

2022 UPDATE: REPORT  
ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

# THE SILENT RESIGNATION

Warum die große  
Wechselwelle kommt

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>01</b>	The Silent Resignation	<b>03</b>
<b>02</b>	Attraktivitätsfaktoren aus Sicht der Mitarbeiter*innen	<b>08</b>
<b>03</b>	Attraktivitätsfaktoren aus Sicht der Unternehmen	<b>11</b>
<b>04</b>	Fokus Mittelstand	<b>12</b>
<b>05</b>	Die Zukunft ist wechselhaft	<b>14</b>

## Über die Studie:

Mit der vorliegenden Studie analysieren die StepStone Expert\*innen die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu Beginn einer neuen Ära: der Arbeiterlosigkeit. Leifragen sind: Wie wirken sich die kommende Arbeiterlosigkeit und die enorme Personalnachfrage seit Sommer 2021 aus? Wie reagieren die Arbeitnehmenden? Schwappt die Welle der Great Resignation auch nach Deutschland? Und wie überzeugen Unternehmen in dieser Situation von sich als Arbeitgeber?

Für die Studie hat StepStone im Dezember 2021 und Januar 2022 eine Online-Befragung unter insgesamt rund 18.000 Arbeitnehmenden in Deutschland durchgeführt. Es wurden gut 10.000 abgeschlossene Fragebögen analysiert und entsprechend Mikrozensus von Destatis nach den Merkmalen Geschlecht, Alter und Bildungsgrad quotiert, damit die Daten als repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland angesehen werden können.

Herausgegeben von der StepStone GmbH

von Franziska Eckhardt, Kim-Mai Breitmar und Dr. Tobias Zimmermann

März 2022

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.



# The Silent Resignation

## Kommt die Great Resignation?

Ich mache es zu Beginn einmal kurz: Ja und das sind gute Neuigkeiten. Hierfür sprechen drei Gründe: Erstens können Unternehmen in Zeiten zunehmender Arbeiterlosigkeit schneller und flexibler auf Personalbedarfe reagieren. Zweitens zahlen sich Investitionen in die Attraktivität als Arbeitgeber mehr denn je aus, die Arbeitgebermarke wird zum Wettbewerbsfaktor schlechthin. Und drittens führen Jobwechsel zu einer Verbesserung für die wechselnden Menschen und die Unternehmen, denn sie fördern Performance und Produktivität.

## Aber was heißt das konkret?

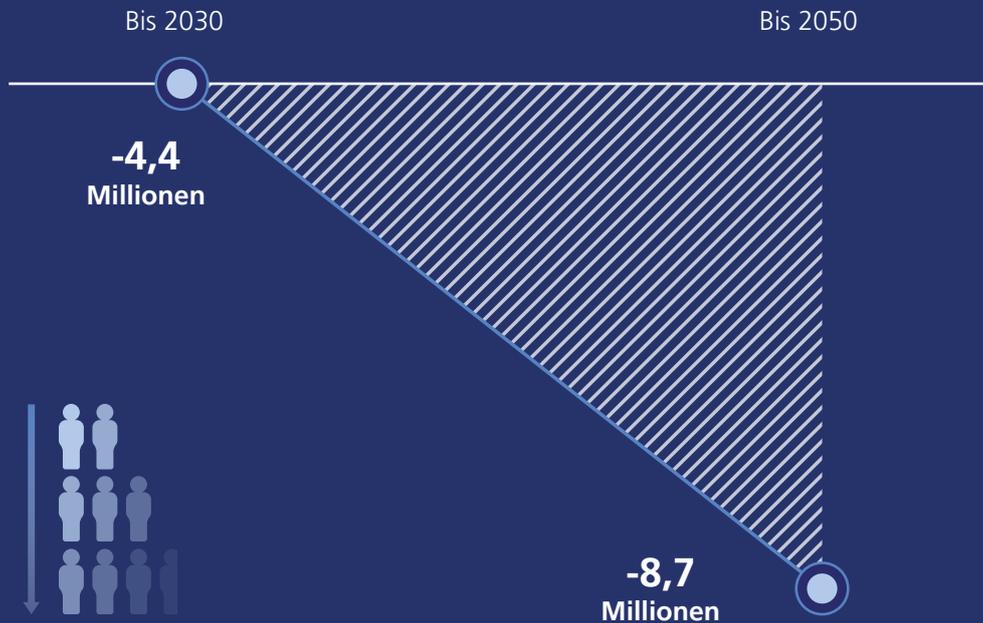
Werfen wir einen Blick zurück. Im Jahr 2021 erreichte die Kündigungsrate in den USA ein Allzeithoch. Millionen Menschen wechselten selbstbestimmt den Job. Seitdem ist von der Great Resignation die Rede. Der Grund hierfür liegt auf der Hand: Das Angebot am Arbeitsmarkt ist so rasant gewachsen, dass den Menschen die Wahl blieb. Und im Zweifel entschieden sich die Menschen für den höherwertigen Job, für den Wechsel. Diese Entwicklung ist keinesfalls auf die USA beschränkt. Von Großbritannien bis Australien lassen sich ähnliche Tendenzen beobachten.

