

CCA – Fair Work Charta 2023	Seite
Intro & Fragestellung	02
Hard Facts: Die Kernaussagen	04
Zusammenfassung & Fazit	19
Datenvisualisierung im Detail	21
Impressum	122

CCA – Fair Work Charta	Intro	
Teilnehmer:innen	429	
<p>Wie steht es um die Zukunft der Kreativbranche? Anfang 2022 wurde vom Creativ Club Austria und der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien die Initiative Fair Work Charta ins Leben gerufen. Wir beschäftigten uns mit Fragen rund um Fairness im Job und in der gesamten Branche.</p>		
Umfrageland	Austria	02

CCA – Fair Work Charta	Intro
Teilnehmer:innen	429

Nach intensiven Auseinandersetzungen in Arbeitsgruppen und Workshops sowie dem Austausch mit anderen Verbänden haben wir eine Umfrage entwickelt, die der Frage nachgeht:

Wie kann die Attraktivität der Branche als Arbeitgeberin erhöht werden?

Umfrageland	Austria	03
-------------	---------	----

Attraktiv bei schlechtem Ruf

Eines vorneweg: Insgesamt wird die Kreativbranche als attraktiv empfunden, ihr Ruf wird aber als eher schlecht bewertet.

Woran liegt das?

Oberflächliche Mentalität

Bei Dienstnehmer:innen werden Respekt und Hilfsbereitschaft der Branche als maximal durchschnittlich wahrgenommen. Unter Freelancer:innen ist der Respekt deutlich höher.

Laut ≠ Gut

Unter Arbeitnehmer:innen und Freelancer:innen besteht die Wahrnehmung, dass lauten Menschen unabhängig von ihren Fähigkeiten mehr Chancen eingeräumt werden.

Veralteter Führungsstil

Überholte Strukturen gehen oft mit fehlenden Kompetenzen in Sachen Leadership oder sozialer Skills und wenig Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, einher. Nichtsdestotrotz würde die Mehrheit der Befragten — angestellt, EPU oder Unternehmer:innen — wieder in die Branche gehen.

Sichtbarer Paygap

Männer sind tendenziell häufiger in der höchsten Gehaltsklasse, Frauen in der niedrigsten — das gilt sowohl für Dienstnehmer:innen als auch für Selbstständige.

Relikt All-In-Vertrag

Während die älteren Teilnehmer:innen All-in-Verträge noch eher akzeptieren, sind sie für die jüngere Generation nicht mehr tolerierbar.

Teilnehmer:innen/brutto

251

w 71%

m 27%

d 2%

Alter

18 – 65 Jahre

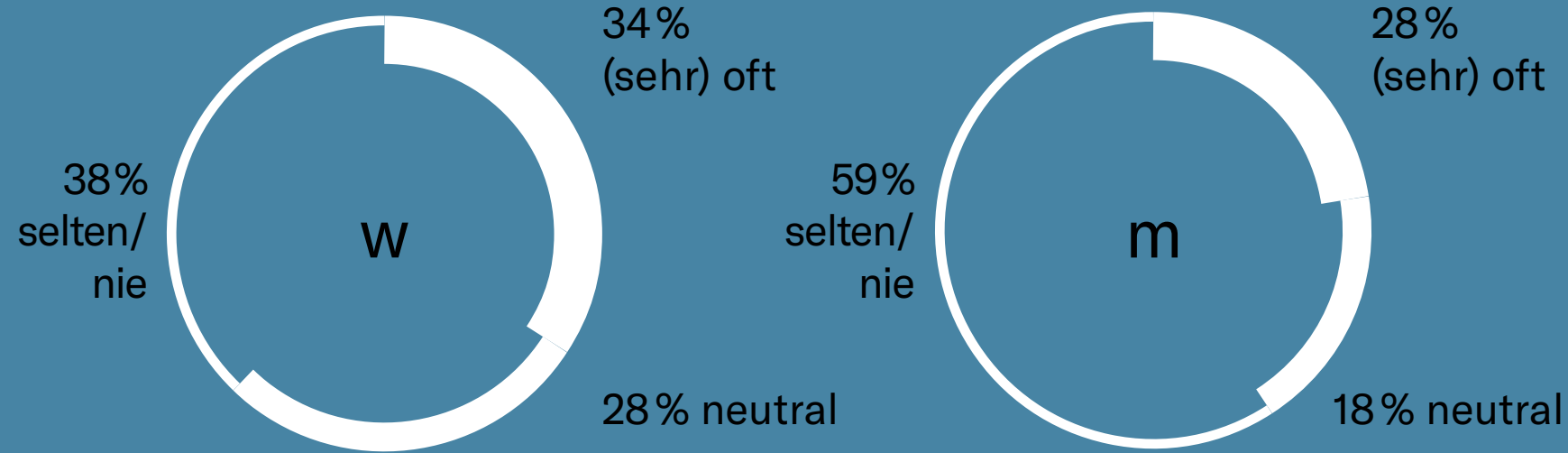
Faire Entlohnung, die Stimmung im Unternehmen und eine sinnvolle Tätigkeit sind für dieses Panel mitunter die wichtigsten Kriterien für ihren Job. Gegenseitige Unterstützung im Team ist den Befragten häufig wichtiger als das fachliche Know-how.

Als größte Stressfaktoren wurden die Arbeitslast und fehlende Kommunikation genannt – Frauen würden sich dabei mehr Anerkennung von Erfolgen und Transparenz wünschen, während Männer klare Ziele und Briefings kommuniziert bekommen möchten.

Arbeitnehmer:innen

10

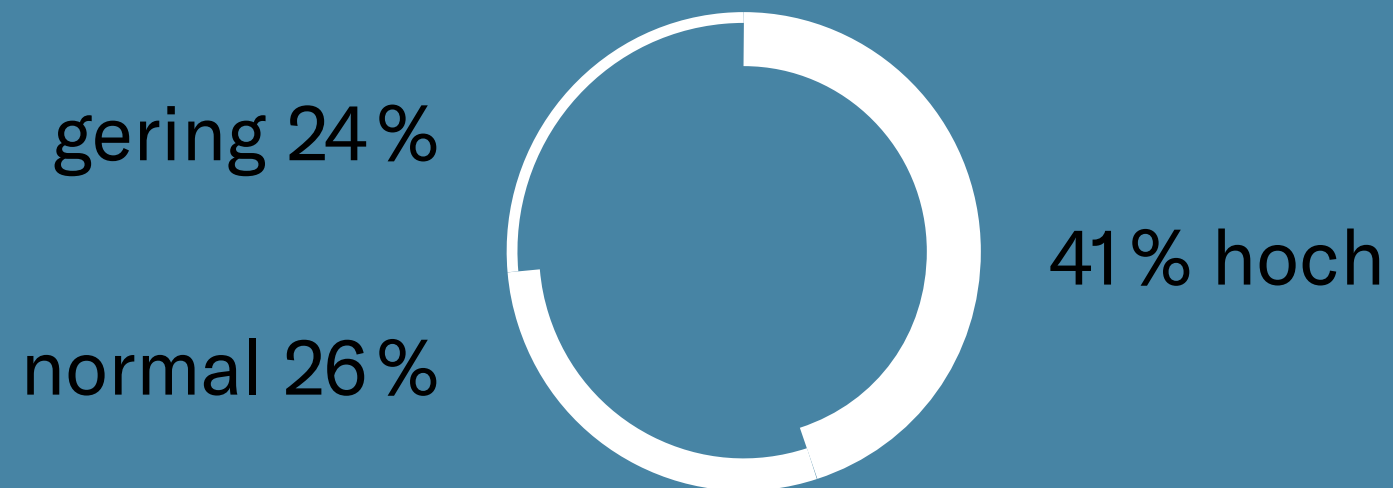
Kommen Dienstnehmer:innen öfter in Situationen, in denen sie zu Kolleg:innen und Vorgesetzten nicht nein sagen können?



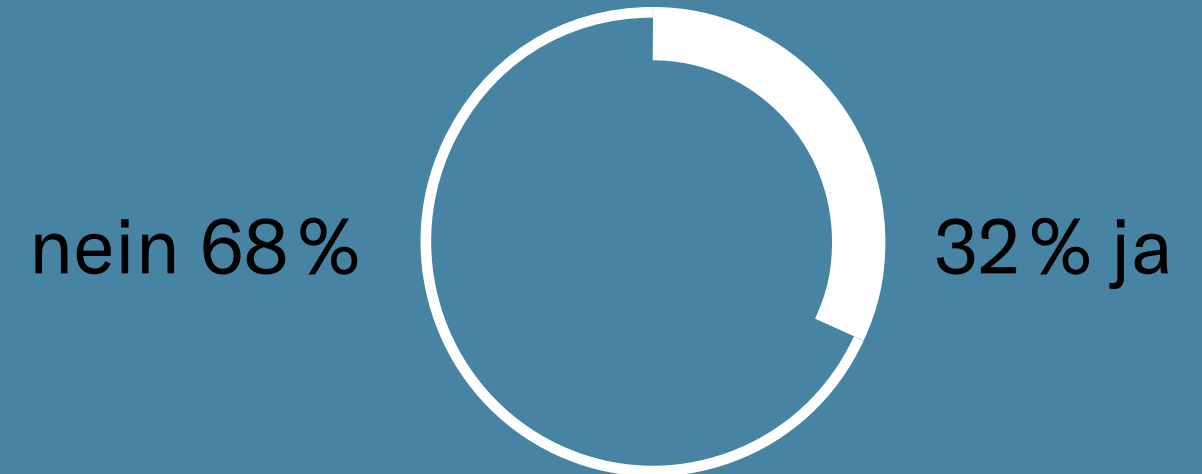
Miterlebte sexuelle Übergriffe in der Kreativbranche im Vergleich von zwei Altersgruppen

	18-33 J.	34+ J.
J	30,5%	46,4%
N	69,5%	53,6%

Fluktuation aufgrund von Unzufriedenheit im Job aus Sicht der Dienstnehmer:innen



Regelmäßige Gehaltserhöhungen aus Sicht der Dienstnehmer:innen



Was schätzen Dienstnehmer:innen am meisten in ihrem Job?

W	M	D
ein sympathisches Team & sich gegenseitig unterstützende Kolleg:innen		
kreativer Freiraum & kreatives Handwerk		
inspirierendes Arbeitsumfeld, angenehme Kund:innen		
Geld & Prestige		

Was sind die größten Stressfaktoren für Dienstnehmer:innen?

	W		M		D
1	Arbeitslast, fehlende Kommunikation	1	Arbeitslast, mangelnde Organisation/Struktur	1	mangelnde Struktur in der Firma
2	mangelnde Organisation durch Firma/Chefs	2	stressige Arbeit mit Kund:innen	2	fehlende Kommunikation
3	stressige Arbeit mit Kund:innen	3	fehlende Kommunikation	3	Arbeitslast, Kund:innen, Vorgesetzte
4	Motivation, Selbstorganisation	4	Motivation, Selbstorganisation	4	

Dienstnehmer:innen

12

CCA – Fair Work Charta

2023

Teilnehmer:innen/brutto

96

w 45%

m 53%

d 2%

Alter

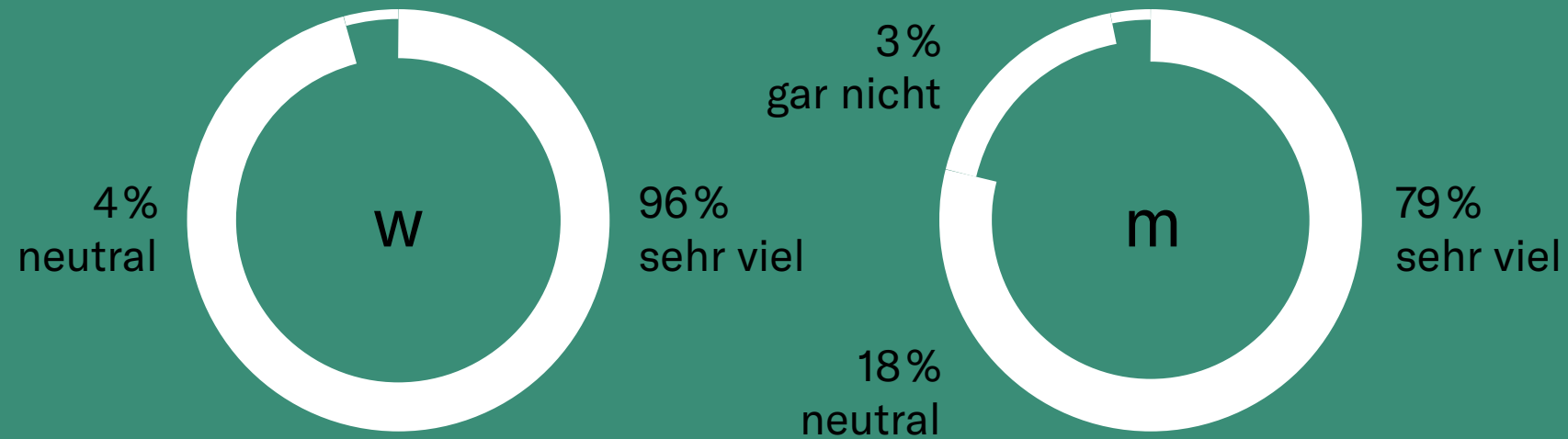
18 – 65 Jahre

Um ihren Lebensstandard halten zu können, ist in dieser Gruppe aktuell viel Arbeit nötig – auch weil eine hohe Flexibilität bei den Kostenanpassungen verlangt wird. Nichtsdestotrotz hat diese Gruppe den meisten Spaß an ihrer Arbeit. Aufgrund der hohen Eigenverantwortung passen sie besser auf sich und die eigene psychische Gesundheit auf. Sie schätzen die unternehmerische und kreative Freiheit und begegnen sich respektvoller und unterstützender als die beiden anderen Panels.

Freelancer:innen / EPUs

13

Wieviel Spaß macht Freelancer:innen die Arbeit?



Diese Dinge schätzen Freelancer:innen und EPUs am meisten im beruflichen Alltag.

Faire Entlohnung

Wertschätzung

Kreativer Freiraum

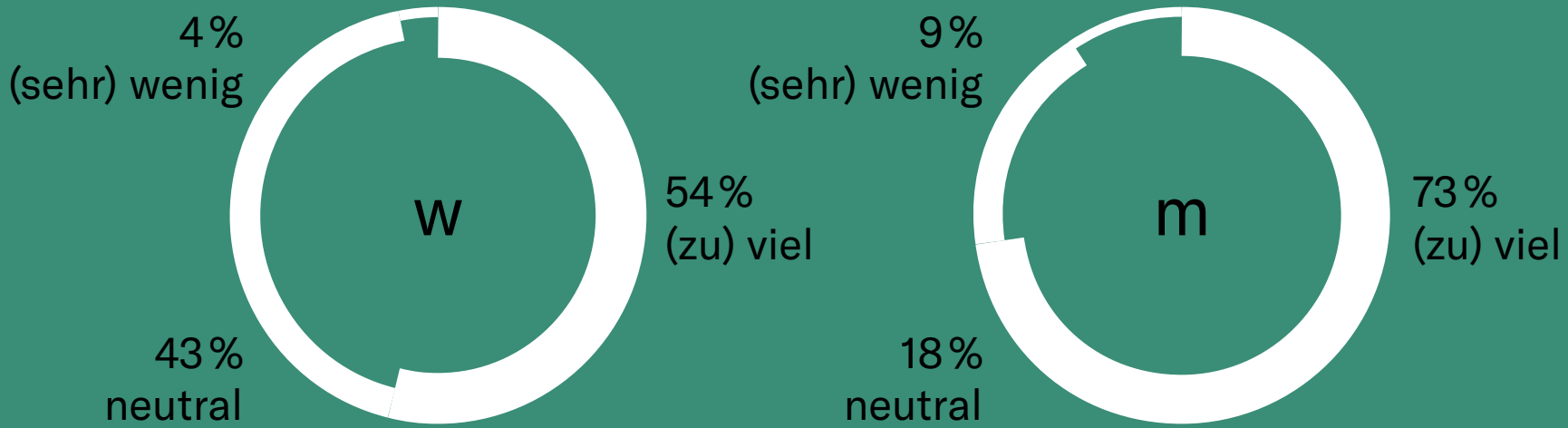
Haben Freelancer:innen den Eindruck, dass sie aufgrund ihres Geschlechtes weniger Chancen in der Branche bekommen?

	W	m
viel	54%	21%
neutral	36%	49%
wenig	11%	30%

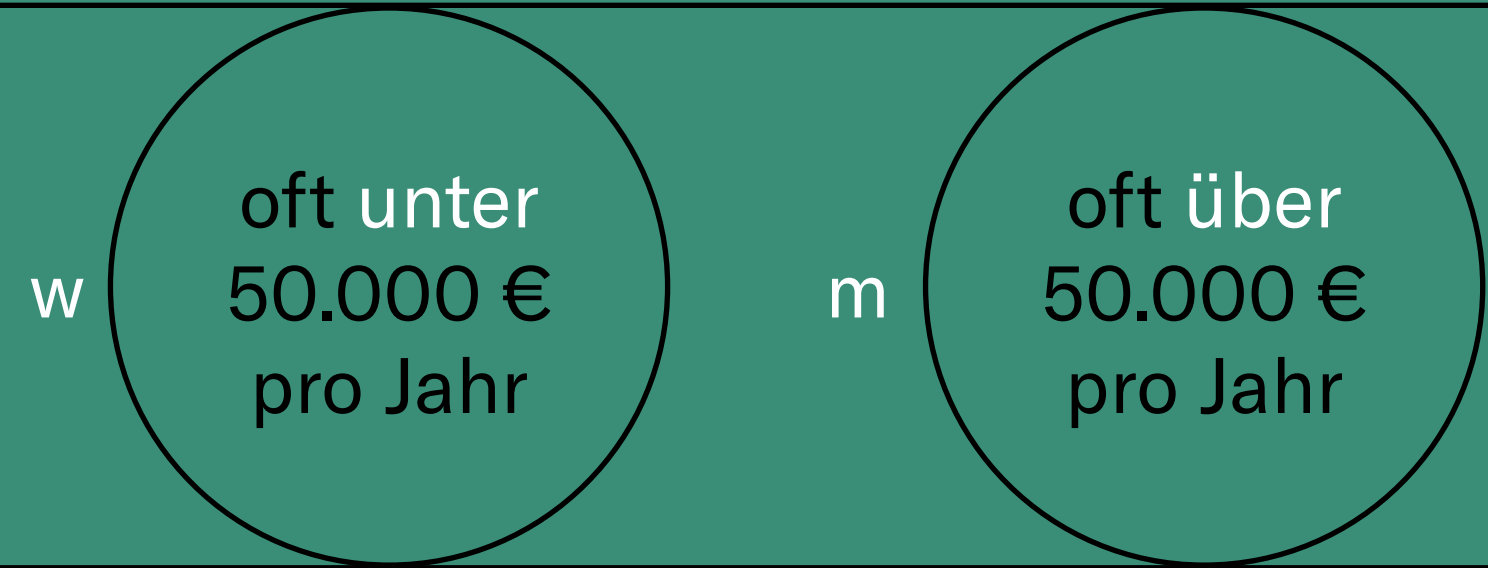
Wie fühlt sich die tägliche Arbeitslast für Freelancer:innen an?



