

Vielfalt als Motor: Die Bedeutung kultureller Diversität in der österreichischen Wirtschaft

White Paper

April 2024



EY

Building a better
working world

Vorwort

**Ernst & Young
Management Consulting GmbH**
Wagramer Straße 19, IZD-Tower
1220 Vienna
Austria

Benjamin Bernhard
Senior Manager

M +43 664 6000 34 188
E Benjamin.Bernhard@parthenon.ey.com

Sehr geehrte Damen und Herren,

In einer globalisierten Welt gehört kulturelle Vielfalt zum Alltag und gewinnt das Schaffen inklusiver Arbeitsumgebungen, die Diversität wertschätzen und jedem/jeder Mitarbeiter/Mitarbeiterin gleiche Möglichkeiten bieten, an Bedeutung. Dies ist nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung, sondern auch ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Unternehmen.

Ein wesentlicher Aspekt unserer Analyse ist der Vergleich Österreichs mit anderen europäischen Ländern, gestützt auf eine umfassende Studie von EY, die ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in Europa befragte. Dies ermöglicht uns, die Lage in Österreich im Kontext der europäischen Entwicklungen zu betrachten, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Migration und einer gleichzeitig alternden einheimischen Bevölkerung. Diese demografischen Veränderungen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen, bieten aber auch die Chance, durch eine vielfältigere Belegschaft neue Perspektiven und Innovationen zu fördern.

Unsere Untersuchung zeigt, dass viele österreichische Unternehmen bereits erkennen, wie wichtig ein integratives und diverses Arbeitsumfeld ist. Diese Unternehmen erleben oft eine gesteigerte Zufriedenheit und Loyalität ihrer MitarbeiterInnen, was sich positiv auf Produktivität und Kreativität auswirkt. Eine solche Arbeitsumgebung erweist sich daher als klarer Wettbewerbsvorteil.

Gleichzeitig wird deutlich, dass in den Führungsetagen österreichischer Unternehmen die Bedeutung kulturell diverser Talente im Kontext wirtschaftlicher und strategischer Überlegungen noch stärker hervorgehoben werden muss. Mit dieser Studie möchten wir praxisnahe Lösungsansätze für österreichische Unternehmen aufzeigen, um die Integration und faire Einbindung kulturell diverser MitarbeiterInnen zu fördern.

Ziel dieser Studie ist es, eine Anregung für Österreichs Betriebe zu schaffen, um das volle Potenzial eines kulturell vielfältigen Mitarbeiterstamms für sich zu nutzen. Angesichts der demografischen Entwicklungen in Österreich und im europäischen Vergleich ist dies aus unserer Sicht, ein kritischer Erfolgsfaktor für die Zukunft.

Mit freundlichen Grüßen,

Ernst & Young
Management Consulting GmbH

Benjamin Bernhard
Senior Manager

► Das Wichtigste auf einen Blick

- Status Quo Österreich: Arbeitskräftemangel und Migration
- EY-Studie: Diversität am Arbeitsplatz in Österreich
- Handlungsempfehlungen
- Fazit



Das Wichtigste auf einen Blick (1/2)

+76%

offene Stellen bis 2040
erwartet

Nur

5%

der Führungskräfte
gehören einer kulturellen
Minderheit an

~80%

von Österreichs
Unternehmen haben
Diversitätsmaßnahmen
geplant oder umgesetzt

+15%P

Innovationskraft bei
Unternehmen mit DEI-
Führungsrolle

Menschen mit
Migrationshintergrund
empfinden ihre
Karrierechancen in
Österreich, um

50%

weniger gut

~50%

der Personen mit
Migrationshintergrund
fühlten sich bereits einmal
durch das Management
benachteiligt

~60%

der Personen mit
Migrationshintergrund
würden ihren KollegInnen
in einer Diskussion nicht
widersprechen

60%

empfinden die
Diversitätsmaßnahmen
des eigenen Unternehmen
als gut

Das Wichtigste auf einen Blick (2/2)

Hintergrund und Kontext der Studie

- Die Bedeutung inklusiver Arbeitsumgebungen, die Vielfalt schätzen und Chancengleichheit bieten, steigt in einer globalisierten Welt und ist essentiell für den Unternehmenserfolg
- Diese Studie analysiert die spezifischen Herausforderungen und Möglichkeiten für die österreichische Wirtschaft, eingebettet in den Kontext demografischer Entwicklungen und Veränderungen
- EY hat in 9 europäischen Ländern eine Befragung von 1800 Personen durchgeführt und deren Arbeitsrealität in Hinblick auf die Dimensionen „Diversity, Equity, Inclusion (DEI)“ untersucht

Status Quo Österreich: Arbeitskräftemangel und Integration

- In Österreich ist die Zuwanderung entscheidend für die Deckung des Arbeitskräftebedarfs angesichts einer alternden Bevölkerung und einer steigenden Zahl offener Stellen (+76% bis 2044)
- MigrantInnen tragen bereits signifikant zum Arbeitsmarkt bei - 69% der arbeitsfähigen MigrantInnen sind in einem Beschäftigungsverhältnis - jedoch sind diese überproportional in gering qualifizierten Berufen / Positionen vertreten, was die Wichtigkeit von Bildungsförderung unterstreicht, um dem bereits bestehenden Problem des Fachkräftemangels entgegenzuwirken

EY-Studie: Diversität am Arbeitsplatz in Österreich

- Österreichische Unternehmen erkennen zunehmend den Wert von Diversitätsmaßnahmen, knapp 80% der befragten Personen geben an, dass ihre Unternehmen bereits Maßnahmen zur Förderung der kulturellen Diversität geplant oder umgesetzt haben
- Unternehmen in Österreich, die bereits Diversitätsstrategien erfolgreich umsetzen, erzielen messbare Vorteile in Innovation, finanzieller Leistung, Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit iHv. +10-15%P verglichen mit Unternehmen ohne Diversitätsmaßnahmen - der europäische Vergleich bestätigt und verdeutlicht diese positiven Effekte deutlich
- Es besteht ein dringender Handlungsbedarf für österreichische Unternehmen, integrative und inklusive Arbeitsumgebungen zu schaffen, um das volle Potenzial aller MitarbeiterInnen zu nutzen und strukturelle sowie kulturelle Barrieren abzubauen - MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund fühlen tendenziell sich weniger dem Unternehmen zugehörig (nur 44% der befragten Personen) und beinahe 40% haben bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren

Handlungsempfehlungen

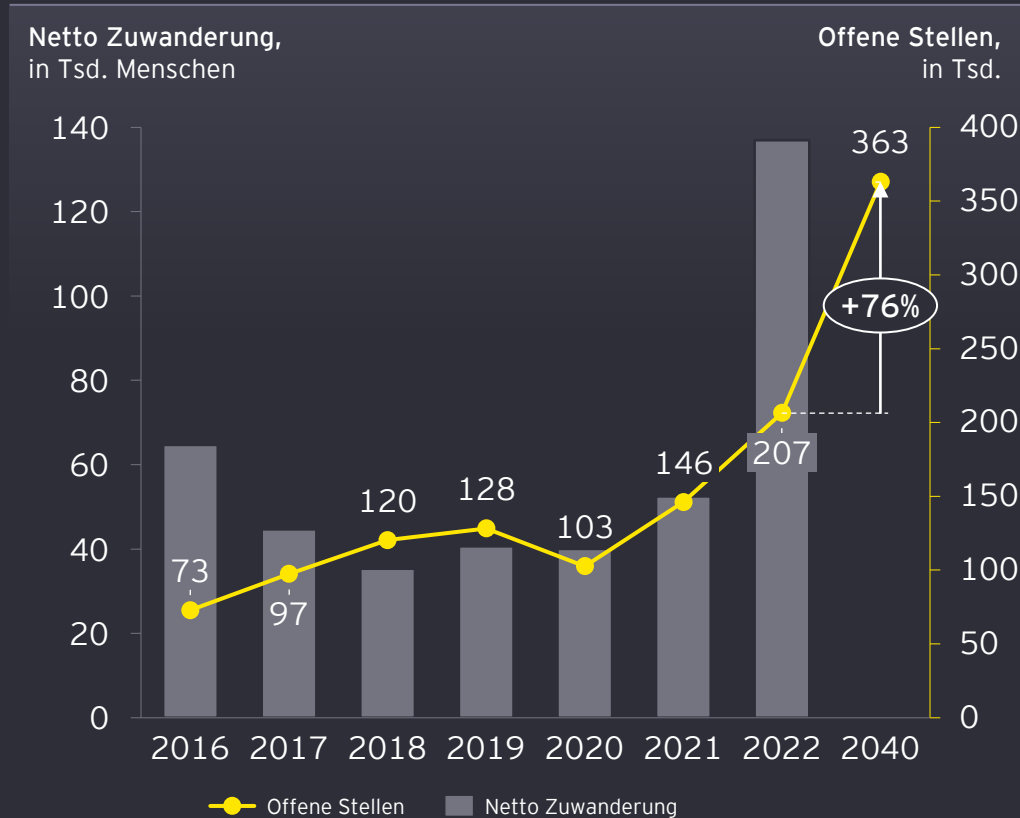
- Österreichische Unternehmen sollen durch Weiterbildungsmaßnahmen die Diversität in Führungspositionen steigern und transparente Beurteilungskriterien für Gehalt und Beförderungen schaffen, um Leistungsbeurteilungen nachvollziehbar und gerecht zu gestalten
- Die Rekrutierung und Förderung kulturell vielfältiger Talente als Teil der Unternehmensstrategie, um langfristige Wettbewerbsvorteile zu sichern und die Unternehmenskultur zu stärken
- Null-Toleranz-Politik gegenüber toxischem Verhalten und setzen von Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung

- ▶ Das Wichtigste auf einen Blick
- ▶ **Status Quo Österreich: Arbeitskräftemangel und Migration**
- ▶ EY-Studie: Diversität am Arbeitsplatz in Österreich
- ▶ Handlungsempfehlungen
- ▶ Fazit



Österreich ist heute so kulturell divers wie nie zuvor - heimische Unternehmen müssen dieses Potential nutzen, um demografisch-bedingten Herausforderungen zu begegnen

