

HRblue Spotlight HR-Studien



Zeitraum Januar bis Juni 2024

**Einblicke, Analysen und Zukunftsausblicke
aus dem Bereich Human Resources**

- 20 HR-Studien kompakt zusammengefasst -

HRblue

HRblue AG
Am Hochacker 2
85630 Grasbrunn

hrblue.com

Was ist das HRblue „Spotlight HR-Studien“?

Willkommen beim Spotlight HR-Studien, dem exklusiven News-Service von HRblue, Ihrer etablierten Personalberatung für den Bereich Human Resources.

Seit unserer Gründung im Jahr 2000 haben wir uns erfolgreich auf die Besetzung von HR Führungs- und Fachpositionen spezialisiert, sowohl in Festanstellung als auch interimistisch. Unsere Klienten und Mandate erstrecken sich über große und mittelständische Unternehmen aller Branchen mit nationalen und internationalen Standorten.

Aktuelles Wissen um die Entwicklung von HR Trends, Strategien, Organisationen und Rollen ist für uns ein wichtiger Baustein in der Beratung von Unternehmen und Kandidatinnen und Kandidaten.

Unsere Spotlight-Redaktion durchforstet und analysiert das ganze Jahr über eine Vielzahl von relevanten HR-Studien. Das Ergebnis ist das Spotlight HR-Studien – eine kompakte und übersichtliche Zusammenfassung der neuesten Erkenntnisse und Trends im Bereich Human Resources.

Durch das Abonnement unseres News-Services erhalten Sie nicht nur Zugang zu diesen wertvollen Einblicken, sondern werden auch sofort per E-Mail informiert, sobald eine neue Studie eingestellt wird. Dies ermöglicht es Ihnen, stets auf dem neuesten Stand zu bleiben und Ihre Entscheidungen auf fundierten Erkenntnissen zu treffen.

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 25.000 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.

[Spotlight HR-Studien abonnieren](#)

Inhalt

Was ist das HRblue „Spotlight HR-Studien“?	2
Über HRblue	2
EY Jobstudie 2023 - Jobwechsel: Bundesländer	4
Manager Barometer 2023 - 2024	5
Workforce Transformation in der Unternehmenspraxis 2023	6
Working Parents & Beyond	7
2024 Global Human Capital Trends	8
HR-Monitor 2024 – Trends und Perspektiven im Personalwesen	9
HR-Report 2024: Wie künstliche Intelligenz die Unternehmenswelt beeinflusst	10
Stepstone Gehaltsreport 2024	11
Kununu Gehaltscheck 2024	12
Gallup Engagement Index Deutschland 2023	13
Mercer Global Talent Trends 2024	14
TÜV Weiterbildungsstudie 2024	15
Work-Happiness-Report 2024	16
Attracting Talent 2024	17
A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond	18
HR Trends – die Zukunft der Personalarbeit	19
Konstanzer Homeoffice-Studie	20
Pulse Check: AI in HR	21
Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024	22
Decoding Global Talent, Onsite and Virtual	23
Unsere Leistungen	24
Stellenanzeigen und Vakanz-Anfrage	24
Ansprechpartner und Kontakt	24

EY Jobstudie 2023 - Jobwechsel: Bundesländer

Ernst & Young GmbH, 16 Seiten, 2023, Deutsch

Bewertung

Das jährliche Arbeitgeber Ranking liefert einen Überblick über die beliebtesten Arbeitgebenden 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

Fast die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland könnte sich vorstellen für den Job umzuziehen.

Aktuell zeigen 63 % aller Beschäftigten hierzulande Interesse an einem Arbeitgeberwechsel oder suchen sogar aktiv nach einer neuen Stelle. Vor allem Mitarbeitende aus den Bereichen Telekommunikation und IT (58 %), der Automobilindustrie (54 %) sowie dem Maschinen- und Anlagenbau (52 %) sind dazu bereit, für eine neue Stelle umzuziehen.

Attraktivstes Bundesland für Beschäftigte ist Bayern. Für mehr als ein Drittel der Befragten käme bei einem passenden Jobangebot ein Umzug infrage. Für Hamburg würden sich 25 % entscheiden. Die Hansestadt liegt in diesem Jahr damit vor Nordrhein-Westfalen, wohin 22 % ziehen würden. Kaum infrage kommt für Beschäftigte ein Umzug nach Sachsen-Anhalt und das Saarland.

Für 72 % der Befragten spielt die Möglichkeit des Homeoffice eine Rolle, 42 % sagen sogar, dass ihnen die Arbeit in den eigenen vier Wänden wichtig ist. Am stärksten ausgeprägt ist die Relevanz des Home-Office bei den 21- bis 35-Jährigen (49 %). 27 % der Angestellten sagt dagegen, dass Arbeit aus dem Home-Office gar keine Rolle spielt.

Könnten Angestellte frei entscheiden, wie sie arbeiten, würden 10 % der Befragten die Tätigkeit ausschließlich im Büro verrichten. 6 % der Angestellten wären umgekehrt nur im Home-Office tätig. Die Hälfte der Befragten entschiede sich für eine Mischform aus Heimarbeit und Büro.

Mehr als drei Viertel aller Befragten nennen das Wegfallen des Pendelns zum Arbeitsplatz als größten Vorteil an der Arbeit in den eigenen vier Wänden. Zwei Drittel fühlen sich im Home-Office insgesamt zeitlich flexibler, fast jeder Zweite hat durch diese Arbeitsform eine bessere Work-Life-Balance. Eine höhere Produktivität nennen nur 27 % der Befragten als Heimarbeitsvorteil.

Größte Nachteile sind aus Sicht der Angestellten die schwierigere berufliche (49 %) als auch die private (48 %) Kommunikation und Interaktion mit den Kolleginnen und Kollegen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 1.555 Arbeitnehmende in Deutschland repräsentativ befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Manager Barometer 2023 - 2024

Odgers Berndston, 58 Seiten, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie bietet einen Überblick über die Führungsdynamik und beleuchtet Möglichkeiten zur Verbesserung von Kommunikation, Wertschätzung und Innovationskraft in Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht die Motivationen, Herausforderungen und Innovationsbedürfnisse von Führungskräften.

Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass die meisten Befragten ein starkes Interesse an leitenden Positionen haben. 74 % gaben an, dass sie vor allem der Wunsch nach Einflussnahme und Gestaltung in einem Unternehmen antreibt. Auch die Möglichkeit, Macht auszuüben und eigene Entscheidungen zu treffen, wurde häufig genannt. 73 % der Befragten sind von ihren Führungsfähigkeiten überzeugt.

Interessanterweise betrachten fast die Hälfte der Führungskräfte (47 %) vor allem ihren Titel und Status als bedeutend, während 29 % ein höheres Gehalt als wichtigen Motivator sehen. Besorgniserregend für Arbeitgeber ist jedoch, dass mehr als die Hälfte (55 %) der befragten Manager trotz ihrer Zufriedenheit mit der aktuellen Position einen Jobwechsel in Betracht zieht. Dies resultiert hauptsächlich aus Kommunikationsdefiziten, einem Mangel an Wertschätzung sowie fehlenden Perspektiven und Zweifeln an der Innovationsfähigkeit des Arbeitgebers.

Die Studie zeigt zudem, dass Innovationen für viele Führungskräfte von großer Bedeutung sind. Sie engagieren sich stark in diesem Bereich und würden gerne mehr Ressourcen dafür aufwenden. Allerdings stoßen sie auf starre Strukturen, mangelnde Budgets und andere Hindernisse.

