



automotive
TopCareer

AWARD

Die besten Arbeitgeber der Autobranche 2025

ifa Institut für
Automobilwirtschaft

Automobilwoche

DIE BRANCHEN- UND WIRTSCHAFTSZEITUNG

2025

www.automotive-topcareer.de

Editorial

Talente suchen Sicherheit – und Sinn

Schlagzeilen über sinkende Absatzzahlen, Werkschließungen, volatile Aktienkurse und gar Insolvenzen beherrschen die Berichterstattung rund um die Autobranche. Die lange Zeit als Rückgrat des Wirtschaftsstandortes Deutschland geltende Automobilindustrie steckt offenkundig in der Krise. Aber, die neue Bundesregierung kündigt vollmundig an, die Wirtschaft aus der schon fast chronischen Rezession – womöglich wird das Jahr 2025 das dritte Rezessionsjahr infolge – zu steuern. Hoffen wir, dass die Segel richtig gesetzt werden. Denn die Großwetterlage in der Weltpolitik dürfte auch sie nur schwer verändern können.

Dass die Lage ernst ist, stellt anhand der Zahlen niemand infrage. „Selbst“ die IG Metall streicht angesichts der Konjunkturflaute ihre Forderung nach einer Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich. Die Debatte, ob die Deutschen genug arbeiten, dürfte damit aber nicht abreißen. Spitzenpolitiker übertreffen sich aktuell mit Appellen zu mehr Leistungsbereitschaft und weniger Bürokratie. So ist zu lesen, die „Life-Life-

Balance“ muss von mehr Leistungsbereitschaft abgelöst werden. Zumindest die Fokussierung auf die „Work-Life-Balance“ wird ja vermehrt jungen Menschen unterstellt. Die automotive TopCareer-Studie kann diese Bestrebung der Gen Z allerdings nicht bestätigen. Vielmehr wünscht sie sich ein gutes Betriebsklima, ein hohes Gehalt und einen sicheren Arbeitsplatz. Dies alles ist nach-vollziehbar, denn die steigenden Lebenshaltungskosten wollen auch bedient werden.

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt belegt den Wandel: Die Zurückhaltung der Unternehmen bei Neueinstellungen ist deutlich spürbar. Das zeigt auch die Jobwall auf der automotive TopCareer, die im vergangenen Jahr noch ein paar Meter länger war. Berufseinsteiger blicken auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt mit Sorge. So stürzen die Einschätzungen zu den Jobchancen regelrecht ab. Wenig verwunderlich werden auch die Gehaltserwartungen – zumindest unter den Bachelorabsolvent:innen – tiefer angesetzt als noch im vergangenen Jahr.



Dass es den jungen Menschen nicht nur um ein sicheres Gehalt, sondern auch um die Wertefragen geht, zeigt der Attraktivitätseinbruch um 0,78 Notenpunkte bei Tesla. Tesla bildet nun das Schlusslicht unter den betrachteten Automobilherstellern. Ein Rückgang, der sicherlich mit den politischen Positionen des Firmengründers Elon Musk in Verbindung zu bringen ist.

Wir sind uns sicher, dass auch in schwierigen Zeiten die Menschen den Unterschied machen. Nutzen Sie also die automotive TopCareer, um mit den Entscheidern von morgen in Kontakt zu treten.

Prof. Dr. Stefan Reindl
Prof. Dr. Benedikt Maier

Inhalt

Management Summary	5
Untersuchungsdesign	7
Anforderungen an Arbeitgeber	11
Die attraktivsten Arbeitgeber der Branche	21
Karrieremesse und Kontakt	33

Management Summary

Die zentralen Studienergebnisse

Attraktivität der Unternehmen

Das Institut für Automobilwirtschaft (IfA) und die Wirtschaftszeitung Automobilwoche ermitteln seit 2009 die attraktivsten Arbeitgeber der Automobil- und Mobilitätsbranche. Bis zu 1.000 Studierende branchenbezogener Studiengänge und Young Professionals bewerten dabei jährlich die Arbeitgeberattraktivität von über 90 Unternehmen der Branche.

Im Vergleich zum vergangenen Jahr verbleibt die Arbeitgeberattraktivität der Automobilbranche insgesamt auf einem niedrigen Niveau (3,27). Branchenintern leiden vor allem die chinesischen Automobilhersteller und die Start-ups unter einem Attraktivitätsgefälle gegenüber den Beratungsunternehmen und der Zuliefererebene. Einen Attraktivitätsrückgang mussten zudem die Automobilhersteller verzeichnen. Nichtsdestotrotz gilt Porsche als OEM erneut für die befragten Personen als attraktivster Arbeitgeber der Branche. Wie auch im letztjährigen Gesamt-ranking platziert sich Mercedes-Benz auf Platz zwei vor dem Zulieferer Bosch.

Auch im Jahr 2025 können sich die Beratungsunternehmen auf der Spitzenposition als attraktivste Akteursgruppe positionieren. Zudem verweisen die Automobilzulieferer erstmals die Automobilhersteller auf Platz drei.

Kriterien bei der Arbeitgeberauswahl

Neben der Attraktivität einzelner Unternehmen zeigen die Befragungsergebnisse auch die Anforderungen, die Studierende und Young Professionals an ihre künftigen Arbeitgeber und die ausgeübte Tätigkeit stellen. Hinsichtlich der untersuchten Determinanten innerhalb der Arbeitgeberauswahl schreiben die Untersuchungsteilnehmenden dem Soft-Factor eines „guten Betriebsklimas“ den höchsten Stellenwert zu. Ein „sicherer Arbeitsplatz“ rückt in diesem Jahr auf Platz zwei vor. Gefolgt von einem „hohen Gehaltsniveau“. Auch bei den Anforderungen an die berufliche Tätigkeit weisen die Befragungsteilnehmer:innen den immateriellen Komponenten die höchste Bedeutung zu.

Informationsquellen

Wie schon im Vorjahr ist deutlich zu er-

kennen, dass das Internet die wichtigste Informationsquelle bei der Jobsuche für Studierende und Young Professionals ist. An erster Stelle stehen Online-Netzwerke wie LinkedIn oder Unternehmenswebseiten von potenziellen Arbeitgebern. Bezüglich der Offline-Informationsquellen ist die persönliche Empfehlung – also das eigene Netzwerk – weiterhin von größter Bedeutung: So werden „Freunde und Bekannte“ als wichtigste Offline-Informationsquelle genannt.

Gehaltsvorstellungen

Bachelor-Absolvent:innen zeigen sich mit einem Einstiegsgehalt von 48.000 Euro zufrieden (2024: 49.481 Euro). Hingegen möchten die Akademiker:innen mit Masterabschluss ihr hohes Ausbildungsniveau auch bezahlt wissen. Die Gehaltsvorstellungen von Absolvent:innen eines Masterstudienganges steigen weiter. Sie empfinden ein Brutto-Einstiegsgehalt von 53.858 Euro (2024: 52.531 Euro) als angemessen. Erstaunlich ist der Anstieg der Gehaltsvorstellungen vor dem Hintergrund der Situation der wahrgenommenen Arbeitsmarktsituation.

Untersuchungsdesign

Struktur und Konzept der Befragung

Während noch in den 2000er-Jahren Unternehmen aus einer Vielzahl an geeigneten Bewerbenden auswählen konnten, dominierten in den vergangenen Jahren die Ansprüche der Arbeitnehmenseite den Arbeitsmarkt. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmermarkt wurde Realität und fordert die Unternehmen tagtäglich bei der Gewinnung von Führungskräften, Fachpersonal und Kreativköpfen. Nun scheint sich eine Kehrtwende oder zumindest eine Unterbrechung dieser Entwicklung abzuzeichnen.

Um die besten Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten, sollten die Unternehmen auch in der aktuellen Zeit aktiv in ihre Arbeitgeberattraktivität investieren. Während die unternehmensinterne Arbeitgeberattraktivität vielfach über Mitarbeitendenzufriedenheitsanalysen in Erfahrung gebracht wird, entzieht sich die Wahrnehmung der Attraktivität im Außenverhältnis – beispielsweise aus der Perspektive potenzieller Mitarbeitenden – häufig der Kenntnis der Unternehmen.

An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an und liefert eine Orientierungshilfe bezüglich der Arbeitgeberattraktivität ausgewählter Unternehmen der Automobil- und Mobilitätsbranche im Außenverhältnis. Um ein aussagekräftiges Bild der Mitarbeitenden von morgen zeichnen zu können, konzentriert sich die TopCareer Studie auf die Einschätzungen von Studierenden sowie von Young Professionals.

Die Ergebnisse basieren auf einer Erhebung, die im Frühjahr 2025 durchgeführt wurde. Im Zeitraum von März bis Mai 2025 wurden Studierende und Young Professionals via Online-Befragung zur Arbeitgeberattraktivität ausgewählter Unternehmen befragt. Insgesamt können innerhalb der Studie 592 Meinungsbilder berücksichtigt werden. Zusätzlich werden weitere Merkmale aus dem Umfeld des Personalmanagements betrachtet.

Die geschlechterspezifische Aufteilung setzt sich aus rund 44 Prozent weiblichen und rund 56 Prozent männlichen Befragungsteilnehmenden zusammen.