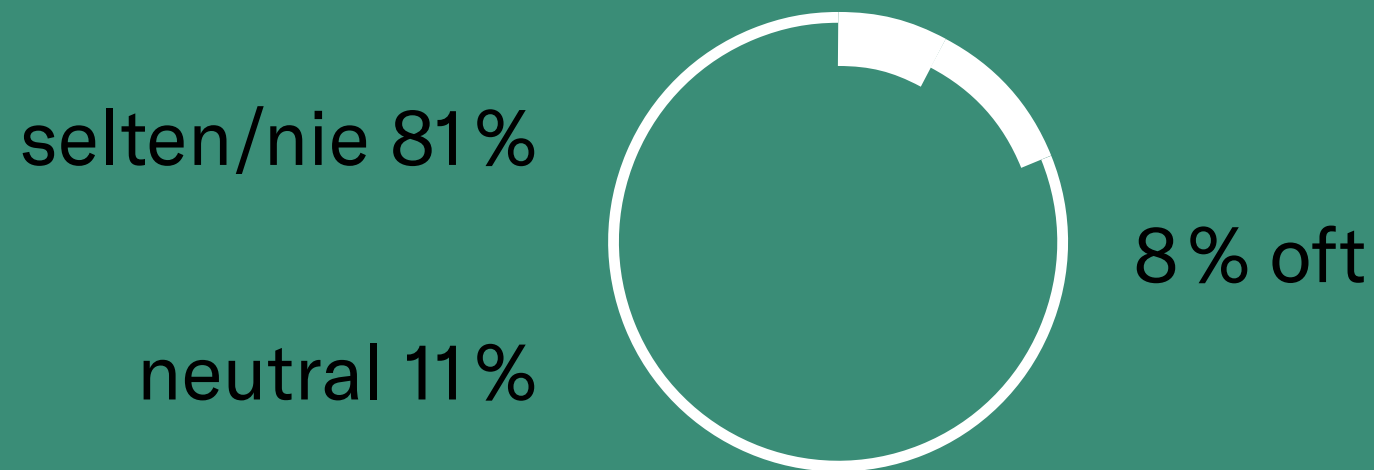
Wieviel müssen Freelancer:innen gefühlt arbeiten, um sich einen angemessenen Lebensstandard leisten zu können?



Paygap bei Freelancer:innen mit gleich verteilter Arbeitserfahrung



Nehmen Freelancer:innen an unbezahlten Pitches teil?



Wie aktiv nehmen sich Freelancer:innen Zeit zum Erholen nach stressigen Phasen?

	w	m
sehr/manchmal	46%	73%
neutral	25%	15%
wenig/gar nicht	29%	12%

CCA – Fair Work Charta

2023

Teilnehmer:innen/brutto

82

w 23%

m 77%

Alter

18 – 66+ Jahre

Mit höherer Position und zunehmender Erfahrung wächst die professionelle Belastung, unter Unternehmer:innen kann aber ein geringerer psychischer Druck wahrgenommen werden. Das liegt wohl daran, dass sie bessere Coping-Mechanismen entwickelt haben oder aber vom Typ her Belastungen weniger an sich heranlassen.

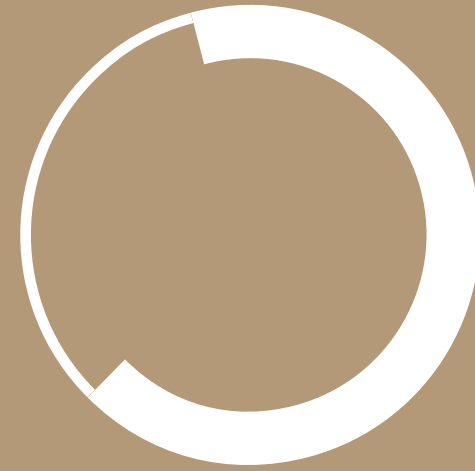
Arbeitgeber:innen sehen sich nach eigener Aussage nicht maßgeblich von Fluktuation betroffen und bringen ihren Angestellten aktiv Wertschätzung entgegen, auch in Form von regelmäßiger Gehaltserhöhung.

Unternehmer:innen

16

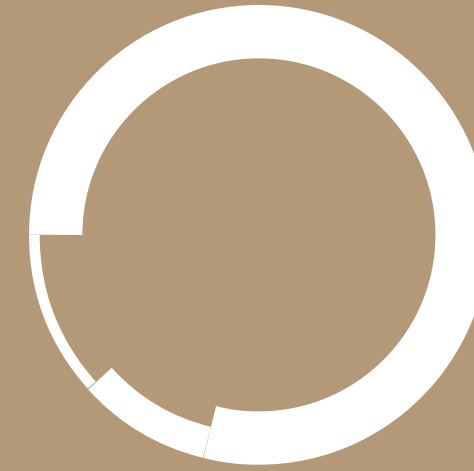
Änderungspotenziale für eine attraktivere Branche laut Dienstgeber:innen

1/3
sehen momentane Budgets,
Tarife und Arbeitszeiten als
Problem



...sehen die Arbeit für ihre Mitarbeiter:innen nicht nur als Job an,
sondern eher als Selbstverwirklichung:

gar nicht 11%
neutral 9%



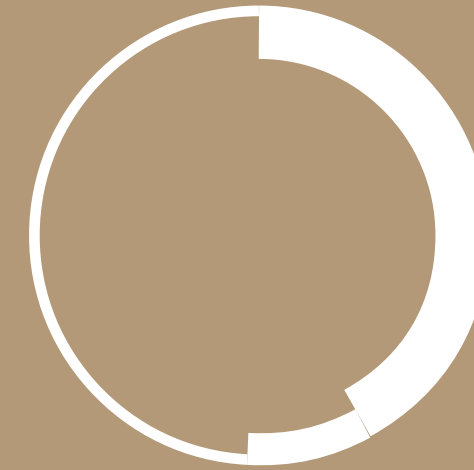
79% sehr
bis moderat

Arbeitgeber:innen sehen diese Aspekte als wichtigste
Eigenschaften für attraktive Jobs in der Kreativbranche:

1	2	3	4	5
Wertschätzung, kreativer Freiraum, attraktive Arbeit	Faire Bezahlung, keine All-in- Verträge	Transparenz, Mut, Respekt, Vertrauen	Bessere Organisation im Unternehmen	Mehr Work- Life-Balance, weniger Stress, flexible Arbeitszeiten

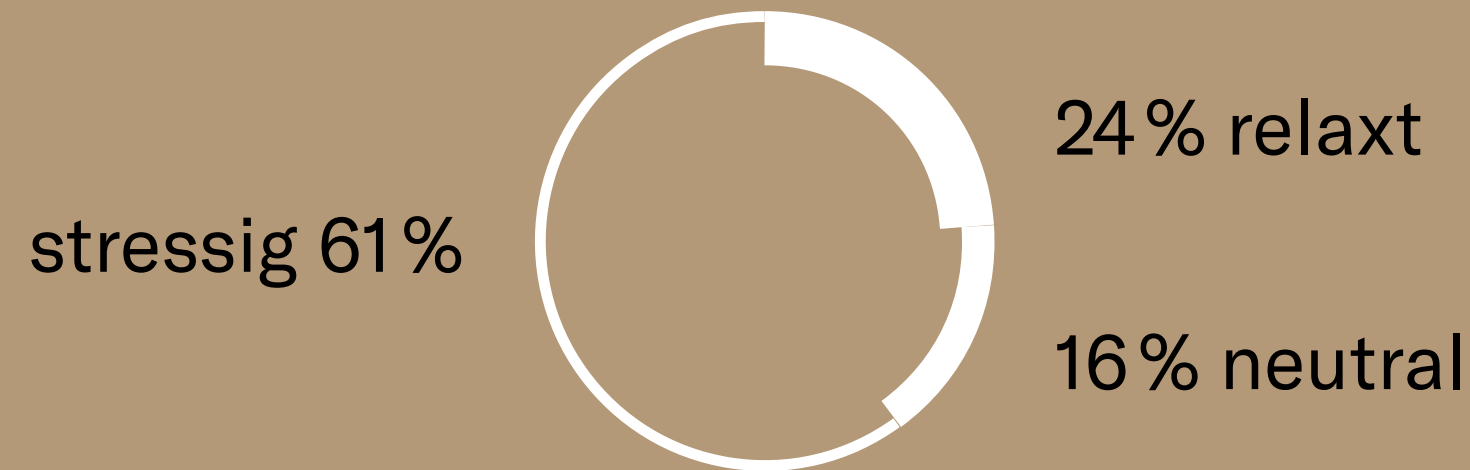
Bei der Frage, ob Mitarbeiter:innen oft Dinge ausserhalb ihres
Aufgabenfeldes tun müssten, um Kund:innen zufriedenzustellen,
entsteht eine große Schere:

selten 49%
neutral 9%

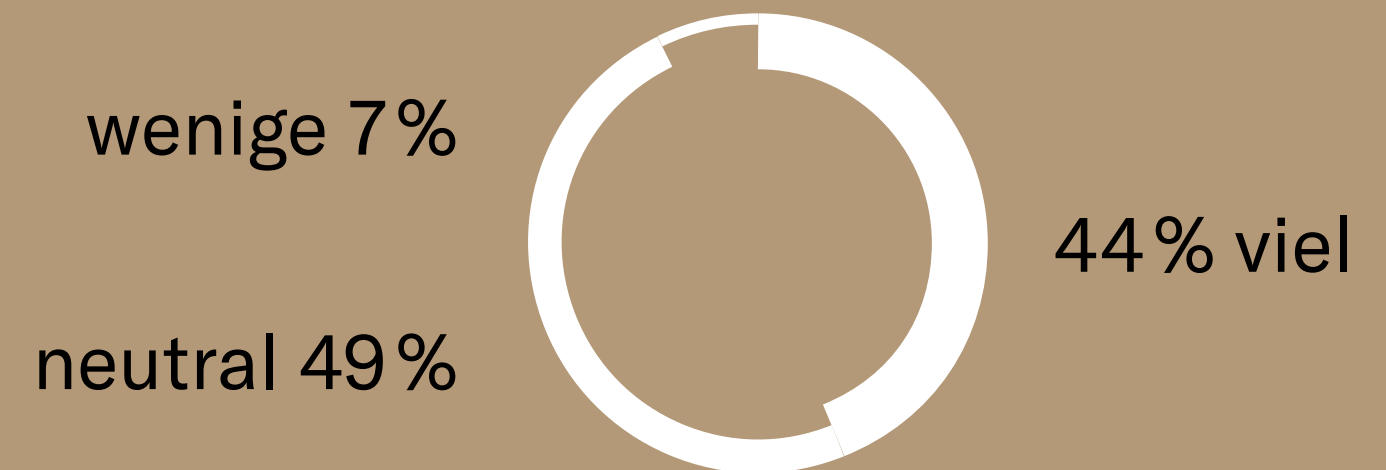


42% sehr oft

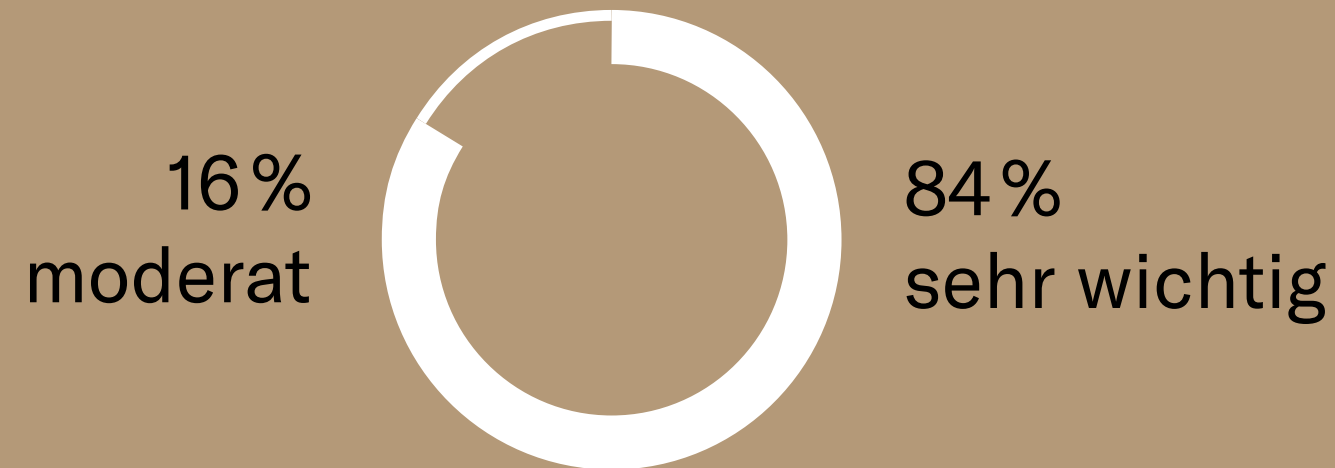
Wie fühlt sich der Joballtag aus der Sicht der Arbeitgeber:innen an?



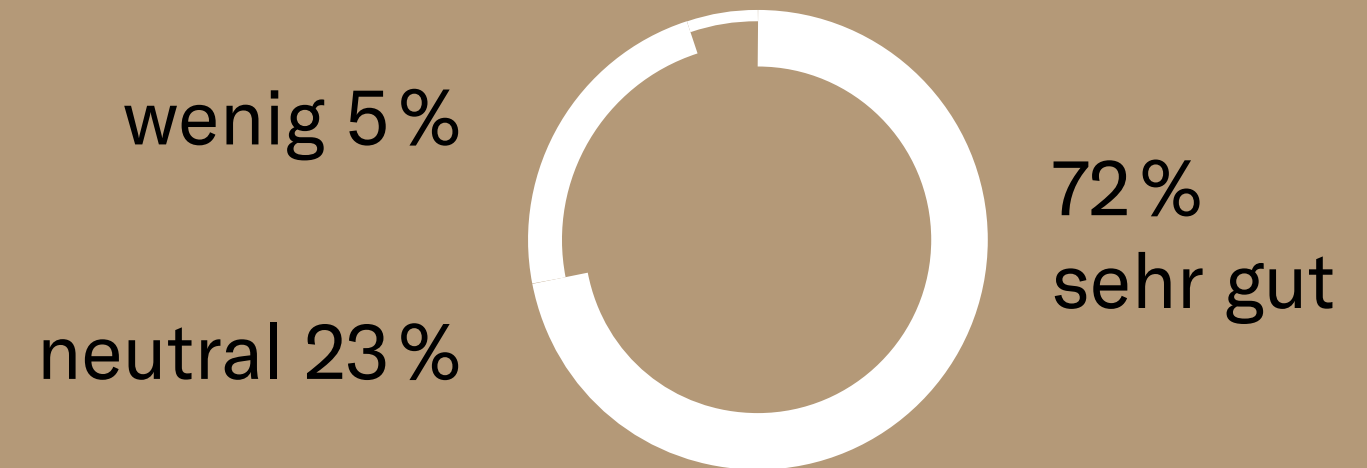
Wie sehen Arbeitgeber:innen die Aufstiegschancen für ihre Dienstnehmer:innen im Unternehmen?



Wie wichtig sind Arbeitgeber:innen regelmäßige Check-ins mit Mitarbeiter:innen und Feedback?



Wie gut spiegelt die Employer Brand (Versprechen, Chancen, Werte) der Firma der Arbeitgeber:innen den Alltag wieder?



Die wichtigsten Faktoren für eine Verbesserung

Dienstnehmer:innen und Dienstgeber:innen haben im Grunde ähnliche Ansichten, Werte und Ziele, was eine Organisation der Firmenstruktur, bessere Kommunikation und eine Transformation in Richtung New Work (hybride Arbeitsmodelle, flexible Arbeitszeiten, u. a.) betrifft. Auf der Seite der Arbeitgeber:innen fehlt es allerdings an der Umsetzung.

Die wichtigsten Faktoren für eine Verbesserung

1	2	3
Branche	Job	Belastung
<p>Die Befragten wünschen sich mehr Gleichberechtigung, mitunter auch durch Quoten, faire Entlohnung und Fairness, was Arbeitszeiten und Verträge betrifft.</p>	<p>Für einen Job sind den Befragten klare und transparente Kommunikation, Stärkung durch die Führungskräfte und ein guter Zusammenhalt im Team ausschlaggebend.</p>	<p>Ein hohes Stressniveau durch zu große Arbeitslast ist erkennbar. Die psychische Belastung ist ungleich verteilt: Führungspositionen haben durch langjährige Erfahrung oft bessere Coping-Mechanismen, was im Team wiederum ein Pflichtgefühl auslöst.</p>
Zusammenfassung / Fazit		20

Datenvisualisierung

Demografie

25

Attraktivität der Branche

30

Ruf der Branche

32

Mentalität der Branche

34

Hilfsbereitschaft

36

Respektvoller Umgang

38

Brancheneinstieg & Branchenausstieg

42

Job-Angebote

45

Relevante Themen

47

All-in-Verträge

55

Gehalt & Paygap

57

Arbeitszeiten

64

21

Datenvisualisierung

Geschlechterverhältnis

66

Spaß

71

Struktur · Organisation · Arbeitsalltag

73

Feedback & Reflexion

75

Was wird am Beruf geschätzt?

77

Aufstiegchancen

88

Management · Führungskräftekompetenz

90

People Management

96

Stress & psychische Belastung

100

Abgrenzung

106

Individuum & Chancen

109

Sexuelle Übergriffe

119

22

Hinweis

Fragen, die eine homogene Auswertung durch alle Altersgruppen und Positionen hinweg zur Antwort haben, sind der Übersicht wegen zusammengefasst dargestellt. Diverse Datensätze sind dementsprechend visualisiert worden.

