

hernsteinmanagement report



2. Bericht 2018: Life-Balance und Karriere mit Teilzeit

Über den Hernstein Management Report

Seit 20 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Wie vereinbar sind „Beruf“ und „Privatleben“?
- Wie unterstützen Unternehmen ihre Führungskräfte?
- Was ist Work-Life-Blending?
- Wie weit liegen Wunsch und Wirklichkeit bei Teilzeit auseinander?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: April 2018
- Befragte Personen: 1.516 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 510 befragte Personen
- Deutschland: 1.006 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: www.vieconsult.at

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/hmr

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. Isabelle Maurer

t +43 1 514 50-5617

e management.report@hernstein.at

Executive Summary

Work-Life-Balance – Wie balancieren Sie durchs Leben?

- 94% der Führungskräfte sind motiviert, in der Arbeit ihr Bestes zu geben.
- 68% stimmen der Aussage zu: „Meine Arbeit erlaubt es mir, Arbeits- und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren.“
- Für 40% stimmt die Aussage „Ich habe das Gefühl, beruflich permanent erreichbar sein zu müssen – auch im Privatleben.“
- 43% stimmen der Aussage zu: „Es kommt regelmäßig vor, dass ich berufliche Themen (z. B. Telefonate, Termine, Arbeitspakete) außerhalb meiner regulären Arbeitszeit in meiner Freizeit erledige (z. B. abends oder am Wochenende).“
- Für 37% passt die Aussage: „Es kommt regelmäßig vor, dass ich private Themen (z. B. Telefonate, Erledigungen, Besorgungen) in meiner Kernarbeitszeit erledige (z. B. im Büro, zwischen zwei Terminen).“

Wir wollen, dass es dir gut geht! Wie Unternehmen Führungskräfte unterstützen

- 62% stimmen der Aussage zu: „Ich fühle mich von meinem Unternehmen und den dort angebotenen Maßnahmen dabei unterstützt, Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können.“
- Für 61% passt die Aussage: „Ich fühle mich von meinem direkten Vorgesetzten dabei unterstützt, Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können.“
- 25% der befragten Führungskräfte gehen davon aus, dass sie in der Zukunft phasenweise Teilzeit arbeiten werden. Der Wunsch ist bei Frauen mit 34% höher ausgeprägt als bei Männern mit 19%.

Work-Life-Blending: Arbeit in der Freizeit – Freizeit in der Arbeit

- 27% der Befragten kennen den Begriff. 30% haben schon mal davon gehört, verbinden aber nichts Näheres damit. 43% haben den Begriff noch nie gehört.
- Auf 35% der Befragten wirkt der Begriff Work-Life-Blending eher negativ, auf 30% positiv.
- 25% der Befragten geben an, dass Work-Life-Blending in ihrem beruflichen Alltag bereits Realität ist. 42% sehen das gegenteilig, 33% sind unentschieden.
- 64% stimmen der Aussage zu: „Ich würde einen Telefonanruf meines/meiner direkten Vorgesetzten abends zuhause beim Abendessen in jedem Fall beantworten.“
- 74% bejahen die Aussage: „Ich würde einen Telefonanruf meines Partners/meiner Partnerin/eines/einer sehr guten Bekannten während der Arbeitszeit in jedem Fall beantworten.“
- 50% geben an, dass sie im Bedarfsfall ihre Kinder morgens auch für eine Stunde mit ins Büro bringen könnten, weil die Kinderbetreuung kurzfristig ausgefallen ist und sie etwas Dringendes zu erledigen haben.
- 62% bejahen die Aussage: „Ich nehme im Bedarfsfall eine wichtige Arbeitsaufgabe auch am Wochenende mit nach Hause, sollte ich einmal einen dringlichen Anlassfall haben und sich die Erledigung unter der regulären Arbeitswoche nicht ausgehen.“

Karriere mit Teilzeit? Wunsch und Wirklichkeit

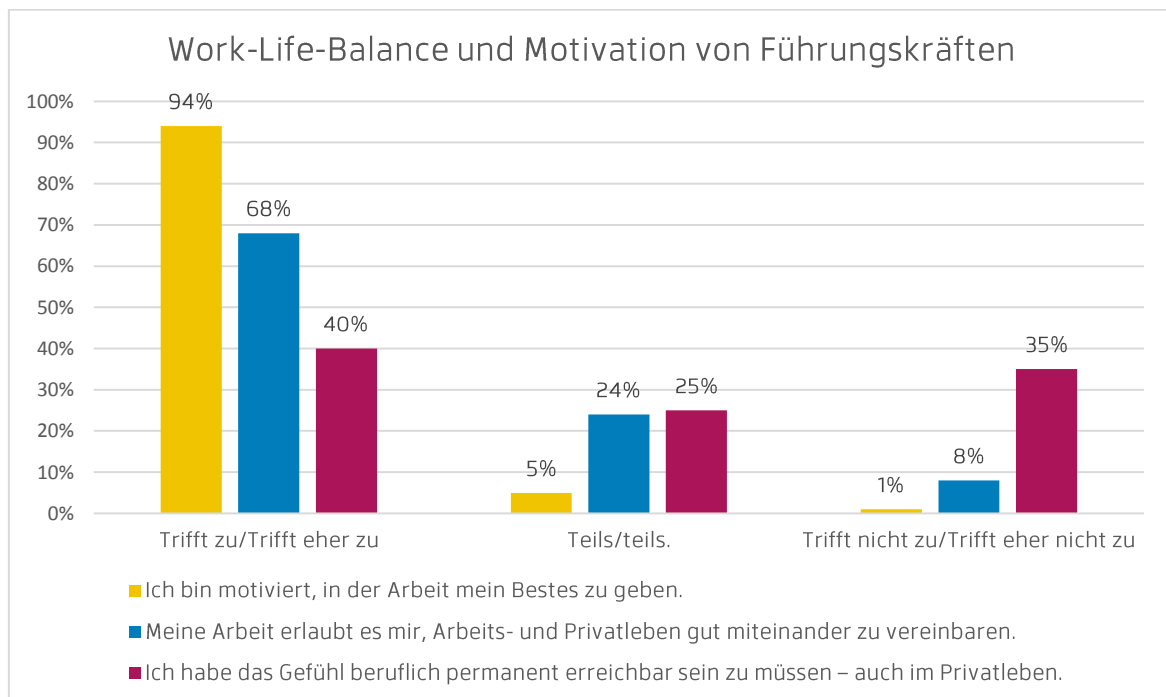
- 45% stimmen der Aussage zu: „In unserem Unternehmen kann man Angebote wie etwa Teilzeit oder Karenz in Anspruch nehmen, ohne dass die eigene Karriere als Führungskraft davon negativ beeinflusst wird.“
- Für 56% trifft die Aussage zu: „Ich glaube, eine Teilzeitstelle als Führungskraft bedeutet automatisch auch, auf Karrieremöglichkeiten zu verzichten.“
- 46% der befragten Führungskräfte können sich vorstellen, aus privaten oder familiären Gründen phasenweise in Teilzeit zu arbeiten (abgesehen von Elternkarenz).
- Die Hauptgründe für eine Entscheidung gegen Teilzeit liegen in finanziellen Einbußen oder strukturellen Rahmenbedingungen.
- 25% stimmen der Aussage zu: „Es ist schwieriger, Teilzeit-Mitarbeitende zu führen als Vollzeit-Mitarbeitende.“
- Für 62% macht es keinen Unterschied in der Führung, ob jemand Teilzeit oder Vollzeit arbeitet.
- Knapp die Hälfte der befragten Führungskräfte (44%) würde bei einer konkreten Stellenausschreibung lieber eine Vollzeitkraft als zwei Teilzeitkräfte einstellen.

