



Digital research, with insight.

mindtake
RESEARCH

Zufriedenheit und Entwicklungsmöglichkeit in der österreichischen Digital-Branche: Wie sehen Frauen und Männer den Status-Quo?

Der vorliegende Bericht wurde in Kooperation mit Digitalista erstellt.

Er ist alleiniges Eigentum des Auftraggebers.

MindTake Research GmbH
Wien, im Juni 2014





- Einleitung
- Aktuelle berufliche Situation
- Bewertung des derzeitigen Berufs
- Einstellung zu Karriere
- Bewertung des Gehalts
- Unterschiede zwischen Mann und Frau im beruflichen Umfeld
- Management Summary



Digital research, with insight.

mindtake
RESEARCH

Einleitung



Eckdaten der Studie

- **Ziel der Studie:**

Wie sieht der Status Quo unter Personen, die in der österreichischen Digital-Branche tätig sind, aus. Dabei stehen Fragen wie die folgenden im Mittelpunkt: Wie wichtig sind bestimmte berufliche Positionen?; was ist generell wichtig im Job?; wie wird das Gender-Gap empfunden? Ein weiterer Schwerpunkt der Studie liegt darauf Unterschiede in der Bewertung zwischen Männern und Frauen aufzuzeigen. Statistisch signifikante Unterschiede werden graphisch dargestellt. Für ausgewählte Fragen wurden zudem signifikante Ergebnisse nach Unternehmens-Größe sowie dem Angestelltenverhältnis im Unternehmen ausgewiesen.

- **Zielgruppe:**

Frauen und Männer, die in der österreichischen Digital- bzw. Online-Branche tätig sind, d.h. deren Tätigkeiten zu einem wesentlichen Teil aus der Konzeption, Kreation, Umsetzung bzw. Entwicklung oder der Betreuung von Online Aktivitäten bzw. der Kommunikation im Internet besteht.

- **Erhebungsmethode:**

CAWI (Computer Assisted Web Interviews),
- im MindTake Online Panel sowie
- über Kanäle von Digitalista (z.B. Digitalista Mitglieder, Social Media, Werbeplanung, etc.)

- **Stichprobengröße:**

n=510

- **Befragungszeitraum:**

20. März 2014 – 09. Mai 2014

- **Interviewdauer:**

5,8 Minuten (Median)

- **Datenkontrolle:**

Die Überprüfung der Datenqualität erfolgt durch Analyse der Antwortmuster einzelner Fragen. Fälle, deren Antwortmuster Inkonsistenzen zeigen, also auf offensichtlich unseriöses Antwortverhalten hindeuten, wurden aus dem Datensatz gelöscht.



Digital research, with insight.

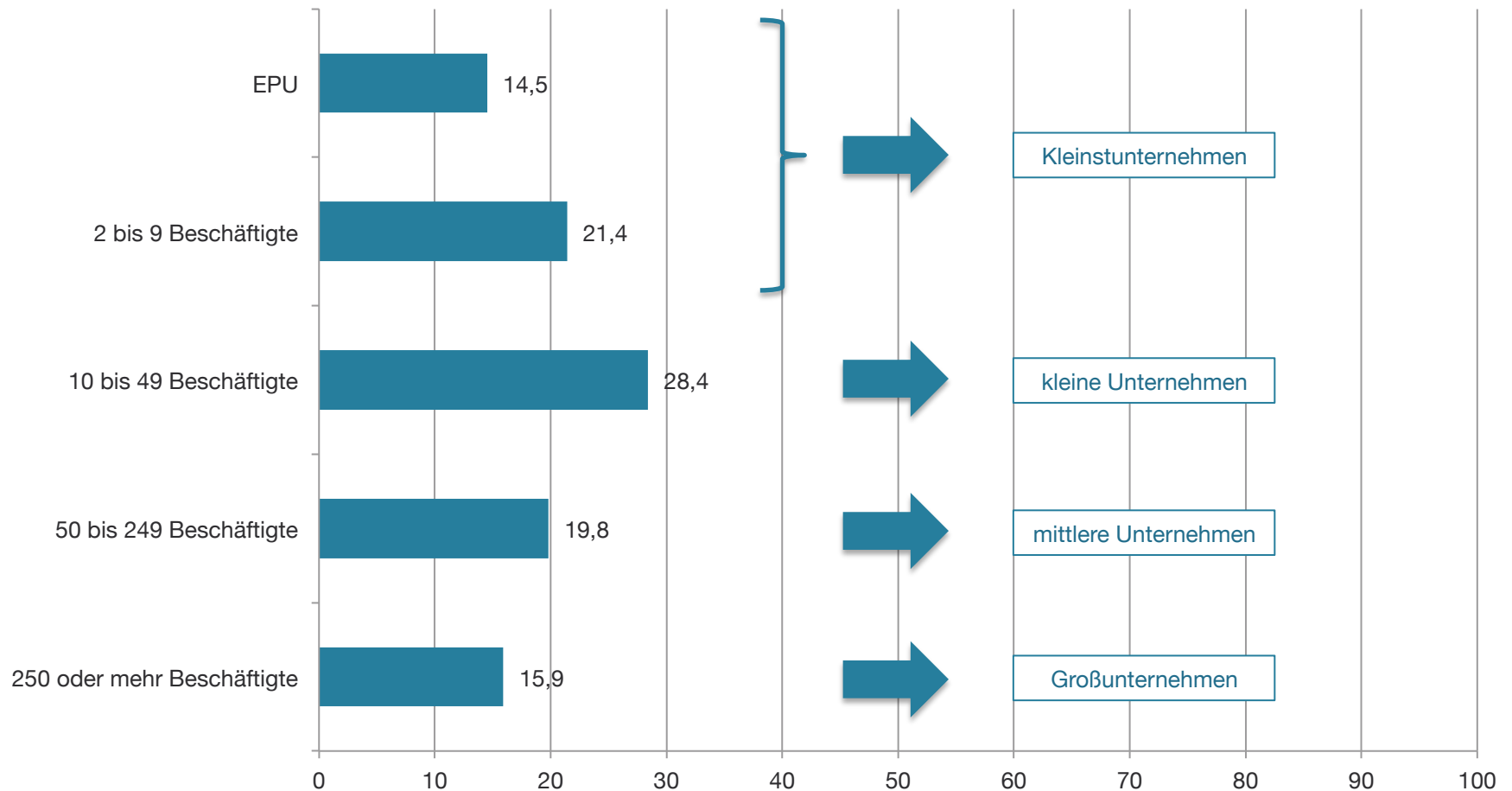
mindtake
RESEARCH

Aktuelle berufliche Situation



Unternehmensgröße

„Wie viele Beschäftigte – Sie mit eingeschlossen – hat das Unternehmen, in dem Sie hauptsächlich tätig sind?“

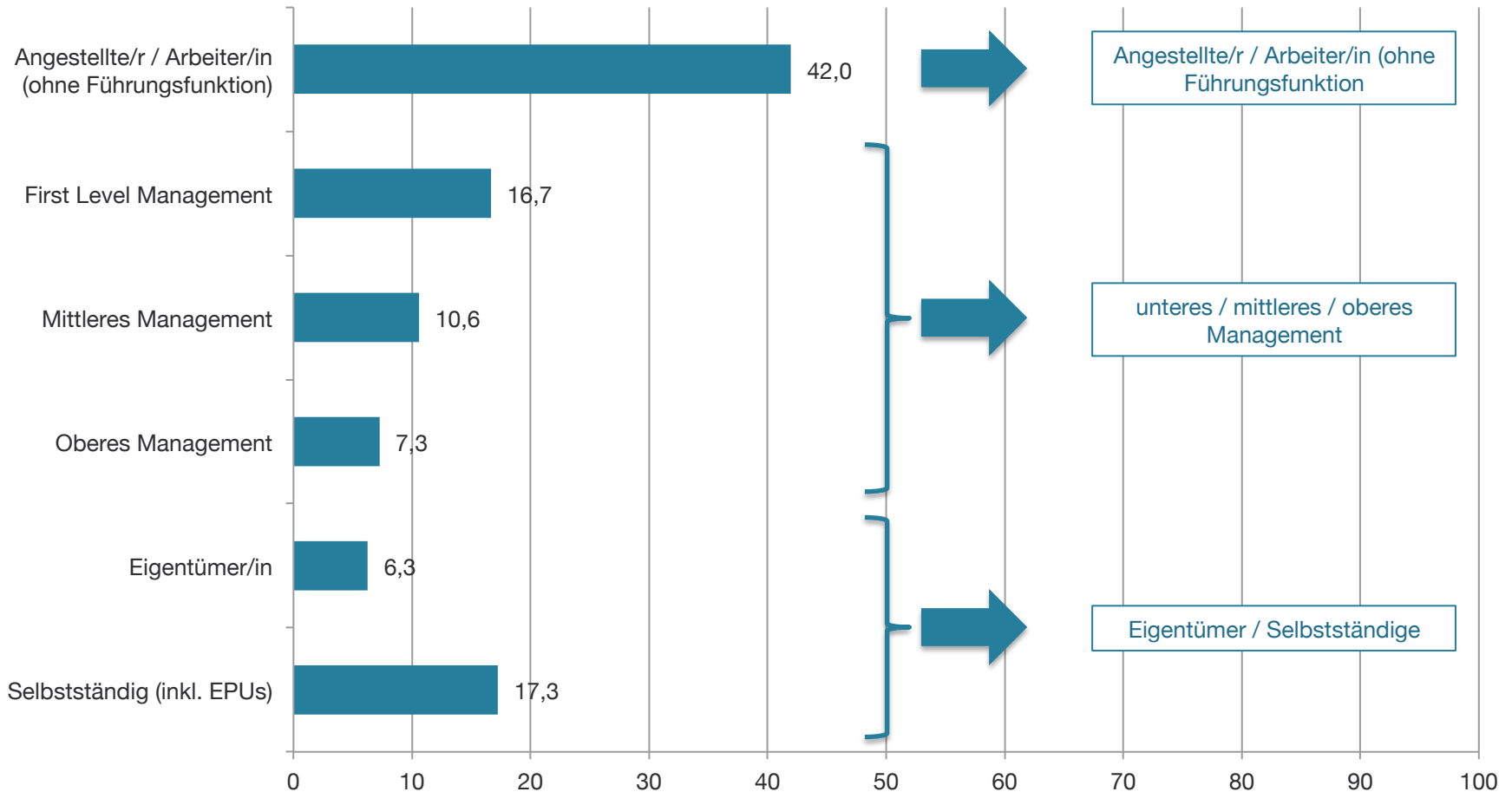


In %, Einfachantwort, n=510



Position im Unternehmen

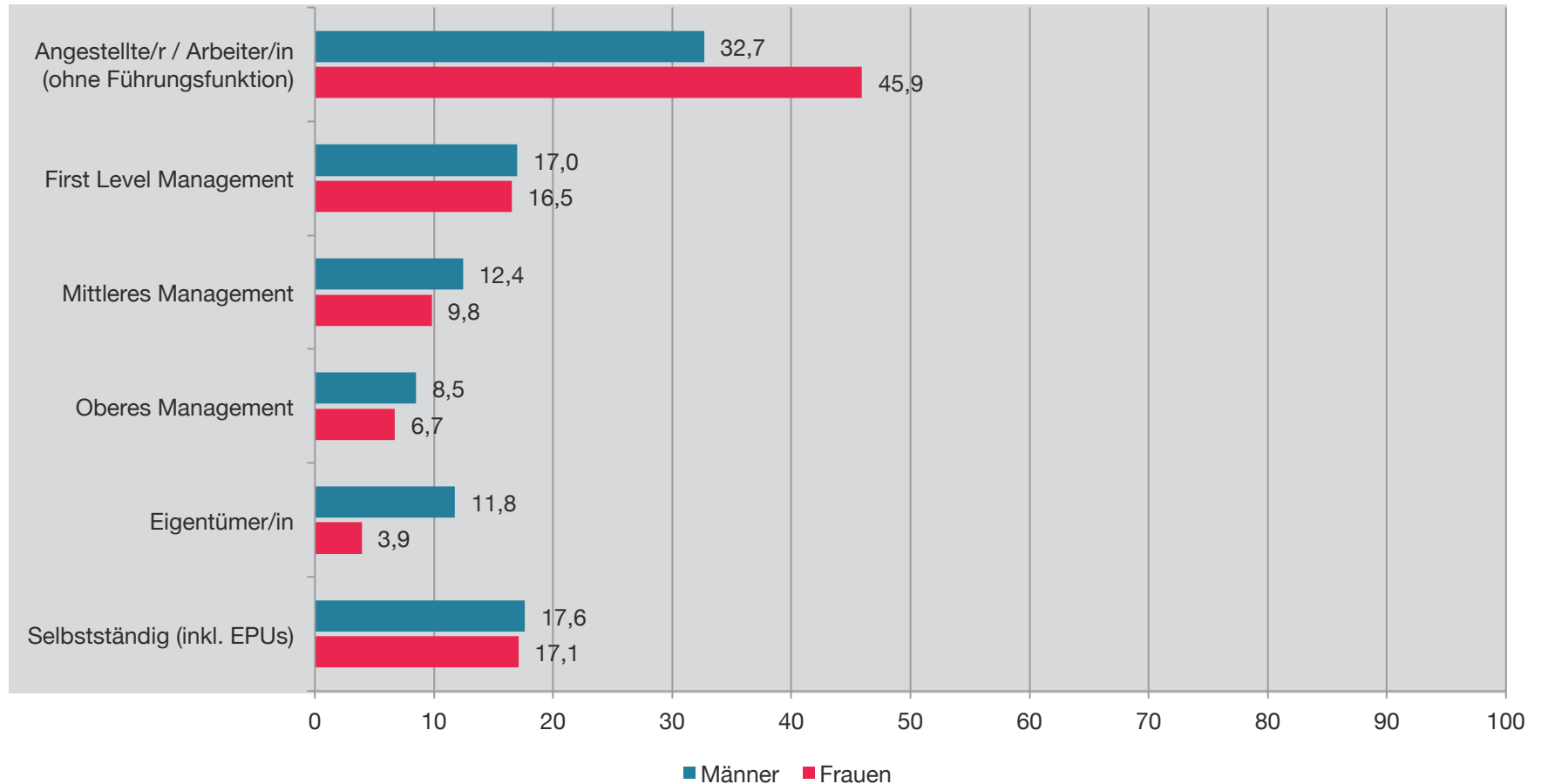
„In welcher Position sind Sie tätig?“



In %, Einfachantwort, n=510

Position im Unternehmen nach Geschlecht

„In welcher Position sind Sie tätig?“



signifikant ($p \leq 0,05$)

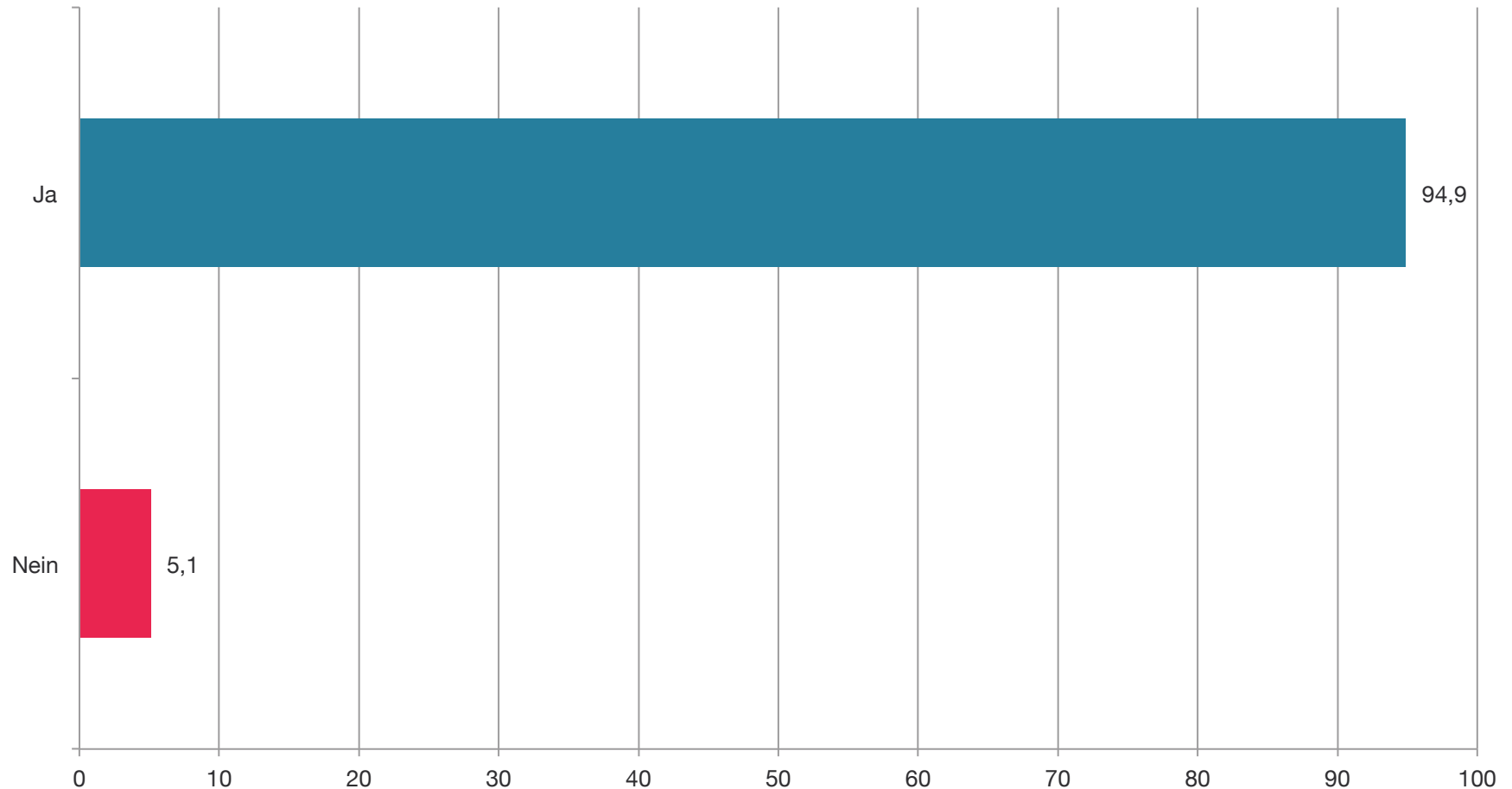
In %, Einfachantwort, n(Männer)=153, n(Frauen)=357



Direkte Vorgesetzte

„Haben Sie auch eine/n oder mehrere direkte/n Vorgesetzte/n?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht Eigentümer/innen des Unternehmens und nicht Selbstständig sind.)

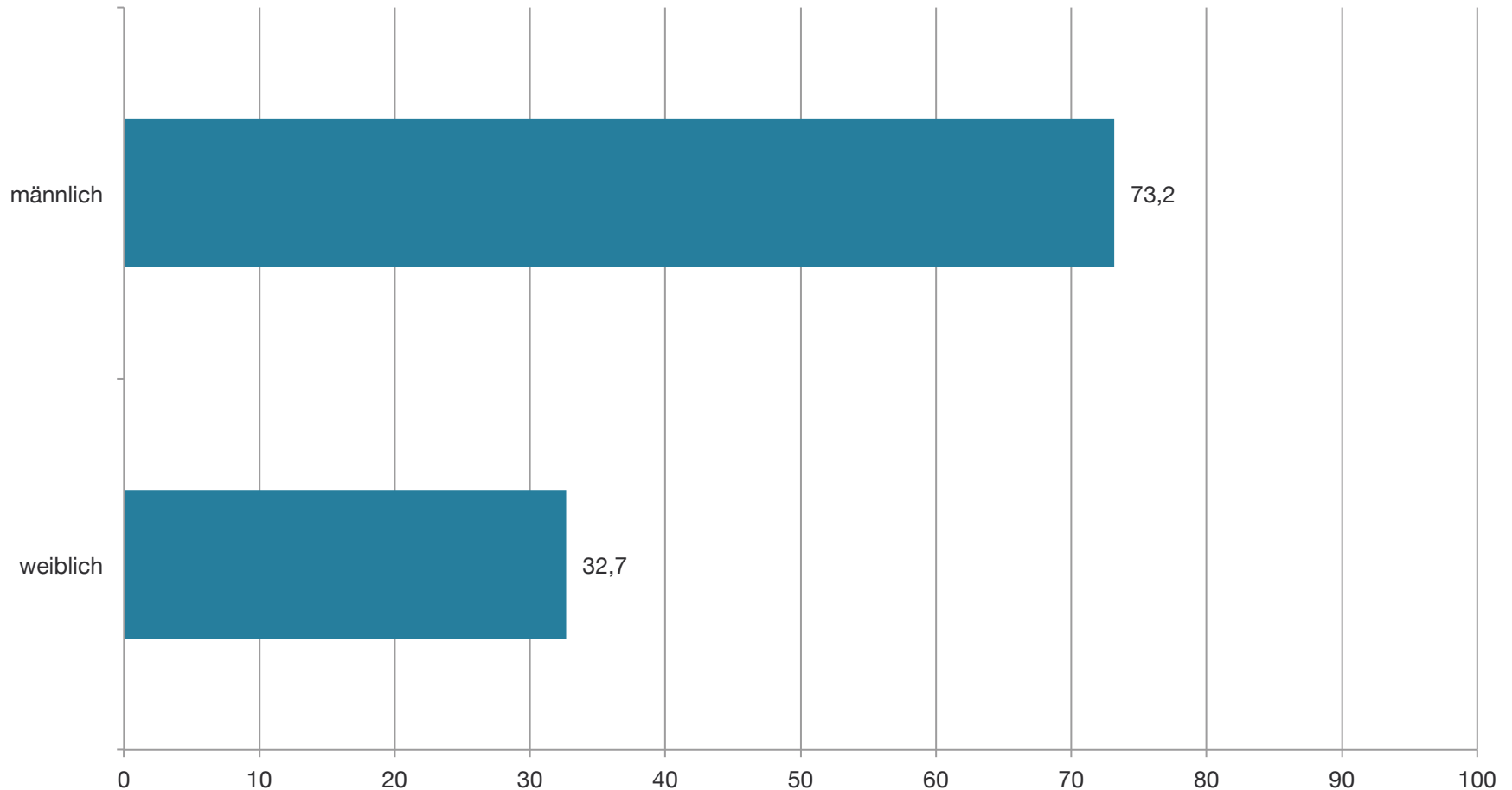


In %, Einfachantwort, n=390



Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten

„Ihr/e direkter Vorgesetzter / Ihre direkte Vorgesetzte ist ... bzw. Ihre direkten Vorgesetzten sind...?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die angaben eine/n direkte/n Vorgesetzte/n zu haben.)

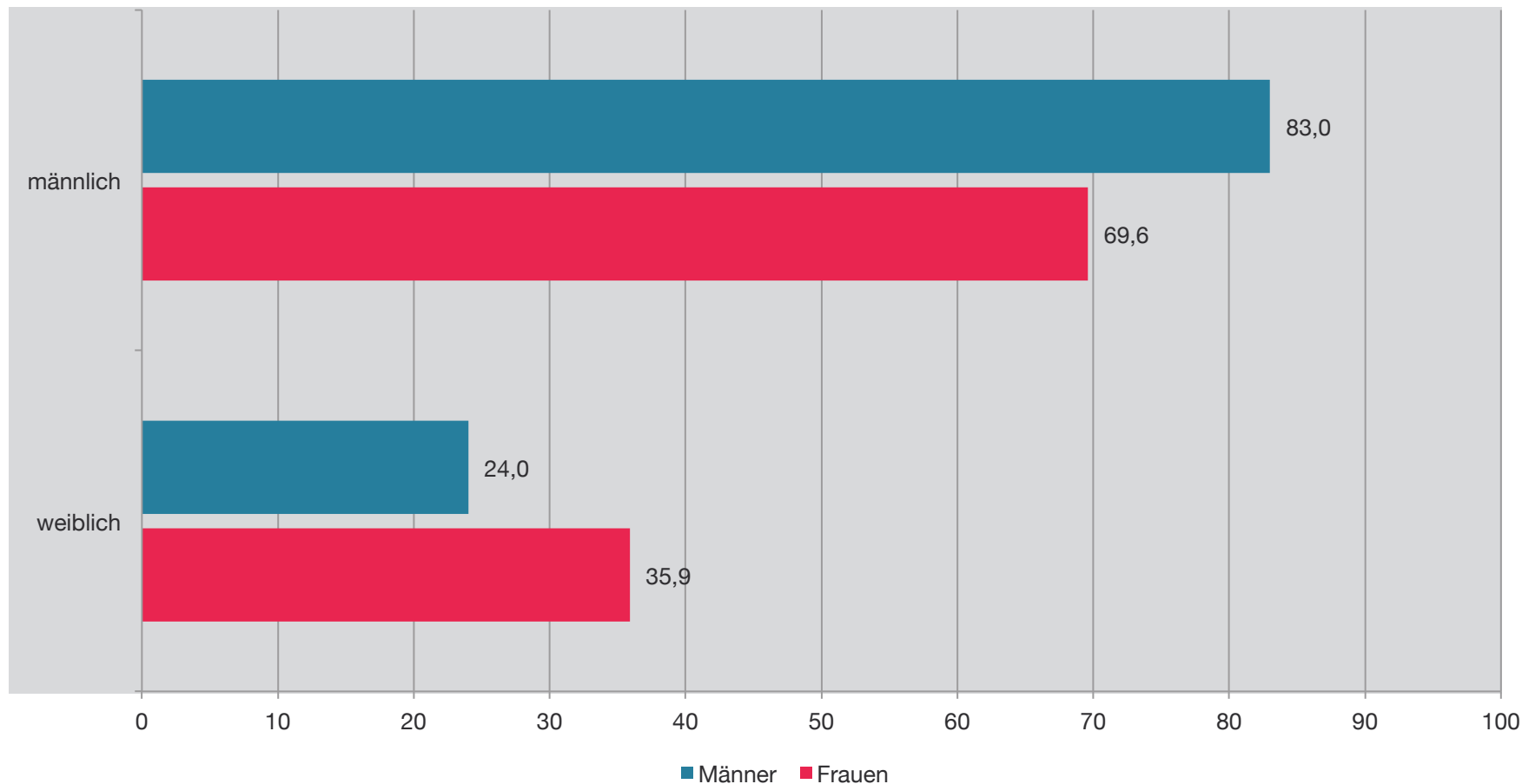


In %, Mehrfachantwort, n=370



Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten nach Geschlecht

„Ihr/e direkter Vorgesetzter / Ihre direkte Vorgesetzte ist ... bzw. Ihre direkten Vorgesetzten sind...?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die angaben eine/n direkte/n Vorgesetzte/n zu haben.)

