

Langzeitstudie von XING:

Trotz schwieriger Wirtschaftslage: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland ist weiterhin offen für neue berufliche Herausforderungen

- Wechselbereitschaft der Beschäftigten in Deutschland sinkt nach drei Rekordjahren leicht auf 36 Prozent
- 69 Prozent wünschen sich von einem neuen Arbeitgeber vor allem einen langfristig sicheren Job, höheres Gehalt wird wichtiger
- Die Sorge um einen potenziellen Jobverlust ist weiterhin gering (8 %), aber steigend
- 64 Prozent glauben, innerhalb eines halben Jahres einen neuen Job finden zu können
- Thomas Kindler, Managing Director XING: „Trotz eines kriselnden Arbeitsmarktes bleiben Beschäftigte in Deutschland grundsätzlich optimistisch, was ihre eigene Situation angeht“

Hamburg, 27. Januar 2025 – Die deutschen Beschäftigten reagieren auf wirtschaftlichen Abschwung und Inflation mit einem zunehmenden Bedürfnis nach Jobsicherheit (69 %) und höherem Gehalt (65 %, 2024: 61 %). Das wirkt sich jedoch kaum auf ihre Wechselwilligkeit aus: 36 Prozent planen dieses Jahr einen Jobwechsel oder sind zumindest offen dafür (2024: 37 %). Damit bleibt die Wechselbereitschaft in der von forsa seit 2012 durchgeführten XING Langzeitstudie* zwar weiterhin hoch, zeigt aber nach drei Rekordjahren und einem Anstieg um 4 Prozentpunkte 2022 erstmals wieder eine sinkende Tendenz. Auch wenn die große Mehrheit der Beschäftigten (91 %) sich weiterhin geringe oder keine Sorgen darum macht, im laufenden Jahr den Arbeitsplatz zu verlieren, ist diese Zuversicht im Vergleich zum Vorjahr jedoch gesunken (2024: 94 %).

„Trotz eines kriselnden Arbeitsmarktes bleiben Beschäftigte in Deutschland grundsätzlich optimistisch, was ihre eigene Situation angeht“, sagt Thomas Kindler, Managing Director von XING. „Zum ersten Mal seit Ende der Pandemie ist diese Zuversicht allerdings etwas eingebrochen: Die Sorge um einen möglichen Arbeitsplatzverlust nimmt zu. Das Bedürfnis nach Jobsicherheit und höherem Gehalt prägen die Wechselbereitschaft.“

Die Wechselbereitschaft setzt sich aus zwei Kategorien zusammen: denjenigen Beschäftigten, die konkret im laufenden Jahr einen Arbeitgeberwechsel planen (7 %) und denjenigen, die offen für einen Jobwechsel sind, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben (29 %).

Mit der sogenannten GenZ (Jahrgänge 1997 bis 2012) sind erwartungsgemäß vor allem die Jüngsten am Arbeitsmarkt stark auf dem Sprung: Mit 48 Prozent grundsätzlicher Wechselbereitschaft ist fast die Hälfte offen für einen neuen Job (2024: 50 %), 11 Prozent planen schon konkret ihren Ausstieg. Mit 44 Prozent (2024: 47 %) liegen jedoch auch die Millennials (Jahrgänge 1981 bis 1996) über dem Durchschnitt. Insgesamt denkt darüber hinaus knapp ein Drittel aller befragten Beschäftigten (30 %) aktuell mindestens einmal im Monat über einen Jobwechsel nach, 12 Prozent sogar mehrmals die Woche.

Zu wenig Gehalt, hohes Stresslevel und schlechte Führung sind Treiber für Wechselbereitschaft, kollegialer Zusammenhalt motiviert zum Bleiben

