



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

„Prestige trotz Kritik?“ Arbeitgeberreputation und symbolisches Kapital bei der Arbeitgeberwahl

verfasst von | submitted by

Nataliya Khanas BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT (DEUTSCH)	0
ABSTRACT (ENGLISH).....	2
1.EINLEITUNG	4
2. FORSCHUNGSSTAND.....	1
2.1 ARBEITGEBERPRESTIGE, STATUS UND SYMBOLISCHES KAPITAL	1
2.2 KOMPROMISSE, VERZICHT UND STRATEGISCHE AKZEPTANZ NEGATIVER BEDINGUNGEN.....	6
2.3 AMBIVALENTE UND NEGATIVE EFFEKTE VON PRESTIGE	7
2.4 WEITERE RECHERCHEN BEZÜGLICH MITARBEITERBINDUNG	8
2.5 GRENZEN BESTEHENDER FORSCHUNG UND OFFENE FRAGEN	10
1. THEORIE.....	11
4. METHODOLOGIE	19
4.1 FORSCHUNGSDESIGN.....	20
4.2 DATENQUELLE	21
4.3 SAMPLING-/DATENAUSWAHLSTRATEGIE.....	21
4.4 EIN- UND AUSSCHLUSSKRITERIEN	24
4.5 DATENERHEBUNG.....	25
4.6 DATENANALYSE UND KODIERUNG	26
4.7 LIMITATIONEN	28
5. ANALYSE	29
5.1 PRESTIGE VS. GEHALTSZUFRIEDENHEIT.....	29
5.2 PRESTIGE VS. WORK-LIFE BALANCE	36
5.3 PRESTIGE VS. BEZIEHUNGEN	42
5.3.1 Prestige vs. Mitarbeiterbeziehungen.....	42
5.3.2 Prestige vs. Vorgesetzterbeziehungen.....	49
5.3.3 Prestige vs. Arbeitsklima.....	56
5.4 PRESTIGE ALS KARRIERESPRUNGBRETT UND RELATIVIERUNG NEGATIVER ARBEITSERFAHRUNGEN...	63
6. INTERPRETATION UND INHALTLICHE DISKUSSION DER ERGEBNISSE	67
6.1 PRESTIGE ALS KOMPENSIERENDER, ABER BEGRENZTER DEUTUNGSRAHMEN	67
6.2 GEHALT: KEIN ZENTRALER BRUCHPUNKT, SONDERN EINE RELATIVE GRÖÖE.....	68
6.3 WORK-LIFE-BALANCE: HOHE AKZEPTANZ, ABER KLARE GRENZEN.....	68
6.4 SOZIALE BEZIEHUNGEN ALS POTENZIELLE BRUCHSTELLEN.....	69
6.5 ARBEITSKLIMA: PRESTIGE ALS TOLERANZVERSTÄRKER, NICHT ALS SCHUTZSCHILD	69
6.6 PRESTIGE ALS KARRIERESPRUNGBRETT UND ZEITLICH BEGRENZTE RESSOURCE	70
6.7 GESAMTEINORDNUNG: WANN REICHT PRESTIGE NICHT MEHR?	70
7. ZUSAMMENFASSUNG.....	71
8. FAZIT	74
LITERATURVERZEICHNIS.....	78
TABELLENVERZEICHNIS.....	82

Abstract (Deutsch)

In den letzten Jahren ist Arbeit nicht nur unsicherer geworden, sondern auch symbolisch aufgeladener. Wirtschaftliche Krisen, gesellschaftliche Umbrüche und eine zunehmende Sichtbarkeit von Arbeitgebern im digitalen Raum haben dazu geführt, dass Unternehmen nicht mehr ausschließlich als Orte der Erwerbsarbeit wahrgenommen werden. Sie stehen zunehmend für Zugehörigkeit, Status und soziale Positionierung. Besonders deutlich zeigt sich dies dort, wo BewerberInnen und Beschäftigte bereit sind, belastende Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, solange der Name des Arbeitgebers "etwas bedeutet".

Diese Arbeit setzt an dieser Beobachtung an. Sie interessiert sich nicht primär für Zufriedenheit oder Motivation, sondern für Akzeptanz. Dafür, was ArbeitnehmerInnen aushalten, relativieren oder bewusst in Kauf nehmen und für den Moment, in dem genau das nicht mehr gelingt. Die zentrale Frage lautet, welche wahrgenommenen Bruchstellen laut MitarbeiterInnen dazu führen, dass der Status eines Arbeitgebers an Bedeutung verliert. Anders gesagt: Wann verliert Prestige seine kompensierende Kraft?

Theoretisch ist die Arbeit in der Wirtschaftssoziologie verankert. Ausgangspunkt bildet Bourdieus Kapitaltheorie, insbesondere das Konzept des symbolischen Kapitals, ergänzt durch statusbasierte Marktmodelle von Podolny sowie durch Überlegungen aus der Signaling-Theorie von Spence. Arbeitgeberprestige wird dabei nicht als objektive Eigenschaft verstanden, sondern als sozial zugeschriebenes Signal, das Erwartungen strukturiert und Wahrnehmungen lenkt. Prestige wirkt nicht isoliert, sondern entfaltet seine Wirkung im Zusammenspiel mit individuellen Biografien, beruflichen Übergängen und gesellschaftlichen Vergleichsmaßstäben.

Empirisch basiert die Arbeit auf einer qualitativen netnografischen Inhaltsanalyse von 287 anonymen Bewertungen auf der Plattform Glassdoor aus den Jahren 2022 bis 2025. Untersucht wurden Unternehmensbewertungen in der DACH-Region, die anhand einer arbeitsbezogenen Tier-Klassifikation in prestigeträchtige und weniger prestigeträchtige Arbeitgeber eingeordnet wurden. Ziel war es nicht, Bewertungen zu zählen oder Unternehmen zu vergleichen, sondern Deutungsmuster sichtbar zu machen: Wie werden negative Erfahrungen beschrieben? Wann werden sie abgeschwächt, normalisiert oder strategisch eingeordnet? Und wann nicht?

Die Analyse zeigt, dass Prestige in vielen Fällen tatsächlich als kompensierende Ressource fungiert. Kritik an Gehalt, Arbeitsbelastung oder Work-Life-Balance wird in prestigeträchtigen Unternehmen häufig relativiert und in einen übergeordneten Sinnzusammenhang eingebettet. Belastung erscheint dann nicht als individuelles Problem, sondern als Teil eines größeren Narrativs, als Investition in den Lebenslauf oder als notwendige Phase im Karriereverlauf.

Gleichzeitig werden klare Grenzen sichtbar. Negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten, fehlende Anerkennung und ein als toxisch wahrgenommenes Arbeitsklima erweisen sich unabhängig vom Prestigeniveau als besonders sensibel. Diese Aspekte werden deutlich seltener relativiert und stehen häufiger im Zusammenhang mit niedrigen Gesamtbewertungen oder einem Austritt aus dem Unternehmen. In diesen Momenten verliert Prestige seine legitimierende Wirkung.

Insgesamt zeigt die Arbeit, dass Arbeitgeberprestige zwar Wahrnehmungen verschiebt und Toleranzräume erweitert, jedoch keine unbegrenzte Ressource darstellt. Wo grundlegende soziale Bedürfnisse dauerhaft verletzt werden, verliert der Status des Arbeitgebers an Bedeutung. Die Ergebnisse tragen damit zu einem vertieften Verständnis von Prestige als gesellschaftlichem Mechanismus bei und liefern zugleich Anknüpfungspunkte für die Diskussion über Arbeit, Anerkennung und soziale Ungleichheit.

Abstract (English)

In recent years, work has not only become more unstable, but also more symbolically charged. Economic crises, geopolitical uncertainty, and structural changes in labor markets have altered how organizations are perceived. Employers are no longer seen merely as places of employment. They increasingly function as markers of status, belonging, and social positioning. This becomes particularly visible in cases where employees are willing to tolerate demanding working conditions as long as the employer's name carries social meaning.

This study starts from this observation. It is less concerned with general job satisfaction than with acceptance. With what employees are willing to endure, reinterpret, or strategically justify and with the moment when this justification no longer works. The central research question asks which perceived breaking points lead employees to reassess the value of employer status. In other words, when does prestige stop compensating for negative work experiences?

The study is theoretically grounded in economic sociology. Its main reference point is Bourdieu's theory of capital, with a particular focus on symbolic capital, complemented by Podolny's status-based market models and Spence's signaling theory. Employer prestige is not treated as an objective attribute, but as a socially constructed signal. It shapes expectations, frames evaluation, and influences how disadvantages are interpreted. Prestige does not operate in isolation. Its effects depend on career stage, biographical context, and the broader social environment in which work is embedded.

Empirically, the study is based on a qualitative netnographic content analysis of 287 anonymous employee reviews published on Glassdoor between 2022 and 2025. The sample consists of consulting firms in the DACH region, categorized into prestigious and less prestigious employers using a heuristic tier classification commonly applied in recruiting contexts. The aim is not to compare companies or measure satisfaction levels, but to identify patterns of interpretation. How are negative experiences described? When are they relativized, normalized, or strategically reframed? And when do such narratives break down?

The findings show that prestige often functions as a compensatory resource. In prestigious organizations, criticism related to salary, workload, or work-life balance is frequently

embedded in otherwise positive evaluations. High demands are framed as expected, temporary, or meaningful in the context of future opportunities. Especially when the employer is perceived as a career signal or a stepping stone, disadvantages are more likely to be tolerated or downplayed.

At the same time, clear limits to this mechanism become visible. Negative relationships with direct supervisors, a lack of recognition, and a work climate perceived as toxic or politically charged emerge as central breaking points across both prestige categories. These experiences are less frequently relativized and are more often associated with low overall ratings or organizational exit. In such cases, prestige loses its buffering effect.

Overall, the study shows that employer prestige can expand tolerance thresholds and reshape how working conditions are evaluated, but only to a certain extent. Once fundamental social and relational needs are persistently violated, employer status loses its compensatory power. By identifying these limits, the study contributes to a deeper understanding of prestige as a social mechanism and offers insights into contemporary debates on work, recognition, and inequality.

1. Einleitung

Aufgrund aufeinanderfolgender Krisen wie der COVID-19-Pandemie und geopolitischer Konflikte lassen sich markante Entwicklungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt beobachten. So zeigt sich ein paradoxes Phänomen: Während manche Branchen und Unternehmen trotz einer wachsenden Zahl an HochschulabsolventInnen und Arbeitslosen unter Arbeitskräftemangel leiden (Statistik Austria, 2025, S. 92), sind andere mit zahlreichen qualifizierten BewerberInnen überfüllt. In den letzten Jahren ist diese Diskrepanz zwischen Unternehmen noch deutlicher sichtbar geworden, da auf manchen Plattformen (wie LinkedIn) sowohl die ungefähre Anzahl der BewerberInnen als auch das Datum der Stellenausschreibung einsehbar sind. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass nicht immer "beliebte" Unternehmen gute Bewertungen von ehemaligen und aktuellen ArbeitnehmerInnen erhalten, sondern häufig auch sehr kontroverse Rückmeldungen.

Obwohl in der öffentlichen Diskussion häufig betont wird, wie wichtig Arbeitsklima, Work-Life-Balance (Hoppe et al., 2022, S. 150) und Gehalt für ArbeitnehmerInnen sind, zeigen zahlreiche Studien, dass diese Zusammenhänge nicht eindeutig sind. Dies wird beispielsweise im Fall des Gehalts deutlich. Es gibt Forschungsergebnisse, die darauf hinweisen, dass Faktoren wie der Unternehmensstatus dazu führen können, dass das Gehalt an Bedeutung verliert (Cable & Turban, 2003; Hoppe et al., 2022; Lievens & Highhouse, 2003; Tavassoli et al., 2014).

Dieses Phänomen wirft die Frage nach der Bedeutung von Prestige, Zugehörigkeitsgefühl und sozialer Klasse auf. Während früher adelige Titel eine zentrale Rolle spielten, übernehmen heute Berufstitel und Firmennamen diese Funktion. Cable & Turban (2003) sowie Tavassoli et al. (2014) zeigen, dass selbst Fachkräfte bereit sind, für prestigeträchtige Arbeitgeber finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen. Unternehmen werden dabei nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch als Träger sozialer Distinktion wahrgenommen. BewerberInnen akzeptieren teilweise schlechtere Arbeitsbedingungen in der Erwartung, sozialen Status zu erlangen. Diese Akzeptanz ist jedoch an bestimmte Mindestanforderungen gebunden, etwa in Bezug auf Gehalt, Standort oder Aufgabenattraktivität, ab denen BewerberInnen bereit sind, zugunsten von Prestige Kompromisse einzugehen (Hoppe et al., 2022; Lievens & Highhouse, 2003).

Darüber hinaus zeigen Studien, dass Menschen nicht nur zur Steigerung ihres eigenen Status bereit sind, Opfer im Namen von Prestige einzugehen, sondern auch, dass große und bekannte Arbeitgeber als Signale für bestimmte Attribute wahrgenommen werden. Dazu zählen unter anderem eine stabile finanzielle Situation der Marke, ein sicherer Arbeitsplatz sowie bessere

Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Hoppe et al., 2022, S. 143, S. 145). Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Unsicherheit gewinnt diese Signalwirkung an Bedeutung, da sie ein Gefühl von Sicherheit vermittelt. Dadurch kann die Bedeutung von Prestige weiter steigen und die Attraktivität eines Unternehmens erhöhen.

Diese wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen verstärken die Bedeutung von Themen wie der Gewinnung und Bindung von Fachkräften, da diese den Unternehmen zahlreiche Wettbewerbsvorteile verschaffen können. Mehrere Studien untersuchen in diesem Zusammenhang die Bedeutung des symbolischen Kapitals für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen (vgl. Bourdieu, 1983, 2014).

Es existieren bereits zahlreiche theoretische Ansätze und empirische Studien, die sich mit der Bedeutung von Prestige und dessen Auswirkungen auf Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext befassen (z. B. Cable & Turban, 2003; Podolny, 2008; McGinley et al., 2018). Allerdings wurde bislang nur unzureichend untersucht, welche Kompromisse ArbeitnehmerInnen tatsächlich bereit sind einzugehen, um vom hohen Status eines Arbeitgebers zu profitieren und wie Prestige in der Praxis die Wahrnehmung eines Unternehmens beeinflusst.

Diese bestehenden Forschungsarbeiten werfen daher eine zentrale Frage auf: Wo liegen die Bruchstellen für ArbeitnehmerInnen, von denen der Status eines Unternehmens nicht mehr ausreicht? Oder anders formuliert: Was ist wichtiger als der Markenname eines Arbeitgebers?

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit lautet daher: Welche wahrgenommenen Bruchstellen führen laut MitarbeiterInnen dazu, dass der Status eines Unternehmens an Bedeutung verliert?

Ziel dieser Arbeit ist es, die Wirkung des Unternehmensstatus besser zu verstehen und zu untersuchen, welche negativen Aspekte der Arbeitsbedingungen ArbeitnehmerInnen bei prestigeträchtigen Unternehmen zu akzeptieren bereit sind, die sie bei nicht prestigeträchtigen Unternehmen nicht akzeptieren würden. Dabei wird nicht die allgemeine Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen gemessen, sondern qualitativ analysiert, welche negativen Aspekte der Arbeitgeber für die ArbeitnehmerInnen besonders kritisch sind und ob diese Wahrnehmung durch den Status des Unternehmens beeinflusst wird. Dies erfolgt mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse, bei der negative Attribute von Arbeitgebern verglichen werden, deren Einfluss auf die Gesamtbewertung analysiert wird und untersucht wird, ob Unterschiede zwischen prestigeträchtigen und nicht prestigeträchtigen Unternehmen in Bezug auf die Gesamtbewertung bestehen. Darüber hinaus wird analysiert, ob es relativierende Kompromisse

bei Unternehmen mit hohem Status gibt, die bei weniger prestigeträchtigen Unternehmen nicht auftreten, sowie welche Musterunterschiede sich in den Bewertungen zwischen diesen beiden Gruppen zeigen. Vor dem Hintergrund bestehender Forschung, die die Bedeutung von Prestige aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet, konzentriert sich diese Arbeit darauf, zu analysieren, wie weit ArbeitnehmerInnen tatsächlich bereit sind, dafür zu gehen.

In den letzten Jahren haben das Internet, soziale Medien und weitere Online-Plattformen stark an Bedeutung gewonnen. Insbesondere Plattformen, die speziell für das Berufsleben geschaffen wurden, wie LinkedIn, aber auch Bewertungs- und Jobplattformen, auf denen Insiderinformationen über Unternehmen als Arbeitgeber zugänglich sind, spielen eine immer größere Rolle. Sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für Unternehmen ist die Bedeutung der Online-Präsenz kaum mehr zu ignorieren. Diese Entwicklung bringt zahlreiche Vorteile, aber auch Herausforderungen für beide Seiten mit sich. Viele Arbeitssuchende informieren sich bereits vor einem Bewerbungsgespräch, häufig sogar vor der eigentlichen Bewerbung, auf Online-Plattformen über potenzielle Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund wurde für diese Arbeit die Online-Plattform Glassdoor als besonders geeignete Datenquelle ausgewählt.

Ein zusätzlicher Grund für diese Entscheidung ist die Studie von Joinson (1999), die zeigt, dass anonyme Online-Befragungen die Ehrlichkeit und Offenheit der Befragten erhöhen können. Gleichzeitig geht es bei Glassdoor um eine Plattform, auf der NutzerInnen freiwillig und aus eigener Initiative ihre Meinungen teilen. Dadurch wird das Risiko von Interviewer-Effekten, etwa durch Fragestellungen, soziale Erwünschtheit oder soziale Ängste, reduziert, die die Antworten der Befragten bewusst oder unbewusst beeinflussen können.

Diese Arbeit leistet einen Beitrag zu gesellschaftlich relevanten Themen wie Status und Prestige und beschäftigt sich vertieft mit dem Konzept des symbolischen Kapitals sowie dessen Rolle in der Gesellschaft. Zusätzlich liefert sie Erkenntnisse für das strategische Employer Branding sowie für das Human Resources Management.

Der Aufbau dieser Arbeit ist wie folgt gestaltet: In Kapitel 2 wird ein detaillierter Überblick über den aktuellen Forschungsstand gegeben, um den Stand der Forschung in den relevanten Bereichen darzustellen und bestehende Forschungslücken aufzuzeigen. Kapitel 3 widmet sich dem theoretischen Rahmen der Arbeit und zeigt zentrale Konzepte wie symbolisches Kapital, Status und Prestige sowie deren Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt. Der Fokus liegt insbesondere auf den Arbeiten von Bourdieu, Blau, Podolny und Spence, um die Rolle des Arbeitgeberprestiges aus wirtschaftssoziologischer Perspektive zu analysieren. Dabei steht

nicht das Employer Branding als solches im Vordergrund, sondern die Frage, wie Prestige als sozialer Faktor das gesellschaftliche Gefüge beeinflusst.

Kapitel 4 beschreibt die methodische Vorgehensweise der Arbeit. Hier werden das qualitative Forschungsdesign, die netnografische Inhaltsanalyse sowie das Vorgehen bei der Datenauswahl, der Kodierung und der Analyse dargestellt. Dieses Kapitel dient dazu, die gewählte Methodik transparent und nachvollziehbar zu machen. Kapitel 5 präsentiert die Ergebnisse der qualitativen netnografischen Inhaltsanalyse und stellt die zentralen Befunde der Untersuchung dar. Die Interpretation und die inhaltliche Diskussion der Ergebnisse im Kontext der theoretischen Konzepte erfolgen in Kapitel 6. Kapitel 7 fasst die zentralen theoretischen und empirischen Inhalte der Arbeit zusammen. Ziel dieses Kapitels ist es, die wesentlichen Ergebnisse der Analyse in strukturierter Form zu bündeln und die Beantwortung der Forschungsfrage nachvollziehbar darzustellen. Kapitel 8 bildet den Abschluss der Arbeit. In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfrage zusammenfassend eingeordnet. Darüber hinaus werden die Bedeutung der Ergebnisse sowie mögliche Ansatzpunkte für weiterführende Forschung aufgezeigt.

2. Forschungsstand

2.1 Arbeitgeberprestige, Status und symbolisches Kapital

Mehrere Studien untersuchten die Bedeutung des symbolischen Kapitals für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen (vgl. Bourdieu, 1983; Bourdieu, 2014). Auch die Vorteile, die der hohe Status eines Unternehmens sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen mit sich bringt, sind bereits umfassend erforscht worden (z. B. Cable & Turban, 2003; Podolny, 2008; McGinley et al., 2018).

Diese Ergebnisse schwächen teilweise die Theorie von Yu (2014, SS. 90-91), die argumentieren, dass je besser der Person-Organisation-Fit, desto höher die Anziehungskraft, was auch mit dem "Halo-Effekt" übereinstimmen kann. Yu (2014) zeigen in diesem Zusammenhang, dass BewerberInnen in manchen Fällen bereit sind, auf einiges zu verzichten, um von Prestigesignalen zu profitieren. Gleichzeitig gibt es Forschung, die darauf hindeutet, dass Person-Organisation-Fit im Recruiting generell eine große Rolle spielt. Rivera (2012) untersuchte Person-Organisation-Fit in der Bewerbungsphase bei prestigeträchtigen Unternehmen und fand, dass Fit eine sehr wichtige Rolle beim Personalbeschaffung spielt,

teilweise sogar wichtiger als Qualifikationen, Ausbildung oder Berufserfahrung sowie weitere Aspekte. Viel wichtiger ist dabei oft, ob der/die InterviewerIn eine “Verbindung” mit der interviewten Person sieht, in Interessen, Lebenslauf oder anderen Merkmalen. Dort wurde auch diskutiert, dass ein/e BewerberIn zwar die höchste Durchschnittsnote haben kann und die interessantesten und außergewöhnlichsten Hobbys haben kann, aber am Ende zählt häufig stärker, ob die Mitarbeitenden der Firma, bei der man sich bewirbt, auch gleiche oder ähnliche Persönlichkeitsmerkmale, Interessen oder Lebenslaufmuster haben bzw. darin etwas “Wiedererkennbares” sehen.

Das wurde im Kontext von Eliteberufen und prestigeträchtigen Unternehmen untersucht, was indirekt die Theorie Bourdieus zum sozialen Status stützt. Denn Menschen, die aus bestimmten sozialen Gruppen kommen, verfügen wahrscheinlicher über ähnliche Interessen, Hobbys, Lebensläufe, Ausbildungen und Persönlichkeitsmerkmale, die direkt und indirekt durch ihren soziokulturellen Kreis beeinflusst sind. Dadurch öffnet sich die Frage der sozialen Ungleichheit, sogar dann, wenn die Ausbildung formal gleich ist.

Gleichzeitig gibt es Forschung, die zeigt, dass Menschen Unternehmen nicht nur nach objektiven Kriterien auswählen, sondern auch nach einem “Persönlichkeits-Fit”. BewerberInnen schauen auch darauf, ob ein Unternehmen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen assoziiert wird, mit denen sich der/die BewerberIn identifiziert oder identifizieren will. Zum Beispiel: Wenn sich eine Person als innovative und kreative Persönlichkeit sieht, bevorzugt sie Unternehmen, die mit diesen Eigenschaften assoziiert sind. Oder wenn jemand sich als moderne Person sehen möchte, werden eher Firmen bevorzugt, die genau diese Merkmale signalisieren (Lievens & Highhouse, 2003 SS. 80-82 (Tom, 1971)).

Lievens & Highhouse (2003) bestätigten in ihrer Arbeit die Bedeutung der Merkmale, die Unternehmen zugeschrieben werden. Sie zeigen auch, dass symbolische Merkmale wie Status, Image etc. eine größere oder zumindest genauso große Bedeutung haben können wie instrumentelle Faktoren wie zum Beispiel gutes Gehalt oder Karrierechancen. Außerdem bestätigten sie, dass Werte und das Bild eines Unternehmens mit der Selbstdefinition und dem Selbstbild zusammenhängen (“wie man sich selbst sieht“ bzw. “wie man gesehen werden möchte”). Eine besondere Rolle spielt dies in der frühen Bewerbungsphase, wenn Arbeitssuchende entscheiden, bei welchen Unternehmen sie sich überhaupt bewerben. Das ist in dieser Phase besonders relevant, weil BewerberInnen nur begrenzte Möglichkeiten haben, Informationen über das Unternehmen zu recherchieren, und sich realistisch nur bei einer begrenzten Anzahl von Firmen bewerben können. Deswegen können in dieser Phase die

symbolischen Bedeutungen eines Unternehmens entscheidend sein, manchmal sogar entscheidender als rein objektive Merkmale wie Gehalt, Arbeitszeiten oder Aufstiegsmöglichkeiten. Das kann ein wichtiges Differenzierungsmerkmal sein, und im Kontext der Konkurrenz um ArbeitnehmerInnen (besonders in derselben Branche, wo es oft nicht viele klare Differenzierungsmerkmale gibt) kann es eine zentrale Rolle spielen, um die Attraktivität zu erhöhen.

Highhouse et al. (2007, SS.3-6) zeigten, dass es zwei Gruppen geben kann. Erstens: Menschen, die sich stark um ihr Image und einen guten Eindruck kümmern. Sie sind eher an Arbeitgebern interessiert, die über hohes Prestige im Sozium verfügen. Zweitens: Menschen, die stark auf moralische Werte achten und sich eher für Firmen interessieren, die mit Anständigkeit und Respekt assoziiert werden. Diese Beweggründe beeinflussen, welchen Arbeitgeber Menschen attraktiv finden, und zwar unterschiedlich im Verhalten und in der Wahl. Das gibt uns auch eine weitere Sicht auf den Bekanntheitsgrad. Nicht jede Firma mit großem Namen wird automatisch gleich respektiert, aber es ist viel leichter, ihr Image nachzuverfolgen und kennenzulernen als das von Firmen, die weniger bekannt sind. Das kann gleichzeitig Vorteile und Nachteile mit sich bringen.

Es gibt auch Forschung, die positive Wirkungen der Arbeitgeberreputation aufzeigt. Baer et al. (2018, S.576, SS. 582-583) fanden zum Beispiel, dass ArbeitnehmerInnen, die eine positive Wahrnehmung der Reputation ihrer Organisation haben, sich stärker mit der Organisation identifizieren. Dadurch wird die Mitarbeiterbindung zum Unternehmen positiv beeinflusst. Zusätzlich wurde herausgefunden, dass eine positive Wahrnehmung des Unternehmensrufs das Selbstgefühl stärken kann, was wiederum einen negativen Einfluss auf die Erschöpfung haben kann. Dadurch kann sich auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber erhöhen.

Herrbach & Mignonac (2004, S.1400-1402) fanden ebenfalls interessante Aspekte des Prestiges in der Arbeitswelt. Sie zeigten, dass die positivere Einschätzung der Reputation des Arbeitgebers mit einer Erhöhung der Zufriedenheit einhergeht. Durch ein gutes öffentliches Bild erhalten sie Anerkennung und eine Statuserhöhung in ihrem Sozium. Mitarbeitende in prestigeträchtigen Organisationen, die das Prestige ihres Unternehmens stark wahrnehmen, fühlen sich oft stärker mit dem Unternehmen identifiziert, was wiederum die Bindung erhöht, da sie die sozialen Vorteile dieser Zugehörigkeit nicht verlieren wollen. Die Ergebnisse wurden auch mit der Arbeit von Smidts et al. (2001) begründet: ArbeitnehmerInnen empfinden Stolz darauf, Teil einer prestigeträchtigen Organisation zu sein, und erhalten durch diese Zugehörigkeit Vorteile.

Interessanterweise fanden Herrbach & Mignonac (2004) auch signifikante Unterschiede in der Bedeutung und Wahrnehmung von Prestige je nach Beruf. In ihrer Arbeit wurde gezeigt, dass Berufe, in denen Menschen stärker "statusbewusst" sind (z. B. Sales oder Marketing), stärker von der äußeren Wahrnehmung des Unternehmensprestiges beeinflusst werden. Prestige spielt für diese Gruppen eine größere Rolle als für andere Fachkräfte. Als mögliche Erklärung vermuten die Autoren, dass solche Berufe stark mit externen Stakeholdern zu tun haben. Dadurch erleben diese SpezialistInnen im Alltag öfter die Bedeutung von Unternehmensprestige (Herrbach & Mignonac, 2004, S. 1399-1404). Das weckt auch das Interesse daran, ob wir ähnliche Hinweise in unserer Arbeit finden, da UnternehmensberaterInnen ebenfalls stark mit externen Stakeholdern (KundInnen) zu tun haben und Status in der Interaktion eine wichtige Rolle spielen könnte.

