

DIE Zukunft der Zeit.

Eine weltweite Studie von
Adobe Document Cloud



Inhalt.



Übersicht über die Studie

3

Zusammenfassung

6

Die Pandemie hat freie Zeit wertvoller gemacht

11

Zeitdruck steigert die Burnout-Gefahr bei Mitarbeitern

18

**Bedarf an Technologie zur Wiedergewinnung des
Privatlebens**

30



A photograph of a woman with blonde hair, wearing a black tank top, sitting at a desk in what appears to be a home office or craft room. She is looking down at a laptop screen. On the desk, there is a white mug with a floral design, some papers, and a small potted plant. In the background, there are shelves filled with books and various items, and a large bouquet of orange and yellow flowers is visible.

**2020 und 2021 haben
unser Verhältnis
zur Arbeit, zur
Geschwindigkeit von
Geschäftsabläufen und
den Charakter von Zeit
erheblich verändert.**

Unternehmen jeder Größenordnung stellten ihre Arbeitsweise um, indem sie während der Pandemie Remote-Arbeit oder hybride Arbeitsmodelle einführten. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mussten ihren Geschäftsbetrieb innerhalb kürzester Zeit digitalisieren.

63 %

der wachstumsstarken Unternehmen haben bereits ein flexibles Arbeitsmodell eingeführt, bei dem Mitarbeiter von überall aus produktiv sein können.

→ [Accenture Future of Work – Studie vom April 2021](#)

656 Mrd. \$

Geschätzte Ausgaben für Technologien zur Unterstützung neuer Arbeitsweisen

→ [IDC Worldwide Future of Work Spending Guide – Juni 2021](#)

60 %

der KMU weltweit haben seit Beginn der Pandemie mindestens eine Änderung bei ihren Geschäftsabläufen vorgenommen.

→ [FB Global State of Small-Business – Studie vom April 2021](#)

DIE Zukunft der Zeit.

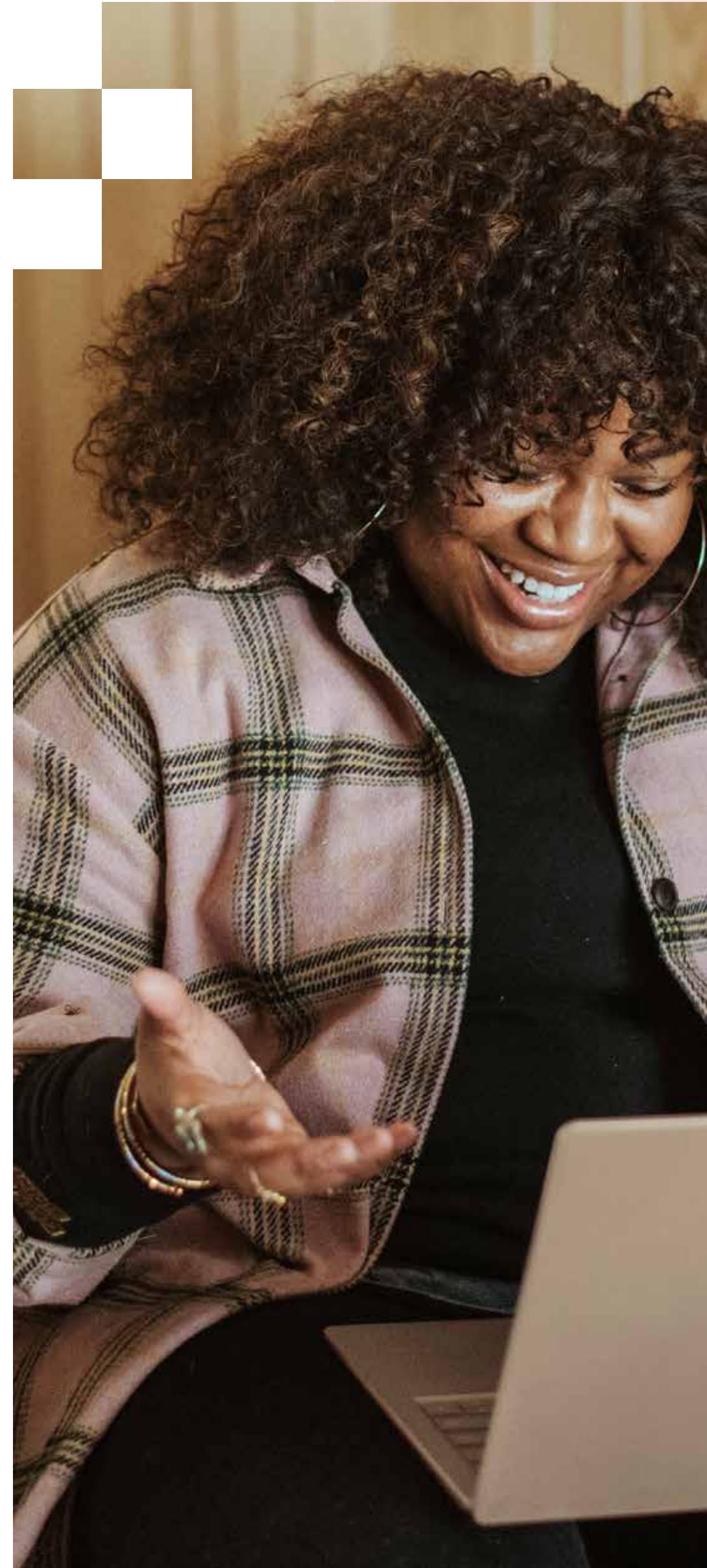
Adobe Document Cloud hat eine Studie durchgeführt, um die **Entscheidungen bei der Zeitplanung** besser zu verstehen, und direkt mit denjenigen gesprochen, die vom Wandel der Arbeit am unmittelbarsten betroffen sind.



Angestellte in größeren Unternehmen
(ab 1.000 Mitarbeiter)



Führungskräfte in
kleinen und mittleren Unternehmen



Wichtigste Bereiche der Untersuchung.

- Ist das Gefühl, unter Zeitdruck zu stehen oder nicht genug Zeit für die Erledigung von Aufgaben zu haben, ein zunehmendes globales Phänomen?
- Welche Auswirkungen hat die veränderte Einstellung zur Zeit künftig auf die Gesellschaft und die Wirtschaft?
- Was ist die Ursache für den Zeitdruck und wie kann die **Zukunft der Zeit** besser und menschlicher gestaltet werden?

Methodik der Umfrage.

Adobe Document Cloud führte vom 30. April bis zum 28. Mai 2021 eine 20-minütige Umfrage unter Angestellten in größeren Unternehmen und Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen in sieben globalen Märkten durch.

Zielgruppen

Angestellte in größeren Unternehmen
(n = 400–500 pro Markt)

KMU-Führungskräfte
(n = 300 pro Markt)

Definition der Zielgruppen

Personen, die in großen Unternehmen (ab 1.000 Mitarbeiter) beschäftigt sind.

Personen, die in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt sind.

- Kleinstunternehmen (1–9 Mitarbeiter)
- Kleine Unternehmen (10–99 Mitarbeiter)
- Mittlere Unternehmen (100–999 Mitarbeiter)

Märkte

USA, Großbritannien, Frankreich, Deutschland, Australien, Neuseeland und Japan

Stichprobengröße -

N = 5.500
(n = 800 in den USA, GB, FR, DE, JP und AU; n = 700 in NZ)

Methode

20-minütige Online-Umfrage

Durchgeführt im Mai 2021
(30.4.–28.5.)

Zusammenfassung.



Die Pandemie hat freie Zeit wertvoller gemacht.

In kleinen, mittleren und großen Unternehmen hat covid-19 unsere Einstellung zur Zeit verändert. Wir arbeiten länger und fühlen uns oft unter dem Druck, „immer erreichbar“ sein zu müssen, da Arbeit und Privatleben zunehmend miteinander verschmelzen. Heute ist Zeit knapper und wertvoller als je zuvor.

- Die Hälfte aller Angestellten in kleinen, mittleren und größeren Unternehmen arbeitet heute länger, als sie möchte – und davon wiederum gibt fast die Hälfte an, dass sie dies seit COVID-19 tun.
- Anstelle der traditionellen 40-Stunden-Woche hat sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 45 Stunden erhöht.
- Fast die Hälfte der Angestellten in größeren Unternehmen und 3 von 5 Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen fühlen sich dazu gedrängt, rund um die Uhr erreichbar zu sein. Besonders davon betroffen ist die Generation Z.
- Zusätzlich stehen Führungskräfte von KMU unter dem Druck, dass sie ihr Unternehmen am Laufen halten müssen. KMU im Besitz von Minderheiten, KMU, die von Frauen geführt werden, und KMU der kritischen Infrastruktur spüren diesen Druck am deutlichsten.
- Zwei von drei KMU-Führungskräften geben an, dass heute mehr denn je jede Minute für ihr Unternehmen zählt. In beiden Gruppen fühlt sich die Mehrheit der Beschäftigten unter chronischem Zeitdruck.

Zeitdruck steigert die Burnout- Gefahr bei Mitarbeitern.

Mitarbeiter machen ihr Unternehmen für diesen Druck verantwortlich und wären bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln, um Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können und mehr Kontrolle über ihre Zeiteinteilung zu erhalten. Arbeitgeber müssen diese Herausforderungen angehen, da sie sonst ihre besten Mitarbeiter verlieren.

- Drei von fünf Angestellten in größeren Unternehmen, die länger arbeiten, als sie möchte, geben ihrem Unternehmen die Schuld – seiner Arbeitskultur, seinen Verwaltungsabläufen oder -aufgaben und seiner Wachstumsstrategie.
- Mitarbeiter wünschen sich eine flexiblere Zeiteinteilung. Insbesondere die Jüngeren fühlen sich verpflichtet, während der typischen „Bürozeiten“ zu arbeiten, auch wenn sie zu diesen Zeiten möglicherweise nicht am produktivsten sind.
- Mehr als ein Drittel der Beschäftigten – und die Hälfte der Beschäftigten aus der Generation Z – plant, in den kommenden 12 Monaten den Arbeitsplatz zu wechseln. Dies gilt besonders für Mitarbeiter, die unter Zeit- und Produktivitätsdruck stehen.
- Mindestens die Hälfte der Angestellten in größeren Unternehmen würde für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, für mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeiten oder für die Möglichkeit, remote zu arbeiten, den Arbeitsplatz wechseln – insbesondere Angehörige der Generation Z und Millennials.
- Auch die Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen spüren die Auswirkungen. Burnout und Mitarbeiterabwanderung waren im vergangenen Jahr ein Problem für eine von drei Führungskräften. Zwei von drei Führungskräften haben Änderungen vorgenommen, um Mitarbeiter besser zu halten und anzuwerben.

Bedarf an Technologie zur Wieder- gewinnung des Privatlebens.

Die meisten Mitarbeiter in größeren Unternehmen und KMU verbringen zu viel Zeit mit nebensächlichen Tätigkeiten, die sie daran hindern, ihre eigentlichen Aufgaben effektiv zu erledigen. Deshalb wünschen sie sich Technologien, die ihnen helfen, ihre Zeit besser zu nutzen.

- Ein Drittel der Arbeitswoche wird derzeit mit nebensächlichen Tätigkeiten verbracht.
- Neun von zehn Mitarbeitern und KMU-Führungskräften wünschen sich Tools, mit denen sie Tätigkeiten, die ihnen bei ihren eigentlichen Aufgaben im Wege stehen, effizienter angehen können. Zu diesen Tätigkeiten gehören die Verwaltung von Dateien, Formularen, Verträgen, Zahlungen und Rechnungen.
- In größeren Unternehmen würde einer von zwei Angestellten den Arbeitsplatz wechseln, um Zugriff auf Tools zu erhalten, die eine effizientere Arbeitsweise ermöglichen.
- Hätten sie mehr Zeit bei der Arbeit, würden die Angestellten größerer Unternehmen eigenen beruflichen Interessen nachgehen und sich persönlich weiterentwickeln (53 %), KMU-Führungskräfte würden sich dagegen auf das Wachstum ihres Unternehmens konzentrieren (57 %).
- Außerhalb der Arbeit hätten 2 von 3 Mitarbeitern und 1 von 2 KMU-Führungskräften gern mehr Zeit für sich selbst, in erster Linie für Hobbys und Gesundheit, gefolgt von Zeit für die Familie und soziale Aktivitäten.

Die
Ergebnisse
im Detail.





**Die
Pandemie
hat freie Zeit
wertvoller
gemacht.**

Seit Beginn der Pandemie ist eine lange Wochenarbeitszeit noch mehr Bestandteil der Unternehmenskultur geworden.

„Ich arbeite länger, als ich möchte.“
% stimmen zu (T2B)



49 %

der Angestellten
in größeren
Unternehmen

56 %

der KMU-
Führungskräfte

**Von denen, die
länger arbeiten, als
sie möchten, sagen**

56 %

der Angestellten
in größeren
Unternehmen

65 %

der KMU-
Führungskräfte

**dass sie jetzt länger
als vor COVID-19
arbeiten**

**So viel zur
40-Stunden-Woche.**
Die durchschnittliche
Arbeitszeit beträgt
heute

44,9

Stunden bei
Angestellten
in größeren
Unternehmen

45,1

Stunden bei
KMU-
Führungs-
kräften

pro Woche

Besonders in Japan
und Deutschland ...

JP | **48,6 bei Angestellten in
großen Unternehmen**
46,2 bei KMU-Führungskräften

DE | **45,5 bei Angestellten in
großen Unternehmen**
46,5 bei KMU-Führungskräften

F8: Bei der nächsten Frage geht es um deine persönlichen Arbeitserfahrungen. Wie sehr stimmst du jeder der folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

F1: Wie viele Stunden verbringst du an einem durchschnittlichen Werktag in etwa mit jeder der folgenden Tätigkeiten?

F2: Wie viele Stunden verbringst du an einem durchschnittlichen Tag am Wochenende in etwa mit jeder der folgenden Tätigkeiten?

N = 3.404 UNT gesamt, N = 2.102 KMU gesamt, N = 1.676 UNT arbeiten länger, N = 1.183 KMU arbeiten länger

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

Der Druck, „immer erreichbar“ sein zu müssen, da Arbeit und Privatleben miteinander verschmelzen, hat die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigt.

„Ich fühle mich verpflichtet, zu jeder Tageszeit erreichbar zu sein, sogar am frühen Morgen oder spät am Abend.“

% stimmen zu (T2B)



48 %

der Angestellten
in größeren
Unternehmen

61 %

der KMU-
Führungskräfte

	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	44 %	47 %	52 %	48 %	45 %	42 %	56 %
	58 %	67 %	65 %	60 %	75 %	54 %	49 %

„Es ist schwierig, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen.“

% stimmen zu (T2B)



45 %

der Angestellten
in größeren
Unternehmen

58 %

der KMU-
Führungskräfte

	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	41 %	49 %	53 %	48 %	44 %	34 %	44 %
	46 %	64 %	60 %	61 %	65 %	51 %	55 %

Viele kleine und mittlere Unternehmen verzeichneten im vergangenen Jahr rückläufige Umsätze und kämpfen um das Überleben, was den Druck auf ihre Führungskräfte weiter erhöht.



