

Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

Mag. Christoph Hofinger

Präsident der AK Oberösterreich

Geschäftsführer FORESIGHT

**Der Arbeitsklima Index zeigt:**

**Jung, motiviert und wechselbereit**

**Junge Beschäftigte wollen häufiger den Beruf wechseln**

Pressekonferenz

Dienstag, 15. Juli, 10 Uhr

Presseclub Concordia, Wien

Von der Lehre bis zur Pension im gleichen Betrieb zu arbeiten, ist längst nicht mehr die Norm. Besonders jüngere Beschäftigte streben nach Aufstieg und Veränderungen, während der Wunsch nach einem Berufs- oder Firmenwechsel mit zunehmendem Alter sinkt. Belastungen, Zeitdruck und unzureichende Entwicklungschancen treiben den Wechselwillen an und beeinflussen die Zufriedenheit. Auch Führungskräfte fühlen sich durch Stress und zusätzliche Herausforderungen im Führungsalltag belastet. Das zeigt der Österreichische Arbeitsklima Index.

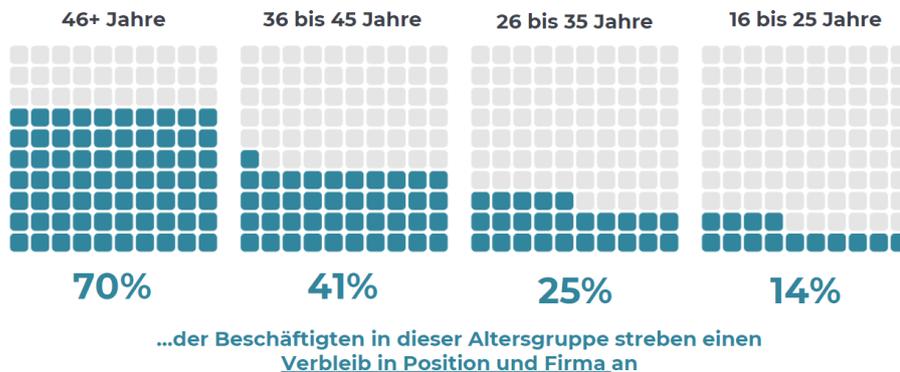
Berufs- und Firmenwechsel sind in der heutigen Arbeitswelt keine Seltenheit mehr. Das frühere Ideal einer langjährigen Karriere im selben Unternehmen tritt zunehmend in den Hintergrund. In Zeiten des erhöhten Arbeitskräftebedarfs muss für Arbeitgeber aber klar sein, wie wichtig ein gesundes Arbeitsumfeld und gute Arbeitsbedingungen sind, um Mitarbeiter:innen in ihren Firmen zu halten und die Bindung von Talent und Expertise zu fördern.

### **Ein Drittel der Jungen will aufsteigen**

Insgesamt wünscht sich ein Fünftel der Beschäftigten eine höhere Position innerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs. Bei den jüngeren Arbeitnehmer:innen, sowohl im Alter zwischen 16 und 25 Jahren als auch zwischen 26 und 35 Jahren, ist es jeweils rund ein Drittel. Auch der Wunsch nach einem Tätigkeitswechsel innerhalb des Betriebs ist bei Jungen stärker ausgeprägt. 20 Prozent von ihnen wollen sich intern beruflich verändern. Insgesamt liegt der Wert mit 13 Prozent deutlich darunter.

### **Jede:r Zehnte will Beruf wechseln**

Der Wunsch, den Betrieb zu wechseln, ist bei einem Sechstel der Beschäftigten vorhanden. Über einen vollständigen Berufswechsel denkt zumindest jede:r Zehnte nach. Besonders groß ist dieser Wunsch bei den Gastronomie- und Tourismusbeschäftigten, hier sind es 23 Prozent. Für einen Verbleib in der selben Position und Firma spricht sich rund die Hälfte aller Beschäftigten aus. Mit steigendem Alter steigt dieser Wunsch. Bei den über 45-Jährigen liegt der Wert bei 70 Prozent.

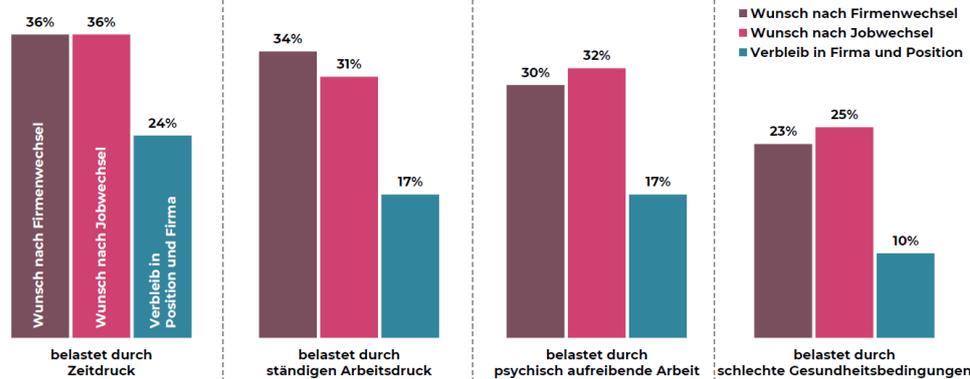


Frage: Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft – was streben Sie auf längere Sicht an?  
Quelle: AKI-Daten kumuliert 2023 & 2024 (in Prozent)

