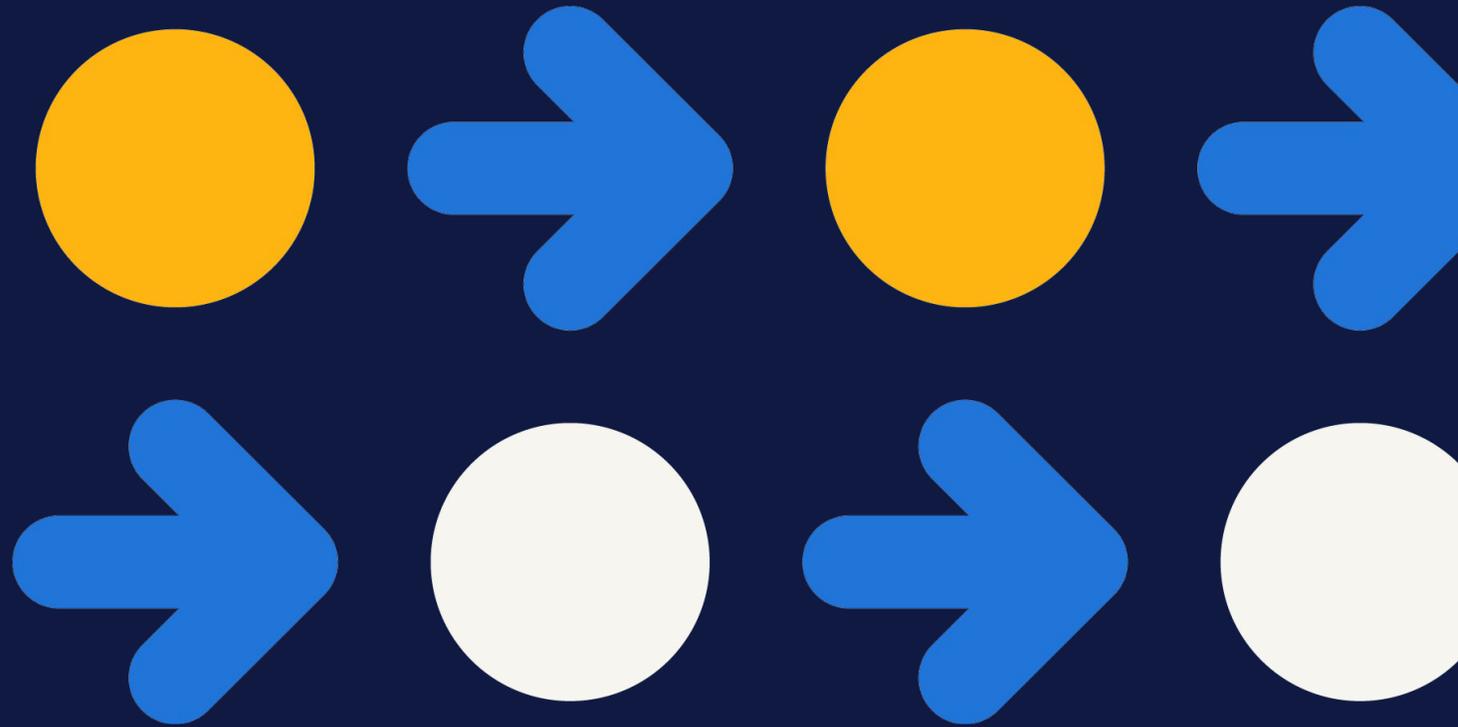


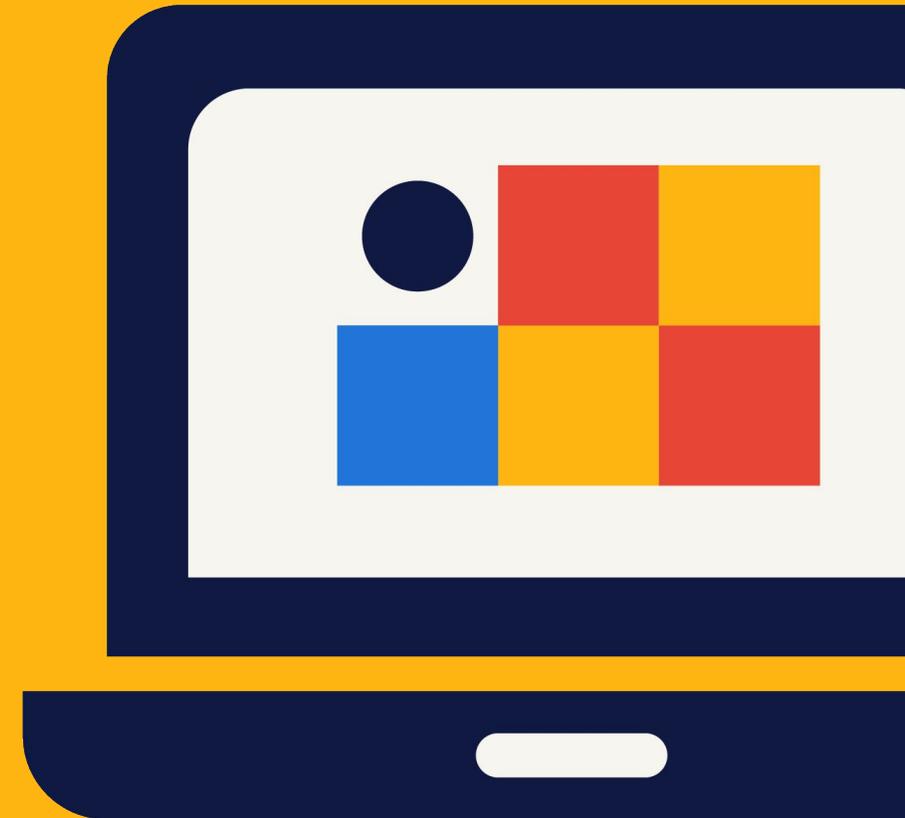
# Employer Brand Research 2021



Deutschland.

# Inhalt.

- 1 Einführung
- 2 Arbeitgeberattraktivität
- 3 Wechselverhalten
- 4 COVID-19 im Fokus
- 5 Weitere Daten und Inhalte

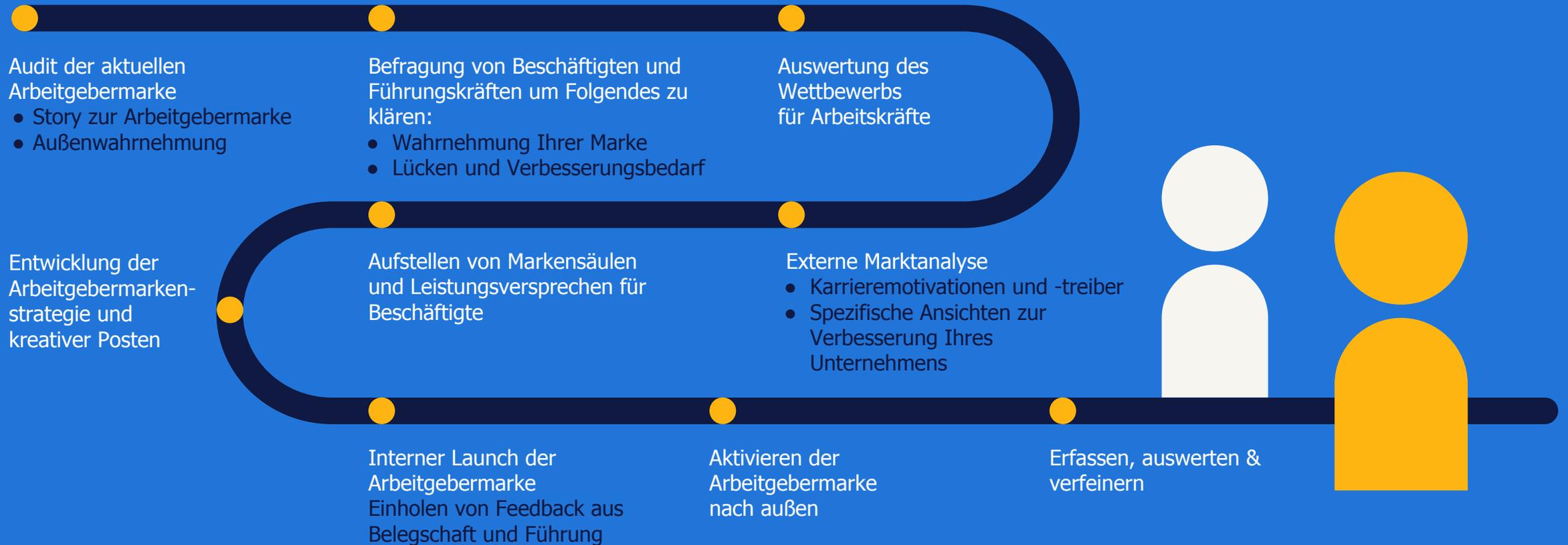


# Was ist die Randstad Employer Brand Research?

- Eine repräsentative Studie zu Arbeitgebermarken, die auf der Wahrnehmung der allgemeinen Öffentlichkeit basiert. Optimierung von über 21 Jahren erfolgreicher Arbeitgebermarkenkenntnisse.
- Eine unabhängige Umfrage mit über 190.000 Befragten in 34 Ländern weltweit.
- Eine Reflexion der Arbeitgeberattraktivität der 150 größten Arbeitgeber des Landes, die mindestens 10% der Bevölkerung bekannt sind.
- Liefert wertvolle Erkenntnisse um Arbeitgeber bei der Gestaltung ihrer Arbeitgebermarke zu unterstützen.



# Die Strategie zur Arbeitgebermarke.



# Warum die Arbeitgebermarke zählt.



Unternehmen zahlen bei den Gehältern 10% zu viel, wenn sie keine starke Marke haben.<sup>1</sup>

50%

der Bewerber geben an, dass sie nicht für ein Unternehmen mit einem schlechten Ruf arbeiten würden – selbst bei einer Gehaltserhöhung.<sup>2</sup>

96%

stimmen zu, dass die Übereinstimmung der persönlichen Werte mit der Unternehmenskultur ein Schlüsselfaktor für ihre Zufriedenheit bei der Arbeit in einem Unternehmen ist.<sup>3</sup>

80%

der Personalverantwortlichen stimmen zu, dass eine starke Arbeitgebermarke einen signifikanten Einfluss auf ihre Fähigkeit hat, gute Arbeitskräfte einzustellen.<sup>4</sup> Da Menschen für Kulturen arbeiten, nicht für Unternehmen, ist Ihre Wirkung als Arbeitgeber von größter Bedeutung. Sowohl Recruiter als auch Bewerber nennen die Unternehmenskultur als einen der wichtigsten Faktoren bei der Arbeitgeberwahl. Auch die Transparenz Ihrer Kultur kommt an: Bewerber recherchieren aktiv die Unternehmenskultur, um zu sehen, ob sie passt. Wenn Bewerber positive Erfahrungen von Beschäftigten und Bewerbern auf Bewertungsseiten sehen, fühlen sie sich darin bestärkt, ihre Bewerbung einzusenden und einen Karriereschritt zu machen.

