



EY Jobstudie 2019: Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance

Ergebnisse einer Befragung von 1.510
Arbeitnehmer(inne)n in Deutschland

Dezember 2019



Design der Studie

Ihre Ansprechpartner

Für die EY Jobstudie 2019 wurden 1.510 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland befragt.

Repräsentative Online-Umfrage durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Civey) im Sommer 2019

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 und 2017 durchgeführt. Soweit aussagekräftig, sind auch die Ergebnisse dieser beiden Befragungen dargestellt. Beide Vorbefragungen wurden als telefonische, repräsentative Befragungen durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut (Valid Research, Bielefeld) durchgeführt



Oliver Simon

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Operational Talent Lead GSA



Markus Heinen

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Leiter People Advisory Services
GSA

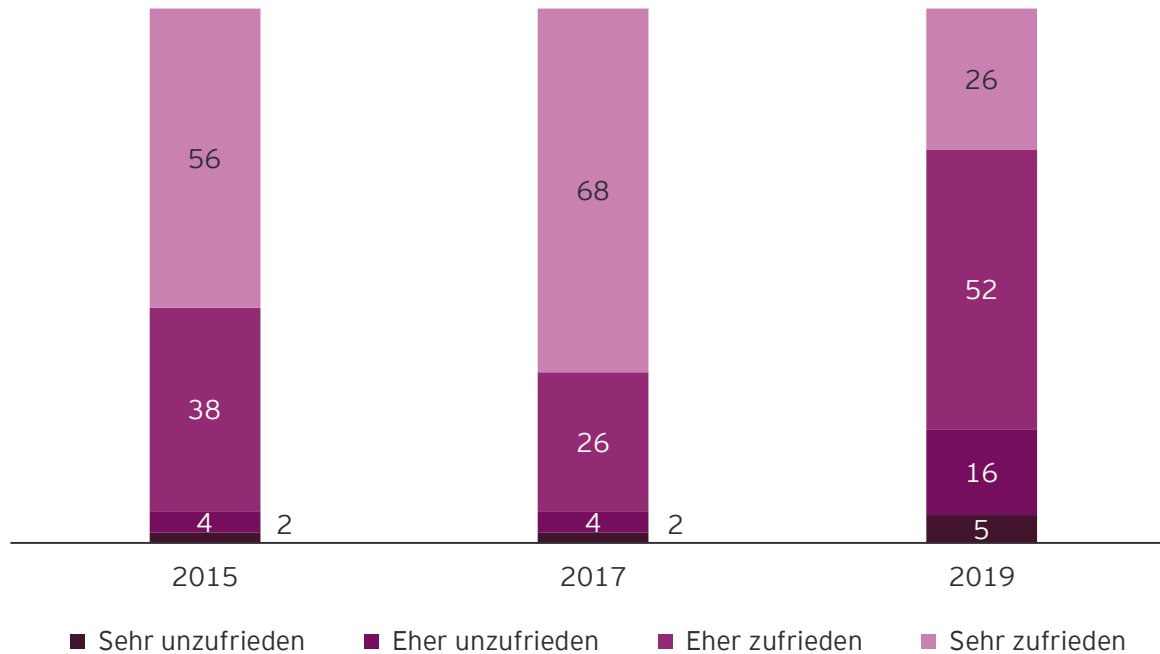
Arnulfstraße 59
80636 München
Tel +49 89 14331 24001
E-Mail oliver.simon@de.ey.com

Mergenthalerallee 3-5
65760 Eschborn
Tel +49 6196 996 26526
E-Mail markus.heinen@de.ey.com

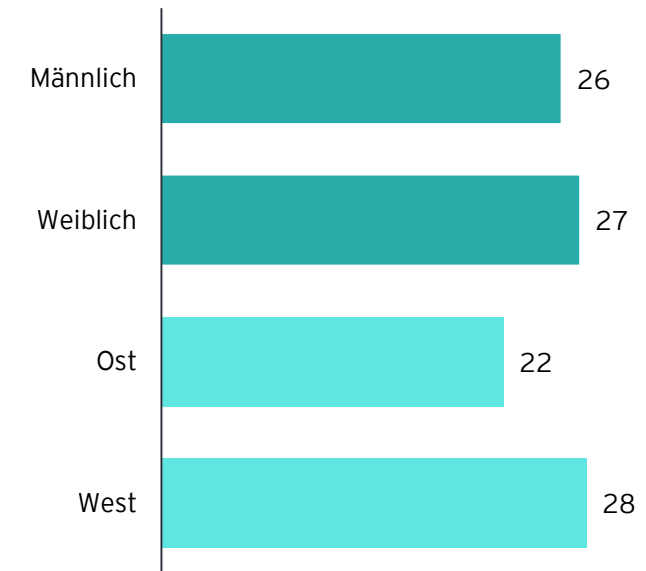
Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit

Anteil der zufriedenen Arbeitnehmer deutlich geringer als noch 2015 und 2017, mehr als jeder Fünfte ist unzufrieden

Frage: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer Arbeit?



Anteil „Sehr zufrieden“



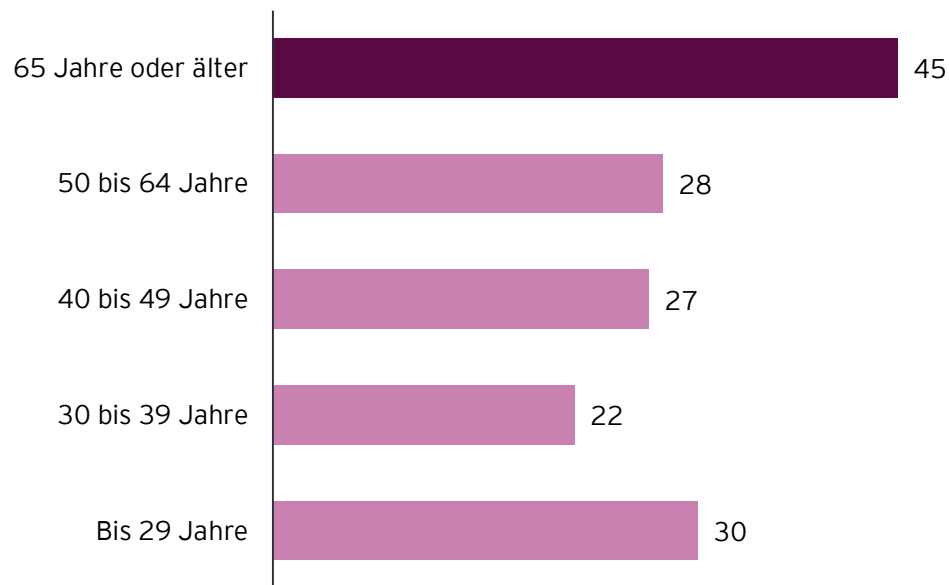
Gut drei von vier Arbeitnehmern in Deutschland (78 Prozent) sind mit dem eigenen Job insgesamt zufrieden. Allerdings lag dieser Anteil in beiden Vorbefragungen mit jeweils 94 Prozent deutlich höher. Immerhin gut jeder fünfte Befragte zeigt sich aktuell unzufrieden. Der Anteil derer, die mit der eigenen Arbeit sehr zufrieden sind, ist in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland

Angaben in Prozent; Kategorien der Jahre 2015 und 2017: „Zufrieden“, „Eher zufrieden“, „Eher unzufrieden“, „Unzufrieden“

