



# Großer Zufriedenheitsreport

## LKW-Fahrer in Deutschland

### Wie Unternehmen gezielt die Mitarbeiter-Bindung verbessern für größeren Unternehmenserfolg von LKW-Fahrern

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Treiber für Unternehmenserfolg, Produktivität und Mitarbeiterbindung. Doch wie zufrieden sind LKW-Fahrer in Deutschland wirklich, und welche Faktoren beeinflussen ihre Motivation?

Unser Zufriedenheitsreport 2025 bietet auf Basis von 24.999 Teilnehmern die umfassendsten jemals erhobenen Einblicke. Die traurige Erkenntnis: Fast jeder zweite Fahrer ist zwischen extrem und sehr unzufrieden mit seinem Job und sucht damit potentiell einen neuen Job. Eine nachdrückliche Gefahr starker Fluktuation für alle Unternehmen.

Aber: Es gibt einen fast ebenso großen Anteil von Fahrern, die zwar weitgehend ungebunden an Unternehmen ist, aber durch gezielte Maßnahmen durchaus "rückgewinnbar" ist.

Die durchgeführte Studie, die mit ihren fast 25.000 Teilnehmern bisher die mit Abstand größte ihrer Art ist, beleuchtet Faktoren wie Anerkennung, Entscheidungsfreiheit, Flexibilität sowie Teamkultur um Handlungsfelder- und Empfehlungen um Arbeitsbedingungen zu verbessern und Mitarbeiter zu binden.

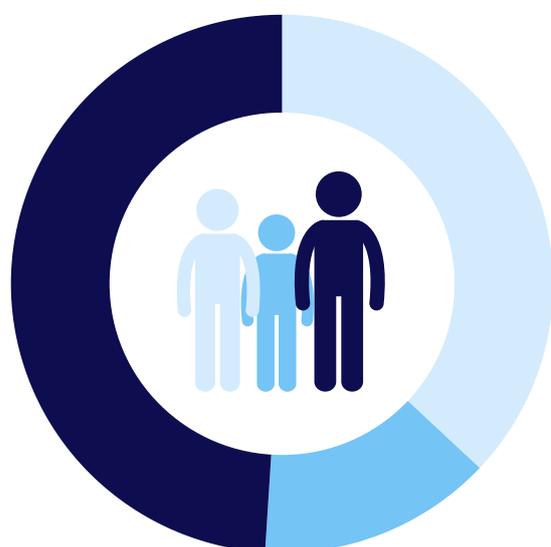
Wir wünschen Ihnen eine Erkenntnisreiche Lektüre und hoffen mit der Studie hilfreiche Impulse für Ihre Arbeit liefern zu können.

Ihr Daniel Stancke  
CEO & Founder

# Zufriedenheit

## auf dem Prüfstand

Die Arbeitswelt verändert sich stetig – und mit ihr die Erwartungen der Beschäftigten. Doch wie zufrieden sind Arbeitnehmer wirklich? Welche Faktoren beeinflussen ihre Motivation und ihre Bindung ans Unternehmen?



### Zufriedenheit

- Zufrieden | **37 %**
- Weder noch | **14 %**
- Unzufrieden | **49 %**

2023

**Rückgang im Vergleich zum Vorjahr**

Die Arbeitszufriedenheit ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnels von der Plattform JobMatch zur Frage: „Ich bin mit meinem jetzigen Job unzufrieden / zufrieden.“ Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