Die Studie hebt auch die Herausforderungen beim Führen in Krisenzeiten hervor. Als wichtig wird von den meisten befragten Managerinnen und Managern der Umgang mit Unsicherheit erachtet. Dabei liegt ihr Fokus im Krisen-Handling in der Förderung von Kreativität und kritischem Denken in ihren Teams. Es wird auch die Bedeutung von Foresight-Methoden zur Erkundung zukünftiger Szenarien betont - obwohl diese Techniken, laut Umfrage, im Unternehmensalltag bisher wenig verbreitet sind.

Als Mittel der Mitarbeiterführung wurde das Performance-Leadership-Modell häufig genannt. Es zielt darauf ab, die Leistung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern. Das Modell geht davon aus, dass effektive Führung mehr ist als das Erreichen von Zielen. Stattdessen liegt der Fokus darauf, eine motivierende Kultur zu schaffen, in der Mitarbeiter ihr Bestes geben und dabei Unterstützung und Anerkennung erhalten.

Geltungsbereich

Es wurden 1.324 Führungskräfte deutscher Unternehmen aller Branchen und Größenklassen anonym befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Workforce Transformation in der Unternehmenspraxis 2023

DGFP, HUMAN HMN GmbH, 21 Seiten, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie bietet Einblicke und Erkenntnisse zur Workforce Transformation. Inkl. Handlungsempfehlungen für Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Wie gehen Unternehmen mit den dynamischen Veränderungen in der Wirtschaft um? Welche Instrumente setzen sie ein, und welche Erfolgsfaktoren prägen diese Transformationsprojekte?

Inhalte/Trends

Workforce-Transformation-Projekte sind fest in der Unternehmenspraxis verankert, wobei über die Hälfte der Studienteilnehmer entsprechende Projekte begleitet hat. Die Initiierung und Leitung erfolgten durch die Unternehmens- und HR-Leitung, mit durchschnittlichen Projektbudgets von 2-4 Mio. Euro und einer Dauer von 1-2 Jahren.

Die aktuell sehr hohe Relevanz der Workforce Transformation in Unternehmen basiert auf starken bestehenden Treibern. Am relevantesten sind hier Megatrends wie Digitalisierung/KI bzw. Automatisierung, Veränderungen der Geschäftsmodelle und die Restrukturierung/Kostensituation.

In den Projekten waren die am meisten angewandten Instrumente die Schaffung von Transparenz sowie der Personalumbau, der Personalaufbau ist ein weniger genutztes Instrument. Betrachtet man die verwendeten Instrumente je nach Treiber der Workforce-Transformation-Projekte, ergibt sich ein differenziertes Bild: Bei Restrukturierungen ist der Personalabbau Spitzenreiter. Bei Digitalisierung und Veränderungen im Geschäftsmodell finden besonders Personalumbau und die Schaffung von Transparenz Anwendung. In Wachstumssituationen stehen Personalumbau sowie Personalaufbau an der Spitze.

Bei der Bewertung der wichtigsten Instrumente finden sich Skill- und Workforce Planning auf den ersten beiden Plätzen. Darauf folgen Re- & Up-Skilling sowie die Verstärkung der Mitarbeitendenbindung.

Die größten Herausforderungen sind die Komplexität der Projekte, die fehlende Akzeptanz in der Belegschaft und unrealistische Zeitpläne. Erfolgsfaktoren für diese Projekte sind eine konsequente Projektführung, das Engagement der Unternehmensleitung und eine zielgruppengerechte Kommunikation. Es gibt jedoch noch keine einheitliche Methode zur Erfolgsmessung für Workforce-Transformation-Projekte.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 425 Experten und Praktiker aus dem Personalbereich befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Working Parents & Beyond

StepStone, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Einblicke in die Herausforderungen und Bedürfnisse von berufstätigen Eltern, insbesondere nach der Geburt eines Kindes.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zu Herausforderungen und Chancen im Bereich Work-Life-Balance befragt.

Inhalte/Trends

Die Mehrheit der Eltern haben ihre beruflichen Ziele aufgrund ihrer Elternschaft geändert.

Mehr als ein Drittel der Frauen verlassen nach der Elternzeit ihren Arbeitgeber und nur knapp die Hälfte der Befragten kehren in ihre alte Position zurück. Zudem reduzieren drei von vier Müttern ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit, bei Vätern ist dies nur bei 17 % der Fall.

Eine große Anzahl von Eltern (66 %), die in Teilzeit arbeiten, wären gerne in Vollzeit oder zumindest in einer vollzeitnahen Position tätig, wenn die Kinderbetreuung gesichert ist. Dies zeigt, dass viele Eltern trotz der Herausforderungen der Kinderbetreuung ein größeres berufliches Engagement anstreben.

Die meisten Befragten (65 %) wären dazu bereit, finanzielle Abstriche zu machen, wenn der Arbeitgeber besonders familienfreundlich ist.

Etwa 25 % der Frauen finden sich nach der Rückkehr ins Berufsleben, in Positionen wieder, die ihren Fähigkeiten und Qualifikationen nicht entsprechen. Dies kann zu Frustration und einem Gefühl der Unzufriedenheit führen. Unternehmen, die auf den richtigen Job-Person-Fit achten und gezielte Unterstützung bieten, können die Rückkehr ins Berufsleben erleichtern und die Produktivität ihrer Mitarbeiter steigern.

Geltungsbereich

Es wurden 12.000 Menschen in Deutschland, darunter ca. 6.000 Elternteile, 2.000 mit Kindern unter 10 Jahren, befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

2024 Global Human Capital Trends

Deloitte, 120 Seiten 2024, Englisch

Bewertung

Der Report identifiziert Trends, wie eine neuartige Verbindung von Unternehmensergebnissen und menschlichen Vorteilen zum Unternehmenserfolg beitragen kann.

Untersuchte Fragestellung

Was sind die wesentlichen Themen, die Unternehmen, Führungskräfte und die Belegschaft im Jahr 2024 betreffen.

Inhalte/Trends

Laut einer Studie hängt der Fortschritt einzelner Unternehmen von zwei Hauptfaktoren ab: der menschlichen Leistungsfähigkeit (Human Performance) und dem unternehmerischen Fokus auf die menschliche Nachhaltigkeit (Human Sustainability). Dadurch gewinnt eine ganzheitliche Unternehmensführung, die sich auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter konzentriert, weiter an Bedeutung.

Ein Grund für die zunehmende Relevanz der menschlichen Perspektive ist die Auflösung traditioneller Grenzen in der Arbeitswelt. Dazu gehören die Grenzen zwischen dem Büro und anderen Orten, an denen Arbeit erbracht wird, zwischen Angestellten und weiteren und vor allem zwischen Aufgaben, die einerseits von Menschen und andererseits mit Unterstützung digitaler Technologien erledigt werden.

Der erste Faktor, der an Bedeutung gewinnt, ist die „Human Performance“, also die Arbeitsleistung, die zunehmend auf menschlichen Qualitäten wie Kreativität, Neugierde und Empathie basiert. Da die Arbeit immer stärker auf Zusammenarbeit setzt und anspruchsvollere, weniger quantifizierbare Fähigkeiten erfordert, verlieren traditionelle Produktivitätskennzahlen an Relevanz. Allerdings geben nur 40 % der Befragten an, dass ihre Organisationen neue Wege in dieser Hinsicht beschreiten.