41 %

der KMU-Führungskräfte
gaben an, dass ihre
**Umsätze im letzten Jahr
gesunken sind**

Insbesondere

- KMU in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, im Gastgewerbe oder im Einzelhandel (**52 %**)
- Kleinstunternehmen (**50 %**)
- KMU, die Waren, keine Dienstleistungen anbieten (**46 %**)
- KMU mit herkömmlichen Büros und Läden (**40 %**)

„Der Kampf um das Überleben meines Unternehmens belastet mich auch in der Freizeit.“
% stimmen zu (T2B)

60 %

der KMU-
Führungskräfte,
die rückläufige
Umsätze
feststellten

Bei KMU-Führungskräften, die rückläufige Umsätze feststellen

„Wenn es um das Überleben meines Unternehmens geht, bin ich bereit, rund um die Uhr zu arbeiten.“
% stimmen zu (T2B)

63 %

der KMU-
Führungskräfte,
die rückläufige
Umsätze
feststellten

Bei KMU-Führungskräften, die rückläufige Umsätze feststellen

D5: Wenn du an den Umsatz deines Unternehmens im vergangenen Jahr denkst, wie würdest du die Umsatzentwicklung beschreiben?

F8: Bei der nächsten Frage geht es um deine persönlichen Arbeitserfahrungen. Wie sehr stimmst du jeder der folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

F10: Welche der folgenden Aussagen beschreiben die Trends, die du im letzten Jahr in deinem Unternehmen festgestellt hast, am besten?

N = 2.102 KMU gesamt, N = 859 KMU mit rückläufigen Umsätzen

* Stichprobengrößen variieren je nach Land



KMU-Führungskraft, Neuseeland

“ Die Arbeit im Homeoffice bedeutet mehr Flexibilität, es gibt jedoch keine Zeitblöcke mehr, die nur für die Arbeit reserviert sind.

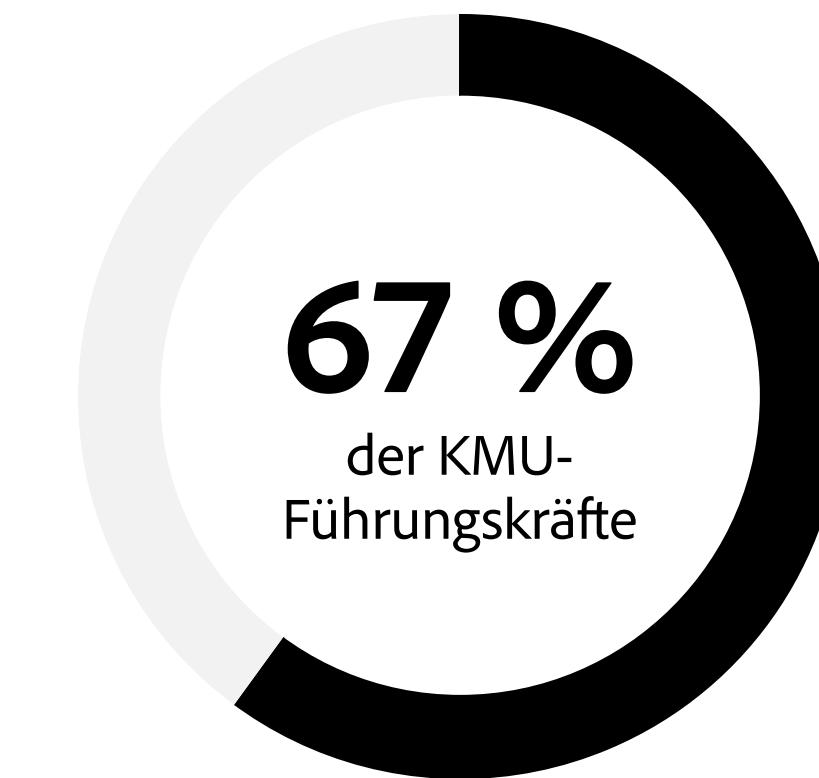
Als Mutter habe ich Hunderte von kleinen Arbeitszeitblöcken anstelle der regulären, festen Bürozeiten. Das gilt auch für die Abende und Wochenenden.

Ich habe das Gefühl, dass ich ständig arbeite, aber meine Kunden freuen sich über die schnelle Reaktion und darüber, dass ich auch am Wochenende für sie da bin.“

Diese Belastungen haben dazu geführt, dass Zeit knapper und wertvoller ist als je zuvor und Angestellte und Führungskräfte mehr denn je das Gefühl haben, bei der Arbeit ständig unter Zeitdruck zu stehen.

„Mehr als je zuvor zählt jede Minute für mein Unternehmen.“

% stimmen zu (T2B)



	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
👤	67 %	68 %	72 %	74 %	68 %	53 %	66 %

„Ich fühle mich bei der Arbeit ständig unter Zeitdruck.“

% stimmen zu (T2B)



57 %
der KMU-Führungskräfte

	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
🏢	45 %	57 %	61 %	61 %	52 %	47 %	46 %
👤	53 %	60 %	63 %	63 %	68 %	52 %	40 %

F8: Bei der nächsten Frage geht es um deine persönlichen Arbeitserfahrungen. Wie sehr stimmst du jeder der folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

F13: Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? F10: Welche der folgenden Aussagen beschreiben die Trends, die du im letzten Jahr in eurem Unternehmen festgestellt hast, am besten?

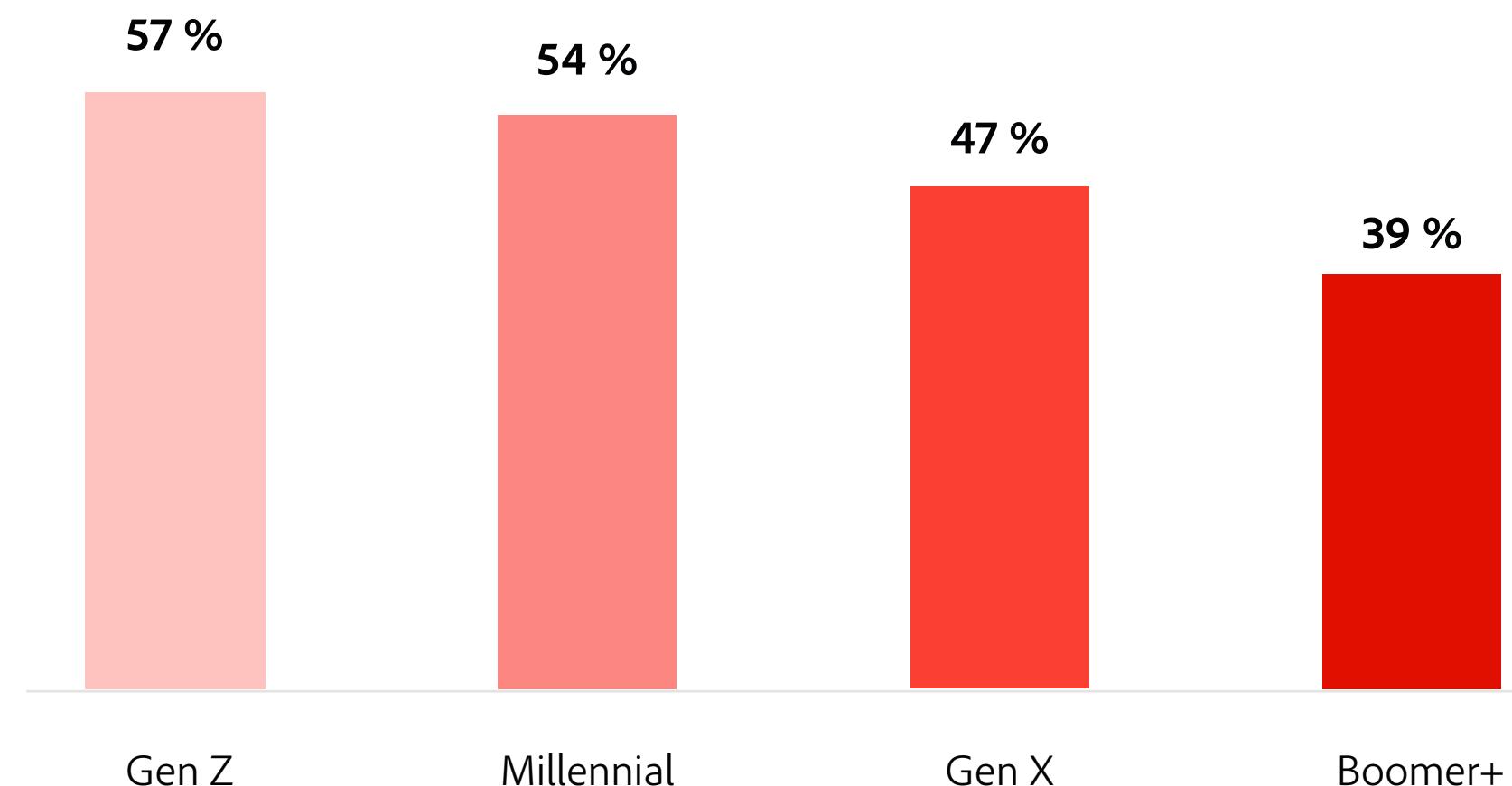
N = 3.404 UNT gesamt, N = 2.102 KMU gesamt

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

Insbesondere die jüngeren Mitarbeiter in größeren Unternehmen und die Führungskräfte von KMU der kritischen Infrastruktur, KMU im Besitz von Minderheiten oder KMU, die von Frauen geführt werden, spüren diesen Druck am meisten.

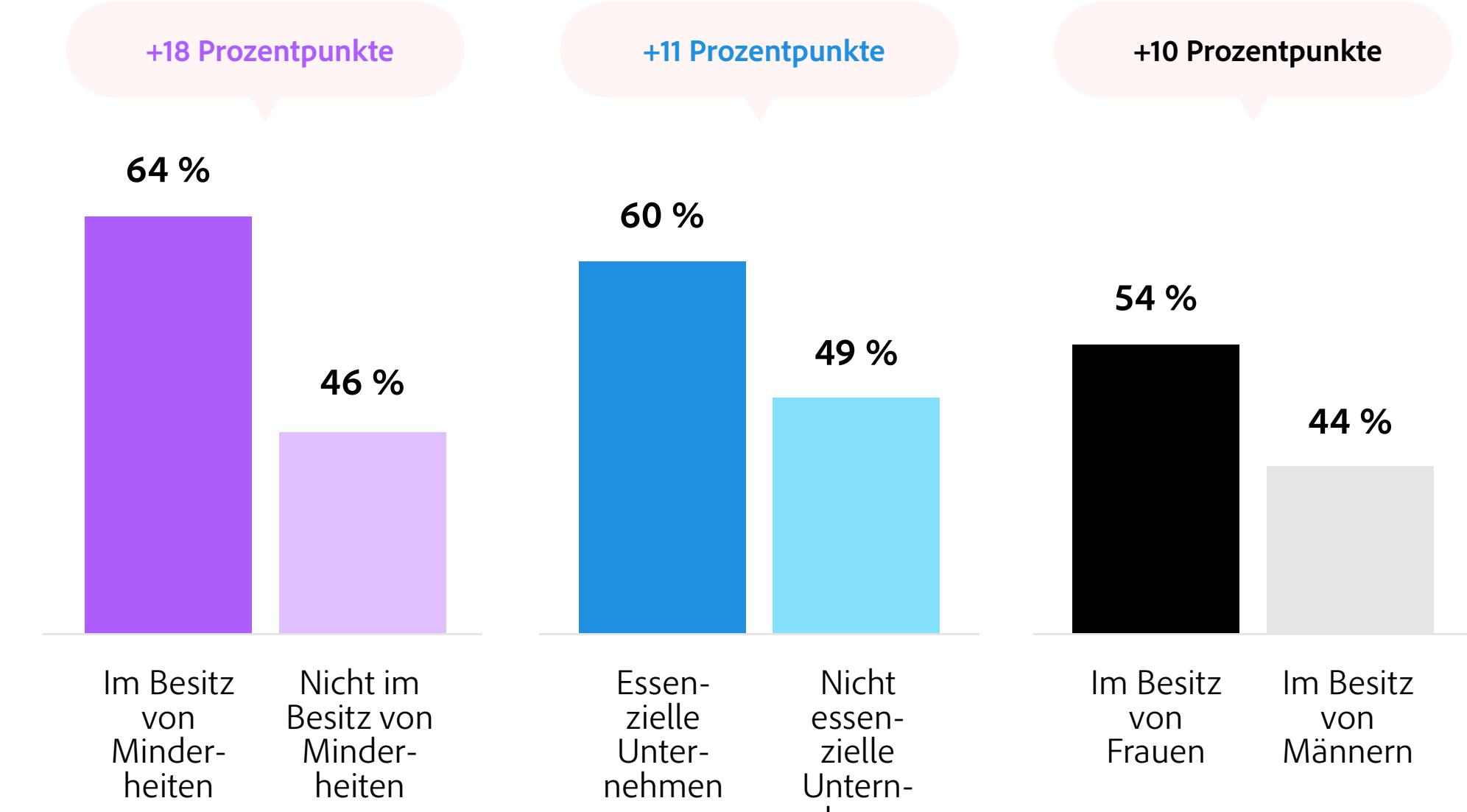
„Ich fühle mich verpflichtet, zu jeder Tageszeit erreichbar zu sein, sogar am frühen Morgen oder spät am Abend.“

% der Angestellten in größeren Unternehmen stimmen zu (T2B)



„Der Kampf um das Überleben meines Unternehmens belastet mich auch in der Freizeit.“

% der KMU-Führungskräfte stimmen zu (T2B)



(nur USA und GB)

F8: Bei der nächsten Frage geht es um deine persönlichen Arbeitserfahrungen. Wie sehr stimmst du jeder der folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

N = 3.404 UNT gesamt; N = 143 Gen Z UNT, N = 1.058 Millennial UNT, N = 1.425 Gen X UNT, N = 779 Boomer+ UNT, N = 181 KMU im Besitz von Minderheiten; N = 419 KMU nicht im Besitz von Minderheiten; N = 956 essenzielle Unternehmen; N = 1146 nicht essenzielle Unternehmen, von Frauen geführte KMU N = 171 von Männern geführte KMU N = 308

* Stichprobengrößen variieren je nach Land



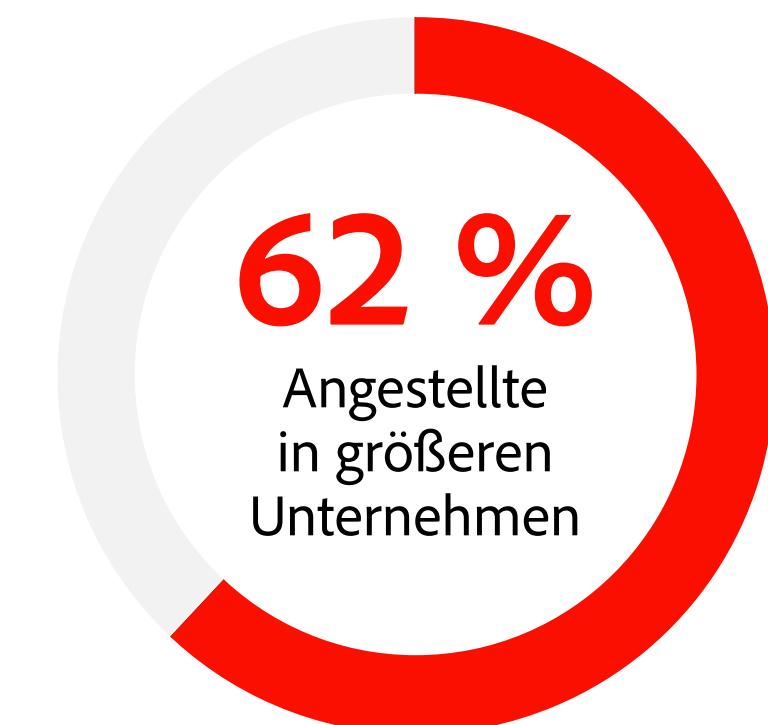
**Zeitdruck
steigert die
Burnout-
Gefahr bei
Mitarbeitern.**

Mitarbeiter, die länger arbeiten, als sie möchten, geben ihrem Unternehmen die Schuld – seiner Arbeitskultur, seinen Verwaltungsabläufen oder -aufgaben und seiner Wachstumsstrategie.

