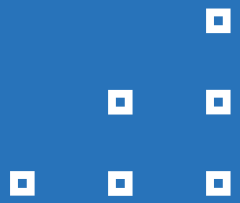




People at Work 2023: A Global Workforce View

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello



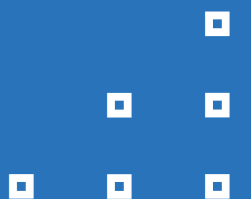
Inhalt

Kurzfassung	4
Einführung	6
Daten und Methodik	7
Entgelt und Vergütung: wie viel ist genug?	8
Die Bedeutung und Auswirkung von Flexibilität	14
Eine fürsorgliche Arbeitsplatzkultur	20
Gefühle im Hinblick auf die Zukunft	26
Fazit	31

Ansichten der Arbeitnehmenden nach Region

Europa

32



Kurzfassung

Das Gefühl, dass Arbeitnehmende viel von ihrer Arbeit erwarten – und brauchen – ist stärker denn je. Sie verlangen eine Entlohnung, die mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt hält und ihnen das Gefühl gibt, dass sie für ihre Bemühungen geschätzt werden. Sie brauchen eine Arbeit, die sie persönlich und beruflich zufrieden stellt und ihnen die Flexibilität bietet, die von so vielen Menschen in den letzten Jahren erwartet wird. Sie wünschen sich eine förderliche Unternehmenskultur, die sich um Fairness und Inklusion bemüht. Und sie erwarten, dass die Arbeitgebenden in ihre Zukunft investieren, indem sie ihnen eine proaktive Karriereentwicklung und Schulungsmöglichkeiten bieten.

Unsere wichtigsten Ergebnisse zu all diesen Themen sind:

1 Entgelt und Vergütung: wie viel ist genug?

Die Arbeitnehmenden haben in diesem Jahr hohe Erwartungen bezüglich Gehaltserhöhungen. Mehr als sechs von zehn Arbeitnehmenden (62 %) haben im vergangenen Jahr eine Gehaltserhöhung erhalten, die im Durchschnitt 6,4 % betrug. Aber das wird die Forderungen nach mehr wohl kaum verstummen lassen: zumal 44 % von ihnen der Meinung sind, dass sie für ihre Tätigkeit unterbezahlt sind. Mehr als acht von zehn Arbeitnehmenden (83 %) erwarten für 2023 einen Anstieg, und zwar um durchschnittlich 8,3 %. Aber etwas mehr als ein Drittel

(34 %) erwartet einen Anstieg von mindestens 10 %. Männer haben im Vergleich zu Frauen sowohl höhere Gehaltserhöhungen erhalten als auch erwartet – und dennoch neigen sie eher dazu, zu sagen, dass sie nicht ausreichend bezahlt werden¹. Inkorrekte Vergütungen bleiben ein hartnäckiges Problem. In einer Zeit, in der die gestiegenen Lebenshaltungskosten die Finanzen der Arbeitnehmenden belasten, geben 43 % an, dass sie entweder immer, oft oder manchmal weniger Geld erhalten, als sie sollten, was Liquiditätsprobleme verschärfen und möglicherweise zu einer finanziellen Notlage führen kann.

2 Die Bedeutung und Auswirkung von Flexibilität

Flexibilität wurde von Kriterien wie Karriereentwicklung und Freude an der Arbeit überholt, wenn es darum geht, was Arbeitnehmende als die wichtigsten Faktoren für einen Arbeitsplatz erachten, obwohl fast drei von zehn Arbeitnehmenden (29 %) Flexibilität bei den Arbeitszeiten immer noch als wichtig ansehen. Arbeitnehmende mit „hybriden“ Arbeitsvereinbarungen sind am zufriedensten mit der gebotenen Flexibilität (60 %), während Arbeitnehmende, die ausschließlich am Arbeitsort tätig sind, am wenigsten zufrieden sind (50 %). Dies stellt die Arbeitgebenden vor die Herausforderung, dem Flexibilitätsbedarf von Arbeitnehmenden gerecht zu werden, die keine andere Wahl haben, als ihre Arbeit am Arbeitsplatz zu leisten. Arbeitnehmende, die ausschließlich Telearbeit leisten, haben die größte Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes (22 %) und sind eher geneigt, eine freiberufliche Arbeit in Betracht zu ziehen (14 %). Insgesamt haben nur 8 % der Arbeitnehmenden in letzter Zeit eine freiberufliche Tätigkeit in Erwägung gezogen, was darauf hindeutet, dass unter den derzeitigen Bedingungen kaum Anreize bestehen. Die Telearbeit bekommt zunehmend eine internationale Ausrichtung: Fast die Hälfte (48 %) der Arbeitnehmenden geben an, dass sie bereits ins Ausland umgezogen sind oder einen Umzug ins Ausland in Erwägung ziehen, und dabei bei ihrem bisherigen Arbeitgebenden verbleiben wollen.

3 Eine fürsorgliche Arbeitsplatzkultur

Die Arbeitnehmenden stimmen zu, dass sie am Arbeitsplatz offen über ihre körperliche (68 %) und psychische Gesundheit (64 %) sprechen können. Ein Großteil von ihnen stimmt zu, dass sie von ihren Vorgesetzten (64 %) und ihren Kolleginnen und Kollegen (71 %) unterstützt werden, obwohl dieser Anteil zurückgegangen ist. Im Vergleich zum Vorjahr stimmen weniger Personen zu, dass ihre Arbeit von ihrer schlechten psychischen Gesundheit beeinträchtigt wird². Dennoch bleibt ihr Anteil mit knapp der Hälfte (47 %) hoch, und fast zwei Drittel (65 %) geben an, dass sich Stress negativ auf ihre Arbeit auswirkt. Die Arbeitgebenden sind weiterhin innovativ, wenn es um Initiativen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit geht, wobei Teambuilding-Aktivitäten (27 %) und Pausen zur Stressbewältigung (27 %) an der Spitze der Liste stehen. Hilfsprogramme für Mitarbeitende sind auf dem Vormarsch (22 %), aber spezielle Beratungsangebote (18 %) finden weniger Anklang. Die Unternehmen machen weiterhin Fortschritte bei Initiativen für Diversität, Gleichberechtigung und Integration (DEI), wobei größere Unternehmen sich am stärksten weiterentwickeln.

4 Gefühle im Hinblick auf die Zukunft

Obwohl 62 % der Arbeitnehmenden der Meinung sind, dass kein Sektor von den Auswirkungen der wirtschaftlichen Unsicherheit verschont bleiben wird, sehen sie die Technologie-/Informationsbranche als am „zukunftssichersten“ an (44 %). Fast vier von zehn Arbeitnehmenden (37 %) stimmen zu, dass sie nicht das Gefühl haben, ihr Arbeitsplatz sei sicher. Dennoch bleibt der Optimismus bezüglich der nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz groß (87 %). Die Beschäftigten im Finanzsektor sind mit den Aufstiegsmöglichkeiten und den angebotenen Schulungen/Entwicklungsmöglichkeiten am zufriedensten: Hier geben das 63 % an, während in vielen anderen Branchen im Vergleich dazu etwa die Hälfte dieser Meinung ist. Die jüngsten Arbeitnehmenden stimmen zu, dass ihnen ihr Job am wenigsten Sicherheit verspricht (50 %), aber sie sind bereit, flexibel zu sein, indem sie einen Branchenwechsel (20 %) oder sogar die Gründung eines eigenen Unternehmens (25 %) in Betracht ziehen. Unterdessen zieht jede sechste der über 55-jährigen Personen (17 %) den Vorruhestand in Betracht.

1. 66 % der männlichen und 58 % der weiblichen Befragten geben an, dass ihr Gehalt in den letzten 12 Monaten gestiegen ist, und 85 % der männlichen und 80 % der weiblichen Befragten erwarten, dass ihr Gehalt in den nächsten 12 Monaten steigen wird. 46 % der männlichen und 42 % der weiblichen Befragten gaben an, dass sie unterbezahlt sind.

2. Im vergangenen Jahr waren es 53 %, die einigermaßen oder voll zustimmten, dass sie das Gefühl hatten, ihre Arbeit wäre durch ihre schlechte psychische Gesundheit beeinträchtigt (Bericht People at Work 2022).

Einführung

Die Arbeitswelt im Jahr 2023 ist noch immer von den anhaltenden Auswirkungen der pandemiebedingten Veränderungen auf dem globalen Arbeitsmarkt geprägt. Die Arbeitgebenden sehen sich mit einem Arbeitskräftemangel und einem zunehmenden Lohnanstieg konfrontiert, während sie versuchen, ihre Produktivität und Rentabilität bei gleichzeitig steigenden Betriebskosten zu steigern. Es bleibt abzuwarten, ob sich das Kräfteverhältnis zu Gunsten der Arbeitnehmenden verschieben wird, nachdem in einigen Branchen bereits Entlassungen in größerem Umfang stattgefunden haben. Da es jedoch unwahrscheinlich ist, dass die hohe Inflationsrate in absehbarer Zeit auf ein für viele Menschen „normal“ gewordenes niedriges Niveau zurückkehrt, wird das Einkommenswachstum für Arbeitnehmende und Unternehmen auch in Zukunft ein zentrales Thema sein.

Das soll jedoch nicht heißen, dass Themen wie Flexibilität, ein positives Arbeitsumfeld, eine integrative Unternehmenskultur oder gute Karriereaussichten und Arbeitsplatzsicherheit nicht auch von entscheidender Bedeutung wären. Da die Arbeitnehmenden immer mehr fordern und erwarten, dass ihnen mehr geboten wird, liegt es an den Arbeitgebenden, innovative Wege zu finden, um deren Bedürfnisse auf sinnvolle Weise zu befriedigen und so ein Höchstmaß an Motivation, Engagement und Effektivität ihrer Belegschaft zu gewährleisten.

Die Studie „People at Work 2023: A Global Workforce View“ von ADP ist eine wichtige Quelle für Informationen und Erkenntnisse darüber, wie Arbeitnehmende auf der ganzen Welt die heutige Arbeitswelt einschätzen und welche Hoffnungen und Befürchtungen sie für die Gegenwart und Zukunft haben. Sie zeigt auch einige der Initiativen und Best Practices auf, die Unternehmen entwickeln, damit sich ihre Mitarbeitenden entfalten können. Diese Informationen sollen Führungskräfte und Personalverantwortliche in die Lage versetzen, intelligente Entscheidungen darüber zu treffen, wie sie die anstehenden Kernfragen angehen können.



Daten und Methodik

People at Work 2023: A Global Workforce View befasst sich mit den Einstellungen der Mitarbeitenden zur heutigen Arbeitswelt sowie ihren Erwartungen und Hoffnungen für den Arbeitsplatz der Zukunft.

Das ADP Research Institute® befragte zwischen dem 28. Oktober und dem 18. November 2022 32.612 Arbeitnehmende in 17 Ländern weltweit, darunter über 8.613, die ausschließlich in der Gig Economy arbeiten.

15.290 in Europa

- Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Polen, Spanien, Schweiz und Vereinigtes Königreich
- Darunter 4.046 in der Gig Economy

5.751 in Lateinamerika

- Argentinien, Brasilien und Chile
- Darunter 1.516 in der Gig Economy

3.850 in Nordamerika

- USA und Kanada
- Darunter 1.022 in der Gig Economy

7.721 im Asien-Pazifik-Raum

- Australien, China, Indien und Singapur
- Darunter 2.029 in der Gig Economy

In der Stichprobe der Arbeitnehmenden haben wir zwischen Freiberuflern und traditionellen Arbeitnehmenden unterschieden. Freiberufler wurden dieser Kategorie zugeordnet, wenn sie auf bedingter, befristeter oder saisonaler Basis beziehungsweise als Freelancer, unabhängige Auftragnehmer, Beratende oder unabhängige Selbstständige tätig waren oder eine Online-Plattform als Quelle für neue Aufträge verwendeten. Traditionelle Mitarbeitende wurden dieser Kategorie zugeordnet, wenn sie nicht selbstständig arbeiteten, sondern eine unbefristete Vollzeit- oder Teilzeit-Stelle innehatten.

Die Umfrage wurde online in der jeweiligen Landessprache durchgeführt. Die Gesamtergebnisse sind gewichtet, damit sie die Größenordnung der arbeitenden Bevölkerung in jedem Land berücksichtigen. Die Gewichtungen basieren auf den Arbeitskräftedaten der Weltbank³, die anhand von Daten aus der ILOSTAT-Datenbank, der zentralen Statistikdatenbank der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), ermittelt wurden (Stand: 8. Februar 2022).



3. Quelle: Weltbank, Arbeitskräfte, insgesamt, World Development Indicators database, 8. Februar 2022

Entgelt und Vergütung: wie viel ist genug?

