

Arbeiten 2023

Ergebnisse einer Befragung von
Arbeitnehmer*innen

Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Untersuchungsansatz	Seite 3
2. Management Summary	Seite 5
3. Ergebnisse	Seite 12
– Eigener Gesundheitszustand	Seite 13
– Stress im Beruf	Seite 15
– Umgang mit Krankheit	Seite 36
– Jobwechsel	Seite 41
– Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt	Seite 46
– Statistik	Seite 55
4. Kontakt und Impressum	Seite 60

1. Untersuchungsansatz

Untersuchungsansatz

Inhalt der Studie: Die Befragung „Arbeiten 2023“ zeigt auf, wie Arbeitnehmer*innen Stress und Arbeitsklima wahrnehmen, wie sie mit Erkrankungen umgehen und welche Benefits Unternehmen ihnen in der Zukunft bieten sollten, um sie zu halten.

Untersuchungsdesign: Totale Online-Befragung von 1.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland ab 18 Jahren, repräsentativ nach Geschlecht, Alter und Bundesland, mit Aufstockung auf N = 400 18- bis 29-Jährige, insgesamt N = 1.204.

Befragungszeitraum: November 2023

2. Management Summary

Management Summary

Die letzten Jahre sind von Ausnahmezuständen geprägt. Erst die Corona-Pandemie, dann führten die Energiekrise und der Ukraine-Krieg zu neuen Unsicherheiten. Steigende Kosten und Sparmaßnahmen prägen die Wirtschaft. Parallel ist die Arbeitswelt durch eine zunehmende Digitalisierung geprägt. Wie wirken sich diese Entwicklungen auf die Arbeitnehmer*innen aus? Sind sie gestresster als je zuvor? Welche Anzeichen gibt es, die belegen, dass die Gesundheit darunter leidet? Die Studie „Arbeiten 2023“ liefert Antworten.

Wie gestresst fühlen sich Arbeitnehmer*innen?

Insgesamt erleben knapp 9 von 10 Beschäftigten, darunter fast alle 18- bis 29-Jährigen, in ihrem Arbeitsalltag stressauslösende Faktoren (S. 18). Dabei nehmen etwas mehr Arbeitnehmer*innen ihren Arbeitsalltag als stressig wahr als noch vor einem Jahr (2023: 49 % / 2022: 45 %). Unter den jüngeren Befragten steigt der Anteil der Gestressten sogar von 41 % auf 51 % (S. 19). Besonders betroffen sind zudem schwer körperlich arbeitende Menschen (S. 20). Die Auswirkungen sind ersichtlich: Der Anteil der Befragten, die keine Stress-Symptome wahrnehmen, ist auf einem Rekordtief (33 %). Besonders betroffen sind jüngere Beschäftigte: Während nur noch 17 % keine Stress-Symptome wahrnehmen (2022: 21 %), sind inzwischen schon 20 % von mindestens 7 Symptomen betroffen (2022: 12 %; S. 22). Insbesondere klagen viele Arbeitnehmer*innen (29 %) über anhaltende Müdigkeit und Erschöpfung. Jeweils grob ein Viertel leidet vermehrt unter Rückenschmerzen, übermäßigem Grübeln, Schlafstörungen, innerer Anspannung oder Lustlosigkeit (S. 21).

Management Summary

Woher kommt der Stress?

Corona oder die weltpolitische Lage (wie Kriege etc.) spielen im Hinblick auf das persönliche Stresslevel laut den Befragten heute eine geringere Rolle als vor einem Jahr (2023: 14 % / 2022: 22 %). Die Angst um den Arbeitsplatz hat ein weiteres Mal leicht zugenommen (2023: 19 % / 2022: 17 %), vor allem bei den Jüngeren (2023: 22 % / 2022: 19 %; [S. 17](#)). Seit der Corona-Pandemie haben sich die Arbeitsbedingungen hingegen wieder etwas stabilisiert und weniger Befragte haben ihren Job verloren oder variieren ihren Stundenumfang ([S. 43](#)). In erster Linie werden stattdessen andere weiche Faktoren genannt, die die Beschäftigten belasten: Zu kurze Pausen (26 %), das Verhalten der Kolleg*innen (26 %) und der Führungskräfte (25 %), hoher Erfolgsdruck (24 %) sowie ein schlechtes Arbeitsklima (23 %) und emotionaler Stress (23 %; [S. 17](#)). Neben den weichen Faktoren tragen die Aufgaben selbst zu dem hohen Stresslevel bei. Überstunden und ständiger Termindruck belasten je ein Drittel der Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag. Jede*r Vierte leidet unter einer hohen körperlichen Belastung oder einer ständigen Erreichbarkeit ([S. 16](#)). Letzteres stresst ein Viertel der Befragten auch mehr als noch vor 5 Jahren ([S. 26](#)). An die zunehmende Digitalisierung haben sich die Arbeitnehmer*innen hingegen gewöhnt. Derzeit geben nur noch 13 % an, darunter zu leiden ([S. 16](#)). Dennoch sorgen Technik-Probleme (21 %) und die Vielzahl an Kommunikationstools (21 %) bei einigen für mehr Stress als vor 5 Jahren. Ein Viertel klagt zudem über eine Zunahme der Komplexität in Verbindung mit datenschutzrechtlichen und bürokratischen Herausforderungen. Am häufigsten (35 %) wird jedoch beobachtet, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitslast für mehr Stress als vor 5 Jahren sorgt ([S. 26](#)).

Management Summary

Wie kommt es zu Phänomenen wie Quiet Quitting, innerer Kündigung, Rage Applying und Ghosting?

Bei Quiet Quitting zeigen Mitarbeitende nur noch minimalen Arbeitseinsatz und weigern sich, über das Erwartete hinauszugehen bzw. Überstunden oder Extra-Arbeit zu leisten. Bei einer inneren Kündigung wird eine Kündigung nur rausgezögert, weil noch keine guten Alternativen gefunden wurden. Rage Applying bedeutet, dass Mitarbeitende aus Frust viele Bewerbungen an andere Arbeitgeber*innen versenden. Ghosting meint in diesem Zusammenhang, dass die Versender*innen der Bewerbungen anschließend nicht reagieren, wenn Unternehmen sich zurückmelden.

Die Befragten geben an, dass vor allem zu viel Stress und Druck (34 %), eine zu geringe Bezahlung (32 %), eine fehlende Wertschätzung (32 %) sowie belastende Arbeitszeiten (31 %) klar zu den oben genannten Phänomenen beitragen, unabhängig davon, ob sie selbst so reagieren würden (S. 34). Das Verständnis der Beschäftigten für derartige Verhaltensweisen hält sich jedoch in Grenzen: Knapp 3 von 10 zeigen Verständnis für eine innere Kündigung, je knapp ein Viertel kann Quiet Quitting und Rage Applying nachvollziehen, nur 13 % verstehen anschließendes Ghosting (S. 33). Dennoch scheinen diese Verhaltensweisen weit verbreitet. Jeweils fast die Hälfte kennt Mitarbeitende, die bereits in eine innere Kündigung oder Quiet Quitting verfallen oder selbst an diesem Punkt angelangt waren. 32 % haben Rage Applying betrieben oder kennen jemanden, der es betrieben hat. Auch Ghosting ist 27 % der Befragten bekannt, unabhängig davon, ob sie selbst oder jemand anderes im Unternehmen sich so verhalten hat (S. 30).

Management Summary

Welche Rolle spielen Burnout und Boreout?

62 % der Beschäftigten sind oder waren bereits von Burnout betroffen oder kennen Mitarbeitende, die davon betroffen sind oder waren (S. 27). Insgesamt wird das Burnout-Risiko aber als weniger gravierend wahrgenommen als vor einem Jahr (2023: 21 % / 2022: 25 %; S. 25). Auch Boreout-Fälle sind der Hälfte der Befragten bekannt. Häufig wird in dem Zusammenhang auch ein toxisches Verhalten durch Vorgesetzte beobachtet. Knapp die Hälfte der Beschäftigten hat im Unternehmen bereits Mobbing durch Arbeitgeber*innen und Quiet Firing (schlechtes Behandeln eines Mitarbeitenden, um diesen zur Kündigung zu bewegen) beobachtet oder selbst erlebt (S. 27).

Wie steht es um die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen?

Die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes hält sich insgesamt bei den Arbeitnehmer*innen in den letzten 2 Jahren im Prinzip konstant (eher / sehr gut 2023: 69 % / 2022: 67 % / 2020: 69 %). Bei den Jüngeren ist eine Besserung seit dem Tief des letzten Jahres in Sicht: 2022 fiel der Anteil der jungen Befragten, die ihren Gesundheitszustand auf eher bis sehr gut einschätzten, von 78 % auf 64 %. In 2023 stufen sich wieder 67 % als gesund ein (S. 13).

Management Summary

Wie gehen Beschäftigte 2023 mit Krankheit um?

Auch in 2023 würde knapp die Hälfte der Arbeitnehmer*innen mit Rückenschmerzen weiter zur Arbeit gehen. Bei leichten Infekten (mit negativem Coronatest) oder psychischen Beschwerden würde, wie auch im vergangenen Jahr, etwa ein Drittel noch zur Arbeit erscheinen. Inzwischen würden auch 12 % mit positivem Coronatest und mildem Verlauf noch an den Arbeitsplatz kommen. Letztes Jahr waren es nur 9 % (S. 38). Bei Infekten und Atemwegserkrankungen einschließlich Corona würde etwa jede*r Sechste von zuhause aus weiterarbeiten. Nur weniger als ein Drittel würde diese Erkrankungen bis zur vollständigen Genesung auskurieren (S. 37). Es fällt auf, dass deutlich weniger mit einem leichten Infekt noch weiterhin zur Arbeit gehen als vor der Corona Pandemie (2023: 34 % / 2018: 50 %; S. 37). Bei sogenannten „Bettkantenentscheidungen“ meldet sich jede*r dritte Befragte mindestens manchmal krank, auch wenn diese*r an sich noch arbeitsfähig wäre. Vor allem wird ein derartiges Verhalten der Gen Z (18 bis 29 Jahre) unterstellt (S. 39). Befragte der Gen Z gestehen sich nicht häufiger als andere Befragte ein, Krankmeldungen auszunutzen, unterstellen es aber am ehesten ihrer eigenen Generation (S. 40).

Management Summary

Welche Benefits interessieren Arbeitnehmer*innen neben dem Gehalt?

Die Befragten zeigen großes Interesse an zukunftsorientierten Benefits wie einer betrieblichen Altersvorsorge (80 %) und einer betrieblichen Pflegeversicherung (68 %; [S. 47](#)). Jüngere Befragte sind daran ebenso interessiert wie der Rest ([S. 48](#)). Des Weiteren würden sich je 3 von 4 Beschäftigten Unterstützungsprogramme bei arbeitsbezogenen Themen, psychischen Problemen oder körperlichen Beeinträchtigungen wünschen. 6 von 10 würden sich über Unterstützungsprogramme bei familiären Themen ([S. 49](#)) bzw. der Pflege von Angehörigen freuen ([S. 47](#)). Auch weniger zukunftsorientierte Benefits wie Freigetränke (72 %), Bahntickets (63 %) oder Rabatte auf Produkte (57 %) treffen häufig auf Interesse ([S. 47](#)). Mit Blick in die Zukunft gehen die dann noch Beschäftigten davon aus, an denselben Dingen neben dem Gehalt interessiert zu sein wie auch gegenwärtig ([S. 51](#)). Lediglich bei den jüngeren Arbeitnehmer*innen ist zu beobachten, dass sie häufiger annehmen, in Zukunft an einer betrieblichen Kinderbetreuung interessiert zu sein als aktuell ([S. 52](#)).

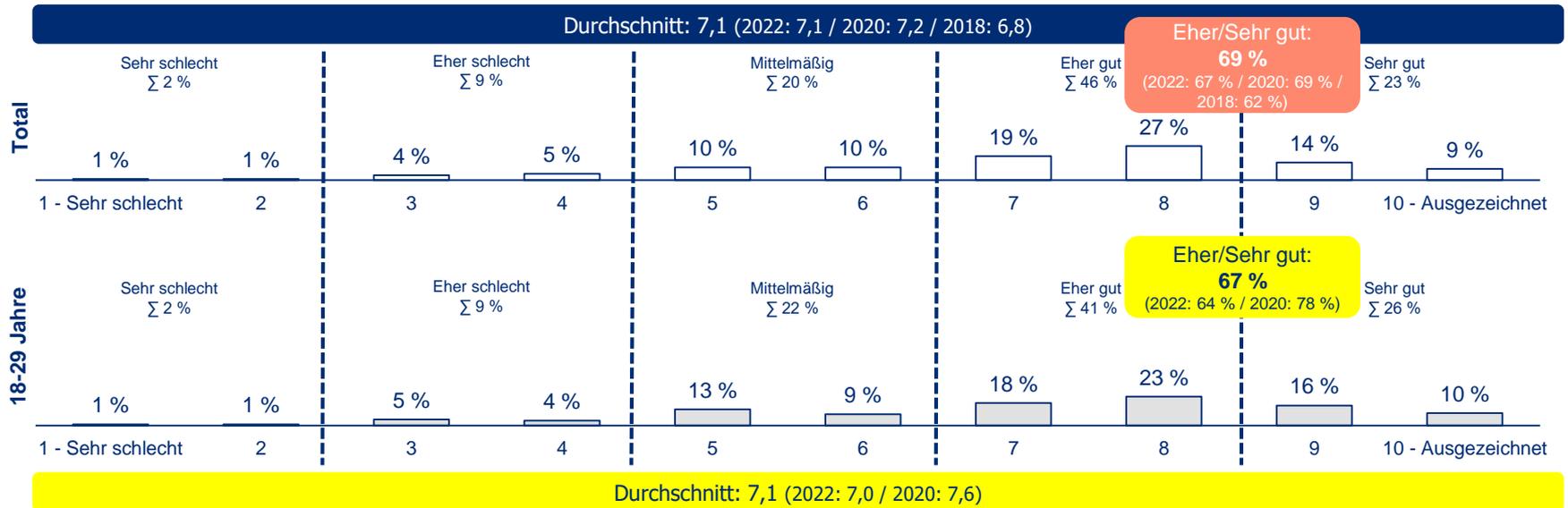
3. Ergebnisse

Ergebnisse

- **Eigener Gesundheitszustand**
- Stress im Beruf
- Umgang mit Krankheit
- Jobwechsel
- Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt
- Statistik

Eigener Gesundheitszustand

- Seit 2022 hat sich die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes der Befragten kaum verändert. Lediglich bei den 18 bis 29-Jährigen hat sich der Durchschnitt um 0,1 Punkte verbessert.



