

EY Jobstudie 2017

Karriere und Wechselbereitschaft

Ergebnisse einer Befragung
von 1.400 ArbeitnehmerInnen
in Deutschland

Design der Studie

Ihre Ansprechpartnerin



Ulrike Hasbargen

Ernst & Young GmbH
Leiterin People
Advisory Services
Deutschland,
Österreich und Schweiz



Arnulfstraße 59
80636 München



+49 89 14331 17324



ulrike.hasbargen@
de.ey.com

- ▶ Für die EY Jobstudie 2017 wurden 1.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland befragt.
- ▶ Telefonische, repräsentative Befragung durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Valid Research, Bielefeld) im März 2017
- ▶ Befragungssample:
 - ▶ Weibliche Befragte: 50 Prozent
 - ▶ Männliche Befragte: 50 Prozent
 - ▶ Freie Wirtschaft: 58 Prozent
 - ▶ Öffentlicher Dienst: 37 Prozent
 - ▶ Verband oder sonstige Institution: 6 Prozent
- ▶ Die EY Jobstudie wurde bereits 2015 durchgeführt. Soweit aussagekräftig, sind auch die Ergebnisse der ersten Befragung dargestellt.

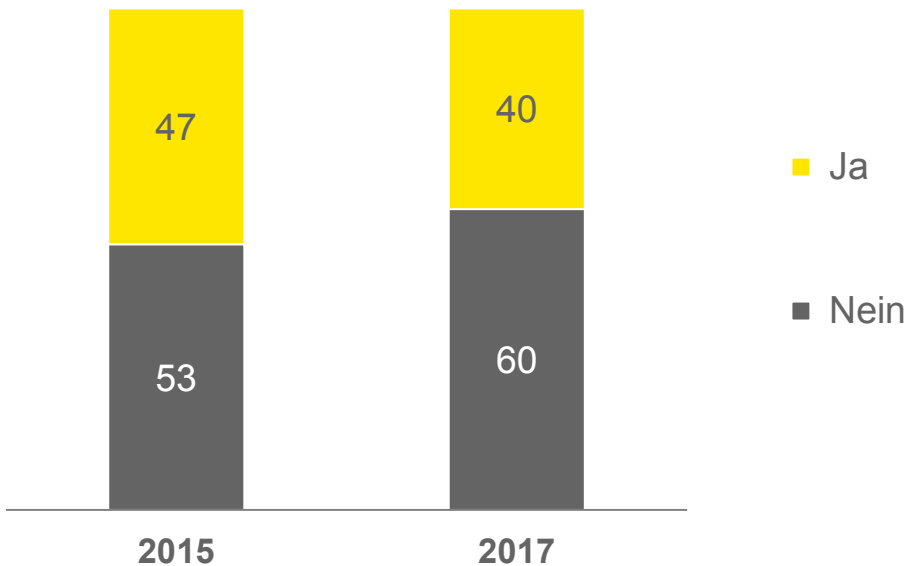
Karrieremöglichkeiten



Mehrheit sieht keine Aufstiegsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen



„Sehen Sie für sich in Ihrem Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten?“



Anteil „Ja“



Männlich

44



Weiblich

37

Öffentlicher Dienst

43

Freie Wirtschaft

40

Verbände

28

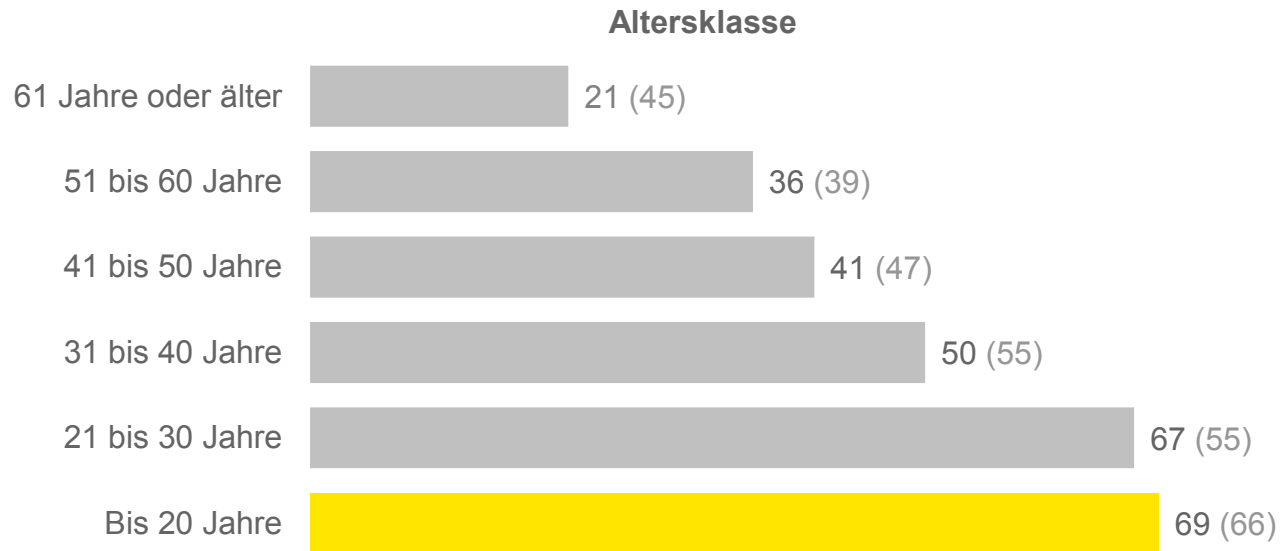
- ▶ Nur zwei von fünf Arbeitnehmern in Deutschland sehen derzeit für sich beim eigenen Arbeitgeber Aufstiegsmöglichkeiten. Männer sehen für sich häufiger Aufstiegsmöglichkeiten als Frauen.
- ▶ In Verbänden sind die Aufstiegsmöglichkeiten nach Ansicht der Befragten am geringsten, im öffentlichen Dienst am besten.

Angaben in Prozent

Karrieremöglichkeiten: Nur in jungen Jahren überwiegt der Optimismus



„Sehen Sie für sich in Ihrem Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten?“ (Anteil „Ja“)



