

# HRblue Spotlight HR-Studien

Zeitraum Januar bis Dezember 2024



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

**- Über 40 HR-Studien kompakt zusammengefasst -**

**HR***blue*

[hrblue.com](https://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 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
Inhalt	3
EY Jobstudie 2023 - Jobwechsel: Bundesländer	5
Manager Barometer 2003 - 2004	6
Workforce Transformation in der Unternehmenspraxis 2023	7
Working Parents & Beyond	8
2024 Global Human Capital Trends	9
HR-Monitor 2024 – Trends und Perspektiven im Personalwesen	10
HR-Report 2024: Wie Künstliche Intelligenz die Unternehmenswelt beeinflusst	11
Stepstone Gehaltsreport 2024	12
Kununu Gehaltscheck 2024	13
Gallup Engagement Index Deutschland 2023	14
Mercer Global Talent Trends 2024	15
TÜV Weiterbildungsstudie 2024	16
Work-Happiness-Report 2024	17
Attracting Talent 2024	18
A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond	19
HR Trends – die Zukunft der Personalarbeit	20
Konstanzer Homeoffice-Studie	21
Pulse Check: AI in HR	22
Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024	23
Decoding Global Talent, Onsite and Virtual	24
Social Media Atlas 2024	25
Women-on-board-Index 2024	26
CHRO: The Architect of Transformation	27
Global Benefits Attitudes	28
Universum Student Survey 2024	29
Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit 2024	30

HR Service Experience Studie 2024 ..... 31

Marke und Medien 2024 ..... 32

Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2024 ..... 33

XING Millennials Report 2024 ..... 34

Bertelsmann Studie: Teilzeit verliert, Zeitsouveränität gewinnt ..... 35

The 4-Day-Week in Germany ..... 36

Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2025 ..... 37

Young Professional Attraction Index (YPAI) 2024 ..... 38

Women in the Workplace 2024 ..... 39

FOKUS:FUTURE | Transformation in Deutschland – Status, Chancen, Perspektiven ..... 40

The Age Advantage: Recruiting ohne Altersgrenzen ..... 41

Digital HR Report 2024/25 ..... 42

Remote Global Workforce Report 2024 ..... 43

Trends in der Arbeitswelt ..... 44

Brand Finance Employer Brand Index 2024 ..... 45

Unsere Leistungen ..... 46

Stellenanzeigen und Vakanz-Anfrage ..... 46

Ansprechpartner und Kontakt ..... 46

## 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 Homeoffice bei den 21- bis 35-Jährigen (49 %). 27 % der Angestellten sagt dagegen, dass Arbeit aus dem Homeoffice 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 Homeoffice tätig. Die Hälfte der Befragten entschiede sich für eine Mischform aus Arbeiten von zu Hause 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 Homeoffice 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 2003 - 2004

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 Leitungspositionen 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 Mitarbeitenden 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, inklusive 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 Mitarbeiterbindung.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 und 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 Mitarbeitenden und die Gesellschaft insgesamt schaffen. Ein besseres Wohlbefinden, eine verbesserte Teilhabe am Arbeitsmarkt und mehr Chancengerechtigkeit steigern die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden 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, Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden (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 Mitarbeitenden im Auge zu behalten.

Die Erwartungen der Mitarbeitenden an KI sind vielfältig. Sie erhoffen sich vor allem Zeiterparnis 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 Mitarbeitenden 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 € verdienen. Diese Unterschiede können auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden.

Berufserfahrung spielt eine entscheidende Rolle: Arbeitnehmende mit über zehn Jahren Erfahrung verdienen 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 Arbeitnehmenden 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 Mitarbeitendenwohls 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, inklusive 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 % der 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 Arbeitnehmende 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 Tech-Branche 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 Mitarbeitende. Glück im Job, das durch individuelle Einflussnahme erreichbar ist, bedeutet keinesfalls, dass die 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. Inklusive 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 Mitarbeitenden 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](#)

## 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 als 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 Mitarbeitenden vollständig den Anforderungen zur Anwesenheit vor Ort nachkommen. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden sieht ihre derzeitige Leistung als nicht nachhaltig an und ebenso viele Mitarbeitende 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-Leitung stark in unternehmensweite Diskussionen über generative KI eingebunden sind.

Die Studie zeigt auch, dass 75 % der HR-Leitungen 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-Leitungen sagen, dass die Verbindung der Mitarbeitenden 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-Leitungen 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-Leitungen berichten, dass ihre Mitarbeitenden sich erschöpft fühlen, und 82 % teilen mit, dass ihre Manager nicht darauf vorbereitet sind, Veränderungen zu leiten.

Schließlich glauben 89 % der HR-Leitungen, dass Karrierepfade in ihren Organisationen für viele Mitarbeitenden 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



## Social Media Atlas 2024

PER, IMWF und Toluna, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie liefert Einblicke in die Nutzung von Social Media, das Vertrauen in Social-Media-Informationen und die berufliche Nutzung sozialer Netzwerke.

### Fragestellung

Der Social-Media-Atlas 2024 untersucht, wer Social Media für welche Zwecke nutzt, welche Informationen auf welchen Kanälen gesucht werden und welchen Aktivitäten Nutzer nachgehen.

### Inhalte/Trends

Die jährliche Studie Social-Media-Atlas 2024 macht eine Delle in der Social-Media-Nutzung deutlich. Nach den aktuellen Zahlen sind derzeit 80 % der deutschen Internetnutzer ab 16 Jahren in sozialen Netzwerken wie Facebook, YouTube, WhatsApp oder anderen Plattformen sowie Blogs oder Foren aktiv. Im Vorjahr waren es noch vier Prozent mehr. Zugleich nimmt die Zeit ab, die User mit den entsprechenden Apps verbringen. 18,7 Stunden pro Woche beträgt die durchschnittliche Nutzungsdauer zu Privatzwecken. Das sind 2,1 Stunden weniger als noch 2023. Am deutlichsten schlägt die Reduktion bei den 40- bis 49-Jährigen zu Buche. In dieser Altersklasse sank die durchschnittliche Nutzung um 6,4 Stunden auf 16,3 Stunden pro Woche. Dasselbe Bild zeigt sich bei der beruflichen Nutzung sozialer Netzwerke: Diese ging im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 Stunden auf durchschnittlich 9,3 Stunden pro Woche zurück.

70 % der vorwiegend privat kommunizierenden Nutzer gaben an, dass ihnen Social Media bei der Freizeitgestaltung helfe. 60 % finden, soziale Medien machen glücklich. Allerdings halten nur noch 35 % der Nutzerinnen und Nutzer Social-Media-Posts für glaubwürdiger als redaktionelle Nachrichten. Dies entspricht laut der Studie einem Rückgang von vier Prozentpunkten.

Interessant ist der Vertrauensverlust bei abgesetzten Posts in den sozialen Medien: Nur 35 % der Nutzer halten Posts für glaubwürdiger als redaktionelle Nachrichten. Das sind vier Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Deutlich ist auch hier der Rückgang mit zehn Prozentpunkten bei den 40- bis 49-Jährigen im Netz.

Für die eigene Berufstätigkeit hat Social Media hingegen laut dem Social-Media-Atlas ungebremste Relevanz: Jeder zweite im Job nutzt Social-Media-Plattformen zu beruflichen Zwecken, 17 % davon sogar häufig. 71 % der beruflichen Nutzer sind der Meinung, dass soziale Netzwerke ihnen die eigene Arbeit erleichtern, und für 40 % sind soziale Netzwerke vor allem für den Austausch relevanter Informationen wichtig. Um Kontakte zu pflegen, gehen 33 % auf Plattformen. In der Zielgruppe 60plus sind es sogar 68 %, bei den unter 30-Jährigen hingegen nur 18 %.