# Warum die Arbeitgebermarke zählt.

---

**19%**

Nur 19% der Beschäftigten weltweit sehen eine starke Übereinstimmung zwischen dem, was ihr Arbeitgeber über sich selbst sagt, und ihrer aktiven Arbeitserfahrung.<sup>5</sup>

---

**1-2x**

Unternehmen mit einer starken Arbeitgebermarke haben eine 1-2x schnellere Einstellungszeit.<sup>8</sup>

---

**#1**

Hindernis Nr. 1 für Bewerber im Bewerbungsprozess ist fehlendes Wissen darüber, wie es ist, in einem Unternehmen zu arbeiten.<sup>7</sup>

---

**76%**

Beschäftigte, die eine starke Übereinstimmung zwischen den Angaben des Arbeitgebers über sich selbst und ihrer Arbeitserfahrung erleben, sind eher bereit, ihren Arbeitgeber als Arbeitsplatz zu empfehlen.<sup>9</sup>

---

**52%**

52% der Bewerber suchen zuerst die Website des Unternehmens und die sozialen Medien auf, um mehr über einen Arbeitgeber zu erfahren.<sup>6</sup>

---



# 34 untersuchte Länder, die mehr als 80% der Weltwirtschaft abdecken.

Argentinien  
Australien  
Österreich  
Belgien  
Brasilien  
Kanada  
China  
Tschechische Republik  
Frankreich  
Deutschland  
Griechenland  
Hongkong  
Ungarn  
Indien  
Italien  
Japan  
Kasachstan  
Luxemburg  
Malaysia  
Mexico  
Neuseeland  
Norwegen  
Polen  
Portugal  
Rumänien  
Russland  
Singapur  
Spanien  
Schweden  
Schweiz  
Niederlande  
Großbritannien  
Ukraine  
USA



● untersuchte Länder

[Klicken Sie hier](#) um zur detaillierten Forschungsmethodik zu gelangen

## weltweit

- über 190.000 Befragte
- 6.493 teilnehmende Unternehmen

## Stichprobe

- 18 bis 64 Jahre
- geschlechtlich repräsentativ
- Überrepräsentation der Altersgruppe 25-44 Jahre
- bestehend aus Studierenden, beschäftigten und nicht beschäftigten Arbeitskräften

## Land

- 3.900 Befragte

## Feldforschung

- Online-Interviews
- Januar 2021

## Interviewlänge

- 16 Minuten

# Zusammensetzung der Stichprobe in Deutschland

## soziodemografische Daten, Beschäftigungsstatus, Region.

### Geschlecht



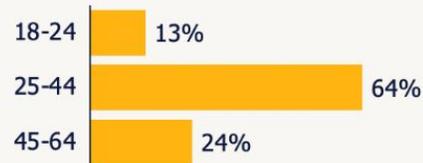
### Beschäftigungsstatus



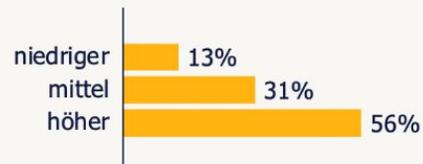
### Region



### Alter



### Bildung



1. Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein
2. Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt
3. Hessen, Thüringen
4. Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland
5. Baden-Württemberg, Bayern

Stichprobe gesamt: 3.900  
Feldforschung: Januar 2021

# Zusammensetzung der Stichprobe in Deutschland

## Branche, Tätigkeit.

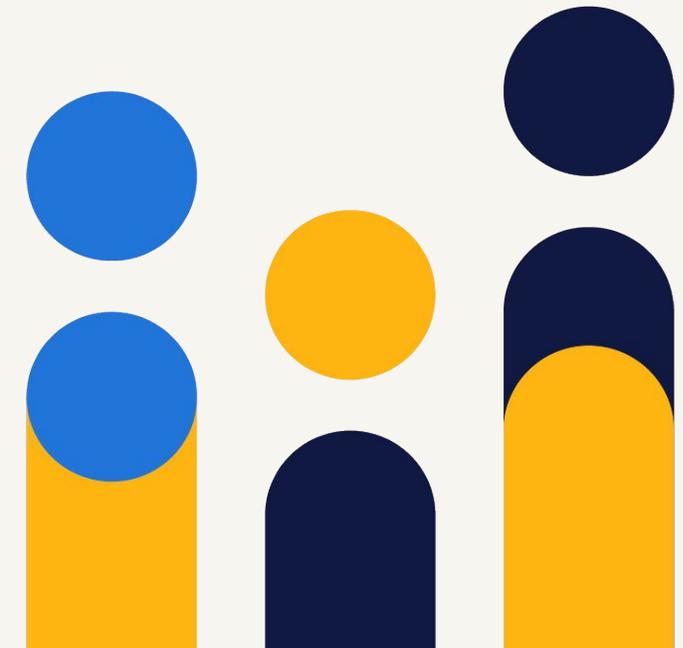
### Branche



### Tätigkeit



Grundlage: aktuell beschäftigt (n = 3.065)



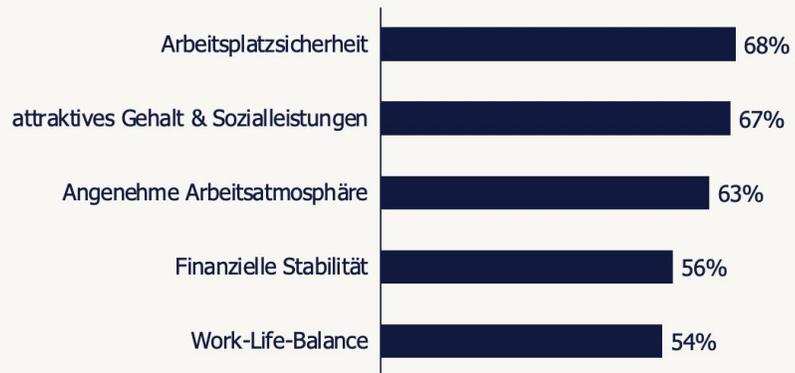
# Deutschland



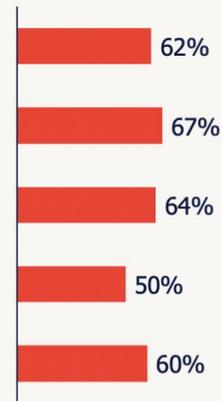
# Arbeitgeberattraktivität.

# Was potenzielle Mitarbeiter erwarten die 5 wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl.

## Top 5 der wichtigsten Kriterien



## Europa 2021



## Deutschland Top 5 Kriterien 2020

- 01 Attraktives Gehalt & Sozialleistungen
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 04 Flexible Vereinbarungen
- 05 Finanzielle Sicherheit

## Deutschland Top 5 Kriterien 2019

- 01 Attraktives Gehalt & Sozialleistungen
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 04 Flexible Vereinbarungen
- 05 Work-Life-Balance

\*Beim Vergleich von 2021 mit den Vorjahren ist Folgendes zu beachten Diese Frage wurde dahingehend geändert, dass die Befragten nun die Möglichkeit haben, aus einer Liste von 16 Kriterien so viele auszuwählen, wie sie für wichtig halten, während sie in den Vorjahren gezwungen waren, genau 5 aus diesen 16 Kriterien auszuwählen.



# Was potenzielle Mitarbeiter erwarten, wenn sie einen Arbeitgeber auswählen.

## Wichtigstes Kriterium

### Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt & Sozialleistungen

Arbeitsplatzsicherheit sowie attraktives Gehalt und Sozialleistungen stellen die wichtigsten Pull-Faktoren zu einem Arbeitgeber dar. Frauen und Personen über 35 Jahre fühlen sich von diesen Kriterien eher angezogen als Mitbefragte.

Innerhalb der Top-5-Kriterien sind Männer eher als Frauen der Meinung, dass die finanzielle Stabilität ein wichtiger Aspekt in einem Unternehmen ist (59% ggü. 53%).

Andererseits sind Frauen stärker durch eine angenehme Arbeitsatmosphäre (67% ggü. 58%) und eine gute Work-Life-Balance (57% ggü. 52%) motiviert als Männer.

Bei den 18- bis 24-Jährigen sind Karrieremöglichkeiten (61%), Diversität & Inklusion (46%) und eine coronasichere Arbeitsumgebung (46%) eher wichtige Pull-Faktoren für einen Arbeitgeber als bei anderen Gruppen.

[Klicken Sie hier](#) für eine Aufschlüsselung der EVP-Bedeutungsergebnisse nach soziodemografischem Profil.

## Arbeitgeberangebot

### Finanzielle Stabilität und Arbeitsplatzsicherheit

Deutsche Arbeitgeber werden am meisten für ihre finanzielle Stabilität und Arbeitsplatzsicherheit geschätzt. Im Vergleich zu Frauen bewerten Männer ihren eigenen Arbeitgeber höher in Bezug auf finanzielle Stabilität, Karrieremöglichkeiten, Gehalt und Sozialleistungen sowie die Möglichkeit, im Homeoffice/Mobil zu arbeiten.

Deutsche Beschäftigte bewerten ihre Arbeitgeber ziemlich hoch in Sachen coronasichere Arbeitsumgebung; allerdings ist dieses Kriterium kein entscheidender Anziehungspunkt für einen Arbeitgeber.

Karrieremöglichkeiten und die Möglichkeit, im Homeoffice/Mobil zu arbeiten, erhielten die niedrigsten Werte, wobei vor allem Frauen diesen Aspekten kritischer gegenüberstanden. Befragte mit höherer Bildung schätzen ihre eigenen Arbeitgeber eher für die Möglichkeit, im Homeoffice/Mobil zu arbeiten.

[Klicken Sie hier](#) für einen tieferen Einblick in die attraktivsten Wirtschaftszweige und Arbeitgeber 2021.

## Empfohlener Arbeitgeberfokus

### Gehalt & Sozialleistungen und Karrieremöglichkeiten

Attraktives Gehalt und Sozialleistungen führt die Liste der wichtigsten Kriterien bei potenziellen Beschäftigten an, allerdings werden deutsche Arbeitgeber bei diesem Aspekt relativ niedrig bewertet (Platz 8 von 10). Dies, zusammen mit Karrieremöglichkeiten, sind zwei Lücken, die deutsche Arbeitgeber schließen können, um Arbeitskräfte auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu gewinnen oder zu halten.

Dennoch legt eine Mehrheit der Beschäftigten Wert auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre und eine gute Work-Life-Balance und die Arbeitgeber schneiden bei diesen Aspekten recht gut ab. Hier ist entsprechend eine Aufrechterhaltung zu empfehlen.

