



Deloitte Unternehmens- monitor 2020

Eine Studie in Kooperation mit SORA
zu Stimmungen und Perspektiven in
Österreichs Wirtschaft



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

Inhalt

Vorwort	05
Executive Summary	06
Methode und Sample	12
Analyse	
Grundstimmung, regulatorisches Umfeld und Investitionen	14
Zukunftstrends	24
Folgen der COVID-19-Krise	31
Literaturverzeichnis	34

Vorwort

Die Welt befindet sich im Herbst 2020 in einer Krise, die die globalen Wirtschaftsräume unerwartet und massiv getroffen hat. Die COVID-19-Pandemie führte zu einem historischen Einbruch der Wirtschaftsleistung und stellt Unternehmen und Wirtschaftsstandorte heute weltweit vor ungeahnte Herausforderungen.

Mit dem „Deloitte Radar“ analysieren wir regelmäßig, wie sich der Standort Österreich im internationalen Wettbewerb behauptet. Was uns als Beratungsunternehmen aber immer auch besonders interessiert, ist die Stimmung bei den österreichischen Unternehmen selbst und deren aktuelle Situation:

Wie gehen die Betriebe mit der derzeitigen Krise um? Was beschäftigt sie aktuell am meisten? Was brauchen sie für ihren Erfolg? Und wie schätzen sie die Zukunftsaussichten ein?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich die aktuelle, zweite Ausgabe des jährlichen „Deloitte Unternehmensmonitors“.

Gemeinsam mit dem renommierten Markt- und Sozialforschungsinstitut SORA haben wir diesen Sommer mehr als 600 Führungskräfte österreichischer Unternehmen ab 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer repräsentativen Telefonumfrage zu ihren Einschätzungen und Erwartungen befragt.

Nur so viel vorweg: Die Ergebnisse stimmen grundsätzlich positiv. Österreichs Wirtschaft kann den Neustart in dieser Ausnahmesituation schaffen.

Allerdings brauchen die Unternehmen dazu auch Unterstützung – und zwar in Form von wenigen, aber konkreten und deutlichen Verbesserungen der Rahmenbedingungen. Und sie benötigen eine ordentliche Portion Mut und Zuversicht.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns über Feedback!



Bernhard Gröhs | CEO



Karin Mair | Clients & Industries



Harald Breit | Risk & Reputation

Executive Summary

Wie geht es
Österreichs
Unternehmen?

Grundstimmung

Im Betrieb positiv, am Markt durchwachsen

Die grundsätzliche Stimmung in den Unternehmen ist ein entscheidender Faktor für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg. Aber auch die Stimmung im Umfeld ist essenziell, da kein Unternehmen davon losgelöst agieren kann. Fragt man die österreichischen Führungskräfte nach ihrer Einschätzung der aktuellen Stimmung, zeigt sich ein ambivalentes Bild.

62 % nehmen die **Stimmung** in der **Belegschaft** als **gut** wahr.

Die **Stimmung** in der **Unternehmensleitung** wird von **68 % positiv** eingeschätzt.

Ambivalente Wahrnehmung über die Unternehmensgrenzen hinaus: **51 %** sehen bei **Kundenbetrieben** eine **negative** Stimmung. **49 %** nehmen eine **positive** Stimmung wahr.

Unterschiedliche Stimmung nach Branchen: Die **Baubranche** ist relativ guter Dinge. In der **Gastronomie** herrscht viel Unsicherheit.

Fazit: Österreichs Unternehmen glauben an sich selbst. Das ist eine gute Basis, um die Krise rasch zu bewältigen. Allerdings schätzen sie die Gesamtstimmung am Markt weitaus weniger positiv ein. Daher braucht es jetzt Maßnahmen, die rasch die Zuversicht aller Marktpartnerinnen und -partner stärken.

Regulatorisches Umfeld

Ein klarer Auftrag

Seit Jahren gibt es eine Vielzahl an Vorschlägen zur Stärkung von Unternehmen: Weniger Bürokratie, steuerliche Vergünstigungen, bessere Fördersysteme und umfangreiche Liberalisierung des Wirtschaftsumfeldes. Müssten die Unternehmen aber hier und heute entscheiden, was jetzt am wichtigsten ist, dann ist das Ergebnis eindeutig.



Beim **Faktor Arbeit** besteht wie im Vorjahr der große Wunsch nach Entlastung: Für **95 %** der Führungskräfte ist eine rasche **Lohnnebenkosten-Senkung** der **wichtigste Hebel** zur Stärkung der Betriebe.



Keine Besteuerung für **nicht entnommene Gewinne (92 %)** und **Vereinfachungen bei Förderungen (90 %)** sind ebenfalls wichtige Punkte für die Unternehmen.



Im Gegenzug zu steuerlichen und regulatorischen Erleichterungen würde die Mehrheit der Unternehmen auch **andere Abgaben akzeptieren**.

Die Betriebe wollen **investieren** – in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Digitalisierung sowie Umweltmaßnahmen.

Fazit: Die Krise unterstreicht die Notwendigkeit leicht administrierbarer und nachhaltiger Maßnahmen. Aus Sicht der Unternehmen bringt eine Senkung der Lohnnebenkosten die meisten Vorteile. Diese Forderung wird seit Jahren erhoben und brennt den Unternehmen heute mehr denn je unter den Nägeln. Ein klarer Auftrag an die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.

Fazit: Auf eine Phase der Zuversicht folgen nun voraussichtlich Jahre der Unsicherheit. Die Planung der Unternehmen wird damit erschwert. Sie setzen daher verstärkt auf Nachhaltigkeit und Resilienz, statt auf Expansion und Risiko. Investitionen braucht es dort, wo die Krise Chancen aufgezeigt hat. Gerade die Digitalisierung bietet viele Möglichkeiten, vor allem zur Kundengewinnung und -bindung.



Während im Vorjahr noch **64 %** eine **positive Umsatz- und Gewinnentwicklung** erwartet haben, sind es **heuer nur mehr 45 %**.

Eine **Mehrheit** von **57 %** sieht dennoch die **generelle Entwicklung** des eigenen Betriebes eher **zuversichtlich**.



Die COVID-19-Pandemie wirkt als Verstärker: **Globale Konjunkturschwäche, soziale Ungleichheit** und **Unsicherheiten an den Grenzen** bestimmen die Sorgen der **Führungskräfte**.

Die Einschätzung von künftigen Entwicklungen prägt die Zukunftsplanung der Unternehmen. Dabei nehmen die Sorgenfalten bei den Führungskräften derzeit zu.



Die spürbaren **Auswirkungen des Klimawandels** tragen maßgeblich zur **besorgten Stimmung** bei. Beide Krisen sind für die Unternehmen von hoher Relevanz.

Klima und Coronavirus bereiten Sorgen

Erwartungen an die Zukunft

Fazit: COVID-19 wird deutliche Spuren in den Arbeitsprozessen und Unternehmenskulturen hinterlassen. Oft kritisch beäugte Arbeitsweisen wurden in kürzester Zeit gelebte Realität. Home Office, Online-Meetings, mehr Selbstverantwortung und eine stärkere Vertrauenskultur werden auch in Zukunft bleiben. Mehr Flexibilität eröffnet neue Perspektiven, führt aber auch zu neuem Gesprächs- und Aushandlungsbedarf.



74 % rechnen mit einer **langfristigen Zunahme** der **Flexibilität** in der **Belegschaft**. **70 %** erwarten zudem **flexiblere betriebliche Strukturen**.



Ähnlich viele Unternehmen gehen davon aus, dass **Online-Meetings zunehmen** werden. **Auslandsreisen** hingegen werden in absehbarer Zeit spürbar **zurückgehen**.



Positiv für die Belegschaften: **Gesundheitsfördernde Maßnahmen** werden viel **wichtiger** und die Solidarität im Betrieb wird laut den befragten Führungskräften **steigen**.

55 % glauben an eine **vermehrte Selbststeuerung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**.

Das bringt Vorteile wie mehr Selbstbestimmung, aber auch potenzielle Nachteile wie Überforderung für manche Mitarbeitende.



Mit der Pandemie mussten viele Betriebe Arbeitsprozesse von heute auf morgen völlig neu organisieren. Flexibles Arbeiten wurde somit Teil einer neuen Unternehmenskultur.

