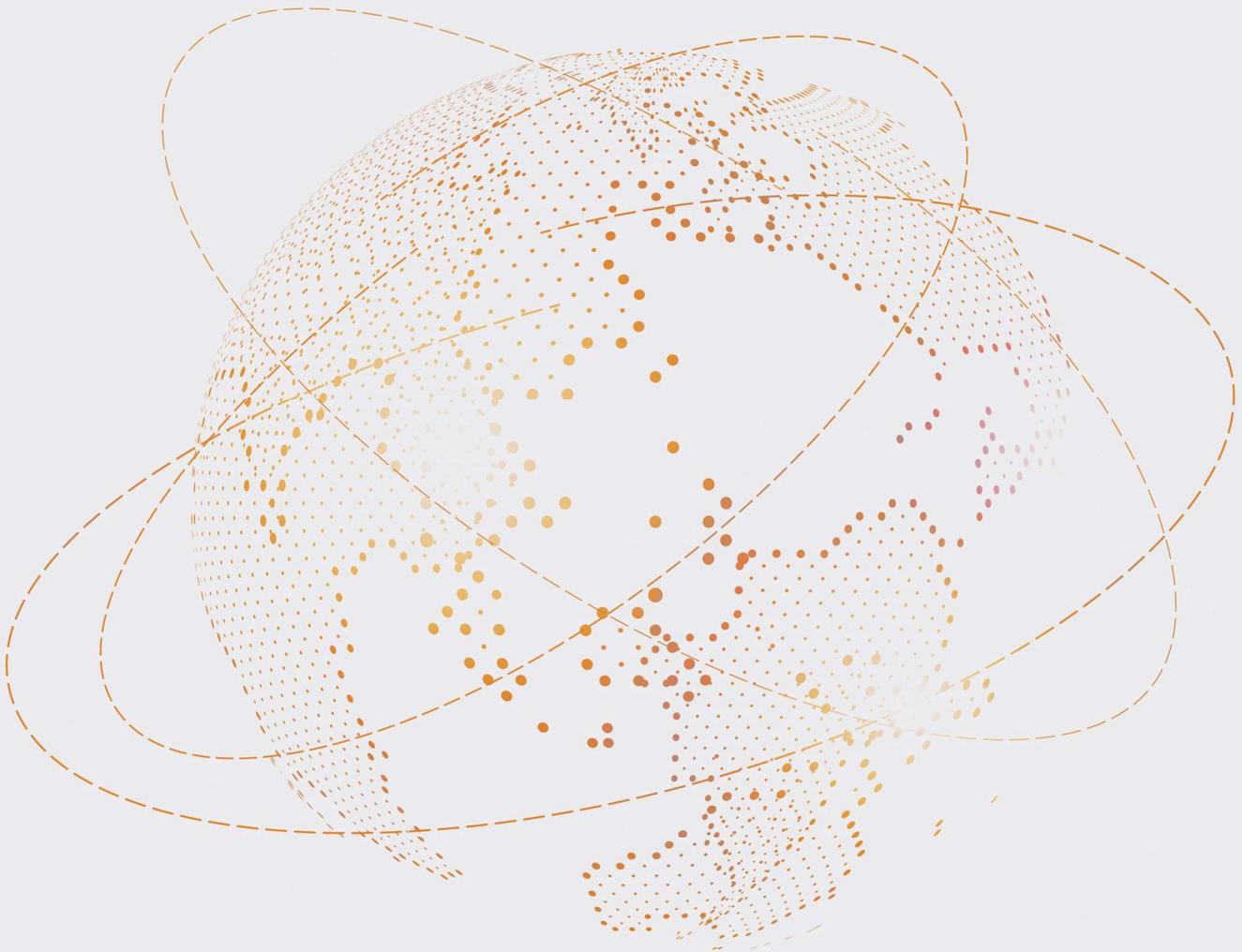


Globale Arbeitgeberumfrage 2023

Die wichtigsten Prioritäten, Herausforderungen
und Chancen für multinationale Unternehmen



Inhalt

- **Zusammenfassung**

- **Einleitung:** Ermittlung der Herausforderungen und Chancen mithilfe eines datengestützten Ansatzes

- **Fokusthema für Arbeitgeber:innen im Jahr 2023** **5**
 - Gewinnung und Entwicklung von Talenten als globale Priorität 5
 - Identifizierung der Herausforderungen, die dem Erfolg im Wege stehen könnten 6
 - Sondierung der Faktoren, die zur Komplexität beitragen 7
 - Entdeckung von Möglichkeiten zur Differenzierung 10

- **Welche Leistungen können Unternehmen neben dem Gehalt anbieten, um Arbeitskräfte zu gewinnen?** **12**
 - Möglichkeiten jenseits des Gehalts 13
 - Stärkere Fokussierung auf finanzielles Wohlbefinden 14

- **Wie kann die gezielte Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion Ihre Erfolge im Talentmanagement steigern?**
 - Positionierung als attraktiver Arbeitgeber 17
 - Messung der Fortschritte des Unternehmens 18
 - Ergebnisorientiertes Denken 19

- **Gibt es in Ihrem Unternehmen eine einheitliche Definition von Flexibilität am Arbeitsplatz?** **20**
 - Flexibilität strategisch nutzen 21

- **Fazit: Mit den richtigen Arbeitskräften zum Erfolg** **27**
 - Fußnoten 28

Über die Umfrage

Die zweite jährliche globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity zielt darauf ab, die Prioritäten, Herausforderungen und Chancen von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu bewerten. Ebenso sollen die Auswirkungen von Arbeitgebermaßnahmen auf die Unternehmensergebnisse erfasst werden. Die Daten wurden im Februar 2023 erhoben.

Die großen Herausforderungen und Chancen für Arbeitgeber:innen weltweit

Im vergangenen Jahr haben viele multinationale Unternehmen Strategien und Prozesse eingeführt, um sich an die Auswirkungen der weltweiten Pandemie anzupassen. In diesem Jahr legen viele Unternehmen ihren **Schwerpunkt auf die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von qualifiziertem Personal.**

Dieser Bericht befasst sich mit drei strategischen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Thema Talentmanagement, die Sie vielleicht in Ihrem Unternehmen aufgreifen möchten:

Frage 1

Welche Leistungen können Unternehmen neben dem Gehalt anbieten, um Arbeitskräfte zu gewinnen?

Laut unseren Untersuchungen erzielen **Arbeitgeber:innen, die nicht nur Gehaltserhöhungen in Erwägung ziehen, sondern auch Verantwortung für das finanzielle und allgemeine Wohlbefinden ihrer Beschäftigten übernehmen, bessere Ergebnisse im Talentmanagement.**

Frage 2

Wie kann die gezielte Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion Ihre Erfolge im Talentmanagement steigern?

Trotz der Herausforderungen, von denen viele Arbeitgeber:innen berichten, können **Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen und ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen.**

Frage 3

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine einheitliche Definition von Flexibilität am Arbeitsplatz?

Flexibles Arbeiten hat für die Beschäftigten oberste Priorität und wird auch auf Arbeitgeberseite sehr oft berücksichtigt. Allerdings wird Flexibilität in den einzelnen Branchen oder sogar innerhalb eines Unternehmens unterschiedlich interpretiert. **Arbeitgeber:innen sollten überlegen, wie sie gemeinsam mit ihren Beschäftigten Flexibilität klarer definieren können, damit dieses Konzept sowohl die Bedürfnisse der Belegschaft als auch die Unternehmensziele erfüllt.**

Ermittlung der Herausforderungen und Chancen mithilfe eines datengestützten Ansatzes

Auch im zweiten Jahr der globalen Arbeitgeberumfrage von Fidelity agieren multinationale Unternehmen in einem sich schnell verändernden und zunehmend komplexen Umfeld. Im vergangenen Jahr haben viele Firmen Maßnahmen und Prozesse¹ eingeführt, um sich an die Auswirkungen der weltweiten Pandemie anzupassen². Dazu zählen beispielsweise die Implementierung neuer Technologien und die Umsetzung von mobilen Arbeitsmodellen.

Da wir uns nun in einer Phase befinden, in der Arbeit sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen neu definiert wird, ist es umso wichtiger, dass Unternehmen auf datengestützte Verfahren und Maßnahmen zurückgreifen. Im Rahmen unserer Umfrage haben wir die künftigen Prioritäten und Bedürfnisse globaler multinationaler Unternehmen untersucht, um wichtige globale Trends, Herausforderungen und potenzielle Chancen für Arbeitgeber:innen zu identifizieren.

Wir haben festgestellt, dass viele Unternehmen auf der ganzen Welt vor der gleichen schwierigen Herausforderung stehen: **ihre Beschäftigten in allen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen.**



Wir sind uns bewusst, dass ein einheitlicher Ansatz nicht für alle Unternehmen geeignet ist, und behandeln daher **drei zentrale Fragestellungen**, mit denen sich jedes Unternehmen individuell beschäftigen sollte. Darüber hinaus zeigen wir auf, welche Maßnahmen sich sowohl auf die Unternehmensergebnisse als auch auf die Erfahrungen der Mitarbeiter:innen nicht nur am Hauptsitz, sondern auch in den Niederlassungen auf der ganzen Welt positiv auswirken können.