Frage 1: Wie würden Sie ganz allgemein Ihren derzeitigen Gesundheitszustand von 1 "Sehr schlecht" bis 10 "Ausgezeichnet" einstufen? Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Skala 1-10)

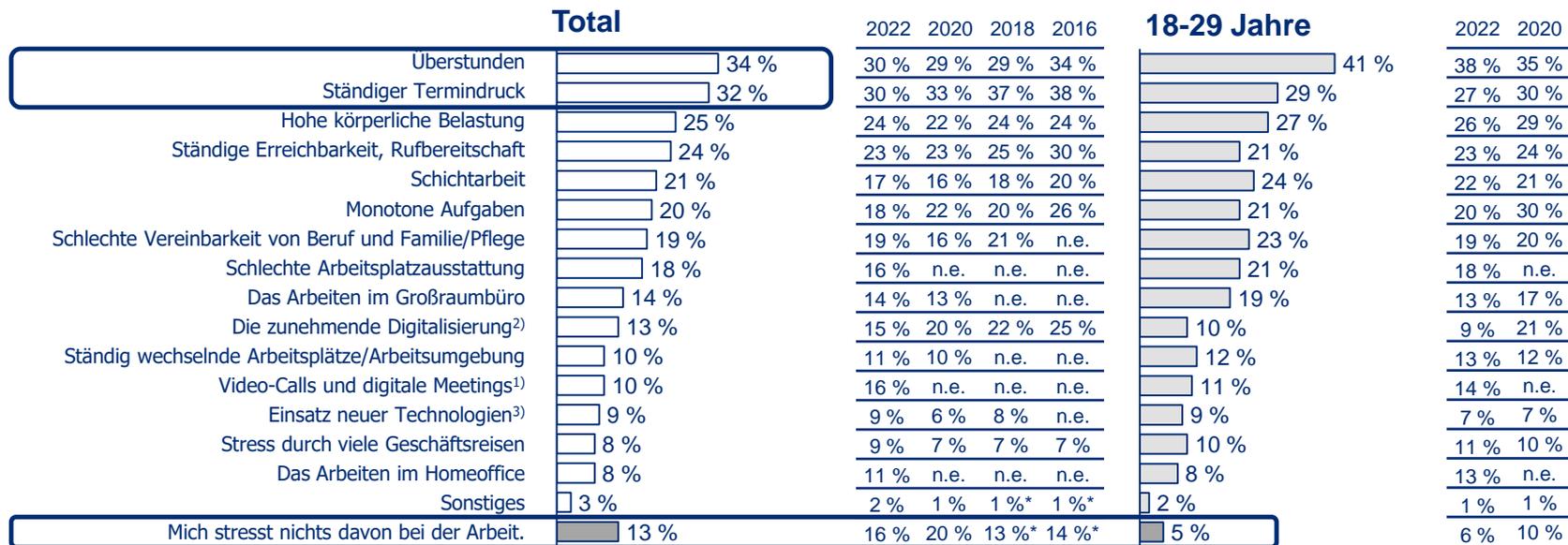
Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- **Stress im Beruf**
- Umgang mit Krankheit im Berufsleben
- Jobwechsel
- Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Statistik

Stress im Beruf

- Überstunden und ständiger Termindruck belasten die Beschäftigten am häufigsten. Der Anteil der gestressten Jüngeren ist überdurchschnittlich hoch.



Frage 2: Kommen wir zu Ihrem Arbeitsalltag. Aufgaben und Projekte werden immer komplexer und anspruchsvoller. Manche Aspekte oder Anforderungen können im Arbeitsalltag Belastung auslösen. Welche der unten genannten Aspekte sind für Sie Belastungsfaktoren in Ihrem Arbeitsalltag?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Mehrfachnennungen)

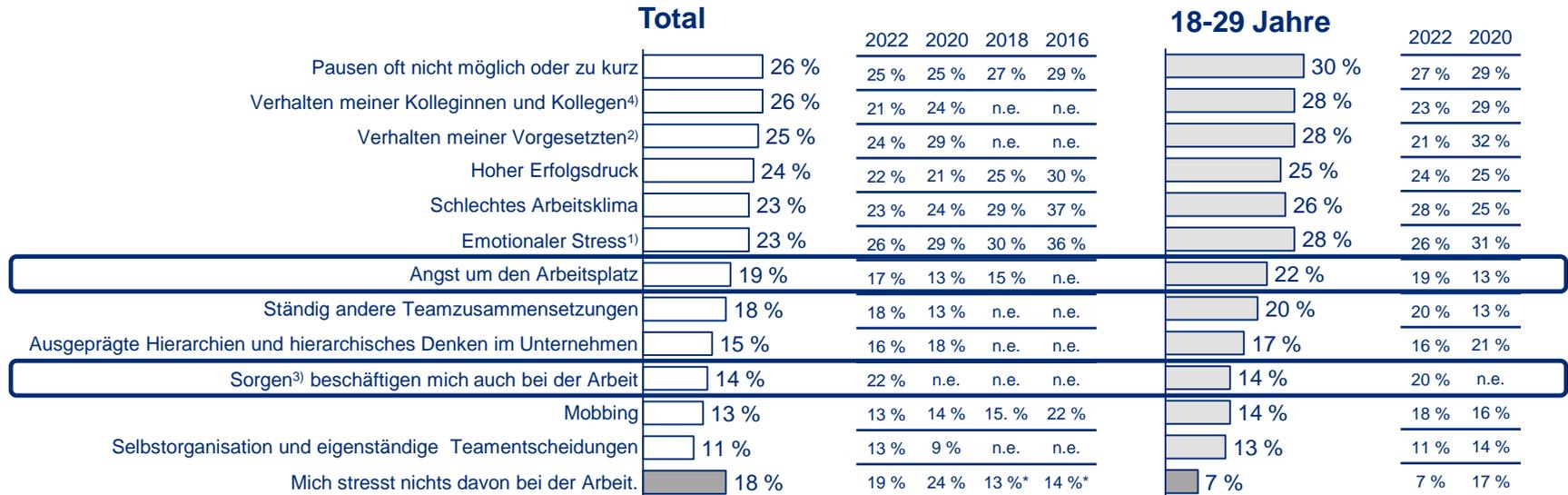
¹⁾ (Technik, Sichtbarkeit, stabiles Internet)

²⁾ und damit verbundene Aufgaben, z.B. andere/neue Aufgabenbereiche

³⁾ z.B. verstärkter Einsatz von Robotern und die damit verbundene Angst um den eigenen Arbeitsplatz

Stress im Beruf

- Die Befragten sind 2023 weniger besorgt durch Dinge wie Corona oder Kriege als 2022. Die Angst um den Arbeitsplatz hat jedoch ein weiteres Mal leicht zugenommen, vor allem bei den Jüngeren.



Frage 3: Auch sogenannte weiche Faktoren können im Arbeitsalltag Belastungen auslösen. Welche dieser unten genannten Aspekte sind für Sie Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Mehrfachnennungen)

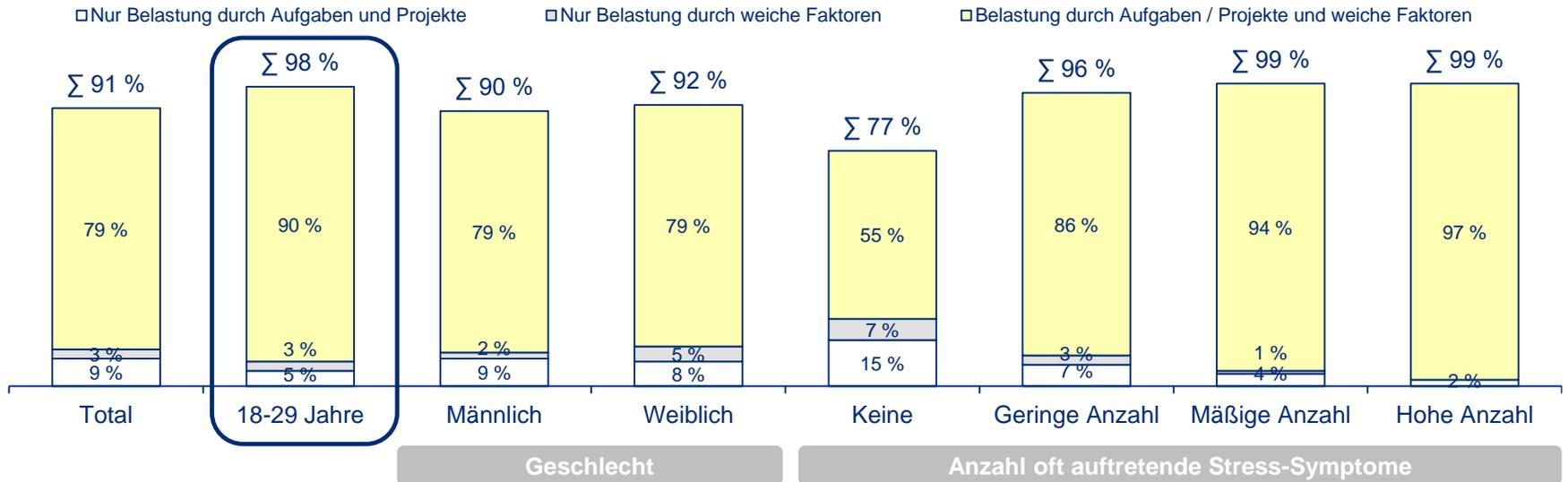
¹⁾ (Technik, Sichtbarkeit, stabiles Internet)

²⁾ und damit verbundene Aufgaben, z.B. andere/neue Aufgabenbereiche

³⁾ z.B. verstärkter Einsatz von Robotern und die damit verbundene Angst um den eigenen Arbeitsplatz

Stress im Beruf

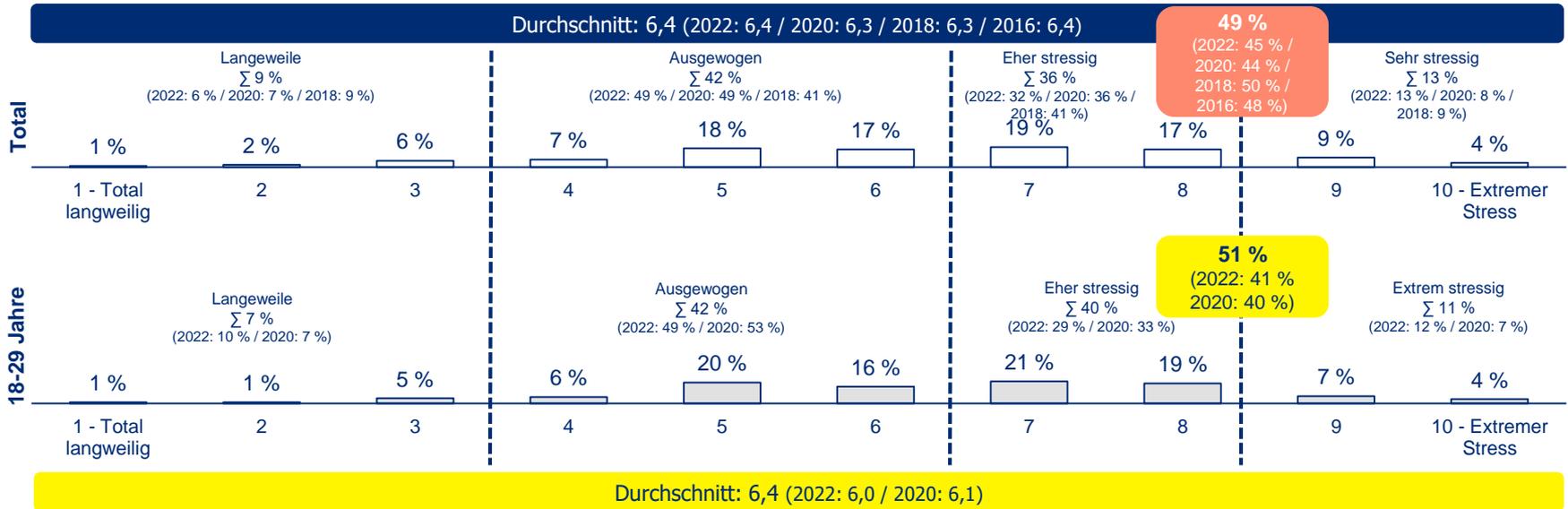
- Überdurchschnittlich viele Beschäftigte unter 30 Jahren erleben im Arbeitsalltag stressauslösende Faktoren. Fast jede*r ist davon betroffen.



Frage 2: Kommen wir zu Ihrem Arbeitsalltag. Aufgaben und Projekte werden immer komplexer und anspruchsvoller. Manche Aspekte oder Anforderungen können im Arbeitsalltag Belastung auslösen. Welche der unten genannten Aspekte sind für Sie Belastungsfaktoren in Ihrem Arbeitsalltag? Frage 3: Auch sogenannte weiche Faktoren können im Arbeitsalltag Belastungen auslösen. Welche dieser unten genannten Aspekte sind für Sie Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag? Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Eigene Berechnung - Zusammenfassung der Fragen 2 und 3)

Stress im Beruf

- Die Hälfte der Erwerbstätigen empfindet ihre Arbeit als eher oder sehr stressig. Der Anteil liegt damit leicht über dem Niveau von 2020 und 2022.



Frage 4: Wie würden Sie Ihren Stresslevel auf der Arbeit derzeit einordnen, von 1 "Total langweilig" bis 10 "Extremer Stress". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Skala 1-10)

Stress im Beruf

- Einen hohen Stresslevel empfinden vor allem schwer körperlich arbeitende Menschen.

	Total	Art der Tätigkeit			
		Schwer körperlich	Leicht körperlich	Teils körperlich / teils sitzend	Hauptsächlich sitzend
Basis	1.204	188	255	309	453
Langweilig (1-3)	9 %	5 %	8 %	8 %	11 %
Ausgewogen (4-6)	42 %	29 %	45 %	40 %	47 %
Eher stressig (7-8)	36 %	38 %	36 %	39 %	32 %
Extrem stressig (9-10)	13 %	28 %	11 %	13 %	10 %
Durchschnitt	6,4	7,2	6,2	6,4	6,1

Frage 4: Wie würden Sie Ihren Stresslevel auf der Arbeit derzeit einordnen, von 1 "Total langweilig" bis 10 "Extremer Stress". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204 (Skala 1-10)

Stress im Beruf

- Der Anteil der oft unter Rückenschmerzen und anhaltender Müdigkeit oder Erschöpfung leidenden Arbeitnehmer*innen ist seit 2023 leicht gestiegen.

