



Verpasst? 17 HR Studien im Rückblick

Teil 1: Januar bis Juni 2023

HR Trends, Leadership, Digitalisierung, New Work, Recruiting, Inklusion, Karriere und mehr...

Sie möchten laufend zu aktuellen HR Studien informiert werden?
Melden Sie sich hier zum [News-Service HR Studien](#) an.

HRblue AG
Bretonischer Ring 10
D-85630 Grasbrunn
[hrblue.com](https://www.hrblue.com)

Weitere Informationen unter: [HRblue Trendbook](#)

Was ist das HRblue Trendbook?

Das HRblue Trendbook ist ein Online-Service der [HRblue AG](#).
Es hilft Ihnen Zeit zu sparen und immer aktuell zu HR Studien informiert zu sein.

Wir recherchieren und lesen das ganze Jahr über HR Studien für Sie, werten die relevanten aus und informieren Sie zu diesen kompakt und übersichtlich.

Immer wenn im Web verfügbar, ist außerdem der Link zur Originalstudie angegeben. So können Sie die Inhalte gezielt vertiefen.

[HRblue Trendbook](#)

Viel Spaß beim Lesen und online Stöbern!

Ihr HRblue Trendbook Team

Inhalt

HRblue Trendbook.....	1
Was ist das HRblue Trendbook?	2
Beste Arbeitgeber 2023.....	4
Vom Chatbot-Hype zur Desillusionierung.....	5
Decoding Global Talent – The Future of Recruitment.....	6
XING Learning- und Skills-Studie.....	7
Bewerbermarkt 2023	8
HR-Report 2023 - Mitarbeiterbindung.....	9
StepStone Gehaltsreport 2023	10
kununu Gehaltscheck 2023 - Das verdient Deutschland.....	11
Gallup Engagement Index Deutschland 2022	12
Bearing Point Resilienz-Report: Can you perform under pressure?.....	13
Karriere 50 plus	14
Gender Hierarchy Gap	15
Konstanzer Home-Office Studie	16
Gehaltsreport 2023 HR-Fach- und Führungskräfte	17
The State of Organizations 2023.....	18
Branchenstudie Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2023	19
Demystifying Inclusion — Rewards and realities of fostering an inclusive culture	20
Über HRblue.....	21

Beste Arbeitgeber 2023

Glassdoor, 2023, Deutsch

Bewertung

Das jährliche Arbeitgeber:innen Ranking liefert einen Überblick über die beliebtesten Arbeitgeber*innen aus Sicht der Mitarbeitenden

Untersuchte Fragestellung

Es wurden Arbeitsplatzfaktoren wie Vielfalt und Inklusion, Vergütungen und Zusatzleistungen, Kultur und Werte sowie Work-Life-Balance beurteilt.

Inhalte/Trends

Die 25 besten Arbeitgeber für 2023 haben gemeinsam, dass sie allesamt zu den Vorreitern in ihrer Branche oder in Bezug auf Innovationen gehören. Es sind Unternehmen aus den Branchen Technologie, Gesundheitswesen, Biotechnologie, Pharmazie, aber auch produzierende Unternehmen und zwei Unternehmen aus dem Bereich Luftfahrt vertreten.

McKinsey & Company ist laut dem Ranking der beste Arbeitgeber Deutschlands. Auf dem zweiten Platz befindet sich der Vorjahressieger Salesforce, dicht gefolgt von Siemens Healthineers. Sowohl die Kriterien: Gehalt, Vorgesetztenverhalten als auch Teamwork sind hier mit überdurchschnittlich gut bewertet.

Auf den darauffolgenden Plätzen liegen SAP, Porsche, das Forschungszentrum Jülich, Bosch, Roche, DLR und Infineon Technologies. Der Vorjahreszweite: Google ist im diesjährigen Ranking nicht vertreten.

Auf der Gewinnerliste befinden sich viele Newcomer. Acht Unternehmen der Top 25 zählen seit Einführung des Preises noch nie zu den Gewinnern der besten Arbeitgeber Deutschlands – dazu gehört unter anderem das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), das es auch in die Top 10 geschafft hat. Auch Technologieriese Apple ist zum ersten Mal Teil des Rankings und belegt Platz 23. Bei mehr als der Hälfte (56 %) der besten 25 Arbeitgeber des Jahres handelt es sich um Firmen mit einem Hauptsitz in Deutschland.

Auflistung der Top 25 - 2023: 1. McKinsey & Company, 2. Salesforce, 3. Siemens Healthineers, 4. SAP, 5. Porsche, 6. Forschungszentrum Jülich, 7. Bosch, 8. Roche, 9. DLR, 10. Infineon Technologies, 11. Capgemini Invent, 12. BMW Group, 13. Airbus, 14. Audi, 15. BSH Hausgeräte, 16. Mercedes-Benz Group, 17. Bayer, 18. Boston Consulting Group, 19. MHP – A Porsche Company, 20. Nord Security, 21. Celonis, 22. Microsoft, 23. Apple, 24. Merck KGaA, 25. CGI

Geltungsbereich

Ehemalige und aktuelle Beschäftigte eines Unternehmens beurteilen Ihre Arbeitgeber*innen. Mithilfe der Daten der letzten zwölf Monate kürt Glassdoor die 25 besten Arbeitgeber*innen Deutschlands.

[Link zur Studie](#)

Vom Chatbot-Hype zur Desillusionierung

Hochschule München und Hochschule Rhein-Main, 2022, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf welche technischen Funktionen an Chatbots die Zielgruppe schätzt und wo Unternehmen besser auf menschliche Kontaktpersonen setzen sollten.

Untersuchte Fragestellung

Die Teilnehmer wurden unter anderem zu folgenden Themen befragt: bisherige Nutzungserfahrung mit Chatbots, Qualität der Ergebnisse, Funktionalität, Vertrauen in Bezug auf Datenschutz, Beziehungstreiber, Benutzerfreundlichkeit, spielerischer Umgang, Leichtigkeit der Adaption und Nutzungsabsicht.

Inhalte/Trends

Bei der Studiienerhebung erweisen sich die Schnelligkeit der Auskunft und die Einfachheit der Bedienung als die größten Vorteile von Chatbots. Über 80 % der Studierenden, die Erfahrungen mit Recruiting-Chatbots gesammelt haben, empfinden deren Bedienung als einfach. 71 % stimmen zu, dass die Verwendung eines Chatbots bei Standardfragen schneller ist als der Kontakt zur Personalabteilung.

Die inhaltliche Qualität und Funktionsfähigkeit von Recruiting-Chatbots werden deutlich schlechter beurteilt. Nur 21 % der Studierenden, die einen Chatbot nutzen, stimmen zu, dass der Chatbot bei bewerbungsbezogenen Fragen erfolgreich geholfen hat, immerhin antworten weitere 39 % der Studierenden mit "teils/teils".

