

Teil 2 - Gehalt & Sicherheit:

# Der süße Duft des Geldes



# Wie zufrieden sind deutsche Angestellte in Krisenzeiten?

## Mehr Geld als Hygienefaktor: Gehaltsforderungen steigen inflationär

Viel wird über sinnstiftende Arbeit, Purpose und Werte in einer modernen Arbeitswelt diskutiert. Etliche Studien zeigen auf, wie bedeutsam Selbstverwirklichung im Job für die Mitarbeitenden ist. Doch seit fast drei Jahren leben wir im Krisenmodus – und seit Jahresbeginn ist eine drastische Inflation hinzugetreten. Ein gutes Gehalt überzeugt daher die meisten deutschen Arbeitnehmer:innen nach wie vor am stärksten. Es ist Hauptfaktor bei der Arbeitszufriedenheit,

wichtigstes Argument beim Jobwechsel und Thema für ein fest geplantes Gespräch zur Gehaltserhöhung. Das ist eines der Kernergebnisse der repräsentativen Befragung „Arbeitszufriedenheit in Krisenzeiten“ von 1.062 Personen – im Auftrag von AVANTGARDE Experts und durchgeführt von YouGov.

Laut der AVANTGARDE Experts Arbeitszufriedenheitsstudie 2022 sind Gehalt, flexiblere Arbeitszeiten und -orte sowie

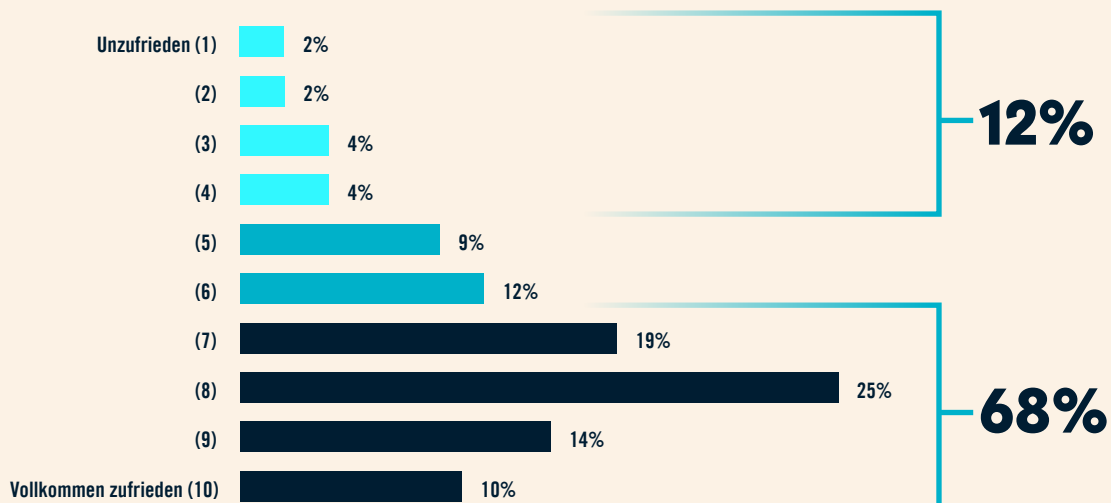
mehr Urlaub immer noch die meistgenannten positiven Einflussfaktoren hinsichtlich Arbeitszufriedenheit und Wechselmotivation – weit hinter sozialpolitischen Aspekten oder etwa Eintreten des Arbeitgebers für mehr Klimaschutz. Nur eines rangiert noch vor dem schnöden Mammon: Vor die fiktive Wahl gestellt „sicherer Arbeitsplatz oder höheres Einkommen?“, entscheiden sich die meisten für die gesicherte Stelle.

## Trotz Krisen glücklicher als gedacht: Angestellte sind zufrieden

Doch zunächst: Insgesamt ist die Arbeitszufriedenheit deutscher Arbeitnehmer:innen hoch. Zur Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?“ geben 68 Prozent positive Antworten („eher zufrieden“ bis „vollkommen zufrieden“) – gegenüber gerade einmal zwölf Prozent mit negativem Feedback.

Dies ist nur eine minimale Verschlechterung um vier Prozentpunkte gegenüber 2019. Trotz vermehrter Krisen und des damit verbundenen höheren Stresslevels befindet sich die Arbeitszufriedenheit 2022 also immer noch auf einem hohen Niveau.

Auf einer Skala von 1 bis 10, wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen?





