



Meaning of Work Report

Deutschland
2020

Herausgegeben von Indeed
© 2020 Indeed

Pressekontakt:
Saskia Heller
Corporate Communications Manager, DACH
+49 211 54060932
sheller@indeed.com

www.indeed.com

Über Indeed

Indeed ist die größte Jobseite der Welt und in über 60 Ländern präsent – seit 2008 auch in Deutschland (gemäß comScore, bezogen auf Total Visits weltweit). Unsere Mission: „We help people get jobs.“ 250 Millionen Besucher*innen sind jeden Monat auf Indeed, um nach Jobs zu suchen (Google Analytics, September 2018, bezogen auf Unique monthly Visitors weltweit). Auch immer mehr Arbeitgeber nutzen Indeed, um ihre offenen Positionen mit qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Allein in Deutschland arbeiten mehr als 85.000 Unternehmen bei der Personalsuche mit Indeed zusammen.

Meaning of Work ist eine Studie der globalen Jobseite Indeed, die den Stellenwert der Arbeit unter Arbeitnehmer*innen in Deutschland beleuchtet

Überblick	4
Kommentare unserer Expert*innen	8
Karriere	12
Gehalt	14
Zufriedenheit	16
Gleichberechtigung	20
Generationsunterschied	22

Welchen Sinn hat Arbeit für deutsche Beschäftigte? Um der Antwort auf diese bedeutende Frage näher zu kommen, hat die Jobseite Indeed mithilfe einer repräsentativen Online-Befragung analysiert, wie Menschen in Deutschland ihre Arbeitswelt erleben und was sie sich für ihre berufliche Gegenwart und Zukunft wünschen.

Das Jahr 2020 bietet sich förmlich an, um ein Meinungsbild vom Arbeitsverständnis unserer Zeit zu zeichnen. Warum? Nun, einerseits geht es Deutschland super: Arbeitnehmer*innen waren noch nie so gut ausgebildet, Fachkräfte werden gesucht und die Arbeitslosigkeit ist so niedrig wie seit der Wiedervereinigung nicht mehr.

Andererseits ist spürbar, dass Deutschland mit den Zehenspitzen schon an der Schwelle zu einer neuen Arbeitswelt steht und ein Weg zurück nicht möglich ist. Alle sprechen über fortschreitende Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Industrie 4.0 und New Work, aber kaum jemand weiß genau, was uns im neuen digitalen Zeitalter erwartet und wie diese Veränderungen den eigenen Arbeitsalltag verändern werden.

Die Studie ist in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut YouGov entstanden. Online befragt wurden 2042 Personen der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland.



Deutsche wollen **im Job** vor allem Spaß

Deutsche Arbeitnehmer*innen sehen bei ihrer beruflichen Entwicklung den Spaß an erster Stelle (90 %), noch vor Gehalt (83 %) und Selbstverwirklichung (64 %).



Prima Klima motiviert Mitarbeiter

Deutschen Mitarbeiter*innen ist ein gutes Betriebsklima (59 %) wichtiger als Gehalt, Prämien oder Bonuszahlungen (54 %) sowie die Unternehmenskultur (20 %).





Deutsche wollen **Gehaltstransparenz** - von Anfang an

60 % der Männer und 65 % der Frauen wünschen sich, dass Unternehmen intern die Durchschnittsgehälter nach Position und Fachbereich veröffentlichen. Sogar 66 % der Männer und 70 % der Frauen begrüßen die Angabe des Gehalts schon in den Stellenanzeigen.



**Dr. Annina Hering,
Economist**

Annina Hering erforscht Trends und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt mit nationaler und globaler Relevanz. Hierfür nutzt sie sowohl Indeed-Daten als auch amtliche Statistiken. Annina Hering ist promovierte Sozialwissenschaftlerin. Vor Indeed war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

”

Das Selbstverständnis von Arbeit hat sich verändert, heute wollen Menschen einen Job, der sie erfüllt.

“

Die Meinung der Arbeitsmarktexpertin

Der Indeed Meaning of Work Report erscheint genau zur richtigen Zeit: Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich im letzten Jahr trotz konjunktureller Abkühlung robust gezeigt und mit der niedrigsten Arbeitslosenquote sowie der höchsten Zahl der Erwerbstätigen seit der Wiedervereinigung direkt zwei Rekorde gebrochen.

