

hernsteinmanagement
report

Größte
Führungskräfte
Umfrage
in Deutschland
und Österreich

6. Bericht 2018

Mythos Millennials – wie
denken und arbeiten junge
Führungskräfte?

Über den Hernstein Management Report

Seit 20 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Wie werden Millennials beschrieben?
- Wie geht es Millennials in der Arbeit?
- Was ist Millennials in der Arbeit wichtig?
- Work-Life-Balance: Alles in Ordnung?
- Wie passen Millennials ins Unternehmen?
- Welche Werte vertreten Millennials?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: April 2018
- Befragte Personen: 1.516 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 510 befragte Personen
- Deutschland: 1.006 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: www.vieconsult.at

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/hmr

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. Isabelle Maurer
t +43 1 514 50-5617
e isabelle.maurer@hernstein.at

Executive Summary

Mythos Millennials – viel Lärm um nichts?

- Millennials sind die zwischen 1980 und 1995 Geborenen. Sie haben eine Neigung zum Hinterfragen, deswegen werden sie auch als Generation Y bezeichnet (engl. „why“, gesprochen wie „Y“).
- 56% der Befragten schätzen die Millennials hinsichtlich der Werte, Prioritäten und Einstellungen ganz anders ein als die Erwerbsgenerationen davor.
- 40% der befragten Führungskräfte empfinden die Führung von Millennials als schwieriger bzw. herausfordernder als jene vorangegangener Mitarbeitergruppen.
- 47% der Befragten meinen, Millennials hätten einen höheren Anspruch an Sinn und Selbstbestätigung in der Arbeit als frühere Erwerbsgenerationen.
- 32% halten Millennials für weniger engagiert bzw. motiviert als frühere Mitarbeitergenerationen.
- 50% halten die Diskussion rund um Millennials für übertrieben. Aus ihrer Sicht gibt es bei weitem nicht so viele Unterschiede, wie im Allgemeinen behauptet wird.

Wie geht es Millennials in der Arbeit?

- 82% der Millennials sind stolz auf das, was sie im Unternehmen gemeinsam mit anderen leisten.
- 70% der Millennials würden ihr Unternehmen als Arbeitsplatz weiterempfehlen.
- 77% der Millennials sagen, sie seien alles in allem mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden.
- 73% können sich vorstellen, auch in 5 Jahren noch für ihr Unternehmen zu arbeiten.
- 73% geben an, dass sie ihre Meinung offen äußern können, auch wenn diese kritisch ist oder gegen die allgemeine Meinung im Unternehmen steht.

Mythos meets reality: Was Millennials in der Arbeit wichtig ist.

- Für 53% der Millennials ist eine gute finanzielle Vergütung sehr wichtig.
- Für 44% der Millennials sind Freiräume und Eigenverantwortung für ihre Tätigkeit sehr wichtig.
- Einen wirtschaftlich sicheren Arbeitsplatz bewerten 33% der befragten Millennials als sehr wichtig.
- Für 26% der Millennials ist Vertrauen und Ehrlichkeit am Arbeitsplatz sehr wichtig.
- Für 25% ist eine gute Arbeitsbeziehung zwischen Teammitgliedern sehr wichtig.
- Für sich selbst halten 33% der Millennials einen sicheren Arbeitsplatz für deutlich wichtiger, als für andere Millennials (15%).
- Was Führungskräften selbst wichtig ist, schätzen sie für Millennials in manchen Aspekten gänzlich anders ein. Freiräume und Eigenverantwortung werden von unter 40-Jährigen deutlich niedriger bewertet, wenn sie über die Millennials sprechen (28%), als wenn sie die Bewertung für sich selbst machen (44%).

Work-Life-Balance: Alles in Ordnung?

- Rund zwei Drittel der befragten Führungskräfte unter 40 Jahren sagen, dass sie Arbeits- und Privatleben gut miteinander verbinden können. 64% fühlen sich von ihrem Unternehmen dabei auch unterstützt.
- Bei 43% der befragten Millennials kommt es regelmäßig vor, dass sie private Themen wie Telefonate, Erledigungen oder Besorgungen in ihrer Kernarbeitszeit erledigen, etwa im Büro oder zwischen zwei Terminen.
- Millennials nutzen Angebote der Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wesentlich häufiger.
- Millennials haben eine höhere Bereitschaft für bzw. einen höheren Wunsch nach Teilzeit.

Wie passen Millennials ins Unternehmen?

- Für 71% der Millennials passen die Werte ihres Unternehmens mit ihren eigenen Werten und Einstellungen überein.
- 59% der Millennials finden das Mission Statement ihres Unternehmens motivierend; es bietet Ansporn, an der Erreichung der Ziele mitzuarbeiten.
- 70% der Millennials empfinden die Führungswerte ihres Unternehmens als stimmig und sehen eine hohe Übereinstimmung zwischen ihren eigenen Werten und Einstellungen und den Führungswerten.
- 37% der Millennials sehen insgesamt eine sehr hohe Passung zwischen sich selbst und ihrem Unternehmen.

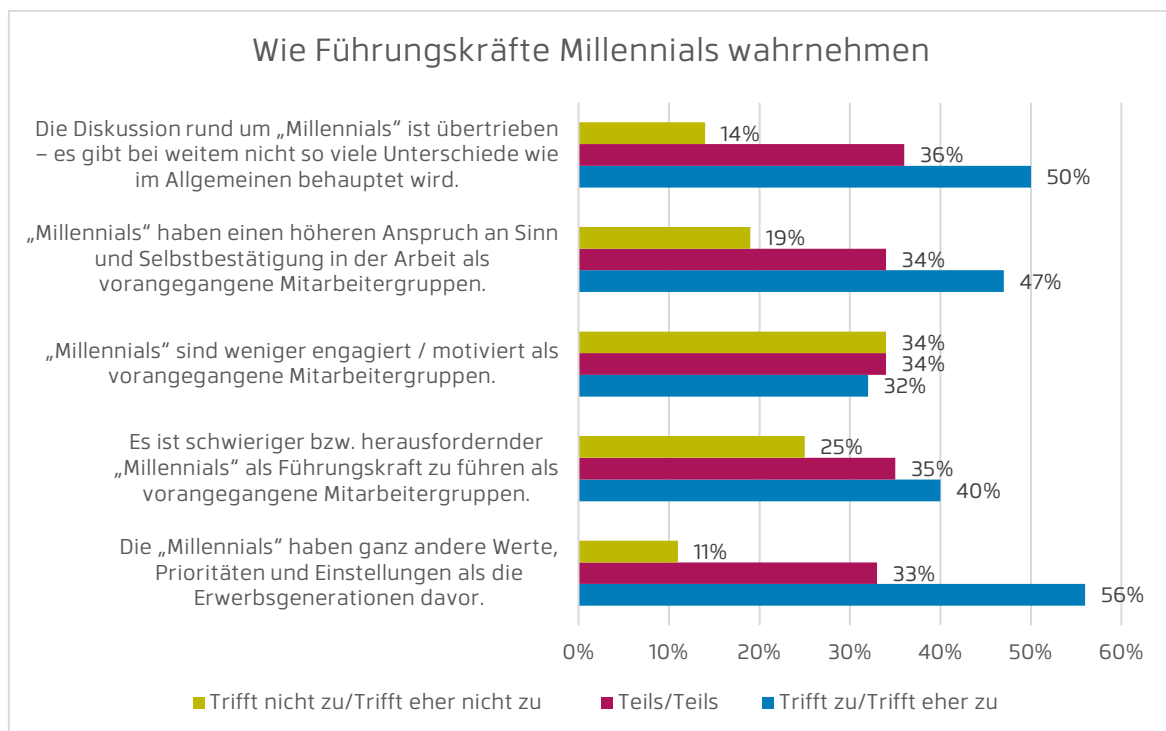
Anders und doch nicht anders – welche Werte für Millennials wichtig sind