Darstellung: Nettostichprobe

Demografie

Verteilung der Panels/brutto

	Prozent	n
Dienstnehmer:innen	58,5%	251
Freelancer:innen/EPU's	22,4%	96
Arbeitgeber:innen/Unternehmer:innen	19,1%	82
Demografie		25

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
w	71,3%	100%	0%	0%	80%	59,4%	72,4%	74,1%	66,7%	66,7%
m	26,8%	0%	100%	0%	18,9%	37,7%	27,6%	23,5%	30,6%	33,3%
d	1,8%	0%	0%	100%	1,1%	2,9%	0%	2,5%	2,8%	0%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Freelancer:innen/EPUs

	total	w	m	d	18–33 J.	34–47 J.	48+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
w	45,2%	100%	0%	0%	55%	40%	41,2%	66,7%	46,7%	40,9%	45,5%
m	53,2%	0%	100%	0%	45%	56%	58,8%	33,3%	53,3%	54,5%	54,5%
d	1,6%	0%	0%	100%	0%	4%	0%	0%	0%	4,5%	0%
n	62	28	33	1	20	25	17	3	15	22	22
		Geschlecht			Alter			Arbeitserfahrung			

Demografie

27

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

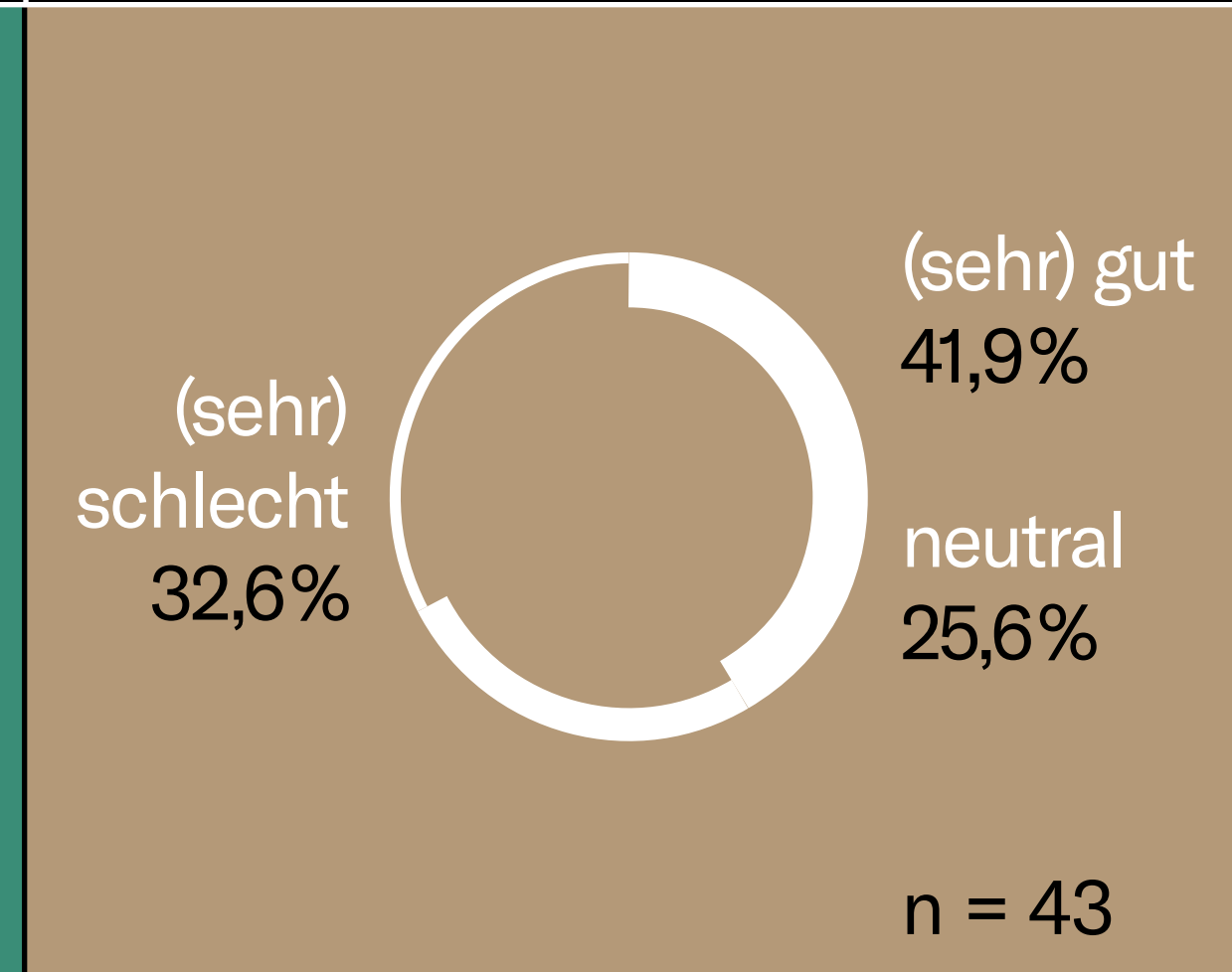
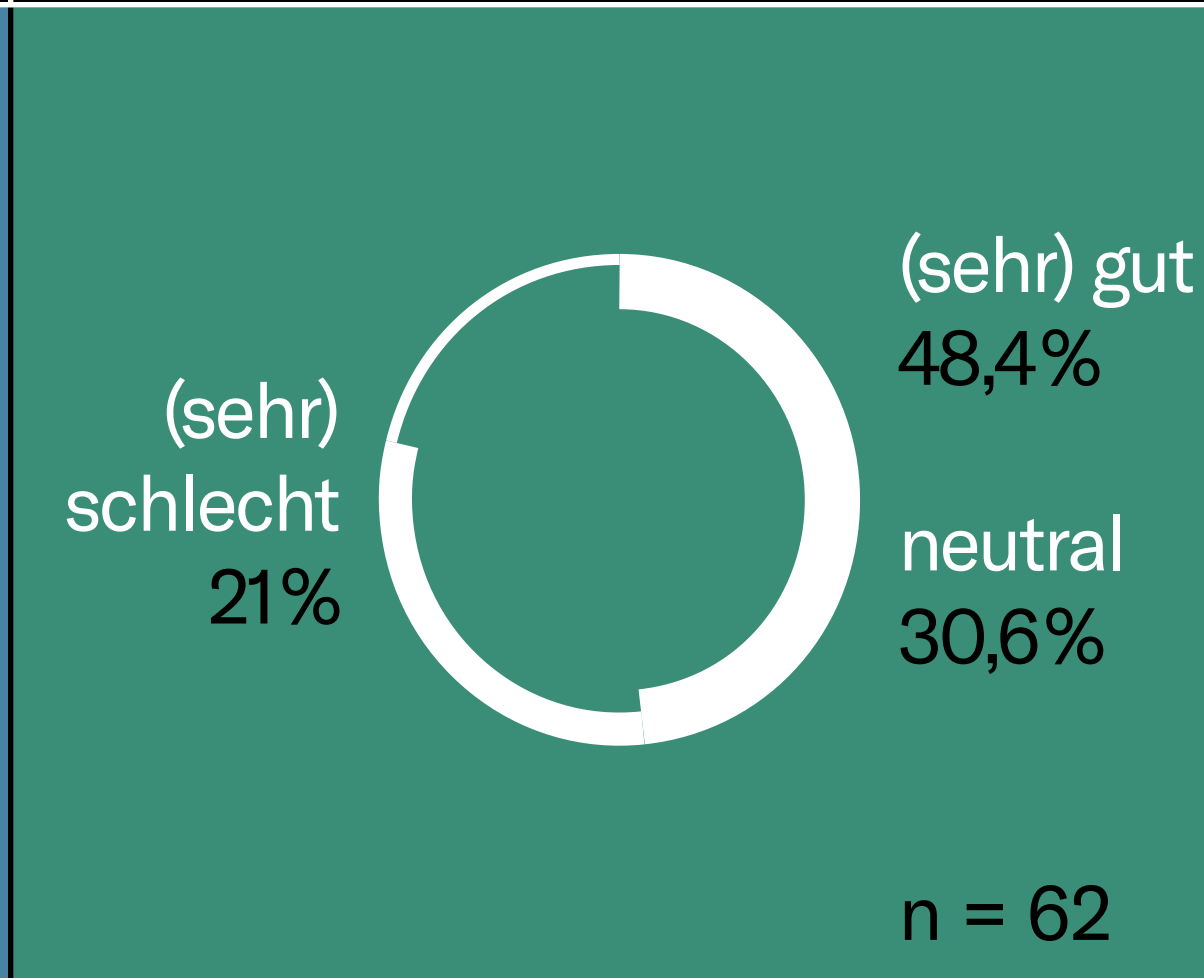
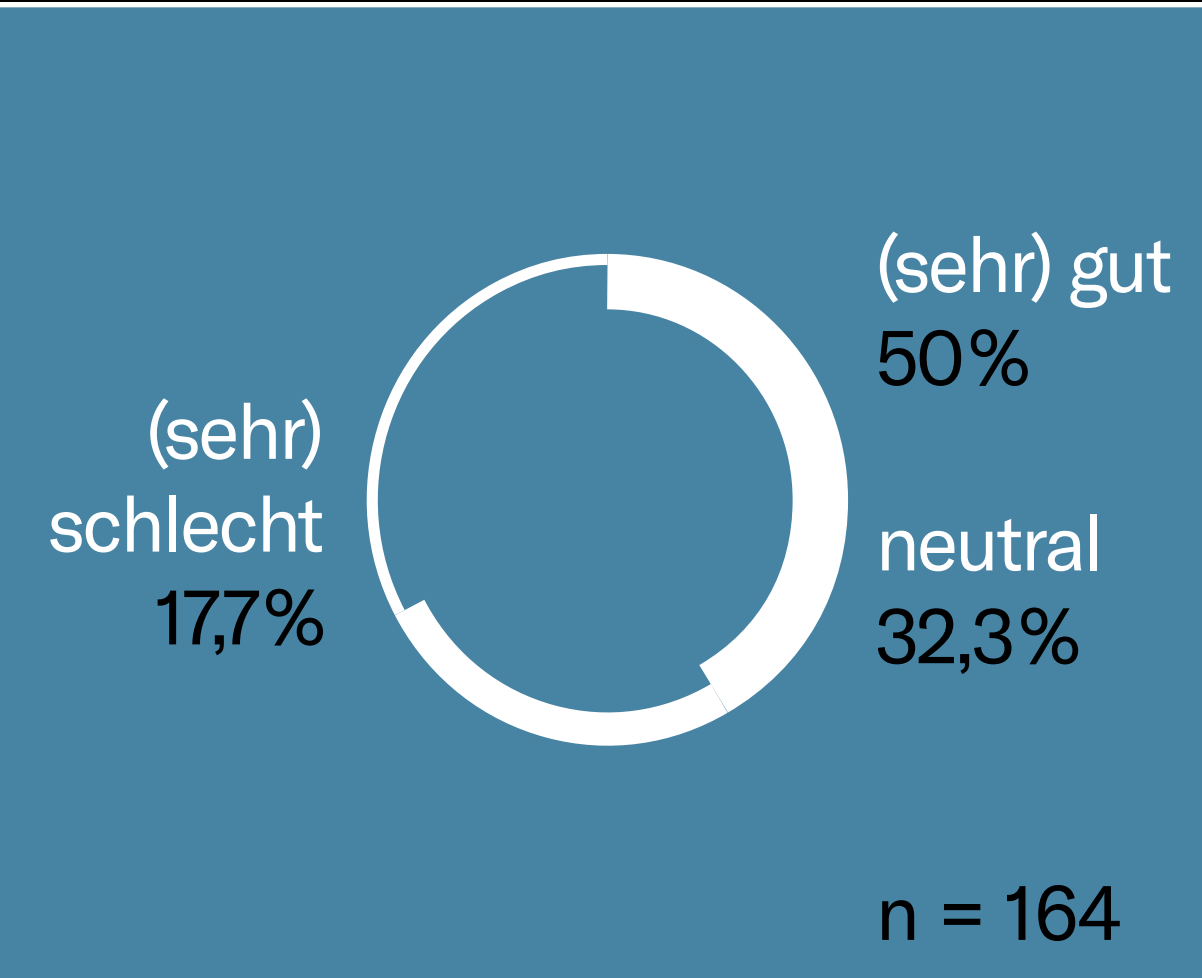
	total	w	m	d	<3	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
w	23,3%	100%	0%	0%	0%	25%	20%	25%
m	76,7%	0%	100%	0%	0%	75%	80%	75%
d	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
n	43	10	33	0	0	12	15	16
		Geschlecht			Arbeitserfahrung			

Attraktivität der Branche

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPUs

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



Wie attraktiv ist aktuell für dich eine Karriere in der Kreativbranche?

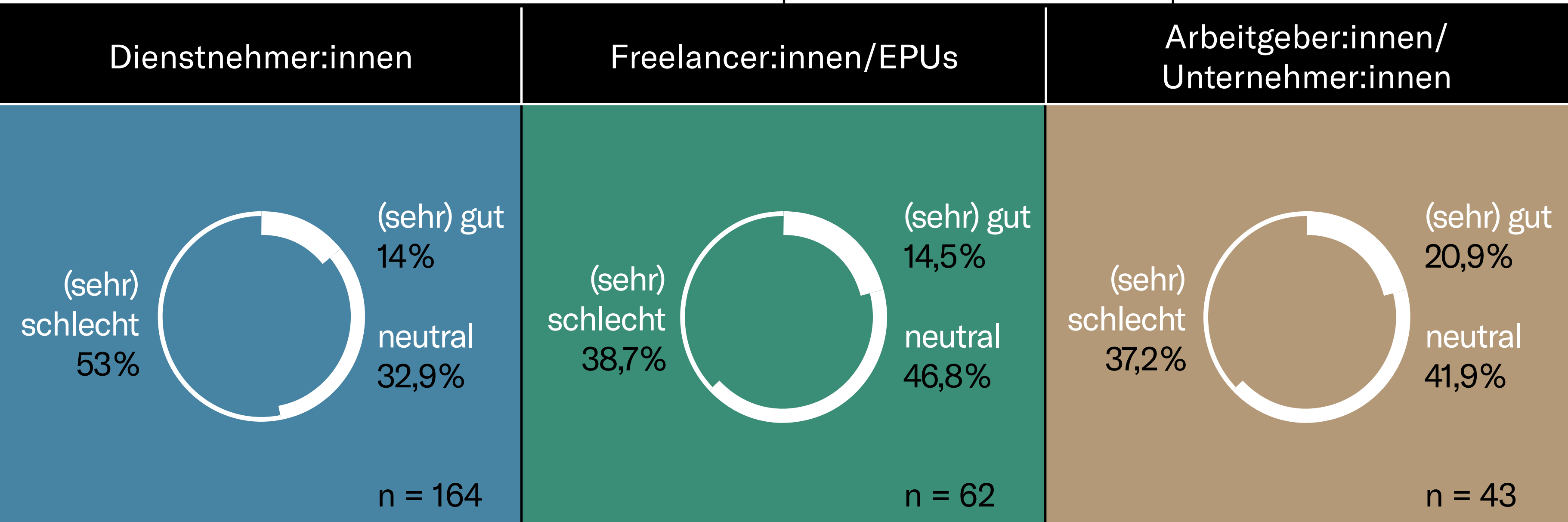
Attraktivität der Branche

30

Ruf der Branche

Datenvisualisierung

31



Wie gut ist der Ruf der Kreativbranche momentan?

Ruf der Branche

32

Mentalität der Branche

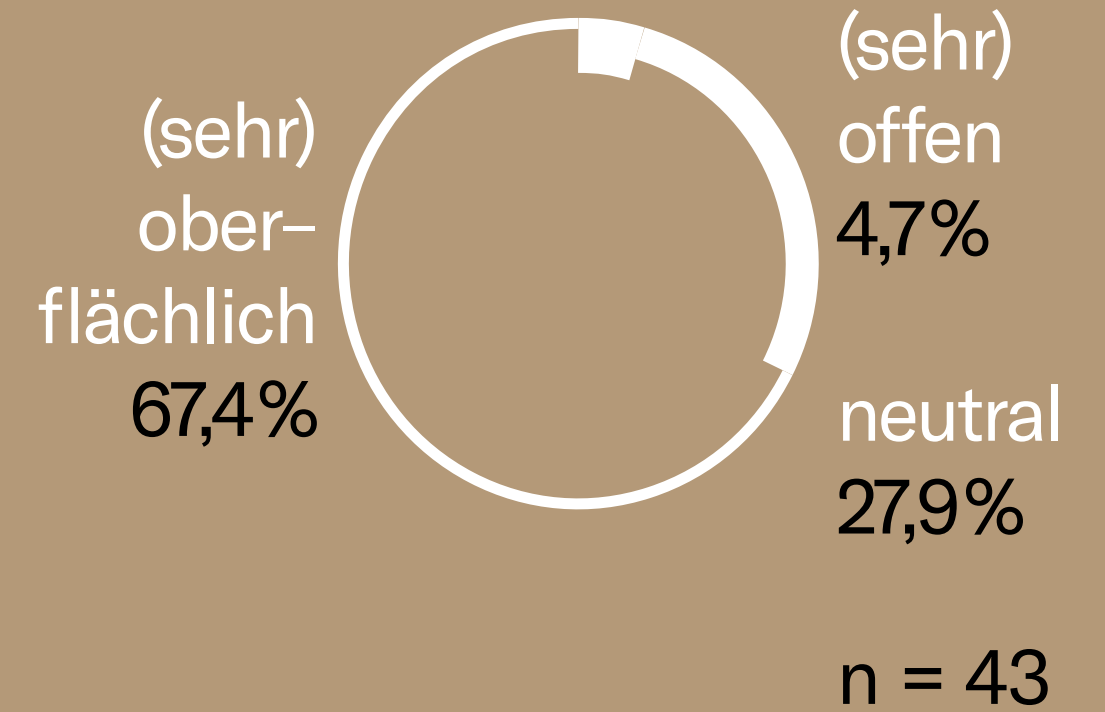
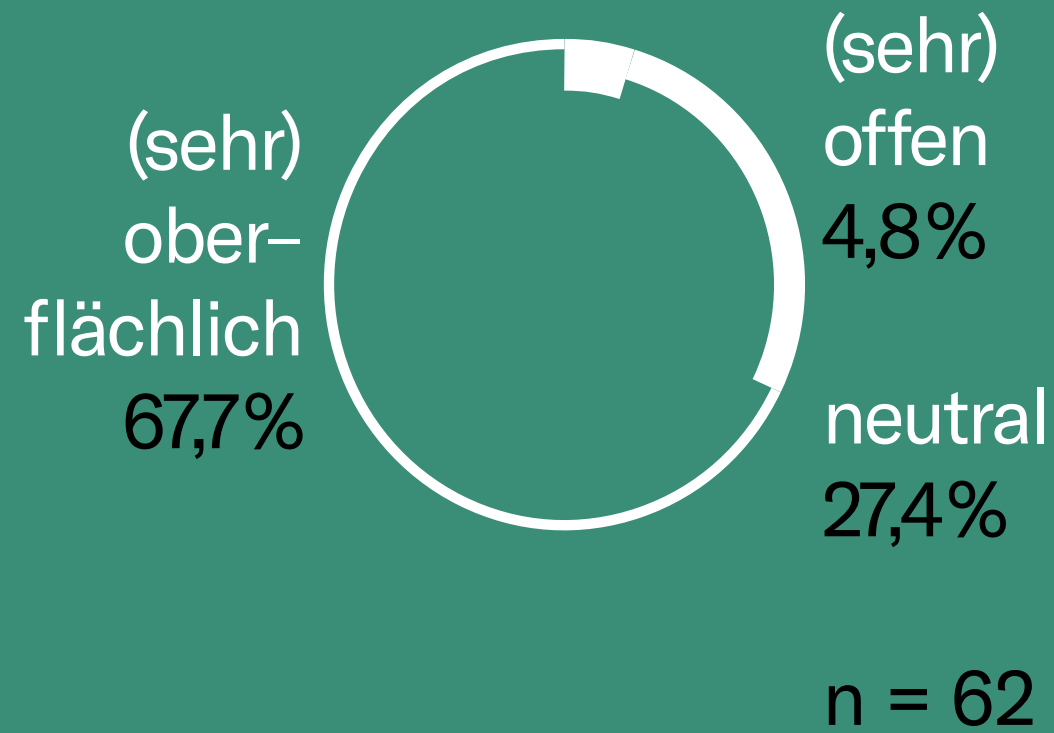
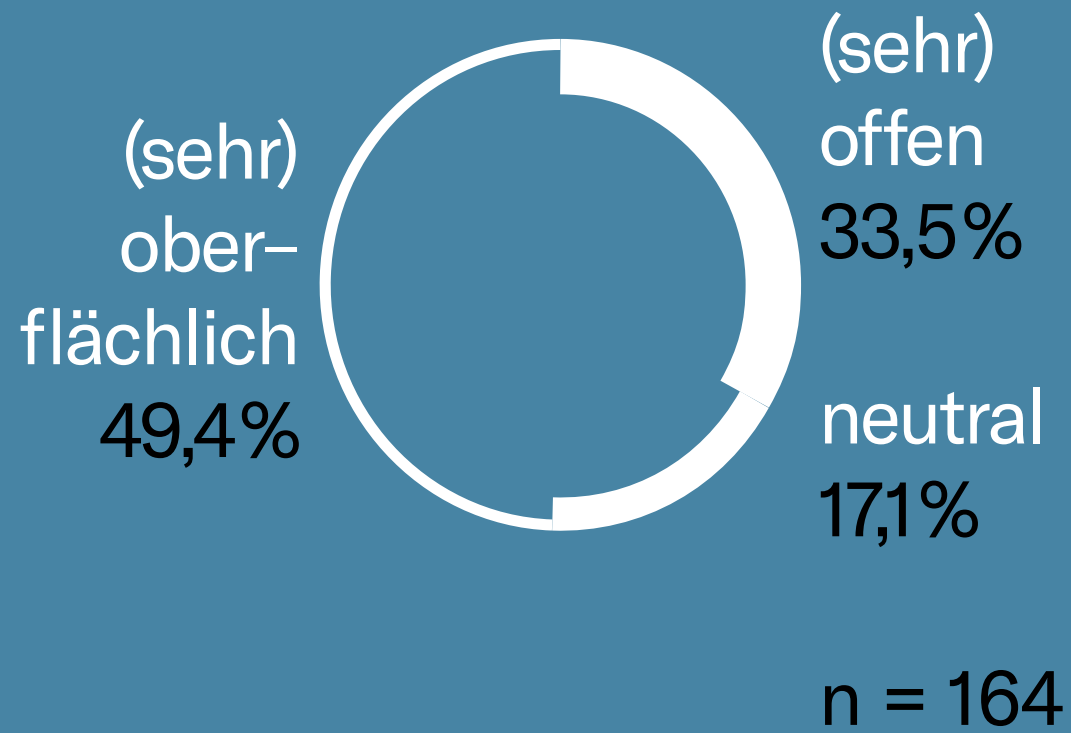
Datenvisualisierung

33

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPU:s

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



Wie empfindest du die Mentalität der Branche?