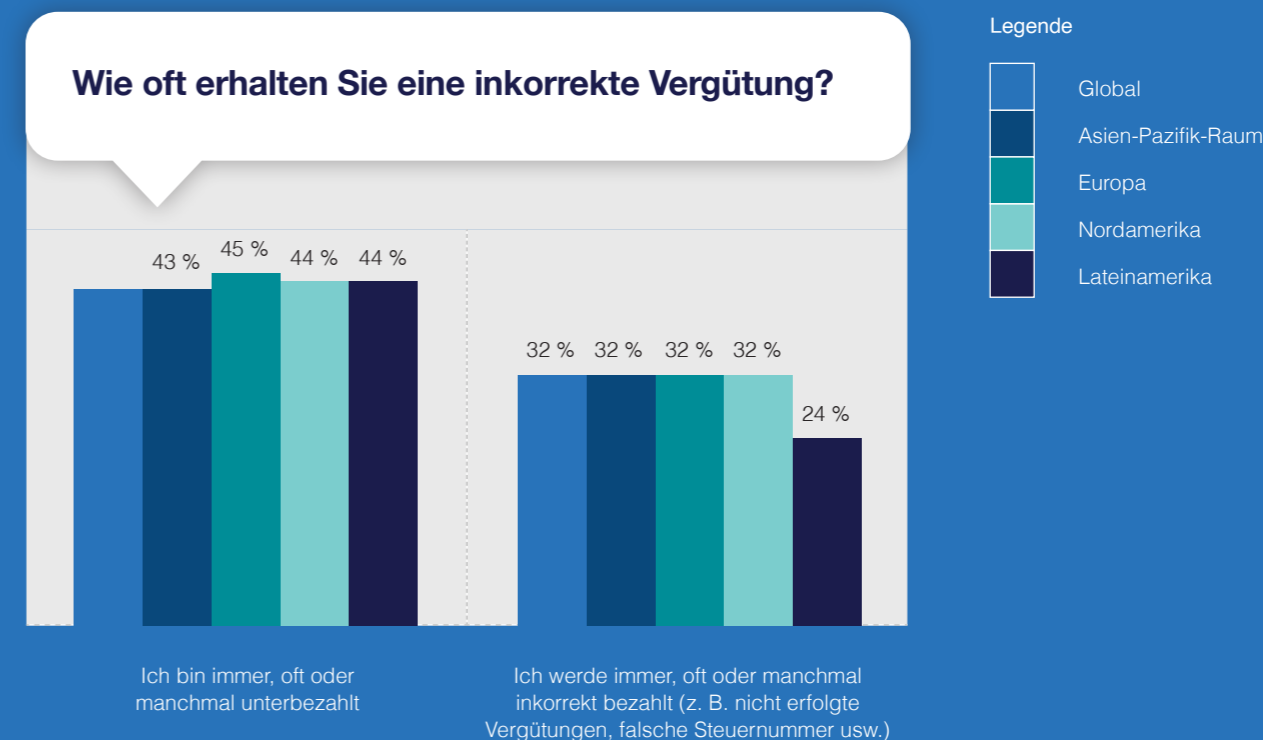
Entgelt ist heutzutage ein äußerst wichtiges Thema. Da die Lebenshaltungskosten in die Höhe geschossen sind, mussten Arbeitnehmende in den unteren und mittleren Einkommensgruppen feststellen, dass ihr Einkommen stark strapaziert wurde, und selbst einige Besserverdienende spüren den Druck. Die Ausgaben für das Nötigste, ganz zu schweigen von Luxusgütern, werden stark eingeschränkt, da sie mit steigenden Energierechnungen, steigenden Mieten, steigenden Zinsen und zunehmenden Lebensmittelpreisen zu kämpfen haben. Auch wenn die Inflation ihren Höhepunkt überschritten hat, ist sie in vielen Ländern nach wie vor historisch hoch und es könnte einige Zeit dauern, bis sie wieder auf ein erträglicheres Niveau zurückkehrt. Kein Wunder also, dass das Gehalt nach wie vor an erster Stelle steht: Etwas mehr als sechs von zehn (61 %) Befragten geben an, dass es der wichtigste Faktor bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ist.



Präzise Vergütungen sind wichtiger denn je.

Vor dem Hintergrund der schwierigen finanziellen Lage ist eine korrekte Vergütung wichtiger denn je. Arbeitnehmende können es sich einfach nicht leisten, dass ihr Cashflow durch inkorrekte oder ausbleibende Vergütungen beeinträchtigt wird – und unsere Untersuchungen zeigen, dass dies ein anhaltendes Problem bleibt. Mehr als vier von zehn Befragten (43 %) geben an, dass sie entweder immer, oft oder manchmal unterbezahlt sind, und fast jede dritte Person (32 %) hat regelmäßig mit einer anderen Art von inkorrekt bezahlter Vergütung zu kämpfen, z. B. mit einer fehlgeschlagenen Vergütung oder einem falschen Steuerkennzeichen. Wenn Personen wiederholt falsche Beträge gezahlt werden, kann dies zu einer echten finanziellen Notlage führen, die sich auf ihre Fähigkeit auswirkt, ihre Rechnungen zu bezahlen, und das Risiko erhöht, dass sie Schulden machen.

Wie oft erhalten Sie eine inkorrekte Vergütung?



Positiv zu vermerken ist, dass mehr als sieben von zehn (71 %) angeben, dass sie online Zugang zu ihren Gehaltsdaten haben, so dass sie im Auge behalten können, wann und wie viel Gehalt sie ausbezahlt bekommen. Theoretisch sollte es dadurch einfacher sein, Unstimmigkeiten und Anomalien zu erkennen. In Wirklichkeit ist es für die Arbeitnehmenden nicht immer leicht zu erkennen, ob sie korrekt bezahlt werden, da es komplexe Bereiche wie die Steuerkennzeichen und die Berücksichtigung von Teilzeitstunden gibt: Überstunden oder Gleitzeit oder die Art und Weise der Berechnung von Boni. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Vergütungen akkurat sind. Ist dies nicht der Fall, kann das Vertrauen der Mitarbeitenden zerstört werden.

Die Frage nach gerechter Vergütung und der Wunsch, dass die Entlohnung mit der Inflation Schritt hält, stehen ebenfalls im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der Arbeitnehmenden. Wie gehen die Unternehmen mit den Forderungen ihrer Mitarbeitenden nach höheren Löhnen um, wenn sie selbst mit steigenden Kosten und sinkenden Gewinnmargen zu kämpfen haben?

Mehr als sechs von zehn Arbeitnehmenden (62 %) haben im vergangenen Jahr eine Lohnerhöhung erhalten, wobei die lateinamerikanischen Arbeitnehmenden am häufigsten (69 %) und die asiatischen Arbeitnehmenden am seltensten (60 %) eine solche erhalten haben. Diese Lohnerhöhungen betragen im Durchschnitt 6,4 % und lagen damit unter der globalen Inflationsprognose des Internationalen Währungsfonds (IWF) für 2022 von 8,8 %⁴, was einer realen Lohnkürzung gleichkommt. Auch hier erhielten die Lateinamerikanerinnen und -amerikaner die höchsten Gehaltserhöhungen (im Durchschnitt 7,7 %), während die Europäerinnen und Europäer die niedrigsten erhielten (5,4 %).

Es ist unwahrscheinlich, dass diese Erhöhungen die Forderungen nach mehr in diesem Jahr zum Schweigen bringen werden, da 44 % der Arbeitnehmenden der Meinung sind, dass sie für ihre Tätigkeit unterbezahlt sind, in Europa (51 %) und Nordamerika (50 %) sogar die Hälfte. Die Arbeitnehmenden sind zuversichtlich, dass sie in den nächsten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung (62 %) oder einen Bonus (41 %) von ihrem derzeitigen Arbeitgebenden erhalten werden. Anderenfalls sind sie fest davon überzeugt, dass sie sich durch einen Stellenwechsel eine Erhöhung sichern können. Insgesamt gehen mehr als vier von fünf Arbeitnehmenden (83 %) davon aus, dass sie in den nächsten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung erhalten werden (unabhängig davon, ob sie diese von ihrem derzeitigen Arbeitgebenden erhalten oder nicht), und sie erwarten im Durchschnitt eine Gehaltserhöhung von 8,3 % (in Lateinamerika sogar 10,3 %). Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmenden (34 %) erwartet in diesem Jahr eine Gehaltserhöhung von mindestens 10 %.

Gehaltserhöhung in den letzten 12 Monaten

	Global	Asien-Pazifik-Raum	Europa	Lateinamerika	Nordamerika
Senkung (Lohnkürzung)	5 %	6 %	4 %	3 %	3 %
Weder Erhöhung noch Senkung	33 %	34 %	34 %	28 %	29 %
1–3 %	19 %	17 %	26 %	18 %	23 %
4–6 %	17 %	18 %	18 %	15 %	17 %
7–9 %	11 %	11 %	9 %	11 %	10 %
10–12 %	10 %	10 %	6 %	11 %	10 %
13–15 %	2 %	2 %	2 %	4 %	3 %
Mehr als 15 %	3 %	2 %	2 %	10 %	4 %
Durchschnittliche Erhöhung	6,4 %	6,4 %	5,4 %	7,7 %	6,3 %

Erwartete Gehaltserhöhung in den nächsten 12 Monaten

	Global	Asien-Pazifik-Raum	Europa	Lateinamerika	Nordamerika
Senkung (Lohnkürzung)	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Weder Erhöhung noch Senkung	16 %	13 %	29 %	12 %	23 %
1–3 %	14 %	12 %	21 %	8 %	24 %
4–6 %	20 %	20 %	20 %	14 %	18 %
7–9 %	15 %	17 %	12 %	12 %	12 %
10–12 %	18 %	20 %	9 %	21 %	12 %
13–15 %	6 %	6 %	3 %	8 %	4 %
Mehr als 15 %	10 %	10 %	4 %	22 %	4 %
Durchschnittliche Erhöhung	8,3 %	8,5 %	6,3 %	10,3 %	6,6 %

Um wie viel, wenn überhaupt, ist Ihr Gehalt in den letzten 12 Monaten gestiegen und welche Erhöhung erwarten Sie in den nächsten 12 Monaten?

		Mein Gehalt ist in den letzten 12 Monaten gestiegen (netto)	Durchschnittliche Erhöhung in %	Ich würde erwarten, dass mein Gehalt in den nächsten 12 Monaten steigt (netto)	Durchschnittliche Erhöhung in %
Asien-Pazifik-Raum	Australien	66 %	5,0	75 %	5,7
	China	50 %	5,8	83 %	8,7
	Indien	78 %	7,2	90 %	8,4
	Singapur	70 %	5,5	79 %	6,5
Europa	Frankreich	68 %	5,0	66 %	5,6
	Deutschland	66 %	5,5	72 %	6,1
	Italien	43 %	5,6	55 %	6,3
	Niederlande	75 %	4,9	76 %	5,3
	Polen	68 %	7,0	83 %	10,0
	Spanien	57 %	4,7	62 %	5,4
	Schweiz	73 %	6,1	82 %	7,0
	Vereinigtes Königreich	66 %	4,9	71 %	5,6
Lateinamerika	Argentinien	85 %	11,6	88 %	12,8
	Brasilien	67 %	6,8	87 %	10,0
	Chile	58 %	6,3	65 %	7,8
Nordamerika	Kanada	61 %	4,9	73 %	5,4
	USA	68 %	6,5	75 %	6,7

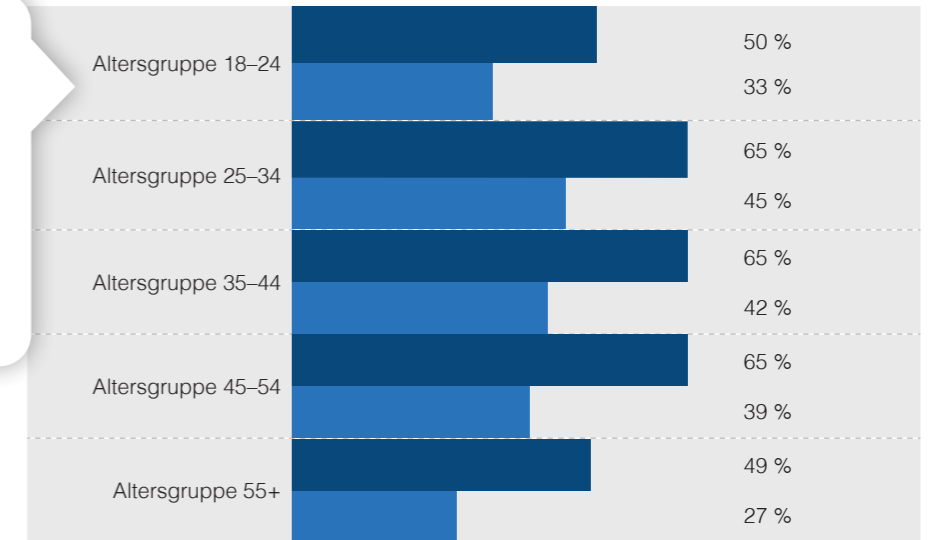
4. Quelle: Internationaler Währungsfonds, World Economic Outlook Report, Oktober 2022

Wenn aber die Arbeitgebenden nicht in der Lage sind, Gehaltserhöhungen oder Boni zu gewähren, welche andere Art der Vergütung könnte dann die Arbeitnehmenden zufrieden stellen? Fast vier von zehn Arbeitnehmenden würden sich über zusätzlichen bezahlten Urlaub freuen (39 %), gleich darauf folgen kürzere Arbeitswochen (32 %), Lebensmittel- oder Einkaufsgutscheine (28 %) oder eine einmalige Vergütung zur Deckung der Lebenshaltungskosten (26 %). Unternehmen, die einen innovativen Ansatz verfolgen, um neue (und potenziell kostengünstigere) Möglichkeiten zu finden, Mitarbeitende in schwierigen finanziellen Situationen zu entlohnen, könnten feststellen, dass beide Seiten davon profitieren.

