

---

## ***Presseaussendung***

**Datum** 8. März 2017

**Kontakt** Mag. Sabine Müllauer-Ohev Ami  
Leitung Corporate Communications  
PwC Österreich  
Tel. 01 / 50188-5100  
[sabine.muellauer@at.pwc.com](mailto:sabine.muellauer@at.pwc.com)

---

### **PwC-Studie: Im Wettstreit um talentierte Mitarbeiterinnen sollten Diversität und Karriereentwicklung im Mittelpunkt stehen**

- **Aufstiegschancen als eines der drei wichtigsten Kennzeichen attraktiver Arbeitgeber; in Österreich sind es Flexibilität und Work-Life-Balance**
- **76 % der Arbeitgeber haben Diversität und Inklusion in ihre Arbeitgebermarken integriert**
- **Für 67 % der Frauen (81 % in Österreich) spielt ein positives Rollenvorbild bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber eine wichtige Rolle**

Frauen stellen heute viel höhere Anforderungen an ihre Karriere als frühere Generationen – und Unternehmen müssen damit Schritt halten, wenn sie diese Talente für sich gewinnen wollen: Das ist das Ergebnis des Berichts „Winning the fight for female talent: How to gain the diversity edge through inclusive recruitment“, den PwC anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2017 veröffentlicht hat. Darin wird dargelegt, mit welchen Mitteln Arbeitgeber talentierte Frauen für ihr Unternehmen gewinnen und an das Unternehmen binden können. Darüber hinaus wird die große Bedeutung von Diversität und Inklusion als Bestandteil der Arbeitgebermarke hervorgehoben. PwC befragte 4.792 Fachkräfte (3.934 Frauen und 845 Männer) aus 70 verschiedenen Ländern, darunter auch Österreich, die kürzlich eine neue Stelle angetreten haben, zu ihren Karrierezielen, ihren Erfahrungen in Bezug auf Arbeitgeberdiversität und ihre Erwartungen. Gleichzeitig führte PwC eine Umfrage unter 328 Führungskräften durch, die für Diversitäts- und Rekrutierungsstrategien in ihren jeweiligen Unternehmen verantwortlich sind, um aktuelle Trends und Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität und Auswahl zu ermitteln.

Sowohl Frauen als auch Männer bewerteten Chancen zur Karriereentwicklung als eines der drei wichtigsten Arbeitgebermerkmale zusammen mit angemessener Bezahlung und flexiblen Arbeitszeiten. Berufseinsteigerinnen und weibliche Angehörige der Millennial-Generation gaben dies als wichtigstes Kriterium für die Arbeitgeberattraktivität an, genau wie Frauen in Brasilien, China, Frankreich, Hongkong, Indien, Irland, Luxemburg, Polen, Neuseeland, Russland, Südafrika und Vereinigte Arabische Emirate. In Österreich bewerten hingegen 62 % der Frauen flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance als wichtigstes Kriterium. Die Befragung ergab zudem, dass Frauen, die vor

kurzem einen beruflichen Wechsel vollzogen haben, sich überwiegend aufgrund fehlender Karriereentwicklungs-Chancen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber dazu entschieden hatten (35 %).

Aslan Milla, Senior Partner PwC Österreich: „Das wichtigste Kriterium für Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist bei den meisten ganz klar die Chance auf Karriereentwicklung. Die Implementierung formeller Karriereentwicklungs-Pläne ist eine Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Karriereentwicklungs-Pläne stellen jedoch nicht nur einen Prozess dar, sondern sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, ihr Potenzial voll zu entfalten. Dies wird in Zukunft eine immer wichtigere Aufgabe von CEOs werden, um die besten Köpfe und Talente in einer wettbewerbsgeprägten Arbeitswelt für sich zu gewinnen und langfristig zu halten. Mit diesem Denken können CEOs alle Talente ansprechen, nicht nur die Hälfte von ihnen.“

Unternehmen haben innovative Programme entwickelt, um auch für hochtalentiertere Frauen attraktiv zu sein. So haben sich beispielsweise Wiedereinstiegsprogramme als erfolgreiches Bindeglied für talentierte Fachkräfte erwiesen, die nach einer längeren Karrierepause in ihren Beruf zurückkehren. Über ein Viertel (28 %) der Arbeitgeber haben bereits formelle Wiedereinstiegsprogramme eingeführt und weitere 25 % prüfen diese Möglichkeit derzeit, was darauf hindeutet, dass immer mehr Arbeitgeber das Potenzial solcher Programme erkennen.

