



Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Mag. Christoph Hofinger

Präsident der AK Oberösterreich

Institut SORA

Österreichischer Führungskräfte Monitor
Mehrheit wünscht kürzere Arbeitszeit

Pressekonferenz

Freitag, 8. Oktober 2010, 10 Uhr

Café Griensteidl, Michaelerplatz 2,

1010 Wien

Der Führungskräfte Monitor basiert auf den Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index. In diesem wird in face-to-face-Interviews abgefragt, ob die Befragten eine Leitungsfunktion innehaben. Rund 15 Prozent 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 leitende Angestellte der öffentlichen Verwaltung.

Die rund 500.000 Arbeitnehmer/-innen mit Leitungsfunktion sind deutlich zufriedener in ihrem Job als Beschäftigte ohne Leitungsaufgaben. Erstere erreichen 111 Punkte im Arbeitsklima Index, Nicht-Führungskräfte liegen bei 107 Punkten. Der größte Unterschied zeigt sich bei der Frage nach den Erwartungen in die Zukunft. Hier liegen Führungskräfte um sechs Punkte vor allen übrigen Arbeitskräften. Der Frauenanteil an Leitungspositionen stagniert, Beschäftigte mit Migrationshintergrund können sich hingegen immer besser etablieren.

Der Unterschied zwischen Führungskräften und Nicht-Führungskräften in der Arbeitszufriedenheit hat sich laut Arbeitsklima Index in den vergangenen Jahren vergrößert. Während die Arbeitszufriedenheit bei den Führungskräften mit 111 nach 112 Indexpunkten auch in wirtschaftlich turbulenten Jahren stabil geblieben ist, weist der Arbeitsklima Index bei den Nicht-Führungskräften einen Rückgang von 109 auf 107 Indexpunkte auf.

Führungskräfte halten den eigenen Job für sicher

Gefragt, für wie sicher sie den eigenen Arbeitsplatz halten, sind Personen mit Leitungsfunktion deutlich optimistischer als die übrigen Beschäftigten.

41 Prozent bezeichnen ihren Arbeitsplatz als „sehr sicher“, weitere 50 Prozent als „ziemlich sicher“. Bei den Personen ohne Leitungsfunktion sind sich nur 25 Prozent „sehr sicher“, 58 Prozent „ziemlich sicher“.

Das bedeutet, dass nur neun Prozent der Führungskräfte, dafür aber 17 Prozent der Nicht-Führungskräfte ihren Job als gefährdet ansehen.

Die Frage nach der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs und des eigenen Betriebes wird von Führungs- und Nicht-Führungskräften ähnlich beantwortet. Die Zukunft des Beschäftigungsbetriebes wird deutlich besser gesehen als die wirtschaftliche Zukunft Österreichs.

38 Prozent der Führungskräfte geben an, bereits als solche eingestellt worden zu sein. Mit 53 Prozent erhalten Führungskräfte bezahlte Weiterbildung zum Ausbau der fachlichen Kompetenz, 41 Prozent bekommen Weiterbildung zur Verbesserung der Führungsfähigkeiten. Die Führungskräfte sind daher zufriedener mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten: 75 Prozent sind zumindest „eher zufrieden“ damit, bei den Nicht-Führungskräften nur 60 Prozent.

Führungskräfte würden gerne weniger arbeiten

Sowohl bei vollzeitbeschäftigten Führungs- als auch Nicht-Führungskräften ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit seit dem Vorjahr um eine Stunde gestiegen. Vollzeitbeschäftigte Führungskräfte kommen auf 45 Wochenstunden, Nicht-Führungskräfte auf 42 Wochenstunden.

Bei den Führungskräften arbeitet rund ein Drittel zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche, ein weiteres Drittel zwischen 41 und 45 Stunden. Das letzte Drittel bringt es sogar auf mehr als 45 Stunden pro Woche. Bei Nicht-Führungskräften liegen hingegen zwei Drittel bei einer Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden. Zwölf Prozent geben an, mehr als 45 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Obwohl Führungskräfte tendenziell länger arbeiten als Befragte, die in keiner leitenden Position beschäftigt sind, sind sie nicht unzufriedener mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 77 Prozent der Führungskräfte und 79 Prozent der Nicht-Führungskräfte geben an, Privatleben und Beruf zumindest „gut“ vereinbaren zu können.

Dafür sind Führungskräfte öfter Zeitdruck ausgesetzt: 39 Prozent leiden unter Zeitdruck (Nicht-Führungskräfte: 28 Prozent). Führungskräfte wünschen sich auch häufiger, weniger Stunden zu arbeiten. Mit 52 Prozent würde es die Mehrheit begrüßen, in Zukunft weniger arbeiten zu müssen. Bei den Nicht-Führungskräften sind es nur 29 Prozent, die sich das wünschen.