Mitarbeiter geben ihrem Unternehmen die Schuld an ihren langen Arbeitszeiten.

% wählten eine Antwort in Verbindung mit dem Unternehmen

Von denen, die länger arbeiten, als sie möchten, geben



	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	59 %	66 %	68 %	67 %	63 %	55 %	59 %

39 % der Arbeitskultur in ihren Unternehmen die Schuld

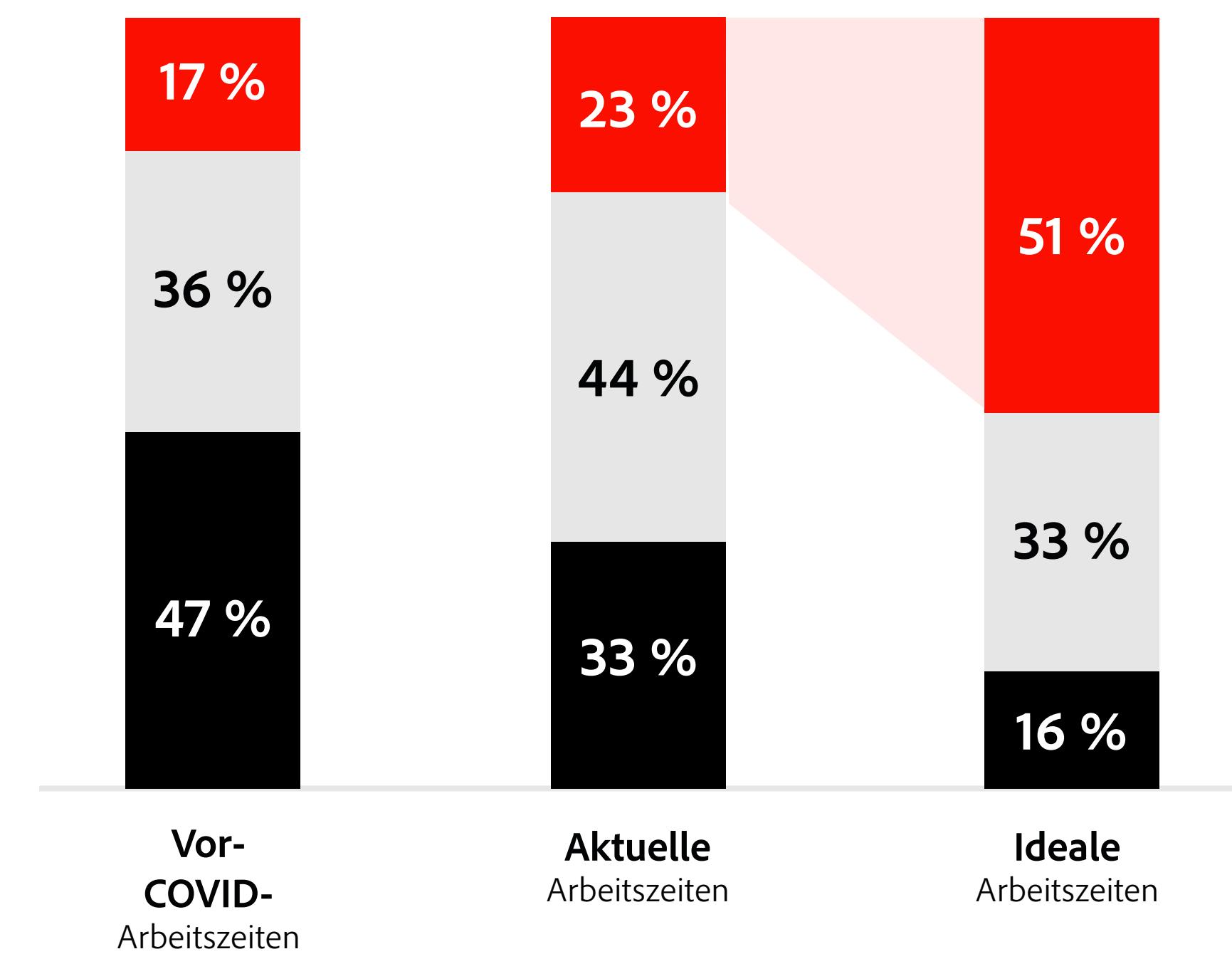
36 % den Verwaltungsabläufen oder -aufgaben die Schuld

17 % dem Wachstumsplan oder der Wachstumsstrategie die Schuld

Sie sind der Meinung, dass die Arbeitszeitregelungen auch ein Teil des Problems sind, da sie die Arbeit nicht dann erledigen können, wenn es am praktischsten ist.

Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten.

% wählten dies als Beschreibung für ihre Arbeitszeiten vor COVID, ihre aktuellen oder idealen Arbeitszeiten aus



█ Flexible Arbeitszeiten, um zu arbeiten, wenn es für mich am besten ist

Feste Arbeitszeiten mit etwas Flexibilität

Beginn und Ende der Arbeitszeit sind fest vorgegeben

	Aktuell Flexible Arbeitszeiten	Ideal Flexible Arbeitszeiten
US	19 %	47 %
UK	22 %	53 %
AU	23 %	53 %
NZ	17 %	53 %
FR	25 %	49 %
DE	39 %	56 %
JP	12 %	48 %

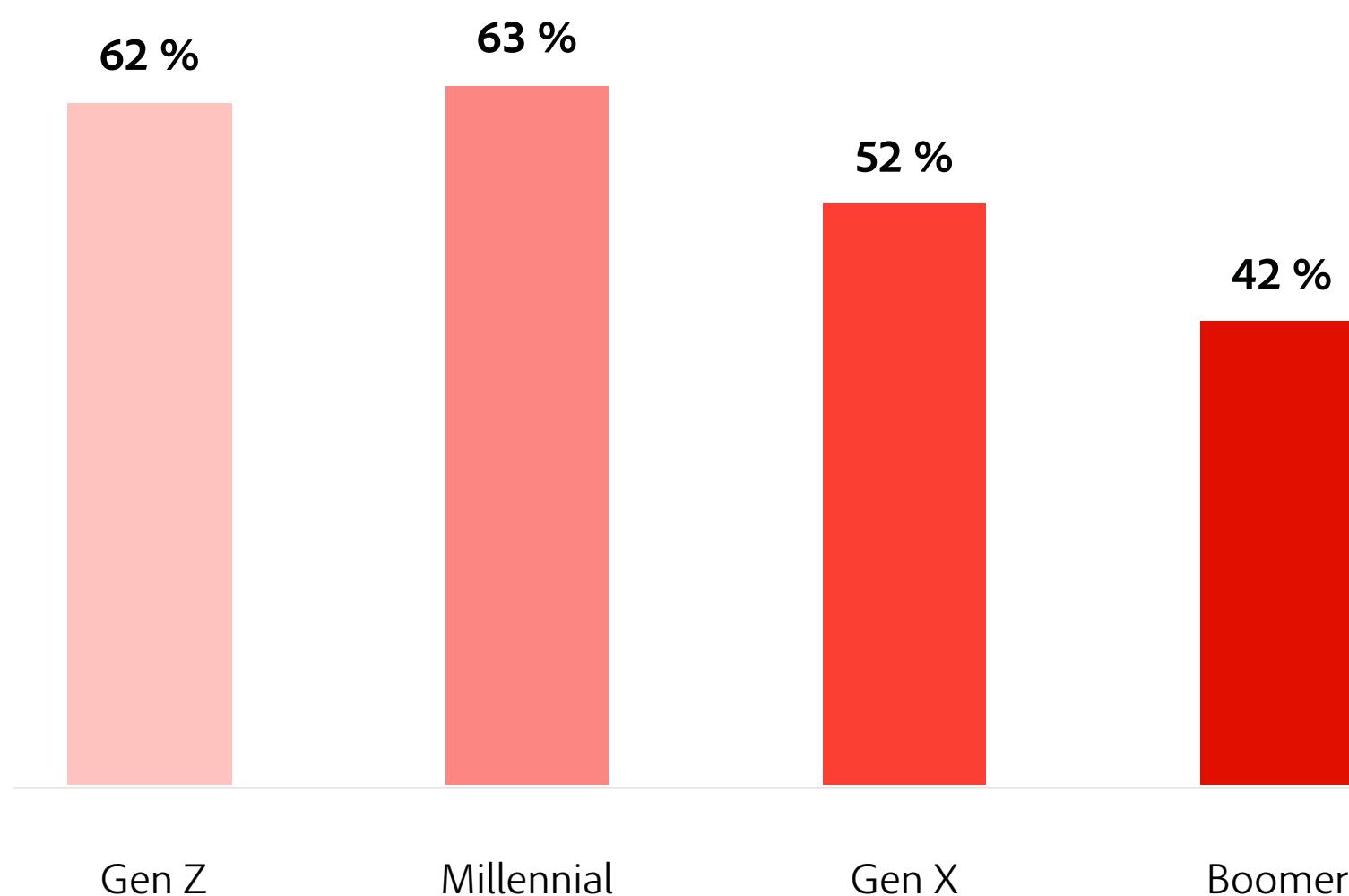
F9: Welche der folgenden Angaben beschreibt deine Arbeitszeiten am besten? Gib an, welche Beschreibung auf deine Arbeitszeiten vor COVID-19, deine aktuellen und idealen Arbeitszeiten zutrifft.
N = 3.404 UNT gesamt

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

Insbesondere jüngere Mitarbeiter fühlen sich verpflichtet, während der typischen Bürozeiten zu arbeiten – auch wenn sie möglicherweise zu diesen Zeiten nicht am produktivsten sind.

„Ich fühle mich gezwungen, während der Bürozeiten zu arbeiten, auch wenn ich weiß, dass ich dann nicht am produktivsten bin.“

% stimmen zu (T2B)



Arbeitszeiten mit der höchsten Produktivität.

% ausgewählt

	Gen Z	Millennial	Gen X	Boomer
Frühe Morgenstunden (3:00–9:00 Uhr)	27 %	32 %	36 %	39 %
Bürozeiten (9:00–18:00 Uhr)	62 %	74 %	76 %	74 %
Späte Abendstunden (18:00–3:00 Uhr)	26 %	18 %	13 %	6 %

F8: Bei der nächsten Frage geht es um deine persönlichen Arbeitserfahrungen. Wie sehr stimmst du jeder der folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

F7: Wenn du an einen typischen Arbeitstag vor COVID-19 und heute denkst, wann arbeitest du und wann bist du am produktivsten? Wenn du unregelmäßige Arbeitszeiten hast, wähle einfach aus, dass deine Arbeitszeiten variieren.

N = 3.404 UNT gesamt; N = 143 Gen Z UNT, N = 1.058 Millennial UNT, N = 1.425 Gen X UNT, N = 779 Boomer+ UNT

* Stichprobengrößen variieren je nach Land



Angestellter in einem größeren Unternehmen, Australien

“

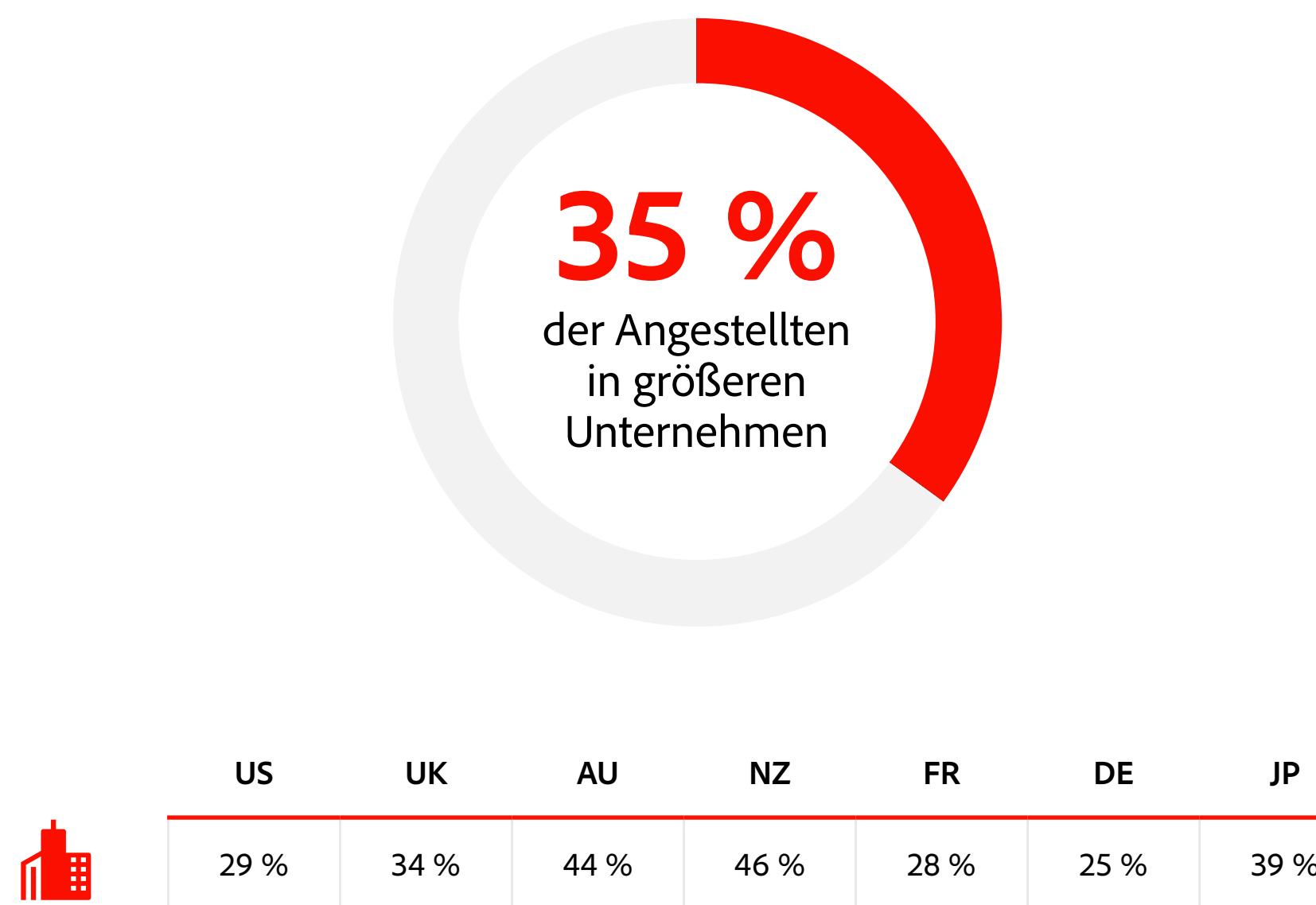
[Flexibilität bedeutet] in Bezug auf die Unternehmenskultur, dass sie es Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeit zu erledigen, und ihnen gleichzeitig die Freiheit gibt, ihren privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Grundlage dafür ist das Bewusstsein, dass Arbeit nicht zu den üblichen Bürozeiten erledigt werden muss. Gleichzeitig dürfen Unternehmen aber auch nicht erwarten, dass Mitarbeiter rund um die Uhr erreichbar sind.“