### Geltungsbereich

Für die Erhebung wurden 3.500 deutsche Internetnutzer ab 16 Jahren online befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Women-on-board-Index 2024

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.v., 2024, Deutsch

### Bewertung

Der Women-on-board-Index 2024 bietet Einblicke in die Wirksamkeit gesetzlicher Quotenregelungen für Frauen in Führungspositionen und zeigt auf, wie Unternehmen erfolgreich Diversity-Strategien umsetzen können.

### Fragestellung

Wie hat sich der Frauenanteil in den Chefetagen deutscher Börsenunternehmen seit der Einführung gesetzlicher Quoten entwickelt, und welche Unterschiede bestehen zwischen Unternehmen, die den Quotenregelungen unterliegen, und solchen, die dies nicht tun?

### Inhalte/Trends

Der Women-on-Board-Index 2024 zeigt, dass der Frauenanteil in den Chefetagen deutscher Börsenunternehmen neue Höchststände erreicht hat. Im Mai 2024 waren in den Aufsichtsräten der 180 untersuchten Unternehmen 37,3 % der Stellen von Frauen besetzt, der höchste Wert in der Geschichte der DAX-Unternehmen. Der Frauenanteil in den Vorständen stieg auf 19,3 %, was einen Anstieg von einem Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr darstellt.

Die Studie basiert auf Daten bis Mai 2024 und vermerkt, dass im Juni und Juli noch sechs weitere Frauen in Vorstände berufen wurden. Trotz dieses Anstiegs sind viele Unternehmen noch weit von einer paritätischen Besetzung der Chefetagen entfernt.

Seit 2016 gilt eine verbindliche Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte, die 104 der 180 betrachteten Unternehmen betrifft. Seit Sommer 2022 müssen zudem in Firmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein. Dieses Mindestbeteiligungsgebot betrifft 65 der untersuchten Unternehmen. Drei Unternehmen – Koenig & Bauer, Südzucker und Wüstenrot & Württembergische – erfüllen diese Vorgabe noch nicht.

Die Studie verzeichnet einen Anstieg des durchschnittlichen Frauenanteils in Vorständen um 4,6 Prozentpunkte auf fast 20 % seit Einführung der Regelungen im Jahr 2022. Bei den 76 Unternehmen, die nicht der Quote unterliegen, stagniert der Anteil bei 14,9 %.

### Geltungsbereich

Der Women-on-Board-Index 2024 von FidAR basiert auf den Daten zu Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der 180 im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie 20 paritätisch mitbestimmten Unternehmen im Regulierten Markt in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## CHRO: The Architect of Transformation

Chaberton Partners, 2024, Englisch

### Bewertung

Der Report „CHRO: The Architect of Transformation“ beleuchtet die zentrale Rolle von CHROs in einer Ära technologischer und gesellschaftlicher Umbrüche und zeigt auf, wie sie als strategische Architekten zur Transformation ihrer Organisationen beitragen.

### Fragestellung

Wie bereiten sich CHROs auf die Herausforderungen der digitalen Transformation, der generationenübergreifenden Belegschaft und der sich verändernden Rolle von Unternehmen vor, und welche strategischen Maßnahmen sind erforderlich, um diese Übergänge erfolgreich zu gestalten?

### Inhalte/Trends

Der Report identifiziert drei wesentliche Schwerpunkte in der Rolle der CHROs bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen und der Umsetzung erfolgreicher Strategien in ihren Organisationen:

1. Beschleunigung digitaler und KI-Technologien: Die rasante Entwicklung digitaler und KI-Technologien verändert Arbeits- und Führungsmodelle. Organisationen müssen sich auf diese Veränderungen vorbereiten, da sie grundlegende Aspekte der Arbeit und Führung beeinflussen werden. Die effektive Nutzung von KI erfordert spezifisches Know-how und kann bestehende Hierarchien im Arbeitsumfeld verstärken.
2. Harmonisierung der Generationsvielfalt: Die moderne Arbeitswelt umfasst eine Vielzahl von Generationen, jede mit eigenen Werten und Arbeitspräferenzen. Ein erfolgreiches Management dieser Vielfalt erfordert die Schaffung eines integrativen Umfelds, das die Stärken jeder Generation berücksichtigt.
3. Entwicklung der Rolle von Unternehmen als „Gesellschaften“: Unternehmen bieten zunehmend flexiblere Arbeitsregelungen und umfassendere Unterstützungsnetzwerke, was eine Neuausrichtung in der Interaktion mit den Mitarbeitenden erfordert. Dieser Wandel beeinflusst sowohl die berufliche als auch die persönliche Unterstützung der Mitarbeitenden.

CHROs spielen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien, die den Herausforderungen der digitalen Transformation, der generationenübergreifenden Belegschaft und der erweiterten Rolle von Unternehmen gerecht werden. Ihre Fähigkeit, diese Herausforderungen zu meistern, sichert die Zukunftsfähigkeit und den langfristigen Erfolg ihrer Organisationen in einem dynamischen Geschäftsumfeld.

### Geltungsbereich

Der Report „CHRO: The Architect of Transformation“ basiert auf Gesprächen mit über 70 CHROs aus kleinen, mittleren und großen Unternehmen in Europa, die in verschiedenen Branchen tätig sind.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Global Benefits Attitudes

Willis Towers Watson (WTW), 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie "Global Benefits Attitudes" liefert Einblicke in die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland und hebt die zentrale Bedeutung von Jobsicherheit, Bezahlung und Benefits für die Mitarbeitergewinnung und -bindung hervor.

### Fragestellung

Wie wirken sich Jobsicherheit, Bezahlung und Benefits auf die Mitarbeitergewinnung und -bindung in der aktuellen Arbeitsmarktsituation aus?

### Inhalte/Trends

Laut der Studie sind 38 % der Befragten offen für neue Jobangebote. 25 % suchen aktiv nach einer neuen beruflichen Herausforderung.

Neben Jobsicherheit und Bezahlung spielen Benefits weiterhin eine entscheidende Rolle bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung. Ein Drittel der Befragten würde wegen eines besseren Angebots von Benefits den Job wechseln, sofern sie keine Gehaltseinbußen hinnehmen müssten. Knapp die Hälfte der Befragten hat sich aufgrund der angebotenen Benefits für ihren aktuellen Arbeitgeber entschieden.

Obwohl 59 % der Mitarbeitenden mit den angebotenen Leistungen zufrieden sind, würden jedoch nur knapp 25 % ihren Arbeitgeber deshalb weiterempfehlen. Ein wesentlicher Faktor für die steigende Zufriedenheit ist die zunehmende Auswahlmöglichkeit bei den Benefits. Dieses Jahr gaben 67 % der Befragten an, dass sie Wahlmöglichkeiten bei den Benefits haben.

Die betriebliche Altersversorgung bleibt ein wesentlicher Benefit. 31 % der Befragten nennen sie als wichtigen Grund für die Wahl ihres aktuellen Arbeitgebers, und 47 % sehen sie als Grund, beim Arbeitgeber zu bleiben. Gleichzeitig wächst die Sorge um die Altersvorsorge: 20 % der unter 50-Jährigen gehen davon aus, dass sie bis 70 Jahre oder länger arbeiten müssen. 75 % der Befragten meinen, sie müssten mehr für die Rente sparen, jedoch können sich 34 % dies nicht leisten, und 33 % sparen für andere Dinge. Frauen und Geringverdienende sind besorgter über ihre finanzielle Situation im Rentenalter als Männer und Besserverdienende.

