

Design der Studie Ihre Ansprechpartner

Für die EY Jobstudie 2021 wurden 1.552 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland befragt.

Repräsentative Online-Umfrage durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (teleResearch) im Juni 2021

Befragungssample:

Weibliche Befragte: 46 Prozent
 Männliche Befragte: 54 Prozent

Freie Wirtschaft: 66 Prozent
 Öffentlicher Dienst: 28 Prozent
 Verband oder sonstige Institution: 6 Prozent

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



Ernst & Young GmbH Mitglied der Geschäftsführung und Leiter Personal und Arbeitsdirektor Mergenthalerallee 3-5 65760 Eschborn

+49 6196 996 17172

Jan-Rainer Hinz

Jan-rainer.hinz@de.ey.com



Markus Heinen

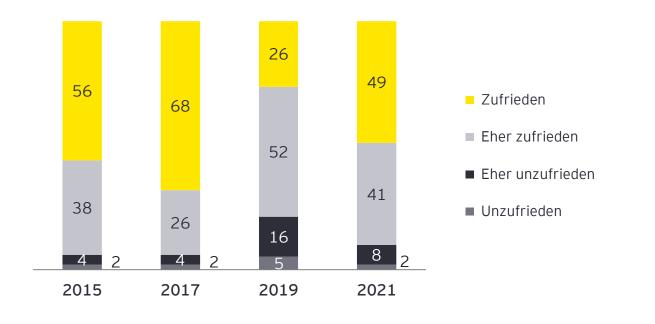
Ernst & Young GmbH
Leiter People Advisory Services
Mergenthalerallee 3-5
65760 Eschborn
+49 6196 996 26526
markus.heinen@de.ey.com

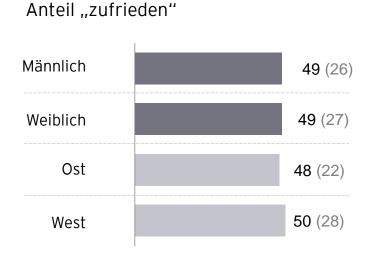




Neun von zehn Arbeitnehmern sind mit ihrer Arbeit zufrieden – fast jeder zweite Arbeitnehmer ist sogar uneingeschränkt zufrieden

Frage: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer Arbeit?





Angaben in Prozent; in Klammern: 2019er Befragungsergebnisse; Kategorien des Jahre 2019: "Sehr zufrieden", "Eher zufrieden", "Eher unzufrieden", "Sehr unzufrieden"

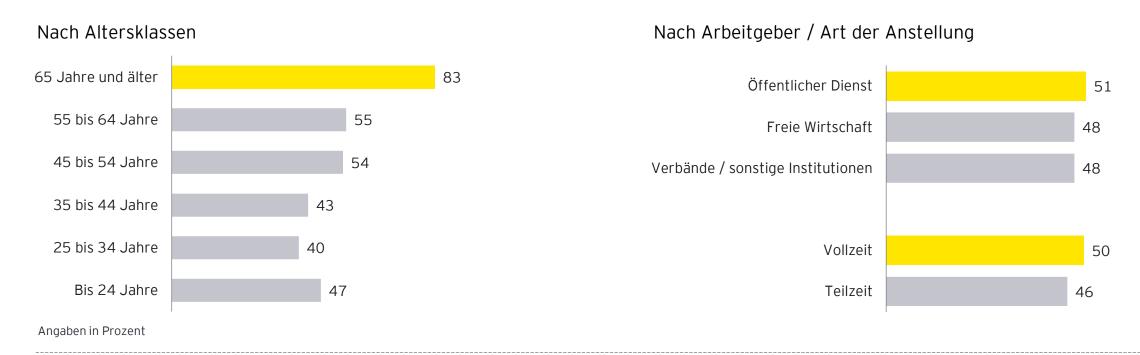
Der Anteil derer, die mit ihrer Arbeit uneingeschränkt zufrieden sind, ist gegenüber 2019 wieder deutlich gestiegen – von 26 auf 49 Prozent -, liegt aber weiterhin unter dem Niveau der Jahre 2015 und 2017.