Während 61 % der Studierenden ohne Recruiting-Chatbot-Erfahrung erwarten, dass ein solcher Chatbot die nachgefragten Informationen zum Bewerbungsablauf zusenden kann, stimmen von denjenigen mit entsprechender Erfahrung lediglich 14 % zu, dass der benutzte Recruiting-Chatbot die Infos tatsächlich liefern konnte. Besonders bei komplexeren Anfragen werden Recruiting-Chatbots als wenig hilfreich empfunden. Hier berichten nur 11 % von zufriedenstellenden Ergebnissen.

Über die Hälfte der Befragten ist bei der Nutzung von Recruiting-Chatbots frustriert. Das ist eine höhere Frustrationsrate als bei anderen Chatbots. Spaß bei der Benutzung empfanden nur 22 %. Über zwei Drittel der Befragten empfindet die Kommunikation mit dem Chatbot als unpersönlich. Dementsprechend stimmen 77 % der Teilnehmenden mit beziehungsweise 80 % ohne Chatbot-Erfahrung der Aussage zu, dass sie während eines Bewerbungsprozesses eher mit einem Menschen als mit einem Chatbot kommunizieren möchten. Nur 25 % gaben an, dass sie einen Chatbot bei Fragen rund um die Bewerbung auf jeden Fall wieder nutzen werden.

Geltungsbereich

An der Befragung nahmen ca. 370 Masterstudierende teil.

[Link zur Studie](#)

Decoding Global Talent – The Future of Recruitment

Boston Consulting Group, Stepstone, The Network, 2023, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, wie dynamisch der deutsche Arbeitsmarkt aktuell ist und nennt Gründe dafür.

Untersuchte Fragestellung

Schwerpunkte der Befragung waren unter anderem die Bereitschaft, den Job zu wechseln, die wichtigsten Kriterien dafür sowie die allgemeinen Präferenzen am Arbeitsplatz.

Inhalte/Trends

Der deutsche Arbeitsmarkt ist so stark in Bewegung wie nur wenige andere weltweit: Fast jeder zweite Beschäftigte erhält mindestens einmal pro Monat ein Jobangebot. 79 % der Angestellten werden mehrmals im Jahr kontaktiert. Dennoch stufen nur 11 % ihre Verhandlungsposition als sehr stark ein, deutlich weniger als im globalen Durchschnitt (19 %).

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten sucht aktuell nach einer neuen Stelle, größte Anreize sind dabei eine spannendere Aufgabe oder eine höhere Position. 46 % sind nicht von sich aus auf der Suche, wären aber bei einem attraktiven Angebot bereit, den Arbeitgeber zu wechseln. Unter den in Deutschland Befragten ist das ausschlaggebende Kriterium bei der Entscheidung für einen neuen Job das Gehalt (29 %), gefolgt von der Work-Life-Balance (22 %) und Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeiten (20 %).

Gefragt nach dem idealen Karriereweg geben zwei Drittel der Deutschen (global 69 %) an, dass sie sich einen sicheren Job wünschen, der gleichzeitig genug Zeit für Familie, Freundeskreis und Hobbys lässt. Darauf folgt mit 43 % der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit mit spannenden Produkten, Technologien oder Dienstleistungen. Eine Führungsposition übernehmen wollen hingegen nur 31 % – das sind 10 Prozentpunkte weniger als im globalen Durchschnitt

Knapp drei Viertel geben an, bevorzugt sowohl im Büro als auch von zu Hause zu arbeiten. Das sind 20 Prozentpunkte mehr als im internationalen Vergleich. Den Menschen ist einerseits der persönliche Kontakt vor Ort wichtig, andererseits legen sie Wert auf mehr Flexibilität durch Homeoffice. Die klassische Fünftagewoche bleibt für 72 % der Befragten in Deutschland das bevorzugte Modell (global für 75 %). Hierzulande möchten jedoch überdurchschnittlich viele Menschen in Teilzeit tätig sein (23 %, weltweit 16 %).

Für vier von fünf Befragten heben sich Arbeitgeber erfolgreich ab, wenn sie ihnen ehrlich gegenüber treten und nicht zu viel versprechen. Wenig überraschend ist im Land der Ingenieur:innen, dass die Menschen einen schnellen und reibungslosen Prozess mit schneller Rückmeldung sehr zu schätzen wissen (79 %). 71 % der Befragten würden ein attraktives Stellenangebot ausschlagen, wenn es im Interview zu diskriminierend empfundenen Fragen kommt oder die Chemie nicht stimmt. Arbeitgeber sollten daher besonders darauf achten, welches Bild von sich sie den Bewerber:innen vermitteln. Wertschätzung und Schnelligkeit sind dabei hierzulande absolute Erfolgsfaktoren.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden insgesamt rund 90.000 Arbeitnehmende aus 180 Nationen befragt, davon rund 4.200 in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

XING Learning- und Skills-Studie

appinio für Xing, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, warum Unternehmen bei der Personalsuche verstärkt auf das Thema Weiterbildung als Benefit setzen sollten.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht, aus welchen Gründen sich Frauen und Männer weiterbilden wollen, welche Themen besonders beliebt sind und woran Weiterbildung scheitert.

Inhalte/Trends

Laut Studie geben 42 % der „Weiterbildungswilligen“ an, nicht genug finanzielle Mittel für Weiterbildung zu haben. Ein Drittel derjenigen, die sich weiterbilden wollen, beklagen fehlende Zeit, um sich stärker weiterbilden zu können. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Frauen beklagen fehlende finanzielle Mittel (47 %), Männer dagegen hindert hauptsächlich fehlende Zeit im Job daran, Weiterbildungsangebote zu nutzen (38 %).

Grundsätzlich ist die Wertschätzung für das Thema Weiterbildung in Deutschland groß. Rund 94 % der Befragten geben an, dass Weiterbildung eine positive Auswirkung auf die persönliche Entwicklung hat. Mehr als die Hälfte schätzt das Erlernen neuer Fähigkeiten. Auch hier gibt es geschlechterspezifische Unterschiede. Frauen geht es um die eigene, persönliche Entwicklung (58 %), wohingegen für Männer (40 %) auch die Aussicht auf mehr Gehalt ein Grund ist, sich weiterzubilden.

Vor allem das Interesse an Sprachen ist bei den Deutschen stark ausgeprägt (39 %), dicht gefolgt vom Interesse, sich in Führungs- und Management-Skills (35 %) weiterzubilden. Dabei sind es besonders Frauen, die sich in den Bereichen Sprachen (41 %) und Soft Skills (35 %) weiterbilden, wohingegen Männer vor allem ihr technisches Wissen (44 %) und ihre Führungs- und Management-Skills (38 %) schulen möchten. Mehr als die Hälfte gab an, ihr aktueller Arbeitgeber fördere Weiterbildung.

