EY Jobstudie 2021: Karriere und Wechselbereitschaft

Ergebnisse einer Befragung von mehr als 1.500 Beschäftigten in Deutschland

Dezember 2021

Building a better working world

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 Sommer 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.**

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

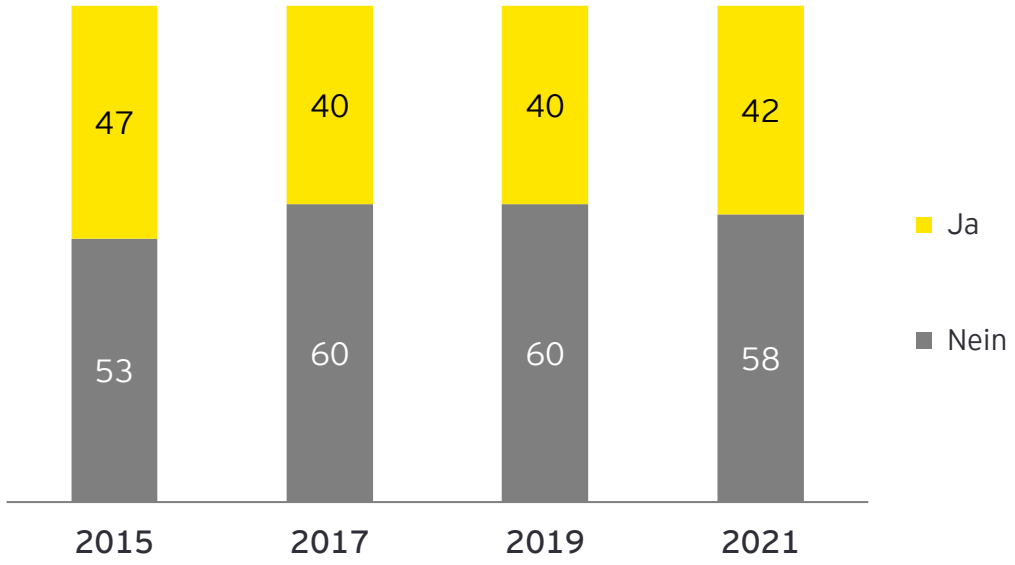
+49 6196 996 26526

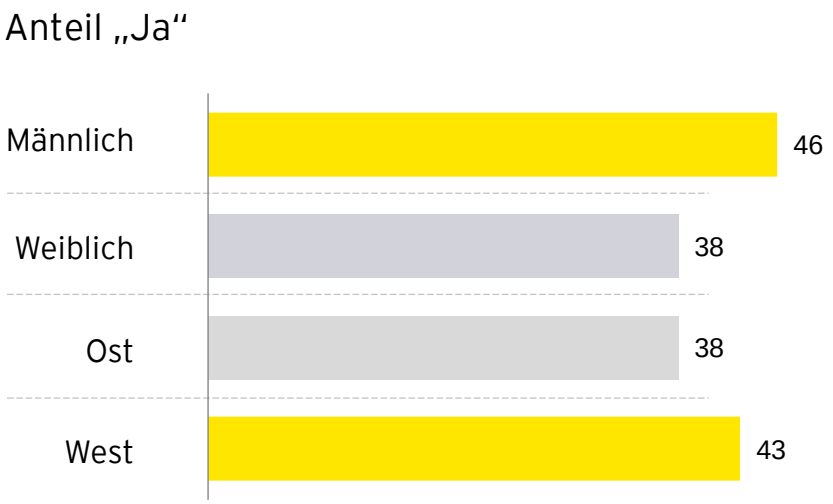
markus.heinen@de.ey.com

Karrieremöglichkeiten

Vor allem Frauen sehen kaum Aufstiegsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen

Frage: Sehen Sie für sich in Ihrem Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten?





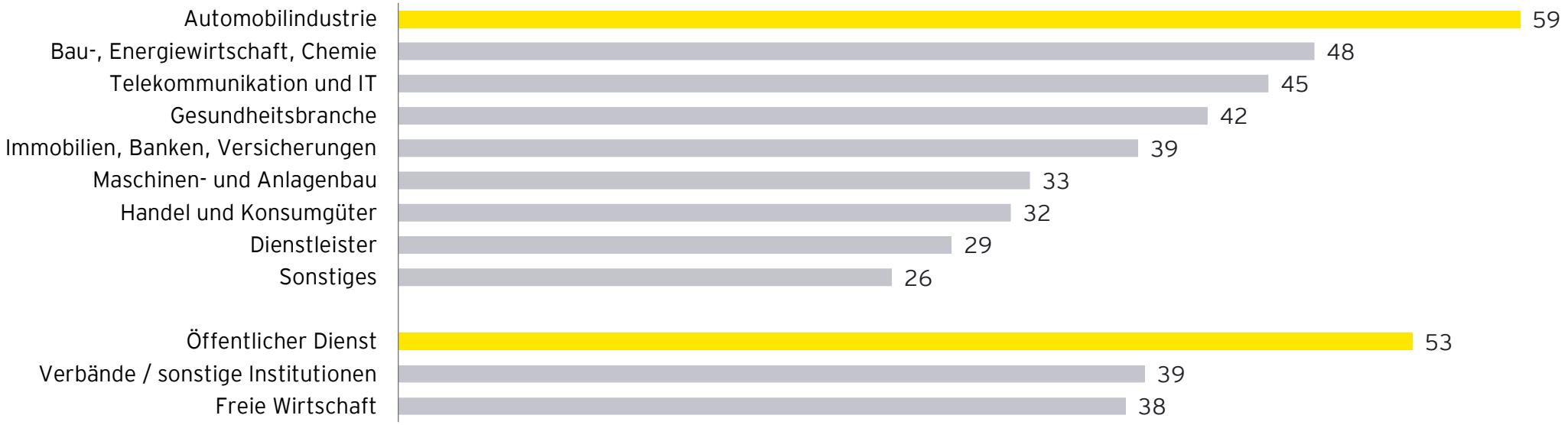
Angaben in Prozent

Nur 42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sehen beim eigenen Arbeitgeber für sich Aufstiegsmöglichkeiten, das sind nur wenig mehr als in den Vorbefragungen von 2017 und 2019.
Männer sehen für sich häufiger Aufstiegsmöglichkeiten als Frauen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sehen für sich bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Beschäftigte in der freien Wirtschaft

Frage: Sehen Sie für sich in Ihrem Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten? Anteil „Ja“

Nach Branchen



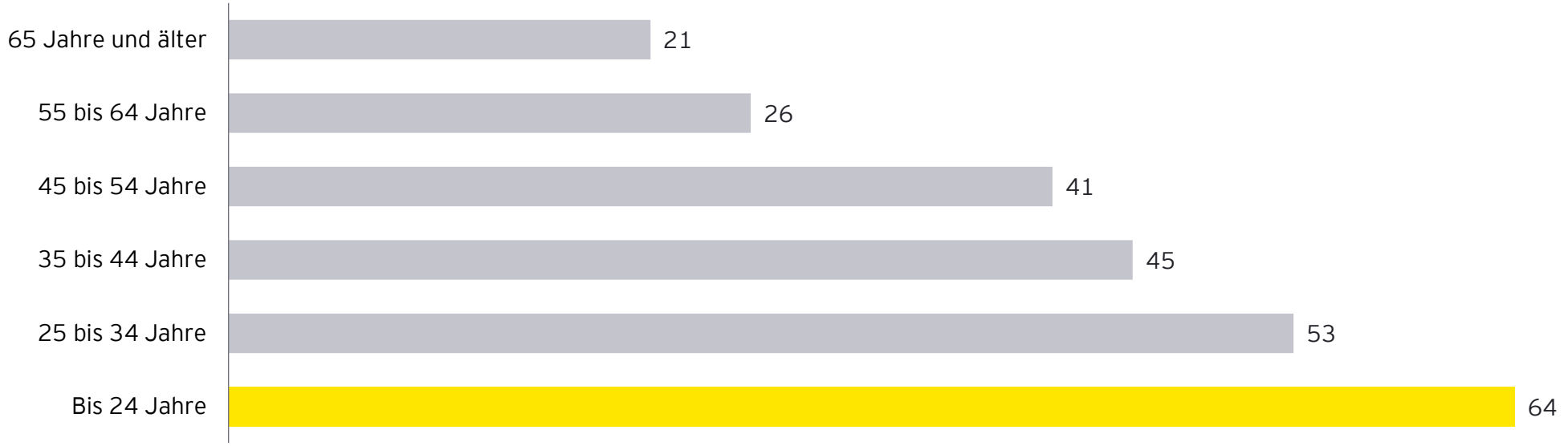
Angaben in Prozent

In der Automobilindustrie liegt der Anteil der Beschäftigten, die für sich Karrierechancen im eigenen Unternehmen sehen, mit 59 Prozent mit Abstand am höchsten. Auch im Bereich Bau-, Energiewirtschaft, Chemie und in der Telekommunikations-/IT-Branche sehen die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig Aufstiegsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen.

Junge Beschäftigte deutlich optimistischer in Bezug auf eigene Karrieremöglichkeiten als ältere Beschäftigte

Frage: Sehen Sie für sich in Ihrem Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten? Anteil „Ja“

Nach Altersklassen

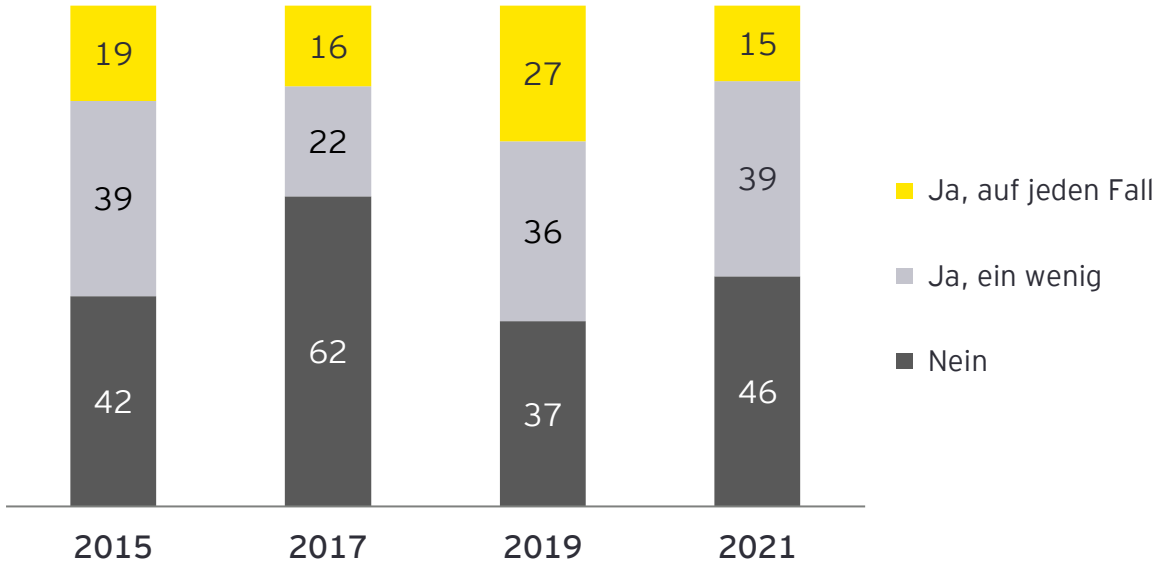


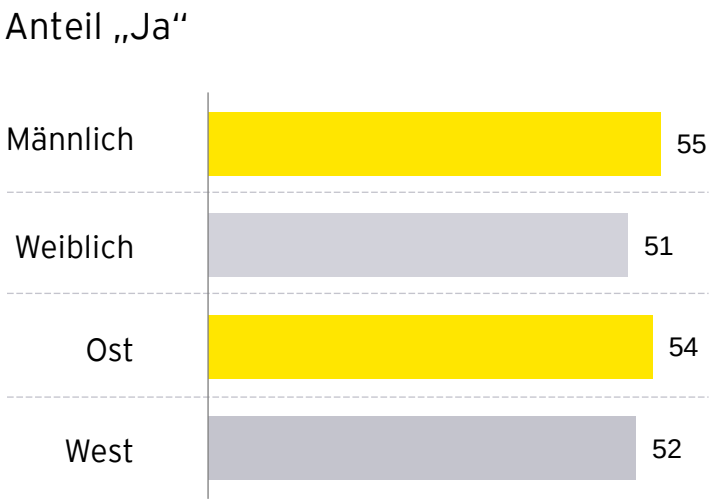
Angaben in Prozent

Alter: Der Anteil der Arbeitnehmer, die für sich Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen sehen, ist mit 64 Prozent am größten in der Altersgruppe der bis-24-Jährigen und sinkt mit steigendem Alter. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sieht nur noch gut jeder vierte Befragte Karrieremöglichkeiten für sich im eigenen Unternehmen.