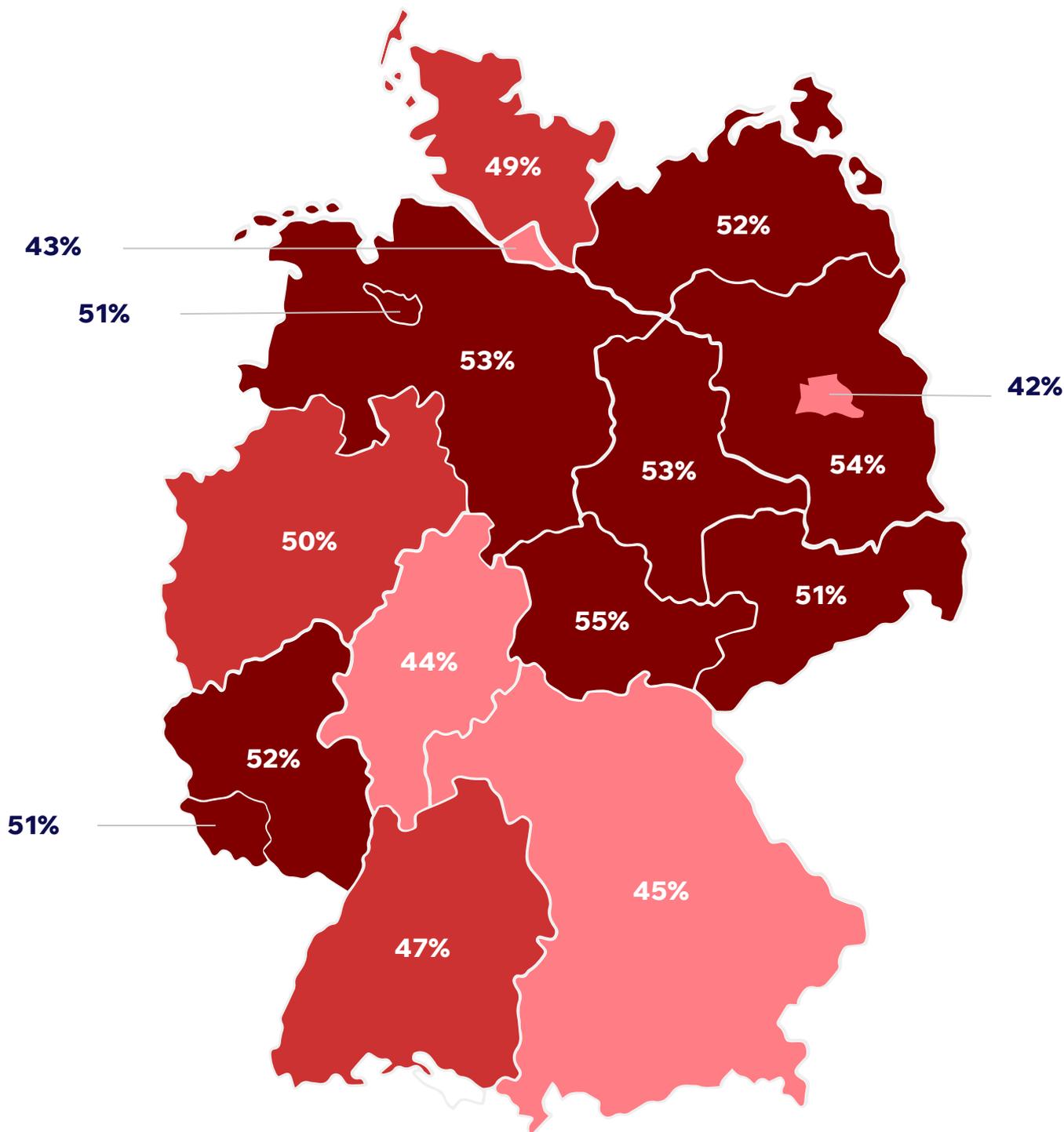
## Arbeitszufriedenheit 2024: Was macht Arbeitnehmer glücklich?

Diese Zahlen zeigen eine große Unzufriedenheit, doch gleichzeitig ist mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit ihrem Job zufrieden. Arbeitgeber stehen also vor einer doppelten Herausforderung: Die Unzufriedenen zurückzugewinnen ist schwer, aber die Zufriedenen und Neutralen langfristig zu binden, ist entscheidend.

Vor allem die 14 % Unentschlossenen sind eine interessante Gruppe. Sie sind nicht unzufrieden, aber auch nicht emotional an das Unternehmen gebunden. Das bedeutet: Sie wechseln eher bei einem besseren Angebot, bleiben aber, wenn sich ihre Arbeitsbedingungen verbessern. Unternehmen sollten gezielt in die Gruppe der Zufriedenen und Gleichgültigen investieren, um Fluktuation zu vermeiden und ihre Zufriedenheit zu steigern.

