

KOMPASS NEUE ARBEITSWELT

Die große XING Arbeitnehmerstudie 2015



Vorwort



*Dr. Thomas Vollmoeller,
CEO XING AG*

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Das sagen nicht nur wissenschaftliche Experten und Arbeitsmarktforscher. Das erleben auch wir bei XING Tag für Tag. Die Digitalisierung lässt einerseits Tätigkeiten verschwinden, macht auf der anderen Seite aber neue Formen der Zusammenarbeit möglich. Der Fachkräftemangel sorgt in manchen Branchen dafür, dass Unternehmen sich bei den Talenten bewerben, nicht umgekehrt. Und ein vielfach festzustellender Wertewandel führt dazu, dass klassische Anreizsysteme wie Gehalt und Titel verblassen und ihnen vermeintlich „weiche“ Faktoren wie Arbeitsatmosphäre, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zeitliche Flexibilität den Rang ablaufen.

Wir bei XING haben unseren Teil dazu beigetragen, die Arbeitswelt im deutschsprachigen Raum zu verändern. Wir haben das sprichwörtliche „Vitamin B“ demokratisiert, das dank XING nun nicht mehr nur denjenigen vorbehalten ist, die in die richtigen Familien hineingeboren sind. Wir leisten mit unserer Tochterfirma kununu, dem größten Arbeitgeberbewertungsportal im deutschsprachigen Raum, unseren Teil dazu, dass das Thema Transparenz auch in der Arbeitswelt die Spiel-

regeln neu definiert und die Arbeitnehmer mehr Informationen über Arbeitgeber haben als jemals zuvor.

Aber auch jenseits unseres Produktangebots engagieren wir uns intensiv, um dazu beizutragen, die Arbeitswelt von morgen für möglichst viele von uns zu einer besseren zu machen. Eine Welt, in der Individualität, Buntheit und Autonomie in der Arbeit möglich sind, mehr als jemals zuvor. Wir haben dazu ein Ideenlabor gegründet, dessen Schirmherr Thomas Sattelberger, Publizist und ehemaliger Personalvorstand der Deutschen Telekom, ist. Gemeinsam mit dem Ideenlabor haben wir nunmehr bereits zwei Mal den New Work Award durchgeführt, der Unternehmen auszeichnet, die Arbeit auf innovative Weise organisieren. Wir haben im März 2015 in Hamburg den ersten bundesdeutschen New Work Day durchgeführt, wo rund 800 Menschen über die Zukunft der Arbeit diskutierten. Und last but not least das Themenportal Spielraum (spielraum.xing.com) ins Leben gerufen, das die neuen Freiheiten und Spielräume auslotet, die Arbeitnehmer heute haben.

Mit dem „Kompass Neue Arbeitswelt“ gehen wir den nächsten Schritt. Wir haben Statista gebeten, die Sicht der Arbeitnehmer auf die Realität ihres Berufsalltags abzufragen. Wir wollen mit der großen Arbeitnehmerstudie denjenigen eine zentrale Stimme in der Debatte über die Zukunft der Arbeit geben, die ganz wesentlich davon betroffen sind: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Uns hat die Frage beschäftigt, wie weit sind die Ideale des „New Work“ bereits im Arbeitsalltag der Berufstätigen angekommen? Wie groß ist das Bedürfnis nach Sicherheit? Welchen Stellenwert hat die Arbeitszeit im Gegensatz zum Arbeitsergebnis? Haben Berufstätige die Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen? Werden sie an wichtigen Entscheidungen des Unternehmens beteiligt? Wie erleben sie Führung? Halten sie ihre Tätigkeit für sinnvoll?

Diese Fragen und viele weitere werden auf den kommenden Seiten beantwortet. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Auf dass die Erkenntnisse dieser Studie dazu beitragen, die Arbeitswelt von morgen zu einer besseren Welt zu machen!

Ihr

Dr. Thomas Vollmoeller, CEO XING AG

KOMPASS NEUE ARBEITSWELT

INHALT

Die vorliegende Studie untersucht, wie deutsche Arbeitnehmer die Gegenwart und Zukunft ihrer Arbeit sehen und was sie sich wünschen.

ANSATZ

Als Datengrundlage wurden hierfür 4.000 Arbeitnehmer online befragt, repräsentativ ausgewählt, also von der Kassiererin über den Büroangestellten bis zur Abteilungsleiterin.

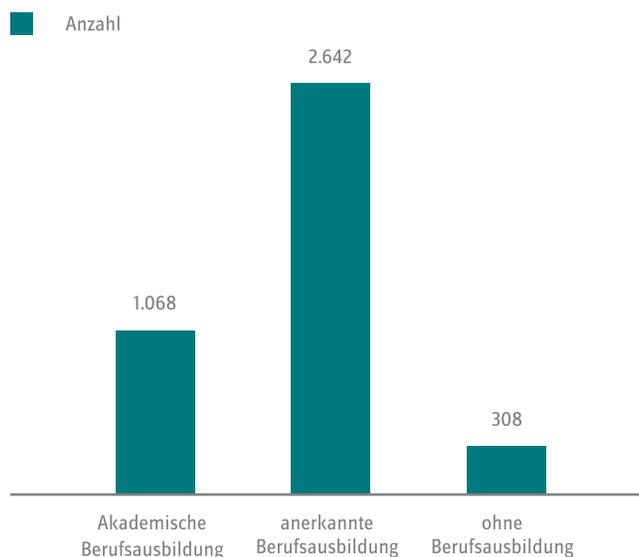
BETEILIGTE

Statista GmbH, Hamburg, führte die Studie im März/April 2015 durch. Auftraggeber ist die XING AG, Hamburg.

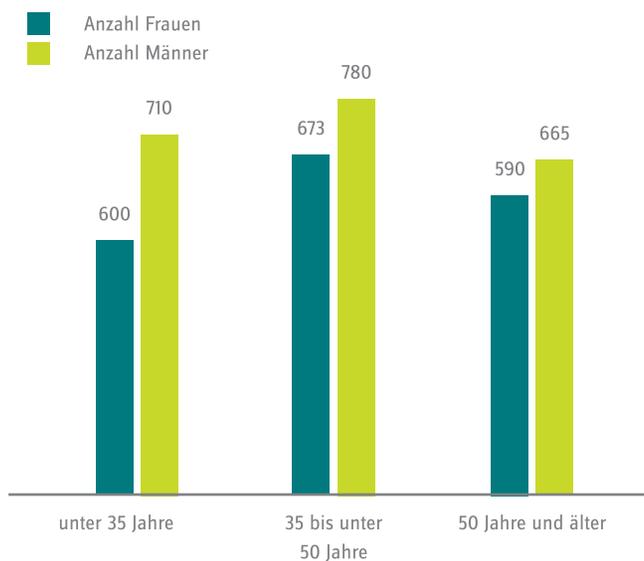
METHODE: BEFRAGUNG VON GUT 4.000 ARBEITNEHMERN ZU IHRER SITUATION, IHREN WÜNSCHEN UND ERWARTUNGEN AN DIE ZUKUNFT

Die Stichprobe ist repräsentativ für Arbeitnehmer in Deutschland⁽¹⁾. Ihre Größe macht die Umfrage zu einer der umfassendsten Befragungen zu Einstellungen zur Arbeitswelt.

Zusammensetzung der Stichprobe nach der Berufsausbildung



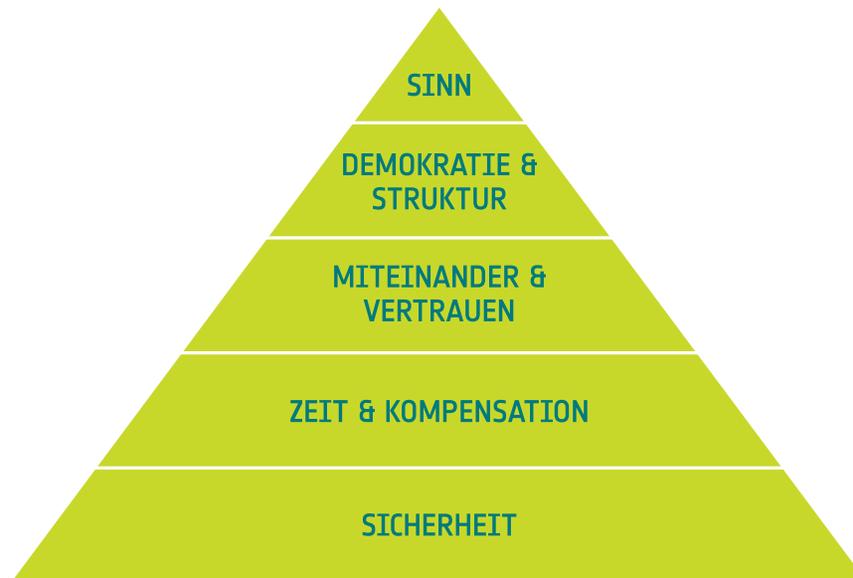
... nach Altersgruppen und Geschlecht



⁽¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, vgl. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Sozialversicherungspflichtige.html

ZIEL DER STUDIE: GEGENWART UND ZUKUNFT DER ARBEIT AUS SICHT DER ARBEITNEHMER

- ▶ Wie sehen Arbeitnehmer ihre jetzige und zukünftige Arbeitssituation?
- ▶ Welche Bedürfnisse⁽¹⁾ werden durch Arbeit erfüllt, welche nicht?
- ▶ Welche Segmente von Arbeitnehmern gibt es bezüglich ihrer Affinität gegenüber neuen Arbeitskonzepten?