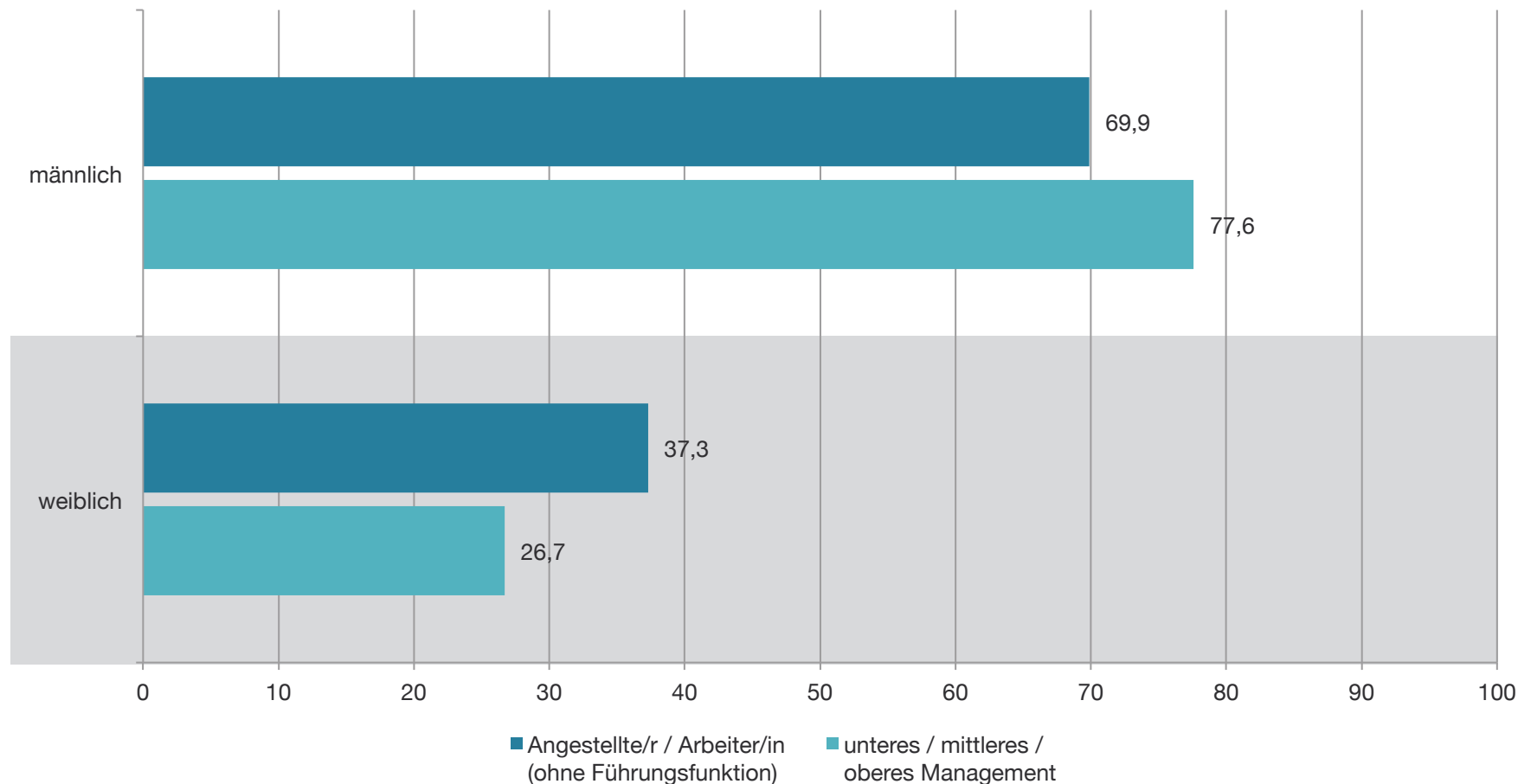


In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=100, n(Frauen)=270



Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten nach Position im Unternehmen

„Ihr/e direkter Vorgesetzter / Ihre direkte Vorgesetzte ist ... bzw. Ihre direkten Vorgesetzten sind...?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die angaben eine/n direkte/n Vorgesetzte/n zu haben.)

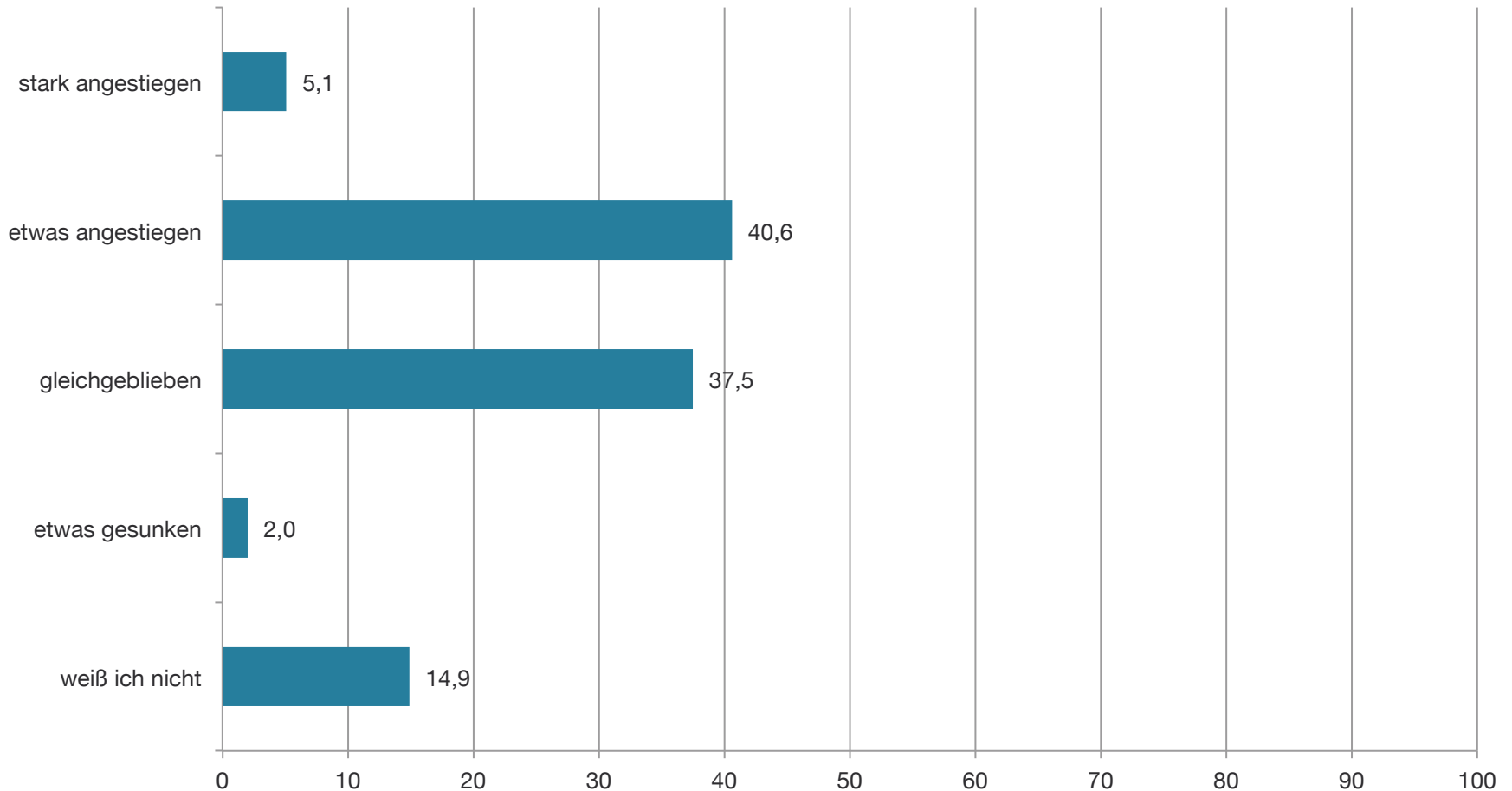


In %, Mehrfachantwort, n(Angestellte)=209, n(Management)=161



Einschätzung des Frauenanteils in der Digital- und Online-Branche

„Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Digital- bzw. Online-Branche ist ...“



In %, Einfachantwort, n=510



Digital research, with insight.

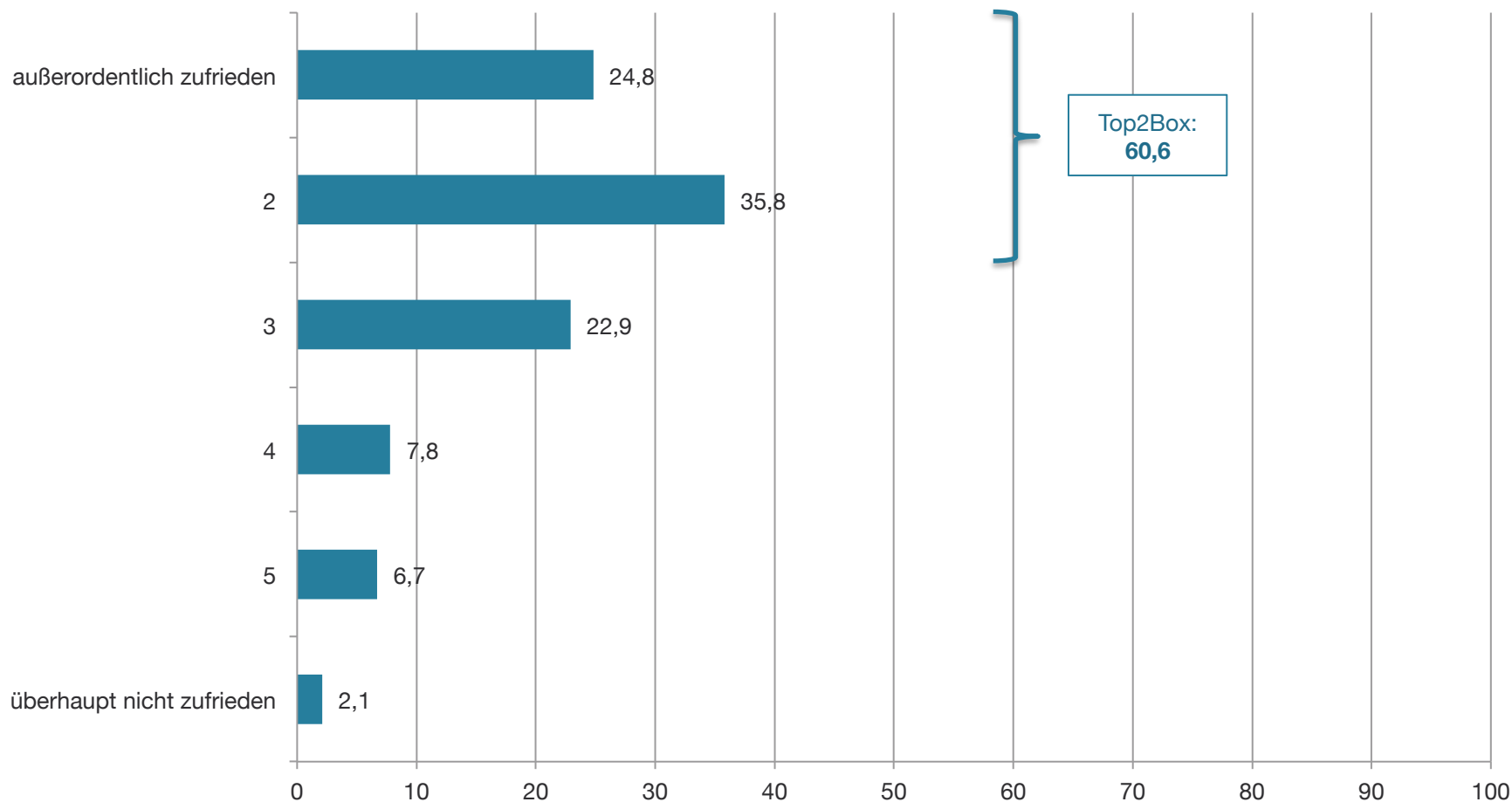
mindtake
RESEARCH

Bewertung des derzeitigen Berufs



Zufriedenheit mit der Position im Unternehmen

„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Position im Unternehmen?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)

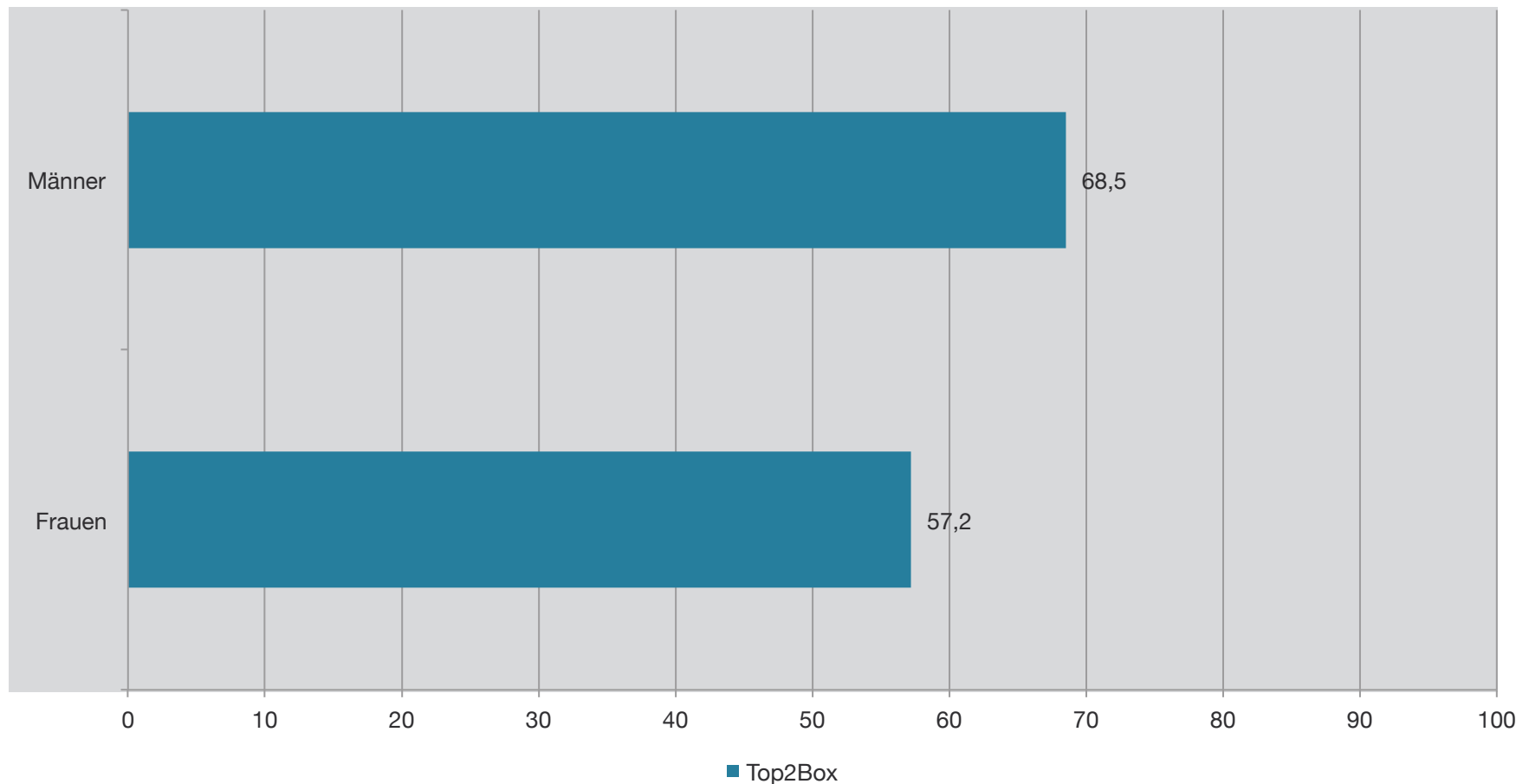


In %, Einfachantwort, n=436



Zufriedenheit mit der Position im Unternehmen nach Geschlecht – Top2Box

„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Position im Unternehmen?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)

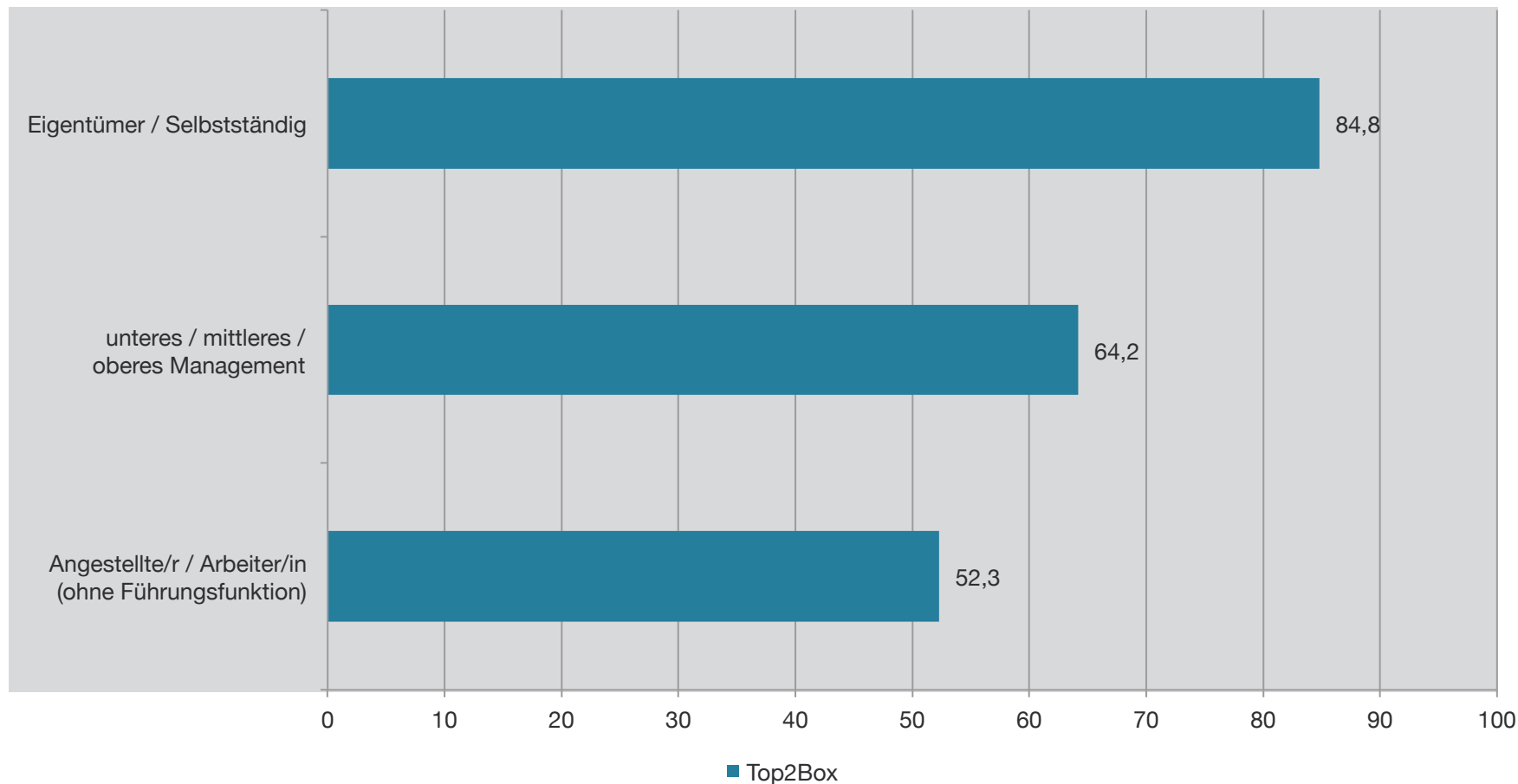


In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=130, n(Frauen)=306



Zufriedenheit mit der Position im Unternehmen nach Position im Unternehmen – Top2Box

„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Position im Unternehmen?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



signifikant ($p \leq 0,05$)

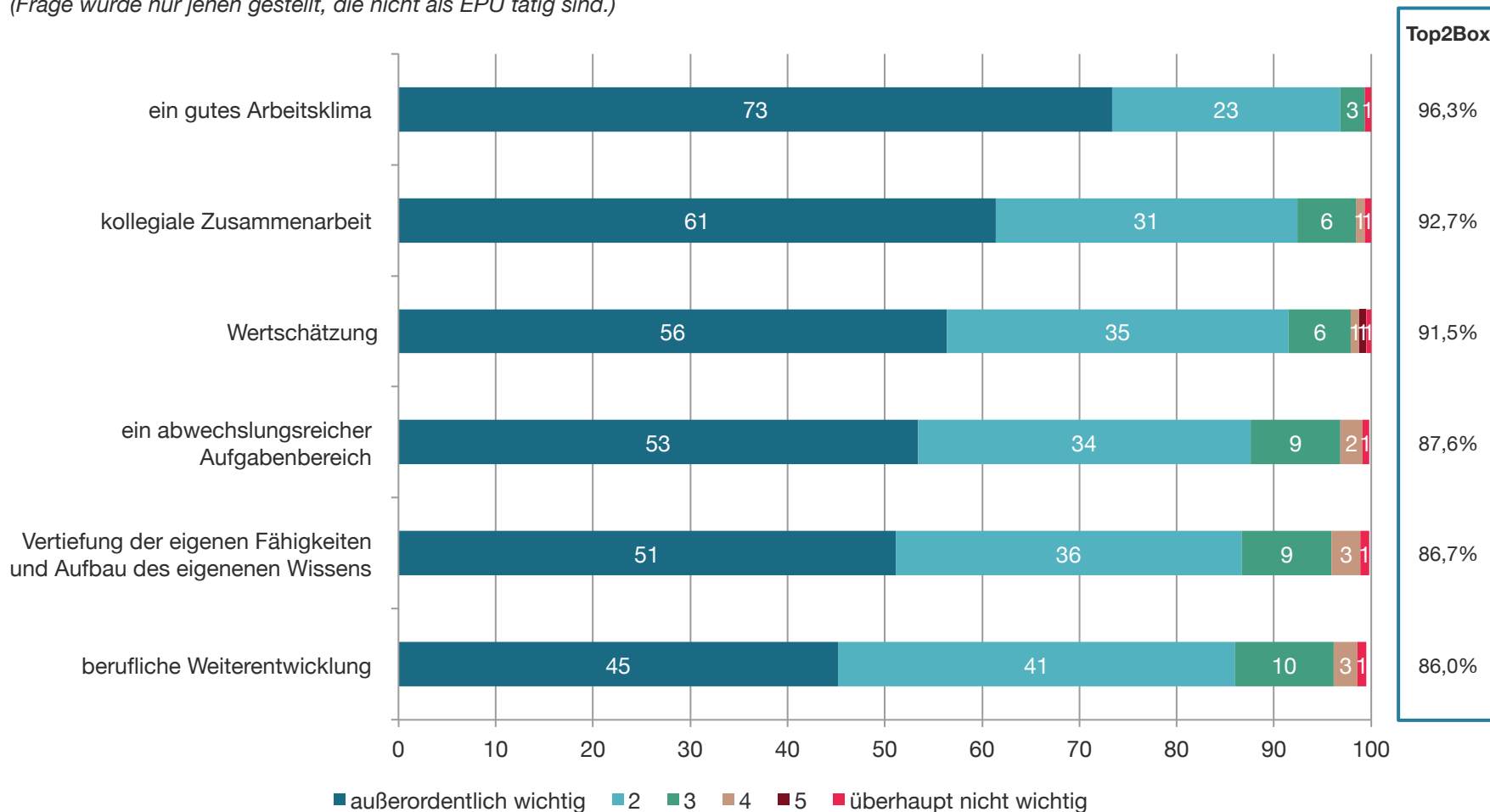
In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Angestellte)=214, n(Management)=176, n(Eigentümer / Selbstständig)=46



Wichtige Aspekte im Beruf (1/2)

„Bitte geben Sie nachfolgend an, wie wichtig Ihnen die einzelnen Punkte in Bezug auf Ihren Beruf / Ihre Position sind.“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