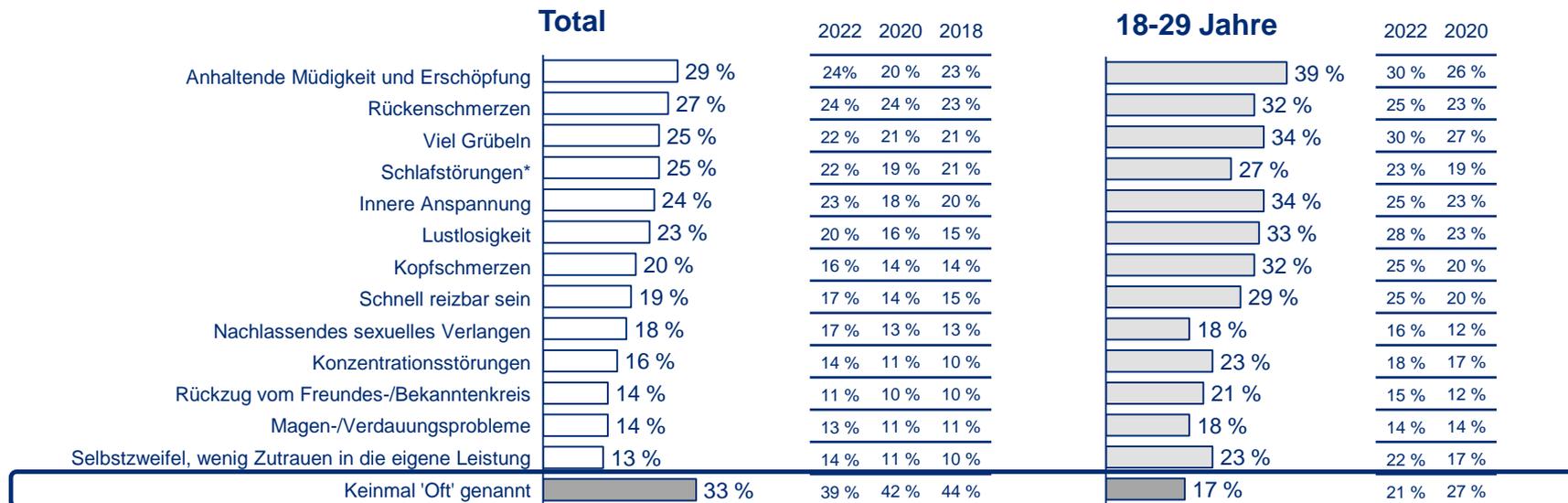
Leiden unter Beschwerden	□ Oft □ Manchmal □ Selten □ Noch nie				„Oft“	
	2022	2020	2022	2020	2022	2020
Anhaltende Müdigkeit und Erschöpfung	29 %	36 %	24 %	11 %	23 %	20 %
Rückenschmerzen	27 %	41 %	23 %	9 %	24 %	24 %
Viel Grübeln	25 %	36 %	26 %	13 %	22 %	21 %
Schlafstörungen, nicht einschlafen oder nachts nicht durchschlafen können	25 %	36 %	26 %	13 %	22 %	19 %
Innere Anspannung	24 %	41 %	26 %	9 %	23 %	18 %
Lustlosigkeit	23 %	38 %	26 %	13 %	20 %	16 %
Kopfschmerzen	20 %	37 %	31 %	12 %	16 %	14 %
Schnell reizbar sein	19 %	36 %	32 %	13 %	17 %	14 %
Nachlassendes sexuelles Verlangen	18 %	27 %	29 %	26 %	17 %	13 %
Konzentrationsstörungen	16 %	36 %	34 %	14 %	14 %	11 %
Rückzug vom Freundes-/Bekanntenkreis	14 %	31 %	29 %	26 %	11 %	10 %
Magen-/Verdauungsprobleme	14 %	33 %	33 %	20 %	13 %	11 %
Selbstzweifel, wenig Zutrauen in die eigene Leistung	13 %	29 %	36 %	22 %	14 %	11 %

Frage 5: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage, sortiert nach Top: „Oft“)

Stress im Beruf

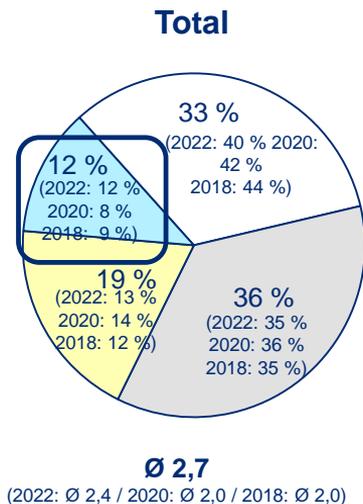
- Jüngere leiden deutlich häufiger unter den verschiedenen Beschwerden.



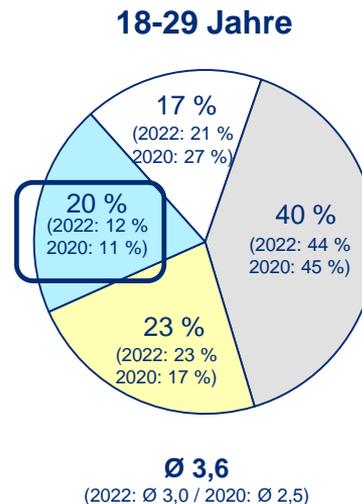
Frage 5: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden? Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.000, 18-29-Jährige: N = 400 (skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach Top: „Oft“; nicht dargestellt: „Manchmal“, „Selten“, „Noch nie“)
 *nicht einschlafen oder nachts nicht durchschlafen können

Stress im Beruf

- Mehr als jede*r Zehnte berichtet von mindestens 7 Stress-Symptomen. Bei den jüngeren Befragten sind in 2023 sogar 2 von 10 von mindestens 7 Stress-Symptomen betroffen.



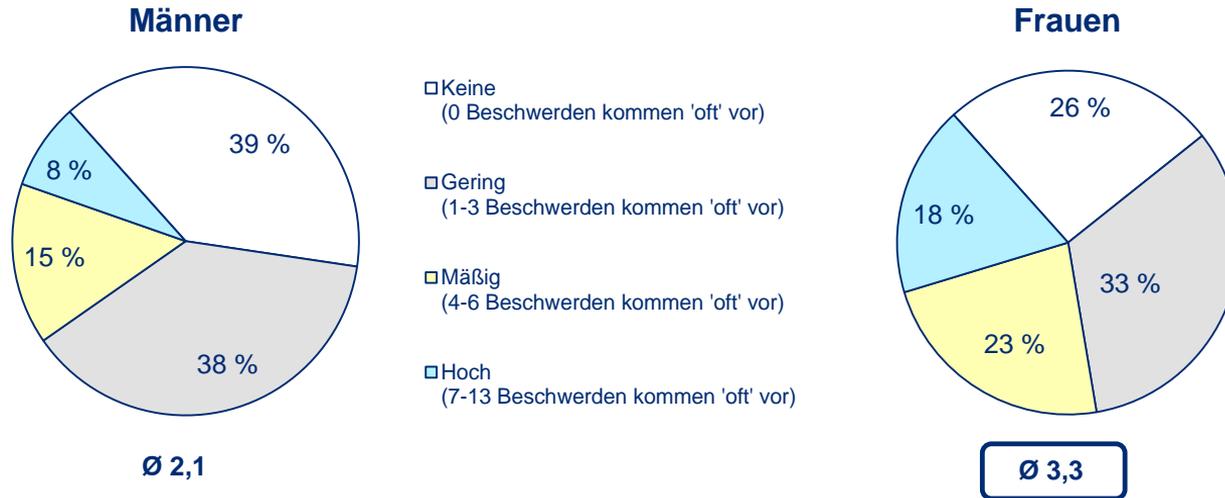
- Keine
(0 Beschwerden kommen 'oft' vor)
- Gering
(1-3 Beschwerden kommen 'oft' vor)
- Mäßig
(4-6 Beschwerden kommen 'oft' vor)
- Hoch
(7-13 Beschwerden kommen 'oft' vor)



Frage 5: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Eigene Berechnung: Anzahl „oft“ vorkommender Beschwerden)

Stress im Beruf

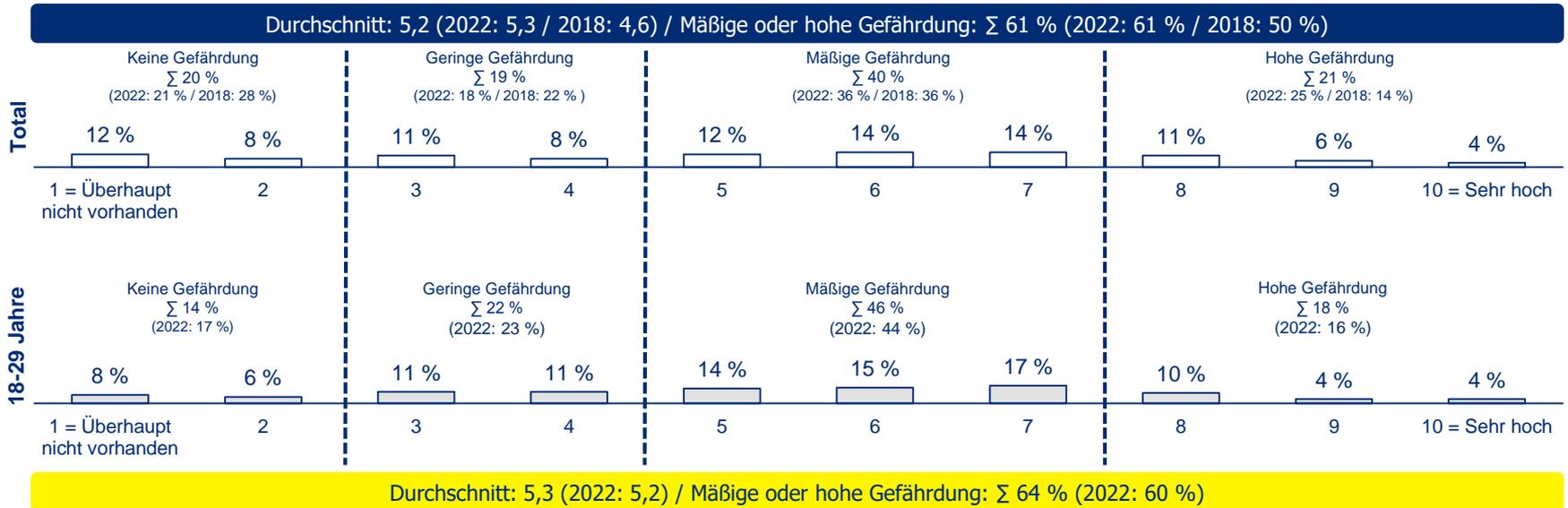
- Berufstätige Frauen leiden durchschnittlich unter mehr Beschwerden als Männer und sind seltener frei von Beschwerden.



Frage 5: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, Männer: N = 641, Frauen: N = 563 (Eigene Berechnung: Anzahl „oft“ vorkommender Beschwerden)

Stress im Beruf

- 21 % der Beschäftigten stufen die eigene Burnout-Gefährdung als hoch ein. Das sind 4 % weniger als 2020, aber 7 % mehr als 2018.

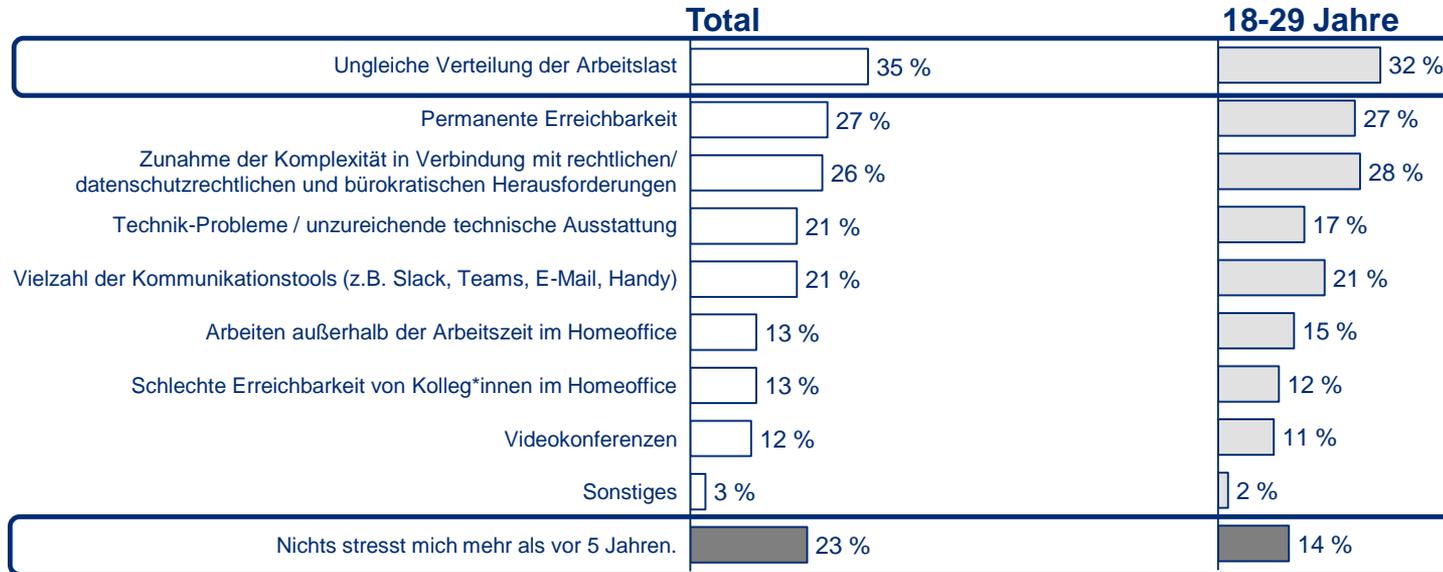


Frage 6: Unter "Burn-out" wird ein Zustand starker emotionaler und körperlicher Erschöpfung verstanden, der u.a. durch chronische Überforderung oder auch anhaltende Kränkungen im Berufsleben entsteht. Wie würden Sie aktuell Ihr Burn-out-Risiko einstufen, auf einer Skala von 1 = "Überhaupt nicht vorhanden" bis 10 = "Sehr hoch"?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Skala 1-10)

Stress im Beruf

- Nur ein Viertel der Befragten stresst nichts mehr als vor 5 Jahren. Der größte Stressauslöser ist eine ungleiche Verteilung der Arbeitslast.



Frage 7: Was löst bei Ihnen mehr Stress aus als noch vor fünf Jahren? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

Basis: Erwerbstätige, die schon vor fünf Jahren berufstätig waren, Gesamt: N = 1.105, 18-29-Jährige: N = 270 (Mehrfachnennungen)

Stress im Beruf

- Jede*r zweite Befragte hat in seinem Unternehmen bereits Quiet Firing beobachtet oder selbst erlebt.

Befragte oder deren Kolleg*innen betroffen

In den letzten 12 Monaten

Zu einem früheren Zeitpunkt

Burnout, d.h. starke emotionale und körperliche Erschöpfung durch chronische Überforderung oder Kränkungen



Quiet Firing: Arbeitgeber*in entlässt Mitarbeiter*in nicht direkt, behandelt diese*n aber mit Absicht schlecht, damit Mitarbeiter*in von sich aus kündigt.



