



Wechselwilligkeitsstudie

2024 by forsa

Studienergebnisse für alle Erwerbstätigen im Überblick – inkl. Insights zu Geschlechter-Unterschieden, Generationen & Co

onlyfy
by XING

Vorwort

Das Meinungsforschungsinstitut forsa befragt seit 2012 in unserem Auftrag regelmäßig Berufstätige aus Deutschland zu Themen wie Jobzufriedenheit, Wechselbereitschaft und Wünschen an künftige Arbeitgeber.*

Dieses Jahr hat uns insbesondere dieses Ergebnis erstaunt: Die angespannte wirtschaftliche Lage wirkt sich nicht auf die Wechselbereitschaft sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter (Angestellte und Arbeiter-innen) 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 Studie.

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 Befragten keine Sorgen, in diesem Jahr ihren aktuellen Arbeitsplatz zu verlieren.

Lernen Sie nachfolgend u. a., auf welche Faktoren Berufstätige bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber achten, wie sich der Stellenwert dieser im Laufe der Zeit verändert hat und welche neuartigen Angebote für Mitarbeitende, Arbeitsmodelle und Maßnahmen einen Arbeitgeber attraktiver machen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht die Redaktion von onlyfy by XING.



* Einzelheiten zur Umfrage finden Sie im folgenden Abschnitt „Details zur Studie“ auf Seite 3



Details zur Studie

Im Auftrag von XING hat forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH zum wiederholten Male eine Befragung zum Thema „Arbeitgeberwechsel“ unter sozialversicherungspflichtige Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter:innen) in Deutschland durchgeführt.

Im Rahmen der Untersuchung wurden nach einem regional disproportionalen Ansatz jeweils 200 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte pro Bundesland befragt mit anschließender Proportionalisierung. Innerhalb der Bundesländer wurde nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählt. Die Ergebnisse sind somit repräsentativ für Angestellte und Arbeiter:innen in Deutschland.

In der Zeit vom 18. Dezember 2023 bis zum 11. Januar 2024 wurden in Deutschland insgesamt 3.200 Personen befragt. Im Rahmen der Befragung wurde wieder die Zufriedenheit der Arbeiter:innen und Angestellten mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit sowie deren Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel ermittelt. Darüber hinaus wurde aktuell u. a. untersucht, welche Mitarbeitervorteile und Arbeitsmodelle einen Arbeitgeber attraktiver machen. Aktuell ging es außerdem um die Einschätzung der Arbeitsleistung im Home-Office und um die Einschätzung, ob das eigene Gehalt in Relation zur Arbeitsleistung passt.

In den nachfolgenden Tabellen ist dargestellt, wie die befragten Erwerbstätigen sich in den verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößenklassen verteilen.

Branche	%
Industrie, Verarbeitendes Gewerbe	23
Gesundheit- und Sozialwesen	19
Handel (Groß- und Einzelhandel)	10
Information und Kommunikation, Medien	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6
Sonstige Dienstleistungen	33
Keine Angabe	1

Unternehmensgröße	%
unter 10 Mitarbeitende	10
10 bis 49 Mitarbeitende	14
50 bis 99 Mitarbeitende	9
100 bis 249 Mitarbeitende	9
250 bis 500 Mitarbeitende	11
501 bis 1.000 Mitarbeitende	8
mehr als 1.000 Mitarbeitende	37
Keine Angabe	1

Die Studienergebnisse in Themenblöcken

Die Executive Summary gliedert sich in vier thematische Blöcke. Im ersten Abschnitt erhalten Sie unter anderem Informationen zur aktuellen Wechselbereitschaft und zur Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit ihren Arbeitgebern. Im Anschluss erfahren Sie, welche Aspekte einen Arbeitgeber bei der Jobsuche attraktiver machen, welche Gründe gegen einen Wechsel sprechen und wie sich bestimmte Faktoren in Bezug auf ihre Relevanz in den letzten fünf Jahren entwickelt haben.

Im Mittelteil stehen neue Arbeitsmodelle und -maßnahmen im Fokus. Sie erfahren, welche Bedeutung diese für Arbeitnehmende haben. Zudem werden die Themen Home-Office, Remote Work und die 4-Tage-Woche genauer betrachtet. Abschließend widmet sich die Executive Summary dem Thema Gehalt: Empfinden die Befragten ihr Gehalt als angemessen in Bezug auf ihre Leistung? Ist die Höhe des Gehalts ein Grund für einen Jobwechsel, und welche Gründe geben Angestellte an, wenn sie nach einer Lohnerhöhung fragen? Antworten auf diese und viele weitere Fragen finden Sie in dieser Executive Summary. Zudem beleuchten wir an einigen Stellen auch die Ergebnisse spezifischer Untergruppen, falls hier auffällige Abweichungen festgestellt wurden.



1. Wechselbereitschaft und Zufriedenheit

- Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel
- Zufriedenheit im Job
- Jobsicherheit



2. Aspekte bei der Jobwahl

- Aspekte für einen attraktiven Arbeitgeber
- Gründe gegen den Jobwechsel
- Entwicklung der Bedeutung von Arbeitgeber-Angeboten



3. New Work

- Bedeutung neuer Arbeitsmodelle und -maßnahmen
- Home-Office und Remote Work
- 4-Tage-Woche



4. Gehalt

- Angemessene Bezahlung
- Gehalt als Grund für den Jobwechsel
- Gründe für eine Gehaltserhöhung