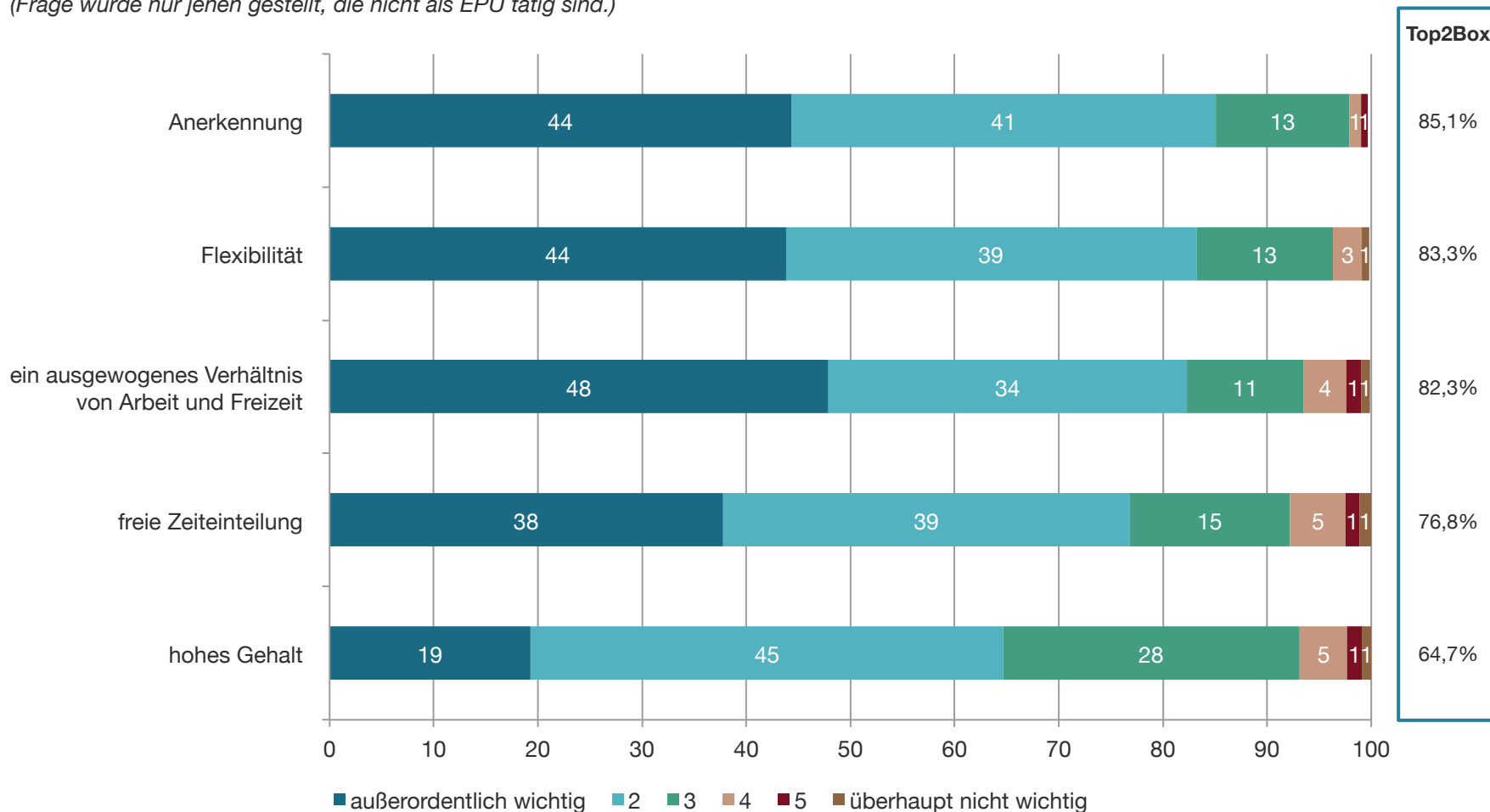
In %, Einfachantwort-Matrix, gereicht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n=436



Wichtige Aspekte im Beruf (2/2)

„Bitte geben Sie nachfolgend an, wie wichtig Ihnen die einzelnen Punkte in Bezug auf Ihren Beruf / Ihre Position sind.“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)

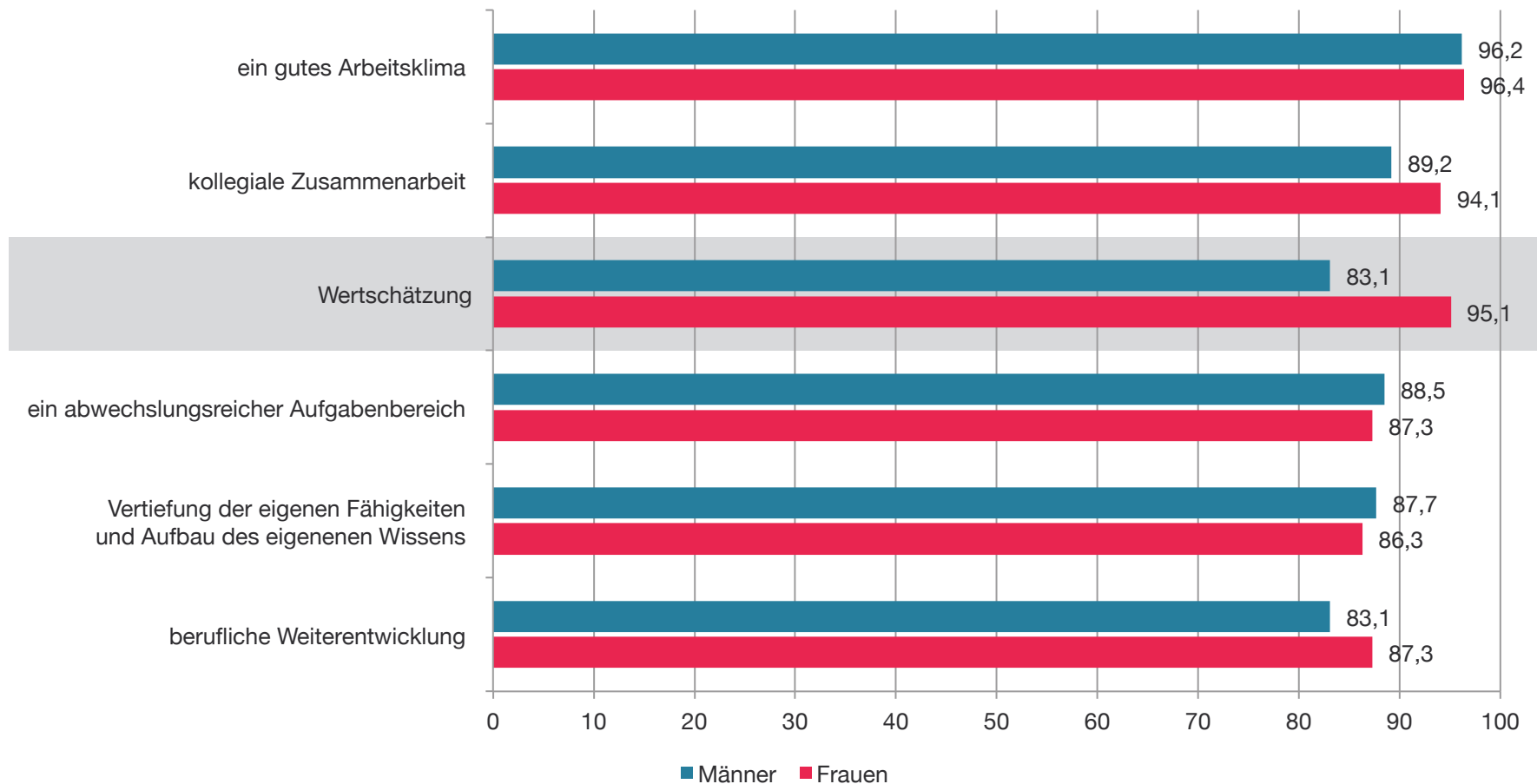


In %, Einfachantwort-Matrix, gereicht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n=436



Wichtige Aspekte im Beruf nach Geschlecht – Top2Box (1/2)

„Bitte geben Sie nachfolgend an, wie wichtig Ihnen die einzelnen Punkte in Bezug auf Ihren Beruf / Ihre Position sind.“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



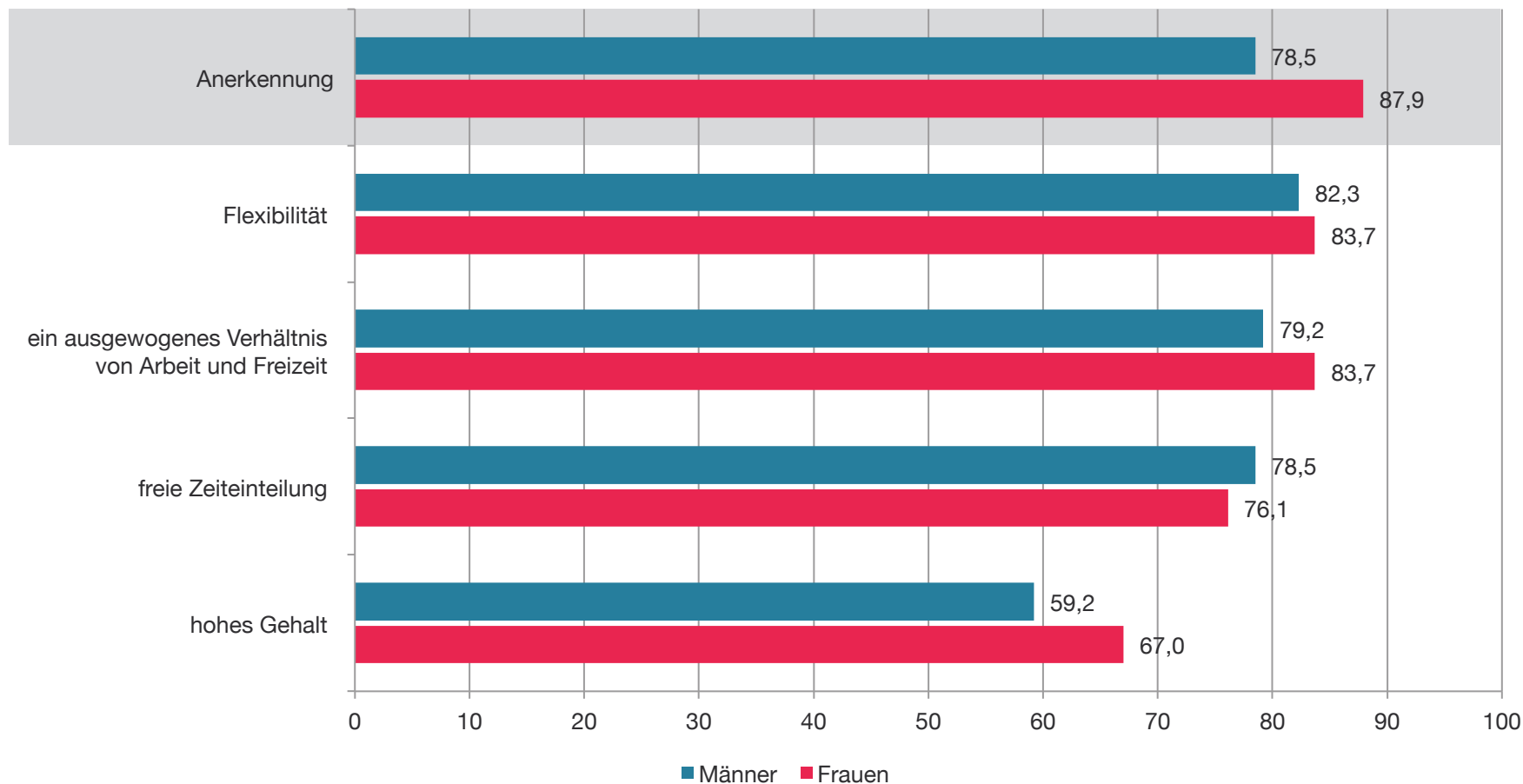
signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=130, n(Frauen)=306



Wichtige Aspekte im Beruf nach Geschlecht – Top2Box (2/2)

„Bitte geben Sie nachfolgend an, wie wichtig Ihnen die einzelnen Punkte in Bezug auf Ihren Beruf / Ihre Position sind.“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



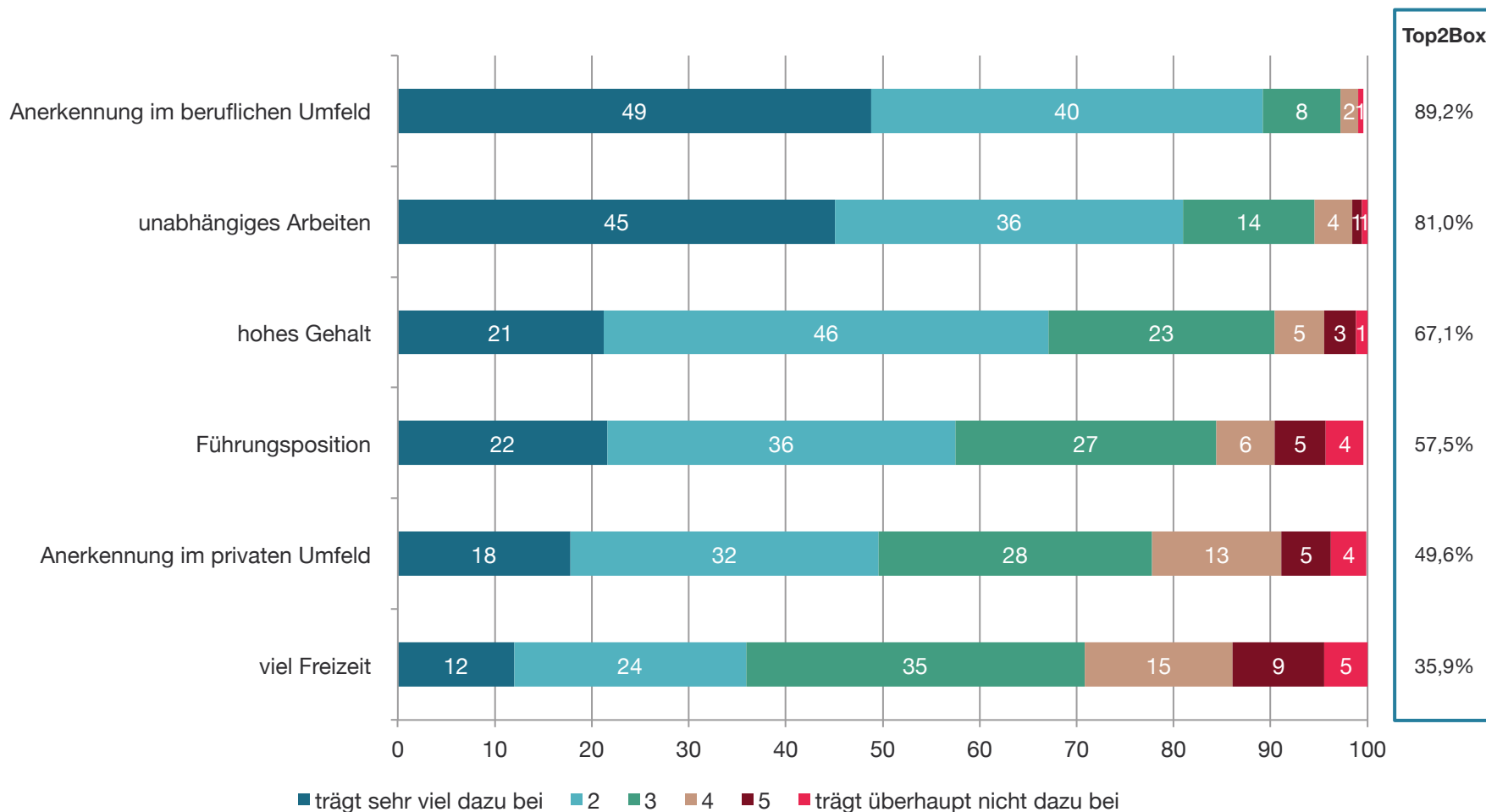
signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=130, n(Frauen)=306



Wichtige Aspekte für „Erfolg im Job“

„Wie sehr tragen für Sie persönlich die einzelnen Punkte dazu bei von ‚Erfolg im Job‘ zu sprechen?“

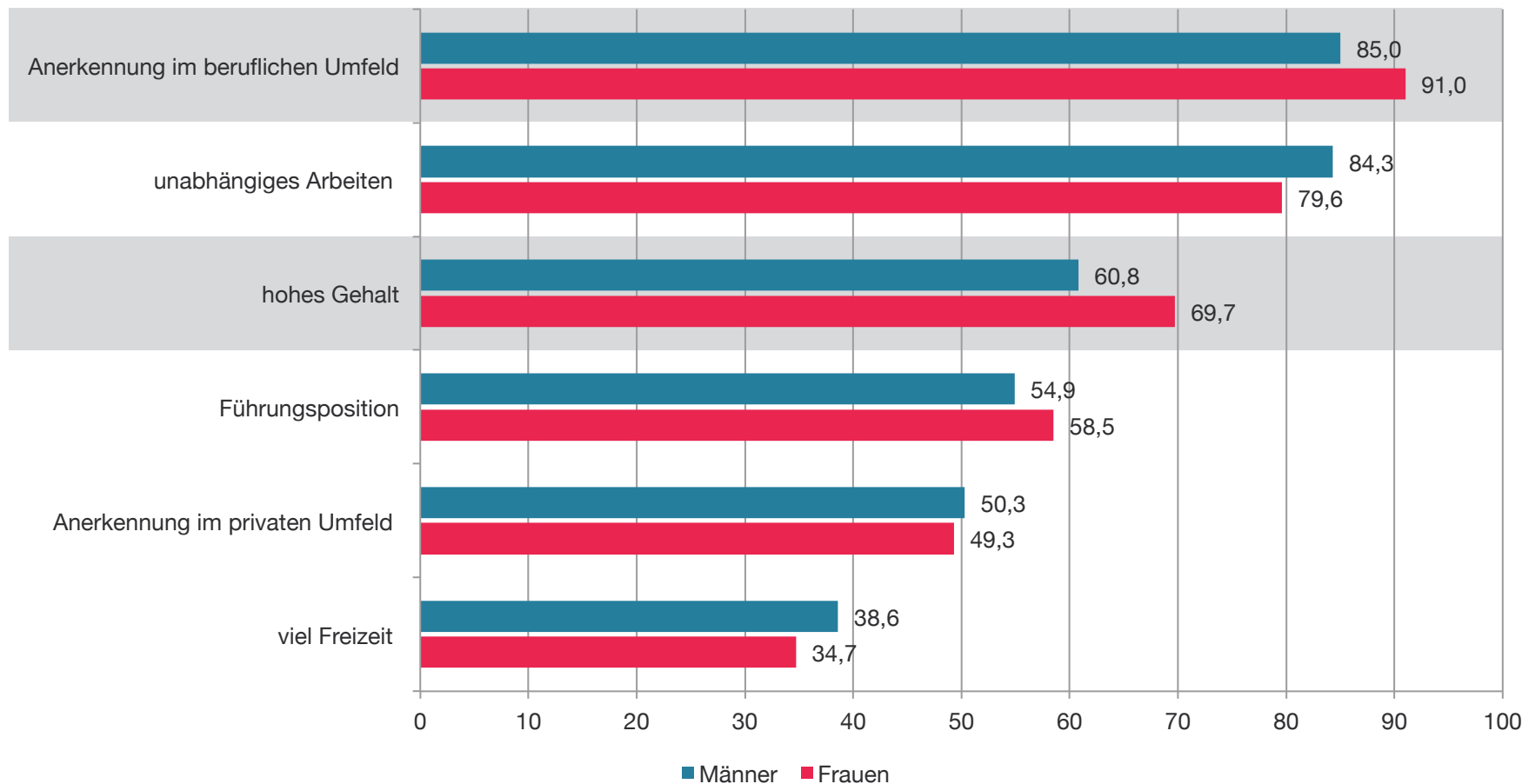


In %, Einfachantwort-Matrix, gereicht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n=510



Wichtige Aspekte für „Erfolg im Job“ nach Geschlecht – Top2Box

„Wie sehr tragen für Sie persönlich die einzelnen Punkte dazu bei von ‚Erfolg im Job‘ zu sprechen?“



signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=153, n(Frauen)=357



Digital research, with insight.

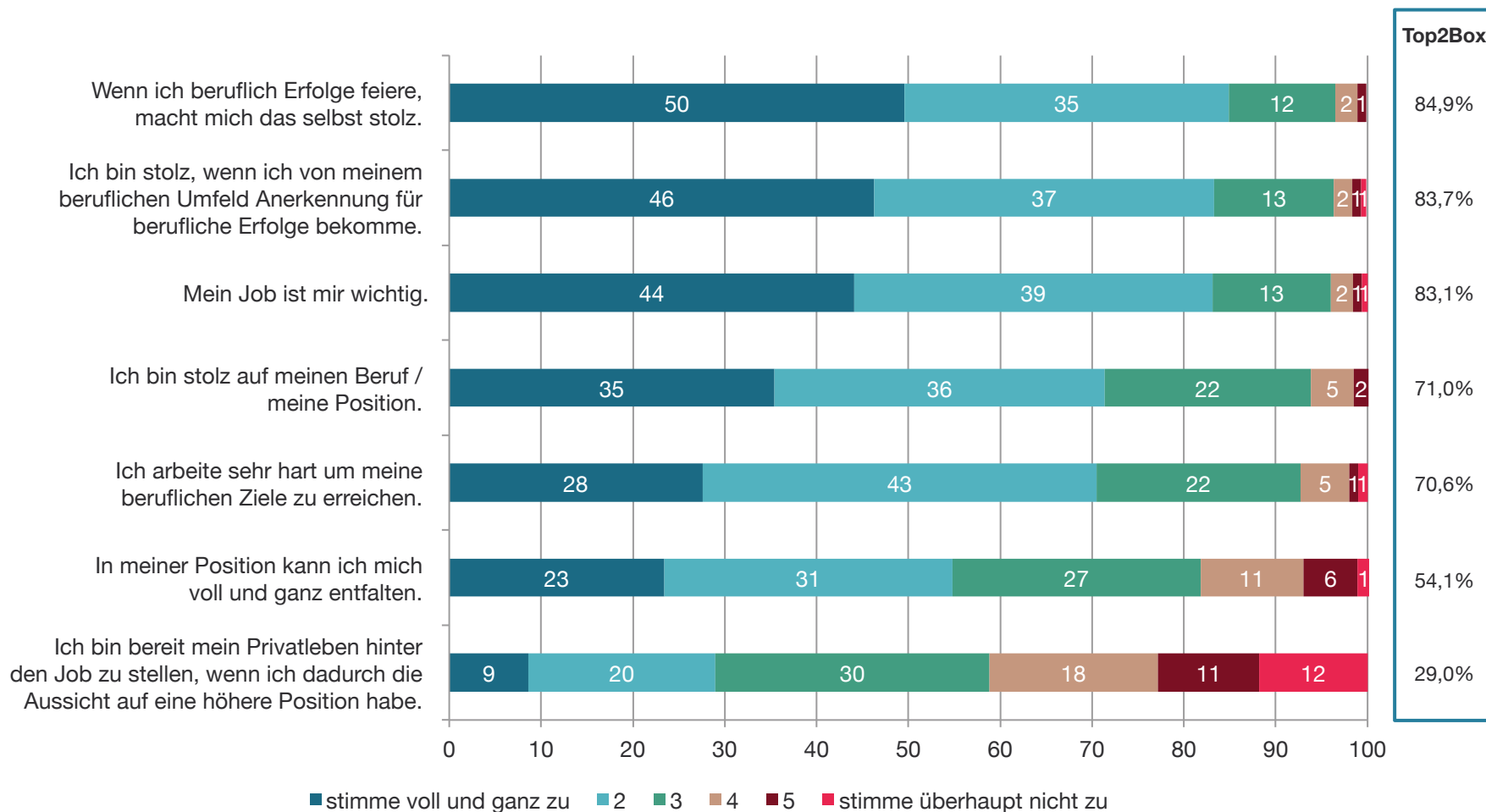
mindtake
RESEARCH

Einstellung zur Karriere



Erfolg und Weiterkommen im Beruf

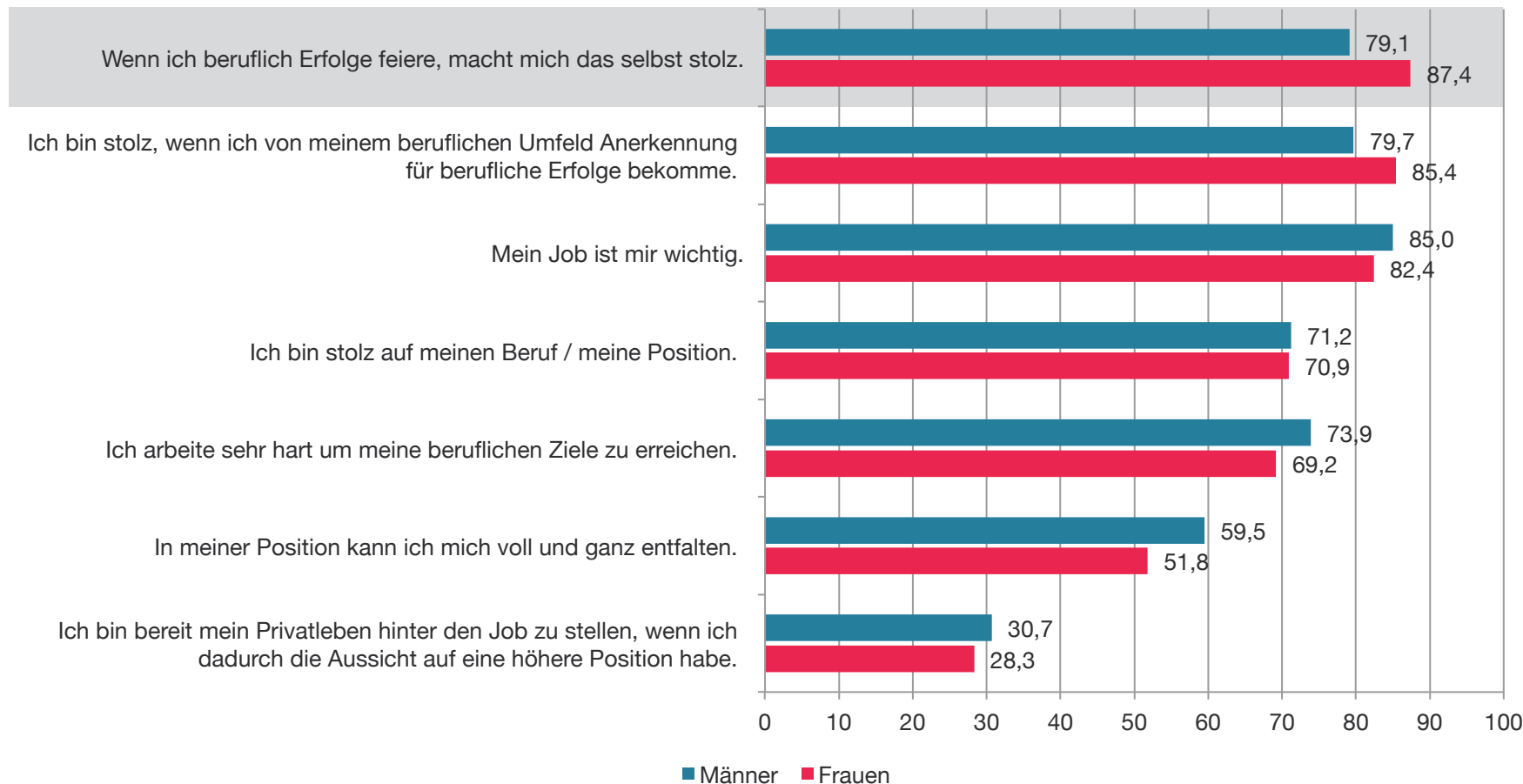
„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