Der zweite identifizierte Faktor in der Studie ist die Priorisierung der menschlichen Nachhaltigkeit, also das Maß, in dem Unternehmen einen höheren Wert für ihre Mitarbeiter und die Gesellschaft insgesamt schaffen. Ein besseres Wohlbefinden, eine verbesserte Teilhabe am Arbeitsmarkt und mehr Chancengerechtigkeit steigern die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter und führen zu besseren Leistungen.

76 % der Befragten halten die Bemühungen um menschliche Nachhaltigkeit für sehr wichtig oder extrem wichtig für den Unternehmenserfolg. Dennoch stufen Führungskräfte diese Bemühungen in der Regel als eher niedrig ein. Nur 46 % aller Befragten geben an, dass ihr Unternehmen Maßnahmen in diese Richtung ergreift, und lediglich zehn Prozent bewerten diese Maßnahmen als herausragend.

Geltungsbereich

Befragung von 14.000 Personen aus 95 Ländern sowie vertiefenden Interviews.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

HR-Monitor 2024 – Trends und Perspektiven im Personalwesen

McKinsey & Company, 38 Seiten 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie ermöglicht eine quantitative industrie- und themenübergreifende Betrachtung der HR-Funktion von Unternehmen in Deutschland.

Untersuchte Fragestellung

Die Teilnehmer wurden zu den Trends und Perspektiven im Personalwesen befragt.

Inhalte/Trends

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass 79 % der befragten Unternehmen angeben, dass etwa ein Viertel ihrer Beschäftigten über Kompetenzlücken verfügt. Dies deckt sich mit der Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden, von denen 26 % angaben, nicht alle Kompetenzen zu besitzen, die sie für ihren Beruf in den nächsten fünf Jahren benötigen werden. Darüber hinaus erwarten 53 % der Befragten Auswirkungen auf ihren Job durch GenAI.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Weiterbildung eine entscheidende Rolle für die persönliche und professionelle Entwicklung der Mitarbeitenden spielt. Dennoch haben 23 % der Befragten im vergangenen Jahr keinen einzigen Weiterbildungstag in Anspruch genommen.

Die Studie zeigt auch, dass viele Beschäftigte zu selten Feedback von ihren Vorgesetzten erhalten, was die Grundlage für sinnvolle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen darstellt. Zudem wird die strategische Personalplanung in deutschen Unternehmen als ausbaufähig betrachtet, da nur 60 % der HR-Professionals eine umfassende Personalplanung durchführen und lediglich 33 % eine strategische Planung mit einem langfristigen Zeithorizont betreiben.

Weitere Ergebnisse der Studie umfassen die hohe Wechselbereitschaft von 37 % der Beschäftigten, Herausforderungen bei der Talentakquise und die Faktoren, die die Mitarbeiterbindung beeinflussen. Es wird deutlich, dass Unternehmen verstärkt in die Digitalisierung der HR-Funktion investieren, um von neuen technologischen Trends wie GenAI zu profitieren und ihre HR-Dienstleistungen zu digitalisieren.

Geltungsbereich

Die Studie basiert auf einer repräsentativen Umfrage von über 1.000 Beschäftigten und 500 Personalverantwortlichen in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

HR-Report 2024: Wie künstliche Intelligenz die Unternehmenswelt beeinflusst

Hays, IBE, 21 Seiten 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie bietet einen Einblick in die aktuelle Situation der KI-Nutzung in Unternehmen sowie deren Auswirkungen auf Führungskräfte, Mitarbeiter und Organisationen.

Fragestellung

Die Studie untersucht die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf die Unternehmenswelt.

Inhalte/Trends

Etwa 40 % der befragten Unternehmen setzen bereits KI ein, vor allem im IT-Bereich. Zusätzlich befinden sich fast 60 % in der Phase der Implementierung. Allerdings fehlt vielen Unternehmen eine klare Strategie für die KI-Nutzung, was möglicherweise auf fehlendes Wissen über die Einsatzmöglichkeiten von KI (27%) und mangelnde Kompetenzen der Mitarbeiter (23%) zurückzuführen ist. Trotz dieser Herausforderungen bewerten die Befragten die Chancen von KI jedoch positiver als die Risiken.

In Bezug auf die organisatorische Verankerung von KI zeigen sich verschiedene Muster: Etwa 40 % der Unternehmen verankern KI-Themen in den IT-Fachbereichen, während ein Drittel sie direkt in der Geschäftsführung ansiedelt. Vier von zehn Unternehmen, die KI nutzen, entwickeln ihre Strategie noch nicht vollständig.

Die Studie zeigt, dass KI Führungskräfte vor allem von Routineaufgaben entlasten und bei Entscheidungsprozessen unterstützen könnte. Dennoch stehen Führungskräfte vor der Herausforderung, das Vertrauen in KI-gestützte Entscheidungen zu stärken und die Auswirkungen auf die Mitarbeiter im Auge zu behalten.

Die Erwartungen der Mitarbeiter an KI sind vielfältig. Sie erhoffen sich vor allem Zeitersparnis und Stressreduktion, sind jedoch weniger optimistisch bezüglich einer Erweiterung ihrer Handlungsspielräume oder einer Aufwertung ihrer Tätigkeit.

In Bezug auf die organisatorischen Effekte von KI erwarten die Befragten vor allem Substitutionseffekte, wobei KI bestimmte Routine- oder Analysenaufgaben übernimmt. Dennoch gehen die meisten davon aus, dass die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter zunehmen werden.

Geltungsbereich

Umfrage unter 970 Fach- und Führungskräften aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Stepstone Gehaltsreport 2024

Stepstone, 40 Seiten 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie bietet einen umfassenden Einblick in die Gehaltslandschaft Deutschlands.

Fragestellung

Die Studie untersucht Einkommensangaben unter Berücksichtigung von Ort und Region, Berufsgruppe, Branche und Berufserfahrung.

Inhalte/Trends

Das Bruttomediangehalt der Deutschen liegt bei 43.750 €. Das Bruttodurchschnittsgehalt liegt bei 50.250 €.

Menschen mit Berufserfahrung verdienen (+10 Jahre: 48.000 €) traditionell mehr als Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger (38.250 €), große Unternehmen (+5.000 MA: 53.500 €) zahlen meist besser als kleine (1-50 MA: 38.500 €) und Menschen mit Hochschulabschluss genießen gewöhnlich eine höhere Summe auf der Gehaltsabrechnung (57.500 €) als Nicht-Akademiker (41.000 €). Während Menschen ohne Führungsverantwortung ein Mediangehalt von 41.500 € erwirtschaften, erhalten Führungskräfte Gehälter in Höhe von rund 50.000 €.

Vom Norden bis zum Süden bietet Deutschland sehr gute Gehaltsperspektiven. Mit einem Mediangehalt von 49.750 € erwirtschaften Arbeitnehmende in Hamburg die besten Gehälter, dicht gefolgt von Hessen mit 47.500 und Baden-Württemberg mit 47.000 €.

Weniger ausgeglichen ist dagegen das Verhältnis zwischen Osten und Westen: Während Menschen in Westdeutschland im Mittelwert 45.000 € pro Jahr verdienen, sind es im Osten Deutschlands nur 37.250 € (ausgenommen Berlin) – ein Unterschied von 17 %. Als Top-Stadt mit den höchsten Gehältern machte in diesem Jahr München das Rennen (56.250 €).