Work-Life-Balance – Wie balancieren Sie durchs Leben?

Der Begriff Work-Life-Balance begleitet uns nun schon eine ganze Weile. Wir verbinden damit zwar grundsätzlich Positives und Erstrebenswertes, dennoch ist die Bezeichnung in vielerlei Hinsicht ambivalent: Der Wunsch, Arbeit und Privatleben in Balance zu bringen, geht davon aus, dass die Arbeit abseits vom Leben passiert. Er vermittelt auch den Eindruck, dass Arbeit negativ konnotiert und mit dem positiv bewerteten Privatleben kompensiert werden soll. Balance impliziert eine 50:50-Aufteilung der Lebens- bzw. Arbeitsfelder. Das kann für manche Menschen passen, für andere fühlt sich eine Verschiebung in die eine oder andere Richtung ausbalancierter an. In manchen Lebensphasen kann mehr Arbeit, in anderen mehr Privatleben besser sein – sei es für Familie, Weiterbildung oder Hobbies.

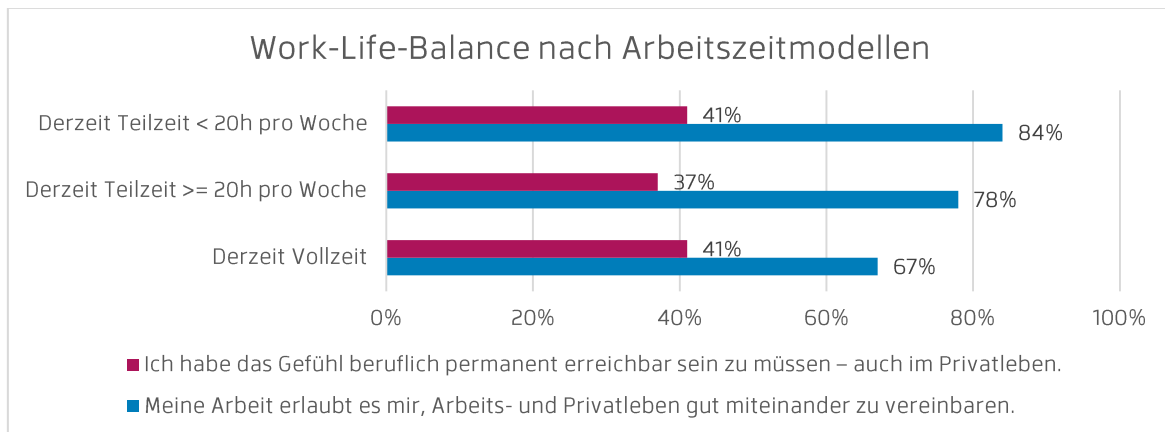
Hinter dem Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance steht das Bedürfnis, die persönliche Lebensqualität zu verbessern. Führungskräfte sind da insofern eine wichtige Zielgruppe, da sie ein hohes Arbeitspensum hat und oft unter enormem Zeit- und Leistungsdruck steht. Dazu kommt noch, dass Führungskräfte Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen und Vorbild sind. Sie müssen also nicht nur selbst den Balanceakt zwischen Beruf und Privatleben meistern, sondern auch entsprechende Rahmenbedingungen für ihr Team schaffen. Kippt die Balance, steht letztlich auch die physische und psychische Gesundheit auf dem Spiel.

Wie balancieren Führungskräfte in Deutschland und Österreich die beiden Welten? 94% der befragten Führungskräfte geben an, in hohem Maß eigenmotiviert zu arbeiten und täglich ihr Bestes zu geben. Über 2/3 der Führungskräfte in Deutschland und Österreich sagen, dass sie ihr Arbeits- und Privatleben im Großen und Ganzen gut miteinander vereinbaren können. Mehr als die Hälfte davon (37%) stimmen dieser Aussage sogar ausdrücklich zu. Allerdings erleben 8% der Führungskräfte ihre Work-Life-Balance in einem starken Ungleichgewicht, für weitere 24% trifft das teilweise zu. Rund ein Drittel der befragten Führungskräfte erlebt also ein deutliches Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben.



