



## STUDIE ZUR GEHALTSZUFRIEDENHEIT

### STEPSTONE ÖSTERREICH STUDIE ZUR GEHALTSZUFRIEDENHEIT

Zufriedenheit im Job ist bekanntermaßen von vielen Faktoren abhängig. Ein nicht unwesentlicher ist dabei das Gehalt. Doch wie zufrieden sind die Österreicherinnen und Österreicher wirklich mit ihrem Gehalt? Bevorzugen sie ein variables oder ein fixes Gehalt, wie genau nehmen sie es mit der Wahrheit, wenn es um die Nennung des Betrags geht, der regelmäßig am Monatsende auf ihrem Konto eingeht, und wie nehmen sie die berüchtigte Gehaltsschere wahr? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigt sich eine aktuelle Studie der Online-Jobbörse StepStone, durchgeführt von marketagent.com.

# ÜBER STEPSTONE

Die StepStone Österreich GmbH mit Sitz in Wien gilt seit vielen Jahren als verlässlicher Recruiting Partner für verschiedenste Zielgruppen. Über die Online-Jobbörse stepstone.at erreichen Unternehmen qualifizierte neue Mitarbeiter aus allen Branchen in Österreich. Mit rund 700.000 monatlichen Besuchern zählt stepstone.at zu den führenden heimischen Online-Jobbörsen. Unter dem Dach von StepStone Österreich befindet sich auch unijobs.at, Österreichs Marktführer für Studenten- und Teilzeitjobs. Gemeinsam mit JobWohnen.at bildet unijobs.at Österreichs größtes OnlineJob- und Service-Netzwerk für Studierende und junge Talente.

StepStone ist ebenfalls Ihr Ansprechpartner wenn es um das Recruiting über die Landesgrenze hinweg geht: Als Gründungsmitglied von THE NETWORK kann über StepStone in über 130 Ländern nach neuen Mitarbeitern gesucht werden. Weiters im Portfolio von StepStone Österreich befindet sich JOBnews.at – der Blog für News, Trends und Wissenswertes aus dem Personalwesen.

## ERKENNTNISSE IM ÜBERBLICK

- Die Österreicherinnen und Österreicher sind mit ihrem Gehalt grundsätzlich zufrieden.
- Frauen sind trotz geringerem Gehalt insgesamt zufriedener als Männer.
- Im Westen Österreichs sind die Angestellten zufriedener als im Osten.
- Bei der Wahl der Einkommensform präferieren Männer häufiger das leistungsabhängige Gehalt.
- Je kleiner das Unternehmen, desto weniger wird variable Bezahlung angenommen.
- Gehalt ist kein Tabuthema mehr, am meisten darüber gesprochen wird mit dem Partner, Freunden & Kollegen.
- Je größer das Unternehmen, desto weniger wird über das Gehalt gesprochen.
- Ein Drittel flunkert beim Gehalt, dabei schwindeln die Kärntner und Bankangestellte am meisten.
- Frauen glauben häufiger, dass es in ihrem Unternehmen bei gleicher Leistung große Gehaltsunterschiede gibt als Männer.
- Mehr als die Hälfte glaubt, dass Männer ihr Gehalt erfolgreicher verhandeln als Frauen.
- Mehr als die Hälfte wünscht sich Gehaltstransparenz im Unternehmen.

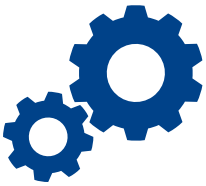
# INHALTSANGABE

<b>ERKENNTNISSE IM ÜBERBLICK</b>	<b>02</b>
<b>DIE ECKDATEN ZUR STUDIE</b>	<b>03</b>
<b>SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN</b>	<b>04</b>
<b>DIE GEHALTSZUFRIEDENHEIT UND IHRE FAKTOREN</b>	<b>06</b>
<b>FIXES VS. VARIABLES GEHALT WER BEVORZUGT WAS?</b>	<b>10</b>
<b>TABUTHEMA GEHALT</b>	<b>12</b>
<b>FLUNKERN BEIM GEHALT</b>	<b>14</b>
<b>DIE SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG DER GEHALTSSCHERE</b>	<b>16</b>

## ECKDATEN DER STUDIE



An der Studie haben insgesamt 1.011 Personen teilgenommen. Die Stichprobe ist repräsentativ für die österreichische Bevölkerung zwischen 20 und 55 Jahren mit höherer Bildung in einem Angestelltenverhältnis.



Die Studie wurde mittels Computer Assisted Web Interviews (CAWI) über die Marketagent.com reSEARCHPlattform durchgeführt. Dabei wurden den web-aktiven Respondenten 29 geschlossene Fragen gestellt.



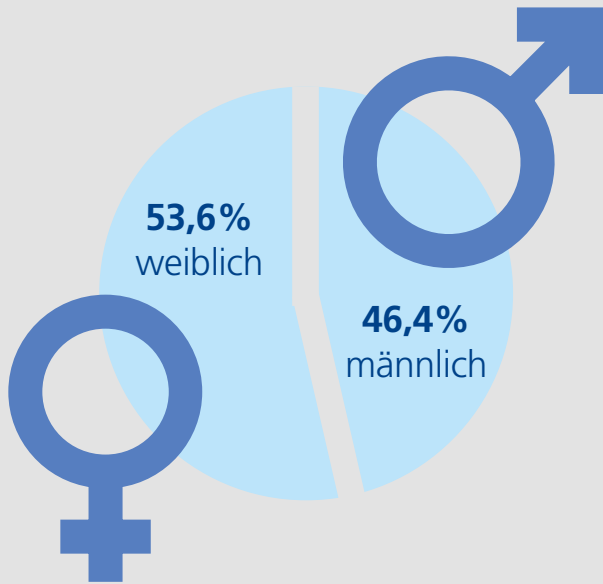
Neben den Unterschieden zwischen Männern und Frauen, zwischen den Bundesländern und dem beruflichen Status wurde auch der Fokus auf Berufseinsteiger vs. Berufserfahrene und auf verschiedene Berufsgruppen gelegt.



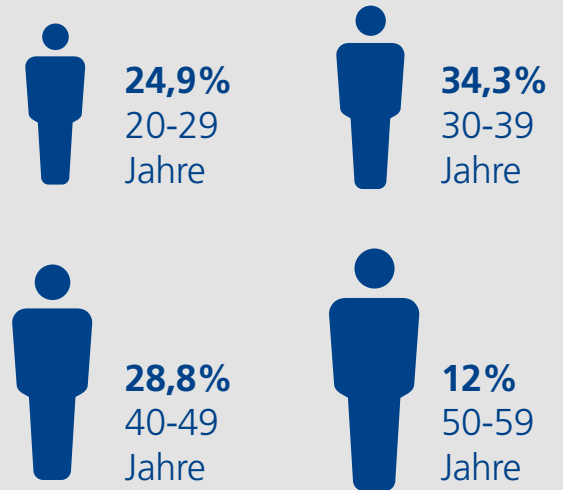
24.04.2017 - 02.05.2017 durchgeführt von StepStone Österreich GmbH und der Marketagent.com reSEARCHPlattform

# SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN

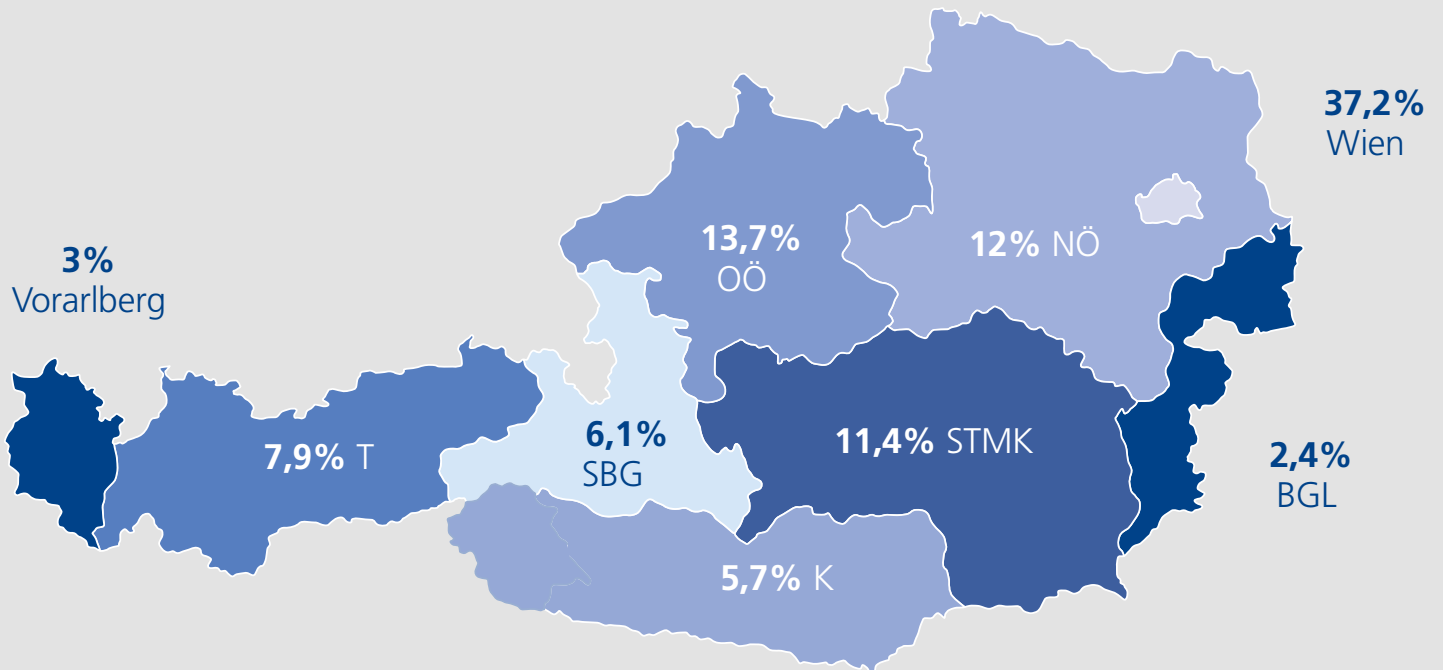
## GESCHLECHT



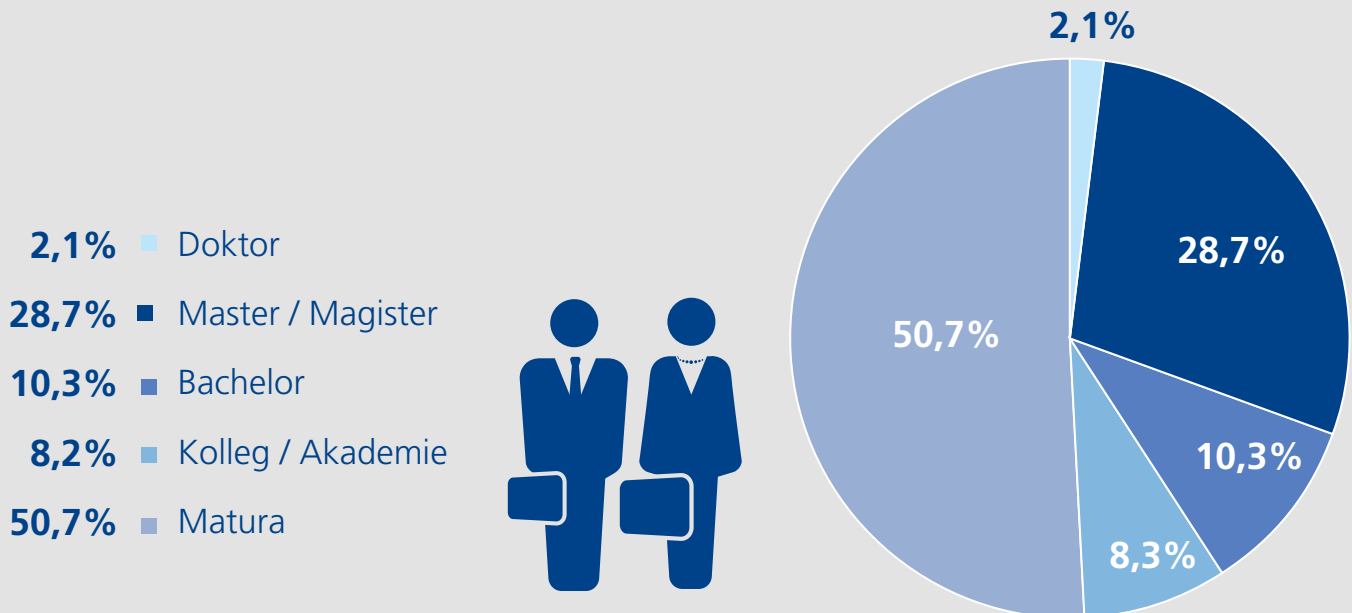
## ALTER



## ARBEITSORT



## AUSBILDUNGSNIVEAU



## BERUFSFELD



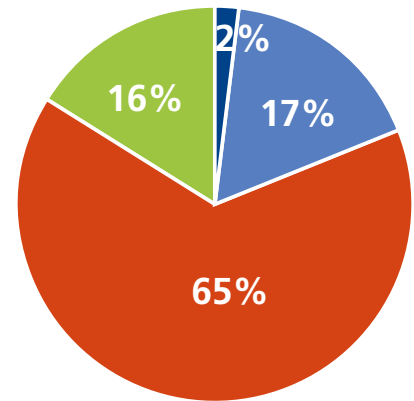
# DIE GEHALTSZUFRIEDENHEIT UND IHRE FAKTOREN

## HÖHERE GEHALTSZUFRIEDENHEIT BEI FRAUEN

**82%** der Österreicher sind mit der Entlohnung sehr oder eher zufrieden. Was jedoch etwas überrascht: Frauen sind – trotz Schlagworten wie Gehaltsschere – insgesamt zufriedener als Männer. So geben 20% der weiblichen Befragten an, mit dem Gehalt sehr zufrieden zu sein, bei den Männern sind es nur 14%.

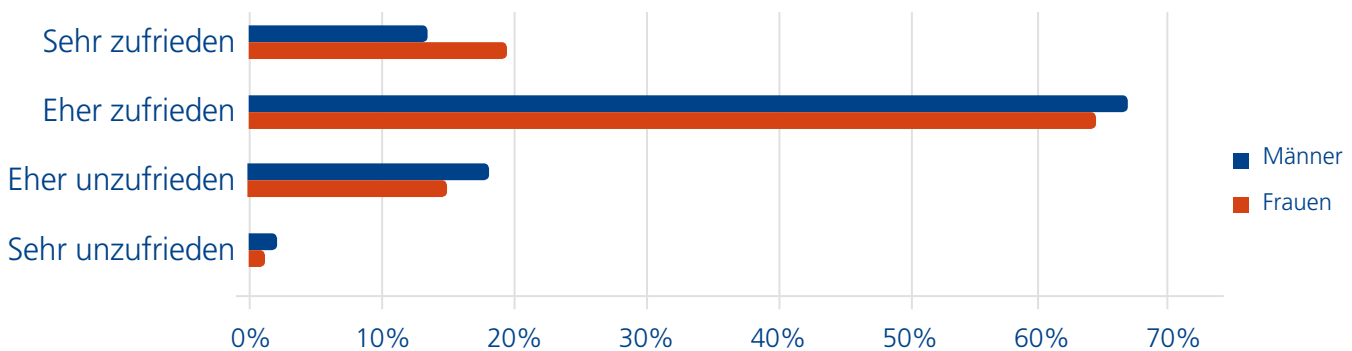
Laut Gehaltsexperten Dr. Conrad Pramböck haben aber äußere Lebensumstände wie das Gehaltsniveau mit dem Maß an Zufriedenheit wenig zu tun. Er begründet diese Unterschiede mit den unterschiedlichen Erwartungen der Gesellschaft: „Männer werden seit jeher an Verdienst und beruflichem Erfolg gemessen, daraus ergibt sich ein sehr positives Selbstbild und ein starkes Streben nach mehr. Geschichtlich gesehen sind Frauen hingegen erst vor 50 Jahren ins Berufsleben eingetreten, als die Hausarbeit teilweise maschinell erledigt werden konnte. Daher erwartet auch die Gesellschaft nicht unbedingt, dass Frauen unglaublich viel verdienen und erfolgreich sein müssen. Frauen geben sich oft mit Erfolg im familiären Bereich zufrieden, während Männer immer an Karriere und Verdienst gemessen werden.“

## GEHALTSZUFRIEDENHEIT DER ÖSTERREICHER



- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Eher unzufrieden
- Sehr unzufrieden

