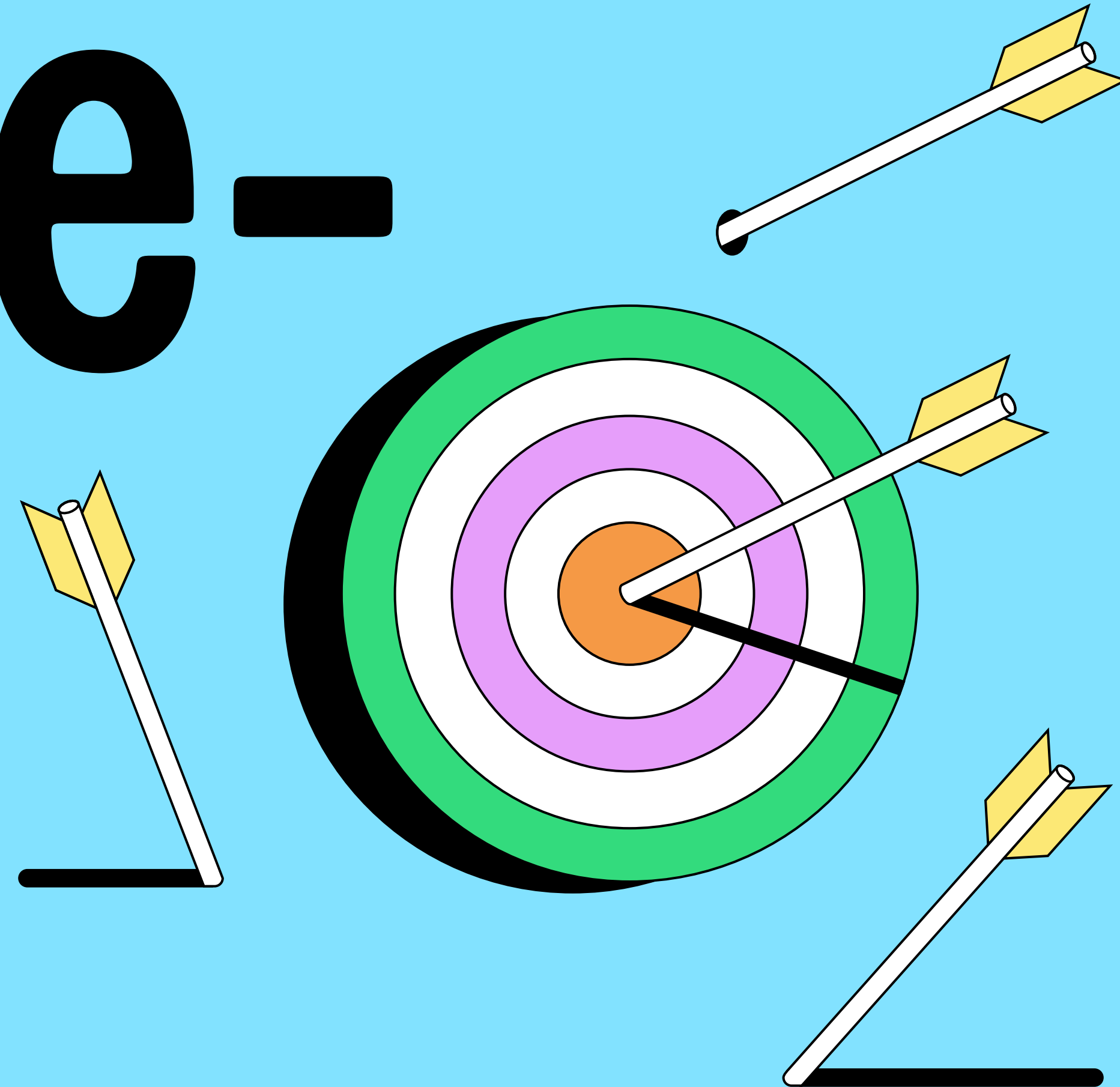


Karriere- ziele



Was Arbeitnehmer*innen im
Berufsleben erreichen möchten

karriere.at

karriere.at hat in Kooperation mit dem Online-Markt- und Meinungsforschungsinstitut Marketagent 2023 und 2024 österreichweite, repräsentative Studien durchgeführt.

Befragt wurden 1.025 bzw. 1.003 Personen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren, die freiberuflich tätig, unselbstständige Geschäftsführer*innen/Manager*innen, Angestellte, Beamte, (Fach-)Arbeiter*innen, Schüler*innen, Student*innen, Lehrlinge, Arbeitssuchende, in Karenz, Wehr- oder Zivildienst oder auf sonstige Art berufstätig sind.

2024 wurden darüber hinaus 398 Personalverantwortliche in österreichischen Unternehmen zu unterschiedlichen Themen befragt.

Die Ergebnisse all dieser Umfragen wurden in diesem Factsheet verarbeitet.

Spaß an der Arbeit



ist für Arbeitnehmer*innen ein wichtigeres Karriereziel als die klassische Beförderung.

- „Spaß an der Arbeit“ wird von den meisten Erwerbsfähigen als Karriereziel genannt.
- Eine Gehaltserhöhung, Sinnstiftung und die Work-Life-Balance haben bei Arbeitnehmer*innen einen ähnlich hohen Stellenwert.
- Im Vergleich dazu äußerte nur jede*r Zweite den Wunsch, befördert zu werden.

