



Flexible Working 2024



Inhalt

Vorwort	03
Key Findings	04
Status Quo – Home Office ist auf dem Rückzug	05
Große Zufriedenheit mit Home-Office-Möglichkeiten	08
Die Auswirkungen von Remote Working	10
Gestaltung, Vertrauen & Erreichbarkeit im Home Office	13
Hybrides Arbeiten	15
Arbeiten im Ausland & Workation	16
Die 4-Tage-Woche – ein Arbeitszeitmodell der Zukunft?	17
Was Unternehmen aktuell beschäftigt	19
Ausblick	21
Methode & Sample	22
Kontakt Impressum	23

Vorwort

Vor mehr als viereinhalb Jahren hat die Covid-19 Pandemie den wohl schnellsten und größten Wandel der Arbeitswelt der vergangenen Jahrzehnte hervorgebracht. Inzwischen ist viel passiert: Die Wirtschaft wurde durch Kriege und Lieferengpässe merklich geschwächt, in vielen internationalen Unternehmen hört man von Personalabbau und flächendeckender Rückkehr ins Büro. Doch wie geht es den österreichischen Unternehmen mit den aktuellen Entwicklungen? Kommt es aufgrund der schwächelnden Konjunktur zu einem Gegentrend oder sind die Umbrüche, die die Pandemie mit sich brachte, wirklich nachhaltig?

Seit über zwölf Jahren publizieren wir im zweijährigen Abstand die Deloitte Flexible-Working-Studie, in der wir den Status quo des flexiblen Arbeitens in Österreich erheben – seit 2017 in Kooperation mit der Universität Wien und der Universität Graz. 2022 haben wir den tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt nach der COVID-19 Pandemie analysiert. Zwei Jahre später blicken wir nun auf eine Zeit, in der Trends im flexiblen Arbeiten in Gegentrends umschlagen. Home Office scheint wieder einen deutlichen Rückgang zu verzeichnen – sowohl in der Möglichkeit als auch in der tatsächlichen Nutzung. Viele Unternehmen wünschen sich wieder mehr Anwesenheit im Büro, gleichzeitig kehren viele Mitarbeiter:innen freiwillig ins Office zurück – zu groß ist das Verlangen nach sozialer Interaktion sowie stärkerer Abgrenzung von Arbeit und Freizeit. Auch aktuelle Trends wie Workation und die 4-Tage-Woche werden in der Studie beleuchtet. Hier zeichnen sich ebenfalls weit weniger große Veränderungen ab, als noch vor zwei Jahren erwartbar waren.

Insgesamt nahmen heuer über 350 Personen an der Befragung im Frühsommer teil. Zum ersten Mal wurden neben Unternehmensvertreter:innen auch Mitarbeiter:innen befragt, um so einen Vergleich der Sichtweisen vornehmen zu können. Unter den Unternehmensvertreter:innen wurden Vorstände, Geschäftsführungen, Personalleitungen sowie Führungskräfte aller Levels befragt. Sie werden im Text, wenn nicht anders angeführt, unter dem Begriff Führungskräfte subsummiert.

Aufgrund der Teilnehmer:innen-Struktur betrachten wir in der vorliegenden Studie vor allem die Arbeitsrealität von Büro-Angestellten und weniger jene von Personen, die wegen ihrer Tätigkeit an ihren Arbeitsort gebunden sind – wie etwa in Produktions-, Handwerks- oder Pflegeberufen. Die Flexibilisierung der Arbeit in diesen Bereichen ist jedoch nicht weniger relevant und sollte weiterhin in Forschung und Praxis Beachtung finden.

Erfahren Sie auf den folgenden Seiten mehr über die aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt in Österreich. Wir wünschen eine spannende Lektüre.

Anna Nowshad | Juliana Wolfsberger | Barbara Kellner
Christian Korunka | Bettina Kubicek | Sally Jäger



Anna Nowshad
Human Capital | Consulting |
Deloitte Österreich



Christian Korunka
Professor für Arbeits- und Organisations-
psychologie | Universität Wien



Juliana Wolfsberger
Human Capital | Consulting |
Deloitte Österreich



Bettina Kubicek
Professorin für Arbeits- und Organisations-
psychologie | Universität Graz



Barbara Kellner
Human Capital | Consulting |
Deloitte Österreich



Sally Jäger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin |
Universität Wien



Key Findings

Home Office ist auf dem Rückzug

Nach einigen Jahren mit überdurchschnittlich hoher Home-Office-Nutzung, ist es nun das erste Mal seit der Covid-19 Pandemie zu einem recht deutlichen Rückgang von Home Office gekommen. 2022 durften in 90 % der Unternehmen mindestens die Hälfte der Mitarbeiter:innen aus dem Home Office arbeiten. Nun liegt die Anzahl mit 73 % deutlich niedriger, jedoch nach wie vor klar über dem vorpandemischen Niveau.

Österreichs Geschäftsführungen sind teils immer noch skeptisch hinsichtlich Home Office

Unter den Geschäftsführer:innen sind 17 % für eine Reduktion von Home Office im Unternehmen. Fast jede zehnte Geschäftsführung spricht sich sogar für eine gänzliche Einstellung von Home Office aus. Jedoch sind immerhin über 70 % der befragten Geschäftsführer:innen mit dem aktuellen Maß an Home Office in ihrem Unternehmen zufrieden.

Produktivität im Home Office bleibt weiterhin hoch

44 % der befragten Führungskräfte bewerten die Auswirkung von Home Office auf Produktivität und Leistung als positiv, weitere 47 % meinen keinen Unterschied zwischen Home Office oder Büro zu erkennen. 2022 war die Einschätzung zwar noch positiver, dennoch ist die Tendenz klar: Home Office ist aus Sicht der Führungskräfte eine produktive Arbeitsform.

Der erwartete Boom an Workation ist ausgeblieben

Rund 50 % der Mitarbeiter:innen gibt an, dass bei ihnen im Unternehmen Arbeiten aus dem Ausland nicht erlaubt ist. In einem Viertel der befragten Unternehmen dürfen Mitarbeiter:innen aus dem Ausland arbeiten und ein weiteres Viertel gibt an, dass ihr Unternehmen über keine gesonderte Regelung dazu verfügt. Weniger als die Hälfte der Mitarbeiter:innen, die die Möglichkeit auf Workation und Co. hat, nutzt diese Möglichkeit tatsächlich. Davon die meisten ein bis zwei Wochen im Jahr.

4-Tage-Woche erhält eine klare Absage

Weniger als 5 % der befragten Geschäftsführungen und Führungskräfte geben an, sich aktuell mit der 4-Tage-Woche aktiv als potentielles Arbeitsmodell in ihrem Unternehmen auseinanderzusetzen. Über zwei Drittel von ihnen sehen eine 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich als unternehmerisch nicht sinnvoll, weitere 17 % sind sich unsicher. Auch Varianten mit reduziertem Gehalt hält die Mehrheit für keine sinnvolle Option. Auf Mitarbeiter:innen-Ebene sieht dies hingegen – wenig überraschend – anders aus.



Status Quo – Home Office ist auf dem Rückzug



Obwohl immer wieder auch kritische Stimmen laut wurden, war die anfängliche Home-Office-Euphorie bei vielen groß. Mittlerweile hat sich das geändert, wie die Zahlen der vorliegenden Studie zeigen. Denn sowohl in der grundsätzlichen Möglichkeit als auch in der tatsächlichen Nutzung ist Home Office erstmals seit Beginn der Pandemie wieder rückläufig. Pendelt sich Home Office als neue Arbeitsform auf diesem neuen, niedrigeren Niveau ein?

Fakt ist: Die Möglichkeit für Home Office ging seit 2022 deutlich zurück, ist aber im Vorpandemie-Vergleich nach wie vor hoch. In 73 % der befragten Unternehmen haben mindestens die Hälfte der Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten – das ist ein Rückgang von 17 % im Vergleich zu 2022.

Beleuchtet man die Zahlen über alle Unternehmensgrößen hinweg, zeigt sich: Der Rückgang von Home Office ist verstärkt bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter:innen zu beobachten – hier gaben 70 % an, dass mindestens die Hälfte des Personals die Möglichkeit hat im Home Office zu arbeiten, bei KMU waren es immerhin 76 %.

Zudem ist die tatsächliche Nutzung von Home Office niedriger ausgeprägt als die grundsätzliche Möglichkeit dazu. Bei 65 % der befragten Unternehmen sind zumindest die Hälfte der Mitarbeiter:innen regelmäßig im Home Office. 2022 war die tatsächliche Home-Office-Nutzung mit 82 % noch höher.

Auch die Deloitte Gen Z und Millennial Survey 2024 bestätigt den Trend zu weniger Home Office: 57 % der österreichischen Gen Zs und 47 % der Millennials bejahten, dass ihr Unternehmen in

letzter Zeit eine Policy zur Rückkehr Richtung Arbeitsplatz oder bestimmte Anwesenheitszeiten eingeführt hatte.

