

BESCHÄFTIGTE IN DER FORSCHUNG

ANALYSE DER ARBEITSBEDINGUNGEN
UND DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT



BEITRÄGE ZUR WIRTSCHAFTSPOLITIK Nr 31

IFES



wien.arbeiterkammer.at

BESCHÄFTIGTE IN DER FORSCHUNG

ANALYSE DER ARBEITSBEDINGUNGEN UND DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT AUF GRUNDLAGE DES ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSKLIMA-INDEX

Studie des IFES (Institut für empirische Sozialforschung)
im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

BEITRÄGE ZUR WIRTSCHAFTSPOLITIK

NR 31

Publikation der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Wien, Juli 2011

Der direkte Weg zu Broschüren der Abteilung Wirtschaftspolitik:

E-Mail: wp@akwien.at

Fax: +43-1-501 65 / 42532

<http://wien.arbeiterkammer.at>

CIP-Einheitsaufnahme beantragt.

Impressum:

Beiträge zur Wirtschaftspolitik – Nr 31

Beschäftigte in der Forschung – Analyse der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit auf Grundlage des Österreichischen Arbeitsklima-Index

Autor:

Georg Michenthaler

IFES – Institut für empirische Sozialforschung GmbH

Teinfaltstraße 8, A-1010 Wien

Herausgeber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung Wirtschaftspolitik

Prinz Eugen Straße 20-22, A-1040 Wien

Titelfotos: Sonnenkollektoren: © Franz Metepec

Forscherin: © pressmaster

Forscherin und Forscher: © Yuri Arcurs

Wien, Juli 2011

ISBN 978-3-7063-0413-9

Herstellung und Vervielfältigung: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

INHALTSVERZEICHNIS

1. Methodik.....	10
1.1. Stichprobenziehung und Feldarbeit.....	10
1.2. Arbeitsklima Index.....	11
2. Strukturmerkmale der Forschungsbeschäftigten.....	12
2.1. Persönliche Merkmale – Soziodemographie.....	12
2.2. Berufliche und betriebliche Merkmale.....	15
2.3. Interessenvertretung im Betrieb.....	18
3. Tätigkeitsprofil der Forschungsbeschäftigten.....	20
3.1. Aufgabenbereiche.....	20
3.2. F&E-Disziplinen.....	22
3.3. Team- oder Einzelarbeit.....	23
3.4. Nebentätigkeiten.....	24
3.5. Führungsfunktion.....	25
4. Arbeitszeit.....	26
4.1. Vereinbarte, reale und gewünschte Arbeitszeit.....	26
4.2. Arbeitszeitlagen und Vereinbarkeit.....	27
5. Arbeitsklima Index.....	28
6. Aspekte der Arbeitszufriedenheit im Detail.....	33
7. Führungskultur.....	36
8. Arbeitsbelastungen.....	37
9. Die Einkommenssituation.....	40
9.1. Persönliches Nettoeinkommen.....	40
10. Berufliche Perspektiven.....	44
10.1. Wirtschaftlicher Optimismus.....	44
10.2. Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen.....	44
10.3. Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb.....	46
11. Zusammenfassung der Hauptergebnisse.....	48

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Persönliche Merkmale – nach Geschlecht	13
Abbildung 2:	Persönliche Merkmale – im Vergleich mit Gesamt.....	14
Abbildung 3:	Berufliche und betriebliche Merkmale.....	16
Abbildung 4:	Gewichtung des F&E-Volumens	17
Abbildung 5:	Interessenvertretung im Betrieb	18
Abbildung 6:	Gründe für fehlenden Betriebsrat.....	19
Abbildung 7:	Aufgabenbereiche der F&E-Beschäftigten	21
Abbildung 8:	F&E-Disziplinen.....	22
Abbildung 9:	Teamarbeit und Teamzusammensetzung	23
Abbildung 10:	Nebentätigkeiten	24
Abbildung 11:	Führungsfunktion.....	25
Abbildung 12:	Arbeitszeitausmaß.....	26
Abbildung 13:	Arbeitszeitlagen	27
Abbildung 14:	Arbeitszeitlagen nach Geschlecht.....	27
Abbildung 15:	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
Abbildung 16:	Arbeitsklima-Index – Vergleich zu Gesamt und nach Geschlecht.....	29
Abbildung 17:	Arbeitsklima-Index nach Branche	31
Abbildung 18:	Arbeitsklima-Index nach Herkunft.....	32
Abbildung 19:	Arbeitszufriedenheit im Detail I	34
Abbildung 20:	Arbeitszufriedenheit im Detail II	35
Abbildung 21:	Führungskultur	36
Abbildung 22:	Arbeitsbelastungen	38
Abbildung 23:	Arbeitsmotivation	39
Abbildung 24:	Persönliches Nettoeinkommen.....	41
Abbildung 25:	Einkommenszufriedenheit	42
Abbildung 26:	Auskommen mit dem Einkommen der F&E-Beschäftigten	43
Abbildung 27:	Auskommen mit dem Einkommen; Beschäftigte in Österreich 2010 Gesamt	43
Abbildung 28:	Wirtschaftlicher Optimismus.....	44
Abbildung 29:	Subjektive Arbeitsplatzsicherheit	45
Abbildung 30:	Subjektive Arbeitsmarktchancen.....	45
Abbildung 31:	Arbeitsbewältigung in der Zukunft	46
Abbildung 32:	Identifikation mit der Tätigkeit	47
Abbildung 33:	Identifikation mit dem Betrieb.....	47

VORWORT

Die im Jänner 2011 von der österreichischen Bundesregierung beschlossene „Technologiepolitische Strategie Österreichs“ spricht davon, „... die Leidenschaft der Menschen für die Forschung zu wecken...“ und „... das Interesse und die Motivation für technisch-naturwissenschaftliche Ausbildungen zu fördern...“, „... um den Unternehmen ein ausreichendes Angebot an hochqualifizierten Forschenden zu garantieren...“.

Begeisterung für ein Wissensgebiet, für eine Thematik, ist natürlich eine notwendige Voraussetzung um bei Absolventinnen und Absolventen den Wunsch zu wecken eine Laufbahn im Forschungsbereich einzuschlagen.

Werden aber von den Unternehmen auch Arbeitsplätze im Forschungsbereich angeboten, die attraktiv genug sind, tatsächlich eine Laufbahn als Forscherin oder Forscher zu wählen?

Was spricht dafür oder dagegen, Forscherin oder Forscher zu werden?

Wir sind dieser Frage nachgegangen und haben dem Institut für empirische Sozialforschung einen entsprechenden Forschungsauftrag erteilt. Die Arbeitsplatzbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft – und des sogenannten kooperativen Bereiches – sollten erhoben werden.

Immerhin fast 45.000 Personen arbeiten derzeit in diesem Bereich (ohne Hilfskräfte) – in Vollzeitäquivalenten betrachtet etwa 34.000. Und geht es nach den Zielen der Bundesregierung, nämlich die F&E-Quote von derzeit 2,79% auf 3,76% des BIP im Jahr 2020 zu steigern, dann sollten es jedenfalls noch viele Tausend mehr werden. Zur Erhebung der Arbeitsqualität wurde vom IFES der Fragenkatalog des AK-OÖ Arbeitsklimaindex verwendet. Darüber hinausgehend wurde aber natürlich ein ergänzender Fragenkatalog zu „forschungsspezifischen“ Thematiken entwickelt – natürlich in enger Abstimmung mit der Auftraggeberin und auch mit der Gewerkschaft der Privatangestellten. Die Ergebnisse liegen nun vor und werden in der folgenden Studie präsentiert. Sie sollen aus unserer Sicht als Grundlage für zukünftige Bemühungen um eine attraktivere Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Forschungsbereich von Unternehmen dienen. Damit die Begeisterung der jungen Forscherinnen und Forscher nicht allzu schnell verpufft!

Roland Lang

DATEN ZUR UNTERSUCHUNG

Thema:	Beschäftigte in der Forschung Arbeitsklima Index
Auftraggeber:	Arbeiterkammer Wien
Grundgesamtheit:	Forschungsbeschäftigte im privatwirtschaftlichen bzw. kooperativen Bereich
Erhebungsgebiet:	Österreich
Stichprobenumfang:	624 Forschungsbeschäftigte davon: <ul style="list-style-type: none">○ telefonische Interviews: 335○ Selbstausfüllfragebögen: 289
Zielpersonenauswahl:	geschichtete Zusatzauswahl aus vom Auftraggeber und den Länderkammern Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark zur Verfügung gestelltem Adressmaterial (Basis: Statistik Austria Forschungsdatenbank)
Art der Befragung:	telefonische Interviews (CATI): bei Betrieben bis inkl. 60 Beschäftigten Selbstausfüllfragebögen: bei Betrieben über 60 Beschäftigten
Gewichtung:	Korrekturgewichtung nach Branchen und Forschungsdisziplinen
Befragungszeitraum:	Oktober 2010 bis Februar 2011
Projektleitung/Bericht:	Georg Michenthaler
Projektassistenz:	Mag. Susanne Völkl
Auswertung:	Mag. Claudia Pflügl

EINLEITUNG

Der nicht zuletzt in der Lissabon-Strategie der EU vorgezeichnete Weg Europas von der industriellen Produktions- in die Wissensgesellschaft rückt die Herstellung und Vermittlung von Wissen ins Zentrum des Interesses. Besondere Aufmerksamkeit verdient in diesem Zusammenhang die Lebens- und Arbeitssituation der Beschäftigten in Forschung und Entwicklung, die zur Erreichung dieses Ziels maßgeblich beitragen.

Um einen Blick in deren Arbeitsverhältnisse zu gewinnen, wurde nun das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) von der Arbeiterkammer Wien mit der Durchführung einer repräsentativen Befragung von Forschungsbeschäftigten in Österreich beauftragt. Im vorliegenden Bericht werden die Hauptergebnisse der im letzten Quartal 2010 und im ersten Quartal 2011 durchgeführten – schriftlichen sowie telefonischen – Befragung dargestellt. Besondere Aktualität gewinnen die Befragungsergebnisse dadurch, dass eben in diesem Zeitraum die von der Bundesregierung geplanten Kürzungen der Förderungen von Forschungseinrichtungen publik wurden.

Primäre Zielsetzung der Studie ist die Berechnung des Arbeitsklima Index für Beschäftigte in der Forschung sowie die vergleichende Darstellung einzelner Aspekte der Arbeitssituation dieser Berufsgruppe aus deren subjektiven Sicht. Ausgeklammert aus der Betrachtung wurden einerseits die universitäre Forschung, andererseits die den öffentlichen Einrichtungen zuzurechnenden Forschungsbereiche wie Forschungsaktivitäten seitens des Bundes, der Länder, der Gemeinden oder etwa auch von Museen u.ä.

Grundgesamtheit der Untersuchung waren somit jene von der Statistik Austria in der „Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung 2007 – Unternehmenssektor“ – in Vollzeitäquivalenten – ausgewiesenen rund 20.000 WissenschaftlerInnen und rund 14.000 Angehörigen des höher qualifizierten nichtwissenschaftlichen Personals im privatwirtschaftlichen bzw. kooperativen Bereich, die – als Haupttätigkeit oder temporär projektbezogen – im engeren Sinn mit Forschungsaufgaben wissenschaftlicher oder nichtwissenschaftlicher Art befasst sind, nicht jedoch Hilfs- oder administrative Kräfte.

Es handelt sich dabei sowohl um Beschäftigte in spezifischen Forschungseinrichtungen, aber auch um solche in F&E-Abteilungen größerer Unternehmen der Produktions- und Dienstleistungssektoren.

Vom Projektteam der Arbeiterkammer und der GPA-djp wurden eine Reihe von forschungsleitenden Fragestellungen und Thesen zur Berufsarbeit von Forschungsbeschäftigten eingebracht, die implizit oder explizit den Fokus der vorliegenden Analyse bilden – wie z.B.:

- Charakter der ForscherInnenlaufbahnen, Karrierewege in der Forschung – insbesondere auch unter dem Gender-Aspekt
- Gestaltungsmöglichkeiten, „Freiheit der Forschung“
- Arbeitsstrukturen – Teamarbeit vs. Einzelkämpfertum
- Führungskompetenzen und Konfliktfähigkeit
- Reputation bzw. Status von ForscherInnen in der Gesellschaft
- Tätigkeitsumfang: von „reiner“ Forschung bis zu Akquisition, ForscherInnen als „Mädchen für alles“
- Familie-Beruf, Arbeitszeiten, Doppelbelastungen
- Gesundheitsbedingungen, Sicherheit
- ...

Die Studie ist Eigentum des Auftraggebers und gilt unsererseits als vertraulich. Die Erarbeitung des Fragebogens sowie die Organisation und Durchführung der Feldarbeit erfolgte in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber, für dessen konstruktive Inputs wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bedanken.

Der Dank gilt weiters der Arbeiterkammer Oberösterreich, namentlich Mag. Hans Preinfalk, die uns zu Vergleichszwecken die Nutzung der Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index der relevanten Periode gestattet hat.

Wir bedanken uns insbesondere auch bei den rund 100 Betriebsratskörperschaften, ohne deren Mithilfe die Befragung in den größeren Betrieben nicht hätte durchgeführt werden können.

*Georg Michenthaler
Institut für empirische Sozialforschung*

Wien, im Mai 2011

1. METHODIK

1.1. Stichprobenziehung und Feldarbeit

Grundlage der Stichprobenziehung war die aktuelle Datenbank der von der Statistik Austria erhobenen und der AK-Wien zur Verfügung gestellten Betriebsadressen im Rahmen der „Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) im firmeneigenen Bereich“, die einen umfassenden und repräsentativen Querschnitt der österreichischen Forschungslandschaft abbildet. Seitens der Landes-Arbeiterkammern Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, der Steiermark und Salzburg wurden uns die Wohnadressen sämtlicher AK-Mitglieder zugänglich gemacht, die zum dritten Quartal 2010 in diesen Betrieben beschäftigt waren.

Aus diesem Adressenpool, der schätzungsweise rund 80 Prozent der Forschungsbeschäftigten des privaten und kooperativen Sektors abbildet, erfolgte die Stichprobenziehung, wobei ein zweistufiges Verfahren gewählt wurde: Bei kleineren Betrieben mit bis zu 60 Beschäftigten wurde angenommen, dass es sich dabei überwiegend um reine Forschungseinrichtungen mit einem höheren Anteil an Forschungsbeschäftigten im engeren Sinn in Relation zur Gesamtbelegschaft handelt. Aus diesen wurde eine Zufallsauswahl getroffen, anhand einer Selektionsfrage die Einstufung als Forschungsbeschäftigte eruiert und bei Zutreffen die telefonische Befragung durchgeführt. Es stellte sich heraus, dass rund 1/3 der Bruttostichprobe tatsächlich die erforderlichen Kriterien einer Forschungstätigkeit erfüllten.

Bei größeren Betrieben handelt es sich im Regelfall um Unternehmen, in denen die Forschung nicht das Kerngeschäft bildet, sondern als Nebentätigkeit in einer eigenen Abteilung oder von einzelnen MitarbeiterInnen temporär erbracht wird. In diesem Falle hätte die bei Kleinbetrieben gewählte Vorgangsweise enorm hohe Screeningkosten durch eine niedrige „Trefferquote“ verursacht, weil die (z.T. temporären) Forschungsbeschäftigten nur einen geringen Anteil an der Gesamtbelegschaft ausmachen.

In diesen Fällen erfolgte die Erhebung mittels Selbstaussüllfragebögen in Kooperation mit den Betriebsratskörperschaften, die dankenswerterweise die Recherche der Forschungsbeschäftigten und die Verteilung der schriftlichen Fragebögen übernahmen. 104 von 175 kontaktierten Betriebsratskörperschaften haben sich schließlich an der Aktion beteiligt und wurden mit Fragebögen beliefert. Der Rückversand erfolgte anonymisiert mittels portofreiem Rücksendekуверт direkt an das IFES.

Nach der Erhebung wurden die Daten der telefonischen Befragung und der Selbstaussüllbefragung kumuliert, wobei in Summe 624 Interviews – jeweils rund die Hälfte nach der telefonischen und nach der schriftlichen Methode – realisiert werden konnten.

Es zeigte sich, dass das Auswahlverfahren und der Rücklauf die Beschäftigtenstruktur sehr gut repräsentiert, so dass nur geringfügige Korrekturgewichtungen nach Forschungssparten und Forschungstätigkeit auf Basis verfügbarer Daten über die realen Verteilungen vorgenommen werden mussten.

1.2. Arbeitsklima Index

Der Österreichische Arbeitsklima Index ist eine Maßzahl für die Arbeitszufriedenheit, die im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer 1997 entwickelt wurde und von IFES seither österreichweit in vierteljährlichen repräsentativen ArbeitnehmerInnen-Befragungen erhoben und errechnet wird.

Der Arbeitsklima Index ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen und basiert auf 25 Einzelfragen, die in vier Teilindizes zusammengefasst werden, aus denen wiederum der Gesamtindex berechnet wird.

Die Teilindizes sind:

GESELLSCHAFT (betrifft externe Faktoren und Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit wie generellen Wirtschaftsoptimismus oder Zufriedenheit mit dem Arbeitnehmerstatus)

BETRIEB (deckt die betrieblichen Rahmenbedingungen wie wirtschaftliche Erwartungen für den Betrieb, Führungsstil, Image und Sozialleistungen ab)

ARBEIT (betrifft die Arbeitsplatzzufriedenheit im engeren Sinn wie Einkommen, Arbeitsklima, generelle Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeit, Stress, physische Belastungen sowie Innovationsstress)

ERWARTUNGEN (bezieht sich auf die Aspekte der innerbetrieblichen Karriere und Weiterbildung sowie der theoretischen Arbeitsmarktchancen)

STRUKTURMERKMALE UND RAHMENBEDINGUNGEN

2. STRUKTURMERKMALE DER FORSCHUNGSBESCHÄFTIGTEN

2.1. Persönliche Merkmale – Soziodemographie

Auch zwölf Jahre nach dem einschlägigen FORBA-Forschungsbericht gilt der Befund: „Der Arbeitsmarkt der außeruniversitären Forschung ist männlich dominiert.“¹ Konstatieren die Autorinnen 1999 im Unternehmenssektor (ohne firmeneigene F&E) einen Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal von 11 Prozent und bei TechnikerInnen/LaborantInnen von 26 Prozent², so wird dieses Geschlechter-Ungleichgewicht in der aktuellen Stichprobe mit einer Frauenquote von 22 Prozent bestätigt. Selbst wenn man berücksichtigt, dass die beiden Datenbestände methodisch nur annäherungsweise vergleichbar sind, kann man wohl behaupten, dass der Frauenanteil in der Forschung (inklusive firmeneigene F&E) in der vergangenen Dekade allenfalls marginal zugenommen hat, sich aber die männliche Dominanz nicht grundlegend geändert hat.