# „Mehr Geld“ – alles bestimmender Faktor

Jedoch: Anders als oft behauptet – für mehr Geld wären Deutschlands Angestellte noch zufriedener. Auf die Frage „Welche Punkte würden Ihre Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen?“ nennen 62 Prozent der Teilnehmer:innen ein „besseres Gehalt“ – mit riesigem Abstand auf Platz 1. Dieser Wert ist allerdings gegenüber 2019 leicht um fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Weit abgeschlagen kommen „flexible Arbeitszeiten“ mit 38 Prozent auf Platz 2, wobei die jüngste Gruppe am Arbeitsmarkt (18 – 34 Jahre) diesen Wunsch mit 40 Prozent häufiger äußert als die 55plus-Fraktion mit 34 Prozent. Das legt die Frage nahe: Streben deutsche Arbeitnehmer:innen vor allem nach möglichst viel Gehalt, maximaler Freiheit und Flexibilität? Ist der Lohn eher ein Schmerzensgeld? Spielen der Arbeitsinhalt und die Freude daran nur die zweite Geige – wenn überhaupt? Zumindest würden „interessante Arbeitsinhalte“ nur für 23 Prozent zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beitragen. Damit sind sie zwar relevant, aber eindeutig nachgelagert.

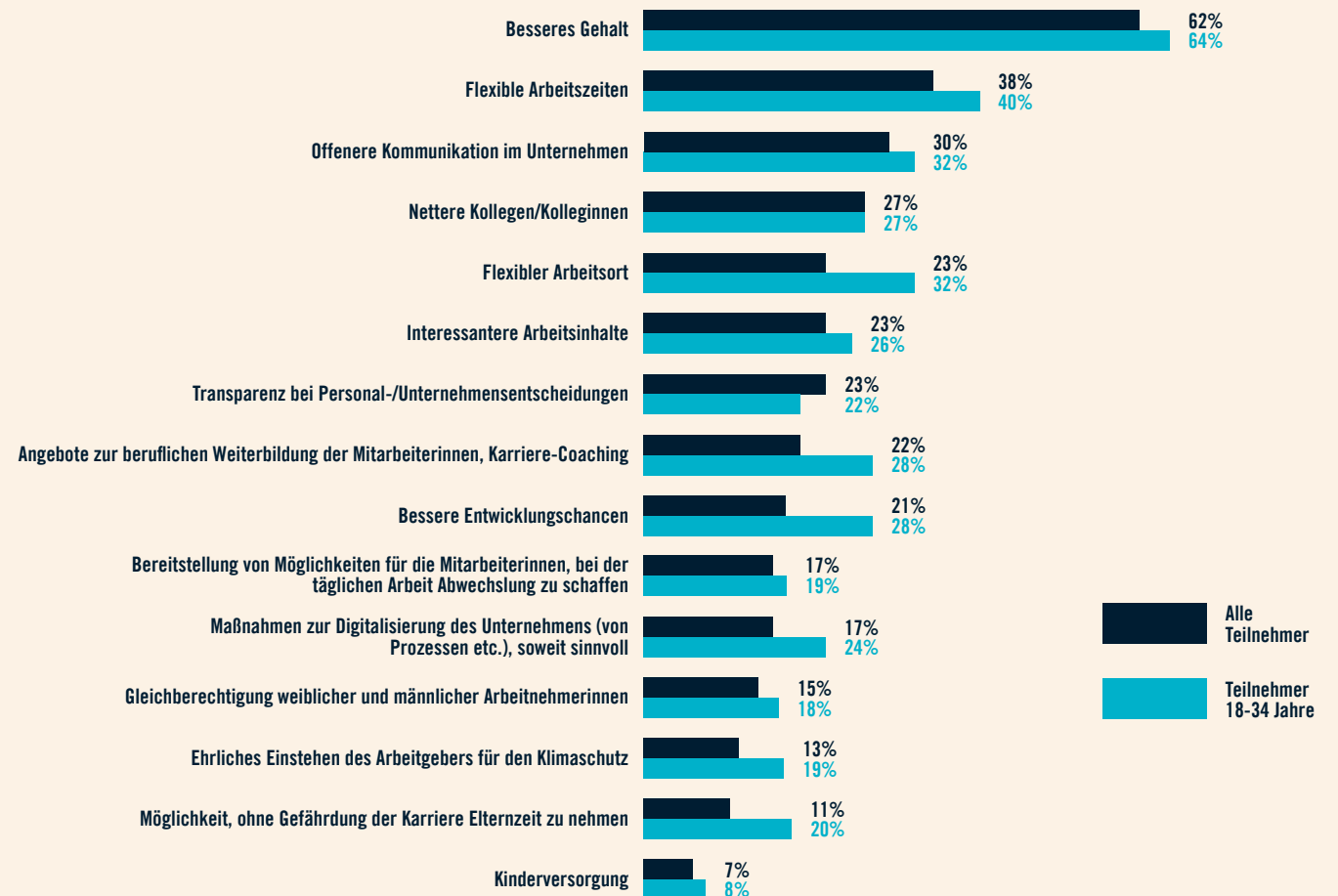
Immerhin gibt jede:r Dritte an (30 Prozent), dass offenere Kommunikation im Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Zufriedenheit am Arbeitsplatz spielt.