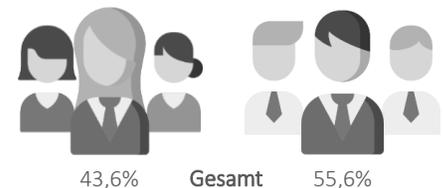


Online-Umfrage
592 Teilnehmende



März bis Mai 2025

Geschlechterverteilung*

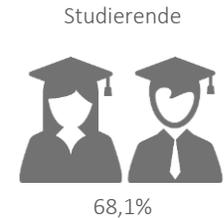
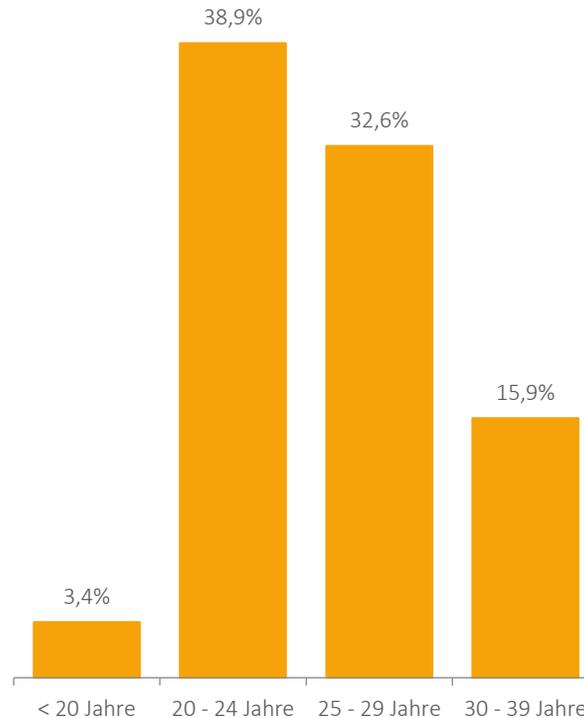


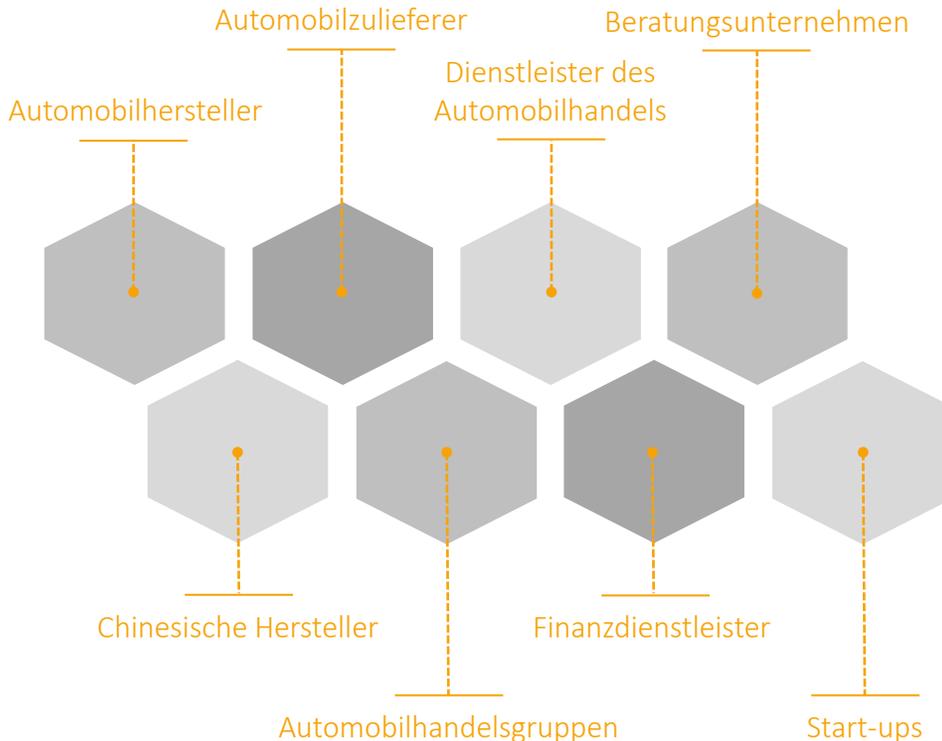
*Abweichungen zu 100% durch „divers“ und k.A.

Hinsichtlich der soziodemographischen Struktur der Untersuchungsteilnehmenden sind die nachstehenden Eckpunkte festzuhalten.

Etwas über 40 Prozent lässt sich den Altersgruppen bis 24 Jahre zuordnen. Rund 68 Prozent der Teilnehmenden geben an, an einer Universität oder einer Hochschule eingeschrieben zu sein.

Dagegen sind gut 32 Prozent der Befragten der Gruppe der Young Professionals zuzurechnen. Das abgrenzende Kriterium zwischen Professionals und Young Professionals stellt die bereits verbrachte Zeit im Berufsleben von durchschnittlich 61 Monaten dar. Die Einschätzung der Personen, die länger als 61 Monate im Berufsleben sind, werden in der Auswertung nicht berücksichtigt. Die Studienergebnisse zeigen daher die Perspektiven der Beschäftigten und Führungskräfte von morgen und übermorgen auf.





Um eine bessere Einordnung des Attraktivitätsniveaus einzelner Unternehmen sowie den Unternehmen selbst einen zielgerichteten Vergleich mit den relevanten Wettbewerbern zu ermöglichen, werden die insgesamt 96 berücksichtigten Unternehmen acht strategischen Gruppen zugeordnet (siehe links).

Die gebildeten Unternehmensgruppen leiten sich aus einem vergleichbaren Geschäftsmodell beziehungsweise der Besetzung einer jeweils identischen Wertschöpfungsstufe innerhalb der automobilen Wirtschaft ab.

Zur Bewertung der unternehmensindividuellen Arbeitgeberattraktivität steht den Untersuchungsteilnehmenden eine Skala von 1 (= sehr attraktiv) bis 6 (= unattraktiv) zur Auswahl. Diese Logik entspricht dem etablierten und gängigen Schulnotensystem.

Anforderungen an die Arbeitgeber

Hard und Soft-Factors



Welche Informationsquellen nutzt Du bei der Suche nach Deinem künftigen Arbeitgeber?

Wie bereits die vorangegangenen Ausgaben dieser Studienreihe zeigen, sind Onlinemedien für Studierende und Young Professionals die wichtigsten Informationsquellen bei der Jobsuche.

Die dominierende Online-Informationsquelle bei der Arbeitsplatzsuche stellen Kontakt- und Karrierenetzwerke dar. 57,6 Prozent der Befragten setzen auf derartige Plattformen. Darauf folgen Unternehmenswebseiten von potenziellen Arbeitgebern (47,3 Prozent).

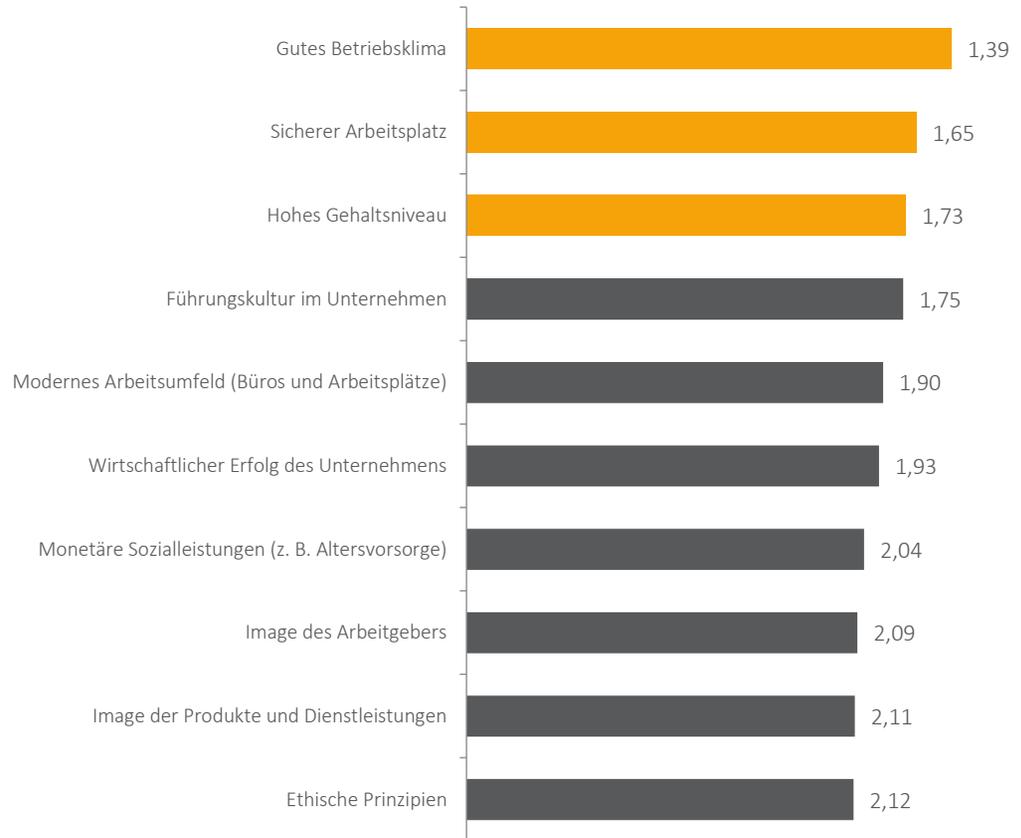
Innerhalb der Offline-Informationsquellen ist die persönliche Empfehlung weiterhin von größter Bedeutung: So werden „Freunde und Bekannte“ als wichtigste Offline-Informationsquelle genannt (46,7 Prozent | 2024: 51 Prozent).

Die klassische Tageszeitung bildet mit acht Prozent das Schlusslicht.

