

Teil 1 - Unterforderung:

# Fehlbesetztes Deutschland



# Wie zufrieden sind deutsche Angestellte in Krisenzeiten?

**Boreout statt Burnout: ein Großteil fühlt sich unterfordert – jeder Fünfte ist auf dem Absprung.**

Burnout und Fachkräftemangel sind aktuell verbreitete Schlagwörter in der Arbeitswelt. Doch wie geht es den Mitarbeitenden wirklich? Die repräsentative Befragung „Arbeitszufriedenheit in Krisenzeiten“ von 1.062 Personen – im Auftrag von AVANTGARDE Experts und durchgeführt von YouGov – zeigt eine andere Perspektive: Ein großer Teil der Arbeitnehmer:innen fühlt sich nicht ausgelastet, ein Fünftel plant einen Jobwechsel – von den Jüngeren sogar 29 Prozent.

## Langweilen sich deutsche Arbeitnehmer:innen?

Eine der Kernfragen der Untersuchung: „Wie sehr fordert Sie ihr aktueller Job?“. Überraschendes Ergebnis: Vielen Angestellten droht eher ein Boreout statt ein Burnout. 25 Prozent der deutschen Arbeitnehmer:innen finden, ihr Potenzial ist nicht ausgeschöpft, sie könnten wertvoller für das Unternehmen sein (13 Prozent) oder fühlen sich sogar komplett unterfordert (3 Prozent). Das sind insgesamt 41 Prozent. 2017 waren es erst 17 Prozent. Dagegen fühlen sich nur 16 Prozent überfordert – eine deutliche Abnahme gegenüber 24,5 Prozent vor fünf Jahren. Immerhin 39 Prozent sind „in der aktuellen Aufgabe komplett ausgefüllt“.



## Trauen Führungskräfte jungen Mitarbeitenden zu wenig zu?

Dabei gibt es so gut wie keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern – allerdings zwischen den Altersgruppen. So empfinden sogar 47 Prozent der 18- bis 34-Jährigen, dass ihr Potenzial nicht ausgeschöpft ist, sie wertvoller für das Unternehmen sein könnten oder sie unterfordert sind. Vollkommen ausgefüllt sind von ihnen nur 34 Prozent, hingegen 46 Prozent der Altersgruppe 55 Jahre und älter.

**41%\***  
**haben noch mehr Leistungspotential.**

### Wie sehr fordert Sie ihr aktueller Job?



Die Unterforderung unter deutschen Arbeitnehmer:innen hat damit in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Dies hat unter anderem Einfluss auf die Wechselbereitschaft, besonders von jungen Mitarbeitenden. Denn Ergebnisse dieser Studie zeigen auch: Arbeitnehmer:innen wollen gefordert werden. Zudem betrifft es vor allem die jüngere Generation; also genau jene, die noch mehrere Jahrzehnte Arbeitsleben vor sich hat und die aus Unternehmenssicht besonders gebunden werden sollte. Ein deutliches Alarmsignal an deutsche Führungsetagen.



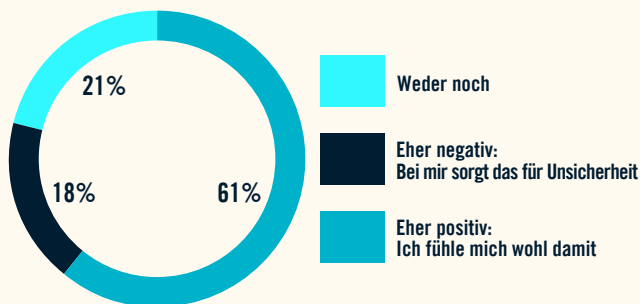
## Leistungsbereit: Zwei Drittel wollen neue Herausforderungen

Fast zwei Drittel der Befragten (61 Prozent) „fühlen sich wohl damit“, wenn sie mit neuen Herausforderungen im Job konfrontiert sind. Dies gilt einmal mehr für die 18- bis 34-Jährigen: Sie fühlen sich sogar zu 66 Prozent wohl mit neuen Herausforderungen, gegenüber 60 Prozent bei der Gruppe von 55 plus. Alle Altersgruppen wollen also gefordert werden und erst Recht die Jüngeren – ein Widerspruch zur oft kultivierten Meinung, derzufolge die angeblich besonders anspruchsvolle Generation Z im Arbeitsleben eher auf Rosen zu betten sei. Kaum Unterschiede zeigen sich zwischen den Geschlechtern: 59 Prozent der Frauen fühlen sich mit Herausforderungen wohl und 63 Prozent der Männer.