Themenblock 1

Wechselbereitschaft und Zufriedenheit

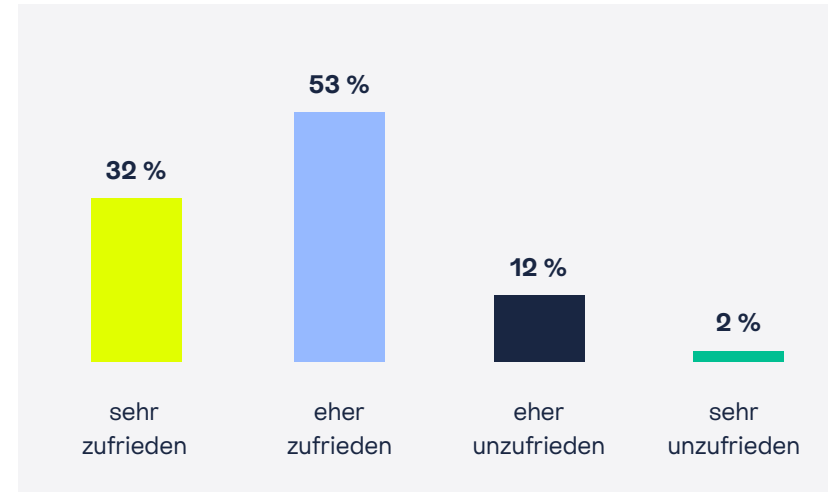
„Zufriedenheit schützt vor Wechselwilligkeit nicht“ könnte die grobe Zusammenfassung dieses ersten Themenblocks sein. Tatsächlich zeigt die Umfrage, dass eine klare Mehrheit der Angestellten und Arbeiter-innen mit ihrem aktuellen Job sehr zufrieden oder eher zufrieden ist. Dennoch sind insgesamt 37 Prozent der Befragten offen für einen Arbeitgeberwechsel. Besonders interessant ist auch die Antwort der Befragten auf die Frage, ob sie Befürchtungen haben, in diesem Jahr gekündigt zu werden.



Zufrieden, aber dennoch **wechselwillig**

Die klare Mehrheit der Angestellten und Arbeiter:innen ist wie auch im Vorjahr mit ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit sehr bzw. eher zufrieden (2024: 85 %, 2023: 84 %). Betrachtet man die Ergebnisse nach Untergruppen, wie z. B. dem Geschlecht oder den Altersgruppen, so lassen sich hinsichtlich der Jobzufriedenheit keine nennenswerten Unterschiede feststellen. Aber Achtung: Nur weil jemand mit dem Job zufrieden ist, bedeutet dies nicht automatisch, dass man sich nicht nach einem potenziellen neuen Arbeitgeber umschaut. Mehr hierzu auf der folgenden Seite.

So zufrieden sind die Berufstätigen derzeit mit ihrer beruflichen Tätigkeit

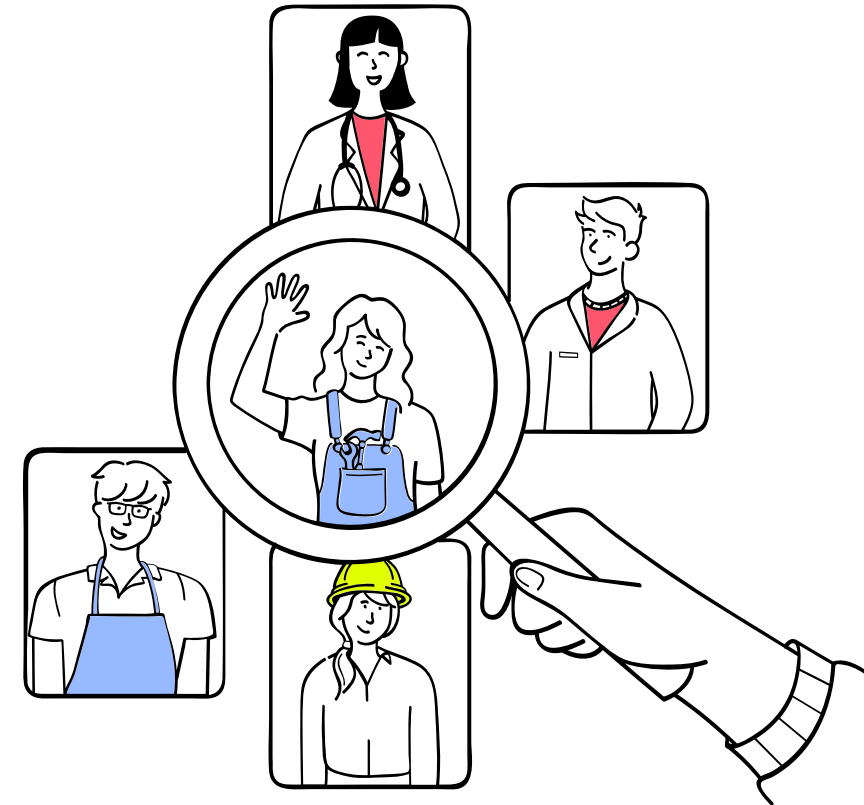


An 100 Prozent fehlende Angaben = weiß nicht / keine Angabe.



Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel

Ein gutes Drittel der befragten Beschäftigten (37 %) steht aktuell einem Wechsel des Arbeitgebers zumindest offen gegenüber: 7 Prozent planen konkret einen Wechsel noch in diesem Jahr und 30 Prozent sind offen dafür, haben aber noch keine konkreten Schritte unternommen. Die Mehrheit (61 %) will dagegen langfristig beim aktuellen Arbeitgeber bleiben.



30 %

sind offen für einen Wechsel, haben aber noch keine konkreten Schritte unternommen

7 %

planen konkret im kommenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln

61 %

wollen langfristig bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben

Ein Blick auf die Altersgruppen und Geschlechter

Insbesondere die jüngsten Teilnehmenden am Arbeitsmarkt zeichnen sich durch eine stark ausgeprägte Wechselbereitschaft aus. Bei den 18- bis 29-jährigen Befragten sind mit 49 Prozent überdurchschnittlich viele Beschäftigte bereit für neue berufliche Herausforderungen (2024: 12 % auf der Suche, 37 % offen; 2023: 14 % auf der Suche, 34 % offen).

Bei den Geschlechtern hat sich die Lage geändert. Während die Werte für Männer und Frauen im letzten Jahr noch etwas auseinander lagen, haben sie sich jetzt weitgehend angeglichen: 36 Prozent der Männer (2023: 40 %) und 37 Prozent der Frauen (2023: 35 %) sind jobwechselbereit.

Branche	Planen konkret im kommenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln %	Sind offen für einen Wechsel, haben aber noch keine konkreten Schritte unternommen %	Wollen langfristig bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben %
Männer	6	30	62
Frauen	8	29	60
18- bis 29-Jährige	12	37	51
30- bis 39-Jährige	9	37	53
40- bis 49-Jährige	7	33	59
50 Jahre und älter	4	20	71

An 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“.

