

# QUO VADIS „ARBEITEN IN DEUTSCHLAND“?

Eine Studie von AVANTGARDE Experts



# Quo vadis „Arbeiten in Deutschland“?

Eine Studie von AVANTGARDE Experts zur Arbeitszufriedenheit und Digitalisierung in Deutschland

Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt sind in aller Munde. Dies hat AVANTGARDE Experts zum Anlass genommen, die Menschen zu fragen, wie zufrieden sie aktuell mit ihrem Berufsleben sind und wie sie die digitale Transformation sowie ihre Folgen einschätzen. Wie schon die vergangenen beiden Jahre wurden 1.000 Berufstätige in einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zunächst zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Im zweiten Schritt sollten die Befragten angeben, wie gut sie sich auf die Digitalisierung vorbereitet fühlen und mit welchen positiven wie negativen Auswirkungen sie rechnen.

Die AVANTGARDE Experts Studie zeichnet ein realistisches Bild der Arbeitszufriedenheit am Markt.

Methode: Erhebung unter in Deutschland lebenden Personen, zwischen 18 und 69 Jahren, die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Befragt wurden diese über ein aktiv und passiv rekrutierendes Online Access Panel.

## **1. Deutsche Arbeitnehmer werden immer zufriedener**

Wie zufrieden sind die Deutschen mit ihren Arbeitsbedingungen und welche Faktoren sind hierfür ausschlaggebend? Diese Frage sollte zunächst ein allgemeines Stimmungsbild unter den Studienteilnehmern liefern. Daran anschließend standen die Themen Überforderung und Arbeitsplatzwechsel ebenso wie regionale Unterschiede im Fokus der Befragung. Grundsätzlich zeichnet die bevölkerungsrepräsentative Umfrage unter sozialversicherungspflichtigen Angestellten in Deutschland (N=1.004) aus sechzehn Bundesländern ein positives Bild. Die Teilnehmer sollten ihre Arbeitsbedingungen auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten.

**Mit 73 Prozent ist der Anteil der Arbeitnehmer, die sich zwischen sieben und zehn Punkten einordneten, also eher zufrieden oder vollkommen zufrieden sind, im Vergleich zu den letzten beiden Jahren gestiegen. 2017 lag dieser noch bei 68,4 Prozent.**

Eine erfreuliche Entwicklung ist auch das Wachstum derjenigen, die sehr zufrieden oder vollkommen zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen sind. 30 Prozent gaben einen Zufriedenheitswert von neun oder zehn Punkten an.

**Im Vorjahr belief sich der Anteil der sehr Zufriedenen nur auf 23 Prozent. Der diesjährige Arbeitszufriedenheits-Index liegt bei 7,2 und ist damit in den vergangenen drei Jahren kontinuierlich gestiegen.**



#### **Arbeitszufriedenheit im deutschlandweiten Vergleich: Die Sachsen führen die Liste an**

Betrachtet man die Bewertung der Arbeitsbedingungen auf Landesebene, stechen die Sachsen bei der Befragung heraus. 79 Prozent gaben an, eher zufrieden oder vollkommen zufrieden zu sein, gefolgt von Sachsen-Anhalt und Niedersachsen. Wirtschaftlich besonders starke Bundesländer wie Bayern und Baden-Württemberg stechen hingegen in punkto Arbeitszufriedenheit nicht hervor. Während Bayern im Mittelfeld landet, belegt Baden-Württemberg, der Sitz von Daimler, Porsche & Co., sogar nur einen der letzten Plätze.

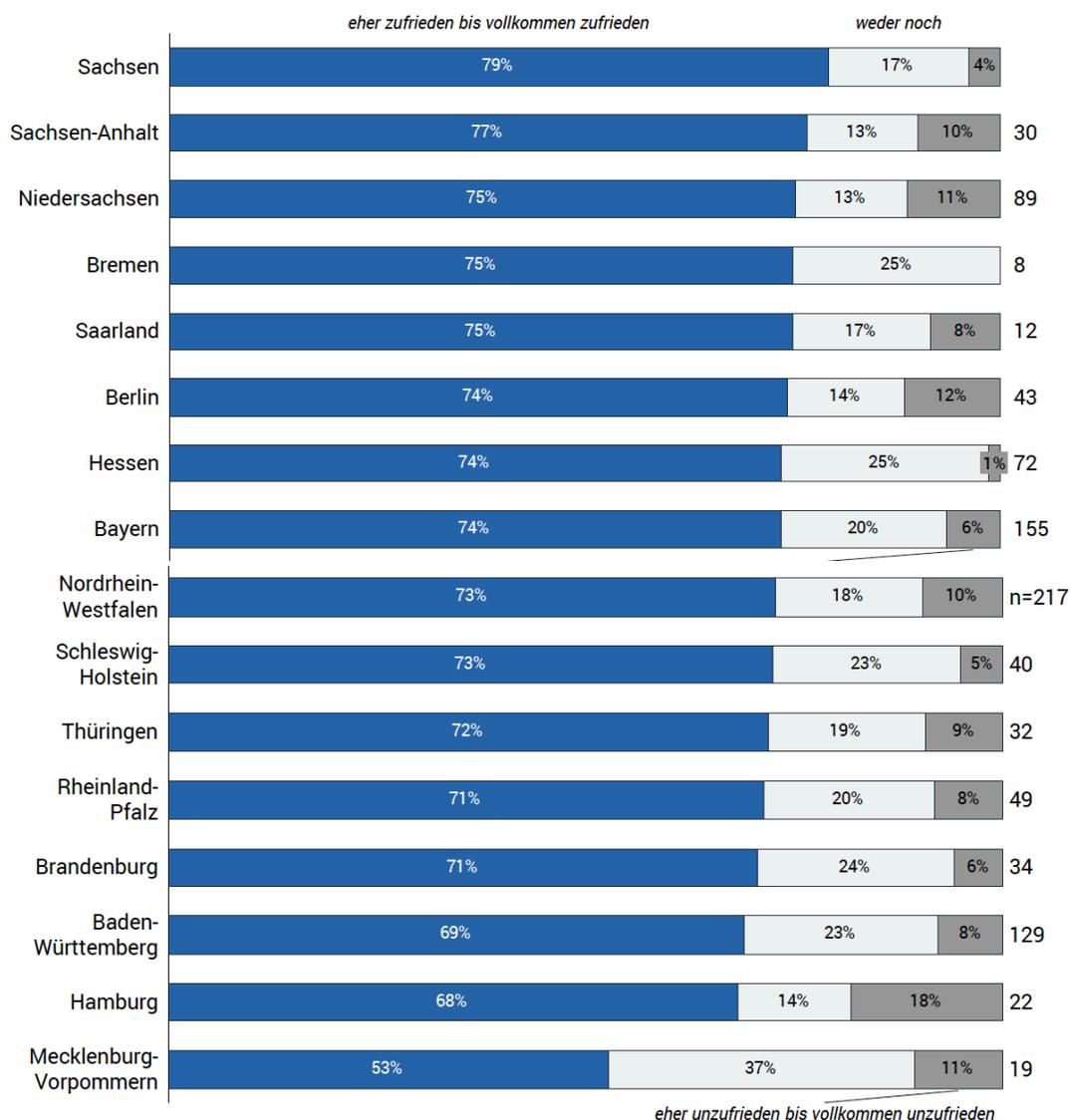
Das Schlusslicht bildet im bundesweiten Vergleich mit Abstand Mecklenburg-Vorpommern. Nur jeder Zweite ist hier mit seinen Arbeitsbedingungen zufrieden.

Der Vergleich zum Vorjahr liefert hier interessante Erkenntnisse.

**2017 wurde die Arbeitszufriedenheit in den zwölf größten Metropolen untersucht. Während die Baden-Württemberger in der aktuellen Umfrage nur auf einem der letzten Plätzen landeten, war die Landeshauptstadt Stuttgart 2017 der Spitzenreiter mit 82 Prozent zufriedenen Arbeitnehmern. Das Schlusslicht bildete Düsseldorf, auf Bundesländerebene hingegen ist Nordrhein-Westfalen in diesem Jahr im Mittelfeld angesiedelt.**

Im Rückschluss lässt sich also festhalten, dass sich die Arbeitszufriedenheit der Angestellten in Großstädten und der Leute, die auf dem Land leben und arbeiten, stark unterscheidet.

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?“



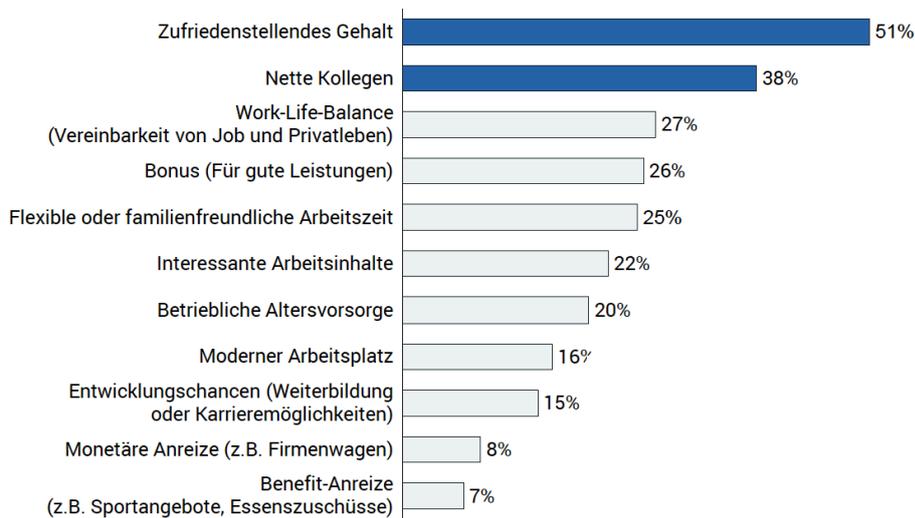
n=1.004

**Jeder Zweite sieht Gehalt als wichtigsten Faktor an**

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, ob verschiedene Einflussfaktoren die aktuelle Arbeitssituation der Befragten positiv verändern würden oder nicht. Wie auch schon die letzten zwei Jahre gezeigt hatten, ist und bleibt das Gehalt der wichtigste Faktor für mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz. 51 Prozent der Studienteilnehmer beantworten die Frage, ob ein Mehr auf dem Gehaltsscheck ihre Arbeitsbedingungen verbessern würden mit „Ja“.