Bidwell et al. (2015) stimmen dieser Logik grundsätzlich zu, ergänzen jedoch um eine wichtige Dynamik. Mit zunehmender Erfahrung steigen die Gehälter bei prestigeträchtigen Unternehmen schneller, da die Mitarbeitenden als wertvoll wahrgenommen werden. Durch Erfahrung in einem Unternehmen mit hohem Status wächst der Marktwert der BewerberInnen, weil Konkurrenten (auch weniger prestigeträchtige Unternehmen) die Berufserfahrung im prestigeträchtigen Unternehmen als Signal für Qualität interpretieren und bereit sind, mehr zu zahlen bzw. stärker, um diese Personen zu konkurrieren. Tavassoli et al. (2014) fanden jedoch, dass dies bei Führungskräften, insbesondere bei CEOs, nicht unbedingt der Fall ist. Sie verdienen im Durchschnitt teilweise weniger als Führungskräfte in nicht-prestigeträchtigen Unternehmen, weil sie durch ihre Position stärker vom hohen Status profitieren und stärker mit dem Image des Unternehmens assoziiert sind. Das liegt daran, dass CEOs eine sichtbare Position besitzen und dadurch die positiven Signale, die das Unternehmen sendet, stärker auf sie übertragen werden. Dies erhöht den sozialen Status der Unternehmensleitung, weshalb sie eher bereit ist, auf höhere Gehälter zu verzichten.

Dieses Resultat stimmt mit den Annahmen Podolny (2008, 1993) überein. Podolny beschreibt in seinem Statusmodell, dass die Kosten eines Unternehmens mit hohem Status sinken können und dass weniger Werbung nötig ist, weil hoher Status als Signal für Qualität gilt. Ähnliches passiert anscheinend auch beim Employer Branding. Laut Podolny können hoher Status und damit hoher Bekanntheitsgrad sowie die Vorteile, die BewerberInnen durch die Zugehörigkeit erhalten (z. B. ein Signal im Lebenslauf), die Kosten für Employer-Branding-Maßnahmen reduzieren, weil BewerberInnen die Unternehmen bereits kennen und sich proaktiv bewerben. Tavassoli et al. (2014) betonen zusätzlich weitere Gründe für die Verringerung der Ausgaben, zum Beispiel über Führungskräftegehälter, da Führungskräfte bereit sein können, im Namen

des Prestiges auf Gehalt zu verzichten. Sie erwähnen auch ungefähre Zahlen dazu, wie viel ein Unternehmen theoretisch durch hohen Status sparen könnte (Tavassoli et al., 2014, S. 684).

Bidwell et al. (2015) fanden außerdem, dass MBA-AbsolventInnen mit vielen Auszeichnungen häufiger bei prestigeträchtigen Unternehmen gearbeitet haben. Das zeigt, dass Unternehmen mit hohem Status tatsächlich qualitativere BewerberInnen anziehen und gleichzeitig deren Wert erhöhen.

Interessant ist außerdem, dass bereits eine kurze Zugehörigkeit zu einem Unternehmen mit hohem Status als starkes Signal für Fähigkeiten wirken kann, insbesondere im Verlauf der Zeit und noch stärker, wenn die Person dort befördert wurde. Laut Hamori (2006, S. 1133, S. 1148) betreffen die Kompromisse, die BewerberInnen eingehen, nicht nur geringeres Gehalt (wie bei Bidwell et al., 2015; Cable & Turban, 2003), sondern teilweise auch weniger attraktive Karriereschritte, aus strategischen und persönlichen Gründen (z. B. langfristiger Return durch Signalwirkung, Netzwerk und Reputation).

Sauder, Lynn & Podolny (2012) zeigen zudem, dass Status auch beeinflusst, wie Erfolg und Ergebnisse bewertet werden. Sie beschreiben das Phänomen, dass Personen mit hohem Status tendenziell mehr Wertschätzung und Anerkennung erhalten als Personen mit niedrigerem Status, trotz gleicher Ergebnisse. Als Beispiel wird u. a. der Fall von ForscherInnen genannt, die mit höherem Status mehr Anerkennung für dieselbe Arbeit erhalten als KollegInnen mit niedrigerem Status. Damit wirkt Status nicht nur als Qualitätssignal oder als Vorteil im Leben (z. B. bessere Karrierechancen und mehr Wertschätzung durch Dritte sowie Selbstachtung), sondern auch bei "messbaren" Dingen: Ergebnisse werden stärker anerkannt, und man bekommt mehr Sichtbarkeit im Sozium, wenn der Status hoch ist. Der Status kann wiederum auch durch die Berufswahl erhöht werden. Sauder, Lynn & Podolny (2012) knüpfen dabei an Mertons Konzept des "Matthew-Effekts" an und zeigen, dass Status nicht nur ein Signal für Qualität ist, sondern auch konkrete Auswirkungen auf die Wahrnehmung und Bewertung von Leistung hat.

Yu (2014, S.79, S.86) fand außerdem, dass Kommunikation und Vertrauen für ArbeitnehmerInnen zwar wichtig sind, aber nicht unbedingt so stark wie erwartet. Viel wichtiger ist der Glaube des/der BewerberIn, dass er/sie seine/ihre Bedürfnisse in diesem Unternehmen erfüllen kann und dort wertgeschätzt wird. Gleichzeitig bleibt Prestige aus Signaling-Gründen sehr wichtig, was mit den Ansätzen von Podolny und Bourdieu übereinstimmt. Für BewerberInnen spielt eine große Rolle, wie sie nach außen gesehen werden, wenn sie in einem prestigeträchtigen Unternehmen arbeiten, was über sie aussagt und welche

soziale Gruppe bzw. welcher soziale Status mit dieser Zugehörigkeit verbunden ist. Yu (2014) zeigt aber auch: Nicht unbedingt gilt: “Je prestigeträchtiger, desto attraktiver”. Wenn das Prestige im Verhältnis zur Selbsteinschätzung oder zu inneren Bedürfnissen zu stark wird, kann es zu erhöhtem Druck führen, mehr leisten zu müssen, und zu einer stärkeren Wahrnehmung von Konkurrenz.

In der Studie von Anthonysamy et al. (2025, S.9,10) wurde gezeigt, dass organisatorisches Prestige die Absicht, im Unternehmen zu bleiben, stark beeinflusst. Außerdem wurde herausgefunden, dass nicht-monetäre Aspekte wie gute Beziehungen zu Vorgesetzten oder KollegInnen sowie Aufstiegsmöglichkeiten das organisationale Prestige stärken können. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass finanzielle Anreize keinen signifikanten Einfluss auf das organisationale Prestige haben.

Hausknecht, Rodda & Howard (2009, S.273, S.278, S.284) untersuchten die Mitarbeiterbindung mit Fokus auf die Gründe, warum ArbeitnehmerInnen am häufigsten im Unternehmen bleiben. Es wurden Unterschiede festgestellt, abhängig von Hierarchieebene und Leistungsniveau. Die Ergebnisse zeigen, dass relationale Bindungsfaktoren wie Aufstiegsmöglichkeiten und organisationales Prestige mit steigender Hierarchieebene an Bedeutung gewinnen. Im Gegensatz dazu nehmen extrinsische Belohnungen wie Gehalt oder flexible Arbeitsregelungen bei niedrigeren Hierarchieebenen zunehmend an Bedeutung zu. Ein weiteres interessantes Ergebnis betrifft Unterschiede nach Leistungsniveau. Für High Performer sind wichtige Gründe, zu bleiben, oft intrinsische Faktoren wie Aufstiegsmöglichkeiten, eine positive Einstellung zur Arbeit und das Prestige des Unternehmens. Low Performer nennen häufiger extrinsische Faktoren wie die Bezahlung und Zusatzleistungen. Das zeigt, dass Bindungsstrategien an unterschiedliche Gruppen angepasst werden sollten, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse psychologische Unterschiede zwischen diesen Gruppen, wodurch man auch Rückschlüsse darauf gewinnen kann, welche Prioritäten ArbeitnehmerInnen haben.

2.2 Kompromisse, Verzicht und strategische Akzeptanz negativer Bedingungen

McGinley, Yang und Zhang (2018) fanden in ihrer Studie heraus, dass BewerberInnen, besonders jene mit einem hohen Statusbedürfnis, eher bereit sind, Uneinstimmigkeiten zwischen ihren eigenen Werten und den Unternehmenswerten zu akzeptieren bzw. zu

relativieren, wenn das Unternehmen über hohen Status verfügt. Das bedeutet, dass Status nicht nur als “Bonus” wirkt, sondern auch als Mechanismus, der die Toleranzgrenzen verschieben kann. Dinge, die bei einem weniger prestigeträchtigen Unternehmen als klare Ablehnungskriterien gelten würden, werden im Statuskontext eher umgedeutet oder strategisch “in Kauf genommen”.

Trotzdem sind laut Cable & Turban (2003) viele zwar bereit, weniger Gehalt zu akzeptieren, aber nicht “unendlich”. Sie vergleichen diesen Effekt teilweise mit Luxusgütern. Es wird nicht nur für das “Produkt” (also die Arbeitsstelle an sich) gezahlt, sondern auch für Zugehörigkeit, Distinktion und das Gefühl, Teil einer höheren Klasse bzw. eines höher bewerteten sozialen Kontextes zu sein. Ähnlich sind Menschen am Arbeitsmarkt bereit, für ein geringeres Gehalt zu arbeiten, um zu einer bestimmten Gruppe zu gehören oder einen Titel bzw. eine Arbeitgeberzugehörigkeit zu tragen, die gesellschaftliche Anerkennung ausstrahlt.

Gleichzeitig ist es wichtig, in diesem Kontext auch die Ergebnisse von Yeo et al. (2020, s. 50) zu berücksichtigen. Diese zeigen, dass eine höhere Bezahlung nicht automatisch zu einer Verringerung der Fluktuationsrate oder zu höherer Arbeitszufriedenheit führt. Der Effekt hängt stark vom Kontext ab. Beispielsweise in Bereichen und Berufsfeldern, in denen intrinsische Motivation dominiert (z. B. Non-Profit-Organisationen oder akademische Institutionen), ist finanzielle Belohnung weniger einflussreich und kann sogar demotivierend wirken, wenn sie nicht passend eingesetzt wird. ArbeitnehmerInnen arbeiten dort primär aus intrinsischen Gründen, zum Beispiel, weil sie an den Sinn des Berufes glauben oder weil die Tätigkeit zu ihren Werten passt. In solchen Fällen kann ein zu starker Fokus auf Geld als “falsches Signal” wirken oder die Motivationslogik stören. Diese Perspektive ist wichtig, weil sie zeigt, dass Kompromisse (z. B. beim Gehalt) nicht nur mit “wie viel” zu tun haben, sondern auch mit dem gesamten Bedeutungsrahmen, in dem Arbeit wahrgenommen wird (Anthonysamy et al., 2025, S.4).

2.3 Ambivalente und negative Effekte von Prestige

Trotz vieler positiver Effekte auf die Geschäftsreputation bzw. Arbeitgeberprestige kann auch negative Wirkungen haben. Baer et al. (2018, S. 584) fanden beispielsweise, dass die Wahrnehmung einer hohen Unternehmensreputation dazu führen kann, dass ArbeitnehmerInnen stärkeren Druck verspüren, hohe Leistung zu erbringen. Dies kann zu

längeren Arbeitszeiten führen und damit zu höherer Erschöpfung, insbesondere in langfristiger Perspektive. Da die Unternehmensberatungsbranche generell für lange Arbeitszeiten bekannt ist, ist es besonders interessant zu analysieren, ob es Unterschiede zwischen prestigeträchtigen und nicht prestigeträchtigen Unternehmen gibt. Also ob Prestige hier eher “kompensiert”, ob es Belastung normalisiert oder ob es sogar Druck verstärkt.

Dalton et al. (2020, S.755) untersuchten ebenfalls die Vorteile und Nachteile des wahrgenommenen externen Prestiges. Sie fanden, dass Prestige mit höherer Arbeitszufriedenheit, stärkerer Identifikation mit dem Arbeitgeber und folglich höherer Mitarbeiterbindung zusammenhängen kann. Gleichzeitig zeigten sie jedoch, dass hohes Prestige die Konkurrenzwahrnehmung unter den Mitarbeitenden verstärken kann. Dieses Konkurrenzempfinden kann wiederum zu höherem Burnout und sinkender Arbeitszufriedenheit führen. Infolgedessen kann das wiederum Wechselabsichten erhöhen. Dennoch bleibt der Gesamteffekt von Prestige in ihrer Studie eher positiv, aber weder eindeutig noch ohne Nebenwirkungen.

Es gibt außerdem eine andere Seite von Prestige, die nicht unbedingt nur “Vorteile“ meint, sondern auch Ausschluss- oder Abschreckungseffekte. Es wurde in der Forschung gezeigt, dass es Personen gibt, die sich nicht unbedingt als besonders erfolgreich sehen oder sich nicht mit dem “Lebensstil” bzw. den zugeschriebenen Merkmalen von bekannten Arbeitgebern identifizieren. Für diese Gruppen wirkt der große Name eher abschreckend als anziehend. Zusätzlich gibt es Menschen, die sich bei sehr bekannten Arbeitgebern gar nicht erst bewerben, weil sie glauben, dass sie es ohnehin nicht schaffen würden, dort einen Platz zu bekommen. Der bekannte Name gilt einerseits als Signal für Professionalität und hohe Qualität, andererseits hören viele auch, wie schwer es ist, hineinzukommen, und dass “nur die Top-AbsolventInnen“ oder “die besten Experten” dort arbeiten. Dadurch kann Prestige nicht nur Attraktivität erhöhen, sondern auch Selbstselektion verstärken: Manche versuchen es nicht einmal, obwohl sie objektiv vielleicht geeignet wären.

2.4 Weitere Recherchen bezüglich Mitarbeiterbindung

Laut Antony et al. (2025, S.4) funktioniert in stressigen, leistungsorientierten Arbeitsfeldern, wie zum Beispiel Sales oder Finanzen, die finanzielle Belohnung als relativ starker Motivationsfaktor. Gleichzeitig bleibt die Frage offen, was in solchen Feldern mehr Gewicht hat: Prestige oder Geld. Denn viele der oben genannten Studien zeigen die Bedeutung

von Prestige und Statusmechanismen, während andere Ergebnisse betonen, dass monetäre Anreize in bestimmten Kontexten besonders stark wirken können. Diese Spannung ist für diese Arbeit besonders relevant, da sie direkt zur Auswahl des Untersuchungsfeldes beiträgt. Der Unternehmensberatungsbereich wurde gewählt, weil er einerseits ein stark leistungsorientiertes Berufsfeld ist, andererseits ein Bereich, in dem Prestige typischerweise eine zentrale Rolle spielt.

Zudem gibt es zahlreiche Studien dazu, wie wichtig Beziehungen mit KollegInnen für ArbeitnehmerInnen sind. Wie bereits Rivera (2012) angesprochen, spielt “Passung” in der Organisation im Hiring-Prozess eine große Rolle. In arbeitsintensiven Feldern, in denen Mitarbeitende oft Überstunden machen, reisen und teilweise auch am Wochenende arbeiten müssen, sehen sie KollegInnen manchmal öfter als die eigene Familie. Daher wird argumentiert, dass eine passende Persönlichkeit bzw. eine “Chemie” zwischen Menschen kann, wichtiger werden als rein formale Qualifikationen, weil man Qualifikationen mitbringen oder aufbauen kann, aber Persönlichkeit und zwischenmenschliche Dynamik lassen sich weniger einfach “antrainieren”.

Basford & Offermann (2012, S. 810, 813) fanden, dass gute Beziehungen im Team die Motivation erhöhen können, länger in der Firma zu bleiben, wobei dieser Zusammenhang mit steigender Position stärker wird. Gleichzeitig zeigen Yeo et al. (2020, S. 46, 48), dass der Zusammenhang zwischen Kollegialität und Kündigungsabsichten eher schwach ausfallen kann (Anthonysamy et al., 2025, S. 5). Dadurch entsteht eine weitere offene Frage: Was ist wichtiger, Prestige oder gute KollegInnenbeziehungen? Vor allem in Bereichen, in denen Mitarbeitende sehr viel Zeit miteinander verbringen und gleichzeitig Prestige als Statussignal stark präsent ist.

Es gibt auch Forschung zur Bedeutung der Beziehung zur Führungskraft. Shakeel & Butt (2015) fanden, dass die Qualität der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden einen großen Einfluss auf die Mitarbeiterbindung hat. Eine unterstützende Führungskraft kann direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und Loyalität haben und dadurch erheblich beeinflussen, ob Mitarbeitende bleiben oder gehen. Die Studie betont den Einfluss der Führung auf die Bindung sehr deutlich. Gleichzeitig wurde bisher noch nicht ausreichend erforscht, wie wichtig gute Vorgesetzten–MitarbeiterInnen-Beziehungen im Kontext von Prestige in einem arbeitsintensiven Umfeld sind, also ob Prestige zum Beispiel Schlechte Führung eher “puffert” oder ob Führung als Bruchstelle stärker bleibt, egal wie prestigeträchtig das Unternehmen ist.

Deswegen wenn wir über das Prestige des Arbeitgebers und die Kompromisse sprechen, die ArbeitnehmerInnen bereit sind einzugehen, und ab wann Prestige nicht mehr reicht, sollten wir

im Hinterkopf behalten, dass die Arbeitgeberwahl (ähnlich wie die Ausbildungswahl) stark von der Umgebung beeinflusst ist und sich diese Faktoren gegenseitig verstärken. Im Endeffekt wählen Menschen oft Arbeitgeber, bei denen sie Ähnlichkeiten mit sich selbst oder ihrer Umgebung wahrnehmen, und bleiben dann länger, weil viele Nachteile, die in solchen Umgebungen typisch sind, mit der Zeit normalisiert werden und dadurch als “selbstverständlich” erscheinen können.

2.5 Grenzen bestehender Forschung und offene Fragen

Es wurde bereits breit erforscht, welche Aspekte für die Arbeitgeberattraktivität wichtig sind, was am signifikantesten wirkt und was weniger relevant ist. Es gibt außerdem mehrere Studien, die die Bedeutung des externen Prestiges eines Unternehmens sowie dessen Wirkung auf ArbeitnehmerInnen untersuchen. Auch Forschung zu Unterschieden zwischen Hierarchieebenen existiert, ebenso wie Erkenntnisse zu unterschiedlichen Motivationsgründen je nach Leistungsniveau (High Performer vs. Low Performer) und zu unterschiedlichen Bindungsmechanismen (Hausknecht, Rodda & Howard, 2009, S. 273, S. 284).

Trotzdem wurde bisher noch nicht genügend erforscht, wie der externe Status eines Arbeitgebers konkret die Kompromisse von ArbeitnehmerInnen beeinflusst, die bereit sind, um von Namen, Reputation und Privilegien (intrinsisch wie sozial) zu profitieren. Es wurde bisher eher am Rande untersucht. Gleichzeitig zeigen mehrere Studien bereits, dass prestigeträchtige Unternehmen teilweise bei Gehältern, Employer Branding und sogar bei Führungskräftegehältern “sparen” können, weil der Statusmechanismus wirkt (z. B. durch Signalwirkung, Bewerberandrang, Loyalität oder Identifikation).

Parallel dazu gibt es viele Studien zur Bedeutung von Mitarbeiterbeziehungen untereinander, zu Vorgesetzten, zu Aufstiegsmöglichkeiten und sogar zur Bedeutung von Standort/Lokation für Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Außerdem gibt es Studien, die untersuchen, welche Faktoren das organisationale Prestige stärken und welche nicht. Aber es gibt weiterhin kaum Forschung, die sich qualitativ damit beschäftigt, wo genau die Bruchstellen liegen: ab wann Prestige als kompensierende Ressource nicht mehr reicht, ab wann ArbeitnehmerInnen trotz aller Vorteile (Status, Netzwerk, Karrieresignal, Zugehörigkeit) nicht mehr bereit sind, negative Bedingungen zu akzeptieren, und welche Muster dabei in realen Erfahrungsberichten sichtbar werden. Genau an dieser Stelle setzt diese Arbeit an.

1. Theorie

Eine zentrale theoretische Grundlage dieser Arbeit bilden Bourdieus Kapitaltheorie (1983, 2014) sowie seine Klassen- und Distinktionstheorien (1983,2014). Seine Arbeiten bieten eine fundierte Basis für das Verständnis gesellschaftlicher Mechanismen, insbesondere der Bedeutung symbolischen Kapitals und sozialer Klassenunterschiede. Die Analyse der Statuswirkungen auf dem Arbeitsmarkt wird durch die statusbasierten Marktmodelle von Podolny (1993, 2008) sowie durch Aspekte der Signaling-Theorie von Spence (1973) ergänzt. Zusätzlich wird Blau et al. (1956) herangezogen, um die theoretische Tiefe zu erhöhen und ein besseres Verständnis dafür zu schaffen, wie soziale Strukturen die Berufswahl beeinflussen.

Bourdieu (1983 (2014),1992) unterscheidet zwischen sozialem, kulturellem, ökonomischem und symbolischem Kapital und beschreibt deren Verbindung zueinander. Unter dem Begriff “Kapital“ versteht Bourdieu (1992) nicht nur materielles Kapital, an das man oft als Erstes denkt, etwa Geld oder Besitz. Unter ökonomischem Kapital versteht er jene Form von Kapital, die man unmittelbar in Geld umtauschen kann. Kulturelles Kapital kann laut ihm drei mögliche Formen haben: im inkorporierten Zustand (z. B. Kenntnisse, Geschmack), im objektivierten Zustand (z. B. Bücher, Bilder) oder im institutionalisierten Zustand (z. B. in Form von Ausbildungs- und Titeln), die als Signal bestimmter Eigenschaften dienen können. Soziales Kapital versteht Bourdieu (1983 (2014),1992) als Kapital an sozialen Verpflichtungen oder Beziehungen, die unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls in ökonomisches Kapital konvertiert werden können. Er sieht es als Ressource, die auf der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen beruht.

Bourdieu (1983 (2014), 1992) beschreibt viele unsichtbare Aspekte des Kapitals und deren Wirkung auf unser Leben. Zum Beispiel kann man anhand unseres Geschmacks, unserer Lieblingslieder, unserer Musikrichtung oder sogar unserer Präferenzen bei der Speisewahl viel über unsere Klassenzugehörigkeit sagen. Solche zunächst scheinbar “reinen Geschmackssachen” haben oft mit der Klasse zu tun, aus der wir stammen. Heutzutage gibt es viele Geschichten über Menschen aus unteren Klassen, die es in die oberen Klassen geschafft haben. Man muss es nur sehr wollen, viel arbeiten und nicht aufhören, an Zielen zu streben. Bourdieu (1992) sieht das jedoch anders. Er beschreibt in “Die verborgenen Mechanismen der Macht”, dass Kapital keine Glückssache ist, deshalb ist es nicht kurzfristig oder zufällig veränderbar. Kapital wird über Jahre durch Entscheidungen und Erfahrungen aufgebaut, und es braucht Zeit. Wichtig ist dabei zu verstehen, dass Kapital viel mehr ist als Bildung oder

Einkommen. Es bestimmt, welche Ausbildung wir bekommen und an welcher Universität, welchen Beruf wir wählen, bei welchen Arbeitgebern und für welche Positionen wir uns überhaupt bewerben. Diese unsichtbaren Aspekte sowie die Wirkungen von Kapital und Klassenzugehörigkeit wurden auch von Blau et al. (1956) beschrieben.

Blau et al. (1956) vertiefen das Konzept der Einflussfaktoren auf Berufs- und Ausbildungsentscheidungen, indem sie untersuchen, wie soziale Strukturen die Entscheidungen und Auswahlmöglichkeiten von Individuen prägen. Laut ihrer Arbeit werden auch solche “unsichtbaren” Aspekte beeinflusst, wie etwa Hemmnisse, die Menschen davon abhalten, sich bei bestimmten Unternehmen zu bewerben oder bestimmte Positionen anzustreben. Menschen verfügen oft über einen begrenzten Zugang zu Informationen, was dazu führt, dass sie ihre Entscheidungen auf eine eingeschränkte Palette an Optionen und verfügbaren Informationen stützen, die sie aus ihrer sozialen Umgebung erhalten. Das wirkt sich auch auf Zielsetzungen und Träume aus und beeinflusst letztlich, welche Erfolge und Lebenswege sie erreichen. Blau et al. (1956) argumentieren, dass sowohl die begrenzte Anzahl der Optionen, die einem Individuum zur Verfügung stehen, als auch der Glaube an das, was überhaupt möglich ist, stark durch die im Leben gesammelten Informationen geprägt werden (S. 535). Das erklärt einen wichtigen Aspekt klassischer Ungleichheit in der modernen Gesellschaft, trotz formaler Zugänge zu Ausbildung und Berufswahl. Es ist sichtbar, dass soziale Ungleichheit tiefer verankert ist als die offensichtlichen Aspekte, die reguliert wurden, um sie zu verringern. Heutzutage gibt es nicht mehr dieselbe soziale Diskriminierung darüber, wer studieren darf und wer nicht, oder wer welchen Beruf wählen “soll”. Auch nicht unbedingt bekommen Menschen Arbeitsplätze direkt aufgrund sozialen Kapitals oder Klassenzugehörigkeit. Aber trotzdem existiert eine tiefe verwurzelte Ungleichheit: nämlich darin, was Individuen überhaupt als möglich betrachten und welche Entscheidungen sie treffen. Das hat Bourdieu als Habitus bezeichnet. Er meint damit eine vermittelnde Instanz zwischen sozialer Herkunft und individuellen Entscheidungen, indem er beeinflusst, welche Optionen als realistisch, erstrebenswert oder überhaupt denkbar erscheinen. Bourdieu geht davon aus, dass soziale Ungleichheit ein komplexes Phänomen ist, das aus sichtbaren und unsichtbaren Faktoren besteht, die über Generationen aufgebaut wurden und Einfluss auf menschliches Verhalten haben, sowohl bei großen Entscheidungen als auch bei alltäglichen Entscheidungen. Habitus zeigt sich darin, was wir bevorzugen zu konsumieren, welche Produkte wir essen, was wir als schön finden, aber auch in der Körpersprache oder in der Art zu sprechen. Das erklärt, dass trotz der Zugänglichkeit zur Ausbildung und der Möglichkeit, sich bei jedem Arbeitgeber zu

bewerben, in der heutigen Gesellschaft Klassenunterschiede weiterhin bestehen (Bourdieu 1987, 1992).

Oft dienen Aspekte des kulturellen Kapitals als Signale für Fähigkeiten oder Charakter. Es wirkt mit, welche Universität ein Individuum besucht und welcher Beruf gewählt wird. Dabei sind nicht nur die sichtbaren Aspekte dieses Kapitals gemeint, etwa Kenntnisse, die man erwirbt, sondern auch jene unsichtbaren Aspekte, die durch Familie, Klassenzugehörigkeit oder Umfeld geprägt werden. In der Arbeitswelt spielen persönliche Faktoren ebenfalls eine große Rolle, weil sie als Zeichen von Zugehörigkeit und Gemeinsamkeiten wahrgenommen werden können, was wiederum für ein gutes Arbeitsklima wichtig ist. Durch ähnliche Erfahrungen, Werte und Interessen entsteht mehr Verständnis, wodurch die Zusammenarbeit leichter gelingt. Langfristig kann das auch die Fluktuation verringern (Rivera, 2012).

Rivera (2012) zeigte in ihrer Studie, dass Faktoren, die auf den ersten Blick unwichtig wirken, wie Interessen, Hobbys, Körpersprache oder Art zu reden, eine große Rolle bei der Auswahl von ArbeitnehmerInnen in Eliteunternehmen spielen können. Das gilt als gutes Beispiel dafür, wie Klassenunterschiede heute funktionieren, obwohl viele formal denselben Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt haben. Häufig spielt jedoch unsichtbares Kapital, das stark von sozialer Klasse abhängt, eine entscheidende Rolle bei der Arbeitgeberwahl, bei den Positionen, nach denen Individuen streben, und auch bei Gehältern, die als „angemessen“ für sich selbst wahrgenommen werden. Dadurch bekommen Menschen trotz ähnlicher Ausgangslage unterschiedliche Ergebnisse und landen in unterschiedlichen Lebenssituationen (Bourdieu, 1983 (2014), 1987, 1992).

