



Digital research, with insight.

mindtake  
RESEARCH

## Status quo der österreichischen Digital-Branche



Der vorliegende Bericht wurde im Auftrag von Digitalista erstellt.

Er ist alleiniges Eigentum des Auftraggebers.

MindTake Research GmbH  
Wien, am 14. Juni 2016



# Inhalt

- Einleitung
  - Eckdaten der Studie
  - Soziodemographie
- Aktuelle berufliche Situation
- Bewertung der aktuellen Position und wichtige Aspekte im Beruf
- Einstellung zu beruflicher Karriere
- Bewertung des Gehalts / Einkommens
- Wahrgenommene Unterschiede zwischen Mann und Frau im beruflichen Umfeld
- Management Summary



Digital research, with insight.

mindtake  
RESEARCH

## Einleitung

- Eckdaten der Studie
- Soziodemographie der Befragten



## 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 ist es beruflich Karriere zu machen? Was ist generell wichtig im Job? Wie zufrieden ist man mit dem aktuellen Gehalt? Zeigen sich Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr?

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 Unternehmensgröße 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 bestehen.

Die Zielgruppe ist hinsichtlich des Geschlechts sowie des Alters strukturgleich zur Stichprobe aus dem Vorjahr.

- **Erhebungsmethode:**

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

- **Stichprobengröße:**

n=514

- **Befragungszeitraum:**

13. April 2016 – 23. Mai 2016

- **Interviewdauer:**

6,9 Minuten (Median)

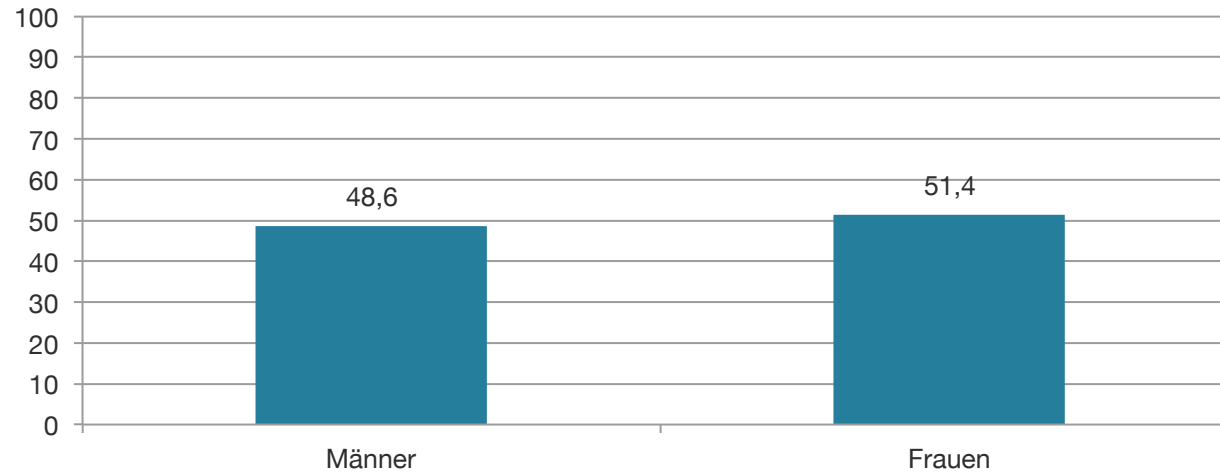
- **Datenkontrolle:**

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.

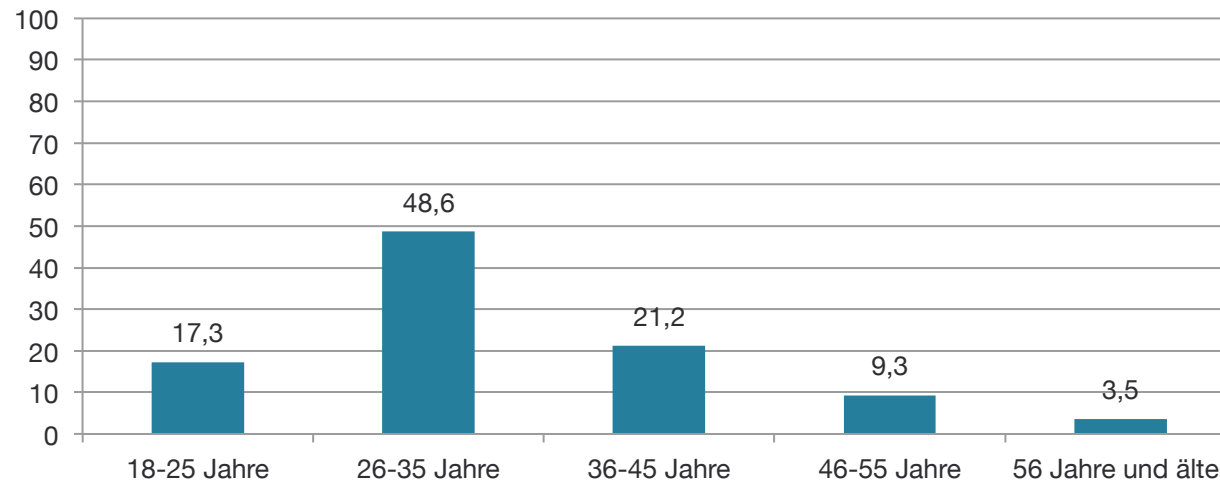


# Soziodemographie

## Geschlecht



## Alter

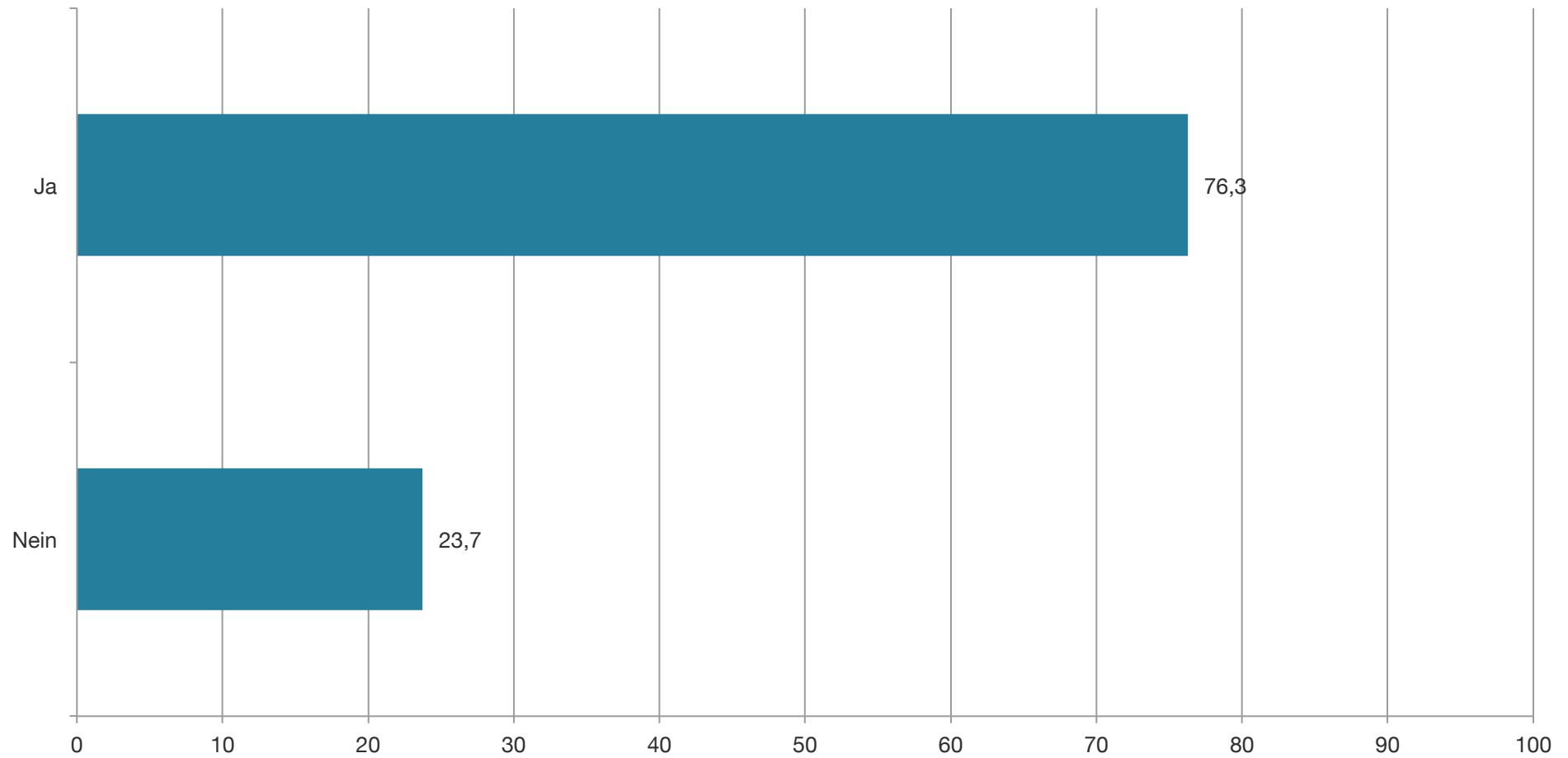


In %, Einfachantwort, n=514



# Partnerschaft

„Leben Sie in einer Partnerschaft?“

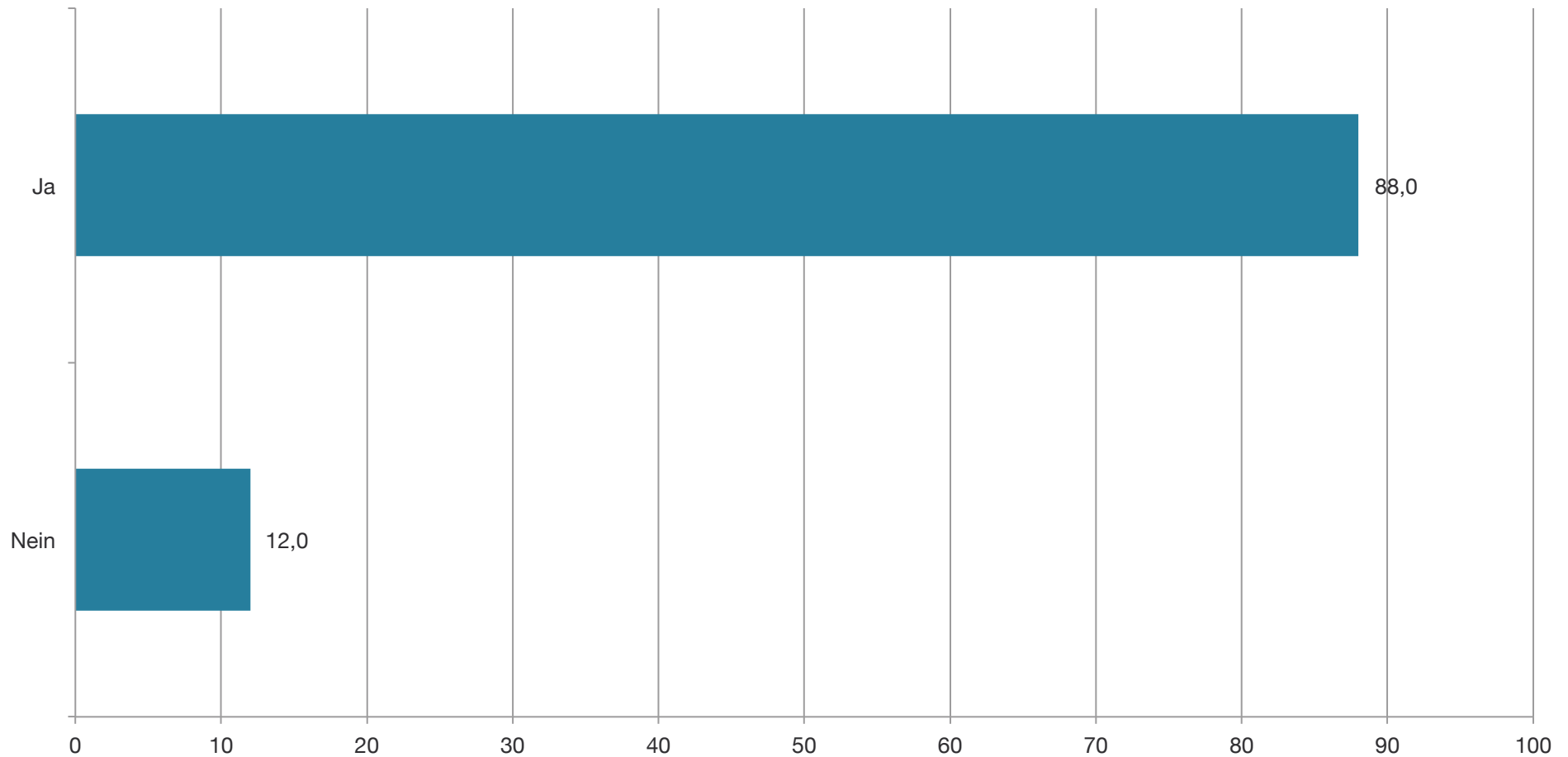


In %, Einfachantwort, n=514



# Gemeinsamer Haushalt

„Lebt Ihr Partner mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in einer Partnerschaft leben.)

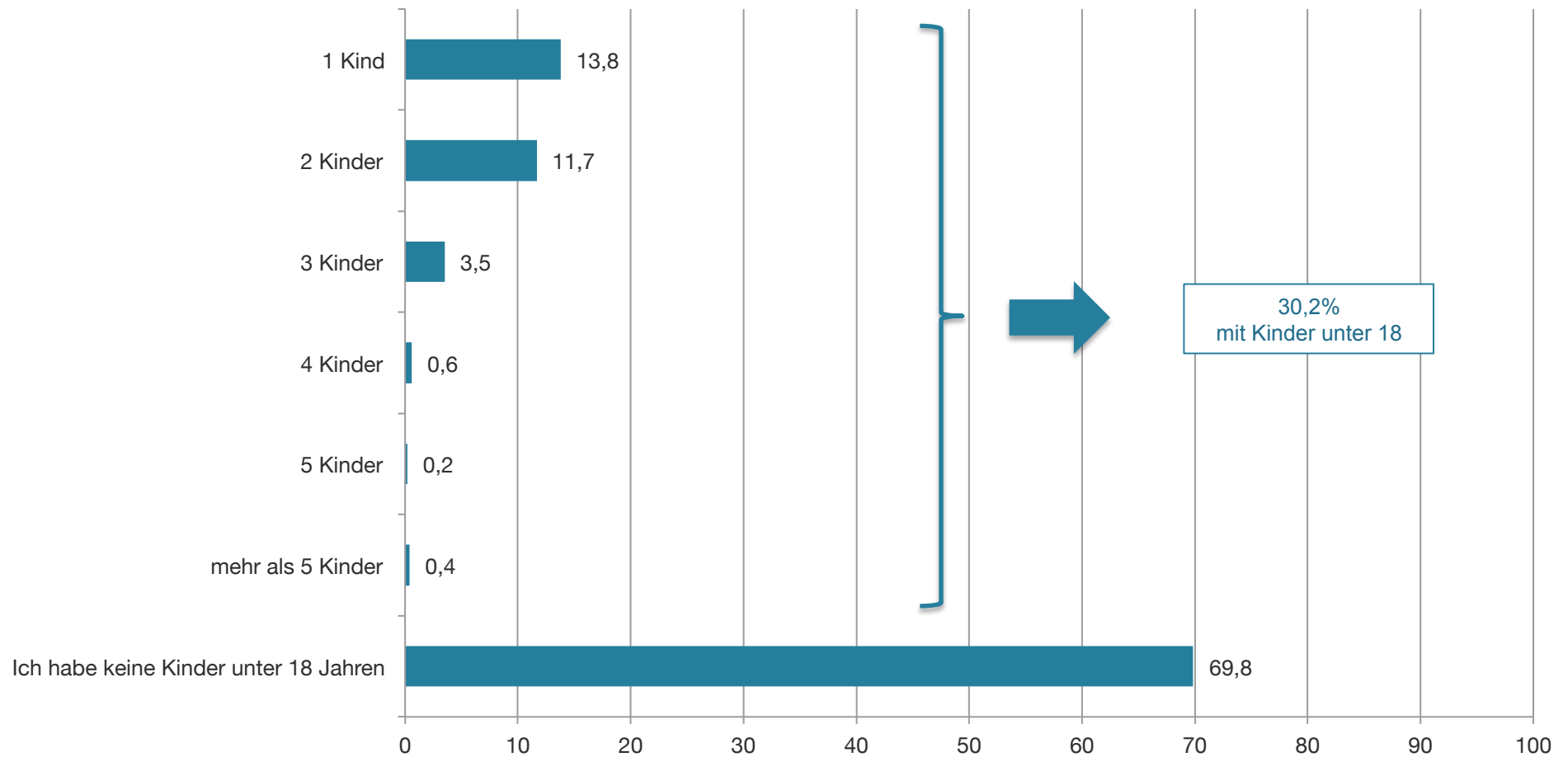


In %, Einfachantwort, n=392



# Kinder

„Haben Sie Kinder unter 18 Jahre? Wenn ja, wie viele?“



In %, Einfachantwort, n=514





Digital research, with insight.

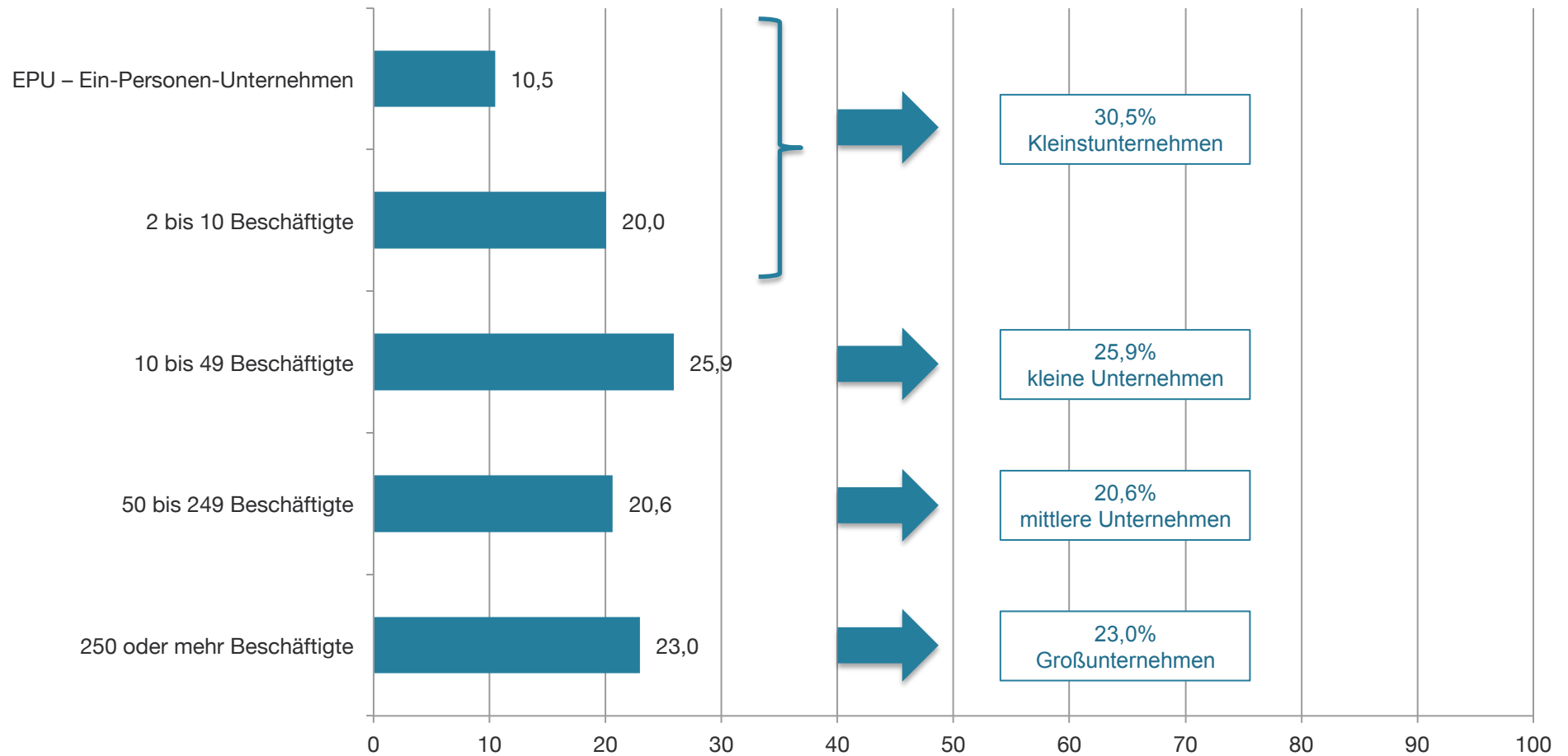
mindtake  
RESEARCH

Aktuelle berufliche Situation



# Unternehmensgröße

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

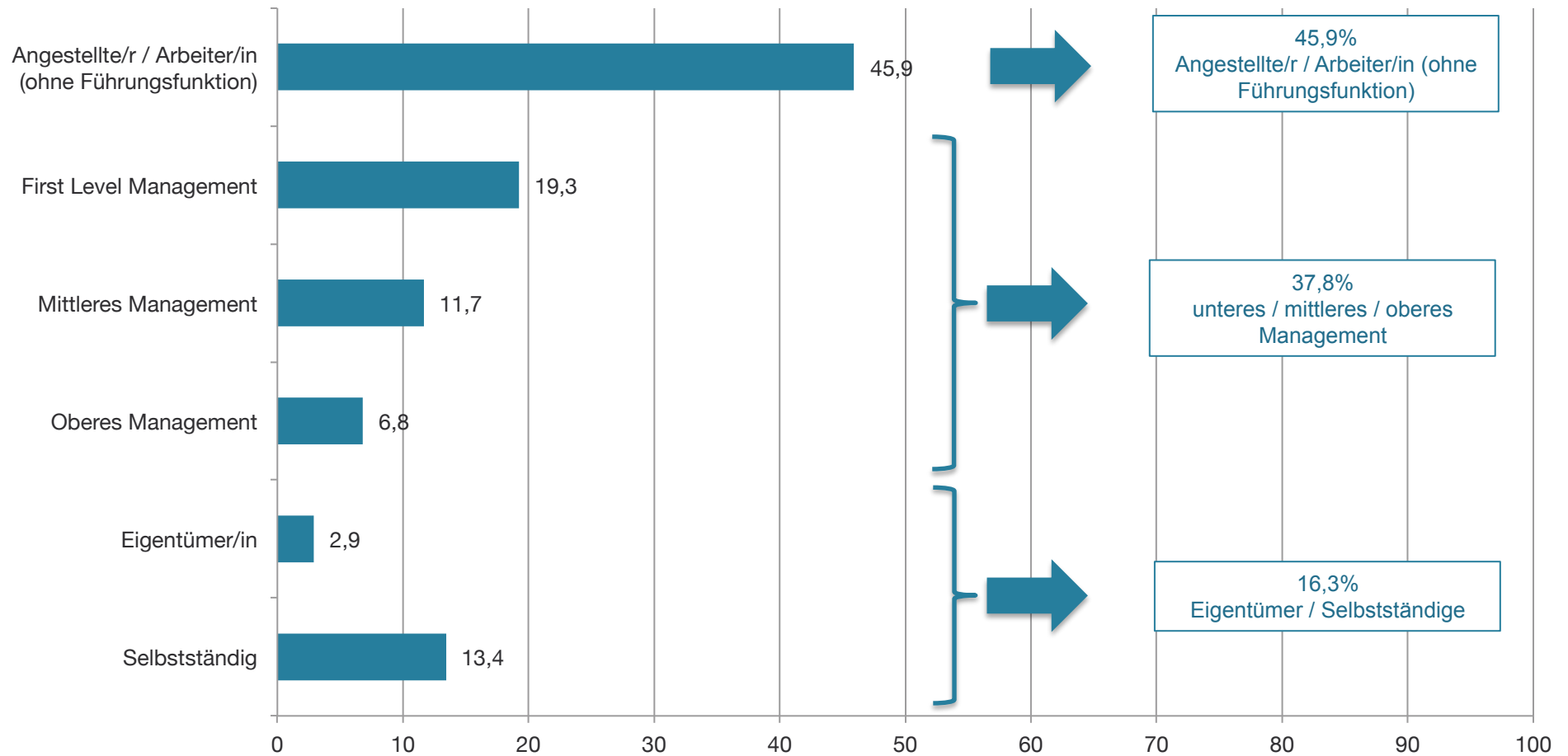


In %, Einfachantwort, n=514



# Position im Unternehmen

„In welcher Position sind Sie tätig?“

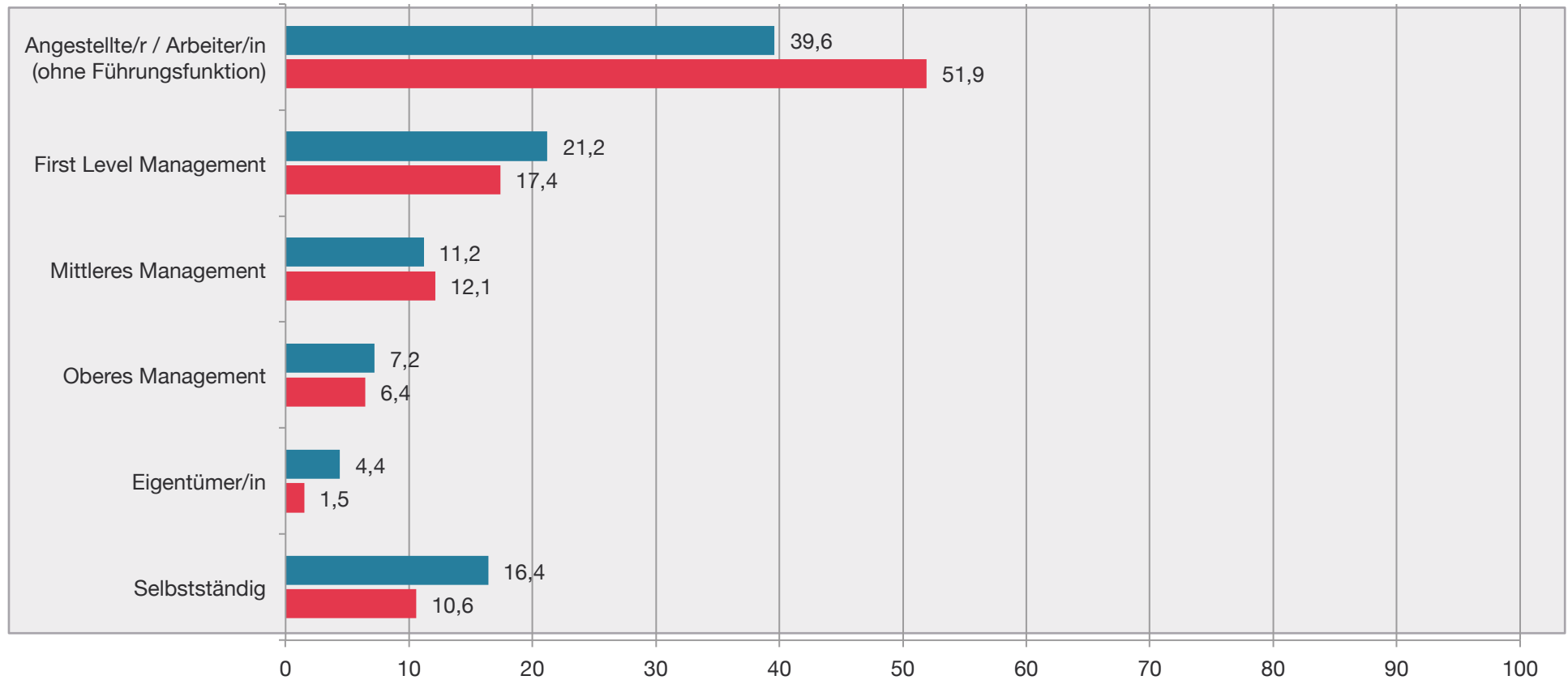


In %, Einfachantwort, n=514



# Position im Unternehmen

„In welcher Position sind Sie tätig?“



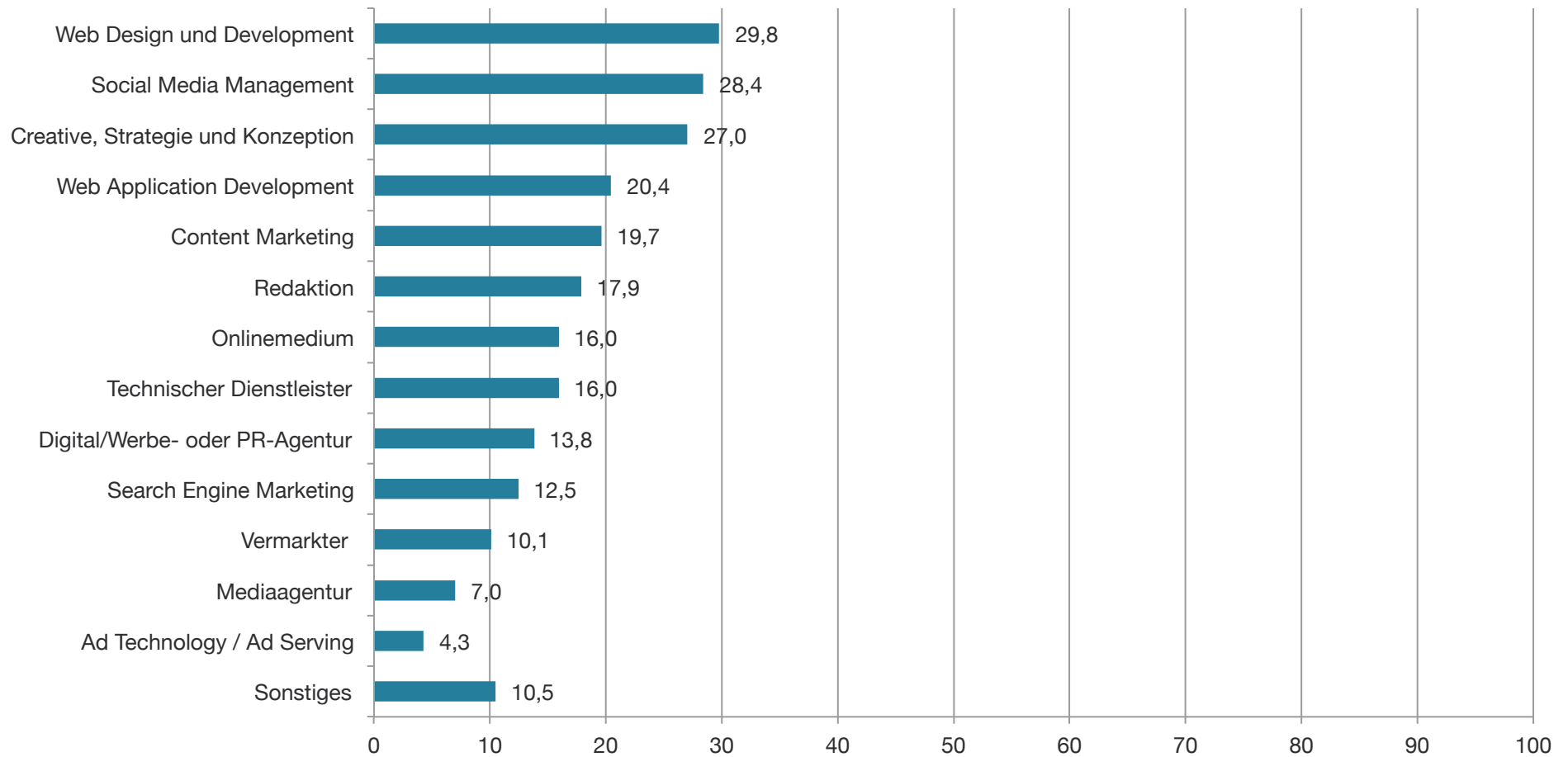
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(Männer)=250, n(Frauen)=264