Boreout, d.h. Belastung durch starke Unterforderung bzw. Langeweile am Arbeitsplatz



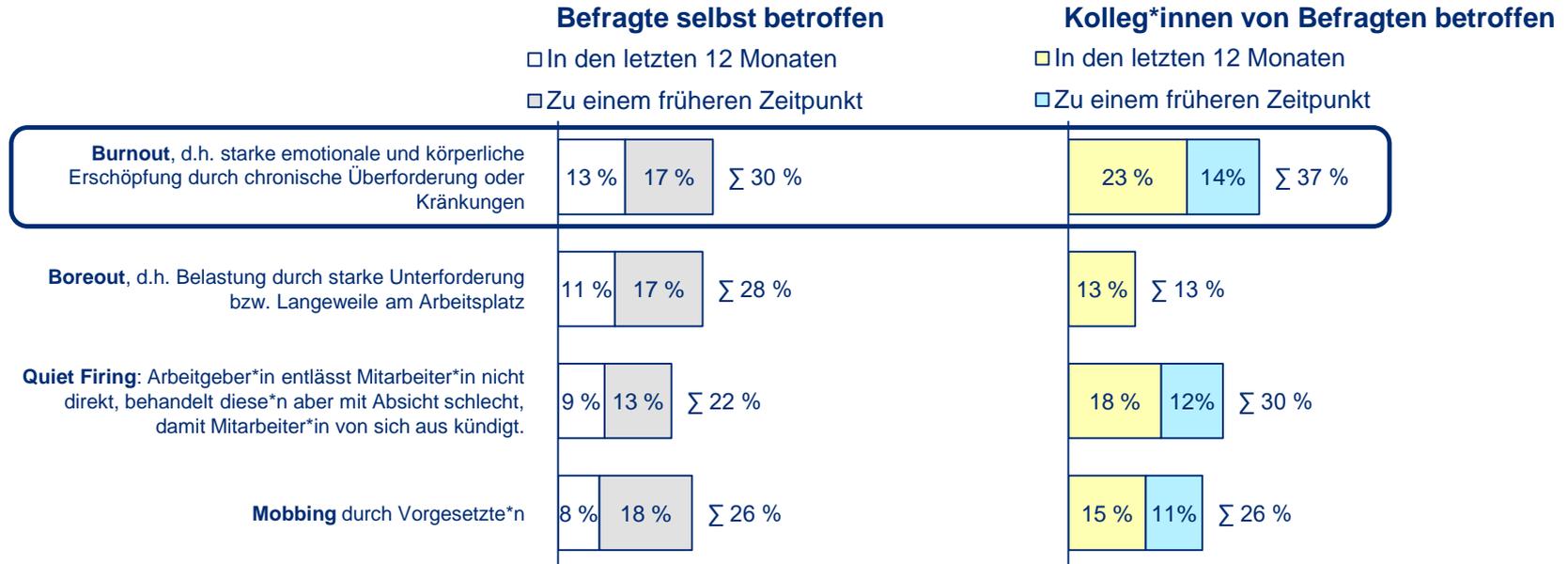
Mobbing durch Vorgesetzte*n



Frage 8: Von welchen der folgenden Dinge sind oder waren Sie selbst bzw. eine Kollegin oder ein Kollege von Ihnen schon betroffen? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach Top: „Bin oder war in den letzten zwölf Monaten selbst betroffen“)

Stress im Beruf

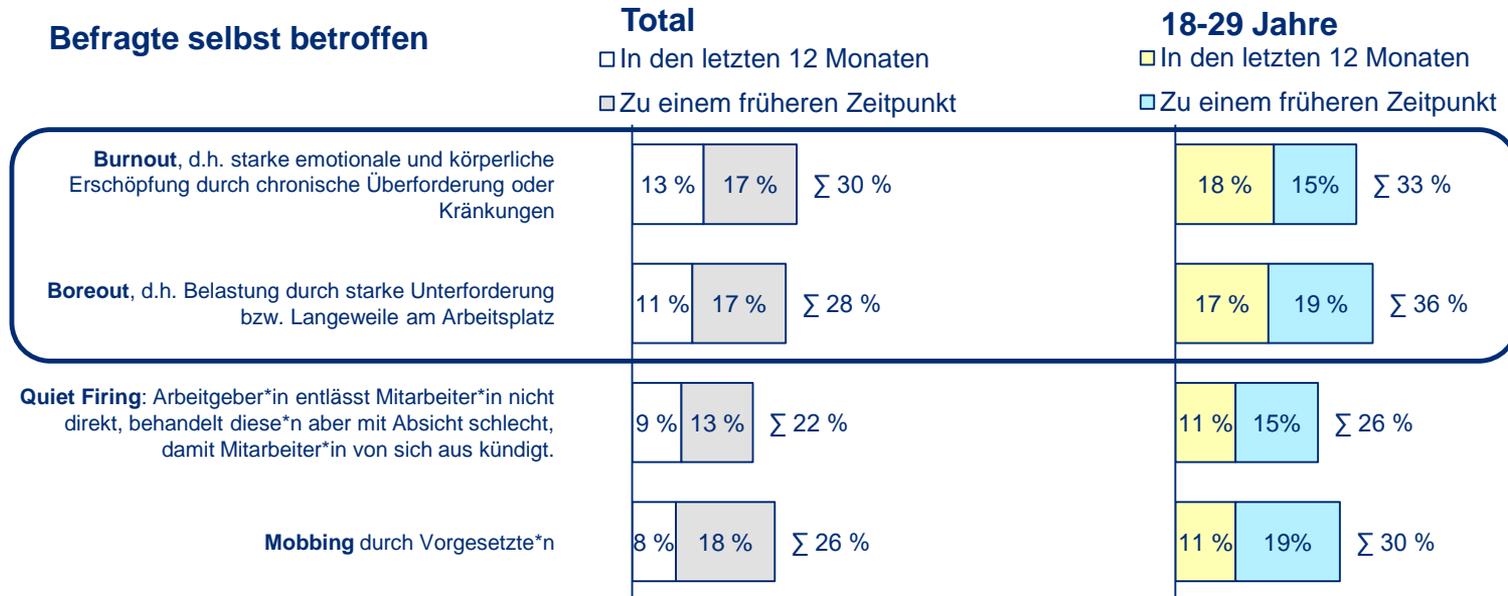
- 13 % der Befragten waren in den letzten 12 Monaten von Burnout betroffen. Fast jede*r vierte Befragte kennt Mitarbeitende, die in den letzten 12 Monaten ein Burnout hatten.



Frage 8: Von welchen der folgenden Dinge sind oder waren Sie selbst bzw. eine Kollegin oder ein Kollege von Ihnen schon betroffen? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
 Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach Top: „Bin oder war in den letzten zwölf Monaten selbst betroffen“)

Stress im Beruf

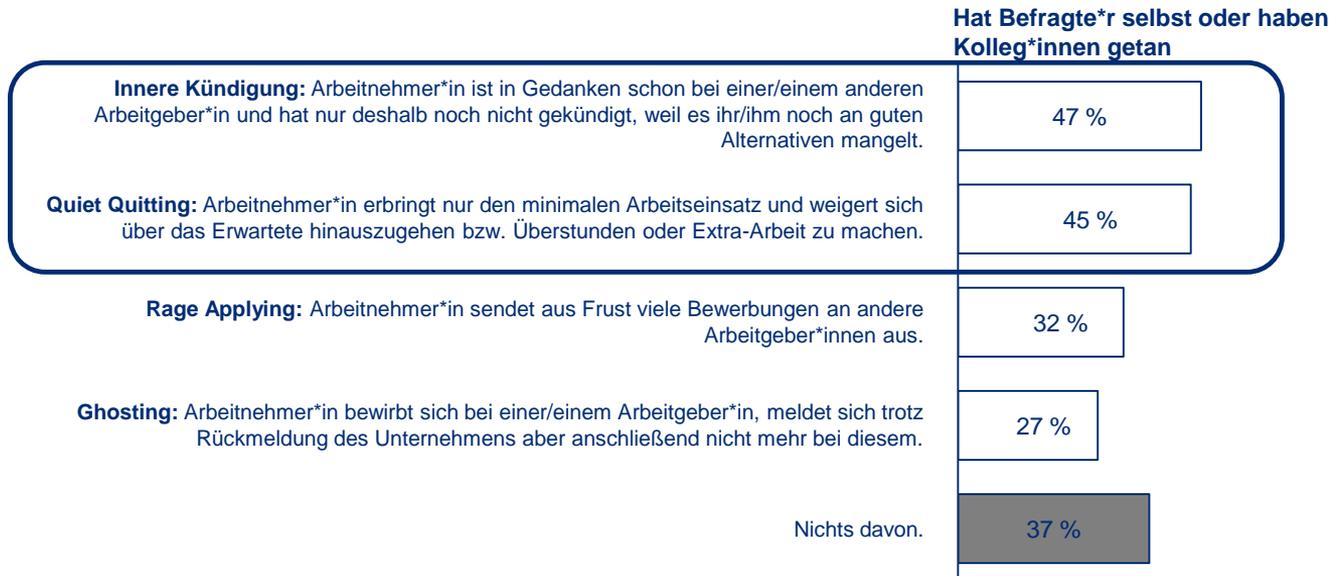
- Junge Befragte waren besonders in den letzten 12 Monaten überdurchschnittlich häufig von Burnout oder Boreout betroffen.



Frage 8: Von welchen der folgenden Dinge sind oder waren Sie selbst bzw. eine Kollegin oder ein Kollege von Ihnen schon betroffen? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
 Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach Top: „Bin oder war in den letzten zwölf Monaten selbst betroffen“)

Stress im Beruf

- Jeweils fast die Hälfte der Befragten kennt Mitarbeitende, die bereits in eine innere Kündigung oder einem Quiet Quitting verfallen sind, oder waren selbst an diesem Punkt angelangt.

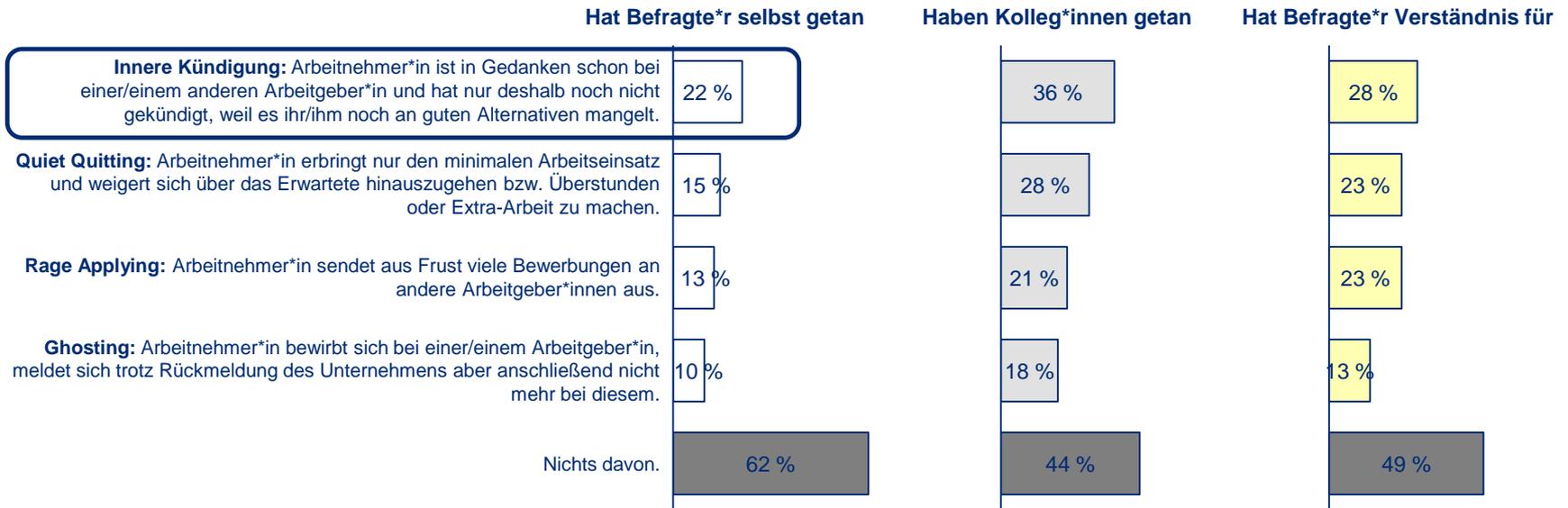


Frage 9: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Matrix mit Mehrfachnennungen, hier dargestellt und sortiert nach: „Bin oder war in den letzten zwölf Monaten selbst betroffen + hat eine Kollegin/ein Kollege getan“)

Stress im Beruf

- 2 von 10 Beschäftigten haben sich selbst schon einmal in einem Zustand der inneren Kündigung befunden.

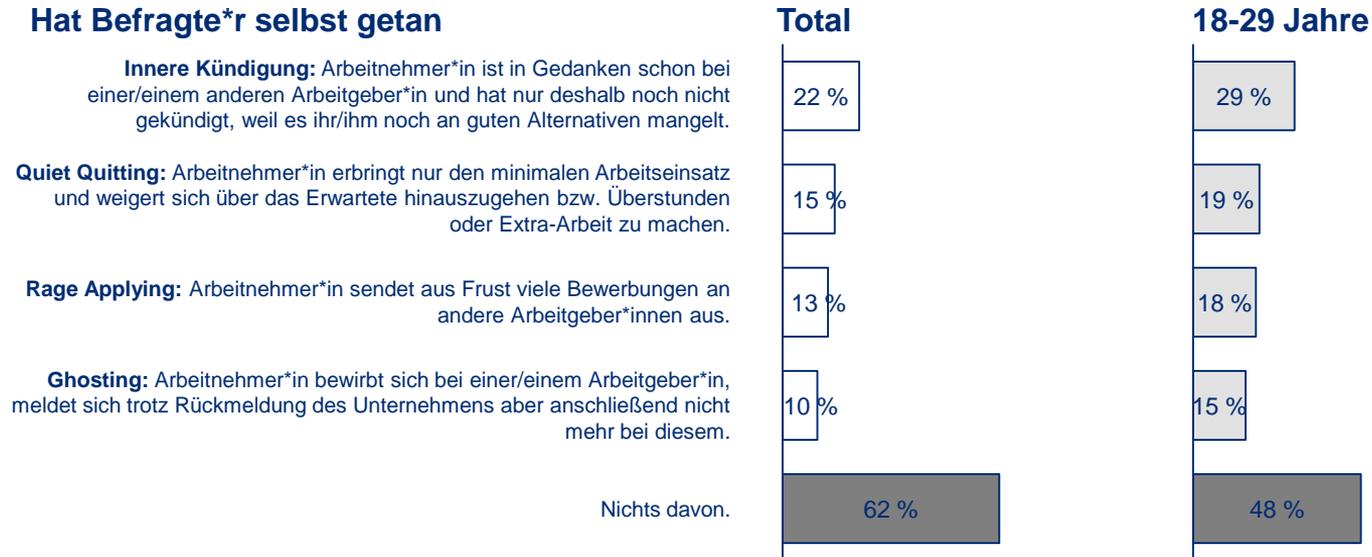


Frage 9: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach: „Bin oder war in den letzten zwölf Monaten selbst betroffen“)

Stress im Beruf

- Jüngere Befragte zeigen überdurchschnittlich häufig ihre Unzufriedenheit durch eine innere Kündigung, Quiet Quitting, Rage Applying oder Ghosting.



