EY Jobstudie 2025

Fokusthema Motivation & Zufriedenheit

Juni 2025

The better the question. The better the answer. The better the world works.

Shape the future with confidence

Desgin der Studie
Ansprechpartner & Methodik

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

Nicole Dietl

Ernst & Young GmbH

Partnerin Assurance
und Talent Leaderin

Köln 50667

+49 221 2779 25602
nicole.dietl@de.ey.com

Für die EY Jobstudie 2025 wurden 2.048 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland befragt.

Repräsentative Online-Umfrage durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (teleResearch) im Frühjahr 2025

Befragungssample:

- Weibliche Befragte: 52 Prozent
  Männliche Befragte: 48 Prozent
- Freie Wirtschaft: 63 Prozent
  Öffentlicher Dienst: 32 Prozent
  Verband oder sonstige Institution: 5 Prozent

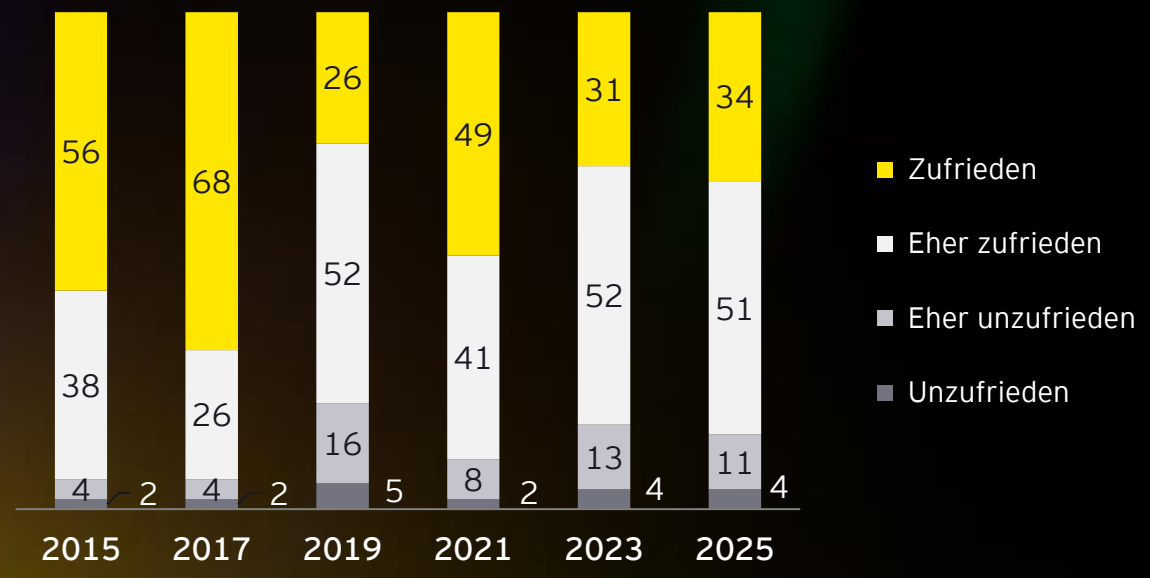
Die EY Jobstudie wurde bereits 2015, 2017, 2019, 2021 und 2023durchgeführt. Soweit aussagekräftig, sind auch die Ergebnisse dieser Befragungen dargestellt. Die Vorbefragungen in den Jahren 2015 und 2017 wurden als telefonische, repräsentative Befragungen durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Valid Research, Bielefeld) durchgeführt. Die Vorbefragungen 2019, 2021 und 2023 wurden ebenfalls als repräsentative online-Umfragen durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut durchgeführt.

01

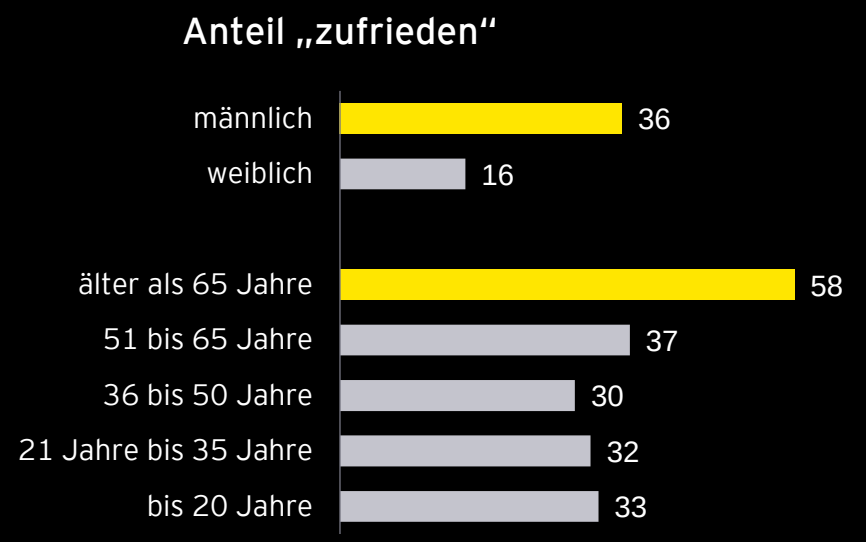
Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit

Anteil der zufriedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt leicht

Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer Job- bzw. Ihrer Arbeitssituation?