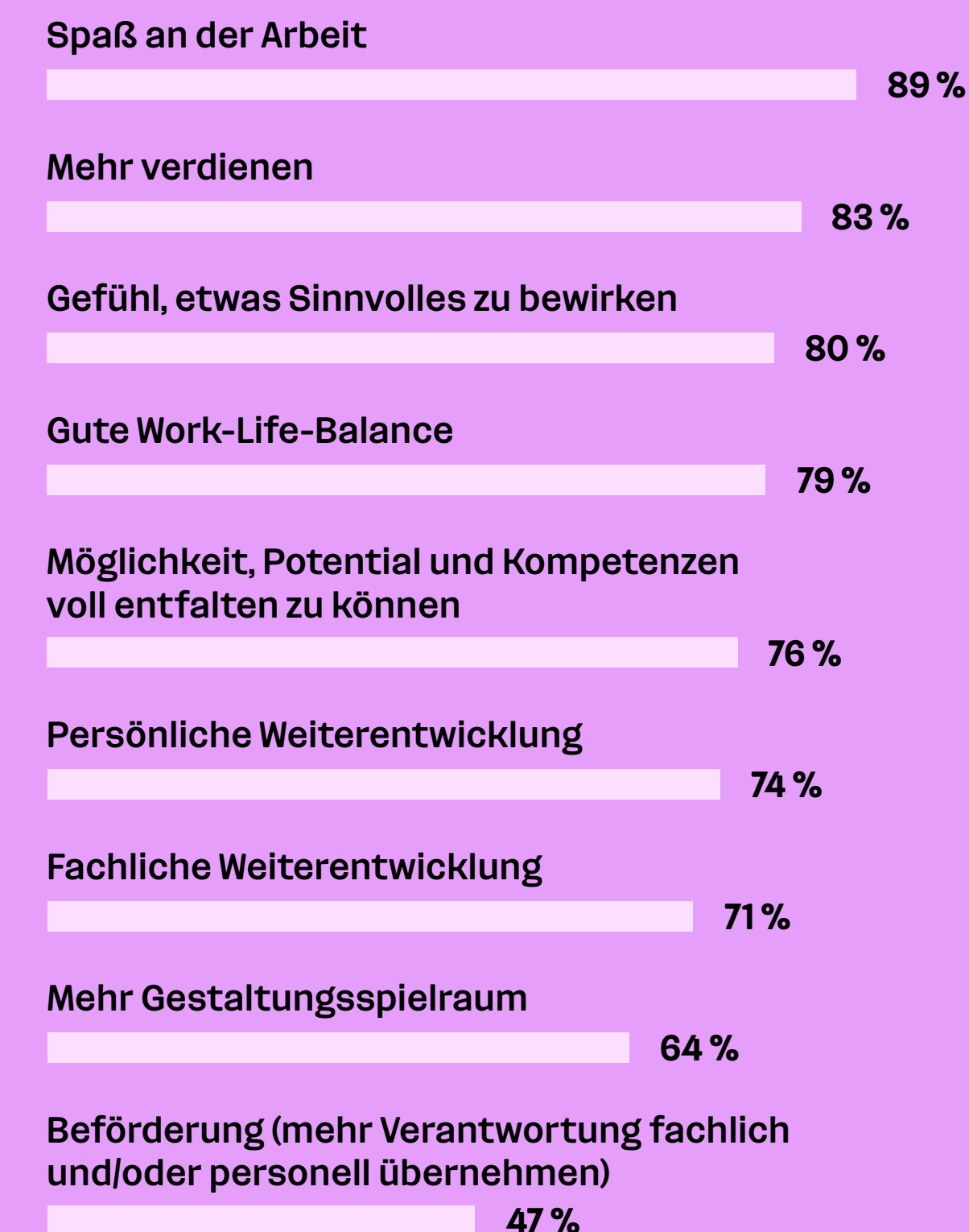
Arbeit soll auch glücklich machen

„Unsere Studie zeigt, dass Menschen ihre eigenen Interessen und Werte im Beruf ausleben möchten, vor allem die Älteren. Nicht nur der Feierabend, sondern auch die Arbeitszeit selbst sollen zum eigenen Lebensglück beitragen. Die Beförderung und das eigene Fortkommen sind demgegenüber nicht so wichtig.“

Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



Karriereziele von Erwerbsfähigen



„Wie wichtig sind Ihnen ganz generell die folgenden Karriereziele?“
Quelle: Marketagent für karriere.at, 2024, Basis: 1.003 Erwerbsfähige

Ältere Arbeitnehmer*innen wünschen sich Spaß an der Arbeit sowie Sinnstiftung, jüngere wollen ihren Marktwert aufbauen.

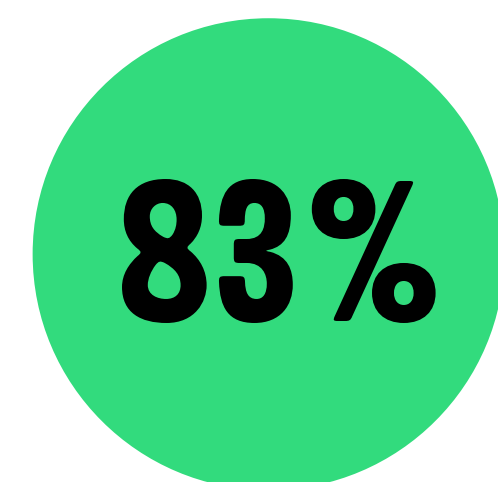
Karriereziele verändern sich im Laufe des Lebens.