Ein Viertel der Befragten gibt an, sich gar nicht weiterzubilden. Jeder zweite Befragte räumt sich immerhin mindestens 30 Minuten pro Woche für Weiterbildung ein. Dabei gibt es einen starken Zusammenhang zwischen dem Karrierelevel und dem Umfang der Bildungszeit. 36 % der Befragten, die in ihrer aktuellen Position eine Führungsverantwortung innehaben, nehmen sich wöchentlich ein bis zwei Stunden Zeit für Weiterbildung – im Vergleich sind es bei Befragten ohne leitende Funktion lediglich 18 %.

Die Option des bezahlten Bildungsurlaubes nutzen in Deutschland die wenigsten. Drei Viertel der Befragten geben an, dass sie bisher noch nie Bildungsurlaub in Anspruch genommen haben. Bei der Gruppe der Berufseinsteiger sind es sogar 89 %. Der häufigste Grund hierfür ist, dass die Befragten nicht wissen, dass sie einen Anspruch darauf haben (36 %). Einzig in der Berufsgruppe der Befragten mit Führungsverantwortung, haben immerhin 41 % ein- oder mehrmals Bildungsurlaub genommen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden insgesamt 1.000 Berufstätige in Voll- oder Teilzeit, Personen in Umschulung und vorübergehend Arbeitslose sowie Arbeitssuchende in Deutschland online befragt.

[Link zur Studie](#)

Bewerbermarkt 2023

Softgarden, 2023, 24 Seiten, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt die Sicht der Bewerber auf das Thema Jobinterviews und Bewerbungsprozess. Inkl. 10 Tipps für Arbeitgeber.

Untersuchte Fragestellung

Die Fragen beziehen sich unter anderem auf die Jobsuche und Bewerbungsgespräche.

Inhalte/Trends

Zwei Drittel der Bewerber sind aktuell auf dem Arbeitsmarkt aktiv, weil sie sich beruflich verbessern möchten, nicht weil sie müssen. Der Anteil derer, denen gekündigt wurde und die sich nun einen neuen Job suchen, liegt bei 8,6 %. Bei dem restlichen Viertel der Bewerber sind so unterschiedliche Dinge wie privat motivierte Umzüge, die Umstellung von einer freiberuflichen Tätigkeit auf eine Festanstellung oder gesundheitliche Gründe Anlass für einen Berufswechsel.

Entsprechend sehen sich auch mehr als sechs von zehn Bewerbern in einer Kundenrolle und die Arbeitgeber müssten sich um sie bemühen - nicht umgekehrt. Das gilt insbesondere für Akademiker:innen, weniger für Menschen mit Haupt- oder Realschulabschluss. Auf der anderen Seite nehmen sich 45 % der Bewerber aber trotzdem eher als eine Art Bittsteller wahr und glauben, dass Unternehmen nach wie vor am längeren Hebel sitzen. Dies spiegelt sich auch im Bewerbungsprozess wider. Statt einer Begegnung auf Augenhöhe, die über 80 % im Bewerbungsprozess erwarten, erlebt die knappe Mehrheit Jobinterviews als Auswahlgespräch, bei denen Unternehmen vor allem die Eignung von Kandidat:innen abklopfen. Nur 37 % machten die Erfahrung, dass Bewerbungsgespräche tatsächlich auf Augenhöhe geführt werden.

Dabei ist die Angst der Arbeitgeber vor Fehlbesetzungen und Übervorteilungen überwiegend unbegründet. Knapp zwei Drittel der Befragten finden sich in dem Satz wieder: "Ich bin Arbeitgebern gegenüber eher vorsichtig und bescheiden." Für das deutlich selbstbewusste Statement "Bei der Bewerbung sitze ich am längeren Hebel und versuche möglichst viel für mich herauszuholen" votieren dagegen nur 22 %.

Trotz des überholten Bewerbungsprozess stimmen etwas über 70 % dem Statement zu, dass man heute dankbar sein muss, einen passenden neuen Job zu finden. Knapp die Hälfte findet zwar, es sei heute "überhaupt kein Problem", einen Job zu finden, 40 % bezeichneten es aber nach wie vor als "mühsam", sich um einen Job zu bewerben.

Exit-Gespräche stellen laut Umfrage immer noch die Ausnahme in deutschen Unternehmen dar. Die große Mehrheit der scheidenden Mitarbeiter geht stumm und spricht vorher weder mit der Führungskraft noch mit der Personalabteilung über das Vorhaben, den Arbeitgeber zu verlassen.

85 % der Befragten erklärten, dass sie trotz Lottogewinn weiterhin arbeiten gehen würden. Wesentlich für das Sinnempfinden im Job ist das "Erleben der eigenen Leistungsfähigkeit" - für 70 % ist dies der Grund, warum sie trotz sehr guter finanzieller Versorgung weiterarbeiten würden. Ein "positiver Unternehmenszweck" wird dagegen nur von 52 % genannt und liegt damit noch hinter dem Einsatz des Gelernten im Job (65 %) und dem Gefühl, Teil einer Kollegengemeinschaft zu sein.

Geltungsbereich

Online-Umfrage unter 3.575 Bewerber:innen.

[Link zur Studie](#)

HR-Report 2023 - Mitarbeiterbindung

Employability IBE und Hays, 18 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, dass beim Thema Mitarbeiterbindung eine hohe Diskrepanz zwischen der Bedeutung des Themas und der Umsetzung besteht. Inkl. Tipps für Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Was sind die wichtigsten Bindungsfaktoren von Mitarbeitenden? Wo ist die Mitarbeiterbindung im Unternehmen verankert und wer fühlt sich verantwortlich?

Inhalte/Trends

Jeder zweite der Befragten gibt an, dass Mitarbeitende die freie Wahl zwischen vielen Arbeitgebern haben und für das Bleiben oder Gehen die emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen ausschlaggebend ist.

Nach Meinung der Befragten spielt ein gutes Betriebsklima (82 %) die wichtigste Rolle, wenn es darum geht, Mitarbeitende zu binden. Darüber hinaus sehen sie die Unternehmen bei der Verbesserung einer markt- und leistungsorientierten Entlohnung (70 %) sowie bei einer verstärkten Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (52 %) in der Pflicht. Das Thema Flexible Arbeitszeiten sehen 57 % bereits als umgesetzt an.

Geht es darum, Mitarbeitende zu binden, ist das Verhalten der Führungskräfte ein wichtiger Faktor. Viele Beschäftigte fühlen sich von ihren Vorgesetzten noch zu wenig gesehen und ihre Leistung wertgeschätzt. Daher erhielt der Punkt der Anerkennung für Leistungen mit 73 % die höchsten Zustimmungswerte. 54 % beklagen außerdem, dass sich die Führungskräfte nicht genügend Zeit für ihre Anliegen nehmen.