In %, Einfachantwort-Matrix, gereicht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n=510

Erfolg und Weiterkommen im Beruf nach Geschlecht – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



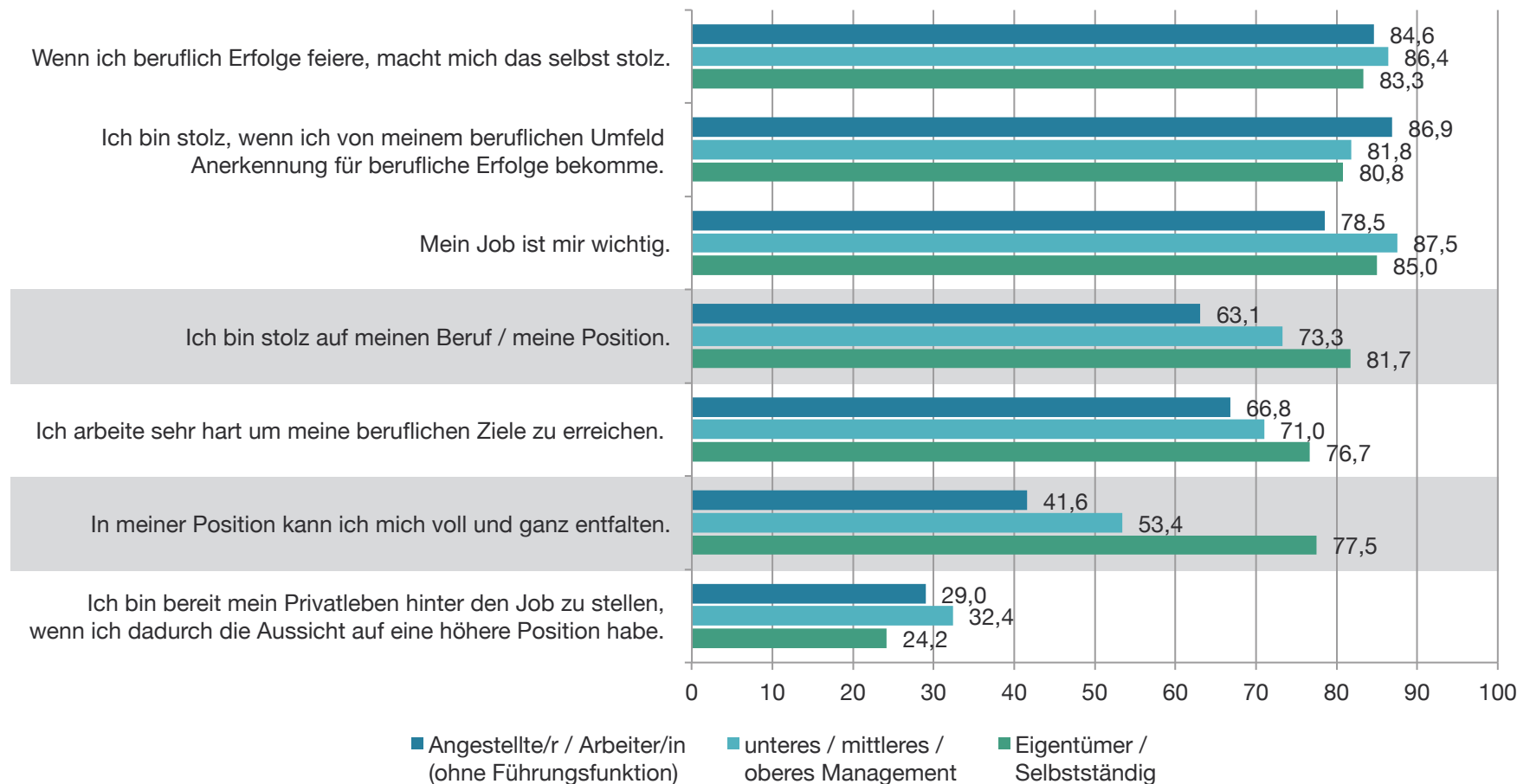
signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=153, n(Frauen)=357



Erfolg und Weiterkommen im Beruf nach Position im Unternehmen – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



signifikant ($p \leq 0,05$)

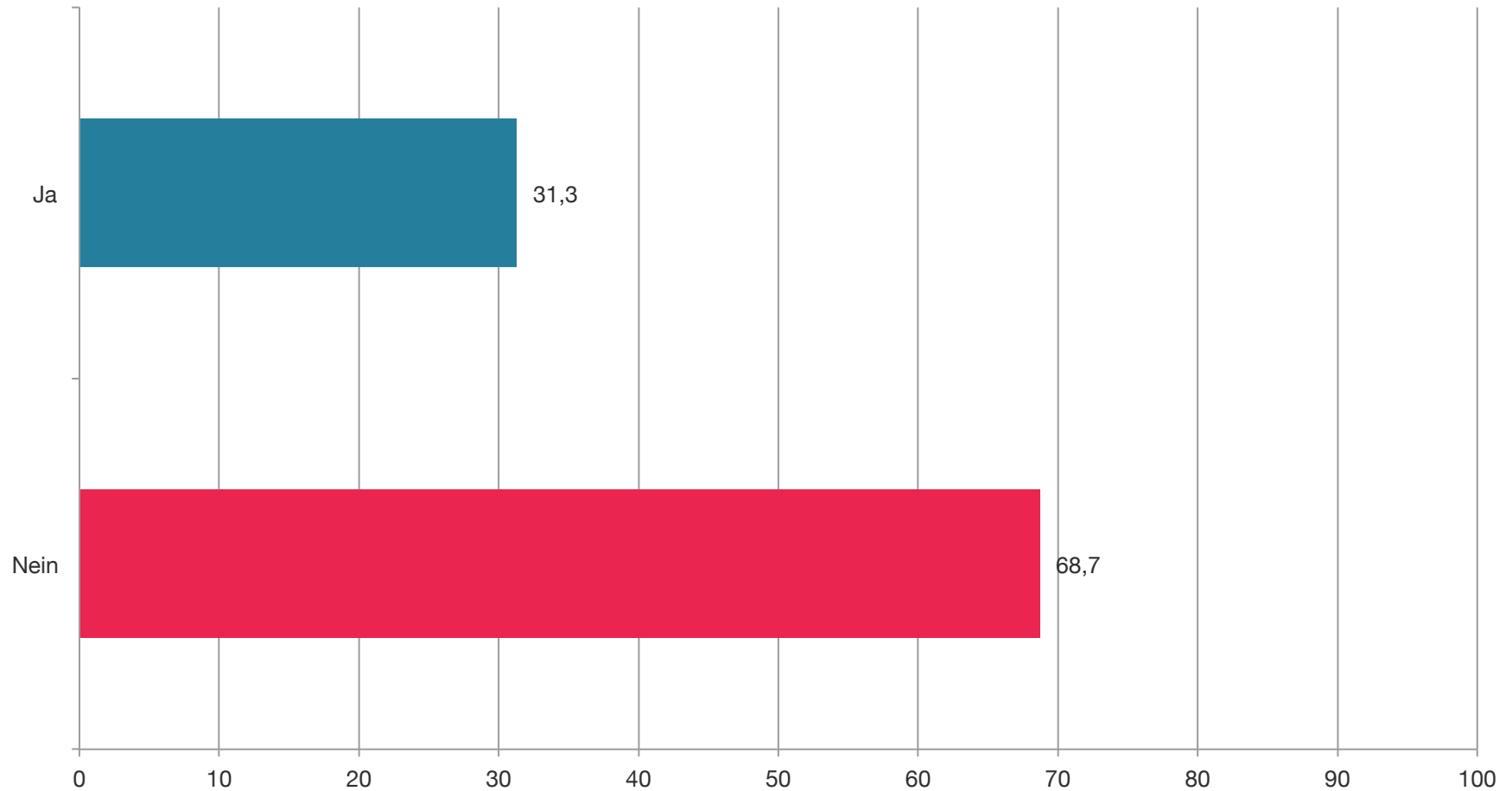
In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Angestellte)=214, n(Management)=176, n(Eigentümer / Selbstständig)=120



Beförderung erfragt

„Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Beförderung erfragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht Eigentümer/innen des Unternehmens und nicht Selbstständig sind.)



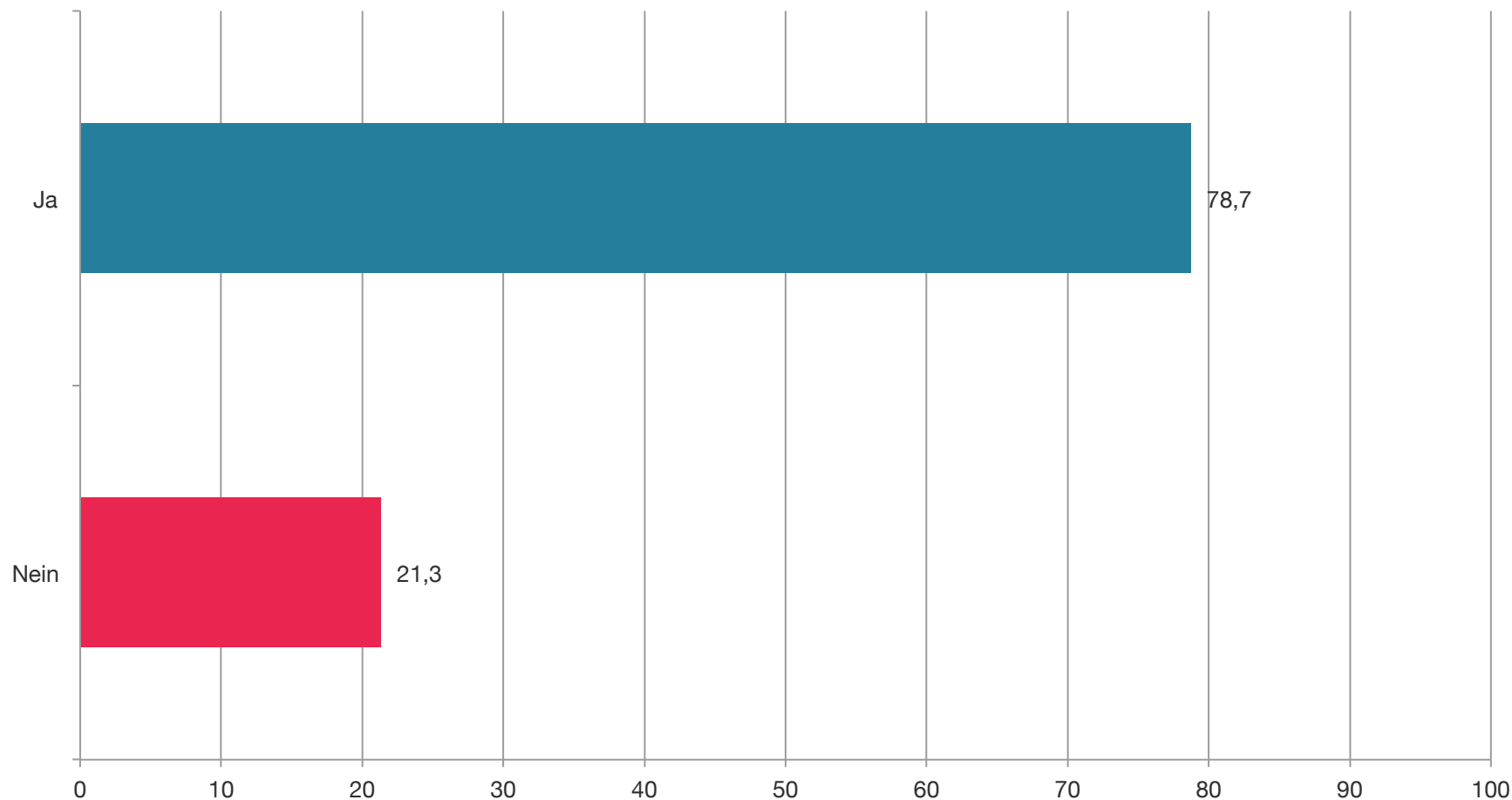
In %, Einfachantwort, n=390



Beförderung erhalten

„Haben Sie diese auch erhalten?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Beförderung erfragt haben.)

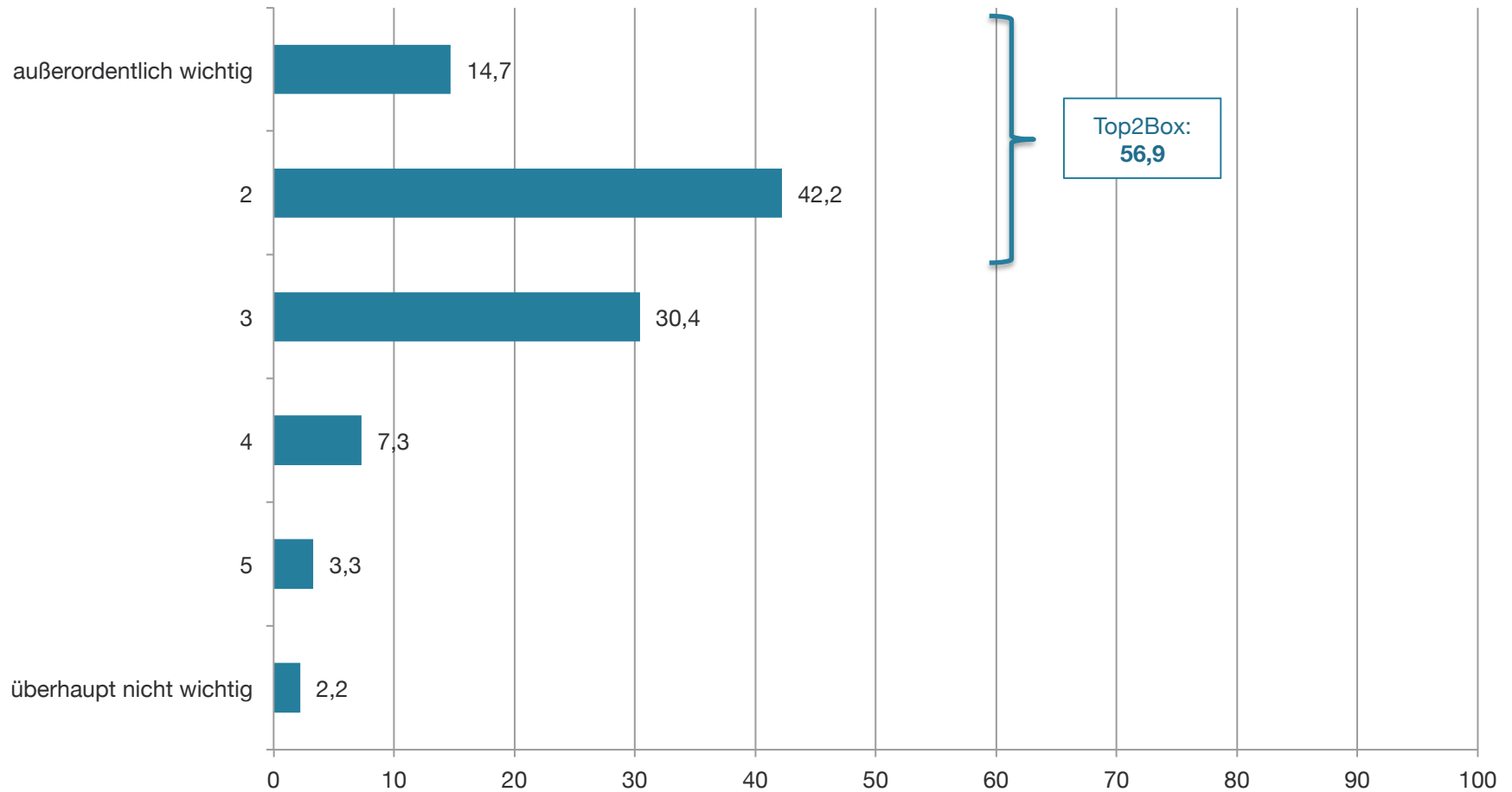


In %, Einfachantwort, n=122



Wichtigkeit einer beruflichen Karriere

„Wie wichtig ist es für Sie grundsätzlich beruflich Karriere zu machen?“



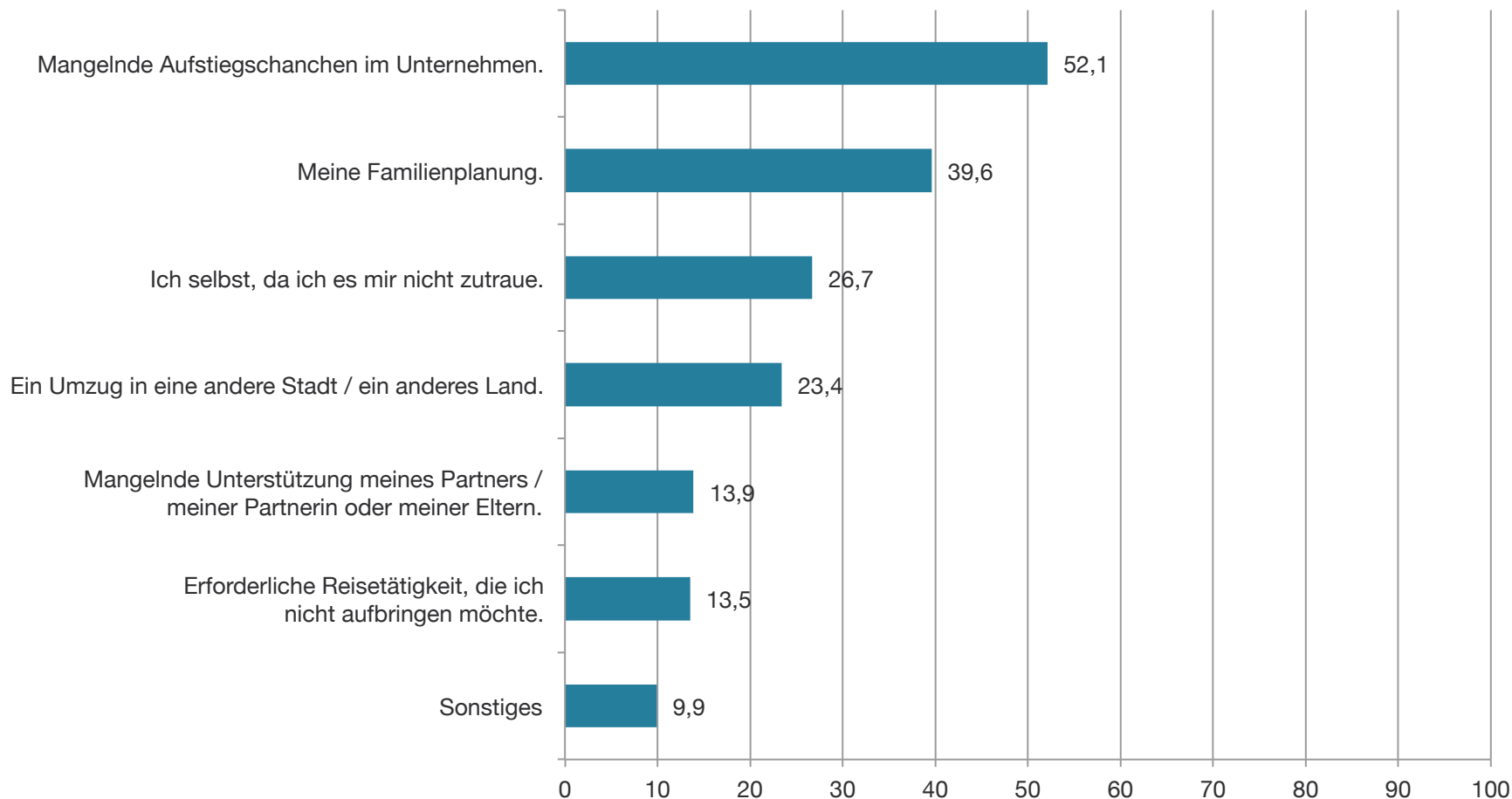
In %, Einfachantwort, n=510



Hindernisse für eine beruflichen Karriere

„Was könnte Ihrer beruflichen Karriere im Wege stehen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere grundsätzlich wichtig ist [Antworten 1-3]).



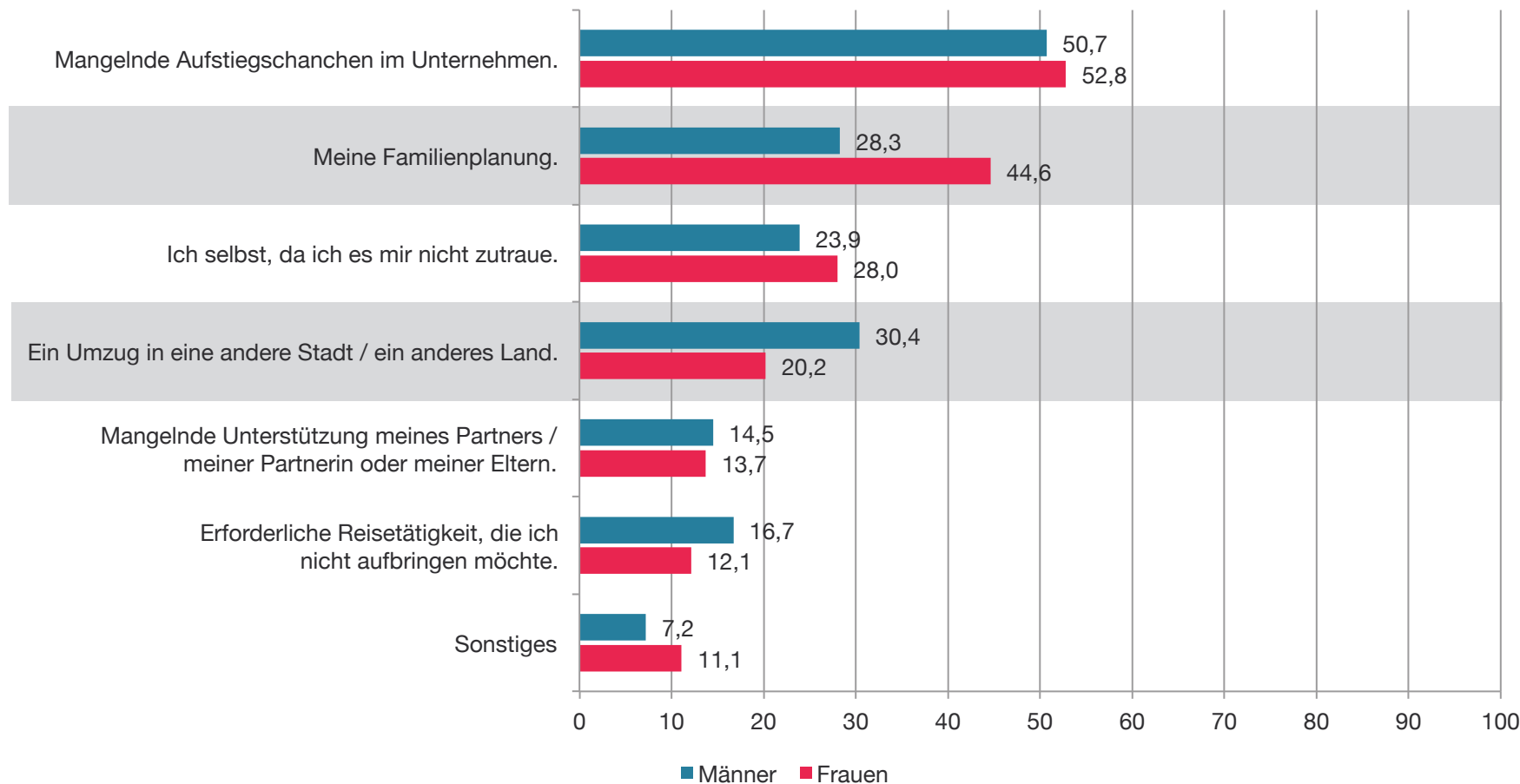
In %, Mehrfachantwort, n=445



Hindernisse für eine beruflichen Karriere nach Geschlecht

„Was könnte Ihrer beruflichen Karriere im Wege stehen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere grundsätzlich wichtig ist [Antworten 1-3]).



signifikant ($p \leq 0,05$)

