



Karrierezuversicht sinkt so stark wie nie – Vor allem Frauen glauben immer weniger an Karriere, obwohl Unternehmen mehr Flexibilität bieten

- Die Zuversicht, in Zukunft eine Führungsposition zu übernehmen, ist so gering wie noch nie – vor allem bei Frauen
- Unternehmen bieten Beschäftigten mehr zeitliche sowie räumliche Flexibilität, aber für viele ist diese noch nicht ausreichend
- Auswirkungen von Homeoffice als Gefahr für die Karriere sind umstritten
- Corona-Pandemie führt zu weniger Fairness am Arbeitsplatz

Berlin, Dezember 2021. Die veränderte Arbeitswelt der vergangenen Monate bedingt durch Covid-19-Pandemie und Doppelbelastungen durch Familie und Arbeit wirken sich auf das Vertrauen der Beschäftigten aus. Die Zuversicht, eine oder eine weitere Führungsposition einzunehmen, sinkt auf ein Rekordtief: Nur noch 33 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sagen, dass sie zuversichtlich oder sehr zuversichtlich sind, eine Position mit Führungsfunktion zu erreichen. Zum Vergleich: Noch vor einem Jahr lag dieser Wert bei 37 Prozent. Im Jahresvergleich haben besonders Frauen die Hoffnung aufgegeben, in Zukunft eine Führungsposition zu übernehmen: Nur noch 28 Prozent sind hier eher oder sehr zuversichtlich, im Vorjahr waren es noch 35 Prozent. Doch auch bei den Männern sinkt die Zuversicht von 40 auf 38 Prozent. Seit September 2018 sind diese Werte nun insgesamt um zehn Prozentpunkte gesunken, damals lag die Zuversicht der Frauen bei 32 Prozent und die der Männer bei 48 Prozent. Das sind die zentralen Ergebnisse der repräsentativen Umfrage der Initiative Chefsache, für die vom 28. September bis 5. Oktober 2021 rund 5.000 Berufstätige und Studierende in Deutschland befragt worden sind. Seit Februar 2018 untersucht die Initiative Chefsache die Karriereambitionen der Beschäftigten in Deutschland.

Fairness nimmt in der Corona-Pandemie ab

Nur 33 Prozent der Frauen und 43 Prozent der Männer gaben an, dass sie sich in ihrem bisherigen Leben hinsichtlich Beförderungen und Gehaltserhöhungen fair behandelt gefühlt haben. Zudem hat die Fairness im Hinblick auf Bezahlung und Arbeitszeit nach Ansicht von 40 Prozent der Beschäftigten seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie eindeutig oder eher abgenommen. Nur 12 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer geben an, dass die Fairness gestiegen sei. „Die vergangenen Monate waren für alle Menschen und auch für Politik und Wirtschaft eine Kraftanstrengung. Der Wandel der Arbeitswelt wurde beschleunigt und wir erwarten mehr hybride Arbeitsmodelle in der Zukunft. Als Wirtschaftsunternehmen spielen wir eine wichtige Rolle darin dafür zu sorgen, dass unsere Beschäftigten gestärkt und mutig in die Zukunft blicken. Um dabei Chancengerechtigkeit zu fördern, braucht es noch zwingender ein inklusives Arbeitsumfeld mit hoher Wertschätzung.“, sagt Dr. Claudiana Triskatis, Head of HR von Johnson & Johnson Deutschland und Österreich, und Mitglied der Initiative Chefsache.

Ambivalentes Verhältnis zu Flexibilität am Arbeitsplatz

Einerseits scheint eine große Zufriedenheit bei den Beschäftigten in Deutschland zu herrschen: 47 Prozent sagen, dass es ihr Arbeitgeber sehr oder eher gut ermöglicht, ohne Nachteile zeitlich und räumlich flexibel zu arbeiten – einen so hohen Wert gab es noch nie seit Anfang 2019. Besonders auffällig: Während die Zufriedenheit bei den Männern seit Start dieser Untersuchung steigt (von 45 Prozent im Februar 2018 auf ein Rekordhoch von 50 Prozent), bleibt sie bei den Frauen bei 43 Prozent und verschlechtert sich dabei sogar minimal. Gleichzeitig sagen 40 Prozent der Beschäftigten, dass sich die Einstellung ihres Arbeitgebers zu räumlich und zeitlich flexiblen Arbeiten in den vergangenen Monaten eindeutig oder eher verbessert habe –

vor allem Männer nehmen hier einen positiven Trend wahr (43 Prozent Zustimmung vs. 37 Prozent bei den Frauen).