Über die Umfrage

Die jährliche globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity zielt darauf ab, die Prioritäten, Herausforderungen und Chancen von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu bewerten und die Auswirkungen von Arbeitgebermaßnahmen auf die Unternehmensergebnisse zu erfassen. Befragt wurden **über 1.000 Führungskräfte** von US-amerikanischen und nicht-amerikanischen multinationalen Unternehmen, die weltweit mindestens 1.000 Mitarbeiter:innen beschäftigen, in mindestens zwei Ländern/Regionen vertreten sind und entweder Profit- oder Non-Profit-Unternehmen sind (staatliche Einrichtungen waren von der Umfrage ausgeschlossen).

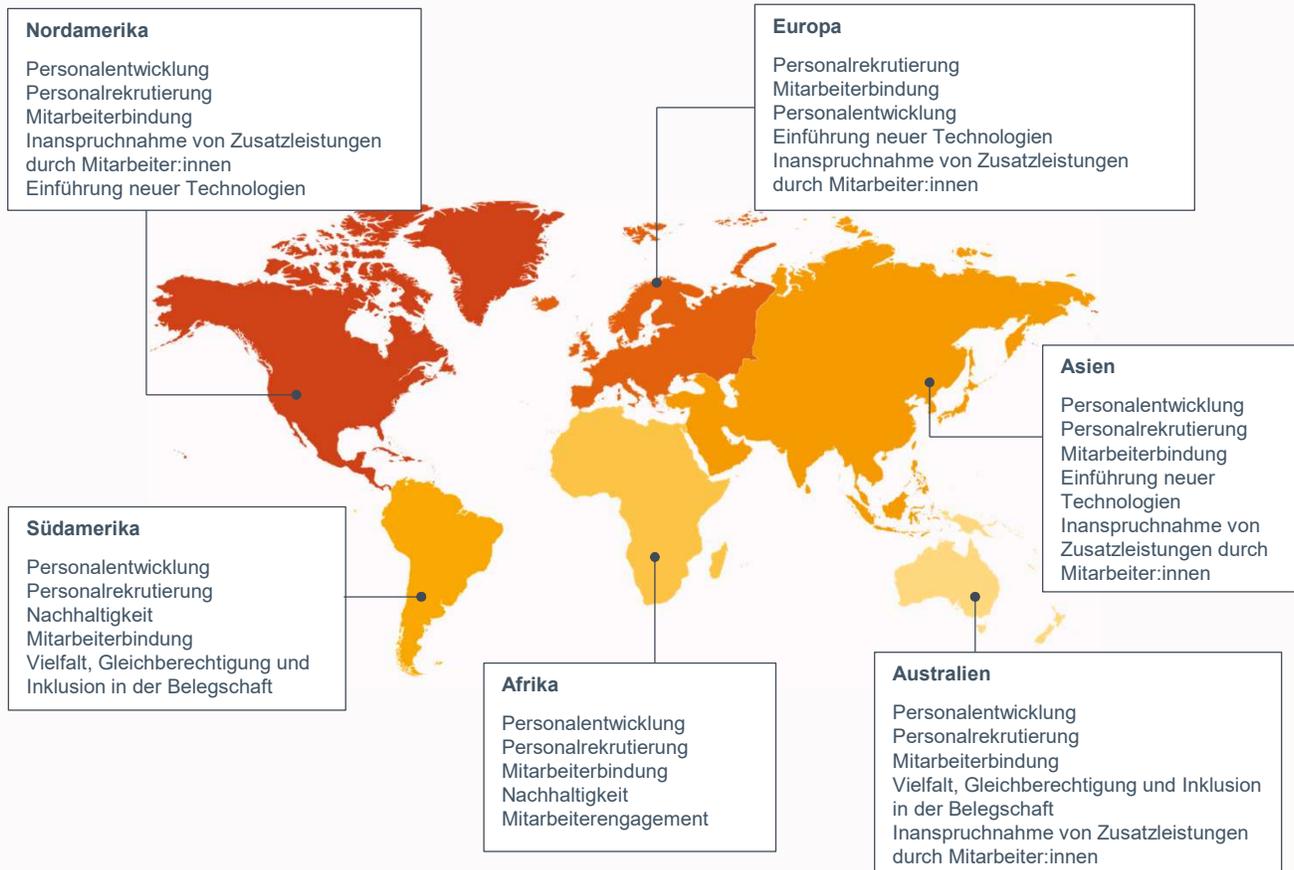
Die Umfrage wurden in Zusammenarbeit mit Dynata durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im Februar 2023 erhoben.

Talentmanagement hat für Unternehmen auf der ganzen Welt weiterhin höchste Priorität

Auf dem Höhepunkt der Pandemie war zu erwarten, dass Krisenmanagement für die meisten Unternehmen weltweit oberste Priorität haben würde. Angesichts steigender Inflationsraten (und schrumpfender Budgets), einer sich verändernden Arbeitnehmerdynamik und einer Reihe geopolitischer Ereignisse ist es besonders interessant, was bei den Arbeitgeber:innen in der diesjährigen Umfrage an erster Stelle steht.

Etwa die Hälfte der Führungskräfte der befragten multinationalen Unternehmen bezeichnen **Talentmanagement (die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften)** als oberste Priorität. Tatsächlich **standen vier der fünf wichtigsten Unternehmensprioritäten in direktem Zusammenhang mit dem Thema Personal.**

Die **fünf wichtigsten** aktuellen Prioritäten sind in allen Regionen, in denen die Unternehmen tätig sind, **weitgehend identisch**. Mindestens **vier der fünf wichtigsten Prioritäten haben einen direkten Bezug zum Thema Personal.**



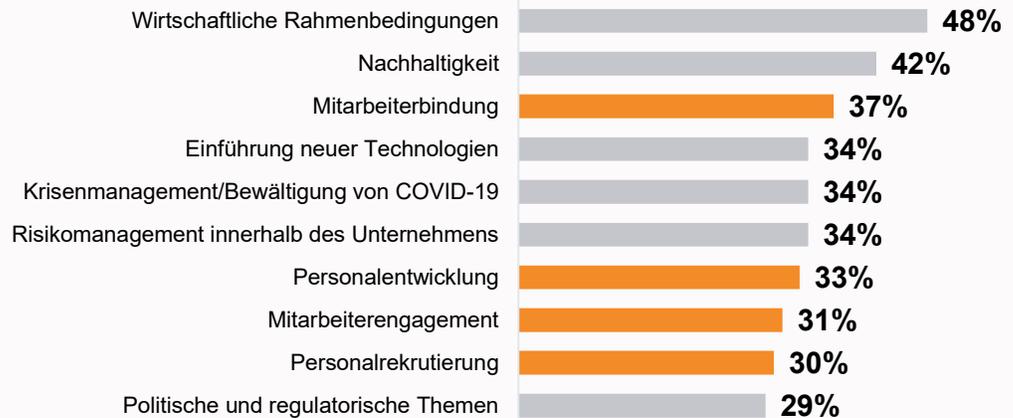
Frage: Welche der folgenden Themen sind für Ihr Unternehmen weltweit am wichtigsten? Basis: Variabel je nach Standort (Überschneidungen). Geschäftstätigkeit in: Nordamerika = 917, Südamerika = 474, Europa = 682, Asien = 471, Australien = 395, Afrika = 201.
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Trotz dieses Schwerpunktes ist es für viele multinationale Unternehmen schwierig, Fortschritte bei ihren Prioritäten im Talentmanagement zu erzielen

Angesichts der vielen Faktoren, die einem erfolgreichen Talentmanagement im Wege stehen können, ist es nicht überraschend, dass viele Unternehmen in diesem Bereich Schwierigkeiten haben.

Die Unternehmen berichten, dass der Aufbau einer Talentpipeline sehr bzw. extrem schwierig ist.

% der Unternehmen, die berichten, dass dieses Thema sehr bzw. extrem schwierig ist



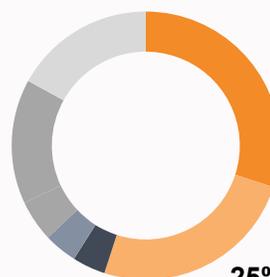
Frage: Inwieweit haben sich die folgenden Punkte in den letzten 12 Monaten auf Ihre Unternehmensstrategie ausgewirkt?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Über die Hälfte der multinationalen Unternehmen gibt an, dass ihnen das Thema Talentmanagement die größten Probleme bereitet. Für jeden vierten Arbeitgeber ist die Talentpipeline (Gewinnung, Bindung und/oder Entwicklung von Fachkräften) das größte Problem.

% der Unternehmen, die berichten, dass ihnen dieses Thema die größten Probleme bereitet

45% Sonstiges

- 17% Geopolitische & globale Sorgen
- 15% Umgang mit finanziellen Engpässen in einer unsicheren Wirtschaftslage
- 5% Organisatorische Sicherheit
- 4% Herausforderungen in der Kommunikation
- 4% Sonstige Themen



30% Talentmanagement
Mitarbeiterfürsorge & Management
25% Talentmanagement
Pflege der Talentpipeline

Frage: Wenn Sie an alle Prioritäten Ihres Unternehmens denken, was ist der größte Problembereich in Ihrem Unternehmen?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

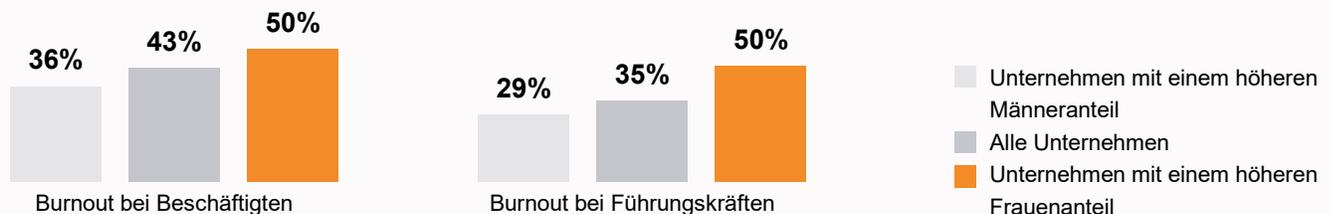
Die Herausforderungen im Talentmanagement sind sehr komplex

Die Unternehmen berichten von mehreren Faktoren, die sich auf ihre Prioritäten im Talentmanagement auswirken können.