Mentalität der Branche

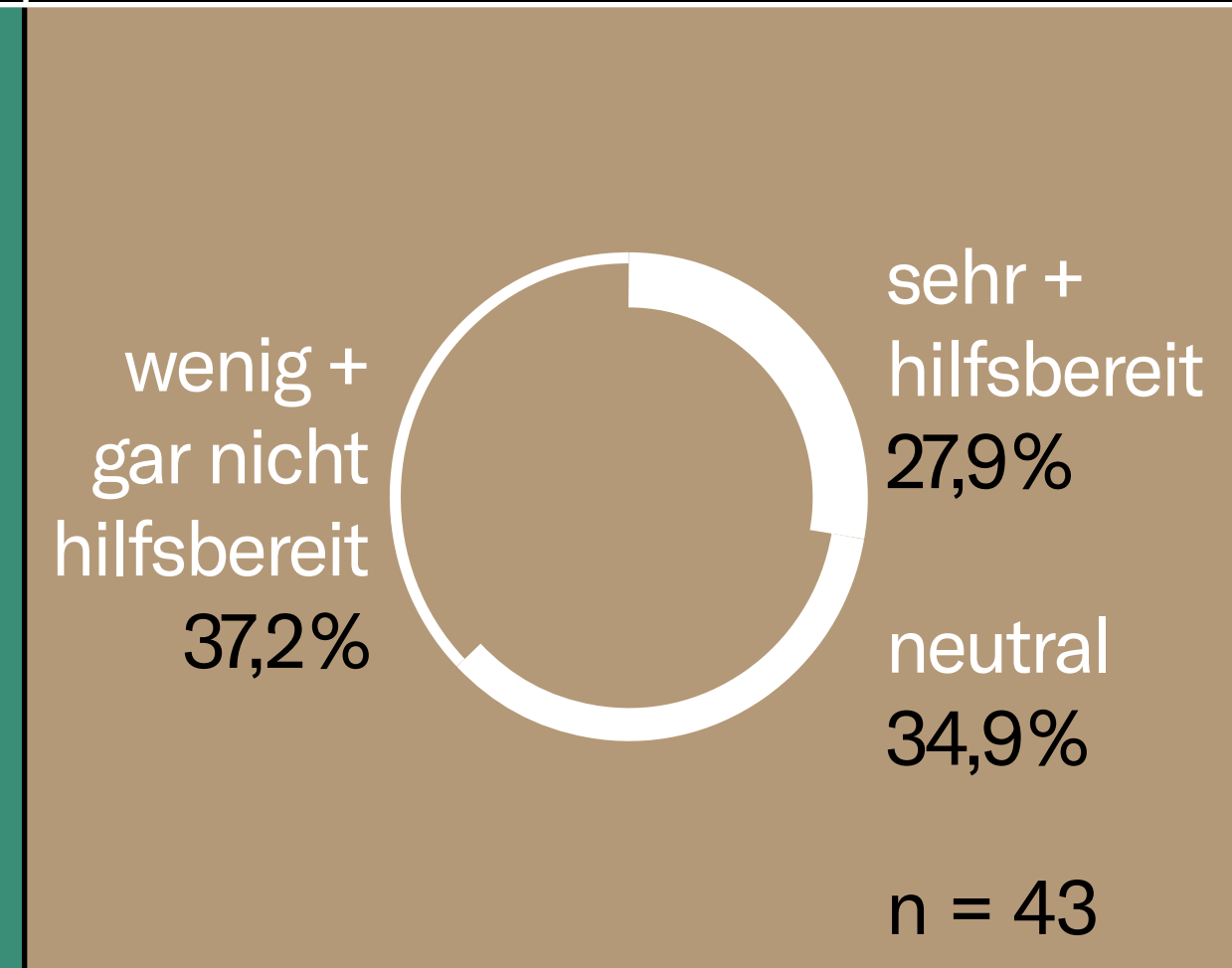
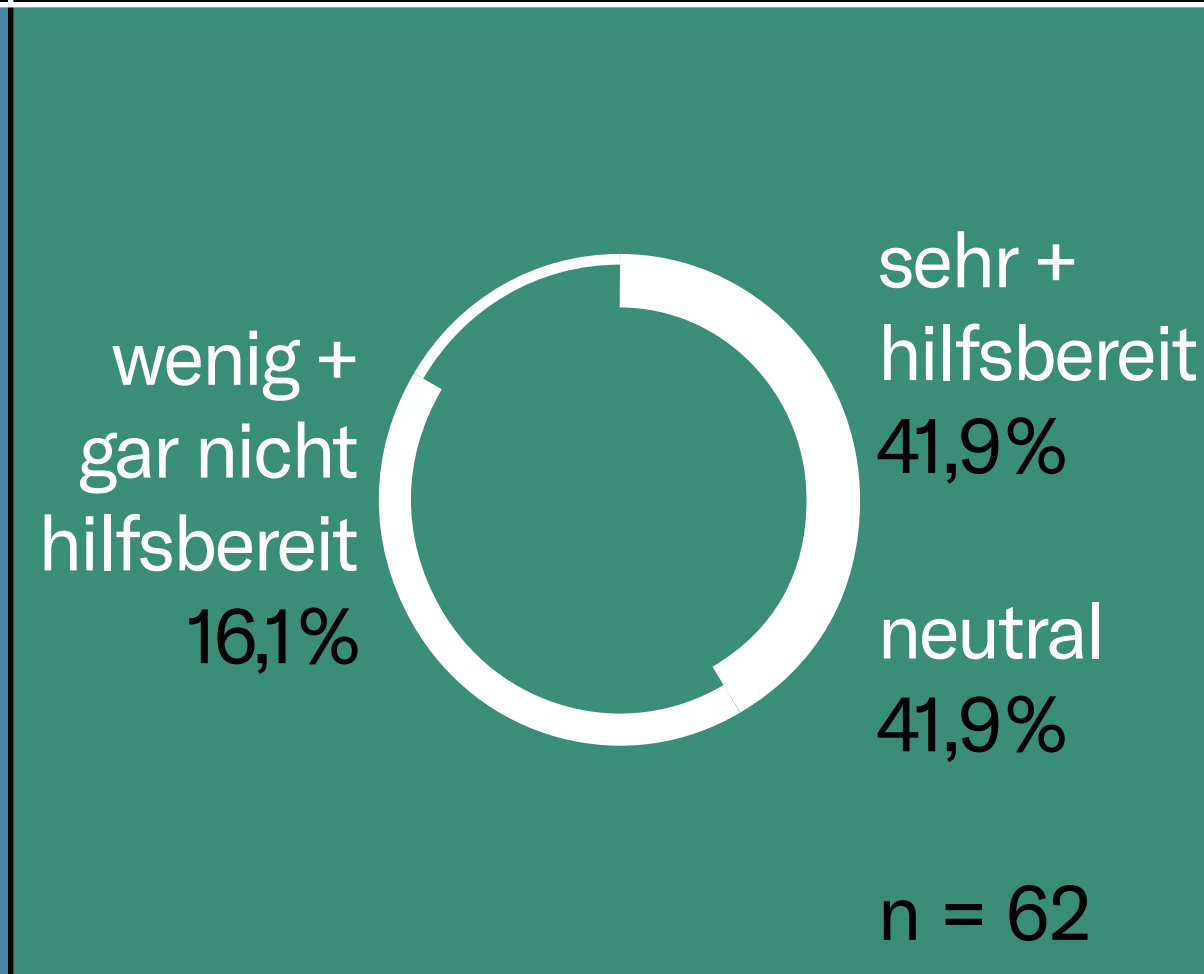
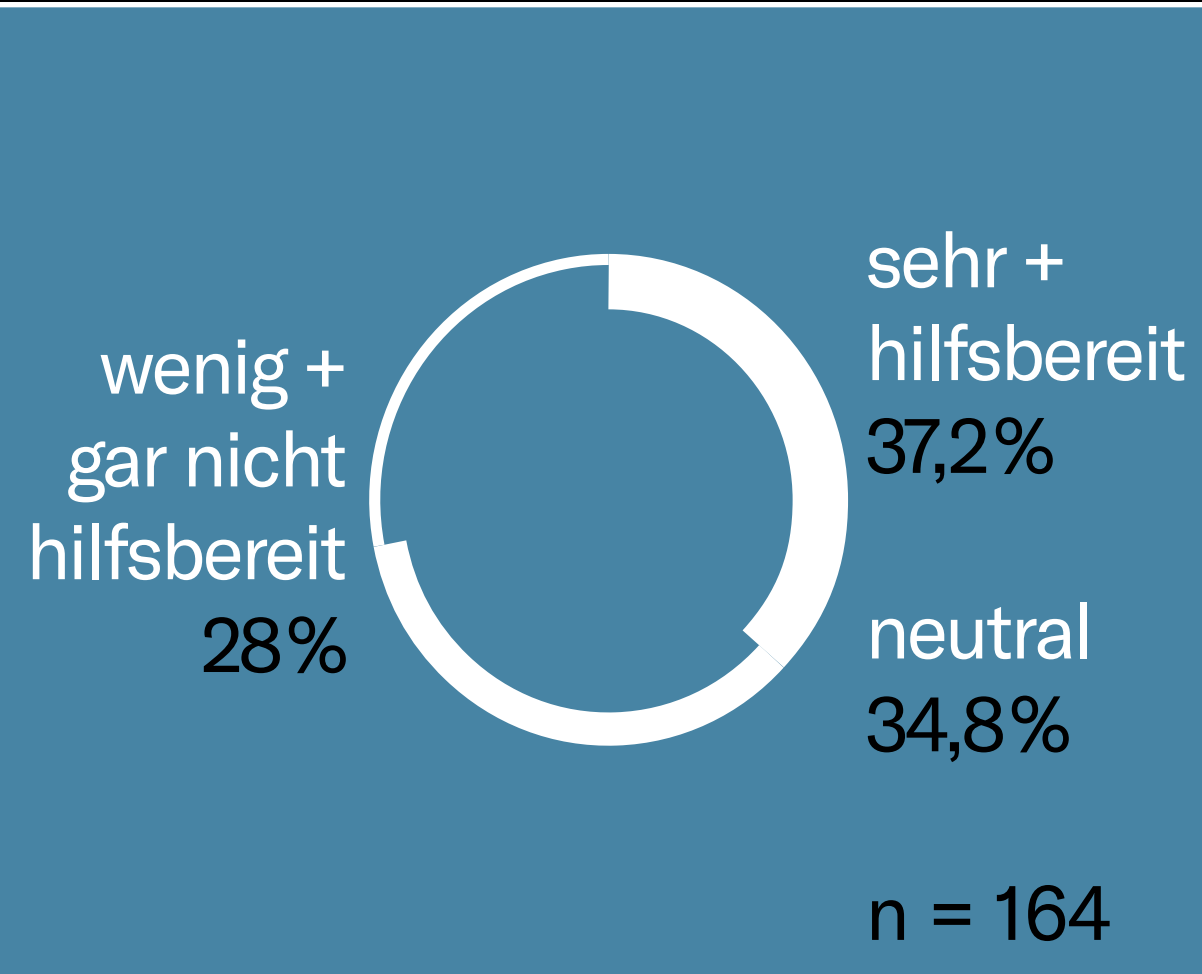
34

Hilfsbereitschaft in der Branche

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPUs

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



Wie hilfsbereit empfindest du den Umgang miteinander innerhalb der Branche?

Hilfsbereitschaft in der Branche

36

Respektvoller Umgang

Datenvisualisierung

37

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
sehr respektvoll + respektvoll	31%	27,4%	43,2%	0%	31,6%	30,4%	44,8%	27,2%	19,4%	50%
neutral	45,7%	51,3%	31,8%	33,3%	47,4%	43,5%	31%	48,1%	58,3%	33,3%
respektlos + sehr respektlos	23,2%	21,4%	25%	66,7%	21,1%	26,1%	24,1%	24,7%	22,2%	16,7%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie respektvoll empfindest du den Umgang miteinander innerhalb der Branche?

Respektvoller Umgang

38

Freelancer:innen/EPUs

	Prozent
sehr respektvoll + respektvoll	29%
neutral	56,5%
respektlos + sehr respektlos	14,5%
n	62

Wie respektvoll empfindest du den Umgang miteinander innerhalb der Branche?

Respektvoller Umgang

39

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

	Prozent
sehr respektvoll + respektvoll	27,9%
neutral	48,8%
respektlos + sehr respektlos	23,3%
n	43

Wie respektvoll empfindest du den Umgang miteinander innerhalb der Branche?

Respektvoller Umgang

40

Brancheneinstieg &
Branchenausstieg

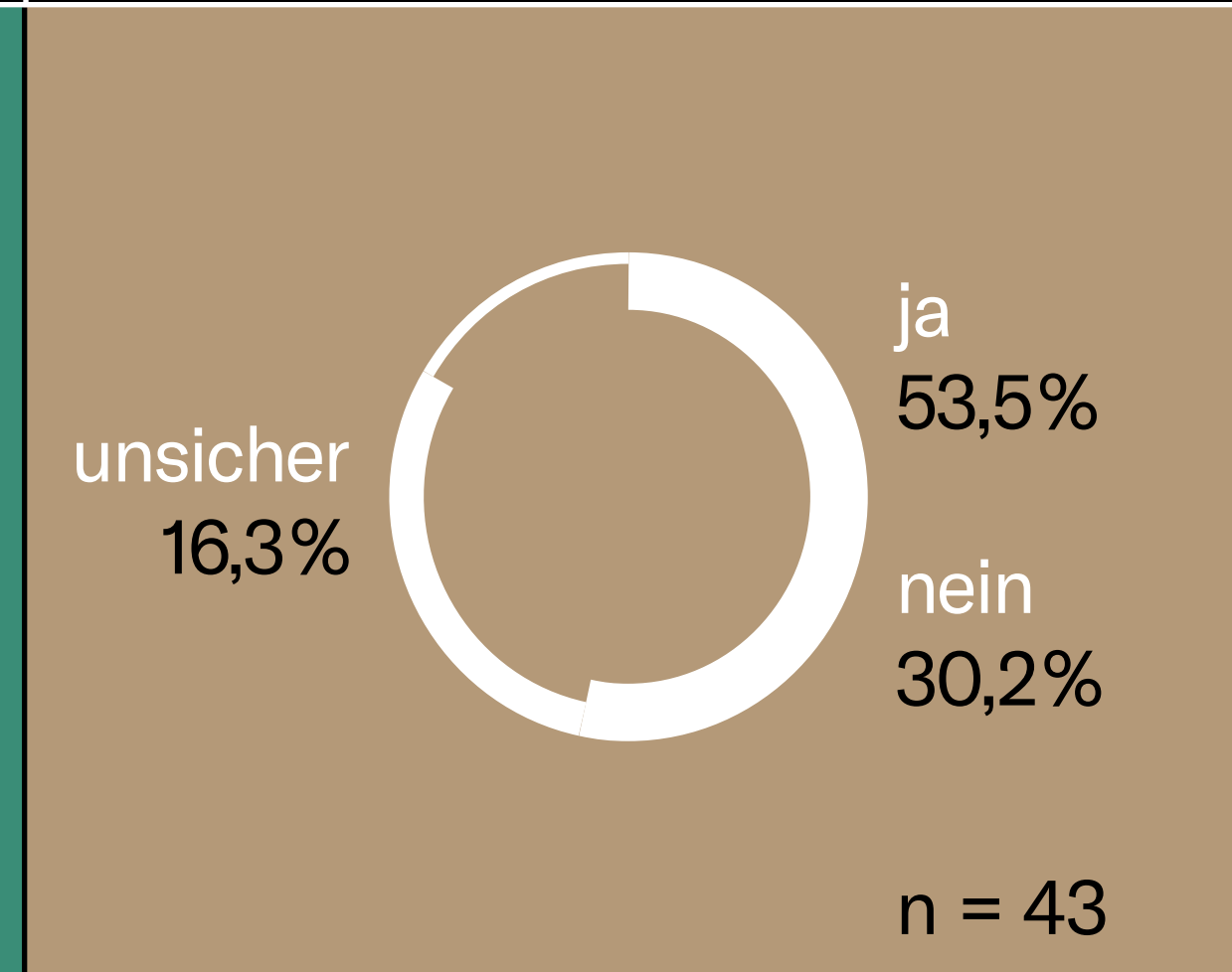
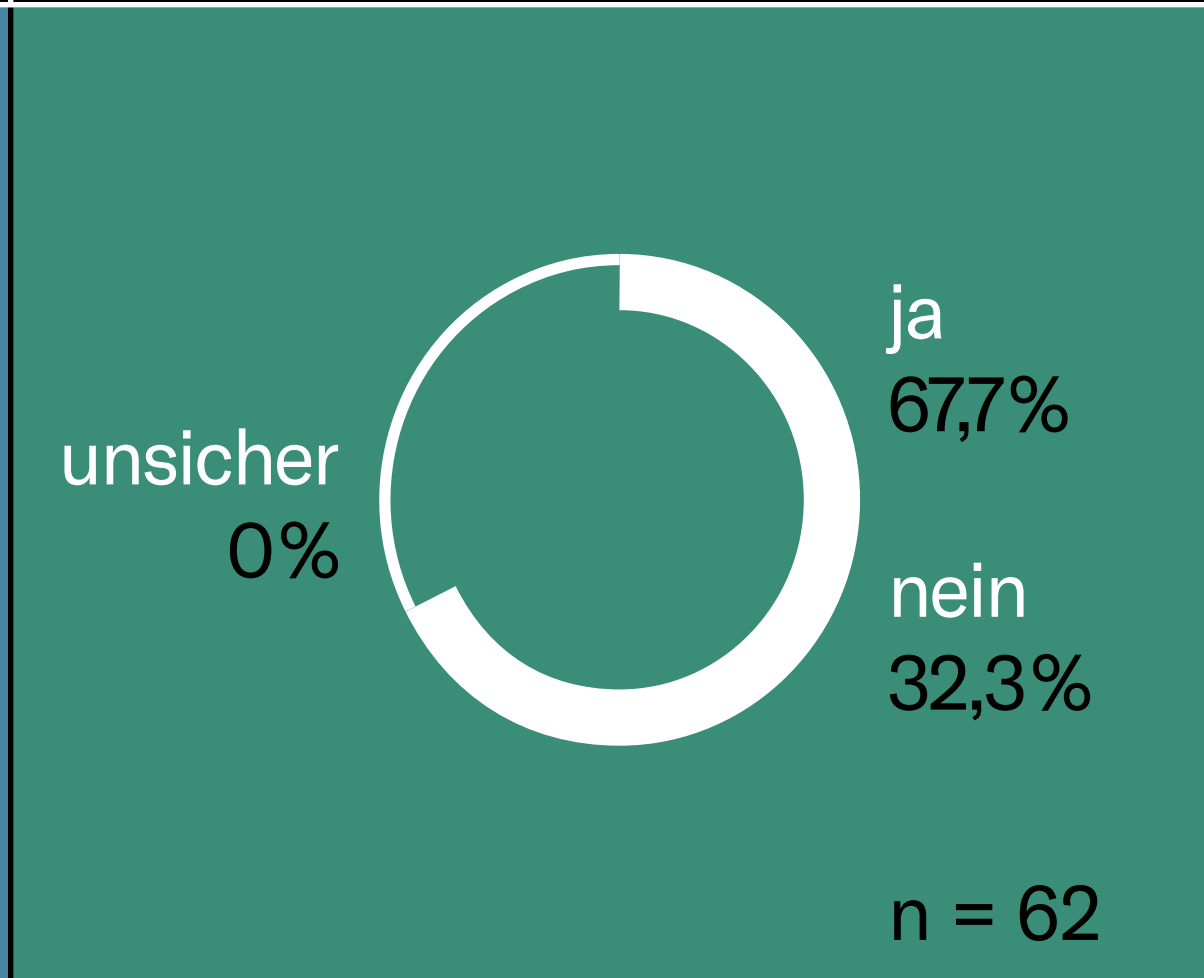
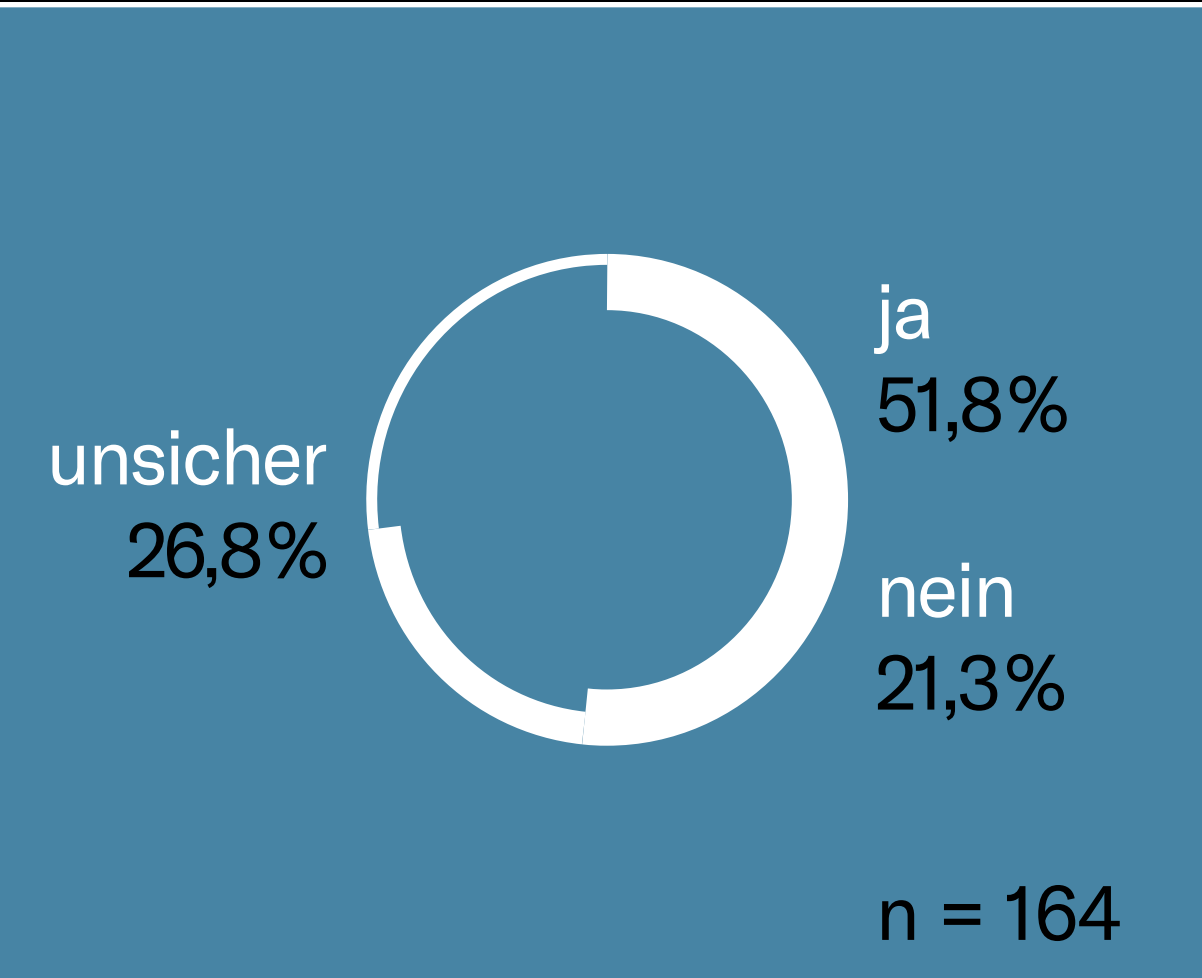
Datenvisualisierung