Bei männlichen und weiblichen Beschäftigten liegt der Anteil der uneingeschränkt Zufriedenen gleich hoch - bei jeweils 49 Prozent.



Ältere Arbeitnehmer mit Abstand am zufriedensten – Beschäftigte im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich zufrieden

Frage: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer Arbeit? (Anteil "Zufrieden")



Alter: Am höchsten ist die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit in der Altersgruppe 65plus: Hier zeigen sich gut vier von fünf Beschäftigten (83 Prozent) zufrieden. Deutlich weniger zufrieden sind die jüngeren ArbeitnehmerInnen in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen.

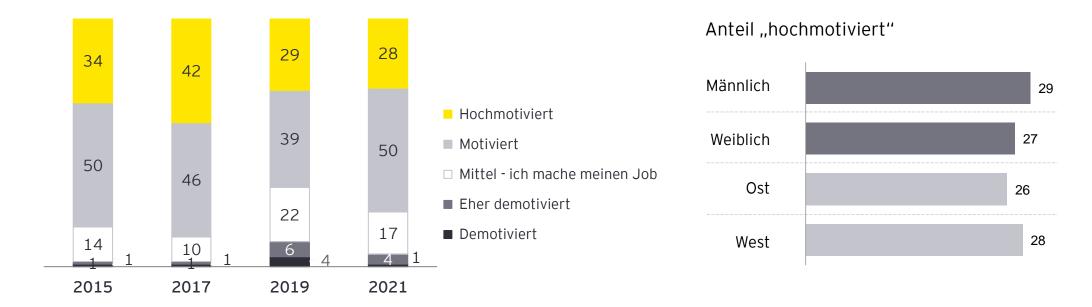
Arbeitgeber: Im öffentlichen Dienst ist gut jeder zweite Beschäftigte uneingeschränkt zufrieden, in der freien Wirtschaft und bei Verbänden liegt der Anteil jeweils bei 48 Prozent der Beschäftigten.





Motivation der Beschäftigten insgesamt wieder gestiegen – aber: gut jeder fünfte Arbeitnehmer verspürt wenig Motivation bei der Arbeit

Frage: Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit? (Anteil "Hochmotiviert")



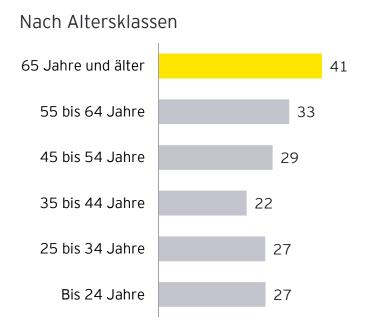
Angaben in Prozent; Kategorien des Jahres 2019: "Äußerst motiviert", "Eher motiviert", Teils, teils", "eher unmotiviert", "äußerst unmotiviert"

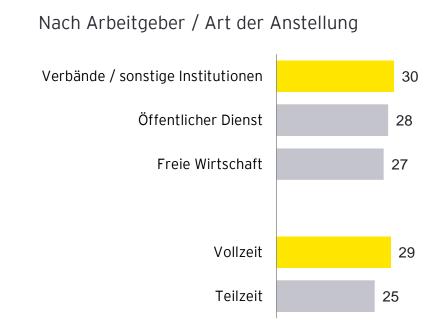
Gut drei von vier Beschäftigten (78 Prozent) geben an, motiviert bei der Arbeit zu sein, das sind deutlich mehr als vor zwei Jahren, als der Anteil bei nur 68 Prozent lag. Der Anteil derer, die sich als hochmotiviert bezeichnen, ist allerdings geringfügig gesunken – von 29 auf 28 Prozent und damit auf den niedrigsten Wert im Untersuchungszeitraum. Männliche Beschäftigte zeigen sich etwas motivierter als ihre Kolleginnen.



