

Eine Studie in Kooperation mit
PRVA:

PR-Radar 2024

WIEN, OKTOBER 2024
STEFAN FRIESENBICHLER

IFES – INSTITUT FÜR EMPIRISCHE
SOZIALFORSCHUNG GMBH



IFES

Daten zur Studie

THEMA

Titel der Studie

PR Radar 2024

Auftraggeber:

PRVA – Public Relations
Verband Austria

METHODE

Stichprobe:

216 Befragte

Methode:

Online-Interviews

Erhebungszeitraum:

April bis Mai 2024

IFES-TEAM

Projektleitung:

Stefan Friesenbichler

Wissenschaftliche Mitarbeit:

Din Buljubasic

Statistik:

Levin Tröster

Bildquelle Titel- und Übersichtsseite:
Business photo created by
wavebreakmedia_micro - www.freepik.com

Inhalt der Präsentation

1. Struktur der Stichprobe
2. Einstufung
3. PRVA und Branche
4. Arbeitsbedingungen
5. Diskriminierung und Diversity



IFES

Geschlecht	absolut	in Prozent
männlich	82	38%
weiblich	133	62%

PRVA-Mitgliedschaft	absolut	in Prozent
Mitglied bei PRVA	169	78%
PRVA-Mitarbeiter:in	30	14%
kein Mitglied	13	6%

Befragte:r arbeitet in	absolut	in Prozent
einer Agentur	66	31%
Kommunikationsabteilung eines Unternehmens	70	32%
sonstiges	7	3%

Struktur der Stichprobe

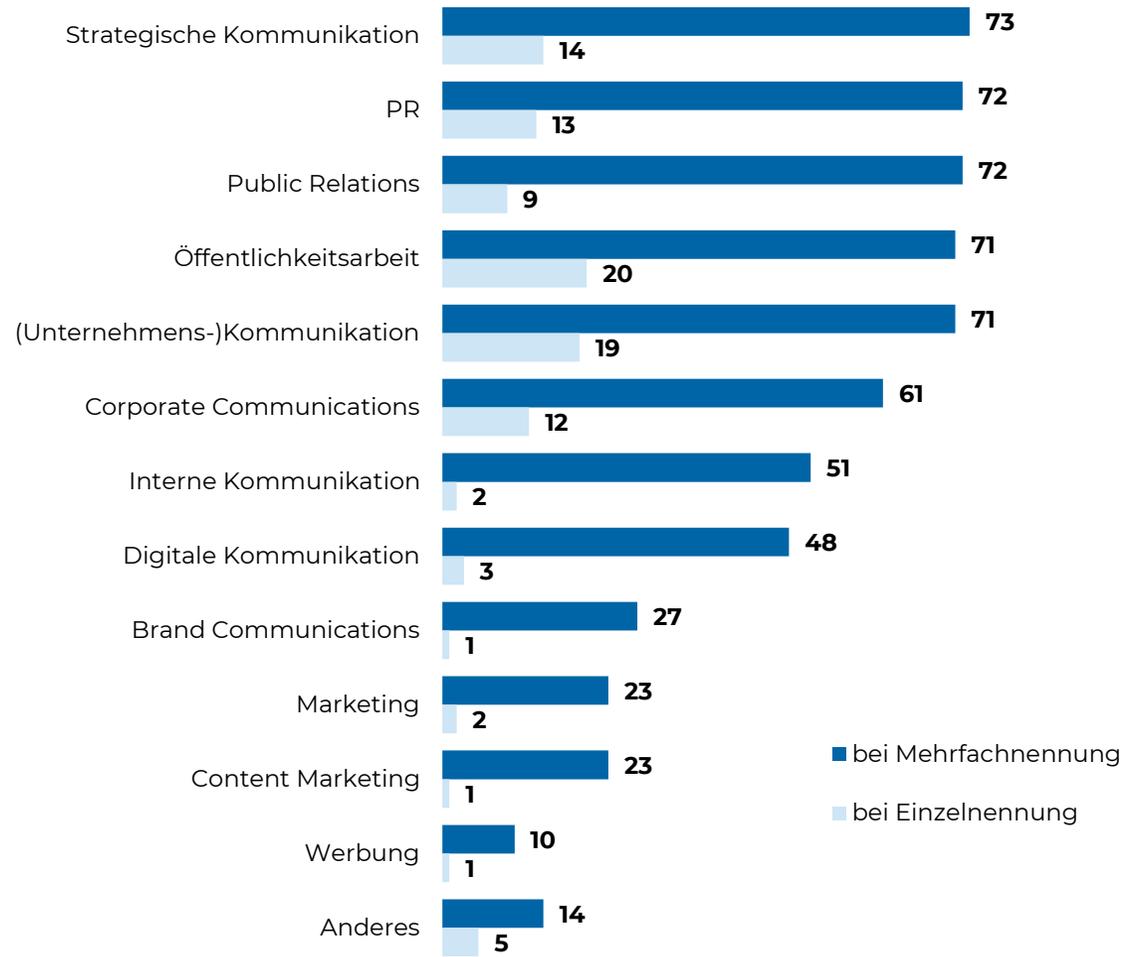
PRVA-Mitglieder sind durch eine Gewichtung nach Alter und Geschlecht repräsentativ für die PRVA-Mitgliederstruktur

Inhalt der Präsentation

1. Struktur der Stichprobe
2. Einstufung
3. PRVA und Branche
4. Arbeitsbedingungen
5. Diskriminierung und Diversity



IFES



Öffentlichkeitsarbeit und (Unternehmens-)Kommunikation:

Unter diesen zwei hauptgenannten Begriffen verstecken sich nach eigenem Verständnis der Befragten mehrere Tätigkeiten:

- strategische Kommunikation
- PR
- Public Relations
- ...

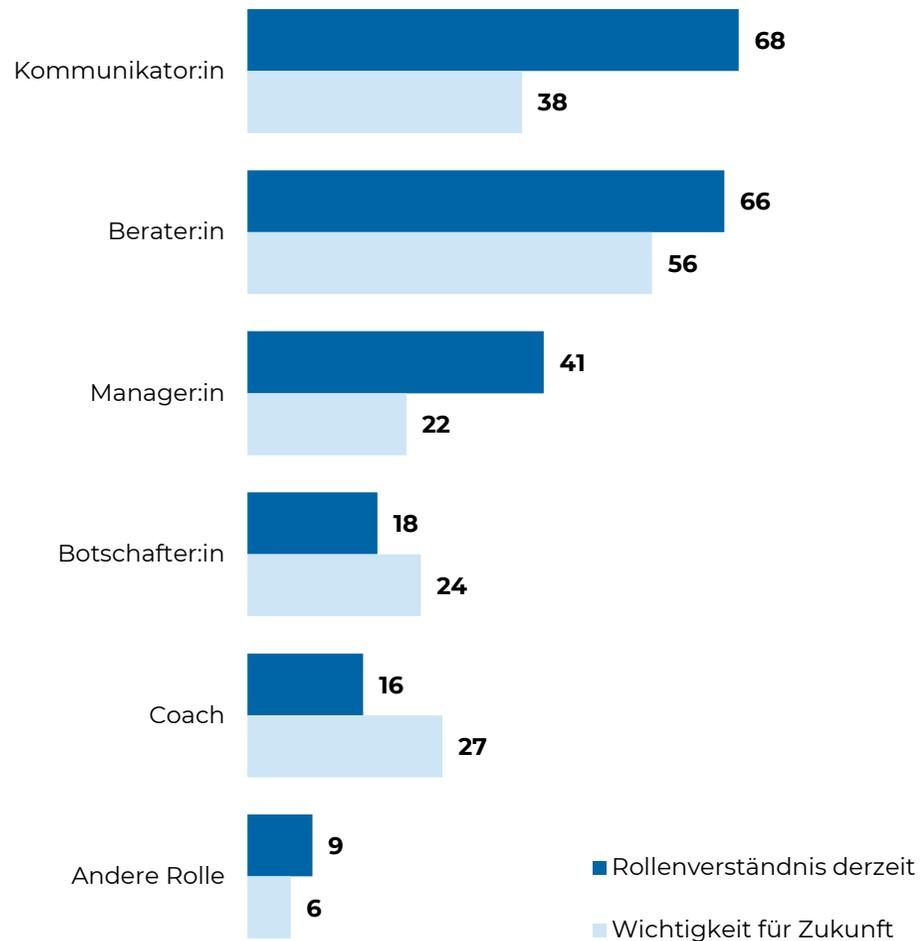


Beschreibung der beruflichen Tätigkeit

(Mehrfach- & Einzelnennung)

Frage 1: Mit welchen Begriffen würden Sie Ihre berufliche Tätigkeit beschreiben? Kreuzen Sie alles an, was zutrifft! (Mehrfachnennung)
 Frage 2: Und wenn Sie nur einen Begriff verwenden dürften, um Ihre berufliche Tätigkeit zu beschreiben, welcher wäre das?

Basis: Gesamt, n= 216



Botschafter:innen und Coaches:

Wenige Befragte sehen sich selber in der Rolle der/des Botschafter:in oder des Coaches. Die Hälfte der Befragten sehen, dass diese Rollen in Zukunft eine wichtigere Rolle spielen könnten.

Berater dürften auch in Zukunft ebenfalls noch eine wichtige Rolle spielen. Als Kommunikator:innen sehen sich 2/3 der Befragten aber nur knapp 1/3 sehen es als eine wichtige zukünftige Rolle.

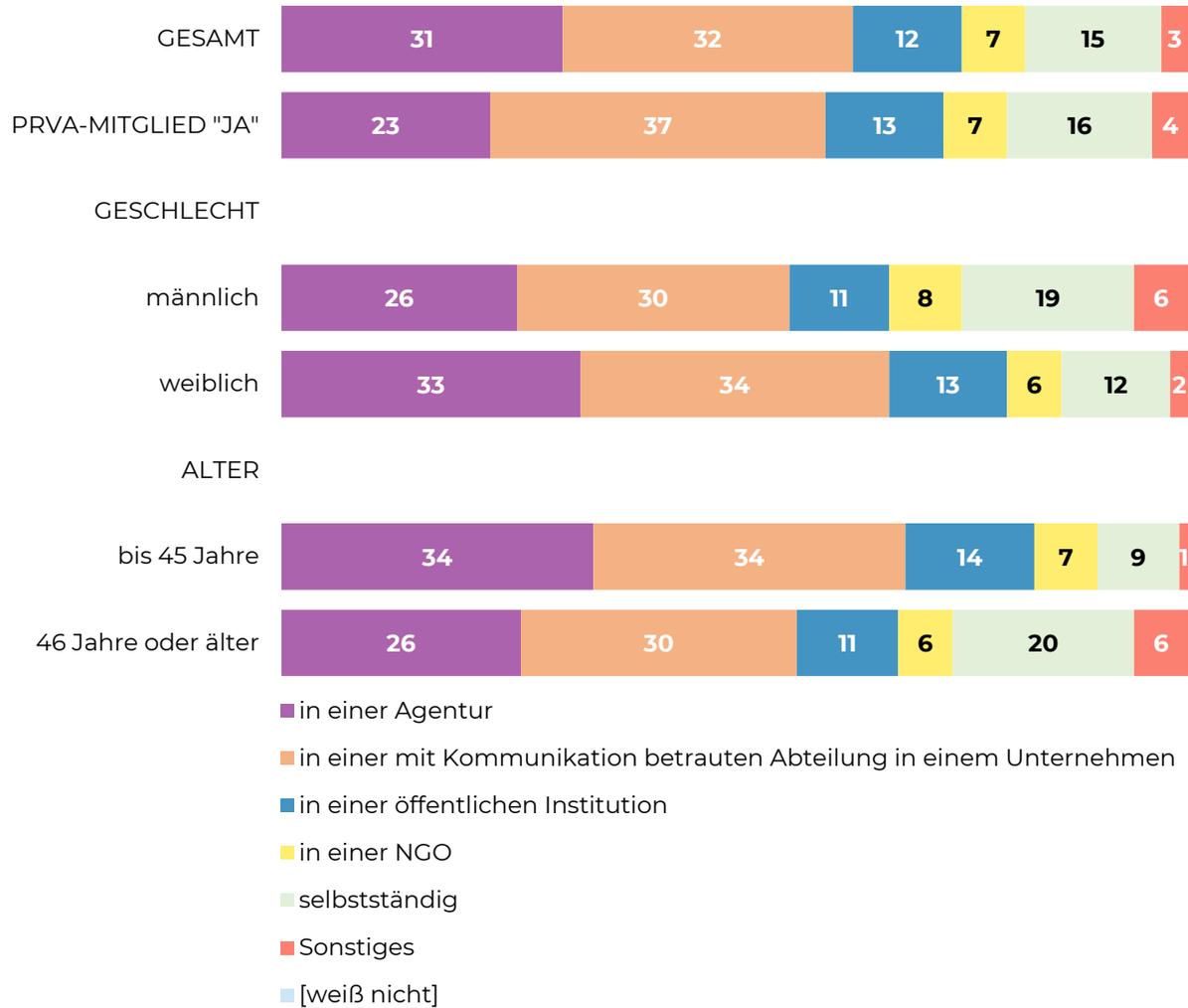


Rollenverständnis derzeit & zukünftige Wichtigkeit

Frage 3: Unter welchem Rollenverständnis würden Sie ihre Arbeit/Position sehen?