Welche der folgenden Ziele, wenn überhaupt, erwarten Sie in Ihrem derzeitigen Unternehmen innerhalb der nächsten 12 Monate zu erreichen?

Legende

- Gehaltserhöhung
- Bonus



Im vergangenen Jahr stiegen die Löhne und Gehälter von Männern um durchschnittlich 6,7 %, die von Frauen dagegen nur um 6 %.

Lohnunterschiede angehen

Die Gehaltserhöhungen für Frauen halten nicht ganz mit denen der Männer Schritt – weder in Bezug auf die bereits erhaltenen Erhöhungen noch in Bezug auf die Erwartungen für künftige Erhöhungen. Im vergangenen Jahr stiegen die Löhne und Gehälter von Männern um durchschnittlich 6,7 %, die von Frauen dagegen nur um 6 %. Auch für das kommende Jahr erwarten die Männer eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von 8,5 %, während die Frauen mit einer Erhöhung von 8 % rechnen. Und trotz der höheren Gehaltserhöhungen für Männer im letzten Jahr sind Männer häufiger als Frauen der Meinung, dass sie für ihre Tätigkeit unterbezahlt sind (46 % gegenüber 42 % ihrer weiblichen Kolleginnen).

Jüngere und ältere Arbeitnehmende glauben zudem, dass sie von ihren Arbeitgebenden übergangen werden, wenn es um Gehaltserhöhungen und Bonuszahlungen geht. Nur die Hälfte (50 %) der so genannten Generation Z (18- bis 24-Jährige) erwartet in den nächsten 12 Monaten eine Gehaltserhöhung in ihrem aktuellen Unternehmen, ebenso wie die über 55-Jährigen (49 %), während rund zwei Drittel aller anderen Altersgruppen eine solche erwarten. Auch nur ein Drittel (33 %) der Generation Z und weniger als drei von zehn (27 %) derjenigen, die sich dem Rentenalter nähern, glauben, dass sie mit einem Bonus rechnen können, im Gegensatz zu etwa zwei von fünf ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Es könnte sich als kurzfristig erweisen, sowohl erfahrene Arbeitnehmende als auch junge Talente auf diese Weise zu vernachlässigen, auch wenn dies finanziell sinnvoll erscheinen mag. Unverzichtbare Fähigkeiten und Potenziale könnten verloren gehen, wenn die Arbeitnehmenden denken, dass sie anderswo eine höhere Vergütung erhalten können. Außerdem besteht die Gefahr, dass es nicht gelingt, die nächste Generation, die auf den Arbeitsmarkt kommt, zu inspirieren oder für sich zu begeistern. Das wäre sehr schade, denn die Daten zeigen, dass die jungen Menschen derzeit hoch motiviert sind.

Jüngere Arbeitnehmende leisten mehr unbezahlte Überstunden als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, indem sie früher anfangen oder länger bleiben und in den Pausen und während der Mittagspause arbeiten. Sie leisten durchschnittlich acht Stunden und 30 Minuten „kostenlose“ Arbeit pro Woche (18- bis 24-Jährige und 25- bis 34-Jährige), verglichen mit acht Stunden und drei Minuten bei den 35- bis 44-Jährigen, sieben Stunden und 28 Minuten bei den 45- bis 54-Jährigen und fünf Stunden und 14 Minuten bei den über 55-Jährigen. Wird die Generation Z weiterhin so viel leisten, wenn ihre Bemühungen nicht anhand von Gehaltserhöhungen und Boni honoriert werden?

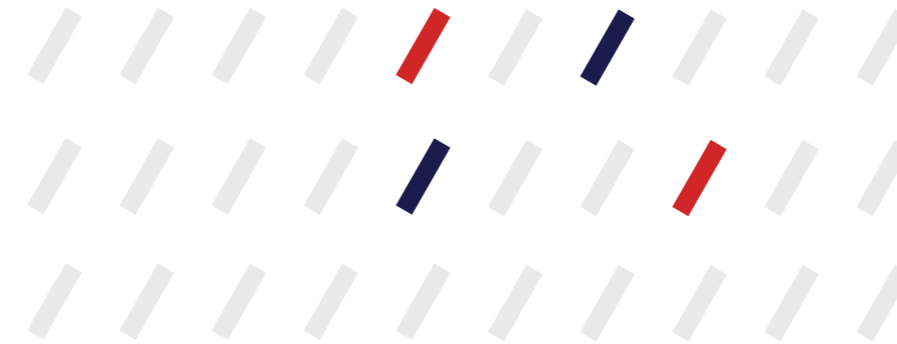
Insgesamt leisteten die Arbeitnehmenden im Durchschnitt acht Stunden und sechs Minuten unbezahlte Arbeitszeit, ein leichter Rückgang gegenüber den acht Stunden und 33 Minuten des Vorjahres. Und wie in den vergangenen Jahren arbeiten die Arbeitnehmenden im asiatisch-pazifischen Raum nach wie vor am meisten unentgeltlich (im Durchschnitt acht Stunden und 38 Minuten). Dies macht deutlich, wie wichtig es ist, die Produktivität der Arbeitnehmenden und die Effizienz des Arbeitstages sicherzustellen.



Insgesamt leisteten die Arbeitnehmenden im Durchschnitt acht Stunden und sechs Minuten unbezahlte Arbeitszeit, ein leichter Rückgang gegenüber den acht Stunden und 33 Minuten des Vorjahres.

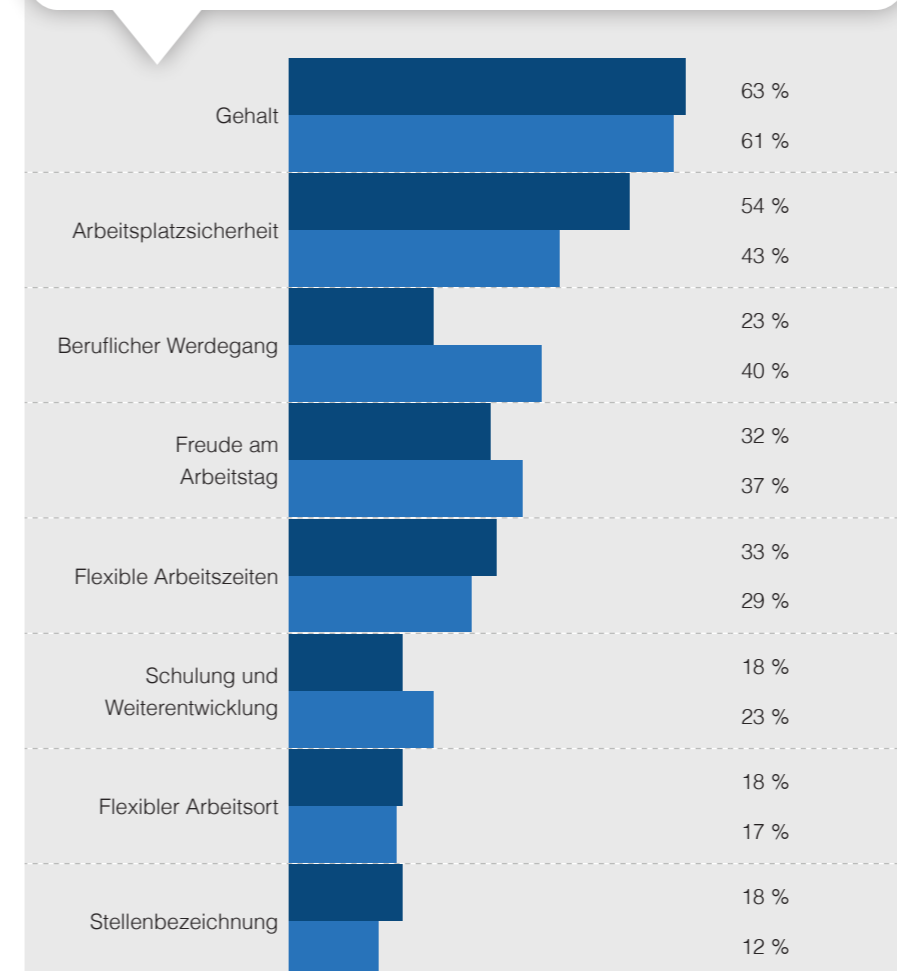
Die Bedeutung und Auswirkung von Flexibilität

Wenn Gehaltserhöhungen oder andere Formen der Entlohnung nicht in Frage kommen, müssen die Arbeitgebenden auf andere Weise dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden zufrieden sind, um ihre Loyalität und Motivation sicherzustellen. Es ist daher erwähnenswert, dass sowohl die Aufstiegsmöglichkeiten als auch die Freude an der Arbeit im Vergleich zum letzten Jahr in der Rangliste der für Arbeitnehmende wichtigen Aspekte eines Arbeitsplatzes nach oben gerückt sind. Interessanterweise wurde die Flexibilität der Arbeitszeiten von ihrem letztjährigen Platz innerhalb der drei wichtigsten Faktoren für einen Arbeitsplatz verdrängt.

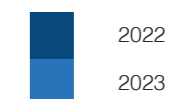


Welche Rolle spielt Flexibilität?

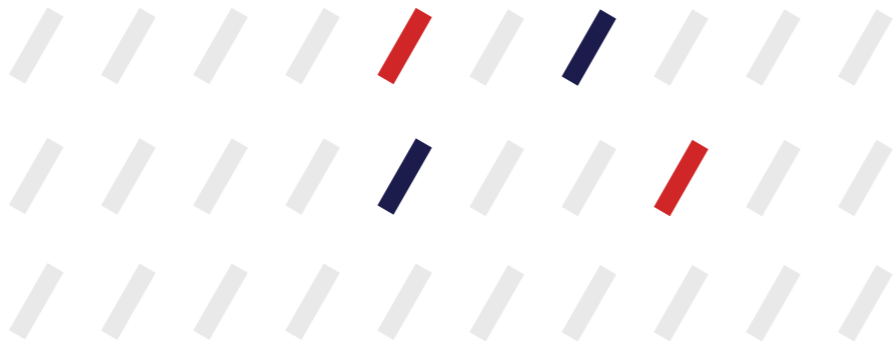
Was, wenn überhaupt, ist für Sie bezüglich Ihres Arbeitsplatzes am wichtigsten?



Legende

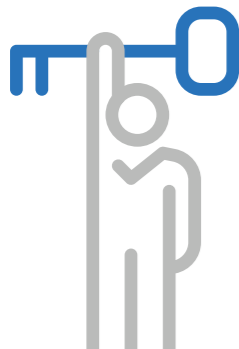
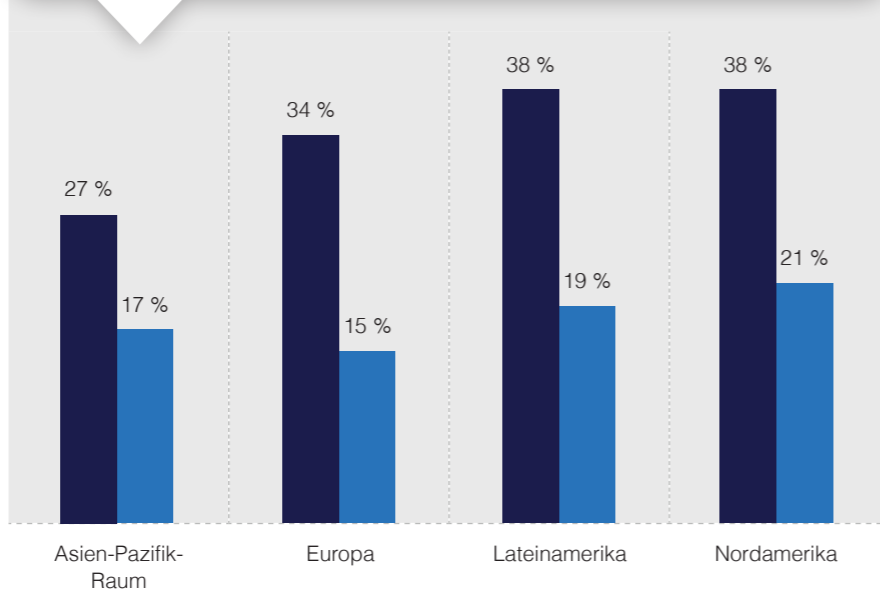


Andere Bedenken mögen im gegenwärtigen Wirtschaftsklima akuter sein, aber dennoch ist es wichtig zu verstehen, wie die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmenden angesichts der radikalen Veränderungen der Arbeitsplatznormen, die in den letzten Jahren stattgefunden haben, heute über Flexibilität denken. Fragen wie die, wie viel Wahlmöglichkeiten die Arbeitnehmenden erhalten und wie sich dies auf diejenigen auswirkt, die nicht in Telearbeit arbeiten, oder jene, die ihre Arbeitszeiten nicht anpassen können, sind nach wie vor wichtig. Das Gleiche gilt für die Erwartungen der Arbeitnehmenden, die mehr Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen haben möchten, wenn sie in die Zukunft blicken.



