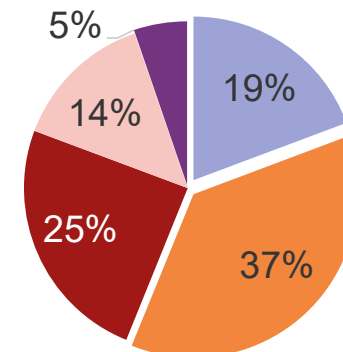
39 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung stimmen dem nicht zu



56 % 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



77 % können den Zeitpunkt ihrer Pause frei wählen.

93 % 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:



85 % flexible Arbeitszeiten

55 % flexible Arbeitsorte (z. B. Homeoffice)

48 % Sonderurlaub und Freistellung



23% Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf

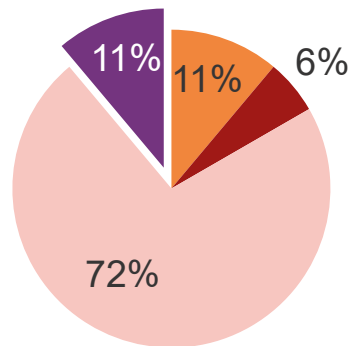
8% wählen keines der insgesamt 10 zur Auswahl stehenden Angebote



Vereinbarkeit: Arbeitszeit und Flexibilität

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

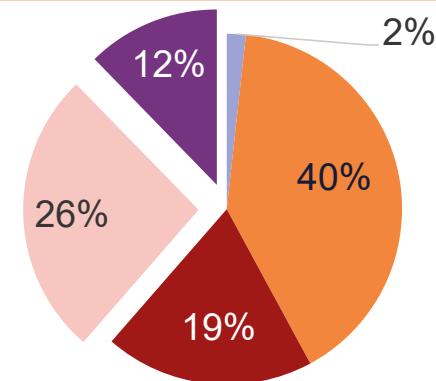
83 % der Befragten **MIT**
Personalverantwortung stimmen dem zu



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



38 % der Befragten **OHNE**
Personalverantwortung stimmen dem zu



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

Arbeitszeiten

„Flexible Arbeitszeiten“

Arbeitsort

„Homeoffice für alle im Büro“
„alternsgerechte Arbeitsplätze“

Wünsche der Befragten

Betreuungspflichten

„betriebliche Kinderbetreuung“
„Kinderbetreuung“
„familienbezogene Zuschüsse“
„Erlaubnis, das Kind mit zur Arbeit zu bringen“
„Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf“



Lösungsansätze



- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuung
- Maßnahmen zum erleichterten und schnellen Wiedereinstieg nach der Karenz
- Entstigmatisierung der Fremdbetreuung von Kindern

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

„Gerade noch erheblich jüngere Frauen, die mit dem Gedanken spielen, ihr Kind in die Betreuung zu geben, kriegen von älteren Frauen oft was drüber und überlegen; na ja, vielleicht tu ich meinem Kind da wirklich nichts Gutes.“

Also da braucht es auch gesellschaftspolitisch ein ganz großes Umdenken.“

Teilnehmer:in aus Fokusgruppe

Aufstiegchancen



Problemfelder der Branche und 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

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

Aufstiegchancen





Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

„Was ganz wichtig ist: Lohn und Gehaltstransparenz. Das ist ganz wichtig. Dass man sieht, wie schaut es wirklich aus.“