Frage 4: Welche dieser Rollen wird in Zukunft eine noch wichtigere Rolle spielen?

Basis: Gesamt, n= 216



Arbeitgeber

F5: Arbeiten Sie...

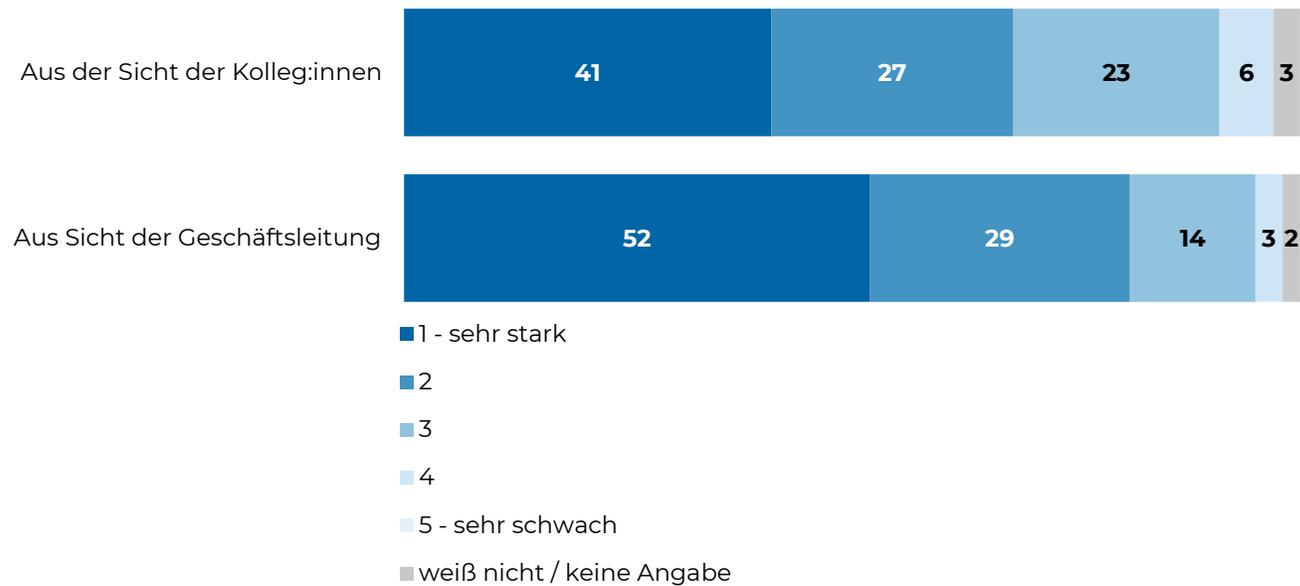
Basis: Gesamt, n= 216

Inhalt der Präsentation

1. Struktur der Stichprobe
2. Einstufung
3. PRVA und Branche
4. Arbeitsbedingungen
5. Diskriminierung und Diversity



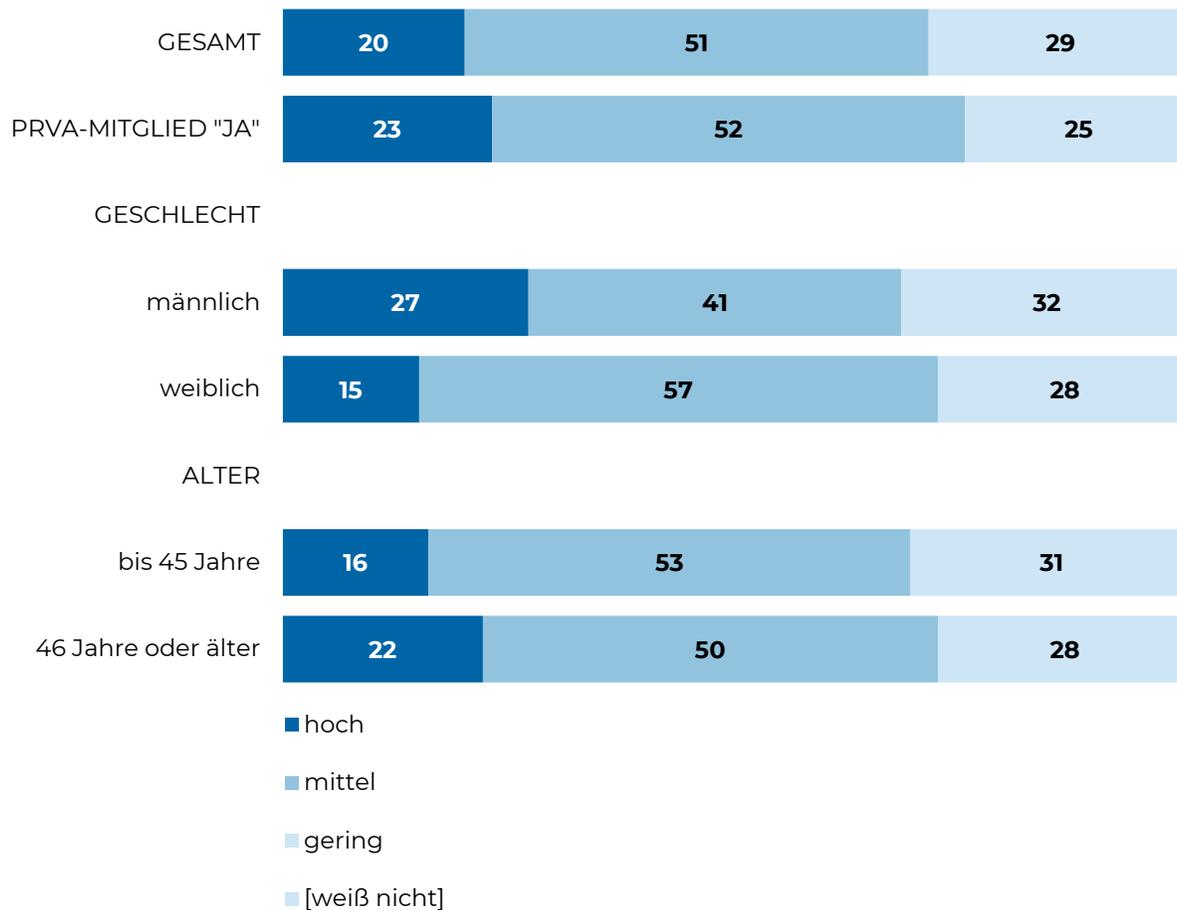
IFES



Stellenwert von PR (Arbeitsplatz)

F6: Welchen Stellenwert haben PR/Public Relations in dem Unternehmen/Organisation/Agentur, in der Sie arbeiten?

Basis: Gesamt, n= 216

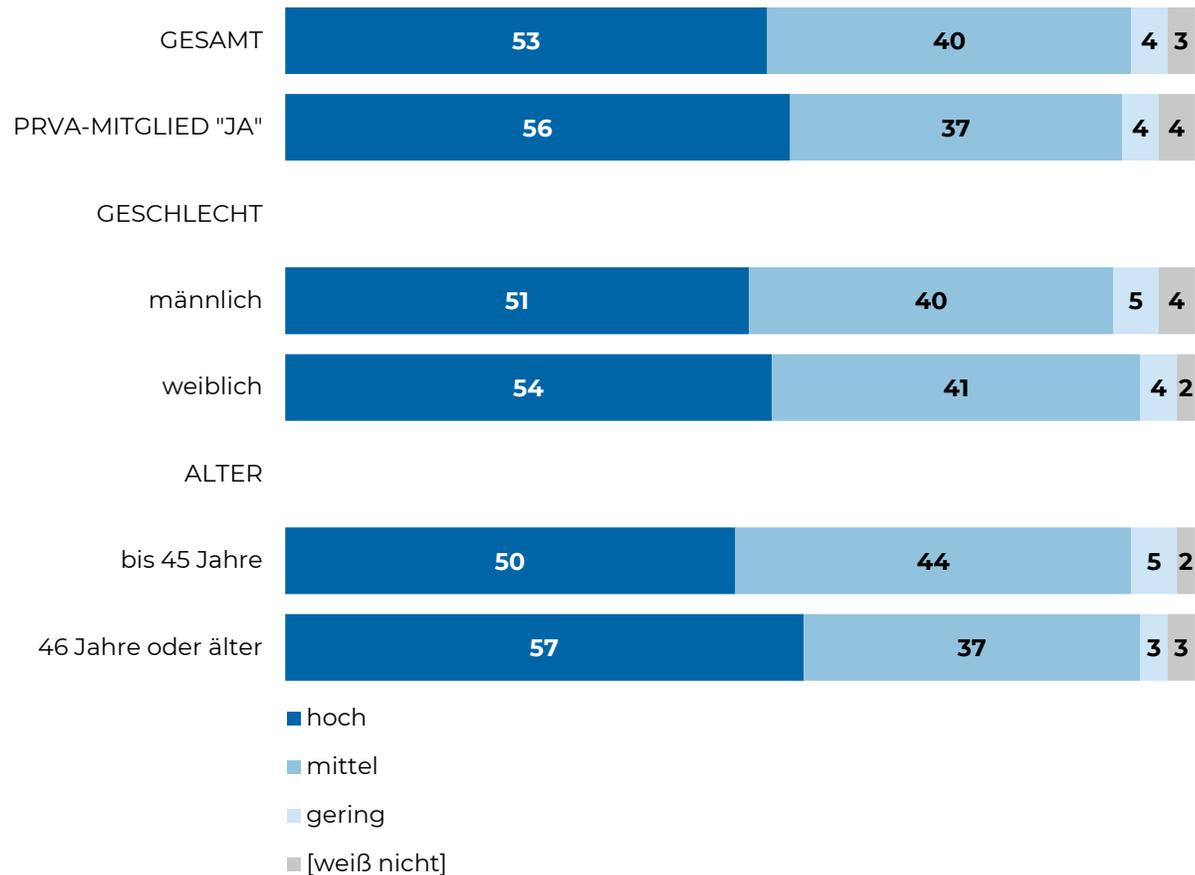


Stellenwert von PR (Gesellschaft)

Der Wert bei den PRVA-Mitgliedern hat sich im Vergleich zu 2022 nicht verändert.

F7: Welchen Stellenwert haben PR/Public Relations Ihrer Meinung nach in der Gesellschaft?