Das neue Jahrzehnt stellt den deutschen Arbeitsmarkt allerdings vor große Herausforderungen: Heute wird für ausgewählte Branchen, Berufe und Standorte bereits von einem Fachkräftemangel gesprochen. Dieser wird sich in den kommenden Jahren verschärfen, wenn die Generation der Baby Boomer in Rente und Pension geht. Gleichzeitig diskriminiert der Arbeitsmarkt, denn Frauen verdienen häufig immer noch weniger als Männer und sind seltener in Führungspositionen vertreten.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen haben wir Beschäftigte in Deutschland gefragt, wie sie ihre Arbeitswelt erleben und was sie sich für ihre berufliche Gegenwart und Zukunft wünschen.

Die Indeed-Studie zeigt, dass sich das Selbstverständnis von Arbeit verändert. Arbeiten nur um der Arbeit willen war gestern, heute wollen Beschäftigte Spaß an ihrer Arbeit haben. Dabei sind monetäre Aspekte, aber gerade auch nicht-monetäre Aspekte von zentraler Bedeutung. Bei der Frage nach den wichtigsten Bereichen im Job sind das Team und die Kolleg*innen, gefolgt von Gehalt und flexible Arbeitszeiten bzw. die Möglichkeit bei den Schichten mitzubestimmen.

Bei den monetären Aspekten haben wir etwas näher nachgefragt und herausgefunden, dass sich Frauen und Männer mehr Gehaltstransparenz wünschen, auch direkt schon bei der Stellenanzeige. Ein Blick in Indeeds Big Data zeigt allerdings, dass bisher kaum Unternehmen ein Gehaltsband in ihren Stellenanzeigen angeben.

Dass Deutschland immer noch häufig an patriarchalen Rollenvorstellungen festhält, hat unsere Studie gezeigt als wir gefragt haben, welche Arbeitgeber eigentlich Väter motivieren auch mal etwas länger in Elternzeit zu gehen: Über 70 % der Befragten sehen das bei ihrem Arbeitgeber bisher leider nicht.

Etwas mehr Bewegung zeigen Arbeitgeber dahingegen bei dem Thema Flexibilität. Indeed Analysen von Millionen von Stellenanzeigen zeigen, dass der Anteil von Stellenanzeigen, die auf flexible Arbeitszeiten hinweisen, von 2017 bis 2019 um 50 % zugenommen hat. Das dürfte die Beschäftigten freuen, da Flexibilität bei den Arbeitszeiten Top 3 gewesen sind.

Der Indeed Meaning of Work Report sendet ein starkes Signal an Arbeitgeber, die auf dem heutigen wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten sowie an politische Entscheidungsträger, die sicherstellen wollen, dass Gleichberechtigung und faire Bezahlung weiter vorangetrieben werden.



**Tim Verhoeven,
Recruitment Evangelist**

Tim Verhoeven blickt auf mehr als elf Jahre Recruitingenerfahrung zurück, unter anderem als Recruitingleiter bei der internationalen Unternehmensberatung BearingPoint, sowie bei Vodafone und der TKN AG. Daneben ist er Autor, Blogger und Dozent für Themen im Recruiting und Employer Branding.

”

**Deutlich mehr als
die Hälfte der
Arbeitnehmer*innen
würden eine
Gehaltserhöhung einer
Beförderung vorziehen.**

“

Die Meinung des Recruiting-Experten

Die Meaning of Work Befragung weist auf wesentliche Faktoren hin, die Arbeitgeber nutzen können, um sich auf dem Arbeitsmarkt positionieren zu können und spiegelt dabei den gegenwärtigen Zeitgeist wider. Was können Arbeitgeber nun konkret an Handlungsempfehlungen ableiten?

Das Karrierebild hat sich mittlerweile verändert bei vielen Jobsuchenden. Das Thema Beförderung als Sinnbild des Aufstiegs und der Karriere rückt in Summe stärker in den Hintergrund. Ganz konkret: Deutlich mehr als die Hälfte aller Befragten würden eine Gehaltserhöhung einer Beförderung vorziehen. Gleichzeitig sagen auch mehr als ein Drittel der Befragten, dass sie aktuell in ihrer Position zufrieden sind und nicht weiter aufsteigen wollen. Ein Thema, welches man in der Bewerberkommunikation stärker nutzen sollte.