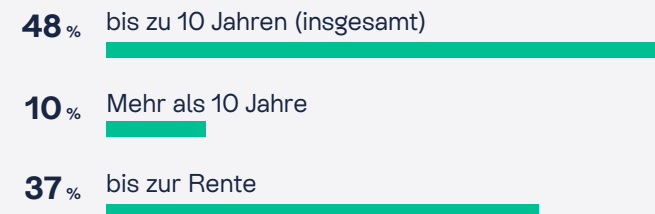
Gekommen, um zu **bleiben?**

Bis zur Rente im selben Unternehmen – für die Mehrheit der befragten Beschäftigten ist das nicht vorstellbar. Ein Fünftel der Befragten (20 %) rechnet nur mit einer kürzeren Verweildauer beim aktuellen Arbeitgeber: 7 Prozent können sich vorstellen, weniger als zwölf Monate dort zu bleiben und 13 Prozent sehen die Grenze bei ein bis zwei Jahren. Bei den Jüngeren und bei Befragten aus der Handelsbranche liegt dieser Anteil höher.

Mehr als die Hälfte (59 %) aller Befragten kann sich vorstellen, sechs Jahre oder länger beim jetzigen Arbeitgeber zu verbleiben – ein gutes Drittel sogar bis zur Rente, wobei dies häufiger bei den Älteren der Fall ist (40 Jahre und älter).

Nicht verwunderlich: Bei jenen Berufstätigen, die angegeben haben, grundsätzlich wechselbereit zu sein, können sich nur 15 Prozent einen Verbleib bis zum Renteneintritt vorstellen.

Wie lange könnten Sie sich vorstellen, bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber weiter tätig zu sein?



An 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Tipp

Employer Branding ist wichtig, um das Image eines Unternehmens als attraktiven Arbeitgeber zu nach außen wie nach innen zu stärken. Denn durch ein positives und attraktives Image können Sie auch Mitarbeitende langfristig binden und die Fluktuation reduzieren. Eine starke Arbeitgebermarke kann dazu beitragen, dass Ihre Team-Mitglieder sich mit dem Unternehmen identifizieren und längerfristig dort arbeiten möchten. Dies trägt zur Stabilität und Kontinuität im Unternehmen bei, was letztendlich die Fluktuation senken kann.

Lesen Sie hierzu auch unsere kostenlosen Whitepaper



Keine Angst vor der Kündigung

Die aktuelle wirtschaftliche Situation in Deutschland ist schwierig und verschärft sich weiter. Laut Umfrage machen sich allerdings nur wenige Befragte (5 %) Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Die große Mehrheit von 94 Prozent hat dagegen geringe bis gar keine Befürchtungen, dass ihnen in diesem Jahr gekündigt werden könnte.



94 %

haben geringe bis gar keine
Befürchtung vorm Jobverlust



Themenblock 2

Aspekte bei der Jobwahl



Worauf achten Berufstätige, wenn sie sich nach einem neuen Job umsehen? Welche Rolle spielen Aspekte wie das Gehalt, das Führungsverhalten oder eine flexible Arbeitszeiteinteilung? Und was sind Gründe, die gegen einen neuen Arbeitgeber sprechen würden? Die Antworten finden Sie in diesem zweiten Themenkomplex.

Was sich Ihre potenziellen Kandidat:innen wünschen

Wenn sich Menschen auf der Suche nach einer neuen Anstellung bewerben, suchen sie in der Regel nach einem Arbeitgeber, der ihre beruflichen und persönlichen Anforderungen erfüllt. In dieser Umfrage wurden anhand von 18 Antwortvorgaben ermittelt, auf welche Faktoren die Befragten bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers besonders achten würden.

Bei der Frage, was ihnen ein zukünftiger Arbeitgeber auf jeden Fall bieten sollte, liegt ein langfristig sicherer Job mit 69 Prozent (2024 neu 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 trotz besserer Bezahlung nicht bei einem anderen Unternehmen bewerben würden (56 %).

Aspekte, die ein Arbeitgeber auf jeden Fall bieten sollte

	%
langfristig sicherer Job	69
gutes Führungsverhalten	66
höheres Gehalt	61
flexible Arbeitszeiteinteilung	61
attraktiver Standort des Unternehmens	60
einen sinnerfüllenden Job	57
keine Wochenend- bzw. Feierabendarbeit	49
Möglichkeit zur Arbeit von zuhause aus oder einem anderen Ort – also Remote Work	43
attraktive Gestaltung des Arbeitsplatzes/des Arbeitsumfeldes	41
keine Nachtarbeit	40
Engagement für das psychische Wohlergehen der Mitarbeitenden	35
Gesundheitsvorsorge für Mitarbeitende	31
gutes Image des Unternehmens	26
Betriebsrat	26
nachhaltiges Handeln des Unternehmens	21
Diversität bzw. Vielfalt ohne Ein- oder Ausgrenzung einzelner Gruppen	18
Gewerkschaftszugehörigkeit	12
Geschäftswagen	10

Gestützte Abfrage; mehrere Nennungen möglich.

Frauen achten häufiger auf Arbeitszeitmodelle

Frauen achten bei der Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber häufiger als Männer auf Arbeits(zeit)-Modelle, wie flexible Arbeitszeiteinteilung bzw. Remote Work-Möglichkeit, sowie auf Aspekte zur Gesundheitsvorsorge und psychischem Wohlergehen der Mitarbeitenden. Auch auf Themen wie ein „sinnerfüllender Job“ bzw. „Diversität“ legen Frauen häufiger als Männer Wert bei der Arbeitgeberwahl.

Worauf jüngere Beschäftigte Wert legen

Jüngere (bis 29-Jährige) legen vergleichsweise häufiger als Ältere Wert auf „ein höheres Gehalt“ und „eine attraktive Gestaltung des Arbeitsumfeldes“. Dagegen sind die Aspekte „keine Nachtarbeit“ und „keine Wochenend- oder Feiertagsarbeit“ für Jüngere weniger relevant als für Ältere, wenn es um einen potenziellen Arbeitgeber geht.

