

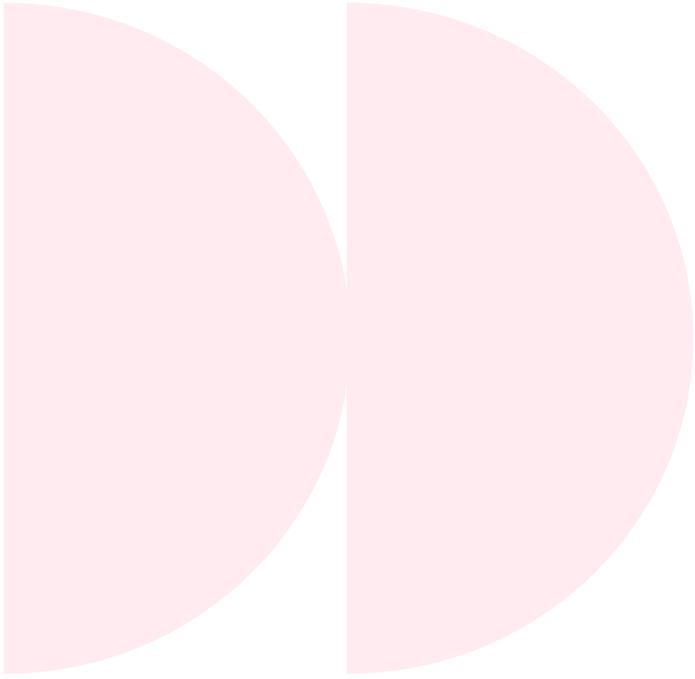
A woman with her hair in a bun, wearing a yellow and blue plaid jacket, is shown in profile, looking towards the left. The background is blurred, suggesting an indoor setting with other people.

Studie

# HR-Realtalk: Gehalt, Sinn oder Flexibilität – Was zählt wirklich?

# Inhalt

Einleitung	3
Methodik	4
Gehalt & Geld: Muss die Kasse klingeln?	5
Gen Z unter der Lupe	7
Der Inhalt: Suchen Mitarbeitende nach Sinn?	8
Auf geht's, ab geht's, drei Tage wach: Wenn Überstunden zum Stressfaktor werden	9
9 to 5 war gestern: Flexible Arbeitszeiten sind das Zauberwort	12
Stronger Together: Das Arbeitsklima gibt den Ausschlag	14
Employer Branding: Ist ein großer Name alles, was zählt?	17
Eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung kommt nicht an Zuschüssen vorbei	19
Summary	21



# Einleitung

Geld ist nicht alles – Oder vielleicht doch? Diese Studie widmet sich der Frage, **warum sich Menschen für oder gegen einen Job entscheiden**. Was treibt sie an? Was macht sie glücklich? Von jung bis alt befragen wir Männer wie Frauen, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszustellen.

Das Ziel: Die Studie soll Personaler\*innen dabei helfen, zu verstehen, wie sie ein gesundes Arbeitsumfeld schaffen können, **das Angestellte nicht nur hält, sondern auch tagtäglich motiviert**. Außerdem zeigt sie, worauf Bewerber\*innen besonders viel Wert legen. Dabei bleibt sie nicht bei einer einfachen Frage stehen. Es geht darum, feinteilig herauszufinden, welche Aspekte Menschen bei ihrer Arbeit wie hoch gewichten. Mit diesen Erkenntnissen können Unternehmen genauer verstehen, **in welche Bereiche sie investieren sollen** und wie sie Mitarbeitende für sich gewinnen.

## Für Eilige: Die Haupteckdaten der Studie im Überblick

- Am Ende zählt das Geld: Ein **gutes Gehalt** ist den Befragten im Job am wichtigsten. Fällt es zu niedrig aus, ist das der **Hauptkündigungsgrund**.
- Gen Z will **Geld**: Im Altersvergleich ist besonders der Gen Z das Gehalt wichtig – sogar **mehr als die Work-Life-Balance**.
- 70 % der 45-50-Jährigen wünschen sich eine **spannende oder sinnvolle Tätigkeit**.
- **Was löst Stress aus?** Die Ergebnisse zeigen: Eine hohe Arbeitsbelastung, Konflikte durch mangelnde Kommunikation und Überstunden sind die drei Hauptfaktoren für Stress.
- **Flexibles Arbeiten?** Ja, und zwar vor allem bei den Stunden, die es zu leisten gilt. Mit 30% sind flexible Arbeitszeiten bei den Befragten am beliebtesten – weit mehr als Homeoffice.
- Ein **schlechtes Arbeitsklima** ist nach dem Gehalt der Hauptkündigungsgrund für Arbeitnehmende.
- Die **Moral des Arbeitgebers** ist für 40% der Befragten relevant.

# Methodik

Die Studie basiert auf einer quantitativen Umfrage mit 500 Personen aus ganz Deutschland. Ziel war es herauszufinden, was den Menschen im Job wirklich wichtig ist – und was für sie absolute No-gos sind.

Um sicherzustellen, dass die Ergebnisse repräsentativ sind, nahmen ungefähr gleich viele Männer und Frauen teil. Alle Altersgruppen zwischen 18 und 50 Jahren waren vertreten und wurden für die Auswertung in vier Gruppen unterteilt.

Die Antworten wurden anschließend nach Alter und Geschlecht ausgewertet. So entstand ein spannender, vielschichtiger Einblick in die Erwartungen, die Arbeitnehmende an Unternehmen haben.

## Alter und Geschlecht der Befragten

45-50



35-44



25-34



18-24



 Anzahl Männer

 Anzahl Frauen

# Gehalt & Geld: Muss die Kasse klingeln?

Arbeiten wir, um Geld zu verdienen? Ist das für Angestellte das Hauptargument im Job zu bleiben bzw. den Job zu wechseln? Die Studie gibt darauf eine eindeutige Antwort: Ja – **Am Ende zählt häufig das Geld**. Was jeden Monat auf dem Konto landet, ist den Befragten am wichtigsten. Ist es zu wenig, ist das der Hauptkündigungsgrund.

Besonders überraschend: **Vor allem der Gen Z** kommt es aufs Geld an: Im Altersvergleich legen sie dagegen wenig Wert auf die Work-Life-Balance.

Macht es dabei einen **Unterschied, wie viel Angestellte verdienen?** In einer Altersgruppe schon, und zwar sehr deutlich. 35–44-Jährige, die weniger als 2.500 Euro verdienen, finden ein gutes Gehalt im Job am wichtigsten (Gehalt: 29,9% / Work-Life-Balance: 23,9%). 35–44-Jährige mit einem Gehalt bis zu 4.000 Euro schätzen hingegen eine gute Work-Life-Balance (Gehalt: 25,9% / Work-Life-Balance: 31%).

