

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Mag. Daniel Schönherr

Präsident der AK Oberösterreich

Sozialforscher, SORA

Der Österreichische Führungskräfte Monitor

**Trotz hoher Arbeitsbelastungen:
Führungskräfte sind
zufriedener als ihre Mitarbeiter**

Pressekonferenz

Montag, 8. Juli 2019, 10 Uhr

K.u.K. Hofzuckerbäckerei Demel, Wien

Rund 418.000 Führungskräfte in Österreich

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 damit, manchmal auch harte Entscheidungen treffen zu müssen. Und dennoch sind Führungskräfte zufriedener als ihre Mitarbeiter/-innen.

Als Führungskräfte gelten alle unselbständig Beschäftigten, die in den Befragungen zum Arbeitsklima Index angeben, eine Leitungsfunktion für mindestens eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter auszuüben. Im Durchschnitt der vergangenen Jahre gaben elf Prozent der Befragten an, eine Führungskraft zu sein. Das sind hochgerechnet rund 418.000 Beschäftigte in Österreich. Die meisten Führungskräfte sind auf unteren oder mittleren Führungsebenen angesiedelt. Vier von zehn führen weniger als fünf Beschäftigte. 15 Prozent haben mehr als 20 Mitarbeiter/-innen unter ihrer Führung.

Zwei Drittel der Führungskräfte sind Männer, mehr als die Hälfte ist über 45 Jahre alt. Nur elf Prozent der Führungskräfte haben einen Migrationshintergrund. Um es in eine Führungsposition zu schaffen, ist ein hoher Bildungsabschluss sehr hilfreich: 35 Prozent der Chefinnen und Chefs haben ein Studium absolviert, 24 Prozent die Matura geschafft und 28 Prozent eine Lehre abgeschlossen. Kinder hingegen zeigen sich auch in dieser Erhebung eher als Karrierebremse: Sechs von zehn Führungskräften haben keine Kinder im eigenen Haushalt.

Ungleiche Aufstiegschancen zwischen den Geschlechtern

Während österreichische, ältere, gut ausgebildete Männer nur fünf Prozent der Beschäftigten ohne Führungsaufgaben ausmachen, arbeiten 21 Prozent von ihnen als Führungskräfte. Das zeigt, dass es hierzulande immer noch sehr ungleiche Zugänge zu beruflichen Leitungsfunktionen – und damit zu den Vorteilen einer höheren beruflichen Position – gibt.

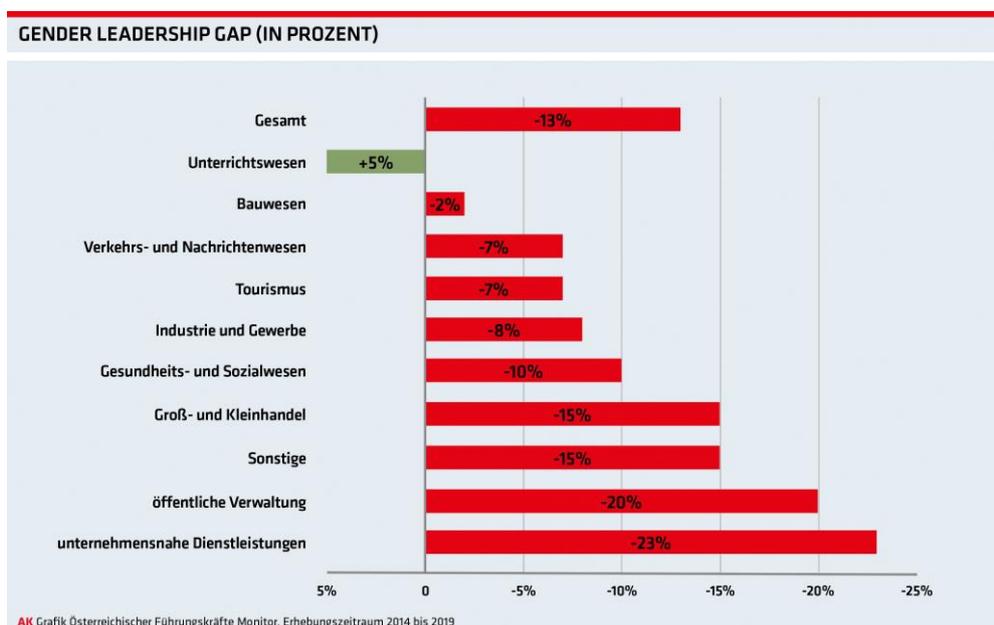
Und auch beim Einkommen steigen männliche Führungskräfte deutlich besser aus als weibliche: Während männliche Chefs durchschnittlich etwas mehr als 2.500 Euro netto pro Monat verdienen, bekommen Frauen in Führungspositionen nur knapp 2.000 Euro bezahlt.