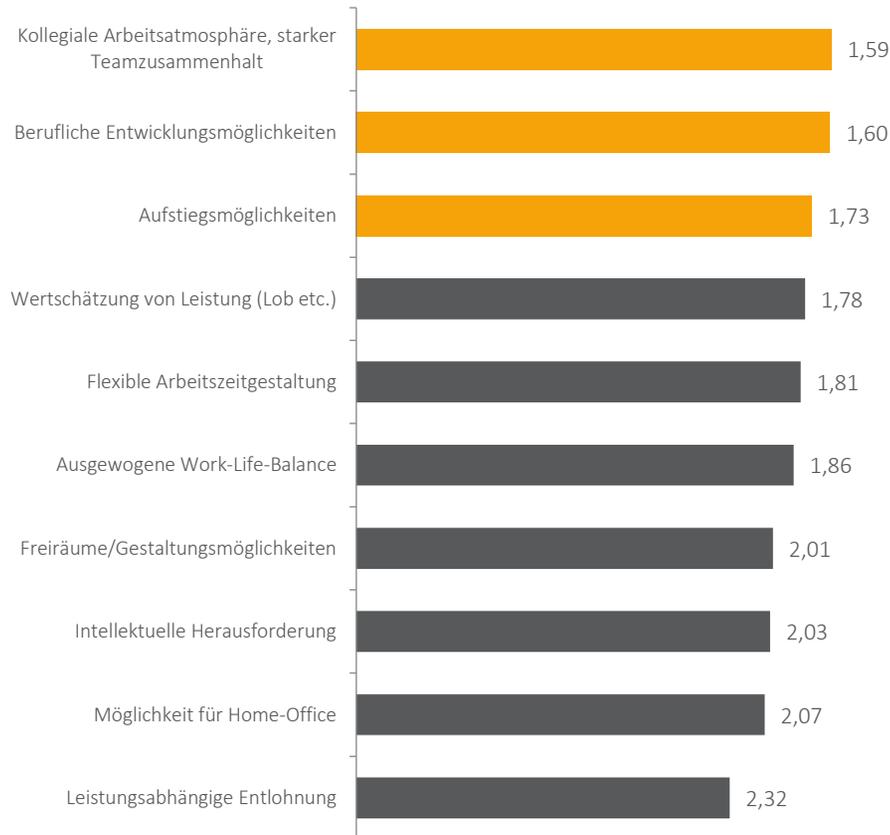
Wie wichtig sind Dir die folgenden Kriterien bei der Auswahl Deines Arbeitgebers?

Hinsichtlich der untersuchten Determinanten bezüglich der Arbeitgeberauswahl schreiben die Untersuchungsteilnehmenden wie schon im Vorjahr dem „Betriebsklima“ (2025: 1,39 | 2024: 1,4) den höchsten Stellenwert zu. Das Kriterium „Sicherer Arbeitsplatz“ gewinnt in den aktuell wirtschaftlich eher unsicheren Zeiten an Bedeutung (2025: 1,65 | 2024: 1,70). Mit etwas Abstand folgt auf Platz drei das Kriterium „Hohes Gehaltsniveau“ (1,73). Die größten Veränderungen sind im Vorjahresvergleich bezüglich der Bedeutungszumessungen im Kriterium „Image der Produkte und Dienstleistungen“ auszumachen. Diese stieg um 0,11 Bewertungspunkte.

Generell ist festzuhalten, dass die Bedeutungszumessung über alle betrachteten Aspekte hinweg äußerst eng beieinander liegt und nur geringfügige Veränderungen gegenüber der Erhebung aus dem Jahr 2024 auszumachen sind.



1 = „sehr wichtig“ bis hin zu 5 = „unwichtig“



Wie bewertest Du die folgenden Kriterien bei der Auswahl Deiner beruflichen Tätigkeit?

Innerhalb der Anforderungen an die berufliche Tätigkeit positionieren sich auch in diesem Jahr die sogenannten immateriellen (Soft Factors) vor den materiellen Faktoren (Hard Factors). Für die künftigen Berufseinsteigenden und die Young Professionals stehen eine „kollegiale Arbeitsatmosphäre“ und die „beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten“ im Vordergrund (1,59 und 1,60). Ebenfalls eine hohe Bedeutung werden jeweils den „Aufstiegsmöglichkeiten“ (1,73) sowie der „Wertschätzung von Leistung“ (1,78) zugeschrieben.

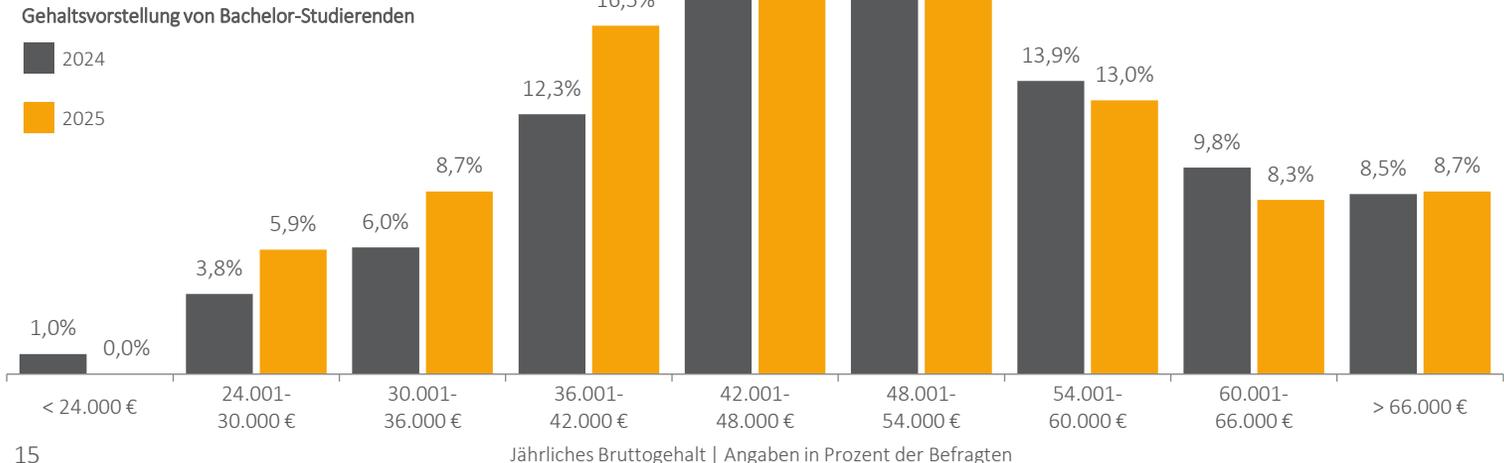
Das der Generation Z nachgesagte Priorisieren von immateriellen Faktoren wird in der Bewertung des Aspektes einer leistungsabhängigen Entlohnung bestätigt. Dieses Kriterium verbessert sich zwar um 0,05 Notenpunkte, positioniert sich dennoch auf dem letzten Rang (2,32).

Gehaltsvorstellung von Bachelor-Absolvent:innen: Welches jährliche Bruttogehalt (in Euro) erachtest Du für Deine erste Arbeitsstelle nach Studienabschluss als angemessen?

Gut 85 Prozent der Bachelor-Studierenden erwarten ein Einstiegsgehalt in der Automobilbranche von über 36.000 Euro. Im Vergleich zu den Werten der vorangegangenen Untersuchung zeigt sich, dass sich zunehmend weniger Berufseinsteigende auch mit niedrigen

Gehältern zufriedenstellen lassen (2024: 90 Prozent). Parallel fordern immer weniger Absolvent:innen Einstiegsgehälter jenseits der 54.001 Euro. 44 Prozent erachten ein Gehalt zwischen 42.001 und 54.000 Euro als angemessen.

Die Abkehr von hohen Gehaltsvorstellungen lässt sich unter anderem anhand des gestiegenen Pessimismus bezüglich der Chancen am Arbeitsmarkt begründen (vgl. Seite 18). Infolgedessen sinkt das im Durchschnitt erwartete Einstiegsgehalt von Bachelorabsolvent:innen um 1.481 Euro auf 48.000 Euro. Daneben zeigt die Auswertung, dass Bachelor-Studierende im Vergleich zu Master-Studierenden ein deutlich niedrigeres Gehalt akzeptieren (vgl. Seite 16).

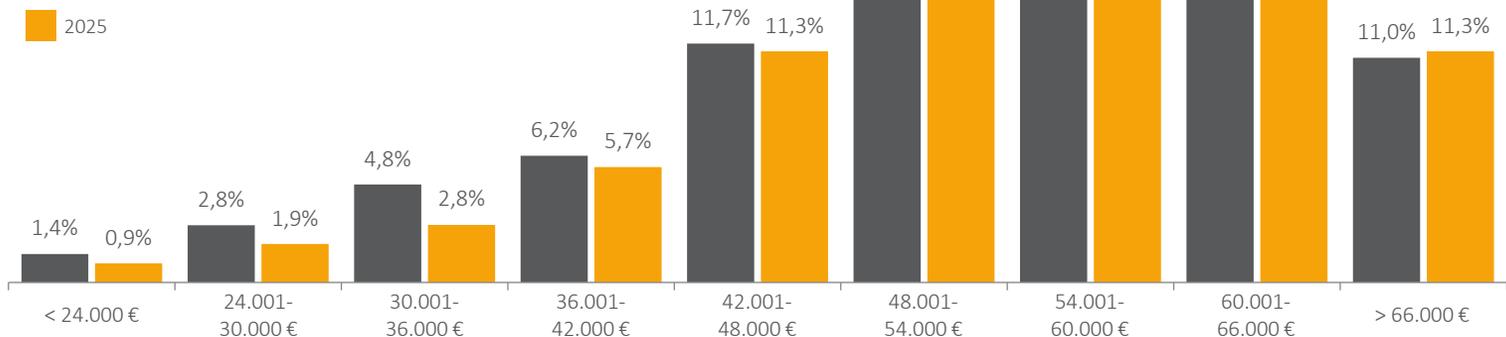


Gehaltsvorstellung von Master-Absolvent:innen: Welches jährliche Bruttogehalt (in Euro) erachtest Du für Deine erste Arbeitsstelle nach Studienabschluss als angemessen?

Während sich die Bachelor-Absolvent:innen noch mit einem Bruttogehalt um die 48.000 Euro zufrieden zeigen, erwartet fast die Hälfte der Master-Studierenden ein Einstiegsgehalt von über 54.000 Euro. Die Gegenüberstellung der Gehaltsvorstellungen aus den Jahren 2024 und 2025 zeigt im

Gehaltsvorstellung von Master-Studierenden

■ 2024
■ 2025



Jährliches Bruttogehalt | Angaben in Prozent der Befragten

Bereich der niedrigen bis mittleren Gehaltskategorien (bis 54.000 Euro) eine Verschiebung. Ein zunehmender Anteil an Absolvent:innen akzeptiert diese Gehaltsniveaus nicht mehr, beziehungsweise hat höhere Erwartungen. Der Anteil der Studierenden, die Einstiegsgehälter von über 54.001 Euro fordern nimmt folglich deutlich zu.

Im Vergleich zu den Angaben der Bachelorabsolvent:innen wird deutlich, dass Studierende ihr Hochschulstudium finanziell honoriert sehen möchten.