vor der Pandemie um mehr als 40 Prozent – ein enormer Anstieg. So schnell wachsen Menschen nicht nach. Eine Kündigungswelle wie in den USA gibt es in Deutschland noch nicht, aber trotz ruhigerem Wellengang gilt: Die Flut wird kommen. Warum ist das so? Zum einen verstärkt sich der Trend zum Wechsel seit Jahren. Wir reden überhaupt nicht über ein neues Phänomen. Zum anderen ist die kommende Arbeiterlosigkeit der größte Treiber hinter der kommenden Flut. Der Arbeitsmarkt wird sich in einem Maße verändern, wie wir es uns aktuell noch nicht vorstellen können.

## Und in Deutschland?

In Deutschland erreichte die Nachfrage nach neuen Mitarbeiter\*innen im Jahr 2021 Rekordwerte. Die Anzahl der Stellenanzeigen auf unserer Plattform überstieg den Wert von

## Bevölkerung in Deutschland im Alter zwischen 16 und 65 Jahren



Quelle: Vereinte Nationen

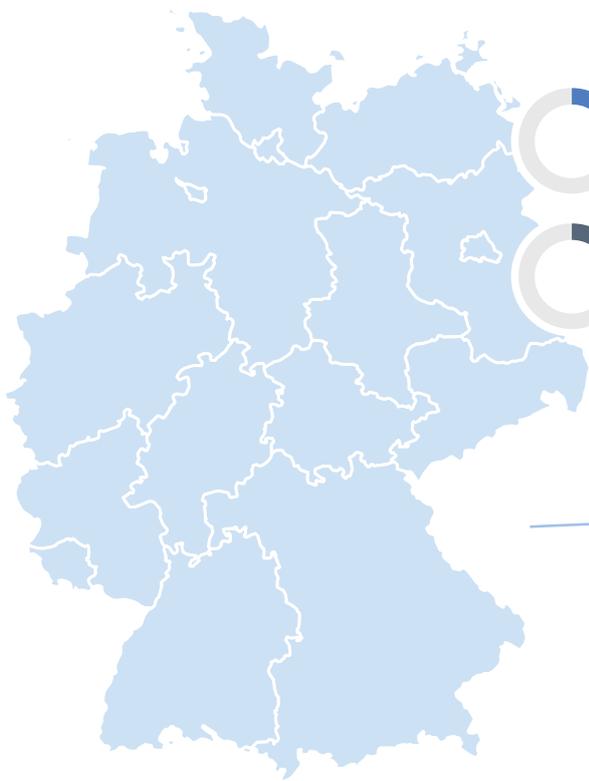
**Die Menschen werden die Wahl haben, und sie werden sie nutzen. Auch wenn die Silent Resignation noch leise daherkommt, wird sie doch immer lauter und sichtbarer. Deshalb haben wir diese Publikation für Sie vorbereitet, um Ihnen ...**

- A** die Argumente an die Hand zu geben, zu zeigen, wie wichtig es ist, jetzt die richtigen Mitarbeiter\*innen zu finden, zu halten und die Weichen dafür zu stellen, dies auch in Zukunft erfolgreich zu gestalten.
- B** konkrete Zahlen an die Hand zu geben, worauf Mitarbeiter\*innen und Jobsuchende heute Wert legen, welche Trends sich fortsetzen und verstärken.

Ich wünsche Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2022.

