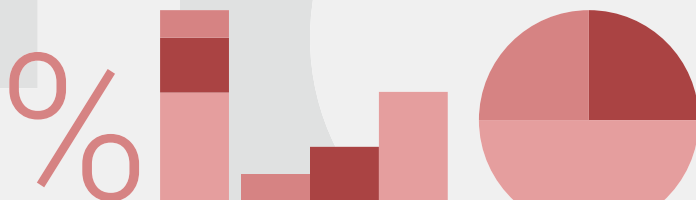


BFS Aktuell



15 Bildung und Wissenschaft

Neuchâtel, September 2025

Themenbericht zur Befragung der Schweizer Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen 2018

Stellenwechsel: Situation fünf Jahre nach Studienabschluss

Nahezu zwei Drittel der Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben innerhalb der fünf Jahre nach ihrem Abschluss 2018 den Arbeitgeber oder intern die Stelle gewechselt. Die höchste Mobilität war bei Personen mit einem UH-Master festzustellen (72%), während Personen mit einem PH-Lehrdiplom am seltensten die Stelle wechselten (44%).

Zu den wichtigsten Gründen für den letzten Stellenwechsel gehörten der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung (45%) und die Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit (32%). Letztere war bei 60% der Betroffenen auf das Arbeitsklima und bei 51% auf den Inhalt der Aufgaben zurückzuführen. Bei den Gründen für einen Stellenwechsel gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer erwähnten häufiger den Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung und nach beruflichem Aufstieg, während Frauen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschliesslich der Betreuung von Kindern, mehr Bedeutung beimessen.

Knapp die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen, die seit 2019 ihre Stelle gewechselt haben, wurde befördert. Diese Dynamik wirkte sich auch auf das Erwerbseinkommen und die Arbeitszufriedenheit aus. Durch den beruflichen Aufstieg erhöhte sich das Einkommen um mindestens 13%, während es bei Absolventinnen und Absolventen mit einem Stellenwechsel ohne Beförderung moderat anstieg (+6%). Die Arbeitszufriedenheit nahm bei den Absolventinnen und Absolventen, die ihre Stelle gewechselt haben oder befördert wurden, signifikant zu, namentlich bezüglich des Einkommens und der Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen. Bei den Absolventinnen und Absolventen, die in der gleichen Position und beim gleichen Arbeitgeber geblieben sind, stieg die Zufriedenheit weniger stark an. Sie waren jedoch ein Jahr nach Studienabschluss zufriedener mit ihrer Erwerbstätigkeit.

Die vorliegende Publikation bietet erstmals eine vertiefte Analyse der Stellenwechsel bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen in der Schweiz in den ersten fünf Jahren nach ihrem Studienabschluss. Sie stützt sich auf ein neues thematisches Modul mit Fokus auf Stellenwechsel, das im Rahmen der Befragung der Absolventinnen und Absolventen mit Abschlussjahrgang 2018 eingeführt wurde. Die betroffenen Personen wurden 2019 und 2023 befragt. Der erste Teil dieser Publikation gibt Aufschluss über das Ausmass der Stellenwechsel, aufgeschlüsselt nach Hochschultyp und Examensstufe der Absolventinnen und Absolventen (Abschnitt 1). Abschnitt 2 befasst sich anschliessend

Kasten 1: Datenquelle und Analysepopulation

Die vorliegende Publikation untersucht die seit dem Studienabschluss erfolgten Stellenwechsel. Sie basiert auf Daten aus der Zweibefragung 2023 der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen (EHA), die 2018 einen der folgenden Abschlüsse erlangt haben: Master einer universitären Hochschule (UH-Master), Doktorat einer universitären Hochschule (UH-Doktorat), Bachelor einer Fachhochschule (FH-Bachelor) oder Diplom (Bachelor oder Master) einer pädagogischen Hochschule (PH-Lehrdiplom). Personen mit einem UH-Bachelor oder FH-Master wurden für diese Publikation aufgrund der geringen Fallzahl ausgeklammert. Ein Teil der Analysen (Abschnitte 3, 4 und 5) beruht zudem auf Informationen aus der Erstbefragung von 2019. So lässt sich die Entwicklung der beruflichen Laufbahn der Absolventinnen und Absolventen anhand des letzten Stellenwechsels zwischen dem ersten und dem fünften Jahr nach Studienabschluss untersuchen.

mit den Gründen für den letzten Stellenwechsel sowie mit den Aspekten der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit. In Abschnitt 3 liegt der Fokus auf den mit einem Stellenwechsel einhergehenden Auf- und Abstiegen, während Abschnitt 4 die Entwicklung des Einkommens nach einem Arbeitgeber- bzw. Positionswechsel beleuchtet. Abschnitt 5 untersucht abschliessend die möglichen Auswirkungen eines Stellenwechsels auf die Arbeitszufriedenheit. Zusammenfassend bietet diese Publikation einen Einblick in die Übergänge, die den Berufseinstieg nach dem Studium prägen. Hochschulabsolventinnen und -absolventen sehen sich dabei häufig mit komplexen Karriereentscheiden und einem sich ständig wandelnden Arbeitsumfeld konfrontiert.

Kasten 2: Basisindikator für Stellenwechsel

Der Basisindikator beruht auf der ersten Frage des thematischen Moduls der Befragung. Darin wurden die Absolventinnen und Absolventen gefragt, ob sie seit ihrem Abschluss mindestens einmal den Arbeitgeber und/oder die Position bzw. Funktion (beim gleichen Arbeitgeber) gewechselt haben. Die Antwortmöglichkeiten lauten «Ja» und «Nein».

Der Indikator unterscheidet zwischen zwei möglichen Situationen seit dem Studienabschluss:

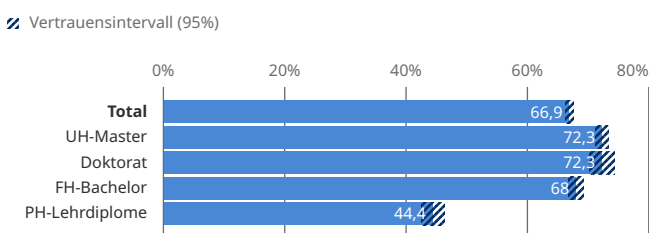
1. Stellenwechsel (Wechsel des Arbeitgebers oder der Position/Funktion beim gleichen Arbeitgeber)
2. kein Stellenwechsel

Anhand dieses Indikators lässt sich das Ausmass der Stellenwechsel von Hochschulabsolventinnen und -absolventen allgemein einschätzen.

die Absolventinnen und Absolventen eines PH-Lehrdiploms die grösste Stabilität: Lediglich bei 44% von ihnen hat innerhalb der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss ein Stellenwechsel stattgefunden.^{1,2}

Der Anteil der Stellenwechselnden unterscheidet sich auch je nach Fachbereich (Anhang A1.3, letzte Spalte). Die so aufgeschlüsselten Ergebnisse bestätigen, dass Absolventinnen und Absolventen im Fachbereich «Pädagogik» am seltensten die Stelle wechseln. In allen anderen Fachbereichen liegen die Anteile über 64%, am höchsten fallen sie mit 82,3% im Fachbereich «Dienstleistungen» aus. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind nach Fachbereich betrachtet kaum festzustellen (vgl. Anhang A1.3, erste zwei Spalten). Einzige Ausnahme ist der Fachbereich «Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen»: Absolventinnen dieses Fachbereichs wechseln häufiger die Stelle als Absolventen (78% gegenüber 69%).

