



EY Jobstudie 2023: Karriere und Wechselbereitschaft

Ergebnisse einer Befragung von 1.555
Beschäftigten in Deutschland

August 2023

EY

Building a better
working world

Design der Studie

Ihre Ansprechpartner



Jan-Rainer Hinz

Ernst & Young GmbH

Mitglied der Geschäftsführung und
Leiter Personal und Arbeitsdirektor

Mergenthalerallee 3-5

65760 Eschborn

+49 6196 996 17172

Jan-rainer.hinz@de.ey.com



Nathalie Mielke

Ernst & Young GmbH

Partner & Talent Leader Assurance
Germany

Friedrichstraße 140

10117 Berlin

+49 30 25471 24274

Nathalie.Mielke@de.ey.com

Für die EY Jobstudie 2023 wurden 1.555 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland befragt.

Repräsentative Online-Umfrage durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (teleResearch) im März 2023

Befragungssample:

- ▶ Weibliche Befragte: 46 Prozent
Männliche Befragte: 54 Prozent
Divers: 0,2 Prozent
- ▶ Freie Wirtschaft: 67 Prozent
Öffentlicher Dienst: 28 Prozent
Verband oder sonstige Institution: 5 Prozent

Die EY Jobstudie wurde bereits 2015, 2017, 2019 und 2021 durchgeführt. Soweit aussagekräftig, sind auch die Ergebnisse dieser Befragungen dargestellt. Die Vorbefragungen in den Jahren 2015 und 2017 wurden als telefonische, repräsentative Befragungen durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Valid Research, Bielefeld) durchgeführt. Die Vorbefragungen 2019 und 2021 wurde ebenfalls als repräsentative online-Umfragen durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut durchgeführt.

Design der Studie

Die Inhalte

1

Wechselbereitschaft

2

Verbundenheit

3

Karrieremöglichkeiten

4

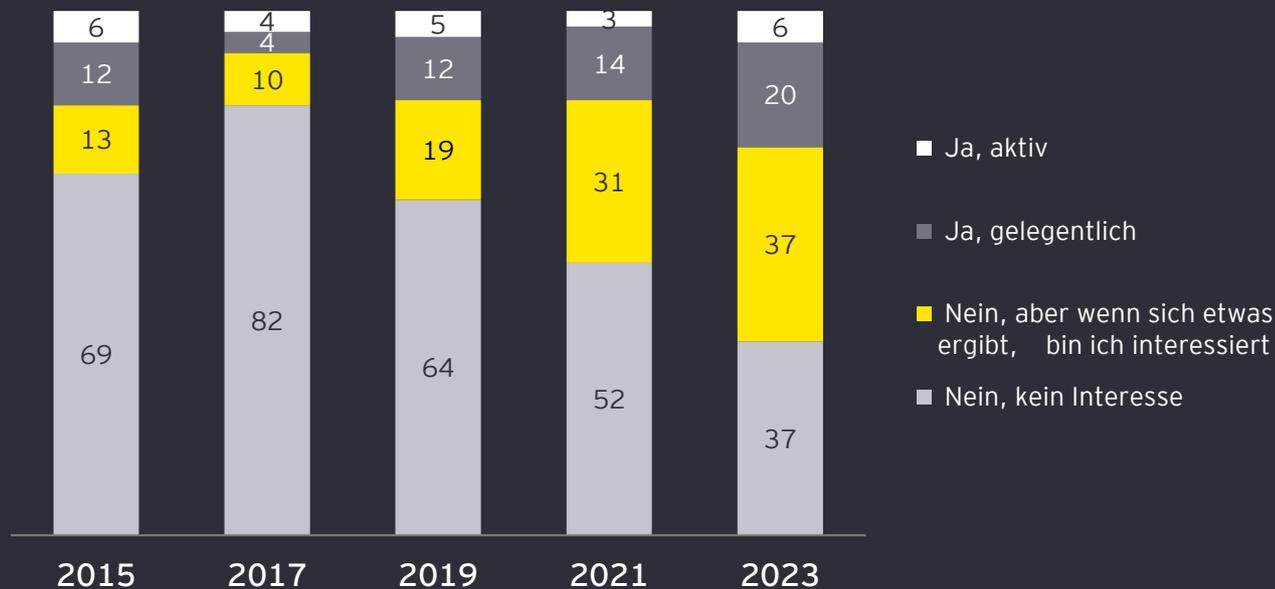
Arbeitszeiten

A man in a grey sweater and blue overalls is working on a laptop in a factory setting. He is wearing grey gloves and is focused on the screen. The background shows industrial equipment and a large factory space with blue structural beams and overhead lights.

Wechselbereitschaft

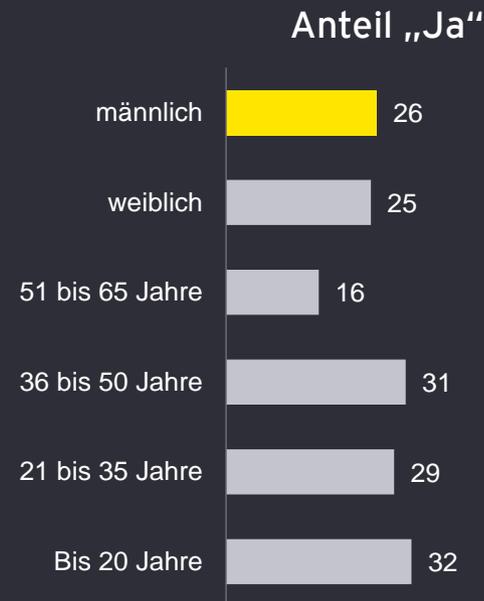
Mehrheit der Beschäftigten zeigt Interesse an Arbeitgeberwechsel – Anteil wechselbereiter Beschäftigter erreicht neuen Höchststand

Frage: Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber?