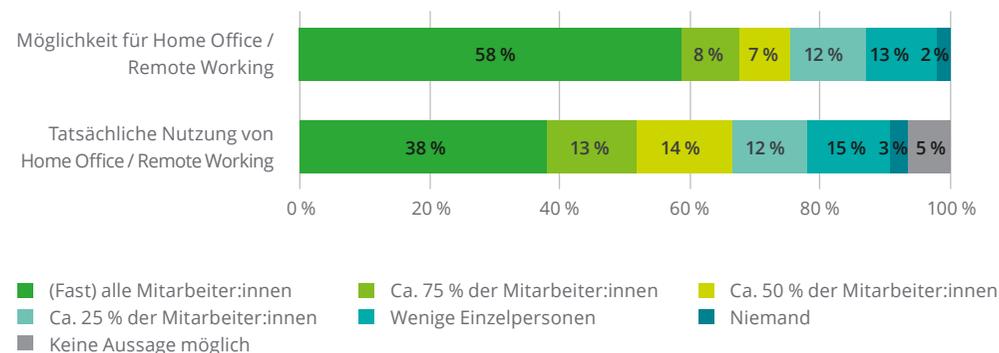
Von einem Home-Office-Aus kann jedoch nicht die Rede sein. Home Office ist weiter fest in den österreichischen Unternehmen verankert. Knapp 60 % der befragten Unternehmen bieten einem Großteil Ihrer Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, Home Office in Anspruch zu nehmen.

Die Gründe für den Rückgang der Home-Office-Nutzung sind vielfältig: Es ist nicht unüblich, dass neue Trends nach einiger Zeit ihren Reiz verlieren. Rückkehr zur Normalität, ein Vermissen des sozialen Kontakts und bessere Ausstattung im Büro sind Gründe auf Mitarbeiter:innen-Ebene. Auf Unternehmensebene überwiegen zwar auch klar die Vorteile von Home Office, aber ein geschwächtes Zugehörigkeitsgefühl und die teils erschwerte Kommunikation führen zu einem Rückgang von Home Office.

Anteil der Unternehmen, in denen mindestens die Hälfte der Mitarbeiter:innen die Möglichkeit auf Home Office hat



Möglichkeit und Nutzung von Home Office / Remote Working





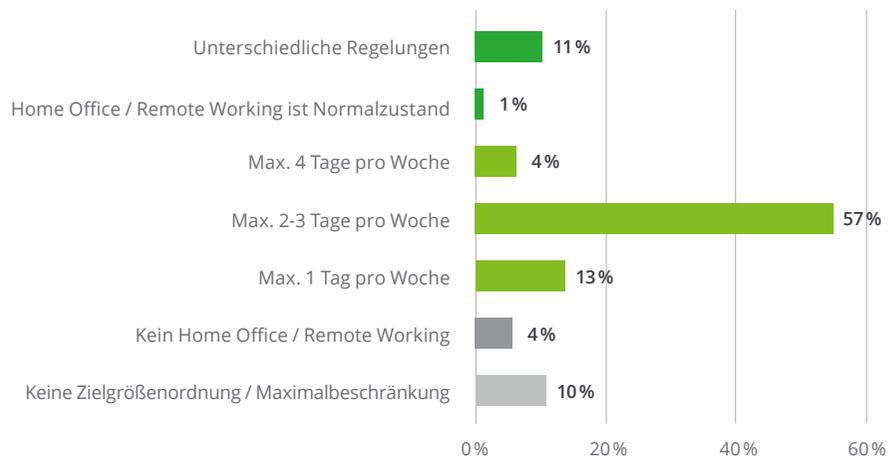
Rückgang bei Home-Office-Ausmaß verzeichnet

Home Office in Form von zwei bis drei Tagen pro Woche hat sich in knapp 60 % der Unternehmen als sinnvolles Maß etabliert. Aber auch hier ist ein Rückgang zu verzeichnen: Seit 2022 verdreifachte sich die Anzahl an Unternehmen mit nur einem Home-Office-Tag pro Woche, während sich jene Gruppe mit vier bis fünf Tagen Home Office pro Woche halbierte.

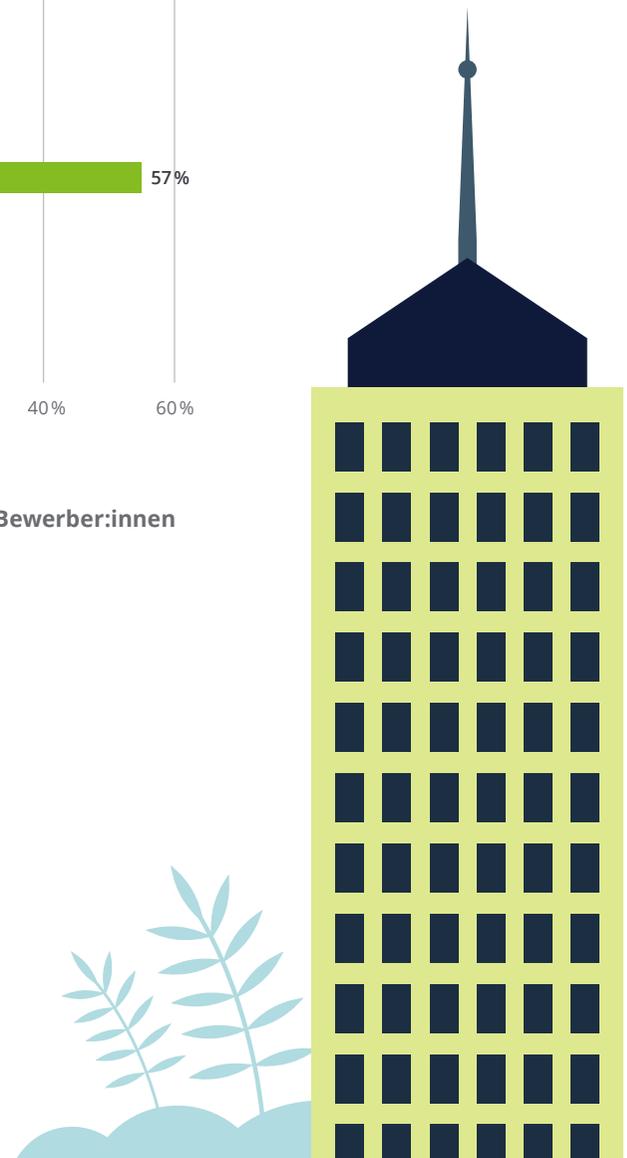
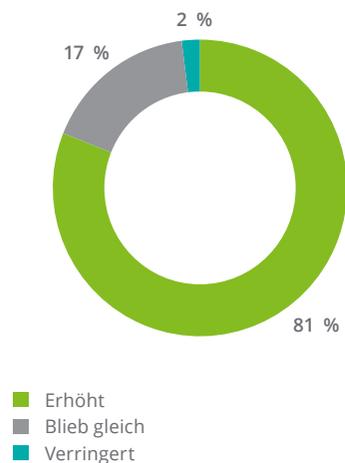
Jedes zehnte Unternehmen hat nach wie vor keine konkrete Regelung, wie viele Tage Home Office pro Woche oder Monat erlaubt sind. Daran hat sich im Vergleich zu 2022 nichts verändert.

In Zeiten des anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels ist die Arbeitgeberattraktivität ein zentraler Erfolgsfaktor. Die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten, beeinflusst diese Attraktivität stark: Ist die Möglichkeit nicht gegeben, gelten Unternehmen rasch als unattraktiver Arbeitgeber. Das zeigt sich auch in der Praxis: So geben über 80 % der befragten Führungskräfte an, dass die Erwartungen von Bewerber:innen an Home Office in den vergangenen zwei Jahren weiter gestiegen sind. Jedoch gilt es zu beobachten, wie sich dies künftig entwickeln wird. Denn in Zeiten von wirtschaftlicher Unsicherheit und schwächelnder Konjunktur sind auch die Erwartungshaltungen der Bewerber:innen meist niedriger.

In welchem Ausmaß darf Home Office / Remote Working im Durchschnitt genutzt werden?



Erwartungen an Home Office / Remote Working seitens der Bewerber:innen



Große Zufriedenheit mit Home-Office-Möglichkeiten

Großteils sind die befragten Mitarbeiter:innen in Österreichs Unternehmen zufrieden mit ihren Home-Office-Möglichkeiten: Rund drei Viertel haben an ihrer derzeitigen Home-Office-Nutzung nichts auszusetzen. 23 % wünschen sich ein vermehrtes Arbeiten von zuhause aus.

In Unternehmen ab 250 Mitarbeiter:innen liegt die Zufriedenheit der Home-Office-Nutzung mit 83 % und 77 % vergleichsweise hoch. Mitarbeiter:innen kleinerer und mittlerer Unternehmen sind mit 65 % deutlich unzufriedener mit der aktuellen Situation. Hier ist der Wunsch nach mehr Home Office im Vergleich mit über einem Drittel am höchsten.

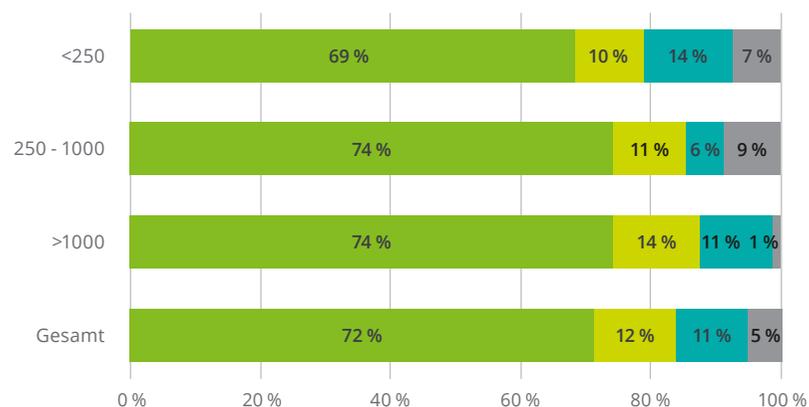
Bei den Führungskräften zeigt sich hingegen ein differenzierteres Bild: Zwar sind 72 % mit dem aktuellen Home-Office-Ausmaß ihrer Mitarbeiter:innen zufrieden, gleichzeitig sprechen sich aber auch 12 % für einen weiteren Ausbau aus. Weitere 11 % wünschen sich wiederum eine Reduktion. In KMU, wo sich rund ein Drittel der Mitarbeiter:innen mehr Home Office wünscht, plädieren sogar 14 % der Führungskräfte für eine weitere Reduktion. Noch weiter gehen 5 % der befragten Führungskräfte, die dafür plädieren, Home Office und Remote Working überhaupt weitestgehend einzustellen.