⁽¹⁾ Bedürfnisaspekte abgeleitet aus Statista Studie „Deutschlands beste Arbeitgeber 2015“ und XING Ideenlabor

SEGMENTIERUNG DER ARBEITNEHMER AUF BASIS IHRER EINSTELLUNG ZUR ARBEIT ERGIBT FÜNF RELEVANTE GRUPPEN

TENDENZEN	„Teilzeitkräfte, Projektarbeiter u. Ä.“	„Wissensarbeiter“	„Gehaltsoptimierer“	„Soziale Berufe“	„Blue Collar“
Lebenssituation	jüngere Frauen	durchschnittlich	jüngere Männer	durchschnittlich	oft mit Kind
Gehalt	unter 2.000 Euro, meist fest	3.000 Euro und mehr	selten Tarifvertrag	2.000 bis 3.000 Euro, oft variabel	oft Tarifvertrag
Ausbildung	durchschnittlich	akademische Ausbildung	Berufsausbildung	Berufsausbildung	Berufsausbildung
Berufsfeld	Home Office oft möglich	Kreative, Verwaltung, Wirtschaft	Produktion, Finanzen, Handel	Gesundheit, Soziales, Lehre	Bau, KFZ, Gastgewerbe
Arbeitszeit	30 bis 40 h	selten exakt 40 h	40 h oder mehr	oft Schichtarbeit	unter 40 h
			€		

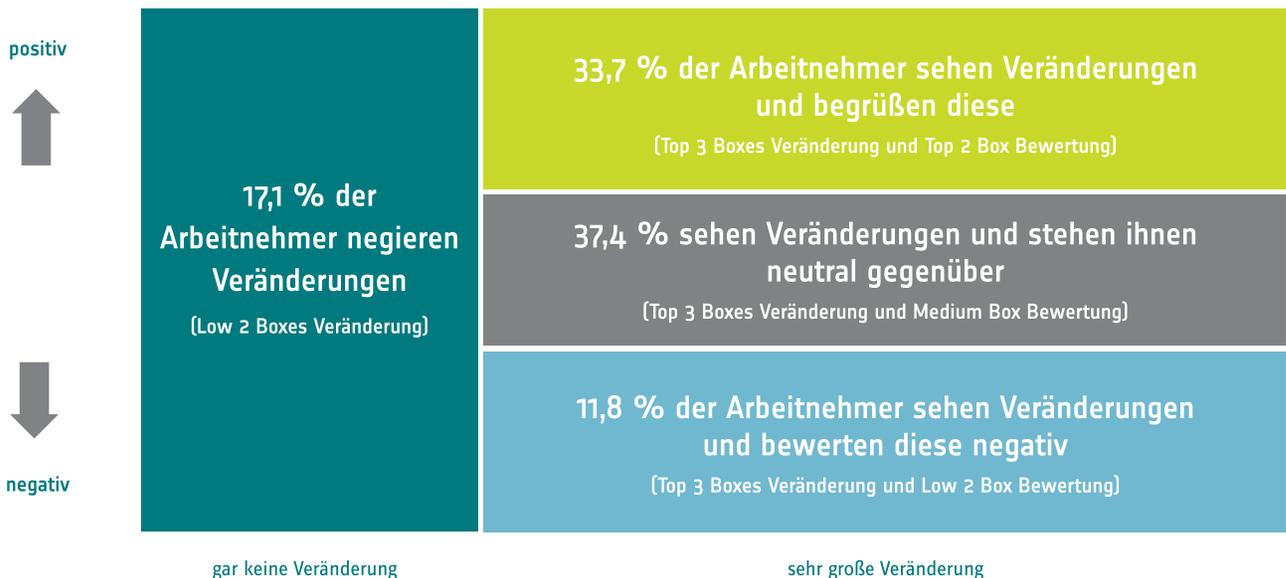
Insbesondere „Wissensarbeiter“ wollen autonom arbeiten und ihre Arbeit flexibel gestalten können

■ gering ausgeprägt ■■■■ sehr hoch ausgeprägt

	„Teilzeitkräfte, Projektarbeiter u. Ä.“	„Wissensarbeiter“	„Gehaltsoptimierer“	„Soziale Berufe“	„Blue Collar“
Anteil an Arbeitnehmern in %	13,6	19,8	15,6	21,4	29,6
Für ein höheres Gehalt bereit, Abstriche bei der Flexibilität der Arbeitsgestaltung zu machen	■	■	■■■	■■■	■■
Gewünschter Grad an Autonomie	■■	■■■	■■	■■-	■-
Wichtigkeit, dass Produkte/ Dienstleistungen förderlich für das Gemeinwohl sind	■	■■■	■-	■■■-	■■■

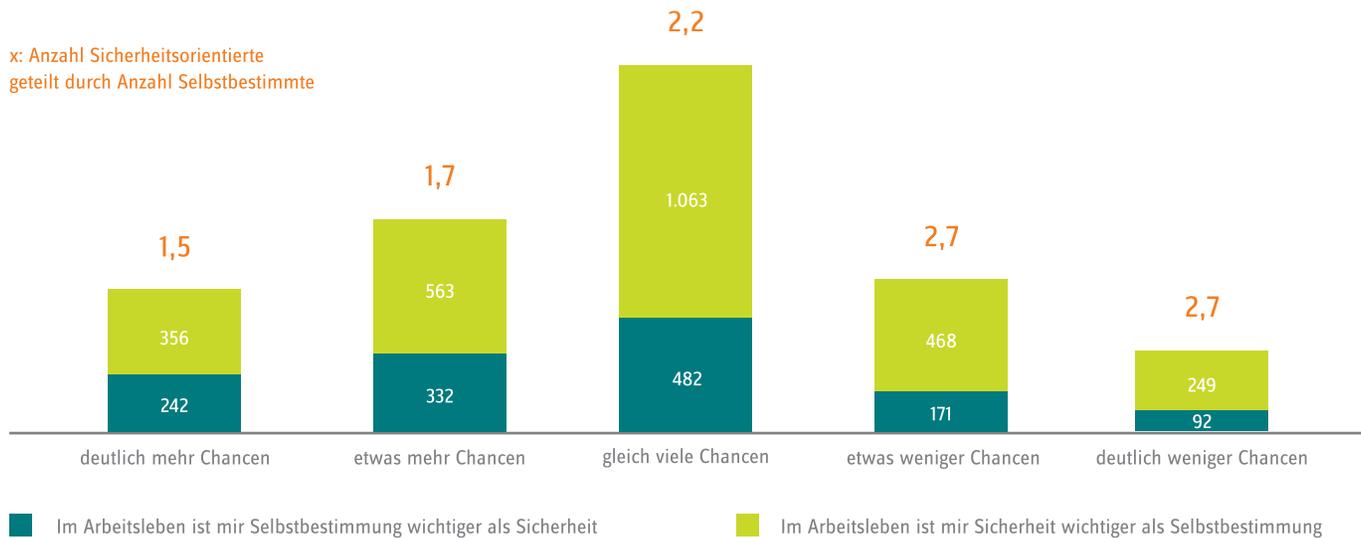
Die Veränderungen des eigenen Berufsfeld sehen 71 Prozent der Arbeitnehmer gelassen bis positiv

Erwartete Veränderung der Anforderung an das eigene Berufsbild und Bewertung dieser Veränderung (jeweils 5er Skala)



