



Berufswechsel und Wechselwünsche in Österreich und Niederösterreich

Projektleitung Arbeitsmarktservice NÖ:
Daniel Riegler, MSc

Projektleitung FORESIGHT Research Hofinger GmbH:
Mag.^a Martina Zandonella

Wien, Oktober 2025

Impressum

Arbeitsmarktservice Niederösterreich

Hohenstaufengasse 2

1010 Wien

E-Mail: statistik.niederoesterreich@ams.at

Durchführendes Unternehmen:

FORESIGHT Research Hofinger GmbH

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf
EURO 19.968,00

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Datengrundlage.....	4
1 Wechselabsichten.....	6
2 Berufswechsel	15
2.1 Berufswechsel in Österreich.....	16
2.2 Berufswechsel in Niederösterreich	22
3 Zusammenfassung und Fazit	24
Literatur.....	27
Tabellenverzeichnis	28

Einleitung und Datengrundlage

Der österreichische Arbeitsmarkt ist von einer hohen Dynamik geprägt: Innerhalb eines Jahres werden 1,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse neu aufgenommen, der Großteil davon aus einer vorhergehenden Arbeitslosigkeit oder erwerbsfernen Position heraus. Die Fluktuationsrate – also der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen, die innerhalb eines Jahres neu besetzt werden – betrug dabei bereits im Jahr 2019 46%. Nach den pandemiebedingten Verwerfungen am Arbeitsmarkt setzt sich diese Dynamik fort: Auch für 2024 wurde prognostiziert, dass auf knapp jedem zweiten Arbeitsplatz ein Beschäftigungsumschlag stattfindet (AMS 2020, AMS & Synthesis 2023).

Die Fluktuationsrate bezieht sich auf unterschiedliche Erwerbsstatus und damit auf den Wechsel aus unterschiedlichen bzw. in unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse. Offen bleibt die Frage, wie viele Menschen dabei auch ihren Beruf wechseln. Fest steht: Galt früher eine einmalige Berufsentscheidung und danach lange Betriebszugehörigkeit als Norm, sind berufliche Neuorientierungen mittlerweile häufiger geworden. Im Arbeitsklima Index – einer Repräsentativbefragung von ca. 4.000 Beschäftigten pro Jahr – geben Beschäftigte am Ende ihres Arbeitslebens heute an, im Schnitt für sechs unterschiedliche Dienstgeber:innen gearbeitet zu haben. Ende der 1990er Jahre lag diese Zahl noch bei drei.

Nicht jeder Dienstgeber:innenwechsel ist aber automatisch ein Berufswechsel, und nicht jeder Berufswechsel erfolgt horizontal, d.h. in ein neues Berufsfeld (z.B. bei beruflichem Aufstieg in eine höhere Position). Aber im Zuge der anhaltenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und damit einhergehend auch der gestiegenen Notwendigkeit von Berufswechseln im Erwerbsverlauf steigt die Zahl derer, die keine Arbeit mehr in dem Bereich finden, in dem sie ausgebildet wurden bzw. in dem sie ursprünglich arbeiten wollten oder schon gearbeitet haben.

Eine Studie der OECD verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass durch Digitalisierung, grüne Transformation und wachsende Lebenserwartung traditionelle Karrierewege zunehmend fragmentierter werden. Berufswechsel, verstanden als Wechsel der beruflichen Tätigkeit auf ISCO-02-Ebene, finden dabei wesentlich seltener statt als Arbeitgeber:innen- oder Jobwechsel.

Festgehalten wird auch ein Alterseffekt: Während rund 10% der jüngeren Beschäftigten innerhalb eines Jahres den Beruf wechseln, sinkt dieser Anteil mit steigendem Alter auf 3% (OECD 2024). Eine Studie des DIW kommt ebenfalls zum Schluss, dass die Veränderungen am Arbeitsmarkt eine höhere berufliche Mobilität nach sich ziehen, tatsächliche Berufswechsel aber nach wie vor die selten sind: Im europäischen Durchschnitt wechseln jährlich etwa 3% der Beschäftigten ihren Beruf, wobei die Variationen zwischen den Ländern durchaus

beträchtlich sind (etwa 0,5% in Rumänien im Vergleich zu 7,4% in Schweden, Österreich liegt mit 3% im Schnitt). Nicht nur Ältere, sondern auch Vollzeitbeschäftigte und formal höher Qualifizierte wechseln seltener ihren Beruf. Zudem wirken sich Berufswechsel auf das Einkommen aus: Häufiger als Beschäftigte, die in ihrem Berufen bleiben, sind Wechsler:innen von Lohnsprüngen betroffen. Bei unfreiwilligem Wechsel überwiegen dabei Lohnrückgänge, während bei freiwilligem Wechsel eher Lohnanstiege erfolgen (Bachmann et al. 2019).

Berufswechsel sind also ein ambivalentes Phänomen: Auf der einen Seite stehen Aufstiegschancen, Einkommengewinn und eine höhere Passung zwischen individuellen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen. Auf der anderen Seite können Berufswechsel auch mit Statusabstieg, Einkommensverlusten und erhöhter Unsicherheit einhergehen – insbesondere dann, wenn der Wechsel nicht freiwillig erfolgt. Im individuellen Erwerbsverlauf spiegeln sich demnach strukturelle Spannungen, denn Berufswechsel kann sowohl Motor für soziale Mobilität als auch Risiko für Prekarisierung sein.

Die vorliegende Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Niederösterreich befasst sich etwas detaillierter mit der Frage von Berufswechseln in Österreich bzw. Niederösterreich. Sowohl inhaltlich als auch methodisch knüpft sie an die erwähnten Studien der OECD bzw. des DIW an.

Im ersten Schritt wird dabei noch nicht tatsächlichen Berufswechseln nachgegangen, sondern die Wechselabsicht untersucht: Welcher Anteil der Beschäftigten in Österreich möchte den Beruf kurz- oder mittelfristig wechseln und welche Faktoren stehen mit dieser Absicht in Zusammenhang? Datengrundlage hierfür ist der Österreichische Arbeitsklima Index (AKI) – eine bundesweite, repräsentative Befragung zur Arbeitszufriedenheit. Der AKI wird seit 1997 vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) und von FORESIGHT im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt. Im Rahmen von standardisierten Befragungen werden pro Jahr rund 4.000 unselbständig Beschäftigte persönlich bzw. seit dem Jahr 2020 auch online interviewt, davon rund 700 Niederösterreicher:innen.

Im zweiten Schritt werden tatsächliche Berufswechsel innerhalb eines Jahres untersucht. Datengrundlage hierfür ist die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Statistik Austria – sie erhebt Erwerbs- und Berufsinformationen der Wohnbevölkerung in Österreich. Die AKE wird im Rahmen des Mikrozensus durchgeführt, ist Teil des Statistikprogramms der Europäischen Union und stellt über die Länder hinweg vergleichbare Daten zum Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die standardisierten Befragungen finden persönlich, telefonisch und seit 2021 auch online statt, die Teilnahme ist verpflichtend. Ein wesentliches Merkmal der AKE ist ihre Panelstruktur: Die Haushalte werden über fünf aufeinanderfolgende Quartale befragt, was die Untersuchung von Erwerbsverlaufsentwicklungen ermöglicht.