Basis: Gesamt, n= 216

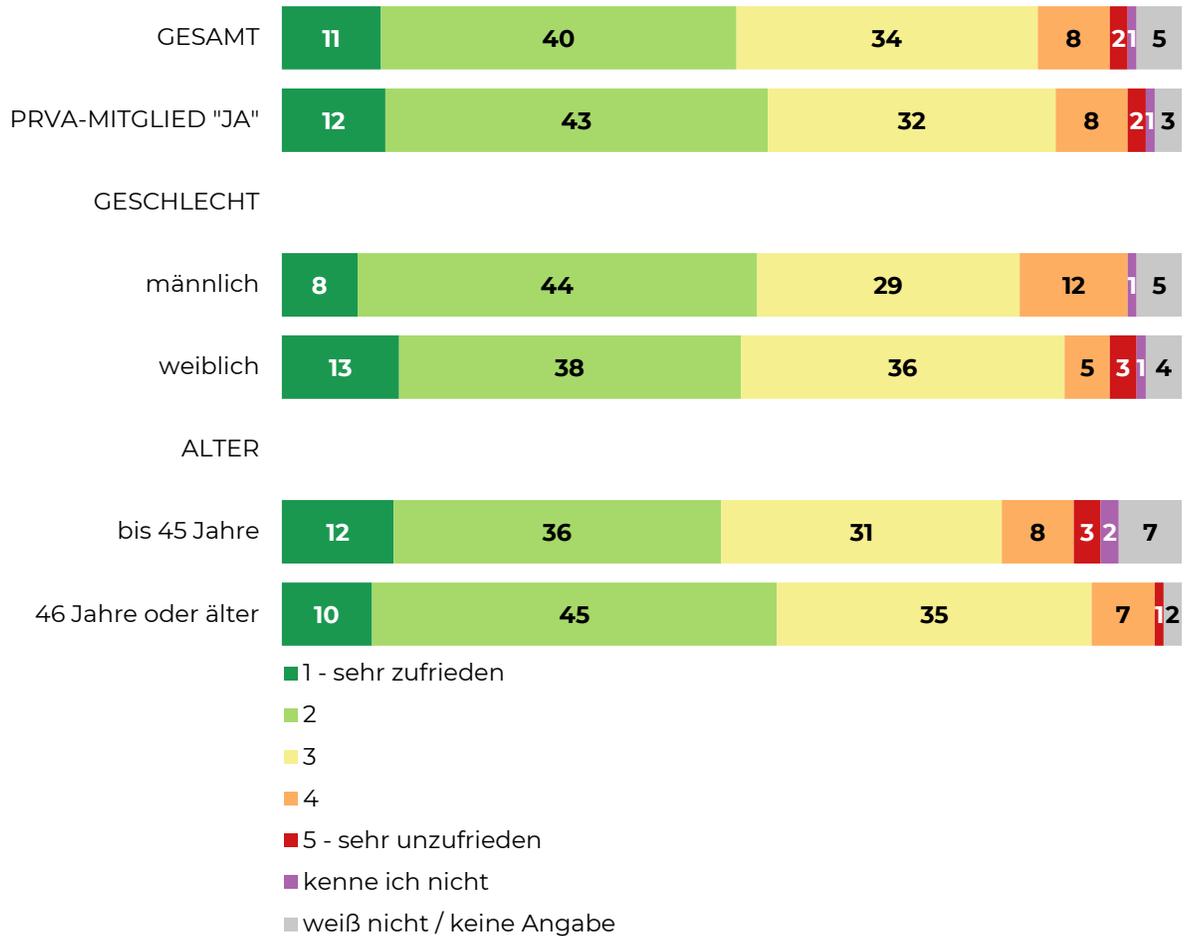


Gewünschter Stellenwert von PR (Gesellschaft)

Der Wert bei den PRVA-Mitgliedern hat sich im Vergleich zu 2022 nicht verändert.

F8: Und welchen Stellenwert sollte PR/Public Relations Ihrer Meinung nach in der Gesellschaft in Zukunft haben?

Basis: Gesamt, n= 216



- 1 - sehr zufrieden
- 2
- 3
- 4
- 5 - sehr unzufrieden
- kenne ich nicht
- weiß nicht / keine Angabe



Zufriedenheit der Mitglieder:

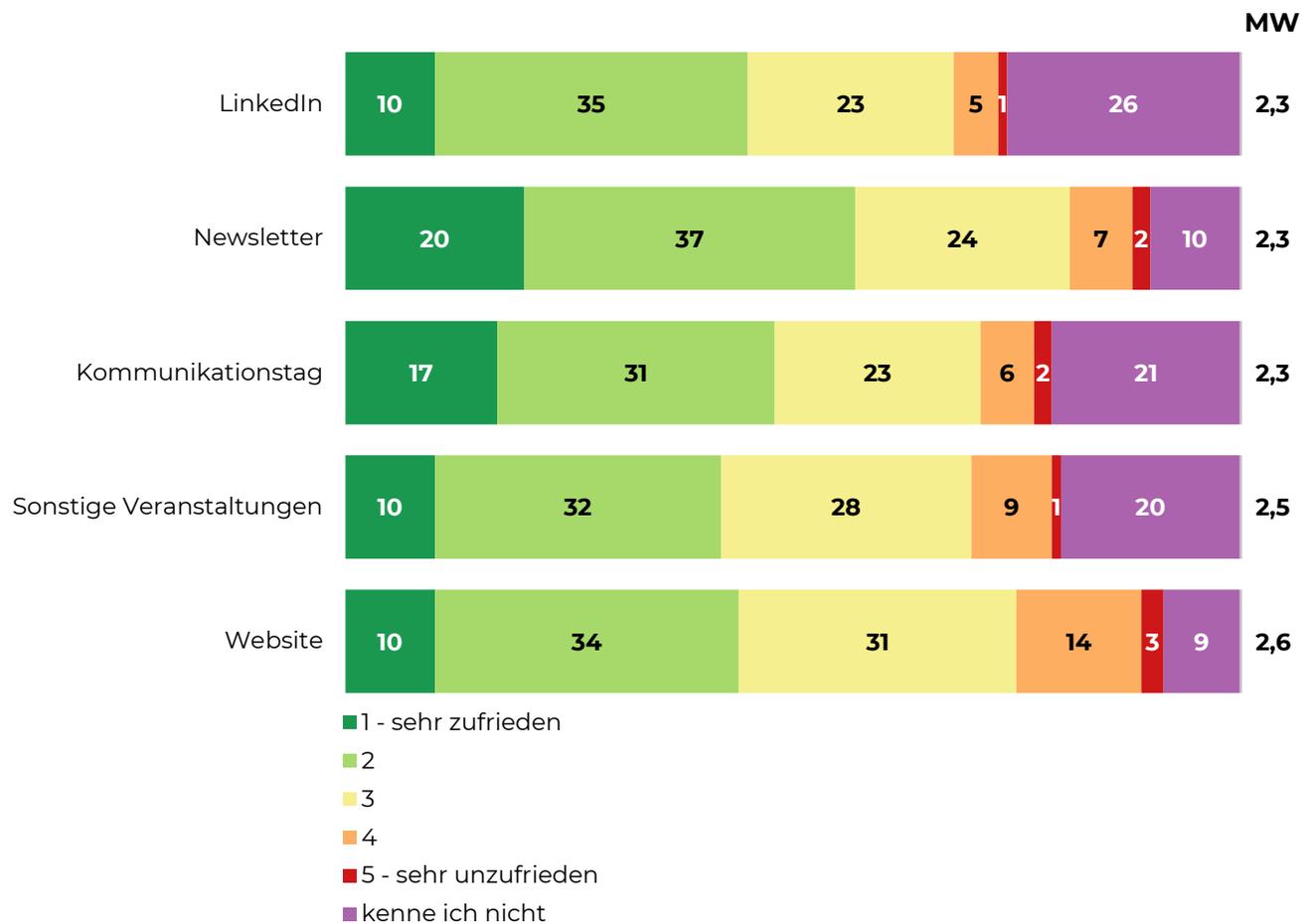
Die Unzufriedenheit der PRVA-Mitglieder ist in kleinem Ausmaß (um 4%) gestiegen. Vor allem bei den weiblichen PRVA-Mitgliedern ist ein Rückgang der Zufriedenheit bemerkbar.

Jüngere Befragte haben in einem kleinen Ausmaß (jeder 11.) noch kein Bild von der PRVA.

Zufriedenheit mit PRVA

F11: Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit des 'Public Relations Verband Austria – Vereinigung österreichischer Kommunikationsfachleute' (PRVA), ganz allgemein gesehen?

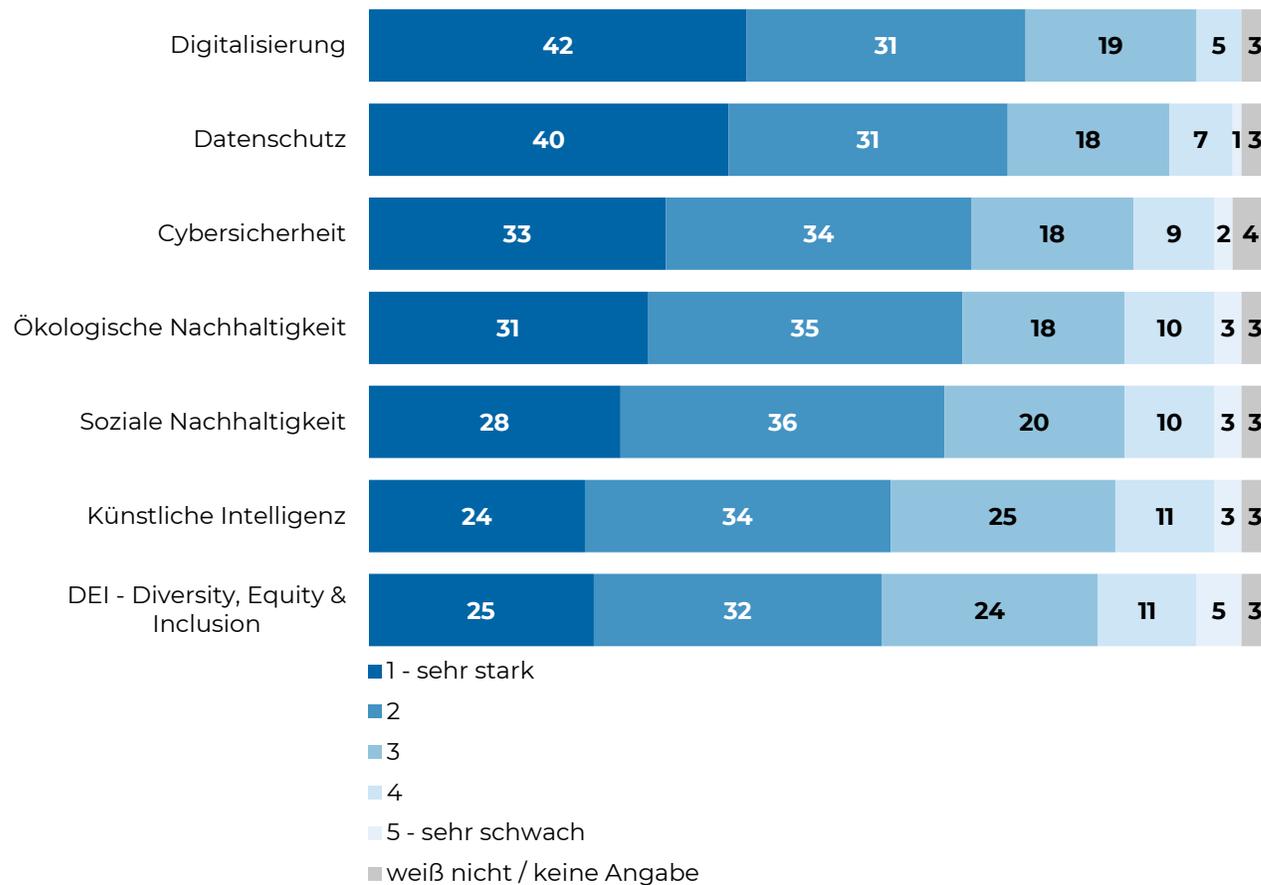
Basis: Gesamt, n= 216



Zufriedenheit mit PRVA-Kanälen

F12: Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Kommunikationskanälen der PRVA?

Basis: Gesamt, n= 216



Vorangetriebene Themen:

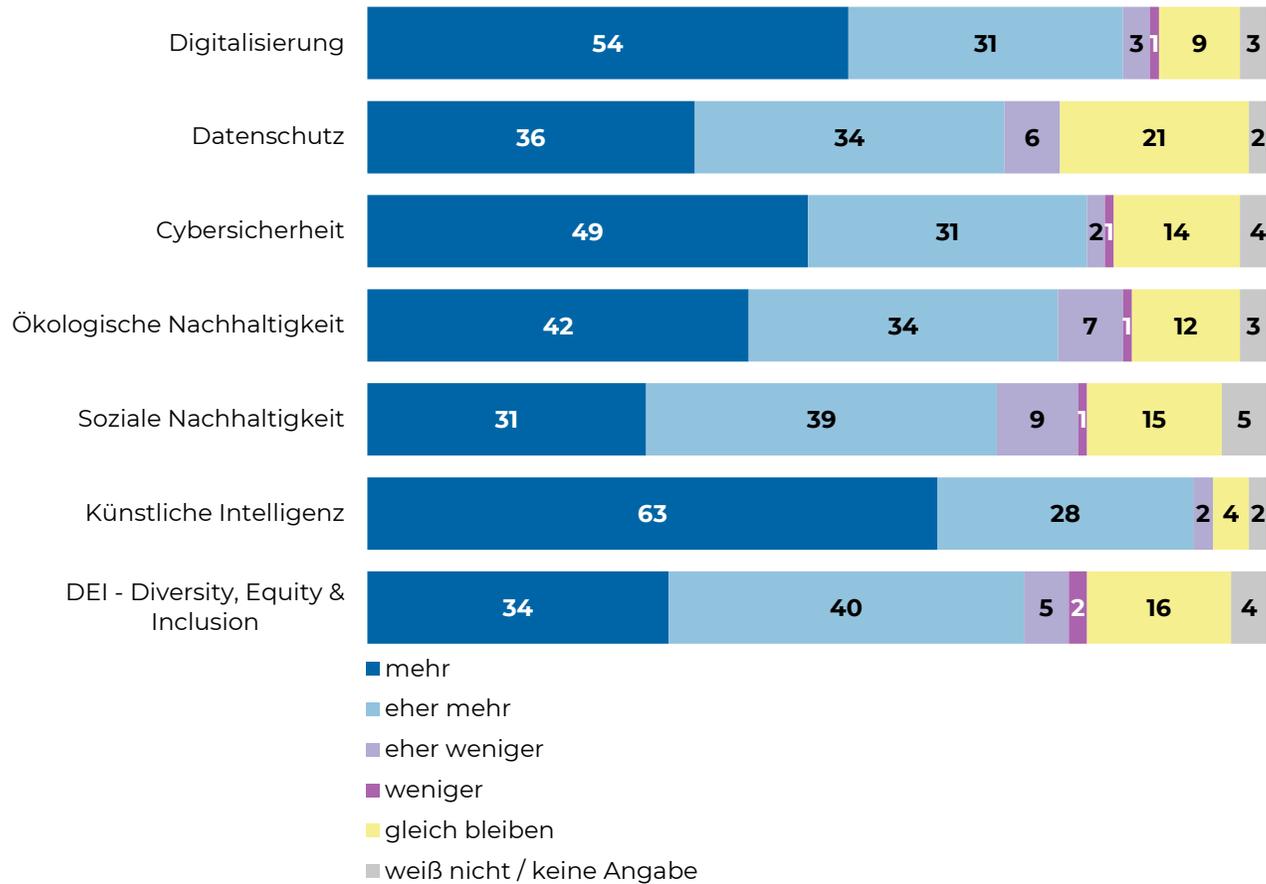
- 1. Kohorte: Digitalisierung und Datenschutz
- 2. Kohorte: Cybersicherheit, ökolog. Nachhaltigkeit und soz. Nachhaltigkeit
- 3. Kohorte: KI und DEI



Betrieblicher Umschwung

F13: Wie stark werden folgende Themen in ihrem Betrieb vorangetrieben?