Sicherheit ist der Mehrheit der Befragten wichtiger als Selbstbestimmung

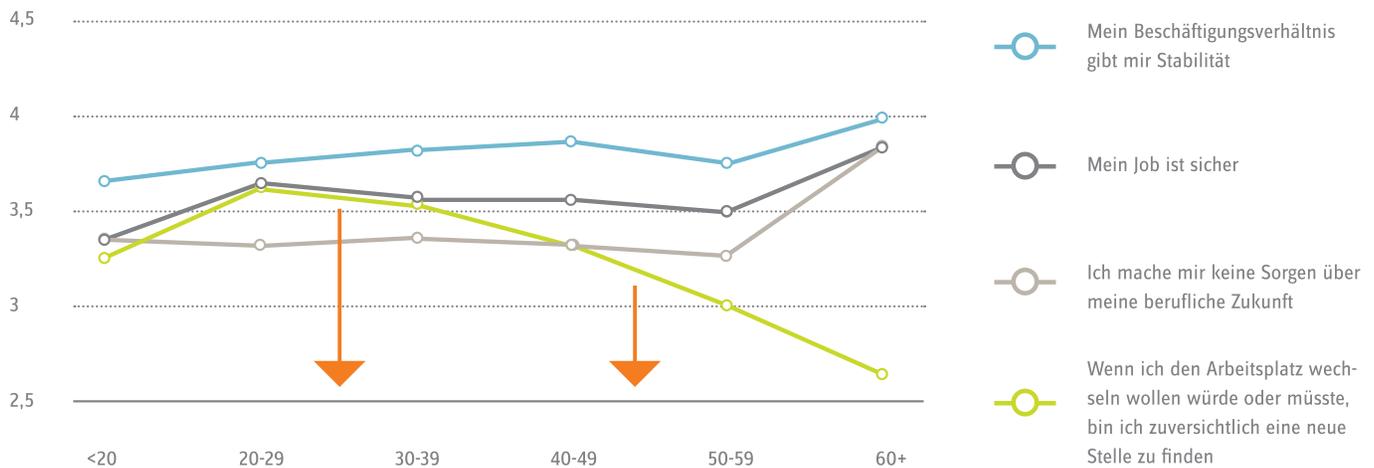
„Im Vergleich zu vor einigen Jahren hat jemand mit meiner Qualifikation und meiner Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt heute ...“ (Anzahl)



Sicherheit ist ein Grundbedürfnis, das immer wichtig ist – ganz besonders aber bei pessimistischer Einschätzung der eigenen Attraktivität für den Arbeitsmarkt.

Die wahrgenommene Job-Sicherheit ist kaum abhängig vom Lebensalter

Mittlere Zustimmung zu Sicherheitsaussagen nach Altersgruppen (Skala von 1: stimme gar nicht zu, 5: stimme sehr zu)

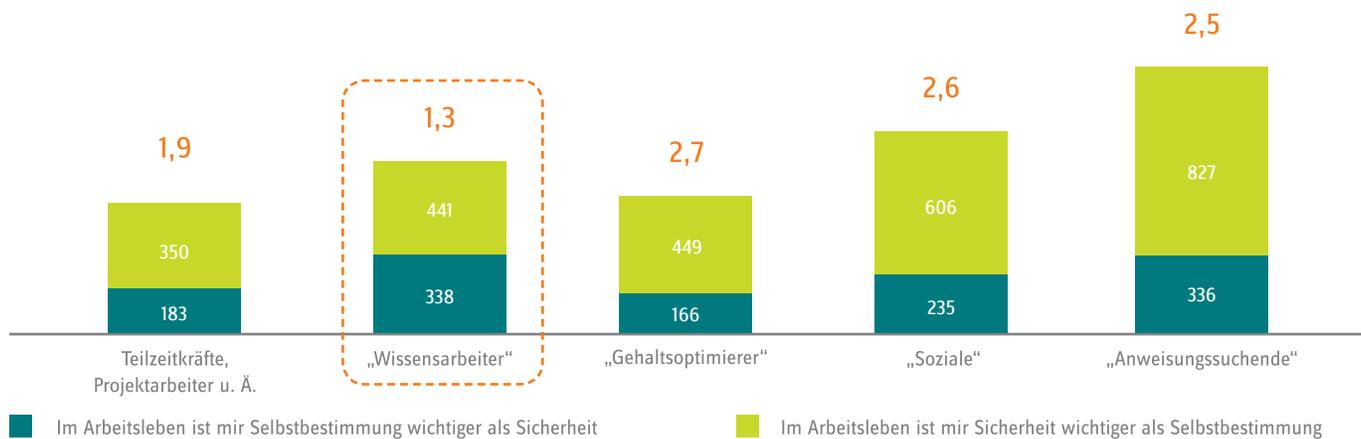


Die gefühlte Chance einen neuen Job zu finden, geht jedoch bereits ab einem Alter von 30 Jahren zurück.

Die „Wissensarbeiter“ haben mit einem Quotienten von 1,3 ein deutlich geringeres Sicherheitsbedürfnis als die anderen Segmente

Segmente (Anzahl)

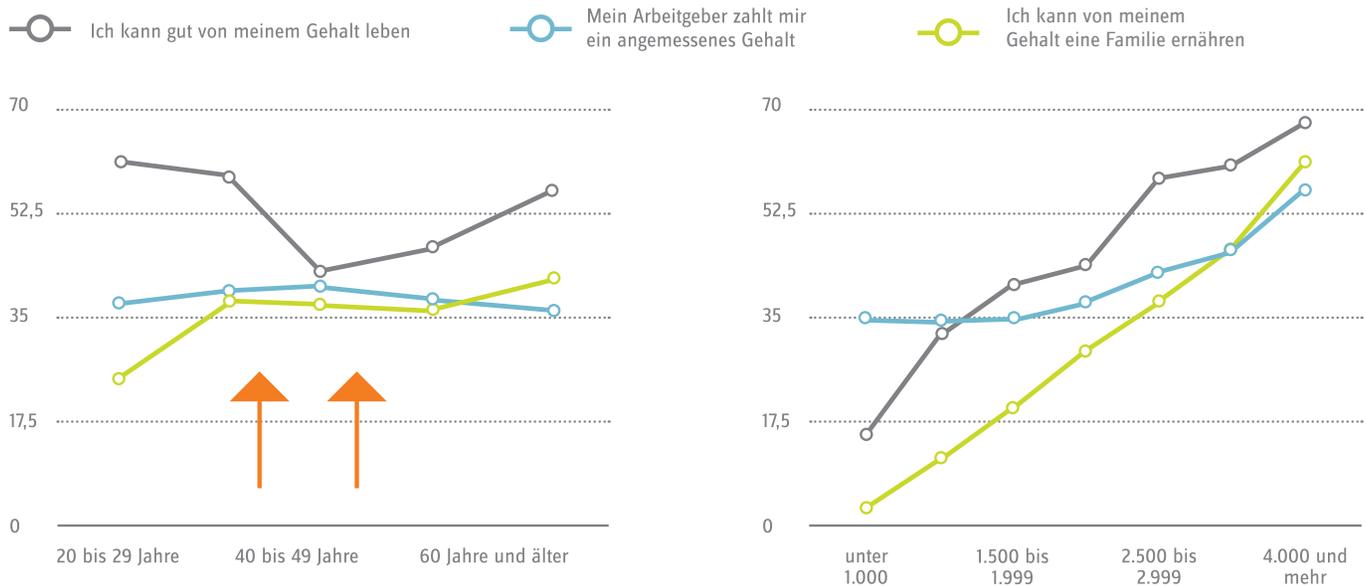
x: Anzahl Sicherheitsorientierte
geteilt durch Anzahl Selbstbestimmte



Gruppe der „Gehaltsoptimierer“ ist besonders wenig an Selbstbestimmung interessiert.

Weniger als 40 Prozent der Vollzeitarbeitnehmer im typischen Familienalter können von ihrem Gehalt alleine eine Familie ernähren

Aussagen zur Entlohnung nach Altersgruppen (Anteil Zustimmung in Prozent der Vollzeitkräfte*)



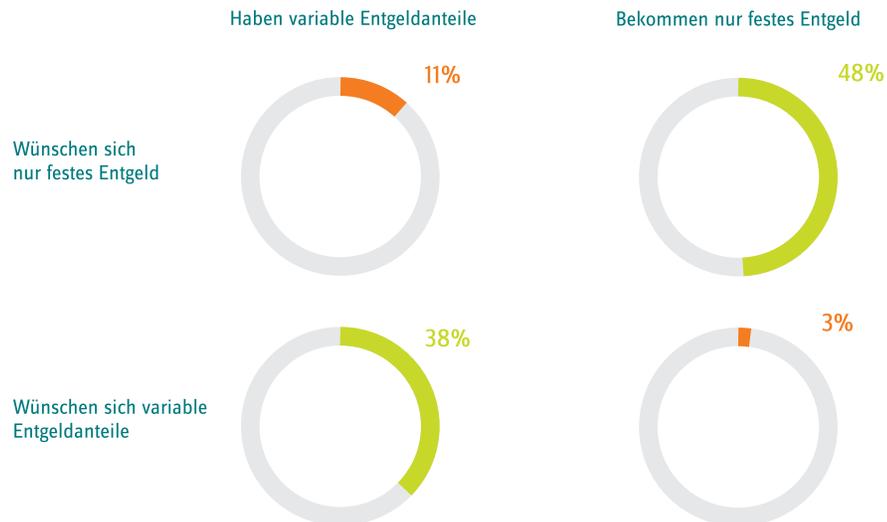
Die Bewertung der Angemessenheit des Gehalts variiert dennoch kaum zwischen den Altersgruppen.