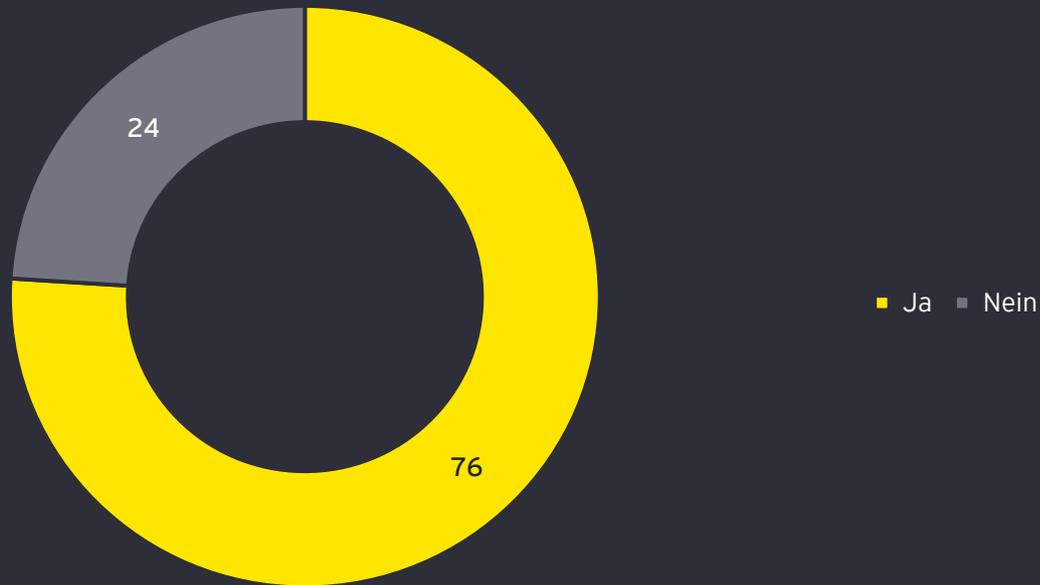
Angaben in Prozent

63 Prozent der Beschäftigten in Deutschland zeigen Interesse an einem Arbeitgeberwechsel oder suchen sogar aktiv. Das Wechselinteresse der Arbeitnehmer ist damit zum dritten Mal in Folge deutlich gestiegen. In der Vorbefragung 2021 lag der Anteil wechselbereiter Beschäftigter noch bei 48 Prozent und im Jahr 2017 sogar bei lediglich 18 Prozent. Männliche Beschäftigte suchen nur geringfügig häufiger nach einem neuen Arbeitgeber als weibliche Beschäftigte.

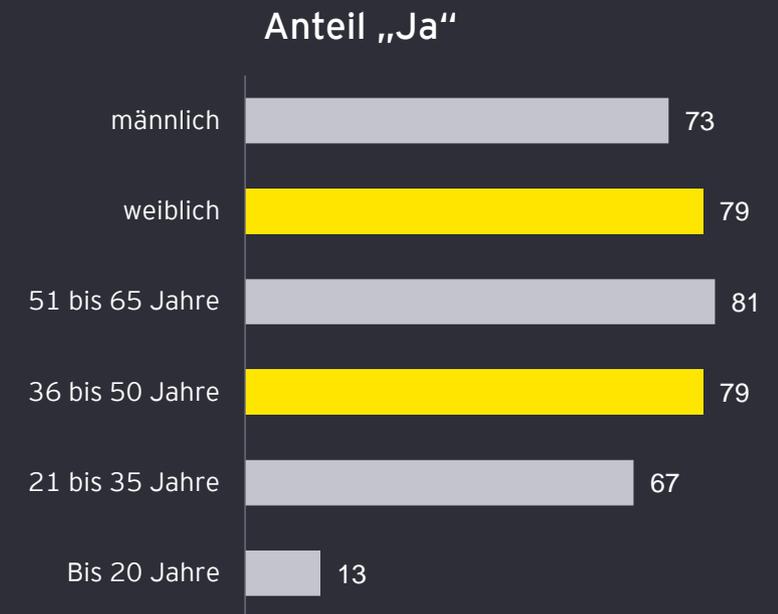


Drei von vier Beschäftigten haben schon mindestens ein Mal den Arbeitgeber gewechselt - Frauen häufiger als Männer

Frage: Haben Sie schon einmal Ihren Arbeitgeber gewechselt?



