

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer Mag. Daniel Schönherr Präsident der AK Oberösterreich Sozialforscher, SORA

Führungskräfte sind trotz hoher Anforderungen zufriedener als ihre Mitarbeiter

Pressekonferenz Freitag, 7. Juli 2017, 10 Uhr Presseclub Concordia, Wien

Anzahl der Führungskräfte stagniert

Rund 400.000 Personen oder elf Prozent aller Beschäftigten bekleiden Führungspositionen. Das zeigt die aktuelle Auswertung des Österreichischen Führungskräfte Monitors. Sie arbeiten viel und lange, leiden unter Zeit- und Arbeitsdruck und tun sich schwer, manchmal auch harte Entscheidungen treffen zu müssen. Und dennoch sind Führungskräfte trotz hoher Anforderungen zufriedener als ihre Mitarbeiter/-innen.

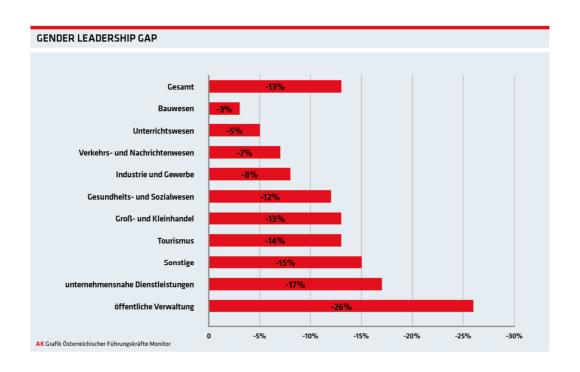
Führungspositionen werden zwar immer noch häufiger von Männern ausgeübt (63 Prozent), allerdings ist der Frauenanteil in letzter Zeit gestiegen. Auch der Anteil an jüngeren Führungskräften steigt: Mittlerweile ist schon fast ein Drittel jünger als 36 Jahre. Auffällig ist auch, dass sich der Anteil an Führungskräften mit Migrationshintergrund in den letzten drei Jahren fast verdoppelt hat.

Ungleiche Aufstiegschancen zwischen den Geschlechtern

Ein Indikator für ungleiche Aufstiegschancen in Führungspositionen ist der Gender Leadership Gap (GLG). Dieser misst die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an allen unselbständig Beschäftigten in einer Branche und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen.

Im Zeitraum von 2011 bis 2017 waren 48 Prozent aller Beschäftigten in Österreich Frauen – aber nur 34 Prozent der Führungskräfte. Der GLG lag damit bei minus 14 Prozent. Dieser Unterschied findet sich in allen Branchen, allerdings in unterschiedlich starker Ausprägung.

Am geringsten ist der GLG im Bauwesen, wo allerdings auch der Frauenanteil niedrig ist: 14 Prozent der Beschäftigten im Bauwesen sind weiblich, bei den Führungskräften liegt der Frauenanteil bei elf Prozent. Ebenfalls gering fällt der GLG im Unterrichtswesen aus: Dort sind 61 Prozent der Beschäftigten und 55 Prozent der Führungskräfte Frauen. Am höchsten ist der GLG in der öffentlichen Verwaltung: Während dort 43 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, werden nur 17 Prozent der Führungspositionen von Frauen bekleidet.



Führungskräfte arbeiten viel und lange

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Führungskräften liegt im Median bei 40 Stunden, tatsächlich arbeiten sie jedoch um durchschnittlich zwei Stunden pro Woche länger. Nur ein Zehntel der Führungskräfte arbeitet Teilzeit, bei allen anderen Beschäftigten ist der Anteil etwa doppelt so hoch.

37 Prozent geben an, häufig Überstunden zu machen, weitere 42 Prozent machen gelegentlich Überstunden. Etwa ein Viertel bezieht eine Überstundenpauschale.

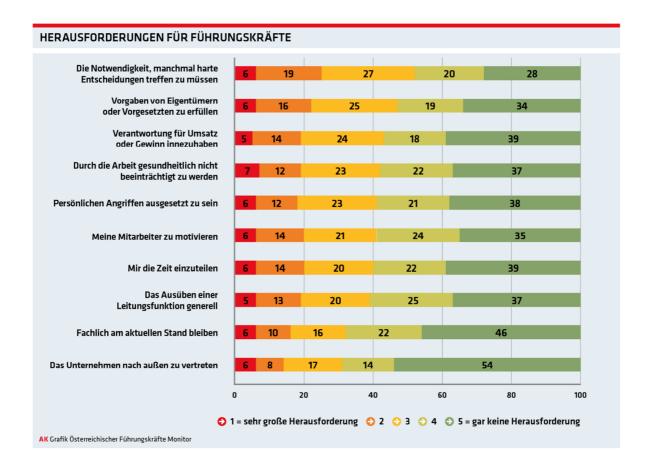
Überstunden	(fast) nie	gelegentlich	häufig
Beschäftigte ohne Führungsaufgaben	34%	51%	15%
Führungskräfte gesamt	21%	42%	37%
Führungskräfte mit mehr als 15 Mitarbeitern/-innen	9%	39%	52%

Führungskräfte sind daher in hohem Ausmaß durch lange Arbeitszeiten belastet, die oftmals nur schwer mit privaten Verpflichtungen, wie etwa der Kinderbetreuung, vereinbar sind. Das versperrt – aufgrund der immer noch vorherrschenden Rollenverteilung – vielen Frauen den Weg in die Führungsetagen: Während z.B. nur 26 Prozent der männlichen Führungskräfte in Singlehaushalten wohnen, sind es bei Frauen 35 Prozent. Nur 22 Prozent der weiblichen Führungskräfte sind Mütter, bei Männern sind 31 Prozent Väter.