Besonders hoch ist die Motivation bei älteren Arbeitnehmern – 35- bis 44-Jährige sind hingegen deutlich weniger motiviert

Frage: Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit? (Anteil "Hochmotiviert")





Angaben in Prozent

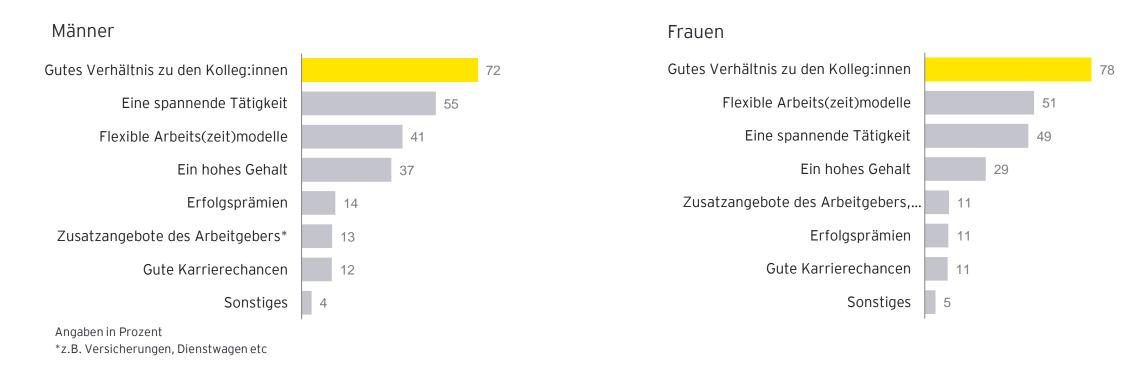
Alter: Der Anteil derer, die sich als hochmotiviert bei der Arbeit bezeichnen, ist in der Altersgruppe 65plus mit 41 Prozent mit Abstand am höchsten - und in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen mit 22 Prozent am niedrigsten.

Arbeitgeber und Art der Anstellung: Bei Verbänden bezeichnen sich immerhin 30 Prozent der Beschäftigten als hochmotiviert, in der freien Wirtschaft nur 27 Prozent der Beschäftigten. Beschäftigte in Vollzeit bezeichnen sich deutlich häufiger als hochmotiviert bei der Arbeit als Beschäftigte in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen.



Gute Teamstimmung für Männer wie Frauen wichtigster Ansporn – flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen wichtiger als für Männer

Frage: Was motiviert Sie persönlich am meisten bei der Arbeit? (Mehrfachnennungen möglich)

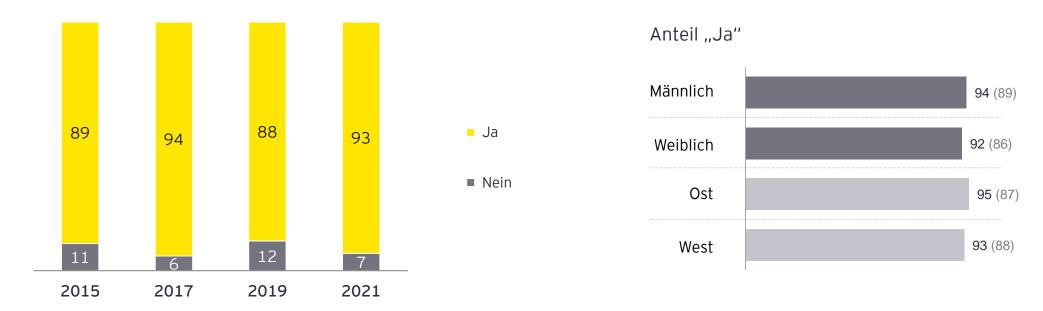


Ein gutes Verhältnis zu den KollegInnen motiviert die Beschäftigten am meisten: 72 Prozent der männlichen Beschäftigten und sogar 78 Prozent der weiblichen Beschäftigten bezeichnen dies als den wichtigsten Motivationsfaktor. Zweitwichtigster Ansporn ist für Männer eine spannende Tätigkeit: Mehr als jeder zweite männliche Beschäftige zieht daraus seine Motivation. Bei Frauen ist der zweitwichtigste Motivationsfaktor eine flexible Arbeitszeit. Ein hohes Gehalt gehört dagegen weder bei Frauen noch bei den Männern zu den Top-3-Motivationen.



