



EY Jobstudie 2023

Motivation, Zufriedenheit und
Work-Life-Balance

Ergebnisse einer Befragung von
1.555 Beschäftigten in Deutschland

Mai 2023

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, sans-serif font. A yellow triangle is positioned above the 'Y'.

Building a better
working world

Inhalte der Studie

So steht es um die Motivation und Zufriedenheit der arbeitenden Menschen in Deutschland

1

Zufriedenheit

2

Motivation

3

Arbeitsbelastung

Design der Studie

Ihre Ansprechpartner

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.



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



Markus Heinen

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

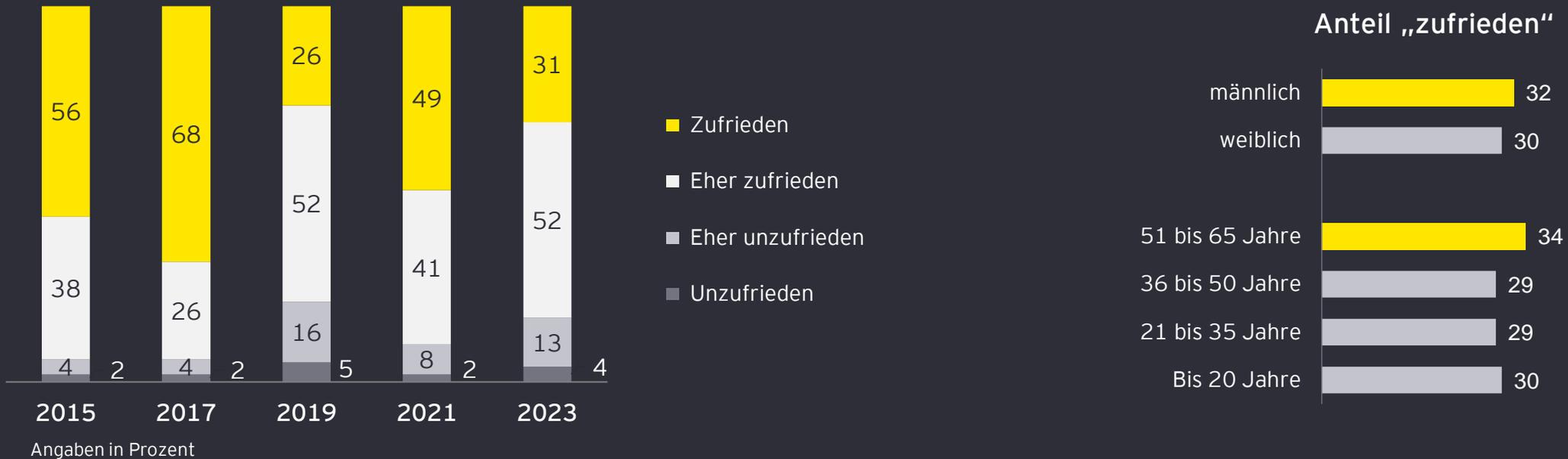


Zufriedenheit mit
der eigenen Arbeit



Mehr als vier von fünf ArbeitnehmerInnen sind mit ihrem Job zufrieden – dennoch: Zufriedenheit ist gegenüber 2021 deutlich gesunken

Frage: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrem Job/ Ihrer Arbeitssituation?

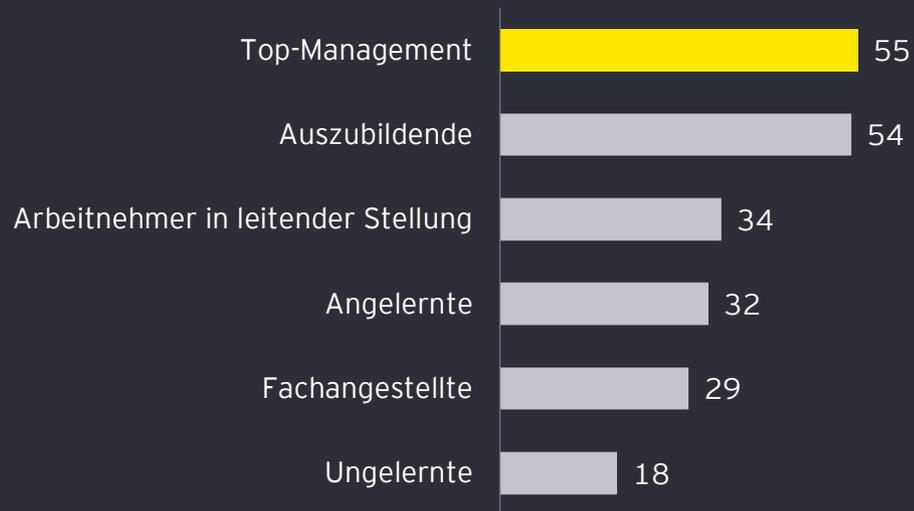


Derzeit sind deutlich weniger ArbeitnehmerInnen mit ihrer Arbeit uneingeschränkt zufrieden als noch vor zwei Jahren: Ihr Anteil ist gegenüber 2021 von 49 auf 31 Prozent gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil derer, die mit ihrer Arbeit eher oder komplett unzufrieden sind, von 10 auf 17 Prozent gestiegen.