46 % der Befragten sind der Meinung, dass abwechslungsreiche Aufgabenfelder bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (45 %) klar auf das Bindungskonto einzahlen. Wer seinen Angestellten ausreichend Zeit (62 %) und praxisnahe Lernangebote (64 %) zur Verfügung stellt, wird mit Treue belohnt. Wobei die Leistungsorientierung (61 %) für die Befragten mehr zählt als die reine Qualifikationsorientierung (36 %).

Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, keine individuellen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung einzusetzen. 20 % der Befragten setzt positionsabhängige Maßnahmen ein. Persönliche Kriterien wie Alter, Lebensphase oder Dauer der Betriebszugehörigkeit bleiben unberücksichtigt.

Für die Mitarbeitenden sind individuelle Karriereperspektiven laut Report wichtig. Hier bezieht sich der Karrierebegriff nicht allein auf einen hierarchischen Aufstieg. 48 % der Befragten sehen die Gleichwertigkeit von Fach-, Projekt-, und Führungslaufbahnen als förderlich für die Mitarbeiterbindung. Mehr als die Hälfte spricht sich dafür aus (54 %), dass die Karriereplanung die individuelle Lebensphase berücksichtigen sollte. Breite Zustimmung finden auch Maßnahmen, die Austausch und Miteinander fördern. Besonders wenn sie sich in kurzen Entscheidungswegen (53 %) oder Handlungsspielräumen (47 %) äußern.

Geltungsbereich

Insgesamt haben 1.001 Entscheider:innen aus Deutschland (71 %), Österreich und der Schweiz (je 14 %) an der Befragung teilgenommen.

[Link zur Studie](#)

StepStone Gehaltsreport 2023

StepStone GmbH, 38 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Der Report schafft mehr Klarheit und Gehaltstransparenz auf dem Arbeitsmarkt und unterstützt Bewerbende und Unternehmen sich auf Augenhöhe begegnen zu können.

Untersuchte Fragestellung

Es wurden Vergütungsdaten aus dem StepStone Gehaltsplaner ausgewertet und wissenschaftlich analysiert. Die Gehaltsangaben werden unter anderem nach Ort und Region, Berufsgruppe, Branche und Berufserfahrung aufgeschlüsselt.

Inhalte/Trends

Das Bruttomediangehalt deutscher Arbeitnehmender liegt aktuell bei 43.800 Euro. Das heißt, es gibt exakt gleich viele Gehälter, die niedriger und die höher als das Mediangehalt liegen. Das Bruttodurchschnittsgehalt liegt bei 53.118 Euro. Durch mehr Ausreißer nach oben als nach unten liegt dieser Wert höher als der Median.

Männer verdienen mit durchschnittlich 46.008 Euro mehr als Frauen mit durchschnittlich 40.000 Euro, Akademiker:innen (58.602 Euro) mehr als jene ohne Universitäts- oder Hochschulabschluss (41.509 Euro) und Angestellte mit Personalverantwortung (50.118 Euro) mehr als solche ohne (41.143 Euro). Zudem steigt das Gehalt mit den Jahren der Berufserfahrung von 36.166 Euro bei einem bis zwei Jahre bis zu 49.969 Euro bei über 25 Jahren. Auch die Unternehmensgröße hat einen Einfluss auf die Vergütung. Bei einem Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden werden 38.180 Euro gezahlt, bei einem Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitenden sind es 53.666 Euro.

Besonders viel verdienen Beschäftigte im Bankensektor (57.600 Euro) sowie in der Luft- und Raumfahrtindustrie (56.200 Euro). Mit einem Bruttomediangehalt von 54.800 Euro belegt die Pharmabranche den dritten Platz. Den Schluss bilden die Handwerksbranche (37.500 Euro), Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Gartenbau (36.100 Euro) sowie das Gastgewerbe (34.200 Euro).

Ärzt:innen führen die Gehaltstabelle an. Sie bekommen mit einem Bruttomediangehalt von 93.800 Euro mehr als doppelt so viel wie der Durchschnitt. Im weiteren Ranking der Berufsgruppen folgen Unternehmensberater:innen (54.000 Euro), Ingenieur:innen (52.600 Euro) und IT-Berufe (52.000 Euro). Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe verdienen im Berufsgruppenvergleich am wenigsten (35.700 Euro).

Das Bruttomediangehalt der Beschäftigten im Personalwesen liegt mit 46.738 Euro etwas höher als der Mediangehalt aller Berufsgruppen. Das Bruttodurchschnittsgehalt liegt bei 56.130 Euro. Von den fünf Berufsbezeichnungen, die in dem Report ausgewiesen werden – HR-Manager:innen, HR-Business-Partner:innen, Recruiter:innen, Personalreferent:innen, Personalsachbearbeiter:innen – verdienen die HR-Manager:innen mit 65.235 Euro am meisten.

Geltungsbereich

Für den Gehaltsreport 2023 wurden etwa 562.000 Vergütungsdaten ausgewertet.

[Link zur Studie](#)

Kununu Gehaltscheck 2023 - Das verdient Deutschland

Kununu, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeichnet ein Bild der Einkommenssituation auf dem deutschen Arbeitsmarkt und zeigt zudem auf, wie die durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihren Gehältern ist.

Untersuchte Fragestellung

Wie viel verdienen Arbeitnehmer:innen in Deutschland? Welche Berufe werden am besten bezahlt? Wie hoch ist der Verdienst von Fachkräften?

Inhalte/Trends

Die Deutschen verdienen jährlich im Durchschnitt 48.538 €. Dabei erhalten Männer im Schnitt 8.215 € mehr als ihre Kolleginnen. Mit einem Durchschnittsgehalt von 59.629 € liegen Beschäftigte in der Versicherungsbranche knapp vor Arbeitnehmer:innen aus dem Bankenwesen (59.053 €), der Beratungsbranche (57.621 €), dem IT-Sektor (57.475 €) sowie der Energiebranche (56.416 €). Am wenigsten wird derweil in der Gastronomie (34.863 €) sowie bei Unternehmen aus dem Sport und Beauty-Umfeld (37.569 €) gezahlt.

Top-Gehälter im sechsstelligen Bereich verdienen in Deutschland z.B. Partner:innen von Anwaltskanzleien (146.818 €) und Chefärzt:innen (136.861 €).

Einen großen Einfluss auf die Höhe der Vergütung haben Berufserfahrung und Personalverantwortung. So steigt das Gehalt für Beschäftigte mit 6-10 Jahren Berufserfahrung gegenüber Berufsanfängern mit geringen Erfahrungswerten (0-3 Jahre) um mehr als 40 % an.