# Job-Unzufriedenheit

auf Bundesebene



-  42% - 46%
-  47% - 50%
-  51% - 55%

Die Job-Unzufriedenheit in\*  
Deutschland liegt bei:

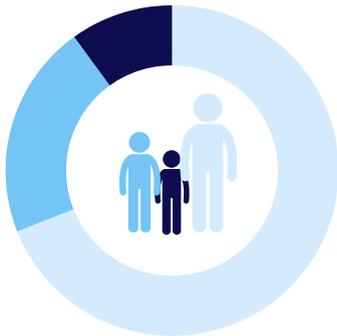
**Ø 49,5 %**

Tendenz:



\* Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnel von der Plattform JobMatch. Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

# 5 Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit



## Anerkennung

- Wichtig | 69 %
- Weder noch | 21 %
- Unwichtig | 10 %

2023

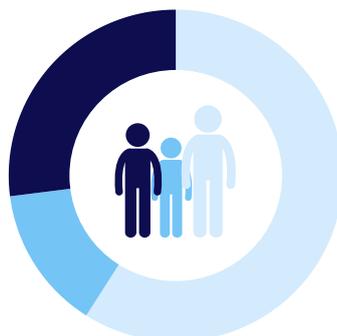
### Steigender Wunsch nach mehr Wertschätzung

Der Wunsch nach Wertschätzung ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnel von der Plattform JobMatch zur Frage: „Von meinem Vorgesetzten gelobt zu werden, ist mir egal / wichtig.“ Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

## Anerkennung: Wertschätzung als Motivationstreiber

Anerkennung am Arbeitsplatz ist wichtig, aber nicht das einzig Entscheidende für die Jobzufriedenheit. Arbeitgeber können bereits mit kleinen Gesten viel bewirken, da 69 % der Befragten Anerkennung als wesentlichen Faktor für ihre Zufriedenheit sehen. Sie trägt nicht nur zur Motivation bei, sondern stärkt auch das Zugehörigkeitsgefühl und das Engagement. 21 % stehen dem Thema neutral gegenüber, während nur 10 % Anerkennung als wenig relevant empfinden. Fazit: Ohne Wertschätzung geht es nicht.



## Unterstützung

- Notwendig | 59 %
- Weder noch | 14 %
- Nicht notwendig | 27 %

2023

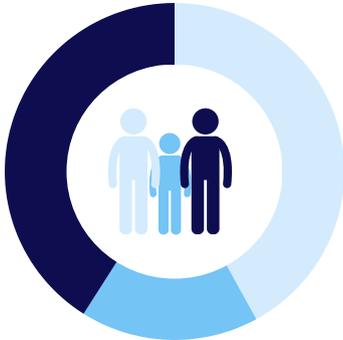
### Wunsch nach Unterstützung wächst

Der Wunsch nach Unterstützung ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnel von der Plattform JobMatch zur Frage: „Das Angebot, unterstützt zu werden, erwarte ich vom Arbeitgeber bei Bedarf / regelmäßig.“ Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

## Unterstützung: Ein oft unterschätzter Faktor

Die meisten Beschäftigten erwarten Unterstützung am Arbeitsplatz: 59 % halten sie für essenziell, 14 % sind neutral, und 27 % benötigen sie nicht. Arbeitgeber fürchten oft, dass zu viel Unterstützung zu überhöhten Erwartungen führt, doch das ist meist unbegründet. Unternehmen, die gezielt Unterstützung bieten, können die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter deutlich steigern.