Ihr  
**Dr. Tobias Zimmermann**

# Den Wechsel im Kopf!



**35 %** der Menschen denken **mehrmals pro Woche** an einen Jobwechsel

**Nur 15 %** beschäftigen sich gedanklich **nicht** mit einem Jobwechsel

**44.920.000** Erwerbstätige

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2021

Macht: **>15.000.000**  
**Wechselwillige**

Offene Stellen bei StepStone Januar 2022 im Vergleich zu ...

**+42%**



Januar 2019

**+37%**



September 2019

**+43%**



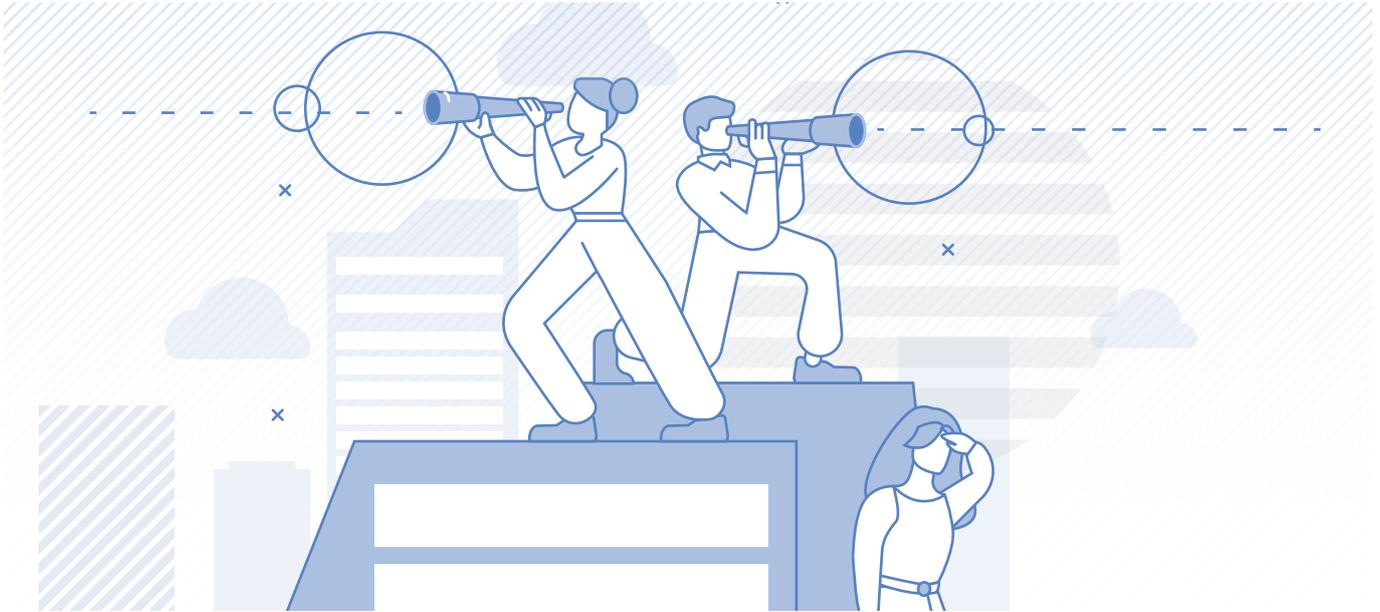
Januar 2020

**+79%**



Januar 2021

**63%** sagten 2020, dass sie in 3 Jahren bei einem neuen Arbeitgeber tätig sein wollten\*



Jede\*r Dritte denkt intensiv an einen Jobwechsel. Nur die Wenigsten beschäftigen sich nicht mit dem Thema. Fast zwei Drittel der Beschäftigten gab 2020 an, dass sie bis 2023 schon gewechselt haben wollten. Der Januar ist traditionell der Monat, in dem Menschen verstärkt über einen Jobwechsel nachdenken. Während die Anzahl an Jobangeboten auf [stepstone.de](https://stepstone.de) seit Januar 2021 konstant steigt, konnte die Anzahl an Wechselwilligen lange nicht Schritt halten.