Grafik 1/2018: Work-Life-Balance und Motivation von Führungskräften

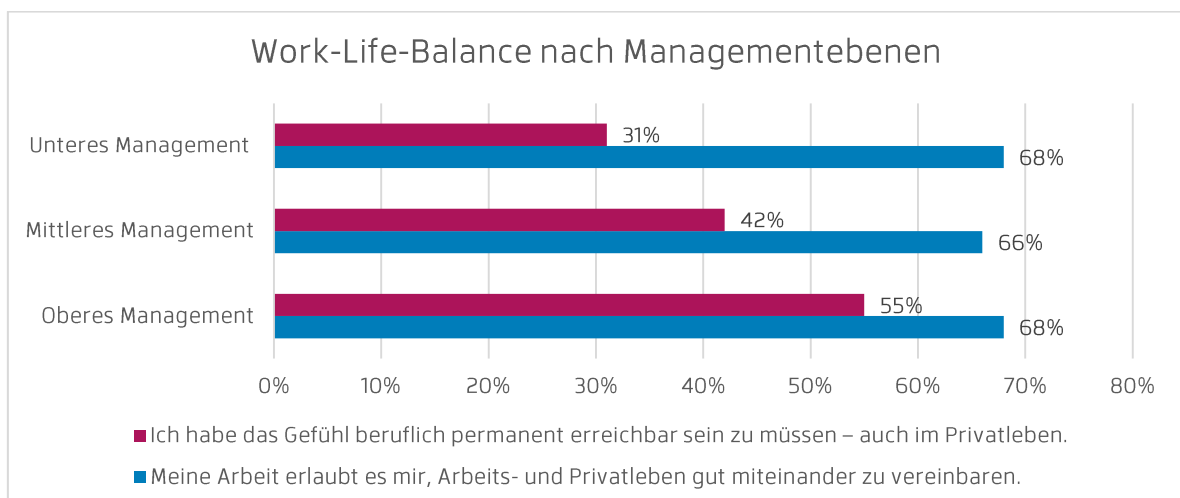
Spannende Unterschiede zeigen sich bei den verschiedenen Arbeitszeitmodellen: 67% der Vollzeit-Führungskräfte erleben Arbeits- und Privatleben als ausgeglichen. Deutlich öfter trifft das bei den Teilzeit-Führungskräften zu: 78% der befragten Teilzeit-Führungskräfte, die mehr als 20 Stunden arbeiten, geben an, dass die Balance gelingt. Bei den Führungskräften, die weniger als 20 Wochenstunden arbeiten, sind es sogar 84%. Das bestätigt sehr eindrucksvoll die Annahme, dass Teilzeitarbeit ein geeignetes Instrument für die Verbesserung der Work-Life-Balance ist.



Grafik 2/2018: Work-Life-Balance nach Arbeitszeitmodellen

Mama und Papa, warum müsst ihr immer telefonieren?

Obwohl die von uns befragten Führungskräfte also ihre Work-Life-Balance prinzipiell positiv einschätzen, ergeben sich durch die moderne Arbeitswelt auch Spannungsfelder. Für den Hernstein Management Report wollten wir wissen, ob Führungskräfte das Gefühl haben, auch im Privatleben immer erreichbar sein zu müssen. 40% der Führungskräfte stimmen der Aussage zu. Die einzelnen Hierarchieebenen beurteilen die Frage deutlich unterschiedlich. Im oberen und Top-Management hat jede zweite Führungskraft (55%) das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, im unteren Management sind es lediglich 31%. Mehr Verantwortung im Unternehmen bringt also deutlich höhere Anforderungen an die Erreichbarkeit mit sich. Keinen Unterschied macht in diesem Zusammenhang, ob die Führungskraft Vollzeit oder Teilzeit arbeitet. Daraus schließen wir, dass das Ausmaß an ständiger Erreichbarkeit eher von der Hierarchieebene als vom Arbeitszeitmodell abhängt.



Grafik 3/2018: Work-Life-Balance nach Managementebenen

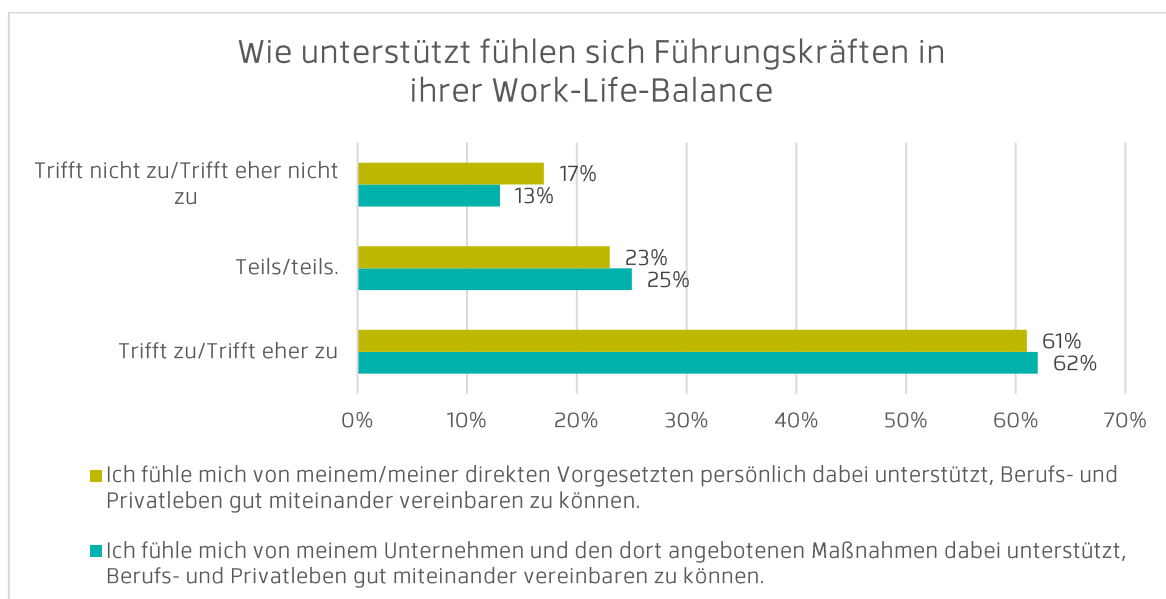
Wir wollen, dass es dir gut geht! Wie Unternehmen Führungskräfte unterstützen

Die Mehrheit der Führungskräfte erlebt also die Balance zwischen ihrem Arbeits- und Privatleben als ausgewogen: Rund zwei Drittel scheinen den Ausgleich gut zu bewältigen, rund ein Drittel hat es schwer damit.