# Was potenzielle Mitarbeiter erwarten

## Berufstypen im Fokus.

### Angestellte

55%

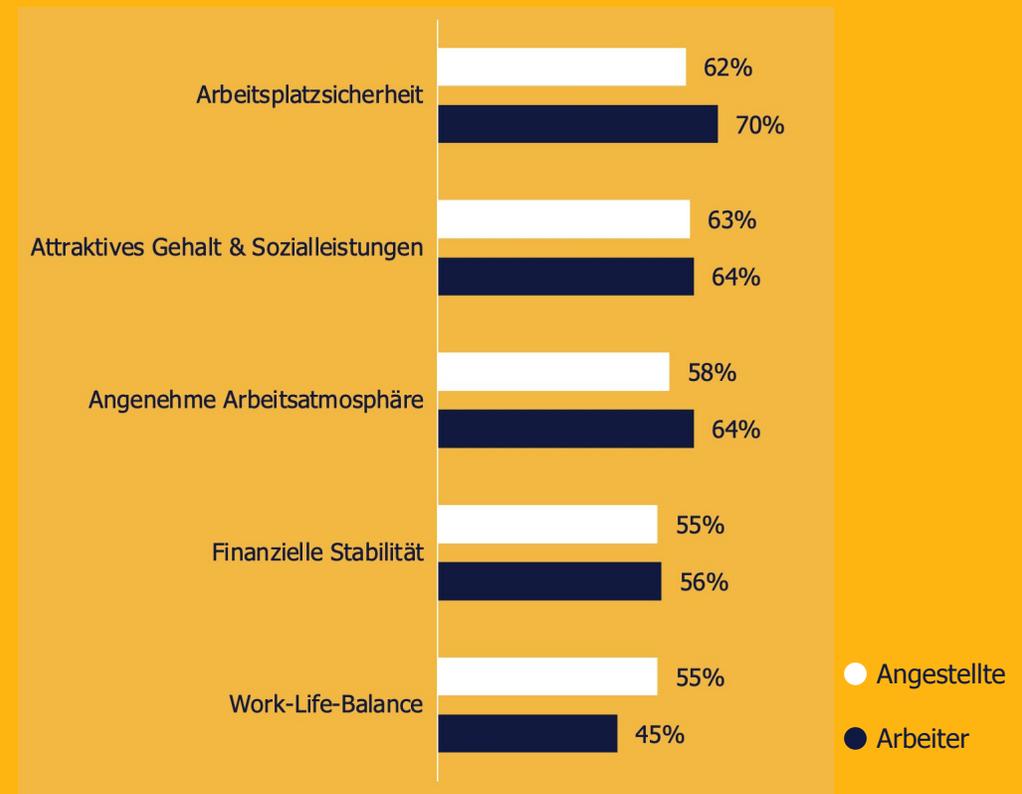
der Angestellten halten eine gute Work-Life-Balance bei einem idealen Arbeitgeber für wichtig; dies ist im Vergleich zu Arbeitern (45%) deutlich höher.

### Arbeiter

70%

der Arbeiter ist Arbeitsplatzsicherheit am wichtigsten, was im Vergleich zu Angestellten (62%) höher ausfällt. Von allen soziodemografischen Gruppen finden nur Befragte über 35 dieses Kriterium wichtiger.

### Wichtigste Eigenschaften



# Wechselverhalten



im Fokus.

# Wechselverhalten – einen anderen Arbeitgeber finden.

1 von 12 Deutschen hat den Arbeitgeber gewechselt

8% der deutschen Beschäftigten haben in der letzten Jahreshälfte 2020 ihren Arbeitgeber gewechselt, wobei die 18- bis 34-Jährigen mit 11% häufiger den Arbeitgeber gewechselt haben. Darüber hinaus beabsichtigen 16%, im ersten Halbjahr 2021 den Arbeitgeber zu wechseln, und auch hier sind relativ viele Beschäftigte im Alter von 25 bis 34 Jahren (25%) vertreten. Aufstiegsmöglichkeiten sind ein deutlich wichtigerer Aspekt für Switcher (61% finden diese wichtig, dagegen 46% bei den Stayern), während die Arbeitsplatzsicherheit bei den Stayern deutlich wichtiger ausfällt (68% ggü. 56%).

Persönliche Verbindungen & Jobportale – Top-Kanäle bei der Jobsuche

1 von 4 Deutschen hat den nächsten Arbeitgeber über persönliche Kontakte (27%) und Jobportale (25%) gefunden. Männer finden ihren nächsten Job eher über Google, LinkedIn und XING.de als Frauen.



# Wichtigste Eigenschaften Switcher vs. Stayer.

## Switcher

2021

8%

haben in den vergangenen  
6 Monaten den Arbeitgeber  
gewechselt.

2021

10%

der von COVID Betroffenen  
haben in den letzten 6 Monaten  
den Arbeitgeber gewechselt.

## Stayer

2021

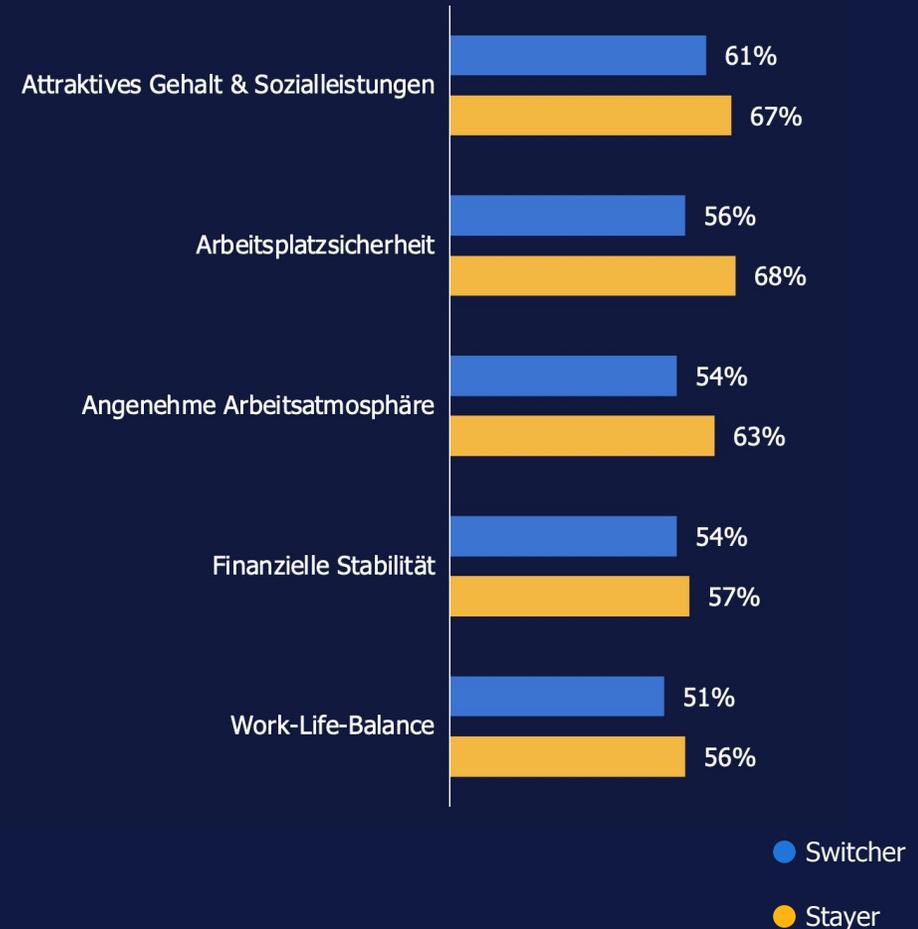
92%

sind in den vergangenen  
6 Monaten bei ihrem  
Arbeitgeber geblieben.



\* letzte 6 Monate = letztes Halbjahr 2020. REBR2021 deckt einen Zeitraum von 6 Monaten ab (im Gegensatz zu 12 Monaten in der Vergangenheit), um die Auswirkungen von COVID-19 besser erfassen zu können.

## Wichtigste Eigenschaften



# Wechselsverhalten Berufstypen im Fokus.

## Intender unter Angestellten

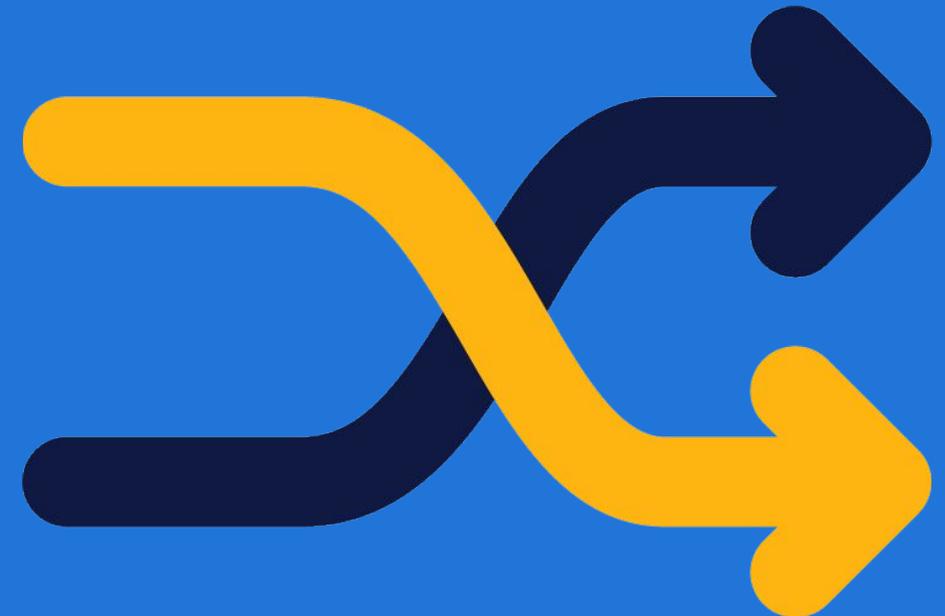
17%

der Angestellten wollen in der ersten Hälfte des Jahres 2021 zu einem anderen Arbeitgeber wechseln. Dies unterscheidet sich nicht allzu sehr vom Durchschnitt der deutschen Beschäftigten, die einen Arbeitgeberwechsel beabsichtigen.

## Switcher unter Arbeitern

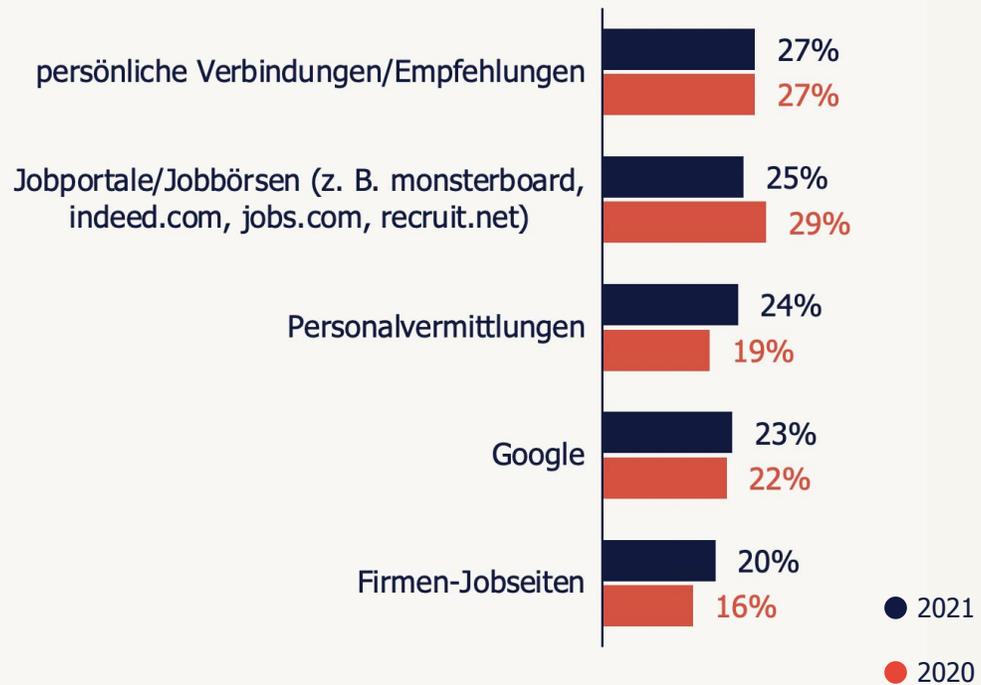
9%

der Arbeiter haben im Jahr 2021 zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt, was dem Durchschnitt der deutschen Beschäftigten entspricht, die einen Arbeitgeberwechsel beabsichtigen.