Basis: Gesamt, n= 216



Vorangetriebene Themen:

- 1. Kohorte: **Digitalisierung** und **Datenschutz**
- 2. Kohorte: **Cybersicherheit**, ökolog. Nachhaltigkeit und **soz. Nachhaltigkeit**
- 3. Kohorte: **KI** und **DIE**

Für die Zukunft wird ein größerer Umschwung in der Branche erwartet. Das Thema KI wird eine größere Rolle spielen. Datenschutz und soz. Nachhaltigkeit aus Sicht der Befragten an Wichtigkeit verlieren



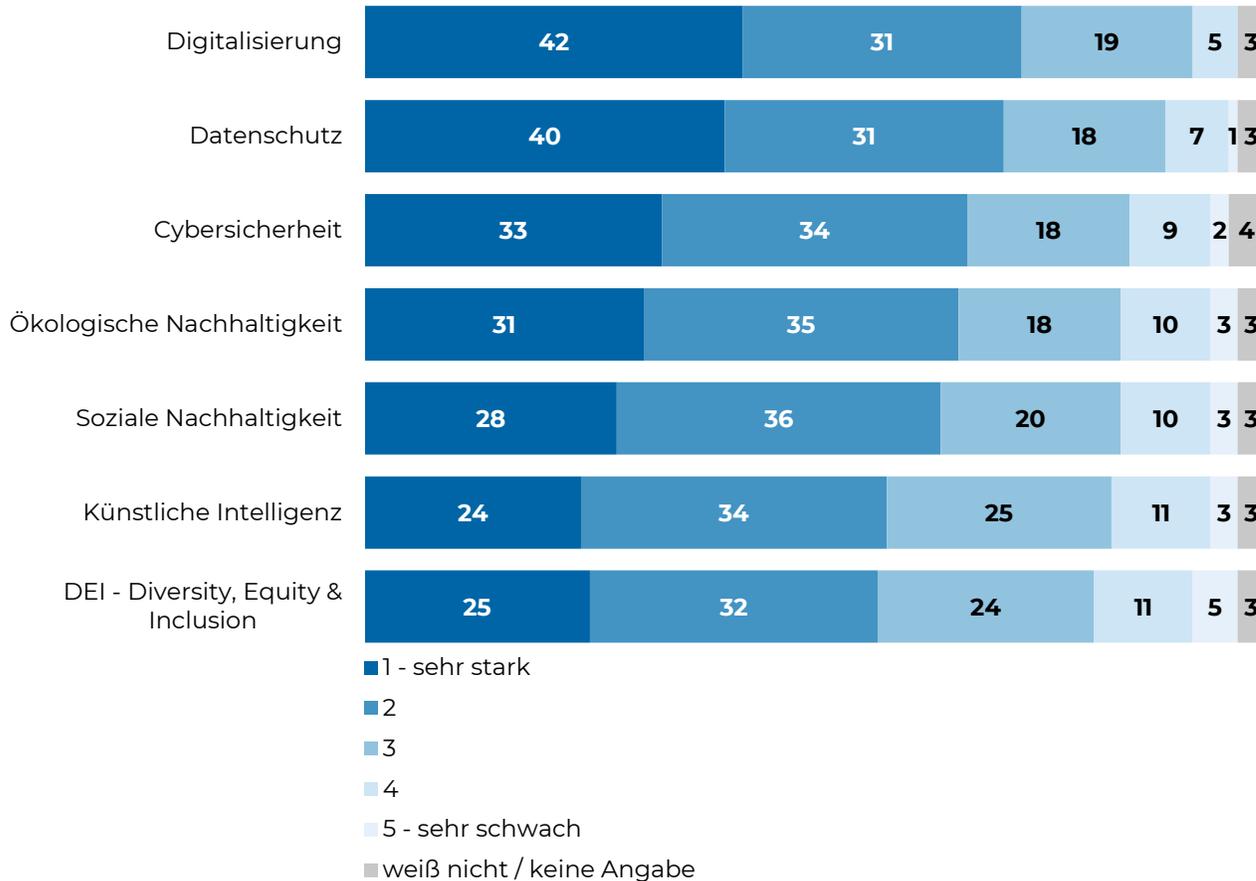
Zukünftige Gewichtung im Betrieb

F14: Werden die folgenden Themen in Zukunft (eher) mehr oder (eher) weniger Rolle in ihrem Betrieb spielen oder gleich bleiben?

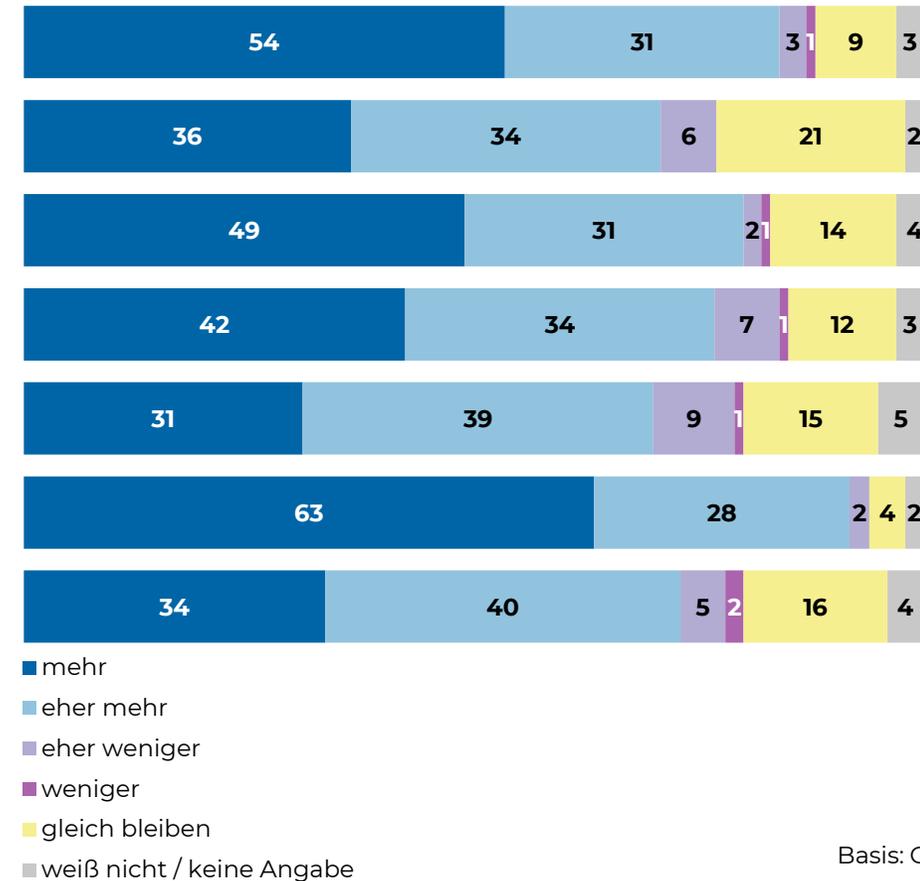
Basis: Gesamt, n= 216

Themen derzeit & zukünftige Bedeutung

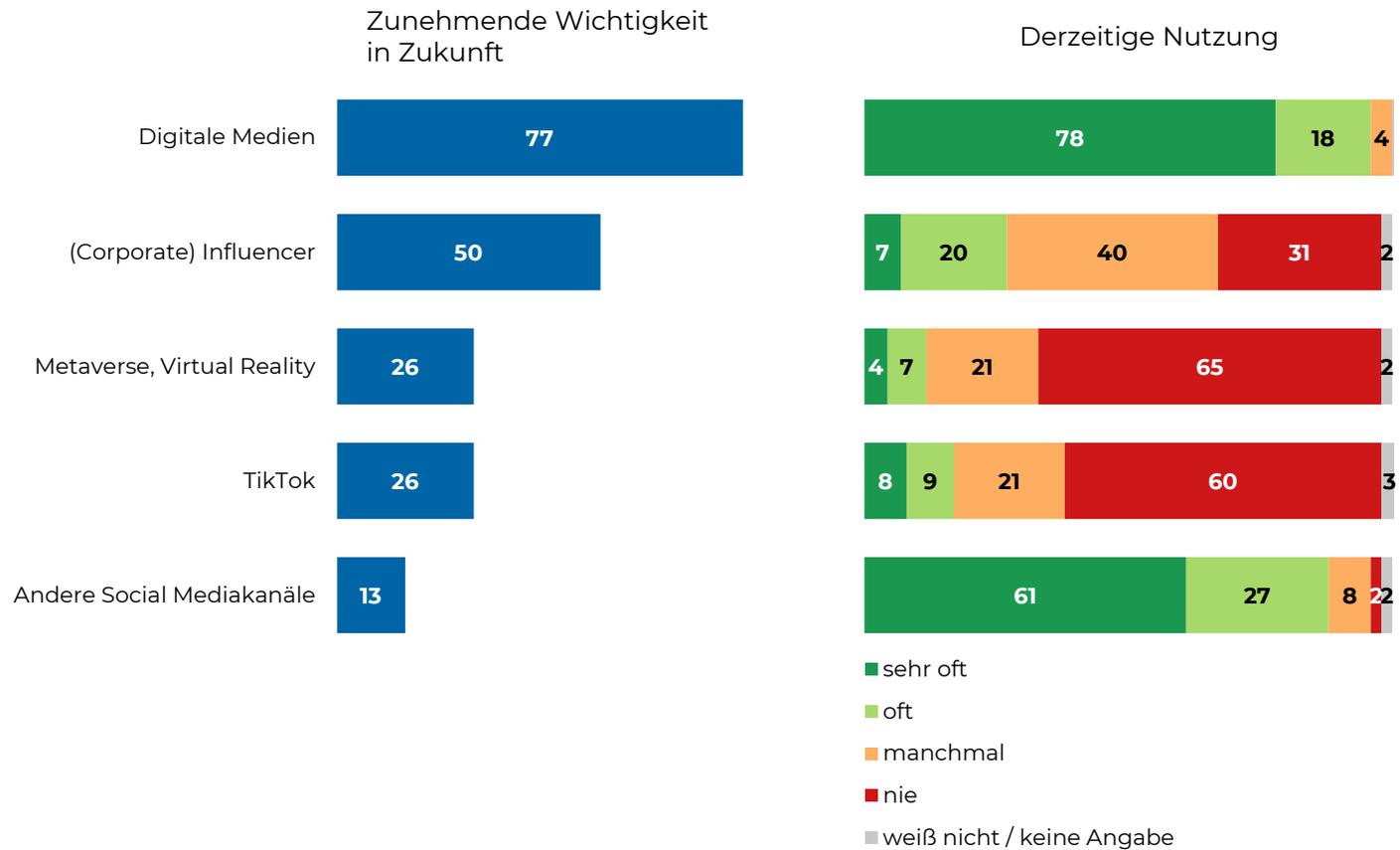
F13: Wie stark werden folgende Themen in ihrem Betrieb vorangetrieben?