Der Grund für die Wechselbereitschaft ist jedoch nicht notwendigerweise Unzufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit. Generell geben rund 85 Prozent an, sehr oder eher zufrieden mit ihrem Job zu sein. Aber auch die befragten Arbeitnehmer, die sich offen für einen Wechsel zeigen, sind zum überwiegenden Teil zufrieden (68 %). Auf der Liste der Gründe, trotzdem nicht im derzeitigen Job bleiben zu wollen, steht ein zu niedriges Gehalt mit 38 Prozent ganz oben, dicht gefolgt von hohem Stresslevel (36 %), Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft (36 %) und fehlenden Aufstiegschancen (30 %). Frauen haben dabei oft andere Motivatoren für einen möglichen Jobwechsel als Männer. So geben 44 Prozent der Frauen an, ein hohes Stresslevel zu haben, aber nur 30 Prozent der Männer. Auch die direkte Führungskraft ist für Frauen sehr viel öfter ein Wechselgrund als bei Männern (Männer: 30 %, Frauen: 43 %). Für Männer sind fehlende Aufstiegschancen ein deutlich wichtiger Grund, nicht beim derzeitigen Unternehmen bleiben zu wollen (Männer: 34 %, Frauen: 25 %). Auch Lust auf Abwechslung hat bei ihnen höhere Priorität als bei Frauen (Männer: 31 %, Frauen: 21 %).

Bei denjenigen, die langfristig bei ihrem Arbeitgeber bleiben wollen, sind kollegialer Zusammenhalt (61 %), Jobsicherheit (60 %) und interessante Aufgaben (58 %) dafür die häufigsten genannten Gründe. Rund die Hälfte (53 %) ist auch mit ihrem derzeitigen Gehalt zufrieden.

Jobsicherheit und mehr Geld stehen auf Wunschliste an neuen Arbeitgeber ganz oben

Von einem neuen Arbeitgeber wünschen sich die Wechselwilligen vor allem Jobsicherheit (69 %), mehr Gehalt (65 %; 2024: 61 %) und gutes Führungsverhalten (63 %; 2024: 66 %). Ebenfalls wichtig ist flexible Arbeitszeiteinteilung (60 %), auf die Frauen (66 %) jedoch deutlich mehr Wert legen als Männer (55 %). „In schwierigen Zeiten sehnen sich Menschen nach Stabilität. Dazu gehört neben dem Gefühl, keine Angst vor Arbeitsplatzverlust haben zu müssen, auch eine ausreichende finanzielle Entlohnung, gerade angesichts rapide steigender Lebenshaltungskosten“, sagt Thomas Kindler. „Auch gute Führung bietet Sicherheit und steht deshalb auf der Wunschliste an einen neuen Arbeitgeber mit auf dem Treppchen.“

Trotzdem ist Geld nicht alles: Denn auf die Frage hin, welche Aspekte die Befragten davon abhalten würden, sich trotz besserer Bezahlung bei einem Unternehmen zu bewerben, nennen sie vor allem einen befristeten Arbeitsvertrag (55 %), schlechte Führungskultur (45 %) und einen ungünstigen Standort des Unternehmens (42 %).

Bei der Frage, welche zusätzlichen Angebote einen potenziellen Arbeitgeber attraktiver machen würden, liegt die 4-Tage-Woche bei gleicher Wochenarbeitszeit vorne (53 %). Mit Abstand folgen Gehaltstransparenz (38 %) und die Möglichkeit zum Sabbatical (28 %).

Optimismus überwiegt auch in einer instabilen Arbeitsmarktlage

Die Zuversicht, schnell wieder einen neuen Job zu finden, ist bei den Beschäftigten hoch: Rund zwei Drittel (64 %) gehen davon aus, dass sie innerhalb eines halben Jahres erfolgreich wären. Fast Dreiviertel der Befragten (72 %) hat darüber hinaus positive Erfahrungen mit dem letzten Arbeitgeberwechsel gemacht. Bei 42 Prozent der Befragten wurden die eigenen Erwartungen voll

und ganz erfüllt, bei 30 Prozent zum Teil. Konsequenterweise ist die Sorge vor dem Verlust des derzeitigen Arbeitsplatzes mit 91 Prozent weiterhin gering ausgeprägt, auch wenn die Zahl der Zuversichtlichen gegenüber dem Vorjahr (94 %) leicht abgenommen hat.

