



100 Prozent
Gleichstellung
zahlt sich aus.

Metabericht 1: Analysen

Auswertung der ersten 40 % abgeschlossener
vertiefender Unternehmens- und Bedarfsanalysen

Finanziert von:



Kofinanziert von der
Europäischen Union

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz

Umgesetzt von:



Deloitte.



Inhaltsverzeichnis

1	Abstract	3
2	Einleitung	4
3	Ergebnisse des Online-Selbstchecks	5
4	Ausgangssituation	7
4.1	Erstkontakte	7
4.2	Erstberatungen	7
4.3	Beratungsvereinbarungen	12
5	Typologie der analysierten Unternehmen	16
5.1	Ergebnisse der vertiefenden Unternehmens- und Bedarfsanalyse	22
5.1.1	Belegschaftsstruktur	22
5.1.2	Gehaltsstruktur	31
5.1.3	Entwicklungsgrad in Bezug auf Gleichstellung	35
6	Conclusio	43
7	Anhang	45
7.1	Übersicht ÖNACE-Branchen (2025)	45

1 Abstract

Der vorliegende Metabericht fasst die Ergebnisse der bislang abgeschlossenen **123 vertieften Unternehmens- und Bedarfsanalysen** zusammen. Er bietet eine programmübergreifende Gesamtschau zur Typologie der teilnehmenden Unternehmen und zum Entwicklungsstand der Geschlechtergleichstellung (Kapitel 5).

In Kapitel 3 und 4 werden zudem jene Unternehmen betrachtet, die Interesse am Programm bekundet, eine Erstberatung in Anspruch genommen oder eine Beratungsvereinbarung unterzeichnet haben.

Seit Programmbeginn wurden bis zum Stichtag 13.02.2026 folgende Kontakt- und Beratungsschritte dokumentiert:

- **925 Erstkontakte,**
- **408 Erstberatungen** (Übernahmequote 44 %),
- **187 Beratungsvereinbarungen** (Übernahmequote 46 %)
- sowie **123 erfolgreich abgeschlossene vertiefende Unternehmens- und Bedarfsanalysen.**

Die analysierten Unternehmen stammen aus **18 von 21 ÖNACE-Branchen** und decken rund **86 % der österreichischen Wirtschaftslandschaft** ab. Schwerpunkte liegen in der Herstellung von Waren, der IT-Branche und im Handel; **16 %** der Unternehmen sind der Green Economy zuzuordnen. Mehrheitlich handelt es sich um Unternehmen mit **50–249 Mitarbeitenden**, ergänzt durch einen steigenden Anteil an Großunternehmen.

Die Ergebnisse der 123 Analysen basieren auf Daten von rund **27.700 Beschäftigten**. Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt **47 %¹**, variiert jedoch stark nach Branche. Deutliche strukturelle Ungleichheiten zeigen sich bei **Führungspositionen; 11% aller Frauen** und **18% aller Männer** im Sample sind Führungskräfte.

Der durchschnittliche **Gender Pay Gap liegt bei 9,0 %** und damit unter dem österreichweiten Vergleichswert, weist jedoch eine hohe Streuung auf. Besonders hohe Einkommensunterschiede zeigen sich in der **Finanzbranche** sowie in **Energie-, Bau- und Entsorgungsbranchen**.

Der Metabericht zeigt: Die teilnehmenden Unternehmen sind **sensibilisiert**, setzen sich aber vielfach **noch nicht ausreichend systematisch mit Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Unternehmen auseinander**. Gleichstellung wird eher informell als strategisch gesteuert umgesetzt. Besonders im Bereich Einkommensgerechtigkeit und Karriereentwicklung besteht erheblicher Handlungsbedarf.

Die vertiefenden Analysen liefern damit eine **zentrale evidenzbasierte Grundlage**, um Gleichstellung künftig stärker in Strukturen, Prozesse und Unternehmenssteuerung zu verankern und die folgenden Beratungsphasen gezielt auszurichten.

¹ In den Analysen der 123 Unternehmen wurden insgesamt 27.736 Mitarbeitende erfasst. Davon sind 12.925 weibliche Mitarbeiterinnen, das entspricht einem Frauenanteil von rund 47%.

2 Einleitung

Das Beratungsangebot „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ begleitet österreichische Unternehmen und deren Beschäftigte auf ihrem Weg zu mehr Geschlechtergleichstellung. Der Fokus liegt dabei auf der Implementierung und Professionalisierung von HR-Prozessen in den Bereichen Einkommen und Karriere sowie auf der Veränderung von Unternehmens- und Führungskultur, die zu mehr Gleichstellung im Unternehmen beitragen. Das Beratungsangebot ist für Unternehmen kostenfrei und wird vom Europäischen Sozialfonds Plus und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz gefördert.

Im Rahmen des Förderprogramms werden erfolgreich abgeschlossene Analyse- und Umsetzungsphasen (Leistungspositionen 2 und 3) im Rahmen von Metaberichten systematisch ausgewertet. Wie im Last and Final Offer (LAFO) beschrieben, erfolgt die Erstellung von **Metaberichten zu zwei Zeitpunkten**: nach rund 40 Prozent und nach Abschluss der relevanten Projektphasen. Ziel ist es, qualitative und quantitative Daten aus den einzelnen Unternehmensanalysen zu bündeln und daraus überbetriebliche Erkenntnisse abzuleiten, um Transparenz und Steuerungsfunktion für das Projekt zu gewährleisten.

Der vorliegende erste Metabericht fokussiert sich auf **Leistungsposition 2: „Vertiefte Unternehmens- und Bedarfsanalyse“** – eine Kernkomponente des Beratungsprozesses (siehe Kapitel 5). Diese Analysephase ermöglicht es, eine fundierte, evidenzbasierte Grundlage für die darauffolgenden Beratungsinterventionen zu schaffen. Wie im LAFO festgelegt, kombiniert sie Belegschaftsstrukturanalyse (=BESTRA), Gehaltsstrukturanalyse (=GESTRA) und die Erhebung zum strukturellen und kulturellen Entwicklungsgrad.

Der Bericht fasst die Ergebnisse der **bisher abgeschlossenen 123 Analysen** zusammen und bietet einen umfassenden Überblick über die Ausgangssituation, die Typologie der teilnehmenden Unternehmen sowie zentrale Befunde zu Belegschaftsstruktur, Gehaltsverhältnissen und Gleichstellungsstand. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf zwei Zukunftsbranchen für Frauen: der IT-Branche (ÖNACE K) und der Green Economy. Beide wurden im Anhang der Leistungsbeschreibung von L&R² als strategische Zielbranchen definiert, in denen gezielt die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Einkommensgerechtigkeit für Frauen gestärkt werden sollen.

Der Metabericht versteht sich als Steuerungs- und Lerninstrument, das nicht nur den bisherigen Projektverlauf transparent macht, sondern auch Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Beratungsangebote und für die strategische Ausrichtung der kommenden Projektphasen ableitet. Zugleich sichert er die Einhaltung der im LAFO definierten Qualitäts- und Berichtsstandards und dokumentiert die erfolgreiche Umsetzung der festgelegten Leistungen.

Datenquellen bilden

- die Unternehmensdaten aus der **zentralen Projektdatenbank**,
- die Analysen mit aggregierten Kennzahlen aus **BESTRA** und **GESTRA** sowie
- die Auswertungen zum **Entwicklungsgrad** der Gleichstellung je Unternehmen.

Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z. B. 99 % oder 101% statt 100 %) sind auf Rundungen zurückzuführen. In einigen Auswertungen erfolgen Aussagen auf Basis kleiner Stichproben – dies wird

² Vgl. Anhang 1 der Leistungsbeschreibung: L&R Sozialforschung. 2023. Gleichstellungsorientierte Einkommen und Karrieren: Green Jobs und IT im Fokus. Kurzpapier.

im Text entsprechend kenntlich gemacht, um eine sachgerechte Interpretation – mit Vorbehalt - zu ermöglichen und gilt für den gesamten Metabericht.

3 Ergebnisse des Online-Selbstchecks

Über die programmeigene Website steht ein kurzer Online-Selbstcheck für interessierte Unternehmen zur Verfügung. Dieser Selbstcheck soll alle Unternehmen – auch jene, die noch nicht am Projekt teilnehmen – dazu motivieren, sich näher mit Fragestellungen und möglichen Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung sowie in weiterer Folge mit unserem Beratungsangebot auseinanderzusetzen. Das Tool ist so gestaltet, dass es zur Selbstanwendung geeignet ist und wenig Zeit in Anspruch nimmt. Interessierte Personen können auf freiwilliger Basis ihre Kontaktdaten hinterlassen, um von jemandem aus dem Beratungsteam kontaktiert zu werden und eine unverbindliche Erstberatung zu vereinbaren.

Der **Online-Selbstcheck** wurde als **Akquiseinstrument** entwickelt und soll durch die Beantwortung von 10 Aussagen einen ersten Einblick in den Status-Quo der unternehmerischen Gleichstellung geben. Bei diesem Selbstcheck handelt es sich um eine Vorschau auf eines unserer Analysetools: die Erhebung des Entwicklungsgrades in Sachen unternehmerischer Gleichstellung (siehe Kapitel 5.1.3).

Der Online-Selbstcheck wurde bisher **von 189 interessierten Unternehmensvertreter*innen vollständig genutzt**. Die Möglichkeit der direkten Kontaktaufnahme über den Selbstcheck haben allerdings nur zwei dieser Unternehmen genutzt. Zwei Drittel der beantworteten Online-Selbstchecks zeigen hohe Entwicklungsgrade sowohl im Bereich der strukturellen als auch der kulturellen Entwicklung (siehe Kapitel 5.1.3 zur genauen Beschreibung). Knapp ein Drittel der befüllten Online-Selbstchecks ergeben niedrige Entwicklungsgrade, wie aus Abbildung 1 hervorgeht. Das ist ein erster Hinweis darauf, dass überwiegend Unternehmensvertreter*innen, die sich bereits aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen, den webbasierten Online-Selbstcheck nutzen.

Nach Unternehmensgröße betrachtet haben insbesondere Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden den Online-Selbstcheck genutzt (60 %, siehe Abbildung 2).

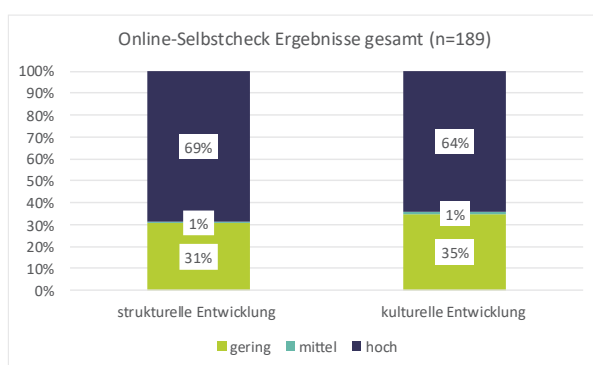


Abbildung 1: Ergebnisse des Online-Selbstchecks gesamt (n=189).

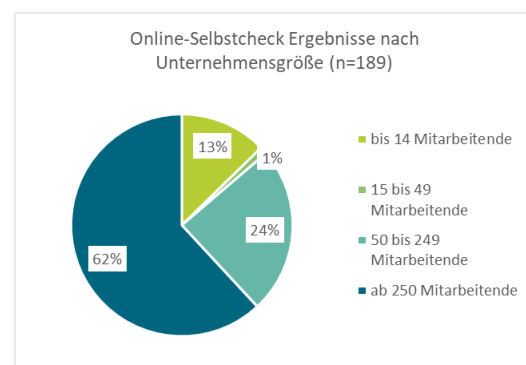


Abbildung 2: Online-Selbstcheck Ergebnisse nach Unternehmensgröße n=189).

In Abbildung 3 und 4 werden die Ergebnisse der strukturellen und kulturellen Entwicklung nach Unternehmensgröße dargestellt. Vergleicht man die strukturellen mit den kulturellen Ergebnissen, fällt auf, dass durchschnittlich **die strukturelle Entwicklung minimal über der kulturellen** liegt. Darüber hinaus

scheint der Entwicklungsgrad entlang der Selbsteinschätzung über den Online-Selbstcheck mit der Unternehmensgröße zu steigen. Allerdings handelt es sich auch um teilweise sehr niedrige Fallzahlen, weshalb eine Interpretation mit Vorsicht zu bewerten ist.

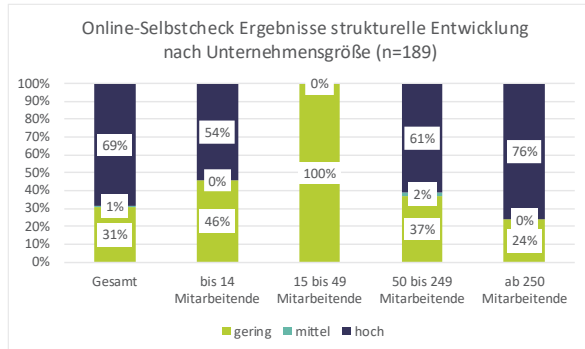


Abbildung 3: Ergebnisse des Online-Selbstchecks zur strukturellen Entwicklung im Bereich Gleichstellung (n=189).

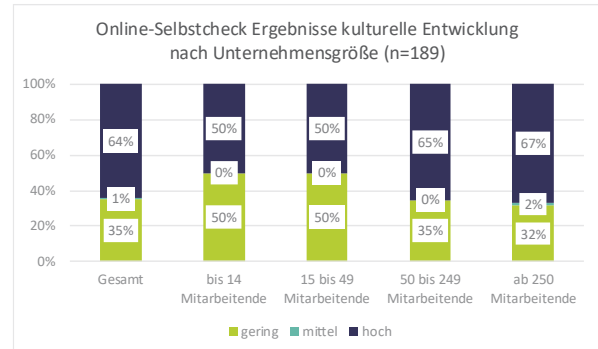


Abbildung 4: Ergebnisse des Online-Selbstchecks zur kulturellen Entwicklung im Bereich Gleichstellung (n=189).

Da es sich um eine breite Streuung über die ÖNACE-Branchen handelt und damit sehr kleine Fallzahlen in den einzelnen Branchen zustande kommen, sehen wir von einer Darstellung dieser ab. Die drei Branchen, die den Online-Selbstcheck am häufigsten angewendet haben, sind **Produktion (C), IT (K) und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (O)**.

Die Nutzung des Online-Selbstchecks nach Bundesland wird in Abbildung 5 dargestellt. 39 % der 189 Online-Selbstchecks entfallen auf Wien mit der höchsten Unternehmensdichte im Land. Am wenigsten genutzt wurde dieser bisher in Vorarlberg.

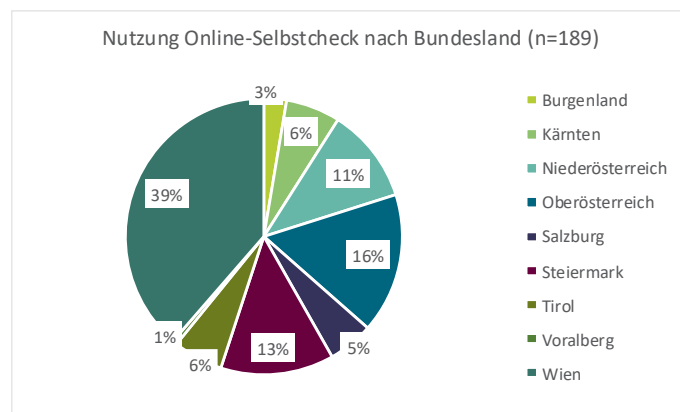


Abbildung 5: Nutzung des Online-Selbstchecks nach Bundesland (n=189).

Der Selbstcheck wurde von 189 Unternehmensvertreter*innen vollständig genutzt, zwei Unternehmen wählten die Möglichkeit, sich im Anschluss unmittelbar für eine Erstberatung zu melden. Das Instrument erfüllt damit aktuell vor allem eine sensibilisierende und reflektierende Funktion.