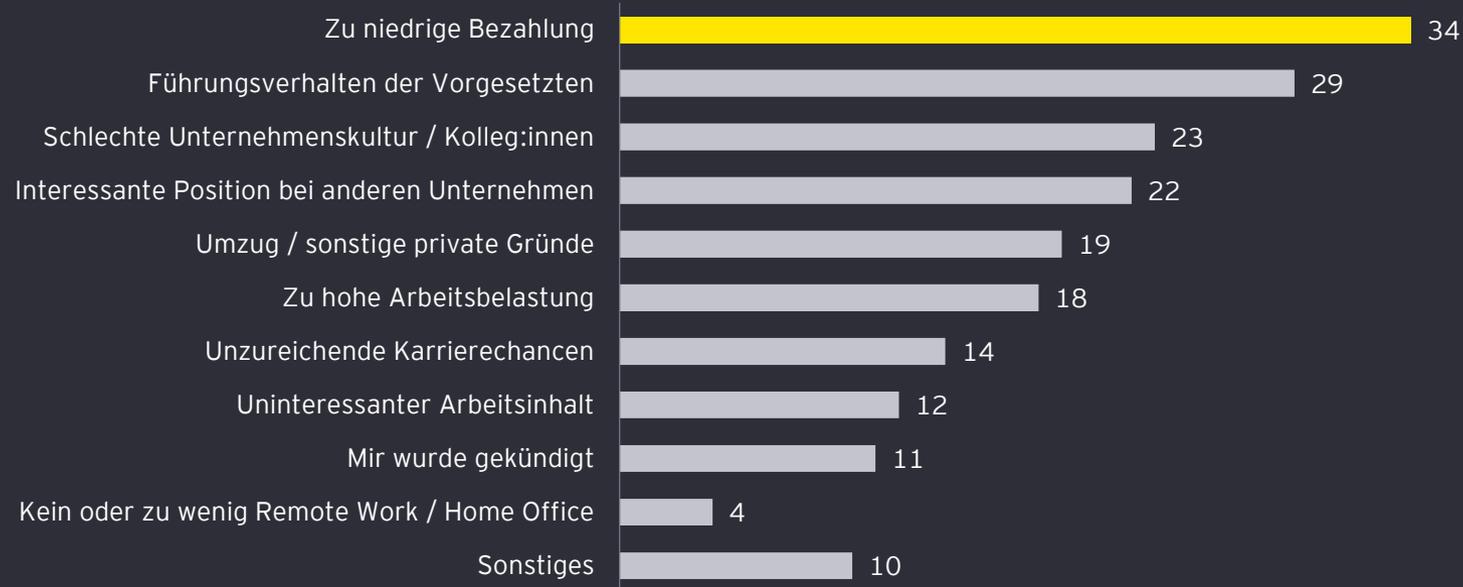
Angaben in Prozent



Weibliche Beschäftigte haben häufiger bereits mindestens ein Mal den Arbeitgeber gewechselt als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt haben 76 Prozent der Befragten schon mindestens ein Mal den Arbeitgeber gewechselt.

Zu niedrige Bezahlung häufigster Grund für einen Arbeitgeberwechsel – Führungsverhalten der Vorgesetzten der zweithäufigste Grund

Falls schon einmal der Arbeitgeber gewechselt wurde: „Was war der Grund bzw. die Gründe für Ihren Wechsel?“
Mehrfachnennungen möglich (bis zu drei)



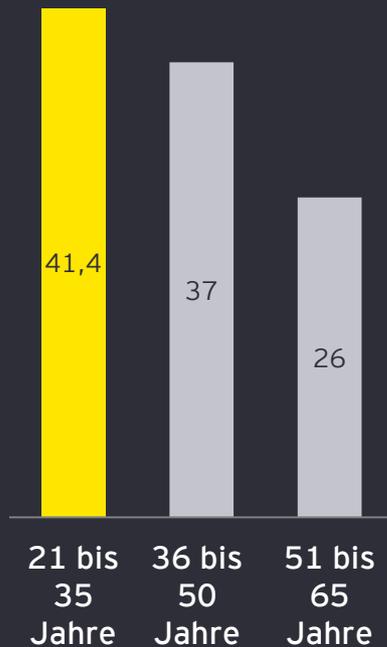
Angaben in Prozent

Gut jeder dritte Befragte, der schon einmal den Arbeitgeber gewechselt hat, führt eine zu niedrige Bezahlung als einen Hauptgrund für den Wechsel an. Zweithäufigster Grund für einen Arbeitgeberwechsel ist das Führungsverhalten der Vorgesetzten (29 Prozent), gefolgt von einer schlechten Unternehmenskultur (23 Prozent). Gut jeder fünfte Befragte, der schon mindestens ein Mal einen Arbeitgeberwechsel vollzogen hat, (22 Prozent) gibt als einen Hauptgrund eine interessante Position bei einem anderen Unternehmen/Arbeitgeber an.

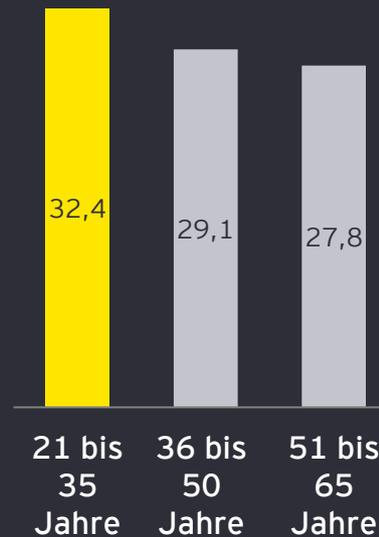
Die Gründe für den Jobwechsel um Generationenvergleich: Bezahlung und Führungskultur spielt jungen Mitarbeitende größere Rolle als bei den Älteren

Ich habe schon einmal meinen Arbeitgeber gewechselt, weil ich ...

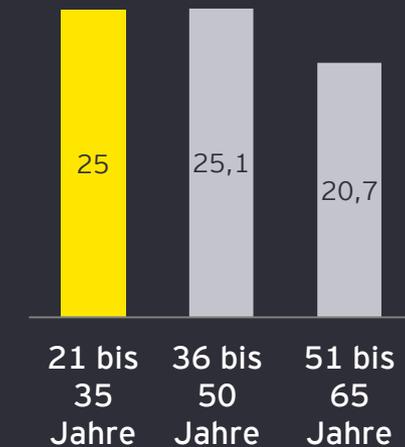
... meine Bezahlung als zu gering empfunden habe