Am höchsten ist das Durchschnittsgehalt derzeit in Hessen, wo die Beschäftigten im Schnitt mit 53.295 € in der Lohntüte nach Hause gehen, also 4.757 € mehr als der deutschlandweite Durchschnitt. Auf den weiteren Plätzen folgen Hamburg (51.355 €) sowie Baden-Württemberg (50.966 €). Am wenigsten verdienen dagegen die Arbeitnehmer:innen in Mecklenburg-Vorpommern (38.186 €) und Sachsen (39.925 €). Auf die deutschen Großstädte bezogen leben die deutschen Spitzenverdiener:innen in München. Hier werden im Schnitt 57.196 € verdient, während etwa in Leipzig das Durchschnittsgehalt bei 41.556 € liegt. Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass auch die Gehaltszufriedenheit in München am stärksten ausgeprägt ist. 64,1 % der Münchener:innen bewerten ihre aktuelle Einkommenssituation mit gut oder sehr gut. In Duisburg liegen die Beschäftigten mit 45.913 € im Schnitt über Städten wie Bochum, Dresden oder eben Leipzig, zeigen sich damit aber im Vergleich mit allen anderen Großstädten am unzufriedensten (52,5%).

Die Branche mit der höchsten Gehaltszufriedenheit ist die Versicherungsbranche. Mehr als sieben von zehn Beschäftigten bewerten ihr Einkommen positiv. Mitarbeitende aus Medizin- oder Pharma-Unternehmen belegen immerhin Platz 6 hinsichtlich der realen Höhe ihres Gehalts. Trotzdem sind 55,3 % von ihnen mit ihrer Bezahlung zufrieden.

Geltungsbereich

Der Kununu Gehaltscheck ist eine umfassende Analyse von über 500.000 Gehaltsangaben, die auf Kununu von Arbeitnehmer:innen geteilt wurden.

[Link zur Studie](#)

Gallup Engagement Index Deutschland 2022

Gallup, 22 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass sich Mitarbeitende immer mehr von ihren Unternehmen abwenden. Es werden Gründe genannt und Handlungsempfehlungen für Unternehmen gegeben.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht die emotionale Bindung der deutschen Angestellten und die Führungskultur samt Arbeitsumfeld.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen sind nur 13 % der Mitarbeitenden mit vollem Engagement bei der Arbeit. Die Zahl der Angestellten, die innerlich gekündigt haben, ist im Vergleich zum Vorjahr von 14 % auf 18 % gestiegen. Folglich machen 69 % aller Arbeitnehmer Dienst nach Vorschrift.

Nur 41 %, also nicht mal jeder zweite glaubt fest an die wirtschaftliche Zukunft seines Unternehmens. Nur noch jeder Dritte ist zuversichtlich, dass die eigenen Geschäftsführer:innen die künftigen Herausforderungen meistern können.

Lediglich 25 % der Mitarbeitenden sind mit ihren direkten Vorgesetzten sehr zufrieden. 38 % sehen „Nachholbedarf“. Konkret sagen 30 % der Angestellten, dass ihre Führungskraft immer erreichbar ist und sich Zeit nimmt.

Als Konsequenz aus der niedrigen emotionalen Bindung und der zudem guten Lage am Arbeitsmarkt nimmt auch die Bereitschaft zum Jobwechsel zu. Nur noch 55 % der befragten Arbeitnehmenden plant in einem Jahr noch bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu sein. Bei der mittelfristigen Wechselbereitschaft sind die Aussichten noch schlechter. Nur 39 % planen in 3 Jahren für ihren aktuellen Arbeitgeber tätig zu sein.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden insgesamt 1.500 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer über 18 Jahren telefonisch interviewt.

[Link zur Studie](#)

Bearing Point Resilienz-Report: Can you perform under pressure?

Bearing Point, 18 Seiten, 2023, Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, dass Unternehmen, die agile Methoden nutzen, resilienter sind als der Wettbewerb. Sie identifiziert fünf Schlüsselfaktoren einer resilienten Organisation.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht welche Faktoren die Widerstandskraft eines Unternehmens in Krisenzeiten stärken können.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen gaben 60 % der befragten Unternehmen an, ihre Technologien seien vollständig resilient. 82 % erklärten, ihr Unternehmen sei durch den Einsatz agiler Methoden in ihren Technologie-Bereichen flexibler geworden. 72 % berichteten von einer besseren Zusammenarbeit, und weitere 72 % betonten, dass sich die Markteinführung neuer Angebote beschleunigt habe.

Resiliente Unternehmen legen großen Wert darauf, dass IT und Geschäftsbereiche eng zusammenarbeiten. So wird einerseits sichergestellt, dass aktuelle Technologien so effektiv wie möglich genutzt werden, andererseits wird frühzeitig erkannt, in welche neuen Technologien investiert werden sollte, um die Wertschöpfung zu steigern. Erst nach der erfolgreichen agilen Transformation kann das volle Potenzial ausgeschöpft werden, das in der Technologie steckt.

Resiliente Unternehmen sind in der Lage, auch unter Druck komplexe Situationen zu überblicken und sich schnell anzupassen.

Fünf Schlüsselfaktoren einer resilienten Organisation:

1. Resiliente Unternehmen nutzen Technologien, um zukünftige Geschäftsanforderungen frühzeitig zu erkennen.
2. Resiliente Unternehmen tarieren ihre Wertschöpfungskette immer wieder aus
3. Resiliente Unternehmen entwickeln Kernkompetenzen in der Unternehmensarchitektur
4. Resiliente Unternehmen investieren in neue Technologien, Personal und den digitalen Arbeitsplatz
5. Resiliente Unternehmen arbeiten umfassend mit den Stakeholdern zusammen

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 5.000 Projekte im Hinblick auf Resilienzmerkmale von 150 Unternehmen analysiert und bewertet.

[Link zur Studie](#)

Karriere 50 plus

Königsteiner GmbH, 19 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Studie nennt Gründe, warum Unternehmen die Gen 50 plus als Kandidaten nicht vernachlässigen sollten. Inkl. Fazit und Handlungsempfehlungen.

Untersuchte Fragestellung

Wie hoch sind ihre Ambitionen der Generation 50 plus? Wie ausgeprägt ist der Wille, sich fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln?

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen sind 88 % der Befragten an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert, um ihren beruflichen Erfahrungsschatz weiter auszubauen. Allerdings sehen sie die Voraussetzungen dafür als eher schlecht an. Denn fast die Hälfte der Befragten bemängeln, dass die Weiterbildungsangebote bei ihrem aktuellen Arbeitgeber primär auf jüngere Kolleg:innen zugeschnitten sind und diese dort entsprechend mehr gefördert werden. Entsprechend attraktiv finden 86 % der Studienteilnehmer:innen Unternehmen, die eine gezielte Personalentwicklung für Mitarbeitende über 50 anbieten. Insgesamt können sich aktuell mehr als 40 % der Gen 50 plus einen Jobwechsel in den kommenden zwei Jahren vorstellen.