Mehrheit der Befragten wünscht sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten im Job

Frage: Würden Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber wünschen?





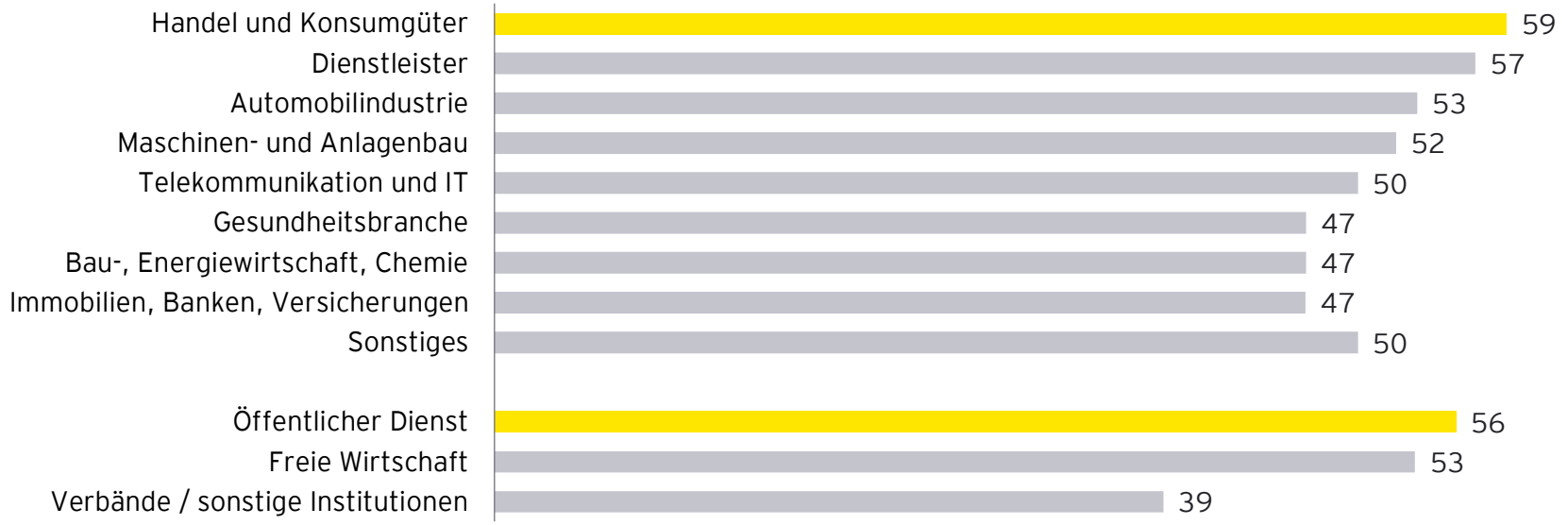
Angaben in Prozent

54 Prozent der Beschäftigten wünschen sich bessere Karrierechancen beim eigenen Arbeitgeber. Vor zwei Jahren lag dieser Anteil mit 63 Prozent noch höher.
Männer wünschen sich etwas häufiger mehr Aufstiegsmöglichkeiten als Frauen und Beschäftigte in Ostdeutschland geringfügig mehr als Beschäftigte in Westdeutschland.

Vor allem Beschäftigte im Bereich Handel und Konsumgüter und bei Dienstleistern wünschen sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten

Frage: Würden Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber wünschen?

Nach Branchen



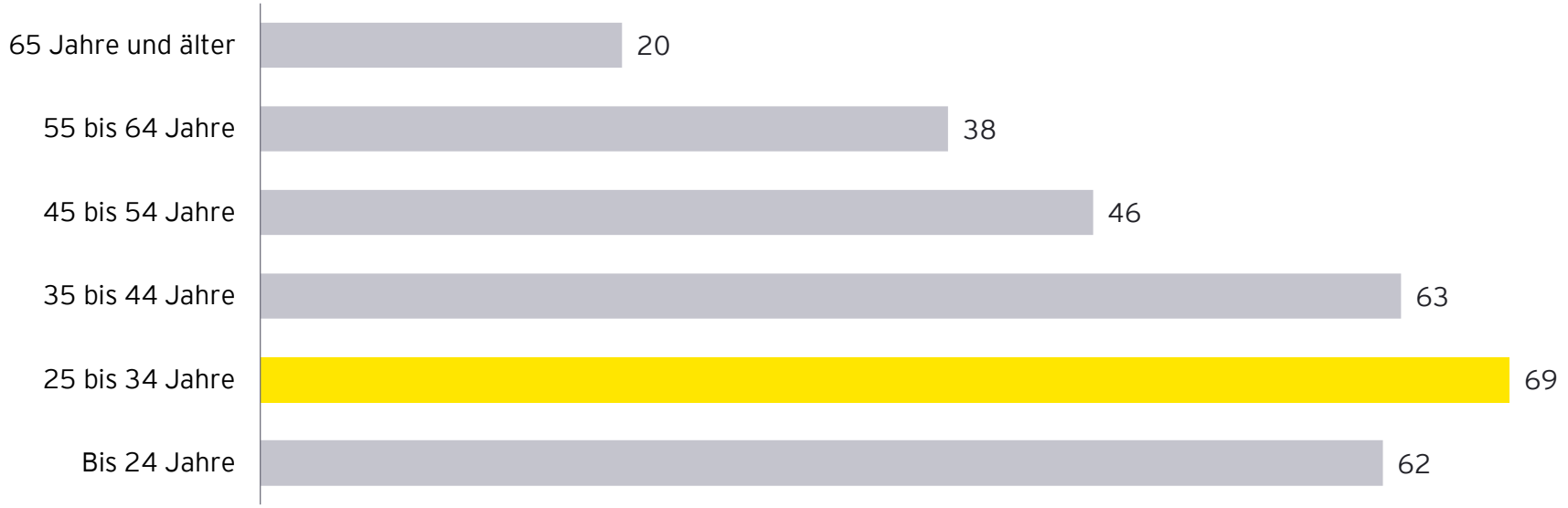
Angaben in Prozent

Trotz der gefühlt deutlich besseren Aufstiegschancen im öffentlichen Dienst als in der freien Wirtschaft ist der Wunsch nach mehr Aufstiegsmöglichkeiten unter Beschäftigten im öffentlichen Dienst etwas weiter verbreitet als unter Beschäftigten in der freien Wirtschaft. Am weitesten verbreitet ist aber das Bedürfnis nach besseren Karrieremöglichkeiten bei Beschäftigten im Bereich Handel und Konsumgüter: Hier wünschen sich immerhin 59 Prozent der Arbeitnehmer mehr Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen.

Interesse an besseren Karrierechancen besonders ausgeprägt bei den Unter-45-Jährigen

Frage: Würden Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber wünschen? Anteil „Ja“

Nach Altersklassen

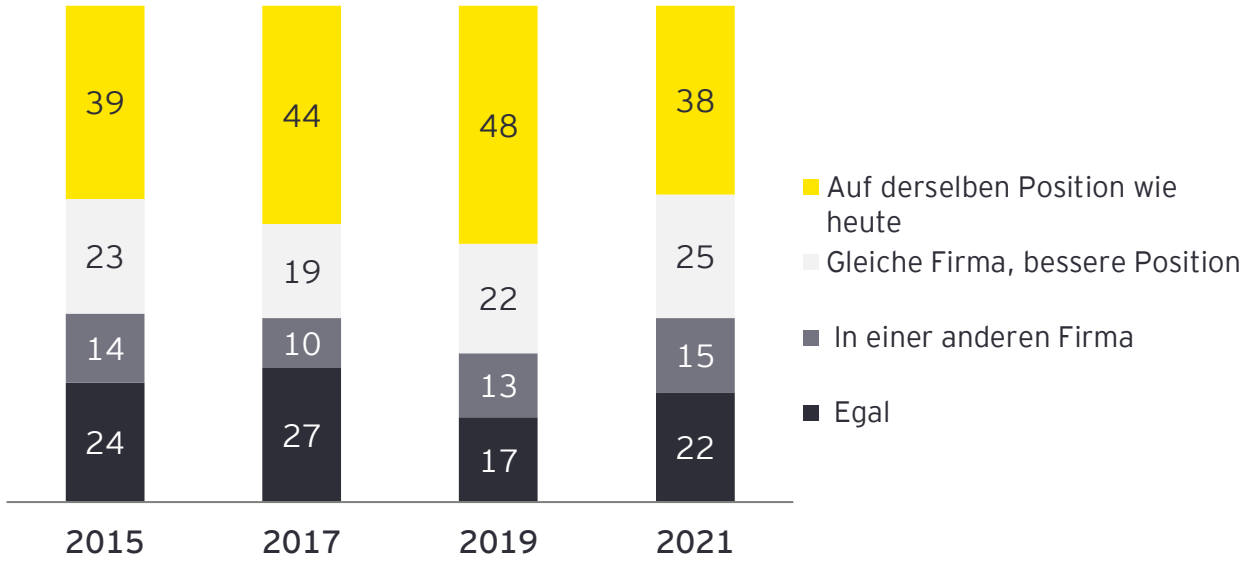


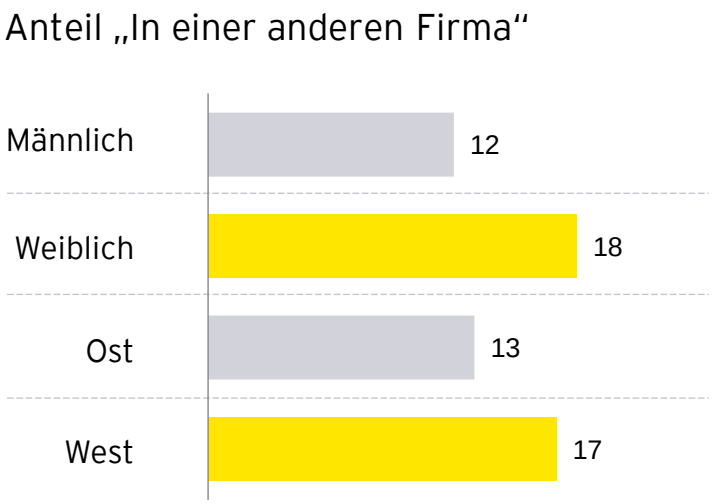
Angaben in Prozent

Alter: In den Altersgruppen der Unter-45-Jährigen ist der Wunsch nach mehr Aufstiegsmöglichkeiten besonders stark ausgeprägt: Hier wünschen sich jeweils mehr als drei von fünf Befragten bessere Karrierechancen im eigenen Unternehmen. Mit steigendem Alter sinkt dann das Interesse an besseren Karrieremöglichkeiten kontinuierlich.

Gut drei von fünf Beschäftigten sehen sich in fünf Jahren noch bei der gleichen Firma – 15 Prozent sehen sich bei einem anderen Arbeitgeber

Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?