Grundsätzlich haben die Beschäftigten in Deutschland auch eine positive Einstellung gegenüber dem Thema Arbeit: Die Mehrheit (61 %) der befragten Angestellten und Arbeiter plant, mindestens bis zum regulären Renteneintrittsalter beruflich tätig zu sein: 48 Prozent (Männer: 45 %, Frauen: 51 %) möchten bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr arbeiten. Weitere 13 Prozent wollen sogar darüber hinaus weiterhin aktiv im Arbeitsleben stehen, bei den Baby Boomern (Jahrgänge 1946 bis 1964) sind es 23 Prozent. Dabei spielt Geld zwar auch eine Rolle, aber nicht die entscheidende: 70 Prozent derjenigen, die auch über das gesetzliche Rentenalter hinaus arbeiten wollen, erhoffen sich dadurch, fit im Kopf zu bleiben, 56 Prozent geht es um die Pflege ihrer sozialen Kontakte, 50 Prozent sind auf der Suche nach persönlicher Sinnerfüllung. Knapp jeder zweite von ihnen (48 %) allerdings verlängert sein Berufsleben aus finanzieller Notwendigkeit, weil zum Beispiel die monatliche Rente nicht ausreicht.

„Die Beschäftigten in Deutschland zeigen ein hohes Maß an Resilienz gegenüber den aufeinander folgenden Krisen der letzten Jahre, auch wenn sie zu einem stärkeren Bedürfnis nach Sicherheit führen. Zu der positiven Einstellung tragen auch der Fachkräftemangel und ein solides Sozialsystem bei“, sagt Thomas Kindler. „Unternehmen können das für sich nutzen, indem sie ein Arbeitsumfeld schaffen, das Leistung sowohl finanziell als auch emotional wertschätzt und die vorhandene Motivation weiter fördert.“

***Über die Studie:**

forsa-Online-Umfrage im Januar 2025 unter 3.413 volljährigen, sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland im Auftrag von XING.

Die Wechselbereitschaft setzt sich aus zwei Kategorien zusammen: den Erwerbstätigen, die konkret planen, in diesem Jahr den Arbeitgeber zu wechseln sowie den Erwerbstätigen, die offen für einen Jobwechsel sind, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben.

***Die forsa-Studie zur Wechselbereitschaft im Auftrag von XING wird seit 2012 erhoben.** Sie befasst sich mit Themen wie der Arbeitszufriedenheit und der Wechselbereitschaft von Beschäftigten sowie den Wünschen von Beschäftigten an Arbeitgeber. Zum Studiendesign gehört dabei ein modularer Fragebogen mit einem festen, wiederkehrenden Fragenteil für den Zeitvergleich sowie variablen Fragen, die auf aktuelle Entwicklungen Bezug nehmen.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.new-work.se/de/newsroom>.

Über XING

XING ist das renommierte Jobs-Netzwerk in Deutschland. Mit einer starken Präsenz in Österreich und der Schweiz verbindet es über 22 Millionen Mitglieder im deutschsprachigen Raum. Nur bei XING finden Berufstätige aller Branchen und Karriere-Level über 1 Million Jobs und können von beliebten Arbeitgebern sowie mehr als 20.000 Recruitern gefunden werden. Eine Vielzahl präziser Filteroptionen, Millionen integrierter Kultur- und Gehaltsdaten von Unternehmen sowie neuste KI-Technologien bieten eine zeitgemäße und personalisierte Job-Suche. XING unterstützt seine Nutzerinnen und Nutzer dabei, aus der Vielzahl an Angeboten den Job auszusuchen, der wirklich zu ihnen und ihren individuellen Bedürfnissen passt. Die intelligenten Recruiting-Lösungen von XING helfen Unternehmen zudem, ihr Recruiting unkomplizierter, effektiver und zielgerichteter zu gestalten. Bei XING profitieren HR-Verantwortliche von reichweitenstarken Stellenanzeigen (Passive-



Sourcing), der gezielten Identifikation und Ansprache passender Talente (Active-Sourcing) sowie von einem optimierten Bewerbungsmanagement-System. Mehr Informationen unter xing.com und recruiting.xing.com.

Über die New Work SE

Die New Work SE engagiert sich für eine bessere Arbeitswelt. Mit ihren beiden starken Marken, dem Jobs-Netzwerk XING und der Arbeitgeber-Vergleichsplattform kununu, tritt sie an, der wichtigste Recruiting-Partner im deutschsprachigen Raum zu sein. Sie bringt Kandidaten und Unternehmen zusammen, damit Berufstätige ein zufriedeneres Job-Leben führen und Firmen durch die richtigen Talente erfolgreicher werden. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.200 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten wie Wien und Porto. Weitere Infos unter www.new-work.se/ und nwx.new-work.se/.