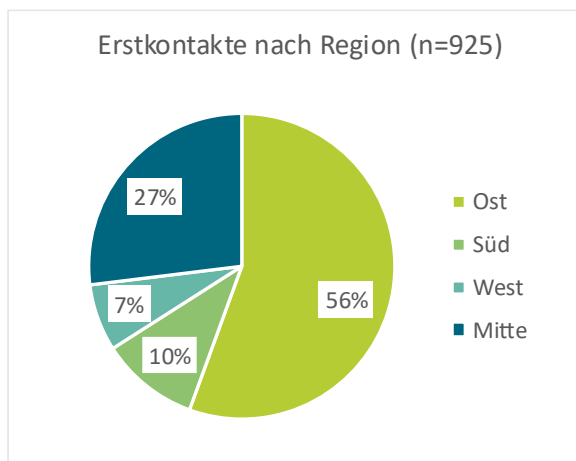
4 Ausgangssituation

In diesem Kapitel werden jene Unternehmen bzw. Informationen ausgewertet, die vor der vertiefenden Unternehmens- und Bedarfsanalyse vorliegen und teilweise auf der Einschätzung der Unternehmen basieren. Daher kann es in bestimmten Fällen zu Abweichungen zwischen den Zahlen aus Kapitel 4 und 5 kommen. Darüber hinaus liegen bestimmte Informationen erst mit dem Abschluss der Analyse vor, weshalb diese in Kapitel 4 nicht berücksichtigt werden können.

4.1 Erstkontakte

Zum Stichtag 13.02.2026 wurden seit Programmbeginn insgesamt **925 Erstkontakte** in der Projektdatenbank des Förderprogramms „100 Prozent – Gleichstellung zählt sich aus“ erfasst. Diese dokumentieren die initialen Kontaktaufnahmen mit Unternehmen im Rahmen der systematischen Unternehmensakquise.

Die räumliche Verteilung der Erstkontakte zeigt deutliche regionale Schwerpunkte:



- 56 % entfielen auf die Region Ost (Wien und Niederösterreich, n = 518),
- 27 % auf die Region Mitte (Salzburg und Oberösterreich, n = 248),
- 10 % auf die Region Süd (Steiermark und Kärnten, n = 92),
- und 7 % auf die Region West (Tirol und Vorarlberg, n = 67).

Abbildung 6: Erstkontakte nach Region (n=925).

Die hohe Zahl an Kontakten in der Region Ost entspricht der hohen Konzentration von Unternehmen in Wien und Niederösterreich. Gleichzeitig ist in dieser Region ein größerer Teil des Beratungsteams neu im Programm aktiv, was auf eine intensivere Kaltakquise hindeutet.

In den Regionen West und Süd sind hingegen überwiegend bereits im Vorgängerprojekt tätige, regional gut vernetzte Berater*innen im Einsatz. Dies könnte erklären, warum hier deutlich weniger Erstkontakte notwendig sind, um potenzielle Beratungsinteressierte zu erreichen.

4.2 Erstberatungen

Nach erfolgreicher Erstkontaktaufnahme findet zwischen Berater*in und einem oder mehreren Unternehmensvertreter*innen eine Erstberatung statt. Ziel der Phase ist die Sensibilisierung zum Thema der Geschlechtergleichstellung und die Identifikation des Unternehmensbedarfs, um eine Entscheidungsbasis für bzw. gegen eine weiterführende Beratung zu schaffen.

Aus den insgesamt 925 dokumentierten Erstkontakten haben sich bis zum Stichtag 13.02.2026 **408 Erstberatungen** ergeben. Dies entspricht einer Übernahmequote von 44 %.

Die räumliche Verteilung der Erstberatungen ist ausgeglichener als jene der Erstkontakte und zeigt regionale Unterschiede in der Übernahmequote (vgl. Abbildung 7).

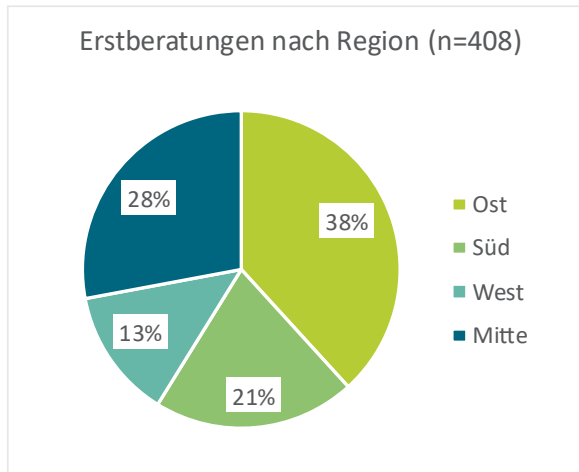


Abbildung 7: Erstberatungen nach Region (n=408).

- 38 % der Erstberatungen fanden in der Region Ost statt (n = 155),
- 28 % in der Region Mitte (n = 113),
- 21 % in der Region Süd (n = 85),
- und 13 % in der Region West (n = 55).

Ein Vergleich der regionalen Anteile an Erstkontakten und Erstberatungen offenbart deutliche Unterschiede in der Effizienz der Akquise:

Während die Region Ost mit 56 % der Erstkontakte anteilmäßig am stärksten vertreten war, entfielen hier nur 38 % der Erstberatungen. Im Gegensatz dazu weisen die Regionen Süd und West – mit nur 10 % bzw. 7 % an Erstkontakten – mit 21 % bzw. 13 % deutlich höhere Anteile an Erstberatungen auf.

Diese Entwicklung spiegelt die unterschiedliche Berater*innen-Struktur wider:

In Tirol und in der Region Süd (Steiermark und Kärnten) sind überwiegend fallführende Berater*innen im Einsatz, die bereits in der vorherigen Projektphase tätig waren und über ein etabliertes regionales Netzwerk verfügen.

Zum Zeitpunkt der Erstberatung beschäftigten die teilnehmenden Unternehmen überwiegend zwischen **50 und 249 Mitarbeitende** (siehe Abbildung 8). Lediglich 3 % der Erstberatungen fanden mit Betrieben mit bis zu 14 Beschäftigten statt. Dies liegt daran, dass kleinere Unternehmen häufig keine strukturierten Personalprozesse haben und daher weniger Ressourcen in die Professionalisierung von Gleichstellungsfragen investieren. Zudem sind sie nicht zwangsläufig eine primäre Zielgruppe für eine vollständige Gleichstellungsstrategie samt Maßnahmen. Große Unternehmen (ab 250 Mitarbeitende) waren mit 32 % der Erstberatungen deutlich vertreten. Dies entspricht der strategischen **Zielsetzung** des Programms, möglichst viele Beschäftigte über zentrale Beratungsmaßnahmen zu erreichen.

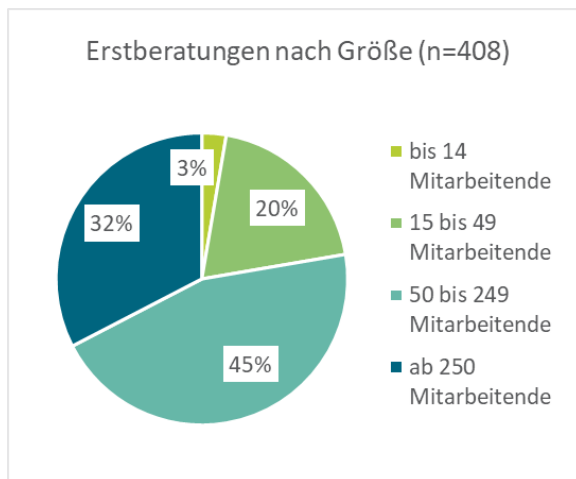


Abbildung 8: Erstberatungen nach Größe (n=408).

Die branchenmäßige Verteilung der Erstberatungen zeigt die Abbildung 9. Insgesamt wurden Unternehmen aus 20 von insgesamt 21 Hauptgruppen nach ÖNACE 2025-Klassifizierung (siehe Anhang 1) erreicht. Auffällig ist, dass frauendominierte Branchen überdurchschnittlich stark im Bereich der Erstberatungen vertreten sind, während männerdominierten Bereichen weniger häufig angesprochen wurden – mit Ausnahme der IT-Branche (K), in der aktive Zugangsstrategien erfolgreich umgesetzt wurden.

Erstberatungen nach Branche	Anzahl	Prozent
C=HERSTELLUNG VON WAREN	100	25%
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	52	13%
G=HANDEL	47	12%
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG...	39	10%
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	30	7%
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	23	6%
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	20	5%
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	19	5%
F=BAU	16	4%
H=VERKEHR UND LAGEREI	13	3%
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	13	3%
D=ENERGIEVERSORGUNG	9	2%
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	9	2%
T=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	5	1%
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	4	1%
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN	3	1%
J=VERLAGSWESEN, RUNDFUNK SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN	2	0%
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	2	0%
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	1	0%
B=BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	1	0%
GESAMT	408	100%

Abbildung 9: Erstberatungen nach Branche, nach Größe absteigend geordnet (n=408).

Im Verlauf der Erstberatung äußerten **fast die Hälfte** (48 %) der interessierten Unternehmen Interesse am vollständigen **Beratungsangebot**, einschließlich Grundlagenmodul, Einkommens- und Karriereentwicklung sowie Beratung für Beschäftigte (vgl. Abbildung 10). Dies ist ein starkes Signal für die hohe Akzeptanz und Aktualität des Programms. Weitere 16 % zeigten Interesse an allen Modulen der Unternehmensberatung. Die häufigste Kombination außerhalb des Vollangebots war das Grundlagenmodul gemeinsam mit dem Einkommensmodul (13 %), gefolgt von der Kombination aus Grundlagenmodul, Karrieremodul und Beratung für Beschäftigte (12 %). Diese Verteilung zeigt, dass das Thema **Einkommensgerechtigkeit** bei der **Sensibilisierung** im Vordergrund steht, während Karriereentwicklung und Beschäftigtenberatung oft gemeinsam als unterstützendes Instrumentarium gewählt werden – insbesondere zur Förderung individueller Entwicklungsperspektiven (Coaching für weibliche Mitarbeiterinnen).

Geplante Beratungsinhalte bei der Erstberatung	Anzahl	Prozent
alle möglichen Beratungsinhalte	90	48%
alle Module aus der Unternehmensberatung	30	16%
Unternehmensberatung: Grundlagenmodul und Einkommensmodul	25	13%
Unternehmensberatung: Grundlagenmodul und Karrieremodul sowie Beratung für Beschäftigte	22	12%
Unternehmensberatung: Grundlagenmodul und Einkommensmodul sowie Beratung für Beschäftigte	13	7%
Unternehmensberatung: Grundlagenmodul und Karrieremodul	7	4%
GESAMT	187	100%

Abbildung 10: Auswahl geplanter Beratungsinhalte bei der Erstberatung (n=187).

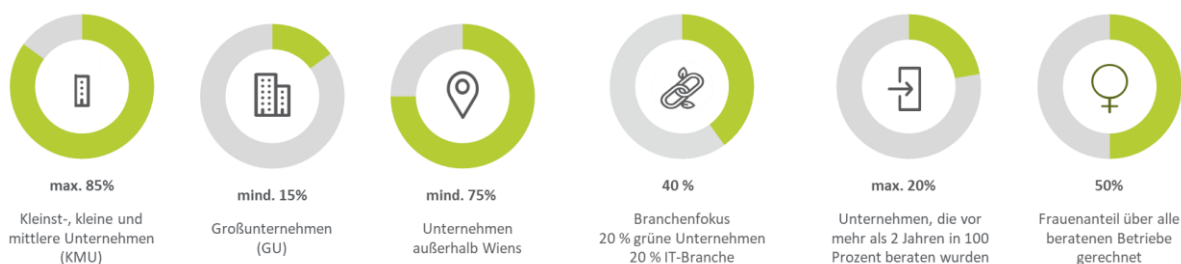
Die Unterschiede zwischen Erstkontakten und tatsächlich durchgeführten Erstberatungen verdeutlichen, dass Akquiseeffizienz nicht ausschließlich von der Anzahl der Kontakte abhängt, sondern stark vom regionalen Kontext und bestehenden Netzwerken beeinflusst wird. In Regionen mit langjährig aktiven Berater*innen scheint Vertrauen schneller aufgebaut zu werden, wodurch Gleichstellungsthemen eher priorisiert und in konkrete Beratungsschritte überführt werden.

4.3 Beratungsvereinbarungen

Entscheidet sich ein Unternehmen für eine weiterführende Beratung, wird eine Beratungsvereinbarung abgeschlossen, welche die Rahmenbedingungen der Beratung und den Beratungsablauf festhält.

Über die gesamte Programmlaufzeit hinweg gelten die mit der Auftraggeberin vorab festgelegten Zielquoten. Es handelt sich hierbei nur um Zielwerte, die der inhaltlichen Steuerung dienen. Der aktuelle Stand der Zielwert-Erreichung wird in den quartalsweisen Sachberichten dargestellt und beobachtet. Diese Zielwerte müssen jedoch bei Abschluss der Umsetzung nicht zwingend erreicht werden und haben keine abrechnungsrelevanten Folgen bei Nicht-Erfüllung (vgl. Abbildung 11).

Zielquoten*



* Basis für die Berechnung der Zielquoten sind 290 Erstberatungen (Unternehmen mit abgeschlossener Beratungsvereinbarung)

Abbildung 11: Zielquoten des Förderprogramms.

- maximal 85 % der beratenen Unternehmen sollen Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sein. Dabei gilt laut Definition der ESF-Verwaltungsbehörde ein beratenes Unternehmen als „KMU“, wenn
 - weniger als 250 Mitarbeitende angestellt sind,
 - die Umsatzsumme jährlich nicht über 50 Mio. Euro liegt ODER
 - die Bilanzsumme jährlich nicht über 43 Mio. Euro liegt UND
 - keine Beteiligung an anderen Unternehmen von über 25 % vorliegt ODER
 - andere Unternehmen keine Beteiligung von über 25 % am Unternehmen haben.
- mindestens 75 % der beratenen Unternehmen haben ihren Firmensitz außerhalb Wiens,
- 40 % der beratenen Unternehmen kommen aus der It-Branche oder können als Green Economy eingestuft werden,
- Maximal 20 % der bereits in der vorherigen Programmperiode teilgenommenen Unternehmen können die Beratung nochmals in Anspruch nehmen und
- Der Frauenanteil über alle teilgenommenen Unternehmen soll bei der Hälfte (50 % Frauenanteil) liegen.

Die Verteilung der Beratungsvereinbarungen nach Region (vgl. Abbildung 12) zeigt folgende Unterschiede:

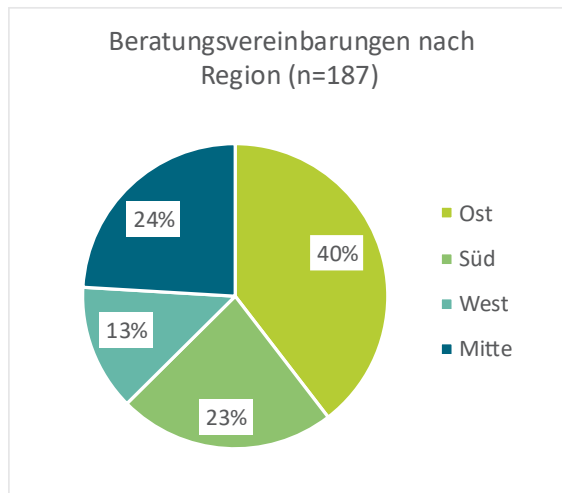


Abbildung 12: Beratungsvereinbarungen nach Region (n=178).

- 40 % der abgeschlossenen Vereinbarungen entfielen auf die Region Ost (n = 74),
- 23 % auf die Region Süd (n = 43),
- 13 % auf die Region West (n = 25),
- und 24 % auf die Region Mitte (n = 45).

Die niedrigere Übernahmequote in der **Region Mitte** (Salzburg und Oberösterreich) ist vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Bundesland Oberösterreich zu betrachten: Laut WIFO-Analysen war die wirtschaftliche Rezession in den letzten Quartalen hier im österreichweiten Vergleich am stärksten spürbar.³ Diese Entwicklungen haben viele Unternehmen veranlasst, ihre Ressourcen vorübergehend auf dringliche operative Herausforderungen zu fokussieren und strategische Vorhaben – wie beispielsweise eine Beratung zur Gleichstellung – zeitlich zu verschieben.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass gerade in industriell geprägten Regionen wie Oberösterreich Gleichstellungsmaßnahmen häufig stärker an wirtschaftliche Stabilität und Planungssicherheit gekoppelt werden. In Phasen konjunktureller Unsicherheit werden strukturverändernde Vorhaben – auch wenn sie langfristig wirksam sind – tendenziell nachgereiht. Dies unterstreicht die Bedeutung, Gleichstellungsberatung in solchen Kontexten klar als wirtschaftlich relevante Strukturmaßnahme (z. B. zur Fachkräftebindung und Nachfolgeplanung) zu positionieren.