Führungskräfte	2008	2018/19
Frauen	35%	35%
Jüngere (unter 35)	28%	20%
mit Migrationshintergrund	8%	11%
ohne Matura	56%	41%

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.

In den vergangenen fünf Jahren waren 48 Prozent aller Beschäftigten in Österreich Frauen – aber nur 35 Prozent der Führungskräfte. Der GLG liegt damit bei minus 13 Prozent. Dieser Unterschied findet sich in fast allen Branchen, allerdings in unterschiedlich starker Ausprägung. Nur im Unterrichtswesen gibt es überdurchschnittliche viele Frauen in Führungspositionen.

Sehr gering ist der GLG im Bauwesen, wo allerdings auch der Frauenanteil niedrig ist. Auch im Tourismus und im Verkehrs- und Nachrichtenwesen ist die Kluft zwischen weiblichen Beschäftigten und weiblichen Führungskräften relativ gering. Am höchsten ist der GLG in den unternehmensnahen Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung mit jeweils mehr als 20 Prozent.



Analog zum GLG kann man auch die Benachteiligung von Migranten/-innen bei der Vergabe von Führungsjobs messen. Auch sie sind in Relation zum Anteil an der Gesamtbeschäftigung unterrepräsentiert. Beschäftigte aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien und von außerhalb Europas machen etwa zehn Prozent aller Beschäftigten aus, sind aber zu weniger als fünf Prozent in Führungspositionen vertreten.

Führungskräfte arbeiten viel und lange

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Führungskräften liegt im Median bei 40 Stunden, tatsächlich arbeiten sie jedoch um knapp zwei Stunden pro Woche länger. Ihre Wunscharbeitszeit liegt deutlich niedriger bei 37,7 Stunden.

Nur ein Zehntel der Führungskräfte arbeitet Teilzeit. Allerdings gibt es auch hier einen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern: Von den männlichen Führungskräften arbeiten nur vier Prozent in Teilzeit, bei den weiblichen Führungskräften haben hingegen 26 Prozent einen Teilzeitjob.

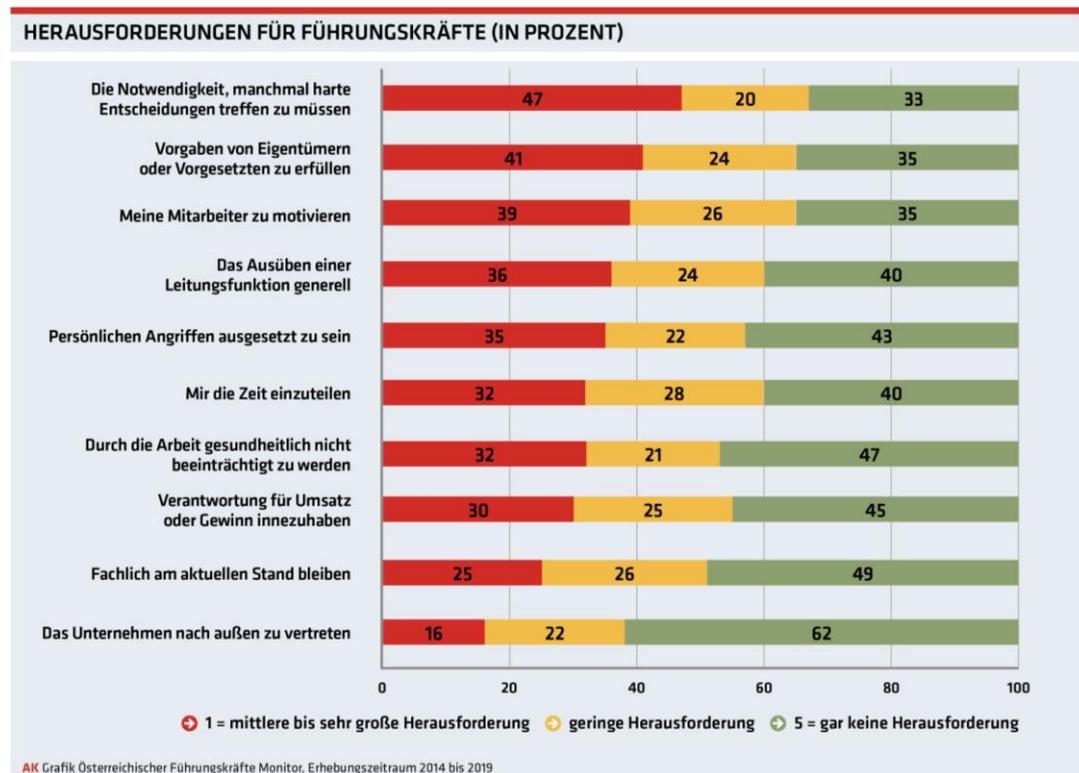
Überstunden	(fast) nie	gelegentlich	häufig
Beschäftigte ohne Führungsaufgaben	37%	48%	15%
Führungskräfte gesamt	21%	46%	33%
Führungskräfte mit mehr als 15 Mitarbeitern/-innen	11%	42%	47%