# Tätigkeitsbereich

„In welchem Bereich / welchen Bereichen der Digital- bzw. Online-Branche sind Sie tätig?“

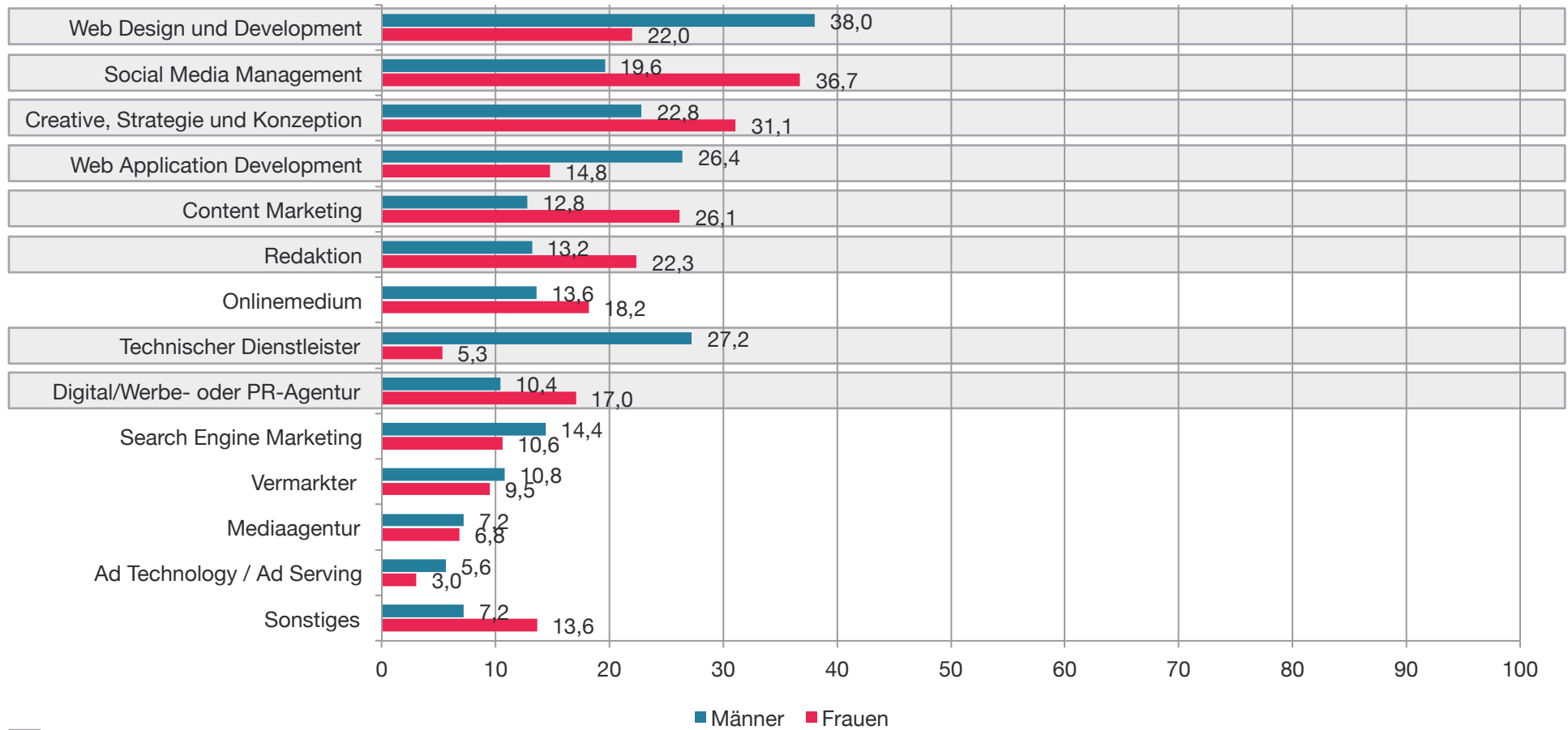


In %, Mehrfachantwort, n=514



## Tätigkeitsbereich nach Geschlecht

„In welchem Bereich / welchen Bereichen der Digital- bzw. Online-Branche sind Sie tätig?“



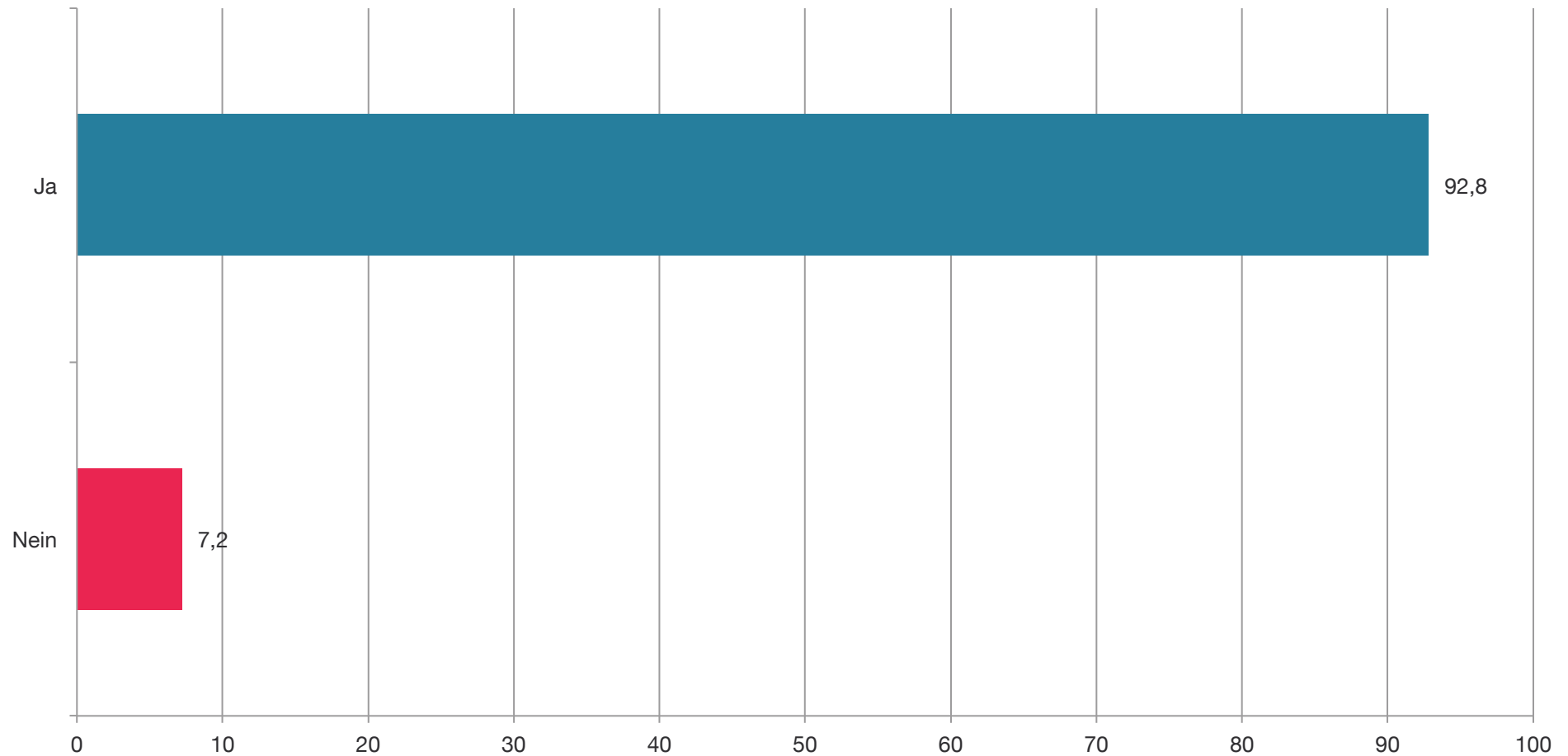
signifikant (p<0,05)

In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=250, n(Frauen)=264



## Direkte Vorgesetzte

„Haben Sie auch eine/n direkte/n Vorgesetzte/n?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die nicht Eigentümer/innen des Unternehmens und nicht selbstständig sind.)

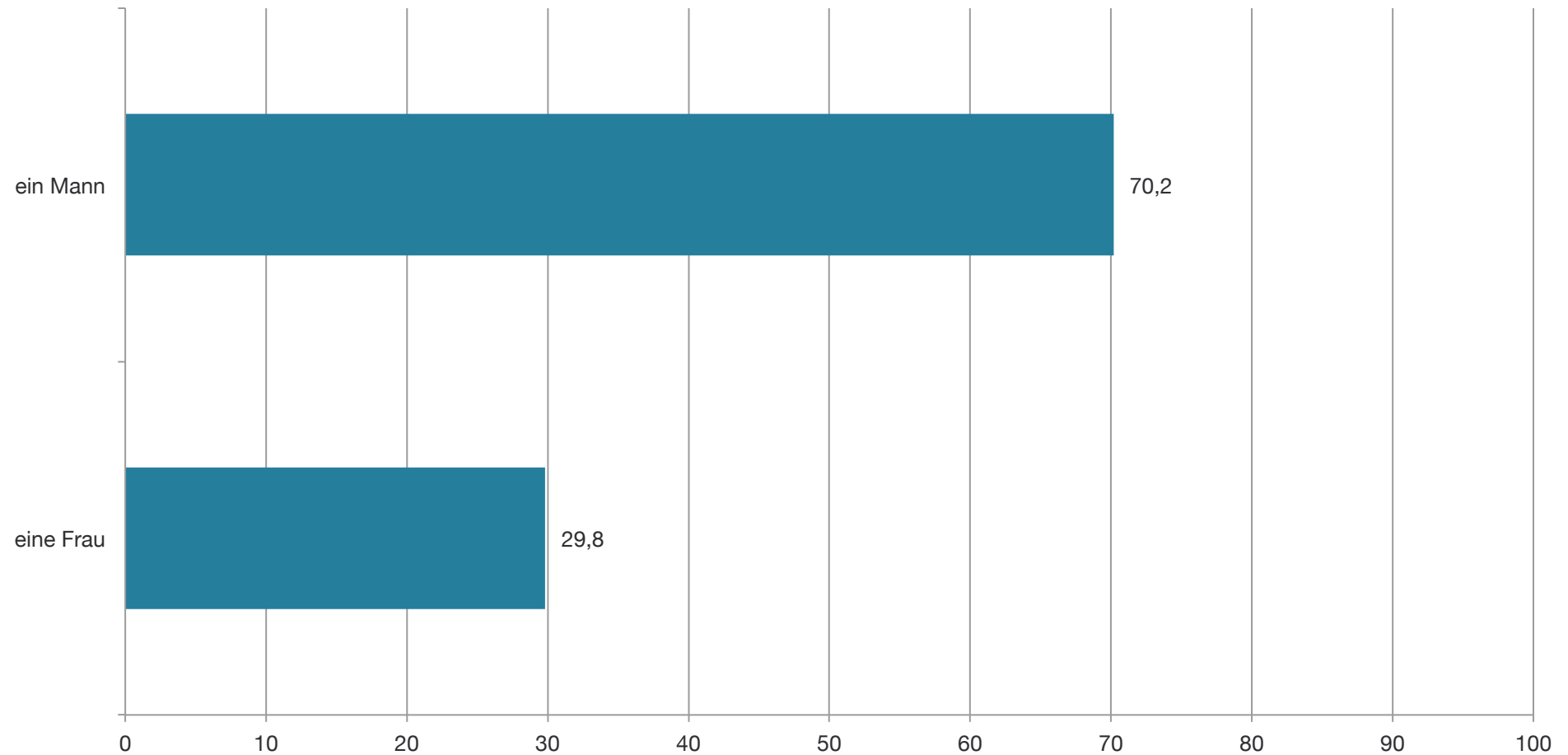


In %, Einfachantwort, n=430



## Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten

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



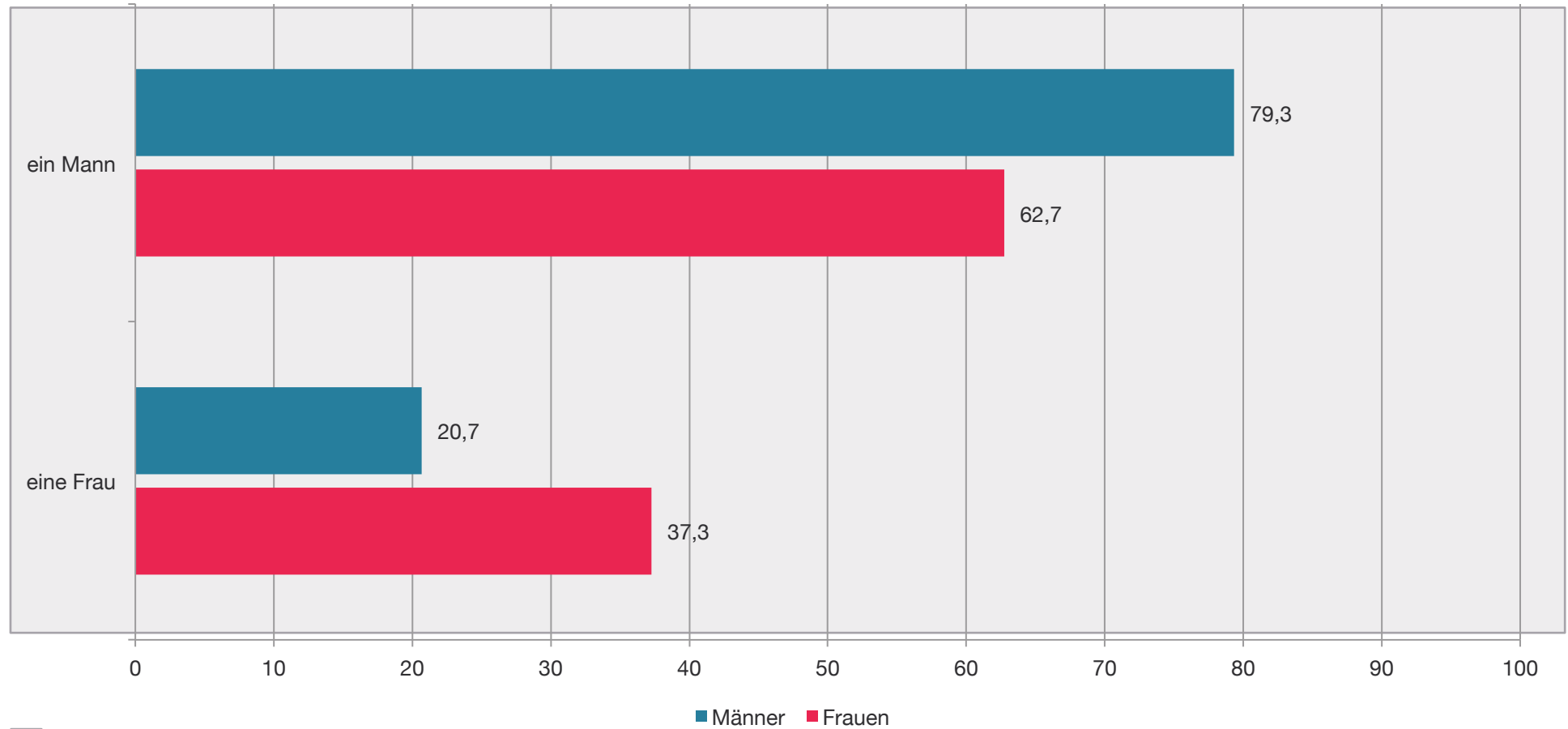
In %, Einfachantwort, n=399





## Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten nach Geschlecht

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



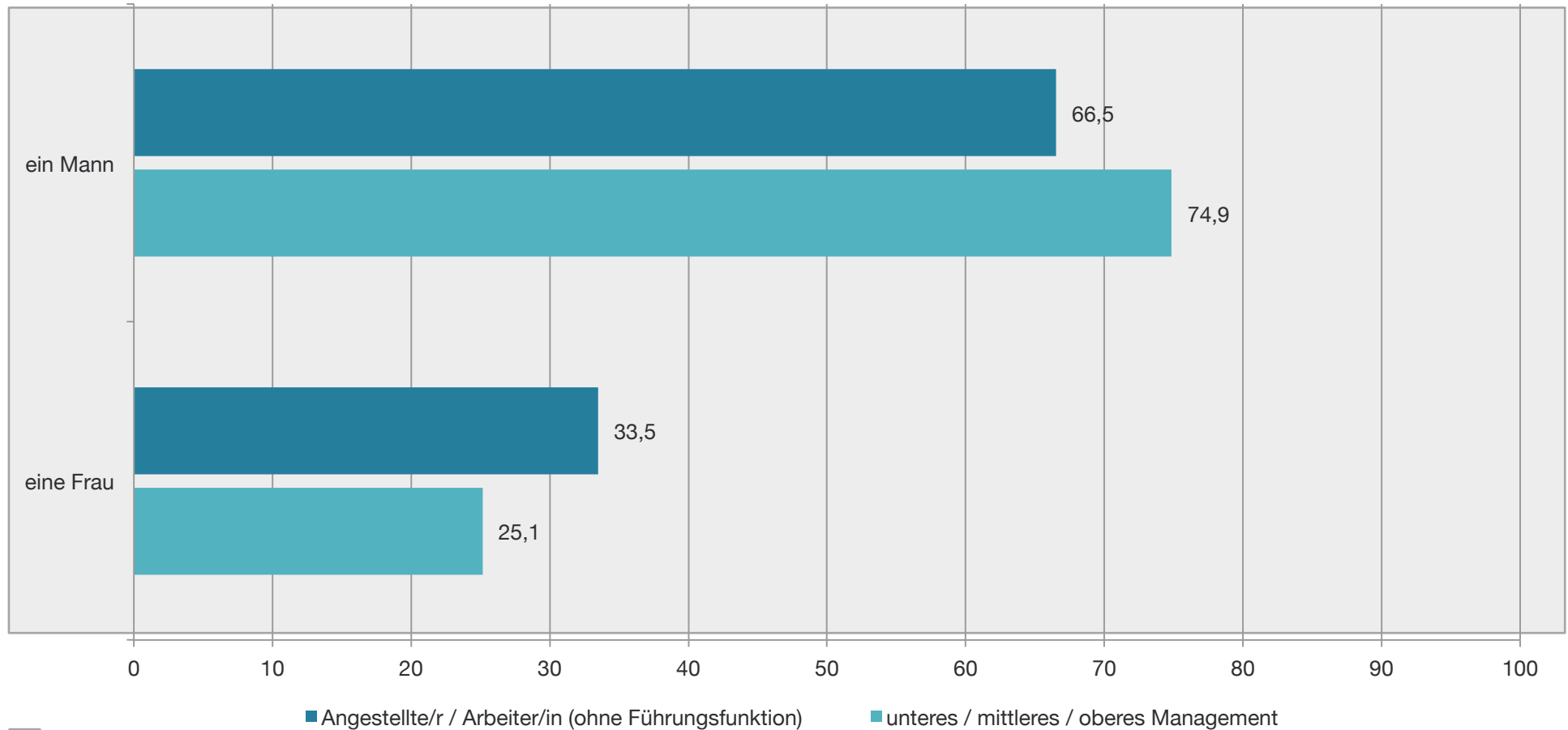
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(Männer)=179, n(Frauen)=220



## Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten nach Position im Unternehmen

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



In %, Einfachantwort, n(Angestellte)=224, n(Management)=175



Digital research, with insight.

mindtake  
RESEARCH

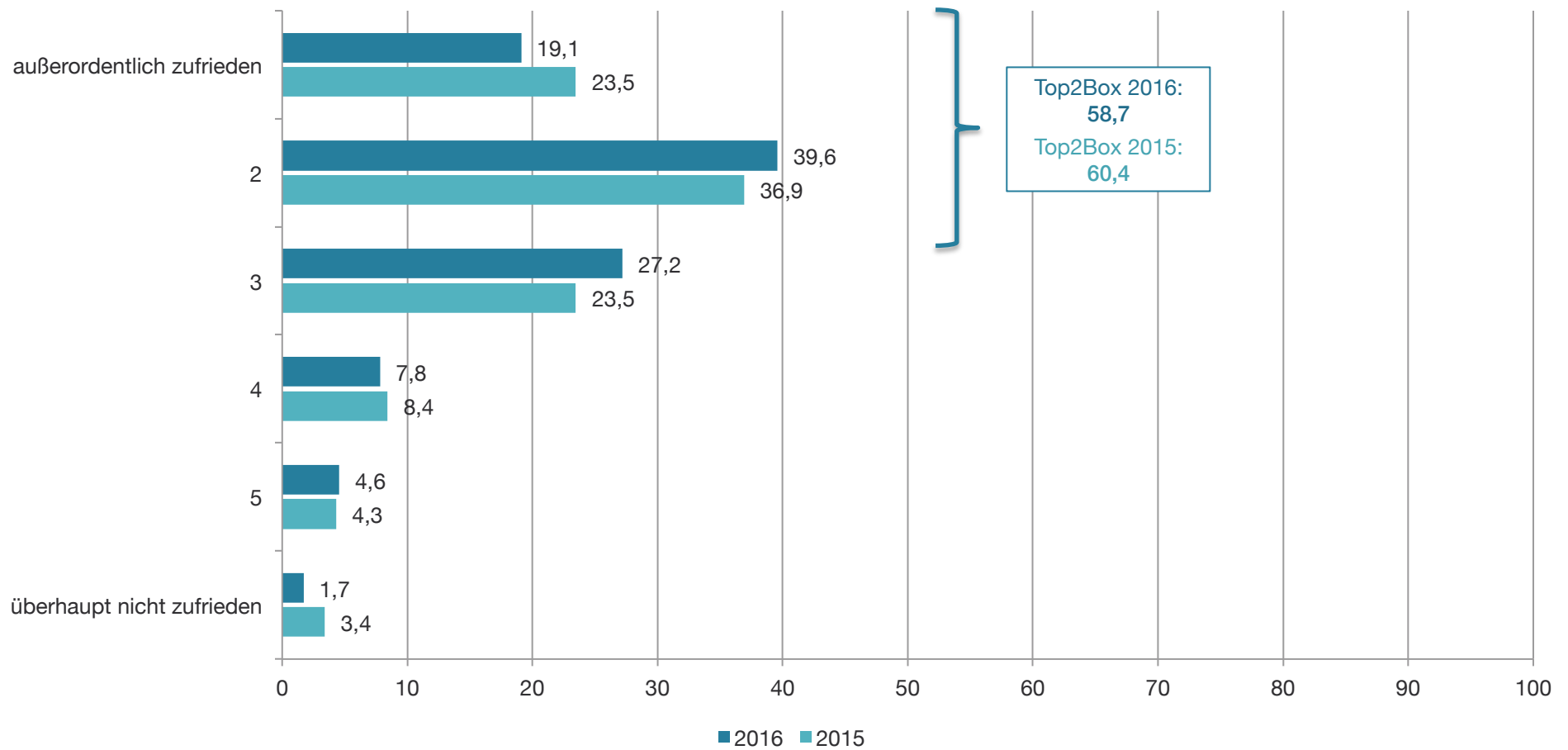
## Bewertung der aktuellen Position und wichtige Aspekte im Beruf



# Zufriedenheit mit der Position im Unternehmen

## Wellenvergleich

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



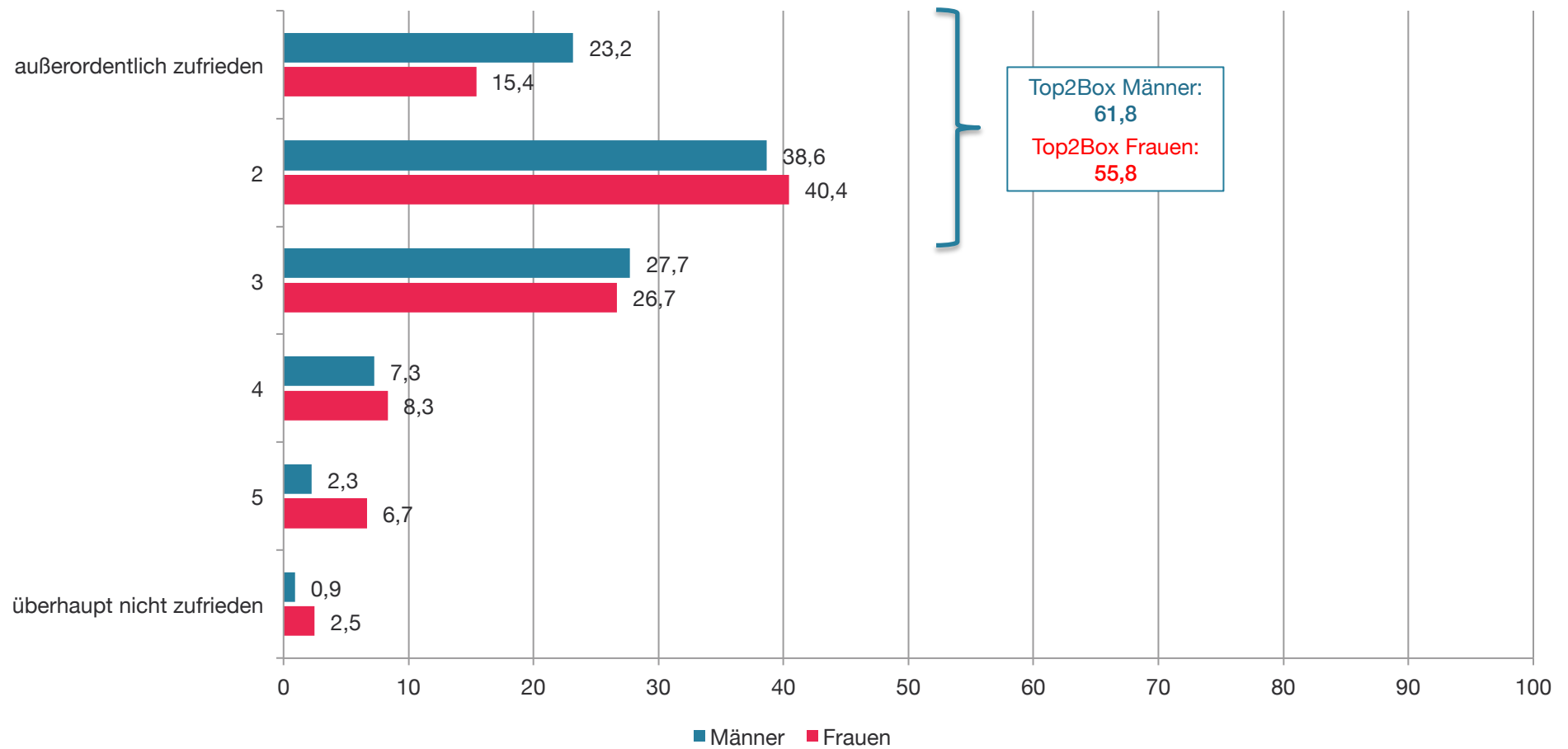
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=460, n(2015)=439



## Zufriedenheit mit der Position im Unternehmen nach Geschlecht

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



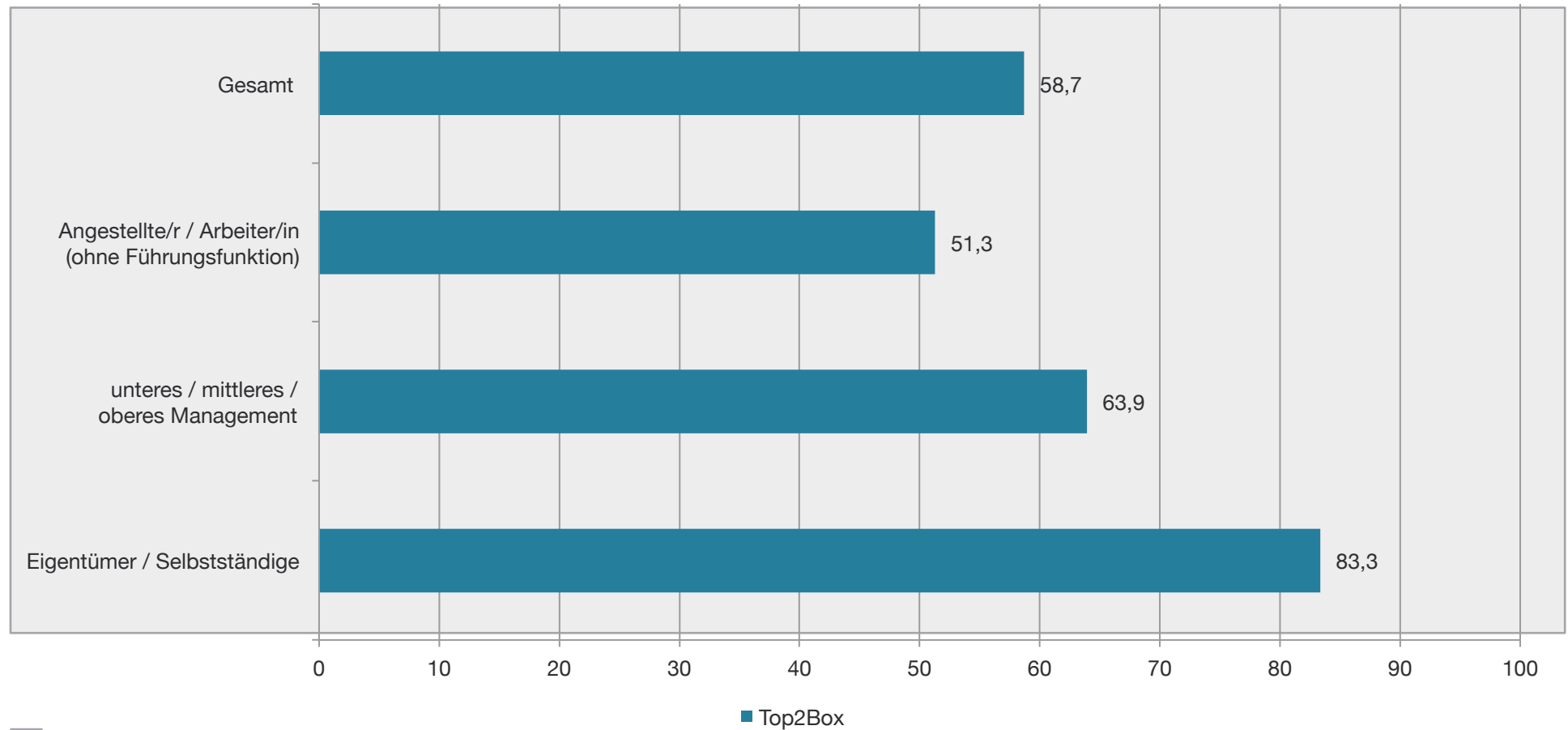
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=460, n(2015)=439, n(Männer)=220, n(Frauen)=240