Obwohl Bourdieu symbolisches Kapital als eigene Kapitalform definiert, entsteht es oft dadurch, dass andere Kapitalformen als legitim anerkannt werden. Früher dienten Adelstitel als Form sozialen (und symbolischen) Kapitals. Aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen gibt es heute keine Adelstitel mehr, aber teilweise sind Berufsbezeichnungen und Unternehmensnamen zu modernen Statussymbolen geworden. Die Zugehörigkeit zu bestimmten Unternehmen oder Positionen bringt Vorteile mit sich. Aus Bourdieus Klassentheorie lässt sich ableiten, dass der Wunsch, „unterer“ Klassen zu „oberen“ Klassen anzugehören, nicht nur aus Neid entsteht, sondern aus dem Streben, von den Vorteilen dieser Zugehörigkeit zu profitieren (Bourdieu, 1983 (2014); Podolny, 2008).

Dadurch, dass heutzutage ein relativ freier Zugang zu Bildung geschaffen wurde, gibt es einen weiteren Aspekt, der als Klassenzugehörigkeit wirken kann und in relativ kürzerer Zeit Zugang zu „oberen“ Gruppen ermöglichen kann: die Arbeitgeberwahl. Zugehörigkeit zu

prestigeträchtigen und angesehenen Unternehmen kann soziale Vorteile schaffen und dem Individuum bestimmte Merkmale und Fähigkeiten zuschreiben. Das Prestige des Arbeitgebers berührt nicht primär ökonomisches Kapital, sondern vielmehr soziales Kapital, das sonst durch Klassenzugehörigkeit schwer zugänglich ist. Langfristig können daraus viele Vorteile entstehen, nicht nur Selbstwertgefühl und soziale Anerkennung, sondern auch soziales Kapital in Form von Netzwerken. Später kann dieses erworbene Kapital durch seine Signalfunktion weiterhin helfen, Vorteile zu schaffen, die entweder direkt als Signal von Fähigkeiten gelten oder indirekt als Signal der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder Klasse (Bourdieu, 1983(2014), 1987; Rivera, 2012; Spence, 1973).

Unter dem Begriff “Prestige” ist in dieser Arbeit das von außen betrachtete Prestige gemeint, also das externe Image, das durch unterschiedliche externe Informationsquellen entsteht, wie zum Beispiel Bekanntheitsgrad, WOM, soziales Umfeld sowie Austausch darüber, wie das Unternehmen “von außen” betrachtet wird (Smidts et al., 2001, S. 1052; Dutton, 1994, S. 251; Cheng et al., 2022, S.2-3). Zusätzlich gibt es intern betrachtetes Prestige, also wie ArbeitnehmerInnen des Unternehmens dessen Status wahrnehmen. In dieser Arbeit werden die Begriffe Prestige, Status und Image teilweise synonym verwendet, wobei der Fokus vor allem auf dem extern wahrgenommenen Prestige liegt.

Spence (1973) beschreibt den Prozess, durch den bestimmte Faktoren als Signal für Fähigkeiten oder Merkmale dienen können. Dieser Prozess gewinnt in Zeiten hoher Unsicherheit an Bedeutung, etwa bei der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberwahl, da beide Akteure nur über begrenzte Informationen verfügen (Podolny, 2008). Das deutet darauf hin, dass Unternehmen mit hohem Bekanntheitsgrad und Anerkennung Signale an potenzielle BewerberInnen senden. Diese Signale wecken den Wunsch, bei diesem Unternehmen zu arbeiten, weil BewerberInnen diese Signale später in ihrer Karriere zu ihren Gunsten nutzen können. Durch die Zugehörigkeit zu einem solchen Unternehmen können Eigenschaften des Unternehmens auch den Mitarbeitenden zugeschrieben werden (McGinley et al., 2018). Ein empirisches Beispiel dafür liefert Bidwell et al. (2015). Dort wurde bestätigt, dass der Marktwert von BewerberInnen steigt, weil ArbeitgeberInnen die Berufserfahrung bei einem prestigeträchtigen Unternehmen als Signal für Qualität interpretieren und bereit sind, mehr zu zahlen. Interessanterweise zeigte sich auch, dass MBA-AbsolventInnen mit vielen Auszeichnungen häufiger Stellen bei prestigeträchtigen Unternehmen erhalten haben. Das bestätigt, dass Unternehmen mit hohem Status tatsächlich mehr hochqualifizierte BewerberInnen anziehen und gleichzeitig deren Wert steigern. Das gilt als starkes Signal für die Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen, besonders wenn die Person dort befördert wurde.

Zusätzlich fanden Sauder, Lynn & Podolny (2012) heraus, dass Status sogar Einfluss darauf hat, wie Erfolg und Ergebnisse bewertet werden. Sie beschreiben das Phänomen, dass ArbeitnehmerInnen mit hohem Status tendenziell mehr Wertschätzung und Anerkennung erhalten als jene mit niedrigerem Status, obwohl sie gleiche Leistungen erbringen. Laut ihren Ergebnissen hat Status nicht nur eine Signalfunktion, sondern auch konkrete Auswirkungen auf die Wahrnehmung und Bewertung der Leistung. Dieses Phänomen wird als “Matthew-Effekt” bezeichnet. Durch Zugehörigkeit zu einer Firma mit hohem Prestige kann daher auch die Wahrnehmung des sozialen Umfelds in Bezug auf die Fähigkeiten und Qualifikationen eines Individuums positiv beeinflusst werden. Das ist ein eher unbewusster gesellschaftlicher Mechanismus, aber mit sehr greifbaren und gewichtigen Folgen (Podolny, 2008, Kap. 2). Die Profitierung dieses Effekts wurde bei Herrbach & Mignonac (2004) indirekt sichtbar: Dort wurde gezeigt, dass Prestige je nach Beruf unterschiedliche Bedeutung hat. In Rollen, in denen Akteure stark mit externen Stakeholdern in Kontakt stehen, ist Arbeitgeberprestige wichtiger als in Rollen, die stärker intern ausgerichtet sind. Das lässt sich gut durch den “Matthew-Effekt” erklären: Berufe wie Sales- oder Marketing-ExpertInnen profitieren stark von dem höheren Status ihres Arbeitgebers, weil dies ihre Aufgaben erleichtert. Sie haben ein geringeres Bedürfnis, ihre Qualität extern ständig zu beweisen, da das Unternehmensprestige bereits als Qualitätssignal gilt.

Interessanterweise ist der Status zwischen Akteuren übertragbar. Ein Akteur mit niedrigerem Status kann durch die Verbindung zu einem Akteur mit höherem Status eine Statusaufwertung erfahren (Podolny, 2008, Kap. 1). Dies lässt sich auch auf das Verhältnis zwischen Unternehmen und deren Mitarbeitenden übertragen. Durch Bourdieu (1987), Blau et al. (1956) und Rivera (2012) wird deutlich, dass Prestige, hoher Status und Zugehörigkeit zur “höheren Klasse” ein komplexer Mechanismus sind, der nicht kurzfristig erreichbar ist und nicht allein durch Ausbildung entsteht. Auch wenn ein Individuum eine sehr prestigeträchtige Ausbildung mit Auszeichnungen abschließt, garantiert das nicht automatisch eine drastische Änderung der Klassenzugehörigkeit. Es kann theoretisch zu Erfahrungen führen, die Veränderungen im Habitus auslösen, jedoch bleiben viele unsichtbare Aspekte stabil.

Der Status des Arbeitgebers kann auf das Individuum übertragen werden. Damit ist er ein weiterer Weg, um die Klassenzugehörigkeit zu verändern und von den damit verbundenen Privilegien zu profitieren. Er kann helfen, einen “passenden” Habitus zu entwickeln, was wiederum zu einer Erhöhung sozialen und kulturellen Kapitals führen kann, das später in ökonomisches Kapital umgewandelt werden kann. Somit entstehen Vorteile, die zunächst unsichtbar sind, aber langfristig nicht nur für das Individuum, sondern auch für

NachfolgerInnen hohe Vorteile schaffen können, weil diese bereits in einem bestimmten Habitus aufwachsen. Obwohl ökonomisches Kapital die sichtbarste Kapitalform ist und oft als die “anstrengendste” wahrgenommen wird, ist es zugleich eine instabile Form, die durch historische Ereignisse relativ schnell verloren gehen kann. Soziales und kulturelles Kapital werden hingegen häufig unterschätzt, weil der direkte Zusammenhang mit ökonomischem Kapital nicht immer sofort sichtbar ist, obwohl diese Kapitalformen langfristig helfen können, Stabilität zu schaffen und nach Krisen schneller wieder auf ein höheres Niveau zurückzukommen.

Diese direkten und indirekten Statusänderungen führen dazu, dass Individuen bereit sind, Kosten zu tragen, um vom Status zu profitieren. Es geht dabei oft um mehr als nur um Selbstwertgefühl. Durch eine “scheinbare” Zugehörigkeit zu bestimmten Klassen können langfristige Vorteile entstehen. Wie Rivera (2012), Bourdieu (1983 (2014), 1987) und Podolny (2008) zeigen, können Kleinigkeiten wie Bewegungsmuster, Art der Rede oder Kleidung bewusst oder unbewusst als Signal über ein Individuum gelten. Das kann im Bewerbungsgespräch beim Interviewer einen “Verbindungsmoment” auslösen (Rivera, 2012) und langfristig zu besseren Arbeitsplätzen führen. Menschen wollen sich einer Gruppe zugehörig fühlen, idealerweise einer respektierten Gruppe, und sichtbare Vorteile erkennt man schnell. Es gibt jedoch auch viele unsichtbare Vorteile, die solche Kleinigkeiten hervorrufen können. Eine “Kleinigkeit” kann im Bewerbungsgespräch als unbewusstes Signal wirken und dem Interviewer zeigen, dass der/die BewerberIn Ähnlichkeiten mit ihm/ihr oder mit der Firma hat. Dadurch kann dieses Detail mehr unbewusste als bewusste Wirkung entfalten, und das Arbeitgeberprestige kann langfristig zu vielen Vorteilen führen (Rivera, 2012).

Podolny (2008, Kap. 1) beschreibt außerdem die Vorteile eines hohen Status in Zeiten von Instabilität oder Unsicherheit. Das weist darauf hin, dass bei begrenztem Informationszugang hohes Prestige als Qualitätssignal dient und Unsicherheit reduziert. Für BewerberInnen mit eingeschränktem Zugang zu Informationen über den Arbeitgeber kann hohes Prestige daher als Signal eines “guten Arbeitgebers” und eines sicheren Arbeitsplatzes wirken. In Zeiten wirtschaftlicher Instabilität kann Prestige als Signal höherer Stabilität dienen, auch wenn es nicht immer objektiv so ist. Das kann erklären, warum Arbeitssuchende und Beschäftigte in unvorhersehbaren Zeiten mehr Interesse an bekannten Arbeitgebern zeigen, nicht nur, um ihren Status zu erhöhen, sondern auch, weil Prestige als Sicherheitssignal gelesen wird.

Es gibt viele Studien, die die große Bedeutung des Arbeitgeberstatus für ArbeitnehmerInnen betonen und sowohl intrinsische als auch greifbare Vorteile beschreiben, die eine Tätigkeit bei

einem prestigeträchtigen Unternehmen mit sich bringt (Bourdieu, 1983, 2014; Podolny, 1993, 2008; Sauder, Lynn & Podolny, 2012; Bidwell et al., 2015; McGinley et al., 2018). Gleichzeitig wurde die Bereitschaft von ArbeitnehmerInnen, für den Prestigegewinn bestimmte Kompromisse einzugehen, bisher nur unzureichend erforscht. Viele Studien deuten darauf hin, dass ArbeitnehmerInnen bereit sind, im Namen des Prestiges auf höheres Gehalt zu verzichten, weil sie von der Zugehörigkeit zu diesem Arbeitgeber in anderer Weise profitieren (Cable & Turban, 2003; Bidwell et al., 2015; Tavassoli et al., 2014). Daraus folgt die erste Erwartung dieser Arbeit:

Erwartung 1:

Bei prestigeträchtigen Unternehmen wird Gehaltskritik häufiger relativiert, bei weniger prestigeträchtigen geht sie eher mit negativen Gesamtbewertungen einher.

Durch die Arbeiten von Yu (2014), Baer et al. (2018, S.584) und Dalton et al. (2020) wird außerdem deutlich, dass Tätigkeiten in Unternehmen mit hohem Prestige zu erhöhtem Druck führen können, um mehr Leistung zu erbringen. Trotz der Erschöpfung, die Mitarbeitende erleben können, wird dies teilweise durch den Unternehmensstatus relativiert (Baer et al., 2018, S. 584).

Erwartung 2:

Beschäftigte in prestigeträchtigen Unternehmen sind eher bereit, hohe Arbeitsbelastung und eingeschränkte Work-Life-Balance zu akzeptieren als Beschäftigte in weniger prestigeträchtigen Unternehmen.

Auch aus Dalton et al. (2020, SS. 759-760) lässt sich ein weiterer wichtiger Aspekt ableiten. In prestigeträchtigen Unternehmen kann unter ArbeitnehmerInnen eine stärkere Konkurrenzwahrnehmung entstehen. Das kann negative Effekte auf das Wohlbefinden und die Mitarbeiterbindung haben, führt zu mehr Druck und Burnout, wird jedoch teilweise durch die Vorteile der Zugehörigkeit relativiert. Gleichzeitig geben Rivera (2012) Hinweise auf die Bedeutung von Person-Organization-Fit, während Shakeel & Butt (2015), Anthonysamy et al. (2025, S.10) und Basford & Offermann (2012, S. 810) die Bedeutung von Kollegialität und Vorgesetztenbeziehungen hervorheben und diese als wichtige Faktoren für Mitarbeiterbindung und Wohlbefinden beschreiben. Zusätzlich zeigen Anthonysamy et al. (2025, S. 11), dass nicht-

monetäre Aspekte stärker wirken können als monetäre Anreize. Daraus ergeben sich folgende Erwartungen:

Erwartung 3a:

Kollegialität und Mitarbeiterbeziehungen spielen in allen Unternehmen eine zentrale Rolle und wirken sich bei negativen Erfahrungen stark auf die Gesamtbewertung aus.

Erwartung 3b:

Negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten beeinflussen die Gesamtbewertung in allen Unternehmen stark und somit als Bruchstellen gelten werden.

Neben Kollegialität und Beziehungen zu direkten Vorgesetzten gibt es noch eine weitere Ebene, die in Bewertungen oft sichtbar wird: das allgemeine Arbeitsklima bzw. die Arbeitsatmosphäre. Damit sind Aussagen gemeint, die nicht nur eine einzelne Person betreffen, sondern die “Stimmung” im Unternehmen insgesamt. Zum Beispiel ob die Atmosphäre als unterstützend oder angespannt erlebt wird, ob es viel internen Druck gibt, ob oder ob Mitarbeitende das Gefühl haben, wenig Anerkennung und Wertschätzung zu bekommen. Solche Aussagen zeigen eher, wie Mitarbeitende die Kultur und das soziale Umfeld im Unternehmen wahrnehmen. Also das, was “zwischen den Zeilen” im Alltag mitschwingt.

Theoretisch passt das gut zu Bourdieu, weil solche Dinge oft nicht offiziell geregelt sind, aber trotzdem stark wirken. In manchen Organisationen gelten bestimmte Belastungen oder Verhaltensweisen als “normal”, weil sie zur Kultur gehören. In prestigeträchtigen Unternehmen kommt dazu, dass der Arbeitgeberstatus selbst eine Art symbolischen Wert hat. Beschäftigte können ein negatives Klima (z. B. Druck, Politik, toxische Stimmung) eher mittragen, weil gleichzeitig das Gefühl besteht, dass die Zugehörigkeit zu diesem Arbeitgeber etwas “bringt”, etwa Anerkennung nach außen oder einen besseren Ruf.

Auch bei Podolny passt das: Hoher Status beeinflusst, wie man Dinge bewertet. Wenn ein Unternehmen als “Top-Arbeitgeber” gilt, kann das dazu führen, dass Mitarbeitende negative Klima-Aspekte nicht sofort als Grund sehen zu gehen, sondern eher als etwas, das dazugehört. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen fehlt diese Statuswirkung oft stärker. Dort wird die Atmosphäre eher direkter als Teil der Gesamtbewertung gesehen und negative Klima-Aspekte

können schneller als wirklich belastend wirken, weil sie nicht durch andere Vorteile “abgepuffert” werden.

Daraus ergibt sich Erwartung 3c:

Erwartung 3c:

Negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas wirken in prestigeträchtigen Unternehmen seltener als unmittelbare Bruchstellen und werden häufiger in einen positiven Gesamtkontext eingebettet.

Die empirische Forschung von Bidwell et al. (2015), die den positiven Einfluss prestigeträchtiger Unternehmen auf weitere Karrieremöglichkeiten beschreibt, sowie der “Matthew-Effekt”, der zeigt, wie hoher Status eines Arbeitgebers die Wahrnehmung von Fähigkeiten positiv beeinflussen kann, führen zur nächsten Erwartung:

Erwartung 4:

In prestigeträchtigen Unternehmen werden negative Arbeitserfahrungen häufiger toleriert, wenn das Unternehmen als Karrieresprungbrett wahrgenommen wird.

4. Methodologie

Um die Ziele dieser Arbeit zu erreichen, wurde eine qualitative netnografische Inhaltsanalyse durchgeführt. Diese Methode wurde von Kozinets et al. (2010, 2015, 2020) ausführlich beschrieben und passt am besten zu dieser Arbeit. Das Ziel dieser Recherche ist es, verborgene Muster und Zusammenhänge in Bewertungen zu erkennen und tiefe Einblicke in das Thema Prestige zu gewinnen.

4.1 Forschungsdesign

Online-Plattformen bieten Unternehmen heute die Möglichkeit, die echten Meinungen der Arbeitnehmer herauszufinden und so Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen, die langfristig viele Vorteile für das Unternehmen schaffen können. Anonyme Bewertungen erhöhen den Ehrlichkeitsgrad (Joinson, 1999; Symitsi et al., 2021; Kozinets, 2010), da soziale Ängste und sozial erwünschte Antworten reduziert werden und dadurch tiefe Einblicke in das Unternehmensleben selbst ermöglichen.

Aufgrund dieser Vorteile wurde entschieden, Online-Plattformen als Datenquellen zu nutzen. Diese bieten nicht nur eine umfangreiche Datenbasis, sondern ermöglichen auch möglichst offene und ehrliche Antworten sowie eine geringere Beeinflussung durch äußere Faktoren. Dadurch wird die Aussagekraft der Arbeit gestärkt und tiefere Einblicke in gesellschaftliche Prozesse ermöglicht. Wie im Anschluss erläutert, ergänzt dies die gewählte Methodik.

Daher wurde die Netnographie als Forschungsmethode gewählt. Es ist eine qualitative ethnographische Forschungsmethode, die speziell zur Untersuchung sozialer Interaktionen im digitalen Raum entwickelt wurde. Diese Methode vereint traditionelle ethnographische Prinzipien mit modernen Analysetechniken, um ein umfassendes Verständnis menschlicher Interaktionen zu gewinnen. Dabei ermöglicht die Netnographie die Nutzung einer breiten Palette digitaler Quellen, ohne sich auf bestimmte Datenarten zu beschränken (Kozinets, 2015, S. 1–3).

Für die Analyse wurde eine qualitative Inhaltsanalyse ausgewählt, um den Kontext und die Sinnstrukturen in den Texten zu berücksichtigen, da die Bewertungen in freier Form geschrieben sind und sich auf zwei Kategorien “Pros” und “Cons” beschränken. Deswegen ist es für die ausgewählte Online-Bewertungsplattform und die Ziele unserer Arbeit besonders wichtig, nicht nur die Häufigkeit bestimmter genannter Punkte zu zählen, sondern auch deren Bedeutungen zu erkennen, die hinter den Formulierungen stecken und im Kontext eine neue Bedeutung gewinnen können (Mayring, 2000).

Die Netnographie und die qualitativen induktiven Inhaltsanalysen der anonymen Online-Plattform passen dabei optimal zu unserem Arbeitsziel und bilden eine solide Grundlage für die Mustererkennung.

4.2 Datenquelle

Für diese Arbeit wurde die Glassdoor-Plattform ausgewählt, da sie viele anonymisierte Mitarbeiterbewertungen bereitstellt. Der Zugang erhält die Person nur durch eigene Beiträge, was für vielfältige Einblicke in das Thema sorgt. Glassdoor bietet konkrete Anreize, zum Beispiel indem anonymisierte Gehalte mit Angabe von Erfahrung, Stadt, Firma und Position veröffentlicht werden, was viele Vorteile bei Gehaltsverhandlungen oder bei der eigenen beruflichen Situation- und Perspektiveneinschätzung bietet. Um Zugang zu dieser Information zu erhalten, muss man eine Bewertung des ehemaligen oder aktuellen Arbeitgebers abgeben oder eigene Gehaltsdaten teilen. Das gilt als ein guter Stimulus für die Bewertung und gleichzeitig verringert sich die Quote der extremen Bewertungen, die durch sehr gute oder sehr schlechte Erfahrungen auftreten. Das ermöglicht die Reduzierung der Verzerrungen im Vergleich zu anderen Online-Plattformen.

Ein Grund für diese Rechercheform ist, dass Mitarbeiter bei HR-Befragungen häufig nicht ehrlich sind. Glassdoor erhöht durch Unabhängigkeit und Anonymität den Ehrlichkeitsgrad der Bewertungen. Zudem ermöglicht sie die Analyse von Bewertungen aktueller und ehemaliger Mitarbeiter und liefert fundierte Einblicke in unser Thema.

4.3 Sampling-/Datenauswahlstrategie

Da es keine offizielle oder allgemein anerkannte Einteilung von Beratungsunternehmen nach Prestige gibt, wird in dieser Arbeit eine eigene, arbeitsbezogene Tier-Klassifikation verwendet. Diese Einteilung dient ausschließlich als analytisches Hilfsmittel und stellt keine objektive Bewertung der Qualität, Leistung oder Marktbedeutung der Unternehmen dar.

Die Zuordnung orientiert sich an gängigen Wahrnehmungen und Prestigezuschreibungen, wie sie insbesondere im Recruiting- und AbsolventInnenkontext verbreitet sind. Ziel ist es, Unterschiede in den Bewertungen systematisch vergleichen und einordnen zu können.

Es wurden zwei Gruppen aus der DACH-Region ausgewählt. Der Fokus liegt auf Beratungsunternehmen, da hier viele Firmen mit unterschiedlichem Prestige, Bekanntheit und Marktpräsenz existieren. Das bietet eine solide Basis von führenden Beratungen bis hin zu weniger bekannten Unternehmen. Die Branche ist bekannt für Herausforderungen bei der Work-Life-Balance, hohe Konkurrenz und hohe Belastung, was hilft, zu verstehen, warum Menschen dort bleiben, und keine einfacheren Karrierewege wählen.

Es gibt viele unterschiedliche Klassifizierungen aufgrund von Prestige und Macht auf dem Markt in der Beratungsbranche. In dieser Arbeit wurde eine Tierklassifizierung eingesetzt. Die Aufteilung umfasst vier Tierstufen.

Die Tier-1–4-Kategorisation orientiert sich an gängigen, in der Beratungsbranche verbreiteten Prestigezuschreibungen und dient als heuristisches Analyseinstrument. Die erste Gruppe A umfasst die prestigeträchtigen Unternehmensberatungsfirmen der Tier 1 und Tier 2.

Tier 1 umfasst Beratungsunternehmen, die im deutschsprachigen Recruiting- und Absolventendiskurs besonders häufig als sehr prestigeträchtig wahrgenommen werden und denen ein hoher Karriere- und Signalwert zugeschrieben wird.

Tier 2 umfasst ebenfalls sehr bekannte Unternehmen, die im Hochschul- und Absolventenmarkt eine starke Präsenz haben und von vielen BerufseinsteigerInnen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden, denen jedoch im Vergleich zu Tier 1 ein geringerer Prestige- und Signalwert zugeschrieben wird. Hier geht es um die Big 4, die in der DACH-Region besonders beliebt und bekannt sind. Die Zuordnung der Big-4-Beratungen zu Tier 2 erfolgt nicht aufgrund eines strategischen Gleichwerts mit klassischen Strategieberatungen, sondern aufgrund ihres hohen Bekanntheitsgrades und ihrer starken Sichtbarkeit im Hochschul- und Absolventenmarkt, insbesondere durch intensive Recruiting-Aktivitäten und Kooperationen mit Universitäten und studentischen Organisationen.

Die nächste Gruppe (B) besteht aus weniger weltweit bekannten und prestigeträchtigen Unternehmen. Einige sind recht klein und lokal, haben aber trotz ihrer Größe bekannte Namen unter ihren Absolventen aufgebaut.

Hier gibt es Tier-3-Unternehmen, die in der DACH-Region ziemlich bekannt sind, manche sogar fast so bekannt wie die Big 4, obwohl sie praktisch nicht so viel Macht haben.

Tier 4 ist eine interessante Gruppe, die für Vergleiche sehr wichtig ist, um zu sehen, wie stark Prestige und Markenname der Unternehmen tatsächlich Einfluss haben, und um den Kontrast in den Mustern zwischen den beiden Kategorien besser erkennen und vergleichen zu können. Um ein gutes Bild zu bekommen, haben wir uns auf 4 Unternehmen konzentriert. Die haben 200–500 Mitarbeiter und mindestens 14–20 Bewertungen im ausgewählten Zeitraum. Ein der Unternehmen trotz seines lokalen Charakters hat sogar einen hohen Bekanntheitsgrad unter Absolventen und ziemlich bekannten Namen aufgrund seiner Employee-Branding-Strategie. Das Unternehmen ist klein, mit Sitz in Wien, aber es ist sehr aktiv an der Universität und kooperiert, wie die Big 4 und andere größere Unternehmen, auch viel mit studentischen

Organisationen, sodass es einen ziemlich bekannten Namen unter Absolventen geschaffen hat und somit interessante Einblicke in unser Thema bieten kann.

Die Auswahl von Bewertungen wurde auf den Zeitraum vom 01.2022 bis 12.2025 konzentriert. Da die COVID-Pandemie beendet war und die Wirtschaft neue Herausforderungen bekam, musste sie sich anpassen. Gleichzeitig sieht man ab diesem Zeitpunkt bestimmte Änderungen in der Arbeitswelt, die man noch immer spürt, etwa Homeoffice oder Fernarbeit, die während der Corona-Zeiten zur Normalität geworden sind und nach der Pandemie-Krise noch immer so geblieben sind.

Tabelle 1: Übersicht über Datensatz und Analysestichprobe

Tier	Anzahl Unternehmen	Bewertungen gesamt	Davon ausgeschlossen	Analysierte Bewertungen
Tier 1	3	70	0	70
Tier 2	4	79	0	79
Tier 3	3	72	1 (inhaltlich unpassend)	71
Tier 4	4	74	7 (inhaltlich unpassend / Zweifel an Authentizität)	67
Gesamt	14	295	8	287

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Es wurden pro Tier zwischen 67 und 79 Bewertungen berücksichtigt, um eine möglichst ausgewogene Datengrundlage zu schaffen. Insgesamt wurden drei Unternehmen aus Tier 1 (70 Bewertungen), vier Unternehmen aus Tier 2 (79 Bewertungen), drei Unternehmen aus Tier 3 (72 Bewertungen, davon eine inhaltlich unpassend) sowie vier Unternehmen aus Tier 4 (74 Bewertungen, davon sieben inhaltlich unpassend) ausgewählt. Entsprechend wurden für die Analyse aus Tier 3 insgesamt 71 und aus Tier 4 insgesamt 67 relevante Bewertungen herangezogen.

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte bewusst, um einen deutlichen Kontrast zwischen prestigeträchtigen und weniger prestigeträchtigen Arbeitgebern herzustellen, wobei ein stärkerer Fokus auf Tier 4 gelegt wurde.

Insgesamt umfasste der Datensatz 295 Bewertungen. Davon wurden 287 Bewertungen in die qualitative Analyse einbezogen. Acht Bewertungen wurden zwar in der Datentabelle dokumentiert, jedoch nicht für die Analyse berücksichtigt, da sie inhaltlich nicht geeignet waren (z. B. werblich oder unglaubwürdig). Diese Bewertungen wurden farblich markiert (rot bzw. gelb), um Transparenz zu gewährleisten und ein möglichst breites Bild der vorhandenen Bewertungen darzustellen.

