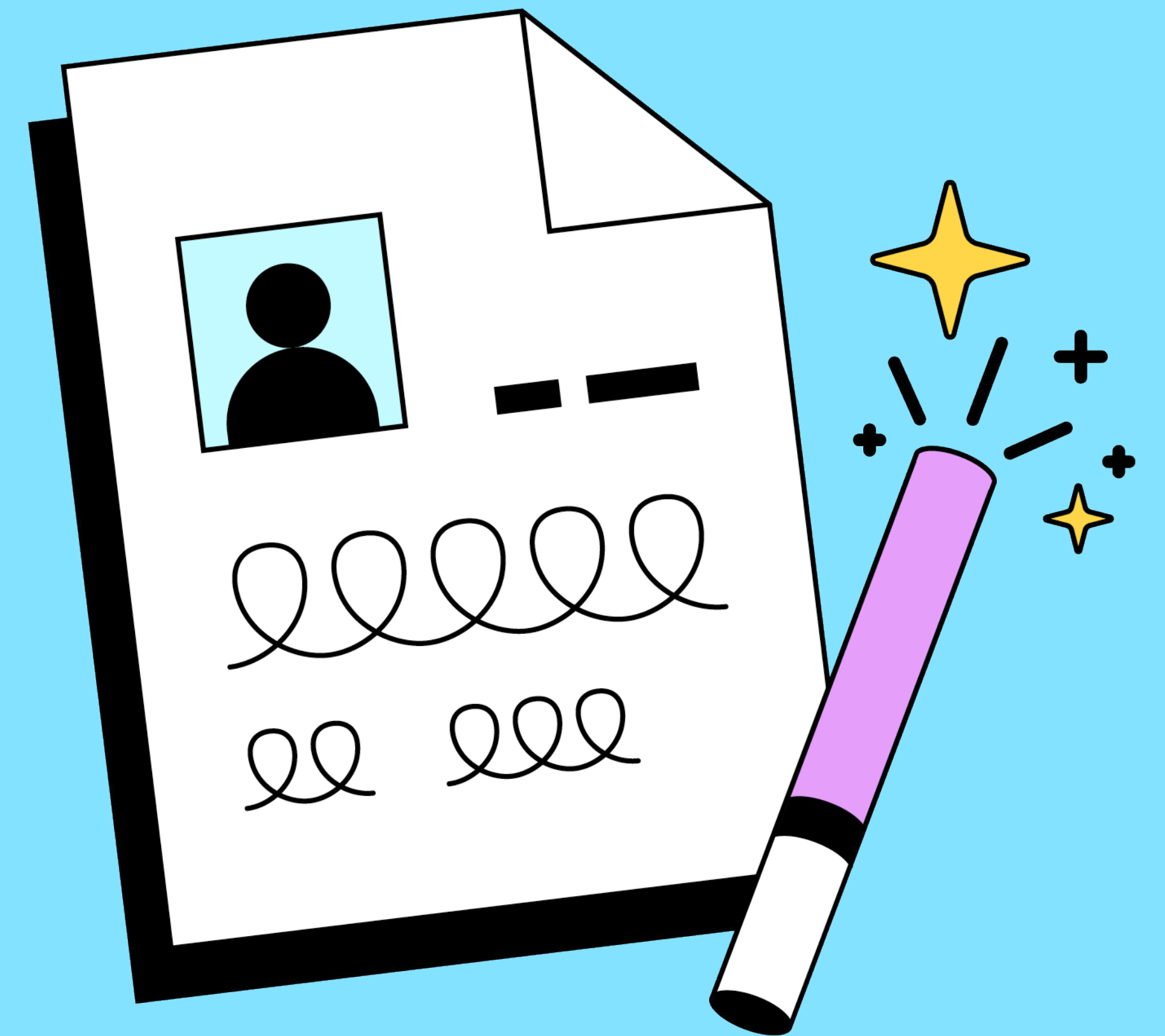


So ticken Talente



Erwartungen, Werte, Wechselgründe

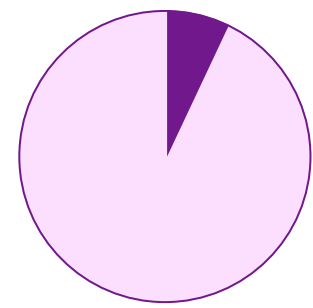
karriere.at

Über dieses Factsheet

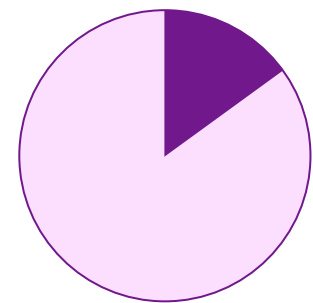
karriere.at beauftragt in regelmäßigen Abständen österreichweite, repräsentative Studien in Kooperation mit dem Markt- und Meinungsforschungsinstitut Marketagent.