Angaben in Prozent

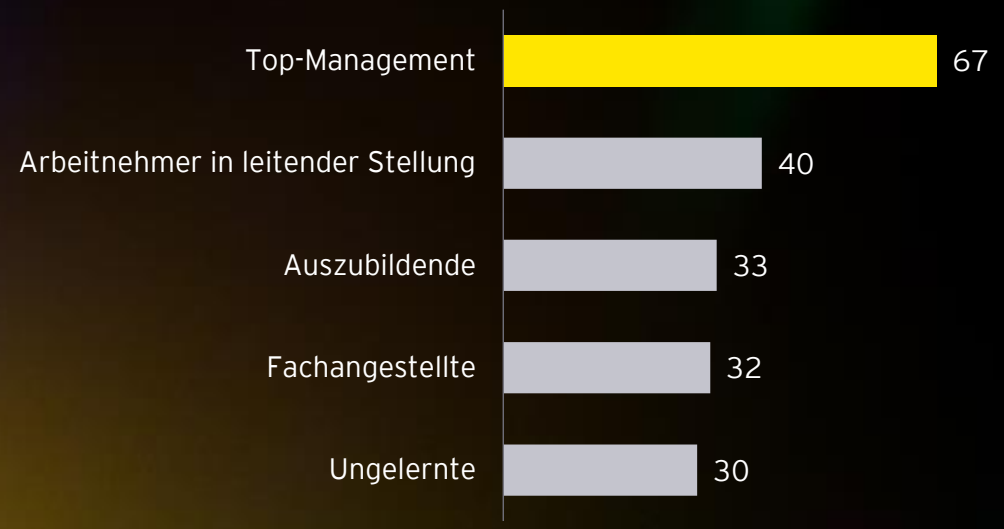


Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zufrieden mit ihrer Arbeits- bzw. ihrer Jobsituation sind, ist in den vergangenen 24 Monaten leicht gestiegen – um drei Prozentpunkte. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten bezeichnen sich so.
Bei den Frauen (32 Prozent) ist der Anteil der zufriedenen Befragten geringer als bei den Männern (36 Prozent), ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von Ihrer Arbeit erfüllter als jüngere.

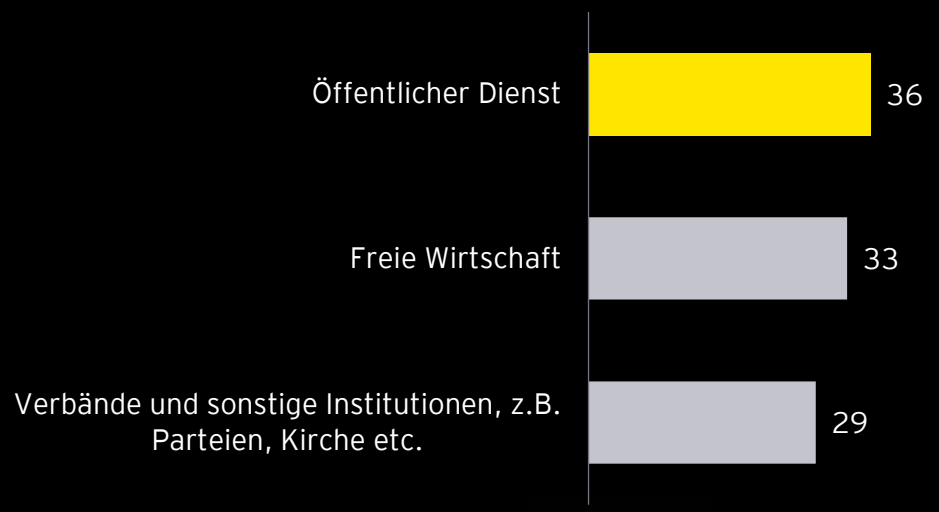
Arbeitssituation: Top-Managerinnen und -Manager am zufriedensten, Ungelernte am unzufriedensten

Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer Job- bzw. Ihrer Arbeitssituation?

Nach Position



Nach Branche



Angaben in Prozent | Anteil „zufrieden“

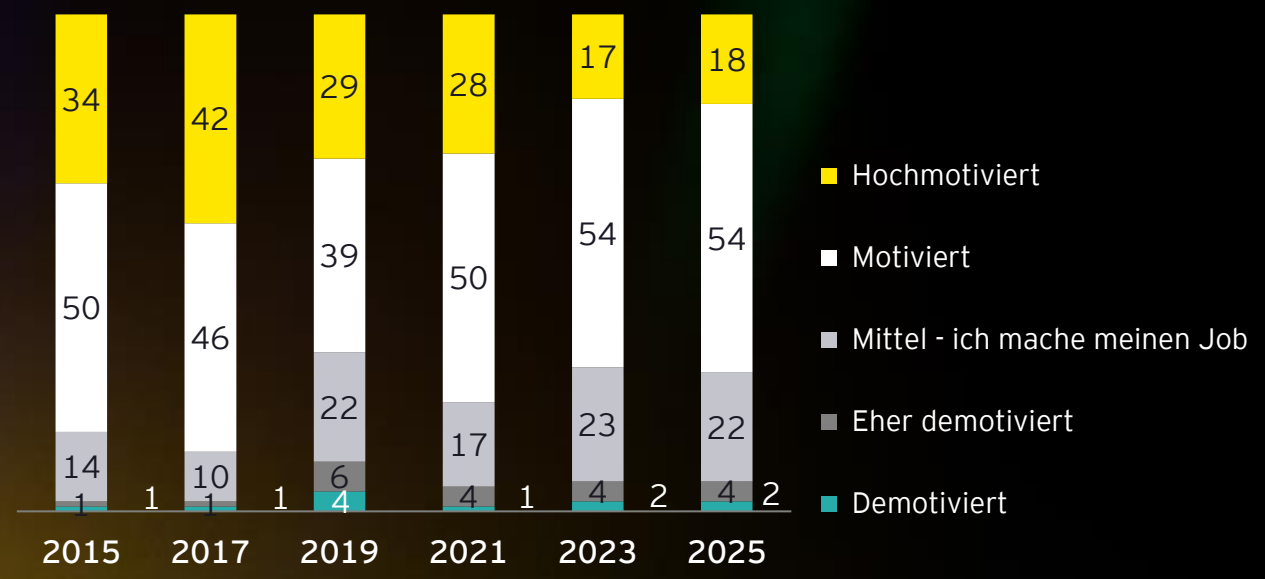
Der Anteil der Befragten, die zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, ist unter leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am höchsten. Mit einigem Abstand folgen Auszubildende, sowie Fachangestellte und ungelernte Angestellte.
Im öffentlichen Dienst berichten mehr als ein Drittel der Befragte (36 Prozent) von einer positiven Jobsituation. In der freien Wirtschaft (33 Prozent) und in Verbänden ist der Anteil geringer.