# Wie Beschäftigte in Deutschland neue Stellenangebote finden.

Top-5 Kanäle, die zur Suche nach neuen Stellenangeboten genutzt werden



# COVID-19

## im Fokus.



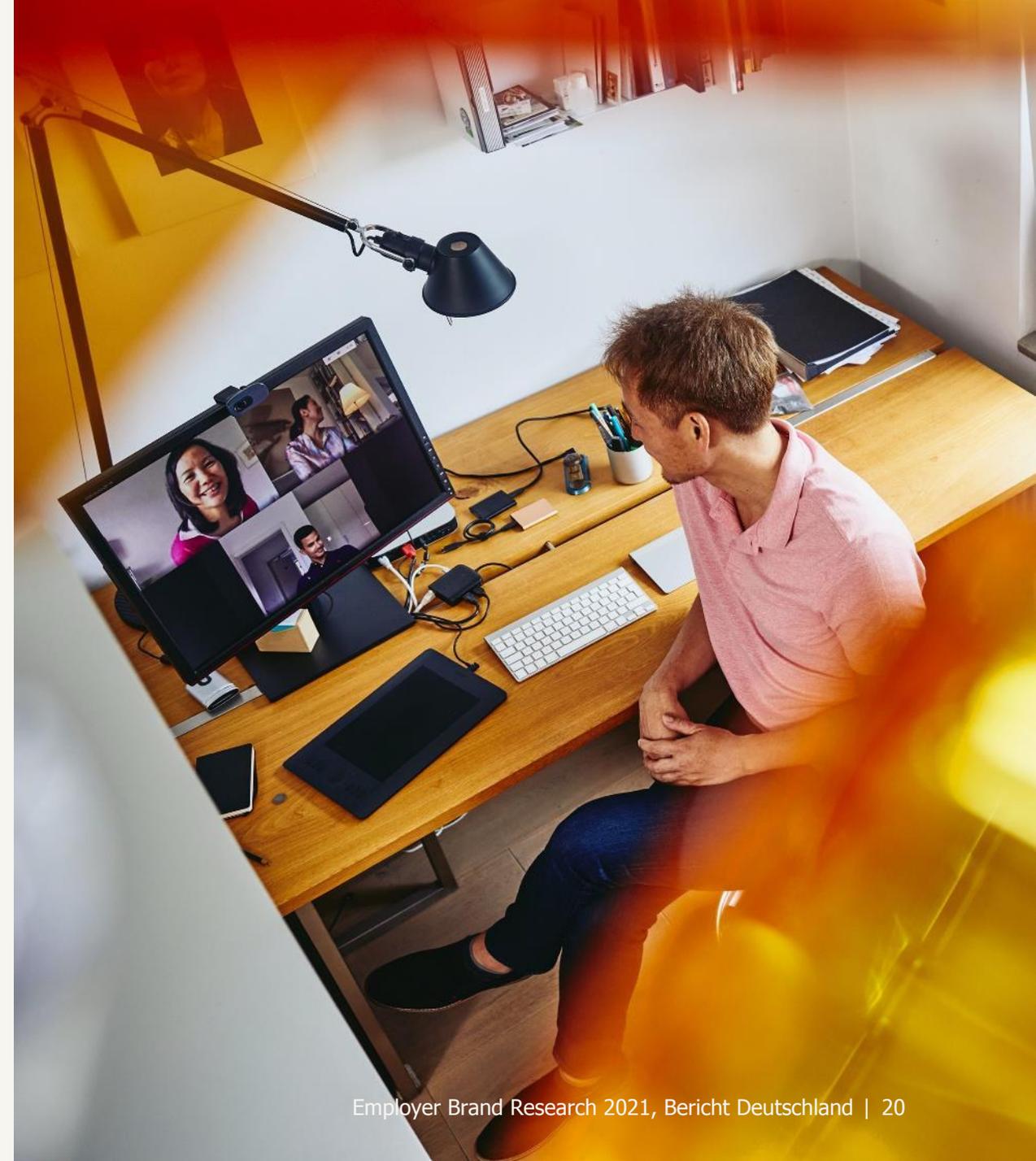
# COVID-19 und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Die Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten, hat gewisse Wichtigkeit

Auch wenn sie nicht zu den wichtigsten Kriterien im Land gehört, finden etwa 2 von 5 deutschen Beschäftigten die Möglichkeit, im Homeoffice/Mobil zu arbeiten, attraktiv. Frauen, Personen mit höherer Bildung und Vollzeitbeschäftigte sehen diesen Aspekt als wichtiger an als Mitbefragte (47%, 48% bzw. 43%).

Fast die Hälfte der deutschen Beschäftigten hat während der COVID-19-Pandemie begonnen, (mehr) im Homeoffice/Mobil zu arbeiten

Von den 46% der Deutschen, die während der Pandemie begonnen haben, mehr im Homeoffice/Mobil zu arbeiten, waren etwas mehr als zwei Drittel (65%) der Beschäftigten an der Entscheidung beteiligt, im Homeoffice/Mobil zu arbeiten, während 34% der Deutschen die Entscheidung von ihrem Arbeitgeber und/oder den Behörden aufgezwungen wurde. Bei den 18- bis 24-Jährigen (45%) war die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie mehr im Homeoffice/Mobil arbeiteten, weil ihr Arbeitgeber und/oder die Behörden sie dazu verpflichteten.



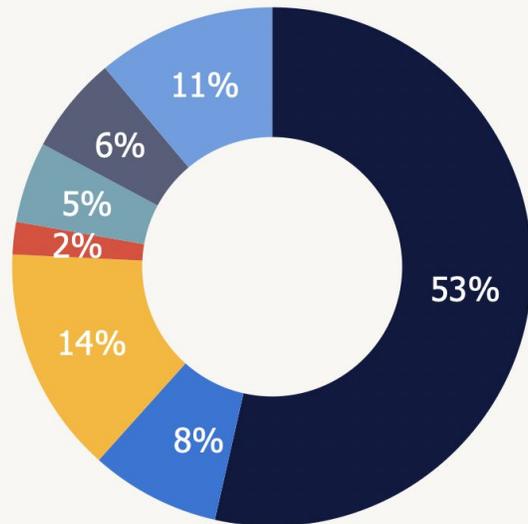
# Arbeiten im Homeoffice/mobiles Arbeiten aufgrund von COVID-19.

Haben Sie aufgrund der COVID-19-Krise angefangen, (mehr) im Homeoffice/Mobil zu arbeiten?



# Veränderung der Beschäftigungssituation durch COVID-19.

Wie COVID-19 die eigene Beschäftigungssituation verändert hat



- Arbeiten wie gewohnt weiter
- Arbeiten mehr als normal
- Stunden/Gehalt haben sich reduziert
- Beurlaubt
- Stelle verloren
- Sonstiges
- nicht zutreffend

Für fast 4 von 10 Beschäftigten hat sich die Beschäftigungssituation verändert

35% der Beschäftigten wurden entweder beurlaubt, verloren ihre Stelle, arbeiteten mehr oder weniger Stunden als üblich oder erlebten aus anderen Gründen eine Veränderung ihrer Beschäftigungssituation aufgrund von COVID-19.

Frauen verloren häufiger als Männer ihre Stelle, und diejenigen unter 24 Jahren wurden häufiger beurlaubt (jeweils 7%).

Die meisten Deutschen arbeiteten jedoch auch während der Pandemie wie gewohnt weiter. Männer und Personen im Alter von 35 bis 54 Jahren arbeiteten mit höherer Wahrscheinlichkeit wie gewohnt weiter (60% und 57%).

Europa

39%

erlebten eine Veränderung der Beschäftigungssituation durch COVID-19.

# Angst vor Arbeitsplatzverlust 2021 Wechselabsicht.

27%

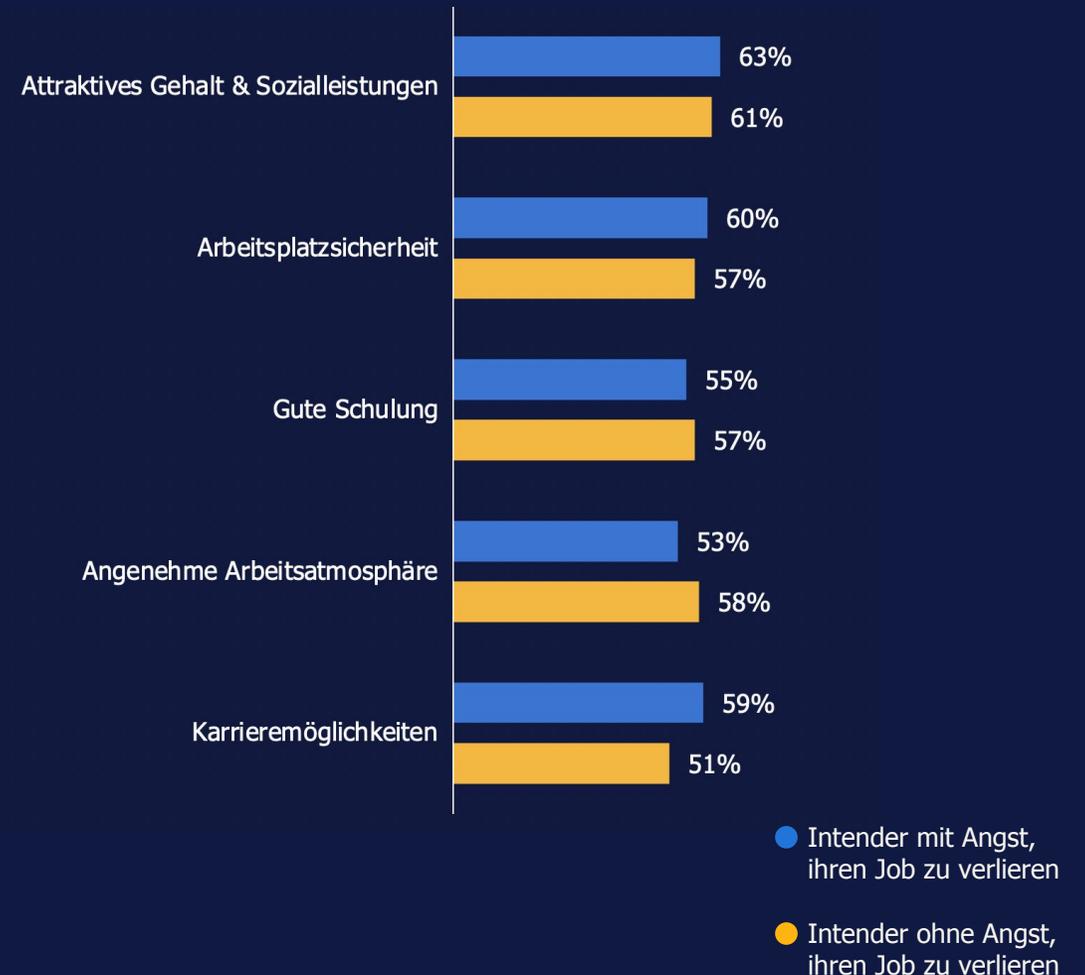
der Beschäftigten, die Angst haben, ihren Job zu verlieren, planen in den nächsten 6 Monaten einen Jobwechsel.