1 Wechselabsichten

Zur Beantwortung der Fragen, wie viele Beschäftigte ihren Beruf wechseln möchten, ob sich der Anteil mit Wechselabsicht über die Zeit verändert hat und welche Faktoren dieser Absicht zugrunde liegen, wurden die Daten des Arbeitsklima Index für die Jahre 2001 bis 2005, 2011 bis 2015 sowie 2021 bis 2025 zusammengefasst (Tabelle 1). Ein solches Datenpooling erlaubt nicht nur den Vergleich der aktuellen Wechselabsicht mit jener von vor rund zehn bzw. zwanzig Jahren. Durch die Ver fünffachung der jeweiligen Stichprobe wird auch ein tiefergehender Blick in unterschiedliche, in Niederösterreich wohnhafte Beschäftigtengruppen möglich. Die Wechselabsicht wurde dabei aus der Frage „Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft, was streben Sie auf längere Sicht an?“ und über die Antwortmöglichkeit „vollständiger Wechsel des Berufs“ abgeleitet.

Tabelle 1: Stichprobenübersicht

	Niederösterreich	Österreich
Zeitraum 2001-2005	3.463	20.343
Zeitraum 2011-2015	5.714	24.735
Zeitraum 2021-2025*	3.072	19.960

Quelle: Arbeitsklima Index, unselbstständig Beschäftigte ab 15 Jahren mit Wohnsitz in Niederösterreich bzw. Österreich (ungewichtete Anzahl der Befragten); *für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Auswertung die Befragungsdaten der ersten beiden Quartale vor.

Vor rund zwanzig Jahren, im Zeitraum von 2001 bis 2005, hatten 7% der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Absicht, ihren Beruf zu wechseln – inzwischen sind es mit 12% deutlich mehr. In Niederösterreich verlief die Entwicklung ähnlich: Die Wechselabsicht hat sich vom ersten Zeitraum auf den zweiten Zeitraum kaum verändert (6% bzw. 5%), vom zweiten auf den aktuellen Zeitraum jedoch auf 12% verdoppelt (Tabelle 2).

Tabelle 2: Wechselabsicht im Zeitverlauf

	Niederösterreich	Österreich
Zeitraum 2001-2005	6%	7%
Zeitraum 2011-2015	5%	9%
Zeitraum 2021-2025	12%	12%

Quelle: Arbeitsklima Index, Eigenauswertung; unselbstständig Beschäftigte in Niederösterreich und Österreich.

Bereits ein erster Blick auf die in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigten zeigt, dass die Wechselabsicht nicht über alle Gruppen hinweg gleich verteilt ist.¹ In Zusammenhang mit demografischen Merkmalen stechen dabei junge Menschen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund hervor: Während rund ein Viertel (24%) der 15- bis 29-Jährigen davon berichtet, ihren Beruf wechseln zu wollen, gilt dies für halb so viele (12%) 30- bis 49-Jährige und für nur 4% der ab 50-Jährigen.² Auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund planen im Vergleich zu jenen ohne Wurzeln im Ausland beinahe doppelt so häufig einen Berufswechsel (19% bzw. 11%). Im Gegensatz dazu unterscheidet sich die Wechselabsicht von Männern und Frauen nicht (11% bzw. 12%), auch Beschäftigte mit und ohne Kinder berichten im selben Ausmaß davon, ihren Beruf wechseln zu wollen (jeweils rund 12%) (Tabelle 3). Die intersektionale Betrachtung deutet jedoch an, dass Frauen mit Kindern eine etwas höhere Wechselabsicht haben als Männer mit Kindern (14% im Vergleich zu 10%).

Tabelle 3: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – demografische Merkmale

		Wechselabsicht			
		NÖ 2001-2005	NÖ 2011-2015	NÖ 2021-2025	Österreich 2021-2025
Geschlecht	Männer	5%	6%	11%	12%
	Frauen	7%	4%	12%	12%
Alter	15-29	10%	10%	24%	22%
	30-49	6%	4%	12%	13%
	50+	1%	2%	4%	4%
Migrations- hintergrund	nein	- *	5%	11%	12%
	ja	- *	9%	19%	18%
Kinder im Haushalt	nein	6%	5%	11%	12%
	ja	6%	4%	12%	13%
Wohn- gemeinde	bis 2.000	3%	4%	10%	10%
	2.001–5.000	7%	5%	9%	10%
	5.001–10.000	6%	4%	12%	12%
	10.001–20.000	6%	6%	14%	14%
	über 20.000	9%	8%	16%	14%

Quelle: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen; unselbständig Beschäftigte mit Wohnort Niederösterreich bzw. Österreich; *in diesem Zeitraum nicht erhoben.

Die für Niederösterreich insgesamt bereits festgehaltene zeitliche Entwicklung der Wechselabsicht – keine Veränderung vom ersten auf den zweiten Zeitraum,

¹ Sämtliche der im Folgenden berichteten Gruppenunterschiede sind statistisch signifikant ($p < 0,05$).

² Werden die sich noch in Ausbildung befindlichen 16- bis 29-Jährigen ausgeklammert, liegt die Wechselabsicht der jungen Menschen mit 20% immer noch deutlich über jener der beiden anderen Altersgruppen.

aber eine deutliche Zunahme vom zweiten auf den aktuellen Zeitraum (Tabelle 2) – spiegelt sich in allen Gruppen. In den vergangenen rund zehn Jahren besonders stark angestiegen ist der Anteil mit Wechselabsicht dabei unter den jungen Menschen (plus 14 Prozentpunkte) und den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (plus 10 Prozentpunkte) (Tabelle 3). Noch einmal zurückkommend auf ihre aktuelle Wechselabsicht unterschieden sich die in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigtengruppen nicht vom österreichweiten Schnitt (Tabelle 3).

Die deskriptive Analyse weist zudem darauf hin, dass die formale Qualifikation und die Passung der Qualifikation zur Tätigkeit mit der Wechselabsicht in Verbindung stehen. So berichten in Niederösterreich wohnende Hilfsarbeiter:innen und einfachen Angestellten häufiger als Facharbeiter:innen und qualifizierte Angestellte davon, ihren Beruf wechseln zu wollen (aktuell jeweils 15% im Vergleich zu jeweils 10%). Deutlicher fällt der Unterschied in Hinblick auf die Passung aus: Beschäftigte, die sich als für ihre Arbeit fehlqualifiziert einschätzen, haben eine doppelt so hohe Wechselabsicht als jene, die ihren Job als zur Qualifikation passend wahrnehmen (19% im Vergleich zu 10%) (Tabelle 4).

Die Veränderung der Wechselabsicht über die Zeit entspricht auch entlang des Qualifikationsniveaus der in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigten dem allgemeinen Trend (Tabelle 2). Einzig bei den Hilfsarbeiter:innen fällt auf, dass die Zunahme nicht vor allem innerhalb der vergangenen zehn Jahre, sondern kontinuierlich über alle drei Zeiträume hinweg stattgefunden hat (Tabelle 4). Die aktuellen Wechselabsichten der unterschiedlich qualifizierten Niederösterreicher:innen unterscheiden sich nicht von den österreichweiten Vergleichswerten (Tabelle 4).

Tabelle 4: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Qualifikation

		Wechselabsicht			
		NÖ 2001-2005	NÖ 2011-2015	NÖ 2021-2025	Österreich 2021-2025
Bildung	Pflichtschule	5%	8%	12%	14%
	BMS / Lehre	6%	4%	10%	10%
	Matura	8%	5%	13%	14%
	Universität	7%	7%	14%	16%
Stellung im Beruf	Hilfsarbeiter:in	5%	10%	16%	15%
	einf. Angestellte	9%	7%	15%	15%
	Facharbeiter:in	6%	5%	10%	10%
	qual. Angestellte	7%	3%	11%	10%
	öffentl. Dienst	3%	2%	6%	9%
subj. Ein- schätzung	Job passend	-*	-*	9%	10%
	fehlqualifiziert	-*	-*	21%	19%

Quelle: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen; unselbständig Beschäftigte mit Wohnort Niederösterreich bzw. Österreich; * in diesem Zeitraum nicht erhoben.

In Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis deutet sich an dieser Stelle wiederum an, dass sowohl dessen Langfristigkeit als auch dessen Ausmaß mit der Wechselabsicht zu tun hat. So berichten Niederösterreicher:innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag doppelt so häufig als jene mit unbefristeter Beschäftigung davon, ihren Beruf wechseln zu wollen (23% im Vergleich zu 11%). Der Anteil an Beschäftigten mit Wechselabsicht sinkt außerdem mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit – von 20% im ersten Jahr auf 5% nach über zehn Jahren im Betrieb. In Hinblick auf das Beschäftigungsausmaß berichten 9% der Niederösterreicher:innen in Vollzeit, jedoch 18% jener in Teilzeit davon, ihren Beruf wechseln zu wollen (Tabelle 5).

Bei Betrachtung der Wechselabsicht im Zeitverlauf zeigen sich auch entlang dieser Merkmale keine Abweichungen vom allgemeinen Trend (Tabelle 2). Die aktuellen gruppenspezifischen Wechselabsichten in Niederösterreich entsprechen außerdem den österreichweiten Vergleichswerten (Tabelle 5).

Tabelle 5: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Merkmale Beschäftigungsverhältnis

		Wechselabsicht			
		NÖ 2001-2005	NÖ 2011-2015	NÖ 2021-2025	Österreich 2021-2025
Befristung	ja	-*	17%	23%	22%
	nein	-*	4%	11%	12%
Jahre im Betrieb	bis 1 Jahr	12%	12%	20%	18%
	über 1 bis 2 Jahre	11%	9%	18%	19%
	über 2 bis 5 Jahre	8%	5%	17%	17%
	über 5 bis 10 Jahre	6%	5%	12%	12%
	über 10 Jahre	3%	2%	5%	6%
Arbeits- zeit	< 35 h/Woche	9%	9%	18%	16%
	35+ h/Woche	5%	4%	9%	11%

Quelle: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen; unselbständig Beschäftigte mit Wohnort Niederösterreich bzw. Österreich; * in diesem Zeitraum nicht erhoben.

Schließlich stechen auch mit Blick auf die Branchengruppen deutliche Unterschiede in der Wechselabsicht hervor: Am bei weitem häufigsten berichten die in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigten in Tourismus und Gastronomie davon, ihren Beruf wechseln zu wollen (31%), am geringsten fällt die Wechselabsicht im Unterrichtswesen und der öffentlichen Verwaltung aus (jeweils 7%) (Tabelle 6). Nicht nur im Tourismus und der Gastronomie, sondern auch in den Gesundheits- und Sozialberufen weicht der Zeitverlauf dabei vom allgemeinen Trend (Tabelle 2) ab: Die Wechselabsicht ist zunächst gesunken, um über die vergangenen zehn Jahre hinweg deutlich über das ursprüngliche Niveau hinaus anzusteigen (Tabelle 6). Auch im Vergleich mit Österreich stechen

Tourismus und Gastronomie hervor: Mit beinahe einem Drittel liegt die Wechselabsicht der Niederösterreicher:innen deutlich über dem österreichweiten Anteil von knapp einem Viertel (23%) (Tabelle 6).

Tabelle 6: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Branchengruppen

	Wechselabsicht			
	NÖ 2001-2005	NÖ 2011-2015	NÖ 2021-2025	Österreich 2021-2025
Tourismus & Gastronomie	16%	7%	31%	23%
Gesundheits- & Sozialwesen	7%	2%	14%	13%
Groß- & Einzelhandel	8%	4%	12%	12%
Bauwesen	6%	7%	12%	12%
Verkehr & Nachrichtenwesen	5%	4%	11%	12%
Industrie & Gewerbe	5%	5%	10%	11%
unternehmensnahe DL	13%	8%	10%	12%
Öffentliche Verwaltung	2%	4%	7%	7%
Unterrichtswesen	3%	4%	7%	10%
sonstige	6%	5%	9%	12%

Quelle: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen; unselbständig Beschäftigte mit Wohnort Niederösterreich bzw. Österreich.

Die in der vorangegangenen explorativen Analyse aufgezeigten Gruppenunterschiede verweisen auf mögliche Zusammenhänge mit der Wechselabsicht, die nun einer genaueren statistischen Prüfung unterzogen werden sollen. Dazu wird ein logistisches Regressionsmodell berechnet – ein Verfahren, das Beziehungen zwischen Variablen modelliert und Effekte von möglichen erklärenden Variablen (wie dem Alter) auf ein zu erklärendes Merkmal (die Wechselabsicht) schätzt. Der Vorteil von solchen Modellen ist, dass jeder Effekt um die Effekte der anderen Variablen im Modell „bereinigt“ wird – ein signifikanter Alterseffekt gilt also beispielsweise unabhängig von Geschlecht, formaler Bildung, etc. (Backhaus et al. 2018).

Als mögliche erklärende Variablen wurden in einem ersten Schritt die bereits bekannte Faktoren in das Modell aufgenommen: demografische Merkmale wie das Alter, Aspekte der Qualifikation wie die formale Bildung, Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die beiden Branchen Tourismus/Gastronomie bzw. Gesundheits-/Sozialwesen (Tabelle 7).

Tabelle 7: Mögliche erklärende Variablen im Regressionsmodell

Demografische Merkmale	Geschlecht Alter Migrationshintergrund Kinder im Haushalt Gemeindegröße
Qualifikation	formale Bildung Stellung im Beruf Fehlqualifizierung
Merkmale Beschäftigungsverhältnis	Befristung Dauer Betriebszugehörigkeit Erwerbsausmaß
Branche	Tourismus und Gastronomie Gesundheits- und Sozialwesen
Arbeitszufriedenheit	Index betriebliche Situation Index körperliche Belastungen Index psychosoziale Belastungen Index finanzielle Absicherung Index Arbeitszeit & Vereinbarkeit

In einem zweiten Schritt wurde das Modell um die Arbeitszufriedenheit der in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigten erweitert (Tabelle 7). Der Arbeitsklima Index erfasst Arbeitszufriedenheit als multidimensionales Konstrukt, das sich aus der subjektiven Bewertung zentraler Aspekte der eigenen Arbeitssituation zusammensetzt. Die zahlreichen erhobenen Einzelindikatoren werden dabei zu fünf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit gebündelt³ (Tabelle 8):

Die Dimension *betriebliche Situation* umfasst die Zufriedenheit mit der Haltung des Betriebes gegenüber den Beschäftigten, dem Führungsstil, den Mitbestimmungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit. Die subjektive Beanspruchung aufgrund von Arbeitsbelastungen teilt sich in die Dimension *psychosoziale Belastungen* wie Zeitdruck, ständig wechselnde Anforderungen oder psychisch belastende Tätigkeiten und

³ Die Bündelung erfolgte mittels Faktorenanalyse – dieses statistische Verfahren reduziert eine große Zahl von Variablen auf eine kleinere Zahl von Variablenbündel (Faktoren). Die Variablen jedes Bündels sind dabei durch eine übergeordnete inhaltliche Dimension miteinander verbunden (Bachmann et al. 2019). Beispielsweise fasst die Faktorenanalyse die beiden Variablen „Unfall- und Verletzungsgefahr“ sowie „schlechte Gesundheitsbedingungen wie Lärm oder Staub“ zu einem Faktor zusammen, der mit der übergeordneten Dimension „körperliche Belastungen am Arbeitsplatz“ umschrieben werden kann (Tabelle 8).

die Dimension *körperliche Belastungen* wie Unfall- und Verletzungsgefahr. Die *finanzielle Absicherung* umfasst die Zufriedenheit mit der aktuellen Einkommenssituation und der künftigen finanziellen Absicherung. Schließlich fasst die Dimension *Arbeitszeit* die Einschätzung der Vereinbarkeit und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung sowie Belastungen durch fehlende Vereinbarkeit bzw. beruflich bedingte Freizeitunterbrechungen zusammen (Tabelle 8).

