



kununu

Zufriedenheitsatlas

2025

Faktoren für die Jobzufriedenheit in Deutschland

Deutschlands

Arbeitszufriedenheit im Check:



Der kununu Zufriedenheitsatlas 2025 gibt Einblicke

In einer Zeit, in der sich der Arbeitsmarkt in einem ständigen Wandel befindet und Mitarbeitende nach Sinnstiftung und Wertschätzung in ihrem beruflichen Umfeld streben, wird die Frage nach der Loyalität der Arbeitnehmenden zunehmend relevanter. Langfristige Bindungen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebern sind entscheidend für den Unternehmenserfolg, wobei die Zufriedenheit ein wichtiger Faktor für die Loyalität ist.

Eine von kununu beauftragte Studie mit dem Forschungsinstitut bilendi zeigt, dass 89 Prozent der Beschäftigten ein gutes Gehalt und attraktive Zusatzleistungen als maßgeblich für ihre Loyalität betrachten. Die monetäre Wertschätzung ist demnach oft der erste, bedeutende Schritt, um die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu stärken.

Doch Geld allein genügt nicht, um eine nachhaltige Verbundenheit zum Arbeitgeber zu schaffen. Ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, genauer gesagt 88 Prozent, betont außerdem die Bedeutung von Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten. Diese emotionale Bindung kann nur dann entwickelt werden, wenn Führungskräfte aktiv auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen und sie in ihrem Engagement für das Unternehmen anerkennen.

Auch die soziale Komponente ist nicht zu unterschätzen: 89 Prozent der Befragten betrachten ein kollegiales Betriebsklima als relevant für eine langfristige Bindung an den Arbeitgeber. Ein positives Miteinander im Team fördert nicht nur die Zusammenarbeit, sondern trägt auch wesentlich zur Arbeitszufriedenheit bei.

In diesem Jahr möchten wir deshalb tiefer in das Thema Arbeitgebertreue eintauchen und aufzeigen, was notwendig ist, um die Loyalität der Arbeitnehmenden zu sichern und nachhaltig zu stärken.

89%

sehen ein gutes Gehalt
und Zusatzleistungen als
förderlich für ihre Loyalität

88%

der Beschäftigten
erwarten Wertschätzung
durch Vorgesetzte.

89%

halten ein kollegiales
Betriebsklima für besonders
wichtig, damit eine lang-
fristige, emotionale Bindung
entstehen kann.

Über den kununu

Zufriedenheitsatlas

Für die vorliegende Auswertung wurden mehr als 477.526 Arbeitgeberbewertungen auf der Arbeitgeber-Vergleichsplattform kununu ausgewertet. Die Betrachtungszeiträume umfassen für 2025 alle Daten vom 30.06.2024 bis zum 30.06.2025. Für die Vorjahre (2024, 2023 und 2022) gelten die jeweils vergleichbaren Erhebungszeiträume. Eingeflossen sind Bewertungen, die von aktuellen oder ehemaligen Arbeitnehmenden verfasst wurden, Bewertungen von Bewerbenden und Azubis wurden von der Auswertung ausgeschlossen.

Beobachtungsgegenstand ist der „kununu Score“, welcher sich aus allen bei kununu abgefragten Bewertungsdimensionen speist (z.B. Arbeitsatmosphäre, Vorgesetztenverhalten, Work-Life-Balance, Gleichberechtigung, Gehalt/Sozialleistungen). Die errechnete Prozentzahl ergibt sich aus dem Quotienten der Summe der bewerteten Zufriedenheit (Zufriedenheit muss gleich oder größer als 4 von 5 Sternen sein) und der Summe der insgesamt abgegebenen Bewertungen für den kununu Score.

