



Deloitte Studie zum Weltfrauentag 2022

Die „neue Flexibilität“ – Chance oder
Stolperstein am Weg zur Gleichstellung

Impressum

Verantwortlich für die Studie: Deloitte Consulting GmbH

Autorinnen: Gundi Wentner, Elisa Aichinger, Elisabeth Hornberger, Joy Marogna

Redaktionelle Mitarbeit: Armin Nowshad, Tamara Spiegel

Grafik & Layout: Claudia Hussovits

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort | 04 |
| Methode und Sample | 05 |
| Key Findings | 06 |
| Allgemeines Stimmungsbild | 08 |
| Flexible Gestaltung der Arbeit | 10 |
| Status quo zur Gleichstellung in Österreichs Unternehmen | 12 |
| Attraktive Gestaltung von flexibler Arbeit | 14 |
| Förderung von Entwicklung und Karriere im flexiblen Arbeiten | 17 |
| Fazit: Gestaltungsfelder flexibler und karrierefördernder Arbeit | 20 |
| Kontakt | 22 |

Vorwort



Gundi Wentner
Partnerin

Die Corona-Pandemie prägt seit nunmehr zwei Jahren nicht nur unser Privatleben, sondern auch die Art und Weise, wie wir arbeiten. Die durch COVID-19 erzwungene „neue Flexibilität“ wirkte auf viele Berufsgruppen wie ein Booster für davor eher zögerlich umgesetzte Modelle zur flexiblen Arbeitsgestaltung wie Remote Working, Home Office oder Vertrauensarbeitszeit. Viele Unternehmen waren durch die Pandemie erstmals damit konfrontiert, diesen Arbeitsmodus – dort wo es möglich war – anzuwenden.



Elisa Aichinger
Partnerin

Die flexible Gestaltung der Arbeit in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort galt bislang als ein wichtiger Hebel zur Karriereförderung von Frauen und damit zum Erzielen beruflicher Gleichstellung. Die Pandemie hat aber gezeigt, dass gerade Frauen aufgrund der neuen Herausforderungen, die die aktuelle Situation mit sich bringt, sehr gefordert sind und flexible Arbeitsbedingungen nicht automatisch karrierefördernd sind.



Elisabeth Hornberger
Consultant

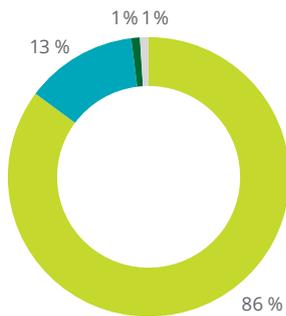
Mit der vorliegenden Umfrage zum Weltfrauentag hat Deloitte Österreich erhoben, wie heimische Unternehmen und deren Mitarbeiter*innen auf die Entwicklung von flexiblem Arbeiten blicken und wie die neue Flexibilität gestaltet sein muss, damit sie die Karrieren von Frauen auch tatsächlich fördert. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Maßnahmen, die flexibles Arbeiten attraktiv gestalten und somit Wegbereiter der „neuen Flexibilität“ sein können.

Methode und Sample

Im Februar 2022 haben sich insgesamt 534 Personen an der diesjährigen quantitativen Online-Befragung zum Weltfrauentag von Deloitte Österreich beteiligt. An der Befragung haben überwiegend Frauen teilgenommen. Gleichzeitig besteht ein Gefälle bei der Funktion: 78 % der teilnehmenden

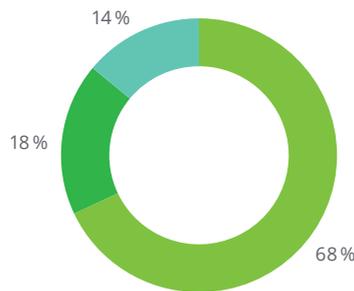
Männer bekleiden Entscheidungs- bzw. Führungspositionen, während sich 44 % der befragten Frauen den Mitarbeiterinnen zuordnen und demnach keine weitere Entscheidungsbefugnis innehaben. Im vorliegenden Bericht wird dies bei sämtlichen Interpretationen berücksichtigt.

Geschlecht



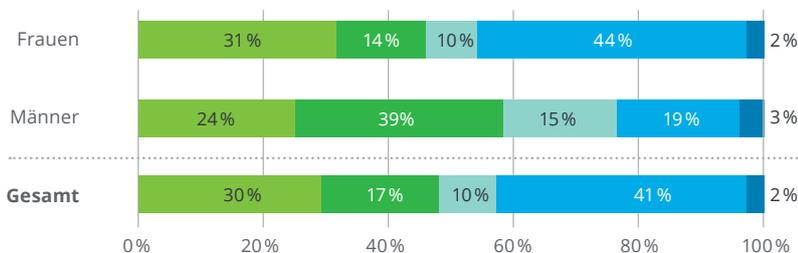
- Weiblich
- Männlich
- Anderes
- Keine Angabe

Unternehmensgröße



- Großes Unternehmen (ab 250 MA)
- Mittelgroßes Unternehmen (50-249 MA)
- Kleines Unternehmen (bis 49 MA)

Position



- Führungskraft
- Geschäftsführung / Vorstand / Management
- Head of Human Resources / Leitung Personal
- Mitarbeiter*in
- Andere