42 % der Arbeitnehmenden arbeiten in hybriden Arbeitsmodellen, während nur 20 % vollständig remote arbeiten. 48 % der Befragten äußern den Wunsch nach mehr Homeoffice, wobei dieser Wunsch bei Eltern mit Kindern unter 18 Jahren noch höher ist (Frauen: 58 %, Männer: 56 %).

Der Equity Index, der die Fairness in Bezug auf Gehalt, Karriereaussichten und andere Faktoren misst, liegt 2024 bei 58 %. Die niedrigsten Werte finden sich bei Menschen mit Behinderung (46 %), Geringverdienenden (50 %) und der Generation Z (53 %). Karrierechancen und Fair Pay bieten das größte Verbesserungspotenzial.

### Geltungsbereich

Die Studie "Global Benefits Attitudes" wurde in 29 Ländern durchgeführt, mit insgesamt 45.000 Befragten. In Deutschland wurden rund 2.000 Arbeitnehmende befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Universum Student Survey 2024

The StepStone Group/Universum, 2024, Deutsch

### Bewertung

Der „Universum Student Survey 2024“ untersucht die Präferenzen und Erwartungen von Studierenden in Bezug auf ihre zukünftigen Arbeitgeber und liefert Einblicke in die Karrierevorstellungen insbesondere der Gen Z.

### Fragestellung

Welche Kriterien sind Studierenden bei der Wahl ihres Arbeitgebers besonders wichtig, und welche Unternehmen gelten in den verschiedenen Fachrichtungen als die attraktivsten Arbeitgeber?

### Inhalte/Trends

Die Studie: „Universum Student Survey 2024“ zeigt, dass Studierende, insbesondere der Generation Z, bei der Wahl ihres Arbeitgebers leistungsbezogene Aspekte wie interessante Arbeitsaufgaben, Anerkennung von Leistung und Markterfolg schätzen. Diese Generation startet motiviert und mit hohen Erwartungen ins Berufsleben. Vielfältige Arbeitsaufgaben sind für 16- bis 25-Jährige besonders wichtig, während mit zunehmendem Alter Work-Life-Balance an Bedeutung gewinnt. Bei den 30- bis 39-Jährigen steht Work-Life-Balance sogar auf Platz 3 der wichtigsten Kriterien, während es für jüngere Altersgruppen weniger relevant ist.

Laut Studie ist Remote Work für die jüngeren Generationen (16- bis 29-Jährige) weniger wichtig als für ältere Arbeitnehmer. Nur 35 % der 16- bis 21-Jährigen und knapp 48 % der 22- bis 25-Jährigen bewerten Homeoffice als wichtig oder sehr wichtig, während bei den 30- bis 39-Jährigen 65 % und bei den 40- bis 55-Jährigen 62 % Homeoffice schätzen.

Ein zentrales Thema der Studie ist die Geschlechterungleichheit bei Gehaltserwartungen. Frauen erwarten im Durchschnitt 18 % weniger Gehalt als ihre männlichen Kommilitonen, was auf eine frühzeitige Ausbildung der Gehaltsschere hinweist. Gleichzeitig ist Lohngleichheit für Frauen deutlich wichtiger als für Männer.

In den Arbeitgeberrankings bleiben die Top 5 in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen, IT und Naturwissenschaften im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil. Besonders in den Naturwissenschaften gab es keine Verschiebungen. BMW konnte sich im Ingenieurwesen um drei Plätze auf Rang 2 verbessern, während Porsche in allen vier Fachbereichen die größte Steigerung der Attraktivität verzeichnete.

### Geltungsbereich

Der Universum Student Survey 2024 basiert auf Befragungen von 30.575 Studierenden an 236 Hochschulen in Deutschland.

[Link zur Arbeitgeberranking](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit 2024

PwC, 17 Seiten, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie "Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit" beleuchtet die wachsende Bedeutung von Workation-Angeboten (mobiles Arbeiten aus dem Ausland) für Arbeitnehmende und deren Auswirkungen auf die Attraktivität von Arbeitgebern.

### Fragestellung

Wie beeinflussen Workation-Angebote die Attraktivität von Arbeitgebern und die Entscheidung der Arbeitnehmer bei der Jobwahl?

### Inhalte/Trends

Die Studie "Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit" zeigt, dass Workation-Angebote zunehmend an Bedeutung gewinnen und für viele Arbeitnehmende ein entscheidendes Kriterium bei der Jobwahl sind. Für 57 % der Befragten ist die Möglichkeit, mobil aus dem Ausland zu arbeiten, ein wichtiger Faktor bei der Auswahl eines Arbeitgebers. Besonders die jüngere Generation legt großen Wert darauf: 80 % der 18- bis 29-Jährigen betrachten Workation als relevant. Unternehmen, die kein solches Angebot machen, riskieren, fast ein Drittel potenzieller Bewerber zu verlieren. Tatsächlich würden 30 % der Beschäftigten ein Stellenangebot ablehnen, wenn der Arbeitgeber keine Workation ermöglicht; bei den 18- bis 29-Jährigen liegt dieser Anteil sogar bei 45 %.

Die Umsetzung von Workation-Angeboten in Unternehmen nimmt zu. Derzeit können 51 % der befragten Arbeitnehmenden mobil aus dem Ausland arbeiten. Im Durchschnitt nutzen Beschäftigte diese Möglichkeit für 40,5 Tage im Jahr. Während Workation über alle Altersgruppen hinweg an Bedeutung gewinnt, ist das Interesse bei den Jüngeren besonders hoch, aber auch bei den 60- bis 65-Jährigen steigt das Interesse, was auf die zunehmende Akzeptanz und Etablierung solcher Angebote hinweist.

Dennoch gibt es weiterhin Herausforderungen. Viele Arbeitnehmende sind über die Workation-Regelungen in ihren Unternehmen nicht ausreichend informiert. 19 % kennen die Regelungen nicht, und 18 % wissen nicht, wie viele Workation-Tage ihnen zustehen. Selbst in Unternehmen, die Workation anbieten, sind nur 52 % der Mitarbeitenden über den Antragsprozess gut informiert, während 28 % zwar wissen, dass es einen Prozess gibt, aber die Details nicht kennen. Zudem gibt es einen deutlichen Geschlechterunterschied im Interesse an Workation: 68 % der Männer, aber nur 60 % der Frauen interessieren sich dafür.

Unternehmen stehen zudem vor rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen bei der Umsetzung von Workation-Angeboten. Steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke erfordern klare Regelungen, um rechtliche Risiken zu minimieren und unnötigen Zeit- und Kostenaufwand zu vermeiden. Eine sorgfältige Kommunikation und die Bereitstellung detaillierter Informationen für die Mitarbeitenden sind dabei entscheidend. Durch die Studie wird verdeutlicht, dass Workation sich zu einem wichtigen Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb um Talente entwickelt hat.

### Geltungsbereich

Für die Studie: „Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit 2024“ hat PwC 1.000 Arbeitnehmende zwischen 18 und 65 Jahren, deren Arbeit das Homeoffice nicht ausschließt, bevölkerungsrepräsentativ befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## HR Service Experience Studie 2024

Haufe, BPM, 51 Seiten, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie beleuchtet die Herausforderungen von HR-Abteilungen bei der digitalen Transformation und dem Umgang mit administrativen sowie strategischen Aufgaben.

### Fragestellung

Wie schätzen Mitarbeitende und Führungskräfte die Performance von HR-Services ein? Welche Rolle spielt die Digitalisierung bei der Entwicklung der HR-Abteilungen?