Frage 9: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.

Basis: Alle Befragten, N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Matrix mit Mehrfachnennungen, hier dargestellt und sortiert nach: „Bin oder war in den letzten zwölf Monaten selbst betroffen“)

Stress im Beruf

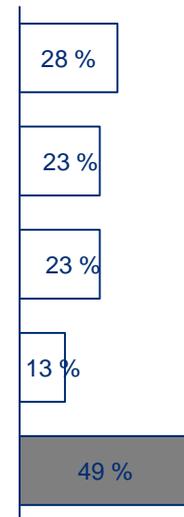
- Unter 30-Jährige haben tendenziell mehr Verständnis für innere Kündigungen, Quiet Quitting, Rage Applying oder Ghosting.

Hat Befragte*r Verständnis für

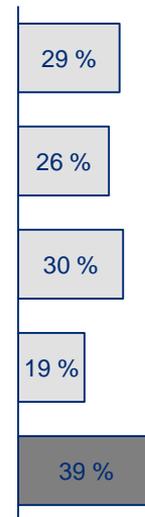
- Innere Kündigung:** Arbeitnehmer*in ist in Gedanken schon bei einer/einem anderen Arbeitgeber*in und hat nur deshalb noch nicht gekündigt, weil es ihr/ihm noch an guten Alternativen mangelt.
- Quiet Quitting:** Arbeitnehmer*in erbringt nur den minimalen Arbeitseinsatz und weigert sich über das Erwartete hinauszugehen bzw. Überstunden oder Extra-Arbeit zu machen.
- Rage Applying:** Arbeitnehmer*in sendet aus Frust viele Bewerbungen an andere Arbeitgeber*innen aus.
- Ghosting:** Arbeitnehmer*in bewirbt sich bei einer/einem Arbeitgeber*in, meldet sich trotz Rückmeldung des Unternehmens aber anschließend nicht mehr bei diesem.

Nichts davon.

Total



18-29 Jahre



Frage 9: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 , 18-29-Jährige: N = 400 (Matrix mit Mehrfachnennungen, hier dargestellt und sortiert nach: „Habe ich Verständnis für“)

Stress im Beruf

- Vor allem Überlastung, zu geringe Bezahlung, fehlende Wertschätzung oder belastende Arbeitszeiten triggern Phänomene wie Quiet Quitting, innere Kündigung, Rage Applying oder Ghosting.

☐ Trifft voll zu ☐ Trifft eher zu ☐ Trifft eher nicht zu ☐ Trifft gar nicht zu

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Überlastung / zu viel Stress und Druck	34 %	36 %	21 %	9 %
Zu geringe Bezahlung	32 %	37 %	22 %	9 %
Fehlende Wertschätzung	32 %	36 %	20 %	12 %
Belastende Arbeitszeiten ¹⁾	31 %	37 %	22 %	10 %
Gesundheitliche Gründe	27 %	36 %	26 %	11 %
Probleme mit dem/der Vorgesetzten	26 %	34 %	24 %	16 %
Fehlende Work-Life-Balance	24 %	39 %	26 %	11 %
Unzufriedenheit mit der Tätigkeit / fehlende Sinnhaftigkeit	23 %	38 %	26 %	13 %
Familienunfreundliches Umfeld ²⁾	23 %	37 %	27 %	13 %
Probleme mit Kolleg*innen	22 %	35 %	26 %	17 %
Fehlende Aufstiegschancen / Möglichkeiten zur Weiterentwicklung	21 %	41 %	28 %	10 %
Fehlende attraktive Benefits	19 %	37 %	32 %	12 %
Zu wenig Autonomie bzw. zu wenig Mitarbeiter*innenbeteiligung	18 %	39 %	31 %	12 %

Frage 10: Unabhängig davon, ob Sie solche Dinge schon selbst getan und/oder bei Kolleg*innen beobachtet haben: Inwieweit können die folgenden Faktoren Ihrer Meinung nach zu Phänomenen wie Quiet Quitting, innerer Kündigung, Rage Applying und/oder Ghosting bei Arbeitnehmer*innen beitragen?

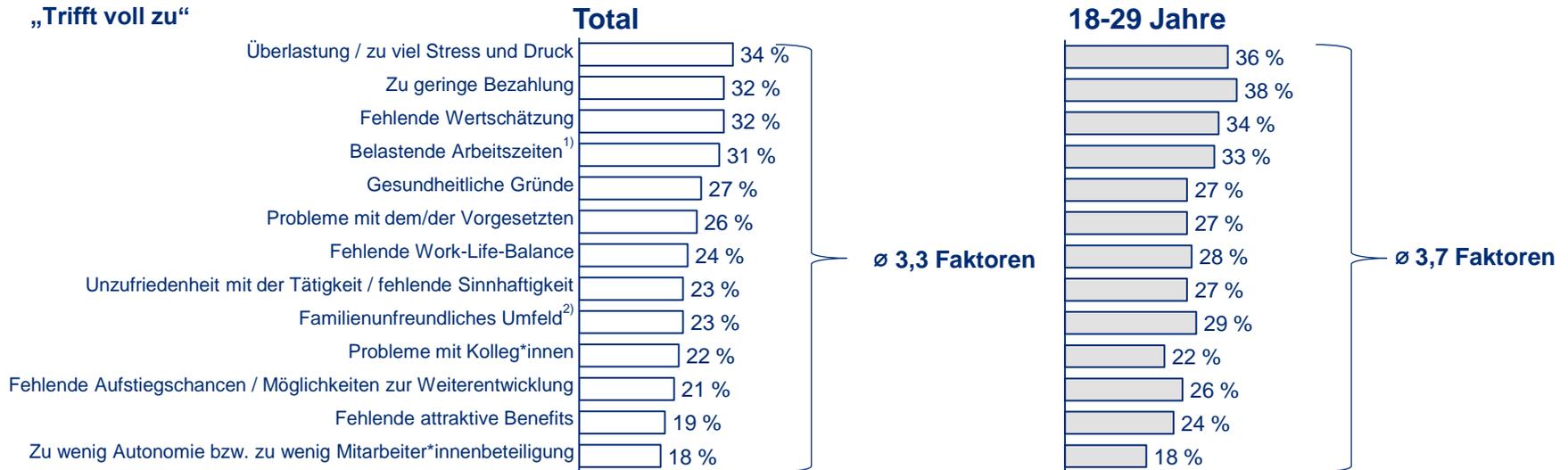
Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage, sortiert nach Top: „Trifft voll zu“)

¹⁾ (z. B. Überstunden, Schichtarbeit, ständige Erreichbarkeit)

²⁾ (z. B. Arbeitsbedingungen, Benachteiligung)

Stress im Beruf

- Im Schnitt nennen jüngere Arbeitnehmer*innen mehr Faktoren, die zu Phänomenen wie Quiet Quitting, innerer Kündigung, Rage Applying und/oder Ghosting führen könnten.



Frage 10: Unabhängig davon, ob Sie solche Dinge schon selbst getan und/oder bei Kolleg*innen beobachtet haben: Inwieweit können die folgenden Faktoren Ihrer Meinung nach zu Phänomenen wie Quiet Quitting, innerer Kündigung, Rage Applying und/oder Ghosting bei Arbeitnehmer*innen beitragen?

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach Top: „Trifft voll zu“)

¹⁾ (z. B. Überstunden, Schichtarbeit, ständige Erreichbarkeit)

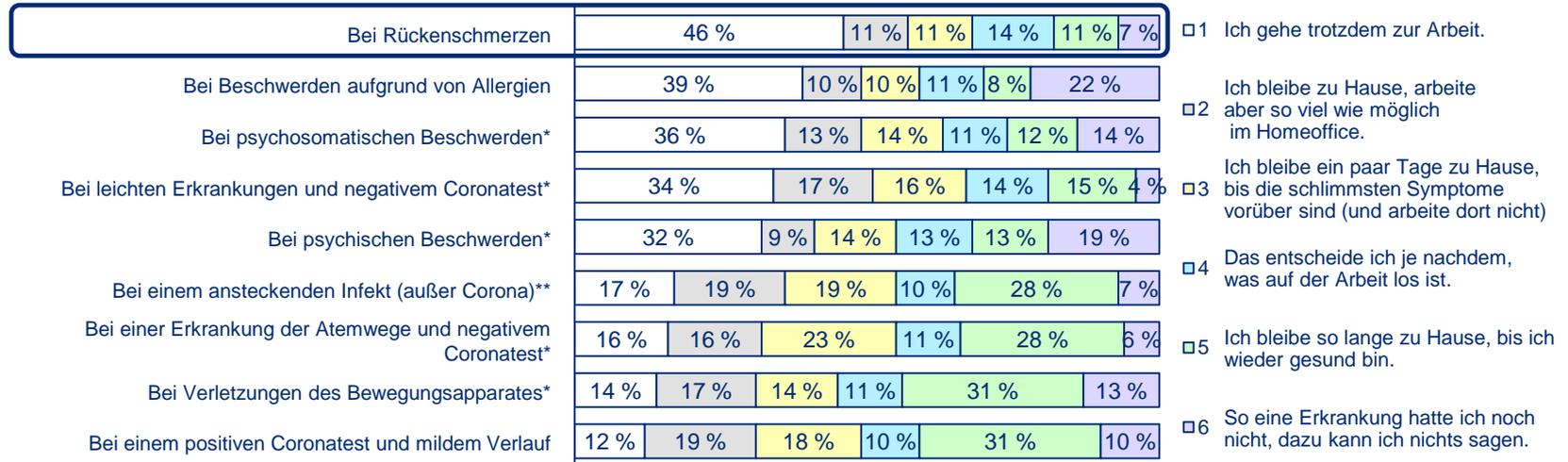
²⁾ (z. B. Arbeitsbedingungen, Benachteiligung)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress im Beruf
- **Umgang mit Krankheit**
- Jobwechsel
- Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt
- Statistik

Umgang mit Krankheit

- Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer*innen geht trotz Rückenschmerzen zur Arbeit.



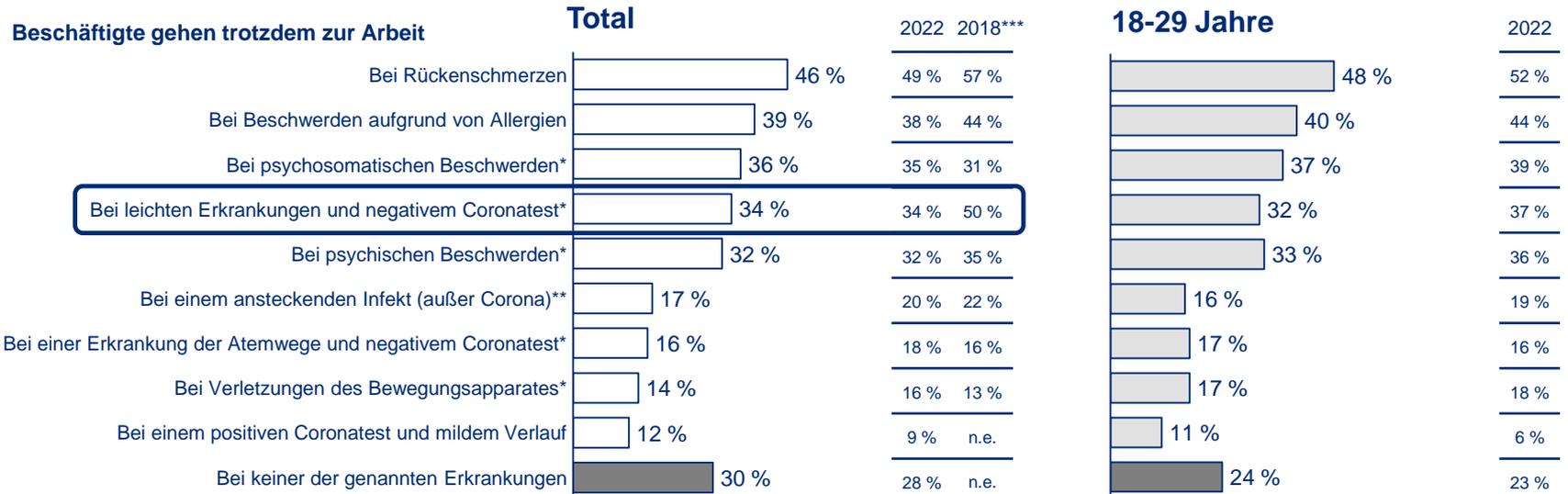
Frage 11: Wie gehen Sie in der Regel damit um, wenn Sie krank werden?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Ich gehe trotzdem zur Arbeit“)

* Beispiele genannt ** mit entsprechenden Symptomen, bei dem Sie sich aber grundsätzlich arbeitsfähig fühlen

Umgang mit Krankheit

- In 2018, vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie, sind deutlich mehr Befragte bei leichten Erkrankungen weiterhin zur Arbeit gegangen.



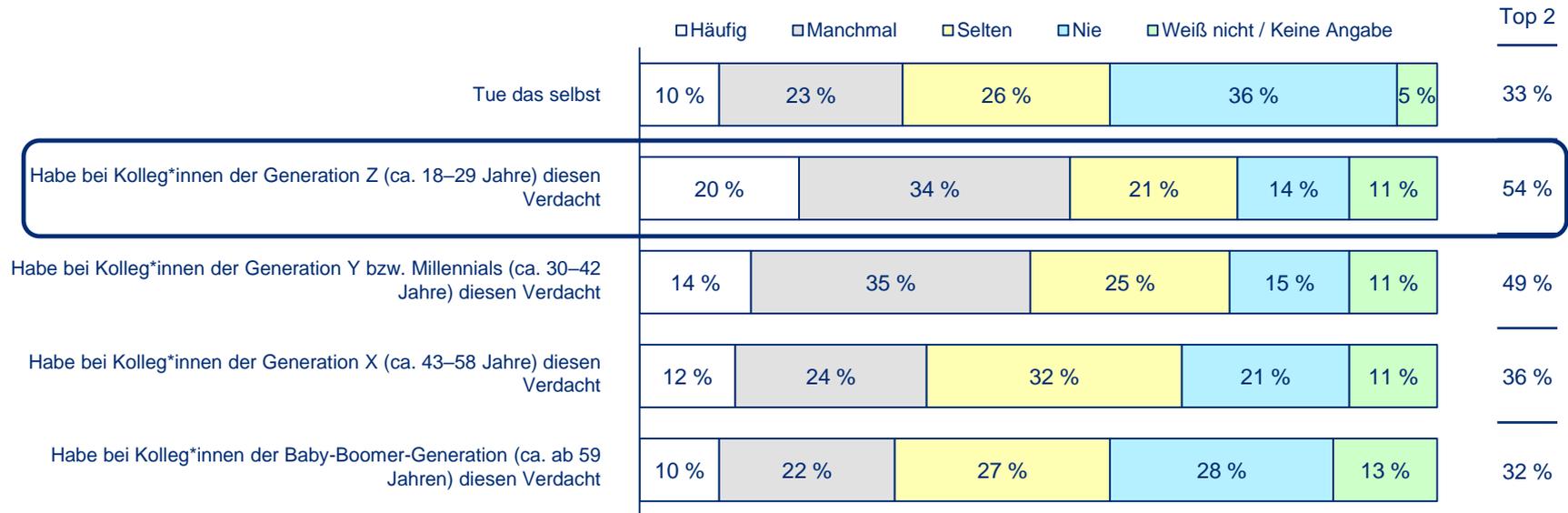
Frage 11: Wie gehen Sie in der Regel damit um, wenn Sie krank werden?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach „Ich gehe trotzdem zur Arbeit“)

* Beispiele genannt ** mit entsprechenden Symptomen, bei dem Sie sich aber grundsätzlich arbeitsfähig fühlen *** Items aus 2018 ohne Bezug zu Corona

Umgang mit Krankheit

- Die Befragten würden am ehesten der Generation Z unterstellen, sich krank zu melden, obwohl die Arbeitsfähigkeit noch vorhanden ist.