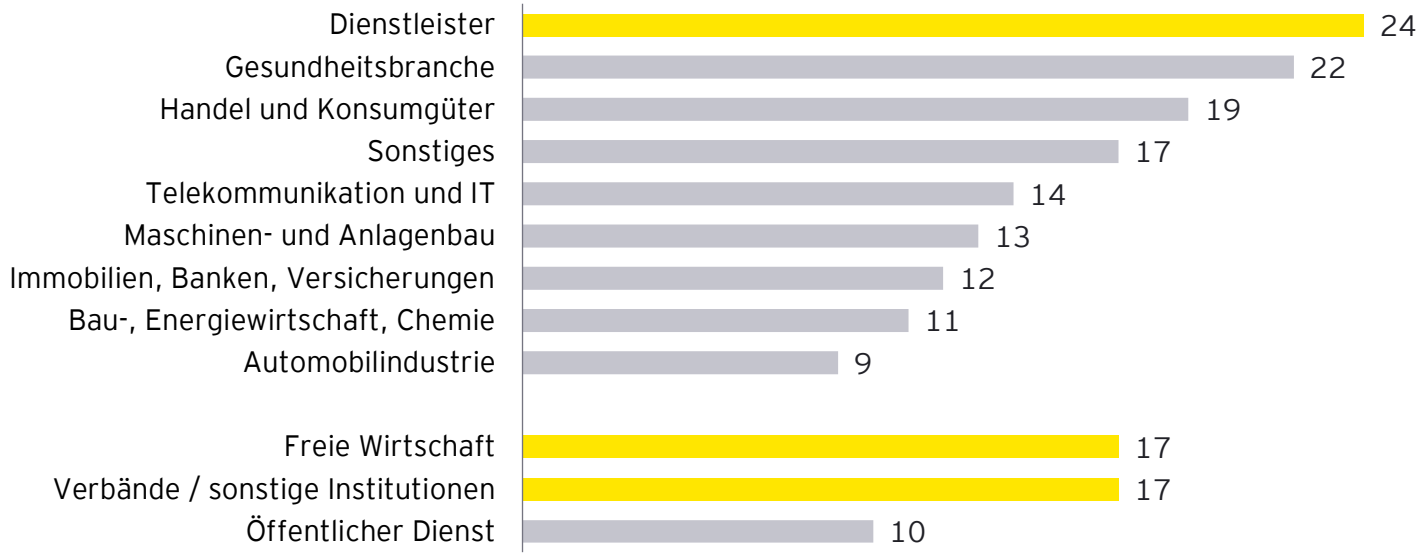
Angaben in Prozent

Mehr als jeder dritte Beschäftigte in Deutschland (38 Prozent) geht davon aus, dass er sich in fünf Jahren noch auf der gleichen Position wie heute befindet, weitere 25 Prozent der Befragten sehen sich auf einer besseren Funktion beim gleichen Arbeitgeber.
15 Prozent der Beschäftigten sehen sich in fünf Jahren bei einem anderen Arbeitgeber. Frauen rechnen deutlich häufiger mit einem Arbeitgeberwechsel als Männer und Beschäftigte in Westdeutschland deutlich häufiger als Beschäftigte in Ostdeutschland.

Wechselwille am stärksten ausgeprägt bei Beschäftigten in der Dienstleistungs- und Gesundheitsbranche

Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Anteil „In einer anderen Firma“

Nach Branchen



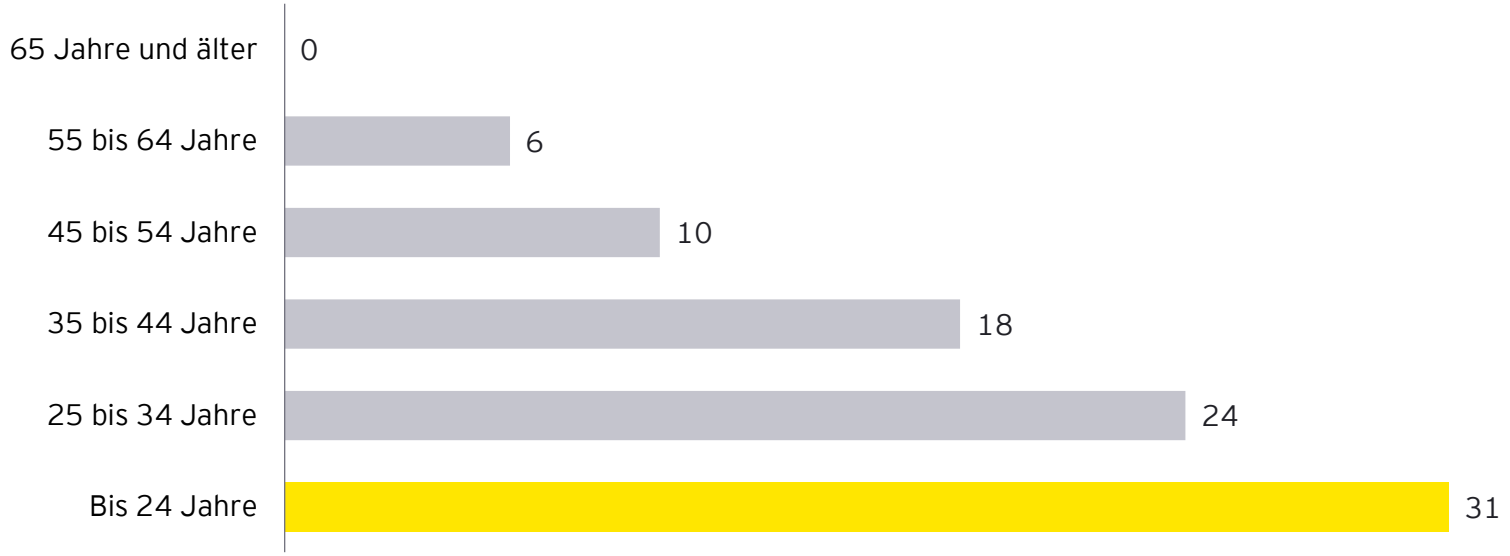
Angaben in Prozent

Am höchsten ist der Anteil derer, die sich in fünf Jahren in einer anderen Firma sehen, bei Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche: Hier will fast jeder vierte Arbeitnehmer den eigenen Arbeitgeber wechseln. Auch in der Gesundheitsbranche (22 Prozent) und im Bereich Handel und Konsumgüter (19 Prozent) liegt der Anteil der Beschäftigten mit Wechselabsichten deutlich über dem Durchschnitt. In der Automobilbranche planen hingegen nur 9 Prozent der Beschäftigten einen Wechsel des Arbeitgebers.

Junge Beschäftigte tragen sich deutlich häufiger mit Wechselabsichten als ältere Arbeitnehmer

Frage: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Anteil „In einer anderen Firma“

Nach Altersklassen



Angaben in Prozent

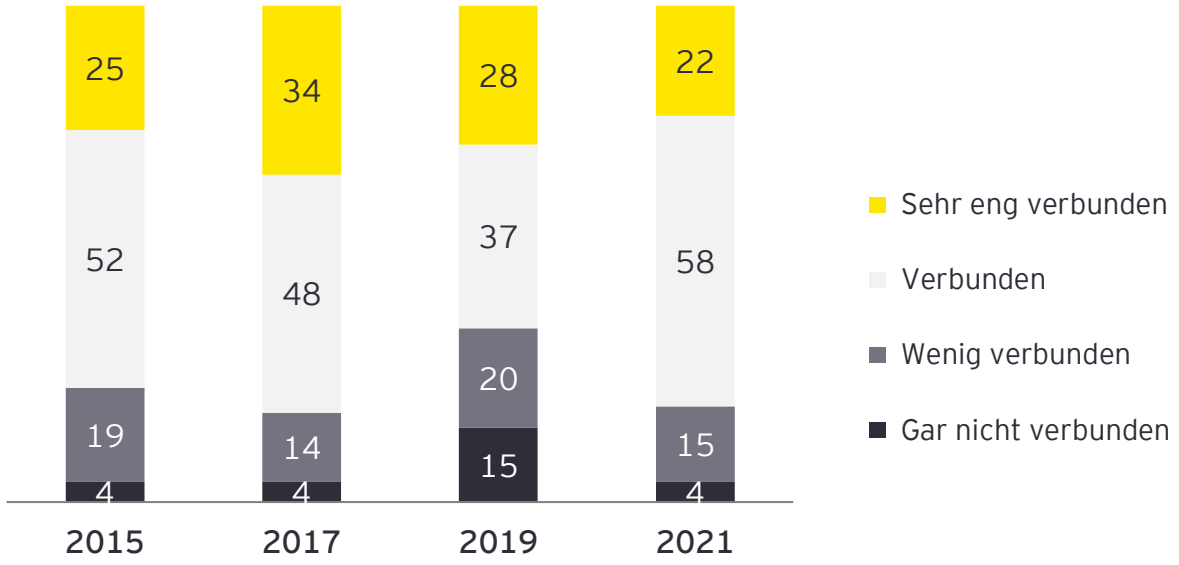
Alter: Die Erwartung, innerhalb der kommenden fünf Jahre den Arbeitgeber zu wechseln, nimmt mit steigendem Alter kontinuierlich ab: Während in der Altersgruppe der unter-25-Jährigen noch 31 Prozent der Befragten mit einem Wechsel rechnen, liegt der Anteil in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen bei nur noch 10 Prozent.

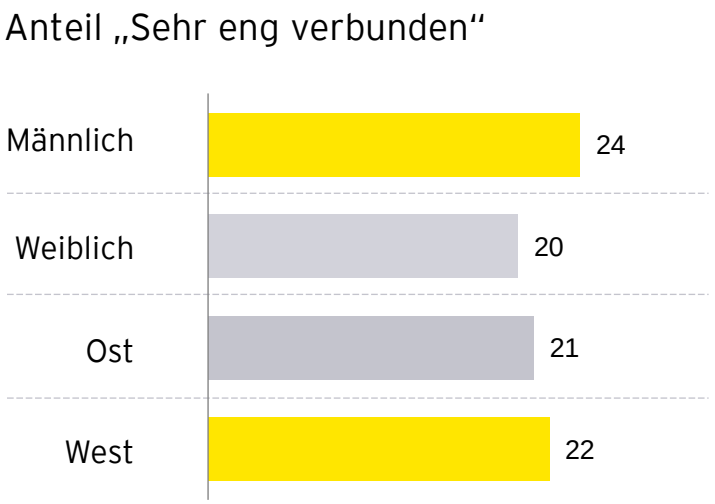
02

Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

Nur noch gut jeder fünfte Beschäftigte fühlt sich seinem Arbeitgeber sehr eng verbunden – vor vier Jahren gab dies noch jeder dritte Beschäftigte an

Frage: Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden?





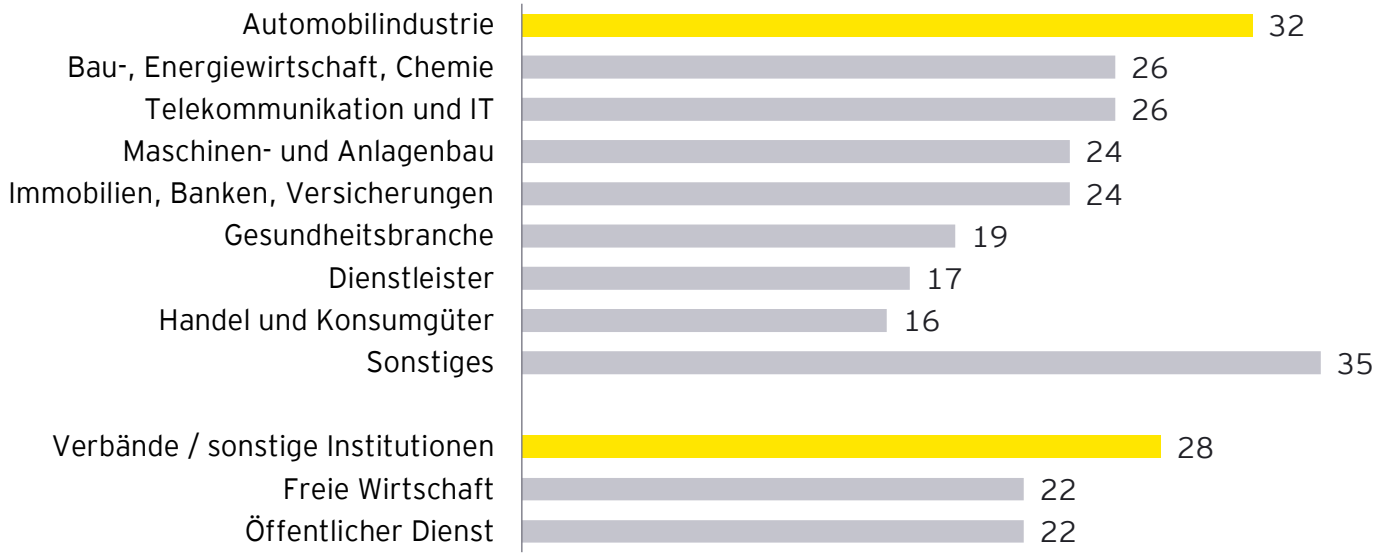
Angaben in Prozent

Der Anteil derer, die sich dem eigenen Arbeitgeber sehr eng verbunden fühlen, ist zum zweiten Mal in Folge gesunken und liegt aktuell bei 22 Prozent, dem niedrigsten Wert im Untersuchungszeitraum. Insgesamt 19 Prozent der Beschäftigten fühlen sich dem eigenen Arbeitgeber wenig oder gar nicht verbunden. Vor zwei Jahren lag dieser Anteil noch bei 35 Prozent.