Viel ist in den vergangenen Jahren über den starken Wunsch der Angestellten berichtet worden, vor allem von zuhause aus zu arbeiten. Doch „flexibler Arbeitsort“ landet bei den Zufriedenheitsfaktoren mit 23 Prozent nur auf Platz 5. Andere Dinge scheinen also noch wichtiger zu sein. Allerdings gibt es hier enorme Unterschiede zwischen den Generationen: Wünschen sich die Jüngsten zu 32 Prozent einen flexibleren Arbeitsort (der damit auf Platz 3 landen würde), sind es bei der mittleren Gruppe (35 – 54 Jahre) nur 21 Prozent und bei 55plus gar nur 14 Prozent – was dort Platz 9 entspricht.

Überhaupt sind die Wünsche der 18- bis 34-Jährigen wesentlich stärker ausgeprägt. Da bei dieser Frage Mehrfachnennungen möglich waren, wurden von ihnen deutlich mehr Punkte angekreuzt als von den beiden anderen Altersgruppen. Vieles davon spiegelt naturgemäß die Themen wider, die in diesem Alter wichtiger sind, wie etwa eine bessere Kinderbetreuung, Elternzeit und Entwicklungschancen. Mehr Digitalisierung im Unternehmen wird mit 28 Prozent fast dreimal so oft gewünscht wie von der ältesten Gruppe mit 11 Prozent.



Welche Punkte würden Ihre Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen? (Mehrfachnennungen möglich)



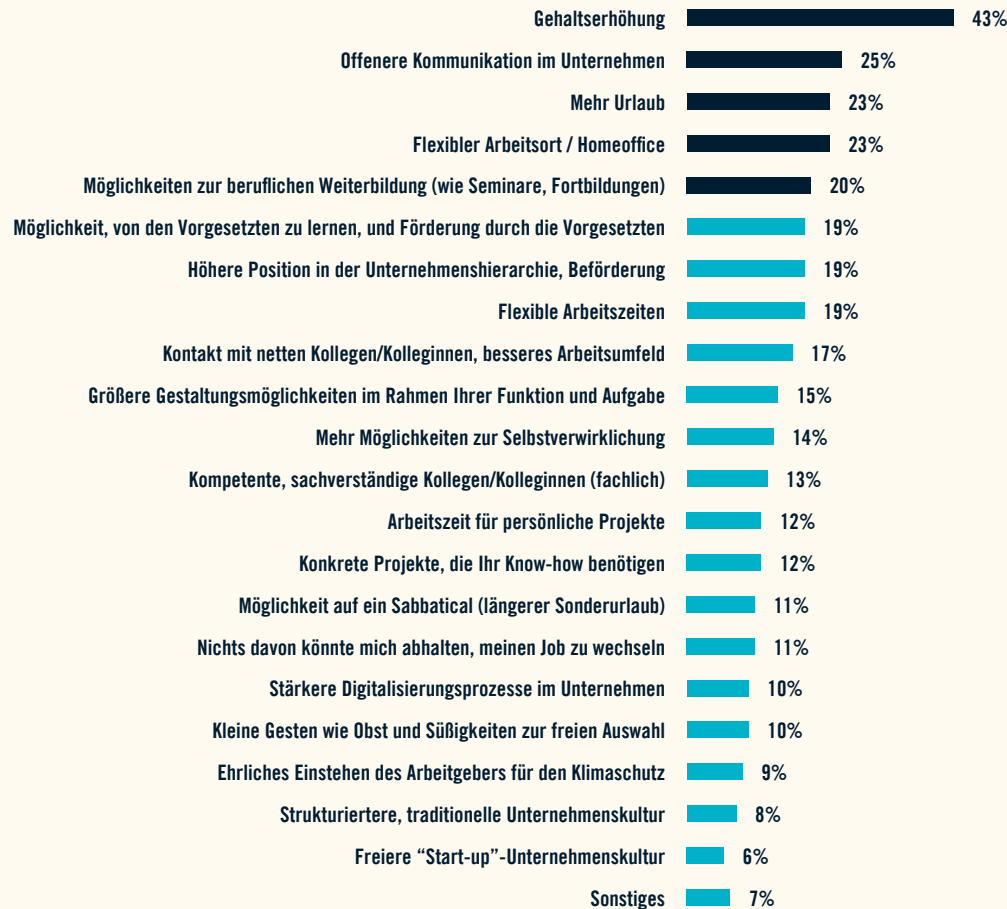
# Jede:r Fünfte plant Jobwechsel – ein Gehaltplus kann das aufhalten