86 Prozent sind mit der Gehaltszusammensetzung aus festen und variablen Anteilen zufrieden

Verhältnis von festen und variablen Entgeltanteilen

■ Ist und Wunsch stimmen überein

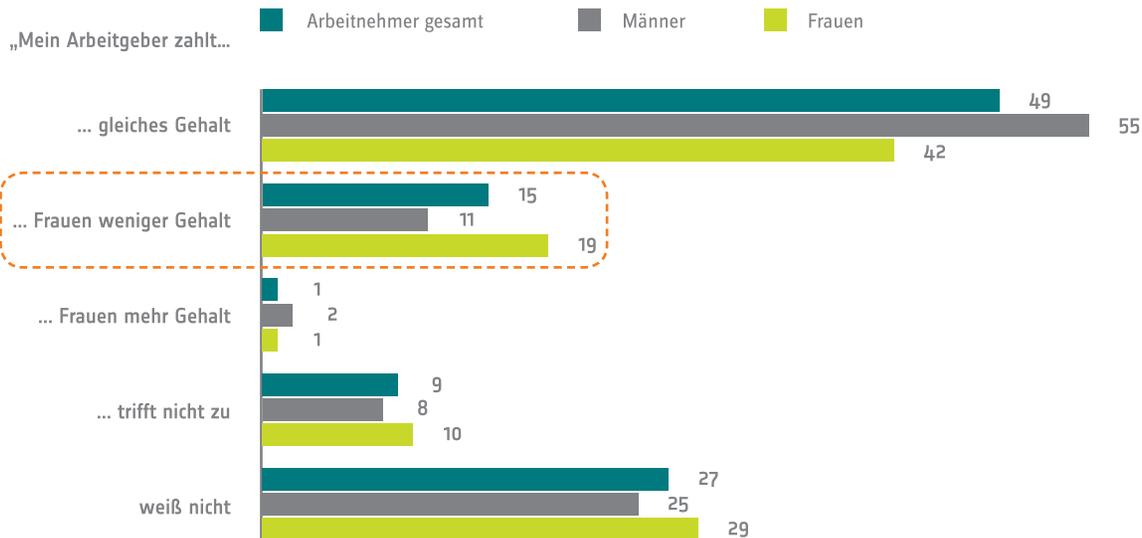
■ Ist und Wunsch stimmen nicht überein



Ein Veränderungswunsch der Gehaltszusammensetzung besteht eher bei denjenigen, die heute variable Anteile bekommen.

15 Prozent der Arbeitnehmer vermuten, dass ihr Arbeitgeber Frauen weniger zahlt als Männern

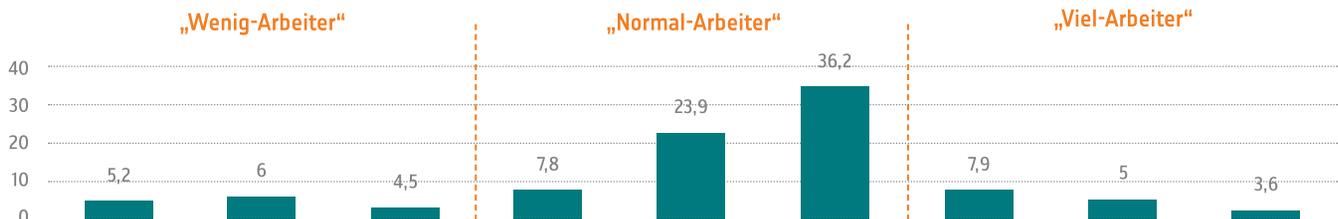
„Was schätzen Sie: Zahlt Ihr Arbeitgeber Männern und Frauen bei gleicher Position und Qualifikation das gleiche Gehalt?“ (Anteil in Prozent)



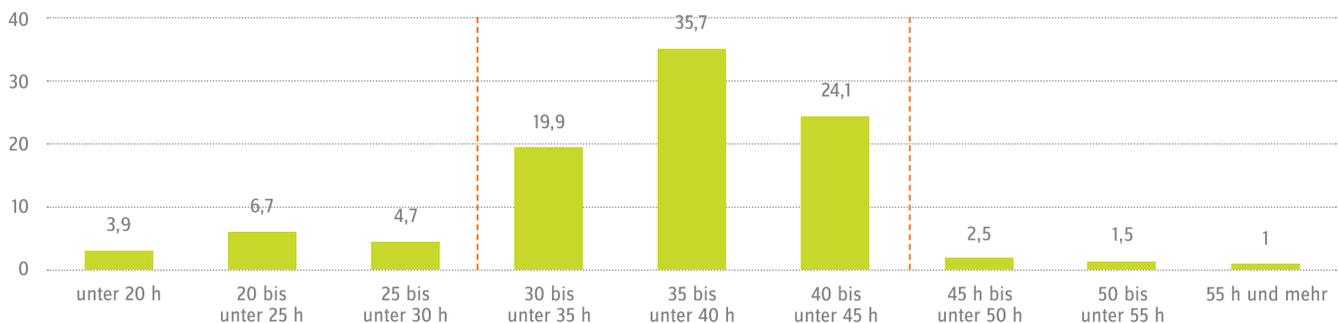
Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer schätzt, dass ihr Arbeitgeber Frauen und Männer gleich bezahlt, Männer sind deutlich häufiger dieser Meinung als Frauen.

Arbeitnehmer würden im Schnitt gerne 5 Stunden weniger arbeiten

Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (Anteil in Prozent): \bar{x} 40 Stunden



Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit (Anteil in Prozent): \bar{x} 35 Stunden

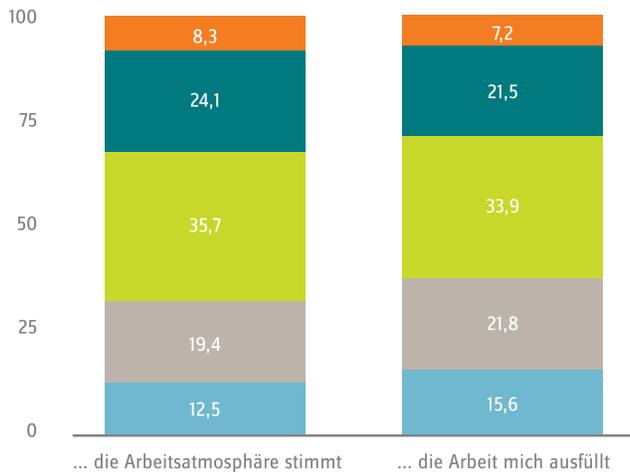


Über die Hälfte der Arbeitnehmer arbeitet mindestens 40 Stunden die Woche, aber nur 29 Prozent wünschen sich dies auch so.

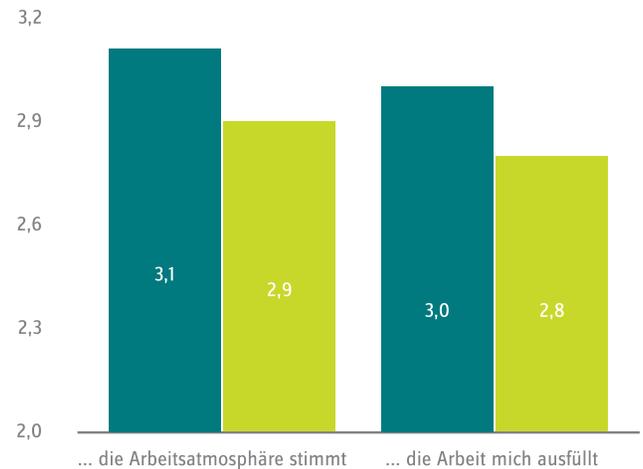
Eine gute Arbeitsatmosphäre ist genauso wichtig wie das Gehalt

Einstellungen zur Entlohnung (Anteil in Prozent)

