

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Mag. Daniel Schönherr

Präsident der AK Oberösterreich

Sozialforscher, SORA

## **Beruflicher Aufstieg immer schwieriger – Zahl der Führungskräfte erneut gesunken**

Pressekonferenz

Freitag, 17. Juli 2015, 10 Uhr

Clubraum Presseclub Concordia, Wien

## Anzahl der Führungskräfte seit Jahren rückläufig

**Die aktuelle Auswertung des Österreichischen Führungskräfte Monitors zeigt, dass der berufliche Aufstieg immer schwieriger wird. Die Zahl der Führungskräfte ist in den letzten fünf Jahren um mehr als 100.000 gesunken. 2010 waren noch 14 Prozent aller unselbständig Beschäftigten in einer leitenden Position, aktuell sind es nur noch 10 Prozent. Der höchste Anteil an Führungskräften findet sich nach wie vor im Verwaltungssektor: Rund jede/r Vierte (23 Prozent) gibt an, in einer leitenden Position zu sein. Im Unterrichtsbereich sagen das nur drei Prozent, im Tourismus fünf.**

Die Beschäftigten schätzen ihre Aufstiegschancen immer schlechter ein. 2010 waren zumindest 53 Prozent aller Beschäftigten ohne Leitungsfunktion mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, aktuell sind es nur mehr 49 Prozent. Nur 17 Prozent sind „sehr“ damit zufrieden, mehr als jede/r Fünfte ist umgekehrt wenig bis gar nicht zufrieden (21 Prozent). Führungskräfte bewerten demgegenüber ihre Karrieremöglichkeiten naturgemäß positiver: Mehr als drei Viertel (77 Prozent) sind damit zufrieden.

## Ungleiche Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen in eine Führungsposition werden in Österreich nicht nur immer geringer, sie sind auch ungleich verteilt. Anhand der Daten des Arbeitsklima Index lassen sich die wesentlichsten Kriterien, die einen beruflichen Aufstieg begünstigen, identifizieren. Entscheidend bzw. Voraussetzung für einen Führungsjob sind immer noch Faktoren wie Bildung, Geschlecht, Herkunft und Alter: Je höher das formale Bildungsniveau, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigte/ein Beschäftigter eine leitende Funktion innehat.

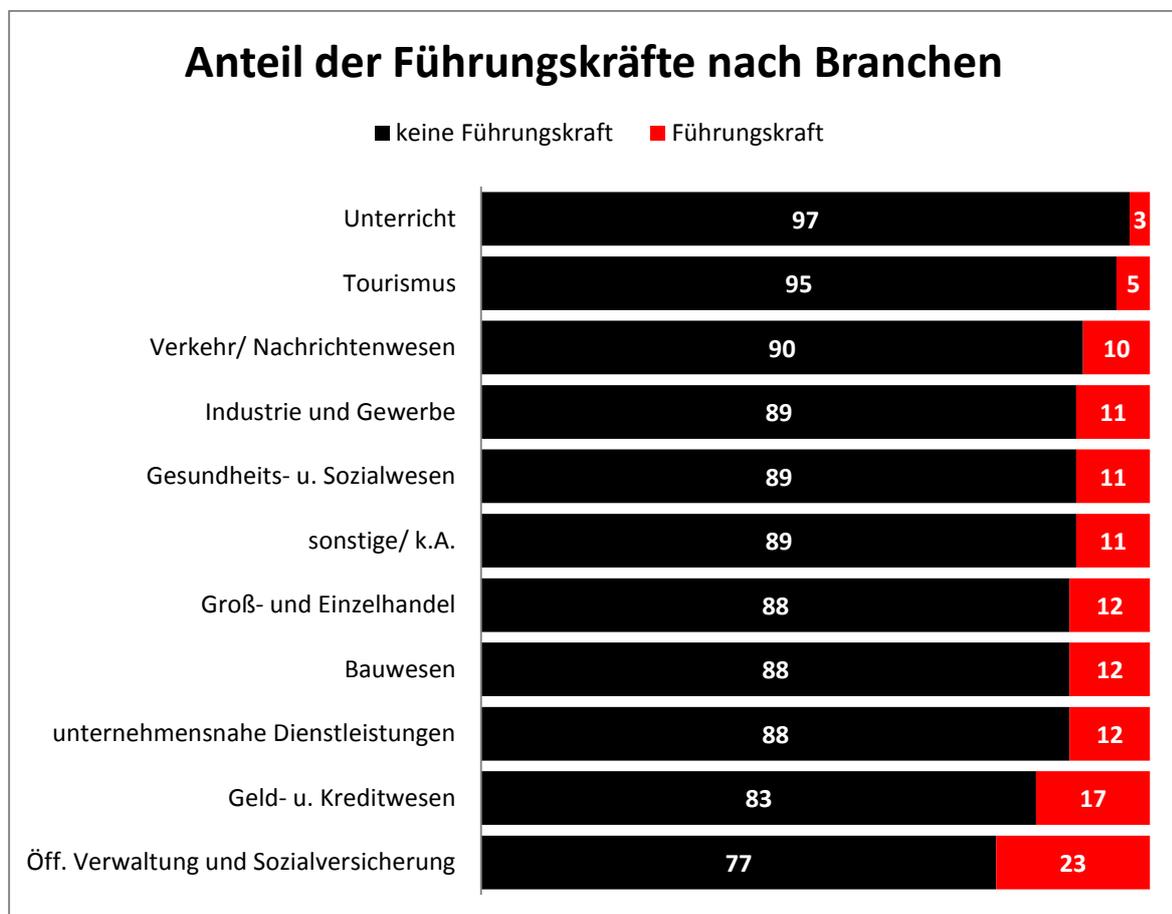
Führungskräfte sind großteils älter und männlich