Während Männer ein Mediangehalt von 45.750 € pro Jahr haben, müssen Frauen mit 40.000 € auskommen – das bedeutet eine Differenz von 12,4 %. Zieht man allerdings strukturelle Unterschiede wie Qualifikation, Tätigkeit, Anstellungsart bzw. Anstellungsumfang und Branche mit in Betracht, verbleibt ein bereinigter Gender Pay Gap von 5,5 %. Mit einem Mediangehalt von 94.750 € verdienen Ärztinnen und Ärzte mehr als doppelt so viel wie der Durchschnittsdeutsche. Auch in etlichen anderen Berufen lässt sich ein überdurchschnittlich gutes Gehalt verdienen, beispielsweise als Ingenieurin/Ingenieur (68.000 €), Sales-Manager/Sales Managerin (65.000 €) oder Unternehmensberaterin/-berater (62.000 €).

Die lukrativsten Branchen sind der Banksektor (63.250 €), die Luft- und Raumfahrt (57.750 €), die Pharmaindustrie sowie Wissenschaft und Forschung (beide rund 57.000 €).

Besonders niedrige Gehälter werden dagegen in den Branchen Freizeit, Touristik, Kultur & Sport (38.000 €), Land-, Forst- und Fischwirtschaft, Gartenbau (36.000 €) sowie Hotel, Gastronomie & Catering (35.000 €) gezahlt.

Geltungsbereich

Es wurden 921.973 Vergütungsdaten aus dem Zeitraum Januar 2021 bis November 2023 ausgewertet. Die Auswertungen basieren auf Gehaltsinformationen von Vollzeitbeschäftigten (65 % von Männern und 30 % von Frauen).

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Kununu Gehaltscheck 2024

Kununu, 41 Seiten 2024, Deutsch

Bewertung

Der Gehaltscheck bietet einen Einblick in die Gehaltsstrukturen verschiedener Berufe, Branchen und Regionen und zeigt auf, wie Geschlecht, Berufserfahrung oder Führungsverantwortung die Gehälter beeinflussen.

Fragestellung

Der Report untersucht in welchen Städten, Jobs und Branchen am meisten verdient werden kann und wie sich Personalverantwortung und Berufserfahrung auf das Gehalt auswirken.

Inhalte/Trends

Im Jahr 2023 betrug das durchschnittliche Bruttogehalt in Deutschland 49.214 €. Es besteht jedoch weiterhin ein deutlicher Unterschied bei den Geschlechtern, wobei Männer im Durchschnitt 52.254 € und Frauen 44.425 € verdienten. Diese Unterschiede können auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden.

Berufserfahrung spielt eine entscheidende Rolle: Arbeitnehmende mit über zehn Jahren Erfahrung verdienten durchschnittlich 57.791 €, im Gegensatz zu 46.910 € für diejenigen mit weniger als drei Jahren Erfahrung.

Die Branchenzugehörigkeit beeinflusst ebenfalls das Gehalt. Branchen wie Banken, Versicherungen und IT-Unternehmen zahlten 2023 die höchsten Gehälter aufgrund ihrer wirtschaftlichen Stärke und spezialisierten Arbeitskräfte.

Die Liste der Berufe mit den höchsten Gehältern in Deutschland umfasst unter anderem Chefarzt/Chefärztin, Unternehmenspartner/in und Vorstand/Vorständin, wobei die angegebenen Durchschnittsgehälter variieren können.

Die Gehaltszufriedenheit war insgesamt relativ hoch, wobei Hessen die Liste der Bundesländer mit den höchsten Durchschnittsgehältern anführt. Besonders zufrieden mit ihrem Gehalt waren die Arbeitnehmende in Bielefeld, wo 58,6% angaben, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. In der Bankenbranche waren 59% der Beschäftigten mit ihrem Gehalt zufrieden oder sehr zufrieden. Noch höhere Zufriedenheitswerte wurden in der Energiebranche und bei Versicherungen festgestellt. Eine signifikante Gehaltssteigerung wurde in der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung bei Übernahme von Personalverantwortung beobachtet.

Geltungsbereich

Der Report 2024 basiert auf einer Auswertung von mehr als 835.000 Gehaltsangaben – darunter 625.000 aus dem Jahr 2023.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Gallup Engagement Index Deutschland 2023

Gallup, 34 Seiten 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitenden und damit das Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist.

Fragestellung

Die Studie untersucht die emotionale Bindung von Beschäftigten an ihre Unternehmen und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Deutschland.

Inhalte/Trends

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich in einem dynamischen Zustand, wobei die emotionale Verbundenheit der Arbeitnehmenden mit ihren Arbeitgebenden aufgrund der Pandemie weiterhin niedrig bleibt. Gleichzeitig ist die Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel auf einem Rekordhoch. Lediglich 14 % der Befragten erleben ein Arbeitsumfeld, das durch eine gute Führung geprägt ist und zu einer starken emotionalen Bindung führt. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden (67 %) zeigt nur eine geringe Bindung und erledigt ihre Arbeit eher nach Vorschrift. Die Anzahl der innerlich gekündigten Arbeitnehmenden ist auf 19 % gestiegen.

Die sinkende Bindung führt dazu, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53 %) sicher ist, in einem Jahr noch bei ihrem aktuellen Unternehmen zu bleiben. Dies deutet auf einen anhaltenden Abwärtstrend der letzten fünf Jahre hin. Auch die mittelfristige Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel ist besorgniserregend, da nur noch 40 % der Befragten fest davon überzeugt sind, in drei Jahren noch im Unternehmen bleiben zu wollen. Die Neigung zum Wechsel scheint sich weniger an der wirtschaftlichen Lage als vielmehr am Arbeitsmarkt zu orientieren, den die Mehrheit der Befragten positiv einschätzt.

Die Studie betont die entscheidende Rolle der Führungskräfte für den Erfolg der Unternehmen und zeigt auf, dass eine hohe emotionale Bindung sich auszahlt. 79 % der Arbeitnehmenden mit einer starken Bindung möchten noch in einem Jahr bei ihrem aktuellen Unternehmen bleiben, im Gegensatz zu nur 31 % derjenigen ohne Bindung. Jedoch verbreiten die Unternehmensführungen wenig Zuversicht, da nur 40 % der Befragten uneingeschränktes Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Unternehmens haben.

Das Recruiting wird zunehmend zur Herausforderung, da Unternehmen Schwierigkeiten haben, den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken, und nur wenige davon überzeugt sind, die besten Talente anzuziehen. Zudem gelingt es Unternehmen nur bedingt, neue Mitarbeitenden langfristig zu binden, was teilweise auf ein unzureichendes Onboarding zurückzuführen ist.

Die Studie unterstreicht die Bedeutung guter Führung für die Bindung und Motivation der Mitarbeitenden sowie für den Erfolg der Unternehmen. Sie zeigt auf, dass eine klare Stärkenorientierung und eine starke emotionale Bindung der Mitarbeitenden positive Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen haben.

Geltungsbereich

Es wurden insgesamt 1.500 zufällig ausgewählte Arbeitnehmende ab 18 Jahren telefonisch interviewt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Mercer Global Talent Trends 2024

Mercer, 68 Seiten 2024, Englisch

Bewertung

Die Studie beleuchtet die Herausforderungen und Trends, denen Unternehmen gegenüberstehen, und bietet Einblicke, wie sie sich darauf vorbereiten können, um erfolgreich zu sein.