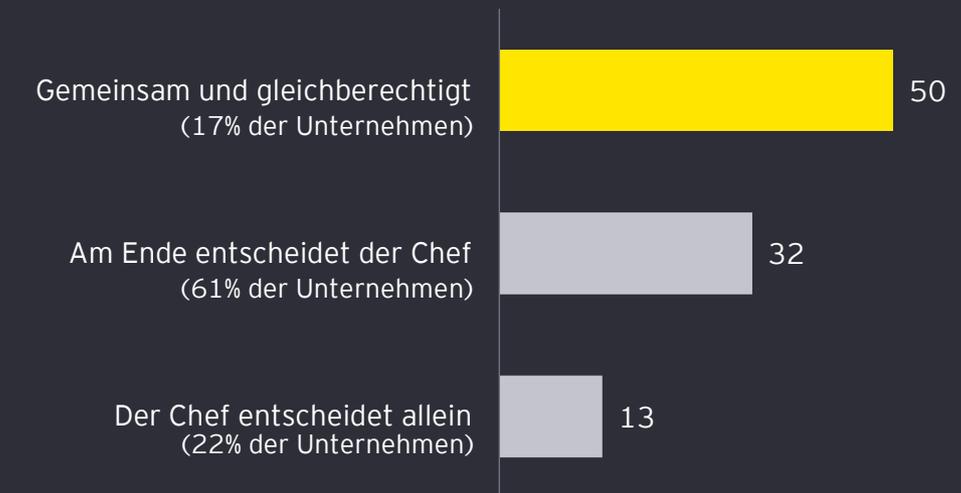
Mit Abstand am zufriedensten: Top-Management sowie ArbeitnehmerInnen, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als „gemeinsam und gleichberechtigt“ bewerten

Frage: Wie zufrieden sind Sie generell mit ihrem Job/ihrer Arbeit? (Anteil „Zufrieden“)

Nach Position



Nach (empfundener) Führungsstil im Unternehmen



Angaben in Prozent

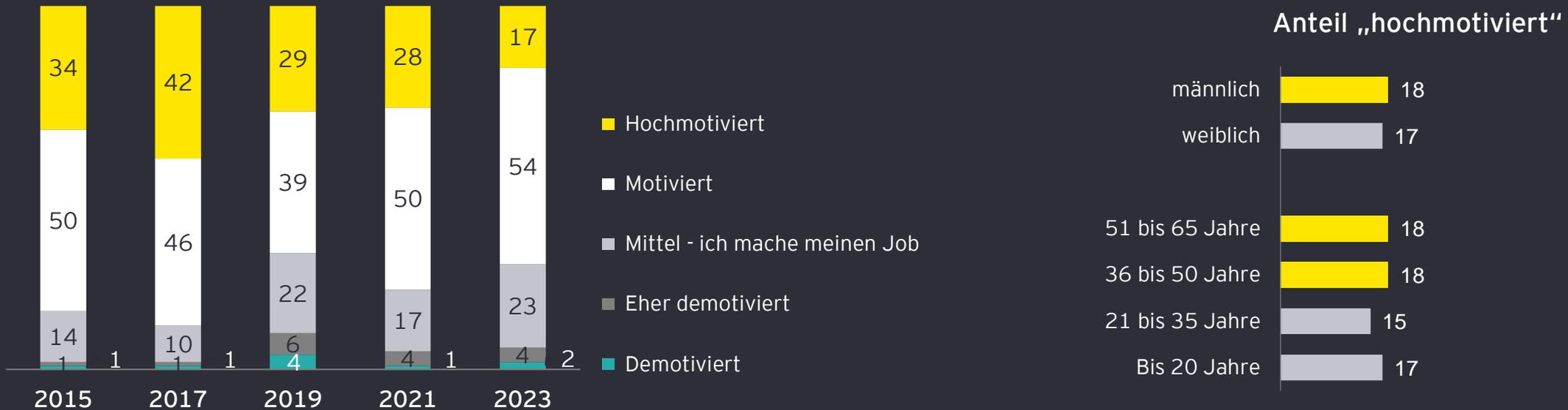
Im Top-Management zeigt sich aktuell mehr als jeder zweite Befragte rundum zufrieden mit der eigenen Arbeit, das sind deutlich mehr als unter den übrigen regulären Angestellten. Überdurchschnittlich hoch ist auch die Zufriedenheit bei den Freiberuflern und den Auszubildenden, wo ebenfalls mindestens jeder zweite Befragte angibt, uneingeschränkt zufrieden zu sein. Befragte, die den Führungsstil im Unternehmen als „gemeinsam und gleichberechtigt“ bewerten, geben deutlich häufiger an, zufrieden mit der Arbeit zu sein, als Angestellte, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als weniger partizipativ bewerten.