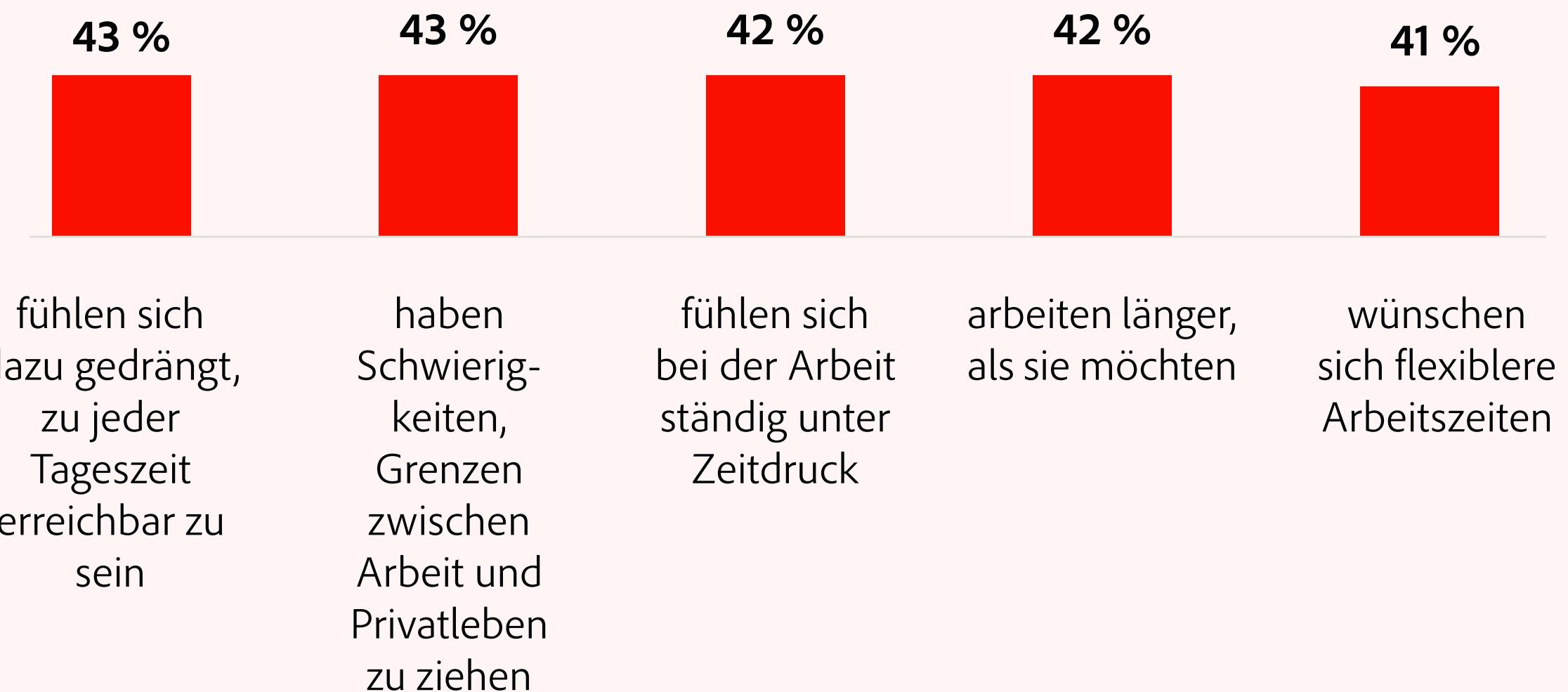
Unzufriedene Mitarbeiter sind ein ernsthaftes Problem für Unternehmen – mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer plant, in den kommenden 12 Monaten den Arbeitsplatz zu wechseln.

Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels.

% wahrscheinlich in den kommenden 12 Monaten (T4B)



Bei Mitarbeitern mit Zeit- und Produktivitätsproblemen ist die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels noch höher.



D18: Wie wahrscheinlich ist es, dass du im nächsten Jahr den Arbeitsplatz wechselst?

N = 3.404 UNT gesamt; N = 1.617 fühlen sich gezwungen, immer erreichbar zu sein UNT, N = 1.525 haben Schwierigkeiten, Grenzen zu ziehen UNT; N = 1.796 fühlen sich unter Zeitdruck UNT, N = 1.676 arbeiten länger UNT; N = 1.305 wünschen sich mehr Flexibilität UNT

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

Bis 2025 stellt die Generation Z etwa

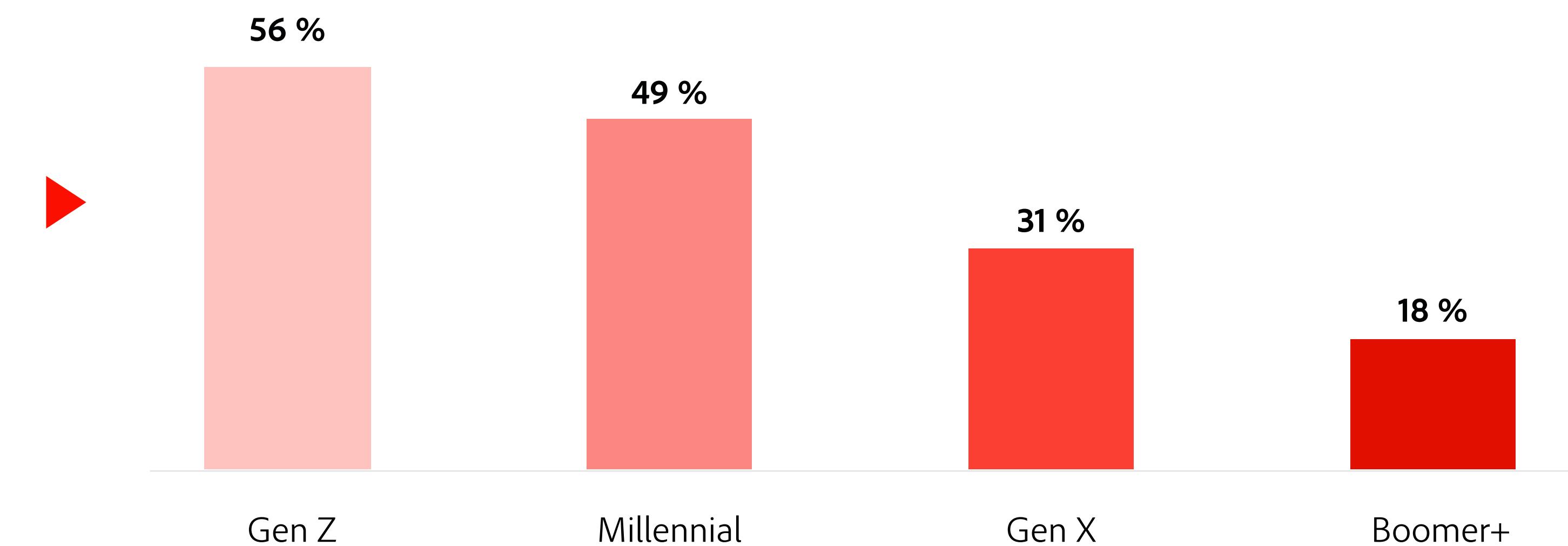
27 %

der Erwerbstätigen weltweit dar.*

Tatsächlich beabsichtigt mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer aus der Generation Z, in den kommenden 12 Monaten den Arbeitsplatz zu wechseln, was zu einer Massenabwanderung in Unternehmen führen könnte („The Great Resignation“).

Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels.

% wahrscheinlich in den kommenden 12 Monaten (T4B)



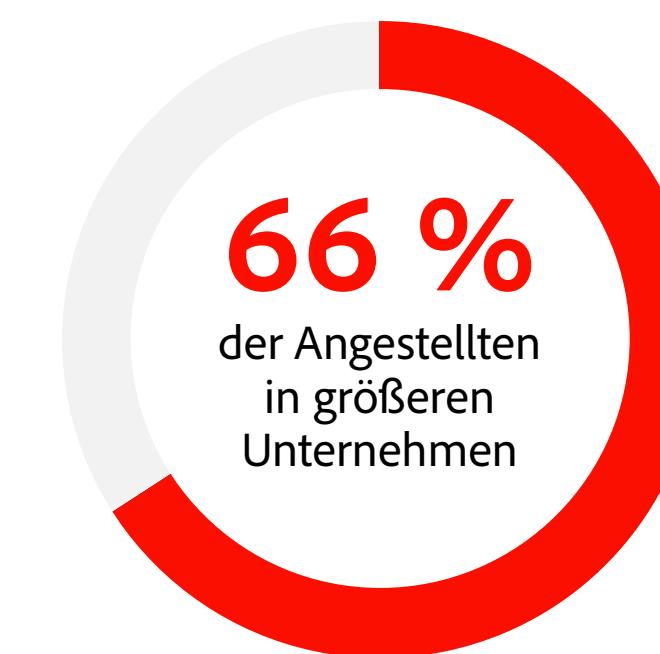
* Laut Beschäftigungsausblick der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) für 2021

Unzufriedene Mitarbeiter sind ein ernsthaftes Problem für Unternehmen – mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer plant, in den kommenden 12 Monaten den Arbeitsplatz zu wechseln.

Wenn Gehalt und Aufgaben gleich bleiben, würde ich den Arbeitsplatz wechseln, um ...

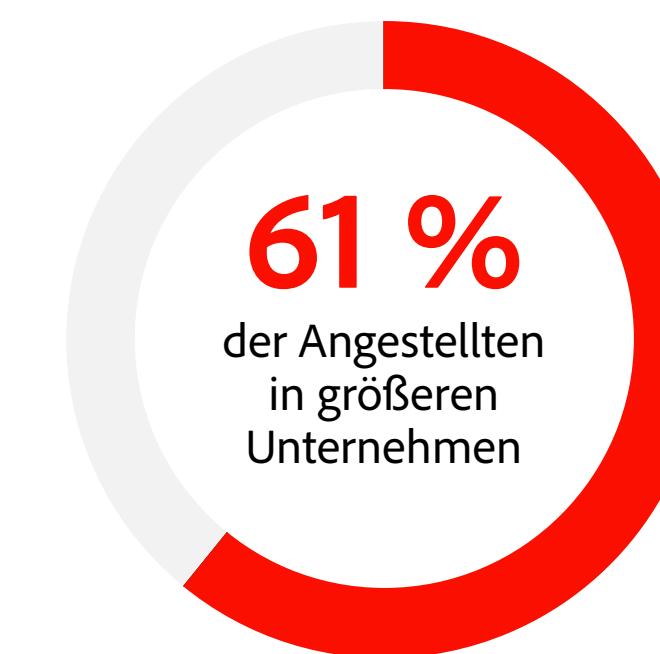
% wahrscheinlich (T2B)

... Arbeit und Privatleben besser vereinbaren zu können.



	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	64 %	74 %	74 %	72 %	51 %	66 %	65 %

... mehr Kontrolle über die Arbeitszeit zu erhalten.



	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	60 %	67 %	69 %	63 %	49 %	56 %	60 %

... die Möglichkeit zur Remote-Arbeit zu erhalten.

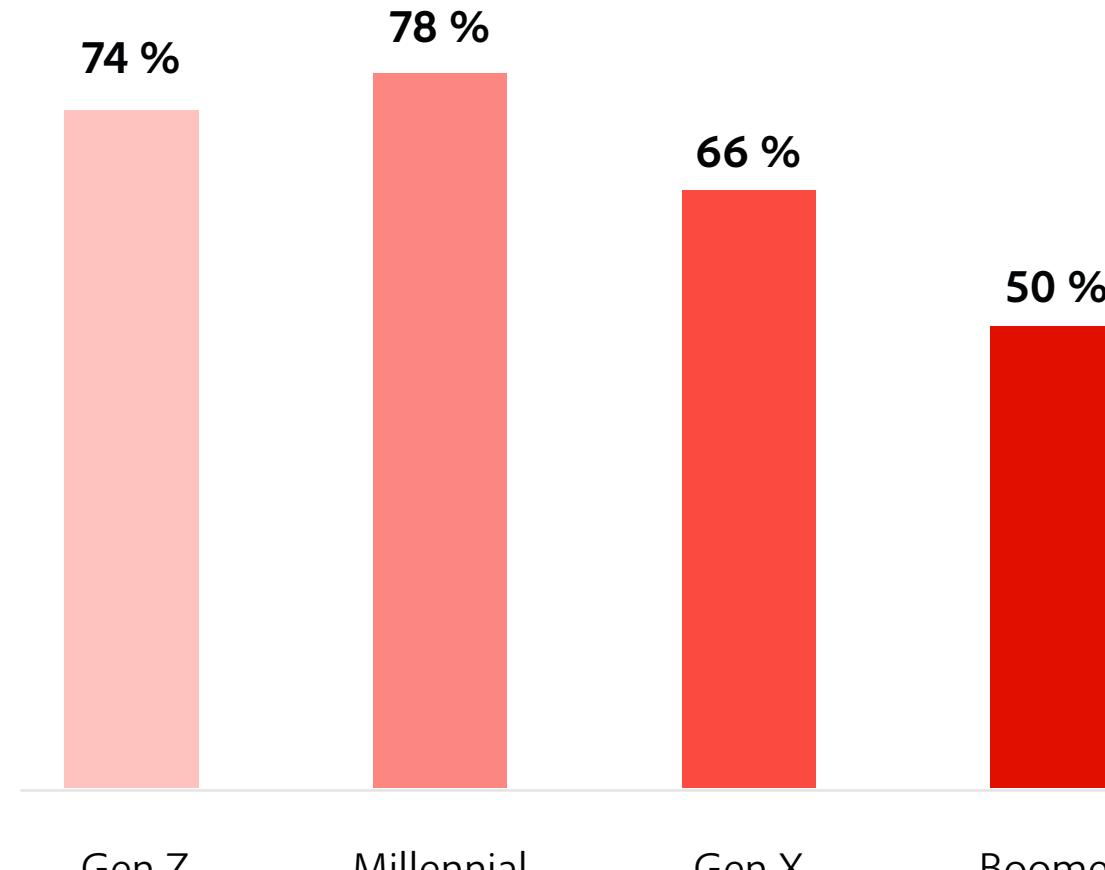


	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	58 %	57 %	59 %	57 %	43 %	51 %	52 %

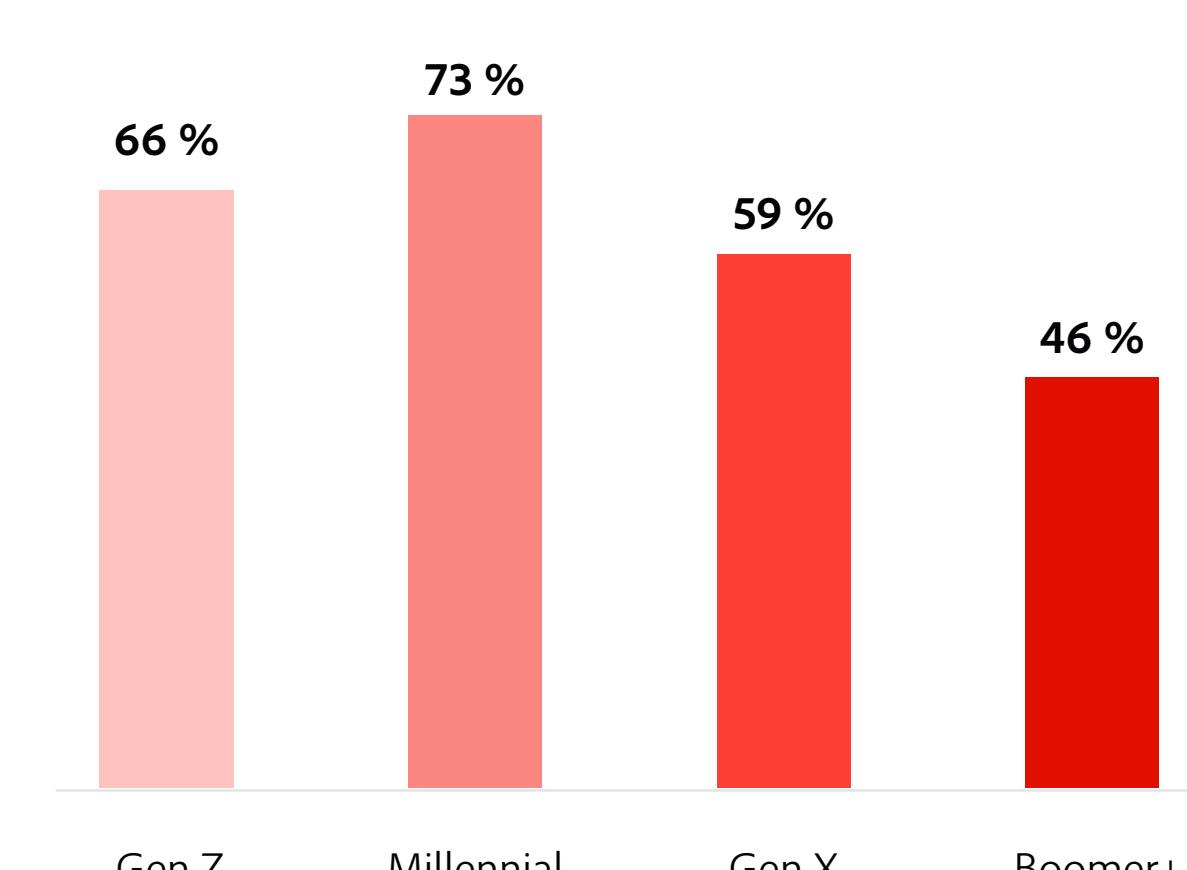
Das gilt besonders für die Generation Z und die Millennials.