Fragestellung

Die Studie untersucht die Einschätzungen der Teilnehmenden zu Themen wie künstlicher Intelligenz, Vertrauen in Arbeitgeber, Mitarbeiterengagement und Resilienz am Arbeitsplatz.

Inhalte/Trends

Die Studie verdeutlicht die bedeutende Rolle des Vertrauens für das Engagement, Wohlbefinden und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen. Fast die Hälfte der Befragten äußert den Wunsch, für ein Unternehmen zu arbeiten, auf das sie stolz sind. Angesichts des wachsenden Stellenwerts von fairer Bezahlung (34 %) und Entwicklungsmöglichkeiten (28 %) ist es für Unternehmen entscheidend, im kommenden Jahr schnellere Fortschritte bei der Lohngerechtigkeit, Transparenz und dem Zugang zu Karrieremöglichkeiten zu erzielen.

Weltweit betonen Mitarbeitende die Bedeutung eines starken Zugehörigkeitsgefühls für ihre persönliche Entfaltung. Jedoch geben nur 39 % der Personalleitungen an, dass Frauen und Minderheiten angemessen im Führungsteam vertreten sind, und lediglich 18 % sehen einen positiven Effekt der jüngsten Bemühungen um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion auf die Bindung diverser Gruppen. Zusätzlich haben 76 % der Mitarbeitenden Diskriminierung aufgrund des Alters erlebt.

Die Gefahr eines Burn-outs ist für vier von fünf Arbeitnehmenden ein Anliegen. Eine Neugestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne des Mitarbeitenden Wohls ist entscheidend, um dieses Risiko zu mindern. Während 51 % der schnell wachsenden Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen haben, liegt diese Quote bei Unternehmen mit geringerem Wachstum bei lediglich 39 %.

Die Personalabteilungen setzen in diesem Jahr verstärkt auf die Verbesserung der Employee Experience, da die Gestaltung der Arbeit sich unmittelbar auf das Engagement und die Produktivität der Mitarbeitenden auswirkt. Um den Erwartungen von Unternehmen und Mitarbeitenden gerecht zu werden, planen 96 % der Unternehmen eine Umgestaltung ihrer HR-Funktionen, um Silos zu überwinden und digitale Arbeitsweisen zu etablieren.

89 % der Befragten sehen das Engagement der Mitarbeitenden als entscheidenden Faktor für die Unternehmensleistung an, während 84 % der Ansicht sind, dass Arbeitsweisen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen, den Unternehmenswert mindern.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 12.200 Führungskräfte, Personalleitungen, Mitarbeitende und Investoren aus 17 Ländern und 16 Branchen befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

TÜV Weiterbildungsstudie 2024

TÜV Verband, 51 Seiten 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie beleuchtet den Stellenwert der Fortbildung in deutschen Unternehmen. Inkl. Handlungsempfehlungen für Politik, Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

Fragestellung

Welchen Stellenwert hat Weiterbildung in den Unternehmen? Welche Kompetenzen werden nachgefragt? Und wie kann die Politik bei der Transformation unterstützen?

Inhalte/Trends

Fast alle befragten Unternehmen bieten Fortbildungen an. Lediglich 4 % stellen kein Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Das jährliche Weiterbildungsbudget pro Mitarbeitenden liegt im Durchschnitt bei 1000 Euro.

Obwohl ein hoher Weiterbildungsbedarf besteht, fehlt bei 68 % der Unternehmen eine Weiterbildungsstrategie. Einheitlich möchten 92 % der Befragten mit Weiterbildung die eigene Wettbewerbsfähigkeit erhalten, 91 % gesetzliche Anforderungen erfüllen. Die Bindung von Mitarbeitenden ist das Ziel von 87 %, was von 81 % mit dem drohenden Fachkräftemangel unterfüttert wird. 81 % nannten die Digitalisierung als Grund für eine Weiterbildung.

Mehr als die Hälfte der Personalverantwortlichen nannten die Kombination aus Präsenz- und Online-Lernformaten als Präferenz, gefolgt von reinen Präsenzveranstaltungen (42 %).

45 % der Befragten gaben an, dass die Mitarbeitenden lernen müssen, KI-Anwendungen zu nutzen und der Weiterbildungsbedarf dementsprechend stark steigen wird (39 %). Etwas mehr als ein Viertel sieht KI-Einsatzmöglichkeiten im eigenen Unternehmen. 13 % gaben an, dass in den kommenden Jahren KI-Anwendungen Tätigkeiten der Mitarbeitenden ersetzen werden. Im Widerspruch dazu bietet nur jedes achte Unternehmen KI-Weiterbildungen an. 10 % ermitteln aktuell den Bedarf, 6 % planen den Besuch einer KI-Weiterbildung. 12 % der Befragten gaben an, dass Mitarbeitende bereits KI-Weiterbildungen besucht haben.

22 % der Befragten messen dem Thema Nachhaltigkeit eine sehr hohe Wichtigkeit bei, 45 % sahen es als „eher wichtig“ an. Für 25 % Personalverantwortlichen ist Nachhaltigkeit weniger wichtig und für 7 % unwichtig.

Neben den Unternehmen (97 %) sehen die Personalverantwortlichen die Beschäftigten (87 %) sowie die Berufsverbände (67 %) in der Verantwortung für die Weiterbildung. Öffentliche Institutionen und Behörden wie z.B. die Agentur für Arbeit nannten 56 %, gefolgt von der Politik mit 54 %. Die Gewerkschaften tragen für 47 % die Verantwortung.

Zwei Drittel sind weniger bis gar nicht zufrieden mit der staatlichen Förderung von Weiterbildung.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden Verantwortliche für Weiterbildung, Geschäftsführer, CEOs und Vorstände aus bundesweit 500 Unternehmen über alle Branchen hinweg befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Work-Happiness-Report 2024

awork und Appinio, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie bietet Einblicke in die Arbeitszufriedenheit und die Bedeutung von Arbeitsglück und liefert Empfehlungen, wie die Arbeitskultur verbessert und die Produktivität gesteigert werden kann.

Fragestellung

Wie glücklich sind Arbeitnehmenden in Deutschland bei der Arbeit?

Inhalte/Trends

Laut der Studie gaben acht von zehn Befragten an, alles in allem mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. Arbeitsglück wird in der Studie als ein tieferes Gefühl der Erfüllung und des Sinns in der Arbeit definiert, im Gegensatz zur bloßen Zufriedenheit, die durch angemessene Bezahlung und angenehme Arbeitsbedingungen entsteht.

Zu den Faktoren, die das Glück im Beruf besonders steigern, gehört laut der Studie die Flexibilität beim Arbeitsort, insbesondere die Möglichkeit, auch im Homeoffice zu arbeiten. Die Studie betont, dass eine starre Präsenzpflcht im Büro das Glück im Job beeinträchtigen kann. Zusätzlich sind Personen, die das Privileg einer Vier-Tage-Woche haben, überdurchschnittlich glücklich.

Es gibt jedoch klare Anzeichen dafür, welche Gründe zu Unzufriedenheit bei Arbeitnehmenden führen. 56% der Befragten glauben, dass schlechte Vorgesetzte das Glück im Job verringern. Auf den Plätzen zwei und drei folgen eine schlechte Teamkultur (48%) und fehlende Kommunikation (41%).