Entwicklung Zuwanderung und offene Stellen



- ▶ Die Gesellschaft in Österreich ist heute eine kulturell vielfältige, die Menschen aus **über 200 Nationalitäten** eine Heimat bietet. **Knapp ein Viertel der Einwohner Österreichs hat heute eine Migrationsgeschichte¹**
- ▶ Seit 2012 hat sich die Zahl der BürgerInnen mit **Migrationshintergrund** um **ca. 50%** von 1,6 auf 2,3 Millionen Personen erhöht². Der positive Trend wird getrieben durch eine seit 2016 anhaltende durchschnittliche jährliche Netto Zuwanderung in Höhe von 60 000 Personen
- ▶ Trotz hoher Zuwanderung erreichte die Zahl der offenen Stellen in Österreich 2022 ein Rekordhoch. Bis 2040 rechnen Experten mit einem Anstieg der offenen Stellen um 76%

Seit 2015 verzeichnet die jährliche Zuwanderung ein hohes Niveau, wobei die **Zahl der Migrantinnen und Migranten** seit 2018 kontinuierlich ansteigt. Parallel dazu erlebt der Arbeitsmarkt einen **rasanten Anstieg offener Stellen**, die sich aktuell auf einem historischen Rekordniveau befinden

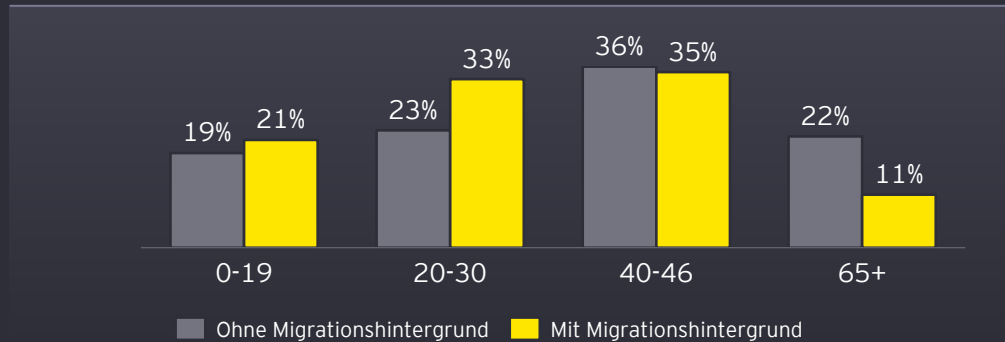
1. Statista; 2022; „Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Österreich“

2. Statista; 2022; „Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Österreich“

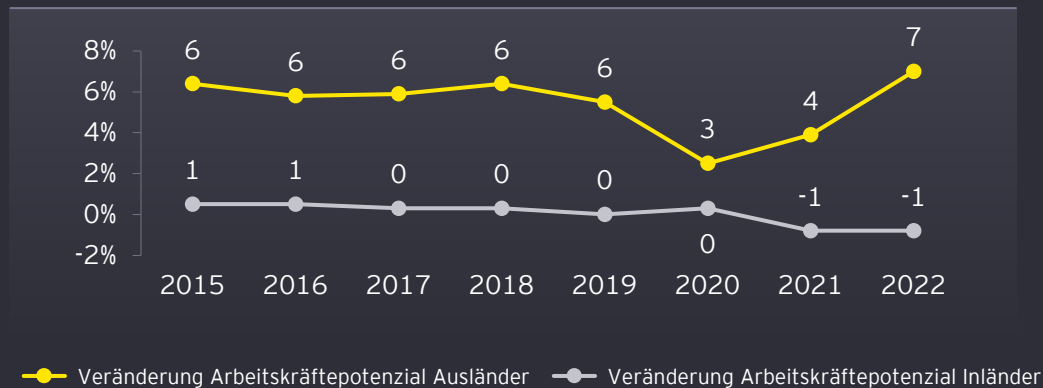
3. Statistik Austria; 2018; „Demographischer Wandel - geänderte Bedingungen für den Sozialstaat“

Effekte einer alternden Gesellschaft können durch Zuwanderung gemildert werden

Altersstruktur der Bevölkerung in Österreich¹



Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials in Österreich²



- ▶ Ein primärer Faktor für den Anstieg der offenen Stellen ist der demografische Wandel, der die österreichische Gesellschaft charakterisieren wird. Bis zum Jahr 2040 wird prognostiziert, dass etwa 20% der in Österreich lebenden Bevölkerung älter als 80 Jahre sein wird
- ▶ Diese Entwicklung führt zu einer kontinuierlichen Abnahme des Anteils der arbeitsfähigen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, ein Trend, der sich bereits in aktuellen Statistiken manifestiert: **Das Arbeitskräftepotenzial dieser Gruppe schrumpft seit 2020 jährlich um circa 1%**
- ▶ **Seit 2015 verzeichnet der Anteil der arbeitsfähigen Migrantinnen und Migranten einen jährlichen Anstieg von durchschnittlich ~5%: Mehr als 50% sind unter 30 Jahre alt, etwa 20% sogar unter 20 Jahre**

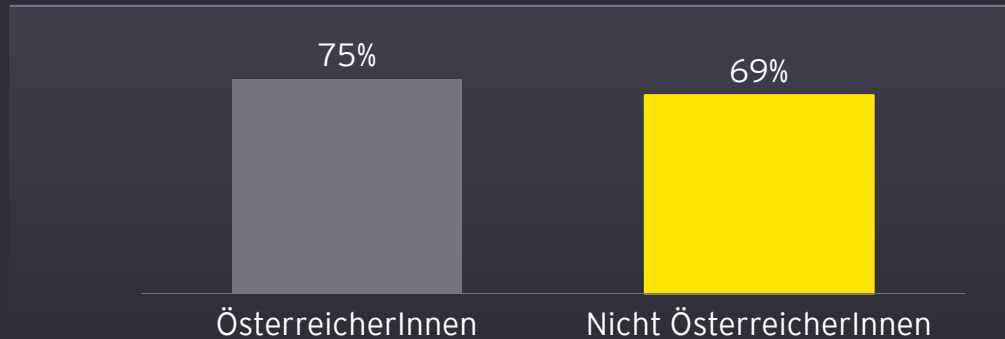
Angespannte Situation durch Arbeitskräftemangel wird sich durch den demografischen Wandel weiterverschärfen, wenn österreichische Unternehmen das Potential an zugewanderten ArbeitnehmerInnen nicht besser nutzen

1. Statistik Austria; 2023; „Statistisches Jahrbuch Migration & Integration“

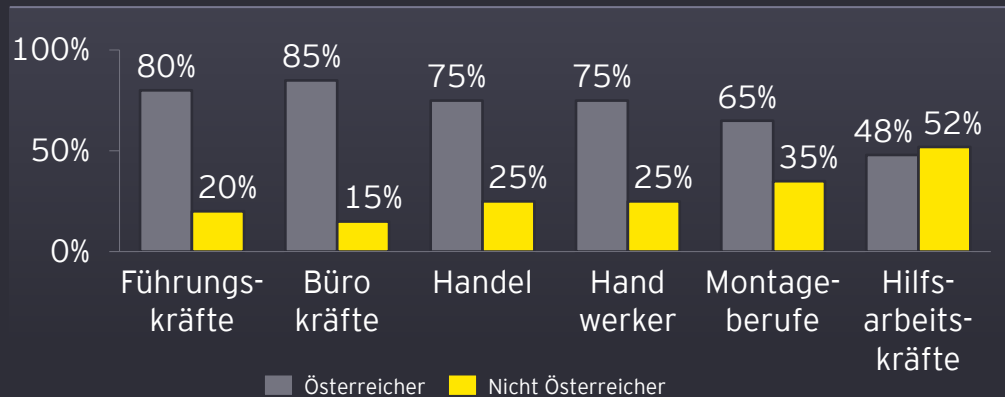
2. AMS; 2022; „Spezialthema_0923“

Arbeitskräftepotential durch Zuwanderung wird aktuell nur teilweise in bestimmten Berufsgruppen genutzt

Beschäftigung der arbeitsfähigen Personen in Österreich¹



Verteilung nach Berufsgruppe, unselbstständige Erwerbstätige²



- ▶ Die Integration von Migranten und Migrantinnen in den Österreich funktioniert grundsätzlich - denn ~ 70 % der arbeitsfähigen Personen, befinden sich in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis - der Unterschied zu österreichischen StaatsbürgerInnen beträgt nur 5 Prozentpunkte
- ▶ Der österreichische Arbeitsmarkt zeigt signifikante Präsenz von Personen mit Migrationshintergrund tendenziell in manuellen oder gering qualifizierten Positionen. Führungspositionen sind überwiegend von Personen ohne Migrationshintergrund besetzt (>80%)

Die Statistiken des österreichischen Arbeitsmarktes zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund vorwiegend in niedriger qualifizierten Berufen tätig sind, was auf die Chance hinweist, deren Potenzial durch Bildungsförderung zu erschließen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

1. Statistik Austria; 2022; „Mikrozensus Arbeitskräftebefragung“; Wohnbevölkerung 15-65 Jahre

2. Statistik Austria; 2021; „Statcube“ (Ausgewählte Berufe)

- ▶ Das Wichtigste auf einen Blick
- ▶ Status Quo Österreich: Arbeitskräftemangel und Migration
- ▶ **EY-Studie: Diversität am Arbeitsplatz in Österreich**
- ▶ Handlungsempfehlungen
- ▶ Fazit