Mitarbeiter:innen



- Zufrieden mit Home Office / Remote Working-Nutzung
- Mehr Home Office / Remote Working
- Weniger Home Office / Remote Working
- Remote Working

Führungskräfte / Geschäftsführung



- Zufrieden mit Home Office / Remote Working-Ausmaß
- Home Office / Remote Working-Ausmaß ausbauen
- Home Office / Remote Working-Ausmaß reduzieren
- Home Office / Remote Working weitestgehend einstellen

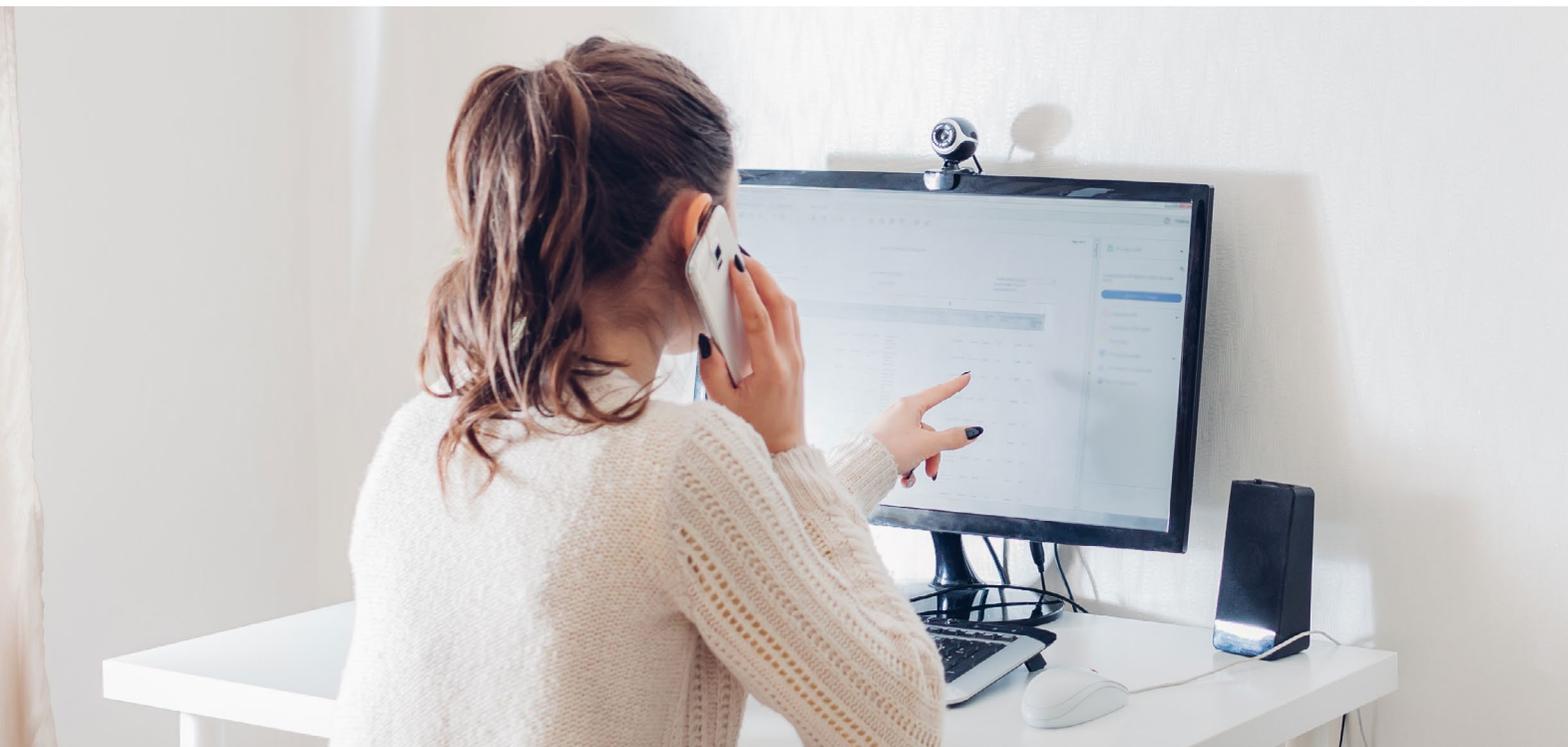
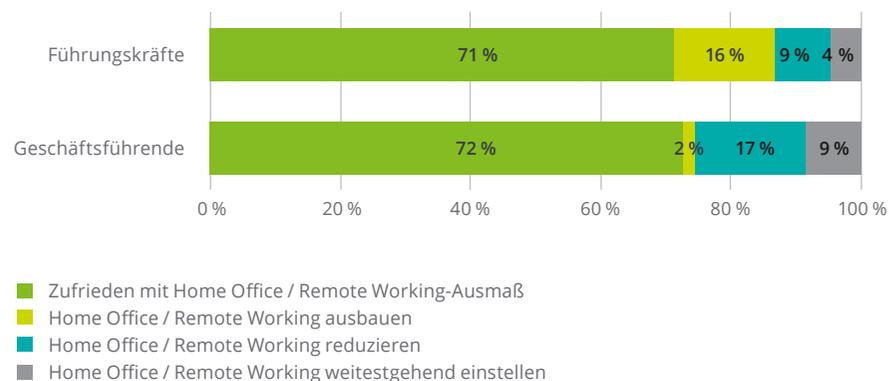




Geschäftsführer:innen sind besonders kritisch bei Home Office

Während etwa gleich viele Führungskräfte wie Geschäftsführer:innen mit dem Status-quo von Home Office zufrieden sind (rund 70 %), ist ein Ausbau von Home Office mit 16 % bei den Führungskräften deutlich beliebter. Geschäftsführer:innen befürworten einen Ausbau nur in Ausnahmefällen (2 %), 17 % sind sogar für eine Reduktion von Home Office im Unternehmen – dem pflichten weit weniger Führungskräfte (9 %) bei. Weiters ist fast jede:r zehnte Geschäftsführer:in für die gänzliche Einstellung von Home Office in ihrem Unternehmen. Die Home-Office-Skepsis scheint bei den Geschäftsführungen hierzulande nach wie vor groß zu sein.

Zufriedenheit mit Home-Office-Ausmaß



Die Auswirkungen von Remote Working

Seit der beinahe flächendeckenden Einführung von Home Office in Österreichs Unternehmen in Zeiten der Pandemie wird intensiv über die Auswirkungen diskutiert. Rund viereinhalb Jahre später werfen wir nun erneut einen Blick auf die Vor- und Nachteile und vergleichen die Perspektiven von Mitarbeiter:innen und Führungskräften.

Arbeitgeberattraktivität

Die Mehrheit der Führungskräfte (89 %) und Mitarbeiter:innen (85 %) ist der Meinung, dass Home Office einen positiven Effekt auf die Arbeitgeberattraktivität hat. Während eine attraktive Arbeitgebermarke sowie das Finden und Halten von Mitarbeiter:innen nach wie vor zu den größten Herausforderungen von Führungskräften zählen, dient Home Office als ein hilfreiches Mittel dazu. Wenngleich, wie bereits in der Studie 2022 berichtet, Home Office kein Alleinstellungsmerkmal für Unternehmen mehr ist, sondern eher als Hygienefaktor gilt, der, wenn nicht vorhanden, die Arbeitgeberattraktivität stark reduziert.

Produktivität & Leistung

Wie sich Home Office auf die Produktivität auswirkt, war lange Zeit Thema von hitzigen Diskussionen. Nun scheinen die Skeptiker:innen weitestgehend überzeugt: Nur 10 % der Führungskräfte und 3 % der Mitarbeiter:innen meinen, dass Home Office negativen Einfluss auf die Produktivität hat. Dem gegenüber stehen 44 % der Führungskräfte und 76 % der Mitarbeiter:innen, die die Auswirkungen von Home Office auf Produktivität und Leistung positiv bewerten.





Gesundheit & Arbeitsbelastung

53 % der Führungskräfte und 62 % der Mitarbeiter:innen sind der Meinung, dass sich Home Office positiv auf die psychische und physische Gesundheit auswirkt. Obwohl während der Pandemie die Arbeitsbelastung durch zahlreiche Online Meetings und weniger Pausen anstieg, scheint sie nun aufgrund von regelmäßiger, aber nicht ausschließlicher Home-Office-Nutzung für viele gesunken zu sein. 42 % der befragten Mitarbeiter:innen sehen einen positiven Effekt von Home Office auf die Intensität ihrer Arbeit. Dieser Effekt trifft jedoch nicht für alle zu: Immerhin ein Fünftel der befragten Mitarbeiter:innen berichtet von erhöhter Arbeitsbelastung durch Home Office.