## Entscheidungsfreiheit

- Abstimmung | 42 %
- Weder noch | 17 %
- Selbstständig | 41 %

2023

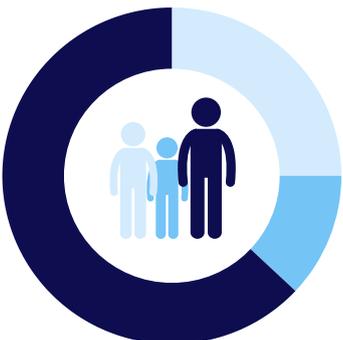
### Wunsch nach mehr Entscheidungsfreiheit unverändert

Der Wunsch nach mehr Entscheidungsfreiheit ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnel von der Plattform JobMatch zur Frage: „Bei der Arbeit treffe ich Entscheidungen am liebsten nach Abstimmung / allein.“ Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

## Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz: Eine geteilte Meinung

Zufriedene oder neutrale Arbeitnehmer sind eine wertvolle Basis für langfristige Unternehmensbindung. Durch Anerkennung, Flexibilität und Unterstützung lässt sich ihre Bindung weiter stärken. Das Autonomiebedürfnis am Arbeitsplatz ist individuell: 42 % bevorzugen klare Abstimmungen, 41 % möchten selbstständig entscheiden, 17 % sind neutral. Kommunikation hilft, die richtige Balance zwischen Freiraum und Vorgaben zu finden. Fazit: Arbeitgeber sollten aktiv das Gespräch suchen, um Zufriedenheit und Arbeitgebermarke zu stärken.



## Arbeitsalltag

- Routine | 25 %
- Weder noch | 12 %
- Abwechslung | 63 %

2023

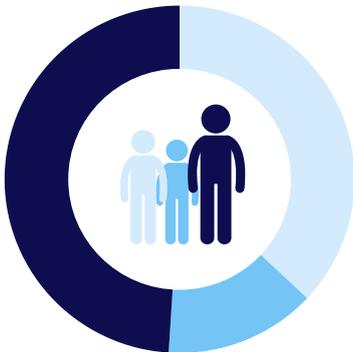
### Widerstand gegen strikte Routinen wächst leicht

Arbeitnehmer empfinden ihre Arbeitsweise als etwas flexibler im Vergleich zu 2023.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnel von der Plattform JobMatch zur Frage: „Im Beruf mag ich überwiegend Routine / Abwechslung.“ Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

## Routine vs. Flexibilität: Warum abwechslungsreiche Arbeitsweisen bevorzugt werden

LKW-Fahrer schätzen Freiheit und Abwechslung mehr als Routine. 63 % der Befragten bevorzugen abwechslungsreiche Aufgaben, 25 % mögen Routine, und 12 % sind neutral. Arbeitgeber sollten für Vielfalt sorgen, da auch Touren oft routinelastig sind. Gelegentlicher Tausch von Routen oder kleine Zusatzaufgaben können helfen. Fazit: Mehr Flexibilität steigert die Zufriedenheit der Fahrer.



## Arbeitsorganisation

- Spannende Aufgaben | 17 %
- Weder noch | 10 %
- Nettes Team | 73 %

2023

**Nettes Team: entscheidender Faktor für Arbeitszufriedenheit**

Diese Tendenz hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 24.999 Nutzerantworten des Funnels von der Plattform JobMatch zur Frage: „Im Zweifel sind mir beim Job wichtiger spannende Aufgaben / nettes Team.“ Der Erhebungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2024 bis 31.12.2024.

## Arbeitsorientierung: Menschen oder Aufgaben im Fokus?

Entgegen dem Klischee sind viele Trucker stark menschenorientiert. 73 % legen Wert auf ein gutes Team, während nur 17 % spannende Aufgaben priorisieren und 10 % neutral sind. Soziale Kontakte und Interaktionen spielen eine entscheidende Rolle für die Jobzufriedenheit. Arbeitgeber sollten daher ein positives Teamgefühl fördern. Fazit: Ein gutes Miteinander ist oft wichtiger als die eigentliche Aufgabe.

