

## WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

### Wer Job wechseln will – und wer kann

**In den vergangenen zwei Jahren lag der Anteil der Beschäftigten, die ihren Job wechseln wollen, konstant hoch bei rund einem Viertel. 14 Prozent haben tatsächlich den Job gewechselt.**

Vor allem Menschen mit ganz geringer und der höchstmöglichen Ausbildung haben seit 2021 ihren Job gewechselt. Das lässt, auch aufgrund der immer noch spürbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie, die Vermutung zu, dass der Jobwechsel bei vielen Beschäftigten nicht immer freiwillig erfolgte.

#### Nicht immer freiwillig

Während es sich gut ausgebildete Arbeitskräfte mit universitärem Bildungsabschluss derzeit fast aussuchen können, wo und für wen sie berufstätig sind, waren viele Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in den vergangenen zwei Jahren gezwungen, sich um einen anderen Arbeitsplatz umzusehen. In beiden Gruppen will ein knappes Drittel der Beschäftigten derzeit den Job wechseln. Tatsächlich gewechselt haben 18 Prozent der Beschäftigten mit

Pflichtschulabschluss und 21 Prozent der berufstätigen Akademiker/-innen.

Insbesondere in der Zeit der Pandemie mussten viele Menschen mit geringer formaler Bildung unfreiwillig ihren alten gegen einen neuen Job tauschen. Menschen mit Uniabschluss haben hingegen die besten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Während sich Niedrigqualifizierte nur zu 43 Prozent gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen, sind es bei Akademikern/-innen 62 Prozent.

#### Junge wechseln häufiger

Den höchsten Anteil an Jobwechslern/-innen aller demografischen Gruppen weisen die jungen Beschäftigten unter 25 Jahren auf. Dieser ist im ersten Corona-Jahr 2020 von 20 auf 29 Prozent gestiegen und seither wieder leicht auf 27 Prozent gesunken. Mit zuneh-

mendem Alter sinkt die Bereitschaft und/oder Notwendigkeit, den Job zu wechseln – bei den Beschäftigten über 45 Jahren haben nur acht Prozent innerhalb der letzten beiden Jahre ihren Arbeitsplatz verlassen (müssen).

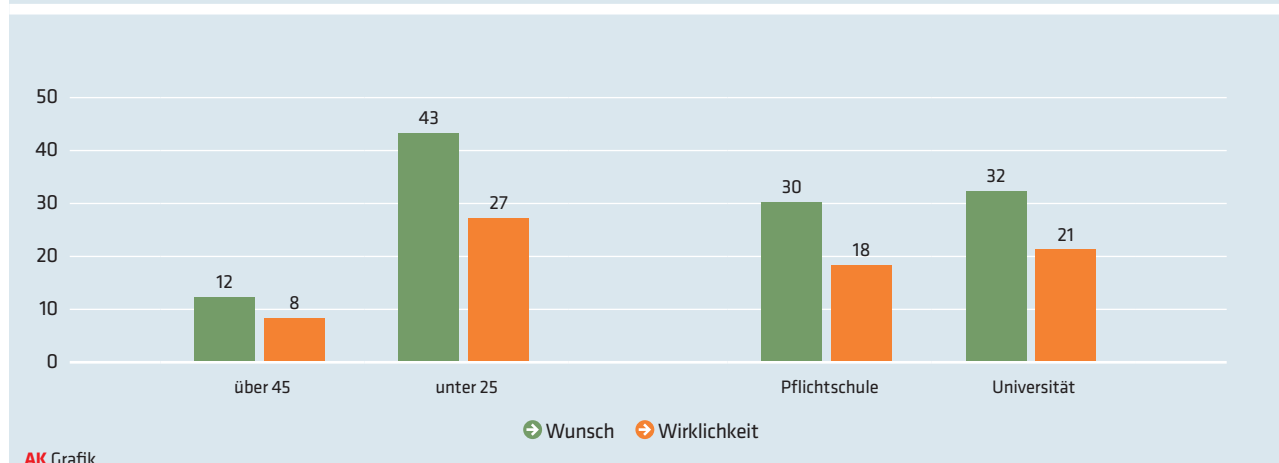
#### Schlechte Arbeitsbedingungen

Jüngere Menschen tendieren immer schon häufiger dazu, ihre Jobs zu wechseln. Sie rechnen sich auch deutlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus als ältere Beschäftigte.