Insbesondere beim Thema Gehalt existiert häufig noch ein Mangel an Transparenz, denn mehr als zwei Drittel aller Befragten wünschen sich konkrete Gehaltsangaben in Stellenanzeigen. Das Thema ist interessant, da unsere Ergebnisse zeigen, dass mehr als jede*r zweite Befragte angegeben hat, dass er/sie unzufrieden mit seinem aktuellen Gehalt sei. Ebenso bei mehr als jedem/jeder zweiten Befragten ist das zu niedrig empfundene Gehalt die Motivation, sich nach einem Job umzuschauen. Hier entsteht ein starker Handlungsbedarf für Arbeitgeber - jedoch gleichzeitig auch die Chance zur Differenzierung, da dies noch nicht viele Arbeitgeber umsetzen.

Das Thema Gehalt ist lediglich die eine Seite der Medaille. Unsere Ergebnisse zeigen, dass zwei weitere Faktoren ebenso wichtig sind, obwohl diese in eine komplett andere Richtung gehen. Sehr wichtig für das Wohlbefinden von Mitarbeitern*innen ist das konkrete Arbeitsumfeld, insbesondere die Kolleg*innen. Hier können Arbeitgeber vor allem in Bewerbungsgesprächen punkten, wenn sie früh genug das potenzielle Team in Spe Bewerber*innen vorstellen. Denn das Vorstellungsgespräch prägt sehr häufig das Bild, was Bewerber*innen von einem Arbeitgeber haben.

Gleichzeitig sehen wir auch, dass das Thema der räumlich und zeitlich flexiblen Arbeitsbedingungen an Relevanz gewonnen hat aus Bewerbersicht. Erfahrungsgemäß ist dies jedoch ein sehr schwammiger Begriff, den es gilt mit konkreten Inhalten zu füllen. Arbeitgeber können hier mit konkreten Angaben von Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Möglichkeiten und anderen Varianten punkten.

Karriere

Die „Meaning of Work“-Umfrage hat gezeigt, dass Menschen sich für ihre berufliche Zukunft zunächst mal eine Arbeit wünschen, die ihnen Spaß macht und Erfüllung bringt.

Der fachlichen Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten wird ebenfalls eine hohe Bedeutung beigemessen. Die klassische Beförderung dagegen landet auf den hinteren Rängen.



Indeed hat Beschäftigte in Deutschland nach ihrer beruflichen Weiterentwicklung in den nächsten fünf Jahren gefragt. Ganz oben auf der Liste der Karriereziele steht ein Job, der Spaß macht – den wünschen sich neun von zehn Personen (90 %).

Andersherum ausgedrückt: Menschen wollen nicht für etwas arbeiten, das sie nicht lieben. Der Spaß an der Arbeit ist Beschäftigten in Deutschland sogar etwas wichtiger als mehr Gehalt (83 %).

„Menschen wollen nicht für etwas arbeiten, das sie nicht lieben. 90 % wünschen sich einen Job, der Spaß macht“

Zwei Drittel (64 %) sehnen sich nach einem Arbeitsplatz, der Raum für eigene Ziele und Selbstverwirklichung bietet.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie ist die hohe Bedeutsamkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten.

Vor allem den jüngeren

Arbeitnehmer*innen ist es im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft wichtig, ihr Potential voll entfalten zu können.

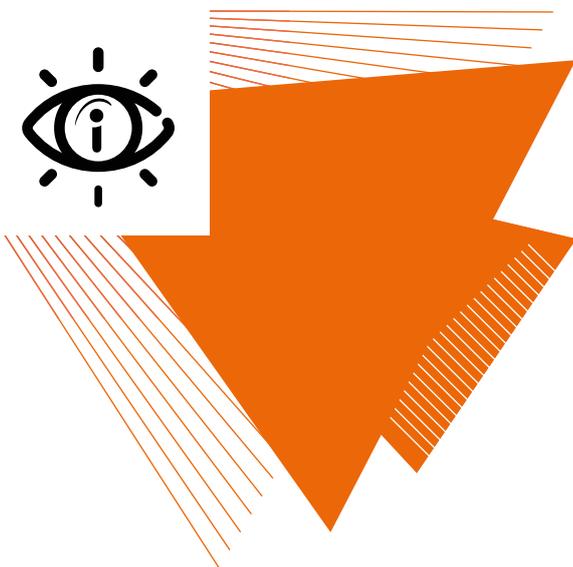
72 % der 18- bis 24-Jährigen und 70 % der 25- bis 34-Jährigen geben an, dass sie sich in den nächsten fünf Jahren weiterbilden und fachlich spezialisieren wollen. „Karriere machen“ wird in dieser Altersgruppe vor allem als individuelle berufliche Entwicklung verstanden, bei der man regelmäßig neues Wissen beziehungsweise Qualifikationen erwirbt.

