

Langzeitstudie von XING:

Hohes Sicherheitsbedürfnis: mehr als zwei Drittel der deutschen Beschäftigten wünscht sich langfristig sicheren Job, über ein Drittel ist weiterhin wechselbereit

- Mit 37 Prozent bleibt die Wechselbereitschaft deutscher Arbeitnehmer ungebrochen hoch
- Starkes Sicherheitsbedürfnis: ein langfristig sicherer Job hat für die Mehrheit (69 %) oberste Priorität
- 94 Prozent machen sich aktuell keine Sorgen um einen potenziellen Jobverlust
- Der Unternehmensstandort feiert als wichtiger Faktor für Beschäftigte ein Comeback
- Thomas Kindler, Managing Director XING: „Die Stimmung am Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Lage haben sich zunehmend entkoppelt. Deutsche Beschäftigte haben wenig Angst vor der Zukunft, wenn es um ihren Beruf geht.“

Hamburg, 29. Januar 2024 – Die angespannte wirtschaftliche Lage wirkt sich nicht auf die Wechselbereitschaft deutscher Beschäftigter aus, die mit 37 Prozent genauso hoch ist wie 2023. Damit pendelt sie sich zum dritten Mal in Folge auf einem hohen Niveau ein, nachdem sie 2022 um vier Prozentpunkte gestiegen war, und erreicht auch dieses Jahr wieder den zweithöchsten je gemessenen Wert in der von forsa durchgeführten Langzeitstudie. Das Meinungsforschungsinstitut befragt seit 2012 im Auftrag von XING regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Deutschland zu Themen wie Jobzufriedenheit, Wechselbereitschaft und Wünschen an künftige Arbeitgeber.* In diesem Jahr steht dabei ein langfristig sicherer Job mit 69 Prozent ganz oben auf dieser Wunschliste. Mit 94 Prozent macht sich allerdings die überwältigende Mehrheit der deutschen Beschäftigten keine Sorgen, ihren aktuellen Arbeitsplatz zu verlieren. Auch die Rückkehr zur Normalität nach Corona hinterlässt ihre Spuren: Ein attraktiver Unternehmensstandort ist im Wettbewerb um Talente von hoher Bedeutung.

„Die Zahlen zeigen einerseits, dass sich der Arbeitsmarkt zunehmend von der schwierigen wirtschaftlichen Lage entkoppelt hat. Der demografische Wandel, Fachkräftemangel und ein solides Sozialsystem sorgen dafür, dass die Sorge vor dem Arbeitsplatzverlust bei vielen Beschäftigten sehr gering und die Wechselbereitschaft weiter hoch ist. Deutsche Beschäftigte haben wenig Angst vor der Zukunft, wenn es um ihren Beruf geht“, sagt Thomas Kindler, Managing Director XING.

„Andererseits ist ihnen jedoch ein langfristig sicherer Arbeitsplatz extrem wichtig, und der Faktor Standort erlebt vor dem Hintergrund der ‚Zurück in die Büros‘-Bemühungen vieler Unternehmen eine Renaissance.“

Die Lage am Arbeitsmarkt bleibt trotz Rezession in Bewegung

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 (30 %). Hier zeichnen sich insbesondere die jüngsten Teilnehmer am Arbeitsmarkt durch eine stark ausgeprägte Wechselbereitschaft aus. Bei den 18- bis 29-Jährigen sind mit 49 Prozent deutlich mehr Beschäftigte

bereit für neue berufliche Herausforderungen (2024: 12 % auf der Suche, 37 % offen; 2023: 14 % auf der Suche, 34 % offen) als die Gesamtheit der Befragten. Allerdings macht sich diese Generation auch die meisten Sorgen, dass ihnen der Job gekündigt werden könnte (88 %).

Auch bei den Geschlechtern hat sich die Lage geändert. Während die Werte für Männer und Frauen im letzten Jahr noch auseinander lagen, haben sie sich weitgehend angeglichen: 36 Prozent der Männer (2023: 40 %) und 37 Prozent der Frauen (2023: 35 %) sind jobwechselbereit. Langfristig bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben wollen 62 Prozent der Männer (2023: 58 %) und 60 Prozent der Frauen (2023: 63 %).

Die Gründe zu gehen sind ähnlich wie die Gründe zu bleiben

Dabei sagen zwei Drittel – und damit eine Mehrheit – der Beschäftigten, die sich zumindest offen für einen Wechsel zeigen, dass sie mit ihrer aktuellen Tätigkeit eher oder sehr zufrieden sind (67 %). „Die Zahlen zeigen, dass Unternehmen sich kontinuierlich um ihre Mitarbeiter kümmern müssen, wenn sie sie erfolgreich binden wollen“, so Thomas Kindler, Managing Director XING weiter. „Dabei kommt es auf den richtigen Mix aus harten und weichen Faktoren an – also nicht nur ein angemessenes Gehalt bieten, sondern auch eine Kultur der Wertschätzung leben.“

Für diejenigen, die zumindest offen für einen Wechsel sind, sind das Gehalt (73 %), ein attraktiver Standort (65 %), eine flexible Arbeitszeiteinteilung (64 %) und ein langfristig sicherer Job sowie gutes Führungsverhalten (je 62 %) die wichtigsten Faktoren bei der Wahl eines potenziellen neuen Arbeitgebers. Bei denjenigen, die bei ihrem Arbeitgeber bleiben wollen, sind ein langfristig sicherer Job (75 %), gutes Führungsverhalten (69 %), eine flexible Arbeitszeiteinteilung (59 %), ein sinnerfüllender Job (58 %) und ein attraktiver Unternehmensstandort (57 %) die ausschlaggebenden Gründe.