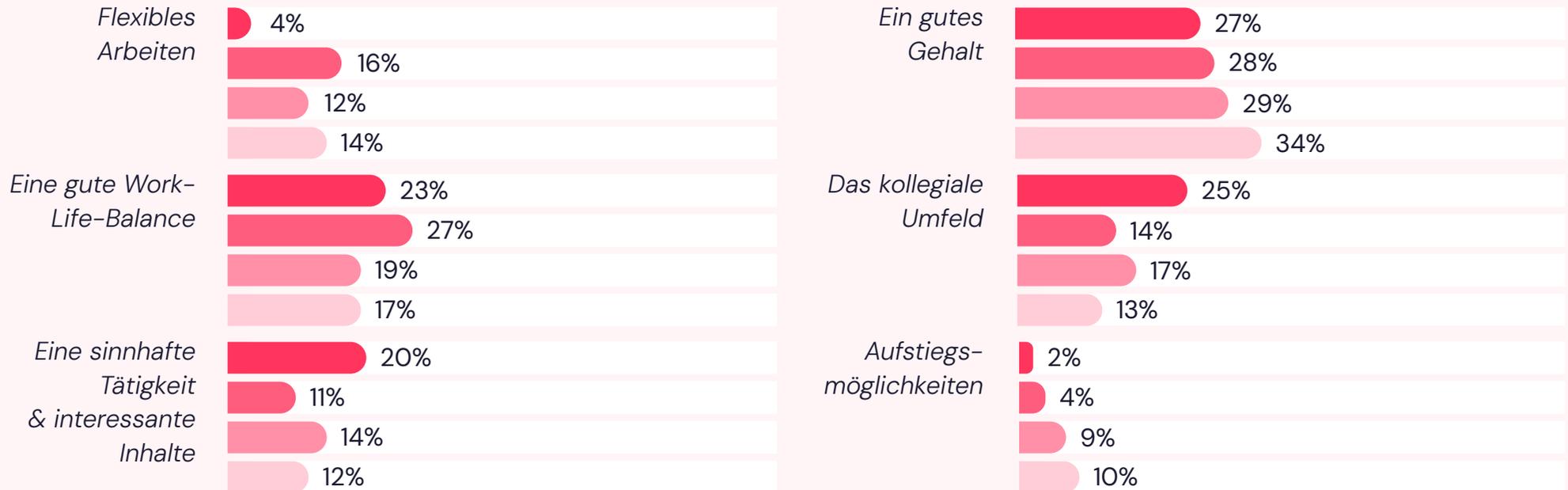
In allen Altersgruppen spielen Aufstiegsmöglichkeiten kaum eine Rolle. Auch das flexible Arbeiten – ein medial heiß

## 29,4 %

*aller Befragten geben an, dass ihnen ein gutes Gehalt im Job am wichtigsten ist.*

diskutierter Punkt – ist mit 11% abgeschlagen auf dem vorletzten Platz. Letztlich sind **Gehalt, Work-Life-Balance und ein angenehmes Team die entscheidenden Faktoren** im Job.

## Was ist dir bei einem Job am wichtigsten?

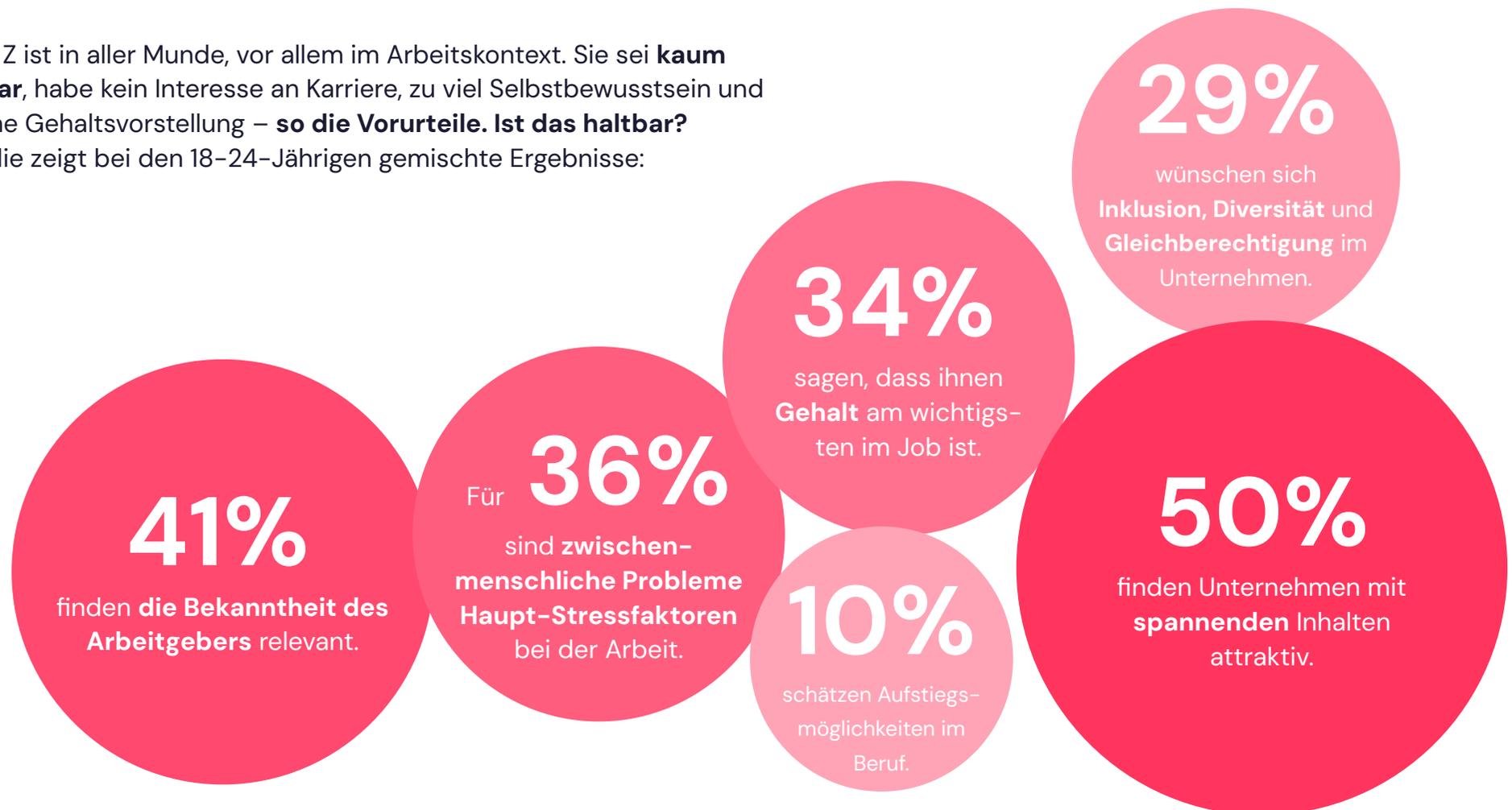


● 18-24 Jährige ● 25-34 Jährige ● 35-44 Jährige ● 45-50 Jährige

# Gen Z unter der Lupe: Was ist der jungen Generation im Job wichtig?

Die Gen Z ist in aller Munde, vor allem im Arbeitskontext. Sie sei **kaum belastbar**, habe kein Interesse an Karriere, zu viel Selbstbewusstsein und eine hohe Gehaltsvorstellung – **so die Vorurteile. Ist das haltbar?**