Auf der anderen Seite sagen 18 Prozent aller Befragten, dass neue Herausforderungen für Unsicherheit Sorge – immerhin fast jeder Fünfte.

Egal ob über- oder unterfordert: In beiden Situationen passen Qualifikation und Anforderung an den Mitarbeitenden nicht zusammen. Die Betroffenen haben somit kaum die Möglichkeit, motiviert und produktiv zu arbeiten.

### Wie wirken sich neue Herausforderungen in Ihrem Job tendenziell auf Ihre Arbeitszufriedenheit aus?



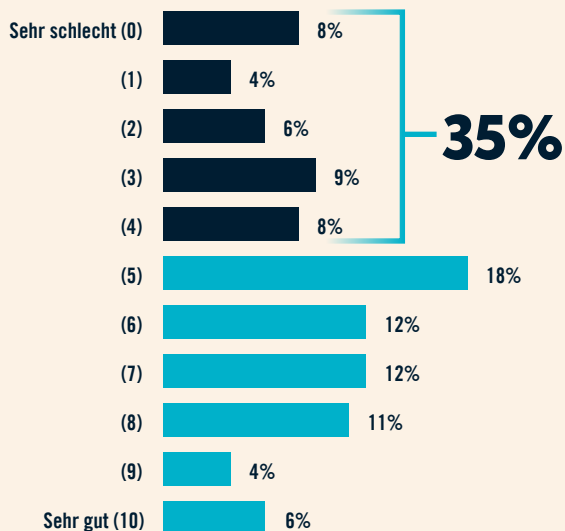
## Die Bedürfnisse von Mitarbeitenden werden übersehen

Was aber sind die Gründe für die Unterforderung? 35 Prozent der Angestellten kritisieren, dass ihr/e Arbeitgeber/in nur schlecht die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erkennt und beachtet – aus Sicht der Belegschaft der gravierendste Punkt und damit ein großes Versäumnis der Unternehmen. Die vermeintlich besonders sensible Gruppe der Jüngsten auf dem Arbeitsmarkt (18 bis 34 Jahre) liegt dabei mit 36 Prozent nahe am Durchschnitt, hat also hier keine speziellen Befindlichkeiten, wie so oft behauptet wird. Hier ragt die mittlere Altersgruppe (35 bis 54 Jahre) mit 38 Prozent leicht heraus. Offenbar haben Führungskräfte den Draht zu ihren Leuten verloren. Möglicherweise auch eine Folge der verstärkten Heimarbeit und

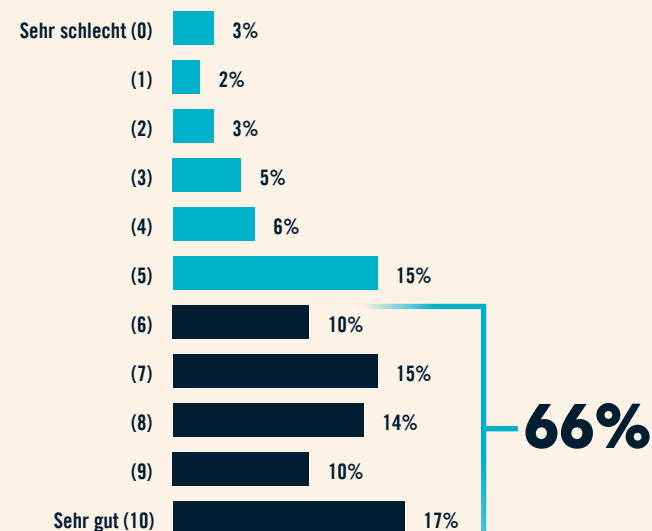
damit Abwesenheit während Corona – für deren Management die Befragten ihren Unternehmen wiederum ein gutes Zeugnis ausstellen: 66 Prozent bescheinigen ihren Arbeitgebern einen guten Umgang mit der Pandemie. Doch der Fokus auf externe Ansprüche, wie z.B. die Corona-Krise bindet die Aufmerksamkeit von Führungskräften und kann schnell dazu führen, dass Bedürfnisse von Mitarbeitenden in den Hintergrund rücken. So kann Über- oder Unterforderung leicht übersehen werden. Obendrein gibt jede fünfte Führungskraft an, angesichts aktueller Krisen mit ihrer Führungsaufgabe überfordert zu sein (21 Prozent).