Umweltbewusstsein & soziale Verantwortung

Knapp die Hälfte der befragten Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sind der Meinung, dass Home Office positive Auswirkungen auf Umweltbewusstsein und soziale Verantwortung hat. Ob die Beweggründe tatsächlich moralischer Natur oder eher ein positiver Nebeneffekt sind, bleibt offen. Klar ist aber: Home Office hat Reisetätigkeiten und Pendeln reduziert und trägt somit positiv zur Umweltbilanz eines Unternehmens bei. Außerdem wird von vielen die erhöhte örtliche Flexibilität und die damit einhergehende bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben positiv hervorgehoben.

Informeller Austausch

Der informelle Austausch leidet laut Führungskräften und Mitarbeiter:innen im Home Office. So bewerten zwei Drittel der Führungskräfte die Auswirkungen von Home Office darauf als negativ. Das liegt unter anderem daran, dass die Kommunikation im Home Office oder im hybriden Setting oft nur sehr gezielt beziehungsweise themenbezogen stattfindet. Meetings werden häufig ausschließlich zu konkreten Inhalten ausgeschickt und es entsteht nur selten Raum für zufällige Konversation. Einerseits kann dies zu mehr Effizienz im Arbeitsalltag führen. Andererseits kann informeller Austausch am Arbeitsplatz auch zu Innovation und Vernetzung beitragen.

Teamspirit & Zugehörigkeitsgefühl

Auch der Teamspirit kann bei einem zu hohem Ausmaß an Home Office oft nicht aufrecht erhalten werden – da sind sich knapp die Hälfte der Führungskräfte und über ein Drittel der Mitarbeiter:innen einig. Ein Grund, warum es nun Menschen wieder stärker in die Büros zieht, ist das soziale Miteinander. Rund 30 % der Führungskräfte sind darüber hinaus der Meinung, dass auch das Zugehörigkeitsgefühl unter Home Office leidet. Das Vermitteln von Unternehmenskultur und -werten, das Verständnis für das soziale Gefüge im Unternehmen und der Aufbau eines stabilen Netzwerks gelingt demzufolge in Präsenz weit besser als im Home Office.

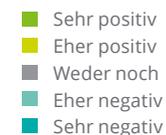
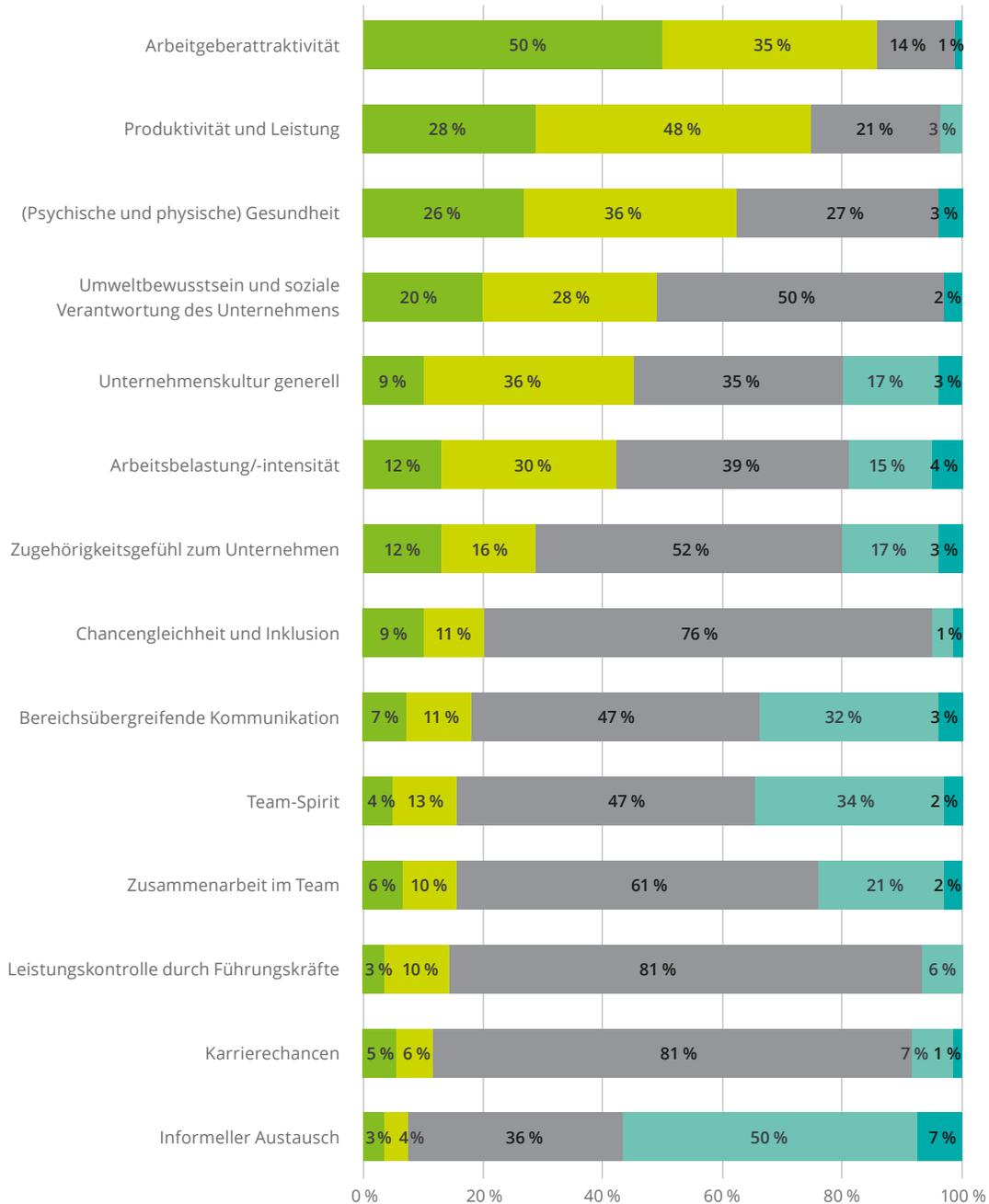
Home-Office-Skepsis bei Führungskräften

Grundsätzlich sind sich die befragten Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in den meisten Aspekten rund um die Auswirkungen von Home Office einig. Jedoch schätzen die Führungskräfte einige Punkte durchaus negativer ein. Beispielsweise halten mehr als 50 % der befragten Führungskräfte die bereichsübergreifende Kommunikation durch Home Office für eingeschränkt. Auch die Zusammenarbeit im Team sowie die Leistungskontrolle durch Vorgesetzte sehen über ein Drittel durch Home Office reduziert. Zusammenfassend ist aber festzuhalten, dass sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter:innen die Vorteile des Home Office überwiegen. Die negativen Auswirkungen wie verringerter informeller Austausch und Zugehörigkeitsgefühl sollten dennoch weiter berücksichtigt und entsprechende Gegenmaßnahmen gesetzt werden.



Mitarbeiter:innen

Führungskräfte / Geschäftsführung



Gestaltung, Vertrauen & Erreichbarkeit im Home Office

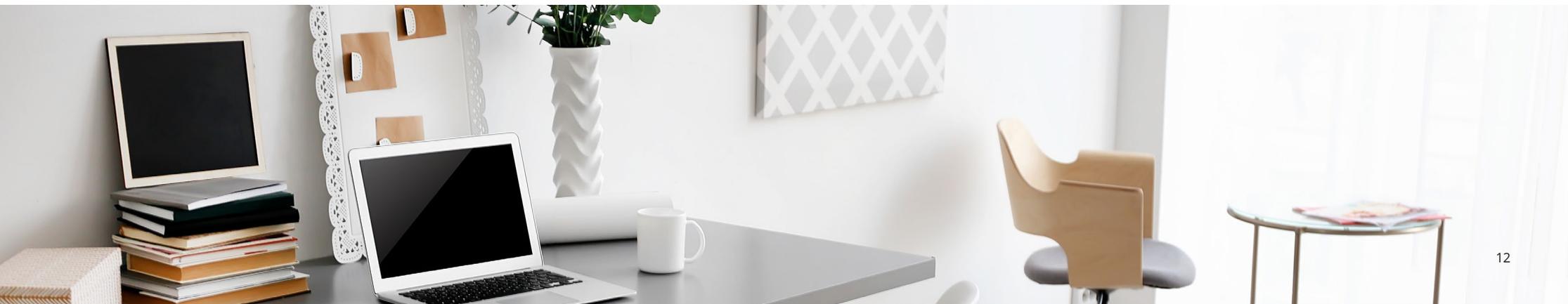
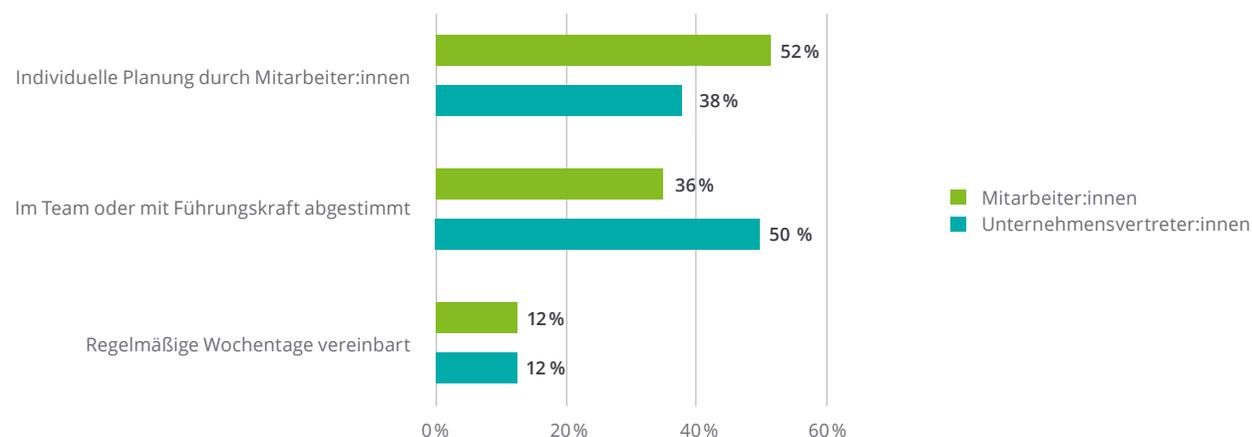
Flexibilität in der Home-Office-Gestaltung