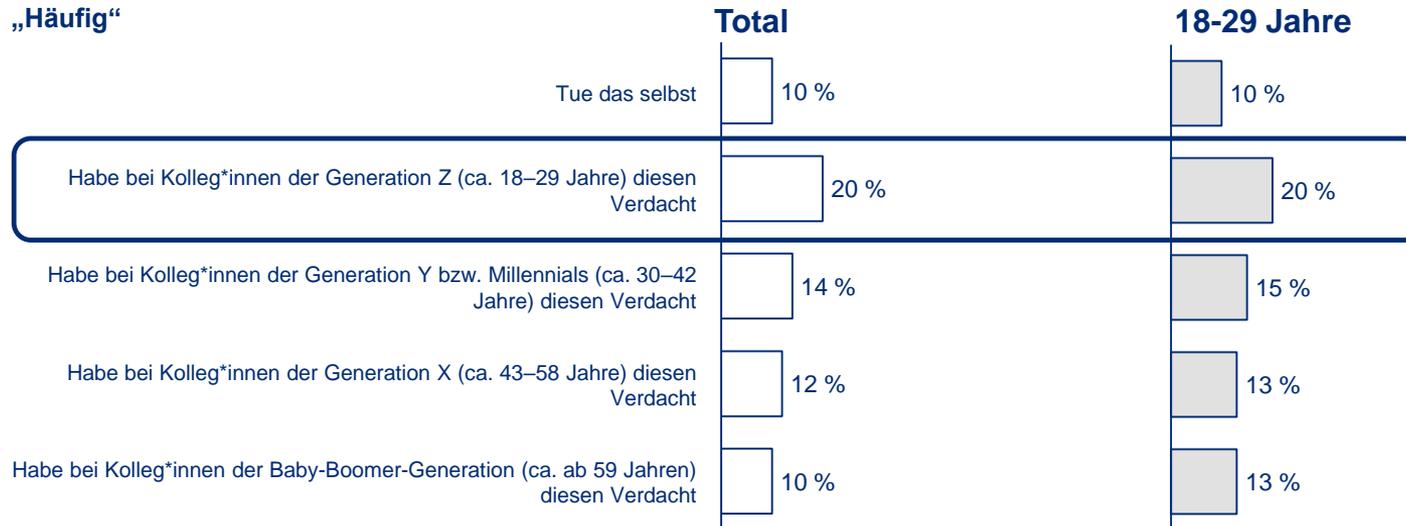


Frage 12: Manchmal stehen Arbeitnehmer*innen vor „Bettkantenentscheidungen“: Sie sind arbeitsfähig, könnten sich aber krankmelden bzw. krankschreiben lassen. Wie oft kommt es bei Ihnen vor, dass Sie sich in solchen Fällen krankmelden, obwohl die Arbeitsfähigkeit vorhanden ist? Und wie oft haben Sie bei Ihren Kolleg*innen diesen Verdacht?

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage)

Umgang mit Krankheit

- Auch Beschäftigte der Generation Z selbst haben bei Arbeitnehmer*innen gleichen Alters am ehesten den Verdacht, sich trotz Arbeitsfähigkeit krank zu melden.



Frage 12: Manchmal stehen Arbeitnehmer*innen vor „Bettkantenentscheidungen“: Sie sind arbeitsfähig, könnten sich aber krankmelden bzw. krankschreiben lassen. Wie oft kommt es bei Ihnen vor, dass Sie sich in solchen Fällen krankmelden, obwohl die Arbeitsfähigkeit vorhanden ist? Und wie oft haben Sie bei Ihren Kolleg*innen diesen Verdacht?

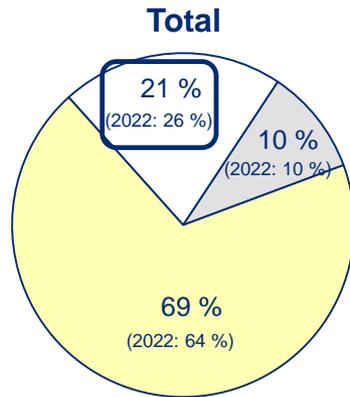
Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage, hier dargestellt: Häufig)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress im Beruf
- Umgang mit Krankheit
- **Jobwechsel**
- Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt
- Statistik

Jobwechsel

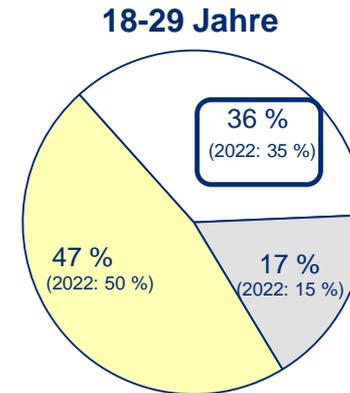
- Jüngere Beschäftigte wechseln überdurchschnittlich häufig Job und Arbeitgeber.



Ja, ich habe Job und Arbeitgeber gewechselt.

Ja, aber nur innerhalb des Unternehmens

Nein



Frage 13: Haben Sie in den letzten zwei Jahren, Ihren Job gewechselt?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Jobwechsel

- Im Vergleich zu letztem Jahr haben weniger Befragte ihren Job verloren oder variieren ihren Stundenumfang. Jüngere Beschäftigte haben in 2023 häufiger aus eigenem Antrieb gekündigt.

In den letzten 2 Jahren

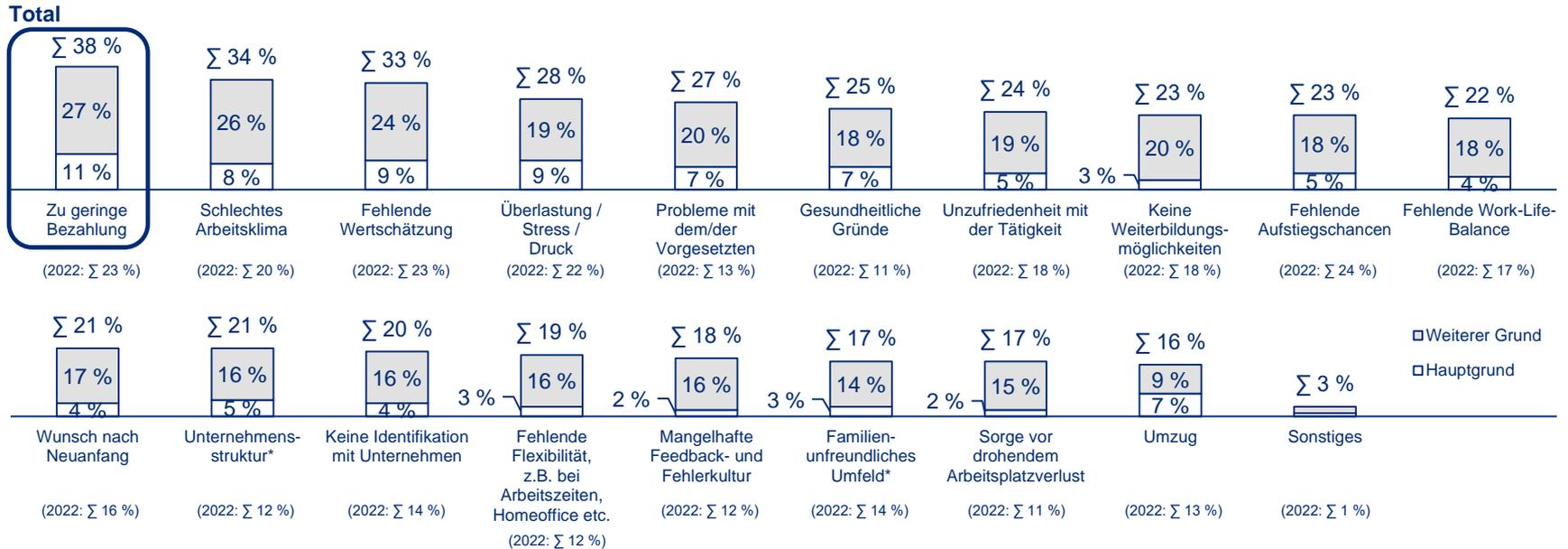
	Total	2022	18-29 Jahre	2022
Ich habe den Stundenumfang (vorübergehend) erhöht.	23 %	58 %	35 %	61 %
Ich habe aus eigenem Antrieb heraus gekündigt bzw. gewechselt.	19 %	19 %	36 %	29 %
Ich habe den Stundenumfang (vorübergehend) reduziert.	17 %	42 %	19 %	39 %
Ich habe in den letzten 2 Jahren eine Auszeit genommen.*	15 %	20 %	19 %	31 %
Ich habe das Berufsfeld komplett gewechselt.*	14 %	18 %	24 %	25 %
Meine bisherige Stelle / Tätigkeit konnte ich wegen der Corona-Pandemie nicht mehr ausüben.	9 %	14 %	14 %	19 %
Ich habe wegen der Corona-Pandemie die Branche gewechselt.	7 %	11 %	10 %	13 %
Mir wurde gekündigt.	6 %	10 %	10 %	10 %
Die Kündigung stand im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie.	6 %	12 %	9 %	13 %

Frage 14: Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre Arbeit in den letzten zwei Jahren zu?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (Skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach „Trifft zu“, nicht dargestellt „Trifft nicht zu“)

Jobwechsel

- Eine geringe Bezahlung war in mehr als 10 % der Fälle der Hauptgrund für den Jobwechsel.



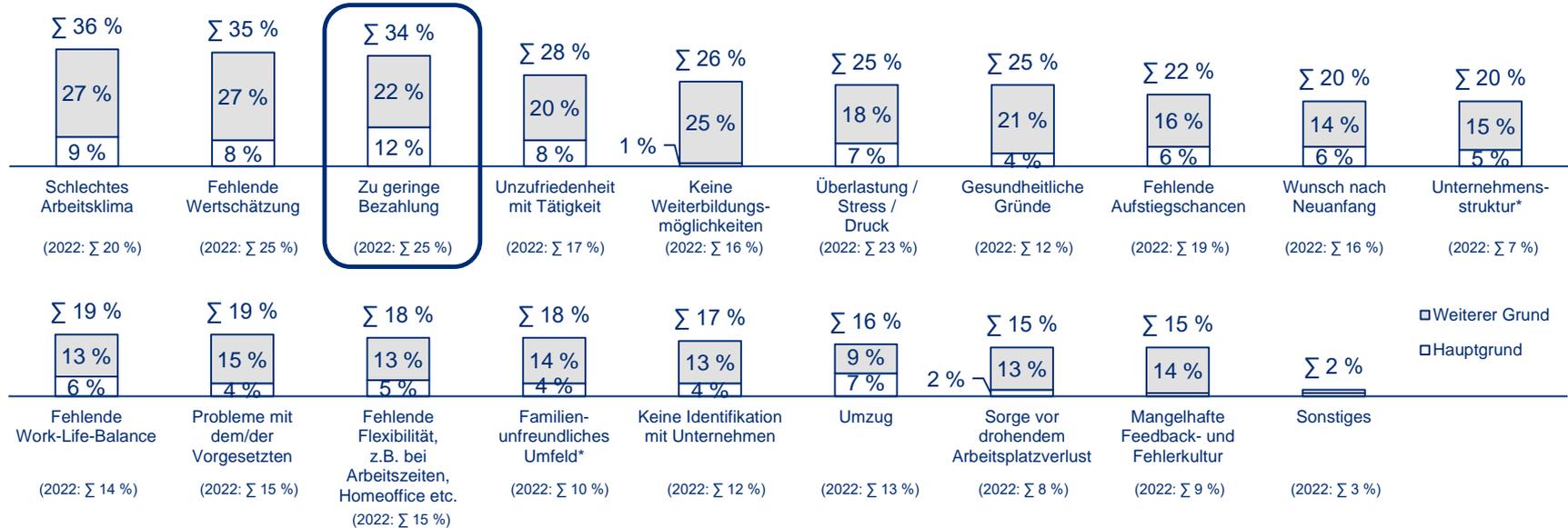
Frage 15: Welches waren die Gründe für Ihren Jobwechsel? Bitte benennen Sie den Hauptgrund und alle weiteren Gründe.

Basis: Befragte, die aus eigenem Antrieb den Job gewechselt haben, N = 234 (Hauptgrund: Einfachnennung, weitere Gründe: Mehrfachnennungen) * Beispiele genannt

Jobwechsel

- Insbesondere 18 bis 29-Jährige haben wegen einer zu geringen Bezahlung den Job gewechselt.

18-29 Jahre



Frage 15: Welches waren die Gründe für Ihren Jobwechsel? Bitte benennen Sie den Hauptgrund und alle weiteren Gründe.