Anteil Absolvent/-innen, die seit ihrem Abschluss mindestens einmal die Stelle gewechselt haben, nach Hochschultyp und Examenstufe (in %)
Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018



Datenstand: 01.09.2025

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-01

© BFS 2025

1 Stellenwechsel seit dem Studienabschluss

67% aller untersuchten Absolventinnen und Absolventen haben zwischen 2018 und 2023 die Stelle gewechselt. Die meisten Stellenwechsel verzeichneten Personen mit einem UH-Master oder einem UH-Doktorat: 72% von ihnen haben seit ihrem Studienabschluss mindestens einmal den Arbeitgeber und/oder ihre Position bzw. Funktion beim gleichen Arbeitgeber gewechselt. Darauf folgen die Absolventinnen und Absolventen eines FH-Bachelors mit 68% (Grafik gr-d-15.11.03-01). Mit anderen Worten hat die Mehrheit der Personen mit einem UH-Master, einem UH-Doktorat oder einem FH-Bachelor mindestens einmal den Arbeitgeber, die Position oder beides gewechselt. Umgekehrt verzeichnen

2 Gründe für den letzten Stellenwechsel

Angesichts des Fachkräftemangels sind Arbeitgeber nicht nur darauf angewiesen, qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, sondern diese auch zu binden. Die Gründe für einen Stellenwechsel zu kennen ist daher entscheidend. Dieses Kapitel untersucht, was Hochschulabsolventinnen und -absolventen dazu bewegt hat, innerhalb der fünf Jahre nach Studienabschluss die Stelle zu wechseln.

¹ Bei PH-Absolventinnen und PH-Absolventen kann es vorkommen, dass innerhalb des Kantons zwar ein Stellenwechsel erfolgt ist, die Befragten aber angeben, ohne Funktions- oder Positionswechsel beim gleichen Arbeitgeber zu arbeiten. Diese abweichende Auffassung der Definition eines Stellenwechsels könnte dazu führen, dass der Anteil der Stellenwechsel bei diesen Personen zu tief geschätzt wird und somit eher als Untergrenze zu betrachten ist.

² Ergänzende Analysen (vgl. Anhang A1.1) zeigen ähnliche Unterschiede bei der Häufigkeit der Stellenwechsel nach Art des Abschlusses und bestätigen, dass PH-Absolventinnen und PH-Absolventen seltener die Stelle wechseln als Personen mit UH- oder FH-Abschluss. Mittels logistischer Regressionsanalysen (vgl. Anhang A1.2) wurde untersucht, welche Faktoren mit der Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels korrelieren. Demzufolge ist bei bestimmten Faktoren – u. a. unbefristetes Arbeitsverhältnis, Inadäquanz zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit, Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit – eine signifikante Korrelation festzustellen.

Kasten 3: Gründe für den letzten Stellenwechsel

Die Gründe für den letzten Stellenwechsel wurden anhand von mehreren Antwortkategorien erhoben, die in Grafik gr-d-15.11.03-02 ersichtlich sind. Um die Vielfalt der Motive für einen Stellenwechsel abzubilden, konnten die Befragten mehrere Gründe gleichzeitig auswählen.

Personen, die mit ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit unzufrieden waren, wurden in einer Anschlussfrage gebeten, die Aspekte ihrer Unzufriedenheit zu präzisieren. Auch hier konnten mehrere Antwortkategorien ausgewählt werden, die in Grafik gr-d-15.11.03-04 dargestellt sind.

Absolventinnen und Absolventen, die bei der Zweitbefragung einen oder mehrere Gründe für ihren letzten Arbeitgeber- bzw. Positionswechsel angaben, haben per Definition innerhalb der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss mindestens einmal die Stelle gewechselt.

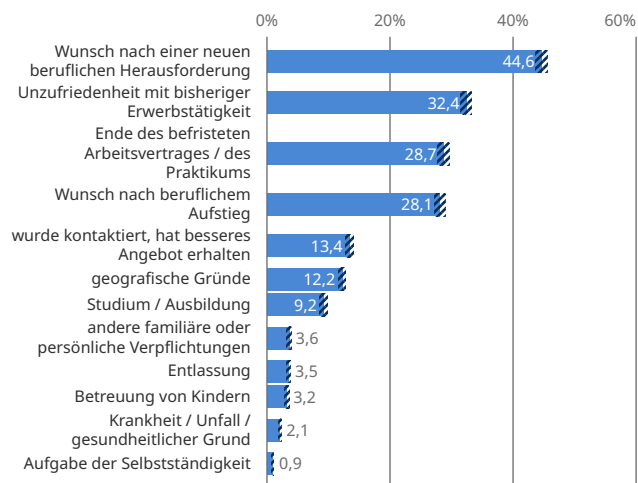
Der am häufigsten genannte Grund (vgl. Grafik gr-d-15.11.03-02) ist der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung (44,6%). Er kann als Bedürfnis gedeutet werden, zu Beginn der Karriere neue Möglichkeiten zu erkunden. An zweiter Stelle folgt die Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit (32,4%). Ausschlaggebend sind dabei Faktoren wie das Arbeitsklima oder der Inhalt der Aufgaben (vgl. Grafiken gr-d-15.11.03-04 und gr-d-15.11.03-05 zu den Aspekten der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit). Das Ende eines befristeten Arbeitsvertrags oder Praktikums ist ebenfalls ein wichtiger Grund (28,7%), ebenso wie der Wunsch nach beruflichem Aufstieg (28,1%), d. h. nach einer Verbesserung der hierarchischen Position oder des Verantwortungsniveaus.

Weitere, weniger häufig genannte Gründe sind unter anderem, dass die Befragten ein besseres Angebot erhalten haben oder für eine andere Stelle kontaktiert wurden (13,4%), geografische Gründe (12,2%) oder die Wiederaufnahme eines Studiums oder einer Ausbildung (9,2%). Persönliche oder familiäre Beweggründe wie familiäre Verpflichtungen (3,6%), Entlassung (3,5%), Betreuung von Kindern (3,2%), gesundheitliche Gründe (2,1%) und die Aufgabe der Selbstständigkeit (0,9%) werden seltener genannt.

Gründe für den letzten Stellenwechsel seit dem Abschluss (in % der Absolvent/-innen, die einen Grund für den letzten Stellenwechsel angegeben haben)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018

■ Vertrauensintervall (95%)



Datenstand: 01.09.2025

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-02

© BFS 2025

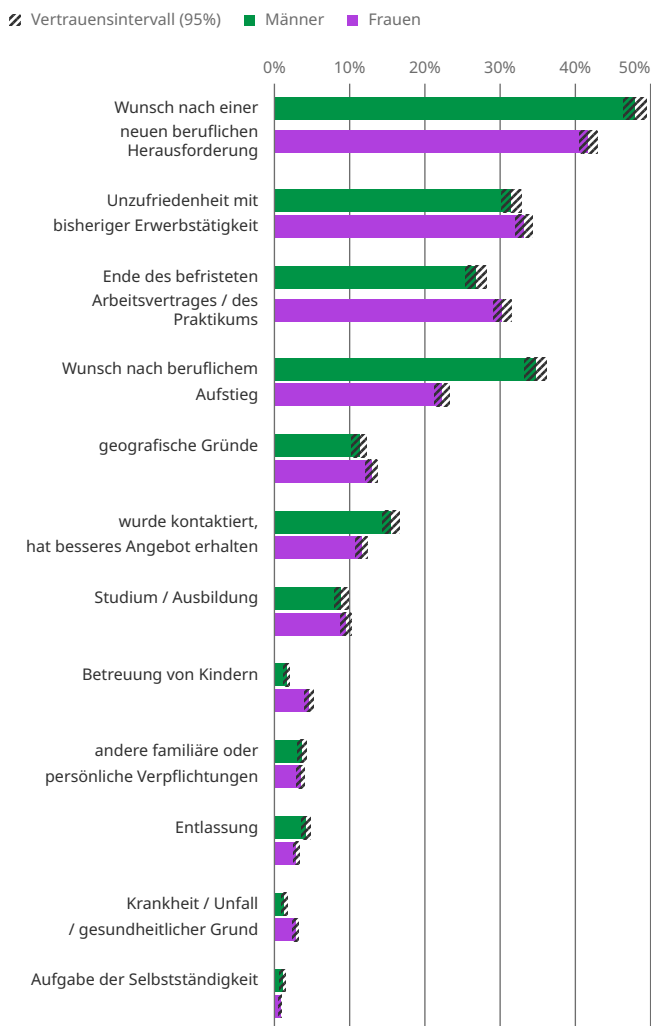
Wie Grafik gr-d-15.11.03-03 zeigt, unterscheiden sich die Gründe für einen Stellenwechsel bei Frauen und Männern deutlich. Bei beiden Geschlechtern steht zwar der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung an erster Stelle, bei Männern ist der Anteil jedoch signifikant höher als bei Frauen (47,9% gegenüber 41,7%). Die markanteste Differenz betrifft den Wunsch nach beruflichem Aufstieg, der von Männern signifikant häufiger genannt wird (34,7%) als von Frauen (22,3%). Umgekehrt ist das Ende eines befristeten Arbeitsvertrags oder Praktikums bei Frauen öfter Grund für einen Stellenwechsel (30,3%) als bei Männern (26,8%).