2025 und 2023 wurden 1.013 bzw. 1.025 Personen befragt, im Alter zwischen 18 und 60 Jahren, die freiberuflich tätig, unselbstständige Geschäftsführer*innen/Manager*innen, Angestellte, Beamte, (Fach-)Arbeiter*innen, Schüler*innen, Student*innen, Lehrlinge, Arbeitssuchende, in Karenz, Wehr- oder Zivildienstler oder auf sonstige Art berufstätig sind. Im vorliegenden Factsheet wurden die Ergebnisse dieser Umfragen verarbeitet.

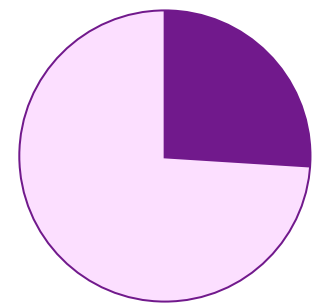
Die Angaben für „Gesamt“ in den Grafiken beziehen sich jeweils auf die gesamte Umfrage-Sample. Welche Umfrage herangezogen wurde, erfahren Sie jeweils in der Quellenangabe unter der Grafik.

**7%**

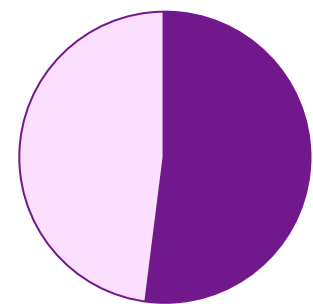
Ich bin **intensiv auf Arbeitssuche** und höre/ sehe mich aktiv nach einem neuen Job um.

**15%**

Ich höre/sehe mich nach einem neuen Job um, habe damit aber **keinen Zeitdruck**.

**26%**

Ich suche nicht aktiv, bin aber offen für etwas Neues/ einen Wechsel, **wenn sich etwas Passendes ergibt**.

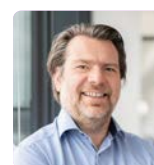
**52%**

Ich bin nicht auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und würde nur wechseln, **wenn es notwendig/ein wirklich gutes Angebot ist**.

Quelle: Marketagent für karriere.at (2025), Basis: 963 Berufstätige in Österreich

„Die Jobwechselbereitschaft unter Berufstätigen ist aktuell höher als in den letzten Jahren. Daraus ergeben sich große Chancen für Personaler*innen, denn bei attraktiven Anreizen und unter den richtigen Voraussetzungen sind potenzielle Kandidat*innen gewillt, sich beruflich zu verändern.“

Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



Jobwechsel- bereitschaft

Jede*r Zweite in Österreich ist offen für einen Jobwechsel – etwa sieben Prozent sind aktiv auf Jobsuche und 41 Prozent offen für einen Wechsel, wenn das Angebot stimmt.

- Die **Jobwechselbereitschaft** unter Erwerbstätigen ist im Vergleich zu 2022 und 2023 **gestiegen**. Aktuell sind insgesamt 48 Prozent entweder aktiv auf Jobsuche oder bereit für einen Wechsel, während es in den letzten Jahren rund 40 Prozent waren.
- **Latent Jobsuchende**, die nicht aktiv auf Jobsuche, aber offen für etwas Neues sind, stellen die **größere Zielgruppe** dar. Sie können mit attraktiven Angeboten, zum Beispiel in Bezug auf das Gehalt, überzeugt werden, sich zu bewerben.
- Denn: Jede*r Vierte wechselt den Arbeitgeber nicht, weil **kein ansprechendes Jobangebot** vorhanden ist.

Schlechte Stimmung, schlechte Bindung.

Arbeitnehmer*innen verlassen den Job aufgrund des schlechten Arbeitsklimas.

- 35 Prozent der Erwerbsfähigen würden einen Job oder Arbeitgeber aufgrund der **schlechten Stimmung im Unternehmen** verlassen. Damit ist das negative Arbeitsklima ein wichtigerer Grund für einen Jobwechsel als die Aussicht auf eine bessere Work-Life-Balance, einen sichereren Arbeitsplatz oder mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort.
- Für **Frauen** ist die schlechte Stimmung eher ein „No Go“ als für Männer - 40 Prozent sagen, dass sie aus diesem Grund den Job oder Arbeitgeber wechseln würden. Bei den Männern sind es 29 Prozent.
- Ein ähnliches Bild zeigt sich bei älteren Arbeitnehmer*innen: 41 Prozent der **50- bis 60-Jährigen** würden einen Arbeitsplatz oder -geber aus diesem Grund verlassen. Bei den 18- bis 24-Jährigen sind es 28, bei den 25- bis 29-Jährigen 29 Prozent.
- Umgekehrt ist die **Zufriedenheit im aktuellen Job** auch der am häufigsten genannte Grund, weshalb Berufstätige ihren Job bzw. Arbeitgeber nicht wechseln möchten.