- Bei den 50- bis 60-Jährigen stehen Spaß an der Arbeit sowie Sinnstiftung als Karriereziele im Vordergrund (95 und 88 Prozent). Im Vergleich dazu hat bei jüngeren Arbeitnehmer*innen zwischen 18 und 29 Jahren der Spaß einen geringeren Stellenwert, wird aber dennoch von 83 Prozent als Ziel genannt.
- Jüngere Arbeitnehmer*innen fokussieren sich auf ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung, um ihren Marktwert aufzubauen.
- Die Work-Life-Balance hat für 30- bis 39-Jährige besondere Relevanz, für Frauen mehr als für Männer (86 vs. 74 Prozent). Auch bei den 40- bis 49-Jährigen hat die Work-Life-Balance einen höheren Stellenwert als andere Karriereziele.

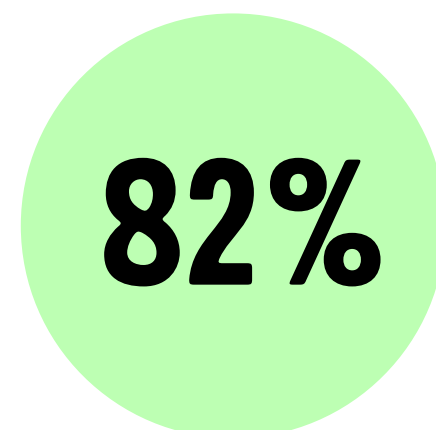
Mit fortschreitendem Alter gewinnt die Work-Life-Balance bei Arbeitnehmer*innen an Bedeutung.