Die überdurchschnittlich hohe Übernahmequote in der **Region Süd** (51 %) deutet hingegen auf eine hohe Akzeptanz des Beratungsangebots sowie ein gut funktionierendes Beratungsnetzwerk hin.

³ Vgl. [Rezession traf Österreichs Regionen unterschiedlich hart - WIFO](#)

Die Verteilung der Beratungsvereinbarungen nach Unternehmensgröße⁴ (vgl. Abbildung 13) zeigt folgende Unterschiede:

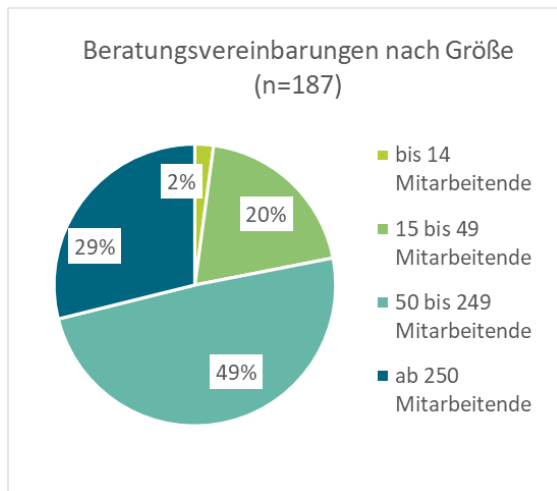


Abbildung 13: Beratungsvereinbarungen nach Unternehmensgröße (n=187).

- 2 % der abgeschlossenen Vereinbarungen entfielen auf Unternehmen mit bis zu 14 Mitarbeitenden (n=4),
- 20 % der abgeschlossenen Vereinbarungen entfielen auf Unternehmen zwischen 15 und 49 Mitarbeitenden (n=37),
- 49 % der abgeschlossenen Vereinbarungen entfielen auf Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden (n=92) und
- Weitere 29 % der abgeschlossenen Vereinbarungen entfielen auf Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden (n=54).

In Bezug auf die Unternehmensgröße weisen **Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitenden** die höchste Übernahmequote auf, und zwar von 50 % (184 Erstberatungen haben zu 92 Beratungsvereinbarungen geführt). Die niedrigste Quote verzeichneten Kleinstunternehmen (bis 14 MA) mit 36 %. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass in kleineren Unternehmen – wie auch im vorigen Kapitel beschrieben – oft keine dedizierten HR-Prozesse etabliert sind und zeitliche oder personelle Kapazitäten für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen begrenzt sind.

Das Förderprogramm galt bis November 2025 als deminimis-Beihilfe⁵. Aufgrund der EU-weiten betragsmäßigen Deckelung, konnten einige große und verbundene Unternehmen nicht am Förderprogramm teilnehmen, da sie die deminimis-Höchstsumme im relevanten Zeitraum bereits erreicht hatten, obwohl grundsätzlich Interesse an der Inanspruchnahme des Förderprogramms bestanden hätte.

⁴ Hier dient die Anzahl an beschäftigten Mitarbeitenden als Differenzierungskriterium, nicht die definierten Kriterien der ESF-Verwaltungsbehörde für KMU.

⁵ Vgl. [Verordnung - EU - 2023/2831 - EN - EUR-Lex](#)

Auch branchenspezifisch zeigt sich ein differenziertes Bild (vgl. Abbildung 14):

Beratungsvereinbarungen nach Branche	Anzahl	Prozent
C=HERSTELLUNG VON WAREN	45	24%
G=HANDEL	23	12%
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG...	22	12%
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	18	10%
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	14	7%
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	13	7%
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	12	6%
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	6	3%
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	6	3%
F=BAU	5	3%
H=VERKEHR UND LAGEREI	5	3%
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	5	3%
D=ENERGIEVERSORGUNG	3	2%
J=VERLAGSWESEN, RUNDFUNK SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN	2	1%
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	2	1%
T=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	2	1%
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	1	1%
B=BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	1	1%
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN	1	1%
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	1	1%
GESAMT	187	100%

Abbildung 14: Beratungsvereinbarung nach Branche, nach Anzahl absteigend geordnet (n=187).

Besonders hervorzuheben ist die **hohe Übernahmequote** in der **IT-Branche (K)**: Mit einer Übernahmequote von 56 % (22 von 39 beratungsinteressierten Unternehmen) wird ein überdurchschnittlich starker Zuspruch sichtbar. Dies bestätigt die Wirksamkeit des strategischen Fokus inklusive Ausarbeitung eines spezifischen Nutzenargumentariums auf die IT-Branche als eine der beiden Zielbranchen, wie in der Kurzanalyse von L&R Sozialforschung „Gleichstellungsorientierte Einkommen und Karrieren: Green Economy und IT im Fokus“⁶ definiert. Diese war Teil der Ausschreibungsunterlagen.

⁶ Vgl. L&R Sozialforschung, 2023, Gleichstellungsorientierte Einkommen und Karrieren: Green Jobs und IT im Fokus, Kurzpapier.

5 Typologie der analysierten Unternehmen

Zum Stichtag 13.02.2026 wurden insgesamt **123 vertiefte Unternehmens- und Bedarfsanalysen** erfolgreich abgeschlossen, weitere **56 Analysen laufen oder befinden sich in der Planung**.

8 Unternehmen (4%) haben sich nach Unterzeichnung der Beratungsvereinbarung für einen Abbruch der Beratung entschieden; meist aufgrund kurzfristig sichtbar gewordener interner Herausforderungen, die eine weitere Teilnahme schwierig bis unmöglich gemacht hätten (z.B. finanzielle Schwierigkeiten, Konkurs, bevorstehende Kündigungswellen).

Branchenverteilung (vgl. Abbildung 15)

Diese 123 Unternehmen stammen aus **18 von insgesamt 21 ÖNACE-Hauptbranchen**, was eine breite sektorale Repräsentativität des Programms in Österreich sicherstellt. Somit wird der Großteil (86 %) der österreichischen Wirtschaftslandschaft durch das Sample abgedeckt – ein Indikator für die überbetriebliche Aussagekraft des vorliegenden Metaberichts.

Die Verteilung der analysierten Unternehmen auf die einzelnen Branchen ergibt sich wie folgt:

Die Branchen C (Herstellung von Waren), K (IT) und G (Handel) weisen den höchsten Anteil an analysierten Unternehmen auf.

Die Branche C zählt zu den beschäftigungs- und umsatzstärksten Branchen Österreichs mit einem eher **hohen Männeranteil**⁷, wodurch insbesondere die Fragestellung beschäftigt, wie der Frauenanteil erhöht bzw. wie die Attraktivität der Branche für Frauen gesteigert werden kann. Insgesamt fallen 20 % der beratenen Unternehmen in diese Branche.

Die IT-Branche (K) ist dabei eine der beiden in der von der Auftraggeberin definierten strategischen Zielbranchen, da sie zukunftsorientierte Berufsfelder bietet, aber gleichzeitig durch eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen geprägt ist. Die hohe Beteiligung (14 %) zeigt, dass die **gezielten Zugangsstrategien** – etwa über Branchenveranstaltungen und spezielle Informationsformate – erfolgreich sind. Auch diese Branche gilt als stark männlich dominiert und zeichnet sich insbesondere durch höhere Einkommen und zukünftig relevante technologische Fähigkeiten aus. Daher liegt in dieser Branche besonders **viel Potenzial für die Gleichstellung**. Auch wenn sich der Fachkräftemangel in diesem Bereich nicht mehr ganz so gravierend wie in den letzten Jahren darstellt, ist die Motivation dieser Unternehmen hoch, gezielt qualifizierte Frauen anzusprechen. Denn nur durch einen gewissen Frauenanteil in der Belegschaft ist es möglich, diese auch langfristig weiterzuentwickeln und auf Führungspositionen vorzubereiten.

Der Handel (G) ist die in Österreich am häufigsten vertretene Branche und wird im Förderprogramm aktuell am dritthäufigsten beraten. Generell gilt die Branche als personalintensiv mit einem **überdurchschnittlich hohen Frauenanteil und hoher Teilzeitbeschäftigung** sowie eher geringer Bezahlung und stellt einen für Österreich wichtigen Ausbildungsbereich dar.⁸

Green Economy (vgl. Abbildung 15)

Im Einklang mit einer gemeinsam mit der Auftraggeberin akkordierten Definition werden Green Economy-Unternehmen nicht ausschließlich anhand der ÖNACE-Klassifikation erfasst, sondern über die Selbstdeklaration der Unternehmen und ihre tatsächliche Tätigkeit im Sinne der Umweltqualität und Nachhaltigkeit.

⁷ Vgl. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/513/03_Branchendaten_nach_Wirtschaftszweig.pdf

⁸ Vgl. <https://www.kmuforschung.ac.at/studies/jahrbuch-handel-2025-zahlen-daten-fakten/>.

Unternehmen wurden dann der Green Economy zugeordnet, wenn sie selbst angeben, dass ihre Geschäftstätigkeit der Erhaltung, Wiederherstellung oder Verbesserung der Umweltqualität dient, oder ihre Berufs- und Tätigkeitsfelder zu Green Jobs⁹ gemäß der Definition des BMLUK zählen. Von den 123 analysierten Unternehmen gaben 20 Unternehmen (16 %) an, im Bereich der Green Economy aktiv zu sein. Diese verteilten sich über verschiedene Branchen, darunter Erneuerbare Energien, Wassermanagement, Nachhaltigkeitsberatung sowie grüne Technologien und zukunftsorientierte Dienstleistungen.

Branche	Anzahl	Prozent	Davon "green"
C=HERSTELLUNG VON WAREN	24	20%	5
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG...	17	14%	1
G=HANDEL	13	11%	
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	12	10%	1
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	11	9%	
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	10	8%	2
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	8	7%	4
F=BAU	5	4%	
H=VERKEHR UND LAGEREI	4	3%	2
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	4	3%	
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	4	3%	3
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	3	2%	
D=ENERGIEVERSORGUNG	2	2%	2
J=VERLAGSWESEN, RUNDFUNK SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN	2	2%	
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	1	1%	
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN	1	1%	
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	1	1%	
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	1	1%	
GESAMT	123	100%	20

Abbildung 15: Analyisierte Unternehmen nach Branche und Green Economy (n=123).

Verteilung nach Region und Bundesland

Die regionalen Schwerpunkte der analysierten Betriebe spiegeln die vorherige Verteilung der Erstkontakte und -beratungen wider. Abbildung 16 zeigt die Verteilung auf die vier Regionen, Abbildung 17 im Detail nach Bundesländern. Die meisten Analysen wurden in der Region Ost durchgeführt, vor allem in Wien.

⁹ Vgl. <https://www.bmluk.gv.at/themen/klima-und-umwelt/nachhaltigkeit/green-economy-und-green-finance/greenjobs.html>.

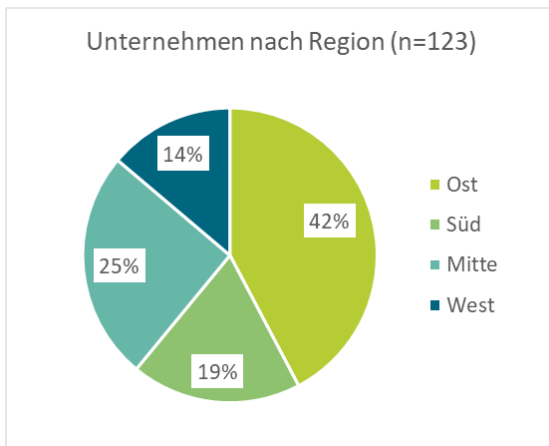


Abbildung 16: Analysierte Unternehmen nach Region (n=123).

Unternehmen nach Bundesland	Anzahl	Prozent
Wien	38	31%
Niederösterreich	14	11%
Kärnten	3	2%
Steiermark	20	16%
Oberösterreich	14	11%
Salzburg	17	14%
Tirol	15	12%
Vorarlberg	2	2%
GESAMT	123	100%

Abbildung 17: Analysierte Unternehmen nach Bundesland (n=123).

Wien ist mit 38 Unternehmen deutlich am stärksten repräsentiert. Dies hängt sowohl mit der hohen Konzentration von Unternehmen in der Hauptstadt als auch mit einem überdurchschnittlichen proaktiven Interesse an Gleichstellungsthemen zusammen. Während in den anderen Bundesländern Selbstmeldungen selten sind, nähern sich einige Wiener Unternehmen bereits in der Akquisephase proaktiv an – ein Indiz für eine hohe Sensibilisierung in der Stadtregion. Die Zielquote für Wien liegt bei bereits 54 % (insgesamt dürfen max. 70 Wiener Unternehmen von insgesamt 281 beraten werden). In den anderen Bundesländern beträgt die Umsetzungsquote hingegen knapp über 40 %. Nach Wien wurden in der Steiermark und in Salzburg die meisten Analysen abgeschlossen.

Kärnten und Vorarlberg sind mit jeweils drei und zwei Unternehmen unterrepräsentiert. Dies entspricht der geringeren Unternehmensdichte in diesen Bundesländern¹⁰ und der geringeren Zahl an fallführenden Berater*innen in der Region West.

Unternehmen nach Größe und aktivem Betriebsrat

Mehr als die Hälfte der analysierten Betriebe beschäftigt zwischen 50 und 249 Mitarbeitende. Am zweithäufigsten werden Großunternehmen ab 250 Mitarbeitende beraten. Das geht aus der Abbildung 18 hervor. Im Vergleich zur vorherigen Programmperiode (2020–2023) ist eine Verschiebung weg von KMU hin zu größeren Unternehmen erkennbar. Diese Entwicklung spiegelt die programmatische Zielsetzung wider, über Beratungsmaßnahmen möglichst viele Beschäftigte zu erreichen: In größeren Betrieben wirkt eine Intervention aufgrund der Mitarbeiter*innenzahl stärker und nachhaltiger.

Auffällig ist zudem, dass 44 % der analysierten Unternehmen über einen aktiven Betriebsrat verfügen, wie Abbildung 19 zeigt. Dieser hohe Anteil ist konsistent mit der hohen Beteiligung von Großunternehmen, in denen Arbeitnehmer*innenvertretungen im Regelfall etabliert sind. Alle teilnehmenden Unternehmen mit Betriebsrat verpflichten sich mit der Unterzeichnung der Beratungsvereinbarung, den Betriebsrat auch verpflichtend einzubinden.

¹⁰ Vgl. <https://www.wko.at/bgld/statistik/kmu/gk-az.pdf>.

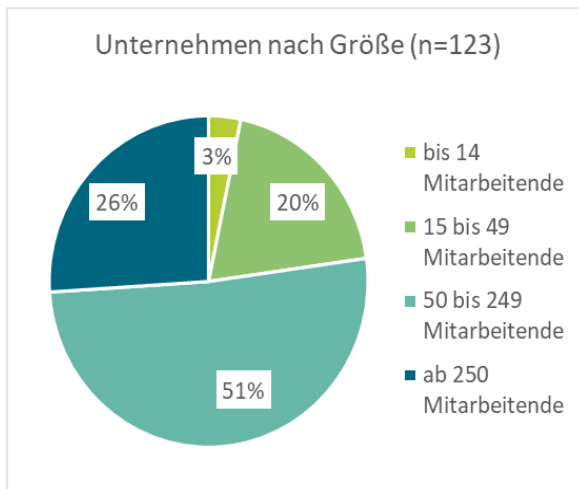


Abbildung 18: Analyzierte Unternehmen nach Unternehmensgröße (n=123).

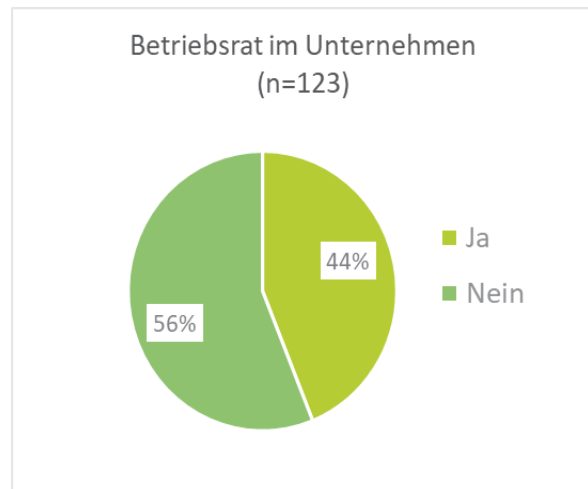


Abbildung 19: Analyzierte Unternehmen mit einem Betriebsrat (n=123).