41

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPUs

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



Würdest du heute in den Beruf einsteigen, würdest du den Weg in die Kreativbranche wählen?

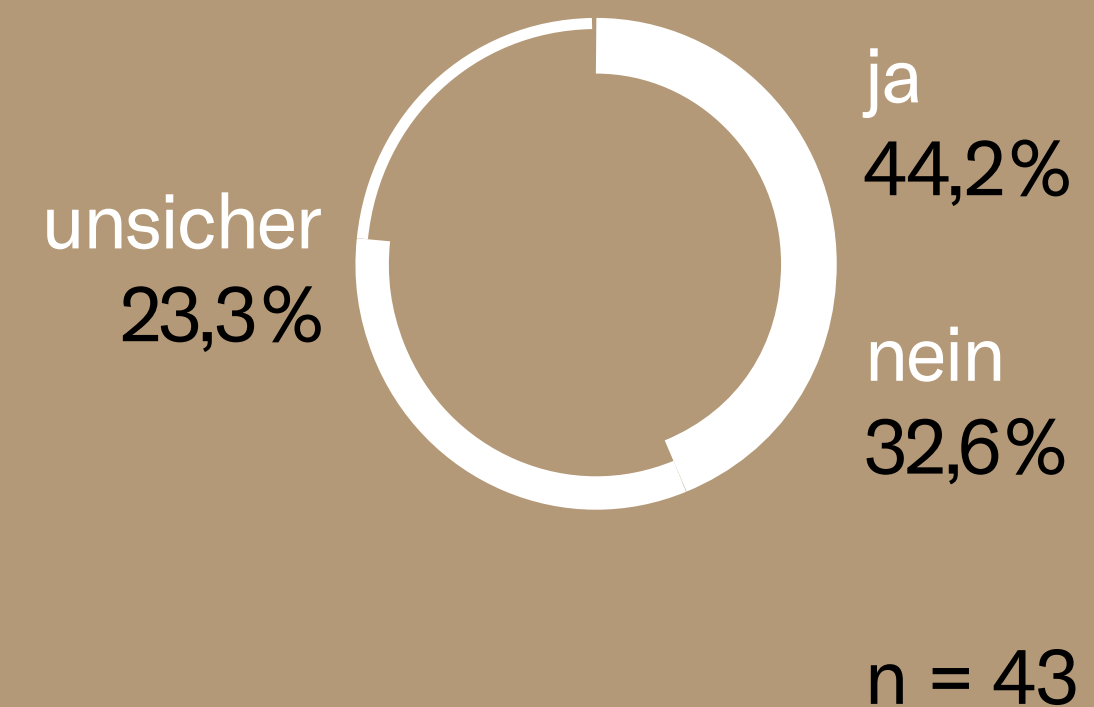
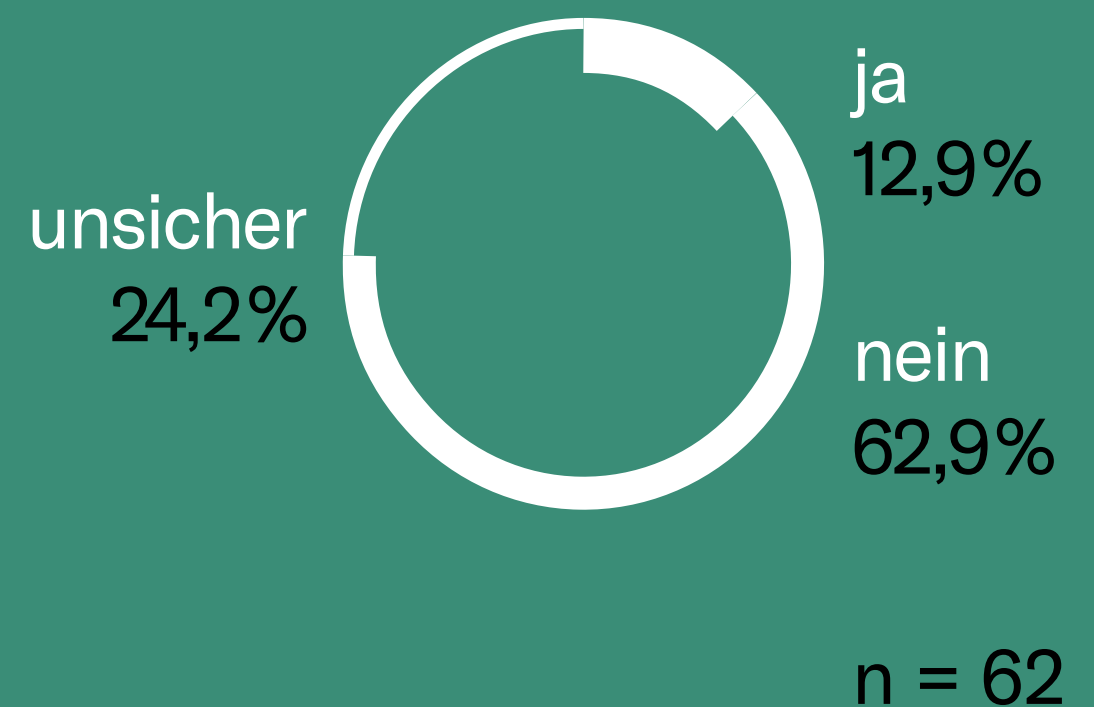
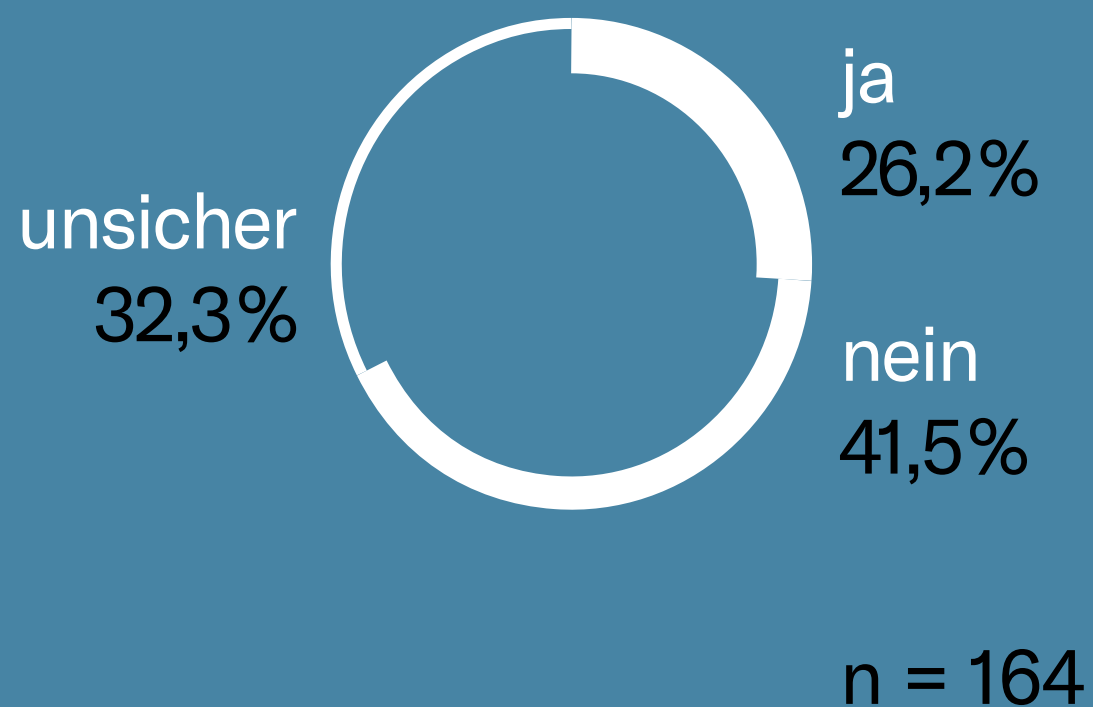
Brancheneinstieg

42

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPU:s

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



Überlegst du, aus der Kreativbranche auszustiegen?

Siehst du viele Abgänge aus der Kreativbranche?

Branchenausstieg

43

Job-Angebot

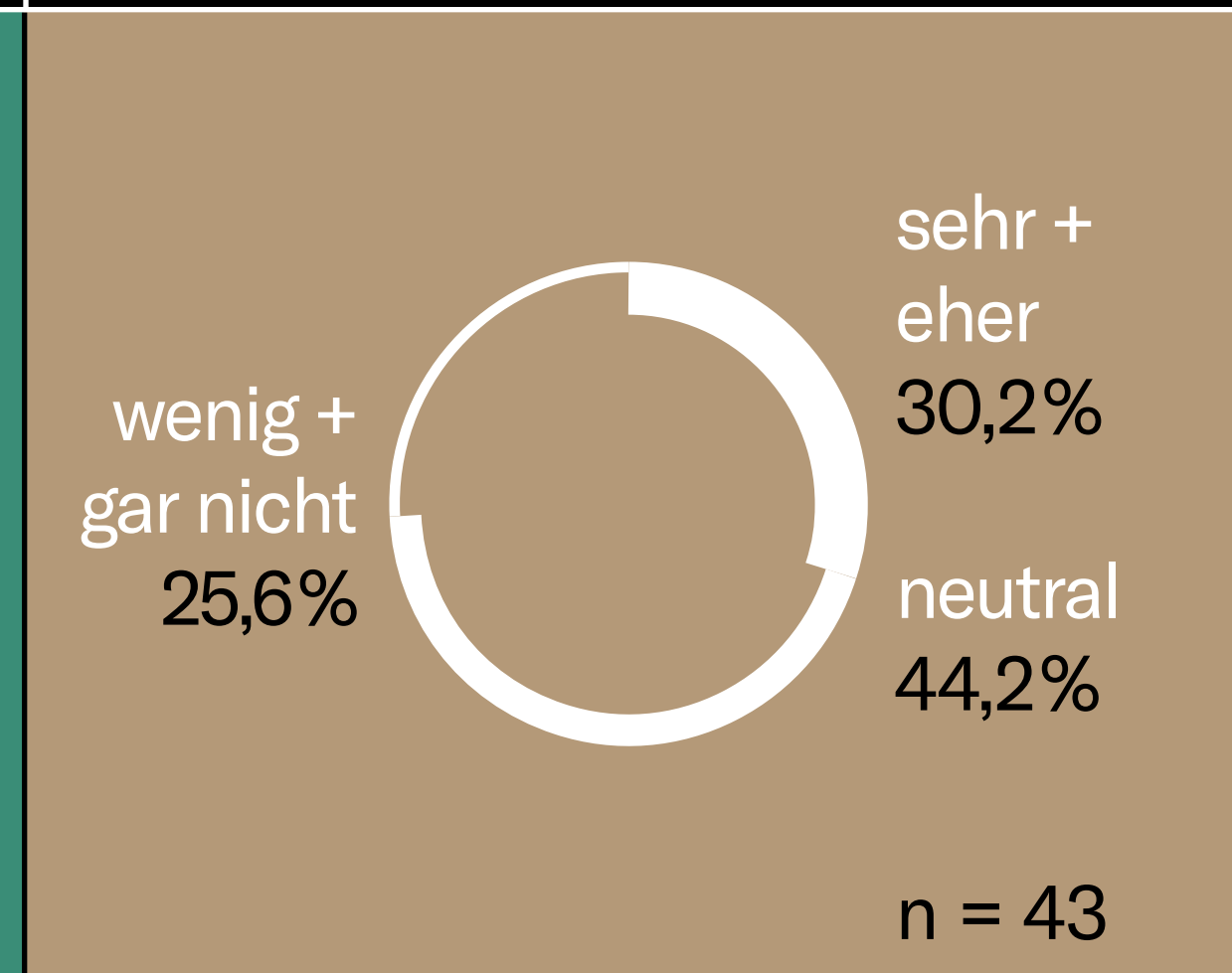
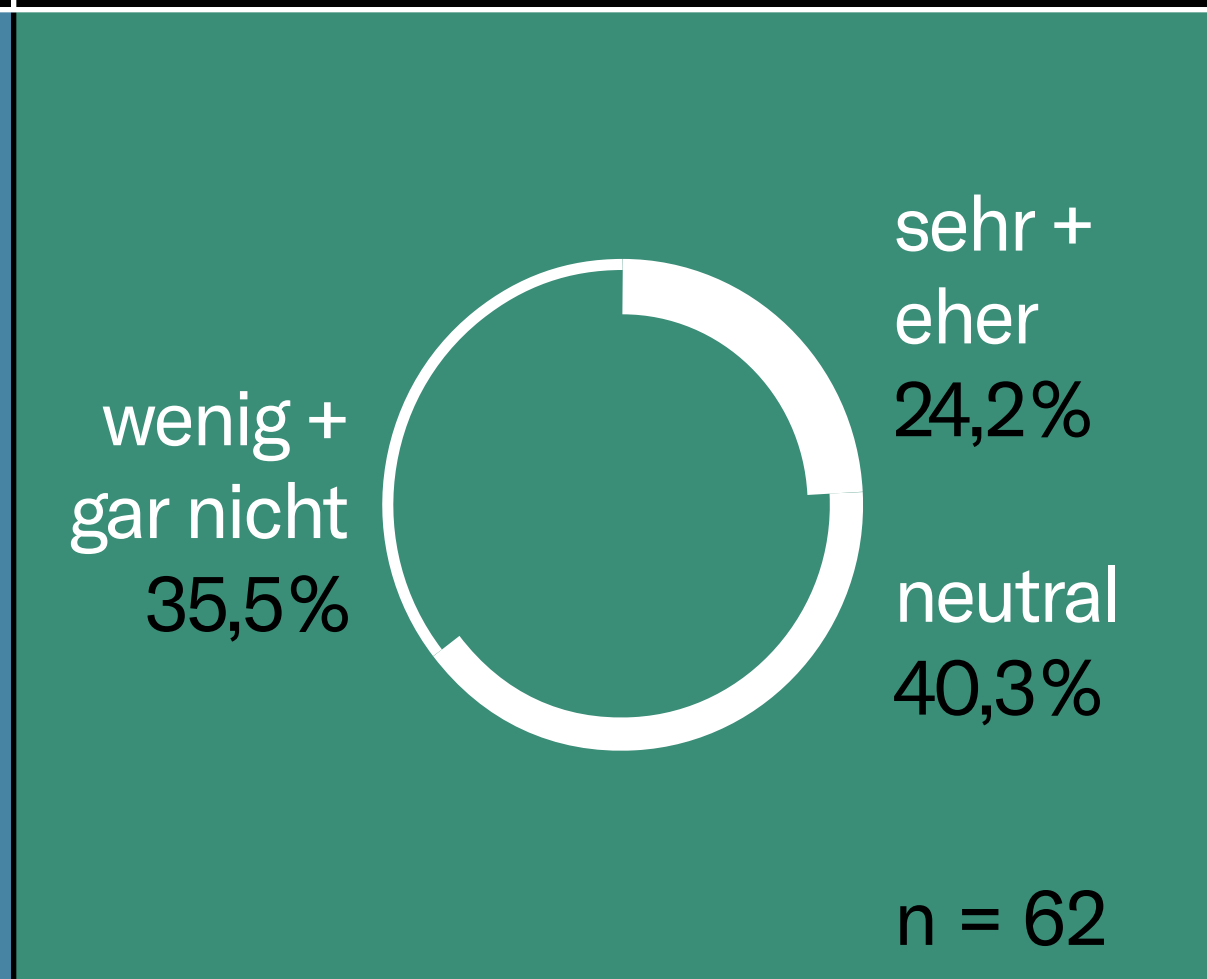
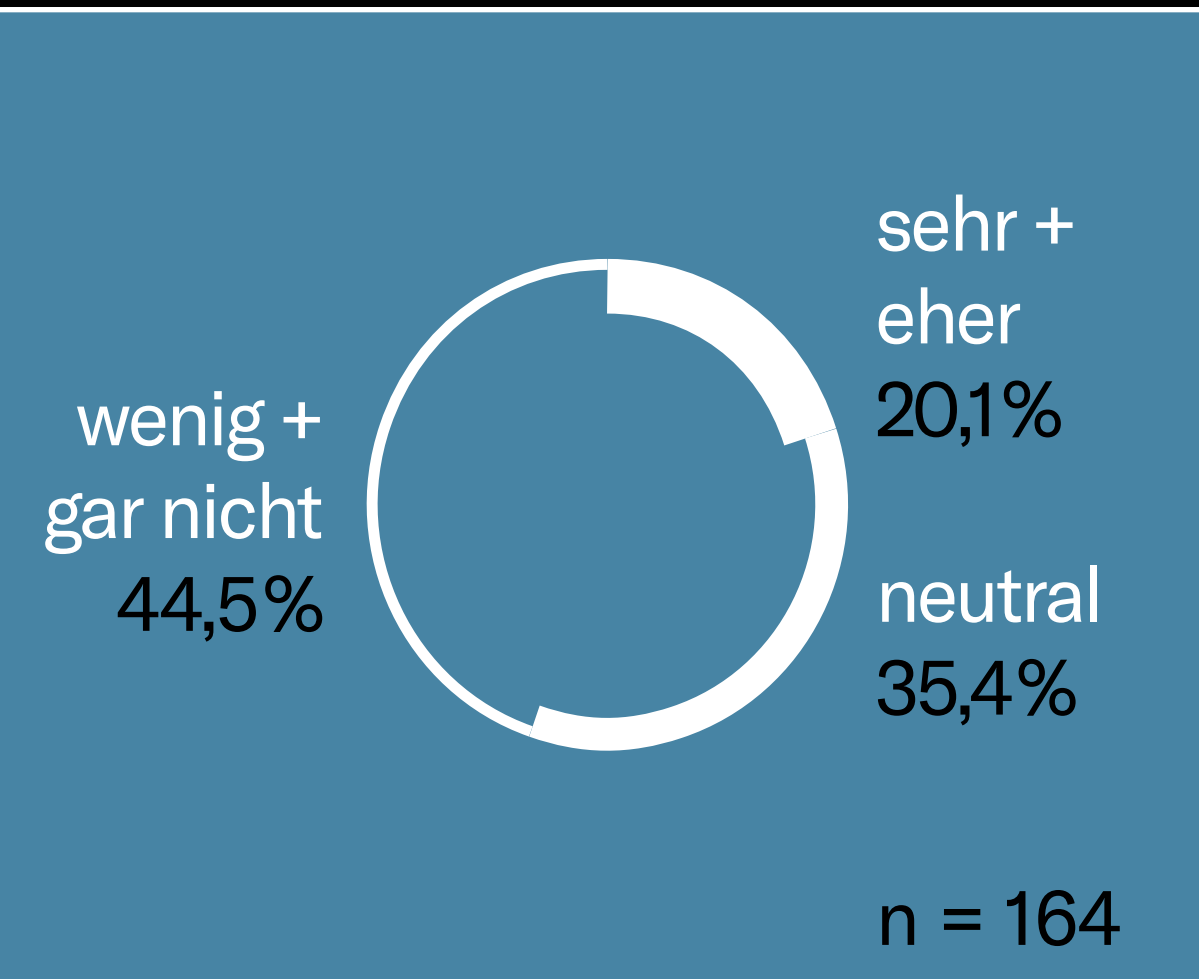
Datenvisualisierung