Wenn Gehalt und Aufgaben gleich bleiben, würde ich den Arbeitsplatz wechseln, um ...
% wahrscheinlich (T2B)

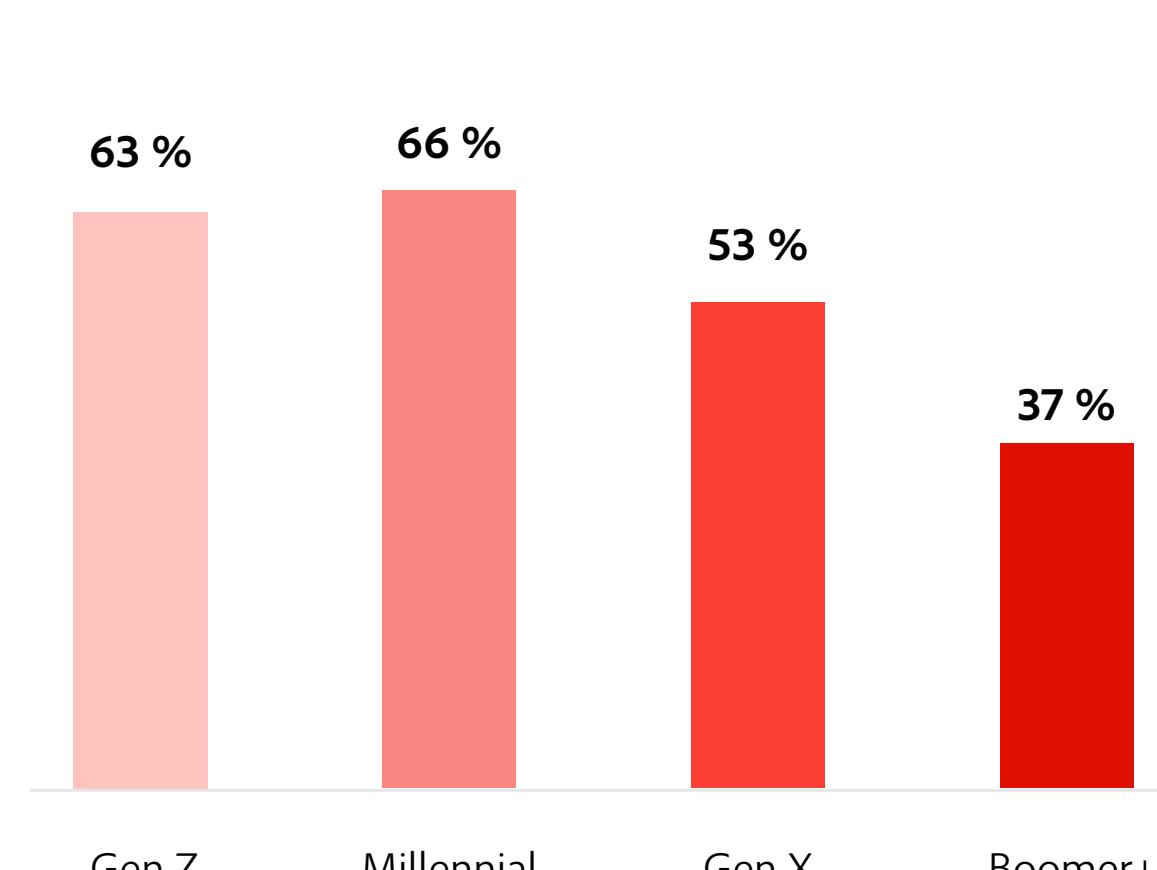
... Arbeit und Privatleben besser vereinbaren zu können.



... mehr Kontrolle über die Arbeitszeit zu erhalten.

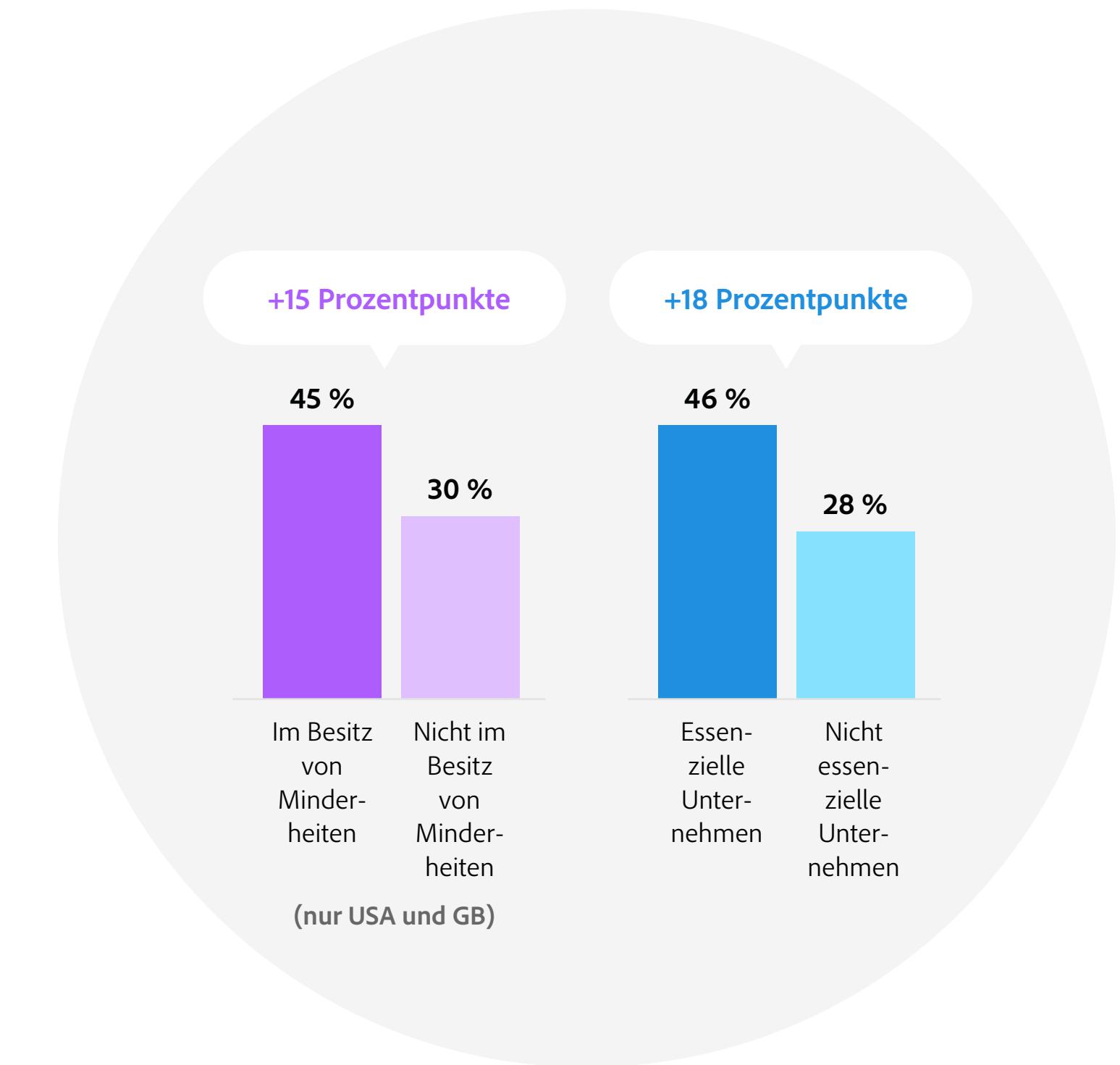
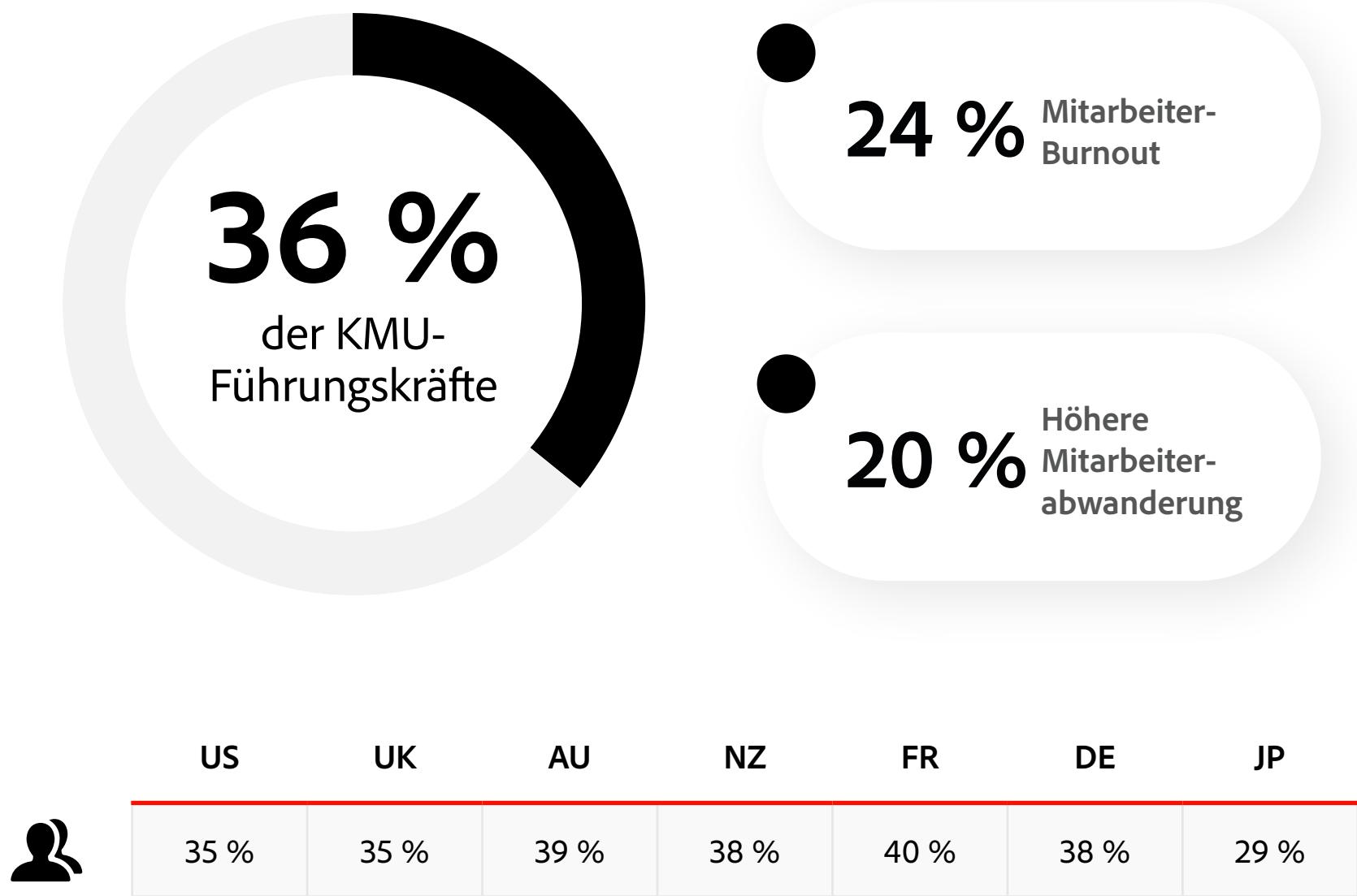


... die Möglichkeit zur Remote-Arbeit zu erhalten.



Mehr als 1 von 3 KMU-Führungskräften hat im vergangenen Jahr bereits Burnout oder Abwanderung bei Mitarbeitern festgestellt – insbesondere bei KMU im Besitz von Minderheiten oder KMU der kritischen Infrastruktur.

KMU-Führungskräfte, die Burnout oder Abwanderung von Mitarbeitern in ihren Unternehmen festgestellt haben.
% gaben Burnout oder Abwanderung bei Mitarbeitern an



F10: Welche der folgenden Aussagen beschreiben die Trends, die du im letzten Jahr in deinem Unternehmen festgestellt hast, am besten?