Dass allerdings die Tendenz in Richtung einer Feminisierung der Forschungslandschaft weist, zeigen die unterschiedlichen Frauenanteile in den einzelnen Altersgruppen – mit einer deutlich höheren Frauenquote bei den Jüngeren: während bei den über 50-Jährigen der Frauenanteil – bedingt auch durch das niedrigere Pensionsanspruchsalter – lediglich 12 Prozent beträgt, sind bereits ein Viertel der 30- bis 39-Jährigen und sogar 29 Prozent der unter 30-jährigen ForscherInnen Frauen.

Überdurchschnittlich hoch – mit 37 Prozent – ist der Frauenanteil bei Forschungsbeschäftigten nicht österreichischer Herkunft – ebenso in der Tätigkeitskategorie des höher qualifizierten nicht wissenschaftlichen Personals (27%), während unter den wissenschaftlich Tätigen im engeren Sinn der Frauenanteil mit 19 Prozent unter dem Gesamtdurchschnitt liegt.

Die Altersverteilung der Beschäftigten in der Forschung in Österreich weist – wegen der durchschnittlich längeren Bildungsphase – für die unter 30-Jährigen einen im Außenvergleich mit den unselbstständig Erwerbstätigen insgesamt etwas niedrigeren Anteil aus (22% gegenüber 25%). Das Durchschnittsalter der Männer beträgt 39, jenes der Frauen 36 Jahre (Beschäftigte in Österreich insgesamt: 39 bzw. 38 Jahre). Unter den Forschungsdisziplinen weist der Bereich Informatik/IT mit einem Durchschnittsalter von 36 Jahren die jüngsten Beschäftigten auf. Die durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt im Forschungsbereich 9,6 Jahre: Der Großteil der Befragten (43%) ist erst bis zu 5 Jahren im derzeitigen Betrieb tätig (Männer: 39%; Frauen: 57%).

Im Außenvergleich ist die Beschäftigungskontinuität im Forschungssektor geringfügig höher: Laut Daten des Arbeitsklimaindex sind 27 Prozent der Beschäftigten in Österreich insgesamt bis zu zwei Jahren und 48 Prozent bis zu fünf Jahren im derzeitigen Betrieb beschäftigt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beträgt gesamt für Männer 10 und für Frauen 8,7 Jahre.

1) Papouschek, Ulrike; Pastner, Ulli: Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. FORBA-Forschungsbericht 6/99, Seite 3

2) FORBA 1999, Seite 9

Abbildung 1: Persönliche Merkmale – nach Geschlecht

Struktur der Stichprobe – persönliche Merkmale nach Geschlecht				
GESAMT	absolut	in Prozent		
GESCHLECHT	624	GESAMT	Männer	Frauen
männlich	485	78	100	-
weiblich	137	22	-	100
ALTER				
bis 29 Jahre	136	22	20	29
30 bis 39 Jahre	211	34	33	39
40 bis 49 Jahre	182	29	31	24
50 Jahre und älter	91	15	16	8
BILDUNG				
Pflichtschule mit Lehre	48	8	7	10
Fachschule/AHS/BHS ohne Matura	30	5	6	2
AHS/BHS mit Matura	172	28	30	21
Universität, FH, Akademie	362	58	57	67
KINDER UNTER 18 J. IM HH				
ja	275	44	46	37
nein	349	56	54	63
GEBURTSLAND				
Österreich	556	89	91	83
nicht Österreich	66	11	9	18

58 Prozent der Forschungsbeschäftigten haben einen akademischen Abschluss. Die Mehrheit davon (66%) haben ein technisches bzw. ingenieurwissenschaftliches Studium abgeschlossen (Männer: 75%; Frauen: 41 %).

Zwei Drittel der Forschungsbeschäftigten sind verheiratet bzw. leben in einer Lebensgemeinschaft (Männer: 70%; Frauen: 53%), 30 Prozent sind ledig (Männer: 27%; Frauen: 41%). 46 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen gaben an, mit Kindern unter 18 Jahren im gemeinsamen Haushalt zu leben.

Abbildung 2: Persönliche Merkmale – im Vergleich mit Gesamt

Struktur der Stichprobe – persönliche Merkmale; Vergleich mit Beschäftigten Gesamt		
	GESAMT	Forschungs- beschäftigte
GESCHLECHT		
männlich	53	78
weiblich	47	22
ALTER		
bis 29 Jahre	25	22
30 bis 39 Jahre	25	34
40 bis 49 Jahre	29	29
50 Jahre und älter	20	15
BILDUNG		
Pflichtschule mit Lehre	57	8
Fachschule/AHS/BHS ohne Matura	14	5
AHS/BHS mit Matura	16	28
Universität, FH, Akademie	13	58
KINDER UNTER 18 J. IM HH		
ja	31	44
nein	69	56
GEBURTSLAND		
Österreich	90	89
nicht Österreich	10	11

Rund ein Zehntel der Forschungsbeschäftigten sind nicht in Österreich geboren. Die Mehrheit davon (44%) ist aus Deutschland zugezogen. 10 Prozent kommen aus dem ehemaligen Jugoslawien, lediglich 4 Prozent aus der Türkei und weitere 37 Prozent aus einem anderen Land. Überdurchschnittliche Anteile von MigrantInnen finden sich unter den Graduierten sowie unter den WissenschaftlerInnen. Auch in der Grundlagenforschung sowie in den Fachbereichen Chemie/Pharma bzw. Medizin/Biologie finden sich z. T. erheblich höhere Anteile von ForscherInnen nicht österreichischer Herkunft. Der Anteil der im Forschungssektor Zugewanderten entspricht etwa jenem in den sonstigen Sektoren insgesamt, Unterschiede gibt es jedoch hinsichtlich der Herkunftsländer – mit einer klaren Dominanz außerhalb des Forschungssektors der Länder des ehemaligen Jugoslawien sowie der Türkei.

Verglichen mit unselbstständig Beschäftigten in Österreich generell weist der Forschungssektor einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil auf. Hinsichtlich der Altersverteilung ist sowohl der Anteil der unter 30-Jährigen als auch jener der ab 50-Jährigen unterdurchschnittlich. Die Konzentration auf die mittlere Lebensphase bewirkt auch einen über dem Gesamtdurchschnitt liegenden Anteil von 44 Prozent (gegenüber 31% insgesamt) Beschäftigter mit Kindern im Haushalt.

2.2. Berufliche und betriebliche Merkmale

Rund zwei Drittel der Forschungsbeschäftigten sind als WissenschaftlerInnen bzw. forschend tätige IngenieurInnen im engeren Sinne (Männer: 68%; Frauen: 56%) und rund ein Drittel als höher qualifiziertes nichtwissenschaftliches Personal (Männer: 32%; Frauen: 41%) tätig. So gut wie alle befragten ForscherInnen (97%) sind in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis als Angestellte. Dieser Befund ist jedoch nicht als Widerlegung der Prekarisierungsthese zu interpretieren, da einerseits der akademische Forschungsbereich aus der vorliegenden Studie ausgeklammert wurde und andererseits definitionsgemäß nur unselbstständige Forschungsbeschäftigte bzw. AK-Mitglieder in die Stichprobe aufgenommen wurden. Nicht ins Blickfeld genommen wurden somit jene ForscherInnen, die als Ein-Personen-Unternehmen Forschungsdienstleistungen für andere Unternehmen erbringen. Dennoch liegt die Vermutung nahe, dass von Prekarisierung primär die jungen universitären ForscherInnen betroffen sind, F&E in den von uns untersuchten Forschungseinrichtungen jedoch mit überwiegender Mehrheit von ForscherInnen in regulären Beschäftigungsverhältnissen erbracht wird.

Rund neun von zehn Befragten sind – entsprechend dem Auswahlprinzip – im privatwirtschaftlichen Bereich tätig, 12 Prozent in sonstigen öffentlichen oder staatlichen Bereichen außerhalb der Universität und 5 Prozent arbeiten zusätzlich im universitären Bereich, wobei hier der Anteil der Frauen doppelt so hoch ist wie jener der Männer (8% versus 4%).

Die Mehrheit der Befragten forscht im Produktionssektor (67%), lediglich ein Viertel (24%) üben F&E-Tätigkeiten im Bereich wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen aus. In der Sachgütererzeugung sind die höchsten ForscherInnenanteile (mit jeweils 21%) in der Elektro-/Elektronik- sowie in der Eisen-, Metall- und Maschinenbaubranche.

Zum Teil deutlich unterschiedlich verteilen sich die Geschlechter nach Forschungstypen und -richtungen: während jene vier Prozent in der Stichprobe, die nur bzw. hauptsächlich Grundlagenforschung betreiben, zu etwa gleichen Anteilen aus Männern wie Frauen bestehen, ist die angewandte bzw. experimentelle F&E noch stärker als der Durchschnitt männlich geprägt (Frauenanteile von 17 bzw. 16 Prozent).

Naturgemäß wird F&E – abgesehen von reinen Dienstleistern für andere Unternehmen – eher in größeren Betrieben erbracht, die dafür über die entsprechenden Voraussetzungen hinsichtlich der Tätigkeitsschwerpunkte und Ressourcen verfügen. Rund sechs von zehn Forschungsbeschäftigten arbeiten in Betrieben (Gesamtbetrieb) mit mehr als 50 und rund vier von zehn in solchen mit mehr als 250 Beschäftigten.

37 Prozent der Befragten geben an, dass Forschung und Entwicklung das Hauptgeschäftsfeld Ihres Unternehmens sei (Männer: 34%; Frauen: 45%). Dies trifft vor allem auf die wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zu (64%), zu denen etwa auch wirtschafts- und sozialrechtliche Forschung oder die Markt- und Meinungsforschung zu zählen sind. 82 Prozent der Befragten jener Unternehmen, in denen Forschung und Entwicklung nicht das Hauptgeschäftsfeld ist, können sich auf eine eigene F&E-Abteilung stützen.

Die befragten ForscherInnen geben mehrheitlich (zu 51%) an, dass ihr Unternehmen nur angewandte Forschung und Entwicklung betreibe (Männer: 54%; Frauen: 40%), 7 Prozent betreiben demnach nur experimentelle Forschung und Entwicklung, 4 Prozent ausschließlich Grundlagenforschung. Bei 35 Prozent besteht diesbezüglich keine klare Priorisierung, sondern die Forschungsschwerpunkte verteilen sich ganz unterschiedlich.

63 Prozent der Befragten betreiben Forschung und Entwicklung als Haupttätigkeit (Männer: 62%; Frauen: 68%). Bei 34 Prozent handelt es sich hingegen um eine projektbezogene bzw. fallweise Nebentätigkeit (Männer: 35%; Frauen: 31%). Letzteres trifft vor allem auf das höher qualifizierte nichtwissenschaftliche Personal (44%) und auf Forschungsbeschäftigte der Eisen-, Metall- und Maschinenbau-Branche (42%) zu.

Diejenigen, die Forschung und Entwicklung nicht als Haupttätigkeit ausüben, verwenden rund 26 Prozent ihrer Arbeitszeit dafür (Männer: 24%; Frauen: 34%).

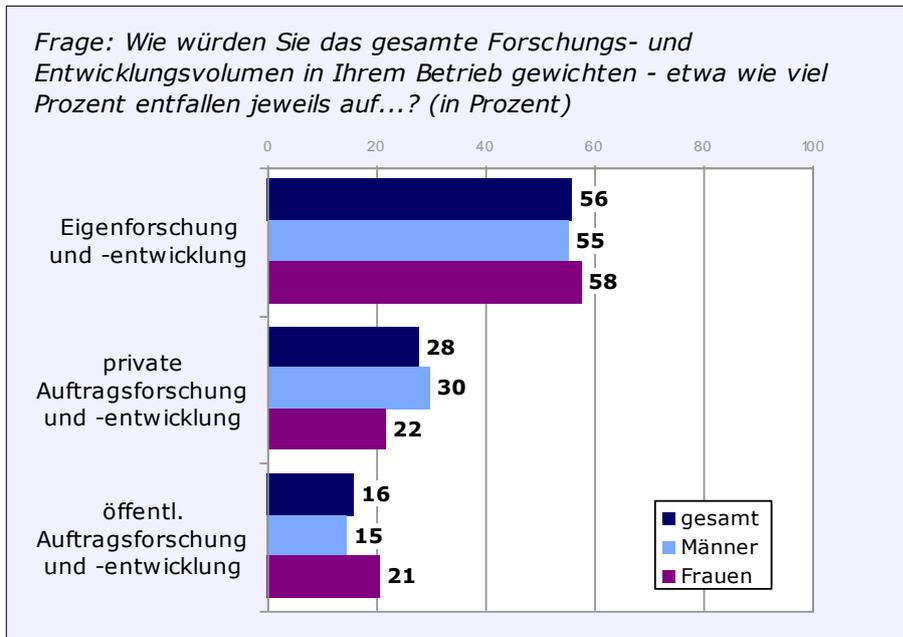
Abbildung 3: Berufliche und betriebliche Merkmale

Struktur der Stichprobe – betriebliche Merkmale				
	absolut	in Prozent		
GESAMT	624	GESAMT	Männer	Frauen
TÄTIGKEIT ALS				
Wissenschaftler/in bzw. Ingenieur/in	405	65	68	56
höher qual. nicht-wissenschaftl. Personal	214	34	32	41
AUSMASS F&E-TÄTIGKEIT				
als Haupttätigkeit	395	63	62	68
projektbezogen / Nebentätigkeit	210	34	35	31
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT				
bis 2 Jahre	111	18	16	24
3 – 5 Jahre	159	25	23	33
6 – 10 Jahre	139	22	23	19
länger als 10 Jahre	210	34	37	24
FORSCHUNGSART				
nur Grundlagenforschung	22	4	2	8
nur angewandte F&E	318	51	54	40
nur experimentelle F&E	43	7	7	5
unterschiedlich, sowohl als auch	221	35	34	42
BRANCHE				
Sachgütererzeugung	418	67	71	52
Pharmazeutische Produkte	37	6	3	17
Eisen, Metall, Maschinenbau	131	21	25	7
Elektro, Elektronik	131	21	25	5
Chemische Erzeugnisse	38	6	5	9
Sonstige Sachgütererzeugung	81	13	13	14
wissensch. u. techn. Dienstleistungen	151	24	20	29
BETRIEBSGRÖSSE				
1 – 9 Beschäftigte	25	4	3	9
10 – 50 Beschäftigte	170	27	27	28
51 – 250 Beschäftigte	100	16	17	14
251 und mehr Beschäftigte	266	43	43	41

Bei der Gewichtung des F&E-Volumens im Betrieb entfallen 56 Prozent auf Eigenforschung und -entwicklung, 28 Prozent auf Auftragsforschung von privater sowie die restlichen 16 Prozent auf solche von öffentlicher Seite.

Besonders vom staatlichen Sektor abhängig sind naturgemäß die Grundlagenforschung mit einem Anteil von 31% des Forschungsvolumens sowie Forschungen im Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (43%). In der privaten Auftragsforschung liegen ebenso die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (37%) sowie insbesondere der Bereich Elektro/Elektronik (43% des Forschungsvolumens) über dem Durchschnitt.

Abbildung 4: Gewichtung des F&E-Volumens



Im Falle der Eigenforschung der Unternehmen geht es vorwiegend sowohl um die Entwicklung und Verbesserung von Produkten als auch um die Entwicklung und Verbesserung von Prozessen bzw. Verfahren (53%). 34 Prozent betreiben F&E ausschließlich mit dem Ziel der Entwicklung und Verbesserung von Produkten.

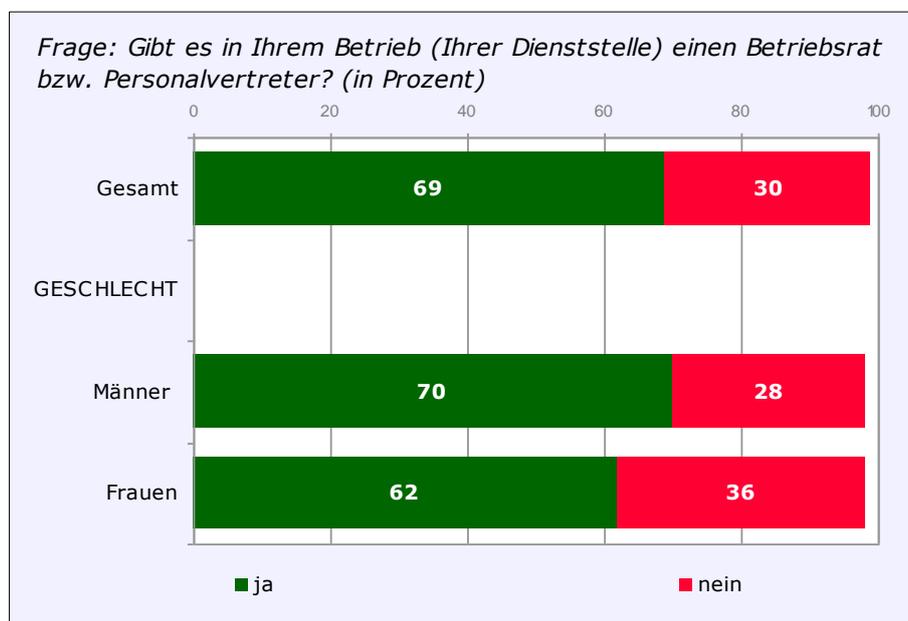
2.3. Interessenvertretung im Betrieb

Entsprechend der Betriebsgrößenstruktur mit einem überdurchschnittlichen Anteil von größeren Betrieben können sich rund sieben von zehn Befragten auf eine innerbetriebliche Interessenvertretung stützen. Beschäftigte in Betrieben zwischen 10 und 50 Beschäftigten haben nur zu gut einem Viertel, jene in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten jedoch fast durchwegs einen Betriebsrat.

Daher verfügen auch eher Betriebe der Produktionsbranche (74% der Beschäftigten) als jene der Dienstleistungsbranche (47%) über eine Interessenvertretung.

Im Vergleich dazu geben nur 54 Prozent der Beschäftigten in Österreich insgesamt an, eine innerbetriebliche Interessenvertretung zu haben, bezogen nur auf den Privatsektor sinkt der entsprechende Anteil auf nur mehr rund 45 Prozent.