Am stärksten fühlen sich Beschäftigte in der Automobilindustrie mit ihrem Arbeitgeber verbunden

Frage: Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden? Anteil „Sehr eng verbunden“

Nach Branchen



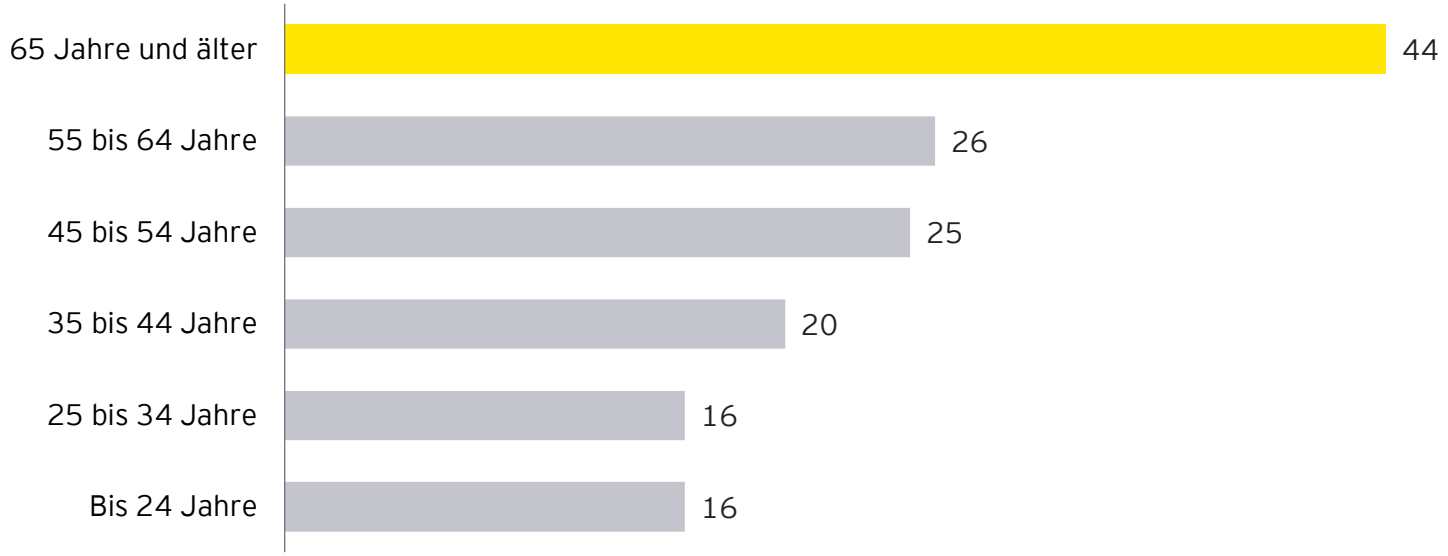
Angaben in Prozent

In der Automobilindustrie liegt der Anteil der Beschäftigten, die sich ihrem Arbeitgeber „sehr eng verbunden“ fühlen, mit 32 Prozent am höchsten, gefolgt vom Bereich Bau-/ Energiewirtschaft und Chemie und der Telekommunikations-/IT-Branche, wo er bei jeweils 26 Prozent liegt.
Im Bereich Handel und Konsumgüter liegt dieser Anteil mit 16 Prozent am niedrigsten und auch bei Dienstleistern liegt er mit 17 Prozent deutlich niedriger als im Durchschnitt (22 Prozent).

Ältere Arbeitnehmer verspüren deutlich häufiger eine sehr enge Verbundenheit als jüngere Arbeitnehmern

Frage: Wie stark fühlen Sie sich Ihrem Arbeitgeber verbunden? Anteil „Sehr eng verbunden“

Nach Altersklassen

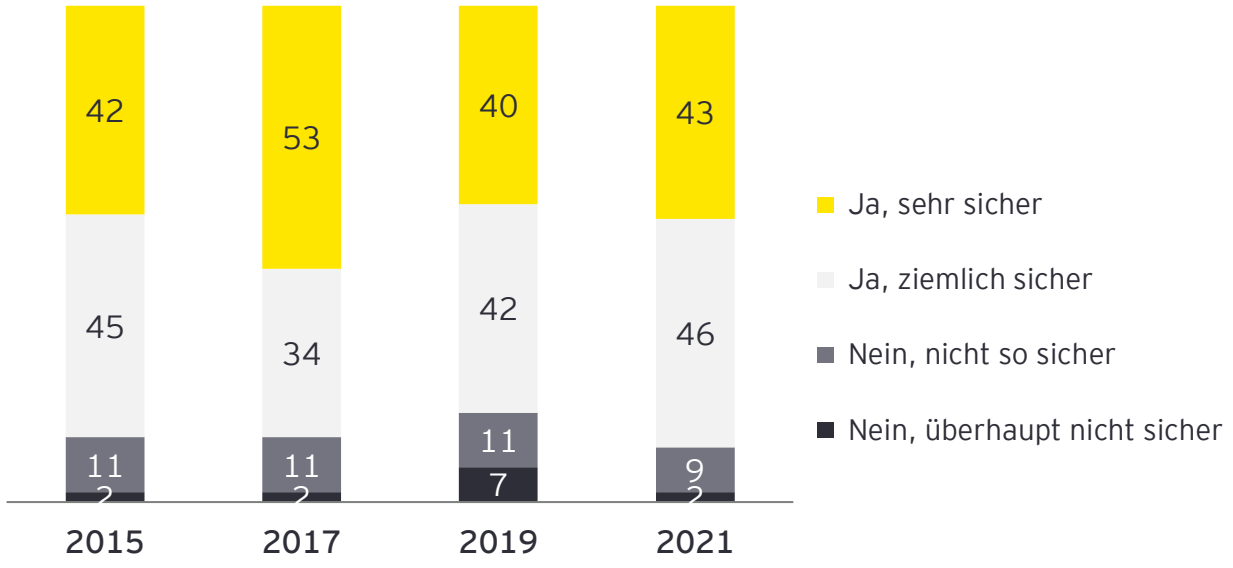


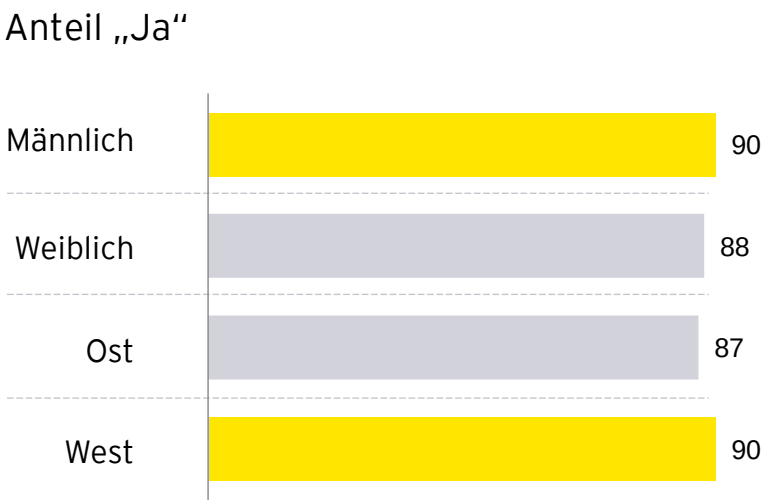
Angaben in Prozent

Alter: Der Anteil derer, die sich dem eigenen Arbeitgeber sehr eng verbunden fühlen, steigt mit zunehmendem Alter: In den Altersgruppen der Unter-35-Jährigen liegt er bei 16 Prozent und steigt auf 26 Prozent in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. In der Altersgruppe 65plus liegt er sogar bei 44 Prozent.

Gefühlte Jobsicherheit trotz Pandemie deutlich gestiegen – fast neun von zehn Arbeitnehmern schätzen eigenen Arbeitsplatz als sicher ein

Frage: Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein?





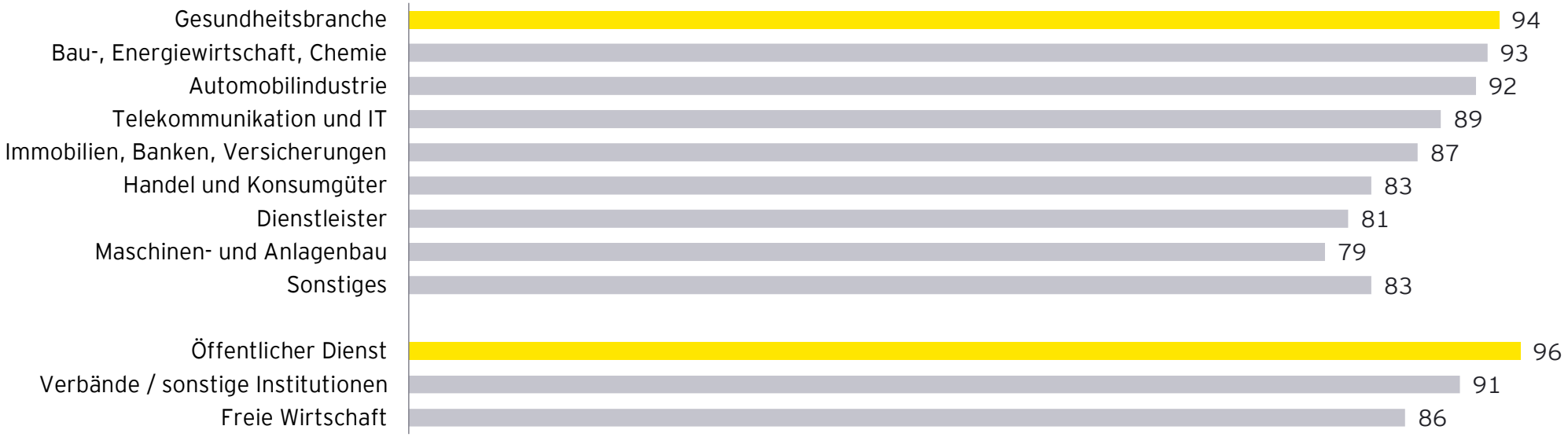
Angaben in Prozent

43 Prozent der Beschäftigten in Deutschland halten den eigenen Arbeitsplatz für sehr sicher, das sind etwas mehr als vor zwei Jahren. Weitere 46 Prozent halten ihren Arbeitsplatz für ziemlich sicher, vor zwei Jahren gaben dies nur 42 Prozent der Befragten an. Trotz Pandemie ist damit die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit deutlich gestiegen. Lediglich 11 Prozent der Befragten halten ihren Arbeitsplatz für nicht oder gar nicht sicher, das sind weniger als in jeder Vorbefragung seit 2015.