- Millennials und Nicht-Millennials schätzen Fragen zu Werten rund um Humanismus, Selbstbestimmung und Universalismus sehr ähnlich ein.
- Die Fragen, die sich auf die Themenblöcke Geld/Absicherung/Reichtum, Zeigen/Anerkennung von Leistung sowie Spaß haben/Hedonismus beziehen, werden von Millennials höher bewertet als von Nicht-Millennials.

Mythos Millennials – viel Lärm um nichts?

Die zwischen 1980 und 1995 Geborenen ticken angeblich anders als die Generationen davor. Ist das tatsächlich so? Sie haben eine Neigung zum Hinterfragen, deswegen werden sie auch als Generation Y bezeichnet (engl. „why“, gesprochen wie „Y“). Zugegeben, Millennials sind tatsächlich in einer anderen Lebensrealität aufgewachsen: in einer Welt, in der Computer und Internet selbstverständlich geworden sind. Im Grunde genommen sind Millennials aber gar nicht so anders als vorangegangene Generationen, wie der Hernstein Management Report noch zeigen wird. Genau wie ältere Erwerbstätige legen sie Wert auf eine faire und angemessene Entlohnung sowie Freiheit und Sicherheit im Job. Für Unternehmen ist das eine wichtige Botschaft.

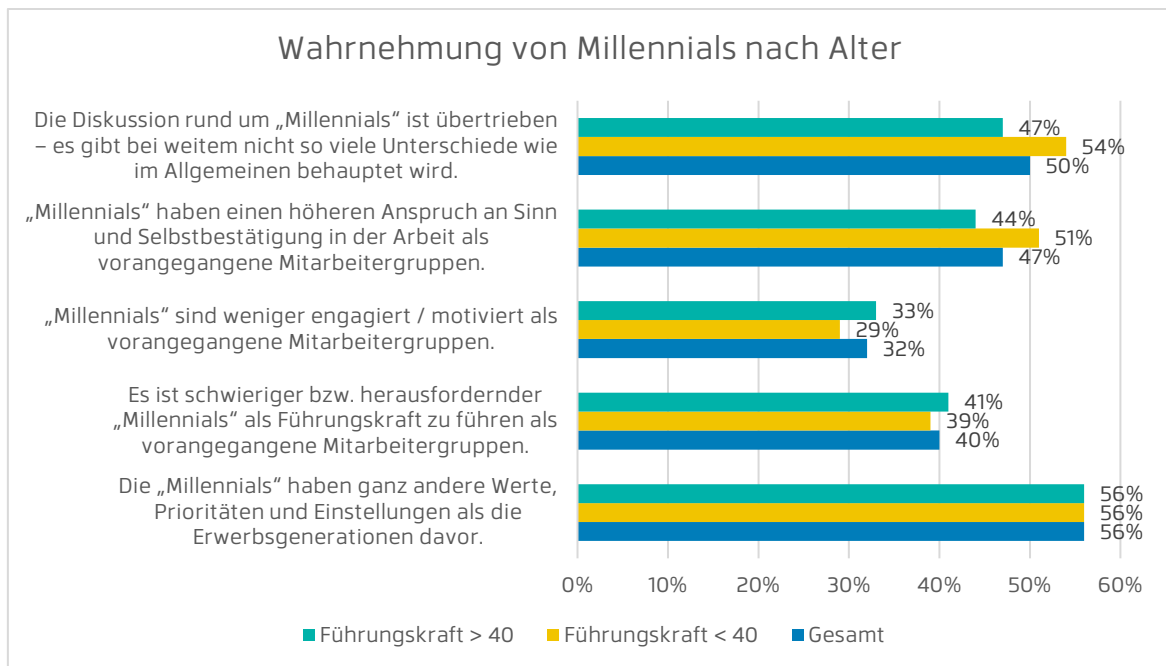
Wir wollten von österreichischen und deutschen Führungskräften wissen, ob der Mythos Millennials ihrer Meinung nach gerechtfertigt ist bzw. wie sie dazu stehen. Die Mehrheit der Befragten (56%) vermutet tatsächlich, dass Millennials ganz andere Einstellungen, Werte und Prioritäten haben als die Erwerbsgenerationen davor. 47% meinen, Millennials hätten einen höheren Anspruch an Sinn und Selbstbestätigung in der Arbeit. Sind Millennials weniger engagiert und motiviert als frühere Generationen? Hier scheiden sich die Geister: Rund ein Drittel meint eher ja, ein weiteres Drittel meint eher nein, der Rest ist unentschieden. Ist es herausfordernder für Führungskräfte, Millennials zu führen? 40% beschreiben das Führen von Millennials tatsächlich so. 25% sehen das eher gegenteilig und 35% meinen, das sei nur teilweise herausfordernder. Insgesamt sind 50% der Führungskräfte der Meinung, die Diskussion rund um Millennials sei teilweise oder gar völlig übertrieben und es gäbe bei weitem nicht so viele Unterschiede, wie allgemein behauptet wird.



Grafik 1/2018: Wie Führungskräfte Millennials wahrnehmen

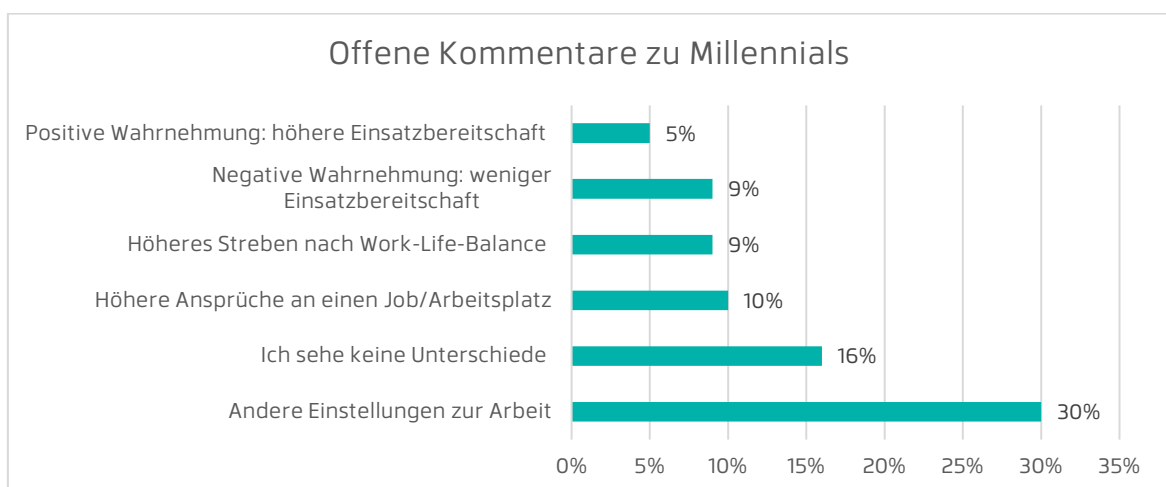
Wir haben auch analysiert, ob ältere und erfahrenere Führungskräfte Millennials anders einschätzen als jüngere oder weniger erfahrene Führungskräfte. Aus den Daten der aktuellen Umfrage lässt sich diesbezüglich kein signifikanter Unterschied herauslesen. Das ist umso bemerkenswerter, als angenommen werden kann, dass viele der jüngeren Führungskräfte selbst der Generation Y, also den Jahrgängen 1980-1995 angehören. Beide Altersgruppen sind sich laut unserer Umfrage auch einig, dass

