



GBVs ALS ARBEITGEBER VON MORGEN

11. September 2025

THEMEN DER UMFRAGE

Bekanntheit
von GBV als
Arbeitgeber

Zufriedenheit
mit der
Tätigkeit

Verbesserungs-
möglichkeiten

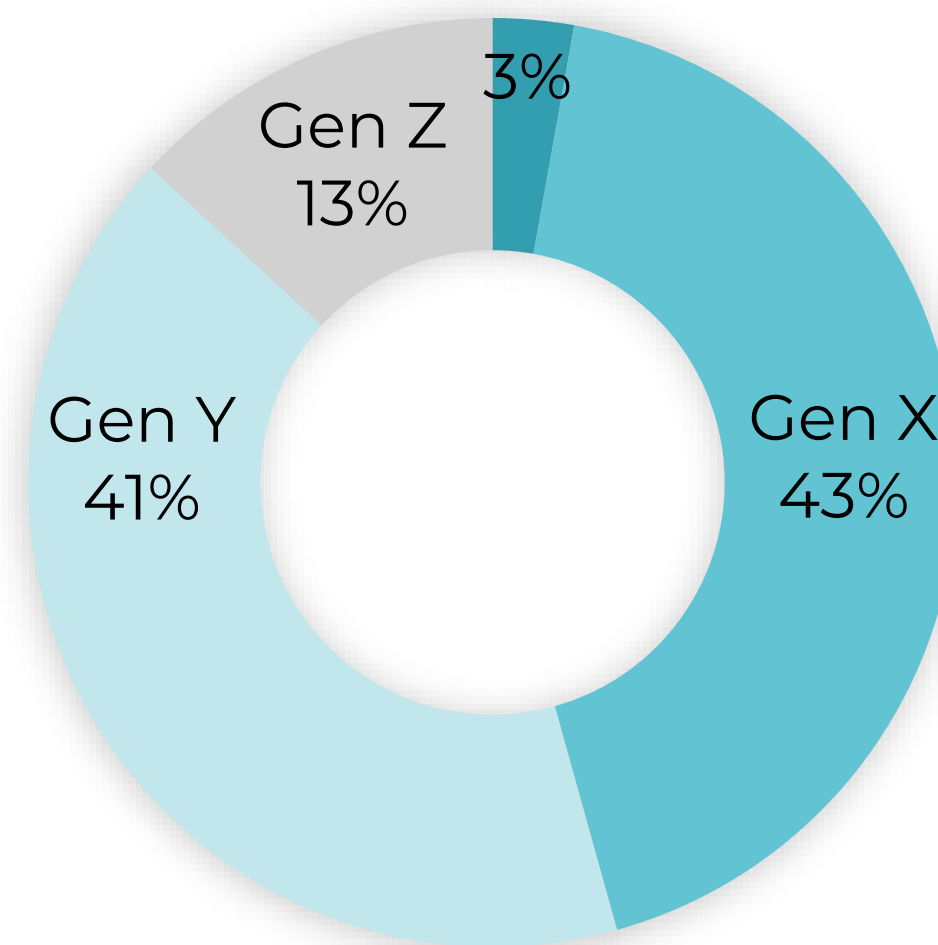
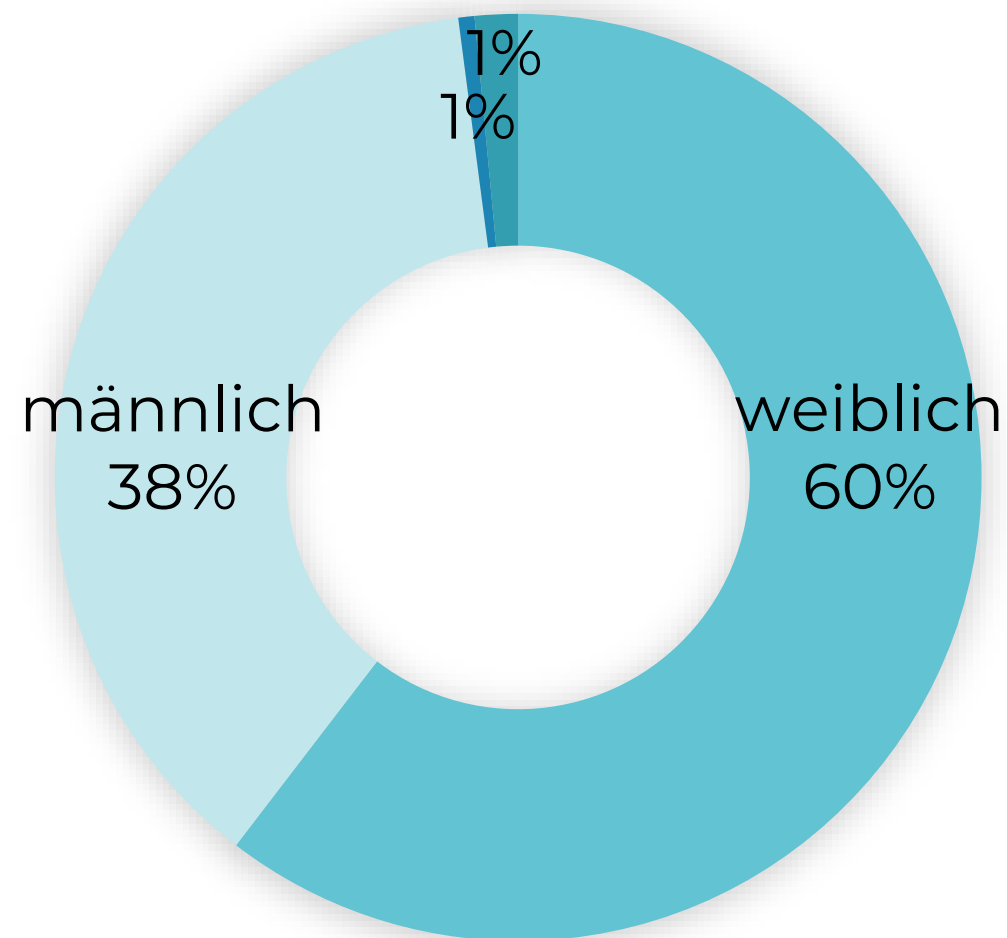
Teilnehmer n = 542