Top 10: Gründe für einen Job- oder Arbeitgeberwechsel

Höheres Gehalt

Gesamt  57 %

Negatives Arbeitsklima

Gesamt  35 %

Frauen  40 %

50- bis 60-
Jährige  41 %

Unzufriedenheit mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen

Gesamt  34 %

Bessere Lage des Arbeitsplatzes

Gesamt  31 %

Unzufriedenheit mit meiner Führungskraft

Gesamt  29 %

Bessere Work-Life-Balance

Gesamt  29 %

4-Tage-Woche

Gesamt  27 %

Unzufriedenheit mit meinen Kolleg*innen

Gesamt  26 %

Mehr Anerkennung für meine Leistung

Gesamt  24 %

(Krisen)sicherer Arbeitsplatz

Gesamt  23 %

Quelle: Marketagent für karriere.at (2025)



Faktoren, die das Arbeitsklima beeinflussen

Verhalten und Umgang der Kolleg*innen miteinander



Verhalten und Umgang der Führungskraft/Geschäftsführung



Arbeitsbelastung/Arbeitspensum



Art der Hierarchien im Unternehmen (flache vs. starke Hierarchie)



Räumliche Situation (z.B. Großraumbüro, kleine Einzelbüros)



Anteil an Arbeit im Homeoffice/Remote



Umgang mit Diversität/Minderheiten



Sonstiges



Quelle: Marketagent für karriere.at (2023)

i Das Miteinander zählt!

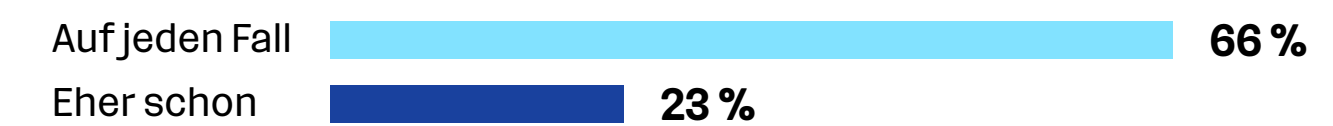
7 von 10 sind der Meinung, dass das Verhalten und der Umgang der Kolleg*innen miteinander den größten Einfluss auf das Arbeitsklima haben. Für 48 Prozent ist das Verhalten der Führungskraft der wichtigste Faktor.

Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe sind zentral im Berufsleben – vor allem für Frauen und Ältere.

- **89 Prozent** der Befragten erwarten Kommunikation auf Augenhöhe bzw. einen respektvollen Umgang miteinander vom Arbeitgeber – Angestellte und Arbeiter*innen gleichermaßen.
- **Frauen** gaben im Vergleich zu Männern häufiger an, eine Kommunikation auf Augenhöhe „auf jeden Fall“ zu erwarten (76 Prozent versus 57 Prozent).
- **Je älter, desto wichtiger** ist Arbeitnehmer*innen dieser Faktor: So sagen 93 Prozent der 40- bis 60-Jährigen, dass sie einen respektvollen Umgang miteinander erwarten, während es bei den 18- bis 39-Jährigen 84 Prozent sind.

„Inwieweit erwarten Sie Kommunikation auf Augenhöhe bzw. einen respektvollen Umgang miteinander von Ihrem Arbeitgeber?“

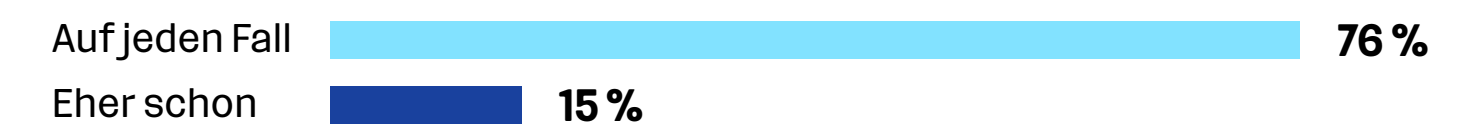
Gesamt



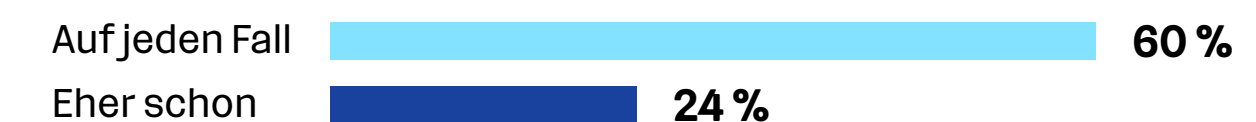
Männer



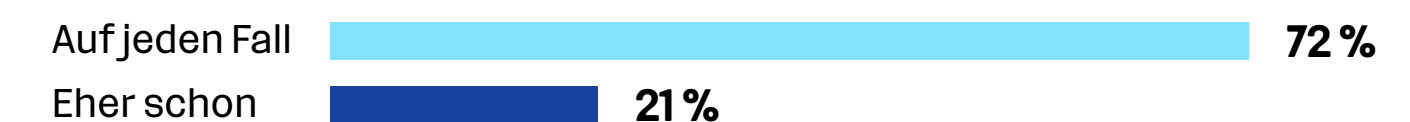
Frauen



18- bis 39-Jährige



40- bis 60-Jährige



Quelle: Marketagent für karriere.at (2025)

