

Exzellenz vereint Exze  
llenzen vereint Exzellenz  
vereint.

Wissen  
vereint.

Herzlich Willkommen zur Pressekonferenz

# „Zukunft der Arbeit 2.0“

Exzellenz vereint Exzellenz vereint Exzellenz vereint Exzellenz vereint Exzellenz vereint.

Im Gespräch mit:

- Mag. Monica Rintersbacher; Geschäftsführerin Leitbetriebe Austria
- Andreas Gnesda; Beiratsvorsitzender Leitbetriebe Austria
- Mario Derntl, BA, MBA; Geschäftsführer z.I.ö. – zukunft.lehre.österreich
- Dr. Günther Ofner; Vorstandsdirektor Flughafen Wien AG
- Robert Machtlinger; CEO FACC AG

Exzellenz vereint Exzellenz vereint Exzellenz vereint Exzellenz vereint Exzellenz vereint.



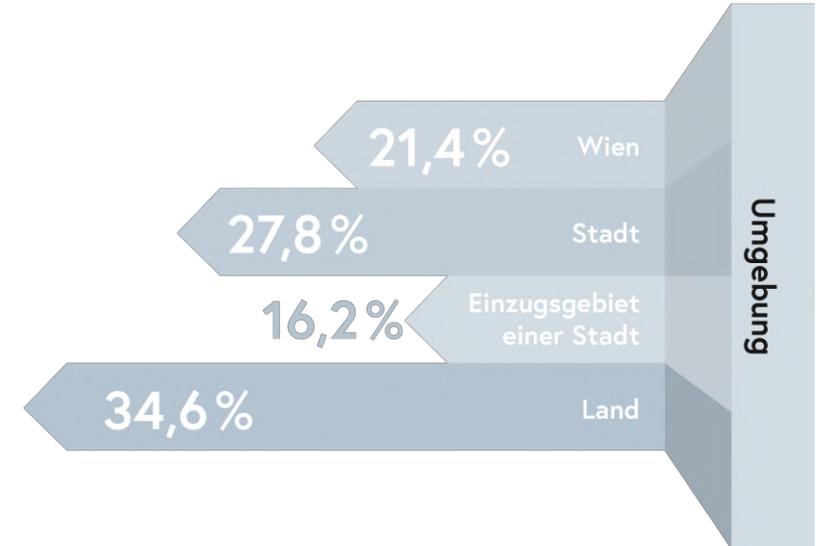
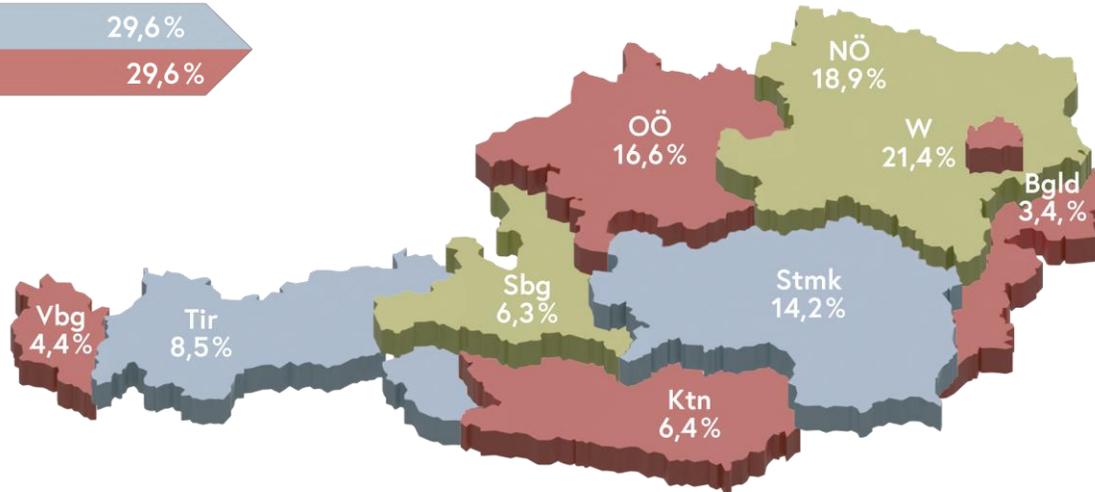
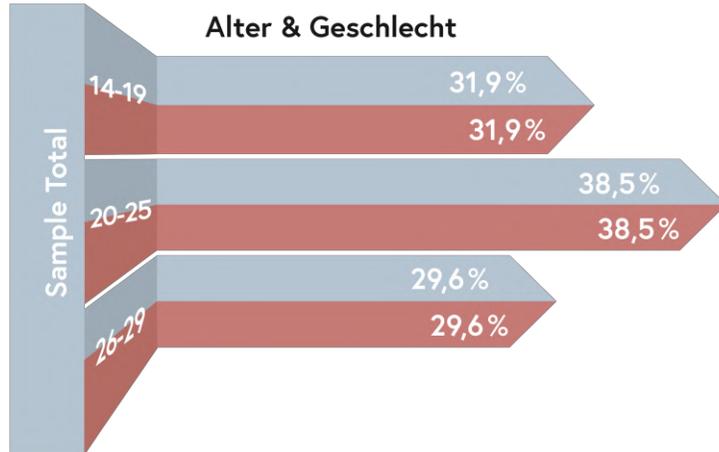
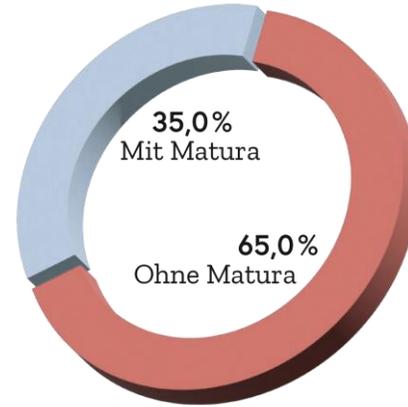
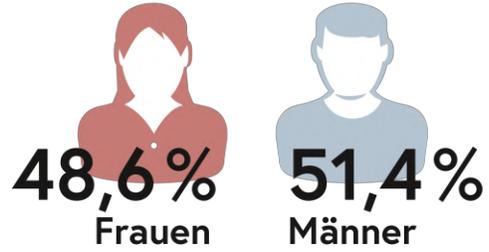
# STUDIE ZUKUNFT DER ARBEIT 2.0