Wir haben gefragt, inwieweit sich Führungskräfte in ihrer Work-Life-Balance vom Unternehmen unterstützt fühlen. Knapp zwei Drittel (62%) der Führungskräfte beurteilen die Situation positiv und erleben ein hohes Maß an Unterstützung. 61% fühlen sich auch von ihrem Vorgesetzten unterstützt. Es überrascht nicht, dass dies mehrheitlich jene Führungskräfte sind, die den Ausgleich zwischen ihrem Beruf und Privatleben positiv einstufen. Ebenso wenig überrascht es, dass Personen, die bereits in Teilzeit arbeiten, die Unterstützung signifikant höher einschätzen als jene Personen, die in Vollzeit arbeiten.

Die Studie zeigt, dass die Führungskräfte der oberen und Top-Managementebene die Unterstützungsmaßnahmen wesentlich positiver erleben als jene der unteren Managementebene. 76% der Top-Führungskräfte sagen: „Ich fühle mich von meinem Unternehmen dabei unterstützt, Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können.“ Im unteren Management sind nur 58% dieser Meinung. Dies lässt den Schluss zu, dass auf den oberen Führungsebenen größere Freiheiten zum selbstbestimmten Ausgleich existieren.

13% bzw. 17% der Befragten fühlen sich von ihren Unternehmen bzw. ihren Vorgesetzten nicht oder wenig unterstützt. 23% bzw. 25% geben hier teils-teils-Antworten.



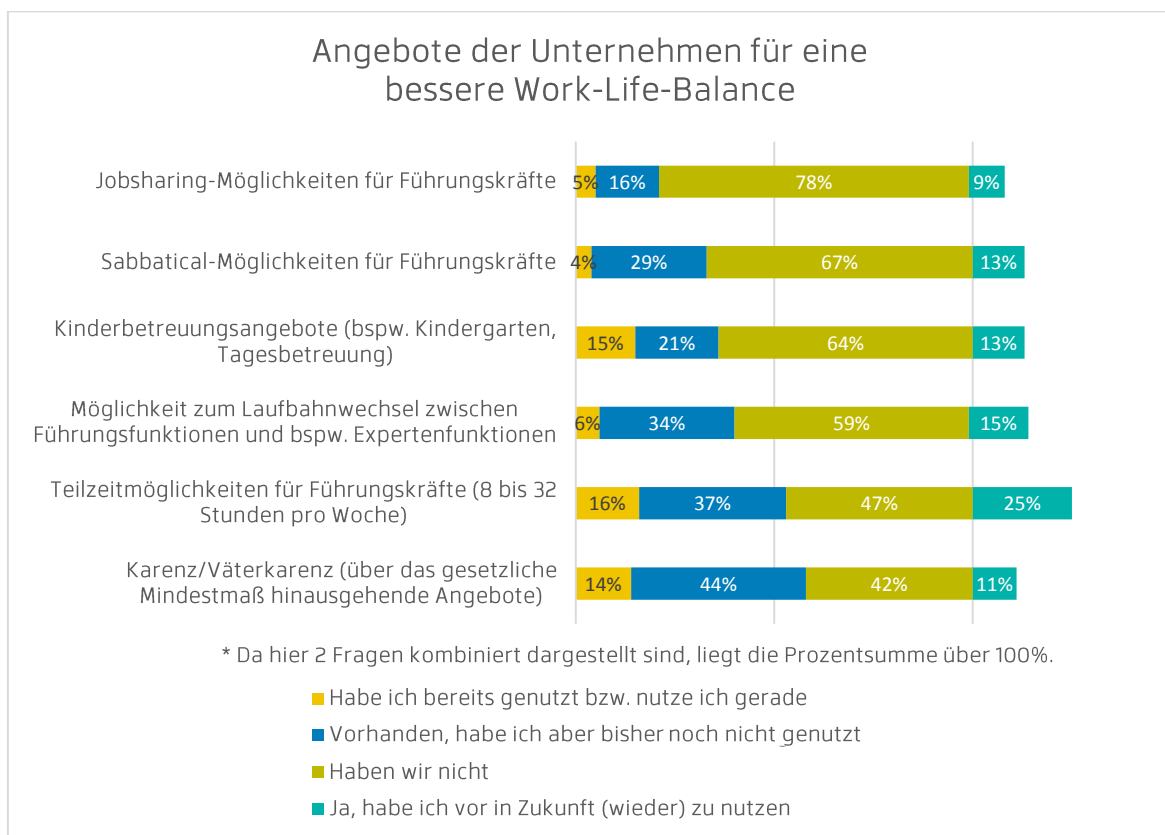
Grafik 4/2018: Wie unterstützt fühlen sich Führungskräften in ihrer Work-Life-Balance?

Danke, aber nein, danke?

Unternehmen bieten im Bereich Work-Life-Balance eine Vielzahl an Instrumenten zur Unterstützung an, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen. 58% der Unternehmen haben nach Angaben der befragten Führungskräfte Angebote im Bereich Karenz/Väterkarenz. 41% der Unternehmen bieten Unterstützung beim Laufbahnwechsel zwischen Fach- und Führungsaufgaben an. Kinderbetreuungsangebote (36%), Sabbatical (33%) und Jobsharing (22%) sind weitere Angebote. Überraschend wenige Führungskräfte nutzen diese Angebote. Im Durchschnitt geben 10% der

Führungskräfte an, eines der Angebote bereits genutzt zu haben. Weitere 12% denken daran, diese Angebote in Zukunft (wieder) nutzen zu wollen.

Gibt es über die gesetzlich geregelte Eltern- oder Altersteilzeit hinaus Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für Führungskräfte? 53% der Befragten bestätigen, dass es ein diesbezügliches Angebot in ihren Unternehmen gibt. 16% nehmen es in Anspruch. 25% der befragten Führungskräfte geben an, diesbezügliche Angebote in der Zukunft nutzen zu wollen.



Grafik 5/2018: Angebote der Unternehmen für eine bessere Work-Life Balance

Darf's ein bisschen weniger sein? Ist Teilzeit ein Thema für Führungskräfte?

Gefragt wurde auch, ob sich Vollzeit-Führungskräfte vorstellen können, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Und zwar nicht wegen der Betreuung der Kinder, sondern aus anderen persönlichen oder familiären Gründen. 46% der Führungskräfte bejahen die Frage. 54% schließen das für sich aus.