10 inhaltliche & 5 demografische Fragen

Umfragezeitraum: Jänner bis Juli 2025

Struktur der Befragten

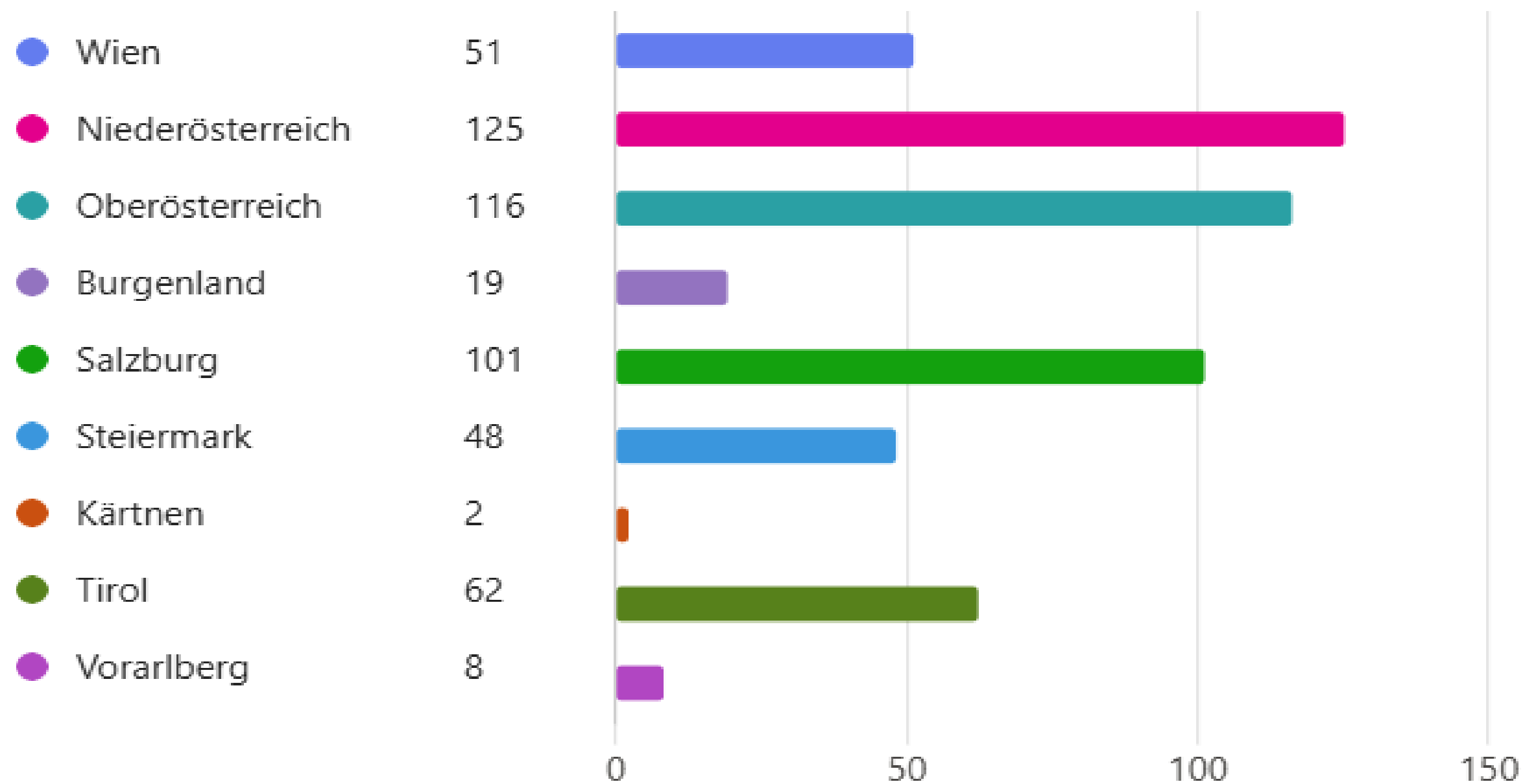
DEMOGRAFISCHE DATEN DER BEFRAGTEN



