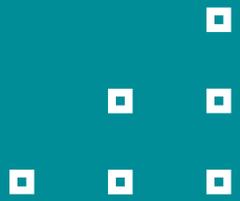




People at Work 2024: A Global Workforce View

Die turbulenten Zeiten der Pandemie liegen zwar hinter uns, aber der technologische Fortschritt, die sich verändernden Normen am Arbeitsplatz und ein gewaltiger demografischer Wandel verändern die Arbeitswelt in noch stärkerem Maße.

ADP Research Institute



Inhalt

Kurzfassung	4
Einführung	7
Daten und Methodik	8
Was Beschäftigte wollen: Vergütung – und mehr	9
Was Beschäftigte erwarten: Gehaltserhöhungen	14
Vorteile und Risiken der Telearbeit	25
ESG und DEI: eine gespaltene Belegschaft	29
Karriereentwicklung: Verbesserungspotenzial	40
Stress, der ständige Begleiter	44
Fazit	49

Ansichten der Arbeitnehmenden nach Region

Europa 50



Kurzfassung: die Veränderung meistern



In den vergangenen vier Jahren hat das ADP Research Institute Befragungen mit Beschäftigten auf der ganzen Welt durchgeführt, um einen besseren Einblick in ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz vor, während und nach der Pandemie zu erhalten. Diese Arbeit beleuchtet die Reise unserer Gesellschaft durch einen tiefen wirtschaftlichen Abschwung, die anschließende Lebenshaltungskostenkrise und den monumentalen Wandel im Zusammenhang mit Tele- und Hybridarbeit. An jedem dieser Meilensteine hat People at Work festgehalten, wie sich die globale Erwerbsbevölkerung angepasst und verändert hat.

Die Welt erholt sich langsam vom pandemiebedingten Umbruch, doch der Wandel hat sein Tempo keineswegs gedrosselt. Während neue Möglichkeiten und Herausforderungen den Arbeitsmarkt umkrempeln, sind die Prioritäten der Beschäftigten in gewisser Weise gleich geblieben – sie legen beispielsweise nach wie vor großen Wert auf faire Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit. Andererseits bereiten ihnen der technologische Fortschritt, Stress und sich verändernde Arbeitsplatznormen Sorgen.

Anhand der detaillierten Antworten von mehr als 34.000 Beschäftigten in 18 Ländern erfasst People at Work diese Entwicklung. In der 2024-Ausgabe präsentieren wir sechs zentrale Erkenntnisse:

1 Was Beschäftigte wollen: Vergütung – und mehr

Das vierte Jahr in Folge steht das Gehalt ganz oben auf der Prioritätenliste der Arbeitnehmenden. Für mehr als 55 % der Befragten gehört die Vergütung zu den drei wichtigsten Aspekten bei der Arbeit.

Gleichzeitig sind die Beschäftigten mit keiner anderen Priorität so unzufrieden wie mit ihrem Gehalt. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung stiegen auch die Erwartungen an eine Lohnerhöhung.

Über die Priorisierung der Vergütung sind sich die Beschäftigten weitestgehend einig, bei anderen Werten im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz haben wir jedoch Unterschiede nach Region und Generation festgestellt. Die Hälfte der Beschäftigten im asiatisch-pazifischen Raum räumt der Sicherheit des Arbeitsplatzes eine hohe Priorität ein. Sie steht in dieser Region direkt hinter der Vergütung. Für die Arbeitnehmenden in Europa hingegen ist die Freude an der Arbeit wichtiger als die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Die Stimme der jungen Beschäftigten klingt derweil in aller Welt unisono.

Jede/r Fünfte legt Wert auf Weiterbildung und Erfahrung – mehr als jede andere Altersgruppe. Und obwohl sie sich Flexibilität wünschen, um ihre Arbeit zu verrichten, wo und wann sie wollen, legen junge Erwachsene weniger Wert auf Flexibilität am Arbeitsplatz als auf andere Faktoren, möglicherweise weil sie sie als selbstverständlich ansehen.

2 Was Beschäftigte erwarten: Gehaltserhöhungen

In unserer letzten Umfrage wurden hohe Erwartungen an Lohnerhöhungen festgestellt. Diese Stimmung ist auch in diesem Jahr aufgrund der weitverbreiteten Inflation wieder vorherrschend. Laut unserer Umfrage betrug die durchschnittliche Lohnerhöhung im Jahr 2023 4 %. Für 2024 erwarten Beschäftigte Lohnerhöhungen von über 5 % im Durchschnitt.

Sollte man 2023 jedoch als Maßstab nehmen, dürften sie wahrscheinlich enttäuscht werden. Im Jahr 2023 haben Beschäftigte in aller Welt ihren Lohnanstieg überschätzt. Und obwohl die meisten Arbeitnehmenden mit einem noch schnelleren Lohnanstieg rechnen, gehen beachtliche 19 % davon aus, dass ihr Gehalt unverändert bleibt. Vor einem Jahr waren es noch 16 %.

3 Vorteile und Risiken der Telearbeit

Der globale Arbeitsmarkt hat sich in den letzten vier Jahren stark verbessert und die Arbeitslosenquote in den größten Volkswirtschaften der Welt liegt jetzt unter dem Niveau vor der Pandemie.

Unsere Umfrage spiegelt diese neue Stabilität wider, denn ein größerer Anteil der Beschäftigten fühlt sich an seinem Arbeitsplatz sicher. In allen untersuchten Regionen haben wir eine starke Arbeitsplatzsicherheit verzeichnet.

Trotz dieser Verbesserung sind die Beschäftigten über andere Veränderungen wie künstliche Intelligenz und Telearbeit beunruhigt.

Menschen, die der Meinung sind, dass KI ihre Arbeit erleichtern kann, haben weniger Sorge, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Beschäftigte, die unsicher oder besorgt über die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz sind, machen sich mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz.

Und die von vielen Beschäftigten und Arbeitgebern vereinbarten Telearbeitsverträge haben auch eine Kehrseite. Telearbeitskräfte haben nämlich eher das Gefühl, von ihrem Arbeitgeber überwacht zu werden.

4 ESG und DEI: eine gesplante Belegschaft

Nationale Debatten über Umwelt-, Sozial- und Governance-Initiativen sowie über Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind weltweit sehr unterschiedlich und werden stark von kulturellen, rechtlichen und politischen Normen und Praktiken beeinflusst.

Während sich die ESG- und DEI-Landschaften weiter verändern, zeigt die Stimmung der Beschäftigten sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. Fast die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass ihr Arbeitgeber Schulungen zum Thema Vielfalt anbietet, gefolgt von Sensibilisierungsveranstaltungen (36 %) und gezielter Rekrutierung (34 %).

Am wirksamsten seien entsprechend den Beschäftigten von allen angebotenen Programmen Diversity-Schulungen, weit vor kontroverseren Praktiken wie der Einhaltung von Einstellungsquoten.

Außerdem ist die Begeisterung für DEI-Praktiken je nach Generation unterschiedlich ausgeprägt. Beschäftigte im Alter von 55 Jahren und älter neigen fünfmal eher dazu, die Wirksamkeit von DEI-Initiativen anzuzweifeln als 18- bis 24-Jährige.

Was die ESG-Praktiken angeht, so scheinen die Beschäftigten zufrieden zu sein, dass die Unternehmen die von ihnen als wichtig erachteten Ziele erreichen, insbesondere wenn es darum geht, Kohlenstoffemissionen zu minimieren, den Datenschutz zu verbessern und einen sicheren, gesunden, fairen und produktiven Arbeitsplatz zu fördern.

5 Karriereentwicklung: Verbesserungspotenzial

Weniger als die Hälfte der Beschäftigten hat das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber in die Qualifikationen investiert, die sie für ihre berufliche Weiterentwicklung benötigen. Und nahezu die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Qualifikationen der Zukunft technologische Kenntnisse voraussetzen werden, die heute in ihrem Beruf nicht erforderlich sind. Zweiundvierzig Prozent der Beschäftigten weltweit glauben, dass KI einige oder alle ihrer Arbeitsaufgaben übernehmen wird.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse auf einen „Skills Confidence Gap“ hin. Beschäftigte haben demnach nicht den Eindruck, dass Arbeitgeber in ihre Karriere investieren.

6 Stress, der ständige Begleiter

Letztes Jahr hat unsere Umfrage gezeigt, welchen Tribut der Stress am Arbeitsplatz von den Beschäftigten weltweit fordert. In diesem Jahr gibt die Hälfte der Beschäftigten an, unter Stress am Arbeitsplatz zu leiden, aber der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie täglich Stress empfinden, ist auf ein Vor-Pandemie-Niveau gesunken.

Angesichts der Tatsache, dass die psychische Gesundheit eine große Rolle bei der Produktivität und Leistung spielt, müssen die Arbeitgeber den Faktor Stress am Arbeitsplatz jedoch im Auge behalten. Nur 21 % der Befragten haben das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber sich um ihr mentales Wohl sorgt. Die Beschäftigten in unserer weltweiten Umfrage, die sich von ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen unterstützt fühlen, fallen seltener in die Kategorie „stark gestresst“.



Unsere Meinung zum Zustand der globalen Arbeitnehmerschaft

Dieses Jahr markiert einen wichtigen Übergang von einer von der Pandemie geprägten Wirtschaft zu einer neuen Welt nach der Pandemie. In dieser neuen Arbeitswelt bleibt der Einfluss der Pandemie bestehen, aber der technologische Fortschritt, der demografische Wandel und die sich verändernden Normen am Arbeitsplatz werden einen grundlegenden Wandel bewirken.

Arbeitgeber, die sich auf einem im Umbruch befindlichen Arbeitsmarkt bewähren wollen, sollten die Stimmung in der Belegschaft genau kennen. Unternehmen, die klar kommunizieren, die Erwartungen ihrer Mitarbeitenden erfüllen, Vertrauen schaffen und in die Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten investieren, sind für die Zukunft bestens gewappnet.

Einführung: der große Umbruch

Der pandemiebedingte Neustart liegt hinter uns und eine neue Ära der Arbeit wird sowohl durch alte Trends, die sich schon lange abzeichnen, als auch durch rasante Entwicklungen geprägt, die sich die Gesellschaft noch nicht vollständig zunutze gemacht hat.

Vor allem die nach wie vor unangenehm hohen Inflationsraten machen den Vorteil der weltweit niedrigen Arbeitslosigkeit zunichte. Deshalb bereiten die hohen Lebenshaltungskosten den Beschäftigten von heute die größten Sorgen. Die Preise sind gestiegen, doch die Löhne vieler Arbeitnehmenden passen sich dem nur langsam an.

Und dann wären da noch die demografischen Trends, die sich bereits seit Jahrzehnten verstärkt abzeichnen. Die alternde Erwerbsbevölkerung nähert sich einem Wendepunkt, an dem sie schon bald durch eine neue Arbeitnehmergeneration ersetzt wird. Bis dahin könnte die alternde Belegschaft in einigen Ländern die Bemühungen behindern, das Wachstumsniveau aus der Zeit vor der Pandemie wieder zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Besonders betroffen sind Europa, China und die Vereinigten Staaten. Wenn viele Menschen in den Ruhestand gehen, wird es einen Mangel an Fachkräften und einen Verlust an angestammtem Wissen geben.

In anderen Teilen der Welt bringt das rasche Wachstum der jungen Erwerbsbevölkerung im Haupterwerbsalter, insbesondere in den Schwellen- und Entwicklungsländern, eigene Herausforderungen mit sich. Junge Arbeitskräfte bringen neue Einstellungen zur Arbeitsplatzkultur, Stress, Vielfalt und Unternehmensverantwortung mit.

Begleitet werden diese wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen von bahnbrechenden Innovationen in der künstlichen Intelligenz. Diese neuen Technologien haben das Potenzial, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern, doch für viele der heutigen Arbeitnehmenden ist dieses Potenzial nicht ohne weiteres erkennbar. Sie haben im Arbeitsalltag nichts mit KI zu tun.

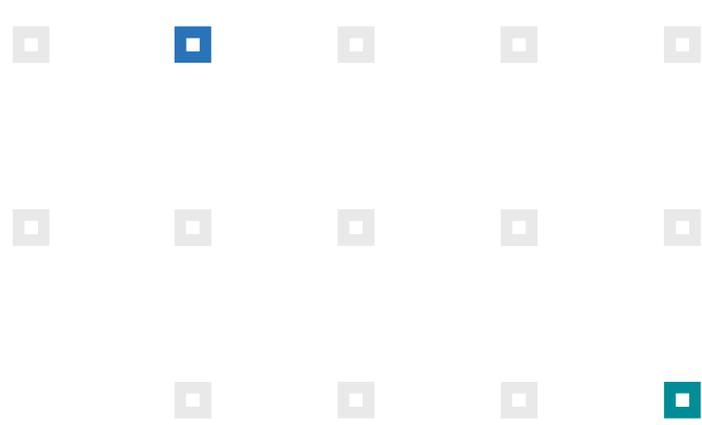
Vor dem Hintergrund dieser massiven sozioökonomischen und technologischen Triebkräfte scheint die Welt neu Fuß zu fassen. Tele- und Hybridarbeit, früher eine Ausnahme, ist heute allgegenwärtig. Die Inflation ist zwar weltweit immer noch zu hoch, aber sie ist eingedämmt worden und geht weiter zurück. Die Arbeitslosenzahlen sind auf demselben Niveau oder liegen unter dem Vor-Pandemie-Stand.

Diese positiven Trends scheinen darauf hinzudeuten, dass sich die Arbeitswelt auf eine neue Normalität einstellt – doch wir sehen das anders. Eine sorgfältige Analyse von Zehntausenden von Antworten der Beschäftigten zeigt, dass der Umbruch in der Arbeitswelt nicht vorbei ist, er hat sich nur verändert. Menschen passen sich schnell an einige dieser Veränderungen an, während sie anderen Neuerungen argwöhnisch gegenüberstehen, zum Beispiel der künstlichen Intelligenz, die das Potenzial hat, ihre Arbeitswelt umzukrempeln – ob im positiven oder im negativen Sinne.

Unsere Untersuchungsergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Mitarbeiterengagement und kontinuierlicher Kompetenzentwicklung an diesem kritischen Punkt der Arbeitsplatzentwicklung. Die Beschäftigten erwarten mehr von ihren Arbeitgebern als noch vor vier Jahren und die Gehaltserwartungen haben sich in vielen Ländern überschlagen.

Das bedeutet, dass Unternehmen eine sich verändernde Belegschaft managen und gleichzeitig mit wirtschaftlichen und geopolitischen Veränderungen zurechtkommen müssen. Um erfolgreich zu sein, muss man genau wissen, wie man eine generationenübergreifende Belegschaft inmitten eines Paradigmenwechsels am Arbeitsplatz einbinden und motivieren kann.

People at Work kann Unternehmen auf den richtigen Weg bringen. Da dieser Bericht Aufschluss darüber gibt, wie Arbeitnehmende fühlen und denken, was sie fordern und erwarten, sollte er Personalverantwortliche in die Lage versetzen, Herausforderungen zu bewältigen und Chancen zu nutzen – sowohl jetzt als auch in Zukunft.



Daten und Methodik

Der jährliche Bericht „People at Work“ des ADP Research Institute untersucht die Wahrnehmungen und Gedanken von Berufstätigen in aller Welt. Wir befragen sie zu ihrer Arbeit, ihren Arbeitgebern und ihrem Wohlbefinden. Wir bitten Sie, uns zu verraten, was sie sich wünschen, welche Erwartungen sie haben und was ihnen die Arbeit und ihr Unternehmen bringen.

Das ADP Institute hat 34.612 Beschäftigte in 18 Ländern rund um den Globus befragt.

15.383
in Europa

Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande,
Polen, Spanien, Schweiz und
Vereinigtes Königreich

3.802
in Nordamerika

Kanada und Vereinigte Staaten

5,860
in Lateinamerika

Argentinien, Brasilien und Chile

9.567
im asiatisch-pazifischen Raum

Australien, China, Indien, Japan und Singapur

Die Umfrage wurde online in der jeweiligen Landessprache durchgeführt. Die Gesamtergebnisse werden nach dem Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung in jedem Land und dem Anteil der Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung gewichtet.

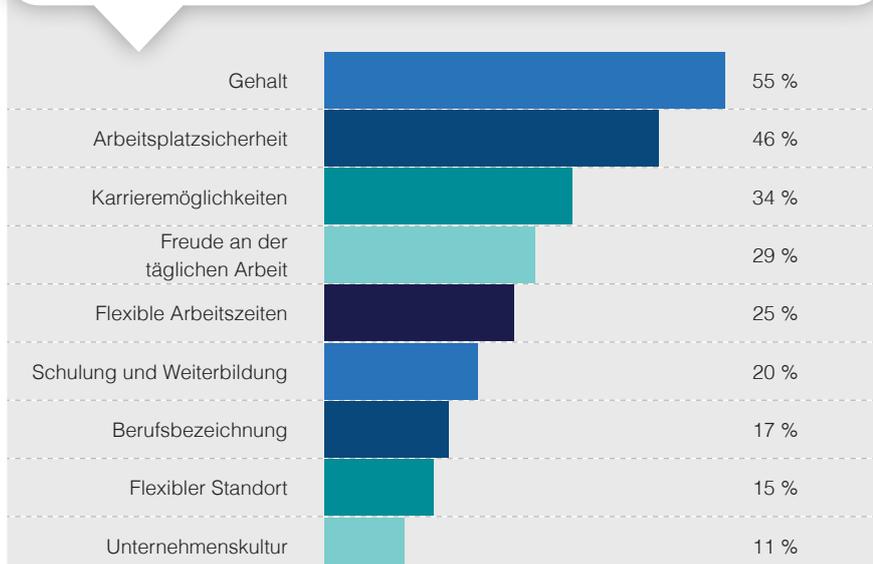
Was Beschäftigte wollen: Vergütung – und mehr

In einer Zeit, in der der Arbeitskräftemangel ein weit verbreitetes Problem ist, haben das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen höchste Priorität. Ein klares Verständnis dessen, was Beschäftigte wollen und wie ihre Präferenzen je nach Region, Führungsebene, Alter, Geschlecht und sogar Elternstatus variieren, kann Arbeitgebern helfen, Maßnahmen zu entwickeln, um Talente zu gewinnen und zu halten.

Wir haben die Beschäftigten gefragt, was ihnen an ihrem Arbeitsplatz wichtig ist, und dann ihre Zufriedenheit in diesen Bereichen eingestuft, um zu berechnen, wie viele Beschäftigte mit der Leistung oder dem Beitrag ihres Arbeitgebers zufrieden sind.

Wenig überraschend steht das Gehalt in allen Regionen und allen Altersstufen nach wie vor an erster Stelle. Jedoch sind zu viele Beschäftigte unzufrieden mit dem, was sie verdienen. Die anderen Faktoren, auf die Wert gelegt wird, ändern sich mit der Zeit.

**Was, wenn überhaupt, ist für Sie bezüglich Ihres Arbeitsplatzes am wichtigsten?
(Kreuzen Sie bis zu 3 Optionen an)**

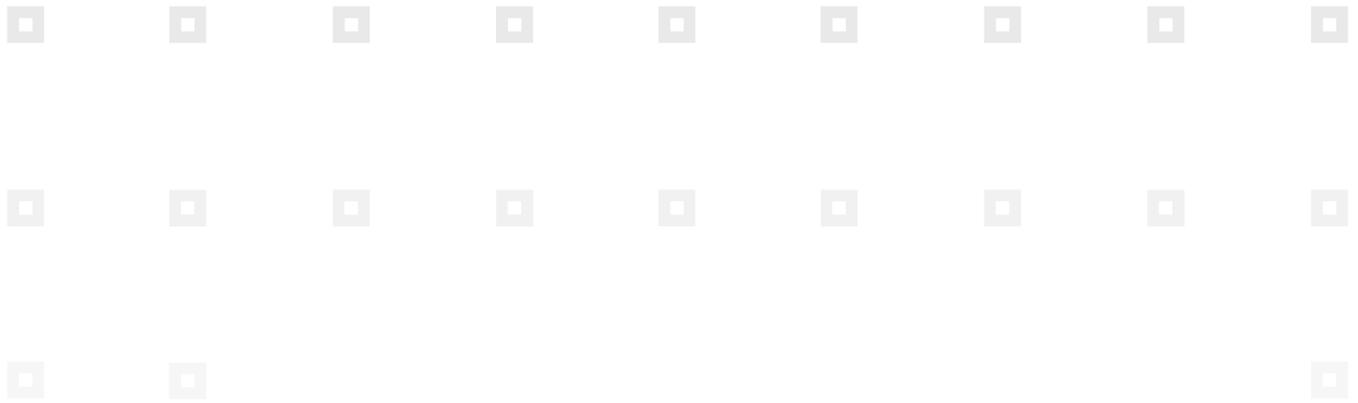


Das Gehalt steht auf der Prioritätenliste ganz oben – und ist gleichzeitig der wesentliche Frustrfaktor.