Über die Studie

zur Arbeitgebertreue

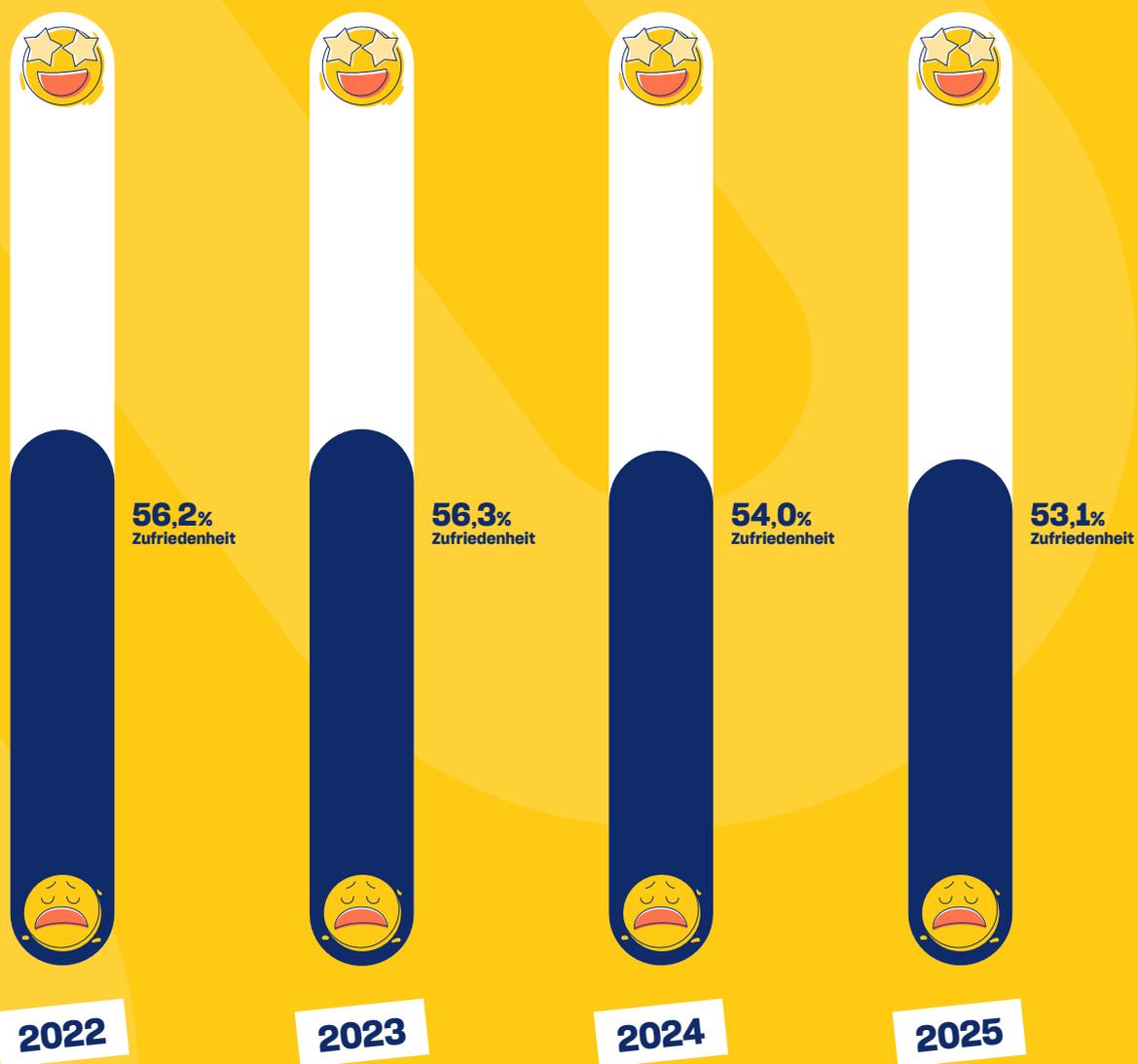
Für die repräsentative Umfrage befragte das Marktforschungsinstitut bilendi im Auftrag von kununu 1.022 Beschäftigte. Der Befragungszeitraum lag im Mai 2025. 50 Prozent der Befragten waren männlich, 50 Prozent weiblich. Die Teilnehmende waren zu 81 Prozent Vollzeit-Beschäftigte, 19 Prozent arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung in Teilzeit. Das Durchschnittsalter betrug zum Zeitpunkt der Befragung 39,9 Jahre.