### Wie empfinden Sie aktuell den Umgang Ihres Arbeitgebers mit den folgenden Themen?

Erkennen und Beachten von Bedürfnissen der Mitarbeitenden



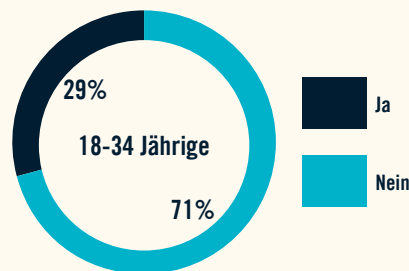
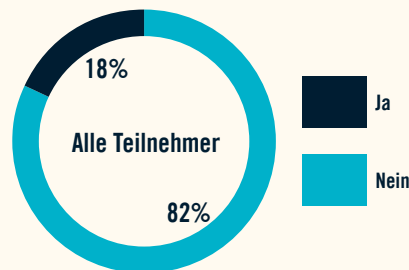
Interner Umgang mit der Corona-Pandemie



## Auf dem Absprung: Jeder Fünfte plant Jobwechsel

Kein Wunder, dass bei dieser explosiven Mischung – Unterforderung, 41 Prozent fühlen sich nicht „komplett ausgefüllt“ und Bedürfnisse, die nicht erkannt werden – 18 Prozent der Befragten mit dem Gedanken spielen, innerhalb der nächsten sechs Monate das Unternehmen zu verlassen. Das ist fast jeder Fünfte. Doch es kommt noch schlimmer: Bei den 18- bis 34-Jährigen sind sogar 29 Prozent auf dem Sprung.

Planen Sie in den nächsten 6 Monaten einen Jobwechsel?



**57%**  
haben den falschen Job.



# FAZIT

### Zu viele Arbeitnehmer:innen in Deutschland haben den falschen Job.

41% der deutschen Arbeitnehmer:innen geben in der Studie an, mindestens wertvoller für ihr Unternehmen sein zu können oder gar unterfordert zu sein. 16% fühlen sich überfordert. Damit passen bei 57% der Angestellten in Deutschland derzeit Qualifikation und Anforderung nicht zusammen. Das heißt, zu viele Menschen arbeiten auf einer für sie nicht passenden Position. Das kostet Unternehmen Produktivität und senkt bei den betroffenen Menschen Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Somit verstärkt sich auch die Grundlage für psychische Belastungen und damit die Wahrscheinlichkeit für weitere Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit. Hier müssen Führungskräfte und HR-Verantwortliche dringend genauer hinsehen.

Trotz vieler externer Anforderungen an das Management ist es in Krisenzeiten wichtiger denn je, sich im Unternehmen auf etablierte Werte zu besinnen und der Verantwortung für die eigenen Mitarbeitenden gerecht zu werden. Für eine produktive Zusammenarbeit müssen Führungskräfte auch die persönliche Kommunikation als bedeutenden Teil ihrer Arbeit verstehen und wahrnehmen können. Das ist zwar hinreichend bekannt, aber geht im Alltag leicht unter. Oft investieren Unternehmen enorm viel Aufwand darin, die Bedürfnisse ihrer Kunden an jedem einzelnen Touchpoint zu verstehen und optimal zu bedienen. Ein:e moderner Manager:in ist gut beraten, diese Sichtweise auch mit ehrlichem Interesse an den Menschen nach Innen auf das eigene Team zu richten.

Zu der Untersuchung „Arbeitszufriedenheit in Krisenzeiten“

- Stichprobe: 1062 erwerbstätige und nicht-selbstständig arbeitende Personen wurden bevölkerungsrepräsentativ nach Alter (ab 18 Jahren), Geschlecht und Region befragt.
- Hintergrund: Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov Panels Deutschland. Die Stichproben-Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die Bevölkerung ab 18 Jahren in Deutschland.
- Erhebungszeitraum: 21. bis 26. April 2022

AVANTGARDE Experts GmbH  
Birketweg 21  
80639 München

[www.avantgarde-experts.de](http://www.avantgarde-experts.de)

Kontakt für Rückfragen zur Studie:

Antonie Hauswald  
[presse@avantgarde-talents.de](mailto:presse@avantgarde-talents.de)  
+49 89 540210281