Fast zwei Drittel der an einer Weiterbildung interessierten Beschäftigten über 50 Jahre würden gern an einer fachlichen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, um so berufsspezifisch voranzukommen. Ein Viertel wären sogar an einer Fortbildung interessiert, die ihrem beruflichen Aufstieg dient. Eine Weiterbildung, die das persönliche Qualifikationsprofil erhöht, wie etwa ein Sprachkurs, ein IT-Seminar oder ein Social-Media-Workshop ist für mehr als zwei Drittel (67 %) eine spannende Entwicklungsperspektive, die sie gern in Anspruch nehmen würden. Ein berufsbegleitendes Studium kommt dagegen nur für 9 % der Befragten infrage.

Neben fachlichen Weiterbildungsangeboten sind auch persönliche Weiterbildungen grundsätzlich für zwei Drittel der Studienteilnehmer:innen interessant. 37 % wünschen sich, ihre Rhetorik-Kenntnisse auszubauen – genauso viele würden sich gern hinsichtlich eines proaktiven Stressabbaus fortbilden. Ein Großteil der Gen 50 plus hat aber vor allem den Ausbau der digitalen Fähigkeiten auf dem persönlichen Radar. Maßnahmen in diese Richtung favorisieren 69 % der Befragten. Zudem sehen sie Potenzial hinsichtlich des Ausbaus ihrer Fremdsprachenkenntnisse.

Die Gen 50 plus sieht sich selbst im Vorteil gegenüber der jüngeren Arbeitsmarktgeneration, wenn es um ihre fachlichen Fähigkeiten sowie ihre Problemlösungskompetenz geht. Bei letzterem sehen sich 53 % der Befragten gegenüber der jungen Generation im Vorteil, weitere 42 % sehen keinen Unterschied diesbezüglich.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden bundesweit über 1.000 berufstätige Arbeitnehmer:innen im Alter von 50 bis 65 Jahren befragt.

[Link zur Studie](#)

Gender Hierarchy Gap

candidate select, 19 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Studie stellt die Unterschiede in der Hierarchie zwischen Frauen und Männern für verschiedene Branchen und Unternehmen dar.

Untersuchte Fragestellung

Bei welchen Unternehmen arbeiten Frauen und Männer auf derselben Hierarchiestufe?

Inhalte/Trends

Laut der Auswertung liegt der Anteil der Unternehmen, in denen Frauen und Männer auf der gleichen oder Frauen auf einer höheren Hierarchiestufe sind als Männer im Consulting mit 40 % am höchsten. Im Umkehrschluss bedeutet das: In 60 % der untersuchten Consultingfirmen haben Männer einen Hierarchievorzug. Das Schlusslicht des Branchenrankings ist Media & Marketing. Hier herrscht nur in 18 % der Unternehmen eine Gender Parity oder ein Hierarchievorzug für Frauen.

Weiterhin zeigt sich, dass ein ausgeglichenes Verhältnis an männlichen und weiblichen Beschäftigten nicht zwangsweise dazu führt, dass Männer und Frauen auch im Schnitt dasselbe Hierarchielevel erreicht haben. Besonders eindrücklich ist dies beispielsweise bei einem Unternehmen aus der Branche Consumer Goods/Food. Zwar lässt sich aus den Profildaten ein Frauenanteil in Höhe von 69 % berechnen. Trotzdem herrscht dort ein sehr starker Hierarchievorzug für Männer. Umgekehrt ist es bei einem Unternehmen aus der Branche Finance. Trotz einer Frauenquote von nur 15 % gibt es dort einen starken Hierarchievorzug für Frauen. Im Durchschnitt haben die Frauen also ein deutlich höheres Hierarchielevel als die Männer.

Eine vollständige Auflistung der Unternehmen inklusive der genauen Positionierungen im Ranking finden Sie im Link zur Studie.

Geltungsbereich

Die Auswertung stützt sich auf 659 Unternehmen aus 10 verschiedenen Branchen. Grundlage für die Auswertung waren die Jobtitel von 1,5 Millionen Arbeitnehmenden.

[Link zur Studie](#)

Konstanzer Home-Office Studie

Prof. Dr. Florian Kunze & Kilian Hampel, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Ergebnisse zeigen auf, warum sich Arbeitgebende intensiver auf eine hybride Arbeitswelt einstellen sollten. Inkl. Handlungsempfehlungen für Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht, wie Arbeitgebende und Beschäftigte auf die Veränderungen der Arbeitswelt in den vergangenen beiden Jahren reagiert haben.

Inhalte/Trends

Im Durchschnitt wünschen sich die Beschäftigten knapp drei Tage mobiles Arbeiten pro Woche – es wird also ein hybrides Arbeitsmodell mit Mischung aus Büro und Homeoffice bevorzugt. Für Arbeitgebende bedeutet dies, sich auf eine hybride Arbeitswelt einzustellen und Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Mitarbeitenden möglichst gut zu unterstützen.

Insgesamt gaben 64 % der Befragten an, dass es in ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum Homeoffice und mobilen Arbeiten gibt. Betriebsvereinbarungen, die genau festhalten, wann und wie viel mobil gearbeitet darf, sind ein beliebtes Mittel.

Die Anzahl an Befragten, die angaben, dass bei ihrem Unternehmen in letzter Zeit die Präferenzen der Mitarbeitenden zu Homeoffice und mobilem Arbeiten abgefragt wurden, liegt bei 30 %. Mit 25 % gab nur jeder Vierte der Befragten an, eine Schulung oder ein Training zum richtigen Arbeiten im Homeoffice oder mobilem Arbeiten erhalten zu haben. Der Umkehrschluss verdeutlicht: Drei Viertel aller Beschäftigten haben noch keine Schulung zum richtigen mobilen Arbeiten erhalten.

Bei 26 % der Beschäftigten hat das Unternehmen damit begonnen, Büroflächen aufgrund des zunehmenden Homeoffice und mobilen Arbeitens zu reduzieren. Auch die Art der vorhandenen Büroflächen verändert sich. Hybrides Arbeiten ermöglicht die sparsame Neugestaltung von Arbeitsplätzen wie zum Beispiel durch flexible Schreibtische, die keinem festen Mitarbeitenden zugeordnet sind. Bei 44 % der Arbeitgebenden gibt es geteilte Arbeitsplätze, die von mehreren Mitarbeitenden genutzt werden können.

Weniger als die Hälfte der Arbeitgebenden hat bis jetzt klar an die Beschäftigten kommuniziert, wie eine hybride Arbeitswelt als Mischung aus Homeoffice und Präsenz im Büro letztendlich aussehen wird.

Geltungsbereich

Es wurden 645 repräsentative Beschäftigte aus der deutschen Erwerbsbevölkerung befragt.

[Link zur Studie](#)

Gehaltsreport 2023 | HR-Fach- und Führungskräfte

Hays, 17 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Der Gehaltsreport gibt eine Übersicht über die aktuellen Gehälter von Fach- und Führungskräften in den HR-Bereichen deutscher Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Mit welchem Gehalt können Berufseinsteiger rechnen und wie verändert es sich mit steigender Berufserfahrung? Gibt es den Gender Pay Gap auch in HR-Berufen? Zahlt sich ein Studium finanziell aus? Wie unterschiedlich ist die Gehaltshöhe in den einzelnen Regionen/Bundesländern?