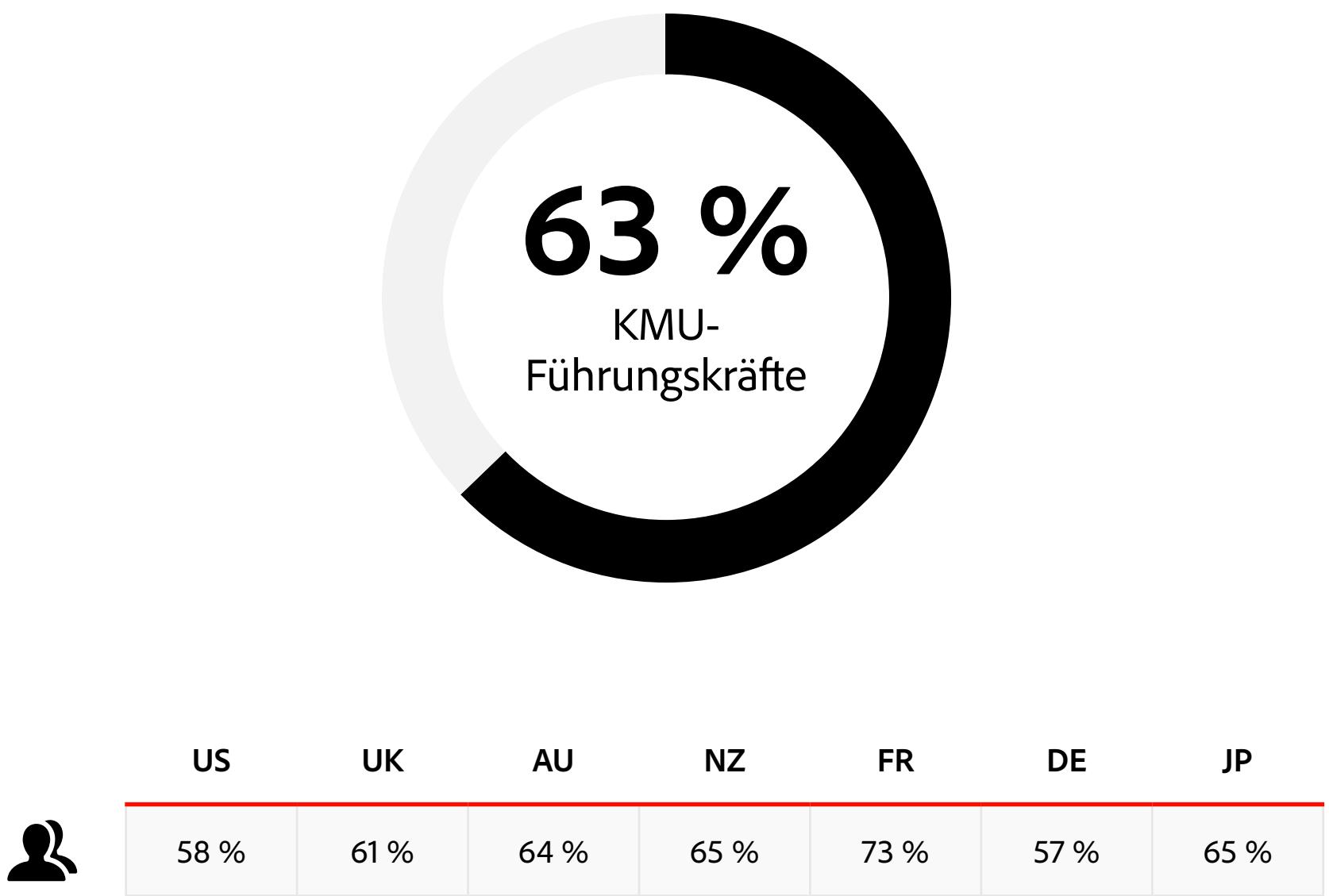
N = 2.102 KMU gesamt; N = 181 KMU im Besitz von Minderheiten; N = 419 KMU nicht im Besitz von Minderheiten; N = 956 essenzielle KMU; N = 1146 nicht essenzielle Unternehmen

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

Die meisten KMU-Führungskräfte mussten bereits Änderungen vornehmen, um Mitarbeiter anzuwerben und zu halten. Dazu gehörte auch die Einführung flexiblerer Arbeitszeiten.

Unternehmen, die während der Pandemie zur Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern Änderungen vorgenommen haben.

% wählten eine Antwort aus



40 % Einführung flexibler Arbeitszeiten

25 % Weitere Zusatzleistungen

16 % Überregionale Einstellung von Mitarbeitern zur Remote-Arbeit

15 % Bereitstellung von Ausrüstung für die Remote-Arbeit

13 % Initiativen für die psychische Gesundheit

12 % Implementierung neuer Technologien zur Unterstützung von HR-Prozessen

Auch bei den KMU-Führungskräften selbst hat sich die Einstellung zur Arbeit geändert – vor allem bei KMU im Besitz von Minderheiten und KMU der kritischen Infrastruktur.

„Ich spüre nicht mehr die gleiche Leidenschaft für mein Unternehmen oder meine Aufgabe wie bei der Gründung meines Unternehmens.“

% stimmen zu (T2B)



55 %

Im Besitz von
Minderheiten

38 %

Nicht im
Besitz von
Minderheiten

51 %

Essenzielle
Unternehmen

36 %

Nicht
essenzielle
Unternehmen

„Ich würde mein Unternehmen morgen verkaufen, wenn ich könnte, denn es macht mir keine Freude mehr.“

% stimmen zu (T2B)



49 %

Essenzielle
Unternehmen

24 %

Nicht
essenzielle
Unternehmen

F37: Wie sehr stimmst du jeder der folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

N = 181 KMU im Besitz von Minderheiten N = 419 KMU nicht im Besitz von Minderheiten; N = 956 essenzielle Unternehmen; N = 1146 nicht essenzielle Unternehmen, Besitzer essenzieller Unternehmen N = 166, Besitzer nicht essenzieller Unternehmen N = 414

* Stichprobengrößen variieren je nach Land



**Bedarf an
Technologie zur
Wiedergewinnung
des Privatlebens.**

Mitarbeiter in größeren Unternehmen und Führungskräfte in KMU verbringen zu viel Zeit mit nebensächlichen Tätigkeiten, die sie daran hindern, ihre eigentliche Arbeit effektiv zu erledigen.

Prozentsatz der Arbeitswoche, der für nebensächliche Tätigkeiten aufgewendet wird.

% stimmen zu (T2B)



32 %

Angestellte
in größeren
Unternehmen

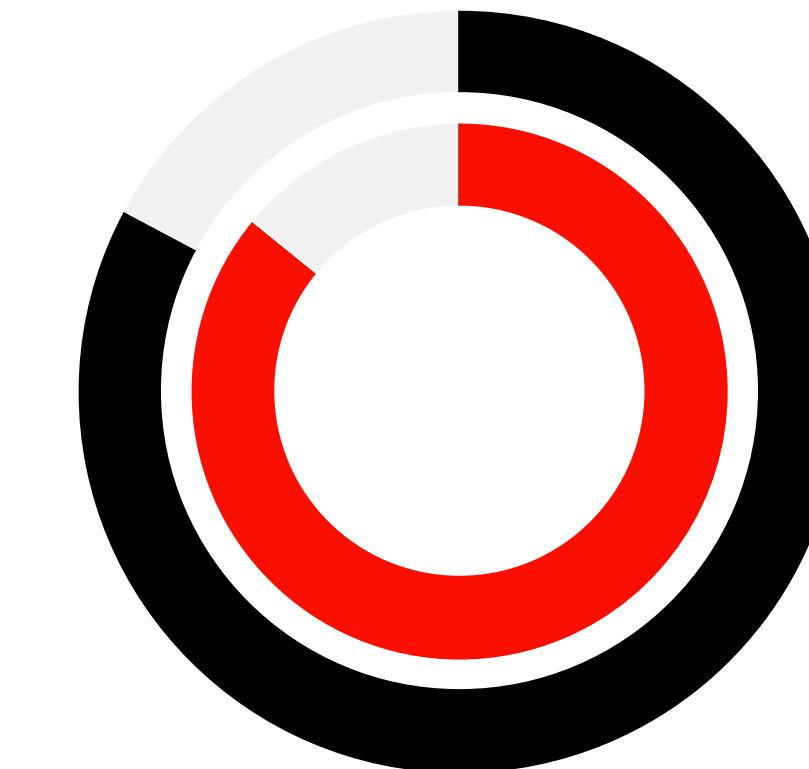
35 %

KMU-
Führungskräfte

	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	32 %	32 %	32 %	30 %	31 %	34 %	36 %
	35 %	38 %	32 %	34 %	36 %	35 %	37 %

Nebensächliche Tätigkeiten behindern die effektive Erledigung der eigentlichen Aufgaben.

% stimmen zu (T2B)



86 %

der Angestellten
in größeren
Unternehmen

83 %

der KMU-
Führungskräfte

	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	82 %	88 %	88 %	88 %	92 %	85 %	75 %
	80 %	84 %	88 %	91 %	88 %	81 %	67 %

F18: Wie viel Prozent deiner Zeit verbringst du während einer typischen Arbeitswoche mit Tätigkeiten, die weniger wichtig sind, keinen wesentlichen Nutzen haben, nur der Beschäftigung dienen oder mit Ablenkung verbunden sind?

F20: Inwieweit behindern dich die folgenden Tätigkeiten bei der effektiven Erledigung deiner eigentlichen Aufgaben? [Verwaltung von Dateien, Formularen, Verträgen, Zahlungen und Rechnungen sowie Zusammenarbeit an Dokumenten]

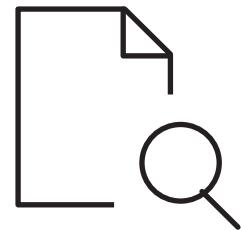
N = 3.404 UNT gesamt, N = 2.102 KMU gesamt

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

Die effektive Erledigung der eigentlichen Aufgaben wird durch Tätigkeiten behindert, die zur Verwaltung von Dateien, Formularen, Verträgen, Zahlungen und Rechnungen nötig sind.

Tätigkeiten, die die effektive Erledigung der eigentlichen Aufgaben behindern.

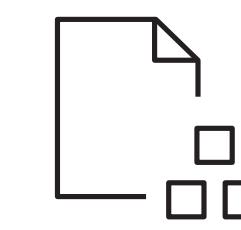
% sind betroffen (T2B)



Suchen nach, gemeinsames Nutzen von und Zugreifen auf Dateien.

72 % 70 %

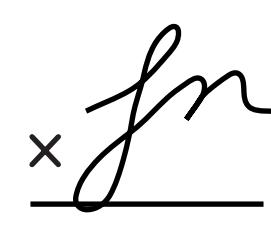
der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungs-kräfte



Ausfüllen von Formularen, Stundenzetteln und Spesenabrechnungen.

56 % 65 %

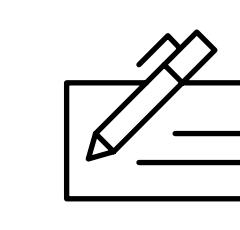
der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungs-kräfte



Warten auf Unterschriften.

44 % 48 %

der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungs-kräfte



Zahlungen und Rechnungsstellung.

32 % 63 %

der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungs-kräfte



Zusammenarbeit an Dokumenten.

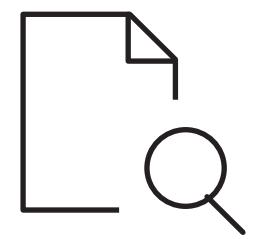
43 % 53 %

der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungs-kräfte

Arbeitnehmer und KMU-Führungskräfte wünschen sich Tools und Technologien, durch die Arbeitsabläufe effizienter werden und die ihnen die Möglichkeit geben, selbst zu bestimmen, wie sie ihre Zeit nutzen.

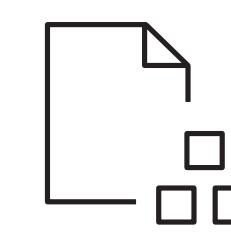
Interesse an Tools, durch die Aufgaben oder Arbeitsabläufe effizienter durchgeführt werden können.

% sind betroffen (T2B)



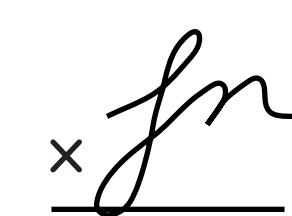
Suchen nach, gemeinsames Nutzen von und Zugreifen auf Dateien.

80 % 81 %
der Angestellten in größeren Unternehmen der KMU-Führungskräfte



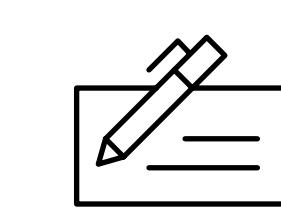
Ausfüllen von Formularen.

60 % 64 %
der Angestellten in größeren Unternehmen der KMU-Führungskräfte



Unterschreiben von Verträgen und Warten auf Unterschriften.

65 % 74 %
der Angestellten in größeren Unternehmen der KMU-Führungskräfte



Zahlungen und Rechnungsstellung.

46 % 81 %
der Angestellten in größeren Unternehmen der KMU-Führungskräfte



Zusammenarbeit an Dokumenten und Verwaltung von Arbeitsabläufen.

79 % 80 %
der Angestellten in größeren Unternehmen der KMU-Führungskräfte

Beliebige Auswahl

91 %

der Angestellten in größeren Unternehmen

91 %

der KMU-Führungskräfte

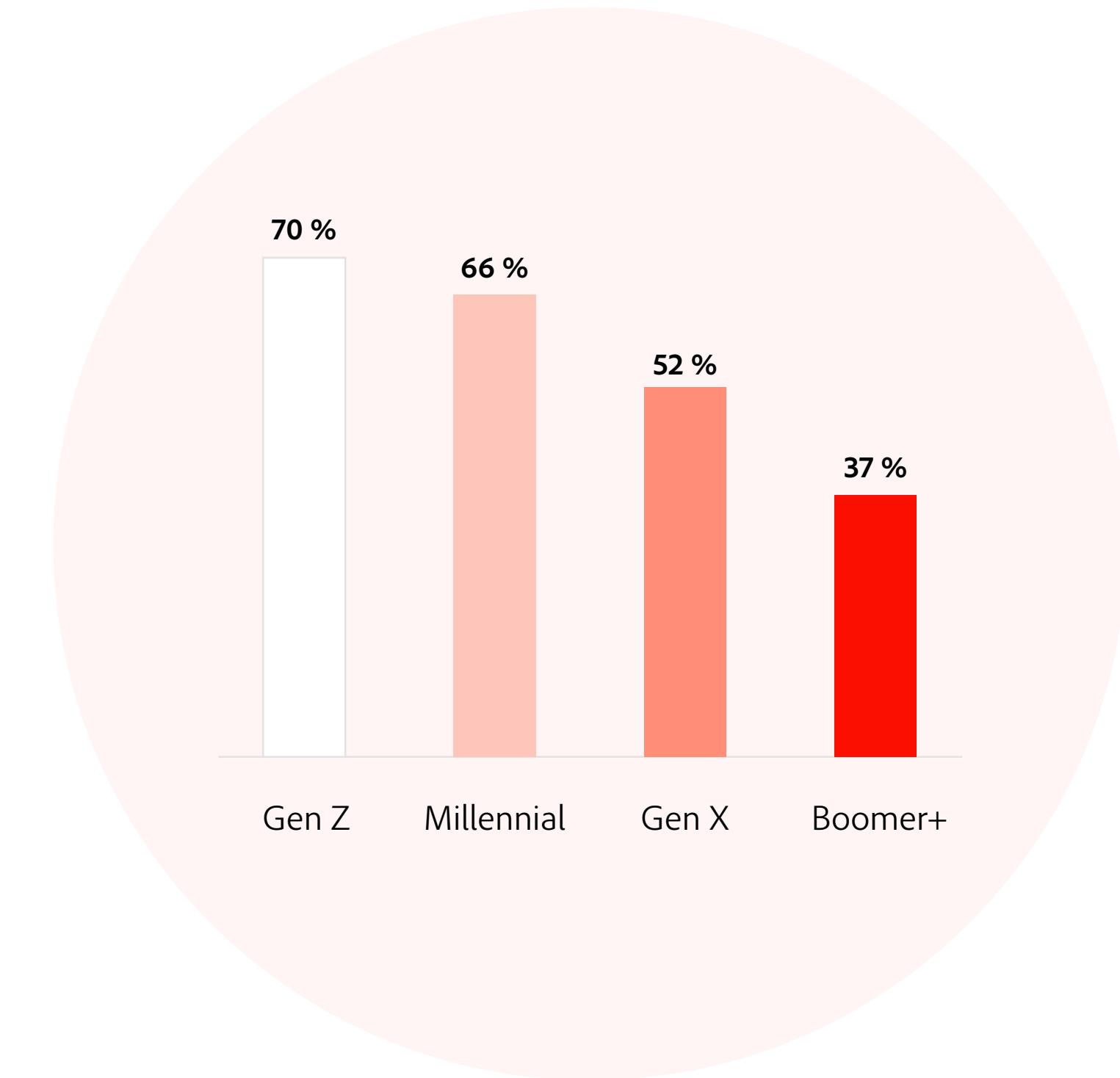
**Mitarbeiter
in größeren
Unternehmen
würden für
bessere Tools,
mit denen sie
effizienter
arbeiten könnten,
sogar ihren
Arbeitsplatz
wechseln –
insbesondere die
Generation Z.**

Wenn Gehalt und Aufgaben gleich bleiben, würde ich den Arbeitsplatz wechseln, um ...
% wahrscheinlich (T2B)

bessere Tools
zu erhalten,
mit denen
ich Aufgaben
effektiver
ausführen
kann.