Bei der Planung der Home-Office-Tage ist in vielen Unternehmen ein hohes Ausmaß an Flexibilität vorhanden: Nur 12 % der befragten Unternehmen haben klar festgesetzte Home-Office-Tage. In etwa 45 % der befragten Unternehmen obliegt die Planung der Home-Office-Nutzung den Mitarbeiter:innen. Dies erlaubt ein hohes Maß an Flexibilität. In den restlichen Unternehmen ist eine vorherige Absprache mit der Führungskraft notwendig.

Interessanterweise schätzen die befragten Mitarbeiter:innen das Maß an Flexibilität, das sie in ihrer Home-Office-Planung haben, tendenziell höher ein als die Führungskräfte. Dies könnte darauf hindeuten, dass es in einigen Unternehmen keine deutlich kommunizierten Regeln zur Home-Office-Planung gibt und diese unterschiedlich ausgelegt werden.

Obwohl das Maß an Flexibilität in der Home-Office-Gestaltung nach wie vor hoch ist, scheint es auch hier einen leichten Gegentrend zu geben: 2022 waren es mit 7 % der Unternehmen, die konkrete Home-Office-Tage vorgeben, noch rund die Hälfte im Vergleich zum diesjährigen Wert.

Planung von Home Office / Remote Working





Weiterhin hohes Vertrauen im Home Office

Vor allem zu Beginn gab es häufig Bedenken, dass die Arbeitszeit im Home Office auch für private Zwecke genutzt werde. Diese Sichtweise hält sich bei rund 20 % der Führungskräfte nach wie vor. Dem steht jedoch entgegen, dass die Mehrheit der befragten Führungskräfte in der Produktivität ihrer Mitarbeiter:innen keine Einbußen erkennen konnte. Fast die Hälfte der Führungskräfte meint sogar, dass sich Home Office positiv auf die Produktivität auswirken könne. In der heutigen Arbeitswelt sollte Leistung anhand von tatsächlichen Ergebnissen anstatt durch physische Anwesenheit gemessen werden. Dies kann insgesamt zu einer produktiveren und motivierteren Belegschaft und mehr Chancengleichheit im Unternehmen führen.

Die große Mehrheit an Mitarbeiter:innen wie auch Führungskräften schätzen den Faktor Vertrauen im Home Office hoch ein. Damit setzt sich ein Trend nach der COVID 19-Pandemie fort, der sich bereits in der Studie 2022 gezeigt hat: Damals haben bereits 80 % der befragten Unternehmensvertreter:innen den

Mitarbeiter:innen im Home Office hohes Vertrauen entgegengebracht. Vertrauen ist zur tragenden Säule im Home Office geworden. Das Leitmotiv „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ hat in den meisten Unternehmen ausgedient.

Erwartungen an die Erreichbarkeit

Für die meisten Menschen bedeutet Flexibilität im Job eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Jedoch kann ein hohes Maß an Flexibilität auch bedeuten, außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein. Besonders Führungskräfte sind davon in vielen Fällen betroffen: Rund die Hälfte der befragten Führungskräfte gibt an, auch in ihrer Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar zu sein. Auch während Krankheit oder Urlaub ist eine gewisse Erreichbarkeit für viele Führungskräfte üblich. Über 60 % der befragten Mitarbeiter:innen gaben an, ihre Führungskraft auch während Urlaub oder Krankheit erreichen zu können. Die Erwartungen an die Mitarbeiter:innen hinsichtlich Erreichbarkeit sind hingegen niedriger: Rund drei Viertel der Befragten nehmen keine Erwartungen hinsichtlich der Erreichbarkeit außerhalb ihrer Arbeitszeit wahr.

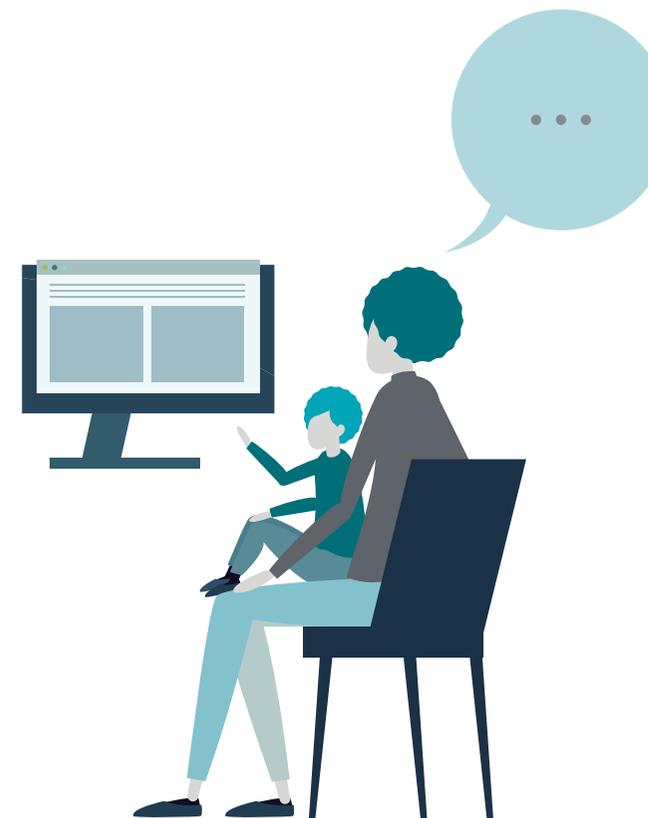
Vertrauen im Home Office

Führungskräfte: Im Unternehmen wird den Mitarbeiter:innen in Hinblick auf Home Office / Remote Working viel Vertrauen entgegengebracht.

Mitarbeiter:innen: Im Hinblick auf Home Office / Remote Working wird mir viel Vertrauen gegenübergebracht.



- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Weder noch
- Stimme eher nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu



Hybrides Arbeiten

Durch die vermehrte Möglichkeit und Nutzung von Home Office hat in den letzten Jahren auch hybrides Arbeiten an Bedeutung gewonnen. In der Studie 2022 berichteten wir bereits von diversen Herausforderungen im hybriden Arbeitssetting. Diese blieben bis heute bestehen.

Für die Mehrheit der befragten Führungskräfte (71 %) hat hybrides Arbeiten eine hohe Bedeutung. Bei jenen Unternehmen, in denen hybrides Arbeiten eine geringe Bedeutung hat, werden Meetings von Beginn an entweder rein physisch oder rein remote organisiert (12 %) oder Meetings finden hauptsächlich physisch statt (14 %).

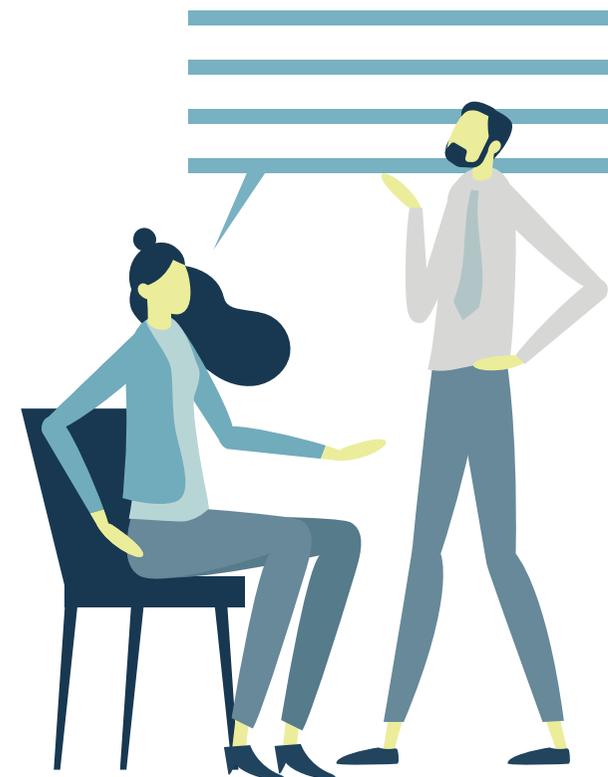
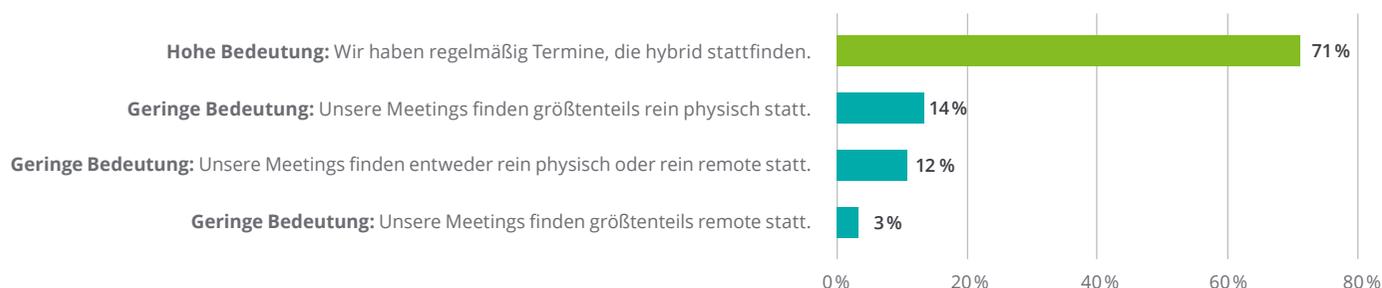
Die Herausforderungen bei hybrider Arbeit sind weiterhin oft technischer Natur. Auch wenn gemäß der Flexible-Working-Studie 2022 von über 80 % Prozent der Unternehmen Investitionen in die technische Ausstattung getätigt wurden, bleiben Räumlichkeiten und eine entsprechende Büroausstattung oftmals weiterhin das größte Hindernis, um hybride Zusammenarbeit qualitativ zu gewährleisten.