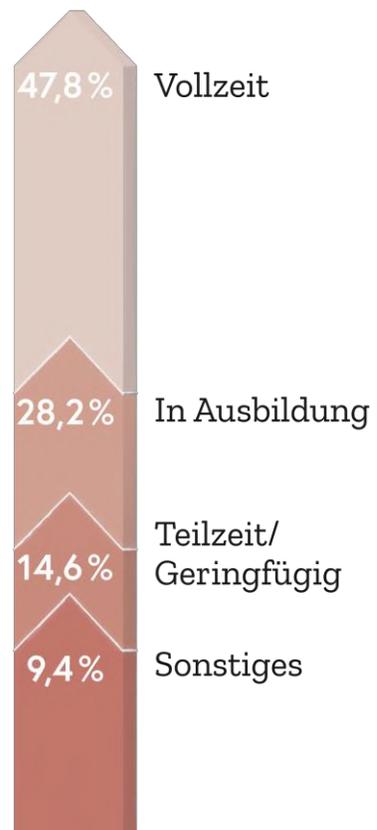
# DEMOGRAFIE

N = 1.000

# Demografie



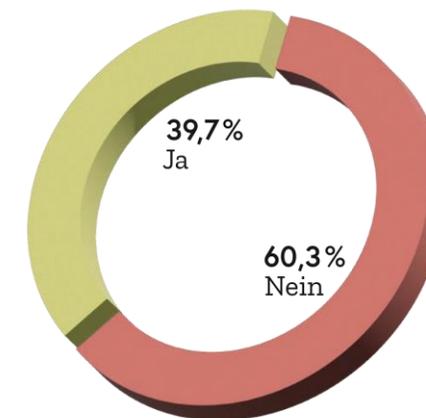
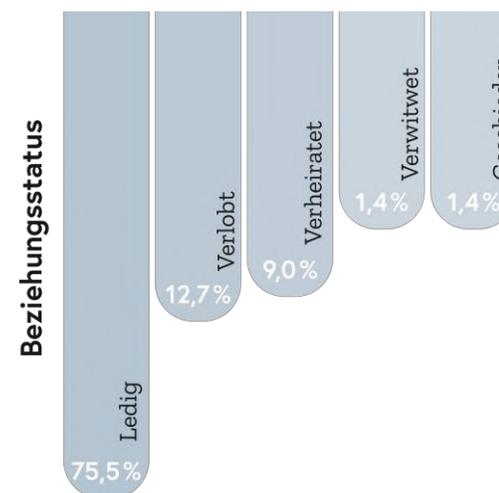
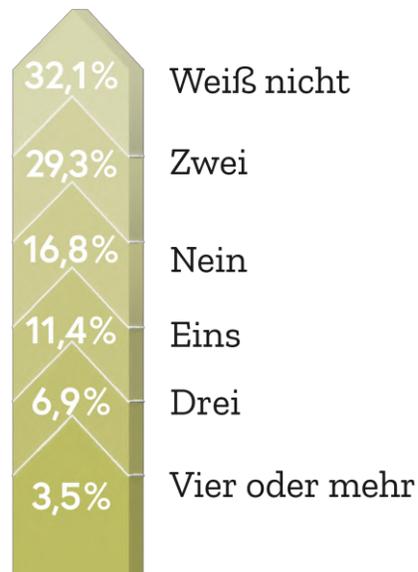
## Berufliche Tätigkeit