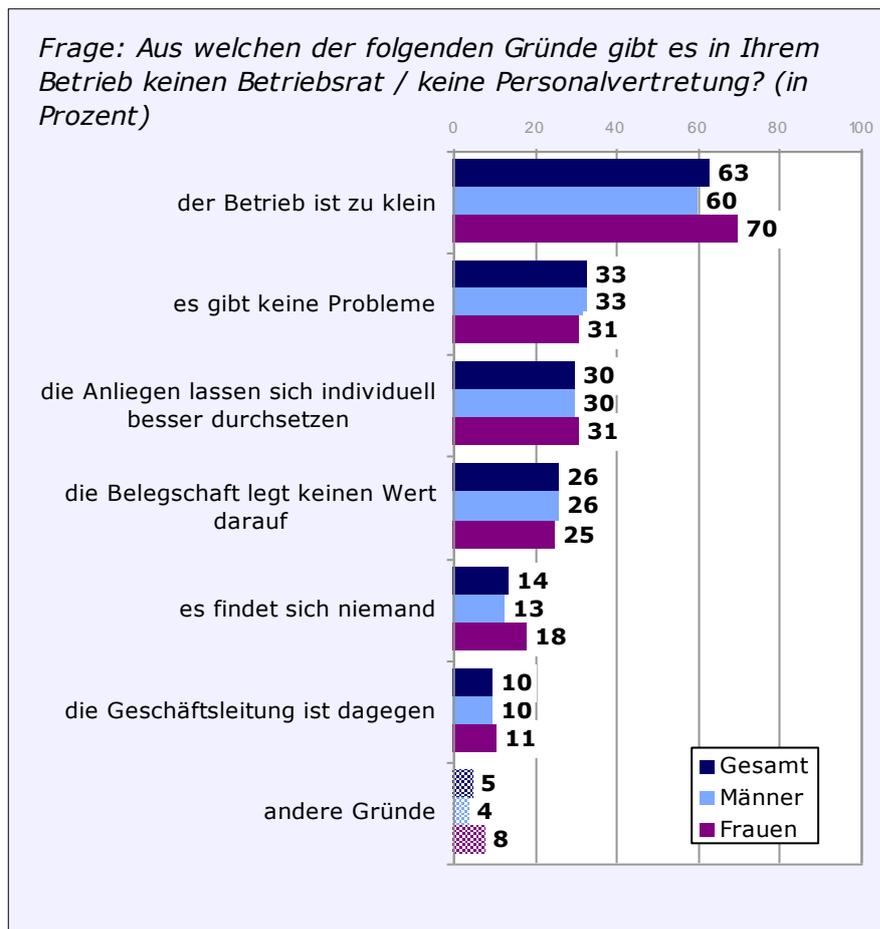
Abbildung 5: Interessenvertretung im Betrieb



Jene 30 Prozent der Forschungsbeschäftigten, in deren Unternehmen kein Betriebsrat installiert ist, begründen dieses Manko primär mit dem Argument (zu 63%), dass der Betrieb dafür zu klein sei. Diese Aussage findet jedoch auch in mittleren und größeren Unternehmen hohe Zustimmung, woraus zu schließen ist, dass die Betroffenen vielfach nicht den Gesamtbetrieb, sondern die einzelne Betriebsstätte bzw. die F&E- Abteilung als ihren „Betrieb“ identifizieren.

Die nächst wichtigeren Gründe sind demnach (für jeweils rund ein Drittel der Befragten ohne Betriebsrat), dass es ohnehin keine Probleme gäbe bzw. dass sich die Anliegen individuell besser durchsetzen ließen. Dass die Geschäftsleitung die Installierung eines Betriebsrates behindern würde, können nur 10 Prozent konstatieren.

Abbildung 6: Gründe für fehlenden Betriebsrat



3. TÄTIGKEITSPROFIL DER FORSCHUNGSBESCHÄFTIGTEN

3.1. Aufgabenbereiche

Eine der forschungsleitenden Thesen war, dass sich ForscherInnen vielfach quasi als „Mädchen für alles“ mit sämtlichen Agenden des Forschungsprozesses – von der Akquisition bis zur Verwertung – befassen müssen – mit entsprechende Auswirkungen auf das Selbstverständnis der in F&E-Beschäftigten.

Die Daten bestätigen nun, dass sich nur für einen geringen Anteil der Forschungsbeschäftigten die Arbeit auf F&E-Tätigkeiten im eigentlichen Sinn – inklusive wichtiger Zuarbeiten wie zum Beispiel statistische Auswertungen usw. – beschränkt, was allerdings zur Kerntätigkeit für 72% der Befragten gehört.

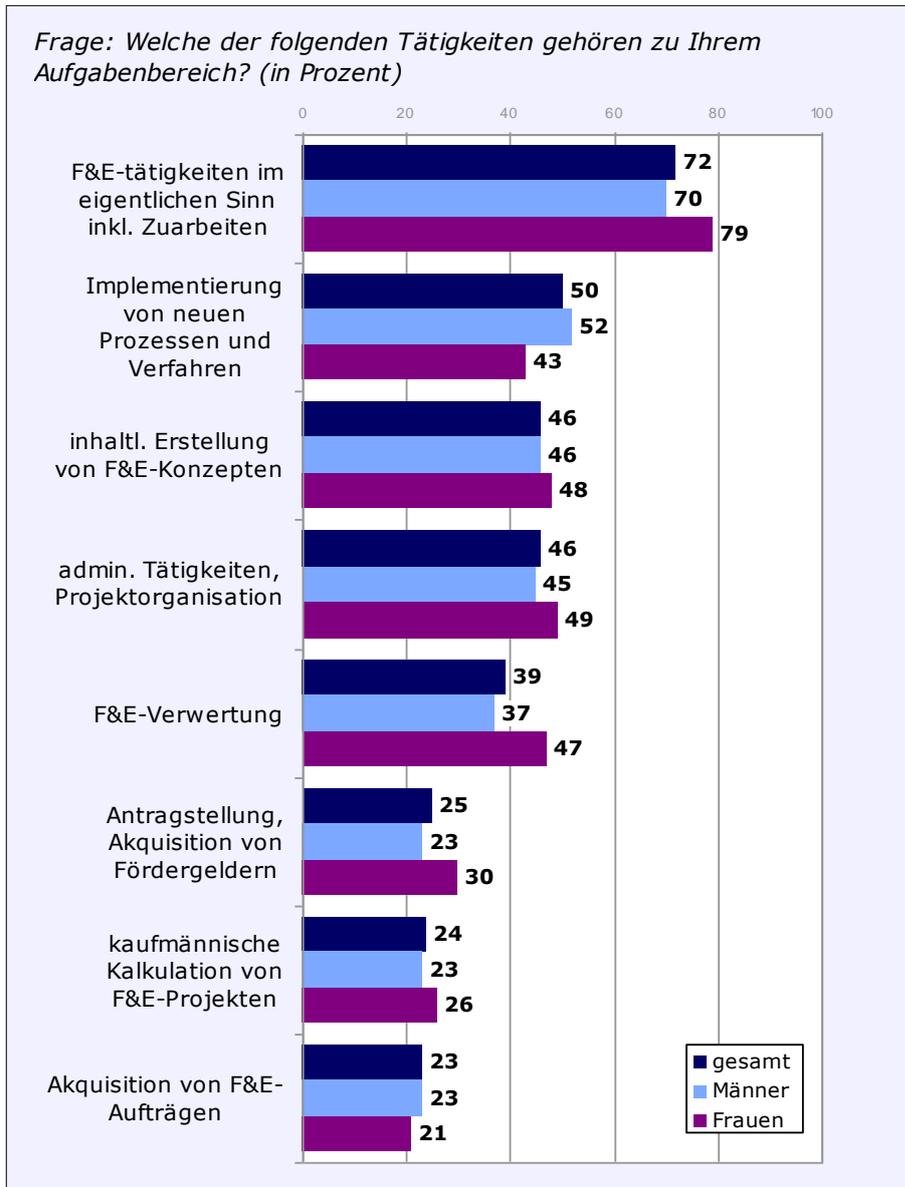
Daneben erbringt diese Beschäftigtengruppe eine Vielzahl sonstiger Leistungen und Tätigkeiten im Forschungsumfeld: Mit der Implementierung von neuen Prozessen und Verfahren ist etwa die Hälfte der Befragten beschäftigt. Die inhaltliche Erstellung von F&E-Konzepten sowie administrative Tätigkeiten und Projektorganisation gehören für 46 Prozent zu deren Aufgabenbereich. Mit der Forschungs- und Entwicklungsverwertung also mit Publikationen, Präsentationen, Vorträgen, Patenten und Lizenzen sind 39 Prozent der Befragten befasst, wobei dies noch stärker auf die Frauen in der Forschung zutrifft (47% versus 37% der Männer). Die Antragstellung und Akquisition von Fördergeldern, die kaufmännische Kalkulation von F&E-Projekten sowie die Akquisition von F&E-Aufträgen gehört jeweils für rund ein Viertel zum Aufgabenbereich.

Von den abgefragten acht Detailaktivitäten werden von den Forschungsbeschäftigten im Schnitt 3,2 erbracht, wobei sich mit steigenden Qualifikationen die Leistungspalette erweitert: während etwa MaturantInnen auf durchschnittlich zwei der genannten Tätigkeiten beschränkt sind, verdoppelt sich der entsprechende Anteil bei AkademikerInnen beinahe (3,6 Tätigkeiten).

Forschende im Bereich Sachgütererzeugung erbringen im Schnitt 2,9 der abgefragten Tätigkeiten, während etwa in den Forschungsdienstleistungen 4,2 Tätigkeiten erbracht werden, also z.B. neben der eigentlichen Forschung auch die Akquisition von Aufträgen und die Vermarktung zu den ForscherInnenaufgaben gehören. In den kleinen Forschungsbetrieben unter zehn Beschäftigten sind ForscherInnen im Durchschnitt für rund fünf der abgefragten Tätigkeiten zuständig, kommen also dem Bild der „Mädchen für alles“ bzw. der „ForschungsunternehmerInnen“ bereits sehr nahe.

Zusammengefasst ist das Arbeitsfeld Forschung im privatwirtschaftlichen Bereich also fern vom vielbeschworenen „Elfenbeinturm“, sondern erfordert neben den rein wissenschaftlichen eine Vielzahl sonstiger Qualifikationen und Fertigkeiten, die von Management- bis zu Marketing- und kaufmännischen Qualifikationen reichen.

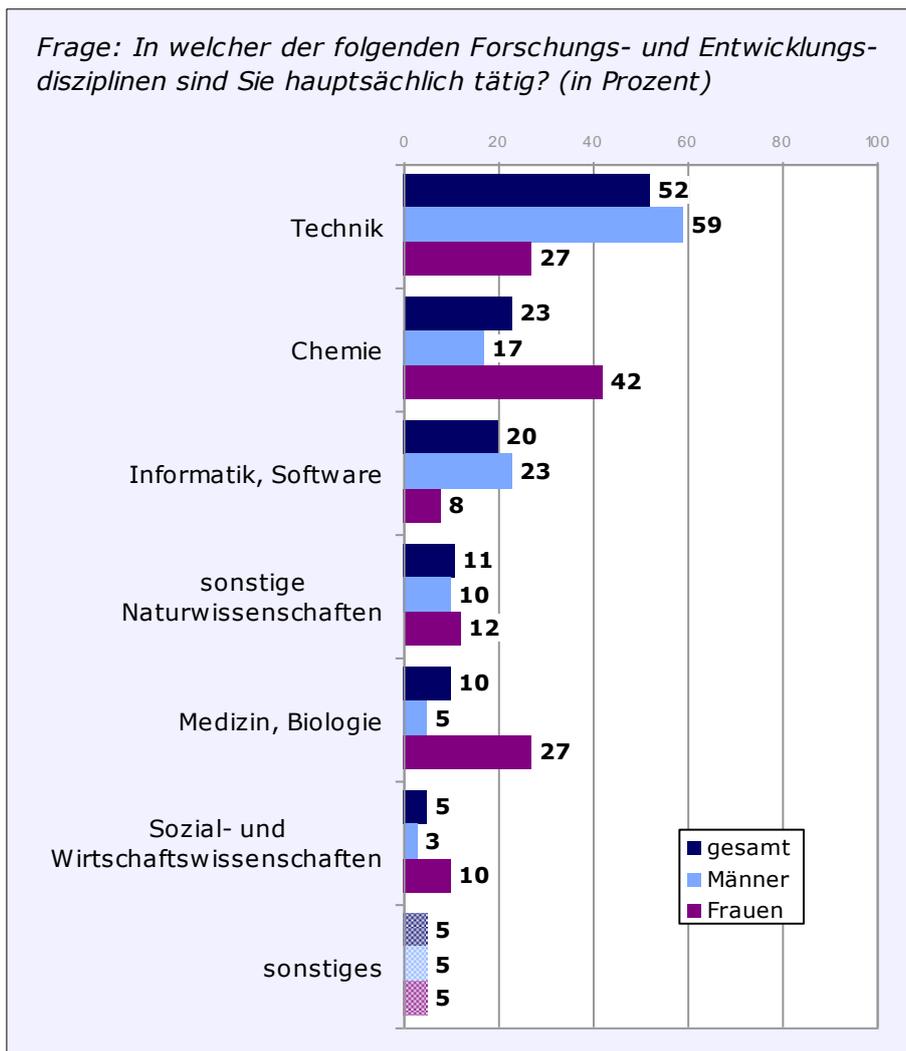
Abbildung 7: Aufgabenbereiche der F&E-Beschäftigten



3.2. F&E-Disziplinen

Hinsichtlich der Verteilung auf die unterschiedlichen Forschungsdisziplinen zeigen sich zum Teil deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Knapp mehr als die Hälfte der Befragten insgesamt ist im Bereich der Technik beschäftigt (59% der Männer; 27% der Frauen). Der größte Anteil der Frauen ist – mit 42% – in der chemischen Forschung beschäftigt (Männer 17%; gesamt: 23%). Bei der F&E-Disziplin Informatik bzw. Software handelt es sich hingegen um eine Männerdomäne (23% versus 8 % der Frauen forschen hier; gesamt: 20%).

Abbildung 8: F&E-Disziplinen



Im Bereich der Medizin bzw. Biologie forschen und entwickeln 27 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer (gesamt: 10%). Ebenso ist ein größerer Prozentsatz von Frauen als Männer mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen beschäftigt (10% versus 3% (gesamt: 5%).

Was bedeutet diese Rangordnung nun für das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Forschungsdisziplinen? Der Bereich Informatik/Software ist nur zu 9 Prozent in Forscherinnenhand und technische Disziplinen (z.B. Maschinenbau) werden lediglich zu 11 Prozent von Frauen beforscht.

In der Forschungssparte Chemie/Pharma beträgt der Frauenanteil jedoch 40 Prozent und in der Medizin, Biologie bilden Frauen mit einem Anteil von 60 Prozent sogar die Mehrheit. Annähernd gleich viel Männer wie Frauen forschen in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Mit anderen Worten, die Anteile der Frauen in der Forschungslandschaft korrespondieren im Wesentlichen mit den generellen Geschlechterverteilungen der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Wirtschaftssparten, die den Männern eher den technischen und Frauen eher den sozialen und medizinisch/pflegerischen Part zuweisen. Es handelt sich um Muster und Rollenzuschreibungen, die offensichtlich bereits in vorschulischen und schulischen Weichenstellungen der Ausbildungswahl angelegt sind.

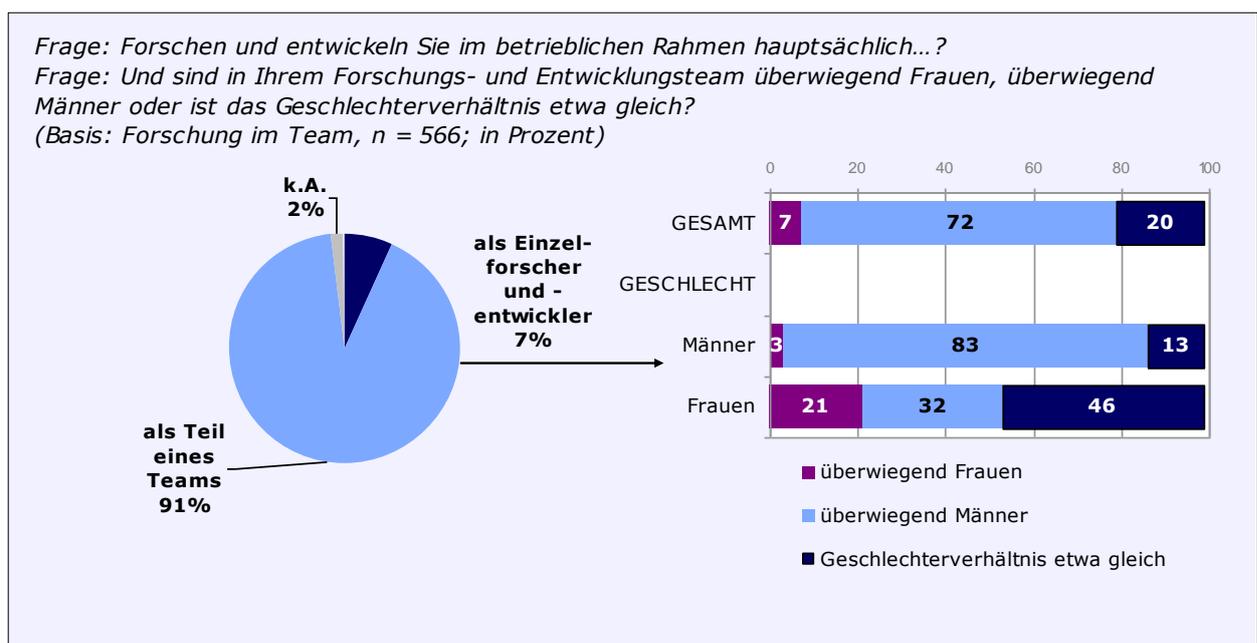
3.3. Team- oder Einzelarbeit

Forschung ist Teamarbeit – und das weitgehend unabhängig von Betriebsgrößen, Branchen und Forschungsdisziplinen. 91 Prozent der Befragten arbeiten innerhalb eines Teams an Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Lediglich 7 Prozent arbeiten nach eigener Aussage auf sich allein gestellt. V. a. in den sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen und in den Kleinbetrieben ist der Anteil der „EinzelkämpferInnen“ etwas höher.

72 Prozent derjenigen, die im Team arbeiten, gaben an, dass sich das Team überwiegend aus Männern zusammensetzt, was angesichts des drei-Viertel-Anteils von Männern in der Forschungslandschaft nicht überrascht.

Aus Frauenperspektive sehen sich nur 32 Prozent in einem mehrheitlich von Männern dominierten Team, während knapp die Hälfte der weiblichen TeamarbeiterInnen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und 21 Prozent eine weibliche Dominanz konstatieren.