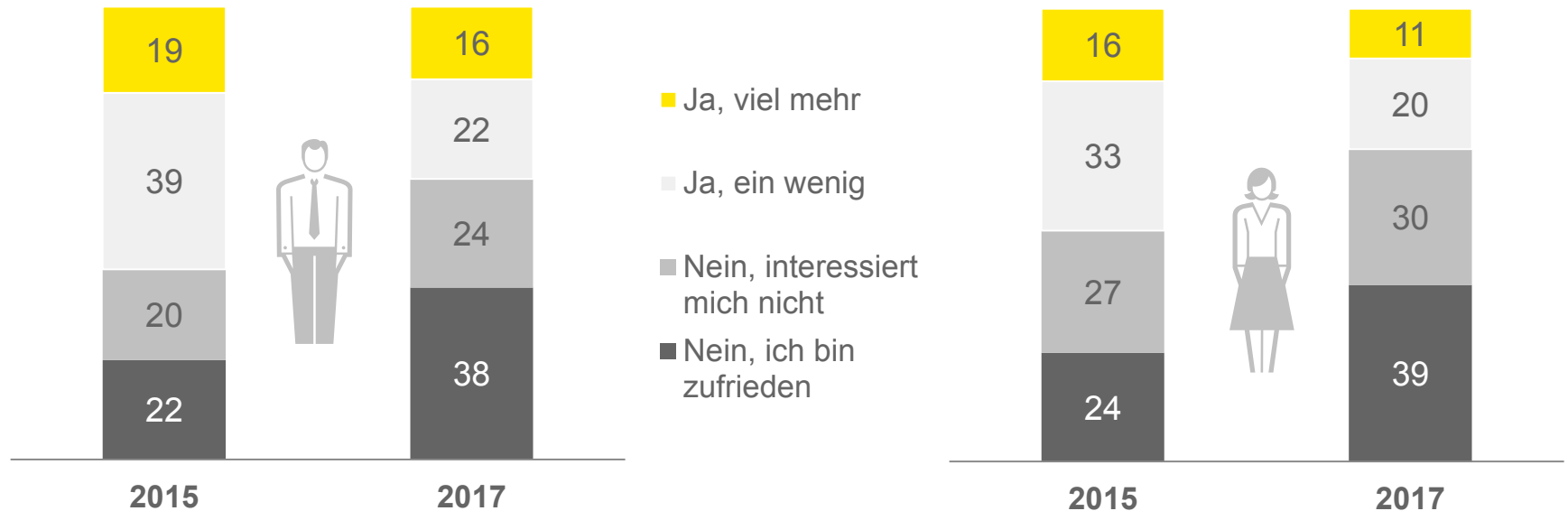
- ▶ Der Anteil der Arbeitnehmer, die für sich Aufstiegsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen sehen, sinkt mit steigendem Alter: Während in den Altersklassen bis 30 Jahre noch mindestens zwei von drei Arbeitnehmern Aufstiegsmöglichkeiten sehen, ist es in der Altersgruppe der 31- bis 40-Jährigen nur noch jeder zweite Befragte und in der Altersgruppe der Über-60-Jährigen nur noch rund jeder fünfte Arbeitnehmer.

Angaben in Prozent; 2015er Werte in Klammern

Weniger Interesse an Aufstiegsmöglichkeiten als noch vor zwei Jahren



„Würden Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten wünschen?“



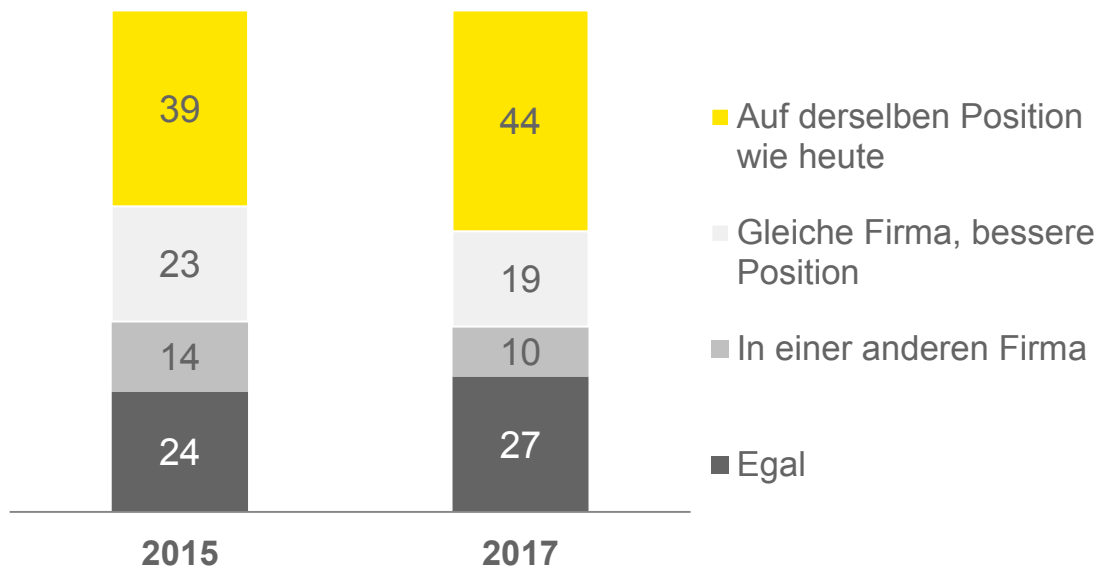
- ▶ Sowohl Männer als auch Frauen zeigen aktuell deutlich weniger Interesse an besseren Karrierechancen als noch vor zwei Jahren. Derzeit wünschen sich 38 Prozent der Männer mehr Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber 31 Prozent bei den Frauen. Immerhin 38 Prozent der Männer und 39 Prozent der Frauen sind mit dem Status quo allerdings zufrieden.

Angaben in Prozent

Nur jeder Zehnte sieht sich in fünf Jahren bei einem anderen Arbeitgeber



„Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“



Anteil „In einer anderen Firma“

	Männlich	10
	Weiblich	10
	Freie Wirtschaft	13
	Öffentlicher Dienst	7
	Verbände	7

- ▶ Immerhin 44 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland sehen sich in fünf Jahren auf derselben Position wie heute. Fast jeder fünfte Befragte (19 Prozent) rechnet damit, eine bessere Position in der gleichen Firma zu bekleiden und nur jeder zehnte Arbeitnehmer geht davon aus, in einer anderen Firma beschäftigt zu sein.