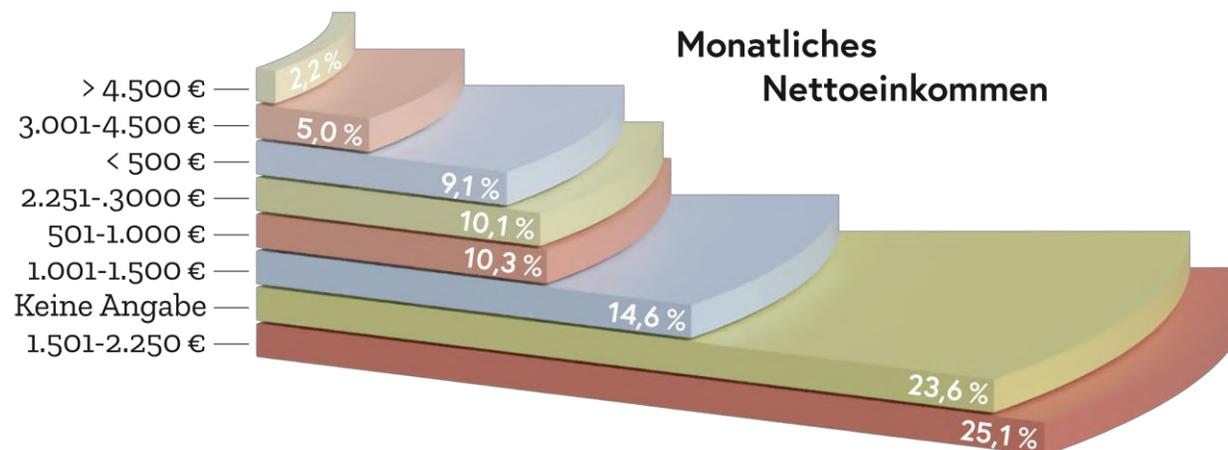
## Familiäre Situation

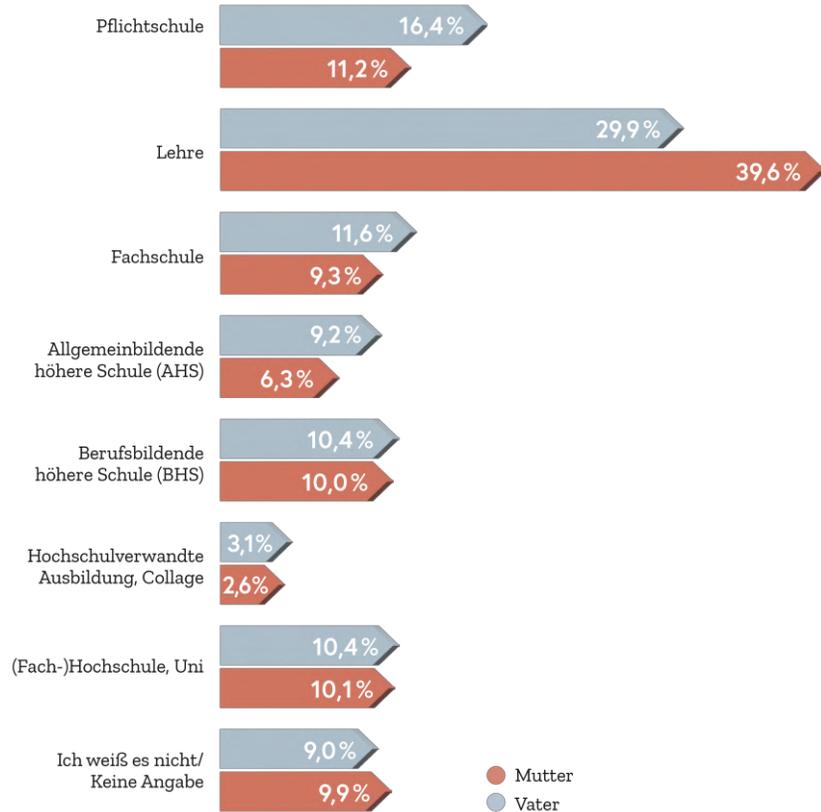


## (Weiterer) Kinderwunsch



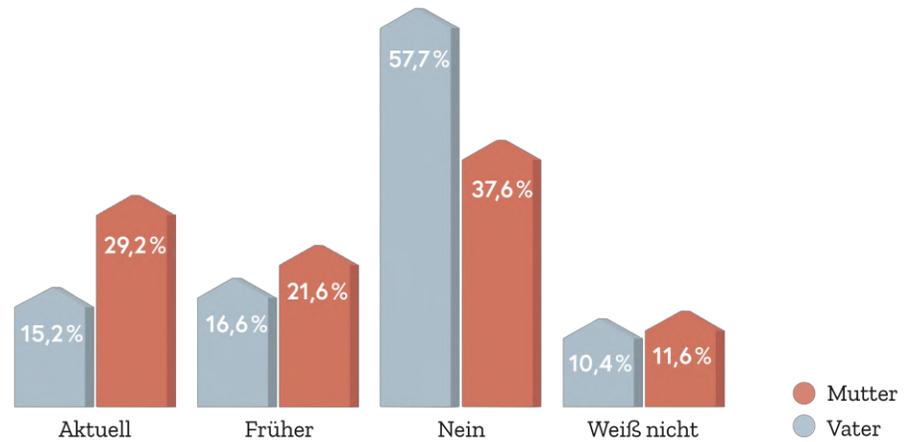
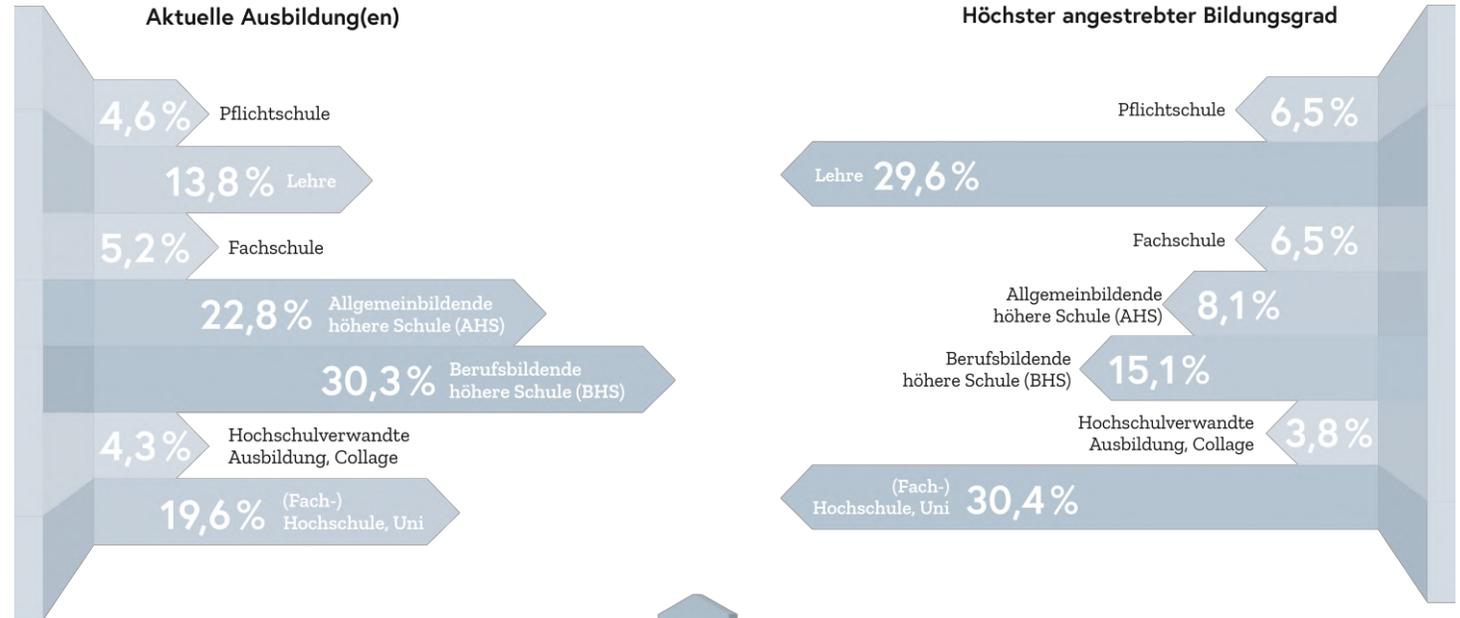
Arbeit in einem  
Familienunternehmen