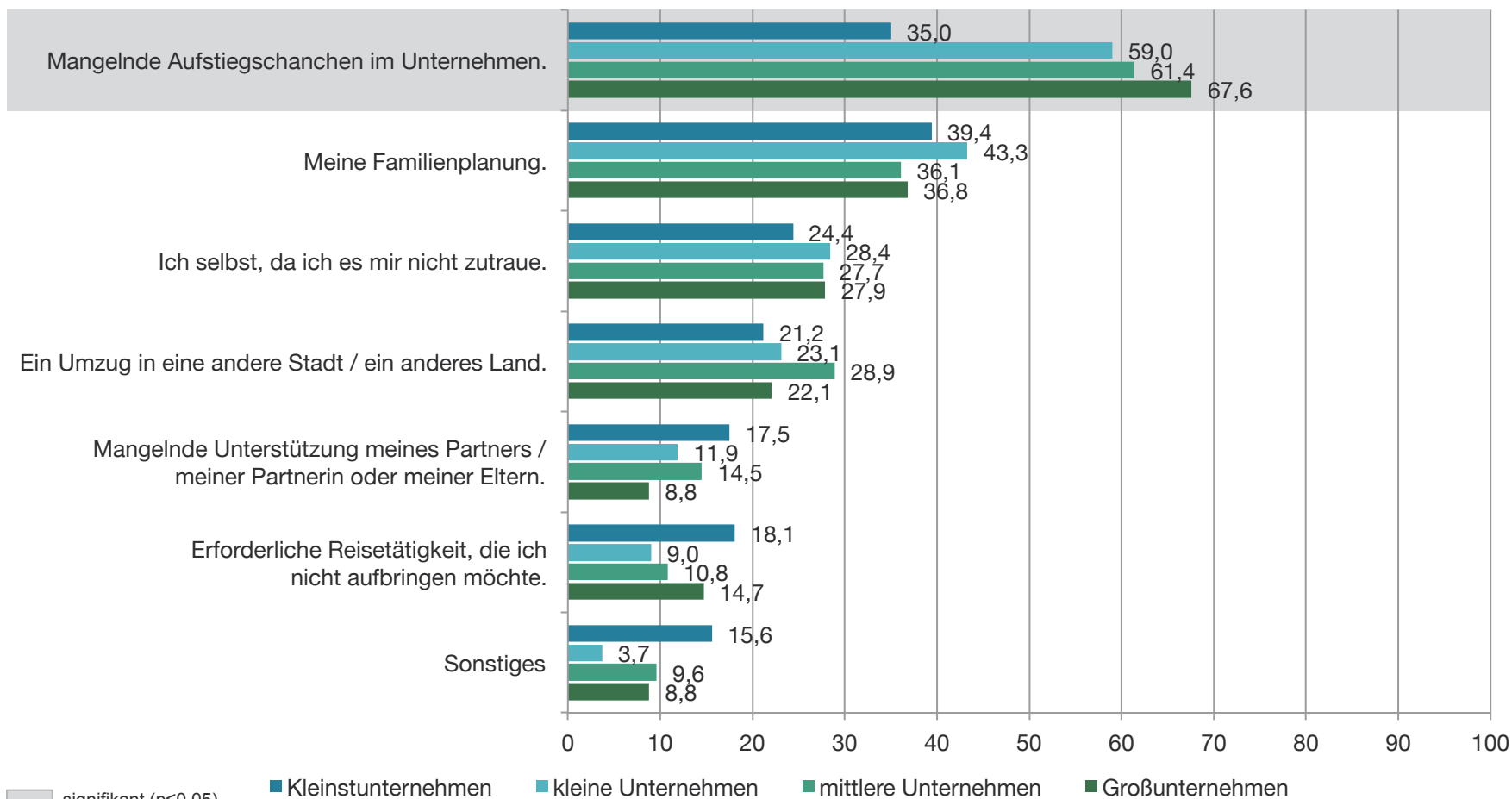
In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=138, n(Frauen)=307



Hindernisse für eine beruflichen Karriere nach Unternehmensgröße

„Was könnte Ihrer beruflichen Karriere im Wege stehen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere grundsätzlich wichtig ist [Antworten 1-3]).



In %, Mehrfachantwort, n(Kleinstunternehmen)=160, n(kleine Unternehmen)=134, n(mittlere Unternehmen)=83, n(Großunternehmen)=68



Hindernisse für eine beruflichen Karriere

Original-Nennungen

„Was könnte Ihrer beruflichen Karriere im Wege stehen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere grundsätzlich wichtig ist [Antworten 1-3]).

Sonstiges:

- (mangelnder) Unternehmenserfolg
- 2 betreuungspflichtige Kinder u schlechte Kinderbetreuungseinrichtungen
- 40 Std. Anstellung, die ich nicht annehmen möchte mit einer 2,5jährigen Tochter die mich braucht!
- Andere Herausforderungen wie z.B. ein Studium zusätzlich.
- Andere Interessen, die mich zu sehr ablenken, Andere Berufsfelder, die mich auch interessieren
- Arbeitszeit und Arbeitspensum wäre viel grösser
- Ausbildung zum Lottomillionär gibt es leider noch nicht :-(
- Behinderung
- Behinderung (Schwerhörig/Gehörlos)
- Branchenwechsel
- die Bedürfnisse meiner Kinder
- Dinge zu tun, die ich mit mir selbst nicht vereinbaren kann
- Es wird ein zu hohes Arbeitspensum gefordert, man muss immer erreichbar sein,
- Fällt mir nichts ein.
- Fehlende Kenntnisse
- fehlende work/life balance
- Geschlecht - Frauen haben es wesentlich schwerer
- Gesundheit
- Gesundheit
- ich selbst weils spontan auch andere prioritäten geben kann
- Innere Blockaden
- investoren
- Kein Interesse
- kein Studium
- Keine Lust Verantwortung zu übernehmen
- krankheit
- mangelnde herausforderungen und hierarchische strukturen
- Mangelnde Unterstützung innerhalb des Unternehmens/ der Branche, fehlende Vernetzung
- Männer, die nicht möchten, dass man aus der 2. Ebene in die 1. Ebene wandert und lieber Männer fördern und befördern
- Mein Alter (40+)
- Mein Drang nach Freizeit
- mein Kollege!!!
- Meine Bequemlichkeit.
- meine Gesundheit, bzw Krankheiten
- meine Zeiteinteilung (viele ehrenamtliche Tätigkeiten)
- Privatleben und Gesundheit wichtiger
- sonstiges
- Stagnierende Entwicklungsmöglichkeiten
- Trennung vom Chef
- unerwartete Krankheit
- vielleicht notwendige Ausbildung
- weitere nicht berufliche Interessen die Zeit beanspruchen
- wenn der job zu viel zeit in anspruch nimmt
- wille
- Work- / Lifebalance
- Work-Life Balance
- work-life-balance, die wieder darunter leiden würde
- Wunsch zu mehr Freizeit
- Zu später Berufseinstieg
- Zu wenig Netzwerke als Frau

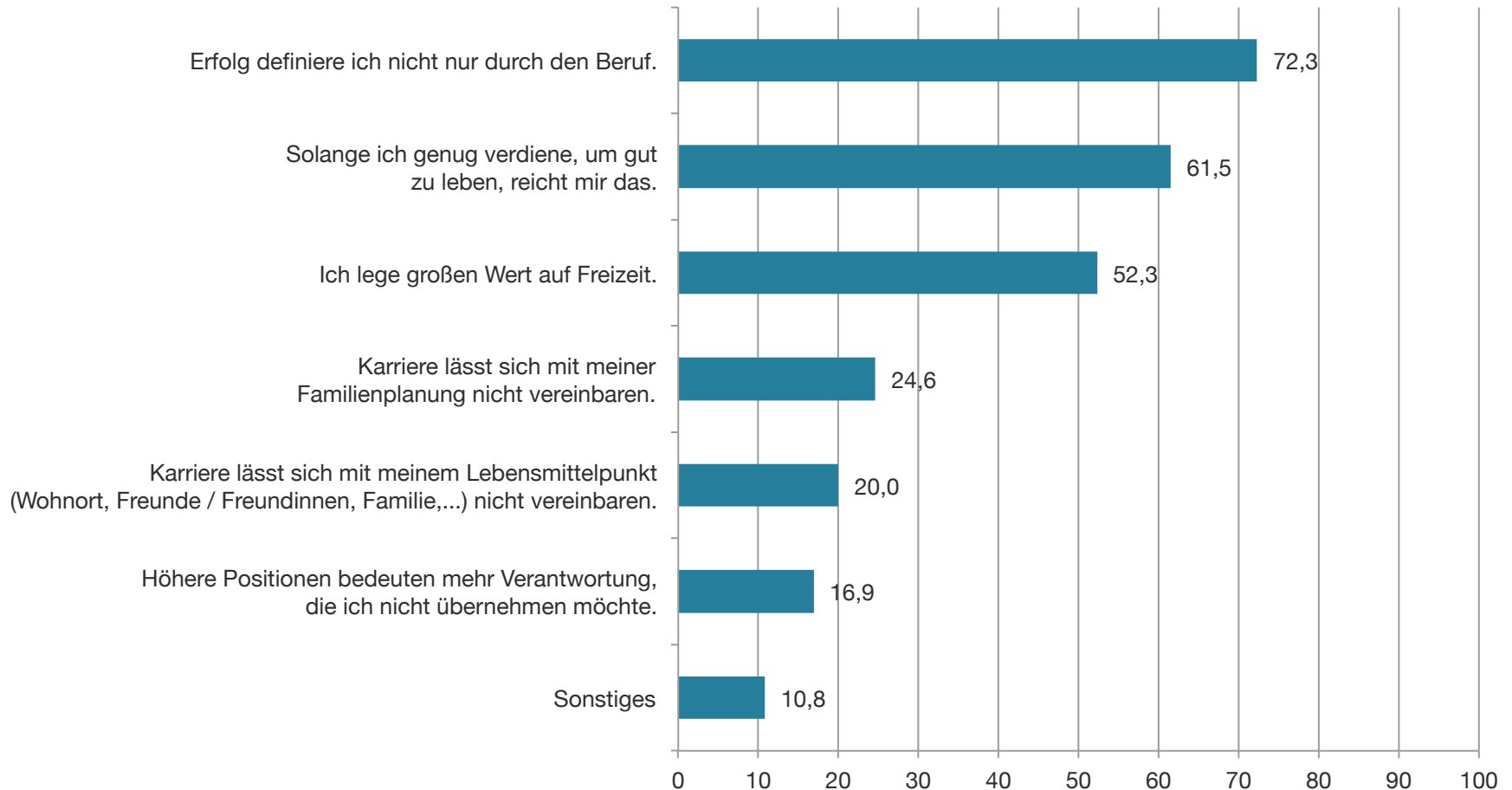
Original-Nennungen, n=44



Gründe warum berufliche Karriere eher unwichtig ist

„Warum ist es Ihnen (eher) nicht wichtig, Karriere zu machen, d.h. beispielsweise eine höhere Position im Unternehmen zu besetzen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere (eher) nicht wichtig ist [Antworten 4-6]).



In %, Mehrfachantwort, n=65



Gründe warum berufliche Karriere eher unwichtig ist

Original-Nennungen

„Warum ist es Ihnen (eher) nicht wichtig, Karriere zu machen, d.h. beispielsweise eine höhere Position im Unternehmen zu besetzen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere (eher) nicht wichtig ist [Antworten 4-6]).

Sonstiges:

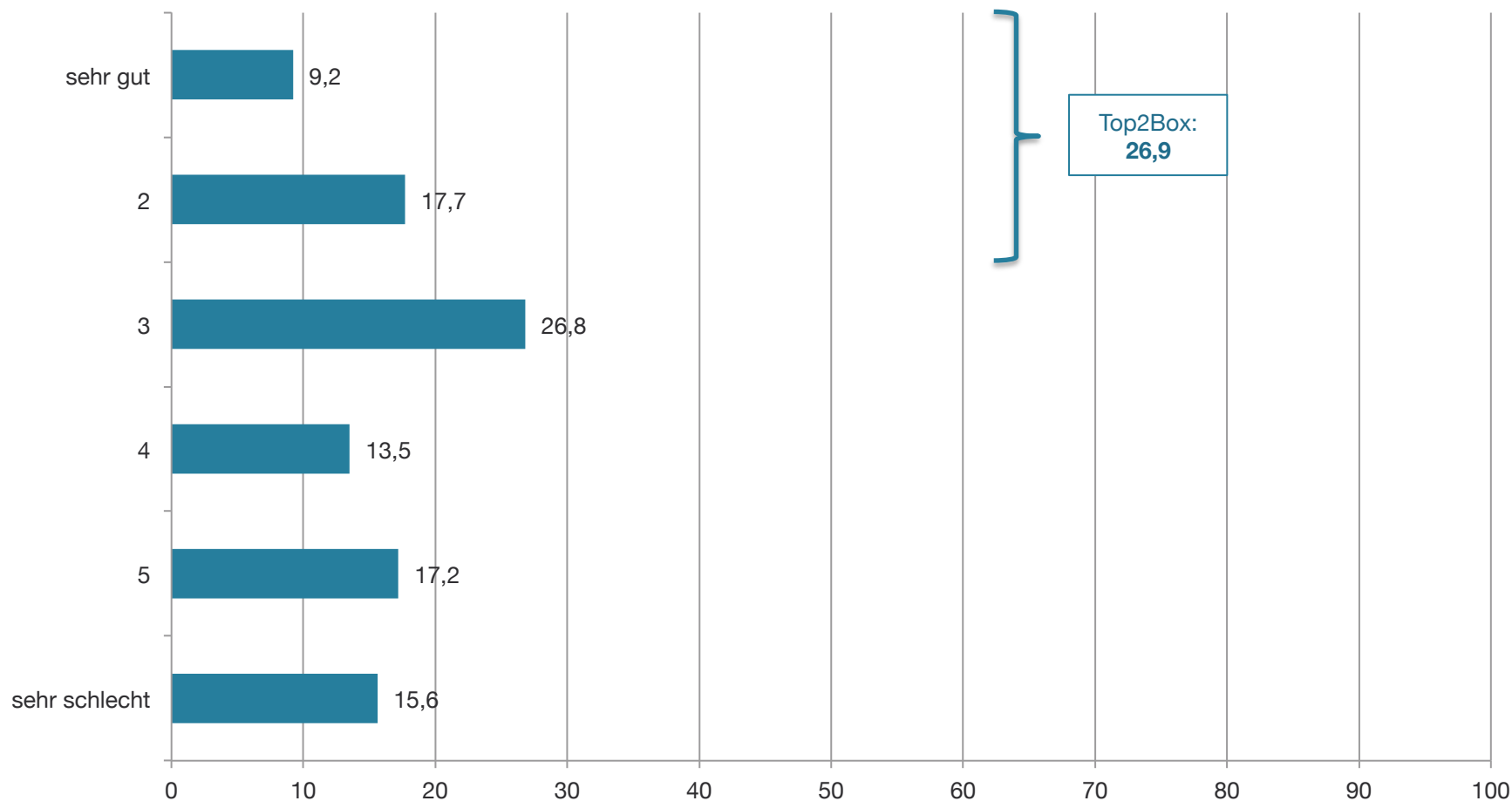
- als eigentümer hat sich die karriere von selbst erledigt...
- da ich in einer höheren Position wesentlich mehr stress und nicht mehr Geld hätte
- Flache Hierarchie im Unternehmen
- Ich hab auch keine Lust auf intrigante Spielchen die in größeren Unternehmen mit Führungspositionen einher gehen
- Ich habe die höchste Position im Unternehmen.
- Karriere ist das falsche Wort für mich - würde es eher als privates und berufliches Glück definieren
- Wir sind ein 2 Personen Unternehmen und haben unseren eigenen Betrieb



Aufstiegschancen im Unternehmen

„Ganz allgemein – unabhängig von Ihnen selbst: wie bewerten Sie die Aufstiegschancen in Ihrem derzeitigen Unternehmen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



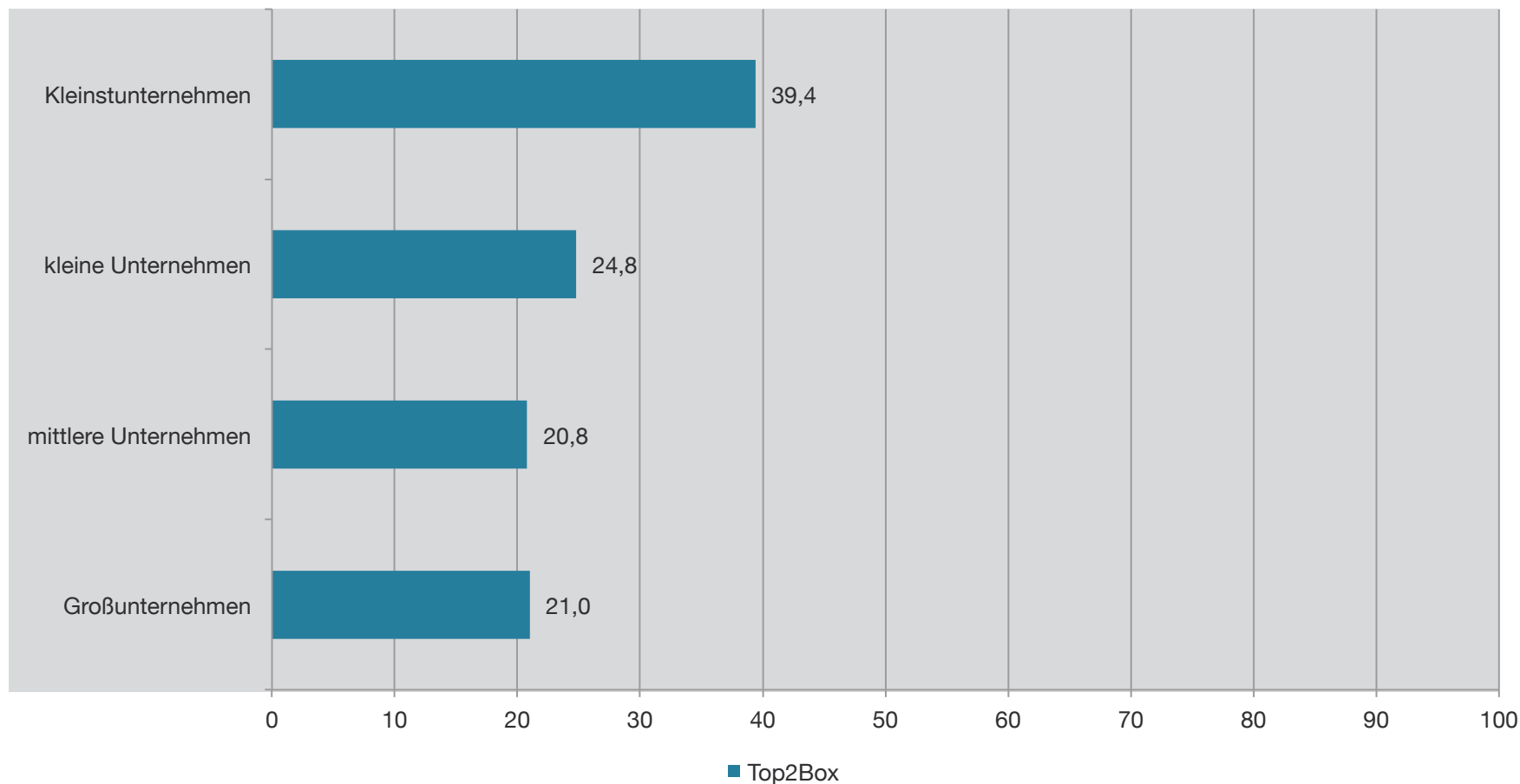
In %, Einfachantwort, n=436



Aufstiegschancen im Unternehmen nach Unternehmensgröße – Top2Box

„Ganz allgemein – unabhängig von Ihnen selbst: wie bewerten Sie die Aufstiegschancen in Ihrem derzeitigen Unternehmen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Kleinunternehmen)=109, n(kleine Unternehmen)=145, n(mittlere Unternehmen)=101, n(Großunternehmen)=81



Digital research, with insight.

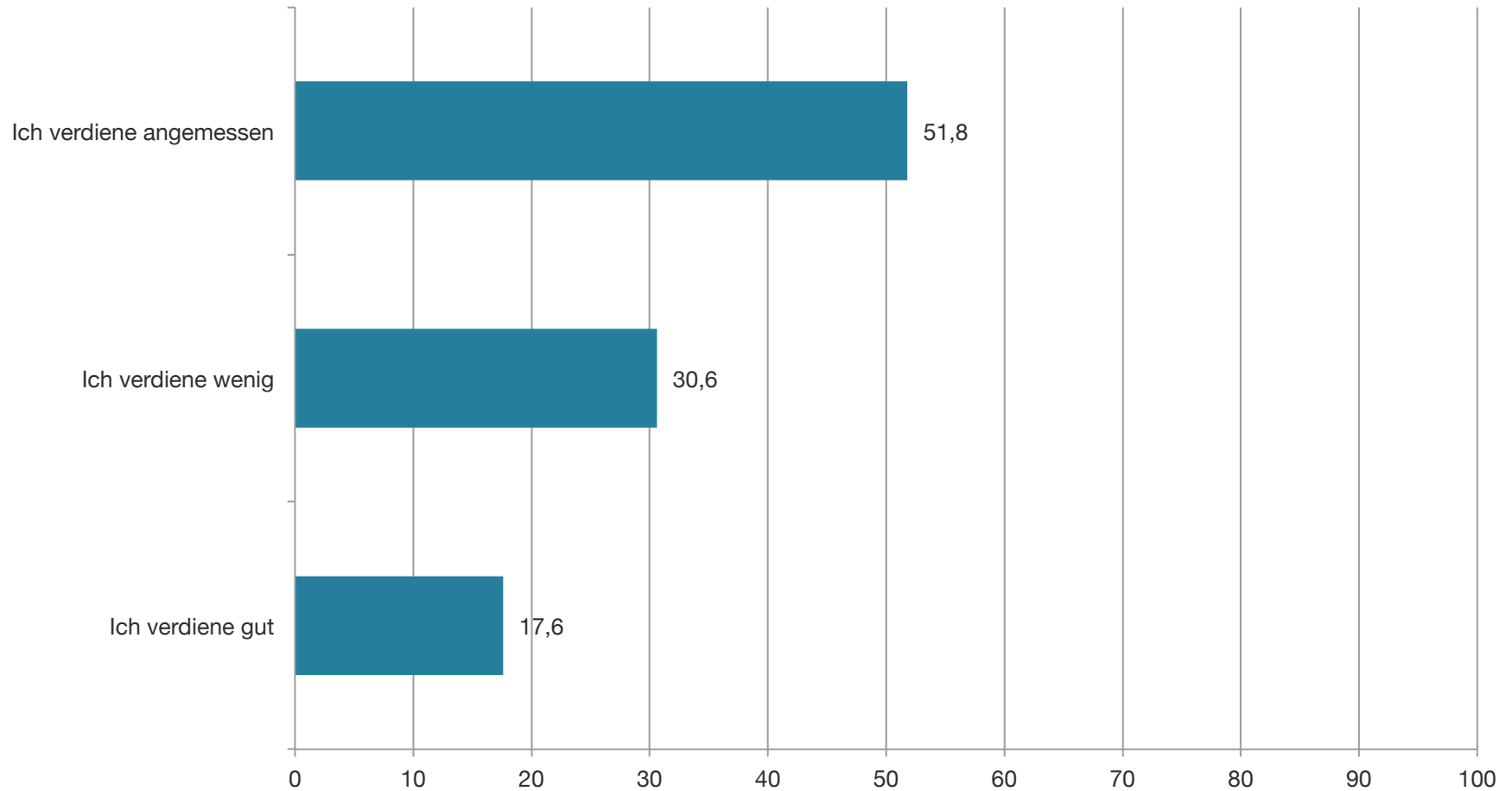
mindtake
RESEARCH

Bewertung des Gehalts



Einschätzung aktuelles Gehalt / Einkommen

„Wie würden Sie Ihr aktuelles Gehalt bzw. Einkommen bewerten?“

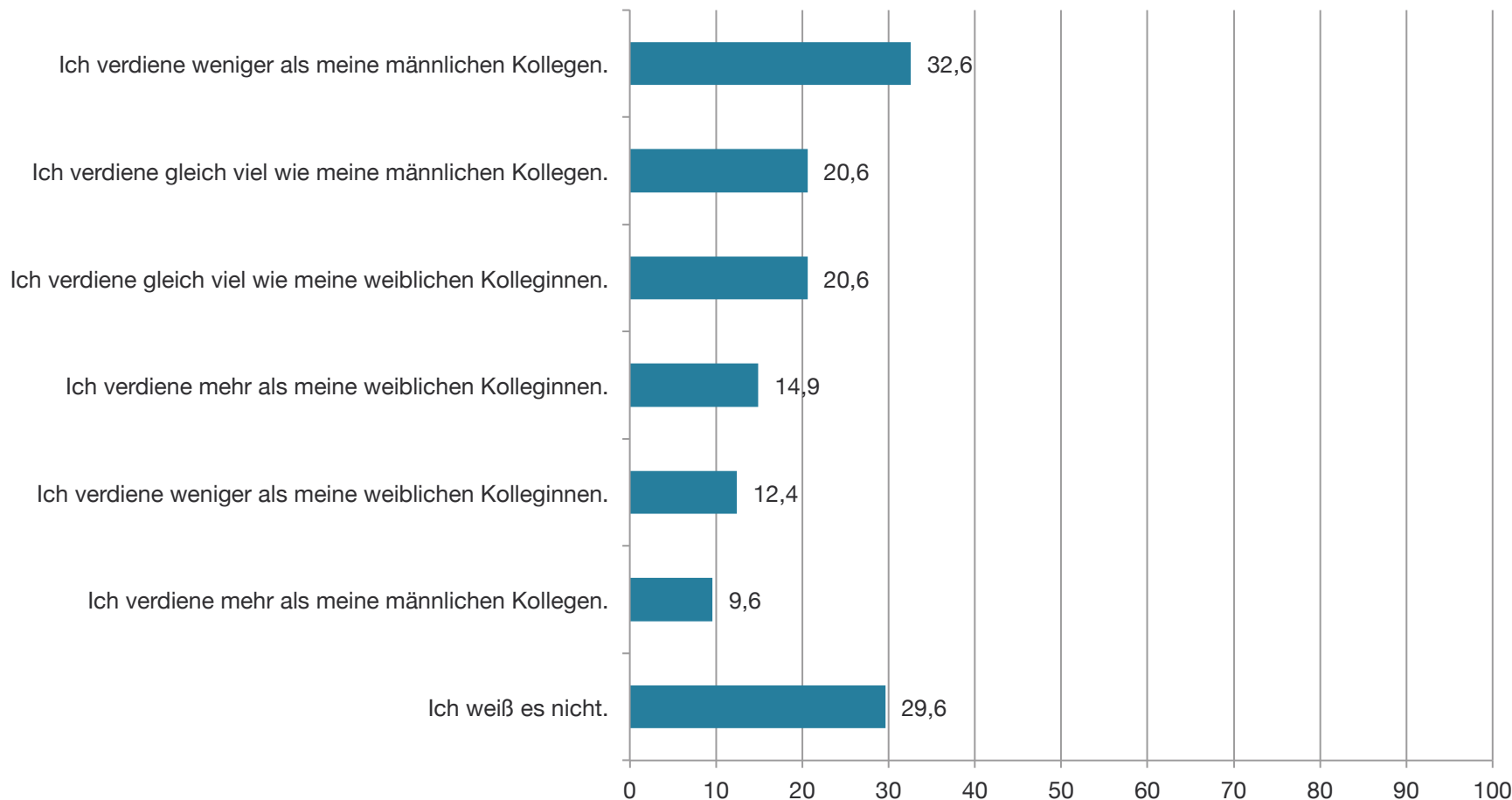


In %, Einfachantwort, n=510



Gehaltsvergleich mit Kollegen / Kolleginnen

„Wenn Sie Ihr Gehalt mit dem Ihrer Kollegen / Ihrer Kolleginnen in gleicher bzw. ähnlicher Position im Unternehmen bzw. in Ihrer Branche vergleichen. Wie bewerten Sie dieses?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)