Geschlechterverteilung nach Branchen

Die Gesamtbelegschaft der 123 analysierten Unternehmen weist eine annähernd ausgewogene Geschlechterverteilung auf und wird in Abbildung 20 auch nach verschiedenen Branchen ausgewiesen: Im Durchschnitt beträgt der **Frauenanteil der analysierten Unternehmen 47 %**, der Männeranteil 53 %. Diese aggregierte Verteilung spiegelt die breite branchenmäßige Streuung der Stichprobe wider.

So liegt der Frauenanteil in den Branchen Gesundheit und Sozialwesen (R) sowie Verlagswesen, Rundfunk und Erstellung von Medieninhalten (J) deutlich über dem Durchschnitt – ein Befund, der mit den statistischen Erkenntnissen zur österreichischen Berufswelt konsistent ist. Umgekehrt weisen die Branchen Bau (F) und Energieversorgung (D) den höchsten Männeranteil auf, was ebenfalls branchentypisch ist.

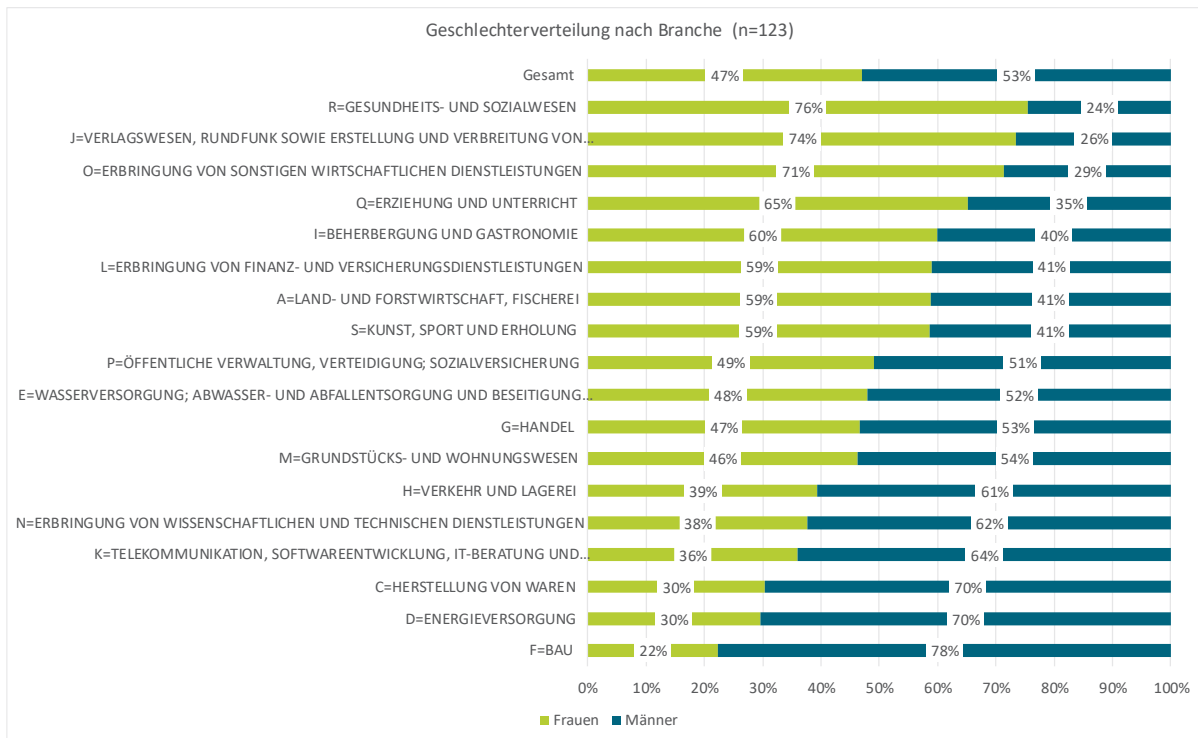


Abbildung 20: Analytierte Unternehmen nach Geschlechterverteilung und Branche (n=123).

Weniger segregiert ist die Geschlechterverteilung nach Unternehmensgröße und Region (vgl. Abbildung 21 und 22). Hier ist die Geschlechterverteilung überwiegend ausgeglichen.

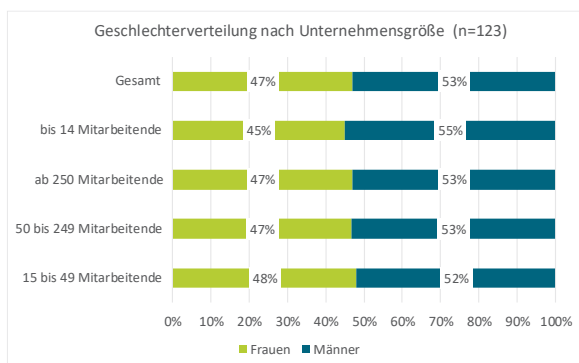


Abbildung 21: Analytierte Unternehmen nach Unternehmensgröße (n=123).

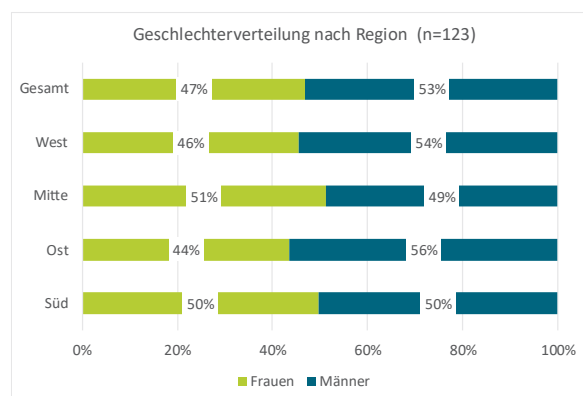


Abbildung 22: Analytierte Unternehmen nach Region (n=123).

Menschen mit Begünstigtenstatus

Etwas mehr als die Hälfte der analysierten Unternehmen, 64 von 123, beschäftigen derzeit Menschen mit einem Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (Feststellbescheid), wie aus Abbildung 23 hervorgeht. Unternehmen in Österreich, die 50 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen haben eine Pflicht zur Beschäftigung von begünstigt behinderten Menschen. Wird diese nicht erfüllt, wird eine Ausgleichstaxe vom Unternehmen entrichtet.

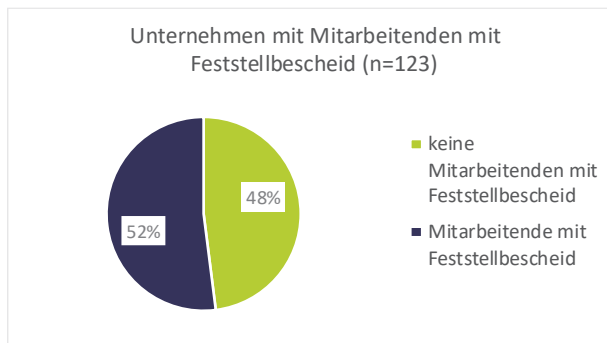


Abbildung 23: Analyierte Unternehmen nach Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Feststellbescheid (n=123).

Teilnahme am vorherigen Programm

Wie aus Abbildung 24 hervorgeht, haben 9 Unternehmen (8%) bereits in der davor stattgefundenen Umsetzung von „100 Prozent – Gleichstellung zählt sich aus“ zwischen 2020 und 2023 teilgenommen. Eine wiederholte Teilnahme ist möglich, wenn das Beratungsende zumindest 2 Jahre zurückliegt und sie andere bzw. weitere Anliegen zu Gleichstellung umsetzen wollen.

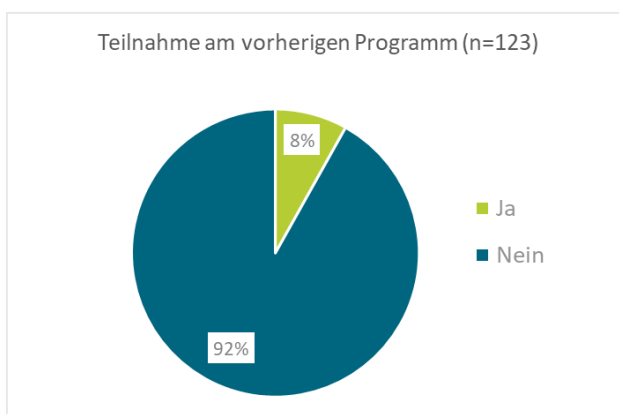


Abbildung 24: Analyierte Unternehmen, die bereits in der vorherigen Programmperiode teilgenommen haben.

5.1 Ergebnisse der vertiefenden Unternehmens- und Bedarfsanalyse

5.1.1 Belegschaftsstruktur

Die Struktur der beschäftigten Personen in den 123 analysierten Unternehmen wurde anhand von demografischen Daten erhoben – unter anderem zu **Alter, Beschäftigungsausmaß, Position, Betriebszugehörigkeit und Neueintritten**. Insgesamt liegen Informationen zu 27.736 beschäftigten Personen aus diesen 123 Unternehmen vor. Diese Informationen bilden eine zentrale Grundlage für die Identifikation von Ungleichheiten und Entwicklungspotenzialen im Bereich der Gleichstellung.

Altersstruktur

Das durchschnittliche Alter der **weiblichen Beschäftigten beträgt 39,3 Jahre**, das der **männlichen Beschäftigten 40,1 Jahre**, wie in Abbildung 25 ersichtlich. Der geringe Unterschied zwischen den Geschlechtern deutet auf eine altersmäßige Balance in der Gesamtbelegschaft hin.

Durchschnittliches Alter in Jahren nach Geschlecht (n=123)	
Gesamt	40,3
Frauen	39,3
Männer	41,1

Abbildung 25: Durchschnittliches Alter der Mitarbeitenden in Jahren nach Geschlecht n=123).

Da es sich bei den Daten nur um Erwerbstätige handelt, ist kein direkter Vergleich mit dem Durchschnittsalter der gesamten österreichischen Bevölkerung möglich¹¹. Der etwas niedrigere Altersdurchschnitt unter den erwerbstätigen Frauen könnte daher darauf hinweisen, dass insbesondere jüngere bis mittlere Jahrgänge berufstätig sind und auch das Pensionsantrittsalter von Frauen noch geringer ist.

Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt arbeiten in den 123 analysierten Unternehmen **32 % der Beschäftigten in Teilzeit**, während 68 % eine Vollzeitanstellung innehaben. Allerdings unterscheidet sich die Verteilung erheblich nach Geschlecht, wie Abbildung 26 zeigt:

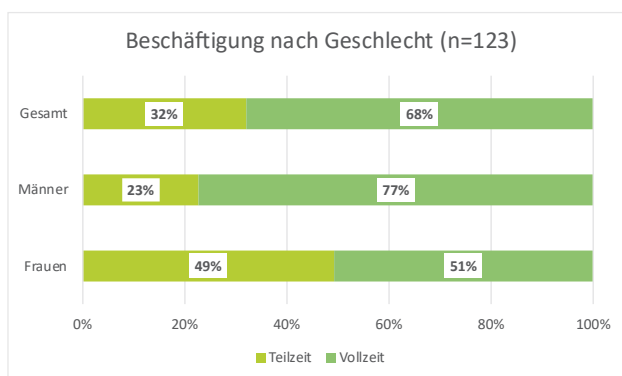


Abbildung 26: Teilzeitquote nach Geschlecht der analysierten Unternehmen (n=123).

¹¹ Es gibt für Österreich keine veröffentlichte Standardkennzahl „Durchschnittsalter der Erwerbstätigen nach Geschlecht“ wie etwa für Erwerbstätigenquoten; Statistik Austria weist vor allem Altersgruppen und Quoten aus, nicht ein einzelnes mittleres Alter nach Geschlecht.

Frauen arbeiten **sehr viel öfter** in Teilzeit als Männer. 2025 haben im Durchschnitt 50 % der Frauen und 14 % der Männer in Österreich in Teilzeit gearbeitet.¹¹ Im Vergleich zu diesem Durchschnitt arbeiten die in den analysierten Unternehmen erfassten weiblichen Beschäftigten etwas seltener in Teilzeit (49 %), die männlichen dafür häufiger (23 %).

Diese Abweichung könnte auf eine bereits etwas stärkere Gleichstellung in der Arbeitszeitgestaltung in den beratenen Betrieben hinweisen. Insbesondere der erhöhte Anteil an Männern in Teilzeit könnte ein Indikator dafür sein, dass Betreuungsaufgaben zunehmend aufgeteilt werden und das Angebot der Teilzeitarbeit auch für männliche Beschäftigte stärker in Anspruch genommen wird⁷.

Trotz dieser positiven Tendenz bleibt die deutlich höhere Teilzeitbeschäftigung von Frauen aufgrund privater Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen eine strukturelle Herausforderung für die Einkommens- und Karriereentwicklung: Sie wirkt sich direkt auf das Jahreseinkommen aus und birgt langfristig Einkommens- und Pensionsnachteile, insbesondere für Frauen.

Anteil von Führungskräften

Im Durchschnitt sind 14 % der Beschäftigten in Führungspositionen tätig. Dabei zeigt sich eine deutliche Differenz nach Geschlecht, wie aus Abbildung 27 hervorgeht:

Unter allen Frauen im Sample arbeiten 11% als Führungskraft; unter allen Männern arbeiten 18% als Führungskraft, damit liegt der Führungskräfteanteil der Frauen um 7 Prozentpunkte unter jenem der Männer (vgl. Abbildung 27) – ein Indikator für eine persistente vertikale Segregation.

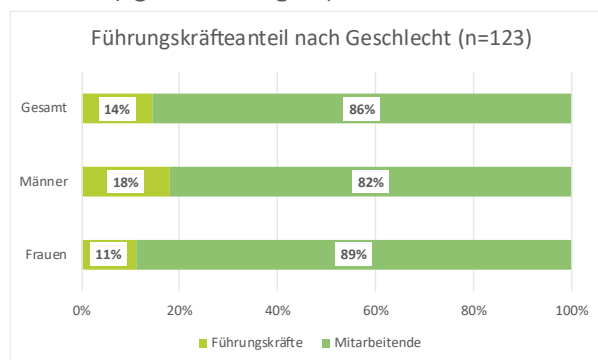


Abbildung 27: Führungskräfteanteil in den analysierten Unternehmen (n=123).

In Abbildung 28 werden die Branchenunterschiede sichtbar: Die größte Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften zeigt sich in der Finanzbranche (L) mit einem männlichen Führungskräfteanteil von 27 % und einem weiblichen von lediglich 6 %. Ein ähnlich hohes Gefälle ist im Grundstücks- und Wohnungswesen (M) zu beobachten (19 % Männer, 2 % Frauen). Jedoch ist in allen Branchen der Führungskräfteanteil unter den Männern höher als unter den Frauen. In den Branchen Kunst, Sport, Erholung (S), öffentliche Verwaltung (P) und Gesundheit- und Sozialwesen (R) ist der Führungskräfteanteil zwischen den Geschlechtern nahezu ausgeglichen. Dieses Bild scheint plausibel: In jenen Branchen mit hohem Frauenanteil und tendenziell niedrigeren Einkommen, sind Frauen in ähnlichem Umfang Führungskräfte, in der Finanzbranche ist es genau andersherum (deutlich mehr männliche Führungskräfte und hohe Einkommen).

In ausgewiesenen frauendominierten Branchen wie Gesundheit und Sozialwesen (R), öffentliche Verwaltung (P) oder Kunst, Sport und Erholung (S) bleibt der Führungsanteil zwar niedriger, aber die Geschlechterdifferenz ist deutlich geringer – was sich mit der Branchenstruktur deckt.

Führungskräfteanteil nach Branche (n=123)	Gesamt	Frauen	Männer	Differenz Prozentpunkte
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	8%	5%	14%	-9%
C=HERSTELLUNG VON WAREN	17%	14%	19%	-5%
D=ENERGIEVERSORGUNG	15%	9%	17%	-8%
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG ...	18%	13%	23%	-10%
F=BAU	18%	12%	20%	-8%
G=HANDEL	20%	15%	23%	-8%
H=VERKEHR UND LAGEREI	10%	6%	13%	-7%
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	15%	13%	19%	-6%
J=VERLAGSWESEN, RUNDfunk SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN	12%	11%	17%	-6%
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG...	14%	9%	19%	-10%
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	13%	6%	27%	-21%
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	11%	2%	19%	-17%
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	14%	9%	17%	-8%
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	17%	16%	29%	-13%
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	8%	7%	9%	-2%
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	11%	8%	17%	-9%
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	9%	9%	11%	-2%
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	10%	9%	11%	-2%
GESAMT	14%	11%	18%	-7%

Abbildung 28: Führungskräfteanteil nach Geschlecht inkl. Abweichung zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften in den analysierten Unternehmen (n=123).

