

SHORT FACTS - PRESSEINFORMATION

Pressegespräch vom 30.06.2020

Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor, in bzw. nach der Krise – was hat sich verändert?

STUDIENDESIGN

Methode: Online-Befragungen

Peter Hajek Public Opinion Strategies hat im Auftrag der Familie & Beruf Management GmbH seit 2014 mehrere Erhebungen zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt.

Die Studienergebnisse bilden somit die zusammengefassten Ergebnisse aus **4 Teilstudien** ab, die seit 2014 durchgeführt wurden.

2014 – Befragung österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2019 – Erneute Befragung österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Untersuchung was sich seit 2014 verändert hat

2019 – Befragung österreichischer Arbeitgeber/innen (Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familien“*). So konnten die Ergebnisse und Ansichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jenen der Arbeitgeber/innen gegenübergestellt werden.

Mai 2020 – Befragung österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber/innen (Partner des Netzwerks „Unternehmen für Familien“) aufbauend auf den vorab durchgeführten Studien, um abzubilden welche Veränderungen/Entwicklungen sich durch die Corona-Krise in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben haben.

ZENTRALE STUDIENERGEBNISSE

DIGITALISIERUNG + VEREINBARKEIT

- **Die Ansicht, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Digitalisierung ermöglicht wird, hat sich durch Corona signifikant verstärkt**
- **58%** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Meinung, dass die Digitalisierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Dem stimmen vor allem Personen aus höheren Bildungsebenen, Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Personen mit Kindern unter 10 Jahren zu
- Der Annahme, dass die Digitalisierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, stimmen 79% der befragten Netzwerkpartner, aber nur 64 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu. Insgesamt kann aber der Schluss gezogen werden, dass bei einem Großteil der Befragten die Meinung herrscht, dass die Digitalisierung zu einer Verbesserung von Familie und Beruf beitragen kann

HOME OFFICE

- **63%** der befragten Arbeitgeber/innen (Netzwerkpartner) gaben im Mai 2020 an, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Home Office arbeiten
- **56%** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich, dass auch nach der Corona-Krise Home Office und mobiles Arbeiten im Unternehmen erlaubt bzw. in intensiverer Form als vor der Krise zugelassen sind

* Da davon auszugehen ist, dass Partnerunternehmen des Netzwerks „Unternehmen für Familien“ familienfreundlichen Themen sowie Home Office tendenziell offener gegenüber stehen als die Allgemeinheit der österreichischen Arbeitgeber/innen

- **80%** der befragten Arbeitgeber/innen stufen mobiles Arbeiten/Home Office als wichtig bis sehr wichtig für die Vereinbarkeit ein
- **40%** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Meinung, dass sich der berufliche Alltag aufgrund der Corona-Pandemie verändern wird – es wird angenommen, dass es mehr Home Office, weniger Arbeitsstunden bzw. Kurzarbeit und zu mehr Arbeitslosigkeit kommen wird und man längere Zeit brauchen wird, bis bei Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen das Vor-Corona-Level erreicht ist.
- Der Beibehaltung der Home Office-Lösungen nach der Krise stehen die Netzwerkpartner kritischer gegenüber als die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Demnach wollen nur 32% der Netzwerkpartner diese beibehalten. Seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind es aber 56%, die die Home Office-Lösungen gerne beibehalten möchten.
- Der Weg aus der Krise ist kein eindeutiger Weg zurück - aber 100% Home Office ist auch keine Lösung. Denn manche Formen der Zusammenarbeit funktionieren einfach nicht so gut über die Distanz – z.B. Brainstorming. Somit kristallisieren sich vermehrt **Hybridlösungen** heraus, die eine jeweils passende Kombination von mobilem Arbeiten und Büroanwesenheit ermöglichen.
- Laut Prof.(FH) DI Wirtsch. Ing. Bartz vom IMC Krems pendeln sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schnitt bei **1,4 Tagen mobilen Arbeitens pro Woche** ein.
- „Einer der wichtigsten Lerneffekte, die durch die Corona-Krise verzeichnet werden konnten, ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittlerweile viel flexibler als früher auch via Streaming an Meetings teilnehmen können und das zunehmend nicht mehr begründen, sondern einfach frei entscheiden können, wo die Arbeit ausgeübt wird“, so Prof.(FH) DI Wirtsch. Ing. Bartz vom IMC Krems.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

- **Bekanntheit des staatlichen Gütezeichens für familienfreundliche Arbeitgeber/innen ist von 11% (2014) auf 36% (2019) gestiegen**
- **Besonders bekannt ist das Gütezeichen bei Frauen und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen**
- „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Visitenkarte eines Unternehmens“, so Peter Hajek. Den größten Bekanntheitsgrad erlangen familienfreundliche Unternehmen nämlich über Erzählungen der Angestellten im Familien- und Freundeskreis. Zudem heben sich zertifizierte Betriebe durch Aufkleber an Türen und Schaufenstern sowie durch das Verwenden des Gütezeichens auf der Webseite und in Stellenanzeigen von anderen ab. (Familienfreundliches Employer Branding!)
- Ganz vorne bei den Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit für Home Office/mobile Arbeitsplätze sowie punktuelle Kinderbetreuungsangebote seitens der Betriebe (z.B. bei Notfällen, an Ferien- und Feiertagen)
- Das Thema Home Office/**Mobiles Arbeiten** wird **ab 1. Juli 2020 als Schwerpunkt im Rahmen der staatlichen Zertifizierung berufundfamilie** angeboten. Arbeitgeber können im Prozess somit ein spezielles Augenmerk darauf legen und nachhaltig passgenaue Maßnahmen und Lösungen in ihrem Unternehmen hierfür erarbeiten.