Mehr als neun von zehn Beschäftigten sehen in eigener Arbeit wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg

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



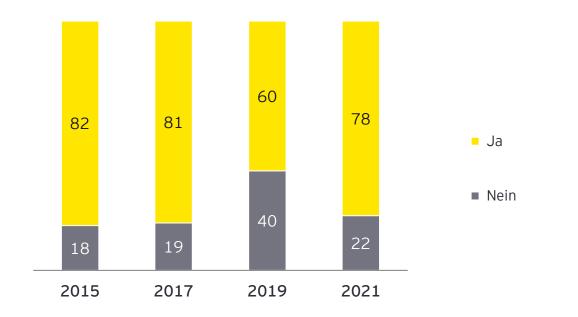
Angaben in Prozent; in Klammern: 2019er Befragungsergebnisse

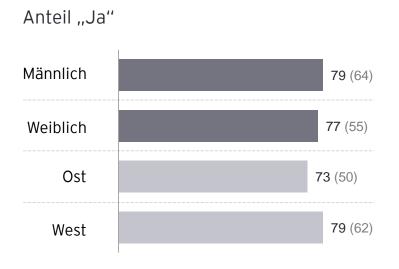
93 Prozent der Beschäftigten sehen in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Firmenerfolg – nur 2017 lag dieser Anteil mit 94 Prozent noch geringfügig höher. Nur geringe Unterschiede gibt es in diesem Punkt zwischen den Geschlechtern – Männer sehen in der eigenen Arbeit etwas häufiger einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg als Frauen.



Gut drei von vier Beschäftigten sehen eigene Arbeit gewürdigt – Männer etwas häufiger als Frauen

Frage: Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit geschätzt wird?





Angaben in Prozent; in Klammern: 2019er Befragungsergebnisse

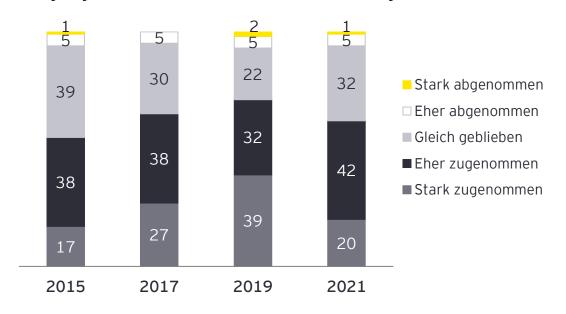
78 Prozent der ArbeitnehmerInnen haben den Eindruck, dass die eigene Arbeitsleistung gewürdigt wird. In den Befragungen von 2015 und 2017 lag dieser Anteil noch etwas höher, vor zwei Jahren allerdings deutlich niedriger. Männer sehen die eigene Arbeit etwas häufiger wertgeschätzt als Frauen.

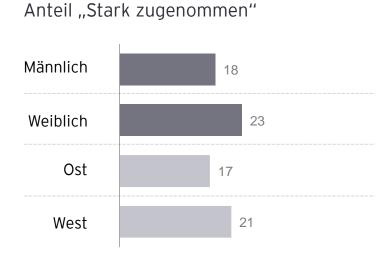




Arbeitsbelastung hat aus Sicht der Arbeitnehmer in den vergangenen fünf Jahren deutlich zugenommen

Frage: 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

Gut drei von fünf ArbeitnehmerInnen in Deutschland geben an, dass für sie die Arbeitsbelastung in den vergangenen Jahren zugenommen hat; lediglich sechs Prozent der Befragten sagen, sie habe für sie abgenommen.