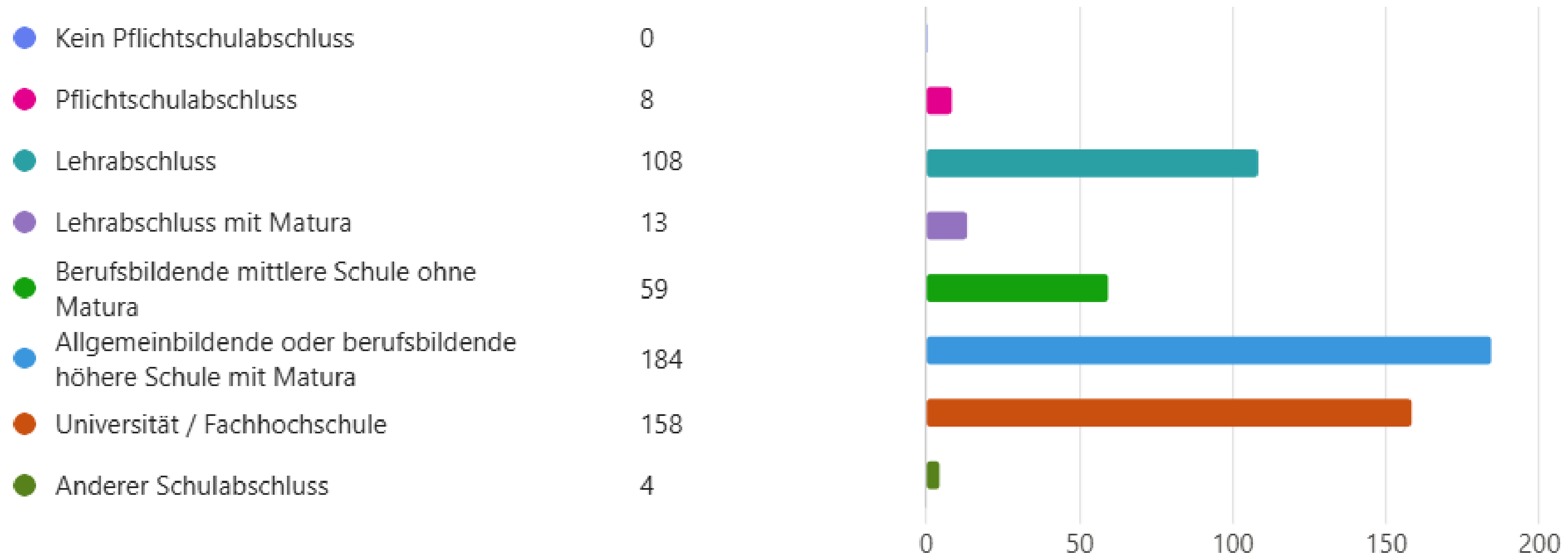
- Generation Babyboomer (1946-1964)
- Generation X (1965-1980)
- Generation Y (1981-1996)
- Generation Z (1997-2010)