Auch bei den persönlichen oder familiären Gründen zeigen sich signifikante Unterschiede: Die Betreuung von Kindern wird von 4,6% der Frauen als Grund angeführt, gegenüber lediglich 1,6% der Männer, und auch gesundheitliche Gründe werden von Frauen häufiger erwähnt (2,8%) als von Männern (1,3%). Letztere nennen dagegen vermehrt eine Entlassung (4,2% gegenüber 2,9% bei den Frauen) oder den Erhalt eines besseren Angebots (15,5% gegenüber 11,6%).

Insgesamt zeigen die Daten, dass die Gründe für einen Stellenwechsel bei Frauen und Männern zwar in vielen Punkten übereinstimmen, die festgestellten Unterschiede aber auch auf einige geschlechtsspezifische Prioritäten oder Verpflichtungen hinweisen – namentlich in Bezug auf den hierarchischen Aufstieg und die familiären Verpflichtungen. Ergänzende Analysen kommen zu vergleichbaren Ergebnissen, wenn die Unterschiede zwischen Frauen und Männern nach Fachbereich aufgeschlüsselt werden (vgl. Anhang A2.1).

Gründe für den letzten Stellenwechsel seit dem Abschluss nach Geschlecht (in % der Absolvent/-innen, die einen Grund für den letzten Stellenwechsel angegeben haben)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018



Datenstand: 01.09.2025
Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

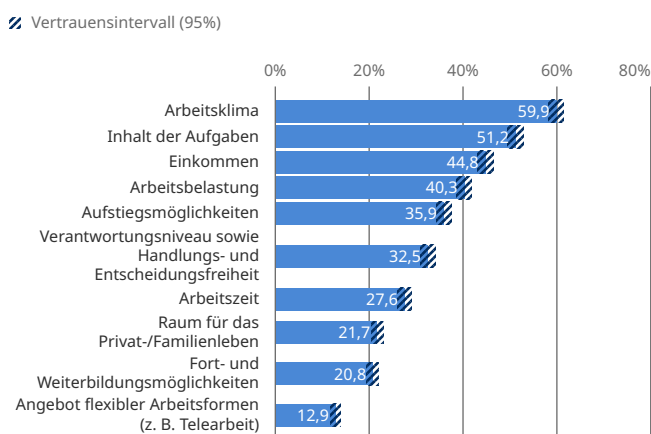
gr-d-15.11.03-03
© BFS 2025

Grafik gr-d-15.11.03-04 veranschaulicht die wichtigsten Aspekte der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit, wenn Unzufriedenheit als Grund für den letzten Stellenwechsel genannt wurde. Mit Abstand an erster Stelle steht das Arbeitsklima, das von 59,9% der betroffenen Absolventinnen und Absolventen erwähnt wurde. Das Beziehungsumfeld und die Unternehmenskultur spielen folglich eine entscheidende Rolle für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Der Inhalt der Aufgaben folgt an zweiter Stelle (51,2%). Diese beiden vorherrschenden Aspekte weisen darauf hin, dass qualitative Dimensionen der Arbeit wesentliche Faktoren für einen Wechsel sind.

Weitere häufig genannte Gründe sind das Einkommen (44,8%) und die Arbeitsbelastung (40,3%). Auch die Aufstiegsmöglichkeiten (35,9%) sowie das Verantwortungsniveau und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit (32,5%) wurden als Gründe für die Unzufriedenheit erwähnt. Aspekte der Arbeitsorganisation wie die Arbeitszeiten (27,6%), Raum für das Privat- und Familienleben (21,7%) sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (20,8%) wurden seltener genannt, sind aber für einen Teil der betroffenen Absolventinnen und Absolventen dennoch von Bedeutung. Am seltensten als Grund für die Unzufriedenheit erwähnt wurde das Angebot flexibler Arbeitsformen (12,9%).

Aspekte der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit (in % der Absolvent/-innen, die Unzufriedenheit als Grund für den letzten Stellenwechsel angegeben haben)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018



Datenstand: 01.09.2025
Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-04
© BFS 2025

Wie Grafik gr-d-15.11.03-05 zeigt, liegen der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit bei Frauen und Männern ähnliche Faktoren zugrunde. Die grössten Unterschiede zeigen sich beim Arbeitsklima, das von Frauen häufiger genannt wird (63,7%) als von Männern (55,2%), gefolgt vom Inhalt der Aufgaben, mit dem Männer vermehrt unzufrieden waren (53,6%) als Frauen (49,2%).

Bei einigen anderen Aspekten zeigen sich in Grafik gr-d-15.11.03-05 auch signifikantere Differenzen. Die Arbeitsbelastung wird von Frauen häufiger erwähnt (44,7%) als von Männern (35,0%), während das Einkommen bei Männern für mehr Unzufriedenheit sorgt (48,8%) als bei Frauen (41,6%). Dasselbe gilt für die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, mit denen Männer häufiger unzufrieden sind (40,2%) als Frauen (32,4%).

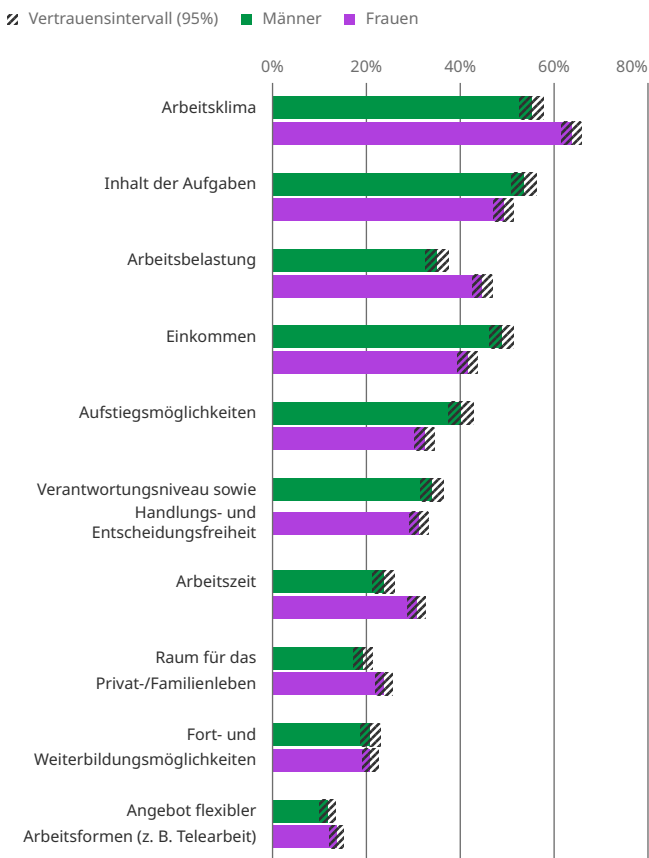
Frauen scheinen zudem Aspekten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mehr Bedeutung beizumessen. Beispielsweise wird der Raum für das Privat- bzw. Familienleben von 23,7% der Frauen und lediglich 19,3% der Männer genannt.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auch beim Angebot flexibler Arbeitsformen, wobei der Unterschied dort eher gering ausfällt (13,7% der Frauen gegenüber 11,8% der Männer).