Die Branchenzugehörigkeit lässt Rückschlüsse darauf zu, in welchen Bereichen die Beschäftigten tendenziell am glücklichsten sind. Die Techbranche liegt dabei vorn, was auf flexible Gestaltungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden zurückzuführen ist. Traditionellere Branchen wie z. B. der Finanzsektor haben laut der Studie tendenziell weniger zufriedene Mitarbeitenden. Glück im Job, das durch individuelle Einflussnahme erreichbar ist, bedeutet keinesfalls, dass

Arbeitnehmenden für alle Zeit bei ihrem Unternehmen bleiben möchten. Ein Drittel aller Befragten, die angaben, glücklich im Job zu sein, denkt dennoch häufig bis sehr häufig ans Kündigen. Nur jeder Vierte hat niemals darüber nachgedacht, die Stelle zu wechseln. 68% der Arbeitnehmenden, die momentan im Job nicht glücklich sind, denken über eine Kündigung nach.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 1.000 Arbeitnehmende, sowohl Führungskräfte als auch Angestellte, aus unterschiedlichen Branchen im Alter von 18 bis 65 Jahren befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Attracting Talent 2024

The Stepstone Group, Kienbaum Institut, 26 Seiten, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie beleuchtet entscheidende Faktoren, die Top-Talente anziehen und binden. Inkl. Handlungsempfehlungen für Unternehmen.

Fragestellung

Die Studie untersucht die Bedürfnisse und Prioritäten von Arbeitnehmenden in Bezug auf die Gewinnung und Bindung von Talenten.

Inhalte/Trends

Laut der Studie sind die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden äußerst individuell und variieren je nach Lebensphase, Geschlecht und Berufsfeld. Die wichtigsten Faktoren für die Gewinnung und Bindung von Talenten sind Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Balance.

Die Studie zeigt auf, dass Vergütungsfaktoren unterschiedlich wirken können. Während Gehaltstransparenz als Attraktivitätsfaktor heraussticht, wirkt ein Festgehalt besonders bindend. Es gibt auch Überschneidungen in den Prioritäten von Wechselwilligen und Angestellten. Sowohl für diejenigen, die den Arbeitgeber wechseln möchten, als auch für diejenigen, die bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben wollen, stehen Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Balance an erster Stelle.

Des Weiteren verdeutlicht die Studie, dass sich berufliche Bedürfnisse im Laufe des Lebens verändern. Während jüngere Arbeitnehmer eher Wert auf Karriereentwicklung und Vergütung legen, priorisieren ältere Arbeitnehmer Unternehmens- und Teamkultur sowie Arbeitsplatzsicherheit.

Die Studie betont auch, dass Unternehmen eine differenzierte und zielgruppenspezifische Personalstrategie verfolgen sollten, um die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu erfüllen und sowohl bei der Gewinnung als auch bei der Bindung von Talenten erfolgreich zu sein.

Geltungsbereich

Es wurden insgesamt 8.493 Personen befragt, darunter 4.702 Wechselwillige, 2.587 Angestellte und 1.204 Recruiterinnen/Recruiter.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond

McKinsey Global Institute, 68 Seiten, 2024, Englisch

Bewertung

Die Studie liefert Einblicke in die bevorstehenden Veränderungen und hebt die Dringlichkeit von schnellen Anpassungen des Arbeitsmarktes hervor.

Fragestellung

Die Studie analysiert die Auswirkungen des Vormarschs von künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt bis 2030.

Inhalte/Trends

Der Vormarsch von künstlicher Intelligenz (KI) wird laut Studie den Arbeitsmarkt in Europa und den USA fundamental verändern. Ein schneller Einsatz der neuen Technologien kann zu einem Produktivitätswachstum von bis zu 3 % pro Jahr führen. Dies setzt voraus, dass bis zu 27 % der einzelnen Tätigkeiten innerhalb aller Berufsbilder automatisiert werden, was bis 2030 bis zu 12 Millionen berufliche Veränderungen zur Folge hätte. In Deutschland wären in diesem Szenario bis zu 3 Millionen Jobs von Veränderungen betroffen, was 7 % der Gesamtbeschäftigung entspricht.

Die weitaus größten Umbrüche betreffen die administrativen Bürotätigkeiten: Bis zu 54 % der erwarteten Jobwechsel fallen in diesen Bereich. Mit 17 % folgt der Bereich Kundenservice und Vertrieb, mit 16 % Tätigkeiten in der Produktion.

Die Nachfrage nach bestimmten Jobprofilen wird sich deutlich verändern. In den Bereichen MINT und im Gesundheitswesen soll die Nachfrage nach Fachkräften zwischen 2022 und 2030 in Europa um bis zu 25 % steigen. Umgekehrt werden die Arbeitsplätze in Produktion, Kundendienst und Vertrieb bis 2030 durch Automatisierung deutlich zurückgehen.

Laut der befragten Führungskräfte wird die Nachfrage nach technologischen Fähigkeiten in Europa im selben Zeitraum um bis zu 25 % steigen.

Gleichzeitig wird die Nachfrage nach sozialen und emotionalen Fähigkeiten steigen. Erwartet wird, dass die Nachfrage nach Positionen, die Empathie und Führungsqualitäten erfordern, um 20 % wächst.

Es besteht die Gefahr einer stärkeren Polarisierung des Arbeitsmarktes. Es könnte also mehr hochbezahlte Stellen geben, als es dafür qualifizierte Arbeitskräfte gibt. Gleichzeitig könnte ein Übermaß an Arbeitnehmenden für bestehende Niedriglohnjobs entstehen.

Bei der Einführung von KI-Technologien sind US-Unternehmen den europäischen voraus: 88 % der US-Unternehmen haben bereits mindestens eine KI-Technologie eingeführt, 66 % auch bereits eine Technologie im Bereich generativer KI. In Europa sind es 84 % bzw. 54 %, wobei Deutschland mit 85 % (und 59 %) leicht über dem europäischen Durchschnitt liegt.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen bis 2030 in den USA und 10 europäischen Ländern untersucht. Zusätzlich wurden 1.100 Führungskräfte von Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Italien, Großbritannien und den USA befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

HR Trends – die Zukunft der Personalarbeit

Sage, 28 Seiten, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt, dass HR-Teams den Wandel intensiver denn je erleben, bedeutende Fortschritte mit Technologien wie KI machen und optimistisch in die Zukunft von HR blicken.

Fragestellung

Die Studie untersucht, wie sich die Arbeitswelt und die HR verändert, was dies für HR-Teams bedeutet und worauf wir uns in Zukunft einstellen sollten.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen sagen 77 % der Befragten, dass KI einen großen Einfluss auf die Arbeitswelt hat. 96 % gehen davon aus, dass sich die Rolle von HR in den nächsten fünf Jahren weiter verändern wird. Die durch KI zurückgewonnene Zeit würden viele HR-Managerinnen und -Manager in strategische Planung, datengestützte Entscheidungsfindung und Mitarbeiterengagement investieren.

Gesammelte Daten, die für eine strategischere HR-Arbeit relevant sein könnten, sind beispielsweise die Mitarbeiterzahl und -produktivität, die Kosten pro Einstellung oder die Fluktuation innerhalb des Unternehmens. Knapp die Hälfte aller befragten HR-Teams sammelt diese Daten bereits. Vergleicht man diese Zahlen mit denen von vor zwei Jahren, ist ein deutlicher Trend zum Erfassen von mehr Daten zu erkennen. Dabei hilft der Einsatz von technologischen Anwendungen. Besonders beliebt sind Automatisierungen (44 %), cloudbasierte HR-Lösungen (43 %) und People Analytics (45 %). Auch der Einsatz von ChatGPT oder von KI-gestützten HR-Tools ist für die Befragten interessant.