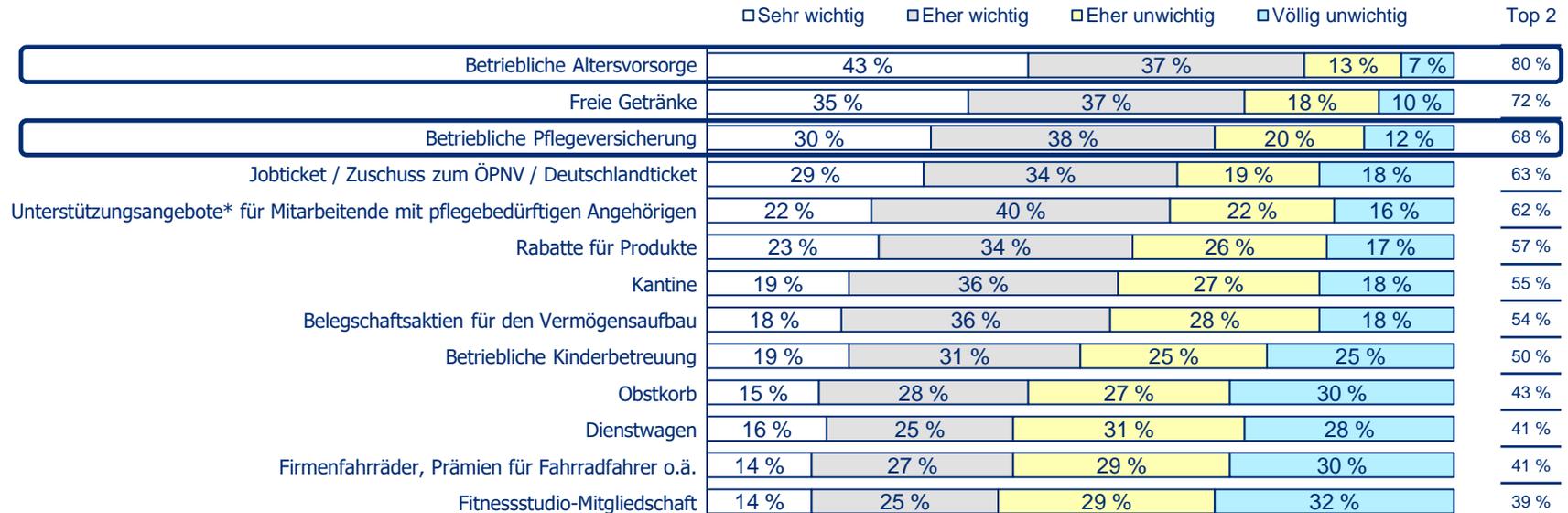
Basis: Befragte, die aus eigenem Antrieb den Job gewechselt haben, 18-29 Jahre, N = 145 (Hauptgrund: Einfachnennung, weitere Gründe: Mehrfachnennungen) * Beispiele genannt

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress im Beruf
- Umgang mit Krankheit
- Jobwechsel
- **Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt**
- Statistik

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Für 8 von 10 Befragten ist eine betriebliche Altersvorsorge und für 7 von 10 eine betriebliche Pflegeversicherung eine relevante Zusatzleistung.

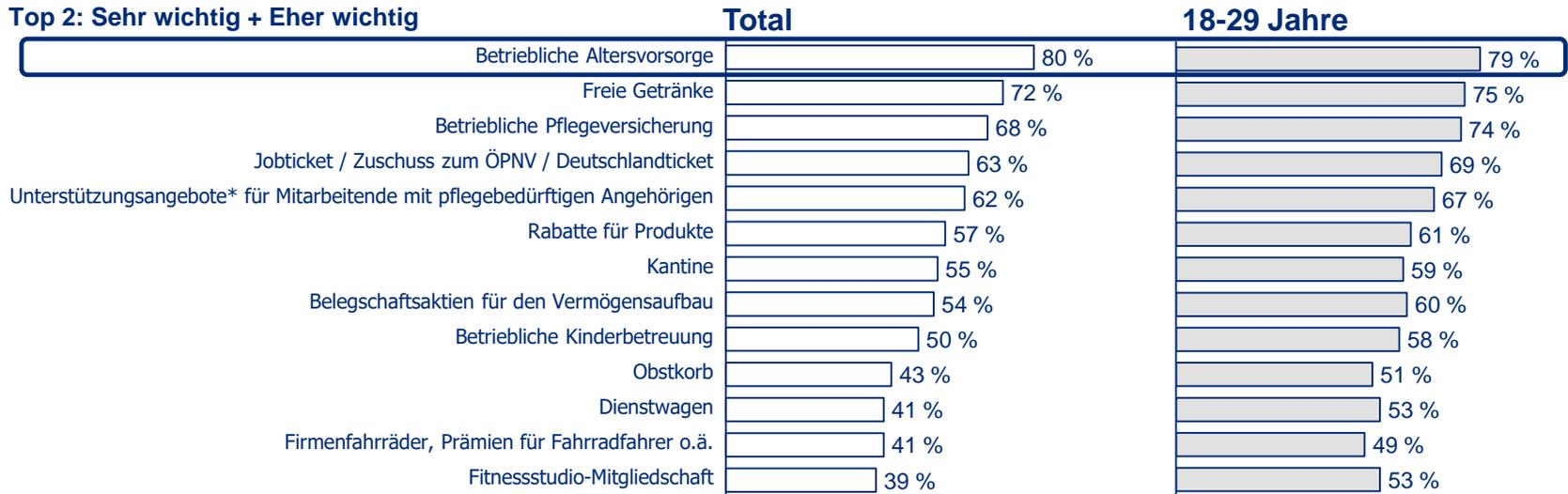


Frage 16: Zusätzlich zum Gehalt können Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen Benefits (d.h. freiwillige betriebliche Zusatzleistungen) anbieten. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits bei der Entscheidung für eine*n Arbeitgeber*in?

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage, sortiert nach Top 2: „Sehr wichtig + Eher wichtig“) * z. B. Betriebs-Tagespflege

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Auch für die jungen Arbeitnehmer*innen ist eine betriebliche Altersvorsorge die wichtigste Zusatzleistung.



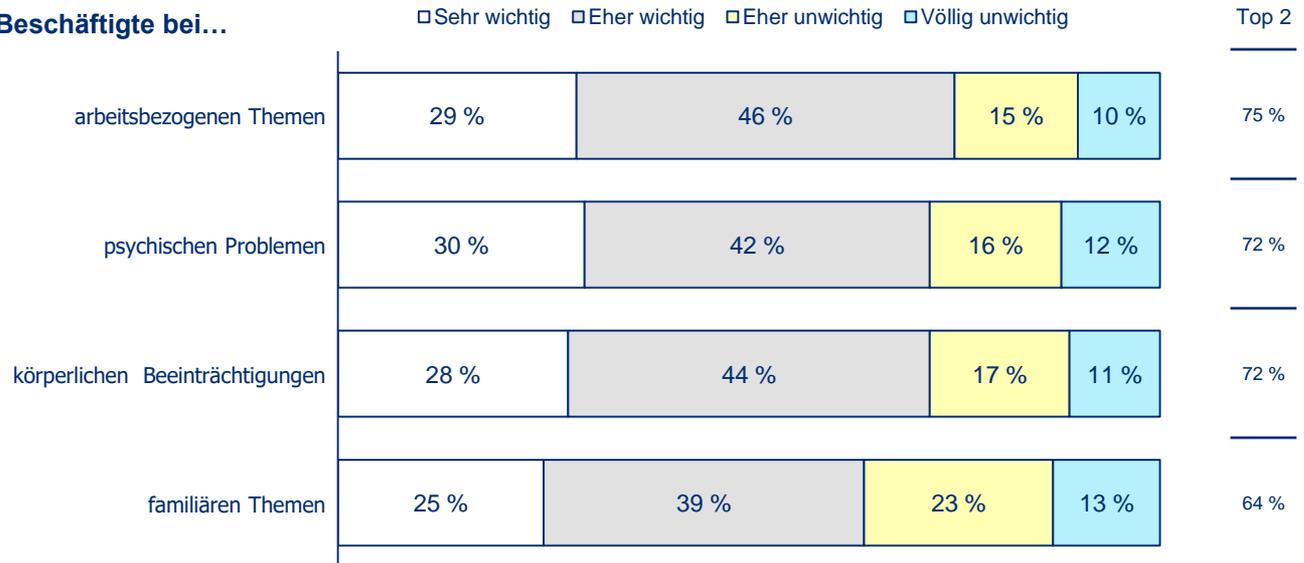
Frage 16: Zusätzlich zum Gehalt können Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen Benefits (d.h. freiwillige betriebliche Zusatzleistungen) anbieten. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits bei der Entscheidung für eine*n Arbeitgeber*in?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (skalierte Abfrage, hier dargestellt und sortiert nach Top 2: „Sehr wichtig + Eher wichtig“) * z. B. Betriebs-Tagespflege

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Diverse Unterstützungsprogramme sind für die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen von Bedeutung.

Unterstützungsprogramme für Beschäftigte bei...

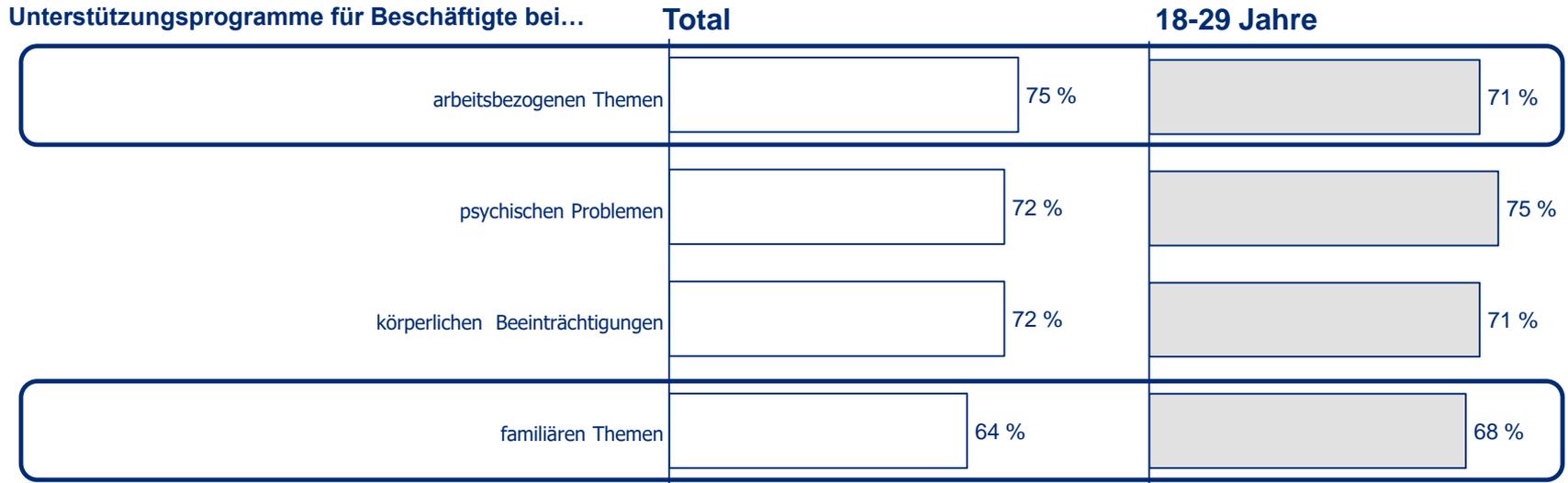


Frage 16: Zusätzlich zum Gehalt können Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen Benefits (d.h. freiwillige betriebliche Zusatzleistungen) anbieten. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits bei der Entscheidung für eine*n Arbeitgeber*in?

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (skalierte Abfrage, sortiert nach Top 2: „Sehr wichtig + Eher wichtig“)

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- 18 bis 29-Jährige sind etwas weniger an Unterstützungsprogrammen bei arbeitsbezogenen Themen interessiert, dafür aber etwas häufiger an Unterstützungsprogrammen bei familiären Themen.

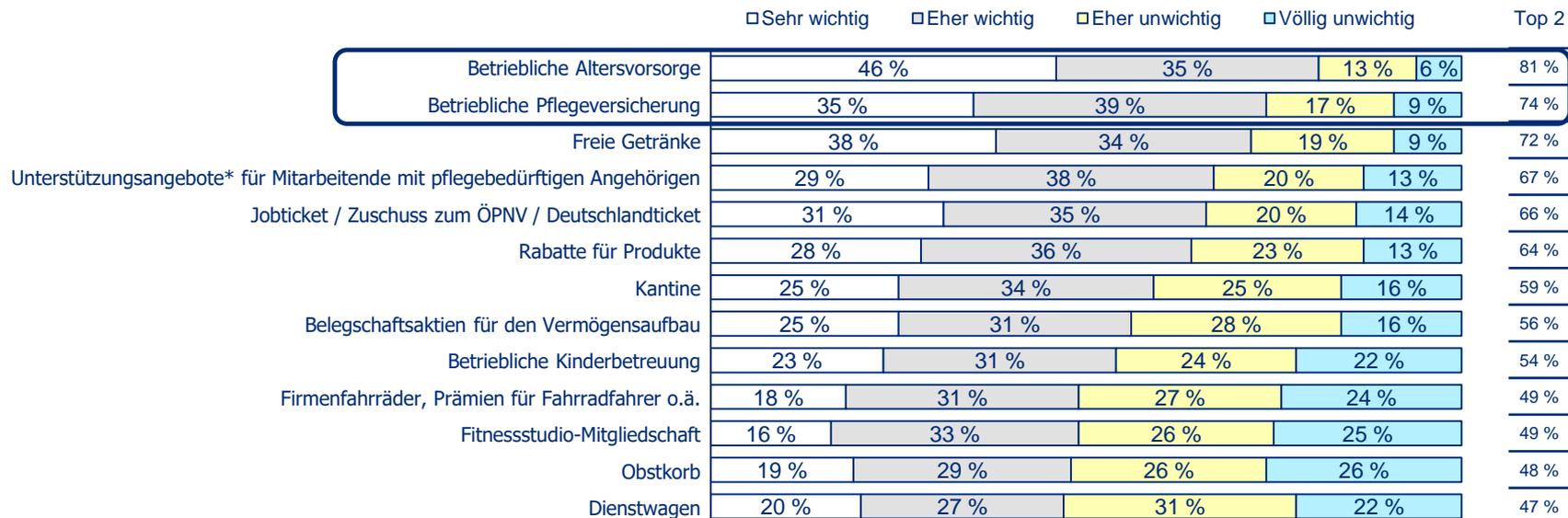


Frage 16: Zusätzlich zum Gehalt können Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen Benefits (d.h. freiwillige betriebliche Zusatzleistungen) anbieten. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits bei der Entscheidung für eine*n Arbeitgeber*in?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.204, 18-29-Jährige: N = 400 (skalierte Abfrage, hier dargestellt und sortiert nach Top 2: „Sehr wichtig + Eher wichtig“)

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Auch in Zukunft werden eine Altersvorsorge und Pflegeversicherung die wichtigsten Benefits sein.