### Inhalte/Trends

Die Haufe HR Service Experience Studie 2024 zeigt, dass HR-Abteilungen in Unternehmen vor einer Vielzahl von Herausforderungen stehen. HR-Abteilungen werden nach wie vor primär als Verwalter administrativer Prozesse wahrgenommen, während die strategische Rolle der Personalabteilungen oft noch unzureichend entwickelt ist. Dabei zeigt sich, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den administrativen HR-Services hoch ist. Knapp zwei Drittel der Befragten sind zufrieden mit dem Management von Arbeitszeiten und der Entgeltabrechnung. Auch das Führen und Bereitstellen von Personalakten wird von rund 60 % der Mitarbeitenden positiv bewertet.

Allerdings gibt es deutliche Unterschiede bei den sogenannten transformationalen Leistungen, die auf die Weiterentwicklung der Belegschaft und die strategische Ausrichtung des Unternehmens abzielen. Nur 51 % der Befragten bewerten das Talentmanagement als zufriedenstellend, und lediglich 49 % sind mit dem Management von Weiterbildungen zufrieden.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie betrifft das Image von HR innerhalb der Unternehmen. Die meisten Mitarbeitenden haben keinen regelmäßigen Kontakt mit der HR-Abteilung und sehen diese hauptsächlich als administrativen Dienstleister. Dies steht im Gegensatz zur Sicht des Top-Managements, das HR als kompetente Problemlöser und strategische Partner schätzt.

Die Digitalisierung der HR-Services schreitet zwar voran, ist jedoch noch nicht vollständig abgeschlossen. HR-Experten erkennen in diesem Bereich nach wie vor erhebliches Potenzial. Während 54 % der Personaler den Digitalisierungsgrad ihrer Abteilungen als unzureichend empfinden, bewerten die Mitarbeitenden den Fortschritt positiver.

Ein weiterer wichtiger Trend ist die zunehmende Zustimmung zu Self Services in HR-Prozessen. Eine deutliche Mehrheit der befragten HR-Experten und Mitarbeitenden befürwortet die Selbstverwaltung von Personalprozessen, da sie die Effizienz erhöht und HR von Routineaufgaben entlastet. Dies schafft zusätzliche Ressourcen für strategische Aufgaben und die individuelle Betreuung der Mitarbeitenden.

### Geltungsbereich

Die HR Service Experience Studie 2024 basiert auf Online-Befragungen, die unter 1.261 internen Kunden von HR und 647 Beschäftigten in Personalfunktionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt wurden.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Marke und Medien 2024

Softgarden, 40 Seiten, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie: „Marke und Medien 2024“ untersucht die Schwächen in den Recruitingverfahren von Unternehmen und zeigt auf, wie diese das Arbeitgeberimage negativ beeinflussen.

### Fragestellung

Wie beurteilen Bewerbenende die Qualität von Stellenanzeigen und Recruitingprozessen? Welche Auswirkungen haben negative Erfahrungen auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke?

### Inhalte/Trends

Laut der Studie: „Marke und Medien 2024“ hat die Mehrheit der Bewerbenenden negative Erfahrungen im Bewerbungsprozess gemacht. Lediglich 45 % der Befragten bewerten ihre Bewerbungserfahrung als durchweg positiv. Insbesondere fehlt es oft an Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Nur 44 % der Bewerbenenden geben an, dass ihnen im Laufe des Verfahrens ein klares Bild des Unternehmens als Arbeitgeber vermittelt wurde.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass vor allem Bewerbenende mit negativen Erlebnissen diese Erfahrungen teilen und den Ruf des Unternehmens dadurch schädigen. Während nur 44 % der Bewerbenenden, die positive Erfahrungen gemacht haben, diese mit anderen teilen, tun dies 57 % derjenigen, die eine negative Bewerbungserfahrung hatten. Darüber hinaus sind Bewerbenende mit schlechten Erfahrungen dreimal häufiger geneigt, diese auf Arbeitgeberbewertungsplattformen wie kununu zu veröffentlichen (16 % bei negativen Erfahrungen gegenüber 5 % bei positiven).

Über die Hälfte der Befragten (52 %) hat bereits von einer Bewerbung abgesehen, weil die Anzeige schlecht formuliert war. Die Beschwerden umfassen Rechtschreibfehler, unklare Formulierungen und unrealistische Darstellungen der Jobinhalte. So berichten 36 % der Befragten, dass die beschriebene Position im Stellenangebot nicht mit der tatsächlichen Jobrealität übereinstimmte. Zudem neigen Unternehmen oft dazu, einfache Tätigkeiten mit übertriebenen, englischen Jobtiteln aufzuwerten, was bei den Bewerbenenden nicht gut ankommt. 63 % der Befragten bevorzugen traditionelle, deutsche Bezeichnungen wie „Empfangsmitarbeiter (m/w/d)“ gegenüber anglistischen Begriffen wie „Receptionist (m/w/d)“.

Die Karriereseiten der Unternehmen schneiden ebenfalls nicht gut ab. 78 % der Bewerbenenden wünschen sich klar strukturierte und kompakte Seiten mit Zahlen und Fakten, anstatt langwieriger und unübersichtlicher Informationsseiten mit vielen Unterkategorien.

### Geltungsbereich

Die Studie basiert auf einer Online-Befragung von 5.177 Bewerbenenden.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren



## Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2024

BDU e.V., 11 Seiten, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie „Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2024“ analysiert die wichtigsten Trends, Herausforderungen und Entwicklungen im Personalberatungsmarkt 2024.

### Fragestellung

Wie entwickelt sich der Personalberatungsmarkt in Deutschland und welche Beratungsfelder und Branchen zeigen das stärkste Wachstum?

### Inhalte/Trends

Die Studie: "Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2024" zeigt, dass der Gesamtmarktumsatz im Personalberatungssektor im Jahr 2023 um 2,5 % zurückging und nun bei 2,9 Milliarden Euro liegt. Kleinere Personalberatungen erlitten den stärksten Rückgang mit einem Minus von 7 %, während mittelgroße Personalberatungen ein leichtes Wachstum von 1 % verzeichnen konnten. Die 25 führenden Unternehmen der Branche mussten jedoch ebenfalls einen Rückgang von 4 % hinnehmen.

Ein wichtiger Faktor für die Veränderungen im Personalberatungsmarkt ist der verstärkte Einsatz von Technologien wie Künstlicher Intelligenz (KI), die insbesondere im Bereich Research und Backoffice zu Effizienzsteigerungen führten. Dies spiegelt sich auch in einem Rückgang der Mitarbeitendenzahlen von 16.600 auf 15.400 wider. Durch KI-gestützte Tools konnten Personalberatungsunternehmen Arbeitsprozesse optimieren und den Arbeitsaufwand verringern.

Im Vergleich zu traditionellen Executive Search Dienstleistungen, die einen Rückgang von 4,5 % verzeichneten, haben neue Beratungsfelder wie Interim Management (+10,1 %), Management Development (+9,5 %) und Leadership Advisory (+7,0 %) an Bedeutung gewonnen. Diese Trends verdeutlichen eine zunehmende Diversifizierung der Personalberatungsunternehmen und deren Bestreben, zusätzliche Geschäftsfelder zu erschließen.

Eine weitere Herausforderung für die Branche ist die zunehmende Dauer von Suchprojekten, die sich von 86 auf 97 Tage verlängerte. Dies ist auf längere Entscheidungsprozesse seitens der Klienten sowie auf zögerliche Reaktionen von Kandidaten zurückzuführen, die häufig über Social Media angesprochen werden. Trotz dieser Schwierigkeiten bleibt das Retainermodell das dominierende Honorarmodell, wobei im Durchschnitt 28 % des Zieleinkommens als Honorar berechnet werden.