„Ich nehme ein niedrigeres Gehalt in Kauf, wenn...“



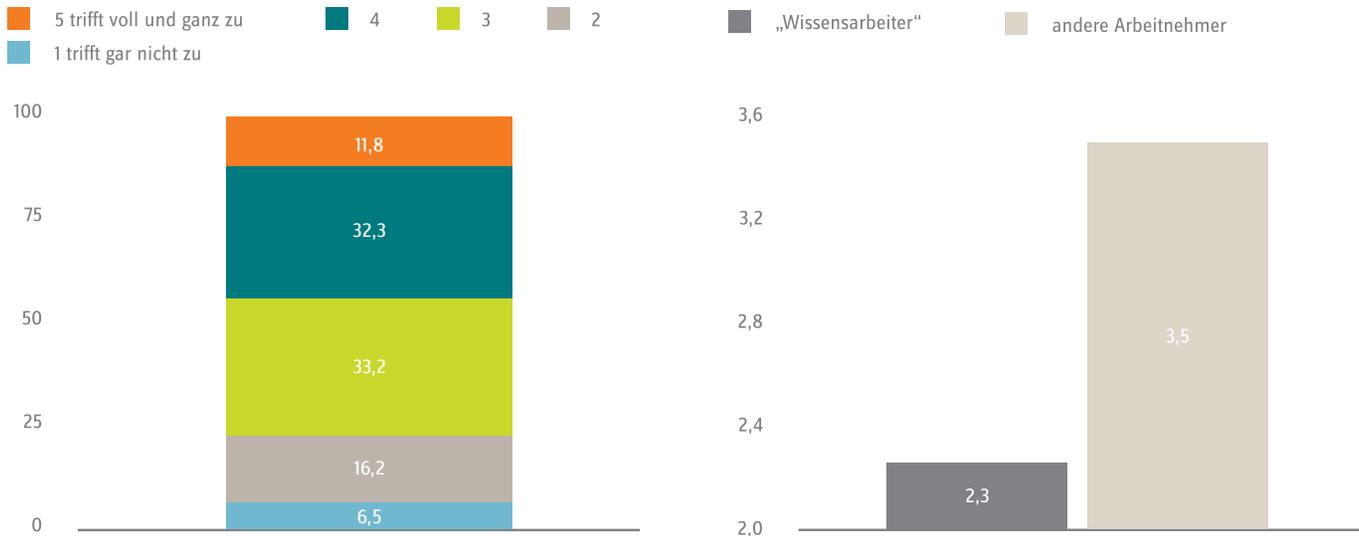
(Mittelwerte)



Die „Wissensarbeiter“ bewerten Atmosphäre und eine erfüllende Arbeit höher als andere Arbeitnehmer.

Wissensarbeiter sind deutlich weniger als andere Arbeitnehmer bereit, Abstriche bei der Flexibilität ihrer Arbeitsgestaltung zu machen

„Für ein höheres Gehalt bin ich bereit, Abstriche bei der Flexibilität meiner Arbeitsgestaltung zu machen“.
[Anteil in Prozent] (Mittelwerte)



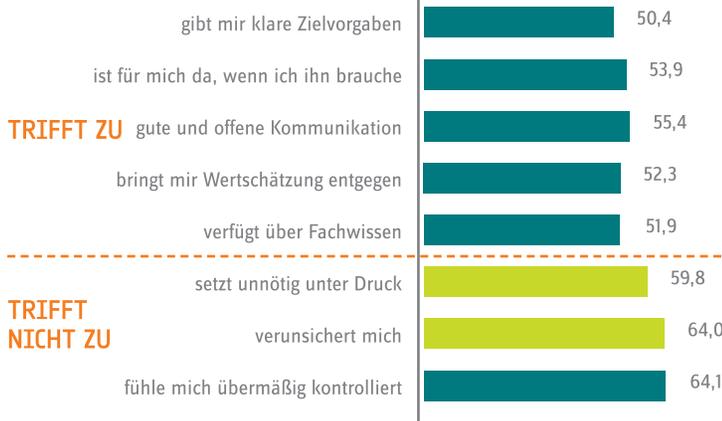
Der Grenznutzen eines höheren Gehalts ist bei den „Wissensarbeitern“ im Vergleich zur Selbstbestimmung gering.

Gut die Hälfte der Arbeitnehmer bewertet ihren Vorgesetzten durchweg positiv, etwa ein Fünftel hat Probleme mit ihm / ihr

Arbeitnehmer, die ihren Vorgesetzten positiv bewerten (Anteil in Prozent)

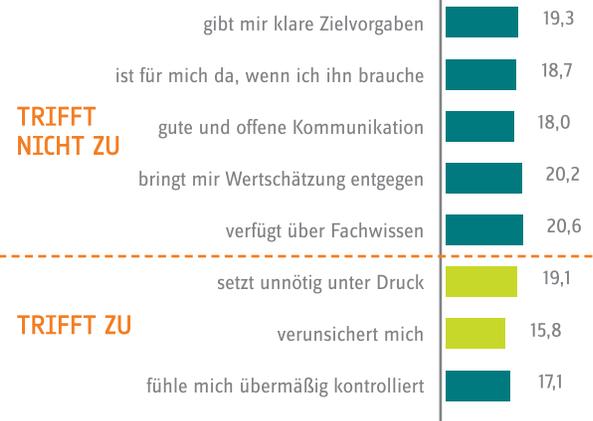
Mein Vorgesetzter ...

- Top 2 Box auf 5er Skala
- Low 2 Box auf 5er Skala



Arbeitnehmer, die ihren Vorgesetzten negativ bewerten (Anteil in Prozent)

- Low 2 Box auf 5er Skala
- Top 2 Box auf 5er Skala

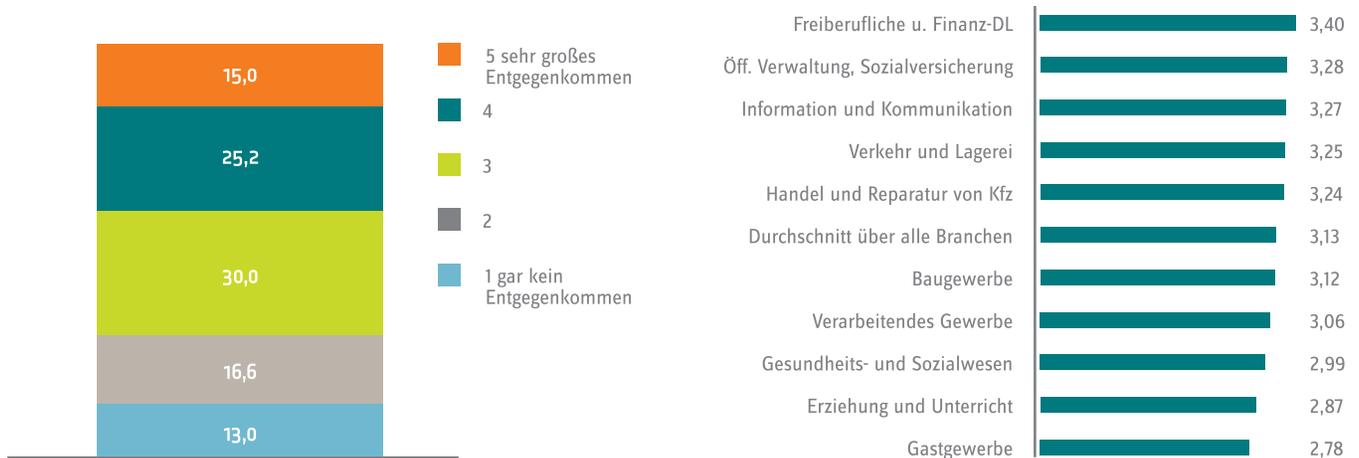


Die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern funktioniert bei 55 Prozent (sehr) gut.