Tabelle 8: Fünf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit

Dimension:	Variablen:	Wechselabsicht	keine Wechselabsicht
betriebliche Situation	<i>zufrieden mit...</i>		
	sozialen Einstellung geg.über Beschäftigten	52%	67%
	Führungsstil der Vorgesetzten	51%	65%
	Mitbestimmungsmöglichkeiten	37%	53%
	Entwicklungsmöglichkeiten	27%	46%
	Weiterbildungsmöglichkeiten	33%	51%
	über Arbeitsabläufe entscheiden	52%	70%
	Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit	57%	80%
psycho-soziale Belastungen	<i>belastet durch...</i>		
	Zeitdruck	33%	30%
	ständigen Arbeitsdruck	32%	25%
	ständigen Wechsel Arbeitsanforderungen	20%	19%
	psychisch belastende & aufreibende Arbeit	31%	23%
	technische / organisator. Veränderungen	20%	21%
körperliche Belastungen	<i>belastet durch...</i>		
	Unfall- und Verletzungsgefahr	18%	9%
	schlechte Gesundheitsbedingungen	27%	13%
finanzielle Absicherung	zufrieden mit der sozialen Absicherung	50%	60%
	zufrieden mit dem Einkommen	34%	58%
	gutes Auskommen mit Einkommen	41%	47%
	gutes Auskommen mit Altersversorgung	23%	27%
Arbeitszeit & Vereinbarkeit	zufrieden mit der Arbeitszeit	56%	74%
	gute Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben	63%	77%
	belastet durch schlechte Vereinbarkeit	23%	15%
	belastet Unterbrechungen der Freizeit	17%	7%

Quelle: Arbeitsklima Index, Eigenauswertung; unselbständig Beschäftigte mit Wohnort NÖ.

Lesebeispiel:

52% der Beschäftigten mit Wechselabsicht und 67% der Beschäftigten ohne Wechselabsicht sind mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber den Mitarbeiter:innen zufrieden.

Die Ergebnisse des Modells verweisen nun auf eine Reihe von Faktoren, die mit der Wechselabsicht in direktem Zusammenhang stehen. Die signifikanten Effekte sind dabei um mögliche Überschneidungen mit anderen Effekten – und damit um eine potenzielle Fehlerquelle von rein deskriptiven Analysen – bereinigt.

Unabhängig von allen anderen Merkmalen der in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigten ist zunächst das **Alter** relevant: Die Wechselabsicht fällt unter den jungen Menschen am höchsten aus und sinkt mit zunehmenden Lebensjahren. In ähnlicher Art und Weise ist die **Verweildauer im Betrieb** mit der Wechselabsicht verbunden: Letztere fällt umso geringer aus, je länger die Beschäftigten bereits im Unternehmen tätig sind. Ebenfalls entscheidend ist der **Migrationshintergrund**: Unabhängig von den anderen Merkmalen ist unter Beschäftigten mit Wurzeln im Ausland die Absicht, den Beruf zu wechseln, weiter verbreitet als unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (Tabelle 9).

Mit Blick auf die Qualifikation der Beschäftigten haben weder die formale Bildung noch die berufliche Stellung einen direkten Effekt auf die Wechselabsicht. Von Bedeutung ist jedoch die **Passung der formalen Qualifikation zur aktuellen Tätigkeit**: Erleben sich Beschäftigte als über- oder unterqualifiziert, ist ihre Wechselabsicht höher. Wenig überraschend verweist der signifikante Effekt für die **Tourismus- und Gastrobranche** darauf, dass die Wechselabsicht unter den dort Beschäftigten weiter verbreitet ist als in allen anderen Branchen (Tabelle 9).

Der Effekt der **Teilzeit** muss wiederum in Kombination mit dem Geschlecht interpretiert werden: Die signifikante Wechselwirkung verweist darauf, dass Männer in Teilzeit eine höhere Wechselabsicht haben als Frauen in Teilzeit und als Vollzeitbeschäftigte insgesamt (Tabelle 9). Hierzu passt, dass der häufigste Grund, den Männer für Teilzeitarbeit berichten, berufliche Aus- und Weiterbildungen sind (Statistik Austria 2025a) – eine bestehende Wechselabsicht wird hier also möglicherweise bereits umgesetzt.

Abschließend identifiziert das Regressionsmodell auch noch Zusammenhänge zwischen der Wechselabsicht und der Arbeitszufriedenheit – von den fünf berücksichtigten Dimensionen sind zwei relevant (Tabelle 9): Zunächst gilt, dass die in Niederösterreich wohnhaften Beschäftigten umso häufiger in die Gruppe mit Wechselabsicht fallen, je geringer ihre Zufriedenheit mit der **betrieblichen Situation** ist. Besonders hervor stechen in diesem Zusammenhang geringe Zufriedenheiten mit Art und Inhalt der Tätigkeit sowie mit Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. So sind beispielsweise 57% der Beschäftigten mit, jedoch 80% jener ohne Wechselabsicht mit Art und Inhalt ihrer Tätigkeit zufrieden (Tabelle 8). Auch **körperliche Belastungen** stehen in direktem Zusammenhang mit der Wechselabsicht: Je stärker die Belastungen durch

Unfall- und Verletzungsgefahr bzw. schlechte Gesundheitsbedingungen wie Lärm oder Staub ausfallen, desto weiter verbreitet ist die Wechselabsicht.

Tabelle 9: Statistische Kennzahlen des Logistischen Regressionsmodells

	B	Exp(B)	p
Frauen (Ref.: Männer)	-0,23	0,79	0,91
Alter (aufsteigend)	-0,73	0,48	0,00
Migrationshintergrund (Ref.: kein MH)	0,59	1,79	0,02
Kinder im Haushalt (Ref.: keine Kinder)	0,21	1,23	0,59
Gemeindegröße (aufsteigend)	0,05	1,05	0,33
formale Bildung (aufsteigend)	0,10	1,11	0,12
Stellung im Beruf (aufsteigend)	-0,13	0,88	0,37
Fehlqualifizierung (Ref.: keine FQ)	0,33	1,39	0,03
unbefristetes Arbeitsverhältnis (Ref.: befristetes AV)	-0,17	0,85	0,62
Jahre im Betrieb (aufsteigend)	-0,03	0,97	0,02
Teilzeit (Ref.: Vollzeit)	0,93	2,54	0,00
Wechselwirkung Teilzeit*Frauen	-0,83	0,44	0,00
Gastrobranche (Ref.: restl. Branchen)	0,88	2,40	0,00
Gesundheitsbranche (Ref.: restl. Branchen)	0,09	1,10	0,70
betriebliche Situation (Index aufsteigende Zufriedenheit)	-3,63	0,03	0,00
körperliche Belastungen (Index aufsteigende Belastungen)	0,89	2,45	0,00
psychosoziale Belastungen (Index aufsteig. Belastungen)	-0,69	0,50	0,06
finanzielle Absicherung (Index aufsteigend)	-0,06	0,94	0,87
Arbeitszeit & Vereinbarkeit (Index aufsteigend)	0,05	1,05	0,92
Konstante	2,78	16,17	0,00
Nagelkerkes R ² 0,32			

Abhängige Variable: berichtete Wechselabsicht (Niederösterreich).