The Meaning of Work:

30 % der über 45-Jährigen berichten, wegen mangelnder Weiterbildungsmöglichkeiten schon mal den Job gewechselt zu haben.



Quelle: Indeed Meaning of Work Report Deutschland 2020, n = 2042



Die Indeed-Perspektive

Der Begriff „Karriere“ muss neu definiert werden. Der klassische Karriereweg mit Beförderung und hierarchischem Aufstieg ist den Menschen nicht so wichtig.

Das wichtigste Karriereziel ist heute, einen Job zu finden, der Spaß macht, denn Menschen wollen für etwas arbeiten, was sie lieben. Auch das Gehalt ist für Arbeitnehmer*innen ein wichtiger Faktor für die Entscheidung über die berufliche Zukunft.

Eine nicht zu unterschätzende Bedeutung hat die individuelle Weiterbildung. Das gilt für Berufseinsteiger genauso wie für langjährige oder erfahrene Arbeitskräfte.

Das neue “Karriere machen” bedeutet also, eine Arbeit zu finden, für die man brennt, bei der das Gehalt stimmt und man sich stetig beruflich weiterentwickeln kann.

Gehalt

Wir haben Beschäftigte in Deutschland gefragt, was ihnen im Job am allerwichtigsten ist. Aus 14 verschiedenen Faktoren durften sie fünf auswählen, auf die sie besonders viel Wert legen; darunter finanzielle Anreize wie das eigene Gehalt oder Prämien, Gehaltsextras wie ein Firmenwagen und Benefits wie zusätzliche Urlaubstage. Ebenfalls zur Auswahl standen soziale Faktoren, flexible Arbeitsmodelle und die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes.

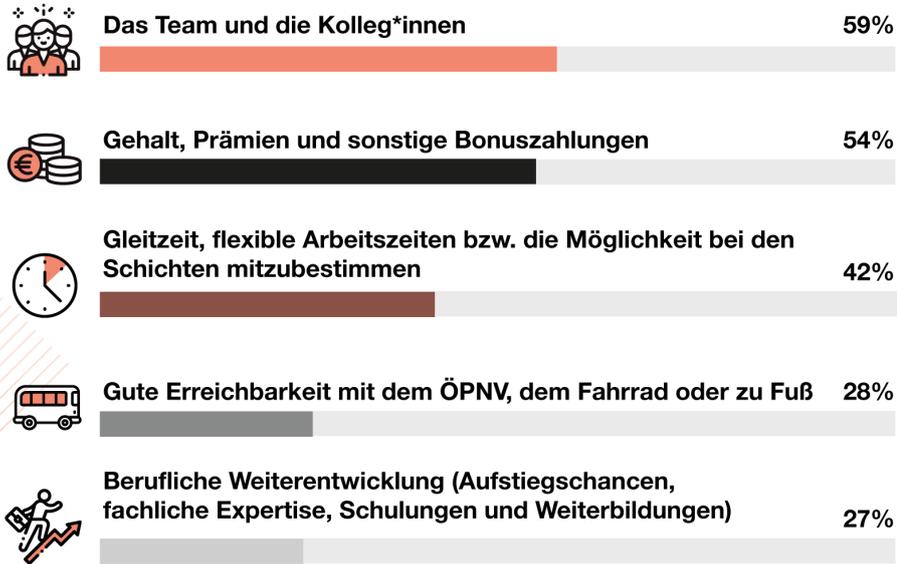
Für ein gutes Betriebsklima stehen bei 59 % der Beschäftigten nette Kolleg*innen an erster Stelle. Fragt man die Personen zwischen 18 und 24, die gerade in den Beruf einsteigen, antworten sogar zwei Drittel (66 %), dass das eigene Team im Job am wichtigsten ist. Überraschend ist, dass nur für 22 % die vorgesetzten Personen entscheidend sind.

Ähnlich wichtig wie nette Menschen am Arbeitsplatz ist den Beschäftigten das Geld, das sie für ihre Arbeit bekommen: Jede*r Zweite (54 %) gibt an, dass Gehalt, Prämien oder Bonuszahlungen im Job besonders wichtig sind. Dabei fällt auf, dass diese finanziellen Aspekte der Arbeit bei Männern (56 %) eine etwas höhere Bedeutung haben als bei Frauen (51 %). Fragt man nach der Relevanz von Gehaltserhöhungen sind sich beide Geschlechter jedoch einig: 64 % geben an, dass ihnen eine Gehaltserhöhung sogar wichtiger ist als eine Beförderung.