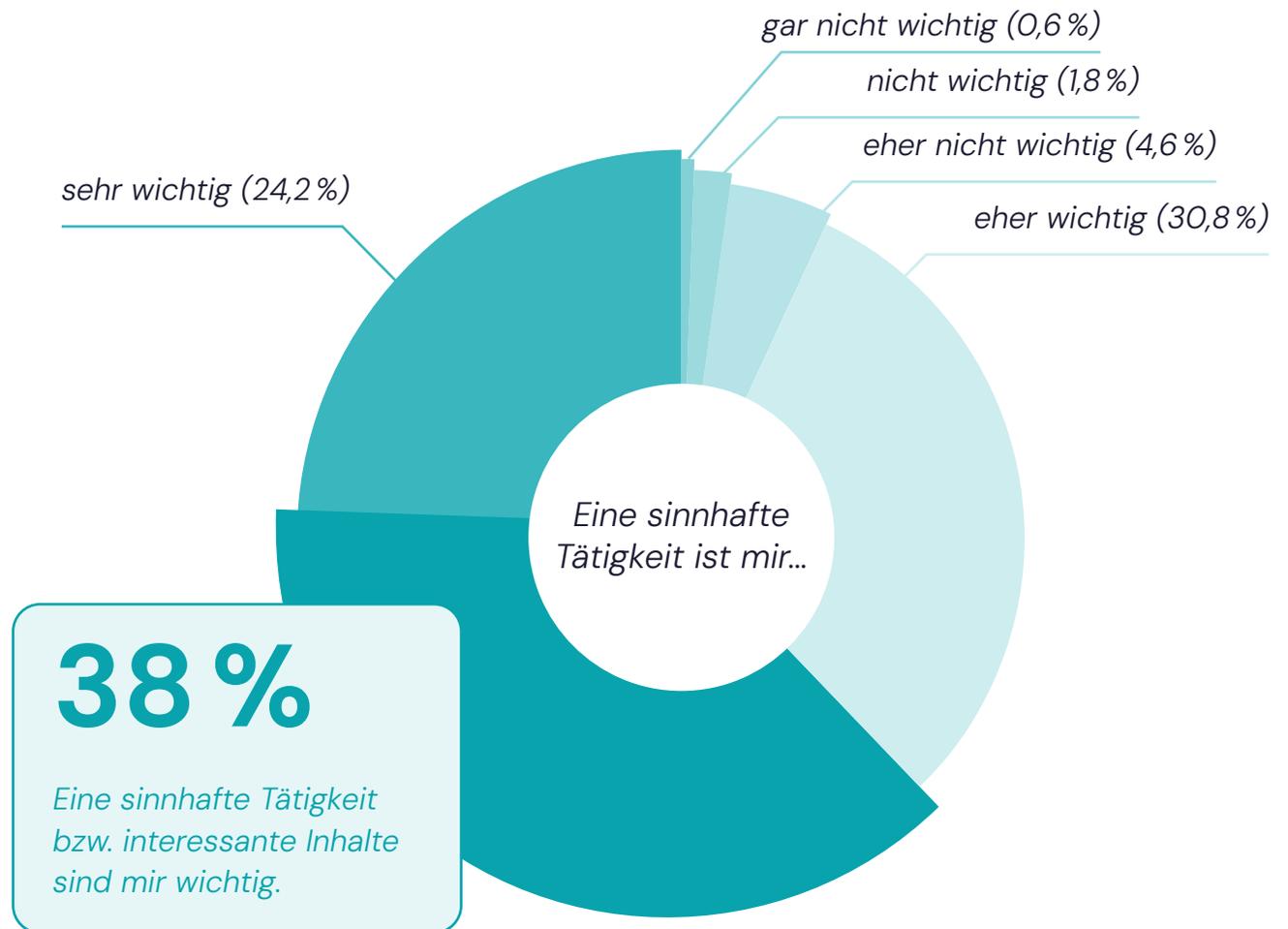
Die Studie zeigt bei den 18–24-Jährigen gemischte Ergebnisse:



# Der Inhalt: Suchen Mitarbeitende nach Sinn?

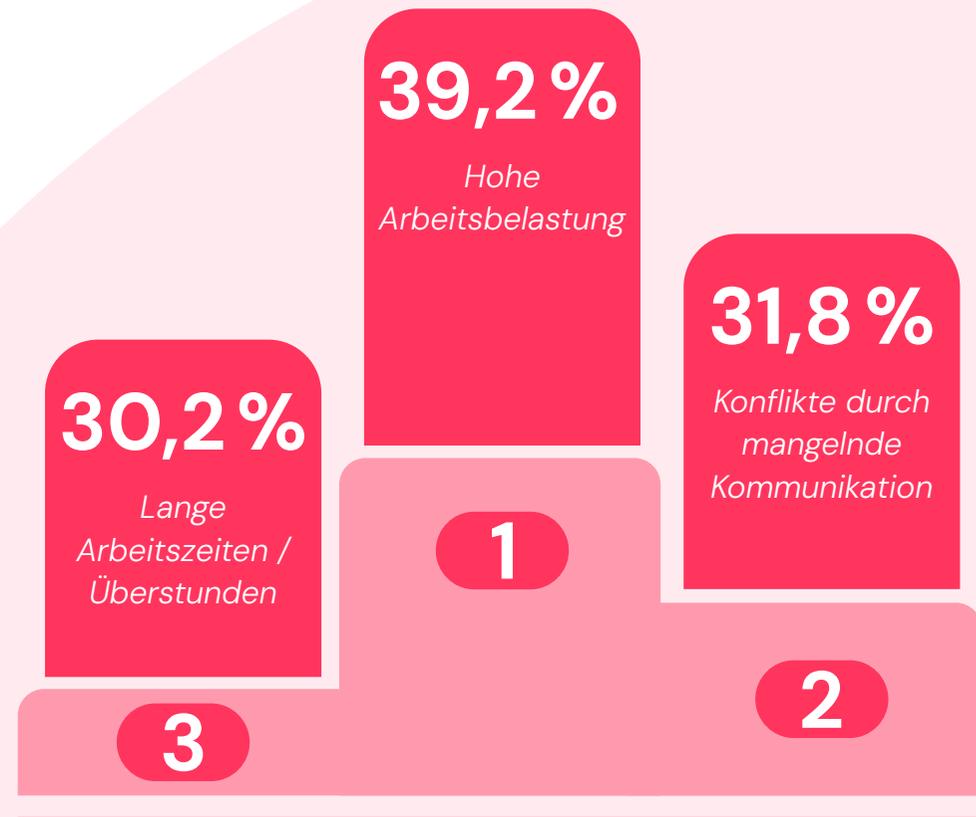
Im Altersvergleich ist **vor allem älteren Angestellten** wichtig, was genau sie tun: Es soll spannend oder sinnvoll sein. So geben 70 % der 45–50-Jährigen an, dass ihnen der **Inhalt im Job sehr wichtig oder wichtig** ist.