## 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.)



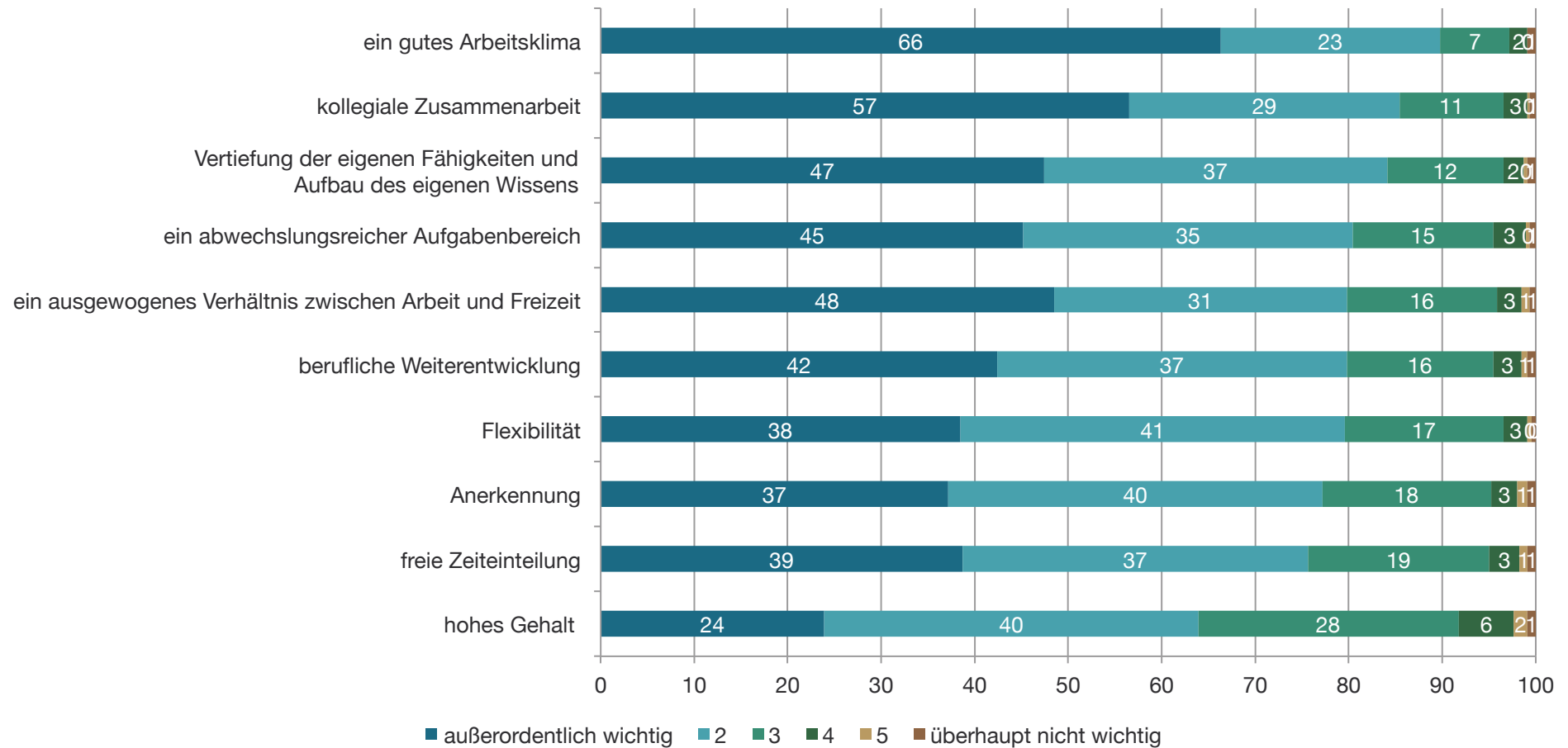
In %, Einfachantwort, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Angestellte)=236, n(Management)=194, n(Eigentümer / Selbstständig)=30



# Wichtige Aspekte im Beruf

## Übersicht 2016

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

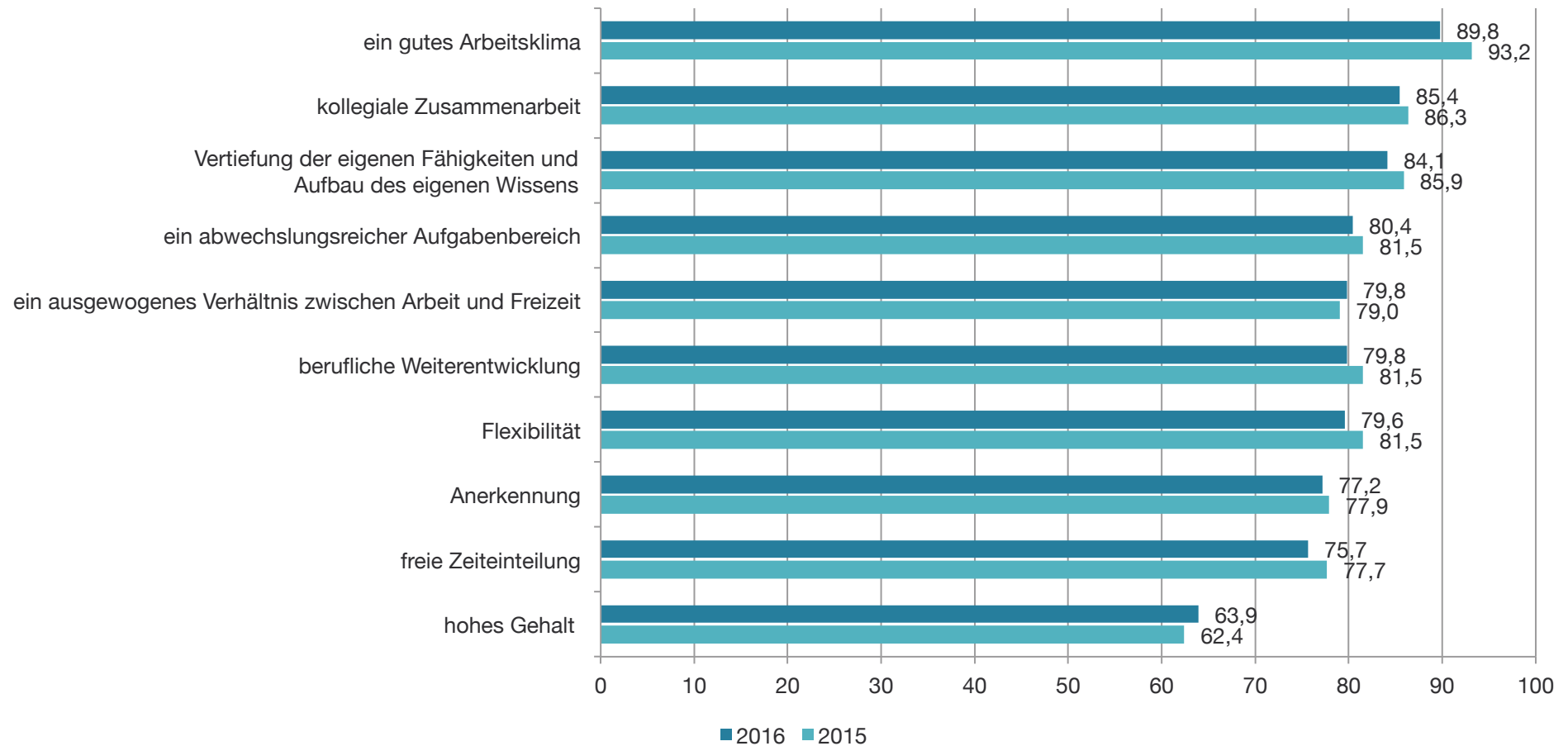


In %, Einfachantwort-Matrix, n=460



## Wichtige Aspekte im Beruf Wellenvergleich – Top2Box

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



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

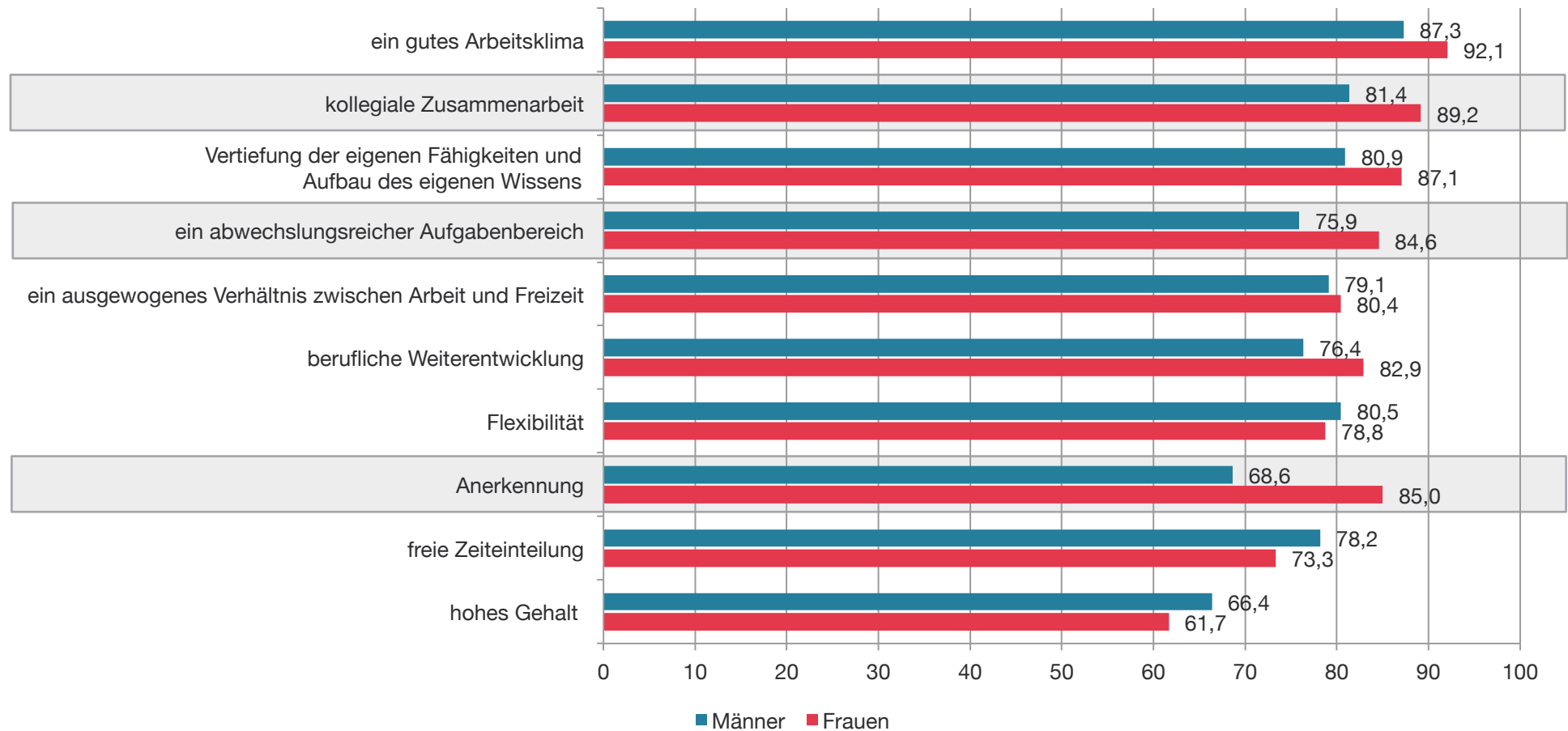
In %, Einfachantwort-Matrix, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(2016)=460, n(2015)=439





## Wichtige Aspekte im Beruf nach Geschlecht – Top2Box

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



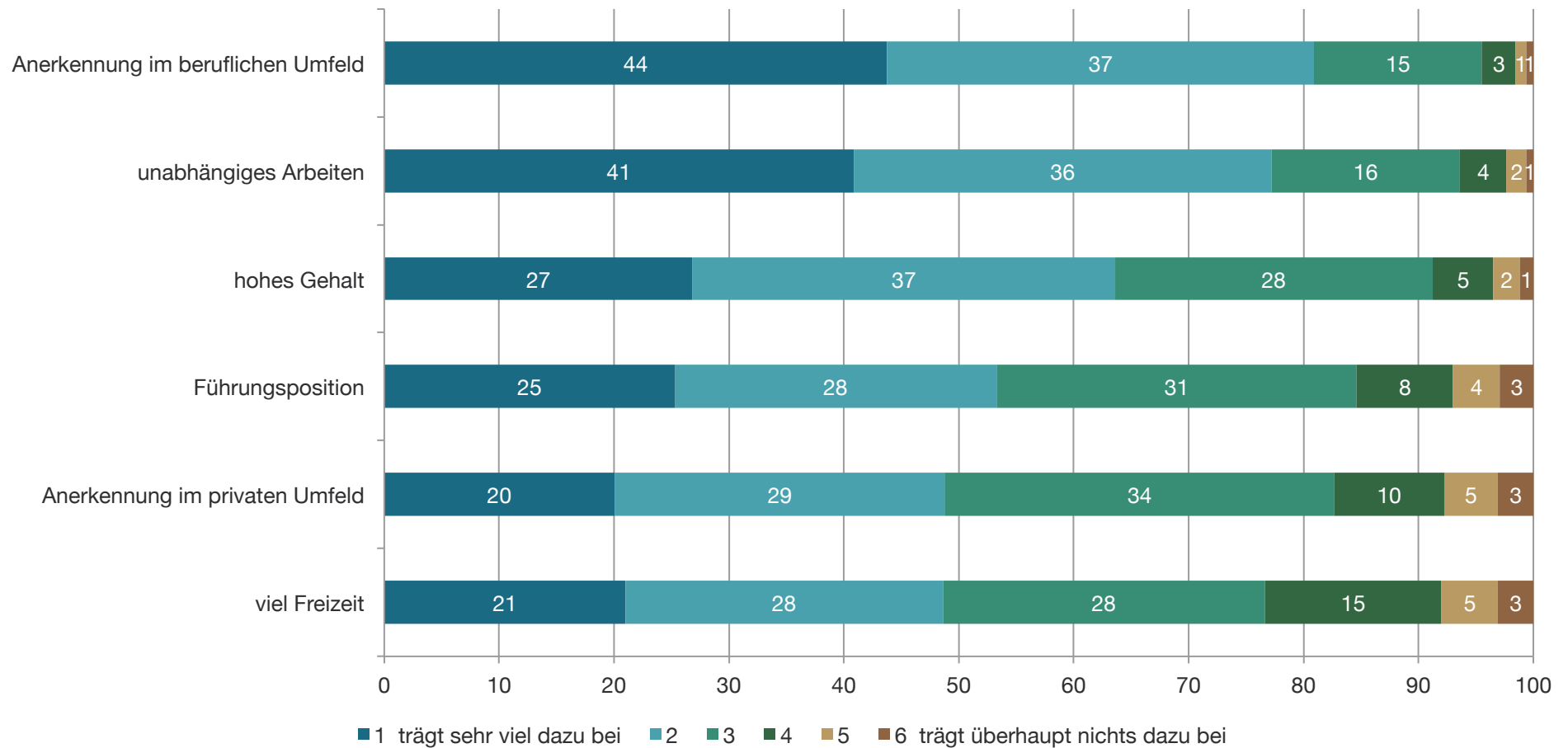
signifikant (p < 0,05)

In %, Einfachantwort-Matrix, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=220, n(Frauen)=240



# Wichtige Aspekte für „Erfolg im Job“ Übersicht 2016

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

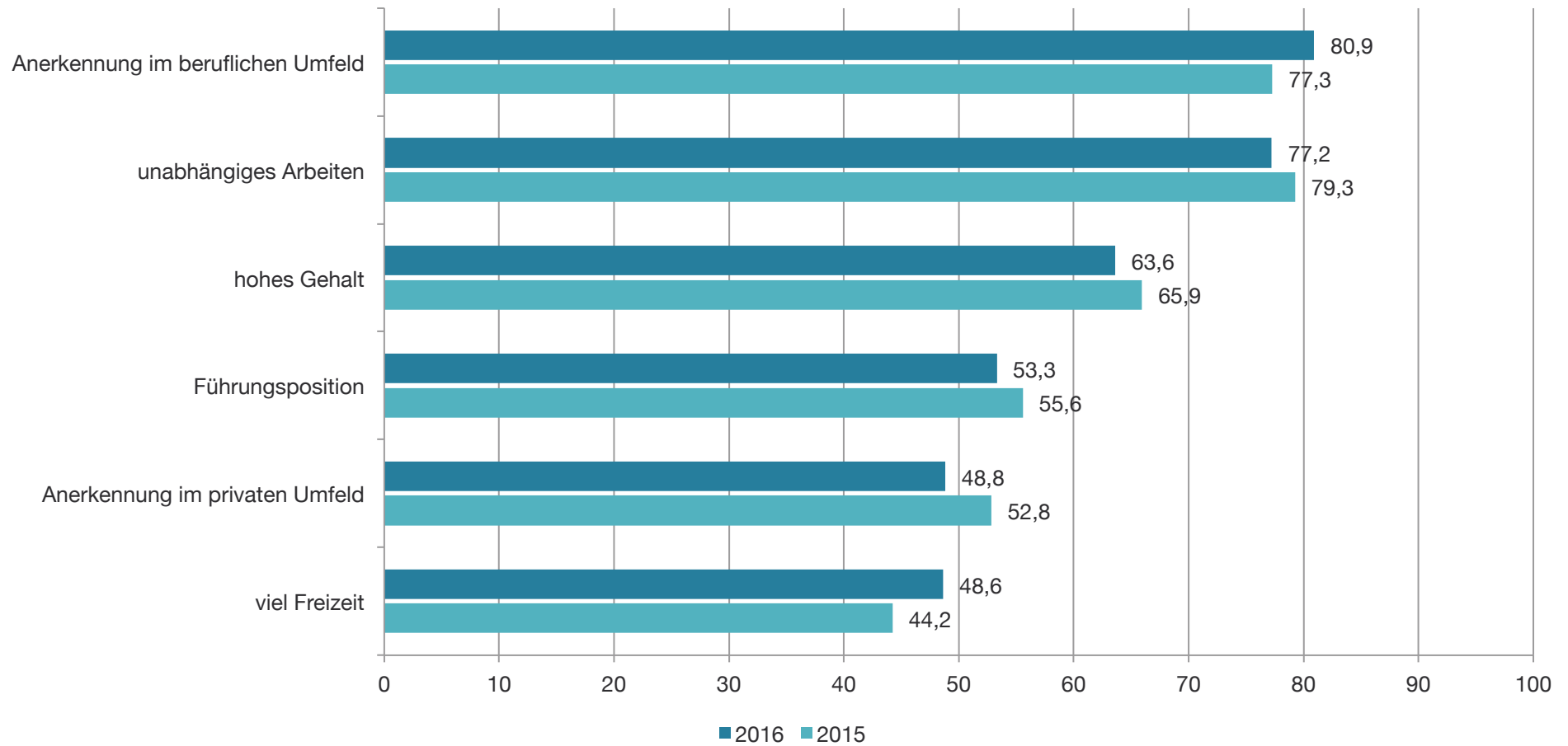


In %, Einfachantwort-Matrix, n=514



## Wichtige Aspekte für „Erfolg im Job“ Wellenvergleich – Top2Box

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



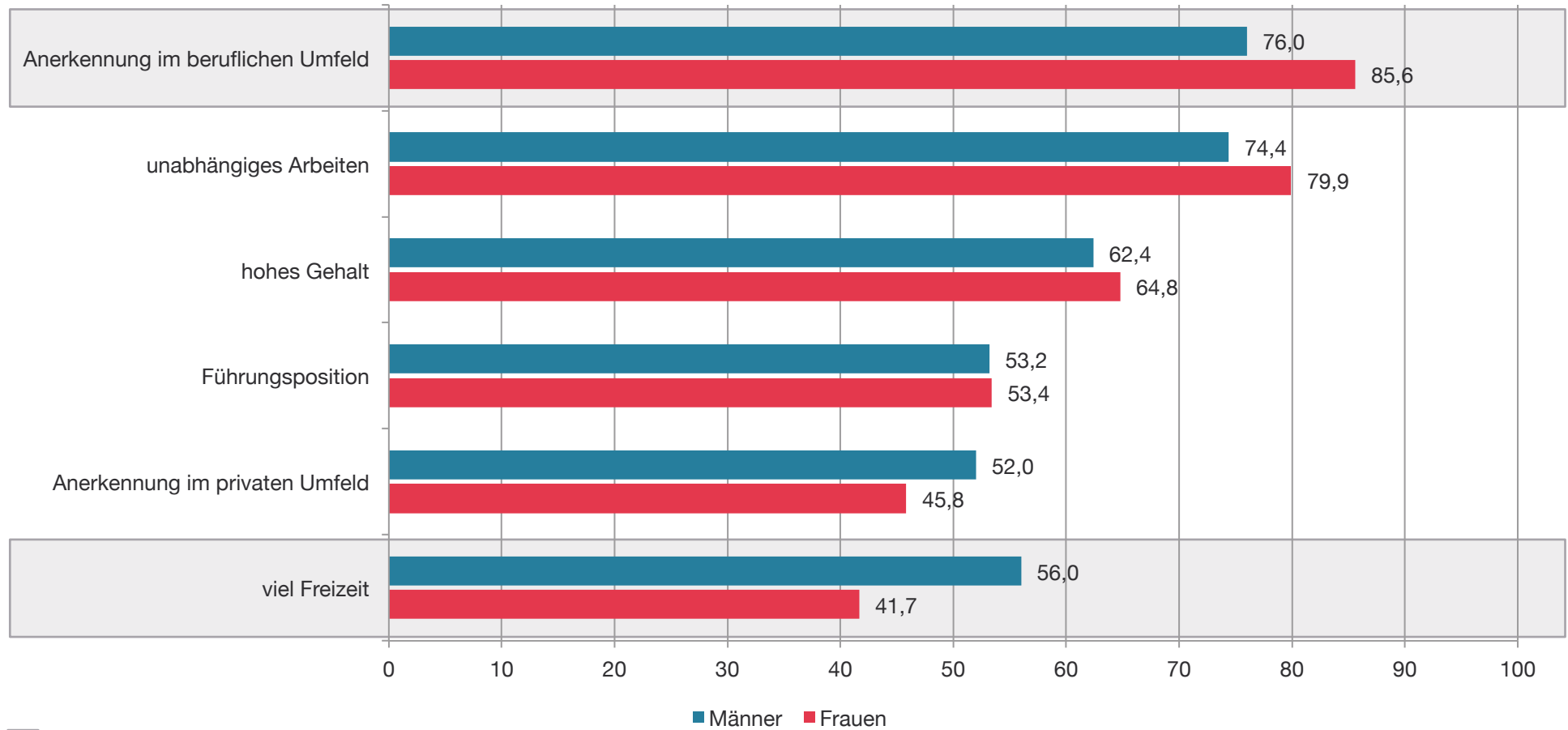
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort-Matrix, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(2016)=514, n(2015)=511



## 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-Matrix, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=250, n(Frauen)=264



Digital research, with insight.

mindtake  
RESEARCH

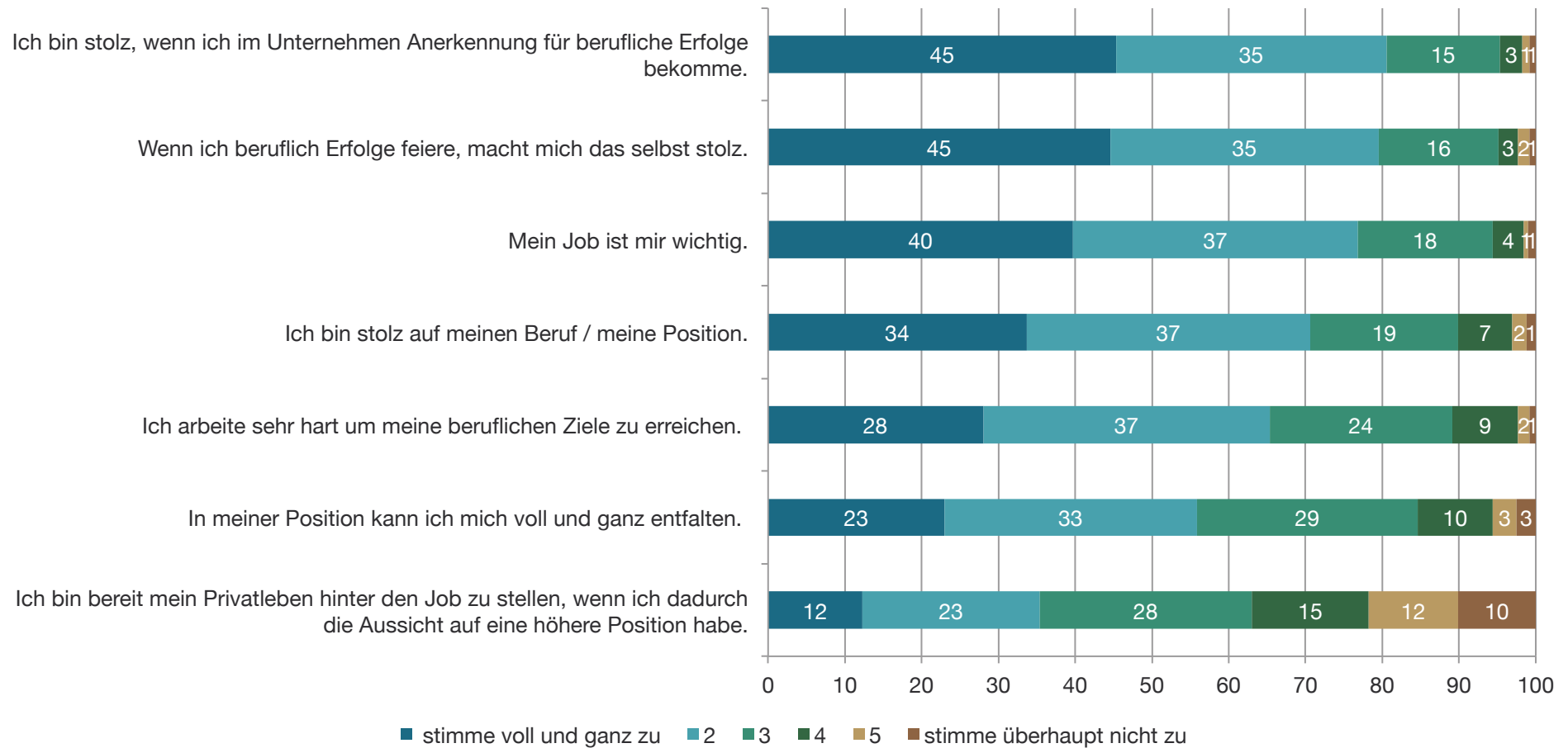
## Einstellung zur beruflichen Karriere



# Erfolg und Weiterkommen im Beruf

## Übersicht 2016

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



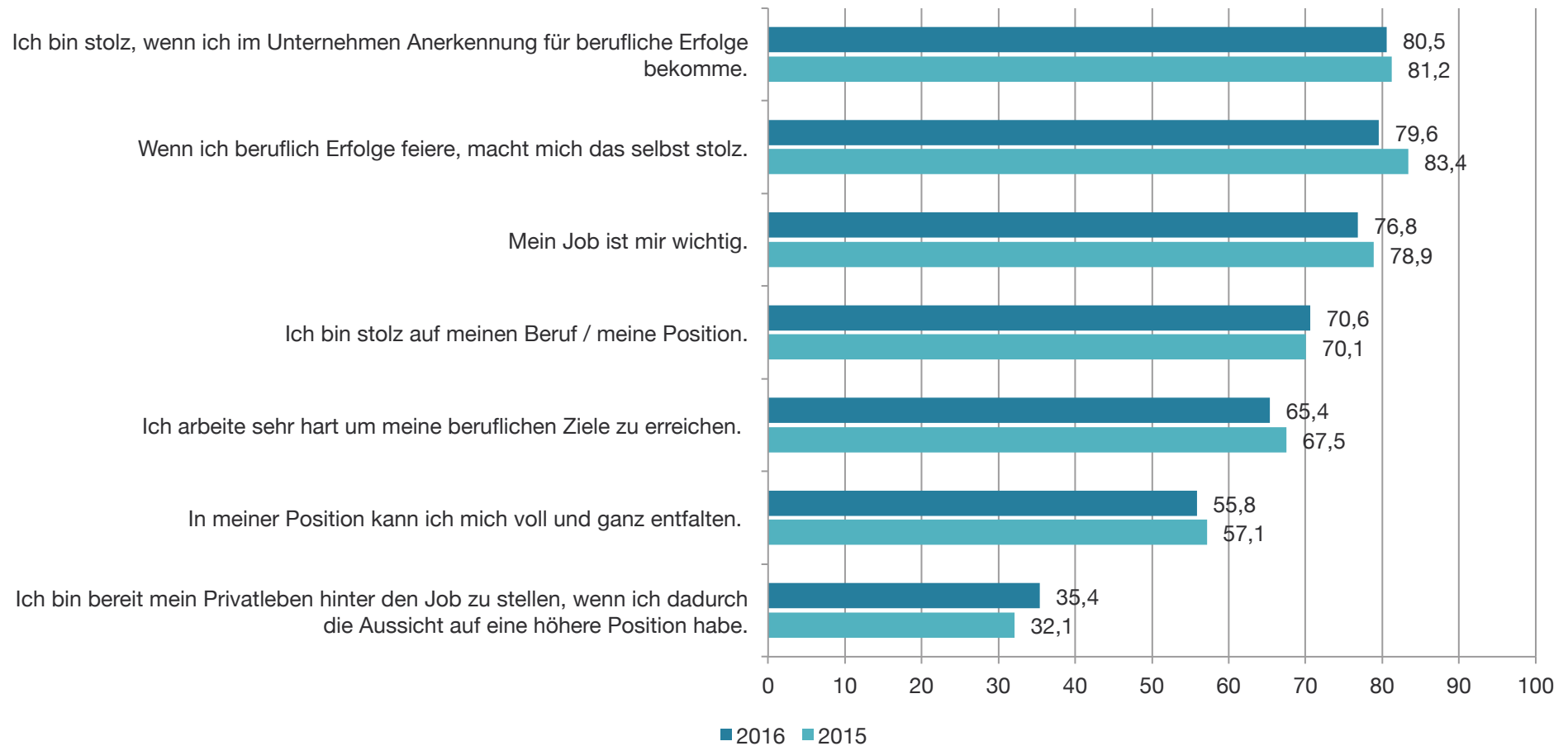
In %, Einfachantwort-Matrix, n=514



# Erfolg und Weiterkommen im Beruf

## Wellenvergleich – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



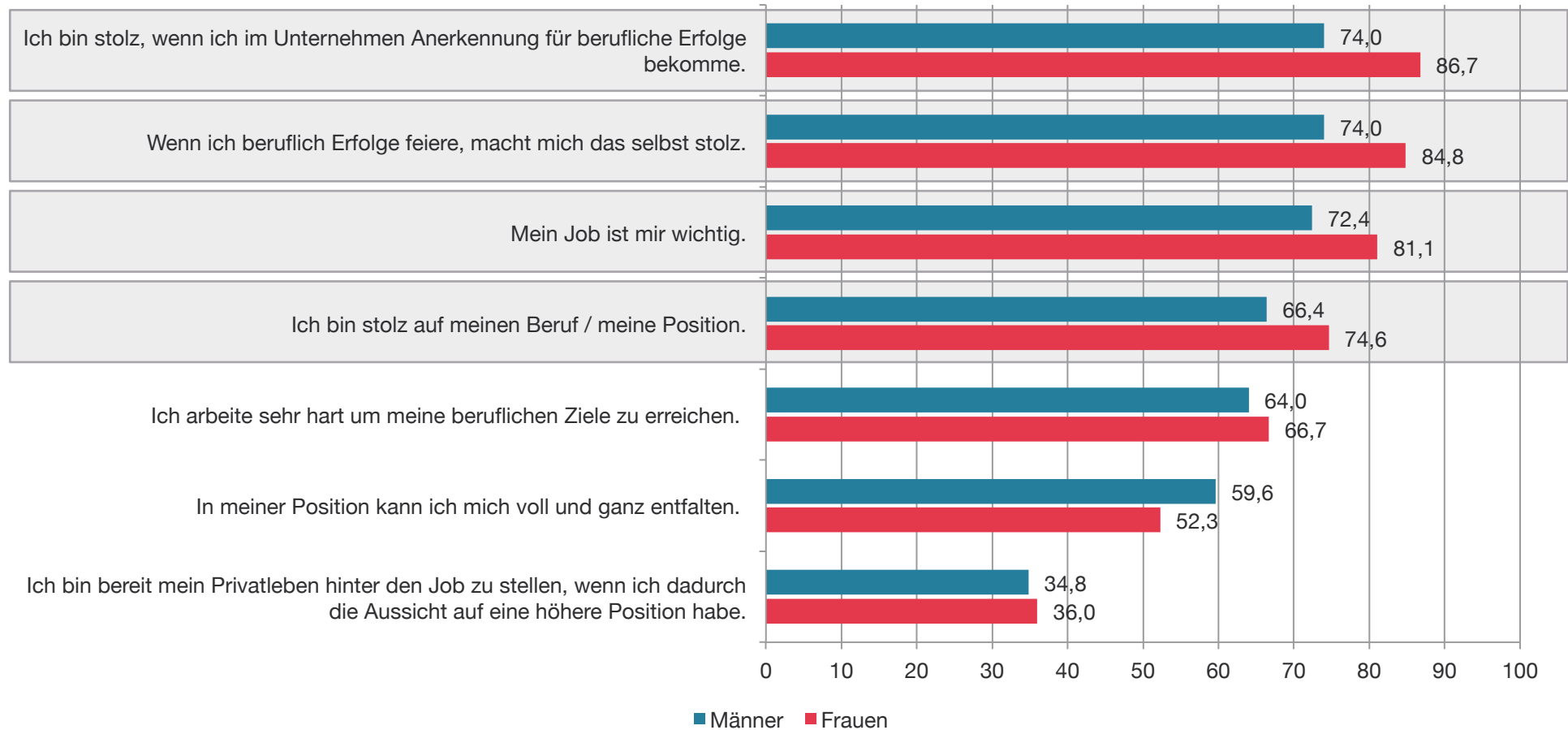
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort-Matrix, gereiht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(2016)= 514, n(2015)=511