Gefühlte Jobsicherheit bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich höher als bei Beschäftigten in der freien Wirtschaft

Frage: Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein? Anteil „Ja“

Nach Branchen



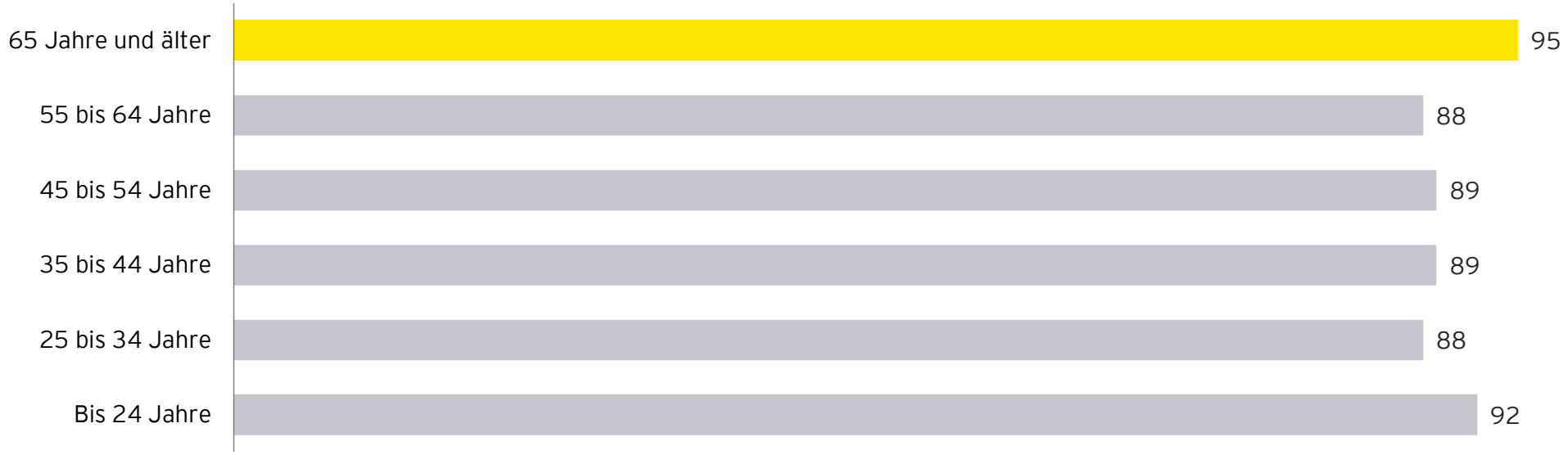
Angaben in Prozent

Besonders hoch ist die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit bei Beschäftigten in der Gesundheitsbranche: Hier schätzen 94 Prozent der Befragten den eigenen Arbeitsplatz als „sehr“ bzw. „ziemlich“ sicher ein. Auch im Bereich Bau-/Energiewirtschaft, Chemie und in der Automobilindustrie ist die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit der Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. Am geringsten ist sie bei Beschäftigten im Maschinen- und Anlagenbau, wo 79 Prozent der Befragten ihren Arbeitsplatz als insgesamt sicher einstufen.

Hohe gefühlte Arbeitsplatzsicherheit bei Beschäftigten aller Altersgruppen

Frage: Schätzen Sie Ihren Arbeitsplatz als sicher ein? Anteil „Ja“

Nach Altersklassen



Angaben in Prozent

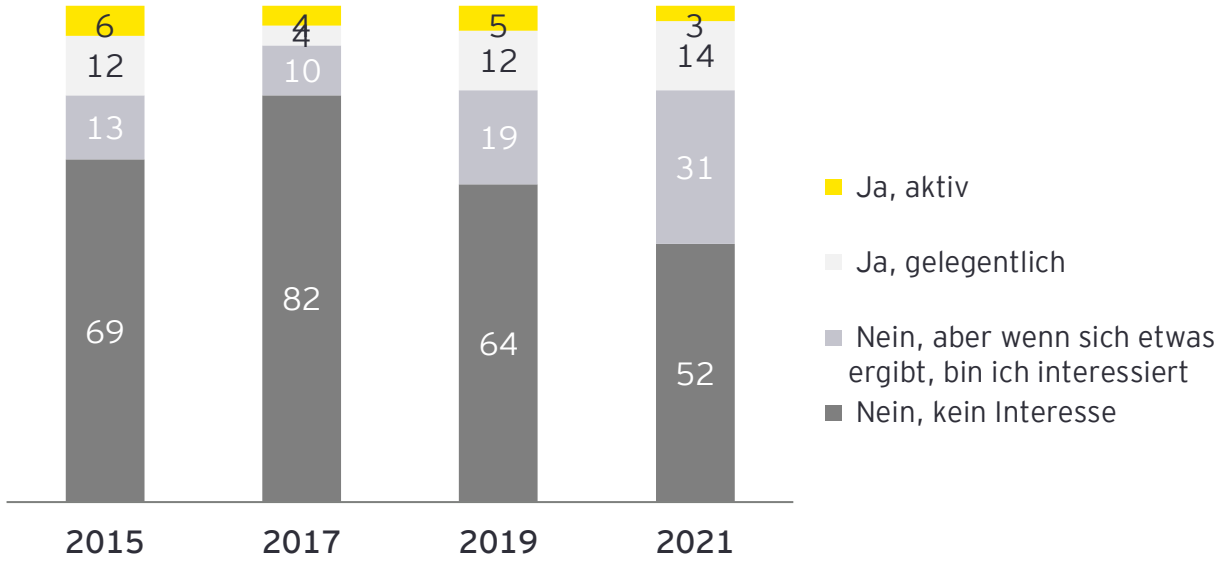
Alter: Die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit ist in allen Altersgruppen hoch

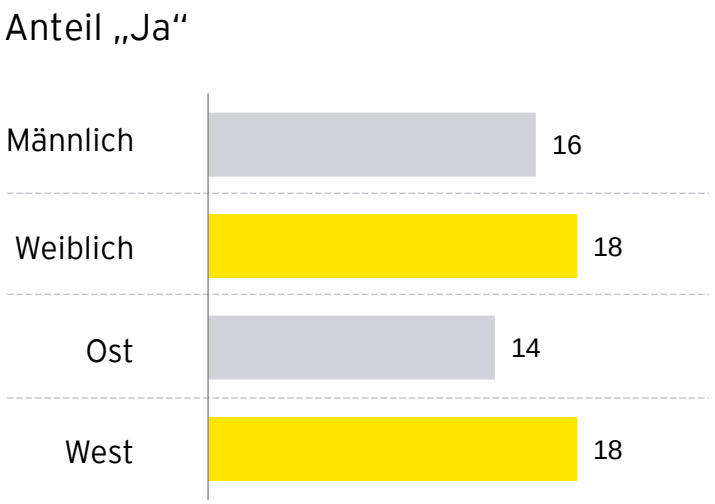
03

Wechselbereitschaft

Anteil wechselbereiter Beschäftigter auf Höchststand: Fast jeder zweite Beschäftigte mit Interesse an Arbeitgeberwechsel

Frage: Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber?





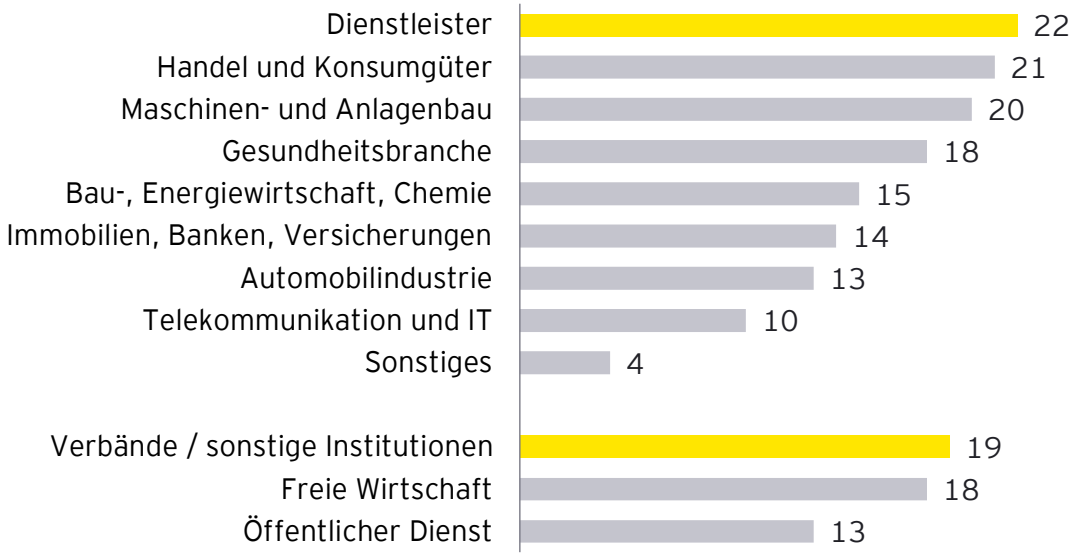
Angaben in Prozent

Fast jeder zweite Beschäftigte in Deutschland (48 Prozent) hat Interesse an einem Arbeitgeberwechsel oder sucht sogar aktiv. Das sind mehr als in jeder Vorbefragung. Vor zwei Jahren lag dieser Anteil bei nur 36 Prozent, vor vier Jahren sogar bei nur 18 Prozent. Weibliche Beschäftigte suchen etwas häufiger nach einem neuen Arbeitgeber als männliche Beschäftigte und Arbeitnehmer in Westdeutschland häufiger als Beschäftigte in Ostdeutschland.

Anteil der Beschäftigten, die aktuell einen neuen Arbeitgeber suchen, am höchsten bei Dienstleistern und im Bereich Handel und Konsumgüter

Frage: Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber? Anteil „Ja“

Nach Branchen



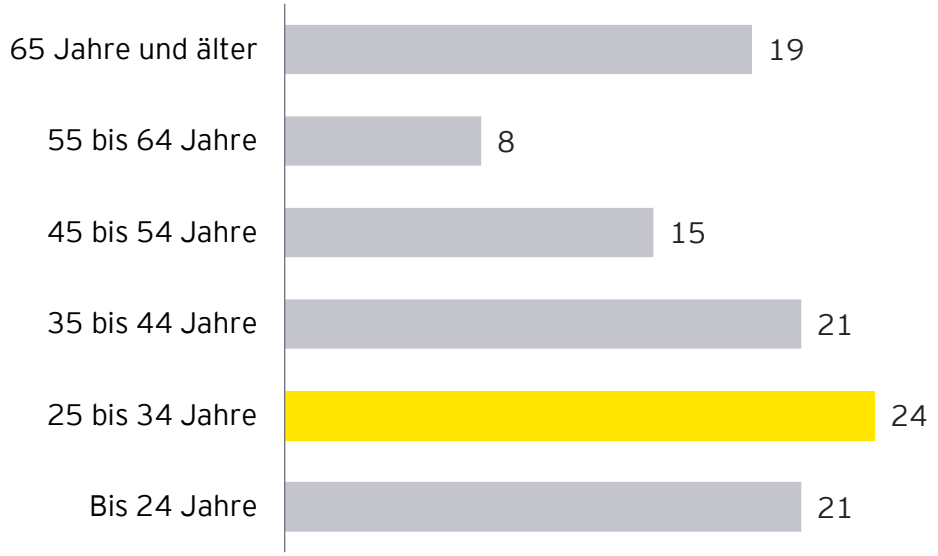
Angaben in Prozent

Mehr als jeder fünfte Beschäftigte in der Dienstleistungsbranche sucht aktuell aktiv oder gelegentlich nach einem neuen Arbeitgeber, im Bereich Handel und Konsumgüter tun dies 21 Prozent der Beschäftigten und im Anlagen- und Maschinenbau immerhin 20 Prozent.
Am geringsten ist der Anteil derer, die nach einem neuen Arbeitgeber Ausschau halten, aktuell in der Telekommunikations- und IT-Branche.
In der freien Wirtschaft suchen deutlich mehr Beschäftigte nach einem neuen Arbeitgeber als im öffentlichen Dienst.

Fast jeder vierte Beschäftigte in der Altersklasse der 25- bis 34-Jährigen ist derzeit auf Jobsuche

Frage: Suchen Sie aktuell nach einem neuen Arbeitgeber? Anteil „Ja“

Nach Altersklassen

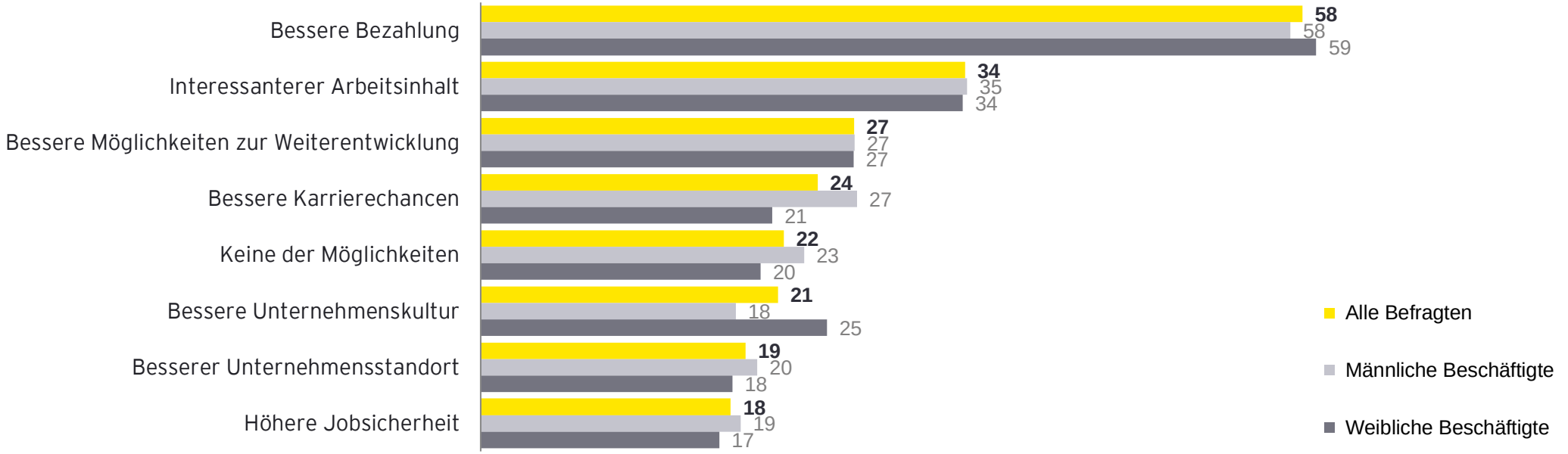


Angaben in Prozent

Alter: Am höchsten ist der Anteil derer, die nach einem neuen Arbeitgeber suchen, in den Altersklassen der Unter-45-Jährigen: Hier sucht jeweils mehr als jeder fünfte Befragte nach einem neuen Job, in der Altersklasse der 25- bis 34-Jährigen tut dies sogar fast jeder vierte Befragte.