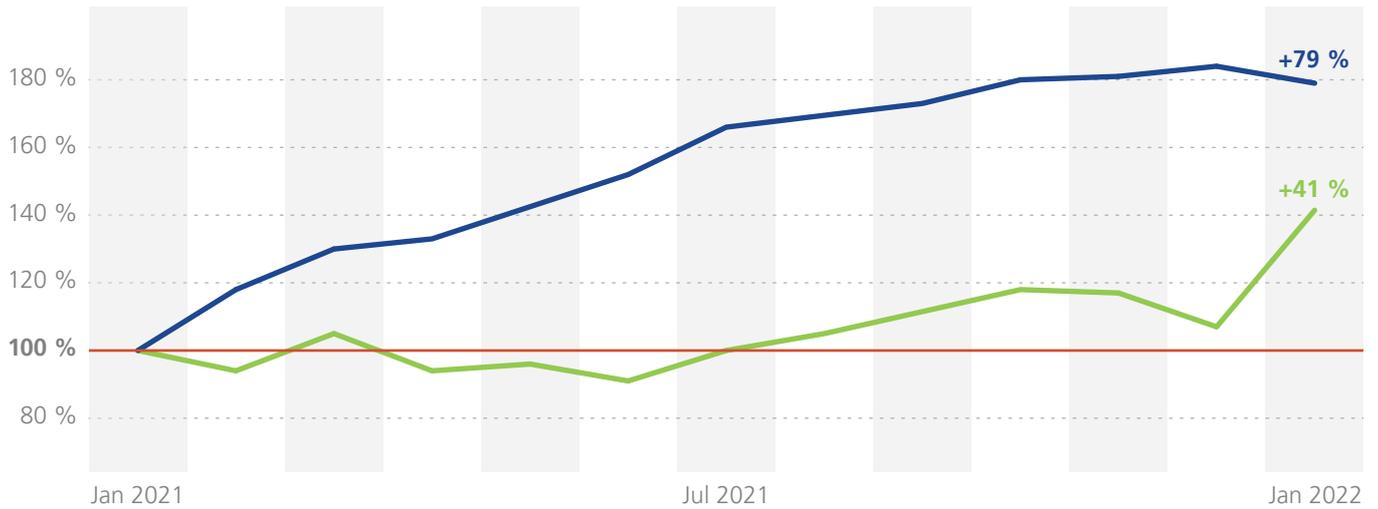
Aber: Schon Mitte des Jahres wurde der Januarwert erstmals übertroffen, und ein Jahr später türmte sich plötzlich eine Welle sondergleichen auf. Die Silent Resignation wird hörbar ...

\* Quelle: StepStone Befragung zur Wechselbereitschaft Dezember 2020

## ENTWICKLUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE AUF DEM ARBEITSMARKT SEIT JANUAR 2021

### Stellenanzeigen und Jobsuchen bei stepstone.de im Verhältnis zu Januar 2021

● Stellenanzeigen ● Jobsuchen



### Steigerung der Jobsuchen nach Berufsfeldern Januar 2021 vs. Januar 2022



IT  
**+32 %**



Handwerk\*  
**+45 %**



Gesundheit\*  
**+30 %**



Logistik  
**+61 %**



Travel  
**+41 %**

\* Im Handwerk und in Gesundheitsberufen überstieg das Wachstum an Suchen im Januar 2022 im Vergleich zu Januar 2021 erstmals sogar das Wachstum an Jobangeboten.



# Attraktivitätsfaktoren aus Sicht der Mitarbeiter\*innen

Was sind die zentralen Attraktivitätsfaktoren\* aus Sicht der Menschen am Arbeitsmarkt?

Faktor	Zustimmung der Arbeitnehmenden	Veränderung der Platzierung zu 2020**
<b>Flexible Arbeitszeiten</b>	<b>57 %</b>	<b>-</b>
<b>Sinnhafte Tätigkeit</b>	<b>54 %</b>	<b>-</b>
<b>Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit</b>	<b>54 %</b>	<b>2</b>
Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	51 %	-1
Spannende Aufgaben	48 %	-1
Passende Unternehmenskultur	47 %	2
Attraktive Sozialleistungen & Mitarbeitervorteile	46 %	3
Gute Weiterbildungs- und Trainingsangebote	46 %	-2
Führungsstil und Vorgesetzte*r	46 %	neu
Team und teamorientiertes Arbeiten	41 %	1
Gute Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	38 %	-4
Moderne technische/digitale Ausstattung	36 %	-
Hohes Maß an Verantwortung/hoher individueller Gestaltungsspielraum	33 %	-
Moderne Arbeitsformen (z. B. Agiles Arbeiten)	32 %	-
<b>Attraktiver Standort</b>	<b>30 %</b>	<b>-6</b>
<b>Hohe Bekanntheit Arbeitgeber</b>	<b>5 %</b>	<b>-1</b>