Flexibilität ist Trumpf Folgen der Corona-Krise

Methode und Sample

Beauftragtes Institut

SORA Institute for Social Research
and Consulting, Wien

Wissenschaftliche Leitung

David Baumegger, Christoph Hofinger,
Winfried Moser

Erhebungsgebiet

Österreich

Grundgesamtheit

Personen in Leitungsfunktionen in
Unternehmen ab 50 Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern

Stichprobenumfang

614 Unternehmen

Stichprobendesign/-ziehung

Disproportional geschichtete
Zufallsstichprobe durch IPR

Gewichtung

Unternehmensgröße, Bundesland

Art der Befragung

Standardisierte telefonische Befragung

Befragungszeitraum

Juli 2020

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

Analyse

Grundstimmung, regulatorisches Umfeld und Investitionen

Grundstimmung

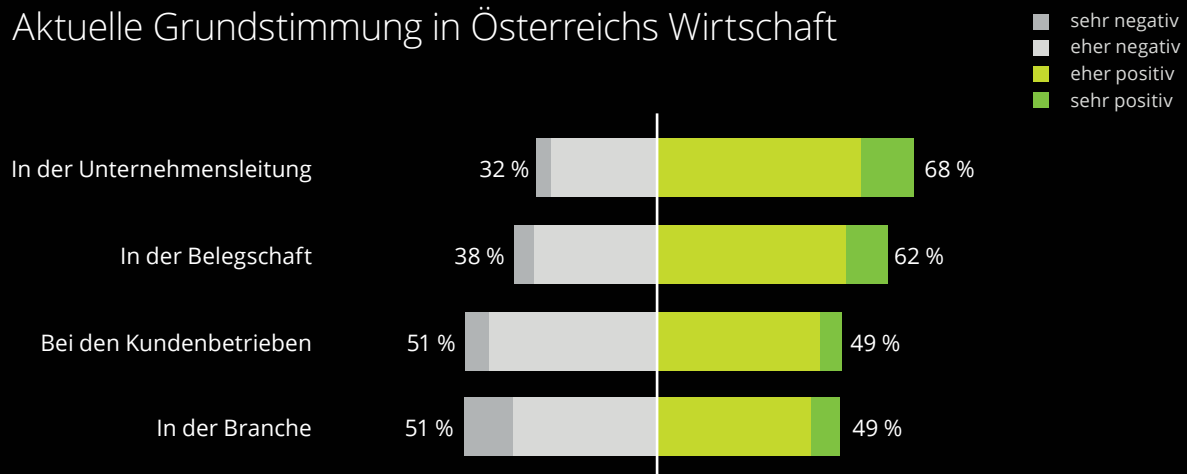
Zunächst wurden die Vertreterinnen und Vertreter der befragten Unternehmen um eine Einschätzung der Grundstimmung in der Unternehmensleitung, der Belegschaft, den Kundenbetrieben sowie der gesamten Branche gebeten. Die Stimmung innerhalb der Betriebe wird hierbei von der Mehrheit der befragten Personen positiv eingeschätzt: Insgesamt bewerten 68 % die Stimmung in der Unternehmensleitung sehr oder eher positiv, bei der eigenen Belegschaft tun dies 62 %.

Beim Blick über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus fällt die Einschätzung jedoch schlechter aus. Die Stimmung in Kundenbetrieben und der eigenen Branche wird mehrheitlich negativ bewertet.

Der Branchenvergleich zeigt ein noch differenzierteres Bild. So ist die Stimmung vor allem im stark von der COVID-19-Pandemie betroffenen Gastgewerbe angeschlagen. Hier wird in allen vier Bereichen (Unternehmensleitung, Belegschaft, Branche und Kundenbetriebe) mehrheitlich eine negative Grundstimmung attestiert. Im Vergleich dazu ist die Stimmung in der Baubranche überdurchschnittlich gut.

Eine Interpretation dieser Ergebnisse legt zwei Schlüsse nahe: Positiv gesehen zeugt die zuversichtliche Einschätzung des eigenen Betriebes von Resilienz und Bewusstsein für die eigenen Ressourcen, negativ gesehen kann die Ursache ein gewisser Zweckoptimismus sein, der noch nicht alle wirtschaftlichen Fakten verarbeitet hat.

Aktuelle Grundstimmung in Österreichs Wirtschaft



Regulatorisches Umfeld

Intelligente Regulierung schafft faire Wettbewerbsvoraussetzungen für alle Marktteilnehmerinnen und -teilnehmer. Damit können Vorteile sowohl für Unternehmen als auch für Konsumentinnen und Konsumenten entstehen. Zu viel Regulierung führt hingegen zu immer mehr Hürden, die Unsicherheit und Marktverzerrungen zur Folge haben – und Innovationen sowie unternehmerische Kreativität behindern.

In den letzten Jahren wurden viele Lösungsvorschläge für sinnvolle Deregulierung ausgearbeitet – konkrete Maßnahmen waren allerdings bislang die Ausnahme. Deshalb wurden die Unternehmen im Rahmen der heurigen Umfrage erneut gebeten, verschiedene Reformmöglichkeiten im Bereich des regulatorischen Umfelds zu bewerten.

Vier Dimensionen des regulatorischen Umfelds österreichischer Unternehmen wurden dabei analysiert:

- **Steuerentlastung:** Die Senkung von Steuern und Lohnnebenkosten sowie die Begünstigung von ökologischen Investitionen
- **Verwaltungsvereinfachung:** Verstärkte Dienstleistungsorientierung in der Verwaltung, insbesondere im Betriebsanlagenrecht und Förderwesen
- **Harmonisierung von Gesetzen und Behörden:** Einheitliche Dienstgeberabgabe und Liberalisierung der Gewerbeordnung
- **Aufkommensneutrale Steuerreform:** Überarbeitung der Abgabenstruktur für höheres Gemeinwohl

Änderungen im Bereich der beiden ersten Dimensionen sind für die Unternehmen durch eine Verminderung der Steuerlast oder des Verwaltungsaufwandes unmittelbar spürbar. In der vorliegenden Studie werden die betreffenden Reformen, die auch unter dem Stichwort „Weniger Regulierung“ subsumiert werden können, als Typ-A-Maßnahmen bezeichnet.

Die beiden letzten Dimensionen sind hingegen der staatlichen beziehungsweise gesellschaftlichen Ebene zuzurechnen und wirken deshalb nur mittelbar auf die Betriebe. Gleichzeitig sind dies notwendige Regulierungserfordernisse: Aufkommensneutrale, ökosoziale Steuerreformen mögen für einzelne Unternehmen keinen direkt spürbaren Vorteil bringen – gleichwohl sollte eine gerechte und nachhaltige Gesellschaft im Interesse aller Unternehmen sein. Im Deloitte Unternehmensmonitor wird für entsprechende Reformen im Bereich „Intelligente Regulierung“ der Begriff Typ-B-Maßnahmen verwendet.

Wirtschaftlicher Eigennutz und wirtschaftliches Gemeinwohl – zwei Kategorien, die sich ergänzen und gleichzeitig in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen – wurden somit in der Befragung einander direkt gegenübergestellt.

Im Rahmen der Befragung haben Führungskräfte österreichischer Mittel- und Großunternehmen beurteilt, wie wichtig die einzelnen Punkte der vier Dimensionen aus Unternehmenssicht sind¹.

1) Ergebnisse basieren auf Ratings mit einer vierstufigen Likert-Skala

2) Zusammenführung von Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag, SV-AGA und Kommunalsteuer

Dimensionen des regulatorischen Unternehmensumfeldes

Typ-A-Maßnahmen

Steuerentlastung	Verwaltungsvereinfachung
Senkung der Körperschaftsteuer	Einfachere Lohnverrechnung
Keine Besteuerung nicht entnommener Gewinne	Recht auf ein Betriebsanlagen-Genehmigungsverfahren in angemessener Zeit
Steuerliche Investitionsbegünstigungen für Ökologisierung	Bei Förderungen Vereinfachung von Einreichung und Abwicklung
Dauerhafte Senkung der Umsatzsteuer	Digitales One-Stop-Unternehmensportal für Behördenwege und Genehmigungsverfahren
Senkung der Lohnnebenkosten	

Typ-B-Maßnahmen

Harmonisierung von Gesetzen und Behörden	Intelligente Regulierung
Einführung einer einheitlichen Dienstgeberabgabe ²	Senkung der Lohnnebenkosten bei gleichzeitiger Erhöhung der Steuern auf fossile Energie
Liberalisierung reglementierter Gewerbe	Senkung der Lohnnebenkosten bei gleichzeitiger Erhöhung der Steuern auf Wertschöpfung
	Senkung der Lohnnebenkosten bei gleichzeitiger Erhöhung der Kommunalsteuern für Investitionen in der Gemeinde

Überdies wurde mit einer innovativen Methode³ errechnet, welches Gewicht die Unternehmen bestimmten Steuererleichterungen beimessen, wenn mehrere wünschenswerte Alternativen einander direkt gegenübergestellt werden. Die Ergebnisse dieser Berechnungen werden im Unterkapitel **Paarvergleiche** dargelegt.

Am wichtigsten für die österreichischen Unternehmen sind Reformen, die ihre Wirkung direkt in den Betrieben entfalten (Typ-A-Maßnahmen). Die folgenden Maßnahmen halten rund neun von zehn befragten Führungskräften für sehr oder ziemlich wichtig:

- Senkung der Lohnnebenkosten (95 %)
- Keine Besteuerung nicht entnommener Gewinne (92 %)
- Vereinfachungen von Einreichung und Abwicklung von Förderungen (90 %)
- Entwicklung eines digitalen One-Stop-Unternehmensportals für Behördenwege und Genehmigungsverfahren (88 %)
- Einfachere Lohnverrechnung (88 %)

Insgesamt attestieren die österreichischen Unternehmen einen hohen Reformbedarf. Bei allen neun abgefragten Typ-A-Maßnahmen liegen die Zustimmungswerte bei über 75 %. Etwas verhaltener reagieren die befragten Führungskräfte auf Maßnahmenvorschläge, die auf gesellschaftlicher Ebene ansetzen (Typ-B-Maßnahmen). Jedoch erreichen auch hier vier von fünf Maßnahmen Zustimmungswerte von über 50 %. Lediglich die Liberalisierung von reglementierten Gewerben wird nur von einer Minderheit (48 %) als wichtige Maßnahme angesehen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung bedeutet dies einen Rückgang von 28 Prozentpunkten. Dieser durchaus überraschende Befund könnte

durch die als positiv empfundenen staatlichen Eingriffe während der COVID-19-Krise erklärt werden.

Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ergeben sich mit Ausnahme der Liberalisierung von reglementierten Gewerben bei den vergleichbaren Typ-A- und Typ-B-Maßnahmen überwiegend gleichbleibende Werte.

Insbesondere die Senkung der Lohnnebenkosten ist anhaltend ein zentrales Anliegen der Unternehmen.