02

Was Beschäftigte in Deutschland motiviert

Nur eine bzw. einer von fünf Befragten bezeichnet sich als hochmotiviert auf der Arbeit

Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit?



Angaben in Prozent | Anteil „hochmotiviert“

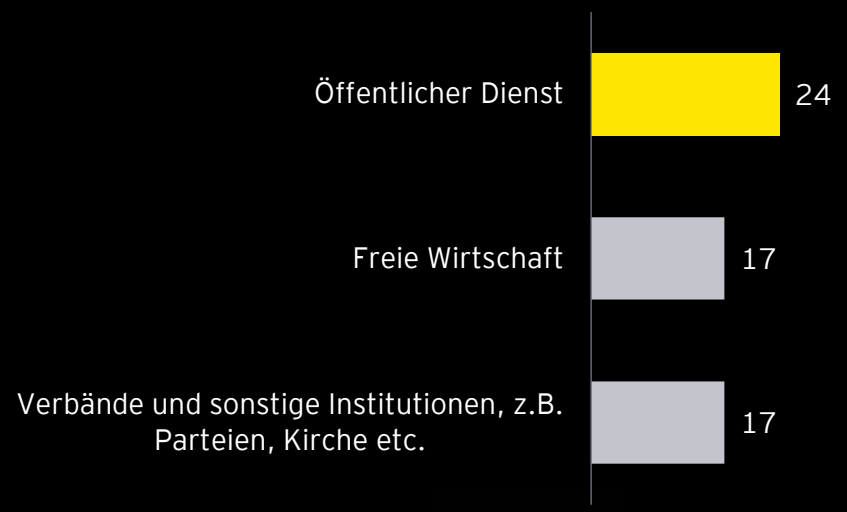
Weniger als ein Fünftel der Befragten (18 Prozent) bezeichnen sich aktuell selbst als hochmotiviert – Frauen deutlich seltener (16 Prozent) als Männer (22 Prozent). Insgesamt hat sich die Motivationslage der Beschäftigten in Deutschland in den vergangenen 24 Monaten kaum verändert, sowohl bei den Motivierten als auch bei den Demotivierten.

Top-Managerinnen und -Manager überdurchschnittlich motiviert

Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit?

Nach Position

Nach Branche



Angaben in Prozent | Anteil „hochmotiviert“

Zwei von drei Top-Managerinnen bzw. -Managern (67 Prozent) bezeichnen sich selbst als „hochmotiviert“ – ein überdurchschnittlich hoher Anteil. Mit deutlichem Abstand folgen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung (29 Prozent).
Auch im öffentlichen Dienst ist der Anteil der Befragten, die „hochmotiviert“ bei der Arbeit sind, mit 24 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Größte Motivationsfaktoren: Gutes Arbeitsklima und gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen

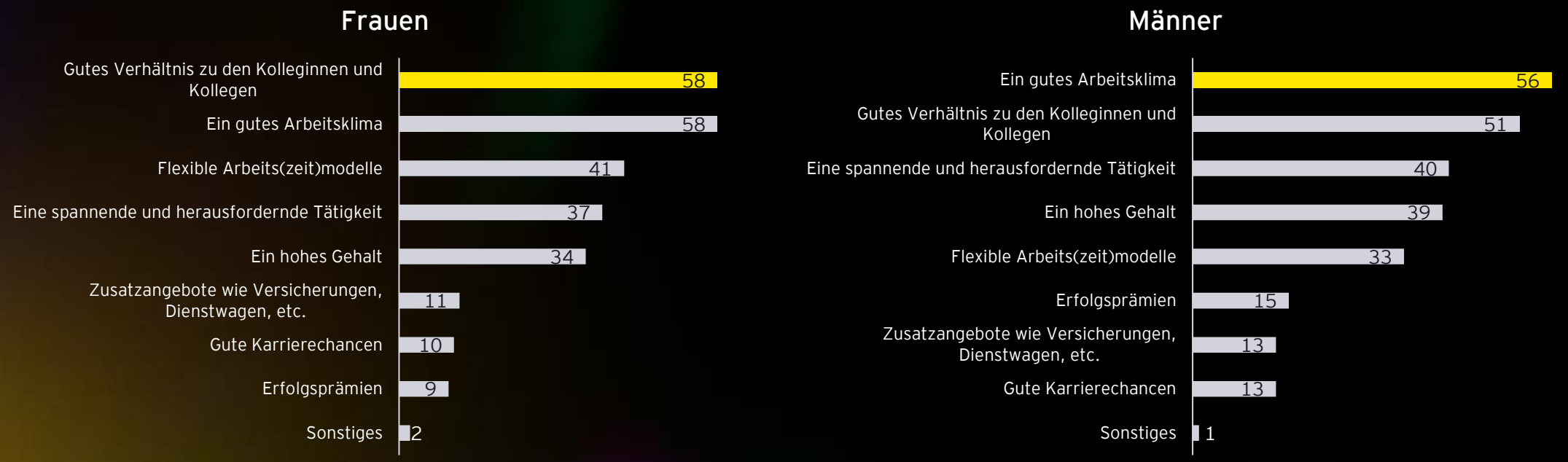
Was motiviert Sie persönlich am meisten bei der Arbeit?