Der Vergleich der Jahre 2020 und 2022 förderte interessante Erkenntnisse zu Tage. Flexible Arbeitsformen sind gekommen, um zu bleiben. Future of work ist seit 2020 vom Buzzword zum Spielentscheider geworden. Und hierzu zählen neben Flexibilität bei Arbeitszeiten und -ort auch sinnhafte Tätigkeiten, Rücksicht auf individuelle Bedarfe in Sachen Work-Life-Balance, eine aktiv gepflegte Unternehmenskultur und moderne Führung. Der größte

Verlierer kommt demzufolge wenig überraschend: der Unternehmensstandort.

Eine ganz zentrale Erkenntnis geht mit dem Siegeszug der Flexibilität einher: Menschen sind Individuen und attraktive Jobs dementsprechend individuell. Kein Wunder also, dass verschiedene Berufsgruppen unterschiedliche Schwerpunkte setzen.

\* Ohne Gehalt

\*\* Quelle: StepStone Studie zu Jobsuche und Bewerbung 2020

# Die Top 3 in unterschiedlichen Berufsfeldern



## Beratung und Strategy

Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	71 %
Passende Unternehmenskultur	68 %
Führungsstil und Vorgesetzte*r	66 %

## IT und Technik

Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	80 %
Flexible Arbeitszeiten	66 %
Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit	62 %

## Bildung und Soziales

Sinnhafte Tätigkeit	73 %
Gute Weiterbildungs- und Trainingsangebote	57 %
Flexible Arbeitszeiten	54 %

## Gesundheit und Pflege

Sinnhafte Tätigkeit	54 %
Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit	54 %
Flexible Arbeitszeiten	50 %

## Handwerk

Attraktive Sozialleistungen & Mitarbeitervorteile	45 %
Sinnhafte Tätigkeit	44 %
Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit	44 %

## Service und Dienstleistungen

Sinnhafte Tätigkeit	61 %
Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit	55 %
Flexible Arbeitszeiten	51 %

## Ingenieure und Techniker

Spannende Aufgaben	60 %
Flexible Arbeitszeiten	60 %
Sinnhafte Tätigkeit	59 %

\* Zustimmung der Arbeitnehmenden nach Berufsgruppen, ohne Personalentscheider\*innen

# Wunsch vs. Realität: Hier können Unternehmen richtig punkten

## Diese Vorteile nehmen die Menschen tatsächlich wahr

Erläuterung: Wir haben abgefragt, welche Attraktivitätsfaktoren den Menschen wichtig sind, kurz: welche sie sich wünschen. Und wir haben gefragt, welche sie in der Realität bei Ihrem Arbeitgeber wahrnehmen. Die Differenz

zwischen Wunsch und Realität ergibt sich aus dem Vergleich dieser zwei Werte. Je höher der Wert, desto größer ist die Lücke zwischen Wunsch und Realität.

Faktor	Realität laut Arbeitnehmenden	Differenz Wunsch vs. Realität laut Arbeitnehmenden
<b>Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit</b>	<b>20 %</b>	<b>34 %P</b>
<b>Gute Weiterbildungs- und Trainingsangebote</b>	<b>19 %</b>	<b>27 %P</b>
<b>Passende Unternehmenskultur</b>	<b>23 %</b>	<b>24 %P</b>
Gute Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	14 %	24 %P
Sinnhafte Tätigkeit	31 %	23 %P
Führungsstil und Vorgesetzte*r	23 %	23 %P
Spannende Aufgaben	29 %	18 %P
Flexible Arbeitszeiten	39 %	18 %P
Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	35 %	16 %P
Moderne Arbeitsformen (z. B. Agiles Arbeiten)	15 %	16 %P
Team und teamorientiertes Arbeiten	27 %	13 %P
Attraktive Sozialleistungen & Mitarbeitervorteile	35 %	11 %P
Moderne technische/digitale Ausstattung	27 %	9 %P
Hohes Maß an Verantwortung/hoher individueller Gestaltungsspielraum	26 %	7 %P
<b>Attraktiver Standort</b>	<b>32 %</b>	<b>-3 %P</b>
<b>Hohe Bekanntheit Arbeitgeber</b>	<b>25 %</b>	<b>-20 %P</b>