Ein Teil dieser nicht berücksichtigten Bewertungen, insbesondere aus Tier 4, wirkte eher wie werbliche Darstellungen als authentische Erfahrungsberichte und stammte teilweise von Personen in Leitungs- oder Geschäftsführerpositionen. Sie wurden bewusst nicht in die Analyse einbezogen, jedoch in der Tabelle belassen, da sie potenziell relevante Ansatzpunkte für weiterführende oder vertiefende Forschung bieten können.

Bewertungen, die keinen differenzierenden Konsens enthielten und ausschließlich allgemeine Positivaussagen formulierten (z. B. *“alles ist perfekt”*), wurden nicht in die “Pros” / “Cons” Analyse aufgenommen. Sie wurden jedoch bei der Analyse der Erwähnungen von Prestige und Arbeitgeberstatus berücksichtigt.

Der Fokus liegt auf der Qualität der Bewertungen statt auf der Quantität, da das Ziel nicht darin besteht, Unternehmensstrategien oder die HR-Entwicklung über die Zeit zu bewerten, sondern gesellschaftliche Muster zu erkennen. Die Analyse orientiert sich am Prinzip der theoretischen Sättigung. Das Ziel ist es, Muster, Bruchstellen und Bruchkombinationen sowie deren Unterschiede zwischen Unternehmen mit hohem und mittlerem/niedrigem Bekanntheitsgrad zu erkennen. Um herauszufinden, ob das Prestige des Unternehmens die Wahrnehmung der Vor- und Nachteile beim Bewerber beeinflusst und, falls ja, wie genau.

Die Tier-Zuordnung orientiert sich an folgenden, in der Praxis häufig verwendeten Kriterien, dem wahrgenommenen Bekanntheitsgrad unter AbsolventInnen, der Sichtbarkeit und Präsenz im universitären Recruiting sowie dem zugeschriebenen Karriere- und Signalwert für den weiteren Berufsweg. Die Kriterien dienen ausschließlich der Transparenz der Einteilung und wurden nicht quantitativ gemessen oder gewichtet.

4.4 Ein- und Ausschlusskriterien

Die Bewertungen ohne konkreten, passenden Inhalt wie *“alles gut”*, *“–”* oder *“alles schlecht”* sowie die Kommentare, die sehr offensichtlich nach der Werbung des Unternehmens geklungen haben oder als Versuch, das Image des Unternehmens zu verbessern, ausgesehen haben, wie etwa offensichtliche PR-Bewertungen, waren ausgeschlossen.

Besonders viele Bewertungen, die nicht konkret einen Wert in dieser Recherche zeigen können, insbesondere von Tier-1- und Tier-2-Unternehmen aufgrund zahlreicher Datensätze im gegebenen Zeitraum und in der Region, wurden ebenfalls nur die meisten aussagekräftigen und informationsreichen genommen.

4.5 Datenerhebung

Daten wurden aus der Glassdoor-Plattform in einer Excel-Tabelle gesammelt. Alle Erwähnungen des Unternehmensnamens wurden anonymisiert. Es gibt solche Gruppen von Unternehmen:

Tier 1: T11, T12, T13

Tier 2: T21, T22, T23, T24

Tier 3: T31, T32, T33

Tier 4: T41, T42, T43, T44

In der Excel-Tabelle wurden nicht die Unternehmensnamen verwendet, sondern nur Kodierung. Es gibt auch zwei Hauptkategorien: A und B. A steht für prestigeträchtige Unternehmen und B für weniger oder keine prestigeträchtigen Arbeitnehmer. Zu Kategorie A gehören Tier 1 und Tier 2, zu Kategorie B gehören Tier 3 und Tier 4.

Da die Plattform von Anfang an die anonymen Bewertungen der Arbeitnehmer bietet, waren diese bereits anonymisiert.

Weiter wurde ein Filter erstellt, der angibt, ob die Bewerteten zum Zeitpunkt der Bewertung aktuelle oder ehemalige Arbeitnehmer waren. Das kann uns mehr Einblicke geben, ob es bei der Bewertung tatsächlich zur Entscheidung kam, die Firma zu verlassen, und ob es Muster bei den erwähnten negativen Aspekten gibt, bei denen trotz Prestiges der Firma den Arbeitnehmern die Firma verlassen haben.

Glassdoor verlangt bei Bewertungen die Angabe von positiven und negativen Aspekten (“Pros” und “Cons”) sowie darüber, ob die Person zum Zeitpunkt der Bewertung noch beim Unternehmen arbeitet oder bereits gekündigt hat. Diese Funktionen helfen, die qualitativen Kommentare zu positiven (“Pros”) und negativen (“Cons”) Aspekten zu analysieren und zu untersuchen, ob es ein Muster gibt, das uns hilft, mehr die Merkmale zu finden, die für die Menschen bei einem Arbeitgeber wichtig sind, welche eher nicht, und ob Prestige eine Rolle dabei spielt. Und welches Mustern bei Bruchstellen oder Kompromissen können wir erkennen? Gibt es ein Muster bei den Kategorien oder den Erwähnungen in den Kategorien (“Pros” und “Cons”), das dazu führt, dass Bewerter von der Firma weggegangen oder geblieben sind? Zusätzlich wurde untersucht, ob es ein Muster bei Bewertungen mit niedrigen Noten zu erkennen gibt. Das Ziel ist auch, den Zusammenhang zwischen dem Unternehmensstatus und Bruchstellen zu erkennen.

4.6 Datenanalyse und Kodierung

Der Datenanalyse wurde ein deduktiv-induktives Vorgehen folgen. Zuerst wurden auf Basis theoretischer Konzepte analytische Oberkategorien definiert (Hoppe et al., 2022), die als strukturierende Analyseebenen dienten und keine inhaltlichen Vorgaben für die Interpretation der Bewertungen darstellten. Diese umfassen: Unternehmensstruktur und Atmosphäre, Führung und Management, Work–Life–Balance, Projekte und Inhalte, Karriere und Entwicklung, Gehalt, Prestige und Marktposition, Benefits und, als letzte Kategorie, Arbeitsorganisation.

Zusätzlich wurden die Bewertungen induktiv analysiert, um Unterkategorien aus der Datenquelle herauszuentwickeln. Die Kodierung erfolgte nicht anhand starrer, vordefinierter Kategorien, sondern orientierte sich an den inhaltlichen Aussagen der Bewertenden. Ziel war es, die subjektiv wahrgenommenen Vor- und Nachteile möglichst kontextnah abzubilden.

Die Analyse wurde iterativ durchgeführt. Die Bewertungen wurden erneut gelesen, analysiert und miteinander verglichen. Ergänzend zur qualitativen Inhaltsanalyse wurden die Häufigkeiten und die Prozentangaben der codierten Themen berechnet. Diese quantifizierenden Elemente dienen ausschließlich der Kontextualisierung und Transparenz der qualitativen Befunde und ermöglichen, Muster, Verteilungen und Einbettungen (z. B. negative Aspekte bei hohen Gesamtbewertungen) nachvollziehbar darzustellen.

Die Verwendung von Häufigkeiten und Prozentsen verfolgt keine statistische Zielsetzung und erlaubt keine Generalisierung im quantitativen Sinne, sondern unterstützt die qualitative Mustererkennung als strukturierende Orientierung.

Im Verlauf der Analyse wurde das Kategoriensystem kontinuierlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um möglichst das volle Bild zu erhalten.

Da die Bewertungen in freier Textform verfasst sind, werden die Aussagen stets im Gesamtkontext interpretiert, da identische Begriffe je nach Zusammenhang unterschiedliche Bedeutungen annehmen können. Dafür wurde eine qualitative Inhaltsanalyse verwendet um mehr inhaltlich volles Bild zu bekommen, statt an starre vordefinierte Kategorien das Bild anzupassen versuchen (Mayring, 2000)

Im Rahmen der Analyse werden die Bewertungsnoten als kontextuelle Orientierungsmassnahmen dienen, um die Muster besser identifizieren zu können, in denen Zusammenhänge zwischen “Cons” und “Pros” sowie bestimmten negativen Aspekten akzeptiert und relativiert wurden, und in denen nicht. Es wurde untersucht, ob das Prestige der

Arbeitgeber dabei eine Rolle spielt. Und die beiden Kategorien des Unternehmens werden verglichen, um Unterschiede zu identifizieren und zu erkennen.

In dieser Arbeit sind als Bruchstellen die negativen Aspekte oder Kombinationen von Aspekten gemeint, die überwiegend in Kommentaren mit niedriger Note auftreten und nicht durch relativierende Narrativen kompensiert sind, wie zum Beispiel durch Branchenüblichkeit oder wirtschaftliche Situation.

Um das Ziel dieser Arbeit zu verfolgen, werden die Bewertungen berücksichtigt und verglichen, welche negativen Aspekte eher im Zusammenhang mit niedrigeren Benotungen oder mit dem Status “Ehemaliger Mitarbeiter” auftreten, um das Muster der Bruchstellen zu erkennen, und welche “Cons” relativiert oder im Zusammenhang mit guter Benotung auftreten, als Signal des Relativierens negativer Aspekte, die die Arbeitnehmer bereit sind zu akzeptieren. Und ob es Unterschiede zwischen dem prestigeträchtigen und dem nicht prestigeträchtigen Unternehmen gibt.

Aussagen zur allgemeinen Arbeitsatmosphäre oder zum “Klima” des Unternehmens wurden als eigene Kategorie codiert, sofern sie nicht eindeutig auf konkrete soziale Beziehungen (KollegInnen oder direkte Vorgesetzte) oder auf Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance bezogen waren. Diese Codierung folgt dem Ziel, systemische Wahrnehmungen organisationaler Bedingungen analytisch von interpersonalem Erleben zu trennen.

Für die Analyse wurde ein eigener Filter für Prestige-Bezüge angelegt. Dabei wurde zwischen direkten und indirekten Erwähnungen von Prestige unterschieden.

In die Auswertung wurden ausschließlich direkte Prestige-Nennungen aufgenommen. Als direkte Prestige-Bezüge galten explizite Verweise auf Reputation, Image, Markenname, Bekanntheit, Lebenslaufwert (“*gut für den CV*”), Netzwerk oder die explizite Beschreibung des Unternehmens als Karrieresprungbrett.

Indirekte oder potenziell mehrdeutige Aussagen (z. B. “*Top-Beratung*”, “*führendes Unternehmen*”, “*branchenüblich*”) wurden bewusst nicht als Prestige-Nennungen codiert, um Interpretationsspielräume zu begrenzen und eine nachträgliche theoretische Zuschreibung von Prestige zu vermeiden.

4.7 Limitationen

Diese Arbeit konzentriert sich auf die Unternehmensberatungsbranche in der DACH-Region, was natürlich auch bestimmte Limitationen mit sich bringt, da es nicht ausgeschlossen ist, dass die gefundenen Phänomene nur für diese Branche gelten. Es ist klar verständlich, dass in anderen Branchen und Berufen die Realität ganz anders aussehen kann. Wie bekannt ist, wählen Menschen ihre Berufe und Unternehmen nach bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen sowie individuellen Erfahrungen und Lebenserlebnissen aus.

Zusätzlich gibt es Limitationen bei manchen Firmen, zum Beispiel bei Tier 4, da dort viel weniger bewertet wurde als bei den größeren und bekannteren Unternehmen, bei denen wir die Möglichkeit hatten, strenger bei der Auswahl der Bewertungen zu sein, was sich in unseren Resultaten widerspiegelt.

Unsere ausgewählte Plattform kann auch nicht zu unbestrittenen objektiven Ergebnissen führen, da wir verstehen, dass es eine Gruppe von Arbeitnehmern gibt, die trotz ihrer Erfahrungen nicht gerne ihre Meinung teilt, unabhängig davon, ob diese positiv, neutral oder negativ ist.

Auch ist zu berücksichtigen, dass normalerweise nur bestimmte Arten von Menschen gerne ihre Meinungen online teilen. Es wurde versucht, diesen Faktor aufgrund der von Glassdoor angebotenen Anreize zu minimieren.

Zusätzlich können wir nicht ganz sicher sein, ob die niedrigen Bewertungen und die negativen erwähnten Aspekte tatsächlich zur Kündigung geführt haben oder nicht, und ob Bewerteter trotz guter Bewertungen die Firma nicht verlassen haben. Da die Plattform den Status der Person zeigt, der sie zum Zeitpunkt der Bewertung hatte. Zusätzlich könnten weitere Gründe sein, die als Bruchstellen gedient haben, wurden jedoch nicht bei der Bewertung geteilt.

Das führt dazu, dass die Zusammenhänge, die in dieser Recherche berücksichtigt werden, und die Muster, die wir hier entdecken, nur für diese spezifische Branche und die DACH-Region gültig sind. Auch gibt es Limitationen bei manchen Firmen, zum Beispiel bei Tier 4, da dort viel weniger bewertet wurde als bei den größeren und bekannteren Unternehmen, bei denen es die Möglichkeit gab, strenger bei der Auswahl der Bewertungen zu sein.

Dieser Moment ist wichtig, bei diesen Recherchen immer im Kopf behalten, um zu verstehen, dass es bereits eine bestimmte Art von Menschen aus einer bestimmten Umgebung ist, die sich bei prestigeträchtigen Unternehmen bewerben und bevorzugen eher nicht prestigeträchtige

Arbeitgeber. Auch die Branche, die für diese Recherche ausgewählt wurde, ist eine spezifische soziale Gruppe, und die Resultate lassen sich nicht auf andere Berufsgruppen übertragen.

5. Analyse

In dieser Untersuchung wurden insgesamt 287 Bewertungen auf der Plattform Glassdoor analysiert. Davon stammen 179 Bewertungen von Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt der Bewertung noch tätig sind, während 108 von ehemaligen Mitarbeitenden stammen.

Insgesamt entfallen 149 Bewertungen auf Kategorie A, die prestigeträchtige Unternehmen umfasst, sowie 138 Bewertungen auf Kategorie B, die weniger prestigeträchtige Unternehmen umfasst.

Die im Folgenden dargestellten Häufigkeiten und Prozentangaben dienen ausschließlich der strukturierten Darstellung qualitativer Muster und Verteilungen im Datenmaterial. Sie besitzen keinen inferenzstatistischen Aussagewert und erlauben keine Generalisierung im quantitativen Sinne, sondern unterstützen die qualitative Interpretation der Bewertungen.

5.1 Prestige vs. Gehaltszufriedenheit

Erwartung 1:

Bei prestigeträchtigen Unternehmen wird Gehaltskritik häufiger relativiert, bei weniger prestigeträchtigen geht sie eher mit negativen Gesamtbewertungen einher.

Kategorie A: Prestigeträchtige Unternehmen

In Kategorie A wird das Gehalt insgesamt 57-mal thematisiert. Davon entfallen 36 Nennungen auf aktuelle Mitarbeitende und 21 auf ehemalige Mitarbeitende. Bereits diese Verteilung zeigt, dass das Thema Gehalt in prestigeträchtigen Unternehmen nicht erst retrospektiv nach dem Austritt, sondern in erheblichem Umfang auch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses angesprochen wird.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 2: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	–	–	–
3	1 (12,5 %)	7 (87,5 %)	8 (100 %)
4	7 (41,2 %)	10 (58,8 %)	17 (100 %)
5	7 (70,0 %)	3 (30,0 %)	10 (100 %)
Summe	15 (41,7 %)	21 (58,3 %)	36 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 3: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbetogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0,0 %)	1 (2,8 %)	1 (2,8 %)
2	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0
3	1 (2,8 %)	7 (19,4 %)	8 (22,2 %)
4	7 (19,4 %)	10 (27,8 %)	17 (47,2 %)
5	7 (19,4 %)	3 (8,3 %)	10 (27,8 %)
Summe	15 (41,7 %)	21 (58,3 %)	36 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie A wird das Gehalt insgesamt 36-mal erwähnt. Davon entfallen 21 Nennungen auf die Kategorie “Cons” (ca. 58 %) und 15 auf die Kategorie “Pros” (ca. 42 %).

Die Gehaltsnennungen in der Kategorie Cons verteilen sich über mehrere Bewertungsstufen. Ein erheblicher Anteil tritt im Zusammenhang mit mittleren und hohen Gesamtbewertungen auf. So entfallen 7 der 21 “Cons” Nennungen (ca. 33 %) auf Bewertungen mit der Gesamtnote 4. Weitere “Cons” Nennungen treten auch bei der höchsten Gesamtbewertung (5) auf.

Die Gehaltsnennungen in der Kategorie Pros konzentrieren sich überwiegend auf hohe Gesamtbewertungen (4 und 5). Bei der Gesamtnote 5 überwiegen Pros-Nennungen deutlich (70 % “Pros” vs. 30 % “Cons”). Gleichzeitig treten auch bei dieser Bewertungsstufe vereinzelt “Cons” Nennungen auf.

Die Resultate deuten darauf hin, dass bei aktuellen Mitarbeitenden prestigeträchtiger Unternehmen Gehaltsnennungen in der Kategorie “Cons” nicht automatisch mit einer negativen Gesamtbewertung einhergehen. Vielmehr treten sie auch in Bewertungen auf, in denen das Unternehmen insgesamt positiv bewertet wird.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 4: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	–	–	–
2	–	–	–
3	3 (42,9 %)	4 (57,1 %)	7 (100 %)
4	7 (77,8 %)	2 (22,2 %)	9 (100 %)
5	3 (60,0 %)	2 (40,0 %)	5 (100 %)
Summe	13 (61,9 %)	8 (38,1 %)	21 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 5: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	0 (0 %)	0
3	3 (14,3 %)	4 (19,0 %)	7 (33,3 %)
4	7 (33,3 %)	2 (9,5 %)	9 (42,9 %)
5	3 (14,3 %)	2 (9,5 %)	5 (23,8 %)
Summe	13 (61,9 %)	8 (38,1 %)	21 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie A wird das Gehalt insgesamt 21-mal thematisiert. Davon entfallen 8 Nennungen auf die Kategorie “Cons” (ca. 38 %) und 13 auf die Kategorie “Pros” (ca. 62 %).

Die “Cons” Nennungen konzentrieren sich stärker auf mittlere Bewertungsstufen. 50 % der “Cons” Nennungen (4 von 8) treten bei Bewertungen mit der Gesamtnote 3 auf. Bei höheren Bewertungsstufen sind “Cons” Nennungen seltener.

Die “Pros” Nennungen verteilen sich überwiegend auf Gesamtbewertungen von 4 und 5. Bei der Gesamtnote 4 entfallen rund 78 % der Gehaltsnennungen auf die Kategorie “Pros”, bei der Gesamtnote 5 60 %.

Im Vergleich zu den aktuellen Mitarbeitenden zeigen ehemalige Mitarbeitende der Kategorie A eine stärkere Bündelung von “Pros” Nennungen bei hohen Gesamtbewertungen.

Zusammenfassung Kategorie A

Im Kontext der Arbeit verdeutlichen diese Befunde, dass das Gehalt in prestigeträchtigen Unternehmen kein eindeutiger Indikator für eine negative Gesamtbewertung oder einen Austritt aus dem Unternehmen ist. Während das Gehalt bei aktuellen Mitarbeitenden häufig in der Kategorie “Cons“ thematisiert wird, bleibt die Gesamtbewertung in vielen Fällen dennoch hoch. Bei ehemaligen Mitarbeitenden hingegen ist das Gehalt häufig positiv kommentiert und mit höheren Gesamtbewertungen verbunden.

Diese Muster sind für Erwartung 1 insofern relevant, als sie zeigen, dass Gehaltskritik in prestigeträchtigen Unternehmen häufig in einen insgesamt positiven Bewertungskontext eingebettet ist. Gleichzeitig deutet darauf hin, dass Gehalt allein nicht als zentrale Bruchstelle gilt, sondern im Zusammenspiel mit weiteren Bewertungsdimensionen betrachtet wird.

Kategorie B: weniger prestigeträchtige Unternehmen

In der Kategorie B wird das Gehalt insgesamt 41-mal thematisiert. Davon entfallen 17 auf aktuelle Mitarbeitende und 24 auf ehemalige Mitarbeitende. Damit wird das Gehalt in dieser Kategorie häufiger im Zusammenhang mit einem beendeten Arbeitsverhältnis erwähnt als während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 6: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	–	–	–
3	2 (66,7 %)	1 (33,3 %)	3 (100 %)
4	2 (33,3 %)	4 (66,7 %)	6 (100 %)
5	4 (57,1 %)	3 (42,9 %)	7 (100 %)
Summe	8 (47,1 %)	9 (52,9 %)	17 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 7: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (5,9 %)	1 (5,9 %)
2	0 (0 %)	0 (0 %)	0
3	2 (11,8 %)	1 (5,9 %)	3 (17,6 %)
4	2 (11,8 %)	4 (23,5 %)	6 (35,3 %)
5	4 (23,5 %)	3 (17,6 %)	7 (41,2 %)
Summe	8 (47,1 %)	9 (52,9 %)	17 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Bei den aktuellen Mitarbeitenden der Kategorie B wird das Gehalt insgesamt 17-mal erwähnt. Die Gehaltsnennungen verteilen sich gleichmäßig auf die Kategorien “Cons” (9 Nennungen; ca. 53%) und “Pros” (8 Nennungen; ca. 47 %).

Auffällig ist, dass Gehaltsnennungen in der Kategorie “Cons” nicht auf niedrige Gesamtbewertungen beschränkt sind. Bei der Gesamtnote 4 entfallen rund 66 % der Gehaltsnennungen auf “Cons”. Auch bei der höchsten Gesamtbewertung (5) wird das Gehalt weiterhin in erheblichem Umfang in der Kategorie “Cons” thematisiert (ca. 43 %).

Die Gehaltsnennungen in der Kategorie “Pros” konzentrieren sich ebenfalls auf hohe Gesamtnoten, insbesondere auf die Gesamtnote 5. In diesen Fällen werden positive Gehaltsaspekte teilweise mit Fairness und Transparenz verbunden. Gleichzeitig bleibt jedoch festzuhalten, dass selbst bei sehr hohen Gesamtbewertungen kein klarer Überhang an “Pros” Nennungen entsteht.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei aktuellen Mitarbeitenden weniger prestigeträchtigen Unternehmen die Gehaltskritik auch bei insgesamt positiven Bewertungen präsent bleibt.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 8: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	–	–	–
2	0 (0 %)	3 (100 %)	3 (100 %)
3	3 (60,0 %)	2 (40,0 %)	5 (100 %)
4	5 (41,7 %)	7 (58,3 %)	12 (100 %)
5	3 (75,0 %)	1 (25,0 %)	4 (100 %)
Summe	11 (45,8 %)	13 (54,2 %)	24 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 9: Gehaltsbewertungen nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	3 (12,5 %)	3 (12,5 %)
3	3 (12,5 %)	2 (8,3 %)	5 (20,8 %)
4	5 (20,8 %)	7 (29,2 %)	12 (50,0 %)
5	3 (12,5 %)	1 (4,2 %)	4 (16,7 %)
Summe	11 (45,8 %)	13 (54,2 %)	24 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie B wird das Gehalt insgesamt 24-mal erwähnt, was häufiger ist als bei den aktuellen Mitarbeitenden. Davon entfallen 13 Nennungen auf “Cons” (ca. 54 %) und 11 auf “Pros” (ca. 46 %).

Die “Cons“-Nennungen verteilen sich über mehrere Bewertungsstufen. Besonders auffällig ist die Gesamtnote 4, bei der ca. 58 % der Gehaltsnennungen der Kategorie “Cons” zuzuordnen sind. Auch bei einer niedrigeren Bewertungsstufe (2) treten Gehaltsnennungen ausschließlich in der Kategorie “Cons” auf.

Bei ehemaligen Mitarbeitenden der Kategorie B sind Gehaltsnennungen der Kategorie “Cons” etwas häufiger als der Kategorie “Pros” zuzuordnen (13 vs. 11), wobei der Unterschied insgesamt gering ausfällt. Die “Cons”-Nennungen treten dabei besonders häufig bei der Gesamtbewertung 4 sowie bei niedrigeren Bewertungsstufen (2) auf, während “Pros”-Nennungen stärker auf die höchste Gesamtbewertung (5) konzentriert sind.

Zusammenfassung Kategorie B

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse für Kategorie B, dass das Gehalt in weniger prestigeträchtigen Unternehmen häufiger im Zusammenhang mit einem beendeten Arbeitsverhältnis thematisiert wird als während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Gehaltsnennungen treten sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden regelmäßig auf und verteilen sich auf die Kategorien “Pros” und “Cons”, wobei bei ehemaligen Mitarbeitenden ein leichter Überhang an “Cons” Nennungen sichtbar ist.

Bei aktuellen Mitarbeitenden zeigt sich, dass Gehaltskritik auch bei hohen Gesamtbewertungen präsent bleibt. “Cons” Nennungen treten nicht nur bei niedrigen Bewertungsstufen auf, sondern sind insbesondere bei mittleren und hohen Gesamtbewertungen (4 und 5) deutlich vertreten. Gleichzeitig erreichen “Pros” Nennungen selbst bei sehr hohen Bewertungen keinen klaren Überhang. Damit bleibt das Gehalt der aktuellen Mitarbeitenden dieser Kategorie auch bei insgesamt positiven Bewertungen ein sichtbarer und wiederkehrender Kritikpunkt.

Bei ehemaligen Mitarbeitenden verstärkt sich dieses Bild insofern, als Gehaltsnennungen insgesamt häufiger auftreten und “Cons” Nennungen insbesondere bei mittleren Bewertungsstufen (vor allem bei der Gesamtbewertung 4 sowie bei 2–3) dominieren. “Pros” Nennungen konzentrieren sich zwar ebenfalls auf hohe Gesamtbewertungen, gleichen den Anteil der “Cons” Nennungen jedoch nicht vollständig aus.

Gehaltszufriedenheit (Erwartung 1)

Tabelle 10: Verteilung gehaltsbezogener “Pros” und “Cons” nach Prestigekategorie und Beschäftigungsstatus

Kategorie	Status	Gehalts-Nennungen gesamt (N)	Cons (N)	Cons (%)	Pros (N)	Pros (%)
A (prestigeträchtig)	Aktuell	36	21	58,30%	15	41,70%
A (prestigeträchtig)	Ehemalig	21	8	38,10%	13	61,90%
A (prestigeträchtig)	Gesamt	57	29	50,90%	28	49,10%
B (weniger prestigeträchtig)	Aktuell	17	8	47,10%	8	47,10%
B (weniger prestigeträchtig)	Ehemalig	24	13	54,20%	11	45,80%
B (weniger prestigeträchtig)	Gesamt	41	21	51,20%	19	46,30%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse zu Erwartung 1, dass Gehaltsnennungen in Bewertungen sowohl prestigeträchtiger als auch weniger prestigeträchtiger Unternehmen

regelmäßig auftreten und sich über verschiedene Bewertungsstufen verteilen. In beiden Kategorien wird Gehalt sowohl in “Pros” als auch in “Cons” thematisiert und ist nicht ausschließlich an niedrige Gesamtbewertungen gebunden.

Für Kategorie A (prestigeträchtige Unternehmen) zeigt sich, dass Gehaltskritik in der Kategorie “Cons” häufig relativiert wird. In vielen Fällen wird das Gehalt nicht als grundsätzlich unzureichend beschrieben, sondern im Sinne von *“könnte besser sein”* oder als verbesserungsfähig thematisiert. Diese “Cons” Nennungen treten überwiegend in Bewertungen mit mittleren und hohen Gesamtbewertungen auf und stehen damit häufig in einem insgesamt positiven Bewertungskontext. Bei ehemaligen Mitarbeitenden sind Gehaltsnennungen häufiger der Kategorie “Pros” zuzuordnen und stärker auf hohe Gesamtbewertungen ausgerichtet. Insgesamt erscheint das Gehalt in prestigeträchtigen Unternehmen damit selten als klar abgegrenzte Bruchstelle, sondern vielmehr als Aspekt, der neben anderen positiven Bewertungsdimensionen koexistiert.

Für die Kategorie B (weniger prestigeträchtige Unternehmen) zeigt sich demgegenüber ein anderes Muster der Gehaltsthematisierung. Gehaltsnennungen erfolgen hier häufig sowohl in der Kategorie “Pros” als auch in der Kategorie “Cons” im Zusammenhang mit Fairness, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Gehaltserhöhungen. “Pros” und “Cons” Nennungen zu diesen Aspekten treten in vergleichbarer Häufigkeit auf und sind insbesondere bei hohen Gesamtbewertungen verbreitet. Gleichzeitig tritt Gehaltskritik in dieser Kategorie deutlich häufiger im Verhältnis zwischen Gehalt und Arbeitsbelastung auf. Insbesondere in der Kategorie “Cons” wird Gehalt wiederholt thematisiert, da es als unangemessen empfunden wird, eine Kompensation der erbrachten Leistung zu gewähren.

