www.arbeitsklima.at

03 | 2011

ARBEITSKLIMA INDEX AK

NEWSLETTER

Der Österreichische Führungskräfte Monitor

WENIGER WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

Seit 2008 Rückgang um drei Prozentpunkte

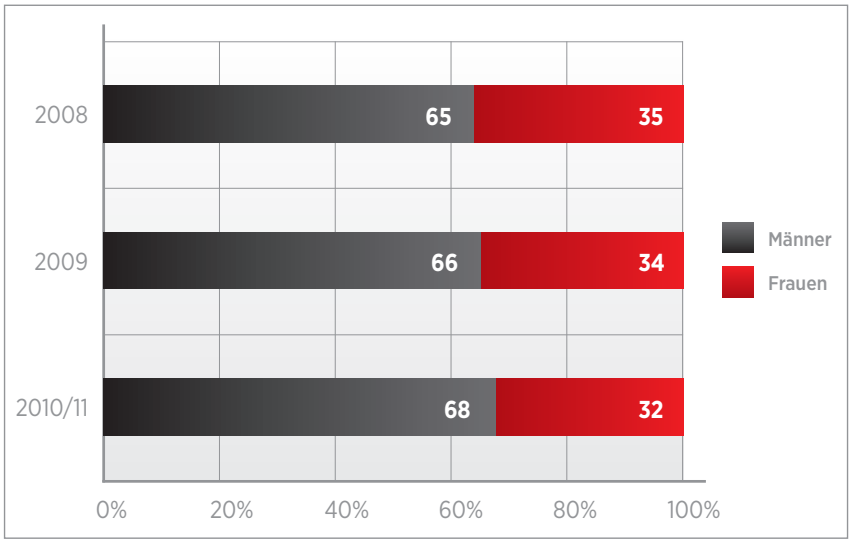
Der Österreichische Führungskräfte Monitor zeigt, dass entgegen medialen Verkündigungen und der öffentlichen Meinung immer weniger Frauen in Leitungspositionen kommen.

Nach wie vor befinden sich deutlich mehr Männer in Führungspositionen als Frauen: 68 Prozent der Führungskräfte sind männlich, 32 Prozent weiblich. Dass der Anteil an Frauen in Leitungsjobs innerhalb von drei Jahren um drei Prozentpunkte gesunken ist, stellt ein Armutszeugnis für die österreichische Wirtschaft dar und entlarvt die Forderungen der Unternehmer/-innen nach mehr Frauen in leitenden Positionen als bloße Sonn- und Feiertagsrhetorik.

Wirtschaftskrise schmälert Chancen

Woran liegt es, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen entgegen dem öffentlichen Meinungsklima sogar zurückgegangen ist? Ein Erklärungsansatz ist, dass während der Jahre der Finanz- und Wirtschaftskrise die Luft für Frauen dünner geworden ist: Weniger Führungsjobs in Unternehmen bedeuten offensichtlich eher weniger Chancen für Frauen. Die Daten des Arbeitsklima Index belegen, dass die Zufriedenheit von weiblichen Beschäftigten mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungschancen in der Krise zurückgegangen ist, während sie unter Männern stabil geblieben ist. Besonders weibliche Beschäftigte in Industrie und Gewerbe und im Handel schätzen ihre Karrierechancen mittlerweile pessimistischer ein.

Führungskräfte nach Geschlecht



Problem der Betreuungspflichten

Die oft schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt ein weiteres Hindernis dafür dar, dass Frauen seltener in Führungspositionen kommen. 65 Prozent der vollzeitbeschäftigten Mütter geben an, Beruf und Privatleben (Betreuungspflichten) gut vereinbaren zu können. Bei vollzeitbeschäftigten Männern mit leitender Funktion sind es 76 Prozent. Auch der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen wirkt sich hemmend auf den beruflichen Aufstieg aus.

Immer mehr Überstunden

Die Arbeitszeitbelastung nimmt für weibliche Führungskräfte zu: 2008 sagten 23 Prozent der weiblichen Führungskräfte, dass sie „häufig" Überstunden leisten. Dieser Wert ist auf 33 Prozent gestiegen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit weiblicher Führungskräfte in Vollzeitbeschäftigung ist seit 2008 jährlich um eine Stunde auf aktuell 44 angestiegen. Die Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen sinkt: Unter allen weiblichen Führungskräften von 79 Prozent im Jahr 2008 auf 76 Prozent 2010/11, unter den vollzeitbeschäftigten weiblichen Führungskräften von 82 Prozent auf 71 Prozent.