Interviewpartner:in

Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

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



Aufstiegchancen

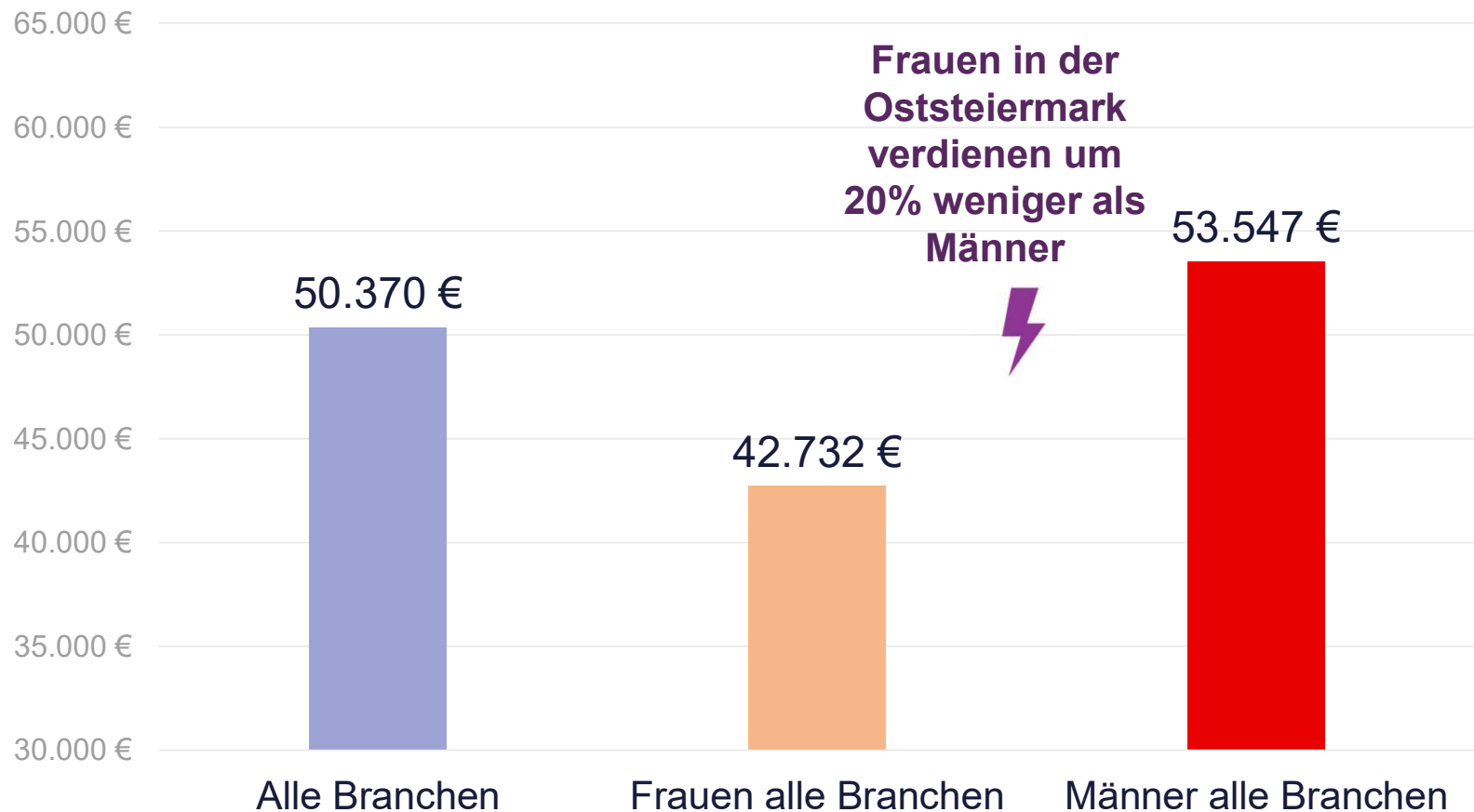


- Sensibilisierung und Mentoring-Programme
- Förderung von Solidarität und offenem Diskurs