Im Vergleich zur Kategorie A wird Gehalt in der Kategorie B zudem häufiger im Zusammenhang mit einem beendeten Arbeitsverhältnis erwähnt. “Cons” Nennungen bleiben auch bei mittleren und hohen Gesamtbewertungen sichtbar und werden weniger eindeutig in einen positiven Gesamtkontext eingebettet. “Pros” Nennungen treten zwar ebenfalls auf, insbesondere bei hohen Bewertungsstufen, ohne jedoch ein durchgängig dominantes Muster gegenüber den “Cons” Nennungen zu bilden.

Im Kontext von Erwartung 1 zeigen die Ergebnisse somit eine klare qualitative Differenz in der Art der Gehaltskritik zwischen den beiden Kategorien: Während Gehaltskritik in prestigeträchtigen Unternehmen häufig abgeschwächt formuliert wird, erscheint sie in weniger prestigeträchtigen Unternehmen stärker leistungsbezogen und unmittelbarer mit Fragen der Fairness, Transparenz und Arbeitsbelastung verknüpft.

5.2 Prestige vs. Work-Life Balance

Erwartung 2:

Beschäftigte in prestigeträchtigen Unternehmen sind eher bereit, hohe Arbeitsbelastung und eingeschränkte Work-Life-Balance zu akzeptieren als Beschäftigte in weniger prestigeträchtigen Unternehmen.

Kategorie A: Prestigeträchtige Unternehmen

In Kategorie A wird die Work-Life-Balance insgesamt 113-mal thematisiert. Davon entfallen 68 Nennungen auf aktuelle Mitarbeitende und 45 auf ehemalige Mitarbeitende. Unter dem Begriff Work-Life-Balance wurden direkte Bezüge zur Work-Life-Balance, Arbeitsbelastung, Überstunden, Homeoffice, Flexibilität sowie Gleitzeit zusammengefasst.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 11: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
3	4 (26,7 %)	11 (73,3 %)	15 (100 %)
4	7 (28,0 %)	18 (72,0 %)	25 (100 %)
5	1 (3,8 %)	25 (96,2 %)	26 (100 %)
Summe	12 (17,6 %)	56 (82,4 %)	68 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 12: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0,0 %)	1 (1,5 %)	1 (1,5 %)
2	0 (0,0 %)	1 (1,5 %)	1 (1,5 %)
3	4 (5,9 %)	11 (16,2 %)	15 (22,1 %)
4	7 (10,3 %)	18 (26,5 %)	25 (36,8 %)
5	1 (1,5 %)	25 (36,8 %)	26 (38,2 %)
Summe	12 (17,6 %)	56 (82,4 %)	68 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie A wird die Work-Life-Balance insgesamt 68-mal erwähnt. Davon entfallen 56 Nennungen auf “Cons” (ca. 82 %) und 12 auf “Pros” (ca. 18 %).

Die “Cons” Nennungen treten in besonderem Maße bei mittleren und hohen Gesamtbewertungen auf. So entfallen 18 der 56 “Cons” Nennungen (ca. 32 %) auf Bewertungen mit der Gesamtnote 4, während 25 “Cons” Nennungen (ca. 45 %) bei der höchsten Gesamtnote 5 auftreten.

Auffällig ist, dass bei Bewertung 5 ein Teil der Work-Life-Balance-Kritik relativiert wird: 6 der 25 “Cons” Nennungen werden relativiert. Dies erfolgt über Formulierungen, die Belastung als erwartbaren Bestandteil der Tätigkeit darstellen oder mit Entwicklungschancen verknüpfen (z. B. “Man weiß vorher, worauf man sich einlässt”, “typische Beratung”).

“Pros” Nennungen bei hohen Gesamtbewertungen beziehen sich überwiegend auf Homeoffice und Flexibilität, während positive Bezüge zur Work-Life-Balance im engeren Sinne deutlich seltener sind.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 13: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	0 (0 %)	4 (100 %)	4 (100 %)
3	0 (0 %)	6 (100 %)	6 (100 %)
4	2 (10,5 %)	17 (89,5 %)	19 (100 %)
5	5 (33,3 %)	10 (66,7 %)	15 (100 %)
Summe	7 (15,6 %)	38 (84,4 %)	45 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 14: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (2,2 %)	1 (2,2 %)
2	0 (0 %)	4 (8,9 %)	4 (8,9 %)
3	0 (0 %)	6 (13,3 %)	6 (13,3 %)
4	2 (4,4 %)	17 (37,8 %)	19 (42,2 %)
5	5 (11,1 %)	10 (22,2 %)	15 (33,3 %)
Summe	7 (15,6 %)	38 (84,4 %)	45 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie A wird die Work-Life-Balance insgesamt 45-mal thematisiert. Davon entfallen 38 Nennungen auf “Cons” (ca. 84 %) und 7 auf “Pros” (ca. 16 %).

Auch hier konzentrieren sich “Cons” Nennungen nicht ausschließlich auf niedrige Bewertungen. So entfallen 17 der 38 “Cons” Nennungen (ca. 45 %) auf Bewertungen mit der

Gesamtnote 4, während weitere 10 “Cons” Nennungen (ca. 26 %) bei der Gesamtnote 5 auftreten. “Pros” Nennungen treten insgesamt selten auf und beziehen sich überwiegend auf Homeoffice und Flexibilität.

Zusammenfassung Kategorie A

Die Befunde zeigen, dass Work-Life-Balance in Kategorie A überwiegend, als negativer Aspekt thematisiert wird, jedoch häufig in Bewertungen mit insgesamt hohen Gesamtbewertungen (4/5) verbunden ist. Zudem tritt bei sehr hohen Gesamtbewertungen (5) wiederholt eine Relativierung der Work-Life-Balance-Kritik auf.

Kategorie B: Nicht prestigeträchtige Unternehmen

In der Kategorie B wird die Work-Life-Balance insgesamt 62-mal thematisiert. Davon entfallen 33 Nennungen auf aktuelle Mitarbeitende und 29 auf ehemalige Mitarbeitende.

Unter dem Begriff Work-Life-Balance wurden, analog zu Kategorie A, direkte Bezüge zur Work-Life-Balance, Arbeitsbelastung, Überstunden, Homeoffice, Flexibilität sowie Gleitzeit zusammengefasst. Bereits diese Verteilung zeigt, dass Work-Life-Balance auch in nicht prestigeträchtigen Unternehmen sowohl während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses als auch retrospektiv nach dem Austritt thematisiert wird, insgesamt jedoch in geringerem Umfang als in Kategorie A.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 15: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	–	–	–
2	–	–	–
3	1 (33,3 %)	2 (66,7 %)	3 (100 %)
4	5 (38,5 %)	8 (61,5 %)	13 (100 %)
5	6 (35,3 %)	11 (64,7 %)	17 (100 %)
Summe	12 (36,4 %)	21 (63,6 %)	33 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 16: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbetogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	0 (0 %)	0
3	1 (3,0 %)	2 (6,1 %)	3 (9,1 %)
4	5 (15,2 %)	8 (24,2 %)	13 (39,4 %)
5	6 (18,2 %)	11 (33,3 %)	17 (51,5 %)
Summe	12 (36,4 %)	21 (63,6 %)	33 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie B wird die Work-Life-Balance insgesamt 33-mal erwähnt. Davon entfallen 21 Nennungen auf die Kategorie “Cons” (ca. 64 %) und 12 auf die Kategorie “Pros” (ca. 36 %).

Die Nennungen in der Kategorie “Cons” treten überwiegend bei mittleren und hohen Gesamtbewertungen auf. Bei Bewertungen mit der Gesamtnote 3 wird die Work-Life-Balance 2-mal, als “Cons” und 1-mal als Pro thematisiert. Bei der Gesamtnote 4 entfallen 8 “Cons” Nennungen und 5 “Pros” Nennungen auf diesen Aspekt. Bei der höchsten Gesamtbewertung (5) wird Work-Life-Balance 11-mal als “Cons” und 6-mal als “Pros” genannt.

Auch in dieser Kategorie tritt bei der höchsten Bewertungsstufe eine Relativierung der Work-Life-Balance-Kritik auf. Von den 11 “Cons” Nennungen bei Bewertungen mit der Gesamtnote 5 sind 3 relativiert (ca. 27 %). Diese Relativierungen erfolgen durch Hinweise auf Branchenüblichkeit oder Erwartbarkeit, etwa durch Formulierungen wie *”typische Beratung”* oder *”Teilweise lange Arbeitszeiten aber sollte jedem bewusst sein”*.

Die “Pros” Nennungen beziehen sich überwiegend auf Homeoffice und Flexibilität und treten vor allem bei hohen Gesamtbewertungen auf.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 17: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	–	–	–
2	1 (50,0 %)	1 (50,0 %)	2 (100 %)
3	0 (0 %)	6 (100 %)	6 (100 %)
4	6 (54,5 %)	5 (45,5 %)	11 (100 %)
5	3 (30,0 %)	7 (70,0 %)	10 (100 %)
Summe	10 (34,5 %)	19 (65,5 %)	29 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 18: Verteilung von Work-Life-Balance-bezogenen "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbegogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	1 (3,4 %)	1 (3,4 %)	2 (6,9 %)
3	0 (0 %)	6 (20,7 %)	6 (20,7 %)
4	6 (20,7 %)	5 (17,2 %)	11 (37,9 %)
5	3 (10,3 %)	7 (24,1 %)	10 (34,5 %)
Summe	10 (34,5 %)	19 (65,5 %)	29 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie B wird die Work-Life-Balance insgesamt 29-mal thematisiert. Davon entfallen 19 Nennungen auf die Kategorie “Cons” (ca. 66 %) und 10 auf die Kategorie “Pros” (ca. 34 %).

Bei Bewertungen mit der Gesamtnote 2 wird die Work-Life-Balance jeweils 1-mal als “Cons” und 1-mal als “Pros” erwähnt. Bei Bewertungen mit der Gesamtnote 3 entfallen 6 Nennungen auf die Kategorie “Cons”, während keine “Pros” Nennungen auftreten. Bei Bewertungen mit der Gesamtnote 4 werden 5 “Cons” Nennungen und 6 “Pros” Nennungen verzeichnet. Bei der höchsten Gesamtbewertung (5) wird Work-Life-Balance 7-mal als “Cons” und 3-mal als “Pros” thematisiert.

Auch bei ehemaligen Mitarbeitenden treten relativierte “Cons” Nennungen bei hohen Gesamtbewertungen auf. Von den 7 “Cons” Nennungen bei Bewertungen mit der Gesamtnote 5 sind 2 relativiert (ca. 29 %). Positive Erwähnungen beziehen sich auch hier überwiegend auf Homeoffice und Flexibilität.

Zusammenfassung Kategorie B

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse für die Kategorie B, dass Work-Life-Balance überwiegend, als negativer Aspekt thematisiert wird. Gleichzeitig treten entsprechende Nennungen sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden regelmäßig in Bewertungen mit mittleren und hohen Gesamtbewertungen auf. Relativierungen der Work-Life-Balance-Kritik sind in beiden Gruppen zu beobachten, insbesondere bei der höchsten Bewertungsstufe. Positive Erwähnungen konzentrieren sich überwiegend auf Homeoffice und Flexibilität.

Work-Life Balance (Erwartung 2)

Tabelle 19: Work-Life-Balance – Gesamtübersicht nach Kategorie, Status, “Pros”/“Cons”

Kategorie	Status	WLB-Nennungen gesamt (N)	Cons (N)	Cons (%)	Pros (N)	Pros (%)
A (prestigeträchtig)	Aktuell	68	56	82.4%	12	17.6%
A (prestigeträchtig)	Ehemalig	45	38	84.4%	7	15.6%
A (prestigeträchtig)	Gesamt	113	94	83.2%	19	16.8%
B (weniger prestigeträchtig)	Aktuell	33	21	63.6%	12	36.4%
B (weniger prestigeträchtig)	Ehemalig	29	19	65.5%	10	34.5%
B (weniger prestigeträchtig)	Gesamt	62	40	64.5%	22	35.5%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 20: Relativierte negative Bewertungen zur Work-Life-Balance

Kategorie	Status	Gesamtnote	Relativierte Cons	Anteil relativierter Cons*
A	Aktuelle	5	7	28,00%
A	Ehemalige	4	1	5,90%
A	Ehemalige	5	1	10,00%
B	Aktuelle	5	3	27,30%
B	Ehemalige	5	2	28,60%

* Anteil relativierter Cons bezogen auf alle negativen Nennungen derselben Gesamtnote, Kategorie und Status.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Erwartung 2 geht davon aus, dass Beschäftigte in prestigeträchtigen Unternehmen eher bereit sind, eine hohe Arbeitsbelastung und eine eingeschränkte Work-Life-Balance zu akzeptieren als Beschäftigte in weniger prestigeträchtigen Unternehmen. Die Analyse der Bewertungen zeigt ein differenziertes, aber konsistentes Bild im Hinblick auf diese Annahme.

Zunächst wird deutlich, dass Work-Life-Balance in beiden Kategorien ein zentrales Bewertungsthema ist und überwiegend als negativer Aspekt (“Cons”) thematisiert wird. In Kategorie A (prestigeträchtige Unternehmen) wird Work-Life-Balance insgesamt deutlich häufiger erwähnt als in Kategorie B. Gleichzeitig ist der Anteil der “Cons” Nennungen in Kategorie A sehr hoch und liegt sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden bei über 80 %. In Kategorie B ist der Anteil der “Cons” Nennungen ebenfalls dominant, fällt jedoch insgesamt geringer aus, während der Anteil positiver Nennungen vergleichsweise höher ist.

Die Verteilung der Work-Life-Balance-Kritik über die Gesamtbewertungen hinweg zeigt, dass entsprechende “Cons” Nennungen nicht auf niedrige Gesamtbewertungen beschränkt sind. In beiden Kategorien treten Work-Life-Balance “Cons” in erheblichem Umfang bei hohen Gesamtnoten (4 und 5) auf. Besonders in Kategorie A entfällt der Großteil der Work-Life-Balance-Kritik auf Bewertungen mit hohen Gesamtnoten. Dieses Muster zeigt sich sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden und weist darauf hin, dass eine eingeschränkte Work-Life-Balance in dieser Gruppe häufig parallel zu einer insgesamt positiven Bewertung des Arbeitgebers verbunden ist.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die Relativierung der Work-Life-Balance-Kritik. Relativierende Narrative, etwa Hinweise auf Branchenüblichkeit oder Erwartbarkeit der Arbeitsbelastung, treten ausschließlich bei der höchsten Gesamtbewertung (Note 5) auf. In Bewertungen mit niedrigen oder mittleren Gesamtnoten (1–3) sowie bei der Gesamtnote 4 wurden keine relativierenden Formulierungen codiert. In Kategorie A zeigen sich relativierte “Cons” Nennungen vor allem bei aktuellen Mitarbeitenden, während sie bei ehemaligen

Mitarbeitenden deutlich seltener auftreten. In Kategorie B sind relativierende “Cons” Nennungen ebenfalls bei der höchsten Bewertungsstufe vorhanden, jedoch insgesamt nicht stärker ausgeprägt als in Kategorie A.

Der Vergleich zwischen aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden verdeutlicht zudem, dass Work-Life-Balance-Kritik in beiden Kategorien sowohl während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses als auch retrospektiv nach dem Austritt thematisiert wird. In Kategorie B entfällt ein größerer Anteil der Work-Life-Balance “Cons” auf ehemalige Mitarbeitende als in Kategorie A. Gleichzeitig bleibt Work-Life-Balance-Kritik in Kategorie A auch bei aktuellen Mitarbeitenden stark präsent, ohne zwingend mit einem niedrigen Gesamturteil einherzugehen.

In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse zu Erwartung 2, dass eine eingeschränkte Work-Life-Balance in beiden Kategorien ein häufig genannter negativer Aspekt ist. In prestigeträchtigen Unternehmen tritt diese Kritik jedoch besonders häufig in Kombination mit hohen Gesamtbewertungen auf und wird in einzelnen Fällen durch relativierende Narrative abgeschwächt. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen ist Work-Life-Balance-Kritik stärker mit niedrigeren Gesamtbewertungen und mit dem Status ehemaliger Mitarbeitender verbunden. Damit deutet die Ergebnislage darauf hin, dass Unterschiede weniger in der grundsätzlichen Präsenz von Work-Life-Balance-Kritik liegen, sondern vielmehr in deren Einbettung in die Gesamtbewertung sowie in den Zusammenhang mit Beschäftigungsstatus und Prestige.

5.3 Prestige vs. Beziehungen

5.3.1 Prestige vs. Mitarbeiterbeziehungen

Erwartung 3a:

Kollegialität und Mitarbeiterbeziehungen spielen in allen Unternehmen eine zentrale Rolle und wirken sich bei negativen Erfahrungen stark auf die Gesamtbewertung aus.

Kategorie A: Prestigeträchtige Unternehmen

In Kategorie A wird Kollegialität insgesamt 87-mal thematisiert. Davon entfallen 47 Nennungen (ca. 58 %) auf aktuelle Mitarbeitende und 40 Nennungen (ca. 42 %) auf ehemalige

Mitarbeitende. Die Nennungen umfassen sowohl positive als auch negative Bezüge. Unter Kollegialität wurden Aussagen zu Teamzusammenhalt, gegenseitiger Unterstützung, sozialem Miteinander, konfliktbehafteten Beziehungen sowie explizite Hinweise auf Ellbogenkultur und Konkurrenzverhalten zusammengefasst.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 21: Mitarbeiterbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	1 (50,0 %)	1 (50,0 %)	2 (100 %)
3	6 (66,7 %)	3 (33,3 %)	9 (100 %)
4	15 (78,9 %)	4 (21,1 %)	19 (100 %)
5	15 (93,8 %)	1 (6,2 %)	16 (100 %)
Summe	37 (78,7 %)	10 (21,3 %)	47 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 22: Mitarbeiterbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtspezifische Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (2,1 %)	1 (2,1 %)
2	1 (2,1 %)	1 (2,1 %)	2 (4,3 %)
3	6 (12,8 %)	3 (6,4 %)	9 (19,1 %)
4	15 (31,9 %)	4 (8,5 %)	19 (40,4 %)
5	15 (31,9 %)	1 (2,1 %)	16 (34,0 %)
Summe	37 (78,7 %)	10 (21,3 %)	47 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie A wird Kollegialität 47-mal erwähnt. Davon entfallen 37 Nennungen (ca. 79 %) auf die Kategorie "Pros" und 10 Nennungen (ca. 21 %) auf die Kategorie "Cons".

Die "Pros" Nennungen konzentrieren sich deutlich auf hohe Gesamtbewertungen. Rund 80 % der positiven Aussagen treten bei Gesamtbewertungen von 4 oder 5 auf. Kollegialität wird in diesen Fällen überwiegend als unterstützend, teamorientiert und kollegial beschrieben und stellt eine zentrale positive Bewertungsdimension dar.

Die "Cons" Nennungen treten zwar seltener auf, sind jedoch nicht ausschließlich auf niedrige Gesamtbewertungen beschränkt. Auffällig ist, dass kritische Hinweise auf Ellbogenkultur und Konkurrenzverhalten insbesondere bei der Gesamtnote 4 sowie vereinzelt auch bei der höchsten Bewertungsstufe 5 auftreten. Diese negativen Bezüge treten damit häufig parallel zu insgesamt

positiven Gesamturteilen auf und stehen nicht zwingend mit einer negativen Gesamtschätzung des Arbeitgebers in Zusammenhang.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 23: Mitarbeiterbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	2 (40,0 %)	3 (60,0 %)	5 (100 %)
3	6 (66,7 %)	3 (33,3 %)	9 (100 %)
4	11 (73,3 %)	4 (26,7 %)	15 (100 %)
5	8 (80,0 %)	2 (20,0 %)	10 (100 %)
Summe	27 (67,5 %)	13 (32,5 %)	40 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 24: Mitarbeiterbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogenen Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (2,5 %)	1 (2,5 %)
2	2 (5,0 %)	3 (7,5 %)	5 (12,5 %)
3	6 (15,0 %)	3 (7,5 %)	9 (22,5 %)
4	11 (27,5 %)	4 (10,0 %)	15 (37,5 %)
5	8 (20,0 %)	2 (5,0 %)	10 (25,0 %)
Summe	27 (67,5 %)	13 (32,5 %)	40 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie A wird Kollegialität insgesamt 40-mal thematisiert. Davon entfallen 27 Nennungen (ca. 68 %) auf “Pros” und 13 Nennungen (ca. 32 %) auf “Cons”.

Im Vergleich zu den aktuellen Mitarbeitenden ist der Anteil negativer Nennungen unter ehemaligen Mitarbeitenden höher. Diese “Cons” Nennungen konzentrieren sich stärker auf niedrige und mittlere Gesamtbewertungen, treten jedoch auch bei hohen Gesamtbewertungen auf. Besonders bei der Gesamtnote 4 werden negative Erfahrungen mit der Kollegialität vergleichsweise häufig thematisiert.

Hinweise auf Ellbogenkultur und kompetitives Verhalten werden von ehemaligen Mitarbeitenden überwiegend im Zusammenhang mit mittleren bis hohen Gesamtbewertungen genannt. Diese Nennungen verweisen auf eine veränderte Gewichtung sozialer Dynamiken im Rückblick, ohne zwangsläufig mit einer insgesamt negativen Gesamtbewertung einherzugehen.

Zusammenfassung Kategorie A

Die Ergebnisse der Kategorie A zeigen, dass Kollegialität und Mitarbeiterbeziehungen eine zentrale Bewertungsdimension in prestigeträchtigen Unternehmen sind. Sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden wird dieser Aspekt häufig thematisiert und überwiegend durch “Pros” Nennungen abgebildet.

Gleichzeitig treten Konsensnennungen, insbesondere in Form von Ellbogenkultur und internem Wettbewerb, auch bei hohen Gesamtbewertungen auf. Diese negativen Bezüge erscheinen somit nicht ausschließlich als Ausdruck genereller Unzufriedenheit, sondern als begleitende Spannungsfelder innerhalb insgesamt positiv bewerteter Arbeitsverhältnisse.

Kategorie B: weniger prestigeträchtige Unternehmen

In der Kategorie B wird Kollegialität insgesamt 71-mal thematisiert. Davon entfallen 38 Nennungen (ca. 52 %) auf aktuelle Mitarbeitende und 33 Nennungen (ca. 48 %) auf ehemalige Mitarbeitende. Die nahezu gleichmäßige Verteilung zeigt, dass Kollegialität sowohl während als auch nach dem Beschäftigungsverhältnis eine relevante Bewertungsdimension darstellt.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 25: Mitarbeiterbeziehungsbezogene “Pros” und “Cons” nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	–	–	–
2	–	–	–
3	3 (100 %)	0 (0 %)	3 (100 %)
4	16 (94,1 %)	1 (5,9 %)	17 (100 %)
5	18 (100 %)	0 (0 %)	18 (100 %)
Summe	37 (97,4 %)	1 (2,6 %)	38 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 26: Mitarbeiterbeziehungsbezogene “Pros” und “Cons” nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbezogenen Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	0 (0 %)	0
3	3 (7,9 %)	0 (0 %)	3 (7,9 %)
4	16 (42,1 %)	1 (2,6 %)	17 (44,7 %)
5	18 (47,4 %)	0 (0 %)	18 (47,4 %)
Summe	37 (97,4 %)	1 (2,6 %)	38 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Bei aktuellen Mitarbeitenden der Kategorie B wird Kollegialität insgesamt 38-mal erwähnt. Davon entfallen 37 Nennungen (ca. 97 %) auf “Pros” und lediglich eine Nennung (ca. 3 %) auf “Cons”.

Die positiven Bezüge konzentrieren sich nahezu vollständig auf hohe Gesamtbewertungen (4 und 5). Kollegialität wird hier überwiegend als unterstützend, harmonisch und teamorientiert beschrieben. Negative Bezüge treten nur vereinzelt auf und beziehen sich auf kompetitives Verhalten bei einer hohen Gesamtbewertung.

Diese Verteilung zeigt, dass Kollegialität bei aktuellen Mitarbeitenden weniger prestigeträchtiger Unternehmen eng mit einer positiven Gesamtschätzung des Arbeitgebers verbunden ist und kaum als Konflikt- oder Bruchstelle erscheint.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 27: Mitarbeiterbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	–	–	–
2	3 (75,0 %)	1 (25,0 %)	4 (100 %)
3	3 (50,0 %)	3 (50,0 %)	6 (100 %)
4	15 (83,3 %)	3 (16,7 %)	18 (100 %)
5	5 (100 %)	0 (0 %)	5 (100 %)
Summe	26 (78,8 %)	7 (21,2 %)	33 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 28: Mitarbeiterbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbewogenen Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	3 (9,1 %)	1 (3,0 %)	4 (12,1 %)
3	3 (9,1 %)	3 (9,1 %)	6 (18,2 %)
4	15 (45,5 %)	3 (9,1 %)	18 (54,5 %)
5	5 (15,2 %)	0 (0 %)	5 (15,2 %)
Summe	26 (78,8 %)	7 (21,2 %)	33 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie B wird Kollegialität insgesamt 33-mal thematisiert. Davon entfallen 26 Nennungen (ca. 78 %) auf “Pros” und 7 Nennungen (ca. 21 %) auf “Cons”.

Negative Nennungen treten häufiger auf als bei aktuellen Mitarbeitenden, bleiben jedoch insgesamt begrenzt. Sie konzentrieren sich vor allem auf mittlere Gesamtbewertungen (3 und 4) und beziehen sich dabei teilweise auf Ellbogenkultur oder Konkurrenzverhalten. Positive Nennungen dominieren weiterhin deutlich und sind insbesondere bei hohen Gesamtbewertungen vertreten.

Im Vergleich zu Kategorie A treten negative Kollegialitätsnennungen in Kategorie B insgesamt seltener auf und sind weniger stark mit hohen Gesamtbewertungen verknüpft.

Zusammenfassung Kategorie B

Die Ergebnisse für die Kategorie B zeigen, dass Kollegialität in weniger prestigeträchtigen Unternehmen überwiegend positiv wahrgenommen wird und eng mit hohen Gesamtbewertungen verbunden ist. Negative soziale Erfahrungen treten vergleichsweise selten auf und spielen insbesondere bei aktuellen Mitarbeitenden kaum eine Rolle. Kollegialität erscheint in dieser Kategorie somit primär als stabilisierende Bewertungsdimension.

Beziehungen mit den Kollegen (Erwartung 3a)

Tabelle 29: Mitarbeiterbeziehungen – Gesamtübersicht nach Kategorie, Beschäftigungsstatus und "Pros"/"Cons"

Kategorie	Status	Kollegialitäts-Nennungen gesamt (N)	Cons (N)	Cons (%)	Pros (N)	Pros (%)
A (prestigeträchtig)	Aktuell	47	10	21,30%	37	78,70%
A (prestigeträchtig)	Ehemalig	40	13	32,50%	21	52,50%
A (prestigeträchtig)	Gesamt	87	23	26,40%	58	66,70%
B (weniger prestigeträchtig)	Aktuell	38	1	2,60%	37	97,40%
B (weniger prestigeträchtig)	Ehemalig	33	7	21,20%	26	78,80%
B (weniger prestigeträchtig)	Gesamt	71	8	11,30%	63	88,70%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Die Ergebnisse zeigen, dass Kollegialität und Mitarbeiterbeziehungen in beiden Kategorien ein fester Bestandteil der Arbeitgeberbewertung sind. Unabhängig davon, ob ein Unternehmen als prestigeträchtig oder weniger prestigeträchtig eingeordnet wird, werden kollegiale Beziehungen sowohl von aktuellen als auch von ehemaligen Mitarbeitenden regelmäßig thematisiert. Damit wird der zentrale Kern von Erwartung 3a gestützt, wonach Kollegialität eine relevante Bewertungsdimension ist.

Gleichzeitig treten deutliche Unterschiede zwischen den Kategorien hinsichtlich der Einbettung negativer Erfahrungen in die Kollegialität zutage. In Kategorie A (prestigeträchtige Unternehmen) werden kritische Bezüge, insbesondere Hinweise auf Ellbogenkultur und internes Konkurrenzverhalten, vergleichsweise häufig genannt. Auffällig ist, dass diese negativen Erfahrungen nicht ausschließlich bei niedrigen Gesamtbewertungen auftreten, sondern auch in Bewertungen, in denen der Arbeitgeber insgesamt positiv eingeschätzt wird. Kollegialität wird in diesem Kontext nicht isoliert bewertet, sondern häufig gemeinsam mit anderen positiven Bewertungsaspekten.