UNGLEICHE CHANCEN

Offensichtlich haben es Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund in Österreich schwerer, in Führungspositionen zu kommen: So schaffen es nur sieben Prozent der Migranten/-innen mit Maturaabschluss und 21 Prozent mit Universitätsausbildung. Auch das Senioritätsprinzip wirkt bei ihnen seltener – nur zehn Prozent der Migranten/-innen ab 45 Jahren haben Führungsaufgaben – gegenüber 18 Prozent der Nicht-Migranten/-innen.

Besonders deutlich wird die ungleiche Chancenverteilung, wenn man die beiden Faktoren „Bildung“ und „Alter“ kombiniert: Während in der Altersgruppe der 26- bis 35-jährigen die Chancen auf eine leitende Position noch annähernd gleich sind, öffnet sich mit steigendem Alter die Schere. Migranten/-innen ab 45 Jahren mit Matura oder Studienabschluss rücken demnach deutlich seltener in Führungspositionen vor als ihre Kollegen/-innen ohne Migrationshintergrund. So erreichen in dieser Gruppe zwar 30 Prozent der Nicht-Migranten/innen, aber nur 15 Prozent der Migranten/innen eine leitende Position.

MIGRANTEN/-INNEN

Chancen mit höherer Bildung besser

Die Wirtschaft fordert mehr Zuzug von qualifizierten Arbeitskräften, aber die bereits in Österreich lebenden Migranten/-innen haben schlechtere Aufstiegschancen.

Von den mehr als 500.000 Führungskräften in Österreich haben neun Prozent einen Migrationshintergrund. Das heißt, dass entweder der/die Befragte selbst oder zumindest ein Elternteil nicht in Österreich geboren wurde.