## Erfolg und Weiterkommen im Beruf nach Geschlecht – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



signifikant (p<0,05)

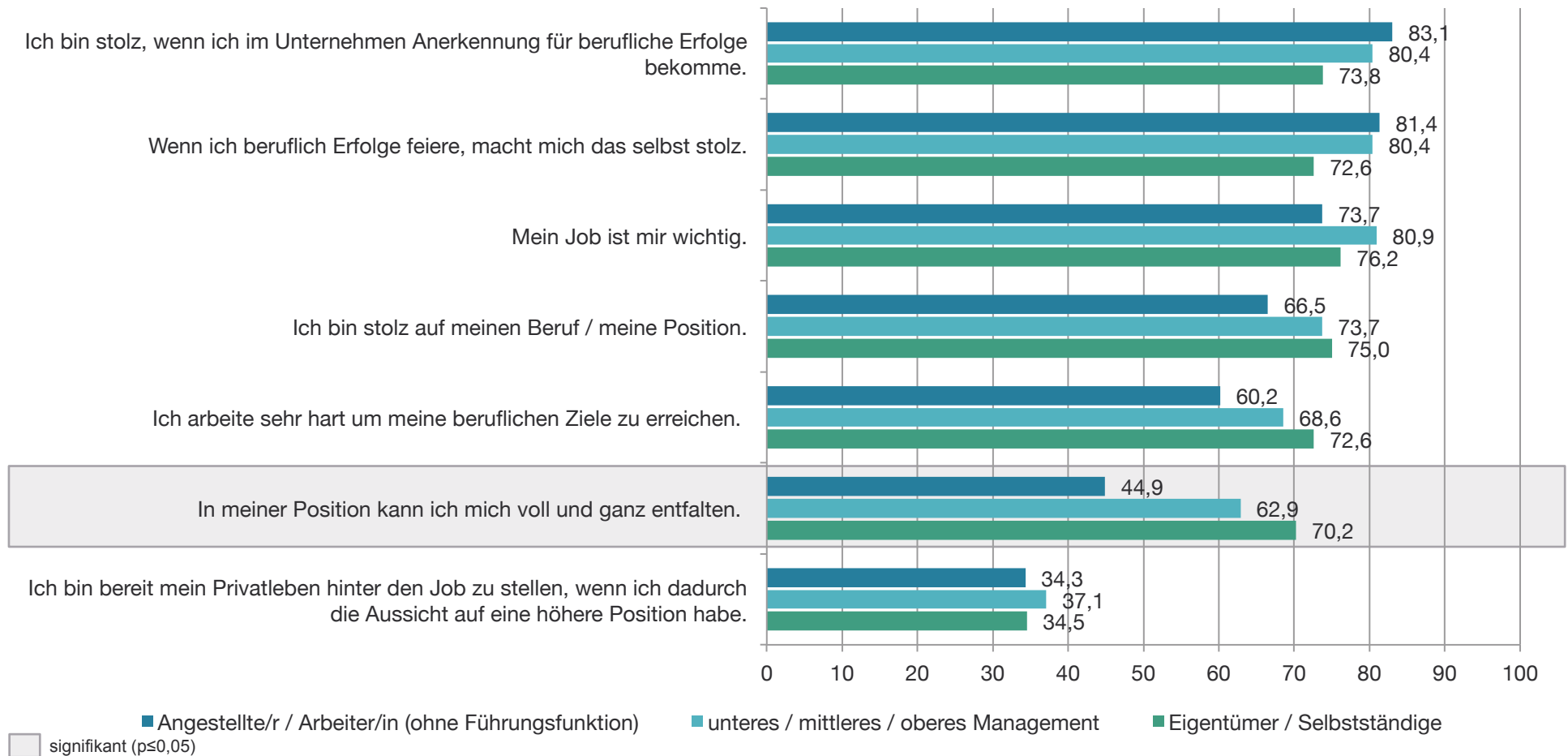
In %, Einfachantwort-Matrix, gereiht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)= 250, n(Frauen)=264





## Erfolg und Weiterkommen im Beruf nach Position im Unternehmen – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“

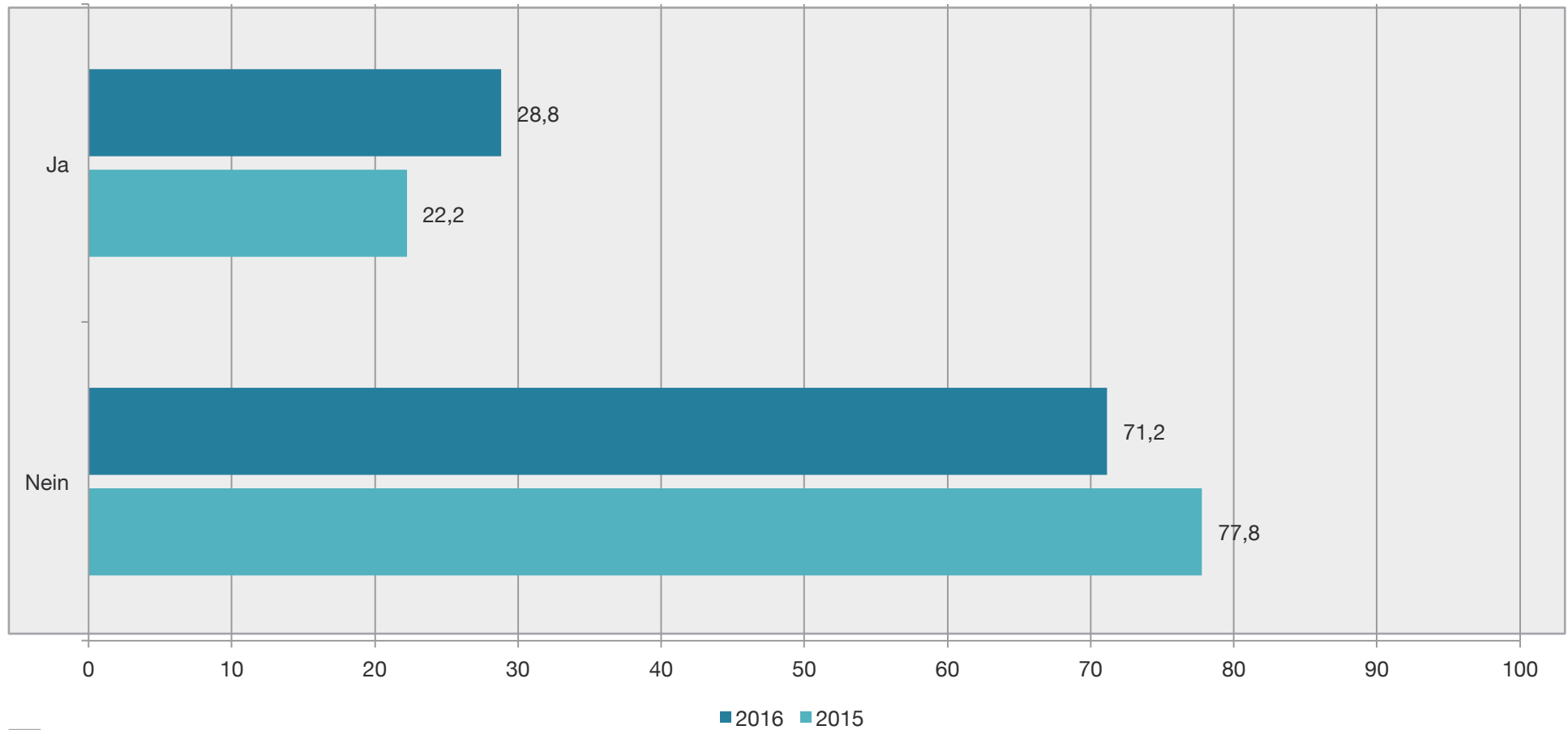


In %, Einfachantwort-Matrix, gereiht nach Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Angestellte)=236, n(Management)=194, n(Eigentümer / Selbstständig)=84



## Beförderung erfragt Wellenvergleich

„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.)



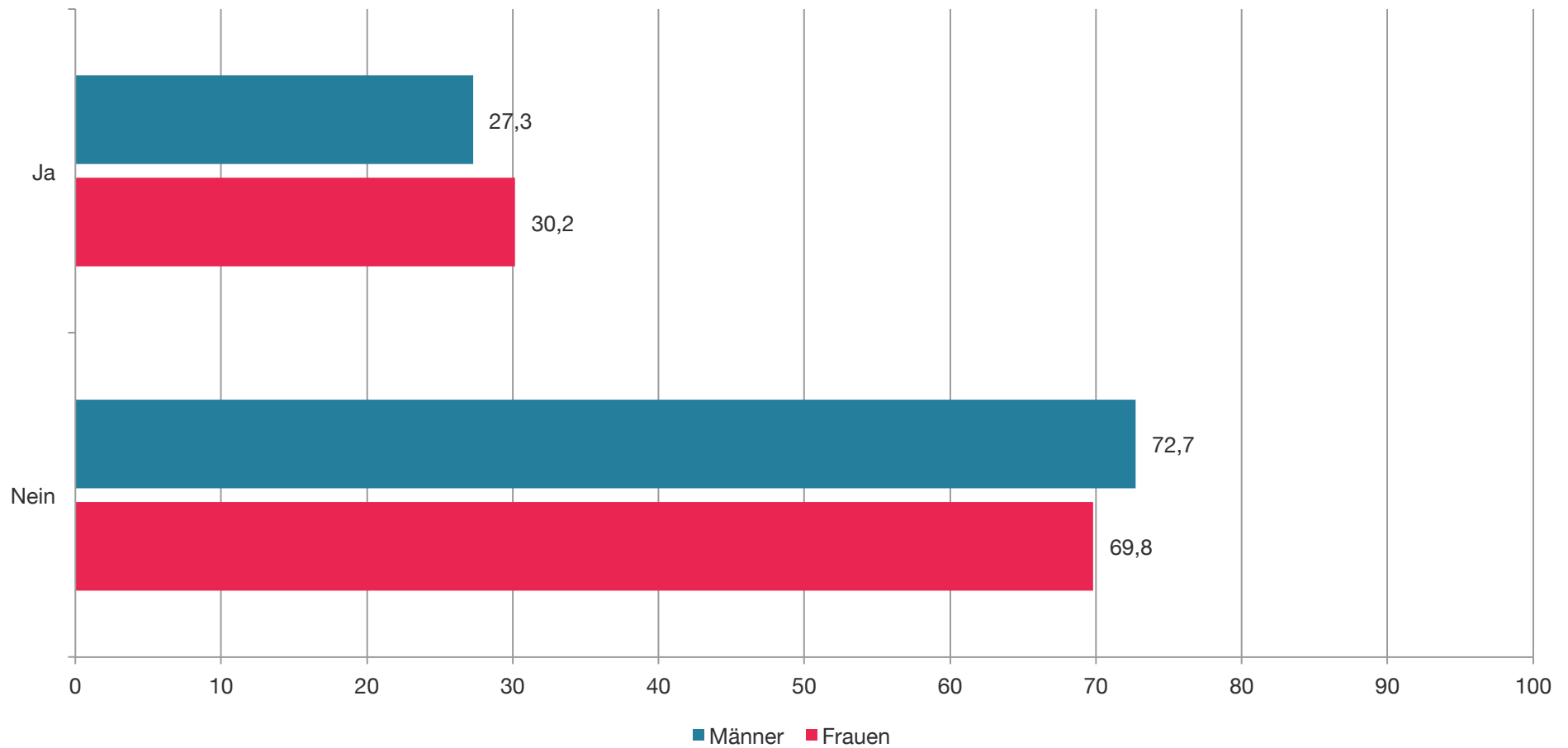
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=430, n(2015)=405



## Beförderung erfragt nach Geschlecht

„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.)



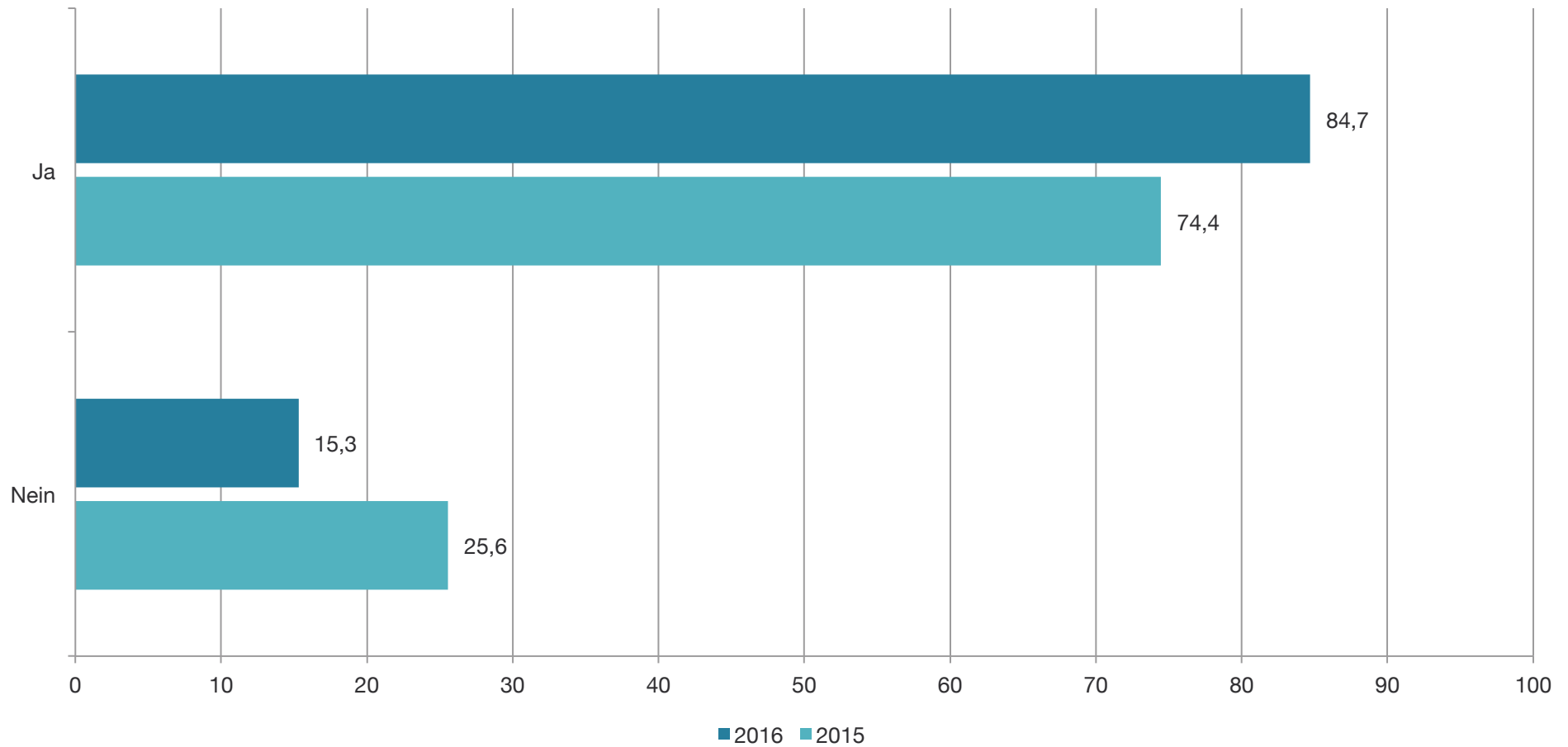
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(Männer)= 198, n(Frauen)=232



## Beförderung erhalten Wellenvergleich

„Haben Sie diese auch erhalten?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Beförderung erfragt haben.)



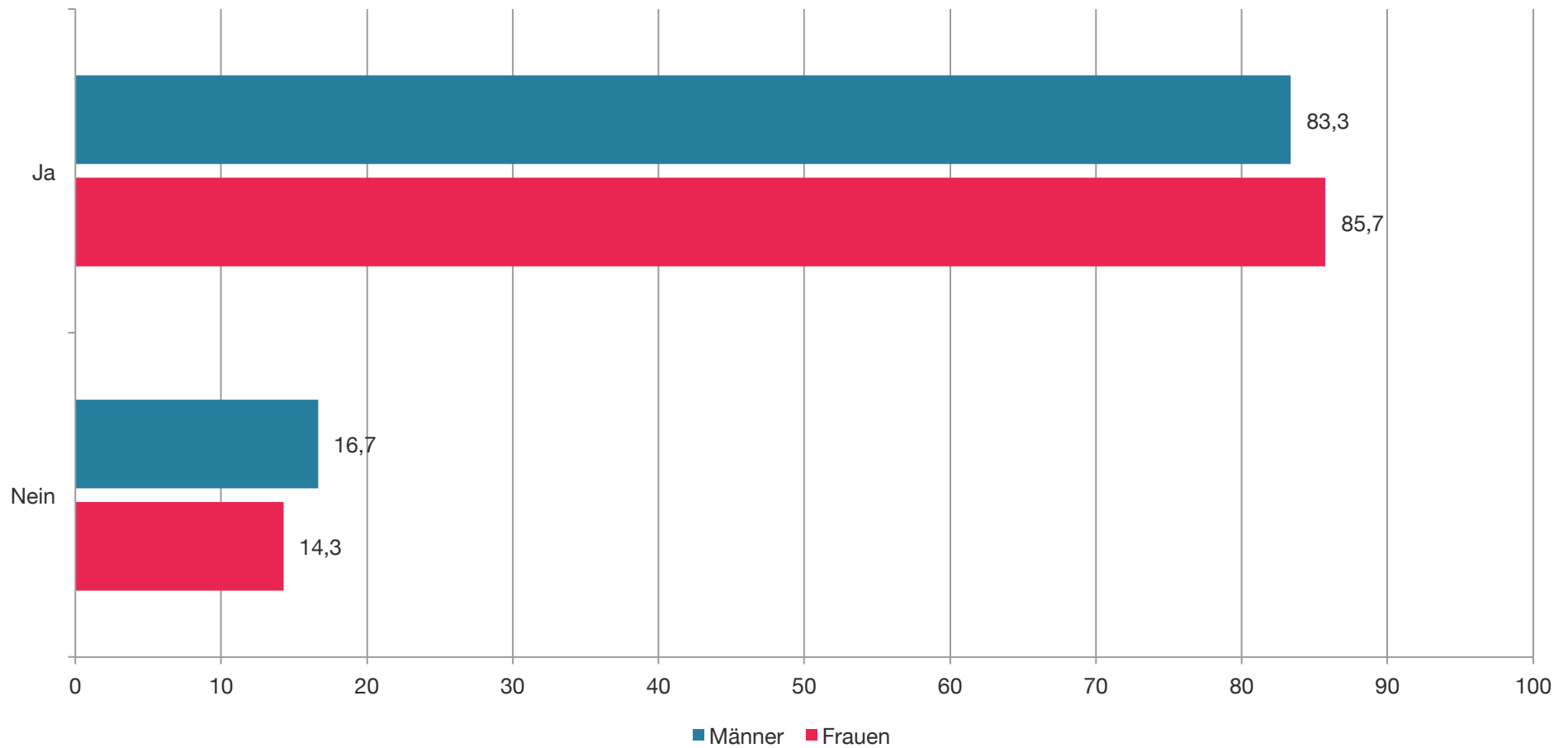
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=124, n(2015)=90



## Beförderung erhalten nach Geschlecht

„Haben Sie diese auch erhalten?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Beförderung erfragt haben.)



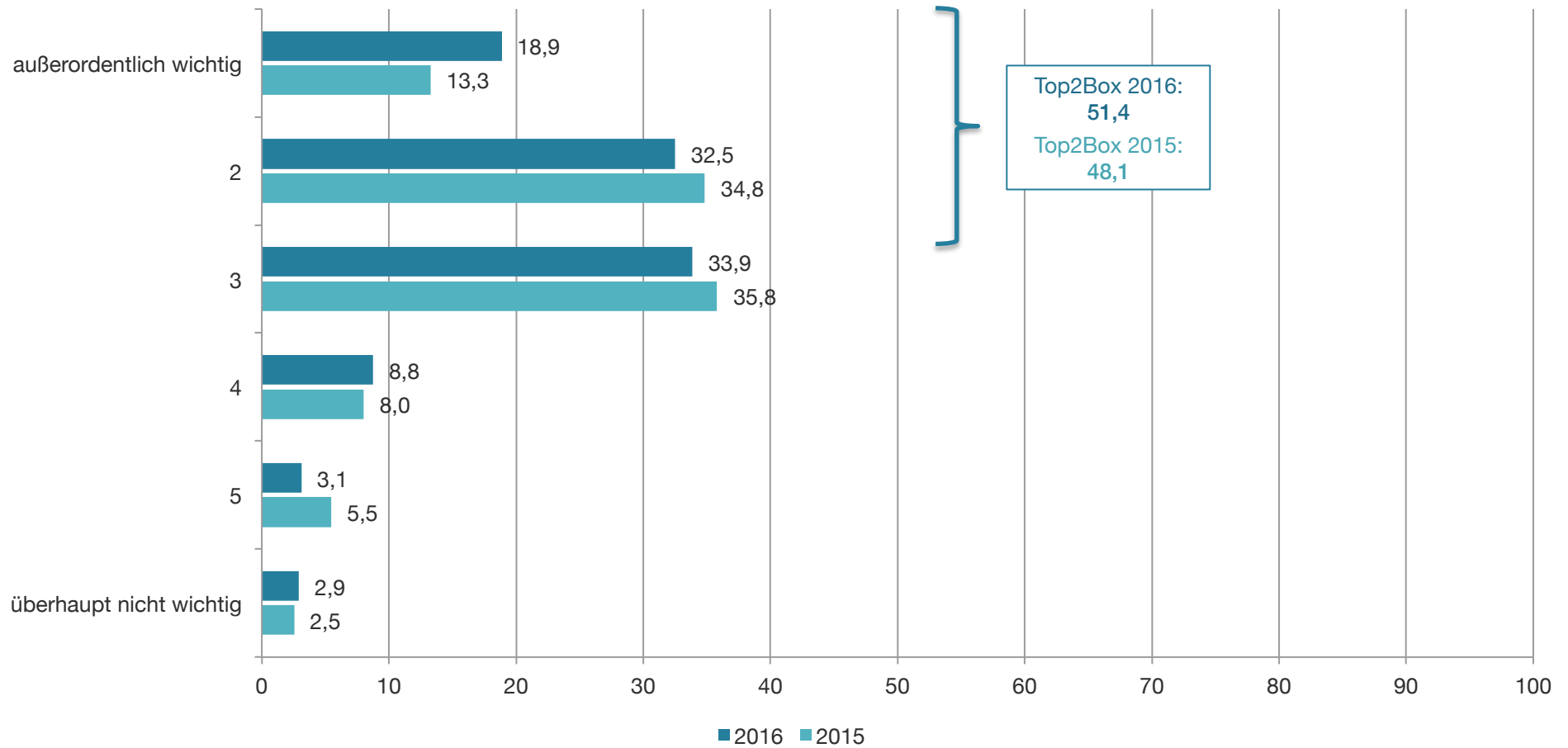
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(Männer)=54, n(Frauen)=70



# Wichtigkeit einer beruflichen Karriere Wellenvergleich

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



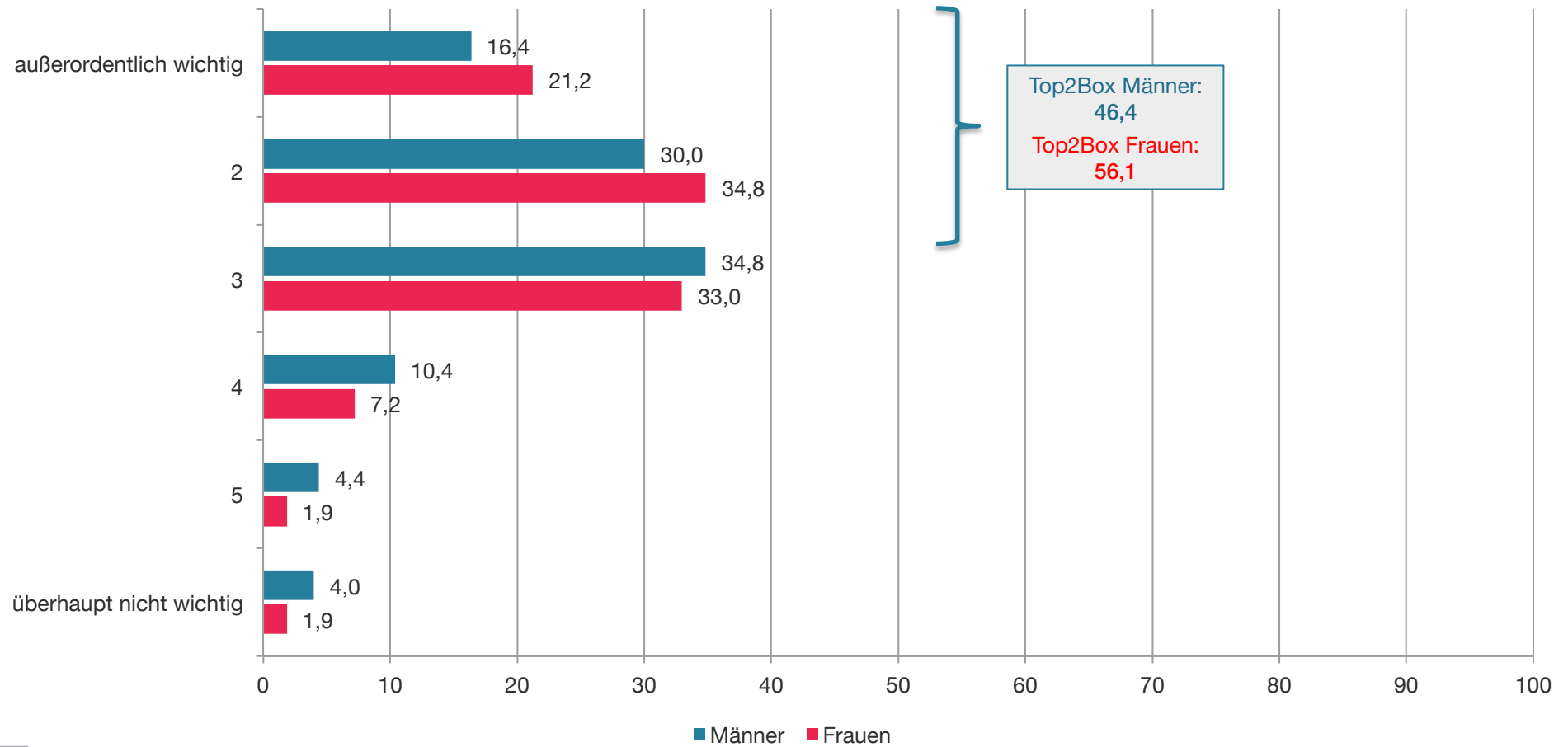
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=514, n(2015)=511



## Wichtigkeit einer beruflichen Karriere nach Geschlecht

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



signifikant ( $p \leq 0,05$ )