Bei einem **altersübergreifenden Blick** auf die Ergebnisse fällt auf, dass fast niemand dem Inhalt der Arbeit eine unwichtige Rolle beimisst.



# Auf geht's, ab geht's, drei Tage wach: Wenn Überstunden zum Stressfaktor werden

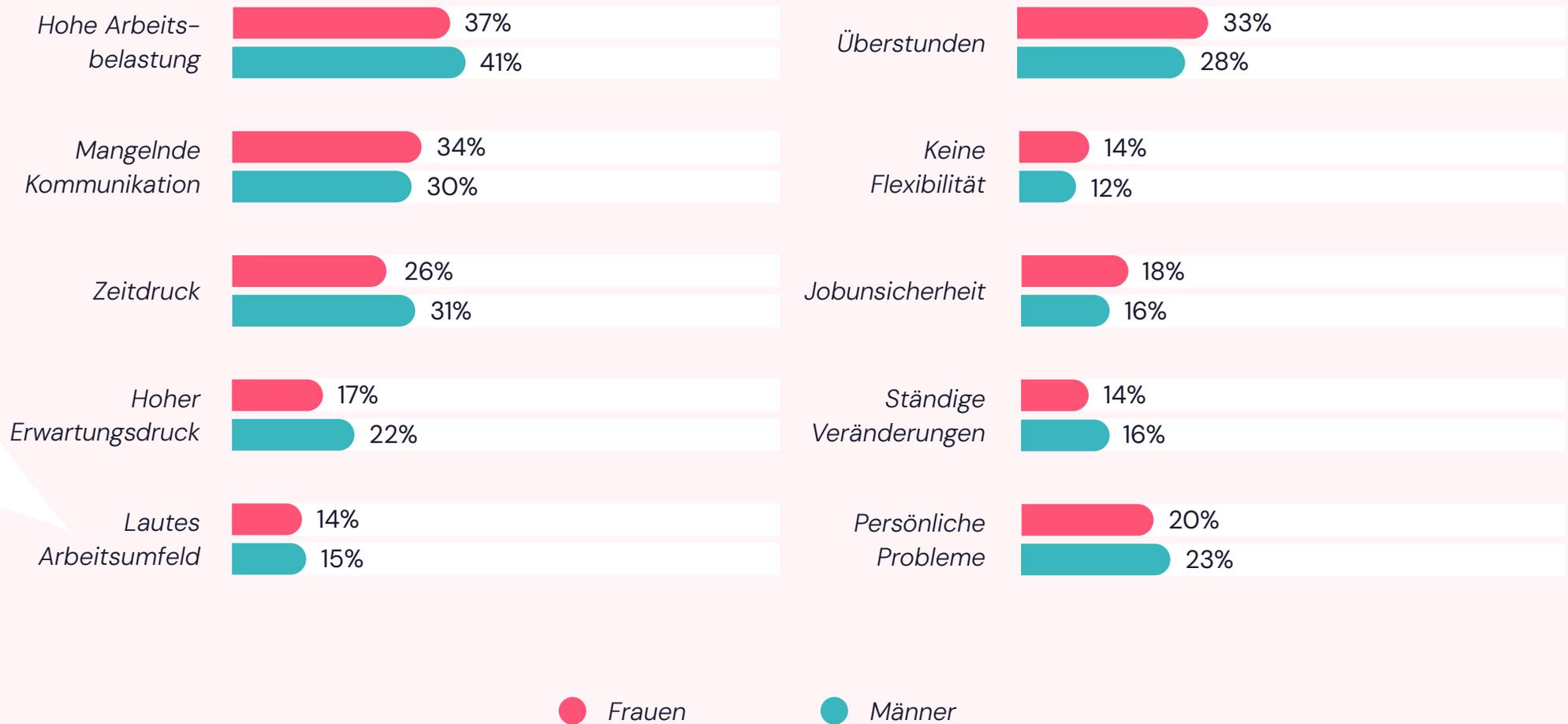
Spannende Inhalte schön und gut, aber **irgendwann ist dann auch mal Feierabend**. Einen Berg voller To-dos und Arbeitstage, die sich bis in die späten Abendstunden ziehen, will keiner mehr. Was früher vielleicht noch Alltag war, zählt heute zu den drei größten Stressfaktoren:



Die Studie hat gezeigt, dass **Frauen Überstunden als größere Belastung empfinden** (Frauen: 33 %, Männer: 28 %). Männer sind hingegen besonders durch knappe Deadlines und hohen Erwartungsdruck gestresst (Männer: 31 %, Frauen: 26 %).

## Was sind für dich die größten Stressfaktoren auf der Arbeit?

Zwischen einer und drei Antworten möglich



Die Stressauslöser unterscheiden sich jedoch nicht nur nach Geschlecht, sondern sind auch **von Generation zu Generation** verschieden stark ausgeprägt:



**35,7%**

*der Gen Zler sind vor allem von Konflikten gestresst, die durch zwischenmenschliche Probleme oder fehlende Absprachen entstehen.*

**43,1%**

*der älteren, gut verdienenden Angestellten sehen Zeitdruck durch Fristen und hohe Erwartungen als Hauptfaktoren für Stress an.\**

