

Gewährleistung der Chancengleichheit in Hybrid- und Remote-Arbeit

„Der Schlüssel zur Verhinderung von Diskriminierung bei Karrierechancen liegt in der Gestaltung hybrider Arbeitsumgebungen, die einen gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen, Weiterbildungen und beruflicher Entwicklung fördern.“



Einleitung

Da hybride und Remote-Arbeitsmodelle zur Norm werden, ist die Gewährleistung **gleicher Karrierechancen** wichtiger denn je. Diese flexiblen Regelungen bieten zwar viele Vorteile – wie z. B. eine bessere Work-Life-Balance und eine breitere Einbeziehung von Talenten –, können aber auch **neue Hindernisse für den beruflichen Aufstieg schaffen**. Mitarbeitende, die aus der Ferne arbeiten, riskieren, bei Beförderungen übersehen zu werden, Mentoring zu verpassen und Schwierigkeiten zu haben, in Führungsgesprächen sichtbar zu bleiben.

Durch **ein Überdenken von Leistungsbewertungen, Führungsstrukturen und dem Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten** können Unternehmen ein faires und integratives Arbeitsumfeld schaffen, an dem alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Standort, die gleichen Chancen haben, sich weiterzuentwickeln.

Das Problem verstehen

Remote- und hybride Arbeitsumgebungen haben die Art und Weise verändert, wie Mitarbeitende mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und der Unternehmenskultur interagieren. Die Gewährleistung **gleicher Karrierechancen** ist nicht nur für **Fairness und Inklusion**, sondern auch für den **Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung**. Wenn die Mitarbeitende das Gefühl haben, dass sie die gleichen Aufstiegschancen haben, sind sie motivierter, produktiver und engagieren sich stärker für ihr Unternehmen. Unternehmen, die sich aktiv für Karrieregerechtigkeit einsetzen, **binden Top-Talente, fördern Innovationen und bauen stärkere, vielfältigere Führungsteams auf**. Auf der anderen Seite kann das Versäumnis, diese Herausforderungen anzugehen, zu **Demotivation, höherer Fluktuation** und verpassten Chancen sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen führen.

Zu den häufigsten Herausforderungen gehören:



Unfaire Leistungsbewertung:

Mitarbeitende, die physisch im Büro anwesend sind, erhalten oft mehr Anerkennung, Beförderungen und Karriereentwicklungsmöglichkeiten, einfach weil sie für Führungskräfte sichtbarer sind. Dies kann Remote-Mitarbeitende – insbesondere solche aus unterrepräsentierten Gruppen – benachteiligen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Leistung häufig falsch bewertet wird. In vielen Unternehmen basieren Bewertungen immer noch auf der Sichtbarkeit und der aufgewendeten Arbeitszeit und nicht auf den tatsächlichen Ergebnissen und Auswirkungen. Remote-Mitarbeitende können bei hochkarätigen Projekten oder Führungspositionen übersehen werden, nicht weil sie weniger produktiv sind, sondern einfach, weil sie weniger sichtbar sind. Dies schränkt die berufliche Entwicklung von Remote-Mitarbeitenden ein und erschwert es ihnen, im gleichen Tempo wie ihre Kolleg*innen im Büro voranzukommen.

Ungleicher Zugang zu

Karriereentwicklung und Mentoring::

Networking und Mentoring sind entscheidend für das berufliche Wachstum, doch Remote-Mitarbeitende verpassen oft informelle Lernmomente, Führungserfahrungen und Schulungen, die im Büro stattfinden. Ohne strukturierte Mentoring-Programme können ihre Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung eingeschränkt sein.

Ohne proaktive Richtlinien können diese Herausforderungen zu einem Arbeitsplatz führen, an dem Remote-Mitarbeitende weniger Möglichkeiten haben, sich weiterzuentwickeln. Der Schlüssel Diskriminierung bei Karrierechancen zu verhindern, liegt in der Gestaltung hybrider Arbeitsumgebungen, die den gleichberechtigten Zugang zu Führung, Weiterbildung und Karriereentwicklung fördern.

Wie können wir diese Risiken mindern?

Bei der Chancengleichheit am Arbeitsplatz geht es um „**gleiche Wettbewerbsbedingungen**.“ Indem sie die Chancengleichheit im Beruf zu einer Priorität machen, können Unternehmen vielfältige Talente halten, Innovationen vorantreiben und eine gerechtere, engagiertere Belegschaft schaffen. Hier sind einige Möglichkeiten, wie Unternehmen sicherstellen können, dass Remote-Mitarbeitende die gleichen Chancen haben wie ihre Kolleg*innen im Büro.

- ✓ Legen Sie **klare, objektive Leistungskennzahlen fest**, die sich auf Ergebnisse und nicht auf die physische Präsenz beziehen.
- ✓ Standardisieren Sie **Beförderungskriterien**, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende, unabhängig von ihrem Standort, fair bewertet werden.
- ✓ Heben Sie regelmäßig die **Leistungen von Remote-Mitarbeitenden** in der unternehmensweiten Kommunikation hervor, um sicherzustellen, dass ihre Beiträge anerkannt werden.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass Remote-Mitarbeitende in die Initiativen zur Unternehmenskultur einbezogen werden, von **virtuellen Teambuilding-Aktivitäten bis hin zu regelmäßigen Check-ins mit Manager*innen**.
- ✓ Erstellen Sie **virtuelle Mentoring-Programme**, damit Remote-Mitarbeitende die gleichen Networking-Möglichkeiten haben wie Mitarbeitende im Büro.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass **Schulungen und Führungskräfteprogramme** vollständig online zugänglich sind.
- ✓ Entwickeln Sie **Karriere-Roadmaps** mit transparenten Aufstiegswegen, um sicherzustellen, dass Remote-Mitarbeitende für Führungspositionen gleichermaßen berücksichtigt werden.
- ✓ Führen Sie **DEI-Schulungen** für Führungskräfte durch, um ihnen zu helfen, eine integrative Kultur zu schaffen, die Mitarbeitende sowohl im Büro als auch von zu Hause aus unterstützt.

Schlussfolgerung

Ohne **gezielte Bemühungen Barrieren zu beseitigen**, können Hybrid- und Remote-Arbeit **bestehende Ungleichheiten verstärken** und die Karrierechancen von Remote-Mitarbeitenden einschränken. Unternehmen sollten proaktive Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass der berufliche Aufstieg auf **Verdienst, Leistung und gleichem Zugang zu Chancen basiert** und nicht auf physischer Präsenz.

Durch die Beseitigung von Barrieren in Bezug auf Sichtbarkeit, Zugang zu Führung, Mentoring, Schulungen und fairer Vergütung und die Umsetzung strukturierter Richtlinien, die der **Leistung Vorrang vor der physischen Präsenz einräumen**, können Unternehmen ein **integratives Arbeitsumfeld schaffen, in dem jede*r Mitarbeiter*in die Möglichkeit hat, sich weiterzuentwickeln und erfolgreich zu sein**.



Quellen

- Chen, Te-Ping. (2024, january 11). Remote workers are losing out on promotions. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/lifestyle/careers/remote-workers-are-losing-out-on-promotions-8219ec63>
- Ladd, T. (2024, september 23). Employee retention and career growth in a Remote-First World. *Forbes*
- <https://www.forbes.com/sites/tedladd/2024/09/22/employee-retention-and-career-growth-in-a-remote-first-world/>
- Alliance Resource Group. (2024, May 15). Out of office, out of luck? The impact of remote work on career advancement. <https://www.allianceresourcegroup.com/2024/02/27/out-of-office-out-of-luck-the-impact-of-remote-work-on-career-advancement/>