Was die Beschäftigten in
Deutschland motiviert

Große Mehrheit der Beschäftigten geht weiterhin motiviert an die Arbeit - Motivation hat allerdings seit 2017 insgesamt deutlich nachgelassen

Frage: Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit?



Angaben in Prozent

71 Prozent der befragten Beschäftigten geben an, motiviert bei der Arbeit zu sein, das sind weniger als 2021, als dieser Anteil noch bei 78 Prozent lag. Gleichzeitig ist der Anteil derer, sie sich als hochmotiviert bezeichnen, von 28 auf nur noch 17 Prozent gesunken - dem mit Abstand niedrigsten Wert seit Untersuchungsbeginn 2015. Fast jeder Dritte (29 Prozent) gibt aktuell an, nur „seinen Job zu machen“ oder sogar demotiviert bei der Arbeit zu sein.

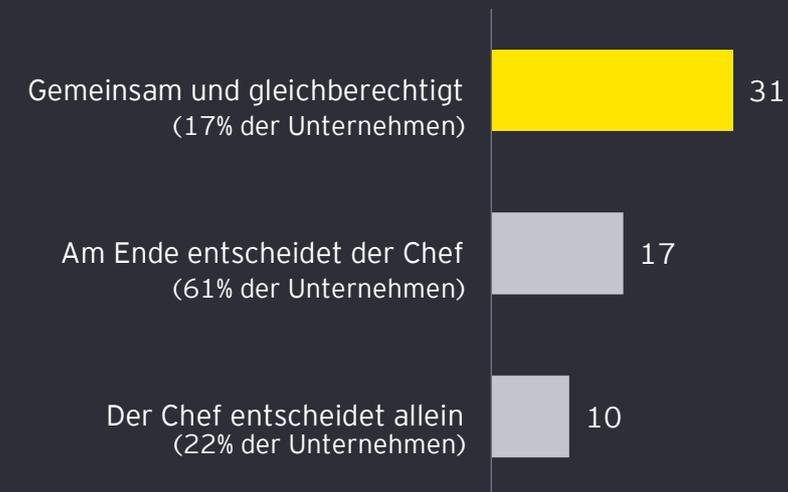
Am motiviertesten: Das Top-Management sowie ArbeitnehmerInnen, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als eher partizipativ empfinden

Frage: Wie motiviert sind Sie bei der Arbeit? (Anteil „hochmotiviert“)