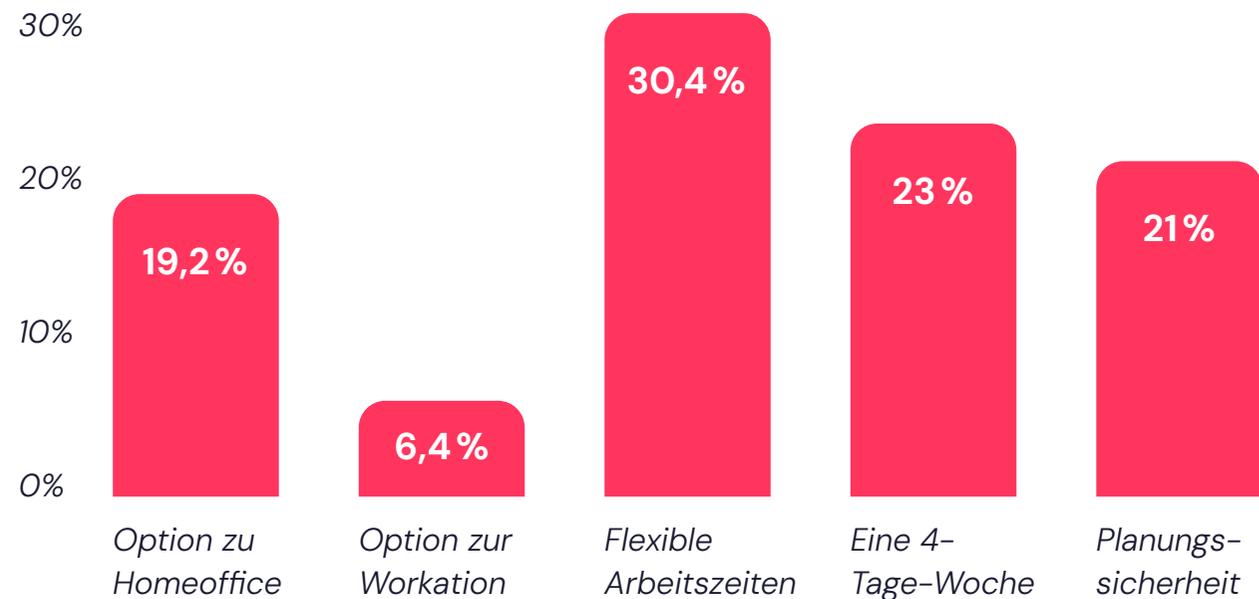
\*35-44-Jährige mit einem Gehalt bis zu 4.000 €

# 9 to 5 war gestern: Flexible Arbeitszeiten sind das Zauberwort

Wenn es um **Flexibilität** geht, ist die Arbeitszeit mit 30,4% der wichtigste Faktor für die Befragten. Das sonst so heiß debattierte Homeoffice belegte dagegen nur den vierten Platz.

Die Option zur Workation ist dagegen kaum relevant. Den Befragten geht es bei der Flexibilität vor allem um ihren Alltag. Und der soll nicht von der Arbeit bestimmt sein.

Was ist dir bei flexibler Arbeit am wichtigsten?



Auch an welchen – oder besser – an wie vielen Tagen gearbeitet werden muss, spielt eine entscheidende Rolle: Die **4-Tage-Woche ist bei Männern hoch im Kurs**. Frauen ist die Option zu Homeoffice dagegen wichtiger.



**28 %**

*der befragten Männer legen Wert auf eine 4-Tage-Woche.\**

**24,4 %**

*der befragten Frauen bevorzugen die Option zu Homeoffice.\*\**

\*Zum Vergleich: nur 18 % der befragten Frauen ist eine 4-Tage-Woche bei flexibler Arbeit am wichtigsten.

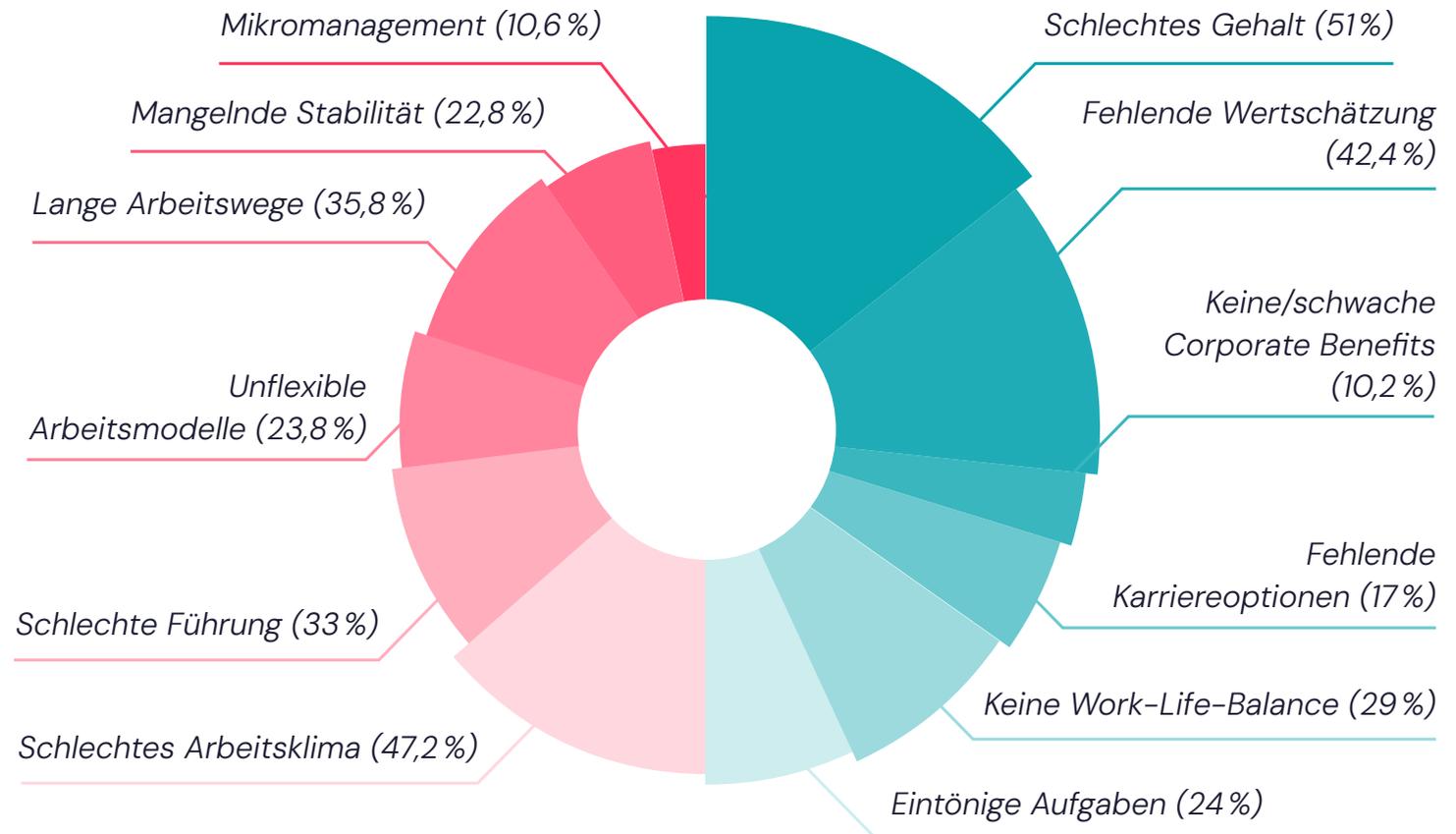
\*\*Zum Vergleich: nur 14 % der befragten Männer ist die Option zu Homeoffice bei flexibler Arbeit am wichtigsten.

# Stronger together: Das Arbeitsklima gibt den Ausschlag

Die meisten Menschen verbringen mehr Zeit mit ihren Kolleg\*innen als mit Freund\*innen, Partner\*innen oder der Familie. Wenig verwunderlich daher, dass ein **schlechtes Arbeitsklima direkt nach dem Gehalt der Hauptkündigungsgrund** ist.