Wie schon im Deloitte Unternehmensmonitor 2019 nimmt die Verminderung der Lohnkosten für die Mehrheit der mittleren und großen Unternehmen eine hohe Priorität ein. Gerade in Hinblick auf die durch die Krise verursachte hohe Arbeitslosenrate sollten dringend Anreize zur Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Unternehmen geschaffen werden. Eine Reform der Abgabenstruktur mit dem Ziel der Entlastung von Arbeitseinkommen könnte hierfür ein angemessenes und von den Unternehmen befürwortetes Instrument sein.

Paarvergleiche

Da im Deloitte Unternehmensmonitor 2019 eine klare Präferenz der österreichischen Führungskräfte für eine Reduktion der Abgabenquote herausgearbeitet werden konnte, wurde dieser Themenbereich in der aktuellen Studie durch Paarvergleiche tiefergehender analysiert.

Anders als bei der Frage nach der generellen Wichtigkeit von Reformen und Steuersenkungen, die potenziell meistens alle als wichtig beurteilt werden können, geht es bei Paarvergleichen um eine Priorisierung von jeweils zwei wünschens-

3) Es wurden paarweise Rankings (Priorisierungen) von vier Steuersenkungsvorschlägen abgefragt. Die Chancen (Odds), dass eine Steuersenkung A im Paarvergleich einer zweiten Steuersenkung B vorgezogen wird, wurde für alle sechs Kombinationsmöglichkeiten der vier Vorschläge in eine symmetrische 6x6 Matrix eingetragen. Durch eine Eigenwertzerlegung dieser Matrix wurden die Gewichte der Dimensionen extrahiert. Der Vorteil dieser Methode ist, dass in die Gewichtung eines Vorschlages einbezogen wird, ob dieser gegenüber stark oder schwach bewerteten Vorschlägen priorisiert wird. In diesem Sinne können die resultierenden Gewichte als „optimal skaliert“ bezeichnet werden.

werten Alternativen. Die Befragten sollten dieses Mal angeben, in welchem Bereich Steuersenkungen am wichtigsten wären. Bei diesen Paarvergleichen wurden den Führungskräften vier verschiedene Steuersenkungspläne vorgeschlagen, die sie anschließend paarweise bewerteten: Lohnsteuer, Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer und Steuern auf Energie. Auf Basis der Paarvergleiche wurden anschließend die impliziten Gewichte der Teilbereiche für die Unternehmen errechnet. Dieses Befragungsformat orientiert sich am realen politischen Willensbildungsprozess, da hier häufig Entscheidungen zwischen wünschenswerten Alternativen gefordert sind. Wenn Unternehmen sich für eine von mehreren wünschenswerten Alternativen entscheiden müssen, dann ergibt sich

eine sehr viel klarere Priorisierung der vier Steuerbereiche als bei Fragen nach der Wichtigkeit von Einzelmaßnahmen.

Die Ergebnisse dieser Paarvergleiche zeigen, dass die Senkung der Lohnsteuer den mit Abstand wichtigsten Bereich für die österreichischen Unternehmen darstellt. Eine Verringerung der Lohnsteuer ist demnach für Unternehmen rund doppelt so wichtig wie die Senkung der Umsatzsteuer. Für die anderen beiden Steuerbereiche fallen die Unterschiede sogar noch größer aus: Die Senkung der Lohnsteuer ist für die befragten Führungskräfte 2,3-mal wichtiger als eine Verringerung der Körperschaftsteuer und rund dreimal wichtiger als die Verringerung der Steuern auf Energie.

In den Dienstleistungsbranchen mit tendenziell niedrigeren Löhnen hat die Senkung der Lohnsteuer zwar etwas weniger Priorität als im produzierenden Gewerbe, aber für alle Branchen gilt: Wenn nur eine einzige steuerreduzierende Maßnahme getroffen werden könnte, dann würden die Unternehmen eine Reduktion der Lohnsteuer ganz klar bevorzugen.

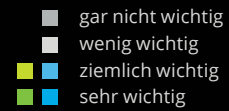
Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Relevanz dieses Ergebnisses. Dargestellt ist das Gewicht einer potenziellen Lohnsteuerreform im Vergleich zu den übrigen Steuerreformvorschlägen nach Wirtschaftsbranchen. Je höher der dargestellte Wert, desto stärker wird die Lohnsteuerreform priorisiert.

Gewicht einer Lohnsteuersenkung im Vergleich zu anderen Steuersenkungen

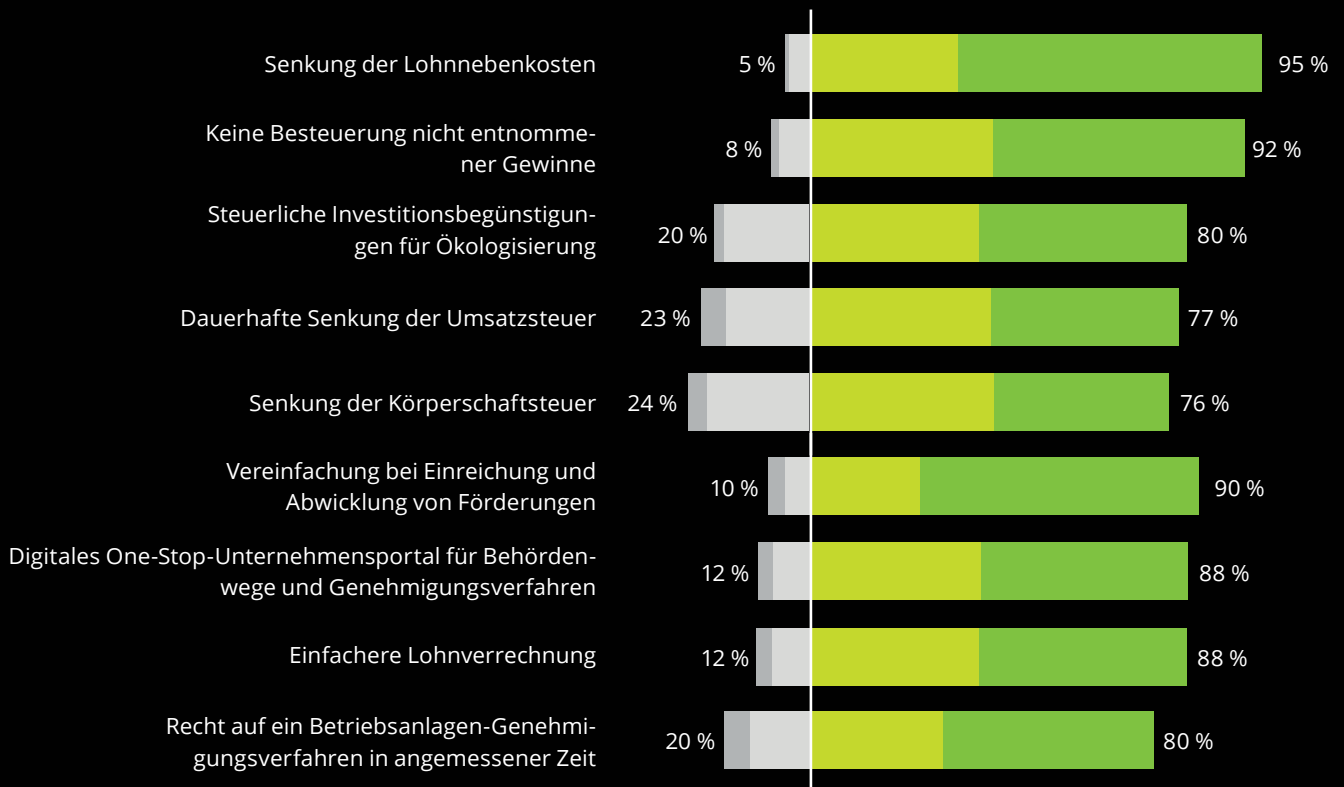
	Körperschaftsteuer	Energiesteuern	Umsatzsteuer
Warenproduktion	2,5	3,0	2,0
Baugewerbe	2,3	3,7	2,0
Handel	1,7	3,0	2,0
Logistik	2,0	1,7	2,1
Gastgewerbe	3,0	3,7	1,6
Wirtschaftsdienste	2,3	4,3	2,8
Sonstige Dienstleistungen	2,2	2,9	2,6

Lesebeispiel: Unternehmen in der Warenproduktionsbranche würden einer Lohnsteuersenkung 2,5-mal mehr Gewicht zumessen als einer Reform der Körperschaftsteuer.