Angaben in Prozent

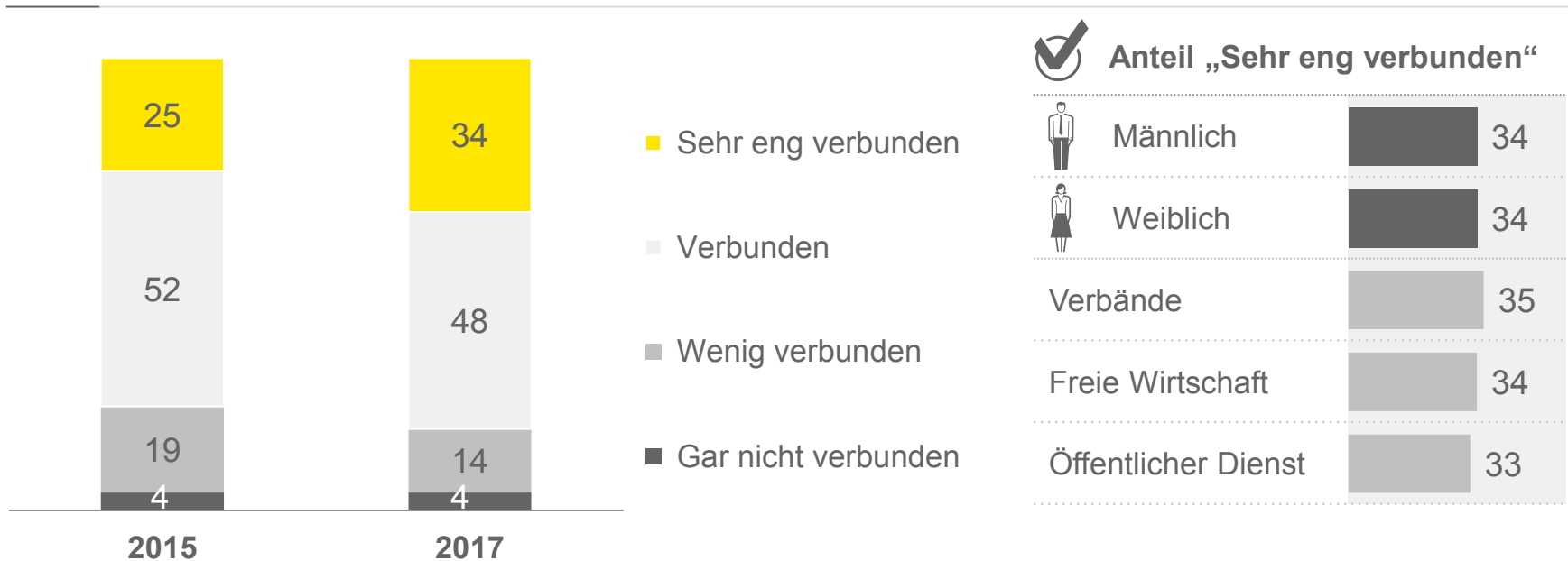
Verbundenheit mit dem Arbeitgeber



Hohe Loyalität: Gut vier von fünf Befragten fühlen sich ihrem Arbeitgeber verbunden



„Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden?“



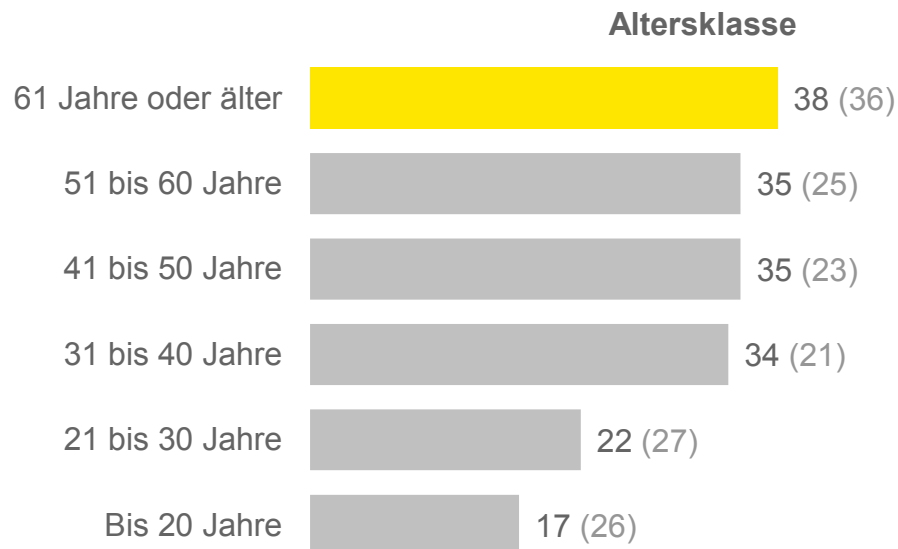
- ▶ 82 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland geben an, sich ihrem Arbeitgeber verbunden zu fühlen, gut jeder Dritte sieht sich sogar „sehr eng“ verbunden – sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen. Eine starke Verbundenheit findet sich in Verbänden nur wenig häufiger als in der freien Wirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Angaben in Prozent

Verbundenheit mit dem Arbeitgeber steigt mit dem Alter ...



„Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden?“ (Anteil „Sehr eng verbunden“)



- ▶ Eine starke Verbundenheit mit dem Arbeitgeber findet sich bei den jüngeren Arbeitnehmern bis 30 Jahre deutlich seltener als in den Altersklassen der Über-30-Jährigen. Am häufigsten anzutreffen ist sie in der Altersklasse der Über-60-Jährigen.

Angaben in Prozent; 2015er Werte in Klammern

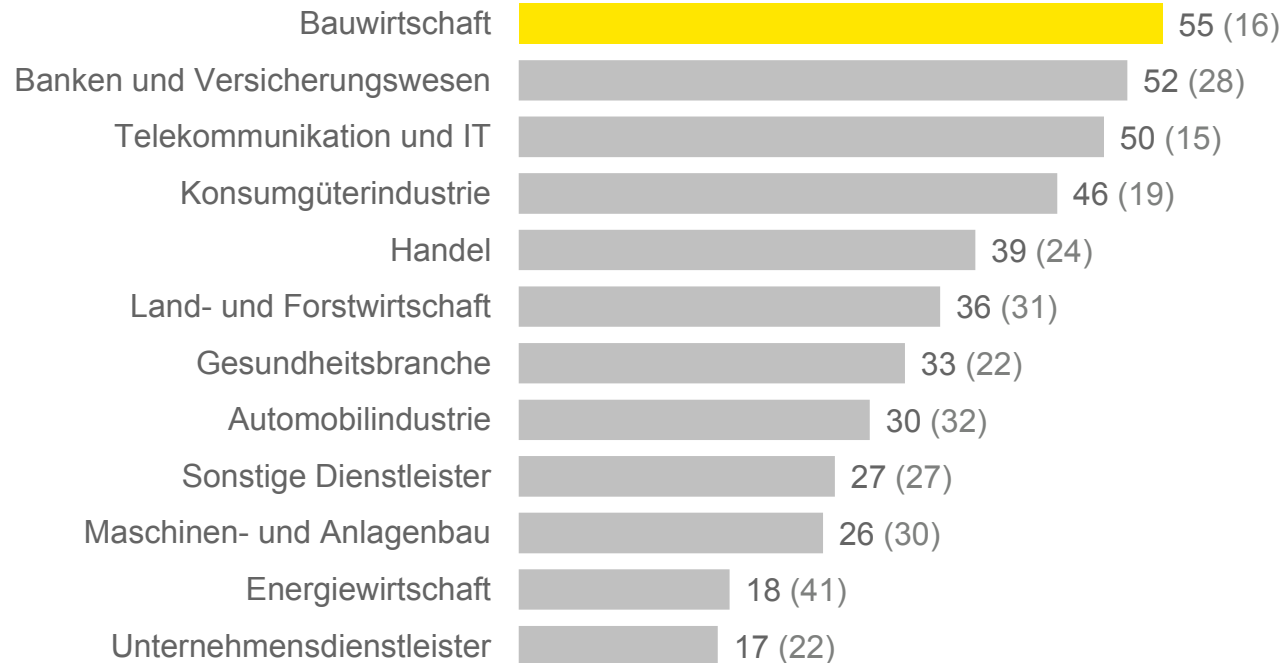
... und ist in der Bauwirtschaft und bei Banken am häufigsten anzutreffen



„Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden?“ (Anteil „Sehr eng verbunden“)