die Diskussion rund um das Thema Millennials übertrieben ist: Die jüngeren Führungskräfte sehen das mit 54% sogar noch deutlich häufiger als die Generation über 40 Jahren mit 47%.



Grafik 2/2018: Wahrnehmung von Millennials nach Alter

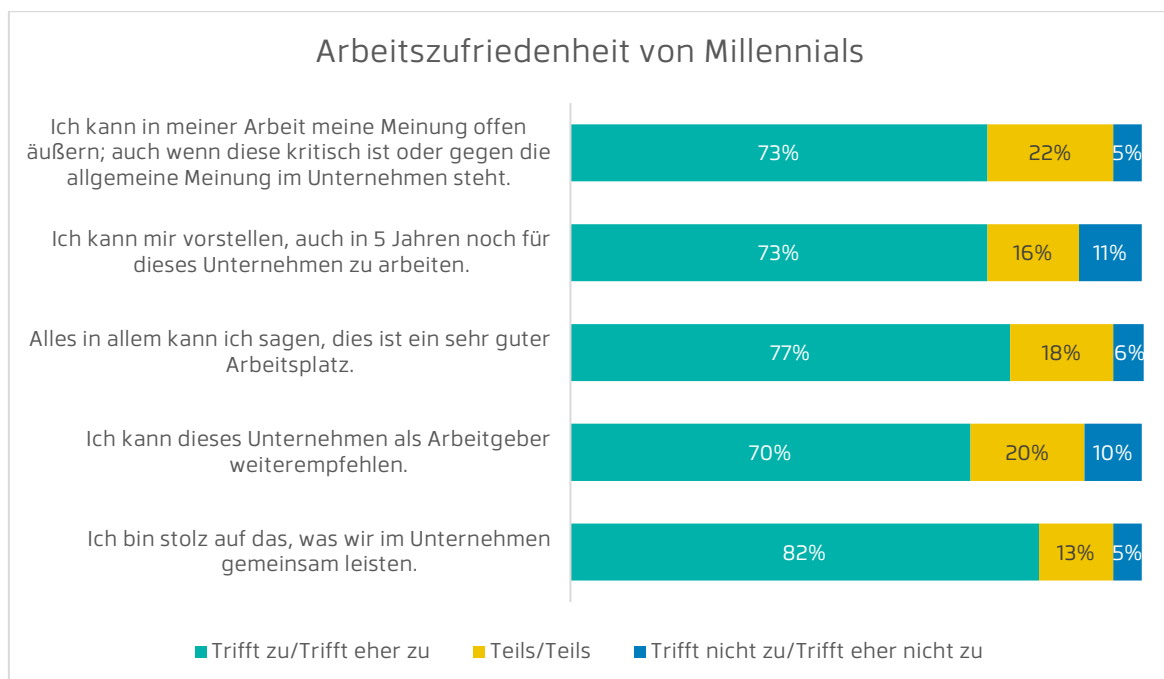
In einem offenen Kommentarfeld haben wir die Führungskräfte gebeten, ihre Wahrnehmung bezüglich der Millennials auch in ihren eigenen Worten zu beschreiben. Wo sehen sie die größten Unterschiede zur vorangehenden Erwerbsgeneration in Bezug auf Erwerbsarbeit, Arbeitseinstellung und Arbeitsmotivation? Das Ergebnis: 30% meinen, Millennials hätten eine andere Einstellung zur Arbeit. 16% der befragten Führungskräfte können keine Unterschiede erkennen, 9% nehmen weniger Einsatzbereitschaft, 5% eine höhere Einsatzbereitschaft wahr. 9% unterstellen den Millennials ein stärkeres Streben nach Work-Life-Balance und 10% meinen, sie hätten höhere Ansprüche an einen Job bzw. Arbeitsplatz.



Grafik 3/2018: Klassifikation offener Kommentare von Führungskräften über Millennials

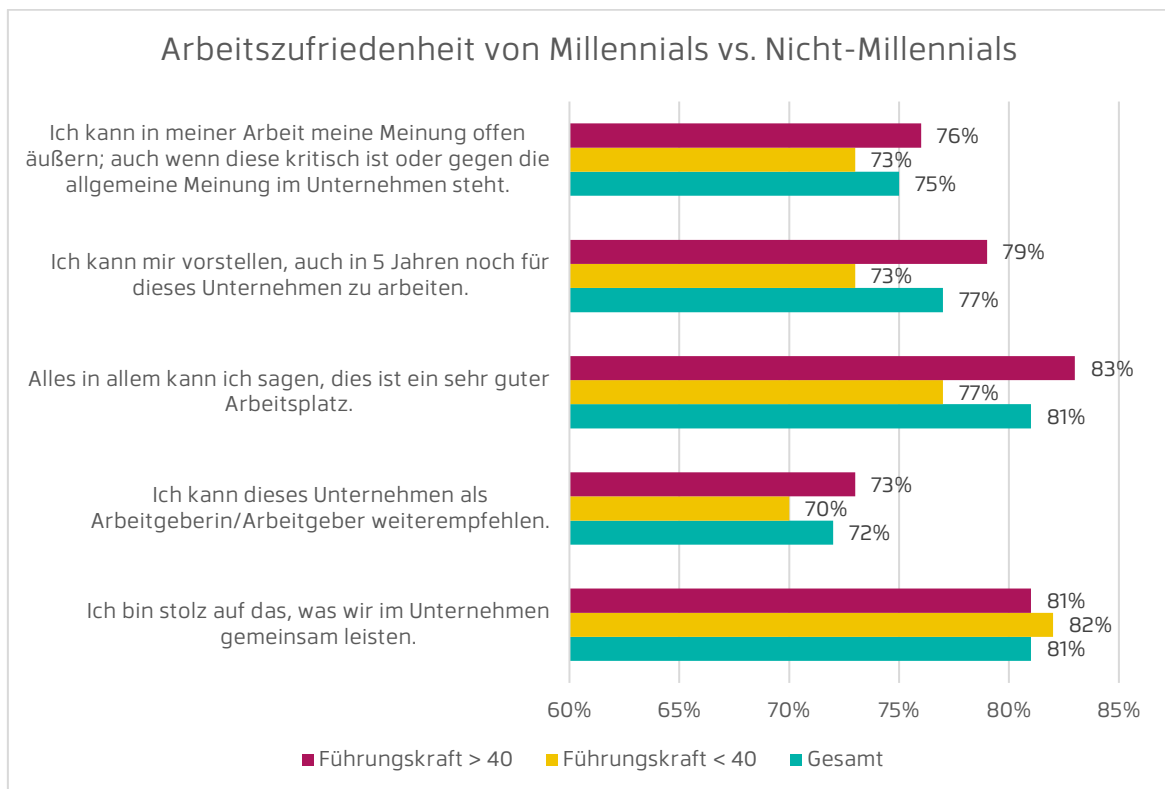
Wie geht es den Millennials in der Arbeit?