Bildungsniveau der Eltern

● Mutter  
● Vater



Führungsposition der Eltern

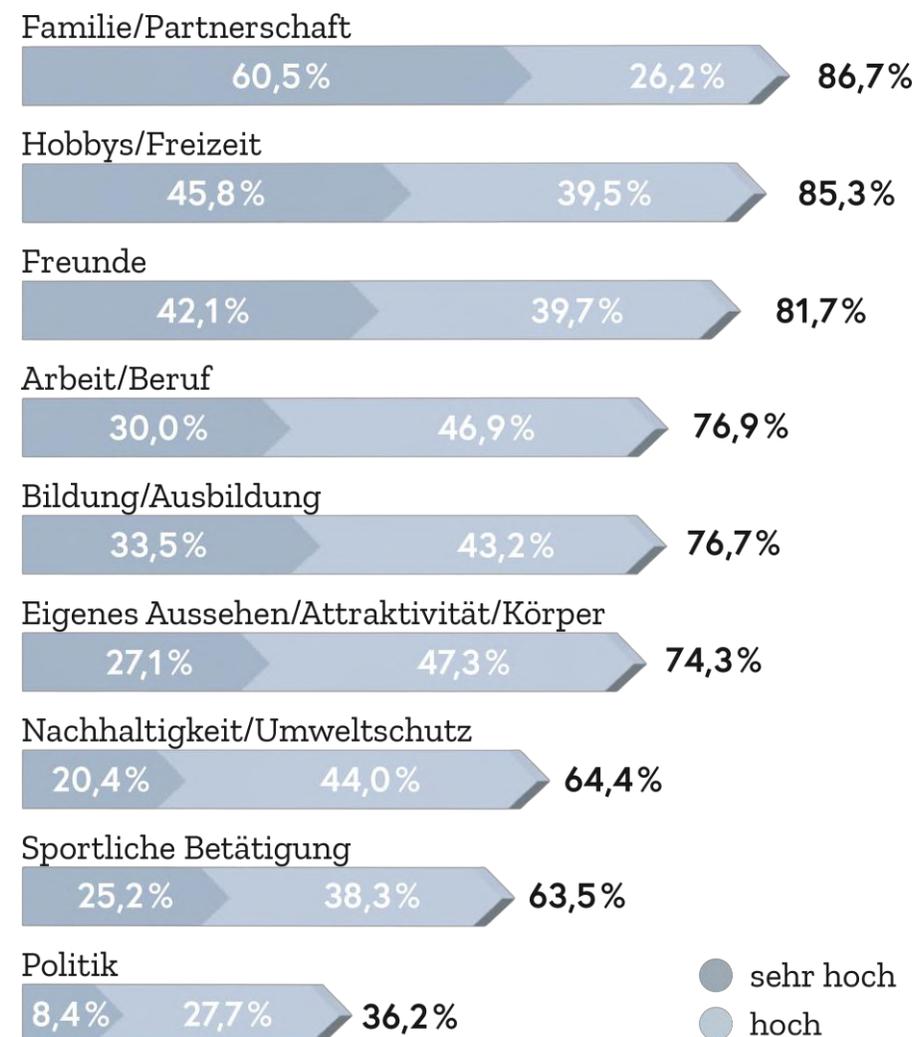
● Mutter  
● Vater



# ZUKUNFT DER ARBEIT EINSTELLUNG UND WERTE

- Stellenwert von Arbeit liegt auf Platz 4 hinter Familie/Partnerschaft, Hobbies/Freizeit und Freunden; Nachhaltigkeit/Umweltschutz sind weit abgeschlagen (Grafik rechts)
- 8 von 10 Teilnehmenden: (S.22, 23\*)
  - Wollen sich weiterbilden während der gesamten beruflichen Laufbahn
  - Ist Work-Life-Balance wichtiger als Erfolg im Beruf
  - Ist es wichtig, sich im Leben viel leisten zu können
- Teilzeit ist gefragt, der klassische 8 Stunden Vollzeitjob ist gerade mal für die Hälfte sehr wichtig. (S.27)
- 38 % überlegen sich aufgrund der Erfahrungen während der Corona-Pandemie beruflich zu verändern oder in eine andere Branche zu wechseln. (S.27)
- Jeder Fünfte wird in den nächsten zwei Jahren seinen Job wechseln. (S.25)