### Geltungsbereich

Die Studie basiert auf einer Befragung von knapp 200 Personalberatungsgesellschaften in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## XING Millennials Report 2024

Xing, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie „XING Millennials Report 2024“ untersucht die Arbeitsmarktsituation der Millennials und beleuchtet deren Herausforderungen sowie deren Position im Vergleich zu anderen Generationen.

### Fragestellung

Wie bewerten Millennials ihre Work-Life-Balance, und inwieweit fühlen sie sich von ihren Arbeitgebern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt? Welche Unterschiede bestehen im Vergleich zu jüngeren und älteren Arbeitnehmern?

### Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit für die Millennials (Generation Y, geboren 1981–1996) eine zentrale Rolle spielt. 59 % der Befragten gaben an, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance für sie von großer Bedeutung ist, wobei Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ebenfalls als entscheidender Faktor genannt wird. Allerdings ist mehr als jeder siebte Millennial (15 %) mit der aktuellen Belastung im Job unzufrieden, wobei 71 % der Unzufriedenen dies auf das unausgewogene Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit zurückführen. Besonders Frauen legen größeren Wert auf Familienzeit und Flexibilität als ihre männlichen Kollegen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für 85 % der Millennials von großer Bedeutung. Dennoch gibt jeder Fünfte an, dass er sich vom Arbeitgeber nicht ausreichend unterstützt fühlt. Die Herausforderungen der Millennials liegen oft in der Doppelbelastung durch kleine Kinder zu Hause und gleichzeitigem beruflichen Aufstieg. Besonders unzufrieden sind Frauen, von denen 21 % angeben, dass ihr Arbeitgeber sie nicht bei der Work-Life-Balance unterstütze.

Ein Drittel der Generation Y fühlt sich gegenüber jüngeren Kollegen, insbesondere der Generation Z, benachteiligt. Mehr als die Hälfte der Millennials glaubt, dass jüngeren Arbeitnehmern Freizeit wichtiger sei als ihre Karriere. Dennoch sieht sich die Generation Y zunehmend in Führungspositionen, wo sie sowohl für die Anforderungen der Gen Z als auch der älteren Generationen, wie der Babyboomer, verantwortlich ist.

### Geltungsbereich

Für die Studie „XING Millennials Report 2024“ wurden 1.000 Berufstätige in Voll- oder Teilzeit im Alter von 18 bis 65 Jahren befragt.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Bertelsmann Studie: Teilzeit verliert, Zeitsouveränität gewinnt

Bertelsmann Stiftung, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Bertelsmann Studie beleuchtet die Präferenzen von Arbeitnehmern in Bezug auf Arbeitszeitmodelle und zeigt, dass flexible Arbeitsmodelle zunehmend an Bedeutung gewinnen.

### Fragestellung

Welche Arbeitszeitmodelle sind bei Arbeitnehmern in Deutschland besonders gefragt, und welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

### Inhalte/Trends

Die Bertelsmann Studie zeigt, dass reine Teilzeitstellen mit starren Arbeitszeiten weder bei Frauen noch bei Männern gefragt sind. Stattdessen bevorzugen viele flexible Arbeitszeitmodelle, die sowohl hinsichtlich der Stundenzahl als auch der täglichen Arbeitszeit Anpassungsmöglichkeiten bieten. Dies gilt besonders für Frauen: 50 % der befragten Frauen – unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht – favorisieren flexible Arbeitszeitmodelle. Lediglich 30 % der Befragten gaben an, eine Stelle mit festen Arbeitszeiten zu bevorzugen.

Die klassische Vollzeitstelle ist ebenfalls nicht die erste Wahl. 48,9 % der Frauen und 47,6 % der Männer bevorzugen Arbeitsplätze, die in Teilzeit oder Vollzeit flexibel ausgeübt werden können. Bei Frauen mit kleinen Kindern liegt die Präferenz für Vollzeitstellen sogar nur bei 21,3 %, während 38,1 % der Männer mit jüngeren Kindern Vollzeit bevorzugen. Dies deutet auf den Wunsch nach einer flexibleren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hin.

Besonders auffällig ist die Ablehnung von klassischen Teilzeitstellen. Nur 38,3 % der Mütter mit kleinen Kindern und lediglich 29,9 % der kinderlosen Frauen oder Mütter älterer Kinder befürworten reine Teilzeitstellen. Diese Ergebnisse zeigen, dass Mütter oft in der sogenannten "Teilzeitfalle" stecken, bei der sie aufgrund stereotyper Aufgabenverteilungen nur wenig berufliche Aufstiegschancen haben.

Auch flexible Arbeitszeiten ohne feste Kernzeiten werden von 45 % der befragten Frauen und Männer bevorzugt, während nur 24,8 % der Frauen und 29,2 % der Männer starre Arbeitszeiten als attraktiv empfinden. Familienfreundlichkeit ist ein weiterer Aspekt, der vor allem für Frauen mit kleinen Kindern (44,3 %) wichtig ist. Maßnahmen wie finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung oder Betreuungsplätze in Arbeitsplatznähe sind ebenfalls für viele Beschäftigte attraktiv.

Beschäftigte im Schichtdienst legen hingegen mehr Wert auf geregelte Arbeitszeiten und finden einen Betreuungsplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes wichtig. Hier spielt flexible Zeitsouveränität eine geringere Rolle.

### Geltungsbereich

Die Studie basiert auf einer Online-Befragung von 2.523 erwerbsfähigen Frauen und Männern im Alter von 18 bis 65 Jahren.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## The 4-Day-Week in Germany

Intraprenör GmbH & Universität Münster, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie: „The 4-Day-Week in Germany“ liefert wertvolle Erkenntnisse über die Auswirkungen der Einführung einer 4-Tage-Woche auf die Arbeitsproduktivität, Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten.

### Fragestellung

Wie beeinflusst die Einführung einer 4-Tage-Woche die Arbeitsproduktivität, Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten in verschiedenen Branchen, und wie nachhaltig sind die Effekte?

### Inhalte/Trends

Die Studie zur 4-Tage-Woche in Deutschland zeigt, dass diese Arbeitszeitverkürzung bei den teilnehmenden Organisationen überwiegend positive Effekte hatte. Die Einführung der 4-Tage-Woche führte zu einer deutlichen Verbesserung der Lebenszufriedenheit der Mitarbeitenden. Vor dem Pilotprojekt äußerten 64 % der Befragten den Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, nach der Einführung der 4-Tage-Woche sank dieser Wert auf 50 %. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass die zusätzliche Freizeit es den Mitarbeitenden ermöglichte, ihr Privatleben besser mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren.

Die Studie zeigt, dass die Produktivität stabil blieb und sich Umsatz und Gewinn der teilnehmenden Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr nicht signifikant änderten. Das legt nahe, dass die Mitarbeitenden in der Lage waren, die gleiche Menge an Arbeit in weniger Zeit zu erledigen. Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Geschäftsführung nahmen tendenziell einen Anstieg der Produktivität wahr. Effizienzsteigerungen wurden durch die Reduktion von Ablenkungen und die Optimierung von Arbeitsprozessen erreicht. Mehr als die Hälfte der Befragten berichtete zudem von einer Reduzierung interner Meetings, und ein Viertel setzte auf den Einsatz digitaler Tools, um die Arbeit effizienter zu gestalten.