Wie Abbildung 29 zeigt, gibt es regionale Unterschiede beim Anteil an Führungskräften. Generell weisen die analysierten Unternehmen aus dem Süden und Westen einen etwas höheren Führungskräfteanteil auf. Die niedrigste Geschlechterdiskrepanz hat der Süden, in allen anderen Regionen ist die Diskrepanz zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften annähernd gleich. Werden die verschiedenen Unternehmensgrößen miteinander verglichen, wie in Abbildung 30, fällt auf, dass insbesondere in den sehr kleinen analysierten Unternehmen sehr wenige weibliche Führungskräfte aktiv sind, während der Frauenanteil unter Führungskräften insbesondere in der Unternehmensgröße zwischen 15 und 49 Mitarbeitenden mit 19 % am höchsten ist.

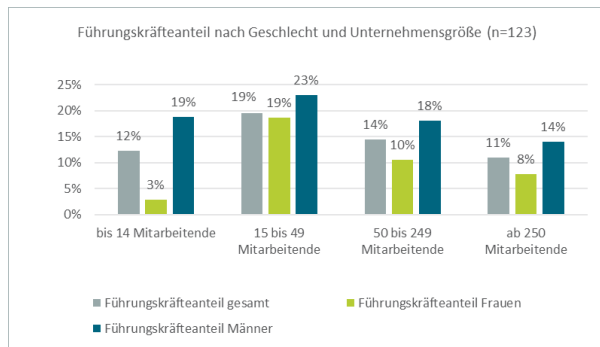


Abbildung 29: Führungskräfteanteil nach Geschlecht und Unternehmensgröße der analysierten Unternehmen (n=123).

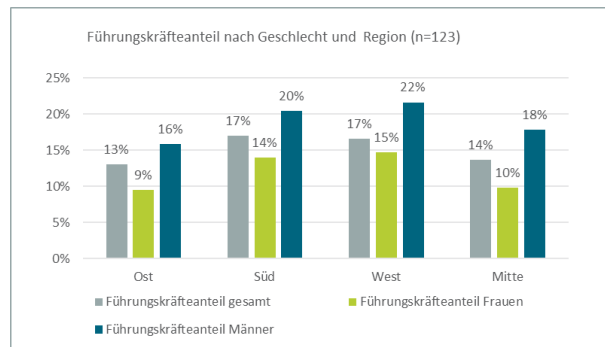


Abbildung 30: Führungskräfteanteil nach Geschlecht und Region der analysierten Unternehmen (n=123).

Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Insgesamt sind 17 % der Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt, wie aus Abbildung 31 ersichtlich. Der Anteil an weiblichen Führungskräften in Teilzeit ist deutlich höher als jener der männlichen Führungskräfte: 29 zu 11 %. Im Vergleich zur Belegschaft (siehe Abbildung 26) ist der Unterschied hier noch größer. Insgesamt sind Frauen in den analysierten Unternehmen rund doppelt so häufig in Teilzeit beschäftigt als ihre Kollegen. Bei den Führungskräften sind es fast **dreimal** so viele weibliche Führungskräfte. Generell ist der Teilzeitanteil unter männlichen Führungskräften mit Abstand am niedrigsten.

Teilzeitanteil unter Führungskräften nach Geschlecht (n=123)	
weibliche Führungskräfte	29%
männliche Führungskräfte	11%
Führungskräfte gesamt	17%

Abbildung 31: Teilzeitanteil bei Führungskräften nach Geschlecht (n=123).

Diese deutliche Diskrepanz zeigt, dass Frauen mit Führungsverantwortung häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer – was einerseits einen Fortschritt bei der Vereinbarkeit von Führung und Care-Arbeit signalisieren kann, andererseits aber auch auf Hindernisse für die Übernahme von Vollzeit-Führungsfunktionen hindeuten könnte.

Der Branchenvergleich, wie in Abbildung 32 ersichtlich, bestätigt: Am stärksten ausgeprägt ist die Teilzeitbeschäftigung unter weiblichen Führungskräften in Bereichen mit hohem Frauenanteil und niedrigerer Bezahlung. In der Finanzbranche (L) und im Bau (F) hingegen sind Führungspositionen fast ausschließlich in Vollzeit besetzt, was auch strukturelle Zugangsbarrieren für Frauen belegen kann.

Teilzeitanteil unter Führungskräften nach Branche (n=123)	Führungskräfte gesamt	weibliche Führungskräfte	männliche Führungskräfte	Differenz Prozentpunkte
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	14%	29%	7%	22 %
C=HERSTELLUNG VON WAREN	15%	32%	10%	22 %
D=ENERGIEVERSORGUNG	3%	25%	1%	24 %
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG...	22%	67%	0%	67 %
F=BAU	2%	17%	0%	17 %
G=HANDEL	11%	21%	2%	18 %
H=VERKEHR UND LAGEREI	16%	42%	10%	32 %
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	17%	29%	3%	26 %
J=VERLAGSWESEN, RUNDFUNK SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN	29%	46%	0%	46 %
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG ...	14%	34%	9%	25 %
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	8%	39%	1%	38 %
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	0%	0%	0%	0 %
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	16%	19%	14%	5 %
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	32%	44%	19%	25 %
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	13%	29%	0%	29 %
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	27%	21%	32%	-11 %
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	36%	34%	38%	-4 %
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	16%	22%	15%	7 %
Gesamt	17%	29%	11%	19 %

Abbildung 32: Teilzeitanteil bei Führungskräften nach Geschlecht und Branche (n=123).

Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit aller Beschäftigten beträgt 6,5 Jahre, wobei männliche Beschäftigte im Schnitt 6,9 Jahre und weibliche 6,1 Jahre im Betrieb tätig sind (vgl. Abbildung 33).

Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht (n=123)	Jahre
Frauen	6,1
Männer	6,9
Gesamt	6,5

Abbildung 33: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht in Jahren (n=123).

Die Betriebszugehörigkeit steigt deutlich mit dem Alter (Abbildung 34). Bereits ab 50 Jahren liegt sie bei 10,8 Jahren, bei Beschäftigten ab 60 Jahren sogar bei 13,4 Jahren.

Betriebszugehörigkeit nach Alter (n=123)	Jahre
15 - 19 Jahre	1,0
20 - 29 Jahre	2,1
30 - 39 Jahre	4,6
40 - 49 Jahre	7,5
50 - 59 Jahre	10,8
60 oder mehr	13,4

Abbildung 34: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Altersgruppen in Jahren (n=123).

Bei der Qualifikation zeigt sich, wie in Abbildung 35 dargestellt, folgendes Bild:

- Fachkräfte mit berufsbildendem Schulabschluss oder Lehrabschluss (F) verweilen durchschnittlich 7,6 Jahre im Betrieb – der höchste Wert
- Akademiker*innen (A) durchschnittlich 5,2 Jahre
- Lehrlinge und Praktikant*innen (LP) durchschnittlich 1,1 Jahre

Diese Relation deutet darauf hin, dass in vielen Unternehmen eine starke Bindung an beruflich ausgebildete Fachkräfte besteht, während höher qualifizierte Arbeitskräfte häufiger wechseln – möglicherweise auch durch stärkere Mobilität auf dem Arbeitsmarkt.

Betriebszugehörigkeit nach Qualifikation (n=123)	Jahre
A - Akademiker*in	5,2
FM - Fachkraft mit Matura	6,9
F - Fachkraft mit bb. Schul- oder Lehrabschluss ¹²	7,6
LP - Lehrling oder Praktikant*in	1,1
PS - Pflichtschule - ohne Berufsausbildung	6,4

Abbildung 35: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Qualifikation in Jahren (n=123).

Neueintritte in den letzten zwei Jahren

Im Durchschnitt sind 32 % der Belegschaft innerhalb der letzten zwei Jahre neu eingetreten – mit regionalen und branchenspezifischen Unterschieden: In Abbildung 36 wird ersichtlich, dass im Süden durchschnittlich die meisten Neueintritte in den analysierten Unternehmen zu verzeichnen sind, insbesondere Männer. In Mitte hingegen wurden durchschnittlich mehr Frauen als Männer in den letzten zwei Jahren neu angestellt.

Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Region und Geschlecht	Gesamt	Frauen	Männer	Differenz Prozentpunkte
Mitte	34%	36%	32%	3
Ost	29%	30%	29%	1
Süd	35%	32%	35%	-3
West	33%	32%	31%	1
Gesamt	32%	32%	31%	1

Abbildung 36: Durchschnittliche Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Region und Geschlecht in Prozent (n=123).

¹² berufsbildend

Werden die Unternehmensgrößen (siehe Abbildung 37) verglichen, fällt auf, dass je größer das analysierte Unternehmen, desto weniger Neueintritte in den letzten Jahren wurden verzeichnet. Im Geschlechtervergleich sind es auch eher die kleinen Unternehmen, die durchschnittlich mehr Frauen als Männer eingestellt haben.

Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Unternehmensgröße und Geschlecht	Gesamt	Frauen	Männer	Differenz Prozentpunkte
bis 14 Mitarbeitende	34%	33%	35%	-3 %
15 bis 49 Mitarbeitende	34%	32%	35%	-3 %
50 bis 249 Mitarbeitende	33%	34%	32%	2 %
ab 250 Mitarbeitende	28%	29%	27%	2 %
Gesamt	32%	32%	31%	1 %

Abbildung 37: Durchschnittliche Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Unternehmensgröße und Geschlecht in Prozent (n=123).

Die Neueintritte der letzten beiden Jahre aus den 123 analysierten Unternehmen verteilen sich wie folgt auf die Altersgruppen (siehe Abbildung 38): Die meisten Neueintritte mit 32 % entfallen auf die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen. Insgesamt nimmt der Anteil an Neueintritten ab 50 Jahren deutlich ab. Nach Qualifikation verteilen sich die Neueintritte wie folgt: Mit 35 % ist der Anteil an Neueintritten von Akademiker*innen am höchsten, gefolgt von Fachkräften mit bb.¹³ Schul- oder Lehrabschluss, die insgesamt 18 % der Neueintritte in den 123 analysierten Unternehmen ausmachen (vgl. Abbildung 39).

Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Alter	Gesamt
15 - 19 Jahre	15%
20 - 29 Jahre	32%
30 - 39 Jahre	21%
40 - 49 Jahre	18%
50 - 59 Jahre	9%
60 oder mehr	5%
Gesamt	100%

Abbildung 38: Verteilung der Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Altersgruppe in Prozent (n=123).

Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Qualifikation	Gesamt
A - Akademiker*in	35%
FM - Fachkraft mit Matura	10%
BZG F - Fachkraft mit bb. Schul- oder Lehrabschluss	18%
LP - Lehrling oder Praktikant*in	4%
PS - Pflichtschule - ohne Berufsausbildung	12%
Gesamt	100%

Abbildung 39: Verteilung der Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Qualifikation in Prozent (n=123).

Im Branchenvergleich, Abbildung 40, ergibt sich folgendes Bild: Hohe Neueinstellungsraten verzeichnen insbesondere die Gastronomie (I) mit 49 % sowie die Branchen Wasserversorgung und Entsorgung (E) und wissenschaftliche Dienstleistungen (N) mit jeweils 38 %.

Auffällig sind auch Geschlechterdifferenzen bei den Neueintritten, wie in Abbildung 40 ersichtlich:

- In der Entsorgungsbranche (E) stiegen in den letzten Jahren deutlich mehr Frauen (25 %) ein.
- In der Medienbranche (J) hingegen sind mehr Männer (41 %) neu eingetreten. Beide Veränderungen können als ein Zeichen für gezielte Diversitätsbemühungen gewertet werden.
- Ein positives Signal geht von Branchen wie Gesundheit (R), Handel (G) und Forschung (N) aus, in denen Frauen und Männer nahezu gleich stark neu eingestellt wurden.

¹³ bb. = berufsbildend

Neueintritte der letzten zwei Jahre nach Branche und Geschlecht (n=123)	Gesamt	Frauen	Männer	Differenz Prozentpunkte
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	49%	48%	52%	-4%
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG ...	38%	25%	50%	-25%
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	38%	37%	36%	0%
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	37%	37%	37%	0%
D=ENERGIEVERSORGUNG	37%	38%	36%	2%
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	36%	39%	32%	7%
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	35%	36%	34%	2%
H=VERKEHR UND LAGEREI	34%	38%	33%	6%
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	34%	30%	39%	-9%
G=HANDEL	32%	33%	31%	2%
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG...	29%	30%	28%	2%
J=VERLAGSWESEN, RUNDFUNK SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN	28%	24%	41%	-16%
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	25%	23%	28%	-5%
C=HERSTELLUNG VON WAREN	25%	26%	24%	2%
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	24%	25%	23%	2%
F=BAU	20%	20%	19%	0%
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	19%	20%	18%	2%
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	19%	17%	20%	-3%
Gesamt	32%	31%	32%	-1%

Abbildung 40: Durchschnittliche Neueintritte in den letzten zwei Jahren nach Branche und Geschlecht in Prozent (n=123).

Pensionseintritte bis 2030

Im Durchschnitt werden in den analysierten Unternehmen **2 % der männlichen und 3 % der weiblichen Beschäftigten in den nächsten fünf Jahren pensioniert**. Unter den Führungskräften zeigt sich ein leicht anderes Bild:

- **4 % der weiblichen Führungskräfte** werden voraussichtlich bis 2030 in Pension gehen
- **nur 1 % der männlichen Führungskräfte.**

Diese Werte scheinen zunächst eher niedrig, beeinträchtigen jedoch nicht die Tatsache, dass auch in den nächsten Jahren weiterhin viele Personen aus dem Erwerbsleben in die Pension ausscheiden werden¹⁴. Es öffnet Potenzial für Nachfolgeplanung und die gezielte Beförderung qualifizierter Mitarbeiterinnen in Führungspositionen.

¹⁴ BMASGPK, 2025. Monitoring der Pensionsantritte 2019-2024. https://www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:bc47b709-6d6a-4216-9770-ff0a6d89ef60/Monitoring_Bericht_19-24.pdf

Ein strategisches Talente- und Karrieremanagement kann diesen Wandel proaktiv aufgreifen, um die Gleichstellung in Führungsstrukturen nachhaltig zu verbessern und eine stabile Talente-Pipeline sicherzustellen.

5.1.2 Gehaltsstruktur

Die Gehaltsstruktur der 123 analysierten Unternehmen wurde auf Basis der Gehaltsstrukturanalyse (GESTRA) erhoben. Zentrale Kennzahl ist der Gender Pay Gap (Median der Bruttojahresgehälter auf Vollzeit hochgerechnet), der die relationale Differenz der durchschnittlichen Gehälter zwischen Frauen und Männern beschreibt. Im vorliegenden Sample, wie in Abbildung 41 ersichtlich, beträgt der **durchschnittliche Gender Pay Gap 9,0 %** zugunsten der Männer bzw. das Medianeinkommen von Frauen liegt 9 % unter dem Medianeinkommen von Männern. Damit ist der Gender Pay Gap in den beratenen Unternehmen deutlich niedriger als der österreichweite Durchschnitt von 17,6 % im Jahr 2024.¹⁵ Es sei darauf hingewiesen, dass die Streuung der durchschnittlichen Lohnlücken in den analysierten Unternehmen stark auseinandergeht und von einem Gender Pay Gap zugunsten der Männer von 46 % bis zu einem Gap zugunsten der Frauen von 37 % geht.

Im Median liegt das Jahresbruttogehalt der Frauen in den analysierten Unternehmen bei 49.924 €, jenes der Männer bei 56.371 €. Damit liegen die durchschnittlichen Jahresgehälter der analysierten Unternehmen etwas unter den Zahlen Österreichs ganzjährig Beschäftigter.¹⁶ Allerdings ist zu beachten, dass es sich bei den analysierten Daten um ein kleines und heterogenes Sample handelt, das Unternehmen verschiedener Branchen, Größen und Regionen umfasst – und dass der Gender Pay Gap allein kein vollständiges Bild zur Einkommensgerechtigkeit liefert. Es ist auch zu beachten, dass es sich bei den analysierten Unternehmen um unterschiedliche Einkommensjahre handelt (2024-2026), während die allgemeinen Zahlen für Österreich sich auf das Jahr 2024 beziehen.