F14: Werden die folgenden Themen in **Zukunft** (eher) mehr oder (eher) weniger Rolle in ihrem Betrieb spielen oder gleich bleiben?



Basis: Gesamt, n= 216



Zukünftige Trends & derzeitige Nutzung

F15: Wie oft nutzen Sie folgende Kommunikationstrends für ihre Arbeit?
 F16: Welche dieser Trends werden in Zukunft wichtiger werden?

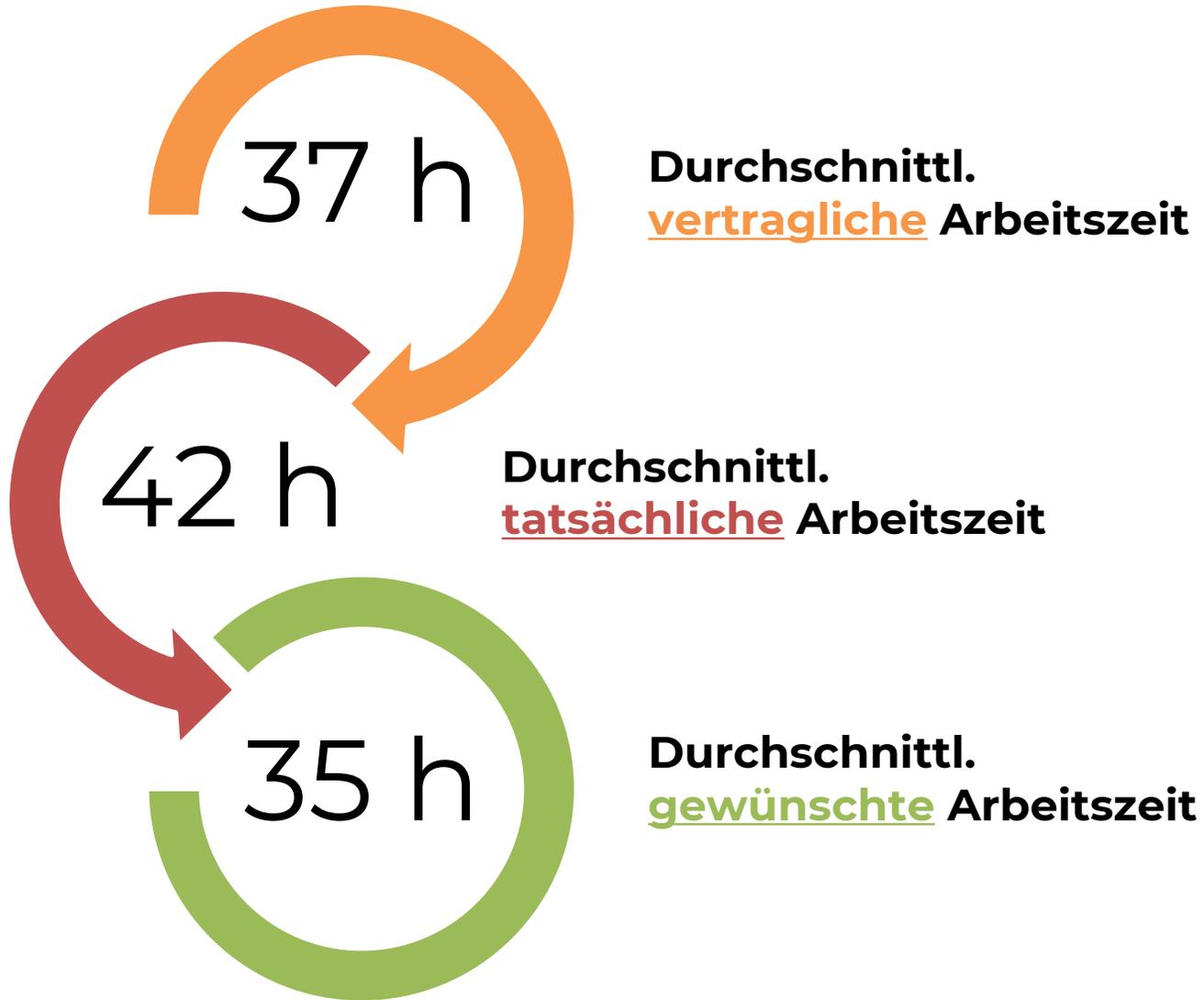
Basis: Gesamt, n= 216

Inhalt der Präsentation

1. Struktur der Stichprobe
2. Einstufung
3. PRVA und Branche
4. Arbeitsbedingungen
5. Diskriminierung und Diversity



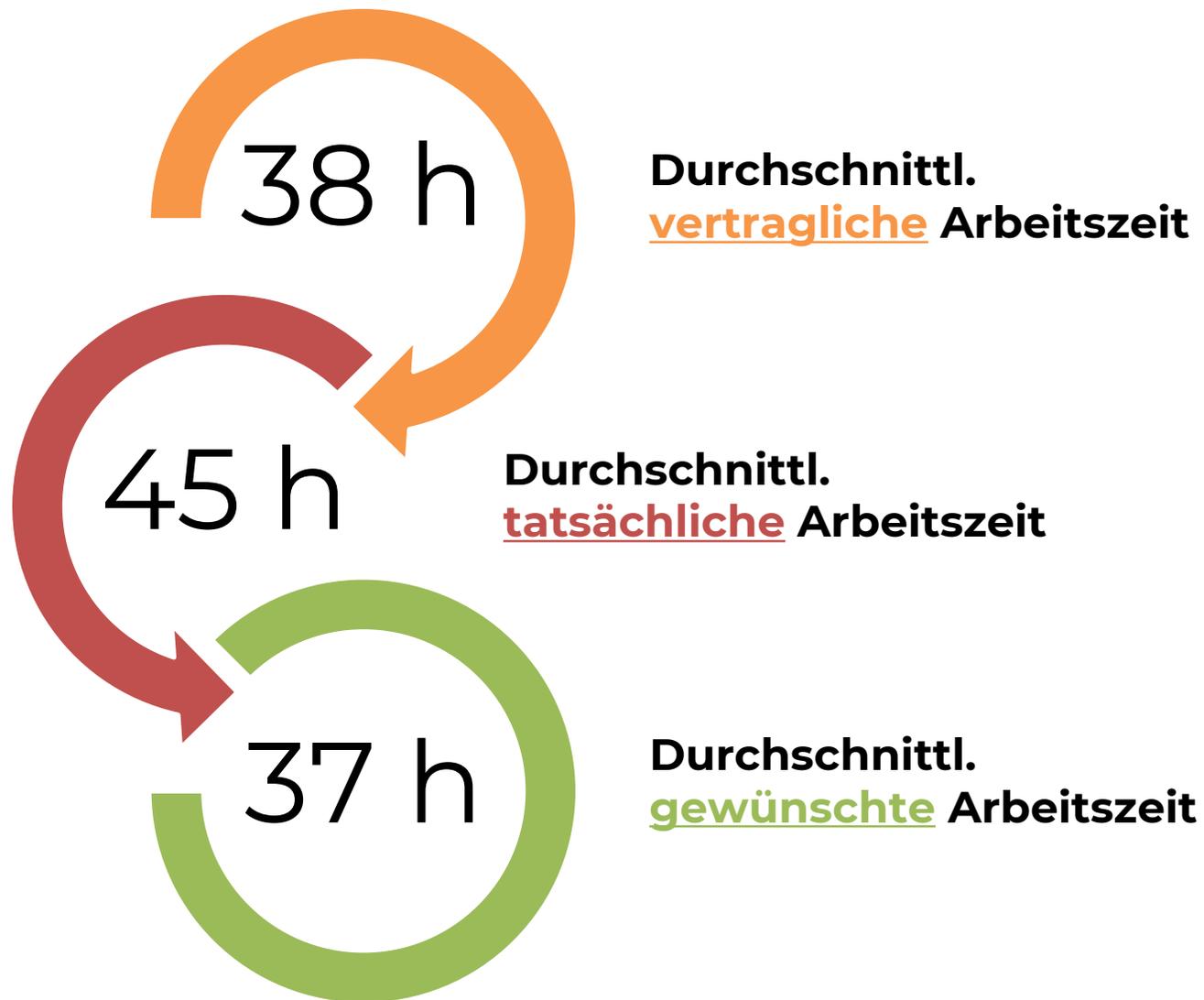
IFES



Durchschnittliche Arbeitszeit

Gesamt

Frage: Wie viele Stunden beträgt Ihre vertraglich vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit?
Frage: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich in einer Arbeitswoche inklusive aller geleisteten Überstunden?
Frage: Wie viele Stunden würden Sie in einer Arbeitswoche gerne arbeiten?

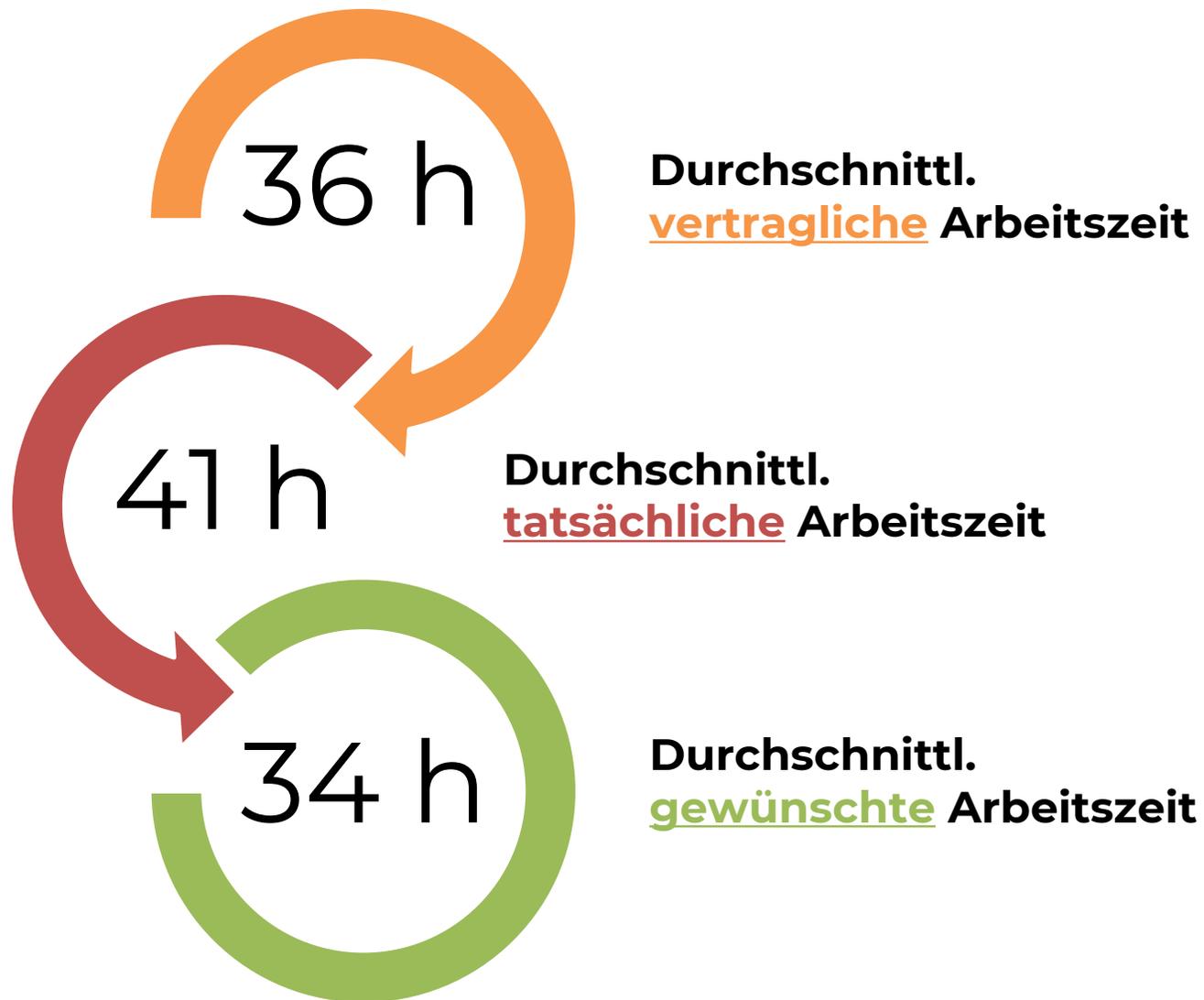


→ Teilzeitkräfte würden durchschnittlich gerne mehr arbeiten

Durchschnittliche Arbeitszeit

Männer

Frage: Wie viele Stunden beträgt Ihre vertraglich vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit?
Frage: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich in einer Arbeitswoche inklusive aller geleisteten Überstunden?
Frage: Wie viele Stunden würden Sie in einer Arbeitswoche gerne arbeiten?