Der Verdienst führt die Prioritätenliste von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in allen vier Regionen und in jeder Altersgruppe an. Mehr als 55 % der Befragten weltweit geben das Gehalt als einen der drei wichtigsten Vorzüge an, die ein Job bieten muss.

Allerdings sind 40 % der Beschäftigten, denen das Gehalt wichtig ist, mit ihrem Verdienst unzufrieden. Unter allen Prioritäten schneidet das Gehalt am schlechtesten ab, wenn es um die Leistung des Arbeitgebers geht.

Für Beschäftigte ist die Arbeitsplatzsicherheit nach dem Gehalt am zweitwichtigsten und Arbeitgeber schneiden in dieser Kategorie besser ab als in jeder anderen.



Schulung und Weiterentwicklung rangieren unter den Erwerbstätigen in Lateinamerika recht weit oben (25 %), insbesondere wenn man im Vergleich dazu Europa (16 %) und Nordamerika (18 %) betrachtet.

Regionale Unterschiede

Nach dem Gehalt ist für mehr als die Hälfte der Befragten im asiatisch-pazifischen Raum die Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtig. Dieser Anteil ist in Indien und China noch größer. In Lateinamerika lag der Anteil derjenigen, denen die Arbeitsplatzsicherheit wichtig ist, mit 36 % noch weiter hinter dem Gehalt zurück.

Auch in Europa gestalten sich die Wünsche der Beschäftigten anders. Die Befragten in Europa legen nach dem Gehalt viel Wert auf Freude an der Arbeit (43 %) und Arbeitsplatzsicherheit (35 %). Dies könnte auf den besseren Arbeitnehmerschutz in Europa zurückzuführen sein, der das Risiko einer Entlassung verringert und die Bedenken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit möglicherweise zerstreut.



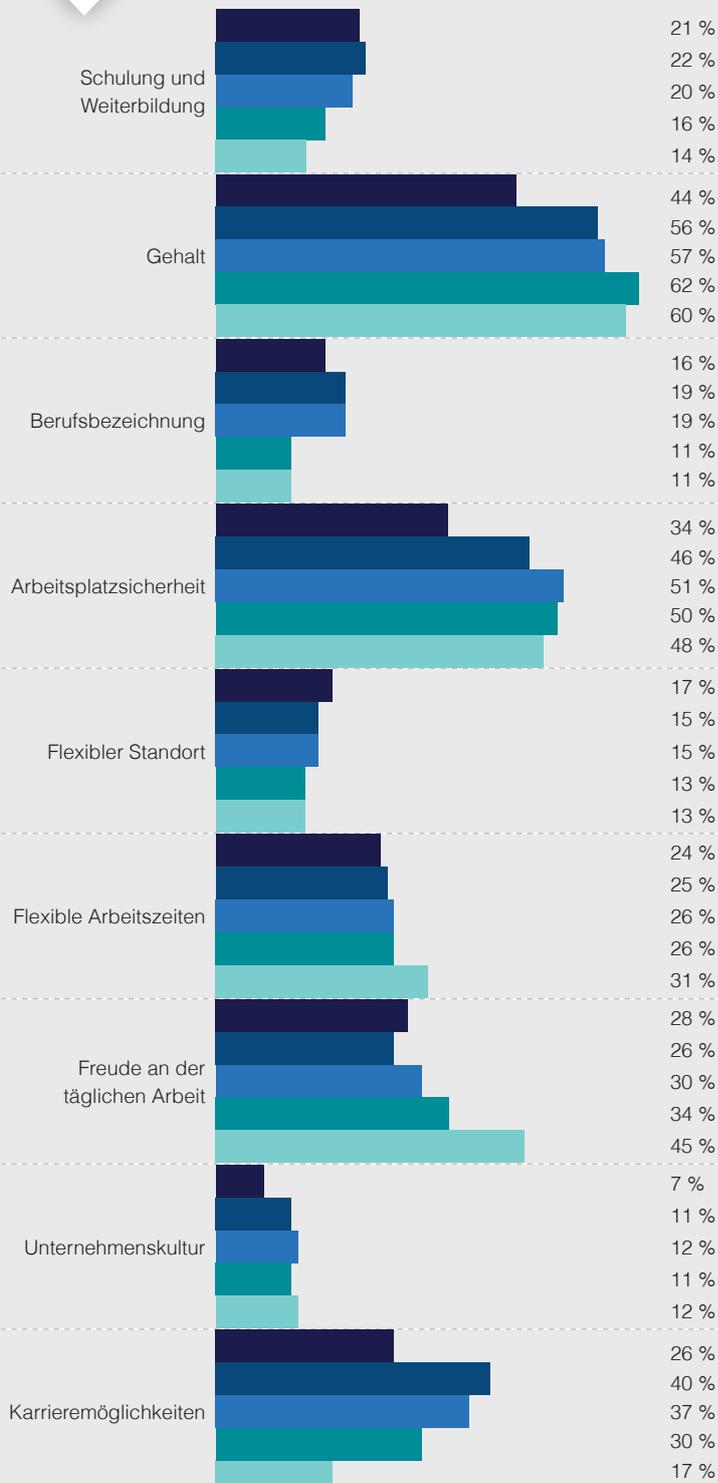
Generationsunterschiede

In den fortschrittlichen Volkswirtschaften gehen die in der Nachkriegsgeneration geborenen Beschäftigten in großer Zahl in den Ruhestand. Diejenigen, die in den späten 1980ern und frühen 1990ern geboren wurden, steigen auf der Karriereleiter auf, und die um die Jahrhundertwende Geborenen treten in den Arbeitsmarkt ein.

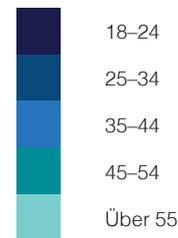
Mit diesem Generationswechsel verschieben sich auch die Vorstellungen der Beschäftigten.



Welcher berufliche Aspekt ist am wichtigsten? (nach Alter)

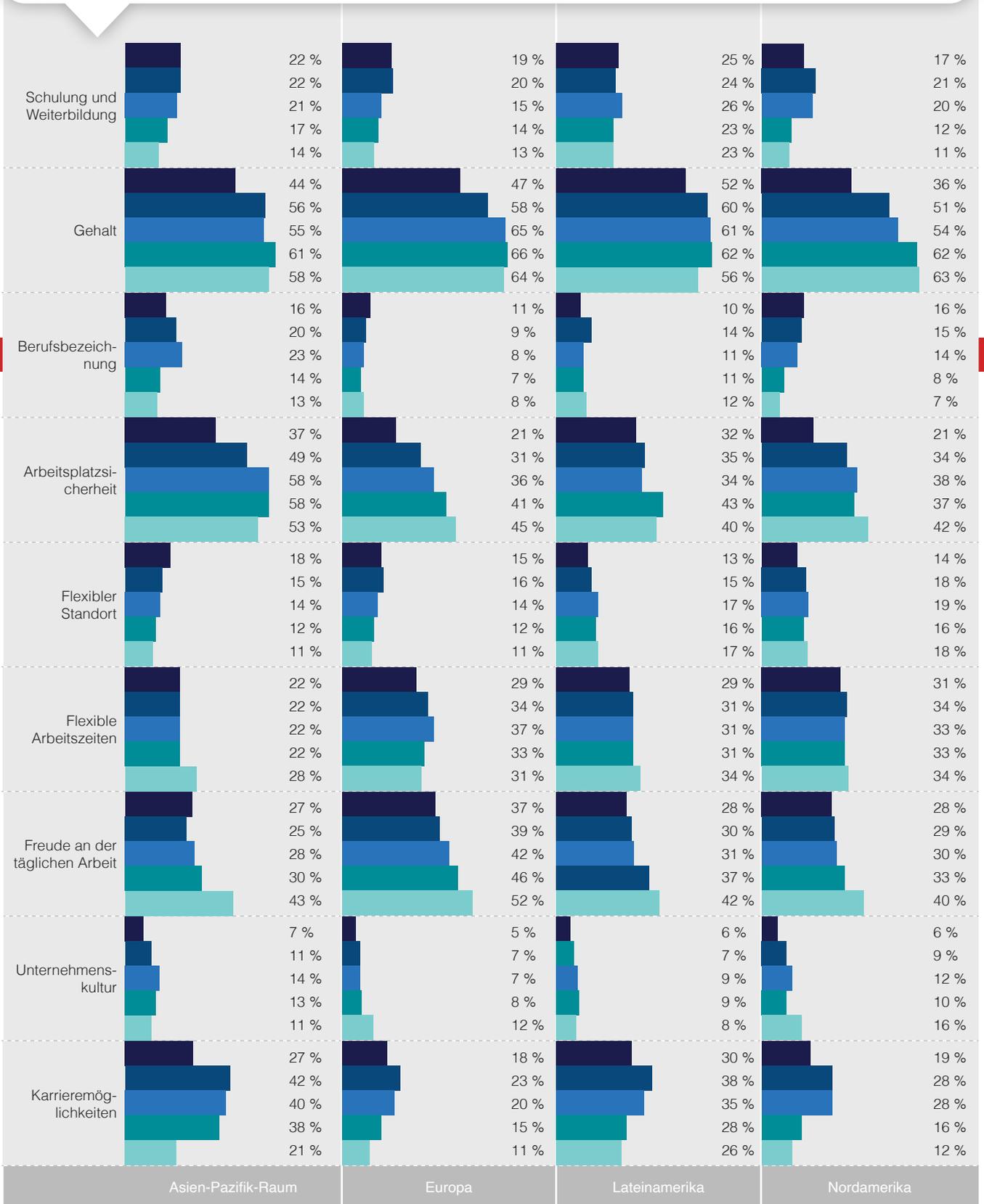


Legende



Erwachsene im Alter von 25 bis 34 Jahren, die sich im Berufsleben etablieren und beruflich vorankommen wollen, geben seltener als andere Gruppen an, dass ihnen Freude an der Arbeit am wichtigsten ist (26 %).

Welcher berufliche Aspekt ist am wichtigsten? (nach Alter und Region)



Legende: 18-24, 25-34, 35-44, 45-54, Über 55

Flexibilität am Arbeitsplatz verliert an Bedeutung

Die vielleicht größte globale Veränderung am Arbeitsplatz in den letzten vier Jahren war die weitverbreitete Übernahme und Verfügbarkeit flexibler Arbeitsregelungen.

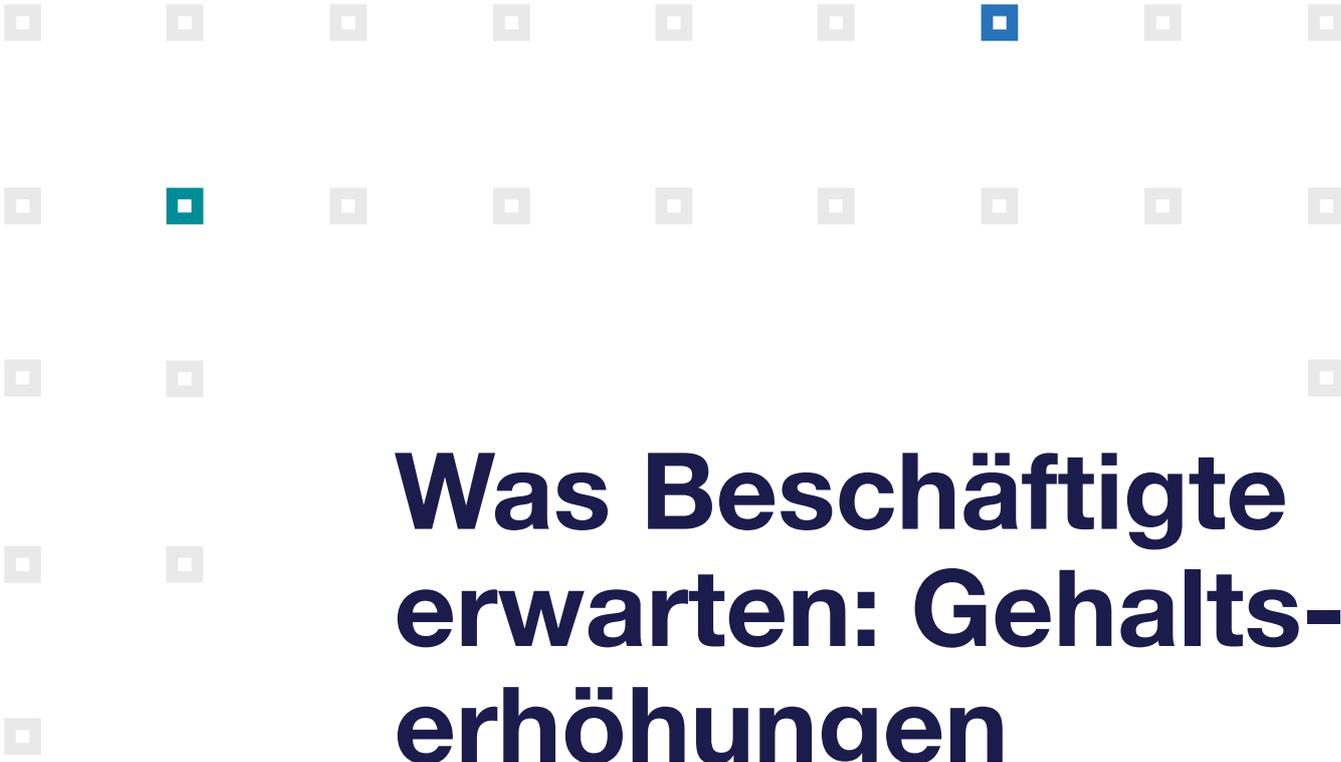
Während der Pandemie rückte die Forderung nach Flexibilität in den Vordergrund, hat aber seitdem an Bedeutung verloren.

Erwerbstätige aller Altersstufen und aller Regionen stellen die Flexibilität am Arbeitsplatz hinter das Gehalt, die Arbeitsplatzsicherheit, Freude an der Arbeit und Karrieremöglichkeiten. In Europa legen nur 14 % der Befragten Wert auf einen flexiblen Arbeitsort, ein geringerer Anteil als im asiatisch-pazifischen Raum (15 %), in Lateinamerika (15 %) und in Nordamerika (17 %).

Der Wunsch nach Flexibilität und andere Präferenzen im Beruf variieren auch nach Alter. Erwerbstätige im Alter von 55 Jahren und mehr legen mehr Wert auf eine selbstbestimmte Zeiteinteilung als jüngere Beschäftigte. Einunddreißig Prozent der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und mehr zählen flexible Arbeitszeiten zu ihren obersten Prioritäten, verglichen mit weniger als 24 % der Beschäftigten im Alter von 18 bis 24 Jahren.



17 % der jungen Erwachsenen geben an, flexibel entscheiden zu wollen, wo sie arbeiten. Bei den älteren Beschäftigten sind es im Vergleich dazu 13 %.



Was Beschäftigte erwarten: Gehaltserhöhungen

Angesichts der steigenden Inflation stehen Löhne und Gehälter bei den Beschäftigten weltweit ganz oben auf der Prioritätenliste. Der Höhepunkt der Inflation scheint zwar bereits überwunden, aber die Menschen haben sich trotzdem noch nicht vollständig an die neuen Preise gewöhnt. In Anbetracht gestiegener Lebenshaltungskosten haben Beschäftigte auch ihre Gehaltsvorstellungen hochgeschraubt.



Hohe Erwartungen

Die Gehaltsvorstellungen bleiben trotz verlangsamter Inflation hoch. In den vergangenen 12 Monaten haben mehr als drei von vier Beschäftigten eine Gehaltserhöhung von durchschnittlich 4 % erhalten. Dieses Jahr erwarten Beschäftigte noch höhere Lohnsteigerungen von durchschnittlich mehr als 5 %.

Sollte man das vergangene Jahr jedoch als Maßstab nehmen, dürften sie wahrscheinlich enttäuscht werden. Im letzten Jahr haben Beschäftigte in aller Welt ihren Lohnanstieg überschätzt.

Die größte Fehleinschätzung verzeichnete dabei Lateinamerika, das 2023 zugleich die höchste Inflationsrate weltweit aufwies. Auch in Polen gab es eine Diskrepanz. Dort betrug die Inflation letztes Jahr mehr als 14 % und zählt nach wie vor zu den höchsten in ganz Europa.

Im Allgemeinen erwarten Beschäftigte in Ländern mit einer hohen Inflation auch eine größere Gehaltserhöhung.

China war dabei eine Ausnahme. Trotz mäßiger Inflation hegten Beschäftigte hohe Erwartungen an die Gehaltserhöhung und wurden enttäuscht.

Erwartete und tatsächliche Gehaltserhöhungen in 2023

		Tatsächliche Gehaltserhöhung in 2023	Erwartete Gehaltserhöhung in 2023	Differenz
Asien-Pazifik-Raum	Australien	3 %	6 %	-3
	China	4 %	9 %	-5
	Indien	6 %	8 %	-2
	Japan	Nicht erhoben	2 %	k. A.
	Singapur	3 %	7 %	-4
Europa	Frankreich	3 %	6 %	-3
	Deutschland	4 %	6 %	-2
	Italien	3 %	6 %	-3
	Niederlande	5 %	5 %	0
	Polen	5 %	10 %	-5
	Spanien	3 %	5 %	-2
	Schweiz	3 %	7 %	-4
	Vereinigtes Königreich	4 %	6 %	-2
Lateinamerika	Argentinien	10 %	13 %	-3
	Brasilien	4 %	10 %	-6
	Chile	3 %	8 %	-5
Nordamerika	Kanada	3 %	6 %	-3
	USA	4 %	7 %	-3

Hinweis: Bei den erwarteten und tatsächlichen Gehaltserhöhungen handelt es sich um Durchschnittswerte.

Änderung beim Gehalt in den letzten 12 Monaten

	Global	Asien-Pazifik-Raum	Europa	Lateinamerika	Nordamerika
Senkung (Lohnkürzung)	5 %	5 %	3 %	3 %	5 %
Weder Erhöhung noch Senkung	26 %	26 %	30 %	30 %	28 %
1–3 %	20 %	19 %	27 %	27 %	23 %
4–6 %	21 %	21 %	20 %	20 %	18 %
7–9 %	12 %	13 %	10 %	10 %	11 %
10–12 %	10 %	11 %	6 %	6 %	10 %
13–15 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Mehr als 15 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %
Durchschnittliche Erhöhung	4 %	4 %	3 %	3 %	4 %

Für die kommenden 12 Monate erwartete Gehaltserhöhung

	Global	Asien-Pazifik-Raum	Europa	Lateinamerika	Nordamerika
Senkung (Lohnkürzung)	3 %	3 %	2 %	1 %	3 %
Weder Erhöhung noch Senkung	20 %	19 %	28 %	11 %	24 %
1–3 %	20 %	20 %	22 %	9 %	23 %
4–6 %	21 %	21 %	21 %	18 %	21 %
7–9 %	14 %	14 %	12 %	13 %	12 %
10–12 %	13 %	14 %	9 %	19 %	10 %
13–15 %	5 %	5 %	3 %	7 %	4 %
Mehr als 15 %	6 %	5 %	4 %	23 %	4 %
Durchschnittliche Erhöhung	6 %	6 %	4 %	9 %	5 %

Hinweis: Aufgrund von Durchschnittsbildung und Rundung ergeben die Werte addiert möglicherweise nicht 100 %.

Gehaltserhöhungen nehmen Fahrt auf

Vor einem Jahr gaben 32 % der Beschäftigten an, dass sich ihr Lohn nicht verändert hat. In diesem Jahr fiel die Zahl auf 26 %.

Die Lohnstagnation hat sich in der Region Asien-Pazifik am stärksten abgeschwächt. Dort ging der Anteil derjenigen, die keine Lohnveränderung sahen, von 32 % auf 26 % im Jahr 2023 zurück. In Lateinamerika gaben 23 % der Befragten an, ihr Gehalt habe sich nicht verändert. Im Jahr 2022 waren es noch 28 %. In Europa sank die Zahl um vier Prozentpunkte auf 30 % und in Nordamerika ging sie um weniger als zwei Punkte auf 28 % zurück.

Die Lohnstagnation ist zwar zurückgegangen, aber 20 % der Beschäftigten weltweit gehen immer noch davon aus, dass ihr Gehalt im Jahr 2024 unverändert bleibt; vor einem Jahr waren es noch 15 %. Im asiatisch-pazifischen Raum erwarten 18 % der Beschäftigten keine Änderung ihres Gehalts, gegenüber 13 % im Vorjahr.