Gehaltsstruktur nach Unternehmensgröße

Der Gender Pay Gap variiert nur geringfügig nach Unternehmensgröße und bleibt in allen Kategorien nahe dem Gesamtdurchschnitt von 9 %. Keine der Unternehmensgrößenklassen weist eindeutige Auffälligkeiten auf. Allerdings ist erkennbar, dass die Mediangehälter mit wachsender Unternehmensgröße ansteigen – bei beiden Geschlechtern.

¹⁵ Vgl. [Einkommen - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#).

¹⁶ Vgl. [Jährliche Personeneinkommen - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#).

Gender Pay Gap und Mediangehälter nach Größe (n=123)	Gender Pay Gap im Betrieb	Medianjahresbruttogehalt Frauen	Medianjahresbruttogehalt Männer
bis 14 Mitarbeitende	-9,8%	€ 44 800,29	€ 51 647,75
15 bis 49 Mitarbeitende	-11,5%	€ 49 166,52	€ 56 959,84
50 bis 249 Mitarbeitende	-8,0%	€ 50 076,91	€ 56 258,48
ab 250 Mitarbeitende	-9,2%	€ 50 830,79	€ 56 741,09
Gesamt	-9,0%	€ 49 923,81	€ 56 370,94

Abbildung 41: Gender Pay Gap und durchschnittliche Medianjahresbruttogehälter auf Vollzeit hochgerechnet nach Geschlecht und Unternehmensgröße der analysierten Unternehmen (n=123).

Gehaltsstruktur nach Region

Auch regional zeigt sich eine stabile Relation, wie in Abbildung 42 dargestellt: **Der Gender Pay Gap bewegt sich zwischen 7,3 % in der Region Süd und 10,9 % in der Region Mitte.** Die Region Ost weist nicht nur den niedrigsten Gap, sondern auch die höchsten Mediangehälter für beide Geschlechter auf. Dies steht im Einklang mit der hohen Konzentration der Unternehmen in urbanen Ballungsräumen (insbesondere Wien), die überdurchschnittlich gut bezahlten Positionen anbieten.

Die Region Mitte (Salzburg und Oberösterreich) verzeichnet mit 10,9 % den höchsten Gender Pay Gap der vier Regionen. Diese Relation könnte unter anderem mit branchenspezifischen Schwerpunkten oder der Struktur der teilnehmenden Großunternehmen zusammenhängen.

Gender Pay Gap und Mediangehälter nach Region (n=123)	Gender Pay Gap im Betrieb	Medianjahresbruttogehalt Frauen	Medianjahresbruttogehalt Männer
Mitte	-10,9%	€ 49 038,50	€ 55 640,48
Ost	-8,5%	€ 51 094,16	€ 58 403,63
Süd	-7,3%	€ 49 710,38	€ 54 833,92
West	-9,8%	€ 48 247,03	€ 53 564,85
Gesamt	-9,0%	€ 49 923,81	€ 56 370,94

Abbildung 42: Gender Pay Gap und durchschnittliche Medianjahresbruttogehälter auf Vollzeit hochgerechnet nach Geschlecht und Region der analysierten Unternehmen (n=123).

Gehaltsstruktur nach Branche

Abbildung 43 zeigt die wesentlich stärkeren Unterschiede auf Branchenebene:

Die **Finanzbranche (L) weist mit 25,9 % den höchsten Gender Pay Gap aller Branchen auf**, gefolgt von Wasserversorgung/Entsorgung (E) mit 22,7 % und Grundstücks- und Wohnungswesen (M) mit 19,5 %. Zugleich ist das Niveau der Gehälter in diesen Branchen deutlich höher als im Durchschnitt. So erzielen Frauen im Energiesektor ein Medianeinkommen von 65.490 € – mehr als 15.500 € über dem Gesamtdurchschnitt. Männliche Kollegen verdienen im selben Bereich sogar 79.629 € – eines der höchsten Werte im Sample.

Im Gegensatz dazu liegen die durchschnittlichen Einkommensunterschiede in frauendominierten oder öffentlich orientierten Branchen der 123 analysierten Unternehmen deutlich niedriger: In der Branche Gesundheit und Sozialwesen (R) liegen die Medianeinkommen der Frauen mit 3,4 % unter dem der Männer, in der öffentlichen Verwaltung beträgt der Gap zugunsten der Männer noch 3 % in Kunst, Sport und Erholung (S) sogar nur 0,6 %.

Auch in der Branche Herstellung von Waren (C) und Gastronomie (I) liegen mit 9,2 % bzw. 9,9 % nahe dem Gesamtdurchschnitt – trotz deutlich niedrigerer Gehälter: Die Medianeinkommen in der Gastronomie liegen bei Frauen bei 32.194 € und bei Männern bei 35.981 € – weniger als 60 % der Einkommen im Energiesektor.

Diese Befunde zeigen: Die Höhe des Gender Pay Gaps zugunsten der Männer korreliert mit der Branchenbezogenheit, der Qualifikationsstruktur, den Einkommensniveaus und der Positionsdichte in Führungs- oder Spezialfunktionen. Nichtsdestotrotz liegen alle durchschnittlichen Einkommenslücken zugunsten der Männer, auch wenn die Höhe variiert. Deshalb sind ein systematisches Monitoring, eine transparente sowie nachvollziehbare Einkommensstruktur und eine gleichstellungsorientierte Karriereentwicklung notwendig, um strukturelle Nachteile abzubauen.

Gender Pay Gap und Mediangehälter nach Branche (n=123)	Gender Pay Gap im Betrieb	Medianjahresbruttogehalt Frauen	Medianjahresbruttogehalt Männer
A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	-6,3%	€ 39 788,00	€ 42 448,00
C=HERSTELLUNG VON WAREN	-9,2%	€ 52 996,23	€ 59 173,06
D=ENERGIEVERSORGUNG	-16,3%	€ 65 490,26	€ 79 628,86
E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND ...	-22,7%	€ 52 745,00	€ 68 201,50
F=BAU	-16,3%	€ 58 963,94	€ 75 452,55
G=HANDEL	-8,5%	€ 48 832,14	€ 55 197,47
H=VERKEHR UND LAGEREI	-3,6%	€ 50 181,05	€ 50 270,25
I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	-9,9%	€ 32 194,05	€ 35 980,87
J=VERLAGSWESEN, RUNDFUNK SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG ...	-14,2%	€ 39 583,88	€ 46 589,30
K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG...	-13,9%	€ 52 608,01	€ 62 343,46
L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	-25,9%	€ 58 212,64	€ 79 088,34
M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	-19,5%	€ 59 245,31	€ 73 640,89
N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	-6,0%	€ 55 310,93	€ 59 731,46
O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	-5,4%	€ 41 417,82	€ 44 528,48
P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG	-3,0%	€ 69 587,00	€ 71 775,90
Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	-15,5%	€ 48 896,56	€ 58 210,10
R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	-3,4%	€ 46 922,64	€ 48 581,87
S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG	-0,6%	€ 48 893,23	€ 50 671,84
GESAMT	-9,0%	€ 49 923,81	€ 56 370,94

Abbildung 43: Gender Pay Gap und durchschnittliche Medianjahresbruttogehälter auf Vollzeit hochgerechnet nach Geschlecht und Branche der analysierten Unternehmen (n=123).

Mit einem durchschnittlichen Gender Pay Gap von 9 % liegt das Sample deutlich unter dem österreichweiten Vergleichswert, weist jedoch zugleich eine sehr hohe Streuung auf. Die Bandbreite der beobachteten Einkommensunterschiede – von deutlich zugunsten der Männer bis hin zu Gaps zugunsten der Frauen – verdeutlicht, dass aggregierte Durchschnittswerte nur eingeschränkt Rückschlüsse auf die Einkommensgerechtigkeit in einzelnen Unternehmen oder Branchen zulassen.

Ergänzend zeigt die Gehaltsstrukturanalyse, dass sich Einkommensunterschiede nach Unternehmensmerkmalen differenzieren. Während der Gender Pay Gap nach Unternehmensgröße nur gering variiert, steigen die absoluten Einkommensniveaus von Frauen und Männern mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich an. Markante Unterschiede zeigen sich insbesondere im Branchenvergleich: **Hohe Gender Pay Gaps treten vor allem in einkommensstarken Branchen auf, während frauendominierte Bereiche geringere Einkommensunterschiede, jedoch insgesamt deutlich niedrigere Gehaltsniveaus aufweisen.** Auch regional bestehen erkennbare Unterschiede sowohl im Einkommensniveau als auch in der Höhe des Gender Pay Gaps, was auf strukturelle Effekte des jeweiligen Arbeitsmarkt- und Branchenumfelds hinweist.

5.1.3 Entwicklungsgrad in Bezug auf Gleichstellung

Die Bewertung des Entwicklungsstands in Bezug auf Geschlechtergleichstellung basiert auf einem standardisierten **quantitativen Erhebungsverfahren** entlang der Gender Equality Map (GEM). Dabei wird zwischen **strukturell gelebter Gleichstellung und kulturell erlebter Gleichstellung** unterschieden.

Strukturell gelebte Gleichstellung beschreibt, in welchem Ausmaß Gleichstellungsziele in **formalen Strukturen, Regeln und Prozessen** des Unternehmens verankert sind – etwa in HR-Instrumenten, Entscheidungs- und Entlohnungsprozessen, Karriere- und Laufbahnmodellen oder internen Richtlinien. Erhoben wird diese Ebene insbesondere über Befragungen von **Geschäftsführung, Management und HR**.

Kulturell erlebte Gleichstellung bezieht sich hingegen auf die **Wahrnehmung und Erfahrung von Gleichstellung im Arbeitsalltag** aus Sicht der Beschäftigten. Sie bildet ab, wie fair, transparent und gleichstellungsorientiert Entscheidungen, Führungsverhalten und Entwicklungsmöglichkeiten tatsächlich erlebt werden und ob formale Regelungen im täglichen Miteinander wirksam werden. Diese Ebene wird durch Befragungen der **Belegschaft** bzw. vorab definierter Zielgruppen aus der Belegschaft erhoben.

Das quantitative Analysetool zur Erhebung des Entwicklungsgrads umfasst insgesamt:

- 19 Aussagen zur strukturell gelebten Gleichstellung
- 19 Aussagen zur kulturell erlebten Gleichstellung

Der Entwicklungsgrad reicht von 0 (sehr niedrig) bis 4 (sehr hoch) und werden als Gesamtwerte für die drei Pakete *Grundlagen der Gleichstellung*, *Karriereentwicklung* und *Einkommensgerechtigkeit* ausgewiesen. Die Gesamtwerte ergeben sich aus den strukturellen und kulturellen Entwicklungsgraden zu den einzelnen Modulen. Es ist zu beachten, dass die Zustimmung zu den Aussagen eine subjektive Bewertung der Befragten darstellt.

Für die 123 analysierten Unternehmen ergeben sich durchschnittlich folgende Entwicklungsgrade für die drei Pakete (vgl. Abbildung 44):

- Grundlagen der Gleichstellung: 2,65
- Karriereentwicklung: 2,68
- Einkommensgerechtigkeit: 2,30

Während die Grundlagen der Gleichstellung und die Karriereentwicklung durchschnittlich mit dem Wert 2,65 bzw. 2,68 bewertet werden, ist der Entwicklungsgrad in der Einkommensgerechtigkeit mit einem durchschnittlichen Wert von 2,3 deutlich niedriger.

Im Folgenden werden die drei Pakete detailliert dargestellt – untergliedert nach struktureller und kultureller Entwicklung sowie nach einzelnen Modulen.

Die Abbildung 44 zeigt ebenfalls die Diskrepanz zwischen struktureller und kultureller Gleichstellung. Liegen die Werte beim strukturellen Entwicklungsgrad über dem kulturellen, kann das ein Hinweis dafür sein, dass bestehende Strukturen oder Prozesse in der Belegschaft nicht hinreichend bekannt oder im Arbeitsalltag noch nicht wirksam verankert sind. Höhere Werte beim kulturellen Entwicklungsgrad lassen sich hingegen auf unterschiedliche Phänomene zurückführen: Einerseits können sie Ausdruck dafür sein, dass Gleichstellung im Unternehmen bereits informell gelebt wird – etwa durch die Unternehmenskultur oder Führungsverhalten – während eine systematische Verankerung in formalen Strukturen und Prozessen noch aussteht. Andererseits können hohe kulturelle Bewertungen auch darauf beruhen, dass in der Belegschaft eine geringe Sensibilisierung für bestehende Gleichstellungsdefizite

vorliegt. So kann es beispielsweise vorkommen, dass Mitarbeitende von fairer Entlohnung ausgehen, weil ihnen nicht bekannt ist, dass es geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede gibt und bislang keine Transparenz über Einkommensstrukturen im Unternehmen besteht.

Pakete	Module	Ø	Gesamt	strukturell	kulturell	Diskrepanz
Grundlagen der Gleichstellung	Nutzen & rechtliche Rahmenbedingungen	2,65	2,79	2,76	2,82	0,07
	Zieldefinition und Verankerung		2,80	2,76	2,84	0,08
	Führung		2,67	2,52	2,82	0,29
	Datengrundlage		2,29	1,57	3,00	1,44
	Intersektionalität		3,06	3,09	3,02	-0,06
	Kommunikation		2,33	2,10	2,55	0,45
Karriereentwicklung	Vertiefende Karriereanalyse	2,68	1,99	1,25	2,74	1,49
	Recruiting		2,16	1,52	2,79	1,27
	Führung		3,15	3,34	2,97	-0,37
	Karriereentwicklung		2,96	2,88	3,04	0,16
	Auszeiten		3,20	3,23	3,17	-0,06
	Arbeitszeit und -ort		3,04	2,93	3,14	0,21
	Interne & externe Kommunikation		2,26	2,03	2,50	0,47
Einkommensgerechtigkeit	Vertiefende Einkommensanalyse	2,30	2,13	1,68	2,57	0,88
	Arbeitsbewertung		3,08	3,02	3,13	0,11
	Führung		2,47	2,46	2,49	0,04
	Gehaltsentwicklung		2,33	2,19	2,46	0,27
	Leistungsbewertung		2,43	1,94	2,93	0,99
	Interne & externe Kommunikation		1,37	1,48	1,26	-0,22

Abbildung 44: Durchschnittliche Entwicklungsgrade entlang der drei Beratungspakete und -module, differenziert nach strukturellen und kulturellen Entwicklungsgraden inkl. der Diskrepanz zwischen diesen (n=123).

Der **höchste Entwicklungsgrad** auf Modulebene in den 123 analysierten Unternehmen wird bei der klaren **Regelung von Auszeiten** (durchschnittlicher Entwicklungsgrad von 3,2) aus dem Paket Karriereentwicklung erreicht. Im Bereich der Einkommensgerechtigkeit erzielen die Unternehmen den **höchsten Wert** bei der **Arbeitsbewertung** (3,1). Die **Einkommenstransparenz** (interne und externe Kommunikation) weist dagegen den **niedrigsten Entwicklungsgrad** von gerade einmal 1,4 auf.

Zunächst ist es notwendig, nachvollziehbare Einkommensstrukturen und -prozesse zu etablieren, um dann langfristig die Kommunikation sowie Unternehmens- und Führungskultur auf Transparenz auszurichten.

Dies unterstreicht den dringenden Handlungsbedarf, nachvollziehbare Einkommensstrukturen und -prozesse zu etablieren und langfristig eine transparente Unternehmens- und Führungskultur zu etablieren. Die Lohntransparenz und die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden dabei zentrale Schritte zu mehr Gleichstellung und fairer Bezahlung sein.

5.1.3.1 Grundlagen der Gleichstellung

Im Paket **Grundlagen** der Gleichstellung erzielen die 123 analysierten Unternehmen durchschnittliche Werte um einen **Entwicklungsgrad nahe 3**. Am geringsten ist der strukturelle Entwicklungsgrad (vgl. Abbildung 45 und 46), wenn es darum geht, ob ein Unternehmen über ein **Controlling im Bereich der Gleichstellung** verfügt, um Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszuwerten. Hier überrascht auch die Unterscheidung nach Unternehmensgröße: Die wenigen kleinen Unternehmen erzielen hier

einen höheren Entwicklungsgrad als die großen, in denen Personal- und Gleichstellungscontrolling viel eher vermutet worden wäre.

