

XING Studie: Jede vierte Frau mit beruflicher Situation heute unzufriedener als vor der Pandemie

- 28 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen sind mit ihrer beruflichen Situation nach zwei Jahren Pandemie unzufriedener als zuvor
- Frauen wünschen sich vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten
- CEO von Strombeck: „Unternehmen müssen sich stärker auf die Bedürfnisse weiblicher Beschäftigter einstellen, sonst verlieren sie in Zukunft einen Großteil ihrer qualifizierten Fachkräfte.“

Hamburg, 22. Januar 2022 – Rund drei von zehn weiblichen Erwerbstätigen sind mit ihrer beruflichen Situation unzufriedener als vor der Pandemie. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Studie, die das Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag von XING E-Recruiting durchgeführt hat. Damit ist die akute Arbeitsunzufriedenheit bei Frauen deutlich höher als bei Männern, von denen nur 18 Prozent angeben, dass Corona sich negativ auf die Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation ausgewirkt habe. Ein weiteres Zeichen der zunehmenden Unzufriedenheit ist der gestiegene Anteil von Frauen in Deutschland, die sich eine neue Tätigkeit vorstellen können. 38 Prozent von ihnen zeigen in diesem Jahr Interesse an einem Jobwechsel, 2021 waren es noch 32 Prozent. Die Fragen waren dieses Jahr Teil der Wechselbereitschafts-Studie von Beschäftigten, die forsa im Auftrag von XING E-Recruiting seit 2012 erhebt und dabei die Arbeitnehmerzufriedenheit sowie die Gründe, die zur Mitarbeiterfluktuation beitragen, untersucht. Befragt wurden insgesamt 2.523 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz, davon 1.004 in Deutschland.

Gesundheitliche Aspekte für Frauen wichtiger als für Männer

Auch gesundheitliche Aspekte schätzen Frauen wichtiger ein als Männer. So sagt jede Zweite (49 %), ihr sei es wichtig, dass ihr Arbeitgeber auf das psychische Wohlergehen achte (Männer: 36 %). Mit 42 Prozent ebenfalls hoch ist der Anteil derer, die sich Maßnahmen zur Unterstützung der Gesundheitsvorsorge von ihrem Arbeitgeber wünschen (Männer: 36 %). „Die Ergebnisse sind ein Warnschuss für alle, die die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten nicht im Blick haben. Unternehmen müssen sich stärker auf ihre weiblichen Beschäftigten einstellen, sonst verlieren sie in Zukunft einen Großteil qualifizierter Fachkräfte“, sagt Petra von Strombeck, CEO der NEW WORK SE.

Die Umfrage zeigt auch, dass Frauen darüber hinaus den sogenannten weichen Faktoren mehr Bedeutung beimessen als Männer. Während sich Männer und Frauen bei der Wichtigkeit guten Führungsverhaltens mit 59 bzw. 58 Prozent weitgehend einig sind, sind flexible Arbeitszeiten (Frauen: 59 %, Männer: 54 %) für Frauen tendenziell wichtiger als höheres Gehalt (Frauen: 52 %, Männer: 54 %). Der größte Unterschied zwischen beiden Geschlechtern manifestiert sich beim Wunsch, von Zuhause oder einem anderen Ort aus arbeiten zu können. Während dieser Aspekt für 48 Prozent der Frauen wichtig ist, ist dies nur bei 38 Prozent der Männer der Fall.

Vorteile flexibler Arbeitsmodelle

Rund die Hälfte der Deutschen wünscht sich, auch nach der Pandemie teilweise im Home-Office zu arbeiten. Insgesamt plädieren 49 Prozent dafür, mindestens die Hälfte der Arbeitszeit außerhalb des Büros verbringen zu dürfen. Gerade bei Frauen und in der Elterngeneration (30- bis 49-Jährige) ist der Wunsch nach Flexibilität beim Arbeitsort groß. Hier favorisiert mehr als die Hälfte der Befragten (55 Prozent) die Option, mindestens die Hälfte der Arbeitszeit zuhause bleiben zu können. Vorteile sehen die Befragten in der wegfallenden Fahrzeit zum Büro (Frauen: 74 %, Gesamt: 69 %), in niedrigeren Ausgaben sowie der freien Zeiteinteilung. Auch der Schutz vor Corona spielt in diesem Jahr eine Rolle.

Wahlfreiheit statt Geld – für die meisten ist ein finanzieller Anreiz kein Lockmittel

Die Antwort auf die Frage, ob Beschäftigte – vor die Alternative gestellt – sich eher für die freie Wahl des Arbeitsplatzes oder ein weiteres Monatsgehalt und Präsenzpflcht entscheiden würden, fällt eindeutig aus: Fast zwei Drittel der Frauen (61 %) bevorzugen die freie Arbeitsplatzwahl. Auch bei Männern überwiegt das Interesse an einer freien Arbeitsplatzwahl im Gegensatz zum finanziellen Anreiz. Gut jeder Zweite wählt Entscheidungsfreiheit statt Gehalt (53 %). „Geld allein macht nicht glücklich. Das gilt auch im Arbeitsleben vieler Deutscher. Kulturelle Faktoren wie Vertrauen, Flexibilität und Freiheit spielen eine große Rolle“, so von Strombeck. „Alle, die neue Arbeitskräfte suchen, wissen das und müssen im Recruiting neue Wege gehen. Wir brauchen New Hiring mit zukunftsfähigen Konzepten – Unternehmen sollten ein mitarbeiterorientiertes Klima schaffen und auf die unterschiedlichen Wünsche potenzieller Beschäftigter eingehen.“

Über die Studie zur Wechselbereitschaft in Deutschland, Österreich und der Schweiz:

Die forsa-Studie zur Wechselbereitschaft im Auftrag von XING E-Recruiting wird in Deutschland seit 2012 und in Österreich und der deutschsprachigen Schweiz seit 2018 erhoben. Dabei werden u.a. die Arbeitnehmerzufriedenheit, die Motivation zum Jobwechsel sowie Gründe erfragt, die zur Mitarbeiterfluktuation beitragen. Auf Anfrage senden wir Ihnen gerne weitere Details-Ergebnisse zu. Die Ergebnisse zum ersten Teil der Studie finden Sie [hier](#).

Forsa-Online-Umfrage im Januar 2022 unter 2.523 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland (N = 1.004), Österreich (N = 510) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 1.009) im Auftrag von XING E-Recruiting.

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

Über XING E-Recruiting – part of NEW WORK SE

Die sich immer schneller wandelnde Arbeitswelt erfordert beim Recruiting ein Umdenken: New Work braucht New Hiring - angefangen beim Employer Branding über das Finden von Talenten bis hin zur Candidate Experience. Als kompetenter Partner unterstützt XING E-Recruiting nicht nur bei der Personalbeschaffung und -vermittlung, sondern auch bei der Positionierung einer attraktiven Arbeitgebermarke. Durch den Zugang zu einem umfangreichen Netzwerk, sowie intelligente und innovative Lösungen ermöglicht es XING E-Recruiting den Unternehmen die Talente zu finden, die perfekt zur jeweiligen individuellen Unternehmenskultur und seinen Werten passen. Weitere Informationen unter <https://recruiting.xing.com>.

Über die NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE agiert als zentrale Führungs- und Steuerungsholding und dient als Serviceabteilung der Tochterfirmen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos unter <http://www.new-work.se> und <https://nwx.new-work.se/>