## Stellenwert folgender Lebensbereiche

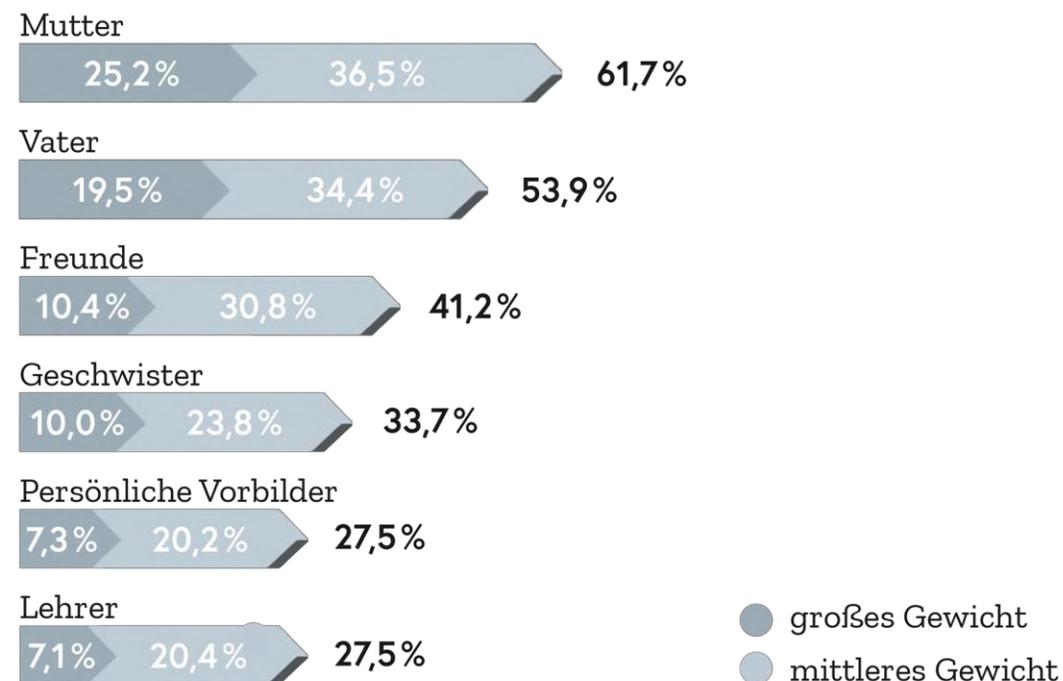




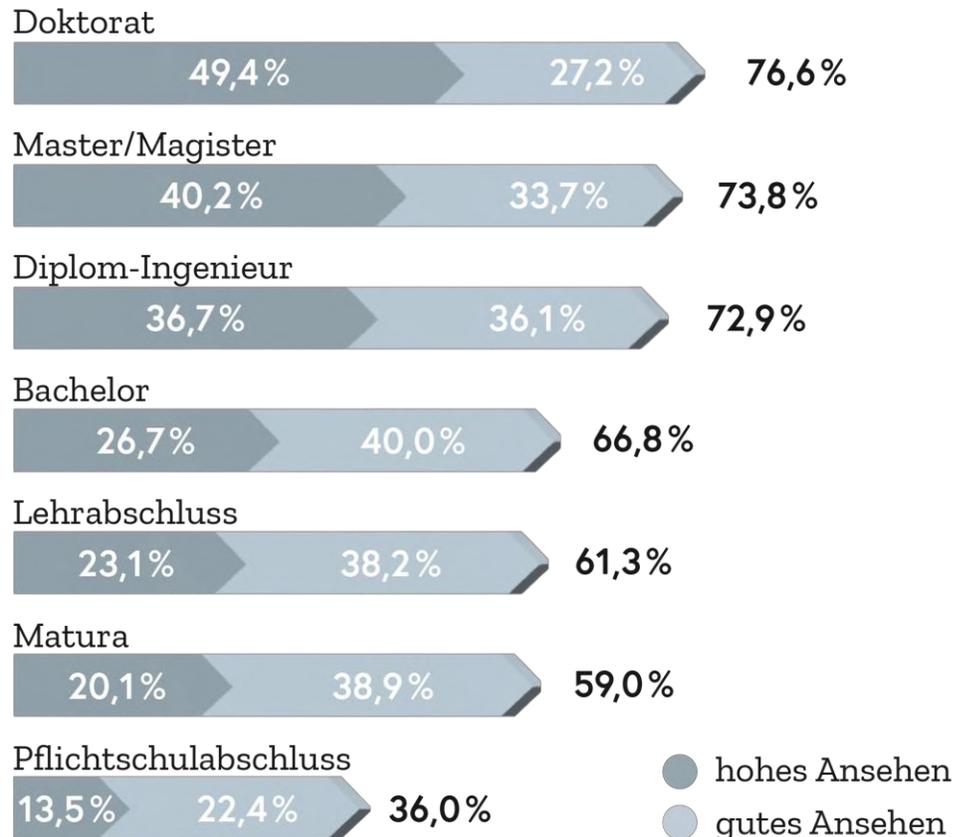
# ZUKUNFT DER ARBEIT BILDUNG UND LEHRE

- Einfluss der Mutter ist um 11 %, Einfluss des Vaters ist um 15 % gestiegen gegenüber 2021. (Grafik rechts, Vergleich mit Studie 2021)
- Fast zwei Drittel der Befragten vergeben die Note 1 oder 2 beim Ansehen der Lehre. (S.58)
- Parallel dazu glauben nur 43%, dass die Lehre in der Gesellschaft ein positives Ansehen hat. (S.61)
- Lehre mit Matura ist bei 8/10 Teilnehmenden der erfolgreichste Ausbildungstyp. (S.17)
- Bessere Information und ein größeres Informationsangebot können die stärksten Motivatoren zur Lehre mit Matura sein. (S.67)
- Bei der Generation Z liegt die Lehre im Ansehen der Bildungsabschlüsse vor der Matura. In der Gesellschaft ist das umgekehrt. (S.58 / S.61)

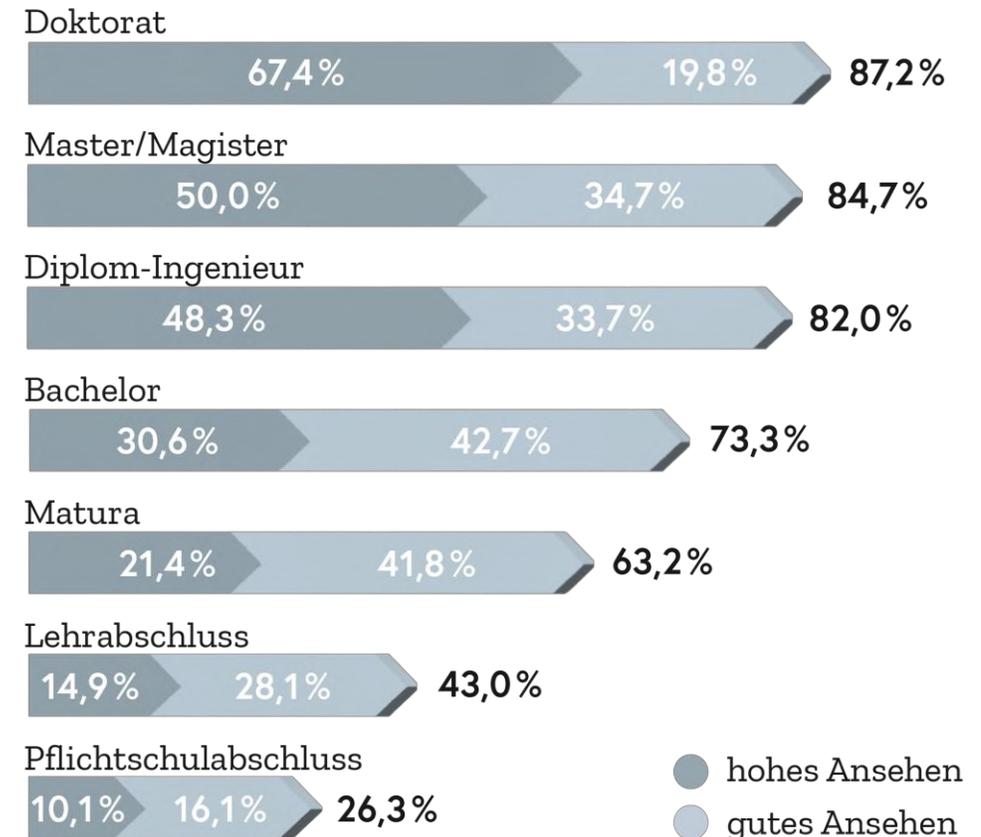
## Einfluss von Personen auf den eigenen Bildungsweg