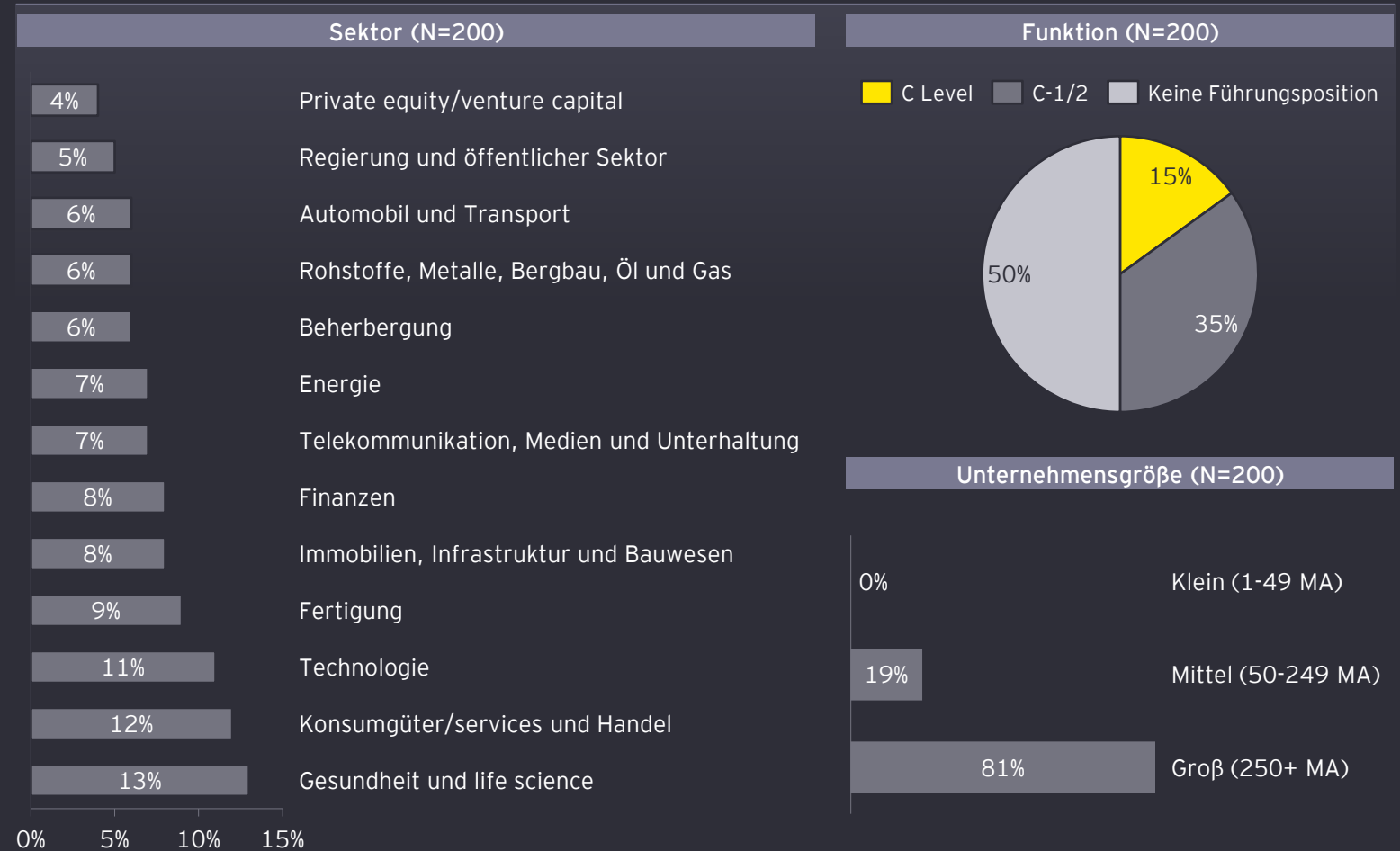


Über die Studie (1/2)

Kontext und Relevanz

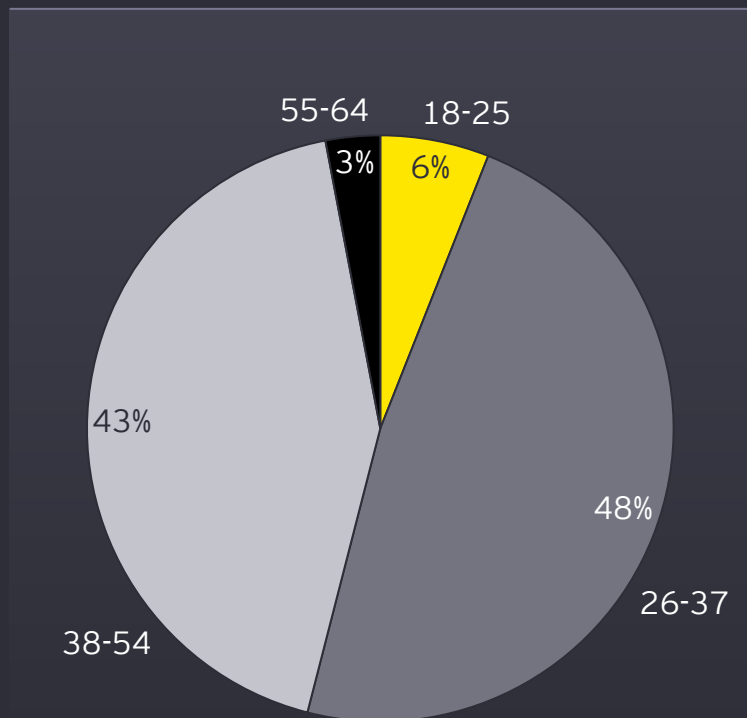
- ▶ DEI (Diversity, Equity, Inclusion) gewinnt in Unternehmen signifikant an Bedeutung, da Berichtsanforderungen und gesellschaftliches Bewusstsein steigen
- ▶ EY hat zwischen **September und Oktober 2023** europaweit in **9 Ländern** eine Studie zur Arbeitswirklichkeit von 1.800 Personen durchgeführt (davon 200 in Österreich) mit Fokus auf die DEI-Dimensionen
- ▶ **Relevanz für Österreich:**
 - ▶ Diese Auskopplung der Studie widmet sich der Frage, inwieweit österreichische Unternehmen bereits effektive Initiativen im Bereich DEI ergreifen und welche Auswirkungen diese auf die Arbeitsrealität haben

Demographische Daten der befragten Personen in Österreich

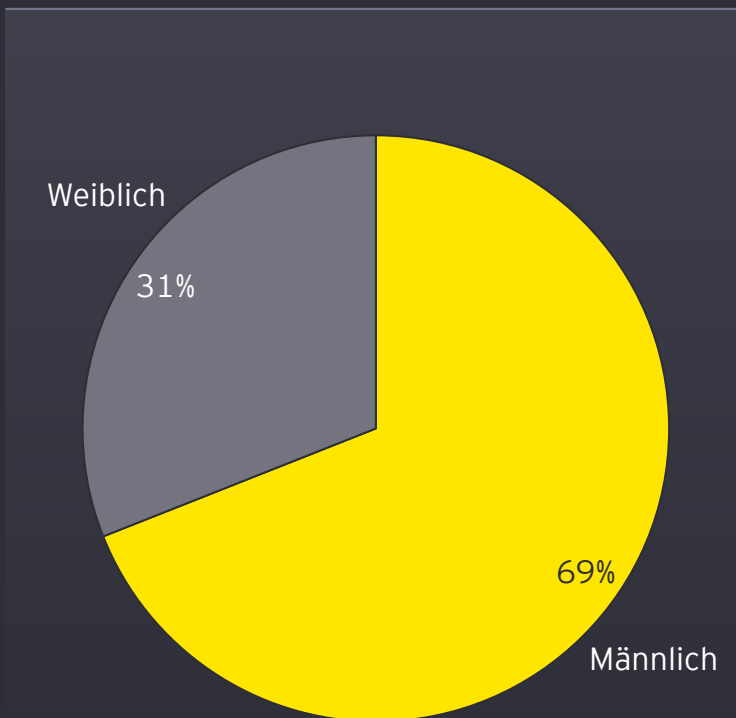


Über die Studie (2/2)

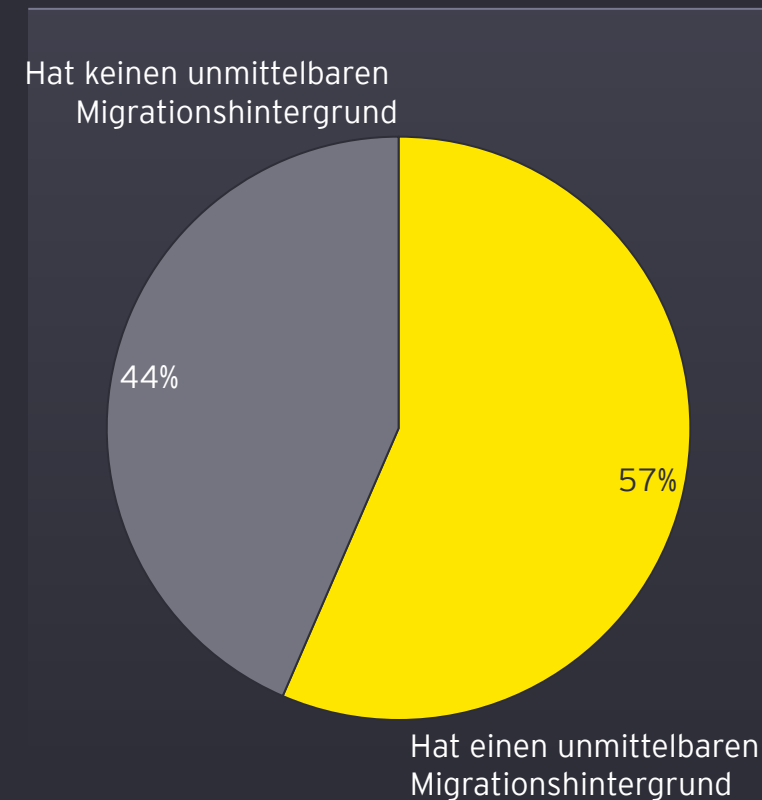
Alter der TeilnehmerInnen (N=200)¹



Geschlecht der TeilnehmerInnen (N=200)²



Migrationshintergrund (N=200)³



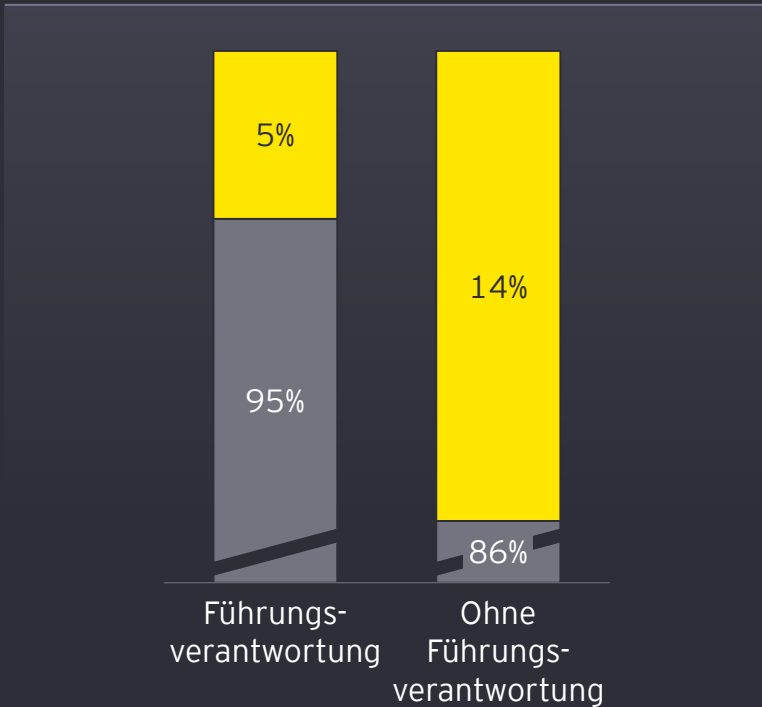
1. Frage: AGE1: Bitte bestätigen Sie, in welche Altersgruppe Sie fallen?