Angaben in Prozent | Mehrere Antworten möglich

Gerade ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen ist Angestellten besonders wichtig, mehr als jede und jeder Zweite (57 Prozent) nennt dies als wichtigen Motivationsfaktor. Fast ebenso vielen Befragte (55 Prozent) ist ein gutes Arbeitsklima wichtig.
Ein hohes Gehalt motiviert dagegen nur etwas mehr jedem Dritten (37 Prozent), Erfolgsprämien nur etwas mehr als jeden Zehnten (12 Prozent).

Neben Arbeitsklima und nettem Team: Frauen favorisieren flexible Arbeitszeiten, Männer Gehalt

Was motiviert Sie persönlich am meisten bei der Arbeit?

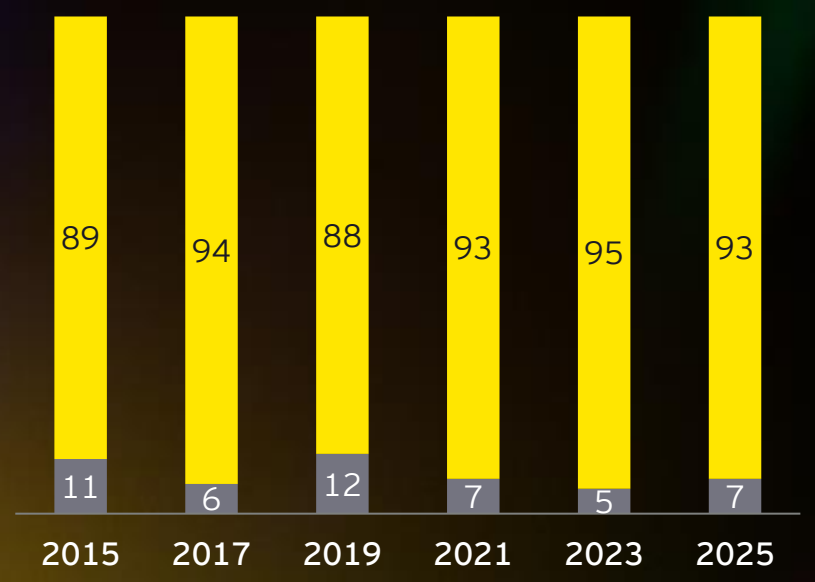


Angaben in Prozent | Mehrere Antworten möglich

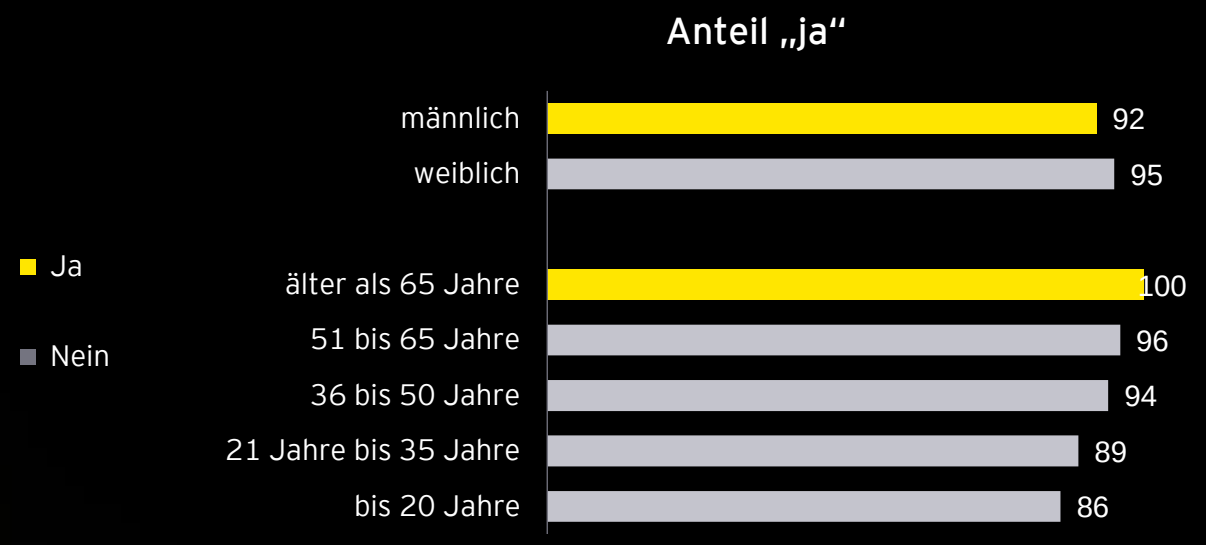
Ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen sowie ein gutes Arbeitsklima motiviert die Beschäftigten beider Geschlechter am meisten: Jeweils mehr als jeder zweite männliche und weibliche Befragte zählt diese beiden Dinge zu den besonders wichtigsten Motivationsfaktoren bei der Arbeit. Unterschiede in den Bewertungen gibt es hinsichtlich der Faktoren Gehalt und flexible Arbeitszeitmodelle: Ein hohes Gehalt wird von Männern deutlich häufiger als besonders wichtig gesehen als von Frauen, während umgekehrt Frauen flexible Arbeitszeitmodelle deutlich wichtiger halten als Männer.

