

Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

Dr. Reinhard Raml

Mag. Daniel Schönherr

Präsident der AK Oberösterreich

Sozialforscher, IFES

Sozialforscher, SORA

Der Österreichische Arbeitsklima Index

**Corona, Dauerstress, schwere Entscheidungen:
Harte Zeiten für Führungskräfte**

Pressekonferenz

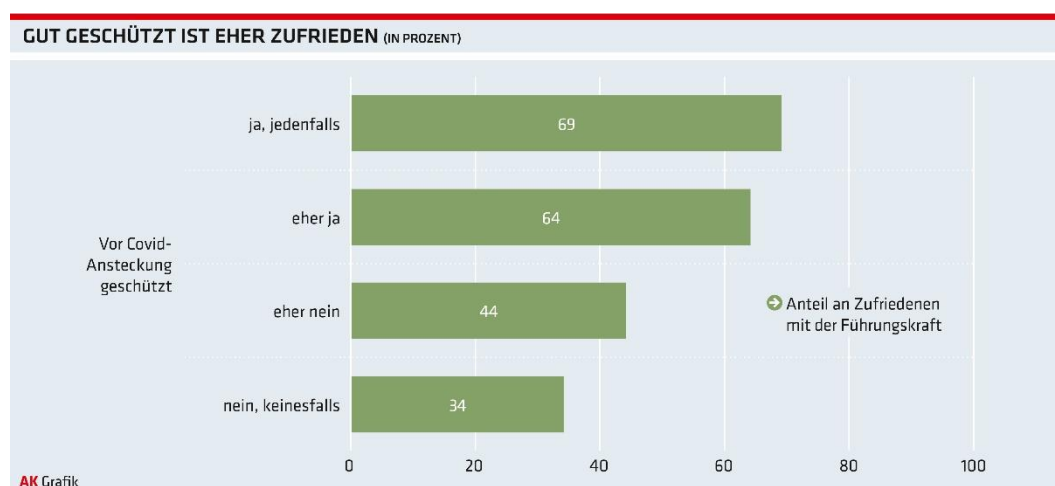
Freitag, 8. April 2022, 10 Uhr

Café Museum, Wien

Zufriedenheit mit den Chefs sinkt – nicht erst seit Corona

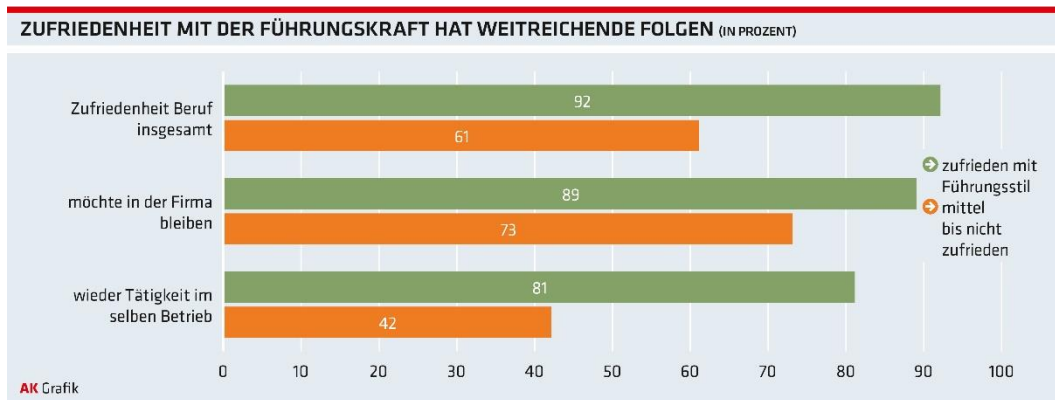
Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Waren 2017 noch 72 Prozent und zwei Jahre später 68 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer/-innen mit ihrer Chefin oder ihrem Chef zufrieden, so sind es derzeit nur noch 64 Prozent. Nur mit dem Einkommen und den Aufstiegsmöglichkeiten sind die österreichischen Beschäftigten noch weniger zufrieden. Besonders unzufrieden mit den Führungskräften sind Arbeitnehmer/-innen im Tourismus und in Großbetrieben.

