

XING Studie:

## **Stress, schlechte Führung, fehlende Flexibilität: Jede fünfte Frau ist unzufrieden im Job**

- **Frauen sind im Berufsleben deutlich unzufriedener als Männer**
- **Gehalt wird zu einem wichtigeren Faktor bei Arbeitgeberwechsel**
- **Petra von Strombeck, CEO der New Work SE: „Es ist kein Wunder, dass enge Zeitfenster zu einem hohen Stresslevel führen“**

**Hamburg, 06. März 2025. Frauen sind im Job deutlich unzufriedener (20 %) als Männer (12 %). Für Wechselwilligkeit sorgen dabei vor allem Stress (44 %), schlechte Führung (43 %) und nicht zufriedenstellende Arbeitsaufgaben (33 %). Von einem potenziellen Arbeitgeber erwarten sie deutlich öfter als Männer mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (66 %). Der Anteil derjenigen, die sich in einem neuen Job ein höheres Gehalt wünschen, ist im Vergleich zum Vorjahr spürbar gestiegen (2024: 58 %; 2025: 64 %). Das sind die nach Geschlechtern ausgewerteten Kernergebnisse der XING Wechselbereitschaftsstudie 2025, für die das Meinungsforschungsinstitut forsa Beschäftigte in Deutschland zu Themen wie Jobzufriedenheit oder Wünschen an künftige Arbeitgeber befragt.**

Auch wenn die Wechselbereitschaft bei Frauen und Männern gleich stark ausgeprägt ist (Frauen: 36 %, Männer: 37 %), denken mehr Frauen als Männer täglich über einen Jobwechsel nach (Frauen: 6 %, Männer 3 %). Auch bei der Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation gibt es Diskrepanzen: Jede fünfte Frau (20 %) ist unzufrieden, bei den Männern sind es mit 12 Prozent deutlich weniger. Besonders alarmierend: Noch vor zu niedrigem Gehalt (38 %) sind vor allem Stress (44 %, Männer: 30 %) und Unzufriedenheit mit der Führungskraft (43 %, Männer: 30 %) bei Frauen die Hauptgründe für einen Wechselwunsch. Frustriert sind sie aber auch von nicht zufriedenstellenden Arbeitsaufgaben (Frauen: 33 %, Männer: 26 %). „Frauen sind weiterhin überdurchschnittlich oft in Teilzeit beschäftigt, und sie tragen die Hauptlast der Care-Arbeit in der Familie.“, sagt Petra von Strombeck, CEO der XING Muttergesellschaft New Work SE. „Es ist kein Wunder, dass enge Zeitfenster für Arbeit und Kinderbetreuung zu einem hohen Stresslevel führen – zumal dann, wenn man das Gefühl hat, nicht genügend Unterstützung von der Führungskraft zu bekommen oder beruflich auf einem Abstellgleis gelandet zu sein.“ Tatsächlich arbeitet inzwischen [jede zweite Beschäftigte in Deutschland in Teilzeit](#) (50 %)\*\* , bei den Männern sind es gerade einmal 13 Prozent. Und während 27 Prozent der Frauen wegen Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduziert haben, ist das nur für sechs Prozent der Männer ein Grund.

### **Wunsch nach Flexibilität und Unterstützung**

Konsequenterweise steht bei den Frauen der Wunsch nach einer flexiblen Arbeitszeiteinteilung bei einem potenziell neuen Arbeitgeber weiter oben auf der Wunschliste als bei Männern (Frauen: 66 %, Männer: 55 %). Auch die Möglichkeit zur Remote-Arbeit (Frauen: 48 %, Männer: 40 %) sowie keine Feiertags- oder Wochenendarbeit sind ihnen wichtiger (Frauen: 53 %, Männer: 43 %). Job-Sharing als



Arbeitsmodell bewerten sie ebenfalls als attraktiver als Männer (Frauen: 10 %, Männer: 3 %). Darüber hinaus erwarten Frauen von einem neuen Arbeitgeber häufiger ein klares Engagement für psychisches Wohlbefinden (Frauen: 37 %, Männer: 23 %).