Trotz politischer Krisen und gestiegener Unsicherheiten ist fast jede:r fünfte Befragte auf dem Absprung zu einem anderen Job. 18 Prozent planen innerhalb der nächsten sechs Monate einen Wechsel (siehe auch Whitepaper I). Alarmierend für die jeweiligen Arbeitgeber:innen, zumal in der Altersgruppe von 18 bis 34 Jahren sogar fast jede:r Dritte (29 Prozent) diese Absicht hegt. Allerdings ist die konkrete Wechselabsicht aller im Vergleich zu 2019 um 17 Prozentpunkte drastisch gesunken. Daran lässt sich erkennen, wie sich der Wunsch nach Stabilität in Krisenzeiten erhöht und damit das Bedürfnis, in seiner vertrauten Arbeitsumgebung zu bleiben.

Jene, die nun aber woanders arbeiten möchten, könnten jedoch gehalten werden – wenig erstaunlich: „mit mehr Gehalt“, genannt von 43 Prozent. Auch wenn die Überraschung bei diesem Befund nicht groß ist, so sind der riesige Abstand und die folgenden Plätze bemerkenswert: So landet „offenere Kommunikation“ auf Rang 2. „Mehr Urlaub“ rangiert erst auf Platz 3. Entschieden sich in der Abwägung „mehr Urlaub oder Gehalt?“ in früheren Jahren viele Arbeitnehmer:innen für mehr Freizeit, hat sich angesichts der massiven Inflation nun offenbar der Wind gedreht. Die Mitarbeitenden bevorzugen mehr Cash, um der Stelle doch treu zu bleiben.

Bemerkenswert sind hier die Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Frauen würden sich zu 50 Prozent durch mehr Lohn von einer Wechselabsicht abhalten lassen, Männer nur zu 38 Prozent. Die Vermutung liegt nahe, dass die Unzufriedenheit der Frauen mit ihrem derzeitigen Lohn größer ist als bei Männern, obwohl es bei den Faktoren zur Arbeitszufriedenheit keine nennenswerten Unterschiede in puncto Lohn gab.

Sie haben angegeben, dass Sie planen, Ihren Job zu wechseln. Was könnte Sie von einem Jobwechsel abhalten?



## Verlockendes Angebot: Mehr Gehalt macht schnell illoyal

82 Prozent hegen keine Wechselabsicht. Noch! Zufriedene und vermeintlich loyale Angestellte könnten von anderen Unternehmen mit besseren Rahmenbedingungen trotzdem abgeworben werden. Bei der Frage „Die Aussicht auf eine Veränderung welcher Faktoren könnte Sie dazu veranlassen, doch einen Jobwechsel anzustreben?“ spielt die Perspektive auf ein besseres Gehalt mit 54 Prozent sogar eine noch überragendere Rolle, bei den 18- bis 34-Jährigen sind es sogar 64 Prozent.

Doch es gibt sie noch, die bedingungslose Loyalität: 26 Prozent der Befragten könnte nichts zum Jobwechsel bewegen, Frauen sogar zu 30 Prozent und 55 Jahre und älter zu 43 Prozent.

# 64%

der 18-34 Jährigen lassen sich durch mehr Gehalt zu einem Jobwechsel animieren.



## Bindung wird erkaufte

- ✗ Gehalt kann zur Mitarbeiter:innenbindung beitragen. Naturgemäß ist dies teuer erkaufte und womöglich auch nur mit kurzfristiger Wirkung verbunden.
- ✗ Jede:r Vierte könnte durch offenere Kommunikation im Unternehmen vom Jobwechsel abgehalten werden. Ein klarer Arbeitsauftrag ans Führungspersonal.
- ✗ Jede:r Fünfte würde auch durch Weiterbildungsangebote zum Bleiben animiert werden.