Gehaltsstrukturen in der Region Oststeiermark

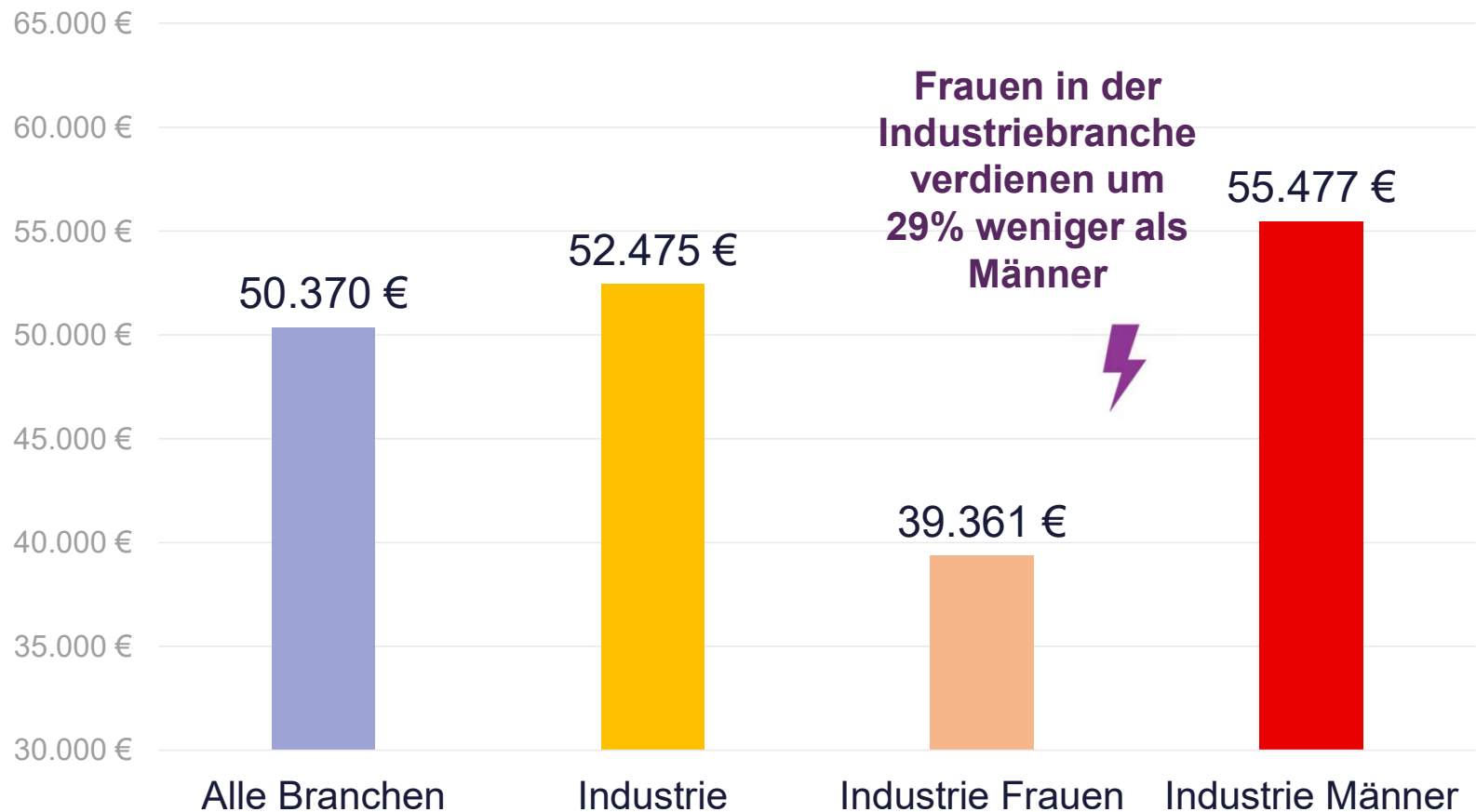
**Jährliche
Bruttobezüge** der
Arbeitnehmer:
innen bei **Vollzeit**
in der **Region
Oststeiermark**
branchenüber-
greifend