Top 3: Karriereziele nach Alter

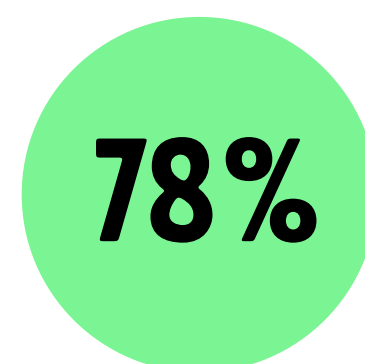
18 bis 29 Jahre



Spaß
an der Arbeit

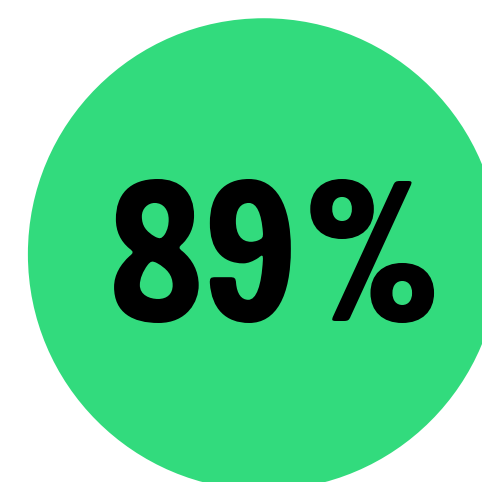


Mehr
verdienen

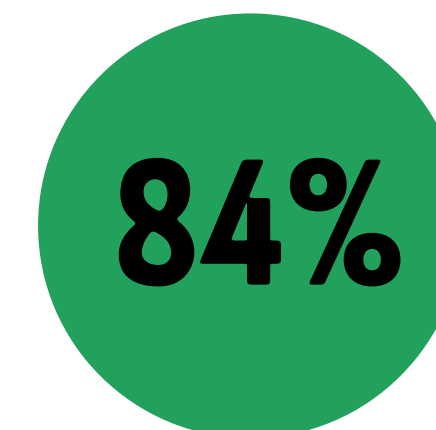


Gefühl, etwas
Sinnvolles zu bewirken

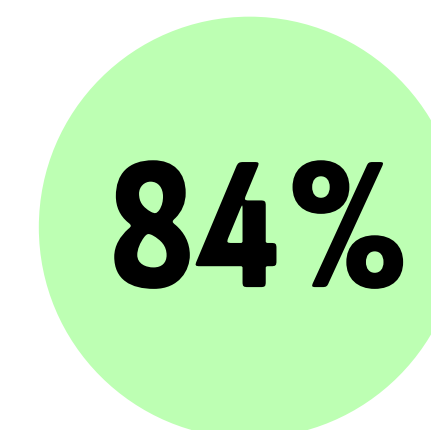
30 bis 39 Jahre



Spaß
an der Arbeit

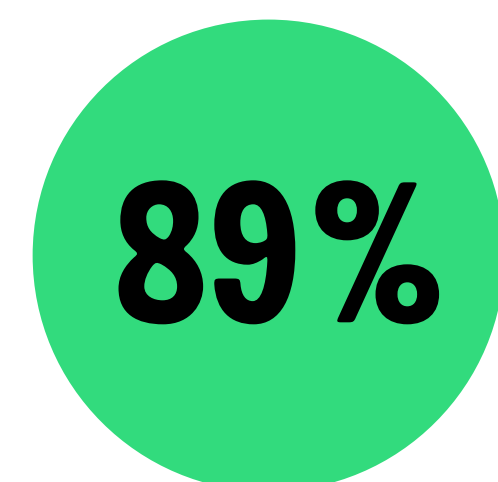


Gute
Work-Life-Balance

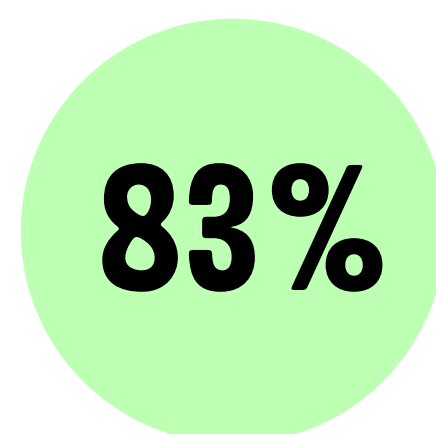


Mehr
verdienen

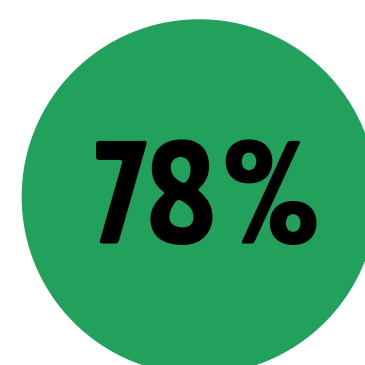
40 bis 49 Jahre



Spaß
an der Arbeit

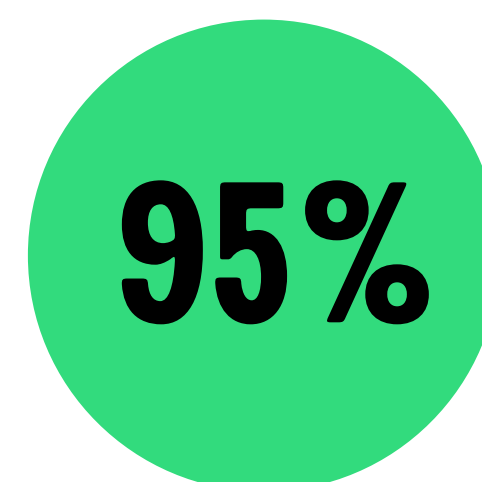


Mehr
verdienen

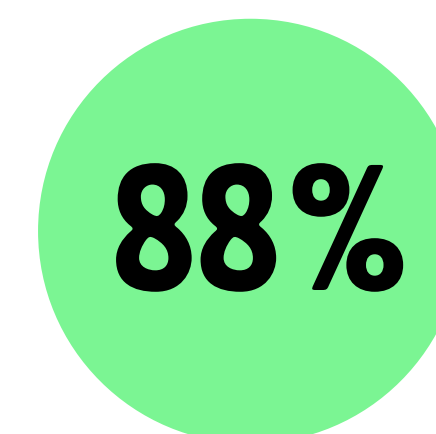


Gute
Work-Life-Balance

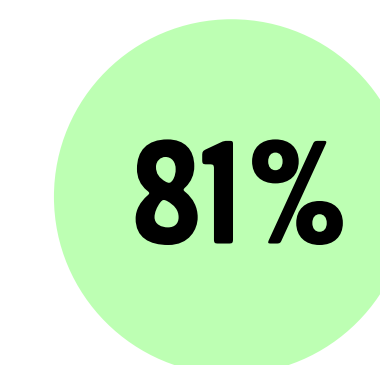
50 bis 59 Jahre



Spaß
an der Arbeit



Gefühl, etwas
Sinnvolles zu bewirken



Mehr
verdienen

Ziele verändern sich

„Zu Beginn des Berufslebens möchten sich Arbeitnehmer*innen beweisen und ihr Einstiegsgehalt aufbessern.“

Für 30- bis Ende-40-Jährige ist die Work-Life-Balance wichtiger, etwa um sich der Familienplanung widmen zu können.

Gegen Ende des Berufslebens, wenn finanzielle Sicherheit gegeben ist, gewinnt Sinnstiftung an Bedeutung: 88 Prozent der 50- bis 60-Jährigen streben diese als Karriereziel an.“

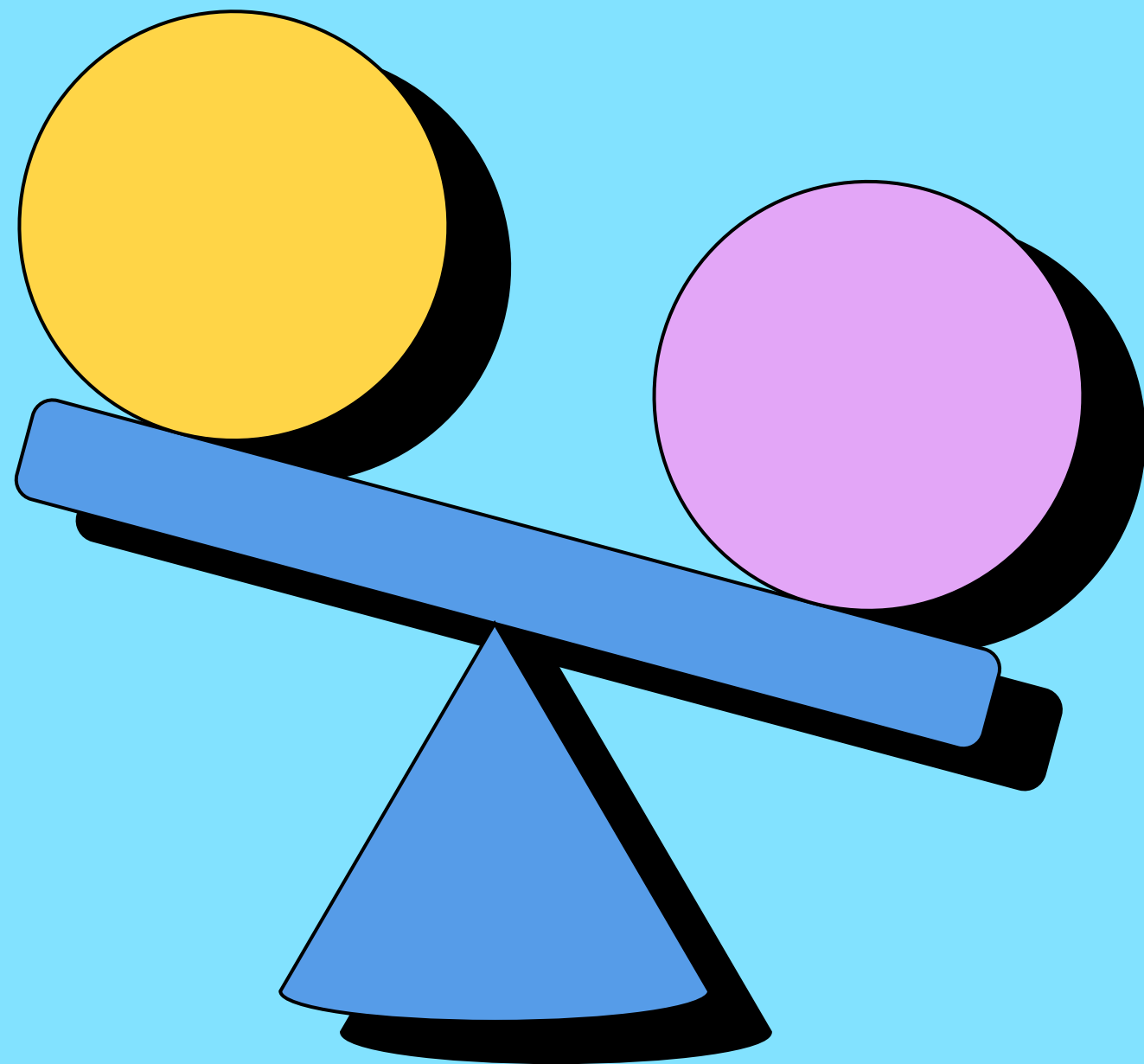
Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