9%

der Beschäftigten, die keine Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben, planen in den nächsten 6 Monaten einen Jobwechsel.

\* nächste 6 Monate = erstes Halbjahr 2021. REBR2021 deckt einen Zeitraum von 6 Monaten ab (im Gegensatz zu 12 Monaten in der Vergangenheit), um die Auswirkungen von COVID-19 besser erfassen zu können.

## Wichtigste Eigenschaften



# Wechselabsicht bei den von COVID-19 Betroffenen.

Intender

2021

# 16%

planen, innerhalb der nächsten 6 Monate den Arbeitgeber zu wechseln.

Intender

2021

# 26%

der von COVID Betroffenen planen, in den nächsten 6 Monaten ihren Arbeitgeber zu wechseln.

Wo sich die Beschäftigungssituation aufgrund von COVID-19 geändert hat, ist die Absicht, zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln, deutlich höher (26%) als bei denjenigen, die nur einen Arbeitgeberwechsel beabsichtigen (16%).

Die Art und Weise, wie deutsche Arbeitgeber ihre Beschäftigten unterstützt haben und mit der Pandemie umgegangen sind, hat sich positiv auf die Loyalität der Beschäftigten ausgewirkt. Zwei Drittel (59%) der Beschäftigten fühlen nun mehr Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber, während nur 6% weniger Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber fühlen. Der Einfluss auf die Loyalität ist unabhängig von Geschlecht, Alter oder Bildungsgrad. Die Verpflichtung zur Arbeit von zu Hause aus ergibt keinen Unterschied. Diejenigen, die die Entscheidung, mehr im Homeoffice/Mobil zu arbeiten, selbst treffen konnten, fühlen etwas weniger Loyalität (53%).



\* nächste 6 Monate = erstes Halbjahr 2021. REBR2021 deckt einen Zeitraum von 6 Monaten ab (im Gegensatz zu 12 Monaten in der Vergangenheit), um die Auswirkungen von COVID-19 besser erfassen zu können.

# Angst vor Arbeitsplatzverlust im Jahr 2021 aufgrund von COVID-19.

## Erhebliche Angst vor Arbeitsplatzverlust

Es herrscht ein allgemeines Gefühl der Arbeitsplatzstabilität im Land, wobei die Hälfte der Beschäftigten keine Angst hat, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (54%). Allerdings befürchtet ein erheblicher Teil der Beschäftigten (22%), dass es im Jahr 2021 dazu kommt. Bei den 18- bis 24-Jährigen ist die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes größer (31%), was damit zusammenhängt, dass sie im vergangenen Jahr häufiger beurlaubt wurden.

## Angst vor Arbeitsplatzverlust variiert leicht nach Region

Am meisten Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes haben Beschäftigte in den Regionen Sachsen und Hessen (jeweils 28%), am zuversichtlichsten, was die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes angeht, sind die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen (59%).



# Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber während der Pandemie.

Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber basierend darauf, wie gut sich die Beschäftigten während der COVID-19-Pandemie unterstützt fühlten.

## Arbeiten nur aus dem Homeoffice/Mobil

**56%** der Beschäftigten, die nur von zu Hause aus arbeiten, empfinden ihrem Arbeitgeber gegenüber aufgrund der Art und Weise, wie dieser die COVID-19-Situation gehandhabt hat, mehr Loyalität.

## Arbeiten teilweise aus dem Homeoffice/Mobil

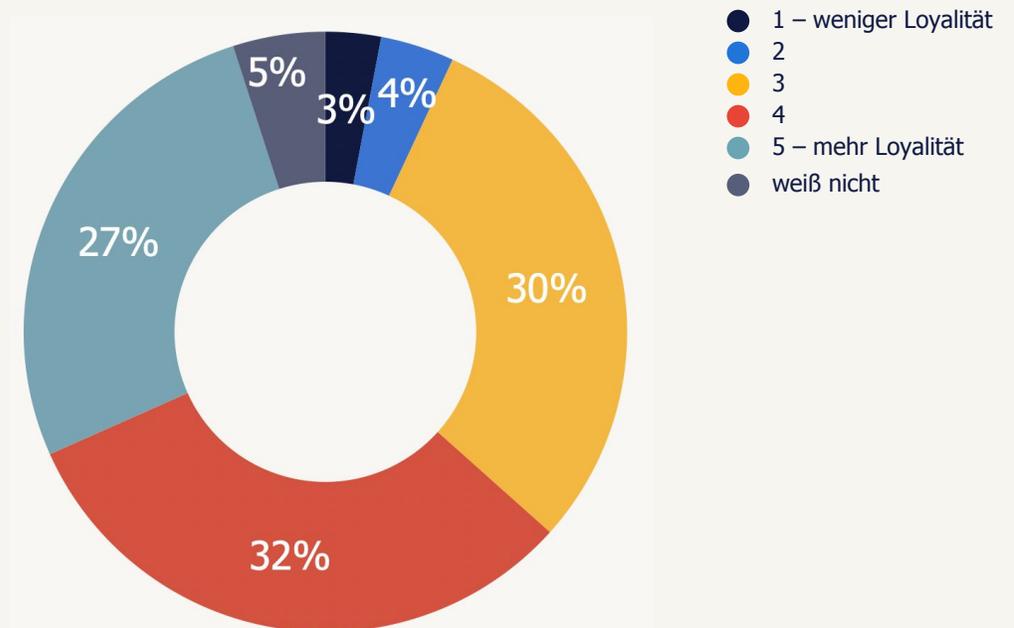
**61%** der Beschäftigten, die teilweise von zu Hause aus arbeiten, empfinden ihrem Arbeitgeber gegenüber aufgrund der Art und Weise, wie dieser die COVID-19-Situation gehandhabt hat, mehr Loyalität.

## Verpflichtet zur Arbeit im Homeoffice

**60%** der Beschäftigten, die vom Arbeitgeber/den Behörden zur Arbeit von zu Hause verpflichtet wurden, empfinden ihrem Arbeitgeber gegenüber aufgrund der Art und Weise, wie dieser die COVID-19-Situation gehandhabt hat, mehr Loyalität.

## Eigene Entscheidung für das Homeoffice

**53%** der Beschäftigten, die sich selbst zur Arbeit von zu Hause aus entschieden haben, empfinden ihrem Arbeitgeber gegenüber aufgrund der Art und Weise, wie dieser die COVID-19-Situation gehandhabt hat, mehr Loyalität.



# Unternehmens- spezifische Folie.

## Ihr Unternehmen

- Was ist das Geschäftsfeld/wofür ist es bekannt
- Aktiv in x Ländern: Länder nennen

## Einige Fakten über ihre EVP (falls vorhanden)

- abc
- abc

## Wie kann der RS-Consultant helfen

- *ipient re laceatu riateni temquis coraectem volorro totasi ipsam dis sum quissinvenis enisti ut faccae*
- *obita qui qui as modisque pos est re, officataque dem ut atur sum nis assi nimo vollab ilit ratus, vid ut volo rem la idebis etur ressi deri dolo bearum remporenis*
- *alita ex ellupta tecusam que non repuda nimpe solum am dolecti re il ipsam fugiam volorum quam*



# Lassen Sie uns reden.

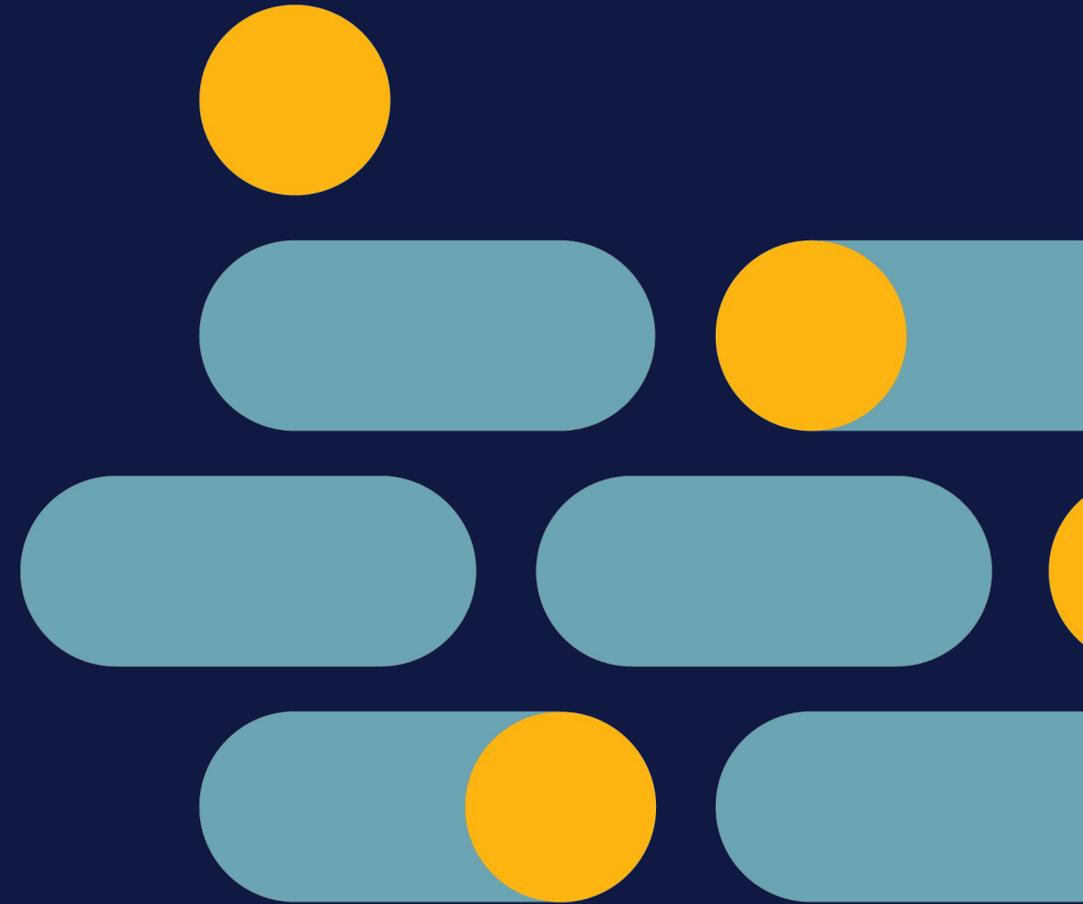
Unsere Studie bietet viele aufschlussreiche, aber auch komplexe Erkenntnisse. Deshalb würden wir uns freuen, Sie durch dieses Dokument führen zu dürfen, Einschätzungen auszutauschen und alle Fragen zu beantworten, die Sie möglicherweise haben.