Darüber hinaus lässt sich ein weiteres Muster erkennen. Hinweise auf Ellbogenkultur und Konkurrenzverhalten treten in Kategorie B (weniger prestigeträchtige Unternehmen) häufiger im Zusammenhang mit beendeten Arbeitsverhältnissen auf. Im Vergleich zu Kategorie A werden diese Aspekte hier öfter erwähnt und stehen häufiger in Verbindung mit einem Austritt aus dem Unternehmen.

Tabelle 30: Negative Mitarbeiterbeziehungen – Gesamtübersicht nach Kategorie, Beschäftigungsstatus und Ellbogenkultur

Kategorie	Status	Cons gesamt (N)	Cons gesamt (%)	Ellbogen/Konk urrenz (N)	Ellbogen/Konk urrenz (%)	sonstige negative Aspekte (N)	sonstige negative Aspekte (%)
A (prestigeträchtig)	Aktuell	10	21%	3	30%	7	70%
A (prestigeträchtig)	Ehemalig	13	38%	3	23%	10	77%
B (weniger prestigeträchtig)	Aktuell	1	3%	1	100%	0	0%
B (weniger prestigeträchtig)	Ehemalig	7	20%	4	57%	3	43%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 31: Struktur von Ellbogen- und Konkurrenzwahrnehmungen nach Gesamtnote und Prestigekategorie

Kategorie	Status	Gesamtnote	Ellbogen-/Konkurrenz-Cons	Anteil an Cons
A	Aktuelle	4	2	50,00%
A	Ehemalige	4	3	75,00%
B	Aktuelle	4	1	100%
B	Ehemalige	2	1	100%
B	Ehemalige	3	2	66,70%
B	Ehemalige	4	1	33,30%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In Kategorie B (weniger prestigeträchtige Unternehmen) dominieren positive Beschreibungen kollegialer Beziehungen deutlich mehr, insbesondere bei hohen Gesamtbewertungen. Negative Erfahrungen mit Kollegialität treten insgesamt seltener auf und werden insbesondere in Verbindung mit mittleren Bewertungsstufen sowie mit Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender genannt. Kritische soziale Dynamiken erscheinen hier weniger stark in positive Gesamturteile eingebettet als in Kategorie A.

Auch im Vergleich zwischen aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden lassen sich Unterschiede erkennen. In beiden Kategorien werden negative Erfahrungen mit Kollegialität häufiger von ehemaligen Mitarbeitenden als von aktuellen thematisiert. Dieser Unterschied fällt in weniger prestigeträchtigen Unternehmen stärker aus. Während in prestigeträchtigen Unternehmen kritische Bezüge zur Kollegialität sowohl während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses als auch nach dem Austritt sichtbar bleiben, konzentrieren sich negative Nennungen in Kategorie B stärker auf den retrospektiven Blick nach dem Austritt.

Im Zusammenspiel mit der Gesamtbewertung wird deutlich, dass negative Erfahrungen mit der Kollegialität nicht in jedem Fall mit einer insgesamt negativen Arbeitgeberbewertung gehen. In prestigeträchtigen Unternehmen treten sie auch bei hohen und mittleren Gesamtbewertungen auf, während sie in weniger prestigeträchtigen Unternehmen häufiger mit mittleren Bewertungen verbunden sind. Die Bedeutung kollegialer Beziehungen variiert je nach Prestigeniveau und dem Bewertungszusammenhang.

Insgesamt stützen die Ergebnisse Erwartung 3a insofern, als Kollegialität und Mitarbeiterbeziehungen in beiden Kategorien eine zentrale Rolle für die Arbeitgeberbewertung spielen. Gleichzeitig zeigen die Befunde, dass negative Erfahrungen mit Kollegialität nicht durchgängig als unmittelbare Bruchstellen wirken.

5.3.2 Prestige vs. Vorgesetzterbeziehungen

Erwartung 3b:

Negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten beeinflussen die Gesamtbewertung in allen Unternehmen stark und somit als Bruchstellen gelten werden.

Kategorie A: Prestigeträchtige Unternehmen

In den Bewertungen der Kategorie A werden insgesamt 17-mal Beziehungen zu direkten Vorgesetzten erwähnt. Der Schwerpunkt der Nennungen liegt dabei auf ehemaligen Mitarbeitenden (10-mal). Im Vergleich dazu äußern aktuelle Mitarbeitende entsprechende Kritik seltener, was darauf hindeutet, dass problematische Führungsbeziehungen häufiger im Zusammenhang mit einem Austritt thematisiert werden.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 32: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
3	1 (33,3 %)	2 (66,7 %)	3 (100 %)
4	0 (0 %)	2 (100 %)	2 (100 %)
5	–	–	–
Summe	1 (14,3 %)	6 (85,7 %)	7 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 33: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbewerteten Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (14,3 %)	1 (14,3 %)
2	0 (0 %)	1 (14,3 %)	1 (14,3 %)
3	1 (14,3 %)	2 (28,6 %)	3 (42,9 %)
4	0 (0 %)	2 (28,6 %)	2 (28,6 %)
5	0 (0 %)	0 (0 %)	0
Summe	1 (14,3 %)	6 (85,7 %)	7 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie A werden insgesamt 7-mal Beziehungen zu direkten Vorgesetzten angesprochen. Der überwiegende Teil dieser Nennungen ist negativ, ca. 86 % entfallen auf die Kategorie “Cons”, während lediglich 1 Nennung (ca. 14 %) positiv ausfällt. Bereits auf dieser Ebene zeigt sich eine klare Dominanz kritischer Bezüge.

Ein Blick auf die Verteilung der negativen Nennungen über die Gesamtbewertungen hinweg verdeutlicht, dass diese nicht auf sehr niedrige Bewertungen beschränkt sind. Zwar treten jeweils eine negative Nennung (je ca. 14 %) bei den Gesamtbewertungen 1 und 2 auf, der größere Teil entfällt jedoch auf mittlere und höhere Bewertungsstufen. So entfallen Nennungen (43 %) auf Bewertungen mit der Gesamtnote 3, weitere Nennungen (27 %) auf Bewertungen mit der Gesamtnote 4. Bei der höchsten Gesamtbewertung (5) werden hingegen Beziehungen zu direkten Vorgesetzten nicht thematisiert.

Auffällig ist, dass meistens negative Nennungen, die bei Gesamtbewertungen auftreten, die insgesamt nicht eindeutig negativ ausfallen. Kritische Erfahrungen mit direkten Vorgesetzten werden von aktuellen Mitarbeitenden häufig geäußert, ohne dass dies automatisch zu einer insgesamt schlechten Bewertung des Arbeitgebers führt. Die einzige positive Nennung tritt bei einer mittleren Gesamtbewertung (3) auf. Bei hohen Gesamtbewertungen (4 oder 5) finden sich keine positiven Bezüge zu direkten Vorgesetzten.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 34: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	–	–	–
2	0 (0 %)	3 (100 %)	3 (100 %)
3	0 (0 %)	2 (100 %)	2 (100 %)
4	0 (0 %)	3 (100 %)	3 (100 %)
5	1 (50,0 %)	1 (50,0 %)	2 (100 %)
Summe	1 (10,0 %)	9 (90,0 %)	10 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 35: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbewertungsbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	3 (30,0 %)	3 (30,0 %)
3	0 (0 %)	2 (20,0 %)	2 (20,0 %)
4	0 (0 %)	3 (30,0 %)	3 (30,0 %)
5	1 (10,0 %)	1 (10,0 %)	2 (20,0 %)
Summe	1 (10,0 %)	9 (90,0 %)	10 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie A werden insgesamt 10-mal Beziehungen zu direkten Vorgesetzten thematisiert. Auch hier überwiegen die negativen Bezüge deutlich: 9 von 10 Nennungen (ca. 90 %) entfallen auf “Cons”, während eine Nennung (ca. 10 %) auf “Pros” ausfällt.

Im Unterschied zu den aktuellen Mitarbeitenden weist ehemalige Mitarbeitende eine stärkere Konzentration “Cons” Nennungen bei niedrigeren Gesamtbewertungen auf. So treten drei der neun “Cons” Nennungen (ca. 30 %) bei der Gesamtnote 2 auf. Weitere drei “Cons” Nennungen (ca. 30 %) entfallen auf Bewertungen mit der Gesamtnote 4. Eine einzelne “Cons” Nennung (ca. 10 %) tritt bei der höchsten Gesamtbewertung (5) auf.

Positive Bezüge zu direkten Vorgesetzten sind bei ehemaligen Mitarbeitenden selten und treten ausschließlich bei einer sehr hohen Gesamtbewertung (5) auf.

Zusammenfassung Kategorie A

In den Bewertungen der Kategorie A werden Beziehungen zu direkten Vorgesetzten insgesamt 17-mal thematisiert, wobei negative Nennungen klar dominieren. Sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden entfallen jeweils rund 85–90 % der Erwähnungen auf “Cons”, was die hohe Relevanz problematischer Führungsbeziehungen unterstreicht.

Bei aktuellen Mitarbeitenden treten kritische Nennungen überwiegend bei mittleren Gesamtbewertungen (Note 3 und 4) auf. Negative Erfahrungen mit direkten Vorgesetzten werden hier häufig in insgesamt nicht eindeutig negativen Bewertungskontexten eingebettet und führen nicht zwingend zu sehr niedrigen Gesamtnoten.

Bei ehemaligen Mitarbeitenden konzentrieren sich negative Nennungen stärker auf Gesamtbewertungen Note 2–4 und treten häufiger in Bewertungen auf, die insgesamt kritischer ausfallen. Positive Bezüge zu direkten Vorgesetzten sind auch hier selten und erscheinen nur vereinzelt bei sehr hohen Gesamtbewertungen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten in prestigeträchtigen Unternehmen ein zentrales Thema darstellen, dessen Wirkung auf die Gesamtbewertung jedoch vom Beschäftigungsstatus abhängt. Während aktuelle Mitarbeitende kritische Führungsbeziehungen häufiger relativieren, treten diese bei ehemaligen Mitarbeitenden eher als nicht kompensierte Bruchstellen in Erscheinung.

Kategorie B: Nicht prestigeträchtige Unternehmen

In Kategorie B werden Beziehungen zu direkten Vorgesetzten insgesamt 10-mal erwähnt. Die Nennungen verteilen sich gleichmäßig auf aktuelle und ehemalige Mitarbeitende: 5 Nennungen (50 %) stammen von aktuellen Mitarbeitenden und 5 Nennungen (50 %) von ehemaligen Mitarbeitenden. Anders als in Kategorie A zeigt sich hier keine stärkere Verlagerung der Thematik auf ehemalige Mitarbeitende, sondern eine gleichmäßige Thematisierung während und nach dem Beschäftigungsverhältnis.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 36: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	–	–	–
3	–	–	–
4	0 (0 %)	2 (100 %)	2 (100 %)
5	2 (100 %)	0 (0 %)	2 (100 %)
Summe	2 (40,0 %)	3 (60,0 %)	5 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 37: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (20,0 %)	1 (20,0 %)
2	0 (0 %)	0 (0 %)	0
3	0 (0 %)	0 (0 %)	0
4	0 (0 %)	2 (40,0 %)	2 (40,0 %)
5	2 (40,0 %)	0 (0 %)	2 (40,0 %)
Summe	2 (40,0 %)	3 (60,0 %)	5 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie B werden insgesamt 5-mal Beziehungen zu direkten Vorgesetzten erwähnt. Davon entfallen 3 Nennungen auf die Kategorie “Cons” (60 %) und 2 auf die Kategorie “Pros” (40 %). Negative und positive Bezüge treten damit weniger stark asymmetrisch auf als in Kategorie A.

Die negativen Nennungen verteilen sich auf unterschiedliche Bewertungsstufen. Eine “Cons” Nennung (ca. 33 %) tritt bei der Gesamtbewertung 1 auf, während zwei “Cons” Nennungen (ca. 67 %) bei der Gesamtbewertung 4 erscheinen. Damit werden kritische Beziehungen zu direkten Vorgesetzten sowohl bei sehr niedrigen als auch bei relativ hohen Gesamtbewertungen thematisiert.

Die positiven Nennungen konzentrieren sich ausschließlich auf sehr hohe Gesamtbewertungen. Beide “Pros” Nennungen (2 von 2; 100 %) treten in der Gesamtbewertung mit 5 auf. Bei

mittleren oder niedrigen Bewertungen finden sich keine positiven Bezüge zu direkten Vorgesetzten.

Diese Verteilung zeigt, dass Beziehungen zu direkten Vorgesetzten bei aktuellen Mitarbeitenden der Kategorie B stärker polarisiert erscheinen. Während negative Erfahrungen auch bei insgesamt positiven Bewertungen geäußert werden, treten positive Bezüge ausschließlich dann auf, wenn der Arbeitgeber insgesamt sehr positiv bewertet wird.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 38: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	–	–	–
2	–	–	–
3	–	–	–
4	1 (25,0 %)	3 (75,0 %)	4 (100 %)
5	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
Summe	1 (20,0 %)	4 (80,0 %)	5 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 39: Vorgesetztenbeziehungsbezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbewertungsbazogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	0 (0 %)	0
3	0 (0 %)	0 (0 %)	0
4	1 (20,0 %)	3 (60,0 %)	4 (80,0 %)
5	0 (0 %)	1 (20,0 %)	1 (20,0 %)
Summe	1 (20,0 %)	4 (80,0 %)	5 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie B werden insgesamt 5-mal Beziehungen zu direkten Vorgesetzten thematisiert. Davon entfallen 4 Nennungen auf “Cons” (80 %) und 1 Nennung auf “Pros” (20 %). Auch hier überwiegen die negativen Bezüge deutlich.

Die negativen Nennungen konzentrieren sich bei ehemaligen Mitarbeitenden vor allem auf höhere Bewertungsstufen. Drei der vier “Cons” Nennungen (75 %) treten bei der Gesamtbewertung mit 4 auf, während eine “Cons” Nennung (25 %) bei der Gesamtbewertung mit 5 erscheint. Negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten werden somit auch nach dem Austritt häufig in Bewertungen geäußert, die den Arbeitgeber insgesamt noch relativ positiv einschätzen.

Die einzige “Pros” Nennung (1 von 5; 20 %) tritt ebenfalls bei der Gesamtbewertung mit 4 auf. Positive Bezüge zu direkten Vorgesetzten erscheinen bei ehemaligen Mitarbeitenden selten und sind nicht ausschließlich an die höchste Bewertungsstufe gebunden.

Zusammenfassung Kategorie B

Die Ergebnisse der Kategorie B zeigen, dass Beziehungen zu direkten Vorgesetzten gleichermaßen von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden thematisiert werden (jeweils 50 %). Im Unterschied zu Kategorie A lässt sich hier kein klarer Schwerpunkt auf ehemalige Mitarbeitende erkennen, was darauf hindeutet, dass problematische Führungsbeziehungen in nicht prestigeträchtigen Unternehmen bereits während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses offen benannt werden.

Sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden dominieren "Cons" Nennungen. Gleichzeitig treten kritische Bezüge zu direkten Vorgesetzten in Kategorie B häufig bei mittleren und hohen Gesamtbewertungen auf. Negative Führungsbeziehungen sind somit nicht zwangsläufig mit einer insgesamt negativen Arbeitgeberbewertung verknüpft, sondern koexistieren auch hier mit positiven Gesamteinschätzungen.

Beziehungen zu direkten Vorgesetzten (Erwartung 3b)

Tabelle 40: Beziehungen zu direkten Vorgesetzten – Gesamtübersicht nach Kategorie, Beschäftigungsstatus und "Pros"/"Cons"

Kategorie	Status	Vorgesetzten-Nennungen gesamt (N)	Cons (N)	Cons (%)	Pros (N)	Pros (%)
A (prestigeträchtig)	Aktuelle	7	5	71,40%	1	14,30%
A (prestigeträchtig)	Ehemalige	10	7	70,00%	2	20,00%
A (prestigeträchtig)	Gesamt	17	12	70,60%	3	17,60%
B (weniger prestigeträchtig)	Aktuelle	5	3	60,00%	2	40,00%
B (weniger prestigeträchtig)	Ehemalige	5	4	80,00%	1	20,00%
B (weniger prestigeträchtig)	Gesamt	10	7	70,00%	3	30,00%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Die Ergebnisse zeigen, dass Beziehungen zu direkten Vorgesetzten in beiden Kategorien einen festen Bestandteil der Arbeitgeberbewertung bilden. Unabhängig davon, ob ein Unternehmen als prestigeträchtig oder nicht prestigeträchtig eingestuft wird, werden Führungsbeziehungen sowohl von aktuellen als auch von ehemaligen Mitarbeitenden thematisiert. Damit stützt es zunächst den zentralen Teil von Erwartung 3b, wonach negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten grundsätzlich eine relevante Bewertungsdimension darstellen.

Gleichzeitig zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Kategorien hinsichtlich der Zeitpunkt und des Bewertungskontexts, in denen diese Erfahrungen artikuliert werden. In Kategorie A (prestigeträchtige Unternehmen) stammt ein größerer Teil der Erwähnungen von ehemaligen Mitarbeitenden. Kritische Erfahrungen mit direkten Vorgesetzten werden hier somit häufiger rückblickend nach dem Austritt thematisiert und seltener während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses. In Kategorie B hingegen verteilt sich die Thematisierung nahezu gleichmäßig auf aktuelle und ehemalige Mitarbeitende. Beziehungen zu direkten Vorgesetzten fließen somit früher und kontinuierlicher in die Arbeitgeberbewertung ein.

Auch im Zusammenhang mit der Gesamtbewertung zeigen sich Unterschiede. In prestigeträchtigen Unternehmen treten negative Bezüge gegenüber direkten Vorgesetzten bei aktuellen Mitarbeitenden überwiegend bei mittleren und höheren Gesamtbewertungen auf. Unzufriedenheit mit der Führung geht hier also nicht zwingend mit einer insgesamt negativen Bewertung des Arbeitgebers einher, sondern bleibt häufig Teil eines insgesamt noch positiven oder ambivalenten Gesamturteils.

Bei ehemaligen Mitarbeitenden derselben Kategorie verändert sich dieses Bild. “Cons” Nennungen treten hier häufiger bei niedrigeren Gesamtbewertungen auf. Dies zeigt, dass Führungsbeziehungen im Rückblick stärker in die Gesamtbeurteilung des Arbeitgebers einfließen als während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Die Bedeutung dieser Dimension verschiebt sich somit zwischen der Phase des Verbleibs und der Phase nach dem Austritt.

In nicht prestigeträchtigen Unternehmen ist dieser Unterschied weniger ausgeprägt. Negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten werden dort sowohl von aktuellen als auch von ehemaligen Mitarbeitenden ähnlich häufig thematisiert und erscheinen vielfach auch bei insgesamt positiven Gesamtbewertungen. Zudem sind positive Bezüge zu direkten Vorgesetzten in dieser Kategorie sichtbarer, insbesondere bei sehr hohen Bewertungen aktueller Mitarbeitender.

Für die vorliegende Arbeit lässt sich auf Analyseebene ableiten, dass Prestige beeinflusst, wie negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten in die Gesamtbewertung eingebettet werden. Während diese in prestigeträchtigen Unternehmen bei aktuellen Mitarbeitenden häufig relativiert und in einen insgesamt positiven Bewertungskontext integriert sind, werden sie nach dem Austritt stärker mit einer negativen Gesamteinschätzung verknüpft. In nicht prestigeträchtigen Unternehmen hingegen erscheinen kritische Führungsbeziehungen weniger relativiert und über den gesamten Beschäftigungsverlauf hinweg ähnlich präsent.

Insgesamt stützen die Ergebnisse Erwartung 3b, insofern negative Beziehungen zu direkten Vorgesetzten in beiden Kategorien eine zentrale Rolle für die Arbeitgeberbewertung spielen. Gleichzeitig zeigen die Befunde, dass diese Beziehungen nicht in jedem Fall unmittelbar als Bruchstellen wirken, sondern ihre Bedeutung je nach Prestigeniveau und Beschäftigungsstatus unterschiedlich in die Gesamtbewertung einfließen.

5.3.3 Prestige vs. Arbeitsklima

Erwartung 3c:

Negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas wirken in prestigeträchtigen Unternehmen seltener als unmittelbare Bruchstellen und werden häufiger in einen positiven Gesamtkontext eingebettet.

Die Kategorie Arbeitsklima umfasst Bewertungen, in denen die allgemeine Stimmung, das wahrgenommene soziale Umfeld sowie kulturelle Deutungsmuster des Unternehmens beschrieben werden, ohne dass diesen eindeutig einzelnen Akteuren (z. B. KollegInnen oder direkten Vorgesetzten) oder formalen Arbeitsbedingungen zugeordnet werden können. Berücksichtigt wurden dabei unter anderem Hinweise auf eine als toxisch, angespannt oder politisch wahrgenommene Atmosphäre.

Darüber hinaus wurden Aussagen zu mangelnder Anerkennung und Wertschätzung dieser Kategorie zugeordnet, wenn sie als allgemeines Merkmal der Organisationskultur beschrieben wurden und nicht auf konkretes Führungsverhalten oder einzelne Personen verwiesen. Diese Aspekte wurden als eigenständige Analyseebene erfasst, da sie kollektive Wahrnehmungen des organisationalen Umfelds abbilden und sich weder eindeutig auf interpersonale Beziehungen noch ausschließlich auf Arbeitsbelastung oder Work-Life-Balance reduzieren lassen.

Kategorie A: Prestigeträchtige Unternehmen

In diesem Abschnitt wird analysiert, welche Rolle das Arbeitsklima für die Gesamtbewertung prestigeträchtiger Unternehmen spielt und ob negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas als Bruchstellen wirken, also mit niedrigen Bewertungen und einem Austritt aus dem Unternehmen zusammenhängen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Anerkennung und Wertschätzung, da diese Aspekte im Datenmaterial wiederholt, als Teil des Arbeitsklimas thematisiert werden.

Insgesamt wird das Arbeitsklima in Kategorie A 63-mal erwähnt. Davon entfallen 39 Nennungen (ca. 62 %) auf Bewertungen aktueller Mitarbeitender und 24 Nennungen (ca. 38 %) auf Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender. Bereits diese Verteilung zeigt, dass Aspekte des Arbeitsklimas nicht nur rückblickend nach dem Austritt thematisiert werden, sondern auch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses eine Rolle spielen.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 41: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	–	–	–
2	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
3	0 (0 %)	15 (100 %)	15 (100 %)
4	4 (33,3 %)	8 (66,7 %)	12 (100 %)
5	10 (90,9 %)	1 (9,1 %)	11 (100 %)
Summe	14 (35,9 %)	25 (64,1 %)	39 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 42: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	0 (0 %)	1 (2,6 %)	1 (2,6 %)
3	0 (0 %)	15 (38,5 %)	15 (38,5 %)
4	4 (10,3 %)	8 (20,5 %)	12 (30,8 %)
5	10 (25,6 %)	1 (2,6 %)	11 (28,2 %)
Summe	14 (35,9 %)	25 (64,1 %)	39 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender wird das Arbeitsklima 39-mal erwähnt. Davon entfallen 25 Nennungen auf "Cons" (ca. 64 %) und 14 auf "Pros" (ca. 36 %). Das Arbeitsklima wird somit überwiegend als kritisch beschrieben, jedoch nicht ausschließlich negativ.

Ein Blick auf die Verteilung nach Bewertungsstufen zeigt, dass kritische Wahrnehmungen des Arbeitsklimas nicht auf sehr niedrige Gesamtbewertungen beschränkt sind. Bei der Gesamtnote 1 wird das Arbeitsklima nicht erwähnt. Bei der Gesamtnote 2 tritt eine einzelne "Cons" Nennung auf, die auf mangelnde Anerkennung und Wertschätzung hinweist.

Der Schwerpunkt der kritischen Nennungen liegt bei mittleren Gesamtbewertungen: 15 der 25 "Cons" Nennungen (ca. 60 %) entfallen auf Bewertungen mit der Gesamtnote 3. Innerhalb dieser Gruppe beziehen sich 4 Nennungen (ca. 27 %) explizit auf fehlende Anerkennung und Wertschätzung.

Auch bei höheren Gesamtbewertungen bleibt das Arbeitsklima bestehen. Bei der Gesamtnote 4 gibt es 8 negative (21 %) und 4 positive Erwähnungen (ca. 10 %). Bei der höchsten Gesamtbewertung (5) überwiegen die positiven Bezüge deutlich (10) "Pros" Nennungen (ca. 26 %), gleichzeitig tritt jedoch eine einzelne "Cons" Nennung auf (ca. 3 %).

Diese Verteilung zeigt, dass kritische Aspekte des Arbeitsklimas bei aktuellen Mitarbeitenden häufig parallel zu insgesamt positiven oder mittleren Gesamtbewertungen auftreten. Das Arbeitsklima wirkt in dieser Gruppe somit nicht als eindeutige Bruchstelle, sondern als Aspekt, der neben anderen Bewertungskriterien genannt wird.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 43: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	0 (0 %)	3 (100 %)	3 (100 %)
3	1 (25,0 %)	3 (75,0 %)	4 (100 %)
4	2 (22,2 %)	7 (77,8 %)	9 (100 %)
5	5 (71,4 %)	2 (28,6 %)	7 (100 %)
Summe	8 (33,3 %)	16 (66,7 %)	24 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 44: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie A (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	▼ Pros	▼ Cons	▼ Gesamt
1	0 (0 %)	1 (4,2 %)*	1 (4,2 %)
2	0 (0 %)	3 (12,5 %)*	3 (12,5 %)
3	1 (4,2 %)	3 (12,5 %)	4 (16,7 %)
4	2 (8,3 %)	7 (29,2 %)*	9 (37,5 %)
5	5 (20,8 %)	2 (8,3 %)	7 (29,2 %)
Summe	8 (33,3 %)	16 (66,7 %)	24 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender wird das Arbeitsklima 24-mal thematisiert. Davon entfallen 16 Nennungen auf “Cons” (ca. 67 %) und 8 auf “Pros” (ca. 33 %). Der Anteil negativer Nennungen ist damit höher als bei den aktuellen Mitarbeitenden.

Bei niedrigen Gesamtbewertungen zeigt sich eine stärkere Bündelung kritischer Wahrnehmungen. Bei der Gesamtnote 1 tritt eine negative Nennung auf, die auf fehlende Anerkennung und Wertschätzung hinweist. Bei der Gesamtnote 2 werden 3 “Cons” Nennungen (ca. 13 %) verzeichnet, von denen 2 (ca. 67 %) explizit Anerkennung und Wertschätzung betreffen.

Auch bei mittleren und höheren Bewertungen bleibt das Arbeitsklima relevant. Bei der Gesamtnote 3 treten 3 “Cons” Nennungen (ca. 13 %) und eine “Pros” Nennung (ca. 4 %) auf. Bei der Gesamtnote 4 werden 7 (ca. 29 %) “Cons” und 2 (ca. 8 %) “Pros” Nennungen erfasst.

Selbst bei der höchsten Gesamtbewertung (5) erscheinen 2 (ca. 8 %) “Cons” und 5 (ca. 21 %) “Pros” Nennungen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas bei ehemaligen Mitarbeitenden häufiger auftreten und stärker mit niedrigeren Gesamtbewertungen verbunden sind.

Zusammenfassung Kategorie A

Die Analyse zeigt, dass das Arbeitsklima in prestigeträchtigen Unternehmen zwar ein relevanter, aber kein isolierter Bewertungsfaktor ist. Negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas treten sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden häufig auf, sind jedoch nicht ausschließlich mit niedrigen Gesamtbewertungen verbunden.

Bei aktuellen Mitarbeitenden treten kritische Aspekte des Arbeitsklimas überwiegend bei mittleren und hohen Bewertungen auf und wirken damit nicht unmittelbar als Kündigungs- oder Abbruchfaktor. Bei ehemaligen Mitarbeitenden hingegen zeigt sich eine stärkere Verbindung zwischen negativen Wahrnehmungen des Arbeitsklimas und niedrigeren Gesamtbewertungen.