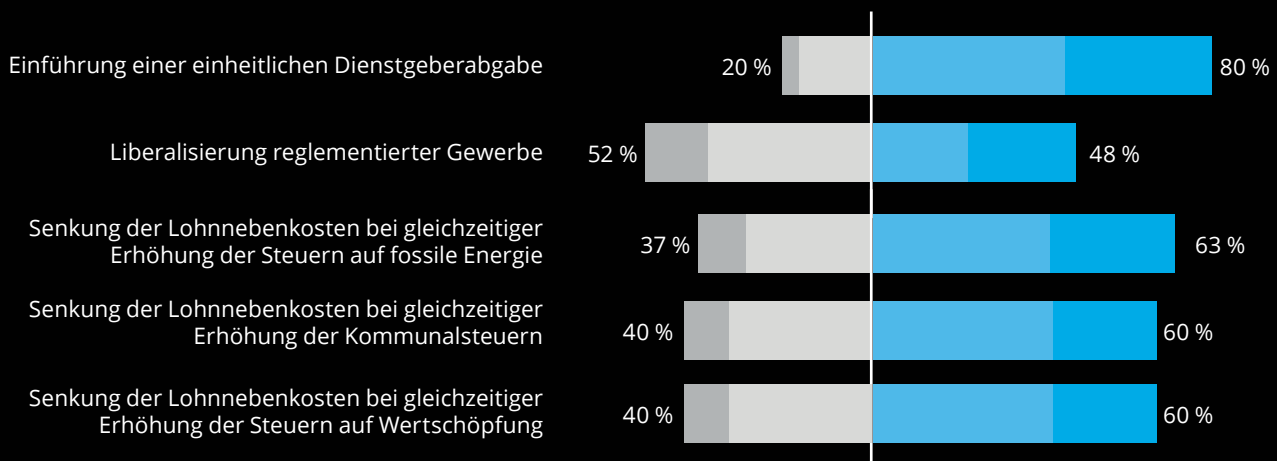
Wichtigkeit von Reformen im regulatorischen Umfeld laut österreichischen Unternehmen



Typ-A-Maßnahmen



Typ-B-Maßnahmen



Der Trend des Vorjahres bestätigt sich: Für eine Lohnsteuersenkung würde die Erhöhung anderer Abgaben mehrheitlich in Kauf genommen werden. So geben 60 % der Befragten an, dass eine Senkung der Lohnnebenkosten bei gleichzeitiger Erhöhung der Steuern auf Wertschöpfung sehr bzw. ziemlich wichtig sei. Auch eine Erhöhung der Steuern auf fossile Energie bei gleichzeitiger Senkung der Lohnnebenkosten wird von 63 % der Befragten befürwortet.

Die Interpretation dieser Ergebnisse führt zu einer spannenden Erkenntnis: Die Senkung der Lohnsteuer würde vereinfacht gesprochen Unternehmen fast in gleichem Maße zufriedenstellen wie eine Senkung aller drei anderen Abgabenarten (Kommunal-, Körperschaft- und Umsatzsteuer).

Lohnsteuer zahlen alle Unternehmen, eine Senkung bringt damit eine garantierte Entlastung. Für zahlreiche Unternehmen liegt wohl auch der Schluss nahe, dass sie derzeit gar nicht so profitabel wirtschaften können, dass sie KÖSt in nennenswertem oder zumindest vergleichbarem Ausmaß zahlen müssen – und damit von der Senkung dieser Steuer auch nur bedingt profitieren könnten.

Investitionsförderungen

Im Anschluss an die Fragen zum regulatorischen Umfeld wurde untersucht, in welchen Bereichen die Unternehmen finanzielle Anreize in Form von Investitionsförderungen benötigen würden. Die Antworten machen deutlich, dass sich mitarbeiterzentrierte von produktzentrierten Investitionsstrategien abgrenzen lassen. Konkrete Investitionsbedürfnisse sind erwartungsgemäß stark nach Branchen differenziert.

In folgenden Bereichen bescheinigt insgesamt über die Hälfte der befragten Unternehmen Bedarf an Investitionsförderungen:

- Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (58 %)
- Investitionen in Digitalisierung (56 %)
- Investitionen in Anlagen (53 %)
- Investitionen in Umweltschutzmaßnahmen (52 %)
- Markenaufbau und Imagepflege (51 %)

Mitarbeiterzentrierte Investitionsstrategien legen ihren Fokus auf das Einstellen und Qualifizieren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auf Effizienzsteigerungen durch Digitalisierung und die öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens. Diese Art von Investitionsstrategie ist in personalintensiven Branchen wie dem Gastgewerbe und Handel sowie im Dienstleistungsbereich stärker ausgeprägt als in anderen Branchen.

Investitionsförderungen für die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von den befragten Unternehmen insgesamt am dringendsten benötigt. 58 % aller befragten Führungskräfte sehen hier einen sehr oder ziemlich dringenden Bedarf. Am höchsten ist der Qualifizierungsbedarf in den Dienstleistungsbranchen. Etwas unterdurchschnittlich fällt er hingegen in der Logistik und im Baugewerbe aus.

Digitalisierung sowie Markenaufbau und Imagepflege spielen für die Mehrheit der befragten Unternehmen ebenfalls eine wichtige Rolle. Digitalisierungsförderungen werden vor allem in der Warenproduktion und den sonstigen Dienstleistungen benötigt, während Förderungen für Markenaufbau und Imagepflege besonders bei Betrieben im Gastgewerbe Anklang finden. Mit Ausnahme des Gastgewerbes benötigt weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen Förderungen für das Einstellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie für die Verlagerung der Wertschöpfung ins Inland.

Produktzentrierte Investitionsstrategien zielen auf die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ab. Es wird in neue Anlagen und Forschung investiert, um angesichts der globalen Konkurrenz auf internationalen Märkten bestehen zu können. Gleichzeitig spielt Umweltschutz hier eine größere Rolle, da die Erzeugung von Mehrwert in der Regel mit deutlich höherem Energie- und Ressourcenaufwand verbunden ist als in den Dienstleistungsbranchen. Diese Strategie wird demnach überwiegend in der Warenproduktion, dem Baugewerbe und der Logistik verfolgt.

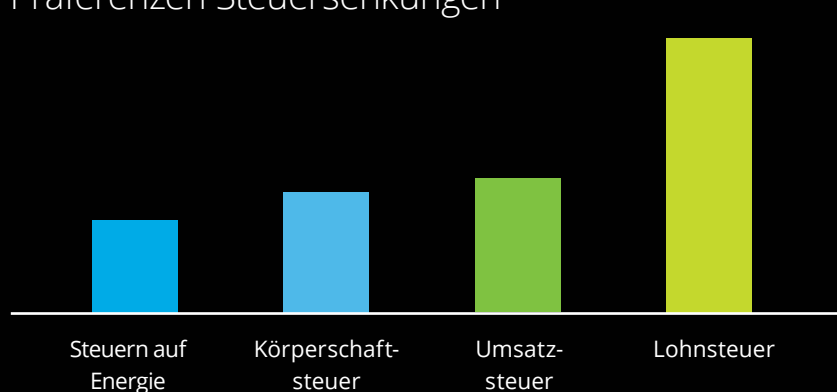
Förderungen für Anlagen und Umweltschutzmaßnahmen werden von mehr als der Hälfte der Unternehmen benötigt. In der Warenproduktion sowie in der Logistik sind diese Bedürfnisse überdurchschnittlich stark ausgeprägt, während sie in der Wirtschaftsdienstleistungsbranche nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Förderungen für die Forschung und Entwicklung neuer Produkte werden demgegenüber weniger dringend benötigt. In diesen Bereichen meldet insgesamt jeweils rund ein Drittel der Befragten einen Förderbedarf an, in der innovationsgetriebenen Warenproduktionsbranche ist dieser Bedarf jedoch stärker ausgeprägt. Förderungen für Investitionen in Export und Internationalisierung werden hingegen in keiner Branche mehrheitlich priorisiert.

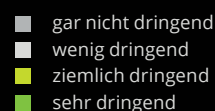
Diese Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Unternehmen ihren Fokus weniger auf expansive Strategien wie Innovation und die Erschließung neuer Märkte legen wollen, dafür aber ein verstärktes Bedürfnis nach Resilienz und Nachhaltigkeit haben. Daher rücken Investitionen in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ökologisierung und damit verflochten Digitalisierung in den Fokus.

In Krisenzeiten geht es den Führungskräften demnach weniger darum, neues Terrain zu erschließen, sondern vielmehr darum, die Pfade für die Zukunft abzusichern.