Faktor 1

Burnout und Fluktuation

Die Unternehmen berichten über steigende Burnout-Raten bei Beschäftigten und Führungskräften, insbesondere in Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil.



Frage: Welche der folgenden Erfahrungen hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr gemacht?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

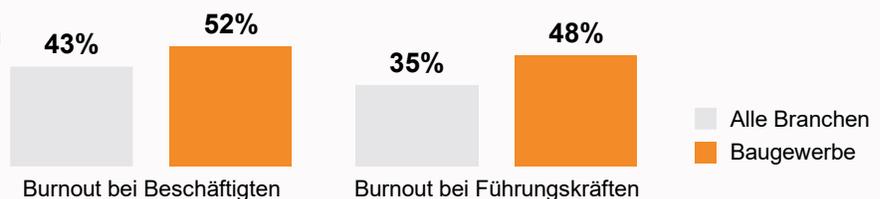
Die Unternehmen geben an, dass die Fluktuation seit 2022 gestiegen ist.



Frage: Wie hoch ist die jährliche Fluktuationsrate in Ihrem Unternehmen?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Sind manche Branchen stärker von Burnouts betroffen als andere?

Laut Aussagen der Befragten haben immer mehr Beschäftigte und Führungskräfte einen Burnout. Besonders ausgeprägt ist dies im **Baugewerbe**.

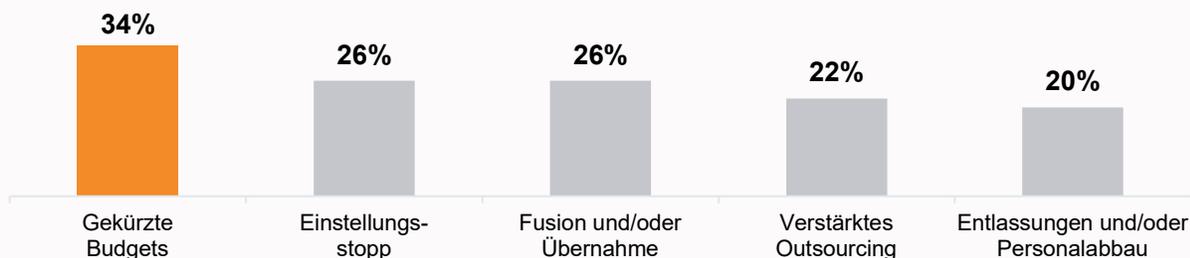


Frage: Welche der folgenden Erfahrungen hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr gemacht?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Faktor 2

Änderungen in der Personalstrategie

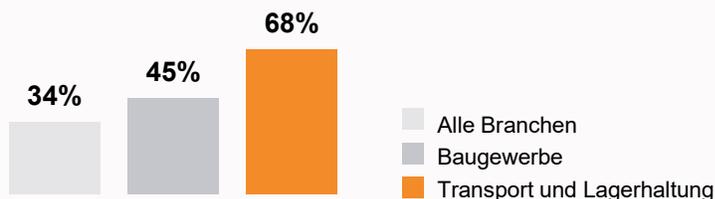
Wie erwartet, haben viele Unternehmen angesichts der weltweiten Inflation ihre Budgets für Vergütungen und Zusatzleistungen gekürzt. Hinzu kommt, dass Führungskräfte keine zusätzlichen Mitarbeiter:innen einstellen können oder sogar einen Personalabbau in ihren Teams hinnehmen müssen.



Frage: Welche der folgenden Erfahrungen hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr gemacht?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Sind manche Branchen stärker von Änderungen in der Personalstrategie betroffen als andere?

Die gekürzten Budgets für Vergütungen und Zusatzleistungen wirkten sich am stärksten auf das **Baugewerbe und den Bereich Transport/Lagerhaltung** aus.

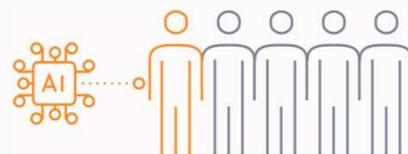


Frage: Welche der folgenden Erfahrungen hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr gemacht?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Faktor 3

Der Einfluss von Technologie

Bei mehr als jedem fünften Unternehmen sind Automatisierung und/oder künstliche Intelligenz (KI) Teil der Geschäftsstrategie.

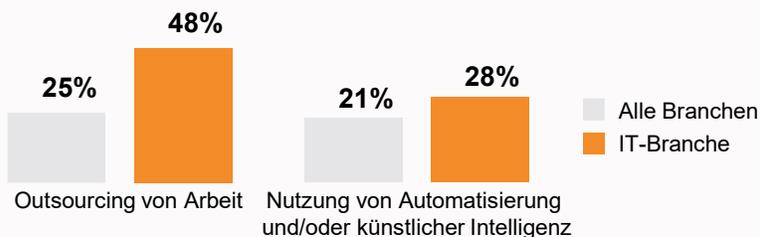


Frage: Welche der folgenden Erfahrungen hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr gemacht?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Seit einigen Jahren ist das Thema künstliche Intelligenz unweigerlich auf dem Vormarsch³ und hat viele Unternehmen dazu veranlasst, Prozesse zu automatisieren und/oder künstliche Intelligenz in ihre Arbeitsabläufe zu integrieren. Auch dieser Trend kann Auswirkungen auf die Belegschaft haben.

Werden manche Branchen stärker durch Technologie beeinflusst als andere?

In der IT-Branche sind das Outsourcing von Arbeit und die Nutzung von künstlicher Intelligenz am ehesten Teil der Geschäftsstrategie.



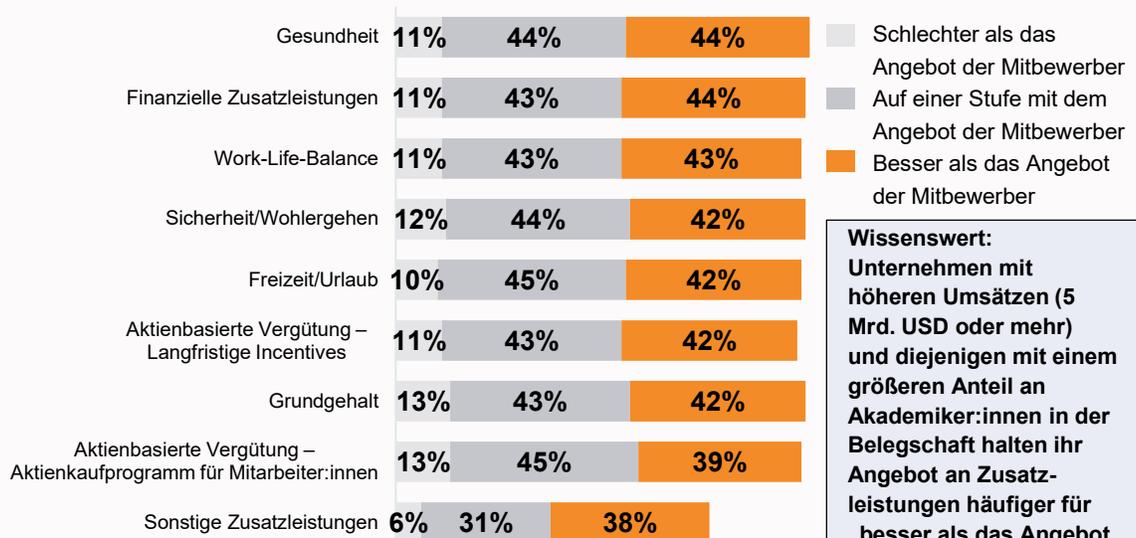
Frage: Welche der folgenden Erfahrungen hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr gemacht?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Eine objektive Überprüfung des Angebots an Zusatzleistungen eröffnet Möglichkeiten zur Differenzierung

Viele Unternehmen gaben an, dass die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal bei ihnen oberste Priorität hat, gleichzeitig aber auch große Probleme bereitet. Um ihre Situation besser zu verstehen, wurden sie in dieser Umfrage gefragt, welche Maßnahmen sie zur Mitarbeitergewinnung und -bindung ergreifen.

Die Mehrheit der Unternehmen gibt an, dass ihr Angebot an Zusatzleistungen mit dem Angebot ihrer Mitbewerber mithalten kann oder sogar besser ist. Jetzt bietet sich die Gelegenheit, dies zu überprüfen.

Für wie wettbewerbsfähig halten Sie die Zusatzleistungen Ihres Unternehmens?