Das Gehalt bleibt einer der stärksten Motivatoren für Wechselbereitschaft, die Inflation treibt den Wunsch nach besserer Entlohnung

Auch wenn Themen wie Führung immer wichtiger werden, spielt das Gehalt immer noch die größte Rolle bei der Wechselbereitschaft. Dazu befragt, welche Aspekte bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers in ihrer Bedeutung in den letzten fünf Jahren gestiegen sind, liegt das Gehalt mit 62 Prozent vorn. Die Mehrheit (53 %) der Arbeitnehmer fühlt sich angemessen bezahlt. Aber von denen, die denken, zu wenig Gehalt zu bekommen (43 %), ist rund die Hälfte (51 %) sehr oder eher bereit, für eine höhere Entlohnung den Arbeitgeber zu wechseln. Diese Bereitschaft ist bei den 18- bis 29-Jährigen am ausgeprägtesten (60 %).

Inflation und steigende Lebenshaltungskosten sind für 53 Prozent der Beschäftigten der wichtigste Grund, warum sie 2024 nach einer Lohnerhöhung fragen würden. Am zweithäufigsten wird das Übernehmen von mehr Verantwortung und/oder Aufgaben genannt (38 %), dicht gefolgt von der Aussage, dass sich durch den Fachkräftemangel der eigene Stellenwert erhöht hat (34 %). In diesem Punkt haben Frauen allerdings deutlich weniger Selbstvertrauen als Männer: Während 38 Prozent der Männer glauben, dass der Fachkräftemangel ihnen in die Hände spielt, ist das nur bei 30 Prozent der Frauen der Fall.

„In vielen Unternehmen bekommen neue Mitarbeiter deutlich höhere Gehälter als diejenigen, die schon länger dabei sind – das erhöht die Wechselbereitschaft“, unterstreicht Thomas Kindler.

„Unternehmen müssen sicherstellen, dass gerade langjährige Mitarbeiter für ihre Loyalität nicht finanziell abgestraft werden. Dazu können beispielsweise das proaktive Anbieten von Gehaltserhöhungen als Zeichen der Wertschätzung oder auch Gehaltstransparenz beitragen. Denn faire Arbeitsbedingungen schaffen langfristige Bindungen – und darauf sind Unternehmen mehr denn je angewiesen, um benötigte Fachkräfte zu halten.“

Starkes Sicherheitsbedürfnis: langfristige Jobsicherheit wird zum wichtigsten Wunsch an neue Arbeitgeber, attraktive Standorte feiern ein Comeback

Bei der Frage, was ihnen ein zukünftiger Arbeitgeber auf jeden Fall bieten sollte, liegt ein langfristig sicherer Job mit 69 Prozent (in den Vorjahren nicht abgefragt) an vorderster Stelle, dicht gefolgt von gutem Führungsverhalten (66 %; 2023: 63 %; 2022: 59 %), einem höheren Gehalt (61 %; 2023: 67 %; 2022: 54 %), flexibler Arbeitszeiteinteilung (61 %; 2023: 66%; 2022: 57 %) und einem attraktiven (z.B. gut erreichbaren) Standort (60 %). Daher überrascht es nicht, dass ein als unattraktiv empfundener Arbeitsort auch der wichtigste Grund ist, warum sich Jobsuchende nicht bei einem Unternehmen bewerben (56 %).

Parallel dazu sinkt die Bedeutung der Möglichkeit für Remote Work: Bei weniger als der Hälfte (43 %) steht die Option auf der Wunschliste an den neuen Arbeitgeber. Nur für 23 Prozent wäre ihr Fehlen trotz besserer Bezahlung ein Grund, sich nicht bei einem Unternehmen zu bewerben. 83 Prozent derjenigen, die bislang nicht remote arbeiten können, würden nicht den Arbeitgeber wechseln, um diese Option zu haben.

„Selbst wenn sie sich keine konkreten Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, ist ein stabiles Arbeitsumfeld für viele Menschen in wirtschaftlich und politisch turbulenten Zeiten wichtig“, so Thomas Kindler. „Auch wenn Unternehmen auf viele externe Faktoren keinen Einfluss haben, haben sie viele Möglichkeiten, ein Arbeitsumfeld inspirierend und motivierend zu gestalten.“

Über die Studie:

forsa-Online-Umfrage im Januar 2024 unter 3.200 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland sowie in Österreich (N = 1.009) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 500) 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 führende Jobs-Netzwerk im deutschsprachigen Raum. Berufstätige aller Branchen und Karriere-Level finden auf XING über 1 Million Jobs und werden von beliebten Arbeitgebern sowie mehr als 20.000 Recruitern gefunden. XING unterstützt seine rund 22 Millionen Mitglieder, aus der Vielzahl an Angeboten den Job auszusuchen, der wirklich zu ihnen und ihren individuellen Bedürfnissen passt. Dabei geht es nicht nur um den Lebenslauf, sondern um den „perfect match“ zwischen Talent und passender Unternehmenskultur. XING zeigt Nutzerinnen und Nutzern, welche Chancen das Berufsleben für sie bereithält, und ermöglicht es ihnen, informierte Entscheidungen für das persönliche Job-Leben zu treffen. Mehr Informationen unter xing.com.

Über die New Work SE

Die New Work SE engagiert sich für eine bessere Arbeitswelt. Mit starken Marken wie XING, kununu und onlyfy by XING und dem größten Talente-Pool in D-A-CH tritt sie an, der wichtigste Recruiting-Partner im deutschsprachigen Raum zu sein. Sie bringt Kandidaten und Unternehmen zusammen, damit Berufstätige ein zufriedeneres Jobleben führen und Firmen durch die richtigen Talente erfolgreicher werden. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert, hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von Berlin über Wien bis Porto. Weitere Infos unter new-work.se und nwx.new-work.se.