Auf diese Wünsche oder Forderungen einzugehen, bedeutet immer eine Abwägung für die Personalverantwortlichen. Die entscheidende Frage lautet hier: Gewinne und halte ich die richtigen Mitarbeiter aus den richtigen Motiven? Oder verliere ich als Unternehmen die falschen – also die eigentlich wertvollen – Leute? Das

Gehalt ist eindeutig ein Hygienefaktor und kann kurzfristig binden und motivieren. Es hat allerdings einen nachgewiesenen Gewöhnungseffekt. Die Kommunikation offener zu gestalten, Weiterbildungsmöglichkeiten und spannendere Aufgaben anzubieten, sind hier im Vergleich der Maßnahmen deutlich günstiger. Sie fördern eine Win-Win-Situation für Arbeitgebende und Mitarbeitende und können – sofern man regelmäßig nachjustiert – eine langfristige Wirkung entfalten.

Führungskräfte sollten daher stets auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen achten und möglichst bereits vor einer Einstellung verstehen, mit welcher jeweiligen Motivation sie antreten – und ob diese Motivation für das Unternehmen an dieser Position zielführend ist.

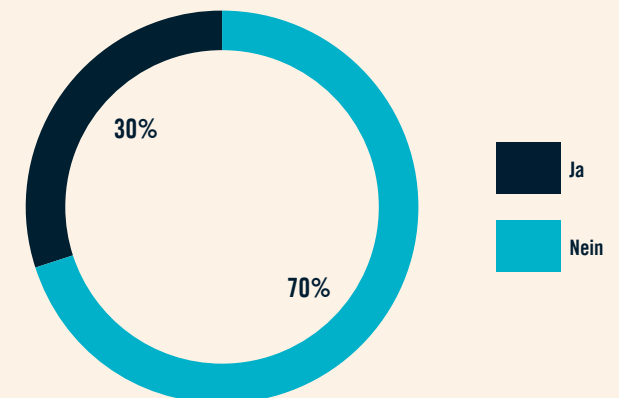
## 2022 ist teuer: Jede:r Dritte verhandelt um mehr Gehalt

2022 ist teuer für deutsche Unternehmen. Und das liegt nicht nur an gestiegenen Energie- und Materialpreisen: Mehr Geld ist der tiefrote Faden in dieser Studie – und so ist es wenig verwunderlich, dass jede:r Dritte (30 Prozent) in diesem Jahr Gehaltsverhandlungen mit den Vorgesetzten plant. Bei Männern sind es sogar 35 Prozent, bei Frauen nur 24 Prozent. Eine erstaunliche Zurückhaltung, obwohl sie sich wiederum zu 50 Prozent durch mehr Geld von einem Jobwechsel abhalten lassen würden und damit offensichtlich unzufriedener mit ihrer Entlohnung sind.

30 Prozent sind eine hohe Zahl. Berücksichtigt man zusätzlich diejenigen, die wegen einer Tarifbindung gar nicht verhandeln können, erhält diese noch mehr Gewicht. Vor dem Hintergrund einer

Rekordinflation mit steigenden Lebenshaltungskosten ist das Bedürfnis nach mehr Lohn allerdings nachvollziehbar. Denn schon jetzt schränken sich 53 Prozent der deutschen Arbeitnehmer:innen im Alltag wegen der gestiegenen Kosten ein, wie eine weitere Frage ergeben hat. Gleichzeitig erfahren 60 Prozent der deutschen Arbeitnehmer:innen gar keine oder nur äußerst geringe Entlastung durch Arbeitgeber:innen in Bezug auf die gestiegenen Lebenshaltungskosten. Bei immerhin 27 Prozent ist dies allerdings der Fall. Schließlich stehen Unternehmen viele Möglichkeiten zur Verfügung, die sie steuerbegünstigt nutzen können: Tankgutscheine, Nahverkehrstickets, Gutscheine für Supermärkte und ähnliche geldwerte Vorteile.

Planen Sie in den nächsten 6 Monaten eine Gehaltsverhandlung mit Ihrem Vorgesetzten zu führen?