Ergänzende Analysen kommen zu vergleichbaren Ergebnissen, wenn die Unterschiede zwischen Frauen und Männern nach Fachbereich aufgeschlüsselt werden (vgl. Anhang A2.2).

Aspekte der Unzufriedenheit mit der bisherigen Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (in % der Absolvent/-innen, die Unzufriedenheit als Grund für den letzten Stellenwechsel angegeben haben)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018



Datenstand: 01.09.2025
Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-05
© BFS 2025

3 Entwicklung der hierarchischen Position beim letzten Stellenwechsel

Die Absolventinnen und Absolventen, die ihre Stelle entweder intern gewechselt haben oder bei einem anderen Arbeitgeber eine neue Stelle angetreten sind, wurden gefragt, ob sich durch diesen Wechsel ihre hierarchische Position verändert hat oder nicht³. Kombiniert man die Informationen zu einem Arbeitgeberwechsel mit der Entwicklung der hierarchischen Position, ergibt sich ein Indikator für eine detaillierte Abbildung der Aufstiegsdynamiken.

Kasten 4: Indikator für die Entwicklung der hierarchischen Position beim letzten Stellenwechsel

Dieser Indikator kombiniert die Angaben zu einem Arbeitgeberwechsel und zu einem Positionswechsel beim letzten Stellenwechsel. Personen, die ihre Funktion beim gleichen Arbeitgeber gewechselt haben, ohne dass sich die hierarchische Position geändert hat, werden zur Kategorie «kein Arbeitgeber- oder Positionswechsel» gezählt. Das Zuteilungskriterium für den Positionswechsel beruht auf der Frage «Welche Aspekte Ihrer aktuellen Beschäftigung haben sich im Vergleich zu Ihrer vorherigen Stelle geändert?», d. h. auf den Antworten zur hierarchischen Stellung im Unternehmen. Folgende Antworten sind möglich: «gesunken», «gleichgeblieben» und «erhöht». Eine «gesunkene» hierarchische Position gilt als Abstieg, eine «erhöhte» als Aufstieg bzw. Beförderung.

Der Indikator unterscheidet sechs mögliche Situationen:

1. kein Arbeitgeber- oder Positionswechsel
2. Arbeitgeberwechsel und gleiche hierarchische Position
3. Arbeitgeberwechsel und tiefere hierarchische Position (Abstieg)
4. interner Stellenwechsel und tiefere hierarchische Position (Abstieg)
5. Arbeitgeberwechsel und höhere hierarchische Position (Aufstieg)
6. interner Stellenwechsel und höhere hierarchische Position (Aufstieg)

Die vorliegenden Analysen beziehen sich ausschliesslich auf den letzten Arbeitgeber- oder Positionswechsel, der zwischen der Erstbefragung 2019 und der Zweitbefragung 2023 stattgefunden hat. Dank dieser Anpassung des Beobachtungszeitraums lässt sich anhand von Längsschnittdaten die Entwicklung der beruflichen Laufbahnen zwischen einem und fünf Jahren nach Studienabschluss erfassen.

46% der Absolventinnen und Absolventen eines UH-Masters wechselten zwischen dem ersten und dem fünften Jahr nach dem Studienabschluss weder den Arbeitgeber noch die Position, was im Umkehrschluss bedeutet, dass bei 54% mindestens ein Stellenwechsel stattgefunden hat (vgl. Grafik gr-d-15.11.03-06).

³ Die hierarchische Position kann gleichbleiben, sinken (Abstieg) oder sich erhöhen (Aufstieg/Beförderung).

Diese Zahl weicht deutlich vom Anteil der Stellenwechsel gemäss Basisindikator ab (72% der Personen mit einem UH-Master). Die Differenz lässt sich auf die unterschiedlichen Kriterien zurückführen, die den beiden Indikatoren zugrunde liegen, namentlich die beobachtete Zeitspanne und die Art und Weise, wie die Wechsel gezählt wurden⁴. Rund 27% der Stellenwechselnden wurden befördert (13% erwähnten einen Aufstieg beim gleichen Arbeitgeber und 13,6% einen Aufstieg bei einem neuen Arbeitgeber). 23,2% wechselten den Arbeitgeber, behielten dabei aber ihre aktuelle Position bzw. Funktion bei. Bei den Absolventinnen und Absolventen eines UH-Doktorats sind die Anteile vergleichbar, wobei sich ein nennenswerter Unterschied zu den Absolventinnen und Absolventen eines UH-Masters zeigt: Ein Arbeitgeberwechsel führt bei Personen mit einem Doktorat etwas häufiger zu einem Aufstieg (16% gegenüber 13% bei Personen mit UH-Master). Bei nahezu der Hälfte der Absolventinnen und Absolventen eines FH-Bachelors blieb ein Stellenwechsel aus – ein deutlich höherer Anteil als bei den Personen mit einem UH-Abschluss (Master oder Doktorat). Umgekehrt wechselten lediglich 10,7% den Arbeitgeber und erzielten dabei einen beruflichen Aufstieg, markant weniger als bei den UH-Absolventinnen und UH-Absolventen. Darüber hinaus wurden 12,2% der Personen mit einem FH-Bachelor bei ihrem aktuellen Arbeitgeber befördert, was ebenfalls einem geringeren Anteil entspricht als bei den Personen mit einem UH-Doktorat. PH-Absolventinnen und PH-Absolventen zeichnen sich schliesslich durch eine ausgeprägte Beschäftigungsstabilität aus: 82,3% wechselten weder den Arbeitgeber noch die Position. Lediglich bei einem kleinen Anteil von ihnen erfolgte ein Arbeitgeberwechsel oder eine Beförderung.