Bessere Bezahlung wichtigstes Motiv für Arbeitgeberwechsel – Karrierechancen für Männer wichtiger als für Frauen

Frage: Was könnte Sie veranlassen, den Arbeitgeber zu wechseln? Mehrfachnennungen möglich

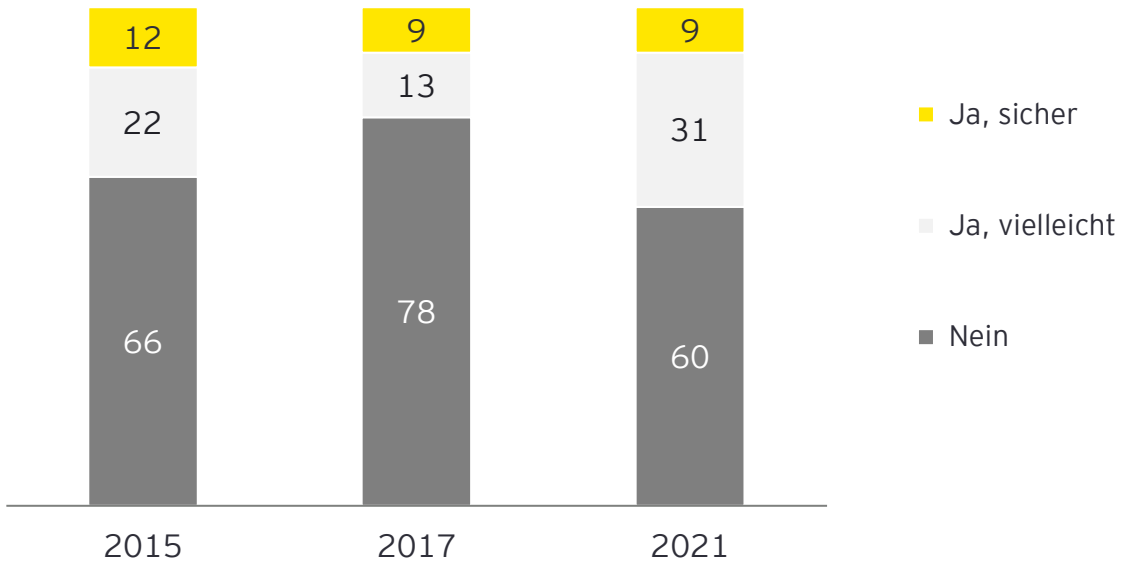


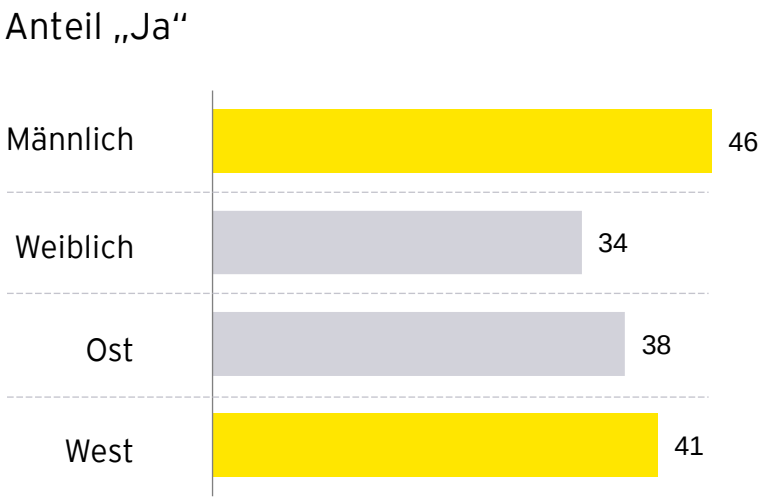
Angaben in Prozent

Wichtigstes Motiv für einen Arbeitgeberwechsel ist für beide Geschlechter eine bessere Bezahlung: 58 Prozent aller Beschäftigten nennen dies als wichtigen Grund. Zweitwichtigstes Motiv sind die Arbeitsinhalte, die von gut jedem dritten Beschäftigten als wichtiges Motiv für einen Arbeitgeberwechsel aufgeführt werden.
Für Männer spielen Karrierechancen als Wechselmotiv eine deutlich größere Rolle als für Frauen; umgekehrt ist die Qualität der Unternehmenskultur für Frauen deutlich wichtiger als für Männer.

40 Prozent der Beschäftigten wären bereit, für eine attraktive neue Stelle umzuziehen – Umzugsbereitschaft bei Männern deutlich höher als bei Frauen

Frage: Würden Sie für eine attraktive neue Stelle umziehen?





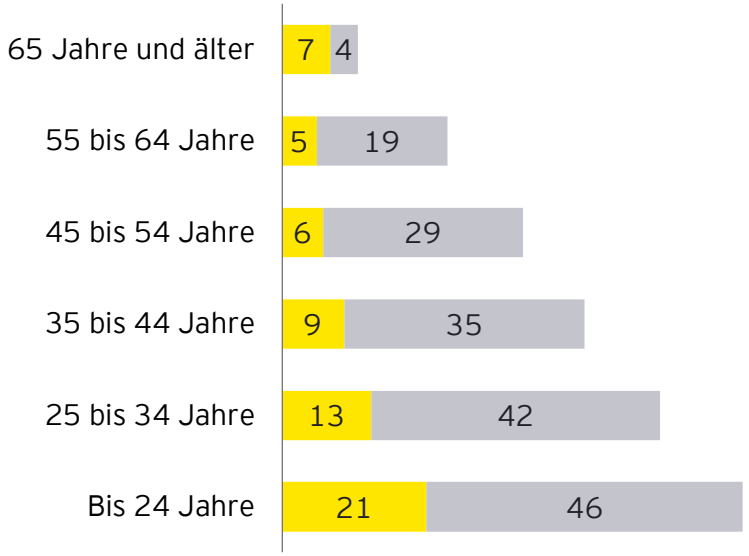
Angaben in Prozent; keine Angaben für 2019, da Frage nicht gestellt wurde

Jeder elfte Beschäftigte in Deutschland wäre nach eigenen Angaben definitiv bereit, für eine attraktive neue Stelle umzuziehen. Das sind genau so viele wie vor vier Jahren. Fast jeder dritte Beschäftigte (31 Prozent) wäre darüber hinaus vielleicht zu einem Umzug bereit, vor vier Jahren gaben dies nur 13 Prozent der Befragten an.
Männer zeigen sich deutlich häufiger zu einem Umzug bereit als Frauen und Beschäftigte in Westdeutschland etwas häufiger als Beschäftigte in Ostdeutschland.

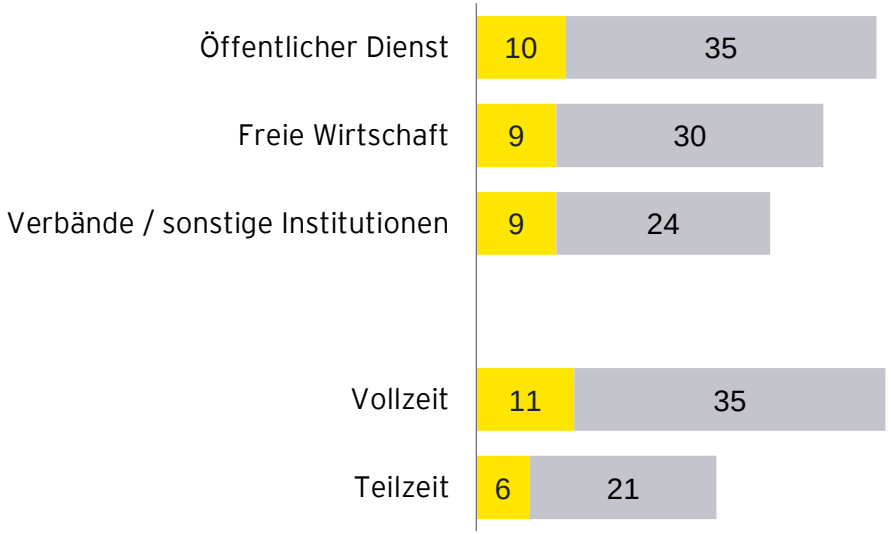
Bereitschaft zur Mobilität bei jüngeren Beschäftigten am stärksten ausgeprägt – Umzugsbereitschaft nimmt mit steigendem Alter kontinuierlich ab

Frage: Würden Sie für eine attraktive neue Stelle umziehen? Anteile „Ja, sicher“ und „Ja, vielleicht“

Nach Altersklassen



Nach Arbeitgeber / Art der Anstellung



Angaben in Prozent

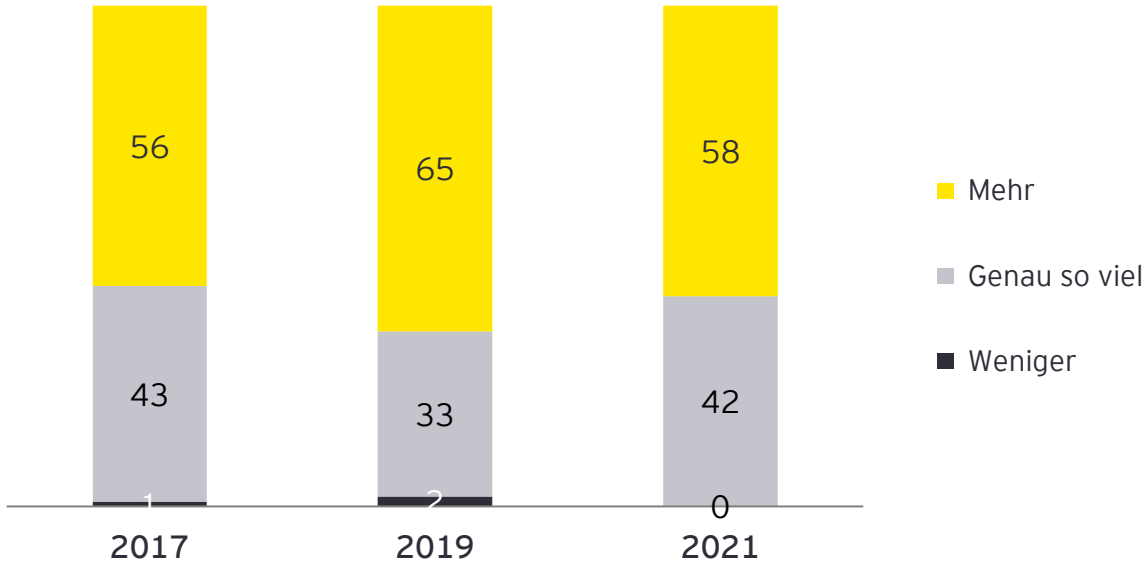
Alter: Bei jungen Beschäftigten ist die Bereitschaft, für eine attraktive neue Stelle umzuziehen, am stärksten ausgeprägt: Hier würden nach eigenen Angaben zwei von drei Befragten umziehen. Dieser Anteil nimmt mit steigendem Alter kontinuierlich ab. In der Altersgruppe 65plus liegt er bei nur noch 11 Prozent. auf nur 28 Prozent.
Arbeitgeber und Art der Anstellung: Bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist die Bereitschaft zur Mobilität etwas stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten in der freien Wirtschaft. Ebenso ist er bei Beschäftigten in Vollzeit deutlich stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten in Teilzeit.