Den höchsten Entwicklungsgrad aus dem Bereich der Grundlagen haben die analysierten Unternehmen bei der **Antidiskriminierung** erzielt. Dieser hohe Wert lässt sich darauf zurückführen, dass bestehende Gesetzgebung in diesem Bereich zu einer stärkeren Beachtung in den Unternehmen führt. Den niedrigsten Entwicklungsgrad erzielen die 123 analysierten Unternehmen im Grundlagenpaket, wenn es darum geht, bestimmte Kennzahlen zur Gleichstellung im Unternehmen laufend zu analysieren (Gleichstellungs-Controlling). Im Vergleich der Top 3-Branchen lassen sich keine größeren Auffälligkeiten finden.

Paket	Module	Strukturell gelebte Gleichstellung	Gesamt				Unternehmensgröße				Region			
				bis 14 Mitarbeitende	15 bis 49 Mitarbeitende	50 bis 249 Mitarbeitende	ab 250 Mitarbeitende	Mitte	Ost	Süd	West			
Grundlagen der Gleichstellung	Nutzen & rechtliche Rahmenbedingungen	Gleichbehandlungsgesetz zur Gänze erfüllt	2,76	1,68	2,89	2,68	2,95	2,82	2,82	2,74	2,45			
	Zieldefinition und Verankerung	Gleichstellung in Unternehmensstrategie verankert	2,76	2,44	2,80	2,73	2,81	2,76	2,81	2,90	2,41			
	Führung	Konsequente Umsetzung von Maßnahmen der Gleichstellung	2,52	2,44	2,88	2,32	2,68	2,53	2,46	2,55	2,69			
	Datengrundlage	Gleichstellungs-Controlling	1,57	3,01	1,27	1,48	1,77	1,18	1,58	1,62	2,15			
	Intersektionalität	Antidiskriminierende	3,09	3,04	3,22	2,98	3,20	3,06	3,01	3,16	3,26			
	Kommunikation	Informationen zu Gleichstellung für Mitarbeitende zugänglich	2,10	2,43	2,05	2,10	2,11	2,10	2,09	2,09	2,15			

Abbildung 45: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der strukturell gelebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Grundlagen der Gleichstellung nach Unternehmensgröße und Region (n=123).

Paket	Module	Strukturell gelebte Gleichstellung	Gesamt			Top 3 Branchen		
				C	K	G		
Grundlagen der Gleichstellung	Nutzen & rechtliche Rahmenbedingungen	Gleichbehandlungsgesetz zur Gänze erfüllt	2,76	2,59	2,55	2,96		
	Zieldefinition und Verankerung	Gleichstellung in Unternehmensstrategie verankert	2,76	2,65	2,61	2,64		
	Führung	Konsequente Umsetzung von Maßnahmen der Gleichstellung	2,52	2,43	2,27	2,46		
	Datengrundlage	Gleichstellungs-Controlling	1,57	1,70	1,76	1,28		
	Intersektionalität	Antidiskriminierende Personalprozesse	3,09	3,07	3,16	3,07		
	Kommunikation	Informationen zu Gleichstellung für Mitarbeitende zugänglich	2,10	2,21	1,88	1,58		

Abbildung 46: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der strukturell gelebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Grundlagen der Gleichstellung nach Top 3-Branchen (n=54).

Erstaunlich sind die **hohen Werte** beim **kulturellen Entwicklungsgrad** zu den Grundlagen der Gleichstellung. Dies deutet darauf hin, dass Gleichstellung im **Arbeitsalltag vielfach als wichtiges Thema** wahrgenommen wird, auch wenn verbindliche Strukturen und Prozesse teilweise noch ausbaufähig sind (vgl. Abbildung 47 und 48).

Aus Gleichstellungsperspektive zeigt sich hier insbesondere **Potenzial, informelle Haltungen** stärker in **formale Rahmenbedingungen** zu überführen. Den niedrigsten kulturellen Entwicklungsgrad vergeben die Mitarbeitenden der teilnehmenden Unternehmen, wenn es um die **Verwendung von geschlechtersensibler Sprache** geht. Zwar wird in schriftlichen Dokumenten häufig auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet, in den mündlichen Sprachgebrauch ist dies noch nicht übergegangen. Zwischen den Regionen und Top 3 Branchen bestehen keine relevanten Unterschiede.

Paket	Module	Gesamt		Unternehmensgröße				Region			
		Kultureller erlebte Gleichstellung		bis 14 Mitarbeitende	15 bis 49 Mitarbeitende	50 bis 249 Mitarbeitende	ab 250 Mitarbeitende	Mitte	Ost	Süd	West
Grundlagen der Gleichstellung	Nutzen & rechtliche Rahmenbedingungen	Vertrauensperson	2,82	2,62	2,77	2,86	2,81	2,68	2,96	2,42	3,22
	Zieldefinition und Verankerung	Hoher Stellenwert von Gleichstellung	2,84	2,97	2,89	2,78	2,89	2,69	2,98	2,68	2,89
	Führung	Führungskräfte als Vorbilder hinsichtlich Gleichstellung	2,82	3,15	2,86	2,84	2,70	2,73	2,90	2,64	2,95
	Datengrundlage	Einkommensunterschiede als wichtiges Thema	3,00	1,91	2,82	3,05	3,19	3,09	3,00	2,98	2,88
	Intersektionalität	Integration von Personen die Diskriminierung erfahren	3,02	3,46	2,85	3,07	3,01	3,06	3,18	2,65	2,97
	Kommunikation	Geschlechtersensible Sprache	2,55	2,45	2,28	2,59	2,70	2,23	2,79	2,55	2,43

Abbildung 47: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der kulturell erlebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Grundlagen der Gleichstellung nach Unternehmensgröße und Region (n=123).

Paket	Module	Gesamt		Top 3 Branchen		
		Kultureller erlebte Gleichstellung		c	k	G
Grundlagen der Gleichstellung	Nutzen & rechtliche Rahmenbedingungen	Vertrauensperson	2,82	2,97	3,03	2,26
	Zieldefinition und Verankerung	Hoher Stellenwert von Gleichstellung	2,84	2,80	3,06	2,52
	Führung	Führungskräfte als Vorbilder hinsichtlich Gleichstellung	2,82	2,74	3,09	2,47
	Datengrundlage	Einkommensunterschiede als wichtiges Thema	3,00	3,08	2,89	3,04
	Intersektionalität	Integration von Personen die Diskriminierung erfahren	3,02	3,02	3,32	2,82
	Kommunikation	Geschlechtersensible Sprache	2,55	2,43	2,57	2,24

Abbildung 48: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der kulturell erlebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Grundlagen der Gleichstellung nach Top 3-Branchen (n=54).

Die Metaanalyse zeigt, dass Gleichstellung in vielen Unternehmen kulturell bejaht wird, aber bislang nur teilweise systematisch abgesichert ist.

Empfehlenswert sind daher insbesondere Maßnahmen, die Gleichstellung verbindlich in bestehende Organisations- und Steuerungsstrukturen integrieren, etwa durch die regelmäßige Erhebung zentraler Gleichstellungskennzahlen (z. B. Geschlechterverteilung nach Funktionen, Arbeitszeit, Führung). Darüber hinaus sollten klare Zuständigkeiten für Gleichstellungsthemen definiert und grundlegende Regelwerke (z. B. interne Leitlinien zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung) überprüft bzw. geschärft und möglichst praxisnah an die Belegschaft vermittelt werden, um informelle Gleichstellungsorientierung in dauerhaft wirksame Strukturen zu überführen.

5.1.3.2 Karriereentwicklung

Abbildung 49 und 50 geben Einblick in den strukturellen Entwicklungsgrad im Bereich Karriereentwicklung: Das derzeit **größte ungenutzte Potenzial** zeigt sich im Bereich der **vertiefenden Karriereanalyse**. In diesem Themenfeld erreichen die Unternehmen aktuell lediglich einen Entwicklungsgrad von 1,2. Das bedeutet, in den 123 analysierten Unternehmen werden die unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern bisher kaum analysiert, obwohl dies eine wichtige Grundlage darstellt, um strukturelle oder kulturelle Hürden identifizieren und gegensteuern zu können.

Daran anschließend weist auch die Gestaltung des Recruitings mit dem Ziel, unterschiedliche Geschlechter gezielt anzusprechen, eher einen niedrigen Entwicklungsgrad von 1,5 auf.

Am höchsten scheinen die Unternehmen entwickelt zu sein, wenn es um die **Schulung von Führungskräften und klaren Regelungen zu Auszeiten** geht. Auch hier zeigen sich keine relevanten Unterschiede in den verschiedenen Branchen.

Paket	Module	Strukturell gelebte Gleichstellung	Gesamt				Unternehmensgröße				Region			
			bis 14 Mitarbeitende	15 bis 49 Mitarbeitende	50 bis 249 Mitarbeitende	ab 250 Mitarbeitende	Mitte	Ost	Süd	West				
Karriereentwicklung	Vertiefende Karriereanalyse	Analyse von Karrieren	1,25	2,89	1,32	1,11	1,25	1,42	0,93	1,59	1,43			
	Recruiting	Diversity im Recruiting	1,52	2,51	1,22	1,54	1,56	1,51	1,63	1,33				
	Führung	Schulungen für Führungskräfte zu Gleichstellung	3,34	3,85	3,25	3,29	3,45	3,37	3,39	3,34	3,14			
	Karriereentwicklung	Gleiche Chancen bei beruflicher Entwicklung	2,88	2,70	3,01	2,68	3,18	2,94	2,89	2,91	2,67			
	Auszeiten	Klare Regelungen von Auszeiten	3,23	3,43	3,04	3,26	3,27	3,29	3,18	3,45	2,95			
	Arbeitszeit und -ort	Flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und -ort	2,93	3,25	2,83	2,79	3,25	3,20	2,85	2,90	2,75			
	Interne & externe Kommunikation	Sichtbarmachung von diversen Talenten	2,03	2,32	2,03	1,83	2,38	2,29	1,86	2,16	1,89			

Abbildung 49: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der strukturell gelebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Karriereentwicklung nach Unternehmensgröße und Region (n=123).

Paket	Module	Strukturell gelebte Gleichstellung	Gesamt			Top 3 Branchen		
			C	K	G	C	K	G
Karriereentwicklung	Vertiefende Karriereanalyse	Analyse von Karrieren	1,25	1,19	1,21	1,42		
	Recruiting	Diversity im Recruiting	1,52	1,75	1,48	1,21		
	Führung	Schulungen für Führungskräfte zu Gleichstellung	3,34	3,29	3,40	3,63		
	Karriereentwicklung	Gleiche Chancen bei beruflicher Entwicklung	2,88	2,45	2,61	3,21		
	Auszeiten	Klare Regelungen von Auszeiten	3,23	3,06	3,29	3,43		
	Arbeitszeit und -ort	Flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und -ort	2,93	2,85	2,62	3,05		
	Interne & externe Kommunikation	Sichtbarmachung von diversen Talenten	2,03	2,04	2,20	2,22		

Abbildung 50: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der strukturell gelebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Karriereentwicklung nach Top 3-Branchen (n=54).

Wenn es um den kulturellen Entwicklungsgrad im Bereich Karriereentwicklung geht, erzielen die Unternehmen durchwegs solide Ergebnisse, wie aus Abbildung 51 und 52 ersichtlich. Lediglich bei der Kommunikation diverser Talente liegt der Wert eher im Mittelfeld, obwohl gerade diese Maßnahme wichtig ist, um unterschiedliche Karrierewege und Persönlichkeiten für andere stärker sichtbar zu machen und insbesondere beruflich erfolgreiche Frauen als Vorbilder für andere zu etablieren.

Paket	Module	Kulturell erlebte Gleichstellung	Gesamt				Unternehmensgröße				Region			
			bis 14 Mitarbeitende	15 bis 49 Mitarbeitende	50 bis 249 Mitarbeitende	ab 250 Mitarbeitende	Mitte	Ost	Süd	West				
Karriereentwicklung	Vertiefende Karriereanalyse	Identifikation bei Unterschieden in Karriereentwicklung	2,74	3,20	2,47	2,57	2,45	13,24	2,70	2,24	2,95			
	Recruiting	Diversität bei neuen Kolleg'innen	2,79	2,72	2,55	2,83	2,89	2,54	2,88	2,69	3,10			
	Führung	Führungskräfte haben ein offenes Ohr für Anliegen	2,97	3,02	3,02	2,89	3,07	2,80	3,11	2,78	3,10			
	Karriereentwicklung	Führungskräfte erkennen Talente und Potenzial	3,04	3,08	2,96	3,05	3,07	2,90	3,10	2,94	3,25			
	Auszeiten	Unterstützung bei der Planung von Auszeiten	3,17	3,36	2,99	3,23	3,12	3,00	3,21	3,18	3,31			
	Arbeitszeit und -ort	Guter Einklang von beruflichen und privaten Verpflichtungen	3,14	2,72	3,09	3,07	3,37	3,19	3,19	2,89	3,25			
	Interne & externe Kommunikation	Information über Karrieremöglichkeiten	2,50	2,61	2,36	2,56	2,47	2,58	2,52	2,20	2,71			

Abbildung 51: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der kulturell erlebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Karriereentwicklung nach Unternehmensgröße und Region (n=123).

Paket	Module	Gesamt		Top 3 Branchen		
		Kultureller erlebte Gleichstellung		C	K	G
Karriereentwicklung	Vertiefende Karriereanalyse	Identifikation bei Unterschieden in Karriereentwicklung	2,74	2,40	2,81	2,83
	Recruiting	Diversität bei neuen Kolleg'innen	2,79	2,60	2,95	2,46
	Führung	Führungskräfte haben ein offenes Ohr für Anliegen	2,97	3,01	3,15	2,72
	Karriereentwicklung	Führungskräfte erkennen Talente und Potenzial	3,04	3,08	3,12	2,76
	Auszeiten	Unterstützung bei der Planung von Auszeiten	3,17	3,17	3,41	2,91
	Arbeitszeit und -ort	Guter Einklang von beruflichen und privaten Verpflichtungen	3,14	3,27	3,17	2,89
	Interne & externe Kommunikation	Information über Karrieremöglichkeiten	2,50	2,46	2,46	2,55

Abbildung 52: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der kulturell erlebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Karriereentwicklung nach Top 3-Branchen (n=45).

Die Ergebnisse machen deutlich, dass Unterschiede in Karriereverläufen bislang kaum systematisch erfasst werden, obwohl sie zentral für Gleichstellung sind.

Empfehlungen wären daher Maßnahmen, die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Karrierewegen erhöhen, etwa durch die regelmäßige Auswertung von Beförderungen, Funktionswechseln und Entwicklungsangeboten nach Geschlecht. Ergänzend sollten klare Kriterien für Karriere- und Beförderungsentscheidungen definiert, bestehende Rollenerwartungen an Führungskräfte reflektiert und ggf. hinterfragt werden und Führungskräfte gezielt für gleichstellungsrelevante Aspekte in Karriereentscheidungen sensibilisiert werden, um unbeabsichtigte Benachteiligungen zu vermeiden und Entwicklungspotenziale von Frauen systematisch zu stärken.

5.1.3.3 Einkommensgerechtigkeit

Das **größte Entwicklungspotenzial** der Unternehmen im Bereich der strukturellen Gleichstellung liegt jedenfalls in der **Einkommensgerechtigkeit**, wie aus Abbildung 53 hervorgeht. Hier sticht lediglich die **Arbeitsbewertung** positiv heraus, was bedeutet, dass es in den Unternehmen klare zugeordnete Aufgaben und Verantwortlichkeiten für die Positionen gibt. Das ist eine wichtige Grundlage, um die nächsten Schritte in Richtung Einkommensgerechtigkeit zu gehen. In den Bereichen vertiefende Einkommensanalyse, Leistungsbewertung und Kommunikation erzielen die analysierten Unternehmen Entwicklungsgrade unter 2 – ein Indiz für deutliches Entwicklungspotenzial.