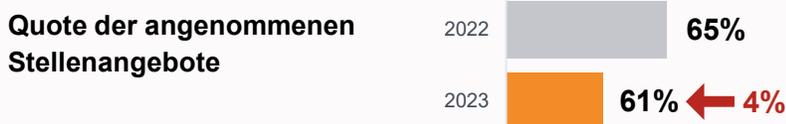


Wissenswert: Unternehmen mit höheren Umsätzen (5 Mrd. USD oder mehr) und diejenigen mit einem größeren Anteil an Akademiker:innen in der Belegschaft halten ihr Angebot an Zusatzleistungen häufiger für „besser als das Angebot der Mitbewerber“.

Frage: Für wie wettbewerbsfähig halten Sie die Zusatzleistungen Ihres Unternehmens im Vergleich zu Ihren Mitbewerbern? Die Gesamtsumme entspricht nicht 100%, da es auch „Ich weiß nicht“ und/oder „Nicht zutreffend“ als Antwortmöglichkeit gab.
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Die Unternehmen berichten, dass BewerberInnen weniger Stellenangebote annehmen als im Vorjahr.

Da viele Unternehmen ihr Angebot an Vergütung und Zusatzleistungen für wettbewerbsfähig halten, sollte man eigentlich davon ausgehen, dass sie bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen erfolgreich sind. Diese Umfrage zeigt jedoch ein anderes Bild.



Frage: Wie viel Prozent der BewerberInnen nehmen die Stellenangebote Ihres Unternehmens an?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Fokusthema für Arbeitgeber:innen im Jahr 2023

Obwohl die Mehrheit der Umfrageteilnehmer:innen ihr Angebot an Vergütung und Zusatzleistungen für gleichwertig oder sogar besser als das Angebot ihrer Mitbewerber hält, wird berichtet, dass weniger BewerberInnen ihre Stellenangebote annehmen. Dies wirft einige Fragen auf: *Bieten Sie als Arbeitgeber Leistungen an, die den Werten der Beschäftigten entsprechen, die Sie für Ihr Unternehmen gewinnen wollen? Auch wenn Sie der Meinung sind, dass Ihre Leistungspakete mit den Angeboten Ihrer Mitbewerber vergleichbar sind: Sind es wirklich die richtigen Leistungen, mit denen Sie die erforderlichen Mitarbeiter:innen für sich gewinnen können?*

Ein strategischer Ansatz, um dieses Missverhältnis aufzulösen

Die Unternehmen wollen ihre Prioritäten im Talentmanagement umsetzen. Zugleich müssen sie sich aber auch an ein komplexes und sich ständig veränderndes Umfeld mit äußerst dynamischen Wertvorstellungen auf Arbeitnehmerseite anpassen. Wie können sie diese Aufgabe konkret bewältigen? Wie bereits eingangs erwähnt, gibt es kein allgemein gültiges Patentrezept.

Deshalb sind **drei zentrale Fragestellungen** formuliert, aus denen sich Maßnahmen ableiten lassen, die sowohl die Unternehmensergebnisse als auch die Erfahrungen der Beschäftigten im Hauptsitz und in den weltweiten Niederlassungen positiv beeinflussen können.

Drei Fragen für Unternehmen, die im Talentmanagement punkten wollen

1 Welche Leistungen können Unternehmen neben dem Gehalt anbieten, um Arbeitskräfte zu gewinnen?



2 Wie kann die gezielte Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion Ihre Erfolge im Talentmanagement steigern?

3 Gibt es in Ihrem Unternehmen eine einheitliche Definition von Flexibilität am Arbeitsplatz?

Frage 1

Welche Leistungen können Unternehmen neben dem Gehalt anbieten, um Arbeitskräfte zu gewinnen?

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den folgenden Themen:

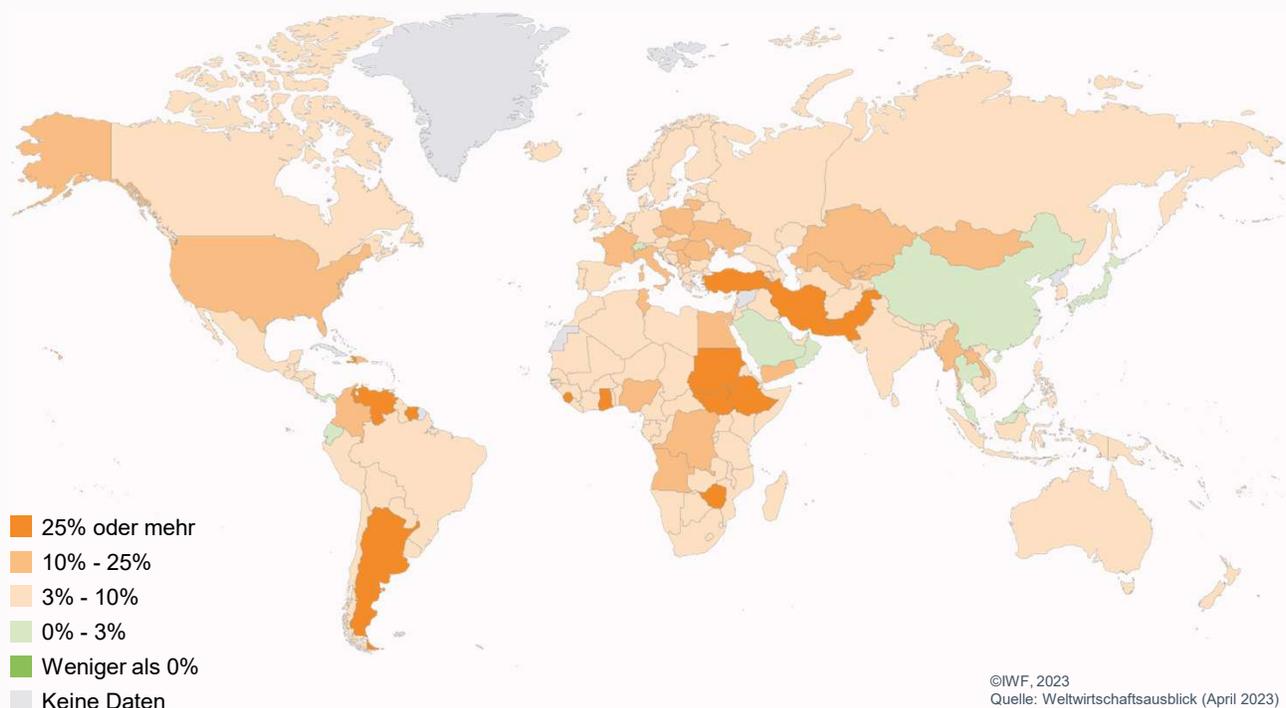
1. Lohnerhöhungen gelten häufig als unmittelbare Lösung für die steigenden Kosten infolge der hohen weltweiten Inflationsraten.
2. Arbeitgeber:innen müssen verstehen, dass Lohnerhöhungen für eine größere finanzielle Sicherheit und ein besseres finanzielles Wohlbefinden sorgen.
3. Arbeitgeber:innen, die Verantwortung für das finanzielle und allgemeine Wohlbefinden ihrer Beschäftigten übernehmen, erzielen bessere Ergebnisse im Talentmanagement.



Trotz der weltweit gestiegenen Lebenshaltungskosten machen Arbeitnehmer:innen ihre Jobwahl nicht nur vom Gehalt abhängig

Auch wenn sich die Inflationsraten weltweit abschwächen, hat die Kerninflation in vielen internationalen Märkten ihren Höhepunkt noch nicht erreicht. Darüber hinaus treibt der Fachkräftemangel in den Industrieländern die Nachfrage nach Arbeitskräften oftmals in die Höhe.

Inflationsrate, durchschnittliche Verbraucherpreise (jährliche Veränderung in Prozent, 2023)



Die Auswirkungen der steigenden Inflation betreffen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen gleichermaßen⁴.

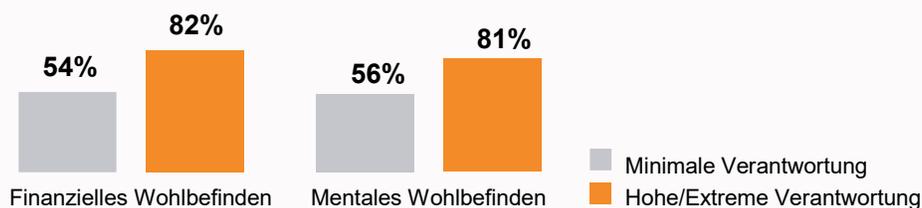
Für viele ist eine höhere Vergütung die unmittelbare (und einzige) Lösung, um die Inflation und die steigenden Lebenshaltungskosten zu bewältigen. Doch anders als viele annehmen, **ist ein höheres Gehalt zwar wichtig, aber nicht der einzige Faktor, der Beschäftigte dazu veranlasst, sich einen neuen Job zu suchen.**

Unsere Untersuchungen zeigen, dass **bei einem Jobwechsel mehrere Faktoren eine Rolle spielen.** Arbeitnehmer:innen **wollen mit einem Jobwechsel ihr allgemeines Wohlbefinden in vielerlei Hinsicht verbessern:** von den Finanzen über die Gesundheit bis hin zu privaten und beruflichen Aspekten⁵. Hier können Unternehmen ansetzen und ihr Leistungsspektrum entsprechend erweitern.

