

**PRESSEMITTEILUNG**

07. Juni 2022

## **Studie: Jeder Jobwechsel bringt im Schnitt 30 % mehr Gehalt**

- McKinsey Global Institute: Mutige Jobwechsel zahlen sich überproportional aus - auf alle Rollen- und Jobwechsel bezogen beträgt die Gehaltsteigerung im Schnitt nur 5 %
- Berufserfahrung trägt zur Hälfte des Lebenseinkommens einer Durchschnittsperson bei – und sogar zu 60-80 % bei Personen mit geringerer Bildung
- 80 % der Arbeitsplatzwechsel sind mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden

DÜSSELDORF. Freiwillige Jobwechsel zahlen sich oft aus: Im Schnitt bringen solche Wechsel in Deutschland ein um 30 % höheres Gehalt. Dies geht aus einer neuen Studie des McKinsey Global Institute mit dem Titel „Human capital at work: The value of experience“ hervor. Die Studie analysiert anhand von Big Data reale Karriereverläufe auf der Grundlage von vier Millionen vollständig de-personalisierten Berufsprofilen aus Deutschland, Indien, den USA und Großbritannien. Zudem wurden Zehntausende von Stellenausschreibungen untersucht, um den beruflichen Werdegang nachzuvollziehen.

Die durchschnittliche Person in dem Datensatz wechselte zwei bis vier Mal in zehn Jahren den Job. Auf alle Rollen- und Jobwechsel bezogen – d.h. auch die unfreiwilligen Veränderungen nach Arbeitsplatzverlust – beträgt die Gehaltssteigerung im Schnitt nur 5 %. Die größten Gehaltssprünge um 30-45 %, sogar in nächst höhere Gehaltsklassen, machten demnach die Berufstätigen, die den Job öfter – in Deutschland im Durchschnitt fünfmal – gewechselt haben.

Die Analyse zeigt, dass ebenso wichtig für Sprünge in höhere Gehaltsklassen mutige Rollen- und Jobwechsel sind. Dies können laterale Rollenwechsel sein, die den Personen ein hohes Ausmaß an neuen Fähigkeiten abverlangen oder beispielsweise Wechsel in branchenferne Jobs. Je größer der prozentuale Anteil der neu hinzugekommenen Fähigkeiten an den Gesamtfähigkeiten ist, die so genannte „Skill Distance“, desto größer die Gehaltssprünge. Die durchschnittliche Skill Distance pro Rollenwechsel beträgt 25 % oder mehr – d.h. mit jedem Rollenwechsel lernen Menschen im Schnitt ein Viertel neue Fähigkeiten für einen neuen Job hinzu. Aufwärtsmobile Kohorten in Deutschland wechselten mit einer durchschnittlichen Skill Distance von 45 %, während diejenigen, die nicht aufstiegen, im Durchschnitt nur 35 bis 40 % erreichten.

„Unternehmen sollten Bewerberinnen und Bewerber nicht nach ihren aktuellen Aufgaben beurteilen, sondern nach ihren Fähigkeiten und ihrem Potential, in neuen Rollen erfolgreich zu sein. Und sie sollten mutig sein, Mitarbeitern Mobilität zu ermöglichen. Es lohnt sich“, sagt Angelika Reich, Partnerin im Wiener Office und Expertin für Re- und Upskilling bei McKinsey. „Die Ergebnisse sollten vor dem Hintergrund, dass in Deutschland aufgrund der Digitalisierung bis 2030 etwa 6,5 Mio. Beschäftigte in

erheblichem Umfang umgeschult werden und viele davon den Beruf wechseln müssen, optimistisch stimmen. Wer Mut beweist, sich neue Fähigkeiten anzueignen und die Komfortzone zu verlassen, hat eine gute Jobperspektive und die Aussicht auf einen ordentlichen Gehaltssprung.“

### **Erfahrung genauso wichtig wie formale Ausbildung**

Ein weiteres Ergebnis der Analyse: Das Lebenseinkommen – also die Summe des Einkommens über die gesamte Karriere – macht zwei Drittel des Vermögens einer durchschnittlichen Person aus und ist damit ein wesentlicher Baustein für den Wohlstand. Die Hälfte dieses Humankapitals wird dabei in Deutschland durch die Berufserfahrung erzielt; die andere Hälfte durch die formale Ausbildung.