**Randstad Deutschland**  
Ihr Ansprechpartner  
xxx xxxx xxx.xxx@randstad.de



# Anhang 1

## Vertiefung EVP-Kriterien.

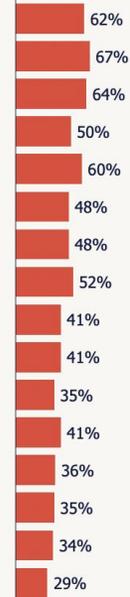


# Was potenzielle Mitarbeiter erwarten die wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl.

## Wichtige Kriterien



## Europa 2021



## Deutschland 2020

- 01 Attraktives Gehalt & Leistungen
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 04 Flexible Vereinbarungen\*\*\*
- 05 Work-Life-Balance
- 06 Finanzielle Stabilität
- 07 Interessante Arbeitsinhalte
- 08 Karrieremöglichkeiten
- 09 Standort
- 10 Gute Schulung
- 11 Gesellschaftliche Verantwortung
- 12 Sehr guter Ruf
- 13 Diversität & Inklusion
- 14 Qualitätsprodukte\*\*\*
- 15 Nutzt die Neuesten Technologien
- 16 Starkes Management

## Deutschland 2019

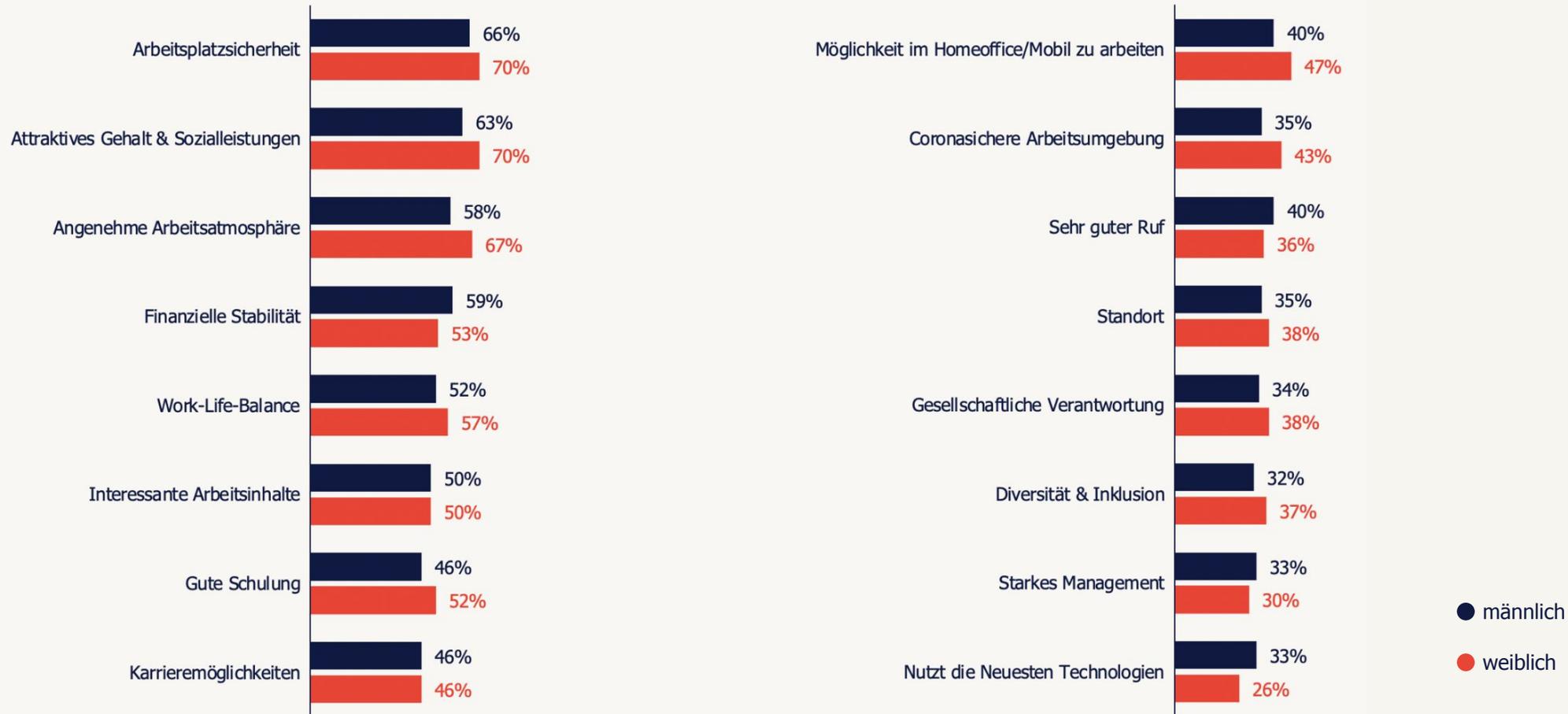
- 01 Attraktives Gehalt & Leistungen
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 04 Flexible Vereinbarungen\*\*\*
- 05 Finanzielle Stabilität
- 06 Work-Life-Balance
- 07 Interessante Arbeitsinhalte
- 08 Karrieremöglichkeiten
- 09 Standort
- 10 Gute Schulung
- 11 Sehr guter Ruf
- 12 Gesellschaftliche Verantwortung
- 13 Diversität & Inklusion
- 14 Qualitätsprodukte\*\*\*
- 15 Nutzt die Neuesten Technologien
- 16 Starkes Management

\*Beim Vergleich von 2021 mit den Vorjahren ist zu beachten, dass diese Frage dahingehend geändert wurde, dass die Befragten nun die Möglichkeit haben, aus einer Liste von 16 Kriterien so viele auszuwählen, wie sie für wichtig halten, während sie in den Vorjahren gezwungen waren, genau 5 aus diesen 16 Kriterien auszuwählen.

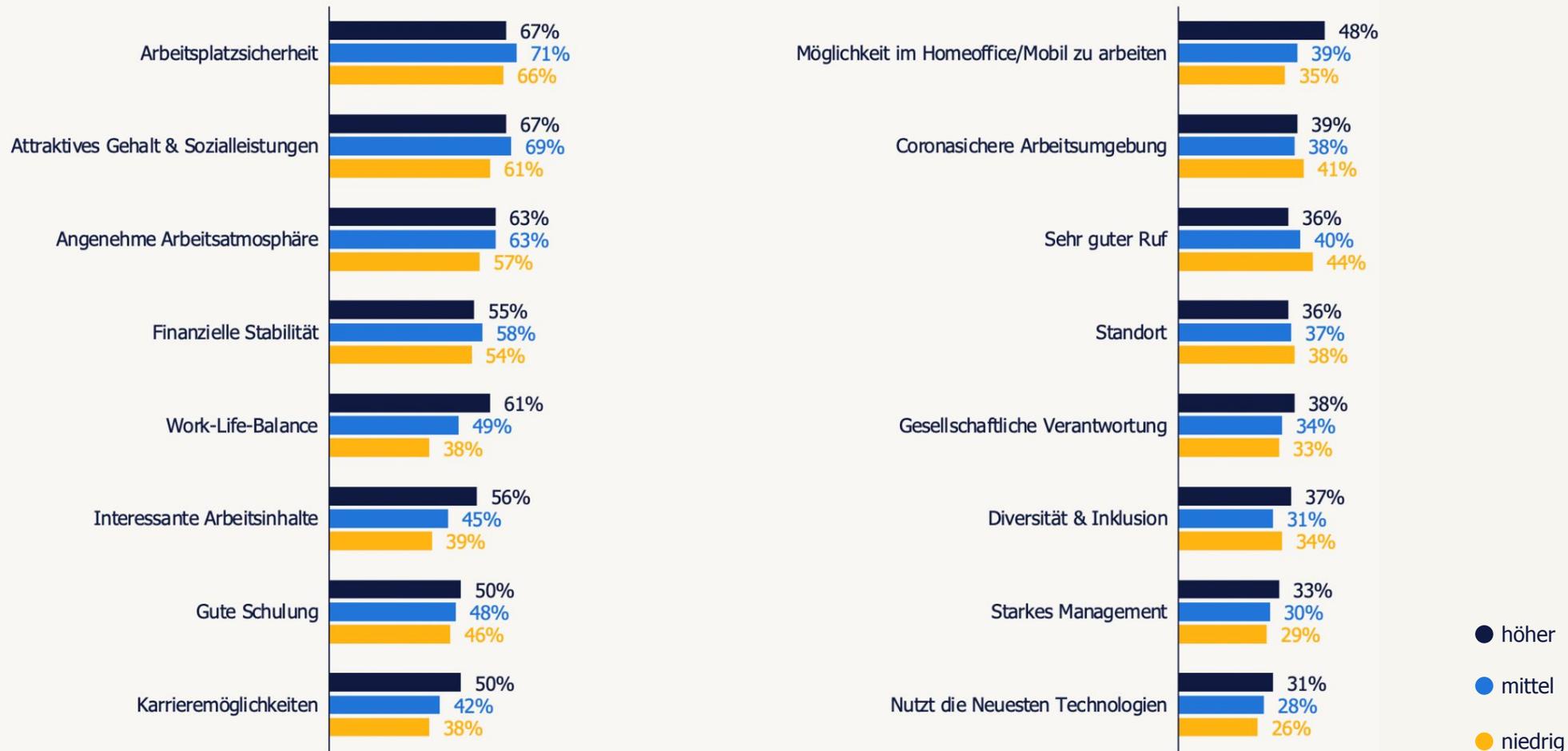
\*\*\*nur im Jahr 2021 erforscht/im Jahr 2021 unterbrochen