Gehaltsstrukturen in der Region Oststeiermark in der Industriebranche

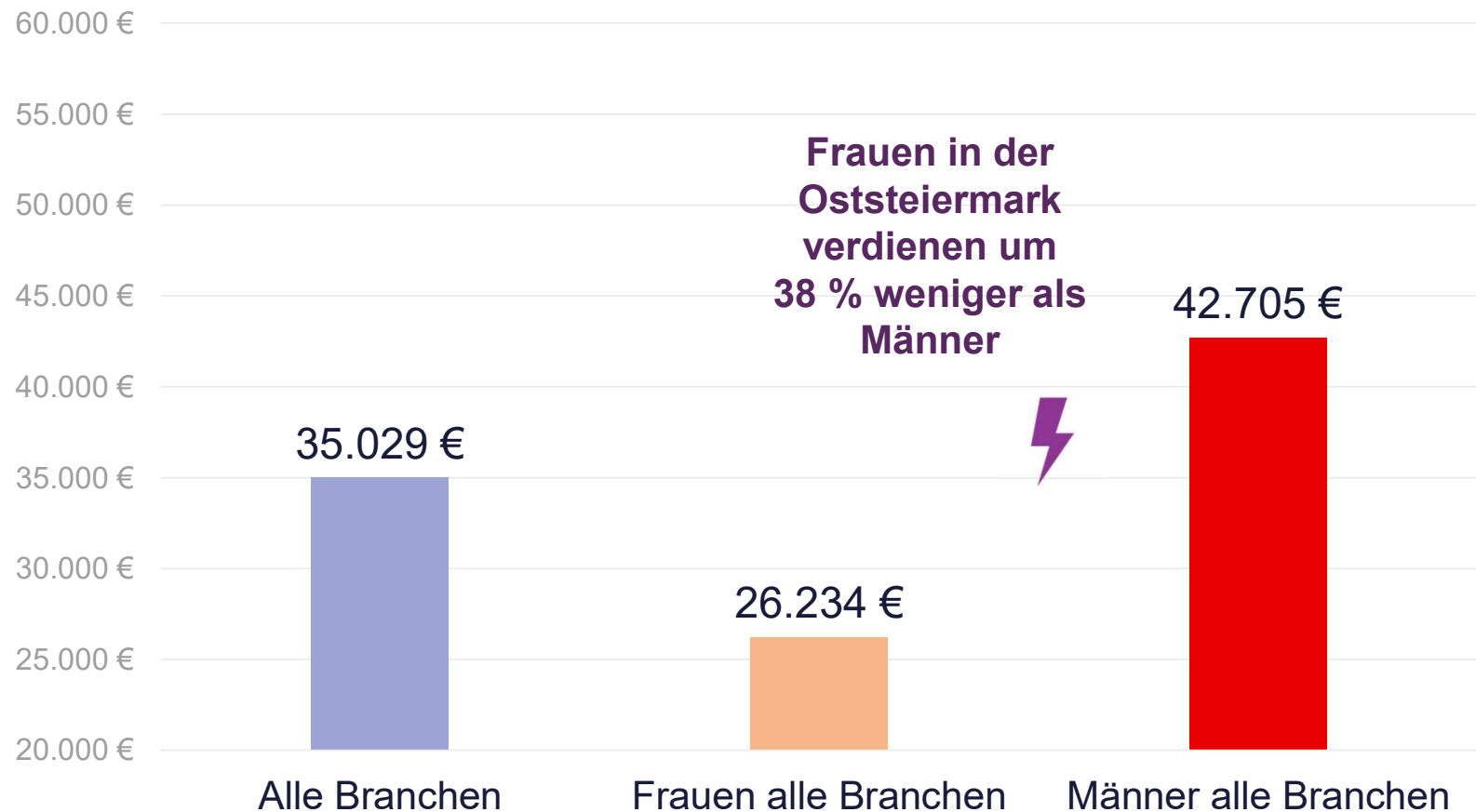
**Jährliche
Bruttobezüge der
Arbeitnehmer:
innen bei **Vollzeit**
in der **Region
Oststeiermark in
der
Industriebranche****