Ø 41,19 JAHRE

AUFTEILUNG NACH BUNDESLÄNDERN

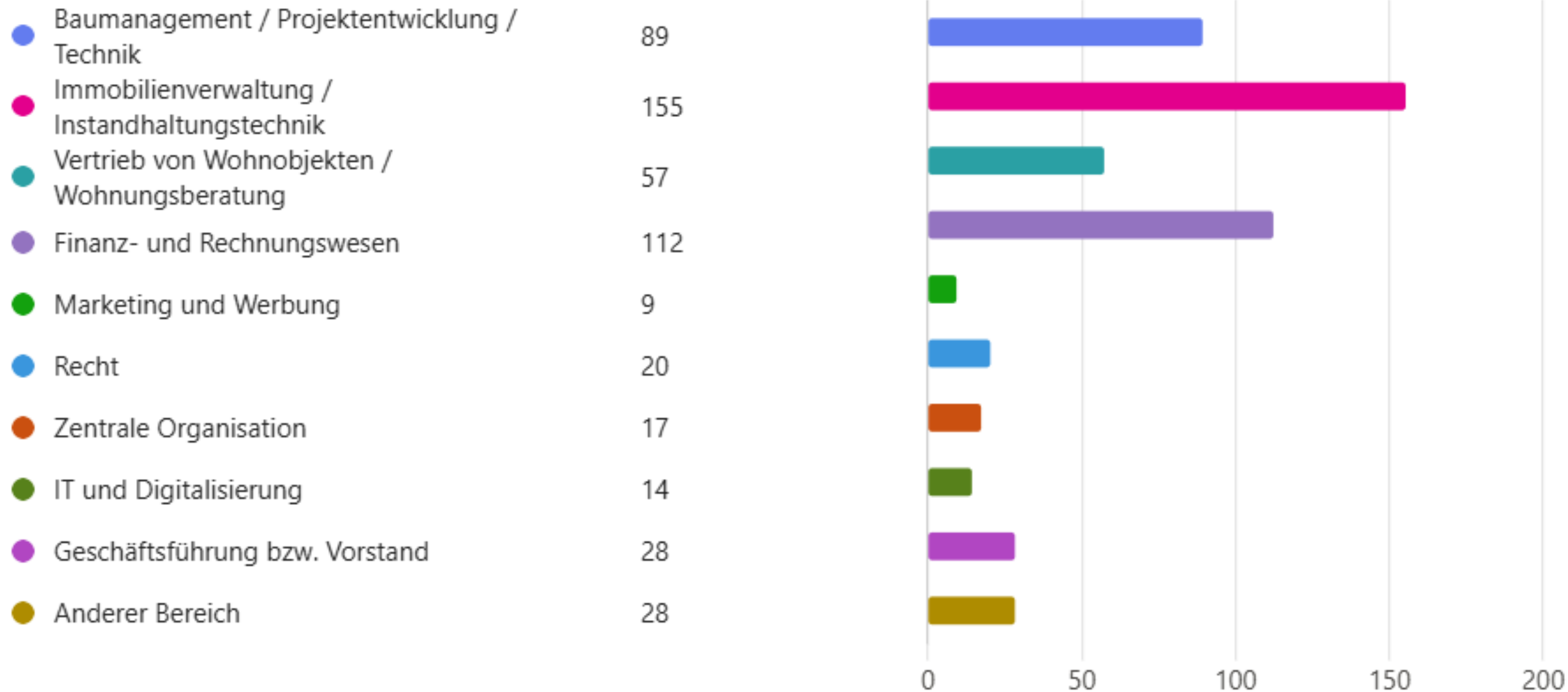


HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNG



**Die meisten Teilnehmer haben
einen Schulabschluss mit Matura**

AUFGABENBEREICHE DER BEFRAGTEN

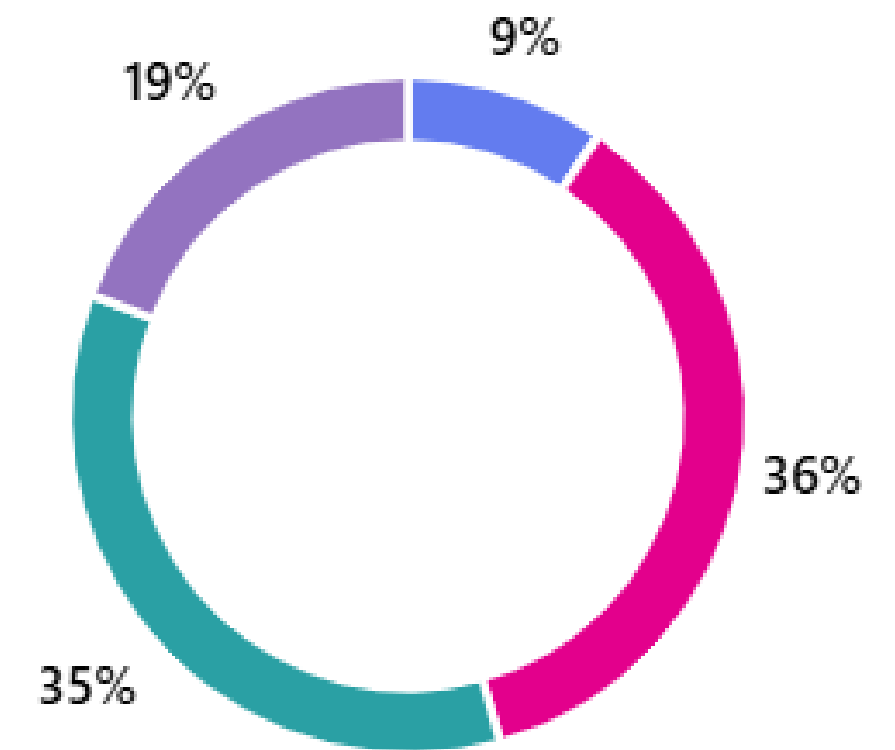


Die meisten Teilnehmer arbeiten in der Immobilienverwaltung

Bekanntheit von GBV als Arbeitgeber

HABEN SIE VOR DEM BEGINN IHRER TÄTIGKEIT GEWUSST, DASS ES GBVs GIBT?