Was, wenn überhaupt, ist für Sie bezüglich Ihres Arbeitsplatzes am wichtigsten?

- Legende
- Flexible Arbeitszeiten
 - Flexibler Arbeitsort

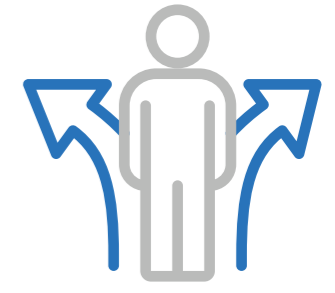
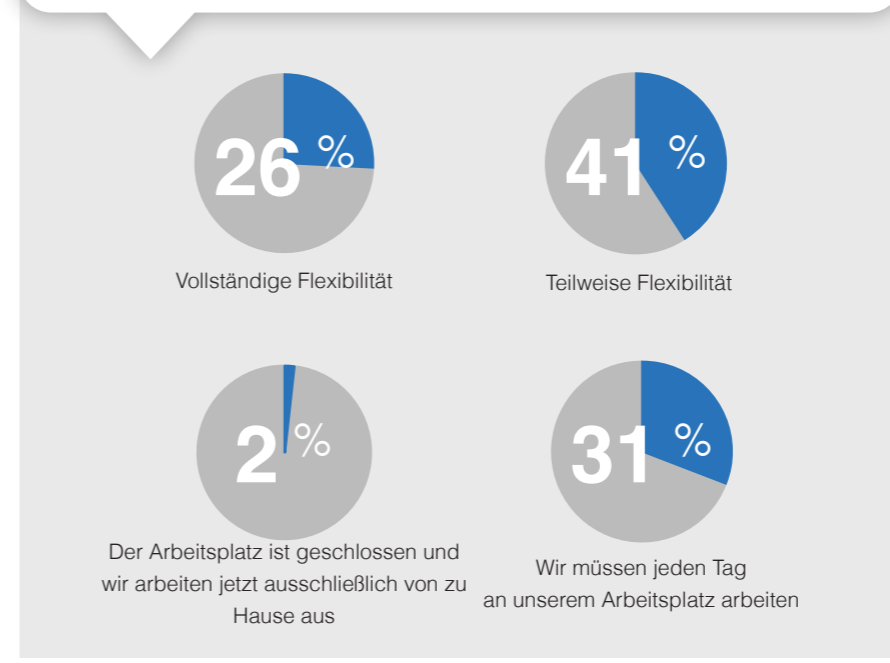


Auf die Frage nach den wichtigsten Faktoren bei der Suche nach einem Arbeitsplatz gaben fast drei von zehn Befragten (29 %) an, dass die Flexibilität der Arbeitszeiten eine wichtige Rolle spiele, und mehr als jede sechste Person (17 %) sagte, dass die Flexibilität des Arbeitsortes wichtig sei. Arbeitnehmende in Nordamerika und Lateinamerika empfinden dies am stärksten. Arbeitnehmende, die einen Teil ihrer Woche am Arbeitsplatz und einen Teil von zu Hause aus arbeiten, sind am zufriedensten mit der Flexibilität der Arbeitszeiten (60 %) und des Arbeitsortes (62 %), die ihnen ihr hybrider Arbeitsplatz bietet. Vielleicht liegt das daran, dass sie das „Beste aus beiden Welten“ bekommen. Diejenigen, die ausschließlich vor Ort arbeiten, sind am wenigsten zufrieden mit der Flexibilität, die sie haben (50 % bei den Arbeitszeiten und 47 % beim Arbeitsort), während die nur von zu Hause aus Arbeitenden mit 54 % bzw. 59 % im Mittelfeld liegen.

Dies mag nicht sonderlich überraschen, macht aber deutlich, dass die Arbeitgebenden, deren Mitarbeitende ständig am Arbeitsplatz anwesend sein müssen (31 % der Gesamtbelegschaft), eine große Herausforderung bewältigen müssen. Einige derjenigen, die ständig vor Ort arbeiten, tun dies aus freien Stücken, aber mehr als die Hälfte (53 %) haben keine andere Wahl, als an ihren Arbeitsplatz zu kommen. Bei denjenigen Arbeitnehmenden, die keine Wahl haben, ist zu prüfen, ob es Möglichkeiten gibt, die Work-Life-Balance zu verbessern oder Probleme wie Pendelzeiten und -kosten zu mildern. Die Belegschaft würde es wahrscheinlich begrüßen, wenn die Arbeitgebenden zumindest einen Dialog über diese Fragen beginnen würden. Diejenigen, die vor Ort arbeiten, fühlen sich auch seltener in der Lage, flexible Arbeitsregelungen zu nutzen (62 %). Demgegenüber stehen 73 % derjenigen auf einem hybriden Arbeitsplatz und 71 % der nur im Homeoffice tätigen Arbeitnehmenden. Die Arbeitgebenden sollten darüber nachdenken, warum dies so ist und wie sie eine positive Veränderung in dieser Frage herbeiführen können.

Wie viel Flexibilität haben die Arbeitnehmenden?

Welche Strategie verfolgt Ihr derzeitiger Arbeitgebender in Bezug auf Ihren Arbeitsort?



Auswirkungen auf die Gig Economy

Bevor die COVID-19-Pandemie flexible Arbeitszeiten und Telearbeit in den Mainstream brachte, war die Arbeit in der Gig Economy eine der wenigen Alternativen zu einer Festanstellung für Arbeitnehmende, die mehr Autonomie in ihrem Arbeitsleben anstrebten. Die Loslösung von festen Arbeitszeiten und der Bindung an einen einzigen Arbeitgebenden gingen jedoch oft mit einer größeren Unsicherheit in Bezug auf die Verdienstmöglichkeiten und die Instabilität der Arbeitsstruktur einher. Jetzt, wo viel mehr Arbeitnehmende dank Telearbeit oder hybrider Arbeitsformen flexibler sind und gleichzeitig die Sicherheit eines traditionellen Arbeitsverhältnisses genießen, gibt es vielleicht weniger Gründe für Arbeitnehmende, eine freiberufliche Arbeit (oder Auftragsarbeit) anzunehmen.

Nur einer von zwölf Arbeitnehmenden (8 %) gibt an, in den letzten zwölf Monaten einen Wechsel zu einer freiberuflichen Arbeit in Erwägung gezogen zu haben, was darauf hindeutet, dass es für sie unter den derzeitigen Bedingungen wenig Anreize dafür gibt. Interessanterweise haben jedoch fast doppelt so viele Arbeitnehmende in reiner Telearbeit darüber nachgedacht, Freiberufler zu werden, als bei ihren Kolleginnen und Kollegen der Fall, die sowohl aus der Ferne als auch vor Ort arbeiten, oder bei denjenigen, die nur am Arbeitsplatz arbeiten (14 % gegenüber jeweils 7 %).

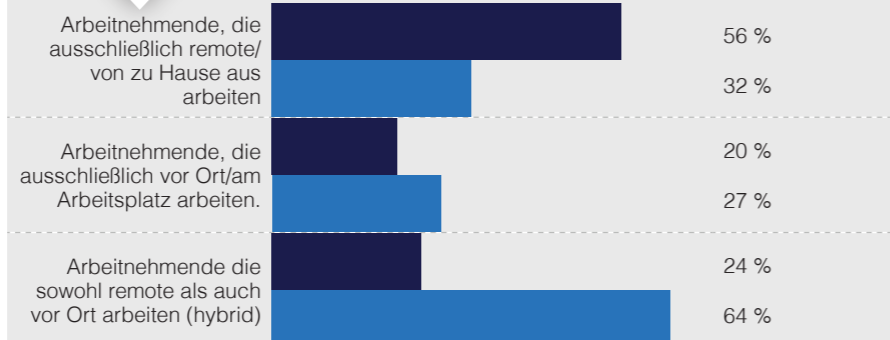
Hierfür könnte es viele Gründe geben. Einerseits haben die Arbeitnehmenden, die in den letzten Jahren mehr Flexibilität

als je zuvor genossen haben, das Gefühl, dass sie noch mehr Kontrolle über ihre Arbeit und die Art und Weise, wie sie diese verrichten, haben möchten. Andererseits könnte auch Frustration eine Rolle spielen. Diejenigen, die an einem reinen Tele-Arbeitsplatz arbeiten, genießen eine große Flexibilität, aber in anderen Bereichen ist das Bild weniger positiv. Zum Beispiel erwarten sie im nächsten Jahr weitaus seltener eine Gehaltserhöhung oder einen Bonus von ihrem Arbeitgebenden. Auch ihr Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit ist geringer als das ihrer Kolleginnen und Kollegen, die regelmäßig an den Arbeitsort kommen.

Welche Strategie verfolgt Ihr derzeitiger Arbeitgebender in Bezug auf Ihren Arbeitsort?

Legende

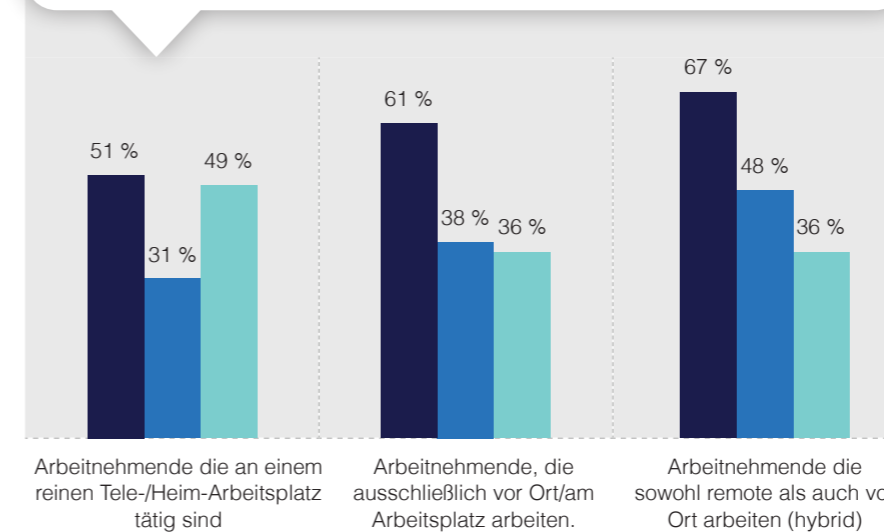
- Vollständige Flexibilität
- Teilweise Flexibilität



Der Handlungsspielraum der Arbeitnehmenden wird größer. Unabhängig von der Notwendigkeit, in der Nähe des Arbeitsplatzes zu wohnen, nimmt das Konzept der Telearbeit in einigen Tätigkeitsbereichen, die die Möglichkeit des „digitalen Nomadentums“ bieten, eine internationale Dimension an. Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden (48 %) gibt an, dass sie bereits ins Ausland umgezogen sind oder dies in Erwägung ziehen, aber weiterhin für ihren bisherigen Arbeitgebenden tätig sind. Der Grund dafür ist in der Regel entweder, dass die flexiblen Rahmenbedingungen ihres Arbeitgebenden einen solchen Umzug erlauben (oder die Arbeitnehmenden davon ausgehen), dass ihr Job sie nicht an einen bestimmten Standort bindet oder dass sie das gleiche bei anderen gesehen haben. Die Arbeitnehmenden im asiatisch-pazifischen Raum sind am zuversichtlichsten, dass sie dies tun können (mehr als die Hälfte (52 %) sagen dies, verglichen mit etwas mehr als einem Drittel in anderen Regionen), ebenso wie die Männer (52 % gegenüber 42 % der Frauen).

In der Tat glauben fast drei von zehn Arbeitnehmenden (28 %), dass es in ihrer Branche in fünf Jahren die Norm sein wird, überall auf der Welt arbeiten zu können. Darüber hinaus glaubt ein Drittel (33 %), dass die Arbeitnehmenden in ihrem Sektor im selben Zeitraum volle Flexibilität bei den Arbeitszeiten erlangen werden (vorausgesetzt, sie erledigen ihre Arbeit auf der Grundlage von Produktivitäts- und Ergebniskennzahlen), und 28 % erwarten den Übergang zu einer Vier-Tage-Woche.