„Mir ist wichtig, in meinem Job wertgeschätzt zu werden.“

Gesamt



Männer



Frauen



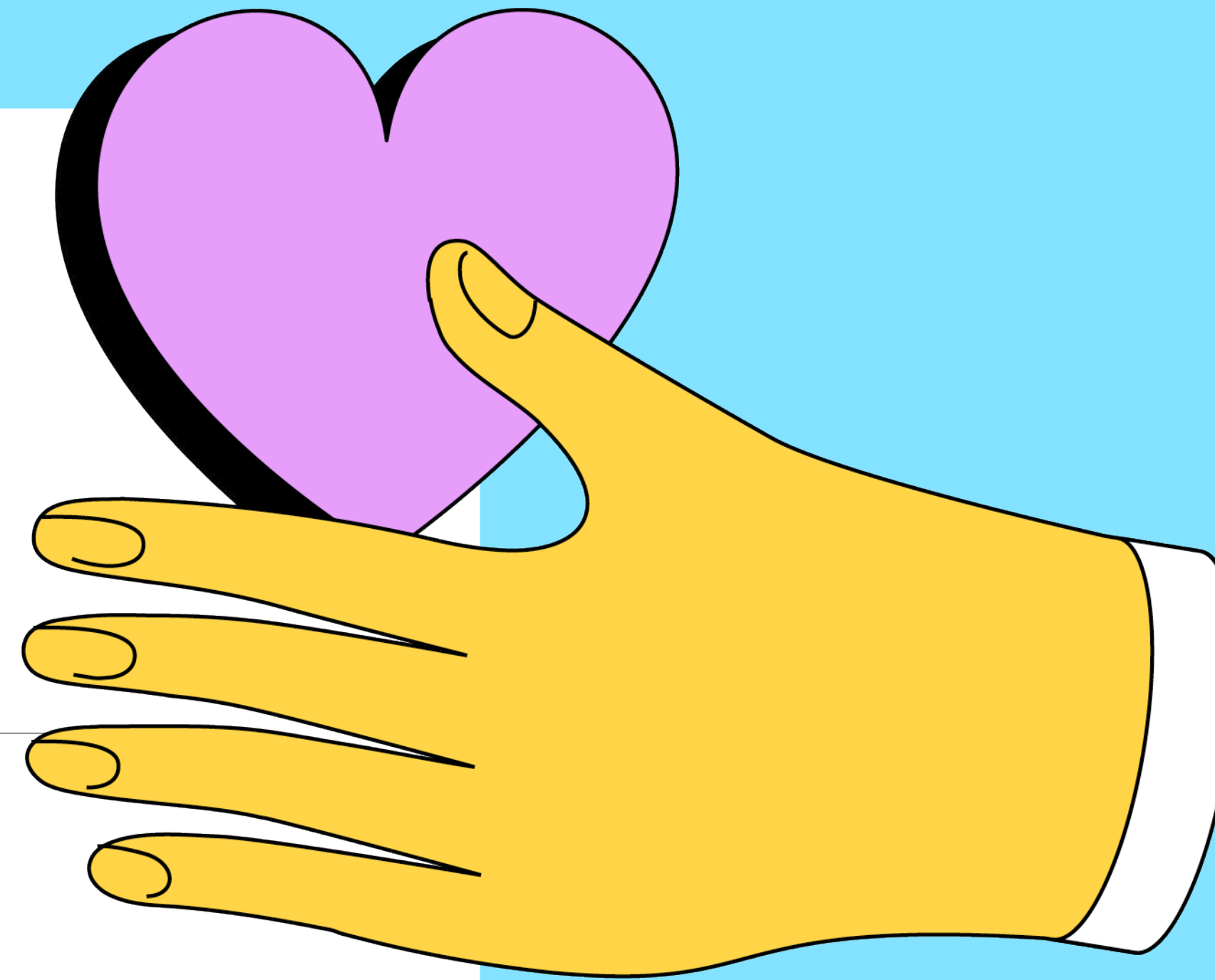
18- bis 39-Jährige



40- bis 60-Jährige



Quelle: Marketagent für karriere.at (2025)



- „Mir ist wichtig, in meinem Job **wertgeschätzt** zu werden“ - diesem Satz stimmen insgesamt 52 Prozent der Erwerbsfähigen zu.
- **Frauen** stimmen der Aussage häufiger als Männer **sehr** zu (59 Prozent versus 45 Prozent).
- **Je älter** die Arbeitnehmer*innen, **desto wichtiger** ist ihnen die Wertschätzung: Bei den 40- bis 60-Jährigen halten 92 Prozent die Wertschätzung im Job für wichtig, bei den 18- bis 39-Jährigen sind es mit 85 Prozent etwas weniger.