B ist der Regressionskoeffizient.

Exp(B) ist das Odds Ratio: Werte >1 verweisen auf einen positiven Zusammenhang, Werte <1 auf einen negativen Zusammenhang; je weiter der Wert von 1 entfernt ist, desto stärker ist der Effekt.

p: Ein Effekt ist (mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%) signifikant, wenn $p < 0,05$.

Nagelkerkes R² ist ein Gütemaß und gibt an, wie gut die ausgewählten Merkmale die Variation, in der der abhängigen Variable erklären können. Das Maß kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei der Wert 0 für keinen und der Wert 1 für einen perfekten Zusammenhang steht.

2 Berufswechsel

Zur Untersuchung der tatsächlichen Berufswechsel stützt sich die vorliegende Studie auf die Daten der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria. Diese basiert auf einer rotierenden Stichprobe über fünf Quartale – ein Haushalt bleibt also für fünf aufeinanderfolgende Befragungen in der Stichprobe. Für die Mehrzahl der Haushalte liegen somit Verlaufsdaten vor, die zur Analyse von Entwicklungen über die Zeit herangezogen werden können. Zu eben diesem Zweck wurde der Datensatz neu aufbereitet, um nicht nur Veränderungen von Aggregaten wie der Zahl der Arbeitslosen, sondern auch Veränderungen auf individueller- und Haushaltsebene sichtbar zu machen.

Die Analyse der beruflichen Mobilität orientiert sich dabei am Konzept der *occupational changes*, welches etwa die OECD (2024) und Eurofound (2017) verwenden. Ein Berufswechsel wird hier definiert als Wechsel der Angaben entlang der zweistelligen ISCO-Klassifikation. Die ISCO-08-Klassifikation (International Standard Classification of Occupations) ist das international gebräuchliche System zur statistischen Erfassung von Berufen. Sie wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickelt und bildet seit 2012 den Standard in den meisten Datenerhebungen der Europäischen Union. Ziel ist es, berufliche Tätigkeiten systematisch zu ordnen, um Beschäftigungsstrukturen, berufliche Mobilität oder Qualifikationsanforderungen vergleichbar darzustellen. Die ISCO-Klassifikation ist hierarchisch aufgebaut und unterscheidet nach Aggregationsstufen: Auf der 1-stelligen Ebene werden Berufe sehr grob in zehn Hauptgruppen wie „Führungskräfte“ oder „Dienstleistungsberufe“ zusammengefasst. Die 2-stellige Ebene differenziert bereits stärker, etwa zwischen „akademischen und verwandten Gesundheitsberufen“ und „Assistenzberufen im Gesundheitswesen“. Auf der 3-stelligen Ebene werden Berufe weiter verfeinert, sodass spezifische Tätigkeitsprofile sichtbar werden – innerhalb der „Assistenzberufe im Gesundheitswesen“ etwa „medizinische und pharmazeutische Fachberufe“ und „nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte“ (Statistik Austria 2024a, ILO 2023).

Während die zu Beginn des Berichts erwähnten Studien der OECD (2024) und des DIW (Bachmann et al. 2019) einen Berufswechsel als Wechsel des ISCO-08-Codes auf 2-stelliger Ebene definierten, nutzen wir für die vorliegende Analyse die feingliedrigere 3-stellige Ebene. Diese erlaubt eine differenziertere Betrachtung von Berufswechseln, womit auch mit einer im Vergleich zur Studie des DIW etwas höheren Wechselrate zu rechnen ist. Ein Berufswechsel liegt im Folgenden also dann vor, wenn sich der dreistellige ISCO-08-Code zwischen dem 1. Quartal und dem 4. Quartal eines Jahres ändert.

Abschließend wurde im Zuge der Datenaufbereitung die Stichprobe adaptiert: In die Analyse gingen all jene Befragten aus den Arbeitskräfte-Erhebungen der

Jahre 2014 und 2024 ein, die (1) zwischen 15 und 64 Jahre alt waren, (2) im ersten Quartal des Jahres zum ersten oder zweiten Mal befragt wurden und (3) sowohl im ersten als auch im vierten Quartal des Jahres erwerbstätig waren und Angaben zu ihrem Beruf gemacht haben (Tabelle 10).

Tabelle 10: Stichprobenübersicht

	Niederösterreich	Österreich
2024	967	8.015
2014	948	7.728

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2024 – Erwerbstätige mit Wohnsitz in Österreich bzw. Niederösterreich im 1. Quartal.

2.1 Berufswechsel in Österreich

Von den im ersten Quartal 2024 Beschäftigten haben insgesamt 8% im weiteren Verlauf des Jahres ihren Beruf gewechselt (Tabelle 11).

Tabelle 11: Berufswechsel im Jahr 2024

	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024
im selben Beruf	100%	97%	95%	92%
Berufswechsel		3%	2%	3%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2024 – Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung.

Die Berufswechselrate unterscheidet sich dabei kaum entlang von soziodemografischen Merkmalen, einzig die jungen Menschen stechen hervor: Mit 12% haben Berufswechsel häufiger bei den 15- bis 29-Jährigen stattgefunden als bei den 30- bis 49-Jährigen (8%) und den ab 50-Jährigen (6%). In Hinblick auf Geschlecht, Migrationshintergrund, Stadt/Land, formale Bildung, Qualifikationsniveau und berufliche Stellung sind demgegenüber keine Unterschiede festzustellen (Tabelle 12).

Tabelle 12: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – soziodemografische Merkmale

		Berufswechsel im Verlauf des Jahres 2024
Geschlecht	Männer	9%
	Frauen	8%
Alter	15-29	12%
	30-49	8%
	50+	6%
Migrationshintergrund	nein	9%
	ja	10%
Urbanisierungsgrad	hohe Bevölkerungsdichte	10%
	mittlere Bevölkerungsdichte	8%
	geringe Bevölkerungsdichte	8%
formale Bildung	Pflichtschule	10%
	BMS / Lehre	8%
	Matura	9%
	Universität	9%
Qualifikation (aus ISCO-08)	Hilfs- / mittlere Tätigkeit	9%
	Höhere/hochqual./Führungstätigkeit	8%
berufliche Stellung	Arbeiter:innen	8%
	Angestellte	8%
	öffentlicher Dienst	7%
	selbständig	9%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2024 – Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung.

Bei Betrachtung der Berufsgruppen (einstellige ISCO-08-Klassifizierung) fällt wiederum auf, dass im Verlauf des Jahres 2024 Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft (15%) sowie Führungskräfte (12%) häufiger ihre berufliche Tätigkeit wechselten. Seltener taten dies hingegen Beschäftigte in Handwerks- und verwandten Berufen (6%), jene in Montageberufen und Berufen, die mit dem Bedienen von Anlagen oder Maschinen einhergehen (7%) sowie Beschäftigte in akademischen und vergleichbaren Berufen (7%) (Tabelle 13).

Ausgehend von den Wirtschaftszweigen⁴ fiel im Jahr 2024 die Berufswechselrate in der Land- und Forstwirtschaft (16%), der Beherbergung und Gastronomie (16%) sowie der Kunst-, Unterhaltungs- und Erholungsbranche (15%) höher aus. Demgegenüber wechselten Beschäftigte in der Finanz- und Versicherungsbranche (1%), im Gesundheits- und Sozialwesen (5%), in der Baubranche (5%) sowie

⁴ ÖNACE klassifiziert Unternehmen entlang ihres Wirtschaftszweiges. Das Akronym NACE steht dabei für „Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes“ und verweist auf die allgemeingültige Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union (Statistik Austria 2024b).

der Informations- und Kommunikationsbranche (5%) seltener ihren Beruf (Tabelle 13).