Hinweis: Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

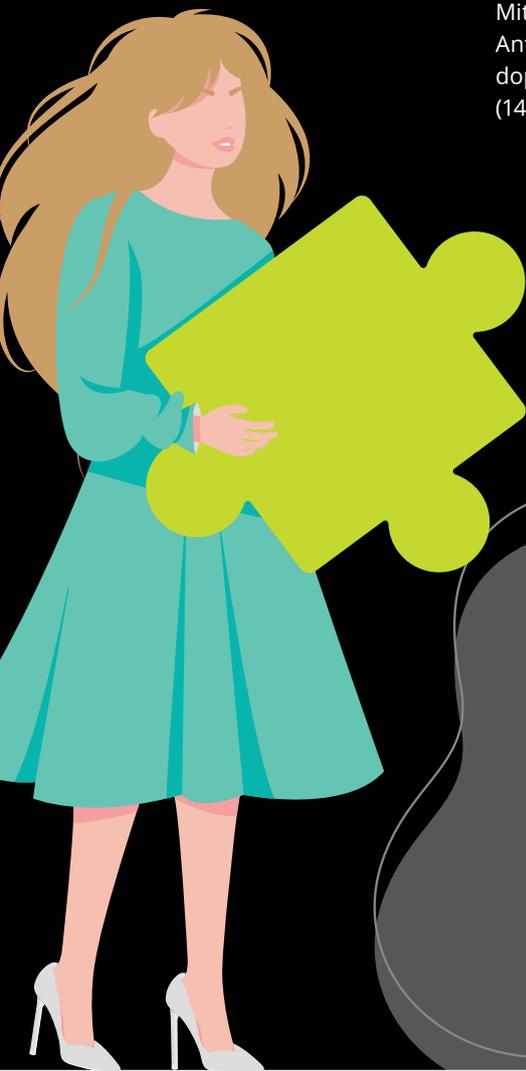
Key Findings

Gleichstellung und Flexibilität in der Arbeit wirken sich positiv auf Stimmung aus

64 % der befragten Frauen und 72 % der Männer geben an, grundsätzlich hinsichtlich ihrer Arbeit positiv gestimmt zu sein. Insbesondere jene Befragten, die Arbeitszeit und -ort flexibel gestalten können und ihrem Unternehmen einen hohen Reifegrad in Sachen Gleichstellung attestieren, sind bei der Arbeit aktuell überdurchschnittlich oft gut gelaunt. Zudem wird die persönliche Stimmung positiver eingeschätzt als die Stimmung unter den Mitarbeitenden im Unternehmen. Dennoch ist der Anteil an befragten Frauen, die negativ gestimmt sind, doppelt so hoch als bei den Männern (14 % vs. 7 %).

Mehr Männer als Frauen können ihre Arbeit flexibel gestalten

88 % der befragten Frauen und 96 % der Männer geben an, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Im Vergleich zu den Männern geben Frauen häufiger an, eher unflexible Arbeitszeiten zu haben.



Gleichstellungsmaßnahmen in österreichischen Unternehmen leicht gesunken, echte Gleichstellung auf breiter Ebene fehlt weiterhin

Die Bedeutung von Gleichstellung in österreichischen Unternehmen bleibt weiterhin gering und sinkt sogar im Vergleich zum Vorjahr um 4 %: Nur 43 % der Befragten vergeben hier einen hohen Reifegrad. Insgesamt schätzen Frauen den Grad der Gleichstellung im Unternehmen geringer ein als Männer. Während in großen Betrieben überdurchschnittlich oft ein schriftliches Commitment zum Thema Gleichstellung besteht, wird in kleinen Unternehmen Gleichstellung häufiger informell vorausgesetzt. In beiden Fällen fehlt es allerdings an der konkreten Umsetzung von Maßnahmen. Insgesamt konnten die kleinen Unternehmen im Vergleich zum letzten Jahr in Sachen Gleichstellung aufholen.

Je höher der Grad an Gleichstellung, desto mehr wird für eine attraktive Gestaltung der flexiblen Arbeit getan

Gleichstellungsorientierte Unternehmen setzen verstärkt Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung von Arbeit. Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und des -ortes, virtuelle Teilnahme an Meetings sowie ein höheres Maß an Selbstorganisation bei Erfüllung der Aufgaben werden in diesem Zusammenhang als die hilfreichsten Maßnahmen eingestuft. Diese decken sich mit jenen Maßnahmen, die von Unternehmen am häufigsten angeboten werden. Frauen wünschen sich von den Arbeitgebern aber insbesondere mehr finanzielle Unterstützung von Betreuungs- und Pflegeangeboten, regelmäßige Gespräche zur Arbeitsauslastung und klar vereinbarte Kernarbeitszeiten.

Flexibilität von Arbeitszeit und -ort hat einen überwiegend positiven Einfluss auf Karriere und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, fehlende Flexibilität wirkt sich besonders negativ auf Karrierechancen aus

Wer die eigene Arbeitszeit flexibel einteilen kann, erlebt nicht nur eine Zunahme der Vereinbarkeit, sondern auch einen positiven Effekt auf die eigene Entwicklung und Karriere. So geben 29 % der Frauen und 23 % der Männer an, dass die eigene inhaltliche und fachliche Verantwortung seitdem gestiegen sei. Die Flexibilität wirkt sich für 49 % der Frauen positiv auf die Work-Life-Balance aus, für 24 % allerdings auch negativ. Auch in die andere Richtung zeigt die (fehlende) Flexibilität ihre Wirkung: 55 % der Befragten, die gar nicht flexibel hinsichtlich der Arbeitszeit sind, nehmen seit COVID-19 gesunkene Karrierechancen wahr.

Allgemeines Stimmungsbild

Die Arbeitswelt, wie wir sie noch vor der Pandemie kannten, ist Vergangenheit. Wie steht es nach zwei Jahren Pandemie um das persönliche Stimmungsbild der Mitarbeitenden sowie um die Stimmung innerhalb des Unternehmens? Die Ergebnisse geben ein differenziertes Bild und lassen hinsichtlich der Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten einige Zusammenhänge erkennen.