2. Frage: GEN1: Bitte bestätigen Sie Ihr Geschlecht nur für statistische Zwecke?

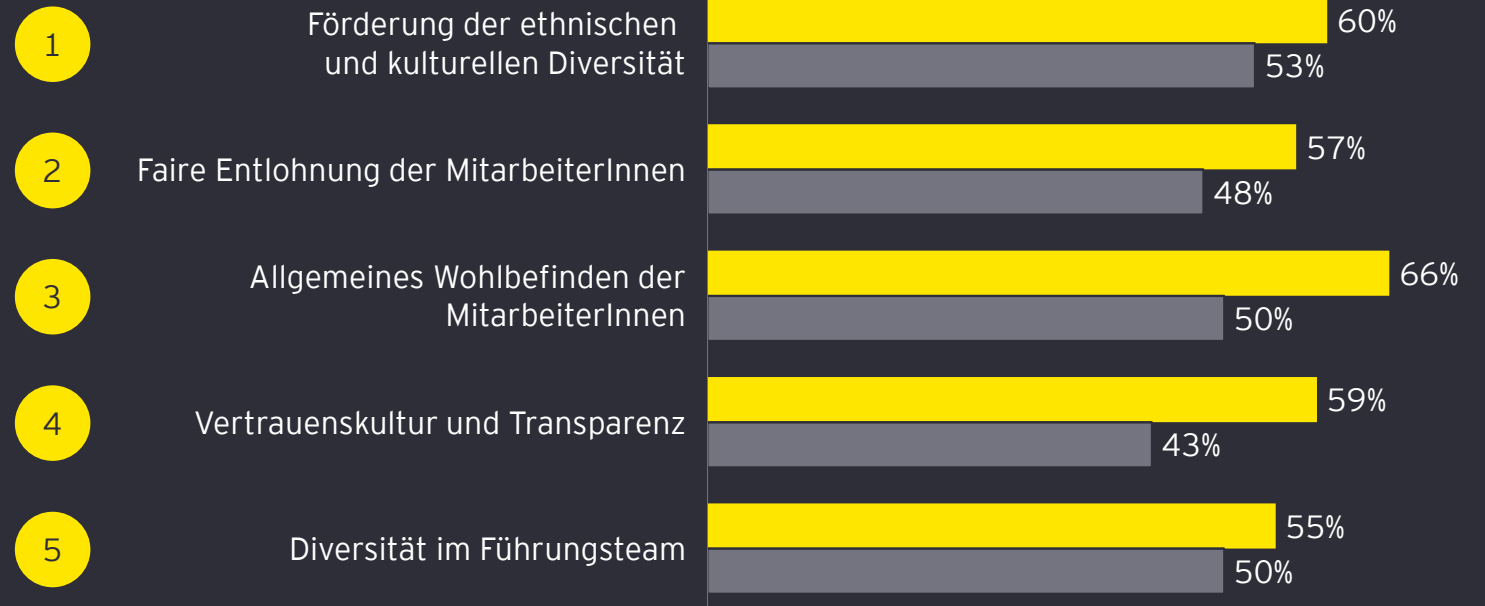
3. Unmittelbarer Migrationshintergrund: Arbeitet nicht im Heimatland; Keinen unmittelbaren Migrationshintergrund: Arbeitet im Heimatland; Frage: D5: Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu?

Kulturelle Minderheiten sind auf Führungsebenen österreichischer Unternehmen geringer vertreten – das könnte die Wahrnehmung der Arbeitsrealität verzerren

Führungsverantwortung und kultureller Hintergrund¹



Zustimmung zum Erfolg bestehender Maßnahmen im eigenen Unternehmen²



■ Kulturelle Minderheit ■ Keine kulturelle Minderheit

■ Führungsverantwortung ■ Ohne Führungsverantwortung

Management und Führungsebene tendieren dazu die eigenen Maßnahmen zur Förderung von kultureller Diversität als erfolgreicher anzusehen, während die eigene Belegschaft nur teilweise zustimmt – kulturelle Hintergründe spielen möglicherweise eine Rolle bei der Wahrnehmung der Effektivität

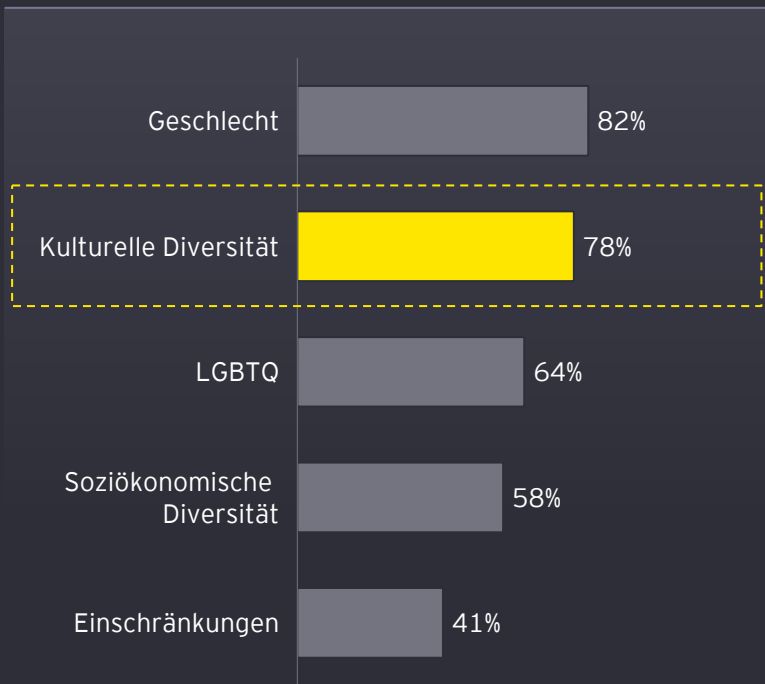
1. Frage: D3: Wie lautet Ihre Rolle an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?; N= 200

2. Frage: Q1: Wie würden Sie Ihre Organisation in jedem der folgenden Bereiche bewerten? (Gut Zusammenfassung); N= 200

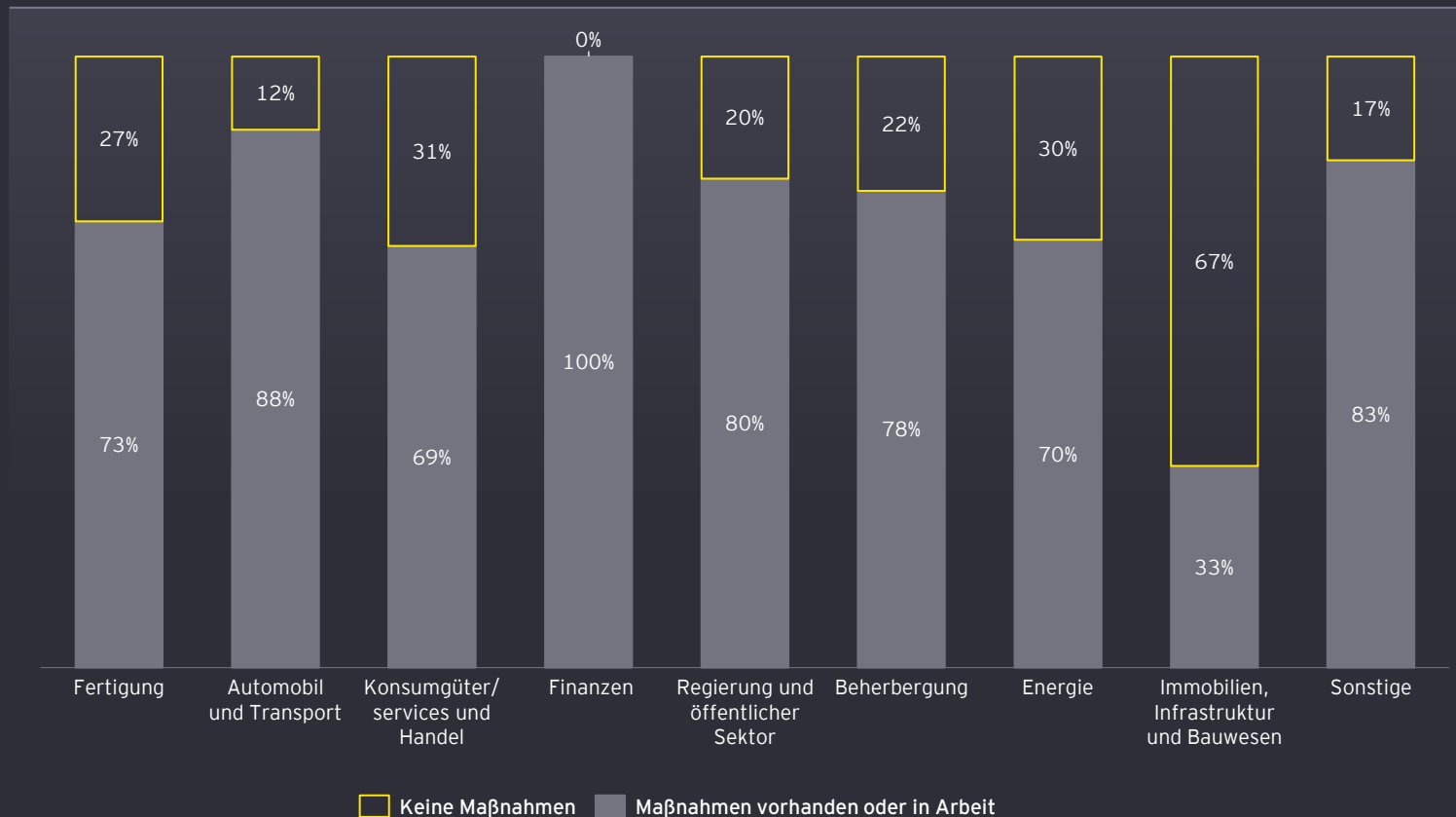
1

Ein Großteil der österreichischen Unternehmen hat mit der Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität begonnen