Die Pandemie hat den Trend verstärkt, Corona hat die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/-innen auf die Probe gestellt. Fast sieben von zehn Beschäftigten, die sich im Betrieb vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt fühlen, sind mit ihren Führungskräften zufrieden. Von jenen, die sich dem Virus schutzlos ausgeliefert sehen, ist nur ein Drittel mit der Chefin oder dem Chef zufrieden.



Zudem kam es vor allem in der Frühphase der Pandemie auch zu neuen Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/-innen, etwa wenn Beschäftigte neue Tätigkeiten außerhalb des vereinbarten Aufgabenbereichs übernehmen oder Überstunden machen mussten. Auch die Frage, ob jemand zur Arbeit gehen musste, obwohl er/sie eine Ansteckung befürchtete, barg neuen Konfliktstoff zwischen den Hierarchieebenen.

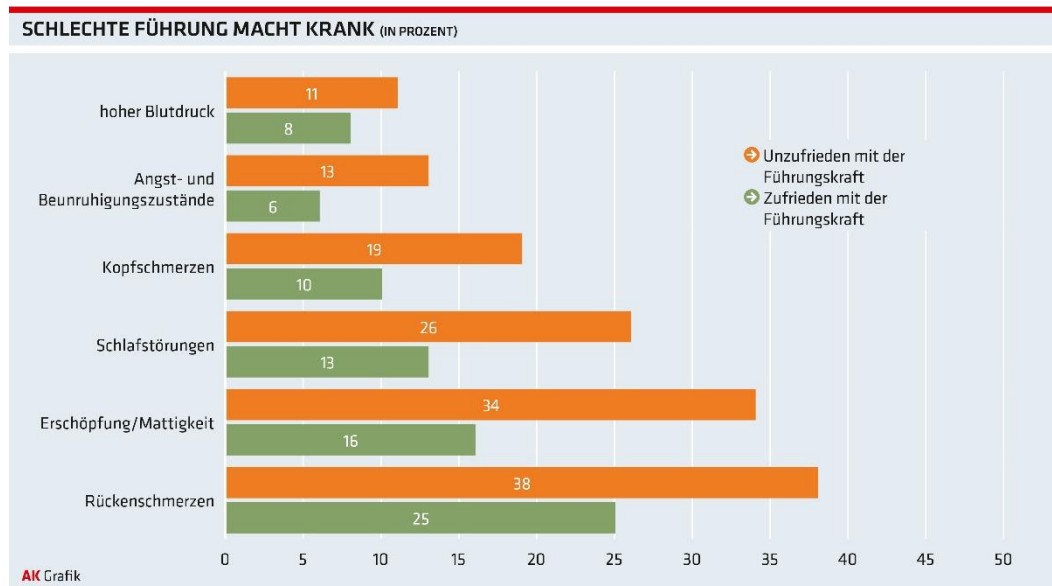
Unzufriedenheit mit dem Führungsstil führt dazu, dass Beschäftigte viel eher den Beruf oder die Firma wechseln oder erst gar nicht mehr im Unternehmen zu arbeiten beginnen würden. Auch die allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf hängt stark von der Zufriedenheit mit den Führungskräften ab.



Schlechte Führung hat aber auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Während fast ein Drittel jener, die mit ihrer Führungskraft zufrieden sind, über einen sehr guten Gesundheitszustand berichten, sind es bei den Unzufriedenen nur 18 Prozent. Damit nicht genug: Beschäftigte, die einen schlechten Führungsstil beklagen, führen ihre gesundheitlichen Probleme auch häufiger auf die Arbeit und all ihre Begleitumstände zurück. Sie sind sich also dessen bewusst, dass sie die Arbeit krank macht – und gehen auch an doppelt so vielen Tagen krank zur Arbeit als Beschäftigte, die mit ihrer Führungskraft zufrieden sind.

Schlechte Führung führt zu Stress, Depressivität und Burnout-Gefahr

Wer unzufrieden mit der Führungskraft ist, leidet viel häufiger an Stress und Zeitdruck. Daraus resultieren starke Auswirkungen auf die psychische Gesundheit – wie etwa erhöhtes Risiko für Angst- und Beruhigungszustände, Gereiztheit, Depressivität oder soziale Isolation. Resignation und Burnout-Gefahr werden dadurch massiv gefördert.