Spannend ist das Thema Teilzeit vor allem in Querverbindung mit der Frage der Akzeptanz. 45% der Befragten stimmen der Frage zu: „In unserem Unternehmen kann man Angebote wie Teilzeit oder Karenz in Anspruch nehmen, ohne dass die eigene Karriere als Führungskraft davon negativ beeinflusst wird“. 32% der Führungskräfte haben da allerdings Bedenken.

Work-Life-Blending: Arbeit in der Freizeit – Freizeit in der Arbeit

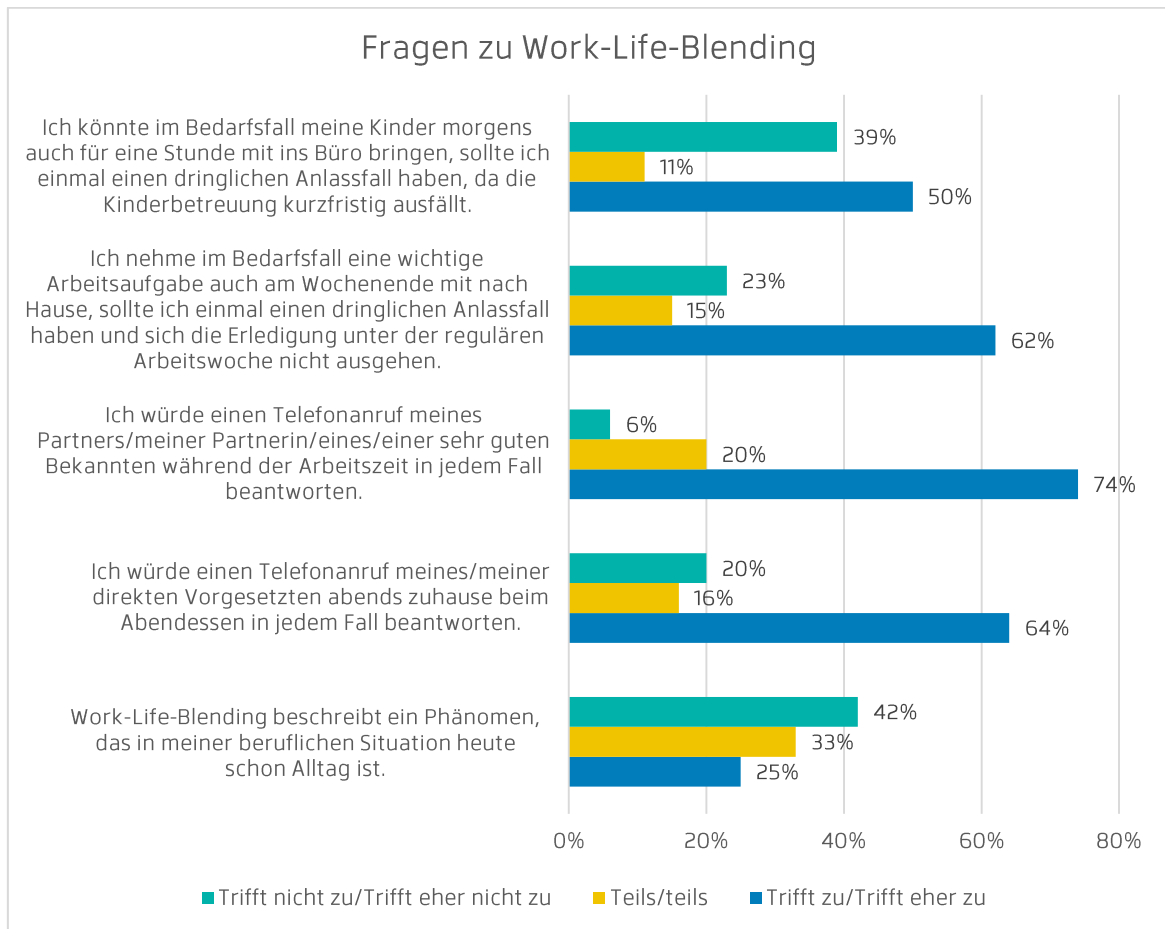
Im Alltag wird das Balancieren zwischen Beruf und Privatleben oft zum Jonglierakt. Beides erfordert hohe Flexibilität. Um beide Bereiche in Balance zu halten, ist es manchmal notwendig, berufliche Themen außerhalb der Arbeitszeit bzw. Privates in der Kernarbeitszeit zu erledigen. Führungskräften in Deutschland und Österreich gelingt es dem Anschein nach ganz gut, Beruf und Privatleben im Gleichgewicht zu halten. Wir sind noch einen Schritt weitergegangen und haben die Führungskräfte über ihre Wahrnehmung zum modernen Schlagwort „Work-Life-Blending“, also dem Verschmelzen von Berufs- und Privatleben, befragt. Während Work-Life-Balance Beruf und Privatleben voneinander abgrenzt, betont Work-Life-Blending deren Parallelität.

Dazu Hernstein Trainerin Gabriele Kypta: *„Lebensbereiche verschmelzen immer mehr miteinander. Das bringt einerseits Komfort im Sinne von Flexibilität ins Leben, andererseits braucht es aber immer mehr Aufmerksamkeit, Regenerationsphasen zu definieren und notfalls auch diszipliniert einzuhalten. Wichtig erscheint mir aus Sicht der Führungskraft, noch klarer über Werte und Grenzen und Selbstverantwortung zu reden und das auch vorzuleben. Aus Sicht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird es immer schwerer, dafür zu sorgen, dass die Leute gesund bleiben. Problematisch finde ich jene Kulturen, wo vordergründig viele Freiheiten gegeben werden, die Mitarbeitenden aber ständig ‚beweisen‘ müssen, dass sie auch wirklich arbeiten. Selbstwertschätzung und damit ‚Wartung und Instandhaltung‘ für sich selbst wird immer wichtiger, genauso wie gegenseitiges Vertrauen. Leistung sieht in digitalen Umwelten anders aus, als Präsenz und physische Teilnahme an Meetings und Projekten.“*

Wir wollten zunächst wissen, ob Führungskräfte den Begriff des „Work-Life-Blendings“ überhaupt kennen. 43% der Befragten haben noch nie davon gehört. 30% der Befragten haben ihn zwar schon gehört, verbinden aber keine konkrete Vorstellung damit. In der Folge haben wir gefragt, ob mit Work-Life-Blending etwas Positives verbunden wird. Fazit: Am Begriff Work-Life-Blending scheiden sich die Geister. Auf 35% der Befragten wirkt er eher negativ, auf 30% eher positiv, auf weitere 35% ambivalent. Alles in Allem ist der Begriff also wenig bekannt, löst aber durchaus zwiespältige Gefühle aus.