Anteil der Unternehmen mit Diversitätsmaßnahmen¹



Anteil der Unternehmen mit Kultur-Diversitätsmaßnahmen nach Branche²



8 von 10 österreichische Unternehmen haben Maßnahmen zur Förderung der kulturellen Diversität bereits umgesetzt oder befinden sich in der Implementierung - branchenspezifische Unterschiede lassen sich beobachten; Gendergerechtigkeit & kulturelle Vielfalt im Fokus

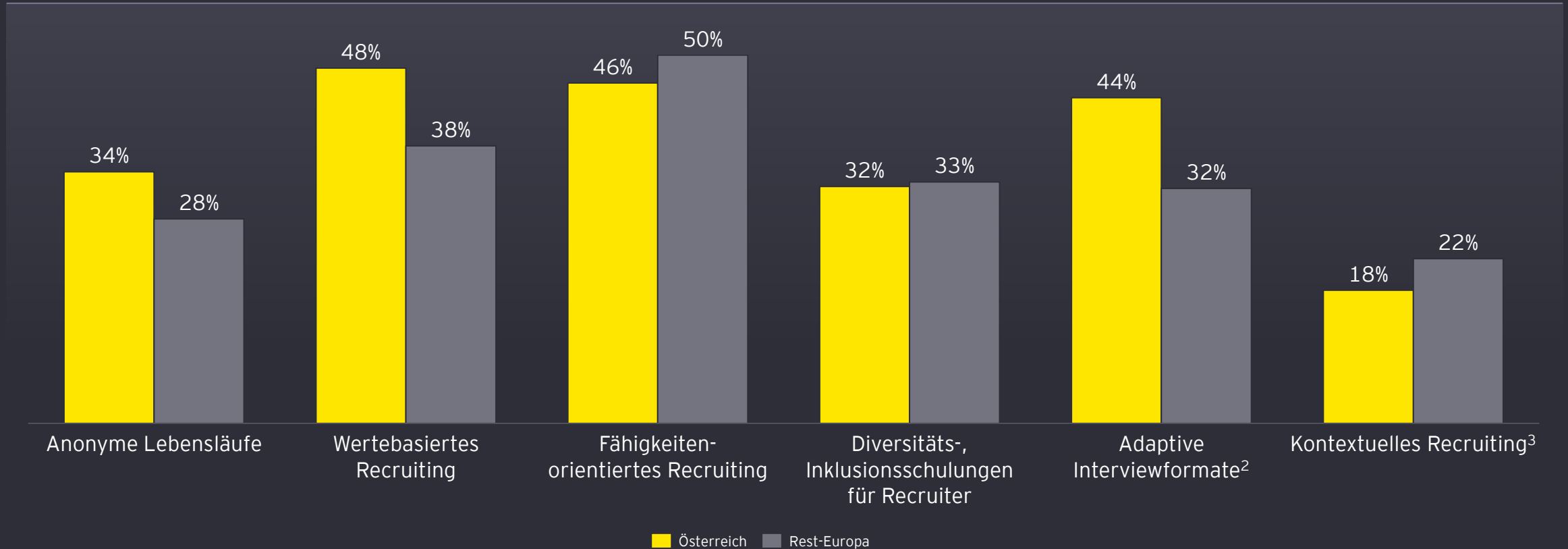
1. Frage: Q14: Inwieweit, wenn überhaupt, befassen Sie sich mit den folgenden Aspekten der Vielfalt? (GESTARTET und IMPLEMENTIERT); N= 100

2. Frage: Q14: Inwieweit, wenn überhaupt, befassen Sie sich mit den folgenden Aspekten der Vielfalt?; N= 100

1

Österreichs Unternehmen haben bereits begonnen bei der Gewinnung diverser Talente, bewusste Maßnahmen zu setzen

Recruiting-Maßnahmen zur Förderung von kultureller Diversität¹



Österreichische Unternehmen sind bereits teilweise aktiv, Recruiting Strategien und Prozesse anzupassen, um verstärkt kulturell diverse Talente zu gewinnen

1. Frage: Q15: Welche der folgenden Einstellungspraktiken haben Sie, wenn überhaupt, eingeführt?; N(AT)=100; N(EU)=900; Nur Personen mit Führungsverantwortung

2. Verschiedene Interviewformate zur Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse einzelner Bewerber

3. Zur Beurteilung der Bewerber wird deren persönlicher Kontext, Barrieren etc. miteinbezogen

1

Unternehmen die hinsichtlich Diversitätsmaßnahmen in Österreich eine Vorreiter-Rolle einnehmen, erzielen messbare Vorteile

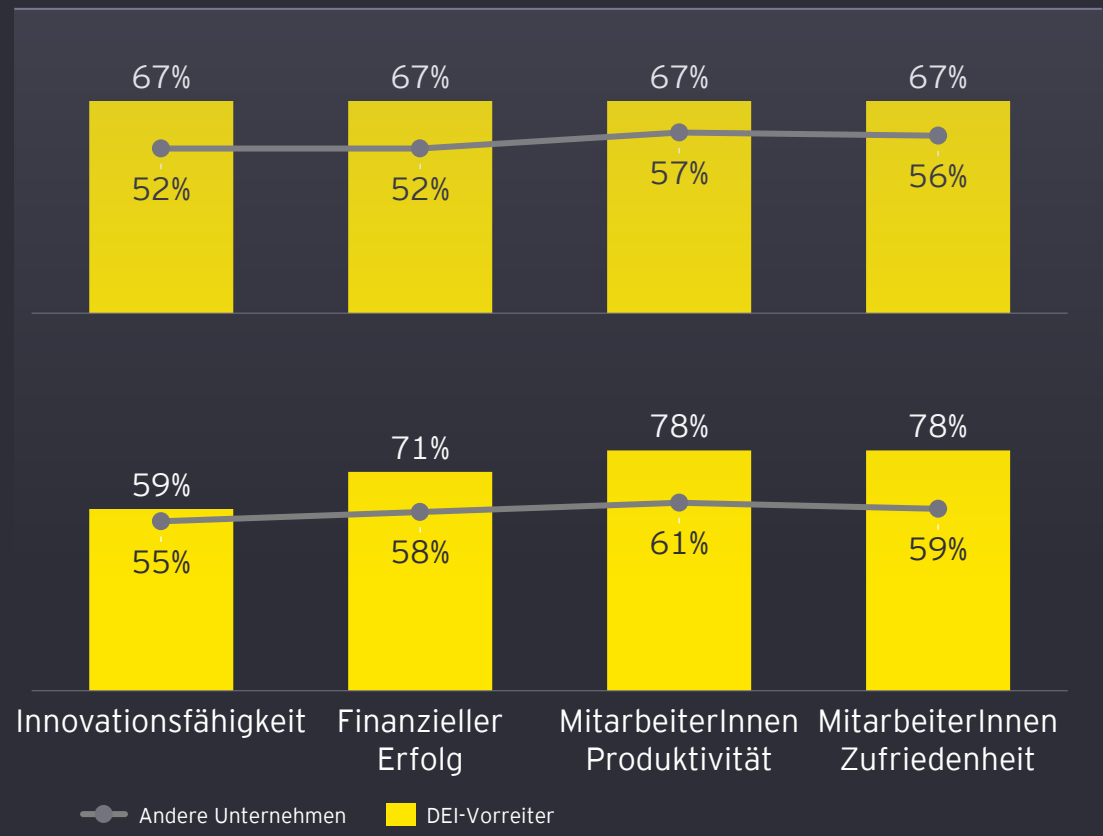
- ▶ DEI-Vorreiter sind Unternehmen, die **führend in Bezug auf die Implementierung von Diversitätsmaßnahmen** sind
- ▶ Österreichische Unternehmen, die als DEI-Vorreiter bezeichnet werden können, **realisieren messbare Vorteile** hinsichtlich Innovationsfähigkeit, finanziellem Erfolg, Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität
- ▶ **Europäischer Vergleich bestätigt Ergebnis aus Österreich:** DEI-Vorreiter Unternehmen verzeichnen deutlich bessere Ergebnisse in den untersuchten Dimensionen als Unternehmen ohne Diversitätsmaßnahmen



Österreich

Europa (ohne Österreich)