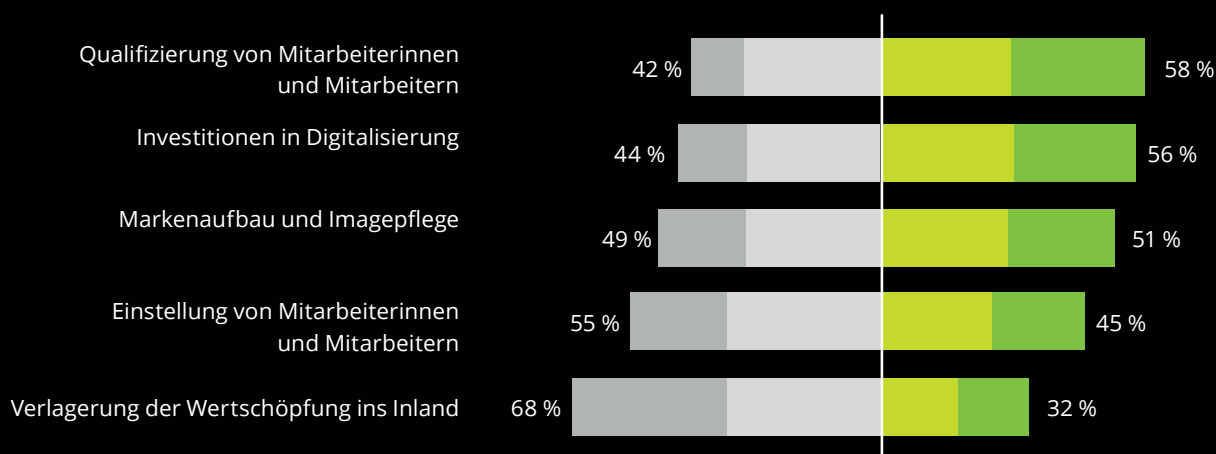
Präferenzen Steuersenkungen



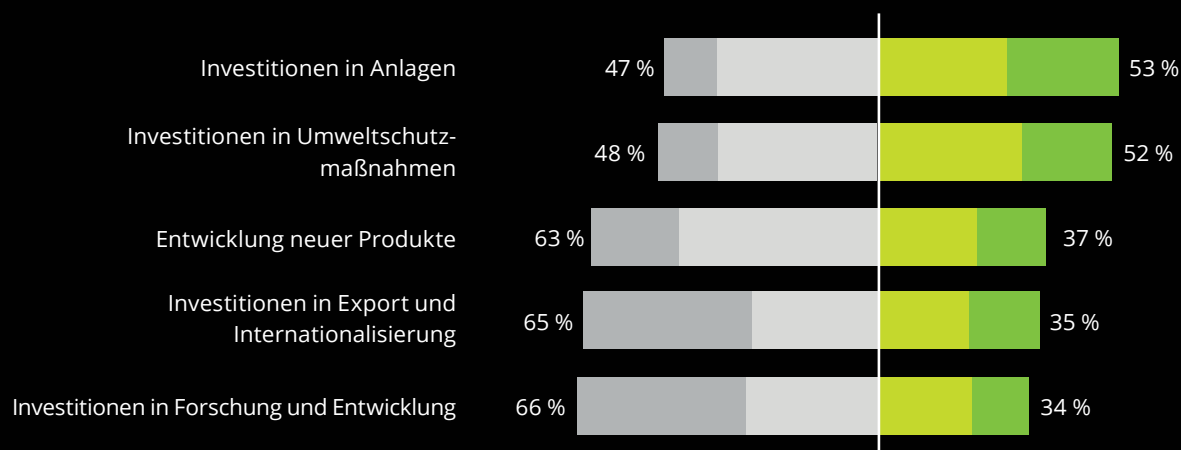
Bedarf an Investitionsförderungen



Mitarbeiterzentrierte Investitionsstrategien



Produktzentrierte Investitionsstrategien



Top Findings zu den Themen Grundstimmung, regulatorisches Umfeld und Investitionsförderungen

- Die **Stimmung** im eigenen Betrieb wird von den Führungskräften mehrheitlich positiv bewertet. Die Stimmung bei Kundinnen und Kunden sowie in der jeweiligen Branche wird hingegen negativer eingeschätzt.
- **Top-Prioritäten** für die Unternehmen sind die Senkung der Lohnnebenkosten, keine Besteuerung nicht entnommener Gewinne und Vereinfachungen im Förderwesen.
- Für eine **Senkung der Lohnsteuer** würde die Mehrheit der Unternehmen höhere oder neue Abgaben in anderen Bereichen zugunsten gesellschaftlicher Zukunftsprojekte in Kauf nehmen.
- Eine **Abgabensenkung** sollte sich primär auf die Senkung der Lohnsteuer beziehungsweise der Lohnnebenkosten fokussieren.
- **Investitionsförderungen** werden vor allem für die Höherqualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Digitalisierung sowie die Anschaffung von Anlagen und die Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen benötigt.

Zukunftstrends

Das wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Umfeld ist im Herbst 2020 so herausfordernd wie schon lange nicht mehr. Eine globale Pandemie, deutlich spürbare Folgen des Klimawandels sowie eine weltweite Wirtschaftskrise verlangen allen Menschen – und gerade auch den Wirtschaftstreibenden – vieles ab. Unternehmen müssen aber auch in diesen Tagen mittel- bis langfristige Prognosen treffen, um trotz aller Hindernisse erfolgreich wirtschaften zu können. Daher wurden die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter gefragt, wie sie die Entwicklung des eigenen Unternehmens innerhalb der nächsten drei Jahre einschätzen. Vorweg kann festgehalten werden, dass sich die Befragten der diversen Herausforderungen bewusst sind, jedoch auch mit grundsätzlicher Zuversicht auf die Entwicklung des eigenen Unternehmens blicken.

Konkret wurde untersucht, wie die Zukunftstrends von Unternehmen bewertet werden beziehungsweise inwieweit sie sich davon betroffen fühlen. Es wurde zwischen den Themenbereichen internationales und wirtschaftliches Umfeld, globale Herausforderungen, Ökologisierung, Demografie sowie Veränderungen in der Arbeitswelt unterschieden.

Das Ergebnis ist maßgeblich durch die weiterhin anhaltende COVID-19-Krise beeinflusst. Neben dieser neuen, globalen Herausforderung spielt die Klimadebatte nach wie vor eine bedeutende Rolle. Die Sorge um den Klimawandel wächst trotz der COVID-19-Pandemie deutlich.

Insgesamt zeichnen die Befragten ein recht besorgtes Stimmungsbild, wenn es um die oben angesprochenen globalen Herausforderungen und das internationale Umfeld geht. Etwas zuversichtlicher geben sie sich in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens, der Arbeitswelt, der Ökologisierung und der Demografie. Klare Zuversicht lässt sich jedoch nur in einzelnen Indikatoren ausmachen. Die Unternehmen machen sich in folgenden Punkten am meisten Sorgen:

- Soziale Folgen der COVID-19-Krise (75 %)
- Konjunkturschwäche in den nächsten Jahren (70 %)
- Klimawandel (68 %)
- Nachwehen der Grenzschießungen durch COVID-19 (64 %)

Internationales Umfeld

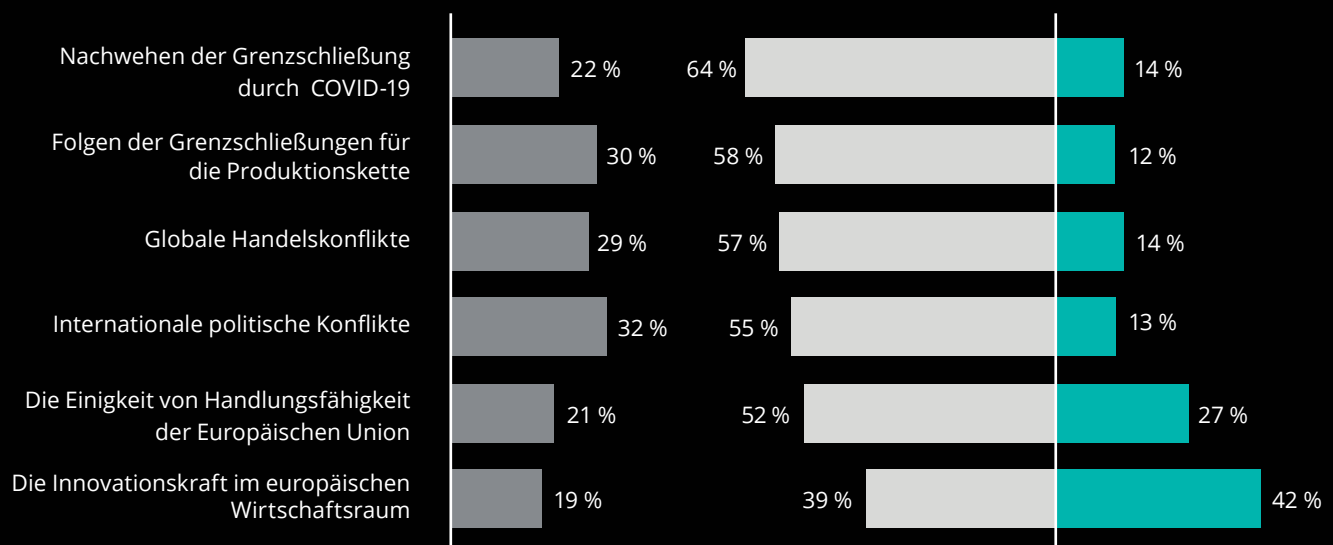
Das internationale Umfeld bereitet den österreichischen Unternehmen Kopfzerbrechen. Die überwiegende Mehrheit blickt besorgt auf die Grenzsicherungen infolge der COVID-19-Pandemie (64 %) und ihre Auswirkungen für die Produktionsketten (58 %). Ebenso verhalten ist die Prognose in Hinblick auf globale Handelskonflikte und internationale politische Konflikte. Der Anteil der zuversichtlichen Unternehmen liegt bei diesen vier Fragen bei unter 15 %.

Auch die Bewertung der Einigkeit und Handlungsfähigkeit der EU hat unter der COVID-19-Krise gelitten, wenngleich hier der Anteil der zuversichtlichen Unternehmen mit 27 % etwas höher ist. Nur die Innovationskraft im europäischen Raum wird von einer kleinen Mehrheit zuversichtlich beurteilt. Anzumerken ist auch, dass überdurchschnittlich viele Unternehmen angeben, nicht von diesen internationalen Entwicklungen betroffen zu sein. Ihr Anteil liegt in diesem Themenbereich zwischen 19 % und 32 %.

Zuversicht oder Besorgnis bei zukünftigen Entwicklungen

■ nicht betroffen
■ eher besorgt
■ eher zuversichtlich

Internationales Umfeld



Wirtschaftliches Umfeld

Die Beurteilung der wirtschaftlichen Entwicklung im Unternehmen fällt im Vergleich dazu positiver aus. Abgesehen von der prognostizierten Konjunkturschwäche der nächsten Jahre, die 70 % der Unternehmen Sorgen bereitet, sind die Anteile der pessimistischen und optimistischen Unternehmen in Bezug auf die Entwicklung der Liquidität, der Maßnahmen der Politik zur Konjunkturbelebung sowie der Entwicklung von Lehrstellen und Arbeitsplätzen in etwa gleich groß.

Die Frage nach der generellen Entwicklung des Unternehmens ist besonders interessant, da sie als Gesamtprognose des Unternehmenserfolges der nächsten drei Jahre interpretiert werden kann. Insgesamt blicken 57 % der befragten Unternehmen zuversichtlich auf die generelle Entwicklung ihres Unternehmens. Im Branchenvergleich können jedoch mitunter hohe Disparitäten

festgestellt werden. Am günstigsten wird die Entwicklung im Baugewerbe eingeschätzt, wo der Anteil der zuversichtlichen Unternehmen bei über zwei Drittel liegt. Demgegenüber steht das Gastgewerbe, bei dem sich dieses Verhältnis umdreht und knapp zwei Drittel aller Befragten mit Sorge auf die Entwicklung der nächsten drei Jahre blicken. Der Umsatz ist ebenso relevant für eine zuversichtliche Einschätzung der Unternehmensentwicklung: Unternehmen mit hohen Umsätzen blicken optimistischer auf die Unternehmensentwicklung als jene mit geringerem Umsatz.