Fach- oder Führungskarriere?

Bei den Fachkarrieren haben Männer und Frauen gleich starke Ambitionen. Die Führungskarrieren sind für Männer eher ein Ziel als für Frauen.

- Fast jeder dritte Mann will Führungsverantwortung übernehmen (31 Prozent). Bei den Frauen sind es 17 Prozent.
- Die wichtigsten Argumente für eine Führungsposition sind ein höheres Gehalt, eine anspruchsvollere Tätigkeit und mehr Entscheidungsbefugnisse – unabhängig vom Geschlecht.
- 42 Prozent der Frauen und 43 Prozent der Männer wollen sich in ihrer fachlichen Rolle entwickeln, ohne Führungsverantwortung zu übernehmen.
- 34 Prozent der Frauen, aber auch 32 Prozent der Männer, lehnen Führungspositionen ab, weil sie sich selbst nicht als Führungspersönlichkeit sehen. Frauen empfinden zudem die Verantwortung als zu groß (Frauen: 34 Prozent, Männer: 22 Prozent), Männer sehen eine Führungsposition mit einer guten Work-Life-Balance als schwer vereinbar (Männer: 29 Prozent, Frauen: 25 Prozent).



Unterschiede zwischen den Geschlechtern

„Männer verbinden den Aufstieg in eine Führungsrolle eher mit einer Ausweitung des Gestaltungsspielraums, Frauen eher mit der Übernahme von Personalverantwortung. Diese Verantwortung ist für manche Frauen ein Grund für das Anstreben einer Führungsposition, während andere davon abgeschreckt werden.“

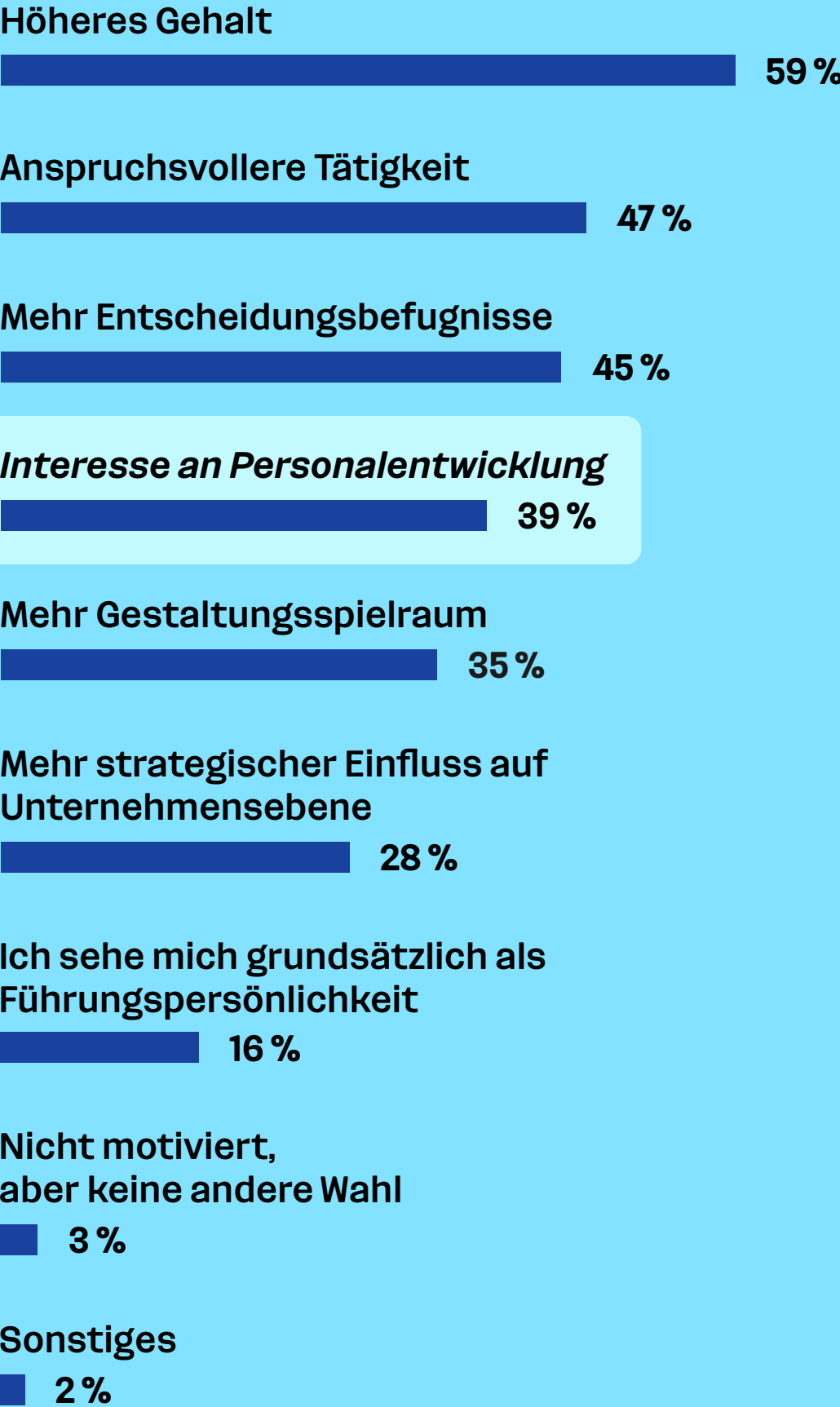
Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



