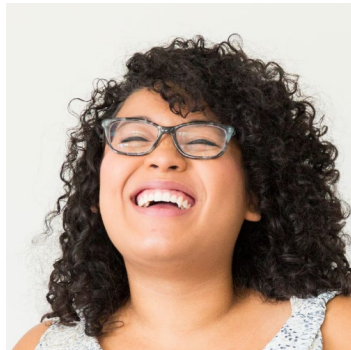


Great
Place
To
Work®



Best
Workplaces™
for Women

Great
Place
To
Work®

AUSTRIA
2023™

TEASERVERSION

Für diese Unternehmen wollen Frauen arbeiten:

Best Workplaces for Women™ 2023

So finden und halten Beste Arbeitgeber
weibliche Talente

Inhalt

Darum sollten Unternehmen die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen genau kennen und gezielt darauf eingehen.....	3
Das erwarten sich Frauen von ihrem Arbeitgeber.....	5
1. Fairness.....	6
Faire Erfolgsbeteiligung.....	6
Faire Beförderungen.....	7
2. Glaubwürdigkeit.....	8
Glaubwürdige Führung.....	8
Klare Kommunikation.....	9
3. Respektvolles Zusammenarbeiten.....	10
Miteinbeziehung.....	10
Anerkennung für Engagement.....	11
4. Guter Teamgeist.....	12
Zusammenhalt.....	12
Zugehörigkeitsgefühl.....	13
5. Sinnvoller Job.....	14
Flexibilität und Veränderungsbereitschaft.....	14
Zufriedenheit im Job.....	15
Gleichbehandlung macht den wesentlichen Unterschied!	16
Handlungsempfehlungen	17
Arbeitgeberattraktivität messbar machen	18

Darum sollten Unternehmen die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen genau kennen und gezielt darauf eingehen

In Zeiten des allgegenwärtigen Personal­ mangels ist der Wettbewerb um die Top­ Talente am Arbeitsmarkt groß. Unterneh­ men müssen sich anstrengen, um die besten Mitarbeiterinnen im Unternehmen halten zu können und neue High Potentials am Be­ werberinnenmarkt zu finden bzw. von der Konkurrenz abzuwerben.

Arbeitgeber können die Bedürfnisse und Wünsche vor allem jüngerer Mitarbeite­ rinnen – der Führungskräfte von morgen – nicht länger ignorieren. **Frauen im Alter von 26 bis 34 Jahren sind DIE dominierende Altersgruppe** unter den Frauen am derzeitigen Arbeitsmarkt – gleichzeitig laut unseren Forschungen aber auch die **anspruchsvollste** weibliche Alterskohorte im Sinne einer vertrauensvollen, zukunftsorientierten Arbeitsplatzkultur.

Über alle Altersgruppen gesehen sind Frau­ en im Geschlechtervergleich im Allgemeinen allerdings etwas zufriedener mit der vor­ herrschenden Unternehmenskultur in zerti­ fizierten Organisationen als Männer.

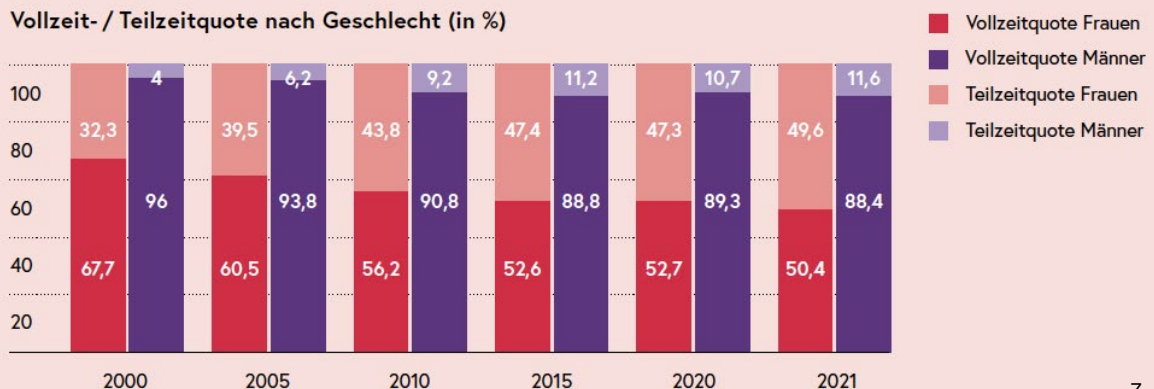
Gemäß [statista.com](https://www.statista.com) betrug im Jahr 2021 die **durchschnittliche Erwerbstätigenquote in Österreich** bei den **Männern 76,7 %**, bei den

Frauen hingegen nur 68,1 %.