### Hohe Belastung und niedrige Zufriedenheit befeuern Wechselwunsch

Beschäftigte mit Wechselwunsch sind an ihren Arbeitsplätzen deutlich stärker belastet als jene, die sich nicht verändern wollen. Sie müssen sich überdurchschnittlich oft mit Zeit- und Arbeitsdruck, seelisch belastender Arbeit und schlechten Gesundheitsbedingungen auseinandersetzen. So leiden unter den Berufs- und Firmenwechslern jeweils 36 Prozent unter Zeitdruck sowie jeweils rund 3 von 10 unter seelisch belastender Arbeit. Zudem ist jeweils rund ein Viertel der potenziellen Firmen- bzw. Berufswechsler:innen von schlechten Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz betroffen – im Vergleich dazu trifft dies nur auf 10 Prozent jener Arbeitnehmer:innen zu, die nicht wechseln möchten. Außerdem müssen jeweils 18 Prozent der Beschäftigten mit Wechselwunsch Unterbrechungen ihrer Freizeit durch berufliche Verpflichtungen in Kauf nehmen, weil sie beispielsweise spontan einspringen und Dienste übernehmen müssen.

## Belastungen steigern Wechselwunsch

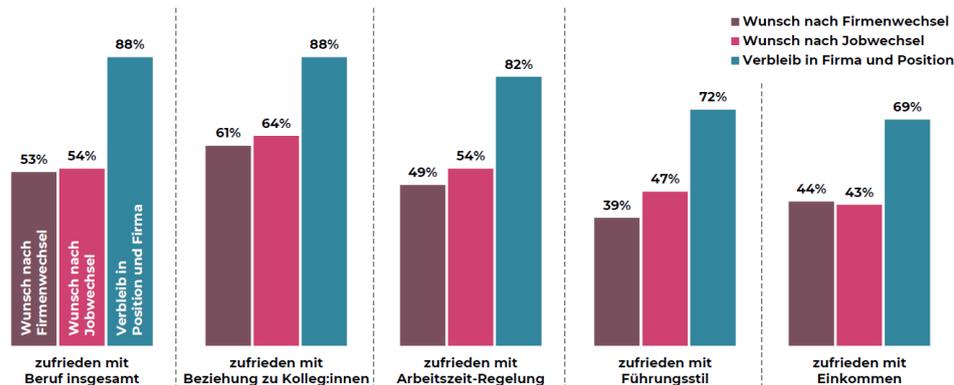


Frage: Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft – was streben Sie auf längere Sicht an?  
 Quelle: AKI-Daten kumuliert 2023 & 2024 (in Prozent)

Beschäftigte, die Firma oder Beruf wechseln wollen, sind in vielerlei Hinsicht mit ihrer Arbeit weniger zufrieden. Nur jeweils etwas mehr als die Hälfte ist allgemein mit ihrem Beruf zufrieden. Demgegenüber sind 88 Prozent der Arbeitnehmer:innen, die weiterhin in ihrer Position und Tätigkeit bleiben möchten, mit ihrem Beruf insgesamt zufrieden. Die potenziellen Wechsler:innen sind außerdem mit ihrem Einkommen deutlich unzufriedener.

Außerdem steigt der Wechselwunsch je unzufriedener Beschäftigte mit Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, mit der Beziehung zu den Kolleg:innen und mit dem Führungsstil von Vorgesetzten sind.

## Zufriedenheit fördert Wunsch nach Verbleib



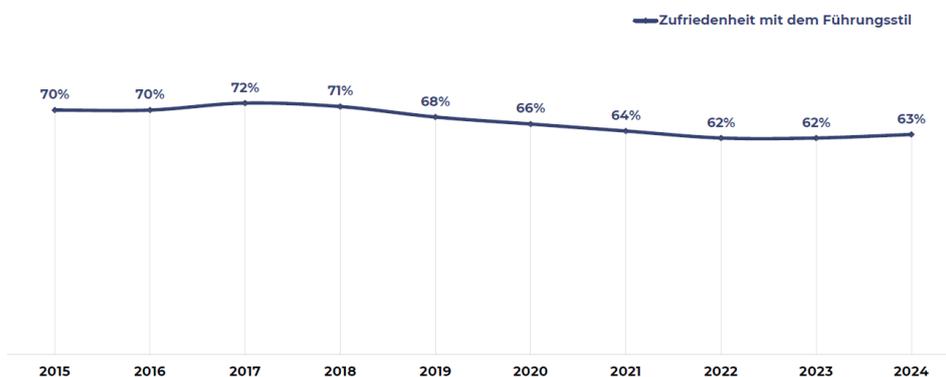
Frage: Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft – was streben Sie auf längere Sicht an?  
 Quelle: AKI-Daten kumuliert 2023 & 2024 (in Prozent)

## Auch Führungskräfte sind belastet

Nach wie vor sind doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen. Während 16 Prozent der männlichen Beschäftigten Leitungsaufgaben erfüllen, sind es nur acht Prozent der weiblichen. Besonders im Tourismus ist der Geschlechterunterschied beachtlich: 19 Prozent der Männer sind Führungskräfte, aber nur sechs Prozent der Frauen.