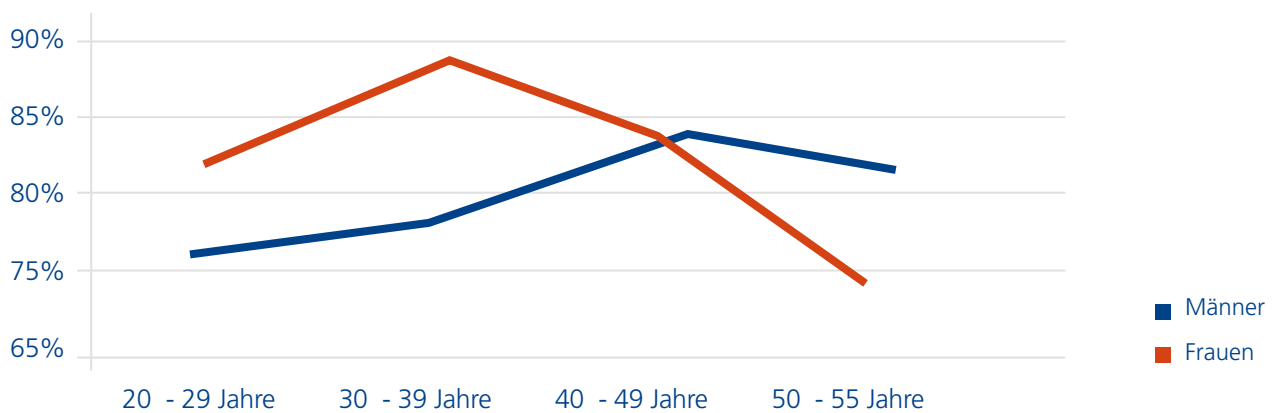
## GEHALTSZUFRIEDENHEIT VERGLEICH FRAUEN/MÄNNER



EINFACH-NENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	MÄNNLICH	WEIBLICH
absolut	1.011	469	542
Sehr zufrieden	17,3%	14,3%	19,9%
Eher zufrieden	64,6%	65,7%	63,7%
Eher unzufrieden	16,4%	17,7%	15,3%
Sehr unzufrieden	1,7%	2,3%	1,1%

Aber auch das Alter und die Arbeitserfahrung haben Einfluss auf die Zufriedenheit. Je jünger die Frau, desto zufriedener ist sie mit ihrem Gehalt. Während bei den 20 bis 29-Jährigen 81% mit ihrem Gehalt zufrieden sind, sind es bei den 50 bis 55-Jährigen nur noch 74%. Bei den Männern ist es umgekehrt, mit zunehmendem Alter steigt die Zufriedenheit mit der Gehaltssituation. Gehaltsexperte Conrad Pramböck begründet die sinkende Zufriedenheit der Frauen über 50 mit der beruflichen Neuorientierung in dieser Lebensphase: „Bei den 20 bis 29-Jährigen sind die Geschlechter in Bezug auf Karriere und Verdienst gleichgestellt – erst mit der Geburt des ersten Kindes treten Frauen oft beruflich in den Hintergrund und steigen dann um die 50 wieder voll ins Berufsleben ein. Der Frust des Wiedereinstiegs macht sich dann in den Zufriedenheitswerten bemerkbar.“

### GEHALTSZUFRIEDENHEITSKURVE NACH ALTER



**FRAUEN**

EINFACH-NENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 55 Jahre
absolut	542	150	177	149	66
Sehr zufrieden	19,9%	17,3%	25,4%	16,8%	18,2%
Eher zufrieden	63,7%	64%	63,3%	67,1%	56,1%
Eher unzufrieden	15,3%	18,7%	8,5%	15,4%	25,8%
Sehr unzufrieden	1,1%	0%	2,8%	0,7%	0%



**MÄNNER**

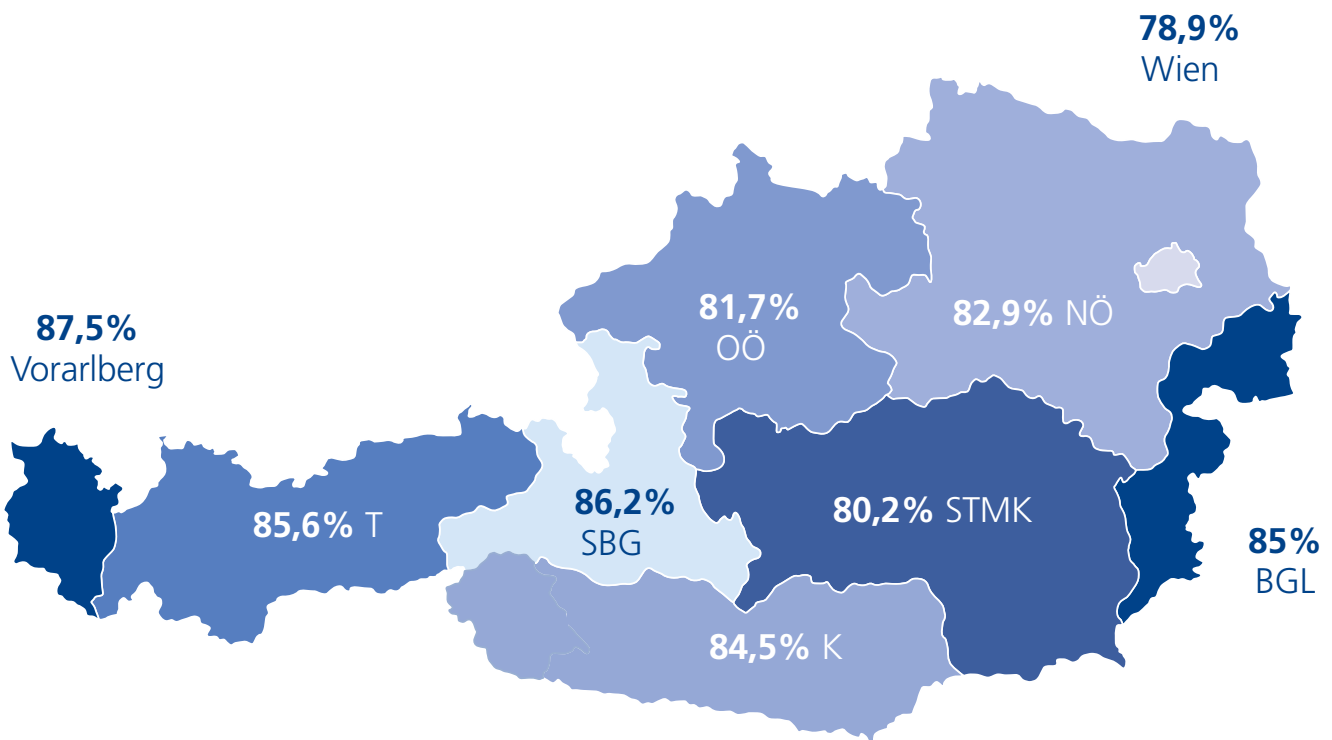
EINFACH-NENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 55 Jahre
absolut	469	102	170	142	55
Sehr zufrieden	14,3%	18,6%	14,7%	12,70%	9,1%
Eher zufrieden	65,7%	56,9%	63,5%	71,80%	72,7%
Eher unzufrieden	17,7%	23,5%	18,2%	12,70%	18,2%
Sehr unzufrieden	2,3%	1%	3,5%	2,80%	0%



## IM WESTEN ÖSTERREICHS SIND DIE ANGESTELLTEN ZUFRIEDENER ALS IM OSTEN

Spannend ist auch, die Ergebnisse nach Bundesland zu betrachten. Je westlicher das Bundesland, desto zufriedener die Angestellten. Die glücklichsten Angestellten arbeiten in Vorarlberg, Salzburg und Tirol. Im Vergleich dazu sind die Wiener und Steirer eher weniger zufrieden.