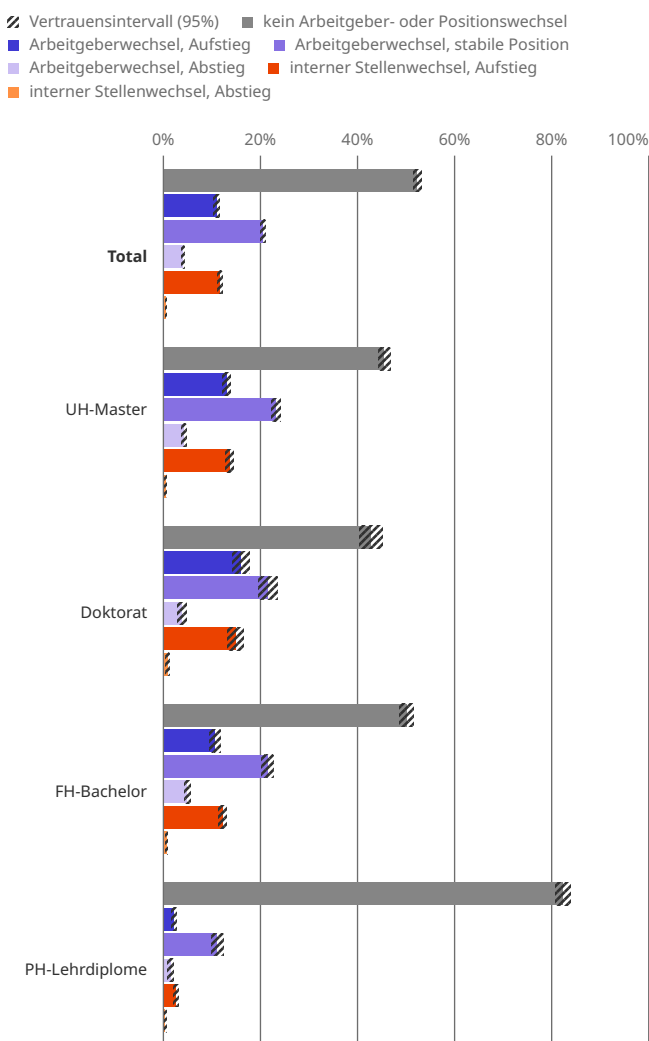
Im Allgemeinen sind berufliche Abstiege relativ selten (weniger als 5% der Stellenwechsel), Beförderungen hingegen häufiger (ausgenommen bei Personen mit einem PH-Lehrdiplom). Absolventinnen und Absolventen eines UH-Doktorats oder UH-Masters steigen beruflich am häufigsten auf: Jede vierte Person hat seit der Erstbefragung 2019 ihre hierarchische Stellung verbessert. Bei den Personen, die im gleichen Zeitraum mindestens einmal die Stelle gewechselt haben, ist es sogar jede zweite.

Werden die Anteile der Absolventinnen und Absolventen mit einem Stellenwechsel nach Fachbereich untersucht (vgl. Grafik gr-d-15.11.03-07), zeigen sich bedeutende Unterschiede, die durch die Vertrauensintervalle bestätigt werden. Beispielsweise war der Stellenwechsel von Personen mit einem Abschluss in «Dienstleistungen» sowie «Wirtschaft, Verwaltung und Recht» am häufigsten mit einem Aufstieg verbunden (28,9% bzw. 15,6%). Absolventinnen und Absolvent der Fachbereiche «Wirtschaft, Verwaltung und Recht» sowie «Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin» wurden relativ häufig beim selben Arbeitgeber befördert (18,2% bzw. 15,2%) – ganz im Gegensatz zu Fachbereichen wie «Pädagogik» oder «Gesundheit und Sozialwesen», in denen die Aufstiegsmöglichkeiten sowohl intern als auch

extern begrenzter sind. Es gilt auch festzuhalten, dass mit einem Abstieg verbundene Arbeitgeberwechsel zwar selten sind, allerdings in den Fachbereichen «Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin» (8,4%), «Informations- und Kommunikationstechnologie» (5,6%) sowie «Geisteswissenschaften und Künste» (5,5%) leicht häufiger vorkommen.

Entwicklung der hierarchischen Position beim letzten Stellenwechsel nach Hochschultyp und Examensstufe (in % aller Absolvent/-innen)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018



Hinweise: Die Daten beziehen sich nur auf den letzten Arbeitgeber- oder Positionswechsel, der zwischen der Erstbefragung 2019 und der Zweitbefragung 2023 stattgefunden hat. Die Gruppe «kein Stellenwechsel, weder Arbeitgeber noch Position» umfasst (1) Fälle, in denen es seit der Erstbefragung 2019 keinen Stellenwechsel gab, sowie (2) Absolvent/-innen, die angaben, ihre Funktion beim gleichen Arbeitgeber gewechselt zu haben, ohne dass sich die hierarchische Position geändert hat.

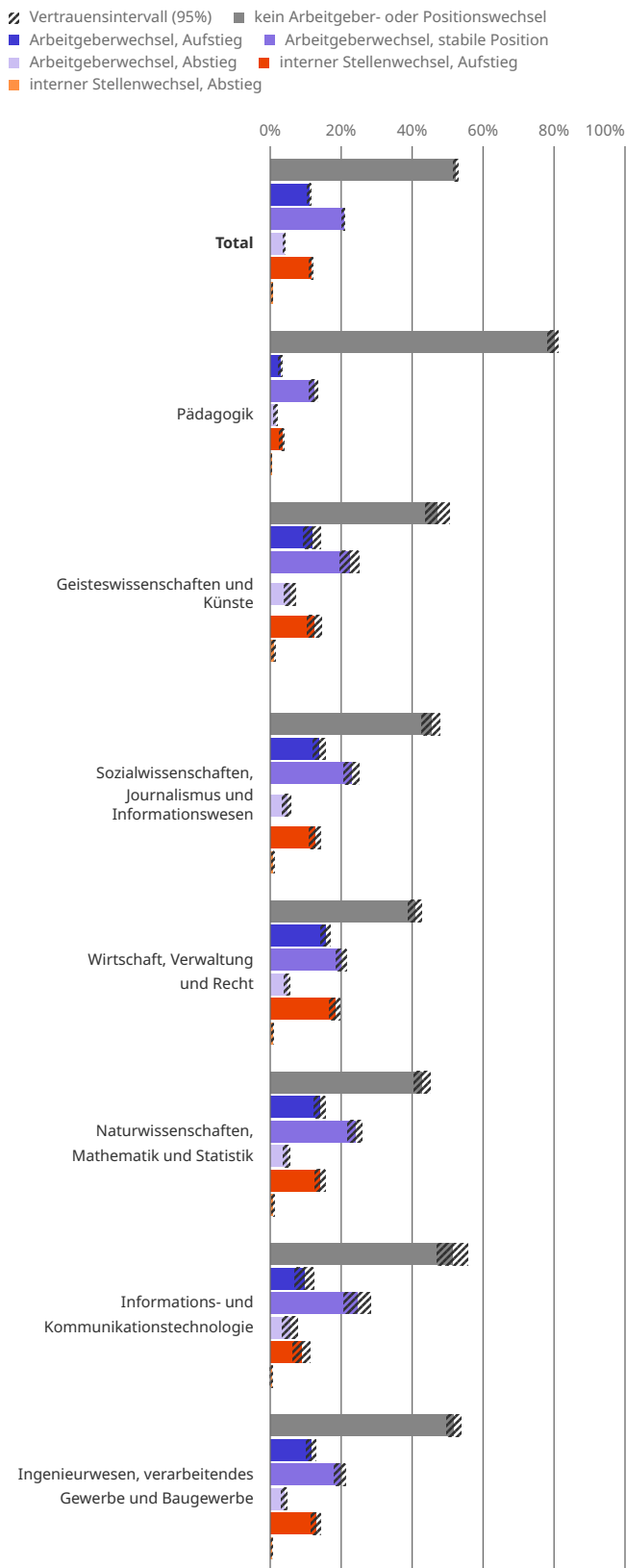
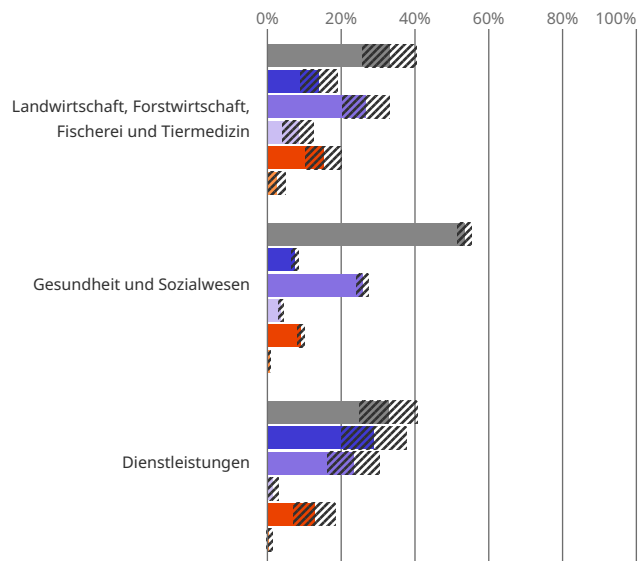
Datenstand: 01.09.2025
Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-06
© BFS 2025