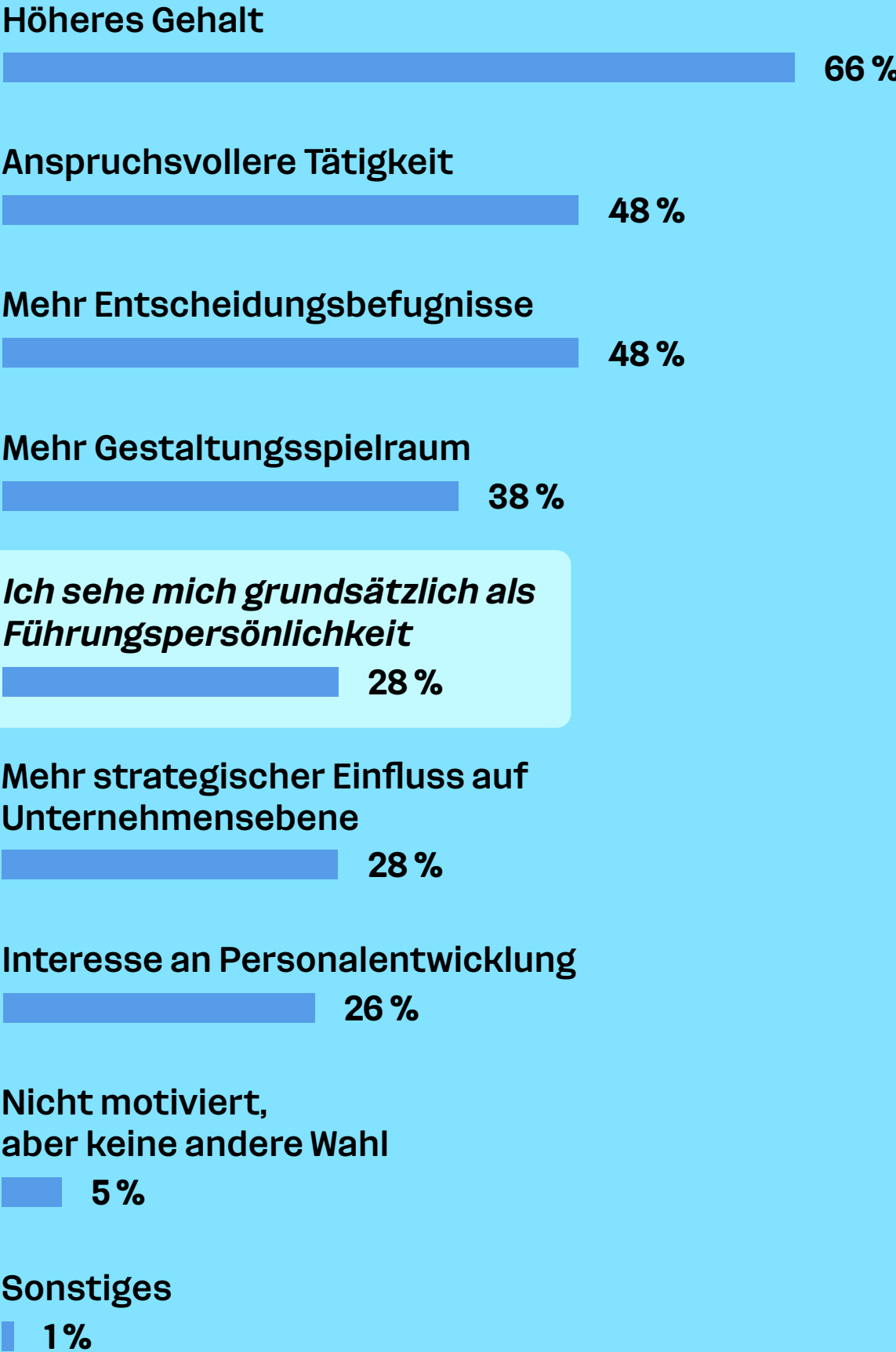
Quelle: Marketagent für karriere.at, 2023, Basis: 402 Erwerbstätige, die eine Führungsposition anstreben

Motivation für Führungsposition nach Geschlecht

Frauen



Männer





Fast alle Erwerbsfähigen in Österreich haben Karriereziele.