Geld ist auch der Hauptfaktor (56 %), warum Arbeitnehmer*innen sich nach einem neuen Job umsehen. Erst mit deutlichem Abstand folgen bessere Arbeitsbedingungen (43 %) und mehr Flexibilität (24 %), die sich die Beschäftigten nach einem Jobwechsel erhoffen.



Welche Bereiche sind Ihnen in Ihrem Job besonders wichtig?



Quelle: Indeed Meaning of Work Report Deutschland 2020, n = 2042, Mehrfachnennungen möglich

Sinn statt Jobfrust

Doch es gibt eine Sinnhaftigkeit, die bei Beschäftigten durchaus einen hohen Stellenwert hat. Nämlich wenn sie in ihrem Tun selbst einen Sinn wahrnehmen. Auf Nachfrage wollen die meisten der Befragten ihre Arbeit so gut wie möglich erledigen (83 %), helfen gern anderen im Unternehmen (78 %) und wollen ihren Beitrag zum Wachstum ihres Arbeitgebers leisten (68 %).



Zufriedenheit

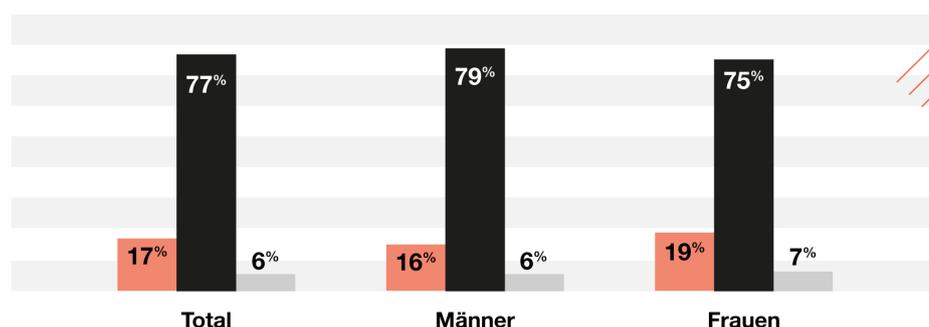
Eines der zentralen Ergebnisse der Indeed-Studie ist, dass viele Beschäftigte nicht glücklich in ihrem Job sind.

Das zeigen zum Beispiel Antworten auf die Frage, ob man seinen aktuellen Arbeitgeber weiterempfehlen würde. Nur die Hälfte (55 %) der Befragten würden ihren Freunden raten, bei ihrem aktuellen Arbeitgeber anzufangen.

Doch nur jede*r sechste Angestellte (17 %) sucht nach einem neuen Job. Hauptsächlich, um mehr Geld zu verdienen (54 %) oder bessere Arbeitsbedingungen vorzufinden (43 %).

Sind Sie derzeit auf der Suche nach einer neuen Stelle?

■ Ja ■ Nein ■ keine Angabe



Nicht getadelt ist genug gelobt?

Die Gründe für Unzufriedenheit am Arbeitsplatz sind so vielfältig wie die Arbeitnehmer*innen selbst. Die Umfrage zeigt, dass mangelnde Anerkennung einer der wichtigsten Faktoren ist. Indeed hat die Angestellten gefragt, ob ihre Anstrengungen im Job ausreichend anerkannt werden.

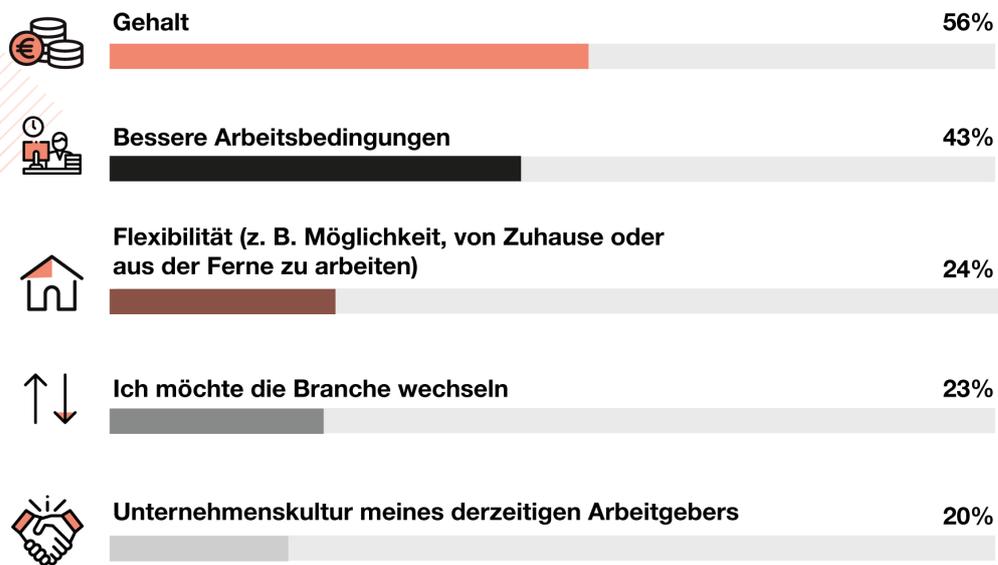
So wirklich geschätzt fühlen sich nur 17 % der Angestellten, die ihren Arbeitgeber nicht weiterempfehlen würden – 61 % antworten, sie hätten nach eigener Meinung mehr Anerkennung durch Vorgesetzte verdient. Wer engagiert und tatkräftig seine Arbeit erledigt, fühlt sich dann schnell ausgebeutet.