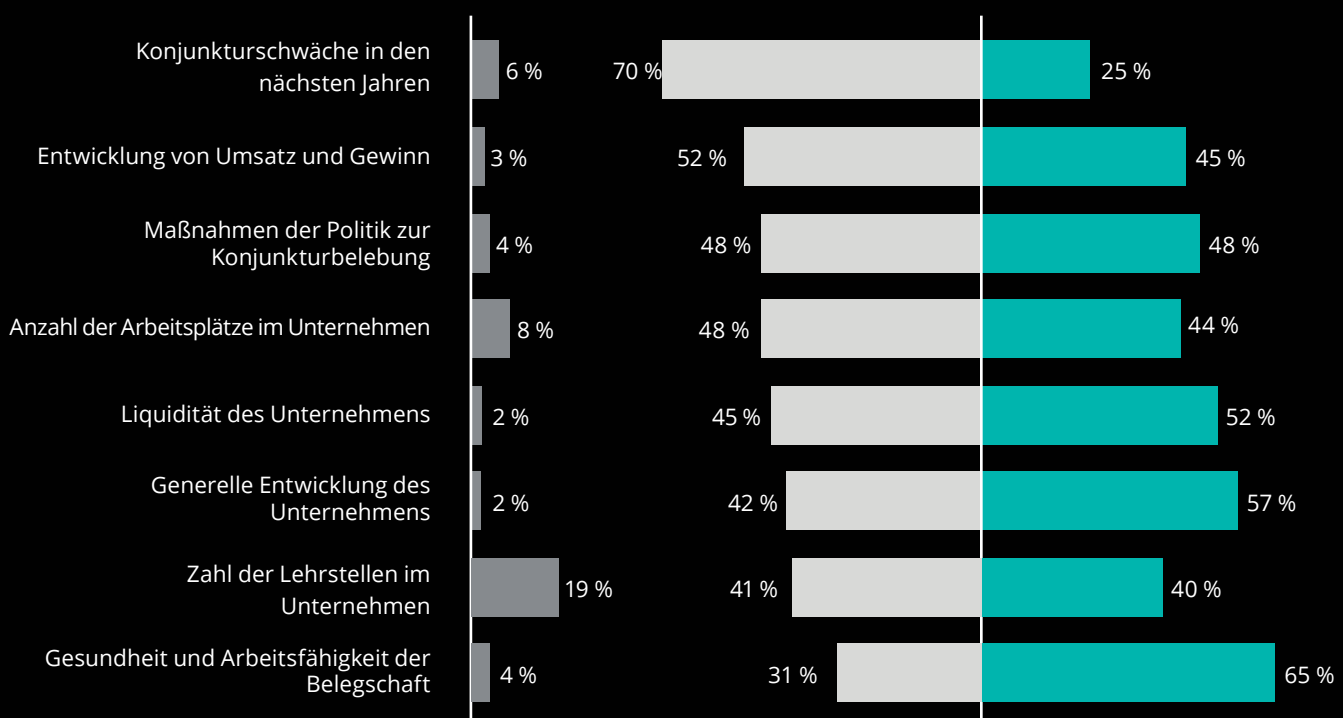
Im Vergleich zur Befragung des Jahres 2019 ist die Einschätzung der Umsatz- und Gewinnentwicklung jedoch deutlich verhaltener. Der Anteil der besorgten Unternehmen ist hier signifikant um 28 Prozentpunkte angestiegen und liegt durch die COVID-19-Krise nun bei 52 %. Damit hat sich der Anteil der besorgten Unternehmen im Vergleich zum

Vorjahr (24 %) mehr als verdoppelt. Auch hier wiederholen sich die zuvor angesprochenen Unterschiede nach Branchen und Umsatz: Während im Baugewerbe und in der Warenproduktion sowie in umsatzstarken Unternehmen die Zuversicht überwiegt, wird der Umsatz- und Gewinnentwicklung im Gastgewerbe, Handel, Wirtschaftsdienstleistungssektor, in der Logistik und in umsatzschwachen Unternehmen mehrheitlich mit Sorge entgegengeblickt.

Am zuversichtlichsten sind die Unternehmen trotz COVID-19 in Bezug auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Hier blicken rund zwei Drittel der Unternehmen positiv in die Zukunft. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich hier der Anteil der zuversichtlichen Unternehmen nicht wesentlich verändert – allerdings ist trotz allem der Anteil der Besorgten um sechs Prozentpunkte angestiegen.

Zuversicht oder Besorgnis bei zukünftigen Entwicklungen

Wirtschaftliches Umfeld



Globale Herausforderungen

Die COVID-19-Krise und ihre Folgen für die Gesellschaft werden von den Unternehmen mit großer Sorge betrachtet. Drei von vier Führungskräften blicken in Anbetracht der sozialen Folgen – allen voran der ansteigenden Arbeitslosenrate und damit einhergehenden Einkommensverlusten – besorgt auf die Entwicklung der nächsten Jahre.

Aber auch der Klimawandel hat als globales Bedrohungsszenario nichts an Relevanz eingebüßt: 68 % der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter gehen von negativen Konsequenzen für das eigene Unternehmen aus. Im Vergleich zu den Ergebnissen des Deloitte Unternehmensmonitors 2019 bedeutet das einen beachtlichen Anstieg der besorgten Unternehmen von 16 Prozentpunkten. Interessanterweise ist gleichzeitig der Anteil der Unternehmen,

die dem Klimawandel zuversichtlich begegnen, unverändert geblieben.

Der Anstieg der besorgten Unternehmen lässt sich somit durch ein erhöhtes Problembewusstsein der Führungskräfte erklären: 33 % der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter gaben 2019 an, nicht vom Klimawandel betroffen zu sein. Dieser Anteil hat sich innerhalb eines Jahres auf 16 % halbiert.

Ökologisierung

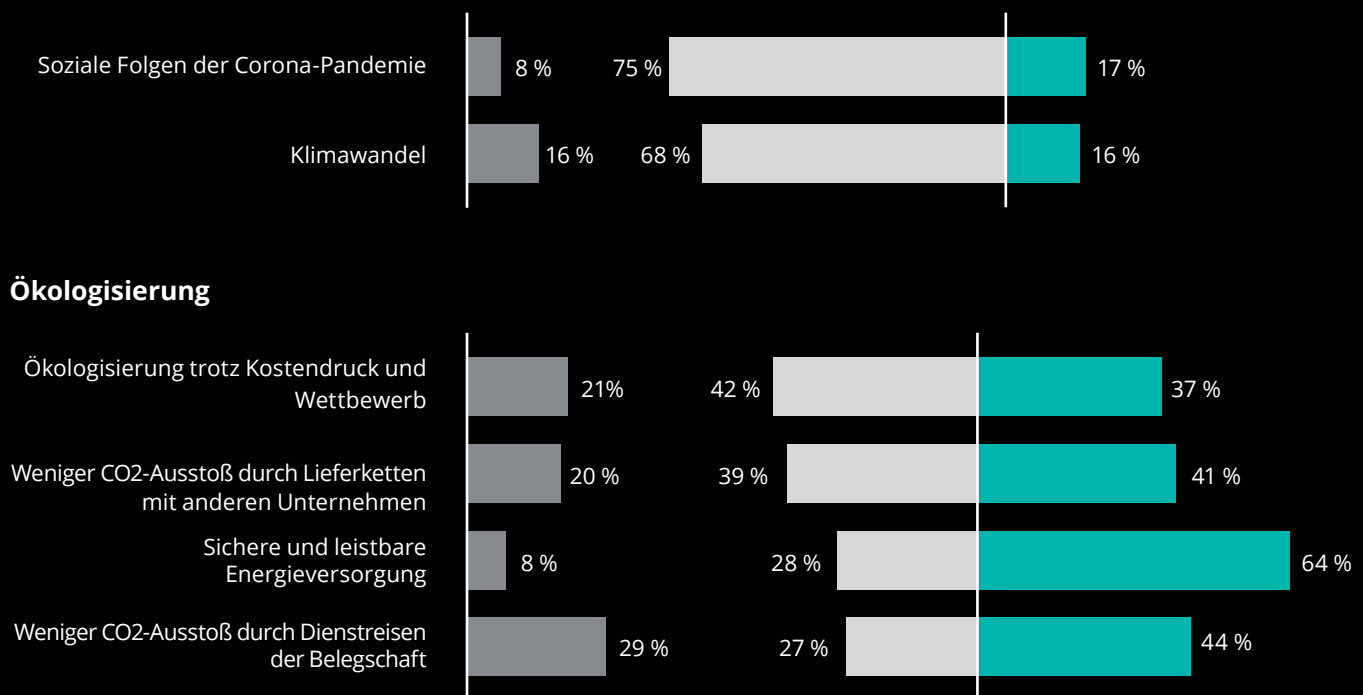
Zuversicht und Sorge halten sich in Bezug auf manche Aspekte der Ökologisierung die Waage. So werden Vorhaben, die das Ziel verfolgen, den CO₂-Ausstoß durch Lieferketten mit anderen Unternehmen zu verringern, sowie Ökologisierungsbestrebungen gleichermaßen einerseits von rund 40 % der Befragten mit Zuversicht und andererseits von

rund 40 % mit Sorge beobachtet, während rund 20 % laut eigenen Angaben nicht von ihnen betroffen sein werden.