Ein Schwerpunkt auf finanzielles Wohlbefinden kann bei der Gewinnung von Fachkräften ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal sein

Unternehmen, die mehr Verantwortung für das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten übernehmen, erzielen bessere Ergebnisse.

% der Unternehmen, die angeben, dass ihre Mitarbeiter:innen sehr oder extrem zufrieden sind



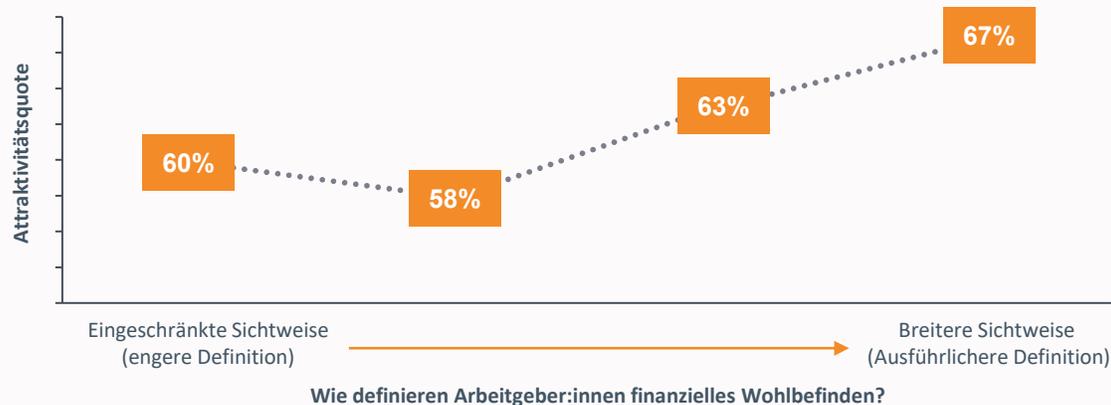
Frage: Wie beurteilen Sie im Allgemeinen die mentale und emotionale Gesundheit Ihrer Belegschaft?
Frage: Wie beurteilen Sie im Allgemeinen das finanzielle Wohlbefinden Ihrer Belegschaft?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Unternehmen, die sich für das finanzielle Wohlbefinden und die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen sehr bzw. extrem verantwortlich fühlen, geben an, dass ihre Beschäftigten zufriedener sind als die Beschäftigten in anderen Unternehmen derselben Branche. Dennoch fühlt sich etwa **jedes fünfte Unternehmen weltweit kaum für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter:innen verantwortlich**. Hier ergeben sich Möglichkeiten für Arbeitgeber:innen, um die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu verbessern.

Unternehmen, die Verantwortung für das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten übernehmen, können dadurch auch andere Herausforderungen im Talentmanagement meistern. Arbeitgeber:innen, die die Bedeutung von finanziellem Wohlbefinden für ihre Belegschaft erkennen, sind beispielsweise für BewerberInnen attraktiver als andere Unternehmen der Branche.

Zusatzleistungen

Arbeitgeber:innen, die finanzielles Wohlbefinden ausführlicher definieren (mehr Aspekte und/oder Merkmale, die mit einem guten finanziellen Wohlbefinden in Verbindung gebracht werden), sind für BewerberInnen attraktiver.



Frage: Was versteht Ihr Unternehmen darunter, dass es den Mitarbeiter:innen finanziell gut geht? Das Schaubild zeigt die geschätzten marginalen Mittelwerte unter Berücksichtigung der Unternehmensmerkmale.

Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Viele Unternehmen geben an, dass ihr Angebot an Vergütung und Zusatzleistungen dem ihrer Mitbewerber entspricht oder sogar besser ist. Es empfiehlt sich eine Überprüfung, ob die Förderung des finanziellen Wohlbefindens und der mentalen Gesundheit der Beschäftigten in diesem Angebot ausreichend Berücksichtigung findet.

Zusätzliche Denkanstöße

- **Welche Verantwortung übernimmt Ihr Unternehmen in Bezug auf das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter:innen?**
 - Wie passt das Maß an Verantwortung in Ihrem Unternehmen zu Ihren Leistungen und Vergütungsangeboten?
- **Wie definiert Ihr Unternehmen finanzielles Wohlbefinden?**
 - Berücksichtigt die Definition Ihres Unternehmens auch die Definitionen der Mitarbeiter:innen?

Frage 2

Wie kann die gezielte Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion Ihre Erfolge im Talentmanagement steigern?

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den folgenden Themen:

1. Viele Arbeitgeber:innen haben verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in ihrem Unternehmen geplant (oder führen sie derzeit durch und/oder haben sie bereits abgeschlossen).
2. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen zu verbessern.



Der Fokus auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion kann Ihre Attraktivität als ArbeitgeberIn erhöhen

Auf die Frage, welche Faktoren ihre Personalstrategie beeinflussen, gaben die Befragten an, dass eine Strategie zur Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion innerhalb des Unternehmens oberste Priorität hat. In einem umkämpften Fachkräftemarkt sollten Unternehmen sicherstellen, dass sie inklusiv vorgehen.

In der Tat kann beobachtet werden, dass viele Unternehmen auf der ganzen Welt einen Ansatz zur Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in ihre Geschäftsstrategie integrieren.

Unternehmen berichten weltweit von einer höheren Anzahl geplanter künftiger Maßnahmen, was auf ein anhaltendes Engagement im Bereich Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) in der Arbeitswelt schließen lässt.

Durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen im Zusammenhang mit DEI



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen?
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Die Unternehmen berichten, dass sie 2023 im Durchschnitt weniger Maßnahmen ergriffen haben. Dieser Rückgang könnte darauf hindeuten, dass sie einige dieser Maßnahmen, wie die Einstellung eines DEI-Verantwortlichen oder die Einrichtung eines DEI-Teams, als abgeschlossen betrachten. Möglicherweise

zeigt sich darin auch eine Verlagerung der Prioritäten, da die Bewältigung von Herausforderungen in anderen Bereichen dringlicher wird. Die steigende Zahl geplanter Maßnahmen könnte jedoch darauf hindeuten, dass es sich bei dem Rückgang eher um eine Pause als um einen Stillstand handelt.

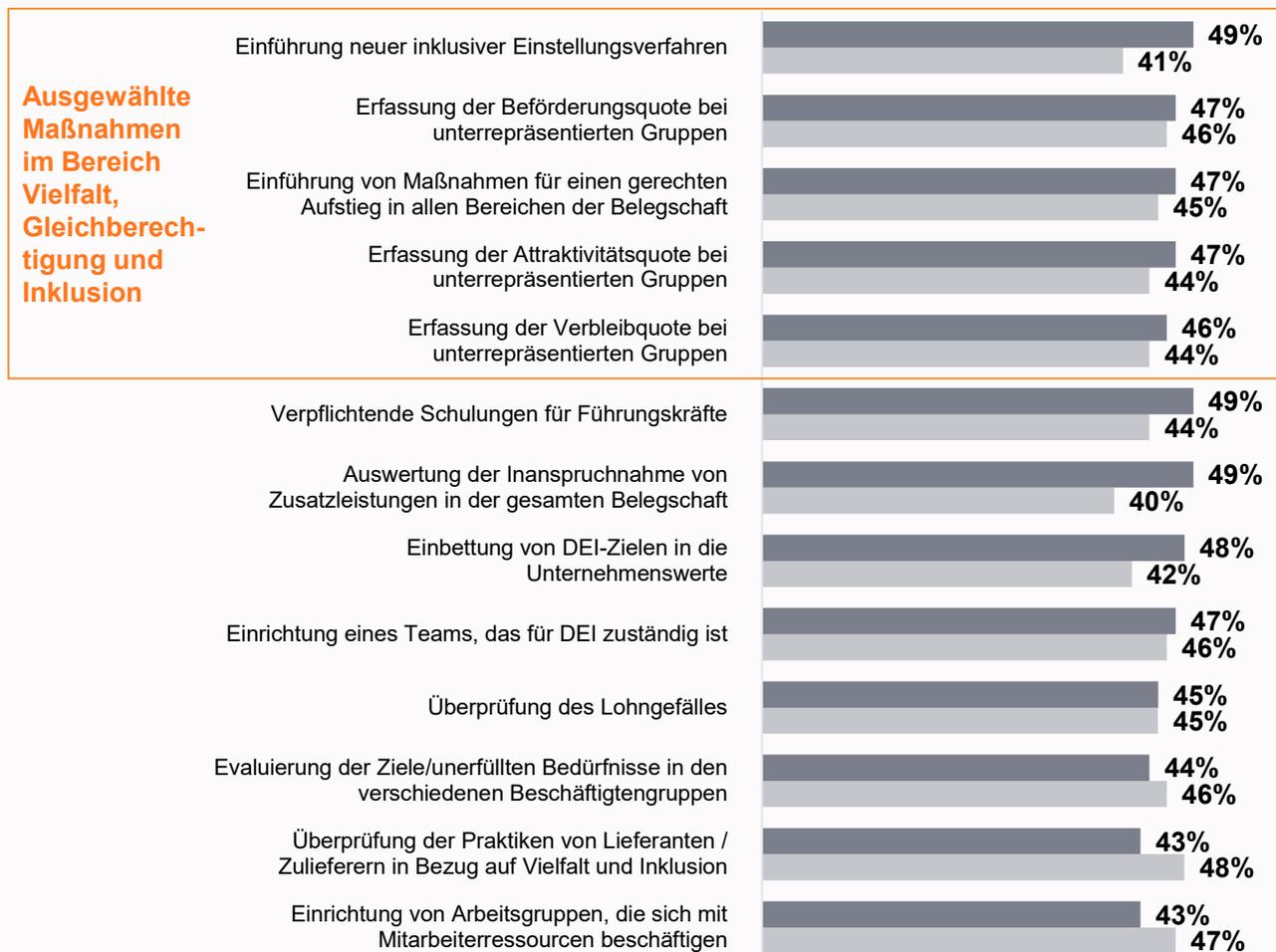
Anhaltspunkte für die weitere Planung im Bereich Vielfalt

Die Unternehmen wurden gefragt, welche Maßnahmen sie bereits durchgeführt haben, was sie derzeit tun und was sie in den nächsten ein bis zwei Jahren noch planen zu tun. Auch wenn diese Liste nicht alle Maßnahmen umfasst, die zur Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ergriffen werden können, bietet sie doch einen Überblick über entsprechende Aktivitäten und kann für Ihr Unternehmen als Anhaltspunkt dienen.