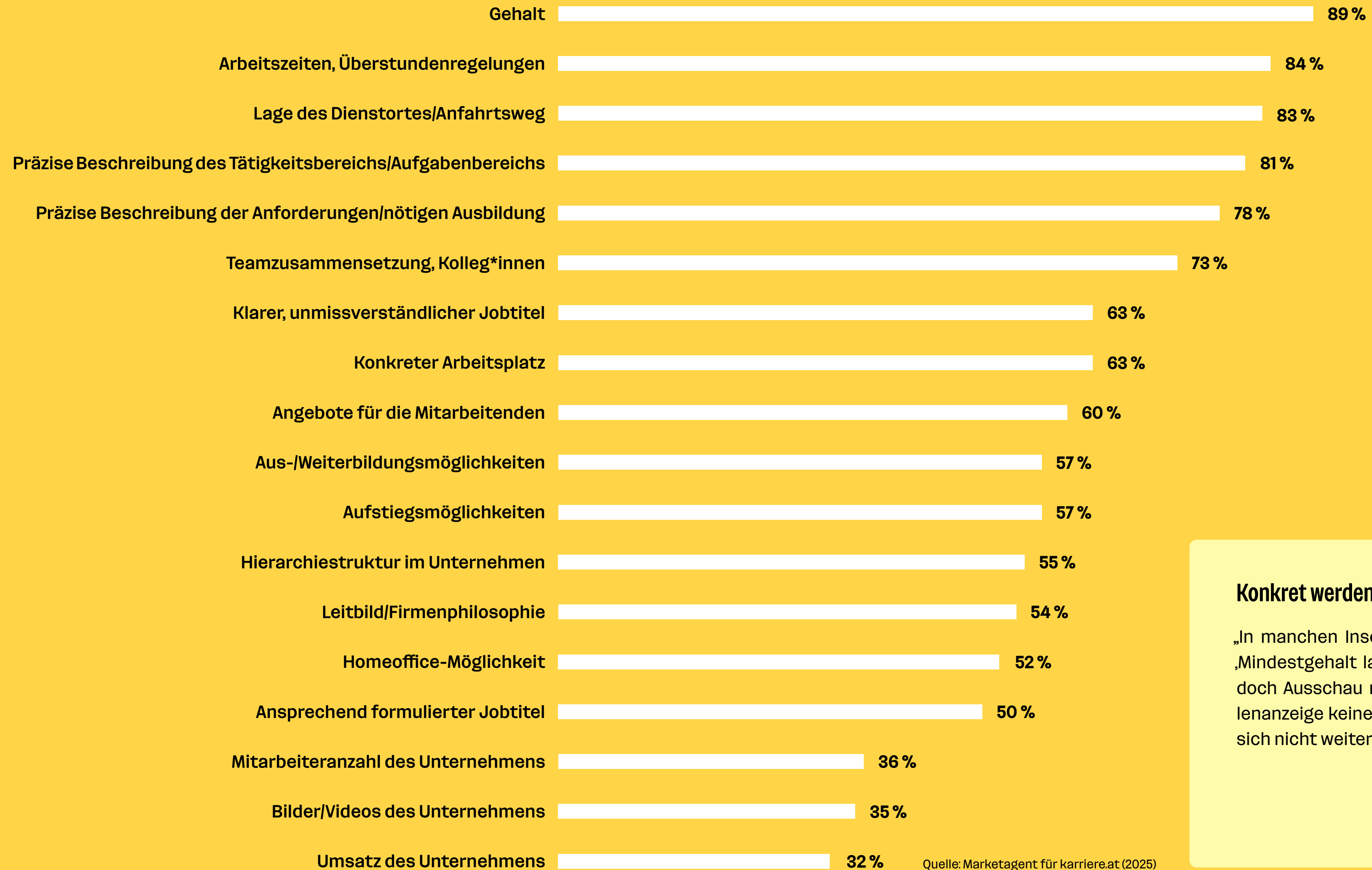


Die Gehaltsangabe entscheidet darüber, ob sich Jobsuchende bewerben oder nicht.