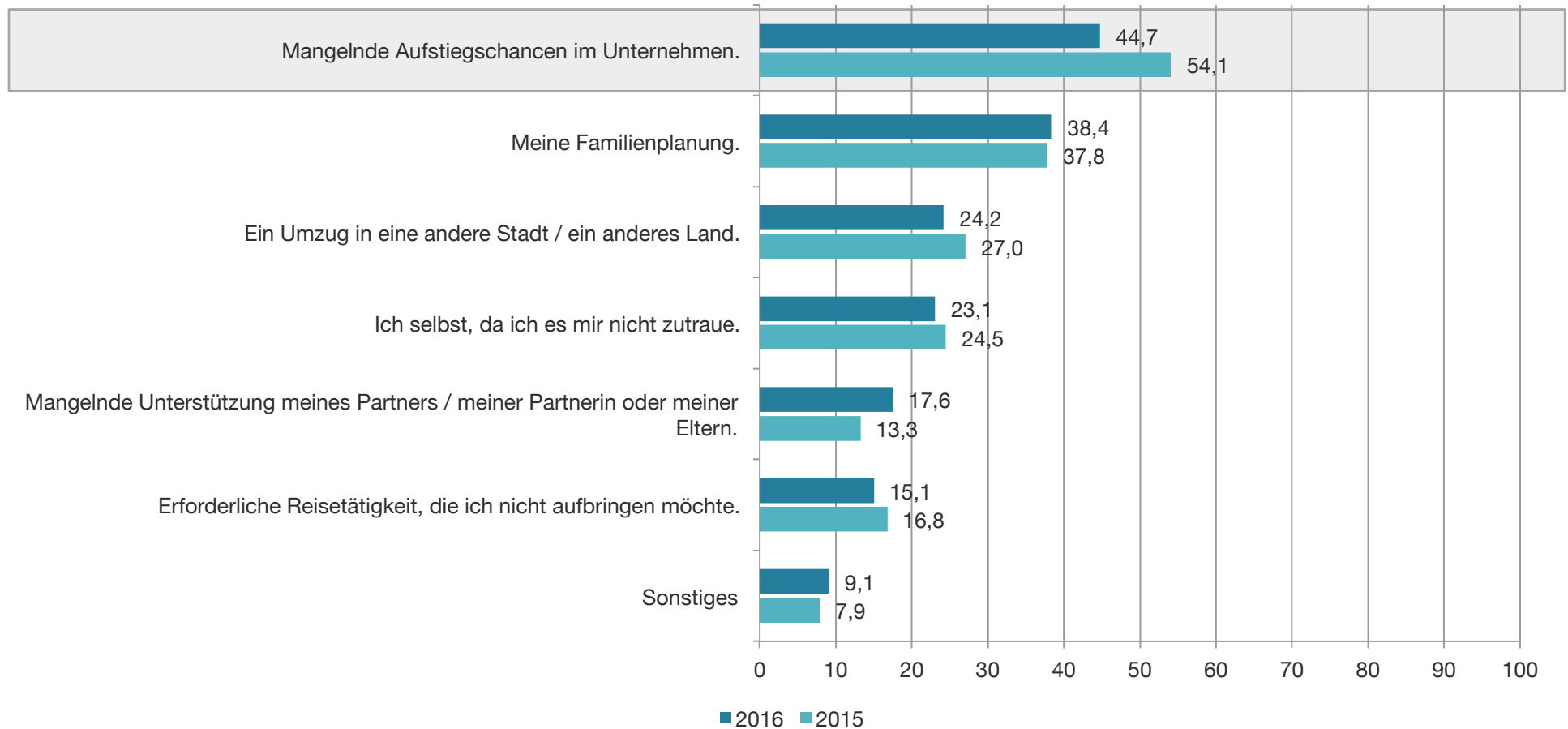
In %, Einfachantwort, n(Männer)=250, n(Frauen)=264



# Hindernisse für eine berufliche Karriere

## Wellenvergleich

„Was könnte Ihrer beruflichen Karriere im Wege stehen?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, denen eine berufliche Karriere grundsätzlich wichtig ist [Antworten 1-3])



signifikant ( $p \leq 0,05$ )

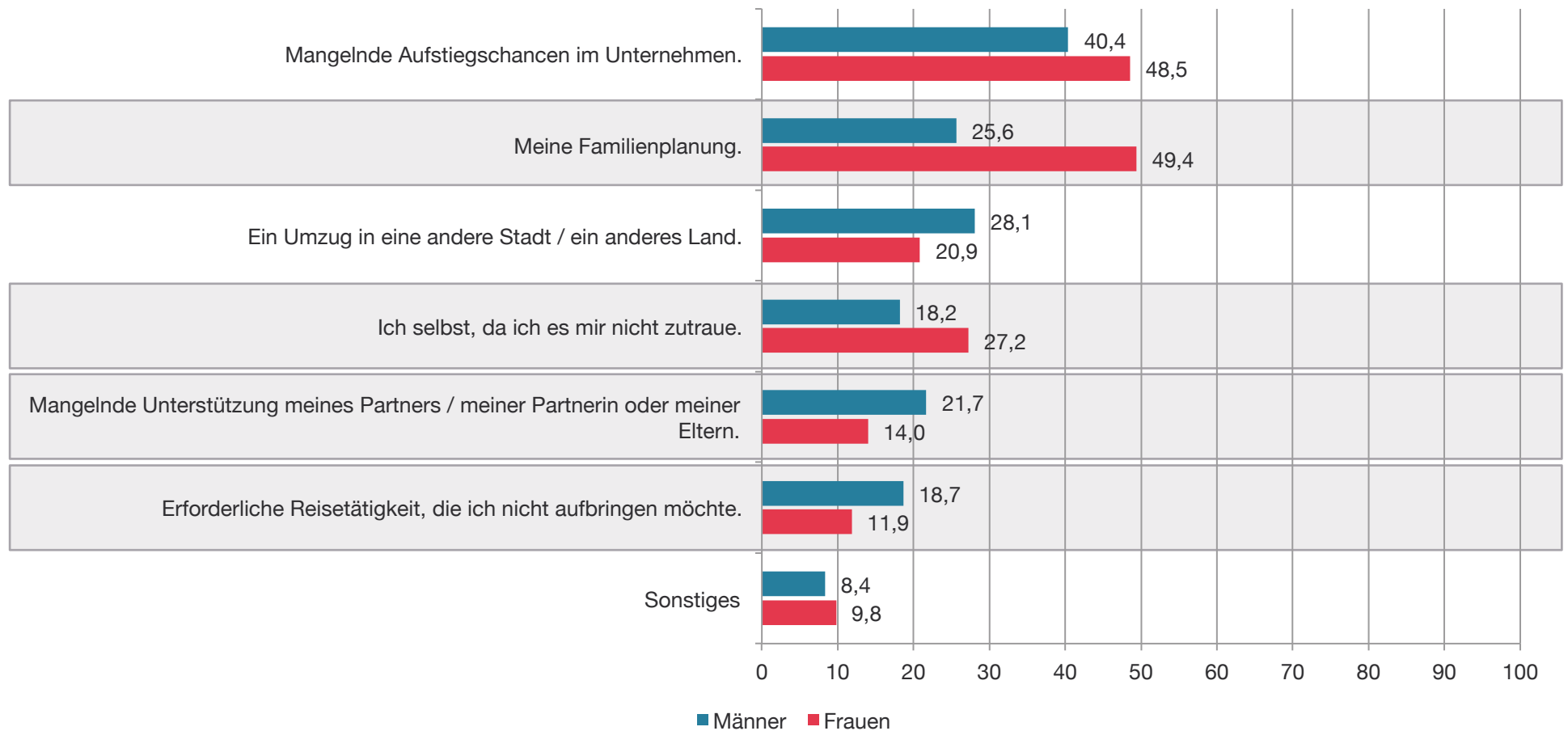
In %, Mehrfachantwort, n(2016)=438, n(2015)=429





## Hindernisse für eine berufliche 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 ( $p \leq 0,05$ )

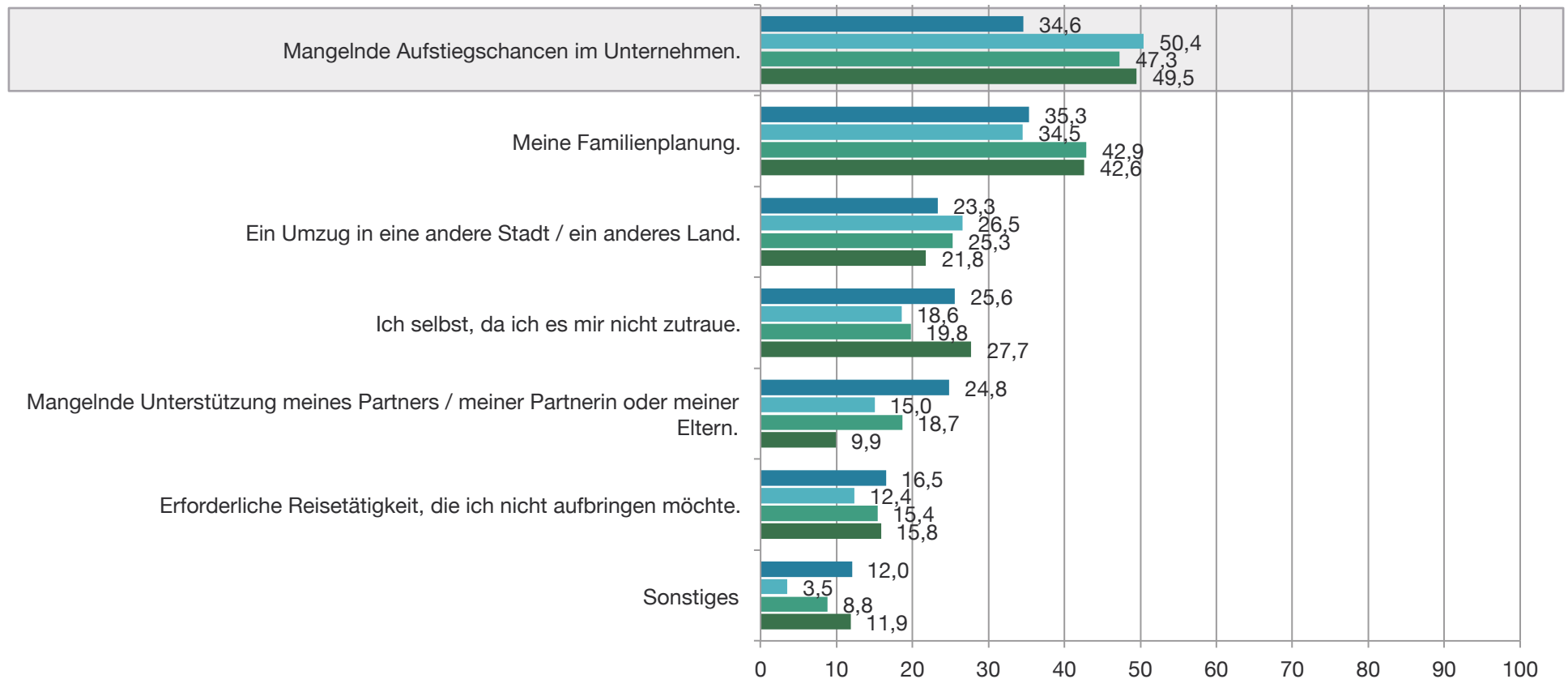
In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=203, n(Frauen)=235



## Hindernisse für eine berufliche 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])



signifikant ( $p \leq 0,05$ )

■ Kleinunternehmen ■ kleines Unternehmen ■ mittleres Unternehmen ■ Großunternehmen

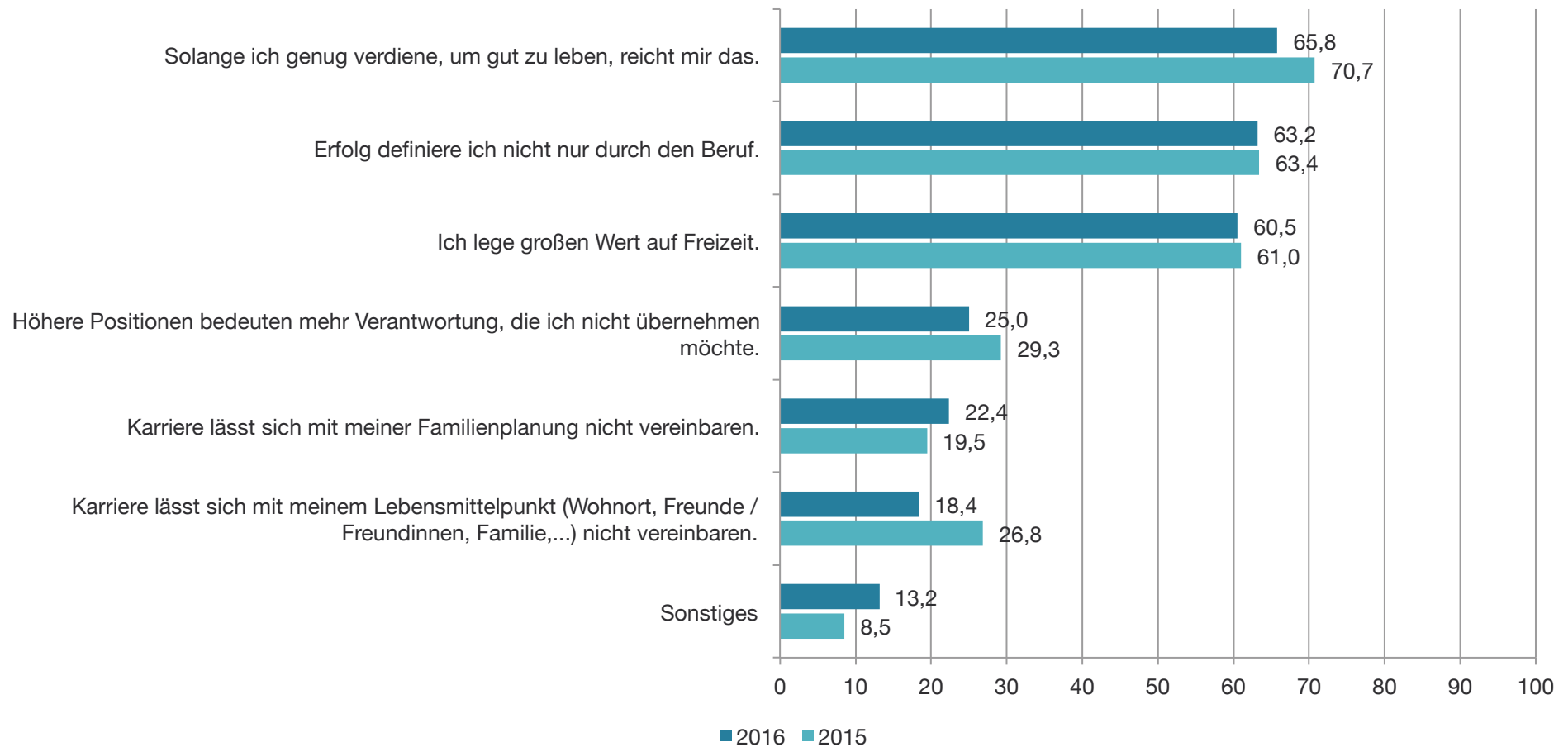
In %, Mehrfachantwort, n(Kleinunternehmen)=133, n(kleine Unternehmen)=113, n(mittlere Unternehmen)=91, n(Großunternehmen)=101



## Gründe warum berufliche Karriere eher unwichtig ist Wellenvergleich

„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]).



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Mehrfachantwort, n(2016)=76, n(2015)=82

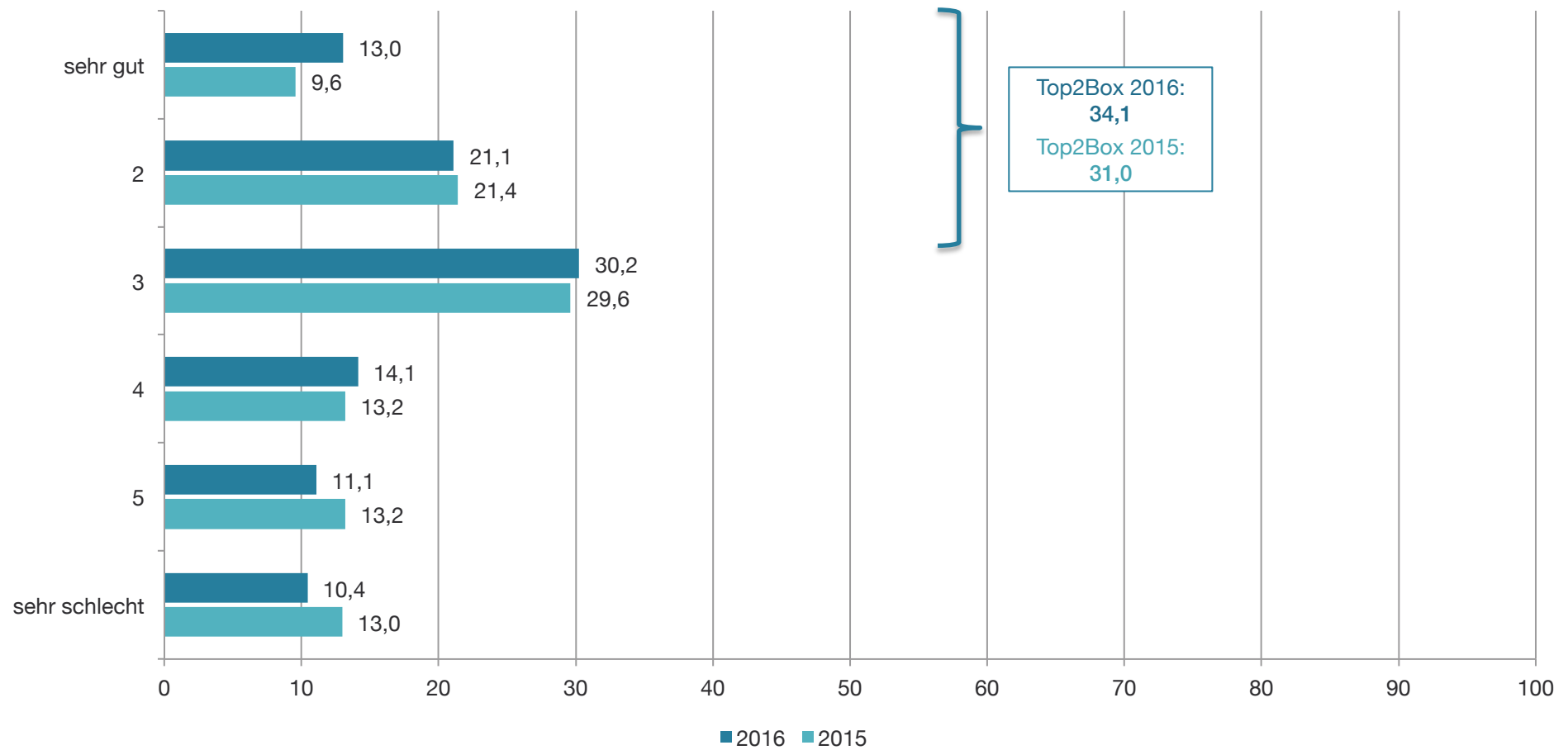


# Aufstiegschancen im Unternehmen

## Wellenvergleich

„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.)



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

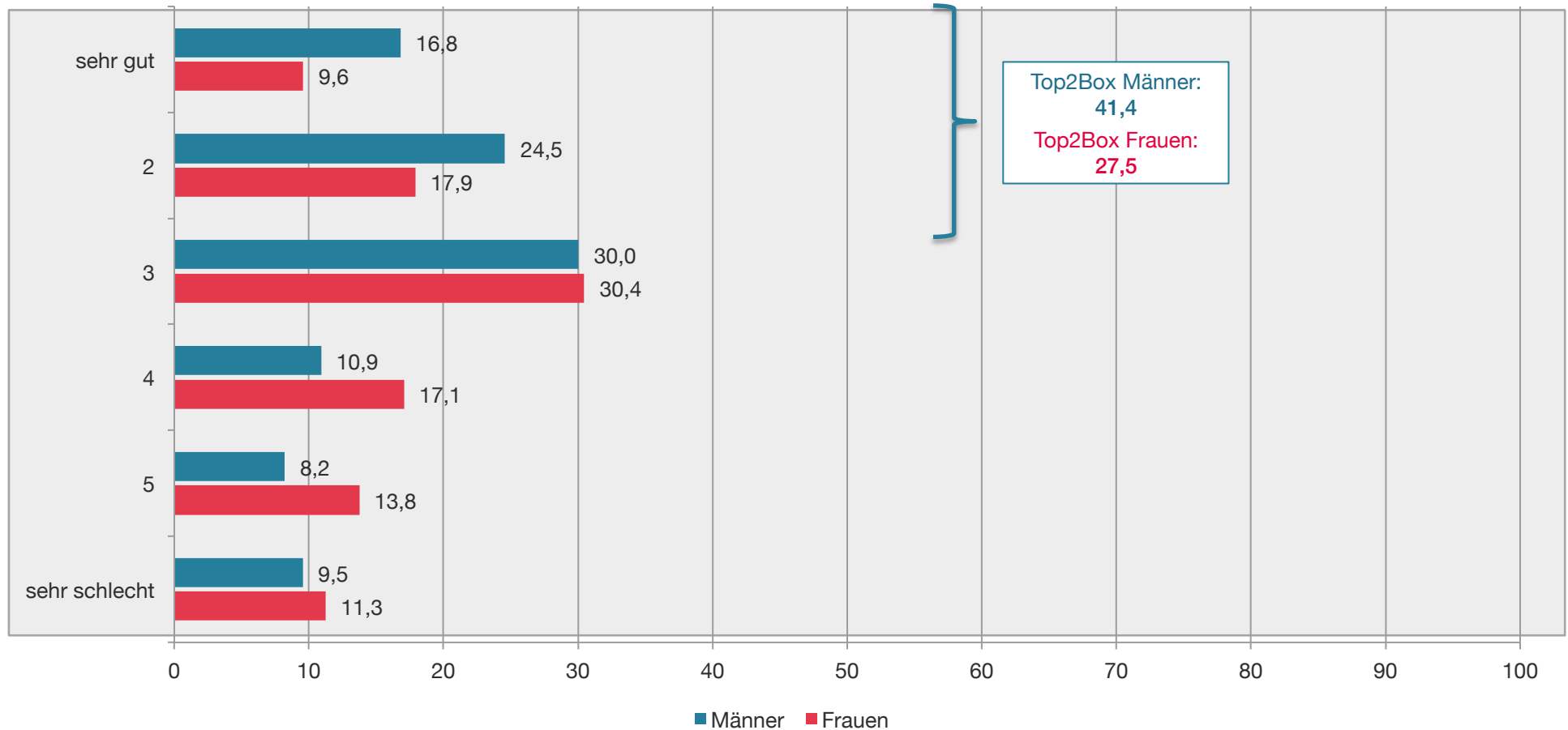
In %, Einfachantwort, n(2016)=460, n(2015)=439



## Aufstiegschancen im Unternehmen nach Geschlecht

„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 ( $p \leq 0,05$ )

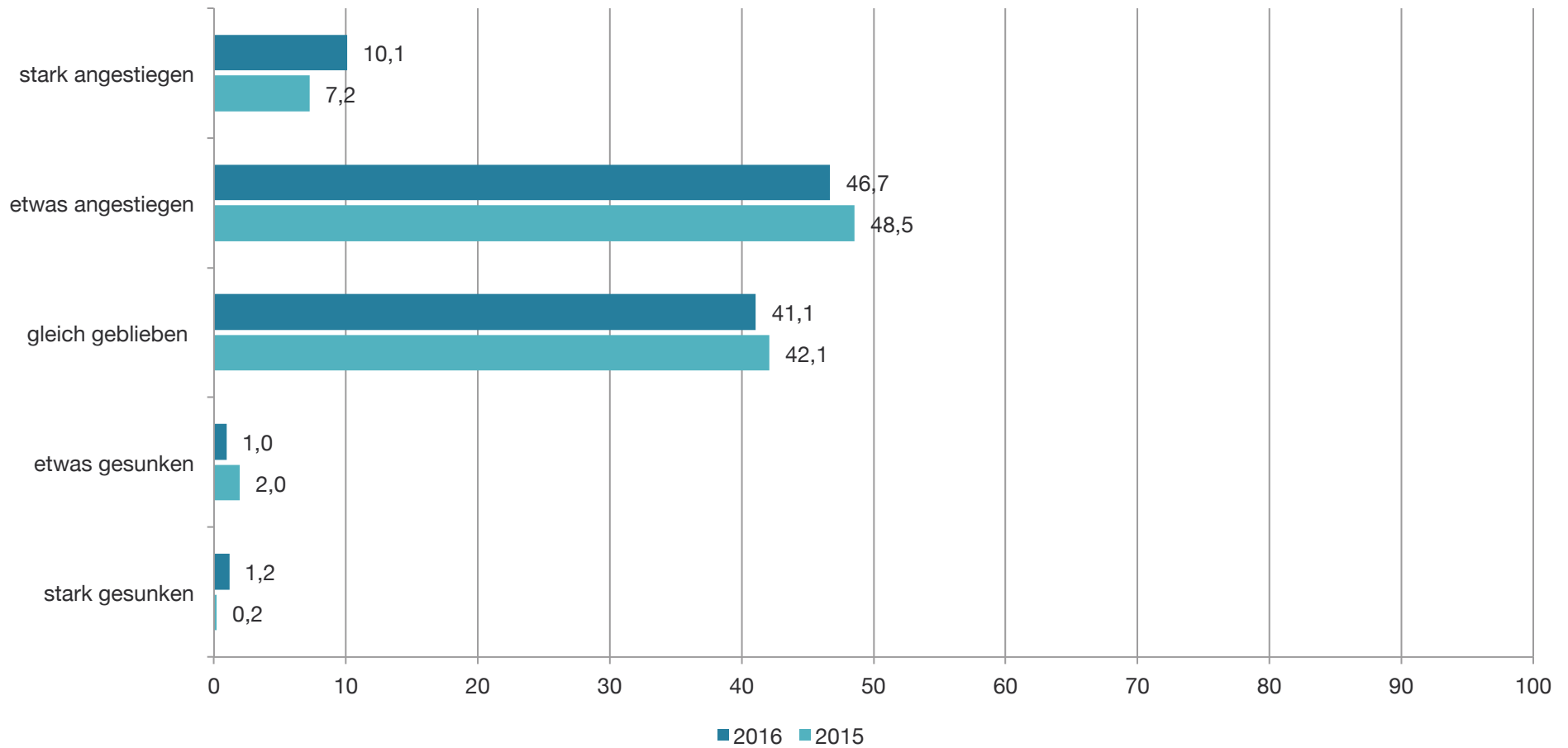
In %, Einfachantwort, n(Männer)=220, n(Frauen)=240



# Einschätzung des Frauenanteils in der Digital- und Online-Branche

## Wellenvergleich

„Wie hat sich Ihrer Meinung nach der Anteil der Frauen im mittleren bzw. oberen Management in der Digital- bzw. Online-Branche in den letzten drei Jahren entwickelt?“



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=514, n(2015)=511



Digital research, with insight.

mindtake  
RESEARCH

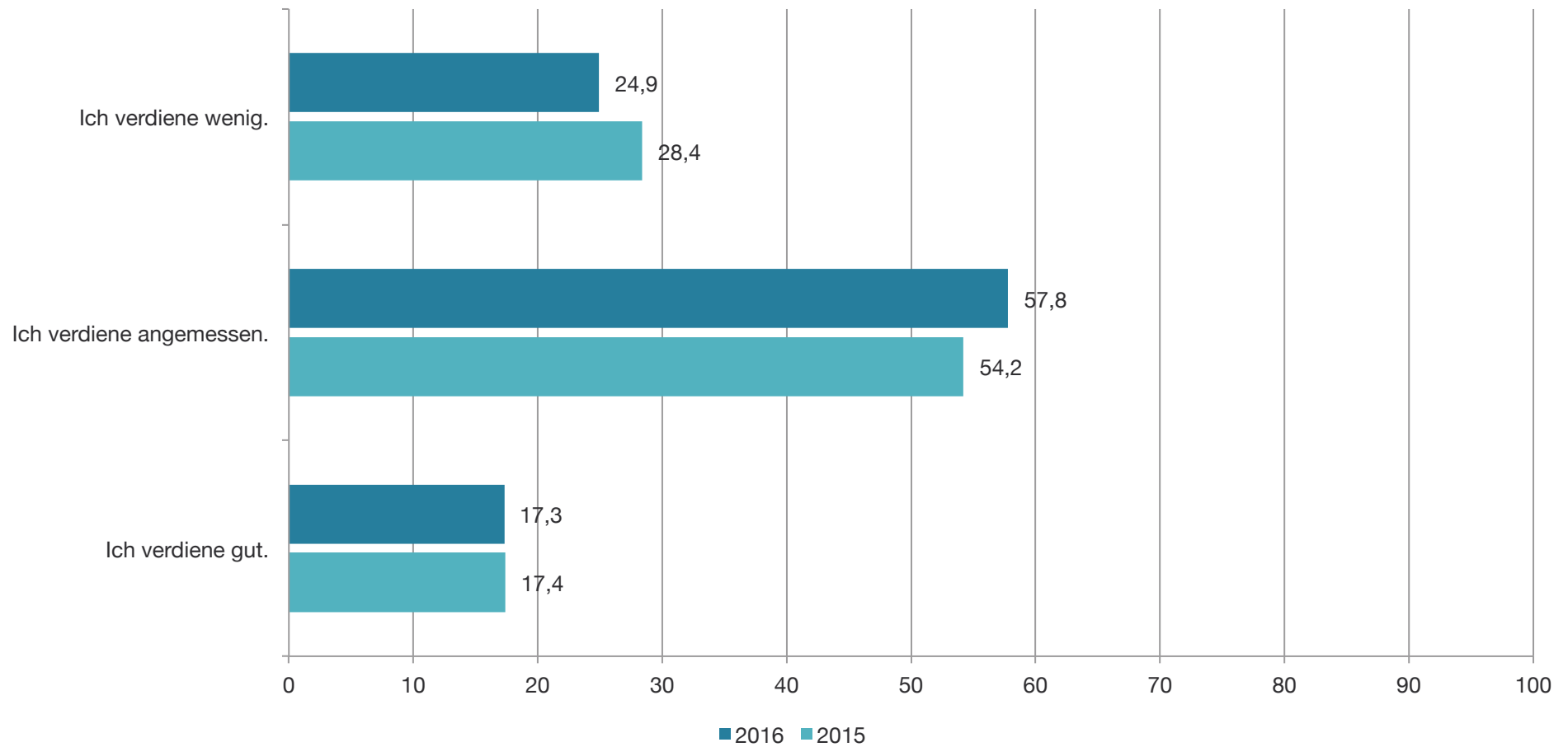
## Bewertung des Gehalts / Einkommens



# Einschätzung aktuelles Gehalt / Einkommen

## Wellenvergleich

„Wie würden Sie Ihr aktuelles Gehalt bewerten?“



nicht signifikant ( $p < 0,05$ )