### GEHALTSZUFRIEDENHEIT NACH BUNDESLAND

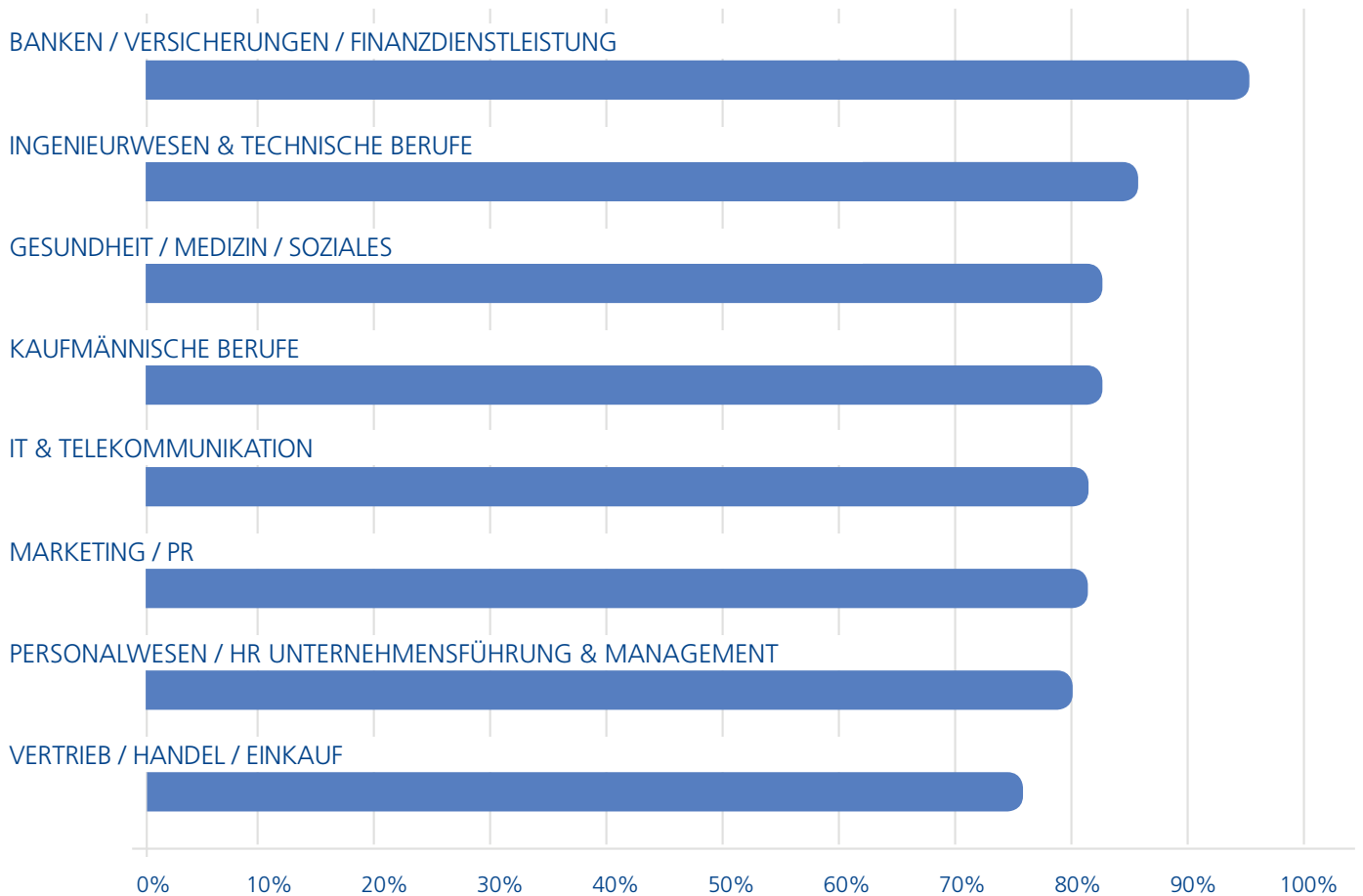


EINFACHNENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	Wien	OÖ	NÖ	Kärnten	Steiermark	Tirol	SBG	BGLD	VBG
absolut	1.011	312	142	170	58	116	83	58	40	32
Sehr zufrieden	17,3%	15,4%	16,2%	17,6%	20,7%	19%	14,5%	22,4%	20%	21,9%
Eher zufrieden	64,6%	63,5%	65,5%	65,3%	63,8%	61,2%	71,1%	63,8%	65%	65,6%
Eher unzufrieden	16,4%	19,2%	14,8%	14,7%	13,8%	19,8%	13,3%	13,8%	15%	12,5%
Sehr unzufrieden	1,7%	1,9%	3,5%	2,4%	1,7%	0%	1,2%	0%	0%	0%



## ANGESTELLTE IM FINANZ- UND VERSICHERUNGSBEREICH SIND SEHR ZUFRIEDEN, ANGESTELLTE IM VERTRIEB & HANDEL WENIGER

Betrachtet man die Gehaltszufriedenheitsskala nach Berufsfeld, stehen Angestellte im Berufsfeld Banken, Versicherungen und Finanzdienstleister ganz klar hervor - 95% sind hier mit ihrem Gehalt sehr oder eher zufrieden, gefolgt von Ingenieuren und Technikern mit 84,9%. Am unzufriedensten sind mit Abstand Angestellte im Vertrieb und Handel - hier sind 25% der Befragten eher oder sehr unzufrieden mit der Entlohnung.



EINFACH-NENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	Gesundheit/ Medizin/ Soziales	Kaufmännische Berufe	IT & Telekommunikation	Ingenieurwesen & technische Berufe	Vertrieb/ Handel/ Einkauf	Banken/ Versicherungen/ Finanzdienstleistungen	Marketing/ Werbung & PR	Personalwesen / HR / Unternehmensführung & Management
absolut	1.011	139	138	130	106	95	92	52	51
Sehr zufrieden	17,3%	22,0%	13,8%	15,4%	11,3%	18,9%	21,7%	36,5%	19,6%
Eher zufrieden	64,6%	59%	67,4%	65,4%	73,6%	56,8%	72,8%	44,2%	60,8%
Eher unzufrieden	16,4%	17,3%	16,7%	17,7%	14,2%	22,1%	4,3%	15,4%	19,6%
Sehr unzufrieden	1,7%	1,4%	2,2%	1,5%	0,9%	2,1%	1,1%	3,8%	0%

# „FIXES VS. VARIABLES GEHALT“ – WER BEVORZUGT WAS?

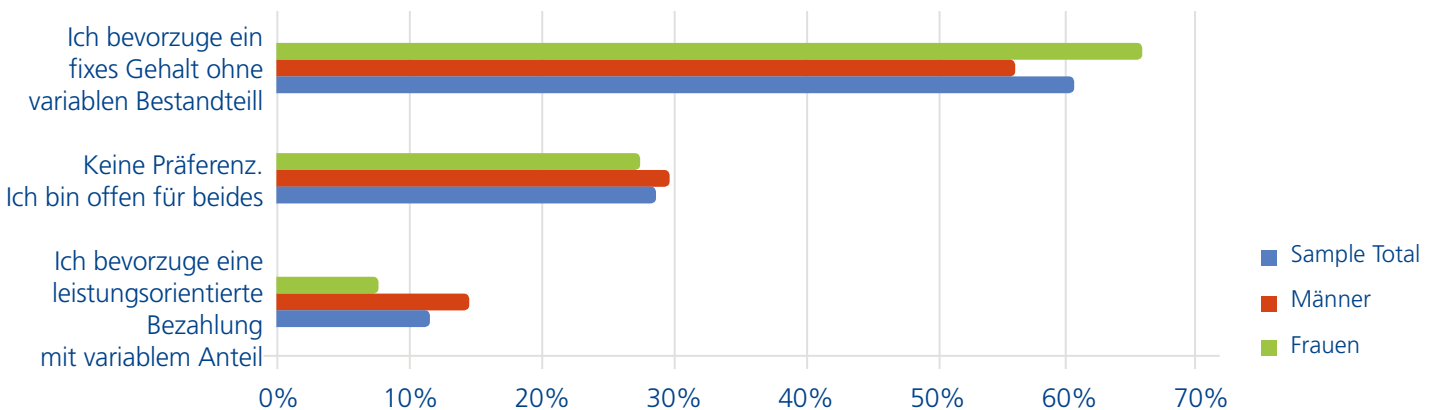
## „MÄNNER LIEBEN DAS RISIKO, FRAUEN WÄHLEN DIE SICHERHEIT.“

Bei der Frage nach fixem oder variablem Gehalt gibt es eine Zweidrittelmehrheit für das fixe Gehalt: 60% der Befragten verzichten lieber auf eine leistungsorientierte Bezahlung mit variablem Anteil, aber immerhin 29% können sich sowohl ein fixes als auch ein variables Gehalt vorstellen, nur 10% bevorzugen die leistungsorientierte Bezahlung.