Nach Position



Nach (empfundene) Führungsstil im Unternehmen



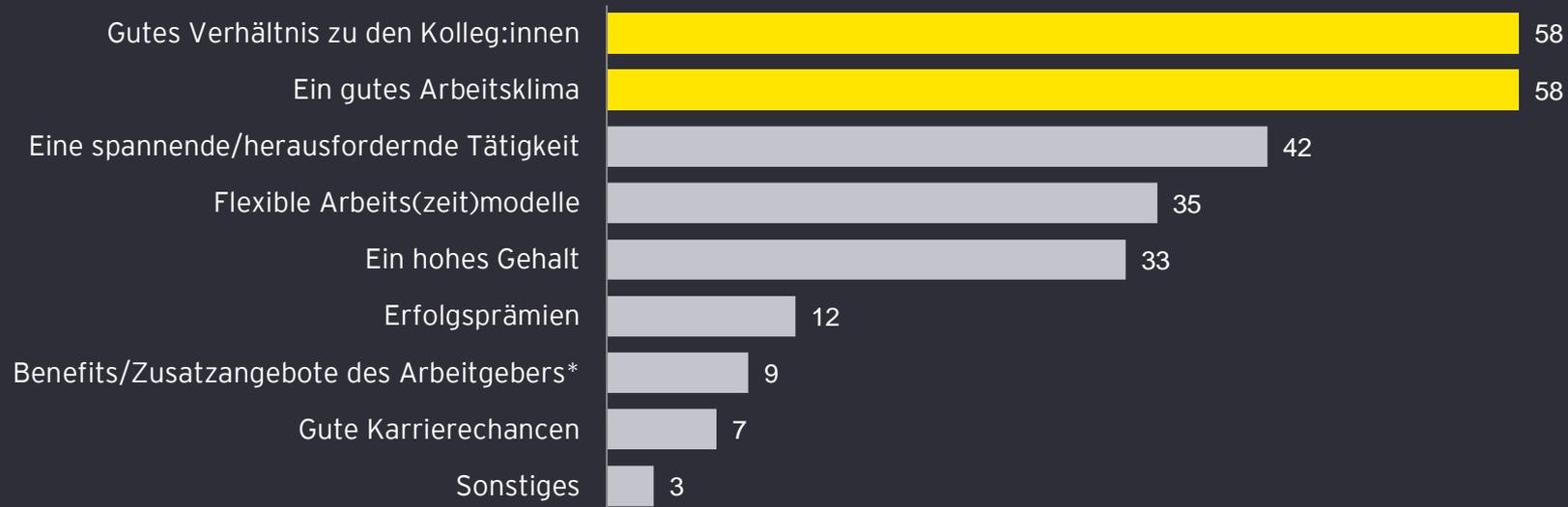
Angaben in Prozent

Der Anteil der Beschäftigten, die sich als hochmotiviert bei der Arbeit bezeichnen, ist im Top-Management mit 45 Prozent mit Abstand am höchsten. Auch unter den Befragten, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als „gemeinsam und gleichberechtigt“ bewerten, ist der Anteil derer, die sich als hochmotiviert sehen, deutlich überdurchschnittlich hoch.

Kollegialität und Arbeitsklima sind für beide Geschlechter die wichtigsten Motivationsfaktoren

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

Gesamt



Angaben in Prozent

*z. B. Versicherungen, Dienstwagen etc.

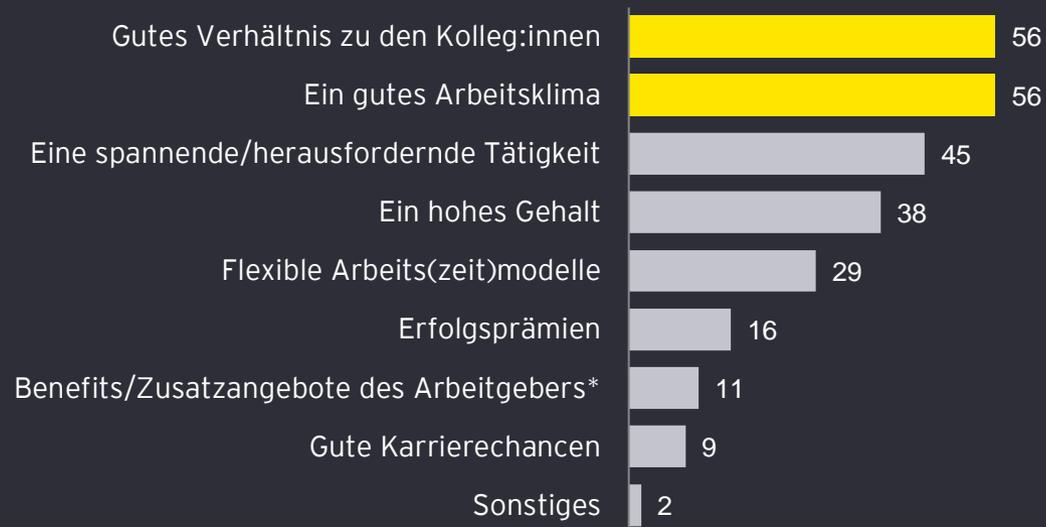
Gerade ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen ist Angestellten besonders wichtig, mehr als jede und jeder Zweite (58 Prozent) nennt dies als wichtigen Motivationsfaktor. Ebenso vielen Befragten (58 Prozent) ist ein gutes Arbeitsklima wichtig. Beides sind Aspekte des Arbeitslebens, die in der Pandemie zu kurz kamen. Ein hohes Gehalt motiviert dagegen nur jeden Dritten (33 Prozent), Erfolgsprämien nur etwas mehr als jeden Zehnten (12 Prozent).

Motivationsfaktoren: Frauen favorisieren flexible Arbeitszeiten, Männer dagegen ein hohes Gehalt

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

Männer

Frauen



Angaben in Prozent

*z. B. Versicherungen, Dienstwagen etc.

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. Deutliche 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 Beschäftigten sehen in der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg

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



■ Ja
■ Nein

Angaben in Prozent

Anteil „Ja“



95 Prozent sowohl der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigten sehen in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Firmenerfolg - in keiner der Vorbefragungen lag dieser Anteil so hoch. In allen Altersklassen der Über-20-Jährigen sehen deutlich mehr als neun von zehn Befragten in der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Lediglich bei den Bis-20-Jährigen liegt dieser Anteil mit 74 Prozent niedriger.