Abbildung 9: Teamarbeit und Teamzusammensetzung

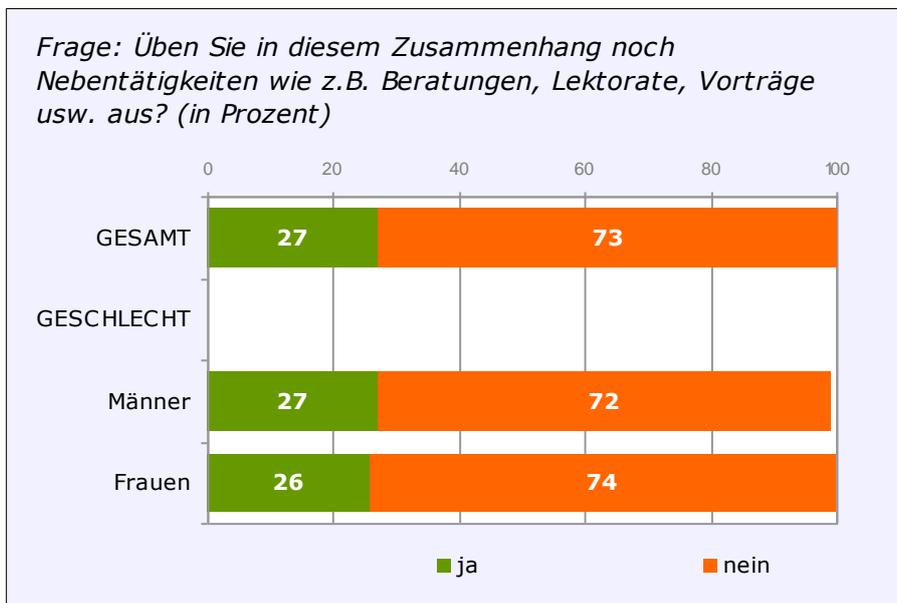


3.4. Nebentätigkeiten

27 Prozent der Forschungsbeschäftigten üben Nebentätigkeiten wie zum Beispiel Beratungen, Lektorate, Vorträge usw. aus. Zu höheren Anteilen trifft dies auf folgende – sich zum Teil überschneidende – Gruppen zu:

- ab 50-Jährige (33 %)
- AkademikerInnen (34 %)
- ForscherInnen, die nicht in Österreich geboren sind (39 %)
- WissenschaftlerInnen bzw. IngenieurInnen (33 %)
- F&E als Haupttätigkeit (31 %)
- Betriebszugehörigkeit: 6-10 Jahre (39 %)
- F&E (auch) im öffentlichen Sektor bzw. auf Universitäten (47% %)
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (46 %)
- in Branchen der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (42 %)
- Betriebsgröße: 1 – 9 Beschäftigte (52 %)

Abbildung 10: Nebentätigkeiten



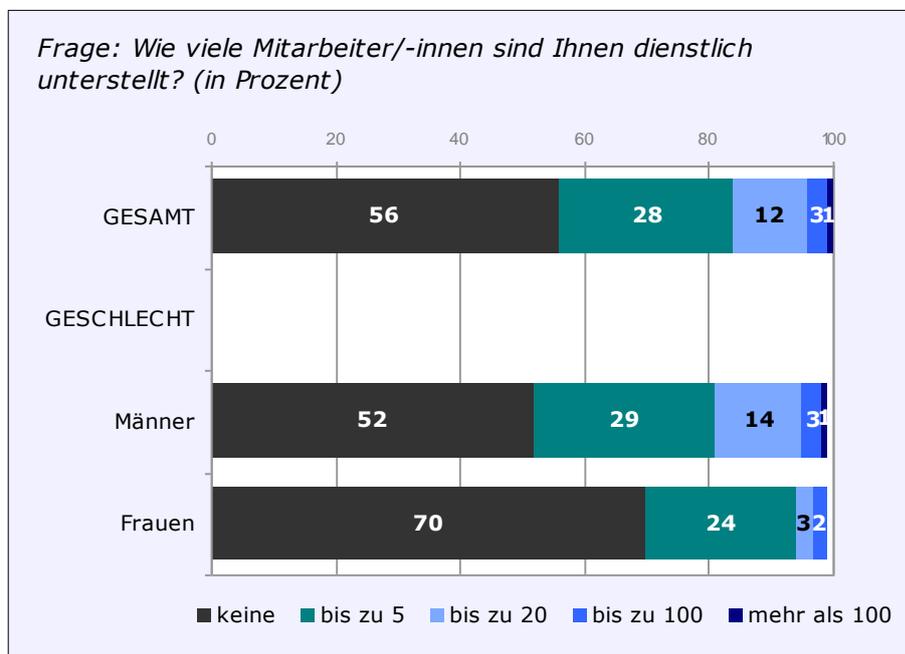
Generell lässt sich sagen, dass Nebentätigkeiten eher von jenen ausgeübt werden, bei denen der Forschungsfokus der Unternehmen weniger auf Eigenforschung und unmittelbare Vermarktung der Forschungsergebnisse ausgerichtet ist. Ein höheres Ausmaß von Nebentätigkeiten insbesondere in der Auftragsforschung könnten auch als Kompensationen für schwankende Auslastungen gewertet werden.

3.5. Führungsfunktion

44 Prozent der Befragten haben eine Führungsfunktion inne. Nicht unerwartet haben auch in diesem hochqualifizierten Tätigkeitsfeld Männer eher Zugang zu Führungsaufgaben: knapp der Hälfte von ihnen, aber nur einem guten Viertel der Frauen sind MitarbeiterInnen unterstellt. Selbst wenn man nur Vollzeitbeschäftigte (ab 35 Wochenstunden) betrachtet, liegt die Führungsquote von Frauen (mit 34%) nur unwesentlich höher.

Ein akademischer Abschluss erhöht für beide Geschlechter die Chance auf eine Führungsposition, für Frauen (zu 37%) allerdings wiederum in einem wesentlich geringeren Ausmaß als für Männer (54%).

Abbildung 11: Führungsfunktion



4. ARBEITSZEIT

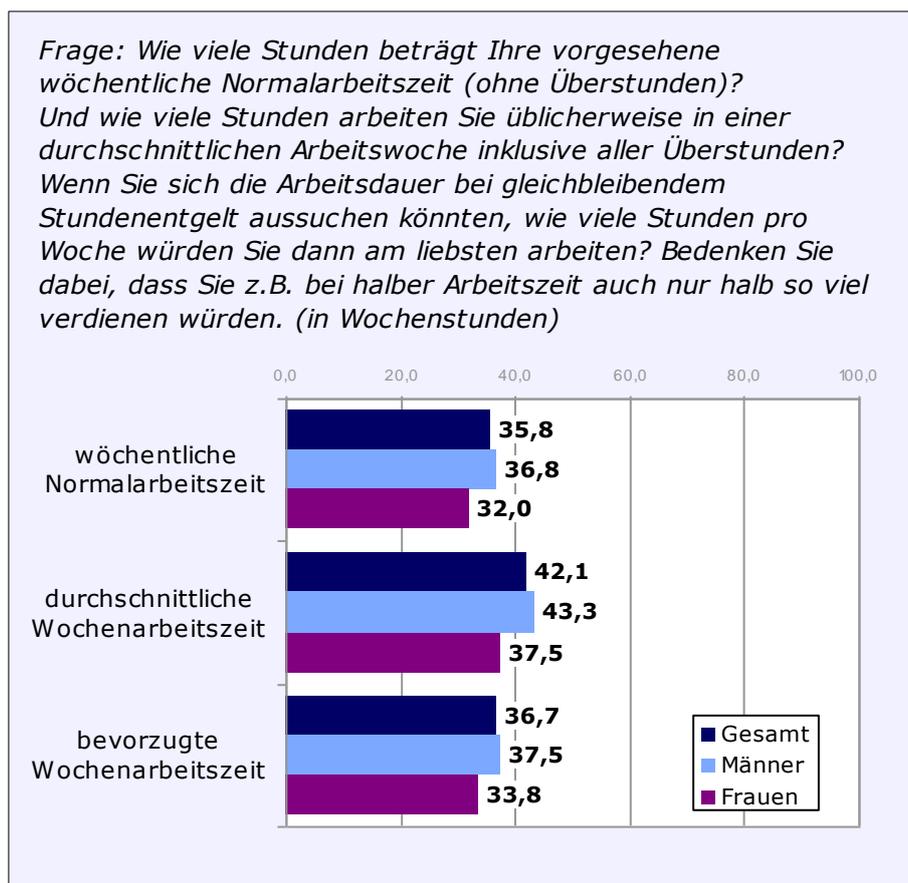
4.1. Vereinbarte, reale und gewünschte Arbeitszeit

Im Durchschnitt haben Forschungsbeschäftigte eine Arbeitszeitvereinbarung von 35,8 Stunden pro Woche. Aufgrund einer Teilzeitquote von rund 40 Prozent liegt die vereinbarte Arbeitszeit von Frauen mit lediglich 32 Wochenstunden deutlich unter dem Durchschnitt.

Die real (inklusive Mehr- und Überstunden) erbrachte Arbeitszeit liegt – mit geringen Unterschieden nach Branchen und Forschungsdisziplinen – um etwa sechs Stunden über der Vereinbarung. Die geringsten Wochenarbeitszeiten werden in den kleineren Betrieben geleistet – mit steigender Tendenz mit zunehmender Betriebsgröße.

Die Wunscharbeitszeit liegt etwa eine Stunde über der vereinbarten Arbeitszeit.

Abbildung 12: Arbeitszeitausmaß



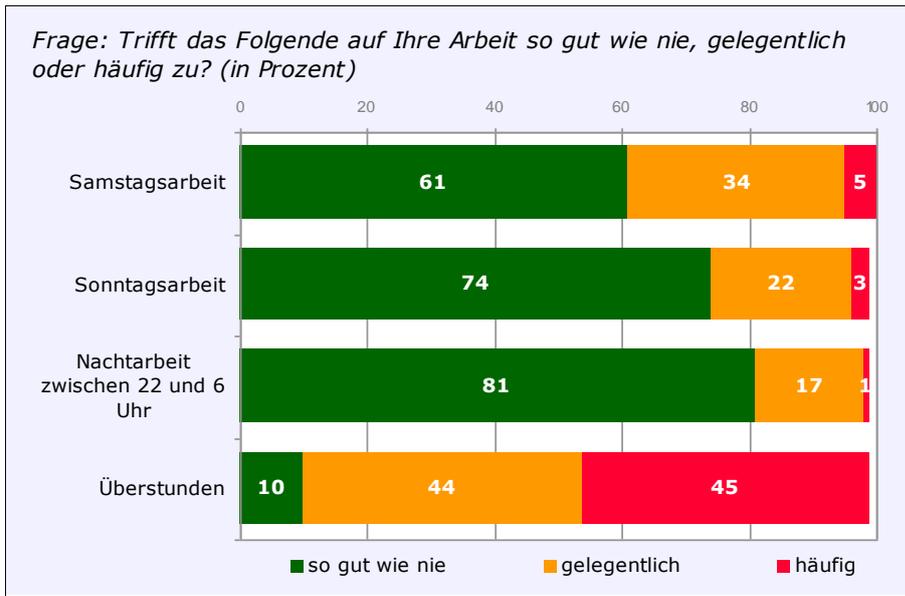
Im Vergleich dazu liegt die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten in Österreich insgesamt mit 35,2 Wochenstunden etwa auf dem selben Niveau wie jene der Forschungsbeschäftigten. Die durch Mehr- und Überstunden bewirkte Überschreitung der Normalarbeitszeit beträgt jedoch insgesamt im Durchschnitt nur 2,3 Wochenstunden (vs. 6,3 Wochenstunden bei den Forschungsbeschäftigten).

4.2. Arbeitszeitlagen und Vereinbarkeit

Überstunden gehören somit zum Alltag der meisten Forschungsbeschäftigten: nur 10 Prozent machen so gut wie nie welche, knapp die Hälfte jedoch häufig.

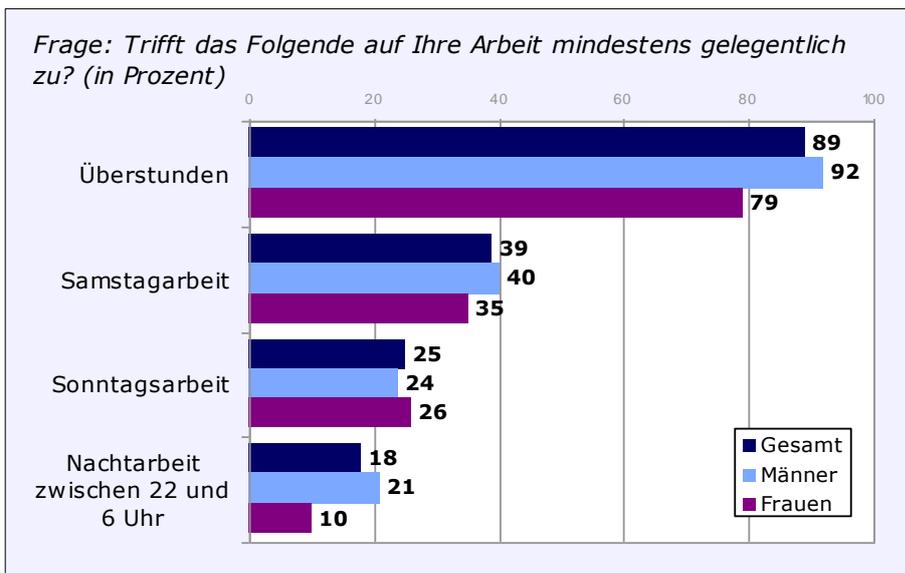
Sonstige atypische Arbeitszeitlagen, wie etwa Wochenendarbeit bzw. Nachtarbeit kommen – auch im Vergleich mit den österreichischen ArbeitnehmerInnen insgesamt – nur in einem geringen Ausmaß vor, beeinträchtigen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben somit nicht gravierend.

Abbildung 13: Arbeitszeitlagen



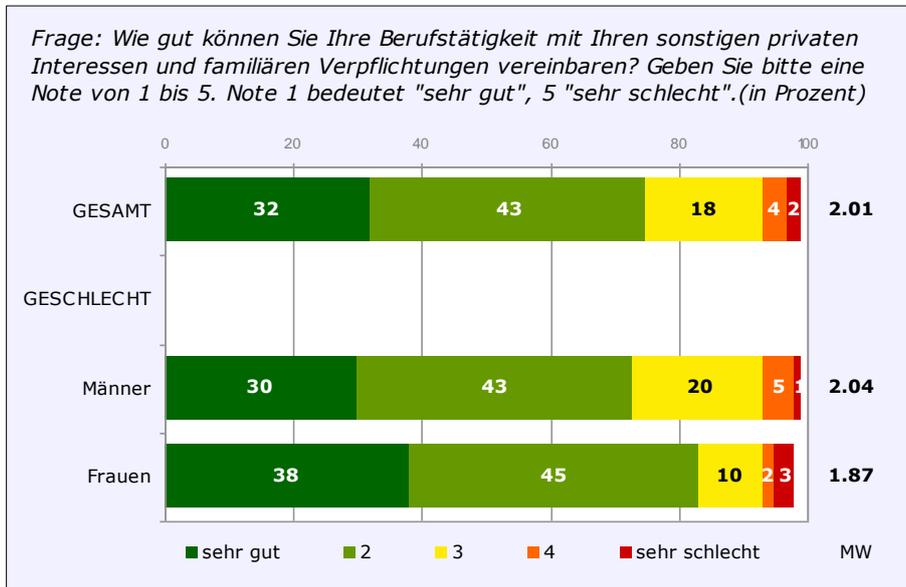
In diesem Punkt sind auch geringfügige geschlechtsspezifische Abweichungen insofern erkennbar, als Frauen seltener als Männer zu Überstundenleistungen und nur halb so oft für Nachtarbeit herangezogen werden.

Abbildung 14: Arbeitszeitlagen nach Geschlecht



Die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen ist somit weitgehend gut gewährleistet. Drei Viertel sind damit sehr oder eher zufrieden (Mittelwert: 2,01), was allerdings nicht ganz dem noch höheren Zufriedenheitslevel der externen Vergleichsgruppe entspricht (Gesamt: 1,89, Männer: 1,95, Frauen: 1,82).

Abbildung 15: Vereinbarkeit von Beruf und Familie



ASPEKTE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT

5. ARBEITSKLIMA INDEX³

Der Arbeitsklima Index der Forschungsbeschäftigten liegt bei 106 Indexpunkten und damit um zwei Indexpunkte unter dem Vergleichs-Index der unselbstständig Erwerbstätigen im Jahre 2010 in Österreich insgesamt.

Im Außenvergleich zeichnet die Forschungsbeschäftigten im Teilindex **Gesellschaft** ein wesentlich ausgeprägterem wirtschaftlicher Optimismus aus (+ 7 IP). Auch der gesellschaftliche Status als ArbeitnehmerIn wird – korrespondierend mit dem höheren Qualifikationsniveau – entsprechend besser bewertet (+ 4 IP). Somit liegen die Forschungsbeschäftigten im eher auf der Makroebene angesiedelten Teilindex Gesellschaft um 5 Indexpunkte über der Referenzgruppe der Beschäftigten in Österreich generell.

3) Höhere Werte bedeuten höhere Zufriedenheit. Die in den tabellarischen Darstellungen im Teilindex „Arbeit“ rot markierten Subdimensionen bezeichnen Belastungen. Höhere Werte bedeuten in diesem Fall höhere Belastungen und wirken sich auf den Teilindex Arbeit sowie auf den Gesamtindex negativ aus.

Im Teilindex **Betrieb**, der die Mesoebene der betrieblichen Organisation fokussiert, weichen die Forschungsbeschäftigten um 3 Indexpunkte gegenüber der Vergleichsgruppe nach unten ab. Das ist primär der überdurchschnittlich hohen Unzufriedenheit mit dem Führungsstil im Unternehmen geschuldet (- 10 IP). In den weiteren Subdimensionen dieses Teilindex, der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, der Sozialleistungen sowie des Images des Betriebes sind die Differenzen gering.

Auch im Teilindex **Arbeit**, der die engeren Aspekte der Arbeitsplatzzufriedenheit ins Blickfeld nimmt, weichen die Forschungsbeschäftigten gegenüber der externen Referenzgruppe nur um einen Punkt nach unten ab. Deutlich über dem Durchschnitt liegt die Einkommenszufriedenheit (+10 IP), zu Lasten dieses Teilindex schlagen auf der anderen Seite wesentlich höhere Beanspruchungen in der Arbeit zu Buche: Psychischer Stress, Zeitstress (+16 IP), Innovationsstress (+ 11 IP). Von körperlichen Belastungen hingegen sind ForscherInnen – etwa im Gegensatz zu den in anderen Branchen stärker vertretenen handwerklich manuell Tätigen geringer belastet (- 5 IP).