Frust am Arbeitsplatz - was steckt noch dahinter?

Vor allem bei motivierten Mitarbeitenden, die sich weiterentwickeln und wachsen wollen, sorgen schlechte Karrierechancen für Frust am Arbeitsplatz. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der „Meaning of Work“-Umfrage wider: Mehr als jede zweite Person (55 %), die den eigenen Arbeitgeber nicht empfehlenswert findet, ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten in ihrem derzeitigen Unternehmen unzufrieden. 37 % der unzufriedenen Befragten nennen ein schlechtes Management als Grund für schlechte Aufstiegchancen – das sorgt auf Dauer für Frust.

Natürlich gibt es auch Zusammenhänge zwischen einem fairen Gehalt und der Zufriedenheit im Job: Über die Hälfte (55 %) der Beschäftigten, die ihren Arbeitgeber nicht weiterempfehlen würden, sind derzeit unglücklich mit dem eigenen Gehalt und würden gerne mehr verdienen. Zu viele Überstunden scheinen auf der Waagschale der Zufriedenheit dagegen kaum ins Gewicht zu fallen. Gerade einmal 5 % geben an, überhaupt regelmäßig und/oder an den Wochenenden Überstunden machen zu müssen.

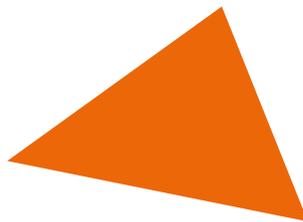
Was sind die Hauptfaktoren, die Sie dazu bewegen, derzeit nach einer neuen Stelle zu suchen?



Quelle: Indeed Meaning of Work Report Deutschland 2020, n = 2042, Mehrfachnennungen möglich

Viele Beschäftigte sind aus unterschiedlichen Gründen frustriert in ihrem Job. Nur eine von zwei Personen würde ihren Arbeitgeber anderen weiterempfehlen. Naheliegender wäre da eine berufliche Veränderung, ein Jobwechsel.

Aber die Umfrage zeigt: Insgesamt ist nur jede*r sechste Angestellte (17 %) auf der Suche nach einer neuen Stelle, bei den besonders Unzufriedenen sind es immerhin 38 %. Im Umkehrschluss bedeutet dieser Wert jedoch, dass die übrigen zwei Drittel der unzufriedenen Beschäftigten lieber weiter in ihrem Frust gären, anstatt Bewerbungen zu schreiben.



Gleichberechtigung

Gender Pay Gap, Frauenquote, ungleiche Chancen am Arbeitsmarkt: Auch im Jahr 2020 knirschen sie noch im arbeitspolitischen Getriebe, die angestaubten Ungerechtigkeiten zwischen Männern und Frauen. Auch wenn schon einige Gesetze verabschiedet wurden und sich in den Köpfen viel bewegt hat, damit Frauen bessere Chancen am Arbeitsmarkt haben, arbeiten Männer und Frauen heute noch lange nicht gleichberechtigt und für das gleiche Gehalt.