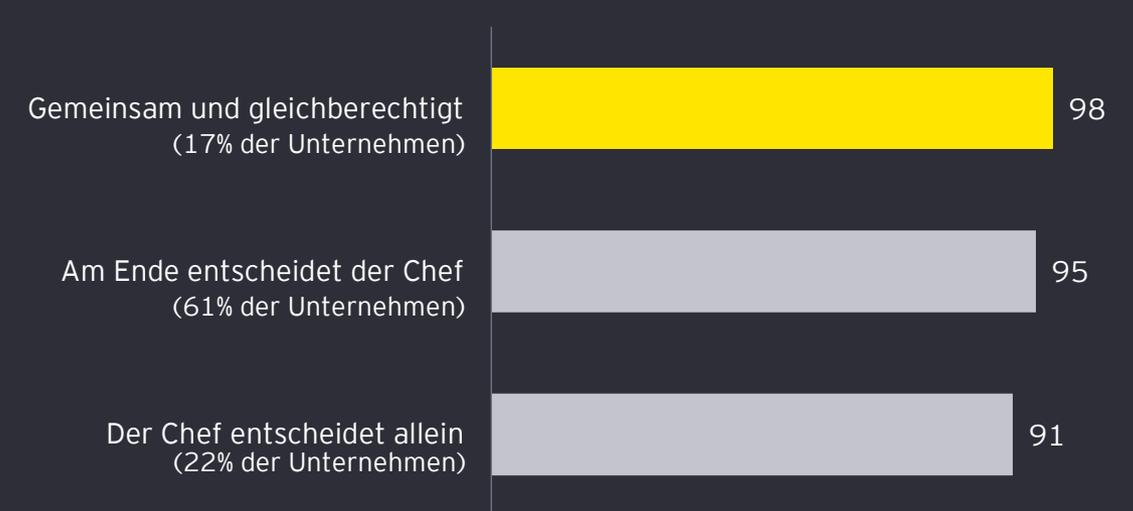
Große Mehrheit der Beschäftigten auf allen Ebenen sieht in eigener Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg

Frage: Finden Sie, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten? (Anteil „Ja“)

Nach Position



Nach (empfundenerem) Führungsstil im Unternehmen



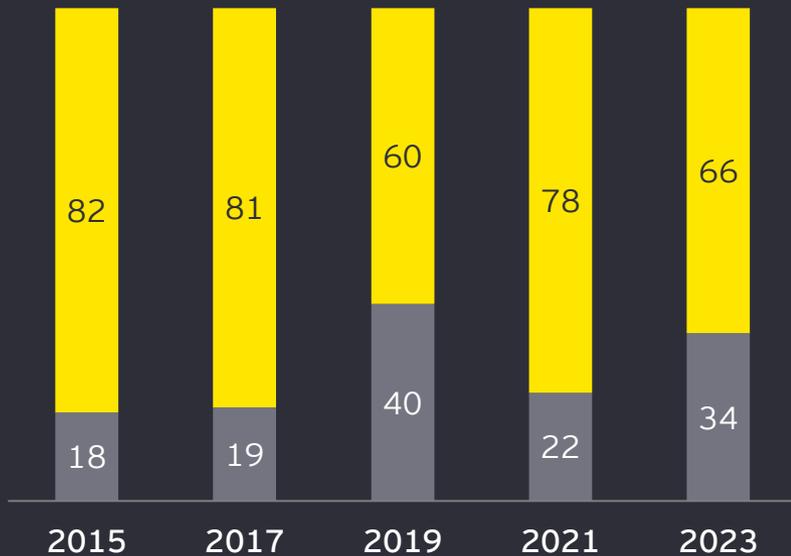
Angaben in Prozent

Unabhängig von der eigenen Position sieht jeweils eine große Mehrheit der Befragten auf allen Unternehmensebenen einen großen Beitrag der eigenen Arbeit zum Unternehmenserfolg. Im Top-Management ist dieser Anteil mit 100 Prozent der Befragten am höchsten.

Befragte, die den Führungsstil im Unternehmen als „gemeinsam und gleichberechtigt“ bewerten, sehen noch häufiger einen Beitrag der eigenen Arbeit zum Unternehmenserfolg als Befragte, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als weniger partizipativ erleben.

