

XING Wechselwilligkeitsstudie 2025

Jede zweite Schweizerin würde ihren Job für mehr Lohn wechseln

Zürich/Hamburg, 03. März 2025. Frauen sind im Laufe ihrer Erwerbskarrieren mit vielen Herausforderungen konfrontiert – der Gender Pay Gap, Teilzeitarbeit oder unbezahlte Care-Arbeit. Besonders das Thema Lohn spielt für die befragten Schweizerinnen eine zentrale Rolle – 52 Prozent der wechselbereiten Frauen gaben Unzufriedenheit mit der Bezahlung als Hauptgrund für einen Jobwechsel an. Doch auch der Wunsch nach Abwechslung (30 %), Unzufriedenheit mit der Führungskraft (26 %) und hoher Stress (26 %) sorgen für Unmut im Job. Mehr als die Hälfte der befragten Schweizer Frauen (57 %) zeigt sich wechselbereit. Das sind die geschlechtsspezifischen Ergebnisse der XING Wechselwilligkeitsstudie 2025, für die das Meinungsforschungsinstitut forsa über 500 volljährige, abhängig Beschäftigte in der deutschsprachigen Schweiz befragt hat.

Trotz konjunktureller Herausforderungen zeigt sich der Schweizer Arbeitsmarkt insgesamt stabil. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der XING Wechselwilligkeitsstudie wider: Die Angst der Schweizer Erwerbstätigen vor einem Jobverlust ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Nur noch 14 Prozent der Frauen befürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, während es 2024 noch 25 Prozent waren. Auch Männer sind im Zeitvergleich etwas weniger besorgt (2024: 20 %, 2025: 11 %).

Gleichzeitig zeigt sich, dass Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor mit strukturellen Herausforderungen konfrontiert sind. Laut Schweizer Bundesamt für Statistik arbeiten Frauen dreimal häufiger in Teilzeit als Männer, meist weil sie unbezahlter Care-Arbeit nachgehen. Zudem verdienen weibliche Beschäftigte im privaten Sektor nachweislich im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen – ein Unterschied, der als Gender Pay Gap bekannt ist.

Die XING Wechselwilligkeitsstudie ergibt: Trotz dieser Umstände sind Frauen in ihren Jobs ähnlich zufrieden mit ihrer Tätigkeit wie Männer (Frauen: 85 %, Männer: 84 %). Insgesamt 37 % der Frauen denken dennoch zumindest mehrmals im Monat darüber nach, ihren Job zu wechseln. Dabei ist fast jede zweite Frau offen für einen Jobwechsel (45 %), hat aber noch keine konkreten Schritte unternommen. Lediglich jeweils 12 % der Schweizerinnen und Schweizer planen konkret, 2025 ihren Job zu wechseln. Trotz einer grundsätzlich hohen Wechselbereitschaft möchte mehr als ein Drittel der Frauen (38 %) langfristig bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben. Übrigens: Etwa jede fünfte beschäftigte Person in der Schweiz gibt an, auch nach dem Renteneintritt weiterarbeiten zu wollen (Frauen: 20 %, Männer: 23 %).

Wechselgründe: Frauen wünschen sich vor allem mehr Lohn

Welche Gründe sind für wechselbereite Schweizerinnen ausschlaggebend? Hauptsächlich ein zu niedriger Lohn (52 %), gefolgt von genereller Lust auf Abwechslung (30 %), Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft (26 %) sowie einem hohen Stresslevel (26 %). Die Tendenz bei Männern ist eine andere: Sie haben eher Lust auf Abwechslung (38 %), während ein zu niedriger Lohn von 35 Prozent der befragten Schweizer als Wechselgrund genannt wird.

Wünsche an potenziellen Arbeitgeber: Höherer Lohn, sicherer Job und Flexibilität

Bei vielen Frauen steht ein höherer Lohn auf dem Wunschzettel bei einem neuen Arbeitgeber ganz oben (59 %). Doch auch langfristige Stabilität spielt eine entscheidende Rolle – 58 Prozent der Frauen wünschen sich einen sicheren Arbeitsplatz. Damit ist ihnen Job-Sicherheit wichtiger als Männern (48 %). Allgemein sind flexible Arbeitszeiteinteilung (Frauen & Männer jeweils 54 %) und eine gute Erreichbarkeit des Unternehmensstandortes (Frauen: 54 %, Männer: 52 %) ebenfalls ausschlaggebende Kriterien bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers. Ein weiterer entscheidender Faktor: Frauen achten stärker darauf, dass ihre Arbeit nicht mit Wochenend- oder Feiertagsarbeit (Frauen: 38 %, Männer 24 %) oder Nachtschichten verbunden ist (Frauen: 30 %, Männer: 19 %). „Frauen sind immer noch überdurchschnittlich oft in Teilzeit beschäftigt und sie tragen in der Regel die Hauptlast der Care-Arbeit in der Familie“, so New Work SE CEO Petra von Strombeck.

Hürden bei der Jobsuche: Was trotz besserer Bezahlung von einer Bewerbung abhält

Auch wenn ein Job finanziell attraktiver ist, gibt es Faktoren, die Frauen von einer Bewerbung abhalten würden. An erster Stelle steht ein ungünstiger Standort des Unternehmens (52 %), gefolgt von einer schlechten Führungskultur (46 %) und einem befristeten Arbeitsvertrag (34 %). Interessant: Die fehlende Möglichkeit zur Remote-Arbeit ist für Frauen kein entscheidendes Ausschlusskriterium – nur 12 % würden sich deshalb nicht bewerben, während es bei Männern doppelt so viele sind (24 %).

Attraktive Benefits: 4-Tage-Woche überzeugt Schweizer Beschäftigte

Die 4-Tage-Woche ist für Schweizerinnen und Schweizer gleichermassen der attraktivste Benefit – mehr als die Hälfte der Beschäftigten sprechen sich für das beliebte Arbeitsmodell aus (je 52 %). Mehr als jede dritte Frau (36 %) nennt ausserdem Transparenz zur Lohnstruktur im Unternehmen als wichtigen Vorteil, noch vor der Möglichkeit eines Sabbaticals (32 %). Während die befragten Männer sich auch für Workation interessieren (Frauen: 20 %, Männer: 32 %), schätzen Frauen vermehrt Job-Sharing-Modelle (Frauen: 19 %, Männer: 10 %). „Gerade Frauen brauchen Voraussetzungen wie flexible Arbeitsmodelle, um sich zwischen Beruf und Familie nicht aufzureiben“, sagt Petra von Strombeck. „Wenn Unternehmen hier passende Angebote machen, steigt ihre Attraktivität als Arbeitgeber.“ Spannend: Die Möglichkeit für Homeoffice spielt keine ausschlaggebende Rolle – es ist für viele der Befragten keine zwingende Voraussetzung, um einen neuen Arbeitgeber in Betracht zu ziehen (Frauen: 49 %, Männer: 52 %).



***Über die Studie**

forsa-Online-Umfrage im Januar 2025 unter 505 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in der deutschsprachigen Schweiz und Deutschland (N = 3.413) sowie in Österreich (N = 1.006) im Auftrag von XING.

Die forsa-Studie zur Wechselbereitschaft im Auftrag von XING wird seit 2012 in Deutschland erhoben und seit 2019 in der deutschsprachigen Schweiz. 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 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 vier weiteren Standorten in Wien, Barcelona, Valencia und Porto. Weitere Infos unter www.new-work.se/ und nwx.new-work.se/.

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.