

3. Bedarfslage

Eine zeitgemäße Umsetzung von Chancengleichheit in Organisationen erfordert eine breite Konzeptualisierung von Frauenförderung. Es bedarf gezielter Maßnahmen im Personalmanagement und einer strategischen Ausrichtung, die Vielfalt fördert und stereotype Rollenzuschreibungen reduziert. Ein Verständnis für die Vielschichtigkeit von Gender und die Förderung von Chancengleichheit, ohne sich auf traditionelle Zuschreibungen zu beschränken, ermöglicht allen Mitarbeitenden gleichermaßen die Teilhabe an Entscheidungen, Macht und Einkommen (Rastetter & Jüngling 2018). Diese Ansätze basieren auf aktuellen Forschungserkenntnissen (Schiebinger & Schraudner 2011) sowie den Erfahrungen der ÖGUT im Rahmen des Beratungsprojektes "Gender Career Management" - ein ESF gefördertes Projekt mit dem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Die größte Wirkung lässt sich durch die Abstimmung der Geschäfts- und Gleichstellungsstrategie sowie die konkrete Definition von KPIs – Key Performance Indicators (Schlüsselkennzahlen) – erzielen (Wroblewski et al. 2017), gefolgt von einer Änderung der Prozesse in der Organisation und Reflexion über die Unternehmenskultur hin zu mehr Gleichstellung und Vielfalt. Ein zentraler Baustein für Chancengleichheit ist die Erfassung geschlechtsdifferenzierter Daten gemäß den *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS). Unternehmen sind verpflichtet, diese Daten zu veröffentlichen, um faire Aufteilungen von Positionen und Ressourcen zu gewährleisten.

Auch Rekrutierungsprozesse spielen eine bedeutende Rolle. Hierbei steht die Berücksichtigung von Chancengleichheit im Fokus, da Bewerber*innen vermehrt Wert auf die Unternehmenskultur und Karrierechancen für unterschiedlichste Menschen und deren Biografien legen. Die Karriereentwicklung sollte unter dem Aspekt von *Equality & Diversity* (Gleichstellung & Diversität) erfolgen, indem Regulierungen und Nominierungsverfahren transparent gestaltet werden. Eine faire Bezahlung ist dabei essenziell, wobei Gehaltstransparenz und durchgängige Gehaltsstrategien unterstützt werden. Denn gewachsene Strukturen in einzelnen Abteilungen und Unternehmensbereichen sind nicht nur in Hinblick auf Hierarchien und Positionen unterschiedlich, sondern auch in Hinblick auf ihre Gehaltsstruktur. Dadurch entstehen unternehmensintern uneinheitliche Bezahlstrukturen und Unterschiede. Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels und des damit verbundenen Kandidat*innenmarktes gibt es auf individueller Basis einen eher größer werdenden Gestaltungsspielraum für Personen, die neu in ein Unternehmen eintreten. Dadurch entstehen potenziell nicht nur eher Gehälter, die außerhalb der im Unternehmen verankerten Bezahlungsmodelle liegen, sondern es wird auch die schwächere Verhandlungsposition von Personen mit Erwerbsunterbrechungen und Care-Tätigkeiten wirksam. Beides vergrößert, unseren langjährigen Erfahrungen in der Beratung nach, die ungleiche Verteilung von Gehältern und die Gender Pay Gap.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird als zentraler Aspekt für die Zukunft der Arbeit betrachtet, wobei Flexibilität und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe im Vordergrund stehen. Außerdem spielt die Unternehmenskultur eine Schlüsselrolle für die Förderung von Chancengleichheit. Sie sollte auf Respekt, Kommunikation, Edukation und partizipativen Prozessen basieren, um Gleichstellung sowie Diversität und Inklusion als Leitprinzipien zu verankern.