Wir wollten wissen, wie es Millennials in der Arbeit geht und ob sich ihre Zufriedenheit mit der Arbeit von jener älterer Führungskräfte unterscheidet. Insgesamt scheinen Millennials recht zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. 77% der befragten Führungskräfte unter 40 Jahren bezeichnen ihren aktuellen Arbeitsplatz als sehr gut. 82% sind stolz auf das, was im Unternehmen geleistet wird. Und – trotz aller Unkenrufe über die geringe Loyalität von Millennials – 73% können sich vorstellen, auch in 5 Jahren noch für ihr aktuelles Unternehmen zu arbeiten. Millennials sind also offen für neue Jobangebote, aber nicht grundsätzlich suchend. Es überrascht deshalb nicht, dass 70% ihren Arbeitgeber auch weiterempfehlen würden. Wie sieht es mit der Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz aus? Rund drei Viertel der Befragten sagen, dass sie ihre Meinung offen äußern können, auch wenn diese kritisch ist.



Grafik 4: Arbeitszufriedenheit von Millennials

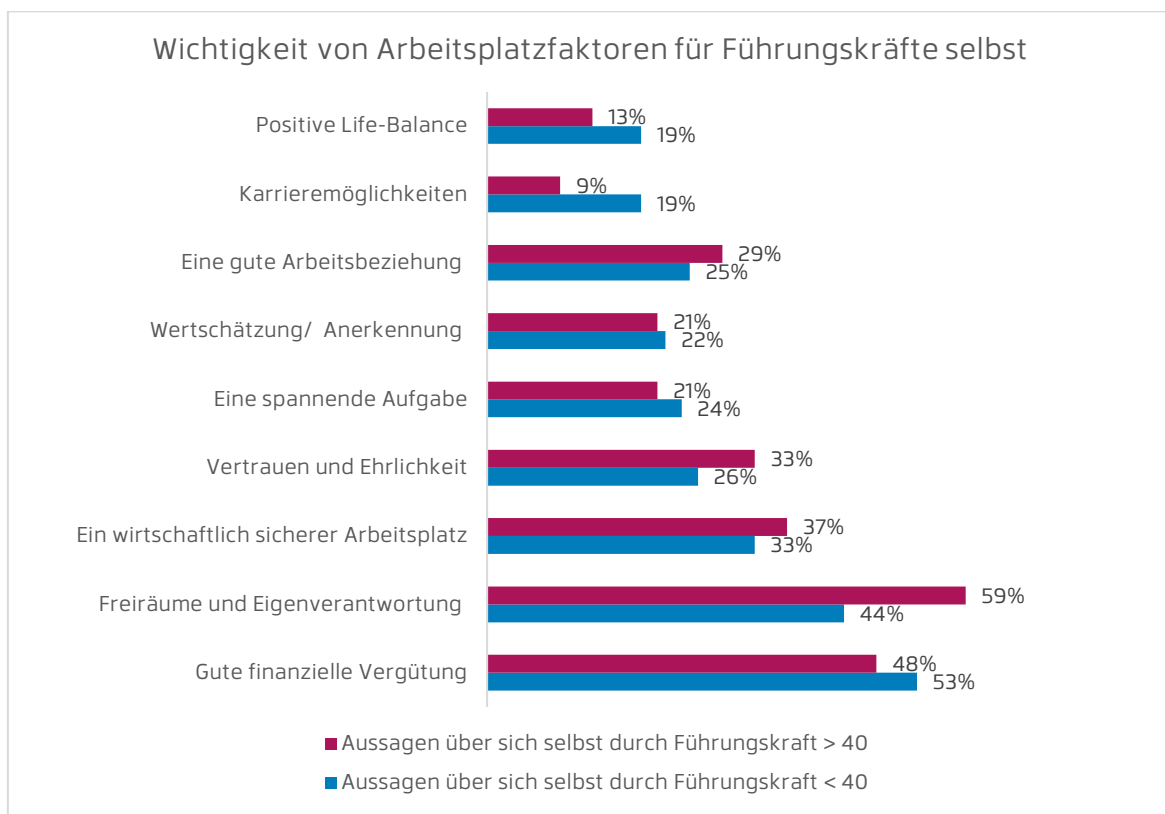
Unterscheiden sich diese Ergebnisse von den Antworten der Nicht-Millennials? Unsere Umfrage belegt das nicht bzw. nur in sehr geringem Ausmaß. Die Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz ist nahezu ident. Lediglich bei der Bereitschaft, auch in 5 Jahren noch für ihr Unternehmen zu arbeiten, scheinen Führungskräfte über 40 Jahren etwas treuer (79%) als Millennials (73%) zu sein. Auch die Bewertung ihres Arbeitsplatzes ist bei älteren Führungskräften mit 83% noch etwas positiver als bei den jüngeren mit 77%.



Grafik 5/2018: Arbeitszufriedenheit von Millennials vs. Nicht-Millennials

Mythos meets reality: Was Millennials in der Arbeit wichtig ist

Unternehmen stehen heute im vielzitierten Kampf um die besten Arbeitskräfte. Gerade im Hinblick auf Millennials gilt es somit für Unternehmen die folgenden Fragen zu klären: Wie stellt man sie zufrieden und wie hält man sie im Unternehmen? Mit welchen Anreizen kann man Millennials besonders locken? Wir haben Führungskräfte gebeten, uns jene Top-3-Faktoren zu nennen, die ihnen selbst im Berufsleben besonders wichtig sind. Gibt es hier Unterschiede zwischen Millennials und Nicht-Millennials? Das Ergebnis zeigt, dass beide eine recht ähnliche Sichtweise haben. Die 3 wichtigsten Faktoren der Millennials: 53% nennen gute finanzielle Vergütung, 44% Freiräume und 33% einen sicheren Arbeitsplatz. Nicht-Millennials sehen das recht ähnlich, es ergibt sich allerdings eine andere Reihenfolge: Führungskräften über 40 sind Freiräume und Eigenverantwortung deutlich wichtiger (59%) als den jüngeren (44%). 48% der älteren Führungskräfte reihen Freiräume auch vor der guten finanziellen Vergütung. Der wirtschaftlich sichere Arbeitsplatz liegt für beide Gruppen auf Platz 3.