Gehaltsvorstellung: Welches jährliche Bruttogehalt (in Euro) erachtest Du für Deine erste Arbeitsstelle nach Studienabschluss als angemessen?

Bei der Analyse der Gehaltsvorstellungen von Studierenden nach Fachbereichen zeigt sich wie in den Erhebungen der vergangenen Jahre ein differenziertes Bild. Im Bereich der obersten Gehaltsklasse (>66.001 Euro) ordnen sich überwiegend Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten ein.

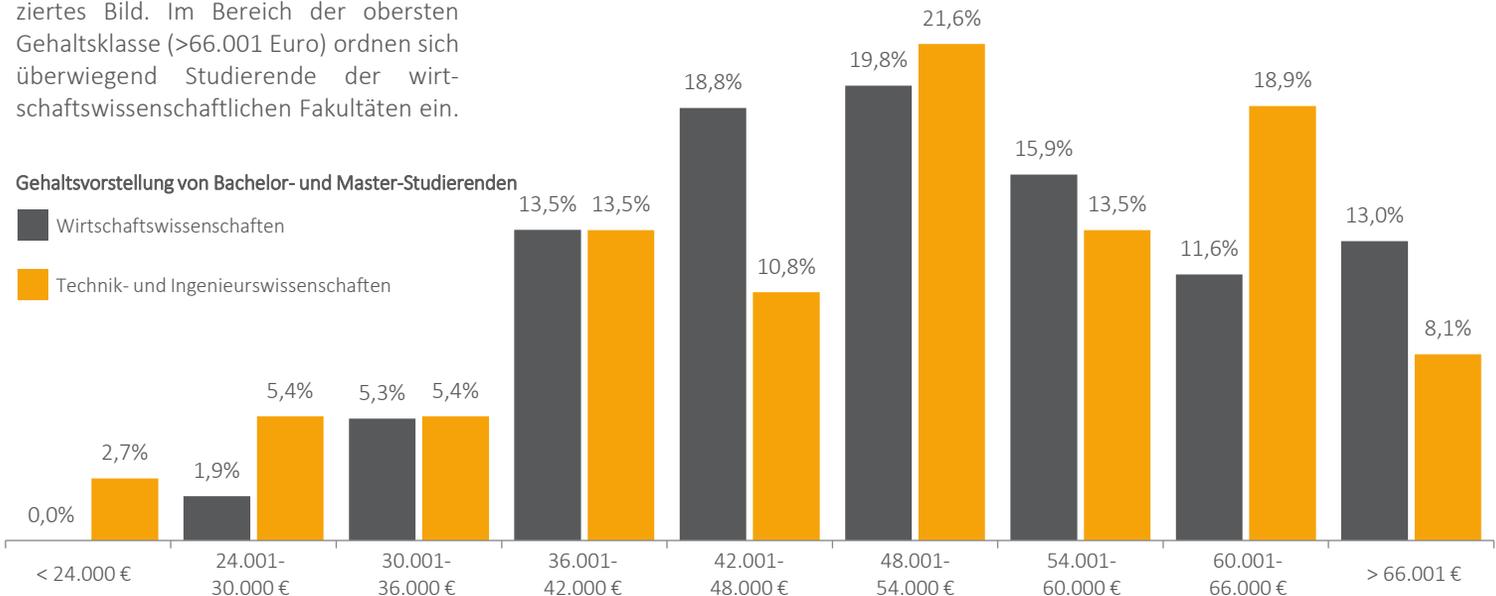
Der Anteil der Absolvent:innen mit niedrigen Gehaltsvorstellungen (bis 42.000 Euro) ist bei den Studierenden der Technik- und Ingenieurwissenschaften größer.

Inwiefern diese Erwartungen von Berufseinsteigenden erfüllt werden, kann das Datenmaterial der vorliegenden Untersuchung nicht beantworten. Dennoch liefern diese Auswertungen eine wertvolle Orientierungshilfe für Berufseinsteigende und Unternehmen.

Gehaltsvorstellung von Bachelor- und Master-Studierenden

■ Wirtschaftswissenschaften

■ Technik- und Ingenieurwissenschaften



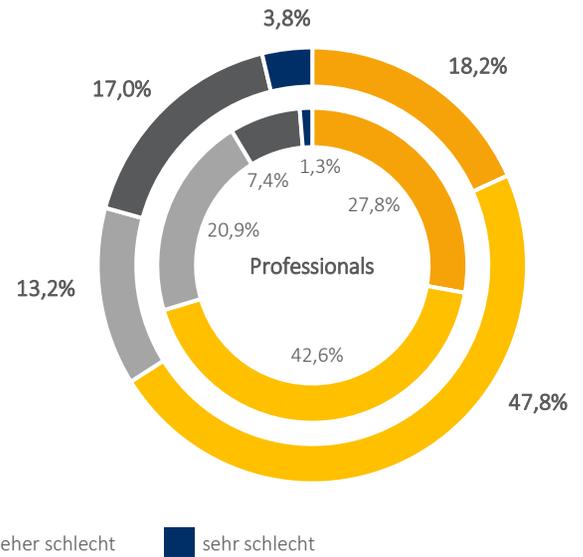
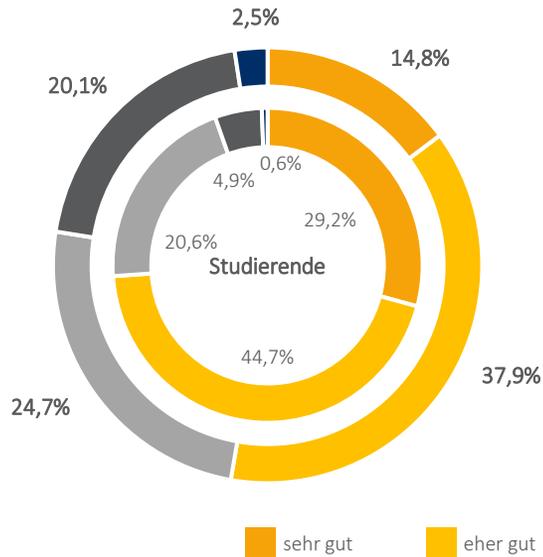
Jährliches Bruttogehalt | Angaben in Prozent der Befragten

Wie beurteilst Du die Chance am Arbeitsmarkt einen Job zu finden?

Studierende bewerten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlechter als Professionals. Im Vergleich zu den Messungen in den Studien der letzten Jahre, hat sich die Zuversicht einen Job

Zu finden, deutlich verschlechtert. Nur 53 Prozent der Studierenden und 66 Prozent der Professionals bewerten ihre Job-Chancen als „eher gut“ oder „sehr gut“. Die Vergleichswerte aus dem vergangenen Jahr liegen bei 74 und 70 Prozent.

Dazu ist anzumerken, dass sich der Anteil der Antwortoptionen „eher schlecht“ und „sehr schlecht“ sich im Vergleich zum Vorjahr in beiden befragten Gruppen deutlich erhöht hat. Besonders negativ bewerten Studierende ihre Einstiegschancen.

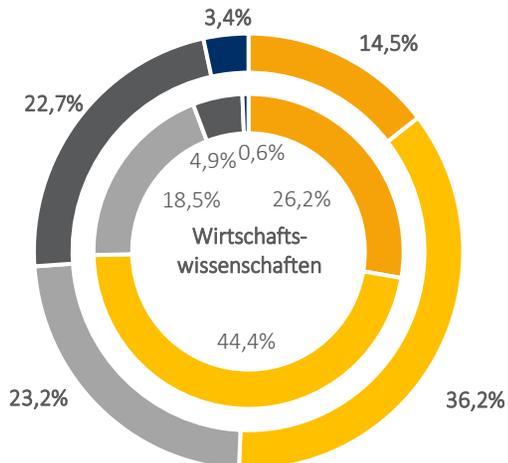


Wie beurteilst Du die Chance am Arbeitsmarkt einen Job zu finden?

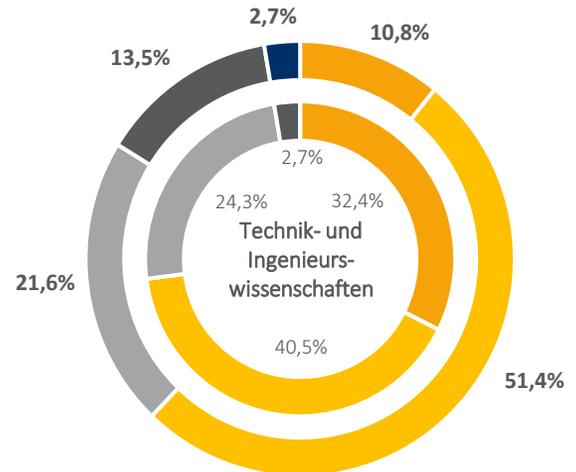
Bei einer Auswertung dieser Fragestellung entlang der Studienfachrichtung zeigt sich, dass die (angehenden) Ingenieur:innen optimistischer in die Zukunft als ihre Kommiliton:innen der

wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten blicken. Wie schon im Jahr 2024 zeigen sich die Studierenden der Technik- und Ingenieurwissenschaften – im Vergleich zu den Studierenden der Wirtschaftswissenschaften – zuversichtlicher hinsichtlich ihrer Berufsaussichten. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sich die angehenden Ingenieure

trotz besserer Jobchancen, mit einem vergleichsweise geringeren Gehalt zufrieden zeigen. Generell und auch weiterhin ist zu konstatieren, dass die Befragungsteilnehmenden ihre Einstiegsmöglichkeiten und die Arbeitssituation zunehmend negativer bewerten.