Andererseits reicht dies vielen scheinbar noch nicht aus: Gefragt, ob sie mehr Lust auf Karriere hätten, wenn der Arbeitgeber mehr Flexibilität bieten würde, stimmen 42 Prozent der Beschäftigten zu – 44 Prozent der Männer und 41 Prozent der Frauen. Für 18 Prozent hat zusätzliche Flexibilität keinen Einfluss auf den Karrierewunsch.

Auffällig: Nur ein Viertel der Beschäftigten fühlt sich vom beruflichen Umfeld bei den Karriereplänen unterstützt. Während sich die Werte von Männern und Frauen bis zur Pandemie stetig annäherten, sind sie seit 2020 deutlich gefallen, von 29 Prozent im März 2020 auf jetzt 25 Prozent bei den Frauen und von 30 Prozent auf nun 27 Prozent bei den Männern.

Karriere im Homeoffice?

Weniger „Netzwerken“, der Wegfall von physischer Präsenz in den Unternehmen und loser werdende Verbindungen zum eigenen Team oder der Führungskraft sind einige der Nachteile, die in Bezug auf die Arbeit im Homeoffice immer wieder genannt werden. Ob das Arbeiten im Homeoffice als Treiber oder eher eine Gefahr für die berufliche Entwicklung fungiert, ist umstritten. So glauben 35 Prozent der Beschäftigten nicht oder eher nicht, dass sich die Arbeit von zuhause negativ auf ihre berufliche Laufbahn auswirkt. 31 Prozent glauben, dass das Homeoffice die Chancen auf eine Führungsposition schmälert, ein weiteres Drittel ist hier unentschieden.

„Die Umfrage zeigt: Das zunehmend dezentrale Arbeiten und die damit verbundene größere Selbstverantwortung und Flexibilität vieler Beschäftigten bergen Chancen und Risiken. Es muss uns als Unternehmen gelingen, dass sowohl Führungskräfte als auch Beschäftigte diese neue Arbeitskultur mit Verantwortung gestalten“, erklärt Julia Sperling-Magro, Partnerin bei McKinsey und Leiterin des Koordinationsteams der Initiative Chefsache.

Hintergrund zur Initiative Chefsache

Die Initiative Chefsache ist ein Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen. Schirmherrin der Initiative Chefsache ist Bundeskanzlerin Angela Merkel. Treibende Kräfte sind Geschäftsführungsmitglieder und Vorstände von Unternehmen sowie Leiterinnen und Leiter wissenschaftlicher, sozialwirtschaftlicher und öffentlicher Einrichtungen. Mit neuen Ideen und Konzepten will die 2015 gegründete Initiative ein Umdenken in der Arbeitswelt herbeiführen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und zeitgemäße Rollenbilder nützen allen gleichermaßen – Frauen, Männern und der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Netzwerks sind: Aktion Mensch, Allianz, BASF, Bayer, BND, Bundesministerium der Verteidigung, Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL Group, EnBW, Evonik, Fraunhofer-Gesellschaft, Google, Hensoldt, IBM, Johnson & Johnson, Kion Group, Landesbank Baden-Württemberg, Max-Planck-Gesellschaft, McKinsey & Company, NDR, RWE, Siemens, Stifterverband, Telefónica, TÜV Rheinland, Volkswagen und DIE ZEIT.

Weitere Informationen unter www.initiative-chefsache.de, bei Twitter unter [@Chefsache](https://twitter.com/Chefsache), auf [Instagram](https://www.instagram.com/Chefsache) oder auf [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/initiative-chefsache).