„Der Schlüssel zum beruflichen Aufstieg liegt darin, häufiger die Rolle zu wechseln und größere berufliche Schritte zu wagen. Auch laterale Jobwechsel, die das Erfahrungs- und Fähigkeitsspektrum erweitern, zahlen sich langfristig aus“, sagt Angelika Reich. „Besonders für Menschen, die in schlecht bezahlten Positionen beginnen, sind Rollen- und Jobwechsel entscheidend; denn bei Personen mit geringerer formaler Bildung macht die berufliche Erfahrung 60-80 % des Lebenseinkommens aus.“

Die Studie zeigt, dass die Zeit, die man zu Beginn seiner Karriere in einem Unternehmen verbracht hat, ein entscheidender Faktor für die Personen ist. Mitarbeiter:innen von Unternehmen, die viel in Weiterbildung investieren, entwickeln ihre Talente besser – und weisen auch im späteren Verlauf ihrer Karriere ein höheres Einkommen auf. „Zwar gehen 80 % der Arbeitsplatzwechsel auch mit einem Wechsel des Arbeitgebers einher“, sagt Reich. „Dies bedeutet für Unternehmen jedoch nicht, nicht in die Förderung von Mitarbeitern zu investieren. Im Gegenteil: Unternehmen müssen ‚lernende Organisationen‘ werden, um für Talente attraktiv zu sein und effektive Weiterbildungen anbieten. Zahlreiche Studien zeigen, dass Weiterentwicklungsmöglichkeiten eines der wichtigsten Kriterien für Talente bei der Wahl ihres Arbeitgebers sind.“

### **Hintergrund**

Das *McKinsey Global Institute* (MGI) erstellt als Forschungseinrichtung von McKinsey & Company regelmäßig Studien zu ökonomischen Fragen und Trends. Gegründet wurde der Think Tank 1990 in Washington D.C.

### **Über McKinsey**

McKinsey ist eine weltweit tätige Unternehmensberatung, die Organisationen dabei unterstützt, nachhaltiges, integratives Wachstum zu erzielen. Wir arbeiten mit Klienten aus dem privaten, öffentlichen und sozialen Sektor zusammen, um komplexe Probleme zu lösen und positive Veränderungen für alle Beteiligten zu schaffen. Wir kombinieren mutige Strategien und transformative Technologien, um Unternehmen dabei zu helfen, Innovationen nachhaltiger zu gestalten, dauerhafte Leistungssteigerungen zu erzielen und Belegschaften aufzubauen, die für diese und die nächste Generation erfolgreich sein werden. In Deutschland und Österreich hat McKinsey Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Wien. Weltweit arbeiten McKinsey Teams in mehr als 130 Städten und 65 Ländern. Gegründet wurde McKinsey 1926, das deutsche Büro 1964. Globaler Managing Partner ist seit 2021 Bob Sternfels. Managing Partner für Deutschland und Österreich ist seit 2021 Fabian Billing.

Erfahren Sie mehr unter: <https://www.mckinsey.de/uber-uns>

---

Sie haben Rückfragen? Wenden Sie sich bitte an:

Adriana Clemens, Telefon 0211 136-4503,

E-Mail: [adriana\\_clemens@mckinsey.com](mailto:adriana_clemens@mckinsey.com)

[www.mckinsey.de/news](http://www.mckinsey.de/news)

Alle Pressemitteilungen im Abo unter <https://www.mckinsey.de/news/kontakt>