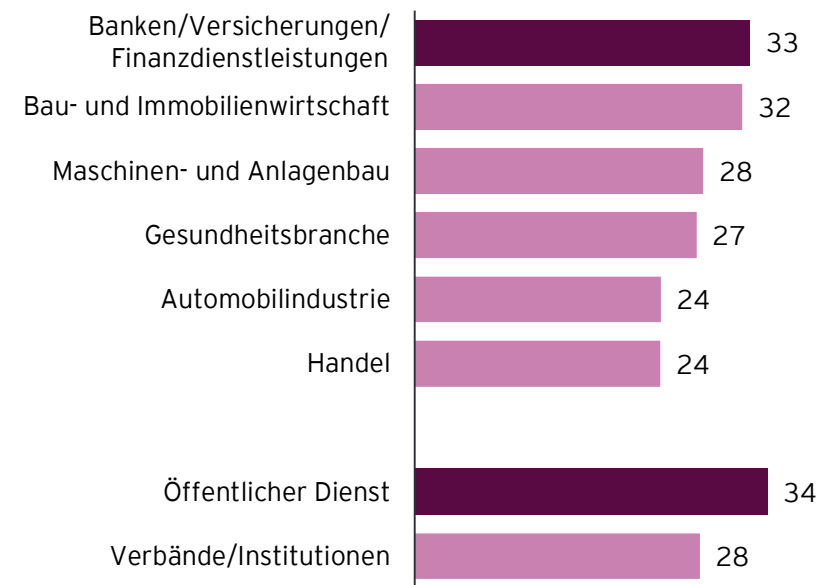
Ältere Arbeitnehmer mit Abstand am zufriedensten - Zufriedenheit im öffentlichen Dienst deutlich höher als in der freien Wirtschaft

Frage: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer Arbeit?

Nach Altersklassen



Nach Branche/Arbeitgeber



Alter: Am höchsten ist die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit in der Altersgruppe 65plus, wo sich 45 Prozent der Befragten sehr zufrieden zeigen. Am wenigsten zufrieden sind derzeit die 30- bis 39-Jährigen, wo nur 22 Prozent der Beschäftigten sehr zufrieden sind.

Branche: Im öffentlichen Dienst ist gut jeder dritte Beschäftigte sehr zufrieden mit seiner Arbeit - und damit deutlich mehr als in der freien Wirtschaft. Hier zeigen sich aktuell die Beschäftigten im Finanz- und Versicherungswesen am zufriedensten und in der Automobilindustrie sowie im Handel am wenigsten zufrieden.

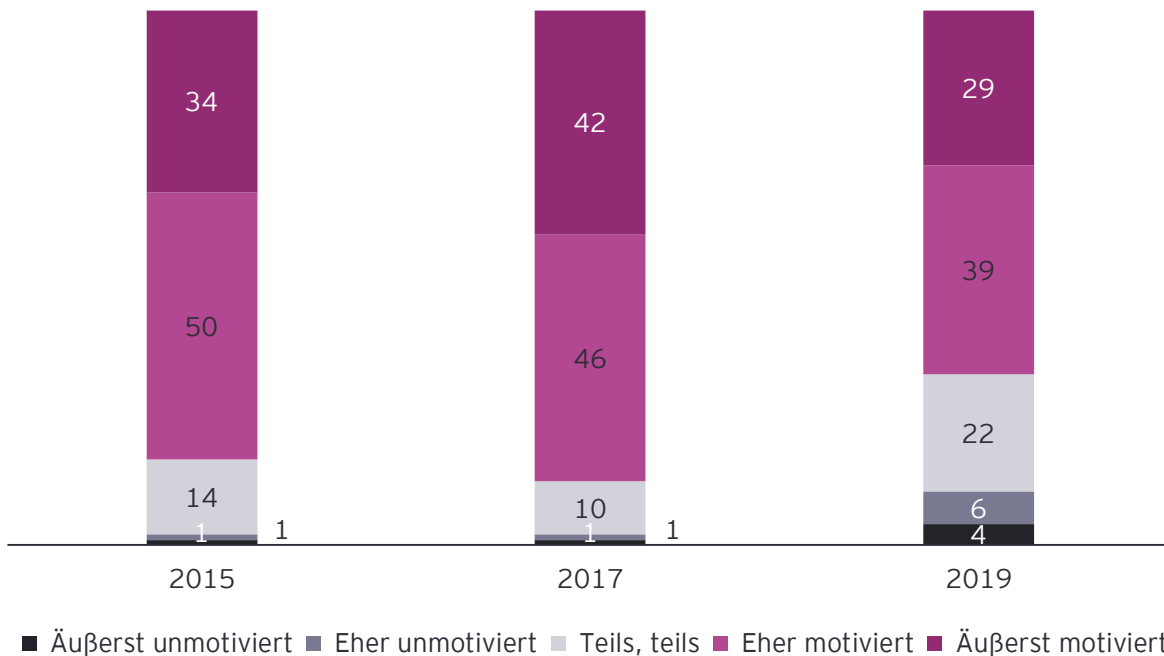
Angaben in Prozent

Motivation

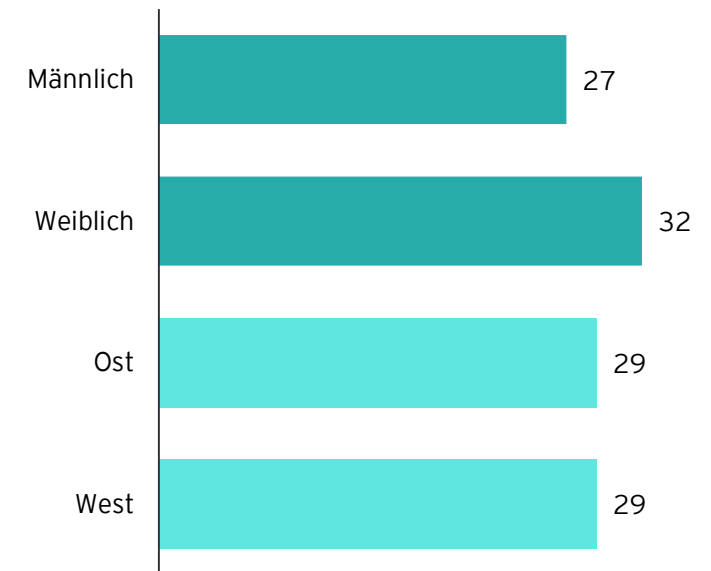


Motivation der Beschäftigten zuletzt spürbar gesunken - Frauen motivierter bei der Arbeit als Männer

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



Anteil „Äußerst motiviert“



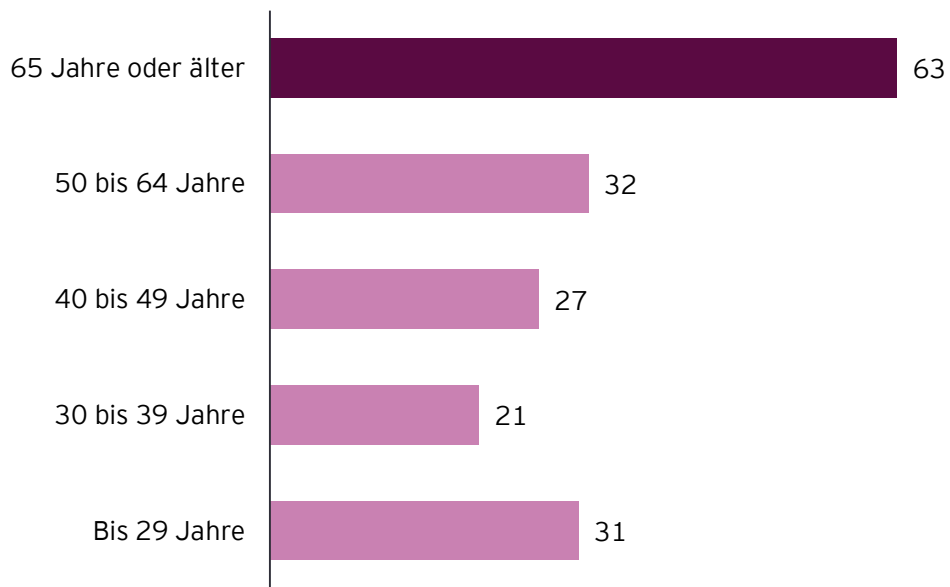
Nur noch gut zwei von drei Beschäftigten (68 Prozent) geben an, insgesamt motiviert bei der Arbeit zu sein, vor zwei Jahren lag der Anteil noch bei 88 Prozent. Der Anteil derer, die sich als äußerst motiviert bezeichnen, ist ebenfalls deutlich gesunken - von 42 Prozent 2017 auf aktuell nur noch 29 Prozent. Während sich fast jede dritte Frau als äußerst motiviert bei der Arbeit bezeichnet, tut dies nur gut jeder fünfte Mann (27 Prozent).