Unternehmen sollten darüber hinaus den Stellenwert einer angenehmen Arbeitsatmosphäre und eines guten Zusammenhalts nicht unterschätzen. Für immerhin 37 Prozent der Befragten haben nette Kollegen einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit. Flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten sowie Boni sind für jeden Vierten wichtige Kriterien. Ein moderner Arbeitsplatz, weitere Anreize oder Entwicklungsmöglichkeiten sind für die Mehrheit der Arbeitnehmer eher sekundär. Es wird deutlich, dass grundsätzliche Rahmenbedingungen wie Gehalt und Kollegen sehr viel wichtiger sind als Inhalte oder Karriere. Dem Großteil der Arbeitnehmer geht es darum, sich durch den Job seinen Lebensunterhalt zu sichern und sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Faktoren wie Selbstverwirklichung und Karriere stehen hinten an.

„Welche der folgenden Punkte würden Ihre Arbeitsbedingungen am meisten positiv beeinflussen?“\*



n=1.004

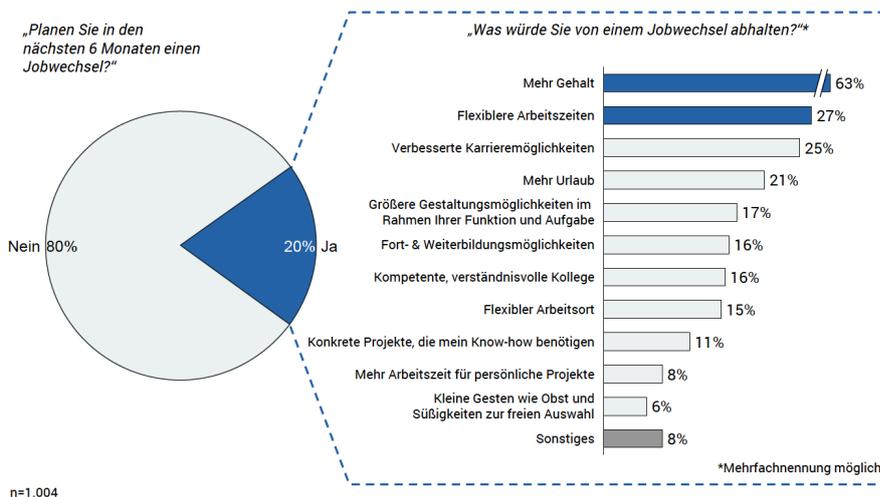
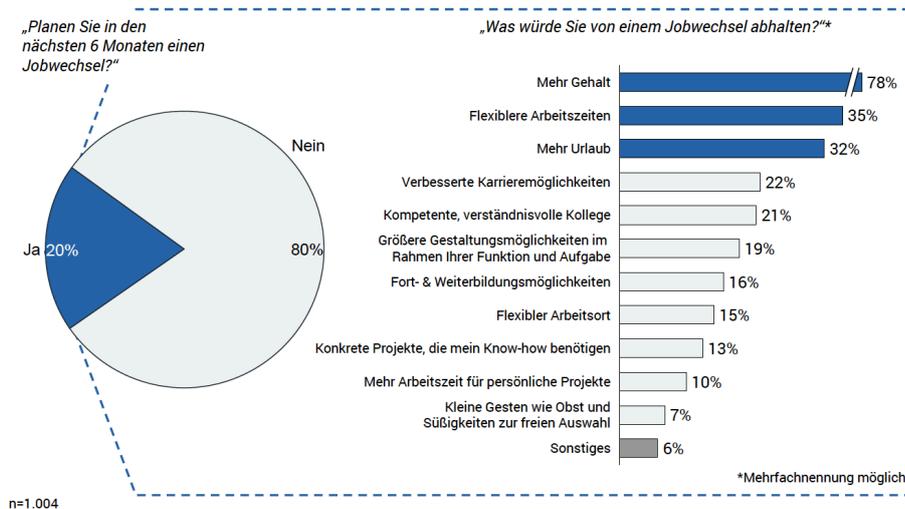
\*Mehrfachnennung möglich

## Nur jeder Fünfte plant baldigen Jobwechsel

In Hinblick auf einen Wechsel des Arbeitsplatzes zeichnet die Studie ein eindeutiges Bild und erzielt ähnliche Ergebnisse wie im Vorjahr. Nur jeder Fünfte gab konkret an, in den nächsten sechs Monaten einen Jobwechsel anzustreben.

**Im letzten Jahr wurden die Studienteilnehmer befragt, wie wahrscheinlich ein Jobwechsel ist. Auch 2017 gaben nur 21 Prozent an, dass sie vorhaben, im nächsten Jahr einen neuen Job zu beginnen.**

Wenn es um die Frage geht, was wechselwillige Arbeitnehmer von einer Kündigung abhalten würde, war wiederum das Gehalt das ausschlaggebende Kriterium. 63 Prozent der Befragten würden für mehr Gehalt auf den Jobwechsel verzichten. Für jeden Vierten wären flexiblere Arbeitszeiten und verbesserte Karriereemöglichkeiten ebenfalls Gründe, um nicht zu kündigen.

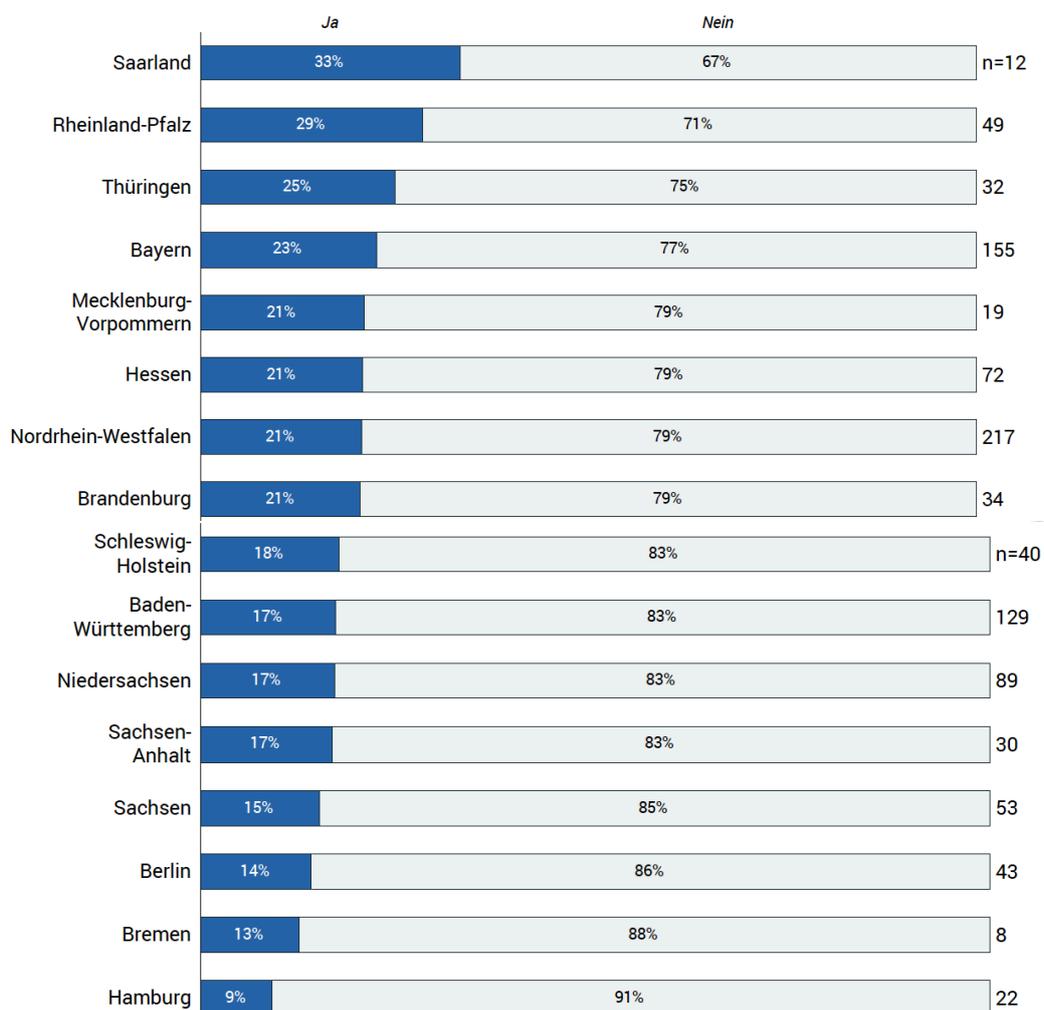


Bundesweit sehen sich aktuell besonders Arbeitnehmer aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz nach neuen beruflichen Möglichkeiten um. Bei den Saarländern planen 33 Prozent einen baldigen Jobwechsel, mit neun Prozent ist der Wechselwunsch in Hamburg hingegen am geringsten.