44

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPU's

Arbeitgeber:innen/ Unternehmer:innen



Fühlst du dich vom derzeitigen Job-Angebot der Kreativbranche abgeholt?

Fühlen sich Kreative vom derzeitigen Job-Angebot der Kreativbranche abgeholt?

Job-Angebot

45

Relevante Themen

Datenvisualisierung

46

Dienstnehmer:innen

	sehr + eher	neutral	gar nicht + wenig	Durchschnitt
Es ist mir wichtig, fair bezahlt zu werden.	98,8 %	1,2 %	0 %	1,1
Ein Team, das sich gegenseitig unterstützt, ist mir wichtig.	97,6 %	1,8 %	0,6 %	1,2
Mein Job soll mir Spaß machen.	96,3 %	2,4 %	1,2 %	1,3
Gute Organisation/Struktur im Arbeitsalltag durch Team und Vorgesetzte sind mir wichtig.	93,3 %	6,7 %	0 %	1,4
Mir sind flexible Arbeitszeiten wichtig.	89 %	6,1 %	4,9 %	1,5
Es ist mir wichtig, im Job Verantwortung zu übernehmen.	91,5 %	5,5 %	3,0 %	1,6
Ein stabiler Job ist mir wichtig.	87,8 %	9,8 %	2,4 %	1,7
Mir sind Projekte mit Sinn/Bedeutung für die Welt wichtig.	81,7 %	15,2 %	3,0 %	1,8

Relevante Themen Ranking

1/2

47

Dienstnehmer:innen

	sehr + eher	neutral	gar nicht + wenig	Durchschnitt
Ich möchte mit meiner Arbeit etwas in der Branche bewegen.	78,7 %	16,5 %	4,9 %	1,8
Ich sehe meinen Beruf auch als Selbstverwirklichung, nicht nur als Job.	76,2 %	14 %	9,8 %	1,9
Es ist mir wichtig, Karriere zu machen.	68,3 %	20,1 %	11,6 %	2,1
Eine klare Abgrenzung von Privat- und Berufsleben ist mir wichtig.	64 %	17,7 %	18,3 %	2,3
Überdurchschnittlich viel Geld zu verdienen ist mir wichtig.	53,7 %	32,9 %	13,4 %	2,5
Mir ist eine Aufgabe mit Prestige wichtig.	42,7 %	31,1 %	26,2 %	2,8
Eine Quote im Team ist mir wichtig.	43,9 %	31,1 %	25 %	2,8
Eine Full-Time-Festanstellung ist für mich ideal.	41,5 %	20,7 %	37,8 %	2,9

Relevante Themen Ranking

2/2

48

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
sehr + eher	81,7%	87,2%	68,2%	66,7%	82,1%	81,2%	86,2%	77,8%	86,1%	83,3%
neutral	15,2%	10,3%	27,3%	33,3%	13,7%	17,4%	6,9%	19,8%	13,9%	11,1%
weniger + gar nicht	3%	2,6%	4,5%	0%	4,2%	1,4%	6,9%	2,5%	0%	5,6%
Durchschnitt	1,8	1,7	2,0	1,7	1,7	1,9	1,6	1,8	1,8	1,8
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie sehr trifft diese Aussage zu?

Mir sind Projekte mit Sinn/Bedeutung für die Welt wichtig.

Relevante Themen

49

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
sehr + eher	98,8%	100%	95,5%	100%	100%	97,1%	100%	97,5%	100%	100%
neutral	1,2%	0%	4,5%	0%	0%	2,9%	0%	2,5%	0%	0%
weniger + gar nicht	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Durchschnitt	1,1	1,0	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie sehr trifft diese Aussage zu?

Es ist mir wichtig, fair bezahlt zu werden.

Relevante Themen

50

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
sehr + eher	41,5 %	38,5 %	52,3 %	0 %	36,8 %	47,8 %	44,8 %	37 %	44,4 %	50 %
neutral	20,7 %	17,1 %	29,5 %	33,3 %	24,2 %	15,9 %	20,7 %	22,2 %	13,9 %	27,8 %
weniger + gar nicht	37,8 %	44,4 %	18,2 %	66,7 %	38,9 %	36,2 %	34,5 %	40,7 %	41,7 %	22,2 %
Durchschnitt	2,9	3,1	2,5	3,7	3,0	2,8	2,9	3,0	3,0	2,6
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie sehr trifft diese Aussage zu?

Eine Vollzeitanstellung ist für mich ideal.

Relevante Themen

51

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
sehr + eher	43,9%	47,9%	34,1%	33,3%	42,1%	46,4%	34,5%	49,4%	41,7%	38,9%
neutral	31,1%	33,3%	25%	33,3%	37,9%	21,7%	55,2%	28,4%	27,8%	11,1%
weniger + gar nicht	25%	18,8%	40,9%	33,3%	20%	31,9%	10,3%	22,2%	30,6%	50%
Durchschnitt	2,8	2,6	3,3	3,0	2,8	2,8	2,7	2,7	2,8	3,3
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie sehr trifft diese Aussage zu?
Eine Quote im Team ist mir wichtig.

Relevante Themen

52

Dienstnehmer:innen

	Prozent
Wertschätzung / kreativer Freiraum / attraktive Kampagnen	39,5 %
faire Bezahlung / keine All-in Verträge	32,6 %
Transparenz / Mut / Respekt / Fairness / Vertrauen	27,9 %
bessere Organisation (Termine / Know-how)	23,3 %
Work-Life Balance / weniger Stress / flexible Arbeitszeiten	18,6 %
keine Angabe / Weiß nicht	7,0 %
Sonstiges	2,3 %
n	43

Was müsste sich ändern, um die Kreativbranche wieder attraktiv zu machen?

53

All-in-Verträge

Datenvisualisierung

54

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) tolerant	27,4 %	27,4 %	29,5 %	0 %	17,9 %	40,6 %	6,9 %	23,5 %	38,9 %	55,6 %
neutral	20,7 %	19,7 %	22,7 %	33,3 %	22,1 %	18,8 %	34,5 %	17,3 %	19,4 %	16,7 %
(sehr) intolerant	51,8 %	53 %	47,7 %	66,7 %	60 %	40,6 %	58,6 %	59,3 %	41,7 %	27,8 %
Durchschnitt	3,4	3,4	3,3	4,0	3,6	3,0	3,7	3,5	3,1	2,5
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie tolerant bist du, was einen All-in-Vertrag betrifft?

All-in-Verträge

55

Gehalt & Paygap

Dienstnehmer:innen

	Prozent
trifft zu + trifft eher zu	76,8%
neutral	15,2%
trifft weniger zu + trifft gar nicht zu	7,9%
n	164

Wie sehr trifft diese Aussage zu: Mein Gehalt ist ein wesentlicher Faktor für meine Motivation und mein Engagement.

Gehalt

57

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
sehr + eher zufrieden	45,1%	47,9%	36,4%	66,7%	40%	52,2%	24,1%	45,7%	52,8%	61,1%
neutral	23,2%	21,4%	29,5%	0%	23,2%	23,2%	20,7%	23,5%	25%	22,2%
unzufrieden + sehr unzufrieden	31,7%	30,8%	34,1%	33,3%	36,8%	24,6%	55,2%	30,9%	22,2%	16,7%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie zufrieden bist du mit deinem Gehalt?

Gehalt

58

Dienstnehmer:innen

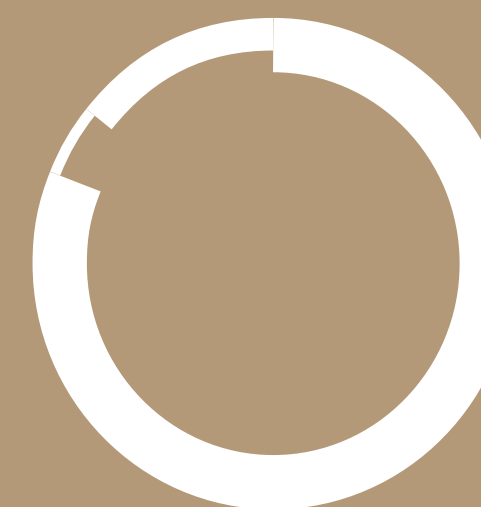
Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



n = 164

nicht bei
allen
14%

nein
4,7%



n = 43

Bekommst du regelmäßige
Gehaltserhöhungen?

Werden die Gehälter deiner
Mitarbeiter:innen regelmäßig erhöht?

Gehalt

59

Dienstnehmer:innen

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen

eher nicht
+ gar nicht
27,4%

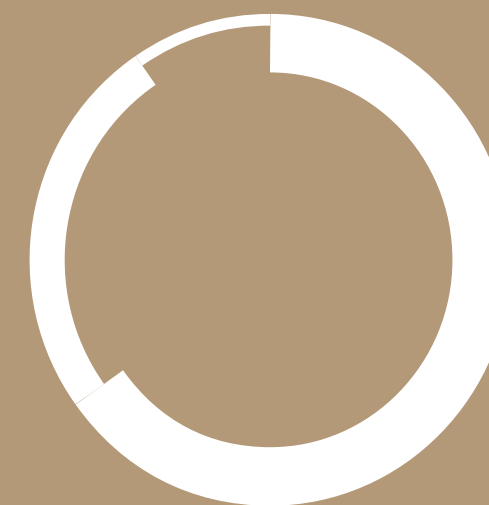


sehr + eher
39%

neutral
33,5%

n = 164

eher nicht
+ gar nicht
9,3%



sehr + eher
65,1%

neutral
25,6%

n = 43

Wie sehr entsprachen bisherige
Gehaltserhöhungen deinen Vorstellungen?

Sind deine Mitarbeiter:innen
zufrieden mit ihren Gehältern?

Gehalt

60

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
keines zutreffend (jährl. 14x/no Bonus)	12%	14%	9%	0%	15%	9%	28%	9%	8%	11%
bis 35.000	18%	20%	14%	33%	25%	9%	48%	16%	8%	0%
35.000 – 55.000	36%	37%	32%	67%	41%	29%	24%	49%	22%	22%
55.000 – 75.000	26%	26%	27%	0%	17%	38%	0%	21%	42%	56%
75.000 – 100.000	8%	4%	18%	0%	2%	16%	0%	5%	19%	11%
120.000 – 150.000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
150.000 +	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Gehalt

Dienstnehmer:innengehalt brutto

61

Freelancer:innen/EPU's

	total	w	m	d	18–33 J.	34–47 J.	48+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
<50.000	37%	50%	27%	0%	50%	28%	35%	100%	40%	27%	36%
50.000 – 100.000	44%	36%	48%	100%	35%	52%	41%	0%	40%	55%	41%
100.000 – 500.000	19%	14%	24%	0%	15%	20%	24%	0%	20%	18%	23%
1 Mio. – 2 Mio.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2 Mio. – 5 Mio.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5 Mio. +	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
n	62	28	33	1	20	25	17	3	15	22	22
		Geschlecht			Alter			Arbeitserfahrung			

Gehalt

Freelancer:innen/EPU's Umsatz pro Jahr

62

Arbeitszeiten

Datenvisualisierung

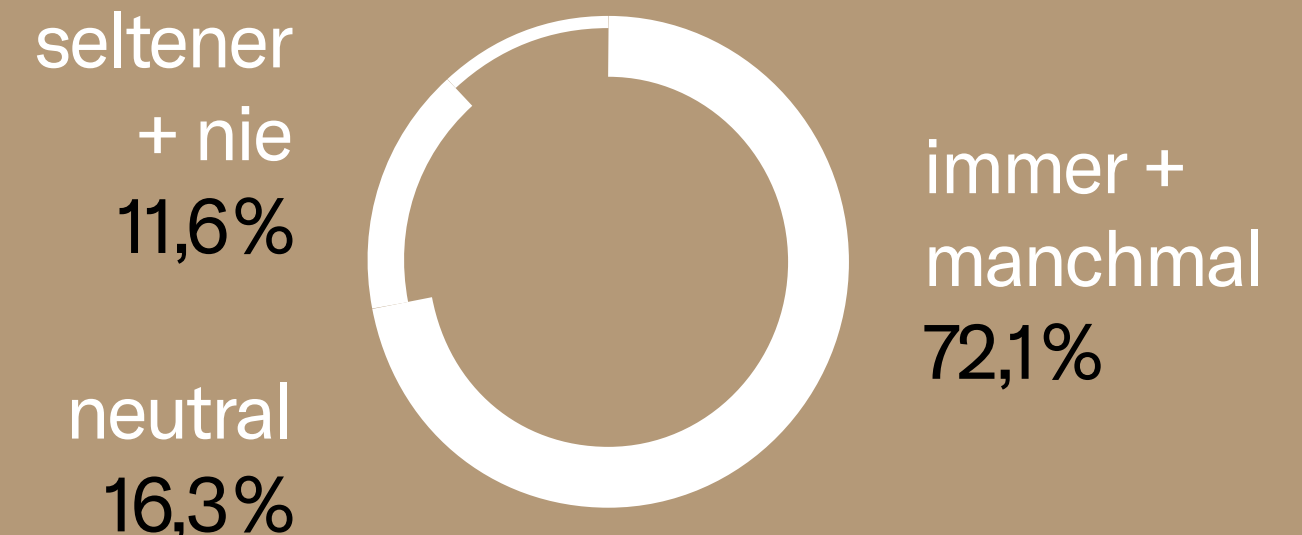
63

Dienstnehmer:innen

Arbeitgeber:innen/
Unternehmer:innen



n = 164



n = 43

Wie sehr werden deine vertraglichen Arbeitszeiten eingehalten?

Wie sehr werden in eurer Firma die vertraglichen Arbeitszeiten eingehalten?

Arbeitszeiten

64

Gender

Datenvisualisierung

65

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
selten + eher	43,9%	47,9%	34,1%	33,3%	42,1%	46,4%	34,5%	49,4%	41,7%	38,9%
neutral	31,1%	33,3%	25,0%	33,3%	37,9%	21,7%	55,2%	28,4%	27,8%	11,1%
weniger + gar nicht	25%	18,8%	40,9%	33,3%	20%	31,9%	10,3%	22,2%	30,6%	50%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie sehr trifft diese Aussage zu:

Eine Frauen:Männer-Quote im Team ist mir wichtig.

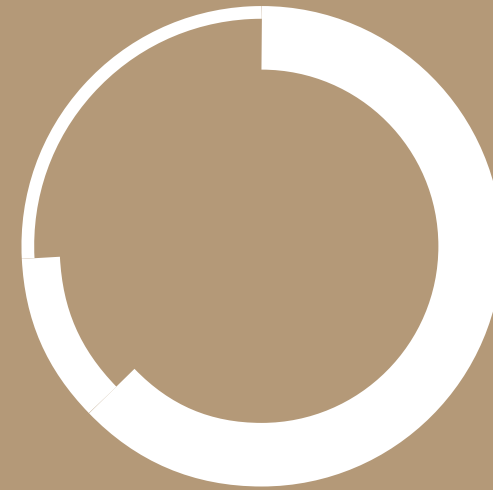
Gender

66

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

wenig + gar nicht
25,6%

moderat
11,6%



(sehr) wichtig
62,8%

n = 43

Wie wichtig ist dir eine Frauen:Männer-Quote in deiner Firma?

Gender

67

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
ausgewogen	28,7%	23,9%	43,2%	0%	21,1%	39,1%	31,0%	19,8%	38,9%	44,4%
eher männerlastig	65,9%	72,6%	45,5%	100%	75,8%	52,2%	62,1%	76,5%	55,6%	44,4%
eher frauenlastig	5,5%	3,4%	11,4%	0%	3,2%	8,7%	6,9%	3,7%	5,6%	11,1%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Ist das Frau:Mann-Verhältnis in eurer Führungsebene ausgewogen?

Gender

68

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

	total	w	m	d	<3	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) ausgewogen	60,5%	80,0%	54,5%			33,3%	66,7%	75%
(sehr) unausgewogen	30,2%	20,0%	33,3%			33,3%	33,3%	25%
gar nicht	9,3%	0%	12,1%			33,3%	0%	0%
n	43	10	33	0	0	12	15	16
		Geschlecht			Arbeitserfahrung			

Ist das Frau:Mann-Verhältnis in eurer Führungsebene ausgewogen?