Der Vergleich zwischen Wunsch und Realität am Arbeitsmarkt liefert wertvolle Erkenntnisse, wo Unternehmen besonders punkten können – und wo der Markt noch den größten Optimierungsbedarf hat.

Die Ergebnisse zeigen, wie schnell Flexibilität am Arbeitsmarkt angekommen ist. Hybrid work und Co sind bereits Hygienefaktoren, ein Must-have und kein Alleinstellungsmerkmal mehr. Den Unterschied machen Unternehmen vor allem mit einer überzeugenden Kultur, indem sie Lösungen finden für die individuelle Work-Life-Balance

der Mitarbeitenden und gute Führung in Zeiten hybrider Teams.

Ebenfalls Spielentscheider: Ein überzeugendes Lernangebot und Umfeld sowie gute Karriere-möglichkeiten. Die enorme Dynamik globaler Märkte, digitaler Geschäftsmodelle und (Fach-) Wissen allgemein macht lebenslanges Lernen zum Erfolgsfaktor – ein gutes Angebot zahlt sich für die Unternehmen folglich doppelt aus.

# Attraktivitätsfaktoren aus Sicht der Unternehmen

## Die Stärken der Unternehmen – und womit sie werben

Faktor	Vorhanden laut Unternehmen	Kommuniziert laut Unternehmen
<b>Flexible Arbeitszeiten</b>	<b>39 %</b>	<b>26 %</b>
<b>Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)</b>	<b>37 %</b>	<b>26 %</b>
<b>Hohes Maß an Verantwortung/hoher individueller Gestaltungsspielraum</b>	<b>36 %</b>	<b>24 %</b>
Team und Teamorientiertes Arbeiten	35 %	22 %
Sinnhafte Tätigkeit	34 %	20 %
Spannende Aufgaben	33 %	23 %
Attraktive Sozialleistungen & Mitarbeitervorteile	30 %	23 %
Passende Unternehmenskultur	27 %	16 %
Attraktiver Standort	25 %	14 %
Moderne technische/digitale Ausstattung	25 %	14 %
Moderne Arbeitsformen (z. B. Agiles Arbeiten)	24 %	12 %
Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit	22 %	14 %
Gute Weiterbildungs- und Trainingsangebote	19 %	13 %
<b>Hohe Bekanntheit Arbeitgeber</b>	<b>18 %</b>	<b>11 %</b>
<b>Gute Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten</b>	<b>16 %</b>	<b>11 %</b>
<b>Transformationaler Führungsstil</b>	<b>11 %</b>	<b>4 %</b>

\* Nur Personalentscheider\*innen

Das Angebot und die Bewerberansprache der Unternehmen spiegelt die Wahrnehmung der Kandidat\*innen wider. Flexible Arbeitsformen und hoher individueller Gestaltungsspielraum sind vergleichsweise weit verbreitet.

Gleichzeitig zeigt die Aufstellung, dass Unternehmen noch gehörig Luft nach oben haben, ihre eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Kein einziger Faktor

ist mehrheitlich vertreten. Besonders ausbaufähig ist die Situation mit Blick auf Weiterbildungs- und Trainingsangebote – einer der Erfolgsfaktoren der Zukunft. Die gute Nachricht: Noch gibt es also die Gelegenheit, sich als Vorreiter zu positionieren. Ein Investment, das sich in Folge der #Arbeiterlosigkeit langfristig auszahlen wird.