Rund 589.000 Führungskräfte in Österreich

Aber wer sind eigentlich die Führungskräfte? Laut Arbeitsklima Index bekleiden 15,5 Prozent aller Beschäftigten in Österreich, das sind rund 589.000 Personen, eine Führungsposition. Als Führungskräfte gelten alle unselbständig Beschäftigten, die eine Leitungsfunktion für mindestens eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter ausüben. Der Großteil von ihnen ist auf unteren oder mittleren Führungsebenen angesiedelt, also zum Beispiel als Vorarbeiter/-innen in der Industrie, als Baupolier, Team- und Abteilungsleiter/-innen oder Filialleiter/-innen im Handel. Vier von zehn führen weniger als fünf Beschäftigte.

Weiß, männlich, mittleres Alter

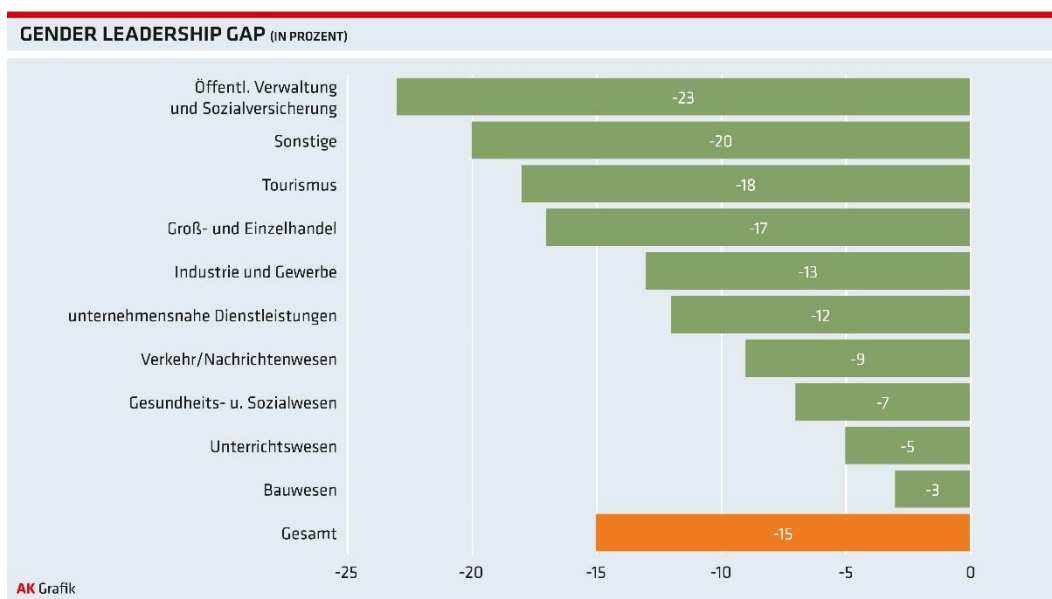
Zwei Drittel der Führungskräfte sind Männer, knapp die Hälfte ist über 45 Jahre alt. Nur acht Prozent der Führungskräfte haben einen Migrationshintergrund. Um es in eine Führungsposition zu schaffen, ist ein hoher Bildungsabschluss sehr hilfreich: Die Hälfte der Chefinnen und Chefs hat ein Studium absolviert oder die Matura geschafft. Kinder zeigen sich hingegen nur für Frauen als Karrierebremse: Während Väter überdurchschnittlich häufig zu Führungskräften aufsteigen, sind Mütter (auch im Vergleich zu Frauen ohne Kinder) in den Führungsriege stark unterrepräsentiert.

Während österreichische, ältere, gut ausgebildete Männer nur vier Prozent aller Beschäftigten ausmachen, sind in den Führungsetagen zwölf Prozent von ihnen tätig. Blendet man den Faktor Bildung aus, ist das Verhältnis 17 zu 30 Prozent. Das zeigt, dass der Zugang zu beruflichen Leitungsfunktionen – und damit zu den

Vorteilen einer höheren beruflichen Position – immer noch extrem ungleich verteilt ist und stark von den Faktoren Geschlecht und Herkunft abhängt.

Ein weiterer Indikator für die ungleichen Chancen, in Führungspositionen zu kommen, 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. Aktuell sind 49 Prozent aller Beschäftigten in Österreich Frauen – aber nur 34 Prozent der Führungskräfte. Der GLG liegt damit bei minus 15 Prozent. Dieser Unterschied findet sich in fast allen Branchen, allerdings in unterschiedlich starker Ausprägung.