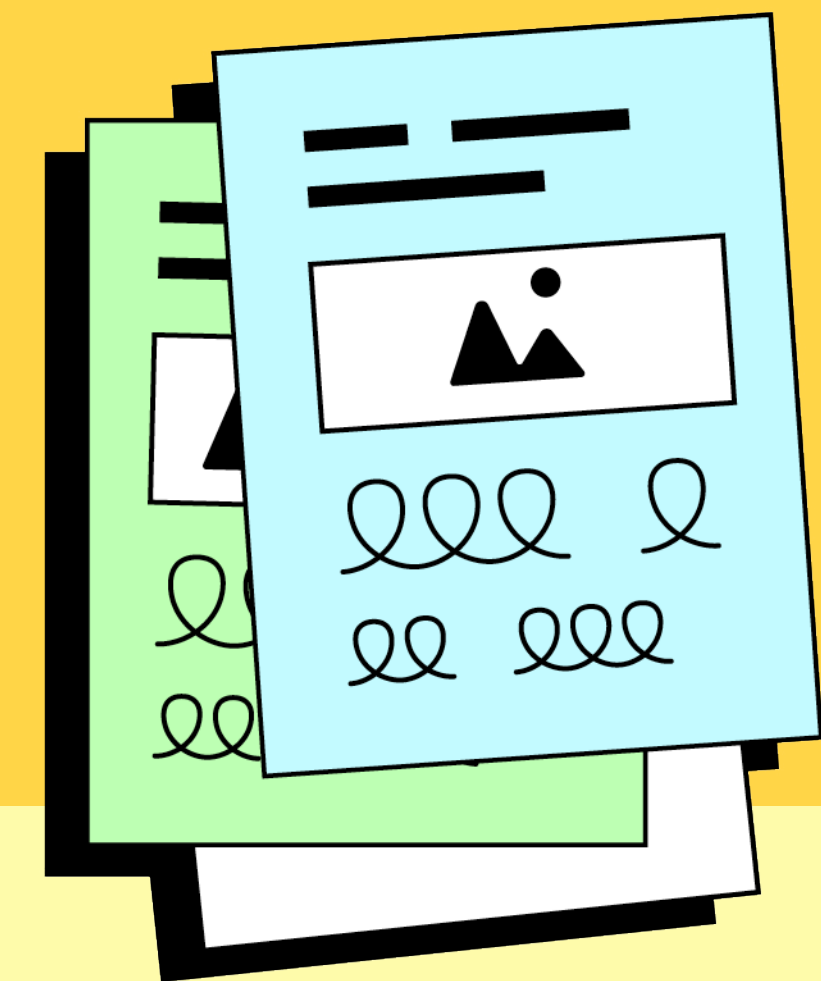
Das höhere Gehalt ist bei der Entscheidung für oder gegen einen Jobwechsel für viele eine Grundbedingung: Bietet ein Arbeitgeber kein konkurrenzfähiges, faires Gehalt bzw. stellt gar keine Information zur Entlohnung bereit, so wenden sich Jobsuchende ab.

- 57 Prozent der Erwerbsfähigen sagen, dass ein **höheres Gehalt** ein Grund für einen Job- und/oder Arbeitgeberwechsel wäre (siehe Seite 4). Damit steht das Gehalt an der Spitze aller abgefragten Wechselgründe.
- Umgekehrt sagen ebenso 57 Prozent, dass sie sich nicht auf eine ausgeschriebene Position bewerben würden, wenn die **Gehaltsangaben unattraktiv** sind oder fehlen - Ältere eher als Jüngere.
- „Ein **gutes Einkommen** ist für mich bedeutender als eine angenehme Arbeitsatmosphäre“ - 35 Prozent stimmen dieser Aussage zu; Männer und Jüngere eher als Frauen und Ältere. Der Wert ist seit 2019 kontinuierlich angestiegen (2019: 25 Prozent).
- Für jede*n Zweite*n ist ein Jobangebot **nicht ansprechend**, wenn das Gehalt unattraktiv ist.

Wesentliche Informationen im Stelleninserat



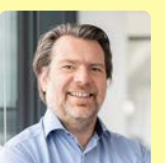
Quelle: Marketagent für karriere.at (2025)



Konkret werden!

„In manchen Inseraten ist von ‚marktkonformer Bezahlung‘ oder vom ‚Mindestgehalt laut Kollektivvertrag‘ die Rede - Jobsuchende halten jedoch Ausschau nach einer Zahl. Wenn sie beim Überfliegen einer Stellenanzeige keine konkrete Gehaltsangabe entdecken, beschäftigen sie sich nicht weiter mit dem Jobinserat.“

Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



Angestellte erwarten Flexibilität.

Fast jede*r dritte Angestellte würde sich nicht auf eine ausgeschriebene Position ohne Homeoffice-Möglichkeit und flexible Arbeitszeiten bewerben.

Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit

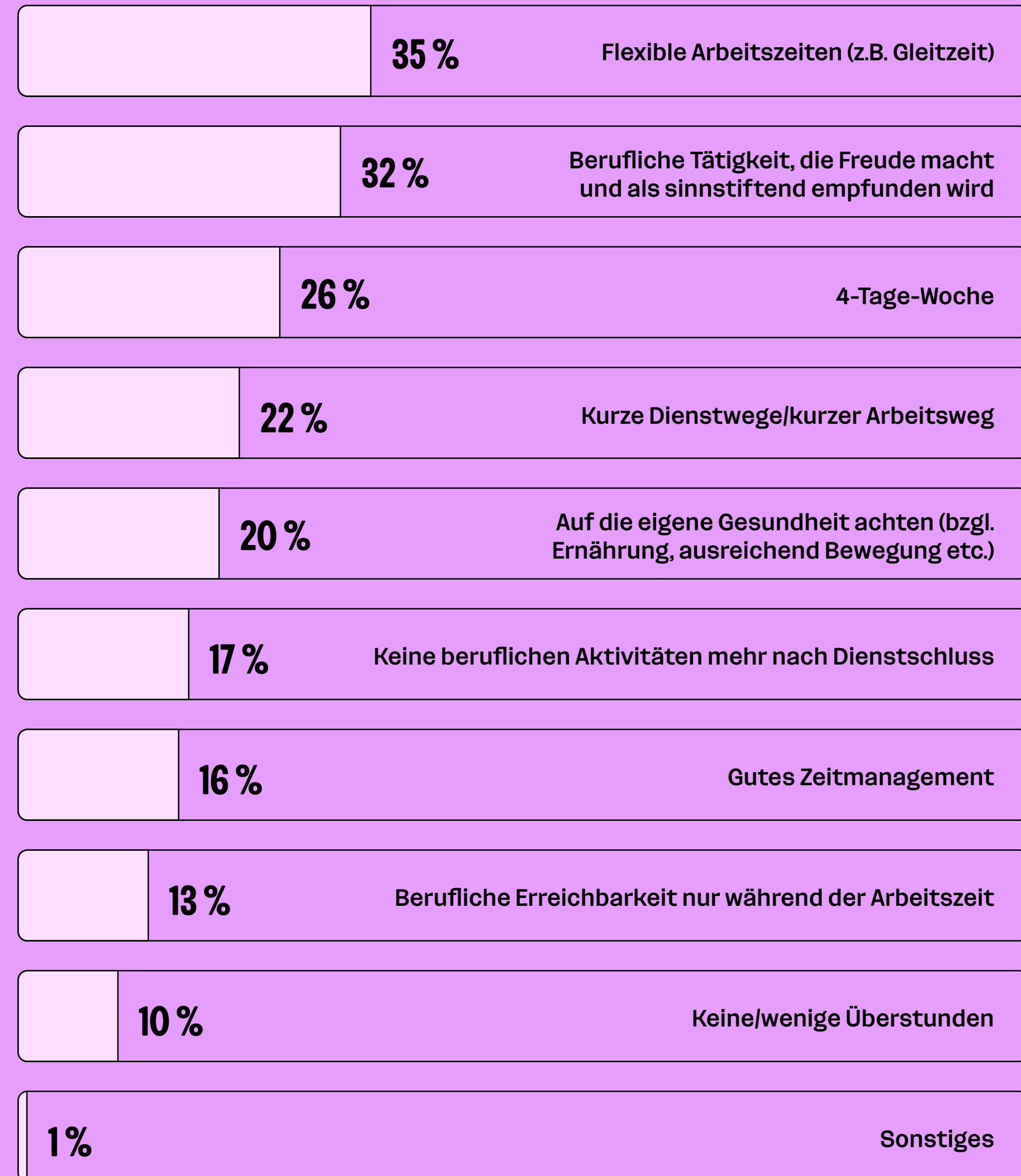
- Zwei Drittel der Erwerbsfähigen erwarten **flexible Arbeitszeitmodelle** (z.B. Gleitzeit) von ihrem Arbeitgeber. Bei den Angestellten sind es 69 Prozent, bei den Arbeiter*innen immerhin 60 Prozent.
- **Flexiblere Arbeitszeiten** wären für 22 Prozent ein Grund für einen Job- bzw. Arbeitgeberwechsel, für Jüngere eher als für Ältere.

Flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance

Nach den Faktoren mit dem stärksten Einfluss auf eine **positive Work-Life-Balance** gefragt (siehe Grafik rechts), nennen 35 Prozent der Erwerbsfähigen flexible Arbeitszeiten.

Damit liegen flexible Arbeitszeiten wie zum Beispiel **Gleitzeit** laut Meinung der Befragten vor allen anderen abgefragten Faktoren.