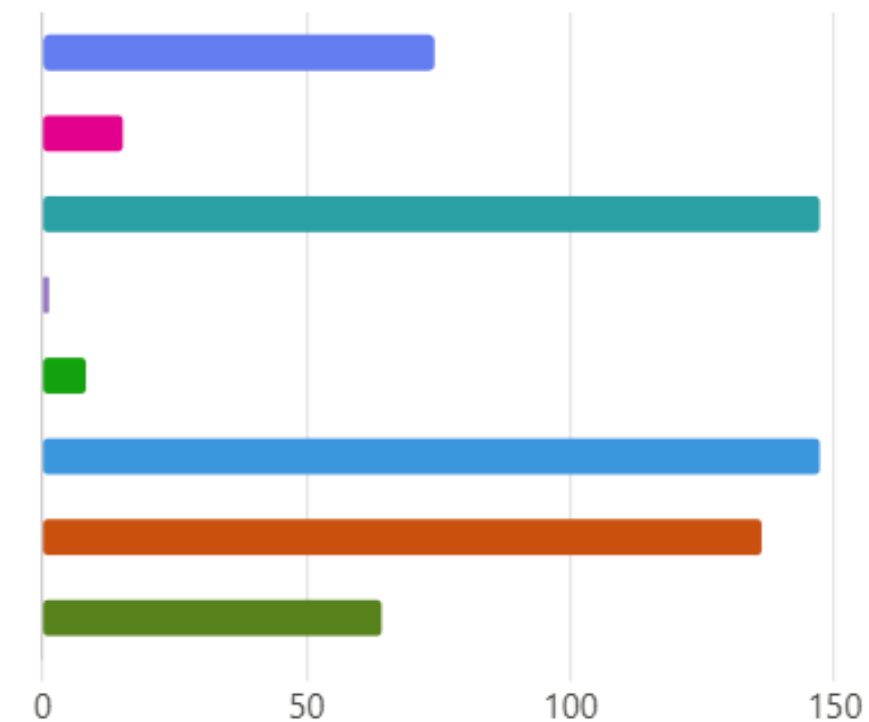
● Ja, ich komme bereits aus der Branche.	51
● Ja, mir war die Branche bekannt.	194
● Ich hatte eine ungefähre Ahnung, aber keine Berührungspunkte.	189
● Nein, ich hatte keine Ahnung.	103



19 % hatten vor ihrer Tätigkeit keine Ahnung von der Branche. 35% hatten eine ungefähre Ahnung.

WIE WURDEN SIE AUF IHREN DERZEITIGEN ARBEITGEBER AUFMERKSAM?

● Jobanzeige in einem Print-Format	74
● Jobanzeige in den sozialen Medien wie LinkedIn und Xing	15
● Karriereseiten wie karriere.at, stepstone.at und willhaben.at	147
● Karrieremessen und -events	1
● Inspiration durch soziale Medien wie Instagram, Facebook, TikTok & Co.	8
● Freunde und Familie	147
● Personen, die im Unternehmen arbeiten	136
● Sonstiges	64

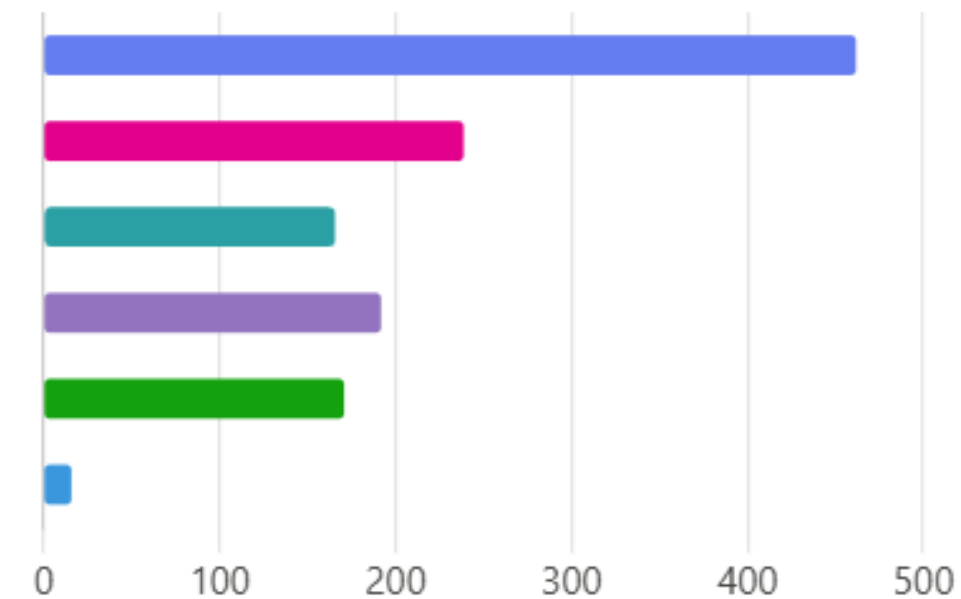


JOBPORTALE

Wie karriere.at, stepstone.at und willhaben.at erweisen sich als die bevorzugte Quelle, um auf gemeinnützige Bauvereinigungen aufmerksam zu werden.

WELCHE MEDIEN SOLLTEN GENUTZT WERDEN, UM GBV's ALS ARBEITGEBER ZU BEWERBEN?