sehr gut eher gut neutral eher schlecht sehr schlecht

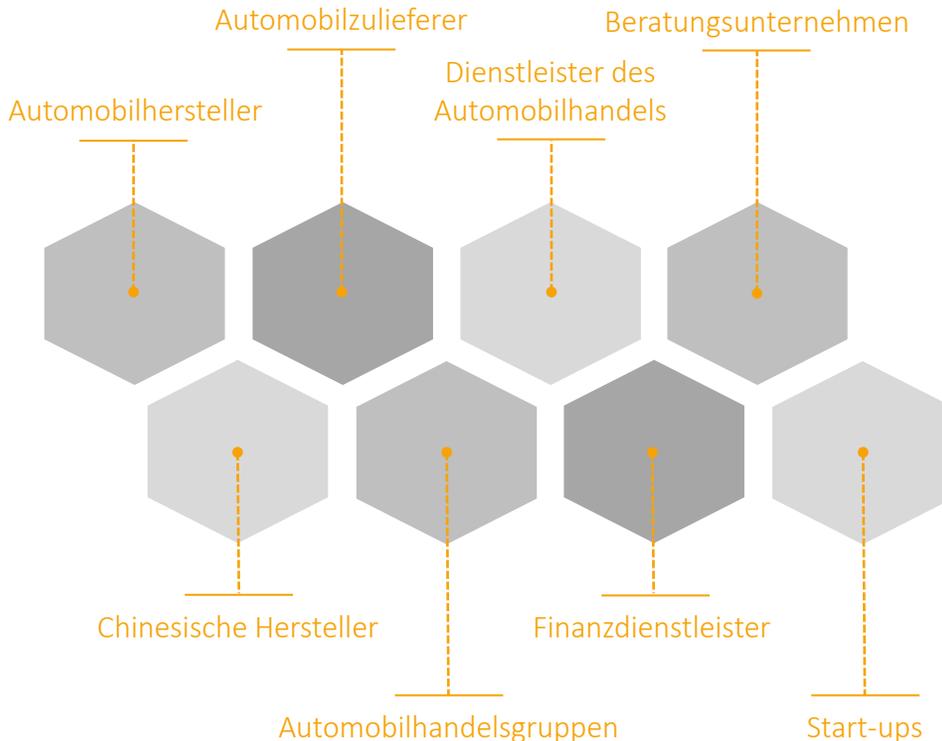




Die Preisträger:innen bei der Verleihung der automotive TopCareer AWARDS 2024 in den Wagenhallen Stuttgart.

Arbeitgeberattraktivität

Die attraktivsten Arbeitgeber der Branche



Um eine bessere Einordnung der Attraktivitätsniveaus einzelner Unternehmen sowie den Unternehmen selbst einen Vergleich mit der Branche und den relevanten Wettbewerbern zu ermöglichen, werden die insgesamt 96 berücksichtigten Unternehmen acht strategischen Gruppen zugeordnet (siehe links). Die gebildeten Unternehmensgruppen leiten sich aus vergleichbaren Geschäftsmodellen beziehungsweise der Tätigkeitselder in einem jeweils identischen Bereich der automobilen Wirtschaft ab.

Zur Bewertung der unternehmensindividuellen Arbeitgeberattraktivität steht den Untersuchungsteilnehmern eine Skala von 1 (= sehr attraktiv) bis 6 (= unattraktiv) zur Auswahl.



Gruppensieger
Automobilhersteller 1,82

1,82

Porsche Consulting

Gruppensieger
Beratungsunternehmen 2,22

2,22



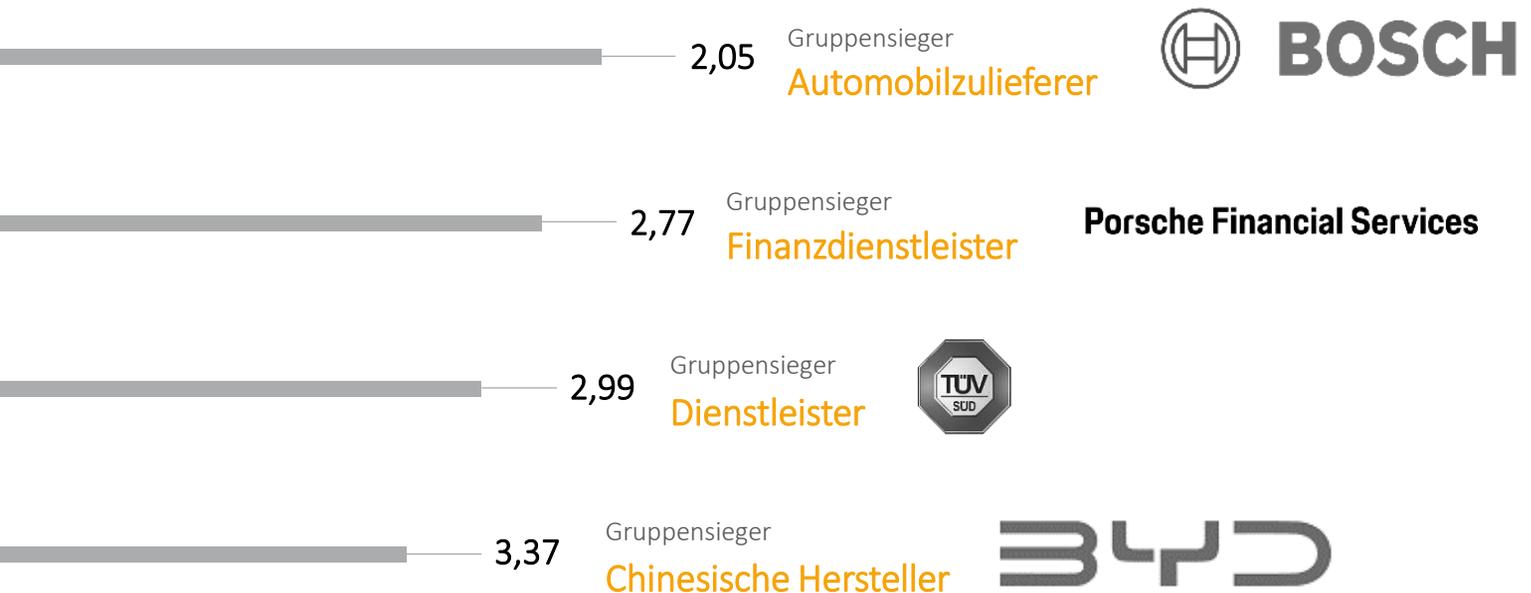
Gruppensieger
Handelsgruppen 2,89

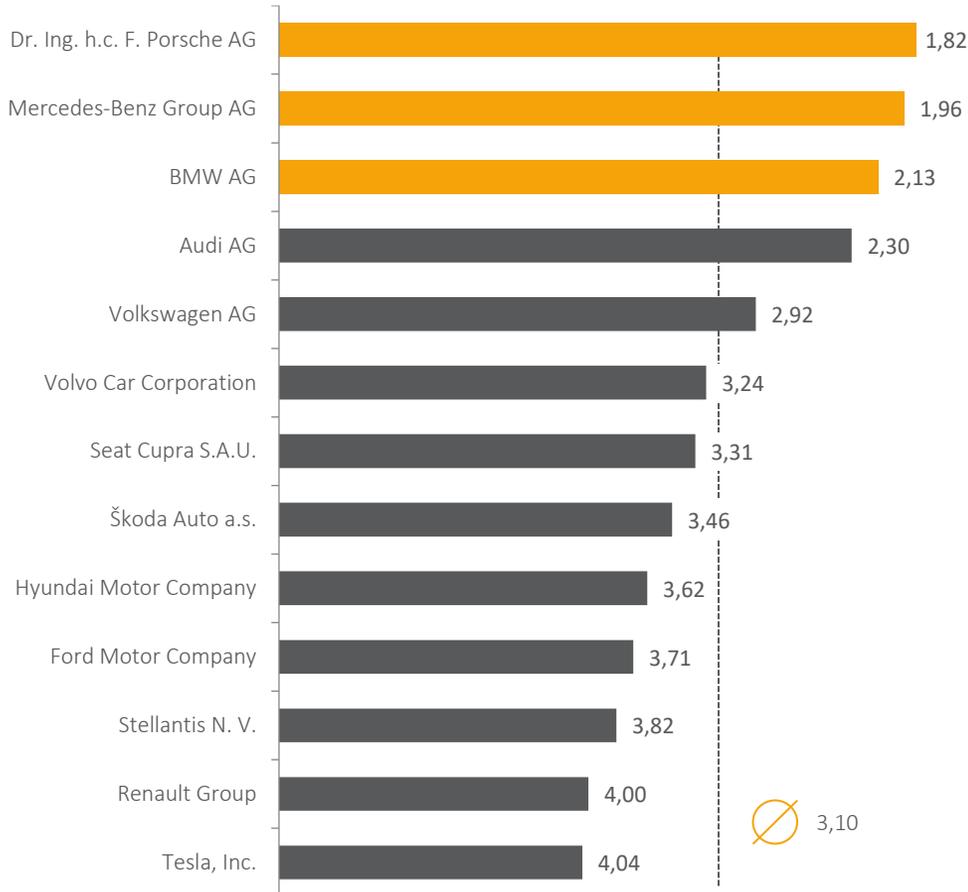
2,89



Gruppensieger
Start-ups 3,33

3,33





Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Automobilhersteller als Arbeitgeber?

Mit der Gesamtnote 1,82 (2024: 1,71) erhält der Sportwagenhersteller Porsche unter allen **Automobilherstellern** die Bestnote. Auch über alle in dieser Studie einbezogenen Unternehmen hinweg bewerten die Teilnehmer:innen den Sportwagenhersteller aus Zuffenhausen am besten. Porsche ist demnach attraktivster Arbeitgeber der Automobilbranche.