Angaben in Prozent; Kategorien der Jahre 2015 und 2017: „Hochmotiviert“, „Eher motiviert“, „Mittel“, „Eher demotiviert“, „Demotiviert“

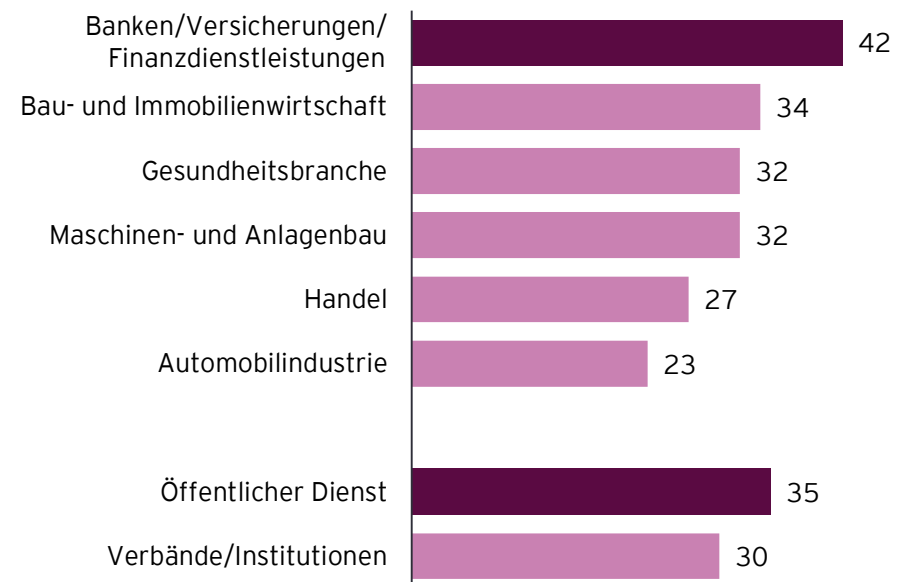
Motivation besonders ausgeprägt in der Finanz- und Versicherungsbranche, deutlich weniger aber in der Automobilindustrie

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

Nach Altersklassen



Nach Branche/Arbeitgeber



Alter: Der Anteil derer, die sich als äußerst motiviert bei der Arbeit bezeichnen, ist in der Altersgruppe 65plus mit 63 Prozent mit Abstand am höchsten - und in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen mit lediglich 21 Prozent am niedrigsten.

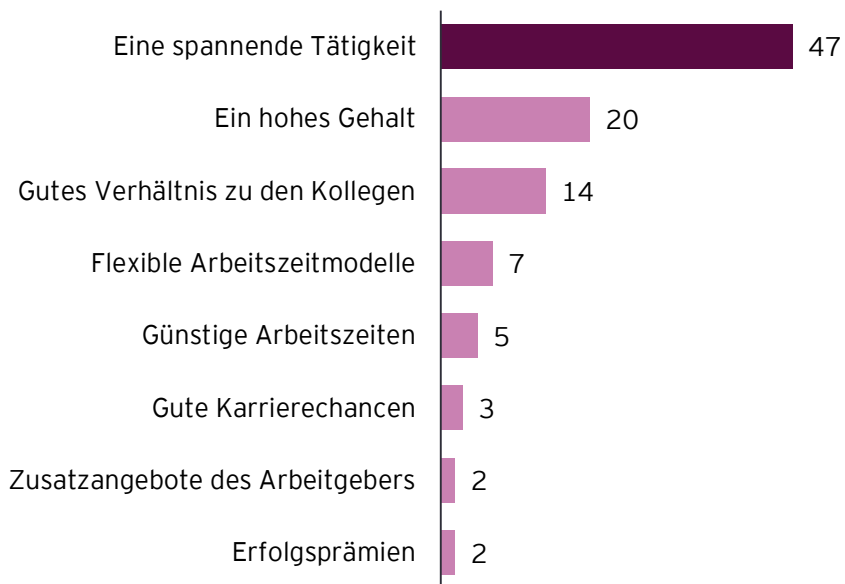
Branche: In der Automobilindustrie bezeichnet sich derzeit nicht einmal jeder vierte Beschäftigte als äußerst motiviert, bei Finanz- und Versicherungsunternehmen liegt der Anteil hingegen bei 42 Prozent der Beschäftigten. Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind deutlich motivierter als Beschäftigte in der freien Wirtschaft und bei Verbänden bzw. Institutionen

Angaben in Prozent

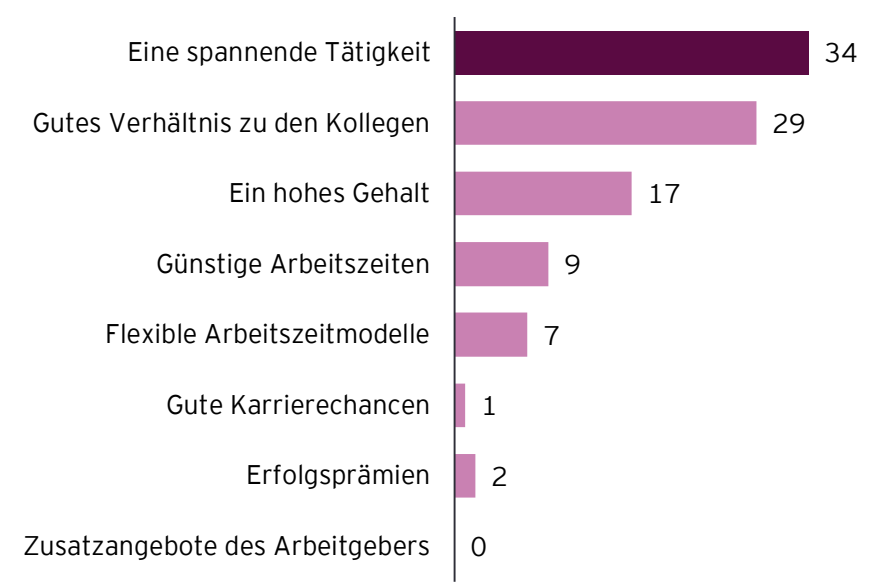
Spannende Tätigkeit motiviert am meisten - Kollegialität für Frauen wichtig, hohes Gehalt für Männer

Frage: Was motiviert Sie persönlich am meisten bei der Arbeit?