Gehaltsstrukturen in der Region Oststeiermark

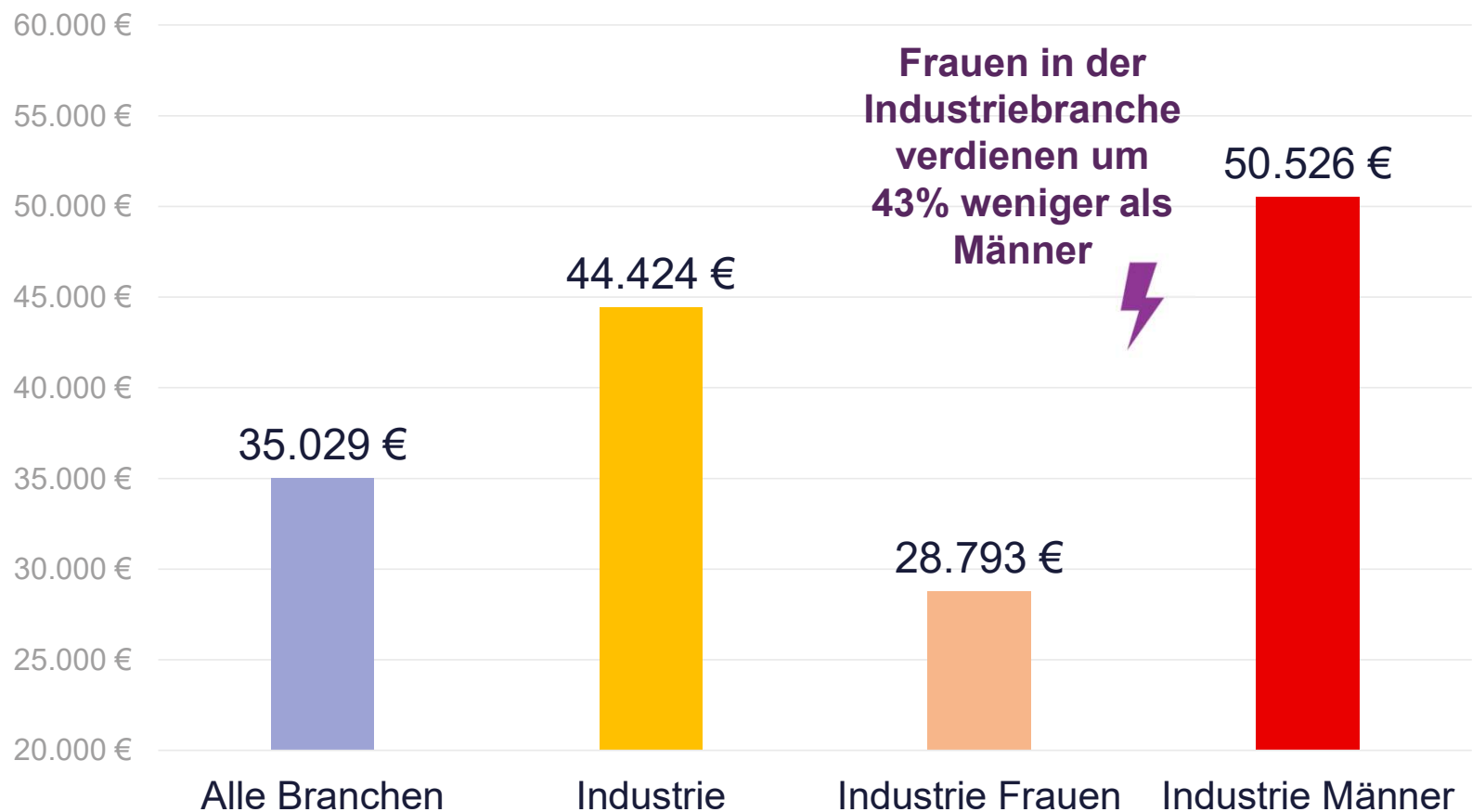
**Jährliche
Bruttobezüge der
Arbeitnehmer:
innen bei **Teilzeit**
in der **Region
Oststeiermark**
branchenüber-
greifend**