Unter den Wechselwilligen steht der Faktor „Gehalt“ an oberster Stelle

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, wären ein langfristig sicherer Job (75 %), gutes Führungsverhalten (69 %), eine flexible Arbeitszeiteinteilung (59 %), ein sinnerfüllender Job (58 %) und ein attraktiver Unternehmensstandort (57 %) die ausschlaggebenden Gründe, sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen.

New Hiring Academy

Mit Erfolg in die Zukunft – Effektives Recruiting für Gen Z

Erfahren Sie in unserer Experten-Session, wie Sie Ihr Recruiting optimal aufbauen, um die Zielgruppe Gen Z zu erreichen.

Melden Sie sich kostenlos an und seien Sie live dabei! Alle wichtigen Informationen finden Sie [hier](#).

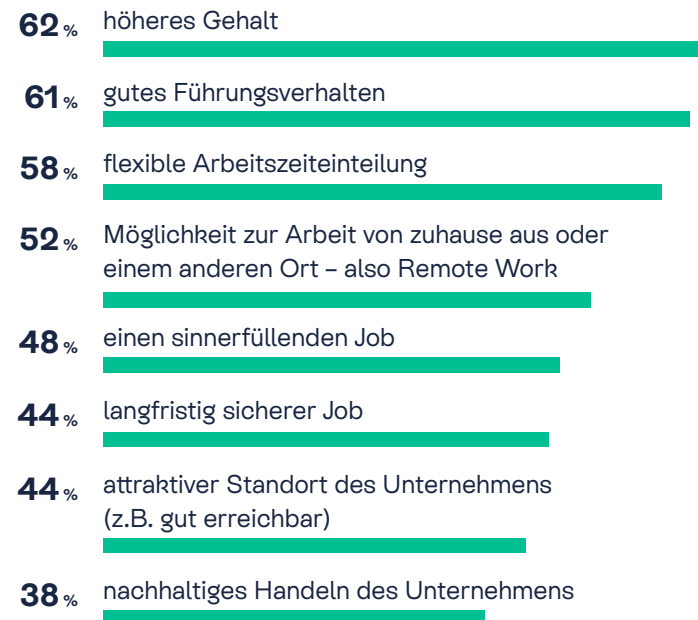


Gehalt spielt bei der Jobsuche eine gestiegene Rolle

Im Verlauf der Jahre unterliegen Prioritäten Veränderungen – dies gilt ebenso für berufstätige Personen. In der durchgeführten Umfrage wurden die Teilnehmenden gebeten, für acht Faktoren anzugeben, ob diese in den letzten fünf Jahren bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers wichtiger geworden sind.

Für die Mehrheit der Befragten ist die Bedeutung der Themen „höheres Gehalt“, „gutes Führungsverhalten“ und „flexible Arbeitszeiteinteilung“ bei der Arbeitgeberauswahl in den letzten fünf Jahren etwas oder sogar stark angestiegen (62 %, 61 % bzw. 58 %). Gut die Hälfte der Befragten (52 %) gibt an, dass das Thema „Remote Work“ – also die Möglichkeit, von zuhause oder einem anderen Ort aus zu arbeiten – wichtiger geworden ist. Für knapp jede-n Zweite-n (48 %) hat „ein sinnerfüllender Job“ an Bedeutung gewonnen, während die Wichtigkeit dieses Faktors für fast ebenso viele (47 %) gleichgeblieben ist. Die Wichtigkeit der Themen „Jobsicherheit“, „Standortattraktivität“ sowie „nachhaltiges Handeln“ des potenziellen Arbeitgebers sind in der Wahrnehmung der Befragten in der Bedeutung eher unverändert im Vergleich zu den letzten fünf Jahren.

Entwicklung der Relevanz folgender Faktoren bei der Jobwahl im Vergleich zu vor fünf Jahren (stark bzw. etwas gestiegen)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“.

Frauen geben häufiger als Männer an, dass ihnen die Themen „gutes Führungsverhalten“, „flexible Arbeitszeiteinteilung“, „Remote Work“ sowie „nachhaltiges Handeln“ bei der Arbeitgeberauswahl in den letzten fünf Jahren wichtiger geworden sind.

Für die unter 30-Jährigen hat insbesondere der Faktor „gutes Führungsverhalten“ bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers an Bedeutung gewonnen.



Gründe **gegen** einen Jobwechsel

Anhand von zehn Antwortvorgaben wurde ermittelt, was die Befragten trotz besserer Bezahlung davon abhalten würde, sich bei einem anderen Unternehmen zu bewerben.

„Ein ungünstiger Standort des Unternehmens“ liegt klar an erster Stelle: Die Mehrheit der Befragten (56 %) würde sich trotz besserer Bezahlung gegen ein schlechter gelegenes bzw. schlechter erreichbares Unternehmen entscheiden. „Eine schlechte Führungskultur“ würde jeden zweiten Befragten (50 %) von einer Bewerbung abhalten.

Mit etwas Abstand folgen „schlechte Erfahrungen anderer“ (38 %) und die „wirtschaftliche Situation des Unternehmens“ (34 %). Und jeweils knapp ein Viertel (je 23 %) wäre bei einer fehlenden Home-Office-Möglichkeit bzw.

einem schlechten Image des Unternehmens abgeschreckt. An letzter Stelle steht der Aspekt „unzureichende Informationen zum Unternehmen“ (4 %).

Ein Blick in die separat analysierten Untergruppen zeigt: Frauen würden eher als Männer trotz besserer Bezahlung auf den neuen Job verzichten, wenn das Unternehmen schlechter gelegen wäre bzw. die Führungskultur schlecht ist. Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens hätte dagegen bei Männern eher Einfluss auf die Entscheidung als bei Frauen. Eine qualitativ unzureichende Ausstattung des Arbeitsplatzes würde 18- bis 29-Jährige eher von einer Bewerbung abhalten als Ältere. Eine fehlende Möglichkeit, von zuhause oder einem anderen Ort zu arbeiten, schreckt vor allem die 30- bis 49-Jährigen ab.