Männer



Frauen

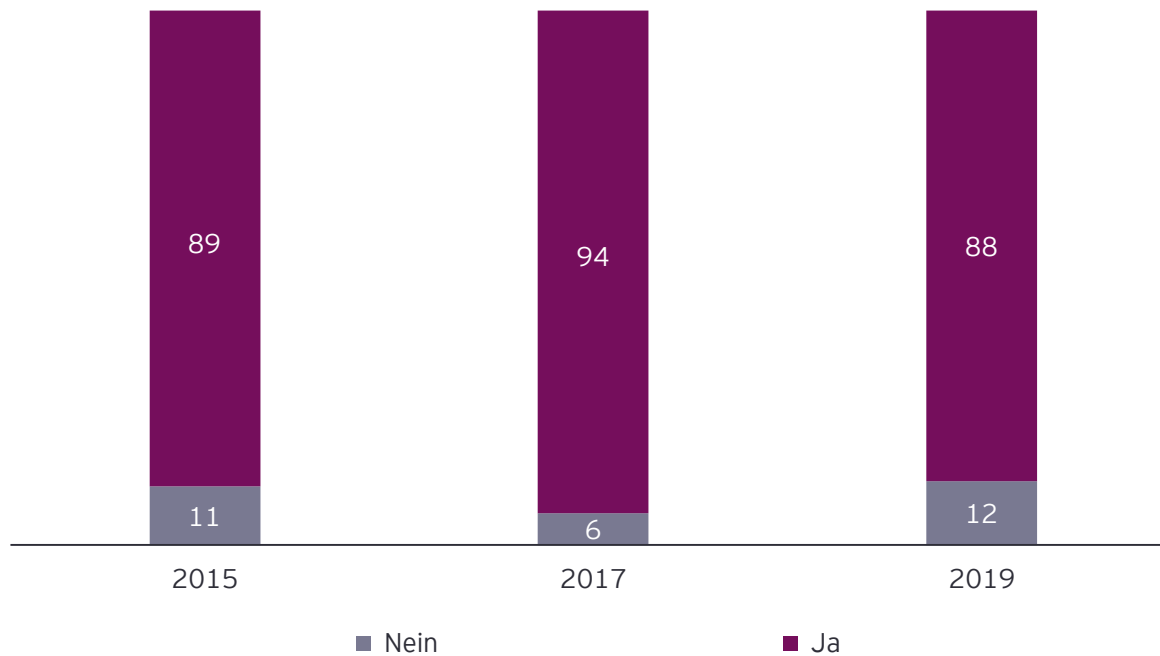


Eine spannende Tätigkeit motiviert die Beschäftigten am meisten: Fast jeder zweite männliche Beschäftigte und gut jede dritte weibliche Beschäftigte bezeichnet dies als den wichtigsten Motivationsfaktor. Zweitwichtigster Motivationsfaktor ist für Männer ein hohes Gehalt: Jeder fünfte männliche Beschäftigte zieht daraus seine Motivation. Rund drei von zehn weiblichen Beschäftigten sehen dagegen in einem guten Verhältnis zu den Kollegen den zweitwichtigsten Motivationsfaktor.

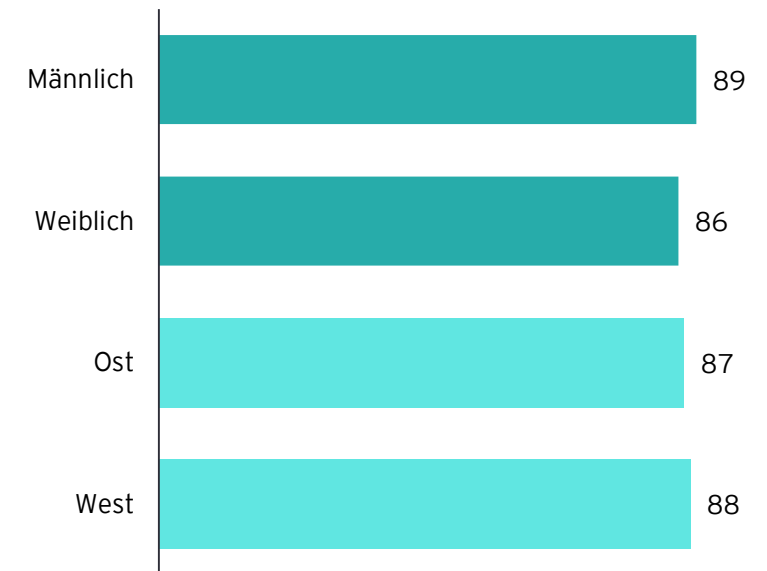
Angaben in Prozent

Große Mehrheit der Beschäftigten sieht in eigener Arbeit wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg

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



Anteil „Ja“

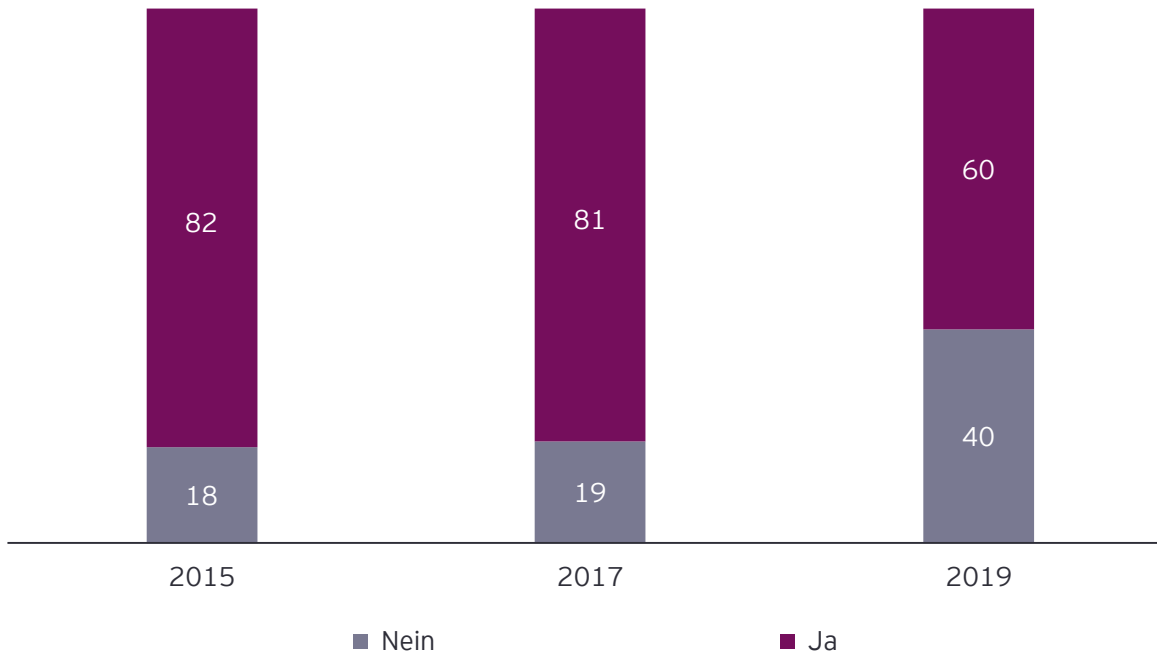


Fast neun von zehn Beschäftigten (88 Prozent) sehen in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Firmenerfolg. Vor zwei Jahren lag dieser Anteil sogar noch höher (94 Prozent). Nur geringe Unterschiede gibt es in diesem Punkt zwischen den Geschlechtern - Männer sehen in der eigenen Arbeit etwas häufiger einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg als Frauen.