Der Wunsch, den Job zu wechseln, hängt aber nicht immer von individuellen Faktoren ab, sondern stark von den vorherrschenden Arbeitsbedingungen. Beschäftigte, die etwa mit ihren Karriereperspektiven, mit der Arbeitszeit oder mit der sozialen Einbindung ins Unternehmen unzufrieden sind, haben den stärksten Wechselwunsch.

1

JOBWECHSEL NACH ALTER UND AUSBILDUNG (IN PROZENT)



## ZUSAMMENHÄNGE



**KOMMENTAR  
VON ANDREAS  
STANGL**  
Präsident der AK  
Oberösterreich

**D**ie aktuellen Ergebnisse des Arbeitsklima Index zeigen eindeutig den engen Zusammenhang zwischen den vorherrschenden Arbeitsbedingungen und dem Rekrutierungsproblem neuer Fachkräfte in manchen Branchen auf. Insbesondere in der Gastronomie ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen oder der Arbeitszeit niedrig. In der Pflege und in Handwerksberufen sind die körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen hoch. Die verbesserungswürdigen Arbeitsbedingungen in diesen Branchen sind seit langer Zeit bekannt. Dort zu arbeiten ist für immer mehr Menschen unattraktiv oder sogar undenkbar.

Daher ist es wichtig, zwischen Fachkräftemangel und Personalmangel zu differenzieren: Während ein Fachkräftemangel auf das tatsächliche Fehlen von neuen Beschäftigten mit entsprechender Qualifikation verweist, meint Personalmangel die Schwierigkeit einzelner Betriebe oder Branchen, trotz ausreichendem Angebot keine Arbeitskräfte finden oder binden zu können, weil schlichtweg die Arbeitsbedingungen zu unattraktiv sind.

Somit zeigt der Arbeitsklima Index einmal mehr auf, was Unternehmen tun müssen, um Mitarbeiter/-innen halten oder finden zu können: Arbeitsbedingungen verbessern, faire Bezahlung, besserer Gesundheitsschutz im Betrieb.

# FLUCHT AUS DER GASTRO

## Vier von zehn Beschäftigten wollen den Job wechseln

**Schlechte Arbeitsbedingungen und hohe Belastungen vertreiben die Menschen aus Gastronomie und Tourismus. Das belegen die Daten des Arbeitsklima Index.**

Im Durchschnitt aller Branchen wollen derzeit 24 Prozent der Beschäftigten ihren Job wechseln. Während in der Industrie, im Handel oder im Gesundheits- und Sozialwesen ebenfalls rund ein Viertel wechseln will, sind es im Unterrichtswesen und im Öffentlichen Dienst doch deutlich weniger.

### Ausreißer nach oben

Einziger Ausreißer nach oben ist wie schon in den vergangenen Jahren die Gastronomie- und Tourismusbranche – also jene, in der am lautesten über den Bedarf an Fachkräften gejammert wird (siehe Seite 4). Das kommt nicht von irgendwo: Denn in kaum einer anderen Branche sind die Arbeitsbedingungen so schlecht wie in Gastronomie und Tourismus. Nirgendwo sind die Beschäftigten so unzufrieden wie in den Gasthäusern und Hotels. Und genau das ist auch der Grund, warum vier von zehn Beschäftigten die Branche verlassen und

einen anderen Beruf ergreifen wollen. Der Arbeitsklima Index zeigt nämlich, dass nicht persönliche Launen oder private Gründe für die Wechselabsichten der Beschäftigten sorgen, sondern fast alle Dimensionen der Arbeitszufriedenheit und der psychischen und körperlichen Belastungen. Auffallend ist der starke Zusammenhang zur sozialen Einbindung im Betrieb: Je geringer die Unterstützung durch Vorgesetzte und je schlechter die Beziehungen zu den Kollegen/-innen, desto wahrscheinlicher ist der Wunsch nach einem Jobwechsel.

### Arbeitsbedingungen verbessern

Auch die Arbeitszeit und Karriereperspektiven sind entscheidende Faktoren. Die wichtigste Schraube, an der Arbeitgeber drehen müssen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und neue Arbeitskräfte zu finden, sind also die Arbeitsbedingungen.



