

forsa-Studie von onlyfy by XING

Regionalvergleich zur Wechselbereitschaft: So unterschiedlich ticken deutsche Beschäftigte im Norden, Süden, Westen und Osten

- **Ostdeutsche sind am offensten für einen Arbeitgeberwechsel**
- **Im Norden beklagen Wechselwillige vor allem ein hohes Stresslevel und zu wenig Aufstiegschancen**
- **Beschäftigte im Westen haben am wenigsten Probleme mit der direkten Führungskraft**
- **Süddeutsche sind Arbeitgebern am meisten verbunden**

Hamburg, 28. Februar 2023 – Deutschlands Beschäftigte bleiben wechselbereit: Mit insgesamt 37 Prozent ist mehr als ein Drittel offen dafür, den derzeitigen Arbeitgeber zu verlassen. Damit bleibt die im vergangenen Jahr um rund vier Prozentpunkte gestiegene Wechselbereitschaft weiterhin hoch und erreicht den zweithöchsten je gemessenen Wert in der Langzeitstudie von forsa. Sie fragt seit 2012 im Auftrag von onlyfy by XING (bis 2022: XING E-Recruiting, Marke der NEW WORK SE) regelmäßig Themen wie Jobzufriedenheit und Wechselbereitschaft bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der DACH-Region ab (*Januar 2023, 4.724 volljährige Erwerbstätige*). Dabei zeigen sich innerhalb Deutschlands klare regionale Unterschiede: Vor allem die Ostdeutschen sind bereit für einen Jobwechsel (43 %), die Süddeutschen wollen am ehesten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben (64 %). In den westdeutschen Bundesländern ist der Kontakt zur direkten Führungskraft am besten, nur jeder vierte Befragten ist dort unzufrieden mit der direkten Führungskraft (26 %). Und die norddeutschen Wechselwilligen klagen am meisten über Stress (40 %).

Deutschland, einig Arbeitnehmerland?

Die Studie zeigt, wie Beschäftigte in den einzelnen Regionen ihr Arbeitsleben empfinden und wo es ihrer Meinung nach hakt – aber auch, was sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem potenziellen neuen Arbeitgeber wünschen. So sind guter Zusammenhalt unter den Kollegen (71 % insgesamt) sowie höheres Gehalt (67 % insgesamt) regionsübergreifend für alle wichtig. Aber schon beim drittichtigsten Punkt auf der Wunschliste scheiden sich die Geister: Während eine flexible Arbeitszeiteinteilung für insgesamt 66 Prozent der Befragten relevant ist, ist besonders der Unterschied zwischen dem Westen (70 %) und dem Süden groß (61 %). Die Attraktivität des Standorts dagegen spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers eine eher untergeordnete Rolle (28 %), im Norden ist dieser sogar nur für 23 Prozent relevant. Regionsübergreifend sind sich dagegen drei Viertel der Befragten einig, dass eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich einen Arbeitgeber attraktiver machen würde. „Unternehmen, die auf der Suche nach Talenten sind, müssen genau schauen, mit welchen Vorteilen sie punkten können“, sagt Frank Hassler, verantwortlicher Vorstand für das Geschäftsfeld Recruiting und Employer Branding der NEW WORK SE. „Und dabei können sie nicht nur mit klassischen Benefits punkten, sondern sollten vor allem auch auf regionale Bedürfnisse der Beschäftigten achten. Was in Berlin funktioniert, muss in München nicht notwendigerweise auch klappen“.

Regionale Unterschiede: Bedürfnisse der Beschäftigten

Aber auch die Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen treten deutlich zutage. So sind die Beschäftigten in den süddeutschen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg am wenigsten wechselbereit (32 %). Dabei planen nur vier Prozent der Befragten im Süden einen konkreten

Arbeitgeberwechsel, 28 Prozent sind offen dafür (Bundesdurchschnitt: 37 %). In den ostdeutschen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sieht die Lage dagegen ganz anders aus: Hier liegt die Wechselbereitschaft der Befragten bei 43 Prozent. Jeder zehnte Ostdeutsche will in diesem Jahr den Schritt in ein neues Unternehmen wagen, jeder Dritte ist offen dafür. Auch die Zahl derjenigen, die langfristig bei ihrem Arbeitgeber bleiben wollen, ist hier mit Abstand am niedrigsten (56 % ggü. 60 % im Bundesdurchschnitt und 64 % in Süddeutschland). Der Norden und Westen liegen dagegen bei allen Werten stabil im statistischen Mittel.