Frauen haben eine signifikant geringere Chance auf eine Führungsposition in Österreich, genauso wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Teilzeitbeschäftigte. Entsprechend homogen gestaltet sich die Struktur heimischer Führungskräfte: zwei Drittel sind Männer, fast die Hälfte ist älter als 45 Jahre, 91 Prozent haben keinen Migrationshintergrund und 92 Prozent sind vollzeitbeschäftigt. Oder anders ausgedrückt: Nur ein Prozent der Führungskräfte sind Frauen mit Migrati-

onshintergrund in Teilzeitbeschäftigung. Der Weg zu mehr Frauen und Migranten/-innen in den Führungsebenen heimischer Betriebe ist also noch lang.

## Wo gibt es die meisten Führungskräfte?

Die meisten Führungskräfte in Relation zu sonstigen Beschäftigten gibt es in der öffentlichen Verwaltung: rund jede/r Vierte dort gibt an, in einer leitenden Position beschäftigt zu sein. Im Privatsektor ist der Anteil an Führungskräften lediglich im Geld- und Kreditwesen (17 Prozent) überdurchschnittlich hoch, deutlich unter dem Durchschnitt liegt er im Unterrichtswesen und im Tourismus.



Beruflicher Aufstieg zahlt sich immer noch aus

Im Schnitt liegt der Arbeitsklima Index von Führungskräften 2014/15 bei 110 Punkten, jener von nicht-leitenden Beschäftigten um vier Punkte darunter. Führungskräfte bewerten ihren gesellschaftlichen Status deutlich besser, ebenso die betrieblichen Sozialleistungen, die allgemeine berufliche Tätigkeit und insbesondere das Einkommen sowie die Aufstiegs/Karrieremöglichkeiten. Allein im Einkommen sind Füh-

rungskräfte zu 76 Prozent und damit um 18 Prozentpunkte zufriedener als restliche Beschäftigte.

Mehr als die Hälfte der Führungskräfte erhält auch regelmäßig Weiterbildungen zum Ausbau ihrer fachlichen Kompetenzen, weniger (37 Prozent) erhalten darüber hinaus Weiterbildungen zum Ausbau ihrer Führungskompetenzen. Ein Viertel aller Führungskräfte erhält eine Überstundenpauschale. Bei 12 Prozent ist das Gehalt dynamisch, hängt also vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ab. Sechs Prozent sind am Unternehmen beteiligt.

### Viele Führungskräfte gestresst

Allerdings zeigen sich auch höhere Belastungen unter Führungskräften, etwa in Bezug auf psychischen und Innovations-Stress: 27 Prozent klagen über Zeitdruck, 16 Prozent leiden unter dem ständigen Wechsel von Arbeitsabläufen, 22 Prozent geben dauerhaften Arbeitsdruck ohne Zeit zum Verschnaufen an und 14 Prozent fühlen sich durch Unterbrechungen ihrer Freizeit aufgrund beruflicher Verpflichtungen belastet.

Allein die Arbeitszeit stellt für viele Führungskräfte eine Herausforderung dar: diese liegt mit 43 Stunden pro Woche deutlich über dem Durchschnitt sonstiger Beschäftigter. 36 Prozent der Führungskräfte machen häufig Überstunden, 44 Prozent gelegentlich – nur ein Fünftel macht selten oder nie Überstunden, d.h. kommt mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit aus.

### Unterschiede nach Führungsebene

Führungskraft ist nicht gleich Führungskraft: Eines der zentralen Unterscheidungsmerkmale ist die Anzahl der Personen unter der jeweiligen Leitung und damit die Führungsebene. Im Schnitt der Jahre 2010 bis 2015 hatten 60 Prozent der Führungskräfte maximal fünf Personen unter ihrer Leitung, 21 Prozent sechs bis zehn Beschäftigte, elf Prozent elf bis 20 und acht Prozent mehr als 20 Personen. Jüngere, Migranten und Frauen befinden sich öfters auf den unteren Leitungsebenen: Führungskräfte mit einer Verantwortung über mehr als 20 Personen sind zu zwei Drittel Männer ohne Migrationshintergrund und in Vollzeitbeschäftigung.

## Der Österreichische Führungskräfte Monitor

Die Arbeiterkammer Oberösterreich erhebt seit 18 Jahren regelmäßig den Österreichischen Arbeitsklima Index. Die Situation der Arbeitnehmer/-innen in Leitungsfunktionen wurde erstmals 2009 thematisiert. Im Zentrum des Österreichischen Führungskräfte Monitors stehen diese beiden Fragen: Wie steht es um die Arbeitszufriedenheit der Führungskräfte in Österreich? Was sind ihre Sorgen und Probleme? Die AK greift dafür auf die Daten des Arbeitsklima Index zurück, ergänzt um Erhebungen des Österreichischen Führungskräfte Monitors. In persönlichen Interviews wird erhoben, ob die Befragten eine Leitungsfunktion innehaben. Zwischen 10 und 15 Prozent der unselbstständig Beschäftigten bejahen das – mit sinkender Tendenz. Diese Gruppe umfasst Vorarbeiter/-innen der Industrie und Filialleiter/-innen im Handel ebenso wie Geschäftsführer/-innen der Privatwirtschaft oder Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung. Der Führungskräfte Monitor bietet damit ein weites Spektrum. Die Arbeiterkammer Oberösterreich will mit dieser Studie auf die Situation der Beschäftigten mit Führungsverantwortung aufmerksam machen.