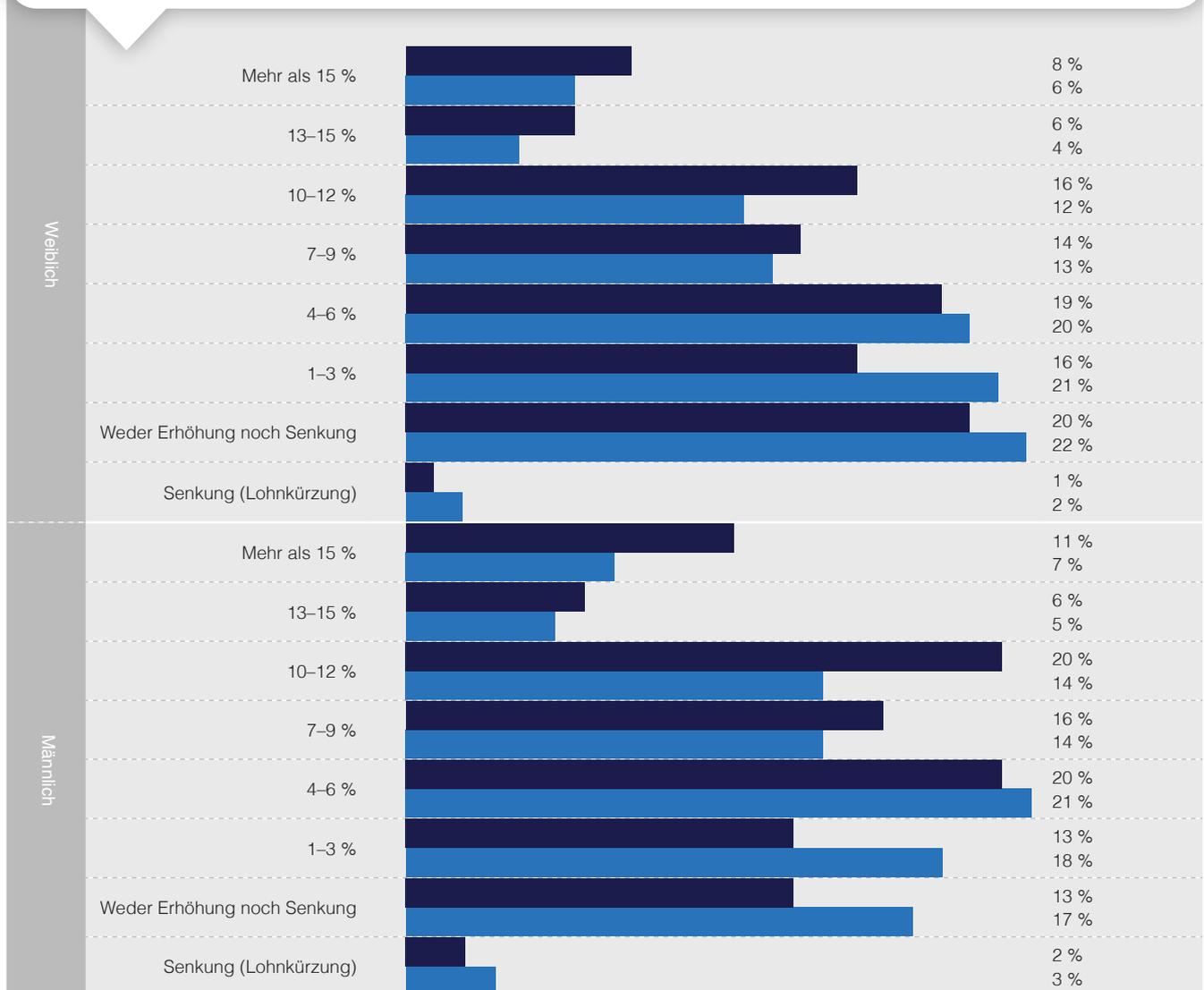
In Lateinamerika gehen nur 11 % der Beschäftigten davon aus, dass ihr Verdienst in diesem Jahr unverändert bleibt. In Europa (28 %) und Nordamerika (24 %) liegen die Zahlen höher.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle besteht weiterhin

Während mehr Beschäftigte mit einem Lohnstopp oder einer Lohnkürzung rechnen, ist der Anteil derer, die davon ausgehen, unter den Männern höher als unter den Frauen. Tatsächlich aber hat sich die Lohnstagnation für Frauen stärker abgeschwächt als für Männer. Der Anteil jener Frauen, die angaben, ihr Gehalt hätte sich nicht verändert, sank von 38 % im Jahr 2022 auf 29 % im Jahr 2023. Bei den Männern sank der Anteil von 28 % auf 24 %.

Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen stärker in Dienstleistungsberufen wie dem Gesundheitswesen, dem Freizeit- und Gastgewerbe sowie dem Einzelhandel tätig sind, die allesamt einige der größten Lohnzuwächse im Zuge der Erholung nach der Pandemie verzeichnen konnten.

Erwartete Gehaltsentwicklung nach Geschlecht



Legende



2022



2023



Die größte Verbesserung verzeichneten die Frauen im asiatisch-pazifischen Raum, wo der Anteil der Beschäftigten mit stagnierenden Löhnen von 40 % auf 27 % zurückging. Das reichte dennoch nicht aus, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle auszugleichen. Bei den Männern ging die Lohnstagnation um drei Prozentpunkte zurück.



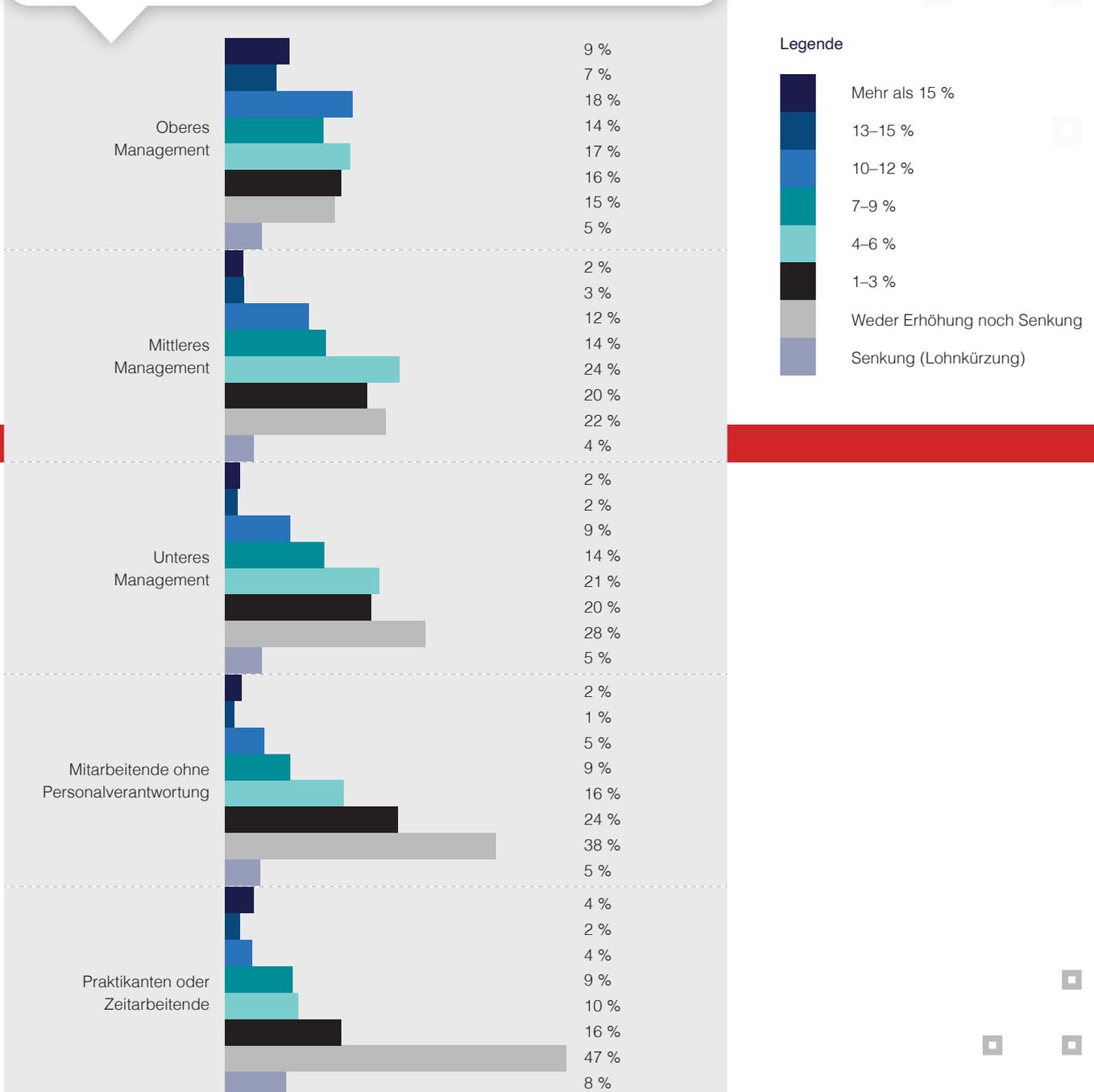
Mehr Männer und Frauen im asiatisch-pazifischen Raum erwarten für 2024 eine Lohnstagnation als es im Jahr 2023 der Fall war (von 16 % auf 21 % bei den Frauen und von 11 % auf 17 % bei den Männern), eine Einschätzung, die mit den Prognosen für ein langsames Wirtschaftswachstum in China zusammenfällt.

Manager haben andere Gehaltsaussichten

Je höher die Management-Position einer Person, desto wahrscheinlicher erwartet sie ein höheres Gehalt – und bekommt es auch. Während die Lohnsteigerungen bei den nicht leitenden Angestellten stark auf geringere Steigerungen der Lebenshaltungskosten ausgerichtet sind, bewegen sie sich bei höherrangigen Führungskräften auf einem höheren Niveau.



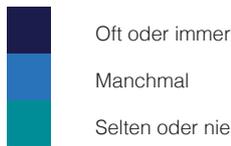
Wie stark hat sich Ihr Gehalt in den vergangenen 12 Monaten verändert? (nach Führungsebene)



Fehler bei Gehaltsabrechnungen sind noch immer ein Problem

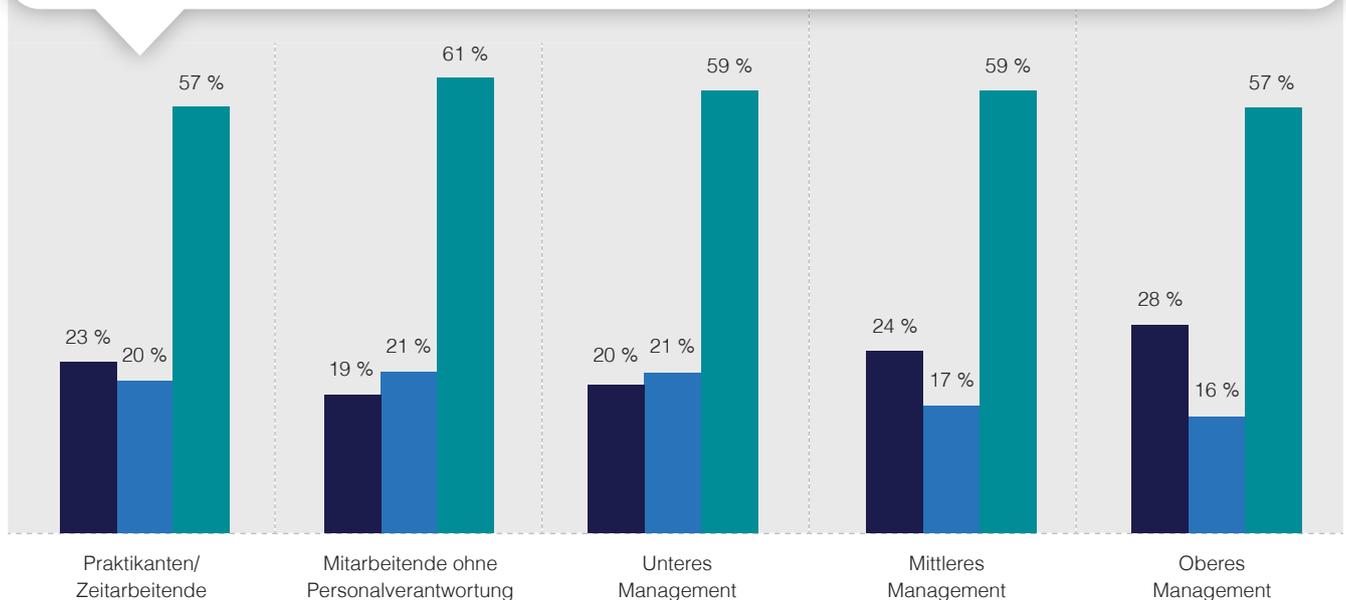
Manager verdienen vielleicht mehr, aber vor Fehlern bei der Gehaltsabrechnung sind auch sie nicht gefeit.

Legende



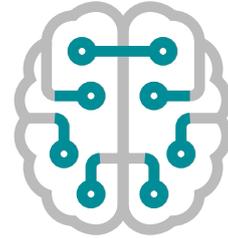
Die Befragten gaben häufiger an, öfter oder immer eine zu geringe Gehaltsauszahlung zu erhalten, wenn sie im oberen Management (28 %) oder im mittleren Management (24 %) tätig sind. Mitarbeitende im unteren Management und Mitarbeitende ohne Personalverantwortung geben seltener an, eine zu geringe Gehaltsauszahlung zu erhalten.

Mein Gehalt wird irrtümlicherweise zu gering ausgezahlt (nach Häufigkeit und Führungsebene)



Die Arbeitsplatzsicherheit bereitet nach wie vor Sorgen

Die Menschen haben ein besseres Gefühl bezüglich der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als noch vor einem Jahr, dennoch bereiten ihnen Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes Sorgen, darunter künstliche Intelligenz, Telearbeit und wirtschaftliche Bedingungen.



KI ist Bedrohung und Verheißung zugleich

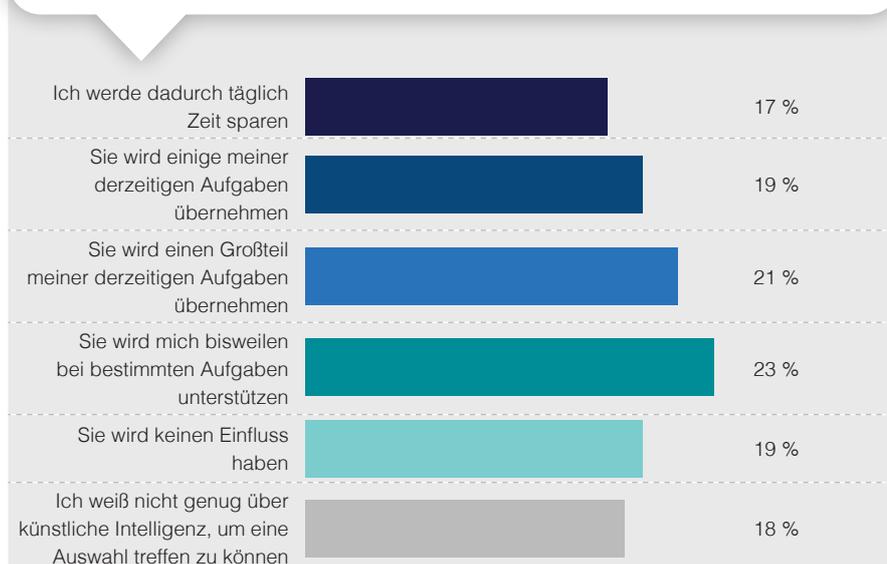
Das Aufkommen der generativen künstlichen Intelligenz hat die Einstellung einiger Arbeitnehmenden in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst.

Diejenigen, die glauben, dass KI ihre Arbeit in Zukunft erleichtern und ihnen täglich Zeit sparen wird, haben am wenigsten Sorge um ihren Arbeitsplatz (17 %). Beschäftigte, die nicht genug über KI wissen, um eine Meinung zu haben, sind etwas besorgter (18 %).

Es gibt Beschäftigte, die glauben, dass KI keine Auswirkungen auf ihre Arbeit haben wird. Andere glauben, dass einige ihrer derzeitigen Aufgaben von KI übernommen werden. In beiden Gruppen geben 19 % der Befragten an, sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz zu machen.

Welche Rolle wird künstliche Intelligenz Ihrer Meinung nach in den nächsten 2–3 Jahren bei Ihrer Arbeit spielen?

Anteil jener, die sich um ihren Arbeitsplatz sorgen.





Beschäftigte fühlen sich überwacht

Das Gesundheitswesen weist den größten Anteil jener Arbeitnehmenden (73 %) auf, die mehr denn je das Gefühl haben, vom Arbeitgeber überwacht zu werden.

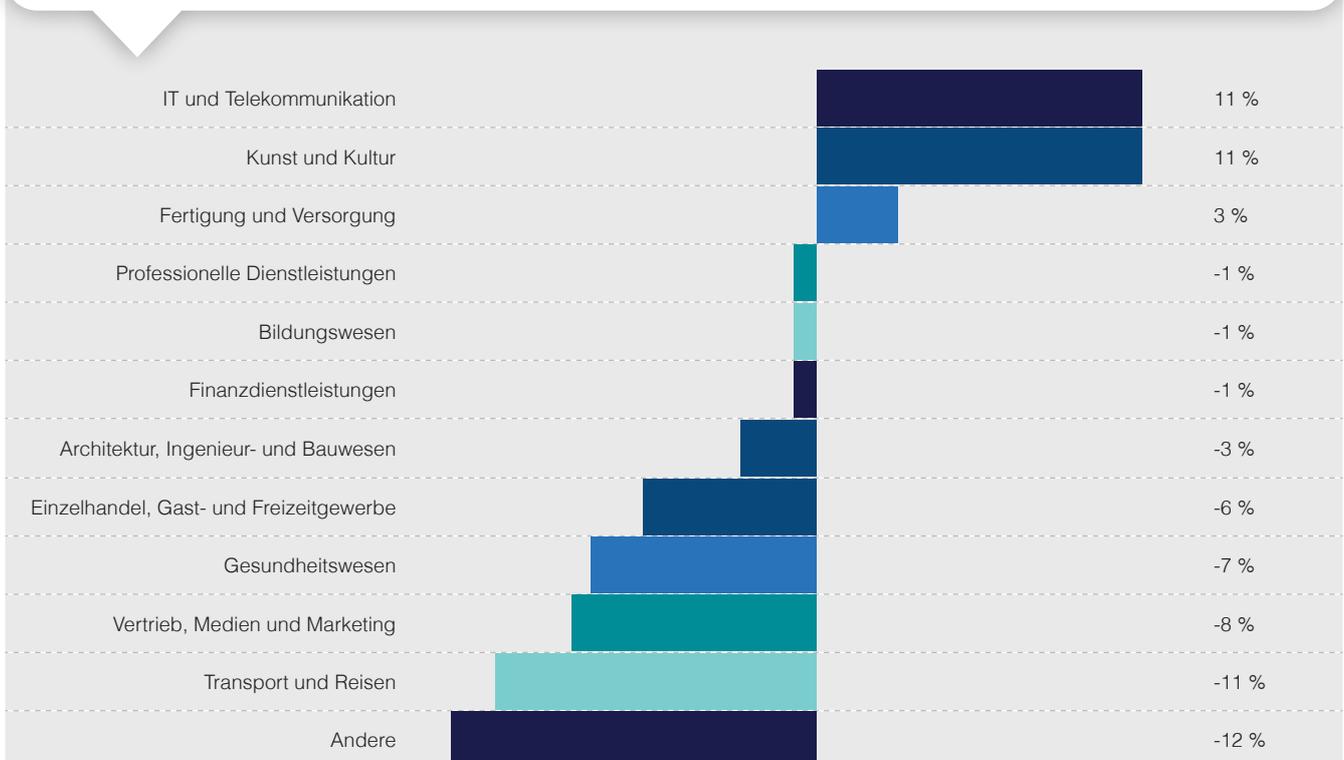
Die meisten Beschäftigten sind der Meinung, dass ihre Arbeitgeber ihre Arbeitszeit und Anwesenheit überwachen, unabhängig davon, wo sie arbeiten. Bei Telearbeitenden ist dieses Gefühl jedoch stärker ausgeprägt (68%). Auch hybrid Beschäftigte (65 %) fühlen sich eher überwacht als ihre Kolleginnen und Kollegen vor Ort (60 %).

Der Eindruck, dass die Arbeitgeber die Beschäftigten mehr denn je überwachen, ist nicht in allen Branchen verbreitet.