Am zuversichtlichsten wird die Entwicklung der sicheren und leistbaren Energieversorgung bewertet. Rund zwei Drittel der Befragten denken, dass diese in den nächsten drei Jahren gewährleistet sein wird. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Anstieg der zuversichtlichen Unternehmen um 15 Prozentpunkte. Tendenziell etwas zuversichtlicher wird auch die Verringerung des CO₂-Ausstoßes infolge von Dienstreisen der Belegschaft eingeschätzt. Hier gibt eine klare Mehrheit von 44 % an, dass sie in diesem Aspekt zuversichtlich sind, während sich 27 % besorgt zeigen. 29 % der Befragten sehen sich nicht von diesem Teilbereich der Ökologisierung betroffen.

Globale Herausforderungen

■ nicht betroffen
■ eher besorgt
■ eher zuversichtlich



Demografie

Die Anteile der zuversichtlichen, besorgten und nicht betroffenen Unternehmen liegen in Bezug auf die alternde Belegschaft jeweils bei rund einem Drittel. Damit sind die Unternehmen hier um 9 Prozentpunkte etwas zuversichtlicher als im Vorjahr.

Auch in Hinblick auf die etwaige Abwanderung aus der Region geben sich die befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter dieses Jahr optimistischer. Während 2019 nur 15 % der Befragten in puncto Abwanderung zuversichtlich waren, ist der Anteil heuer auf 29 % gestiegen. 50 % der Befragten geben jedoch an, nicht von regionaler Abwanderung betroffen zu sein.

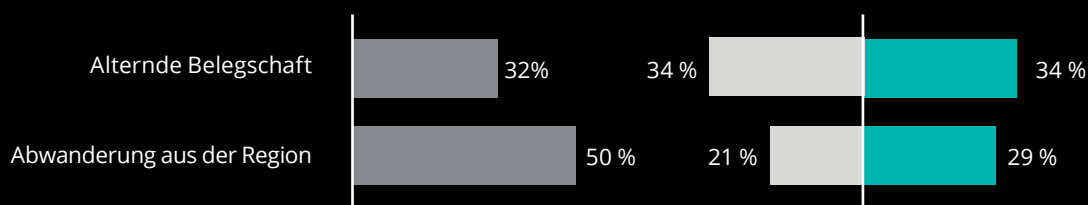
Arbeitswelt

Überwiegend zuversichtlich sind die Unternehmen in Bezug auf Veränderungen in der Arbeitswelt. So geben 70 % der Befragten an, dass sie von einer Vervielfachung der Kommunikationswege mit Kundinnen und Kunden durch Digitalisierung ausgehen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist der Anteil damit um 10 Prozentpunkte gestiegen.

Digitalisierung hört jedoch nicht bei der Kommunikation auf. Die notwendigen Anpassungen im Arbeitsprozess während des Lockdowns, insbesondere die Umstellung vieler Betriebe auf Home Office, haben wohl ein Umdenken in einigen Betrieben bewirkt. Zwar geben 42 % der Befragten an, nicht von einer Zunahme von Home Office betroffen zu sein. Dazu zählen etwa Branchen wie der stationäre Handel, das Gastgewerbe und die Warenproduktion. Dort wo diese Form des Arbeitens möglich ist, blickt jedoch eine klare Mehrheit von 47 % mit Zuversicht in die Zukunft, während nur 12 % pessimistisch bleiben.

Zuversicht oder Besorgnis bei zukünftigen Entwicklungen

Demografie



Fazit

Mit der Zunahme von Home Office ist die zunehmende Verschmelzung von Arbeit und Freizeit eng verknüpft. Wenn die eigenen vier Wände zum Büro werden, könnte dies durchaus mit negativen Konsequenzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden sein. Diese Entgrenzung der Arbeit bereitet zwar rund einem Viertel der befragten Führungskräfte Sorge, 38 % sind dennoch zuversichtlich. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist dieser Prozentsatz etwa gleich geblieben.

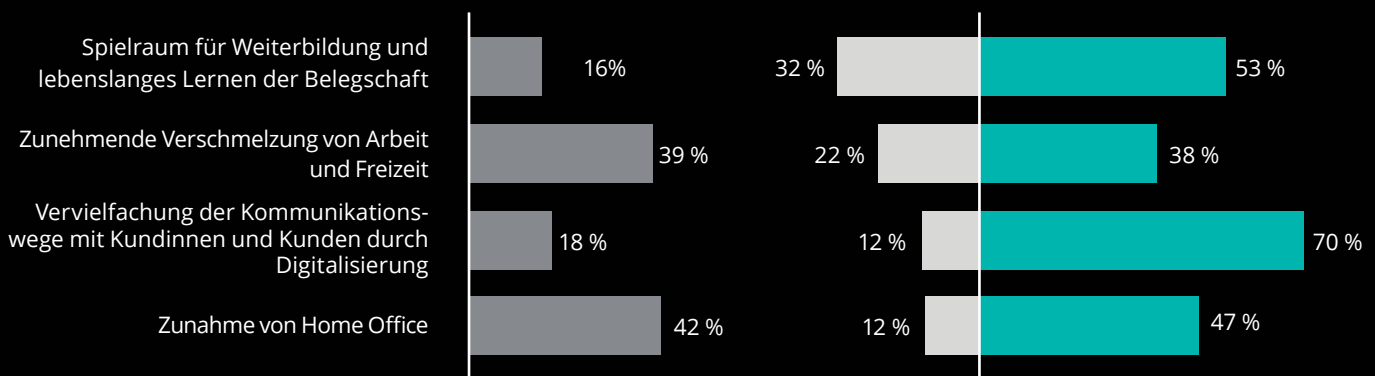
Zuversichtlich ist auch die Einschätzung künftiger Qualifizierungsbestrebungen der Unternehmen. 53 % der Befragten sind optimistisch, dass Spielräume für Weiterbildung und lebenslanges Lernen für die Belegschaft geschaffen werden können.

Im vergangenen Jahr war der Klimawandel die größte Sorge der österreichischen Unternehmen. Hätten sich Muster aus der Vergangenheit wiederholt, wären durch die Corona-Krise und den damit verbundenen Wirtschaftseinbruch die ökologischen Sorgen als „Sonnenschein-Thema“ in den Hintergrund gerückt.

Die Führungskräfte haben zwar jetzt massive Sorgen aufgrund der schwerwiegenden Corona-Krise, gleichzeitig – und das war so nicht zu erwarten – ist die Sorge um den Klimawandel aber auch weiter gestiegen. Das legt einen Schluss nahe: Das Klimathema ist offenbar gekommen, um zu bleiben.

Damit verbunden ist ein klarer Auftrag: Der wirtschaftliche „Wiederaufbau“ nach Corona muss mit einem klaren Pfad in Richtung Überwindung der Klimakrise einhergehen. Zuerst die Wirtschaft von früher wiederaufzubauen und erst dann die Ökologisierung in Angriff zu nehmen, ist zumindest aus Sicht der Unternehmen nur ein Minderheitenprogramm.

Arbeitswelt



Top Findings im Bereich Zukunftstrends

- Unternehmen blicken besorgt auf die globalen Herausforderungen infolge der **COVID-19-Krise** und des **Klimawandels**. In diesen Bereichen gibt es mehr als viermal so viele besorgte wie zuversichtliche Unternehmen. Der Klimawandel hat durch die COVID-19-Pandemie nicht an Bedeutung verloren. Im Vergleich zum Vorjahr bereitet dieses Thema den Führungskräften nun noch mehr Sorgen.
- Die **Entwicklung des internationalen Umfeldes** in Bereichen wie Grenzschließungen wegen COVID-19, globalen Handelskonflikten sowie politischen Konflikten wird von den Unternehmen mit Unbehagen beobachtet.
- Im Bereich des **wirtschaftlichen Umfeldes** halten sich Zuversicht und Sorge in etwa die Waage. Die Konjunkturschwäche der nächsten Jahre beschäftigt jedoch überdurchschnittlich viele Unternehmen.
- **Ökologisch relevante Zukunftsthemen** werden im Gegensatz dazu positiver bewertet. Der Anteil der zuversichtlichen und besorgten Unternehmen in Bezug auf Ökologisierung ist ungefähr gleich groß. Die Bereiche der Emissionsreduktion durch weniger Dienstreisen ins Ausland und die sichere sowie leistbare Energieversorgung werden überwiegend positiv eingeschätzt.
- Am meisten Optimismus herrscht in der **Arbeitswelt**. So denkt eine überwiegende Mehrheit, dass die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden im Zuge der Digitalisierung vereinfacht wird und Arbeiten häufiger im Home Office erledigt werden können.
- Die etwaige **Abwanderung** aus der Region wird von den betroffenen Unternehmen mit etwas größerer Zuversicht betrachtet als dies bei der demografischen Alterung der Fall ist.

Folgen der COVID-19-Krise

Durch die COVID-19-Krise mussten viele Betriebe ihre Arbeitsprozesse in sehr kurzer Zeit völlig neu organisieren. Dadurch standen flexible Arbeitsmodelle in zahlreichen Unternehmen und Organisationen auf der neuen Tagesordnung. Die in der Krise gesammelten Erfahrungen haben das Potenzial, die Entwicklung der Digitalisierung zu beschleunigen. Im letzten Teil der Umfrage wurden die Führungskräfte deshalb um eine Einschätzung der Folgen der COVID-19-Krise und ihrer langfristigen Auswirkungen auf den eigenen Betrieb gebeten.