Gründe **gegen** einen Jobwechsel

Es würde trotz besserer Bezahlung davon abhalten, sich zu bewerben:

	insgesamt %	Männer %	Frauen %	18- bis 29- Jährige %	30- bis 39- Jährige %	40- bis 49- Jährige %	50 Jahre und älter %
ungünstiger Standort des Unternehmens	56	53	59	52	58	52	58
eine schlechte Führungskultur	50	47	53	54	44	48	53
schlechte Erfahrungen mit dem Arbeitgeber im Freundes-/Bekannteskreis	38	37	40	40	46	38	33
die wirtschaftliche Situation des Unternehmens	34	41	26	23	32	37	38
keine Möglichkeit von zuhause oder einem anderen Ort zu arbeiten (Remote Work/Home-Office)	23	23	24	19	35	28	15
ein schlechtes Unternehmensimage	23	23	22	24	18	23	25
Produkte und Leistungen, die nicht der eigenen Wertvorstellung entsprechen	20	19	22	14	22	18	23
eine qualitativ unzureichende Ausstattung des Arbeitsplatzes	16	15	16	26	12	17	15
eine schlechte Bewertung auf Arbeitgeber-Bewertungsplattformen (z. B. kununu)	10	10	10	16	7	14	9
unzureichende Information zum Unternehmen	4	4	4	5	4	4	3

Gestützte Abfrage; maximal **drei Nennungen** möglich.

Themenblock 3

New Work

Die Anpassung an moderne Arbeitsanforderungen ist entscheidend für Unternehmen, um neue Mitarbeitende zu gewinnen, bestehende zu binden und eine **gesunde, kreative Arbeitskultur** zu schaffen. Zudem sollen New Work Konzepte in einer zunehmend digitalen Welt eine effektive Zusammenarbeit ermöglichen. Dabei gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die Arbeitgeber einführen können – von Remote Work über die 4-Tage-Woche bis hin zu Jobsharing. Doch welche Maßnahmen sind besonders beliebt, und würden Berufstätige vielleicht sogar einen Jobwechsel in Betracht ziehen, wenn ihr aktueller Arbeitgeber die Möglichkeit des Home-Office nicht anbieten würde?



New Work

Wie beliebt sind die neuen Arbeitsmodelle und -maßnahmen?

Anhand von acht Antwortvorgaben wurde ermittelt, welche Angebote einen Arbeitgeber attraktiver machen würden. Maximal drei Nennungen waren möglich. Ganz klar an der Spitze: Zwei Drittel der Befragten (67 %) gaben an, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung einen Arbeitgeber attraktiver machen würde. Mit deutlichem Abstand folgt auf Platz zwei die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten (46 %). 42 Prozent geben an, dass eine 4-Tage-Woche bei gleicher Wochenarbeitszeit einen Arbeitgeber attraktiver machen würde.

Familienfreundliche Angebote wie „Unterstützung bei der Kinderbetreuung“ (18 %), „Möglichkeit, ein Sabbatical bzw. eine längere Auszeit zu nehmen“ (17 %) und „Workation“ (7 %) liegen hingegen weit hinten – noch hinter „Gehaltstransparenz“ (25 %). Ein Blick in die ausführlichen Tabellenbände zeigt übrigens, dass es selbst bei Befragten mit Kindern keiner dieser Aspekte auf einen der ersten drei Plätze schaffen.

Angebote, die einen Arbeitgeber attraktiver machen

Folgende Angebote würden einen Arbeitgeber attraktiver machen: %

flexible Arbeitszeitgestaltung	67
ortsunabhängiges Arbeiten – Remote Work bzw. Home Office	46
4-Tage-Woche bei gleicher Wochenarbeitszeit	42
Gehaltstransparenz, d. h. Einblick in die Gehaltsstrukturen des Unternehmens	25
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	18
Möglichkeit, ein Sabbatical bzw. eine längere Auszeit zu nehmen	17
Workation – also die Möglichkeit, vom Urlaubsort aus zu arbeiten	7
Jobsharing – zwei oder mehr Mitarbeitende teilen sich eine Vollzeitstelle	6

Gestützte Abfrage, maximal drei Nennungen möglich.

New Work

Remote Work bzw. Home-Office

Home-Office und Remote Work sind mittlerweile in vielen Unternehmen zum Alltag geworden. Allerdings profitieren nicht alle Berufstätigen von dieser Arbeitsweise. Bei der Befragung gaben 43 Prozent an, dass sie ihre Arbeit ausschließlich vor Ort ausführen können. Jeder zweite Befragte (51 %) hat die Möglichkeit, remote oder im Home-Office zu arbeiten. Lediglich 5 Prozent sind an eine generelle Anwesenheitspflicht im Büro bzw. im Unternehmen gebunden. Gegen Remote Work bzw. Home-Office spricht also weniger eine generelle Anwesenheitspflicht im Unternehmen als die Tatsache, dass der Job nur vor Ort stattfinden kann.

Diejenigen, die zumindest zeitweise remote bzw. im Home-Office arbeiten dürfen, wurden zudem gefragt, ob sie Bedenken haben, dass ihr Arbeitgeber diese Möglichkeit reduzieren wird. 63 Prozent von diesen „Home-Office-Nutzenden“ gehen davon aus, dass die Möglichkeit, remote bzw. im Home-Office arbeiten zu können unverändert bestehen bleibt. Knapp jeder Fünfte (18 %) hat allerdings schon Einschränkungen hinnehmen müssen und fast ebenso viele (17 %) haben Bedenken, dass die Home-Office-Möglichkeit in Zukunft reduziert wird.

Arbeiten vor Ort oder remote?