Tabelle 13: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Berufsgruppen & Branchen

		Berufswechsel im Verlauf des Jahres 2024
Berufsgruppe ISCO-08	Angehörige der regulären Streitkräfte	*
	Führungskräfte	12%
	Akademische & vergleichbare Berufe	7%
	Techniker:innen & gleiche nichttechn. Berufe	9%
	Bürokräfte & verwandte Berufe	8%
	Dienstleistungsberufe & Verkauf	9%
	Fachkräfte Land-/Forstwirtschaft u. Fischerei	15%
	Handwerks- & verwandte Berufe	6%
	Bedienung von Anlagen/Maschinen & Montage	7%
Branche ÖNACE-08	Hilfsarbeitskräfte	10%
	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	16%
	Herstellung von Waren	10%
	Bau	5%
	Handel, Instandhaltung u. Reparatur von KFZ	9%
	Verkehr & Lagerei	8%
	Beherbergung & Gastronomie	16%
	Information u. Kommunikation	5%
	Finanz- & Versicherungsdienstleistungen	1%
	freiberufl., wissenschaftl. & techn. DL	9%
	sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7%
	öffentliche Verwaltung, Verteidigung & SV	10%
	Erziehung & Unterricht	9%
	Gesundheits- & Sozialwesen	5%
	Kunst, Unterhaltung & Erholung	15%
	sonstige Dienstleistungen	7%
	sonstige Branchen*	12%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2024 – Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung,

*aufgrund zu geringer Fallzahl zusammengefasst: Bergbau & Gewinnung von Steinen/Erden, Energieversorgung, Wasserversorgung & Abwasser-/Abfallentsorgung, Grundstücks- & Wohnwesen, private Haushalte mit Hauspersonal & Herstellung von Waren/Erbringung von DL durch private Haushalte, exterritoriale Organisationen/Körperschaften.

Der Anteil an Berufswechsler:innen unterscheidet sich außerdem entlang von Merkmalen in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis. So wechselten im Verlauf des Jahres 2024 Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag häufiger ihren Beruf als unbefristet Beschäftigte (14% im Vergleich zu 8%). Dazu passend sinkt die Berufswechselrate mit zunehmender Dauer der Beschäftigung: Im ersten Jahr ihrer Beschäftigung wechselten 16% den Beruf, nach fünf Jahren nur mehr 6%. Zudem fällt der Anteil an Berufswechsler:innen bei

Beschäftigten, die ihre Arbeitsstelle im ersten Quartal durch Vermittlung des AMS gefunden haben, doppelt so hoch aus wie bei jenen, die keine dahingehende Unterstützung hatten (16% im Vergleich zu 8%) (Tabelle 14). In diesem Zusammenhang fallen Überschneidungen auf: Die im ersten Quartal in der Land- und Forstwirtschaft sowie in Beherbergung und Tourismus Beschäftigten haben ihre damalige Arbeitsstelle häufiger durch Vermittlung des AMS gefunden.

Tabelle 14: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Merkmale Beschäftigungsverhältnis

		Berufswechsel im Verlauf des Jahres 2024
Befristung	ja	14%
	nein	8%
Leiharbeit	ja	10%
	nein	8%
Arbeitszeit (Selbsteinschätzung)	Teilzeit	10%
	Vollzeit	8%
Leitungsfunktion	ja	8%
	nein	9%
Jahre aktuelle Arbeitsstelle	bis 1 Jahr	16%
	bis 2 Jahre	11%
	bis 5 Jahre	9%
	bis 10 Jahre	6%
	länger als 10 Jahre	6%
Vermittlung durch AMS	ja	16%
	nein	8%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2024 – Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung.

Ausgehend von der dreistelligen ISCO-08-Klassifizierung und hochgerechnet auf die Beschäftigten in Österreich haben im Jahr 2024 folgende Berufswechsel am häufigsten stattgefunden: Rund 1.000 Kellner:innen wechselten in einen Job als akademische und vergleichbare Fachkräfte in Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit; Jeweils rund 900 Verkäufer:innen begannen als Friseur:innen oder als Kinder- und Lernbetreuer:innen zu arbeiten; Und aus jeweils rund 800 Beschäftigten in der Landwirtschaft bzw. Tierhaltung wurden Gärtner:innen.

Offen ist nun noch die Frage, ob die berichteten Berufswechsel freiwillig oder unfreiwillig erfolgt sind. Die Arbeitskräfte-Erhebung gibt hierzu keine direkte Antwort, wir können uns einer solchen daher nur annähern, indem zwischen direkten Berufswechseln von einem Quartal ins nächste und Berufswechseln mit quartalsweiser Unterbrechung des Erwerbsverlaufs differenziert wird. Von den 8% jener Beschäftigten, die im Jahr 2024 ihren Beruf gewechselt haben, traten die meisten (7%) direkt in einen anderen Beruf ein, 1% mit vorangehender

Unterbrechung (Tabelle 15) – letztere waren vor Arbeitsbeginn in ihrem neuen Beruf ein oder zwei Quartale nicht erwerbstätig.

Tabelle 15: Direkte Berufswechsel & Berufswechsel nach Unterbrechung

	Anteil
kein Berufswechsel	92%
direkter Berufswechsel	7%
Berufswechsel nach Unterbrechung	1%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2024 – Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung.

Um abschließend zeitliche Veränderungen in der Berufswechselrate zu untersuchen, wurde der Datensatz der Arbeitskräfte-Erhebung aus dem Jahr 2014 analog zu jenem aus 2024 aufbereitet (Tabelle 10).

Bereits 2014 wechselten 7% der im ersten Quartal Beschäftigten im Verlauf des Jahres ihren Beruf – in den vergangenen zehn Jahren hat sich dieser Anteil also nicht verändert. Ebenfalls bereits 2014 zu beobachten waren die höheren Berufswechselraten bei der jüngsten Beschäftigtengruppe und den befristet Beschäftigten sowie die Abnahme der Berufswechsel mit zunehmender Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses (Tabelle 16).

Im Zehnjahresvergleich zugenommen haben demgegenüber Berufswechsel in bestimmten Berufsgruppen und Branchen: Sowohl Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft (von 5% auf 15%) und Führungskräfte (von 7% auf 12%) als auch insgesamt Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft (von 4% auf 16%) sowie Beschäftigte in der Beherbergungs- und Gastronomiebranche (von 9% auf 16%) haben 2024 wesentlich häufiger den Beruf gewechselt als noch 2014. Auf niedrigerem Niveau aber ebenfalls zugenommen hat die Berufswechselrate im öffentlichen Dienst (von 5% auf 10%) (Tabelle 16).