	US	UK	AU	NZ	FR	DE	JP
	51 %	59 %	62 %	60 %	42 %	50 %	52 %





Angestellte in einem größeren Unternehmen, USA

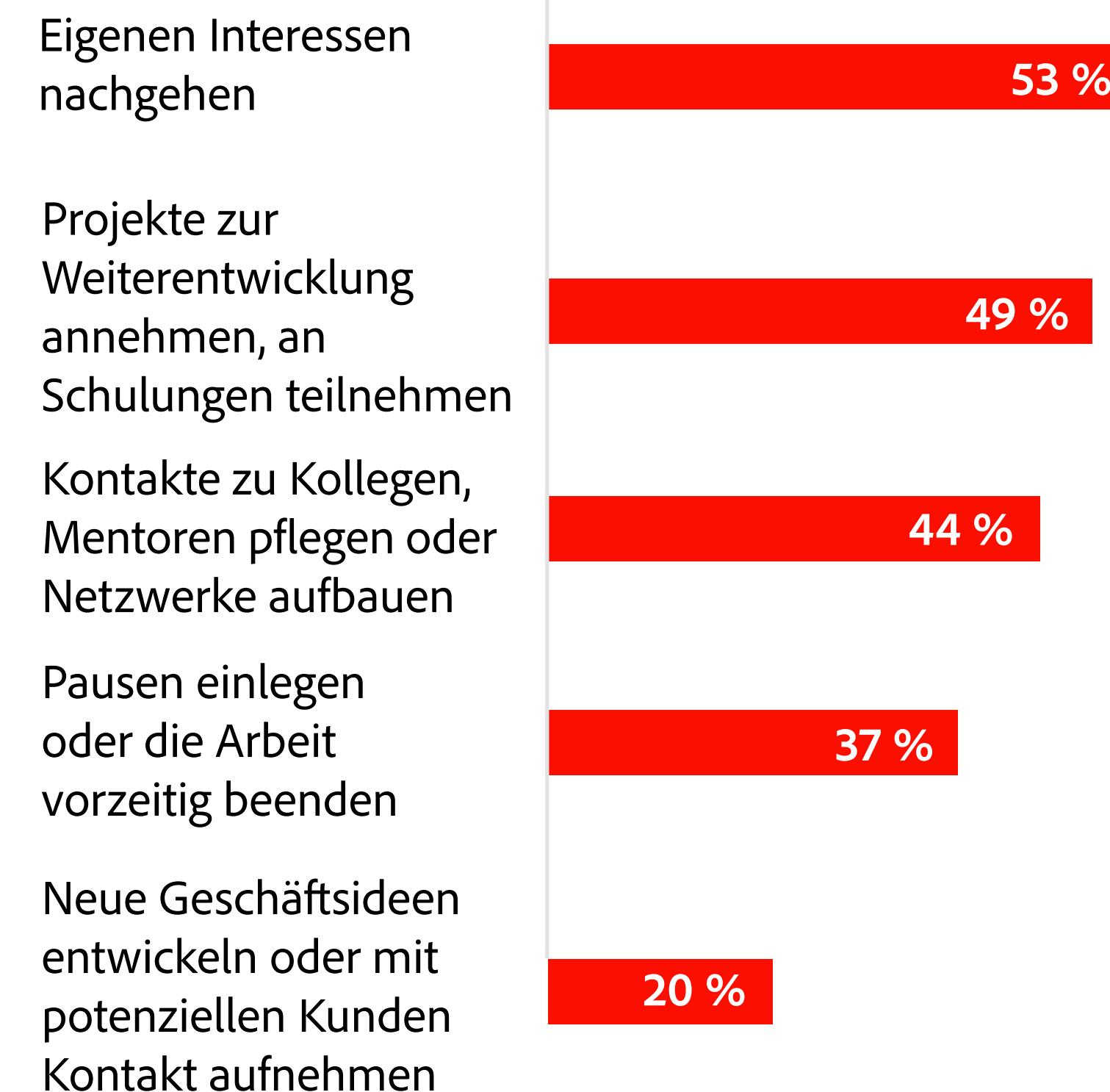
“ Menschen, die schon mehrere Jahre dabei sind, werden oft bequem und erledigen ihre Aufgaben weiterhin so, wie es immer schon gemacht wurde, auch wenn dies nicht mehr die effizienteste Methode ist. Sie sollten ihre Einstellung ändern, wenn neue Technologien vorhanden sind.“

Hätten sie mehr Zeit für die Arbeit, würden die Angestellten größerer Unternehmen eigenen Interessen nachgehen und sich persönlich weiterentwickeln. KMU-Führungskräfte würden sich dagegen auf das Wachstum ihres Unternehmens konzentrieren.

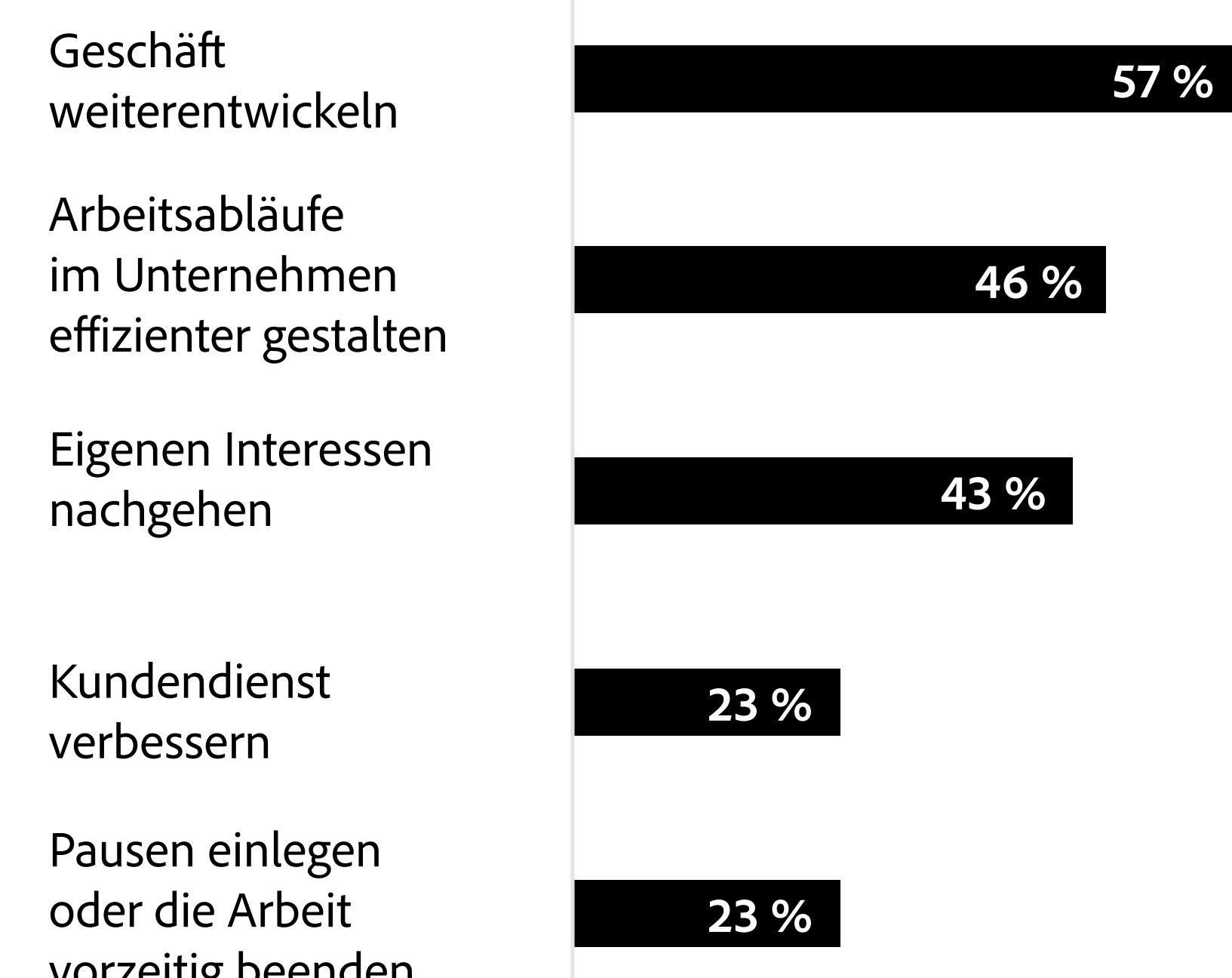
Wofür hätten Mitarbeiter und Führungskräfte bei der Arbeit gern mehr Zeit?

% ausgewählt

Angestellte in größeren Unternehmen.



KMU-Führungskräfte.

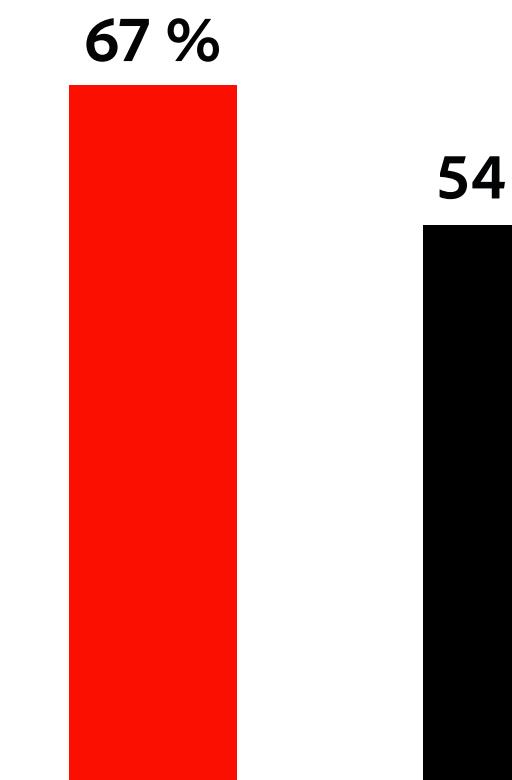


Außerhalb der Arbeit hätten Mitarbeiter und KMU-Führungskräfte gern mehr Zeit für sich selbst, in erster Linie für Hobbys und Gesundheit, gefolgt von Zeit für die Familie und soziale Aktivitäten.

Wofür hätten Mitarbeiter und Führungskräfte außerhalb ihrer Arbeit gern mehr Zeit?

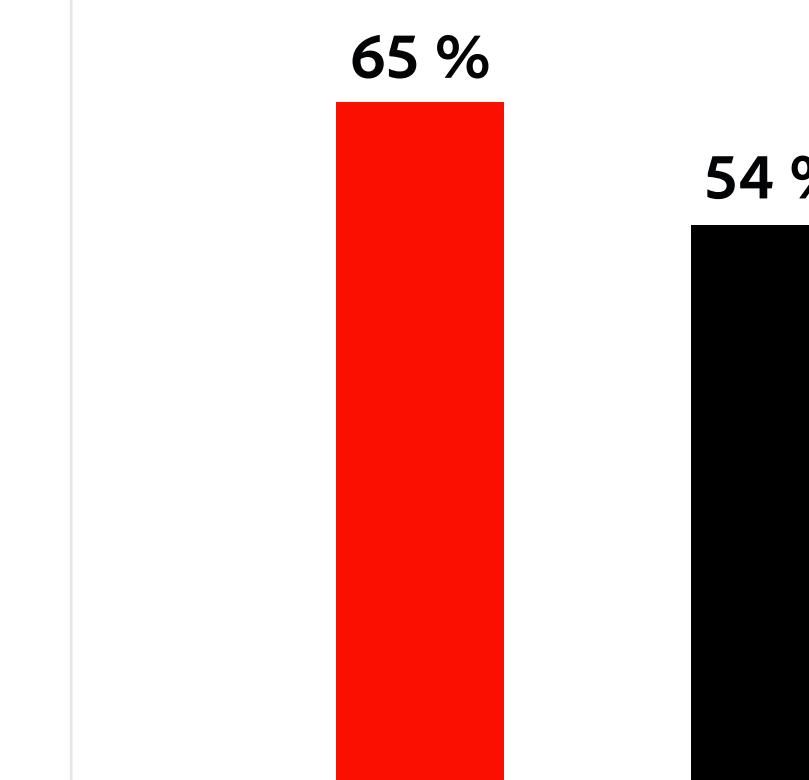
% ausgewählt

Hobbys, Erholung



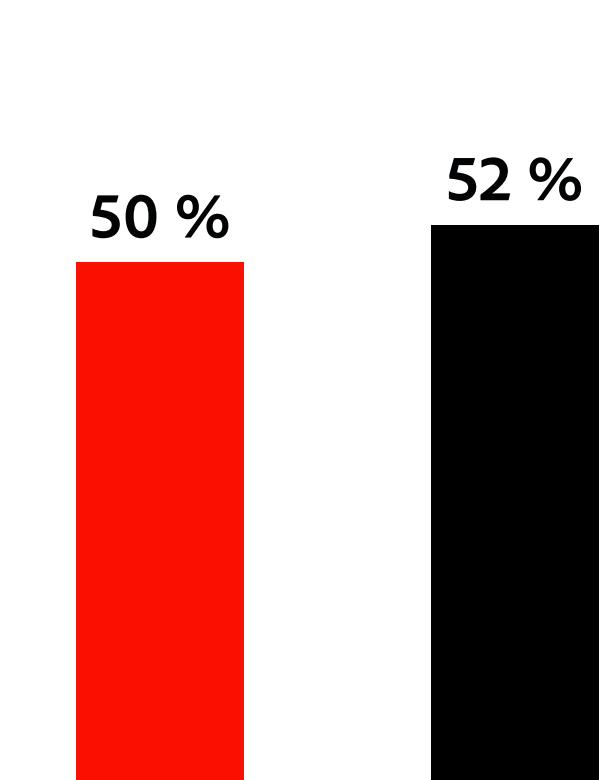
der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungskräfte

Gesundheit, Wellness und Schlaf



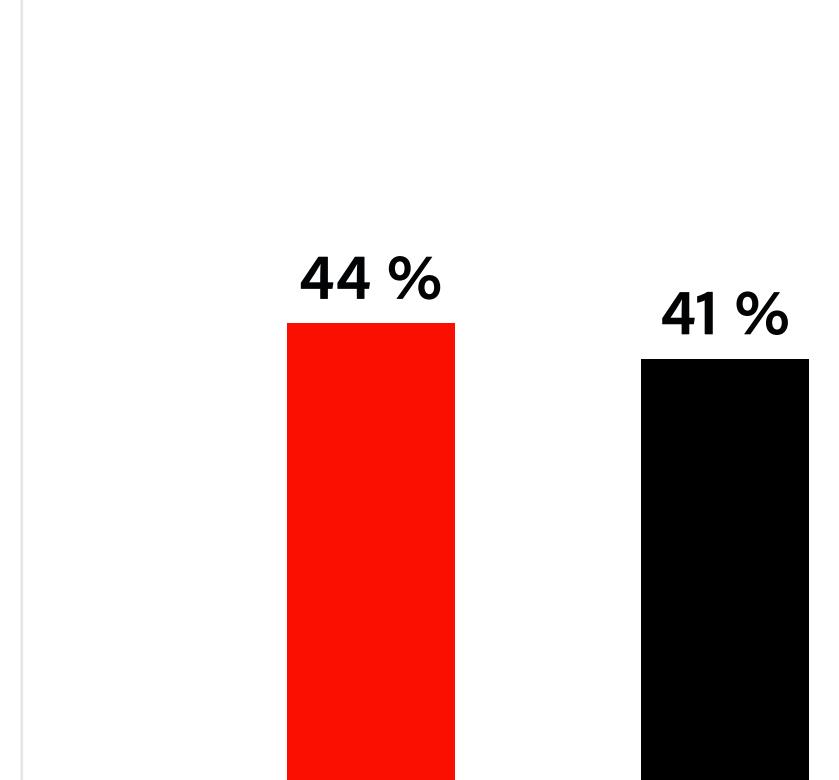
der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungskräfte

Familie, Fürsorge



der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungskräfte

Soziale Aktivitäten, Verabredungen



der Angestellten in größeren Unternehmen
der KMU-Führungskräfte

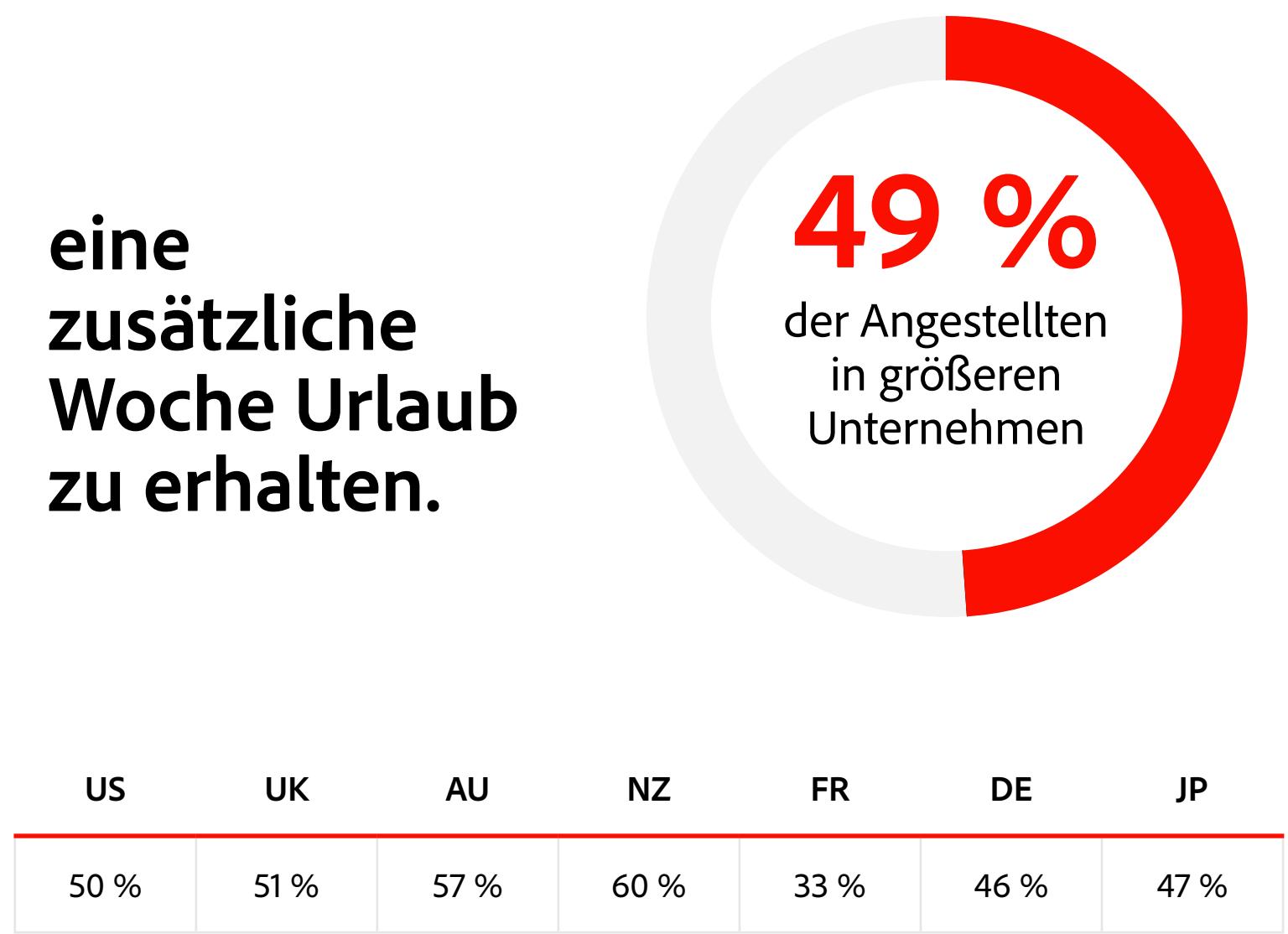
F35: Wenn du mehr Zeit während der Woche hättest, wie würdest du diese Zeit nutzen? [Wähle die drei für dich wichtigsten Optionen aus.]
N = 3.404 UNT gesamt

* Stichprobengrößen variieren je nach Land

**Digitale Tools
sparen Zeit, um
das Leben mehr
zu genießen.**

Wenn Gehalt und Aufgaben gleich bleiben, würde ich den Arbeitsplatz wechseln, um ...
% wahrscheinlich (T2B)

eine
zusätzliche
Woche Urlaub
zu erhalten.



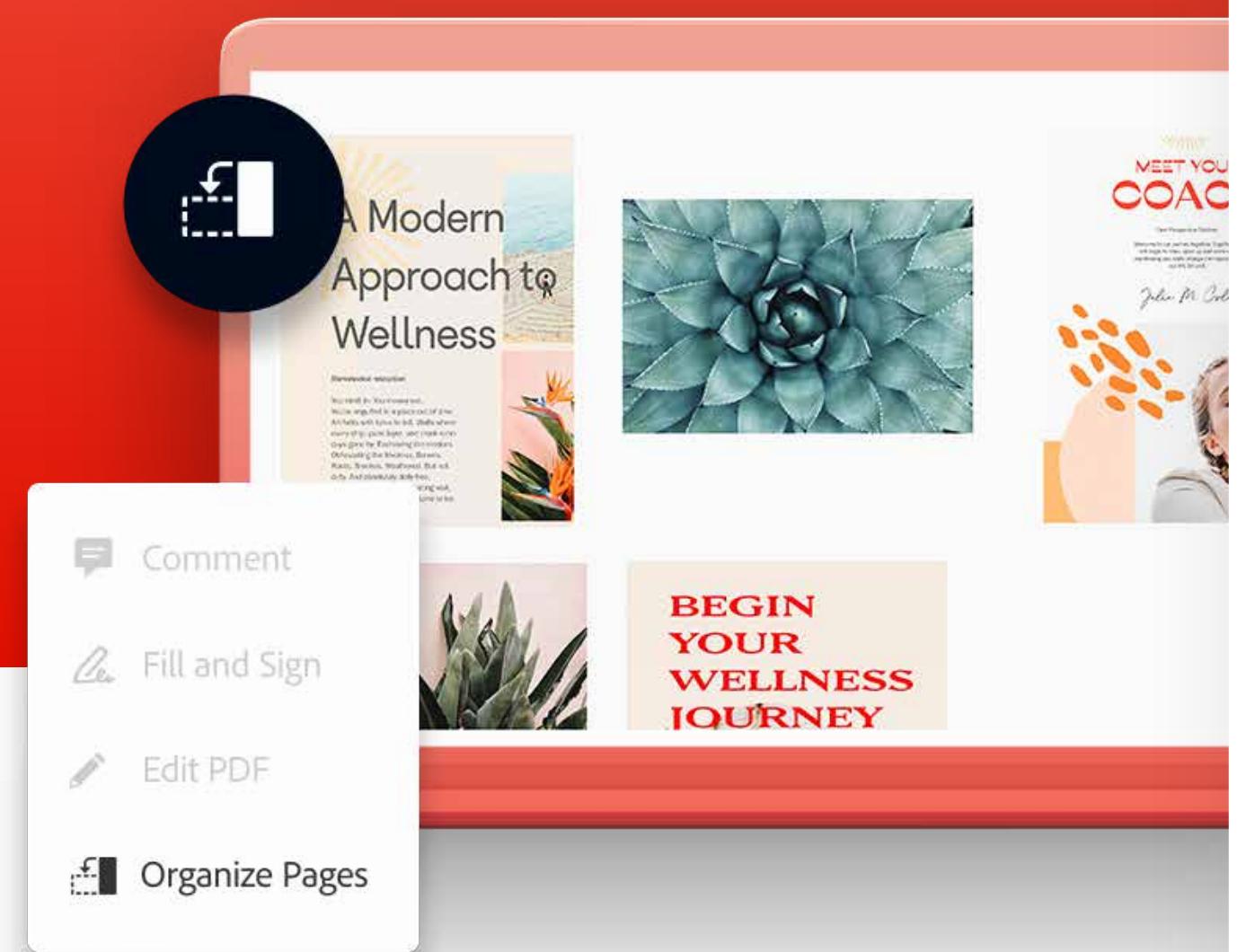
Ein kürzlich veröffentlichter Forrester-Bericht ergab, dass Mitarbeiter, die Adobe Document Cloud-Tools verwenden, durchschnittlich

43 Stunden

pro Jahr einsparen, weil sie produktiver arbeiten können.



Zeit sparen und die Produktivität steigern mit Adobe Document Cloud.

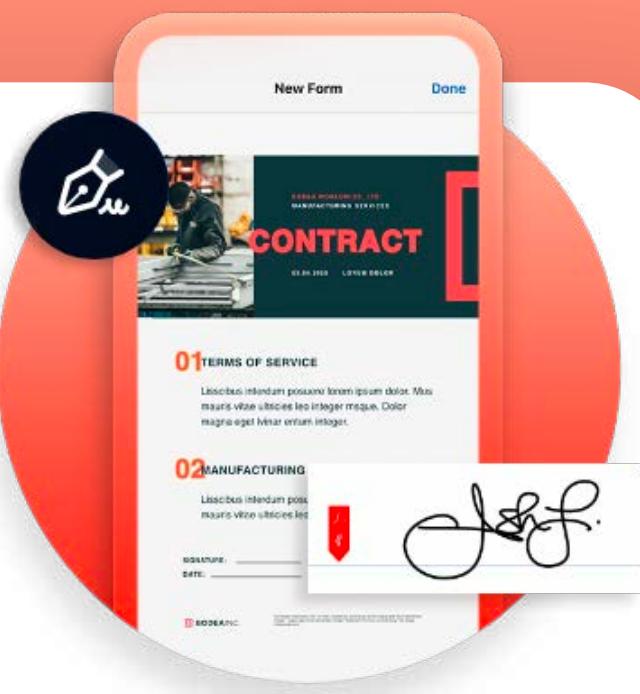


Mit Adobe Acrobat profitieren Unternehmen von der gesamten Leistungsfähigkeit von PDF und können Arbeitsabläufe vollständig digitalisieren.

- **Wir wissen alles über PDF. Weil wir das Format erfunden haben.** Adobe Acrobat DC ist der weltweite Standard für das Erstellen, Scannen, Bearbeiten, Unterschreiben, Schützen und Verwalten von PDF-Dateien.
- **Zusammenarbeit, als wären alle am gleichen Ort.** Erfasst Kommentare, arbeitet gemeinsam an den Antworten und verfolgt den Fortschritt in Echtzeit – alles an einem Ort über Desktop, Mobilgeräte oder im Web.
- **Für die Geschäftstransformation konzipiert.** Bettet PDF-Dateien in beliebige digitale Erlebnisse ein, optimiert Formulare und verbessert das Kundenerlebnis mit künstlicher Intelligenz und Deep Learning von Adobe Sensei.
- **Dokumenten-Workflows optimieren.** Erstellt, nutzt und bearbeitet PDF-Dateien direkt in Microsoft-Programmen wie Teams, Word, PowerPoint, Excel, SharePoint und OneDrive.

Mit elektronischen Unterschriften in Adobe Sign Geschäfte schneller und einfacher abschließen.

- **Elektronische Unterschriften – einfach und nahtlos.** Mit elektronischen Unterschriften in Acrobat kann jedes Dokument einfach per Mausklick, Tippen oder Wischen unterschrieben werden. Ihr könnt sogar den Fortschritt des Unterschriftenprozesses in Echtzeit verfolgen.
- **Elektronische Unterschriften jetzt noch vielseitiger.** Bindet benutzerdefinierte Web-Formulare ein, zieht Zahlungen mit PayPal und Braintree ein, fügt benutzerdefiniertes Branding hinzu und nutzt erweiterte Formularfelder mit unserer fortschrittlichen Software für digitale Unterschriften.
- **PDF und elektronische Unterschriften in einer App.** Erstellt und bearbeitet PDF-Dateien, arbeitet mit anderen zusammen und verwaltet elektronische Unterschriften mit Adobe Acrobat Pro DC – alles mit einem Programm.
- **Sicherheit, der ihr vertrauen könnt.** Mit 8 Milliarden elektronischen Unterschriften – Tendenz steigend – könnt ihr euch darauf verlassen, dass jede Transaktion sicher und rechtsverbindlich ist.



Quellen.

[„The future of work: A hybrid work model,“ Accenture, 2021.](#)

[„Weltweite Lage von Kleinunternehmen,“ Facebook, 2021.](#)

[„The Total Economic Impact of Adobe Sign,“ Forrester, 2020.](#)

[„Organizations Are Forecast to Spend Nearly \\$656 Billion on Future of Work Technologies in 2021, According to New IDC Spending Guide,“ IDC, 2021.](#)



© 2022 Adobe. All rights reserved.

Adobe, das Adobe-Logo und Dokument Cloud-Symbol sind eingetragene Marken oder Marken von Adobe in den Vereinigten Staaten und/oder anderen Ländern.

Überschrift A, 105/105

Überschrift B, Fragen 47,25/52,5

Überschrift C, Fragen 35,4375/39,375

Bibendum arcu vitae. Enim neque volutpat ac tincidunt. Sed risus ultricies tristique nulla. Amet consectetur adipiscing elit quis. Vestibulum lectus mauris ultrices eros. Sit amet facilisis magna etiam. Facilisis leo vel fringilla est ullamcorper eget nulla facilisi etiam. Viverra nam libero justo laoreet sit amet. Nisl nisi scelerisque eu ultrices vitae auctor eu. Rhoncus mattis rhoncus urna neque viverra justo nec. Enim tortor at auctor urna nunc. Amet nisl suscipit adipiscing bibendum est ultricies. Donec pretium vulputate sapien nec sagittis. Tristique senectus et netus et malesuada fames.

Adobe Clean, Regular
26/35 Pt

Bibendum arcu vitae.

Bibendum arcu vitae.

Bibendum arcu vitae.

Bibendum arcu vitae.