Vor allem Frauen sehen sich einem verstärkten Druck im Arbeitsalltag ausgesetzt: 23 Prozent der weiblichen Beschäftigten geben an, die Arbeitsbelastung habe stark zugenommen; bei Männern liegt der Anteil mit 18 Prozent deutlich niedriger.



Arbeitsbelastung besonders für Beschäftigte im öffentlichen Dienst gestiegen – und für die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen

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



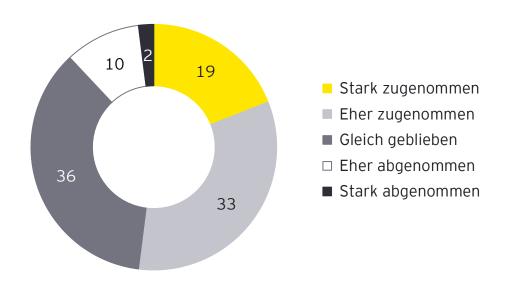
Alter: Vor allem die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen beklagt eine gestiegene Arbeitsbelastung: Hier liegt der Anteil derer, die sich einem verstärkten Druck ausgesetzt sehen, mit 68 Prozent am höchsten.

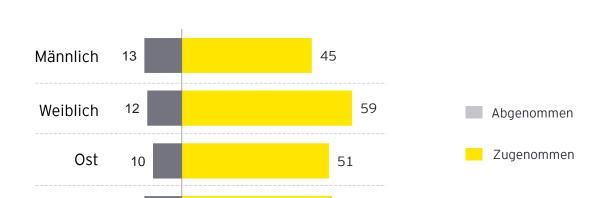
Arbeitgeber: Beschäftigte im öffentlichen Dienst sehen sich deutlich häufiger einer verstärkten Arbeitsbelastung ausgesetzt als Beschäftigte in der freien Wirtschaft und Beschäftigte bei Verbänden.



Gut jeder zweite Beschäftigte sieht für sich seit Beginn der Corona-Pandemie eine gestiegene Belastung

Frage: Hat die Belastung seit Beginn der Corona-Pandemie für Sie zu- oder abgenommen?





52

Anteil "Abgenommen" und "zugenommen"

Angaben in Prozent

52 Prozent der Beschäftigten in Deutschland geben an, dass für sie die Belastung seit Beginn der Corona-Pandemie zugenommen hat - für 19 Prozent hat sie sogar stark zugenommen.

Besonders betroffen sind weibliche Beschäftigte: 59 Prozent der befragten Frauen im Angestelltenverhältnis geben an, dass für sie die Belastung seit Beginn der Corona-Pandemie gestiegen ist. Bei Männern liegt der Anteil mit 45 Prozent deutlich niedriger.

West

13



Belastung seit Beginn der Corona-Pandemie vor allem für die 35- bis 44-Jährigen gestiegen sowie in Verbänden und im öffentlichen Dienst

Frage: Hat die Belastung seit Beginn der Corona-Pandemie für Sie zu- oder abgenommen? (Anteil "Verschlechtert" und "Verbessert")



Angaben in Prozent

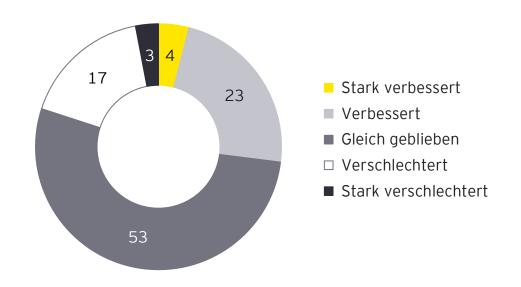
Alter: Besonders betroffen von einer gestiegenen Belastung ist die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen: Hier geben 58 Prozent der Befragten an, dass für sie seit Beginn der Corona-Pandemie die Belastung gestiegen sei, während nur 11 Prozent eine Entlastung feststellen. Am geringsten ist der Anteil derer, die eine gestiegene Belastung sehen, in der Altersgruppe 65plus.