Der „Meaning of Work“-Report zeigt aber, dass Männer und Frauen neben den genannten Unterschieden auf viele Fragen zu ihrer Arbeitswelt ganz

ähnliche Antworten geben. Gemeinsamkeiten gibt es beispielsweise beim Thema Gehaltstransparenz. Beide Geschlechter wurden gefragt, wie sie es fänden, wenn Unternehmen intern das durchschnittliche Gehalt der

„Und was verdienst du so? Die Mehrheit möchte Transparenz beim Thema Gehalt“

verschiedenen Fachbereiche und Positionen veröffentlichen würden. Die Antworten sind deutlich: Die meisten würden das befürworten. 60 % aller männlichen Befragten fänden das gut, bei den weiblichen sind es sogar 65 %. Eindeutig positiv fänden es sowohl Männer (66 %) als auch Frauen (70 %), wenn bereits in Stellenanzeigen eine Angabe zum Gehalt gemacht würde.

Die erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spüren vor allem Eltern. Glücklicherweise gibt die Indeed-Umfrage viele Hinweise darauf, dass Männer und Frauen auch hier am gleichen Strang ziehen. Dass ein Viertel der befragten Männer für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung einen Jobwechsel in Kauf nehmen würde ist ein Indiz dafür, dass sie ihre Work-Life-Balance verbessern wollen. Flexibilität im Job kann den Alltag einer Partnerschaft erleichtern, ermöglicht eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit und schafft Raum für wertvolle Freizeit. Eine ähnliche Tendenz wird auch bei der Frage deutlich, ob Beschäftigte sich eine Vier-Tage-Woche vorstellen könnten (bei unveränderter Wochenarbeitszeit/keine Gehaltseinbußen). Hier herrscht ebenfalls Einigkeit der Geschlechter: 57 % der Männer und 53 % der Frauen fänden eine Vier-Tage-Woche gut. Und wem würden sie den zusätzlichen freien Tag widmen? Die meisten (60 % der Männer, 63 % der Frauen) verbrächten ihn mit der Familie und/oder mit Freunden.

Generationsunterschied

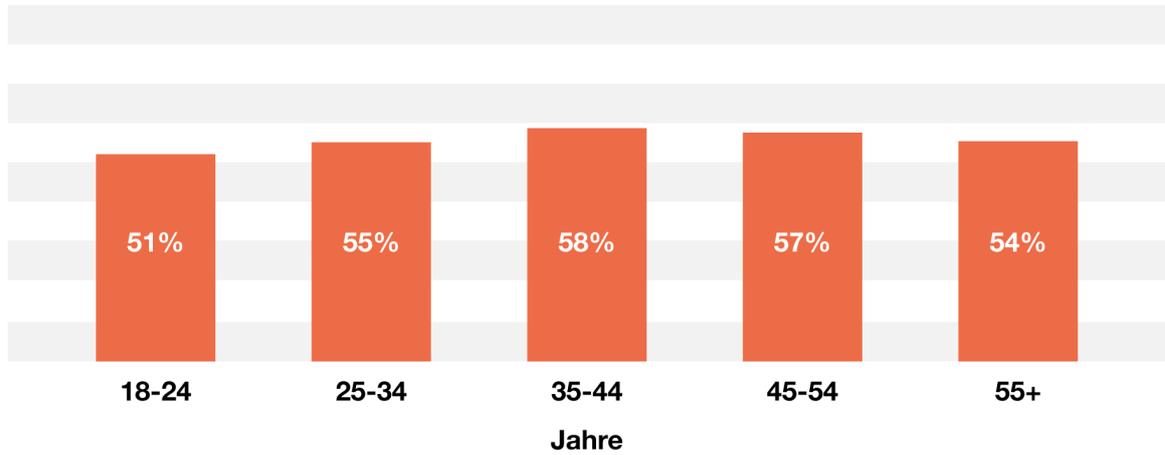
An den meisten Arbeitsplätzen treffen Menschen aufeinander, deren Altersspanne mehr als 30 oder sogar 40 Jahre beträgt. Von der voll digitalisierten Generation Z, also den nach der Jahrtausendwende Geborenen, bis zu den Babyboomern, die bald in Rente gehen. Sind da Konflikte im Job nicht vorprogrammiert? Oder ticken Jung und Alt in der Arbeitswelt ähnlicher als vermutet?



Vier-Tage-Woche? Für uns nicht, Danke.

Indeed wollte von Beschäftigten in Deutschland wissen: Was haltet ihr von einer Vier-Tage-Woche, wenn Wochenarbeitszeit und Gehalt gleichblieben? Insgesamt ist die Mehrheit (56 %) aller Befragten für eine Vier-Tage-Woche bereit. Auffällig ist, dass Berufsanfänger und die Generation 55+ dieses Konzept skeptischer sehen als die übrigen Altersgruppen. Bei Angestellten mittleren Alters ist die Zustimmung mit bis zu sieben Prozentpunkten mehr eindeutig höher.