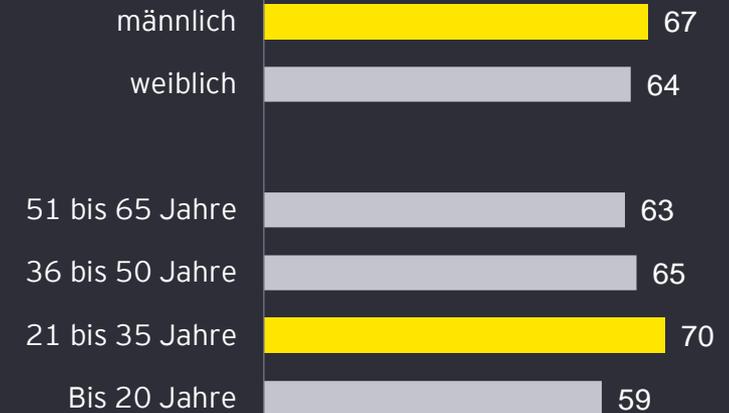
Zwei von drei Beschäftigten sehen eigene Arbeit gewürdigt – Männer etwas häufiger als Frauen

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



■ Ja
■ Nein

Anteil „Ja“



Angaben in Prozent

66 Prozent der ArbeitnehmerInnen haben den Eindruck, dass die eigene Arbeitsleistung gewürdigt wird - das sind deutlich weniger als in der Vorbefragung 2021, als dieser Anteil bei 78 Prozent lag. In den Befragungen von 2015 und 2017 gaben sogar 82 bzw. 81 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeit gewürdigt wird. Männer sehen die eigene Arbeit etwas häufiger wertgeschätzt als Frauen.

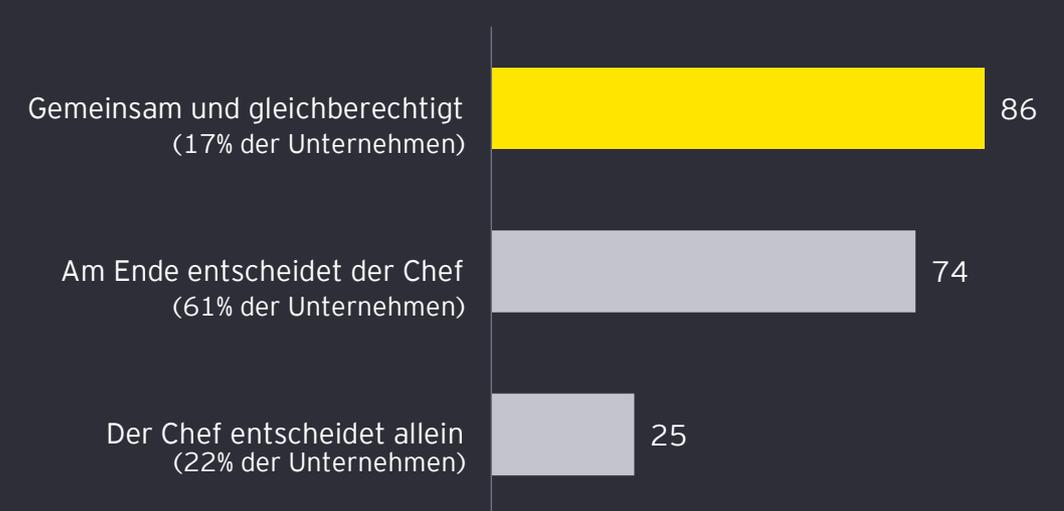
Beschäftigte, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als eher partizipativ empfinden, sehen ihre Arbeit überdurchschnittlich häufig wertgeschätzt

Frage: Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit geschätzt wird? (Anteil „Ja“)

Nach Position



Nach (empfundene) Führungsstil im Unternehmen



Angaben in Prozent

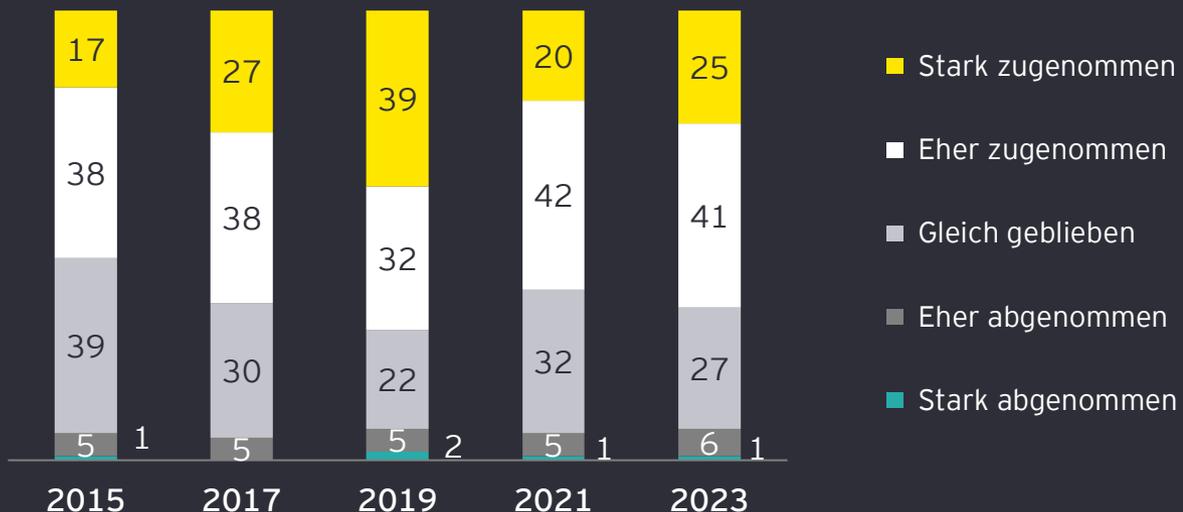
Mehr als vier von fünf Beschäftigten, die den Führungsstil im eigenen Unternehmen als „gemeinsam und gleichberechtigt“ empfinden, haben den Eindruck, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird. Bei ArbeitnehmerInnen, die die Führung im eigenen Unternehmen hingegen als stark auf den Chef fokussiert erleben, liegt dieser Anteil hingegen bei lediglich 25 Prozent.