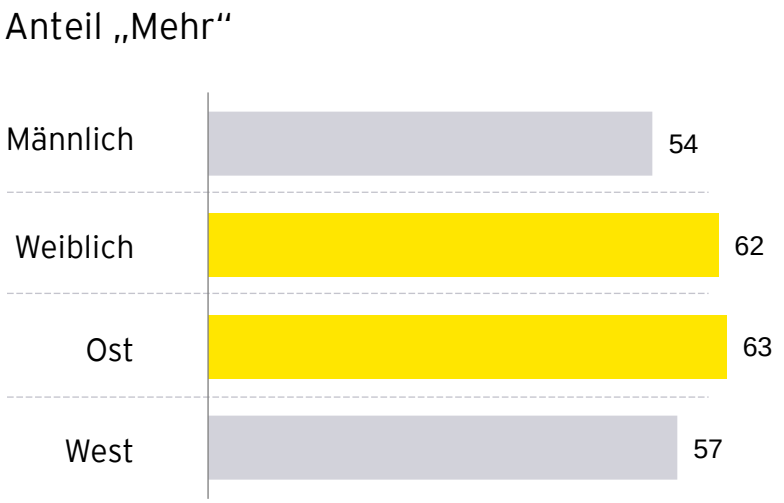
04

Lohn- und Gehaltsgerechtigkeit, Arbeitszeiten

Mehrheit der Arbeitnehmer hält sich für unterbezahlt – Frauen häufiger als Männer

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





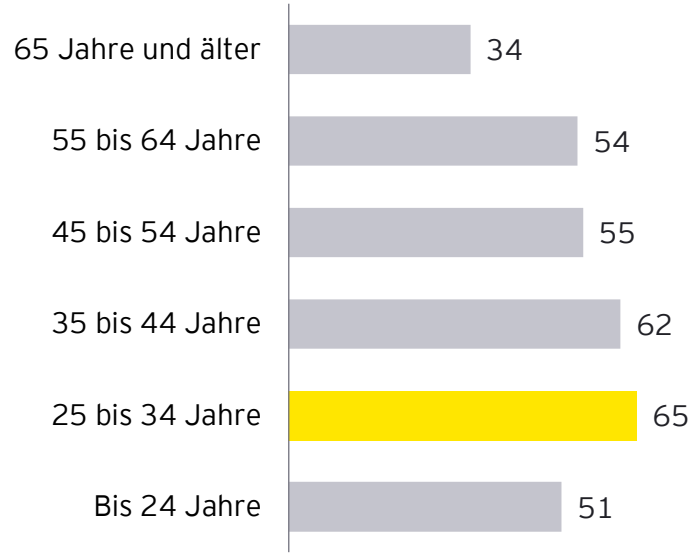
Angaben in Prozent

58 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind der Ansicht, für die eigene Leistung eine höhere Bezahlung zu verdienen. Bei Frauen liegt der Anteil mit 62 Prozent deutlich höher als bei Männern (54 Prozent) und bei Beschäftigten in Ostdeutschland mit 63 Prozent deutlich höher als bei Beschäftigten in Westdeutschland (57 Prozent).
Vor zwei Jahren waren sogar 65 Prozent der Beschäftigten der Ansicht, für ihre Leistung mehr Lohn bzw. Gehalt zu verdienen.

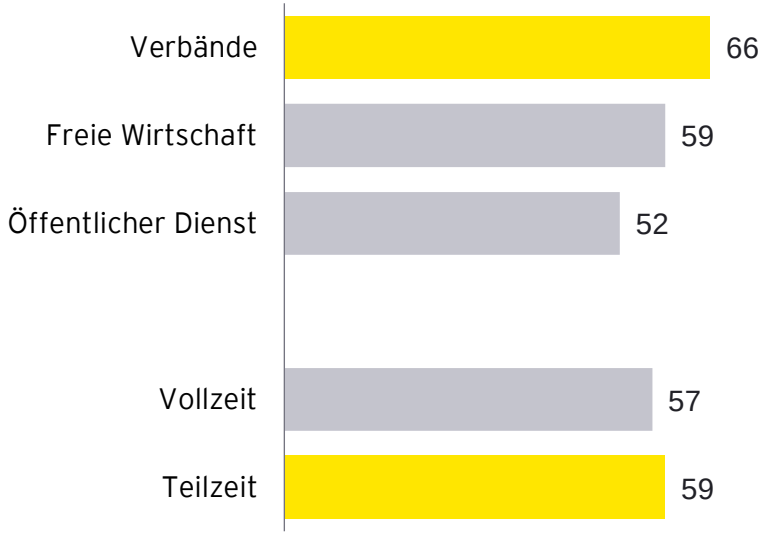
Anteil der Arbeitnehmer, die sich für unterbezahlt halten, am höchsten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen

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

Nach Altersklassen



Nach Arbeitgeber / Art der Anstellung



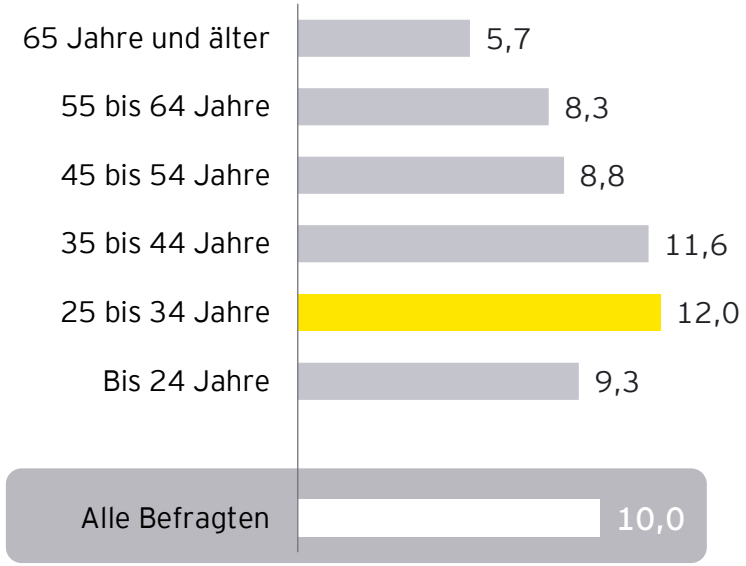
Angaben in Prozent

Alter: In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen sind fast zwei von drei Befragten (65 Prozent) der Ansicht, für die eigene Leistung mehr Lohn bzw. Gehalt zu verdienen. Mit steigendem Alter sinkt dieser Anteil.
Arbeitgeber: In der freien Wirtschaft halten sich mit 59 Prozent der Befragten deutlich mehr Beschäftigte für unterbezahlt als im öffentlichen Dienst, wo der Anteil bei 52 Prozent liegt.

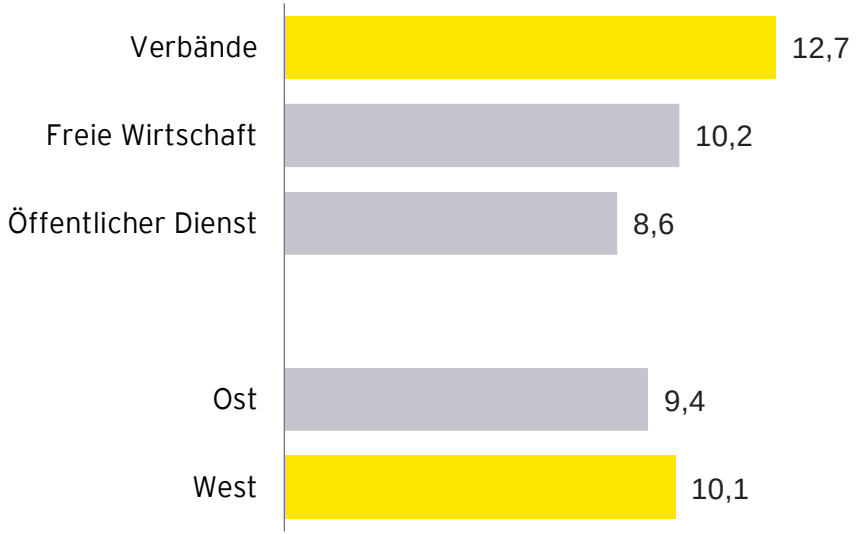
Arbeitnehmer fordern im Durchschnitt zehn Prozent mehr Lohn bzw. Gehalt

Frage: Wenn Sie sich einmal mit ihren direkten Kollegen und Kolleginnen vergleichen: Wie viel Prozent mehr wären dann Ihrer Meinung nach realistisch bzw. gerechtfertigt? Durchschnittlich geforderte Lohn- bzw. Gehaltsveränderung; Grundgesamtheit: alle Befragten

Nach Altersklassen



Nach Arbeitgeber / Art der Anstellung

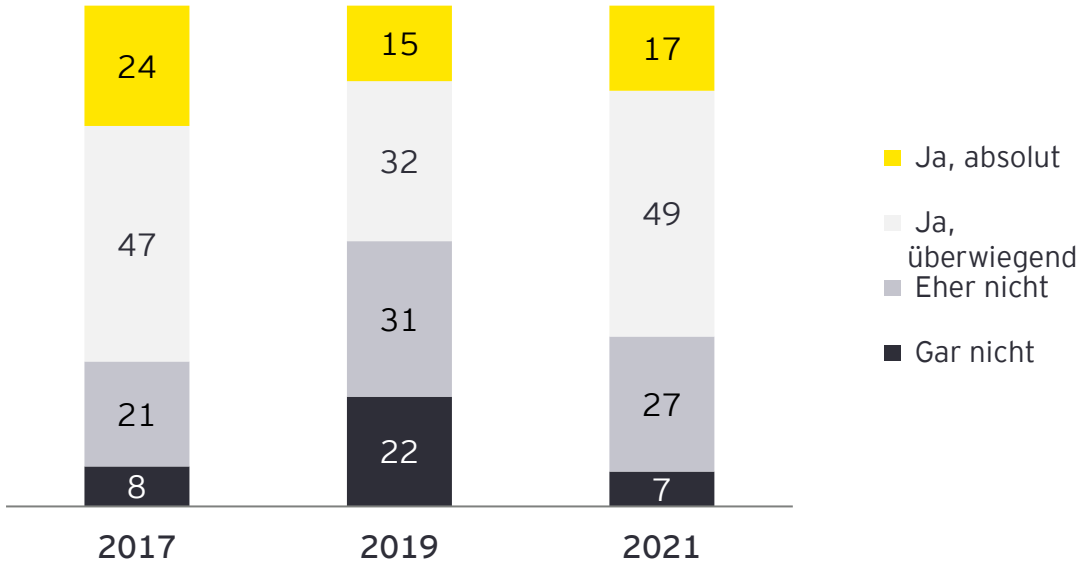


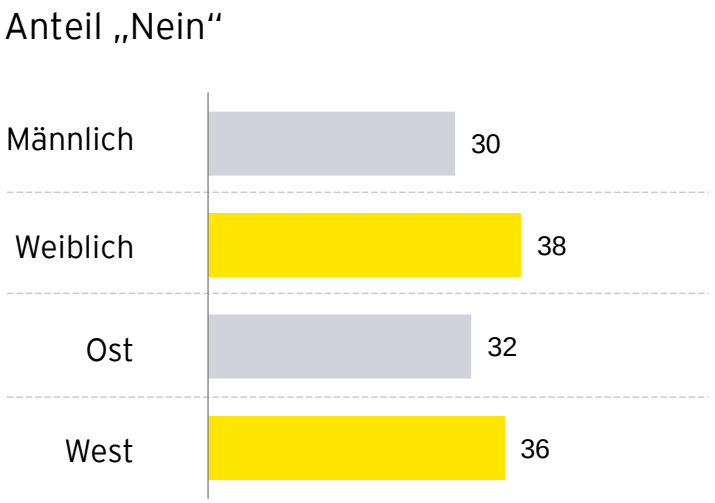
Angaben in Prozent

Alter: Am höchsten sind die Lohn- bzw. Gehaltsforderungen in den Altersgruppen der 25- bis 44-Jährigen, wo mindestens 11,6 Prozent mehr Lohn bzw. Gehalt gefordert werden.
Mit steigendem Alter sinken die durchschnittlichen Lohn- bzw. Gehaltsforderungen kontinuierlich.
Arbeitgeber: In der freien Wirtschaft wünschen sich Arbeitnehmer im Durchschnitt 10,2 Prozent mehr Lohn bzw. Gehalt, im öffentlichen Dienst liegt die durchschnittliche Forderung mit 8,6 Prozent etwas niedriger.