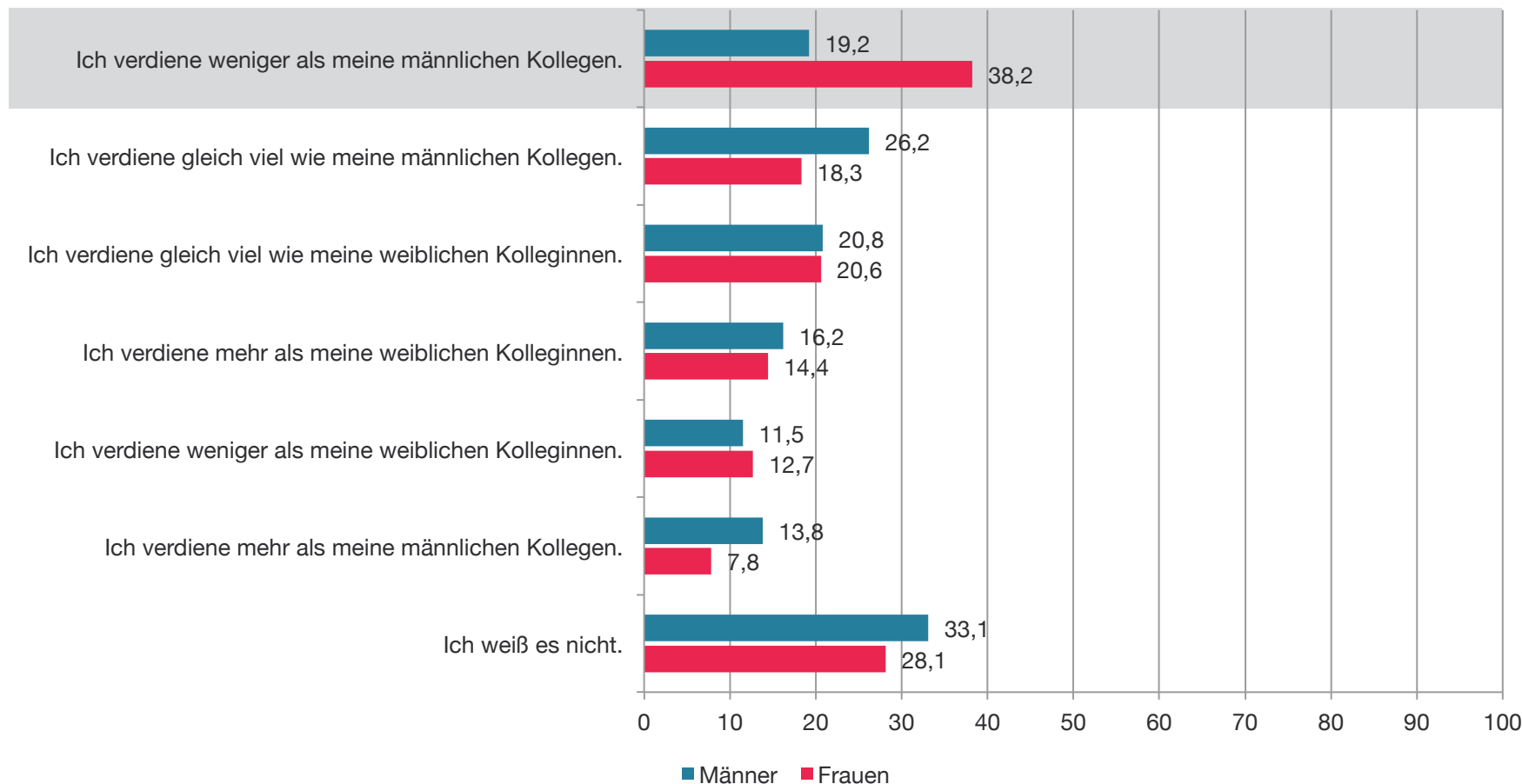


In %, Mehrfachantwort, n=436



Gehaltsvergleich mit Kollegen / Kolleginnen nach Geschlecht

„Wenn Sie Ihr Gehalt mit dem Ihrer Kollegen / Ihrer Kolleginnen in gleicher bzw. ähnlicher Position im Unternehmen bzw. in Ihrer Branche vergleichen. Wie bewerten Sie dieses?“
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht als EPU tätig sind.)



signifikant ($p \leq 0,05$)

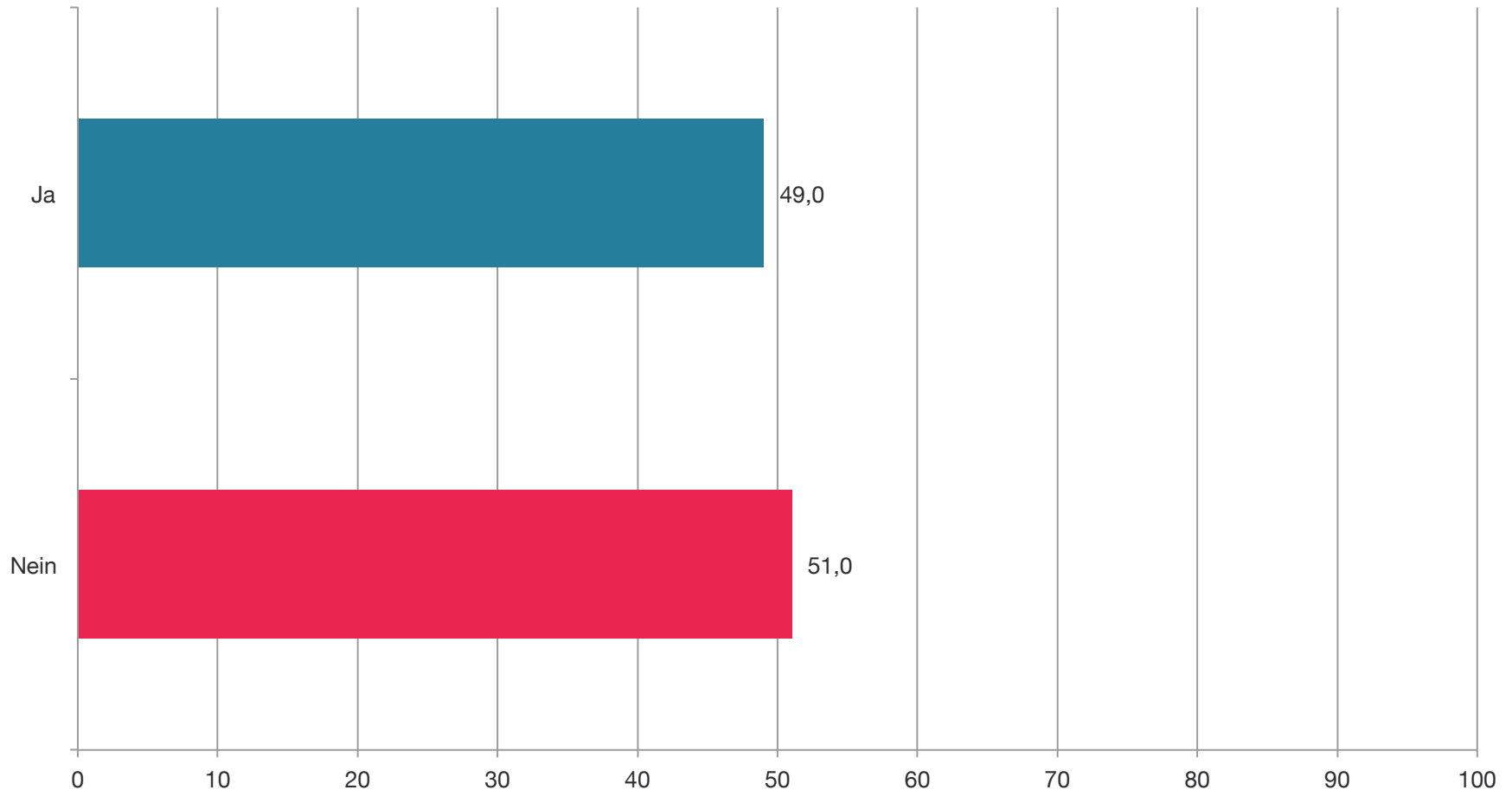
In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=130, n(Frauen)=306



Gehaltserhöhung erfragt

„Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht Eigentümer/innen des Unternehmens und nicht Selbstständig sind.)



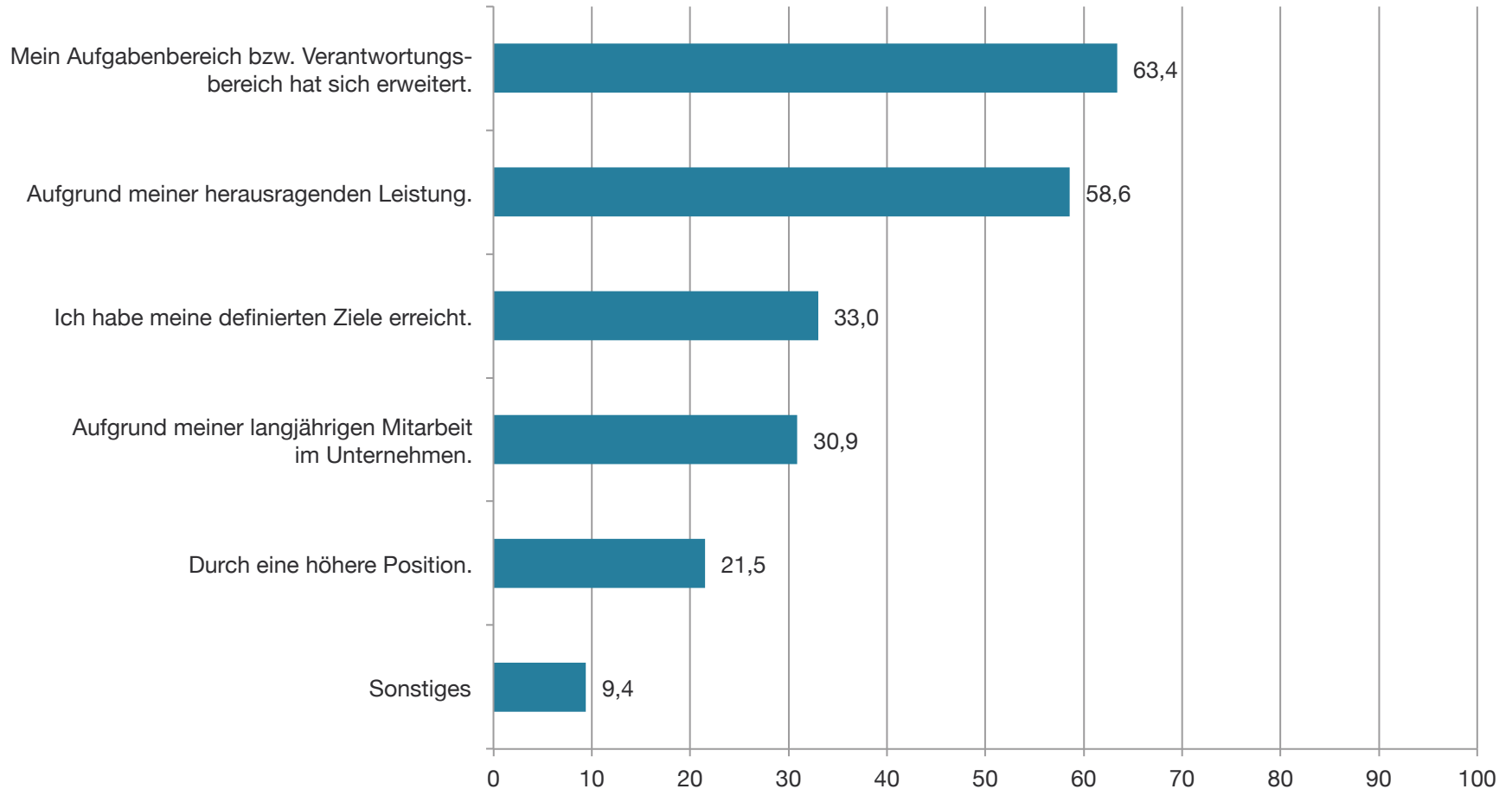
In %, Einfachantwort, n=390



Grund für Erfragung einer Gehaltserhöhung

„Warum haben Sie nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



In %, Mehrfachantwort, n=191



Grund für Erfragung einer Gehaltserhöhung Original-Nennungen

„Warum haben Sie nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)

Sonstiges:

- Abgeschlossenes Studium und damit auch Aufstocken der Stunden von 30h auf 38,5
- Abschluss meine Studiums
- da die Gehaltsanpassungen der vorigen Jahre unbefriedigend waren
- Davor war es viel zu niedrig
- drastisch angestiegenes arbeitsvolumen
- Entgelt soll adäquat sein.
- ich fragte für uns alle ;-), der Firma geht es dank uns immer besser!
- Ich habe bei der anfänglichen Gehaltsverhandlung mehr verlangt.
- Jobwechsel und durch Verhandlung Gehaltserhöhung nach 6 Monaten (bei Erreichung definierter Ziele) festgelegt
- selbst bezahlte berufliche Weiterbildung
- Studium
- Überstunden
- Um mein Gehalt dem Branchenschnitt anzunähern.
- Unternehmenswechsel
- weil ich die bisherige jährliche kollektivvertragliche Vorrückung trotz Überzahlung lt. Kollektivvertrag und AI-Vertrag bisher immer bekommen habe
- Weil wir ziemlich wenig bezahlt bekommen und unsere Leistung nicht gebührend bezahlt wird.
- zufriedene Kunden
- Zusatzqualifikation

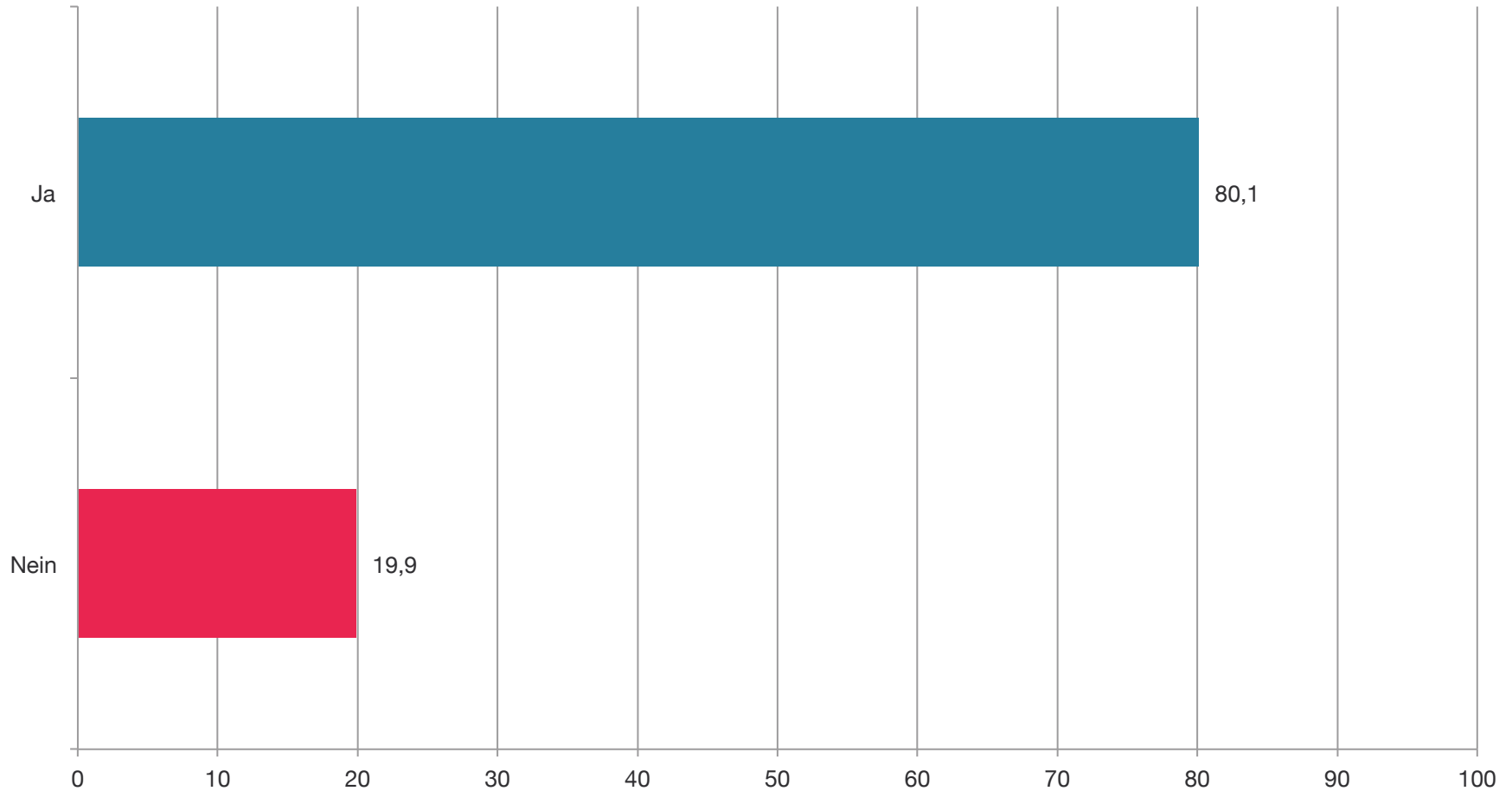
Original-Nennungen, n=18



Bewilligung der Gehaltserhöhung

„Haben Sie die Gehaltserhöhung auch bekommen?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



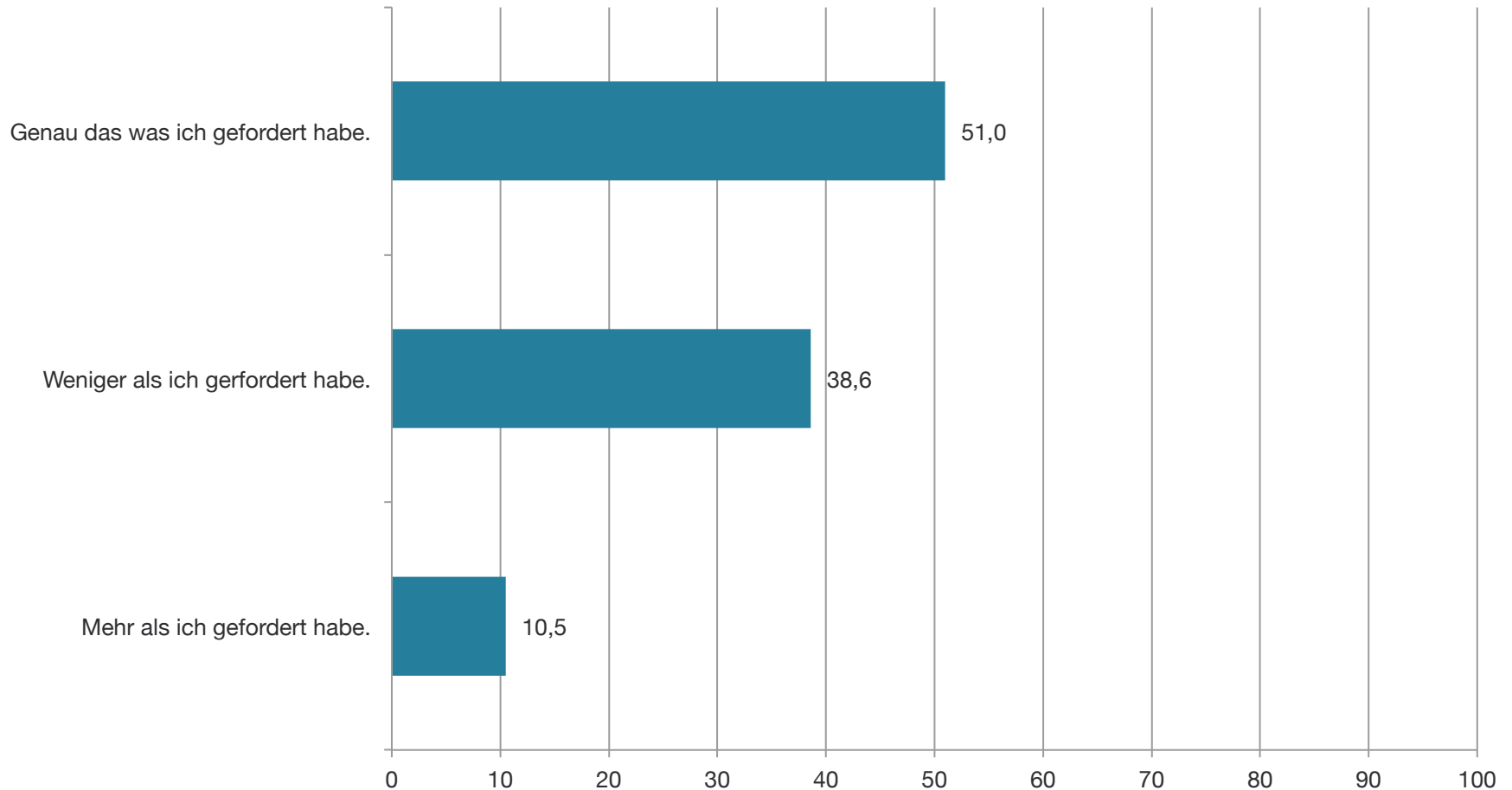
In %, Einfachantwort, n=191



Höhe der Gehaltserhöhung

„Wie hoch war Ihre Gehaltserhöhung?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erhalten haben.)