Besonders hoch ist der GLG in der Öffentlichen Verwaltung. Dort sind 47 Prozent der Beschäftigten, aber nur 23 Prozent der Führungskräfte Frauen. Auch im Tourismus und im Handel ist die Kluft zwischen weiblichen Beschäftigten und weiblichen Führungskräften sehr groß. Beide sind traditionell weibliche Branchen, in denen aber vor allem Männer in Führungspositionen kommen.

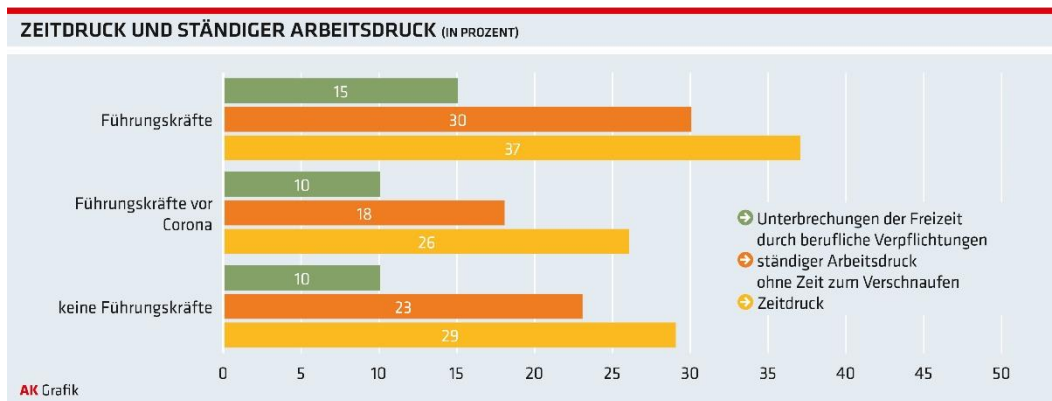


Auch Führungskräfte waren in Kurzarbeit

Im Schnitt arbeiten Führungskräfte 40,5 Stunden/Woche, um fast vier Stunden länger als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion, aber um knapp drei Stunden kürzer als vor Corona. Ein Grund dafür: Drei von zehn Führungskräften waren 2020 in Kurzarbeit, 2021 waren es noch 10 Prozent. Damit waren Führungskräfte sogar

etwas häufiger in Kurzarbeit als ihre Beschäftigten, aber weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur zehn Prozent der Führungskräfte arbeitet Teilzeit.

Belastet fühlen sich Führungskräfte insbesondere durch Zeitdruck, Arbeitsdruck und Unterbrechungen der Freizeit. Diese Belastungen sind höher als bei Beschäftigten, die keine Führungskräfte sind, und auch höher als vor der Pandemie.



Herausfordernde Führungsarbeit, die zufrieden macht

Die größte Herausforderung besteht für knapp ein Drittel aller Führungskräfte darin, manchmal auch harte Entscheidungen treffen zu müssen. Weitere Herausforderungen sind das Erfüllen der Vorgaben von Eigentümern oder Vorgesetzten, Verantwortung für den Umsatz des Unternehmens zu tragen und die Mitarbeiter/-innen zu motivieren. Auch das Achten auf die eigene Gesundheit ist für ein Viertel schwierig.

Trotz der hohen Belastungen im Beruf sind Führungskräfte mit ihrer Arbeit und ihrem Leben teils deutlich zufriedener als Beschäftigte ohne Führungsaufgaben. Besonders groß ist der Unterschied bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen, den eigenen Karrierechancen und dem gesellschaftlichen Status.

Führungskräfte im Arbeitsklima Index

Die AK Oberösterreich erhebt seit 25 Jahren den Österreichischen Arbeitsklima Index. Seit 2009 wird auch die Situation der Arbeitnehmer/-innen in Leitungsfunktionen thematisiert. In persönlichen Interviews und (seit Corona auch) mittels Online-Interviews wird erhoben, ob die Befragten eine Leitungsfunktion innehaben und wie es ihnen damit ergeht. Damit ermöglicht der Arbeitsklima Index sowohl einen Blick auf die Situation der Beschäftigten mit Führungsverantwortung als auch auf das Verhältnis zwischen Führenden und Geführten.