**Im letzten Jahr wurde auf Städteebene befragt. Hier war der Anteil der Wechselwilligen im Osten besonders hoch.**

Der Vergleich der Bundesländer zeichnet dieses Jahr ein weniger eindeutiges Bild. Während Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern zwar die vorderen Plätze der Wechselwilligen belegen, ist Sachsen und Sachsen-Anhalt mit 17 beziehungsweise 15 Prozent eher im hinteren Mittelfeld angesiedelt. Hamburg bildete auch schon im letzten Jahr das Schlusslicht. Ähnlich wie bei der Jobzufriedenheit lässt sich hier ebenso kein Zusammenhang mit strukturstarken oder -schwachen Regionen erkennen. Während Bayern bei der Wechselwilligkeit Platz 4 belegt, ist Baden-Württemberg im Mittelfeld zu finden.

„Planen Sie in den nächsten 6 Monaten einen Jobwechsel?“

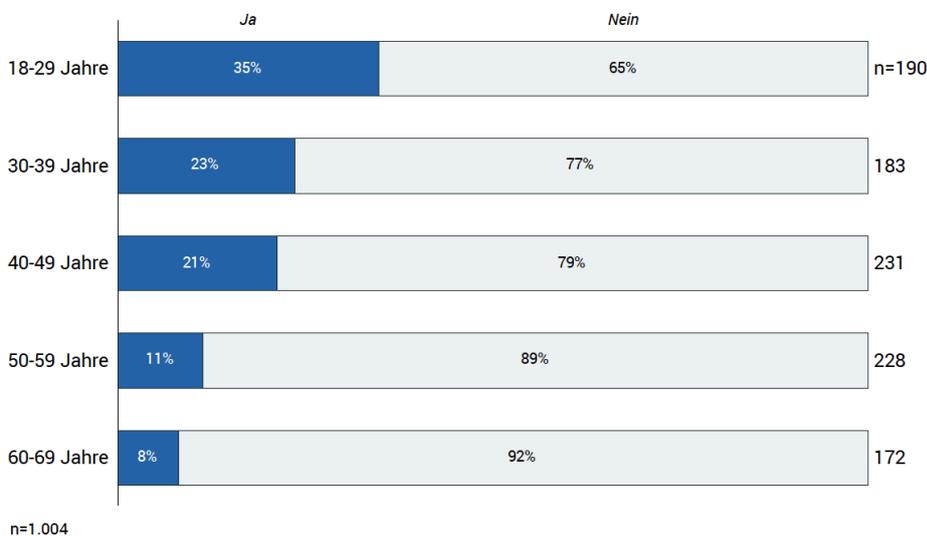


n=1.004

### Vor allem jüngere Arbeitnehmer und Führungskräfte ziehen Jobwechsel in Betracht

Mit zunehmendem Alter sinkt die Bereitschaft, sich beruflich einer neuen Herausforderung zu stellen, zeigt die Studie deutlich. Während unter den 18- bis 29-Jährigen mehr als jeder Dritte kurzfristig eine berufliche Veränderung anstrebt, sind es bei den Arbeitnehmern über 60 nur noch acht Prozent. Bezogen auf die Position stechen Auszubildende und Führungskräfte hervor. Jeder Vierte unter den Auszubildenden und 23 Prozent der Führungskräfte planen zeitnah einen Jobwechsel.

„Planen Sie in den nächsten 6 Monaten einen Jobwechsel?“



### Der ideale Arbeitgeber: Rahmenbedingungen wieder wichtiger als Inhalte

AVANTGARDE Experts wollte weiter von den Arbeitnehmern wissen, wie sich die Präferenzen verschieben, wenn man das Thema Gehalt vernachlässigt. Auch hier zeigte sich, dass für die Mehrheit der Befragten die formalen Faktoren wichtiger sind als Inhalte. 47 Prozent legen Wert auf flexible Arbeitszeiten, gefolgt von Sozialleistungen wie eine Zuzahlung für Kinderbetreuung oder ein Zuschuss zur Rentenversicherung. Ähnlich wie schon in der Vergangenheit kommt die Studie zu dem Ergebnis: Die meisten Deutschen arbeiten, um zu leben.

**Auch bei der Umfrage 2017 waren flexible Arbeitszeiten und Sozialleistungen die am häufigsten genannten Erwartungen.**

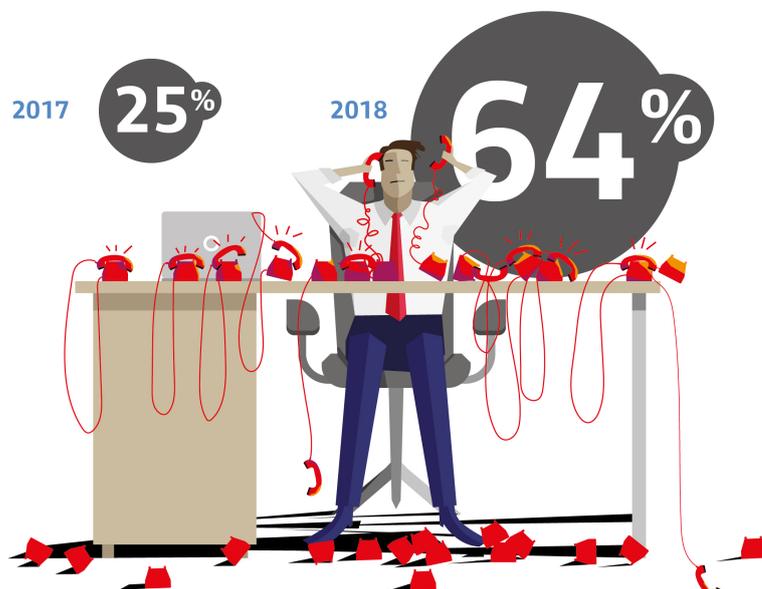
Die Angestellten ziehen also eine grundsätzliche Absicherung und die Möglichkeit der Selbstbestimmung spannenden Inhalten oder dem Karrieresprung vor.



**Immer mehr Menschen fühlen sich stark gefordert: Anteil zu 2017 um fast 40 Prozent gestiegen**

Eine Entwicklung, bei denen Chefs und HR-Verantwortliche aufhorchen sollten, ist das Thema Belastung im Job. Hier verzeichnet die Studie im Vergleich zu 2017 eine auffällige Tendenz in Richtung starke Arbeitsbelastung.

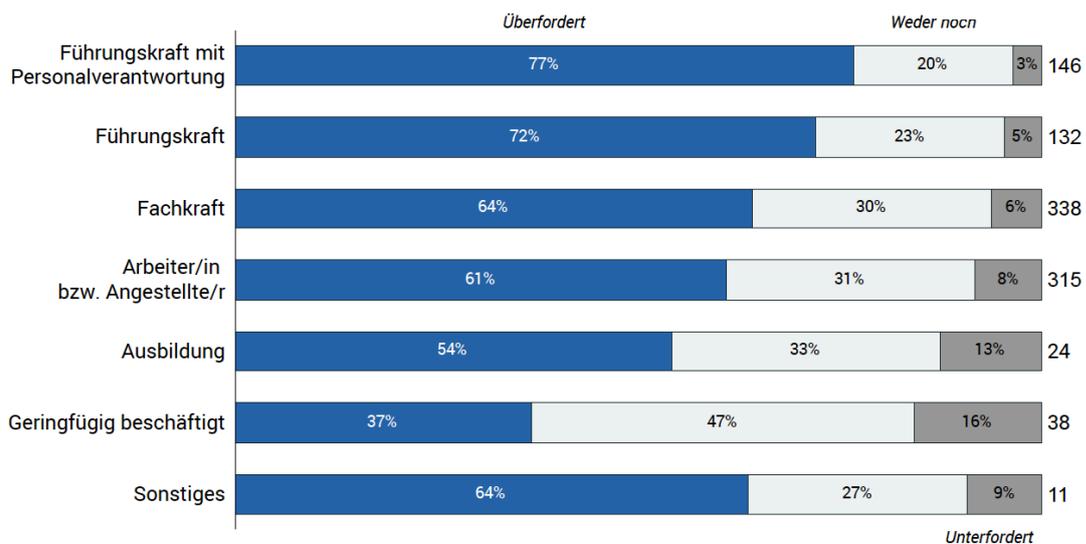
**Während im vergangenen Jahr lediglich 25 Prozent das Gefühl hatten, stark in ihrem Job gefordert zu sein, fühlen sich 2018 64 Prozent der Befragten eher stark bis sehr stark gefordert.**



Betrachtet man die einzelnen Altersgruppen, nimmt der Grad der Forderung mit steigendem Alter zu. Bei den Befragten zwischen 50 und 60 Jahren gaben ganze 70 Prozent an, beruflich stark belastet zu sein. Zudem hat die Studie gezeigt, dass eine hohe berufliche Forderung in direktem Zusammenhang mit steigender Verantwortung steht. Mit 77 Prozent fühlen sich die Führungskräfte mit Personalverantwortung in ihrem Beruf besonders stark gefordert. Ein scheinbarer Widerspruch entsteht durch die Tatsache, dass diese Gruppe der Befragten mit 85 Prozent gleichzeitig zu den zufriedensten gehören.