Die Nachteile der Telearbeit



Legende

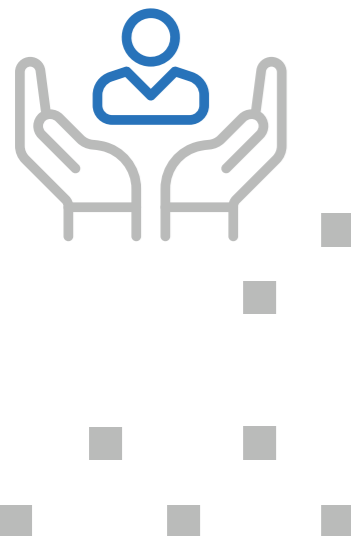
- Ich erwarte in den nächsten zwölf Monaten eine Gehaltserhöhung von meinem Unternehmen
- Ich erwarte in den nächsten zwölf Monaten einen Bonus von meinem Unternehmen
- Ich habe nicht das Gefühl, dass mein Arbeitsplatz sicher ist

Teilzeitarbeitende sind eher geneigt, eine freiberufliche Arbeit in Betracht zu ziehen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die vollzeitig beschäftigt sind – einer von zehn (10 %) hat dies bereits getan. Das Arbeitsleben kann jedoch hart sein für Arbeitnehmende in Auftragsarbeitsverhältnissen. So geben 55 % an, dass sie in Erwägung ziehen würden, unbezahlte Arbeitsstunden zu leisten, um ihren Arbeitsplatz zu sichern, im Vergleich zu 37 % der direkt Angestellten. Schon jetzt schätzen sie, dass sie jede Woche zwei Stunden mehr Arbeitszeit umsonst leisten als ihre traditionell beschäftigten Kolleginnen und Kollegen (neun Stunden 28 Minuten gegenüber sieben Stunden 37 Minuten). In Anbetracht der Tatsache, dass viele freiberufliche Arbeitnehmende auf Stunden- oder Tagesbasis bezahlt werden, deutet dies darauf hin, dass sie eventuell ihre eigenen Gewinnspannen opfern, um den Unternehmen, für die sie arbeiten, ein bestmögliches Preis-Leistungs-Verhältnis zu bieten und so ihre Verträge zu sichern.

Eine fürsorgliche Arbeitsplatzkultur

Eine unterstützende, integrative und befähigende Arbeitsplatzkultur ist von entscheidender Bedeutung, um Talente anzuziehen und zu halten und die Produktivität zu steigern, indem sichergestellt wird, dass die Arbeitnehmenden mit ihrer Arbeit zufrieden sind, sich für ihr Unternehmen begeistern und als Menschen wahrgenommen werden. Auch wenn es keine Patentlösung gibt, können Unternehmen viel von dem lernen, was andere tun, um zu zeigen, dass sie ihre Mitarbeitenden wertschätzen, sich um ihr Wohlergehen kümmern und die Herausforderungen verstehen, mit denen diese in ihrem Arbeits- und Privatleben konfrontiert sein können.

In Anbetracht des Kostendrucks, unter dem viele Menschen stehen, geben fast zwei Drittel (63 %) der Arbeitnehmenden an, dass ihr Arbeitgebender sie in Fragen des finanziellen Wohlergehens berät – ein Trend, der sich auch während der Pandemie gezeigt hat. Allerdings sind die Arbeitgebenden im asiatisch-pazifischen Raum weitaus sensibler für dieses Thema als ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Regionen: Fast sieben von zehn (69 %) der dortigen Arbeitnehmenden geben an, dass sie bezüglich ihres finanziellen Wohlergehens beraten werden, während es in Nordamerika (53 %) und Lateinamerika (46 %) etwa die Hälfte und in Europa nur knapp vier von zehn (39 %) sind.

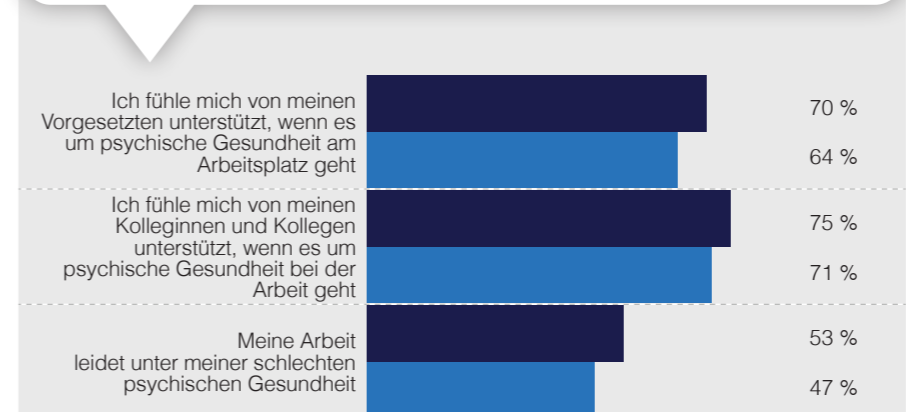


Auch das körperliche und geistige Wohlbefinden der Mitarbeitenden bleibt ein akutes Thema. Erfreulicherweise fühlen sich die meisten Menschen in der Lage, am Arbeitsplatz offen über ihre körperliche (68 %) und psychische Gesundheit (64 %) zu sprechen. Zwar fühlt sich die Mehrheit von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen unterstützt, wenn es um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz geht, doch ist der Anteil der Befragten, die dieser Aussage zustimmen, in diesem Jahr in beiden Bereichen geringer als im Vorjahr.

Positiv zu vermerken ist, dass weniger Befragte als im letzten Jahr angeben, dass ihre Arbeit durch ihre schlechte psychische Gesundheit beeinträchtigt wird – dennoch bleibt der Anteil mit knapp der Hälfte hoch (am höchsten im asiatisch-pazifischen Raum). Auch das Stressniveau hat sich leicht entspannt: 63 % der Menschen empfinden mindestens einmal pro Woche Stress, gegenüber 68 % im letzten Jahr. Allerdings geben fast zwei Drittel (65 %) an, dass sich Stress negativ auf ihre Arbeit auswirkt (wiederum am höchsten im asiatisch-pazifischen Raum, gleichauf mit Lateinamerika).



Psychische Gesundheit: immer noch Grund zur Sorge?



Legende
■ 2022
■ 2023

Die Arbeitgebenden tun gut daran, wachsam zu bleiben und das hohe Maß an Unterstützung beizubehalten, das viele von ihnen in den letzten Jahren zur Entlastung der Mitarbeitenden eingeführt haben. Ein Vergleich mit den Daten des letzten Jahres zeigt bei der Herangehensweise der Unternehmen an das Thema psychische Gesundheit einige Unterschiede auf. Dies deutet darauf hin, dass die Konzepte weiterhin angepasst werden. Die Arbeitgebenden arbeiten daran, herauszufinden, welche Arten der Unterstützung in ihren Unternehmen am besten funktionieren, welche Umstände sich ändern oder wie sich bewährte Verfahren in den verschiedenen Branchen etablieren.



Veränderte Ansätze zur Förderung der psychischen Gesundheit

Was, wenn überhaupt, unternimmt Ihr Arbeitgebender, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern?

	2022	2023
Aktivitäten zur Teambildung/-bindung	24 %	27 %
Pausen zur Stressbewältigung (z. B. Zen-Raum, Aktivitäten zum Wohlbefinden, Meditationskurs, Mittagspause)	30 %	27 %
Freie Wohlfühltag	31 %	26 %
Erkundigt sich/Kommuniziert mehr mit mir	33 %	23 %
Hilfsprogramme für Mitarbeitende	17 %	22 %
Inklusive Arbeitskultur	12 %	20 %
Spezielle Beratung	25 %	18 %
Antidiskriminierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Förderung der psychischen Gesundheit	15 %	18 %
Recht auf Unterbrechung der Nachrichtenverbindung nach Feierabend	22 %	18 %
Vom Arbeitgebenden bereitgestellter Versicherungsschutz für die psychische Gesundheitsversorgung	16 %	18 %
Vier-Tage-Woche	8 %	15 %
Telefonische Hilfe rund um die Uhr	12 %	13 %
Besprechungsfreie Tage	15 %	12 %
Mein Arbeitgebender übernimmt überhaupt nichts, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern	12 %	14 %

Der Anteil der Arbeitnehmenden, die angaben, dass ihre Arbeitgebenden sich vermehrt nach ihrem Wohlergehen erkundigen, ihnen Wohlfühltag gewähren, spezielle Beratungsdienste anbieten oder Pausen zur Stressbewältigung ermöglichen, ist zurückgegangen, vielleicht weil diese Initiativen nicht mehr als notwendig erachtet werden. Zeitgleich gewinnen Teambuilding-Aktivitäten, das Angebot von Hilfsprogrammen für Mitarbeitende und die Idee, eine Vier-Tage-Woche einzuführen, als Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit immer mehr an Bedeutung.

Besonders bemerkenswert ist, dass jeder fünfte Arbeitnehmende (20 %) angibt, dass die Schaffung einer integrativen Arbeitsplatzkultur ein wichtiger Faktor für die Unterstützung der psychischen Gesundheit durch den Arbeitgebenden ist; im Jahr 2022 war es noch jeder Achte.

Bei all diesen innovativen und gut gemeinten Taktiken sollten die Arbeitgebenden nicht übersehen, wie wichtig es ist, Führungskräfte und Mitarbeitende allgemein über psychische Probleme aufzuklären und sie darin zu schulen, wie sie psychisch kranke Arbeitskolleginnen und -kollegen am besten unterstützen können. Ein Hauptproblem, das in der Studie festgestellt wurde, ist, dass 57 % der Arbeitnehmenden der Meinung sind, dass ihre Vorgesetzten oder Kolleginnen und

Kollegen nicht in der Lage sind, unvoreingenommen über psychische Probleme zu sprechen. Frauen sind eher dieser Ansicht als Männer (61 % gegenüber 53 %), ebenso wie jüngere Arbeitnehmende (56 % der 18- bis 24-Jährigen, 61 % der 25- bis 34-Jährigen und 57 % der 35- bis 44-Jährigen gegenüber 50 % der 45- bis 54-Jährigen und 40 % der über 55-Jährigen) und Arbeitnehmende im asiatisch-pazifischen Raum (62 % gegenüber rund 44 % in anderen Ländern).

Jüngere Menschen geben an, bei der Arbeit stärker gestresst zu sein (die Generation Z fühlt sich im Durchschnitt 13 Mal pro Monat gestresst, im Vergleich zu 10 Mal bei allen Arbeitnehmenden), und sie haben bei weitem am häufigsten das Gefühl, dass ihre Arbeit durch schlechte psychische Gesundheit (54 %) und Stress (80 %) beeinträchtigt wird. Interessanterweise geben sie jedoch am seltensten an, dass ihr Arbeitgebender nichts zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz unternimmt (8 % gegenüber 35 % der über 55-Jährigen). Ziel der Arbeitgebenden sollte sein, dass alle Bemühungen, die sie in diesem Bereich unternehmen, das Problem wirksam angehen.

DEI: gibt es Verbesserungspotenzial?

Die Untersuchungen des letzten Jahres haben gezeigt, wie wichtig Diversität, Chancengleichheit und Integration (Diversity, Equity and Inclusion; DEI) für die Arbeitnehmenden sind – so wichtig, dass sie die Entscheidung vieler Menschen beeinflussen, bei einem Arbeitgebenden einzusteigen oder zu bleiben. Ein Jahr später sind weitere Fortschritte zu verzeichnen. Die großen Unternehmen scheinen die kleineren zu übertreffen: So hat mehr als die Hälfte (53 %) der Arbeitnehmenden in den größten Unternehmen in den letzten drei Jahren eine Verbesserung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern festgestellt, verglichen mit etwa vier von zehn in den kleinsten Unternehmen. Organisationen mit 500–1.000 Mitarbeitenden haben sich am meisten verbessert. Das mag daran liegen, dass sie klein genug sind, um ihr Mitarbeitendenprofil und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen als größere

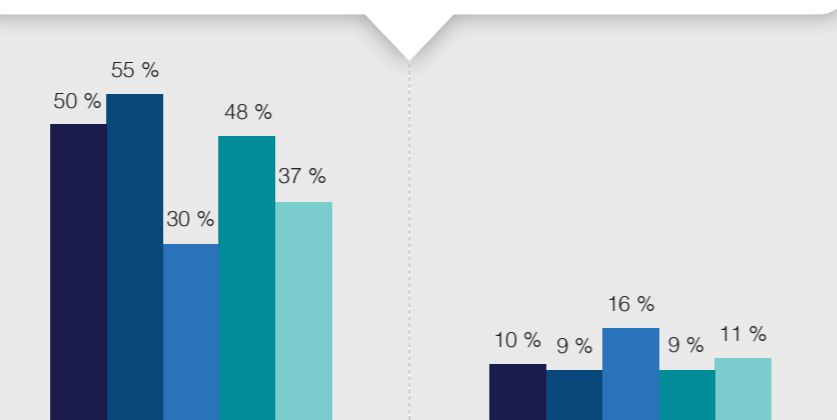
Organisationen, aber groß genug, um über die Ressourcen zu verfügen, die für die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen erforderlich sind. Was auch immer der Grund sein mag, sie sind diejenigen, die man beobachten und von denen man lernen sollte.

