

## Jobwechsel: Mehr als die Hälfte der Österreicher:innen ist offen für neuen Job

### Langzeitstudie von onlyfy by XING

- Mehr als die Hälfte der Österreicher:innen (52 %) ist offen für einen Jobwechsel – höchster Wert seit 2019
- Besonders die jüngeren Generationen sind auf dem Sprung

**Österreich, 13. Februar 2023** – Die Österreicher:innen sind bereit für neue Jobs: trotz herausfordernder Rahmenbedingungen ist die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich im Vergleich zum Vorjahr um rund sechs Prozent gestiegen. So das Ergebnis - und damit ein Rekordwert - der Langzeitstudie von forsa. Beauftragt wurde die Studie von onlyfy by XING (bis 2022: XING E-Recruiting, Marke der NEW WORK SE), durchgeführt wird sie seit 2012 von forsa. Im Rahmen dieser werden regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Deutschland und seit 2019 auch aus Österreich und der deutschsprachigen Schweiz zu Themen wie Jobzufriedenheit, Wechselbereitschaft, Wünschen an künftige Arbeitgeber sowie Motiven hinter tatsächlichen Jobwechseln befragt. Die Wechselbereitschaft setzt sich dabei 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 (*forsa-Befragung, Januar 2023, 4.724 volljährige Erwerbstätige in der DACH-Region*).

### Generation Z ist besonders offen für neue Jobs

Vor allem bei den Erwerbstätigen zwischen 18 und 29 Jahren (Generation Z) ist die Wechselbereitschaft sehr stark ausgeprägt: 42 Prozent sind offen für eine neue Aufgabe. Während über alle Altersgruppen hinweg 15 Prozent der Befragten konkret ihren Ausstieg planen, sind es bei der jüngeren Generation mit 33 Prozent (Vorjahr: 29 %) mehr als doppelt so viele. Damit sind drei Viertel der Befragten dieser Altersgruppe mental auf dem Sprung (75%). Besonders für diese Altersgruppe spielt dabei mehr als für alle anderen das Gehalt eine große Rolle (70%). Aber auch die 30- bis 49-Jährigen (Generation Y/Millennials) sind bereit für Neues: Die Offenheit für einen Jobwechsel liegt hier mit insgesamt 49 Prozent zwar leicht unter dem Niveau des Vorjahres (50 %). Jedoch ist der Anteil derjenigen, die aktiv auf Jobsuche sind, auf 11 Prozent gestiegen (Vorjahr: 8 %). Die Generationen 50+ (Babyboomer und Generation X) sind hingegen nur noch selten auf einen Jobwechsel gepolt: Nur neun Prozent planen konkrete Schritte, und weniger als ein Drittel (29 %) ist bereit für einen neuen Job.

„Unternehmen müssen sich darüber im Klaren sein, dass die jüngeren Generationen agiler sind und die Prioritätensetzung eine andere ist, als noch vor einigen Jahren“, sagt Siegfried Götzinger, Geschäftsführer von onlyfy by XING in Österreich, Tochtermarke der NEW WORK SE. „Das Selbstbewusstsein der Erwerbstätigen hat sich verfestigt, Österreichs Beschäftigte schauen positiv auf

ihre berufliche Zukunft. Die Wechselbereitschaft ist trotz der schwierigen Rahmenbedingungen auf dem höchsten Niveau der vergangenen 5 Jahre.“

### **Inflation und steigende Ausgaben: Gehalt reicht nicht mehr aus**

Die Höhe des Gehaltes ist der wichtigste Grund, um über einen Jobwechsel nachzudenken. Frauen sind mit ihrer aktuellen finanziellen Situation deutlich unzufriedener (55 %) als Männer (47 %). Der Wunsch nach mehr Gehalt in Österreich wird durch hohe Inflation (60 %) sowie gestiegene Ausgaben (43 %) und mehr Verantwortung (33%) angetrieben. Rund ein Drittel der Befragten (30 %) ist davon überzeugt, dass sich ihr Marktwert durch den Fachkräftemangel erhöht hat.