Ein Grund für die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen könnte demnach auch die Risikobereitschaft in der Einkommensform sein. Bei dieser Frage ist auffällig, dass Männer doppelt so oft leistungsorientierte Bezahlung mit variablem Anteil (14,5%) bevorzugen als Frauen (7,7%). Sprich sie sind risikofreudiger als Frauen und favorisieren die Einkommensform, bei der sie, wenn sie mehr leisten, mehr verdienen können, während sich Frauen häufiger für das sichere Fixgehalt entscheiden.

Auch Personalberaterin Mag. Daniela Schlick meint: „Es deckt sich mit meiner Erfahrung, dass sich Frauen mit zunehmendem Alter schnell mit weniger Gehalt zufrieden geben. Dahinter steckt oft das Kalkül, dass bei weniger Gehalt die Erwartungen seitens des Unternehmens nicht so hoch sind und sich der Stress in Grenzen hält. Nicht selten geht diese Rechnung nicht auf, und Frau muss ihr Gehalt nachverhandeln. Meine Empfehlung an Frauen daher: den eigenen Marktwert ausloten, selbstbewusst auftreten, die eigenen Leistungen betonen und ganz selbstverständlich einen absoluten Betrag (5% mehr als sie eigentlich erwarten) einfordern.“

### EINKOMMENFORM - FIX VS. VARIABLEL

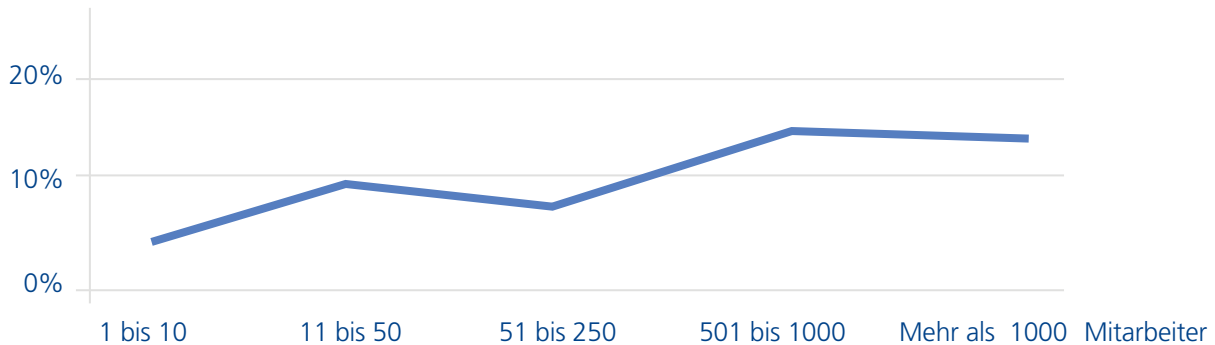


EINFACH-NENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	MÄNNER	FRAUEN
absolut	1.011	469	542
Ich bevorzuge ein fixes Gehalt ohne variablen Bestandteil	60,5%	56,1%	64,4%
Ich bevorzuge eine leistungsorientiere Bezahlung mit variablem Anteil	10,9%	14,5%	7,7%
Keine Präferenz. Ich bin offen für beides	28,6%	29,4%	27,9%

## JE KLEINER DAS UNTERNEHMEN, DESTO WENIGER VARIABLE BEZAHLUNG.

Interessant ist, dass, je kleiner das Unternehmen ist, desto weniger häufig die leistungsorientierte Bezahlung angenommen wird. So haben nur 6,5% der Befragten in einem Unternehmen unter 10 Mitarbeitern das Bedürfnis nach variabler Entlohnung, bei mehr als 1.000 Mitarbeitern sind es immerhin 13,5%.

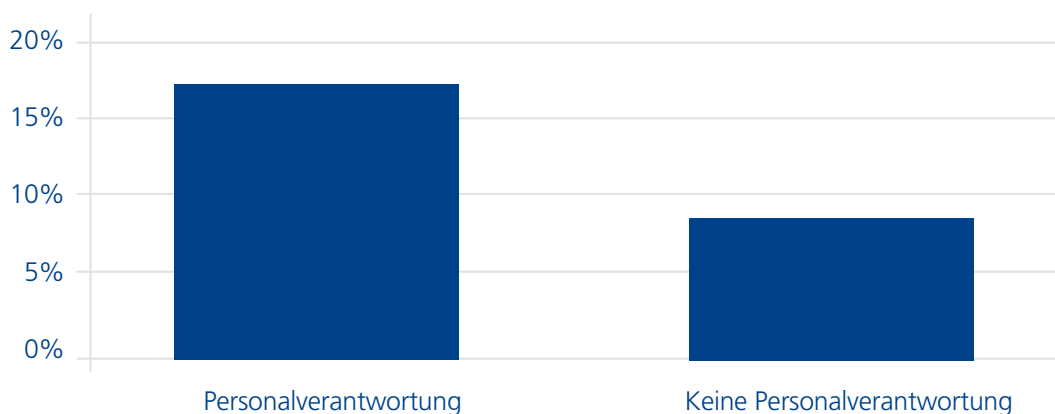
### ICH BEVORZUGE EINE LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG MIT VARIABLEM ANTEIL



## JE MEHR PERSONALVERANTWORTUNG, DESTO GRÖßER DER WUNSCH NACH VARIABLER BEZAHLUNG.

So hat auch die Personalverantwortung Einfluss auf die Wahl der Einkommensform. Während nur 8,5% der Angestellten ohne Personalverantwortung zum variablen Einkommen Ja sagen, sind es bei Führungskräften doppelt so viele.

### ICH BEVORZUGE EINE LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG MIT VARIABLEM ANTEIL



FIX VS. VARIABEL	ALLE RESPONDENTEN	Personalverantwortung	Keine Personalverantwortung
absolut	1.011	280	731
Ich bevorzuge ein fixes Gehalt ohne variablen Bestandteil	60,5%	54,3%	62,9%
Ich bevorzuge eine leistungsorientierte Bezahlung mit variablem Anteil	10,9%	17,1%	8,5%
Keine Präferenz. Ich bin offen für beides	28,6%	28,6%	28,6%

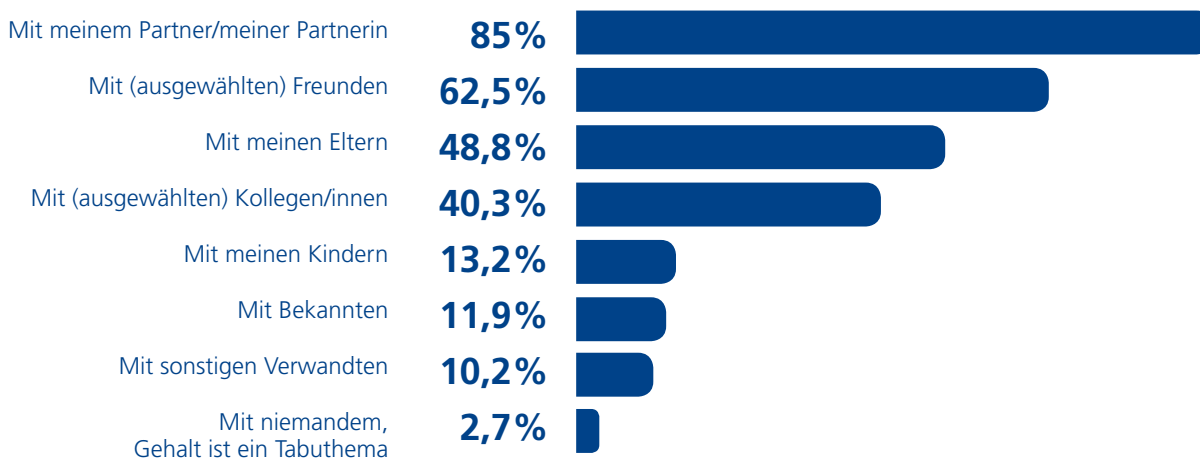
# TABUTHEMA GEHALT

## ÜBER GELD WIRD SEHR WOHL GESPROCHEN.

Mit wem wird über das Gehalt gesprochen? Fest steht, dass Gehalt absolut kein Tabuthema mehr ist. 85,4% der Respondenten sprechen mit dem Partner/der Partnerin über das Gehalt, 62,5 Prozent mit Freunden und 40,3 Prozent mit Kollegen. Und während bei den 20 bis 29-Jährigen nur 2,7% das Thema gar nicht ansprechen, sind das bei den Best Agern (50-55 Jahren) doch noch 7,4%.