Tabelle 16: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Zeitvergleich 2014 – 2024

		Wechsel 2014	Wechsel 2024
Geschlecht	Männer	7%	9%
	Frauen	7%	8%
Alter	15-29	10%	12%
	30-49	7%	8%
	50+	5%	6%
Migrationshintergrund	nein	7%	9%
	ja	8%	10%

		Wechsel 2014	Wechsel 2024
Urbanisierungsgrad	hohe Bevölkerungsdichte	8%	10%
	mittlere Bevölkerungsdichte	6%	8%
	geringe Bevölkerungsdichte	7%	8%
Bildung	Pflichtschule	7%	10%
	BMS / Lehre	6%	8%
	Matura	8%	9%
	Universität	9%	9%
berufliche Stellung	Arbeiter:innen	7%	8%
	Angestellte	7%	8%
	öffentlicher Dienst	3%	7%
	selbständig	9%	9%
Qualifikation (aus ISCO-08)	Hilfs- / mittlere Tätigkeit	7%	9%
	höher/hochqualifiziert/Führungstätigkeit	6%	8%
Berufs- gruppe ISCO- 08	Führungskräfte	7%	12%
	Akademische & vergleichbare Berufe	7%	7%
	Techniker:innen & gleiche nichttechn. Berufe	6%	9%
	Bürokräfte & verwandte Berufe	5%	8%
	Dienstleistungsberufe & Verkauf	8%	9%
	Fachkräfte Land-/Forstwirtschaft u. Fischerei	5%	15%
	Handwerks- & verwandte Berufe	7%	6%
	Bedienung von Anlagen/Maschinen & Montage	7%	7%
	Hilfsarbeitskräfte	10%	10%
Branche ÖNACE- 08	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	4%	16%
	Herstellung von Waren	6%	10%
	Bau	6%	5%
	Handel, Instandhaltung u. Reparatur von KFZ	7%	9%
	Verkehr & Lagerei	9%	8%
	Beherbergung & Gastronomie	9%	16%
	Information u. Kommunikation	8%	5%
	Finanz- & Versicherungsdienstleistungen	6%	1%
	freiberufl., wissenschaftl. & techn. DL	7%	9%
	sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	5%	7%
	öffentliche Verwaltung, Verteidigung & SV	5%	10%
	Erziehung & Unterricht	6%	9%
	Gesundheits- & Sozialwesen	5%	5%
	Kunst, Unterhaltung & Erholung	14%	15%
	sonstige Dienstleistungen	5%	7%
	sonstige Branchen	6%	12%
Befristung	ja	10%	14%
	nein	7%	8%
Leiharbeit	ja	17%	10%
	nein	7%	8%
Arbeitszeit (Selbsteinschätzung)	Teilzeit	9%	10%
	Vollzeit	6%	8%

		Wechsel 2014	Wechsel 2024
Leitungsfunktion	ja	7%	8%
	nein	7%	9%
Jahre aktuelle Arbeitsstelle	bis 1 Jahr	11%	16%
	bis 2 Jahre	9%	11%
	bis 5 Jahre	8%	9%
	bis 10 Jahre	7%	6%
	länger als 10 Jahre	5%	6%
Vermittlung durch AMS	ja	21%*	16%
	nein	7%	8%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2014 und 2024 – Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung,

*Fallzahl n=87.

2.2 Berufswechsel in Niederösterreich

In Niederösterreich haben im Verlauf des Jahres 2024 9% der im ersten Quartal Beschäftigten den Beruf gewechselt – unter Berücksichtigung der Schwankungsbreite⁵ unterscheidet sich dieser Anteil nicht von jenem des Jahres 2014 (6%).

Analog zu den österreichweiten Ergebnissen zeigen sich auch in Niederösterreich Unterschiede zwischen den Altersgruppen und in Abhängigkeit der Dauer des Arbeitsverhältnisses (Tabelle 17). Veränderungen über die Zeit fallen entlang der zur Verfügung stehenden Stichproben nicht signifikant aus.

Tabelle 17: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Zeitvergleich Niederösterreich 2014 – 2024

		Wechsel 2014	Wechsel 2024
Geschlecht	Männer	5%	10%
	Frauen	8%	8%
Alter	15-29	7%	15%
	30-49	7%	9%
	50+	5%	6%
Migrationshintergrund	nein	9%	9%
	ja	6%	9%
Bildung	Pflichtschule	5%	9%
	BMS / Lehre	7%	8%
	Matura	6%	11%
	Universität	5%	8%
Qualifikation (aus ISCO-08)	Hilfs- / mittlere Tätigkeit	7%	10%
	höher/hochqualifiziert/Führungstätigkeit	4%	8%

⁵ Die max. Schwankungsbreite bei n=967 und n=948 beträgt jeweils +/-2,3%.

		Wechsel 2014	Wechsel 2024
berufliche Stellung	Arbeiter:innen	6%	5%
	Angestellte	7%	9%
	öffentlicher Dienst	4%	8%
	selbständig	7%	11%
Arbeitszeit (Selbsteinschätzung)	Teilzeit	9%	10%
	Vollzeit	6%	8%
Jahre aktuelle Arbeitsstelle	bis 1 Jahr	11%	16%
	bis 2 Jahre	13%	11%
	bis 5 Jahre	7%	11%
	bis 10 Jahre	5%	8%
	länger als 10 Jahre	4%	6%

Quelle: Arbeitskräfte-Erhebung 2014 und 2024 – in Niederösterreich wohnhafte Erwerbstätige im 1. Quartal, Eigenauswertung.

3 Zusammenfassung und Fazit

Entlang gesellschaftlicher Umbrüche und der anhaltenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes steigt die Zahl derer, die keine Arbeit mehr in dem Bereich finden, in dem sie ausgebildet wurden bzw. in dem sie bereits gearbeitet haben. Inwieweit sich diese Entwicklungen bereits in tatsächlichen Berufswechseln niederschlagen, hat die vorliegende Studie untersucht.

Zunächst stand dabei die Frage nach der Wechselabsicht im Vordergrund: Wie viele Beschäftigte möchten kurz- oder mittelfristig ihren Beruf wechseln und welche Faktoren hängen mit dieser Absicht zusammen? Datengrundlage für diesen Teil der Studie war der Österreichische Arbeitsklima Index – eine repräsentative Befragung zur Arbeitszufriedenheit, die seit 1997 für die Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt wird. Daran anschließend wurden auf Basis der Arbeitskräfte-Erhebung der Statistik Austria tatsächliche Berufswechsel identifiziert und untersucht.

In Hinblick auf die Wechselabsicht kann festgehalten werden, dass diese über den Untersuchungszeitraum hinweg zugenommen hat: Haben vor rund zwanzig Jahren noch 7% der unselbständig Beschäftigten in Österreich davon berichtet, ihren Beruf wechseln zu wollen, sind es inzwischen 12%. In Niederösterreich hat sich die Wechselabsicht im selben Zeitraum von 6% auf 12% verdoppelt, wobei dieser Anstieg praktisch ausschließlich innerhalb der letzten rund zehn Jahre stattgefunden hat.

Sowohl für Österreich als auch für Niederösterreich gilt, dass die Wechselabsicht nicht bei allen Beschäftigten gleich hoch ausfällt. Drei Gruppen stechen in diesem Zusammenhang besonders hervor: Sowohl junge Menschen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund als auch Beschäftigte im Tourismus/der Gastronomie berichten nicht nur aktuell eine überdurchschnittlich hohe Wechselabsicht. Über die Zeit hinweg hat der Anteil jener, die in diesen Gruppen den Beruf wechseln wollen, auch am stärksten zugenommen.

Außerdem ist die Wechselabsicht unter jenen Beschäftigten höher, die ihre aktuelle Tätigkeit als nicht zu ihrer Qualifikation passend wahrnehmen. Demgegenüber sinkt die Absicht, den Beruf zu wechseln, mit zunehmender Verweildauer im Betrieb. An dieser Stelle knüpft die Arbeitszufriedenheit an: Die Wechselabsicht fällt nämlich auch dann höher aus, wenn die Beschäftigten mit der betrieblichen Situation – allen voran mit der Art bzw. dem Inhalt ihrer Tätigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch mit dem Führungsstil der Vorgesetzten – nicht zufrieden sind. Zudem verstärkt ein hohes Ausmaß an körperlichen Arbeitsbelastungen die Absicht, den Beruf wechseln zu wollen.