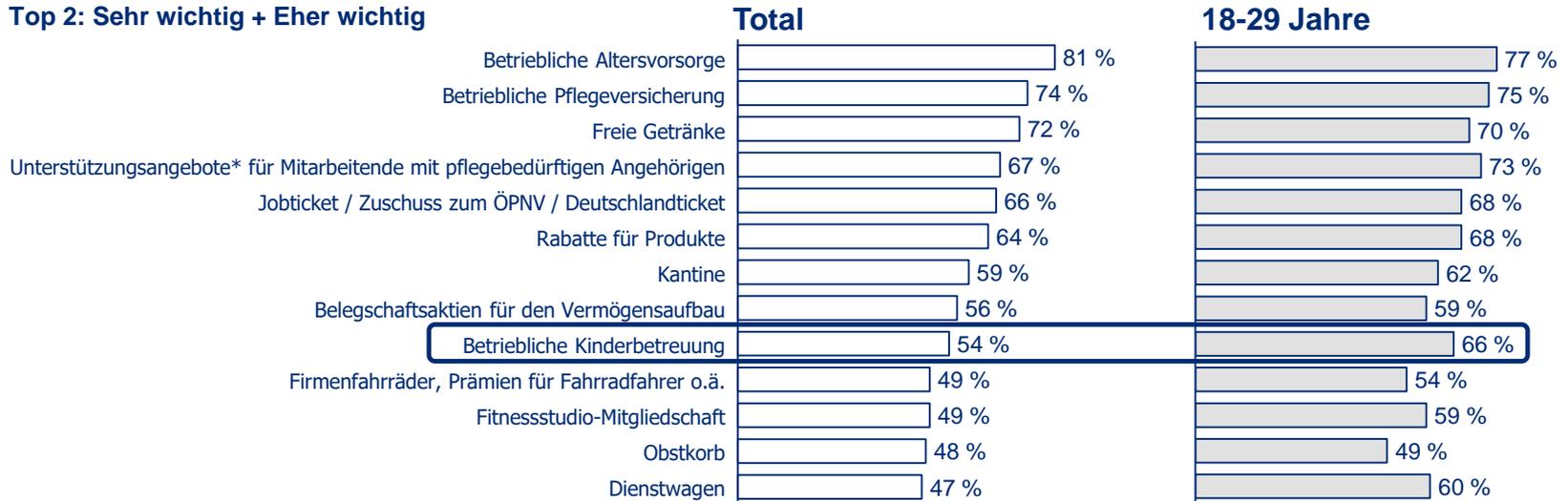


Frage 17: Was denken Sie: Wie wichtig werden die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits in zehn Jahren für Sie sein, falls Sie dann tatsächlich noch als Arbeitnehmer*in tätig sind?
 Basis: Befragte, die voraussichtlich in zehn Jahren noch als Arbeitnehmer*in beschäftigt sind, N = 918 (skalierte Abfrage, sortiert nach Top: „Sehr wichtig + Eher wichtig“) * z. B. Betriebs-Tagespflege

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Junge Befragte nehmen vermehrt an, in 10 Jahren an einer betrieblichen Kinderbetreuung interessiert zu sein.

Top 2: Sehr wichtig + Eher wichtig



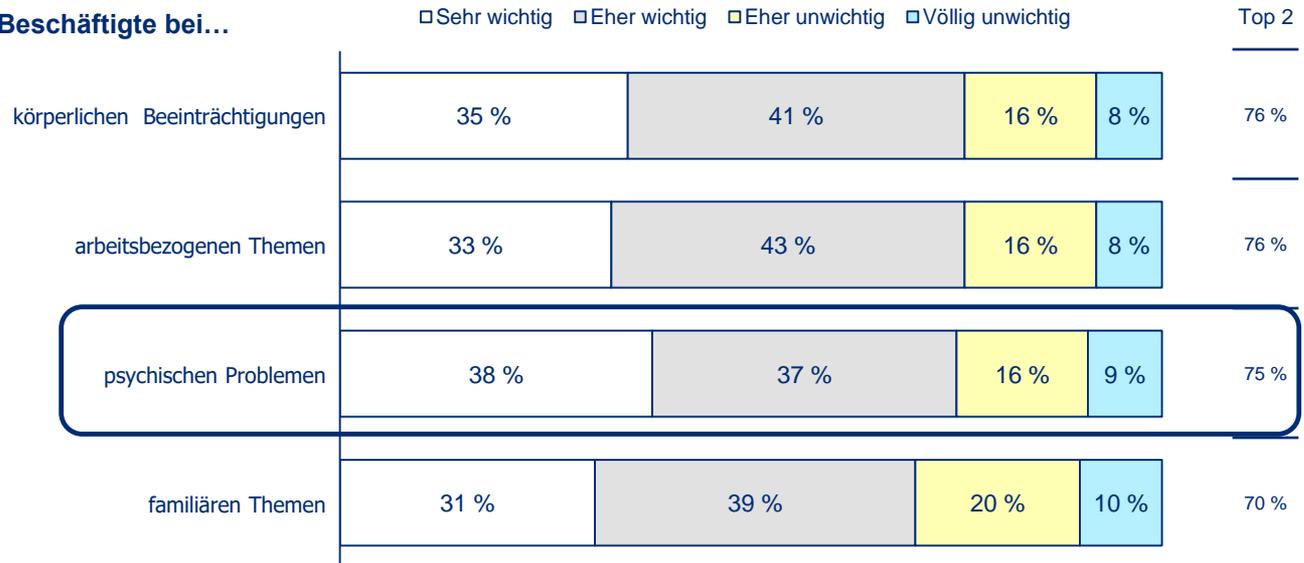
Frage 17: Was denken Sie: Wie wichtig werden die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits in zehn Jahren für Sie sein, falls Sie dann tatsächlich noch als Arbeitnehmer*in tätig sind?

Basis: Befragte, die voraussichtlich in zehn Jahren noch als Arbeitnehmer*in beschäftigt sind, Gesamt: N = 918, 18-29-Jährige: N = 365 (skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach Top: „Sehr wichtig + Eher wichtig“) * z. B. Betriebs-Tagespflege

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- 4 von 10 Arbeitnehmer*innen gehen davon aus, Unterstützungsprogramme bei psychischen Problemen in 10 Jahren sehr wichtig zu finden.

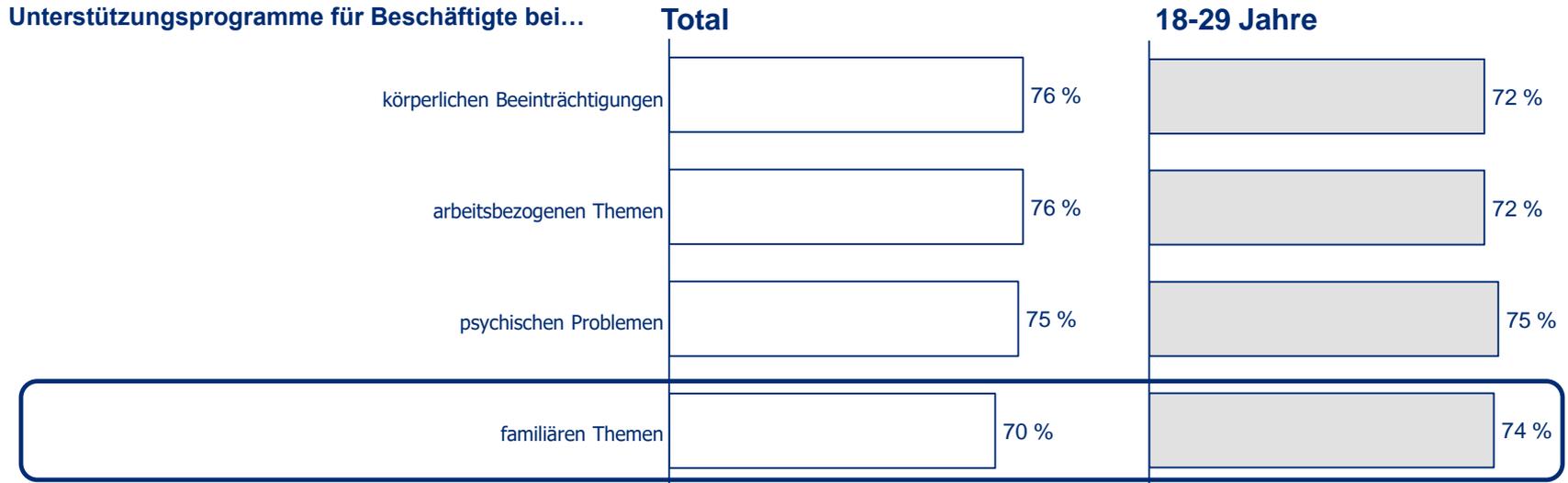
Unterstützungsprogramme für Beschäftigte bei...



Frage 17: Was denken Sie: Wie wichtig werden die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits in zehn Jahren für Sie sein, falls Sie dann tatsächlich noch als Arbeitnehmer*in tätig sind?
 Basis: Befragte, die voraussichtlich in zehn Jahren noch als Arbeitnehmer*in beschäftigt sind, N = 918 (skalierte Abfrage, sortiert nach Top 2: „Sehr wichtig + eher wichtig“)

Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt

- Familiäre Themen werden den unter 30-Jährigen auch zukünftig wichtiger sein als dem Durchschnitt.



Frage 17: Was denken Sie: Wie wichtig werden die folgenden Mitarbeiter*innen-Benefits in zehn Jahren für Sie sein, falls Sie dann tatsächlich noch als Arbeitnehmer*in tätig sind?
Basis: Befragte, die voraussichtlich in zehn Jahren noch als Arbeitnehmer*in beschäftigt sind, Gesamt: N = 918, 18-29-Jährige: N = 365 (skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach Top: „Sehr wichtig“)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress im Beruf
- Umgang mit Krankheit
- Jobwechsel
- Die Rolle von Benefits neben dem Gehalt
- **Statistik**

Statistik

Geschlecht

Männlich	53 %
Weiblich	47 %

Alter

18-29 Jahre	20 %
30-39 Jahre	22 %
40-49 Jahre	21 %
50-59 Jahre	26 %
60 Jahre und älter	11 %

Familienstand

Alleinstehend	41 %
Verheiratet / Lebenspartner*in / Gemeinsame Haushaltsführung mit Lebensgefährten	59 %

Haushaltsgröße

1 Person	26 %
2 Personen	33 %
3 Personen	24 %
4 Personen oder mehr	17 %

Kinder unter 18 Jahren im Haushalt

Ja, eines	23 %
Ja, mehrere	12 %
Nein	65 %

Tätigkeit

Schwer körperlich	15 %
Leicht körperlich	21 %
Teils körperlich / teils sitzend	26 %
Hauptsächlich sitzend	38 %

Höchster Bildungsabschluss

Kein allgemeiner Schulabschluss	1 %
Volks- / Hauptschule / ESA	11 %
Mittlere Reife / MSA oder gleichwertiger Abschluss	35 %
Fachhochschulreife / Abitur	28 %
Abgeschlossenes Studium	25 %

Berufstätigkeit

Vollzeitbeschäftigung	76 %
Teilzeitbeschäftigung	19 %
Noch in der Ausbildung	5 %

Beschäftigung

Arbeiter*in	21 %
Angestellte*in	76 %
Beamter*in	3 %

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Einfachnennungen)

Statistik

Monatliches Haushaltsnettoeinkommen

Unter 1.000 Euro	4 %
1.000 bis unter 2.000 Euro	15 %
2.000 bis unter 3.000 Euro	29 %
3.000 bis unter 4.000 Euro	21 %
4. 000 Euro und mehr	28 %
Keine Angabe	3%

Anzahl Beschäftigte

Weniger als 10	8 %
10 bis 50	16 %
51 bis 100	12 %
101 bis 250	13 %
251 bis 500	12 %
501 bis 1.000	13 %
Mehr als 1.000	26 %

Branche

Handel	11 %
Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	10 %
Telekommunikation / IT	10 %
Gesundheit	11 %
Baugewerbe / Handwerk	6 %
Finanzdienstleistungen	7 %
Logistik / Verkehr	8 %
Bildungswesen	6 %
Öffentliche Verwaltung	8 %
Hotel / Gastronomie	3 %
Energie- und Wasserversorgung	1 %
Sonstige Dienstleistungen	9 %
Sonstige Branche	10 %

Bundesland

Baden-Württemberg	13 %
Bayern	16 %
Berlin	4 %
Brandenburg	3 %
Bremen	1 %
Hamburg	2 %
Hessen	7 %
Mecklenburg-Vorpommern	2 %
Niedersachsen	10 %
Nordrhein-Westfalen	21 %
Rheinland-Pfalz	5 %
Saarland	1 %
Sachsen	5 %
Sachsen-Anhalt	3 %
Schleswig-Holstein	4 %
Thüringen	3 %

Basis: Alle Befragten, N = 1.204 (Einfachnennungen)

Statistik (18-29-Jährige)

Geschlecht

Männlich	54 %
Weiblich	46 %

Alter

18-24 Jahre	48 %
25-29 Jahre	52 %

Familienstand

Alleinstehend	54 %
Verheiratet / Lebenspartner*in / Gemeinsame Haushaltsführung mit Lebensgefährten	46 %

Haushaltsgröße

1 Person	22 %
2 Personen	35 %
3 Personen	25 %
4 Personen oder mehr	18 %

Kinder unter 18 Jahren im Haushalt

Ja, eines	20 %
Ja, mehrere	6 %
Nein	74 %

Tätigkeit

Schwer körperlich	16 %
Leicht körperlich	30 %
Teils körperlich / teils sitzend	31 %
Hauptsächlich sitzend	23 %

Höchster Bildungsabschluss

Kein allgemeiner Schulabschluss	1 %
Volks- / Hauptschule / ESA	9 %
Mittlere Reife / MSA oder gleichwertiger Abschluss	33 %
Fachhochschulreife / Abitur	40 %
Abgeschlossenes Studium	16 %
Keine Angabe	1 %

Berufstätigkeit

Vollzeitbeschäftigung	66 %
Teilzeitbeschäftigung	18 %
Noch in der Ausbildung	16 %

Beschäftigung

Arbeiter*in	21 %
Angestellte*r	76 %
Beamter*in	3 %

Basis: 18-29-Jährige, N = 400 (Einfachnennungen)

Statistik (18-29-Jährige)

Monatliches Haushaltsnettoeinkommen

Unter 1.000 Euro	6 %
1.000 bis unter 2.000 Euro	19 %
2.000 bis unter 3.000 Euro	29 %
3.000 bis unter 4.000 Euro	23 %
4. 000 Euro und mehr	21 %
Keine Angabe	2 %

Anzahl Beschäftigte

Weniger als 10	8 %
10 bis 50	18 %
51 bis 100	17 %
101 bis 250	13 %
251 bis 500	14 %
501 bis 1.000	10 %
Mehr als 1.000	20 %

Branche

Handel	11 %
Gesundheit	16 %
Telekommunikation / IT	6 %
Baugewerbe / Handwerk	8 %
Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	6 %
Bildungswesen	8 %
Finanzdienstleistungen	6 %
Logistik / Verkehr	9 %
Öffentliche Verwaltung	9 %
Hotel / Gastronomie	3 %
Energie- und Wasserversorgung	1 %
Sonstige Dienstleistungen	7 %
Sonstige Branche	10 %

Bundesland

Baden-Württemberg	15 %
Bayern	16 %
Berlin	5 %
Brandenburg	2 %
Bremen	1 %
Hamburg	3 %
Hessen	8 %
Mecklenburg-Vorpommern	1 %
Niedersachsen	10 %
Nordrhein-Westfalen	22 %
Rheinland-Pfalz	5 %
Saarland	1 %
Sachsen	4 %
Sachsen-Anhalt	2 %
Schleswig-Holstein	3 %
Thüringen	2 %

Basis: 18-29-Jährige, N = 400 (Einfachnennungen)

5. Kontakt und Impressum

Kontakt und Impressum

• Kontakt

Nina Remor

Unternehmenskommunikation
Postanschrift
67058 Ludwigshafen

Hausanschrift
Horst-Henning-Platz 1
51373 Leverkusen

Fon: 0214 32296 2305
Fax: 0214 32296 8305
Nina.Remor@pronovabkk.de
www.pronovabkk.de

• Impressum

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Pronova BKK.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischer Form.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.