- Fast alle Erwerbsfähigen in Österreich verfolgen Karriereziele, unabhängig vom Bildungsgrad oder Alter. Gerade einmal 7 Prozent geben an, keine Ziele zu haben.
- Menschen mit Matura sind eher dazu bereit, Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Karriereziele zu erreichen. Das können zum Beispiel Weiterbildungen sein.
- Umgekehrt sagen 87 Prozent der befragten Personalverantwortlichen, dass Bewerber*innen mit individuellen Weiterbildungen neben/nach ihrer Ausbildung (Schule, Lehre, Hochschule, o.ä.) attraktivere Kandidat*innen für zu besetzende Stellen sind.

Weiterbildung ist die erste Wahl, um Karriereziele zu erreichen.

- Jede*r Zweite wäre bereit, Weiterbildungsmaßnahmen zu setzen, um berufliche Ziele zu erreichen.
- Menschen mit Matura sind eher bereit, dies zu tun (63 Prozent) als jene mit Berufsausbildung (48 Prozent) oder Pflichtschulabschluss (39 Prozent).
- Interne Wechsel sind vor allem für Männer interessant (Männer: 36 Prozent, Frauen: 27 Prozent). Frauen tendieren eher dazu, in ein anderes Unternehmen zu wechseln (Frauen: 32 Prozent, Männer: 30 Prozent).

Maßnahmen, um Karriereziele zu erreichen

Weiterbildung (53 %)



Gehaltsverhandlung (41 %)



Positionswechsel im Unternehmen (32 %)



Jobwechsel in ein anderes Unternehmen (31 %)



Veränderung der Wochenarbeitszeit (Stunden und/oder Tage pro Woche) (26 %)



Wechsel des Berufsfelds (Quereinstieg) (21 %)



Selbstständig werden (20 %)



Aufbau, Pflege und Ausweitung des beruflichen Netzwerks (19 %)



Coaching und/oder Mentoring (16 %)



Sonstige (3 %)



Gar keine Maßnahmen (6 %)



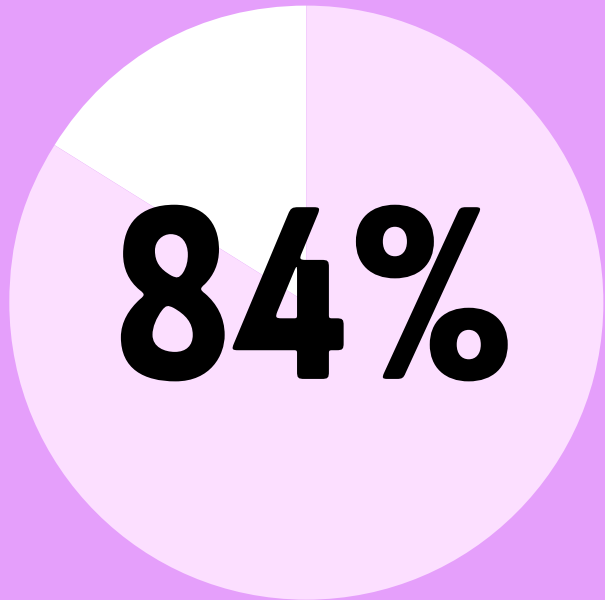
Ich habe keine Karriereziele (7 %)



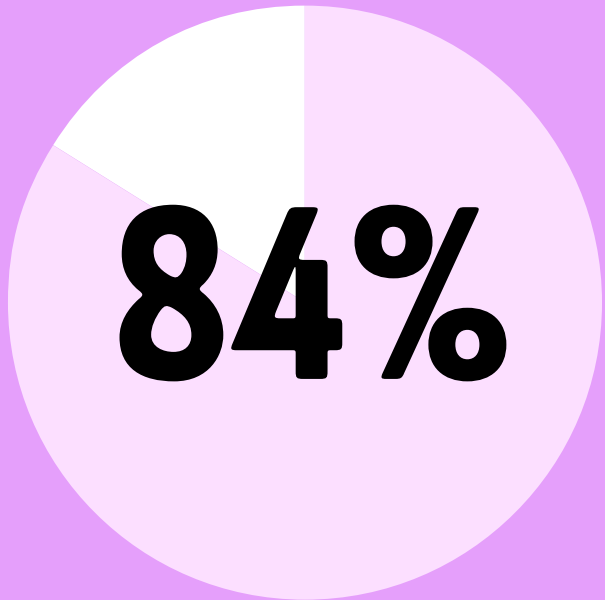
Quelle: Marketagent für karriere.at, 2024, Basis 1.003 Erwerbsfähige