Auffällig ist zudem, dass Anerkennung und Wertschätzung insbesondere bei niedrigen und mittleren Bewertungen eine zentrale Rolle spielen, insbesondere bei ehemaligen Mitarbeitenden. Dies deutet darauf hin, dass fehlende Anerkennung im Kontext prestigeträchtiger Unternehmen eher dann problematisiert wird, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder in einer kritischeren Phase ist.

Im Rahmen der Analyse lässt sich das Arbeitsklima in Kategorie A somit nicht als eindeutige Bruchstelle, sondern als kontextabhängige Bewertungsdimension beschreiben.

Kategorie B: weniger prestigeträchtige Unternehmen

In der Kategorie B wird das Arbeitsklima insgesamt 61-mal thematisiert. Davon entfallen 36 Nennungen auf aktuelle Mitarbeitende (ca. 59 %) und 25 Nennungen auf ehemalige Mitarbeitende (ca. 41 %). Damit wird das Arbeitsklima in weniger prestigeträchtigen Unternehmen häufiger während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses als retrospektiv nach dem Austritt angesprochen.

Aktuelle Mitarbeitende

Tabelle 45: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (100 %)
2	1 (100 %)	0 (0 %)	1 (100 %)
3	1 (33,3 %)	2 (66,7 %)	3 (100 %)
4	8 (88,9 %)	1 (11,1 %)	9 (100 %)
5	22 (100 %)	0 (0 %)	22 (100 %)
Summe	32 (88,9 %)	4 (11,1 %)	36 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 46: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei aktuellen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	1 (2,8 %)	1 (2,8 %)
2	1 (2,8 %)	0 (0 %)	1 (2,8 %)
3	1 (2,8 %)	2 (5,6 %)	3 (8,4 %)
4	8 (22,2 %)	1 (2,8 %)	9 (25,0 %)
5	22 (61,1 %)	0 (0 %)	22 (61,1 %)
Summe	32 (88,9 %)	4 (11,1 %)	36 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen aktueller Mitarbeitender der Kategorie B wird das Arbeitsklima insgesamt 36-mal erwähnt. Davon entfallen 4 Nennungen auf die Kategorie "Cons" (ca. 11 %) und 32 auf die Kategorie "Pros" (ca. 89 %). Positive Wahrnehmungen des Arbeitsklimas dominieren damit deutlich.

Eine Betrachtung der Verteilung der Gesamtbewertungen zeigt, dass kritische Nennungen nur vereinzelt auftreten. Bei sehr niedrigen Bewertungen ist das Arbeitsklima kaum präsent. Bei der Gesamtnote 1 tritt lediglich eine "Cons" Nennung (ca. 3 %) auf. Bei der Gesamtnote 2 wird das Arbeitsklima ausschließlich positiv erwähnt (eine "Pros" Nennung, ca. 3 %). Bei der Gesamtnote 3 wird das Arbeitsklima insgesamt dreimal thematisiert, davon zweimal als "Cons" (ca. 6 %) und einmal als "Pros" (ca. 3 %).

Mit steigender Gesamtbewertung verschiebt sich das Bild deutlich zugunsten positiver Nennungen. Bei der Gesamtnote 4 stehen 1 "Cons" Nennung (ca. 3 %) und 8 "Pros" Nennungen (ca. 22 %) gegenüber. Bei der höchsten Gesamtbewertung 5 wird das Arbeitsklima ausschließlich positiv genannt, mit 22 "Pros" Nennungen (ca. 61 %).

Diese Verteilung zeigt, dass das Arbeitsklima bei aktuellen Mitarbeitenden der Kategorie B stark mit hohen Gesamtbewertungen verbunden ist. Negative Aspekte treten nur in geringem Umfang auf und sind nicht systematisch mit einer insgesamt negativen Bewertung verbunden.

Ehemalige Mitarbeitende

Tabelle 47: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (zeilenbezogene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	–	–	–
2	2 (66,7 %)	1 (33,3 %)	3 (100 %)
3	1 (33,3 %)	2 (66,7 %)	3 (100 %)
4	9 (69,2 %)	4 (30,8 %)	13 (100 %)
5	5 (83,3 %)	1 (16,7 %)	6 (100 %)
Summe	17 (68,0 %)	8 (32,0 %)	25 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Tabelle 48: Arbeitsklimabezogene "Pros" und "Cons" nach Gesamtnote bei ehemaligen MitarbeiterInnen – Kategorie B (gesamtbewertene Prozentwerte)

Gesamtnote	Pros	Cons	Gesamt
1	0 (0 %)	0 (0 %)	0
2	2 (8,0 %)	1 (4,0 %)	3 (12,0 %)
3	1 (4,0 %)	2 (8,0 %)	3 (12,0 %)
4	9 (36,0 %)	4 (16,0 %)*	13 (52,0 %)
5	5 (20,0 %)	1 (4,0 %)	6 (24,0 %)
Summe	17 (68,0 %)	8 (32,0 %)	25 (100 %)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In den Bewertungen ehemaliger Mitarbeitender der Kategorie B wird das Arbeitsklima insgesamt 25-mal thematisiert. Davon entfallen 8 Nennungen auf “Cons” (ca. 32 %) und 17 auf “Pros” (ca. 68 %). Im Vergleich zu den aktuellen Mitarbeitenden ist der Anteil kritischer Nennungen damit höher, positive Bezüge überwiegen jedoch weiterhin deutlich.

Die Verteilung der Gesamtbewertungen zeigt, dass negative Wahrnehmungen vor allem bei mittleren Bewertungsstufen auftreten. Bei der Gesamtnote 2 wird das Arbeitsklima dreimal erwähnt, davon einmal als “Cons” (ca. 4 %) und zweimal als “Pros” (ca. 8 %). Bei der Gesamtnote 3 entfallen zwei Nennungen auf “Cons” (ca. 8 %) und eine auf “Pros” (ca. 4 %), sodass in diesem Bewertungsbereich negative Bezüge überwiegen.

Besonders häufig wird das Arbeitsklima in der Gesamtnote 4 thematisiert. Hier entfallen insgesamt 13 Nennungen: 4 auf “Cons” (ca. 16 %) und 9 auf “Pros” (ca. 36 %). Eine der negativen Nennungen bezieht sich explizit auf mangelnde Anerkennung und Wertschätzung,

während die übrigen kritischen Hinweise allgemeine Aspekte des Arbeitsklimas betreffen. Trotz dieser Kritikpunkte überwiegen auch bei dieser Bewertungsstufe die positiven Einschätzungen deutlich.

Auch bei der höchsten Gesamtbewertung von 5 bleibt das Arbeitsklima präsent. Hier treten eine “Cons” Nennung (ca. 4 %) und fünf “Pros” Nennungen (ca. 20 %) auf. Damit werden selbst bei sehr positiven Gesamturteilen vereinzelt kritische Aspekte des Arbeitsklimas genannt, ohne die insgesamt positive Bewertung zu dominieren.

Zusammenfassung Kategorie B

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse für Kategorie B, dass das Arbeitsklima in weniger prestigeträchtigen Unternehmen überwiegend positiv wahrgenommen wird. Sowohl bei aktuellen als auch bei ehemaligen Mitarbeitenden überwiegen “Pros” Nennungen deutlich, insbesondere bei hohen Gesamtbewertungen.

Bei aktuellen Mitarbeitenden ist das Arbeitsklima stark mit sehr positiven Gesamturteilen verbunden und tritt nur selten als negativer Aspekt hervor. Kritische Nennungen bleiben vereinzelt und sind nicht mit einer klaren negativen Gesamtbewertung verknüpft. Bei ehemaligen Mitarbeitenden nimmt der Anteil negativer Nennungen zu, konzentriert sich jedoch vor allem auf mittlere Bewertungsstufen. Auch hier überlagern sich kritische Hinweise nicht mit der insgesamt positiven Wahrnehmung des Arbeitsklimas.

Im Kontext der Analyse erscheint das Arbeitsklima in Kategorie B somit weniger als zentrale Bruchstelle, sondern vielmehr als stabilisierende Bewertungsdimension, die insbesondere mit dem Verbleib im Unternehmen und positiven Gesamtbewertungen verbunden ist.

Arbeitsklima (Erwartung 3c)

Tabelle 49: Arbeitsklima / Arbeitsatmosphäre – Gesamtübersicht nach Kategorie, Beschäftigungsstatus und “Pros”/“Cons”

Kategorie	Status	Arbeitsklima	Cons (N)	Cons (%)	Pros (N)	Pros (%)
A (prestigeträchtig)	Aktuelle MA	39	25	64,10%	14	35,90%
A (prestigeträchtig)	Ehemalige MA	24	16	66,70%	8	33,30%
A (prestigeträchtig)	Gesamt	63	41	65,10%	22	34,90%
B (weniger prestigeträchtig)	Aktuelle MA	36	4	11,10%	32	88,90%
B (weniger prestigeträchtig)	Ehemalige MA	25	8	32,00%	17	68,00%
B (weniger prestigeträchtig)	Gesamt	61	12	19,70%	49	80,30%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

In Kategorie B (weniger prestigeträchtige Unternehmen) zeigt sich ein deutlich anderes Muster. Hier wird das Arbeitsklima insgesamt überwiegend positiv bewertet, insbesondere von aktuellen Mitarbeitenden. Negative Wahrnehmungen treten seltener auf und sind klarer auf

mittlere und niedrigere Bewertungsstufen konzentriert. Bei hohen Gesamtbewertungen überwiegen positive Bezüge deutlich, und kritische Nennungen bleiben vereinzelt.

Bei ehemaligen Mitarbeitenden der Kategorie B nehmen negative Nennungen des Arbeitsklimas zwar zu, erreichen jedoch nicht das Ausmaß wie in Kategorie A und überlagern die positiven Bewertungen nicht. Auch hier zeigt sich, dass das Arbeitsklima zwar thematisiert wird, jedoch als zentrale Bruchstelle seltener erscheint. Vielmehr wirkt es in Kategorie B stärker als stabilisierender Faktor, der eng mit positiven Gesamturteilen verbunden ist.

Ein weiterer zentraler Unterschied zwischen den beiden Kategorien betrifft die Rolle von Anerkennung und Wertschätzung. Diese Aspekte werden deutlich häufiger im Kontext von Kategorie A thematisiert, insbesondere bei negativen Nennungen des Arbeitsklimas. In prestigeträchtigen Unternehmen beziehen sich kritische Wahrnehmungen des Arbeitsklimas überdurchschnittlich oft auf fehlende Anerkennung, implizite Erwartungen und das Gefühl mangelnder Wertschätzung. In der Kategorie B treten diese Aspekte seltener und weniger zentral hervor.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Arbeitsklima in beiden Kategorien keine eindeutige Einzelbruchstelle darstellt. Allerdings unterscheiden sich die Funktionslogiken deutlich.

In prestigeträchtigen Unternehmen werden negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas häufiger toleriert, relativiert oder in einen insgesamt positiven Bewertungskontext eingebettet, was darauf hindeutet, dass Prestige eine kompensierende Wirkung entfaltet. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen ist das Arbeitsklima stärker mit der Gesamtbewertung verknüpft und wirkt dort eher als direkter Bewertungsfaktor, ohne jedoch in großem Umfang als Kündigungsgrund aufzutreten.

5.4 Prestige als Karrieresprungbrett und Relativierung negativer Arbeitserfahrungen

Erwartung 4

In prestigeträchtigen Unternehmen werden negative Arbeitserfahrungen häufiger toleriert, wenn das Unternehmen als Karrieresprungbrett wahrgenommen wird.

Zur Analyse dieser Erwartung wurden die Bewertungen gezielt auf explizite Bezüge zum Unternehmensprestige untersucht. Codiert wurden ausschließlich eindeutig formuliertes Prestige-Signal, etwa direkte Verweise auf Reputation, Image, Markenname, Bekanntheit, Lebenslaufwert (*“gut für den CV”*), Netzwerk oder die explizite Bezeichnung des Unternehmens als *“Sprungbrett”*. Indirekte oder potenziell mehrdeutige karrierebezogene Aussagen wurden bewusst nicht als Prestige-Nennungen gewertet, um Interpretationsspielräume zu begrenzen und eine nachträgliche theoretische Zuschreibung zu vermeiden.

Verteilung expliziter Prestige-Nennungen

Insgesamt wurden 36 explizite Prestige-Nennungen identifiziert. Davon entfallen 33 Nennungen (91,7 %) auf Kategorie A (prestigeträchtige Unternehmen) und 3 Nennungen (8,3 %) auf Kategorie B (weniger prestigeträchtige Unternehmen). Bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl der Bewertungen entspricht dies einem Anteil von 22,1 % der Bewertungen in Kategorie A und lediglich 2,1 % der Bewertungen in Kategorie B. Die Verteilung verdeutlicht, dass explizite Prestige-Narrative nahezu ausschließlich in Bewertungen prestigeträchtiger Unternehmen auftreten und dort eine klar erkennbare Bewertungsdimension darstellen.

Formen expliziter Prestige-Bezüge in Kategorie A

Innerhalb der Kategorie A lassen sich unterschiedliche Formen expliziter Prestigebezüge identifizieren. Am häufigsten werden Reputation, Image, Brand oder Markenname thematisiert (15 Nennungen; 45,5 %). Weitere 9 Nennungen (27,3 %) beziehen sich explizit auf den Unternehmenswert im Lebenslauf. 10 Nennungen (30,3 %) thematisieren den Aufbau eines Netzwerks, wobei diese Bezüge ausschließlich in Kategorie A auftreten und von den Bewertenden explizit als Prestige-Signal verstanden werden. Die explizite Bezeichnung des Unternehmens als *“Sprungbrett”* ist vergleichsweise selten (2 Nennungen; 6,1 %) und tritt ausschließlich bei berufserfahrenen Mitarbeitenden auf.

Prestige-Nennungen nach Beschäftigungsstatus

Von den 33 expliziten Prestige-Nennungen in Kategorie A stammen 23 Nennungen (69,7 %) von aktuellen Mitarbeitenden und 10 Nennungen (30,3 %) von ehemaligen Mitarbeitenden. Dies zeigt, dass Prestige-Bezüge nicht ausschließlich rückblickend nach dem Austritt formuliert werden, sondern bereits während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses eine relevante Rolle spielen.

Prestige-Signale nach Erfahrungsgrad

Eine differenzierte Betrachtung nach Erfahrungsgrad zeigt deutliche Unterschiede in der Art der verwendeten Prestigesignale.

Bei BerufseinsteigerInnen in Kategorie A (n = 10 Prestige-Nennungen; 7 aktuelle und 3 ehemalige Mitarbeitende) dominieren Bezüge auf den Lebenslaufwert des Unternehmens (5 Nennungen; 50,0 %) sowie der Aufbau eines Netzwerks (4 Nennungen; 40,0 %). Explizite Brand- oder Image-Bezüge treten in dieser Gruppe nur vereinzelt auf (1 Nennung) und stammen ausschließlich von ehemaligen Mitarbeitenden. Mehrfachnennungen innerhalb einzelner Bewertungen sind in dieser Gruppe möglich, etwa gleichzeitige Verweise auf CV-Wert und Netzwerk.

Bei berufserfahrenen Mitarbeitenden in Kategorie A (n = 23 Prestige-Nennungen) zeigt sich eine stärkere Fokussierung auf Image- und Markenwirkung (z. B. *„starker Markenname“*, *„Vorschussvertrauen bei Kunden“*), auf Netzwerkaufbau sowie auf CV-bezogene Exit-Optionen. In dieser Gruppe treten auch die einzigen expliziten Bezeichnungen des Unternehmens als *„Sprungbrett“* auf. Die Prestige-Bezüge stammen hier ausschließlich von aktuellen Mitarbeitenden.

Prestige und Relativierung negativer Arbeitserfahrungen

In Kategorie A erscheinen explizite Prestige-Nennungen wiederholt im Zusammenhang mit Bewertungen, in denen zugleich belastende Arbeitsbedingungen, insbesondere hohe Arbeitsbelastung oder lange Arbeitszeiten, thematisiert werden. Diese negativen Aspekte werden dabei nicht isoliert dargestellt, sondern in einen übergeordneten Bewertungskontext eingebettet, in dem der Status, die Außenwirkung oder die karrierebezogenen Vorteile des Unternehmens explizit hervorgehoben werden.

Konkret wurden in Kategorie A zwei explizite Prestige-Nennungen identifiziert, die unmittelbar mit relativierten negativen Arbeitserfahrungen verknüpft sind. Einmal in einer Bewertung eines ehemaligen Mitarbeitenden mit der Gesamtnote 4 und einmal in einer Bewertung eines aktuellen Mitarbeitenden mit der Gesamtnote 5. In beiden Fällen werden belastende Arbeitsbedingungen benannt, jedoch durch den expliziten Verweis auf Prestige in insgesamt positiven bzw. ambivalenten Bewertungskontext eingebettet.

Darüber hinaus finden sich in Kategorie A vereinzelt Grenzfälle impliziter Prestige-Bezüge, die aufgrund ihrer Mehrdeutigkeit nicht in die quantitative Auswertung aufgenommen wurden.

Da der Begriff *„Top-Beratung“* nicht eindeutig spezifiziert ist und offenbleibt, ob sich der Bezug auf Reputation, Marktstellung oder fachliche Exzellenz bezieht, wurde diese Aussage nicht als explizite Prestige-Nennung codiert. Gleichzeitig verdeutlicht dieser Fall, dass hohe

Arbeitsbelastung in prestigeträchtigen Unternehmen teilweise als erwartbarer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses dargestellt wird und mit sehr hohen Gesamtbewertungen koexistiert.

Kontrast: Kategorie B

In Kategorie B treten explizite Prestige-Bezüge nur vereinzelt auf. Die drei identifizierten Prestige-Nennungen beziehen sich jeweils allgemein auf Reputation (eine Nennung in Tier 4, zwei in Tier 3). Zusätzlich wurden zwei explizite Hinweise auf fehlendes Prestige identifiziert, die sowohl von aktuellen als auch von ehemaligen Mitarbeitenden stammen und mit insgesamt hohen Gesamtbewertungen einhergehen.

Im Unterschied zu Kategorie A werden Prestige-Bezüge in Kategorie B nicht systematisch genutzt, um negative Arbeitserfahrungen zu relativieren oder in einen karrierebezogenen Zukunftshorizont einzubetten. Prestige fungiert hier weder als zentraler Referenzpunkt der Bewertung noch als kompensierender Deutungsrahmen.

Zusammenfassung Erwartung 4

Tabelle 50: Explizite Prestige-Nennungen – Gesamtübersicht nach Kategorie

Kategorie	Gesamtzahl Bewertungen	Explizite Prestige-Nennungen	Anteil an allen Bewertungen der Kategorie	Anteil an allen Prestige-Nennungen
Kategorie A (prestigeträchtig)	149	33	22,10%	91,70%
Kategorie B (weniger prestiget)	138	3	2,17%	8,30%
Gesamt	287	36	12,54%	100%

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Glassdoor-Bewertungen (2022–2025)

Die Analyse zeigt, dass explizite Prestige-Narrative nahezu ausschließlich in Bewertungen prestigeträchtiger Unternehmen auftreten und dort eine erkennbare Funktion bei der Einbettung negativer Arbeitserfahrungen übernehmen. In Kategorie A werden belastende Arbeitsbedingungen wiederholt in einen übergeordneten Kontext von Status, Reputation oder karrierebezogener Verwertbarkeit gestellt, ohne dass sie unmittelbar zu einer negativen Gesamtbewertung führen.

Dabei zeigen sich klare Unterschiede nach Erfahrungsgrad. Während BerufseinsteigerInnen Prestige vor allem über den Lebenslaufwert und den Einstieg in den Arbeitsmarkt adressieren, verweisen berufserfahrene Mitarbeitende häufiger auf Netzwerkaufbau, Marktwirkung und externe Verwertbarkeit. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen fehlt ein vergleichbarer Mechanismus weitgehend. Insgesamt stützen die Befunde Erwartung 4 insofern, als Prestige in Kategorie A als kompensierender Deutungsrahmen fungiert, innerhalb dessen belastende Arbeitsbedingungen länger akzeptiert und in positive oder ambivalente Gesamtbewertungen integriert werden, während ein solcher Effekt in Kategorie B nicht erkennbar ist.

6. Interpretation und inhaltliche Diskussion der Ergebnisse

Ziel dieses Kapitels ist es, die im Analysekapitel dargestellten Befunde im Lichte der theoretischen Konzepte zu interpretieren und in einen übergeordneten sozial- und arbeitssoziologischen Zusammenhang einzuordnen. Im Fokus steht dabei die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit: *Ab wann verliert der Status eines Arbeitgebers aus Sicht der Beschäftigten an Bedeutung und welche Bruchstellen lassen sich identifizieren?*

Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein differenziertes und ambivalentes Bild der Wirkung von Prestige. Prestige fungiert weder als allumfassender Schutzmechanismus noch als bloßes Oberflächenphänomen, sondern wirkt kontextabhängig, selektiv und begrenzt. In vielen Fällen kompensiert es negative Arbeitsbedingungen jedoch nicht unbegrenzt und nicht in allen Dimensionen gleichermaßen.

6.1 Prestige als kompensierender, aber begrenzter Deutungsrahmen

Zentraler Befund der Arbeit ist, dass Prestige in Bewertungen nicht als objektive Eigenschaft, sondern als Deutungsrahmen wirksam wird. In Anlehnung an Bourdieu lässt sich Prestige als Form symbolischen Kapitals verstehen, das negative Erfahrungen nicht aufhebt, sondern neu rahmt.

Insbesondere in prestigeträchtigen Unternehmen (Kategorie A) zeigt sich, dass Beschäftigte negative Aspekte wie geringe Gehaltszufriedenheit oder eingeschränkte Work-Life-Balance nicht isoliert bewerten, sondern sie in Relation zu anderen Vorteilen setzen. Kritik wird häufig relativiert, abgeschwächt oder als erwartbarer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses dargestellt. Aussagen wie *“man weiß, worauf man sich einlässt”* oder *“typische Beratung”* verdeutlichen, dass Belastungen normalisiert und als Teil eines impliziten Tauschverhältnisses akzeptiert werden.

Diese Befunde stützen Podolnys Statusmodell, wonach hoher Status Unsicherheit reduziert und Qualität signalisiert. Gleichzeitig bestätigen sie Spences (1973) Signaling-Theorie: Die Zugehörigkeit zu einem prestigeträchtigen Arbeitgeber wird als Signal für zukünftige Chancen interpretiert, wodurch aktuelle Nachteile an Gewicht verlieren.

6.2 Gehalt: Kein zentraler Bruchpunkt, sondern eine relative Größe

Die Ergebnisse zu Erwartung 1 zeigen, dass das Thema Gehalt in beiden Kategorien regelmäßig thematisiert wird, jedoch unterschiedliche Bedeutungen annimmt. In prestigeträchtigen Unternehmen erscheint Gehaltskritik selten als unmittelbare Bruchstelle. Vielmehr wird sie häufig relativiert (*“könnte besser sein”*) und in einen insgesamt positiven Kontext eingebettet.

Diese Relativierung lässt sich mit Bourdieus Kapitaltheorie erklären: Beschäftigte akzeptieren geringeres ökonomisches Kapital, wenn es durch symbolisches und soziales Kapital kompensiert wird. Der Arbeitgebername fungiert dabei als Statusmarker, der langfristig in andere Kapitalformen umgewandelt werden kann (z. B. bessere Exit-Optionen).

In weniger prestigeträchtigen Unternehmen (Kategorie B) ist Gehaltskritik hingegen stärker mit Fragen der Leistungsfairness und der Angemessenheit im Verhältnis zur Arbeitsbelastung verknüpft. Hier fehlt häufig der symbolische Mehrwert, der eine solche Kritik abfedern könnte. Gehalt wird dadurch schneller zu einem bewertungsrelevanten Faktor, ohne jedoch automatisch als alleiniger Kündigungsgrund zu gelten.

6.3 Work-Life-Balance: Hohe Akzeptanz, aber klare Grenzen

Die Analyse zu Erwartung 2 verdeutlicht, dass eine eingeschränkte Work-Life-Balance in beiden Kategorien ein zentraler Kritikpunkt ist. Entscheidend ist jedoch nicht die Existenz der Kritik, sondern ihre Einbettung in die Gesamtbewertung.

In prestigeträchtigen Unternehmen tritt Work-Life-Balance-Kritik besonders häufig bei hohen Gesamtbewertungen auf. Dies zeigt, dass hohe Arbeitsbelastung dort als erwartbarer Preis für Status, Lernkurve und Karrierechancen wahrgenommen wird. Die Belastung wird nicht negiert, sondern als temporär und funktional interpretiert.

In weniger prestigeträchtigen Unternehmen fehlt diese kompensierende Deutung stärker. Zwar wird auch hier Belastung akzeptiert, sie ist jedoch eng mit mittleren oder niedrigeren Gesamtbewertungen sowie mit dem Status als ehemalige Mitarbeitende verknüpft. Damit bestätigt sich, dass Prestige nicht die Belastung selbst reduziert, sondern ihre Bewertungslogik verändert.

6.4 Soziale Beziehungen als potenzielle Bruchstellen

Die Ergebnisse zu Erwartung 3a und 3b zeigen, dass soziale Beziehungen, sowohl zu KollegInnen als auch zu direkten Vorgesetzten, in beiden Kategorien eine zentrale Rolle spielen. Gleichzeitig unterscheiden sich ihre Bruchstellenlogiken deutlich.

Kollegialität wirkt in weniger prestigeträchtigen Unternehmen stärker als stabilisierender Faktor. Positive Teamdynamiken sind hier eng mit hohen Gesamtbewertungen verbunden und werden selten relativiert. In prestigeträchtigen Unternehmen hingegen koexistieren positive Teambeziehungen häufig mit Berichten über Konkurrenz und Ellbogenkultur, ohne dass dies automatisch zu negativen Gesamturteilen führt.

Beziehungen zu direkten Vorgesetzten erweisen sich als besonders sensibel. In prestigeträchtigen Unternehmen werden negative Führungserfahrungen von aktuellen Mitarbeitenden häufig noch relativiert, während sie von ehemaligen Mitarbeitenden deutlich kritischer bewertet werden. Dies deutet darauf hin, dass Prestige während des Verbleibs eine puffernde Wirkung entfaltet, die im Rückblick auf den Austritt an Kraft verliert.

In weniger prestigeträchtigen Unternehmen hingegen werden problematische Führungsbeziehungen bereits während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses offen benannt. Führung erscheint hier weniger relativierbar und wirkt unmittelbarer auf die Gesamtbewertung.

6.5 Arbeitsklima: Prestige als Toleranzverstärker, nicht als Schutzschild

Die Ergebnisse zu Erwartung 3c zeigen besonders deutlich, dass das allgemeine Arbeitsklima keine eindeutige Einzelbruchstelle darstellt, sondern eine kontextabhängige Bewertungsdimension ist.

In prestigeträchtigen Unternehmen treten negative Wahrnehmungen des Arbeitsklimas häufig auf, werden jedoch oft in positive oder ambivalente Gesamtbewertungen eingebettet. Fehlende Anerkennung, implizite Leistungserwartungen oder ein angespanntes Klima werden zwar benannt, jedoch nicht zwingend als Kündigungsgrund interpretiert, zumindest nicht während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

In weniger prestigeträchtigen Unternehmen wird das Arbeitsklima überwiegend positiv bewertet und fungiert eher als Bindungsfaktor. Kritische Wahrnehmungen sind seltener und

stärker mit mittleren Bewertungen verbunden. Prestige wirkt hier weniger als Toleranzverstärker, da es von vornherein eine geringere Rolle spielt.

6.6 Prestige als Karrieresprungbrett und zeitlich begrenzte Ressource

Die Analyse zu Erwartung 4 verdeutlicht schließlich, dass Prestige in Kategorie A explizit, als Karrieresprungbrett interpretiert wird. Besonders BerufseinsteigerInnen verweisen auf den Lebenslaufwert und den Netzwerkaufbau, während berufserfahrene Mitarbeitende stärker die externe Marktwirkung und Verwertbarkeit betonen.

Diese Befunde bestätigen die Ergebnisse von Bidwell et al. (2015) sowie den Matthew-Effekt (Sauder et al., 2012): Der Status des Arbeitgebers wird auf das Individuum übertragen und beeinflusst zukünftige Chancen. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass diese Wirkung nicht unbegrenzt ist. Prestige kompensiert Belastung, insbesondere dann, wenn ein klarer Zukunftshorizont erkennbar ist. Fehlt diese Perspektive, etwa bei stagnierender Entwicklung oder dauerhaft negativer Führungserfahrung, verliert der Status zunehmend an Bedeutung.