Gleiche Arbeitszeit auf 4 Tage verteilt - wer würde es machen?



Quelle: Indeed Meaning of Work Report Deutschland 2020, n = 2042; unverändertes Bruttogehalt, da Wochenarbeitszeit unverändert bleibt

Für eine Vier-Tage-Woche freiwillig die Wochenarbeitszeit – und das Gehalt – reduzieren kommt insgesamt noch weniger gut an. Auch bei dieser Frage sind Berufsanfänger und Babyboomer am wenigsten enthusiastisch: Nur 22 % der Jungen und 18 % der Alten würden diese Idee gerne umsetzen.

Was augenscheinlich nach generationenübergreifender Einigkeit aussieht, hat jedoch ganz unterschiedliche Gründe: Einsteiger können sich Einschränkungen beim Gehalt selten leisten und sehen mit Anfang 20 auch noch keinen Grund, die Arbeitszeit zu verringern. Älteren fällt es dagegen schwer, jahrzehntelange Gewohnheitsstrukturen aufzubrechen – und kaum jemand möchte im Alter nur vier Tage arbeiten, wenn diese dann besonders lang und anstrengend sind. Ein geringeres Gehalt würde zudem spürbaren Einfluss auf die baldige Rente haben.



Unterschiedliche Wertekonstrukte treffen aufeinander

Einige Ergebnisse der „Meaning of Work“-Studie zeigen, dass Alt und Jung unterschiedliche Werte und verschiedene Vorstellungen vom Arbeitsleben haben. Junge Menschen sind motiviert, befinden aber noch im Lern- und Experimentiermodus.

Mitarbeitende ab 55 fühlen sich als Leistungsträger des Unternehmens und sind daher von allen Altersgruppen am meisten bemüht, ihren Beitrag zum Wachstum des Arbeitgebers zu leisten. Zuverlässig und fleißig sind sie auch noch: Die Ältesten geben am häufigsten an, mehr Aufgaben zu erledigen, als von ihnen in ihrer Funktion erwartet wird.

Generation Z: Stolz und Vorurteil

Ein Blick auf die Frage, was Menschen im Job besonders wichtig ist, zeigt: Ein gutes Gehalt, nette Kolleg*innen und flexible Arbeitszeiten sind den Berufseinsteigern deutlich wichtiger als den Babyboomern. Aus einer anderen Fragestellung geht hervor, dass ein Drittel (33 %) der 18- bis 24-Jährigen außerdem davon träumt, schon vor dem 60. Lebensjahr in Rente gehen zu können.

Die Älteren sehen das realistischer. Von ihnen wären die Allermeisten bereit, länger als bis 60 im Job zu bleiben – nur jeder Fünfte (22 %) würde sich einen früheren Rentenbeginn wünschen. Stimmen die Vorurteile also, dass es jungen Erwachsenen an Leistungsbereitschaft fehlt? Dass sie mit hohen Ansprüchen im Bewerbungsgespräch sitzen und mit einem Auge schon auf den Ruhestand schielen?

Nein. Die Ergebnisse zeigen, dass die Ansprüche der Generation Z meist falsch verstanden werden. Die jüngsten Beschäftigten sind nicht zu anspruchsvoll. Sie kennen ihren Wert und haben ihren Stolz. Sie sind gut ausgebildet, hochgradig vernetzt und wissen, dass junge Fachkräfte wichtig für Unternehmen sind. Die 18- bis 24-Jährigen sind durchaus motiviert und haben individuelle Ziele für die nahe Zukunft: Keiner anderen Altersgruppe ist die berufliche Spezialisierung und fachliche Weiterentwicklung so wichtig wie den Young Professionals.

Spaß an der Arbeit messen sie zwar auch eine hohe Bedeutung bei, aber sie legen nicht ganz so viel Wert darauf wie die anderen befragten Altersgruppen. Und das Geld? Die Generation Z will fair bezahlt werden und ist auch nicht zu bescheiden, ihre Unzufriedenheit über schlechte Gehälter ehrlich kundzutun. Nur 46 % der Berufseinsteiger sind glücklich mit dem eigenen Gehalt – das ist verglichen mit den anderen Altersgruppen die geringste Zufriedenheit.

Über die Studie

„Meaning of Work“ ist in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut YouGov entstanden. Online befragt wurden im November 2019 2042 Personen der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland. Dabei wurden Alter und Geschlecht der Befragten repräsentativ für die erwerbstätige Bevölkerung gewichtet.