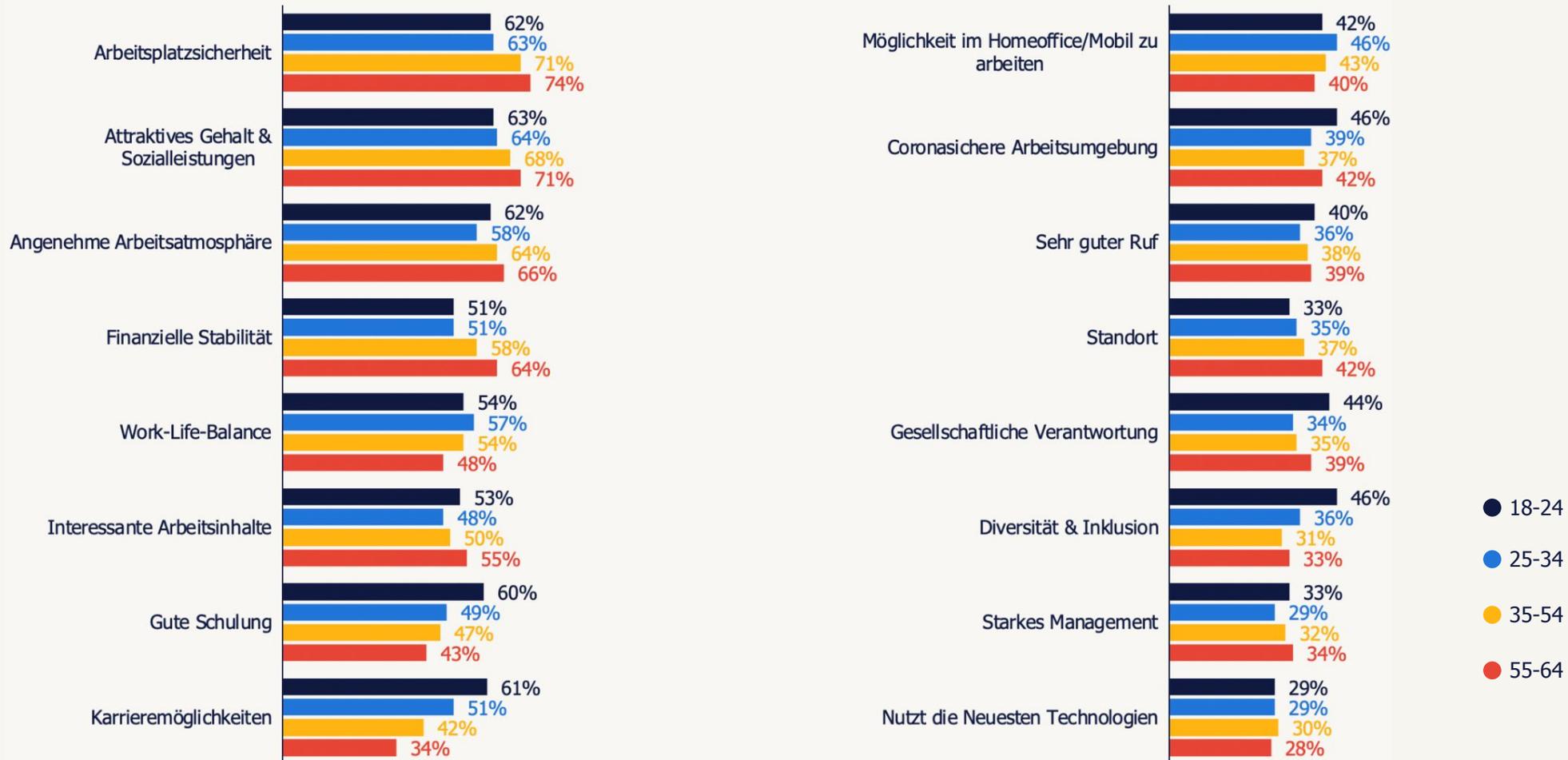
# Bedeutung der EVP-Kriterien nach Geschlecht.



# Bedeutung des EVP-Kriteriums nach Bildungsstand.



# Bedeutung der EVP-Kriterien nach Alter.



# Wie Beschäftigte in Deutschland neue Stellenangebote finden.

Kanäle, die zur Suche nach neuen Stellenangeboten genutzt werden



# Anhang 2



Vertiefung  
Arbeitgeber.

# Wahrnehmung des Arbeitgeberangebots in Deutschland.

Das Verstehen der Diskrepanz zwischen dem, was Arbeitnehmer\* wollen, und dem, was ihrer Meinung nach von Arbeitgebern angeboten wird, schafft wertvolle Einblicke in den Aufbau einer Arbeitgebermarke. Darüber hinaus gibt ein Benchmarking im Vergleich zu dem, was Arbeitnehmer\* als Angebot ihres derzeitigen Arbeitgebers wahrnehmen, mehr Aufschluss über die Diskrepanzen, die es auszugleichen gilt.

Bewertung des aktuellen Arbeitgebers	Allgemeine Wahrnehmung der Arbeitgeber in Deutschland	Profil des idealen Arbeitgebers
01 Finanzielle Stabilität	01 Finanzielle Stabilität	01 Arbeitsplatzsicherheit
02 Arbeitsplatzsicherheit	02 Arbeitsplatzsicherheit	02 Attraktives Gehalt und Sozialleistungen
03 Coronasichere Arbeitsumgebung	03 Sehr guter Ruf	03 Angenehme Arbeitsatmosphäre
04 Sehr guter Ruf	04 Karrieremöglichkeiten	04 Finanzielle Stabilität
05 Angenehme Arbeitsatmosphäre	05 Coronasichere Arbeitsumgebung	05 Work-Life-Balance
06 Work-Life-Balance	06 Attraktives Gehalt und Sozialleistungen	06 Karrieremöglichkeiten
07 Gesellschaftliche Verantwortung	07 Angenehme Arbeitsatmosphäre	07 Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten
08 Attraktives Gehalt und Sozialleistungen	08 Work-Life-Balance	08 Coronasichere Arbeitsumgebung
09 Karrieremöglichkeiten	09 Gesellschaftliche Verantwortung	09 Sehr guter Ruf
10 Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten	10 Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten	10 Gesellschaftliche Verantwortung

# Wahrnehmung des Arbeitgeberangebots in Deutschland und der Region.

Das Verstehen der Diskrepanz zwischen dem, was Arbeitnehmer:innen wollen, und dem, was ihrer Meinung nach von Arbeitgebern angeboten wird, schafft wertvolle Einblicke in den Aufbau einer Arbeitgebermarke.



## Was Arbeitgeber in Deutschland der Wahrnehmung nach anbieten

- 01 Finanzielle Stabilität
- 02 Arbeitsplatzsicherheit
- 03 Sehr guter Ruf
- 04 Karrieremöglichkeiten
- 05 Coronasichere Arbeitsumgebung
- 06 Attraktives Gehalt und Sozialleistungen
- 07 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance
- 09 Gesellschaftliche Verantwortung
- 10 Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten

## Was Arbeitgeber in Europa der Wahrnehmung nach anbieten

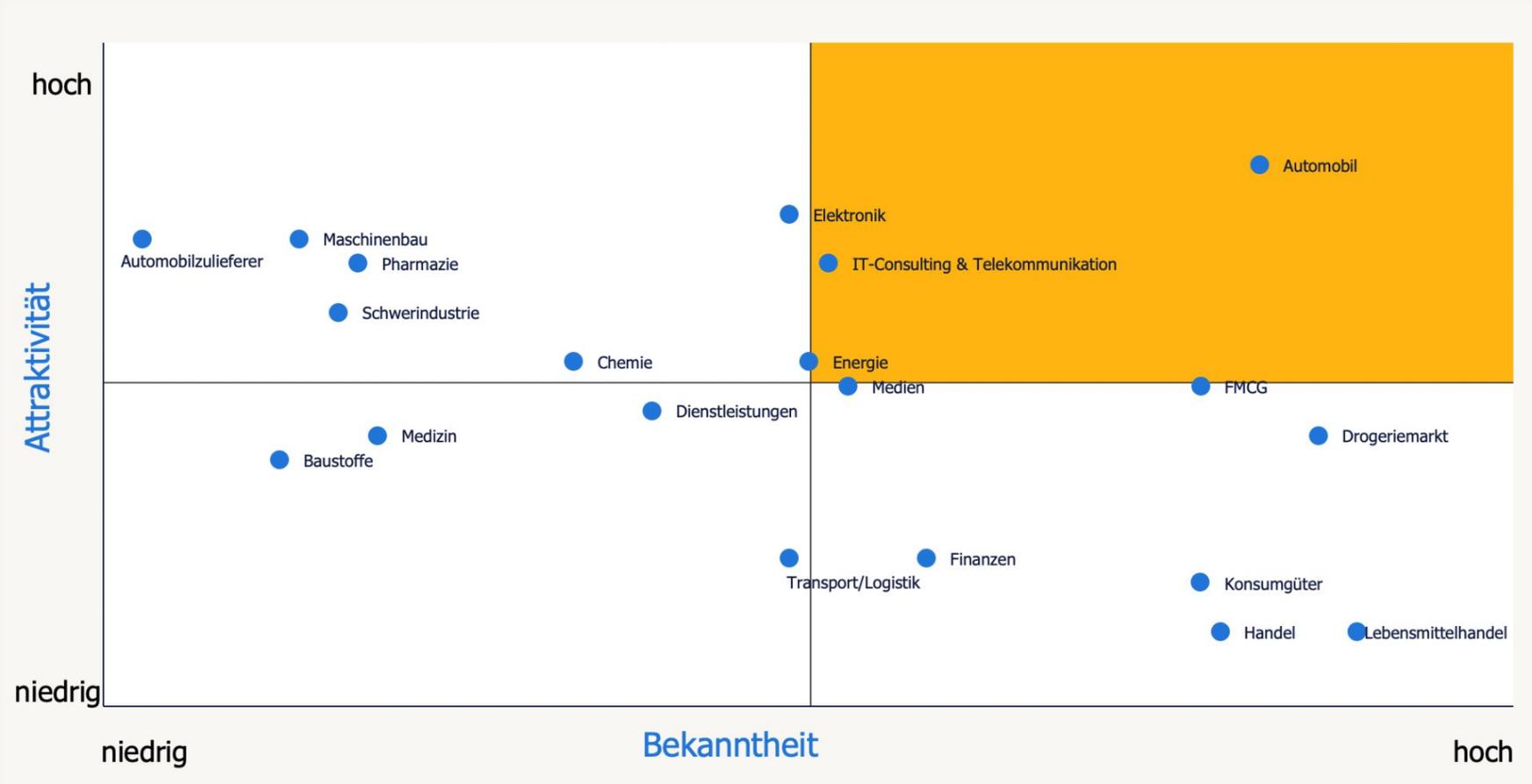
- 01 Finanzielle Stabilität
- 02 Sehr guter Ruf
- 03 Arbeitsplatzsicherheit
- 04 Coronasichere Arbeitsumgebung
- 05 Karrieremöglichkeiten
- 06 Attraktives Gehalt und Sozialleistungen
- 07 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 08 Work-Life-Balance
- 09 Gesellschaftliche Verantwortung
- 10 Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten

# Branchen

# Einblicke.



# Leistungsstärkste Branchen in Deutschland nach Bekanntheit und Attraktivität.



## Hoher Bekanntheitsgrad

Hoher Bekanntheitsgrad bedeutet, dass Arbeitgeber in der Branche weithin bekannt sind.

## Hohe Attraktivität

Eine Branche mit hoher Attraktivität umfasst mehr hoch attraktive Unternehmen als andere Wirtschaftszweige.