Neben der Produktivität hatte die 4-Tage-Woche auch positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Viele von ihnen berichteten über eine höhere körperliche Aktivität und mehr Bewegung im Alltag. Zudem verlängerte sich die durchschnittliche Schlafzeit pro Woche um 38 Minuten. Auch die Berichte über Stress und Burnout gingen deutlich zurück, was zeigt, dass die verkürzte Arbeitszeit zu einer besseren mentalen und physischen Erholung beiträgt.

Insgesamt planen über 70 % der teilnehmenden Organisationen, die 4-Tage-Woche auch nach der Pilotphase weiterzuführen oder die Testphase zu verlängern.

### Geltungsbereich

Die Studie: „The 4-Day-Week in Germany“ basiert auf der Teilnahme von 45 Unternehmen und einer Datenerhebung über Umfragen, Interviews und physiologische Messungen wie Smartwatch-Daten und Haarproben zur Stressmessung.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2025

Kienbaum Consultants International GmbH, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie „Gehaltsentwicklungsprognose 2025“ liefert einen umfassenden Überblick über die prognostizierte Gehaltsentwicklung und bietet umfangreiche Daten zu verschiedenen Regionen, Branchen und Hierarchieebenen.

### Fragestellung

Wie entwickeln sich die Gehälter im Jahr 2025 in verschiedenen Ländern und Branchen? Welche Treiber beeinflussen diese Entwicklung, und wie reagiert der Markt auf Fachkräftemangel und Inflation?

### Inhalte/Trends

Die Gehaltsentwicklungsprognose 2025 zeigt, dass die Gehälter in Deutschland im Jahr 2025 um durchschnittlich 3,8 % steigen werden, was einen leichten Rückgang gegenüber den 4,7 % des Vorjahres darstellt. Ähnlich sind die Werte in Österreich mit einer prognostizierten Gehaltssteigerung von 4,2 % und einer Inflation von 2,9 %. In der Schweiz wird eine geringere Lohnsteigerung von 1,6 % bei einer Inflationsrate von 1,4 % erwartet.

Die Unternehmensperformance und der Fachkräftemangel sind die wesentlichen Treiber der Gehaltsentwicklung. So geben 52 % der deutschen Unternehmen an, dass der Fachkräftemangel der entscheidende Faktor für Gehaltserhöhungen ist. In der Schweiz spielt hingegen die Unternehmensleistung eine größere Rolle. Eine weitere Erkenntnis ist, dass trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten die Gehaltsforderungen der Bewerber konstant hoch bleiben. 80 % der befragten Unternehmen erwarten weiterhin Druck auf die Lohnkosten.

Branchenabhängig zeigt sich, dass Unternehmen in den Bereichen Maschinenbau, Banken und Versicherungen sowie Handel am stärksten von den Gehaltsverhandlungen betroffen sind. Besonders im Top- und Senior-Management steigen die Gehälter überdurchschnittlich an. In anderen Hierarchieebenen, wie dem mittleren und unteren Management sowie bei Spezialisten, liegen die Steigerungen im Durchschnitt bei 3,5 % bis 4,2 %.

Neben der Lohnentwicklung wird erwartet, dass viele Unternehmen Budgets gezielt zur Korrektur von Gehaltsunterschieden, insbesondere in Bezug auf Equal Pay, einsetzen. In Deutschland planen 18 % der Unternehmen entsprechende Maßnahmen, um Ungleichheiten zu beheben.

### Geltungsbereich

Die Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2025 basiert auf einer Online-Befragung von 1.258 Unternehmen in 38 Ländern.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Young Professional Attraction Index (YPAI) 2024

Academic Work, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die YPAI-Studie (Young Professional Attraction Index) 2024 beleuchtet die Wünsche und Anforderungen junger Berufstätiger (Generation Z) an Arbeitgeber und ihre Karriereambitionen.

### Fragestellung

Was erwarten junge Berufstätige von ihren Arbeitgebern, und welche Rolle spielt die Work-Life-Balance, Führung und Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsplatzes?

### Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass das Gehalt mit 67 % der wichtigste Faktor bei der Arbeitgeberwahl ist. Flexibilität und Work-Life-Balance stehen mit 57 % auf dem zweiten Platz. Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten (55 %) sowie ein gutes Arbeitsumfeld (52 %) folgen dicht dahinter. Die Arbeitsatmosphäre, die Werte des Unternehmens sowie Benefits neben dem Gehalt sind ebenfalls bedeutend. Frauen legen stärkeren Wert auf Work-Life-Balance und Flexibilität, während Männer etwas stärker das Gehalt priorisieren.

Die 25 attraktivsten Arbeitgeber für Young Professionals in Deutschland 2024 werden von Apple, Mercedes und Audi angeführt, gefolgt von BMW und Google. In den Top-10 finden sich auch Porsche, SAP, Bosch und Microsoft, die alle für ihre Innovationskraft und attraktiven Arbeitsumfelder bekannt sind.

In Bezug auf Führung zeigt die Studie, dass 43 % der Befragten in ihrer Karriere eine Führungsposition anstreben, während 42 % unsicher sind und 15 % keine Leitungsaufgaben übernehmen möchten. Gründe gegen eine Führungslaufbahn sind zu viel Verantwortung und Stress, während Befürworter die Möglichkeit sehen, Veränderungen voranzutreiben und Menschen zu entwickeln.

Beim Thema Arbeitsplatzwechsel nennen 53 % der Befragten eine Gehaltserhöhung als Hauptgrund, um in einem Unternehmen zu bleiben. Weitere wichtige Faktoren sind mehr Flexibilität und bessere Arbeitsbedingungen. Auf die Frage, wie Burnout vermieden werden könnte, nennen die Befragten mehr Unterstützung, eine Reduktion des Arbeitsvolumens und klarere Kommunikation von Erwartungen als zentrale Maßnahmen.

### Geltungsbereich

Die Ergebnisse basieren auf einer Umfrage unter 1.273 Young Professionals in Deutschland, die sich aus Berufstätigen, Studierenden und Jobsuchenden zusammensetzen.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Women in the Workplace 2024

LeanIn.Org und McKinsey & Company, 2024, Englisch

### Bewertung

Die Studie „Women in the Workplace 2024“ beleuchtet die Entwicklung der Geschlechterdiversität in Unternehmen in den USA und Kanada. Sie liefert Erkenntnisse darüber, wie Arbeitgeber die Gleichstellung von Frauen fördern und die Arbeitsplatzkultur verbessern können.

### Fragestellung

Wie hat sich die Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen entwickelt, und welche Schritte müssen unternommen werden, um die Fortschritte zu sichern und auszubauen?

### Inhalte/Trends

Seit Beginn der Studienreihe im Jahr 2015 hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht, jedoch bestehen noch immer Hürden. Frauen in Einstiegs- und mittleren Managementpositionen stoßen oft auf das „Broken Rung“-Phänomen, welches ihren Aufstieg in höhere Führungsebenen erschwert. Die C-Suite ist nach wie vor männerdominiert, eine paritätische Besetzung ist in absehbarer Zeit nur durch zusätzliche Maßnahmen zu erreichen.

Flexible Arbeitsmodelle werden in 96 % der Unternehmen angeboten und tragen zu höherer Produktivität und weniger Burnout bei. Vor allem für Frauen ist Flexibilität am Arbeitsplatz nach wie vor ein entscheidender Faktor. Die Studie zeigt auch eine höhere Akzeptanz von Unterstützungsangeboten wie Notfallbetreuung, Elternzeit und Krankenstand, die besonders für Mütter und pflegende Angehörige wichtig sind. Gleichzeitig gaben nur 28 % der Unternehmen an, Maßnahmen zum systematischen Abbau von Vorurteilen bei der Leistungsbeurteilung und Rekrutierung umgesetzt zu haben.