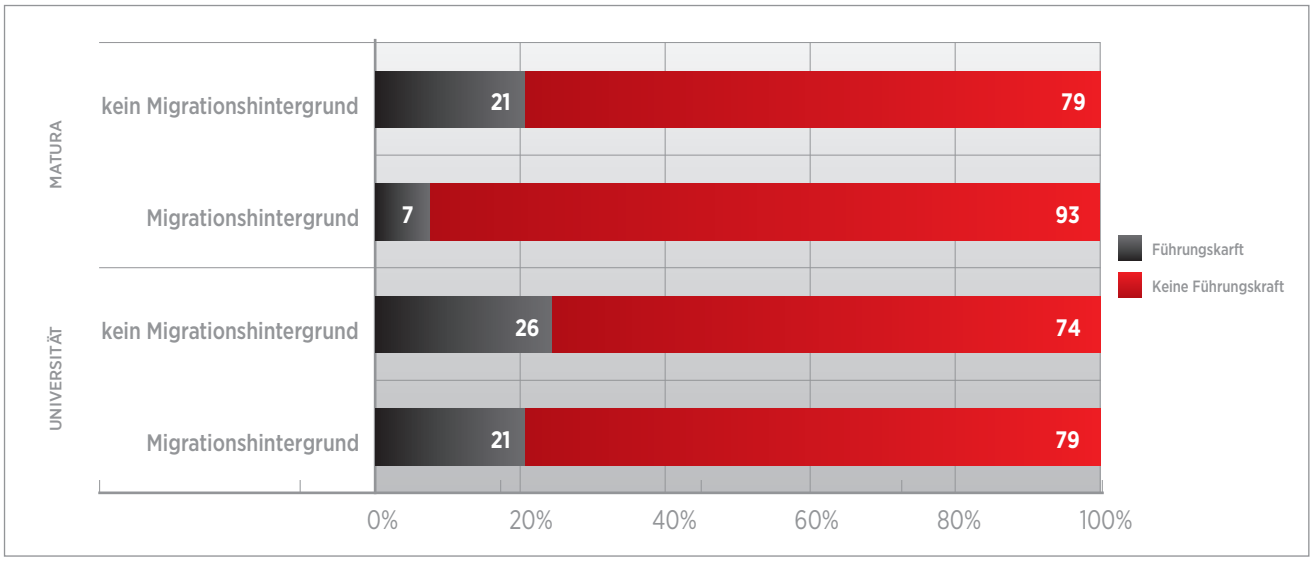
Schlechtere Aufstiegschancen

Unter den Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben liegt der Anteil an Migranten/-innen bei 13 Prozent. Die Aufstiegschancen sind für Migranten/-innen noch immer eingeschränkter als für Arbeitnehmer/-innen ohne Migrationshintergrund. Grundsätzlich aber gilt: Je höher das Bildungsniveau, desto besser stehen die Chancen für den Aufstieg in eine leitende Position. Dennoch: Migranten/-innen nützt ein höherer Bildungsabschluss weniger. Unter den Befragten mit Matura gilt jede/r Fünfte (21 Prozent) ohne Migrationshintergrund als Führungskraft, aber nur sieben Prozent der Migranten/-innen. Unter Universitätsabsolventen/-innen zeigen sich ebenfalls Benachteiligungen für Migranten/-innen (26 zu 21 Prozent) - allerdings weniger deutlich ausgeprägt.

Probleme für ältere Migranten/-innen

Der Zugang zu Führungspositionen in Österreich ist neben der Bildung auch vom Alter abhängig. Auch hier zeigen sich Benachteiligungen von Migranten/-innen: Während Befragte ohne Migrationshintergrund ab 46 Jahren zu 18 Prozent in einer leitenden Position beschäftigt sind, sind es unter Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund derselben Altersgruppe nur zehn Prozent.

Führungskräfte nach Bildungsabschluss und Migrationshintergrund



UNTERSCHIEDE IM LAND

In Wien, Stmk. & Kärnten haben Migranten/-innen bessere Chancen.

Im Osten und Süden Österreichs haben Migranten/-innen bessere Aufstiegschancen – gute Chancen für Angestellte.

Migranten/-innen haben vor allem in Wien bessere Aufstiegschancen.

In der regionalen Verteilung der Führungskräfte mit Migrationshintergrund sind einige Unterschiede festzustellen: In Wien haben 21 Prozent der Führungskräfte einen Migrationshintergrund – ebenso wie 21 Prozent der Arbeitnehmer/-innen ohne Leitungsaufgaben.

Auch im Süden gute Chancen

Ein ähnlich ausgewogenes Verhältnis zeigt sich neben Wien nur in den südlichen Bundesländern Steiermark und Kärnten. Im Vergleich dazu sind im Westen (Tirol, Vorarlberg) 20 Prozent der Nicht-Führungskräfte Migranten/-innen, aber nur 10 Prozent der Führungskräfte. Somit haben Migranten/-innen in Wien und in den südlichen Bundesländern Österreichs bessere Chancen, in Führungspositionen aufzusteigen.

Möglichkeiten für Angestellte

Die Mehrheit der Migranten/-innen (72 Prozent) schafft den Aufstieg innerhalb von Angestellten-Verhältnissen. Als Arbeiter/-innen schaffen es 16 Prozent der Migranten/-innen, in eine leitende Position (z.B. am Bau, im Handel) aufzusteigen. Führungskräfte mit Migrationshintergrund findet man eher selten im öffentlichen Dienst. Nur 12 Prozent schaffen es im Dienst für Bund, Ländern und Gemeinden in der Hierarchie aufzusteigen, während das fast doppelt so vielen Bediensteten ohne Migrationshintergrund gelingt (23 Prozent).

Unter Angestellten und Arbeiter/-innen haben jeweils zwischen acht und neun Prozent der Führungskräfte einen Migrationshintergrund. Wenige Führungskräfte mit Migrationshintergrund finden sich jedoch im öffentlichen Dienst: Dort haben nur fünf Prozent einen Migrationshintergrund.

DER ÖSTER. FÜHRUNGSKRÄFTE MONITOR

Die Arbeiterkammer Oberösterreich erhebt seit 14 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. Rund 14 Prozent der unselbstständig Beschäftigten bejahen das. Damit ergibt sich hochgerechnet die Zahl von mehr als 500.000 Führungskräften in Österreich. 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.

ONLINE DATEN

Aktuelle Ergebnisse und Hintergrundinformationen finden Sie unter **www.arbeitsklima.at**. Dort steht neben der umfangreichen Arbeitsklima Datenbank auch der Führungskräfte Monitor zur Verfügung. Er beantwortet die Frage, wie es um die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Führungskräfte steht.