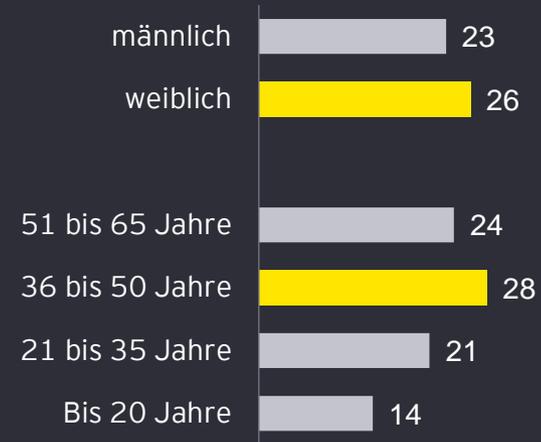
Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance

Arbeitsbelastung hat aus Sicht der ArbeitnehmerInnen 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?



Anteil „stark zugenommen“

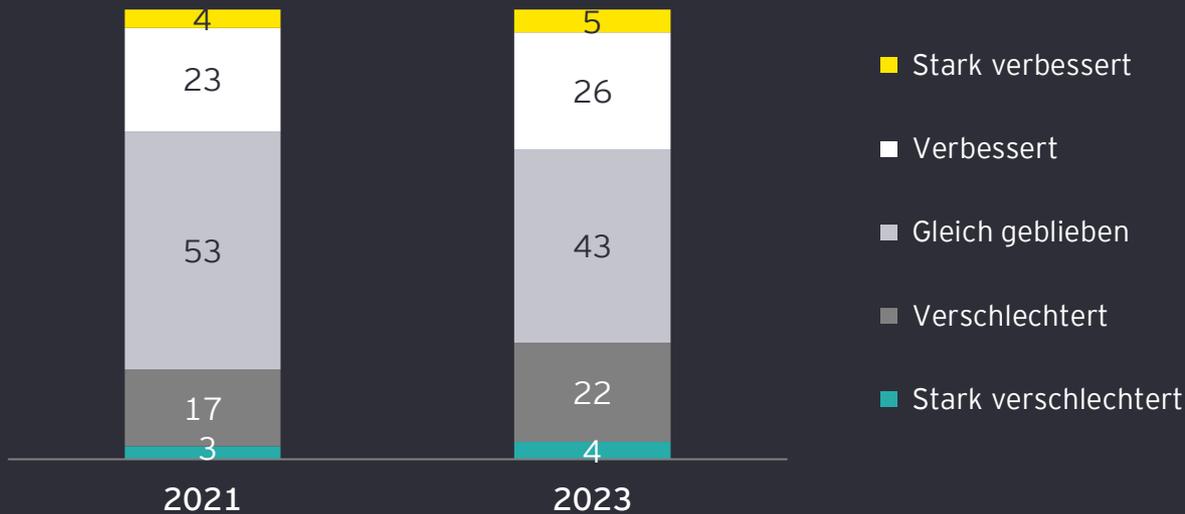


Angaben in Prozent

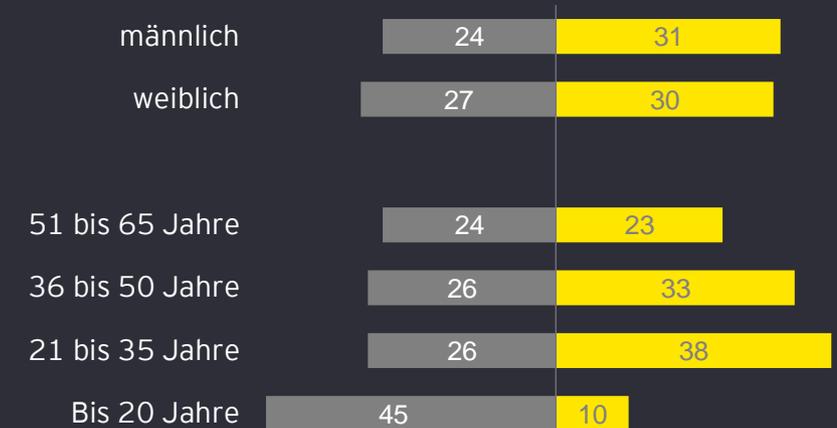
Zwei von drei ArbeitnehmerInnen in Deutschland geben an, dass ihre Arbeitsbelastung in den vergangenen Jahren zugenommen hat - lediglich 7 Prozent der Befragten sagen, sie habe für sie abgenommen. Am höchsten ist der Anteil derer, die nach eigenen Angaben eine stark gestiegene Arbeitsbelastung erleben, mit 28 Prozent in der Altersklasse der 36- bis 50-Jährigen.

Aber: 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?