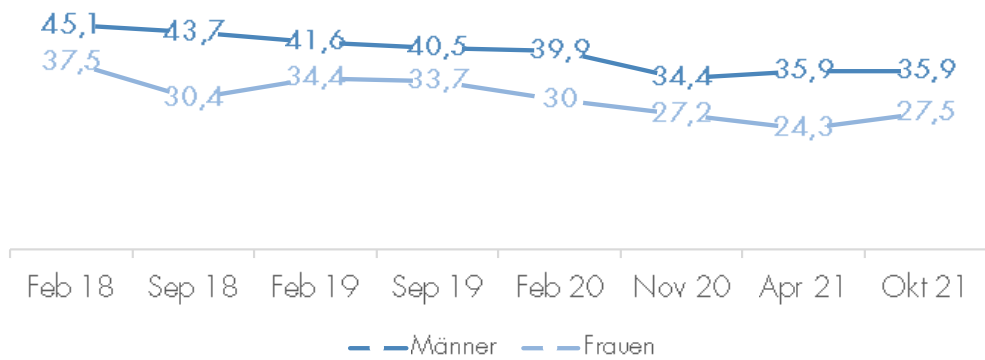
Kontakt

Franziska Bluhm

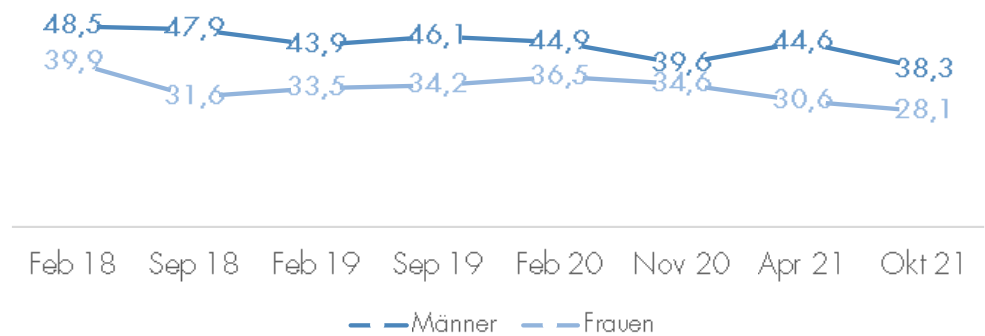
0170 300 3671

franziska.bluhm@initiative-chefsache.de

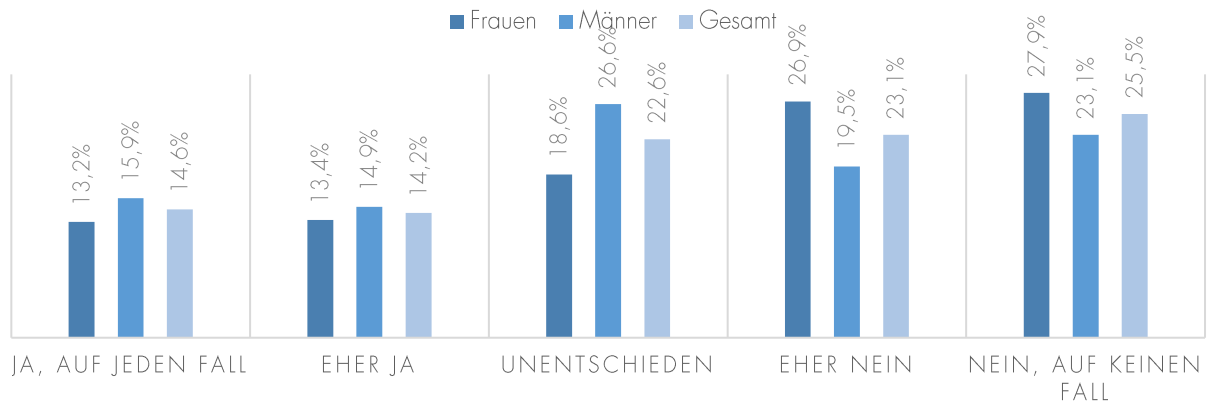
WIE GROß IST DER WUNSCH, IM LAUFE IHRER BERUFLICHEN KARRIERE EINE ODER EINE WEITERE FÜHRUNGSPPOSITION EINZUNEHMEN? (SEHR GROß/EHER GROß)