Ziel der Studie war, die Arbeits- und Lebensrealität der Führungskräfte näher zu beleuchten. Wir wollten daher wissen, ob Work-Life-Blending ein Phänomen beschreibt, das auch heute schon Alltag für Führungskräfte ist. Das Ergebnis: 25% stimmen dem zu, 42% sehen das gegenteilig. Work-Life-Blending scheint also im Alltag kein Thema zu sein, oder? Die Auswertung nach Führungsebenen zeigt jedoch einen deutlichen Unterschied: Für fast die Hälfte der oberen und Top-Führungskräfte ist Work-Life-Blending gelebte Realität, im unteren Management sind es dagegen nur 18%.

Wir haben Führungskräfte zusätzlich gebeten, einige Grenzsituationen einzuschätzen, in denen Arbeit und Beruf miteinander verschmelzen. Und nun wird es interessant: 64% der Befragten würden einen Anruf ihres Vorgesetzten beim Abendessen zuhause auf jeden Fall beantworten. 74% würden einen Anruf ihres Partners während der Arbeitszeit auf jeden Fall annehmen. 50% geben an, im Bedarfsfall Kinder für eine Stunde mit ins Büro bringen zu können. 62% nehmen im Bedarfsfall wichtige Arbeitsaufgaben auch am Wochenende mit nach Hause.



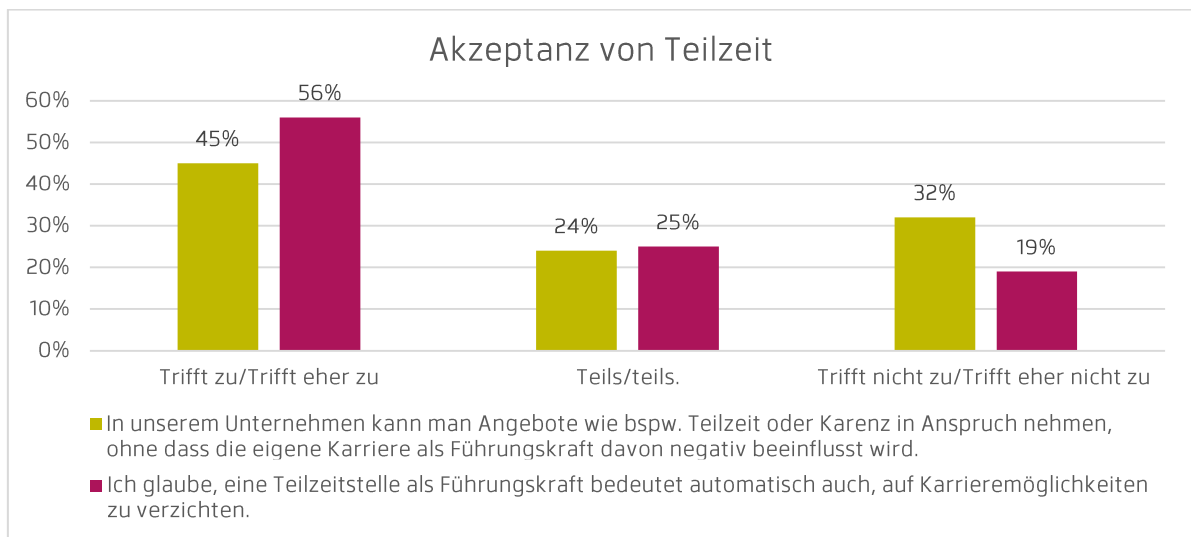
Grafik 6/2018: Fragen zu Work-Life-Blending

Es zeigt sich also deutlich: Auch wenn der Begriff Work-Life-Blending als eigenständiges Konzept mehrheitlich unbekannt ist und sogar in Abrede gestellt wird, ist er doch bereits Realität. Beschreiben doch mehr als die Hälfte der Führungskräfte mit großer Selbstverständlichkeit Grenzfälle, wo ihr Berufs- und Privatleben verschmelzen. Am stärksten polarisiert „Kinder im Büro/am Arbeitsplatz“: Den 50% der Führungskräfte, die diese Sicht befürworten, stehen 39% gegenüber, für die das offensichtlich keine Option ist. Ansonsten scheint die Grenze zwischen Arbeitsleben und Privatleben sehr durchlässig zu sein.