DEI Einfluss auf Unternehmensperformance¹

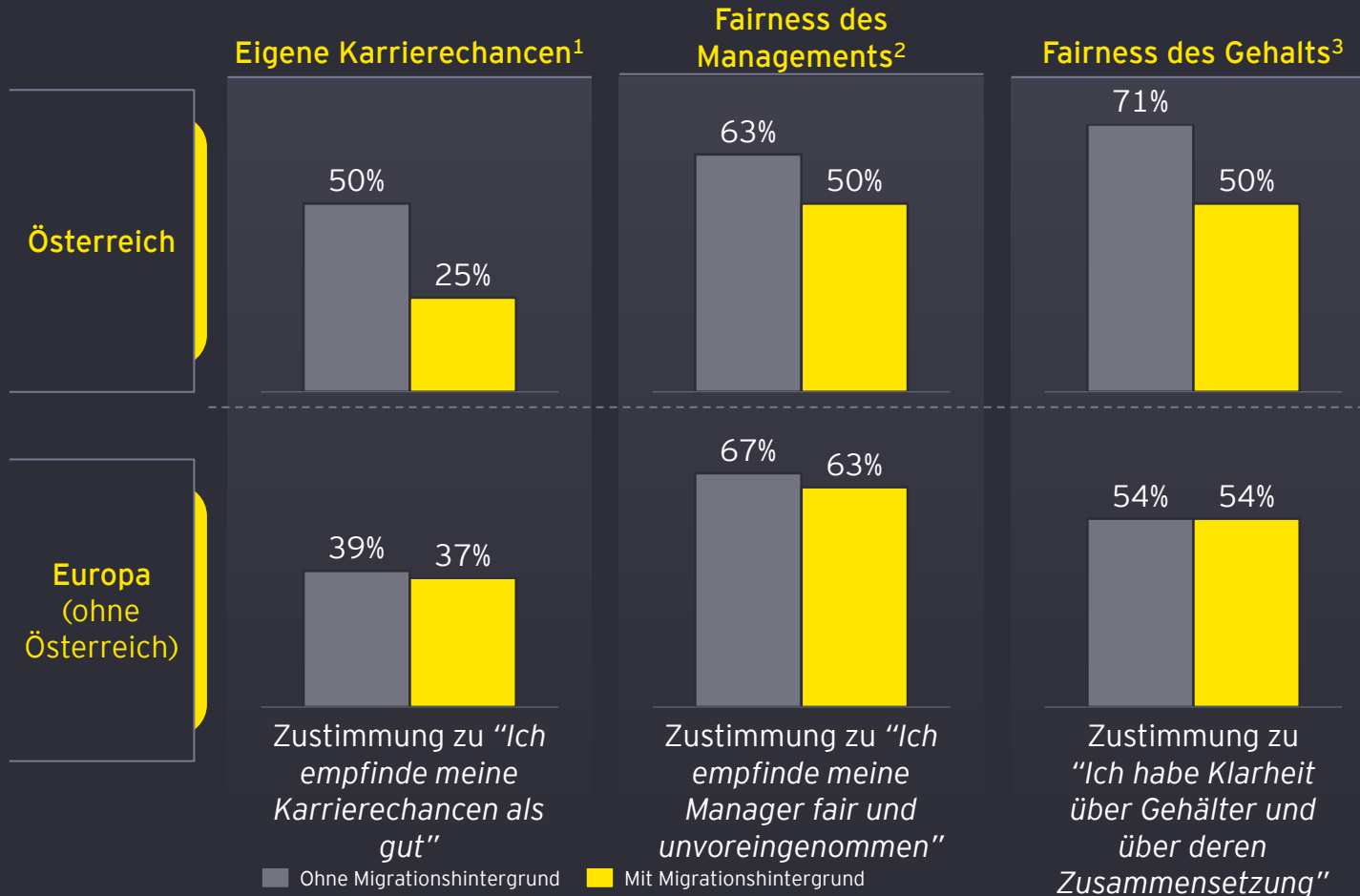


Diversitätsmaßnahmen schaffen messbare Vorteile hinsichtlich Innovationsfähigkeit, finanziellem Erfolg und der Produktivität und Zufriedenheit der eigenen MitarbeiterInnen

1. Frage: Q11: Wie haben sich die folgenden Punkte in Ihrer Organisation in den letzten 12 Monaten verändert?; N(AT)=100; N(EU)=900; Nur Personen mit Führungsverantwortung



Personen mit diversen kulturellen Hintergründen scheinen in Österreich ihre eigene Karrierechancen deutlich schlechter wahrzunehmen



- ▶ Österreichische ArbeitnehmerInnen, mit Migrationshintergrund, nehmen ihre **Karrierperspektiven im Unternehmen deutlich schlechter wahr** als ihre KollegInnen ohne Migrationshintergrund
- ▶ Auch die Fairness bei der Leistungsbeurteilung und die Transparenz der Entlohnung wird von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund **stärker nachteilig empfunden**
- ▶ Ähnliche Tendenzen zeigen sich auch in den restlichen europäischen Ländern, **jedoch deutlich weniger stark ausgeprägt**

MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund fühlen sich in Österreich in verschiedenen Aspekten ihres Berufslebens benachteiligt - ähnliche Tendenzen europaweit, jedoch in geringerer Ausprägung

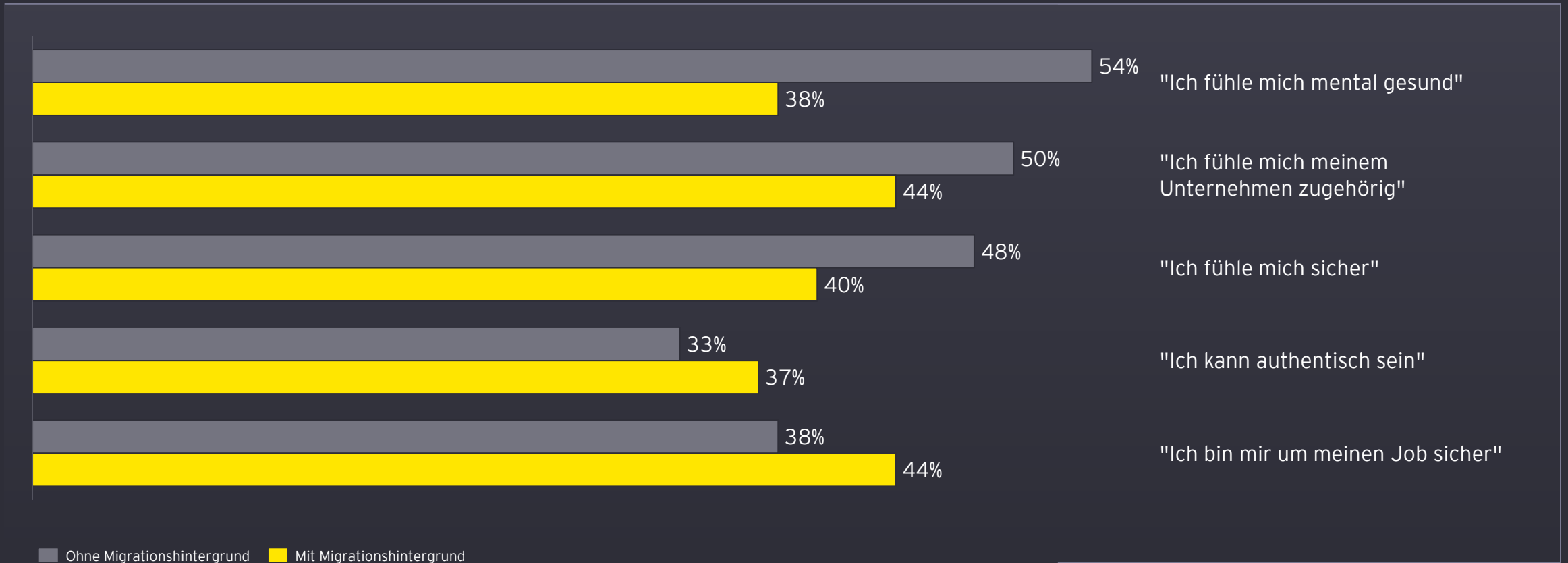
1. Frage: Q7: Wie optimistisch beurteilen Sie ihre Karrierechancen heute?; N(AT)=100; N(EU)=900; Personen ohne Führungsverantwortung

2. Frage: Q8: Haben Sie mangelnde Transparenz bei der Entlohnung erlebt oder festgestellt?; N(AT)=100; N(EU)=900; Personen ohne Führungsverantwortung

3. Frage: Q8: Haben Sie erlebt, dass Manager/Führungskräfte Vetternwirtschaft betreiben, oder sind Sie darauf gestoßen?; N(AT)=100; N(EU)=900; Personen ohne Führungsverantwortung

Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund haben scheinbar ein geringeres Wohlbefinden am Arbeitsplatz, was sich auf die empfundene mentale Gesundheit auswirkt

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

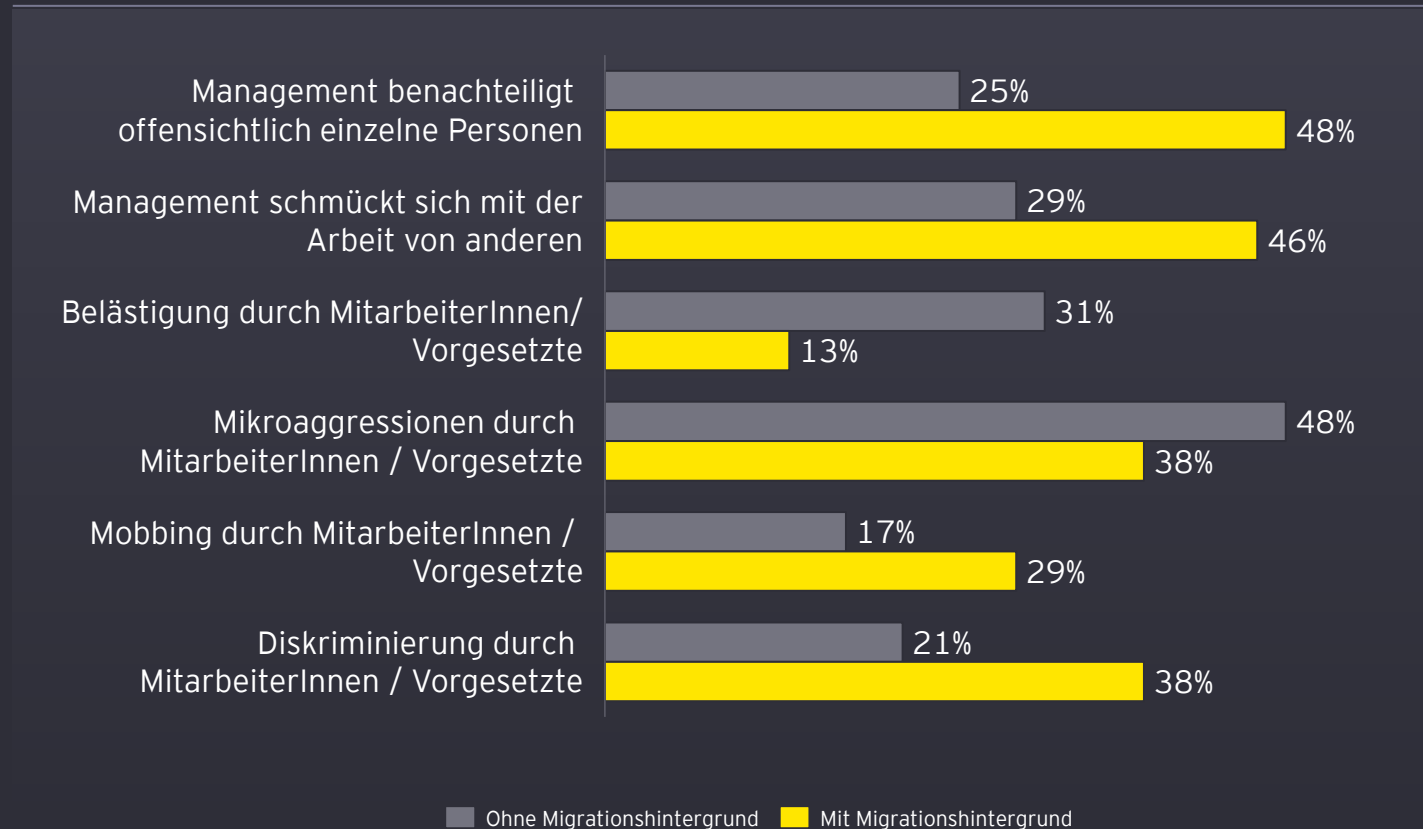


Personen mit Migrationshintergrund fühlen sich am Arbeitsplatz weniger wohl, wobei die stärksten Diskrepanzen im Bereich der mentalen Gesundheit auftreten