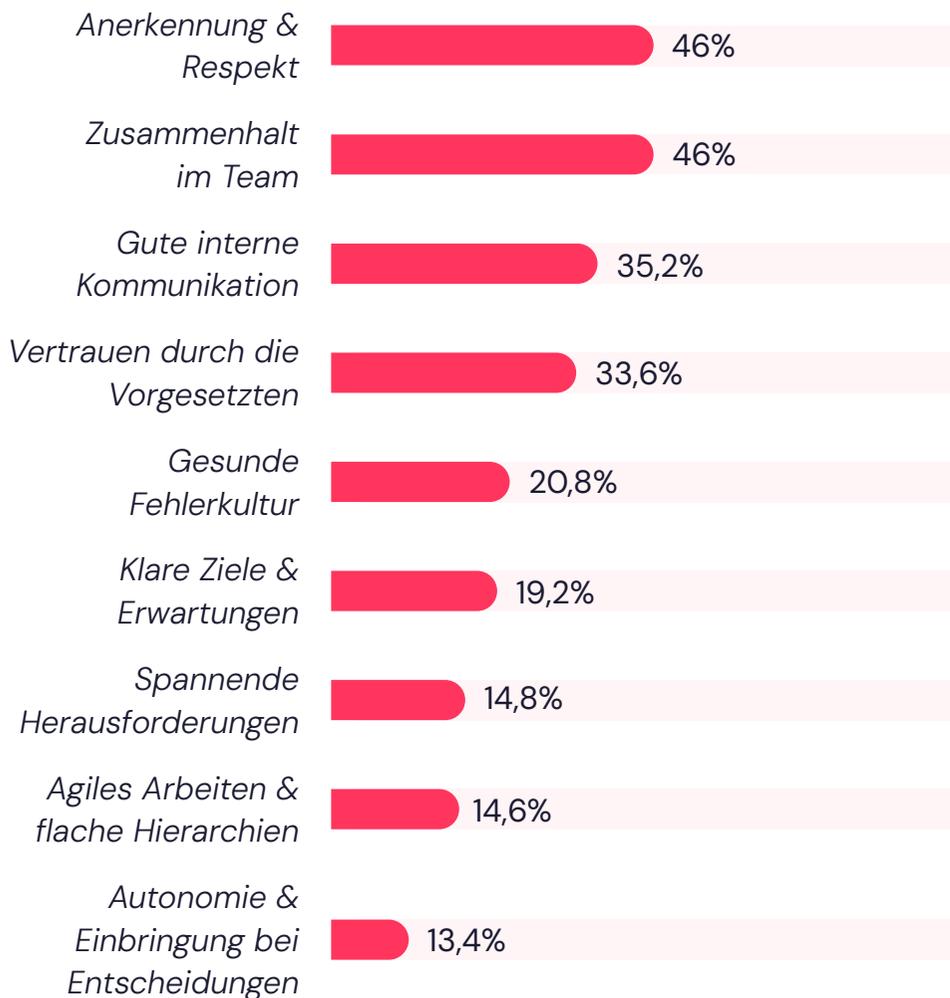
Dabei kommt es vor allem auf den **Zusammenhalt im Team** und **gegenseitigen Respekt** an. Die viel genannten flachen Hierarchien sind für die meisten Menschen im Arbeitsalltag wenig relevant.

Was ist für dich ein Kündigungsgrund?



## Worauf kommt es für dich bei einem angenehmen Arbeitsklima am stärksten an?

Zwischen einer und drei Antworten möglich



“Die Vorteile eines guten Arbeitsklimas sind eine **verbesserte Arbeitsatmosphäre**, **eine höhere Mitarbeitermotivation** und **eine Steigerung der Arbeitsproduktivität** und letztendlich des Unternehmenserfolgs.

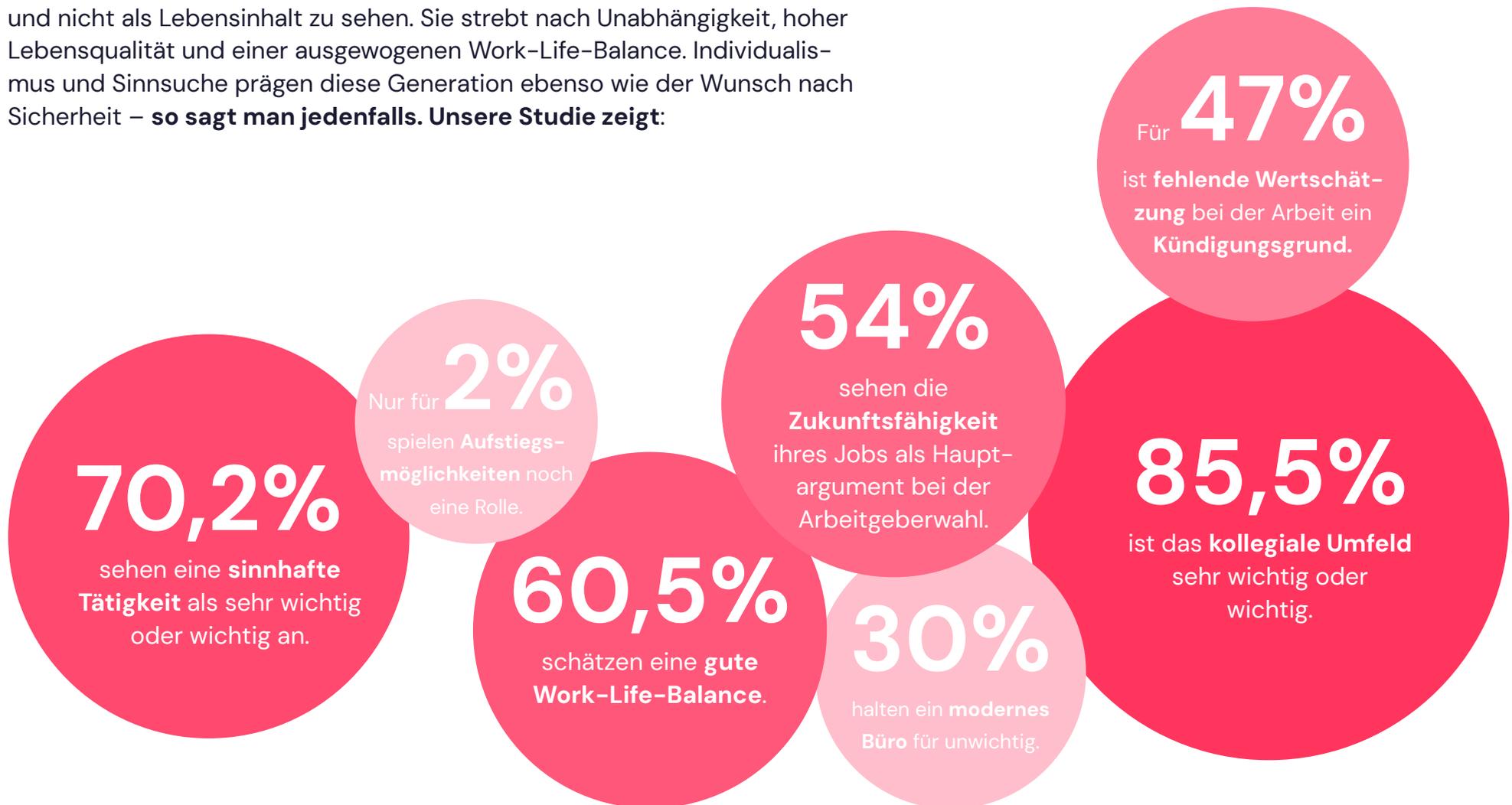
Ein schlechtes Arbeitsklima trägt nämlich zu Arbeitsunlust bei, demotiviert und kann unter Umständen auch den Krankenstand im Unternehmen erhöhen. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen **Maßnahmen ergreifen, um ein gesundes Arbeitsklima zu fördern.**“

