

XING Wechselwilligkeitsstudie 2025:

Trotz schwieriger Wirtschaftslage: 44 % der Beschäftigten in Österreich sind offen für neue berufliche Herausforderungen

- Wechselbereitschaft der Beschäftigten in Österreich ist stabil bei 44 Prozent
- 70 Prozent erwarten von einem neuen Arbeitgeber mehr Gehalt, über die Hälfte wünscht sich Arbeitsplatzsicherheit und flexible Zeiteinteilung
- Nur ein geringer Anteil macht sich Sorgen um einen potenziellen Jobverlust (14%)
- Knapp zwei Drittel glauben, innerhalb eines halben Jahres einen neuen Job finden zu können
- 67 Prozent planen, mindestens bis zum regulären Pensionsantrittsalter beruflich tätig zu sein
- Sandra Bascha, Leitung Kommunikation XING Österreich: „Trotz eines kriselnden Arbeitsmarktes bleiben Beschäftigte in Österreich grundsätzlich optimistisch, was ihre Situation angeht“

Wien, 27. Jänner 2025. Vor dem Hintergrund wirtschaftlichen Abschwungs und Inflation wünschen sich die Beschäftigten in Österreich ein höheres Gehalt (70 %) und einen langfristig sicheren Job (62 %). Das wirkt sich jedoch nicht auf ihre Wechselwilligkeit aus: 44 Prozent planen dieses Jahr einen Jobwechsel oder sind zumindest offen dafür (2024: 43 %). Damit bleibt die Wechselbereitschaft in den vergangenen 6 Jahren – bis auf einen Ausreißer in 2023 mit 52 % – grundsätzlich stabil. Hauptgründe für den Wechselwunsch sind niedriges Gehalt, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten, ein hohes Stresslevel, sowie eine generelle Lust auf Abwechslung. Das ist das Ergebnis der 2025 XING Studie zur Wechselwilligkeit, durchgeführt von forsa.

„Trotz eines kriselnden Arbeitsmarktes bleiben Beschäftigte in Österreich grundsätzlich optimistisch, was ihre eigene Situation angeht“, sagt Sandra Bascha, Leitung Kommunikation XING Österreich und New Work Expertin. „Auf ein höheres Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit achten die Befragten besonders bei potenziellen neuen Arbeitgebern.“

Die Wechselbereitschaft setzt sich aus zwei Kategorien zusammen: denjenigen Beschäftigten, die konkret in 2025 Jahr einen Arbeitgeberwechsel planen (9 %) und denjenigen, die offen für einen Jobwechsel sind, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben (35 %). Damit sind 44 % (2024: 43 %) der Beschäftigten in Österreich bereit, ihren Job zu wechseln – trotz aktuell schwieriger Wirtschaftslage. Etwa die Hälfte der Befragten (51 %) hingegen möchte langfristig bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben.

Mit der Altersgruppe der 18 bis 29-Jährigen (sogenannte GenZ) sind vor allem die Jüngsten am Arbeitsmarkt auf dem Sprung: Fast 6 von 10 (59 %) sind offen für einen neuen Job, 14 Prozent planen schon konkret ihren Ausstieg. Auch die Hälfte der befragten 30 bis 39-Jährigen (sogenannte Millennials) sind wechselbereit. Bei den 40 bis 49-Jährigen liegt die Bereitschaft zur Neuorientierung immerhin bei 42 %, während bei der Generation 50+ noch fast ein Drittel (32 %) bereit ist, neue berufliche Wege einzuschlagen. Darüber hinaus denkt ein Drittel aller befragten Beschäftigten (33 %) aktuell mindestens einmal im Monat über einen Jobwechsel nach, 13 Prozent sogar mehrmals die Woche.

Treiber für Wechselbereitschaft: Zu wenig Gehalt, kaum Aufstiegschancen, hohes Stresslevel – aber auch Lust auf Abwechslung

Der Grund für die Wechselbereitschaft ist jedoch nicht notwendigerweise Unzufriedenheit. Generell geben rund 84 Prozent an, sehr oder eher zufrieden mit ihrem Job zu sein – dieser Wert war die vergangenen Jahre 6 Jahre durchgehend nahezu gleich.

Auf der Liste der Gründe, trotzdem nicht im aktuellen Job bleiben zu wollen, steht bei den Wechselwilligen ein zu niedriges Gehalt mit 47 Prozent ganz oben. Als zweithäufigster Grund werden keine oder zu wenige Aufstiegschancen genannt (33 %), gefolgt von einem hohen Stresslevel (29 %) und ex aequo einer generellen Lust auf Abwechslung (29 %). Frauen haben übrigens mehr Lust auf Abwechslung in der Arbeit als Männer (Männer: 26%, Frauen: 32 %). Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft wird als vierthäufigster Grund für einen Jobwechsel genannt (25 %).

Aus Angst vor einem Stellenabbau möchten nur 11 % den Job wechseln. Genauso viele sind wechselwillig, weil sie den Wohnort wechseln oder ein schlechtes Verhältnis zu den Kolleg*innen haben.

Bei denjenigen, die langfristig bei ihrem Arbeitgeber bleiben wollen, sind Jobsicherheit (66 %) guter kollegialer Zusammenhalt (60 %), das Gehalt (55 %) sowie die Arbeitsaufgaben (52 %) dafür die häufigste genannten Gründe.