## Persönliches Ansehen folgender Bildungsabschlüsse



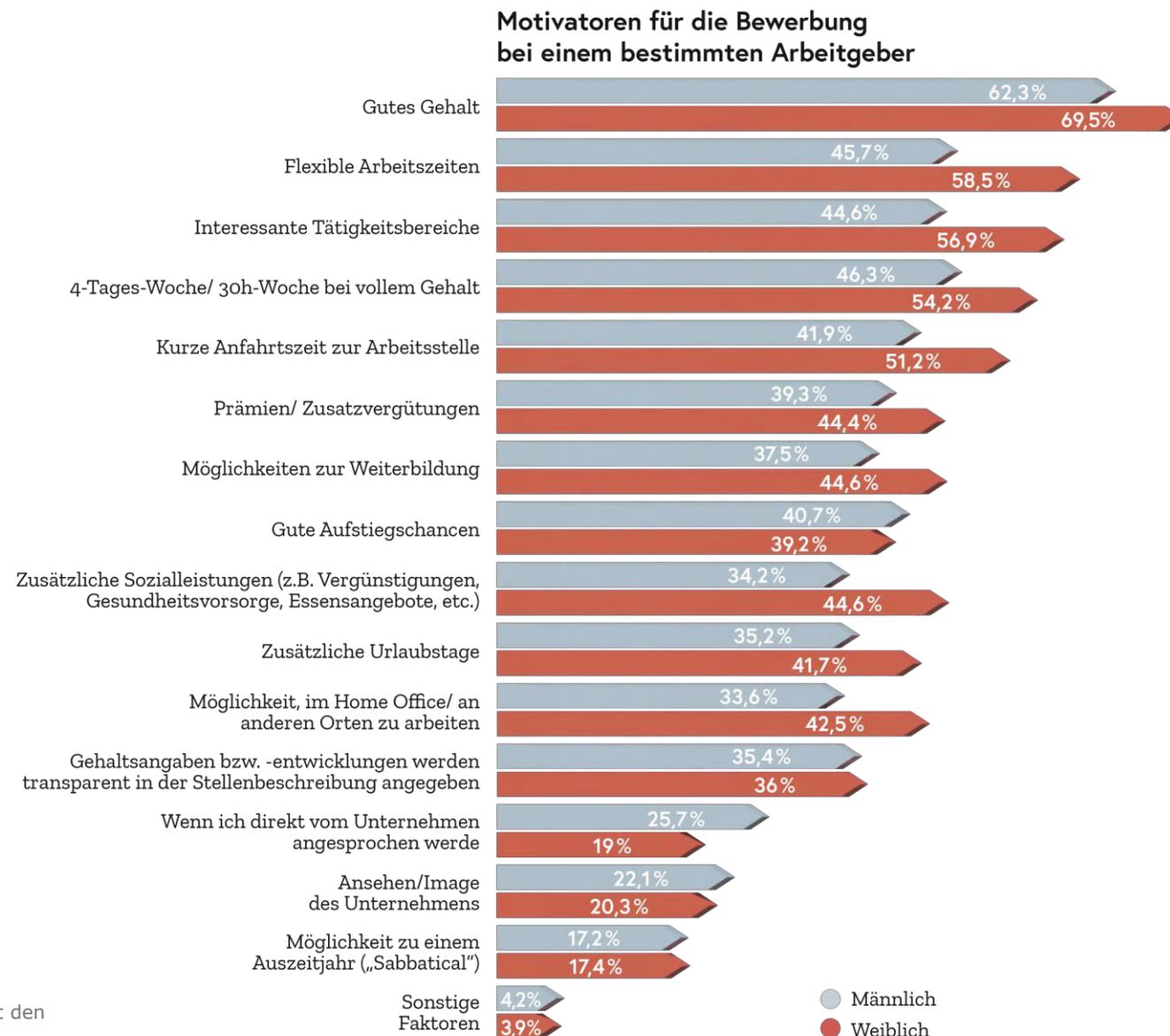
## Ansehen folgender Bildungsabschlüsse in der Gesellschaft





# ZUKUNFT DER ARBEIT RECRUITING, ARBEITSMARKT

- Motivatoren von Männern und Frauen sich bei einem bestimmten Arbeitgeber zu bewerben unterscheiden sich. (Grafik rechts)
- Bei der Arbeitgeberwahl liegt ein interessanter Aufgabenbereich knapp vor der Gehaltsentwicklung. (Grafik rechts)
- Frauen ist bei der Arbeitgeberwahl das Gehalt, die Unternehmenskultur und die soziale Verantwortung des Unternehmens viel wichtiger als Männern. (Detailauswertung aus Grafik S.33)
- Social Media im Recruiting wird von drei Viertel der Teilnehmer positiv angenommen. (S.36)
- Hinsichtlich der geplanten Beschäftigungsdauer legen es Frauen kürzer an. 19 % der Männer und 22 % der Frauen wollen max. 2 Jahre bleiben. (Detailauswertung aus Grafik S.25)
- Der Arbeitskräftemangel wird bei 6/10 wahrgenommen, bei Männern stärker als bei Frauen, in der Steiermark am Stärksten in NÖ/Bgld. am Wenigsten. (Detailauswertung aus Grafik S.53)