... mit dem Führungsverhalten meines Vorgesetzten unzufrieden war



... die Unternehmenskultur nicht als eine positive erlebt habe



Angaben in Prozent

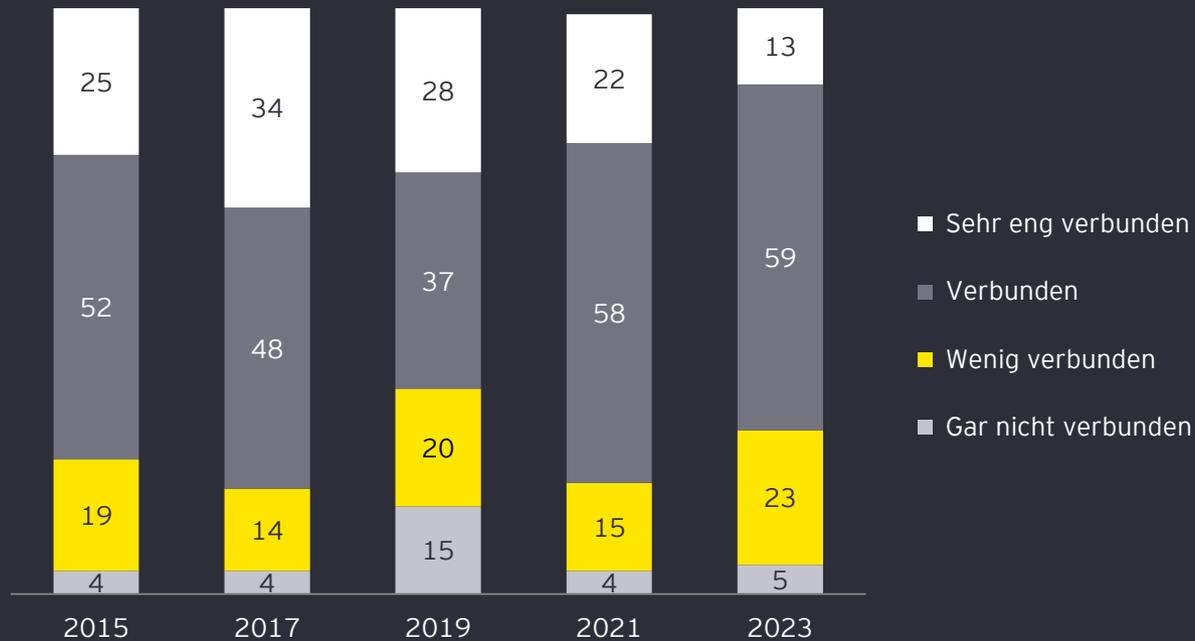
Weibliche Beschäftigte haben häufiger bereits mindestens ein Mal den Arbeitgeber gewechselt als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt haben 76 Prozent der Befragten schon mindestens ein Mal den Arbeitgeber gewechselt.



2 Verbundenheit

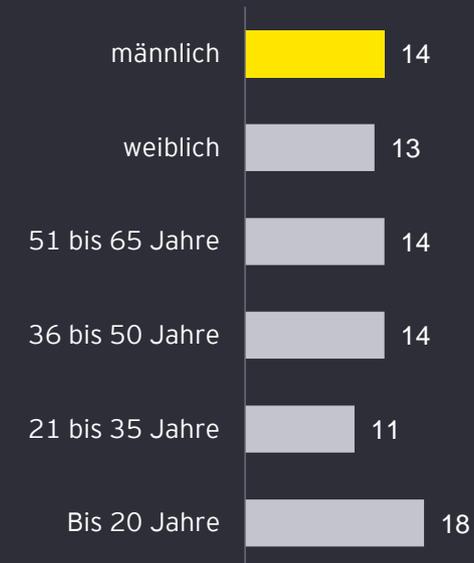
Lediglich noch jeder achte Beschäftigte fühlt sich dem eigenen Arbeitgeber sehr eng verbunden – vor sechs Jahren empfand dies noch jeder Dritte so

Frage: Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden?



Angaben in Prozent

Anteil „Sehr eng verbunden“



Der Anteil derer, die sich dem eigenen Arbeitgeber sehr eng verbunden fühlen, ist zum dritten Mal in Folge gesunken und erreicht mit 13 Prozent den niedrigsten Wert seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2015. Mehr als jeder vierte Beschäftigte (28 Prozent) gibt an, sich dem eigenen Arbeitgeber wenig oder gar nicht verbunden zu fühlen. Vor zwei Jahren lag dieser Anteil bei nur 19 Prozent.

Verbundenheit mit dem Arbeitgeber besonders ausgeprägt in den Branchen Telekommunikation/IT und Bau

Frage: Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden? Anteil „Sehr eng verbunden“

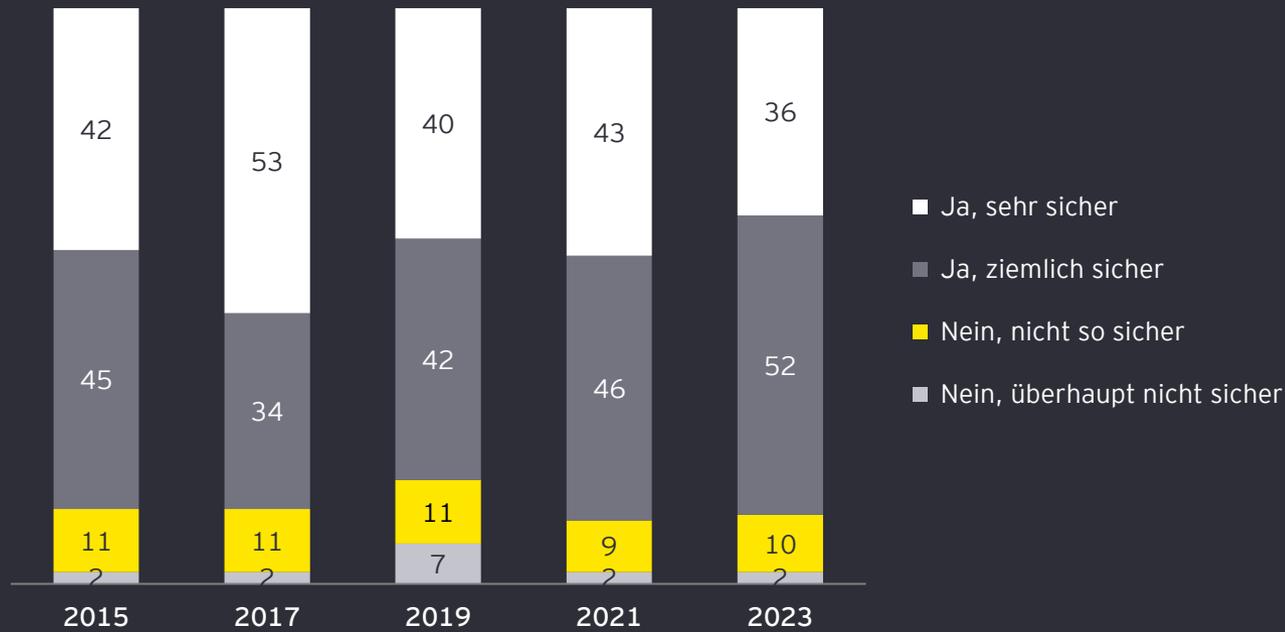


Angaben in Prozent

Der Anteil der Beschäftigten, die sich ihrem Arbeitgeber „sehr eng verbunden“ fühlen, ist derzeit am höchsten im Bereich Telekommunikation/IT (22 Prozent), dicht gefolgt von der Bauwirtschaft (21 Prozent). Am wenigsten stark ist die Verbundenheit der Beschäftigten mit dem eigenen Arbeitgeber in der Energiewirtschaft (4 Prozent), gefolgt von Banken und dem Versicherungswesen (7 Prozent).