Mit dem Partner über Geld sprechen ist laut Dr. Conrad Pramböck ein großer Vertrauensbeweis, denn wenn die Beziehung nicht hält, was dann? Und den Gehaltsvergleich mit den Kollegen zu suchen hat oft taktische Hintergründe, hier wollen sich die Angestellten oft für eine Gehaltsverhandlung rüsten. Der Gehaltsexperte selbst spricht mit den wenigsten über sein Gehalt und würde es auch nicht empfehlen. .

## GESPRÄCHSPARTNER GEHALT

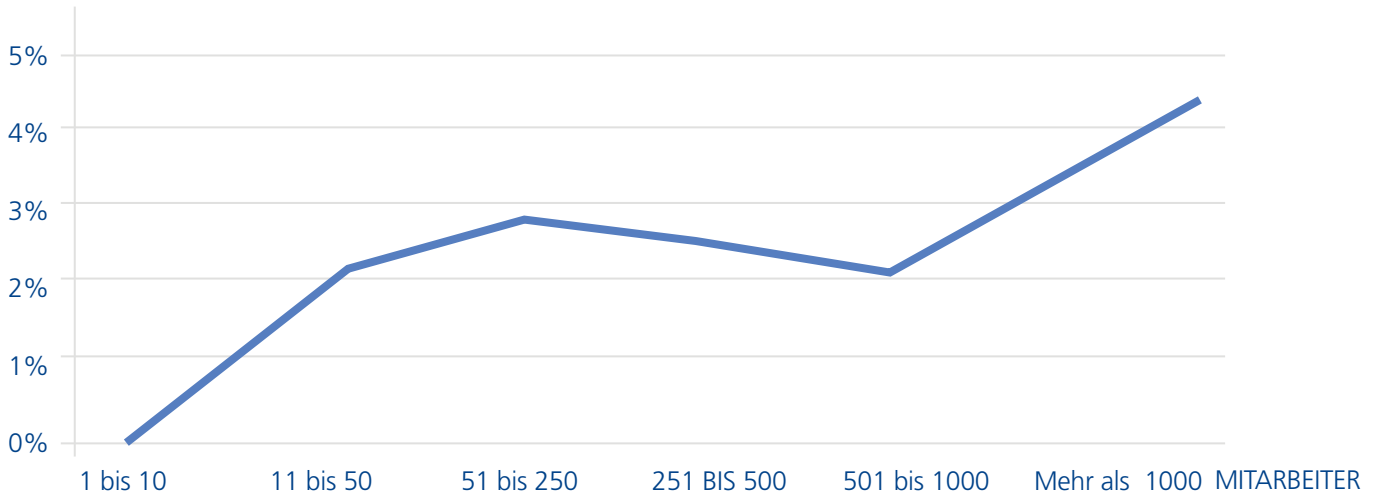


EINFACH-NENNUNG	ALLE RESPONDENTEN	MÄNNLICH	WEIBLICH
absolut	1.011	46,9	542
Mit meinem Partner/meiner Partnerin	85,4%	86,1%	84,7%
Mit meinen Eltern	48,8%	46,9%	50,4%
Mit meinen Kindern	13,2%	13,4%	12,9%
Mit sonstigen Verwandten	10,2%	10,4%	10%
Mit (ausgewählten) Freunden	62,5%	61,6%	63,3%
Mit Bekannten	11,9%	13,9%	10,1%
Mit (ausgewählten) Kollegen/innen	40,3%	42,6%	38,2%
Mit niemandem, Gehalt ist ein Tabuthema	2,7%	3,6%	1,8%

## JE GRÖßER DAS UNTERNEHMEN, DESTO WENIGER WIRD ÜBER DAS GEHALT GESPROCHEN.

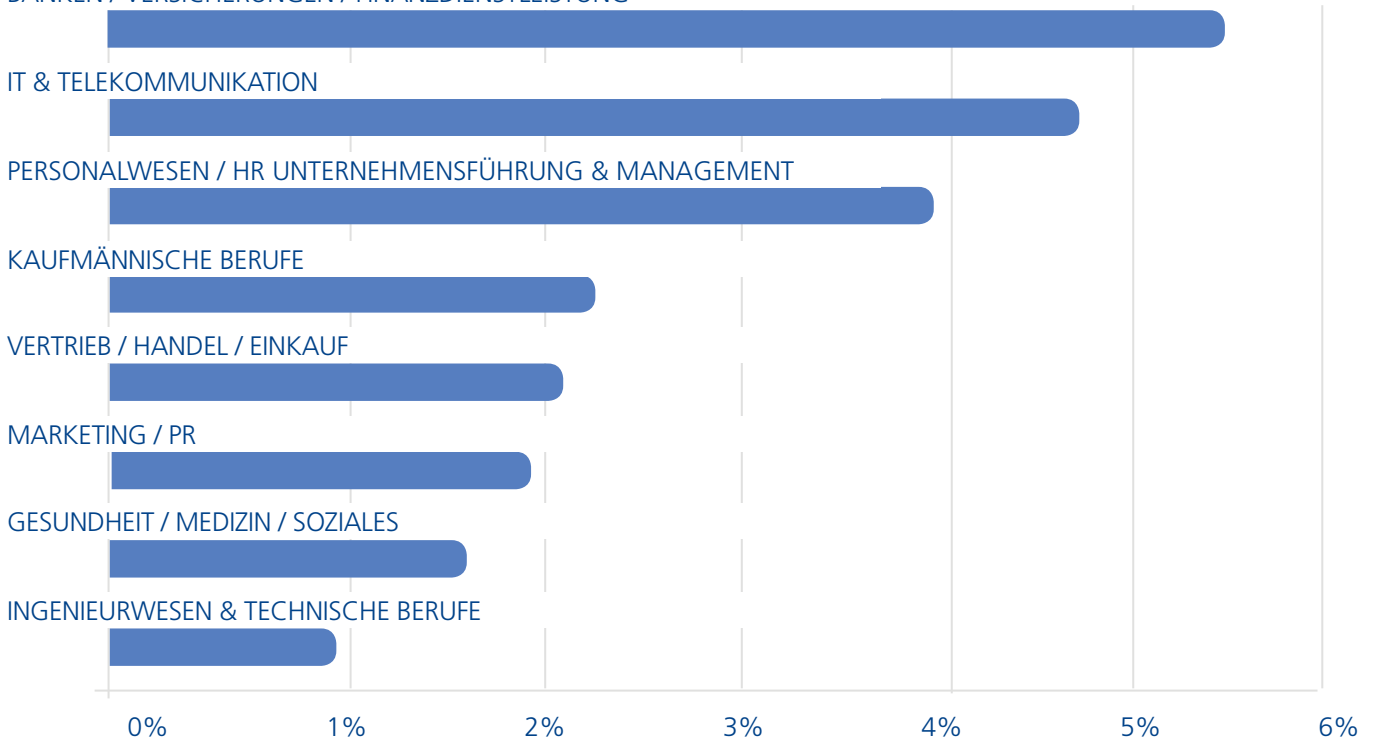
Ein Grund dafür könnte laut Dr. Conrad Pramböck sein, dass es in großen Unternehmen oft fixe Gehaltsbandbreiten gibt, und Angestellte somit selbst beurteilen können, wer was in welcher Hierarchie verdient. Somit ist die Notwendigkeit des Austausches nicht gegeben.

### ICH SPRECHE MIT NIEMANDEM, GEHALT IST EIN TABUTHEMA



Auffallend ist auf der anderen Seite auch, dass in Berufsfeldern in denen die Angestellten eher zufrieden mit ihrem Gehalt sind wie Banken / Versicherungen/ Finanzdienstleistungen immerhin 5,4% absolut nicht über ihr Gehalt sprechen möchten.