GUTE WERTE IM ARBEITSKLIMA INDEX

Obwohl Führungskräfte während der Wirtschaftskrise stärkere Belastungen (Zeit- und Erfolgsdruck) empfunden haben, liegen sie im Österreichischen Arbeitsklima Index konstant drei bis vier Punkte über Arbeitnehmer/-innen ohne Führungsaufgaben. 77 Prozent der Führungskräfte sind damit sehr oder eher zufrieden, dass sie ihre Arbeitsabläufe selbst bestimmen können – gegenüber 64 Prozent der Nicht-Führungskräfte.

Hohe Zufriedenheit mit Einkommen

Immerhin 71 Prozent der Führungskräfte sind mit ihrem Einkommen zufrieden, was nur auf 60 Prozent der Beschäftigten ohne Leitungsfunktionen zutrifft. Auch beurteilen 76 Prozent der Führungskräfte ihre Weiterbildungsmöglichkeiten als gut bis sehr gut (61 Prozent der Nicht-Führungskräfte). Der größte Unterschied zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften findet sich in der Antwort auf die Frage nach der Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: 71 Prozent der Beschäftigen mit Leitungsaufgaben sind mit diesen sehr oder eher zufrieden – gegenüber nur 53 Prozent der Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben. Es bringt also grundsätzlich Vorteile, Führungskraft zu sein.

FÜHRUNG IN DER KRISE

Harte Entscheidungen und Erfolgsdruck belasten

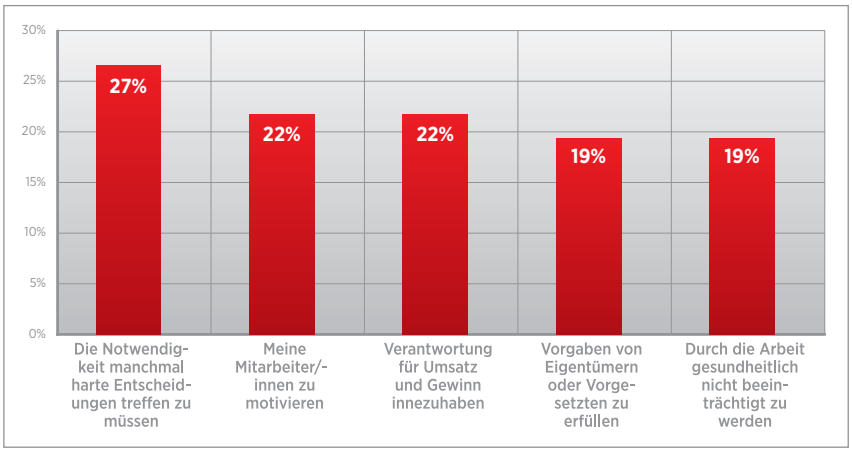
Führungskräfte liegen im Österreichischen Arbeitsklima Index zwar drei bis vier Punkte über den restlichen Arbeitnehmer/-innen, dennoch fühlen sie sich manchmal stärker belastet.

Führungskräfte sind in vielen Aspekten - wie z.B. dem Einkommen, den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten oder den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen - zufriedener als Arbeitnehmer/-innen ohne Leitungsaufgaben. Allerdings fühlen sie sich in anderen Aspekten - Zeitdruck, Veränderungen im Arbeitsumfeld, psychischer Druck - stärker belastet.

Probleme mit harten Entscheidungen

Was empfinden Führungskräfte als besonders schwierig? 27 Prozent belastet es, harte Entscheidungen treffen zu müssen. 22 Prozent finden, dass die Motivation der Mitarbeiter/-innen und die Verantwortung für den Betriebserfolg Probleme bereiten. 19 Prozent befürchten, durch den Job gesundheitlich beeinträchtigt zu werden. 38 Prozent der Führungskräfte fühlen sich durch zeitlichen Druck in ihrer Arbeit sehr oder eher belastet, 13 Prozent durch technische oder organisatorische Veränderungen. Ältere Führungskräfte (über 45 Jahre) sind durchwegs optimistisch: 60 Prozent in dieser Gruppe sind überzeugt, dass sie auch mit 65 Jahren noch ihren Beruf ausüben können. Zum Vergleich: Nur 51 Prozent der Nicht-Führungskräfte stimmen bei dieser Frage zu.

Führungskräfte empfinden es als schwierig ...



Ausgabe 3/2011, Juli
Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Nr. 105/2011, Zul.-Nr. GZ 02Z033937 M
Medieninhaberin und Herausgeberin:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ,
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz,
Hersteller: Druckerei Pecho, Linz