Inhalte/Trends

Die Mehrheit der Beschäftigten in den HR-Bereichen der Unternehmen sind Frauen. Mit jeder Hierarchieebene wird der Anteil an Frauen geringer. Während der Frauenanteil bei den HR-Fachkräften bei 75 % liegt, sind es auf Bereichsleitungsebene nur noch 31 %.

Je nach Hierarchiestufe variiert der Gender-Pay-Gap, aber überall verdienen Frauen in vergleichbaren Positionen deutlich weniger als Männer. Bei HR-Fachkräften ohne Personalverantwortung beträgt der Gehaltsunterschied durchschnittlich 14 %. Bei den Positionen mit Personalverantwortung ist der Unterschied auf Abteilungsleitungsebene mit 12 % am geringsten. Teamleiter verdienen mit 23 % fast ein Viertel mehr als ihre Kolleginnen. Auf Bereichsleitersebene steigt der Gender-Pay-Gap auf 20 %.

HR-Beschäftigte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium erzielen deutlich höhere Gehälter als Mitarbeitende mit einer beruflichen Ausbildung.

Bis zu zwei Jahre nach Berufsbeginn werden durchschnittlich 44.000 €/Jahr gezahlt. Beschäftigte mit zwei bis fünf Praxisjahren verdienen im Mittel bereits 54.400 €. Wer 15 oder mehr Jahre dabei ist, verdient durchschnittlich 84.800 €.

Die höchsten HR-Gehälter werden in der Industrie bezahlt (65.100 €), wobei auch deutlich höhere Einkommen erreichbar sind. Im Dienstleistungssektor liegt das mittlere Gehalt mit 58.500 € bereits deutlich darunter, im öffentlichen Bereich beträgt es gerade mal 49.400 €. Regionale Unterschiede sind ebenfalls klar erkennbar. Baden-Württemberg und Hessen liegen mit je etwa 66.000 € an der Spitze.

Betriebliche Altersvorsorge und Firmenlaptop sind die beliebtesten Zusatzleistungen. Weihnachts- und Urlaubsgeld sind weit verbreitet, aber mit nennenswerten Unterschieden in den einzelnen Branchen und Hierarchiestufen. Firmenwagen gewinnen erst ab der Abteilungsleitung an Bedeutung.

Ab der Abteilungsleitungsebene bekommen vier von fünf Beschäftigten zusätzlich zum Gehalt leistungsbezogene Anteile.

Zwei von fünf HR-Beschäftigten erhielten 2022 eine Gehaltserhöhung. Für 2023 erwarten drei von fünf Beschäftigten ein Plus von durchschnittlich 5,4 %.

Geltungsbereich

Es wurden deutschlandweit mehr als 2.400 HR-Fach- und Führungskräften befragt.

[Link zur Studie](#)

The State of Organizations 2023

McKinsey & Company, 92 Seiten, 2023, Englisch

Bewertung

Die Studie liefert Vorschläge und Ideen für Unternehmen, um in der Zukunft mit externen Schocks, Krisen und Veränderungen umzugehen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie ermittelt die wichtigsten Themen, mit denen sich Unternehmen auseinandersetzen müssen, um auf externen Schocks, Krisen und Veränderungen vorbereitet zu sein.

Inhalte/Trends

Laut Studie ist nur die Hälfte der Organisationen gut auf externe Schocks, Krisen und Veränderungen vorbereitet. Führungskräfte müssen sich mit einer Reihe von Themen auseinandersetzen, die erhebliche Auswirkungen auf Strukturen, Prozesse und die Mitarbeitenden haben. Diese 10 Top-Themen werden in der Studie genannt:

Geschwindigkeit und Resilienz: Die Unternehmen, die resilient aufgestellt sind, haben in den Krisenjahren einen um 50 % höheren Total Return to Shareholders erwirtschaftet.

Hybrides Arbeiten: Vier von fünf Mitarbeitenden geben an, dass sie auch in Zukunft die Möglichkeit des hybriden Arbeitens behalten möchten.

Künstliche Intelligenz: Unternehmen setzen zunehmend KI-Tools wie Spracherkennung ein. 50-60 % der befragten Führungskräfte geben an, bereits KI-Anwendungen zu nutzen.

Mitarbeiterbindung: 35 % derjenigen, die in Europa ihren Job gekündigt haben, nennen "unrealistische Leistungserwartungen" als Grund. Über ein Drittel beklagt einen fehlenden "Purpose".

(Digitale) Fähigkeiten: 46 % sagen, es fehle in ihrer Organisation an Zeit und Ressourcen, um Fähigkeiten intern auszubauen.

Talente: Aktuell werden in vielen Organisationen 20-30 der erfolgskritischen Rollen nicht mit den besten Mitarbeitenden besetzt.

Führung: Nur ein Viertel der Befragten geben an, dass die Führungskräfte in ihrer Organisation engagiert und passioniert seien und ihre Mitarbeitenden inspirieren.

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion: Nur 47 % geben an, dass die Infrastruktur für die gesetzten Ziele ausreichend sei.

Mentale Gesundheit: 9 von 10 Unternehmen weltweit bieten eine Form von Gesundheitsleistungen für ihre Mitarbeitenden an.

Effizienz: 40 % der Befragten geben an, dass komplexe Organisationsstrukturen zu Ineffizienz führen, ebenso wie unklare Rollenanforderungen und Verantwortlichkeiten.

Geltungsbereich

Es wurden Entscheider:innen aus über 2.500 Unternehmen weltweit befragt, darunter über 300 in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

Branchenstudie Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2023

BDU, 2023, Deutsch

Bewertung

Die Studie bietet einen umfassenden Überblick über den Personalberatungsmarkt und liefert Einblicke in wichtige Entwicklungen und Trends.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht Entwicklungen und Trends im Personalberatungsmarkt im Jahr 2022.

Inhalte/Trends

Der Gesamtmarktumsatz der Personalberatungsbranche hat im Jahr 2022 ein neues Allzeithoch erreicht und ist um 12,5 % gestiegen. Neben dem Kerngeschäft, Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Spezialisten (+12,4 %), haben insbesondere angebotene Beratungsleistungen im Bereich Leadership Advisory (+13,5 %) und im Bereich Unterstützung bei der Besetzung von Beirats- und Aufsichtsratspositionen (+11,3 %) zum gestiegenen Gesamtmarktumsatz beigetragen.

Kundenseitig zählten mit dem Gesundheitswesen (+19,7 %), der Life Science- & Pharmaindustrie (+19,6 %) sowie der Chemiebranche (+16,8 %) drei Branchen, die für knapp ein Fünftel des Gesamtmarktumsatzes stehen, zu den größten Wachstumstreibern.