21 Prozent der Frauen in Führungspositionen arbeiten in Teilzeit, bei jenen mit Kindern sind es sogar 35 Prozent. Zum Vergleich: Nur fünf Prozent der Männer in leitender Funktion arbeiten in Teilzeit und nur zwei Prozent der Väter.

Herausfordernde und belastende Führungsarbeit

Mehr als die Hälfte der Führungskräfte tut sich schwer damit, manchmal harte Entscheidungen treffen zu müssen. Weitere Herausforderungen sind das Erfüllen der Vorgaben von Eigentümern oder Vorgesetzten, die Verantwortung für Umsatz und Gewinn, gesundheitlich durch die Arbeit nicht beeinträchtigt zu werden, persönlichen Angriffen ausgesetzt zu sein und die Mitarbeiter/-innen zu motivieren.



Ebenfalls mehr als die Hälfte der Führungskräfte klagt über Zeitdruck. 44 Prozent erleben ständigen Arbeitsdruck ohne Zeit zum Verschnaufen. Jeweils rund ein Drittel berichtet von wechselnden Arbeitsabläufen, technischen und organisatorischen Veränderungen, seelisch belastender Arbeit sowie Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen als Belastungsfaktoren.

	sehr bis mittel stark belastet	Differenz zu Beschäftigten ohne Führungs- aufgaben
Zeitdruck	53%	+6%
ständiger Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschnaufen	44%	+5%
Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen	37%	+11%
technische/organisatorische Veränderungen	36%	+13%
seelisch belastende und aufreibende Arbeit	33%	+7%
Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen	32%	+14%
Unfall- und Verletzungsgefahr	25%	-1%
schlechte Gesundheitsbedingungen	23%	-2%
Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit	13%	+2%

Trotzdem: Hohe Arbeitszufriedenheit

Trotz der hohen Anforderungen und Belastungen im Beruf erzielen Führungskräfte einen Arbeitsklima Index von 112 Punkten, um fünf Punkte über dem Durchschnitt aller Beschäftigter. Besonders die eigene soziale Position und Absicherung wird von Führungskräften positiver bewertet: Dazu zählen die höhere Einkommenszufriedenheit im Vergleich zu sonstigen Beschäftigten, die positivere Bewertung der eigenen Karrierechancen und die hohe Zufriedenheit mit dem eigenen gesellschaftlichen Status. Aber auch von betrieblichen Sozialleistungen profitieren Führungskräfte häufiger. Die eigenen Arbeitsmarktchancen werden optimistischer eingeschätzt. Die hohen Anforderungen in der Arbeit, insbesondere die stärkeren psychischen Belastungen, werden durch diese positiven Aspekte ausgeglichen.

Aber: Frauen und Migranten sind weniger zufrieden

Weibliche Führungskräfte bewerten ihr Einkommen und ihre Arbeitsmarktchancen weniger positiv. Und auch bei Führungskräften mit Migrationshintergrund geht die Leitungsfunktion nicht mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einher: Sie bewerten ihr Standing im Betrieb und den Führungsstil ihrer Vorgesetzten schlechter, profitieren weniger von betrieblichen Sozialleistungen, bewerten ihre Arbeitszeit weniger positiv und sind wesentlich häufiger psychischen und körperlichen Belastungen sowie Zeitdruck und Innovations-Stress ausgesetzt als Führungskräfte ohne Migrationshintergrund.

Und: Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihren Chefs?

Sieben von zehn österreichischen Arbeitnehmern/-innen sind mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten zufrieden. Dieser Anteil ist seit der Jahrtausendwende unverändert geblieben. Allerdings ist die Zufriedenheit in diesem Zeitraum in Kleinbetrieben bis zu vier Beschäftigten gesunken, in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern/-innen gestiegen. Dennoch ist die Zufriedenheit in den kleinen Betrieben immer noch höher als in Großbetrieben.

Betriebsgröße	2000	2016/2017
1-4 Beschäftigte	80%	76%
mehr als 500 Beschäftigte	62%	69%
Gesamt	69%	70%

Am zufriedensten mit dem Führungsstil sind Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung, im Tourismus und im Unterrichtswesen. Unzufriedener sind Arbeitnehmer/-innen in der Privatwirtschaft, v.a. im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich und im Bauwesen.

Der Österreichische Führungskräfte Monitor

Die Arbeiterkammer Oberösterreich erhebt seit 20 Jahren regelmäßig den Österreichischen Arbeitsklima Index. Die Situation der Arbeitnehmer/-innen in Leitungsfunktionen wurde erstmals 2009 thematisiert. Im Zentrum des Österreichischen Führungskräfte Monitors stehen die 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. Diese Gruppe von derzeit elf Prozent 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.