Mehrheit der Beschäftigten hält Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen aber für fair

Frage: Halten Sie das Gehaltsgefüge innerhalb Ihres Unternehmens für fair?





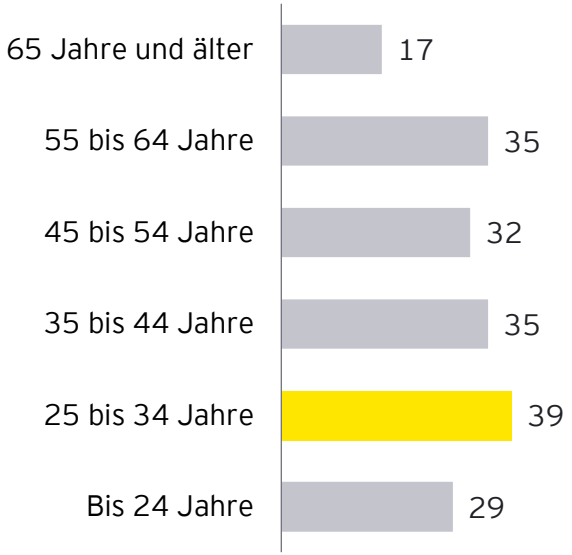
Angaben in Prozent

Rund zwei von drei Beschäftigten in Deutschland (66 Prozent) halten das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für überwiegend bzw. absolut fair – das sind deutlich mehr als vor zwei Jahren, als der Anteil bei nur 47 Prozent der Arbeitnehmer lag.
Frauen halten das Gehaltsgefüge deutlich häufiger für nicht fair als Männer; ebenso halten Beschäftigte in Westdeutschland das Gehaltsgefüge häufiger für nicht fair als Beschäftigte in Ostdeutschland.

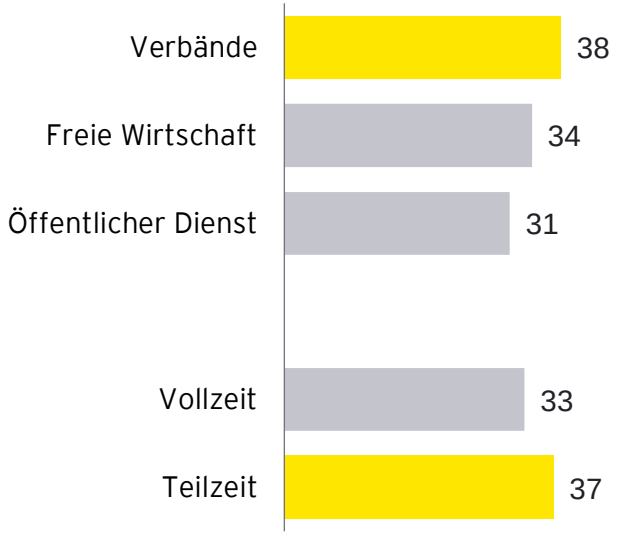
Gehaltsgefüge wird vor allem bei Verbänden als unfair wahrgenommen

Frage: Halten Sie das Gehaltsgefüge innerhalb Ihres Unternehmens für fair? Anteil „Nein“

Nach Altersklassen



Nach Arbeitgeber / Art der Anstellung

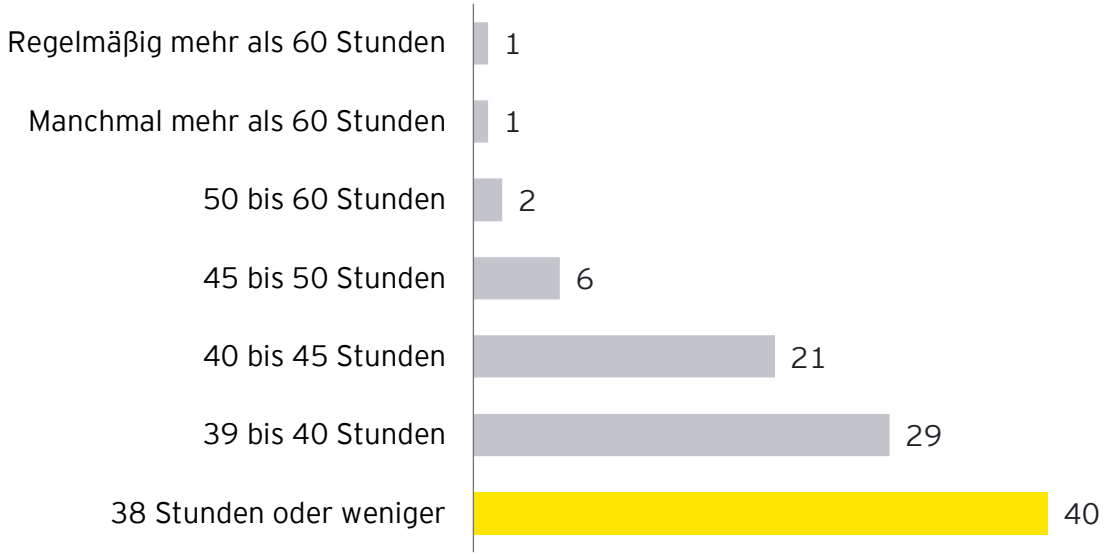


Angaben in Prozent

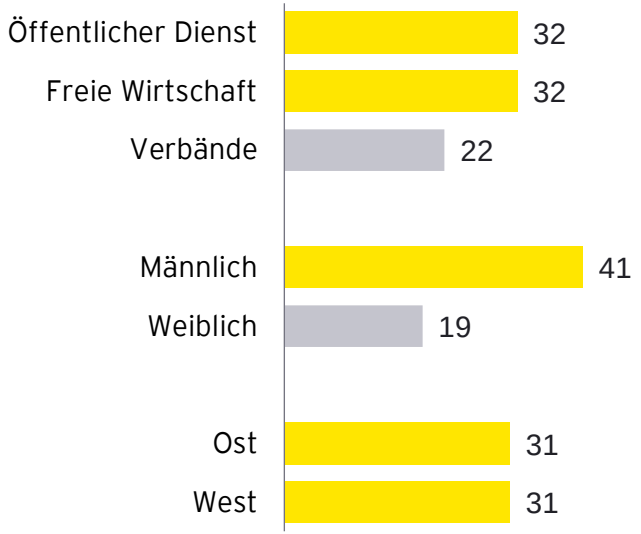
Alter: Der Anteil derer, die das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für nicht fair halten, ist mit 39 Prozent am höchsten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen.
In allen Altersgruppen zwischen 25 und 64 Jahren liegt dieser Anteil bei mehr als 30 Prozent der Befragten.
Arbeitgeber: In der freien Wirtschaft halten mit 34 Prozent der Befragten etwas mehr Beschäftigte das Gehaltsgefüge im eigenen Unternehmen für nicht fair als im öffentlichen Dienst, wo der Anteil bei 31 Prozent liegt.

Gut drei von zehn Beschäftigten mit wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden oder mehr

Frage: Wie viele Stunden arbeiten Sie in der Woche? Basis: alle Befragten



Anteil „40 Stunden oder mehr“

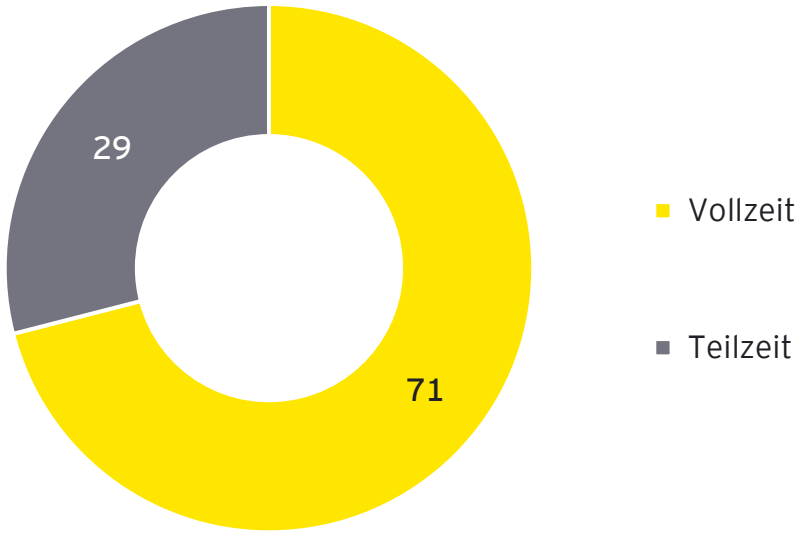


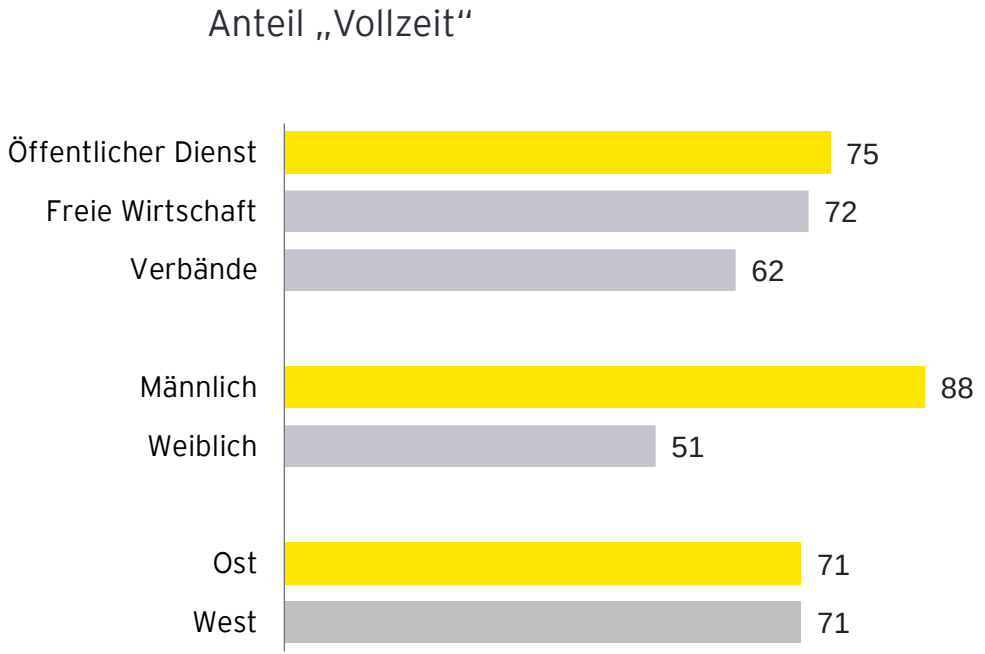
Angaben in Prozent

40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben eine wöchentliche Arbeitszeit von nicht mehr als 38 Stunden. Weitere 29 Prozent der Beschäftigten geben an, 39 oder 40 Stunden pro Woche zu arbeiten und immerhin 31 Prozent der Befragten arbeiten nach eigenen Angabe sogar 40 Stunden oder mehr in der Woche.
Der Anteil derer, die eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden pro Woche haben, ist unter männlichen Beschäftigten mit 41 Prozent der Befragten deutlich höher als unter weiblichen Beschäftigten.

Rund sieben von zehn Beschäftigten arbeiten in Vollzeit – Männer weit häufiger mit Vollzeitanstellung als Frauen

Frage: Welche Art der Anstellung haben Sie?





Angaben in Prozent

71 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben eine Anstellung in Vollzeit.
Am weitesten verbreitet ist die Vollzeit-Anstellung im öffentlichen Dienst, wo drei von vier Arbeitnehmern Vollzeit arbeiten. In der freien Wirtschaft liegt der Anteil bei 72 Prozent.
Der Anteil der männlichen Beschäftigten mit Vollzeit-Anstellung liegt bei 88 Prozent – und damit weit höher als bei Frauen (51 Prozent).

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.

© 2021 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

CDH–00594
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