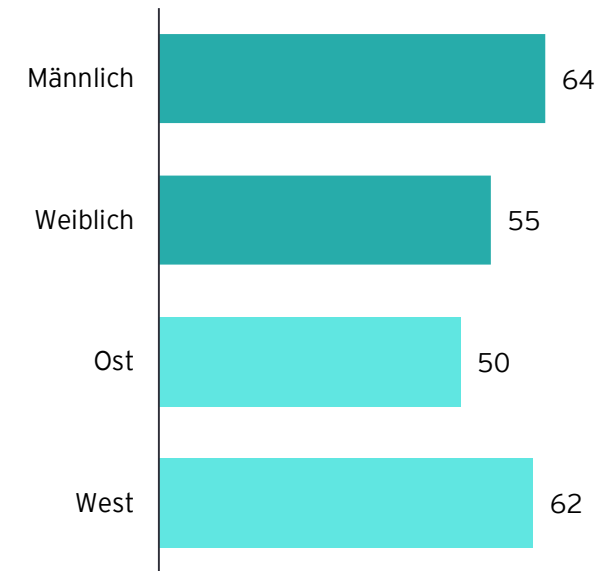
Angaben in Prozent

Immer weniger sehen eigene Arbeit gewürdigt - Männer mehr als Frauen, Beschäftigte in West mehr als in Ost

Frage: Sehen Sie Ihre Arbeit gewürdigt?



Anteil „Ja“



Nur noch drei von fünf Arbeitnehmern empfinden die eigene Arbeitsleistung als gewürdigt. In beiden Vorbefragungen lag der Anteil noch um gut 20 Prozentpunkte höher. Männer sehen die eigene Arbeit deutlich häufiger wertgeschätzt als Frauen und Beschäftigte in Westdeutschland deutlich häufiger als Arbeitnehmer in Ostdeutschland.

Angaben in Prozent

Wahrgenommene Würdigung der eigenen Arbeit mit Abstand am geringsten bei Beschäftigten in der Gesundheitsbranche

Frage: Sehen Sie Ihre Arbeit gewürdigt? (Anteil „Ja“)

Nach Branche/Arbeitgeber



In der Gesundheitsbranche sieht nicht einmal jeder zweite Beschäftigte die eigene Arbeit gewürdigt - im Finanz- und Versicherungswesen hingegen immerhin sieben von zehn Beschäftigten. Beschäftigte im öffentlichen Dienst und bei Verbänden bzw. Institutionen sehen die eigene Arbeit deutlich häufiger gewürdigt als Beschäftigte in der freien Wirtschaft.

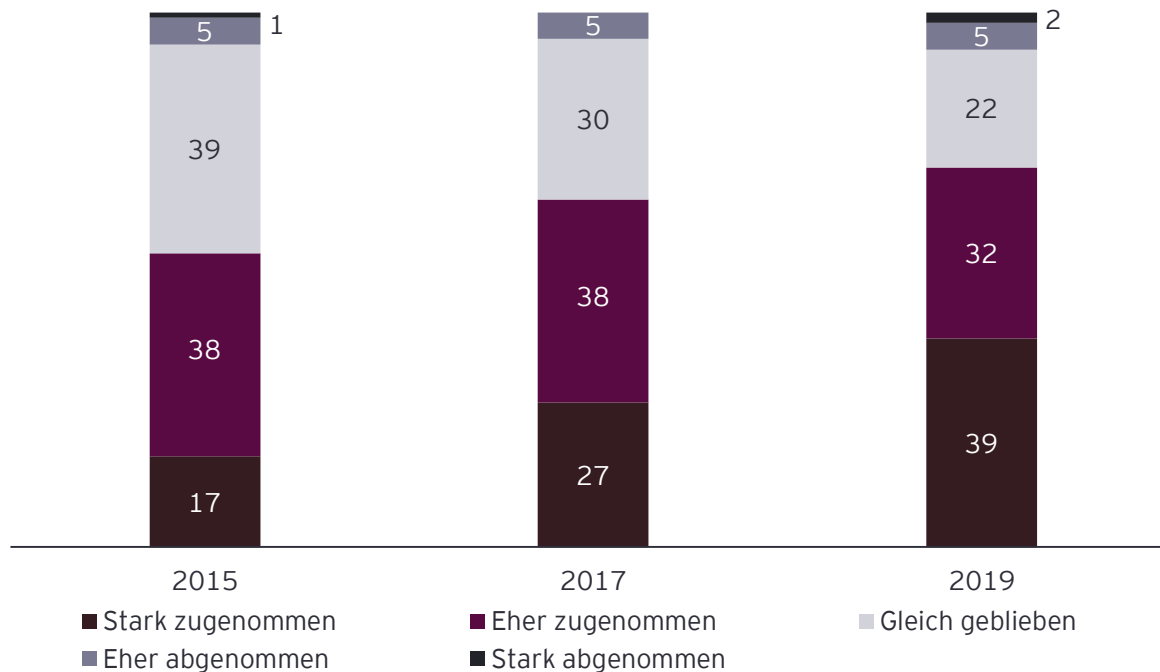
Angaben in Prozent

A man with a beard and glasses is looking at his smartphone. He is wearing a brown blazer over a grey t-shirt. The background is a blurred office environment with other people. A large, semi-transparent grey number '3' is overlaid on the left side of the image.

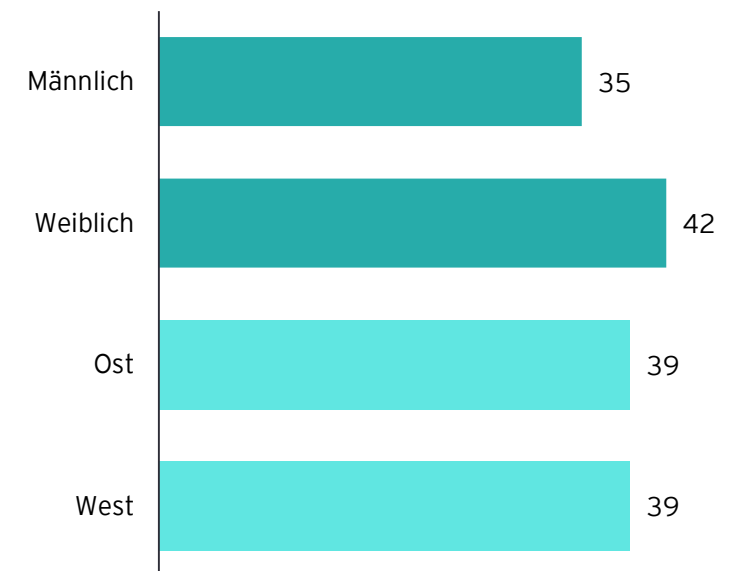
Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance

Arbeitsbelastung hat deutlich zugenommen - für Frauen noch mehr als für Männer

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“



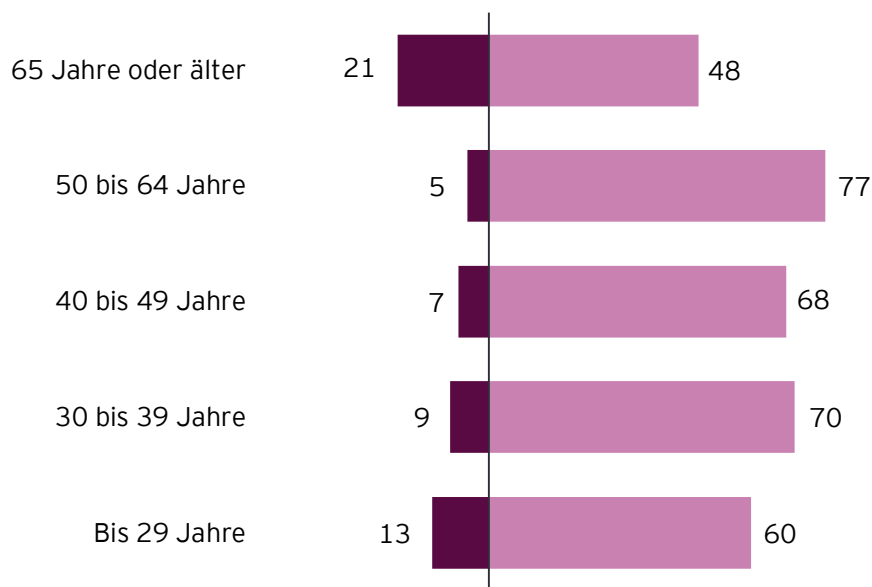
Gut sieben von zehn Arbeitnehmern in Deutschland geben an, dass für sie die Arbeitsbelastung in den vergangenen Jahren zugenommen hat; lediglich 7 Prozent der Befragten sagen, sie habe für sie abgenommen. Vor allem Frauen sehen sich einem verstärkten Druck im Arbeitsalltag ausgesetzt: 42 Prozent der weiblichen Beschäftigten geben an, die Arbeitsbelastung habe zugenommen, bei Männern liegt der Anteil mit 35 Prozent deutlich niedriger.