**Maria Macher, Factorial**



# Gen X im Fokus

Die **Gen X** (1965–1979) ist dafür bekannt, **Arbeit als Mittel zum Zweck** und nicht als Lebensinhalt zu sehen. Sie strebt nach Unabhängigkeit, hoher Lebensqualität und einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Individualismus und Sinnsuche prägen diese Generation ebenso wie der Wunsch nach Sicherheit – **so sagt man jedenfalls. Unsere Studie zeigt:**



# Employer Branding: Ist ein großer Name alles, was zählt?

Im Gegenteil! Die **Bekanntheit des Arbeitgebers spielt für die meisten Befragten keine Rolle** bei der Jobwahl. Hauptsache, der Job ist zukunftsfähig und bietet spannende Aufgabenfelder. Ganz egal, wofür der Arbeitgeber steht? Diese Schlussfolgerung wäre falsch! Besonders der Gen X ist es wichtig, dass die **Moral des Unternehmens auch mit den eigenen Werten übereinstimmt**.

Unerwartet: Entgegen dem Trend nimmt **gelebte Nachhaltigkeit im Unternehmen lediglich den letzten Platz ein** – auch bei den jüngeren Befragten. Unterschiede gibt es vor allem bei den Geschlechtern: Männer finden Unternehmen mit spannenden Inhalten attraktiver als Frauen, denen ein sicherer Job dagegen noch wichtiger ist.

*“Qualifizierte Fachkräfte gewinnen und Mitarbeitende langfristig im Unternehmen halten – Im heutigen War of Talents eine echte Herausforderung.*

*Wer als attraktiver Arbeitgebender gelten will, muss seinen Fokus auf Employer Branding und das Arbeitgeberimage setzen. Denn **die wertvollste Zutat für den Erfolg eines Unternehmens sind immer noch die Menschen.**“*