Unterschiedliche Motivationen für Wechselwilligkeit

Dabei ist jedoch das Gehalt, das als häufigster Grund für Wechselwilligkeit angegeben wird, den Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern tendenziell weniger wichtiger als denen in anderen Regionen: Mit 44 Prozent (insgesamt: 47 %) liegt der Wert hier am niedrigsten, während die Süddeutschen am meisten interessiert an mehr Geld sind (49 %). Dafür wird im Osten als in den anderen Regionen die Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft als Grund für die Suche nach einem neuen Job genannt. Regionsübergreifend sind ein zu niedriges Gehalt (47 %), ein zu hohes Stresslevel (37 %), die Unzufriedenheit mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens (32 %), der direkten Führungskraft (31 %) oder den eigenen Aufgaben (29 %) sowie mangelnde Aufstiegschancen (29 %) die Top-Gründe für Beschäftigte, um über einen Wechsel nachzudenken.

Regionale Unterschiede in Deutschland: Warum Beschäftigte über Jobwechsel nachdenken

Der Westen: zufrieden mit strategischer Ausrichtung, Führungskraft und Aufgaben

Mit 29 Prozent der Beschäftigten geben in den westlichen Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen und dem Saarland (sowie in der Region Ost) deutlich weniger Beschäftigte als im Süden (39 %) an, unzufrieden mit der strategischen Ausrichtung ihres Unternehmens zu sein. Besonders punkten kann der Westen mit dem Verhältnis zur Führungskraft: Nur 26 Prozent der Befragten (insgesamt: 32 %) sehen dieses als Grund für einen eventuellen Jobwechsel an. Stattdessen sind hier ein zu niedriges Gehalt (48 %), ein hohes Stresslevel (38 %) und keine oder wenig Aufstiegschancen (30 %) die Hauptgründe, um an einen Jobwechsel zu denken. Wichtig bei einem neuen Job sind dann vor allem eine flexible Arbeitszeiteinteilung (Westen: 70 %; gesamt: 66 %; Schlusslicht Süden mit 61 %), aber auch die Möglichkeit, remote zu arbeiten (Westen: 46 %, Süd 42 %).

Die Zahlen im Einzelnen:

Zu niedriges Gehalt	48 %
Hohes Stresslevel	38 %
unzufrieden mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens	29 %
unzufrieden mit der direkten Führungskraft	26 %
unzufrieden mit den aktuellen Arbeitsaufgaben	26 %

keine oder wenig Aufstiegschancen

30 %

Der Norden: Beschäftigte fühlen sich besonders gestresst und beklagen fehlende Aufstiegschancen

Im Norden Deutschlands (Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Bremen) ist es vor allem das derzeitige Stresslevel, das Beschäftigte dazu bringt, über einen neuen Job nachzudenken. Auch die Aufstiegschancen lassen nach Ansicht der Wechselbereiten am meisten zu wünschen übrig – bei beiden Punkten liegen die norddeutschen Länder hinten. Weitere Gründe für den möglichen Jobwechsel sind ein zu niedriges Gehalt (47 %) und die Unzufriedenheit mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Von einem potenziellen neuen Arbeitgeber erwarten die Beschäftigten mehr als alle anderen ein gutes Führungsverhalten (67 %; gesamt: 63 %; Schlusslicht Westen mit 60 %).