Mehr als neun von zehn Befragten sehen in der eigenen Arbeit wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg

Finden Sie, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten?



Angaben in Prozent

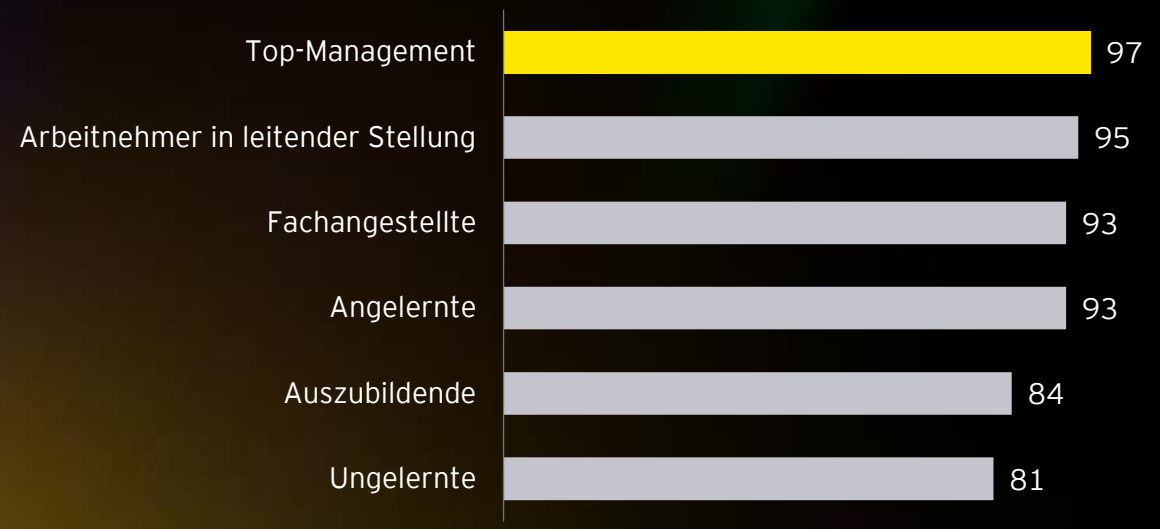


93 Prozent der Beschäftigten insgesamt sehen in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Firmenerfolg – ein leichter Rückgang im Vergleich zur Befragung von 2023 als dieser Wert zwei Prozentpunkte höher lag. Ältere Angestellte schätzen Ihren Anteil am Unternehmenserfolg insgesamt deutlich höher ein, als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

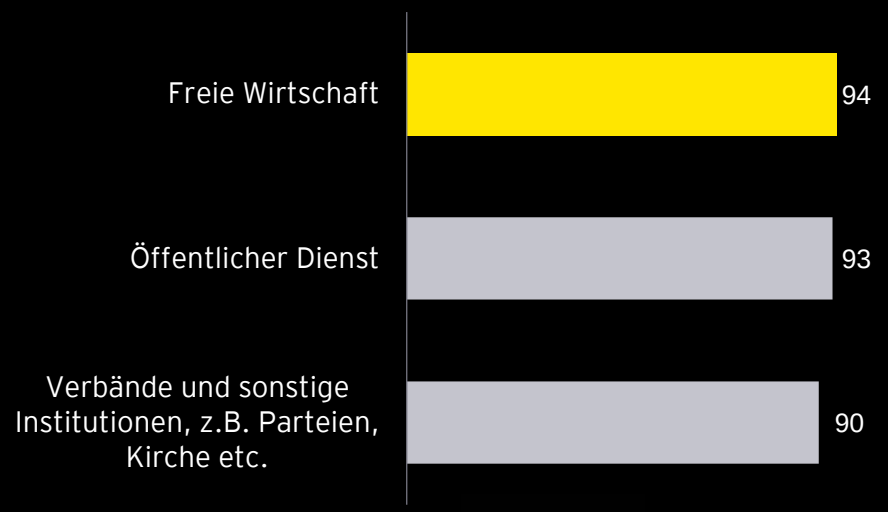
Auszubildende und ungelernte Angestellte zweifeln am ehesten an ihrem Anteil am Unternehmenserfolg

Finden Sie, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten?