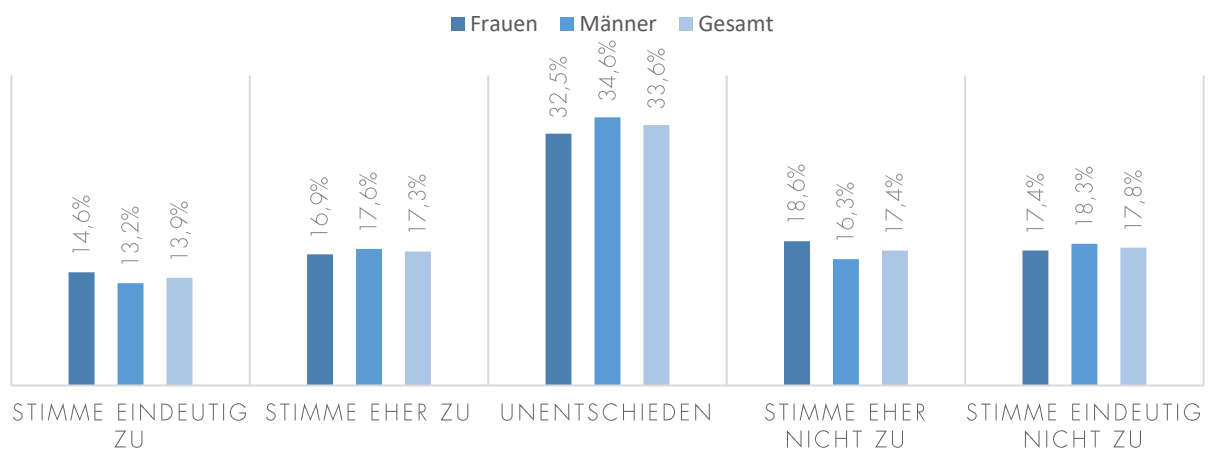
WIE ZUVERSICHTLICH SIND SIE, DASS SIE IM LAUFE IHRER KARRIERE EINE ODER EINE WEITERE FÜHRUNGSPPOSITION ERREICHEN WERDEN? (SEHR ZUVERSICHTLICH /EHER ZUVERSICHTLICH)



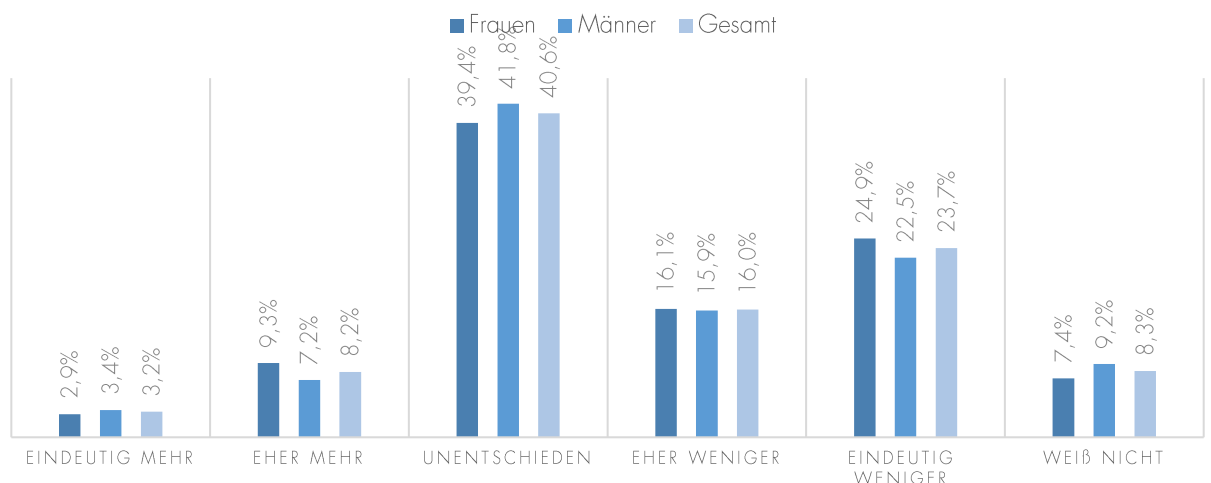
WÜRDEN SIE IM LAUFE IHRER KARRIERE EINE ODER EINE WEITERE FÜHRUNGSPPOSITION EINNEHMEN, WENN IHR/E PARTNER/IN DIE ARBEITSZEIT REDUZIEREN WÜRDÉ?