Der [Gender Index des Bundeskanzleramtes](#) zeigt darüber hinaus, dass Teilzeitbeschäftigung weiterhin auch im Jahresdurchschnitt 2021 stark weiblich dominiert war. **49,6 % aller erwerbstätigen Frauen arbeiteten Teilzeit**, 2010 lag die Quote noch bei 43,8 %. Der Anteil der erwerbstätigen Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausübten, lag dagegen bei nur 11,6 % (2010: 9,2 %). Insgesamt waren somit **2021 knapp**

80 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Vollzeit- / Teilzeitquote nach Geschlecht (in %)



Der Grund für die hohe Quote an teilzeitbeschäftigten Frauen sind **hauptsächlich Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene**. In Teilzeitbeschäftigung liegt jedoch eine große Fachkräfte-Ressource brach.

Dies sollte Anlass genug für jedes Unternehmen sein, sich mit den Werten und Wünschen von Frauen detaillierter vertraut zu machen. Maßnahmen wie **flexibles Arbeiten** können Frauen dabei unterstützen, (nach Karenzzeiten wieder) früher oder in höherem Ausmaß ins Berufsleben einzusteigen. So können erfahrene weibliche Talente in Zeiten des Arbeitskräftemangels früher gefunden und in größerem Ausmaß ans Unternehmen gebunden werden.



Best Workplaces for Women™ 2023

Die durch Great Place to Work® Österreich zertifizierten Unternehmen auf der diesjährigen Best Workplaces for Women™-Liste kennen und verstehen die Bedürfnisse von Frauen: ein klarer Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, die besten weiblichen Talente im eigenen Unternehmen zu binden bzw. am Arbeitsmarkt zu finden.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind auch bei Unternehmen mit einer ausgeprägten, auf Vertrauen basierenden Unternehmenskultur sichtbar. Die Auswertung der Mitarbeitendenbefragungsergebnisse aller im Zeitraum 15. Februar 2022 bis 15. Februar 2023 in Österreich durch Great Place to Work® zertifizierten Unternehmen ergibt aufgrund der größten Differenzen zwischen den TOP 10 Best Workplaces for Women und den Bottom 10, die hier nur zu Vergleichszwecken als Vergleichsgruppe so genannt werden und abgesehen davon ebenfalls Unternehmen mit hervorragender, von uns ausgezeichnete Unternehmenskultur sind, folgende Rangreihung:

Was Frauen wollen

1. Faire/Angemessene Erfolgsbeteiligung und gerechte Beförderungen
2. Glaubwürdige Führung
3. Respektvolles Zusammenarbeiten
4. Guter Teamgeist
5. Sinnvoller Job



1. Fairness

Die Schlagworte Gender-Pay-Gap und Frauenquote in der (oberen) Führungsebene sind in aller Munde. Und das völlig zu Recht, wie auch die Auswertungen unserer Studienergebnisse widerspiegeln.

Die TOP 10 Best Workplaces for Women™ schneiden noch einmal um 20 Prozent besser ab als die Vergleichsgruppe jener 10 Unternehmen im unteren Feld des Certified™-Gesamtfeldes, die in Relation zum Durchschnitt aller Unternehmen in Österreich dennoch bereits über eine ausgezeichnete Kultur verfügen. Besonders stark zeigt sich die Differenz hierbei in folgenden Bereichen:

Faire Erfolgsbeteiligung

Der Gender-Pay-Gap besagt, dass Frauen immer noch deutlich weniger verdienen als Männer. Auf ein Arbeitsleben gerechnet verdienen Frauen in Vollzeitbeschäftigung laut [Arbeiterkammer Oberösterreich](#) durchschnittlich 500.000 Euro weniger als Männer.

[Der Gender-Pay-Gap in Österreich liegt aktuell bei 18,8 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt \(12,7 Prozent\)](#). Das heißt, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung im Schnitt um 18,8 Prozent weniger Gehalt bekommen als Männer. Die Berechnung der geschlechterspezifischen Einkommensschere basiert auf dem Vergleich von Frauen und Männern in Vollzeitarbeit. Wenn auch Teilzeitkräfte in die Statistik miteinbezogen werden, verdienen Frauen laut Arbeiterkammer sogar um 35 Prozent weniger als Männer.

Demnach bezieht sich auch die größte Differenz zur Vergleichsgruppe in unseren [Trust Index™-Mitarbeiterbefragungen](#) –

wenig verwunderlich – auf die angemessene Erfolgsbeteiligung in der Organisation. In der bereits erwähnten Vergleichsgruppe der sogenannten **Bottom 10** – wobei diese Bezeichnung wie gesagt keineswegs das schon Erreichte schmälern soll! – kann **nicht einmal die Hälfte** der Befragten zustimmen, angemessen am Erfolg der Organisation beteiligt zu werden. Damit liegt die **Differenz zu den Top-10-Arbeitgeber:innen für Frauen bei unglaublichen 37 Prozent**.



*Diese Unternehmen werden nur zu Vergleichszwecken so genannt. Es handelt sich hierbei ebenfalls um Unternehmen mit hervorragender, von uns ausgezeichnete Unternehmenskultur im unteren Feld der Score-Liste.