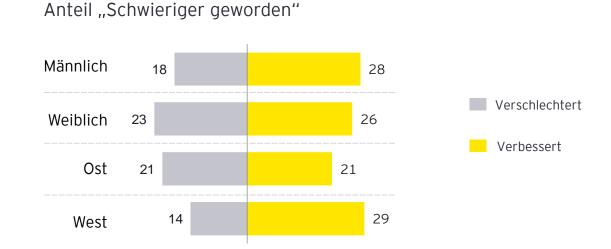
Arbeitgeber: Beschäftigte bei Verbänden stellen am häufigsten eine gestiegene Belastung fest: Hier liegt der Anteil bei 66 Prozent. In der freien Wirtschaft bemerken 49 Prozent der Beschäftigten eine gestiegene Belastung.



Work-Life-Balance hat sich im Verlauf der vergangenen fünf Jahren tendenziell eher verbessert

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





Angaben in Prozent

Gut jeder vierte Beschäftigte in Deutschland (27 Prozent) gibt an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den vergangenen fünf Jahren im eigenen Alltag leichter geworden ist, jeder fünfte Beschäftigte sieht für sich eine verschlechterte Work-Life-Balance. Unterm Strich empfinden Männer deutlich häufiger eine vereinfachte Work-Life-Balance für sich als Frauen.



Work-Life-Balance besonders für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst leichter geworden

Frage: Wie hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Sie in den vergangenen fünf Jahren verändert? (Anteil "Verschlechtert" und "Verbessert")



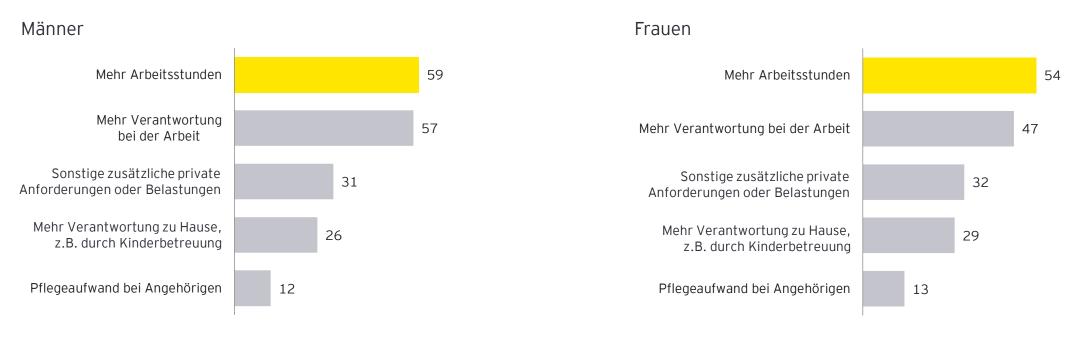
Angaben in Prozent

Alter: Der Anteil der Beschäftigten, die für sich eine schwieriger gewordene Work-Life-Balance sehen, ist am höchsten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen und am niedrigsten in der Altersgruppe 65plus. Eine vereinfachte Work-Life-Balance beobachten vor allem die 45- bis 54-Jährigen für sich. Arbeitgeber: Unterm Strich sehen vor allem Beschäftigte im öffentlichen Dienst für sich eine verbesserte Work-Life-Balance, während Beschäftigte bei Verbänden eher eine erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für sich erkennen.



Häufigste Gründe für schlechtere Work-Life-Balance: Mehr Arbeitsstunden und mehr Verantwortung bei der Arbeit

Frage: Beschäftigte, bei denen sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den vergangenen fünf Jahren verschlechtert hat: Warum hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verschlechtert?