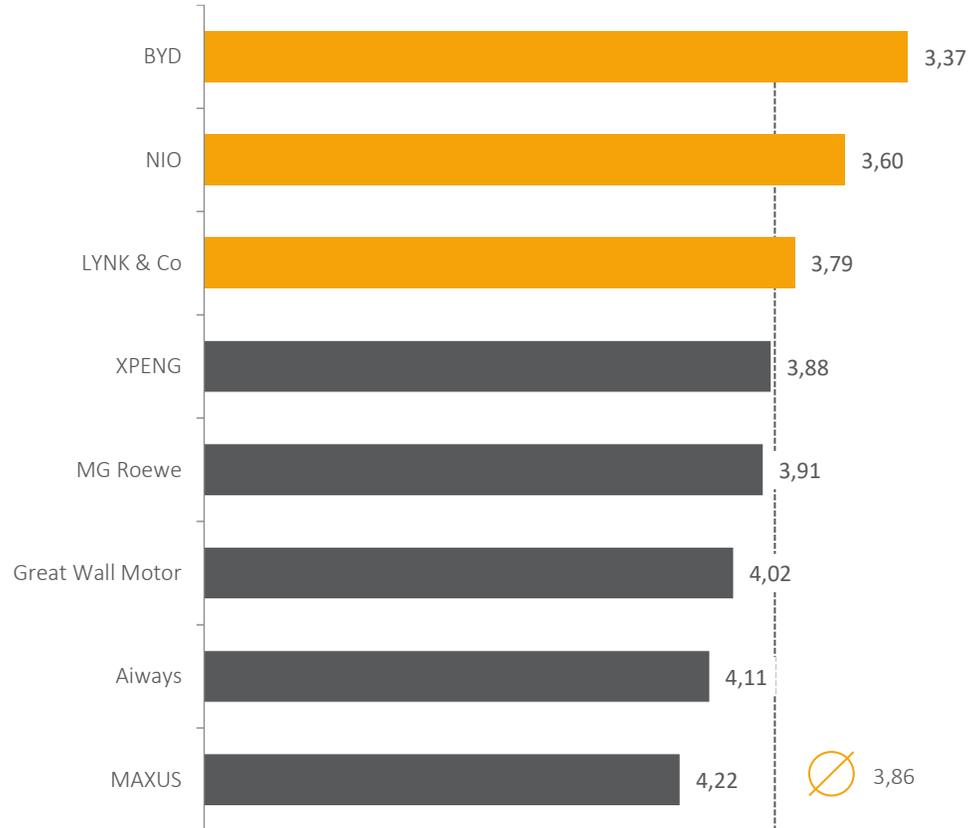
Auf dem zweiten Rang platziert sich Mercedes-Benz (1,96). Auf Rang drei folgt BMW. Die Arbeitgeberattraktivität der Münchner wird mit der Schulnote 2,13 bewertet. Damit gehen alle drei Podiumsplätze an deutsche Premiumhersteller.

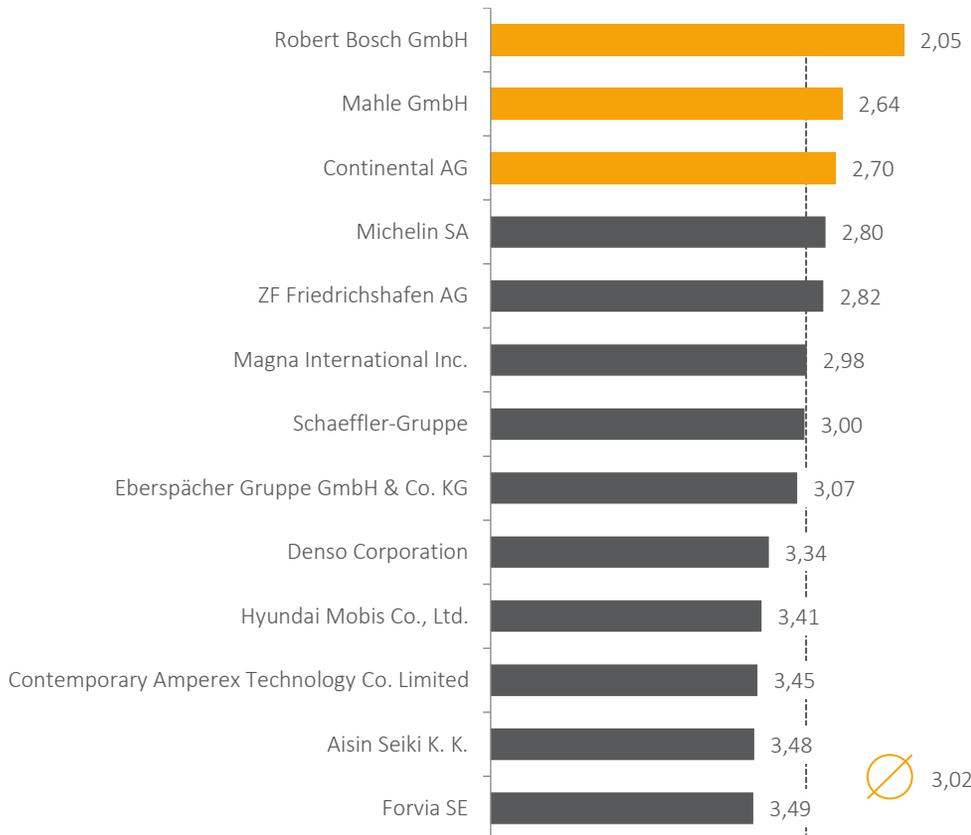
Durch die Verschlechterung um 0,78 Notenpunkte im Vergleich zum Vorjahr wird dem amerikanischen OEM Tesla unter allen einbezogenen Herstellern mit der Note 4,04 (2024: 3,26) die geringste Attraktivität, welche deutlich unter dem Gruppen-durchschnitt liegt, bescheinigt.

Wie attraktiv sind für Dich die folgenden chinesischen Hersteller als Arbeitgeber?

Die Reihe der strategischen Gruppen wurde in diesem Jahr um **chinesische Hersteller** erweitert. In dieser Gruppe sichert sich BYD mit der Note 3,37 den ersten Rang. Auf dem zweiten und dritten Platz der Gruppe folgen NIO (3,60) und LYNK & Co (3,79).

In den vergangenen Jahren hat die Präsenz chinesischer Hersteller in Europa deutlich zugenommen. Nicht nur hinsichtlich der Absatzzahlen, auch innerhalb der Arbeitgeberattraktivität haben die chinesischen Autobauer im Vergleich zu ihren europäischen Platzhirschen noch Nachholbedarf. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Attraktivität – nicht zuletzt aufgrund der Ansiedelung von Produktionsstandorten der chinesischen Automobilhersteller in Europa und einer etwaigen stärkeren Sichtbarkeit im Straßenbild – in den kommenden Jahren entwickelt.





Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Automobilzulieferer als Arbeitgeber?

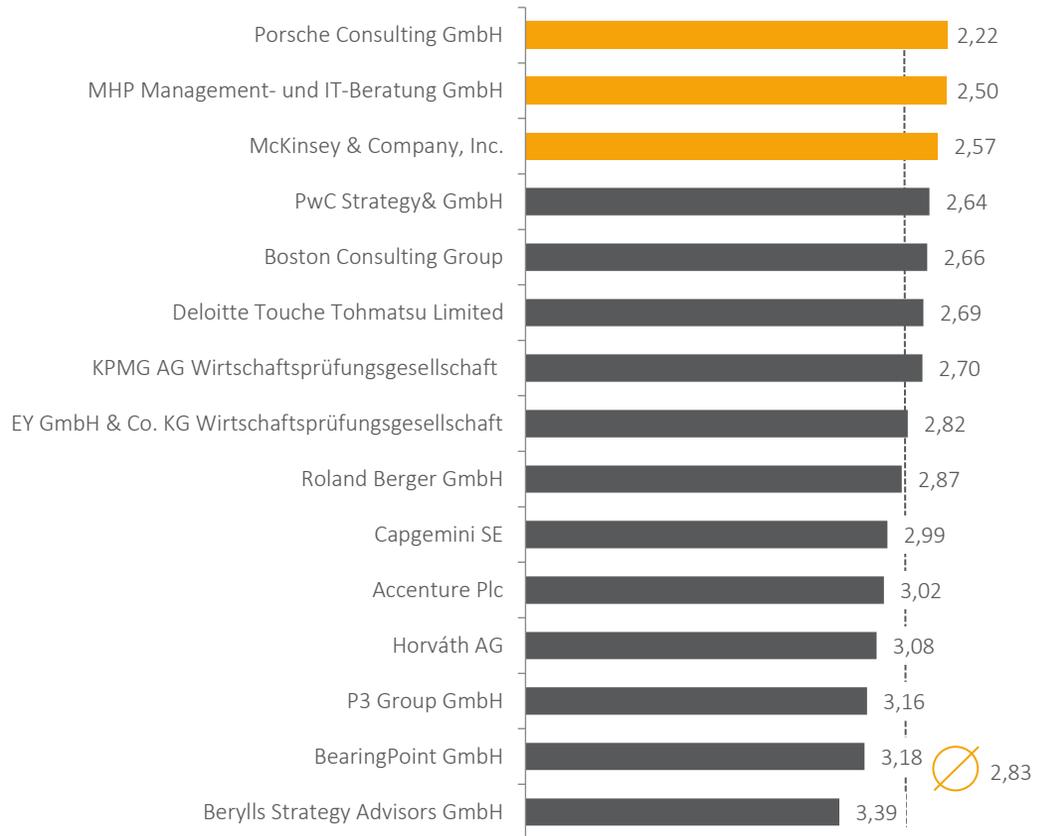
In der strategischen Gruppe der **Automobilzulieferer** sichert sich Bosch den ersten Rang. Der Abonnementsieger in dieser Gruppe belegt mit der Note 2,05 außerdem im Gesamtranking über alle Unternehmen der Branche Platz drei. Auf dem zweiten und dritten Platz in der Gruppe Automobilzulieferer folgen Mahle (2,64) und Continental (2,70).

Die Auswertung zeigt ein deutliches Gefälle zwischen der Arbeitgeberattraktivität von Bosch und den restlichen Zulieferern. Mit der Durchschnittsnote von 3,02 – als Ergebnis einer Gleichgewichtung der Einzelnoten aller berücksichtigten dreizehn Automobilzulieferer – verbleibt diese Gruppe auf nahezu demselben Attraktivitätsniveau wie im Vorjahr (2024: 3,00). Die Automobilzulieferer sind nunmehr die zweitattraktivste Unternehmensgruppe der Branche – nach den Beratungsunternehmen.