Anteil „verbessert“ und „verschlechtert“



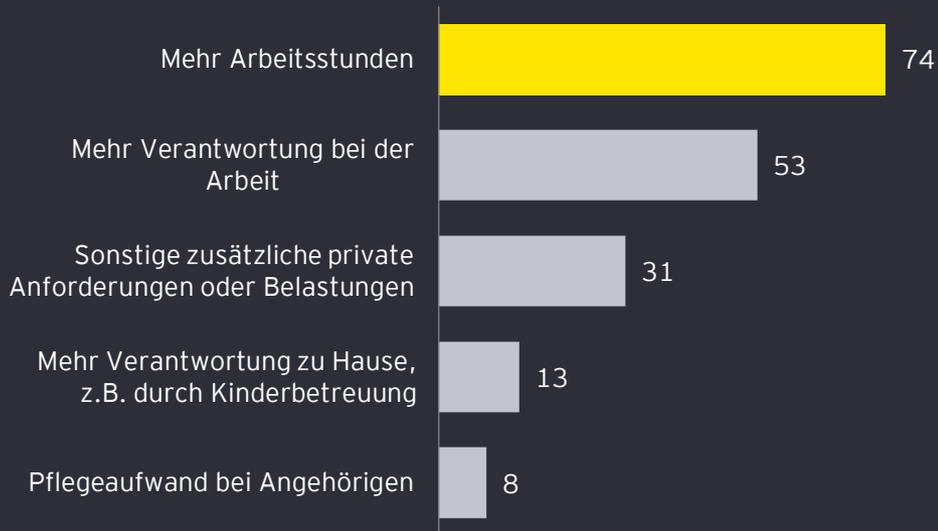
Angaben in Prozent

31 Prozent der Beschäftigten in Deutschland geben an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den vergangenen fünf Jahren im eigenen Alltag leichter geworden ist. 26 Prozent der Beschäftigten erleben dagegen nach eigenen Angaben eine Verschlechterung der Work-Life-Balance im eigenen Alltag.

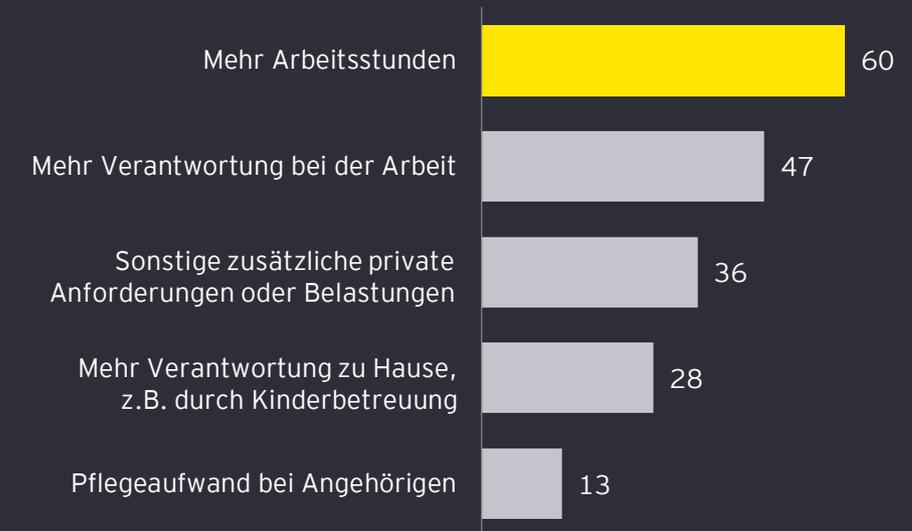
Häufigste Gründe für schlechtere Work-Life-Balance: Mehr Arbeitsstunden und mehr Verantwortung bei der Arbeit

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

Männer



Frauen



Angaben in Prozent

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

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