Gefühlte Jobsicherheit weiter hoch - fast neun von zehn Arbeitnehmern schätzen eigenen Arbeitsplatz als sicher ein

Frage: Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein?



Angaben in Prozent

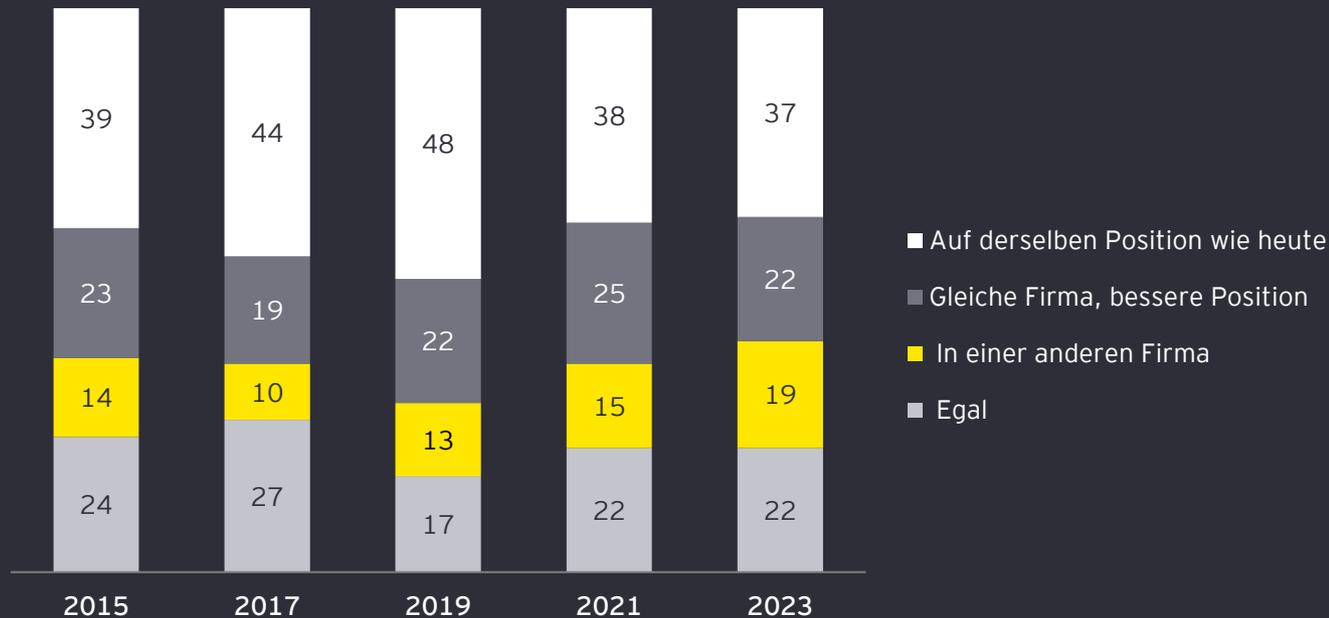
88 Prozent der Beschäftigten in Deutschland halten ihren Arbeitsplatz für insgesamt sicher, das sind fast genauso viele wie vor zwei Jahren (89 Prozent). Allerdings ist der Anteil derer, die ihren Arbeitsplatz für „sehr sicher“ halten, mit 36 Prozent auf den niedrigsten Wert im Untersuchungszeitraum gesunken. Vor zwei Jahren lag er noch bei 43 Prozent. Die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit ist bei Männern und Frauen sowie in den einzelnen Altersklassen jeweils sehr ähnlich stark ausgeprägt. Am höchsten ist sie in der Altersgruppe der bis-20-Jährigen.



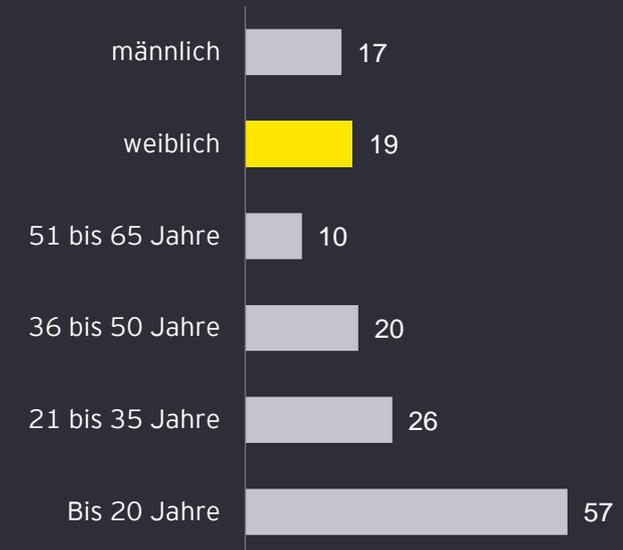
Karrieremöglichkeiten

Mehrheit der Beschäftigten sieht sich in fünf Jahren noch bei der gleichen Firma – fast jeder fünfte Befragte sieht sich bei einem anderen Arbeitgeber

Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?