Gehaltsstrukturen in der Region Oststeiermark in der Industriebranche

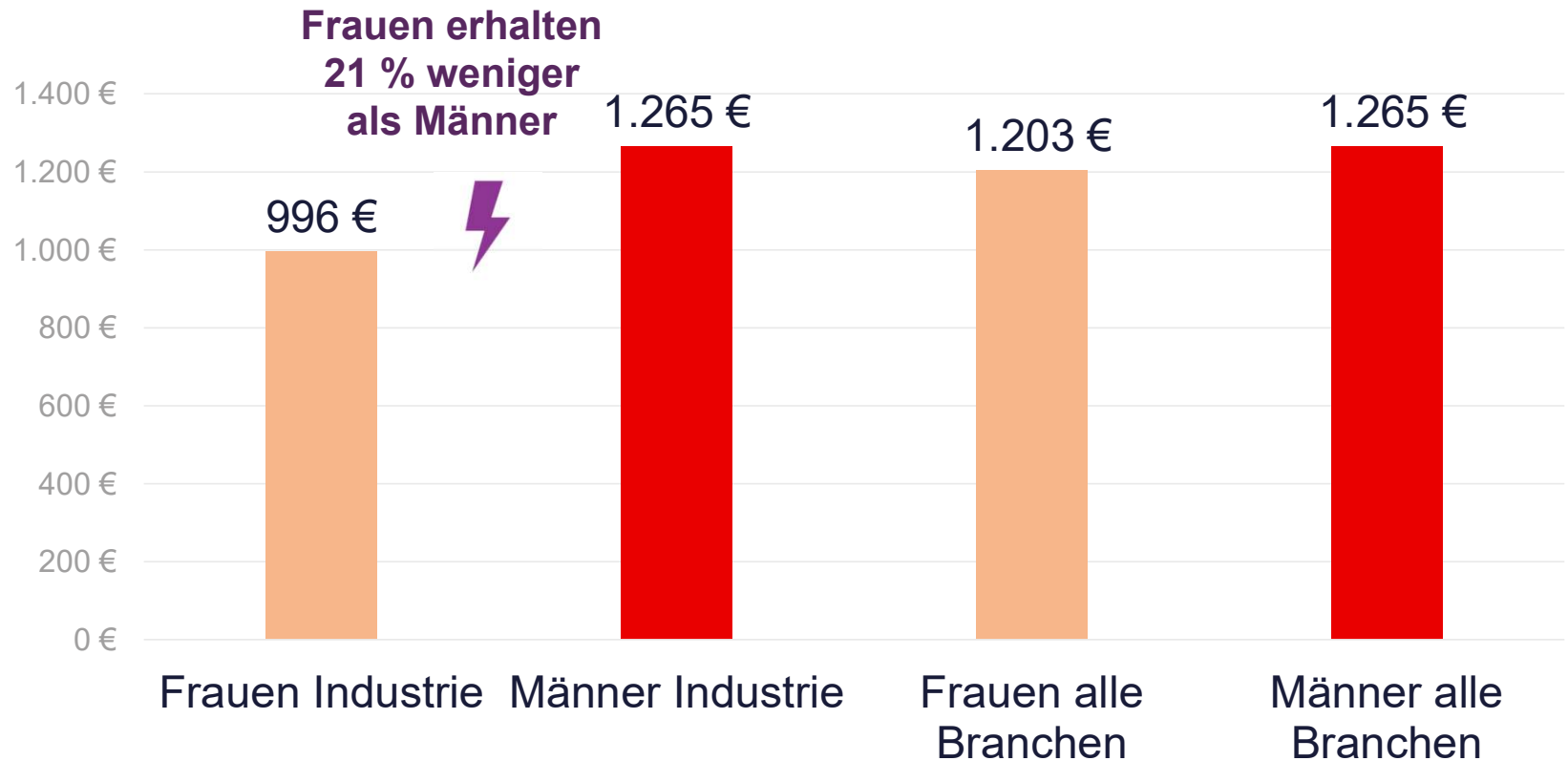
**Jährliche
Bruttobezüge der
Arbeitnehmer:
innen bei **Teilzeit**
in der **Region
Oststeiermark in
der
Industriebranche****





Gehaltsstrukturen

Jährliche steuerfreie Bezüge gem. § 68 EStG* der Arbeitnehmer:innen bei **Vollzeit** in der **Region Oststeiermark** in der **Industrie und branchenübergreifend**



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



Lohntransparenz und Gehaltsstrukturen

Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen der Befragten:

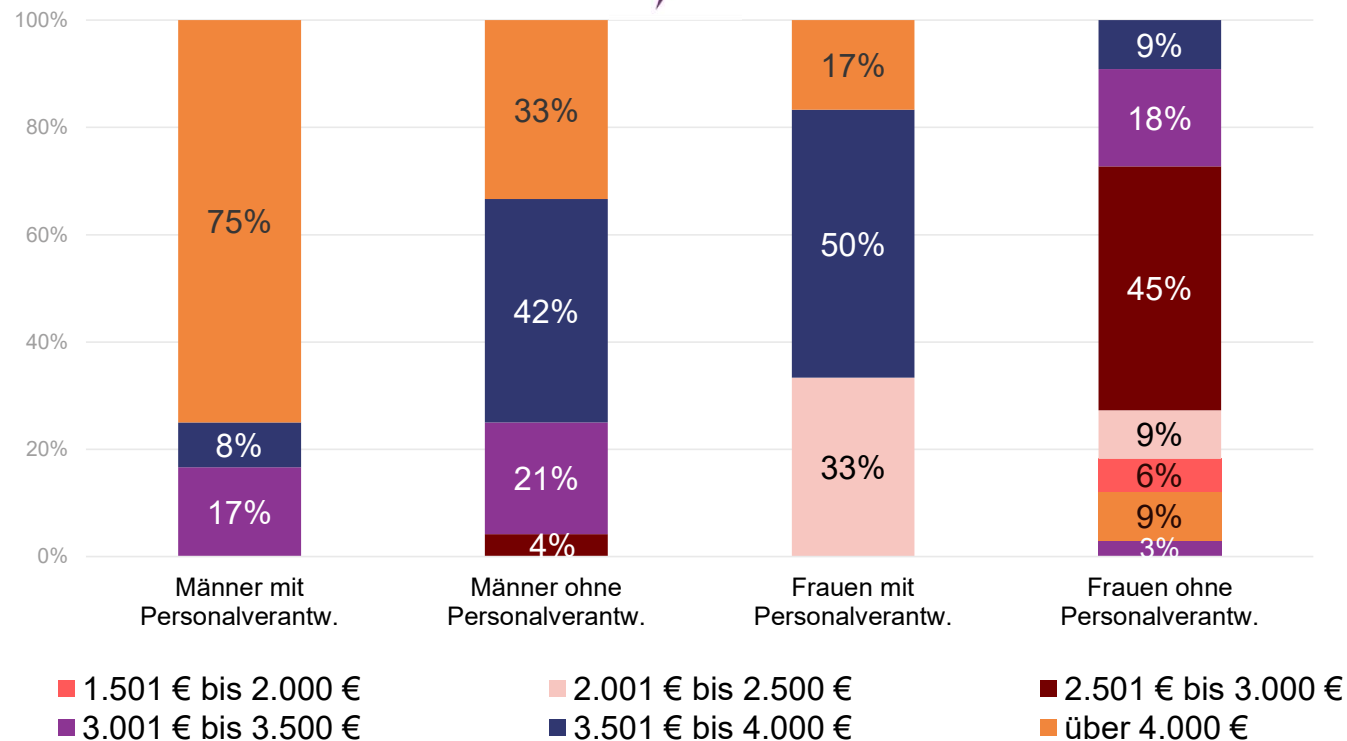
Männer 3.979 €



Frauen 2.747 €



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



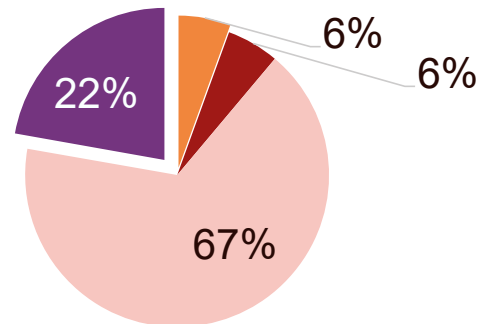


Lohntransparenz

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



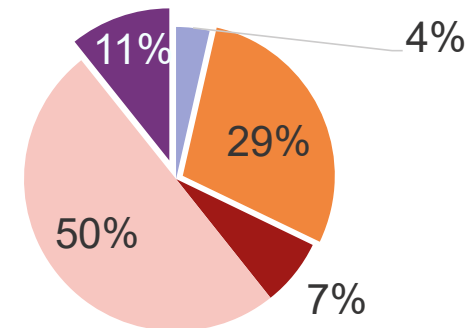
89 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



61 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



40 % aller Befragten wissen was andere in vergleichbarer Position in ihrem Unternehmen verdienen.

26 % der weiblichen Befragten



56 % der männlichen Befragten

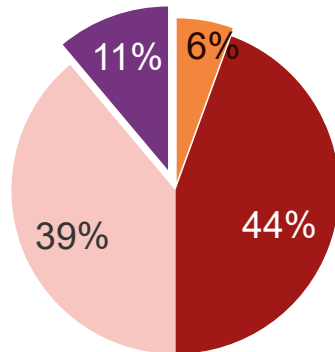


Lohntransparenz



25 % der Befragten sagen, dass die Gehaltsentwicklung in ihrem Unternehmen auf festgelegten Bewertungskriterien basiert, die sie nachvollziehen können.

50 % der Befragten **MIT**
Personalverantwortung

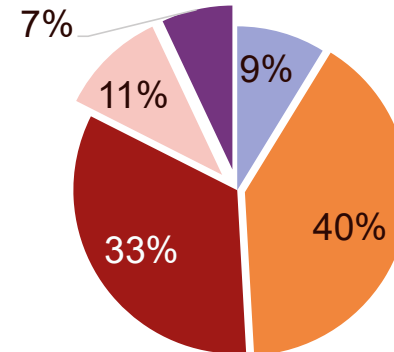


■ nein ■ eher nein ■ weder noch ■ eher ja ■ ja

15 % der weiblichen Befragten



18 % der Befragten **OHNE**
Personalverantwortung



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

36 % 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

- Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und ... hochwertiger

„Wir sollten hier ganz klare Schlüssel haben für den Einstieg und auch dann für weitere Verhandlungen oder Gehaltssprünge.“