43 %

können ihre Arbeit nur vor Ort ausführen

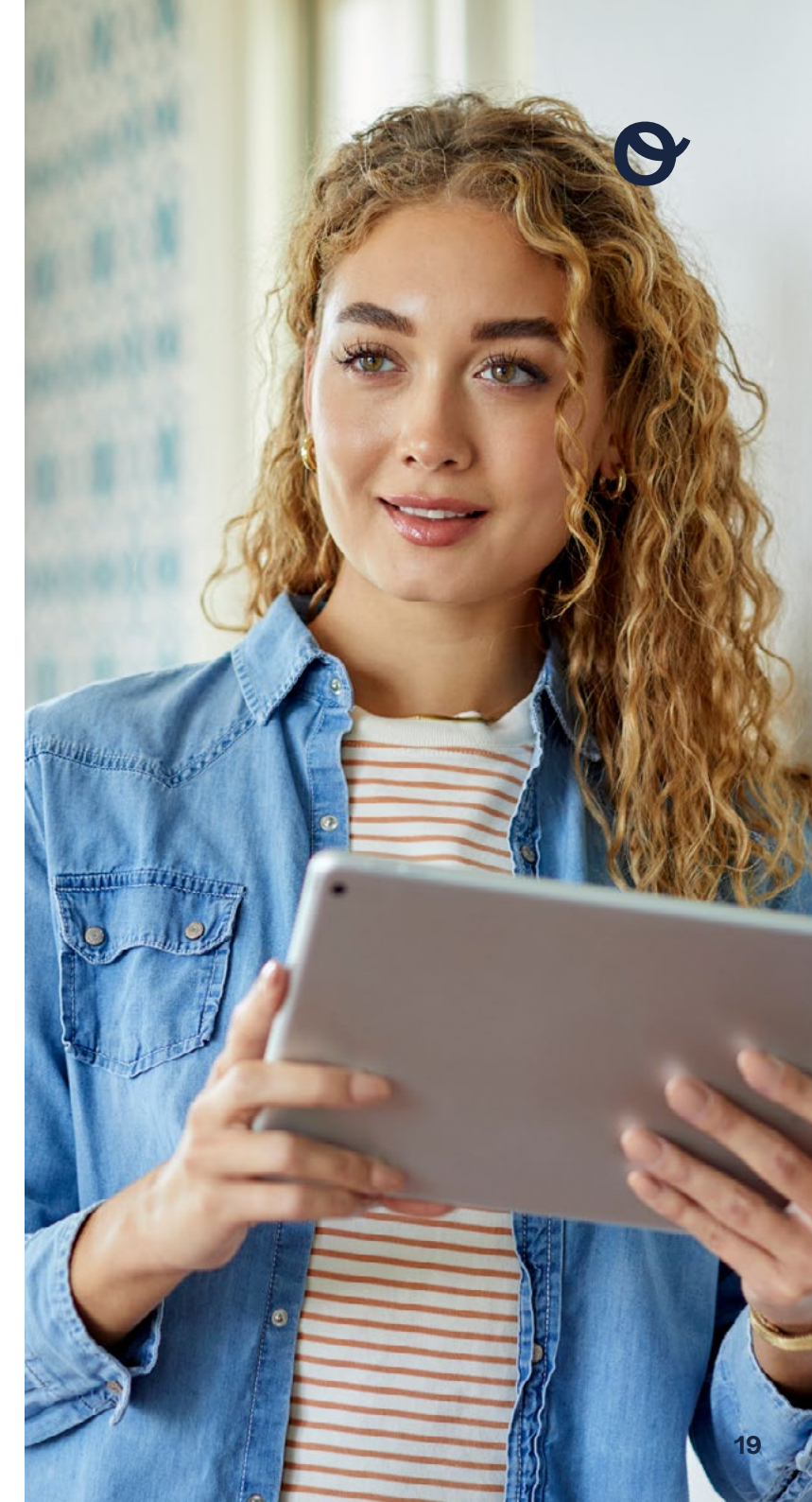
51 %

haben die Möglichkeit, remote oder im Home Office zu arbeiten

5 %

haben eine generelle Anwesenheitspflicht im Unternehmen

An 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“.



Einschätzung der Arbeitsleistung im Home-Office

Die Ruhe im Home-Office ist für manche eine geschätzte Arbeitsumgebung, während sie für andere eine Herausforderung darstellt. Die individuelle Leistungsstärke, ob nun zuhause oder am vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz, variiert.

Rund die Hälfte der Befragten, die angeben, remote oder im Home-Office tätig sein zu können, sieht ihre Arbeitsleistung zu Hause als viel oder etwas höher an im Vergleich zum Unternehmensarbeitsplatz (48 %). Ein Drittel (33 %) empfindet keinen Unterschied. Nur 18 Prozent schätzt die Arbeitsleistung im Home-Office etwas oder viel niedriger ein.

Das Meinungsbild jener, die ihre Tätigkeit nicht im Home-Office oder remote durchführen können, ist hingegen geteilt: im Home-Office wird etwa gleich häufig eine höhere bzw. niedrigere Arbeitsleistung erwartet.



Beurteilung der Arbeitsleistung im Home-Office

	Arbeitsleistung ist ...	%
Aus Sicht von Befragten, die die Möglichkeit haben, remote bzw. im Home-Office zu arbeiten (Home-Office-Nutzende):	höher im Home-Office	48
	gleich/kein Unterschied	33
	niedriger im Home-Office*	18
Aus Sicht von Befragten, die keine Möglichkeit haben, remote bzw. im Home-Office zu arbeiten (Nichtnutzende):	höher im Home-Office	29
	gleich/kein Unterschied	27
	niedriger im Home-Office*	30

An 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“.

Remote Work bzw. Home-Office als Grund für einen Jobwechsel?

Befragte, die keine Möglichkeit haben, ihre aktuelle Tätigkeit ganz oder teilweise aus dem Home-Office zu erledigen, wurden darüber hinaus gefragt, ob dies für sie ein Grund für einen Arbeitgeberwechsel wäre. Lediglich 14 Prozent bejahen diese Frage.

New Work

4-Tage-Woche

Die 4-Tage-Woche ist ein Thema, das gerade in den letzten Jahren an Fahrt gewonnen hat. Dieses Modell kann in unterschiedlicher Ausprägung gefahren werden. Außer der 4-Tage-Woche mit gleicher Wochenarbeitszeit gibt es auch noch das Modell der 4-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich.

Die meisten Befragten glauben nicht daran, dass sich die 4-Tage-Woche **bei vollem Lohnausgleich** mittelfristig durchsetzen kann: Die Skeptiker:innen sind ganz klar in der Mehrheit (66 % vs. 30 %).