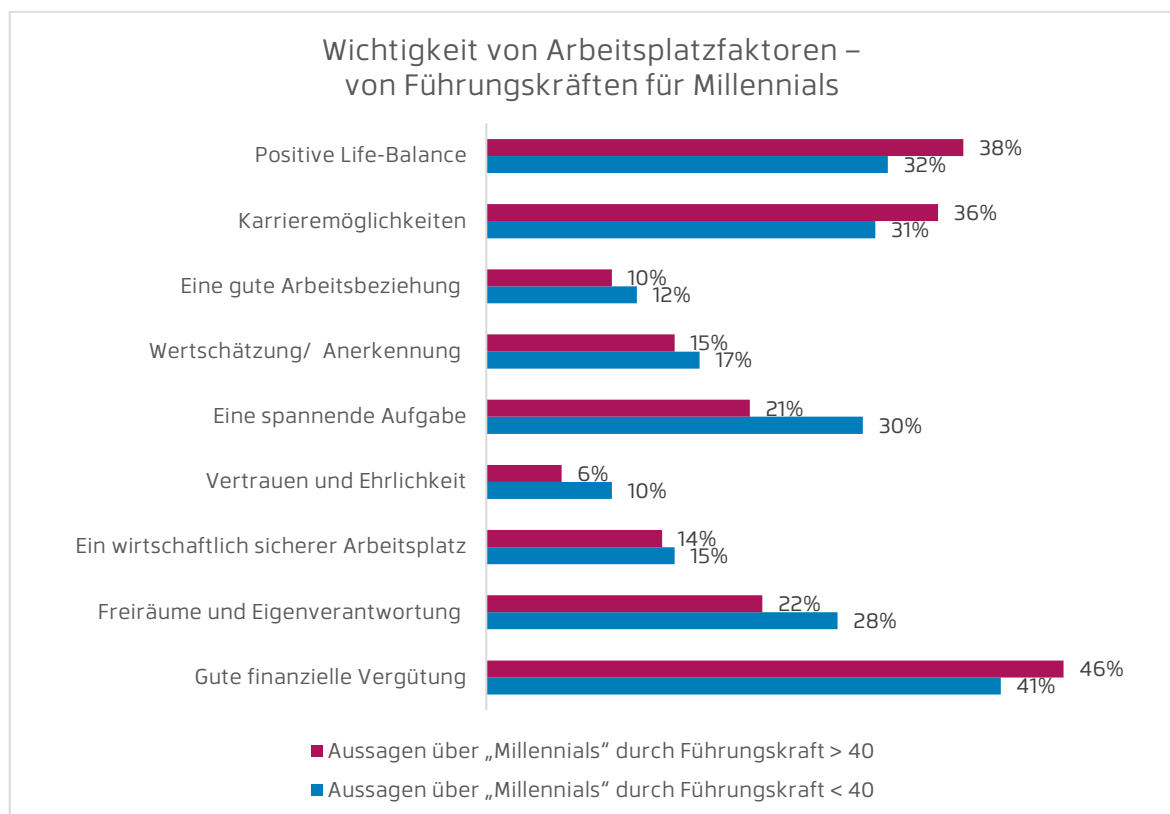
Grafik 6/2018: Wichtigkeit von Arbeitsplatzfaktoren: Sichtweise von Führungskräften für sich selbst

Wenn Führungskräfte nicht über sich selbst, sondern über Millennials eine Aussage zu den Top-3-Faktoren treffen sollen, kommt man dem Mythos Millennials auf die Spur: Was Führungskräften selbst wichtig ist, schätzen sie für Millennials zwar in manchen Aspekten ähnlich, in anderen aber gänzlich anders ein. Und zwar unabhängig davon, ob sie selbst zu dieser Altersgruppe gehören oder nicht.

Sehr ähnlich wird die Bedeutung der finanziellen Vergütung eingeschätzt. 41% der unter 40-jährigen Führungskräfte sehen diesen Faktor auch für andere Millennials auf Platz 1. Freiräume und Eigenverantwortung werden von unter 40-Jährigen deutlich niedriger bewertet, wenn sie über die Millennials sprechen (28%), als wenn sie die Bewertung für sich selbst machen (44%). Ähnlich verhält es sich mit dem Aspekt des sicheren Arbeitsplatzes, den Millennials für sich selbst mit 33% noch an 3. Stelle

reihen. Für andere Millennials halten sie das für deutlich weniger wichtig (15%). Millennials schreiben anderen Millennials also Werte zu, die für sie selbst nicht unter den Top-3 aufscheinen.

Den Millennials wird allgemein nachgesagt, dass ihnen ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben enorm wichtig ist. Die Millennials in unserer Umfrage teilen diese Meinung: Sie schreiben ihrer Altersgruppe zu, dass ihnen eine ausgeglichene Life-Balance wichtig ist und reihen diesen Faktor mit 32% auf Platz 2 der Top 3. Für sich selbst sehen sie die positive Life-Balance aber mit 19% an letzter Stelle. Auch bei den Themen Karriere und dem Wunsch nach einer spannenden Aufgabe verhält es sich ganz ähnlich: Beide Aspekte werden von Millennials für sich selbst als wesentlich weniger wichtig erachtet (19% bzw. 24%), als sie es allgemein für Millennials sehen (31% bzw. 30%).



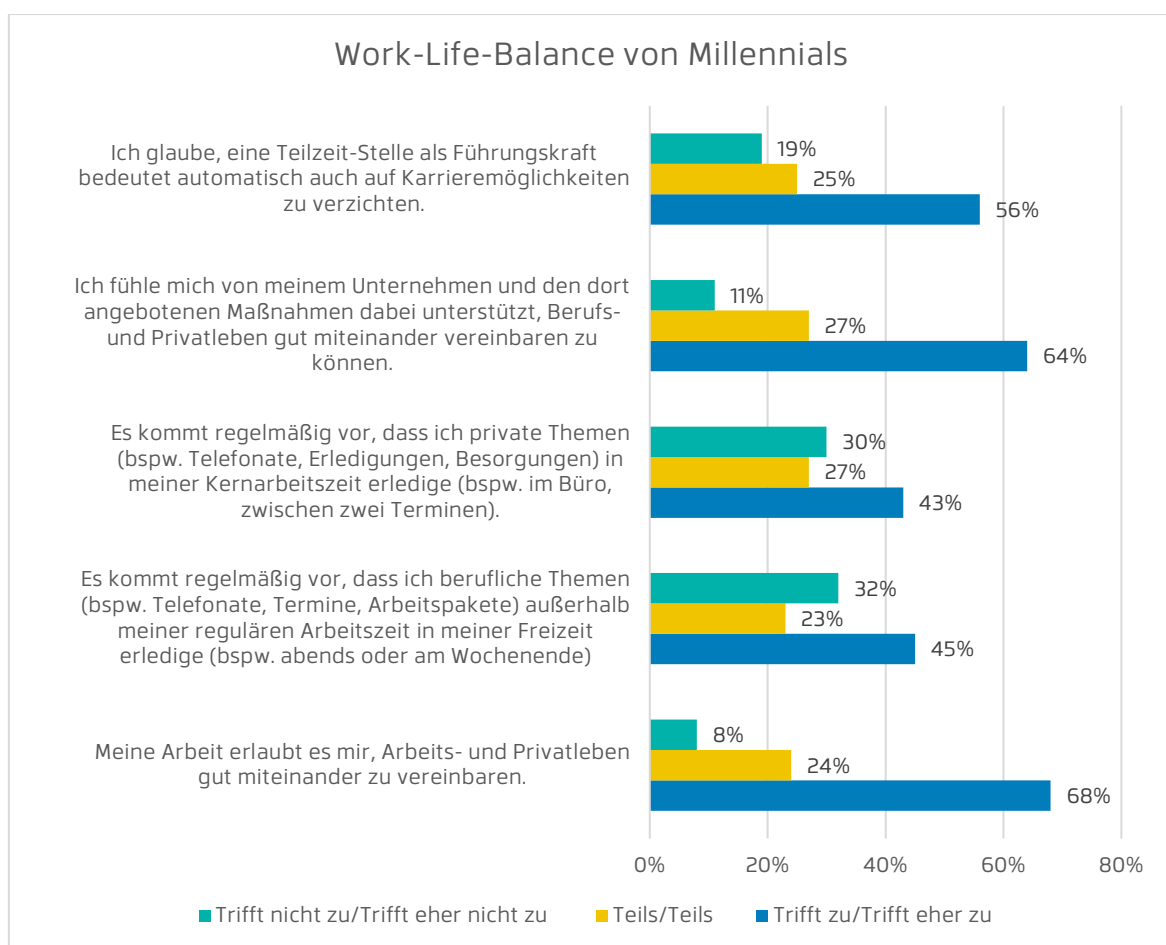
Grafik 7 /2018: Wichtigkeit von Arbeitsplatzfaktoren: Sichtweise von Führungskräften für sich selbst und für Millennials