Fast jeder dritte Arbeitgeber unterstützt Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht

„Wie weit kommt Ihnen Ihr Arbeitgeber bei der Bewältigung privater Lebenssituationen wie Kinderbetreuung oder Altenpflege entgegen?“
 (Anteil in Prozent)

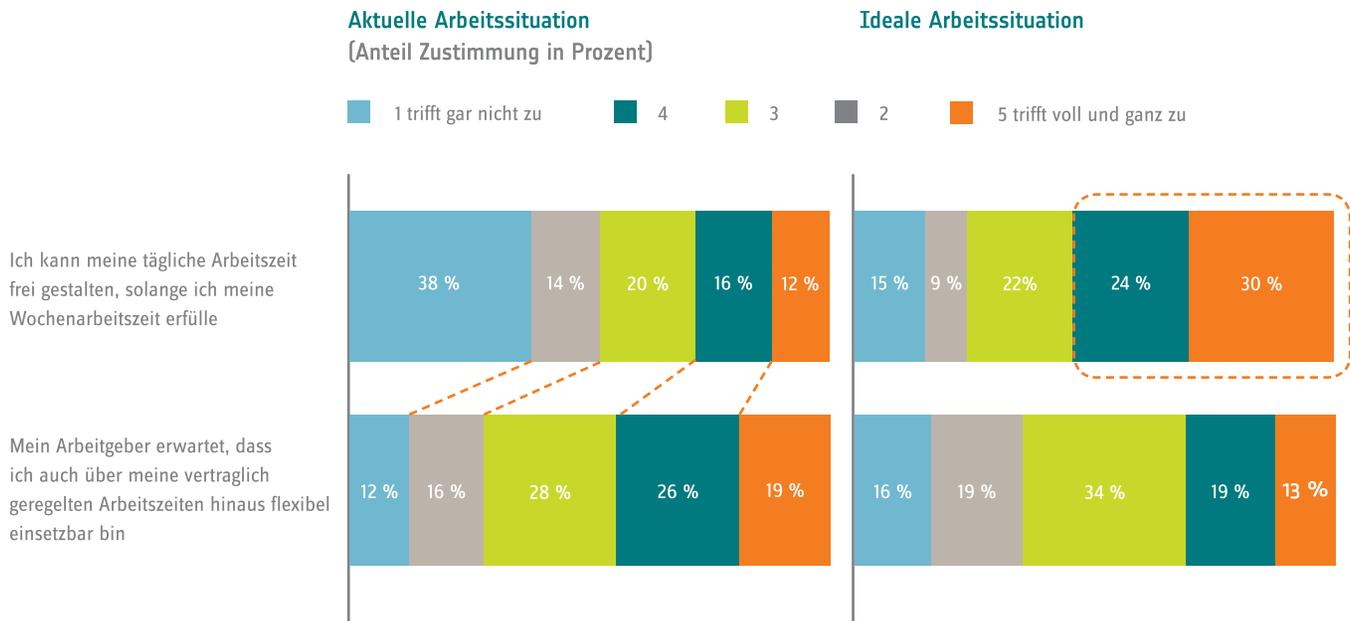
Mittelwerte Arbeitnehmer⁽¹⁾ in ausgewählten Branchen



In Branchen mit überwiegender Büro-Arbeit ist das Entgegenkommen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf am höchsten, am niedrigsten im Gastgewerbe.

⁽¹⁾ Basis: Arbeitnehmer mit Verantwortung für Hilfebedürftige (N= 1210)

Keine Gleichberechtigung beim Thema flexible Arbeitszeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern



Über die Hälfte der Arbeitnehmer wünscht sich Freiraum bei der Arbeitszeitgestaltung.

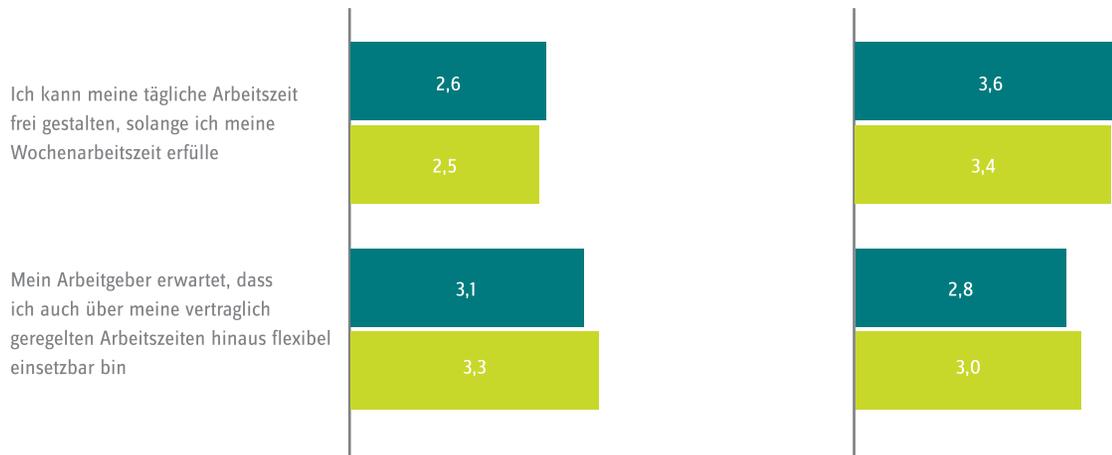
„Wissensarbeiter“ haben hohe Ansprüche an Flexibilität der Arbeitszeit

Aktuelle Arbeitssituation

(Mittelwerte auf 5-stufigen Zustimmungsskala)

Ideale Arbeitssituation

■ „Wissensarbeiter“ ■ andere Arbeitnehmer

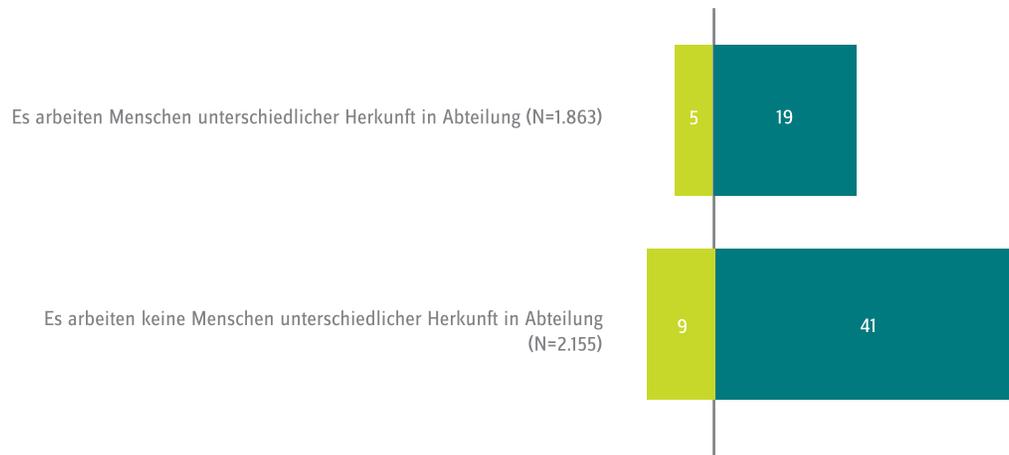


„Wissensarbeiter“ haben bereits vorteilhaftere Arbeitszeitregelungen als andere Arbeitnehmer, aber auch besonders hohe Anforderungen.

Ein Großteil der Arbeitnehmer nimmt Diversität am Arbeitsplatz als Bereicherung wahr

Menschen unterschiedlicher Herkunft in der Abteilung sind / wären...
(Anteil Zustimmung in Prozent)

- ... ein Problem
- ... eine Bereicherung



Wer Diversität erlebt, ist besonders positiv gestimmt.

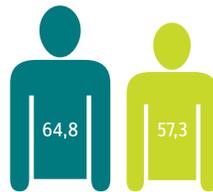
Die Wissensarbeiter erwarten zu einem deutlich größeren Teil als andere Arbeitnehmer Veränderungen der Arbeitswelt

Arbeitnehmer, die ihren Vorgesetzten positiv bewerten
[Anteil Zustimmung in Prozent]

■ Wissensarbeiter
■ andere Arbeitnehmer



Die Arbeitnehmer müssen sich ständig weiterbilden, um mithalten zu können



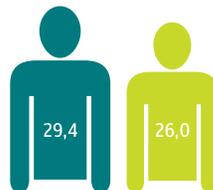
Von den Arbeitnehmern wird mehr zeitliche Flexibilität erwartet



Innovationen werden immer wichtiger



Alte Strukturen der Zusammenarbeit werden aufgebrochen



Kooperationen von Firmen untereinander werden neu definiert



Mehr Spaß an der Arbeit

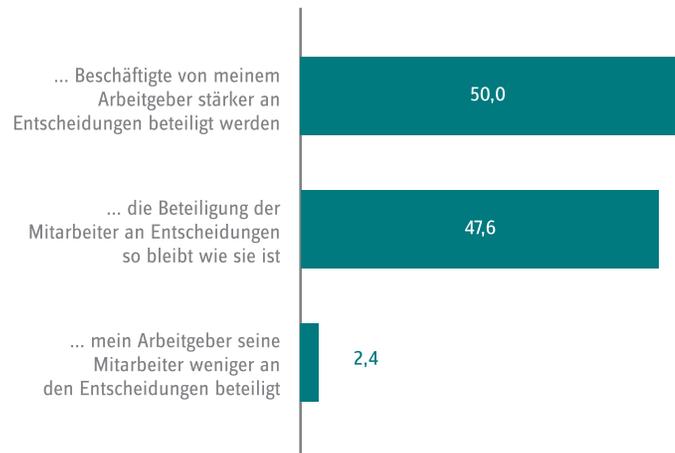
Wissensarbeiter spüren, dass an sie gestellte Anforderungen immer größer werden.