Nach Position



Nach Branche

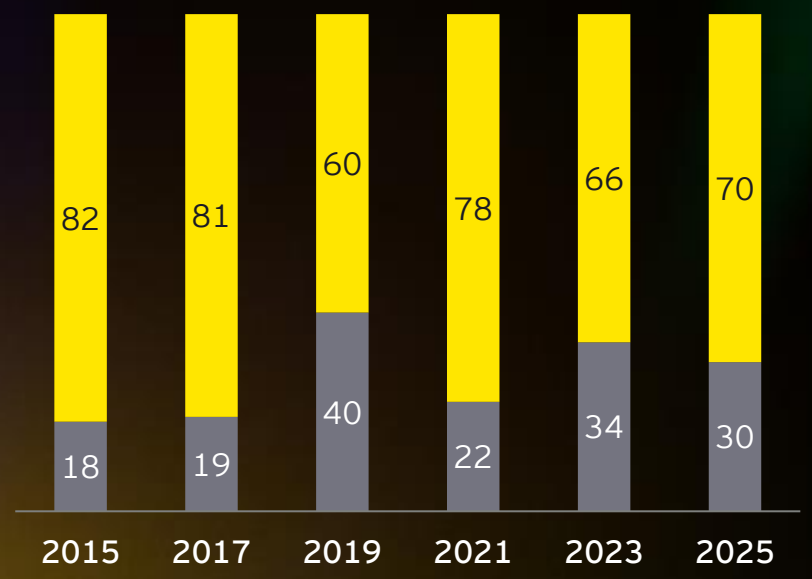


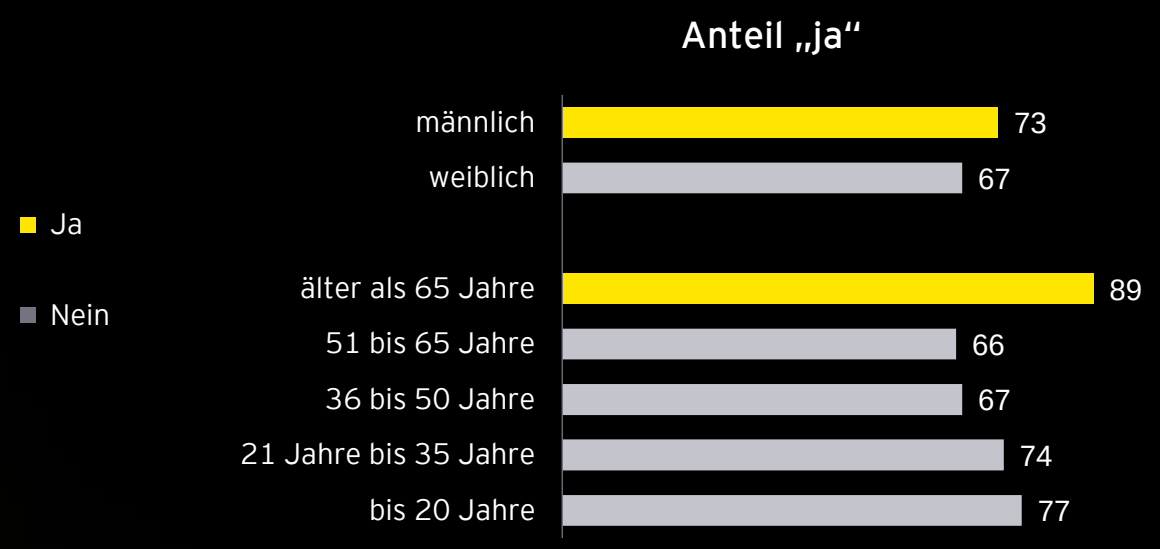
Angaben in Prozent | Anteil „ja“

Unter Managerinnen und Managern (97 Prozent) sowie leitenden Angestellten (95 Prozent) ist der Anteil derer die sagen, dass sie einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg beitragen fast bei 100 Prozent.
In der freien Wirtschaft (94 Prozent) ist er darüber hinaus leicht höher als im öffentlichen Dienst (93 Prozent) und bei Befragten, die in Verbänden arbeiten (90 Prozent).

Anteil der Befragten, die ihre Arbeit als gewürdigt betrachten, steigt wieder

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit geschätzt wird?





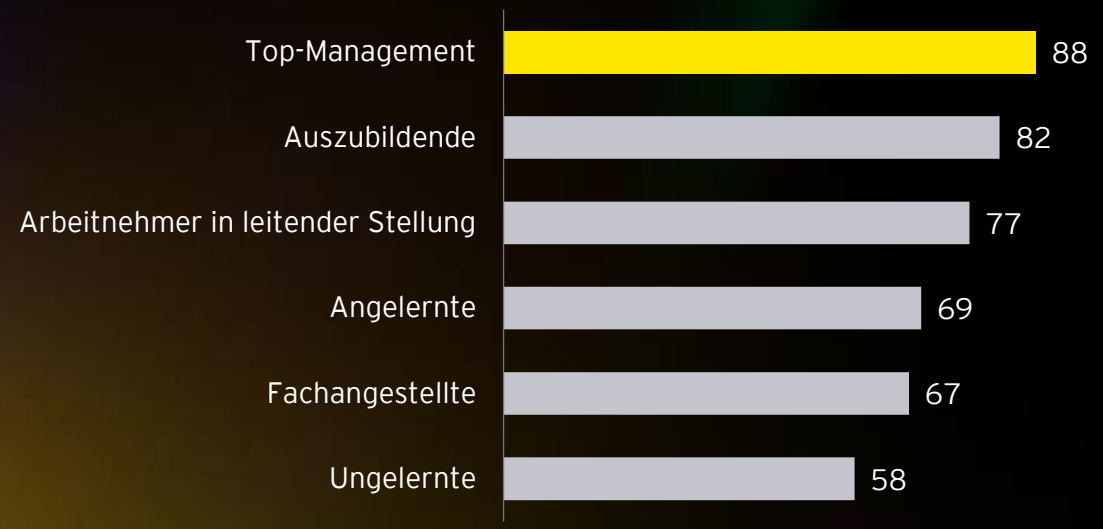
Angaben in Prozent

Sieben von zehn Befragten finden, dass Ihre Arbeit gewürdigt wird – damit steigt dieser Wert um vier Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2023, liegt aber deutlich unter dem Wert von 2021, als fast acht von zehn Angestellten dieser Meinung waren. Interessant: Vor allem die jungen und die ältesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachten ihre Arbeit als wertgeschätzt durch Vorgesetzte und die Firma allgemein.

Top-Management und Auszubildende sehen ihre Arbeit am gewürdigtsten

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit geschätzt wird?