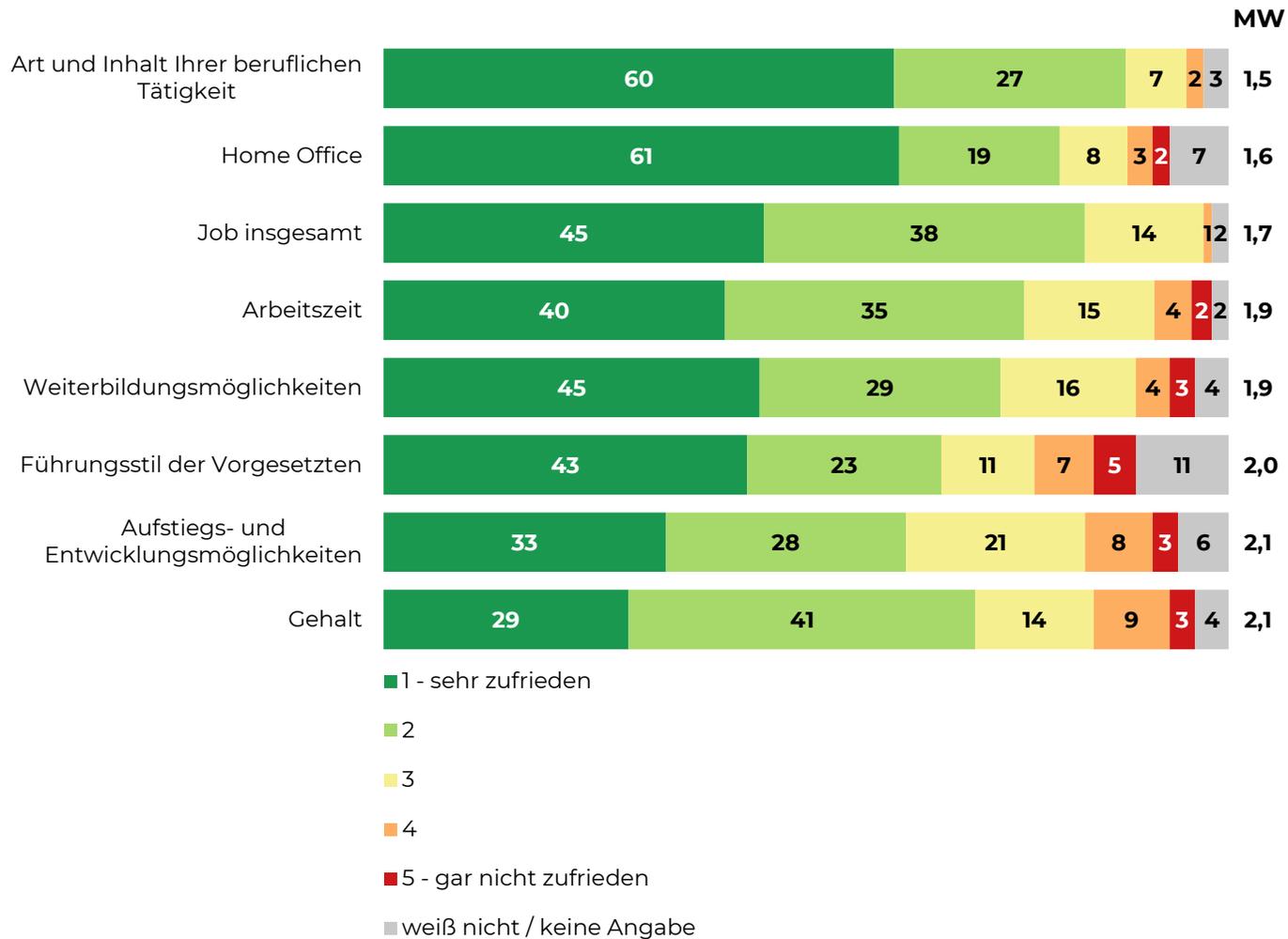


→ Teilzeitkräfte würden durchschnittlich gerne mehr arbeiten

Durchschnittliche Arbeitszeit

Frauen

Frage: Wie viele Stunden beträgt Ihre vertraglich vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit?
Frage: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich in einer Arbeitswoche inklusive aller geleisteten Überstunden?
Frage: Wie viele Stunden würden Sie in einer Arbeitswoche gerne arbeiten?



Arbeits- zufriedenheit

F20: Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Bereichen ihrer beruflichen Tätigkeit?

Basis: Gesamt, n= 216

Abseits von Arbeitszeit und Geld

Wertschätzung und
Handschlagqualität

Soziale Benefits
(Klimaticket,
Gesundheit, Essen, ...)

Vorgesetzte
(weniger Druck,
Transparenz,
Erreichbarkeit)

Wünsche an den Arbeitgeber abseits von AZ und Geld

Flexibilität (Familie,
Home Office, ...)

Gutes Arbeitsklima
(Zusammenhalt,
Teamgedanke,
Freude...)

Weiter (-bildung, -
entwicklung,
persönlich und
betrieblich)

Fazit Arbeitsbedingungen

Insgesamt herrscht unter den Befragten eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit. Es gibt hier nur bei zwei Themen leichte Abweichungen zwischen Männern und Frauen und Jüngeren und Älteren:

Gehalt



Weiterbildungen



Befragte unter 45 Jahren und Frauen bewerten diese zwei Punkte in ihrem Arbeitsleben etwas schlechter als männliche oder ältere Befragten.

Vergleicht man diese Zahlen mit dem Arbeitsklima-Index über alle Arbeitnehmer:innen hinweg, zeichnen die Befragten ein sehr gutes Bild über ihren Arbeitsalltag.

Inhalt der Präsentation

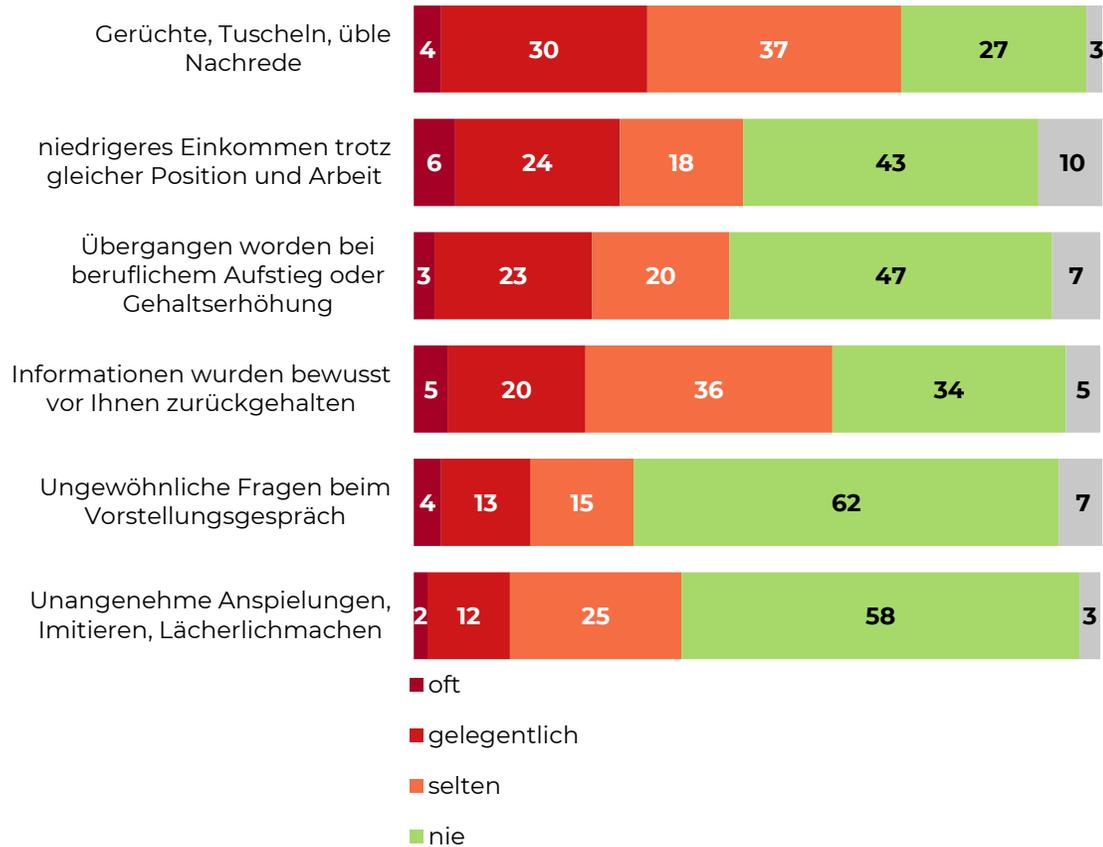
1. Struktur der Stichprobe
2. Einstufung
3. PRVA und Branche
4. Arbeitsbedingungen
5. Diskriminierung und Diversity