⁴ Der detaillierte Indikator konzentriert sich ausschliesslich auf den letzten Stellenwechsel zwischen dem ersten und dem fünften Jahr nach Studienabschluss und kombiniert dabei Arbeitgeber- und Positionswechsel. Der Basisindikator berücksichtigt dagegen sämtliche Stellenwechsel, die in den fünf Jahren nach Studienabschluss erfolgt sind. Darüber hinaus basiert er auf einer breiteren Auslegung des Begriffs «Positionswechsel», die nicht nur hierarchische Auf- und Abstiege, sondern auch Funktions- oder Rollenwechsel abdeckt.

Entwicklung der hierarchischen Position beim letzten Stellenwechsel nach Fachbereichsgruppe ISCED 2013 (in % aller Absolvent/-innen)

Stand fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018



Hinweise: Die Daten beziehen sich nur auf den letzten Arbeitgeber- oder Positionswechsel, der zwischen der Erstbefragung 2019 und der Zweitbefragung 2023 stattgefunden hat. Die Gruppe «kein Stellenwechsel, weder Arbeitgeber noch Position» umfasst (1) Fälle, in denen es seit der Erstbefragung 2019 keinen Stellenwechsel gab, sowie (2) Absolvent/-innen, die angaben, ihre Funktion beim gleichen Arbeitgeber gewechselt zu haben, ohne dass sich die hierarchische Position geändert hat.

Datenstand: 01.09.2025

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-07

© BFS 2025

4 Entwicklung des Einkommens bei einem Arbeitgeber- und Positionswechsel

Dieser Abschnitt beleuchtet die Einkommensentwicklung bei einem Arbeitgeber- bzw. Positionswechsel in der gesamten untersuchten Population.

Lediglich bei den Arbeitgeberwechseln ohne Positionswechsel oder mit Aufstieg sowie bei den internen Stellenwechseln mit Aufstieg lassen sich im Vergleich zur Referenz (kein Arbeitgeber- oder Positionswechsel) signifikante, positive Auswirkungen auf die Einkommensentwicklung feststellen (vgl. Grafik gr-d-15.11.03-08, Anhang A3.1). So erhöht sich das Einkommen bei Wechseln, die mit einem Aufstieg einhergehen, um 12,7% (beim selben Arbeitgeber) bis 17,4% (bei Arbeitgeberwechsel) im Vergleich zu Absolventinnen und Absolventen, die weder den Arbeitgeber noch die hierarchische Stellung gewechselt haben. Dieses Ergebnis zeigt, wie wichtig ein Aufstieg für die Einkommensentwicklung ist. Darüber hinaus entwickelte sich das Einkommen auch bei Absolventinnen und Absolventen, die den Arbeitgeber, aber nicht ihre Position gewechselt haben, positiv, obschon der Einkommenszuwachs signifikant geringer ausfiel als bei beförderten Personen. Im Durchschnitt erhöhte sich ihr Einkommen um 6,2% mehr als bei Personen, die weder Arbeitgeber noch Position gewechselt haben. Folglich kann sich selbst ein Arbeitgeberwechsel ohne Veränderung der Position günstig auf das Einkommen auswirken. Bei den anderen Kategorien ergaben sich keine signifikanten Resultate, sie weisen aber darauf hin, dass ein beruflicher Abstieg das Einkommen weder positiv noch negativ beeinflusst. Diese Tendenzen sind bei Frauen und Männern vergleichbar und es gibt

Kasten 5: Methodischer Ansatz für die Analyse der Einkommensentwicklung

Die Entwicklung des Einkommens zwischen der Erst- und der Zweibefragung wird anhand eines linearen Regressionsmodells berechnet, das auf der Methode der kleinsten Quadrate (ordinary least squares, OLS) basiert. Mit diesem Modell lassen sich die potenziellen Auswirkungen des letzten Arbeitgeber- und/oder Positionswechsels auf die Entwicklung des Bruttoerwerbseinkommens schätzen. Der Ansatz nutzt die intraindividuelle Variation des Einkommens, ausgedrückt als Log und erste Differenz, wodurch implizit für alle zeitlich konstanten individuellen Merkmale (wie Geschlecht, Hochschultyp oder Fachbereich des 2018 erlangten Abschlusses) kontrolliert wird. Die Modellspezifikation umfasst auch einen Indikator, der Veränderungen der Anzahl ausgeübter Beschäftigungen erfasst, sei es den Wechsel von einer Beschäftigung zu mehreren Beschäftigungen oder umgekehrt (Referenz ist die Stabilität zwischen den beiden Erhebungen).

Das standardisierte Bruttoerwerbseinkommen entspricht dem vertraglich festgelegten Jahresgehalt für die Hauptbeschäftigung (einschliesslich 13. Monatslohn), ausgedrückt in realen Werten und angepasst auf der Grundlage eines am Beschäftigungsgrad in der Hauptbeschäftigung gemessenen Vollzeitäquivalents. Die Informationen zum Erwerbseinkommen und zum Beschäftigungsgrad beruhen auf den Angaben der Befragten, die in beiden Erhebungen anhand derselben Frage erhoben werden.

Die für jede Art von Stellenwechsel geschätzten Koeffizienten werden in Bezug auf die Referenzkategorie «kein Arbeitgeber- oder Positionswechsel» interpretiert. Aufgrund der log-linearen, geschätzten Modellspezifikation ergibt sich der potenzielle prozentuale Effekt des letzten Stellenwechsels durch folgende Transformation: $\exp(\beta) - 1$, wobei β der geschätzte Koeffizient ist. Beispielsweise entspricht ein Koeffizient von 0,05 einem Einkommensanstieg um rund 5,1%. Um auf die Zuverlässigkeit der Schätzungen hinzuweisen, werden auch die 95%-Vertrauensintervalle angegeben.

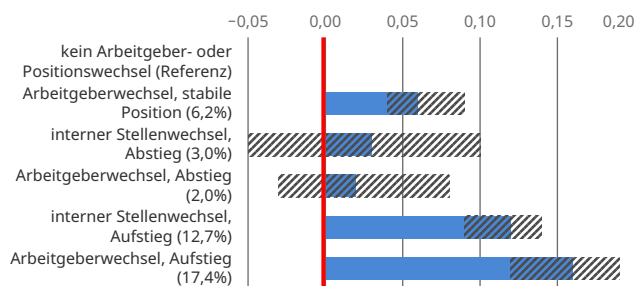
keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht (vgl. Anhang A3.2). Kurz gesagt unterstreichen die Ergebnisse den Einfluss eines beruflichen Aufstiegs auf das Einkommen sowohl bei einem Arbeitgeberwechsel als auch im Rahmen eines internen Stellenwechsels.

Die Resultate fallen ähnlich aus, wenn die Absolventinnen und Absolventen ausgeklammert werden, die seit der Ersterhebung von 2019 mehr als einmal den Arbeitgeber und/oder die Position gewechselt haben (vgl. Anhang A3.3 und A3.4). Durch den Ausschluss mehrfacher Stellenwechsel lässt sich sicherstellen, dass die Einkommensveränderungen tatsächlich mit den Veränderungen der Situation der einzelnen Personen zwischen 2019 und 2023 zusammenhängen.