Hinzu kommen Bedenken betreffend der Einbindung aller Meeting-Teilnehmer:innen. Vor allem in größeren hybriden Runden werden weiterhin öfter die Remote-Teilnehmer:innen vergessen. Die Kommunikation und aktive Teilnahme sind dadurch erschwert.

Auf der anderen Seite berichten Unternehmen von erhöhtem Planungsaufwand, wenn Meetings rein physisch stattfinden sollen. Da Home Office in vielen Unternehmen zur Arbeitsrealität dazugehört, muss auch damit gerechnet werden, dass viele Meetings weiterhin in einem hybriden Setting stattfinden werden.

Spannend ist die Frage, wie der Einsatz von Technologie das Arbeiten weiter erleichtern kann. Schon jetzt unterstützt künstliche Intelligenz online Meetings durch Funktionen wie der Erstellung von Protokollen, Moderation, Time-Keeping und effizienter Pausengestaltung. Auch das aktivere Involvieren von Online-Teilnehmer:innen sowie verbesserte Audio- und Videosysteme in Meetingräumen werden in den kommenden Jahren die hybride Zusammenarbeit weiter verbessern.

Welche Bedeutung hat hybrides Arbeiten für Sie im Unternehmen?



Arbeiten im Ausland & Workation

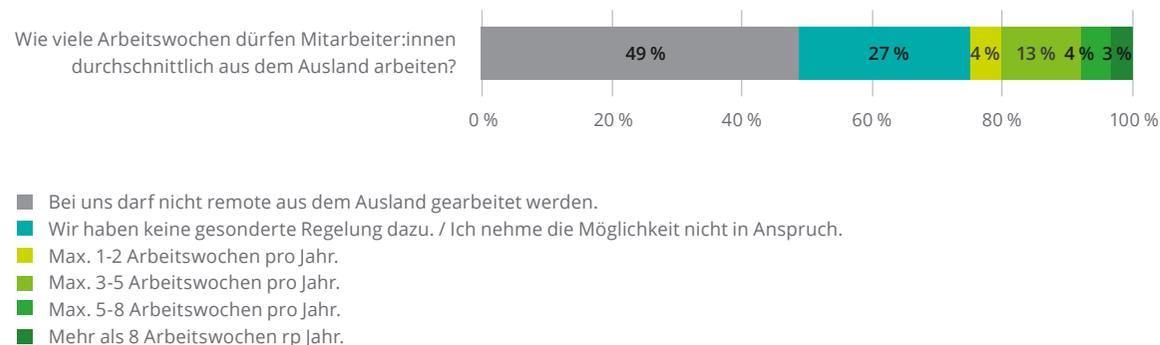
Seit der Pandemie und der damit verbreiteten Home-Office-Nutzung wurde der Arbeitsort immer weiter flexibilisiert. Die Arbeit von zuhause war erst der Anfang. Nun wünschen sich immer mehr Mitarbeiter:innen, ihren Arbeitsort völlig frei wählen zu können – häufig auch im Ausland.

Bereits 2022 berichteten wir in der Flexible Working Studie von Workation und Remote Work im Ausland. Damals waren es noch relativ neue Modelle, die viele Unternehmen vor ungeklärte arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Fragen stellten. Der Wunsch seitens der Mitarbeiter:innen nach mehr örtlicher Flexibilität war groß. Bis jetzt ist ein Boom an Workation und Co. in Österreichs Unternehmen allerdings ausgeblieben.

Rund die Hälfte der befragten Führungskräfte gibt an, dass in ihrem Unternehmen Arbeiten aus dem Ausland nicht möglich sei. In einem Viertel der befragten Unternehmen dürfen Mitarbeiter:innen aus dem Ausland arbeiten und ein weiteres Viertel gibt an, dass ihr Unternehmen über keine gesonderte Regelung dazu verfügt. Nicht einmal die Hälfte der Mitarbeiter:innen, die die Möglichkeit auf Workation und Co. hat, nutzt diese Möglichkeit tatsächlich. Typischerweise liegt das in Anspruch genommene Ausmaß dann bei ein bis zwei Wochen im Jahr.

Auch wenn Workation und Arbeiten im Ausland noch nicht den großen Durchbruch hatten, ist das Home Office dennoch in vielen Unternehmen nicht mehr der einzige Ort, an dem außerhalb des Büros gearbeitet werden darf. Über 60 % der befragten Personen bestätigten, außerhalb des Home Office in Österreich arbeiten zu dürfen.

Workation-Ausmaß



Die 4-Tage-Woche – ein Arbeitszeitmodell der Zukunft?



Bereits 2019 und 2022 haben wir über den Trend einer verkürzten Arbeitszeit berichtet. 2024 wurde die öffentliche Diskussion darüber weiter verstärkt. Zwischenzeitlich gab es weitere Versuche, beispielsweise in Deutschland, Belgien und dem Vereinigten Königreich. Diese sollen belegen, dass die 4-Tage-Woche ein effizientes Arbeitsmodell darstellt, das sowohl für Mitarbeiter:innen als auch für Unternehmen Vorteile bringt. Gleichzeitig beschäftigen sich auch die politischen Lager in Österreich mit dem Thema. Für die einen ist es ein Modell, das den Wirtschaftsstandort schädigen würde, die anderen versprechen sich davon mehr Arbeitsplätze und höhere Chancengleichheit.

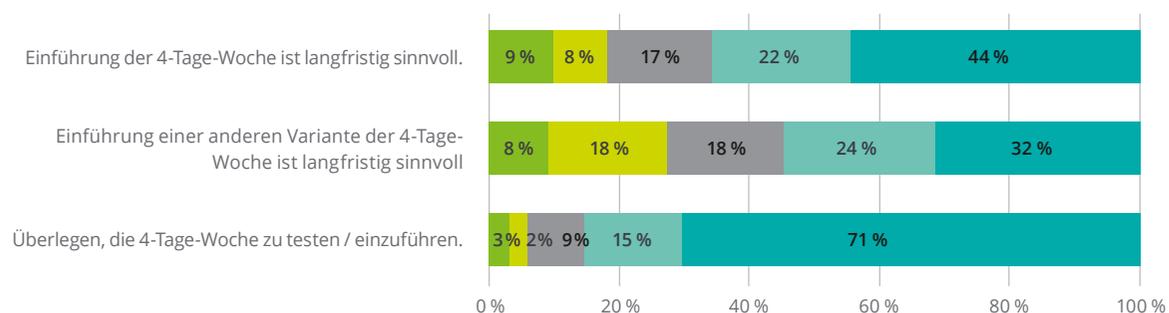
Die befragten Unternehmensvertreter:innen erteilen der 4-Tage-Woche jedoch eine klare Absage. 5 % geben an, sich aktuell mit der 4-Tage-Woche aktiv als potenzielles Arbeitsmodell in ihrem Unternehmen auseinanderzusetzen. Über zwei Drittel der befragten Führungskräfte sehen eine 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich als unternehmerisch nicht sinnvoll, weitere 17 % sind sich unsicher. Varianten mit reduziertem Gehalt hält immerhin ein Viertel der befragten Führungskräfte für unternehmerisch sinnvoll. Für die Mehrheit der Führungskräfte ist jedoch auch dies keine Option.

Auf Seiten der Mitarbeiter:innen sieht die Lage erwartungsgemäß anders aus: Knapp 83 % der befragten Mitarbeiter:innen würden

gerne in einer 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich arbeiten. Über die Hälfte der Mitarbeiter:innen hält dieses Arbeitsmodell auch für langfristig unternehmerisch sinnvoll.

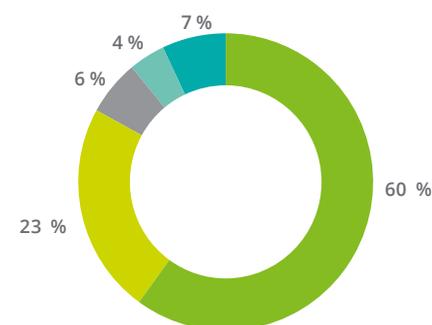
Die Ergebnisse legen nahe, dass die 4-Tage-Woche in Österreich wohl vorerst nicht das Arbeitszeitmodell der Zukunft sein wird. Der wirtschaftliche Nutzen einer 4-Tage-Woche ist den Entscheidungsträger:innen in den Unternehmen nicht ausreichend belegt. Somit wird sie zumindest vorerst ein Experiment einzelner Unternehmen bleiben, die sich dadurch höhere Bewerber:innen-Zahlen und eine verbesserte Mitarbeiter:innen-Bindung erwarten.