Branchen im Detail



Angaben in Prozent; 2015er Werte in Klammern

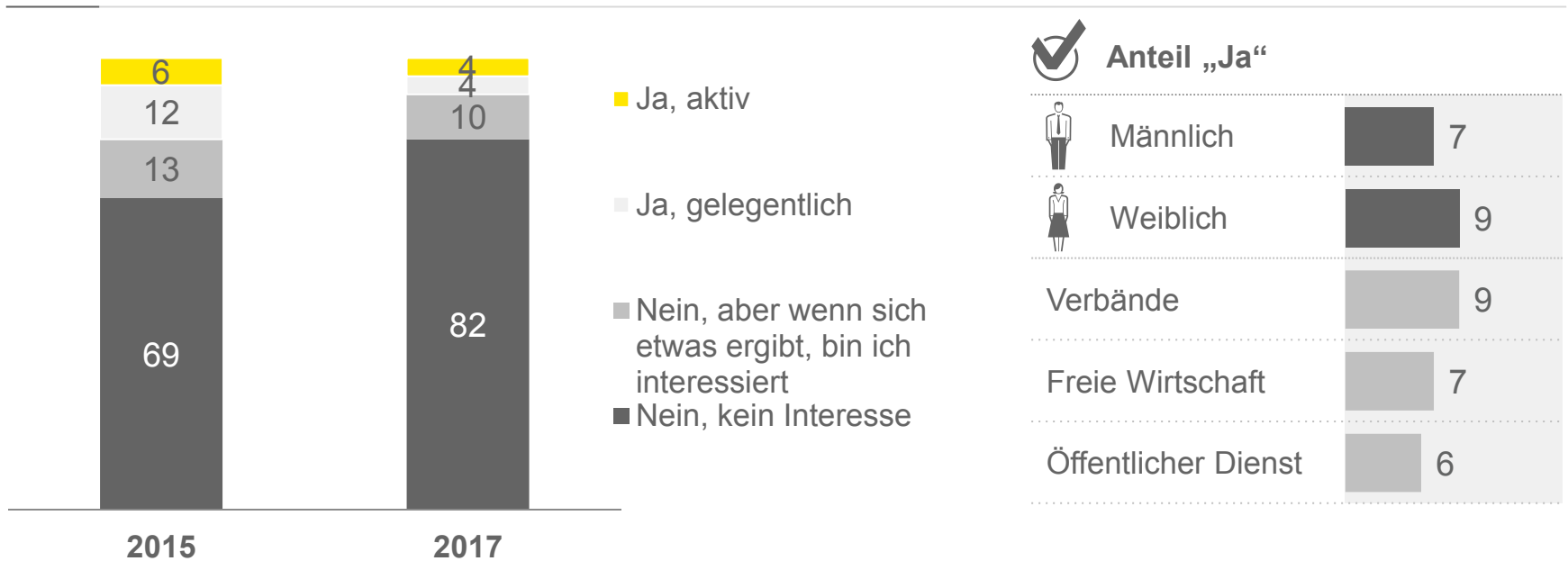
Wechselbereitschaft



Nur jeder Zwölfte auf der Suche nach neuem Arbeitgeber



„Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber?“



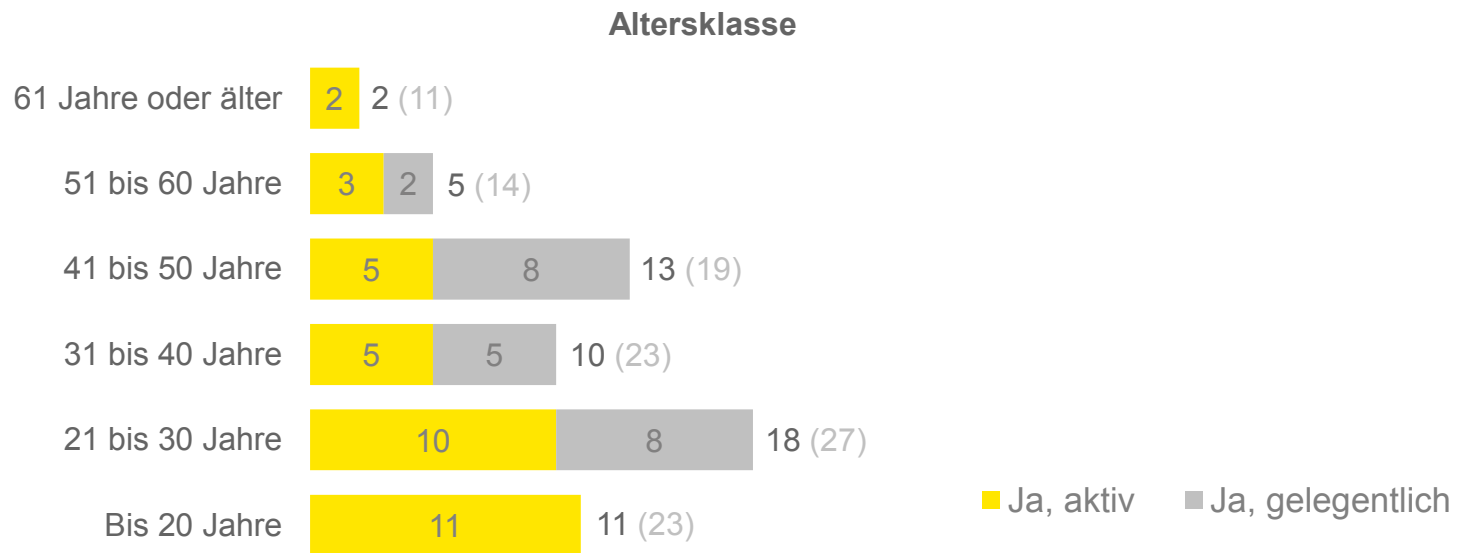
- ▶ Nur acht Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland schauen sich derzeit tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt um. Vor zwei Jahren lag der Anteil mit 18 Prozent noch mehr als doppelt so hoch.
- ▶ Gut vier von fünf Befragten (82 Prozent) geben an, derzeit kein Interesse an einem neuen Arbeitgeber zu haben.

Angaben in Prozent

Anteil der Jobsuchenden am höchsten in der Altersklasse der 21- bis 30-Jährigen...



„Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber?“



- ▶ In der Altersklasse der 21- bis 30-Jährigen ist der Anteil derer, die aktiv oder gelegentlich nach einem neuen Arbeitgeber Ausschau halten, mit 18 Prozent am höchsten. Auch in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen wird überdurchschnittlich häufig nach einem neuen Arbeitgeber gesucht.