Angaben in Prozent

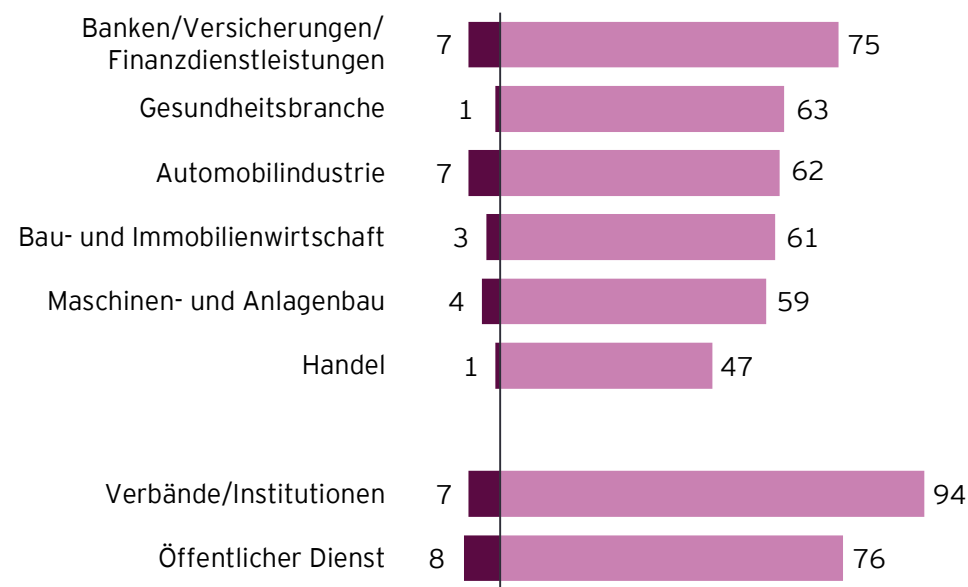
Arbeitsbelastung besonders für Beschäftigte im Finanz- und Versicherungswesen und für die 50- bis 64-Jährigen gestiegen

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

Nach Altersklassen



Nach Branche/Arbeitgeber



Alter: Vor allem die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen beklagt eine gestiegene Arbeitsbelastung: Hier liegt der Anteil derer, die sich einem verstärkten Druck ausgesetzt sehen, mit 77 Prozent am höchsten.

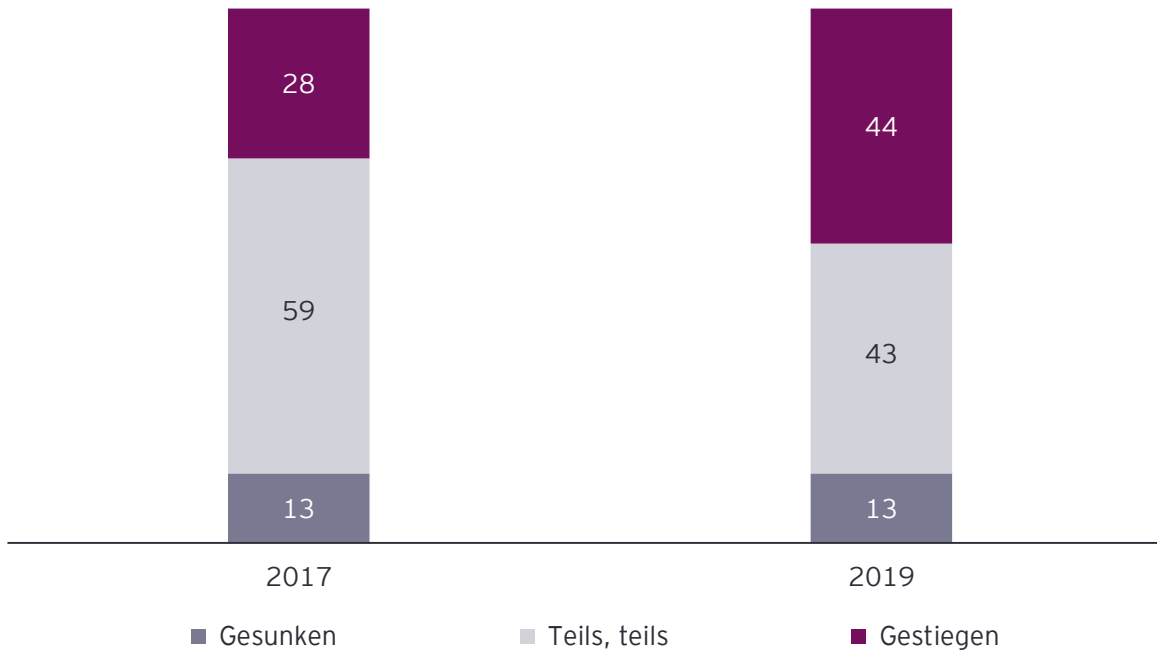
Branche: Beschäftigte bei Verbänden/Institutionen und im öffentlichen Dienst sehen sich deutlich häufiger einer verstärkten Arbeitsbelastung ausgesetzt als Beschäftigte in der freien Wirtschaft.

Angaben in Prozent

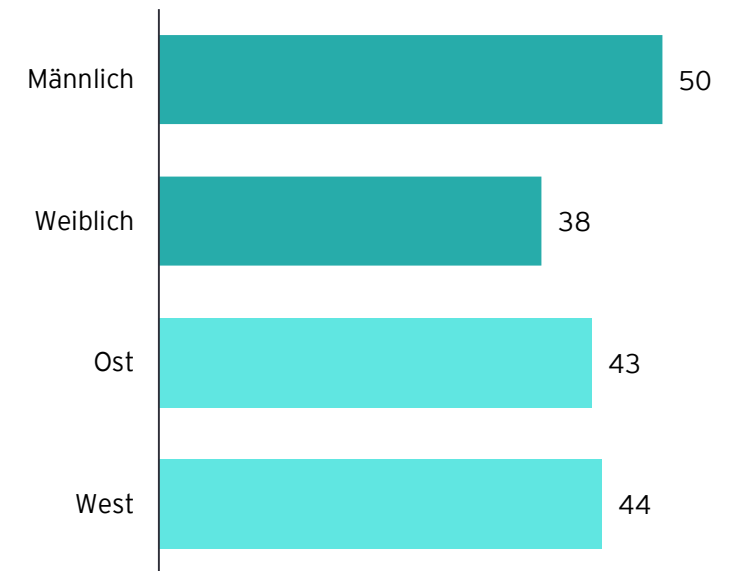
■ Abgenommen ■ Zugunommen

Arbeitsbelastung durch Digitalisierung eher größer geworden

Wie hat sich die Arbeitsbelastung an Ihrem Arbeitsplatz durch die Digitalisierung für Sie verändert?