Wie zufrieden



sind die Deutschen mit ihrem Arbeitgeber?

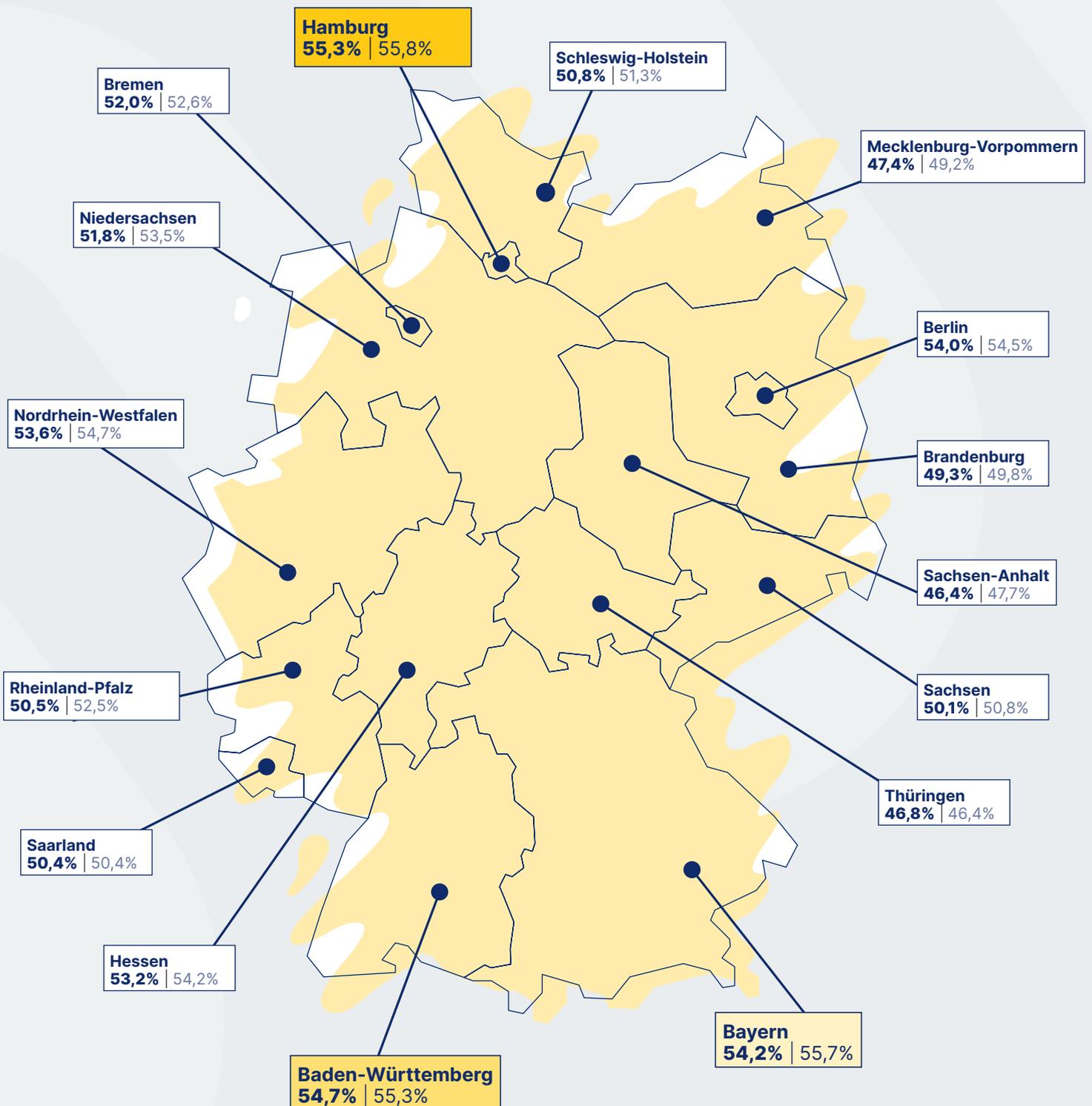
Unsere Daten zeigen: Zwar ist die Zufriedenheit in diesem Jahr wieder leicht um knapp einen Prozentpunkt gesunken, in der Gesamtheit betrachtet aber weiterhin auf einem hohen Niveau. Außerdem lässt sich erkennen, dass der leichte Abwärtstrend hinsichtlich der Zufriedenheit sich über die letzten zwei Jahre verlangsamt hat. Dies veranschaulicht die folgende Grafik:



Nordlicht ist Spitzenreiter der Bundesländer

Hamburg bleibt nach wie vor das Bundesland mit der höchsten Mitarbeiterzufriedenheit.