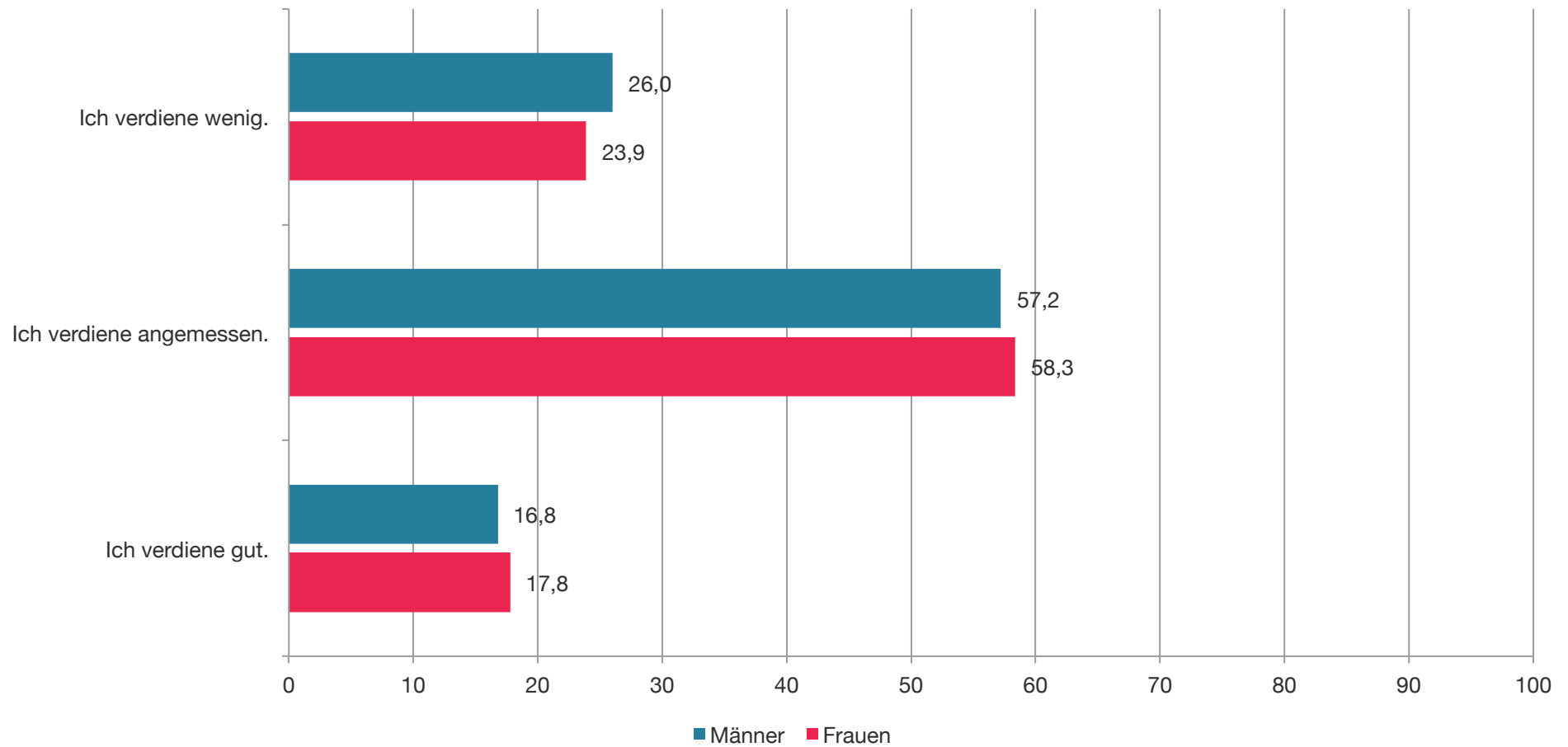
In %, Einfachantwort, n(2016)=514, n(2015)=511





## Einschätzung aktuelles Gehalt / Einkommen nach Geschlecht

„Wie würden Sie Ihr aktuelles Gehalt bewerten?“



nicht signifikant ( $p < 0,05$ )

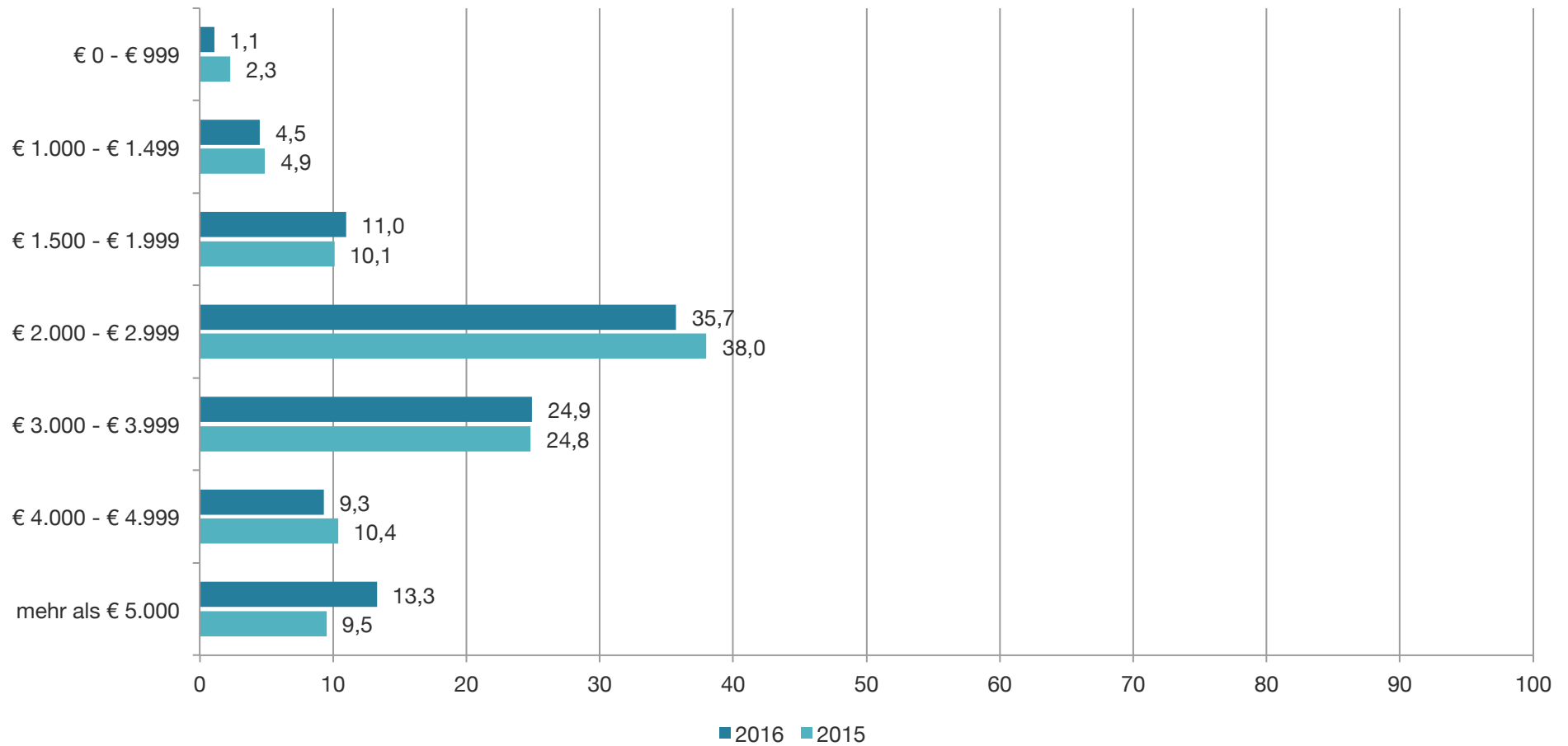
In %, Einfachantwort, n(Männer)=250, n(Frauen)=264



# Monatliches Brutto-Gehalt der Vollzeitbeschäftigten

## Wellenvergleich

„In welche der folgenden Kategorien ordnen Sie Ihr persönliches, monatliches Brutto-Gehalt ein?“  
(Dargestellt werden alle Befragte, die ein Gehalt bzw. eine Gehaltskategorie angegeben haben, und voll berufstätig sind.)



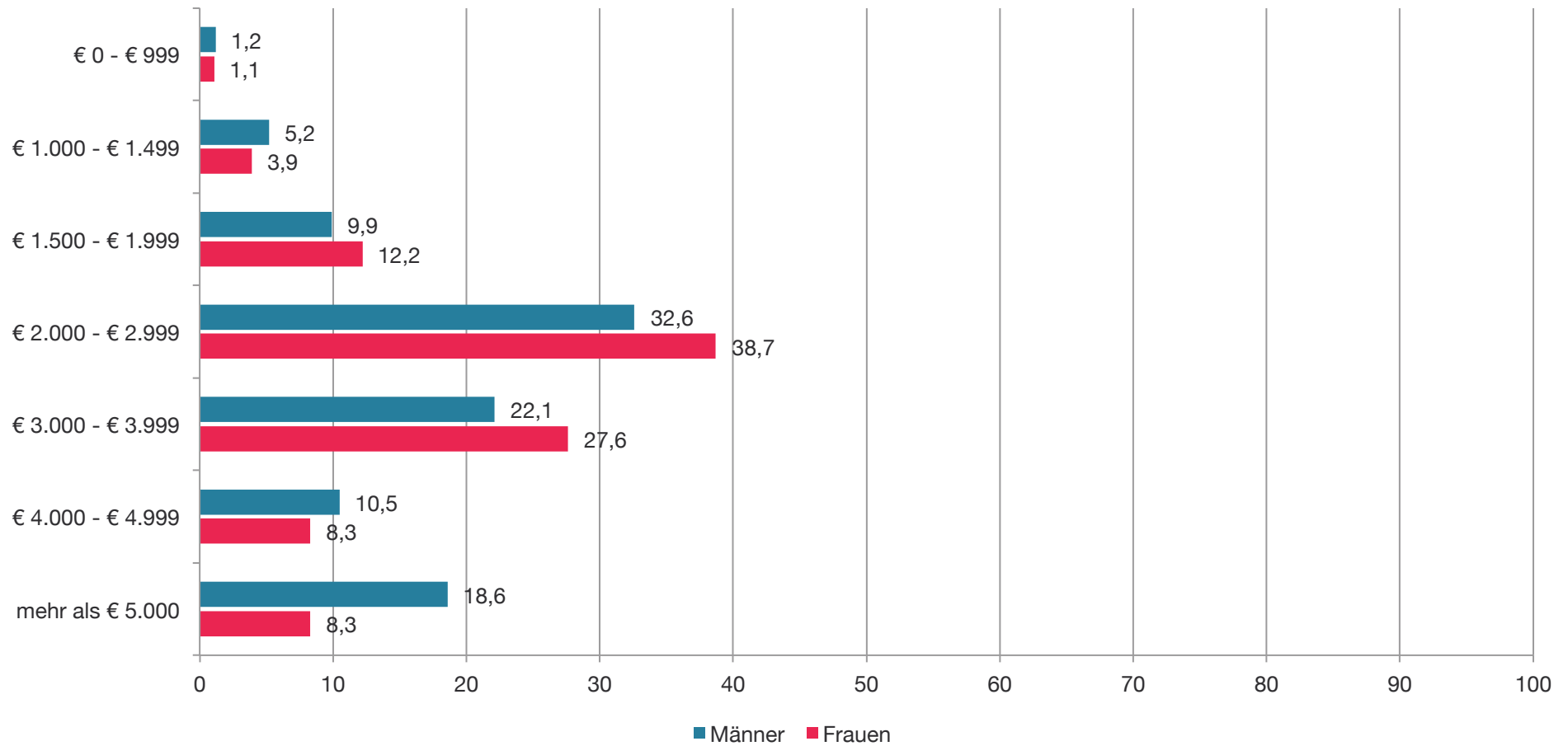
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, offene Antworten wurden kategorisiert, n(2016)=353, n(2015)=347



## Monatliches Brutto-Gehalt der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht

„In welche der folgenden Kategorien ordnen Sie Ihr persönliches, monatliches Brutto-Gehalt ein?“  
(Dargestellt werden alle Befragte, die ein Gehalt bzw. eine Gehaltskategorie angegeben haben, und voll berufstätig sind.)



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

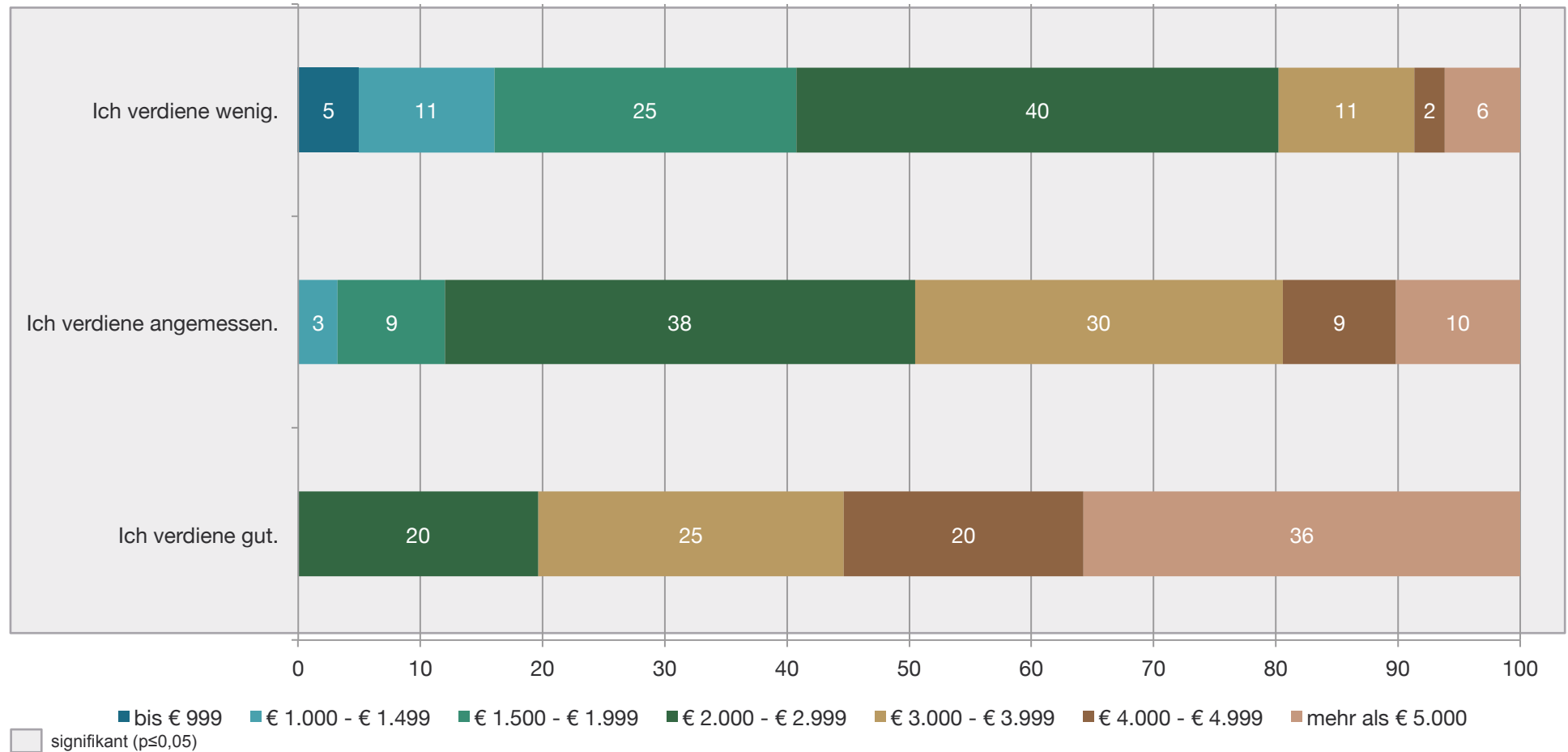
In %, offene Antworten wurden kategorisiert, n(Männer)=172, n(Frauen)=181



## Monatliches Brutto-Gehalt der Vollzeitbeschäftigten nach Einschätzung aktuelles Gehalt / Einkommen

„Wie würden Sie Ihr aktuelles Gehalt bewerten?“

(Dargestellt werden alle Befragte, die ein Gehalt bzw. eine Gehaltskategorie angegeben haben, und voll berufstätig sind.)

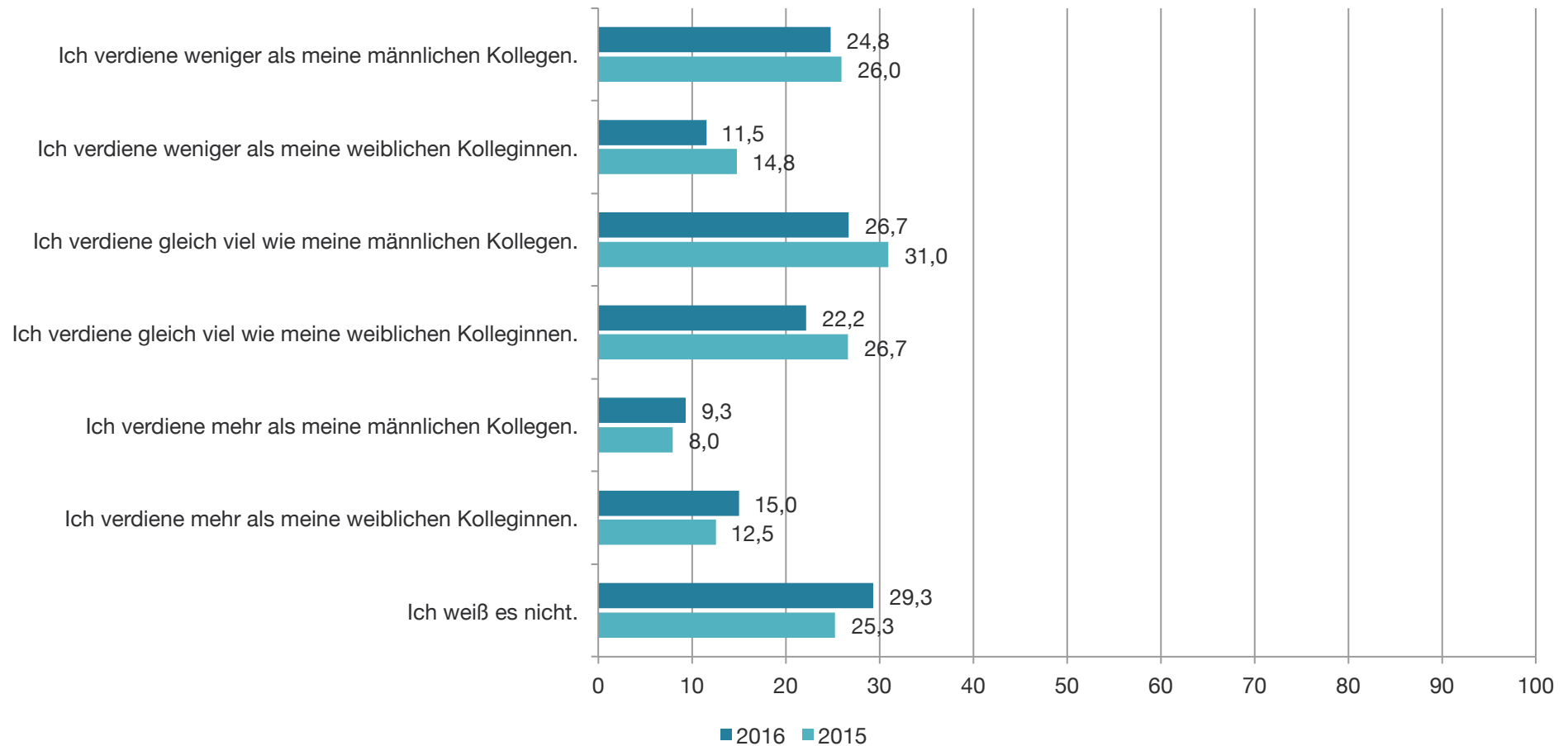


In %, Einfachantwort, n(Ich verdiene wenig)=81, n(Ich verdiene angemessen)=216, n(Ich verdiene gut)=56



## Gehaltsvergleich mit Kollegen / Kolleginnen Wellenvergleich

„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.)



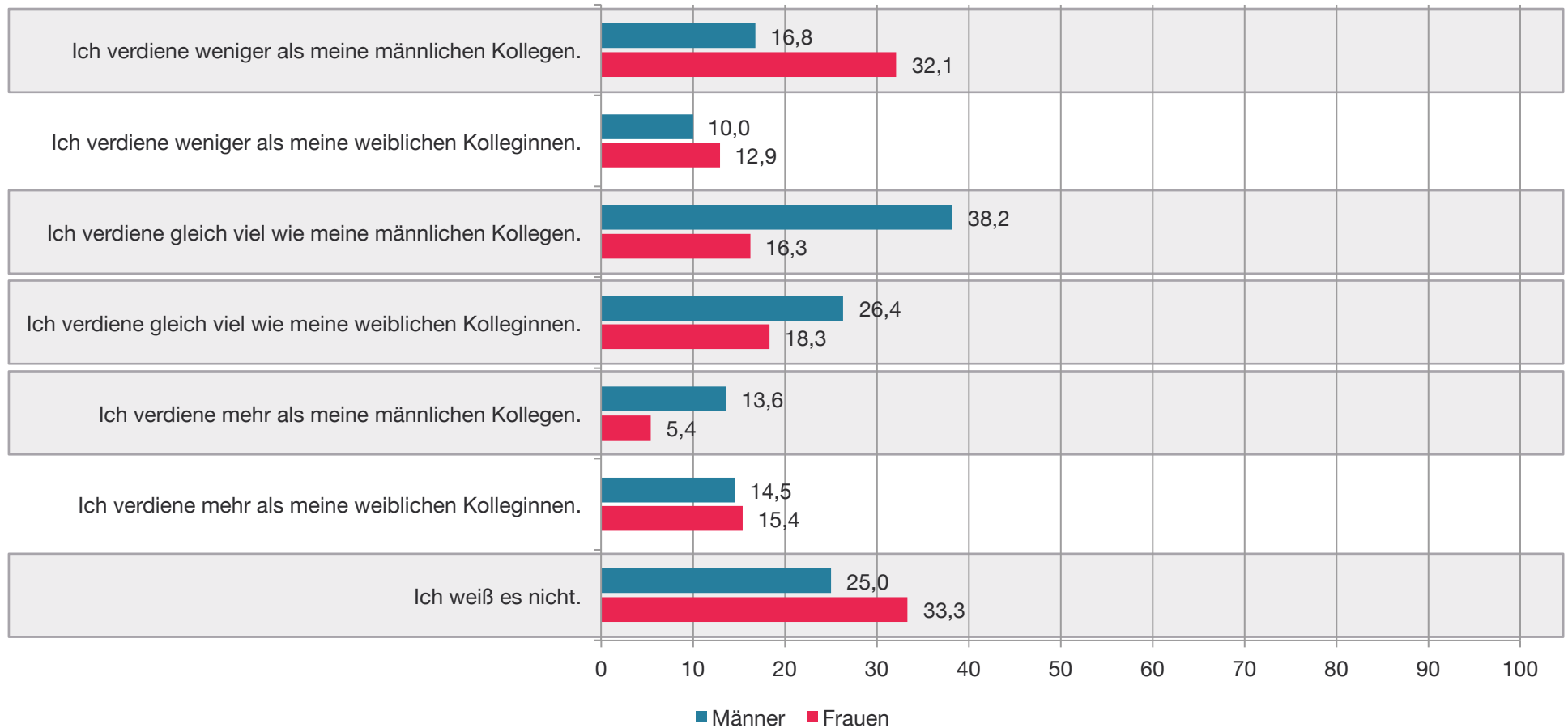
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In%, Mehrfachantwort, n(2016)=460, n(2015)=439



## 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.)



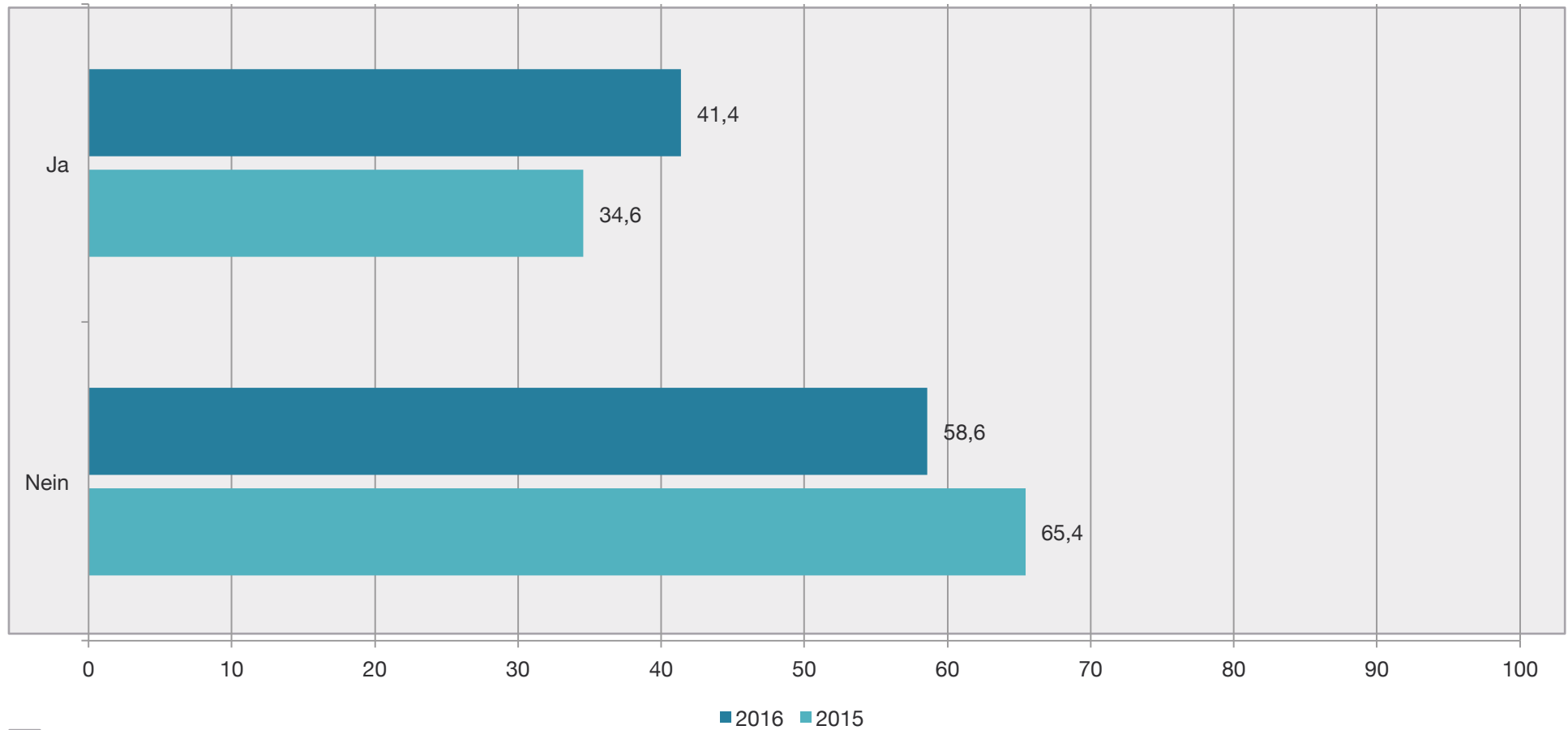
signifikant (p≤0,05)

In%, Mehrfachantwort, n(Männer)=220, n(Frauen)=240



## Gehaltserhöhung erfragt Wellenvergleich

„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.)



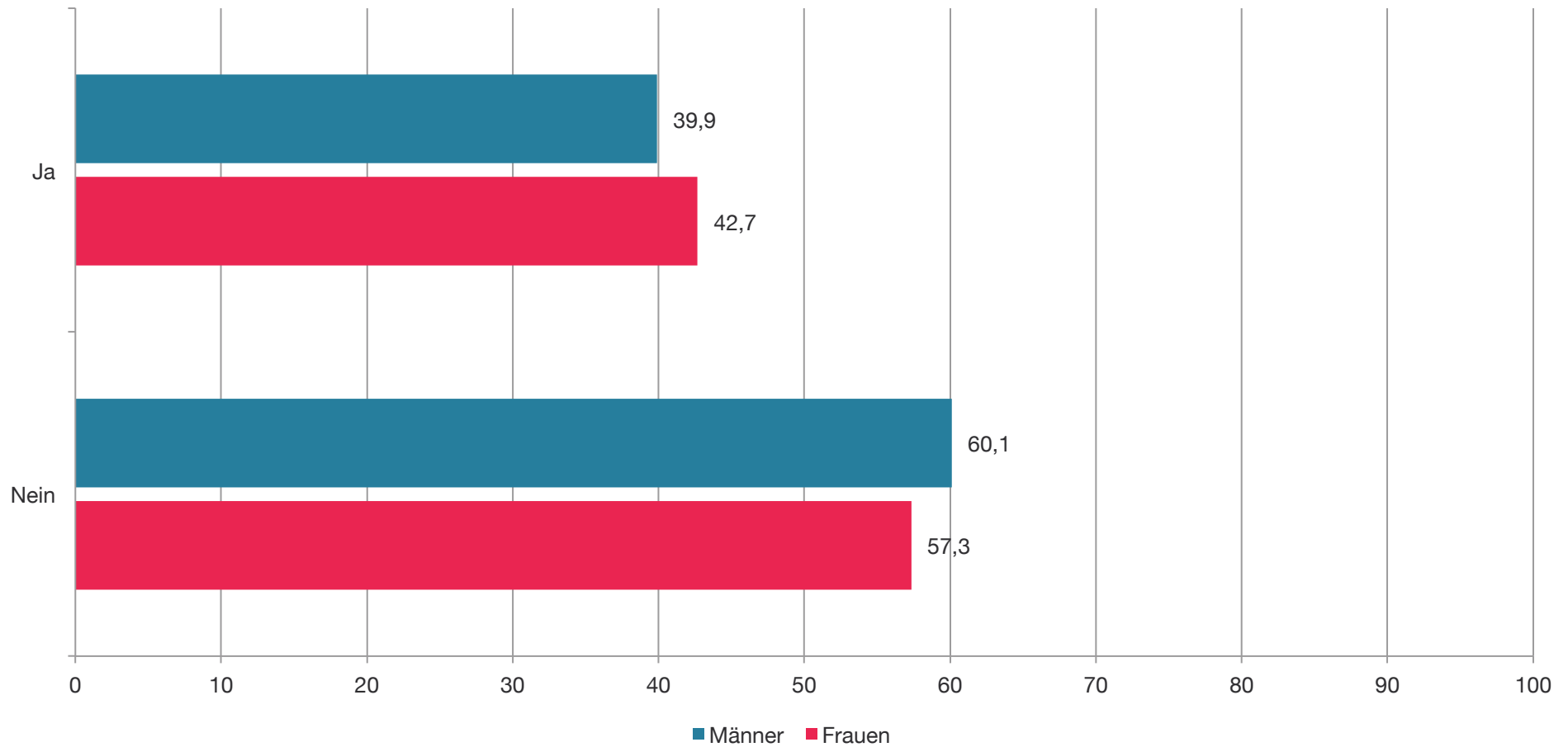
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=430, n(2015)=405



## Gehaltserhöhung erfragt nach Geschlecht

„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.)