Der Teilindex **Erwartungen** richtet den Blick in die berufliche Zukunft. In der Subdimension Arbeitsmarktchancen sind Forschungsbeschäftigte deutlich optimistischer (+11 IP), hinsichtlich der innerbetrieblichen Karriere hingegen in einem ähnlichen Ausmaß pessimistischer als die Beschäftigten insgesamt (- 7 IP).

Abbildung 16: Arbeitsklima-Index – Vergleich zu Gesamt und nach Geschlecht

Arbeitsklima-Index				
Indexpunkte	Vgl. AKI 2010	GESAMT	Männer	Frauen
GESAMTINDEX	108	106	105	110
Teilindex Gesellschaft	62	67	66	70
Optimismus für Gesellschaft	54	61	60	63
Gesellschaftlicher Status	70	74	73	78
Teilindex Betrieb	72	69	68	73
Wirtschaftliche Zukunft	67	68	67	69
Sozialleistungen	69	69	68	75
Image des Betriebes	80	79	77	83
Führungsstil	72	62	61	66
Teilindex Arbeit	76	75	74	77
Allgemeine Lebenszufriedenheit	79	83	83	82
Allgemeine Berufszufriedenheit	76	77	77	79
Zeiteinteilung	77	79	78	83
Einkommen	57	67	67	66
Psychischer Stress, Zeitstress	32	48	51	38
Isolation am Arbeitsplatz	11	12	13	11
Physische Belastungen	21	16	16	17
Innovationsstress	19	30	30	27
Teilindex Erwartungen	55	56	56	57
Karriere	65	58	57	61
Arbeitsmarktchancen	44	55	56	53

Differenziert nach dem Geschlecht, weisen weibliche Forschungsbeschäftigte eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf als ihre männlichen Kollegen (+ 5 IP). Überdurchschnittlich zufrieden sind sie einerseits mit den Sozialleistungen und mit dem Führungsstil im Betrieb, umgekehrt liegen – korrelierend mit dem geringeren Arbeitszeitausmaß – die psychischen Belastungen und der Zeitstress markant unter dem Wert der männlichen Forschungsbeschäftigten. Im Gegensatz zu den externen Referenzgruppen unterscheidet sich die Einkommenszufriedenheit der Frauen kaum von jener der Männer, mit den innerbetrieblichen Karriereoptionen sind sie jedoch subjektiv zufriedener.

Überdurchschnittlich zufrieden nach dem Modell des Österreichischen Arbeitsklimaindex sind weiters die jüngeren Beschäftigten bis 29 Jahre (112 IP), die den Führungsstil positiver erleben, unter weniger Zeitdruck leiden und v. a. die wesentlichen besseren subjektiven Arbeitsmarktchancen haben.

Die Arbeitszufriedenheit nimmt tendenziell mit steigender Bildung zu, wenn man von der marginalen „exotischen“ Gruppe jener ForscherInnen absieht, die über eine Lehre als höchsten Bildungsabschluss verfügen. MaturantInnen erreichen einen AI von 104, AkademikerInnen einen solchen von 107 Indexpunkten.

Ein diskriminierendes Merkmal hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ist weiters die Betriebsgröße: höchste Zufriedenheit weisen Beschäftigte in kleinen Forschungsunternehmen unter 10 Beschäftigten auf (113 IP), die geringste jene in solchen mit mehr als 50 Beschäftigten (105 IP). Größere Betriebe sind geprägt von mehr Stress und Arbeitsdruck und – als typisches Merkmal bürokratischer Großorganisation – durch entsprechend starkes hierarchisches Gefälle und hohe organisatorische Komplexität, die sich etwa in einer signifikant geringeren Zufriedenheit mit der Führung niederschlagen.

Die kleine Gruppe jener, die nur Grundlagenforschung betreiben, erweisen sich mit einem Wert von nur 99 Indexpunkten als signifikant unzufriedener. Es handelt sich zur Hälfte um weibliche Beschäftigte und häufiger auch um solche nicht österreichischer Herkunft. Überrepräsentiert in letzterer Gruppe sind der Fachbereich Medizin, Biologie sowie nachrangige Forschungstätigkeiten nach der eingangs erwähnten Klassifikation.

Hinsichtlich der Branchen fallen im Detail betrachtet vor allem die Pharmabranche und die Chemiebranche als jene mit überdurchschnittlicher Arbeitszufriedenheit positiv auf. In der Pharmabranche ist etwa die Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status und dem Image des Betriebes überdurchschnittlich hoch. Auch wird hier weniger psychischer Stress bzw. Zeitstress wahrgenommen. Bei den Arbeitsmarktchancen gibt es aber negative Abweichungen vom Durchschnittswert. Im Bereich der chemischen Erzeugnisse sind die Werte für den Teilindex Betrieb überdurchschnittlich, unterdurchschnittlich sind zugleich die physischen Belastungen, aber auch die Arbeitsmarktchancen.

F&E-Tätigkeiten in der Sachgütererzeugung lösen bei den Betroffenen insgesamt gesehen geringere Zufriedenheit aus als Forschung im wissenschaftlichen Dienstleistungsbereich. Bei Zweiteren ist etwa die subjektive Statuszufriedenheit signifikant höher, der Führungsstil offensichtlich zufriedenstellender, der Arbeitsdruck niedriger und umgekehrt werden die subjektiven Karriereoptionen – intern und extern – besser eingeschätzt.

Abbildung 17: Arbeitsklima-Index nach Branche

Arbeitsklima-Index								
Indexpunkte	GESAMT	Sachgütererzeugung	Pharmazeutische Produkte	Eisen, Metall, Maschinenbau	Elektro, Elektronik	Chemische Erzeugnisse	Sonstige Sachgütererzeugnisse	Wissensch. u. techn. Dienstleistungen
GESAMTINDEX	106	105	109	103	106	107	102	109
Teilindex Gesellschaft	67	67	70	66	68	67	65	69
Optimismus für Gesellschaft	61	61	59	62	61	59	59	60
Gesellschaftlicher Status	74	73	81	69	75	75	70	78
Teilindex Betrieb	69	69	71	65	69	77	69	70
Wirtschaftliche Zukunft	68	68	69	63	69	79	69	67
Sozialleistungen	69	69	73	63	68	80	70	69
Image des Betriebes	79	78	85	74	75	85	80	79
Führungsstil	62	61	61	61	62	68	56	64
Teilindex Arbeit	75	74	77	72	77	74	72	76
Allgemeine Lebenszufriedenheit	83	82	83	81	84	79	82	83
Allgemeine Berufszufriedenheit	77	76	82	76	77	78	73	79
Zeiteinteilung	79	79	79	76	82	77	78	80
Einkommen	67	67	65	65	70	72	63	68
Psychischer Stress, Zeitstress	48	50	42	55	48	47	49	44
Isolation am Arbeitsplatz	12	13	9	13	11	14	16	13
Physische Belastungen	16	17	18	17	11	22	25	12
Innovationsstress	30	30	28	33	28	28	31	30
Teilindex Erwartungen	56	55	54	56	56	55	53	58
Karriere	58	56	61	53	55	63	55	59
Arbeitsmarktchancen	55	55	47	60	57	46	51	56

Der Arbeitsklima Index ist bei jenen Forschungsbeschäftigten, die in Österreich geboren sind, etwas höher als bei jenen mit nicht österreichischer Herkunft. Die – im Schnitt höher qualifizierten und zu größeren Anteilen weiblichen – zugewanderten ForscherInnen sind im Vergleich mit den österreichischen KollegInnen insbesondere mit den materiellen Aspekten ihrer Arbeit und mit den Arbeitsmarktchancen unzufriedener.

Abbildung 18: Arbeitsklima-Index nach Herkunft

Arbeitsklimaindex			
Indexpunkte	GESAMT	österr. Herkunft	nicht österr. Herkunft
GESAMTINDEX	106	107	103
Teilindex Gesellschaft	67	67	68
Optimismus für Gesellschaft	61	60	64
Gesellschaftlicher Status	74	74	72
Teilindex Betrieb	69	69	70
Wirtschaftliche Zukunft	68	68	68
Sozialleistungen	69	69	72
Image des Betriebes	79	79	79
Führungsstil	62	62	60
Teilindex Arbeit	75	75	73
Allgemeine Lebenszufriedenheit	83	83	81
Allgemeine Berufszufriedenheit	77	77	76
Zeiteinteilung	79	79	76
Einkommen	67	67	65
Psychischer Stress, Zeitstress	48	47	50
Isolation am Arbeitsplatz	12	12	14
Physische Belastungen	16	16	16
Innovationsstress	30	30	30
Teilindex Erwartungen	56	56	54
Karriere	58	58	57
Arbeitsmarktchancen	55	55	52

6. ASPEKTE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT IM DETAIL

Die folgenden Übersichten zeigen Aspekte der Arbeitszufriedenheit gereiht nach absteigenden Durchschnittswerten, die auf der Skala zwischen 1 (sehr zufrieden) und 5 (gar nicht zufrieden) erhoben wurden. Am rechten Rand der Grafiken werden die Mittelwerte für Gesamt sowie für die Männer und für die Frauen dargestellt.

Demnach werden die Beziehungen zu den KollegInnen – mit einem Durchschnittswert von 1,52 – als äußerst zufriedenstellend erlebt. Der Wert liegt sogar noch etwas über jenem der Beschäftigten in Österreich insgesamt (MW: 1,63). Höchst positiv erleben das Arbeitsklima v.a. die jüngeren ForscherInnen unter 30 Jahren (MW: 1,32)

Auch die Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen im Forschungsbereich (MW: 1,70) liegt über dem externen Referenzwert (1,98), was, wie oben bereits dargestellt wurde, auf relativ geregelten und planbaren Arbeitszeiten ohne maßgebliche Anteile von Wochenend- und Nachtarbeit beruht. Die Frauen – mit insgesamt durchschnittlich niedriger Arbeitszeit – sind mit den diesbezüglichen Regelungen zufriedener als die Männer.

Sehr hoch werden auch die fachlichen Kompetenzen der KollegInnen eingeschätzt (MW: 1,83) – allerdings leicht sinkend mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dieser Aspekt wird im Österreichischen Arbeitsklimaindex nicht standardmäßig erhoben, weshalb dafür kein externer Vergleichswert verfügbar ist.

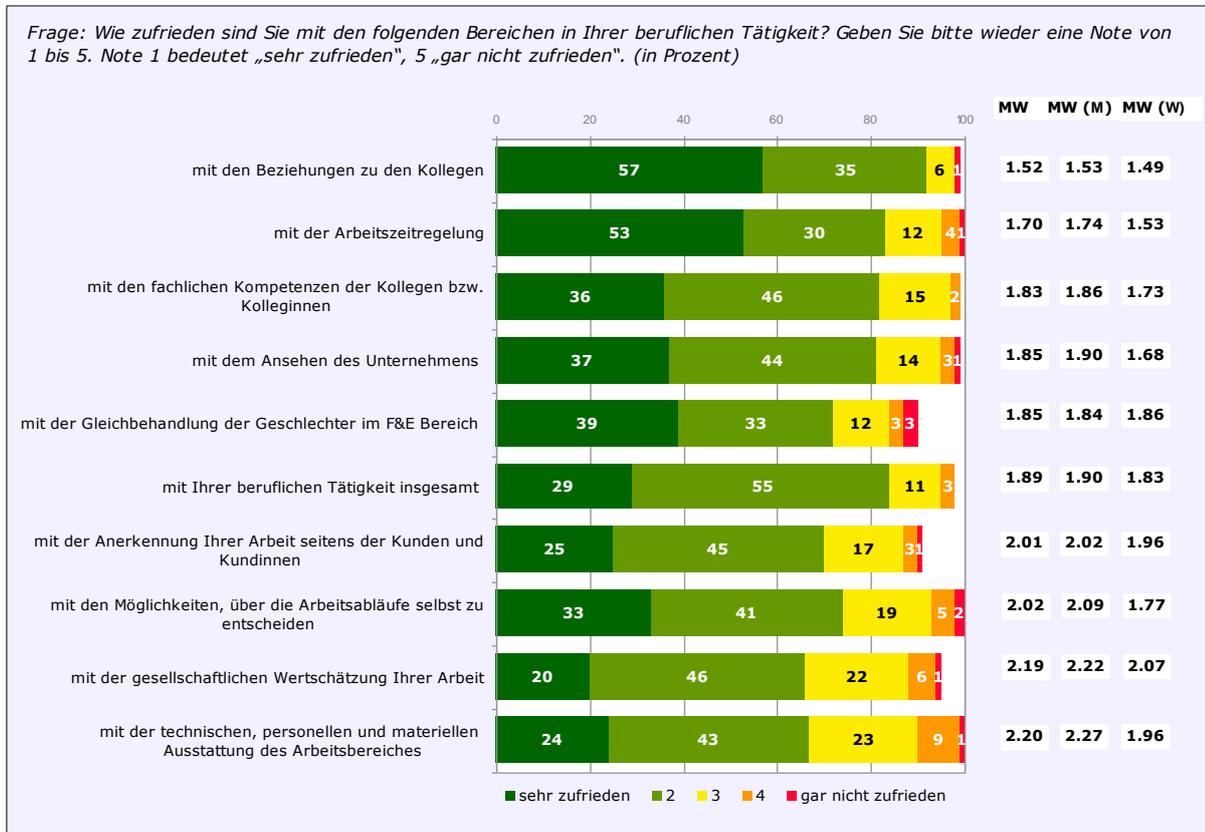
Die Zufriedenheit mit dem Ansehen des eigenen Betriebs liegt etwa auf dem externen Niveau – mit lediglich geringen Unterschieden zwischen den Branchen und Fachdisziplinen.

Die Frage der Gleichbehandlung der Geschlechter stellt sich auch im hochqualifizierten Wirtschaftssektor F&E, und diese Frage wird mit deutlicher Mehrheit positiv beantwortet: 71 Prozent der Männer und sogar 81 Prozent der Frauen sind damit sehr oder eher zufrieden (Noten 1 oder 2 auf der Bewertungsskala). Die objektiv unterschiedlichen Karriereverläufe von Männern und Frauen im Forschungsbereich, die sich u.a. an den Indikatoren Netto-Einkommen sowie nach Geschlechtern unterschiedlichen Quoten von Führungsfunktionen ablesen lassen, beeinträchtigen nicht die Zufriedenheit der Frauen mit der Gleichbehandlung oder mit den innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten (s.u.). Es liegt der Schluss nahe, dass sich Frauen hinsichtlich ihrer Karrierewünsche – möglicherweise auch aufgrund eines traditionellen Rollenverständnisses und fehlender Rollenvorbilder – engere Grenzen auferlegen und sich eher mit untergeordneten Positionen zufrieden geben.

Die berufliche Tätigkeit insgesamt ist für die allermeisten sehr zufriedenstellend – sie ist durch einen hohen Grad an Autonomie gekennzeichnet und verspricht auch ein hohes Maß an Anerkennung seitens der KundInnen sowie generell der gesellschaftlichen Wertschätzung. Die subjektive Wahrnehmung der gesellschaftlichen Anerkennung der eigenen Arbeit kann auch als Spiegelbild der realen Gewichtungen der Forschungsdotierungen gesehen werden: so erstaunt nicht, dass Forschende in den sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen mit der Anerkennung mit Abstand am unzufriedensten und jene im Bereich Medizin, Biologie am zufriedensten sind. Die nach Forschungsdisziplinen unterschiedlich wahrgenommene gesellschaftliche Wertschätzung der eigenen Arbeit korreliert allerdings nicht mit jener durch die KollegInnen oder KundInnen.

Auch die infrastrukturelle Ausstattung im Forschungsbereich wird von den dort Beschäftigten weitgehend zufriedenstellend beurteilt.

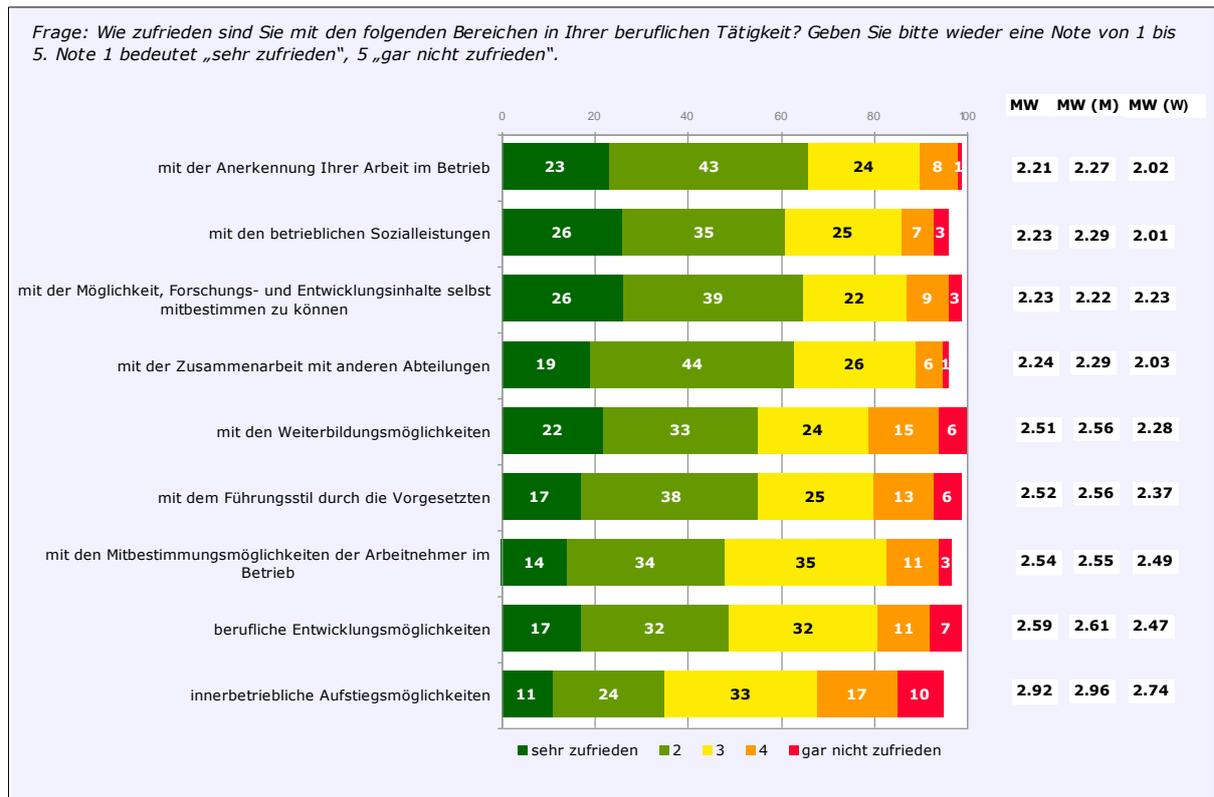
Abbildung 19: Arbeitszufriedenheit im Detail I



Knapp zwei Drittel der Befragten sind mit der Möglichkeit, über die Forschungsinhalte selbst mitbestimmen zu können, sehr oder eher zufrieden. Der Grad der Forschungsautonomie nimmt mit steigenden Qualifikationen tendenziell zu und mit steigender Betriebsgröße tendenziell ab. Besonders kritisch äußern sich in diesem Punkt etwa auch Beschäftigte im Pharmabereich. Diese Befunde könnten ein Indikator für eine mehr oder weniger ausgeprägte Unterordnung des F&E-Bereiches unter das Diktat des Marktes sein, der in unterschiedlicher Weise in die Forschungszyklen von Betrieben eingreift, und u. U. Forschungsziele auch während einzelner Projekte verändert oder überhaupt zum Abbruch von Projekten führen kann.