Fachkräftemangel erschwert die Durchsetzung der 4-Tage-Woche

Anhand von sechs möglichen Gründen wurde ermittelt, weshalb sich die 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich aus Sicht der Skeptiker:innen in den nächsten fünf Jahren nicht durchsetzen kann. In Deutschland steht ganz klar der Fachkräftemangel an erster Stelle: Rund zwei Drittel der Befragten, die an der mittelfristigen Durchsetzbarkeit der 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich zweifeln, glauben, dass es nicht genügend Arbeitskräfte dafür gibt (65 %). Gut jede:r zweite Skeptiker:in (52 %) glaubt, dass dieses Arbeitsmodell nicht finanzierbar ist und fast ebenso viele (49 %) vermuten eine höhere Arbeitsbelastung in den vier Tagen. Weit weniger ausschlaggebend für die Entscheidung der Skeptiker:innen ist, dass eine 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich ungerecht gegenüber denen ist, die nicht die Möglichkeit dazu haben.

Folgende Gründe sprechen gegen eine 4-Tage-Woche innerhalb der nächsten 5 Jahre:

es gibt nicht genügend Arbeitskräfte	65 %
für den Arbeitgeber nicht finanzierbar	52 %
erhöhte Arbeitsbelastung in den vier Tagen	49 %
allgemein schwierige Wirtschaftslage	44 %
Produktivitätsverlust im Unternehmen	37 %
ungerecht gegenüber denen, die diese Möglichkeit nicht haben	22 %

Basis: Befragte, die nicht glauben, dass sich dieses Modell mittelfristig durchsetzen kann. Gestützte Abfrage; mehrere Nennungen möglich.

Themenblock 4

Gehalt

Obwohl das Thema Geld und Gehalt in Deutschland nicht gerne angesprochen wird, ist es den Berufstätigen dennoch äußerst wichtig. In diesem letzten Themenkomplex erfahren Sie, ob die Befragten das Gefühl haben, angemessen für ihre Arbeitsleistung entlohnt zu werden. Zudem wird erläutert, inwiefern die Höhe des Gehalts die Wechselbereitschaft beeinflusst und aus welchen Gründen Angestellte eine **Lohnerhöhung** anstreben.



Höhe des Gehalts in Relation zur Arbeitsleistung

In Deutschland haben rund 4 von 10 Befragten das Gefühl, dass ihre Arbeitsleistung nicht ausreichend bezahlt wird: 43 Prozent der Befragten finden ihr aktuelles Gehalt zu niedrig. Gut jede-r zweite Befragte (53 %) ist der Meinung, dass das Gehalt in Relation zur Arbeitsleistung angemessen ist. Einige Wenige (3 %) geben offen zu, dass sie nach eigener Einschätzung für ihre Arbeitsleistung zu gut bezahlt werden. Der Anteil derer, die über ein zu geringes Gehalt klagen, ist bei Frauen höher als bei Männern.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmenden fühlt sich angemessen bezahlt (53 %). 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 %).

In Relation zu ihrer Arbeitsleistung, finden ihr aktuelles Gehalt

	zu niedrig für ihre Arbeitsleistung %	angemessen für ihre Arbeitsleistung %	zu hoch für ihre Arbeitsleistung %
Insgesamt	43	53	3
Männer	39	56	4
Frauen	48	50	1
18- bis 29-Jährige	43	51	4
30- bis 39-Jährige	49	47	4
40- bis 49-Jährige	39	59	1
50 Jahre und älter	42	55	2

An 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“.

Zu niedriges Gehalt als Grund für einen Arbeitgeberwechsel

Entsprechend dem hohen Stellenwert, den ein höheres Gehalt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers hat, ist die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel bei niedrigem Gehalt hoch: Bei der Hälfte der Befragten, die ihr Gehalt zu niedrig finden, ist die Wechselbereitschaft eher oder sogar sehr groß (insgesamt 51 %). Bei 36 Prozent ist sie dagegen eher gering und jeder Zehnte (10 %) würde trotz des zu gering empfundenen Gehaltes bei dem derzeitigen Arbeitgeber bleiben. Erwartungsgemäß ist die Wechselbereitschaft bei den Jüngeren (18-29 Jahre) tendenziell höher als bei den Älteren (50 Jahre und älter).



Die Bereitschaft für einen Arbeitgeberwechsel, aufgrund des zu niedrigen Gehaltes, ist...

	sehr groß %	eher groß %	eher gering %	keine Bereitschaft zu wechseln %
Insgesamt	13	38	36	10
Männer	13	41	38	7
Frauen	12	36	33	13
18- bis 29-Jährige	23	37	34	5
30- bis 39-Jährige	14	45	33	5
40- bis 49-Jährige	15	40	33	8
50 Jahre und älter	6	32	40	18

Basis: Befragte, die ihr Gehalt zu niedrig für ihre Arbeitsleistung halten; an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“.

Gründe, nach einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung zu fragen

Anhand von neun vorgegebenen möglichen Gründen, wurde abschließend ermittelt, was abhängig Beschäftigte dazu veranlassen würde, im Jahr 2024 nach einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung zu fragen. Die **hohe Inflation** liegt auch in diesem Jahr ganz klar an erster Stelle: Die Teuerungsrate wäre jeweils für rund jede-n zweite-n Befragte-n (53 %) Anlass, in den nächsten zwölf Monaten nach einer Gehaltserhöhung zu fragen. Die **eigenen gestiegenen Ausgaben** würden dagegen deutlich weniger Befragte als Grund nennen (31 %). Gut jede-r dritte Befragte (38 %) würde nach einer Gehaltserhöhung fragen, weil er **mehr Verantwortung oder mehr Aufgaben** übernommen hat. Fast ebenso viele (34 %) sind davon überzeugt, dass sich ihr **Stellenwert durch den Fachkräftemangel** erhöht hat. Und rund jede- Vierte (26 %) würde Gehaltsverhandlungen anstreben im Glauben, dass der Arbeitgeber auf ihn bzw. sie angewiesen ist.