Top 5: Weiterbildungsangebot nach Berufsfeld

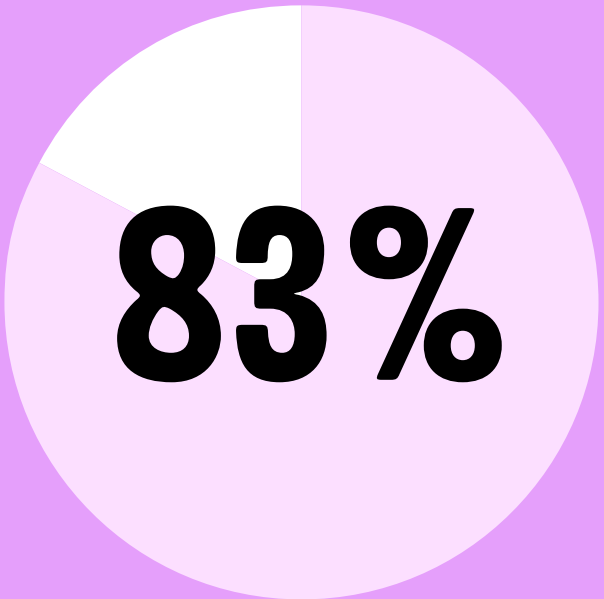
Prozentueller Anteil der Stelleninserate im jeweiligen Berufsfeld, in denen Weiterbildung erwähnt wird



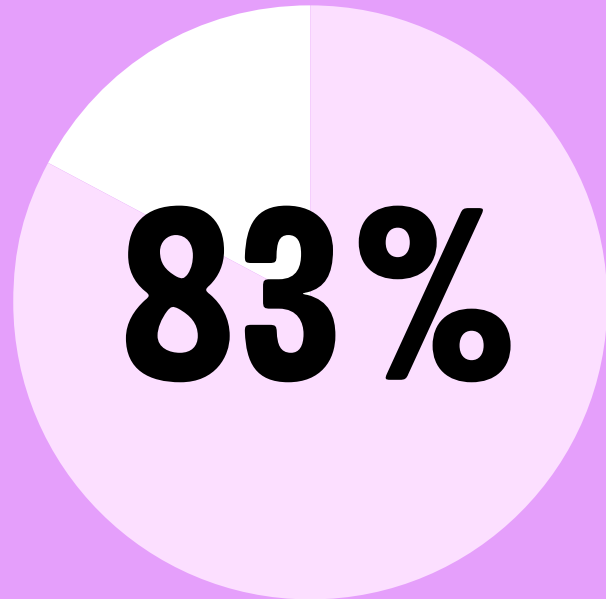
Beratung, Consulting



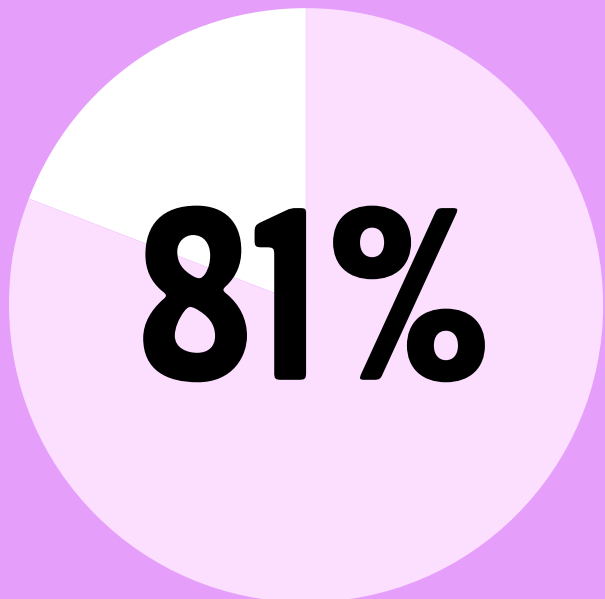
Coaching, Training



Führung, Management



IT, EDV



Finanzen, Bankwesen

Aus- und Weiterbildung wird in 77 Prozent der Stelleninserate auf karriere.at angeboten. Diese Zahl ist über die letzten Jahre gestiegen.

- Im Jahr 2024 wurden in 77 Prozent der auf karriere.at geschalteten Inserate Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Diese Zahl ist über die vergangenen Jahre stetig gestiegen.
- Besonders hoch ist der Anteil an Stelleninseraten, in denen Weiterbildung erwähnt wird, im Dienstleistungsbereich und Führungspositionen. Am höchsten ist der Anteil im Berufsfeld „Beratung, Consulting“ – hier enthalten 84 Prozent der Stelleninserate einen Hinweis auf Schulungs- und Weiterbildungsangebote.

Möglichkeiten aufzeigen

„Je nach Karriereziel gibt es unterschiedliche Maßnahmen, um dieses zu erreichen. Manche Maßnahmen kann ich in der bestehenden Beschäftigung umsetzen, andere erfordern einen Wechsel in eine andere Position oder ein anderes Unternehmen. Die Kommunikation von Entwicklungsmöglichkeiten im Stelleninserat ist daher wesentlich.“

Georg Konjovic
CEO bei karriere.at



Über karriere.at

Die karriere.at GmbH ist ein 2004 in Linz gegründetes Digitalunternehmen. Es betreibt mit karriere.at eine Online-Plattform zur Jobsuche und beruflichen Weiterentwicklung, die mit bis zu 1,3 Millionen monatlichen Besucher*innen zu den erfolgreichsten in Österreich zählt.

Unternehmen können auf karriere.at Stelleninserate veröffentlichen, sich als Arbeitgeber positionieren und auf eine Talentdatenbank mit über 150.000 Lebensläufen zugreifen.

Das Unternehmen ist Teil der norika group und beschäftigt aktuell rund 250 Mitarbeiter*innen in Linz und Wien.



karriere.at GmbH

Standort Linz

Donaupromenade 1, 4020 Linz
+43 732 908200-0

Standort Wien

Jakov-Lind-Straße 2, 1020 Wien
+43 1 9172410-0

Sie haben Feedback oder Themenvorschläge?
Wir freuen uns auf Ihre Nachricht:
redaktion@karriere.at