● Soziale Medien	461
● Karrieremessen und -events	238
● Printinserate und Magazine	165
● Videos von konkreten Jobs in gemeinnützigen Bauvereinigungen	191
● Events, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind.	170
● Sonstiges	15



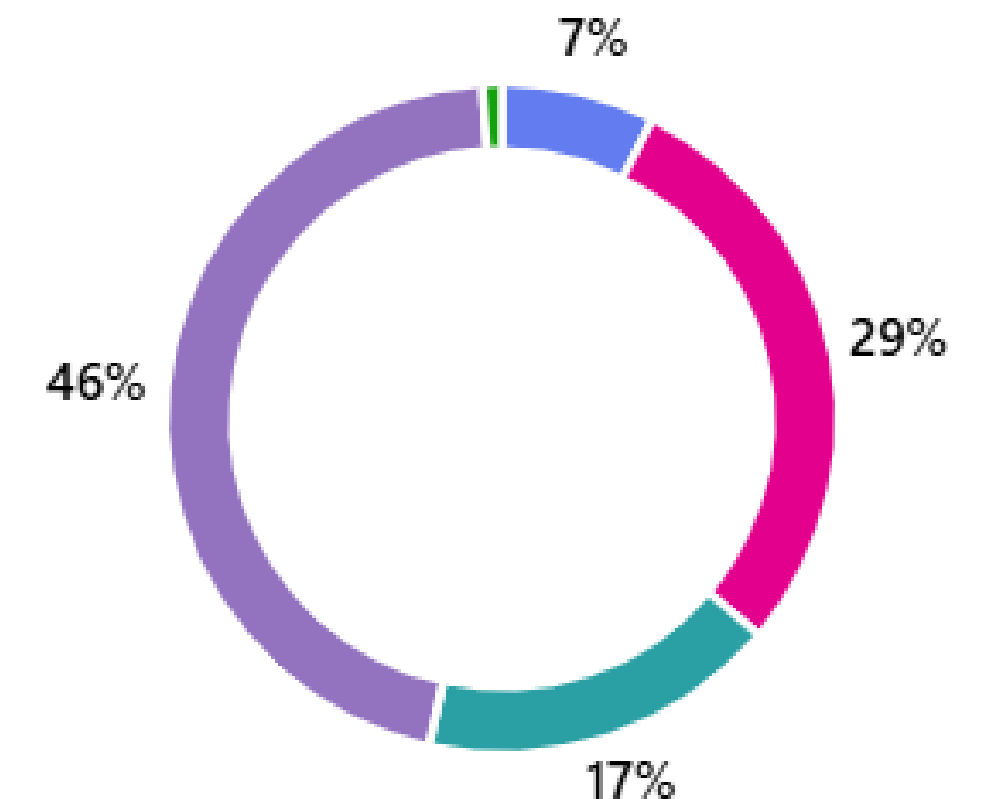
SOZIALE MEDIEN

werden als bedeutendstes Medium zur Bewerbung der Arbeitgebermarke der gemeinnützigen Bauvereinigungen gesehen.

Zufriedenheit mit der Tätigkeit

UNTERNEHMENSZUGEHÖRIGKEIT

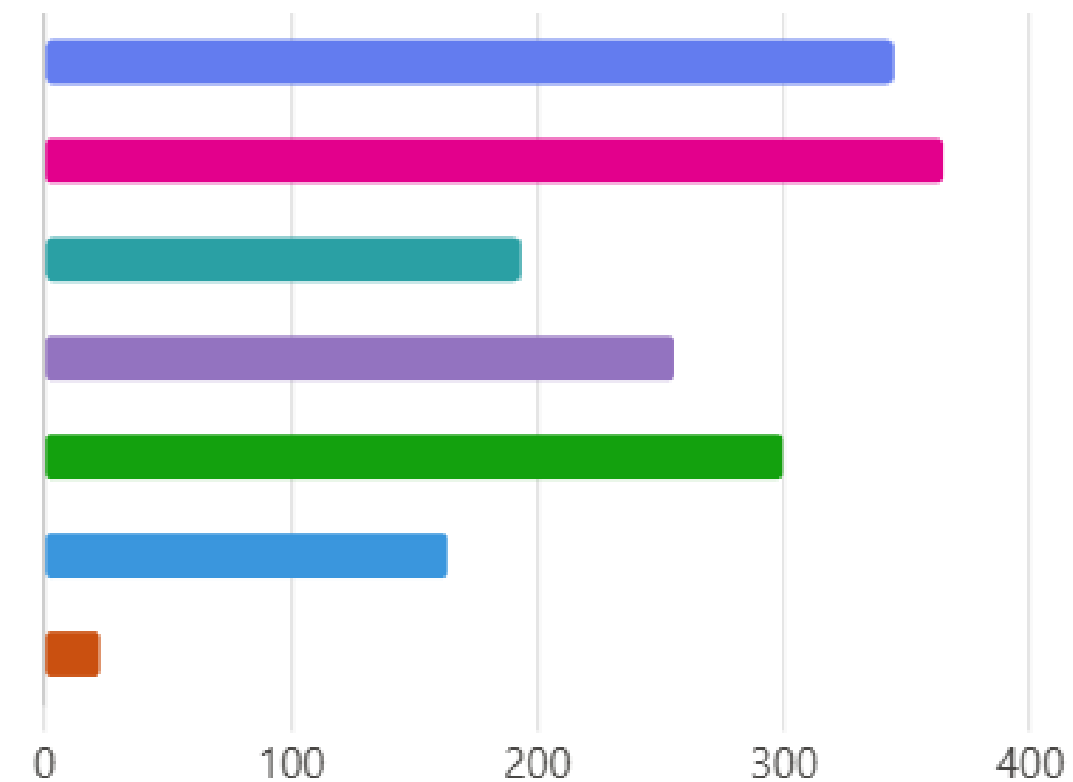
● < 1 Jahr	40
● 1-5 Jahre	156
● > 5 Jahre	94
● > 10 Jahre	247
● Ich bin nicht bei einer gemeinnützigen Bauvereinigung tätig.	5



46% Der Befragten sind seit mehr als 10 Jahren in derselben gemeinnützigen Bauvereinigung tätig.