### **Diversität und Inklusion: Taten statt Worte**

Die Umfrage ergab, dass gut drei Viertel (76 %) der Arbeitgeber Diversität und Inklusion in ihre Arbeitgebermarken integriert haben. Bei den Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern beträgt dieser Anteil sogar 88 %. Aus dem Bericht geht auch hervor, dass es nicht mehr ausreicht, nur über Diversität als Bestandteil der Arbeitgebermarke zu sprechen. Bei der Entscheidung, für ein bestimmtes Unternehmen zu arbeiten, entscheiden mehr als die Hälfte der Frauen (56 %; Österreich: 48 %) aufgrund aktiver Fortschritte im Bereich der Diversität. Bei den Berufseinsteigerinnen beträgt dieser Anteil sogar 61 %.

61 % der Frauen und 49 % der Männer (Österreich: 52 % der Frauen und 45 % der Männer) berücksichtigen die Diversität in der Führungsriege eines potenziellen Arbeitgebers bei der Entscheidung für oder gegen eine neue Stelle. 67 % der Frauen (Österreich: 81 %) erkundigten sich beim Arbeitgeber nach positiven Rollenvorbildern, die ihnen ähnelten, und zogen dies als eines der Kriterien für die Entscheidung für eine neue Stelle heran. Unter den Berufseinsteigerinnen beträgt dieser Anteil sogar 76 %. Dieser Faktor spielte bei Frauen, die in typischen Männerdomänen arbeiten, eine besonders wichtige Rolle, beispielsweise in der IT im Finanzdienstleistungssektor (85 %), beim Maschinen- und Anlagenbau (82 %) und in der Vermögensverwaltung (78 %). Die Botschaft ist deutlich: Unternehmen sollten ihren Worten im Hinblick auf Diversität Taten folgen lassen, ansonsten wird es für sie zunehmend schwierig werden, Talente zu werben, insbesondere Frauen.

### **Zunehmender Wettstreit um talentierte Mitarbeiterinnen**

Im Bericht wird betont, dass Unternehmen weltweit dringender an Maßnahmen für die Geschlechtervielfalt arbeiten müssen. Eindeutige Einstellungsziele haben sich als ein Hauptfaktor für die Erfüllung dieser Bestrebungen herauskristallisiert. So geben 78 % der großen Unternehmen weltweit an, dass sie aktiv daran arbeiten, mehr Frauen einzustellen, insbesondere als hochqualifizierte Fachkräfte oder in Führungspositionen. Der Wettbewerb der Unternehmen um



talentierte Mitarbeiterinnen nimmt stetig zu, insbesondere in Bereichen und Ebenen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren. Gleichzeitig nimmt dieser Wettstreit eine ganz neue Dimension an.

„Die Geschlechtergleichstellung ist kein Nullsummenspiel, sondern es eröffnet sowohl Männern als auch Frauen bessere Chancen (das gilt auch für die Führungsebene), hat positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung und hilft uns, bei aller Verschiedenheit besser zusammenzuarbeiten. Wenn wir in der Gesellschaft das Schubladendenken in Geschlechterfragen ausschalten und beide Geschlechter in die Lage versetzen, sich im Berufs- und Privatleben gleichermaßen einzubringen, profitieren wir alle davon. Aber wir können hier nur Fortschritte erzielen, wenn wir alle zusammen daran arbeiten – Männer und Frauen. Je mehr Männer und Frauen aktiv am Erfolg der anderen teilhaben, desto mehr profitieren alle davon“, so Aslan Milla.

### **Über die Studie**

Der Bericht basiert auf einer Umfrage unter 4.792 Fachkräften aus 70 Ländern (3.934 Frauen und 845 Männer) sowie auf einer Befragung von 328 Führungskräften, die für Diversitäts- und Rekrutierungsstrategien in ihren jeweiligen Unternehmen verantwortlich sind.

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.pwc.com/women>

PwC hat es sich zur Aufgabe gemacht, Diversität und Inklusion zu fördern und hat unterschiedliche Programme implementiert, um den Fortschritt in diesem Bereich zu fördern. Dazu zählt unter anderem die *Aspire to Lead: The Women's Leadership Series*, ein globales Forum zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ für Studenten auf der ganzen Welt. PwC ist zudem Partner der UN-Frauen-Kampagne *HeForShe*, deren Ziel es ist, eine Milliarde Männer als Befürworter und Unterstützer für Veränderungen zu mobilisieren, um die bestehende Benachteiligung von Frauen und Mädchen weltweit zu beenden.

Alle Pressemitteilungen von PwC Österreich im Überblick: <http://presse.pwc.at/>

# # #

### **Über PwC:**

Vertrauen in der Gesellschaft aufbauen und wichtige Probleme lösen – das sehen wir bei PwC als unsere Aufgabe. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsunternehmen in 157 Ländern. Mehr als 223.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbringen weltweit qualitativ hochwertige Leistungen im Bereich Unternehmensprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung. Sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist. Und erfahren Sie mehr auf [www.pwc.at](http://www.pwc.at).

„PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).