

KARRIERE ALL INCLUSIVE CHEFSACHE

02. Mai 2022

Nur ein Drittel der Unternehmen setzt sich laut Mitarbeitenden für Vielfalt ein: Lust auf Karriere sinkt weiter

- Der Wunsch und die Zuversicht, eine Führungsrolle zu übernehmen, sind bei den Beschäftigten weiter gesunken auf einen Tiefstand seit 2018 (28,9 Prozent)
- Beschäftigte, deren Unternehmen Diversität fördern, wollen häufiger Führungspositionen einnehmen
- 21 Prozent der Angestellten haben nach Wegfall der Home-Office-Pflicht volle räumliche Flexibilität, weitere 25 Prozent nutzen gemischte Konzepte mit einigen Tagen Büropflicht

Die Förderung von Diversität innerhalb der Unternehmen bleibt auf einem niedrigen Level. Das ergab die halbjährliche, repräsentative Karrierezuversichtsumfrage der **Initiative Chefsache**, die zwischen dem 18. März und 4. April 2022 durchgeführt wurde. Demnach empfindet weniger als ein Drittel der Befragten (30,5 Prozent), dass sich ihr Unternehmen für Diversität und Vielfalt einsetzt. 36,6 Prozent der Befragten hingegen finden, dass der Arbeitgeber sich kaum oder gar nicht für Vielfalt einsetzt. Der Trend im Vergleich zu den letzten beiden Befragungen ist dabei leicht negativ. Vor einem Jahr bewerteten noch 33,1 Prozent der Befragten die Förderung von Diversität und Vielfalt im Unternehmen positiv.

Gleichzeitig deuten die Umfrageergebnisse auf einen positiven Zusammenhang der Diversitätsförderung im Unternehmen mit dem Wunsch der Beschäftigten, Führungsverantwortung zu übernehmen, hin. Demnach hegen Angestellte in Unternehmen, die sich mehr für Diversität und Vielfalt einsetzen, tendenziell häufiger den Wunsch, Führungskraft zu werden und sind auch optimistischer, dieses Ziel zu erreichen. Dieser Zusammenhang tritt sowohl bei Frauen als auch bei Männern auf. „Die Korrelation deutet darauf hin, dass eine inklusive Unternehmenskultur, die vielfältige Meinungen und Hintergründe fördert, sich positiv auf das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten auswirkt. Und damit auch auf den Wunsch, mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen“, sagt Julia Sperling, McKinsey-Partnerin und Leiterin des Koordinationsteams der Initiative Chefsache.

Wunsch nach Führungspositionen sinkt weiter

Insgesamt ist der Wunsch nach einer Führungsposition aber weiter gesunken. Nur 28,9 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wünschen sich, im Laufe ihres Berufslebens eine oder eine weitere Führungsrolle zu übernehmen – so wenige wie nie. Bei den Frauen sind es nur noch 24,7 Prozent, bei den Männern 33,4 Prozent. Bei der ersten Befragung 2018 wollten noch knapp 36,6 Prozent der Frauen und 44,1 Prozent der Männer eine Führungsrolle übernehmen. Generell ist der Wunsch eine oder eine weitere Führungsrolle

auszuüben, bei ledigen Angestellten (36 Prozent) höher als bei verheirateten (27,1 Prozent) oder geschiedenen (19,2 Prozent). Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass jüngere Menschen einen deutlich größeren Wunsch nach einer Führungsposition haben.

Auch die Zuversicht, eine Führungsposition auszuüben, ist zurückgegangen. 28,9 Prozent der Befragten sind tendenziell zuversichtlich, in ihrer Karriere Führungsverantwortung übertragen zu bekommen. Bei Männern liegt der Wert mit 32,1 Prozent zwar immer noch über dem von Frauen (25,9 Prozent), allerdings ist der Rückgang deutlich größer. Vor drei Jahren zeigten sich noch 43,9 Prozent der Männer zuversichtlich, eine Führungsposition zu erreichen (33,5 Prozent der Frauen). Der Anteil derer, die überhaupt nicht zuversichtlich sind, im Verlaufe ihrer Karriere eine oder eine weitere Führungsrolle zu erreichen, ist seit drei Jahren um elf Prozentpunkte gestiegen.

Flexible Arbeitskonzepte bleiben auch nach Wegfall der Home-Office-Pflicht erhalten

Mit dem Wegfall der Home-Office-Pflicht kehren einige Mitarbeitende ins Büro zurück, viele Unternehmen setzen aber weiterhin auf flexible Arbeitskonzepte. So haben 45,5 Prozent der Angestellten entweder ein gemischtes Modell mit mehreren Home-Office-Tagen in der Woche oder sogar volle Flexibilität. Weniger als eine von fünf Personen muss wieder zu voller Büroanwesenheit zurückkehren (8,4 Prozent) beziehungsweise bekam Home-Office nie ermöglicht (9,7 Prozent). Weitere 36,4 Prozent waren von der Home-Office-Pflicht nicht betroffen.

Während Männer (24,9 Prozent) häufiger volle Flexibilität genießen als Frauen (16,8 Prozent), kehren sie aber auch häufiger zu voller Büroanwesenheit zurück (10,3 Prozent) als Frauen (6,5 Prozent). Bei Frauen hingegen kommt häufiger ein gemischtes Modell (28,4 Prozent) zur Geltung als bei Männern (21 Prozent). Wenn Kinder im Haushalt leben, ist der Anteil der Angestellten mit einem gemischtem Modell (35 Prozent) wesentlich höher als bei kinderlosen Haushalten (21,3 Prozent).

Hintergrund zur Initiative Chefsache

Die Initiative Chefsache ist ein Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen. 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, RWE, Siemens, Stifterverband, Telefónica, TÜV Rheinland, Volkswagen und DIE ZEIT.

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

Kontakt

Hannah Siegl

0173/6335839

Hannah.siegl@initiative-chefsache.de