Im Reise- und Transportwesen, im Einzelhandel, im Gastgewerbe und in der Freizeitwirtschaft – Sektoren, in denen in der Zeit nach der Pandemie ein großer Arbeitskräftemangel herrschte – haben weitaus weniger Beschäftigte das Gefühl, dass ihre Arbeitszeit und Anwesenheit genauer überwacht werden.

In den Bereichen Medien und Marketing sowie IT und Telekommunikation – Branchen, die weniger von der Pandemie gebeutelt wurden – hat sich das Misstrauen der Arbeitnehmenden verstärkt.

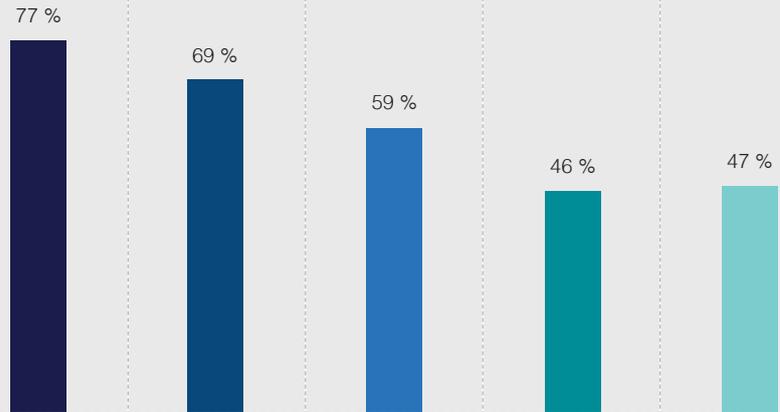
Mein Arbeitgeber erfasst die Arbeitszeit und Anwesenheit strikter (Veränderung im Vergleich zum Vorjahr)



Selbst Führungskräfte spüren das wachsame Auge ihres Arbeitgebers. Tatsächlich haben Führungskräfte viel mehr das Gefühl, überwacht zu werden, als Mitarbeitende ohne Personalverantwortung. Mehr als 77 % der Führungskräfte im oberen Management geben an, von ihrem Arbeitgeber engmaschig überwacht zu werden. Bei den Mitarbeitenden ohne Personalverantwortung sind es im Vergleich dazu 46 %.



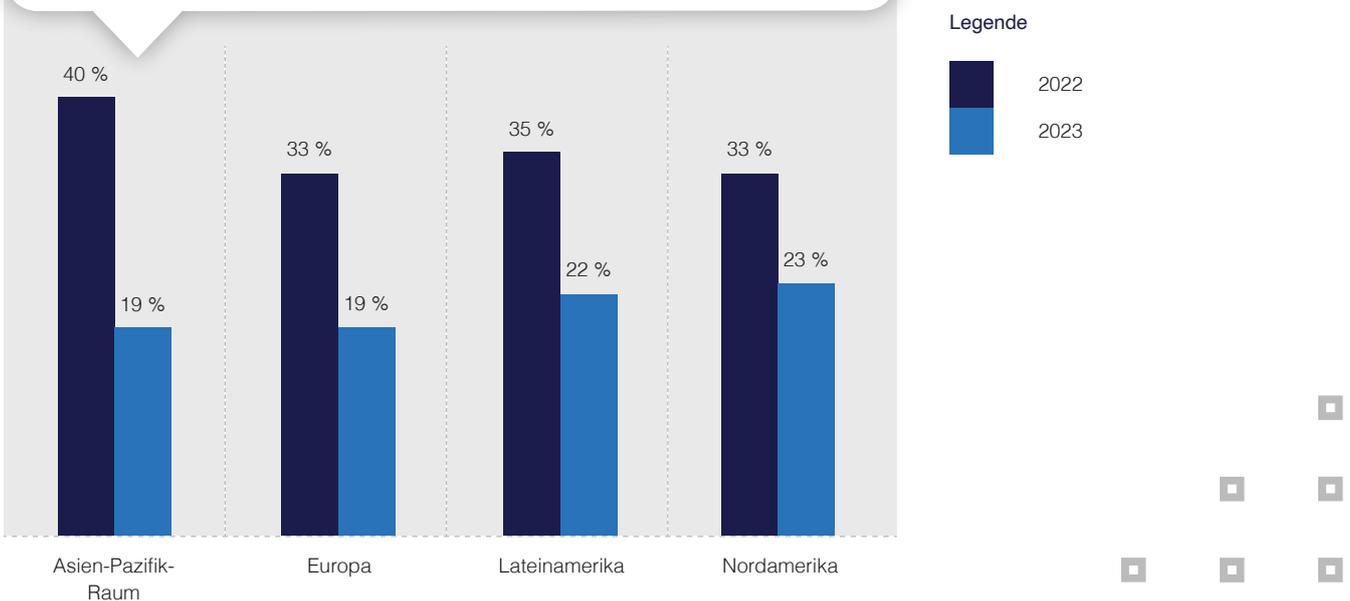
Mein Arbeitgeber erfasst die Arbeitszeit und Anwesenheit strikter



Berufliche Unsicherheit

Insgesamt ist die berufliche Unsicherheit im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs im Jahr 2023 drastisch zurückgegangen, insbesondere im asiatisch-pazifischen Raum.

Ich habe nicht das Gefühl, dass mein Arbeitsplatz sicher ist.





In Nordamerika ist die berufliche Unsicherheit in Kanada stärker zurückgegangen (ein Rückgang von mehr als 12 Prozentpunkten auf weniger als 20 %) als in den USA (ein Rückgang von mehr als neun Prozentpunkten auf 24 %).

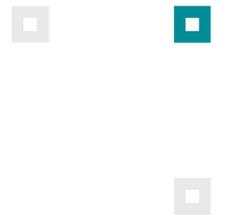
Im asiatisch-pazifischen Raum stechen China und Indien heraus, wo der Anteil der Beschäftigten, die berufliche Unsicherheit angeben, um mehr als 18 bzw. 25 Prozentpunkte zurückging.

In Teilen Europas sind Beschäftigte weiterhin um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes besorgt, da die Haushaltsausgaben zurückgingen. Die Rezession in den Niederlanden und die wirtschaftlichen Probleme im Vereinigten Königreich haben dazu geführt, dass sich die Menschen in diesen Ländern nicht mehr so sicher fühlen, was die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes anbelangt.

Bei den Beschäftigten in Lateinamerika ging die berufliche Unsicherheit durchweg zurück, am stärksten in Chile, wo der Anteil der besorgten Arbeitnehmenden um mehr als 18 Prozentpunkte sank.



Vorteile und Risiken der Telearbeit



Da zunehmend mehr Arbeitgeber eine teilweise oder vollständige Rückkehr ins Büro fordern, riskieren sie, das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden zu verlieren. Telearbeitskräfte fühlen sich stärker überwacht und weniger sicher. Und in großen Teilen der Welt haben sie das Gefühl, verurteilt zu werden.

Gleichzeitig scheint die Forderung, zurück ins Büro zu kehren, ein wenig aus der Luft gegriffen. Beschäftigte geben nämlich an, dass ihre Arbeitgeber im Hinblick darauf, wo und wann sie ihre Arbeit verrichten, flexibler geworden sind.



Zwischen Arbeitsplätzen wechseln

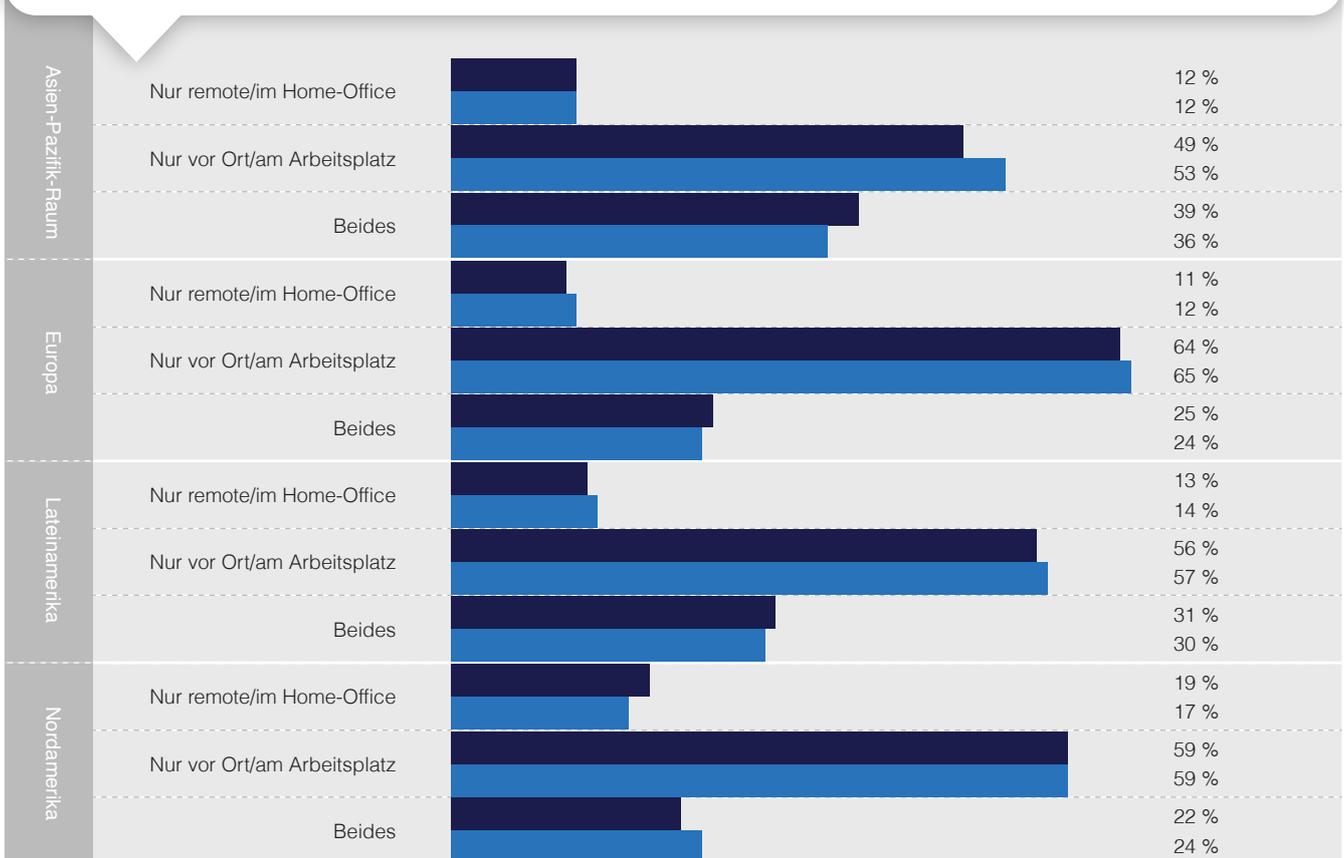
Die Region Asien-Pazifik verzeichnete den stärksten Rückgang bei der hybriden Arbeit, aber selbst diese Veränderung war gering (von weniger als 39 % auf 36 %). Die Region verzeichnete auch den größten Zuwachs an vollständig vor Ort Tätigen (von 49 % auf 53 %).

Der Anteil der Beschäftigten, die ausschließlich vor Ort tätig sind, stieg 2023 sogar von 52 % auf fast 55 %. Dieser Anstieg ist größtenteils auf den Rückgang bei den Hybridbeschäftigten um zwei Prozentpunkte zurückzuführen. Der Anteil der Telearbeitskräfte hat sich mit 12 % kaum verändert.

Lediglich Nordamerika widersetzte sich dem weltweiten Trend. Der Anteil der Hybridbeschäftigten stieg um zwei Prozentpunkte, während der Anteil der Telearbeitskräfte sank. Da ein großer Teil der Beschäftigten in Kanada und den USA in Sektoren tätig ist, in denen Telearbeit möglich ist, wie Finanzdienstleistungen, professionelle Dienstleistungen, Information und Technologie, könnte sich dieser Trend weiterentwickeln.

In Lateinamerika nahm die Prävalenz von Tele- und Vor-Ort-Arbeit leicht zu, während die hybride Arbeit zurückging.

Wo arbeiten Sie?



Legende



Ganzheitlich betrachtet deuten diese Zahlen darauf hin, dass die Unternehmen an der Telearbeit festhalten, auch wenn sie ihre Mitarbeitenden dazu drängen, mehr Zeit im Büro zu verbringen.

Zurück ins Büro? So schnell nicht.

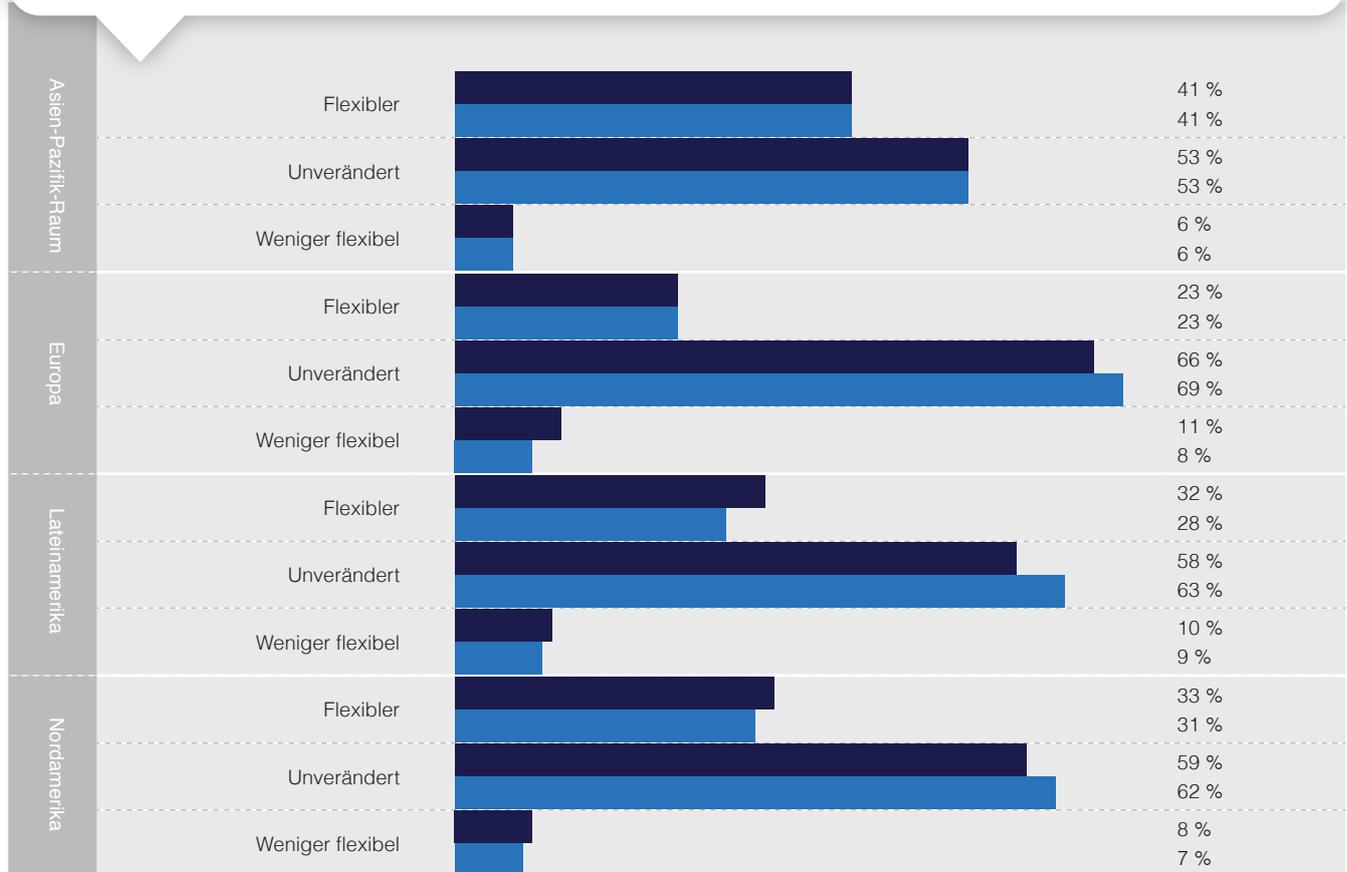
Kampagnen zur Rückkehr ins Büro machen Schlagzeilen, aber sind Arbeitgeber wirklich weniger flexibel in Bezug auf Arbeitsort oder Arbeitszeiten als noch vor einem Jahr?

Siebenunddreißig Prozent der Beschäftigten geben an, dass ihr Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten flexibler geworden ist, was die Telearbeit angeht. Nur 7 % der Beschäftigten waren der Meinung, dass sie weniger flexibel waren. Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmenden gaben an, dass sich die Vorgaben ihres Arbeitgebers zum Arbeitsort nicht geändert haben.

Dieses Muster zeigt sich in allen untersuchten Regionen. Am häufigsten geben Befragte im asiatisch-pazifischen Raum an, dass ihr Arbeitgeber flexibler geworden ist. In Europa haben die meisten Befragten angegeben, dass sich die Flexibilität ihres Arbeitgebers nicht verändert hätte.

Die Ergebnisse sind nahezu identisch, was die Flexibilität der Arbeitszeiten anbelangt.

Ist Ihr Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten hinsichtlich Ihres Arbeitsortes und Ihrer Arbeitszeiten flexibler oder weniger flexibel geworden?



Legende

Arbeitsort
 Arbeitszeiten

Die Sorge um den Arbeitsplatz ist groß

Telearbeitskräfte haben 1,3-mal häufiger Sorge um ihren Arbeitsplatz als Hybrid- oder Vor-Ort-Beschäftigte. Dieses Erkenntnis könnte ein allgemeines Unbehagen der Telearbeitskräfte angesichts ihrer physischen Abwesenheit vom Arbeitsplatz widerspiegeln.

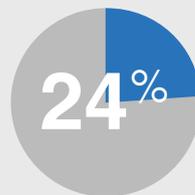
Im Vergleich zum Vorjahr waren 2023 jedoch weitaus weniger Telearbeitskräfte von beruflicher Unsicherheit betroffen als noch 2022. Während die Sorge um den Arbeitsplatz auch bei den Vor-Ort- und Hybridbeschäftigten abnahm, war ihre prozentuale Veränderung geringer.

Hybride Arbeitskräfte, von denen viele in Unternehmen beschäftigt sind, und die zumindest einen Teil ihrer Arbeit vor Ort verrichten, könnten unter Druck geraten, häufiger persönlich am Arbeitsplatz zu erscheinen, wenn die Arbeitgeber die Rückkehr ins Büro entschlossener fordern, zumal sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt in vielen Ländern 2023 langsam wieder verschärft.

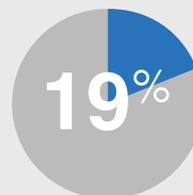
Ich habe nicht das Gefühl, dass mein Arbeitsplatz sicher ist.



Fast 44 % der Beschäftigten mit Kleinkindern geben an, dass ihr Arbeitgeber bei den Arbeitszeiten flexibler ist, im Vergleich zu Eltern mit erwachsenen Kindern (18 %) und Erwerbstätigen ohne Kinder (33 %).



Nur remote/im Home-Office



Nur vor Ort/am Arbeitsplatz



Beides

Besonders besorgt sind Telearbeitskräfte mit Babys und Kleinkindern. Mehr als ein Drittel der Eltern mit Babys oder Kleinkindern in Telearbeit gaben an, dass sie sich um ihren Arbeitsplatz sorgten.

Dennoch gewähren Arbeitgeber eben solchen Eltern mehr Flexibilität. Mehr als die Hälfte der Eltern mit Kleinkindern zu Hause (51 %) geben an, dass ihr Arbeitgeber bei der Wahl des Arbeitsortes flexibler geworden ist, im Gegensatz zu 18 % der Eltern mit erwachsenen Kindern und 36 % der Personen, die keine Kinder haben.



ESG und DEI: eine gespaltene Belegschaft

Die Ziele der Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung werden durch Vorschriften, Branchenstandards sowie durch soziale und kulturelle Normen beeinflusst. Auch die Ziele in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion können sich je nach nationalen Vorgaben, demografischen Gegebenheiten und gesellschaftlichen Einstellungen unterscheiden.

Mit unserer globalen Umfrage begeben wir uns auf dieses unstete Terrain, um Beschäftigte hinsichtlich ihrer Werte im Zusammenhang mit ESG und DEI und der Bemühungen ihrer Arbeitgeber zu befragen und so die allgemeine Stimmung zu diesem Thema zu erfassen.





Beschäftigte nennen Schulungen zum Thema Vielfalt als die häufigste Arbeitgeberinitiative und stufen sie als die effektivste ein (22 %). Einstellungsquoten auf Grundlage von ethnischer Herkunft, Geschlecht oder anderen Faktoren werden als am wenigsten wirksam angesehen (5 %).