Nach Position



Nach Branche

Angaben in Prozent | Anteil „ja“

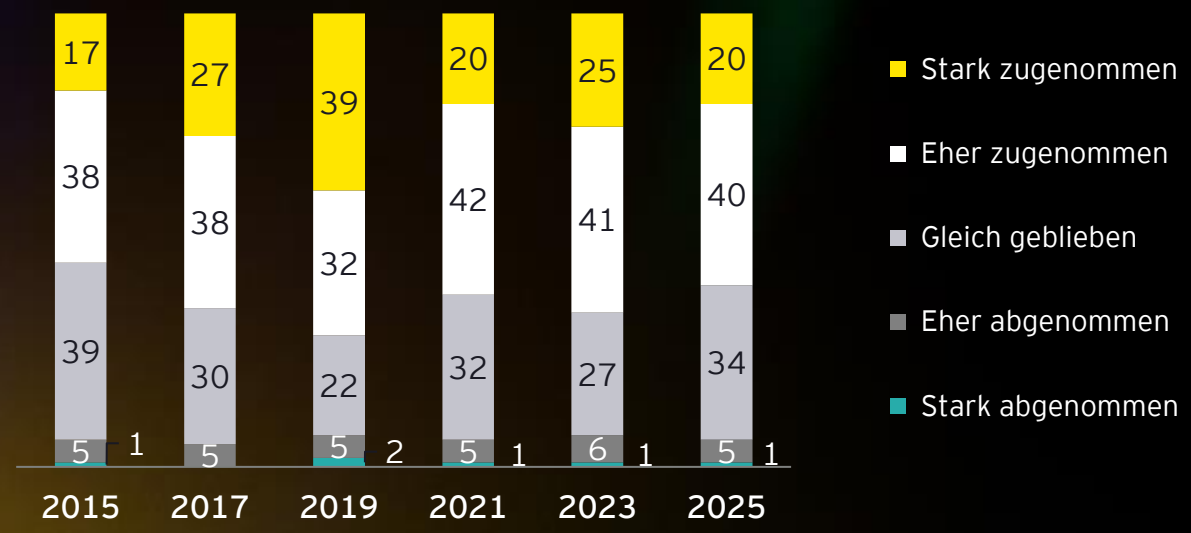
Fast neun von zehn befragten aus dem Top-Management (88 Prozent) haben das Gefühl, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird. Der Anteil der Auszubildenen liegt lediglich sechs Prozentpunkte darunter.
Im öffentlichen Dienst (71 Prozent) ist der Anteil der Angestellten, die sich gewürdigt fühlen leicht höher als in der freien Wirtschaft und bei Verbänden (je 69 Prozent).

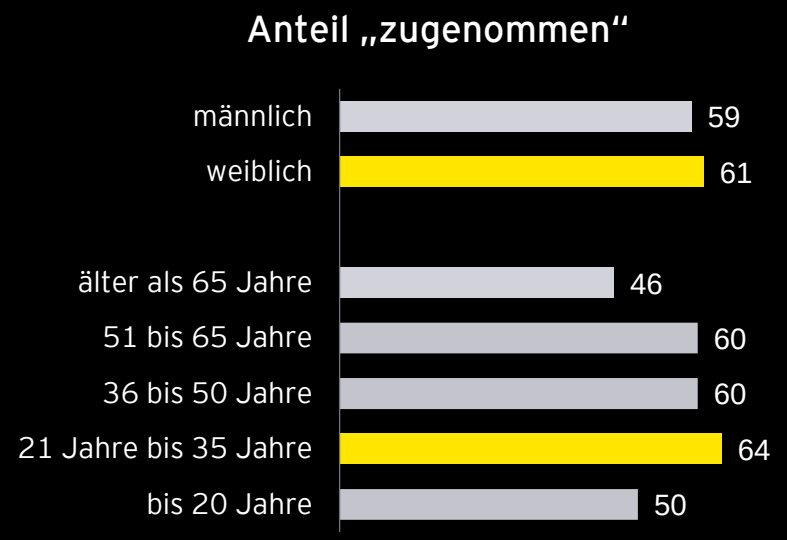
03

Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance

Gefühlte Arbeitsbelastung: Jede und jeder Fünfte spricht von deutlicher Zunahme

Hat die Arbeitsbelastung, also der Druck, dem Sie sich im Arbeitsalltag ausgesetzt sehen, in den vergangenen fünf Jahren eher zu- oder abgenommen?