Gender

69

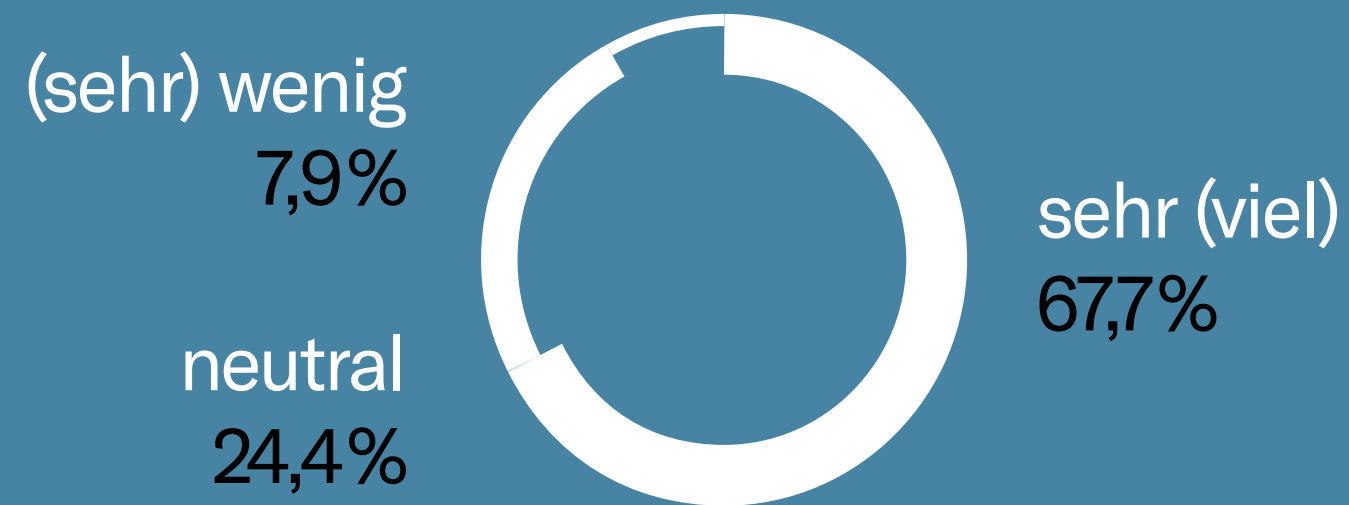
Spaß

Datenvisualisierung

70

Dienstnehmer:innen

Freelancer:innen/EPU's



n = 164



n = 62

Wieviel Spaß macht dir deine Arbeit?

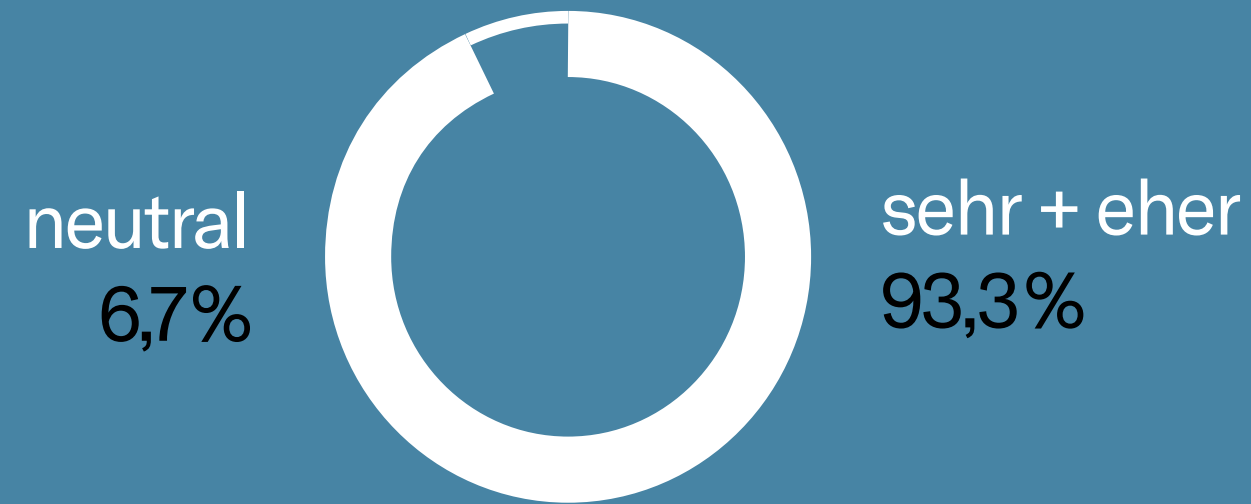
Spaß

71

Struktur
Organisation
Arbeitsalltag

Dienstnehmer:innen

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen



n = 164

(sehr) wenig
11,6%

neutral
55,8%



n = 43

Wie sehr trifft diese Aussage zu: Gute Organisation/Struktur im Arbeitsalltag durch Team und Vorgesetzte sind mir wichtig.

Wie aktiv strukturiert ihr den Arbeitsalltag eurer Mitarbeiter:innen?

Feedback
Reflexion

Dienstnehmer:innen

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

(sehr) selten
39%

manchmal
36,6%



(sehr) oft
24,4%

n = 164

moderat
16,3%



(sehr) wichtig
83,7%

n = 43

Gibt dir dein Management regelmäßig Raum, die Zusammenarbeit zu reflektieren?

Wie wichtig ist dir Zeit für regelmäßige Feedbacks/Check-ins im Team?

Feedback · Reflexion

75

Was wird am Beruf geschätzt?

Dienstnehmer:innen

Prozent

Team & Kolleg:innen

84,1%

kreativer Freiraum

52,4%

kreatives Handwerk

44,5%

Arbeitsumfeld/Räume

22,6%

Geld

22,6%

Kund:innen & Arbeitsfokus

22%

Anerkennung/Prestige

15,2%

Sonstiges

11,6%

n

164

Was wird am Beruf geschätzt?**77**

Freelancer:innen/EPU's

Prozent

unternehmerische Freiheit

54,8%

kreativer Freiraum

51,6%

kreatives Handwerk

43,5%

meine Tätigkeit

41,9%

mein Netzwerk

29%

Zusammenarbeit mit Kunden:innen

27,4%

etwas mit Sinn zu schaffen

24,2%

etwas zu bewegen

24,2%

Honorar

21,0%

Freelancer:innen/EPU's

	Prozent
mein Arbeitsumfeld	21,0%
die unternehm. Herausforderung	14,5%
Sonstiges	11,3%
Prestige/Anerkennung	8,1%
n	62

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

	Prozent
Team & Kolleg:innen	76,7%
kreativer Freiraum	60,5%
kreatives Handwerk	55,8%
Arbeitsumfeld/Räume	32,6%
Anerkennung/Prestige	27,9%
Kund:innen & Arbeitsfokus	18,6%
Geld	18,6%
Sonstiges	4,7%
n	43

Was wird am Beruf geschätzt?**80**

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
faire Entlohnung	52,4 %	56,4 %	43,2 %	33,3 %	49,5 %	56,5 %	51,7 %	50,6 %	58,3 %	50 %
Arbeit mit Sinn/Erfüllung	49,4 %	50,4 %	45,5 %	66,7 %	48,4 %	50,7 %	55,2 %	44,4 %	58,3 %	44,4 %
sympathisches Team	43,9 %	46,2 %	38,6 %	33,3 %	44,2 %	43,5 %	41,4 %	46,9 %	44,4 %	33,3 %
gutes Betriebsklima	42,1 %	41,9 %	43,2 %	33,3 %	34,7 %	52,2 %	27,6 %	40,7 %	47,2 %	61,1 %
gestalterischer Freiraum	42,1 %	39,3 %	47,7 %	66,7 %	38,9 %	46,4 %	24,1 %	44,4 %	55,6 %	33,3 %
zeitliche Flexibilität	39,0 %	40,2 %	38,6 %	0 %	37,9 %	40,6 %	34,5 %	44,4 %	36,1 %	27,8 %
hohes Einkommen	37,8 %	35,0 %	45,5 %	33,3 %	41,1 %	33,3 %	41,4 %	44,4 %	27,8 %	22,2 %
abwechslungsreiche Tätigkeit	31,1 %	29,9 %	36,4 %	0 %	27,4 %	36,2 %	20,7 %	33,3 %	30,6 %	38,9 %
herausfordernde Tätigkeit	25,6 %	18,8 %	43,2 %	33,3 %	21,1 %	31,9 %	13,8 %	27,2 %	30,6 %	27,8 %

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
flexibler Arbeitsplatz	26,8 %	27,4 %	27,3 %	0 %	26,3 %	27,5 %	20,7 %	32,1 %	25,0 %	16,7 %
Home Office	26,2 %	24,8 %	29,5 %	33,3 %	21,1 %	33,3 %	24,1 %	27,2 %	25,0 %	27,8 %
gut organisiertes Team	26,8 %	24,8 %	27,3 %	100 %	22,1 %	33,3 %	17,2 %	28,4 %	25,0 %	38,9 %
Weiterbildung	20,7 %	22,2 %	18,2 %	0 %	22,1 %	18,8 %	17,2 %	24,7 %	22,2 %	5,6 %
Möglichkeit, Neues zu schaffen	21,3 %	22,2 %	15,9 %	66,7 %	24,2 %	17,4 %	27,6 %	22,2 %	22,2 %	5,6 %
langfristige Perspektive	20,1 %	17,1 %	27,3 %	33,3 %	14,7 %	27,5 %	6,9 %	21,0 %	27,8 %	22,2 %
faire Chancen für alle	21,3 %	21,4 %	20,5 %	33,3 %	17,9 %	26,1 %	17,2 %	21,0 %	22,2 %	27,8 %
gute Aufsteigschancen	20,7 %	21,4 %	18,2 %	33,3 %	24,2 %	15,9 %	20,7 %	27,2 %	13,9 %	5,6 %
flache Hierarchie	16,5 %	17,9 %	13,6 %	0 %	21,1 %	10,1 %	20,7 %	18,5 %	8,3 %	16,7 %

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
Diversität im Team	16,5 %	18,8 %	9,1 %	33,3 %	15,8 %	17,4 %	13,8 %	16,0 %	13,9 %	27,8 %
Provisionen/Benefits	11,0 %	11,1 %	11,4 %	0 %	10,5 %	11,6 %	6,9 %	17,3 %	2,8 %	5,6 %
Einfluss in der Branche	10,4 %	8,5 %	15,9 %	0 %	11,6 %	8,7 %	17,2 %	8,6 %	8,3 %	11,1 %
stylishes Büro/Arbeitsplatz	9,8 %	10,3 %	9,1 %	0 %	8,4 %	11,6 %	6,9 %	12,3 %	5,6 %	11,1 %
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
schlechte Bezahlung	59,1%	55,6%	70,5%	33,3%	57,9%	60,9%	55,2%	63,0%	58,3%	50%
Konkurrenzkampf im Team	49,4%	53,8%	38,6%	33,3%	48,4%	50,7%	51,7%	44,4%	52,8%	61,1%
schlechte Kommunikation	43,3%	42,7%	45,5%	33,3%	44,2%	42,0%	41,4%	45,7%	47,2%	27,8%
fehlende Organisation	42,7%	42,7%	40,9%	66,7%	35,8%	52,2%	34,5%	35,8%	55,6%	61,1%
Arbeit auf Abruf in der Freizeit	40,2%	40,2%	40,9%	33,3%	38,9%	42,0%	27,6%	45,7%	38,9%	38,9%
lange Arbeitszeiten	37,2%	36,8%	40,9%	0%	36,8%	37,7%	41,4%	38,3%	41,7%	16,7%
seltene Anerkennung	36,0%	38,5%	27,3%	66,7%	33,7%	39,1%	31,0%	33,3%	47,2%	33,3%
monotone Arbeit	36,0%	36,8%	34,1%	33,3%	38,9%	31,9%	44,8%	34,6%	36,1%	27,8%
fehlende Überstundenregelung	35,4%	36,8%	31,8%	33,3%	42,1%	26,1%	37,9%	43,2%	25,0%	16,7%

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
regelmäßige Überstunden	30,5 %	32,5 %	25,0 %	33,3 %	32,6 %	27,5 %	41,4 %	30,9 %	22,2 %	27,8 %
kein flexibles Office/ kein Home Office	30,5 %	29,1 %	34,1 %	33,3 %	28,4 %	33,3 %	27,6 %	34,6 %	25,0 %	27,8 %
wenig kreativer Spielraum	27,4 %	23,9 %	36,4 %	33,3 %	28,4 %	26,1 %	17,2 %	30,9 %	30,6 %	22,2 %
Unterforderung	25,0 %	23,9 %	27,3 %	33,3 %	25,3 %	24,6 %	20,7 %	25,9 %	27,8 %	22,2 %
keine flexible Zeiteinteilung	21,3 %	21,4 %	18,2 %	66,7 %	22,1 %	20,3 %	17,2 %	24,7 %	22,2 %	11,1 %
Job mit mangelnder Führung	20,1 %	17,1 %	27,3 %	33,3 %	17,9 %	23,2 %	13,8 %	22,2 %	22,2 %	16,7 %
schlechte Aufstiegschancen	17,1 %	19,7 %	6,8 %	66,7 %	18,9 %	14,5 %	10,3 %	19,8 %	16,7 %	16,7 %
Zeitdruck	17,1 %	17,1 %	13,6 %	66,7 %	16,8 %	17,4 %	24,1 %	13,6 %	19,4 %	16,7 %
unattraktives Büro/Arbeitsplatz	13,4 %	12,8 %	13,6 %	33,3 %	10,5 %	17,4 %	3,4 %	16,0 %	19,4 %	5,6 %

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
Leistungsdruck	13,4%	15,4%	9,1%	0%	13,7%	13,0%	13,8%	11,1%	16,7%	16,7%
Mehrarbeit	11,6%	11,1%	11,4%	33,3%	12,6%	10,1%	10,3%	14,8%	8,3%	5,6%
kein ausgeglichenes Team (m:w)	11,0%	11,1%	9,1%	33,3%	10,5%	11,6%	13,8%	11,1%	13,9%	0%
schwankende Aufgabenbereiche	6,7%	6,8%	6,8%	0%	7,4%	5,8%	10,3%	7,4%	5,6%	0%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Aufstiegchancen

Datenvisualisierung

87

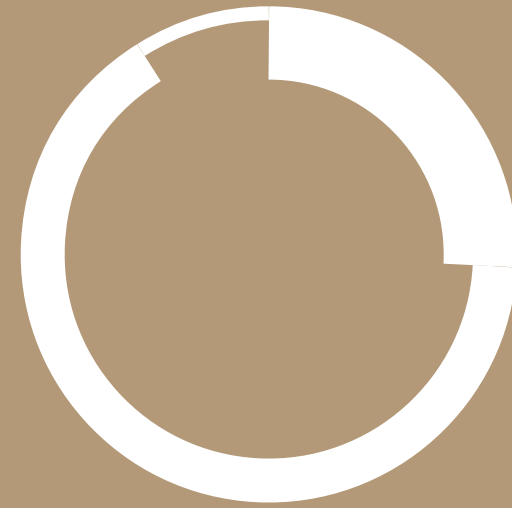
Dienstnehmer:innen

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen / nach Firmengröße



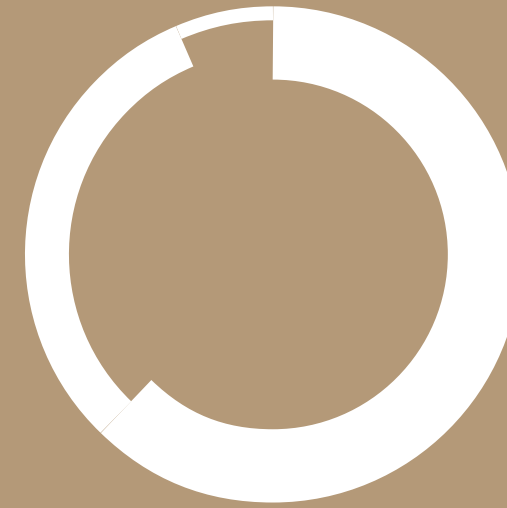
(sehr) viele 16,5%
 neutral 42,1%
 (sehr) wenige 41,5%
 n = 164

1–10 P.



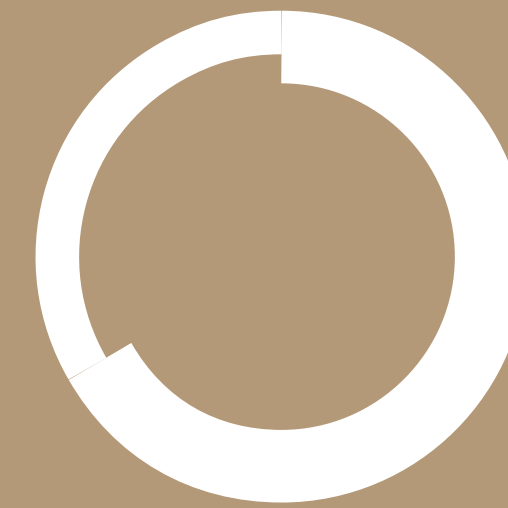
(sehr) viele 26,1%
 neutral 62,2%
 (sehr) wenige 8,7%
 n = 23

10–50 P.



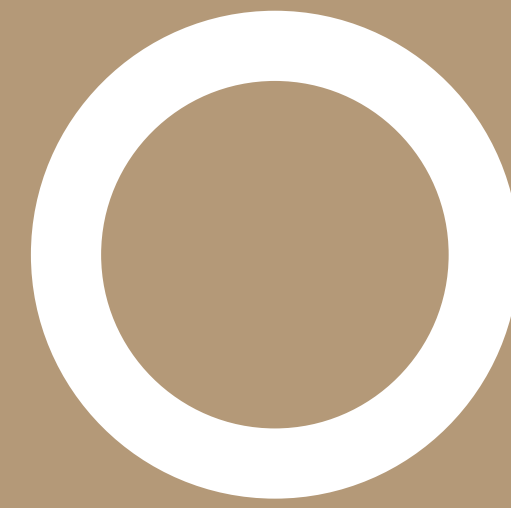
(sehr) viele 62,5%
 neutral 31,3%
 (sehr) wenige 6,3%
 n = 16

50–100 P.



(sehr) viele 66,7%
 neutral 33,3%
 (sehr) wenige 0%
 n = 3

100–300 P.



(sehr) viele 100,0%
 neutral 0%
 (sehr) wenige 0%
 n = 1

Gibt es in deinem Unternehmen Aufstiegschancen für dich?

Gibt es für deine Mitarbeiter:innen Aufstiegschancen?

Aufstiegschancen

88

Management
Führungskompetenzen

Datenvisualisierung

89

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.	
(sehr) gut	17,7%	16,2%	22,7%	0%	20%	14,5%	34,5%	14,8%	8,3%	22,2%	
neutral	23,2%	19,7%	31,8%	33,3%	17,9%	30,4%	17,2%	16%	38,9%	33,3%	
(sehr) schlecht	43,3%	47%	31,8%	66,7%	47,4%	37,7%	37,9%	50,6%	41,7%	22,2%	
Wortmeldungen	15,9%	17,1%	13,6%	0%	14,7%	17,4%	10,3%	18,5%	11,1%	22,2%	
Durchschnitt	2,8	2,9	2,7	4	2,9	2,8	2,6	2,9	3,1	2,3	
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18	
		Geschlecht			Alter						

Wie empfindest du die Führungsqualität in kreativen Firmen?

Management / Führungskräftekompetenz

90

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) gut	29,9%	29,1%	34,1%	0%	30,5%	29%	34,5%	25,9%	30,6%	38,9%
neutral	18,9%	18,8%	18,2%	33,3%	18,9%	18,8%	24,1%	16%	22,2%	16,7%
(sehr) schlecht	42,1%	43,6%	36,4%	66,7%	42,1%	42%	37,9%	46,9%	36,1%	38,9%
Wortmeldungen	9,1%	8,5%	11,4%	0%	8,4%	10,1%	3,4%	11,1%	11,1%	5,6%
Durchschnitt	2,9	3,0	2,7	4	2,9	2,9	2,9	3	2,9	2,9
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie empfindest du die Bereitschaft der Führungsebene in kreativen Firmen, sich weiterzuentwickeln?