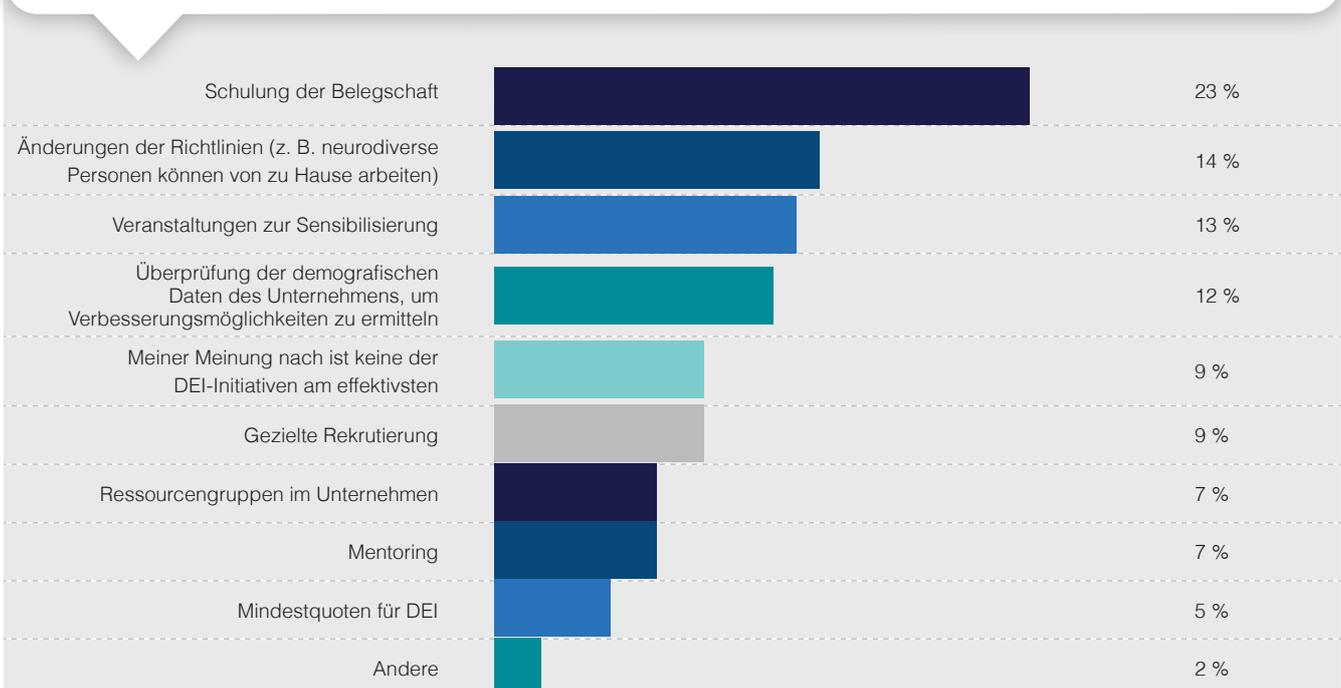
Was ist beliebt und was ist effektiv?

Fast die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass ihr Arbeitgeber Schulungsprogramme zum Thema Vielfalt anbietet, was diese zur beliebtesten DEI-Initiative weltweit macht. Gefolgt von Sensibilisierungsveranstaltungen (36 %).

Auf die Frage nach ihrer Rolle bei DEI-Aktivitäten von Unternehmen antwortet etwa ein Drittel der Beschäftigten, dass sie an der gezielten Rekrutierung (34 %) und an politischen Entscheidungen (32 %) beteiligt sind.

DEI-Quoten waren weniger verbreitet (17 %). Solche Initiativen könnten in einigen Ländern, wie z. B. in den Vereinigten Staaten, nicht gern gesehen oder gar gesetzlich verboten sein, auch wenn sie in anderen Ländern sehr beliebt sind.

Welche DEI-Initiative ist die effektivste?





Regionale Unterschiede

Arbeitgeber im asiatisch-pazifischen Raum beteiligen sich am ehesten an mindestens einer Diversity-Initiative. Hier stehen Indien und China im Vordergrund, wo fast alle Beschäftigten angeben, dass ihre Arbeitgeber an DEI-Initiativen teilnehmen.

Dass der Arbeitgeber an keinen Initiativen teilnimmt, wurde am häufigsten in Singapur (22 %), Australien (33 %) und Japan (39 %) angegeben.

Beschäftigte in dieser Region befürworten auch eher die ESG-Aktivitäten ihres Arbeitgebers insgesamt.

In Europa und Nordamerika sind ESG-Initiativen weniger beliebt.

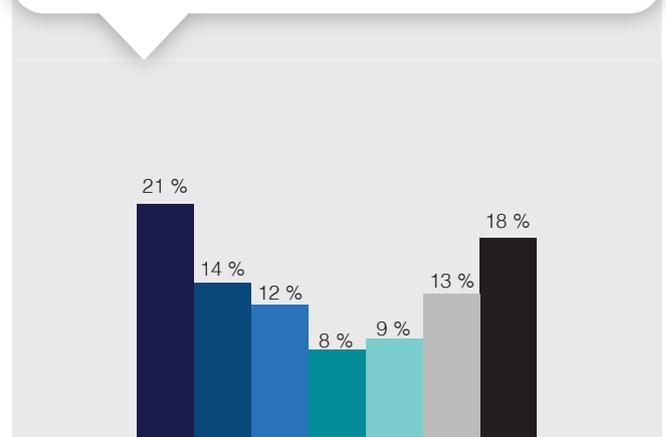
In Europa geben fast 27 % der Arbeitskräfte an, dass sich ihr Arbeitgeber nicht an DEI-Initiativen beteiligt.

Arbeitgebergröße

Kleinere Unternehmen investieren seltener in die Art von Zusatzleistungen und Schulungen, die größere Unternehmen anbieten, und so überrascht es nicht, dass die Befragten in den kleinsten Unternehmen am häufigsten (21 %) angaben, dass es in ihrem Unternehmen keine DEI-Programme gibt.

Überraschend ist vielmehr, dass fast ebenso viele Beschäftigte in den größten Unternehmen, d. h. in Unternehmen mit 1.000 oder mehr Mitarbeitenden, die gleiche Antwort gaben (18 %).

Mein Arbeitgeber nimmt nicht an DEI-Initiativen teil.



Legende





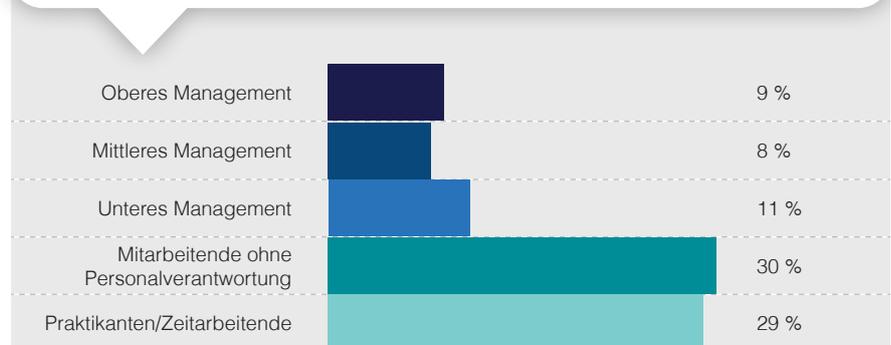
Da diese Frage nur die Initiativen erfasst, von denen Beschäftigte Kenntnis haben, spiegelt sie möglicherweise nicht die tatsächlichen Aktivitäten eines Arbeitgebers wider.

Sehen wir uns an, wie sich die Antworten nach Managementebene verhalten. Weniger als 9 % der Führungskräfte geben an, dass sich ihr Arbeitgeber nicht an DEI-Initiativen beteiligt. Bei den Führungskräften im unteren Management sind es fast 12 % und bei den Mitarbeitenden ohne Personalverantwortung fast 30 %.

Es ist wahrscheinlich, dass höherrangige Führungskräfte einfach mehr über die DEI-Initiativen ihres Arbeitgebers wissen als Mitarbeitende ohne Personalverantwortung.

Die Lektion für die Unternehmen ist, dass Sensibilisierungskampagnen eine Schlüsselkomponente für eine erfolgreiche Beteiligung der Belegschaft an den Bemühungen um Vielfalt und Inklusion darstellen.

Mein Arbeitgeber nimmt nicht an DEI-Initiativen teil.



Die Terminologie könnte für Verwirrung sorgen

Einige Arbeitnehmende könnten DEI-Initiativen irrtümlicherweise mit Einstellungsquoten im Zusammenhang mit bestimmten Ethnien oder Geschlechtern gleichsetzen.

In den Vereinigten Staaten sind fast 16 % der Befragten der Meinung, dass ihr Arbeitgeber Mindestquoten für die Einstellung zugunsten der Vielfalt festlegt. Das ist eher unwahrscheinlich, weil die positive Diskriminierung bestimmter Ethnien in vielen US-Bundesstaaten eingeschränkt ist und die gezielte Vorteilsgewährung gegenüber bestimmten Ethnien oder Geschlechtern durch private Arbeitgeber gesetzlich eingeschränkt ist.

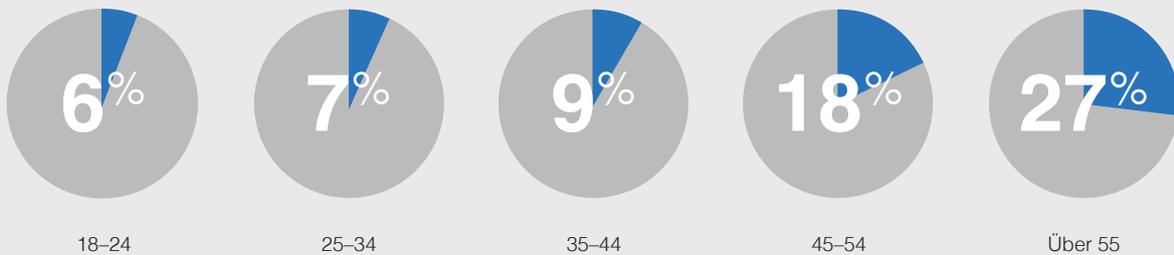
Möglicherweise erfolgt eine unzureichende Kommunikation von Arbeitgebern zu Beschäftigten im Hinblick auf Unternehmensinitiativen und ihre Funktionsweise.

Bei der Befürwortung von DEI-Programmen klafft eine Lücke

Je älter die Beschäftigten sind, desto weniger halten sie von DEI-Bemühungen. Beschäftigte im Alter von 55 Jahren und älter neigen fünfmal eher dazu, die Wirksamkeit von DEI-Initiativen anzuzweifeln als 18- bis 24-Jährige.

Ältere Beschäftigte könnten eher geneigt sein, einen mehrgleisigen Ansatz zu bevorzugen, anstatt ein DEI-Programm einem anderen vorzuziehen. Oder sie stehen Vielfalt und Inklusion allgemein eher skeptisch gegenüber.

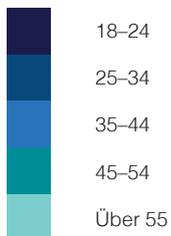
Keine DEI-Initiative ist wirksam (nach Alter)



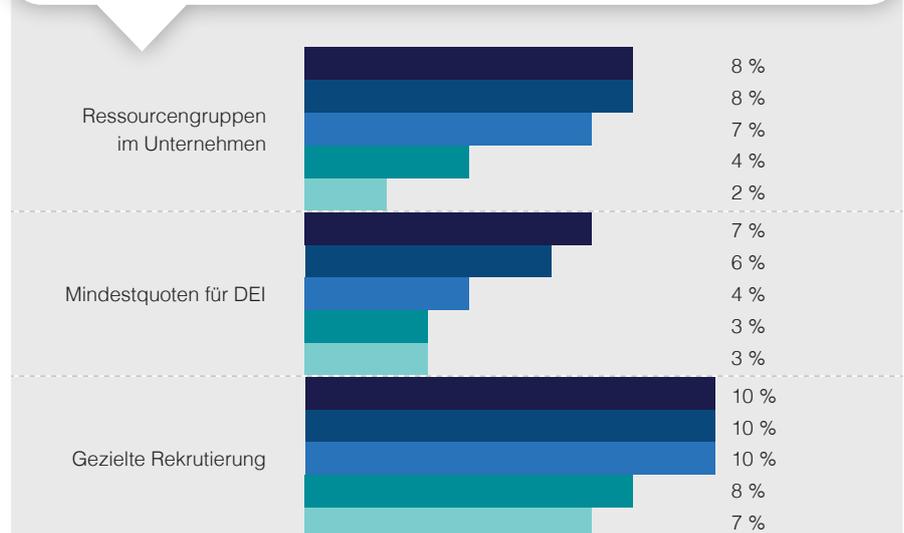
Jüngere Beschäftigte befürworten eher kategorische Ansätze wie die gezielte Rekrutierung, den Einsatz von Ressourcengruppen und Mindestquoten.

Dennoch bevorzugen diese jüngeren Arbeitnehmenden, wie auch ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, weitaus eher die Mitarbeiterschulung als andere DEI-Maßnahmen. Während junge Arbeitnehmende beispielsweise gezielte Rekrutierung eher befürworten als ältere Beschäftigte, halten fast doppelt so viele junge Arbeitnehmende Personalschulungen für effektiver als gezielte Rekrutierung.

Alter



Ich bin mit der Leistung meines Arbeitgebers zufrieden (nach Alter)



Insgesamt geben etwa zwei von drei Beschäftigten an, dass sie mit der Beteiligung ihres Unternehmens an den ESG-Initiativen, die ihnen persönlich am Herzen liegen, zufrieden sind.

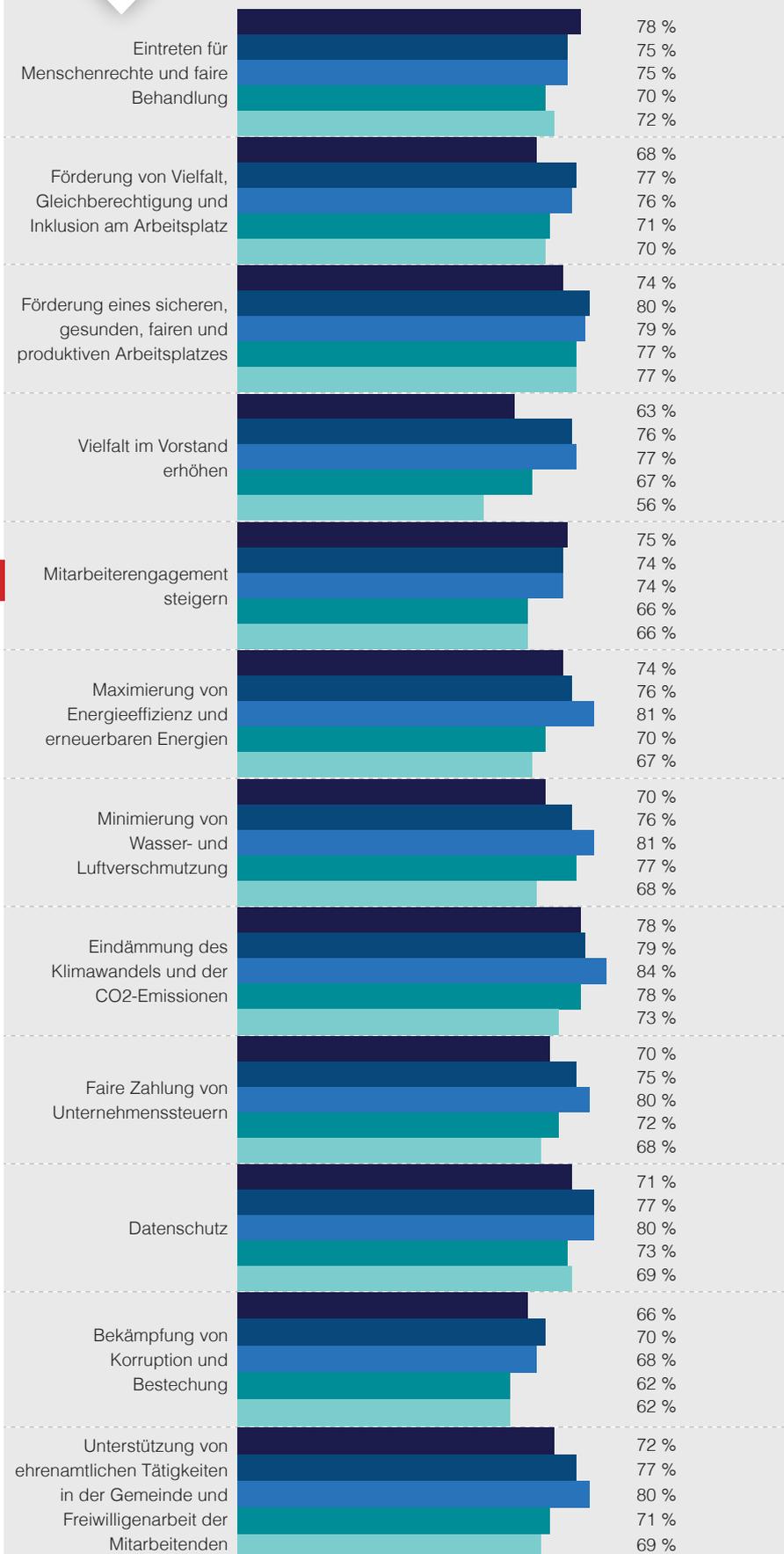
ESG: Wahrnehmung der Beschäftigten

Beschäftigte, die den Klimawandel eindämmen und Kohlenstoffemissionen minimieren wollen, sind am zufriedensten mit der Beteiligung ihres Arbeitgebers an ESG-Programmen in diesen Bereichen (80 %). Auch die Maßnahmen der Arbeitgeber zum Datenschutz (79 %) und zur Förderung eines sicheren und integrativen Arbeitsplatzes (78 %) schneiden gut ab. Die Bekämpfung von Korruption schneidet auf der Zufriedenheitsskala am schlechtesten ab, ist aber mit 67 % insgesamt immer noch sehr gut.

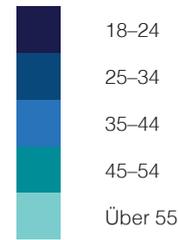
Die jüngsten und ältesten Arbeitnehmenden sind tendenziell am wenigsten zufrieden mit der Beteiligung ihres Unternehmens an den ESG-Aktivitäten, die ihnen am Herzen liegen.

Es gibt Ausnahmen. Jüngere Beschäftigte befürworten eher die Menschenrechtsbemühungen und Bemühungen zur Förderung des Mitarbeiterengagements im Unternehmen.

Ich bin mit der Leistung meines Arbeitgebers zufrieden (nach Alter)



Alter



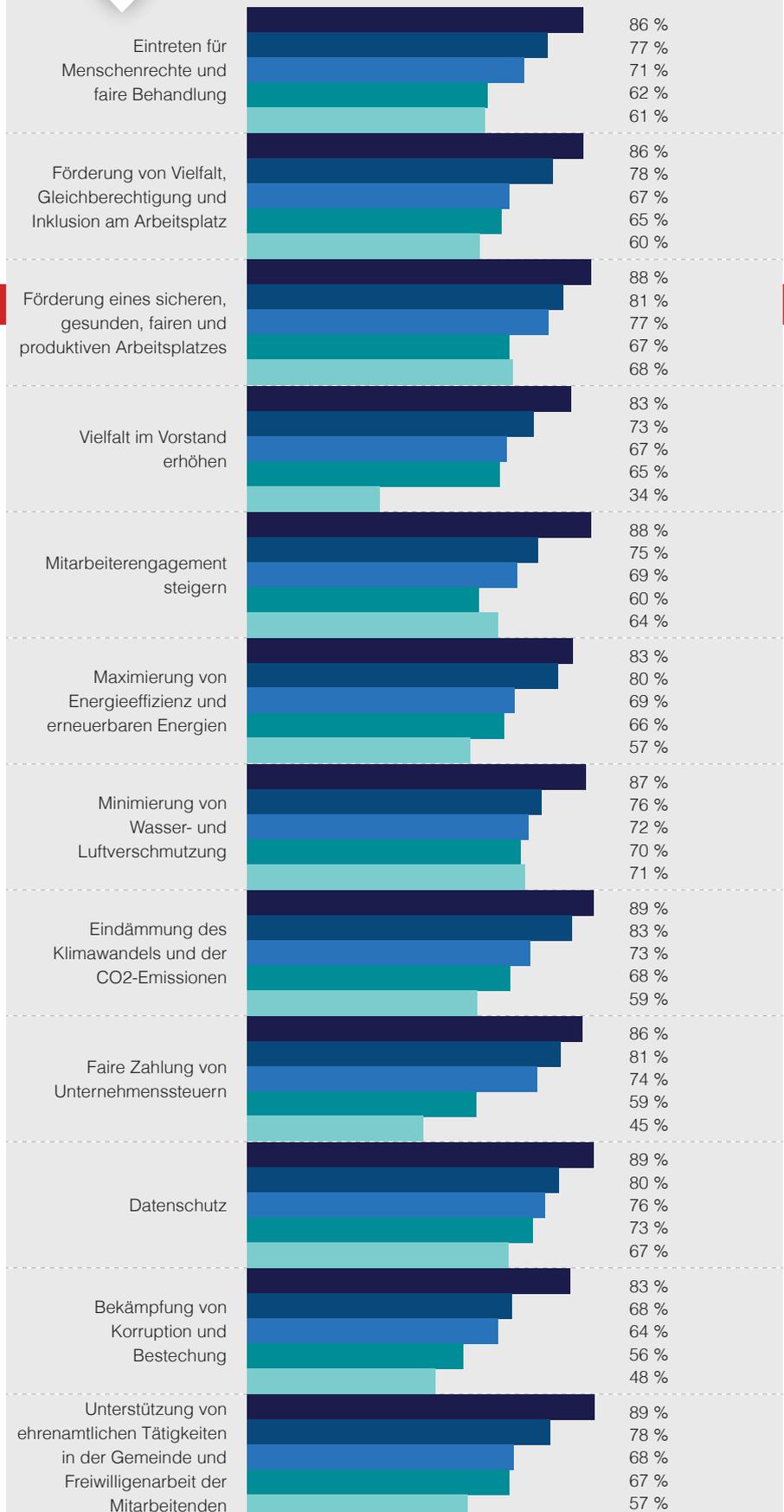
Führungskräfte sind mit der Beteiligung ihres Arbeitgebers an den ESG-Aktivitäten, die ihnen wichtig sind, eher zufrieden.