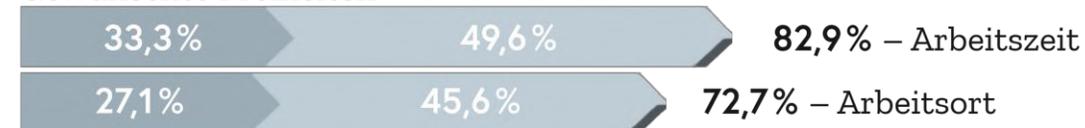


# ZUKUNFT DER ARBEIT FREIHEITEN, HOME-OFFICE

- Konstant starker (leicht rückläufiger) Wunsch nach Freiheit bei der Gestaltung der Arbeitszeit und bei der Wahl des Arbeitsortes. (Grafik rechts)  
Ein Viertel der Freiheitswünsche wird in der Realität nicht abgebildet. (Grafik rechts)
- Sehr zufrieden mit der Arbeit im Home-Office sind um ein Drittel mehr Teilnehmer als 2021. (S.46, Vergleich mit Studie 2021)
- Für 6/10 ist ein gutes Gehalt Motivator für die „Extra-Meile“, für 4/10 sind es Prämien, guter und wertschätzender Umgang, gute Vereinbarkeit mit Familie und Beruf, Wertschätzung und Lob vom Vorgesetzten. (S.47)
- Bei viel Freiheit sind 8/10 Teilnehmenden bereit, über den Tellerrand hinauszudenken, ihren Teil zum großen Ganzen beizutragen, die Erwartungen des Chefs zu übertreffen, proaktiv positiv über den Arbeitgeber mit Freunden zu sprechen, sich laufend für die Arbeit weiterzubilden, spontan für kranke Kollegen einzuspringen. 4/10 würden sogar am Wochenende arbeiten oder ihren Urlaub verschieben. (S.51)

## Selbstbestimmung am Arbeitsplatz

### Gewünschte Freiheiten



### Tatsächliche Freiheiten



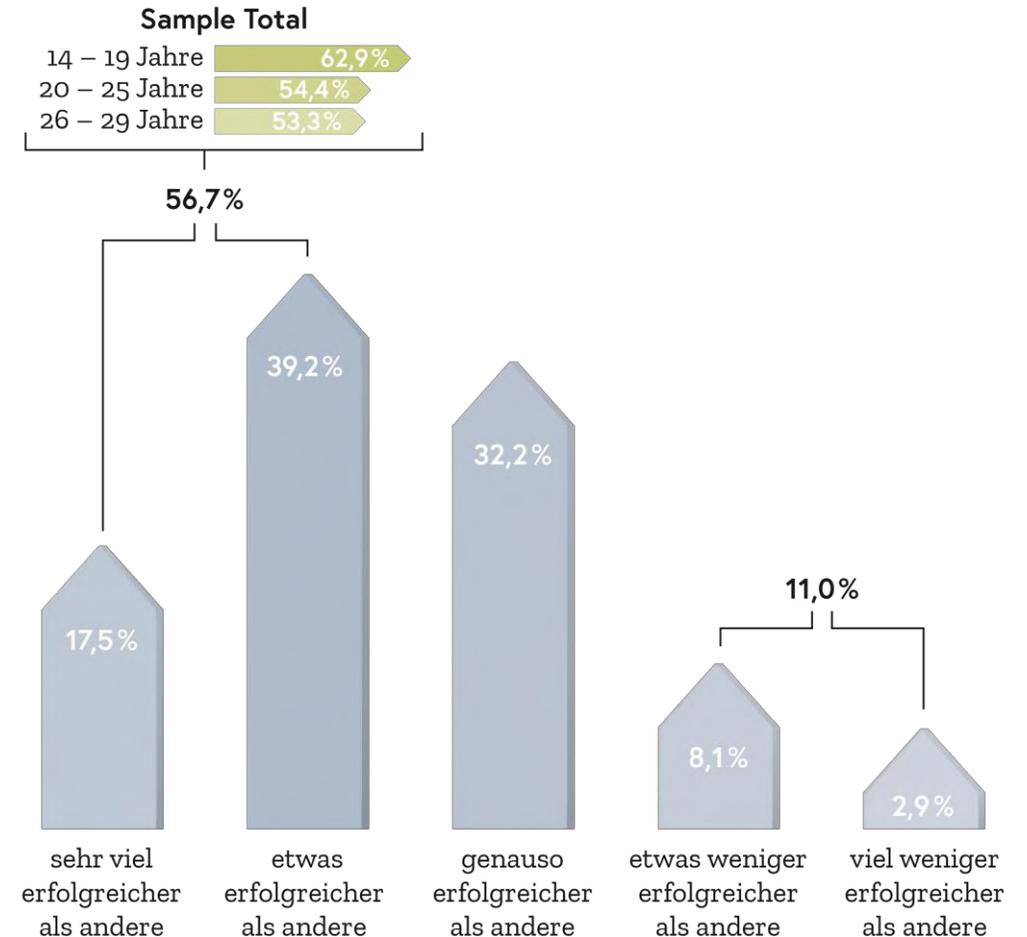
- sehr viel Freiheit
- viel Freiheit



# ZUKUNFT DER ARBEIT NACHHALTIGKEIT

- Für mehr als die Hälfte der Teilnehmenden werden ökologisch und nachhaltig agierende Unternehmen langfristig erfolgreicher sein (Grafik rechts)
- Bei den Lebensbereichen sind Nachhaltigkeit und Umweltschutz deutlich hinter Freundschaft/Partnerschaft, Hobbies/Freizeit, Freunden und Arbeit/Beruf. (S.20)
- Knapp die Hälfte will sich während der gesamten beruflichen Laufbahn für Umweltschutz und Nachhaltigkeit einsetzen. In Kärnten sind es 7/10 in Wien 5/10. (Detailauswertung aus Grafik S.23)
- Die Einsatzbereitschaft für Umweltschutz und Nachhaltigkeit sinkt mit steigendem Alter.  
6/10 14-19jährige gegenüber 4/10 26-29jährigen. (Detailauswertung aus Grafik S.23)
- In Familienunternehmen werden ein werteorientierter Umgang, gute Unternehmenskultur, sichere Arbeitsplätze und gute Führungskräfte stärker wahrgenommen als in Nicht-Familienunternehmen. (S.54)