4-Tage-Woche aus Sicht der Unternehmensvertreter:innen



- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Weder noch
- Stimme eher nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu

Ich würde gerne in einer 4-Tage-Woche arbeiten.



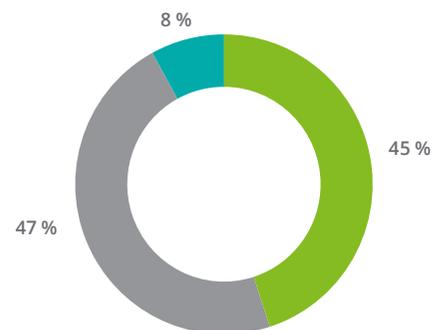
- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Weder noch
- Stimme eher nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu



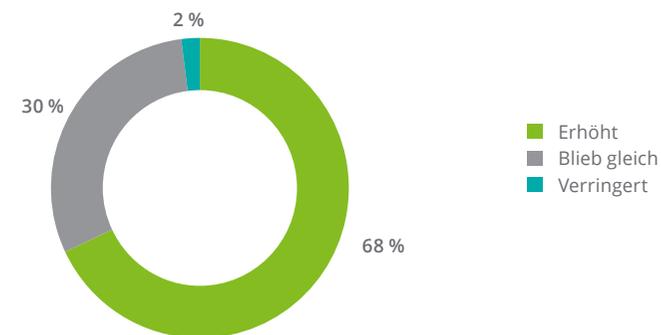
Erwartungen an 4-Tage-Woche & Teilzeit steigen weiter

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber ist trotz einer leichten Entspannung des Bewerbermarkts eine der Top-Prioritäten in Unternehmen geblieben. Die Erwartungen der Bewerber:innen sind nach wie vor hoch. 45 % der befragten Führungskräfte gaben an, dass sich die Erwartungen der Bewerber:innen an die 4-Tage-Woche in den letzten zwei Jahren erhöht haben. Zwei Drittel der befragten Führungskräfte sind weiters der Meinung, dass die Erwartung an Teilzeit unter den Bewerber:innen in den letzten zwei Jahren gestiegen sind.

Erwartungen an 4-Tage-Woche seitens der Bewerber:innen



Erwartungen an Teilzeit-Arbeit



- Erhöht
- Blieb gleich
- Verringert



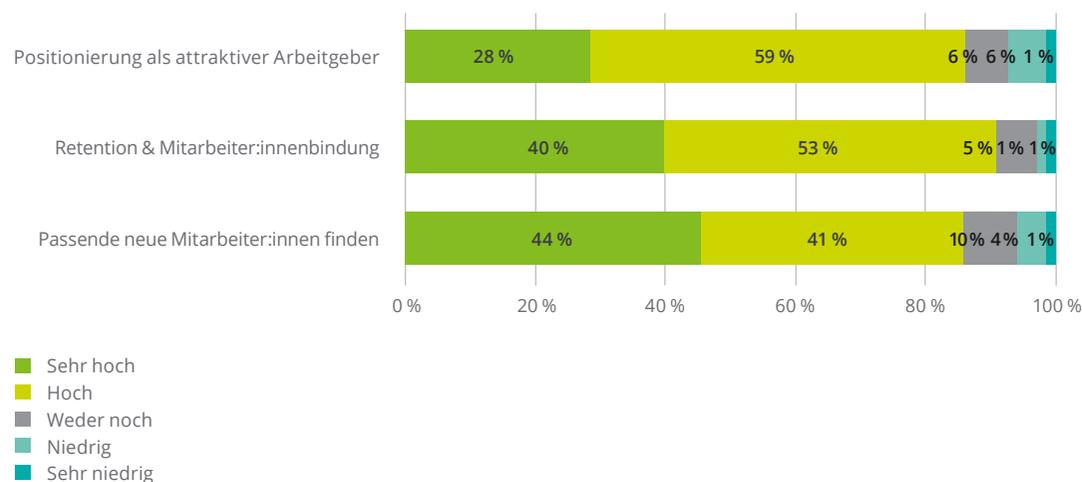
Was Unternehmen aktuell beschäftigt



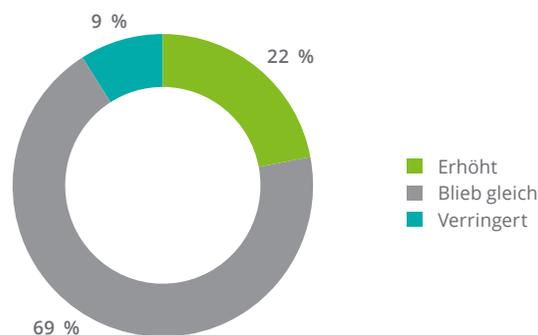
Das Bild der größten Herausforderungen im Personalbereich gestaltet sich ähnlich wie in den Vorjahren: Die Top Drei sind die Mitarbeiterbindung (93 %), die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber (87 %) sowie passendes neues Personal zu finden (85 %). Es folgen der Aufbau relevanter Skills im Unternehmen und die Aufgabe, die Arbeitslast mit den bestehenden Ressourcen zu stemmen.

Am wenigsten relevant – mit unter 50 % Zustimmung – werden alternative Beschäftigungsformen wie beispielsweise Freelancing eingestuft. Gleichzeitig geben aber immerhin über 20 % der befragten Führungskräfte an, dass sie in den letzten Jahren eine steigende Nachfrage an genau diesen Arbeitsformen unter den Bewerber:innen bemerkt haben. Diese Chance sollte von Unternehmen aktiv aufgegriffen und entsprechende Arbeitsformen geschaffen werden, um so etwa schweraufzubauende Skills nutzen zu können.

Top 3 Herausforderungen der Unternehmen



Wunsch nach alternativen Beschäftigungsformen seitens der Bewerber:innen

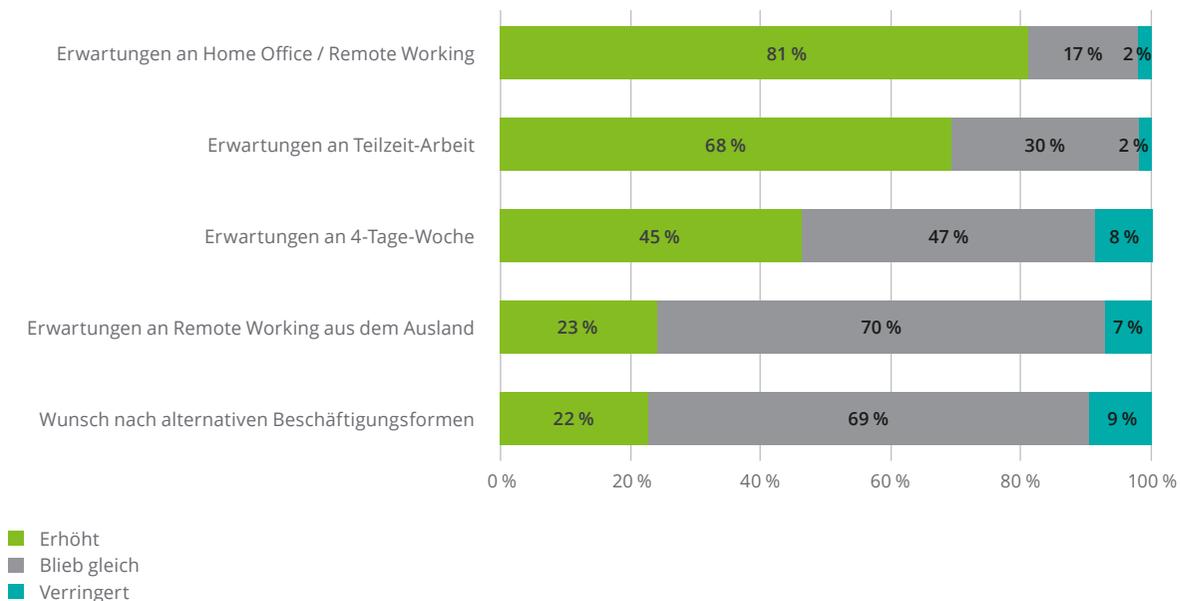




Trotz schwächelnder Konjunktur und einem weniger schnelllebigen Arbeitsmarkt sind die Erwartungen der Bewerber:innen nach wie vor hoch beziehungsweise weiter steigend. Über 80 % der befragten Führungskräfte nehmen gestiegene Erwartungen an Home Office seitens der Bewerber:innen wahr. Mehr als zwei Drittel sehen mehr Wunsch nach Teilzeit im Bewerbungsprozess. Die Erwartungen aus dem Ausland zu arbeiten sowie der Wunsch nach alternativen Beschäftigungsformen wie etwa Freelancing stiegen etwa um ein Viertel.

Gleichzeitig sehen Führungskräfte ein steigendes Aufgebot an Bewerber:innen aus dem Ausland. Rund ein Viertel der Befragten verzeichnet steigende Bewerber:innen-Zahlen aus dem Ausland. Dies gilt es in den nächsten Jahren aktiv zu nutzen.