Die Sektoren Finanzen und IT/Telekommunikation setzen den Maßstab für Verbesserungen (mehr als sechs von zehn geben an, dass sich die DEI verbessert hat), während die Arbeitnehmenden im Baugewerbe am ehesten sagen, dass sich der DEI-Status ihres Unternehmens verschlechtert hat (ein Fünftel). Männer und Frauen sind sich in Bezug auf die DEI-Leistung ihrer Unternehmen weitgehend einig. Leider bleibt Europa im Vergleich zu anderen Regionen ein Nachzügler. Wenn europäische Unternehmen im Wettbewerb um international agierende Talente bestehen möchten, muss sich das ändern.

Legende

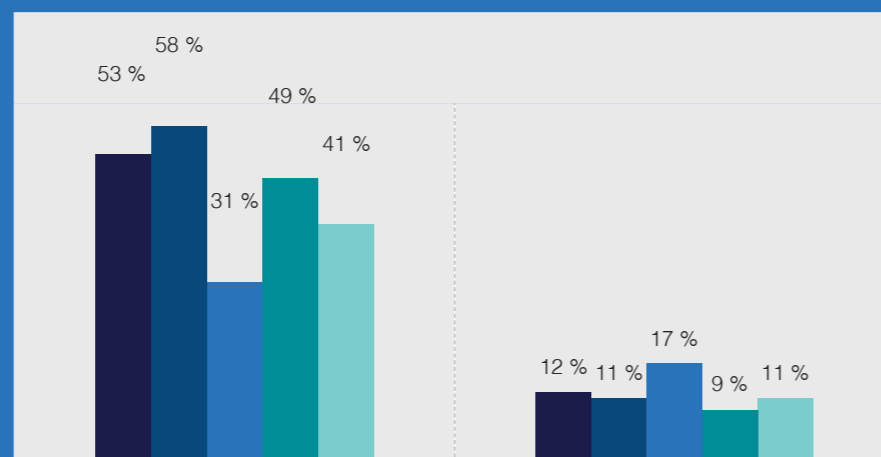
- Global
- Asien-Pazifik-Raum
- Europa
- Lateinamerika
- Nordamerika

Noch ein Stück Weg hinsichtlich DEI



Mein Unternehmen ist im Vergleich zu vor drei Jahren besser in Bezug auf die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern geworden.

Mein Unternehmen ist im Vergleich zu vor drei Jahren schlechter in Bezug auf die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern geworden.



Mein Unternehmen hat sich in Sachen Diversität & inklusive Kultur im Vergleich zu vor drei Jahren verbessert

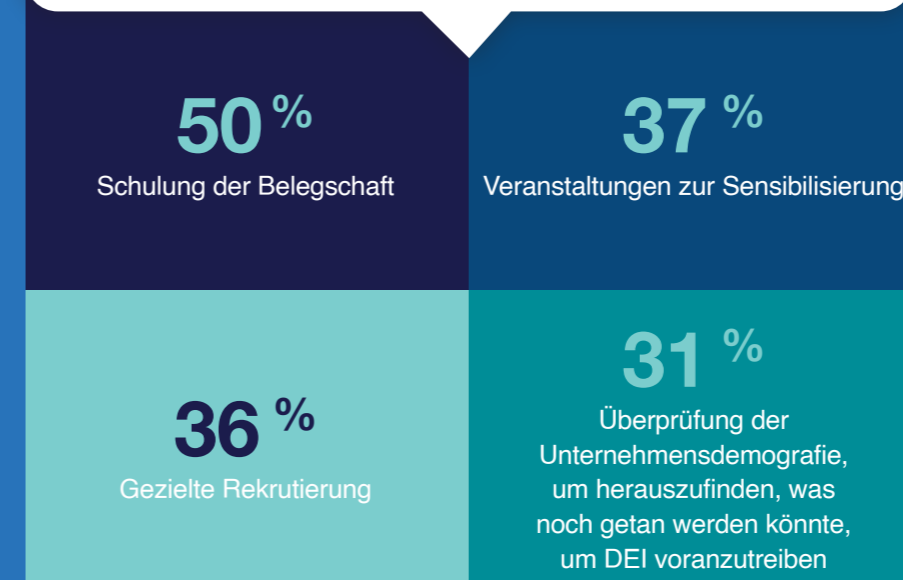
Mein Unternehmen hat sich in Sachen Diversität & inklusive Kultur im Vergleich zu vor drei Jahren verschlechtert

Mein Unternehmen hat sich in meinen Augen in Sachen Diversität & inklusive Kultur im Vergleich zu vor drei Jahren verbessert

Asien-Pazifik-Raum	Australien	42 %
	China	57 %
	Indien	59 %
	Singapur	35 %
Europa	Frankreich	33 %
	Deutschland	28 %
	Italien	27 %
	Niederlande	31 %
	Polen	30 %
	Spanien	37 %
	Schweiz	41 %
	Vereinigtes Königreich	33 %
Lateinamerika	Argentinien	41 %
	Brasilien	51 %
	Chile	44 %
Nordamerika	Kanada	37 %
	USA	41 %

Dies deckt sich mit der Reihenfolge, in der die Arbeitnehmenden die Wirksamkeit von DEI-Initiativen bewerten, wobei die Schulung des Personals ganz oben auf der Liste steht. Jeder siebte Arbeitnehmende (14 %) gibt jedoch an, dass sich sein Unternehmen nicht an DEI-Initiativen beteiligt (am höchsten in Europa mit 30 %, verglichen mit nur 9 % im asiatisch-pazifischen Raum).

Die häufigsten Initiativen zur Verbesserung der DEI sind nach Ansicht der Befragten:

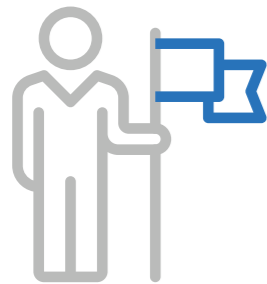


Unternehmen, die dies nicht tun, laufen Gefahr, über die Gründe für ihr Versäumnis befragt zu werden – sowohl von bestehenden und potenziellen Mitarbeitenden als auch von anderen Interessengruppen wie Kundschaft, Aktieninhabenden und Medien. Wenn Arbeitnehmende die DEI-Initiativen ihrer Arbeitgebenden einfach nicht kennen, ist es sinnvoll, sie sichtbarer zu machen, die Menschen stärker einzubeziehen und sie lauter zu feiern. Wenn jedoch DEI noch nicht auf dem Programm steht, ist es an der Zeit zu handeln, da sonst der Ruf des Unternehmens sowie die Aussichten auf die Gewinnung und Bindung von Talenten ernsthaft gefährdet sind.

Gefühle im Hinblick auf die Zukunft

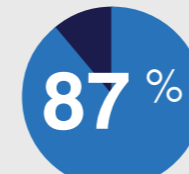
Die Zukunft scheint ungewiss. Die Arbeitnehmenden haben in den letzten Jahren eine Reihe von Schocks erlitten, und es könnten noch turbulenteren Zeiten bevorstehen, mit der Möglichkeit einer globalen Rezession, anhaltenden geopolitischen Konflikten, dem fortdauernden Schatten von COVID-19 und den noch nicht quantifizierten Auswirkungen (positiv oder negativ) von künstlicher Intelligenz (AI) und einer stärkeren Automatisierung von Arbeitsplätzen. Die Antworten auf die Umfrage geben Aufschluss darüber, wie gut sich die Arbeitnehmenden für die Zukunft gerüstet fühlen, was Investitionen in ihre Fähigkeiten und ihre beruflichen Aufstiegschancen angeht. Sie zeigen auch, wie sicher sie sich in ihrem Job oder ihrer Branche fühlen und welche Veränderungen sie in Erwägung ziehen, um ihre Karriere „zukunftsicher“ zu machen (d. h. um sich vor Veränderungen zu schützen, die sich negativ auf ihre Zukunftsaussichten auswirken könnten), mit interessanten Ausprägungen je nach Generationenperspektive.

Insgesamt ist die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz und ihr Optimismus bezüglich der nächsten fünf Jahre am Arbeitsplatz nach wie vor hoch. Neun von zehn Arbeitnehmenden (90 %) geben an, dass sie mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, wobei die Befragten im asiatisch-pazifischen Raum am stärksten (91 %) und in Europa am wenigsten (87 %) zufrieden sind. Ebenso geben 87 % der Befragten an, dass sie optimistisch in die Zukunft blicken, und auch hier liegen die Werte für Asien-Pazifik und Europa bei 89 % bzw. 76 % – ein ähnliches Muster wie in den vergangenen Jahren. Und trotz all der Herausforderungen, denen sie sich so früh im Berufsleben stellen mussten, ist der Optimismus auf der jüngeren Seite des Altersspektrums größer.

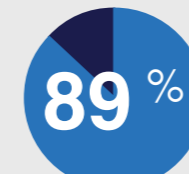


Neun von zehn Arbeitnehmenden (90 %) geben an, dass sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind

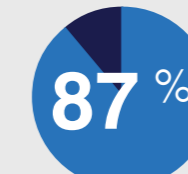
Optimismus nimmt mit dem Alter ab



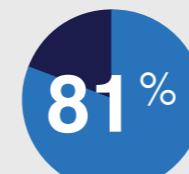
Altersgruppe 18–24



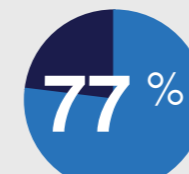
Altersgruppe 25–34



Altersgruppe 35–44



Altersgruppe 45–54



Altersgruppe 55+



87 % der Befragten sagen, sie blicken optimistisch in die Zukunft

Die Erwartungen der Arbeitnehmenden verstehen

Welche der folgenden Ziele, wenn überhaupt, erwarten Sie in Ihrem derzeitigen Unternehmen innerhalb der nächsten 12 Monate zu erreichen?

	Global	Asien-Pazifik-Raum	Europa	Lateinamerika	Nordamerika
Gehaltserhöhung	62 %	63 %	50 %	75 %	58 %
Beförderung	44 %	50 %	19 %	39 %	30 %
Bonus	41 %	45 %	27 %	32 %	34 %
Erweiterte Fähigkeiten/Schulung	40 %	44 %	24 %	35 %	31 %
Höhere Verantwortung	31 %	33 %	24 %	25 %	33 %
Förmliche Beurteilung	14 %	14 %	9 %	10 %	20 %
Keine der oben genannten	5 %	3 %	17 %	5 %	13 %
Vorgeschlagene Gehaltskürzung zur Berücksichtigung der veränderten Arbeitsweise	5 %	6 %	3 %	2 %	5 %

Mein derzeitiger Arbeitgebender bietet Folgendes zu meiner Zufriedenheit an

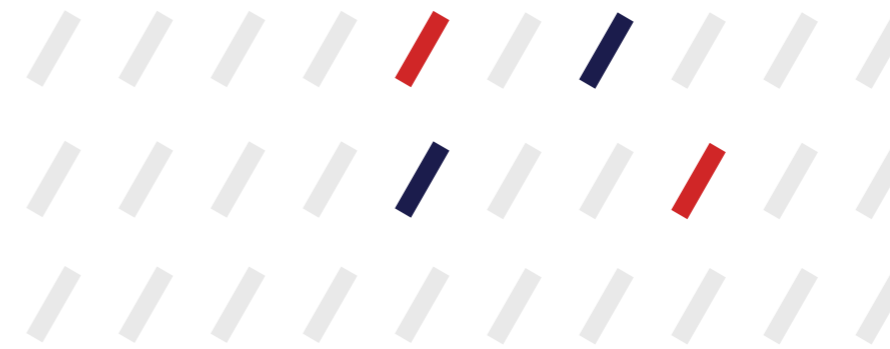
		Schulung und Weiterentwicklung	Beruflicher Werdegang
Asien-Pazifik-Raum	Australien	50 %	45 %
	China	61 %	58 %
	Indien	55 %	50 %
	Singapur	44 %	38 %
Europa	Frankreich	41 %	35 %
	Deutschland	40 %	36 %
	Italien	42 %	31 %
	Niederlande	58 %	51 %
	Polen	43 %	39 %
	Spanien	39 %	37 %
	Schweiz	46 %	45 %
	Vereinigtes Königreich	47 %	39 %
Lateinamerika	Argentinien	38 %	36 %
	Brasilien	50 %	46 %
	Chile	37 %	34 %
Nordamerika	Kanada	47 %	40 %
	USA	56 %	52 %

Diejenigen, die im Finanzwesen arbeiten, sind am zufriedensten mit ihren beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und der Ausbildung und Entwicklung, die sie am Arbeitsplatz erhalten: fast zwei Drittel (63 %) der Arbeitnehmenden im Finanzbereich sagen dies.