Einkommen: Führungskräfte legen zu, andere stagnieren

Das durchschnittliche persönliche Nettoeinkommen der Führungskräfte lag im Jahr 2008 bei 1936 Euro, derzeit liegt es bei 2115 Euro. Ein Plus von 179 Euro. Bei Nicht-Führungskräften liegt das Durchschnittseinkommen aktuell bei 1503 Euro nach 1480 Euro im Jahr 2008, der Zuwachs beträgt nur 23 Euro.

72 Prozent der Führungskräfte sind mit ihrem Einkommen zufrieden, bei den Nicht-Führungskräften sind es 60 Prozent. 23 Prozent können sehr gut davon leben, bei Nicht-Führungskräften können das nur neun Prozent.

Ein Drittel der Führungskräfte hat hingegen Probleme mit dem Einkommen, sie kommen „gerade noch“ oder „gar nicht“ damit aus. Bei den übrigen Arbeitnehmern sind es allerdings 50 Prozent, die in diese Gruppe fallen.

Pauschale macht zufriedener

29 Prozent des Führungspersonals in Österreich bekommen etwaige Überstunden mit einer Pauschale abgegolten. Diese Gruppe ist mit der Einkommenssituation wesentlich zufriedener als jene, die über keine Pauschale verfügen. Acht von zehn Befragten mit Pauschale geben an, „sehr“ oder zumindest „ziemlich zufrieden“ mit dem Einkommen zu sein – bei den übrigen sind es 68 Prozent.

Darüber hinaus sind Beschäftigte mit Leitungsfunktion, die zumindest mit einem Prozent am Unternehmen beteiligt sind, sowie Führungskräfte mit dynamischen Gehaltsbestandteilen zufriedener als jene, die nicht darüber verfügen (88 zu 71 Prozent beziehungsweise 84 zu 69 Prozent)

Weniger Frauen, mehr Migranten in Leitungspositionen

Die Zusammensetzung der Gruppe der Führungskräfte ist nach wie ungleich, 70 Prozent sind männlich. Die Zahl der Frauen ist zuletzt wieder zurückgegangen. Lag der Männeranteil im Jahr 2008 noch bei 65 Prozent, so ist er im Jahr 2009 bereits auf 67 Prozent und im Jahr 2010 auf 70 Prozent gestiegen. Der vermeintliche Aufholprozess der Frauen in den Jahren davor scheint damit nicht nur gestoppt, sondern sogar umgekehrt worden zu sein.

Führungspositionen in Verwaltung sind Männerdomäne

Den größten Anteil an Führungskräften findet man in der Verwaltung - 26 Prozent der Befragten geben an, Leitungsaufgaben zu erfüllen. In den restlichen Branchen, etwa Industrie/Gewerbe, Handel, Unterricht, Gesundheit/Soziales, liegt der Anteil des Führungspersonals jeweils zwischen 10 und 17 Prozent.

Der Blick auf die Geschlechterverhältnisse zeigt, dass sich der Zugang von Frauen zu höheren Positionen unterschiedlich gestaltet. Am größten ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten in der Branche insgesamt und an den Führungspositionen in der Verwaltung.

47 Prozent der dort Beschäftigten sind weiblich, allerdings sind nur 19 Prozent der Führungskräfte weiblich!

In den übrigen Branchen gestaltet sich das Missverhältnis ebenfalls zum Nachteil der Frauen:

- Im Handel stehen 74 Prozent weiblichen Beschäftigten 52 Prozent weibliche Führungskräfte gegenüber
- in Industrie/Gewerbe 35 zu 21 Prozent
- Gesundheit/Soziales 79 zu 66 Prozent
- Unterricht 66 zu 56 Prozent

Migranten holen auf

Für Menschen mit Migrationshintergrund scheint sich das Bild hingegen zu normalisieren. Jede zehnte Führungskraft gibt an, Migrationshintergrund zu haben. Dieser Anteil ist in den vergangenen drei Jahren um zwei Prozent gestiegen und liegt nur mehr zwei Prozent unter dem Anteil bei den Nicht-Führungskräften.

Unter den unterschiedlichen Herkunftsregionen lässt sich eine eindeutige „Rangordnung“ feststellen. Fast ein Drittel der Führungskräfte mit Migrationshintergrund hat diesen in Ex-Jugoslawien, gefolgt von einem Viertel aus Polen/Osteuropa und einem Fünftel aus Deutschland/Westeuropa. Abgeschlagen die Türkei mit nur fünf Prozent, weitere 17 Prozent verteilen sich auf die unterschiedlichsten Länder.

Der Zugang zu Führungspositionen in Österreich ist außer von Geschlecht und Herkunft zum traditionell vom Alter und Bildung abhängig. Generell gilt: Ältere Arbeitnehmer/-innen mit höherer Bildung haben eher Zugang zu Leitungspositionen als jüngere mit geringerer Qualifikation.