## ZU GUT AUSGEBILDET

# Überqualifizierte Beschäftigte werden häufig diskriminiert

**15 Prozent der Beschäftigten in Österreich fühlen sich für ihren derzeitigen Job überqualifiziert. Besonders häufig ist das bei Migranten/-innen der Fall.**

Wenn bei Arbeitnehmern/-innen die eigenen Fähigkeiten und Bildungsabschlüsse höher sind, als sie für den derzeitigen Job erforderlich wären, spricht man von Überqualifikation. Wenn sie hingegen zu gering sind, ist von Unterqualifikation die Rede. In Österreich fühlen sich zwölf Prozent der Beschäftigten unter- und 15 Prozent überqualifiziert. Beide Gruppen sind im Berufsleben überdurchschnittlich belastet und unzufrieden.

### Osteuropäer überqualifiziert

Am häufigsten nicht entsprechend ihrer Qualifikation angestellt werden insbesondere Beschäftigte mit Migrationshintergrund (20 Prozent), hier vor allem Menschen aus Osteuropa (30 Prozent). Nach Branchen betrachtet sticht auch hier der Tourismus hervor, wo sich zwei von zehn Beschäftigten für ihre beruflichen Tätigkeiten überqualifiziert fühlen.

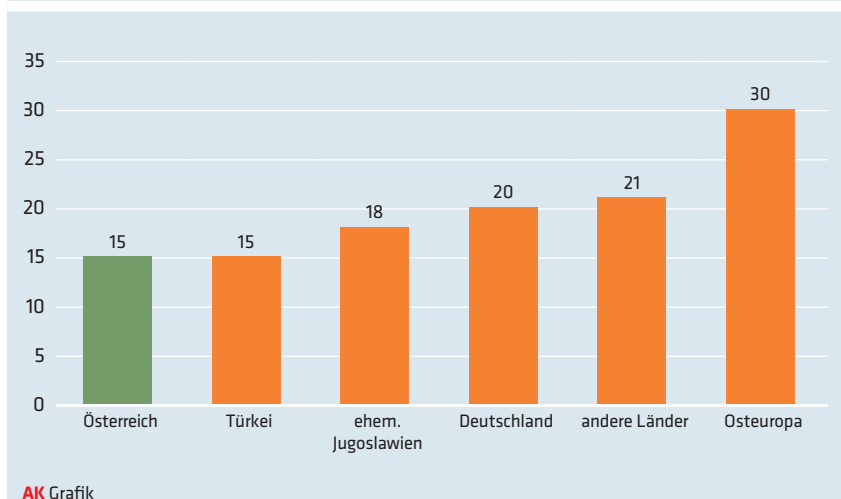
Überqualifikation wird dann zum Problem, wenn Menschen unfreiwillig unter ihrem Ausbildungsniveau arbeiten müssen, etwa weil sie keinen adäquaten Job in ihrer Region finden oder bei der Jobsuche benachteiligt oder diskriminiert werden. Tatsächlich sagt ein Drittel der Beschäftigten, die sich überqualifiziert fühlen, sie seien schon einmal grundlos bei Beförderungen übergangen worden. Rund ein Sechstel der Überqualifizierten erlebte Diskriminierungen bei Vorstellungsgesprächen.

### Unter- und Überforderung

Wenn Menschen Tätigkeiten verrichten müssen, für die sie zu gut ausgebildet sind, führt das rasch zu Unterforderung und auf Dauer zur Überforderung. Es fällt ihnen mit der Zeit immer schwerer, sich für die Arbeit zu motivieren. 40 Prozent der Überqualifizierten wollen den Job wechseln, ein Drittel ist mit dem Beruf unzufrieden.

### ÜBERQUALIFIZIERUNG: HERKUNFTSLAND IST AUSSCHLAGGEBEND

(IN PROZENT)



## DER ARBEITSKLIMA INDEX

Die Sicht der Beschäftigten wird in wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussionen viel zu wenig berücksichtigt. Auch, weil es vermeintlich zu wenig gesicherte Daten dazu gibt. Der Österreichische Arbeitsklima Index liefert seit einem Vierteljahrhundert diese Daten und ist so ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Der Arbeitsklima Index erfasst die subjektive Dimension und erweitert so das Wissen über wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die Berechnung des Arbeitsklima Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmern/-innen. Die Stichprobe von mehr als 4.000 Befragten pro Jahr ist repräsentativ, sodass daraus relevante Schlüsse über die Befindlichkeit aller Arbeitnehmer/-innen gezogen werden können. Der Arbeitsklima Index wird zweimal jährlich berechnet und veröffentlicht. Mehrmals pro Jahr gibt es auch Sonderauswertungen.