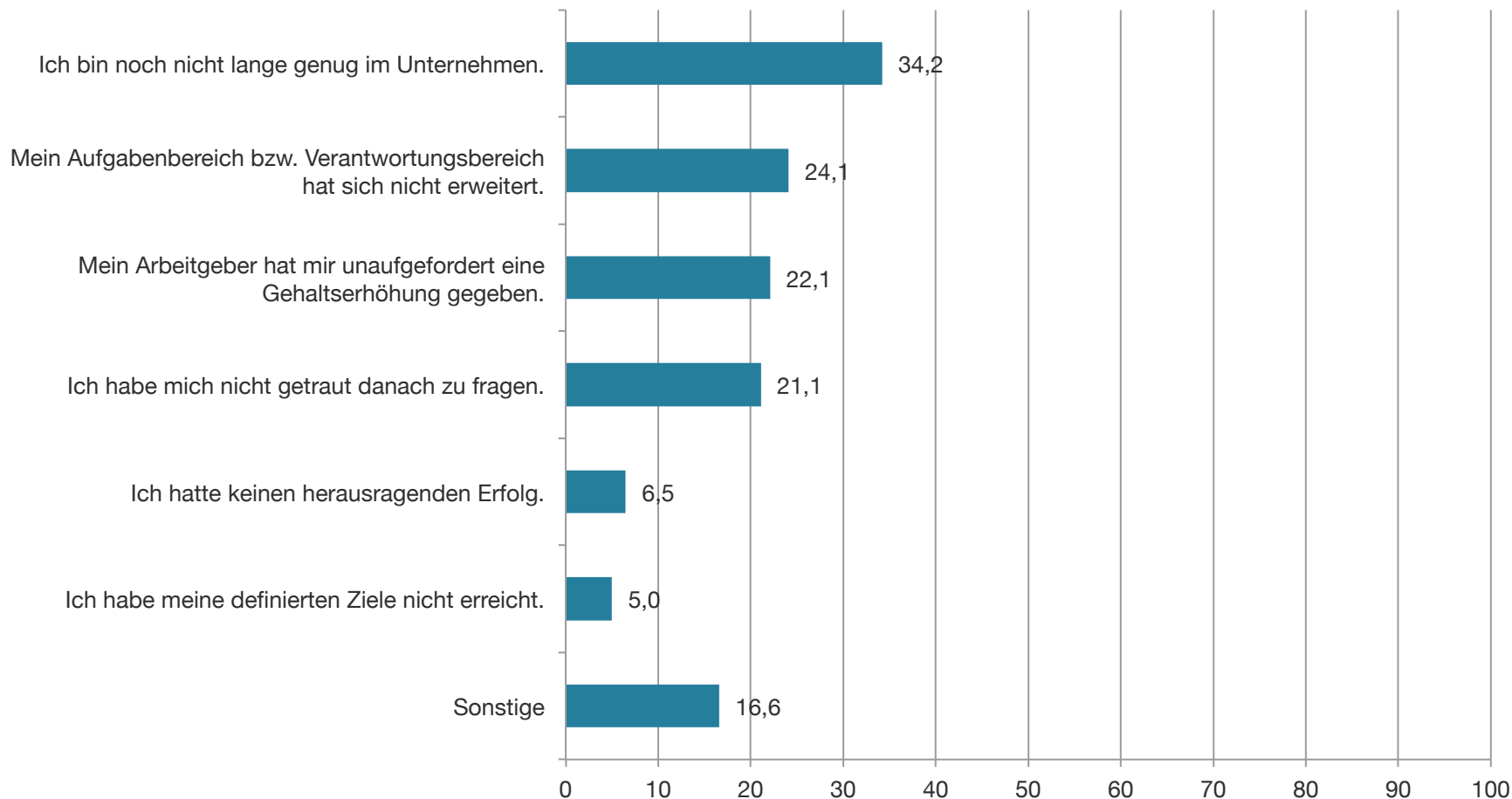
In %, Einfachantwort, n=153



Grund für Nicht-Erfragung einer Gehaltserhöhung

„Warum haben Sie nicht nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten keine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



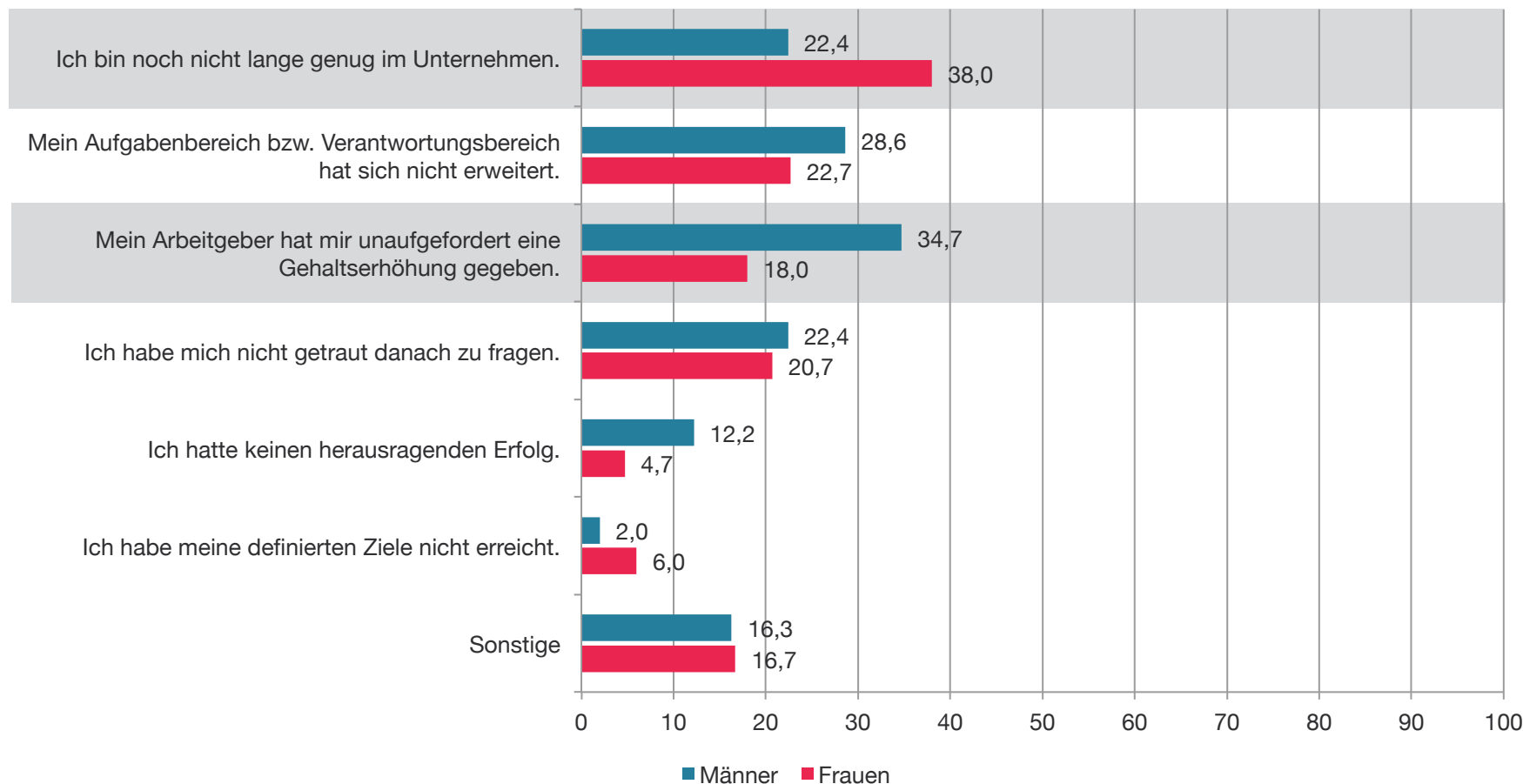
In %, Mehrfachantwort, n=199



Grund für Nicht-Erfragung einer Gehaltserhöhung nach Geschlecht

„Warum haben Sie nicht nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten keine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=49, n(Frauen)=150



Grund für Nicht-Erfragung einer Gehaltserhöhung Original-Nennungen

„Warum haben Sie nicht nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“

(Frage wurde nur jenen gestellt die in den letzten 12 Monaten keine Gehaltserhöhung erfragt haben.)

Sonstiges:

- Als Geschäftsführerin meines Unternehmens hängt mein Gehalt ausschließlich von dem Erfolg des Betriebs ab.
- Beziehung zwischen Vorgesetzte und Mitarbeiter ist angespannt
- bin Erfolgs-beteiligt
- Das Personalbudget ist eingefroren.
- Der Umsatz des Unternehmens schaute sehr düster aus
- die letzte Steigerung war schon anstrengend durch zusetzen - kein Budget vorhanden!
- Es gibt keine Gehaltserhöhungen im Unternehmen
- es wurde von vornherein klar gemacht dass es keine geben wird
- Gehalt gestiegen durch neue Position im Betrieb
- gehalt ist Positionsgebunden
- Gehaltserhöhung erst kurz vorher bekommen.
- ich habe ein paar monate davor nach einer gehaltserhöhung gefragt und diese erhalten
- Ich habe mich nicht getraut danach zu fragen, da ich vor rund 14 Monaten eine Gehaltserhöhung bekommen habe.
- Ich war schwanger und bin wieder eingestiegen, eine gehaltserhöhung wäre unangemessen gewesen.
- im öffentlichen Dienst gibt es keine Gehaltserhöhung
- im Verhältnis liege ich schon recht hoch, bringe jedoch auch die Leistung
- in unserem Bereich sind nur KV-vertragliche Sprünge möglich
- interner Jobwechsel der gehaltsprung im gleichen Jahr unmöglich macht
- ist nicht möglich
- Karemz
- Karenz
- kein Interesse
- mach das selber
- mein chef hat mir einen schlechteren vertrag aufgedrängt
- mein gehalt passt und ist angemessen
- nicht möglich
- Schlechte finanzielle Lage des Unternehmens
- Sparbudget des Unternehmens
- war bis jetzt nicht angebracht
- Weil es aussichtslos ist, da das Unternehmen eher Personalkosten einspart als Gehaltserhöhungen auszusprechen. Ich habe seit 3 Jahren keine Gehaltserhöhung erhalten.
- weil ich nicht fragen muss
- weil ich selber der Chef bin
- keine Angabe

Original-Nennungen, n=33



Digital research, with insight.

mindtake
RESEARCH

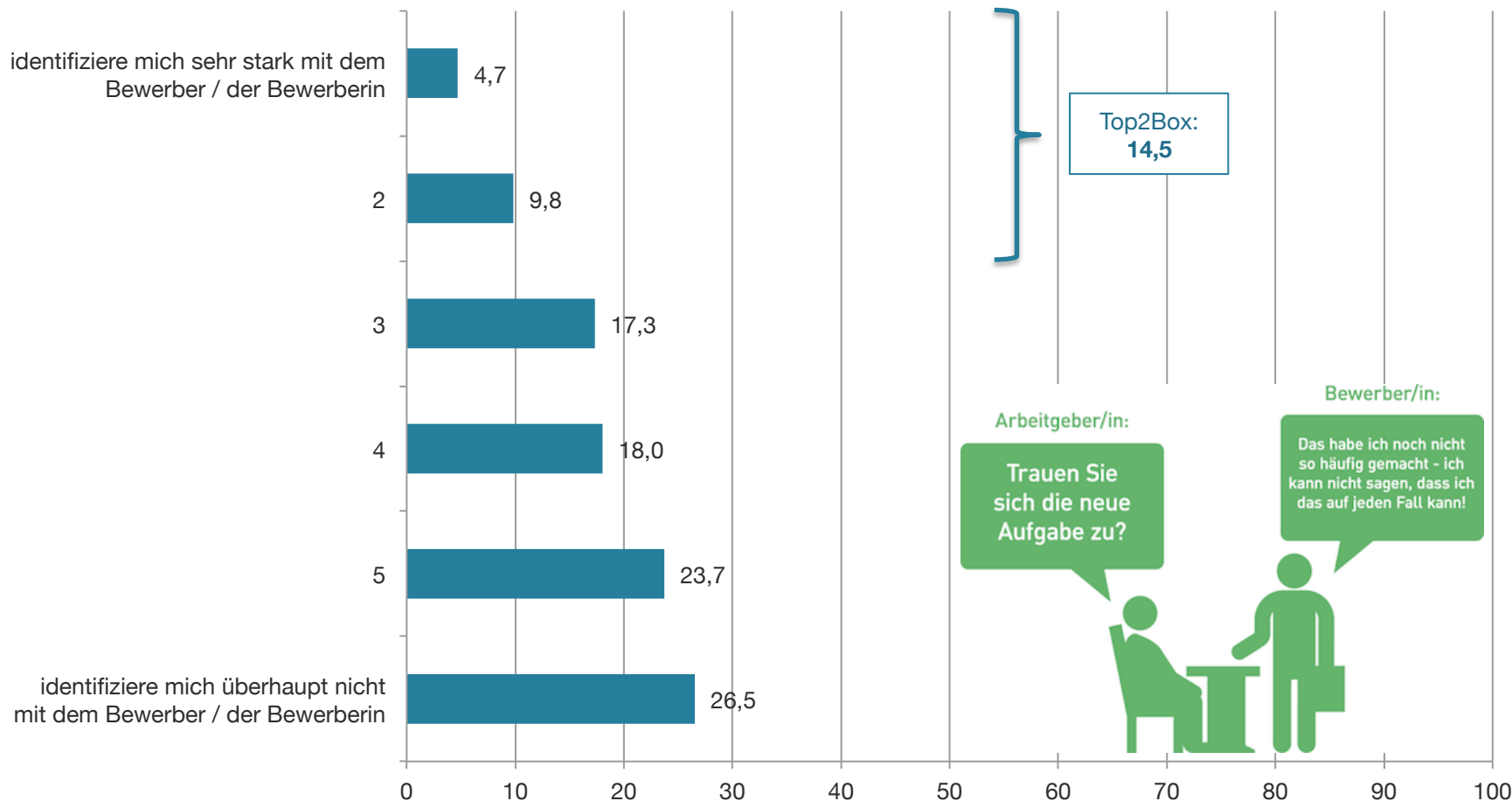
Unterschiede zwischen Mann und Frau im beruflichen Umfeld



Identifikation mit Bewerber/in – Vorstellungsgespräch Szenario 1

Szenario 1 Vorstellungsgespräch:

„Das habe ich noch nicht so häufig gemacht – ich kann nicht sagen, dass ich das auf jeden Fall kann!“



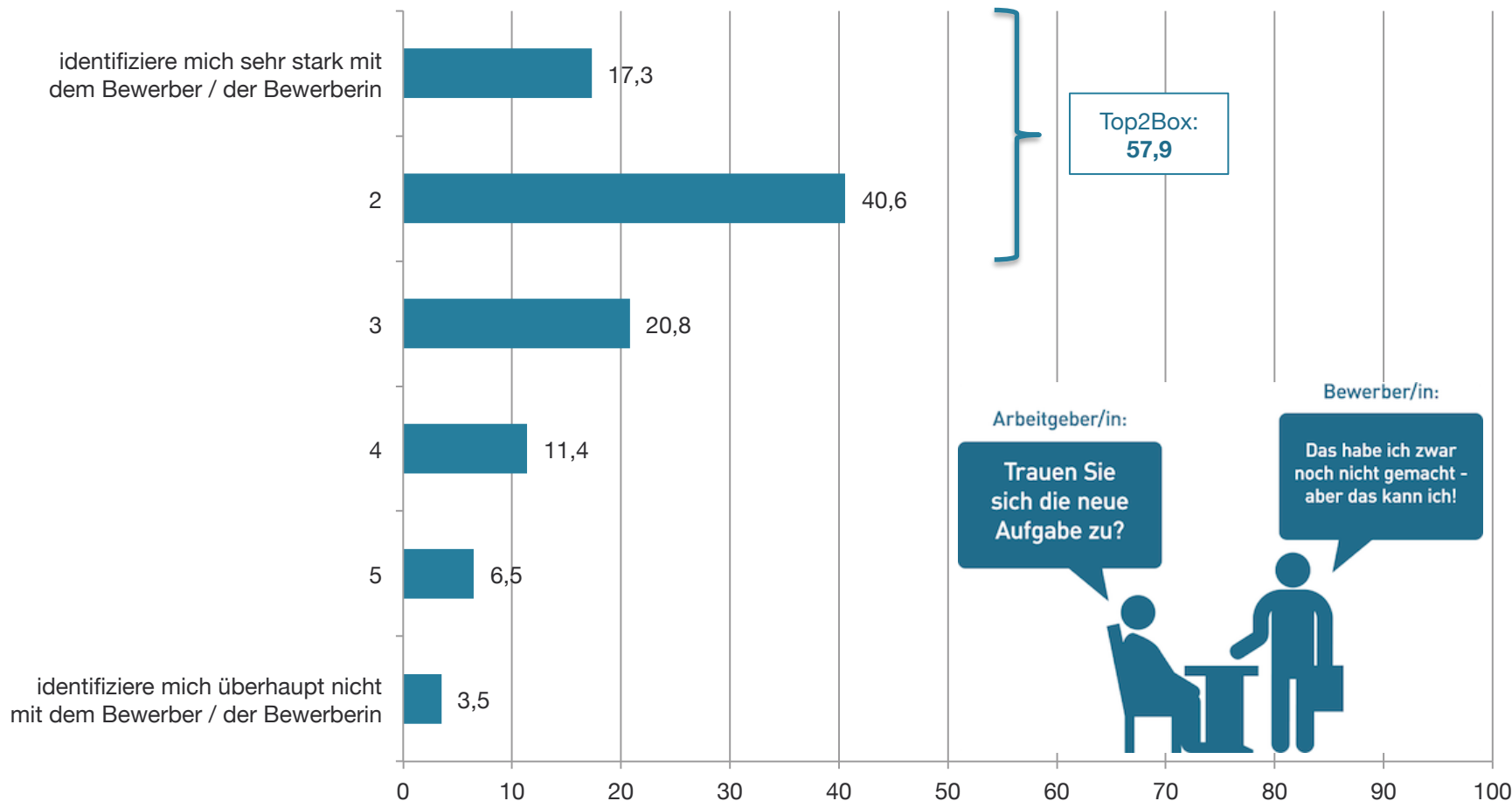
In %, Einfachantwort, n=510



Identifikation mit Bewerber/in – Vorstellungsgespräch Szenario 2

Szenario 2 Vorstellungsgespräch:

„Das habe ich zwar noch nicht gemacht – aber das kann ich!“



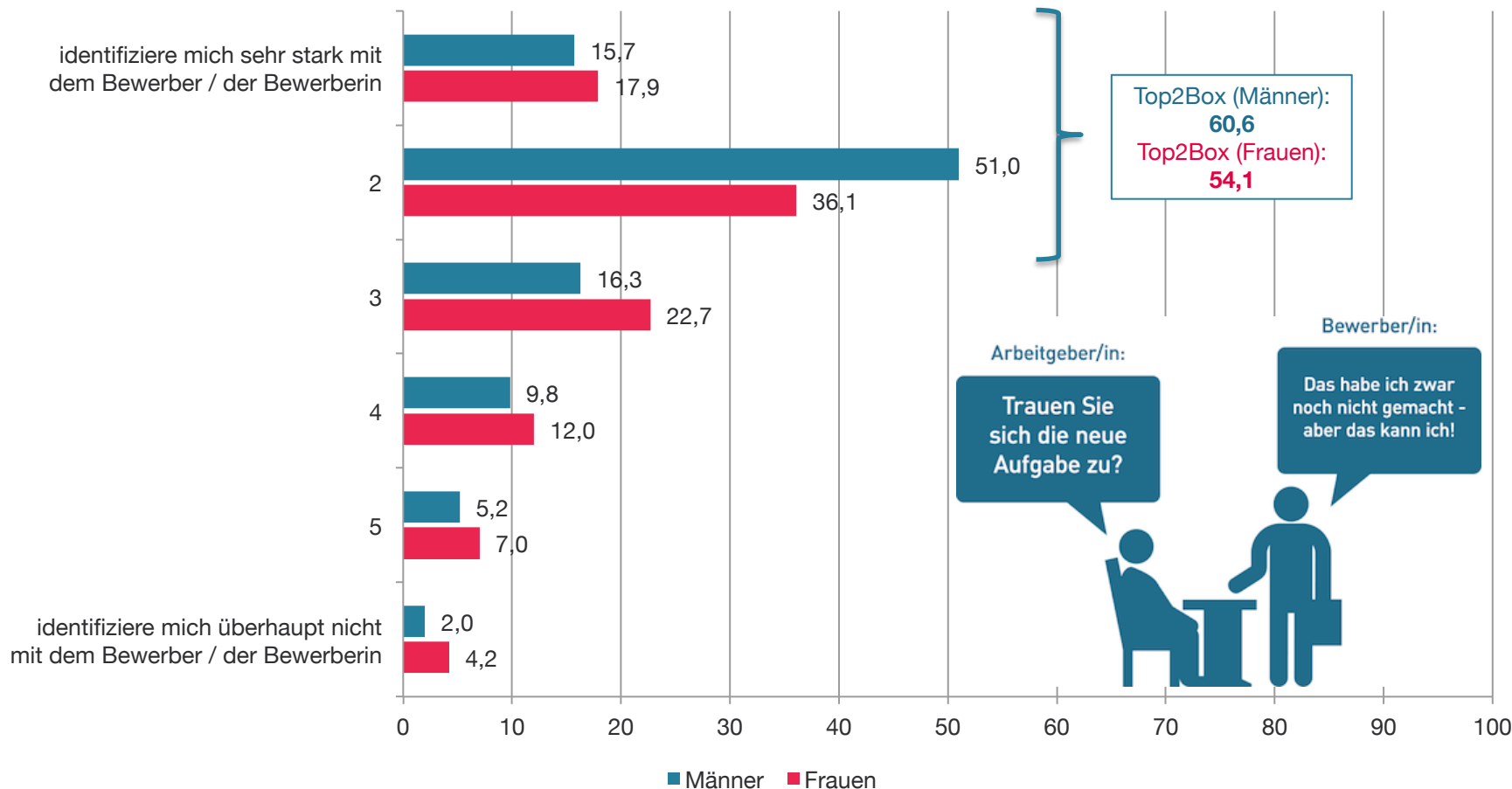
In %, Einfachantwort, n=510



Identifikation mit Bewerber/in – Vorstellungsgespräch Szenario 2 nach Geschlecht

Szenario 2 Vorstellungsgespräch:

„Das habe ich zwar noch nicht gemacht – aber das kann ich!“



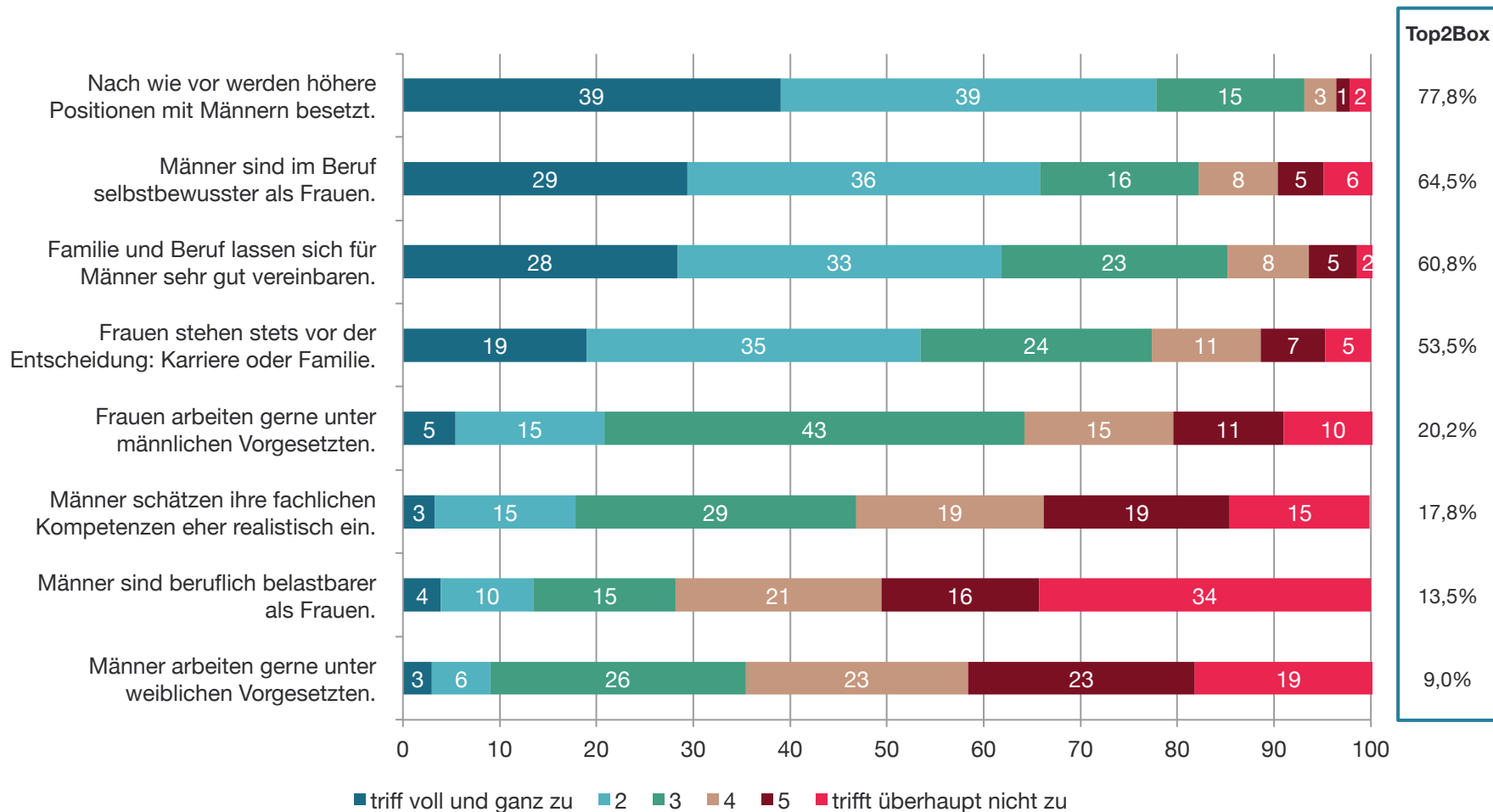
signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, n(Männer)=153, n(Frauen)=357