WAS GEFÄLLT IHNEN AN IHREM DERZEITIGEN JOB IN EINER GBV AM BESTEN?

● Sinnstiftendes Tun: Mitwirkung an der Schaffung von leistbarem Wohnraum	344
● Jobsicherheit in einer krisensicheren Branche	364
● Nachhaltige Bestrebungen des Unternehmens im Sinne des Gemeinwohls	193
● Vergütung meiner Arbeitsleistung (Gehalt / Lohn)	255
● Der Kollektivvertrag (Arbeitszeit / Freie Tage / ...)	299
● Keine Ausrichtung auf Aktionäre, sondern auf die Gemeinnützigkeit	163
● Sonstiges	22

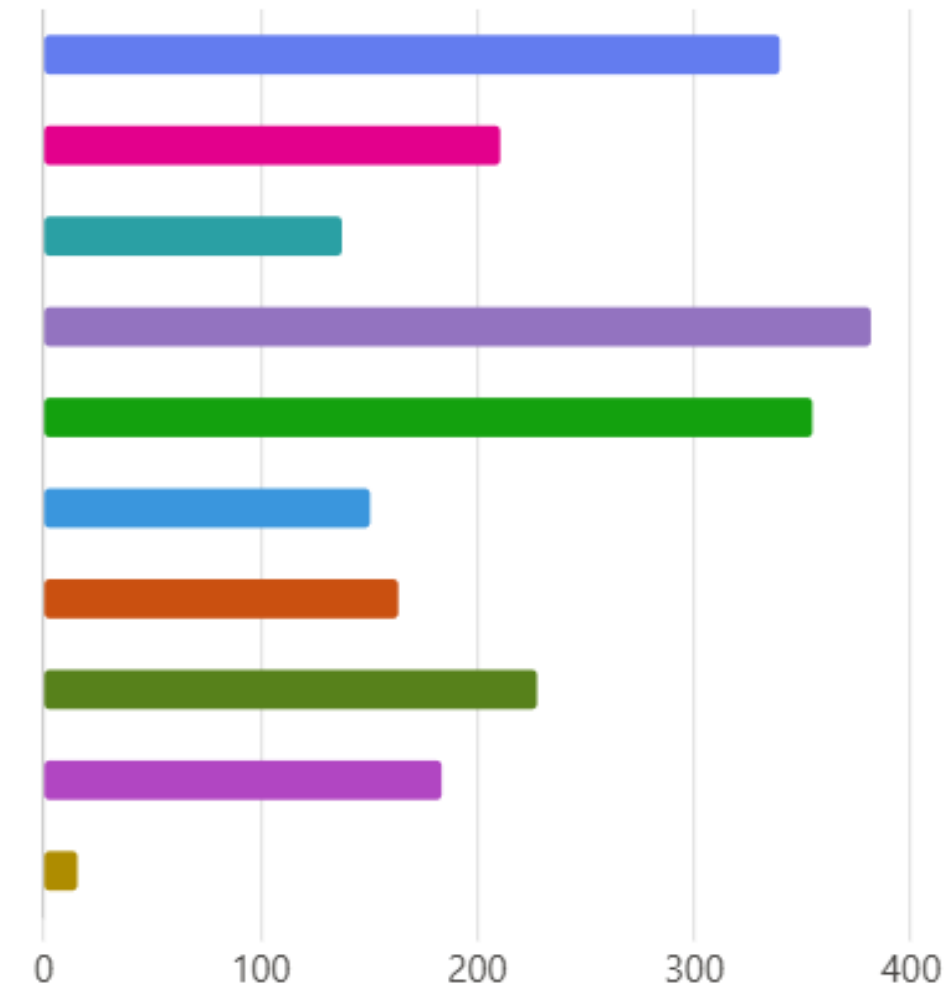


JOBSICHERHEIT & SINNSTIFTENDES TUN

schätzen die Befragten am meisten im derzeitigen Job.