Doch auch wenn das Gehalt das wichtigste Motiv für einen neuen Job ist, macht Geld allein nicht glücklich: Schlechte Erfahrungen von Freunden oder Bekannten mit diesem Arbeitgeber würden 67 Prozent davon abhalten, sich trotz besserer Bezahlung bei einem Unternehmen zu bewerben. Ein schlechter Führungsstil sowie der Standort des Unternehmens sind für 62 Prozent ein k.o.-Kriterium. „Beschäftigte sind sich der guten Lage auf dem Arbeitsmarkt bewusst. Sie formulieren ihre Ansprüche deutlich, wissen aber auch genau, was sie nicht wollen“, so Siegfried Götzinger. „Den Unternehmen muss heutzutage klar sein: Auch wenn alles andere passt, reicht eine schlechte Erfahrung von Freunden oder negative Bewertung auf kununu aus, um eine Stelle nicht anzutreten oder sich gar nicht erst zu bewerben.“

### **Prioritäten der Jobsuchenden verschieben sich**

Höheres Gehalt (69%), gute Zusammenarbeit (67%) und flexible Arbeitszeiten (61%) sind die wichtigsten Kriterien für Arbeitnehmer:innen bei der Wahl des Arbeitgebers und Arbeitsumfeldes. Bei all diesen Kriterien liegen die Werte höher als im Vorjahr. Zudem werden Sinnerfüllung (2023: 57%, 2022: 46%) sowie Führungsverhalten wichtiger.

Flexible Arbeitszeiten, Vier-Tage-Woche, Sabbatical und Workations stehen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ganz oben auf der Wunschliste bei zusätzlichen Benefits.

„Um die Wünsche zu kennen – und auch erfüllen zu können – ist der offene und konstante Dialog zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern wichtig. Nur so kann es gelingen, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen und auch langfristig zu beschäftigen“, so Siegfried Götzinger.

#### **Pressekontakt:**

Gertraud Auinger-Oberzaucher  
themata | Content & Relations  
Mobil: +43 664 10 35 587  
[auinger-oberzaucher@themata.at](mailto:auinger-oberzaucher@themata.at)

Julia Martinshausen  
themata | Content & Relations  
Mobil : +43 664 969 06 54  
[martinshausen@themata.at](mailto:martinshausen@themata.at)

**Über die Studie:**

Forsa-Online-Umfrage im Januar 2023 unter 3.216 volljährigen Erwerbstätigen (Arbeitende und Angestellte) in Deutschland sowie in Österreich (N = 501) und der deutschsprachigen Schweiz (N = 1.007) im Auftrag von onlyfy by XING.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.new-work.se/de/newsroom>.

**Die forsa-Studie zur Wechselbereitschaft im Auftrag von onlyfy by XING (bis 2022 XING E-Recruiting) wird seit 2012 erhoben.**

**Über onlyfy by XING**

New Work braucht New Hiring: Ein neues Verständnis von Recruiting und neue Herangehensweisen, um in schwierigen Zeiten genau jene Talente zu finden, die zum Team, zur Kultur und zu den strategischen Herausforderungen des Unternehmens passen. onlyfy by XING liefert hierzu smarte digitale Lösungen: Die Talent Acquisition Plattform onlyfy one vereint Active Sourcing, Passive Sourcing und effizientes Bewerbungsmanagement unter einem Dach – für eine einzigartige Candidate-Experience. Als Teil der NEW WORK SE bietet onlyfy mit den Schwestermarken XING und kununu ihren Kunden den Zugriff auf über 21 Millionen Talente im deutschsprachigen Raum sowie weitere effiziente Lösungen für das Employer Branding, das Active- und Passive Sourcing. Die Marke onlyfy ist im Sommer 2022 aus dem Zusammenschluss von XING E-Recruiting und Prescreen hervorgegangen. Mehr Informationen unter [onlyfy.com](https://onlyfy.com).

**Über die NEW WORK SE**

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE agiert als zentrale Führungs- und Steuerungsholding und dient als Serviceabteilung der Tochterfirmen. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos unter <http://www.new-work.se> und <https://nwx.new-work.se/>