Die Ergebnisse legen nahe, dass mittlerweile weit verbreitete Aussagen über Millennials differenzierter betrachtet werden sollten. Vergütung und ein stabiler Arbeitsplatz sind wichtige Faktoren. Loyalität ist kein Selbstzweck, sondern wird auch mit attraktiven Rahmenbedingungen „erkauft“. Auf der anderen Seite werden die aktuelle Tätigkeit und ein positives Arbeitsklima wichtiger bewertet als unmittelbare Karrierechancen. Die Ergebnisse legen eher nahe, dass das Grundbedürfnis nach Autonomie in der Diskussion unterschätzt wird.

Work-Life-Balance: Alles in Ordnung?

Wie balancieren Millennials Beruf und Privatleben? Unterscheiden sie sich in ihrer Work-Life-Balance von Nicht-Millennials? Rund zwei Drittel der befragten Führungskräfte unter 40 Jahren sagen, dass sie Arbeits- und Privatleben gut miteinander verbinden können. 64% fühlen sich von ihrem Unternehmen dabei auch unterstützt. Wie sieht es mit Teilzeitarbeit aus - wäre das eine Lösung? 56% der Millennials unter den Führungskräften glauben, dass eine Teilzeitstelle als Führungskraft auch automatisch einen Verzicht auf Karrieremöglichkeiten bedeutet.

Für die meisten Millennials scheint Work-Life-Blending Realität zu sein: 43% geben an, dass sie regelmäßig private Telefonate oder Besorgungen im Büro oder zwischen zwei Terminen erledigen. 45% sagen, dass sie sich ebenso regelmäßig außerhalb der regulären Arbeitszeit, also abends oder am Wochenende, mit berufliche Themen befassen.

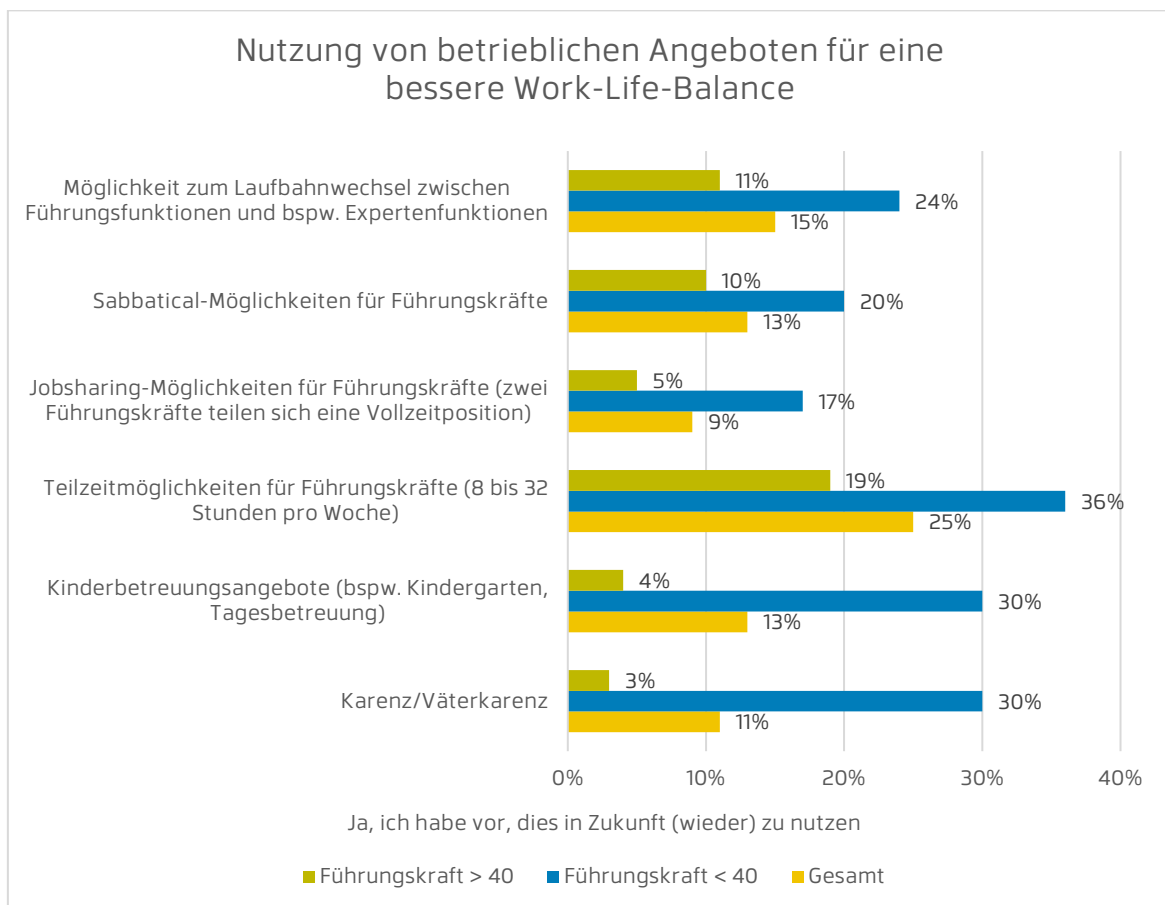


Grafik 8/2018: Work-Life-Balance von Millennials

Nicht-Millennials antworten auf diese Fragen relativ ähnlich wie ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Lediglich in einem Punkt gibt es einen signifikanten Unterschied: Während 43% der Führungskräfte unter 40 Jahren regelmäßig private Themen wie z. B. Telefonate in ihrer Kernarbeitszeit erledigen, sind es bei jenen über 40 Jahren nur 35%. Das ist möglicherweise ein Indiz dafür, dass Millennials stärker zum Work-Life-Blending neigen als ältere Personengruppen.