33 Prozent der Führungskräfte geben an, häufig Überstunden zu machen, weitere 46 Prozent machen gelegentlich Überstunden. Bei Führungskräften mit mehr als 15 Mitarbeitern/-innen sind es sogar 47 (häufig) und 42 Prozent (gelegentlich). Mehr als ein Viertel aller Chefinnen und Chefs bezieht eine Überstundenpauschale. Von jenen, die mehr als 50 Beschäftigte führen, bekommen sogar 48 Prozent ihre Überstunden pauschal abgegolten.

Führungskräfte sind 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.

Herausfordernde und belastende Führungsarbeit

Fast 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 Mitarbeiter/-innen zu motivieren und persönlichen Angriffen ausgesetzt zu sein. Auch die Zeiteinteilung und das Achten auf die eigene Gesundheit sind für jeweils ein knappes Drittel schwierig.



Mehr als die Hälfte der Führungskräfte klagt über Zeitdruck. 37 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.

	sehr bis mittel stark belastet	Differenz zu Beschäftigten ohne Führungsaufgaben
Zeitdruck	52%	+10%
ständiger Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschnaufen	37%	+1%
technische/organisatorische Veränderungen	35%	+8%
Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen	31%	+3%
seelisch belastende und aufreibende Arbeit	29%	+2%
Unterbrechungen der Freizeit	26%	+10%

Trotz der hohen Anforderungen und Belastungen im Beruf erzielen Führungskräfte einen Arbeitsklima Index von 114 Punkten – dieser Wert ist um sechs Punkte höher als bei Beschäftigten ohne Führungsaufgaben. Besonders zufrieden sind sie mit dem Einkommen, ihren Karrierechancen und mit ihrem sozialen Status.

Sieben von zehn sind zufrieden mit dem Chef

Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil ist einer der konstantesten und stabilsten Faktoren, die der Österreichische Arbeitsklima Index ausweist. Sieben von zehn österreichischen Arbeitnehmern/-innen sind mit ihrer Chefin oder ihrem Chef zufrieden. Dieser Anteil ist seit der Jahrtausendwende nahezu unverändert geblieben. Am höchsten ist die Zufriedenheit in kleinen und mittleren Betrieben bis zu 50 Beschäftigten, am geringsten in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern/-innen.

Am zufriedensten mit dem Führungsstil sind Beschäftigte im Bauwesen, im Tourismus und im Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung. Unzufriedener sind Arbeitnehmer/-innen im Handel, im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in der Industrie und im Gewerbe. Besonders gering ist die Zufriedenheit mit dem Führungsstil bei Leiharbeitern/-innen, freien Dienstnehmern/-innen und Beschäftigten mit einer Befristung.

Beschäftigte, die mit dem Führungsstil unzufrieden sind, möchten viel eher den Beruf oder die Firma wechseln oder würden erst gar nicht mehr im Unternehmen zu arbeiten beginnen. Auch daran zeigt sich, wie wichtig ein guter Führungsstil für die Produktivität und Arbeitszufriedenheit der unselbständig Beschäftigten ist.

Der Österreichische Führungskräfte Monitor

Die AK Oberösterreich erhebt seit 22 Jahren den Österreichischen Arbeitsklima Index. Seit 2009 wird auch die Situation der Arbeitnehmer/-innen in Leitungsfunktionen thematisiert. 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. Damit bietet der Führungskräfte Monitor ein weites Spektrum, das es

der AK Oberösterreich ermöglicht, auf die Situation der Beschäftigten mit Führungsverantwortung aufmerksam zu machen.