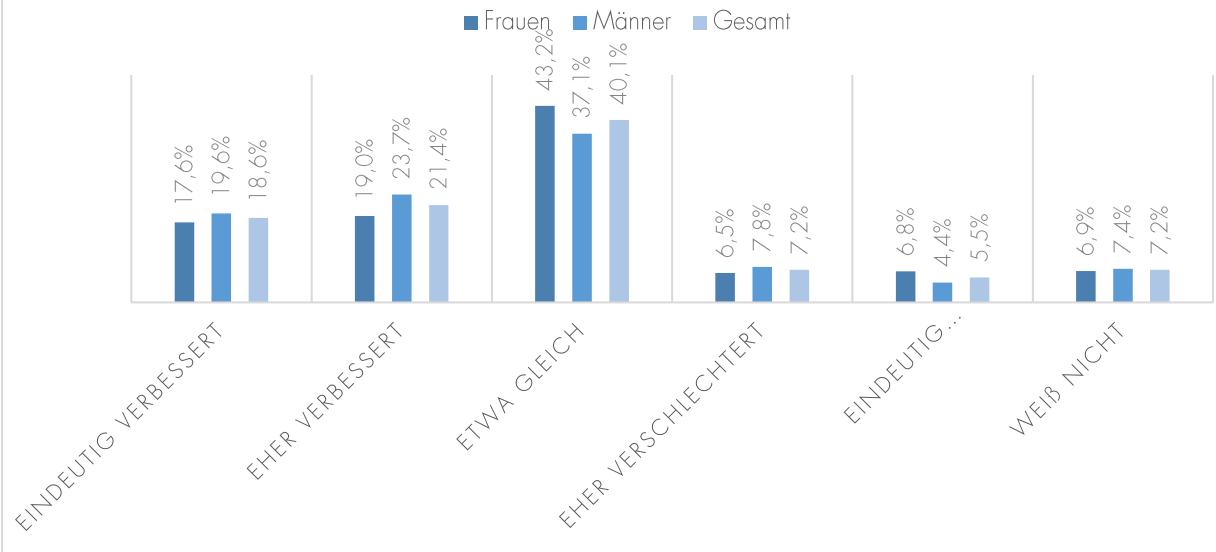
INWIEWEIT STIMMEN SIE DER AUSSAGE ZU: „JE MEHR ZEIT ICH IM HOMEOFFICE VERBRINGE, DESTO GERINGER SIND MEINE CHANCEN AUF EINE FÜHRUNGSPPOSITION“?



HABEN SIE DAS GEFÜHL, DASS DIE CORONA-PANDEMIE ZU MEHR ODER WENIGER FAIRNESS AM ARBEITSPLATZ GEFÜHRT HAT, WAS BEZAHLUNG UND ARBEITSZEITEN ANGEHT?



HAT SICH DIE EINSTELLUNG IHRES ARBEITGEBERS ZU RÄUMLICH UND ZEITLICH FLEXIBLEN ARBEITEN IN DEN VERGANGENEN MONATEN EHER VERBESSERT ODER VERSCHLECHTERT?



HÄTTEN SIE GRÖßERE LUST KARRIERE ZU MACHEN, WENN IHNEN IHR ARBEITGEBER MEHR FLEXIBILITÄT BIETEN WÜRD?