Die persönliche Stimmung variiert zwischen den befragten Männern und Frauen: 64 % der Frauen und 72 % der Männer geben an, persönlich positiv gestimmt zu sein (Top-2-Boxes: sehr positiv, eher positiv). Die Stimmung unter den Mitarbeitenden im Unternehmen wird von den Befragten etwas niedriger eingeschätzt. Hier geben 61 % der Männer und 44 % der Frauen eine positive Stimmung an. Umgekehrt geben doppelt so viele Frauen wie Männer (14 % vs. 7 %) an, aktuell persönlich negativ gestimmt zu sein (Top-2-Boxes: eher negativ, sehr negativ). Insgesamt zeigt sich bei Frauen häufiger eine negative Stimmung als bei Männern. Dies kann mit dem negativen Einfluss des flexiblen Arbeitens auf das Arbeitspensum bei den befragten Frauen erklärt werden, wie weiter unten ausführlicher betrachtet wird. Zudem sorgen möglicherweise die anhaltenden COVID-19-Bestimmungen, die unter

anderem den persönlichen kollegialen Austausch seit zwei Jahren reduzieren, dafür, dass in der Befragung die Stimmung im Unternehmen negativer eingeschätzt wird als die persönliche Stimmung.

Während es in der Befragung keine signifikanten Stimmungsunterschiede zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden gibt, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Unternehmensgröße: Je kleiner das Unternehmen, desto positiver wird die Stimmung unter den Mitarbeitenden eingeschätzt. Wird dem eigenen Unternehmen ein hoher Grad an Gleichstellung bescheinigt, werden die eigene Stimmung und die Stimmung im Unternehmen positiver eingeschätzt als bei Unternehmen mit einem niedrigen Grad an Gleichstellung. Diese Ergebnisse verweisen auf die bereits lang erwiesenen Vorteile von unternehmerischer Gleichstellung, da mit der Gleichstellung das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden steigt und sich das Arbeitskräftepotenzial besser entfalten kann. Trotz der zunehmenden Bedeutung von Gleichstellung und der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen legen die niedrigeren Stimmungswerte der Frauen nahe, einen genaueren Blick auf die Auswirkungen der Flexibilitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere auf Frauen zu werfen.

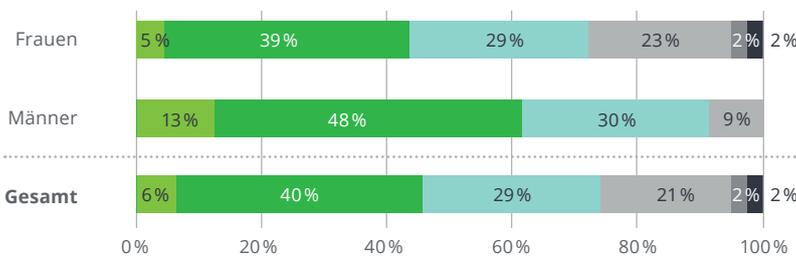
Zusätzlich beeinflusst die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort die Stimmung sowie die Karrieremotivation der Mitarbeitenden: Befragte, die ihre Arbeit flexibel gestalten können, sind überdurchschnittlich motiviert für den nächsten Entwicklungs- und Karriereschritt. Die Stimmung bei jenen Befragten, die Arbeitszeit- und -ort nicht flexibel gestalten können, ist

überdurchschnittlich schlecht. Es empfiehlt sich für Unternehmen, sich zunehmend mit diesen Themen auseinanderzusetzen und flexibles Arbeiten in jenen Positionen zu ermöglichen, in denen Arbeitsort und -zeit nicht ausschlaggebend für die Tätigkeit sind. Die flexible Gestaltung der Arbeit wird von den Beschäftigten ohnehin zukünftig immer stärker eingefordert.

Persönliche Stimmung



Einschätzung der Stimmung im Unternehmen



Flexible Gestaltung der Arbeit

Die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeit sind unterschiedlich. Mittlerweile gibt es vielfältige Flexibilitätsmodelle, die sich grundsätzlich auf die Arbeitszeit sowie auf den -ort auswirken. Es stellt sich die Frage, ob und wie sich die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitsgestaltung auf Personen- sowie Unternehmensebene unterscheiden.

Die Unterscheidung zwischen der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit einerseits und des Arbeitsortes andererseits lassen Rückschlüsse zu, welche Unternehmensmaßnahmen für die Gleichstellung und Karriereförderung insbesondere von Frauen hilfreich sind.

Wird die flexible Gestaltung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit betrachtet, zeigt sich anhand der Befragung ein höherer Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit als beim -ort (88 % vs. 78 %). Zudem bieten kleinere Unternehmen laut den Befragten etwas häufiger flexible Arbeitsgestaltung an als Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden. Dies vermag ein Grund für die positive Stimmung jener Mitarbeitenden zu sein, die in kleinen Unternehmen arbeiten. In kleineren Unternehmen werden öfters informelle Regelungen für flexibles Arbeiten getroffen, während große Unternehmen zunächst entsprechende Richtlinien erarbeiten müssen.

Die Gestaltung der Arbeitsflexibilität variiert zwischen Frauen und Männern: 88 % der befragten Frauen und 96 % der Männer geben an, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Generell ist dieser hohe Wert beachtlich, war doch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit vor der Pandemie noch bei weitem nicht so verbreitet. Im Vergleich zu den Männern geben Frauen häufiger an, eher unflexible Arbeitszeiten zu haben.