Mit etwas Abstand folgen als Begründungen, dass der eigene Lohn bzw. das eigene Gehalt unter dem Marktwert liegt (22 %) bzw. die letzte Lohn-/Gehaltserhöhung schon lange her ist (19 %). Rund jede-r zehnte Befragte (9 %) fragt laut eigenem Bekunden **jedes Jahr** nach einer Gehaltserhöhung.

Ein Blick in die separat analysierten Untergruppen zeigt darüber hinaus: Männer würden eher als Frauen aufgrund der hohen Inflation bzw. aufgrund des erhöhten Stellenwertes durch Fachkräftemangel nach einer Gehaltserhöhung fragen. 18- bis 39-Jährige würden eher als Ältere mehr Gehalt fordern, weil sie mehr Verantwortung bzw. mehr Aufgaben übernommen bzw. sich weitergebildet haben. Darüber hinaus würden sie ihre Forderung auch häufiger als Ältere damit begründen, dass ihr Lohn/Gehalt unter dem Marktwert liegt bzw. ihr Arbeitgeber auf sie angewiesen ist.



Gründe, im Jahr 2024 nach einer **Gehaltserhöhung** zu fragen

Es würden aus folgenden Gründen im Jahr 2024 nach einer Lohn- bzw. Gehaltserhöhung fragen:	insgesamt %	Männer %	Frauen %	18- bis 29- Jährige %	30- bis 39- Jährige %	40- bis 49- Jährige %	50 Jahre und älter %
die hohe Inflation, alles wird teurer	53	57	49	56	52	54	52
Ich habe mehr Verantwortung/Aufgaben übernommen	38	39	37	45	45	39	30
Durch den Fachkräftemangel erhöht sich meinen Stellenwert	34	38	30	29	36	34	35
Meine Ausgaben sind gestiegen	31	32	30	29	29	30	33
Mein Arbeitgeber ist auf mich angewiesen	26	28	23	39	32	25	18
Mein Lohn/Gehalt liegt unter dem Marktwert	22	24	21	28	28	21	17
Die letzte Lohn-/Gehaltserhöhung ist schon lange her	19	19	19	7	21	15	23
Ich habe eine berufliche Weiterbildung absolviert	12	12	12	19	18	10	7
Ich frage jedes Jahr nach einer Gehaltserhöhung	9	11	6	13	13	5	6

Fazit

Die Zahlen zeigen uns, dass sich die Stimmung am Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Lage zunehmend entkoppeln. Trotz der aktuellen Entwicklung haben deutsche Beschäftigte nach wie vor wenig Angst vor der Zukunft, wenn es um ihren Beruf geht. Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und ein solides Sozialsystem sorgen dafür, dass die Sorge vor dem Arbeitsplatzverlust bei vielen Beschäftigten gering bleibt und die Wechselbereitschaft weiterhin hoch ist. Gleichzeitig ist ihnen aber ein **langfristig sicherer Arbeitsplatz** extrem wichtig, und der Standortfaktor erfährt vor dem Hintergrund der Bemühungen vieler Unternehmen, ihre Mitarbeitenden zurück ins Büro zu bringen, eine Renaissance.

Das Thema **Gehalt** bleibt weiterhin ein **entscheidender Faktor** – auch in Hinblick auf das Halten von Mitarbeitenden. In vielen Unternehmen erhalten neue Mitarbeitende deutlich höhere Gehälter als diejenigen, die schon länger dabei sind – das erhöht die Wechselbereitschaft. Unternehmen müssen sicherstellen, dass langjährige Mitarbeitende für ihre Loyalität nicht finanziell abgestraft werden. Dazu kann 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.

Besonders aktiv auf Jobsuche sind die unter 30-Jährigen. Unternehmen müssen die Wünsche der GenZ ernst nehmen und verstehen, dass die jüngeren Arbeitnehmenden anders arbeiten möchten als die Generationen vor ihnen. Denn wenn Unternehmen in alte Verhaltensmuster zurückfallen und rein auf Präsenzkultur und klare Ansagen setzen, werden sie Schwierigkeiten haben, diese Generation als Arbeitgeber zu erreichen.

Es ist also wichtig, dass Unternehmen sich kontinuierlich um ihre Mitarbeitenden kümmern, um sie erfolgreich binden zu können. Dabei kommt es auf den **richtigen Mix** aus harten und weichen Faktoren an – angemessenes Gehalt und eine Kultur der Wertschätzung.

Recruiting- Lösungen für den schönsten Moment im Arbeitsleben!

Vom Employer Branding über Active und Passive Sourcing bis hin zum modernen Bewerbermanagement. Mit onlyfy finden Sie garantiert die passenden Talente für Ihr Unternehmen.

Sie möchten einfach besseres Recruiting betreiben?

Jetzt unsere innovativen Recruiting-Lösungen entdecken!

Jetzt entdecken!



Recruiting ganzheitlich gedacht



Employer Branding

Mit onlyfy präsentieren Sie sich als attraktiver und authentischer Arbeitgeber.



Active Sourcing

onlyfy unterstützt Sie bei der Suche, Auswahl und Ansprache passender Talente.



Passive Sourcing

onlyfy verhilft Ihnen zu maximaler Sichtbarkeit, damit Sie die richtigen Talente immer und überall erreichen.



Bewerbermanagement

Mit onlyfy zeigen Sie sich im Bewerbungsprozess von Ihrer besten Seite.

Kontakt, Links & Impressum

Deutschland

New Work SE
Am Strandkai 1
20457 Hamburg
T +49 40 419 131-784

Österreich

NEW WORK AUSTRIA
XING kununu onlyfy GmbH
Schottenring 2-6
1010 Wien
T +43 1 236 7359-920

Schweiz

XING E-Recruiting Switzerland AG
Pfungstweidstrasse 106e
8005 Zürich
T +41 41 662 02-01

Impressum

New Work SE
Am Strandkai 1
20457 Hamburg
T +49 40 419 131-784

Gestaltung

Nina Germer Design

Lassen Sie sich auch online von unseren HR-Lösungen überzeugen. Eine Übersicht finden Sie unter www.onlyfy.com/de. Dort erhalten Sie weitere Informationen zu den onlyfy Produkten und können viele unserer Lösungen direkt online erwerben.

hello@onlyfy.com

onlyfy.com