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen von 15. Februar 2022 bis 15. Februar 2023.

Sie wollen gerne die Vollversion der Studie lesen?

Dann melden Sie sich gleich hier zu unserem [monatlichen Gratis-Newsletter](#) an, um alle Langfassungen unserer Studien, Best Practices und Case Studies direkt in Ihr E-Mail Postfach zu erhalten.

Niceshops GmbH
Menschlichkeit
Nachhaltigkeit
„Be nice“

- 01 NOV 2021 Certified by Great Place to Work®
- 02 JUN 2022 Platz 1 Österreichische Beste Arbeitgeber 2022 Kategorie XLJ
- 03 MAI 2022 Special Award „Integrierte Nachhaltigkeit“
- 04 SEP 2022 Best Workplaces Europe 2022
- 05 NOV 2022 Platz 10 Best Workplaces for Millennials 2022

NIICESHOPS

Riffbird GmbH
Fehlerkultur „fail fast“
Charity Veranstaltung
Eigenverantwortung
Vertrauensvorschuss
Wertschätzung

- 01 2x2 Comma Club Award
- 02 AUG 2022 Certified by Great Place to Work®

MONATLICH	TÄGLICH	GESAMT
mehr als 3.500 Installationen für Kunden	10 Einstellungen für Kunden	über 300 Kunden

riffbird

7 BEST PRACTICES zur Frauenförderung im Unternehmen

Arten junge...
ende der...
on ber

Best Workplaces for Women 2023

Für diese Unternehmen wollen Frauen arbeiten:
Best Workplaces for Women™ 2023
So finden und halten Beste Arbeitgeber weibliche Talente

JETZT GRATIS ANMELDEN



Handlungsempfehlungen

Es lohnt sich, genauer hinzusehen!

Es empfiehlt sich, die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse und Wünsche der eigenen Mitarbeitenden regelmäßig mithilfe [anonymer Mitarbeiterbefragungen](#) zu durchleuchten, um dann gezielt darauf eingehen zu können. Das Potenzial und die Einsparungsmöglichkeiten vor allem im Bereich Recruiting sind immens, vorausgesetzt, man dreht an den richtigen Stellschrauben, die unmittelbaren Einfluss auf die jeweilige Zielgruppe haben.

Unsere Befragungsergebnisse zeigen nachdrücklich, dass sich eine durchgängige und ehrliche Gleichbehandlung beider Geschlechter maßgeblich positiv auf viele

Bereiche auswirkt. Die eigene Arbeitgeberattraktivität in Bezug auf die unterschiedlichen Geschlechter zu messen und die einzelnen Gruppen bedarfsgerecht anzusprechen, zahlt sich in jedem Fall aus!

Mitarbeiterinnen, die sich in umfassendem Sinne gleichgestellt fühlen, sehen **mehr Sinn** in ihrem Job und werden ihren Arbeitsplatz **häufiger** als positive Fürsprecherinnen nach außen hin aktiv als Markenbotschafter **bewerben**. Auf der anderen Seite ziehen flexible Rahmenbedingungen, eine sinnhafte Tätigkeit und eine faire Entlohnung **neue weibliche Talente an wie ein Magnet** und veranlassen viele sogar dazu, ihren bisherigen Betrieb zu verlassen.



Um solch eine anziehende Unternehmenskultur auch nach außen hin sichtbar zu machen, kann [authentisches Employer Branding](#) sehr hilfreich sein!

Arbeitgeberattraktivität messbar machen

Sie wollen wissen, wie attraktiv Ihre Unternehmenskultur für Frauen wirklich ist?

Kontaktieren Sie uns!

Gemeinsam befragen wir Ihre Mitarbeiterinnen dazu und benchmarken gleichzeitig Ihre Unternehmenskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

Mit unserer [Trust Index©-Mitarbeiterbefragung](#) messen Sie die Erfahrungen aller Mitarbeitenden im Unternehmen und identifizieren Bereiche zur Verbesserung des empfundenen Arbeitsklimas.

Jedes Unternehmen kann ein **zertifizierter Great Workplace** werden: Zeigen auch Sie, dass Sie zu den Besten Arbeitgebern gehören!

[Hier erfahren Sie mehr zur Great Place to Work®-Zertifizierung!](#)

Sie wollen immer über alle Studienergebnisse top informiert sein? [Abonnieren Sie unseren Newsletter](#) und erhalten Sie alle Informationen direkt in Ihr E-Mail-Postfach!



DIPL.-GEOGR. CHRISTIAN TRÜBENBACH
Senior Culture Coach & Customer Relations

T: + 43 (0) 1 798 59 28 – 43

M: + 43 664 881 875 81

ctruebenbach@greatplacetowork.at

www.greatplacetowork.at

**UNVERBINDLICHEN
BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN**

Great Place to Work®
Nibelungengasse 1-3/Top 50
A-1010 Wien

+43 (0) 1 798 59 280

willkommen@greatplacetowork.at