In den Unternehmen aus dem Süden liegen die Entwicklungsgrade in allen Einkommensbereichen leicht über dem Durchschnitt. Der **Einsatz von transparenten Gehaltsbändern** (Modul Kommunikation) wird bisher am seltensten in den befragten Unternehmen bestätigt und erzielt lediglich einen Entwicklungsgrad von durchschnittlich 1,5. Je größer das teilnehmende Unternehmen umso eher verfügen die Führungskräfte über notwendige Informationen für Gehaltsgespräche. Das lässt sich darauf zurückführen, dass in kleineren Unternehmen häufig die Geschäftsführung selbst Gehaltserhöhungen festlegt. Diese Ergebnisse erklären auch das von Programmbeginn an hohe Interesse in der Akquisephase zu den Themen der Einkommensgerechtigkeit.

Paket	Module	Strukturell gelebte Gleichstellung	Gesamt				Unternehmensgröße				Region			
				bis 14 Mitarbeitende	15 bis 49 Mitarbeitende	50 bis 249 Mitarbeitende	ab 250 Mitarbeitende	Mitte	Ost	Süd	West			
Einkommensgerechtigkeit	Vertiefende Einkommensanalyse	Regelmäßige Ermittlung des Gender Pay Gaps	1,68	1,92	1,58	1,63	1,72	1,27	1,73	1,57	1,44			
	Arbeitsbewertung	Klare zugeordnete Aufgaben/Verantwortlichkeiten	3,02	3,96	2,67	3,07	3,08	3,06	2,88	3,17	3,20			
	Führung	Führungskräfte haben notwendige Infos für Gehaltsgespräche	2,46	2,16	2,03	2,54	2,65	2,55	2,23	3,03	2,22			
	Gehaltsentwicklung	Einheitlicher Gehaltsmanagementprozess	2,19	2,08	2,17	2,23	2,14	2,17	2,12	2,45	2,09			
	Leistungsbewertung	Performance Management einheitlich, nachvollziehbar	1,94	1,73	1,98	1,89	2,02	2,14	1,70	2,27	1,84			
	Interne & externe Kommunikation	Einsatz von transparenten Gehaltsbändern	1,48	1,29	1,29	1,53	1,53	1,49	1,44	1,73	1,08			

Abbildung 53: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der strukturell gelebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Einkommensgerechtigkeit nach Unternehmensgröße und Region (n=123).

Paket	Module	Strukturell gelebte Gleichstellung	Gesamt			Top 3 Branchen		
				C	K	G	C	K
Einkommensgerechtigkeit	Vertiefende Einkommensanalyse	Regelmäßige Ermittlung des Gender Pay Gaps	1,68	1,55	1,69	1,29		
	Arbeitsbewertung	Klare zugeordnete Aufgaben/Verantwortlichkeiten	3,02	2,79	2,77	2,91		
	Führung	Führungskräfte haben notwendige Infos für Gehaltsgespräche	2,46	2,32	2,08	2,42		
	Gehaltsentwicklung	Einheitlicher Gehaltsmanagementprozess	2,19	2,00	2,12	2,24		
	Leistungsbewertung	Performance Management einheitlich, nachvollziehbar	1,94	1,42	2,03	2,10		
	Interne & externe Kommunikation	Einsatz von transparenten Gehaltsbändern	1,48	1,29	1,07	1,50		

Abbildung 54: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der strukturell gelebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Einkommensgerechtigkeit der Top 3-Branchen (n=54).

Die **Gehaltstransparenz** (Modul Kommunikation) wird von Seiten der Belegschaft der 123 analysierten Unternehmen insgesamt als **sehr niedrig** bewertet (vgl. Abbildung 55). Hier liegt der durchschnittliche Wert im Westen gerade einmal bei 0,82. In Wien liegt dieser bei 1,59. Gleichzeitig hat Vorarlberg (Region West) den größten Gender Pay Gap im Bundesländervergleich und Wien den niedrigsten. Das kann als Hinweis verstanden werden, dass Einkommenstransparenz einen wichtigen Beitrag zur Schließung der Einkommensschere leisten kann, auch wenn die Werte insgesamt noch sehr niedrig sind in den teilnehmenden Unternehmen.

Paket	Module	Kulturell erlebte Gleichstellung	Gesamt				Unternehmensgröße				Region			
				bis 14 Mitarbeitende	15 bis 49 Mitarbeitende	50 bis 249 Mitarbeitende	ab 250 Mitarbeitende	Mitte	Ost	Süd	West			
Einkommensgerechtigkeit	Vertiefende Einkommensanalyse	Grundsatz: Gleiche Gehalt für vergleichbare Arbeit	2,57	2,42	2,68	2,55	2,53	2,60	2,63	2,33	2,65			
	Arbeitsbewertung	Klarheit zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten	3,13	2,2	3,13	3,10	3,30	3,07	3,22	3,03	3,10			
	Führung	Führungskräfte vermitteln Einkommensentwicklung nachvollziehbar	2,49	2,42	2,55	2,51	2,42	2,47	2,57	2,33	2,51			
	Gehaltsentwicklung	Gehaltserhöhungen werden als fair erlebt	2,46	1,86	2,72	2,48	2,32	2,43	2,48	2,32	2,68			
	Leistungsbewertung	Zu erbringende Leistung/Ziele sind klar	2,93	2,81	2,77	2,87	3,18	2,87	2,97	2,82	3,07			
	Interne & externe Kommunikation	Offene Kommunikation über Einkommen und Gender Pay Gap	1,26	1,10	1,29	1,20	1,36	1,05	1,59	1,07	0,82			

Abbildung 55: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der kulturell erlebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Einkommensgerechtigkeit nach Unternehmensgröße und Region (n=123).

Paket	Module	Gesamt		Top 3 Branchen		
		Kultureller erlebte Gleichstellung		C	K	G
Einkommens-gerechtigkeit	Vertiefende Einkommensanalyse	Grundsatz: Gleiche Gehalt für vergleichbare Arbeit	2,57	2,63	2,55	2,17
	Arbeitsbewertung	Klarheit zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten	3,13	3,09	3,10	3,28
	Führung	Führungskräfte vermitteln Einkommensentwicklung nachvollziehbar	2,49	2,53	2,72	2,21
	Gehaltsentwicklung	Gehaltserhöhungen werden als fair erlebt	2,46	2,35	2,88	1,97
	Leistungsbewertung	Zu erbringende Leistung/Ziele sind klar	2,93	3,20	2,76	2,93
	Interne & externe Kommunikation	Offene Kommunikation über Einkommen und Gender Pay Gap	1,26	0,86	1,94	1,04

Abbildung 56: Durchschnittliche Entwicklungsgrade im Bereich der kulturell erlebten Gleichstellung entlang des Beratungspakets Einkommensgerechtigkeit in den Top 3-Branchen (n=54).

Im Bereich der Einkommensgerechtigkeit zeigt sich der größte Entwicklungsbedarf, insbesondere hinsichtlich Transparenz und systematischer Auseinandersetzung mit Gehaltsunterschieden.

Empfohlen können daher Maßnahmen werden, die Einkommensstrukturen nachvollziehbarer machen, etwa durch regelmäßige geschlechtsspezifische Gehaltsanalysen sowie die Offenlegung von Grundlogiken der Entlohnung (z. B. Kriterien für Einstufung, Gehaltsfestsetzung und -entwicklung). Sämtliche Eigenschaften und Kriterien, die Einkommen beeinflussen, sollten nachvollziehbar und mit klaren Kriterien hinterlegt und an die Belegschaft kommuniziert werden. Nur so können Strukturen und Prozesse tatsächlich gegen den Gender Pay Gap wirken und sind Mitarbeitende überhaupt erst in der Lage strukturelle Ungleichbehandlung valide zu erkennen und in weiterer Folge für sich einzustehen.

Eine strukturierte Auseinandersetzung mit Einkommensunterschieden und die Ableitung sowie Umsetzung von Handlungsmaßnahmen kann dazu beitragen, unerklärte Differenzen sichtbar zu machen, Vertrauen zu stärken und Einkommensgerechtigkeit als zentralen Bestandteil betrieblicher Gleichstellungspolitik zu verankern.

6 Conclusio

Der vorliegende erste Metabericht zur vertieften Unternehmens- und Bedarfsanalyse zeigt, dass die im Förderprogramm „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“ teilnehmenden Unternehmen ein **heterogenes und breit verteiltes Spektrum** der österreichischen Wirtschaft abdecken. Mit insgesamt 123 abgeschlossenen Analysen in 18 ÖNACE-Branchen, vier Regionen und unterschiedlichen Unternehmensgrößen liegt eine **fundierte Datengrundlage** vor, die tiefgehende Einblicke in den Stand der Gleichstellung in den Betrieben ermöglicht.

Während der **Frauenanteil** in der Gesamtbelegschaft über alle 123 analysierten Unternehmen bei **47 %** liegt, sind lediglich **11% der beschäftigten Frauen in Führungspositionen**. Von den beschäftigten Männern, sind insgesamt 18 % Führungskräfte. Dieses Ergebnis verweist auf eine bestehende vertikale Segregation.

Der Teilzeitanteil der Frauen in den analysierten Unternehmen liegt deutlich über jenem der beschäftigten Männer. Allerdings ist der Teilzeitanteil der Männer in den analysierten Unternehmen deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt. Auch arbeiten mehr Führungskräfte der analysierten Unternehmen in Teilzeit

Ein wesentliches Merkmal der Stichprobe ist die **unterdurchschnittliche Höhe des Gender Pay Gaps** (9,0 % vs. 18,3 % österreichweit), was darauf hindeuten kann, dass Gleichstellung in vielen Betrieben bereits als relevantes Thema wahrgenommen wird. Es ist auch ein Hinweis auf eine bereits vorhandene Sensibilisierung und günstige Voraussetzungen für weiterführende Entwicklungsprozesse. Unabhängig von der Branchenzugehörigkeit profitieren Männer im Durchschnitt weiterhin von höheren Einkommen.

Insgesamt wird sichtbar, dass sich **Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern** nicht isoliert betrachten lassen, sondern **eng mit Branchenstruktur, Qualifikationsanforderungen, Einkommensniveaus und hierarchischen Verteilungen verknüpft** sind. Besonders hohe Gender Pay Gaps finden sich in einkommenstarken Branchen mit hoher Dichte an Führungs- und Spezialfunktionen, während **frauendominierte und öffentlich orientierte Bereiche geringere Einkommenslücken aufweisen – allerdings auf insgesamt niedrigerem Gehaltsniveau**. Damit wird sichtbar, dass geringe Gender Pay Gaps nicht automatisch Ausdruck von Einkommensgerechtigkeit sind, wenn sie mit strukturell niedrig entlohnten Tätigkeiten einhergehen. Obwohl der durchschnittliche Gender Pay Gap im Sample mit 9 % unter dem österreichweiten Vergleichswert liegt, verdeutlicht die hohe Streuung der Ergebnisse, dass aggregierte Kennzahlen nur eingeschränkt aussagekräftig sind.

Die Befunde zeigen, dass strukturelle Gleichstellung oft noch **nicht systematisch verankert** ist – trotz einer teils hohen kulturellen Sensibilisierung.

So wird deutlich, dass in vielen Betrieben Gleichstellung **eher implizit als prozesshaft gelebt** wird: Im Arbeitsalltag wird das Thema oft als relevant wahrgenommen, doch fehlen verbindliche Strukturen im Bereich Einkommensgerechtigkeit, durchgängige Karrierepfade und insbesondere transparente Kommunikation über Gehälter.

Der Entwicklungsgrad ist in diesen Bereichen niedrig – besonders bei Maßnahmen wie Einkommensanalysen oder gleichstellungsorientiertem Controlling. Es bestehen auch erhebliche Entwicklungspotenziale an **strategischer Karriereentwicklung** zur Erhöhung des Frauenanteils unter Führungskräften. Zwar sind Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten durchaus klar definiert, fehlen häufig regelmäßige Analysen von Einkommensunterschieden, transparente Gehaltsstrukturen sowie nachvollziehbare Kriterien für Leistungs- und Karriereentscheidungen.

Ein zentrales Ergebnis ist die **Diskrepanz zwischen kulturell erlebter und strukturell gelebter** Gleichstellung: Beschäftigte bewerten etwa die Chancengleichheit in Karrierefragen höher, als dies durch messbare Prozesse gedeckt ist. Dies deutet auf ein Potenzial hin: Informelle Haltungen und positive Einstellungen können gezielt in formelle Strukturen überführt werden – etwa durch verbindliche Berichtssysteme, Zielvorgaben oder transparente Gehaltssysteme und eine stärkere institutionelle Verankerung von Gleichstellung in Unternehmenssteuerung und Personalpolitik.

Letztendlich ist es aber auch bei der Etablierung neuer (verbesserter) Strukturen oder Prozesse notwendig, diese kommunikativ zu begleiten und zu einem übergeordneten Wandel beizutragen. Nur dann können diese auch ihre Wirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter entfalten.

Der Metabericht bestätigt damit die **hohe Relevanz der Analysephase** als zentrale Grundlage zur Ableitung nachhaltiger **strategischer Gleichstellungsziele** und der Umsetzung der dafür notwendigen Maßnahmen.

Die Analyse bestätigt zudem die strategische Relevanz der **fokussierten Zielbranchen**: Die IT-Branche (K) und Unternehmen der Green Economy sind gut vertreten und zeigen eine hohe Bereitschaft, an Gleichstellung zu arbeiten. Ihre Beteiligung ist ein Erfolg der gezielten Akquise- und Sensibilisierungsstrategie und bietet die Chance, zukunftsrelevante Berufsfelder für Frauen nachhaltig zu öffnen.

Der Metabericht zeigt aber auch, dass Gleichstellung keine Einbahnstraße ist: Während der Gender Pay Gap insgesamt etwas niedriger als die Gesamtstatistik Österreichs ist, zeigen sich klare Defizite in Führungspositionen (11 % Frauen vs. 18 % Männer) sowie in der Teilzeitorientierung – mit Auswirkungen auf Karriere und Pension. Auch die geringe Durchlässigkeit zwischen Funktionen und der Mangel an systematischen Talent- und Karrieremanagement-Ansätzen bleiben Herausforderungen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die teilnehmenden Unternehmen haben bereits wichtige Schritte in Richtung Gleichstellung gesetzt, insbesondere im Bewusstsein und in grundlegenden HR-Strukturen. Doch um die Ziele des Programms nachhaltig umzusetzen, ist es erforderlich, von impliziter Sensibilisierung zu expliziter Systematisierung überzugehen.

Dazu zählen:

- Einführung verbindlicher Gleichstellungscontrolling-Tools,
- Entwicklung transparenter Einkommensstrukturen und Kommunikationsrichtlinien,
- Etablierung strategischen Karriere- und Nachfolgemanagements,
- und die Verankerung von Gleichstellung in Führungs- und Unternehmenskultur.

Die Analyseberichte liefern nicht nur eine Momentaufnahme, sondern dienen als zentrales Steuerungsinstrument für die darauffolgende Beratungsphase, insbesondere die gezielte Ansprache von Handlungsfeldern und der Start für eine systematische Gleichstellung oder die strategische Fortschreibung von Gleichstellungsstrategien.

Damit leistet er einen entscheidenden Beitrag zur Wirkung, Transparenz und Qualitätssicherung des Förderprojekts „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“.

7 Anhang

7.1 Übersicht ÖNACE-Branchen (2025)

Um einer guten Lesbarkeit der Auswertungen nach ÖNACE-Branchen in diesem Bericht Rechnung zu tragen, werden diese hier vollständig abgebildet ¹⁷:

A=LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI

B=BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN

C=HERSTELLUNG VON WAREN

D=ENERGIEVERSORGUNG

E=WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELT-VERSCHMUTZUNGEN

F=BAU

G=HANDEL

H=VERKEHR UND LAGEREI

I=BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE

J=VERLAGSWESEN, RUNDfunk SOWIE ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON MEDIENINHALTEN

K=TELEKOMMUNIKATION, SOFTWAREENTWICKLUNG, IT-BERATUNG UND ERBRINGUNG SONSTIGER DIENSTLEISTUNGEN DER INFORMATIONSTECHNOLOGIE UND DER COMPUTERINFRASTRUKTUR

L=ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN

M=GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN

N=ERBRINGUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN

O=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN

P=ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG

Q=ERZIEHUNG UND UNTERRICHT

R=GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

S=KUNST, SPORT UND ERHOLUNG

T=ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN

U= PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL SOWIE HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALTE FÜR DEN EIGENBEDARF OHNE AUSGEPRÄGTEN SCHWERPUNKT

V= EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN

¹⁷ Vgl. [Struktur ÖNACE 2025 \(Anwendung ab 1.1.2025\)](#)