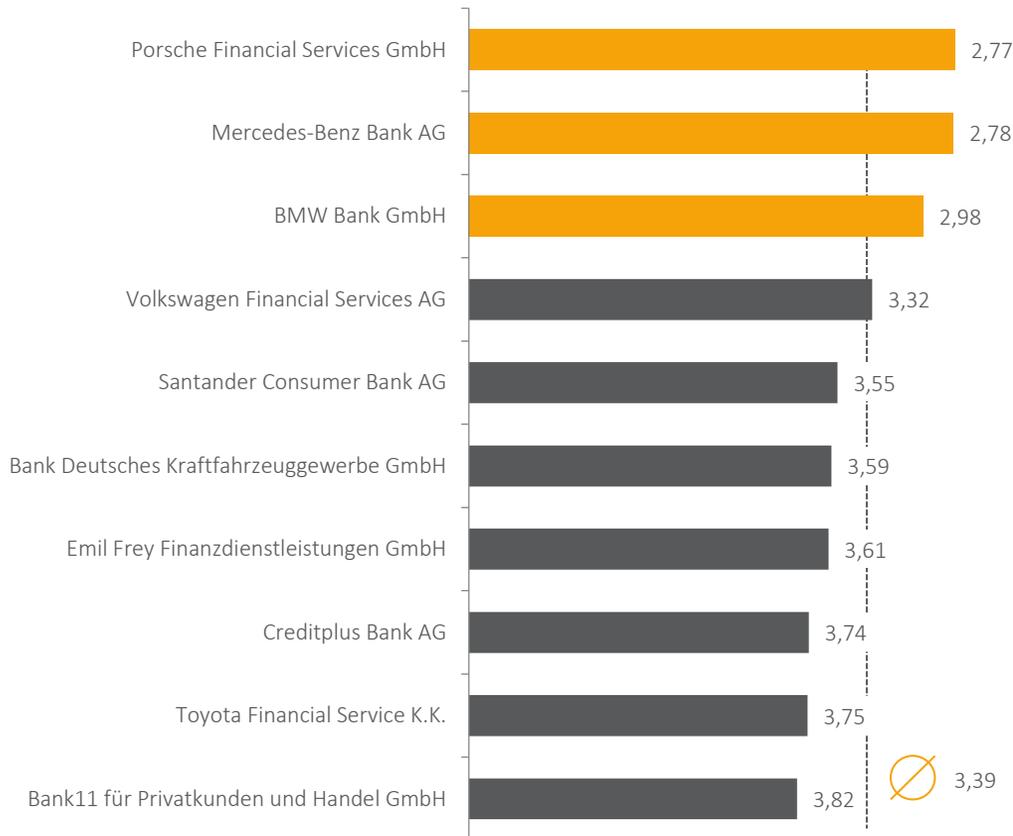
Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Beratungsunternehmen als Arbeitgeber?

Im Attraktivitätsranking der **Beratungsunternehmen** kann die Porsche Consulting GmbH ihre Spitzenreiterposition aus dem Jahr 2024 verteidigen. Gefolgt von der Porsche-Tochter MHP. Offensichtlich strahlt die Attraktivität der Herstellermarke Porsche in positiver Weise auf die Beratungstöchter ab. Die global agierenden, großen Beratungshäuser McKinsey & Company sowie die PwC Strategy& GmbH folgen auf den Rängen drei und vier.

Ordnet man die Attraktivitätswerte der Beratungsunternehmen in das Feld aller einbezogenen Unternehmen ein, so sind diese mit einer Durchschnittsnote von 2,83 die attraktivste Unternehmensgruppe. Die Attraktivität auf Gruppenniveau steigt gegenüber dem vergangenen Jahr geringfügig um 0,06 Notenpunkte an.



Bewertung von 1 = „sehr attraktiv“ bis 6 = „unattraktiv“



Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Finanzdienstleister als Arbeitgeber?

Bei den **Finanzdienstleistern** der Automobilbranche werden sowohl Captive als auch Non-Captive Unternehmen berücksichtigt. Vergleicht man jedoch das Attraktivitätsniveau der Non-Captive-Finanzdienstleister mit dem der Captive, so liegt dies deutlich unterhalb der Werten der herstellerungebundenen Akteure. Dies ist unter anderem auf einen positiven Abstrahleffekt der Herstellermarke zurückzuführen.

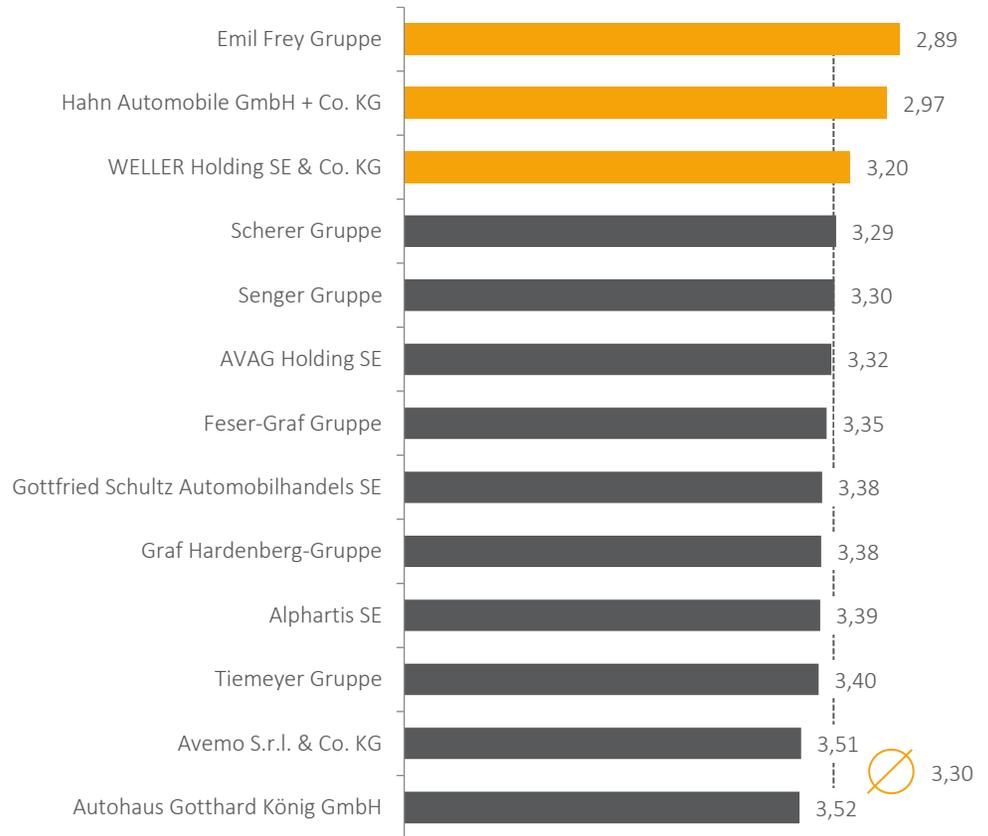
So platziert sich in diesem Jahr Porsche Financial Services auf dem ersten Platz (2,77), dicht gefolgt vom Vorjahressieger, der Mercedes Benz Bank (2,78) sowie von der BMW Bank (2,98). Mit der Santander Consumer Bank landet der beste Non-Captive-Finanzdienstleister mit einer Note von 3,55 auf Rang fünf.

Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Automobilhandelsgruppen als Arbeitgeber?

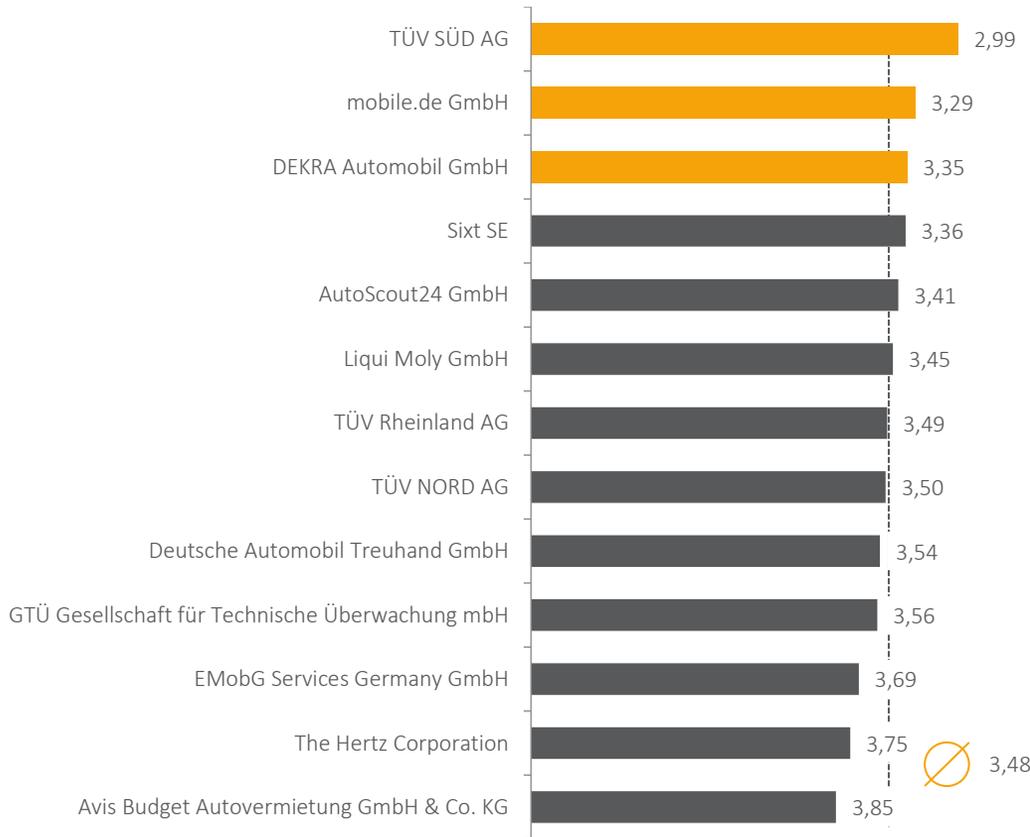
Wie bereits die Erhebungen aus den vergangenen Jahren zeigen, liegt die Arbeitgeberattraktivität von **Automobilhandelsgruppen** nahezu durchgehend unterhalb der Vergleichswerte von Herstellern, Zulieferern und Beratungshäusern. Jedoch gewinnt die Gruppe im Durchschnitt um 0,08 Notenpunkte dazu.