Bundesland
Zufriedenheit 2025 | Zufriedenheit 2024



Jobzufriedenheit in den Metropolen:

Welche Städte punkten bei den Arbeitnehmenden?



Bielefeld

58,6% 2025 | 59,6% 2024



Stuttgart

58,1% 2025 | 60,2% 2024



Hannover

56,9% 2025 | 57,1% 2024

4

Bonn
56,8% | 56,5%

5

Düsseldorf
56,5% | 58,2%

6

Dortmund
56,4% | 58,8%

7

Münster
56,4% | 58,5%

8

München
56,1% | 59,0%

9

Köln
55,8% | 56,8%

10

Nürnberg
55,6% | 56,2%

11

Hamburg
55,3% | 55,8%

12

Dresden
54,5% | 55,8%

13

Frankfurt am Main
54,1% | 55,5%

14

Essen
54,0% | 53,8%

15

Berlin
54,0% | 54,6%

16

Bochum
52,4% | 55,9%

17

Duisburg
52,3% | 51,2%

18

Wuppertal
52,2% | 52,3%

19

Bremen
52,0% | 53,3%

20

Leipzig
51,7% | 52,2%

Blick in

die Branchen:



Steuerberatung/
Wirtschaftsprüfung
72,5% | 73,5%



Banken
67,0% | 65,4%



Energie
67,0% | 66,7%



Versicherung
66,3% | 67,1%



IT
64,7% | 67,1%



Beratung/Consulting
60,3% | 64,1%



Internet
59,1% | 62,0%



Telekommunikation
59,1% | 59,8%



Marketing/Werbung/PR
58,9% | 62,0%



Finanz
58,5% | 61,4%



Maschinenbau
57,9% | 57,1%



Elektro/Elektronik
56,6% | 58,0%



Recht
54,8% | 58,0%



Immobilien
54,4% | 54,9%



Dienstleistung
54,4% | 54,9%



Zufriedenheit braucht Resonanz

von Dr. Manfred Böcker und Sascha Theisen (Employer Telling)

Beginnen wir damit, das Glas als halbvoll zu betrachten. Laut dem kununu Zufriedenheitsatlas sind 53,1 Prozent der Arbeitnehmenden aktuell zufrieden mit ihrem Arbeitgeber – und bewerten diesen mit vier oder fünf von fünf Sternen. Das ist immer noch ein sehr gutes Ergebnis, auch wenn der Anteil der Zufriedenen seit 2023 (56,3 Prozent) um einige Prozentpunkte gesunken ist. Dieser leicht rückläufige Trend ist allerdings wenig verwunderlich. Die Pandemie ist gerade gewuppt, da schütteln globale Krisen, politische Instabilität und der wahrscheinlich größte wirtschaftliche Transformationsprozess seit der Industrialisierung in Form von KI die Arbeitswelt und ihre Akteure ordentlich durch.

Trotz dieser Rahmenbedingungen ist das Glas immer noch halb voll. Einige Branchen erreichen sogar sensationelle Zufriedenheitsquoten von 72,5 Prozent (Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung) oder 67,0 Prozent (Banken). Und doch zeigt eine begleitende repräsentative Studie, für die das Marktforschungsinstitut bilendi über 1.000 Beschäftigte befragt hat: Im Zufriedenheitsbild tauchen Risse auf. Zwar geben drei Viertel der Befragten an, eine starke emotionale Bindung gegenüber dem eigenen Arbeitgeber zu empfinden, acht von zehn vertreten jedoch die Auffassung, dass Treue gegenüber Arbeitgebern heute kaum noch belohnt wird. Arbeitnehmende beschleicht das Gefühl, dass ihre Verbundenheit nicht erwidert wird. Ihnen fehlt es an Resonanz.