6.7 Gesamteinordnung: Wann reicht Prestige nicht mehr?

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass Arbeitgeberprestige keine Ressource ist, die negative Arbeitsbedingungen dauerhaft ausgleichen kann. Prestige wirkt nicht in allen Situationen gleich stark. Seine Wirkung ist kontextabhängig, zeitlich begrenzt und selektiv. Entscheidend ist dabei, wie Beschäftigte ihre Situation selbst wahrnehmen und welche Bedeutung sie dem Arbeitgeber für ihren weiteren Berufsverlauf zuschreiben.

Prestige entfaltet seine kompensierende Wirkung vor allem dann, wenn Beschäftigte ihre Tätigkeit als Übergangsphase oder als strategischen Schritt im Lebenslauf verstehen. Dies betrifft nicht ausschließlich BerufseinsteigerInnen. Auch berufserfahrene Mitarbeitende beschreiben prestigeträchtige Unternehmen häufig als Karrieresprungbrett, als *“gut für den Lebenslauf”* oder als Möglichkeit zum Aufbau von Netzwerken. In diesen Fällen werden belastende Arbeitsbedingungen häufiger relativiert oder als vorübergehend akzeptiert, da sie in einen größeren, zukunftsorientierten Zusammenhang eingeordnet werden.

Eng damit verbunden ist die externe Verwertbarkeit des Arbeitgebers. Negative Erfahrungen werden insbesondere dann akzeptiert, wenn Beschäftigte davon ausgehen, dass sich der

symbolische Wert des Unternehmensnamens, der Zugang zu Netzwerken oder die Außenwirkung des Arbeitgebers später auszahlen werden. Prestige wirkt hier nicht als Quelle aktueller Zufriedenheit, sondern als erwarteter Nutzen, der sich erst zu einem späteren Zeitpunkt realisieren soll.

Diese Wirkung hat jedoch klare Grenzen. Sobald negative Erfahrungen als dauerhaft erlebt werden, verliert Prestige an Kraft. Das gilt besonders für problematische Beziehungen zu direkten Vorgesetzten. Auch fehlende Kollegialität oder eine dauerhaft belastende Arbeitsatmosphäre lassen sich kaum relativieren. In solchen Fällen wird der erwartete Nutzen des Prestiges infrage gestellt. Auffällig ist, dass diese Kritik vor allem im Rückblick nach dem Austritt stärker wird. Dann ist sie häufiger mit negativen Gesamtbewertungen verbunden.

Bruchstellen entstehen selten durch einen einzelnen Faktor. Meist sind es Kombinationen. Wenn hohe Arbeitsbelastung, problematische Führung, fehlende Wertschätzung und geringe Kollegialität zusammenkommen, verliert der Arbeitgeberstatus seine Bedeutung. Er funktioniert dann nicht mehr als Rechtfertigung. Prestige wird nicht mehr als Ressource wahrgenommen. Es wirkt wie ein Versprechen, das sich nicht erfüllt hat.

Insgesamt trägt diese Arbeit zu einem differenzierten Verständnis von Arbeitgeberprestige bei. Prestige ist nicht nur ein Merkmal von Attraktivität. Es ist ein sozialer Mechanismus. Es strukturiert Wahrnehmungen, Bewertungslogiken und individuelle Toleranzgrenzen. Es beeinflusst, welche negativen Arbeitsbedingungen akzeptiert oder relativiert werden. Aber nicht unbegrenzt. Seine Wirkung ist zeitlich, biografisch und kontextabhängig. Sie endet dort, wo symbolisches Kapital nicht mehr in reale oder erwartete Vorteile übersetzt werden kann.

7. Zusammenfassung

Diese Arbeit ist aus der Beobachtung entstanden, dass Arbeitgeberattraktivität nicht allein über objektive Arbeitsbedingungen erklärbar ist. Hohe Arbeitsbelastung, eingeschränkte Work-Life-Balance oder eine als mäßig empfundene Bezahlung führen nicht automatisch zu negativen Bewertungen. Gleichzeitig verlieren andere Arbeitgeber bereits bei ähnlichen Rahmenbedingungen deutlich an Anziehungskraft. Besonders sichtbar wird dieses Spannungsfeld bei prestigeträchtigen Unternehmen. Sie gelten als begehrt, ziehen viele BewerberInnen an und werden dennoch auffallend kritisch bewertet. Genau hier setzt diese

Arbeit an. Sie fragt danach, unter welchen Bedingungen der Status eines Arbeitgebers aus Sicht der Beschäftigten an Bedeutung verliert und wo jene Bruchstellen liegen, ab denen Prestige negative Arbeitserfahrungen nicht mehr ausgleichen kann.

Der bestehende Forschungsstand zeigt, dass Arbeitgeberprestige eine zentrale Rolle bei der Arbeitgeberwahl spielt. Unternehmen mit hohem Status werden als leistungsstark, erfolgreich und zukunftsfähig wahrgenommen. Ihr Name fungiert als Signal. Nicht nur für BewerberInnen, sondern auch für das soziale Umfeld der Beschäftigten. Arbeit bei einem renommierten Arbeitgeber erzeugt Anerkennung und kann identitätsstiftend wirken. Viele Studien zeigen, dass ArbeitnehmerInnen bereit sind, bestimmte Nachteile in Kauf zu nehmen, wenn sie sich davon Status, Zugehörigkeit oder bessere Karrierechancen versprechen. Gleichzeitig bleibt jedoch offen, wo diese Bereitschaft endet. Und welche Erfahrungen nicht mehr relativiert werden. Genau an dieser Stelle setzt die vorliegende Arbeit an.

Theoretisch wird Arbeitgeberprestige als Form symbolischen Kapitals verstanden. Aufbauend auf Bourdieus Kapitaltheorie, Podolnys Statusmodell und Spences Signaling-Theorie wird davon ausgegangen, dass Prestige nicht die objektiven Arbeitsbedingungen verändert. Es verändert jedoch deren Wahrnehmung. Der Status eines Arbeitgebers beeinflusst, wie Belastungen eingeordnet werden. Wie Nachteile bewertet werden. Und wie Erfahrungen insgesamt gedeutet werden. Arbeit erscheint damit nicht nur als ökonomische Tätigkeit, sondern auch als sozialer Ort von Anerkennung, Zugehörigkeit und Positionierung. Diese Perspektive bildet den zentralen Rahmen der Analyse.

Empirisch basiert die Arbeit auf einer qualitativen netnografischen Inhaltsanalyse von 287 anonymen Bewertungen auf der Plattform Glassdoor. Untersucht wurden Beratungsunternehmen aus der DACH-Region. Diese Branche eignet sich besonders, da sie einerseits für hohe Leistungsanforderungen bekannt ist und andererseits eine ausgeprägte Bedeutung von Prestige aufweist. Die Unternehmen wurden anhand einer arbeitsdefinierten Tier-Klassifikation in zwei Kategorien eingeteilt: prestigeträchtige Arbeitgeber (Kategorie A) und weniger prestigeträchtige Arbeitgeber (Kategorie B). Ziel war nicht die Bewertung einzelner Unternehmen. Im Fokus stand vielmehr die Frage, wie Beschäftigte ihre Erfahrungen beschreiben und in unterschiedliche Gesamturteile einbetten.

Ein zentrales Ergebnis betrifft die Rolle des Gehalts. In beiden Kategorien wird Bezahlung regelmäßig thematisiert. Sie fungiert jedoch selten als alleinige Bruchstelle. In prestigeträchtigen Unternehmen wird Gehaltskritik häufig relativiert. Sie tritt überwiegend in

Bewertungen mit hohen Gesamturteilen auf und wird als verbesserungsfähig, aber nicht als grundsätzlich unfair beschrieben. Das Gehalt wird in Relation zu anderen Aspekten gesetzt. Etwa zu Lernmöglichkeiten, Reputation oder zukünftigen Chancen. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen zeigt sich ein anderes Muster. Hier ist Gehaltskritik stärker mit Fragen der Fairness und der Arbeitsbelastung verbunden. Sie tritt häufiger im Zusammenhang mit negativen Gesamtbewertungen oder einem Austritt aus dem Unternehmen auf. Entscheidend ist damit nicht die absolute Höhe des Gehalts. Entscheidend ist die Bedeutung, die ihm im jeweiligen Bewertungskontext zugeschrieben wird.

Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Work-Life-Balance. Hohe Arbeitsbelastung wird in beiden Kategorien als problematisch wahrgenommen. Der Unterschied liegt jedoch in der Art der Einordnung. In prestigeträchtigen Unternehmen wird Kritik an der Work-Life-Balance häufig in Bewertungen mit hohen Gesamturteilen geäußert. Belastung wird dort als branchenüblich, temporär oder als notwendiger Teil einer intensiven Lernphase beschrieben. Sie wird nicht negiert. Sie wird funktional gedeutet. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen ist die Kritik stärker mit mittleren oder niedrigen Bewertungen verbunden. Sie wird seltener als akzeptabler Zustand dargestellt. Prestige verändert damit nicht die Belastung selbst. Es verändert die Toleranz gegenüber ihr.

Auch soziale Beziehungen spielen eine zentrale Rolle in der Bewertung des Arbeitgebers. Kollegialität wird in beiden Kategorien häufig thematisiert und wirkt insgesamt stabilisierend. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen sind positive Teambeziehungen eng mit hohen Gesamtbewertungen verbunden. Sie fungieren als wichtiger Bindungsfaktor. In prestigeträchtigen Unternehmen treten positive kollegiale Erfahrungen hingegen häufig neben Berichten über Konkurrenz, Leistungsdruck und Ellbogenmentalität auf. Diese Aspekte werden nicht zwingend als Kündigungsgrund wahrgenommen. Sie erscheinen vielmehr als Teil der organisationalen Realität.

Besonders sensibel erweisen sich Beziehungen zu direkten Vorgesetzten. In beiden Kategorien stellen sie potenzielle Bruchstellen dar. In prestigeträchtigen Unternehmen werden problematische Führungserfahrungen von aktuellen Mitarbeitenden häufig relativiert. Sie werden in insgesamt positive oder ambivalente Bewertungen eingebettet. Nach dem Austritt, verlieren diese Relativierungen jedoch an Wirkung. Negative Führungserfahrungen schlagen sich dann deutlich stärker in der Gesamtbewertung nieder. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen werden kritische Vorgesetztenbeziehungen früher und gleichmäßiger

thematisiert. Unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Führung erscheint hier weniger kompensierbar durch Prestige.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim allgemeinen Arbeitsklima. In prestigeträchtigen Unternehmen werden negative Aspekte wie hoher Druck, fehlende Anerkennung oder politische Strukturen häufig benannt. Sie fungieren jedoch nicht zwangsläufig als unmittelbare Kündigungsgründe. Prestige wirkt hier als Toleranzverstärker. In weniger prestigeträchtigen Unternehmen wird das Arbeitsklima überwiegend positiv wahrgenommen. Es wirkt stärker stabilisierend.

Besonders deutlich wird die Bedeutung von Prestige dort, wo es explizit als Karrieresprungbrett thematisiert wird. Solche Bezüge finden sich nahezu ausschließlich in Bewertungen prestigeträchtiger Unternehmen. Beschäftigte verweisen auf den Lebenslaufwert, den Aufbau von Netzwerken oder die externe Verwertbarkeit ihrer Erfahrung. Auffällig ist dabei, dass diese Deutungen nicht an formale Karrierephasen gebunden sind. Sowohl BerufseinsteigerInnen als auch berufserfahrene Mitarbeitende beschreiben prestigeträchtige Unternehmen als Übergangsphase oder strategischen Schritt. Entscheidend ist nicht die objektive Karrierestufe. Entscheidend ist die subjektive Wahrnehmung der eigenen Situation.

In der Gesamtschau zeigt sich, dass Arbeitgeberprestige keine unbegrenzt wirksame Ressource darstellt. Seine kompensierende Wirkung entfaltet sich vor allem dann, wenn negative Erfahrungen als vorübergehend, erwartbar oder strategisch sinnvoll interpretiert werden können. An Bedeutung verliert Prestige dort, wo Belastungen als dauerhaft, strukturell oder personenbezogen erlebt werden. Besonders problematische Führung, fehlende Anerkennung oder ausbleibende Entwicklungsperspektiven lassen sich nur begrenzt durch symbolisches Kapital relativieren.

8. Fazit

Diese Arbeit hat sich mit der Frage beschäftigt, wann und unter welchen Bedingungen der Status eines Arbeitgebers aus Sicht der Beschäftigten an Bedeutung verliert. Ausgangspunkt war dabei nicht die Suche nach “guten” oder “schlechten” Arbeitgebern. Entscheidend war vielmehr die Beobachtung, dass ähnliche Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich bewertet werden. Während hohe Belastung, eingeschränkte Work-Life-Balance oder moderate Bezahlung bei manchen Arbeitgebern akzeptiert werden, führen sie bei anderen schnell zu Unzufriedenheit oder Kündigung. Besonders deutlich zeigt sich dieses Spannungsfeld bei

prestigeträchtigen Unternehmen. Sie gelten als begehrt, ziehen viele BewerberInnen an und werden gleichzeitig auffallend kritisch bewertet.

Die Ergebnisse dieser Arbeit machen deutlich, dass Arbeitgeberprestige keine stabile, automatisch wirksame Ressource ist. Prestige wirkt nicht *per se*. Und es wirkt nicht dauerhaft. Es fungiert vielmehr als Deutungsrahmen, innerhalb dessen Beschäftigte ihre Arbeitssituation bewerten. Negative Erfahrungen verschwinden dadurch nicht. Sie werden anders eingeordnet. Entscheidend ist nicht allein, *was* erlebt wird, sondern *wie* diese Erfahrungen in einen größeren Zusammenhang gestellt werden.

Zentral ist dabei die Wahrnehmung der eigenen Situation. Prestige entfaltet seine kompensierende Wirkung vor allem dann, wenn Beschäftigte ihre Tätigkeit als zeitlich begrenzt oder strategisch sinnvoll begreifen. Dabei zeigt sich deutlich, dass diese Logik nicht an formale Karrierephasen gebunden ist. Nicht nur BerufseinsteigerInnen, sondern auch berufserfahrene Mitarbeitende beschreiben prestigeträchtige Unternehmen als Übergangsphase, als Karrieresprungbrett oder als bewussten Zwischenschritt. Entscheidend ist nicht die objektive Position im Lebenslauf. Entscheidend ist die subjektive Einschätzung, „wofür“ man diese Phase in Kauf nimmt.

In diesem Zusammenhang wird Prestige weniger als Quelle aktueller Zufriedenheit verstanden, sondern als Investition. Der Arbeitgeber fungiert nicht primär als Ort des Wohlbefindens, sondern als Mittel zum Zweck. Der erwartete Nutzen liegt in der Zukunft. Im Lebenslauf. Im Netzwerk. In der Außenwirkung. Prestige wirkt damit antizipiert. Es legitimiert Belastung, solange ein glaubwürdiger Zukunftshorizont besteht.

Diese Logik hat jedoch klare Grenzen. Sobald negative Erfahrungen als dauerhaft, strukturell oder nicht mehr kontrollierbar wahrgenommen werden, verliert Prestige an Wirkung. Besonders sensibel reagieren Beschäftigte auf problematische Führungsbeziehungen, fehlende Anerkennung und ein dauerhaft belastendes Arbeitsklima. In solchen Fällen wird der erwartete Nutzen infrage gestellt. Was zuvor als temporär oder „normal“ erschien, verliert seine Rechtfertigung. Auffällig ist, dass diese Neubewertung häufig im Rückblick erfolgt. Nach dem Austritt. Mit zeitlichem Abstand. Dort, wo Prestige seine puffernde Wirkung nicht mehr entfalten kann.

Bruchstellen entstehen dabei selten durch einzelne Faktoren. Sie entstehen durch Kumulation. Wenn hohe Arbeitsbelastung, problematische Führung, fehlende Wertschätzung und begrenzte Entwicklungsperspektiven zusammenkommen, verliert der Arbeitgeberstatus seine Deutungsmacht. Prestige reicht dann nicht mehr aus. Es wird nicht mehr als Ressource wahrgenommen, sondern als Versprechen, das sich nicht eingelöst hat.

Aus gesellschaftlicher Perspektive sind diese Befunde besonders relevant. Arbeitgeberprestige wirkt nicht neutral. Es verschiebt Wahrnehmungen. Es verschiebt Erwartungen. Und es verschiebt Toleranzgrenzen. Beschäftigte akzeptieren in prestigeträchtigen Unternehmen Bedingungen, die sie bei anderen Arbeitgebern möglicherweise ablehnen würden. Lange Arbeitszeiten. Hoher Druck. Permanente Verfügbarkeit. Diese Akzeptanz ist jedoch ungleich verteilt. Sie hängt von verfügbaren Alternativen, sozialer Absicherung und der wahrgenommenen Zeitlichkeit der Situation ab.

Damit trägt Prestige zur Normalisierung von Belastung bei. Belastung erscheint nicht als Problem, sondern als notwendiger Preis. Als Lernphase. Als Investition. Als Teil einer "richtigen" Karriere. Diese Normalisierung bleibt nicht folgenlos. Sie beeinflusst, was in der Arbeitswelt als akzeptabel gilt. Und sie kann dazu beitragen, dass problematische Arbeitsbedingungen nicht hinterfragt, sondern legitimiert werden.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass Prestige auch über das Unternehmen hinauswirkt. In einzelnen Bewertungen wird deutlich, dass Beschäftigte prestigeträchtiger Arbeitgeber von einem Vorschussvertrauen im Umgang mit KundInnen berichten. Demgegenüber scheinen Mitarbeitende weniger prestigeträchtiger Unternehmen stärker von individuellen Kundenbeziehungen abhängig zu sein. Dieser Aspekt wurde im Rahmen dieser Arbeit nicht systematisch untersucht. Er verweist jedoch darauf, dass Prestige nicht nur interne Bewertungslogiken strukturiert, sondern auch externe Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse beeinflussen kann.

Insgesamt zeigt diese Arbeit, dass Arbeitgeberprestige ein wirksamer, aber klar begrenzter sozialer Mechanismus ist. Es beeinflusst, wie Arbeit erlebt, bewertet und ausgehalten wird. Es verschiebt Toleranzgrenzen. Aber es hebt sie nicht auf. Seine Wirkung endet dort, wo symbolisches Kapital nicht mehr in reale oder erwartete Vorteile übersetzt werden kann.

Weiterer Forschungsbedarf

Die Ergebnisse dieser Arbeit werfen neue Fragen auf. Zum einen stellt sich die Frage, ob ähnliche Mechanismen auch in anderen Branchen wirken. Etwa dort, wo Prestige weniger sichtbar ist oder anders hergestellt wird. Zum anderen wäre es wichtig, stärker über Zeit zu beobachten, wie sich die Bedeutung von Prestige verändert. Wann es trägt. Und wann es kippt.

Darüber hinaus wäre eine genauere Betrachtung sozialer Unterschiede notwendig. Wer kann sich leisten, Belastung zu akzeptieren? Wer nicht? Und welche Rolle spielen dabei Herkunft, Geschlecht oder berufliche Mobilität?

Diese Fragen zeigen, dass Arbeitgeberprestige kein Randthema ist. Es betrifft zentrale Fragen von Arbeit, Ungleichheit und Legitimation. Gerade deshalb lohnt es sich, diesen Mechanismus weiter kritisch zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

Anthonyamy, L., Tan, C. N.-L., Lim, O., & Zainal, Z. (2025). The mediating effect of organizational prestige on extrinsic rewards and employee retention. *SAGE-Open*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/21582440251330006>

Baer, M. D., Bundy, J., Garud, N., & Kim, J. K. (2018). The benefits and burdens of organizational reputation for employee well-being: A conservation of resources approach. *Personnel Psychology*, 71(3), 571–595.

Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management and Organization*, 18(6), 807-817. <https://uaccess.univie.ac.at/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/beyond-leadership-impact-coworker-relationships/docview/1314304673/se-2>

Bidwell, M. J., Won, S., Barbulescu, R., & Mollick, E. R. (2015). I used to work at Goldman Sachs! How firms benefit from organizational status in the market for human capital. *Strategic Management Journal*, 36(8), 1164–1173. <https://doi.org/10.1002/smj.2272>

Blau, P. M., Gustad, J. W., Jessor, R., Parnes, H. S., & Wilcock, R. C. (1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial & Labor Relations Review*, 9, 531–543. <https://doi.org/10.2307/2519672>

Bourdieu, P. (1983). *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft* (24. Aufl.). Suhrkamp. (Übersetzung von Schwibs, B. (2014), Kapiteln: 1, 2, 3, 4,5,7)

Bourdieu, P. (1987). What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkeley Journal of Sociology*, 32, 1–17.

Bourdieu, P. (1992). Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In *Die verborgenen Mechanismen der Macht* (S. 49–75). VSA.

Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand-equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11), 2244–2266. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01883.x>

- Cheng, P., Jiang, J., & Liu, Z. (2022). The Influence of Perceived External Prestige on Emotional Labor of Frontline Employees: The Mediating Roles of Organizational Identification and Impression Management Motive. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10778, 1-15 <https://doi.org/10.3390/ijerph191710778>
- Dalton, D. W., Vinson, J. M., & Widener, S. K. (2020). Is Prestige Only Beneficial? A Cost of Perceived External Prestige Among Accounting Employees. *The European Accounting Review*, 29(4), 753–780. <https://doi.org/10.1080/09638180.2019.168202>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Hamori, M. (2006). Executive career advancement in career moves across employers: the role of organization-level predictors. *International Journal of Human Resource Management*, 17(6), 1129–1151. <https://doi.org/10.1080/09585190600697505>
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48, 269–288. <https://doi.org/10.1002/hrm.20279>
- Herrbach, O., Mignonac, K., & Gatignon, A.-L. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390–1407. <https://doi.org/10.1080/0958519042000257995>
- Highhouse, S., Thornbury, E. E., & Little, I. S. (2007). Social-identity functions of attraction to organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 134–146. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.01.001>
- Hoppe, D., Keller, H., & Horstmann, F. (2022). Got employer image? How applicants choose their employer. *Corporate Reputation Review*, 25, 139–159. <https://doi.org/10.1057/s41299-021-00119-3>
- Joinson, A. (1999). Social desirability, anonymity, and Internet-based questionnaires. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 31, 433–438. <https://doi.org/10.3758/BF03200723>

Kozinets, R. V. (2010). *Netnography: doing ethnographic research online* (1. publ.). SAGE. (1-26)

Kozinets, R. V. (2015). *Netnography*. John Wiley & Sons (1-52)

Kozinets Robert V. (2020) “E-Tourism Research, Cultural Understanding, and Netnography”, in Xiang Z., Fuchs M., Gretzel U., Höpken W. (eds), *Handbook of e-Tourism*. Cham: Springer. (1-23) https://doi.org/10.1007/978-3-030-05324-6_43-1

Lievens, F., & Highhouse, S. (2003). The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. *Personnel Psychology*, 56, 75–102. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00144.x>

Mayring, P. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), (186-211).

McGinley, S. P., Yang, W., & Zhang, L. (2018). Snob appeal? Impact of company status perceptions on employee recruitment. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(1), 85–105. <https://doi.org/10.1080/19368623.2017.1306819>

Podolny, J. M. (1993). A status-based model of market competition. *American Journal of Sociology*, 98(4), 829–872. <https://doi.org/10.1086/230091>

Podolny, J. M. (2008). *Status signals: A sociological study of market competition*. Princeton University Press. (Kapiteln: 1, 2, 3, 4, 5)

Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77, 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>

Sauder, M., Lynn, F. B., & Podolny, J. M. (2012). Status: Insights from organizational sociology. *Annual Review of Sociology*, 38, 267–283.

Shakeel, N., & But, S. (2015). Factors influencing employee retention: An integrated perspective. *Journal of Resources Development and Management*, 6(1), 32–49.

Smidts, A., Pruyn, A. Th. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige On Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062. <https://doi.org/10.5465/3069448>

Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>

Symitsi, E., Stamolampros, P., Daskalakis, G., & Korfiatis, N. (2021). The informational value of employee online reviews. *European Journal of Operational Research*, 288(3), 605–619. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2020.06.001>

Tavassoli, N. T., Sorescu, A., & Chandy, R. (2014). Employee-based brand equity: Why firms with strong brands pay their executives less. *Journal of Marketing Research*, 51(6), 676–690. <https://doi.org/10.1509/jmr.13.0435>

Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior & Human Performance*, 6(5), 573–592. [https://doi.org/10.1016/S0030-5073\(71\)80008-9](https://doi.org/10.1016/S0030-5073(71)80008-9)

Yeo, C. H., Ibrahim, H., & Tang, S. M. (2020). The determinants of turnover intention among bank employees. *Journal of Business and Economic Analysis*, 3(1), 42–54. https://doi.org/10.1142/j_10.36924sbe.2020.3103

Yu, K. Y. T. (2014). Person–organization fit effects on organizational attraction: A test of an expectations-based model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 75–94.

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ÜBERSICHT ÜBER DATENSATZ UND ANALYSESTICHPROBE	23
TABELLE 2: GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	30
TABELLE 3: GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	30
TABELLE 4:GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	31
TABELLE 5:GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	31
TABELLE 6: GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	32
TABELLE 7: GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	32
TABELLE 8: GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	33
TABELLE 9: GEHALTSBEWERTUNGEN NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	33
TABELLE 10: VERTEILUNG GEHALTSBEZOGENER "PROS" UND "CONS" NACH PRESTIGEKATEGORIE UND BESCHÄFTIGUNGSSTATUS	34
TABELLE 11: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	36
TABELLE 12: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	36
TABELLE 13: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	37
TABELLE 14: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	37
TABELLE 15: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	38
TABELLE 16: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	38
TABELLE 17: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND 2CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	39
TABELLE 18: VERTEILUNG VON WORK–LIFE-BALANCE-BEZOGENEN "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	39
TABELLE 19: WORK-LIFE-BALANCE – GESAMTÜBERSICHT NACH KATEGORIE, STATUS, "PROS"/"CONS"	40
TABELLE 20: RELATIVIERTE NEGATIVE BEWERTUNGEN ZUR WORK-LIFE-BALANCE	41
TABELLE 21: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	43

TABELLE 22: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	43
TABELLE 23: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	44
TABELLE 24: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENEN PROZENTWERTE)	44
TABELLE 25: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	45
TABELLE 26: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENEN PROZENTWERTE).....	45
TABELLE 27: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	46
TABELLE 28: MITARBEITERBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENEN PROZENTWERTE).....	46
TABELLE 29: MITARBEITERBEZIEHUNGEN – GESAMTÜBERSICHT NACH KATEGORIE, BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND "PROS"/"CONS"	47
TABELLE 30: NEGATIVE MITARBEITERBEZIEHUNGEN – GESAMTÜBERSICHT NACH KATEGORIE, BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND ELLBOGENKULTUR	48
TABELLE 31: STRUKTUR VON ELLBOGEN- UND KONKURRENZWAHRNEHMUNGEN NACH GESAMTNOTE UND PRESTIGEKATEGORIE.....	48
TABELLE 32: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	49
TABELLE 33: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENEN PROZENTWERTE)	49
TABELLE 34: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	50
TABELLE 35: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENEN PROZENTWERTE)	50
TABELLE 36: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	52
TABELLE 37: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	52
TABELLE 38: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	53
TABELLE 39: VORGESETZTENBEZIEHUNGSBEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	53
TABELLE 40: BEZIEHUNGEN ZU DIREKTEN VORGESETZTEN – GESAMTÜBERSICHT NACH KATEGORIE, BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND "PROS"/"CONS"	54
TABELLE 41: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	57

TABELLE 42: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	57
TABELLE 43: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	58
TABELLE 44: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE A (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	58
TABELLE 45: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	60
TABELLE 46: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI AKTUELLEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	60
TABELLE 47: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (ZEILENBEZOGENE PROZENTWERTE).....	61
TABELLE 48: ARBEITSKLIMABEZOGENE "PROS" UND "CONS" NACH GESAMTNOTE BEI EHEMALIGEN MITARBEITERINNEN – KATEGORIE B (GESAMTBEZOGENE PROZENTWERTE).....	61
TABELLE 49: ARBEITSKLIMA / ARBEITSATMOSPHÄRE – GESAMTÜBERSICHT NACH KATEGORIE, BESCHÄFTIGUNGSSTATUS UND "PROS"/"CONS"	62
TABELLE 50: EXPLIZITE PRESTIGE-NENNUNGEN – GESAMTÜBERSICHT NACH KATEGORIE.....	66