Die Hälfte der Arbeitnehmer wünscht sich eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen

„Bei welchen Fragen kann die Belegschaft mitentscheiden?“
(Zutreffendes in Prozent, Mehrfachnennung möglich)



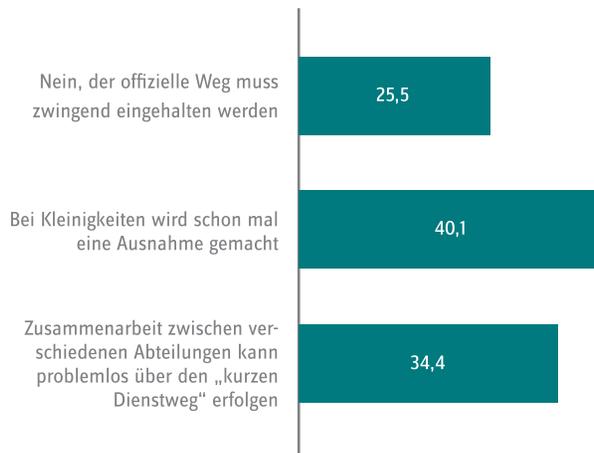
„Welcher Aussage stimmen Sie am meisten zu?“
Ich wünsche mir, dass“ (Anteile in Prozent)



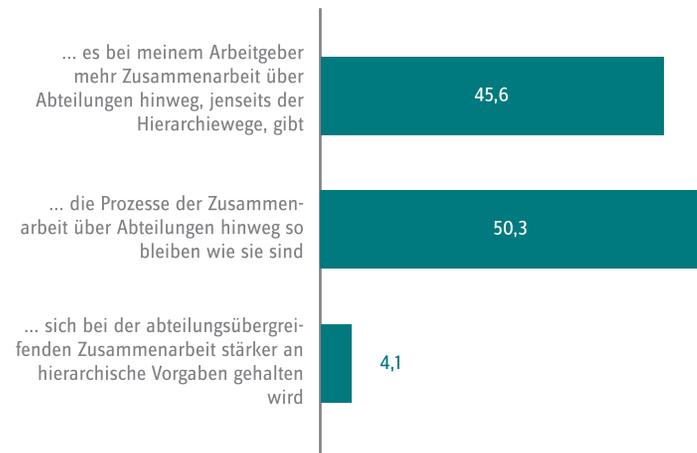
Bei 36 Prozent der Arbeitnehmer entscheidet die Belegschaft bei keiner der genannten Fragen mit.

Bei mehr als jedem zweiten Unternehmer in Deutschland ist Zusammenarbeit jenseits der Hierarchie nicht gegeben

„Ist bei Ihrem Arbeitgeber eine Zusammenarbeit über Abteilungen hinweg auch jenseits der Hierarchie möglich?“ (Anteil in Prozent)



„Welcher Aussage stimmen Sie am meisten zu? Ich wünsche mir, dass...“ (Anteil in Prozent)



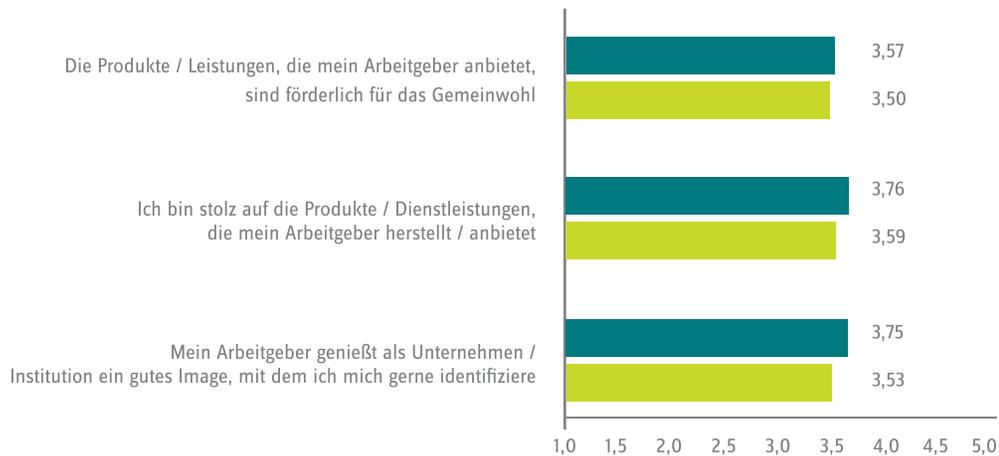
Nur für gut ein Drittel der Arbeitnehmer ist eine Zusammenarbeit über Abteilungen hinweg problemlos möglich.

Die Mehrzahl der Arbeitnehmer identifiziert sich mit dem Arbeitgeber, ist stolz auf seine Produkte und glaubt, sie sind dadurch ein Beitrag für das Gemeinwohl

Aussagen zu Sinnstiftung

(Mittelwerte auf Skala von 1: „gar nicht „ bis 5: „sehr“)

- ist mir wichtig
- trifft auf meinen Arbeitgeber zu



Die Arbeitnehmer wünschen sich noch etwas stärkere Sinnstiftung als bereits vorhanden, aber das Delta zwischen Bedeutung und Erfüllungsgrad ist nicht besonders groß.

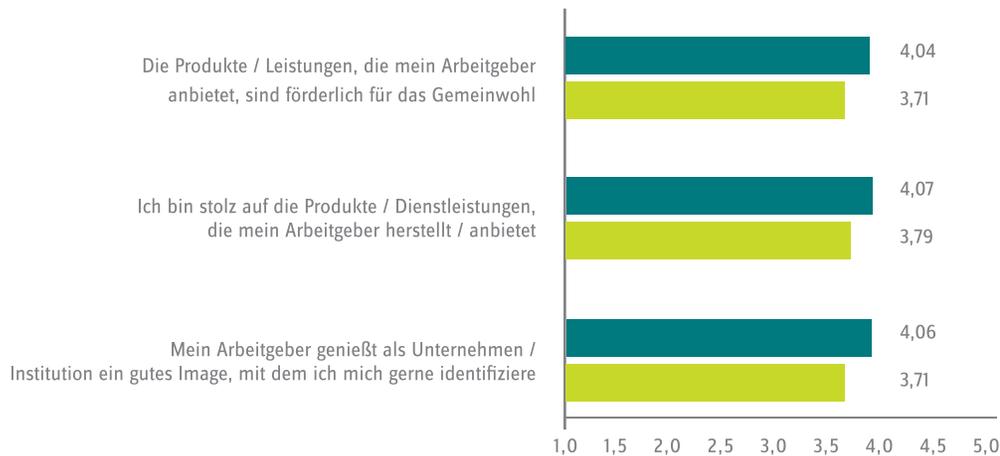
Diese Aussagen gelten für „Wissensarbeiter“ in noch deutlicherem Maße

Aussagen zu Sinnstiftung

(Mittelwerte auf Skala von 1: „gar nicht „ bis 5: „sehr“)

■ ist mir wichtig

■ trifft auf meinen Arbeitgeber zu



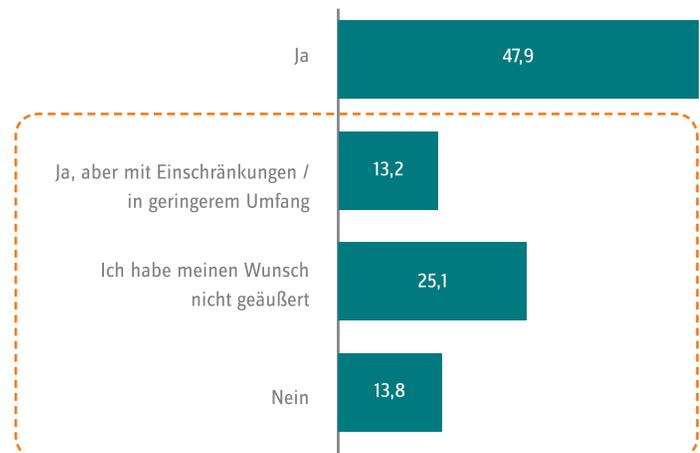
„Wissensarbeiter“ wünschen sich noch stärkere Sinnstiftung als bereits vorhanden, und das Delta zwischen Bedeutung und Erfüllungsgrad ist größer als bei anderen Arbeitnehmern.