In der Psychologie bezeichnet „Resonanz“ eine emotional bedeutende Antwortbeziehung und Verbindung zu anderen Menschen. Dazu gehören Sinnerfahrungen, emotionale Bindung und Gesehenwerden. Konzentrieren wir uns einmal auf den dritten Punkt: das Gesehenwerden. Mehr als sieben von zehn Mitarbeitenden können sich aktuell grundsätzlich vorstellen, bis zur Rente bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben. Ob die Bindung an den Arbeitgeber funktioniert, hängt neben dem Gehalt von den Erfahrungen im Alltag zusammen. Fast neun von zehn Arbeitnehmenden erwarten Wertschätzung durch Vorgesetzte und ein kollegiales Betriebsklima, damit eine langfristige emotionale Bindung entstehen kann.

Arbeitgeber, die durch diese Faktoren für eine gute Resonanz sorgen, werden auch in turbulenten Zeiten mit der Loyalität ihrer Mitarbeitenden rechnen können.

Zufriedenheit und Loyalität durch Resonanz fördern – drei Tipps

1. In Führung gehen

Führungskräfte können unmittelbar dazu beitragen, für Resonanz im Unternehmen zu sorgen. Menschen wollen gesehen werden. Das fängt bei aktivem Zuhören an. Mechanisch ausgeführtes Schulterklopfen oder ebenso lustlos wie routiniert ausgesprochenes Lob helfen niemandem. Gefragt ist eine sich in echter Wertschätzung ausdrückende Haltung, die sich in Prozessen und im Verhalten niederschlägt.

2. Durch kollegiales Klima überzeugen

Hier spielen erneut Führungskräfte eine große Rolle, weil sie oft die impliziten Regeln im Team setzen. Bekommen Ideen der Mitarbeitenden genügend Raum oder verschwinden sie hinter der Führungskraft? Werden Teamanstrengungen entsprechend gewürdigt? Werden Teams angemessen bei Entscheidungen einbezogen? Gibt es ausreichend Rituale und Zeiten, in denen das Team stattfinden kann?

3. Feedback wertschätzen

Es gehört auch zur Resonanz, dass Feedback gewünscht, gefördert und beachtet wird, egal wo. Feedbacknehmen ist ein unterschätztes Management-Tool. Es kommt weniger darauf an, wie häufig Mitarbeitende befragt werden als vielmehr darauf, wie mit den Antworten sichtbar umgegangen wird. Das gilt übrigens auch und gerade im arbeitgeberseitigen Umgang mit kununu. Hier zeigt eine aktuelle Studie von Employer Telling allerdings: Neun von zehn Arbeitgebern schweigen derzeit zu Feedback. Die Folge eines derartigen Kommunikationsverhaltens: Keine Resonanz? Keine Loyalität.



Über Employer Telling

Employer Telling ist die Unternehmensberatung für Arbeitgeberattraktivität. Seit vielen Jahren bietet Employer Telling Workshops zum professionellen Umgang von Arbeitgebern mit Bewertungen. 2025 hat das Unternehmen eine viel beachtete Studie zum Umgang mit Arbeitgeberbewertungen publiziert.

**Weitere Tipps, Vorlagen und Inspirationen
für den effektiven Umgang mit kununu sowie Lösungen
rund um das Thema Employer Branding finden Sie auf**

arbeitgeberportal.kununu.com

Kontakt, Links & Impressum

Impressum:

NEW WORK SE

Am Strandkai 1, 20457 Hamburg, Deutschland

Tel.: +49 40 419 131-0

Fax: +49 40 419 131-11

E-Mail: info@xing.com

Aufsichtsratsvorsitzender: Dr. Maximilian Preisser

Vorstand: Henning Rönneberg (Vorsitzender)

Registergericht:

Amtsgericht Hamburg

Registernummer: HRB 148078

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß § 27 a

Umsatzsteuergesetz: DE 230144235

Webversion:

<https://www.kununu.com/de/info/impressum>