Frauen sind nach wie vor häufig mit geschlechts- und rassenspezifischen Herausforderungen konfrontiert. Fast ein Drittel der Frauen berichtete von regelmäßigen „Mikroaggressionen“ und der Untergrabung ihrer Kompetenz. Besonders betroffen sind Frauen aus Minderheiten, die signifikant weniger Unterstützung von ihren Vorgesetzten erhalten. Auch die Repräsentanz von Frauen und insbesondere von Frauen of Color ist weiterhin rückläufig, so dass die volle Parität in der C-Suite für diese Gruppe erst in etwa 48 Jahren erreicht sein wird.

### Geltungsbereich

Die Studie basiert auf Daten von 281 Unternehmen und 15.000 Beschäftigten in den USA und Kanada.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## FOKUS:FUTURE | Transformation in Deutschland – Status, Chancen, Perspektiven

Kearney und Institut der deutschen Wirtschaft (IW Consult), 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie: FOKUS:FUTURE beleuchtet den Stand der Transformation deutscher Unternehmen und zeigt zentrale Herausforderungen und Chancen auf.

### Fragestellung

Wie steht es um den Transformationsstand deutscher Unternehmen? Welche Bedeutung haben Themen wie Fachkräftemangel, Arbeitskultur und flexible Arbeitsmodelle für den Transformationserfolg?

### Inhalte/Trends

Die Studie: FOKUS:FUTURE zeigt, dass nur 11% der deutschen Unternehmen als Transformationsführer mit klaren Strategien zur Förderung von Vielfalt, Innovation und Mitarbeiterengagement gelten. Dagegen sind 47% Follower und 43% Nachzügler. Der durchschnittliche Transformation Score liegt bei 0,35 auf einer Skala von 0 bis 1, was auf eine zögerliche Umsetzung der Transformation hindeutet.

Der Fachkräftemangel wird von 52 % der Unternehmen als größtes Hemmnis für die Transformation identifiziert. Besonders betroffen sind kleinere Unternehmen, während Großunternehmen häufiger Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -entwicklung umsetzen. Viele Unternehmen betonen die Bedeutung attraktiver Arbeitsmodelle, insbesondere im Wettbewerb um Talente. Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit werden als wichtig erachtet, aber nur ein geringer Anteil der Unternehmen hat umfassende Lösungen etabliert.

Besonders erfolgreich sind Unternehmen, die Weiterbildung und digitale Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden aktiv fördern. 40 Prozent der Unternehmen beklagen eine unzureichende Unterstützung durch die öffentliche Hand, etwa bei der Integration internationaler Fachkräfte und der Modernisierung der Bildungslandschaft.

Während Technologiebranchen und Großunternehmen Fortschritte bei der Transformation verzeichnen, bleiben traditionelle Branchen wie Automotive und Industrie hinter den Erwartungen zurück. Diese sehen den gesellschaftlichen Wandel, der von Fachkräftemangel und einer alternden Bevölkerung geprägt ist, überwiegend als Risiko.

### Geltungsbereich

Die Ergebnisse basieren auf der Befragung von 513 Unternehmen aus neun Branchen.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren



## The Age Advantage: Recruiting ohne Altersgrenzen

Stepstone, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie „The Age Advantage“ beleuchtet die Bedeutung der Integration älterer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt und zeigt auf, wie Unternehmen mit gezielten Strategien das Potenzial dieser Gruppe nutzen können.

### Fragestellung

Wie beeinflusst das Alter den Rekrutierungsprozess und welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen, um ältere Talente besser zu integrieren und deren Potenziale zu nutzen?

### Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass ältere Fachkräfte im Rekrutierungsprozess häufig benachteiligt werden. Rund ein Viertel der über 50-Jährigen und 40 % der über 60-Jährigen gaben an, aufgrund ihres Alters explizit abgelehnt worden zu sein. Diese Zurückweisung prägt das Verhalten älterer Bewerber und Bewerberinnen: 57 % der über 50-Jährigen zögern, sich auf Stellen zu bewerben, da sie als „zu alt“ wahrgenommen werden könnten. Dennoch machen die über 55-Jährigen bereits 25 % der Erwerbsbevölkerung aus, was zeigt, dass diese Altersgruppe eine immer wichtigere Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielt.

Obwohl ältere Arbeitnehmer wertvolle Erfahrungen, Stabilität und Fachwissen mitbringen, haben 81 % der Unternehmen keine gezielte Strategie zur Förderung der Altersvielfalt. Flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsangebote könnten älteren Fachkräften helfen, ihre Potenziale besser zu nutzen: 68% wünschen sich flexible Arbeitszeiten und 74% der 51- bis 60-Jährigen sind bereit, sich für eine neue Aufgabe weiterzubilden. Gleichzeitig bevorzugen ältere Fachkräfte Arbeitsplätze, die Sinn und interessante Aufgaben bieten.

In der Praxis zeigt sich, dass Unternehmen, die gezielt auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen, von deren Erfahrung und Loyalität profitieren. Beispiele wie BMW oder die Deutsche Bahn belegen, dass Investitionen in die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter zu höherer Produktivität und geringeren Fehlzeiten führen können. Unternehmen, die solche Programme einführen, stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit und positionieren sich als attraktive Arbeitgeber.

### Geltungsbereich

Die Studie basiert auf einer Befragung von 6.254 Bewerbern und Bewerberinnen und 725 Personalverantwortlichen sowie einer Analyse von 140.000 Lebensläufen.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Digital HR Report 2024/25

Pemundo, 2024, Deutsch

### Bewertung

Der „Digital HR Report 2024/25“ bietet Einblicke in den Stand der HR-Digitalisierung in der DACH-Region und zeigt die Herausforderungen, Potenziale und Handlungsfelder für Unternehmen auf.

### Fragestellung

Wie weit ist die Digitalisierung im HR-Bereich fortgeschritten und welche Maßnahmen werden zur Optimierung der HR-Prozesse umgesetzt?

### Inhalte/Trends

Die Studie zeigt, dass 87 % der Unternehmen bereits HR-Software einsetzen, aber nur 7 % mit den vorhandenen Lösungen zufrieden sind. Hauptgründe für die Unzufriedenheit sind unklare Erwartungen, starre Systeme und mangelnde Anpassungsfähigkeit. Besonders kritische Bereiche sind die Personalentwicklung und das Onboarding, die häufig noch manuell und zeitintensiv bleiben.

Zeitmangel ist mit 81 % das größte Hindernis für Digitalisierungsprojekte, obwohl gerade diese langfristig den operativen Alltag entlasten könnten. Zudem fehlen in mehr als der Hälfte der Unternehmen (54 %) die notwendigen Kompetenzen für die Digitalisierung von HR-Prozessen, was zu einem sogenannten „Knowledge-Gap“ führt und den Fortschritt hemmt.

Ein weiterer Punkt ist die Diskrepanz zwischen Erwartung und Realität: Unternehmen erhoffen sich von digitalen Tools schnelle Problemlösungen, werden aber häufig enttäuscht, wenn klare Ziele und ein realistisches Verständnis fehlen.

Die Studie betont, dass die Digitalisierung Chancen zur Effizienzsteigerung bietet. Automatisierte Prozesse können Freiräume für strategische Themen wie Talent Management und Employer Branding schaffen. Gleichzeitig verbessern digitalisierte Workflows die Candidate und Employee Experience und ermöglichen datengetriebene Personalentscheidungen.