Karriere mit Teilzeit? Wunsch und Wirklichkeit

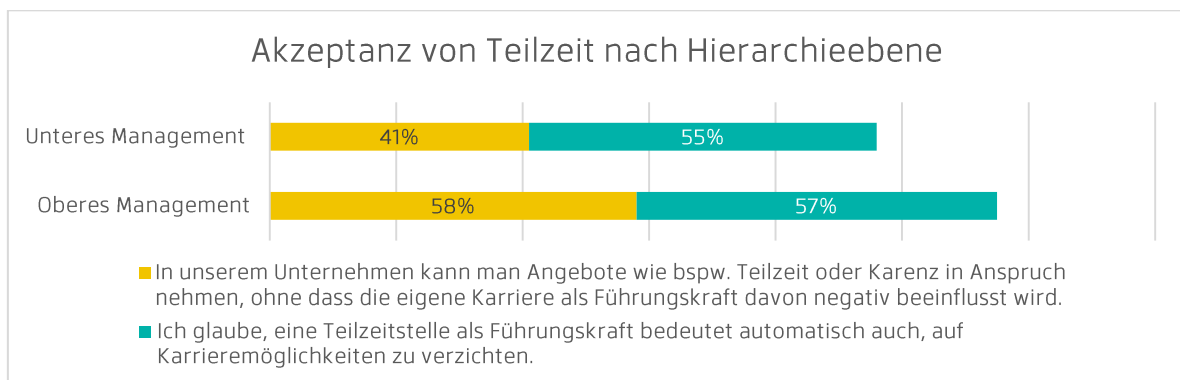
In einem ersten Schritt wollten wir herausfinden, welche Haltung Führungskräfte zu Teilzeitarbeit haben. Was spricht dafür, was dagegen? Wie bereits festgestellt, können sich 46% der Befragten prinzipiell vorstellen für eine bestimmte Phase ihres Lebens in Teilzeit zu gehen. Dennoch nimmt nur ein Bruchteil davon tatsächlich ein diesbezügliches Angebot wahr. Was ist der Grund dafür? Ein Teilaspekt der Antwort ist wohl in zwei vertiefenden Fragen versteckt, die wir den Führungskräften gestellt haben. Wir wollten wissen, ob Teilzeit im eigenen Unternehmen ohne negative Auswirkungen auf die Karriere möglich ist bzw. ob Teilzeitarbeit automatisch bedeutet, auf Karrierechancen verzichten zu müssen. Die Fragen wurden sowohl positiv als auch negativ formuliert, um zu sehen, ob die Ergebnisse übereinstimmen.

Die Antworten zeigen, dass knapp die Hälfte (45%) der Führungskräfte optimistisch ist, dass Teilzeit-Optionen sich nicht negativ auf die Karriere auswirken. 56% sind da nicht so zuversichtlich und meinen, dass eine Teilzeitstelle automatisch bedeutet, auf bestimmte Karrieremöglichkeiten zu verzichten. Auch wenn die Ergebnisse nicht vollkommen spiegelbildlich sind, weisen sie doch in dieselbe Richtung: Jeder Zweite sieht Teilzeitarbeit als Risiko für die Karriere.



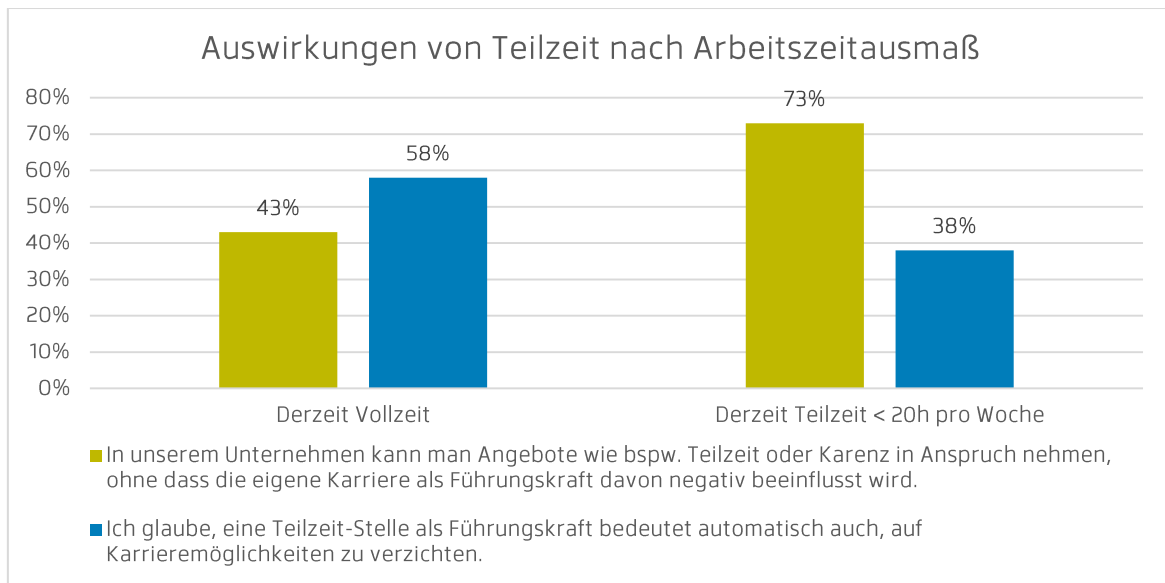
Grafik 7/2018: Akzeptanz von Teilzeit

In der Frage der Akzeptanz von Teilzeit antworten die oberen und Top-Managementebenen positiver als die unteren.



Grafik 8/20 18: Akzeptanz von Teilzeit nach Hierarchieebene

Führungskräfte in Teilzeit sind deutlich optimistischer bezüglich der Karriere als Teilzeitkraft als Vollzeitkräfte. Die Gegenfrage zeigt auf, dass mehr als ein Drittel (38%) der Führungskräfte in Teilzeit der Meinung ist, dass ihre Karriere von der Entscheidung für Teilzeit negativ beeinflusst sein wird.