In vielen anderen Branchen liegt der Anteil jedoch bei weniger als der Hälfte, unter anderem bei den freiberuflichen Dienstleistungen und den Medien sowie in den Bereichen Gastgewerbe/Freizeit, Einzelhandel, Bauwesen und Bildung/Gesundheitswesen.

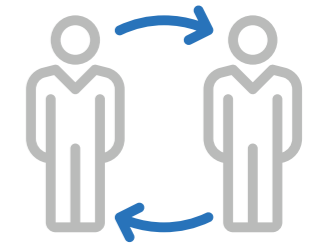
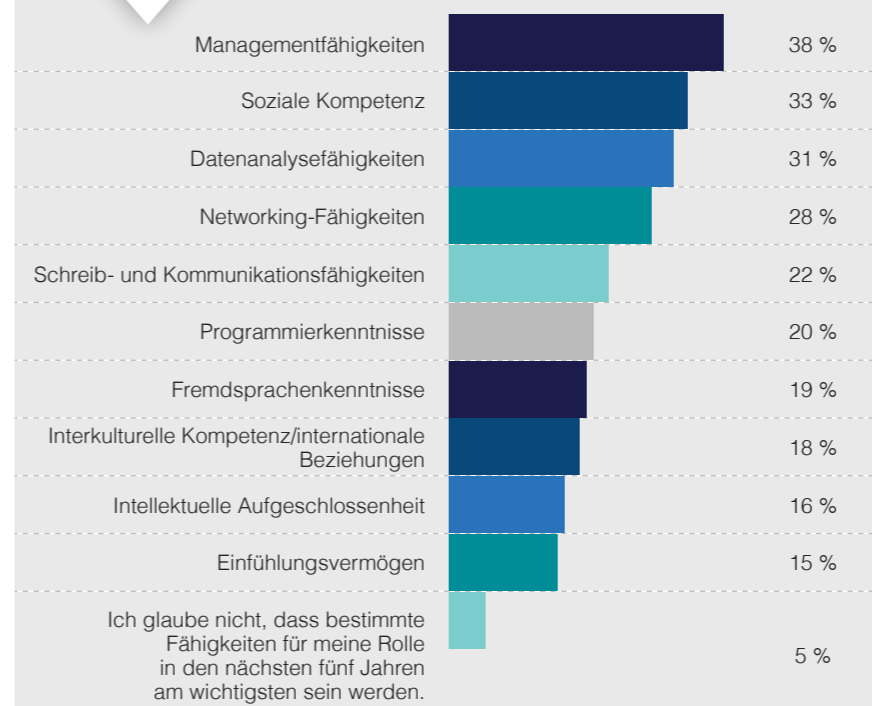


Erfreulicherweise geben zwei Drittel der befragten Arbeitnehmenden (66 %) an, dass sie mit ihren Arbeitgebern über die berufliche Entwicklung sprechen, und 69 % besprechen Qualifikations- und Ausbildungsanforderungen, wobei dieser Anteil bei den jüngeren Arbeitnehmenden am höchsten ist. Darüber hinaus geben fast acht von zehn (78 %) an, dass sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, um innerhalb der nächsten drei Jahre die nächste Karrierestufe zu erreichen, und 68 % sagen, dass ihre arbeitgebende Organisation in die Qualifikationen investiert, die sie für ihre berufliche Weiterentwicklung benötigen. Mit Blick auf die Zukunft glauben die Arbeitnehmenden, dass Managementfähigkeiten in ihrer Rolle am wichtigsten sind, gefolgt von sozialer Kompetenz und Datenanalysefähigkeiten. 67 % der Befragten sind jedoch der Meinung, dass die Qualifikationen der Zukunft aus technologischen Fähigkeiten bestehen werden, die heute noch nicht als unerlässlich für die Arbeit angesehen werden, so dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Mitarbeitenden ihre Qualifikationsentwicklung und Ausbildung neu gestalten müssen, um sich auf die kommenden Jahre vorzubereiten.



Die Schlüsselqualifikationen der Zukunft

Welche Qualifikationen werden Ihrer Meinung nach in den nächsten 5 Jahren für Ihre Tätigkeit am wichtigsten sein, wenn es überhaupt welche gibt?



Weniger erfreulich ist, dass fast vier von zehn Arbeitnehmenden (38 %) nicht das Gefühl haben, ihr Arbeitsplatz sei sicher. Arbeitnehmende im asiatisch-pazifischen Raum und in Lateinamerika fühlen sich am wenigsten sicher (39 % bzw. 35 % fühlen sich unsicher, verglichen mit 33 % in Europa und Nordamerika).

Mehr als vier von zehn (42 %) würden in Erwägung ziehen, unbezahlte Arbeitsstunden zu leisten, um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zu erhöhen, was sich angesichts der Tatsache, dass viele von ihnen bereits mehr als einen Tag pro Woche „kostenlos“ arbeiten (siehe oben), als übertrieben herausstellen könnte.

In Anbetracht dieser Gefühle ist es vielleicht verständlich, dass es keine beliebte Option mehr ist, beim Arbeitgeber ein Sabbatical zu beantragen – nur noch 12 % ziehen einen solchen Schritt in Erwägung, verglichen mit 24 % im letzten Jahr. Es scheint, dass die Arbeitnehmenden heute das Bedürfnis haben, sich als unentbehrlich zu erweisen.

Sechs von zehn (60 %) würden einen Umzug in Erwägung ziehen, um bessere Chancen zu haben, und ein ähnlicher Anteil (57 %) würde einen Wechsel in einen anderen Wirtschaftszweig in Erwägung

ziehen, der weniger von den wirtschaftlichen Turbulenzen betroffen ist. Technologie/Information und Bildung/Gesundheit gelten als die zukunftssichersten Sektoren, d. h. als Wachstumsbranchen, in denen ihre Qualifikationen wahrscheinlich langfristig stärker nachgefragt werden und in denen sie die besten Aussichten für ihre berufliche Entwicklung und ihr künftiges Einkommen sehen. Allerdings glauben 62 %, dass kein Beruf von den Auswirkungen der wirtschaftlichen Unsicherheit verschont bleiben wird.

Das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit ist bei der Generation Z am größten. Die Hälfte (50 %) gibt an, dass sie ihren Arbeitsplatz als nicht sicher empfindet, doppelt so viele wie bei den über 55-Jährigen (24 %). Dennoch sind sie belastbar und anpassungsfähig: jede fünfte Person (20 %) hat in den letzten zwölf Monaten einen Branchenwechsel in Betracht gezogen. Ein Viertel (25 %) hat die Gründung eines eigenen Unternehmens in Erwägung gezogen, ebenso wie 26 % der jüngeren Millennials (25–34 Jahre). Im Gegensatz dazu hat etwas mehr als einer von sechs über 55-Jährigen (17 %) über einen Vorruhestand nachgedacht, was diese Entwicklung, die während der Pandemie begann, noch verschärft.

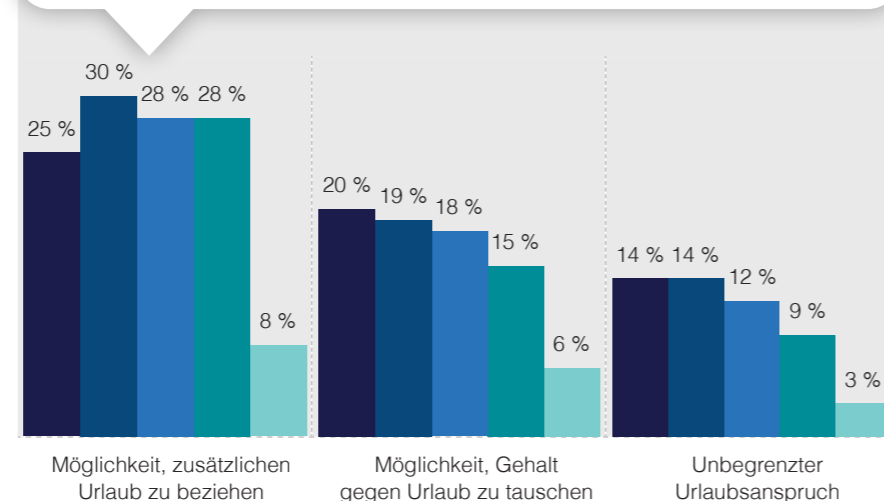
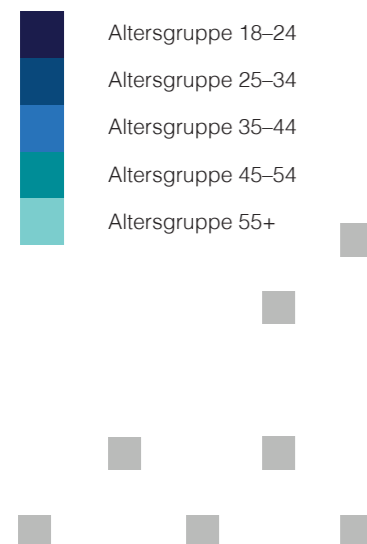


Genauso wie die Arbeitnehmenden selbst innovative Ansätze verfolgen, um ihre Zukunftsaussichten zu verbessern, erwarten einige unter ihnen auch von den Arbeitgebenden innovative Lösungen für die künftige Gestaltung des Arbeitsplatzes. Fast jeder vierte Arbeitnehmende (23 %) hält es für den natürlichen Lauf der Dinge, dass der Einsatz von KI in den nächsten fünf Jahren manuelle Tätigkeiten in seiner Branche reduzieren wird.

Es wird auch erwartet, dass die Möglichkeiten für Abwesenheitszeiten zunehmen werden. Mehr als ein Viertel (27 %) glaubt, dass es in den nächsten fünf Jahren zur Norm werden wird, zusätzliches Urlaubsgeld zu beziehen. Mehr als jede sechste Person (18 %) glaubt, dass es üblich werden wird, einen Teil seines Gehalts gegen mehr Jahresurlaub einzutauschen, während jede achte Person (12 %) davon ausgeht, dass ein unbegrenzter Urlaubsanspruch zur Norm wird. Die Erwartungen in dieser Hinsicht sind tendenziell (aber nicht immer) bei jüngeren Arbeitnehmenden am höchsten, was darauf hindeutet, dass eine weitere Revolution der akzeptierten Arbeitsplatznormen bevorsteht. Arbeitgebende, die ihrer Zeit voraus sind und sorgfältig mit solchen Veränderungen umgehen, könnten in Bezug auf Produktivität, Wohlbefinden der Mitarbeitenden und Arbeitsmoral Erfolge einfahren.

Eine Revolution bei den Urlaubsansprüchen?

Legende



Fazit

Die Dynamik am Arbeitsplatz beginnt sich nach drei Jahren pandemiebedingter Unterbrechungen zu stabilisieren. Die Liste der Wünsche der Arbeitnehmenden bleibt weitgehend konsistent: Vergütung, Flexibilität, positive Arbeitsplatzkultur und gute Karriereperspektiven stehen neben Arbeitsplatzsicherheit und Freude an der Arbeit an erster Stelle. Das Zusammenspiel all dieser verschiedenen Faktoren ist jedoch im Wandel. Die Arbeitgebenden sollten nicht unterschätzen, was es heißen könnte, den Arbeitnehmenden mehr Kontrolle und Unterstützung zu geben, so dass diese ihr Potenzial voll ausschöpfen können, was wiederum ihre Motivation und ihr Engagement für ihre Arbeit steigert.

Offenheit und Kreativität bei der Frage, wie man den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden kann, abgesehen von einer Gehaltserhöhung, sollten sowohl für die Arbeitgebenden als auch für die Arbeitnehmenden eine Win-Win-Situation darstellen. Das Wesentliche ist nach wie vor wichtig, da die Arbeitnehmenden neben der Entlohnung und der Sicherheit des Arbeitsplatzes erneut die Bedeutung von beruflichem Fortkommen und Spaß an der Arbeit hervorheben. Neben diesen grundlegenden Prioritäten der Arbeitnehmenden werden vorausschauende Führungskräfte und Personalabteilungen Wege finden wollen, um die finanzielle Gesundheit der Arbeitnehmenden zu sichern und gleichzeitig ihr berufliches Selbstbewusstsein zu stärken, sich um ihr emotionales Wohlbefinden zu kümmern und ihnen eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen.

Gezieltes und umfassendes Engagement und Investitionen in die Mitarbeitenden sind eine Schlüsselkomponente für die Steigerung von Produktivität und Rentabilität. Dies ist zweifellos keine leichte Aufgabe, aber Arbeitgebende, die die aktuelle und zukünftige Mentalität von Arbeitnehmenden verstehen, können die Komplexität des Arbeitsplatzes jetzt und in Zukunft besser bewältigen, um Top-Talente zu gewinnen und den Geschäftserfolg anzukurbeln.