Unternehmen haben verschiedenste Angebote, um Führungskräften die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben zu erleichtern. Nutzen Millennials diese Angebote bzw. haben sie vor, diese Angebote zu nutzen? Gibt es Unterschiede im Nutzungsverhalten im Vergleich zu Nicht-Millennials? Gleich vorweg: Ja, es gibt tatsächlich signifikante Unterschiede. Sie sind großteils soziodemografisch erklärbar. Fragen rund um Karenz und Kinderbetreuung werden von Millennials mit 30% Zustimmung deutlich höher bewertet – im Sinne von „möchte/werde ich nutzen“ – als von Führungskräften über 40 Jahren (3% bzw. 4%). Der Grund liegt auf der Hand: Millennials stecken in der Familiengründungsphase, während die über 40-jährigen Führungskräfte sie meist schon hinter sich haben.

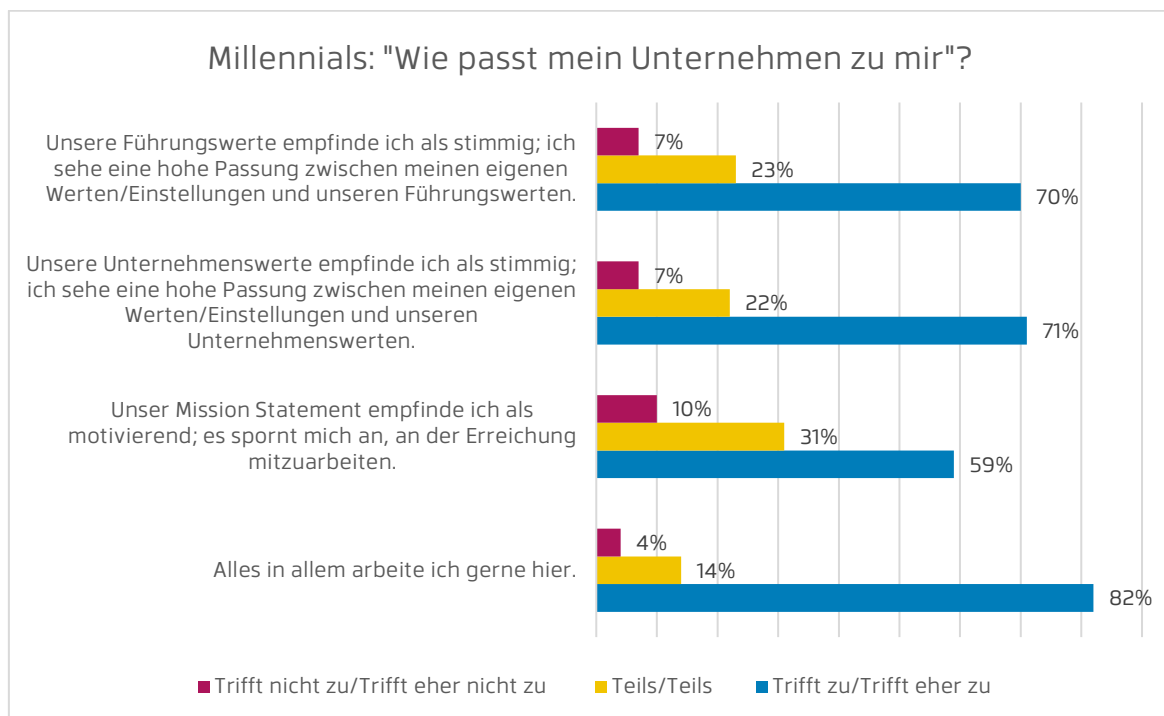
Aber auch altersunabhängige Angebote wie Teilzeitmöglichkeiten, Jobsharing, Sabbatical etc. nutzen Millennials deutlich mehr. 36% der Befragten geben an, Teilzeitangebote ihres Unternehmens in Zukunft (wieder) zu nutzen zu wollen. Im Vergleich dazu haben das lediglich 19% der Nicht-Millennials vor. 17% der Jüngeren interessieren sich für Jobsharing-Angebote, aber nur 5% der Älteren. Die Möglichkeit eines Sabbaticals ist für Millennials mit 20% doppelt so interessant als für ältere Personengruppen. Auch ein Laufbahnwechsel von einer Führungs- zu einer Expertenfunktion scheint mit 24% vs. 11% für Führungskräfte unter 40 Jahren deutlich attraktiver.



Grafik 9/2018: Nutzung von betrieblichen Angeboten für eine bessere Work-Life-Balance

Wie passen Millennials ins Unternehmen?

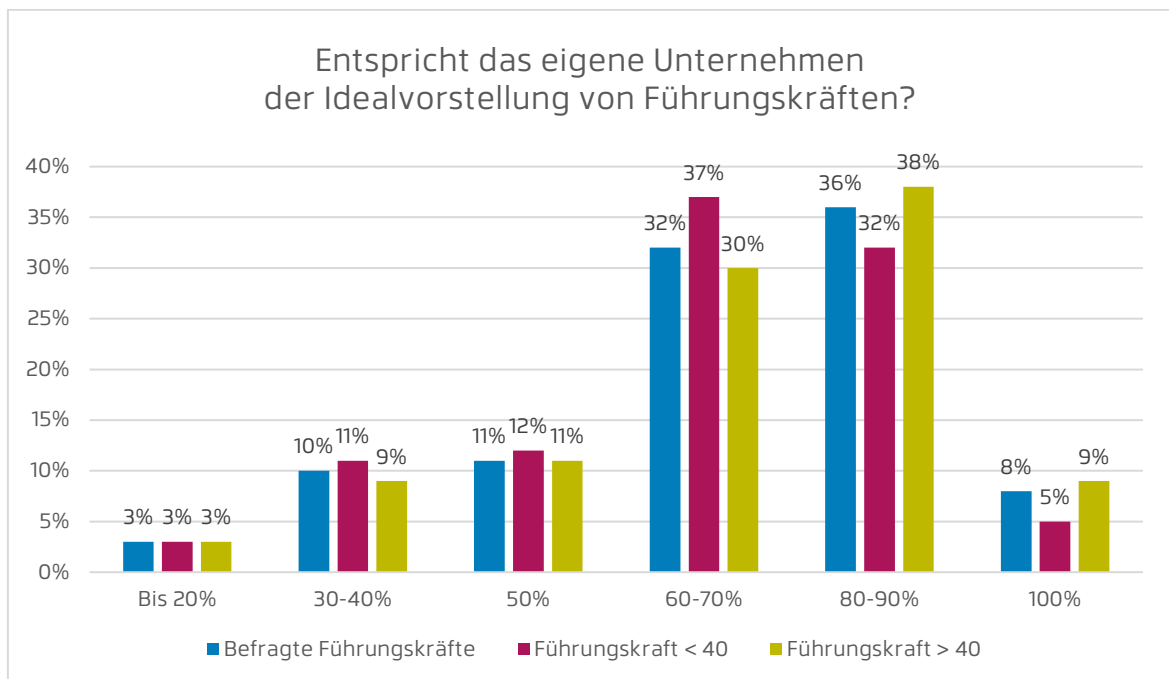
Millennials gelten allgemein als anspruchsvoller und wechselbereiter – auch wenn wir im Hernstein Management Report schon gezeigt haben, dass dies differenzierter betrachtet werden muss. Wir wollten deshalb wissen, inwieweit Millennials das Gefühl haben, dass ihr Unternehmen zu ihnen passt bzw. sie zu ihm. Wie sehr stimmen ihre Werte mit jenen ihres Unternehmens überein? Erfreuliche 82% der befragten jüngeren Führungskräfte arbeiten gerne in ihrem derzeitigen Unternehmen. Die Mehrheit empfindet auch eine hohe Übereinstimmung – sowohl mit den Unternehmenswerten (71%) als auch den Führungswerten ihres Unternehmens (70%). 59% erleben das Mission Statement des Unternehmens als motivierend.