Ein Blick auf die Funktion der Befragten könnte diesen Umstand erklären: Während es unter den befragten Männern mehr Geschäftsführer/Vorstände gibt, finden sich unter den befragten Frauen überwiegend Mitarbeiterinnen – zwischen der Funktion und der Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitsflexibilität besteht demnach ein Zusammenhang.

Einschränkend gilt anzumerken, dass die vorliegende Umfrage Branchen mit ortsabhängigen Tätigkeitsbereichen weniger erreicht hat (z.B. Tourismus, Handel, Gesundheitssektor). Teilnehmende in diesen Branchen waren zudem häufig Personen mit Führungsverantwortung oder Entscheidungsbefugnis, sodass die flexible Gestaltung der Arbeit auf Ebene der Mitarbeitenden eingeschränkt zu bewerten ist.

Wie flexibel würden Sie Ihre eigene Arbeitssituation beschreiben, wenn es um die Gestaltung von Arbeitszeit geht?



Wie flexibel würden Sie Ihre eigene Arbeitssituation beschreiben, wenn es um die Wahl des Arbeitsortes geht?



Status quo zur Gleichstellung in Österreichs Unternehmen

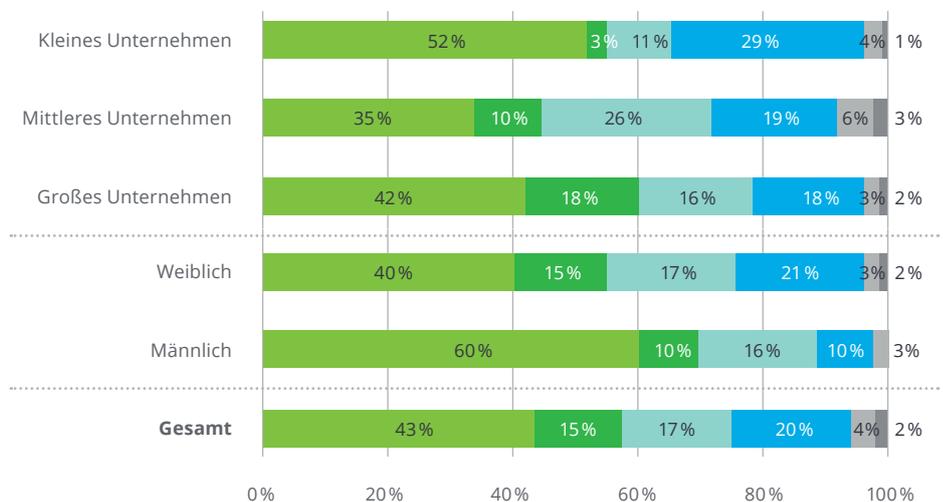
Die Gleichstellung der Geschlechter wird insbesondere in Krisenzeiten für Unternehmen und generell den Arbeitsmarkt immer wichtiger. Wie haben sich die Gleichstellungsbemühungen in österreichischen Unternehmen entwickelt?

Die Zahlen der vorliegenden Befragung legen den Schluss nahe, dass die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern in heimischen Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken ist. Bei einem ähnlichen Sample gaben im Vorjahr 47 % der Befragten einen hohen Reifegrad für die Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung in ihrem Unternehmen an. Dieses Jahr sagen dies nur 43 % der Befragten. Wie bereits in den Jahren zuvor, unterscheidet sich die Wahrnehmung bezüglich des Gleichstellungsgrades im Unternehmen zwischen Frauen und Männern deutlich.

Während 60 % der Männer ihrem Unternehmen einen hohen Reifegrad bescheinigen, nehmen nur 40 % der Frauen einen hohen Reifegrad ihres Unternehmens wahr. Die negativen Auswirkungen von COVID-19 auf die Karrierechancen von Frauen wurden mittlerweile mehrfach durch Studien belegt. In der vorliegenden Umfrage sind es aber noch immer mehrheitlich Frauen, die die Relevanz von Gleichstellung in ihrem Unternehmen kritischer bewerten. Das entsprechende Bewusstsein über die Relevanz und Auswirkung der Gleichstellung scheint weiterhin bei Frauen präsenter zu sein als bei den Männern. Generell sind die Zahlen alarmierend, da eine echte Gleichstellung auf breiter Ebene damit in weiter Ferne bleibt.

- Gleichstellung ist in den Unternehmenszielen verankert und diese werden auch umgesetzt.
- Es gibt zwar ein schriftliches Commitment, dieses wird aber in der Praxis nicht bis kaum umgesetzt.
- Es gibt punktuelle Maßnahmen, allerdings keine konkreten Ziele und auch keine Gesamtstrategie.
- Gleichstellung wird implizit vorausgesetzt / als wichtig angenommen, aber es gibt keine konkreten gesetzten Maßnahmen.
- Gleichstellung spielt in meinem Unternehmen keine Rolle.
- Kann ich nicht beurteilen.

Gleichstellung in Österreichs Unternehmen



Interessant ist, dass die Führungsebene – bestehend aus Geschäftsführung, Management oder Vorstand – sowie die HR-Leitung dem Unternehmen prinzipiell einen höheren Reifegrad bescheinigen als die Mitarbeitenden dies tun. Dies vermag unter anderem auf unzureichende Bottom-Up-Kommunikationsstrategien im Unternehmen oder auf mangelnde zielgruppenspezifische Maßnahmen zurückzuführen zu sein.