Management / Führungskräftekompetenz

91

Dienstnehmer:innen

	Prozent
menschlich/bodenständig/wertschätzend/Vertrauen/Respekt/Empathie/offen	50,6%
zielsetzend/organisiert/klare Vorgaben und Kommunikation	40,2%
Unterstützung der MA (Weiterbildung, Motivation)/MA kennen & Zeit nehmen	38,4%
kompetent (fachlich und sozial)/Wissen weitergeben	24,4%
Reflexion/Feedback/Transparenz	22,6%
Verantwortung (abgeben/übernehmen)	7,9%
keine Angabe/weiß nicht	6,1%
Sonstiges	1,2%
n	164

Was macht eine gute Führungskraft aus?

92

Freelancer:innen/EPUs

	Prozent
Empathie/Vertrauen/Ehrlichkeit/Respekt/Menschlichkeit/Wertschätzung	65,6%
organisiert/offene Kommunikation/klare Aufgabenverteilung	36,1%
Kompetenz (sozial/fachlich)/Fähigkeiten erkennen/Förderung der MA	29,5%
Verantwortung (übernehmen/abgeben)/motivieren	24,6%
Feedback geben/nachfragen/zuhören	19,7%
n	61

Was macht eine gute Führungskraft aus?

93

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

	Prozent
Offenheit/Respekt/Wertschätzung/Erhlichkeit/Empathie/Vertrauen	58,1%
Organisation/klare Kommunikation	41,9%
Feedback geben/zuhören/offene Fehler- und Gesprächskultur/motivieren	27,9%
Kompetenz (sachlich und sozial)/Vorbild sein	20,9%
Verantwortung (übernehmen/übergeben)	18,6%
Selbstständigkeit zulassen/Mitarbeiter:innen stärken	18,6%
Sonstiges	11,6%
weiß nicht	4,7%
n	43

Was macht eine gute Führungskraft aus?**94**

People Management

Dienstnehmer:innen

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen



n = 164

neutral
11,6%

(sehr) viel
88,4%

n = 43

Hast du das Gefühl, dass deine Arbeit von Vorgesetzten wertgeschätzt wird?

Zeigst du deinen Mitarbeiter:innen im Alltag aktive Wertschätzung?

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
Anerkennung von Erfolgen	59,8 %	64,1 %	47,7 %	66,7 %	64,2 %	53,6 %	62,1 %	63 %	47,2 %	66,7 %
regelmäßiges Feedback	58,5 %	59,8 %	56,8 %	33,3 %	68,4 %	44,9 %	75,9 %	59,3 %	50 %	44,4 %
klare Ziele/Briefings	57,3 %	50,4 %	75 %	66,7 %	47,4 %	71 %	58,6 %	48,1 %	77,8 %	55,6 %
Organisation & Struktur	51,2 %	54,7 %	40,9 %	66,7 %	53,7 %	47,8 %	37,9 %	60,5 %	47,2 %	38,9 %
Transparenz	44,5 %	50,4 %	29,5 %	33,3 %	45,3 %	43,5 %	24,1 %	53,1 %	41,7 %	44,4 %
klare Arbeitsanweisungen	27,4 %	26,5 %	27,3 %	66,7 %	24,2 %	31,9 %	24,1 %	27,2 %	30,6 %	27,8 %
Sonstiges	3,7 %	1,7 %	6,8 %	33,3 %	2,1 %	5,8 %	0 %	6,2 %	2,8 %	0 %
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

People Management

Was ist dir in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten wichtig?

97

Dienstnehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
Arbeitslast	66,5 %	68,4 %	63,6 %	33,3 %	62,1 %	72,5 %	62,1 %	59,3 %	86,1 %	66,7 %
fehlende Kommunikation/ Feedback	57,3 %	64,1 %	38,6 %	66,7 %	60 %	53,6 %	55,2 %	58,0 %	61,1 %	50 %
fehlende Struktur in der Firma	50,6 %	49,6 %	50 %	100 %	52,6 %	47,8 %	51,7 %	55,6 %	50 %	27,8 %
Kund:innen	43,3 %	38,5 %	56,8 %	33,3 %	42,1 %	44,9 %	44,8 %	42,0 %	47,2 %	38,9 %
Organisation durch Vorgesetzte	34,1 %	33,3 %	36,4 %	33,3 %	32,6 %	36,2 %	34,5 %	34,6 %	38,9 %	22,2 %
fehlende Motivation	13,4 %	13,7 %	13,6 %	0 %	16,8 %	8,7 %	10,3 %	18,5 %	8,3 %	5,6 %
Sonstiges	11,0 %	11,1 %	9,1 %	33,3 %	10,5 %	11,6 %	10,3 %	11,1 %	5,6 %	22,2 %
Selbstorganisation	5,5 %	3,4 %	11,4 %	0 %	4,2 %	7,2 %	6,9 %	2,5 %	5,6 %	16,7 %
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18

People Management

Welche Faktoren lassen Stress in
deinem Arbeitsalltag entstehen?

98

Stress &
Psychische Belastung

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

3 Antwortmöglichkeiten

Prozent

Kund:innen

66,7%

Arbeitslast

61,9%

fehlende Kommunikation/Feedback

42,9%

fehlende Struktur in der Agentur

26,2%

fehlende Motivation

19,0%

Selbstorganisation

16,7%

Sonstiges

16,7%

Organisation Firma

14,3%

n

42

Stress

Welche Faktoren lassen Stress in eurem Arbeitsalltag (Team) entstehen?

100

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) stark	45,1%	46,2%	38,6%	100%	44,2%	46,4%	31%	49,4%	50%	38,9%
neutral	31,1%	31,6%	31,8%	0%	29,5%	33,3%	34,5%	29,5%	38,9%	16,7%
eher wenig + gar nicht	23,8%	22,2%	29,5%	33,3%	26,3%	20,3%	34,5%	21%	11,1%	44,4%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie stark wirst du durch deine Arbeit psychisch belastet?

Psychische Belastung

102

Freelancer:innen/EPU:s

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

wenig +
gar nicht
32,3%

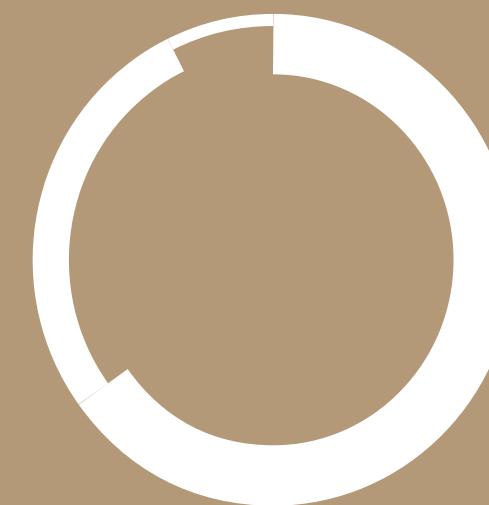


(sehr) stark
29%

neutral
38,7%

n = 62

wenig +
gar nicht
7%



(sehr) stark
65,1%

neutral
27,9%

n = 43

Wie stark wirst du psychisch durch deine Arbeit belastet?

Psychische Belastung

102

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
immer + manchmal	54,3%	61,5%	34,1%	66,7%	62,1%	43,5%	69,0%	56,8%	52,8%	22,2%
neutral	10,4%	8,5%	15,9%	0%	7,4%	14,5%	6,9%	7,4%	13,9%	22,2%
eher wenig + gar nicht	35,4%	29,9%	50,0%	33,3%	30,5%	42,0%	24,1%	35,8%	33,3%	55,6%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Hast du mit mentaler Belastung oder Depression zu kämpfen,
wenn der berufliche Druck zu groß wird?

Psychische Belastung

103

Freelancer:innen/EPU:s

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

wenig +
gar nicht
41,9%

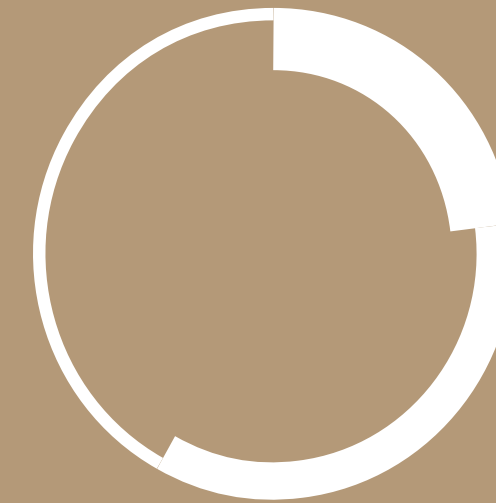


(sehr) viel
30,6%

neutral
27,4%

n = 62

wenig +
gar nicht
41,9%



(sehr) viel
23,3%

neutral
34,9%

n = 43

Hast du mit mentaler Belastung oder Depression zu kämpfen,
wenn der berufliche Druck zu groß wird?

Psychische Belastung

104

Abgrenzung im Alltag

Datenvisualisierung

105

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) oft	31,1%	34,2%	22,7%	33,3%	32,6%	29%	34,5%	32,1%	30,6%	22,2%
neutral	25,6%	28,2%	18,2%	33,3%	25,3%	26,1%	13,8%	28,4%	30,6%	22,2%
selten + nie	43,3%	37,6%	59,1%	33,3%	42,1%	44,9%	51,7%	39,5%	38,9%	55,6%
Durchschnitt	3,1	3	3,6	2,7	3,1	3,2	3,2	3,1	3,1	3,4
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Wie oft kommst du in Situationen, in denen du zu Kolleg:innen/
Vorgesetzten nicht nein sagen kannst, obwohl du etwas nicht tun willst?

Abgrenzung im Alltag

106

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) oft	54,3%	56,4%	45,5%	100%	53,7%	55,1%	51,7%	55,6%	66,7%	27,8%
neutral	22,6%	23,9%	20,5%	0%	27,4%	15,9%	24,1%	25,9%	11,1%	27,8%
selten + nie	23,2%	19,7%	34,1%	0%	18,9%	29%	24,1%	18,5%	22,2%	44,4%
Durchschnitt	2,6	2,5	2,9	2	2,5	2,6	2,6	2,5	2,3	3,3
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Hast du manchmal das Gefühl, Dinge über deinem „Soll“ zu tun, nur weil du jemanden im Team nicht enttäuschen möchtest?

Abgrenzung im Alltag

107

Individuum & Chancen

Datenvisualisierung

108

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) oft	29,3%	31,6%	22,7%	33,3%	29,5%	29%	27,6%	33,3%	25%	22,2%
selten + nie	70,7%	68,4%	77,3%	66,7%	70,5%	71%	72,4%	66,7%	75%	77,8%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Hattest du jemals das Gefühl, aufgrund deiner Persönlichkeit/
deines Charakters weniger Chancen zu bekommen?

Individuum & Chancen

109

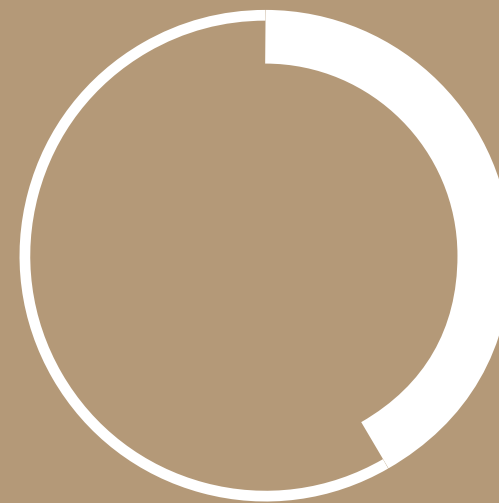
Freelancer:innen/EPUs

	total	w	m	d	18–33 J.	34–47 J.	48+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
trifft (sehr) zu	50 %	42,9 %	57,6 %	0 %	65 %	52 %	29,4 %	100 %	60 %	59,1 %	27,3 %
trifft wenig zu/ trifft gar nicht zu	50 %	57,1 %	42,4 %	100 %	35 %	48 %	70,6 %	0 %	40 %	40,9 %	72,7 %
n	62	28	33	1	20	25	17	3	15	22	22
		Geschlecht			Alter			Arbeitserfahrung			

Hattest du jemals das Gefühl, aufgrund deiner Persönlichkeit/
Charakter (intro-extrovertiert, Stil, Vorlieben, etc.) weniger Chancen zu bekommen?

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

trifft wenig zu
+ trifft gar nicht zu
58,1%



trifft sehr zu +
trifft zu
41,9%

n = 43

Hattest du jemals das Gefühl, aufgrund deiner Persönlichkeit/
Charakter (intro-extrovertiert, Stil, Vorlieben, etc.) weniger Chancen zu bekommen?

Individuum & Chancen

114

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
ja + eher	88,4%	88,0%	88,6%	100,0%	91,6%	84,1%	86,2%	95,1%	88,9%	61,1%
neutral	6,7%	6,0%	9,1%	0%	4,2%	10,1%	10,3%	2,5%	8,3%	16,7%
eher nicht + gar nicht	4,9%	6,0%	2,3%	0%	4,2%	5,8%	3,4%	2,5%	2,8%	22,2%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Haben „lautere“ Menschen in der Branche mehr Chancen als die, die eher „leise“ sind?

Individuum & Chancen

111

Freelancer:innen/EPUs

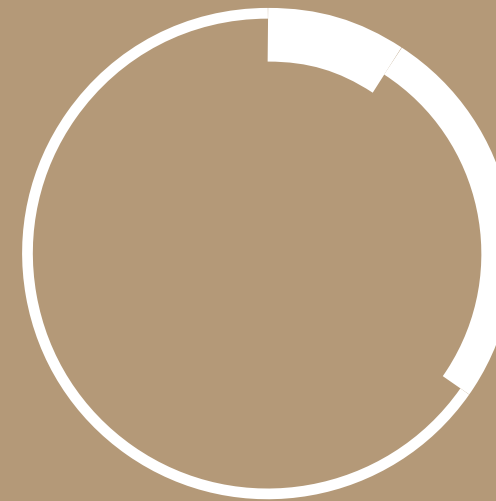
	total	w	m	d	18–33 J.	34–47 J.	48+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.	
(sehr) viel	75,8%	67,9%	81,8%	100%	80%	88%	52,9%	100%	80%	90,9%	54,5%	
neutral	22,6%	28,6%	18,2%	0%	20%	8%	47,1%	0%	20%	9,1%	40,9%	
wenig + gar nicht	1,6%	3,6%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	4,5%	
n	62	28	33	1	20	25	17	3	15	22	22	
		Geschlecht			Alter			Arbeitserfahrung				

Haben „lautere Menschen“ in der Branche mehr Chancen als die, die eher „leise“ sind?

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

trifft wenig zu
+ trifft gar nicht zu
65,1%

neutral
25,6%



trifft sehr zu +
trifft zu
9,3%

n = 43

Haben „lautere Menschen“ in der Branche mehr Chancen als die, die eher „leise“ sind?

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
ja + eher	63,4%	71,8%	38,6%	100%	62,1%	65,2%	55,2%	64,2%	75%	50%
eher nicht + nein	36,6%	28,2%	61,4%	0%	37,9%	34,8%	44,8%	35,8%	25%	50%
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Hast du das Gefühl, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts weniger Chancen in der Branche bekommen?

Individuum & Chancen

114

Freelancer:innen/EPUs

	total	w	m	d	18–33 J.	34–47 J.	48+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
(sehr) viel	37,1%	53,6%	21,2%	100%	50%	40%	17,6%	0%	60,0%	36,4%	27,3%
neutral	41,9%	35,7%	48,5%	0%	40%	40%	47,1%	66,7%	33,3%	45,5%	40,9%
wenig + gar nicht	21%	10,7%	30,3%	0%	10%	20%	35,3%	33,3%	6,7%	18,2%	31,8%
n	62	28	33	1	20	25	17	3	15	22	22
		Geschlecht			Alter			Arbeitserfahrung			

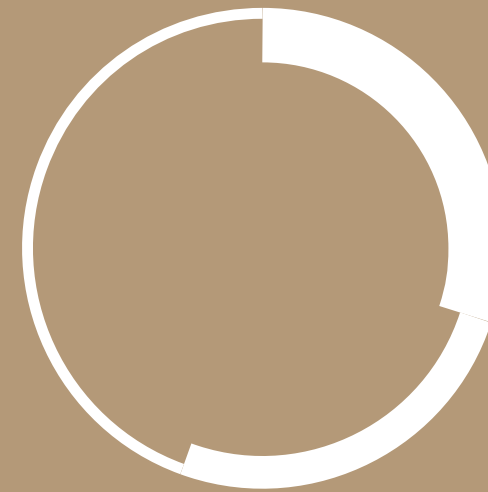
Hast du das Gefühl, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts weniger Chancen in der Branche bekommen?

Individuum & Chancen

115

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

wenig +
gar nicht
44,2%



neutral
25,6%

sehr (viel)
30,2%

n = 43

Hattest du jemals das Gefühl, aufgrund deiner Persönlichkeit/
Charakter (intro-extrovertiert, Stil, Vorlieben, etc.) weniger Chancen zu bekommen?

Sexuelle Übergriffe

Datenvisualisierung

117

Dienstnehmer:innen

	total	w	m	d	18–33 J.	34+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
ja	37,2%	40,2%	25%	100,0%	30,5%	46,4%	20,7%	35,8%	52,8%	38,9%
nein	62,8%	59,8%	75%	0%	69,5%	53,6%	79,3%	64,2%	47,2%	61,1%
Durchschnitt	1,6	1,6	1,8	1	1,7	1,5	1,8	1,6	1,5	1,6
n	164	117	44	3	95	69	29	81	36	18
		Geschlecht			Alter		Arbeitserfahrung			

Hast du jemals erlebt, dass es in deinem Berufsumfeld sexuelle Übergriffe gab?

Sexuelle Übergriffe

118

Freelancer:innen/EPUs

	total	w	m	d	18–33 J.	34–47 J.	48+ J.	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
trifft (sehr) zu	24,2 %	28,6 %	21,1 %	0 %	25 %	28 %	17,6 %	33,3 %	20 %	31,8 %	18,2 %
trifft weniger zu + trifft gar nicht zu	75,8 %	71,4 %	78,8 %	100 %	75 %	72 %	82,4 %	66,7 %	80 %	68,2 %	81,8 %
Durchschnitt	3,2	3,1	3,2	3	3,2	3,1	3,3	3	3,2	3	3,3 %
n	62	28	33	1	20	25	17	3	15	22	22
		Geschlecht			Alter			Arbeitserfahrung			

Hast du jemals erlebt, dass es in deinem Berufsumfeld sexuelle Übergriffe gab?

Sexuelle Übergriffe

119

Dienstgeber:innen/Unternehmer:innen

	total	w	m	d	<3 J.	3–10 J.	11–21 J.	21+ J.
oft + manchmal	20,9%	30%	18,2%			25%	33%	6,3%
neutral	7%	0%	9,1%			8,3%	6,7%	6,3%
selten + nie	72,1%	70%	72,7%			66,7%	60%	87,5%
Durchschnitt	4,0	3,8	4			4	3,5	4,3
n	43	10	33	0	0	12	15	16
		Geschlecht			Arbeitserfahrung			

Hast du jemals erlebt, dass es in deinem Berufsumfeld sexuelle Übergriffe gab?

Sexuelle Übergriffe

120

Arbeitsgruppe: Melanie Pfaffstaller, Rita Spielvogel,
Helena Giokas, Florian Kowatz, Reini Schwarzingler

Umfragedesign: Arbeitsgruppe mit Unterstützung von
Lena Marie Glaser. Auswertung: Mindtake/Stefan Palea

Mit Unterstützung der Fachgruppe Werbung
und Marktkommunikation Wien

Report Design: KR8 bureau · Text: Firma Schinko

(Please excuse typos: humans at work) 🇺🇸