68 % der Befragten gaben an, dass über die Hälfte der HR-Prozesse in ihrem Unternehmen bereits automatisiert sind, und 79 % der HRler sagen, dass noch mehr automatisierte HR-Prozesse die Effizienz verbessern würden.

Generell sind die meisten Befragten davon überzeugt, dass ihnen KI mehr Zeit für strategisches Arbeiten bringt. Die fünf wichtigsten Bereiche, in denen die Befragten gern Zeit sparen und KI einsetzen würden, sind: Datenverarbeitung (39 %), digitale Transformation (32 %), neue Mitarbeitende anwerben (31 %), datengestützte Entscheidungsfindung (31 %) und die Verwaltung von Arbeitnehmerleistungen und Lohnabrechnung (29 %).

Außerdem sagen 80 %, dass sich die Rolle der HR durch KI erheblich verändern wird. Die HRler gehen davon aus, dass in Zukunft viel Papierkram und operative Aufgaben wegfallen werden und man sich wieder mehr der HR-Strategie und den Menschen zuwenden wird. Die Mehrheit der Befragten geht zudem davon aus, dass KI in HR mehr Arbeitsplätze schaffen, die Arbeitszufriedenheit verbessern und sich positiv auf die Beziehung zum Führungsteam auswirken wird. Im Umkehrschluss wird davon ausgegangen, dass HR-Teams, die keine künstliche Intelligenz verwenden, in Zukunft Probleme bekommen könnten, wenn sie diese nicht einsetzen.

71 % der Befragten gehen davon aus, dass dem eigenen HR-Team die Fertigkeiten oder das nötige Verständnis für eine effektive KI-Implementierung fehlen. Noch mehr (79 %) wünschen sich außerdem mehr Training und Support, um wirklich von der KI zu profitieren.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden weltweit über 1.000 HR-Verantwortliche aus kleineren und mittelständischen Unternehmen befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Konstanzer Homeoffice-Studie

Universität Konstanz, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Einblicke, um Entscheidungen über Homeoffice-Regelungen zu treffen, die die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen und deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördern.

Fragestellung

Die Studie untersucht die Einstellung von Mitarbeitenden, Führungskräften und Unternehmen zu mobilem Arbeiten und Homeoffice.

Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass der Wunsch nach Homeoffice bei den Beschäftigten leicht rückläufig ist. Laut Umfrage würden sie gerne 2,64 Tage pro Woche im Homeoffice oder mobil arbeiten. Deutlich wird aber auch, dass es recht klare Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung (2,47 Tage) und ohne (2,79 Tage) gibt. 73 % der Befragten wünschen sich hybrides Arbeiten, 18 % wollen ausschließlich von zu Hause arbeiten, 9 % nur vom Büro aus.

Deutliche Unterschiede bei der Einstellung zu Homeoffice-Regelungen und deren Auswirkungen treten bei den Mitarbeitenden mit und ohne Führungsverantwortung auf. So hält ein Drittel der Führungskräfte eine stärkere Präsenzpflcht für sinnvoll, während dies bei nur 19 % der Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung der Fall ist. Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Wahrnehmung, ob effiziente Prozesse sichergestellt werden können, was 31 % der Führungskräfte als kritisch betrachten gegenüber nur 15 % der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung. Die Frage, ob die Kommunikation im mobilen Arbeiten leidet, sehen immerhin auch 31 % der Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung kritisch - bei den Führungskräften sind dies sogar 43 %.

Die Rückkehrpflicht ist erst von einem Fünftel der Firmen eingeführt und wirkt sich negativ auf die Belastung der Mitarbeitenden aus. Auch wenn aktuell suggeriert wird, dass viele Unternehmen eine stärkere Präsenzpflcht für die Mitarbeitenden eingeführt haben, ist dies nur bei einer Minderheit von 22 % der Unternehmen der Fall. Auf die selbsteingeschätzte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten scheint dies nur einen geringen Einfluss zu haben, da sich diese für beide Gruppen kaum unterscheidet. Es wird aber deutlich, dass die Belastung und Erschöpfung bei Mitarbeitenden, die einer stärkeren Präsenzpflcht unterworfen sind, fast doppelt so hoch ist (21 % ohne Präsenzpflcht und 38 % mit Präsenzpflcht) als bei Mitarbeitenden ohne Präsenzpflcht. Dies macht deutlich, dass besonders die Gesundheit und Belastungen der Mitarbeitenden bei der Entscheidung für mögliche Präsenzpflcht mit in den Blick genommen werden sollten.

Geltungsbereich

An der Studie haben 1.023 Personen teilgenommen. Darunter 476 Führungskräfte.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Pulse Check: AI in HR

Kienbaum, 14 Seiten, 2024, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt die aktuellen Trends und den Nutzen von ChatGPT im HR-Bereich und betont die Notwendigkeit von Wissen, Schulung sowie Leitlinien zur Bewältigung von Datenschutz- und Sicherheits Herausforderungen.

Fragestellung

Die Umfrageteilnehmer wurden zu ihrem derzeitigen Einsatz, potenziellen Anwendungsfällen sowie Chancen und Risiken in der Anwendung von ChatGPT in HR-Abteilungen befragt.

Inhalte/Trends

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass ein Anteil von 39 % der Unternehmen bereits ChatGPT im HR-Bereich im Einsatz haben. Weitere 40 % nutzen ChatGPT bereits seit mehr als 3 Monaten. Dies spiegelt das wachsende Interesse an KI-Technologien im Personalwesen wider.

Weiterhin zeigt die Umfrage, dass der HR-Support und das Recruiting sowie das Onboarding und Offboarding als vielversprechende Anwendungsfelder für ChatGPT angesehen werden, welche das Potenzial der Effizienzsteigerungen, der Entlastungen in der HR-Abteilung sowie der Optimierung von Einstellungsprozessen verdeutlichen. Etwa 59% bzw. 75% schätzen ChatGPT hilfreich bei der Verbesserung der Employee Experience bzw. bei der Optimierung von Personalprozessen und -aktivitäten ein.

Der Kenntnisstand der Befragten beeinflusst die Bewertung des Einsatzes von ChatGPT. Eine höhere Kenntnis geht oft mit einer positiveren Bewertung von KI in der Optimierung von Personalprozessen und -aktivitäten und Verbesserung der Employee Experience einher. Dies unterstreicht die Bedeutung von Wissen und Schulung im Hinblick auf die Wirksamkeit von ChatGPT bei der Steigerung der Effizienz in HR-bezogenen Prozessen in Organisationen.

Insgesamt zeigt die Studie, dass der Einsatz von ChatGPT im HR-Bereich mehrheitlich als Chance betrachtet wird aber auch Herausforderungen mit sich bringt. Datenschutz, Sicherheit und die klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten sind wichtige Aspekte, die in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden müssen. Weiterhin besteht der Bedarf an klaren Leitfäden und Richtlinien sowie an Maßnahmen zur Anwendung von ChatGPT im HR, um den Einsatz dieser Technologie effektiv zu steuern.