1. Frage: Q7: Wie würden Sie den folgenden Aspekt heute in Ihrem Leben bewerten?; N=100; Personen ohne Führungsverantwortung

Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sind in Österreich überdurchschnittlich oft von Mobbing und Diskriminierung betroffen

Erlebte negative Verhaltensweisen am Arbeitsplatz¹



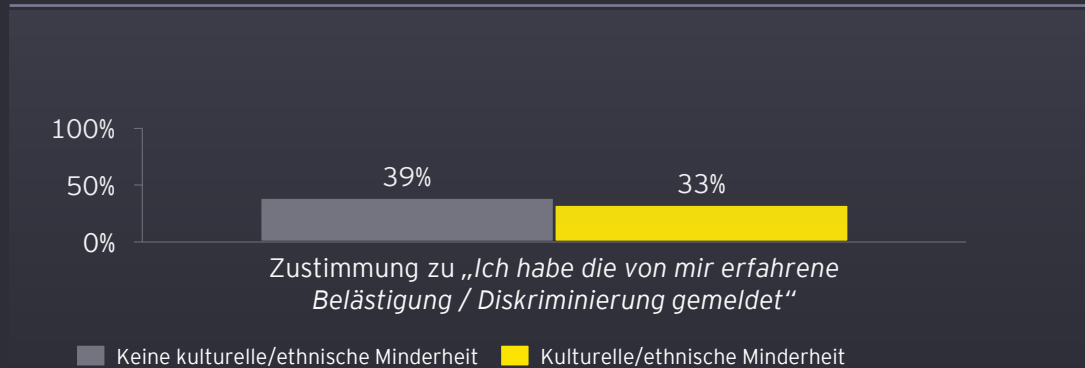
- ▶ Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund **öfter negative Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erleben müssen**
- ▶ MitarbeiterInnen mit **Migrationshintergrund werden öfters von KollegInnen / Vorgesetzten benachteiligt (+23%P), gemobbt (+12%P) oder diskriminiert (+17%P)**

MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund erfahren in Österreich deutlich öfter toxisches Verhalten am Arbeitsplatz

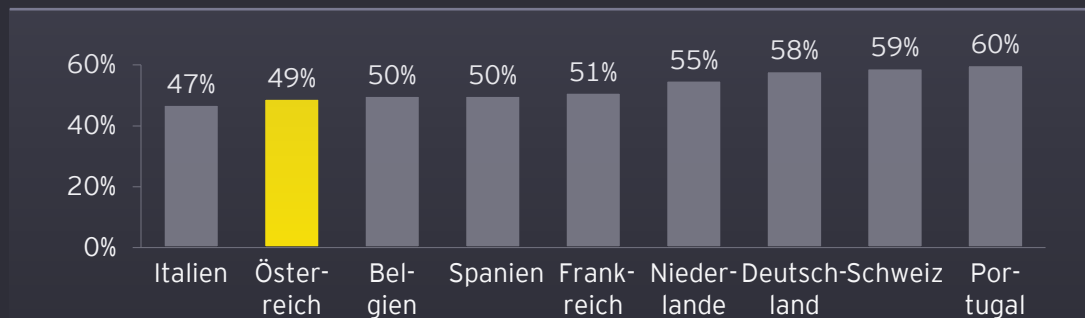
1. Frage: Q8A: Haben Sie an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz eines der folgenden Dinge erlebt oder angetroffen?; N=100; Personen ohne Führungsverantwortung

MitarbeiterInnen zeigen Diskriminierung nur selten an – Firmen-Netzwerke können Raum für Partizipation schaffen und Vertrauen stärken

Meldung von Diskriminierung¹



Firmen-Netzwerke zum Thema kulturelle Diversität in Unternehmen²



- ▶ Nur 33% der befragten ArbeitnehmerInnen die einer kulturellen / ethnischen Minderheit angehören und die bereits Belästigung / Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben, haben dies auch gemeldet
- ▶ Unabhängig des ethnischen / kulturellen Hintergrunds scheinen ArbeitnehmerInnen in Österreich weniger als die Hälfte aller Diskriminierungs- / Belästigungsfälle zu melden
- ▶ Die „Hemmschwelle“ bei Personen die einer Minderheit angehören, ist offenbar jedoch noch stärker ausgeprägt als bei Personen außerhalb davon
- ▶ 49% der Unternehmen in Österreich bieten Ihren MitarbeiterInnen Netzwerke zum Thema kulturelle Diversität an und liegt damit im europäischen Vergleich im Mittelfeld

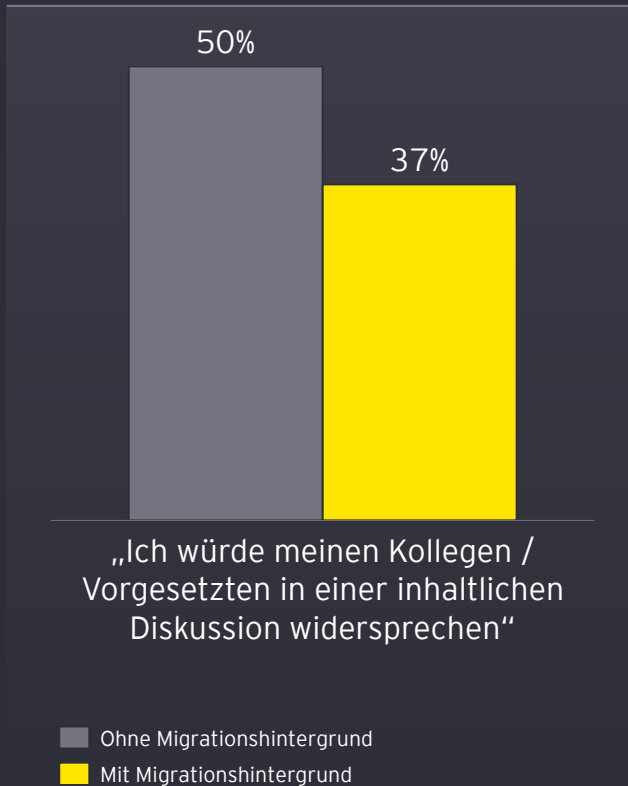
Nur 33% aller ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund haben in der Vergangenheit eine Anzeige erstattet, wenn sie Diskriminierung erfahren haben

1. Frage: Q8B: Sie sagten, dass Sie Mobbing und/oder Diskriminierung erlebt haben. Haben Sie dies gemeldet?; N=34; Personen ohne Führungsverantwortung

2. Frage: Q3: Für welche der folgenden Dimensionen der Vielfalt verfügt Ihre Organisation gegebenenfalls über ein Mitarbeiternetzwerk/eine Gemeinschaft?; N=1800

Geringe Bereitschaft KollegInnen und Vorgesetzten zu widersprechen, kann „Groupthink“ im eigenen Unternehmen begünstigen

Öffentlicher Dissens¹



- ▶ 37% der befragten österreichischen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund geben an, einem/einer Kollegen/Kollegin oder Vorgesetztem/Vorgesetzten in einem Meeting offen zu widersprechen
- ▶ Bereitschaft von ArbeitnehmerInnen in Österreich für einen inhaltlichen Diskurs eher gering einzuschätzen
- ▶ **Zurückhaltung bei Widerspruch fördert „Groupthink“:**
 - ▶ Geringere Neigung zum Widerspruch bei Mitarbeitern mit Migrationshintergrund kann homogene Gruppenmeinungen verstärken.
 - ▶ Reduzierte Meinungsvielfalt begünstigt Konformität, unterdrückt Innovation
- ▶ **Wirtschaftliche Risiken durch mangelnde Diversität in Meinungen:**
 - ▶ Entscheidungsprozesse ohne kritische Reflexion führen zu suboptimalen Ergebnissen
 - ▶ Übersehen von innovativen Lösungen und Warnsignalen gefährdet Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit

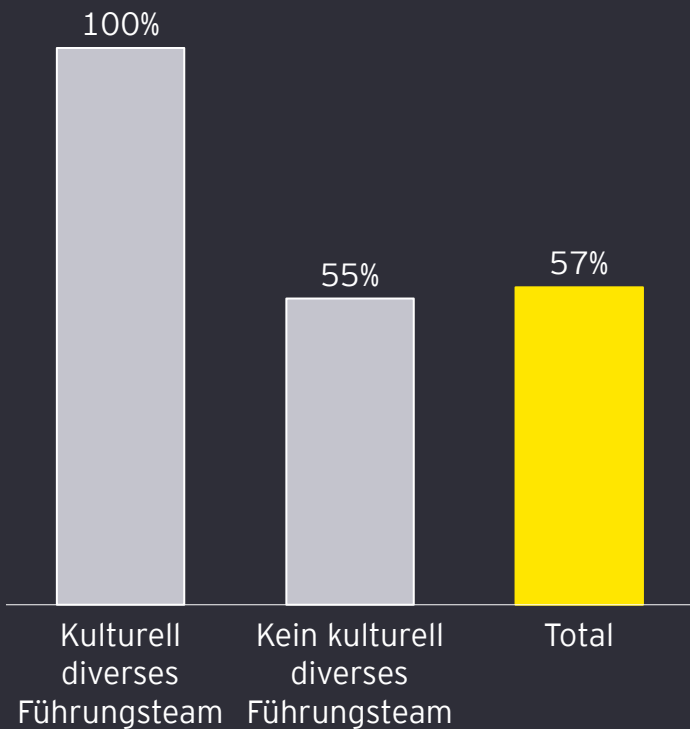
MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zeigen eine geringere Bereitschaft ihren KollegInnen und Vorgesetzten offen zu widersprechen - mangelnder inhaltlicher Diskurs gefährdet Problemlösungskompetenz und Wettbewerbsfähigkeit

1. Frage: Q9: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie bei der Arbeit die folgenden Dinge tun?; N=100; Personen ohne Führungsverantwortung