People at Work 2023: A Workforce View in Europe

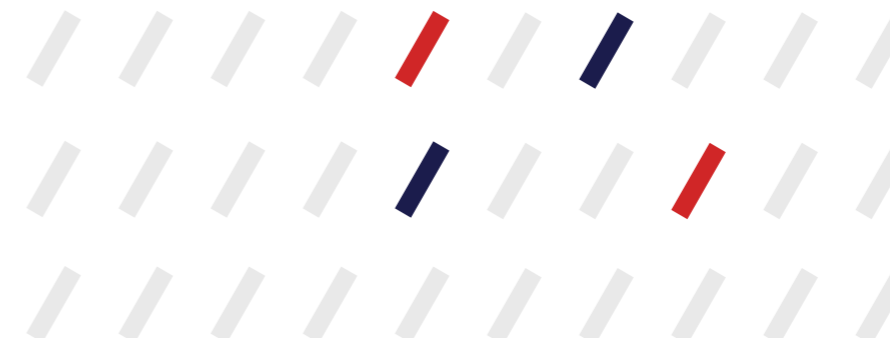
Einführung

Ein Vergleich der unterschiedlichen Ansichten und Erfahrungen europäischer Arbeitnehmender in Frankreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Polen, Spanien, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich ist lehrreich für Arbeitgebende, die in einer Region tätig sind, in welcher der Wettbewerb um Talente groß ist und es relativ einfach ist, sich für eine Arbeit in einem anderen Land zu entscheiden. Obwohl die Rechte der Arbeitnehmenden in Europa im Allgemeinen gut etabliert sind, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass man in mancher Hinsicht von anderen innovativen Volkswirtschaften auf der Weltbühne etwas lernen könnte.

Entgelt und Vergütung: Wie viel ist genug?

Europa konnte bei der Höhe der Gehaltserhöhungen im vergangenen Jahr nur schwer mit anderen Regionen mithalten, und dieser Trend wird sich wohl auch 2023 fortsetzen. Polnische und schweizerische Arbeitnehmende erhielten 2022 die höchsten Lohn- und Gehaltserhöhungen in der Region und lagen damit weit vor Spanien, das die niedrigsten Steigerungen verzeichnete. Mit Blick auf die nächsten zwölf Monate ergibt sich ein ähnliches Muster, wobei die Arbeitnehmenden in Polen mit einem zweistelligen Anstieg (10 %) rechnen. Auch in der Schweiz (7 %), Italien (6,3 %) und Deutschland (6,1 %) sind die Hoffnungen auf Lohnerhöhungen relativ hoch, verglichen mit Frankreich (5,6 %), dem Vereinigten Königreich (5,6 %), Spanien (5,4 %) und den Niederlanden (5,3 %).

Wenn es keine Lohnerhöhung gibt, ist in den meisten europäischen Ländern ein einmaliger Bonus die nächstbeste Option für die Arbeitnehmenden. Allerdings wünschen sich italienische und britische Arbeitnehmende eine einmalige Vergütung zur Deckung der Lebenshaltungskosten, die Spanierinnen und Spanier eine kürzere Wochenarbeitszeit und die Schweizerinnen und Schweizer einen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub. Die Arbeitnehmenden im Vereinigten Königreich und in Spanien sind allem voran mit einer Gehaltserhöhung zufrieden.



Wenn Sie keine Gehaltserhöhung bekämen, womit wären Sie sonst gegebenenfalls zufrieden?

	Frankreich	Deutschland	Italien	Niederlande	Polen	Spanien	Schweiz	Vereinigtes Königreich
Einmaliger Bonus (z. B. Urlaubs-/Verdienstbonus)	43 %	40 %	35 %	45 %	49 %	24 %	30 %	36 %
Zusätzliche Tage Jahresurlaub/ bezahlte Freistellung	32 %	36 %	28 %	42 %	31 %	33 %	32 %	34 %
Lebensmittel-/ Einkaufsgutscheine	36 %	31 %	38 %	22 %	37 %	20 %	26 %	32 %
Kürzere Arbeitswochen	25 %	32 %	25 %	26 %	31 %	34 %	31 %	29 %
Einmalige Vergütung als Beitrag zu den Lebenshaltungskosten	25 %	34 %	38 %	33 %	29 %	22 %	27 %	36 %
Reisegutscheine	37 %	13 %	18 %	12 %	19 %	12 %	22 %	15 %
Häufigere Vergütung	11 %	16 %	12 %	15 %	14 %	13 %	21 %	16 %
Ausbildungsbezogene Unterstützung	7 %	15 %	8 %	17 %	12 %	9 %	22 %	9 %
Mitgliedschaft im Fitnessstudio	10 %	12 %	10 %	16 %	16 %	9 %	24 %	14 %
Gutscheine/Beihilfen für die Kinderbetreuung	15 %	15 %	8 %	10 %	16 %	9 %	19 %	11 %
Sabbatical	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %	11 %	19 %	9 %
Ich wäre mit nichts anderem als einer Gehaltserhöhung zufrieden	9 %	8 %	8 %	11 %	9 %	16 %	4 %	15 %

In Anbetracht der Tatsache, dass die Vergütung für so viele Arbeitnehmende an erster Stelle steht (62 % in der gesamten Region geben an, dass sie das wichtigste Kriterium für einen Arbeitsplatz ist), ist es besorgniserregend, dass sechs von zehn Arbeitnehmenden in Deutschland und der Schweiz (jeweils 60 %) angeben, dass sie entweder immer, oft oder manchmal unterbezahlt sind. In den Niederlanden (30 %) und Polen (31 %) ist dieser Anteil doppelt so hoch. Das wirft die Frage auf: warum?

Die Bedeutung und Auswirkung von Flexibilität

Insgesamt wird von etwas mehr als vier von zehn (41 %) Europäerinnen und Europäern erwartet, dass sie jeden Tag an ihren Arbeitsplatz kommen. Fast ebenso viele (37 %) haben eine gewisse Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes und jede fünfte Person (20%) kann ihren Arbeitsort völlig frei wählen. Die Schweizerinnen und Schweizer sind in dieser Hinsicht am flexibelsten – weniger als jede fünfte Person (18 %) gibt an, immer am Arbeitsplatz sein zu müssen, gegenüber 47 % in Polen. Vielleicht ist dies der Grund dafür, dass fast sechs von zehn Schweizer Arbeitnehmenden (58 %) der Meinung sind, dass sie ins Ausland ziehen könnten, während sie weiterhin für ihren derzeitigen Arbeitgebenden arbeiten, während in den meisten anderen untersuchten europäischen Ländern der Anteil derjenigen, die dies behaupten, bei etwa einem Drittel liegt.

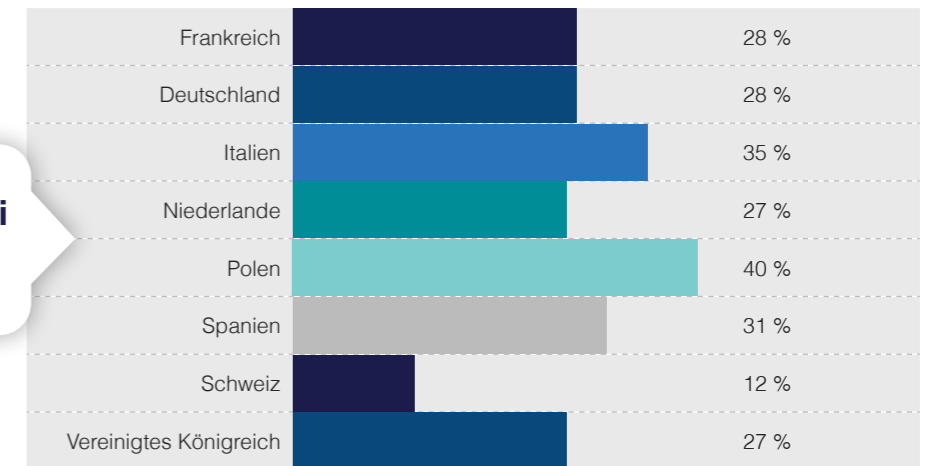
Interessanterweise (und vielleicht zum Teil aufgrund der obigen Ergebnisse) ist die Verlockung der Gig Economy für Schweizer Arbeitnehmende am größten: 22 % von ihnen haben in den letzten 12 Monaten einen Wechsel in die Gig Economy in Betracht gezogen. Im Vergleich dazu sind es in Deutschland 10 % (mit dem nächsthöchsten Anteil an Personen, die dies in Erwägung gezogen haben) und nur 7 % in Polen und Frankreich (mit dem niedrigsten Anteil).

Eine fürsorgliche Arbeitsplatzkultur

Generell fühlt sich weniger als die Hälfte der europäischen Arbeitnehmenden von ihren Vorgesetzten unterstützt, wenn es um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz geht, wobei die Arbeitnehmenden in der Schweiz am meisten (62 %) und die Arbeitnehmenden in Italien am wenigsten (43 %) Unterstützung erhalten. Dennoch haben Schweizer Arbeitnehmende besonders häufig das Gefühl, dass ihre Arbeit durch ihre psychische Gesundheit oder durch Stress beeinträchtigt wird. In Deutschland sind die Arbeitnehmenden am häufigsten gestresst: Sie leiden im Durchschnitt 14 Mal pro Monat unter Stress, fast doppelt so oft wie ihre Kolleginnen und Kollegen in den Niederlanden, wo der Durchschnitt bei sieben Mal pro Monat liegt.

Italien, Deutschland und Polen hinken in Sachen Diversität und Integration hinterher: Nur etwa drei von zehn Arbeitnehmenden in diesen Ländern geben an, dass sich ihr Arbeitgebender in den letzten drei Jahren verbessert hat. Zwei von fünf (40 %) geben an, dass ihr Unternehmen an keinen DEI-Initiativen teilnimmt, in der Schweiz ist es nur jede achte Person.

Wir nehmen an keinerlei DEI-Initiativen teil.



Gefühle im Hinblick auf die Zukunft

Bei den Erwartungen der Arbeitnehmenden, in den nächsten zwölf Monaten befördert zu werden, gibt es einige große nationale Unterschiede. Nur 12 % der Arbeitnehmenden in Polen und 16 % in Frankreich rechnen mit einer Beförderung. In Italien und dem Vereinigten Königreich sind es 19 %, in Deutschland 20 %, in den Niederlanden 21 %, in Spanien 24 % und in der Schweiz 37 %. Interessanterweise ist gleichzeitig das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit bei den Schweizerinnen und Schweizern am größten. Fast die Hälfte (48 %) gibt an, dass sie ihren Arbeitsplatz als nicht sicher empfinden, dies gilt für 38 % der französischen Arbeitnehmenden, während nur 25 % der niederländischen und 28 % der deutschen Arbeitnehmenden dasselbe sagen.

Bei der Frage, welche Fähigkeiten in den nächsten fünf Jahren für die Rolle der Arbeitnehmenden wichtig sein werden, stehen bei den meisten Europäerinnen und Europäern soziale Kompetenz und Managementfähigkeiten ganz oben auf der Liste. Für die polnischen Arbeitnehmenden werden Fremdsprachenkenntnisse am wichtigsten sein (39 %), und in Spanien ist Einfühlungsvermögen der Schlüssel zum Erfolg (33 %). Auch die Italienerinnen und Italiener schätzen Einfühlungsvermögen besonders hoch ein (mit 25 % steht es auf der Liste an zweiter Stelle nach sozialer Kompetenz). Die Arbeitnehmenden in Frankreich und Italien legen von allen untersuchten europäischen Ländern am wenigsten Wert auf Programmierkenntnisse: Nur einer von elf (9 %) Arbeitnehmenden in beiden Ländern gibt an, dass diese Art von Fachwissen für seine Tätigkeit wichtig ist. Insgesamt wird interkulturellen oder internationalen Beziehungsfähigkeiten die geringste Bedeutung beigemessen – insbesondere von britischen Arbeitnehmenden, von denen nur 9 % diese als wichtig für ihre Arbeit einstufen.

Zusammenfassung

Europa genießt den beneidenswerten Status, als Kontinent ein attraktiver Arbeitsort zu sein, obwohl die Arbeitgebenden in einigen wichtigen Bereichen wie Gehaltserhöhungen und DEI weniger großzügig oder fortschrittlich sind als in anderen Regionen der Welt. Die europäischen Unternehmen müssen sich Gedanken darüber machen, wie sie im Wettbewerb um internationale Spitzenkräfte vorgehen und sicherstellen können, dass ihre Arbeitskräfte zufrieden und motiviert bleiben.

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 Arbeitgebende dabei unterstützt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. HR, Talent- und Zeitmanagement und Entgeltabrechnung. Datengestützt und für Menschen entwickelt. Weitere Informationen finden Sie unter de.adp.com.

ADP, das ADP-Logo und das ADP Research Institute sind eingetragene Marken von ADP, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber.
Copyright © 2023 ADP, Inc.