IFES

Diskriminierung am Arbeitsplatz I

Basis **Frauen**; sortiert nach Score aus 1+2



Basis **Männer**



Basis: Gesamt, n= 216

Diskriminierung am Arbeitsplatz II

Basis **Frauen**; sortiert nach Score aus 1+2

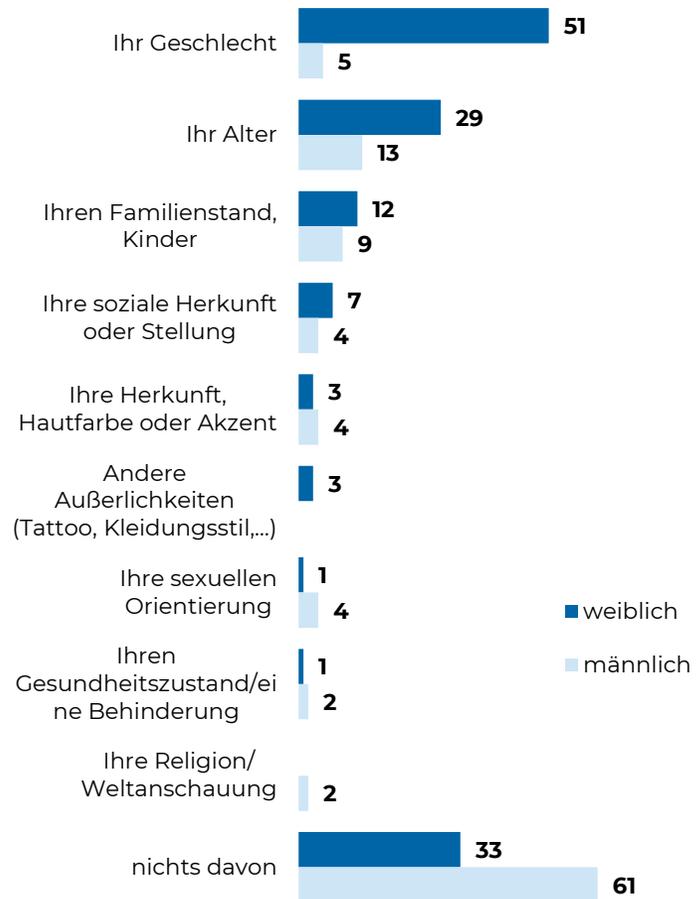
Basis **Männer**



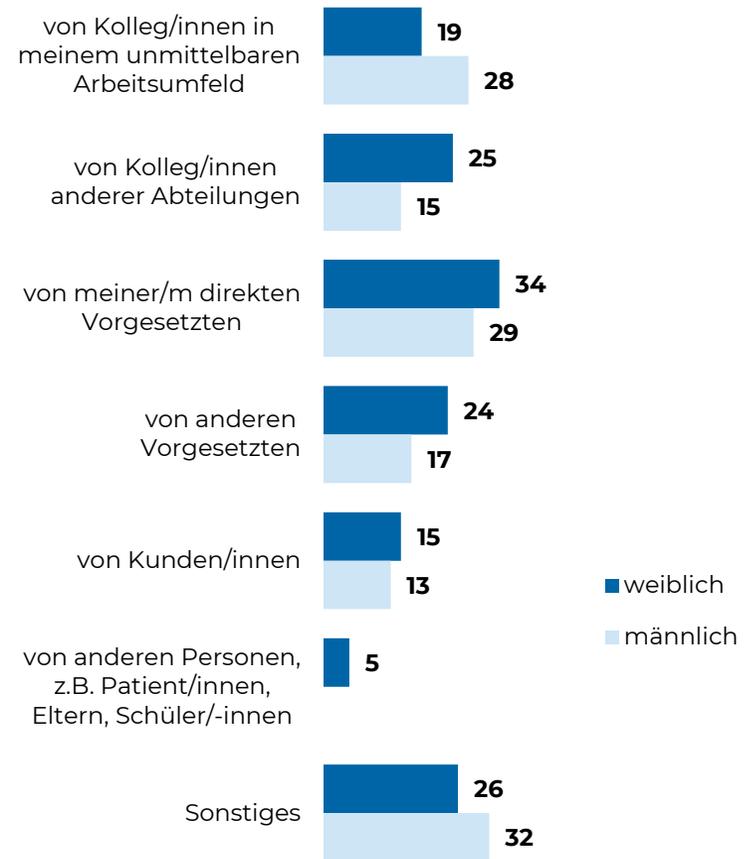
Basis: Gesamt, n= 216

Diskriminierung am Arbeitsplatz III

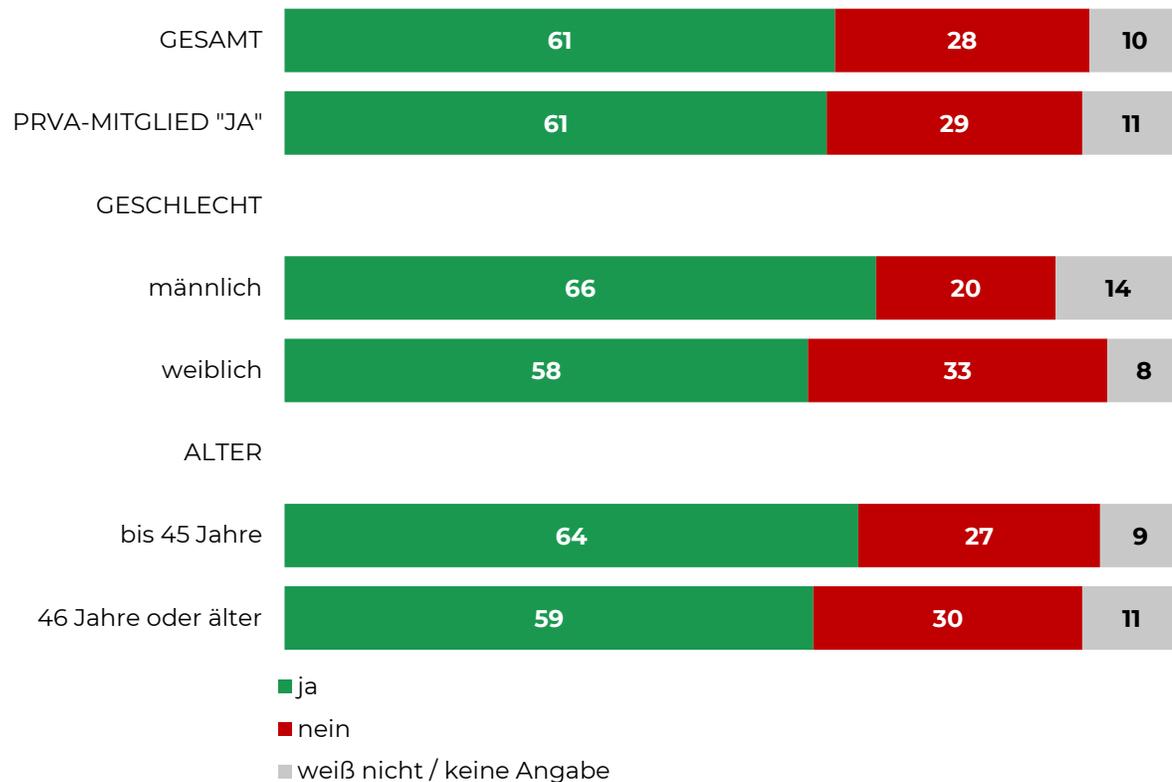
F23: Auf welche dieser Dinge führen Sie selbst Ihre erlebte Schlechterbehandlung zurück?



F24: Von wem ging die Schlechterbehandlung aus?



Basis: hat zumindest eine Art von Schlechterbehandlung schon mal erlebt, n= 172

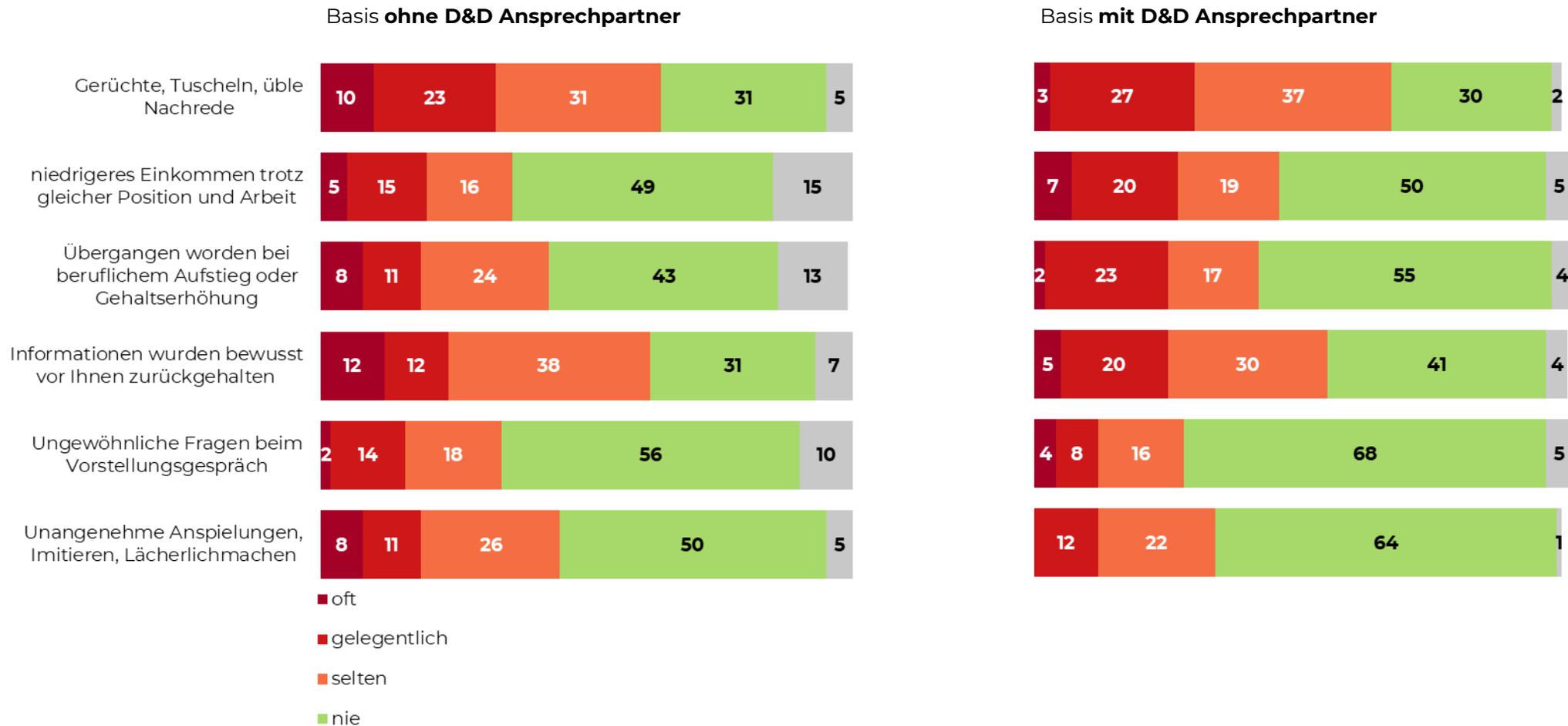


Diversity-Ansprechperson

F25: Gibt es in ihrem Betrieb/Unternehmen eine Ansprechperson bei Diskriminierungs- oder Diversityproblemen?

Basis: Gesamt, n= 216

Diskriminierung am Arbeitsplatz III



Fazit Diskriminierung am Arbeitsplatz

80% der Befragten haben in den letzten Jahren zumindest selten eine Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt.

Frauen (84%) erfahren Diskriminierung in einem höheren Ausmaß als Männer (73%). Die Muster an Häufigkeiten sind bei beiden Geschlechtern aber die Selben. Vor allem Gerüchte bzw. üble Nachrede aber auch Ausschluss aus dem Informationsfluss sind im Berufsleben der Befragten am häufigsten aufgetreten.

Frauen spüren eine größere Benachteiligung im Arbeitsleben (Bezahlung und Karriere). Ein Fünftel wurde auch Opfer von sexueller Belästigung in den letzten Jahren.

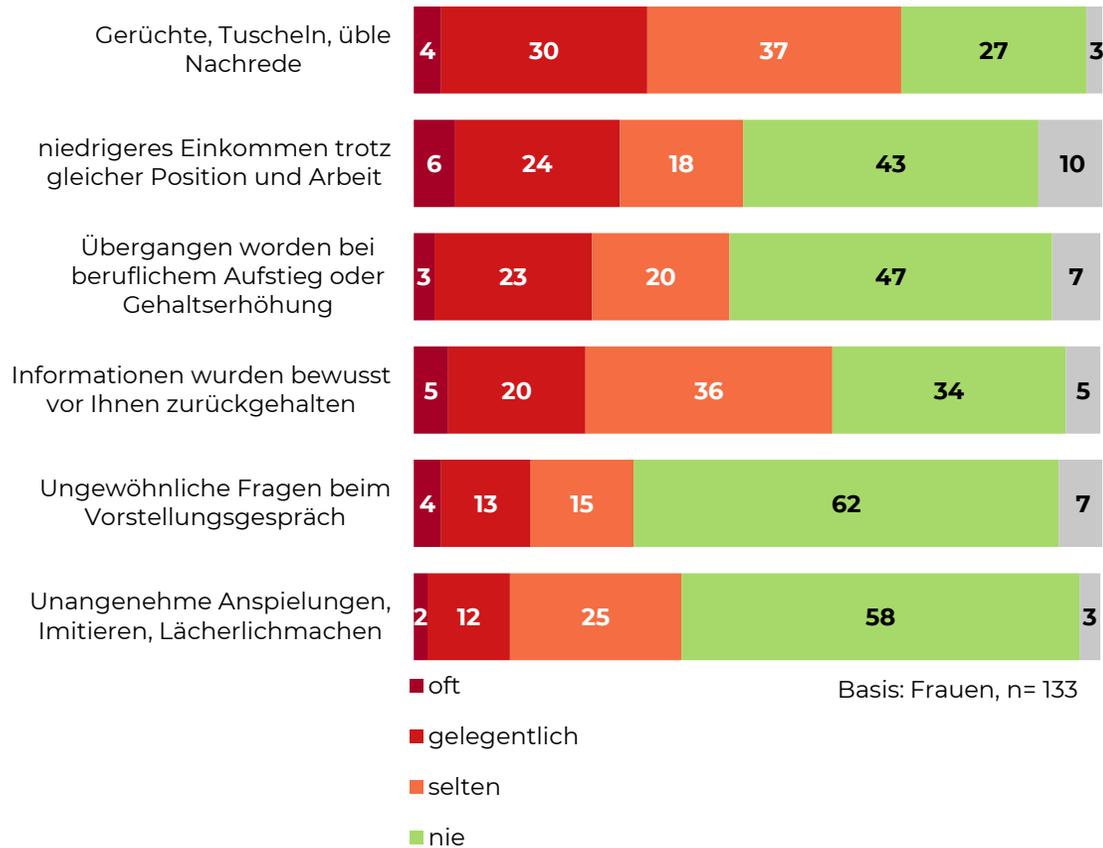
Frauen führen ihre negativen Erlebnisse größten Teils auf ihr Geschlecht oder Alter zurück. Männer können es nicht verorten.

Bei Frauen geht die Diskriminierung weniger als bei Männern von ihrem direkten Arbeitsumfeld aus, sondern eher durch Vorgesetzte oder anderen Kolleg:innen.