Entwicklung des standardisierten Bruttoerwerbseinkommens (2019–2023) im Zusammenhang mit dem letzten Stellenwechsel

Geschätzte Koeffizienten des linearen Regressionsmodells, Abschlussjahr 2018

▨ Vertrauensintervall (95%)



Hinweise: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Die Koeffizienten und 95%-Vertrauensintervalle wurden anhand eines linearen Regressionsmodells berechnet, das auf der gewöhnlichen Methode der kleinsten Quadrate (ordinary least squares, OLS) basiert. Weitere Informationen zu den Methoden, die bei der Analyse der Einkommensentwicklung angewandt wurden, siehe Kasten 5.

Lesebeispiel: Ein Aufstieg beim gleichen Arbeitgeber und bei einem Arbeitgeberwechsel bringt einen um 12,7% ($= e^{0,12} - 1$) und 17,4% ($= e^{0,16} - 1$) höheren Erwerbseinkommenszuwachs, im Vergleich zu einer stabilen Position beim gleichen Arbeitgeber.

Datenstand: 01.09.2025

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-08

© BFS 2025

5 Entwicklung der Arbeitszufriedenheit bei einem Arbeitgeber- bzw. Positionswechsel

In diesem Abschnitt wird analysiert, inwiefern ein Stellenwechsel mit Positionswechsel sich auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirkt. Grafik gr-d-15.11.03-09 (Anhang A4.1) untersucht den Zusammenhang zwischen einem Arbeitgeber- und/oder Positionswechsel und einer Veränderung der Arbeitszufriedenheit. Dazu werden vier Aspekte der Arbeitszufriedenheit beleuchtet: der Inhalt der Aufgaben, die Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen, das Erwerbseinkommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Absolventinnen und Absolventen, die die Stelle nicht gewechselt haben, waren 2019 anfänglich insgesamt zufriedener⁵. Demgegenüber nahm die Zufriedenheit bei Personen, die befördert wurden oder den Arbeitgeber gewechselt haben, häufig deutlich stärker zu und fiel in nahezu allen untersuchten Dimensionen positiv aus.

Bei den Absolventinnen und Absolventen eines UH-Masters, bei denen das Zufriedenheitsniveau anfänglich weniger hoch war, erhöhte sich die Zufriedenheit nach einer Beförderung oder einem Arbeitgeberwechsel oft stärker als bei jenen, die weder Arbeitgeber noch Position gewechselt haben. Die Werte sind in nahezu allen untersuchten Dimensionen positiv. Besonders stark stieg bei den Personen, die den Arbeitgeber gewechselt

⁵ Ein hohes anfängliches Zufriedenheitsniveau könnte dazu führen, dass die Stelle im Lauf der Zeit nicht gewechselt wird.

und beruflich aufgestiegen sind, die Zufriedenheit mit dem Einkommen (+43,4%). Diese Tendenz lässt sich auch bei den Personen mit einem Arbeitgeberwechsel ohne Positionswechsel feststellen, wenn auch in geringerem Ausmass (+26,7%). Es gilt zu unterstreichen, dass selbst bei Absolventinnen und Absolventen eines UH-Masters, die im Zuge eines Stellenwechsels abgestiegen sind, die Zufriedenheit mit der Übereinstimmung der beruflichen Qualifikationen deutlich anstieg (+8,6%). Bei diesen Personen verbesserte sich zudem häufig die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (+23,1%).

Kasten 6: Arbeitszufriedenheit

Die EHA ermittelt anhand einer Reihe von Fragen zu verschiedenen Dimensionen des Arbeitslebens, inwiefern Absolventinnen und Absolventen mit ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss zufrieden sind. Jeder Aspekt wird dabei auf einer Skala von 1 («überhaupt nicht») bis 5 («in sehr hohem Masse») bewertet. Für die vorliegende Publikation wurden lediglich folgende Dimensionen berücksichtigt: Inhalt der Aufgaben, Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen, Erwerbseinkommen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Analyse der Arbeitszufriedenheit beruht auf den folgenden beiden Indikatoren:

1. Niveau der Zufriedenheit mit der 2019 (ein Jahr nach Studienabschluss) ausgeübten Erwerbstätigkeit. Für jede Absolventengruppe, die im Indikator für Arbeitgeber- und Positionswechsel enthalten ist, wurde der Durchschnitt berechnet (vgl. Spalte **2019** im Anhang A4.1).
2. Zunahme des Zufriedenheitsniveaus zwischen der Erstbefragung 2019 und der Zweitbefragung 2023, gemessen auf individueller Ebene, im Durchschnitt jeder Absolventengruppe, die im Indikator für Arbeitgeber- und Positionswechsel enthalten ist (vgl. Spalte **Δ2023–2019** im Anhang A4.1).

Für die vorliegende Analyse wurden nur Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt, die an beiden Erhebungen (2019 und 2023) teilgenommen haben.

Bei den Absolventinnen und Absolventen eines FH-Bachelors erhöht sich die Zufriedenheit bei einem Arbeitgeberwechsel, der mit einer Beförderung einhergeht, markant, insbesondere hinsichtlich der Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen (+23,4%) und des Einkommens (+34,1%). Auch hier verbessert sich die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Personen, die den Arbeitgeber gewechselt haben und dabei hierarchisch abgestiegen sind. Bei den Personen mit einem PH-Lehrdiplom zeigen die Daten unterschiedliche Tendenzen. Ein Arbeitgeberwechsel ohne Veränderung der Position oder mit einer Beförderung wirkte sich häufig positiv auf die Zufriedenheit mit dem Einkommen aus (+47,3%).

Ergänzende Analysen (vgl. Anhang A4.2) anhand weiterer, von den Befragten selbst angegebenen Merkmalen in Zusammenhang mit der Übereinstimmung von Ausbildung und aktueller Erwerbstätigkeit bestätigen die in Grafik gr-d-15.11.03-09 dargestellten Trends weitgehend. Sie zeigen, dass Absolventinnen und Absolventen eine neue Stelle suchen, wenn sie mit der aktuellen Beschäftigung nicht zufrieden sind. Umgekehrt ist der Wunsch, eine bessere Stelle zu finden, bei Personen mit einer hohen Arbeitszufriedenheit weniger ausgeprägt. Im Durchschnitt scheint sich ein Stellenwechsel aber zu lohnen: Die Zufriedenheit entwickelt sich nach dem Wechsel insgesamt positiv.

Die Personen mit einem UH-Doktorat, die den Arbeitgeber gewechselt haben und befördert wurden, verzeichnen ebenfalls eine starke Zunahme der Arbeitszufriedenheit, insbesondere hinsichtlich der Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen (+25,7%) und des Einkommens (+32,5%). Diese Ergebnisse bestätigen, dass sich ein hierarchischer Aufstieg und die Möglichkeiten eines Arbeitgeberwechsels positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Umgekehrt verändert sich die Zufriedenheit bei Personen ohne Arbeitgeber- oder Positionswechsel in den meisten Dimensionen nur wenig. Interessanterweise ist bei den Absolventinnen und Absolventen eines UH-Doktorats die Zunahme der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach einem Arbeitgeberwechsel mit hierarchischem Abstieg am höchsten (+44%).