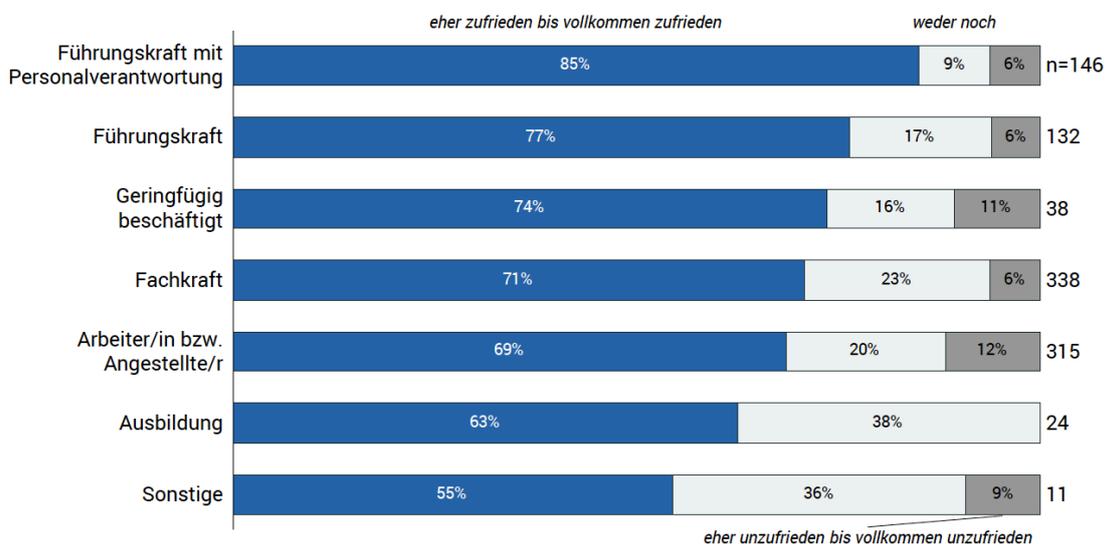
Dies legt den Rückschluss nahe, dass Verantwortung zwar eine hohe Arbeitsbelastung mit sich bringt, gleichzeitig aber auch ein entscheidender Zufriedenheitsfaktor ist. Eine wichtige Erkenntnis in Hinblick auf den zweiten Teil der Studie zum Thema Digitalisierung.

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie sehr fordert Sie Ihr aktueller Job?“



n=1.004

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?“

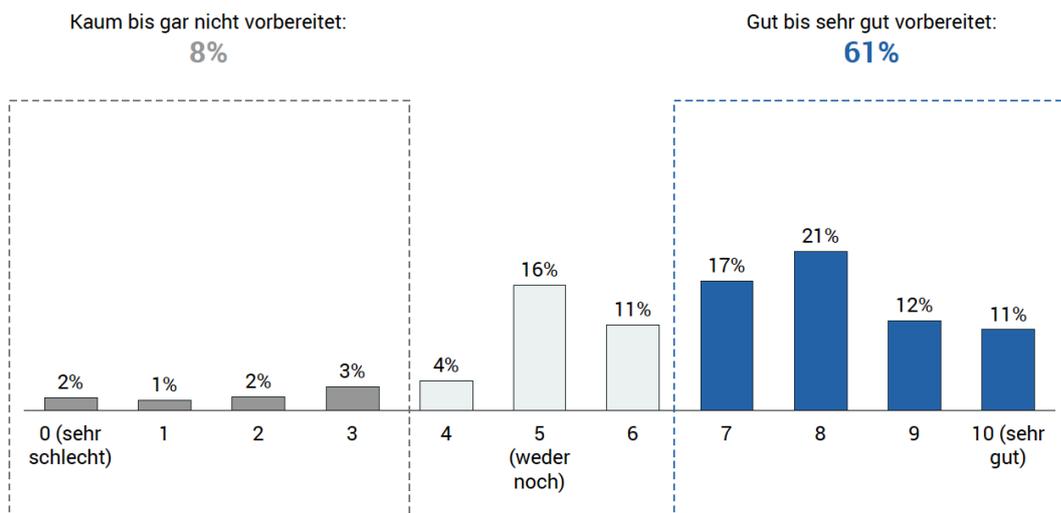


n=1.004

## 2. Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf das Berufsleben

Im zweiten Teil der Studie wollte AVANTGARDE Experts von den Befragten wissen, wie diese die fortschreitende digitale Transformation in ihrem beruflichen Umfeld wahrnehmen. Hierbei wurde auch um eine Einschätzung von Risiken und Chancen gebeten. Zunächst sollten die Studienteilnehmer angeben, wie gut sie sich grundsätzlich beruflich auf die Digitalisierung vorbereitet fühlen. Hier zeichnet die Studie ein überraschend positives Bild. Trotz der weit verbreiteten Ansicht, dass Deutschland beim Thema Digitaler Wandel im internationalen Vergleich Nachholbedarf hat, fühlt sich die Mehrheit der Befragten gut bis sehr gut vorbereitet. 61 Prozent gaben einen Wert von 7 bis 10 an, lediglich acht Prozent fühlt sich kaum bis gar nicht vorbereitet.

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie gut fühlen Sie sich, bezogen auf Ihren Beruf, auf die Digitalisierung vorbereitet?“



n=1.004

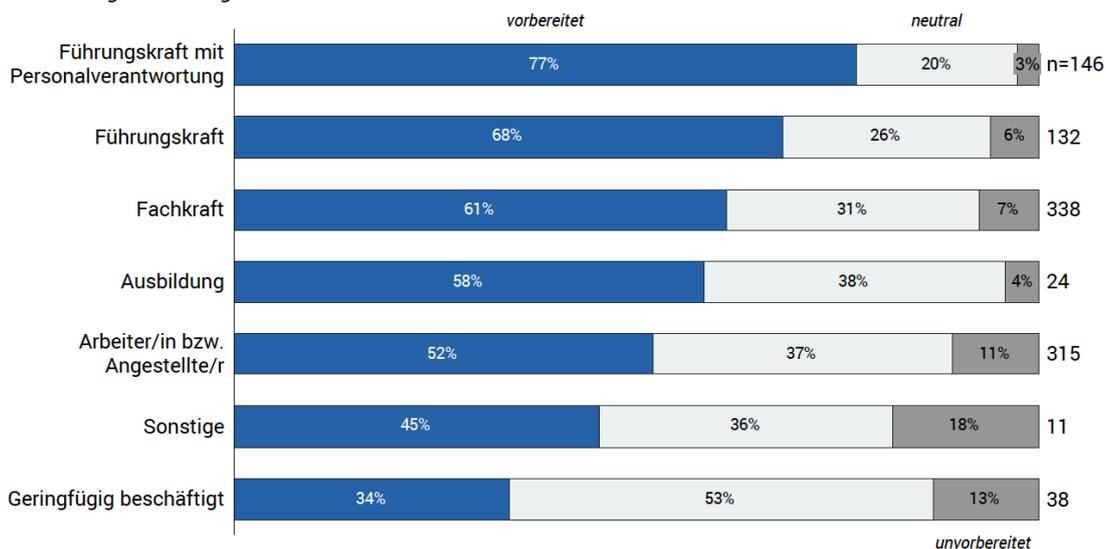
### Digital Natives fühlen sich schlechter vorbereitet als ältere Generation

Ein interessantes Ergebnis zeigt sich bei der Betrachtung der verschiedenen Altersgruppen. Die sogenannten Digital Natives, die 18- bis 29-Jährigen, schätzen sich schlechter vorbereitet ein als ältere Befragte. Mit 66 Prozent fühlen sich die Teilnehmer zwischen 30 und 39 am besten gewappnet, auch die 40- bis 49-Jährigen liegen mit 63 Prozent noch vor den Jungen. Angesichts der Tatsache, dass die 18- bis 29-Jährigen als einzige Teilnehmergruppe mit dem Internet aufgewachsen ist, wirft dieses Resultat Fragen auf.



Betrachtet man die einzelnen Positionen, von Führungskräften mit Personalverantwortung bis hin zu geringfügig Beschäftigten, sind die positiven Antworten auf der Skala der Positionen nach unten hin abnehmend. Während sich über 3/4 der Führungskräfte mit Personalverantwortung gut bis sehr gut vorbereitet fühlt, ist es bei den Angestellten nur noch jeder Zweite. Unter den geringfügig Beschäftigten schätzen sich lediglich 34 Prozent als gut auf die digitale Transformation vorbereitet ein. Diese Ergebnisse spiegeln die Tatsache wider, dass sich Arbeitnehmer in höheren Positionen sehr viel stärker mit der Digitalisierung und ihren Folgen auseinandersetzen.