### BANKEN / VERSICHERUNGEN / FINANZDIENSTLEISTUNG



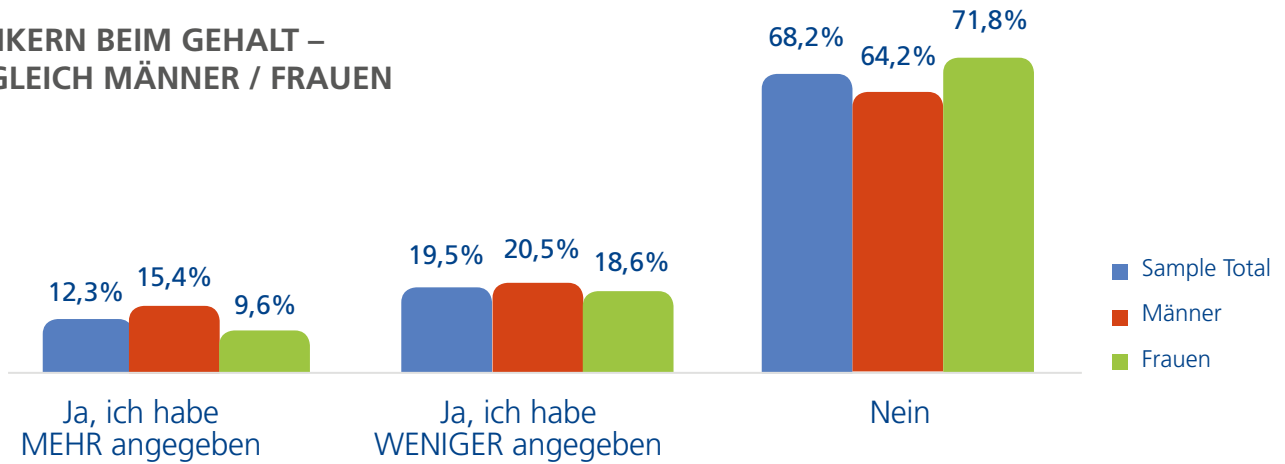
# FLUNKERN BEIM GEHALT?

## BESCHEIDENHEIT IST EINE ZIER

Doch auch wenn das Gehalt kein Tabu ist, nehmen es die Befragten mit der Ehrlichkeit nicht immer ganz so genau. 31,8% haben auf die Frage, was man denn so verdiene, nicht die Wahrheit gesagt. Ein interessantes Detail: 20,5% haben untertrieben und weniger angegeben, nur 12,5% haben mehr angegeben. Je mehr Berufserfahrung, desto eher wird das Gehalt übrigens nach unten korrigiert, während es am Anfang der Karriere gerne geschönt wird.

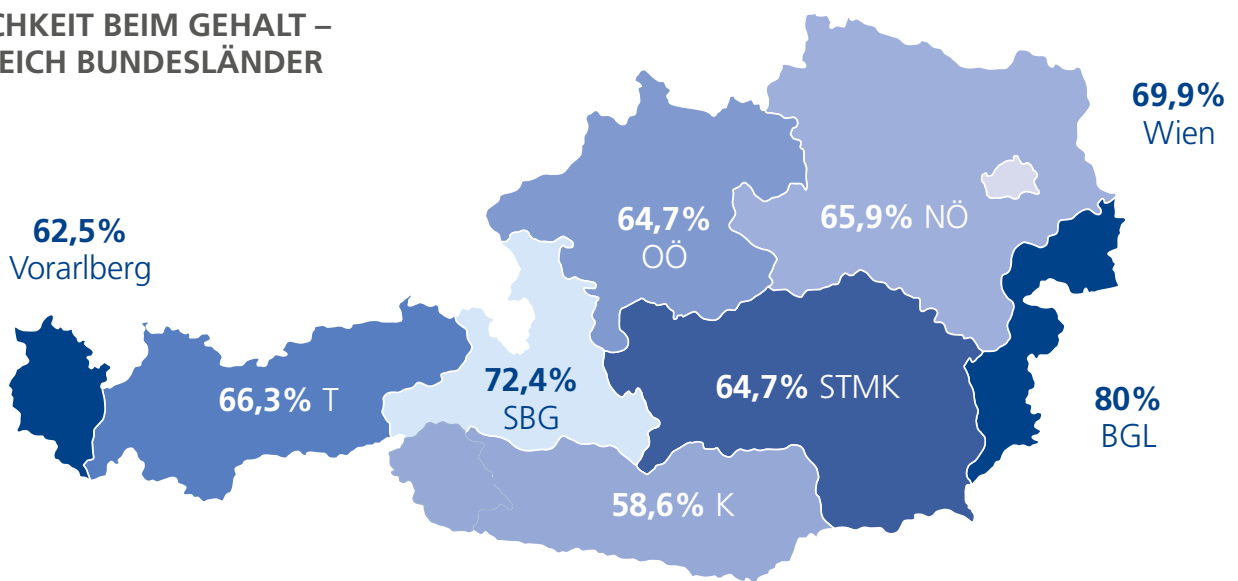
Noch nie die Unwahrheit gesagt haben 68,2 Prozent der Befragten, wobei Frauen (71,8%) ehrlicher sind als Männer (64,2%)

### FLUNKERN BEIM GEHALT – VERGLEICH MÄNNER / FRAUEN



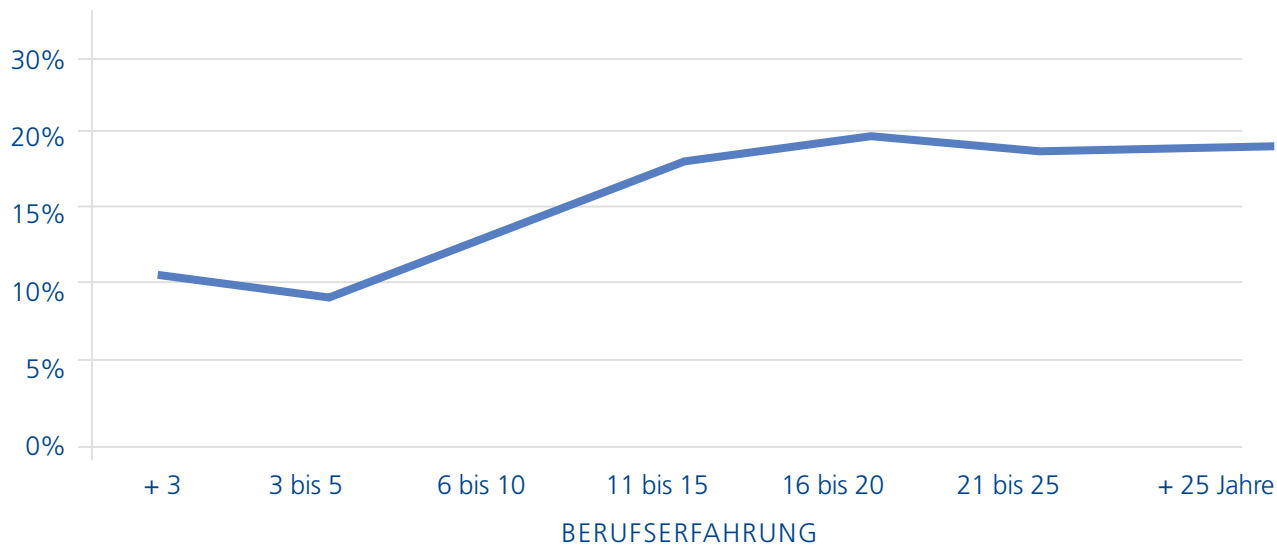
GESCHLECHT	ALLE RESPONDENTEN	MÄNNER	FRAUEN
absolut	1.011	469	542
Ja, ich habe mehr angegeben	12,3%	15,4%	9,6%
Ja, ich habe weniger angegeben	19,5%	20,5%	18,6%
Nein	68,2%	64,2%	71,8%

### EHRlichkeit BEIM GEHALT – VERGLEICH BUNDESLÄNDER



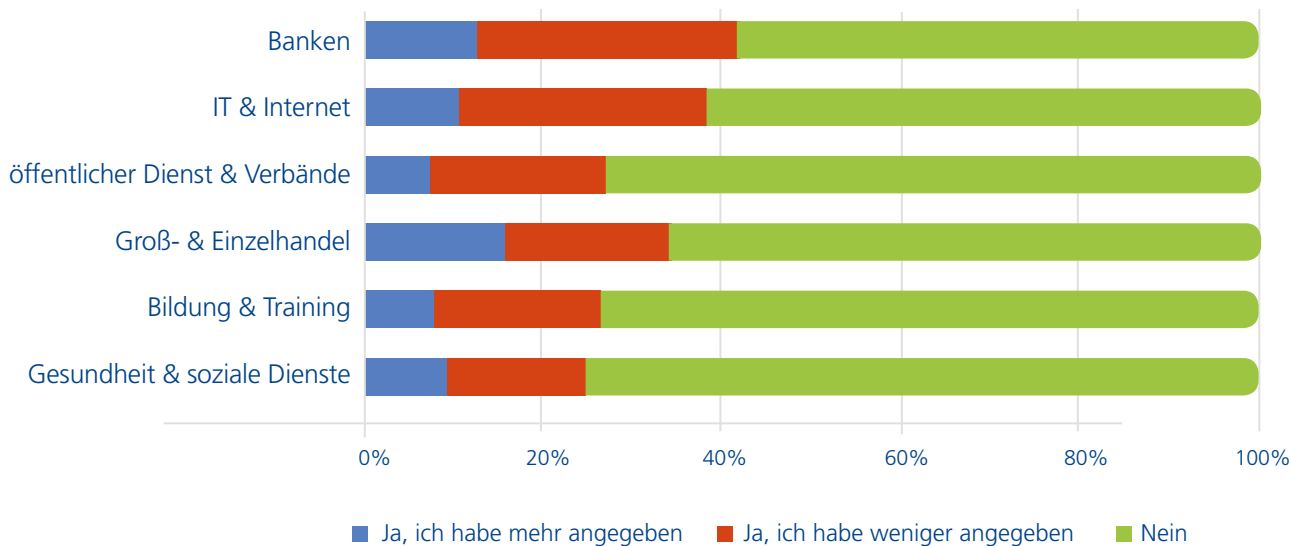
BUNDESLAND	ALLE RESPONDENTEN	Wien	OÖ	NÖ	Kärnten	Steiermark	Tirol	SBG	BGLD	VBG
absolut	1.011	312	142	170	58	116	83	58	40	32
Nein, ich habe noch nie geflunkert.	68,2%	69,9%	71,8%	65,9%	58,6%	64,7%	66,3%	72,4%	80%	62,5%