Ich bin mit der Leistung meines Arbeitgebers zufrieden

Legende



Das könnte bedeuten, dass der Nutzen der ESG-Aktivitäten des Unternehmens nicht auf allen Ebenen der Organisation kommuniziert wird oder dass es dem oberen Management nicht gelingt, die Beschäftigten über die Erfolge des Unternehmens in Kenntnis zu setzen.



Legende

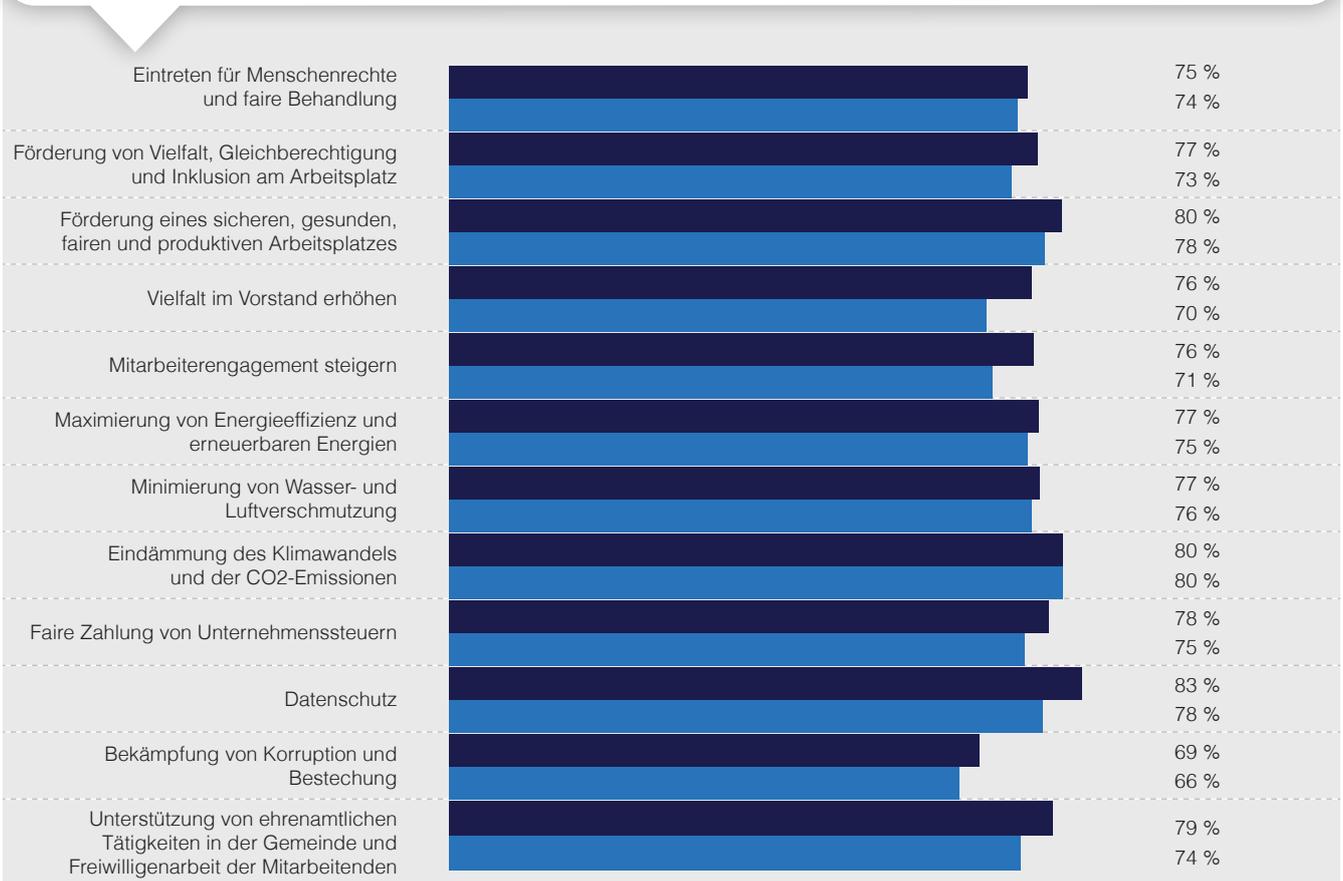


Weiblich

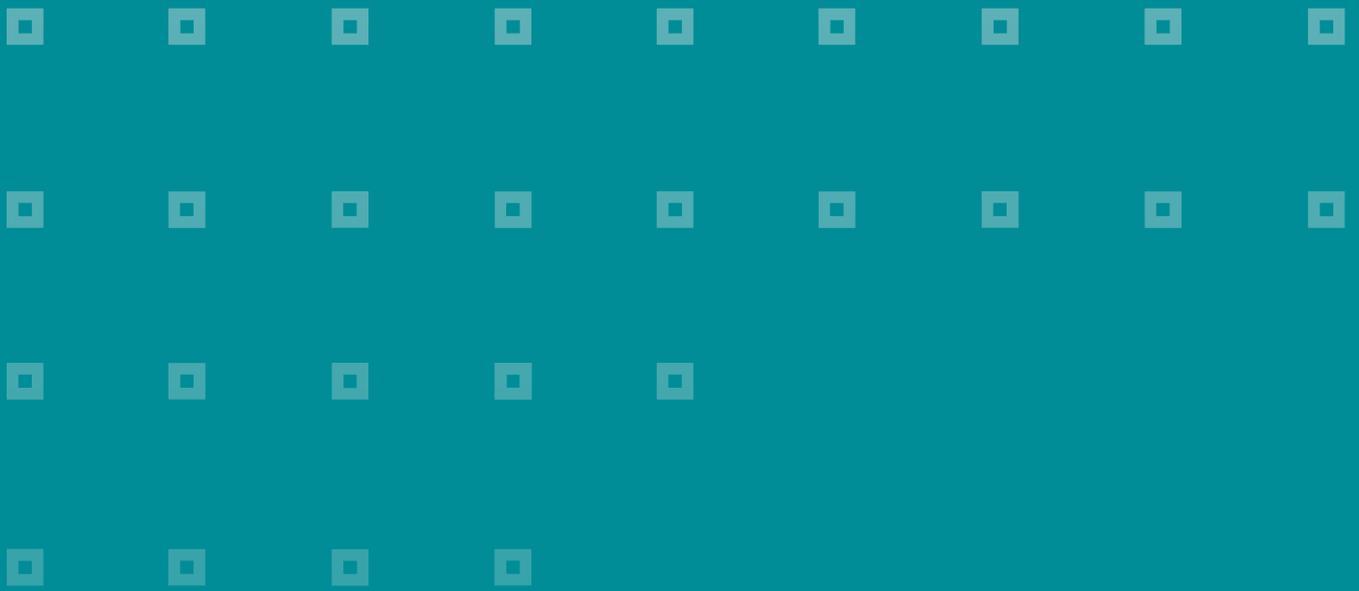


Männlich

Wie zufrieden sind Sie mit den DEI-Bemühungen Ihres Arbeitgebers?



Während die Meinungen von Frauen und Männern im Allgemeinen übereinstimmen, wenn es um die Bemühungen des Arbeitgebers um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion geht, sind Frauen insgesamt eher zufrieden mit dem, was ihre Unternehmen im Großen und Ganzen tun. Die größten Meinungsunterschiede bestehen hinsichtlich der Bemühungen um eine größere Vielfalt im Vorstand: 76 % der Frauen gaben ihren Arbeitgebern gute Bewertungen, aber nur 70 % der Männer – ein Unterschied von sechs Prozentpunkten.



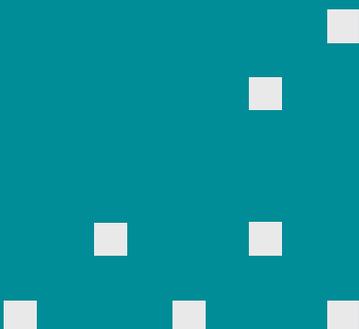
Generationsgefälle

Junge Erwachsene, die noch nicht lange im Beruf sind, begeistern sich für ESG-Ideale. Auf die Frage, welche ESG-Aktivitäten sie sich von ihrem Arbeitgeber wünschen, wählen sie von allen Altersgruppen am seltensten „keine der oben genannten“ (5 %).

Beschäftigte mit fortgeschrittener Berufslaufbahn antworten etwas häufiger mit „keine der oben genannten“ als jüngere Kolleginnen und Kollegen und die beiden Kohorten haben unterschiedliche Vorstellungen davon, was Arbeitgeber in Bezug auf Umweltverantwortung, soziale Fragen und Unternehmensführung priorisieren sollten.

Beschäftigte im Alter von 24 bis 34 Jahren legen 1,5-mal häufiger Wert auf einen sicheren, gesunden, fairen und produktiven Arbeitsplatz (41 % gegenüber 27 %) und 1,2-mal häufiger Wert auf Datenschutz (39 % gegenüber 32 %).

Der Unterschied zwischen den Altersstufen wird besonders deutlich, wenn es um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion geht. Je älter die Beschäftigten sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Programme zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen gutheißen. Mehr als 40 % der Beschäftigten im Alter von 25 bis 34 Jahren schätzen die Bemühungen um Vielfalt und Inklusion. Bei den 45- bis 54-Jährigen sind es im Vergleich dazu 33 %.

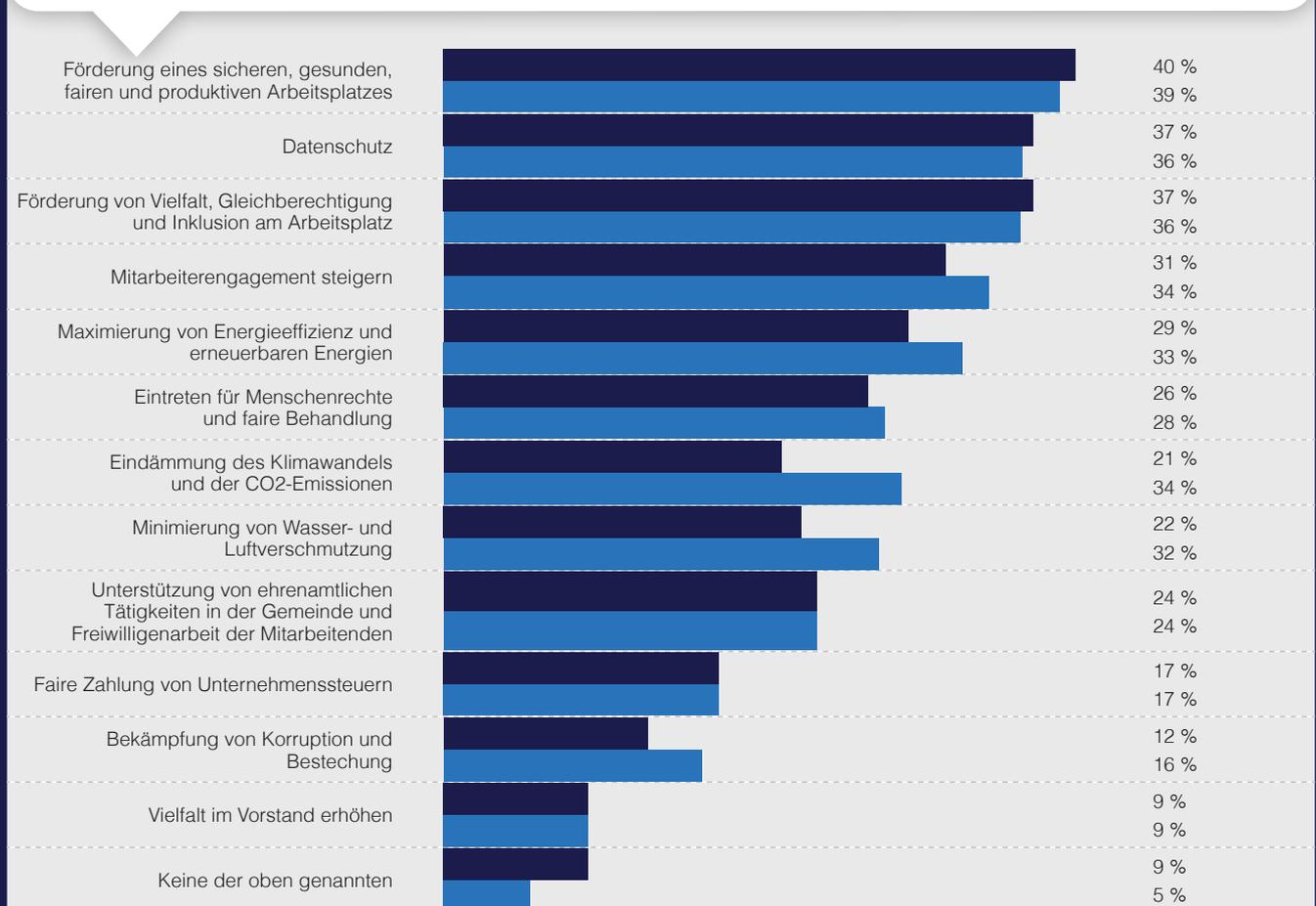


Geschlechtergefälle

Frauen geben häufiger als Männer an, dass sie die Bemühungen der Arbeitgeber um Fairness, Datenschutz und Vielfalt schätzen. Mehr Männer als Frauen wünschen sich, dass ihre Arbeitgeber Ressourcen für das Mitarbeiterengagement, den Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung einsetzen.

Zudem scheinen Frauen mit den Bemühungen ihrer Arbeitgeber zufriedener zu sein als Männer.

An welchen ESG-Aktivitäten sollte sich Ihr Arbeitgeber beteiligen?



Legende



Karriereentwicklung: Verbesserungspotenzial

Beschäftigte sind unzufrieden mit ihren Arbeitgebern, wenn es um die Kompetenzentwicklung und Schulungen geht. Und die Qualifikationen eines Beschäftigten – oder der Mangel selbiger – bestimmen, wie er über künstliche Intelligenz denkt.

Während die meisten (60 %) der Meinung sind, dass sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, um in den nächsten drei Jahren die nächste Karrierestufe zu erreichen, hat weniger als die Hälfte (47 %) das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber in die Qualifikationen investiert, die sie für einen beruflichen Aufstieg benötigen.

Fast die Hälfte der Befragten weltweit ist der Meinung, dass zu den Qualifikationen der Zukunft auch technologisches Können gehören wird, das heute noch nicht als unabdingbar für die Ausübung des Berufs gilt.



KI: Freund oder Feind?

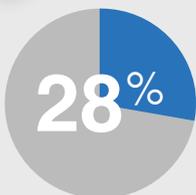
Künstliche Intelligenz ist für Menschen, die sich um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen, von großer Bedeutung. Mehr als 25 % der Beschäftigten glauben, dass KI ihnen bei bestimmten Aufgaben helfen wird, und fast 20 % denken, dass sie ihnen im Alltag eine Hilfe sein wird.

Insgesamt schätzen 43 % der Beschäftigten KI am Arbeitsplatz positiv ein. Knapp ebenso viele (42 %) glauben, dass KI die meisten oder einige ihrer Arbeitsaufgaben übernehmen wird.

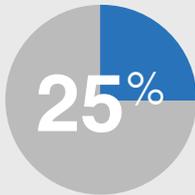
Was verbirgt sich hinter dieser massiven Kluft?

70 % der Beschäftigten, die davon ausgehen, dass ihnen die KI eine Hilfe sein wird, zeigen sich zuversichtlich darüber, dass sie über die Qualifikationen verfügen, die sie benötigen, um in den nächsten drei Jahren beruflich voranzukommen. Unter den Beschäftigten, die davon ausgehen, dass ihnen die KI teilweise eine Hilfe sein wird, sind 65 % der Meinung, über die nötigen Fähigkeiten zu verfügen.

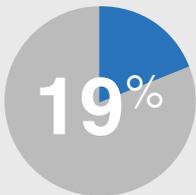
Welche Rolle wird künstliche Intelligenz Ihrer Meinung nach in den nächsten 2–3 Jahren bei Ihrer Arbeit spielen?



Sie wird einige meiner derzeitigen Aufgaben übernehmen



Sie wird mich bisweilen bei bestimmten Aufgaben unterstützen



Ich werde dadurch täglich Zeit sparen



Sie wird einen Großteil meiner derzeitigen Aufgaben übernehmen



Sie wird keinen Einfluss haben



Ich weiß nicht genug über künstliche Intelligenz, um eine Auswahl treffen zu können

Selbst unter den Beschäftigten, die glauben, dass KI einige ihrer Aufgaben übernehmen wird, glauben die meisten (58 %), dass sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen.

Der Trend geht weiter in diese Richtung. Beschäftigte, die sich am meisten vor der KI sorgen, zeigen am wenigsten Vertrauen in ihre Fähigkeiten. Nur 45 % denken, dass sie über die nötigen Fähigkeiten verfügen.

Von den Beschäftigten, die der KI am positivsten gegenüberstehen, geben mehr als die Hälfte an, dass ihr Arbeitgeber in die nötige Kompetenzentwicklung investiert. Je weniger Vertrauen Beschäftigte in die Bereitschaft oder Fähigkeit ihrer Arbeitgeber haben, in ihre Weiterbildung zu investieren, desto größer ist ihre Sorge, dass die KI ihnen den Arbeitsplatz wegnimmt.

Der „Skills Confidence Gap“

Die meisten Beschäftigten (53 %) sind wenig zuversichtlich, dass ihr Arbeitgeber in ihre Kompetenzentwicklung investiert.

Von den Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 24 Jahren glauben nur 43 %, dass sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um beruflich voranzukommen. Diese Einstellung ändert sich jedoch schnell, wenn die Beschäftigten älter werden. Unter den 25- bis 34-Jährigen geben 62 % an, über die nötigen Qualifikationen zu verfügen.