Anteil „In einer anderen Firma“

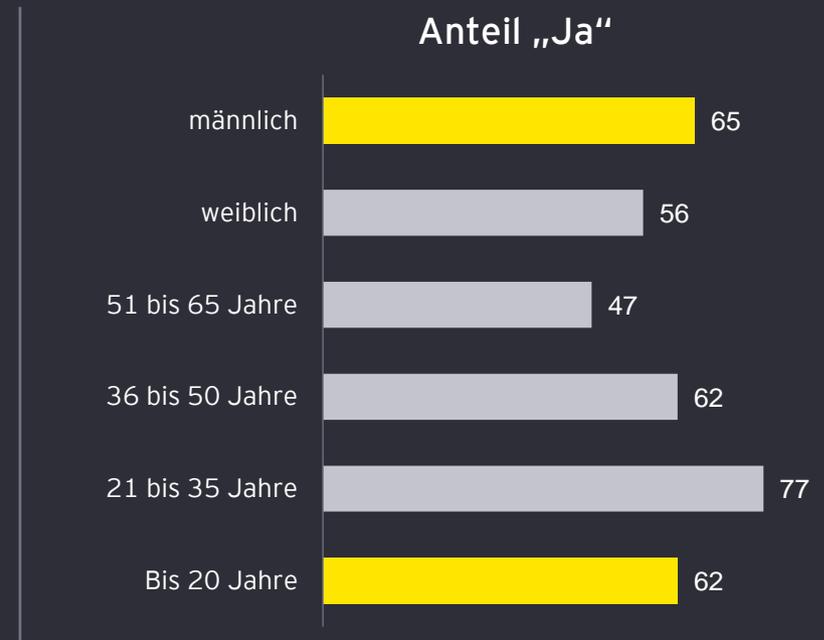
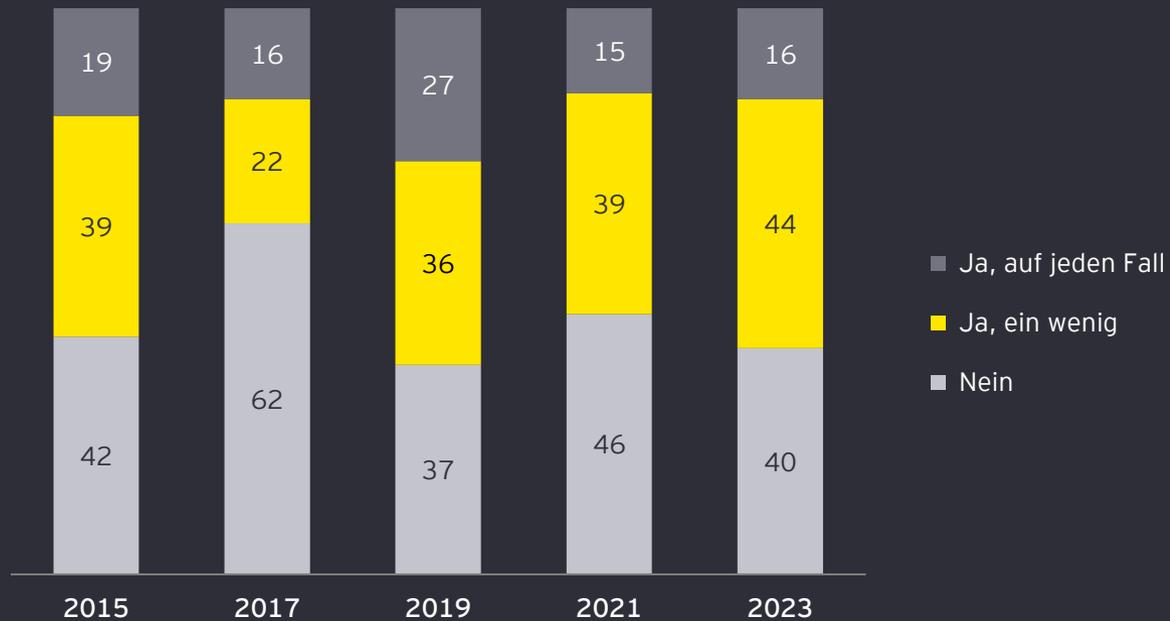


Angaben in Prozent

Mehr als jeder dritte Beschäftigte in Deutschland (37 Prozent) geht davon aus, dass er sich in fünf Jahren noch auf der gleichen Position wie heute befindet, weitere 22 Prozent der Befragten sehen sich auf einer besseren Funktion beim gleichen Arbeitgeber. 19 Prozent der Beschäftigten sehen sich in fünf Jahren bei einem anderen Arbeitgeber. Frauen rechnen etwas häufiger mit einem Arbeitgeberwechsel als Männer. Mit steigendem Alter sinkt der Wechselwille, am stärksten ausgeprägt ist er bei den bis-20-Jährigen.

Drei von fünf Befragten wünschen sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten im Job - männliche und jüngere Angestellte besonders interessiert

Frage: Würden Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber wünschen?



Angaben in Prozent

60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wünschen sich bessere Karrierechancen beim eigenen Arbeitgeber; jeder sechste Befragte wünscht sich dies sogar „auf jeden Fall“. Männer zeigen sich deutlich häufiger an mehr Aufstiegsmöglichkeiten interessiert als Frauen. Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach besseren Karrierechancen in der Altersgruppe der 21- bis 35-Jährigen, wo sich sogar knapp 8 von 10 Beschäftigten bessere Aufstiegsmöglichkeiten wünschen.

Wunsch nach besseren Karrieremöglichkeiten am weitesten verbreitet in der Energiewirtschaft, im Maschinenbau und in der Automobilindustrie

Frage: Würden Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber wünschen?



Angaben in Prozent

Nach der Energiewirtschaft, dem Maschinenbau und der Automobilindustrie ist auch bei Beschäftigten im Banken- und Versicherungswesen der Wunsch nach besseren Aufstiegsmöglichkeiten überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Am geringsten ausgeprägt ist das Interesse an mehr Karrierechancen hingegen bei Beschäftigten im Handel und in der Gesundheitsbranche.