Unterschiedliche Einschätzungen werden zudem entlang der Unternehmensgröße sichtbar: Während in großen Betrieben überdurchschnittlich oft ein schriftliches Commitment besteht, wird in kleinen Unternehmen Gleichstellung überdurchschnittlich oft informell vorausgesetzt. Das hängt damit zusammen, dass bei Unternehmen ab einer bestimmten Größe eine gewisse Berichtslegung verpflichtend ist und entsprechend vorgegeben wird. In kleineren Unternehmen wird meist weniger schriftlich fixiert und vielmehr informell geregelt. Aber was entscheidend ist: In beiden Fällen fehlt es noch an einer konkreten Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Im Vergleich zu letztem Jahr legten Unternehmen mit weniger als 49 Mitarbeiter*innen insgesamt jedoch um knapp 10 Prozentpunkte zu und übertreffen damit die großen Unternehmen hinsichtlich des Gleichstellungsgrades. Während in großen Unternehmen die Berichtspflichten und Compliance-Vorschriften teilweise eine Verankerung der Gleichstellung bedingen, scheinen auch mehr kleine Unternehmen zu erkennen, dass die Gleichstellung der Geschlechter

immer wichtiger wird, um als Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Dieses Bild deckt sich auch mit den Erkenntnissen aus dem Gleichstellungsprogramm „100 Prozent Gleichstellung zahlt sich aus“, finanziert durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und des Europäischen Sozialfonds. Vielen Betrieben ist bereits klar, dass die Gleichstellung der Geschlechter sowohl gesellschaftlich als auch ökonomisch ein wichtiges Thema ist. Als herausfordernd stellen sich jedoch häufig die Erarbeitung und Umsetzung von Strategien und konkreten Maßnahmen heraus.

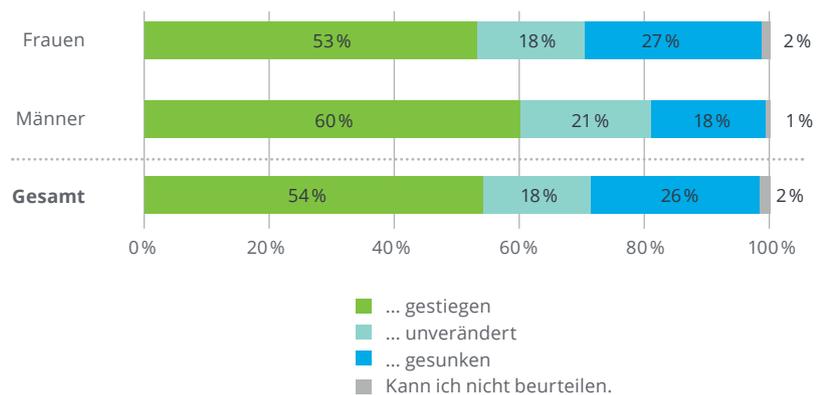


Attraktive Gestaltung von flexibler Arbeit

Die flexible Gestaltung der Arbeit hat in viele Bereiche Einzug gehalten – insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie. Seit mittlerweile zwei Jahren müssen Bildung, Betreuung und Pflege immer wieder in den Privatbereich verlagert werden. Die Schließung von Einrichtungen hat insbesondere betreuungspflichtige Personen vor enorme Probleme gestellt, allen voran die Frauen. Wenig überraschend hat dadurch auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in dieser Zielgruppe gelitten. Im vorliegenden Sample hat sich

COVID-19 bei 27 % der Frauen negativ auf die Vereinbarkeit ausgewirkt, bei den befragten Männern waren es 18 %. Am härtesten waren jene Befragte betroffen, die Arbeitszeit und -ort nicht flexibel wählen können. 63 % der Befragten, die ihre Arbeitszeit gar nicht flexibel gestalten können, geben an, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch die Pandemie gesunken ist. Bei jenen Teilnehmenden, die Arbeitszeit und/oder -ort flexibel gestalten können, ist die positive Auswirkung auf die Vereinbarkeit überdurchschnittlich hoch.

Wie hat sich COVID-19 auf die Vereinbarkeit Ihres Berufs- und Privatlebens ausgewirkt?



Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gilt immer häufiger als Garant für die attraktive Gestaltung der Arbeit. Die vorliegende Umfrage zeigt, dass flexible Arbeit durch bestimmte Maßnahmen attraktiv gestaltet werden kann. Die folgenden Maßnahmen wurden diesbezüglich am häufigsten genannt: Die Teilnahme an virtuellen Meetings, die flexible Gestaltung der Arbeitszeit sowie ein erhöhtes Maß an Selbstorganisation bei der Erfüllung der Aufgaben. Die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen betreffend, ist der größte Geschlechterunterschied bei der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zu erkennen: Während 78 % der männlichen Befragten das Angebot hatten, flexibel zu arbeiten, waren es bei den befragten Frauen nur 65 %. Hier spielt wohl auch die ausgeübte Funktion eine Rolle: An der Befragung nahmen überdurchschnittlich viele Männer mit Entscheidungsbefugnis teil (Geschäftsführung, Vorstand, Führungskräfte), teilnehmende Frauen sind häufig in Funktionen ohne Entscheidungsbefugnis tätig (Mitarbeiterinnen) und damit tendenziell häufiger fremdbestimmt in der Arbeitsgestaltung. Das spiegelt die Realität in österreichischen Unternehmen wider: Männer sind weiterhin häufiger in

Führungspositionen zu finden. Wie umfassend das Angebot an Maßnahmen zur attraktiven Gestaltung von flexibler Arbeit in den Unternehmen ist, hängt auch mit dem Reifegrad an Gleichstellung zusammen: Unternehmen, denen ein hoher Reifegrad in Sachen Gleichstellung bescheinigt wird, bieten mehr Maßnahmen zur Vereinbarkeit an. So ermöglichen 93 % der Unternehmen, bei denen Gleichstellung in den Unternehmenszielen verankert ist und diese auch umgesetzt wird, die virtuelle Teilnahme an Meetings. In Unternehmen, in denen Gleichstellung eine geringe Bedeutung hat, wird diese Maßnahme nur von 25 % angeboten.