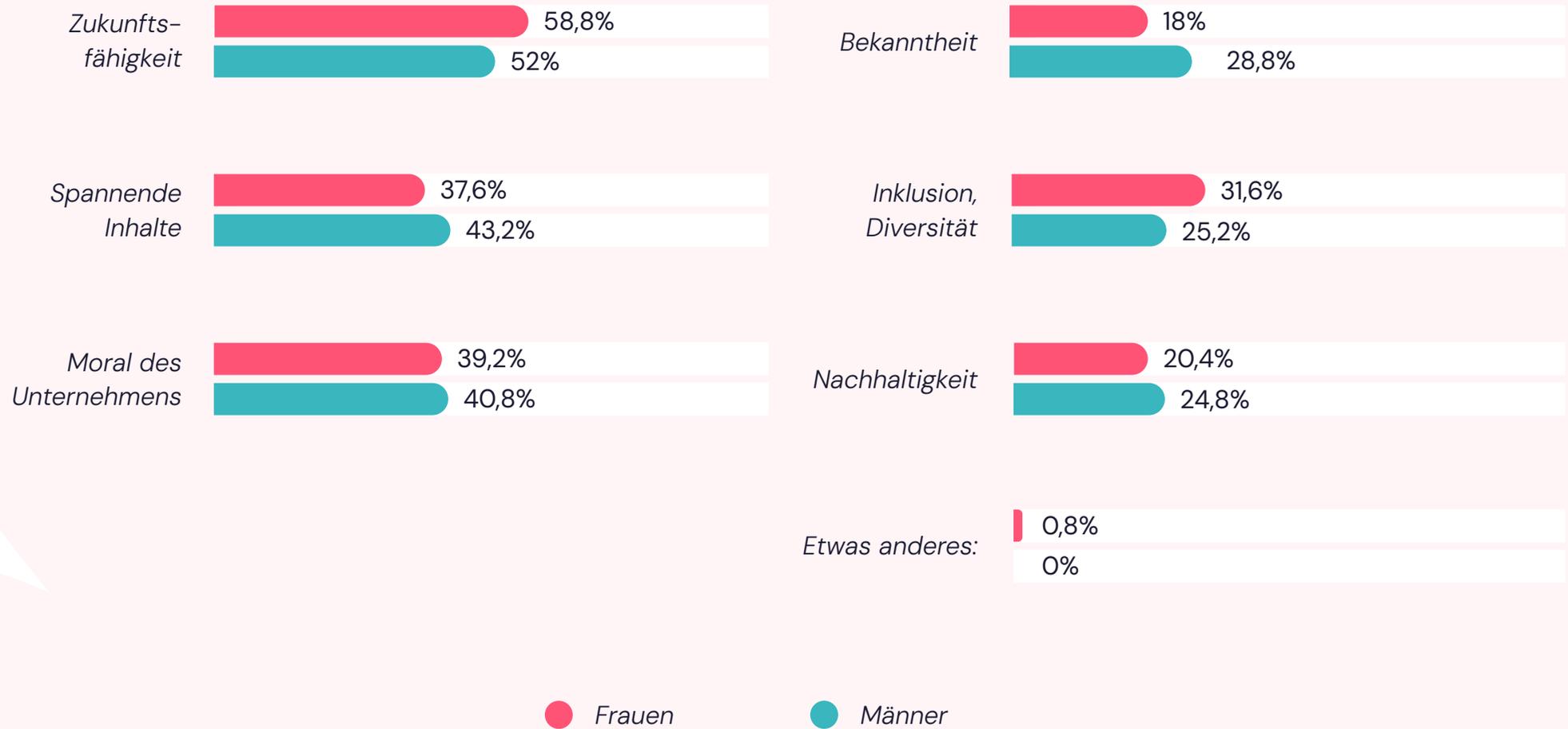
**Antonia Gröbl, Factorial**



# 40%

*aller Befragten geben an, dass ihnen die Moral ihres Arbeitgebers wichtig ist.*

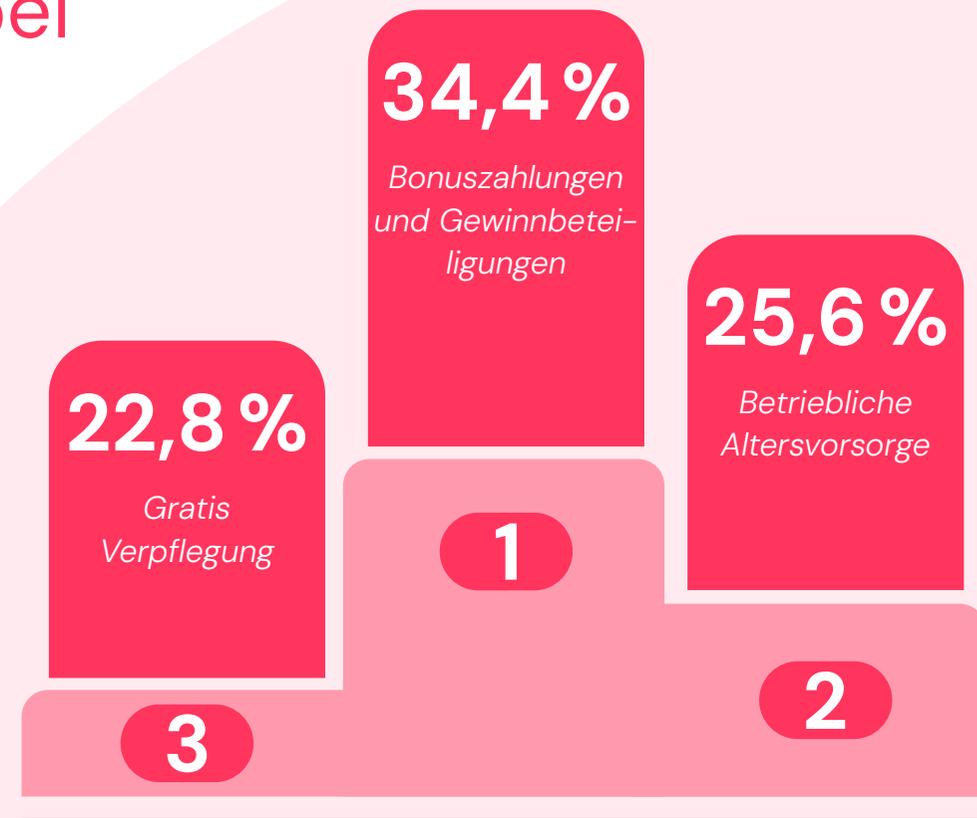
### Kategorie Employer Branding: Was macht ein Unternehmen für dich attraktiv?



# Eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung kommt nicht an Zuschüssen vorbei

Vergebene Liebesmüh: In Sachen Corporate Benefits sind **große Teamevents, Merchandise-Artikel und kleine Feierabendtreffen wenig überzeugend.**

Und wie steht es um den gern beworbenen Obstkorb? Der ist immerhin auf Platz drei. Ganz oben auf der Liste der **beliebtesten Mitarbeitervorteile** stehen Bonuszahlungen und Gewinnbeteiligungen.



*\*Zwischen einer und drei Antworten waren möglich. Zur Auswahl standen: gratis Verpflegung, große Teamevents, Merchandise-Artikel, kleinere Feierabendtreffen, betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, Zuschüsse für Kinderbetreuung, Bonuszahlungen oder Gewinnbeteiligungen, Mitarbeiteraktienprogramme, Firmenwagen o. ä., Zuschüsse für Fitnessstudios, betriebliche Gesundheitsprogramme, Weiterbildungsoptionen, Sonderurlaub, Mitarbeiterrabatte, Sonderkonditionen für Versicherungen*

Beim zweiten Platz scheiden sich die Geister. **25-50-Jährigen ist die betriebliche Altersvorsorge am zweitwichtigsten.** Das sieht Gen Z anders:



Für **23,8 %**

der 18-24-Jährigen steht die Kostenübernahme für Weiterbildungen an zweiter Stelle.

*“Eines der größten Risiken für den Erfolg eines Unternehmens liegt in der Art und Weise, wie kommuniziert wird – sowohl intern als auch extern. Klare und beständige Kommunikation ist entscheidend.*

**Unrealistische Erwartungen, fehlende Authentizität und Ignoranz führen zu Unzufriedenheit und Demotivation** bei den Mitarbeitenden. Eine offene und transparente Kommunikation hingegen fördert nicht nur die Produktivität, sondern trägt auch entscheidend dazu bei, die Fluktuation gering zu halten und eine langfristige, positive Unternehmenskultur zu etablieren.”

**Nadine Dukek, Factorial**



# Summary

Die Studie zeigt, dass ein **gutes Gehalt der wichtigste Faktor für die Jobwahl und Mitarbeiterbindung** ist. Work-Life-Balance und ein positives Arbeitsklima folgen dicht dahinter. Während Gen Z stark auf finanzielle Aspekte fokussiert ist, bevorzugen ältere Arbeitnehmende sinnvolle Tätigkeiten und flexible Arbeitszeiten. Stressquellen wie Überstunden und Konflikte am Arbeitsplatz sind generationenübergreifend zentrale Herausforderungen.

Überraschend ist die **geringe Bedeutung von Aufstiegsmöglichkeiten und Homeoffice** im Vergleich zu anderen Faktoren.

HR-Teams können durch gezielte Investitionen in Gehalt, Arbeitsklima und flexible Arbeitsmodelle ihre Attraktivität steigern. **Maßnahmen wie Bonuszahlungen, klare Kommunikation und Unterstützung bei Work-Life-Balance** gewinnen dabei an Bedeutung.

Unternehmen müssen die Balance zwischen individuellen Bedürfnissen und unternehmerischen Anforderungen meistern. **Generationenspezifische Strategien sowie ein starker Fokus auf Employer Branding** werden essenziell, um Talente langfristig zu binden.

# Über den Herausgeber

Factorial ist eine Management- und HR-Software für KMUs, die Unternehmen und Mitarbeitende wachsen lässt. Neben zahlreichen Features wie Arbeitszeiterfassung, Abwesenheiten, Schichtplanung und Performance Management besticht das Tool besonders durch

Benutzerfreundlichkeit und die mobile App, die Personalprozesse auch unterwegs und ohne Laptop abbilden kann. Das Unternehmen, das mittlerweile Unicorn ist, wurde 2016 in Barcelona gegründet und betreut weltweit mehr als 12.000 Kund\*innen. Die starke Präsenz auf dem

deutschen Markt zeigt sich unter anderem dadurch, dass Factorial erst kürzlich von FOCUS-MONEY zur besten HR-Software Deutschlands gekürt wurde und als offizieller DATEV Corporate Partner einen der führenden deutschen Lohnbuchhaltungsanbieter an seiner Seite hat.