Mehr Geld und Jobsicherheit stehen auf Wunschliste an neuen Arbeitgeber ganz oben

Von einem neuen Arbeitgeber wünschen sich die Wechselwilligen vor allem ein höheres Gehalt (70 %), wobei dieses Männern wichtiger ist als Frauen (Männer: 73 %, Frauen: 67%). Weiters wünschen sie sich einen langfristig sicheren Job (62 %), flexible Arbeitszeiteinteilung sowie einen attraktiven Unternehmensstandort (beide 54 %). Nach diesen harten Faktoren folgt an 4. Stelle bereits der Wunsch nach einem guten Führungsverhalten (50 %). „In schwierigen Zeiten sehnen sich Menschen nach Stabilität. Dazu gehört neben dem Gefühl, keine Angst vor Arbeitsplatzverlust haben zu müssen, auch eine ausreichende finanzielle Entlohnung, gerade angesichts steigender Lebenshaltungskosten“, sagt Sandra Bascha. „Auch gute Führung bietet Sicherheit – und steht deshalb auf der Wunschliste an einen neuen Arbeitgeber relativ hoch.“

Trotzdem ist Geld nicht alles. Auf die Frage, welche Aspekte die Befragten davon abhalten würden, sich trotz besserer Bezahlung bei einem Unternehmen zu bewerben, nennen die Menschen in Österreich vor allem einen ungünstigen Standort des Unternehmens (49 %), eine schlechte Führungskultur (39 %) sowie einen befristeten Arbeitsvertrag (37 %).

In den vergangenen Jahren wurden in vielen Unternehmen neuartige Mitarbeitervorteile, Arbeitsmodelle und Maßnahmen eingeführt, um bestehende Mitarbeiter*innen zu halten und neue Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen. Bei der Frage, welche zusätzlichen Angebote einen potenziellen Arbeitgeber tatsächlich attraktiver machen würden, liegt die 4-Tage-Woche bei gleicher Wochenarbeitszeit vorne. Mit etwas Abstand folgen Gehaltstransparenz, also die Möglichkeit, transparente Einblicke in die Gehaltsstrukturen des Unternehmens zu haben (36 %) und die Möglichkeit zum Sabbatical (27 %).

Optimismus überwiegt auch in einer instabilen Arbeitsmarktlage

Die Zuversicht, schnell wieder einen neuen Job zu finden, ist bei den Beschäftigten hoch: Fast zwei Drittel (61 %) gehen davon aus, dass sie innerhalb eines halben Jahres erfolgreich wären. Mehr als drei Viertel der Befragten (77 %) haben darüber hinaus positive Erfahrungen mit dem letzten Arbeitgeberwechsel gemacht: Bei 43 Prozent der Befragten wurden die eigenen Erwartungen voll und ganz erfüllt, bei 34 Prozent zum Teil. Konsequenterweise ist die Sorge vor dem Verlust des derzeitigen Arbeitsplatzes weiterhin gering (34 % machen sich geringe Sorgen, 48 % überhaupt keine).

Bereitschaft, bis zur Pension und auch darüber hinaus zu arbeiten, ist hoch

Grundsätzlich haben die Beschäftigten in Österreich auch eine positive Einstellung gegenüber Arbeit: Die Mehrheit (67 %) der befragten Angestellten und Arbeiter*innen plant, mindestens bis zum regulären Pensionsantrittsalter beruflich tätig zu sein: 49 Prozent (Männer: 49 %, Frauen: 50 %) möchten bis zum 60 bzw. 65. Lebensjahr arbeiten. Weitere 18 Prozent wollen sogar darüber hinaus weiterhin aktiv im Arbeitsleben stehen.

Aus der Generation 50+ (den sogenannten Babyboomern) gibt aktuell immerhin noch knapp jeder Fünfte (18 %) an, über das Pensionsalter hinaus berufstätig bleiben zu wollen.

Dabei spielt Geld zwar auch eine Rolle, aber nicht die entscheidende: 51 Prozent derjenigen, die über das reguläre Pensionsalter hinaus arbeiten wollen, erhoffen sich dadurch, fit im Kopf zu bleiben, 47 Prozent geht es um die Pflege ihrer sozialen Kontakte, 44 Prozent sind auf der Suche nach persönlicher Sinnerfüllung. Mehr als jeder dritte Befragte (39 %) verlängert sein Berufsleben allerdings aus finanzieller Notwendigkeit, weil zum Beispiel die monatliche Pension nicht ausreicht.

„Die Beschäftigten in Österreich zeigen ein hohes Maß an Resilienz gegenüber den aufeinander folgenden Krisen der letzten Jahre, auch wenn sie zu einem Bedürfnis nach Sicherheit führen. Zu der positiven Einstellung tragen auch der Fachkräftemangel und ein solides Sozialsystem bei“, sagt Sandra Bascha. „Unternehmen können das für sich nutzen, indem sie ein Arbeitsumfeld schaffen, das Leistung sowohl finanziell als auch emotional wertschätzt und die vorhandene Motivation weiter fördert.“

***Über die Studie**

forsa-Online-Umfrage im Januar 2025 unter 1.006 volljährigen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Arbeitende und Angestellte) in Österreich 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 2019 in Österreich 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 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 weiteren Standorten wie Wien 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.

Pressekontakt:

Mag. Sandra Bascha
Leitung Kommunikation Österreich NEW WORK SE
Mobil: +43 676 502 86 03
sandra.bascha@new-work.se

Magdalena Vachova-Grabner, BA MSc
Kommunikation : Content : Beratung
Mobil: +43 660 202 507 6
office@magkommunikation.com