Dabei ist nicht nur relevant, welche Maßnahmen angeboten werden, sondern auch, welchen Nutzen diese für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben haben und die Arbeit somit für viele attraktiv gestalten. Die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, die virtuelle Teilnahme an Meetings sowie ein höheres Maß an Selbstorganisation werden von den Befragten am häufigsten als hilfreich für die Vereinbarkeit eingestuft. Auch wenn sich die angebotenen Maßnahmen in etwa mit jenen decken, die als hilfreich eingestuft werden, fallen hier Unterschiede beim

Geschlecht auf: Frauen wünschen sich von den Arbeitgebern insbesondere mehr finanzielle Unterstützung von Betreuungs- und Pflegeangeboten, regelmäßige Gespräche zur Arbeitsauslastung und klar vereinbarte Kernarbeitszeiten.

Die verstärkte Zusammenarbeit im Team, um sich gegenseitig zu unterstützen und auch kurzfristig Aufgaben voneinander zu übernehmen, werden von den befragten Männern häufiger in Anspruch genommen als von den Frauen. Das legt auch den Rückschluss nahe, dass sich Männer eher proaktiv an das Team oder die Führungskraft wenden, um Unterstützung bei der Bewältigung des Workloads zu erhalten. Lediglich 37 % der Frauen geben an, stärker im Team zu arbeiten, obwohl 79 % diese Maßnahme als hilfreich erachten würden. Regelmäßige Gespräche mit der Führungskraft wurden bisher nur von 30 % der weiblichen Befragten gesucht, auch wenn 69 % der Frauen einen Nutzen für die Vereinbarkeit sehen. Hier besteht also noch Aufholbedarf bei rund zwei Drittel der befragten Unternehmen.

Welche dieser Maßnahmen wurden Ihnen von Ihrem Arbeitgeber bisher angeboten?

| | Geschlecht | |
|---|------------|----------|
| | Männlich | Weiblich |
| Virtuelle Teilnahme an Meetings | 85 % | 88 % |
| Flexible Gestaltung meiner Arbeitszeit | 78 % | 65 % |
| Höheres Maß an Selbstorganisation bei der Erfüllung meiner Aufgaben | 54 % | 58 % |
| Vertrauensarbeitszeit | 52 % | 51 % |
| Flexible Gestaltung des Arbeitsortes | 52 % | 57 % |
| Verstärkte Zusammenarbeit im Team, um gegenseitig zu unterstützen und auch kurzfristig Aufgaben voneinander zu übernehmen | 45 % | 37 % |
| Regelmäßige Gespräche mit meiner Führungskraft, um meine Arbeitsauslastung zu besprechen und zu steuern | 36 % | 30 % |
| Vereinbarte Kernarbeitszeit | 31 % | 29 % |
| Kinderbetreuungsangebote durch das Unternehmen | 13 % | 11 % |
| Finanzielle Unterstützung von Betreuungs- und Pflegeangeboten | 6 % | 5 % |
| Andere | 4 % | 6 % |
| Keine der genannten Maßnahmen | 1 % | 2 % |

Welche dieser Maßnahmen wären für Sie persönlich hilfreich, um flexibles Arbeiten attraktiv zu gestalten?

| | Geschlecht | |
|---|------------|----------|
| | Männlich | Weiblich |
| Virtuelle Teilnahme an Meetings | 90 % | 91 % |
| Flexible Gestaltung meiner Arbeitszeit | 96 % | 96 % |
| Höheres Maß an Selbstorganisation bei der Erfüllung meiner Aufgaben | 91 % | 90 % |
| Vertrauensarbeitszeit | 82 % | 87 % |
| Flexible Gestaltung des Arbeitsortes | 87 % | 92 % |
| Verstärkte Zusammenarbeit im Team, um gegenseitig zu unterstützen und auch kurzfristig Aufgaben voneinander zu übernehmen | 82 % | 79 % |
| Regelmäßige Gespräche mit meiner Führungskraft, um meine Arbeitsauslastung zu besprechen und zu steuern | 60 % | 69 % |
| Vereinbarte Kernarbeitszeit | 58 % | 66 % |
| Kinderbetreuungsangebote durch das Unternehmen | 31 % | 38 % |
| Finanzielle Unterstützung von Betreuungs- und Pflegeangeboten | 34 % | 48 % |

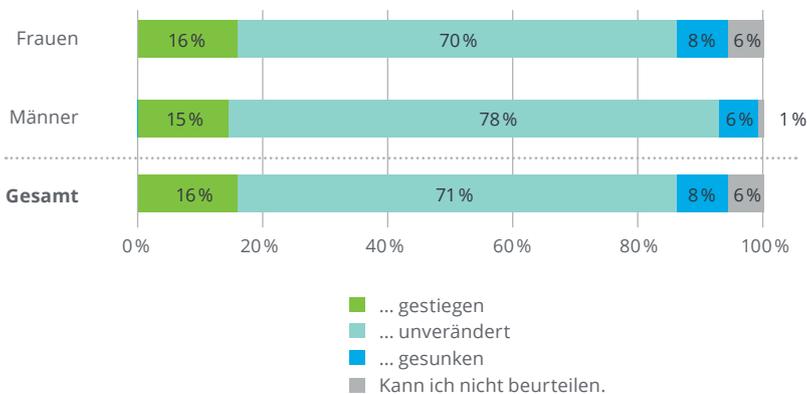
Förderung von Entwicklung und Karriere im flexiblen Arbeiten

Die veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt zeigen Wirkung: Die Pandemie gilt als Katalysator für die flexible Gestaltung der Arbeitswelt. Doch wie steht es aktuell um die Karrierechancen von Frauen und Männern?