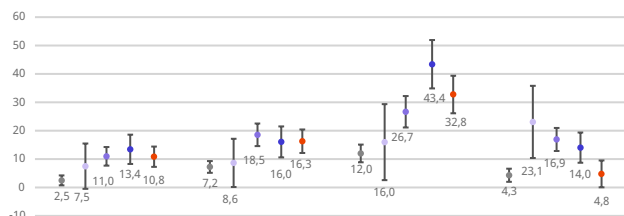
Entwicklung der Arbeitszufriedenheit nach Art des letzten Arbeitgeber- und/oder Positionswechsels sowie nach Hochschultyp und Examensstufe (Wachstumsrate in %)

Stand ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss, Abschlussjahr 2018

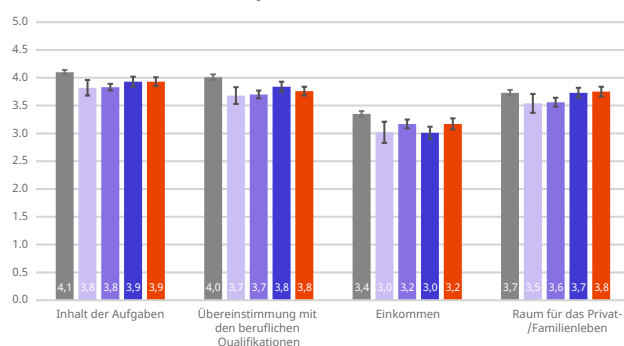
■ kein Arbeitgeber- oder Positionswechsel ■ Arbeitgeberwechsel, stabile Position ■ interner Stellenwechsel, Aufstieg
■ Arbeitgeberwechsel, Abstieg ■ Arbeitgeberwechsel, Aufstieg

UH-Master

Wachstumsrate der Zufriedenheit zwischen 2019 und 2023

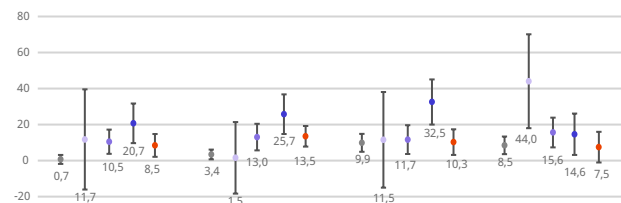


Durchschnittliche Zufriedenheit im Jahr 2019

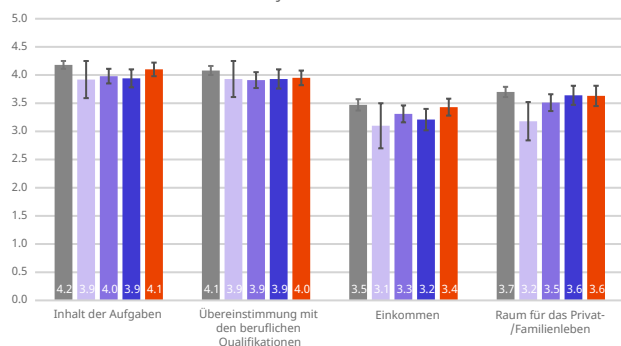


Doktorat

Wachstumsrate der Zufriedenheit zwischen 2019 und 2023

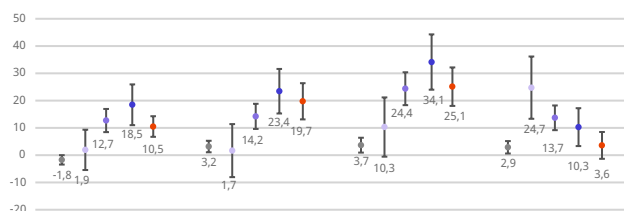


Durchschnittliche Zufriedenheit im Jahr 2019

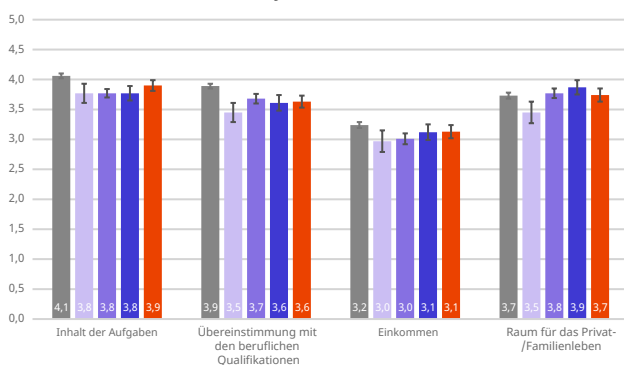


FH-Bachelor

Wachstumsrate der Zufriedenheit zwischen 2019 und 2023

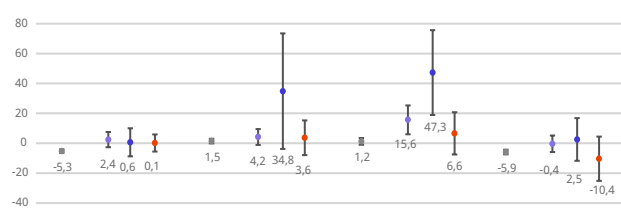


Durchschnittliche Zufriedenheit im Jahr 2019

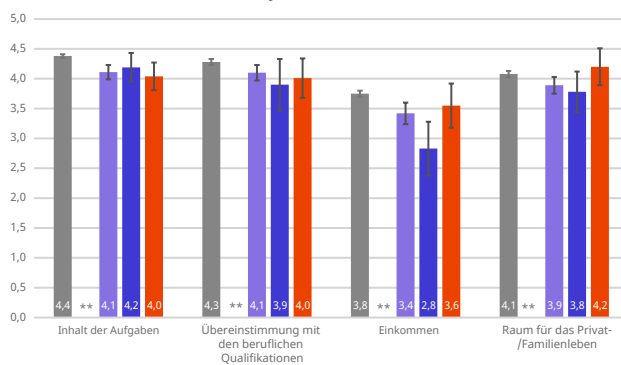


PH-Lehrdiplome

Wachstumsrate der Zufriedenheit zwischen 2019 und 2023



Durchschnittliche Zufriedenheit im Jahr 2019



Hinweise: Es wurden Absolvent/-innen berücksichtigt, die an beiden Erhebungen (2019 und 2023) teilgenommen haben; es wurden nur Stellenwechsel berücksichtigt, die nach der Erstbefragung 2019 stattgefunden haben.

** : weniger als 25 Fälle. Die Kategorie »gleicher Arbeitgeber, niedrigerere berufliche Position« enthielt weniger als 25 Fälle in allen Zufriedenheitsaspekten und ist deshalb in der Grafik nicht abgebildet.

Datenstand: 01.09.2025

Quelle: BFS – Befragung der Hochschulabsolvent/-innen (EHA)

gr-d-15.11.03-09

© BFS 2025

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)

Auskunft: absolventen@bfs.admin.ch
Marco Pecoraro, BFS, Tel. +41 58 484 99 01,
marco.pecoraro@bfs.admin.ch
Elisabeth Kuhn, BFS, Tel. +41 58 466 34 92,
elisabeth.kuhn@bfs.admin.ch

Redaktion: Marco Pecoraro, BFS; Elisabeth Kuhn, BFS

Reihe: Statistik der Schweiz

Themenbereich: 15 Bildung und Wissenschaft

Originaltext: Französisch

Übersetzung: Sprachdienste BFS

Layout: Publishing und Diffusion PUB, BFS

Grafiken: Publishing und Diffusion PUB, BFS
Alle Grafiken in der digitalen Version finden Sie auch
interaktiv in unserem Webkatalog.

Online: www.statistik.ch

Print: www.statistik.ch
Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, Tel. +41 58 463 60 60
Druck in der Schweiz

Copyright: BFS, Neuchâtel 2025
Wiedergabe unter Angabe der Quelle
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet.

BFS-Nummer: 2365-2500

**Die Informationen in dieser Publikation tragen zur Messung
der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) bei.**



Indikatorensystem MONET 2030

www.statistik.ch → Statistiken → Nachhaltige Entwicklung
→ Das MONET 2030-Indikatorensystem