Die Zahlen im Einzelnen:

Zu niedriges Gehalt	47 %
Hohes Stresslevel	40 %
unzufrieden mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens	32 %
unzufrieden mit der direkten Führungskraft	33 %
unzufrieden mit den aktuellen Arbeitsaufgaben	28 %
keine oder wenig Aufstiegschancen	34 %

Der Osten: Beschäftigte auf dem Absprung

In Ostdeutschland ist die Wechselbereitschaft am höchsten. Dabei spielen ein zu niedriges Gehalt (44 %), ein hohes Stresslevel (33 %) und die Unzufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsaufgaben eine große Rolle (30 %), allerdings eine in der Tendenz leicht weniger starke Rolle als in anderen Regionen Deutschlands. Dafür ist für Wechselwillige in den ostdeutschen Bundesländern die direkte Führungskraft häufiger als in anderen Regionen das Problem, warum sie sich nach einem neuen Job umsehen. Insgesamt geben 35 Prozent der Befragten in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen an, dass sie unzufrieden mit ihrer direkten Führungskraft sind (insgesamt: 31 %; Spitzenreiter West mit 26 %).

Die Zahlen im Einzelnen:

Zu niedriges Gehalt	44 %
Hohes Stresslevel	33 %
unzufrieden mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens	29 %
unzufrieden mit der direkten Führungskraft	35 %
unzufrieden mit den aktuellen Arbeitsaufgaben	30 %
keine oder wenig Aufstiegschancen	27 %

Der Süden: gekommen, um zu bleiben

Einen Stellenwechsel würden Beschäftigte in Bayern und Baden-Württemberg derzeit vor allem wegen eines höheren Gehalts in Betracht ziehen. Jeder zweite Befragte im Süden gibt dies an (49 %). Damit ist das Gehalt in Süddeutschland der mit Abstand wichtigste Grund für den Jobwechsel. Auf den Plätzen 2 bis 4 folgen ein hohes Stresslevel (36 %), Unzufriedenheit mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens (39 %) sowie die Unzufriedenheit mit den aktuellen Arbeitsaufgaben (32 %). Süddeutsche sind dabei im Regionalvergleich am kritischsten, was die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens angeht und am unzufriedensten mit ihren aktuellen Aufgaben, auch wenn sie ihre Aufstiegschancen tendenziell am positivsten bewerten. An einem neuen Arbeitgeber reizt sie am wenigsten von allen Regionen die Option der flexiblen Arbeitszeiteinteilung: nur für 61 Prozent ist sie noch relevant (gesamt: 66 %; Spitzenreiter Westen mit 70 %).

Die Zahlen im Einzelnen:

Zu niedriges Gehalt	49 %
Hohes Stresslevel	36 %
unzufrieden mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens	39 %
unzufrieden mit der direkten Führungskraft	32 %
unzufrieden mit den aktuellen Arbeitsaufgaben	32 %
keine oder wenig Aufstiegschancen	24 %

Über die Studie

Forsa-Online-Umfrage im Januar 2023 unter 3.216 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland sowie in Österreich (N = 501) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 1.007) im Auftrag von onlyfy by XING. Die Wechselbereitschaft setzt sich dabei 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.

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

Die forsa-Studie zur Wechselbereitschaft im Auftrag von onlyfy by XING (bis 2022 XING E-Recruiting) wird seit 2012 erhoben.

Über onlyfy by XING

New Work braucht New Hiring: Ein neues Verständnis von Recruiting und neue Herangehensweisen, um in schwierigen Zeiten genau jene Talente zu finden, die zum Team, zur Kultur und zu den strategischen Herausforderungen des Unternehmens passen. onlyfy by XING liefert hierzu smarte digitale Lösungen: Die Talent Acquisition Plattform onlyfy one vereint Active Sourcing, Passive Sourcing und effizientes Bewerbungsmanagement unter einem Dach – für eine einzigartige Candidate-Experience. Als Teil der NEW WORK SE bietet onlyfy mit den Schwestermarken XING und kununu ihren Kunden den Zugriff auf über 21 Millionen Talente im deutschsprachigen Raum sowie weitere effiziente Lösungen für das Employer Branding, das Active- und Passive Sourcing. Die Marke onlyfy ist im Sommer 2022 aus dem Zusammenschluss von XING E-Recruiting und Prescreen hervorgegangen. Mehr Informationen unter onlyfy.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/>