# Fokus Mittelstand

## im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

● Mittelstand etwa im Durchschnitt ● Leicht unter Durchschnitt ● Stärker unter Durchschnitt

Faktor	Vorhanden laut Arbeitnehmenden*
Flexible Arbeitszeiten	37 %
Attraktiver Standort	32 %
Sinnhafte Tätigkeit	32 %
Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	29 %
Spannende Aufgaben	28 %
Attraktive Sozialleistungen & Mitarbeitervorteile	28 %
Hohes Maß an Verantwortung/hoher individueller Gestaltungsspielraum	27 %
Team und Teamorientiertes Arbeiten	26 %
Moderne technische/digitale Ausstattung	24 %
Passende Unternehmenskultur	22 %
Führungsstil und Vorgesetzte*r	21 %
Hohe Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit	18 %
Gute Weiterbildungs- und Trainingsangebote	16 %
Hohe Bekanntheit Arbeitgeber	15 %
Moderne Arbeitsformen (z. B. Agiles Arbeiten)	13 %
Gute Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	13 %

\* Arbeitnehmende in Unternehmen unter 500 Mitarbeitenden, ohne Personalentscheider\*innen

Der Mittelstand bildet das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Gerade viele kleine und mittlere Unternehmen fragen sich, wie sie in Zeiten zunehmender #Arbeiterlosigkeit und Wechselwilligkeit gegen die große Konkurrenz bestehen sollen. Die gute Nachricht: Bei den allermeisten Attraktivitätsfaktoren muss sich der Mittelstand keines-

wegs verstecken. Die Unterschiede zum Gesamtschnitt sind überwiegend gering. Das heißt nicht mehr und nicht weniger, als dass auch kleinere Unternehmen sich intensiv mit der Weiterentwicklung ihrer Stärken befassen sollten.

# Selbstbewusste KMU

Faktor	KMU	Unternehmen über 500 MA
	laut Unternehmen*	laut Unternehmen*
Hohes Maß an Verantwortung/hoher individueller Gestaltungsspielraum	27 %	18 %
Flexible Arbeitszeiten	26 %	25 %
Spannende Aufgaben	25 %	20 %
Flexibles Arbeiten (z. B. Homeoffice)	24 %	29 %
Team und teamorientiertes Arbeiten	22 %	20 %

\* Nur Personalentscheider\*innen in Unternehmen mit unter 500 Mitarbeitenden und Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden

Die gute Neuigkeit für kleine und mittlere Unternehmen: Der Mittelstand setzt sich bei seinen ureigenen Stärken merklich ab von der größeren Konkurrenz. Gut 27 Prozent der Personalentscheider\*innen geben an, ein hohes Maß an individueller Verantwortung zu kommunizieren –

deutlich mehr als bei den größeren Unternehmen. Auch auf spannende Aufgaben und teamorientiertes Arbeiten setzen KMU in besonderem Maße. Allerdings gilt auch hier: Es gibt noch genug Luft nach oben.

## Die Top-Vorteile in KMU laut Personaler\*innen



Hohes Maß an Verantwortung/hoher individueller Gestaltungsspielraum



Flexible Arbeitszeiten



Sinnhafte Tätigkeit

# Die Zukunft ist wechselhaft

40 %

Ja, ich bin **aktiv auf der Suche** nach einem neuen Job

43 %

Ich bin nicht aktiv auf der Suche, aber **offen für neue Jobangebote**

17 %

Nein, ich möchte meine Arbeitsstelle **nicht wechseln**

\* Alle Befragten

Die #Arbeiterlosigkeit bedeutet eine einmalige und unumkehrbare Disruption des Arbeitsmarktes. Die vorliegenden Zahlen erlauben einen Blick in die Zukunft. Die große Mehrheit der Menschen ist offen für einen neuen und besseren Job – und wird es bleiben. Einige Lehren im Überblick:

- 1 Nur, weil viele (noch) nicht selbst aktiv werden, heißt das keinesfalls, dass sie nicht wechseln werden.
- 2 In Zukunft werden die Menschen viel schneller einen neuen Job finden (müssen). Die Zeit der aktiven Suche wird sich massiv verkürzen, denn das Angebot ist breit und reichhaltig.
- 3 Gleichzeitig haben Unternehmen die Chance, selbst aktiv zu werden und interessante Kandidat\*innen proaktiv vom Wechsel zu überzeugen, zum Beispiel über Datenbanken wie die StepStone CV Database.