Interviewpartner:in

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

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
- Zu wenig Frauen in Führungspositionen



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen



Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen

„Wenn die Flexibilität fehlt ist es schwierig, auch für das Unternehmen. Aus Erfahrung weiß man, dass eine bestimmte Stundenanzahl und eine gewisse Flexibilität notwendig sind, wenn es in Richtung Führungsposition gehen soll.“

Teilnehmer:in an Fokusgruppe

„Wenn sie eine Familie gründen, kommt der große Knick: Sie müssen für eine Weile aussteigen, arbeiten danach oft nur noch in Teilzeit, und damit ist der gute Job oder auch die Karriere häufig vorbei.“

Interviewpartner:in

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

**Stellenbesetzung,
Weiterbildung und
Aufstiegschancen**



Stellenbesetzung

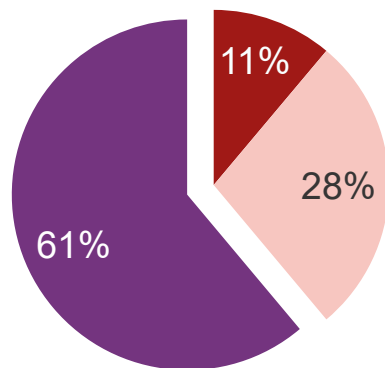


89 % haben die Wahrnehmung, dass Bewerber:innen mit ähnlichen Kompetenzen im Unternehmen die gleichen Chancen auf eine Beschäftigung haben.



51 % der Befragten sagen, dass sie die Kriterien für die Einstellung neuer Mitarbeiter:innen ganz oder zumindest eher kennen.

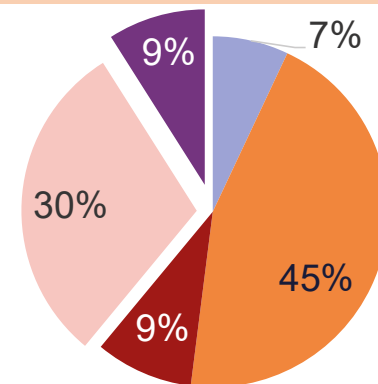
89 % der Befragten **MIT** Personalverantwortung



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



39 % der Befragten **OHNE** Personalverantwortung



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



Weiterbildung und Aufstiegschancen



94 % der Beschäftigten **MIT** Personalverantwortung geben an, dass im Unternehmen regelmäßig Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden (z. B. in Mitarbeiter:innengesprächen).



56 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung geben an, dass sie wissen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie in ihrem Unternehmen haben.

25 % der Beschäftigten **OHNE** Personalverantwortung werden regelmäßig zu Weiterbildungsangeboten informiert.

44 % 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

„Diskriminierungen offen anzusprechen und transparent zu machen. Außerdem sollten Frauen sich mehr zutrauen, mehr Stärke in Gehaltsverhandlungen zeigen und gezielt ihr Wissen einbringen sowie ihre Ausbildungen und Qualifikationen in den Vordergrund stellen.“

Interviewpartner:in

„Es wichtig, dass wir da viel aufklären und sensibilisieren und auch eigene Netzwerke in unserer Gewerkschaftstätigkeit forcieren. Lohntransparenz und Lohnanalysen sollten regelmäßig durchgeführt und veröffentlicht werden.“

Interviewpartner:in

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

Stellenbesetzung, Weiterbildung und Aufstiegschancen



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, Förderung von Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Zugang zu Entscheidungsprozessen, Betriebsrats- und Gewerkschaftsvertretung
- Ausbau Kinderbetreuung, Verteilung unbezahlter Care-Arbeit, flexible Arbeitszeitmodelle
- Schaffung von Gehaltstransparenz und Förderung fairer Bewertung von Arbeit
- Förderung von MINT-Berufen für Frauen und Anerkennung der Leistung von Frauen
- Förderung von Solidarität und Vernetzung unter beschäftigten 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

Julia Höllrigl
ÖSB Social Innovation GmbH
Obere Donaustraße 33
1020 Wien
julia.hoellrigl@oesb-socialinnovation.at

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz

 Kofinanziert von der
Europäischen Union