### Geltungsbereich

Der „Digital HR Report 2024/25“ basiert auf einer Befragung von 300 HR-Verantwortlichen in der DACH-Region.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Remote Global Workforce Report 2024

Remote, 2024, Englisch

### Bewertung

Die Studie „Remote Global Workforce Report 2024“ analysiert die globalen Trends und Herausforderungen der Remote-Arbeit im Jahr 2024, mit besonderem Fokus auf deren Auswirkungen auf Unternehmen und Arbeitnehmer weltweit.

### Fragestellung

Wie gestaltet sich die Entwicklung von Remote-Arbeit global, welche Herausforderungen ergeben sich daraus, und wie können Unternehmen die Chancen der virtuellen Zusammenarbeit optimal nutzen?

### Inhalte/Trends

Die Studie „Remote Global Workforce Report 2024“ zeigt, dass Remote-Arbeit weiterhin an Bedeutung gewinnt, insbesondere in technologieorientierten Sektoren. Rund 65 % der befragten Unternehmen bieten flexible Remote-Optionen an, wobei hybride Modelle dominieren. Unternehmen erkennen zunehmend die Vorteile von Remote-Arbeit hinsichtlich Produktivität und Zugang zu globalen Talenten.

Ein zentrales Thema ist die Mitarbeiterzufriedenheit: 72 % der Remote-Arbeiter berichten von einer besseren Work-Life-Balance, während 60 % der Unternehmen Verbesserungen in der Produktivität feststellen. Dennoch bestehen Herausforderungen, insbesondere im Bereich der Unternehmenskultur und des Teamzusammenhalts. 48 % der Befragten gaben an, sich weniger mit dem Unternehmen verbunden zu fühlen, was die Notwendigkeit betont, in virtuelle Teambuilding-Maßnahmen zu investieren.

Der Bericht weist zudem auf Unterschiede zwischen Regionen hin. Während in Nordamerika und Europa Remote-Arbeit weit verbreitet ist, stehen Unternehmen in Asien und Südamerika vor infrastrukturellen Herausforderungen. Datenschutz und Cybersicherheit bleiben weltweit zentrale Themen: 58 % der Unternehmen planen Investitionen in IT-Sicherheitssysteme, um die Risiken durch Remote-Arbeit zu minimieren.

### Geltungsbereich

Die Studie „Remote Global Workforce Report 2024“ basiert auf einer Umfrage unter 5.000 Unternehmen und 15.000 Arbeitnehmern aus verschiedenen Branchen weltweit.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Trends in der Arbeitswelt

Statista, kununu, XING, 2024, Deutsch

### Bewertung

Die Studie „Trends in der Arbeitswelt“ bietet einen Überblick über zentrale Entwicklungen in der modernen Arbeitswelt.

### Fragestellung

Wie gestalten sich die Trends in den Bereichen hybrides Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Diversität, Gleichstellung und der Einsatz von KI in der Arbeitswelt der DACH-Region?

### Inhalte/Trends

Die Studie „Trends in der Arbeitswelt“ zeigt eine hohe Arbeitszufriedenheit von 85 % der deutschen Erwerbstätigen, trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten. 94 % halten ihren Arbeitsplatz für sicher. Flexible Arbeitsmodelle sind besonders gefragt: Mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet remote, während viele Unternehmen hybride Modelle implementieren. Dies stellt Arbeitgeber vor Herausforderungen wie die effiziente Nutzung von Büroflächen.

Flexible Arbeitszeiten und die 4-Tage-Woche gewinnen an Bedeutung. Während 66 % an die Umsetzung der 4-Tage-Woche glauben, sehen Kritiker eine erhöhte Arbeitsbelastung und mögliche Produktivitätsverluste. Insbesondere die Generation Z fordert flexible Arbeitsformen und New-Work-Konzepte.

Im Bereich Diversity, Equity & Inclusion (DEI) bleibt Diskriminierung am Arbeitsplatz ein zentrales Thema. Ein Drittel der Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle beziehen sich auf den Arbeitsplatz, wobei ethnische Herkunft und Alter häufige Diskriminierungsgründe sind. Unternehmen profitieren von vielfältigen Teams durch mehr Kreativität und unterschiedliche Perspektiven.

Der Einfluss von KI wird weiter wachsen: Für 2025 wird ein weltweiter Umsatz von 227 Mrd. Euro prognostiziert. Insbesondere generative KI wird viele Berufsbilder verändern, vor allem im White-Collar-Bereich, während Blue-Collar-Jobs weniger betroffen sein werden. KI bietet Chancen für Effizienzsteigerungen, bringt aber auch Herausforderungen wie den Weiterbildungsbedarf und ethische Fragen mit sich.

### Geltungsbereich

Die Studie „Trends in der Arbeitswelt“ basiert auf umfangreichen Daten von Arbeitnehmern in der DACH-Region, ergänzt durch Branchenanalysen und Experteneinschätzungen.

[Link zur Studie](#)

Spotlight HR-Studien abonnieren

## Brand Finance Employer Brand Index 2024

Brand Finance, 2024, Englisch

### Bewertung

Der Brand Finance Employer Brand Index 2024 bietet Unternehmen Erkenntnisse darüber, wie ihre Marke im Wettbewerb um Talente positioniert ist und gibt einen Einblick in die Wahrnehmung deutscher Unternehmen im internationalen Vergleich.

### Fragestellung

Der Brand Finance Employer Brand Index 2024 untersucht die Wahrnehmung von Arbeitgebermarken und welche Faktoren entscheidend für die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber sind?

### Inhalte/Trends

Die wichtigsten Treiber für die Wahl eines Arbeitgebers sind u.a. attraktive Vergütung, Entwicklungsmöglichkeiten, Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit. Die Ergebnisse variieren stark je nach Land und Branche.

Für Deutschland zeigt die Studie, dass insbesondere das Markenimage, eine attraktive Vergütung und eine gute Unternehmenskultur entscheidend für die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber sind. Deutsche Arbeitnehmer legen Wert auf langfristige Arbeitsplatzsicherheit, Work-Life-Balance und Karriereentwicklung. Das Ranking der Top-Arbeitgeber wird von Puma und Adidas angeführt. Diese Unternehmen werden für ihre Innovationskraft, Unternehmenskultur und attraktiven Karrieremöglichkeiten geschätzt. Auch andere bekannte deutsche Marken wie BMW und Siemens sind gut positioniert, insbesondere was die globale Wahrnehmung und Reputation betrifft.

Für deutsche Talente spielen neben dem Gehalt vor allem Arbeitskultur und Flexibilität eine Rolle. Deutsche Arbeitnehmer schätzen Unternehmen, die klare Werte vertreten und sich für Nachhaltigkeit einsetzen. Während Unternehmen aus der Automobil- und Technologiebranche positiv wahrgenommen werden, stehen Banken und Finanzunternehmen vor Herausforderungen. Hier müssen Arbeitgeber ihre Markenbotschaft stärker auf Vertrauen und Stabilität ausrichten, um Talente anzuziehen.

Ein weiteres Ergebnis zeigt, dass die langfristige Mitarbeiterbindung in Deutschland stark von der Work-Life-Balance und den Weiterbildungsangeboten abhängt. Externe Faktoren wie das Markenimage beeinflussen zwar die Bewerbungsentscheidung, sind aber für die langfristige Bindung weniger relevant.

### Geltungsbereich

Die Studie basiert auf der Befragung von 11.000 Teilnehmenden in 16 Ländern und analysiert die Wahrnehmung von über 200 führenden Arbeitgebermarken.

[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](http://hrblue.com)