Angaben in Prozent; aggregierte 2015er Werte in Klammern

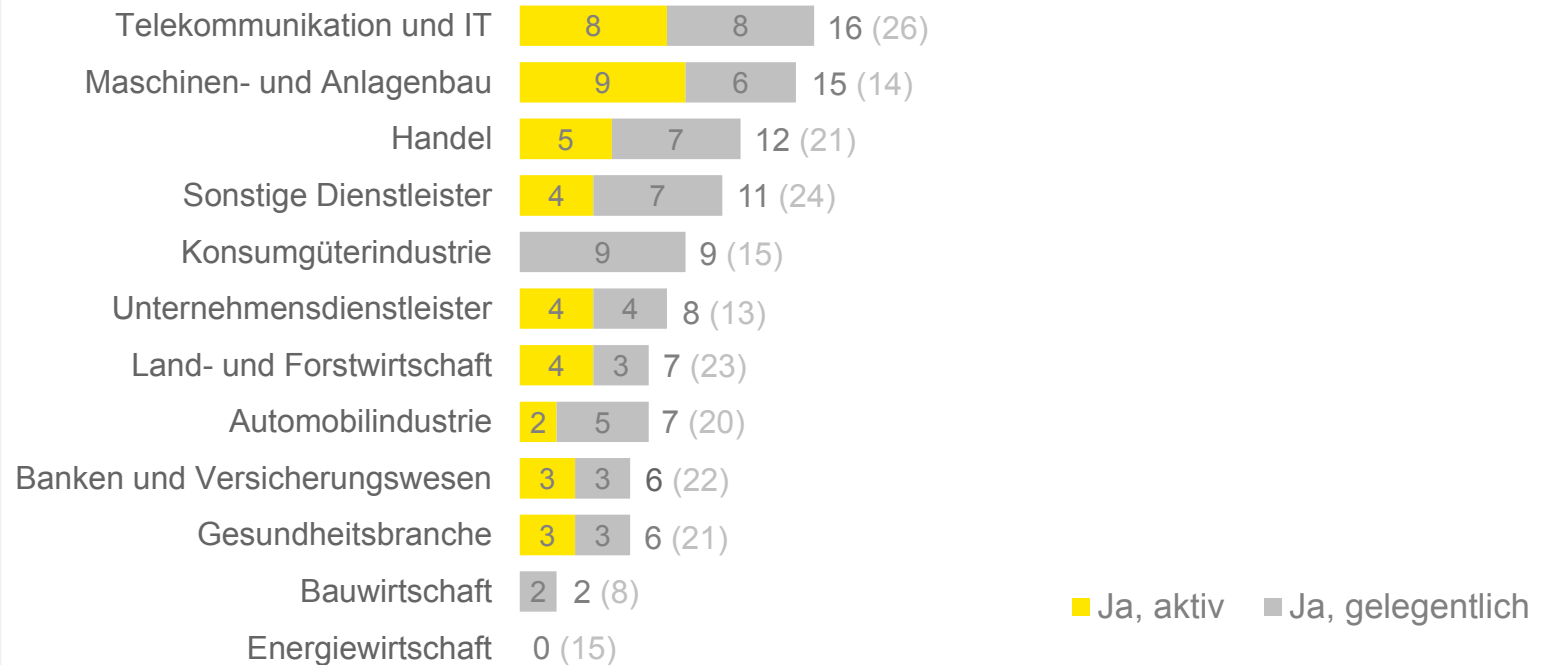
... und in der Telekommunikation/IT sowie im Maschinen- und Anlagenbau



„Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber?“



Branchen im Detail

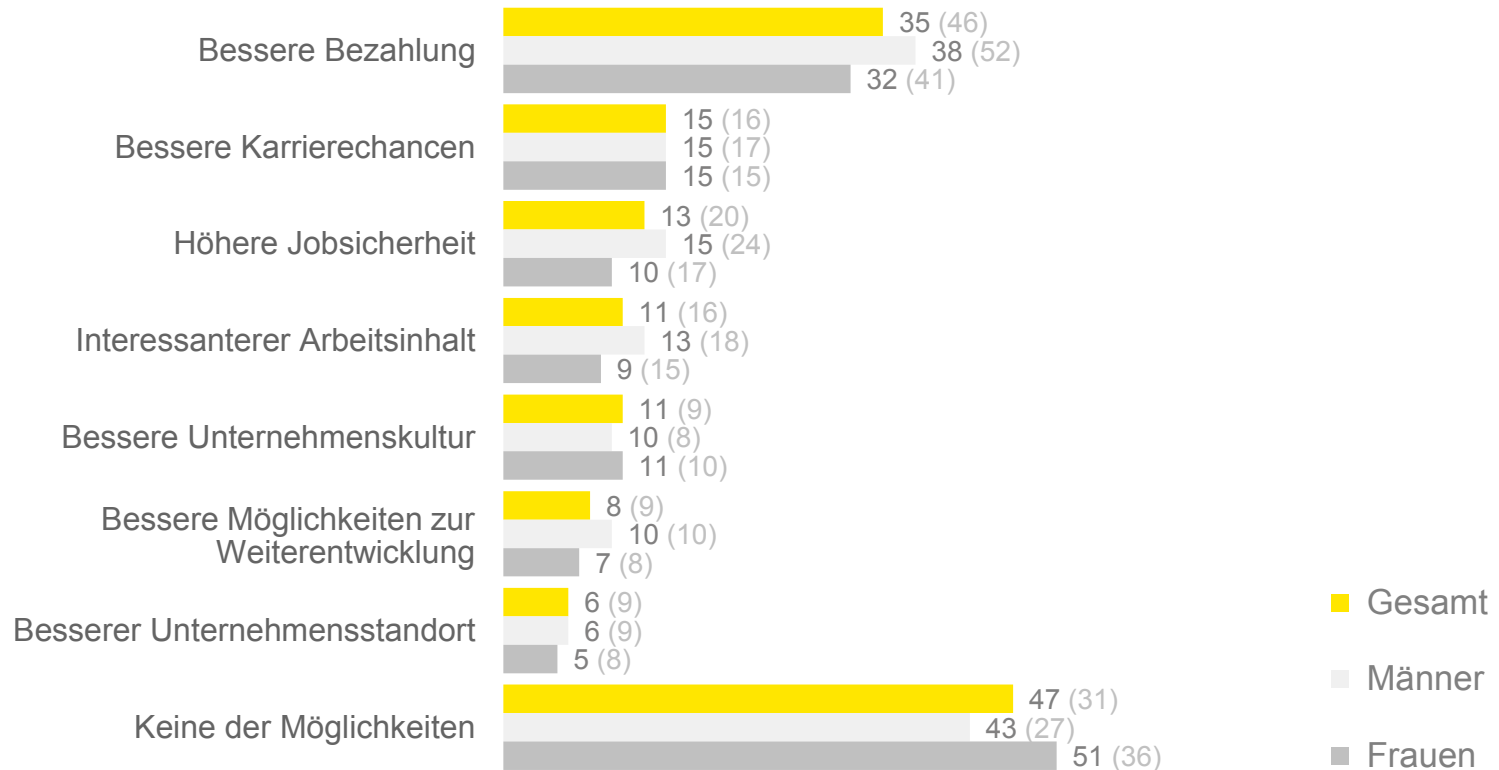


Angaben in Prozent; aggregierte 2015er Werte in Klammern

Bessere Bezahlung bleibt wichtigstes Motiv für Arbeitgeberwechsel



„Was könnte Sie veranlassen, den Arbeitgeber zu wechseln?“



Angaben in Prozent; 2015er Werte in Klammern

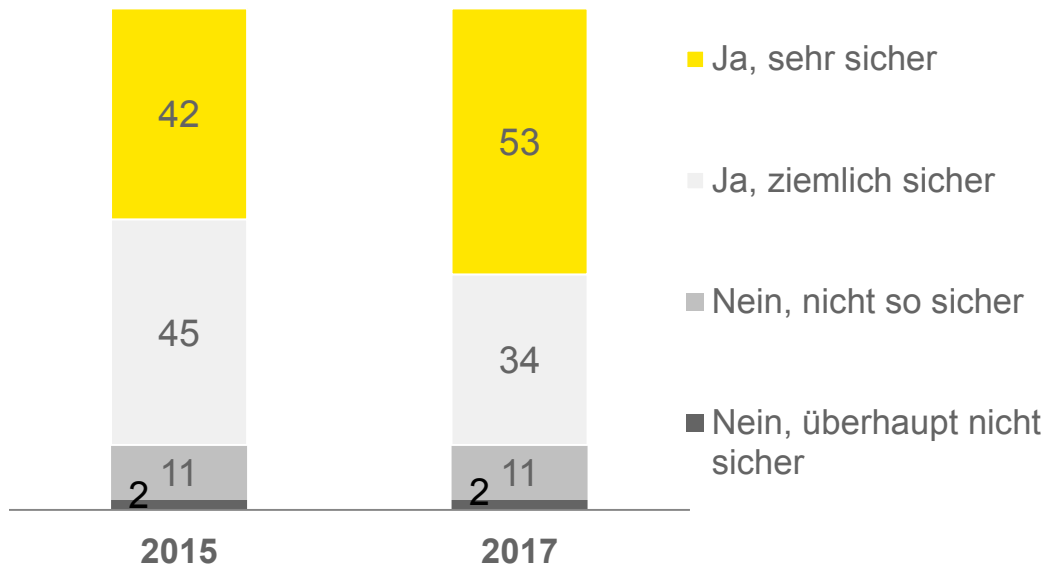
Arbeitsplatzsicherheit



Kaum Sorge um den eigenen Arbeitsplatz



„Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein?“



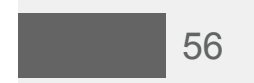
Anteil „Ja, sehr sicher“



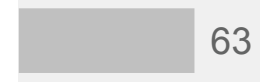
Männlich



Weiblich



Öffentlicher Dienst



Verbände



Freie Wirtschaft



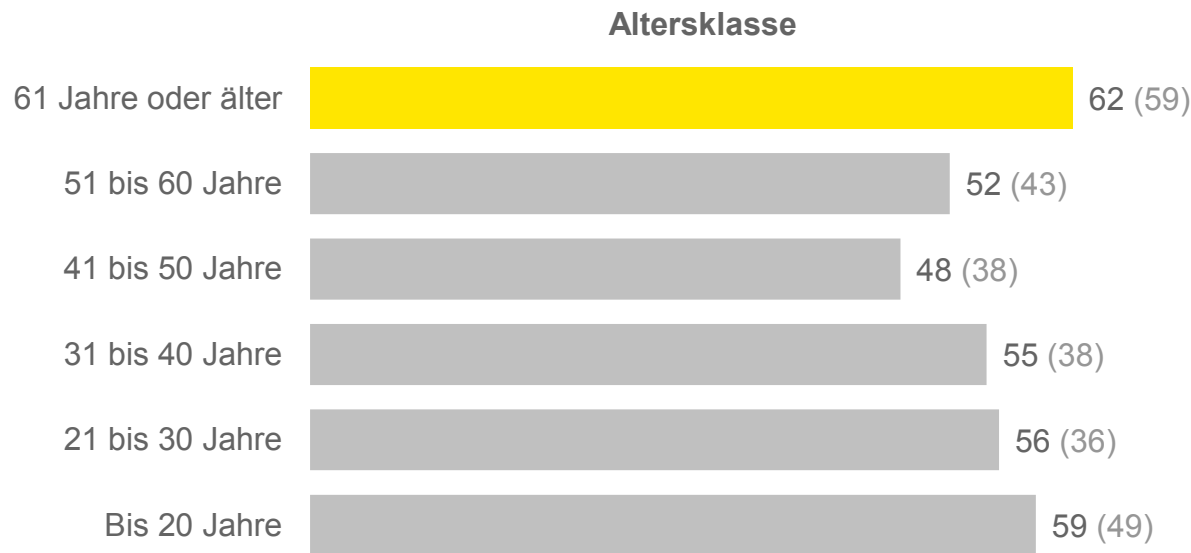
- ▶ Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland hält derzeit den eigenen Arbeitsplatz für sehr sicher, das sind deutlich mehr als vor zwei Jahren. Insgesamt 87 Prozent – genauso viele wie 2015 – halten ihn für sicher.
- ▶ Beschäftigte im öffentlichen Dienst und in Verbänden sind besonders zuversichtlich: Hier bewerten sogar 63 bzw. 58 Prozent der Befragten den eigenen Arbeitsplatz als sehr sicher – in der freien Wirtschaft liegt der Anteil mit 46 Prozent deutlich niedriger.

Angaben in Prozent

Gefühlte Arbeitsplatzsicherheit am höchsten bei den Über-60-Jährigen ...



„Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein?“ (Anteil „Ja, sehr sicher“)



- ▶ Die wenigsten Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes macht sich die Altersgruppe der Über-60-Jährigen: Hier bewerten gut drei von fünf Befragten den eigenen Arbeitsplatz als sehr sicher.
- ▶ Am wenigsten stark ausgeprägt ist die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit in der Altersklasse der 41- bis 50-Jährigen: Hier sehen nur 48 Prozent der Befragten den eigenen Arbeitsplatz als sehr sicher an.

Angaben in Prozent; 2015er Werte in Klammern

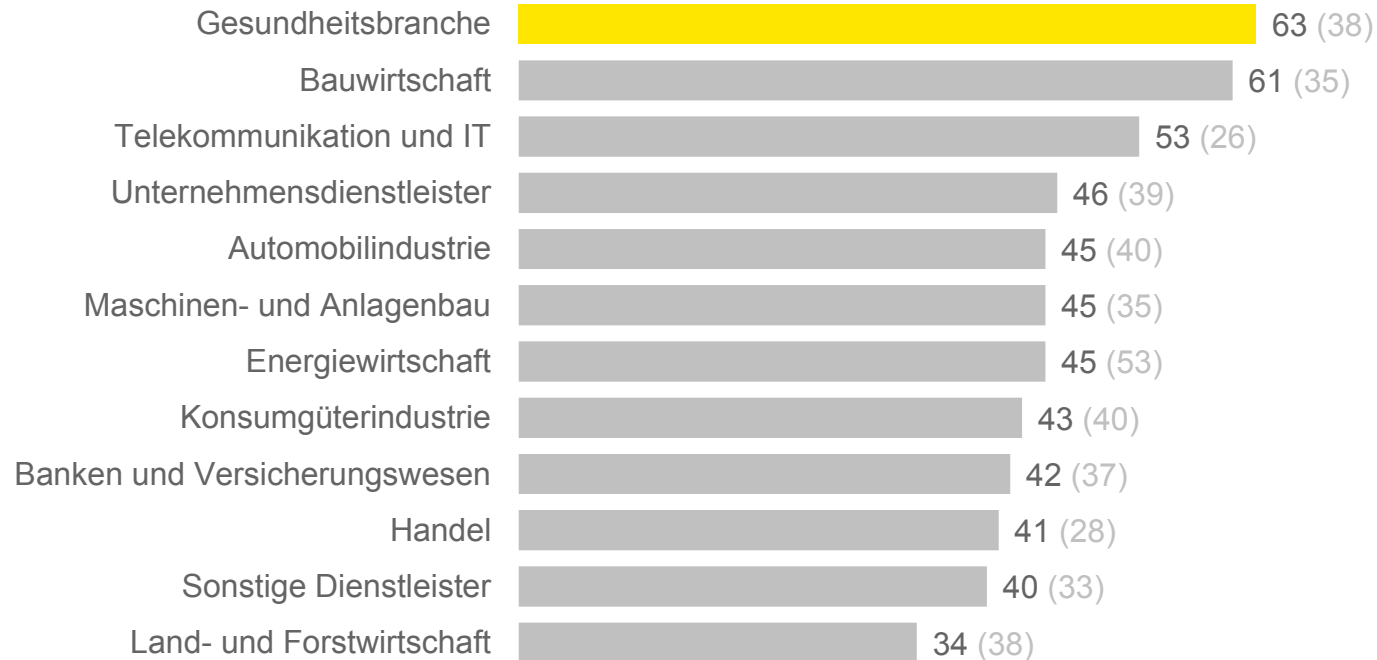
... sowie in der Gesundheitsbranche und der Bauwirtschaft



„Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein?“ (Anteil „Ja, sehr sicher“)



Branchen im Detail



Angaben in Prozent; 2015er Werte in Klammern

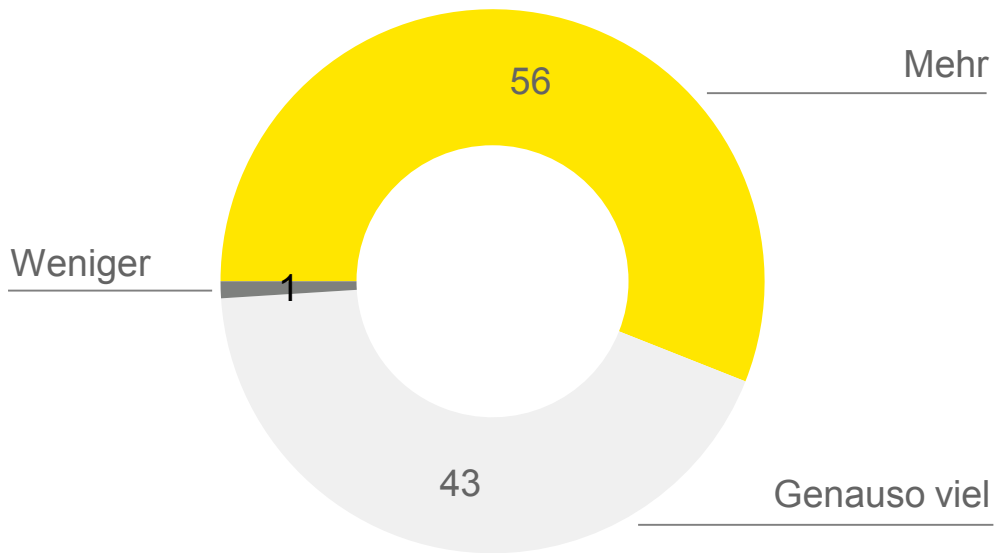
Lohn- und Gehaltsgerechtigkeit



Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer sieht sich unterbezahlt



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



Anteil „Mehr“



Männlich

54



Weiblich

58

Öffentlicher Dienst

59

Verbände

55

Freie Wirtschaft

53

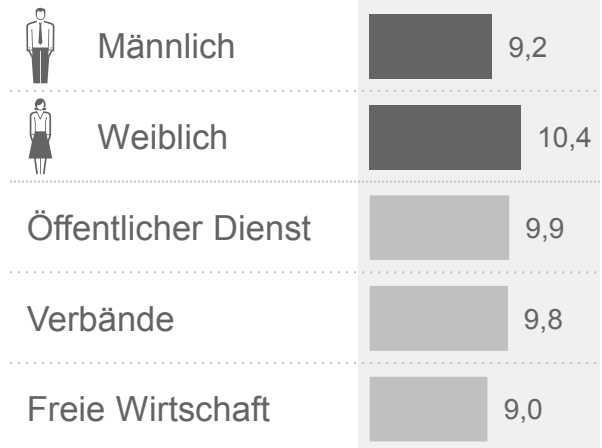
- ▶ Immerhin 56 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland sind der Ansicht, dass sie für ihre Leistung besser entlohnt werden sollten.
- ▶ Gut zwei von fünf Befragten (43 Prozent) sehen sich genau richtig entlohnt und nur ein Prozent der Befragten ist der Ansicht, zu viel angesichts der eigenen Leistung zu verdienen.

Angaben in Prozent

Arbeitnehmer wollen im Durchschnitt zehn Prozent mehr für ihre Leistung



Von den Befragten im Durchschnitt geforderte Mehrbezahlung in Prozent



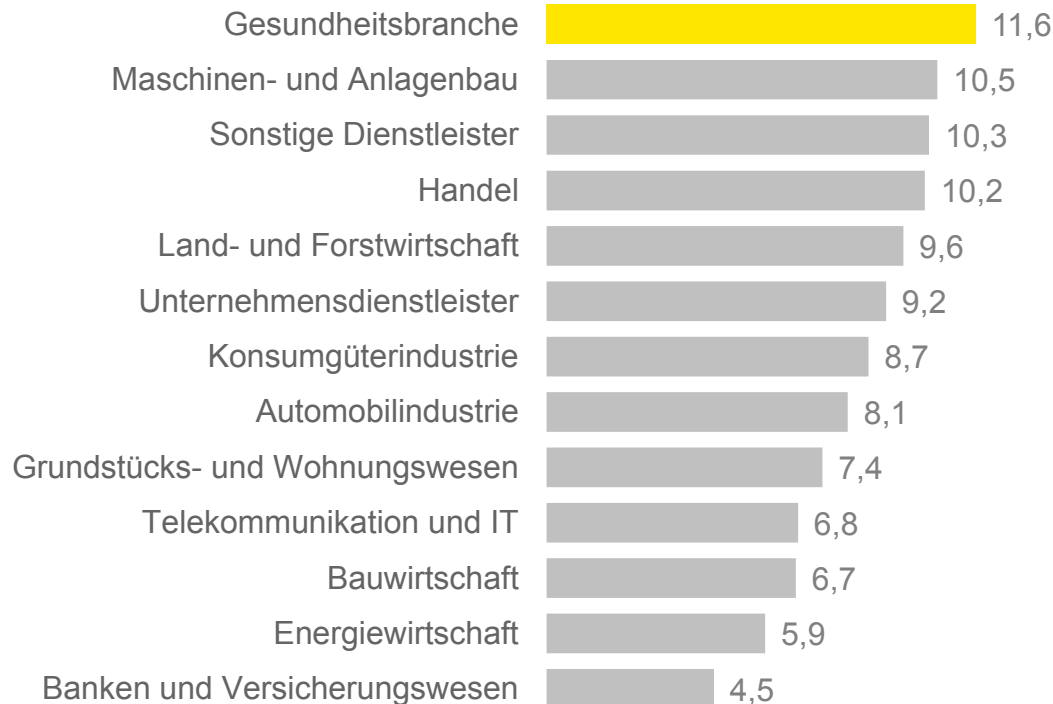
- ▶ Ein Arbeitnehmer in Deutschland hält derzeit für die eigene Leistung im Durchschnitt eine fast zehn Prozent höhere Bezahlung für angebracht.
- ▶ Frauen fordern mit 10,4 Prozent ein höheres Plus ein als ihre männlichen Kollegen.

