

Press release

IU Internationale Hochschule

IU Internationale Hochschule

10/20/2023

<http://idw-online.de/en/news822629>

Research results
Economics / business administration, Social studies
transregional, national



Führungspositionen: Männer in der Überzahl und Frauen häufiger in Teilzeit

Repräsentative Studie der IU Internationalen Hochschule liefert Erkenntnisse zur Geschlechterverteilung in Führungspositionen

Männer arbeiten fast doppelt so häufig in Führungspositionen wie Frauen. Das zeigt die neue repräsentative Studie „Arbeit und Karriere. Gleiche Chancen für alle?“ der IU Internationalen Hochschule (IU). Laut der Studie gibt jeder dritte Mann (32,2 Prozent) an, eine leitende Funktion zu haben. Bei den Frauen sind es 17,6 Prozent.

Und diejenigen Frauen, die in Führungspositionen sind, arbeiten der Studie zufolge auch häufiger in Teilzeit als Männer: 31,3 Prozent der Frauen in Führungspositionen arbeiten 21 bis 35 Stunden pro Woche und 11,3 Prozent bis zu 20 Stunden in Teilzeit. Bei den männlichen Führungskräften sind es jeweils halb so viele (15,1 Prozent, 21 bis 35 Wochenstunden und 4,9 Prozent, bis 20 Wochenstunden).

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der IU-Studie ist, dass Frauen häufiger Frauen führen: 42,0 Prozent der Frauen in Führungspositionen haben eine weibliche Führungskraft. Dagegen werden 15,0 Prozent der männlichen Führungskräfte von einer Frau geführt.

Aber auch Männer führen deutlich häufiger Männer: 81,3 Prozent der Männer in Führungspositionen haben einen männlichen Vorgesetzten.

„Am Ende spielt es keine Rolle, ob Mann oder Frau. Ausschlaggebend sind Leadership-Fähigkeiten, wie etwa Mitarbeiter:innen zu inspirieren und zu motivieren. Und das sollte auch flexibel möglich sein, sowohl für Männer als auch für Frauen“, Prof. Dr. Alexandra Wuttig, Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule und Professorin für Innovation und Entrepreneurship.

Interessant ist auch die Tatsache, dass laut IU-Studie das Geschlecht bei der Vorbildfunktion von Führungskräften keine Rolle zu spielen scheint. Allerdings werden weibliche Führungskräfte von beiden Geschlechtern etwas häufiger als Vorbild wahrgenommen als männliche Führungskräfte: 44,2 Prozent der Männer und 44,4 Prozent der Frauen nehmen ihren direkten männlichen Vorgesetzten als Vorbild wahr; 47,2 Prozent der Männer und 47,3 Prozent der Frauen sehen ihre direkte weibliche Führungskraft als Vorbild.

Kinder sind bei Frauen öfter ein Grund, nicht wieder in eine Führungsposition zurückzukehren: 11,4 Prozent der befragten Frauen, die in der Vergangenheit eine Führungsposition innehatten, sind derzeit aufgrund von Geburt und Elternschaft nicht mehr in einer Führungsposition. Bei den Männern sind es 3,2 Prozent.

Die von beiden Geschlechtern am häufigsten genannten Gründe von Personen, die in einer Führungsposition waren, jetzt aber keine Führungsverantwortung mehr tragen, sind: Unternehmenswechsel (Frauen: 39,2 Prozent; Männer: 34,6 Prozent), berufliche Neuorientierung (25 Prozent; 31,4 Prozent) und veränderte Prioritäten (24,3 Prozent; 27,5 Prozent).

Zurück in die Führung: Gehalt für alle Geschlechter Grund Nummer Eins

Ein Drittel der Männer (32,8 Prozent), die derzeit keine Führungsverantwortung (mehr) haben, möchte (wieder) eine Führungsposition übernehmen. Bei den Frauen ist es etwas mehr als jede Fünfte (21,7 Prozent), die (wieder) eine Führungsposition übernehmen möchte. Frauen und Männer nennen ähnliche Argumente, warum sie (wieder) eine Führungsposition übernehmen möchten: „Höheres Gehalt“ wird am häufigsten genannt (Frauen: 69,9 Prozent; Männer: 66,2 Prozent), an zweiter Stelle folgt die persönliche Weiterentwicklung (63,6 Prozent; 59,7 Prozent) und an dritter Stelle die Antwort „Ich möchte neue Herausforderungen meistern“ (56,8 Prozent; 46,6 Prozent).

Die Antwort „Ich möchte meine Karriere voranbringen“ wurde von beiden Geschlechtern erst an siebter Stelle genannt (43,9 Prozent; 44,0 Prozent).

Frauen wünschen sich häufiger Unterstützung bei Kinderbetreuung

Eine weitere Frage richtete sich an die Befragten, die derzeit keine Führungsverantwortung haben, aber in Zukunft eine solche Position anstreben: „Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers würden Sie dabei unterstützen, eine Rolle als Führungskraft einzunehmen und zu behalten?“

Sowohl Männer als auch Frauen nannten vorrangig Aspekte wie Schulungen und Weiterbildungsprogramme (Frauen: 63,1 Prozent; Männer: 61,1 Prozent) oder Gehaltserhöhung (Frauen: 60,9 Prozent; Männer: 65,8 Prozent).

Aber auch eine flexible Arbeitsgestaltung wie flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle werden von beiden Geschlechtern häufig genannt. Doppelt so viele Frauen wie Männer (21,0 Prozent vs. 10,9 Prozent) wünschen sich vom Unternehmen Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

„Für Führungspositionen sind Kompetenz und Motivation entscheidend. Aber auch Strukturen, die es erlauben, eine Führungsposition wirksam ausüben zu können. Mütter, aber auch Väter, stehen oft vor der Herausforderung, ihre Karriere mit der Familienverantwortung zu vereinbaren. Arbeitgeber:innen sind in der Pflicht: Eine Kulturveränderung hin zu echter Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort fördert Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten“, erklärt Prof. Dr. Malte Martensen, Studiengangsleiter MBA und Professor für Personal & Organisation an der IU Internationalen Hochschule.

Original publication:

<https://www.iu.de/forschung/studien/gleichberechtigung-am-arbeitsplatz/>

URL for press release: <https://www.iu.de/forschung/studien/gleichberechtigung-am-arbeitsplatz/>