Wie hat sich die Bewerber:innensituation in Ihrem Unternehmen in den letzten 24 Monaten verändert?



Ausblick

Wagt man einen Blick nach vorne, liegen einige große Herausforderungen vor den Unternehmen. Auch wenn die Wirtschaft aktuell schwächelt, ist es riskant den Faktor Personal aus den Augen zu verlieren oder nur mit einer Kostenbrille zu betrachten. Denn in den nächsten Jahren kann die Arbeitswelt, wie wir sie heute kennen, durch den Einsatz neuer Technologien sowie durch große Schritte in KI und Automatisierung bereits ganz anders aussehen. Die Belegschaft muss auf diesem Weg aktiv mitgenommen werden. Es braucht neue Skills, die meist im Unternehmen aufgebaut werden müssen, weil sie am Arbeitsmarkt nicht oder nur sehr punktuell verfügbar sein werden. Auch wie wir in Zukunft zusammenarbeiten werden, wird sich durch diverse neue Technologien ändern. Klar ist, dass Flexibilität in der Arbeitswelt weiterhin einen hohen Stellenwert haben wird. Unternehmen werden in diesen herausfordernden Zeiten immer wieder neue Wege gehen müssen und auch von ihrer Belegschaft ein hohes Maß an Flexibilität und Veränderungsbereitschaft erwarten. Im Gegenzug werden auch die Mitarbeiter:innen weiterhin hohe Erwartungen an die Unternehmen setzen und die Arbeitsweisen, den Arbeitsort und das Arbeitsausmaß laufend kritisch hinterfragen.

Basierend auf unserer Studie sollten Unternehmen sich folgende Fragen stellen:

- **Wie können wir unsere Arbeitszeit- und Remote Working-Strategie optimieren?** Haben wir unsere Home-Office-Richtlinien kürzlich überprüft und an die Bedürfnisse unserer Führungskräfte und Mitarbeiter:innen angepasst? Wie können wir das Engagement unserer Mitarbeiter:innen im Remote-Arbeitsumfeld fördern und unterstützen?
- **Wie können wir die Produktivität und Employee Experience gleichermaßen maximieren?** Verfügen alle unsere Mitarbeiter:innen über die notwendigen Technologien und Tools, um produktiv arbeiten zu können? Haben wir

effektive Leistungsmanagement-Systeme implementiert, die klare KPIs und regelmäßige Feedbackschleifen beinhalten? Sind unsere Führungskräfte ausreichend auf die Herausforderungen einer modernen Arbeitswelt vorbereitet?

- **Wie können wir innovative Modelle wie Workaktion und die 4-Tage-Woche evaluieren und fördern?** Führen wir Machbarkeitsstudien und Pilotprojekte durch, um die potenziellen Vor- und Nachteile zu evaluieren? Haben wir die Auswirkungen auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen und die Produktivität hinreichend analysiert und kommuniziert? Haben wir einen klaren Blick auf Kosten und Nutzen?
- **Wie können wir eine zukunftsorientierte Personalstrategie entwickeln?** Haben wir die für die Zukunft notwendigen Skills identifiziert und gezielte Programme zur Weiterbildung und Umschulung unserer Mitarbeiter:innen entwickelt? Setzen wir auf neue Technologien, KI und Automatisierung, um unsere Arbeitsprozesse zukunftsfähig zu gestalten? Haben wir die Informationen und Analytics zur Verfügung, die wir brauchen, um fundierte Entscheidungen abzuleiten?
- **Wie können wir Flexibilität und Veränderungsbereitschaft fördern?** Fördern wir eine Unternehmenskultur, die Flexibilität und Veränderungsbereitschaft als zentrale Werte verankert? Welche Form der Zusammenarbeit wollen wir im Unternehmen fördern? Wie werden Mitarbeiter:innen auf dem Weg in die Zukunft der Arbeit mitgenommen?

Durch die Beantwortung dieser Fragen können Unternehmen ihre Strategien und Prozesse überprüfen und anpassen, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Auf jeden Fall bieten sie eine gute Grundlage, um die Entwicklung und Flexibilisierung der Arbeitswelt weiterhin aufmerksam zu verfolgen und zu gestalten.



Methode & Sample

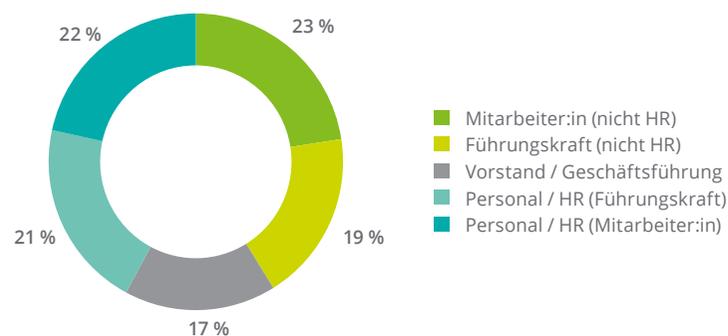


Insgesamt wurden die Angaben von 352 Personen in der Auswertung berücksichtigt, davon haben 195 Personen eine leitende Funktion (Vorstände, Geschäftsführungen, Personalleitungen, sonstige Führungskräfte), 157 sind Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung. Wenn im Text nicht anders angeführt, werden die leitenden Funktionen unter dem Begriff „Führungskräfte“ subsummiert.

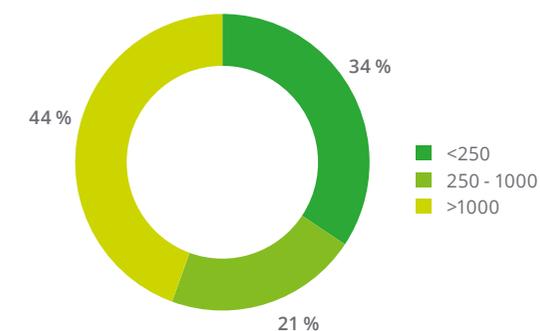
Hinweis:

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

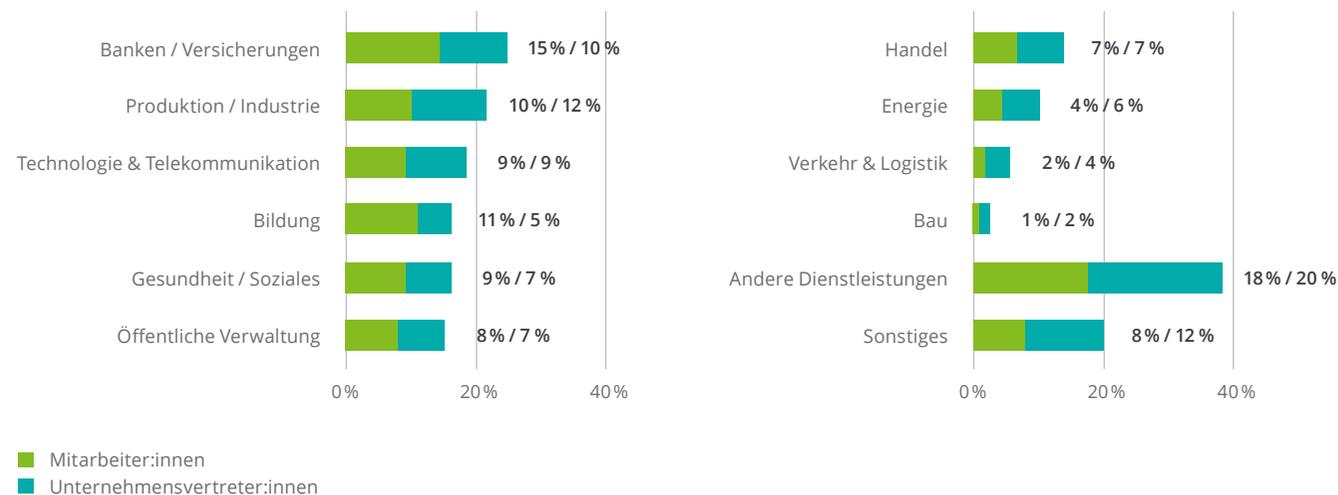
Funktion



Unternehmensgröße



Branche



Kontakt

Mag. Anna Nowshad

Partnerin | Deloitte Österreich
Tel.: +43 1 537 00-2525
anowshad@deloitte.at

Juliana Wolfsberger, MSc

Managerin | Deloitte Österreich
Tel.: +43 1 537 00-2630
jwolfsberger@deloitte.at

Mag. Barbara Kellner, MIM

Managerin | Deloitte Österreich
Tel.: +43 1 537 00-2639
bkellner@deloitte.at

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie | Universität Wien
Tel.: +43-1-4277-47342
christian.korunka@univie.ac.at

Univ.-Prof. Mag. Mag. Dr. Bettina Kubicek

Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie | Universität Graz
Tel.: +43 316 380 8550
bettina.kubicek@uni-graz.at

Impressum

Herausgegeben von:

Deloitte Consulting GmbH

Autor:innen:

Anna Nowshad (Deloitte Österreich), Juliana Wolfsberger (Deloitte Österreich), Barbara Kellner (Deloitte Österreich), Christian Korunka (Universität Wien), Sally Jäger (Universität Wien), Bettina Kubicek (Universität Graz)

Unter redaktioneller Mitarbeit von:

Armin Nowshad, Theresa Kopper und Melanie Kühn

Grafik und Layout:

Claudia Hussovits



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“ – ca. 457.000 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.