Die Unternehmen legen jetzt und in Zukunft ihren Schwerpunkt auf die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.

Maßnahmen im Zusammenhang mit DEI

■ Bereits abgeschlossen/wird aktuell durchgeführt ■ In Planung



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen?
 Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Eine eher strategische als operative Denkweise kann zu einem tiefgreifenden und nachhaltigen Wandel beitragen

Die (keineswegs vollständige) Liste von Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) hilft zur besseren Einordnung. Viele Arbeitgeber:innen haben berichtet, dass die Integration von DEI in ihre Leistungen und ihr Unternehmen für sie die größte Herausforderung darstellt. Dennoch verdeutlicht die Umfrage den potenziellen Nutzen dieser Bemühungen. **Unternehmen, die inklusive Maßnahmen ergriffen haben, berichten über größere Erfolge bei der Rekrutierung von BewerberInnen und der Mitarbeiterzufriedenheit.** Dies gilt selbst dann, wenn andere Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen berücksichtigt werden.

Mehr inklusive Maßnahmen erhöhen sowohl die Mitarbeiterzufriedenheit als auch die Attraktivität des Unternehmens.



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen?
Bei den Werten in der Grafik handelt es sich um geschätzte marginale Mittelwerte, die sämtliche inklusive Maßnahmen, die Anzahl der Maßnahmen zur Anwerbung und Bindung von Mitarbeiter:innen sowie die Unternehmensdaten berücksichtigen.
Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Zusätzliche Denkanstöße

- **Welche Aktivitäten aus der Liste führt Ihr Unternehmen derzeit durch? Welche Aktivitäten plant Ihr Unternehmen in den nächsten ein bis zwei Jahren?**
 - Gibt es unter den bewährten Maßnahmen, die Ihr Unternehmen durchgeführt hat oder derzeit durchführt, Dinge, die Ihr Unternehmen wieder aufgreifen sollte?
- **Wie würden Sie Ihr Einstellungsverfahren beschreiben? Enthält Ihr Talentpool eine große und vielfältige Auswahl an Kandidaten?**
 - Wie vielseitig ist die Gruppe der Personen, die in Ihrem Unternehmen aufsteigen und befördert werden?
 - Wie erfassen Sie die Anwerbungs-, Beförderungs- und Verbleibquoten aller Arbeitnehmer:innen, insbesondere von Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen?

Frage 3

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine einheitliche Definition von Flexibilität am Arbeitsplatz?

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den folgenden Themen:

1. Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit ist das wichtigste Angebot, das zur Mitarbeiterbindung beiträgt.
2. Allerdings wird Flexibilität in den einzelnen Branchen oder innerhalb eines Unternehmens unterschiedlich interpretiert. Unternehmen sollten gemeinsam mit ihren Beschäftigten Flexibilität klarer definieren.

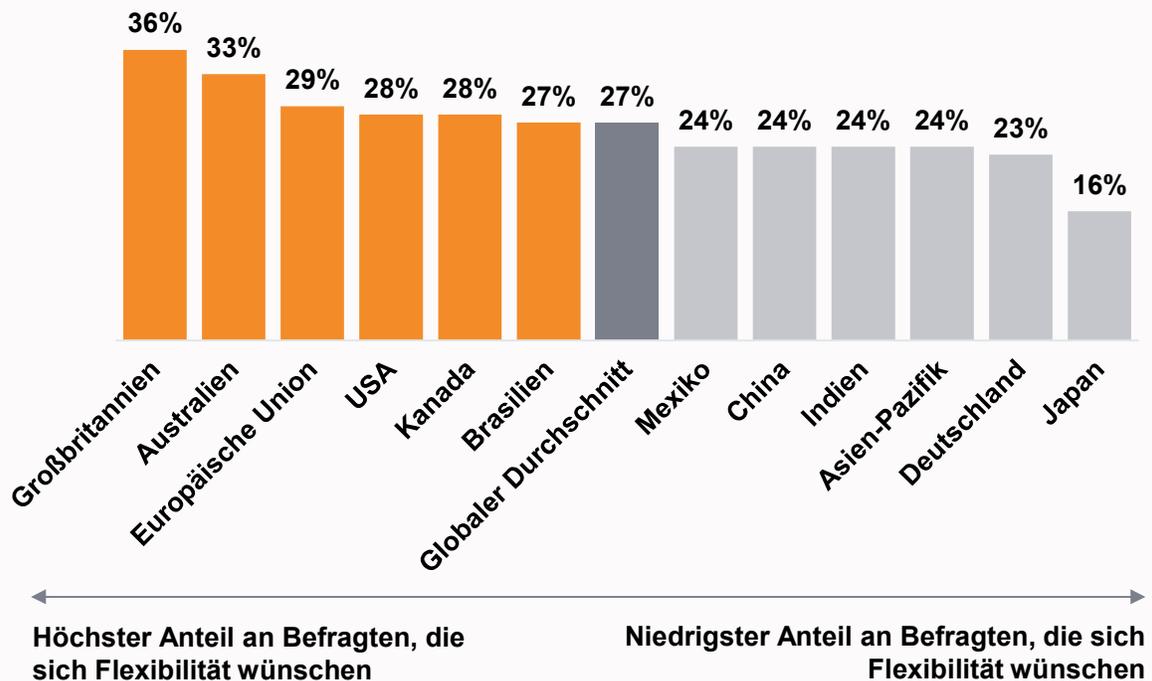


Wie sich flexible Arbeitsmodelle auf die Mitarbeiterbindung auswirken

Frühere Untersuchungen von Fidelity haben gezeigt, wie wichtig Flexibilität am Arbeitsplatz für viele Beschäftigte⁶ ist. Etliche Unternehmen haben positiv darauf reagiert und unterstützen dieses Thema.

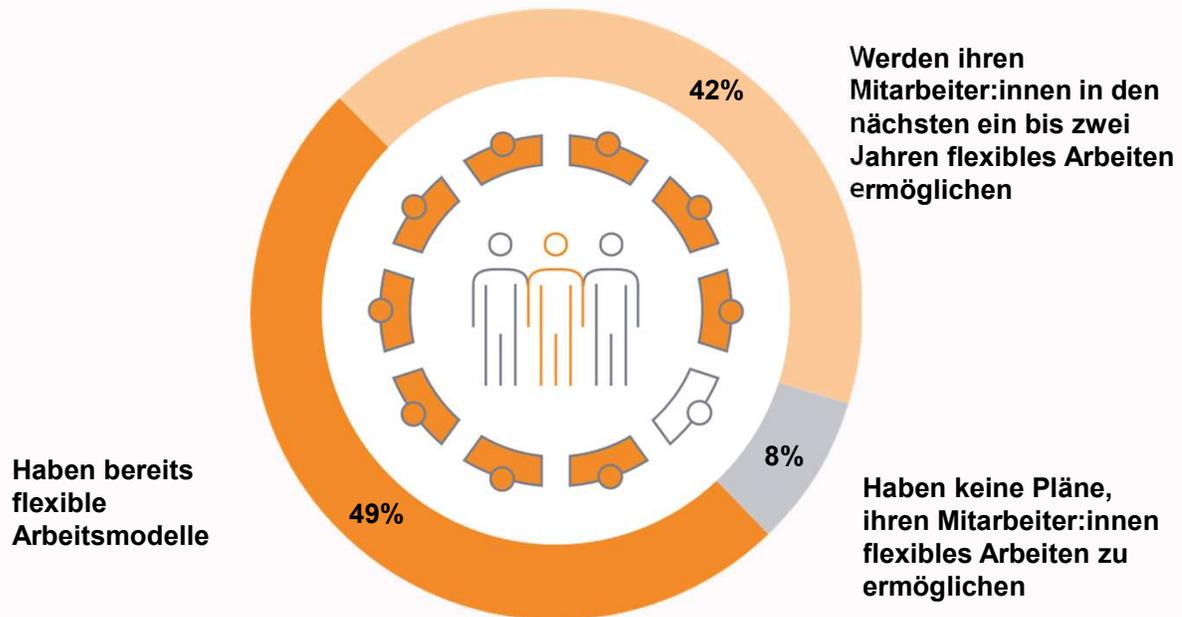
Im Durchschnitt gibt etwa ein Drittel der weltweiten Beschäftigten an, dass Flexibilität am Arbeitsplatz der wichtigste Bestandteil ihres Vergütungs- und Leistungspaketes ist (nach dem Grundgehalt).⁷

Anteil der Befragten, für die Flexibilität die wichtigste Zusatzleistung ist



Frage: Welcher der folgenden Punkte ist neben Ihrem Grundgehalt für Sie die wichtigste Arbeitgeberleistung?
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2022

Über neun von zehn Arbeitgeber:innen befürworten Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter:innen. Entweder gibt es diesbezüglich bereits eine Regelung oder es ist eine Umsetzung in den nächsten ein bis zwei Jahren geplant.