## Langfristig höherer Erfolg von ökologisch und nachhaltig agierenden Unternehmen

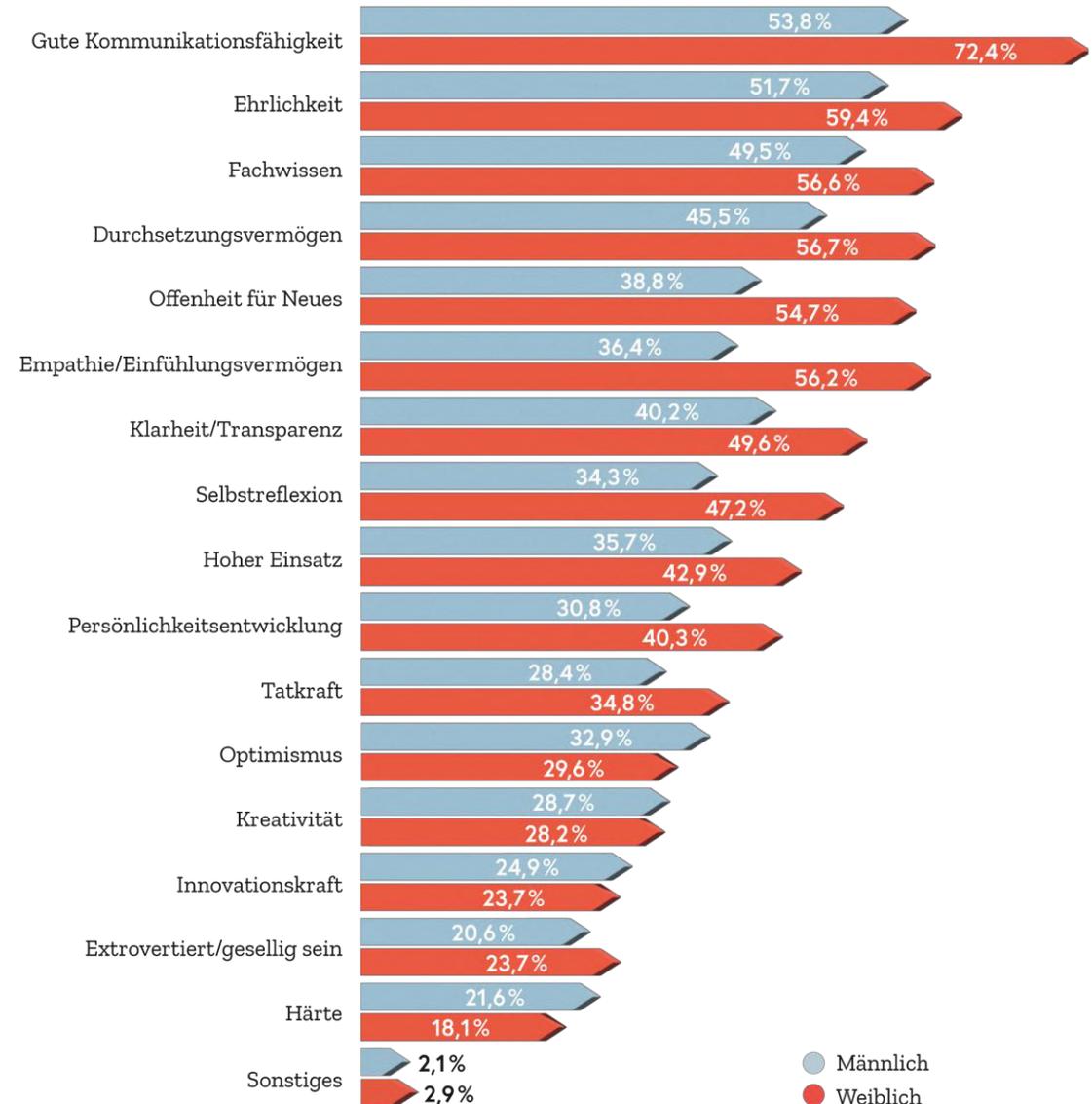




# ZUKUNFT DER ARBEIT FÜHRUNG, LEADERSHIP

- Aspekte einer guten Führungskraft werden von Männern und Frauen sehr unterschiedlich wahrgenommen. (Grafik rechts)
- Bei der Einstellung zur Arbeit:  
5/10 streben eine Führungsposition an.  
6/10 Männern und 4/10 Frauen  
Vorstellbar ist Führungsverantwortung im Berufsleben für 37 %. (Detailauswertung aus Grafik S.71)
- 2/10 wollen ein Unternehmen gründen, bei den 14-19jährigen sind es noch 25 %, bei den 20-29jährigen nur mehr 18 %. (Detailauswertung aus Grafik S.71)
- Führungsqualitäten lernt man im Job (5/10), in Weiterbildungsprogrammen (4/10), von Mentoren und Vorbildern (3/10) und von den Eltern (2/10). Abgeschlagen sind Berufsschule, Studium und Schule (1/10). (S.72)
- Für 5/10 Befragten sind höheres Gehalt, mitgestalten zu können, Verantwortung zu übernehmen und die Herausforderung positiv an einem Job mit Führungsverantwortung. (S.76)

## Wichtige Aspekte einer guten Führungskraft



Leitbetriebe Austria – Mag. Monica Rintersbacher (Geschäftsführerin)  
Presserückfragen: [presse@leitbetriebe.at](mailto:presse@leitbetriebe.at)

Redner:

- Andreas Gnesda (Vorsitzender Leitbetriebe Austria)  
[gnesda@teamgnesda.com](mailto:gnesda@teamgnesda.com)
- Mario Derntl, BA, MBA (Geschäftsführer z.l.ö. – zukunft.lehre.österreich)  
[office@zukunft-lehre.at](mailto:office@zukunft-lehre.at)

Gastredner:

- Dr. Günther Ofner (Vorstandsdirektor Flughafen Wien AG)
- Robert Machtlinger (CEO FACC AG)

- Diese Studie wurde im Auftrag von Leitbetriebe Austria und des Vereins z.l.ö – zukunft.lehre.österreich durchgeführt.
- Umsetzung erfolgte durch Marketagent.  
Methode: Marketagent Online Access Panel  
n = 1.000 Netto-Interviews  
Sample repräsentativ für die österr. Bevölkerung  
Befragungszeitraum April 2022  
Auswertung Mai, Juni 2022
- Aufbereitung der Ergebnisse in Zusammenarbeit mit teamgnesda, Gnesda Real Estate & Consulting GmbH, GF Andreas Gnesda.
- Bilder teamgnesda: ©Shutterstock und ©pixabay



**DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**