Anteil „gestiegen“

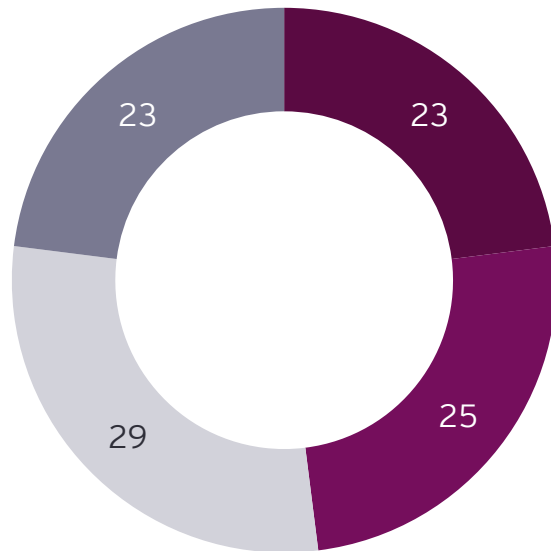


Mehr als zwei von fünf Beschäftigten in Deutschland (44 Prozent) geben an, dass die eigene Arbeitsbelastung infolge der Digitalisierung gestiegen ist, bei männlichen Beschäftigten ist sogar jeder zweite dieser Ansicht. Nur jeder achte Befragte (13 Prozent) sieht eine Verringerung der eigenen Arbeitsbelastung infolge der Digitalisierung.

Angaben in Prozent

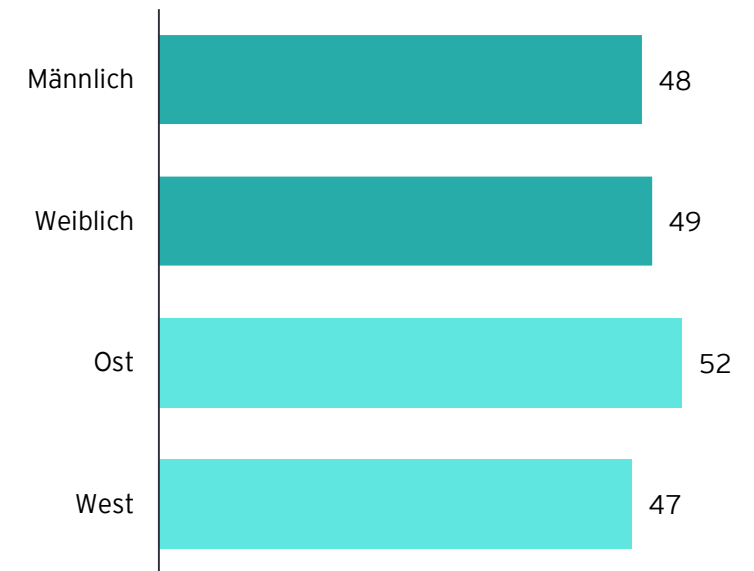
Work-Life-Balance in den vergangenen fünf Jahren für fast jeden zweiten Beschäftigten schwieriger geworden

Frage: Ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den letzten fünf Jahren für Sie schwieriger geworden?



■ Ja, auf jeden Fall ■ Eher ja ■ Eher nein ■ Nein, auf keinen Fall

Anteil „Schwieriger geworden“



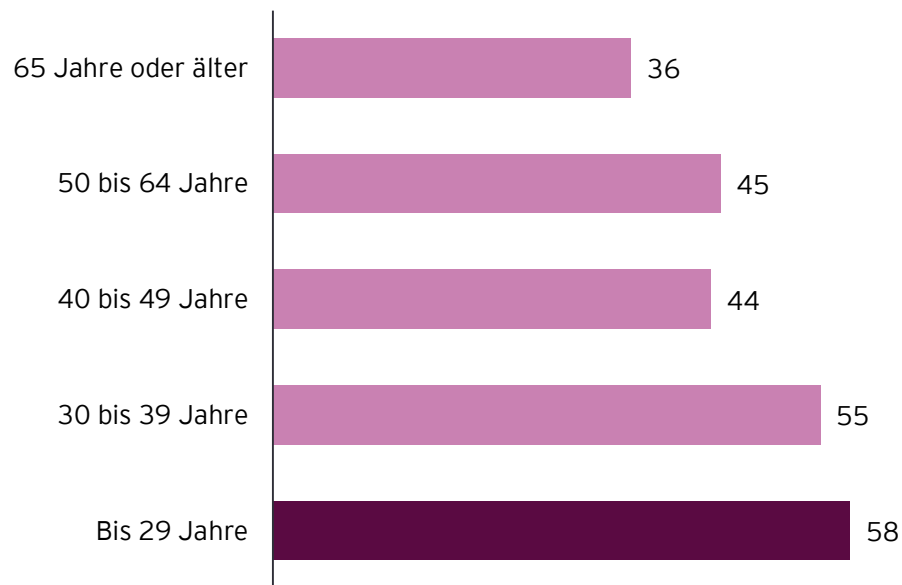
Fast jeder zweite Beschäftigte in Deutschland (48 Prozent) gibt an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den vergangenen fünf Jahren im eigenen Alltag schwieriger geworden ist, die übrigen 52 Prozent sehen für sich (eher) keine erschwerte Work-Life-Balance. Beschäftigte in Ostdeutschland sehen für sich häufiger eine erschwerte Work-Life-Balance als Arbeitnehmer in Westdeutschland.

Angaben in Prozent

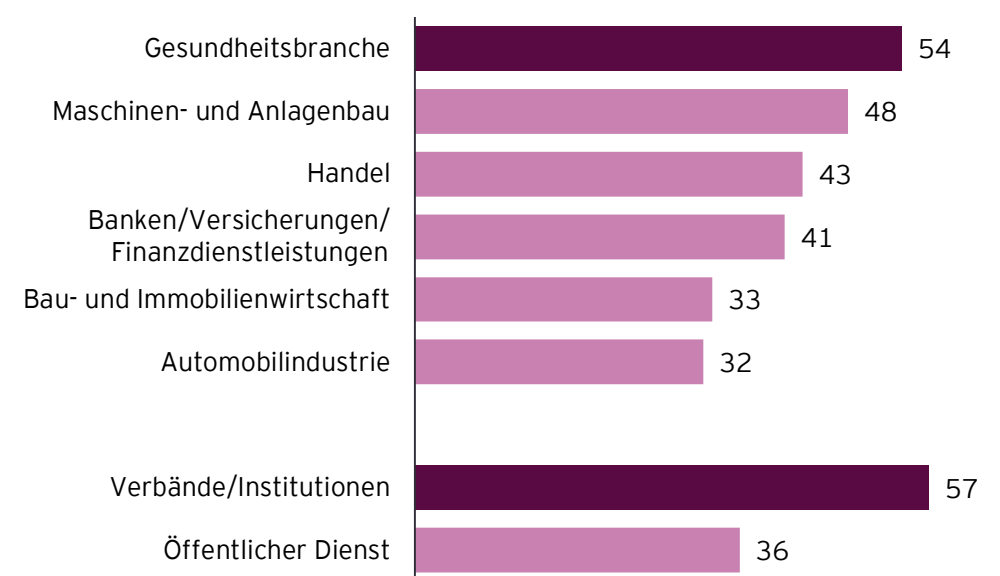
Work-Life-Balance besonders für Beschäftigte im Gesundheitswesen schwieriger geworden - und für die Unter-40-Jährigen

Frage: Ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den letzten fünf Jahren für Sie schwieriger geworden?
(Anteil „Schwieriger geworden“)