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(Männer)=198, n(Frauen)=232

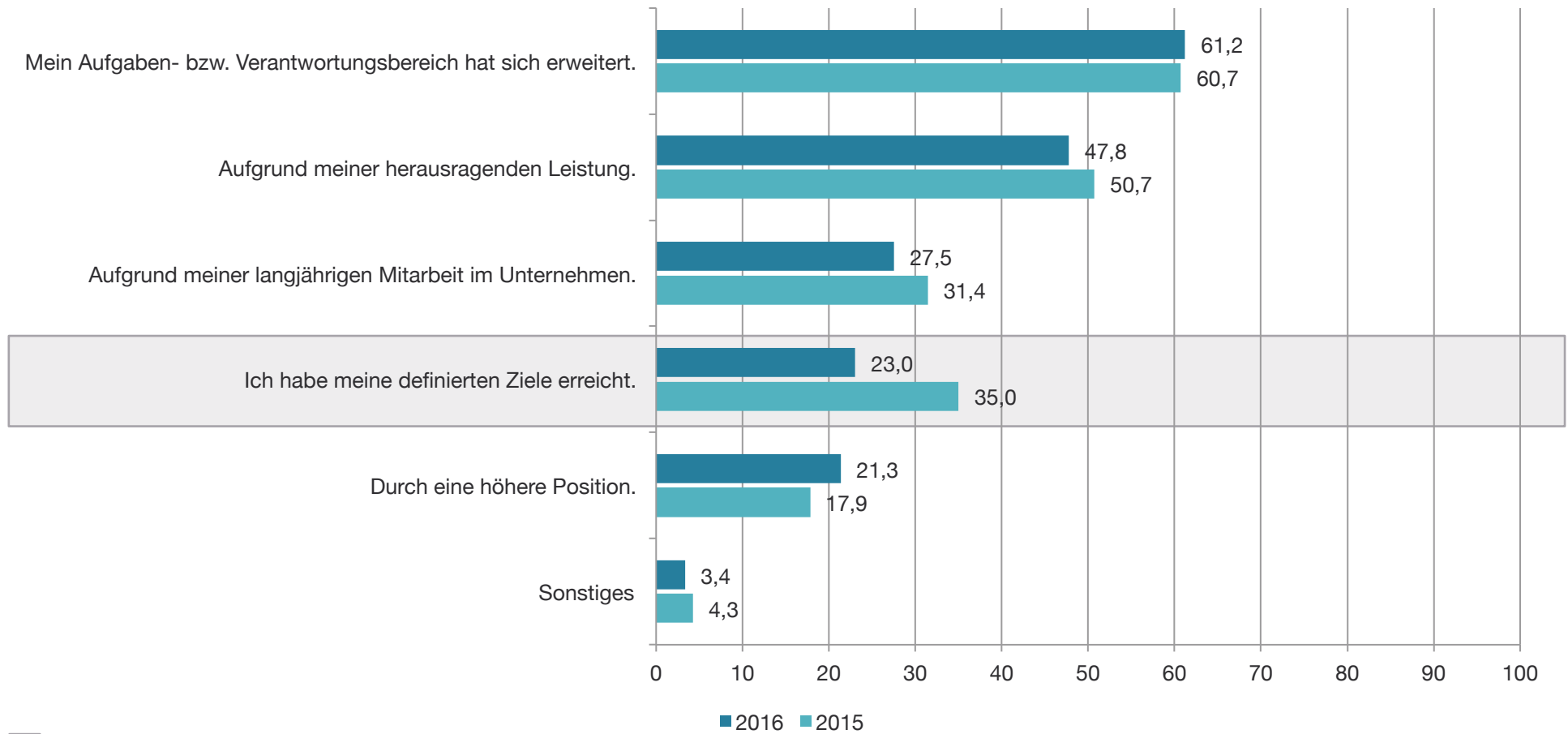




# Grund für Erfragung einer Gehaltserhöhung

## Wellenvergleich

„Warum haben Sie nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



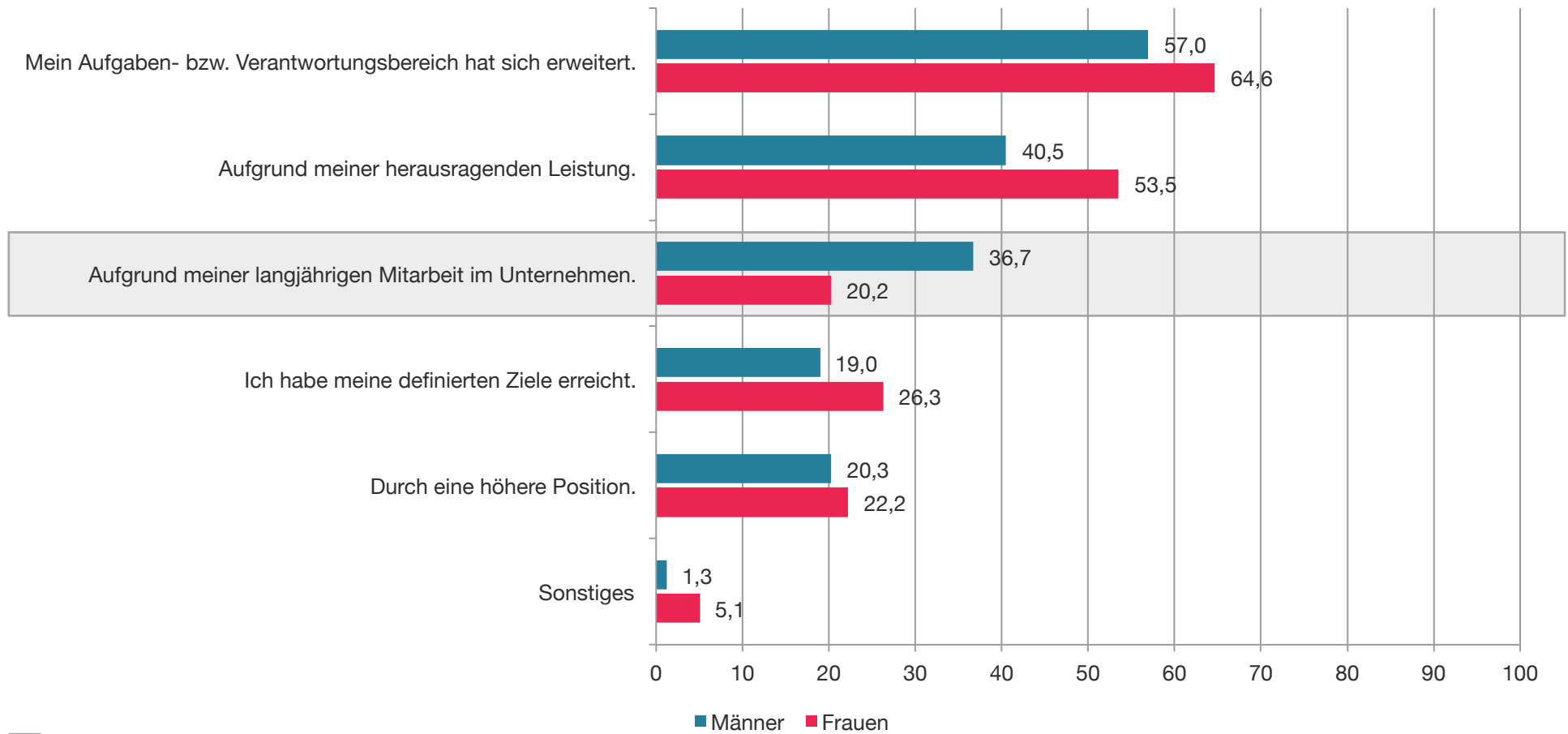
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Mehrfachantwort, n(2016)=178, n(2015)=140



## Grund für Erfragung einer Gehaltserhöhung nach Geschlecht

„Warum haben Sie nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



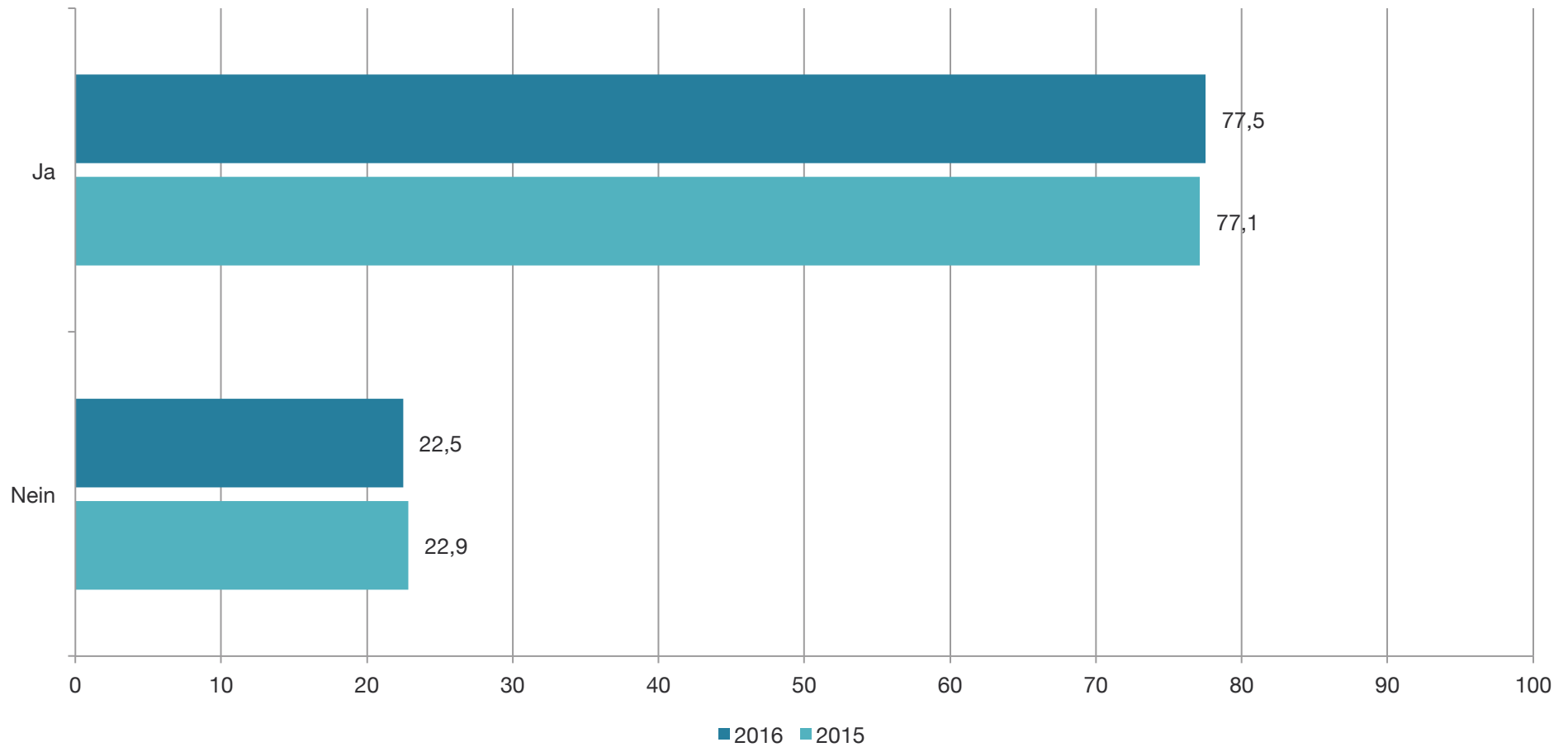
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Mehrfachantwort, n(Männer)=79, n(Frauen)=99



## Bewilligung der Gehaltserhöhung Wellenvergleich

„Haben Sie die Gehaltserhöhung auch bekommen?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



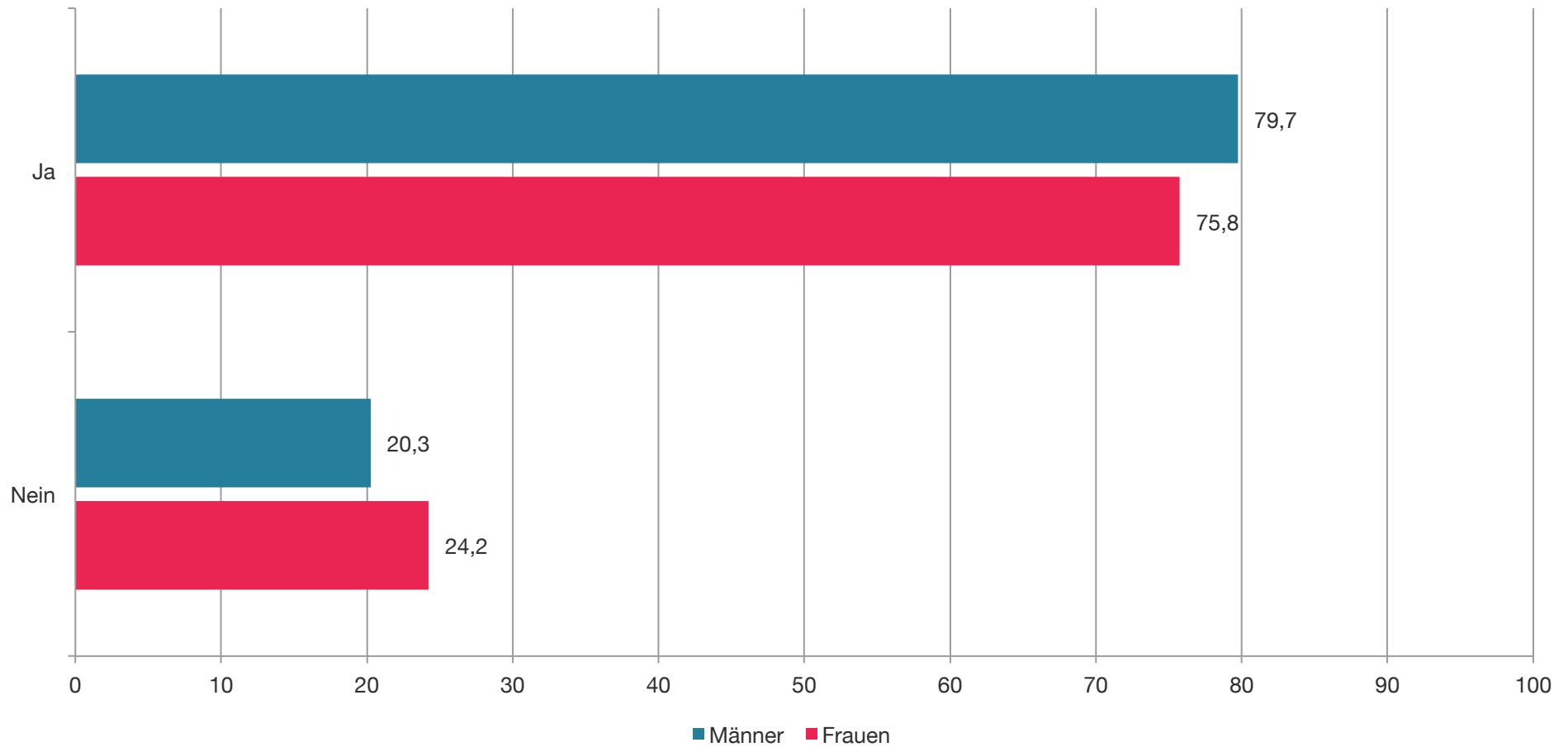
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(2016)=178, n(2015)=140



## Bewilligung der Gehaltserhöhung nach Geschlecht

„Haben Sie die Gehaltserhöhung auch bekommen?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erfragt haben.)



nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

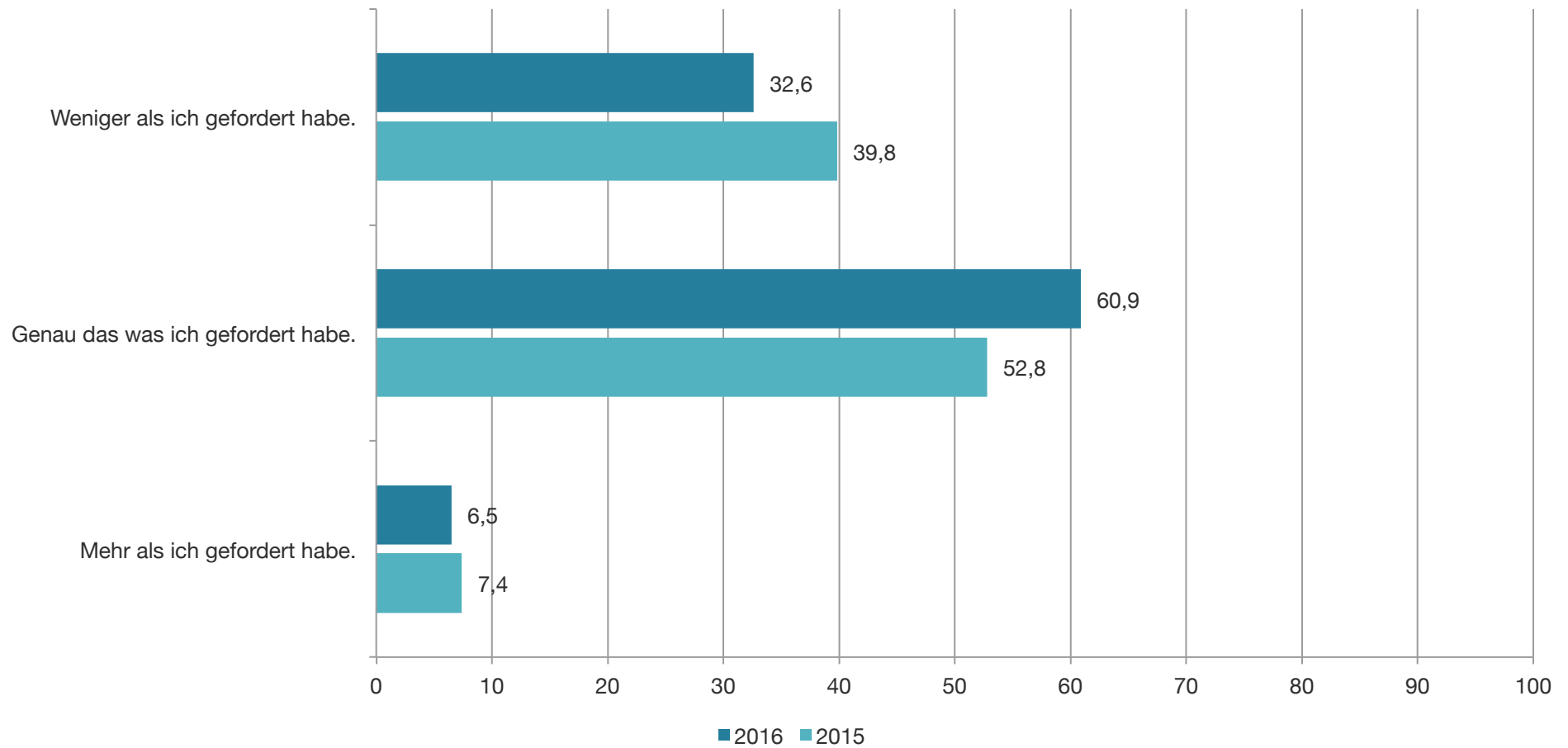
In %, Einfachantwort, n(Männer)=79, n(Frauen)=99



# Höhe der Gehaltserhöhung

## Wellenvergleich

„Wie hoch war Ihre Gehaltserhöhung?“  
(Frage wurde nur jenen gestellt, die in den letzten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erhalten haben.)



nicht signifikant ( $p < 0,05$ )

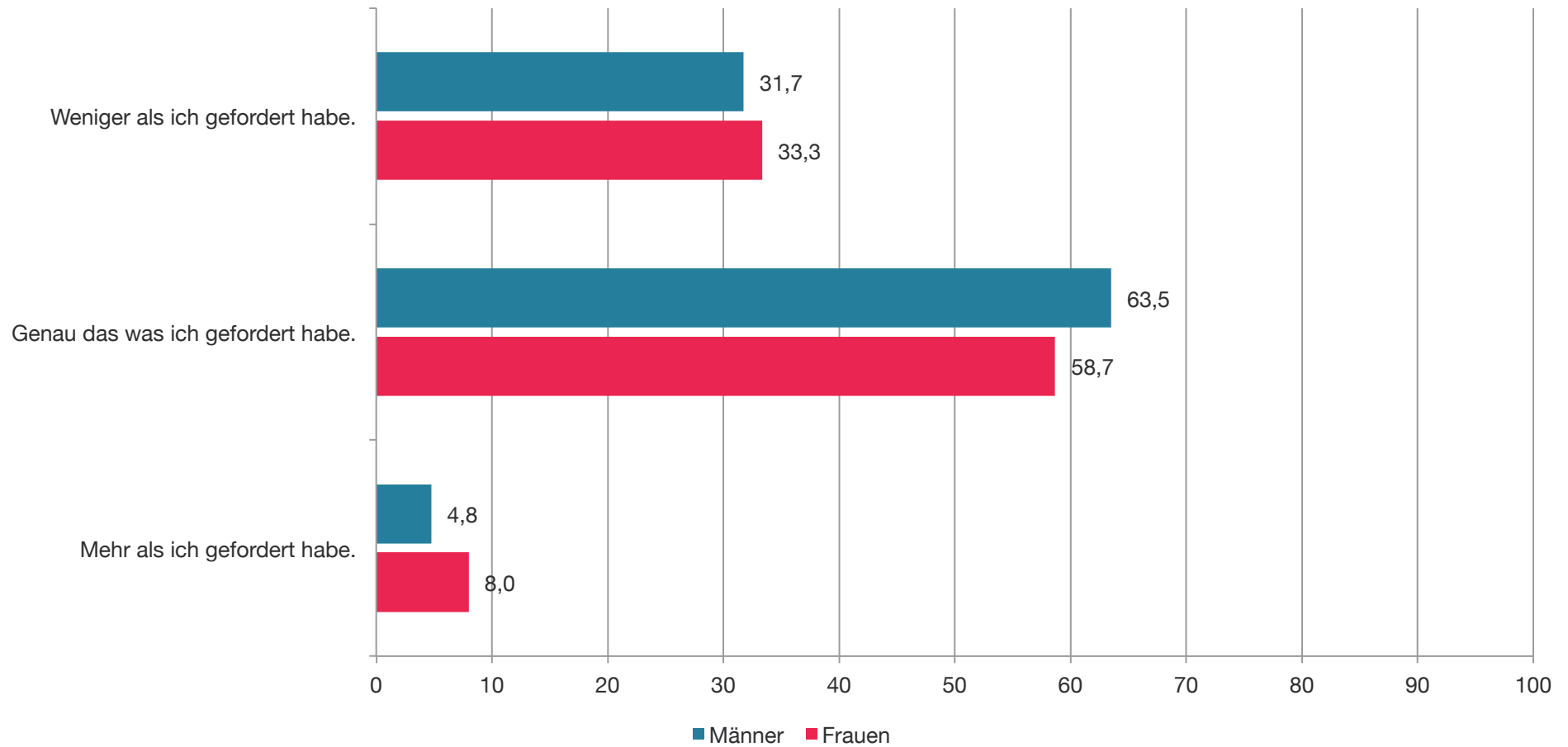
In %, Einfachantwort, n(2016)=138, n(2015)=108



## Höhe der Gehaltserhöhung nach Geschlecht

„Wie hoch war Ihre Gehaltserhöhung?“

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



nicht signifikant ( $p < 0,05$ )

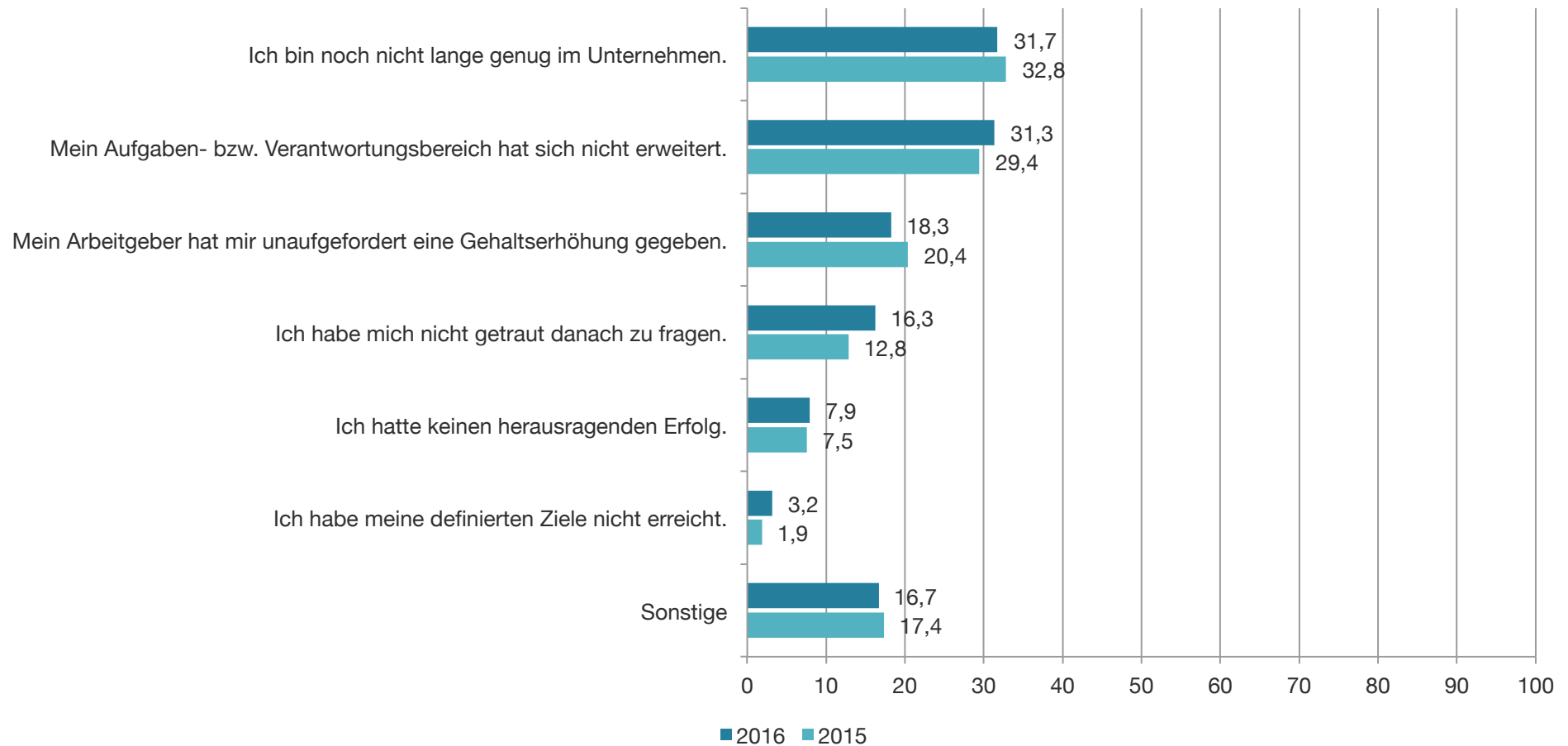
In %, Einfachantwort, n(Männer)=63, n(Frauen)=75



## Grund für Nicht-Erfragung einer Gehaltserhöhung Wellenvergleich

„Warum haben Sie nicht nach einer Gehaltserhöhung gefragt?“

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



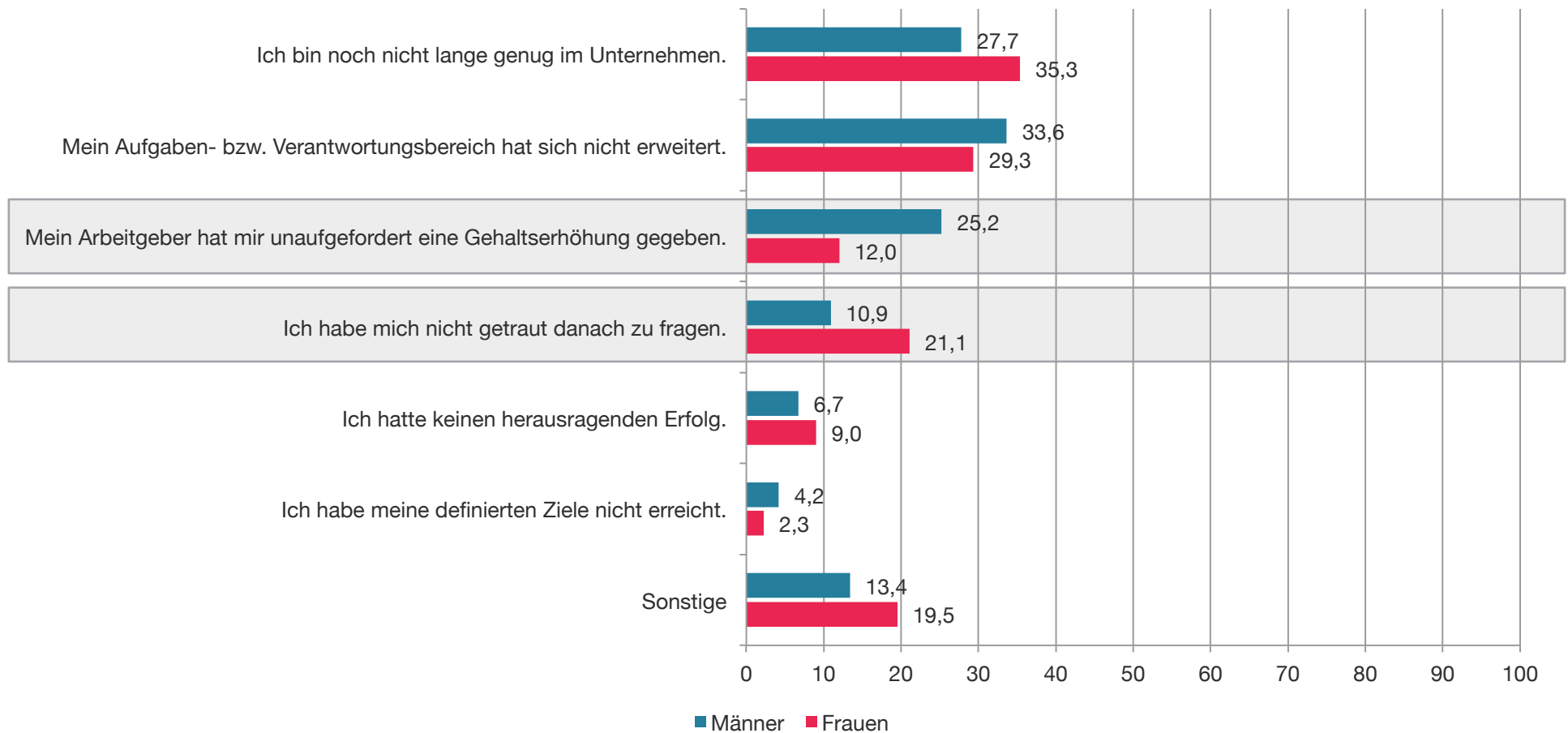
nicht signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Mehrfachantwort, n(2016)=252, n(2015)=265



## 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)=119, n(Frauen)=133





Digital research, with insight.