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie gut fühlen Sie sich, bezogen auf Ihren Beruf, auf die Digitalisierung vorbereitet?“

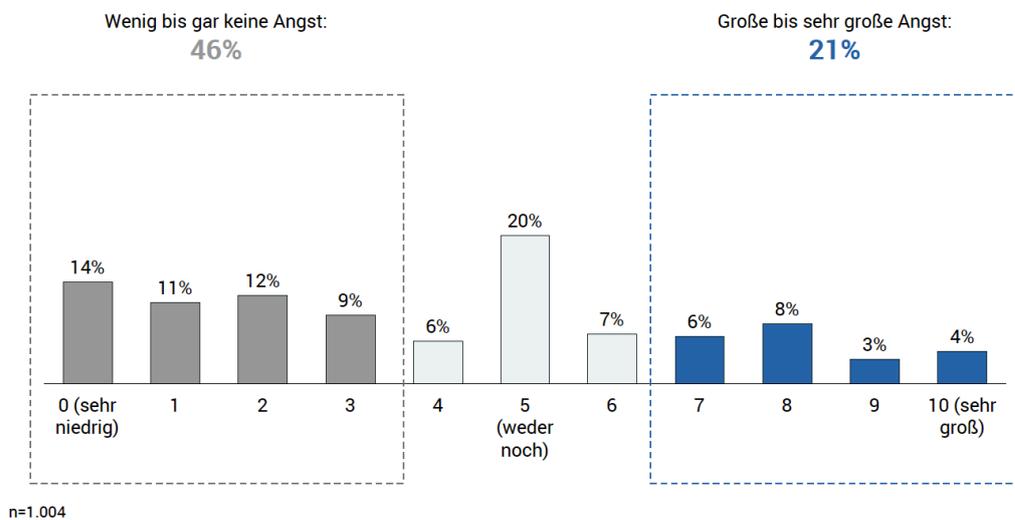


n=1.004

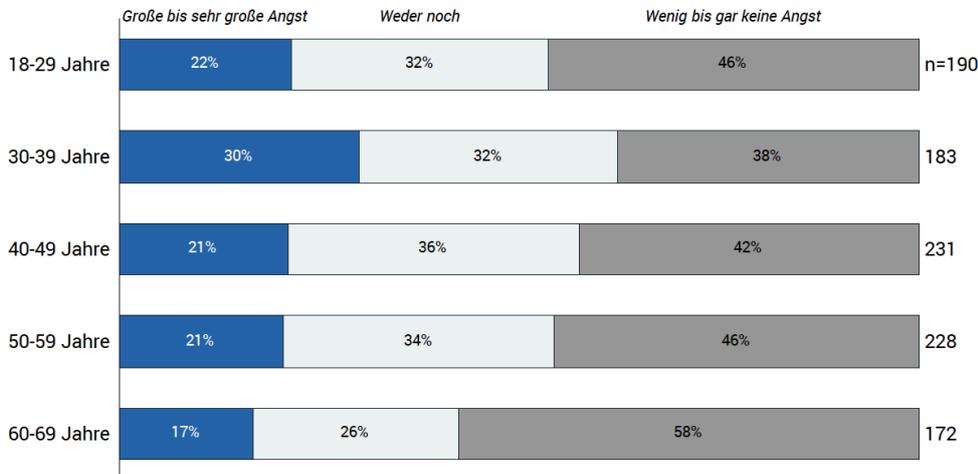
### Zufriedene Arbeitnehmer sehen digitale Transformation positiver

Im nächsten Schritt wollten die Studienleiter von den Befragten wissen, wie sehr sie negative Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung befürchten. Hier zeichnet die Studie ein indifferentes Bild. Zwar geben knapp die Hälfte der Arbeitnehmer an, dass sie wenig bis gar keine Angst haben. 21 Prozent fürchten sich jedoch vor den Folgen der digitalen Transformation, während weitere 20 Prozent dem Thema neutral gegenüberstehen. Setzt man den Anteil der positiv Gestimmten in Korrelation mit der Arbeitszufriedenheit, zeigt sich, dass Angestellte, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, auch weniger Angst haben. 75 Prozent der zufriedenen Mitarbeiter gab an, negative Folgen wenig bis kaum zu fürchten. Hier zeigt sich, wenn Arbeitnehmer grundsätzlich zufrieden sind, werden auch neue Herausforderungen positiver angenommen. Heruntergebrochen auf die verschiedenen Altersgruppen sticht vor allem die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen hervor. Hier blicken 30 Prozent in Bezug auf die digitale Transformation pessimistisch in die Zukunft. Bei der Altersgruppe, die vor kurz vor der Rente steht, sind es – wenig überraschend – nur 17 Prozent.

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie groß ist Ihre Angst vor der Digitalisierung / Automatisierung?“



„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie groß ist Ihre Angst vor der Digitalisierung / Automatisierung?“

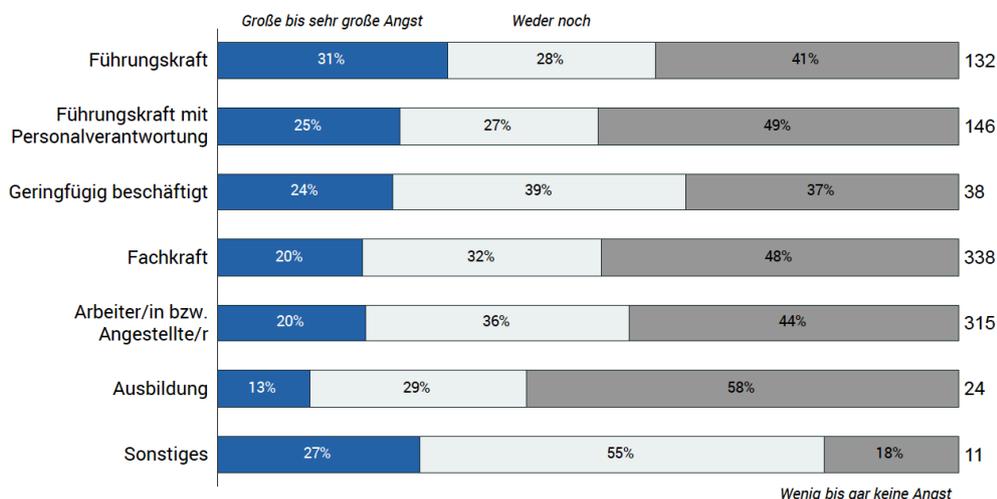


n=1.004

### Trotz guter Vorbereitung befürchten gerade die Führungskräfte negative Folgen

Weiter wurde untersucht, welche Positionen der digitalen Transformation am kritischsten gegenüberstehen. Hier liegen wiederum die Führungskräfte vorne. Denn obwohl sich dieser Teil der Befragten am besten vorbereitet fühlt, herrscht hier die größte Angst. Knapp 1/3 der Führungskräfte ohne Personalverantwortung und 1/4 derjenigen mit Angestellten unter sich fürchten negative Auswirkungen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte wiederum ihre gute Vorbereitung sein. Da sich die Führungskräfte intensiv mit der zunehmenden Digitalisierung beschäftigen, können sie die Folgen besser einschätzen als Befragte, die hier eher unbedarft sind. Am wenigsten Angst haben die Auszubildenden, mit einem Anteil von gerade mal 13 Prozent.

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie groß ist Ihre Angst vor der Digitalisierung / Automatisierung?“

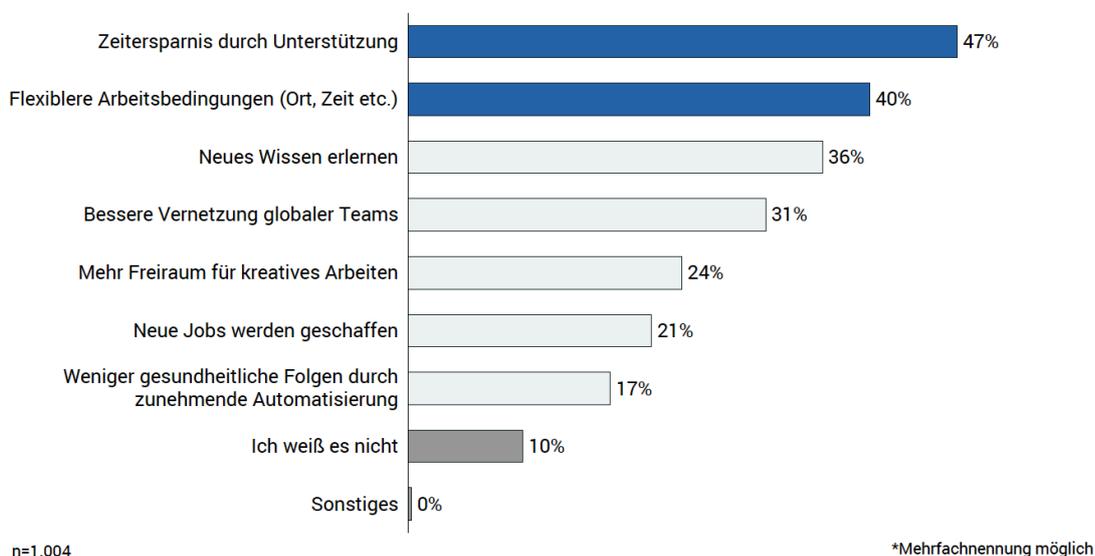


n=1.004

### Positive Folgen: Arbeitnehmer hoffen auf Zeitersparnis und mehr Flexibilität

Geht es um die Vorteile, die die Digitalisierung mit sich bringt, erhofft sich knapp die Hälfte der Befragten Zeitersparnis durch digitale Unterstützung. Auch mehr Flexibilität im Beruf wurde als positive Folge häufig genannt. 36 Prozent erwartet sich neues Wissen und knapp ein Drittel setzt auf eine bessere Vernetzung globaler Teams. Dass der digitale Wandel neue Arbeitsplätze schafft, glauben hingegen nur 21 Prozent.