Für einen Großteil der Befragten hatte COVID-19 nach eigener Wahrnehmung keinen Einfluss auf die persönlichen Karrierechancen. Gleichzeitig sind bei 16 % der Befragten die Karrierechancen sogar gestiegen; gesunkene Karrierechancen verzeichnen nur die Hälfte (8 %). Das hängt nicht zuletzt mit der neu gewonnenen Flexibilität zusammen: Befragte, die Arbeitszeit und -ort sehr flexibel gestalten können, geben an, dass ihre Karrierechancen seit COVID-19 gestiegen sind. Leider sieht es bei jenen, die sehr unflexibel

in Arbeitszeit und -ort sind, weniger rosig aus: 55 % der Befragten, die gar nicht flexibel in der Arbeitszeit sind, gehen von gesunkenen Karrierechancen seit COVID-19 aus. Allerdings muss dieses Ergebnis unter Berücksichtigung unterschiedlicher Branchen und Tätigkeiten betrachtet werden. So wurden einige Branchen, wie beispielsweise der Tourismus, ganz anders von der Pandemie getroffen, wodurch sich andere Herausforderungen ergeben. Neben der Tatsache, dass flexibles Arbeiten im Tourismus nur eingeschränkt möglich ist, kämpfen viele Tourismusbetriebe in Österreich ums wirtschaftliche Überleben, wodurch die Entwicklungs- und Karriereschritte der Angestellten seit Pandemiebeginn vermutlich in den Hintergrund getreten sind.

Wie hat sich COVID-19 auf Ihre persönlichen Karrierechancen ausgewirkt? Meine Karrierechancen sind ...



Karriere umfasst viele Bereiche des Arbeitslebens und beschränkt sich längst nicht nur auf die klassische Beförderung. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen, dass sich flexibles Arbeiten doch sehr unterschiedlich auf verschiedene Aspekte der persönlichen Karriereentwicklung auswirkt: Den größten positiven Einfluss hat flexibles Arbeiten auf die Work-Life-Balance: 49 % der befragten Frauen und 52 % der Männer sehen einen positiven Einfluss. Dennoch hat die flexible Arbeit bei fast doppelt so vielen Frauen wie Männern einen negativen Einfluss auf die Work-Life-Balance (24 % vs. 13 %). Noch drastischer sieht es beim Arbeitspensum aus.

Hier geben 39 % der Frauen einen negativen Effekt an, während es bei den Männern 22 % sind.

Wenn Work-Life-Balance und Arbeitspensum unter dem flexiblen Arbeiten leiden, kann sich das negativ auf die persönliche Stimmung auswirken, wie die Umfrageergebnisse zeigen. Auch die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen leidet deutlich unter der flexiblen Arbeit, sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Hier ist ein Zusammenhang mit den Auswirkungen der Pandemie naheliegend, da physische Veranstaltungen oftmals nicht stattgefunden haben.

Der Geschlechtervergleich in der Umfrage zeigt, dass Frauen häufiger einen positiven Effekt bei der Teilnahme an Fortbildungen wahrnehmen, Männer hingegen bei der Verantwortung für Mitarbeitende.

Wichtige Stellschrauben, auf die Unternehmen direkt Einfluss nehmen können, sind Arbeitspensum und Work-Life-Balance. Hier gilt es, das Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeit von Familie und Karriere bestmöglich aufzulösen, individuelle Bedürfnisse der Belegschaft zu identifizieren und auf diese zu reagieren.

Wie wirkt sich flexibles Arbeiten in Bezug auf die folgenden Aspekte von Frauenkarrieren aus?

| | Positiv | Unverändert | Negativ | Kann ich nicht beurteilen |
|---|---------|-------------|---------|---------------------------|
| Work-Life-Balance | 49 % | 27 % | 24 % | 1 % |
| Teilnahme an Meetings | 36 % | 52 % | 8 % | 4 % |
| Teilnahme an Fortbildungen | 29 % | 41 % | 23 % | 6 % |
| Projektverantwortung bzw. inhaltliche/fachliche Verantwortung | 29 % | 60 % | 5 % | 6 % |
| Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen | 23 % | 34 % | 31 % | 12 % |
| Verantwortung für Mitarbeiter*innen | 19 % | 56 % | 11 % | 14 % |
| Sichtbarkeit meiner Leistung | 18 % | 57 % | 21 % | 5 % |
| Bonuszahlungen | 14 % | 59 % | 8 % | 19 % |
| Beförderungen | 14 % | 60 % | 11 % | 15 % |
| Arbeitspensum | 13 % | 44 % | 39 % | 4 % |
| Gehaltserhöhung | 12 % | 63 % | 10 % | 15 % |

Wie wirkt sich flexibles Arbeiten in Bezug auf die folgenden Aspekte von Männerkarrieren aus?