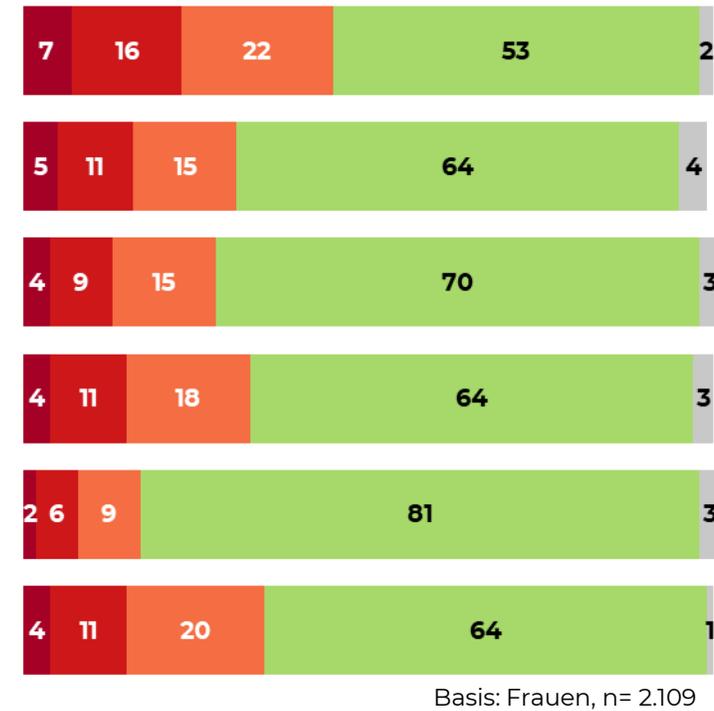
D&D-Ansprechpersonen gibt es bei 6 von 10 Befragten. Diese können zu einem kleinen Teil Diskriminierungen abfangen oder verhindern und dürften auch dazu beitragen, offener über diese Themen zu sprechen (kaum „keine Angabe“ in dieser Gruppe).

Diskriminierung Frauen im AKI -Vergleich I

Basis **Frauen**; sortiert nach Score aus 1+2

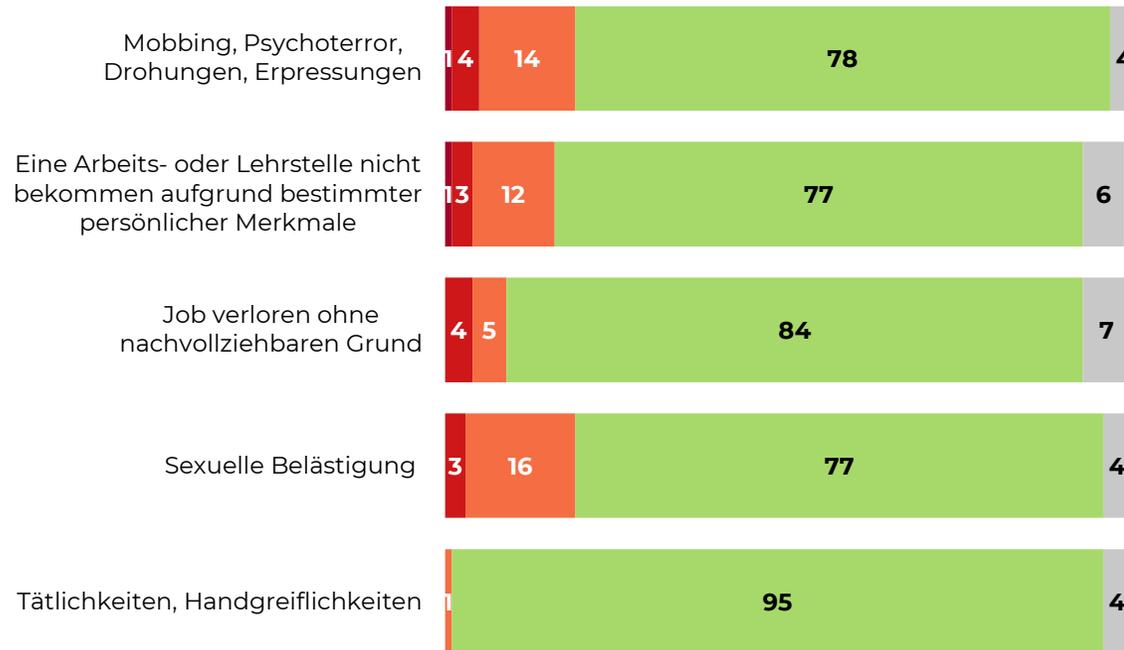


Basis **Frauen im Arbeitsklimaindex**



Diskriminierung Frauen im AKI -Vergleich II

Basis **Frauen**; sortiert nach Score aus 1+2



Basis: Frauen, n= 133

Basis **Frauen im Arbeitsklimaindex**

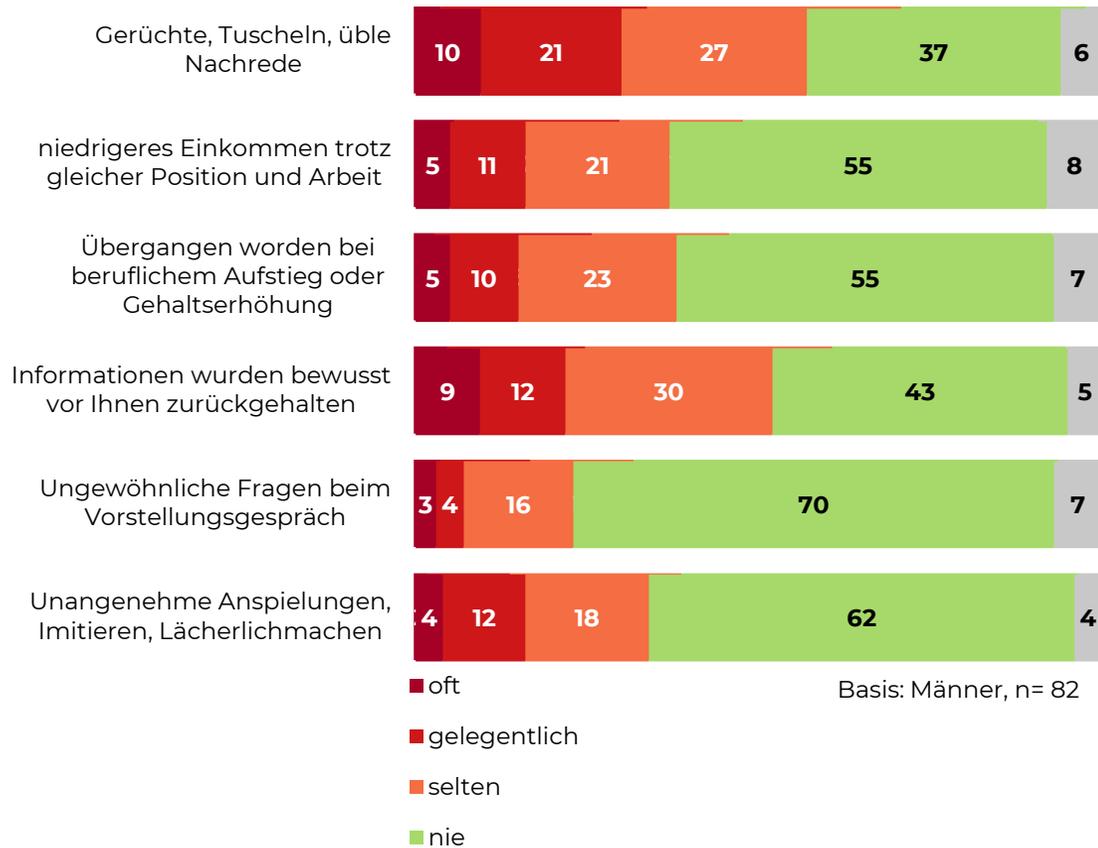


Basis: Frauen, n= 2.109

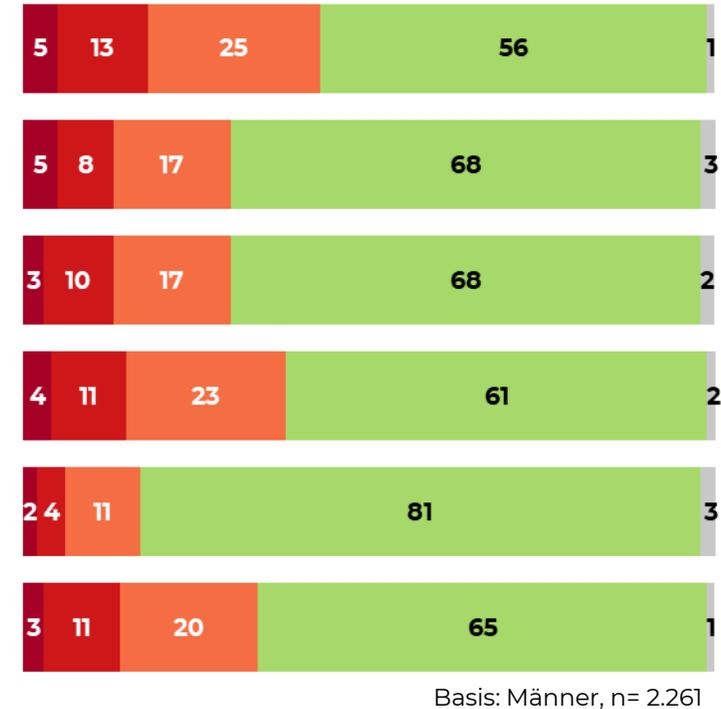
- oft
- gelegentlich
- selten
- nie

Diskriminierung Männer im AKI -Vergleich I

Basis **Männer**; sortiert nach Score aus 1+2

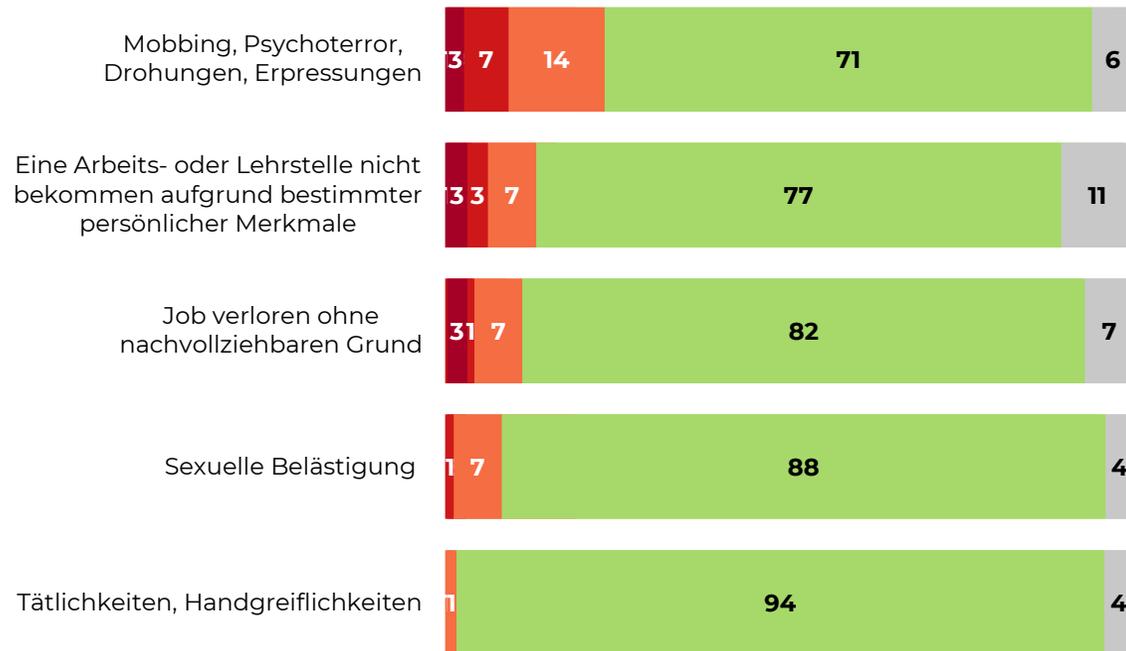


Basis **Männer im Arbeitsklimaindex**



Diskriminierung Männer im AKI -Vergleich II

Basis **Männer**; sortiert nach Score aus 1+2



Basis: Männer, n= 82

Basis **Männer im Arbeitsklimaindex**



Basis: Männer, n= 2.261

Vergleich PRVA-Umfrage - AKI

Der Arbeitsklimaindex wird seit über 25 Jahren erhoben. Rund 4.500 Arbeitnehmer:innen werden hierbei zu arbeitsrelevanten Themen, wie z.B. auch zu Diskriminierung am Arbeitsplatz befragt. Durch lange Zeitreihen und hoher Fallzahlen ist diese große Stichprobe sehr valide.

Vergleicht man die einzelnen Geschlechter (Mann, Frau) der PRVA-Umfrage mit dem Arbeitsklimaindex, sieht man folgende Unterschiede:

Bei den PRVA befragten **Frauen** sind folgende Diskriminierungen höher als der Durchschnitt:

- [kommunikative Diskriminierung](#): Gerüchte/üble Nachrede, unangenehme Anspielungen/lächerlich machen
- [karrieretechnische Diskriminierungen](#): niedrigeres Gehalt, Informationsausschluss, Übergangen werden, ungewöhnliche Fragen bei Vorstellungsgesprächen.

Befragte Männer liegen weitgehend im Durchschnitt aller Arbeitnehmer.



DER MENSCH IM FOKUS

IFES

Institut für empirische Sozialforschung GmbH
www.ifes.at | ifes@ifes.at |  @ifes_at | +43 1 54670