Auch das Thema Homeoffice hat für Frauen eine größere Bedeutung: Während Männer und Frauen zu je einem Fünftel ihren Arbeitgeber verlassen würden, wenn es keine Möglichkeit zum Homeoffice (mehr) gäbe, würden sich tendenziell weniger Frauen als Männer bei einem Unternehmen bewerben, das eine solche Option gar nicht erst anbietet (Frauen: 52 %, Männer: 57 %). Sogar bei einer potenziell besseren Bezahlung sind Frauen in der Tendenz zögerlich als Männer (Frauen: 21 %, Männer: 18 %), die Flexibilität einer Remote-Tätigkeit aufzugeben. Auch ein ungünstiger Unternehmensstandort schreckt Frauen eher als Männer davor ab, sich trotz mehr Gehalt bei einem Unternehmen zu bewerben (Frauen: 46 %, Männer: 40 %) – kein Wunder angesichts der Tatsache, dass Unternehmen wieder vermehrt Präsenzpflcht im Büro einführen. Rund ein Drittel der Frauen (33 %) äußert diesbezüglich Bedenken: 17 Prozent sagen, dass ihr Arbeitgeber die Möglichkeit zum Arbeiten aus dem Homeoffice bereits reduziert hat, insgesamt 16 Prozent befürchten, dass er das zukünftig in Teilen oder vollständig tun wird. „Gerade Frauen wünschen sich von ihrem Arbeitgeber flexible Arbeitsmodelle, um sich zwischen Beruf und Familie nicht aufzureiben“, ergänzt Petra von Strombeck. „Wenn Unternehmen hier passende Angebote machen, steigert es ihre Attraktivität.“

### **Gehalt wird als Motivator für Jobwechsel wichtiger**

Auch wenn Gehalt für Frauen ein weniger wichtiger Motivator für einen Jobwechsel ist als für Männer, hat seine Bedeutung zugenommen. Während 2024 noch 58 Prozent der Frauen angaben, dass ihnen ein neuer Arbeitgeber auf jeden Fall eine bessere Bezahlung bieten müsste, hat sich der Anteil mit jetzt 66 Prozent an den der Männer angeglichen. Trotzdem scheinen Frauen bei ihrem aktuellen Gehalt weiterhin zurückhaltender zu sein, denn nur für die Hälfte (49 %) ist es ein ausreichend guter Grund, langfristig beim derzeitigen Arbeitgeber bleiben zu wollen (Männer: 56 %). Auch beim Thema Aufstiegschancen setzen Frauen andere Schwerpunkte als Männer: Während ihr Fehlen nur für ein Viertel der wechselbereiten Frauen (25 %) ein Grund ist, sich nach einem neuen Job umzuschauen, sind es bei Männern ein Drittel (34 %).

### **Größere Zuversicht in die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt**

Insgesamt bewerten Frauen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt etwas positiver als Männer: 63 Prozent von ihnen machen sich „überhaupt keine Sorge“, im laufenden Jahr ihren Arbeitsplatz zu verlieren (Männer: 58 %). „Sehr oder eher große Sorge“ äußern 10 Prozent der Männer, aber vergleichsweise weniger Frauen (5%). Rund zwei Drittel sowohl der Frauen (64 %) als auch der Männer (65 %) sind allerdings davon überzeugt, innerhalb der nächsten sechs Monate (wahrscheinlich) einen neuen Job finden zu können.

Frauen planen darüber hinaus öfter als Männer, bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten (Frauen: 51 %, Männer: 45 %). Nach dem Renteneintritt weiter berufstätig sein wollen 16 Prozent der Männer und 9 Prozent der Frauen. Ihre Gründe allerdings sind unterschiedlich: Während es Männern



vorwiegend darum geht, fit im Kopf und im Kontakt mit Menschen zu bleiben, ist für Frauen finanzielle Notwendigkeit wie beispielsweise eine unzureichende Rente ebenfalls einer der Hauptgründe. „Ein Fünftel der Frauen in Deutschland ab 65 Jahre ist von Altersarmut bedroht, deutlich mehr als Männer“, so Petra von Strombeck. „Das liegt unter anderem auch an dem immer noch hohen Einkommensunterschieden. Es ist Zeit, Lohngerechtigkeit endlich kompromisslos umzusetzen.“

#### **Über die Studie**

forsa-Online-Umfrage im Januar 2025 unter 3.413 volljährigen, sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) zwischen 18 und 67 Jahren 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.

**\*\*Quelle Destatis 2024.**

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](http://xing.com) und [recruiting.xing.com](http://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/](http://www.new-work.se/) und [nwx.new-work.se/](http://nwx.new-work.se/).