Nach Altersklassen



Nach Branche/Arbeitgeber



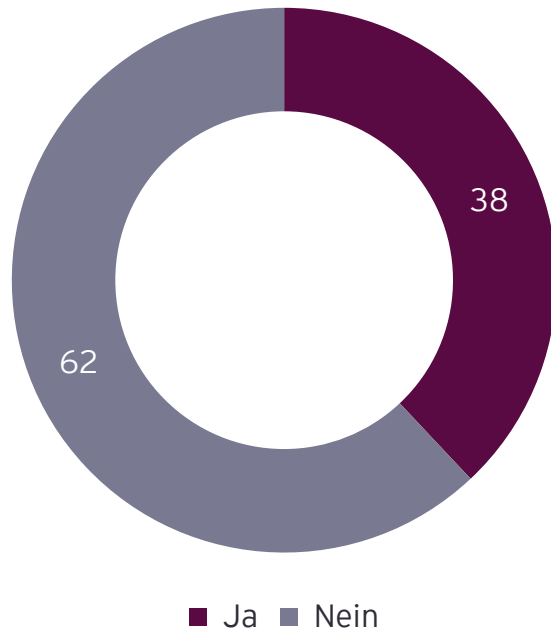
Alter: Der Anteil der Beschäftigten, die für sich eine schwieriger gewordene Work-Life-Balance sehen, ist am höchsten in den beiden Altersgruppen der Unter-40-Jährigen und am niedrigsten in der Altersgruppe 65plus.

Branche: In der Gesundheitsbranche geben immerhin 54 Prozent der Beschäftigten an, dass für sie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den vergangenen 5 Jahren schwieriger geworden ist; in der Automobilindustrie und in der Bauwirtschaft bzw. im Grundstücks- und Wohnungswesen liegt dieser Anteil jeweils deutlich niedriger.

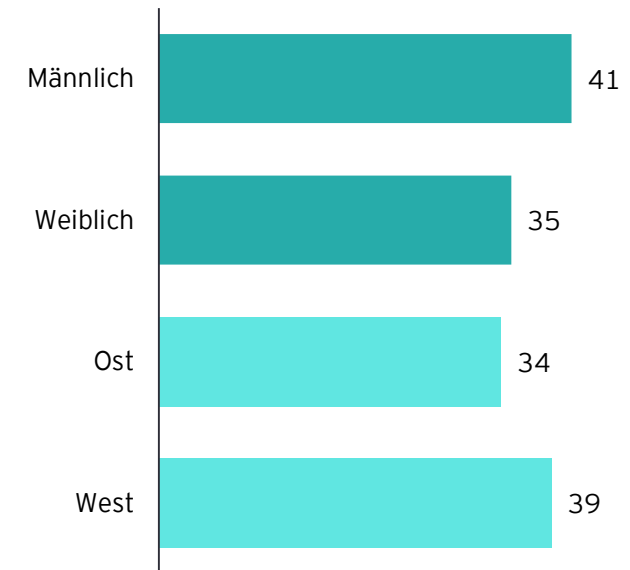
Angaben in Prozent

Mehr als jeder dritte Beschäftigte würde zugunsten von mehr Freizeit auf Teile des Gehalts verzichten

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



Anteil „Ja“



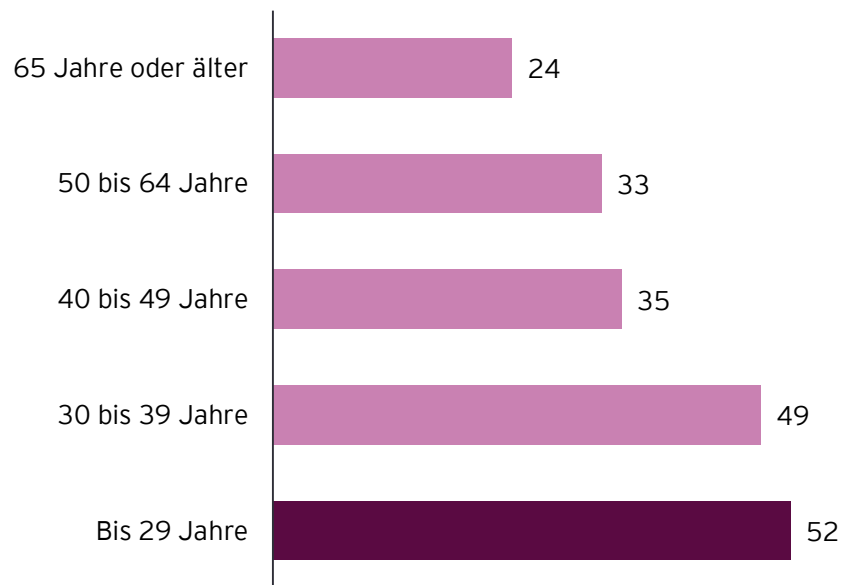
38 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland geben an, auf Teile des Gehalts verzichten zu wollen, wenn sie im Gegenzug mehr Freizeit bekommen würden. Bei Männern liegt dieser Anteil deutlich höher als bei Frauen und bei Beschäftigten in Westdeutschland deutlich höher als bei Beschäftigten in Ostdeutschland.

Angaben in Prozent

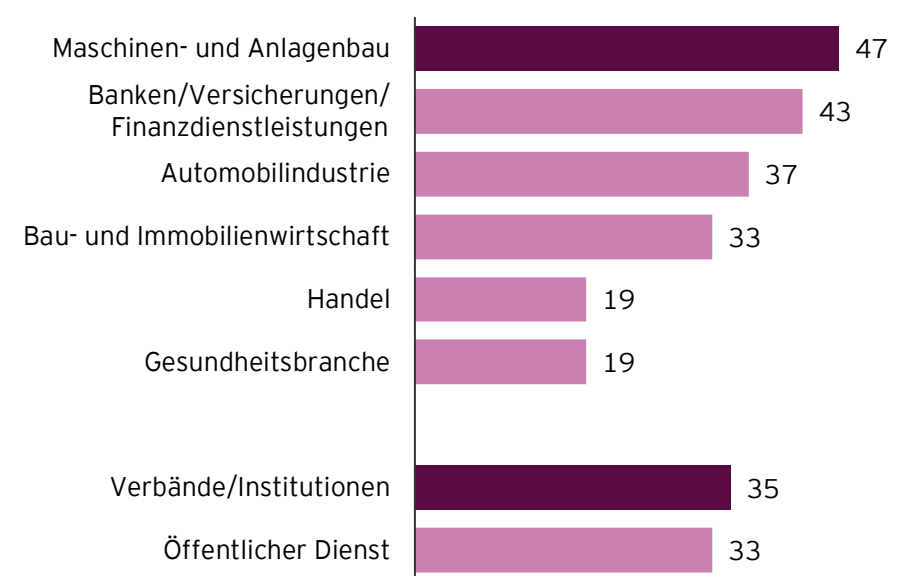
Vor allem die Jüngeren würden Gehaltsanteile für mehr Freizeit tauschen - Beschäftigte im Gesundheitswesen hingegen kaum

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

Nach Altersklassen



Nach Branche/Arbeitgeber



Alter: Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer in der Altersgruppe der Unter-30-Jährigen würde für mehr Freizeit auf Teile des Gehalts verzichten. Mit steigendem Alter sinkt dieser Anteil: So würde in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen nur noch gut jeder dritte Beschäftigte Gehaltseinbußen hinnehmen und in der Altersgruppe 65plus nicht einmal jeder vierte Beschäftigte.

Branche: Am größten ist die Bereitschaft, zugunsten von mehr Freizeit auf Teile des Gehalts zu verzichten, bei Beschäftigten im Maschinen- und Anlagenbau (47 Prozent) und am geringsten in der Gesundheitsbranche und im Handel (jeweils 19 Prozent).

Angaben in Prozent

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 20 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2019 Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

XXX JJMM-123
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. 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.