# Leistungsstärkste Unternehmen Deutschlands nach Branche.

1/1

Branche	Top 3 der Unternehmen		
	1	2	3
01 Automobil	BMW	Daimler (Mercedes-Benz)	Audi
02 Elektronik	Siemens	Bosch	Infineon
03 Automobilzulieferer	ZF Friedrichshafen	MAHLE	Freudenberg
04 Maschinenbau	ABB	Airbus Group	Voith
05 IT-Consulting & Telekommunikation	Fraunhofer-Gesellschaft	SAP	IBM
06 Pharmazie	B. Braun Melsungen	Novartis	Phoenix Pharmahandel
07 Schwerindustrie	Würth	Schott	Heraeus
08 Chemie	Linde	BASF	Bayer
09 Energie	RWE	E.ON	EnBW
10 FMCG	Adidas	Beiersdorf	P&G - Procter & Gamble

# Leistungsstärkste Unternehmen Deutschlands nach Branche.

2/2

Branche	Top 3 der Unternehmen		
	1	2	3
11 Medien	Gruener + Jahr	Axel Springer	Bertelsmann
12 Dienstleistungen	Bilfinger	Dussmann	Dekra
13 Drogeriemarkt	Rossmann	DM-Drogerie Markt	Müller
14 Medizin	Schön-Klinik	Asklepios Kliniken	Rhön-Klinikum
15 Baustoffe	HeidelbergCement	Saint-Gobain	Knauf
16 Transport/Logistik	Lufthansa	Deutsche Bahn	DB Schenker
17 Finanzen	Allianz	AMB Generali	Münchener Rück
18 Konsumgüter	IKEA	Mediamarkt-Saturn	Baywa
19 Lebensmittelhandel	Rewe Group	Edeka	Lidl
20 Handel	Otto	Globus Handelshof	C&A

# Branchen in Deutschland schneiden bei diesen 3 EVP-Kriterien am besten ab.

1/2

Branche	Top 3 der EVP-Kriterien		
	1	2	3
01 Automobil	Finanzielle Stabilität	Attraktives Gehalt & Sozialleistungen	Karrieremöglichkeiten
02 Elektronik	Sehr guter Ruf	Finanzielle Stabilität	Attraktives Gehalt & Sozialleistungen
03 Automobilzulieferer	Finanzielle Stabilität	Coronasichere Arbeitsumgebung	Sehr guter Ruf
04 Maschinenbau	Karrieremöglichkeiten	Finanzielle Stabilität	Sehr guter Ruf
05 IT-Consulting & Telekommunikation	Finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	Karrieremöglichkeiten
06 Pharmaindustrie	Finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	Coronasichere Arbeitsumgebung
07 Schwerindustrie	Finanzielle Stabilität	Karrieremöglichkeiten	Coronasichere Arbeitsumgebung
08 Chemie	Finanzielle Stabilität	Karrieremöglichkeiten	Arbeitsplatzsicherheit
09 Energie	Finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	Karrieremöglichkeiten
10 FMCG	Finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	Sehr guter Ruf

# Deutsche Branchen schneiden bei diesen 3 EVP-Kriterien am besten ab.

2/2

	Top 3 der EVP-Kriterien		
Wirtschaftszweig	1	2	3
11 Medien	Coronasichere Arbeitsumgebung	Finanzielle Stabilität	Karrieremöglichkeiten
12 Dienstleistungen	Coronasichere Arbeitsumgebung	Sehr guter Ruf	Finanzielle Stabilität
13 Drogeriemarkt	Finanzielle Stabilität	Sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
14 Medizin	Arbeitsplatzsicherheit	Karrieremöglichkeiten	Finanzielle Stabilität
15 Baustoffe	Finanzielle Stabilität	Coronasichere Arbeitsumgebung	Sehr guter Ruf
16 Transport/Logistik	Finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	Karrieremöglichkeiten
17 Finanzen	Finanzielle Stabilität	Attraktives Gehalt & Sozialleistungen	Coronasichere Arbeitsumgebung
18 Konsumgüter	Finanzielle Stabilität	Sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
19 Lebensmittelhandel	Finanzielle Stabilität	Arbeitsplatzsicherheit	Sehr guter Ruf
20 Handel	Finanzielle Stabilität	Sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit

Top



Arbeitgeber.

# Top-Arbeitgeber für Beschäftigte in Deutschland.

## Top 10 der Arbeitgeber 2021

---

- 01 BMW
  - 02 ZF Friedrichshafen
  - 03 Siemens
  - 04 Bosch
  - 05 Daimler (Mercedes-Benz)
  - 06 Audi
  - 07 Fraunhofer-Gesellschaft
  - 08 Porsche
  - 09 B. Braun Melsungen
  - 10 SAP
- 

## Top 10 der Arbeitgeber 2020

---

- 01 Bosch
  - 02 Audi
  - 03 Daimler (Mercedes-Benz)
  - 04 Airbus Group
  - 05 BMW
  - 06 Siemens
  - 07 Fraunhofer-Gesellschaft
  - 08 ZF Friedrichshafen
  - 09 Lufthansa
  - 10 Porsche
-

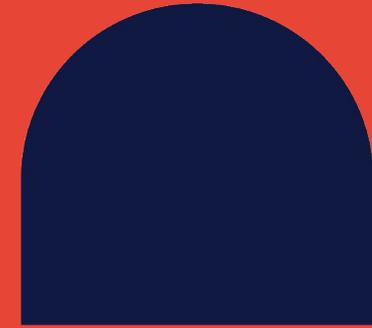
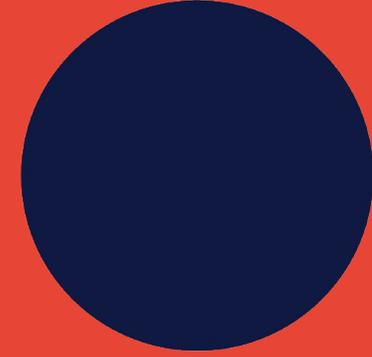
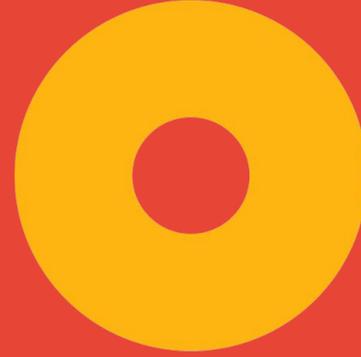
# Top 3 EVP-Kriterien der Top 5 Unternehmen in Deutschland.

Top 5 der Unternehmen	1	2	3
1 BMW	Finanzielle Stabilität	Attraktives Gehalt & Sozialleistungen	Sehr guter Ruf
2 ZF Friedrichshafen	Attraktives Gehalt & Sozialleistungen	Coronasichere Arbeitsumgebung	Sehr guter Ruf
3 Siemens	Finanzielle Stabilität	Sehr guter Ruf	Karrieremöglichkeiten
4 Bosch	Finanzielle Stabilität	Sehr guter Ruf	Arbeitsplatzsicherheit
5 Daimler (Mercedes-Benz)	Finanzielle Stabilität	Attraktives Gehalt & Sozialleistungen	Karrieremöglichkeiten

# Top-Arbeitgeber in Deutschland nach EVP-Kriterium.

EVP-Kriterium	1	2	3
Arbeitsplatzsicherheit	Fraunhofer-Gesellschaft	SAP	P&G - Procter & Gamble
Attraktives Gehalt & Sozialleistungen	Porsche	BMW	SAP
Angenehme Arbeitsatmosphäre	Fraunhofer-Gesellschaft	SAP	T-Systems
Finanzielle Stabilität	Aldi Süd	Coca-Cola	SAP
Work-Life-Balance	SAP	Fraunhofer-Gesellschaft	IBM
Karrieremöglichkeiten	SAP	IBM	Siemens
Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten	SAP	T-Systems	Allianz
Coronasichere Arbeitsumgebung	Jungheinrich	Fraunhofer-Gesellschaft	Leoni
Sehr guter Ruf	Fraunhofer-Gesellschaft	Miele	SAP
Gesellschaftliche Verantwortung	Fraunhofer-Gesellschaft	Würth	SAP

# Anhang 3



# Methodik.

# Aufbau der Arbeitgebermarken-Studie

---

## 30 Unternehmen pro befragte Person

„Kennen Sie dieses Unternehmen?“:  
bestimmt die **Bekanntheit**.

---

## Für jedes bekannte Unternehmen

„Würden Sie gerne für dieses Unternehmen arbeiten?“:  
bestimmt die **Attraktivität**.

---

## Jedes bekannte Unternehmen

Bewertung anhand der Schlüsseleigenschaften:  
Bestimmt Grund für **Attraktivität**.

---

---

## Intelligente Stichproben

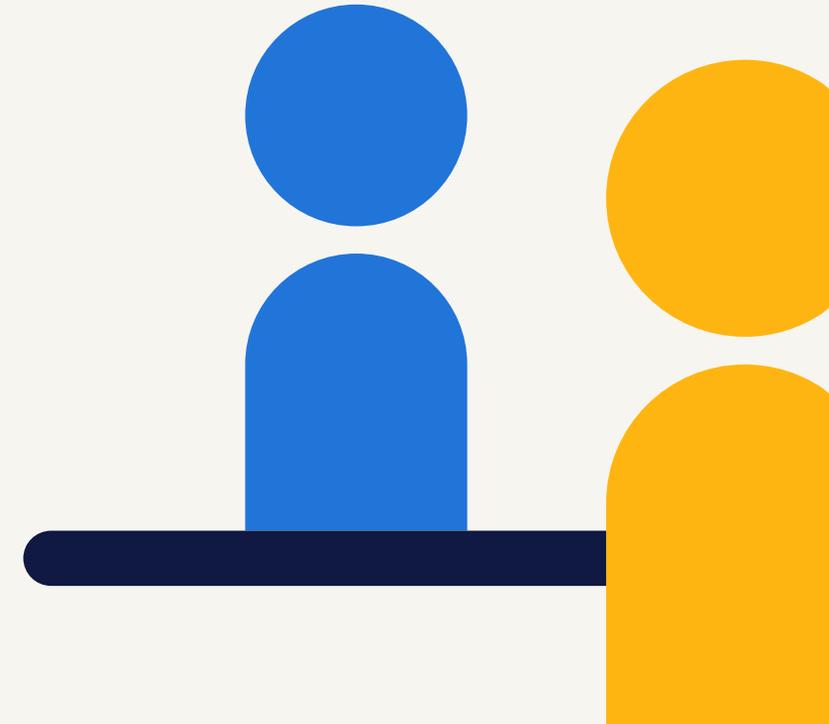
Jeder befragten Person werden 30 Unternehmen angezeigt. Jedes Unternehmen wird nur von Befragten bewertet, die die jeweilige Marke kennen.  
Um sicherzustellen, dass auch die weniger bekannten Marken von einer ausreichenden Anzahl von Befragten bewertet werden, bedienen wir uns einer intelligenten Stichprobenmethode.  
Diese Methode stellt sicher, dass die weniger bekannten Unternehmen mehr Befragten gezeigt werden, um eine ausreichend robuste Stichprobe zu erzielen. Auf diese Weise gewährleistet die Randstad Employer Brand Research verlässliche Erkenntnisse für bekannte und weniger bekannte Arbeitgebermarken.

---

## Kriterien

Jedes Unternehmen wird nach diesen Schlüsseleigenschaften bewertet:

- 01 Finanzielle Stabilität
- 02 Coronasichere Arbeitsumgebung
- 03 Sehr guter Ruf
- 04 Arbeitsplatzsicherheit
- 05 Karrieremöglichkeiten
- 06 Gesellschaftliche Verantwortung
- 07 Möglichkeit im Homeoffice/Mobil zu arbeiten
- 08 Angenehme Arbeitsatmosphäre
- 09 Work-Life-Balance
- 10 Attraktives Gehalt & Sozialleistungen



---

## KANTAR

Bei dieser Studie arbeitet Randstad mit Kantar zusammen, einem der weltweit größten Netzwerke für Analyse, Information und Beratung.

# Quellenverzeichnis.

- 1  
<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>
- 2  
<https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>
- 3  
<https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>
- 4  
<https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>
- 5  
<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>
- 6  
[https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en\\_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf)
- 7  
[https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en\\_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf)
- 8  
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2011/12/whats-the-value-of-your-employment-brand>
- 9  
<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

randstad

human forward.