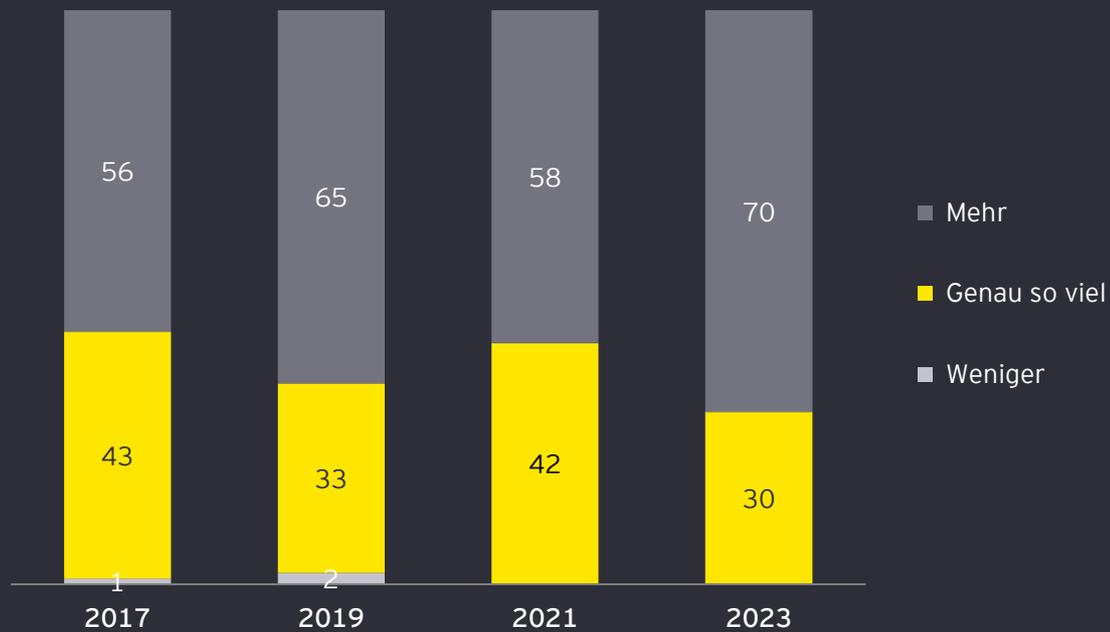


4

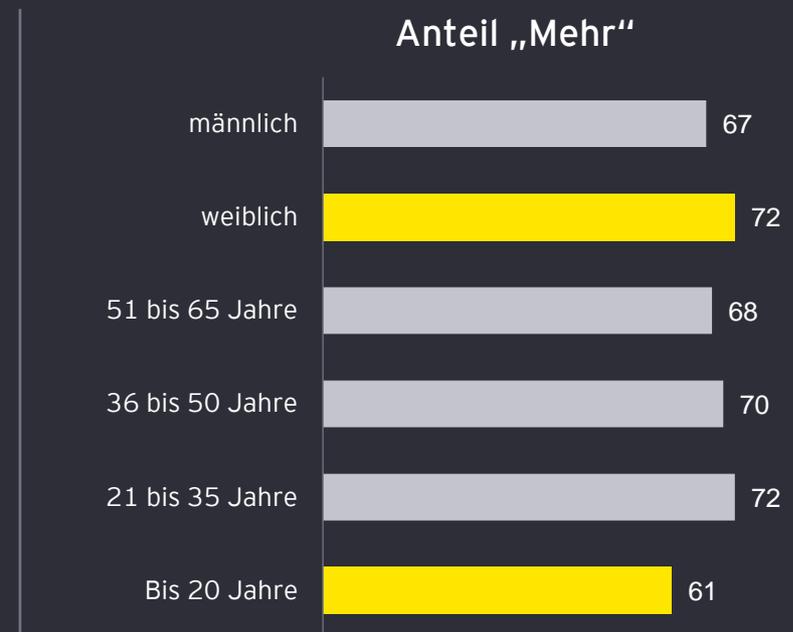
Arbeitszeiten und Gehalt

Große Mehrheit der Arbeitnehmer hält sich für unterbezahlt – Frauen häufiger als Männer

Frage: Was meinen Sie: Sollten Sie für ihre Leistung mehr, genauso viel oder weniger verdienen?



Angaben in Prozent

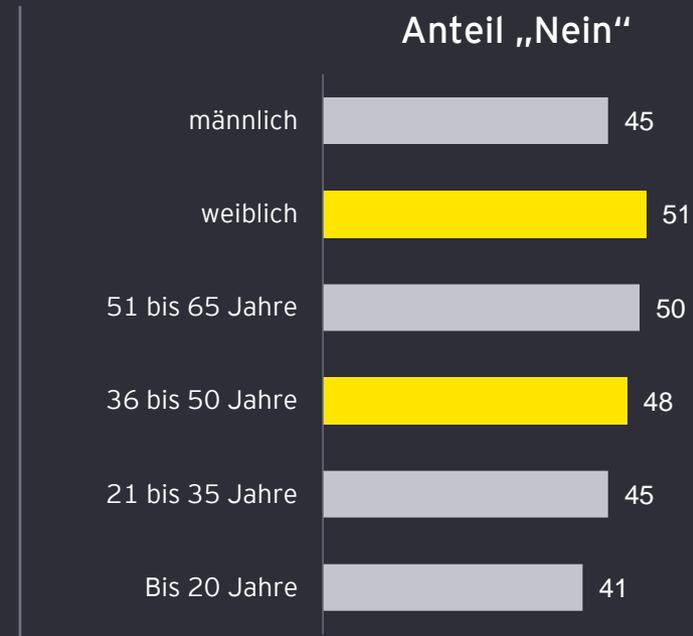
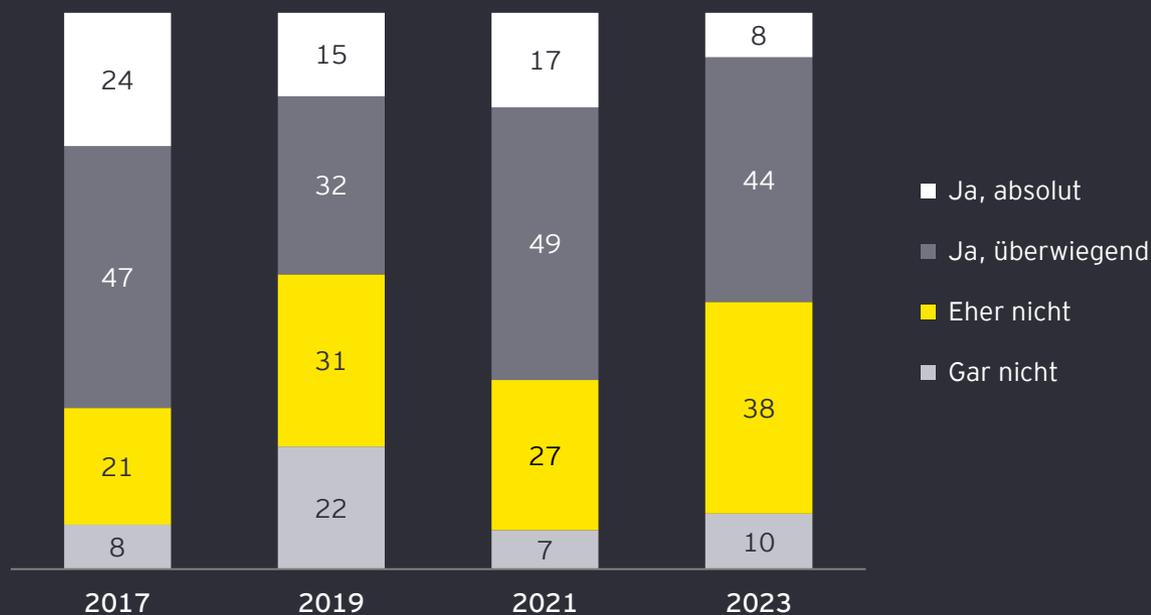