Grafik 10/2018: Millennials: „Wie passt mein Unternehmen zu mir“?

Diese Ergebnisse unterscheiden sich nicht signifikant zwischen Millennials und Nicht-Millennials. Auch die Vermutung, dass Millennials höhere Ansprüche an ihr Unternehmen haben als ältere Führungskräfte, lässt sich also nicht belegen.

Wir haben die Millennials auch gefragt, wie sehr ihr Unternehmen ihren Idealvorstellungen von einem Unternehmen entspricht? 37% beschreiben eine 80-100%ige Übereinstimmung und unterscheiden sich damit nur geringfügig von älteren Führungskräften (46%).



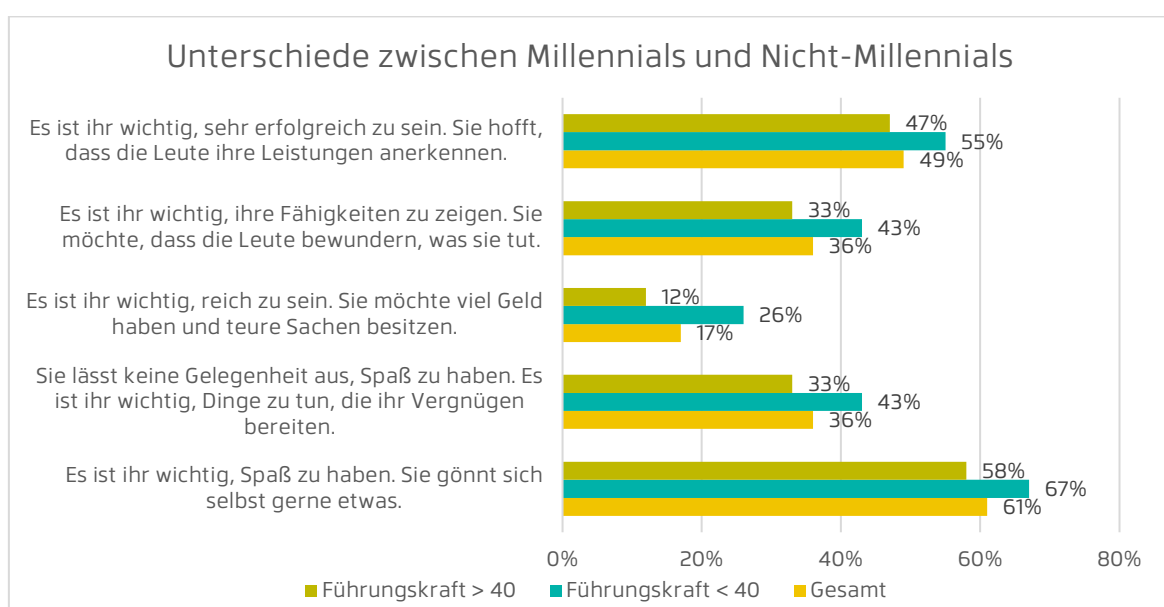
Grafik 11/2018: Entspricht das eigene Unternehmen der Idealvorstellung von Führungskräften?

Anders und doch nicht anders – welche Werte für Millennials wichtig sind

Werte sind das Fundament unseres Handelns. Sie beschreiben, was von grundlegender Bedeutung für eine Person ist und bilden somit einen wesentlichen Teil der Identität eines Menschen. Im [Hernstein Management Report Nr. 1/2018](#) wurde bereits einen Blick auf die Wertestruktur von Führungskräften geworfen und diese mithilfe des Wertemodells nach Shalom Schwartz analysiert. Für diesen Report wollten wir wissen, ob sich Unterschiede in den Antworten zwischen Millennials und Nicht-Millennials zeigen. Generell kann man von einem sehr ähnlichen Werteprofil sprechen. Beide Altersgruppen identifizieren sich vor allem mit den Werten rund um Selbstbestimmung, Humanismus – worunter Begriffe wie Loyalität und Hilfsbereitschaft subsumiert werden – und Universalismus. Zu diesem zählen Werte wie Gleichheit, Offenheit oder auch Verantwortung gegenüber der Umwelt. Die geringste Zustimmung zeigt sich bei Konformität, Stimulanz und Macht. Konformität bildet dabei einen idealtypischen Gegenpol zur Selbstbestimmung.

Bei einzelnen Fragen der Werteskala zeigen sich allerdings signifikante Unterschiede. Millennials bewerten die Themenblöcke Geld/Absicherung/Reichtum, Zeigen/Anerkennung von Leistung sowie Spaß haben/Hedonismus/Gestaltungsmöglichkeiten mit Geld höher als Nicht-Millennials. 26% der Führungskräfte unter 40 Jahren identifizieren sich mit der Aussage: „Es ist ihr (einer fiktiven Führungskraft) wichtig, reich zu sein. Sie möchte viel Geld haben und teure Sachen besitzen“. Unter den über 40-Jährigen bejahen das lediglich 12%. Der Aussage „Es ist ihr wichtig, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Sie möchte, dass die Leute bewundern, was sie tut“ stimmen 43% der Millennials, jedoch nur 33% der Nicht-Millennials zu. Zustimmung zur Aussage: „Sie lässt keine Gelegenheit aus, Spaß zu haben. Es ist ihr wichtig, Dinge zu tun, die ihr Vergnügen bereiten“ kommt von 43% der jüngeren, aber nur von 33% der älteren Führungskräfte.

Die höhere Zustimmung von Millennials zu den Aspekten Spaß und Abwechslung überrascht nicht. Passt sie doch sehr gut zum allgemeinen Bild einer Generation mit höheren Ansprüchen an Freizeit und Unterhaltungswert. Die stärkere Bewertung von Leistung könnte eine Antwort auf das vorherrschende Klischee sein, dass die jüngere Erwerbsgeneration weniger leistungsbereit ist. Möglicherweise kommt damit eine Grundhaltung, sich beweisen zu müssen, zum Ausdruck sowie der Wille, durch Leistung und nicht durch Hierarchie Anerkennung zu finden.



Grafik 12/2018: Unterschiede zwischen Millennials und Nicht-Millennials

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership

Der Wirtschaftskammer Wien

wko campus wien, Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

t +43/1/ 514 50-5600

e hernstein@hernstein.at

w www.hernstein.at



Ausführendes Institut



vieconsult Vienna Corporate Research and Development GmbH

Mag. Gerd Beidernikl

Wasagasse 6/6, 1090 Wien

t +43/1/402 18 23-40

e office@vieconsult.at

w www.vieconsult.at