3

## FRAGEN ZU KRISEN

Als renommiertes Instrument zur Messung der subjektiven Sichtweisen der österreichischen Beschäftigten kann der Arbeitsklima Index zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen der aktuellen Krisen auf die Arbeitswelt beitragen. Daher wurde der Fragenkatalog in den vergangenen beiden Jahren um wesentliche Fragen zur Corona-Pandemie und zur Teuerungswelle erweitert.

## HOHE BELASTUNGEN IN MANGELBERUFEN

Hohe Arbeitszufriedenheit in einer Branche ist noch kein Garant dafür, Arbeitskräfte halten oder finden zu können. So leiden etwa Fachkräfte in Pflegeberufen außerordentlich stark und überdurchschnittlich unter Belastungen durch Zeitdruck (47 Prozent), psychisch belastende Arbeit (52 Prozent) und Arbeitsdruck ohne Zeit zum Verschnaufen (37 Prozent). Trotz hoher Arbeitszufriedenheit leidet die Branche unter einem massiven Mangel an Fachkräften, der durch die Pandemie noch einmal verschärft wurde.

In anderen Branchen führen andere Belastungen dazu, dass sich Fachkräfte abwenden oder erst gar nicht dort zu arbeiten beginnen: Im Handwerk spielen körperliche Belastungen eine negative Rolle, insbesondere wirken sich hier schlechte Gesundheitsbedingungen und die hohe Unfall- und Verletzungsgefahr auf die Attraktivität der Branche aus.

All das führt dazu, dass Beschäftigte in den genannten Branchen besonders häufig sagen, dass sie eher oder sicher nicht mehr wieder im selben Betrieb wie jetzt zu arbeiten beginnen würden. Dass sie bis zur Pension in ihrem derzeitigen Beruf durchhalten werden, halten 62 Prozent der Beschäftigten in Handwerksberufen sowie jeweils rund die Hälfte der Beschäftigten in der Pflege und in der Gastronomie für unwahrscheinlich.

# ARBEITSKRÄFTE GEFRAGT

## Vor allem in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen

**In der Gastronomie und im Tourismus ist die Arbeitszufriedenheit so niedrig wie in keiner anderen Branche. Das ist einer der Hauptgründe, warum viele Betriebe keine Arbeitskräfte finden.**

Laut der letzten Erhebung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Rahmen des Fachkräftenadars 2022 gab es im Vorjahr in Österreich rund 272.000 offene Stellen, für die Fachkräfte gesucht wurden. Dazu kamen die dem Arbeitsmarktservice gemeldeten offenen Stellen. In Summe ergibt sich daraus ein seit Jahrzehnten nicht dagewesener allgemeiner Arbeitskräftemangel.

### Gesucht und nicht gefunden

Die meisten Fachkräfte fehlen im Tourismus und in der Gastronomie, am Bau sowie in Handwerksberufen. Auch im Handel, Verkehrswesen, in der IT sowie im Pflege- und Gesundheitsbereich werden viele Fachkräfte gesucht und nicht gefunden.

Einige dieser Branchen sind bekannt für ihre schlechten Arbeitsbedingungen und die geringe Arbeitszufriedenheit.

### Kein Auskommen mit dem Einkommen

Vor allem Gastronomie und Tourismus stechen negativ hervor: Nur 44 Prozent der Beschäftigten in den Gasthäusern und Hotels sind mit ihrem Einkommen zufrieden – um 15 Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt aller Branchen. Nur 38 Prozent kommen gut mit dem Einkommen aus. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind in Gastronomie und Tourismus weit unterdurchschnittlich.

**ARBEITSZUFRIEDENHEIT IN DER GASTRONOMIE WEIT UNTERDURCHSCHNITTLICH (IN PROZENT)**