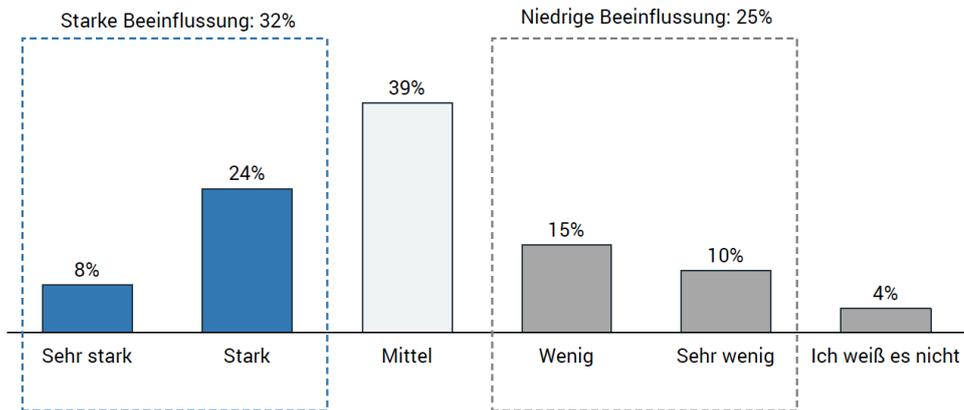
„Welche positiven Folgen der Digitalisierung könnten Sie sich vorstellen?“\*



### Jeder Dritte fühlt sich persönlich nicht stark beeinflusst

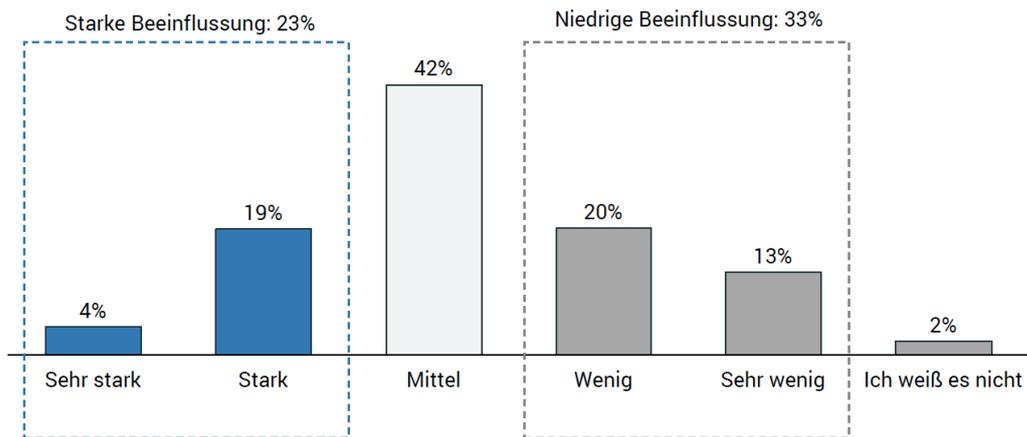
Bei der direkten Einflussnahme waren sich die Befragten uneins. Auf die Frage, wie sehr der digitale Wandel das Unternehmen beziehungsweise die Branche beeinflusst, sprechen 32 Prozent von einer starken Beeinflussung, 1/4 empfindet den Einfluss hingegen als gering. 39 Prozent entscheiden sich für „Mittel“. Bei den Auswirkungen auf die persönliche Arbeitsweise gab lediglich jeder Vierte an, sich stark vom digitalen Wandel beeinflusst zu fühlen. 1/3 hingegen empfindet nur geringe persönliche Auswirkungen. 42 Prozent der Befragten konnten sich wiederum nicht für eine Position entscheiden. Bei detaillierter Nachfrage, wie sich dieser Einfluss äußert, berichtet die Mehrheit der Befragten von Veränderungen am Arbeitsplatz. Knapp jeder Vierte gab wiederum an, die Folgen nicht genau benennen zu können. Dieser Teil der Befragung macht deutlich, dass die Digitalisierung für den Einzelnen aktuell noch nicht den großen Einfluss hat, der ihr medial oft beigemessen wird. Daher kann die Mehrheit der Befragten die Folgen und Einflüsse noch nicht genau absehen, was die Erhebung belegt.

„Wie sehr beeinflusst Digitalisierung Ihr Unternehmen / Ihre Branche?“



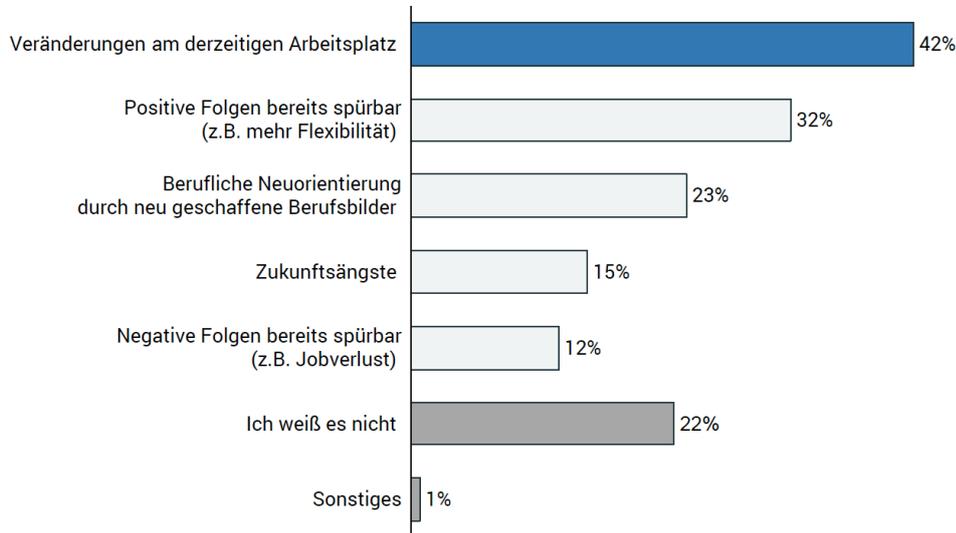
n=1.004

„Wie beeinflusst der digitale Wandel Ihre persönliche Arbeitsweise?“



n=1.004

„Wie sehen diese persönlichen Einflussfaktoren durch den digitalen Wandel aus?“\*



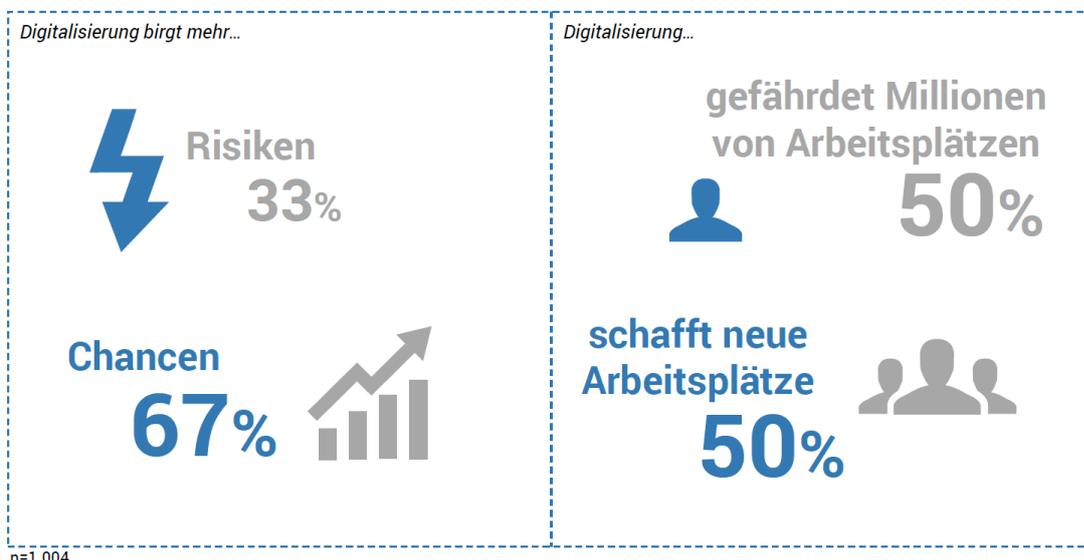
n=1.004

\*Mehrfachnennung möglich

### Mehr Risiken oder mehr Chancen? Studie zeichnet positives Bild

Zum Abschluss der Befragung sollten die Teilnehmern noch einigen Aussagen zum Thema Digitaler Wandel zustimmen oder diese verneinen. Mehr als 2/3 der Befragten sehen die fortschreitende Digitalisierung positiv und gaben an, dass diese mehr Chancen als Risiken birgt. Beim Thema Arbeitsplätze hingegen scheiden sich die Geister, während die eine Hälfte überzeugt ist, dass neue Jobs geschaffen werden, sieht die andere Hälfte die Digitalisierung als Jobkiller.