### „JA, ICH HABE WENIGER ANGEGEBEN“



In Bezug auf das Gehalt sind Mitarbeiter von Banken mit großem Abstand am unehrlichsten, hier geben 29,5% der Befragten weniger an, während im Vergleich dazu nur 15,2% der Angestellten im Gesundheitssektor ihr Gehalt untertreiben.

### FLUNKERN BEIM GEHALT - NACH BERUFSFELD



BERUFSFELD	ALLE RESPONDENTEN	Gesundheit & soziale Dienste	IT & Interne	Öffentlicher Dienst & Verbände	Banken	Bildung & Training	Groß- & Einzelhandel	Sonstiger Branche
absolut	1.011	112	91	62	61	56	55	574
Ja, ich habe mehr angegeben	12,3%	9,8%	12,1%	8,1%	13,1%	8,9%	16,4%	13,1%
Ja, ich habe weniger angegeben	19,5%	15,2%	26,4%	19,4%	29,5%	17,9%	18,2%	18,5%
Nein	68,2%	75%	61,5%	72,6%	57,4%	73,2%	65,5%	68,5%

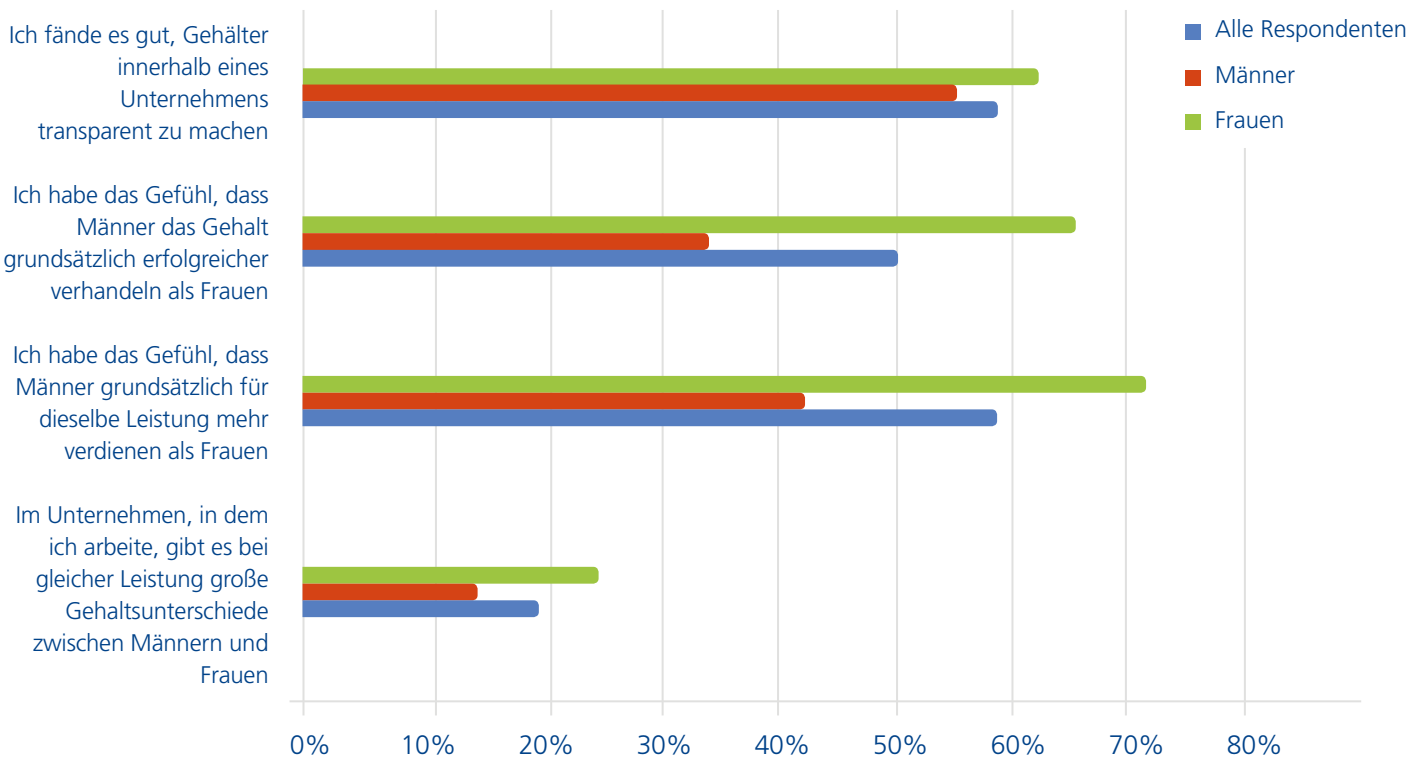
# DIE SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG DER GEHALTSSCHERE

## FRAUEN NEHMEN DIE GEHALTSSCHERE VIEL HÄUFIGER WAHR ALS MÄNNER

19,6% der Befragten sind der Meinung es gibt im Unternehmen, in dem sie arbeiten bei gleicher Leistung große Gehaltsunterschiede. Bei dieser subjektiven Wahrnehmung der Gehaltsschere gibt es signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während nur 13,7% der Männer der Meinung sind, in dem Unternehmen in dem sie arbeiten gibt es bei gleicher Leistung große Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, sind es 24,7% der Frauen.

Auch haben 71,9% der Frauen das Gefühl, dass Männer grundsätzlich für dieselbe Leistung mehr verdienen als Frauen (Vergleich Männer 43,1%). Begründet sehen Frauen das Problem darin, dass Männer das Gehalt grundsätzlich erfolgreicher verhandeln als Frauen - 64,9% der Frauen unterstützen diese Aussage (Vergleich Männer 33%). Und 62% der Frauen fänden es gut, Gehälter innerhalb eines Unternehmens transparent zu machen.

### WAHRNEHMUNG DER GEHALTSSCHERE – VERGLEICH MÄNNER / FRAUEN



STIMME VOLL UND GANZ ODER EHER ZU.	ALLE RESPONDENTEN	Männer	Frauen
Im Unternehmen, in dem ich arbeite, gibt es bei gleicher Leistung große Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen	19,6%	13,7%	24,7%
Ich habe das Gefühl, dass Männer grundsätzlich für dieselbe Leistung mehr verdienen als Frauen	58,6%	43,1%	71,9%
Ich habe das Gefühl, dass Männer das Gehalt grundsätzlich erfolgreicher verhandeln als Frauen	50,1%	33%	64,9%
Ich fände es gut, Gehälter innerhalb eines Unternehmens transparent zu machen	58,6%	54,6%	62%



## KONTAKT

### SIE HABEN FRAGEN ZUR STUDIE? KONTAKTIEREN SIE UNS!

StepStone Österreich GmbH

Wolfgang Krapesch  
Head of Marketing & PR  
Frankenberggasse 13/17  
A-1040 Wien

+43/1/ 405 00 68-0  
[presse@stepstone.at](mailto:presse@stepstone.at)  
[www.stepstone.at/arbeitgeber/human-resources/hr-studien](http://www.stepstone.at/arbeitgeber/human-resources/hr-studien)



[www.stepstone.at](http://www.stepstone.at)