Dass diese in Zusammenhang mit einer höheren Wechselabsicht stehenden Faktoren nicht nur für sich genommen, sondern gerade auch in Kombination

wirksam sind, zeigt ein Blick auf die jungen Menschen: Einiges deutet darauf hin, dass die in dieser Gruppe weit verbreitete Wechselabsicht in Verbindung mit der dort ebenfalls weit verbreiteten qualifikationsinadäquaten Beschäftigung steht. So berichtete in den Befragungen der Statistik Austria zuletzt etwa ein Fünftel der bis 34-Jährigen, dass ihr Ausbildungsniveau höher ist als die Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit (Statistik Austria 2025b). Ein Drittel der Bachelor- und knapp der Hälfte der Master-Absolvent:innen verweist außerdem darauf, dass ihre Ausbildung über dem normalerweise für ihre berufliche Tätigkeit notwendigen Abschluss liegt. Zu diesem vertikalen kommt ein horizontales Mismatch: Ein Fünftel der Bachelor- und 15% der Master-Absolvent:innen gehen einer beruflichen Tätigkeit nach, die der inhaltliche Ausrichtung ihres Studiums „überhaupt nicht“ entspricht (Statistik Austria 2022).

Aus dem Arbeitsklima Index geht wiederum hervor, dass der hohe Anteil an Beschäftigten mit Wechselabsicht im Tourismus/der Gastronomie in erster Linie eine Frage der geringen Arbeitszufriedenheit bzw. der dahinterliegenden, branchenspezifischen Arbeitsbedingungen ist. Im Vergleich zu anderen Branchen fällt die Zufriedenheit bei den Beschäftigten im Tourismus/der Gastronomie dabei nicht nur mit dem Einkommen, sondern auch mit den Arbeitszeitregelungen sowie den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten besonders gering aus (AK Oberösterreich 2023).

Die tatsächliche Berufswechselrate lag 2024 österreichweit bei 8%, in Niederösterreich bei 9% – knapp jede:r Zehnte der im erste Quartal Beschäftigten hat also im Verlauf des Jahres einen Statuswechsel der dreistelligen ISCO-08-Klassifizierung berichtet. Beispielsweise haben Verkäufer:innen in die Kinder- und Lernbetreuung gewechselt, Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft wurden Gärtner:innen. Der Großteil dieser Berufswechsel fand dabei direkt, d.h. ohne zwischenzeitliche Unterbrechung der Erwerbstätigkeit statt.

Mit der höheren Wechselabsicht übereinstimmend, fanden auch Berufswechsel häufiger bei jungen Menschen und bei Beschäftigten in der Beherbergung/Gastronomie statt. Hinzu kommen Führungskräfte, Beschäftigte in der Land-/Forstwirtschaft sowie in der Kunst-/Unterhaltungs-/Erholungsbranche, die 2024 ebenfalls überdurchschnittlich häufig den Beruf wechselten. Mit befristeten Arbeitsverhältnissen gehen ebenfalls nicht nur häufigere Wechsel der Arbeitgeber:innen, sondern auch häufigere Berufswechsel einher.

Während die Wechselabsicht über die vergangenen rund zehn Jahre hinweg zugenommen hat, blieb die Berufswechselrate konstant. Sowohl österreichweit als auch in Niederösterreich hat sich der Anteil an Beschäftigten, die im Verlauf eines Jahres ihren Beruf gewechselt haben, von 2014 auf 2024 nicht verändert. Berufswechsel waren außerdem bereits 2014 unter den jungen Menschen und den befristet Beschäftigten weiter verbreitet. Über die Zeit

zugenommen haben die tatsächlichen Wechsel demgegenüber bei Führungskräften, Beschäftigten in der Land-/Forstwirtschaft und bei Beschäftigten in der Beherbergung/Gastronomie.

Insgesamt betrachtet schlägt sich also die inzwischen höhere Wechselabsicht nicht in einer ebenfalls höheren Berufswechselrate nieder. In einigen Berufsgruppen – allen voran bei Beschäftigten in der Beherbergung/Gastronomie – sind die tatsächlichen Berufswechsel jedoch parallel zur Absicht, den Beruf wechseln zu wollen, angestiegen. Damit sind Berufswechsel trotz zunehmend fragmentierter Karrierewege und einer höheren beruflichen Mobilität vorerst weiterhin eher die Ausnahme – in einigen Gruppen am Arbeitsmarkt betreffen sie jedoch größer werdende Teile der Beschäftigten.

Literatur

AK Oberösterreich (2023): Der Österreichische Arbeitsklima Index zeigt: Bereitschaft zum Jobwechsel ist hoch, besonders in der Gastronomie.

Presseaussendung vom 05.05.2023: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/Bereitschaft_zum_Jobwechsel_ist_hoch_.html

AMS (2020): Arbeitsmarktlage 2019, Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

AMS / Synthesis (2023): Schwache Konjunktur schlägt auf den Arbeitsmarkt durch – Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2023/2024. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

Bachmann, Ronald / Bechara, Peggy / Vonnahme, Christian (2019): Occupational mobility in Europe – extent, determinants, and consequences. In: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1058, Berlin: DIW.

Backhaus, Klaus / Erichson, Bernd / Plinke, Wulff / Weiber, Rolf (2018): Multivariate Analysemethoden. Heidelberg: Springer.

Eurofound (2017): Occupational change and wage inequality. European Jobs Monitor 2017. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ILO (2023): The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) companion guide. Geneva: International Labour Organization.

OECD (2024): Promoting better career choices for longer working lives. Stepping up not stepping out. Ageing and employment policies. Paris: OECD Publishing.

Statistik Austria (2022): Eurograduate 2022. Analyse der österreichischen Erhebungsdaten zu Studium und Arbeitsmarkteinstieg von Hochschulabsolvent:innen. Wien: Statistik Austria.

Statistik Austria (2024a): ÖISCO-08 Einführung. Wien: Statistik Austria.

Statistik Austria (2024b): ÖNACE-08 Grundstruktur & Erläuterungen. Wien: Statistik Austria.

Statistik Austria (2025a): Gender-Statistik Erwerbstätigkeit. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf

Statistik Austria (2025b): Gründe für Ausbildungsabbrüche, Modul 2024 „Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt“. Wien: Statistik Austria.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobenübersicht	6
Tabelle 2: Wechselabsicht im Zeitverlauf	6
Tabelle 3: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – demografische Merkmale	7
Tabelle 4: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Qualifikation	8
Tabelle 5: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Merkmale Beschäftigungsverhältnis	9
Tabelle 6: Wechselabsicht in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Branchengruppen	10
Tabelle 7: Mögliche erklärende Variablen im Regressionsmodell	11
Tabelle 8: Fünf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit	12
Tabelle 9: Statistische Kennzahlen des Logistischen Regressionsmodells	14
Tabelle 10: Stichprobenübersicht	16
Tabelle 11: Berufswechsel im Jahr 2024	16
Tabelle 12: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – soziodemografische Merkmale	17
Tabelle 13: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Berufsgruppen & Branchen	18
Tabelle 14: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – Merkmale Beschäftigungsverhältnis	19
Tabelle 15: Direkte Berufswechsel & Berufswechsel nach Unterbrechung	20
Tabelle 16: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Zeitvergleich 2014 – 2024	20
Tabelle 17: Berufswechsel in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Zeitvergleich Niederösterreich 2014 – 2024	22