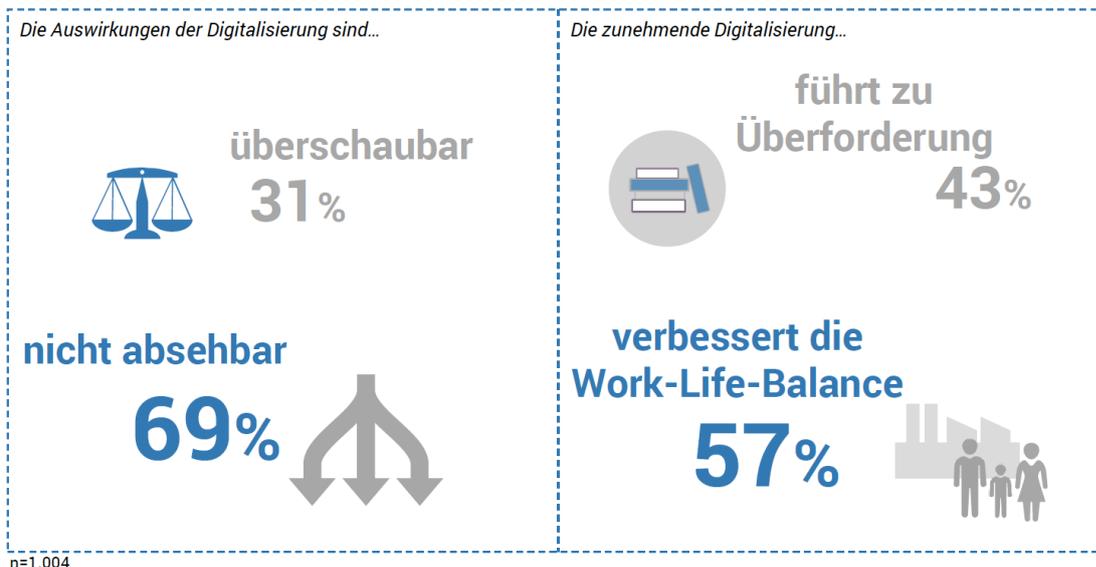
„Welcher Aussage stimmen Sie eher zu?“



n=1.004

Ein interessantes Ergebnis: Obwohl 69 Prozent die Auswirkungen nicht abschätzen können, ist die Mehrheit der Meinung, dass der digitale Wandel eher die Work-Life-Balance verbessert als zu Überforderung führt. Insgesamt blicken die Arbeitnehmer also optimistisch auf die Arbeitswelt der Zukunft.

„Welcher Aussage stimmen Sie eher zu?“



## FAZIT

Die vorliegende Studie hat interessante Erkenntnisse zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit ebenso wie zum Thema Digitaler Wandel und dessen Auswirkungen geliefert. Zunächst ist positiv festzuhalten, dass sowohl der **Anteil der zufriedenen** als auch **der sehr zufriedenen Arbeitnehmer** im Vergleich zum Vorjahr **zugenommen** hat. Nach wie vor sind Rahmenbedingungen wie ein **gutes Gehalt** und ein **nettes Team** die wichtigsten Faktoren für Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Inhaltliche Aspekte werden erst relevant, wenn der Rahmen stimmt. Wie auch in den vergangenen Jahren hat die AVANTGARDE Experts Studie bewiesen: Der Großteil der Deutschen arbeitet, um zu leben. Eine auffällige Entwicklung hat sich beim Thema **berufliche Forderung** ergeben. Ein zunehmender Anteil der Angestellten fühlt sich in seinem Job stark bis sehr stark gefordert. Hier verzeichnet die Studie einen **Anstieg um knapp 40 Prozent** im Vergleich zum Vorjahr. Eine nähere Betrachtung hat zudem eine weitere aufschlussreiche Erkenntnis offenbart. **Führungskräfte mit Personalverantwortung sind beruflich am stärksten gefordert und gleichzeitig am zufriedensten.**

Je mehr **Verantwortung** Arbeitnehmer haben, desto mehr sind sie zwar gefordert. Gleichzeitig ist das Führen von Angestellten aber auch ein **wichtiger Zufriedenheitsfaktor**. Diese Beobachtung ist besonders relevant im Hinblick auf die Zukunft der Arbeitswelt in Zusammenhang mit dem fortschreitenden digitalen Wandel. Denn je mehr die Digitalisierung Einzug in unser Arbeitsleben hält, je **mehr Eigenverantwortung** liegt bei jedem Einzelnen. Die komplexen Anforderungen und Entscheidungen, die die digitale Transformation mit sich bringt, können nicht mehr von einigen Wenigen gelöst werden. Daher sollten Führungskräfte und Personalverantwortliche auf die Förderung von **eigenverantwortlichem Handeln** ihrer Angestellten setzen. Damit können nicht nur die neuen Herausforderungen angegangen werden, gleichzeitig steigt auch die Zufriedenheit unter den Mitarbeitern.

### **Digitalisierung bietet mehr Chancen als Risiken**

Der zweite Teil der Studie widerspricht zum Großteil der oft verbreiteten Sichtweise vom „Schreckgespenst“ Digitalisierung. Die Mehrheit der Befragten fühlt sich **gut auf den digitalen Wandel** vorbereitet. Interessanterweise empfinden sich besonders die Digital Natives als schlechter vorbereitet als ältere Generationen. Bei der Frage, ob die Digitalisierung ein **Jobkiller ist oder neue Arbeitsplätze** schafft, war das Ergebnis nicht eindeutig. Eine Hälfte bewertet dieses Thema pessimistisch, die anderen 50 Prozent sind der Ansicht, dass neue Jobs geschaffen werden. Zudem wurde deutlich, dass gute Vorbereitung nicht zwangsläufig die Sorgen vor den Auswirkungen verringert. Im Gegenteil: Die Gruppe der **Führungskräfte** fühlt sich am besten für den digitalen Wandel gewappnet, gleichzeitig ist hier jedoch auch die Angst vor negativen Folgen am größten. Das Wissen um mögliche Folgen des digitalen Wandels scheint also eher Befürchtungen zu vergrößern.

Wenn man von den Führungskräften absieht, wird offensichtlich, dass ein Großteil der Befragten aktuell noch zu **wenig persönlich betroffen** ist. Zwar sind 67 Prozent der Meinung, dass die Digitalisierung mehr Chancen als Risiken bietet, allerdings sagen auch 69 Prozent, dass sie die Folgen nicht absehen können. Bei Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsalltag sind sich viele der Befragten uneins. Ein Teil tendiert aber eher zur **geringen Beeinflussung**. Abschließend lässt sich festhalten, dass die Sichtweise auf den **digitalen Wandel** im Großen und Ganzen **positiv** ist. Gleichzeitig hat die Befragung gezeigt, dass sich die Auswirkungen aktuell noch in Grenzen halten und sich die Arbeitnehmer daher auch noch kein abschließendes Bild machen konnten.

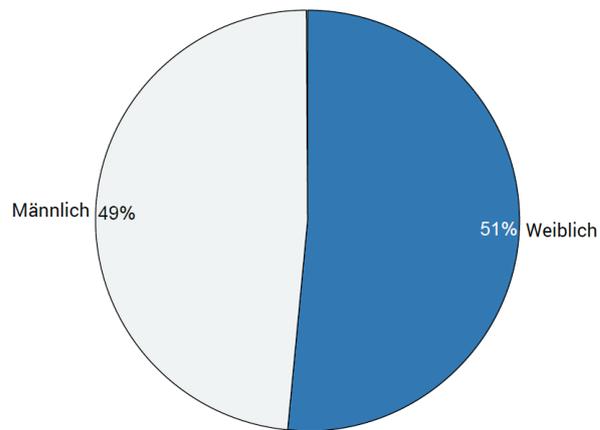
## LITERATUR/STUDIEN

1. <http://www.spiegel.de/karriere/betriebstreue-so-schnell-wechseln-die-deutschen-ihren-job-a-1158685.html>
2. <http://www.spiegel.de/karriere/arbeitnehmer-haelfte-seit-10-jahren-beim-gleichen-unternehmen-a-1145249.html>
3. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-04/statistisches-bundesamt-deutschland-arbeit-zufriedenheit-arbeitnehmer>
4. [https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheit-umwelt/loohnerhoehungen-mehr-arbeitszufriedenheit-durch-mehr-lohn\\_94\\_443426.html](https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheit-umwelt/loohnerhoehungen-mehr-arbeitszufriedenheit-durch-mehr-lohn_94_443426.html)
5. <https://www.computerwoche.de/a/so-machen-sie-ihre-mitarbeiter-gluecklich,3545438>
6. <https://www.computerwoche.de/a/digitalisierung-soll-arbeitsplaetze-schaffen,3544711>
7. <https://www.wiwo.de/technologie/digitale-welt/arbeitsmarkt-digitalisierung-vernichtet-doch-nicht-massenweise-jobs/21143354.html>
8. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-02/arbeitsmarkt-digitalisierung-roboter-arbeitnehmer-stellenverlust>
9. [https://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt-digitalisierung-trifft-vor-allem-hilfskraefte\\_id\\_8472493.html](https://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt-digitalisierung-trifft-vor-allem-hilfskraefte_id_8472493.html)
10. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/strukturwandel-mehr-arbeitsplaetze-durch-digitalisierung-15681018.html>
11. <https://www.handelsblatt.com/technik/thespark/forschung-deutschland-hinkt-bei-kuenstlicher-intelligenz-hinterher-ein-masterplan-der-bundesregierung-soll-das-aendern/22812582.html?ticket=ST-3509922-VNgTZaFheHttq7Ebhes-ap1>
12. <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.digitalisierung-im-mittelstand-wie-firmen-fit-fuers-digitale-zeitalter-werden.7cb631a7-fbef-4f77-871d-f9ae2c43fc78.html>
13. <http://www.fr.de/leben/karriere/nachrichten/aktuelle-studie-viele-arbeitnehmer-spueren-digitalisierung-schon-jetzt-a-1389247>
14. <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.arbeitswelt-40-die-zukunft-ist-digital.54697308-840c-43af-9b29-63b7a2a95776.html>
15. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/industrie-4-0-keine-angst-vor-digitalisierung-14115378.html>

SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN

Geschlechterverteilung der Befragten

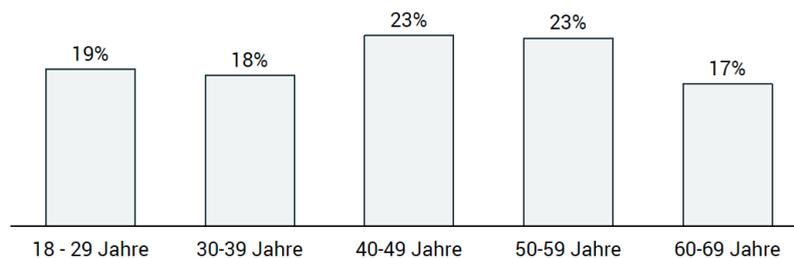
SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN (1/6)



n=1.004

Altersverteilung der Befragten

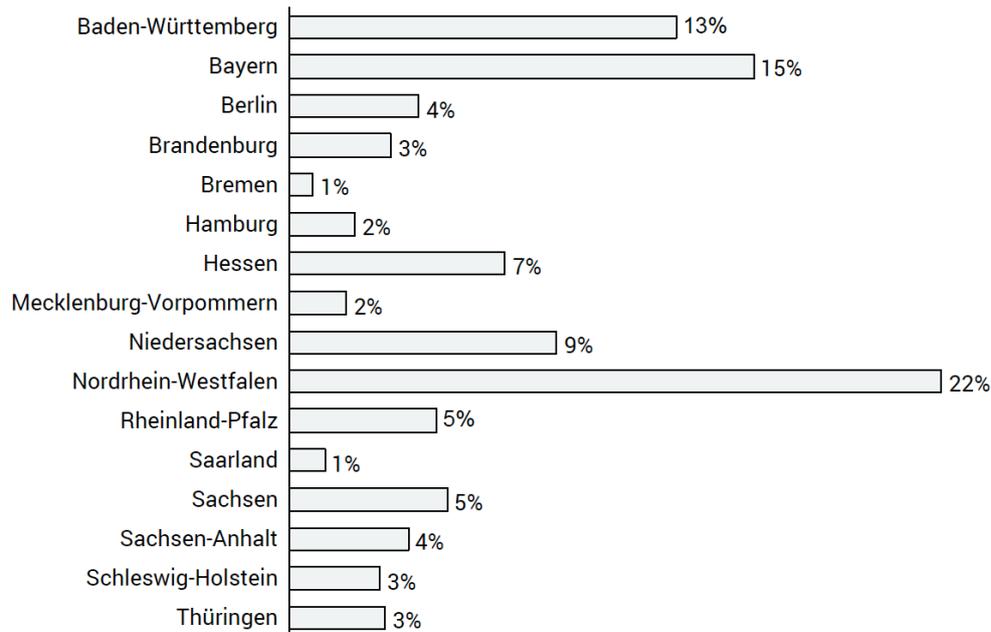
SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN (2/6)



n=1.004

## Wohnorte der Befragten

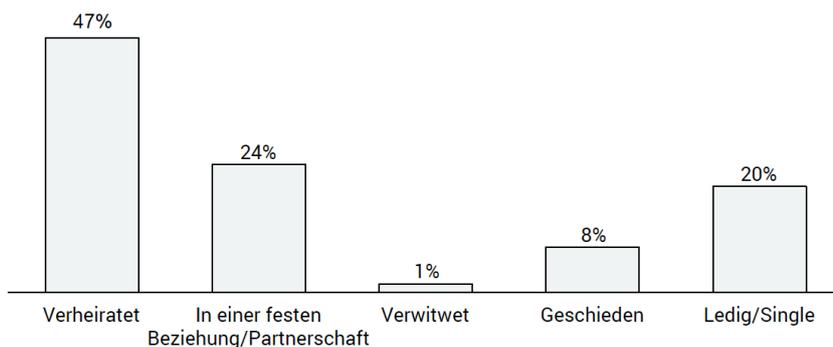
SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN (3/6)



n=1.004

## Familienstand der Befragten

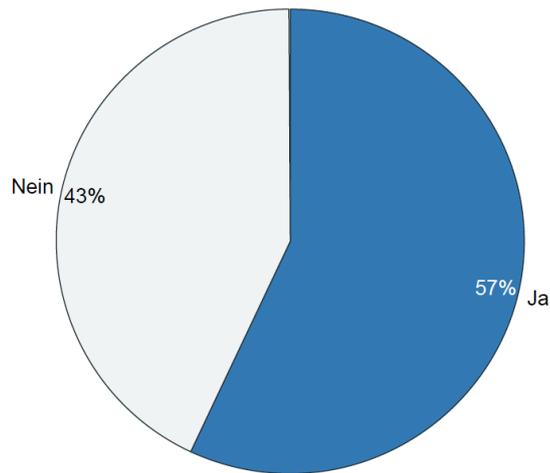
SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN (4/6)



n=1.004

## Kinder im Haushalt

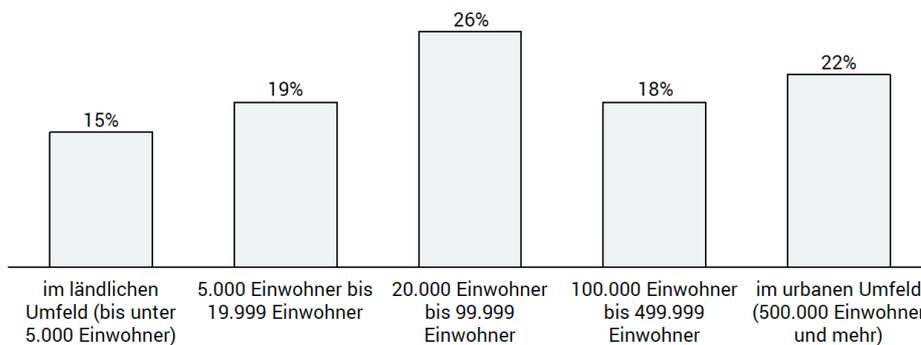
SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN (5/6)



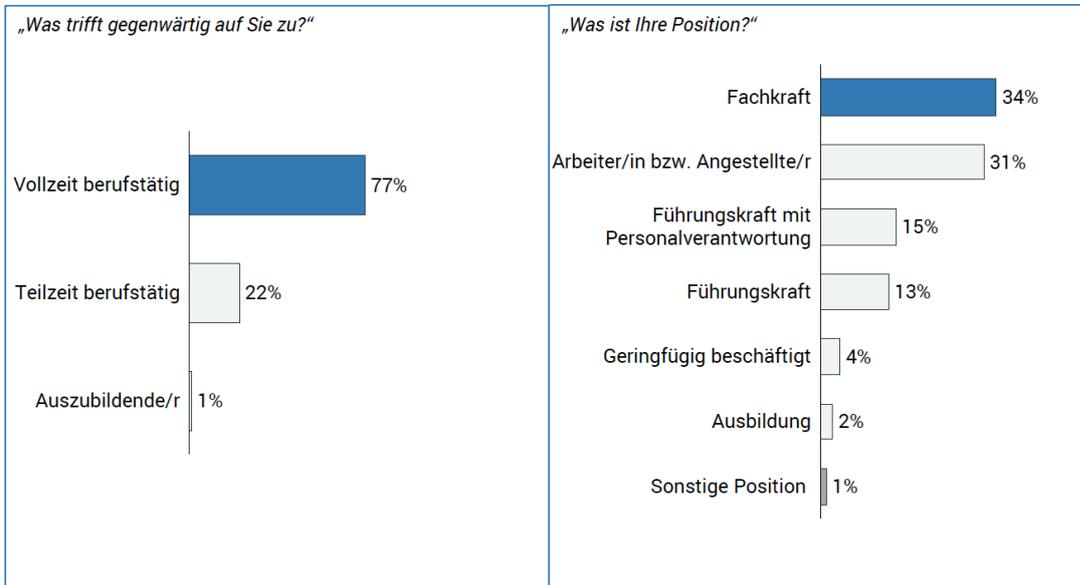
n=1.004

## Größe des Wohnorts

SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN (6/6)



n=1.004



n=1.004



## CREATING CAREERS

**KONTAKT:**  
AVANTGARDE Experts  
Arnulfstraße 19 | D-80335 München  
T +49 (0)89 540210-0 | F +49 (0)89 540210-111 | [presse@avantgarde-experts.de](mailto:presse@avantgarde-experts.de)  
Geschäftsführer: Alexander Böttcher, Philipp Riedel

Registergericht Amtsgericht München | Registernummer HRB 207200  
(AVANTGARDE Talents GmbH)  
[www.avantgarde-experts.de](http://www.avantgarde-experts.de)

Alle Rechte vorbehalten. Copyright © 2018 Talents GmbH.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung von Talents GmbH unzulässig und strafbar.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.