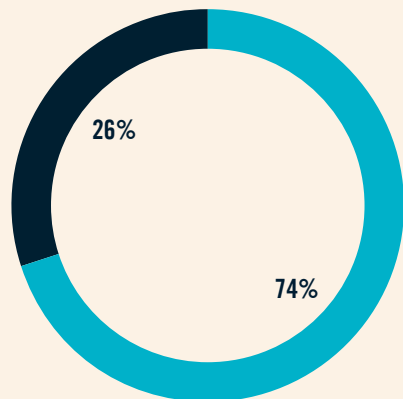




## Chancen für Unternehmen: Sicherheit ist Angestellten Gold wert

Gehalt, Flexibilität und Freiheit sind große Themen in Diskussionen über modernes Arbeiten. Diese Punkte, zusammen mit Urlaub, werden zwar häufig als Gründe für eine Wechselmotivation angegeben - doch wenn es hart auf hart kommt, entscheiden sich Arbeitnehmer:innen in Deutschland eindeutig für einen sicheren Arbeitsplatz (74 Prozent) gegenüber einem hohen Einkommen (26 Prozent). Wenig überraschend, aber in dieser Deutlichkeit bemerkenswert: Mit zunehmendem Alter steigt das Sicherheitsbedürfnis noch einmal. Die Gruppe von 55 Jahren und älter optiert zu knapp 84 Prozent für den „gesicherten Arbeitsplatz“. Auch bei den Geschlechtern gibt es erhebliche Unterschiede: Männer favorisieren immerhin zu 32 Prozent ein höheres Gehalt, Frauen nur zu 19 Prozent. Sie entscheiden sich deutlich häufiger für die Sicherheitsvariante (81 Prozent).

### Was ist für Sie im Job wichtiger?



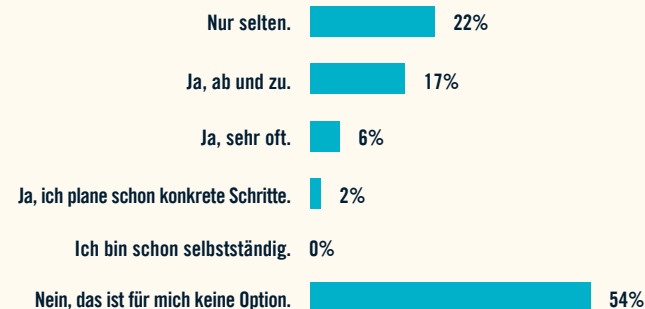
Hohes Einkommen
  Gesichertes Arbeitsverhältnis

Weitere Anzeichen für eine schwache Risikoneigung findet man in unserer Studie etwa in der – geringen – Bereitschaft nach Selbstständigkeit: Nur 23 Prozent denken ab und zu oder oft daran, sich selbstständig zu machen; nur zwei Prozent planen dies konkret. Für 54 Prozent ist dies nicht einmal eine Option.

# 74%

entscheiden sich für den  
sicheren Job.

### Denken Sie oft darüber nach, sich selbstständig zu machen?



So deprimierend der Befund für Deutschlands Gründerkultur auch ist - für Unternehmen liegen hierin Chancen zur Talentengewinnung und -bindung: Es gibt zumindest bei einem Viertel die Sehnsucht nach Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung. Allerdings steht sie im Konflikt mit einem hohen Sicherheitsbedürfnis. Denn bei der Abfrage, was am Selbstständigmachen hindert, sind „finanzielle Gründe“ mit 42 Prozent die Top-1-Antwort. Für Unternehmen gilt es also, mit einem sicheren Arbeitsverhältnis Tätigkeiten anzubieten, die die jeweiligen Stärken und Interessen ansprechen. So können Sinnhaftigkeit und Selbstverwirklichung empfunden – und Leistungsträger:innen gebunden werden.



AVANTGARDE Experts GmbH  
Birketweg 21  
80639 München

[www.avantgarde-experts.de](http://www.avantgarde-experts.de)

Kontakt für Rückfragen zur Studie:

Antonie Hauswald  
[presse@avantgarde-talents.de](mailto:presse@avantgarde-talents.de)  
+49 89 540210281

Zu der Untersuchung „Arbeitszufriedenheit in Krisenzeiten“

- Stichprobe: 1062 erwerbstätige und nicht-selbstständig arbeitende Personen wurden bevölkerungsrepräsentativ nach Alter (ab 18 Jahren), Geschlecht und Region befragt.
- Hintergrund: Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov Panels Deutschland. Die Stichproben-Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die Bevölkerung ab 18 Jahren in Deutschland.
- Erhebungszeitraum: 21. bis 26. April 2022