Geltungsbereich

Online-Befragung von 136 deutschen HR-Führungskräften und HR-Expertinnen und Experten

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024

Gartner, 22 Seiten, 2024, Englisch

Bewertung

Die Studie identifiziert die Herausforderungen, mit denen Unternehmen im Jahr 2024 konfrontiert sind, und bietet einen Leitfaden für eine erfolgreiche HR-Strategie.

Fragestellung

Die Umfrageteilnehmer wurden gebeten die wichtigsten HR-Trends, -Prioritäten und erwarteten HR-Herausforderungen für 2024 zu identifizieren und einzuschätzen.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen steht bei den Top-Prioritäten für das Jahr 2024 die Entwicklung von Führungskräften und Managern an erster Stelle, dicht gefolgt von der Unternehmenskultur, HR-Technologie, Change Management sowie Karrieremanagement und interner Mobilität.

Im Detail berichten nur 26 % der Organisationen, dass ihre Mitarbeiter vollständig den Anforderungen zur Anwesenheit vor Ort nachkommen. Fast die Hälfte der Mitarbeiter sieht ihre derzeitige Leistung als nicht nachhaltig an und ebenso viele Mitarbeiter vertrauen ihrer Organisation. 26 % der CEOs betrachten den Talentmangel als den am meisten schädigenden Faktor für die Geschäftsaussichten. 68 % der Führungskräfte stimmen zu, dass die Vorteile von KI die Risiken überwiegen, während nur 22 % der HR-Leiter stark in unternehmensweite Diskussionen über generative KI eingebunden sind.

Die Studie zeigt auch, dass 75 % der HR-Leiter angeben, dass ihre Manager durch das Wachstum ihrer Aufgaben überfordert sind, und 73 % bestätigen, dass ihre Führungskräfte und Manager nicht darauf vorbereitet sind, Veränderungen zu leiten. 41 % der HR-Leiter sagen, dass die Verbindung der Mitarbeiter zur Unternehmenskultur durch hybrides Arbeiten beeinträchtigt wird, und 47 % wissen nicht, wie sie Veränderungen herbeiführen sollen, um die gewünschte Unternehmenskultur zu erreichen.

Weiterhin sind 60 % der HR-Leiter unsicher über die Auswirkungen sich entwickelnder Technologietrends wie generativer KI auf den HR Bereich und HR Talente. 56 % geben an, dass ihre HR-Technologielösungen und -strategien nicht ihren aktuellen und zukünftigen Geschäftsanforderungen entsprechen. 77 % der HR-Leiter berichten, dass ihre Mitarbeiter sich erschöpft fühlen, und 82 % teilen mit, dass ihre Manager nicht darauf vorbereitet sind, Veränderungen zu leiten.

Schließlich glauben 89 % der HR-Leiter, dass Karrierepfade in ihren Organisationen für viele Mitarbeiter unklar sind, und 66 % stimmen zu, dass die Karrierepfade nicht überzeugend sind.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 500 Personalleiter in 40 Ländern befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

Decoding Global Talent, Onsite and Virtual

Stepstone Group, Boston Consulting Group, The Network, 2024, Englisch

Bewertung

Die Studie liefert Einblicke in die internationalen Arbeitsmarkttrends und die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmenden. Zudem zeigt sie auf, wie digitale Mobilität neue Möglichkeiten eröffnet, um global auf Talente zuzugreifen.

Fragestellung

In der Studie wurden die Einstellungen von Arbeitnehmenden zu ihrer Bereitschaft, für die Arbeit ins Ausland zu ziehen, die Länder, in denen sie gerne arbeiten würden, und ihre Gründe für die Wahl dieser Länder untersucht.

Inhalte/Trends

Laut Studienergebnissen ist Deutschland ein international sehr beliebter Arbeitsmarkt, da jeder fünfte Arbeitnehmende weltweit hier einen Job annehmen würde. Damit erreicht Deutschland die Spitzenposition unter den nicht-englischsprachigen Ländern, während nur Kanada, die USA und Australien weltweit beliebter sind. Global gesehen nimmt die Bereitschaft ab, für die Arbeit ins Ausland umzuziehen, jedoch würden viele Arbeitnehmende virtuell von ihrem Heimatland für ein ausländisches Unternehmen tätig werden, was die digitale Mobilität steigert und Arbeitgebern mehr Zugriff auf internationale Talente ermöglicht.

Trotz der sinkenden Mobilität bleibt Deutschland attraktiv für internationale Arbeitnehmende. Englische Staaten dominieren das Ranking der attraktivsten Zielländer, mit Kanada an der Spitze, gefolgt von den USA und Australien. Europa verliert an Beliebtheit, während Pazifik-Anrainer wie Singapur, Japan, Australien und Neuseeland aufsteigen.

Berlin ist die zweitbeliebteste Stadt für hochqualifizierte Arbeitnehmende und erreichte weltweit Rang vier. Andere deutsche Städte wie München und Hamburg folgen deutlich dahinter. Die Türkei und Italien bieten große Talentpools für deutsche Unternehmen, da in diesen Ländern hohe Mobilitätsbereitschaft besteht und Deutschland als attraktiver Arbeitsmarkt geschätzt wird. Besonders mobile und am deutschen Arbeitsmarkt interessierte Menschen finden sich in Ländern wie dem Kosovo, Österreich, der Türkei, Luxemburg sowie in Brasilien.

Die Mobilitätsbereitschaft deutscher Arbeitnehmender ist geringer als der weltweite Durchschnitt; nur 45 % der Deutschen würden eine Stelle im Ausland annehmen. Deutsche Studierende, Manager, Berater und Künstler sind hingegen überdurchschnittlich bereit, ins Ausland zu ziehen, bevorzugen jedoch europäische Arbeitgeber.

Die digitale Mobilität wird zunehmend wichtiger: 57 % der Befragten weltweit sind bereit, mithilfe digitaler Technologie von ihrem Heimatland aus für ein ausländisches Unternehmen zu arbeiten. In Deutschland sind es 47 %, was leicht über der Zahl derjenigen liegt, die persönlich ins Ausland ziehen würden. Dies zeigt, dass digitale Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg an Bedeutung gewinnt.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 150.000 Arbeitnehmende aus mehr als 180 Ländern, darunter über 14.000 in Deutschland, befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

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](#)

Stellenanzeigen und Vakanz-Anfrage

Vakanz-Anfrage

Nutzen Sie jetzt unsere Expertise für Ihre offene HR Stelle. Über unsere [Vakanz-Anfrage](#) können Sie uns jederzeit Informationen zu Ihrer offenen HR Position oder Ihrem Bedarf an Interim Management inklusive Jobprofil als Anlage senden. Wir melden uns daraufhin bei Ihnen und unterbreiten Ihnen gerne ein passendes Angebot zur Unterstützung bei der Besetzung der HR Position.

[Weitere Informationen](#)

Stellenangebote

Suchen Sie eine neue Herausforderung im Bereich Human Resources? Unsere aktuellen [Stellenangebote](#) bieten ambitionierten HR-Professionals spannende Karrierechancen. Starten Sie in eine HR-Karriere, die nicht nur erfüllt, sondern auch inspiriert. Hier verbinden wir engagierte HR-Talente mit führenden Unternehmen, um gemeinsam die Arbeitswelten von morgen zu gestalten.

[Weitere Informationen](#)

Ansprechpartner und Kontakt

HRblue AG

Am Hochacker 2
D-85630 Grasbrunn (München)

Tel: +49 (0)89 5419 6585-0

hrblue.com