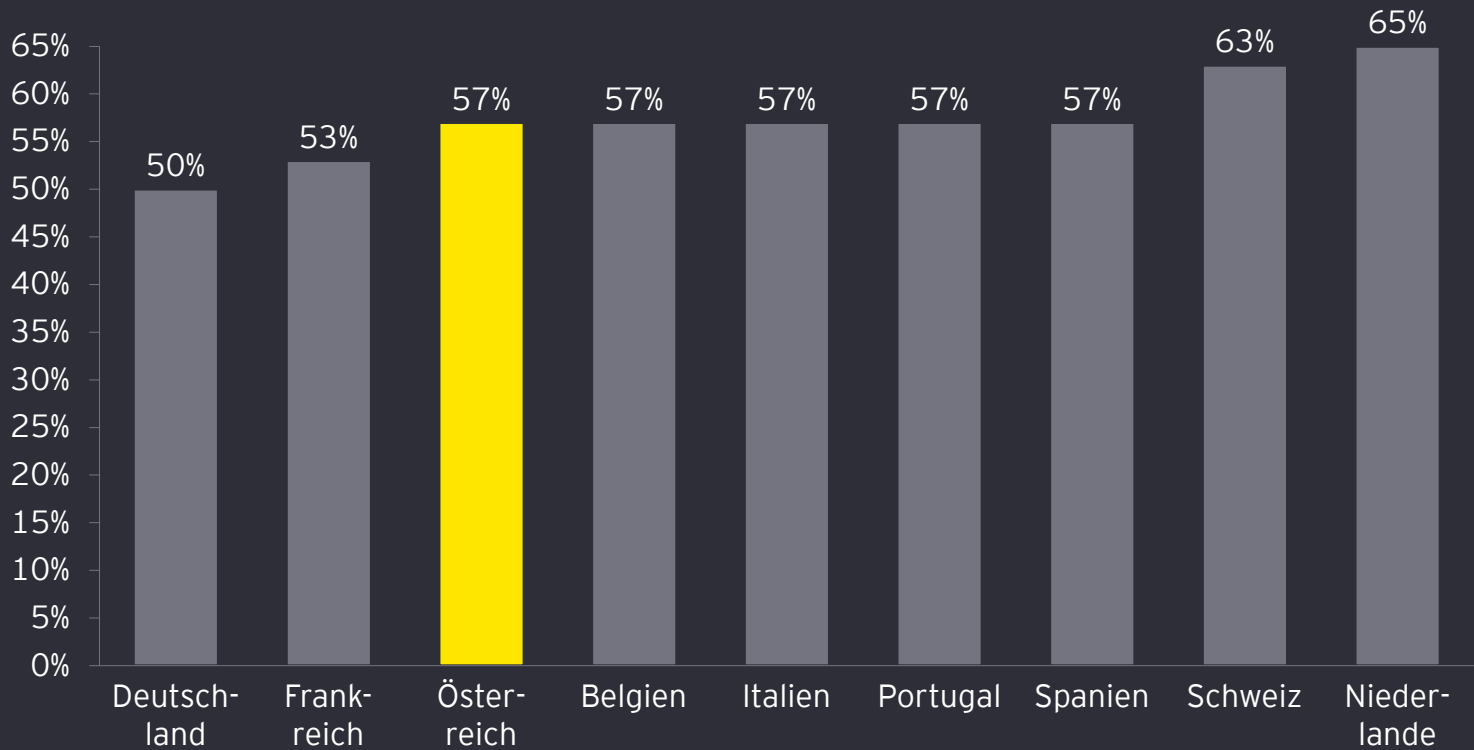
5

Unternehmen die erfolgreich im Umgang mit Diversität sind, weisen oftmals auch ein diverses Führungsteam auf

Zufriedenheit im Umgang mit Diversität¹



Europavergleich: Zufriedenheit im Umgang mit Diversität²



Unternehmen mit diversen Führungsteams sind im Umgang mit Diversität deutlich erfolgreicher

1. Frage: Q1: Wie würden Sie Ihre Organisation in jedem der folgenden Bereiche bewerten?; N=200; Analyse nur für Österreich

2. Frage: Q1: Wie würden Sie Ihre Organisation in jedem der folgenden Bereiche bewerten?; N=800; Analyse für Rest Europa

- ▶ Das Wichtigste auf einen Blick
- ▶ Status Quo Österreich: Arbeitskräftemangel und Migration
- ▶ EY-Studie: Diversität am Arbeitsplatz in Österreich
- ▶ **Handlungsempfehlungen**
- ▶ Fazit



Aus den Ergebnissen der Studie leiten sich 5 grundlegende Handlungsempfehlungen für Österreichs Unternehmen ab

#1



Kulturell diverse Führungskräfte fördern

#2



Transparenz zu Beurteilungskriterien,
Gehalt und Beförderung schaffen

#3



Kulturelle Diversität als
Unternehmensziel ausrufen

#4



Kulturell diverse Talente gewinnen

#5



Null-Toleranz für toxisches Verhalten

Handlungsempfehlungen für Österreichs Unternehmen (1/2)



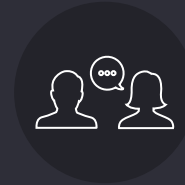
Kulturell diverse Führungskräfte fördern

- ▶ Diversität der Führungsebene österreichischer Unternehmen spiegelt noch nicht die Wirklichkeit in der Belegschaft wieder – dadurch werden DEI-Maßnahmen und deren Reifegrad oft verzerrt wahrgenommen

Kontext

- ▶ **Förderung kulturell diverser Führungsteams** – konkrete Maßnahmen die Unternehmen einführen sollten sind: Mentorshipprogramme & Sponsorshipprogramme zur Förderung Angehöriger kultureller Minderheiten und Schaffen von Vorbildern / Beispielen, sowie der Einsatz gezielter Weiterbildungsmaßnahmen

Handlungsempfehlung



Transparenz zu Beurteilungskriterien, Gehalt und Beförderung schaffen

- ▶ ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich schätzen Ihre Karrierechancen deutlich schlechter ein als Ihre KollegInnen und empfinden die Leistungsbeurteilung oftmals als intransparent oder unfair

- ▶ **Schaffen von Transparenz bezüglich Gehalt, Beförderungen und Beurteilungskriterien** – Transparenz erlaubt Entscheidungen nachzuvollziehen und Gerüchten vorzubeugen



Kulturelle Diversität als Unternehmensziel ausrufen

- ▶ Die Mehrheit der untersuchten Unternehmen setzt bereits auf unterschiedliche Diversitätsmaßnahmen – jedoch sind diese oftmals für die Belegschaft und Umwelt nicht beobachtbar oder bewusst

- ▶ **Klare Kommunikation von Maßnahmen und klares Bekenntnis dazu** – Sicherstellen, dass Informationen über Diversitätsinitiativen klar, regelmäßig und über verschiedene Kanäle kommuniziert werden

Handlungsempfehlungen für Österreichs Unternehmen (2/2)



Kulturell diverse Talente gewinnen

- ▶ Unternehmen in Österreich beginnen bereits Recruiting-Maßnahmen zur Steigerung der kulturellen Diversität umzusetzen

Kontext

- ▶ **Verankerung in der Talent-Strategie** - Fokus auf inklusive Stellenausschreibungen, bias-bewusste HR-Trainings, Interviewpanels mit kulturell diversen GesprächspartnerInnen und eine langfristige, in der Unternehmensstrategie verankertes Diversitätbewusstsein mit klaren Erfolgskriterien

Handlungsempfehlung



Null-Toleranz für toxisches Verhalten

- ▶ ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund werden in Österreich im Vergleich mit ihren KollegInnen überdurchschnittlich oft Opfer von Belästigung und Diskriminierung.

- ▶ **Prävention und deutliche Konsequenzen** - Unternehmen sollten sowohl auf präventive Anti-Diskriminierungsschulungen, sowie eine Nulltoleranz-Politik mit klaren und harten Konsequenzen setzen; spezialisierte Beratungsstellen, informelle Netzwerke und Inklusionsbeauftragte können weitere sinnvolle Maßnahmen sein

- ▶ Das Wichtigste auf einen Blick
- ▶ Status Quo Österreich: Arbeitskräftemangel und Migration
- ▶ EY-Studie: Diversität am Arbeitsplatz in Österreich
- ▶ Handlungsempfehlungen
- ▶ **Fazit**



Initiativen für Diversität haben in Österreich bereits Einzug gehalten und führende Unternehmen genießen bereits die Vorzüge einer inklusiven Firmenkultur, wie gestärkte Innovationskraft und erhöhte Produktivität.

Dennoch stößt man auf Herausforderungen: Die Arbeitsumgebung für Menschen mit Migrationshintergrund ist oft von wahrgenommener Ungleichheit geprägt. Es ist nun an den Führungskräften, eine Vorbildfunktion einzunehmen und durch ihr Handeln einen Wandel zu fördern

Die Bereitschaft zur Förderung der kulturellen Diversität muss klar in der Unternehmensstrategie verankert werden und auch nach innen und außen kommuniziert werden. Unternehmen, die bisher zögerlich agierten, sind aufgerufen, durch gezielte Strategien und Maßnahmen ihre Attraktivität für ein kulturell vielfältiges Fachpersonal zu steigern. **Dies ist nicht nur ökonomisch sinnvoll, sondern trägt auch zu einer gerechteren Arbeitswelt bei, die allen Beschäftigten zugutekommt und letztlich den Wirtschaftsstandort Österreich stärkt.**

EY | Building a better working world

EY exists to build a better working world, helping to create long-term value for clients, people and society and build trust in the capital markets.

Enabled by data and technology, diverse EY teams in over 150 countries provide trust through assurance and help clients grow, transform and operate.

Working across assurance, consulting, strategy, tax and transactions, EY teams ask better questions to find new answers for the complex issues facing our world today.

The integrated service portfolio of EY is complemented by comprehensive legal advisory services provided by the international network of EY Law, in Austria represented by Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH.

In this presentation, “EY” and “we” refer to all Austrian member firms of Ernst & Young Global Limited. Each EYG member firm is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. For more information about our organization, please visit ey.com.

In Austria, EY has 4 locations.

About EY-Parthenon

EY-Parthenon teams work with clients to navigate complexity by helping them to reimagine their eco-systems, reshape their portfolios and reinvent themselves for a better future. With global connectivity and scale, EY-Parthenon teams focus on Strategy Realized – helping CEOs design and deliver strategies to better manage challenges while maximizing opportunities as they look to transform their businesses. From idea to implementation, EY-Parthenon teams help organizations to build a better working world by fostering long-term value. EY-Parthenon is a brand under which a number of EY member firms across the globe provide strategy consulting services. For more information, please visit ey.com/parthenon.

© 2024 Ernst & Young Parthenon Management Consulting GmbH
All Rights Reserved.

ED None

This presentation has been prepared for general informational purposes only and is therefore not intended to be a substitute for detailed research or professional advice. No liability for correctness, completeness and/or currentness will be assumed. Neither Ernst & Young Parthenon Management Consulting GmbH nor any other member of the global EY organization can accept any responsibility.

ey-parthenon.at