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen in den letzten 12 Monaten ergriffen, um die Gewinnung und/oder Bindung von Mitarbeiter:innen weltweit zu verbessern?

Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023 von Fidelity.

Trotz ihrer Beliebtheit und weiten Verbreitung können flexible Arbeitsmodelle für manche Arbeitgeber:innen (und manche Arbeitnehmer:innen) eine Herausforderung darstellen. Die Regelungen können von Land zu Land, von Region zu Region, von Branche zu Branche, von Unternehmen zu Unternehmen, von Geschäftseinheit zu Geschäftseinheit, von Team zu Team und sogar bei einzelnen Mitarbeiter:innen desselben Teams unterschiedlich aussehen.

Im Zuge der Wiedereröffnung von Büros und anderen physischen Arbeitsplätzen (auch wenn einige von ihnen während des Höhepunkts der Pandemie nie wirklich geschlossen waren) wird deutlich, dass flexibles Arbeiten mehr beinhaltet als nur im Homeoffice oder an einem anderen arbeitgeberunabhängigen Ort zu arbeiten.

Wie könnte Flexibilität für Ihre Beschäftigten in der Praxis aussehen?

Nachfolgend finden Sie eine umfassende, aber keineswegs vollständige Übersicht an Möglichkeiten, wie Ihr Unternehmen flexibles Arbeiten gestalten kann.⁸



Mobiles Arbeiten (wo gearbeitet wird)

Auch bekannt als Telearbeit, ist mobiles Arbeiten das, was die meisten Menschen unter flexiblem Arbeiten verstehen. Mobiles Arbeiten bezeichnet in der Regel die Arbeit an einem arbeitgeberunabhängigen Standort und kann bestimmte Arten von Aufgaben umfassen.



Flexible Arbeitszeiten (wann gearbeitet wird)

Flexible Arbeitszeiten werden häufig mit mobilem Arbeiten in Verbindung gebracht, können aber auch bei denjenigen Anwendung finden, die regelmäßig an einem vom Arbeitgeber betriebenen Arbeitsplatz arbeiten. Beschäftigte haben dadurch die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten nach ihren Bedürfnissen zu gestalten, solange sie die Erwartungen des Unternehmens erfüllen.



Komprimierte Arbeitszeit (wann gearbeitet wird)

Bei diesem Modell verrichten die Beschäftigten die Arbeit, die sie normalerweise an fünf Tagen erledigen würden, an weniger Tagen. Dafür verlängert sich die tägliche Arbeitszeit. Manche Unternehmen denken über die Vorzüge einer Vier-Tage-Woche nach.



Stellenteilung (wer arbeitet)

Bei einer Stellenteilung teilen sich zwei (oder mehr) Personen die Verantwortung, Aufgaben und Pflichten einer Vollzeitstelle (manchmal wird auch die Vergütung zwischen den Personen aufgeteilt). **Die Teilung einer Stelle kann älteren Arbeitnehmer:innen den schrittweisen Übergang in den Ruhestand erleichtern.**

Weltweite Gesetzgebung für flexibles Arbeiten



Brasilien⁹

Die brasilianische Regierung hat vor kurzem ein Gesetz verabschiedet, das Arbeitgeber:innen **verpflichtet, bei der Vergabe von Stellen, die keine Anwesenheit vor Ort erfordern, Menschen mit Beeinträchtigungen und Beschäftigten mit kleinen Kindern Vorrang einzuräumen.** Die Nichteinhaltung kann mit einer Geldstrafe geahndet werden.



Mexiko¹⁰

Die mexikanische Regierung hat Änderungen des bestehenden Bundesarbeitsgesetzes zur Telearbeit verabschiedet. Arbeitgeber:innen sind nun **verpflichtet, die erforderlichen Arbeitsmittel bereitzustellen, zu installieren und instand zu halten und die Beschäftigten entsprechend zu schulen, damit sie ihre Arbeit ausführen können. Außerdem müssen sie für alle anfallenden Kosten im Zusammenhang mit der Telearbeit aufkommen.** Arbeitgeber:innen müssen mit ihren Beschäftigten eine **schriftliche Vereinbarung** treffen, in der die Modalitäten der Telearbeit festgelegt werden.



Italien¹¹

Die italienische Regierung hat ein Gesetz verabschiedet, das Arbeitgeber:innen **verpflichtet, Telearbeiter:innen die entsprechende Arbeitsausrüstung zur Verfügung zu stellen.** Die Nichteinhaltung kann mit einer Geldstrafe geahndet werden.



Spanien¹²

Die spanische Regierung hat **ein Gesetz zum Thema mobiles Arbeiten** erlassen, das unter anderem Folgendes vorsieht:

- Alle Vereinbarungen über mobiles Arbeiten müssen schriftlich festgehalten werden und auf freiwilliger Basis beruhen.
- Mitarbeiter:innen, die aus der Ferne arbeiten, müssen die gleichen Rechte haben wie die Beschäftigten vor Ort.
- Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, allen Beschäftigten, auch denjenigen mit Beeinträchtigungen, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen, Geräte und Ausrüstungen (einschließlich digitaler Geräte) zur Verfügung zu stellen. Sie müssen außerdem die Kosten für die Wartung dieser Geräte und Ausrüstungen übernehmen und sind dazu verpflichtet, alle durch die Fernarbeit anfallenden Kosten zu tragen.



Großbritannien¹³

Es gibt neue Gesetzesvorschläge zur **Änderung des bestehenden Gesetzes über flexibles Arbeiten.** Folgende Änderungen sind angedacht:

- Arbeitnehmer:innen müssen in ihrem Antrag nicht mehr erklären, wie sich das flexible Arbeiten ihrer Meinung nach auf das Unternehmen auswirken wird.
- Beschäftigte können innerhalb von 12 Monaten zwei statt wie bisher einen Antrag auf flexibles Arbeiten stellen.

- Arbeitgeber:innen sind dazu verpflichtet, sich vor Ablehnung eines Antrags mit dem/der Antragsteller:in in Verbindung zu setzen.
- Die Frist für eine Rückmeldung des Unternehmens zu Anträgen auf flexibles Arbeiten wird von drei auf zwei Monate verkürzt.



Australien¹⁴

Beschäftigte, **die unter die folgenden Kategorien fallen, können ihre/n Arbeitgeber:in um flexible Arbeitsregelungen bitten:**

- Personen, die für die Betreuung eines Kindes im schulpflichtigen Alter oder jünger verantwortlich sind
- Personen, die sich um beeinträchtigte Menschen kümmern
- Personen über 55 Jahre
- Personen, die von familiärer oder häuslicher Gewalt betroffen sind, sowie Personen, die ein Mitglied ihres Haushalts oder ihrer unmittelbaren Familie betreuen oder unterstützen, das aufgrund von familiärer oder häuslicher Gewalt Pflege und Unterstützung benötigt



China¹⁵

Die Volksrepublik China hat 2007 ein Arbeitsförderungsgesetz verabschiedet, das flexible Arbeitsregelungen begünstigt. Dieses Gesetz besagt, dass Arbeitgeber:innen „**Maßnahmen zur Förderung von flexibler Beschäftigung ergreifen und ihren Arbeitnehmer:innen flexible Arbeitsregelungen anbieten**“ müssen. Es legt aber nicht fest, welche flexiblen Arbeitsregelungen zulässig sind, und überlässt es den Unternehmen, die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.



Indien¹⁶

Die indische Regierung hat vor kurzem ein Gesetz verabschiedet, das **die bisher auf 50% begrenzte Anzahl an Telearbeiter:innen in den Sonderwirtschaftszonen lockert.**

Ein konsequenter, unternehmensweiter Ansatz beim Thema flexibles Arbeiten könnte sich positiv auf die Personalstrategie Ihres Unternehmens auswirken

Unternehmen auf der ganzen Welt berichten von Problemen, geeignete Fachkräfte zu finden und diese zu halten. Gleichzeitig schließen sie aber einen Teil der verfügbaren Arbeitskräfte aus, indem sie keine Flexibilität am Arbeitsplatz ermöglichen. Flexibles Arbeiten kann für viele Beschäftigte funktionieren, nicht nur für diejenigen, die mit einem Laptop arbeiten.

Da Arbeit derzeit neu definiert wird, sollten Unternehmen beim Thema flexibles Arbeiten experimentierfreudiger werden und die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten in den Blick nehmen. Außerdem sollten Arbeitgeber:innen offen kommunizieren, welche flexiblen Arbeitsregelungen sie anbieten und welche Pläne sie in diesem Bereich haben.

Die Unternehmen müssen erkennen, dass es für sie von Vorteil sein kann, flexibles Arbeiten zu akzeptieren, zu fördern und zu definieren und sie auf diese Weise ihren Prioritäten im Talentmanagement ein ganzes Stück näher kommen können.