# Top 5 Insights

## aus unserer TruckJobs Community

Bei TruckJobs haben wir eine Umfrage innerhalb unserer Community auf Instagram durchgeführt, um herauszufinden, wie wichtig das Thema Wertschätzung am Arbeitsplatz ist. Dies sind die Top 5 Aspekte, die Mitglieder aus unserer TruckJobs Community auf Instagram mit uns zum Thema Wertschätzung geteilt haben:

**#1** Faire Bezahlung & Prämien

**#2** Lob & Anerkennung

**#3** Respektvoller Umgang

**#4** Freie Tage & Flexibilität

**#5** Unterstützung & Problemlösung

### Gehaltskarte JobMatch Logistik Januar 2025

Erfahren Sie mehr über die aktuellen Gehaltstrends in der Logistik mit der Gehaltskarte Januar 2025.

**Gehaltstrends entdecken**

# JobMatch's Fazit

## Zufriedene und neutrale Arbeitnehmer langfristig binden

Arbeitnehmer, die positiv oder neutral zu ihrer Arbeitszufriedenheit eingestellt sind, bieten eine wertvolle Basis für langfristige Unternehmensbindung. Diese Gruppe ist leichter zufriedenzustellen und zu halten, da ihre Erwartungen bereits im Wesentlichen erfüllt sind. Durch gezielte Maßnahmen wie regelmäßige Anerkennung, Flexibilität und Unterstützung können Unternehmen ihre Zufriedenheit weiter steigern und ihre Bindung langfristig sichern.

## JobMatch Takeaways

### Unsere Learnings zum Thema Zufriedenheit

#1

#### Hohe Unzufriedenheit – aber großes Potenzial zur Bindung

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind unzufrieden. Doch 14 % sind „weder noch“ – diese Gruppe kann durch gezielte Maßnahmen langfristig gebunden werden.

#2

#### Anerkennung ist ein entscheidender Motivationstreiber

69 % der Arbeitnehmer legen großen Wert auf Wertschätzung durch Vorgesetzte. Kleine Gesten der Anerkennung können die Zufriedenheit erheblich steigern.

#3

#### Flexibilität und Entscheidungsfreiheit sind gefragt

Routine wird zunehmend kritisch gesehen. Abwechslungsreiche Aufgaben und mehr Autonomie fördern Motivation und Engagement.

#4

#### Ein starkes Team ist wichtiger als spannende Aufgaben

73 % der Befragten priorisieren ein gutes Arbeitsklima über inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeiten. Arbeitgeber sollten den Teamgeist aktiv stärken.

#5

#### Unternehmen müssen gezielt auf Mitarbeiterbedürfnisse eingehen

Gezielte Maßnahmen zur Steigerung von Zufriedenheit und Loyalität reduzieren Fluktuation und steigern die Arbeitgeberattraktivität.

## Autoren

### Dr. Olaf J. Ringelband

Dr. Olaf J. Ringelband ist seit über 25 Jahren in der Diagnostik von Führungskräften und TOP-Management tätig. Der Diplom-Psychologe gilt als Europas führender Personaldiagnostiker. Seit 2016 ist Olaf als Business Angel bei JobMatch und hat die erste Marke JOBMATCH.ME eng im Aufbau betreut.

### Allegra Schumacher

Allegra ist Content Creator und HR-Expertin bei JobMatch, mit Fokus auf Recruiting, Arbeitsmarkttrends und Employer Branding und entwickelt datengetriebenen Content, der Unternehmen hilft, die richtigen Talente zu erreichen.



JobMatch ist Ihre KI-unterstützte Jobmatching Plattform für Arbeitgeber und Jobsuchende in der Dienstleistungs-, Einzelhandels-, Logistik- und Pflegebranche.

Dieser Report ist geistiges Eigentum der JobMatchMe GmbH und unterliegen den geltenden Urhebergesetzen. Die unautorisierte Nutzung, die ganze oder teilweise Vervielfältigung sowie jede ungefragte Weitergabe an Dritte sind nicht gestattet.

## Noch Fragen?

Kontaktieren Sie uns gerne!

**Allegra Schumacher**

Content Creator und HR Expertin

✉ [allegra.schumacher@jobmatch.me](mailto:allegra.schumacher@jobmatch.me)

☎ +49 40 87408088

**JobMatchMe GmbH**

Zirkusweg 2, 20359  
Hamburg



Hervorragend

TrustScore 4.3 | 357 Bewertungen

★ Trustpilot