Einschätzung der Berufswelt für Männer und Frauen

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“

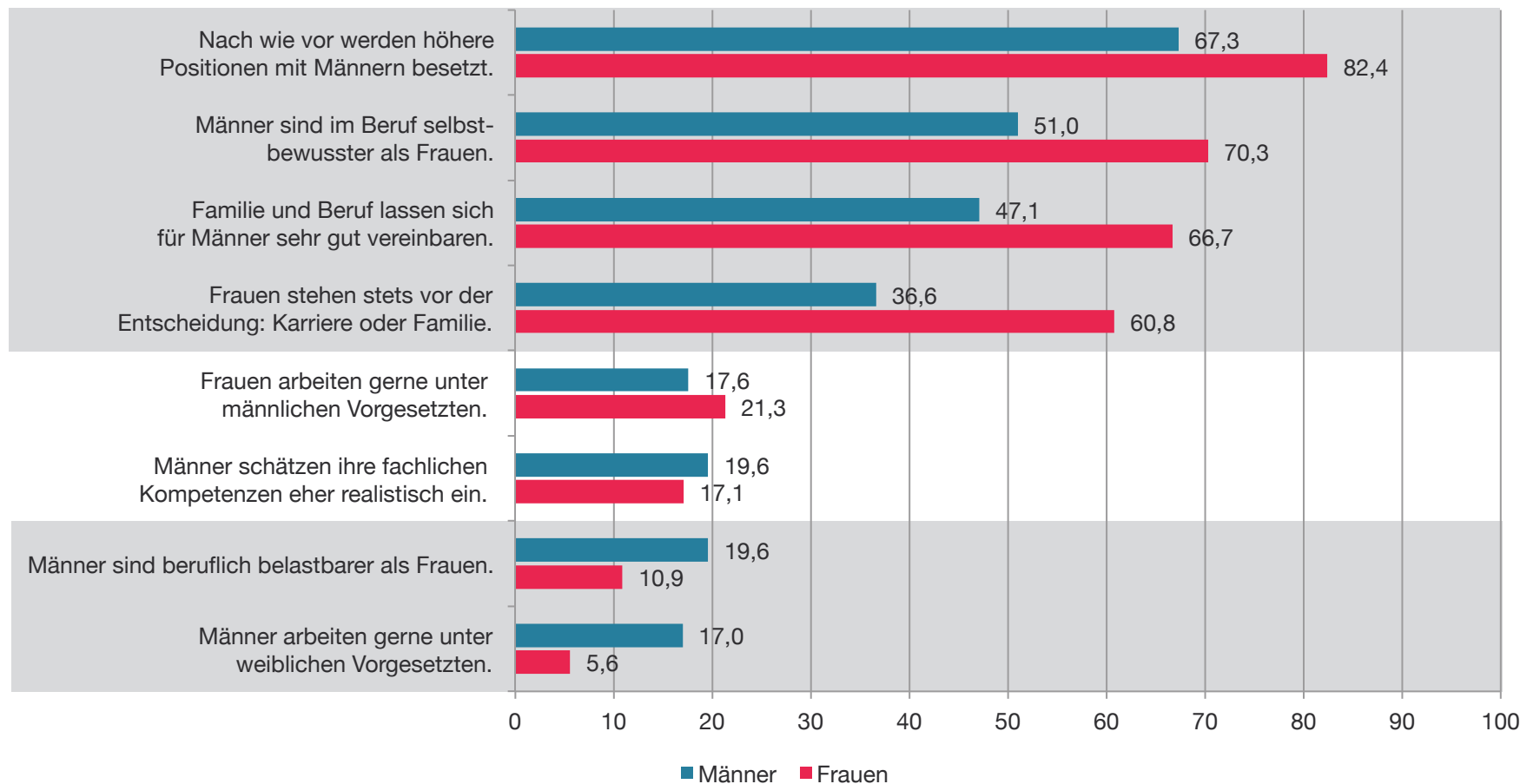


In %, Einfachantwort-Matrix, gereicht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n=510



Einschätzung der Berufswelt für Männer und Frauen nach Geschlecht – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



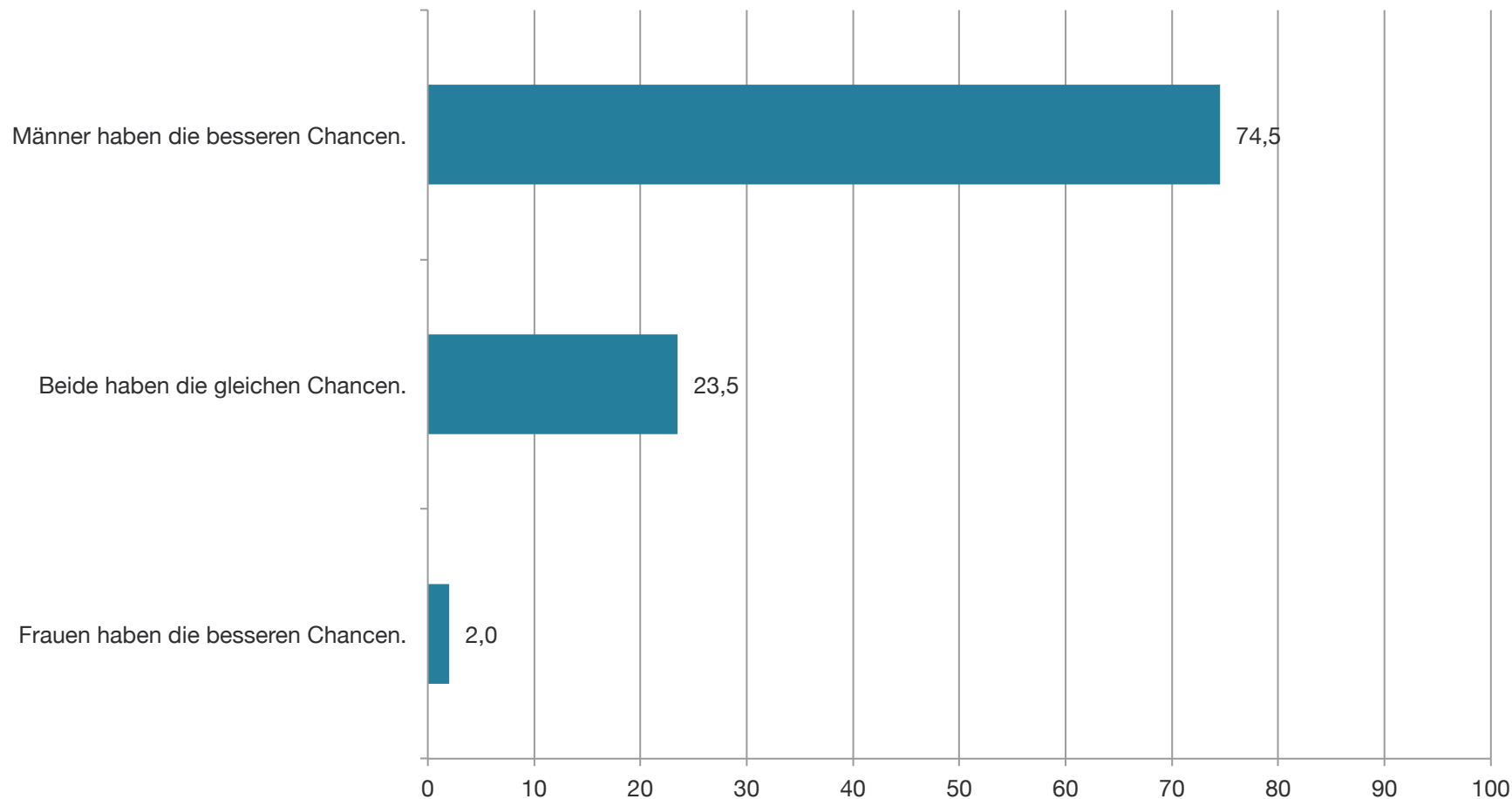
signifikant (p≤0,05)

In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=153, n(Frauen)=357



Chancen für Männer und Frauen auf berufliche Karriere

„Wie bewerten Sie die Chancen zwischen Männern und Frauen beruflich Karriere zu machen?“

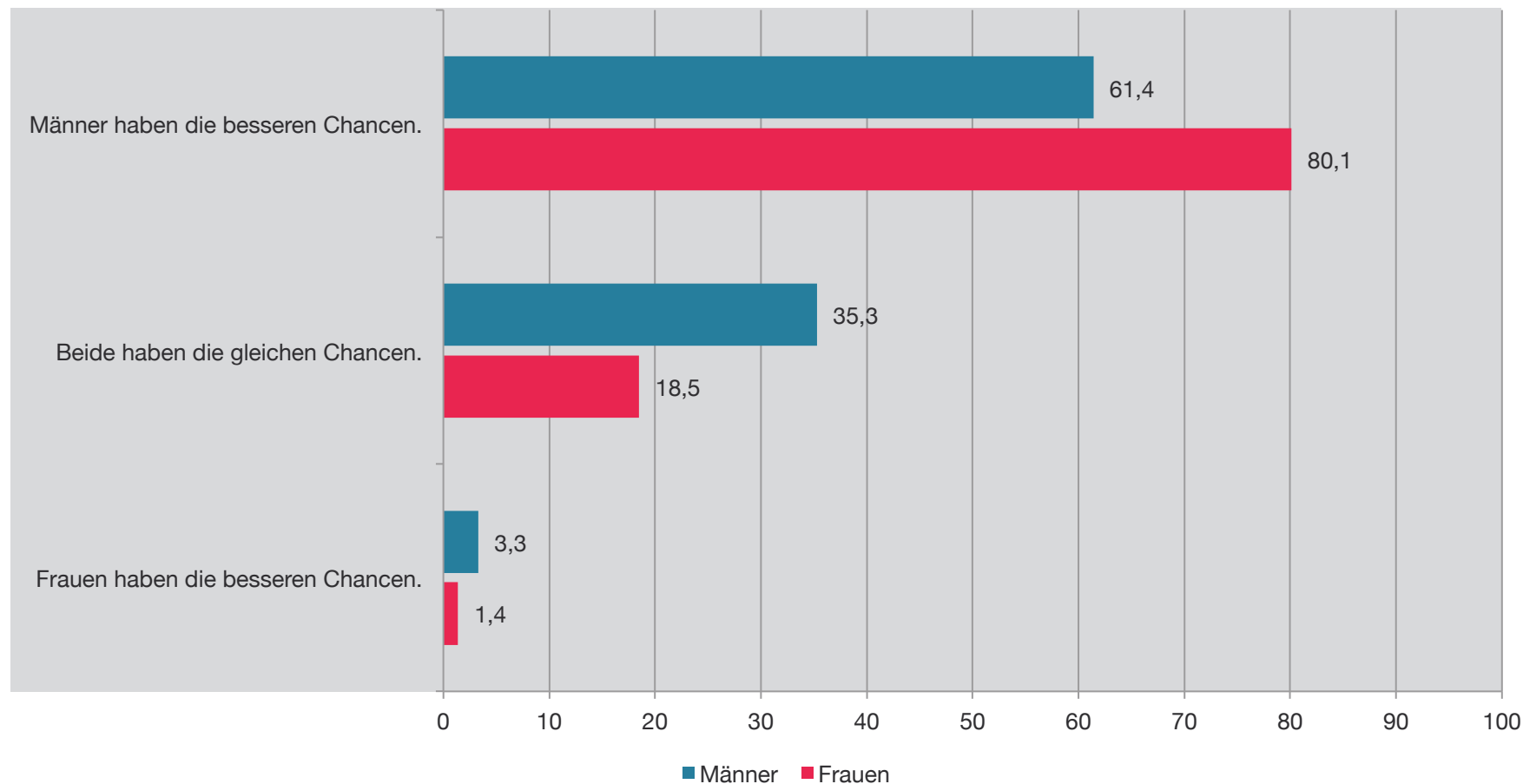


In %, Einfachantwort, n=510



Chancen für Männer und Frauen auf berufliche Karriere nach Geschlecht

„Wie bewerten Sie die Chancen zwischen Männern und Frauen beruflich Karriere zu machen?“



signifikant ($p \leq 0,05$)

In %, Einfachantwort, n(Männer)=153, n(Frauen)=357



Digital research, with insight.

mindtake
RESEARCH

Management Summary



Eckdaten der Studie

Die vorliegende Studie wurde unter 510 Männern und Frauen, die in der österreichischen Digital- bzw. Online-Branche tätig sind, durchgeführt. Damit alle Befragten unter dem Begriff „Digital- bzw. Online-Branche“ das selbe verstehen, wurde diese genau definiert und nur Personen befragt, bei denen ein wesentlicher Teil ihrer Tätigkeit aus der Konzeption, Kreation, Umsetzung bzw. Entwicklung oder der Betreuung von Online-Aktivitäten bzw. der Kommunikation im Internet besteht (inkl. Web-Design sowie App Development).

Die Teilnahme an der Befragung erfolgte sowohl über Kanäle von Digitalista als auch über das MindTake Online Panel. Die Soziodemographie der Befragten ist natürlich angefallen.

Aktuelle berufliche Situation

35,9% aller Befragten arbeiten in Kleinstunternehmen (1-9 Beschäftigte), wovon 14,5% als Ein-Personen-Unternehmen tätig sind. Weitere 28,4% arbeiten in einem kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte), 19,8% in einem mittlerem Unternehmen (40 bis 249 Beschäftigte) und 15,9% in einem Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten.

42,0% der Befragten sind als Angestellte/r oder Arbeiter/in ohne Führungsfunktion tätig, wobei dies auf 45,9% der Frauen und nur 32,7% der Männer zutrifft. 34,6% sind im unteren, mittleren oder oberen Management tätig. Der Anteil an Eigentümer/in sowie Selbstständige (inkl. EPU) liegt bei 23,6%, unter den Männern sogar bei 29,4% (Frauen: 21,0%).

94,9% der befragten Angestellten haben zumindest einen direkten Vorgesetzten. Dabei zeigt sich, dass 73,2% der direkten Vorgesetzten männlich und nur knapp ein Drittel weiblich sind. Man sieht weiters, dass unter den Befragten deutlich mehr Männer (83,0%) einen männlichen Vorgesetzten haben als Frauen (69,6%). Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der Frauen mit einer Frau als Vorgesetzte bei 35,9%, jener der Männer nur bei 24,0%. Weiters zeigt sich, dass 37,3% der Angestellten und Arbeitern (ohne Führungsfunktion) eine weibliche Vorgesetzte haben, während dieser Anteil bei Personen, die im Management tätig sind, bei nur 26,7% liegt. Bei den männlichen Vorgesetzten lässt sich hingegen kein Unterschied zwischen den Ebenen erkennen.

Auf die Frage, wie sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Digital- bzw. Online-Branche verändert hat, antworten 5,1% dass dieser stark bzw. 40,6%, dass dieser etwas angestiegen ist. 37,5% meinen, dass dieser gleichgeblieben ist und nur 2,0% geben an, dass dieser etwas gesunken ist.



Management Summary

Unter allen Befragten, die in einem Angestellten-Verhältnis tätig sind, geben 60,6% an dass Sie mit ihrer aktuellen Position (außerordentlich) zufrieden sind (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=außerordentlich zufrieden, 6=überhaupt nicht zufrieden). Männer sind jedoch zufriedener mit der aktuellen Position als Frauen: während 68,5% der Männer angeben (außerordentlich) zufrieden zu sein, sind es bei den Frauen nur 57,2%, was nichtsdestotrotz ein hoher Zufriedenheitswert ist. Unterschiede bei der Zufriedenheit werden auch deutlich wenn man die Ergebnisse nach der aktuellen Position im Unternehmen betrachtet: 84,8% der Eigentümer sind (außerordentlich) zufrieden (Top2Box) während dies nur auf 52,3% der Angestellten / Arbeiter zutrifft.

Unter allen abgefragten Aspekten, die einem im Bezug auf den eigenen Beruf / die eigene Position wichtig sind, sind ein „gutes Arbeitsklima“ (96,3%; Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=außerordentlich wichtig, 6=überhaupt nicht wichtig), „kollegiale Zusammenarbeit“ (92,7%) sowie „Wertschätzung“ (91,5%) die drei wichtigsten. Im Vergleich zu den anderen Punkten liegt ein „hohes Gehalt“ mit 64,7% an letzter Stelle.

Während sich Frauen und Männer bei Themen wie gutes Arbeitsklima und Zusammenarbeit einig sind, ist es für Frauen wichtiger im Beruf Wertschätzung zu bekommen: für 95,1% der Frauen aber nur für 83,1% der Männer ist „Wertschätzung“ im Beruf (außerordentlich) wichtig. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der „Anerkennung“: während für 87,9% der Frauen Anerkennung im Beruf (sehr) wichtig ist, trifft dies nur auf 78,5% der Männer zu.

„Erfolg im Job“ wird für 89,2% der Befragten stark durch „Anerkennung im beruflichen Umfeld“ definiert (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=trägt sehr viel dazu bei, 6=trägt überhaupt nicht dazu bei). Dabei zeigt sich, dass Anerkennung für Frauen mit 91,0% wichtiger ist, als für Männer (85,0%). Weiters bedeutet für 81,0% Erfolg im Job „unabhängiges Arbeiten“. Ein „hohes Gehalt“ trägt für 67,1% (sehr) viel dazu bei beruflich erfolgreich zu sein. Auch in diesem Punkt sind sich Männer und Frauen uneinig: während für 60,8% der Männer ein „hohes Gehalt“ sehr viel zum Erfolg im Job beiträgt, sind es bei den Frauen gar 69,7%.

Einstellung zur Karriere

Die Befragten wurden gebeten auf einer 6-stufigen Skala (1=stimme voll und ganz zu, 6=stimme überhaupt nicht zu) ihre Zustimmung zu verschiedensten Aussagen bekanntzugeben. Dabei zeigt sich, dass 84,9% stolz darauf sind, wenn sie beruflich Erfolge feiern – Frauen mit 87,4% etwas mehr als Männer (79,1%). Auch der Aussage „ich bin stolz, wenn ich von meinem beruflichen Umfeld Anerkennung für berufliche Erfolge bekomme“ stimmen 83,7% (voll und ganz) zu. 83,1% der Befragten geben an, dass ihnen ihr Job wichtig ist. 71,0% sind stolz auf ihren Beruf bzw. ihre Position. Hier zeigt sich je höher die Position im Unternehmen, umso höher auch die Zufriedenheit: während 63,1% der Angestellten bzw. ArbeiterInnen (ohne Führungsfunktion) (sehr) stolz auf den Beruf bzw. die Position sind, sind es 73,3% der Personen, die im Management tätig sind, sowie 81,7% der Eigentümer bzw. Selbstständigen.

Der Aussage „ich bin bereit mein Privatleben hinter den Job zu stellen, wenn ich dadurch die Aussicht auf eine höhere Position habe“ stimmen nur 29,0% (voll und ganz) zu. Interessant ist hier, dass es bei dieser Aussage keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen Angestellten bzw. ArbeiterInnen, Personen aus dem Management oder aber Eigentümern bzw. Selbstständigen gibt.

Knapp ein Drittel der Befragten haben in den letzten 12 Monaten eine Beförderung erfragt – Männer und Frauen gleichermaßen. 78,7% haben diese auch erhalten.

Für über die Hälfte der Befragten (56,9%) ist eine berufliche Karriere (außerordentlich) wichtig (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=außerordentlich wichtig, 6=überhaupt nicht wichtig) – Frauen und Männern gleichermaßen.

52,1% jener, denen die Karriere grundsätzlich wichtig ist, könnten allerdings die mangelnden Aufstiegschancen im Unternehmen im Weg stehen. Dabei zeigt sich, dass Personen, die in Kleinstunternehmen tätig sind, die mangelnden Aufstiegschancen im Unternehmen nur zu 35,0% als Hürde ansehen, während dieser Anteil bei Personen aus kleinen Unternehmen bei 59,0%, bei jenen aus mittleren Unternehmen bei 61,4% und bei jenen aus Großunternehmen bereits bei 67,6% liegt.

Für 39,6% aller Befragten könnte die Familienplanung ein Hindernis sein, wobei dies auf 44,6% der Frauen zutrifft und nur auf 28,3% der Männer. 26,7% geben an, dass sie sich selbst im Wege stehen könnten, da sie es sich nicht zutrauen.

Unter allen Befragten, denen die berufliche Karriere (eher) nicht wichtig ist, geben 72,3% als Grund an, dass sie Erfolg nicht durch den Beruf definieren. Weiters trifft auf 61,5% als Grund „solange ich genug verdiene, um gut zu leben, reicht mir das“ zu. 52,3% ist die berufliche Karriere nicht so wichtig, da sie großen Wert auf Freizeit legen.

Die Befragten wurden gebeten die Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen zu bewerten – unabhängig von sich selbst. 26,9% der Befragten geben an, dass diese (sehr) gut sind (Top2Box einer 6-stufigen Skala von 1=sehr gut bis 6=sehr schlecht) allerdings geben 32,8% an, dass diese (sehr) schlecht sind (Low2Box). Hier zeigt sich, dass Personen, die in Kleinstunternehmen tätig sind, die Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen mit 39,4% deutlich besser beurteilen als Personen aus kleinen Unternehmen (24,8%), mittleren Unternehmen (20,8%) sowie Großunternehmen (21,0%).



Bewertung des Gehalts / Einkommen

Mit 51,8% gibt der Großteil der Befragten an, dass sie angemessen verdienen. Nur 17,6% geben an, dass sie gut verdienen und gar 30,6% meinen sie verdienen zu wenig. Zwischen Frauen und Männern lassen sich hier keine Unterschiede erkennen.

32,6% der Befragten geben an, dass sie weniger verdienen als die männlichen Kollegen in gleicher bzw. ähnlicher Position. Mit 38,2% trifft dies auf mehr Frauen als Männer (19,2%) zu. Je 20,6% der Befragten geben an dass sie gleich viel wie die männlichen sowie die weiblichen Kollegen verdienen.

Knapp die Hälfte (49,0%) der Befragten hat in den letzten 12 Monaten nach einer Gehaltserhöhung gefragt – Frauen und Männer gleichermaßen. Bei 63,4% hat sich der Aufgabenbereich bzw. Verantwortungsbereich erweitert und weitere 58,6% haben aufgrund der herausragenden Leistung nach einer Gehaltserhöhung gefragt.

Erfreulich ist, dass 80,1% die erfragte Gehaltserhöhung auch tatsächlich bekommen haben, wobei 51,0% genau das erhalten haben was sie gefordert haben und 10,5% sogar mehr bekommen haben. 38,6% haben jedoch weniger erhalten als gefordert. Auch hier lassen sich keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts erkennen.

34,2% jener Befragten, die nicht nach einer Gehaltserhöhung gefragt haben, sind noch nicht lange genug im Unternehmen. Bei 24,1% hat sich der Aufgabenbereich bzw. Verantwortungsbereich nicht erweitert. 22,1% haben unaufgefordert eine Gehaltserhöhung bekommen, wobei dieser Anteil unter den Männern mit 34,7% deutlich höher liegt als bei den Frauen (18,0%).

Unterschiede zwischen Mann und Frau im beruflichen Umfeld

Den Befragten wurde ein Bewerbungs-Szenario vorgestellt und gebeten sich in die Situation des Bewerbers / der Bewerberin hineinzuversetzen. Der/Die Bewerber/n ist in diesem Bereich noch nicht so erfahren und auf die Frage, ob sich der/die Bewerber/in die neue Aufgabe zutraut, antwortet diese/r „Das habe ich noch nicht so häufig gemacht – ich kann nicht sagen, dass ich das auf jeden Fall kann!“. Nur 14,5% der Befragten können sich mit der/dem Bewerber/in (sehr) stark identifizieren (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=identifiziere mich sehr stark, 6=identifiziere mich überhaupt nicht mit dem/ der Bewerber/in). Weder Frauen noch Männer identifizieren sich mehr mit dieser Person.

Mit der alternativen Antwort „Das habe ich zwar noch nicht gemacht – aber das kann ich!“ können sich hingegen bereits 57,9% der Befragten identifizieren. Hier zeigt sich, dass der Anteil bei den Männern mit 66,7% höher liegt als bei den Frauen (54,0%).



Management Summary

Die Befragten wurden gebeten ihre Zustimmung zu verschiedene Aussagen, die mögliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Beruf aufzeigen, auf einer 6-stufigen Skala (1=trifft voll und ganz zu; 6=trifft überhaupt nicht zu) zu geben. Die Aussage mit der höchsten Zustimmung ist „nach wie vor werden höhere Positionen mit Männern besetzt“, der 77,8% der Befragten zustimmen. 64,5% der Befragten denken, dass Männer im Beruf selbstbewusster sind als Frauen und 60,8% stimmen (voll und ganz zu), dass sich Familie und Beruf für Männer sehr gut vereinbaren lassen. Mehr als die Hälfte der Befragten (53,5%) denken, dass Frauen stets vor der Entscheidung: Karriere oder Familie stehen.

Wenig überraschend ist, dass bei diesen Aussagen, die Zustimmung der Frauen höher liegt als bei den Männern. So denken 82,4% der Frauen, dass höhere Positionen nach wie vor von Männern besetzte werden (Männer: 67,3%). 70,3% der Frauen meinen, dass Männer im Beruf selbstbewusster sind als Frauen und schätzen die Fähigkeiten der Männer damit sehr viel höher ein als die Männer selbst, die dieser Aussage nur zu 51,0% (voll und ganz) zustimmen.

Auch denken zwei Drittel der Frauen, dass sich Familie und Beruf für Männer sehr gut vereinbaren lassen – bei den Männern sind es 47,1%. Während nur 36,6% der Männer zustimmen, dass Frauen stets vor der Entscheidung: Karriere oder Familie stehen, sind es bei den Frauen 60,8%.

Ein interessantes Ergebnis zeigt sich bei der Aussage zum Geschlecht der Vorgesetzten: während Männer und Frauen gleichermaßen zustimmen, dass Frauen gerne unter männlichen Vorgesetzten arbeiten, geben 17,0% der Männer an, dass Männer gerne unter weiblichen Vorgesetzten arbeiten, wohingegen Frauen dieser Aussage nur zu 5,6% zustimmen.

Bei der Frage wie die Chancen zwischen Männern und Frauen bewertet werden beruflich Karriere zu machen geben 74,5% der Befragten an, dass Männer die besseren Chancen haben und 23,5%, dass beide die gleichen Chancen haben. Nur 2,0% denken, dass Frauen die besseren Chancen haben. Auch hier zeigt sich deutlich, dass Männer die Lage nicht ganz so drastisch sehen wie Frauen. Während 35,3% der Männer denken, dass beide Geschlechter die gleichen Chancen haben sind es bei den Frauen nur 18,5%. 80,1% der Frauen denken hingegen, dass Männer die besseren Chancen haben. Der Großteil der Männer stimmt dieser Aussage ebenfalls zu, allerdings zu einem geringeren Teil (61,4%).



MindTake Research GmbH

Karlsgasse 7 / 5

1040 Wien

FBNr.: 257512w

UID: ATU61393566

DVRNr.: DVR3060686

Tel.: +43 228 88 10

Fax: +43 228 98 01

Mail: office@mindtake.com

Web: www.mindtake.com