mindtake  
RESEARCH

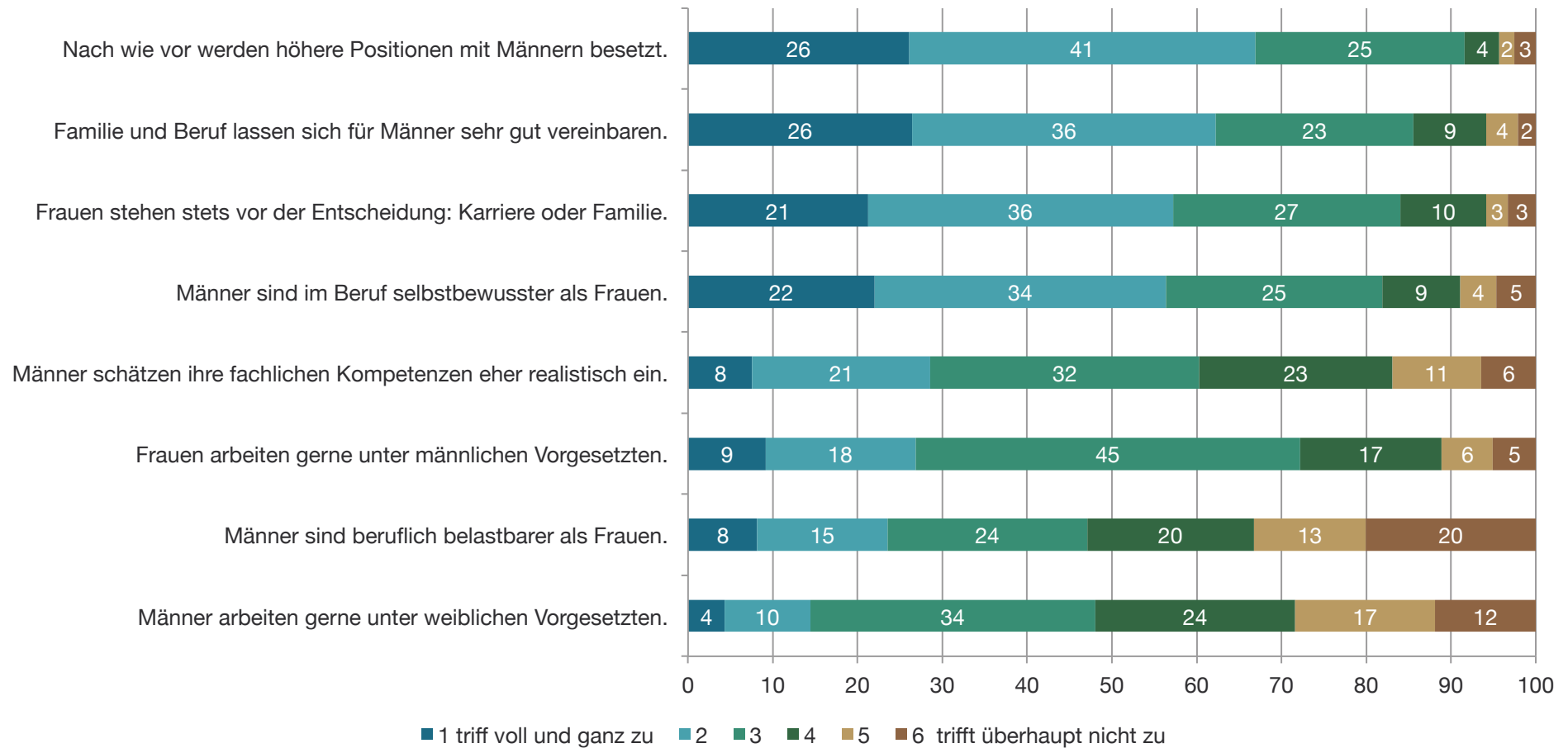
## Wahrgenommene Unterschiede zwischen Mann und Frau im beruflichen Umfeld



# Einschätzung der Berufswelt für Männer und Frauen

## Übersicht 2016

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



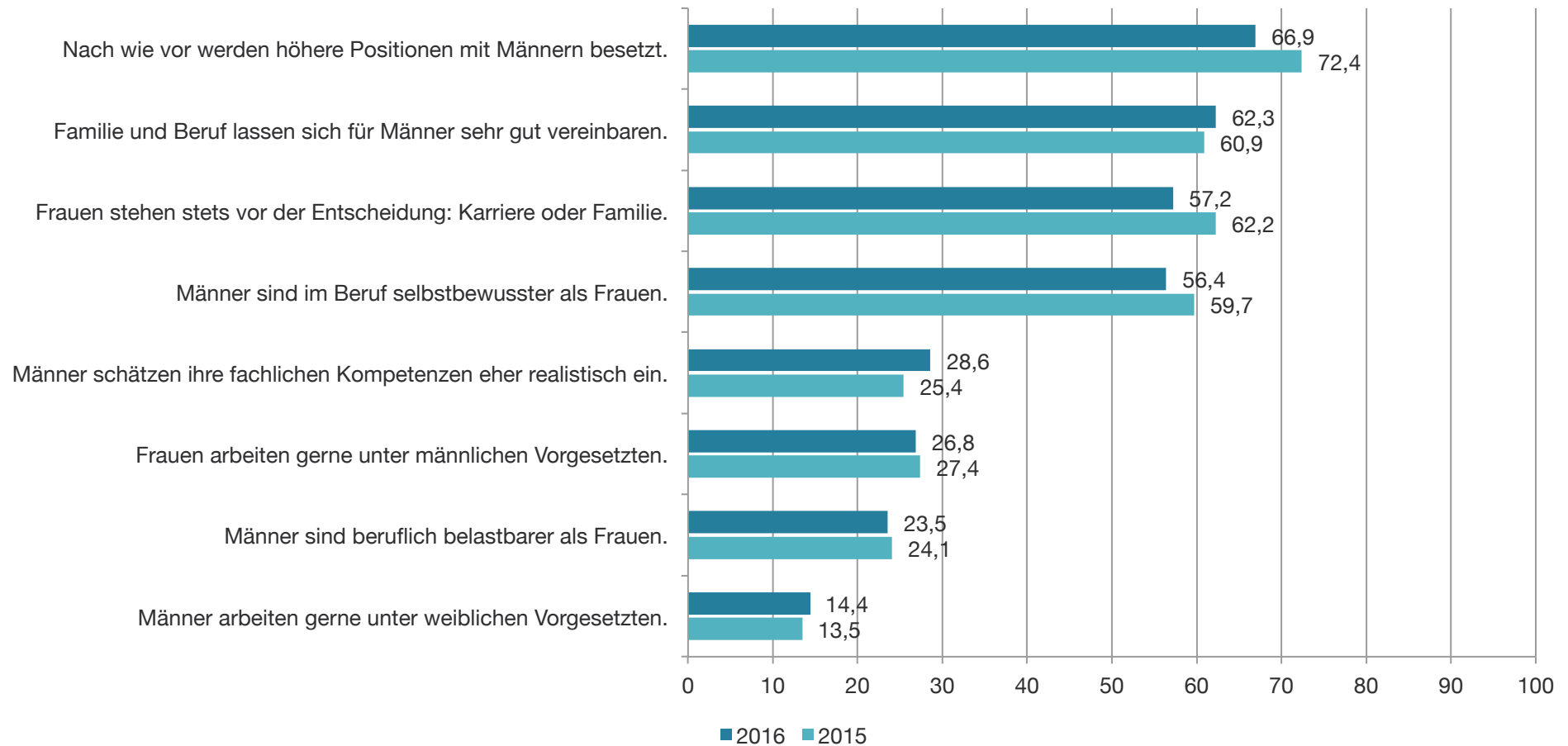
In %, Einfachantwort-Matrix, n=514



# Einschätzung der Berufswelt für Männer und Frauen

## Wellenvergleich – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



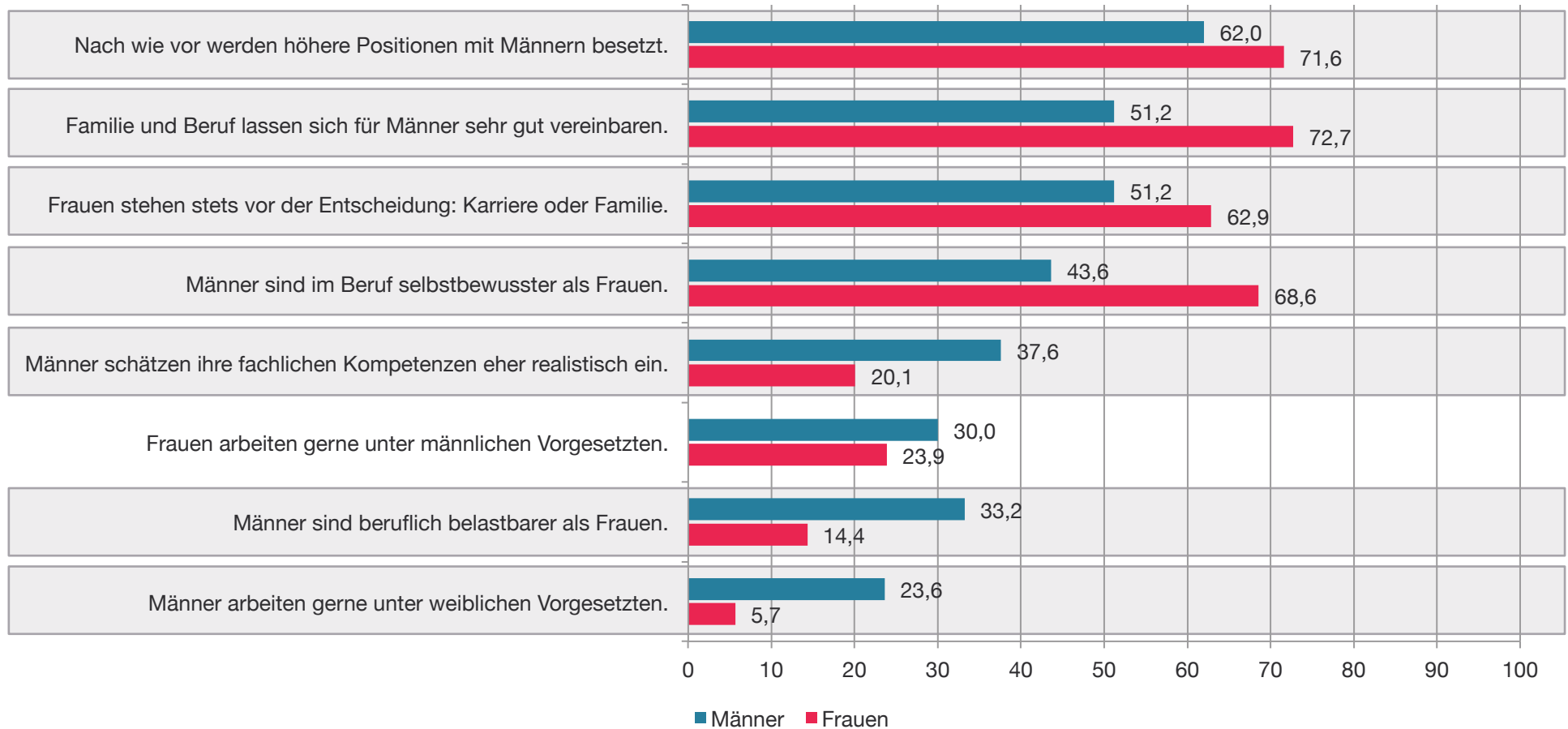
signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort-Matrix, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(2016)=514, n(2015)=511



## Einschätzung der Berufswelt für Männer und Frauen nach Geschlecht – Top2Box

„Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“



signifikant (p≤0,05)

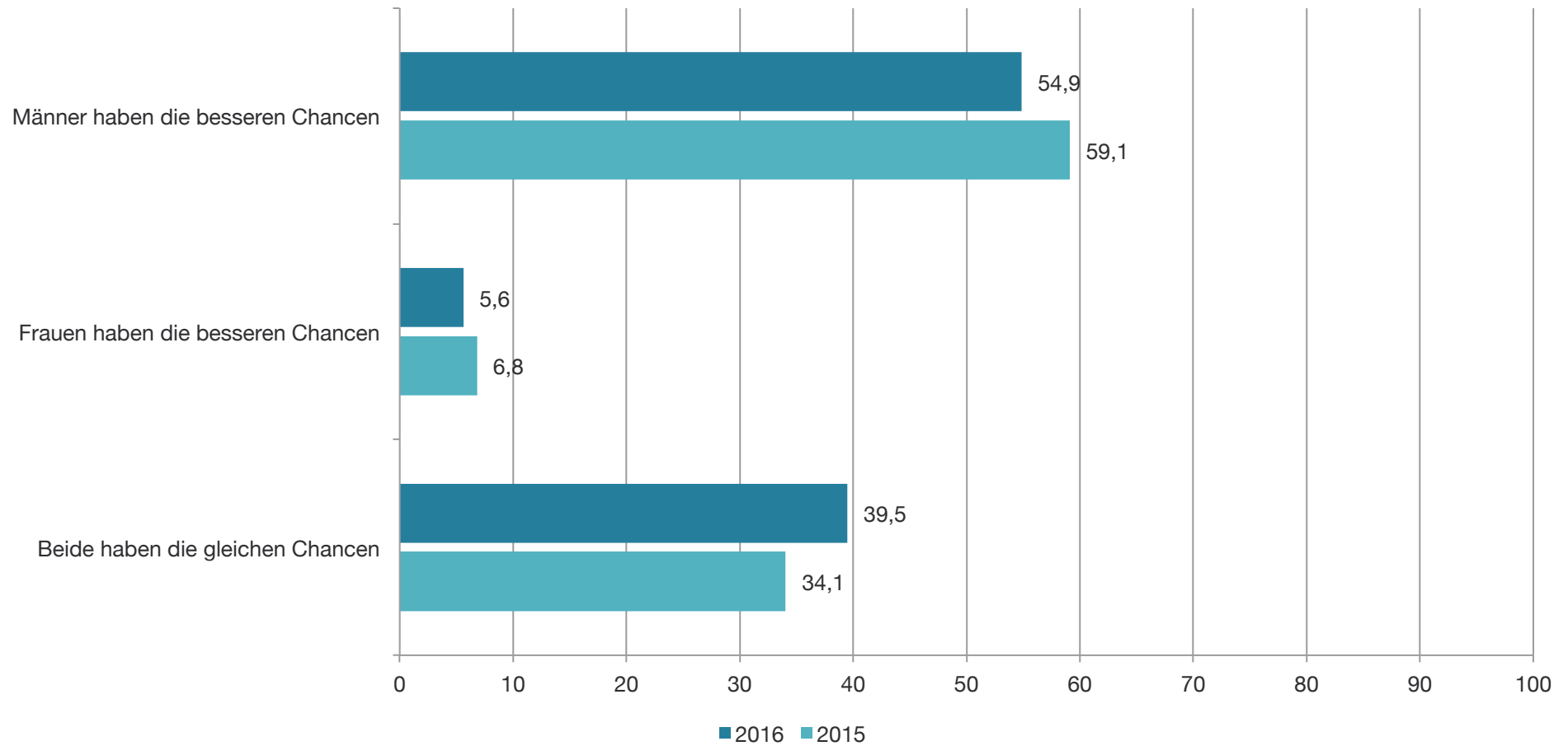
In %, Einfachantwort-Matrix, Top2Box (Skalenpunkt 1+2 einer 6-stufigen Skala), n(Männer)=250, n(Frauen)=264



# Chancen für Männer und Frauen auf berufliche Karriere

## Wellenvergleich

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

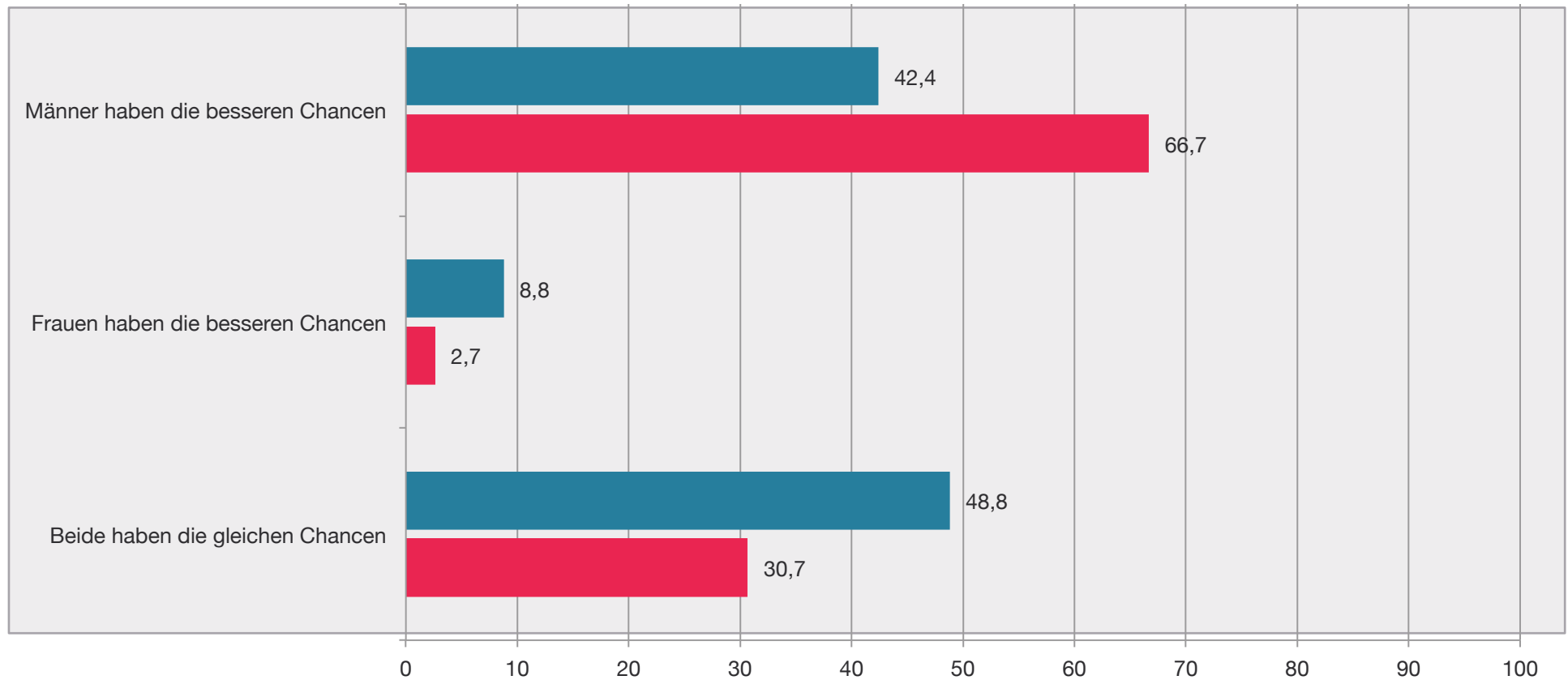


In %, Einfachantwort, n(2016)=514, n(2015)=511



## Chancen für Männer und Frauen auf berufliche Karriere nach Geschlecht

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



signifikant ( $p \leq 0,05$ )

In %, Einfachantwort, n(Männer)=250, n(Frauen)=264



## Management Summary (1/5)

### ▪ Eckdaten der Studie

Die vorliegende Studie wurde unter 514 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 MindTake Online Panel „Talk“.

### ▪ Aktuelle berufliche Situation

31% aller Befragten arbeiten in Kleinstunternehmen (1-9 Beschäftigte), wovon 11% als Ein-Personen-Unternehmen (EPU) tätig sind. Weitere 26% arbeiten in einem kleinem Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte), 21% in einem mittlerem Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) und 23% in einem Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten.

46% der Befragten sind als Angestellte/r oder Arbeiter/in ohne Führungsfunktion tätig. 38% sind im unteren, mittleren oder oberen Management tätig. Der Anteil an Eigentümern und Eigentümerinnen sowie Selbstständigen (inkl. EPUs) liegt bei 16%.

Gesamt betrachtet ist mit 30% „Web Design und Development“ jener Bereich, in dem die Befragten am häufigsten tätig sind, gefolgt von „Social Media Management“ (28%), „Creative, Strategie und Konzeption“ (27%), „Web Application Development“ sowie im Bereich „Content Marketing“ (je 20%). Betrachtet man die Bereiche getrennt nach Geschlecht, zeigt sich dass Männer vor allem in den technischen Bereichen tätig sind: so geben 38% der Männer an, im „Web Design und Development“ tätig zu sein (Frauen: 22%), gefolgt von „Technischer Dienstleistung“ (27%, Frauen: 5%), „Web Application Development“ (26%, Frauen: 15%). Frauen sind hingegen eher im „Social Media Management“ (37%, Männer: 20%) tätig, gefolgt von „Creative, Strategie und Konzeption“ (31%, Männer: 23%) sowie dem Bereich „Content Marketing“ (26%, Männer: 13%).

93% der befragten Angestellten geben an eine/n direkte/n Vorgesetzte/n zu haben. Dabei zeigt sich, dass 70% der direkten Vorgesetzten Männer und nur knapp 30% Frauen sind. 79% der Männer haben einen männlichen Vorgesetzten aber nur 21% eine weibliche Vorgesetzte. Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der Frauen mit einer Frau als Vorgesetzte bei 37%. Weiters zeigt sich, dass 34% der Angestellten und Arbeiter (ohne Führungsfunktion) eine weibliche Vorgesetzte haben, während nur 25% der Befragten, die im Management tätig sind, eine Frau als Vorgesetzte haben.



## Management Summary (2/5)

### ▪ **Bewertung der aktuellen Position und wichtige Aspekte im Beruf**

Unter allen Befragten (exkl. der EPU's) geben 59% an, dass Sie mit ihrer aktuellen Position (außerordentlich) zufrieden sind (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=außerordentlich zufrieden, 6=überhaupt nicht zufrieden). Die Zufriedenheit ist damit im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben. Eigentümer und Selbstständige sind jedoch zufriedener mit der aktuellen Position als Befragte aus dem Management bzw. Angestellte: während 83% der Eigentümer und Selbstständigen angeben (außerordentlich) zufrieden zu sein, sind es bei den Befragten in Management-Ebenen 64% und bei den Angestellten 51%.

Unter allen abgefragten Aspekten, die einem im Bezug auf den eigenen Beruf / die eigene Position wichtig sind, sind ein „gutes Arbeitsklima“ (90%; Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=außerordentlich wichtig, 6=überhaupt nicht wichtig), „kollegiale Zusammenarbeit“ (85%) sowie die „Vertiefung der eigenen Fähigkeiten und Aufbau eigenen Wissens“ (84%) wie auch bereits im Vorjahr die drei wichtigsten. Im Vergleich zu den anderen Punkten liegt ein „hohes Gehalt“ mit 64% wieder an letzter Stelle. Im Geschlechter-Vergleich zeigt sich, dass für Frauen die „Vertiefung der eigenen Fähigkeiten und der Aufbau von eigenem Wissen“, ein „abwechslungsreicher Aufgabenbereich“ sowie „Anerkennung“ wesentlich wichtiger sind als für Männer.

„Erfolg im Job“ wird für 81% der Befragten stark durch „Anerkennung im beruflichen Umfeld“ – für Frauen mit 86% noch stärker als für Männer (76%) – aber auch durch „unabhängiges Arbeiten“ (77%) definiert (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=trägt sehr viel dazu bei, 6=trägt überhaupt nicht dazu bei). Für 64% trägt auch ein „ein hohes“ Gehalt dazu bei, von Erfolg im Job zu sprechen. Während für Männer „viel Freizeit“ mit 56% auf den vierten Rang gewählt wurde, ist dies für Frauen mit 42% das im Vergleich unwichtigste Kriterium, um von Erfolg im Job zu sprechen. Im Vergleich zum Vorjahr lassen sich hier keine wesentlichen Unterschiede feststellen.





## Management Summary (3/5)

### ▪ Einstellung zu beruflicher 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 81% stolz darauf sind, wenn sie im Unternehmen Anerkennung für berufliche Erfolge bekommen. Auch der Aussage „Wenn ich beruflich Erfolge feiere, macht mich das selbst stolz“ stimmen 80% zu. 77% der Befragten geben an, dass ihnen ihr Job wichtig ist. 71% sind stolz auf ihren Beruf bzw. ihre Position. Hier zeigt sich, dass diesen Aussagen die Frauen noch mehr zustimmen als die Männer. 56% stimmen der Aussage zu, dass sie sich in der Position voll und ganz entfalten können. Hier zeigt sich, dass der Anteil bei Eigentümern und Selbstständigen mit 70% deutlich höher ist, als bei Befragten aus dem Management (63%) bzw. bei Angestellten (45%).

29% der Befragten, und somit um 7% mehr als noch im letzten Jahr, haben in den letzten 12 Monaten eine Beförderung erfragt – Frauen und Männer gleichermaßen. Insgesamt haben 85% die Beförderung auch erhalten.

Für die Hälfte der Befragten (51%) ist eine berufliche Karriere (außerordentlich) wichtig (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=außerordentlich wichtig, 6=überhaupt nicht wichtig). Dabei ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig um 3% gestiegen.

45% jener, denen die berufliche Karriere grundsätzlich wichtig ist, könnten allerdings die mangelnden Aufstiegschancen im Unternehmen im Weg stehen. Dabei zeigt sich, dass Personen, die in Kleinunternehmen tätig sind, die mangelnden Aufstiegschancen im Unternehmen nur zu 35% als Hürde ansehen, während dieser Anteil bei Personen aus kleinen Unternehmen bei 50%, bei jenen aus mittleren Unternehmen bei 47% und bei jenen aus Großunternehmen ebenfalls bei 50% liegt.

Für 38% aller Befragten könnte die Familienplanung ein Hindernis sein, wobei dies auf 49% der Frauen zutrifft und nur auf 26% der Männer. 24% geben an, dass ein Umzug in eine andere Stadt bzw. ein anderes Land ein Hindernis sein kann. Insgesamt 23% denken, dass sie sich selbst im Weg stehen, da sie sich eine Karriere nicht zutrauen. Dieser Anteil ist unter den Frauen - wie auch bereits im letzten Jahr - mit 27% höher als unter den Männern (18%). Männer sehen hingegen mit 22% häufiger die mangelnde Unterstützung aus dem privaten Umfeld oder aber eine erforderliche Reisetätigkeit, die sie nicht erbringen möchten (19%), als Hindernis an als Frauen (14% bzw. 12%).

Unter allen Befragten, denen die berufliche Karriere (eher) nicht wichtig ist, geben 66% als Grund an, dass es ihnen reicht wenn sie gut verdienen. Weiters trifft auf 63% als Grund „Erfolg definiere ich nicht nur durch den Beruf“ zu. 61% ist die berufliche Karriere nicht so wichtig, da sie großen Wert auf Freizeit legen.



## Management Summary (4/5)

Die Befragten wurden gebeten die Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen zu bewerten – unabhängig von sich selbst. 34% der Befragten geben an, dass diese (sehr) gut sind (Top2Box einer 6-stufigen Skala von 1=sehr gut bis 6=sehr schlecht) allerdings geben 22% im Gegenzug an, dass diese (sehr) schlecht sind (Low2Box).

Auf die Frage, wie sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Digital- bzw. Online-Branche verändert hat, antworten 10% dass dieser stark bzw. 47%, dass dieser etwas angestiegen ist. 41% meinen, dass dieser gleich geblieben ist und nur 2% geben an, dass dieser gesunken ist. Es zeigt sich hier keine wesentliche Änderung zum Vorjahr.

### ▪ **Bewertung des Gehalts / Einkommens**

Mit 58% gibt der Großteil der Befragten an, dass sie angemessen verdienen. Nur 17% geben an, dass sie gut verdienen und 25% meinen, sie verdienen zu wenig. Zwischen Frauen und Männern lassen sich hier keine Unterschiede erkennen.

36% aller Befragte, die Vollzeitbeschäftigt sind, geben an im Monat ein Brutto-Gehalt zwischen € 2.000 und € 2.999 zu beziehen. 48% verdienen € 3.000 oder mehr und 17% beziehen ein Brutto-Gehalt von weniger als € 2.000.

Die Gehaltsschere, die im Vorjahr noch sehr deutlich ausgeprägt war, geht in diesem Jahr nicht ganz so deutlich auseinander: teilt man den Brutto-Bezug im Monat in zwei Hälften zeigt sich, dass Männer und Frauen in etwa gleich viel verdienen: 51% der Männer und 44% der Frauen verdienen € 3.000 oder mehr, wobei der Anteil jener die mehr als € 5.000 pro Monat verdienen bei den Männer bei 19%, im Vergleich zu 8% bei den Frauen liegt. Unter € 3.000 verdienen 49% der Männer und 56% der Frauen.

27% der Befragten geben an, dass sie gleich viel wie die männlichen Kollegen verdienen. Hier liegt der Anteil der Frauen mit 16% unter jenem der Männer (38%). 25% der Befragten geben an, dass sie weniger verdienen als die männlichen Kollegen in gleicher bzw. ähnlicher Position. Mit 32% stimmen dieser Aussage mehr Frauen als Männer (17%) zu. Gleich viel wie die weiblichen Kolleginnen verdienen 22% der Befragten. Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich hier keine wesentlichen Unterschiede.

41% der Befragten und damit um 7% mehr als noch 2015, haben in den letzten 12 Monaten nach einer Gehaltserhöhung gefragt – Frauen und Männer gleichermaßen. Bei 61% hat sich der Aufgabenbereich bzw. der Verantwortungsbereich erweitert, weitere 48% haben aufgrund ihrer herausragenden Leistung nach einer Gehaltserhöhung gefragt und 28% haben die Gehaltserhöhung aufgrund der langjährigen Mitarbeit im Unternehmen erhalten.



## Management Summary (5/5)

Erfreulich ist, dass 78% die erfragte Gehaltserhöhung auch tatsächlich bekommen haben, wobei 61% genau das erhalten haben was sie gefordert haben und 7% sogar mehr bekommen haben. 33% haben jedoch weniger erhalten als gefordert. Auch hier lassen sich keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts erkennen.

32% jener Befragten, die nicht nach einer Gehaltserhöhung gefragt haben, sind noch nicht lange genug im Unternehmen. Bei 31% der Befragten, hat sich der Aufgaben- bzw. der Verantwortungsbereich nicht erweitert und 18% haben unaufgefordert eine Gehaltserhöhung bekommen.

### ▪ **Wahrgenommene Unterschiede zwischen Mann und Frau im beruflichen Umfeld**

Die Befragten wurden gebeten ihre Zustimmung zu verschiedenen 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 67% der Befragten (voll und ganz) zustimmen (Top2Box einer 6-stufigen Skala; 1=trifft voll und ganz zu, 6=trifft überhaupt nicht zu). 62% meinen, dass sich Familie und Beruf für Männer besser vereinbaren lassen und 57% der Befragten denken, dass Frauen stets vor der Entscheidung Karriere oder Familie stehen. 56% stimmen der Aussage „Männer sind im Beruf selbstbewusster als Frauen“ (voll und ganz) zu. Hier lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennen: so denken 72% der Frauen aber nur 62% der Männer, dass höhere Positionen nach wie vor von Männern besetzt werden. Der Aussage, dass sich Familie und Beruf für Männer besser vereinbaren lässt, stimmen nur 51% der Männer aber 73% der Frauen (voll und ganz) zu. 63% der Frauen meinen, dass Frauen sich stets zwischen Karriere und Familie entscheiden müssen, bei den Männern sind es 51%. Ähnlich sieht es bei der Aussage „Männer sind im Beruf selbstbewusster als Frauen“ aus (Männer: 44%; Frauen: 69%).

Unter den Männern meinen 38%, dass Männer ihre fachlichen Kompetenzen eher realistisch einschätzen, bei den Frauen liegt dieser Anteil nur bei 20%. Ähnlich sieht es hinsichtlich der Aussage „Männer sind beruflich belastbarer als Frauen“ aus (Männer: 33%; Frauen: 14%). Schließlich können überraschenderweise mehr Männer (24%) als Frauen (6%) der Aussage zustimmen, dass Männer gerne unter weiblichen Vorgesetzten arbeiten.

Bei der Frage, wie die Chancen zwischen Männern und Frauen bewertet werden beruflich Karriere zu machen, geben 55% der Befragten an, dass Männer die besseren Chancen haben. 40% meinen, dass beide die gleichen Chancen haben. Nur 6% denken, dass Frauen die besseren Chancen haben. Auch hier zeigt sich deutlich, dass Männer die Lage anders einschätzen als Frauen. Während 49% der Männer denken, dass beide Geschlechter die gleichen Chancen haben, sind es bei den Frauen nur 31%. 67% der Frauen denken hingegen, dass Männer die besseren Chancen haben, bei den Männern sind es 42%.



## Kontakt

---

### **MindTake Research GmbH**

Karlgasse 7 / 5

1040 Wien

FBNr.: 257512w

UID: ATU61393566

DVRNr.: DVR3060686

Tel.: +43 228 88 10

Fax: +43 228 98 01

Mail: [office@mindtake.com](mailto:office@mindtake.com)

Web: [www.mindtake.com](http://www.mindtake.com)