Im Jahr 2019 haben die Unternehmen klare Präferenzen hinsichtlich Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezeigt: Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft, Lernbereitschaft und Teamfähigkeit waren mit Abstand am gefragtesten. Dies war beinahe prophetisch, denn alle diese Eigenschaften haben sich in der Corona-Pandemie als zentral für die Resilienz von Unternehmen erwiesen – und bleiben auch in Zukunft essenziell: 74 % der Unternehmen gehen davon aus, dass die Flexibilität der Belegschaft durch die Krise langfristig zunehmen wird. Rund 70 % geben an, dass auf lange Sicht Meetings mittels Online-Tools, flexible

Strukturen in den Betrieben sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen zunehmen werden. 55 % der Befragten sehen darüber hinaus eine gesteigerte Selbststeuerung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem geht mehr als die Hälfte der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter von einer Zunahme der Tätigkeiten im Home Office sowie erhöhter Solidarität im Betrieb aus.

Ein leichter Anstieg wird beim Fachkräftebedarf und der Notwendigkeit zur Bildung von Rücklagen prognostiziert.

Beim Thema Karrierechancen für Frauen nehmen 69 % der Befragten an, dass COVID-19 die Situation nicht verändern wird. 22 % glauben an eine Verbesserung, 9 % gehen langfristig von einer Verschlechterung aus. Ähnliches gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus Beratersicht lassen sich aktuell in Österreich jedoch noch große Defizite in puncto Gleichstellung beobachten. Der deutliche Gender Pay Gap oder die starke Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen unterstreichen das. Eine Beibehaltung des Status quo ist daher im Sinne der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in

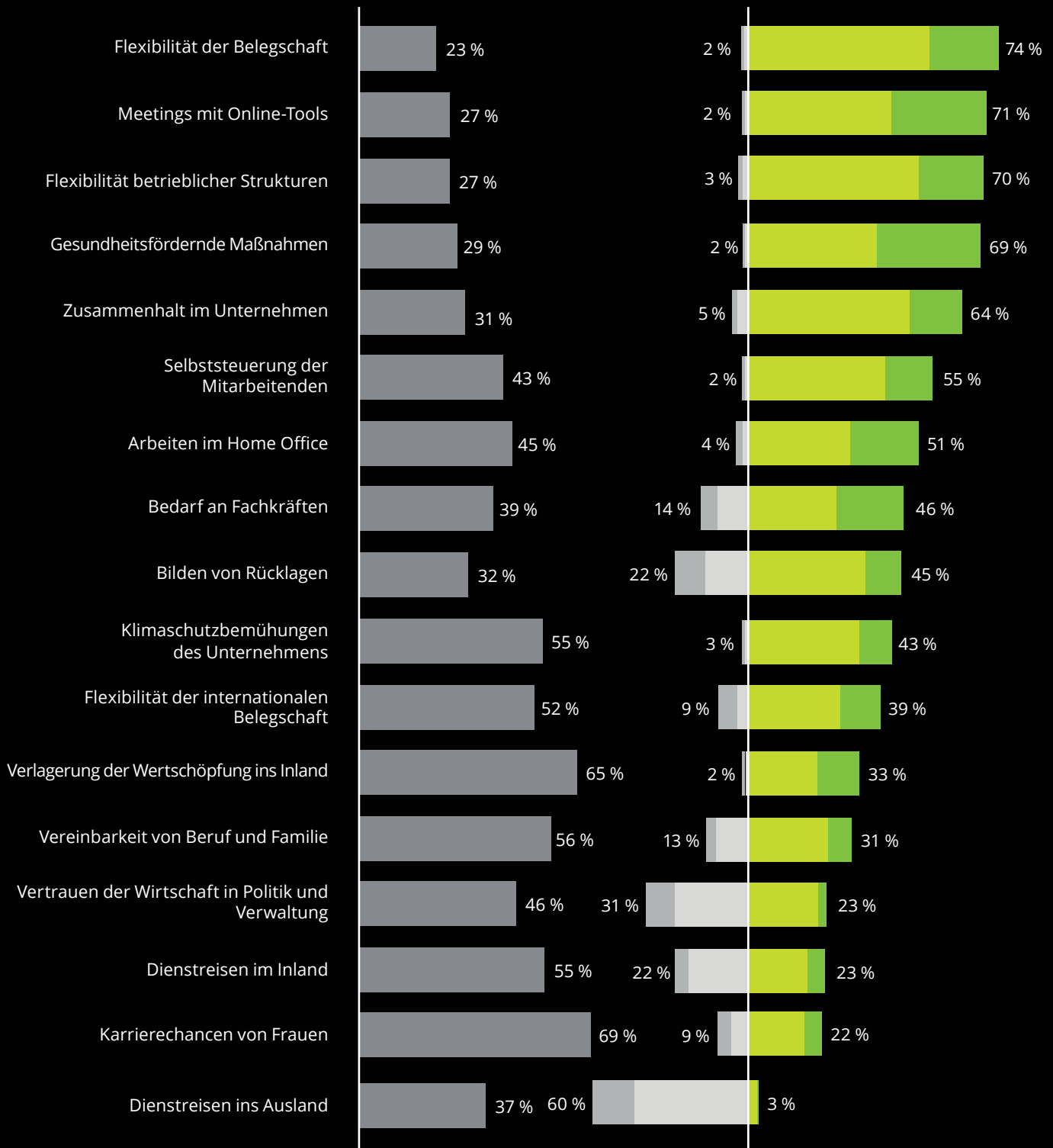
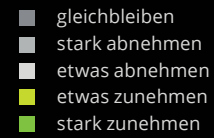
der Arbeitswelt nicht zufriedenstellend. In den letzten Jahren wurde insbesondere auf Unternehmensebene an der Verbesserung der Situation gearbeitet. Jetzt besteht die Gefahr, dass die veränderte Arbeitssituation durch COVID-19 die traditionellen Rollen wieder verstärkt. In der täglichen Beratungspraxis zeigt sich aber: Viele Unternehmen vergessen auch in der Krise nicht die Wichtigkeit von Diversität und Gleichstellung. Förderprogramme wie jene des Europäischen Sozialfonds unterstützen dabei.

Des Weiteren erwarten die Befragten mehrheitlich bei den Klimaschutzbemühungen der Unternehmen sowie bei der Verlagerung der Wertschöpfung ins Inland keine dauerhafte Änderung durch Corona.

Abnehmen könnten hingegen Dienstreisen ins Ausland, während die Anzahl der Inlandsdienstreisen stabil bleiben dürfte. Das steht in enger Verbindung mit der zunehmenden digitalen Kommunikation, hängt teilweise aber wohl auch mit einem gesteigerten Umweltbewusstsein der Unternehmen zusammen.

Folgen der Corona-Krise für die Arbeitswelt

Werden folgende Dinge durch die Corona-Epidemie und ihre wirtschaftlichen Folgen in den Unternehmen dauerhaft – also auch auf lange Sicht – stark oder etwas zunehmen, gleichbleiben, oder stark bzw. etwas abnehmen?



Top Findings zu Folgen der Corona-Krise

- Die **Flexibilität** der Belegschaft geht Hand in Hand mit flexibleren betrieblichen Strukturen – beides wird laut Befragung durch COVID-19 langfristig steigen. Online-Meetings und die verstärkte Nutzung von Home Office unterstützen diese Entwicklung.
- Beim Thema **Karrierechancen für Frauen** nehmen 69 % der Befragten an, dass COVID-19 die Situation nicht verändern wird. 22 % glauben an eine Verbesserung, 9 % gehen langfristig von einer Verschlechterung aus. Ähnliches gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus Beratersicht ist eine Beibehaltung des Status quo im Sinne der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nicht zufriedenstellend. Jedoch erkennen viele Unternehmen auch in der Krise die Wichtigkeit von Gleichstellung.
- **Geschäftsreisen** ins Ausland dürften stark abnehmen. Diese werden vermutlich durch verstärkte Nutzung digitaler Kommunikationskanäle kompensiert.

Literaturverzeichnis

Deloitte (2019): Deloitte Unternehmensmonitor 2019. Online: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/presse/at-unternehmensmonitor-2019.pdf>

Greenacre, Michael / Nenadic, Oleg (Veröffentlichung anstehend): Mathematical Tools for Social Scientists.

Deloitte Wien

Renngasse 1/ Freyung
1010 Wien
+43 1 537 00-0
office@deloitte.at

Deloitte Steiermark

Paulustorgasse 10
8010 Graz
+43 316 37 30 37
graz@deloitte.at

Deloitte Niederösterreich

Neue Herrengasse 10/4
3100 St. Pölten
+43 2742 25 86 71-0
stpoelten@deloitte.at

Deloitte Salzburg

Ignaz-Rieder-Kai 13a
5020 Salzburg
+43 662 63 00 62
salzburg@deloitte.at

Hauptplatz 6
2020 Hollabrunn
+43 1 537 00-0
office@deloitte.at

Deloitte Tirol

Wilhelm-Greil-Straße 15
6020 Innsbruck
+43 512 582 555
tirol@deloitte.at

Deloitte Oberösterreich

Johann-Konrad-Vogel-Straße 7-9
4020 Linz
+43 732 675290
oberoesterreich@deloitte.at

Pfarrgasse 5-7
6460 Imst
+43 5412 64450
tirol@deloitte.at

Stelzhamerstraße 14a
4400 Steyr
+43 7252 5810
steyr@deloitte.at

Im Gries 22
6580 St. Anton am Arlberg
+43 5446 2850
tirol@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 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(R) Unternehmen. "Making an impact that matters" – mehr als 312.000 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 könnten, 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.