Junge Erwachsene sind nicht abgeneigt, nach Schulungsmöglichkeiten zu fragen. Mehr als 72 % der 25- bis 34-Jährigen sprechen mit ihren Arbeitgebern über Qualifikationen und Schulungsmöglichkeiten, ebenso wie 69 % ihrer jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Der Vorteil von Kleinunternehmen

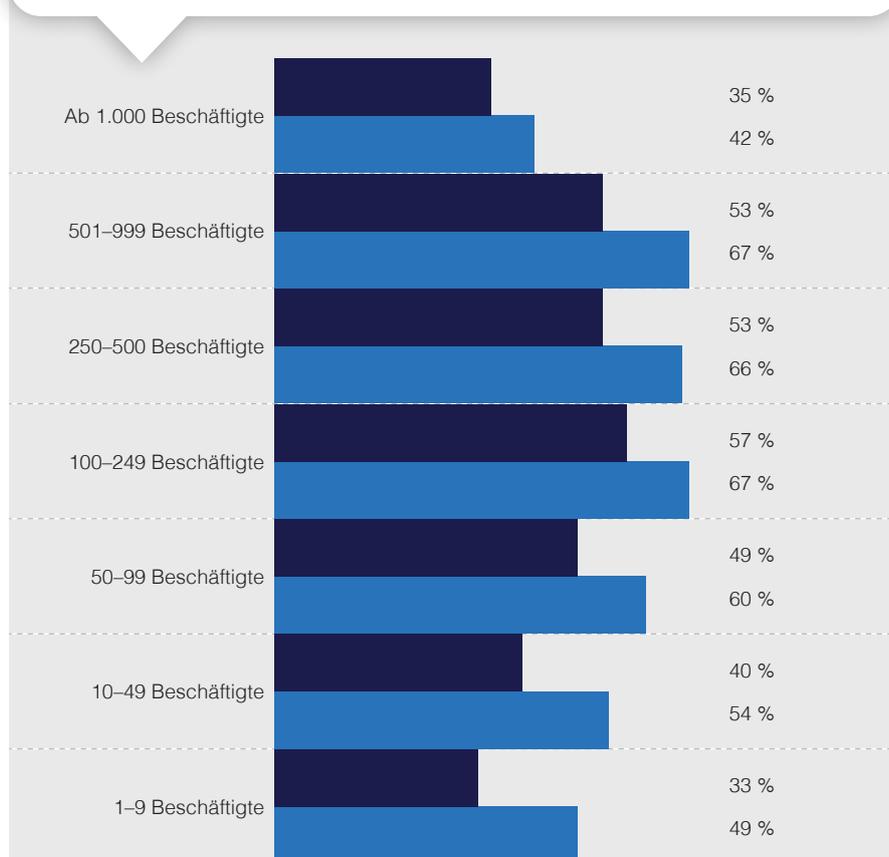
Kleinere Unternehmen schneiden bei der Kompetenzentwicklung gut ab. Arbeitgeber mit 100 bis 249 Beschäftigten werden in Bezug auf den Schulungsaspekt am besten bewertet. Fast 57 % der Beschäftigten zeigten sich zuversichtlich, die erforderlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz erwerben zu können.

In Unternehmen mit 1.000 oder mehr Beschäftigten sind nur 35 % der Meinung, dass ihnen die Schulungsmöglichkeiten angeboten werden, die sie für ihren beruflichen Aufstieg brauchen.

Legende

- Ich habe das Gefühl, dass mein Arbeitgeber in die Entwicklung meiner Fähigkeiten investiert, mit denen ich beruflich aufsteigen kann.
- Ich besitze die Fähigkeiten, um in den nächsten drei Jahren beruflich aufzusteigen.

Anteil der Beschäftigten nach Unternehmensgröße, die zwei Aussagen zustimmen oder voll zustimmen ...





Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen sprechen auch eher mit ihren Arbeitgebern über Qualifikationsanforderungen und Karrieremöglichkeiten. Dieses Muster deutet darauf hin, dass große Unternehmen möglicherweise Skalierungsprobleme im Bereich der Entwicklung haben.

Regionale Unterschiede

Die meisten Beschäftigten, unabhängig vom Standort, sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber nicht in die Entwicklung der Fähigkeiten investiert, die sie für ihren beruflichen Werdegang benötigen. Diese mangelnde Zuversicht ist in Europa am stärksten ausgeprägt, wo weniger als ein Drittel der Beschäftigten darauf vertrauen, dass ihr Unternehmen die Erwartungen erfüllt.

Im asiatisch-pazifischen Raum vertraut fast die Hälfte darauf, dass ihr Arbeitgeber in ihre Kompetenzentwicklung investiert.

Lateinamerika hat den größten Anteil jener Beschäftigten (71 %), die der Meinung sind, über die nötigen Kompetenzen für ihre berufliche Weiterentwicklung in den kommenden drei Jahren zu verfügen. Gefolgt von Nordamerika mit einem Anteil von 61 %.

Bei europäischen Arbeitgebern ist die Wahrscheinlichkeit am geringsten, dass sie mit ihren Mitarbeitern über Qualifikationsentwicklung oder Karrieremöglichkeiten sprechen. Darüber hinaus sprechen nur 46 % der europäischen Arbeitnehmenden mit ihrem Arbeitgeber über ihre berufliche Entwicklung, das sind 20 % weniger als im weltweiten Vergleich.





Stress, der ständige Begleiter

Weltweit meldet die Hälfte aller Beschäftigten Stress am Arbeitsplatz. Rund 15 % von ihnen haben täglich sehr viel Stress.

Das ist eine wichtige Kennzahl. Stress steht in engem Zusammenhang mit psychischen Gesundheitsproblemen. Stark gestresste Arbeitnehmende geben viel häufiger an, dass sie ihre Arbeit nicht bestmöglich erledigen können. Selbst Beschäftigte, die einen mäßigen Stresspegel beklagen, brauchen häufiger eine Pause.

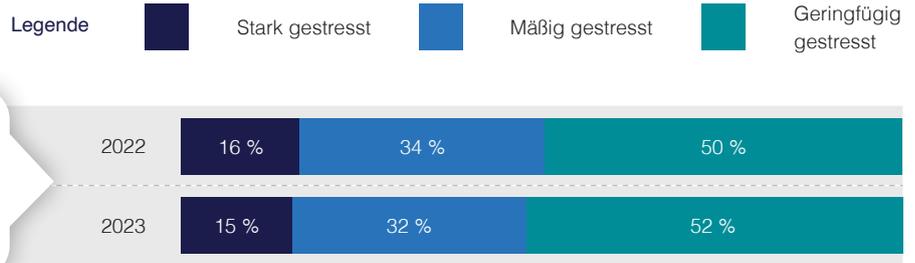
Stress kann auch die Mitarbeiterzufriedenheit schmälern. Stark gestresste Arbeitnehmende erwägen viel häufiger einen Arbeitsplatzwechsel als ihre weniger gestressten Kolleginnen und Kollegen.

Anhand der Prävalenz von Stress am Arbeitsplatz haben wir die Beschäftigten in die Kategorien „stark gestresst“ (täglich Stress am Arbeitsplatz), „mäßig gestresst“ (Stress mehrmals pro Woche) und „geringfügig gestresst“ (einmal pro Woche oder weniger) eingeteilt.





Anteil von Beschäftigten mit Stressbelastung



Hinweis: Aufgrund von Durchschnittsbildung und Rundung ergeben die Werte addiert möglicherweise nicht 100 %.

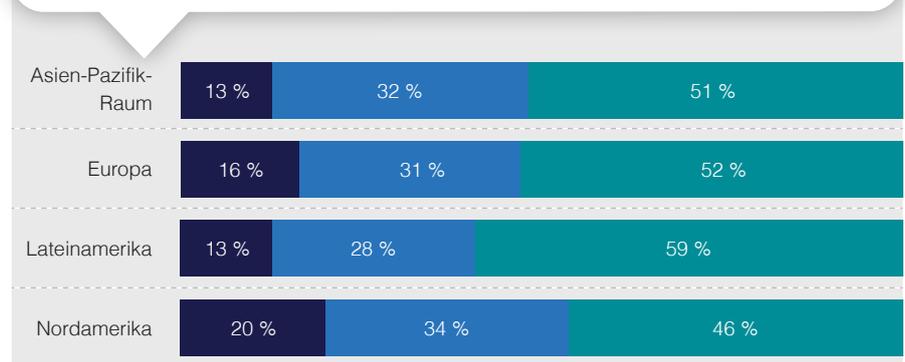
Der Anteil der Beschäftigten, die täglichen Stress beklagen, ist rückläufig: von 19 % im Jahr 2021 auf 16 % im Jahr 2022 und auf 15 % im Jahr 2023.

Tatsächlich ist Stress im Berufsalltag heute weniger verbreitet als vor der Pandemie. Sechzehn Prozent der Beschäftigten weltweit gaben an, täglich unter Stress zu arbeiten.

Stress in Zahlen

Geografie: Kein Land ist vor Stress am Arbeitsplatz gefeit, aber die Beschäftigten in Nordamerika haben es besonders schwer: Jeder Fünfte berichtet über täglichen Stress am Arbeitsplatz.

Stress nach Region

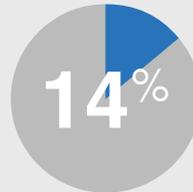


Hinweis: Aufgrund von Durchschnittsbildung und Rundung ergeben die Werte addiert möglicherweise nicht 100 %.

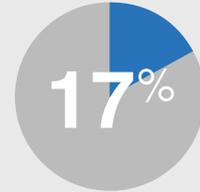


Stress nach Geschlecht

Geschlecht: Frauen aller Altersstufen berichten von mehr Stress als Männer. Der Rang – oder das Fehlen eines solchen – scheint bei diesem Geschlechtergefälle keine Rolle zu spielen. Frauen berichten auf allen Ebenen der beruflichen Hierarchie über mehr Stress als Männer.



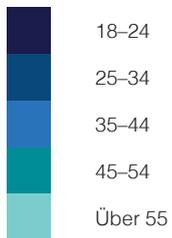
Männlich



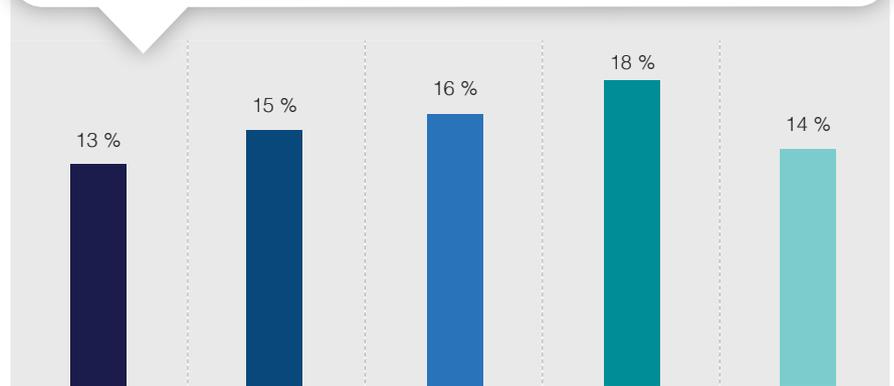
Weiblich

Alter: Je älter die Beschäftigten werden, desto mehr Stress beklagen sie im beruflichen Alltag. Der Trend kehrt sich um, je näher der Ruhestand kommt.

Legende



Stress nach Alter

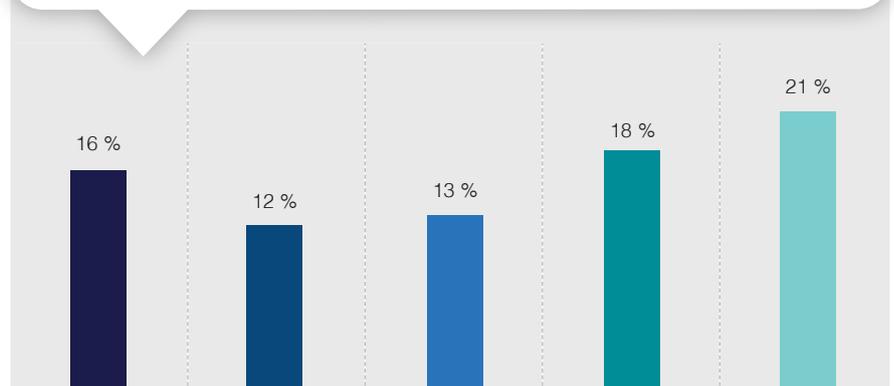


Rang: Man könnte meinen, dass der Stress mit dem Aufstieg in die Führungsetagen steigt, wenn er mit dem Alter zunimmt. Stattdessen berichten Praktikanten und Praktikantinnen sowie Mitarbeitende ohne Personalverantwortung über das höchste Stressniveau am Arbeitsplatz.

Legende



Stress nach Führungsebene



Nordamerika als Sonderfall

Beschäftigte in Nordamerika berichten über ein höheres Stressaufkommen als in anderen Teilen der Welt, ein Trend, der von den Vereinigten Staaten vorangetrieben wird. Nur in Deutschland melden Beschäftigte ein höheres kombiniertes Stressaufkommen aus starker und mäßiger Stressbelastung.

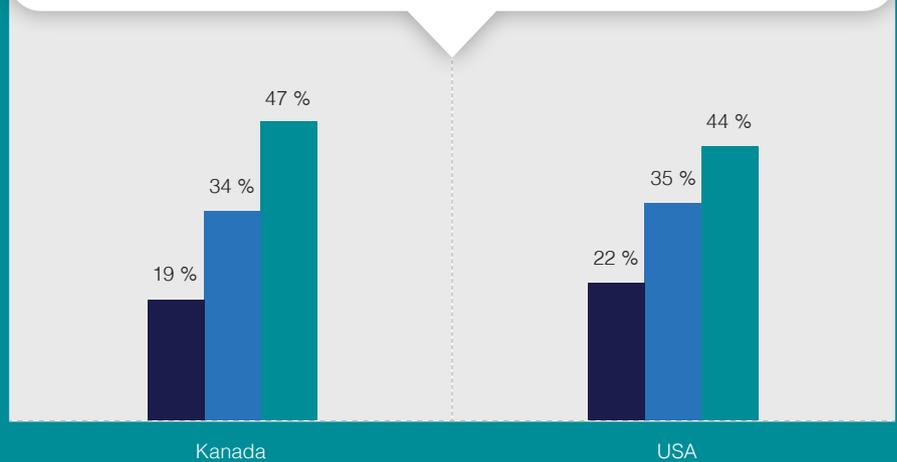
Bei stark gestressten Beschäftigten in Nordamerika ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie über psychische Probleme klagen, doppelt so hoch wie bei weniger gestressten Beschäftigten.

Stress in Nordamerika

Legende



Erwerbstätige Eltern in Nordamerika, insbesondere Eltern in den USA, berichten von einer wesentlich höheren Stressbelastung als Beschäftigte ohne Kinder.

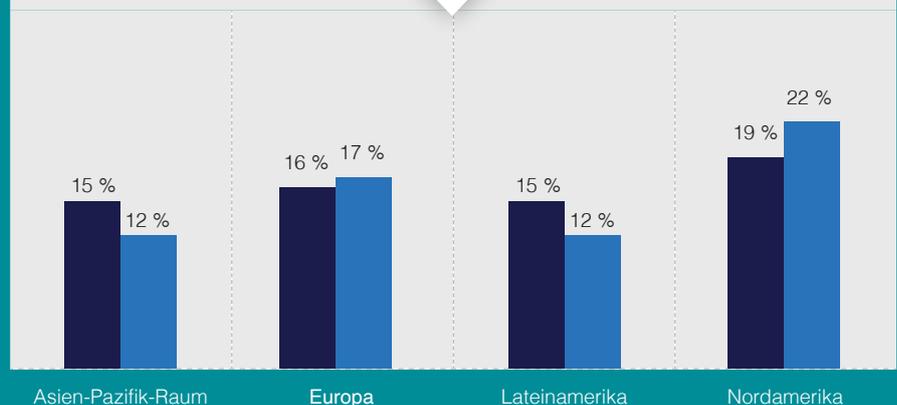


Stress nach Familienstand

Legende



Und wenn die Kinder ins späte Teenager- und frühe Erwachsenenalter kommen, wird die von den Eltern gemeldete Stressbelastung nur noch schlimmer, vor allem in Nordamerika.





Beschäftigte melden Verbesserungsbedarf

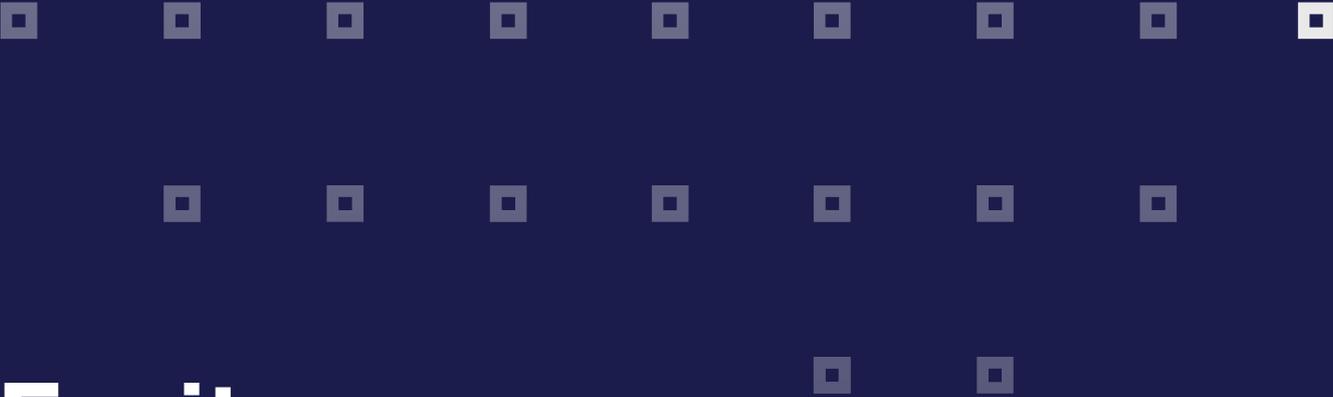
Unabhängig von ihrer Stressbelastung haben Beschäftigte eines gemein: Die meisten von ihnen geben an, dass sich ihr Arbeitgeber nicht um ihre psychische Gesundheit kümmert. Organisationen, die sich während der Pandemie dafür stark gemacht haben, scheinen diese zusätzliche Hilfe zurückgezogen zu haben.

Nur 21 % der Befragten haben das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber sich um ihr psychisches Wohl sorgt. Die Beschäftigten in unserer weltweiten Umfrage, die sich von ihren Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen unterstützt fühlen, fallen seltener in die Kategorie „stark gestresst“.

Arbeitgeber sollten wissen, dass Menschen, die unter starkem Stress leiden, oft das Gefühl haben, dass ihre Arbeit unter ihrer schlechten psychischen Gesundheit leidet. Dieses Gefühl könnte darauf zurückzuführen sein, dass am Arbeitsplatz nicht genügend über körperliche und psychische Gesundheitsprobleme gesprochen wird. Beschäftigte in der Kategorie „stark gestresst“ geben an, dass ihre Arbeitgeber nicht imstande sind, über psychische Gesundheit zu sprechen.

Geringfügig gestresste Personen geben an, sich eher an Teambuilding-Maßnahmen zu beteiligen, sich Urlaub zu nehmen und sich regelmäßig mit ihren Vorgesetzten auszutauschen. Wir können nicht behaupten, dass da eine dynamische Kausalität besteht, aber wir können mit Sicherheit sagen, dass es einen Zusammenhang gibt.





Fazit

Während sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren erheblich stabilisiert hat, ändert sich die Stimmung bei den Beschäftigten weiter, da sich ändernde Arbeitsplatznormen, der sich seit langem abzeichnende demografische Wandel und aufkommende Technologien im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz aufeinandertreffen. Diese massiven Bewegungen sorgen dafür, dass die Arbeitswelt in absehbarer Zeit von einem kontinuierlichen und rasanten Wandel geprägt sein wird.

Für Arbeitgeber ist diese Entwicklung Chance und Herausforderung zugleich. Unternehmen können Beschäftigten, die sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, Stress am Arbeitsplatz und Bezahlung machen, einfach keine Sicherheit bieten.

Stattdessen wird eine **transparente Kommunikation** vonnöten sein, um diesen Wandel zu meistern. Arbeitgeber müssen die Unternehmensinitiativen und ihre Auswirkungen auf die Themen, die den Beschäftigten am Herzen liegen, klar erläutern. Wenn die Beschäftigten die Ziele des Unternehmens, die Erfolgskriterien und ihre Rolle bei der Zielerreichung verstehen, bleiben sie engagiert und motiviert, auch wenn sich ihre Arbeit – und die Welt – verändern.

Ein zweiter wichtiger Faktor ist der **Vertrauensaufbau**. Beschäftigte weltweit genießen in der Arbeitswelt von heute mehr Autonomie denn je. Doch diese Autonomie wird durch die Überwachung der Beschäftigten vonseiten der Arbeitgeber untergraben. Durch die Festlegung klarer Standards für Remote-Arbeit wird sichergestellt, dass die Bedürfnisse sowohl der Arbeitnehmenden als auch ihrer Arbeitgeber erfüllt werden.

Drittens sollten Unternehmen in Erwägung ziehen, ein Mandat zur **Steuerung der Arbeitnehmererwartungen** zu verabschieden. Da langjährige und erfahrene Beschäftigte in den Ruhestand gehen und eine neue Generation heranwächst, deren Sichtweise durch die Pandemie verzerrt wurde, müssen Unternehmen einen Weg finden, um mit den sich ändernden und manchmal überzogenen Erwartungen

der Beschäftigten umzugehen. Um die unterschiedlichen Auffassungen der Beschäftigten in Bezug auf Gehalt, Unternehmensverantwortung und Karriereentwicklung zu verstehen und darauf zu reagieren, muss man sich von einer starren Politik verabschieden und stattdessen einen Ansatz wählen, der sich den Bedürfnissen der Beschäftigten anpasst.