Sowohl die Weiterbildungsmöglichkeiten als auch der Führungsstil durch die Vorgesetzten werden mehrheitlich positiv beurteilt, letzterer allerdings signifikant unter dem externen Durchschnitt (Details dazu im nächsten Abschnitt). Jeweils knapp die Hälfte bewerten auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten positiv.

Abbildung 20: Arbeitszufriedenheit im Detail II



Am untersten Ende der Zufriedenheitsrangreihe rangiert die subjektive Wahrnehmung der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, mit der ein gutes Drittel zufrieden und gut ein Viertel unzufrieden sind. Während also berufliche Entwicklung durchaus gegeben ist, sind einem formellen Aufstieg Grenzen gesetzt. Frauen sind in beiden Aspekten überdurchschnittlich zufrieden, was im Gegensatz zu den Wahrnehmungen weiblicher Beschäftigter in Österreich generell steht.

7. FÜHRUNGSKULTUR

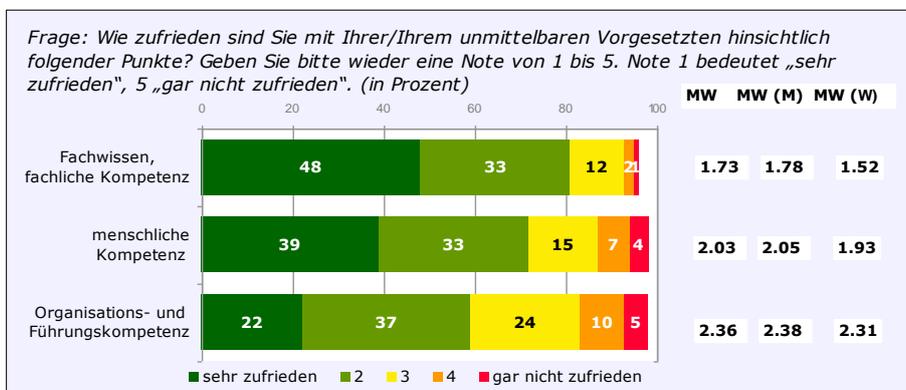
Die Zufriedenheit der Forschungsbeschäftigten mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten liegt signifikant unter jener der Beschäftigten in Österreich insgesamt. Zum Vergleich: im Forschungsbereich sind 44 % mit der Führung maximal durchschnittlich (Noten 3-5) zufrieden, in den österreichischen Betrieben insgesamt sind es jedoch nur 32 Prozent, die ihrer Führung ein so schlechtes Zeugnis ausstellen.

Zufriedener mit der Führung sind im Forschungsbereich insbesondere Frauen, jüngere Beschäftigte sowie solche mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Die Führungszufriedenheit ist massiv abnehmend mit steigender Betriebsgröße, also mit Zunahme der organisatorischen Komplexität und des hierarchischen Gefälles. Diese grundsätzliche Tendenz – allerdings nicht auf diesem niedrigen Zufriedenheitsniveau – ist auch unter den Beschäftigten in Österreich generell feststellbar. Es sind also „forschungsspezifische“ Gründe für die überdurchschnittlich schlechte Beurteilung der Führungskultur anzunehmen, die nicht allein in den hierarchischen Rahmenbedingungen zu suchen sind. Dafür bieten sich nun folgende mögliche Erklärungen an: In einer hochqualifizierten, männlich dominierten und aufstiegsorientierten Beschäftigtenstruktur, sind (männliche) Führungskräfte immer auch in gewissem Sinne Konkurrenten, an deren Stelle sich die aufstrebenden Rivalen setzen wollen. Das könnte eine Abqualifizierung der Führungsleistung bewirken. Ein zweiter Erklärungsansatz könnte in der Arbeitsorganisation im Forschungsbereich gefunden werden, in dem – wie eingangs anhand der Daten des Arbeitsklimaindex gezeigt wurde – überdurchschnittlich hohe Belastungen durch Zeitdruck und durch Innovationsnotwendigkeiten empfunden werden, was letztlich den Vorgesetzten überantwortet und angelastet wird.

Eine Bestätigung beider Thesen legen die Antworten auf die Frage nach spezifischen Führungskompetenzen nahe: Demnach herrscht zwar weitgehende Zufriedenheit mit den fachlichen Fähigkeiten und mit der sozialen Kompetenz der Führungskräfte, aber eine signifikant höhere Unzufriedenheit mit deren Organisations- und Führungskompetenzen. Mit allen drei Aspekten sind die – weniger durch Arbeitsdruck belasteten – Frauen zufriedener als Männer.

Die Unzufriedenheit mit der Führung korreliert darüber hinaus statistisch hochsignifikant insbesondere mit dem Zeit- und Innovationsdruck, mit als defizitär empfundener Informationspolitik sowie mit mangelnden eigenen Aufstiegsoptionen.

Abbildung 21: Führungskultur



8. ARBEITSBELASTUNGEN

Die Belastungsrangreihe der Forschungsbeschäftigten entspricht etwa jener der im Österreichischen Arbeitsklimaindex erhobenen Indikatoren, allerdings bewegen sich die von den Forschungsbeschäftigten wahrgenommenen Belastungen fast durchwegs auf einem z. T. deutlich höheren Niveau: Zeitdruck ist jene Belastung, die von Beschäftigten so gut wie aller Kategorien und Branchen am stärksten wahrgenommen wird: 45 Prozent der Forschungsbeschäftigten fühlen sich davon stark oder eher stark und lediglich 4 Prozent gar nicht belastet.

Die entsprechenden Werte betragen für die Vergleichsgruppe der Beschäftigten insgesamt 30 bzw. 31 Prozent. Selbst wenn man nur die Bildungsgruppe der AkademikerInnen zum Vergleich heranzieht, fühlen sich im Forschungsbereich 48 Prozent, unter den Graduierten insgesamt jedoch nur 35 Prozent durch Zeitdruck belastet. Die diesbezüglichen Unterschiede zwischen Forschungsrichtungen und Branchen sind gering, die subjektiven Belastungen durch die Arbeitsverdichtung steigen jedoch mit zunehmendem Alter. Männer, die eine durchschnittlich höhere Arbeitszeit aufweisen und auch öfter in einer Führungsposition sind, leiden stärker unter Zeitdruck als Frauen.

Auch die Beanspruchungen durch „seelisch belastende und aufreibende Arbeit“, die hoch mit dem Zeitdruck korrelieren, liegen im Forschungsbereich deutlich über dem externen Niveau. Während sich davon insgesamt 53 Prozent gar nicht belastet fühlen, sind es in der F&E nur 24 Prozent, die das von sich behaupten können.

Von den Vergleichsindikatoren liegen im F&E-Bereich weiters die Belastungswerte für „ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen“ sowie „technische und organisatorische Veränderungen“, die im Arbeitsklimaindex als Innovationsstress zusammengefasst werden, über dem externen Durchschnitt.

Unterdurchschnittliche Belastungen weist dieser Sektor hinsichtlich der „schlechten Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz“ sowie der „Unfall- und Verletzungsgefahr“ auf.

Als ein nicht unmaßgebliches Problem im Arbeitsalltag des Forschungssektors stellt sich der Bereich der Information und Kommunikation dar: 27 Prozent leiden unter fehlenden Informationen, 19 Prozent umgekehrt unter einer Informationsüberflutung. Naturgemäß handelt es sich dabei primär um Effekte der Komplexität der betrieblichen Organisation und der damit unterschiedlich effizienten Kommunikationswege: beide Belastungsmomente – sowohl zu viel als auch zu wenig Informationen – nehmen mit steigender Betriebsgröße zu. Ein zweiter diskriminierender Faktor hinsichtlich der Wahrnehmung der betrieblichen Kommunikation ist weiters das Lebensalter: ältere Beschäftigte klagen stärker über die Informationsflut, während jüngere sich öfter von wichtigen Informationen abgeschnitten fühlen.

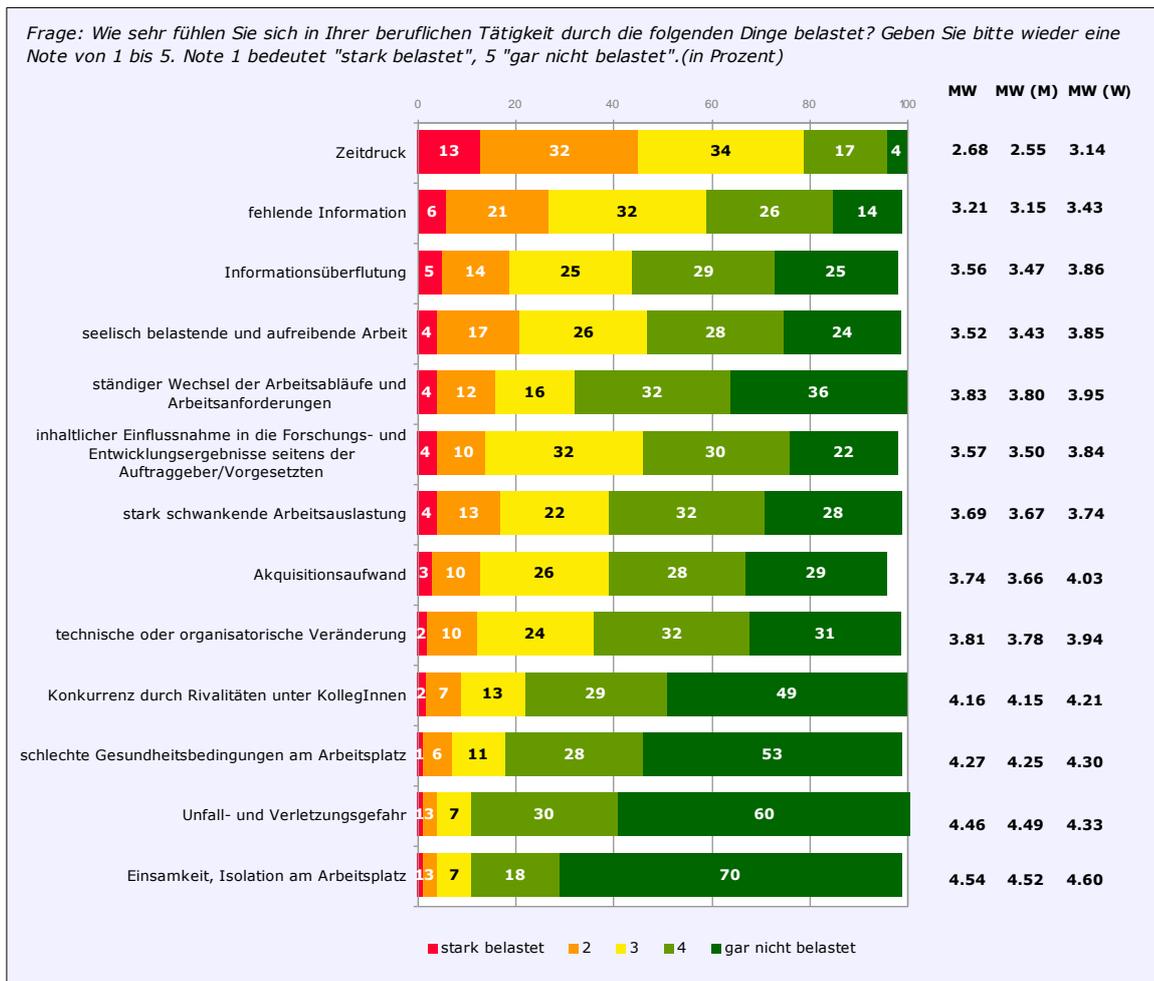
Letzterer Befund könnte ein Beleg für die These sein, dass im Forschungsbereich ein besonderes Maß an Rivalität und Konkurrenz besteht. Davon fühlen sich 9 Prozent stark oder eher schon belastet (17 Prozent der ab 50-Jährigen sowie 19 Prozent der Zugewanderten), umgekehrt mehr als zwei Drittel gar nicht oder wenig. Das Ausmaß des Konkurrenzdrucks ist – zumindest unter den fix Angestellten im Forschungsbereich – also nicht als so gravierend anzusehen, dass man daraus ein forschungsspezifisches Charakteristikum ableiten könnte. Es würden auch die Befunde des intensiven Arbeitens im Team und die hohe wechselseitige Wertschätzung dagegen sprechen. Es ist allerdings schon das – auch für andere Branchen gültige – Muster erkennbar, dass sich männliche Beschäftigte in mittleren bis höheren Lebensjahren, also jene, die sich in einer Phase intensiver betrieblicher Aufstiegswünsche befinden, bzw. die eine Abwertung ihres beruflichen Status durch den Nachwuchs befürchten, stärker durch Konkurrenz und Rivalität belastet fühlen.

Ein weiterer Aspekt, der als spezifische Belastung im Forschungsbereich identifiziert werden könnte, sind die dem Rollenselbstbild des „autonomen Forschers“ zuwiderlaufenden Eingriffe in die Forschungsautonomie, insbesondere inhaltliche Einflussnahmen auf Forschungsergebnisse durch Auftraggeber und Vorgesetzte: 14 Prozent der Befragten fühlen sich davon mehr oder weniger stark belastet, nur 52 Prozent wenig oder gar nicht. Auch hinsichtlich dieser Belastung ist kein spezifisches Muster erkennbar, nach dem solche Eingriffe in bestimmten Forschungsrichtungen überproportional häufig erfolgen würden. Stark differenziert ist das Belastungsausmaß allerdings wieder nach der Größe des jeweiligen Betriebs: es besteht ein eindeutiger linearer Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der empfundenen Belastungen durch derartige Eingriffe und der Größe des Betriebs. Dieser Befund stützt wieder die These, dass die Forschung und Entwicklung in Großbetrieben – v.a. der Sachgüterindustrie – weitestgehend marktgetrieben und somit auch von kurzfristigen Anpassungsnotwendigkeiten an neue Marktgegebenheiten gesteuert ist – mit dem Ergebnis, dass sich F&E-Einheiten oft von anderen betrieblichen Organisationseinheiten und Entscheidungsebenen „overruled“ fühlen können.

17 Prozent fühlen sich von stark schwankender Arbeitsauslastung belastet, was sich über alle Forschungsbereiche sowie Betriebs- und Beschäftigtenkategorien mehr oder weniger gleichmäßig erstreckt.

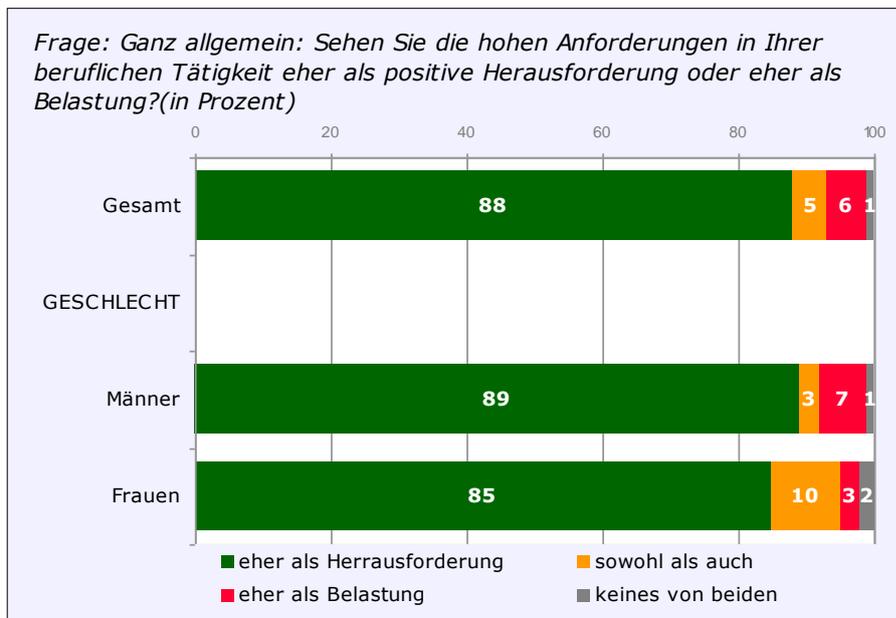
Etwa ebenso viele (13%) empfinden Belastungen durch den Akquisitionsaufwand, ebenfalls mit nur geringen Unterschieden nach betrieblichen oder persönlichen Merkmalen.

Abbildung 22: Arbeitsbelastungen



Trotz der durch hohen Arbeitsdruck und sonstige durch die Arbeitsorganisation bewirkte Belastungen wird von den Forschungsbeschäftigten die Tätigkeit insgesamt als sehr befriedigend erlebt: 88 Prozent sehen diese eher als Herausforderung und umgekehrt nur 6 Prozent eher als Belastung.

Abbildung 23:Arbeitsmotivation



9. DIE EINKOMMENSITUATION

9.1. Persönliches Nettoeinkommen

Bei der folgenden Gehaltsaufstellungen ist zu berücksichtigen, dass die Daten auf persönlichen Angaben beruhen, die mit einer gewissen Unschärfe hinsichtlich jahreszeitlich schwankendem Arbeitszeitausmaß oder der Einbeziehung von Transferleistungen usw. behaftet sind. 20 Prozent der Befragten haben zudem bei der Frage nach dem persönlichen Einkommen keine Angabe gemacht, werden also in den Berechnungen nicht berücksichtigt.

Obwohl die Daten nach dem persönlichen Einkommen somit diverse Unschärfen aufweisen und das objektive aktuelle Netto-Einkommen nicht präzise abbilden, sind die Angaben für die Analyse dennoch äußerst wertvoll, weil sie doch sehr zuverlässig Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtenkategorien und Subpopulationen sichtbar machen.