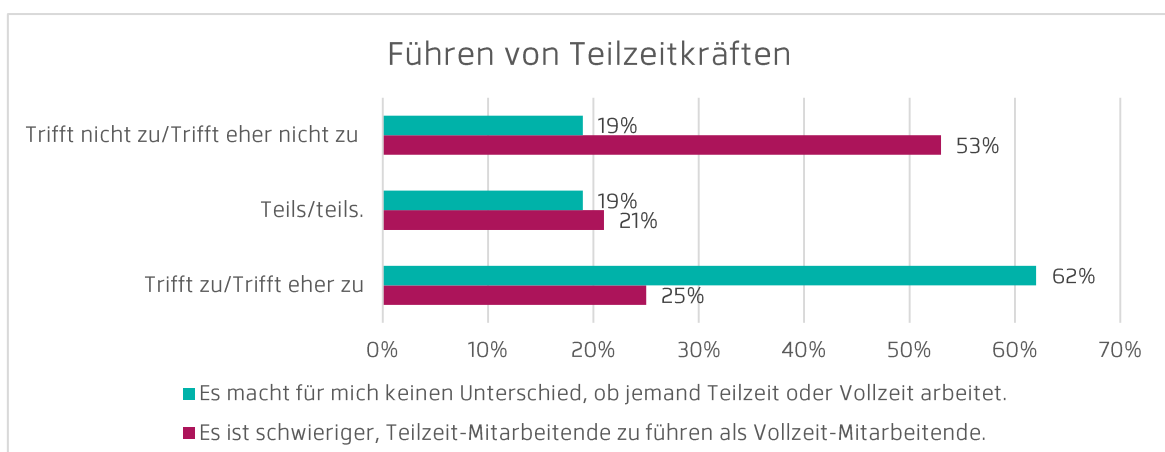


Grafik 9/2018: Auswirkungen von Teilzeit nach Arbeitszeitausmaß

Wie schon erwähnt, können sich 46% der befragten Führungskräfte Teilzeitoptionen prinzipiell vorstellen. Wir haben nachgehakt und gefragt, warum 54% das ausschließen. Als Hauptargument wird in den offenen Kommentaren vor allem die zu erwartende finanzielle Einbuße genannt. Rund 39% der Kommentare drehen sich um dieses Thema. Weitere 19% geben an, dass Teilzeit in ihrem eigenen Arbeitsbereich nicht machbar ist, da die Rahmenbedingungen fehlen.

Führen von Teilzeitkräften

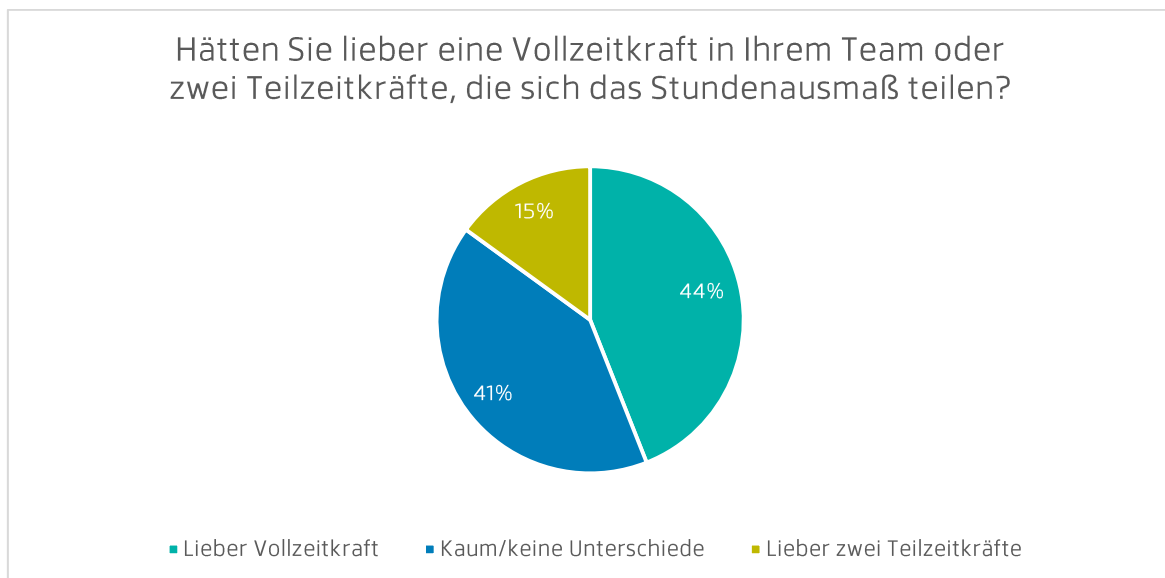
In einem zweiten Schritt haben wir das Thema Teilzeit aus einer anderen Perspektive beleuchtet. Ist es aufwändiger, Teilzeitkräfte zu führen, oder macht es keinen Unterschied? 25% der Führungskräfte geben an, dass es schwieriger sei, Mitarbeitende in Teilzeit zu führen als in Vollzeit. 53% stimmen dieser Aussage aber nicht zu. Im Gegenzug geben 62% der Führungskräfte an, dass das Arbeitszeitausmaß für sie keinen Unterschied machen würde, 19% stimmen dem nicht zu.



Grafik 10/2018: Führung von Teilzeitkräften

Es scheint logisch, dass Teilzeit-Führungskräfte das Führen von Teilzeitkräften positiver bewerten. Das ist tatsächlich so. Während 60% der Vollzeit-Führungskräfte hinsichtlich des Arbeitszeitausmaßes keinen Unterschied bei der Mitarbeiterführung sehen, sind es bei den Teilzeit-Führungskräften fast 80%. Als zweite beeinflussende Variable kommt die Frage hinzu, ob eine Führungskraft derzeit selbst Teilzeitkräfte im Team hat oder nicht. Jene 15%, die angeben, mehrheitlich Teilzeit-Mitarbeitende zu führen bzw. jene 49%, die einzelne Teilzeit-Mitarbeiter führen, beurteilen beide Fragen wesentlich positiver als jene 35% der Führungskräfte, die ausschließlichen Vollzeitkräfte führen. Die persönlichen Erfahrungen scheinen also in zweierlei Hinsicht einen Einfluss zu haben.

Wir haben Führungskräfte daraufhin vor eine fiktive Auswahlentscheidung gestellt: „Wenn Sie es sich aussuchen könnten – bei gleicher Qualifikation und gleichen Rahmenbedingungen – hätten Sie lieber eine Vollzeitkraft in Ihrem Team oder zwei Teilzeitkräfte, die sich das Stundenausmaß teilen?“ Knapp die Hälfte der Befragten (44%) favorisieren die Vollzeitkraft. 41% meinen, dass es keinen Unterschied macht. Nur 15% präferieren zwei Teilzeitkräfte. Es scheint, dass Führungskräfte in Deutschland und Österreich Vollzeitkräfte weiterhin bevorzugen, obwohl Studien bereits vielfach die höhere Effizienz von Mitarbeitenden in Teilzeit belegen.



Grafik 11/2018: Präferenz zwischen Teilzeit- und Vollzeitkraft

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership
Der Wirtschaftskammer Wien

wko campus wien, Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

t +43/1/ 514 50-5600

e management.report@hernstein.at

w www.hernstein.at



Ausführendes Institut



**vieconsult Vienna Corporate Research and
Development GmbH**

Mag. Gerd Beidernikl

Wasagasse 6/6, 1090 Wien

t +43/1/402 18 23-40

e office@vieconsult.at

w www.vieconsult.at