In den folgenden Berufsgruppen übersteigt die Zahl der aktiv Suchenden bereits die der Passiven:

-  **Einkauf, Materialwirtschaft und Logistik**
-  **Gesundheit und Pflege**
-  **Handwerk**
-  **Vertrieb und Verkauf**
-  **Service und Dienstleistungen**

Dasselbe gilt für die folgenden Branchen:

-  **Freizeit und Touristik**
-  **Groß- und Einzelhandel**
-  **Handwerk**
-  **Hotel und Gastronomie**
-  **Transport und Logistik**
-  **Fahrzeugbau und Zulieferer**
-  **Gesundheit und soziale Dienste**

**Die Berufsgruppen und Branchen mit besonders hohem, absehbarem Turnover überraschen kaum: Es sind genau die Bereiche des Arbeitsmarktes, wo am dringendsten neue Mitarbeiter\*innen gesucht werden, und die Berufsgruppen, die besonders dringend gebraucht werden. Sie erlauben einen Blick in die Zukunft des Arbeitsmarktes.**

# Der entscheidende Schritt: Was löst Wechsel aus?

Faktor	Gesamt*	Weiblich	Männlich
Gehalt und Mitarbeitervorteile	66 %	65 %	68 %
Unternehmenskultur & Betriebsklima	50 %	50 %	50 %
Aufgaben, Gestaltungsspielraum und Sinnhaftigkeit	49 %	51 %	48 %
Flexibilität (Arbeitszeiten, Homeoffice, Hybrid Work)	47 %	52 %	43 %
Führungsstil und Team	47 %	47 %	46 %
Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten	41 %	39 %	43 %
Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit (z. B. durch Kita, Teilzeitmöglichkeiten etc.)	39 %	40 %	38 %
Soziale und ökologische Verantwortung, Haltung und Engagements des Unternehmens	20 %	21 %	18 %

\* Arbeitnehmende, ohne Personalentscheider\*innen

Warum entscheiden sich Menschen für einen Jobwechsel? In der Regel spielt eine Reihe an Ursachen eine Rolle, warum die Entscheidung jetzt fällt. Deshalb haben wir verschiedene Gruppen zusammengefasst.

Das Ergebnis reflektiert die Individualität der Menschen und ihrer Wünsche im 21. Jahrhundert. Das Gehalt bleibt der Top-Faktor für die Wechselentscheidung. Die Gestaltung von Aufgabenbereichen und Unternehmenskultur verlieren dadurch aber nicht an Wichtigkeit.

## Besonders wichtig bleibt die detaillierte Analyse einzelner Zielgruppen. Hier einige exklusive StepStone Insights:

### Gender

Frauen legen (weiterhin) mehr Wert auf Flexibilität als Männer.

30 zentral (56 Prozent Zustimmung und damit Platz 2 in dieser Altersgruppe).

### Alter

Bis zum Alter von 40 ist das Gehalt besonders entscheidend, verliert danach etwas an Bedeutung. Aufgaben, Gestaltungsspielraum und Sinnhaftigkeit sind zwischen 50 und 60 Jahren wichtiger denn je (gut 13 Prozent mehr Zustimmung als zwischen 20 und 30). Karriere- und Weiterbildung ist zwischen 20 und

### Beruf & Ausbildung

Fach- und Hilfsarbeiter\*innen (Blue Collar) legen etwas mehr Wert auf das Gehalt. Das bleibt auch für Akademiker die Nummer 1, dicht gefolgt aber vom Aufgabenbereich, der für White-Collar-Angestellte überdurchschnittlich wichtiger ist.

**Es ist unser Auftrag bei StepStone, die Arbeitswelt Tag für Tag ein Stück weit besser und gerechter zu machen. Dafür arbeiten wir an modernen Lösungen: Wir wollen die Jobsuche noch schneller und effizienter gestalten. Wir möchten Unternehmen befähigen, passende Kandidat\*innen zu finden und gezielt anzusprechen.**

Weitere Informationen und Studien rund um das Thema Personalgewinnung finden Sie auf:

[www.stepstone.de/wissen](http://www.stepstone.de/wissen)

---

Und für Insights von Vordenker\*innen aus der Arbeitswelt hören Sie rein in unseren Podcast:

[www.stepstone.de/podcast](http://www.stepstone.de/podcast)

Die StepStone snackbar – überall, wo es Podcasts gibt!

#### IMPRESSUM

StepStone GmbH  
Völklinger Str. 1  
40219 Düsseldorf  
info@stepstone.de