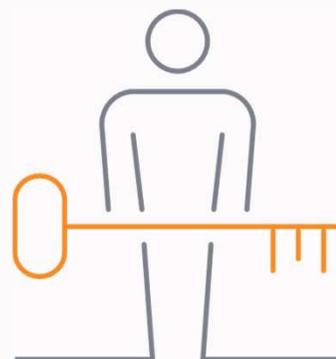
Zusätzliche Denkanstöße

- **Was versteht Ihr Unternehmen unter Flexibilität am Arbeitsplatz?**
 - Stimmt die Definition Ihres Unternehmens mit der entsprechenden Definition Ihrer Beschäftigten überein?
 - Berücksichtigt die Definition Ihres Unternehmens, was Flexibilität in verschiedenen Zeitzonen, Kulturen und Generationen bedeuten kann?
 - Schließt die Definition Ihres Unternehmens möglicherweise bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer:innen aus?
 - Stellt die Definition Ihres Unternehmens klare Erwartungen und fördert sie das Wohlbefinden der Beschäftigten?

Mit den richtigen Arbeitskräften zum Erfolg

In einer Welt, in der die Bedeutung von Arbeit für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen neu definiert wird, spielt die Personalstrategie weiterhin eine entscheidende Rolle für den Unternehmenserfolg. Arbeitgeber:innen können durch innovative Ansätze bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften eine Arbeitsumgebung schaffen, die für alle Beschäftigungsgruppen attraktiv ist.

Arbeitnehmer:innen suchen nach Unternehmen, die ihr allgemeines Wohlbefinden wertschätzen, eine Kultur der Zugehörigkeit und Integration fördern und Flexibilität am Arbeitsplatz als optimales Konzept für alle Beschäftigten ansehen. Unternehmen, die diese Grundsätze beherzigen, dürften im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter:innen die Nase vorn haben.



Mehr von Fidelity

Dieser Bericht gibt einen Einblick in unsere Recherchen und Erkenntnisse als globaler Anbieter von betrieblichen Altersvorsorgelösungen.

Weitere Studien, Impulse und Angebote finden Sie auf retirement.fidelityinternational.com.

Fußnoten

1. Globale Arbeitgeberumfrage 2022 von Fidelity.
2. Am 5. Mai 2023 legte die Weltgesundheitsorganisation fest, dass „COVID-19 nun ein etabliertes und anhaltendes Gesundheitsproblem ist, das keine gesundheitliche Notlage internationaler Tragweite mehr darstellt.“ Weltgesundheitsorganisation (5. Mai 2023). Erklärung zur 15. Sitzung des Notfallausschusses der Internationalen Gesundheitsvorschriften (2005) zur COVID-19-Pandemie. [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic?adgroupsurvey=%7Badgroupsurvey%7D&gclid=Cj0KCQjwpPKIBhDvARIsACn-gzCBnynxdmCIZJPdBU2OQVt_hipi-zyqAvLvt6PtikrbA-Ri-BhpKYaAkdWEALw_wcB](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic?adgroupsurvey=%7Badgroupsurvey%7D&gclid=Cj0KCQjwpPKIBhDvARIsACn-gzCBnynxdmCIZJPdBU2OQVt_hipi-zyqAvLvt6PtikrbA-Ri-BhpKYaAkdWEALw_wcB)
3. Hoffman, S. (8. März 2023). AI: The next generation. Fidelity Center for Applied Technology (FCAT). <https://fcatalyst.com/blog/march2023/ai-the-next-generation>
4. Internationaler Währungsfonds. (April 2023). Weltwirtschaftsausblick: A Rocky Recovery. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2023/04/11/world-economic-outlook-april-2023>
5. Interne Umfrage von Fidelity Investments unter 2.334 Planteilnehmern in den USA, Umfragezeitraum 5. bis 11. November 2021.
6. Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2022
7. Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2022
8. Internationale Arbeitsorganisation (6. Januar 2023). Working Time and Work-Life Balance Around the World. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang-en/index.htm
9. Am 2. September 2022 unterzeichnete der brasilianische Präsident Jair Bolsonaro das Gesetz Nr. 14.442 zur Änderung der konsolidierten Arbeitsgesetze, um u. a. Telearbeit genauer zu definieren. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm
10. Die Änderungen präzisieren die bestehenden Vorschriften zur Telearbeit und sehen neue Verpflichtungen für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen vor. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0 Die Reform wurde im mexikanischen Bundesanzeiger veröffentlicht und trat am 12. Januar 2021 in Kraft.
11. Das italienische Arbeitsministerium hat die während des Höhepunkts der Pandemie eingeführten Maßnahmen zur Telearbeit neu geregelt. https://f.datasrv.com/fr1/022/99320/DM-22082022-n-149_pdf.pdf
12. Spanische Regierung (9. Juli 2021). Gesetz 10/2021 über Telearbeit. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>
13. Bibliothek des Unterhauses (17. Februar 2023). Gesetzentwurf über Beschäftigungsverhältnisse (Flexibles Arbeiten) 2022/2023: Stand des Gesetzentwurfs. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9648/#:~:text=Background,a%20statutory%20Code%20of%20Practice>
14. Australische Regierung (6. Dezember 2022). Änderung der Gesetzgebung über faire Arbeitsbedingungen (sichere Arbeitsplätze, bessere Bezahlung). <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022A00079>
15. Das auf der 29. Sitzung des Ständigen Ausschusses des 10. Nationalen Volkskongresses am 30. August 2007 verabschiedete Beschäftigungsförderungsgesetz der Volksrepublik China wird hiermit verkündet und tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft. http://english.www.gov.cn/archive/laws_regulations/2014/08/23/content_281474983042585.htm
16. Lakshminarayanan, A. (12. Mai 2023). Indische ITITES-Beschäftigte in Sonderwirtschaftszonen dürfen bis zum 31. Dezember 2023 im Homeoffice arbeiten. NatLawReview. <https://www.natlawreview.com/article/indian-itites-employees-sezs-allowed-to-work-home-until-december-31-2023>

Methodik

Ziele der Umfrage

Im zweiten Jahr verfolgte Fidelity mit seiner jährlichen Arbeitgeberumfrage die folgenden Ziele:

- Ermittlung der aktuellen und zukünftigen Prioritäten multinationaler Unternehmen in den Bereichen Talentmanagement, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Arbeitsumfeld sowie Untersuchung der Veränderungen der Prioritäten im Zeitverlauf
- Einblicke in die Erfahrungen von Beschäftigten und in die Mitarbeitergewinnung und -bindung in multinationalen Unternehmen sowie Identifizierung der wichtigsten erfolgsrelevanten Maßnahmen
- Ermittlung der Unterschiede zwischen dem Hauptsitz, den einzelnen Regionen und anderen unternehmensspezifischen Merkmalen

Festlegung der Stichprobe

Befragt wurden 1.002 Führungskräfte von US-amerikanischen und nicht-amerikanischen multinationalen Unternehmen, die:

- in zwei oder mehr internationalen Märkten präsent sind (Durchschnitt = 10)
- mindestens 1.000 Beschäftigte haben
- entweder Profit- oder Non-Profit-Unternehmen sind (staatliche Einrichtungen waren von der Umfrage ausgeschlossen)
- In einigen Fällen hat mehr als eine Führungskraft aus einem Unternehmen geantwortet

Die Umfrageteilnehmer:innen:

- waren Entscheidungsträger:innen mit Zuständigkeiten in mindestens einem der folgenden Bereiche: Personalwesen, Vielfalt und Inklusion, Vergütung und Zusatzleistungen, allgemeine Betriebsabläufe
- besetzten eine Position im Management, im höheren Management oder eine Führungsposition
- waren für mehr als ein Land zuständig
- hatten ihren Sitz in den USA, Kanada, Brasilien, Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien, China, Hongkong, Japan, Mexiko oder Großbritannien

Ablauf der Umfrage

Die Umfrage wurde von Dynata durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im März 2023 erhoben. Die Befragten konnten an der Umfrage über einen PC, ein Tablet oder ein Smartphone teilnehmen.

Wichtige Informationen

Danksagungen

Mitwirkende

Ali Ahmed

Director, Global Thought Leadership

Fidelity Investments

Elizabeth Ryan

Senior Manager, Global Thought Leadership

Fidelity International

Mike Shamrell

Vice President, Workplace Thought Leadership

Fidelity Investments

Eugene Conlon

Director, Client and Advisor Insights

Fidelity Investments

Lydia Aulisi, Ph.D.

Director, Workplace Consulting Research and Insights

Fidelity Investments

Sarah Raposo, Ph.D.

Director, Behavioral Research

Fidelity Investments

Fidelity steht für Fidelity International und Fidelity Investments oder beide. Fidelity International und Fidelity Investments sind getrennte Unternehmen, die über ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten tätig sind. Alle Markenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

Diese Informationen dienen der Aufklärung und sind nicht auf die Bedürfnisse eines bestimmten Unternehmens zugeschnitten. Diese Informationen richten sich ausschließlich an Arbeitgeber, Treuhänder und ihre Berater:innen und sind nicht für Privatanleger:innen bestimmt.

Herausgegeben von FIL Finance Services GmbH und FIL Investment Services GmbH, Kastanienhöhe 1, 63743 Kronberg im Taunus. Stand September 2023, MK 15750.

GTL/381891/CWIG0106/0724