Im Jahr 2022 waren in den geschätzten rund 2.450 Personalberatungsunternehmen knapp 17.000 Mitarbeitende beschäftigt, davon rund 9.000 in der Schnittstelle zum Kunden, 4.000 Researcher:innen sowie 3.500 im Backoffice. Dies entspricht einem Plus von 7,5 % gegenüber dem Vorjahr.

Deutliche Veränderungen zeigen sich bei den Anforderungen, die an Kandidat:innen gestellt werden. Der Wunsch nach Krisen-Know-how ist stark gestiegen (von 1 % auf 14 %), zugleich ist der Anteil der Personalberater:innen, die Empathie als eine essenzielle Eigenschaft bei Führungskräften bewerten zurückgegangen (von 42 % auf 25%).

Auch die Anforderungen der Kandidat:innen an die späteren Arbeitgeber sind im Wandel. Neben monetären Aspekten ist es für Arbeitnehmende aller Karrierestufen wichtig, den Wohnort nicht wechseln zu müssen und die Möglichkeit zur mobilen Arbeit zu haben. Für Jüngere sind Weiterbildungsangebote und Coachingmöglichkeiten wichtige Anreize. Jüngere Arbeitnehmende stellen höhere Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber.

Für Personalberatungen sind Karriere-Netzwerke auf der Suche nach Kandidat:innen weiterhin mit 75 % die erste Wahl. 65 % verwenden weiterhin die telefonische Erstansprache. Wie bereits im Vorjahr spielen Plattformen wie Facebook und Instagram für die Suche keine Rolle.

Das Honorar lag in der Recruitingbranche wie schon in den beiden Vorjahren auch 2022 bei durchschnittlich 27 % des Zieleinkommens.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden Personalberatungen in Deutschland online befragt.

[Link zur Studie](#)

Demystifying Inclusion — Rewards and realities of fostering an inclusive culture

kincentric, 2023, 33 Seiten, Englisch

Bewertung

Die Studie liefert Erkenntnisse, wie Inklusion in Unternehmen umgesetzt werden kann, um eine wettbewerbsfähige Arbeitsumgebung zu schaffen. Inkl. Handlungsempfehlungen für Führungskräfte.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht verschiedenen Aspekte der Inklusion, ihre Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld und die Rolle von Führungskräften bei der Förderung einer inklusiven Kultur.

Inhalte/Trends

Knapp drei Viertel der Befragten geben an, dass sie selbst in den vergangenen zwölf Monaten eine Form der Ausgrenzung, im Job erfahren haben. Fast zwei Drittel haben erlebt, wie jemand am Arbeitsplatz ausgegrenzt oder ungerecht behandelt wurde.

Lediglich jeder dritte Befragte denkt, dass seine Unternehmenskultur Inklusion vorantreibt. 40 % sind sogar der Ansicht, in einem Umfeld zu arbeiten, das Inklusion eher blockiert als fördert. Häufig herrscht statt einer mitnehmenden eher eine toxische Kultur vor. Hinzu komme oftmals das Ausüben von Druck zur Erreichung der Ziele oder das Fehlen klarer, neutraler Kriterien für eine faire Leistungsbewertung, aber auch Konkurrenzdenken spiele eine Rolle.

Eine inklusive Unternehmenskultur steht auf vier Säulen: Mitarbeitende müssen sich wertgeschätzt fühlen, können ihre Meinung offen äußern, Einfluss auf Entscheidungen nehmen und ihre Fähigkeiten in vollem Umfang einbringen. Sind alle vier Kriterien erfüllt, ist das Mitarbeiterengagement am stärksten ausgeprägt. Mit der Kombination von nur zwei Elementen lassen sich keine überdurchschnittlichen Werte erzielen. Entsprechend ist das Engagement am niedrigsten, wenn Beschäftigte gar keine dieser Möglichkeiten haben.

Inklusion maximiert das Potenzial des Einzelnen und der Teams. Wenn Beschäftigte einen integrativen Arbeitsplatz erleben, sind sie bis zu viermal besser in der Lage, schwierige Probleme zu bewältigen, alle Ideen zu äußern und zu prüfen, bevor sie eine Entscheidung treffen. Überdies führt Inklusion zu einer besseren Mitarbeiterbindung. Angestellte bleiben beinahe doppelt so häufig im Unternehmen, wenn sie das Gefühl haben, dass eine Kultur der Inklusion und Wertschätzung gelebt wird.

Bei der Etablierung einer inklusiven Arbeitsumgebung geht es auch um die Frage der Glaubwürdigkeit der Führung. Gut ein Drittel aller Befragten hält die Maßnahmen des Managements im Bereich Inklusion für aktionistisch oder unglaubwürdig und rund ein Viertel ist sich unsicher und weiß die Maßnahmen nicht einzuschätzen.

Die Etablierung von Inklusion ist ein Prozess, der nicht nur Zeit benötigt, sondern authentische inklusive Führung seitens der Unternehmensleitung sowie der Personalabteilung erfordert.

Geltungsbereich

Die Studie basiert auf einer globalen Umfrage unter rund 5.000 Vollzeitbeschäftigten in UK, USA, Kanada, Indien und Singapur.

[Link zur Studie](#)

Über HRblue

Die HRblue AG wurde im Jahr 2000 gegründet und steht für Kompetenz im HR Management. Seit über 20 Jahren sind wir erfolgreich als Personalberatung für HR auf die Besetzung von HR Führungs- und Expertenpositionen spezialisiert.

Wir sind mit über 20.000 HR Professionals vernetzt und stehen in engem Kontakt mit dieser Zielgruppe - vom Young Professional bis zum Senior Executive. Gerne beraten wir auch Sie bei der Besetzung Ihrer HR Position.

Unser Team ist auf HR Führungs- und Expertenrollen spezialisiert und besteht aus erfahrenen Personalberatern, die sich mit Kompetenz und Leidenschaft für die passende Besetzung Ihrer HR Position engagieren.

Eine zügige Projektabwicklung, professionelle Kommunikation und eine verbindliche wie vertrauliche Zusammenarbeit mit Klienten und Kandidaten sind für uns selbstverständlich.

Unsere Leistungen

Executive Search

Passgenau für Ihre Unternehmenssituation finden wir qualifizierte HR Leader-Kandidatinnen und Kandidaten.

[Weitere Informationen](#)

Professional Search

Wir sprechen und verstehen HR, auch wenn es um operative HR Manager Rollen, HR Business Partner oder HR Experten geht.

[Weitere Informationen](#)

HR Interim Management

Sie benötigen kurzfristig und interimistisch kompetente Unterstützung im HR Bereich? Unser HR Interim Management bietet maßgeschneiderte Lösungen – auch für Ihre Bedarfssituation.

[Weitere Informationen](#)

Kontakt

HRblue AG
Bretonischer Ring 10
D-85630 Grasbrunn (München)

Telefon: +49(0)89/411195-0

hrblue.com