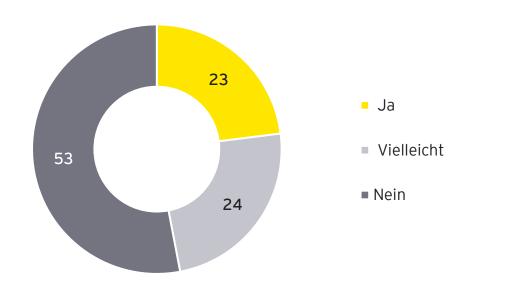
Angaben in Prozent

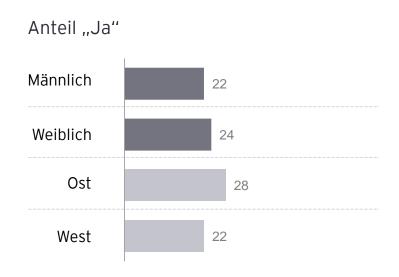
Diejenigen Beschäftigten, die für sich eine Verschlechterung der eigenen Work-Life-Balance wahrnehmen, sehen die Gründe vor allem in mehr Arbeitsstunden und mehr Verantwortung bei der Arbeit. Männer nennen deutlich häufiger "mehr Verantwortung bei der Arbeit" als Begründung als Frauen .



Fast jeder vierte Beschäftigte würde zugunsten von mehr Freizeit auf Teile des Gehalts verzichten – ebenso viele würden sich das überlegen

Frage: Wären Sie bereit, auf einen Teil Ihres Gehaltes zu verzichten, wenn Sie dafür mehr Freizeit hätten?





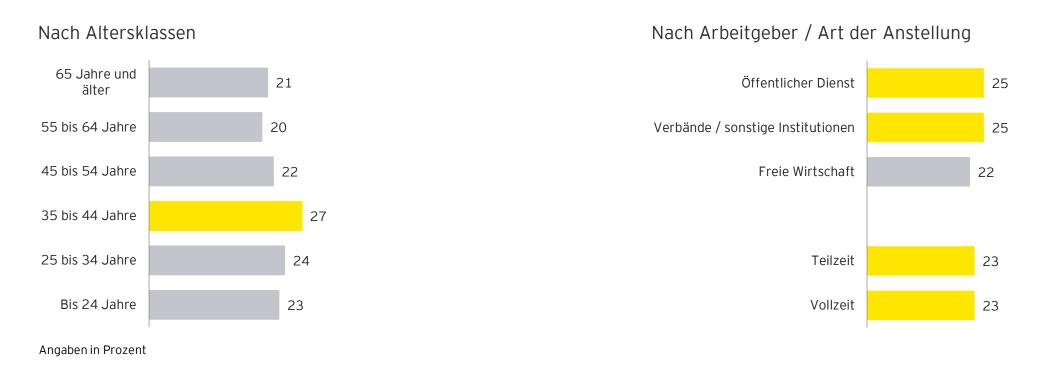
Angaben in Prozent

23 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Deutschland wären nach eigenen Angaben auf jeden Fall bereit, auf Teile des Gehalts zu verzichten, wenn sie im Gegenzug mehr Freizeit bekommen würden. Bei Frauen liegt dieser Anteil etwas höher als bei Männern. Weitere 24 Prozent der Beschäftigten wären unter Umständen zu einem Tausch von Teilen des Gehalts zugunsten von mehr Freizeit bereit.



Vor allem die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen würde Gehaltsanteile für mehr Freizeit tauschen

Frage: Wären Sie bereit, auf einen Teil Ihres Gehaltes zu verzichten, wenn Sie dafür mehr Freizeit hätten? (Anteil "Ja")



Alter: Mehr als jeder vierte Beschäftigte in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen würde für mehr Freizeit auf Teile des Gehalts verzichten. Mit steigendem Alter sinkt dieser Anteil tendenziell, ebenso mit sinkendem Alter.

Arbeitgeber: Bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in Verbänden ist die Bereitschaft, zugunsten von mehr Freizeit auf Teile des Gehalts zu verzichten, etwas größer als bei Beschäftigten in der freien Wirtschaft.



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 gemäβ 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.

© 2021 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, vollgeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de