Angaben in Prozent; Grundgesamtheit: alle Befragten

Empfundene Unterbezahlung am höchsten in der Gesundheitsbranche



Von den Arbeitnehmern in den genannten Branchen im Durchschnitt geforderte Mehrbezahlung in Prozent



Angaben in Prozent

Mehrheit empfindet Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen aber als fair



„Halten Sie das Gehaltsgefüge innerhalb Ihres Unternehmens für fair?“



Anteil „Ja“



Männlich

74



Weiblich

67

Verbände

72

Freie Wirtschaft

69

Öffentlicher Dienst

68

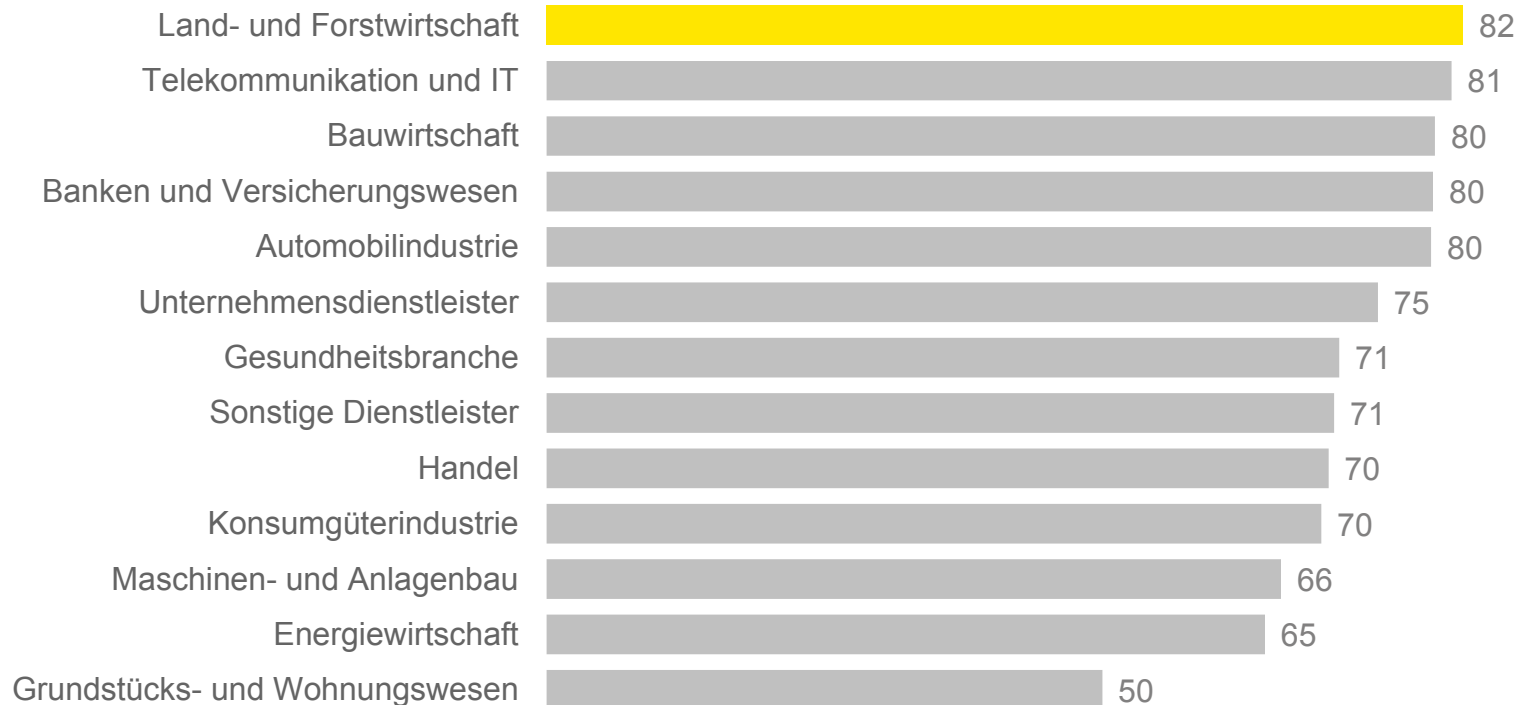
- ▶ Trotz der mehrheitlich empfundenen Unterbezahlung halten immerhin 71 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für absolut oder überwiegend fair. Nur rund jeder zwölfte Befragte empfindet es als gar nicht fair.

Angaben in Prozent

Gehaltsgefüge besonders fair in der Land- und Forstwirtschaft



„Halten Sie das Gehaltsgefüge innerhalb Ihres Unternehmens für fair?“ Anteil „Ja“

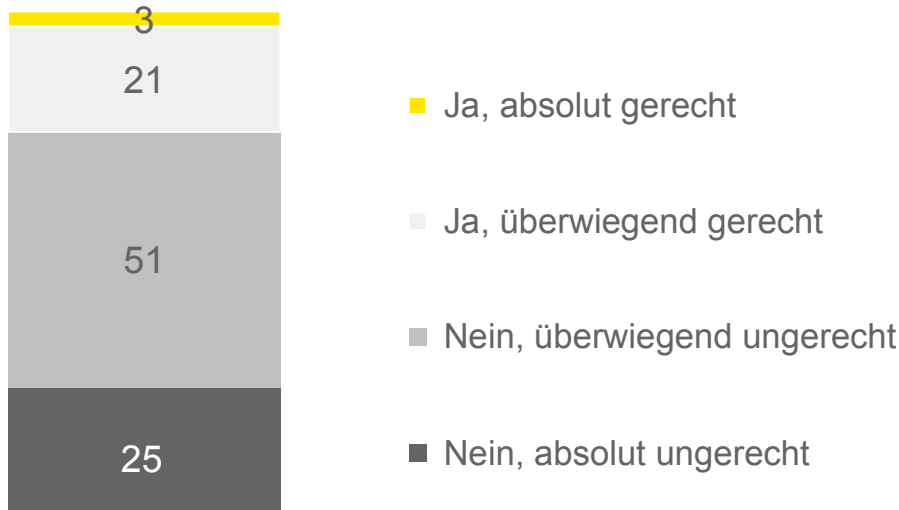


Angaben in Prozent

Mehrheit empfindet Gehaltsgefüge in Deutschland als ungerecht



„Generell: Ist aus Ihrer Sicht die Einkommensverteilung in Deutschland gerecht? Ist also die Entlohnung insgesamt fair oder eher nicht?“



Anteil „Nein“

Männlich	71
Weiblich	81
Verbände	74
Freie Wirtschaft	75
Öffentlicher Dienst	79

- ▶ Immerhin 76 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland halten die Einkommensverteilung in Deutschland insgesamt für ungerecht, jeder vierte Befragte sogar für absolut ungerecht.
- ▶ Frauen empfinden die Einkommensverteilung deutlich häufiger als ungerecht als Männer.

Angaben in Prozent

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 22 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

©2017 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

www.de.ey.com.