In der folgenden Übersicht wird das persönliche Netto-Einkommen arbeitszeitbereinigt – also auf fiktiven 40 Stunden realer Arbeitszeit normiert – dargestellt. Die ausgewiesenen Einkommensdifferenzen beruhen also nicht auf Unterschieden hinsichtlich der real geleisteten Arbeitszeit.

Die Beschäftigten im Forschungsbereich geben demnach im Durchschnitt an, monatlich netto EURO 2.180,-- zu verdienen, Männer 2.230,--, Frauen lediglich 2000,-- EURO. Im Vergleich dazu, weist der Arbeitsklimaindex für die Vollzeitbeschäftigten in Österreich insgesamt im Jahr 2010 ein durchschnittliches Nettoeinkommen von EURO 1.590,-- (Männer: 1.710,--, Frauen: 1.380,--) aus.

Damit liegt das Durchschnittseinkommen im Forschungsbereich deutlich über dem österreichischen Gesamtniveau, was angesichts der Qualifikationsstruktur auch zu erwarten war. Ohne weitere Berücksichtigung sonstiger einkommensbeeinflussender Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Führungsfunktion liegt hinsichtlich der höchsten Qualifikationen das durchschnittliche Einkommensniveau der AkademikerInnen im Forschungsbereich etwa auf jenem der externen Referenzgruppen, jenes der MaturantInnen leicht darüber.

Erwartungsgemäß steigt das Einkommen mit höherer Qualifikation und mit zunehmendem Alter, es unterscheidet sich aber auch maßgeblich nach Forschungsbereichen. Während das Durchschnittseinkommen jener, die reine Grundlagenforschung betreiben, lediglich 1.600,-- EURO beträgt, verdienen Forschungsbeschäftigte, die ausschließlich angewandte – und somit unmittelbar vermarktbar – F&E betreiben, um fast 700 Euro im Monat mehr. Forschung in der Sachgütererzeugung verspricht mehr Einkommen als in den wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen.

Abbildung 24: Persönliches Nettoeinkommen

Persönliches Nettoeinkommen (arbeitszeitbereinigt; Basis: 40 Wochenstunden)			
	in EURO		
	GESAMT	Männer	Frauen
GESAMT	2.180	2.230	2.000
TÄTIGKEIT ALS			
Wissenschaftler/in bzw. Ingenieur/in	2.290	2.340	2.110
höher qual. nicht-wissenschaftl. Personal	1.960	2.000	1.850
LEITUNGSFUNKTION			
Ja	2.420	2.460	2.190
nein	1.990	2.030	1.910
QUALIFIKATION			
Matura	2.030	2.050	1.900
UNI, FH, Akademie	2.320	2.390	2.130
ALTER			
Bis 29 Jahre	1.650	1.670	1.610
30 – 39 Jahre	2.090	2.100	2.050
40 – 49 Jahre	2.380	2.400	2.270
50 Jahre und älter	2.760	2.820	2.330
FORSCHUNGSART			
nur Grundlagenforschung	1.600	1.600	1.590
nur angewandte F&E	2.270	2.330	1.960
nur experimentelle F&E	2.140	2.200	1.840
unterschiedlich, sowohl als auch	2.110	2.100	2.120
BRANCHE			
Sachgütererzeugung	2.190	2.240	1.950
Pharmazeutische Produkte	2.250	2.450	2.100
Eisen, Metall, Maschinenbau	2.140	2.170	1.620
Elektro, Elektronik	2.330	2.350	2.150
Chemische Erzeugnisse	2.580	2.650	2.430
Sonstige Sachgütererzeugung	1.890	1.990	1.570
wissensch. u. techn. Dienstleistungen	2.090	2.160	1.940
Natur-, ingenieur-, Agrarwissenschaften	2.310	2.280	2.440
Medizin, Biologie	1.880	2.310	1.510
BETRIEBSGRÖSSE			
1 – 9 Beschäftigte	1.990	1.990	2.000
10 – 50 Beschäftigte	2.050	2.090	1.920
51 – 250 Beschäftigte	2.190	2.260	1.880
251 und mehr Beschäftigte	2.260	2.290	2.140

Wie die obige Übersicht zeigt, weicht das – arbeitszeitbereinigte – Nettoeinkommen der weiblichen Beschäftigten in so gut wie allen Kategorien gegenüber jenem der männlichen Kollegen nach unten ab. Im Vergleich zu den Beschäftigten in Österreich insgesamt sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Forschungsbereich jedoch weitaus geringer. So verdienen laut

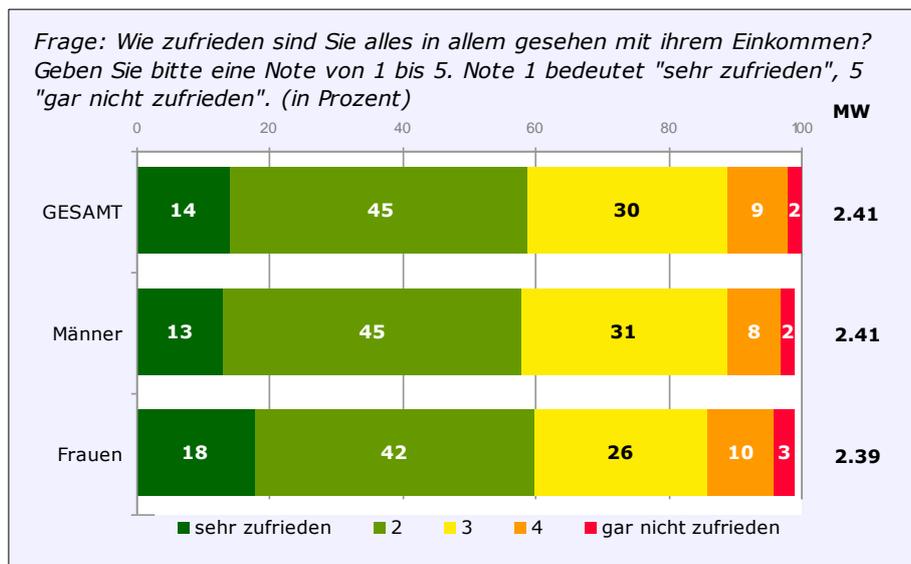
Arbeitsklimaindex vollzeitbeschäftigte Frauen in Österreich rund 81 Prozent ihrer männlichen Kollegen, im Forschungsbereich verdienen Frauen (arbeitszeitbereinigt) rund 90 Prozent dessen, was Männer lukrieren.

Auffällig ist allerdings, dass insbesondere in jenen Branchen, in denen die Frauenanteile hoch sind, z.B. in der medizinischen Forschung, die geschlechtsspezifische Einkommensspreizung signifikant größer ist.

Wenngleich die vorliegende Studie auf Befragungsdaten in einer eingeschränkten Stichprobe beruht, entsprechen die Befunde in den Grundtendenzen im Wesentlichen jenen der Studie von Gregoritsch et al. von 2009, für die die Einkommensdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger ausgewertet wurden.⁴

Das überdurchschnittliche Einkommensniveau im Forschungsbereich schlägt sich im Außenvergleich nicht in einer höheren Zufriedenheit mit dem Einkommen, die von einer Reihe zusätzlicher Faktoren beeinflusst wird, nieder. Dem Durchschnittswert von 2,41 im Forschungsbereich entspricht ein externes Zufriedenheitslevel von 2,36 (Männer: 2,30; Frauen: 2,42). Bemerkenswert im Außenvergleich ist zudem, dass sich im Forschungssektor die Zufriedenheit der Frauen mit ihrem Einkommen nicht von jenem der Männer unterscheidet.

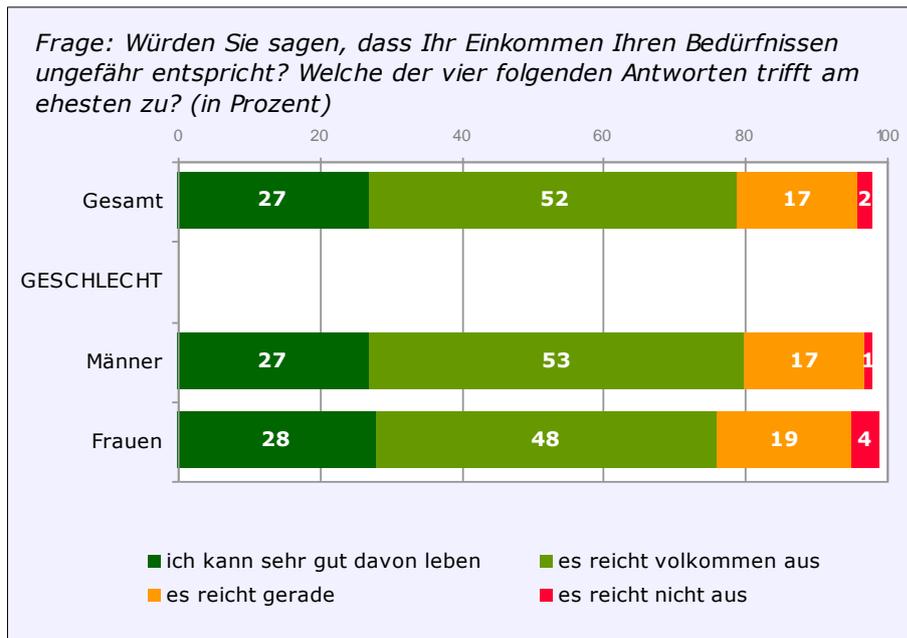
Abbildung 25: Einkommenszufriedenheit



Ein Aspekt, der stärker mit dem objektiven Einkommen korreliert und der sich schließlich auch in dem im Außenvergleich signifikant höheren Indexwert für das Einkommen niederschlägt, ist die Frage nach der Existenzsicherung durch das Einkommen: Demnach können 27 Prozent der F&E-Beschäftigten von ihrem Einkommen sehr gut leben, für weitere 52 Prozent reicht es vollkommen aus. Lediglich 17 Prozent kommen damit gerade und 2 von 100 gar nicht aus. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind wiederum eher gering.

4) Gregoritsch, P.; Kernbeiß, G.; Lehner, U. et al.; Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Forschung und Entwicklung. Studie im Auftrag des BMVIT/FEMtech Kompetenzzentrum. Wien, 2009

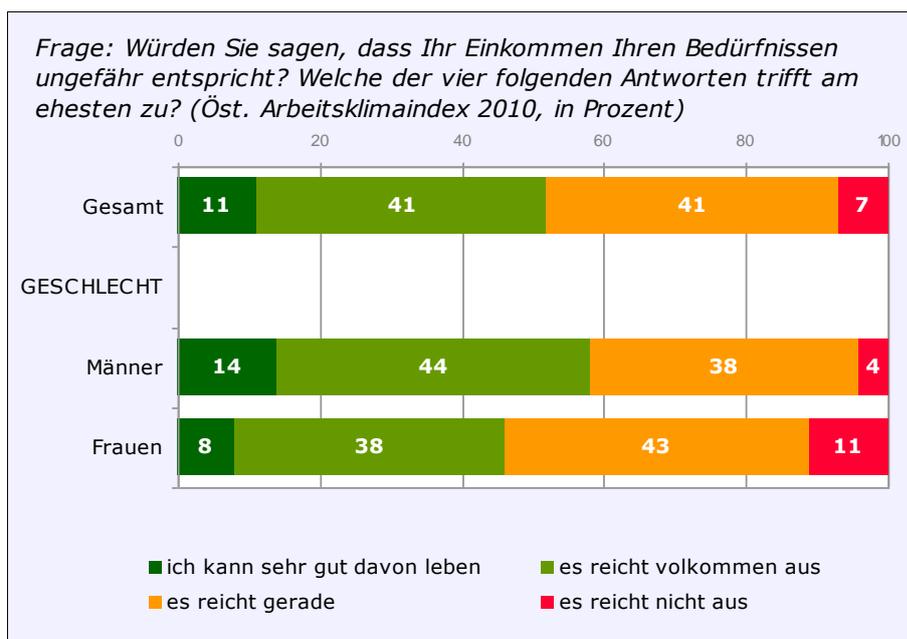
Abbildung 26: Auskommen mit dem Einkommen der F&E-Beschäftigten



Die externen Referenzwerte zeigen in diesem Punkt ein völlig anderes Bild: Von den Beschäftigten insgesamt kamen 2010 41 Prozent mit ihrem Einkommen gerade und 7 Prozent (11% der Frauen) gar nicht aus. Umgekehrt konnten davon nur 11 Prozent sehr gut leben.

Einerseits schlägt hier das von den Beschäftigten insgesamt nach oben abweichende durchschnittliche Bildungsniveau im Forschungsbereich durch, aber auch auf den jeweiligen Bildungstufen verspricht der Bereich F&E z. T. deutlich bessere Existenzmöglichkeiten als für die jeweiligen Bildungsgruppen der heimischen Beschäftigten generell.

Abbildung 27: Auskommen mit dem Einkommen; Beschäftigte in Österreich 2010
Gesamt



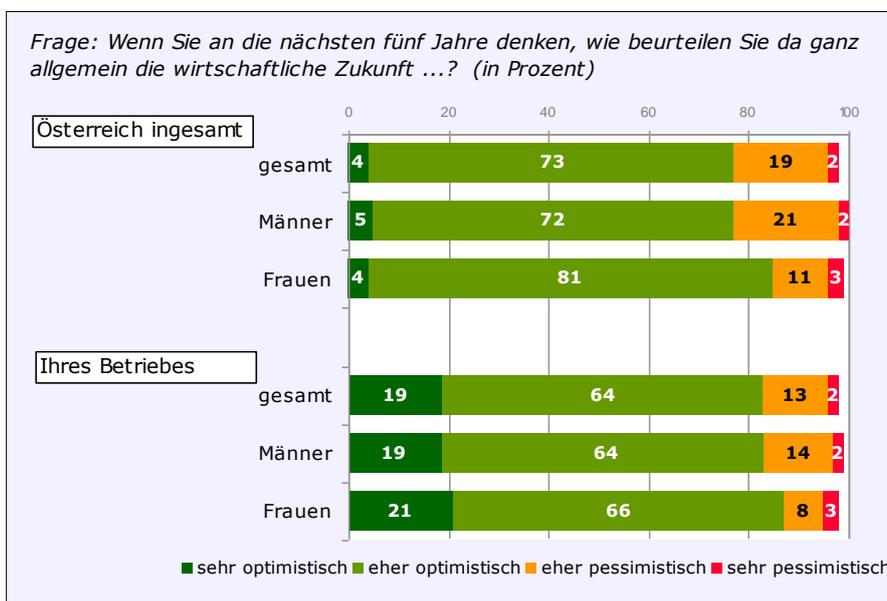
10. BERUFLICHE PERSPEKTIVEN

10.1. Wirtschaftlicher Optimismus

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Perspektiven auf der gesamtstaatlichen und der betrieblichen Ebene sind rund 8 von 10 Forschungsbeschäftigten zu den OptimistInnen zu zählen, wobei die Aussichten des Betriebes noch besser eingeschätzt werden als jene der österreichischen Wirtschaft insgesamt. In der Beurteilung der betrieblichen Zukunft unterscheiden sich F&E-Beschäftigte kaum von den Beschäftigten insgesamt, sehr wohl aber hinsichtlich der Gesamtbeurteilung für die österreichische Wirtschaft, in der laut Arbeitsklimaindex für 2010 rund 36 Prozent der österreichweit Befragten schwarz sehen, jedoch nur 21 Prozent jener in der Forschung.

Der Grad des betrieblichen Zukunftsoptimismus variiert allerdings merklich zwischen den Angehörigen unterschiedlicher Forschungsrichtungen: während etwa jeweils ein Viertel der nur im Grundlagenbereich oder in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Forschenden diesbezüglich pessimistisch ist, beträgt der entsprechende Anteil etwa im Pharmabereich nur 9 Prozent. Mit anderen Worten, der Spardruck im Gesundheitswesen – etwa mit dem verordneten Umstieg auf Generika – löst nicht jene Verunsicherung aus wie die Kürzung der staatlichen Fördermittel bei vielen kleinen Forschungseinrichtungen.

Abbildung 28: Wirtschaftlicher Optimismus

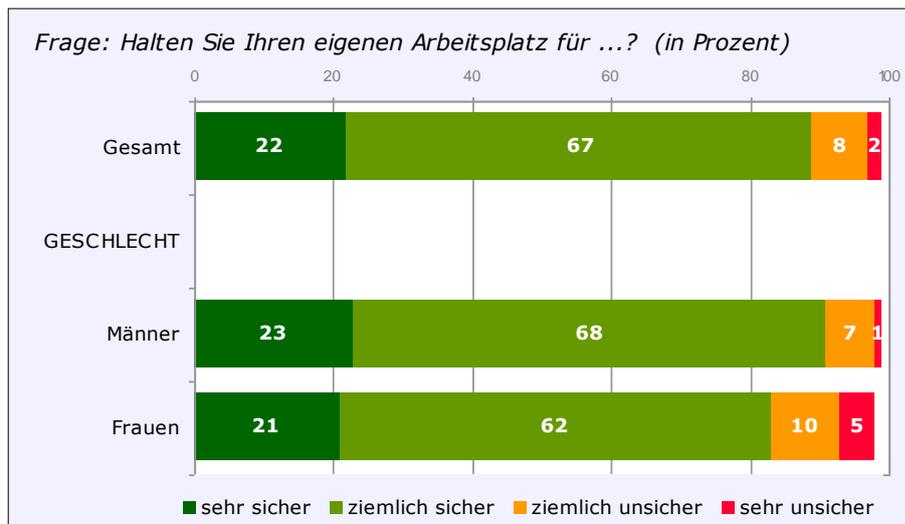


10.2. Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit derjenigen, die im Forschungsbereich Fuß fassen konnten, ist außerordentlich hoch. Lediglich ein Zehntel betrachten ihren Arbeitsplatz als mehr oder weniger gefährdet. Hier sind es wiederum Beschäftigte in der reinen Grundlagenforschung, in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie insbesondere in den Kleinbetrieben bis zu 9 Beschäftigten, in denen sogar bis zu 45 Prozent ihren Arbeitsplatz für gefährdet halten. Bei der Interpretation dieser

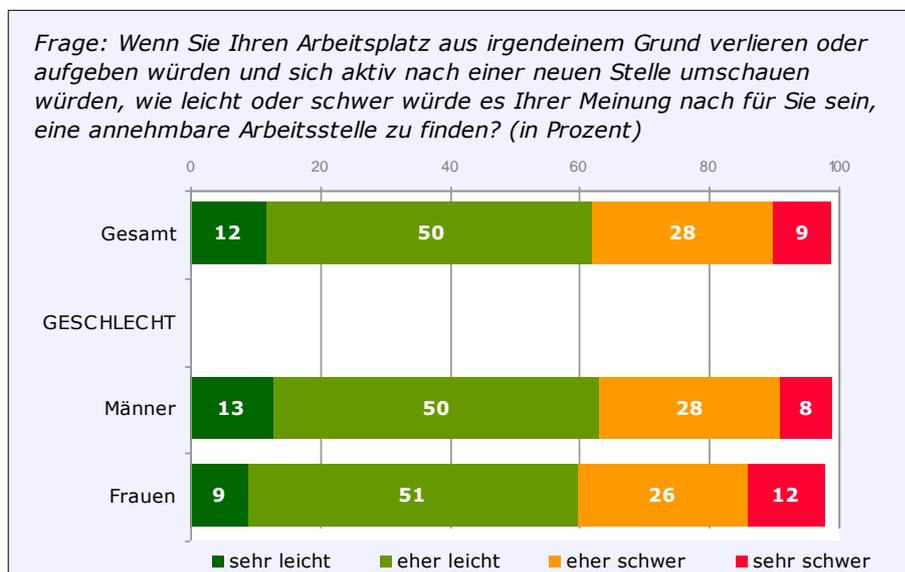
Daten ist zu berücksichtigen, dass in der Phase der Feldarbeit die Kürzungspläne der Bundesregierung im Forschungsbereich publik gemacht wurden, wovon die genannten Forschungstypen in besonderer Weise betroffen sind. Nachdem sich auch in der Vergangenheit oft gezeigt hat, dass pessimistische subjektive Arbeitsmarkteinschätzungen von Beschäftigtengruppen im Arbeitsklimaindex von der Arbeitsmarktstatistik nachträglich bestätigt wurden, ist auch in diesem Fall zu befürchten, dass sich der Arbeitsmarkt für nicht unmittelbar in marktfähige Produkte oder Dienstleistungen einfließende Forschungsbereiche merklich verengen dürfte, was insbesondere NachwuchsforscherInnen den Zugang zu Festanstellungen in diesem Bereich zunehmend erschweren könnte.