Die Emil Frey Gruppe sichert sich mit der Note 2,89 und einem Vorsprung von 0,08 Notenpunkten, wie bereits im Jahr 2024, Platz eins. Dahinter folgt, ebenfalls wie im Vorjahr, die Hahn Gruppe (2,97). Komplettiert werden die Top-3 von der Weller Holding (3,20). Dahinter liegen die berücksichtigten Unternehmen eng beisammen.

Die schlechteren Bewertungen im Vergleich zu den Herstellern, Zulieferern und Beratungshäusern zeigen, dass die Handelsgruppen noch Defizite bei der Stärke als Arbeitgebermarke aufweisen.



Bewertung von 1 = „sehr attraktiv“ bis 6 = „unattraktiv“



Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Dienstleister im Umfeld des Automobilhandels als Arbeitgeber?

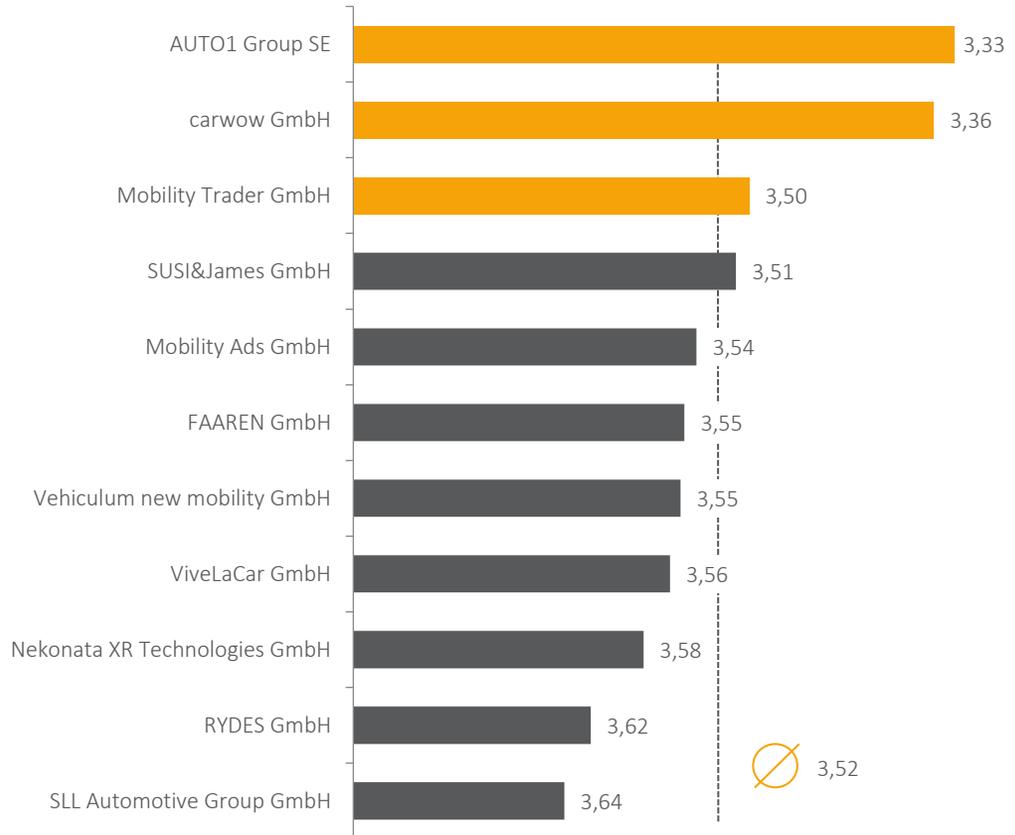
Die innerhalb dieser Gruppe berücksichtigten Unternehmen setzen sich aus einer subjektiv-qualitativen Selektion zusammen. Anhand des fortlaufenden Screenings von Fachzeitschriften, werden für die Handelsstufe relevante Dienstleister identifiziert. Die Bewertung der Relevanz für den Branchenzweig erfolgte anschließend am Institut für Automobilwirtschaft (IfA).

Die Spitzenposition in der Gruppe der **Dienstleister des Automobilhandels** geht wie im vergangenen Jahr an den TÜV SÜD (2025: 2,99 | 2024: 3,08), gefolgt von mobile.de (2025: 3,29 | 2024: 3,44) und DEKRA Automobil (3,35). Insgesamt fällt auf, dass die Attraktivitätsniveaus der Dienstleister des Automobilhandels gerade im Mittelfeld sehr eng beieinanderliegen. Die Vermieter bilden in dieser Gruppe das Schlusslicht.

Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Start-ups im Umfeld des Automobilhandels als Arbeitgeber?

Die Attraktivität der Gruppe der **Start-ups** befindet sich auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie das der Dienstleister. Bei der Analyse des vorliegenden Datenmaterials fällt jedoch eine deutliche Polarisierung der Attraktivitätseinschätzungen der befragten Personen auf. Für die einen strahlen Start-ups wohl einen besonderen Reiz aus und stellen somit ein attraktiver Arbeitgeber dar. Die andere Gruppe scheint hingegen das vermeintliche Risiko des unternehmerischen Erfolgs solcher Unternehmen sowie die weniger gefestigten Strukturen zu scheuen.

Unter den Start-ups belegt die AUTO1 Group mit der Note 3,33 den ersten Platz. Sehr dicht gefolgt von der Online-Plattform carwow auf dem zweiten Rang (3,36). Ein Problem bei der Attraktivitätsbewertung dürfte bei den Start-ups sowie bei den Handelsunternehmen deren Bekanntheit sein.



Bewertung von 1 = „sehr attraktiv“ bis 6 = „unattraktiv“

Karrieremesse und Kontakt

automotive TopCareer 2026

Studierende, Absolvent:innen aus allen Fachbereichen und wechselfertige Professionals treffen auf Unternehmen der Auto- und Mobilitätsbranche

Die Karrieremesse automotive TopCareer findet seit 2019 in den Stuttgarter WAGENHALLEN statt. Die Eventlocation im Stadtzentrum garantiert eine optimale Erreichbarkeit für Besucher und Aussteller und bietet das passende Umfeld zwischen Urbanität, Innovation und einzigartigem Industrie-Charme. Die Strahlkraft der rund 40 Medienpartner sowie der beiden Veranstalter – Automobilwoche und Institut für Automobilwirtschaft (IfA) – stellt einen hohen Aufmerksamkeitsgrad an Hochschulen sowie innerhalb der Branche sicher. Durch die neu etablierte TopCareer App by talentefinder, die den Messebesuch mit zahlreichen Online-Funktionen ergänzt, entsteht für Besucher:innen und Aussteller ein zusätzlicher Mehrwert sowie ein kurzweiliger Messebesuch.

Wir freuen uns auf Euch!



Karrieremesse und Kontakt

Zu den Besucher:innen der Karriere-messe zählen Studierende, Absolvent:innen und Professionals aller Fachbereiche.

Neben dem Messebetrieb bietet das Event mit zahlreichen Vorträgen und Workshops ein spannendes Rahmenprogramm:

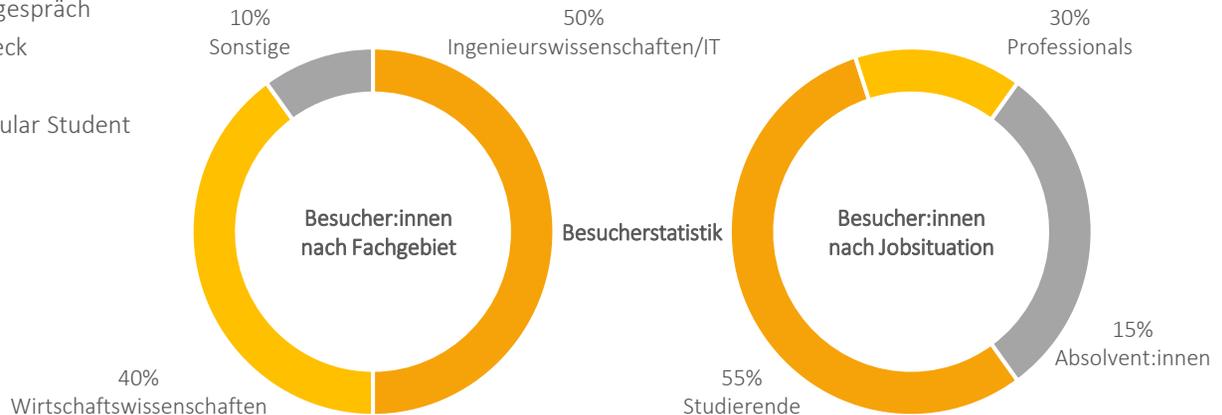
- » Unternehmens-Pitches
- » Fachvorträge und Panel-Diskussionen
- » Workshop Assessment Center
- » Workshop Bewerbungsgespräch
- » Bewerbungsmappencheck
- » Fahrzeugausstellung
- » Racing-Teams der Formular Student
- » uvm.



800 Studierende,
Berufseinsteigende und
Young Professionals treffen
auf rund 50 Unternehmen der
Auto- und Mobilitätsbranche



40 Medienpartner





Prof. Dr. Benedikt Maier
Stellvertretender Direktor | COO
+49 7331 22 440
benedikt.maier@ifa-info.de



David Sosto Archimio
Wiss. Mitarbeiter | Projektleitung
+49 7331 22 441
david.sosto@ifa-info.de



ifa Institut für
Automobilwirtschaft

Institut für Automobilwirtschaft (IfA)
Parkstraße 4
73312 Geislingen/Steige

www.ifa-info.de
mail@ifa-info.de

Tel. +49 7331 22-440
Fax +49 7331 22-450

Autoren
Prof. Dr. Benedikt Maier
Prof. Dr. Stefan Reindl
Fabian Keppeler (M. A.)

ifa Institut für
Automobilwirtschaft

Automobilwoche

DIE BRANCHEN- UND WIRTSCHAFTSZEITUNG

2025

www.automotive-topcareer.de