70 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind der Ansicht, für die eigene Leistung eigentlich eine höhere Bezahlung zu verdienen. In keiner Vorbefragung lag dieser Wert so hoch. Zuletzt, 2021, gaben 58 Prozent der Befragten an, dass sie für die eigene Leistung besser bezahlt werden sollten.

Weibliche Beschäftigte fühlen sich noch häufiger als ihre männlichen Kollegen unterbezahlt. In der Altersgruppe der 21- bis 35-Jährigen ist der Anteil derer, die sich für unterbezahlt halten, mit 72 Prozent am höchsten.

Nur rund die Hälfte der Beschäftigten hält Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für fair

Frage: Halten Sie das Gehaltsgefüge innerhalb Ihres Unternehmens für fair?

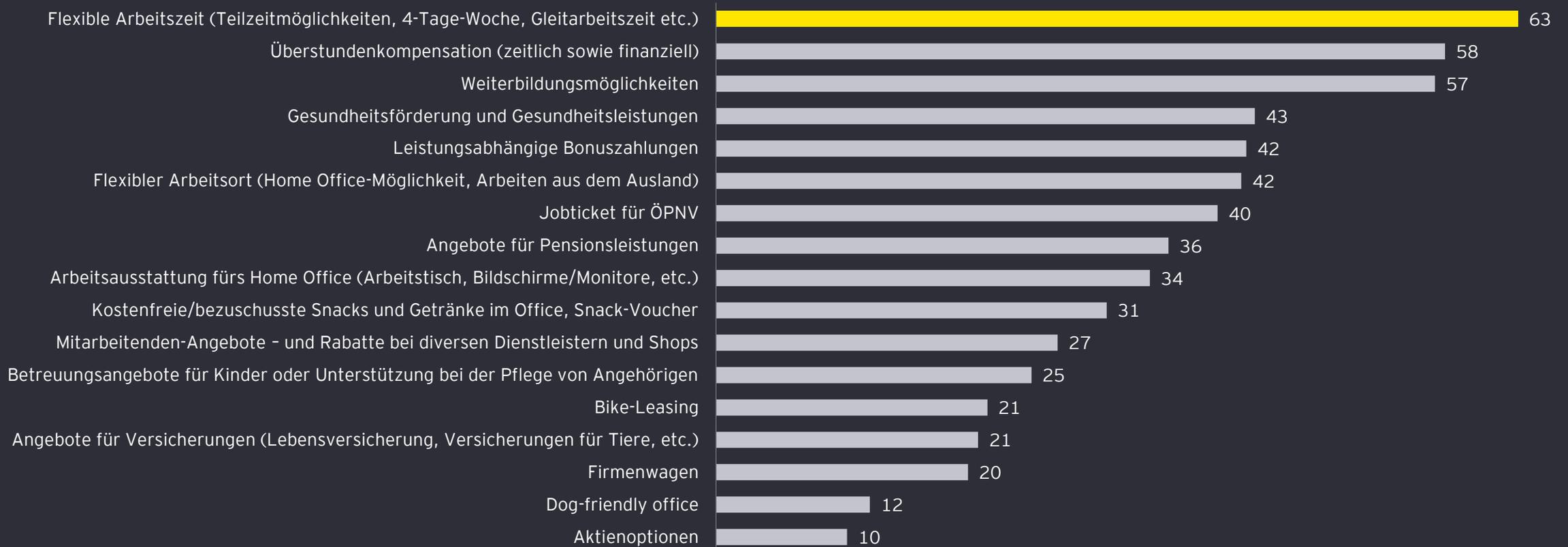


Angaben in Prozent

Nur 52 Prozent der Beschäftigten in Deutschland halten das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für überwiegend bzw. absolut fair – das sind deutlich weniger als in der Vorbefragung von 2021, als dieser Anteil noch bei 66 Prozent lag. Der Anteil derer, die das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für „absolut“ fair halten, ist mit 7 Prozent sogar auf den niedrigsten Wert im Untersuchungszeitraum gesunken. Vor zwei Jahren lag er mit 17 Prozent noch mehr als doppelt so hoch. Frauen halten das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen deutlich häufiger für nicht fair als Männer und ältere Beschäftigte deutlich häufiger als jüngere Arbeitnehmer.

Flexiblen Arbeitszeiten, Überstundenkompensation, Möglichkeiten zur Weiterbildung: Was sich die Beschäftigten wünschen

Welche Benefits sollte ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden bereitstellen?“
Mehrfachnennungen möglich (bis zu drei)



Angaben in Prozent

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2023 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

ED None

Diese Präsentation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de