Einerseits zeigt sich, dass Arbeitnehmer:innen zunehmend unzufriedener mit dem Führungsstil durch ihre Vorgesetzten sind, andererseits sind auch die Führungskräfte selbst belastet und verspüren starken Arbeitsdruck.

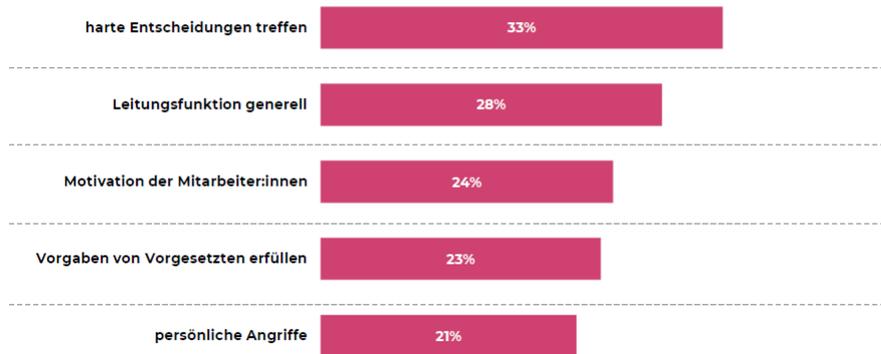
## Zufriedenheit mit dem Führungsstil in den letzten zehn Jahren gesunken



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? 1 bedeutet "sehr zufrieden", 5 "gar nicht zufrieden".  
Quelle: AKI-Daten 2015 bis 2024 (in Prozent)

Zwar sind Beschäftigte mit Leitungsfunktion zufriedener mit ihrem Einkommen und mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als jene ohne Führungsaufgaben, sie weisen aber auch stärkere Belastungen auf. Führungskräfte verspüren stärkeren Zeit- und Arbeitsdruck und sie sind stärker durch Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen belastet. Außerdem bringt eine Leitungsfunktion spezielle Schwierigkeiten mit sich. Ein Drittel der Führungskräfte findet es schwierig, manchmal harte Entscheidungen treffen zu müssen, ein Viertel sieht in der Motivation der Mitarbeiter:innen eine Herausforderung und gut ein Fünftel leidet unter persönlichen Angriffen. 23 Prozent sehen eine Schwierigkeit darin, die Vorgaben ihrer Vorgesetzten zu erfüllen.

## Häufigste Probleme von Führungskräften: harte Entscheidungen und Verantwortung



Frage: Wie schwierig sind die folgenden Dinge für Sie als Leitungskraft...? Geben Sie bitte eine Zahl von 1 bis 5. 1 bedeutet "sehr schwierig", 5 "gar nicht schwierig".  
Quelle: AKI-Daten kumuliert 2023 & 2024 (in Prozent)

### Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich

Aus Sicht der Arbeiterkammer Oberösterreich braucht es Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, um gesundheitsschädlichen Stress zu verhindern. Das steigert die Zufriedenheit und fördert die Bindung der Arbeitnehmer:innen an die Unternehmen.

- Überlange Arbeitszeiten und Überstunden müssen besser verteilt bzw. abgebaut werden. Arbeit muss vom Privaten entkoppelt werden.
- Wochenenden und Freizeitphasen, die der Erholung dienen, dürfen nicht durch berufliche Verpflichtungen unterbrochen werden. Gesundheitsförderlicher Stressabbau funktioniert nur, wenn die Beschäftigten ausreichende und wirkliche Ruhepausen haben.
- Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden, um die Zufriedenheit zu steigern. Das gilt insbesondere für die Qualität der Führung und den Ausbau von gesundheitsfördernden Maßnahmen.

### Der Österreichische Arbeitsklima Index

Seit nun schon fast 30 Jahren erhebt die Arbeiterkammer Oberösterreich gemeinsam mit den Forschungsinstituten IFES und FORESIGHT den Arbeitsklima Index. Er gibt Aufschluss über die Arbeitszufriedenheit, aber auch über die Belastungen und Sorgen der österreichischen Beschäftigten. In persönlichen Interviews (CAPI), Online-Interviews (CAWI) und mittels Push-to-Web-Verfahren – postalische Einladungen zu Online-Interviews an zufällig gezogene Wohnadressen – werden jährlich rund 4.000 Personen befragt. Dadurch lässt sich ein Stimmungsbild für die Beschäftigten in ganz Österreich ableiten. Seit dem Jahr 2008 existiert durch den

Arbeitsgesundheitsmonitor eine Erweiterung mit Fokus auf Gesundheitsthemen im betrieblichen Kontext.