| | Positiv | Unverändert | Negativ | Kann ich nicht beurteilen |
|---|---------|-------------|---------|---------------------------|
| Work-Life-Balance | 52 % | 32 % | 12 % | 3 % |
| Teilhabe an Meetings | 37 % | 55 % | 3 % | 5 % |
| Teilnahme an Fortbildungen | 22 % | 52 % | 22 % | 5 % |
| Projektverantwortung bzw. inhaltliche/fachliche Verantwortung | 23 % | 65 % | 8 % | 5 % |
| Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen | 20 % | 38 % | 29 % | 12 % |
| Verantwortung für Mitarbeiter*innen | 26 % | 55 % | 3 % | 15 % |
| Sichtbarkeit meiner Leistung | 18 % | 60 % | 15 % | 6 % |
| Bonuszahlungen | 12 % | 71 % | 3 % | 14 % |
| Beförderungen | 8 % | 62 % | 8 % | 23 % |
| Arbeitspensum | 14 % | 57 % | 22 % | 8 % |
| Gehaltserhöhung | 14 % | 63 % | 9 % | 14 % |

Spannend ist der Vergleich nach unternehmerischem Reifegrad in Sachen Gleichstellung: Die teils erzwungene Flexibilität durch die COVID-19-Maßnahmen wirkt sich besonders positiv auf die Karriere von jenen Frauen aus, die in Unternehmen arbeiten, in denen Gleichstellung bisher kaum eine Rolle spielt. Hier wird der Effekt der „Neuen Flexibilität“ in ganz unterschiedlichen Entwicklungs- und Karriereaspekten deutlich: So geben 36 % der Befragten aus Unternehmen, in denen Gleichstellung keine Rolle spielt, an, dass sich flexibles Arbeiten positiv auf die Sichtbarkeit der eigenen Leistung auswirkt. Insgesamt erleben nur 18 % der Befragten einen

positiven Effekt auf die Sichtbarkeit der eigenen Leistung durch flexibles Arbeiten. Das lässt sich darauf zurückführen, dass flexibles Arbeiten in jenen Betrieben, in denen Gleichstellung bisher keine Rolle spielt, vermutlich erst durch die Pandemie möglich gemacht wurde, während flexibles Arbeiten in Betrieben mit einem hohen Gleichstellungsgrad schon länger angeboten wird und deshalb weniger Veränderungen wahrgenommen werden.

Fazit

Gestaltungsfelder flexibler und karrierefördernder Arbeit

Eine nachhaltige Etablierung von flexibler Arbeitsgestaltung

Unternehmen sollten sich von dem Gedanken verabschieden, an einem Punkt in der Zukunft zur „alten“ Normalität zurückzukehren. Die pandemiebedingte neu gewonnene Flexibilität in der Arbeit gilt es auch zukünftig aufrechtzuerhalten. Sie kann nicht nur als Stimmungsbooster für die Mitarbeitenden im Unternehmen angesehen werden, sondern spielt eine wesentliche Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben und wirkt sich für viele positiv auf die Karriere aus. Insbesondere in den Betrieben, die bisher wenig flexibles Arbeiten ermöglicht haben, gibt es Handlungsbedarf für die Etablierung nachhaltiger flexibler Arbeitsweisen.

Eine faire und karrierefördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Walk the Talk)

Die diesjährigen Ergebnisse der Weltfrauentagsumfrage legen nahe, Flexibilitätsmaßnahmen bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch aufzusetzen. Insbesondere gilt es die Bedürfnisse der Frauen genauer zu berücksichtigen, um die Lücke in den Karrierechancen zwischen Männern und Frauen zu schließen. Es bedarf hierzu nicht nur der Qualifizierung von Führungskräften, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden stets im Blick zu haben. Gleichstellung als bloßes Lippenbekenntnis (oder nur ein schriftliches Commitment dazu) reicht nicht aus. Es müssen gezielte Maßnahmen definiert und umgesetzt werden. Für den Erfolg hilft es, sich auf dem Weg Schritt für Schritt Etappenziele zu setzen.

Verstärkte Top-Down-Kommunikation (Talk the Walk)

Eine Gleichstellungsstrategie sowie die Etablierung fairer Arbeitsflexibilitätsmodelle erfordern die Begleitung durch eine klare Kommunikationsstrategie. Die Wahrnehmungen bezüglich der Gleichstellungsmaßnahmen driften zwischen Vorstand/Geschäftsführung und den Mitarbeitenden auseinander. Um diese Lücke zu schließen, braucht es die gezielte Kommunikation von Gleichstellungsmaßnahmen und die Sichtbarmachung von bereits erfolgreichen Initiativen. Ein proaktives Angebot an regelmäßigen Gesprächen mit der Führungskraft (FK-Entwicklung, virtuelle MA-Führung) und das Schaffen von verstärktem Team-Austausch helfen, das Spannungsverhältnis zwischen flexibler Arbeit und Arbeitspensum sowie Work-Life-Balance aufzulösen.

It always takes two to tango

Neben den Bemühungen seitens der Unternehmen für bedürfnisorientierte Maßnahmenpakete zu sorgen, können Mitarbeitende ihren eigenen Teil dazu beitragen. Um die Arbeitsauslastung in Teams fair aufzuteilen, ist es nicht nur Aufgabe der Führungskraft für eine faire Verteilung der Auslastung zu sorgen. Es kann zudem hilfreich sein, sich im Team gegenseitig Unterstützung anzubieten sowie sich über Möglichkeiten der Arbeitsaufteilung zu informieren. Insbesondere Frauen sollten den direkten Weg zur Führungskraft oder zu Kolleg*innen nicht scheuen, um geeignete Lösungswege zu finden.



Kontakt



Gundi Wentner

Partnerin

+43 1 537 00-2500
gwentner@deloitte.at



Elisa Aichinger

Partnerin

+43 1 537 00-2531
eaichinger@deloitte.at



Elisabeth Hornberger

Consultant

+43 1 537 00-2685
ehornberger@deloitte.at

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. "Making an impact that matters" – mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.