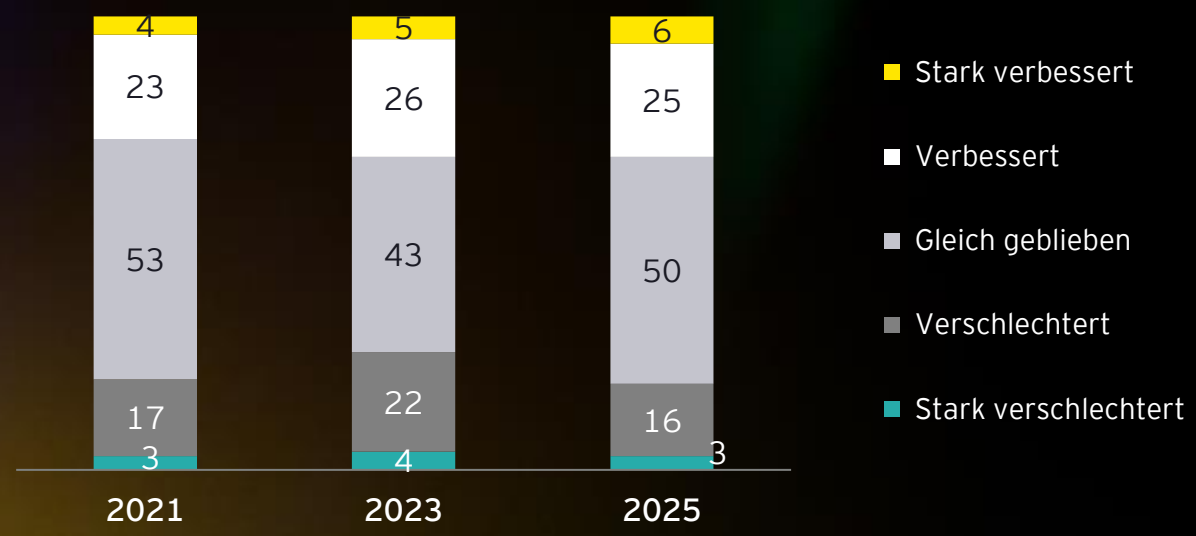


Angaben in Prozent

Geht es um die Arbeitsbelastung gibt die Mehrheit der Befragten (60 Prozent) an, dass diese in den vergangenen fünf Jahren gestiegen ist. In den vergangenen 24 Monaten ist der Anteil um sechs Prozentpunkte gesunken. Besonders Angestellte im Alter zwischen 21 und 35 Jahren (64 Prozent) geben an, eine höhere Arbeitsbelastung zu spüren.

Etwa ein Drittel gibt an, dass die Work-Life-Balance sich in den vergangenen fünf Jahren verbessert hat

Wie hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Sie in den vergangenen fünf Jahren verändert?

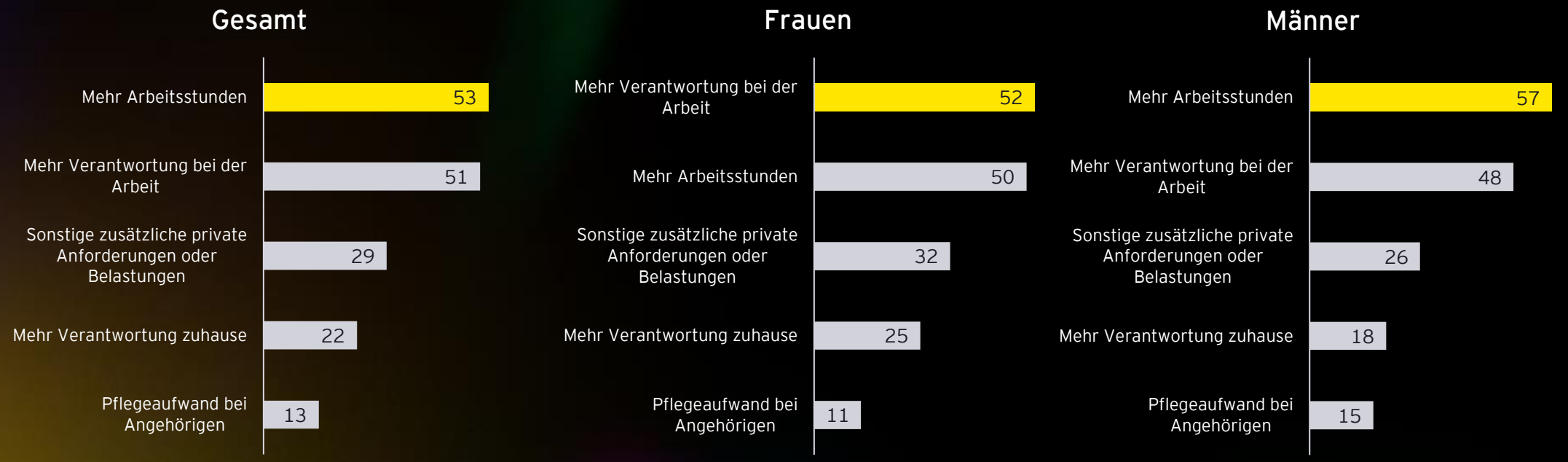


Angaben in Prozent

Diejenigen die sagen, dass sich die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in den vergangenen Jahren verschlechtert hat, werden weniger. War es vor 24 Monaten noch etwas mehr als ein Viertel der Befragten (26 Prozent) sind es aktuell weniger als ein Fünftel (19 Prozent).

Neben Arbeitsklima und nettem Team: Frauen favorisieren flexible Arbeitszeiten, Männer Gehalt

Beschäftigte, bei denen sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den vergangenen fünf Jahren verschlechtert hat – Woran lag dies?



Angaben in Prozent | Mehrere Antworten möglich

Faktoren, die die Work-Life-Balance negativ beeinflussen sind aus Sicht der Angestellten eine gestiegene Zahl der Arbeitsstunden (53 Prozent)

EY | Building a better working world

Wir setzen uns für eine besser funktionierende Welt ein, indem wir neue Werte für Kunden, Mitarbeitende, die Gesellschaft und den Planeten schaffen und gleichzeitig das Vertrauen in die Kapitalmärkte stärken.

Mithilfe von Daten, KI und fortschrittlicher Technologie unterstützen unsere Teams ihre Kunden dabei, gemeinsam die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Antworten auf die drängendsten Fragen von heute und morgen zu finden.

Unsere Teams bieten ein breit gefächertes Dienstleistungsspektrum in den Bereichen Assurance, Consulting, Tax sowie Strategy and Transactions an. Unterstützt durch fundiertes Branchenwissen, ein global verbundenes, multidisziplinäres Netzwerk und vielfältige Ökosystem-Partner bieten unsere Teams Dienstleistungen in mehr als 150 Ländern und Regionen an.

All in to shape the future with confidence.

„EY“ und „wir“ beziehen sich auf die globale Organisation oder ein oder mehrere Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, von denen jedes eine eigene juristische Person ist. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kunden. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten erhebt und verarbeitet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind unter ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen über unsere Organisation finden Sie unter ey.com.

© 2025
All Rights Reserved.

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
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 EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de