

Arbeitszufriedenheit von AnwältInnen in Österreich und deren Personal

Job Satisfaction of Austrian Lawyers and their Staff

Dominik Wittinghofer

Gastartikel

Zusammenfassung

Ziel war eine Arbeitszufriedenheitsstudie einer im deutschen Sprachraum bislang unerforschten Population – die AnwältInnen. Das Interesse galt den Arbeitszufriedenheits-Unterschieden zwischen den Berufsgruppen der österreichischen RechtsanwältInnen mit eigener Kanzlei/Gesellschaft oder Partnerstatus (RAG), angestellten RechtsanwältInnen (RA), RechtsanwaltsanwärterInnen/KonzipientInnen (RAA) und dem restlichen Personal (Rest). Aufgrund von Arbeitszufriedenheits-Theorien¹⁾ sollten sich einzelne Gruppen unterscheiden. Durchgeführt wurde eine Onlinebefragung, die per E-Mail an ~95% der Mitglieder des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages erging. Arbeitszufriedenheit wurde per SAZK (Fischer & Lück, 1972) und KAFA (Haarhaus, 2015) gemessen. Es liegen Stichproben von $N_{SAZK} = 720$ und $N_{KAFA} = 667$ vor. Analysen zeigen Unterschiede in der allgemeinen Arbeitszufriedenheit der SAZK sowie der Tätigkeits- und Bezahlungszufriedenheit des KAFA.

Abstract

The aim of this study was a job satisfaction study of a group within the German speaking population, which has not yet been investigated – the lawyers. The main interest was about differences in job satisfaction between the occupational groups of the Austrian lawyers: those who have their own law firm or are a partner in a law firm (RAG), who are employed lawyers (RA), associates (RAA) and the others (Rest). Referring to theories about job satisfaction¹⁾ several groups should differ. An online survey was sent via e-mail to ~95% of the members of the Austrian Lawyer Chamber. Job satisfaction was measured by SAZK (Fischer & Lück, 1972) and KAFA (Haarhaus, 2015). There are samples of $N_{SAZK} = 720$ and $N_{KAFA} = 667$. Analyses show differences in general job satisfaction

of the SAZK, as well as in activity and pay satisfaction of the KAFA.

1. Einleitung

Die Bedürfnispyramide (Maslow 1954; 1981), das Zwei-Faktoren-Modell (Herzberg, Mausner & Snyder, 1959), die Motivtheorie (McClelland, 1985; zitiert nach Sturm, Ofterbeck & Gurt, 2011, S. 120-121), das Arbeitscharakteristik-Modell (Hackman & Oldham, 1980), das VIE-Modell (Vroom, 1964) sowie die Zielsetzungstheorie (Locke & Latham, 1990) bilden die Grundlage für das Verständnis von Arbeitszufriedenheit.

Jene Zufriedenheit vs. Nichtzufriedenheit oder Unzufriedenheit vs. Nichtunzufriedenheit (wie sie von Herzberg et al. betitelt werden) bei der Arbeit bzw. am Arbeitsplatz wirkt sich natürlich auch auf uns, unser Leben (z. B. unsere Lebenszufriedenheit) und unser Umfeld aus.

Arbeitszufriedenheit ist daher von wesentlichem Interesse für beinahe unser gesamtes Leben. Zumal man Zeit seines Lebens in Österreich etwa 40 bis 45 Jahre Erwerbstätigkeit nachweisen muss, ehe man Anspruch auf eine Pension hat.

Arbeitszufriedenheit als Teilgebiet der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie ist ein sehr ausgiebig erforschtes Thema. Dies zeigte sich bei einer zusammenfassenden Suche der Datenbanken PsycARTICLES, PsycINFO und PSYINDEX mit den Stichworten „Arbeitszufriedenheit“ (2 461 Treffer) und „job satisfaction“ (75 321 Treffer). Beim Betrachten der Ergebnisse fiel mir allerdings auf, dass gewisse Branchen/Bereiche der Arbeitswelt überrepräsentiert sind und andere unterrepräsentiert bzw. teilweise gar nicht beforscht oder berücksichtigt wurden. So etwa die Rechtsberufe und Personen, die in diesem Feld arbeiten. Eine weitere Eingrenzung auf das Berufsbild von österreichischen