Nur die Hälfte derjenigen, die eine Auszeit nehmen wollten, haben sie tatsächlich in vollem Umfang nehmen können

„Haben Sie schon einmal eine längere Auszeit nehmen wollen (Elternzeit, Sabbatical, unbezahlten Urlaub etc.)?“
[Anteil in Prozent]



„Hat Ihnen Ihr Arbeitgeber diese längere Auszeit gewährt?“⁽¹⁾



Ein Viertel der Arbeitnehmer mit Auszeitwunsch hat diesen nicht geäußert.

⁽¹⁾ Basis: Arbeitnehmer, die schon einmal eine längere Auszeit nehmen wollten (N=925)

„Bunte Lebensläufe“ werden toleriert, aber Out-of-the-Box-Denker haben es noch schwer

Zustimmung zu Aussagen

(Anteil in Prozent)

- Umwege im Lebenslauf sind kein Hindernis für eine Einstellung bei meinem Arbeitgeber
- Querdenker werden von meinem Arbeitgeber eingestellt
- Fähigkeiten, die ich außerhalb des Berufslebens erworben habe, werden von meinem Arbeitgeber gewürdigt



„Querdenker werden von meinem Arbeitgeber eingestellt.“

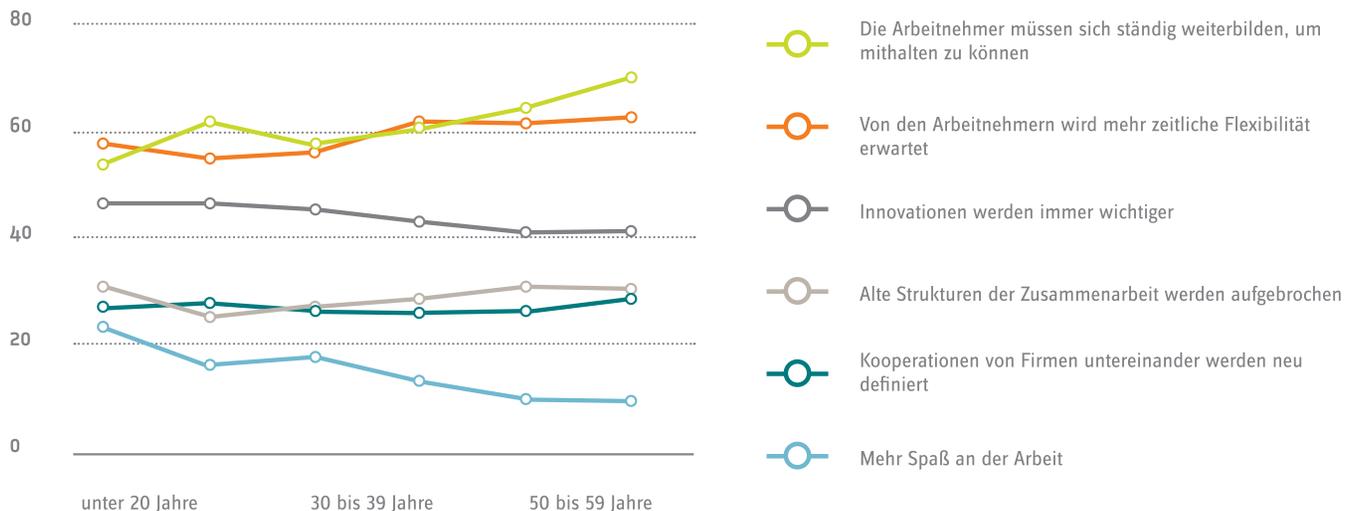
(Anteil Zustimmung in Prozent nach ausgewählten Branchen)



Neben der kreativen Branche stellt vor allem der IKT-Bereich Querdenker ein; die öffentliche Verwaltung und das verarbeitende Gewerbe hinken hinterher.

Weiterbildungsanforderung und Flexibilität sind die am stärksten erwarteten zukünftigen Veränderungen der Arbeitswelt

Aussagen zur Arbeitswelt in fünf bis zehn Jahren
[Anteil Zustimmung in Prozent]



Mit steigendem Alter erwarten die Arbeitnehmer eher mehr zukünftigen Druck; die sehr jungen erwarten noch am ehesten mehr Spaß an der Arbeit.

Zentrale Studienergebnisse im Überblick



Appendix: Geschlechts- und Alterssplit zentraler Studienergebnisse

	GESAMT	GESCHLECHT		ALTER		
Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.	4.018	Männlich 2.156	Weiblich 1.863	U35 1.321	35-50 1.543	Ü50 1.155
Mein Arbeitgeber zahlt mir ein angemessenes Gehalt	40%	41%	39%	41%	41%	39%
Ich kann gut von meinem Gehalt leben	46%	49%	42%	54%	43%	40%
Ich kann von meinem Gehalt eine Familie ernähren	29%	41%	16%	27%	32%	28%
Nichts davon	19%	14%	24%	17%	17%	22%
Was schätzen Sie: Zahlt Ihr Arbeitgeber Männern und Frauen bei gleicher Position und Qualifikation das gleiche Gehalt?						
Mein Arbeitgeber zahlt Frauen und Männern das gleiche Gehalt	49%	55%	42%	50%	49%	49%
Mein Arbeitgeber zahlt Frauen weniger Gehalt als Männern	15%	11%	19%	14%	16%	14%
Mein Arbeitgeber zahlt Frauen mehr Gehalt als Männern	1%	1%	1%	2%	1%	0%
Trifft nicht zu (bei meinem Arbeitgeber arbeiten nur Frauen/Männer, keine gleichen Qualifikationen vorhanden etc.)	9%	8%	10%	9%	8%	9%
Weiß ich nicht	27%	25%	29%	25%	27%	28%
Wie ist bei Ihnen das Verhältnis von festen und variablen Entgeltanteilen (etwa Boni, Provisionen, Gewinnbeteiligungen)?						
Die variablen Anteile machen einen beträchtlichen Anteil meines Entgeltes aus	9%	11%	6%	11%	7%	7%
Die variablen Anteile machen einen geringen Anteil meines Entgeltes aus	32%	37%	27%	35%	37%	23%
Ich erhalte ausschließlich ein festes Entgelt	59%	52%	67%	54%	56%	70%
„Den meisten Menschen sind im Arbeitsleben sowohl Selbstbestimmung als auch Sicherheit wichtig. Wenn Sie zwischen den beiden wählen müssten, was ist Ihnen dann wichtiger?“						
Selbstbestimmung wichtiger als Sicherheit	33%	37%	28%	37%	32%	30%
Sicherheit wichtiger als Selbstbestimmung	67%	63%	72%	63%	68%	70%

	GESAMT	GESCHLECHT		ALTER		
Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.	4018	Männlich 2156	Weiblich 1863	U35 1321	35-50 1543	Ü50 1155
Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie wäre bei Ihnen das Verhältnis von festen und variablen Entgeltanteilen?						
Die variablen Anteile sollten einen beträchtlichen Anteil meines Entgeltes ausmachen	11%	12%	8%	15%	9%	7%
Die variablen Anteile sollten einen geringen Anteil meines Entgeltes ausmachen	39%	43%	34%	42%	42%	30%
Ich sollte ausschließlich ein festes Entgelt erhalten	51%	44%	58%	43%	49%	63%
Ich nehme ein geringeres Gehalt in Kauf, wenn die Arbeitsatmosphäre stimmt Bitte benutzen Sie zum Antworten eine Skala von 1 bis 5, wobei 1 „trifft gar nicht zu“ und 5 „trifft voll und ganz zu“ bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.						
1	12%	14%	11%	9%	11%	18%
2	19%	21%	18%	21%	19%	19%
3	36%	35%	36%	34%	38%	35%
4	24%	23%	25%	28%	24%	20%
5	8%	7%	10%	8%	8%	8%
Mean	2,96%	2,89%	3,04%	3,06%	2,99%	2,81%
Top 2	32%	30%	35%	37%	32%	28%
Wenn die Arbeit mich ausfüllt, nehme ich ein geringeres Gehalt in Kauf Bitte benutzen Sie zum Antworten eine Skala von 1 bis 5, wobei 1 „trifft gar nicht zu“ und 5 „trifft voll und ganz zu“ bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.						
1	16%	18%	13%	11%	15%	22%
2	22%	23%	20%	21%	21%	23%
3	34%	32%	36%	34%	35%	32%
4	21%	20%	23%	26%	21%	16%
5	7%	6%	8%	8%	7%	7%
Mean	2,83%	2,73%	2,94%	2,99%	2,83%	2,65%
Top 2	29%	26%	31%	34%	28%	24%



XING AG

Corporate
Communications
Dammtorstraße 30
20354 Hamburg
presse@xing.com

Statista GmbH

Dr. Adriane Hartmann
Johannes-Brahms-Platz 1
20355 Hamburg
adriane.hartmann@statista.com