Schließlich müssen die Unternehmen in der schnelllebigen Welt von heute ihr **Humankapital entwickeln**.

Der demografische Wandel und die aufkommenden KI-Technologien machen deutlich, dass sich die Arbeitswelt im Umbruch befindet. Um mit dem Tempo des Wandels Schritt zu halten, können Arbeitgeber nicht einfach Talente einstellen, um Stellen von heute zu besetzen. Sie müssen diese Talente auch weiterentwickeln und ihre Qualifikationen für den Arbeitsplatz von morgen verbessern.

Durch die Förderung eines Umfelds des kontinuierlichen Lernens können Unternehmen ihren Beschäftigten Ressourcen an die Hand geben, mit denen sie ihr berufliches Know-how erweitern und neue Fähigkeiten erwerben können. Durch die Investition in Aus- und Weiterbildung können Arbeitgeber ein höheres Produktivitätsniveau erreichen.

Doch Veränderungen sind nicht nur mit Herausforderungen behaftet. Sie bieten auch Raum zum Wachsen.

People at Work 2024: A Workforce View in Europe

Einführung

Im Gegensatz zu vielen anderen Teilen der Welt genießen Beschäftigte in Europa Schutz, wenn es um die Sicherheit des Arbeitsplatzes und Flexibilität geht. Doch die künstliche Intelligenz – vor gar nicht allzu langer Zeit nichts weiter als ein Hirngespinnst – ist für den Arbeitsmarkt zur Realität geworden. Probleme bereiten auch die Löhne.

Arbeitgeber in Europa sollten den Erfahrungsschatz von Beschäftigten in Frankreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Polen, Spanien, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich in Betracht ziehen, da sie in einem Talentpool konkurrieren, der extrem mobil und begehrt ist.

Dem Gehalt wird in Europa wie auch in anderen Teilen der Welt große Bedeutung beigemessen. Nur 53 % der Beschäftigten in Europa sind der Meinung, dass sie für ihre Arbeit fair bezahlt werden, und liegen damit hinter Lateinamerika (59 %), Nordamerika (67 %) und Asien-Pazifik (67 %).

Es überrascht daher nicht, dass fast die Hälfte (48 %) der Beschäftigten in Europa der Meinung ist, unterbezahlt zu werden, ein größerer Anteil als in Nordamerika (46 %), Lateinamerika (42 %) und im asiatisch-pazifischen Raum (35 %).

Gleichzeitig legen die Beschäftigten in Europa mehr als anderswo großen Wert auf Freude an der Arbeit. Für mehr als 60 % der Beschäftigten in den Niederlanden gehört die Freude an der Arbeit zu den drei wichtigsten Aspekten ihres Arbeitsplatzes – der höchste Anteil unter allen Ländern.

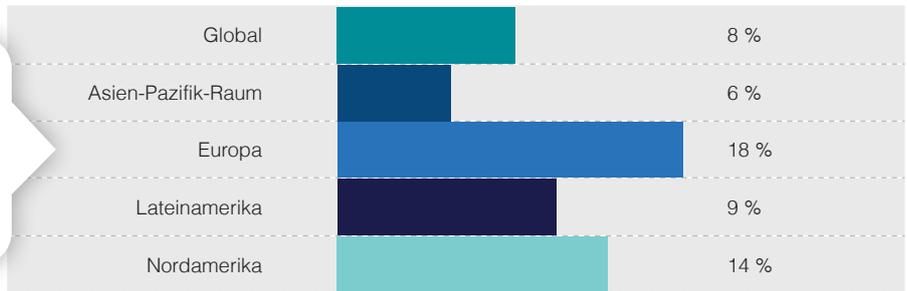
Europa hat in dieser Kategorie die Nase vorn, wobei die Beschäftigten in Deutschland (48 %), der Schweiz (45 %), Frankreich (44 %), Polen (42 %), Italien (41 %) und dem Vereinigten Königreich (39 %) Wert auf Freude an der Arbeit legen. Japan ist das einzige nichteuropäische Land, das es in dieser Kategorie unter die ersten acht geschafft hat.

Jetzt ist künstliche Intelligenz auf den Plan getreten und bringt KI-gesteuerte Tools mit sich, die das Zeug dazu haben, das Leben von Beschäftigten auf der ganzen Welt zu verändern. Während einige Arbeitnehmende um ihren Arbeitsplatz fürchten, freuen sich andere darauf, dass diese neue Technologie sie von repetitiven oder unliebsamen Aufgaben entlasten wird.

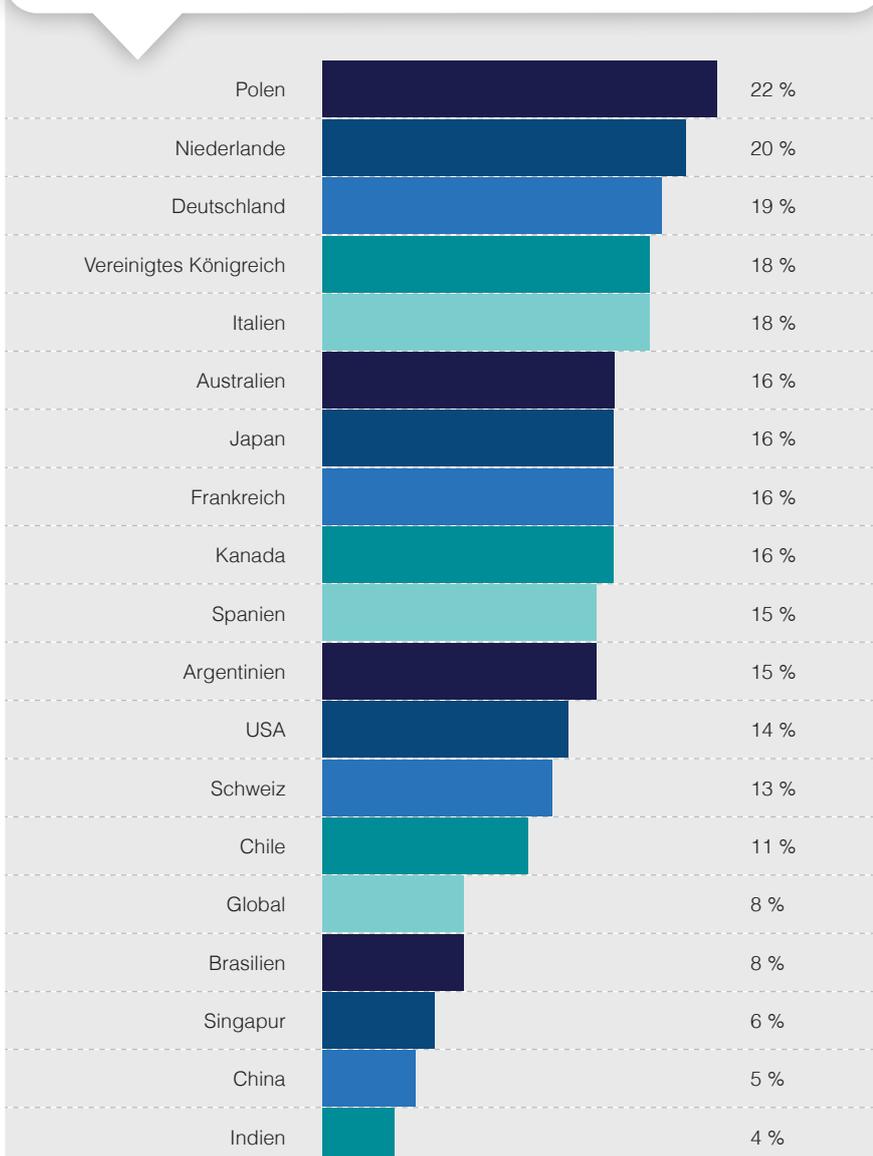
Es ist ein grundlegender Wandel, aber viele Beschäftigte in Europa reagieren auf KI mit einem kollektiven Achselzucken.

Knapp 18 % der Beschäftigten auf dem Kontinent geben an, dass die KI in den nächsten zwei bis drei Jahren keinen Einfluss auf ihren Arbeitsplatz haben wird. Das ist im Vergleich zu anderen Regionen enorm viel und mehr als das Doppelte des weltweiten Anteils von 8 %.

KI wird meine Arbeit nicht beeinflussen



KI wird meine Arbeit nicht beeinflussen



In den europäischen Ländern gibt es eine beträchtliche Anzahl von Menschen, denen der Aufstieg der künstlichen Intelligenz gleichgültig zu sein scheint. In Polen geben 22 % der Befragten an, dass sich die Technologie nicht auf ihre Arbeit auswirken wird; das ist der größte Anteil aller Länder. Die Niederlande, Deutschland, das Vereinigte Königreich und Italien rangieren unter den Top-5.

Diese Gleichgültigkeit gegenüber einer prägenden Technologie könnte auf eine unzureichende Kenntnis eben dieser zurückzuführen sein.

Weltweit geben 7 % der Befragten an, sie wüssten nicht genug über künstliche Intelligenz, um zu wissen, wie sie sich auf ihre Arbeit auswirken könnte. In Europa liegt dieser Anteil mehr als doppelt so hoch bei 15 %. Blicken wir an dieser Stelle auf die Niederlande: 23 % der Beschäftigten wissen eigenen Angaben zufolge zu wenig über KI, um eine Meinung dazu zu haben.

Diese unzureichende Kenntnis könnte das Versäumnis der europäischen Arbeitgeber und Gewerkschaften sein, die unter Umständen nicht genug tun, um ihre Beschäftigten darüber zu informieren, was möglicherweise auf sie zukommt.

Besonderheiten nach Land

1 Frankreich

Viele Befragte in Frankreich bewerten ihren Arbeitgeber schlecht im Hinblick auf seine Klimabemühungen. Sie sind unzufrieden mit den Fortschritten in puncto Kohlenstoffemissionen (18 %, der größte Anteil weltweit), Wasserverschmutzung (18 %, der zweitgrößte Anteil nach Argentinien) und Energieeffizienz (20 %, der größte Anteil aller Länder). Sie haben auch persönliche Probleme: 43 % geben an, dass ihre Arbeit unter ihrer schlechten psychischen Gesundheit leidet. Das ist der größte Anteil in Europa und einer der größten in der Welt (Indien liegt bei 48 %). Mehr als die Hälfte der Beschäftigten gibt an, für ihre Arbeit unterbezahlt zu werden (nach Argentinien mit 53 %). Und ein noch größerer Anteil, nämlich 67 %, gibt an, dass ihre Gehaltszahlungen regelmäßig zu gering ausfallen (im Vergleich zu 50 % in Europa und 40 % weltweit).

2 Deutschland

In Deutschland stimmen nur 16 % der Beschäftigten der Aussage „Ich habe nicht das Gefühl, dass mein Arbeitsplatz sicher ist“ zu – ein geringer Anteil, der mit dem in China gleichzieht. Dennoch sind viele Beschäftigte (27 %) nicht davon überzeugt, über die notwendigen Fähigkeiten zu verfügen, um beruflich voranzukommen (im Vergleich zu Europa mit 20 % und weltweit mit 18 %). Nur 28 % geben an, dass ihr Arbeitgeber in die für ihre Karriere erforderlichen Qualifikationen investiert – der geringste Anteil in Europa. Kein Wunder, dass die Deutschen gestresst sind. Lediglich 5 % geben an, nie Stress im Job zu empfinden – der kleinste Anteil aller Länder.

3 Niederlande

Freude an der Arbeit ist den Arbeitnehmenden in den Niederlanden wichtig: 60 % der Befragten schätzen die Freude an der täglichen Arbeit. Kein anderes Land kommt dem nahe (Japan liegt bei 50 % und Deutschland bei 48 %). Die Beschäftigten in den Niederlanden wollen nicht nur Freude an der Arbeit haben, 80 % sind auch äußerst zufrieden damit. In der Tat könnten die Arbeitnehmenden in den Niederlanden die zufriedensten Arbeitskräfte der Welt sein. Ein großer Anteil macht sich keine Sorgen um seinen Arbeitsplatz (86 %) und bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt liegen sie nach Indien an zweiter Stelle (70 %). In Europa sind die Niederlande in jeder Kategorie der Zufriedenheit führend. Die Menschen fühlen sich für ihre Arbeit anerkannt und halten ihre Bezahlung für angemessen.

4 Polen

Die Beschäftigten messen dem Gehalt überall eine hohe Priorität bei, aber in Polen ist der Anteil derer, die darauf Wert legen (68 %), größer als in jedem anderen europäischen Land und der drittgrößte weltweit, hinter Singapur (71 %) und Argentinien (70 %). Das könnte der Grund sein, warum die Beschäftigten in Polen die wenigsten unbezahlten Überstunden auf dem Kontinent leisten: rund fünf Stunden im Vergleich zu knapp sieben in Europa. Im vergangenen Jahr erhielten die Beschäftigten in Polen die höchste jährliche Lohnerhöhung in der Region (5 % gegenüber 3 % in Europa). Dieses Jahr gehen die meisten (56 %) davon aus, dass ihre Gehälter erneut steigen werden.

5 Spanien

In Spanien legen 63 % der Beschäftigten Wert auf die Bezahlung. Das ist eine solide Zahl (in Europa sind es 61 %). Wodurch sich Spanien wirklich auszeichnet, ist die Arbeitsplatzsicherheit, die 42 % der Arbeitnehmenden schätzen. In der Region sind es im Vergleich dazu 35 %. Beschäftigte in Spanien haben seltener das Gefühl, fair bezahlt zu werden (49 %) als in Europa insgesamt (52 %) und weltweit (66 %). Weniger als die Hälfte (48 %) geben an, dass sie für ihre Arbeit angemessen bezahlt werden. Und fast die Hälfte (47 %) ist gezwungen, jeden Tag vom Büro oder vom Arbeitsplatz aus zu arbeiten (in Europa sind es 41 % und weltweit 28 %).

6 Schweiz

Die Beschäftigten in der Schweiz leisten die meisten unbezahlten Überstunden in Europa – 9,2 Stunden pro Woche (der europäische Durchschnitt liegt bei 6,8 Stunden). Dennoch haben sie den geringsten Anteil an Beschäftigten, die sich unterbezahlt fühlen (44 %). Viele Beschäftigte in der Schweiz (27 %) geben an, dass sie am Arbeitsplatz sehr flexibel sind, und dieses kleine Land hat den geringsten Anteil an Beschäftigten, die jeden Tag am Arbeitsplatz erscheinen müssen (31 % im Vergleich zu 41 % in Europa). Aber wenn Beschäftigte aus irgendeinem Grund die Schweiz verlassen wollen, halten es 43 % von ihnen für möglich, ins Ausland zu gehen und bei ihrem bisherigen Unternehmen zu bleiben.

7 Vereinigtes Königreich

Im Vergleich zu ihren Kollegen in ganz Europa sind mehr Beschäftigte im Vereinigten Königreich der Meinung, dass sie für ihre Tätigkeit (58 %) und ihre Qualifikationen (57 %) angemessen bezahlt werden. Jedoch liegen beide Werte weit unter dem weltweiten Durchschnitt (66 % bzw. 65 %). Und 15 % der Beschäftigten im Vereinigten Königreich haben keine Freude an der Arbeit. Das ist der höchste Anteil aller europäischen Länder und der zweithöchste nach Japan (19 %).

Unter der Lupe: Italien

Die Beschäftigten in Italien haben einen interessanten Grund zur Beschwerde: Sie sind mit ihrer Berufsbezeichnung unzufrieden. Mehr als 16 % der Beschäftigten gaben an, dass sie mit ihrem beruflichen Titel unzufrieden sind – die größte Gruppe aller Länder. Weltweit beklagen sich nur 7 % der Beschäftigten darüber, in Europa sind es etwa 10 %.

Tatsächlich sind Berufstätige in Italien in vielerlei Hinsicht unzufrieden. Ähnlich wie die Halbinsel selbst stellt Italien in unserer Umfrage einen Ausreißer dar, bei dem sich ein Großteil der Beschäftigten negativ zu einer Reihe von Themen äußert. Sowohl auf regionaler als auch auf globaler Ebene ist Italien führend bei der Unzufriedenheit am Arbeitsplatz.

Das Wirtschaftswachstum in diesem Mittelmeerland ist stabil, aber die Staatsverschuldung ist hoch und steigt weiter. Unter den OECD-Ländern hat Italien eine der niedrigsten Wachstumsraten und die höchste Staatsverschuldung. Derzeit laufen Privatisierungsprojekte. Die Inflation nimmt ab, ist aber weiterhin auf einem hohen Niveau.

Unter den globalen Superlativen Italiens:

- Mehr als 30 % der Beschäftigten in Italien sind mit ihrer Karriere unzufrieden. Das ist der mit Abstand größte Anteil aller Länder und mehr als doppelt so hoch wie der weltweite Durchschnitt (12 %).
- Mehr als 16 % beschwerten sich über die Flexibilität ihrer Arbeitszeiten. Das ist der höchste Anteil aller Länder. (Der weltweite Durchschnitt: 12 %.)
- Vierzehn Prozent sind unzufrieden mit der Flexibilität ihres Arbeitsplatzes. Nur Japan weist einen höheren Anteil auf (16 %).

Die Beschäftigten in Italien sind mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit, ihrem Gehalt und ihrer Unternehmenskultur unzufriedener als die Beschäftigten im restlichen Europa. Die Arbeitnehmenden in Italien haben geringere Lohnerhöhungen als alle anderen Beschäftigten in Europa erhalten. Ein großer Teil gibt an, keine Unterstützung von Vorgesetzten zu erhalten. Vierundsechzig Prozent leiden unter hohem Stress am Arbeitsplatz – ein Rekordwert in Europa – und sie geben auch am häufigsten an, dass sich ihre Vorgesetzten nicht um ihre psychische Gesundheit kümmern. Sie haben nicht das Gefühl, dass ihre Arbeit anerkannt wird, und tendieren dazu, sich am Arbeitsplatz nicht sicher zu fühlen.

In Zahlen

87%

Die **Niederlande** haben weltweit den höchsten Anteil an Beschäftigten, die nur über eine Einkommensquelle verfügen.

83%

Die Mehrheit der Beschäftigten in den **Niederlanden** ist mit ihrer Berufsbezeichnung zufrieden. Das ist der größte Anteil im weltweiten Vergleich.

58%

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im **Vereinigten Königreich** geben an, dass ihr Arbeitgeber ihr psychisches Wohlbefinden fördert – der größte Anteil in Europa.

46%

Weniger als die Hälfte der Beschäftigten in **Frankreich** ist der Meinung, für ihre Arbeit gerecht bezahlt zu werden, und liegt damit weit hinter dem europäischen (53 %) und dem weltweiten Durchschnitt (67 %).

37%

Der Anteil der Beschäftigten in **Europa**, die angeben, dass ihr Arbeitgeber Jobsharing-Optionen anbietet. Im Vergleich dazu **Asien-Pazifik** (67 %), **Lateinamerika** (60 %) und **Nordamerika** (51 %).

36%

Mehr als ein Drittel der **spanischen** Beschäftigten der Generation Z verfügt über zwei Einkommensquellen.

34%

Polen weist den größten Anteil an Personen auf, die sagen, dass Fremdsprachenkenntnisse in naher Zukunft für ihre Rolle wichtig sein werden.

26%

Mehr als jede/r vierte Beschäftigte in **Polen** hat im vergangenen Jahr einen Branchenwechsel in Erwägung gezogen. Das ist der höchste Anteil aller Länder.

21%

Der Anteil der Arbeitnehmenden in den **Niederlanden**, die nie Stress am Arbeitsplatz empfinden.



Informationen zum Institut

Die Aufgabe des ADP Research Institute besteht darin, datengestützte Erkenntnisse über die Arbeitswelt zu gewinnen und aus diesen Erkenntnissen zuverlässige Wirtschaftsindikatoren abzuleiten. Wir bieten diese Erkenntnisse der Welt als unseren einzigartigen Beitrag an, um die Arbeitswelt besser und produktiver zu machen und der Wirtschaft insgesamt ein größeres Verständnis zu verschaffen. Weitere Informationen finden Sie unter www.adpri.org.

Über ADP (NASDAQ – ADP)

Mit innovativen Produkten und mehrfach ausgezeichneten Services gestalten wir eine zukunftsfähige Arbeitswelt, die Arbeitnehmende und Arbeitgeber dabei unterstützt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. HR, Talentmanagement, Zeitmanagement und Payroll – datengestützt und für Menschen entwickelt. ADP – Always designing for people. Weitere Informationen finden Sie unter de.adp.com

ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc.
Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber.
Copyright © 2024 ADP, Inc.