Abbildung 29: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit



Die wahrgenommene Verengung des Arbeitsmarktes spiegelt sich auch darin, dass mit 37 Prozent mehr als ein Drittel der Befragten skeptisch sind, im Falle des Falles wieder eine adäquate Arbeitsstelle finden zu können. Nicht unerwartet sinken die subjektiven Arbeitsmarktchancen drastisch mit zunehmendem Alter (ab 50-Jährige: 71% sehr oder eher schwer), aber auch in einzelnen Forschungsdisziplinen ist man diesbezüglich überdurchschnittlich pessimistisch, wie etwa in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, aber auch im Chemie- oder Pharmabereich. Im ersteren Fall dürfte die Hauptsorge eher sein, überhaupt wieder eine Stelle zu finden, im zweiten jene, wieder eine zu finden, die dem Level (Einkommen und Sicherheit) der jetzigen entspricht.

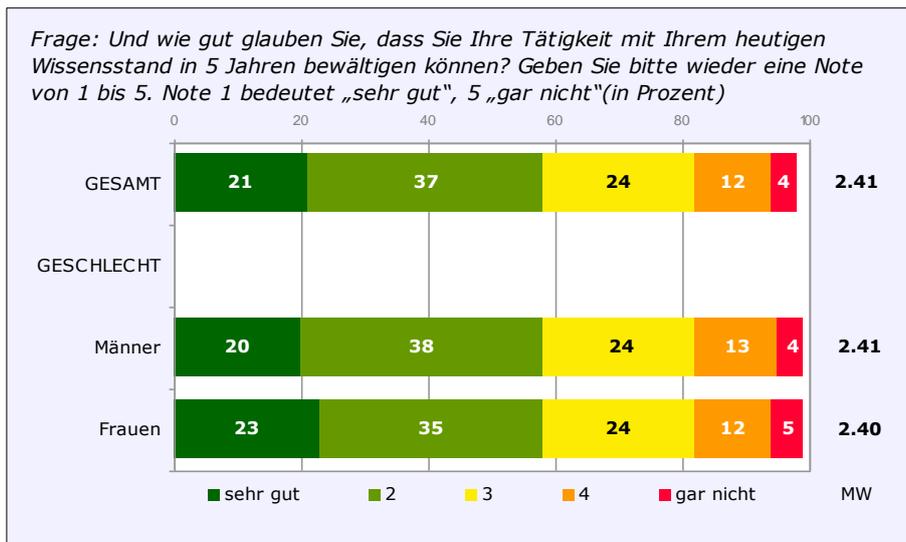
Abbildung 30: Subjektive Arbeitsmarktchancen



Der Forschungssektor hat naturgemäß einen hohen Innovationsbedarf und erfordert ständige Fortbildung, um die einschlägigen Aktivitäten auf Basis des aktuellen Forschungsstandes entfalten zu können. Dennoch halten es mit 48 Prozent immerhin knapp die Hälfte für möglich, die Arbeit auch noch in fünf Jahren auf Basis des heutigen Wissensstandes sehr gut oder eher gut bewältigen zu können.

Höheren diesbezüglichen Lernbedarf sehen eher die Forschenden im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen als jene in der Sachgüterproduktion.

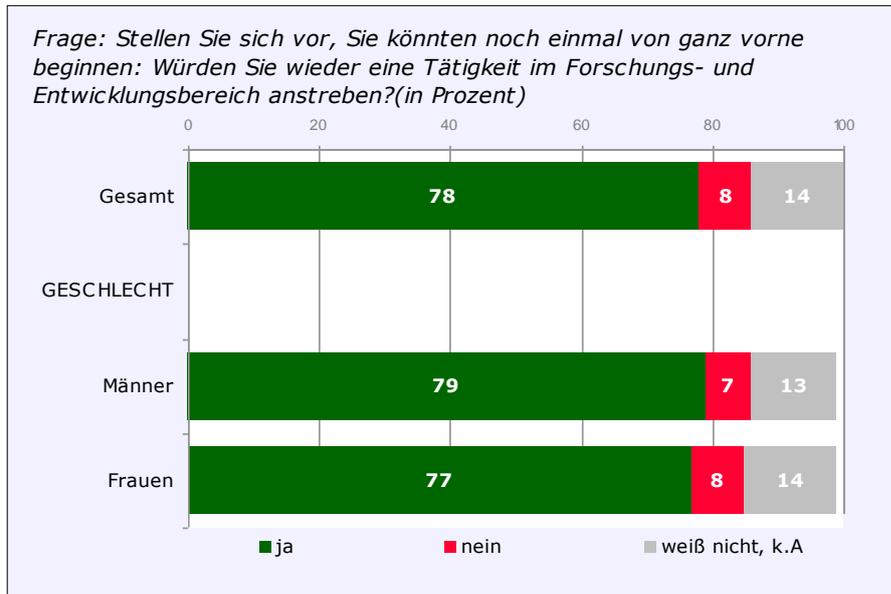
Abbildung 31: Arbeitsbewältigung in der Zukunft



10.3. Identifikation mit Tätigkeit und Betrieb

In der Summe wird die Tätigkeit im F&E-Bereich als sehr befriedigend erlebt, rund 8 von 10 würden jedenfalls wieder in diesem Bereich arbeiten wollen, lediglich rund jede/r Zwölfte würde sich anderswohin orientieren, 14 Prozent können diese Frage im Moment nicht entscheiden. Hinsichtlich der Forschungsdisziplinen und Betriebsbranchen sind die diesbezüglichen Einschätzungen weitgehend einmütig.

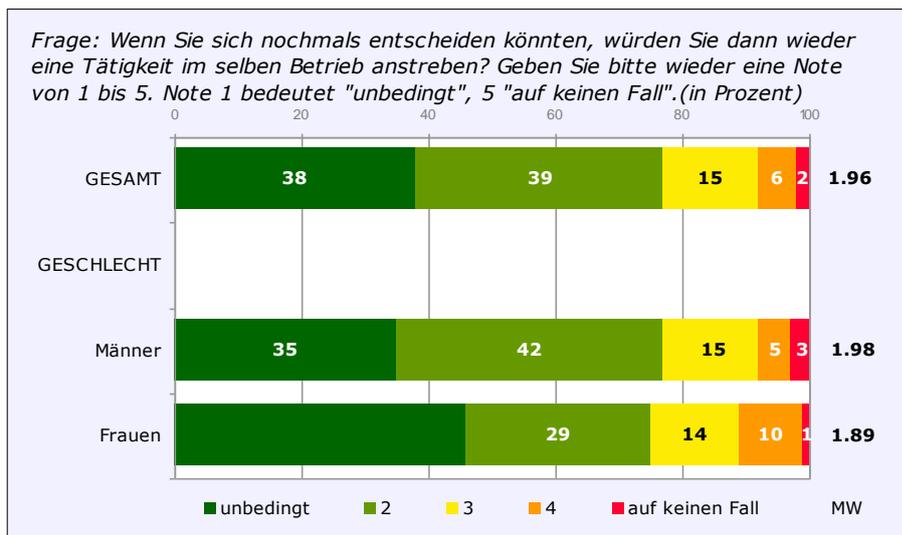
Abbildung 32: Identifikation mit der Tätigkeit



Es würden auch die meisten wieder im selben Betrieb arbeiten wollen. Der Anteil derjenigen, die das „unbedingt“ oder „eher schon“ anstreben würde, liegt im Forschungsbereich noch etwas über jenem der Beschäftigten in Österreich generell: (77 zu 71%).

Lediglich sechs Prozent können sich das (eher) nicht vorstellen. In Kleinbetrieben bis zu 9 Beschäftigten – mit den schwierigeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – beträgt der entsprechende Anteil mit 15 Prozent mehr als doppelt so viel.

Abbildung 33: Identifikation mit dem Betrieb



11. ZUSAMMENFASSUNG DER HAUPTERGEBNISSE

- Die Forschungsbeschäftigten des privaten und kooperativen Sektors in Österreich unterscheiden sich strukturell von den heimischen Beschäftigten generell durch ein überdurchschnittliches Qualifikationsniveau und durch einen deutlichen Überhang männlicher gegenüber weiblichen Beschäftigten. Der Anteil der Zugewanderten liegt etwa im Gesamtschnitt, wenngleich als Herkunftsland Deutschland dominiert und nicht – wie für die Gesamtheit – die Länder des ehemaligen Jugoslawien und der Türkei.
- die Anteile der Frauen in der Forschungslandschaft korrespondieren im Wesentlichen mit den generellen Geschlechterverteilungen auf die unterschiedlichen Wirtschaftssparten, die den Männern eher den technischen und Frauen eher den sozialen und medizinisch/pflegerischen Part zuweisen. Es handelt sich um Muster und Rollenzuschreibungen, die offensichtlich bereits in vorschulischen und schulischen Weichenstellungen der Ausbildungswahl angelegt sind.
- 44 Prozent der Befragten haben eine Führungsfunktion inne – knapp der Hälfte der Männer, aber nur einem guten Viertel der Frauen sind MitarbeiterInnen unterstellt. Selbst wenn man nur Vollzeitbeschäftigte (ab 35 Wochenstunden) betrachtet, liegt die Führungsquote von Frauen (mit 34%) nur unwesentlich höher. Ein akademischer Abschluss erhöht für beide Geschlechter die Chance auf eine Führungsposition, für Frauen (zu 37%) allerdings wiederum in einem wesentlich geringeren Ausmaß als für Männer (54%).
- Forschung im privatwirtschaftlichen und kooperativen Bereich beschränkt sich im Allgemeinen nicht auf die Kerntätigkeit, sondern erfordert von den in ihr Beschäftigten weitere Qualifikationen und Fertigkeiten, die von Akquisition, Administration bis zur Vermarktung der Forschungsergebnisse reichen. Insbesondere Beschäftigte in den kleineren Unternehmen der Forschungsdienstleistungen kommen dem Bild es „Mädchens für alles“ sehr nahe.
- Die berufliche Tätigkeit insgesamt ist für die allermeisten sehr zufriedenstellend – sie ist durch ein hohes Maß an Autonomie gekennzeichnet und verspricht auch ein hohes Maß an Anerkennung seitens der KundInnen sowie generell der gesellschaftlichen Wertschätzung. Eingriffe in die Forschungsautonomie z.B. durch Einflussnahmen auf die Forschungsergebnisse sind insgesamt eher eine Randerscheinung, nehmen aber mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich zu.
- Letzterer Befund und andere Indikatoren weisen darauf hin, dass F&E in Großbetrieben – v. a. der Sachgüterindustrie – weitestgehend marktgetrieben und somit auch von kurzfristigen Anpassungsnotwendigkeiten an neue Marktgegebenheiten gesteuert ist – mit dem Ergebnis, dass sich F&E-Einheiten oft von anderen betrieblichen Organisationseinheiten und Entscheidungsebenen „overruled“ fühlen können.
- Die Arbeitszeitgestaltung ist insbesondere geprägt von einem hohen Teilzeitanteil der weiblichen Beschäftigten sowie von einer überdurchschnittlichen Diskrepanz zwischen vereinbarter und realer Arbeitszeit – mit hohen Anteilen gelegentlicher oder häufiger Überstundenleistungen.
- Der Arbeitsklima Index der Forschungsbeschäftigten liegt bei 106 Indexpunkten und damit um zwei Indexpunkte unter dem Vergleichs-Index der unselbstständig Erwerbstätigen im Jahre 2010 in Österreich insgesamt. Deutlich vorn liegen die Forschungsbeschäftigten hinsichtlich des Zukunftsoptimismus, der Einkommenszufriedenheit sowie der subjektiven Arbeitsmarktchancen. Umgekehrt sind sie mit dem Führungsstil signifikant unzufriedener als der Durchschnitt der Be-

schäftigten generell und fühlen sich in einer Reihe von Dimensionen (Zeitdruck, Innovationen usw.) wesentlich stärker belastet.

- Differenziert nach dem Geschlecht, weisen weibliche Forschungsbeschäftigte eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf als ihre männlichen Kollegen (+ 5 IP). Überdurchschnittlich zufrieden sind sie einerseits mit den Sozialleistungen und mit dem Führungsstil im Betrieb, umgekehrt liegen – korrelierend mit dem geringeren Arbeitszeitausmaß – die psychischen Belastungen und der Zeitstress markant unter dem Wert der männlichen Forschungsbeschäftigten. Im Gegensatz zu den externen Referenzgruppen unterscheidet sich die Einkommenszufriedenheit der Frauen kaum von jener der Männer, mit den innerbetrieblichen Karriereoptionen sind sie jedoch subjektiv zufriedener.
- Die Frage der Gleichbehandlung der Geschlechter stellt sich auch im hochqualifizierten Wirtschaftssektor F&E, und diese Frage wird mit deutlicher Mehrheit positiv beantwortet: 71 Prozent der Männer und sogar 81 Prozent der Frauen sind damit sehr oder eher zufrieden. Die objektiv unterschiedlichen Karriereverläufe von Männern und Frauen im Forschungsbereich, die sich u. a. an den Indikatoren Netto-Einkommen und Führungsquoten ablesen lassen, beeinträchtigt nicht die Zufriedenheit der Frauen mit der Gleichbehandlung oder mit den innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten. Es liegt der Schluss nahe, dass sich Frauen hinsichtlich ihrer Karrierewünsche – möglicherweise auch aufgrund eines traditionellen Rollenverständnisses und fehlender Rollenvorbilder – engere Grenzen auferlegen und sich eher mit untergeordneten Positionen zufrieden geben.
- Ein diskriminierendes Merkmal hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ist v. a. die Betriebsgröße: höchste Zufriedenheit weisen Beschäftigte in kleinen Forschungsunternehmen unter 10 Beschäftigten auf (113 IP), die geringste jene in solchen mit mehr als 50 Beschäftigten (105 IP). Größere Betriebe sind geprägt von mehr Stress und Arbeitsdruck und – als typisches Merkmal bürokratischer Großorganisation – durch entsprechend große hierarchische Differenzen und organisatorische Komplexität, die sich etwa in einer signifikant geringeren Zufriedenheit mit der Führung niederschlagen.
- Die hohe Unzufriedenheit mit der Führung ist offensichtlich Ergebnis einerseits des Konkurrenzdruckes in einer männlich dominierten, hochqualifizierten und aufstiegsorientierten Beschäftigtenpopulation, andererseits in organisatorischen Schwächen – insbesondere in den Großbetrieben – die sich in massiven Arbeitsüberlastungen niederschlagen.
- In materieller Hinsicht zeichnet sich der Forschungsbereich durch ein – dem Qualifikationslevel entsprechendes – überdurchschnittliches Einkommensniveau aus, wobei die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zu Lasten der Frauen deutlich geringer sind als unter den Beschäftigten in Österreich generell.
- Hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven herrscht unter den Forschungsbeschäftigten überdurchschnittlicher Optimismus vor – allerdings mit markanten Unterschieden zwischen den Angehörigen unterschiedlicher Forschungsrichtungen: im Grundlagenbereich oder in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Forschende sind wesentlich pessimistischer als etwa jene im Pharmabereich. Ähnliches gilt für die Einschätzung der subjektiven Arbeitsmarktchancen, die dort pessimistischer sind, wo sich die Forschung nicht unmittelbar in marktfähige Produkte oder Dienstleistungen niederschlägt
- In der Summe wird die Tätigkeit im F&E-Bereich als sehr befriedigend erlebt, rund 8 von 10 würden jedenfalls wieder in diesem Bereich arbeiten wollen, lediglich rund jede/r Zwölfte würde sich anderswohin orientieren. Hinsichtlich der Forschungsdisziplinen und Betriebsbranchen sind die diesbezüglichen Einschätzungen weitgehend einmütig.

- Als die am stärksten diskriminierenden Faktoren für die unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungen der Arbeitssituation haben sich einerseits die Betriebsgröße, andererseits die generellen Forschungsrichtungen (F&E in der Sachgüterindustrie bzw. wissenschaftlich-technische Dienstleistungen; Grundlagenforschung vs. angewandte Forschung) sowie einzelne Forschungsdisziplinen herausgestellt. Als einerseits zwar in vieler Hinsicht zufriedenstellender und einem ursprünglichen Forschungsideal möglicherweise näher kommend, umgekehrt aber auch als mit mehr Risiko behaftet erscheint demnach Forschung in kleineren Forschungseinrichtungen, etwa im Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder solche mit einer stärkeren Grundlagenorientierung, während unmittelbar auf die Produktion und den Markt ausgerichtete F&E in Großbetrieben mehr Sicherheit, ein höheres Einkommen und besseren Perspektiven zu versprechen scheint.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