Faktoren mit dem größten Einfluss auf eine positive Work-Life-Balance



Quelle: Marktagent für karriere.at (2023)

„Ich würde eine längere Anfahrt zum Arbeitsplatz in Kauf nehmen, wenn ich regelmäßig im Homeoffice arbeiten kann.“

48%

Gesamt

57%

18- bis 39-Jährige

38%

40- bis 60-Jährige

48%

Angestellte

37%

Arbeiter*innen

Quelle: Marketagent für karriere.at (2025)

Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort

- Jede*r Zweite erwartet sich die Möglichkeit, **teilweise im Homeoffice** zu arbeiten. Gleichzeitig geht der Anteil jener, die erwarten, einen fixen eigenen Schreibtisch zu haben, seit 2019 leicht zurück. Waren es 2019 noch 61 Prozent, so sind es aktuell 54 Prozent.
- Die Möglichkeit, (häufiger) im Homeoffice zu arbeiten, wäre für 20 Prozent ein **Grund für einen Job- bzw. Arbeitgeberwechsel**. Besonders attraktiv ist das Arbeiten von Zuhause aus für 25- bis 39-Jährige, für Frauen eher als für Männer.
- 48 Prozent sagen, sie würden eine **längere Anfahrt zum Arbeitsplatz in Kauf nehmen**, wenn sie regelmäßig im Homeoffice arbeiten könnten - die Jüngeren eher als die Älteren.

Gleitzeit und Homeoffice

„Flexibilität ist ein Muss in der heutigen Arbeitswelt. Bei Bürojobs geht der Trend hin zu Gleitzeit und einer hybriden Arbeitsweise. Das ermöglicht Arbeitnehmer*innen Privatleben und Beruf bestmöglich unter einen Hut zu kriegen und die Vorteile des Büros mit jenen des Arbeitens im Homeoffice zu kombinieren.“

Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



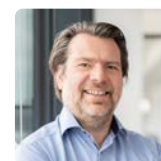
Die Relevanz der Arbeitgebermarke

Kandidat*innen beschäftigen sich vor der Bewerbung intensiv mit Arbeitgebern.

Zielgruppe erreichen

„Oft ist die Unternehmenskommunikation vor allem auf Kunden oder Business-Partner zugeschnitten. Jobsuchende brauchen allerdings andere Infos, etwa zur Unternehmenskultur und dem Teamgefüge. Das sollten Arbeitgeber berücksichtigen und sich auf jene Kanäle fokussieren, die Jobsuchende erreichen, zum Beispiel das Arbeitgeberprofil auf karriere.at.“


Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



- 63 Prozent der Erwerbsfähigen **beschäftigen sich sehr bis eher intensiv** mit einem Arbeitgeber, bevor sie sich bewerben. Das trifft insbesondere auf die 50- bis 60-Jährigen (68 Prozent) und auf Angestellte eher als auf Arbeiter*innen zu (67 Prozent versus 59 Prozent).
- Die überwiegende Mehrheit (79 Prozent) findet es wichtig, bereits **vor der Bewerbung einen guten Einblick** hinter die Kulissen eines Arbeitgebers zu bekommen. 37 Prozent haben sich schon einmal nicht auf eine interessante Stellenausschreibung beworben, weil zu wenige Informationen über das Unternehmen direkt verfügbar waren.
- Das **Image des Unternehmens**, Bewertungen von anderen Mitarbeitenden (z.B. auf [kununu](https://kununu.com)) und Benefits sind Aspekte, die abseits der Stellenausschreibung für Bewerbende relevant sind. Für 18- bis 24-Jährige sind Benefits und Videos über das Unternehmen besonders interessant.

Relevante Informationen über ein Unternehmen vor der Bewerbung


Image des Unternehmens
Gesamt  44 %


Bewertungen von anderen Mitarbeitenden
Gesamt  37 %



Benefits für Mitarbeitende
Gesamt  36 %
18- bis 24-Jährige  44 %

Unternehmenswerte
Gesamt  33 %

Mitarbeitenden-Struktur im Unternehmen
Gesamt  32 %

Fotos vom Unternehmen/Unternehmensstandort
Gesamt  28 %

News/Pressemeldungen über das Unternehmen
Gesamt  16 %

Videos über das Unternehmen
Gesamt  14 %
18- bis 24-Jährige  22 %

Sonstiges
Gesamt  3 %

Gar keine
Gesamt  9 %

Quelle: Marketagent für karriere.at (2025)



karriere.at GmbH

Die karriere.at GmbH ist ein 2004 in Linz gegründetes Digitalunternehmen. Es betreibt mit karriere.at eine Online-Plattform zur Jobsuche und beruflichen Weiterentwicklung, die mit bis zu 1,3 Millionen monatlichen Besucher*innen zu den erfolgreichsten in Österreich zählt. Unternehmen können auf karriere.at Stelleninserate veröffentlichen, sich als Arbeitgeber positionieren und auf eine Talentdatenbank mit über 150.000 Lebensläufen zugreifen.

Das Unternehmen ist Teil der norika group und beschäftigt aktuell rund 250 Mitarbeiter*innen in Linz und Wien.

Sie haben Feedback oder Themenvorschläge?
Wir freuen uns auf Ihre Nachricht: redaktion@karriere.at