ANREIZE ZUR LANGFRISTIGEN BESCHÄFTIGUNG

● Meine Tätigkeit erfüllt mich.	339
● Monetäre Anreize wie Gehalt und leistungsbezogene Vergütung	210
● Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen	137
● Mein Arbeitszeiten / Gleitzeit / Stundenanzahl / Home-Office	381
● Mein Arbeitsumfeld wie Kolleg:innen und Führungskräfte	354
● Die Unternehmenskultur	150
● Wertschätzung durch das Unternehmen	163
● Standort des Arbeitsplatzes - kurze Wegzeiten	227
● Benefits und Sozialleistungen des Unternehmens	183
● Sonstiges	15



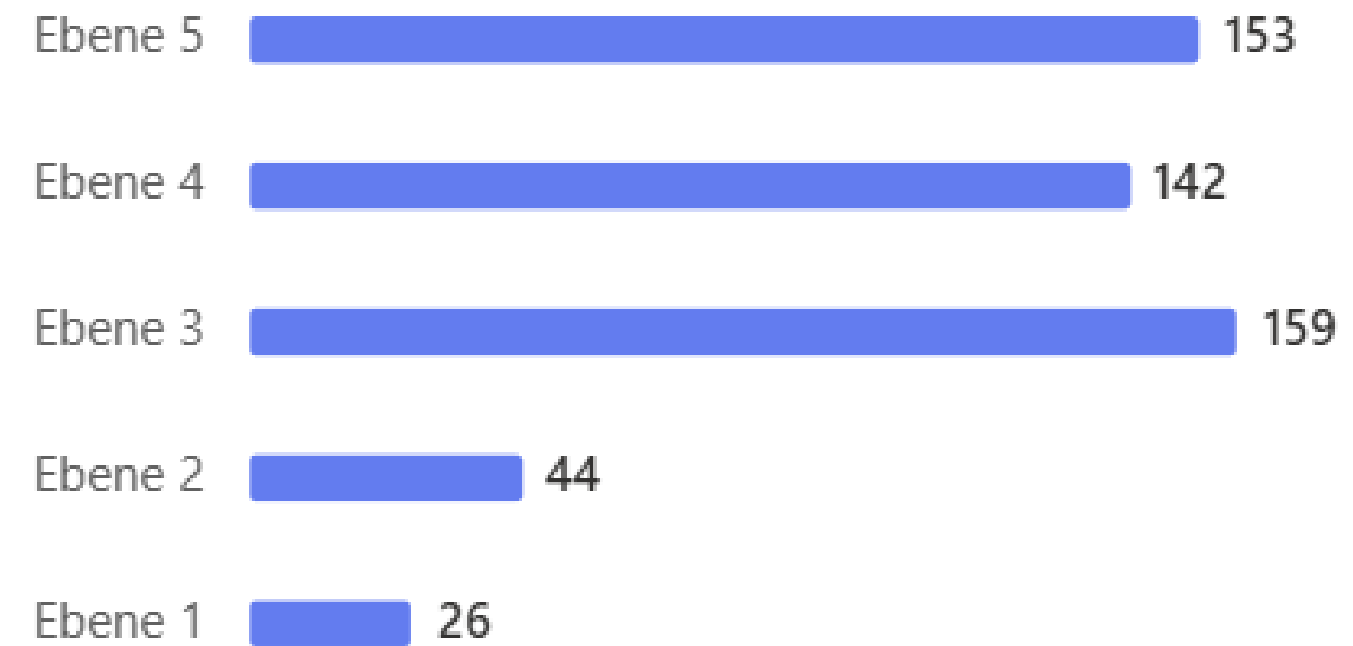
ARBEITSZEITMODELLE & KOLLEGIALES UMFELD

stellen die wichtigsten Faktoren für eine langfristige Beschäftigung dar.

BEWERTUNG DER ENTWICKLUNGS-/ WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

3.67

Durchschnittliche
Bewertung



Schlussfolgerungen aus der Umfrage



WAS FUNKTIONIERT SCHON GUT?

Mitarbeiter:innen im Unternehmen halten

- 46% der Befragten sind mehr als 10 Jahre und 17% mehr als 5 Jahre im Unternehmen
- attraktive Arbeitszeitmodelle und Kollektivvertrag („work-life-balance“)

Jobsicherheit in einer krisensicheren Branche bieten

- 48% der Befragten schätzen Ihre Loyalität gegenüber dem Unternehmen mit 5/5 Sternen ein
- Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung als Arbeitgeber mit 4/5 Sternen

Sinnstiftende Tätigkeit und Schätzung dieser durch die Mitarbeiter:innen

- Mitwirkung an Schaffung von leistbarem Wohnraum
- erfüllende Tätigkeiten



WAS KÖNNEN WIR BESSER MACHEN?

Förderung von Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

- Bewertung der bestehenden Möglichkeiten mit 3,67 von 5 Sternen
- „social skills“ (persönliche Weiterbildung)

Entwicklung und Stärkung der Unternehmenskultur

- klar definierte Werte und Normen
- offene und transparente Kommunikation nach innen und nach außen
- Führungskräfte als Vorbilder
- „Change management“ (Unternehmensprozesse)

Mehr Wertschätzung

- regelmäßige, individuelle Feedbackgespräche
- guter Kollektivvertrag allein wird zukünftig nicht mehr ausreichen („social skills“)

GBVs als ARBEITGEBER VON MORGEN

TO DO

- **Attraktive Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen („social skills“)**
- **Netzwerkteilnahme/Austausch in der Branche fördern**
- **Ausbau der Nutzung von sozialen Medien im Recruiting**
- **Bewerbung des Image der GBV – sozial wichtige Aufgabe der GBV in den Fokus rücken - als „Marke“**



VIELEN DANK!

