



Studie 2023

ARBEIT UND KARRIERE.

GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE?

**Vorstellungen, Vorgesetzte und Führungsverantwortung.
Frauen und Männer im Vergleich.**

iu
INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

PARITÄT AM ARBEITSPLATZ. WUNSCH ODER WIRKLICHKEIT?

**DIE AKTUELLE STUDIE DER
IU INTERNATIONALEN HOCHSCHULE (IU) ZEIGT,
WAS ARBEITNEHMER:INNEN * WICHTIG IST
UND WARUM VIELE FRAUEN NICHT IN
FÜHRUNGSPPOSITIONEN ARBEITEN.**

Gleiche Rechte und gleiche Chancen für alle Geschlechter. Für dieses universelle Menschenrecht setzen sich Frauen und Männer in Deutschland seit mehr als einem Jahrhundert ein. Vor dem Grundgesetz sind die Geschlechter gleich, im realen Leben stellen Studien und Menschen allerdings auch heute noch Ungleichheiten wie Lohnunterschiede fest.

Ein Aspekt der Gleichberechtigung ist die Parität im Arbeitsleben. **Bereits beim Blick auf die Geschlechterverteilung in Führungspositionen wird in der IU Studie deutlich: Männer sind in der Überzahl. 32,2 Prozent männliche Führungskräfte stehen 17,6 Prozent weiblichen gegenüber.**

Dabei sind allen Geschlechtern ähnliche Dinge im Job wichtig: Verdienstmöglich-

keiten, ein sicherer Arbeitsplatz und der Zusammenhalt unter Kolleg:innen.

Interessant ist die Erkenntnis, dass 42,0 Prozent der Frauen, die in einer Führungsposition sind, eine weibliche Führungskraft haben, bei Männern in einer Führungsposition sind es lediglich 15,0 Prozent. **Fördern Frauen mehr Frauen? Das haben wir unsere Expertin gefragt.** Für die Vorbildfunktion einer:ines direkten Vorgesetzten macht das Geschlecht allerdings keinen Unterschied, zeigt die IU Studie.

Bei der Frage, warum Arbeitnehmer:innen in Zukunft (wieder) eine Führungsposition einnehmen möchten, sind sich Frauen und Männer weitgehend einig: **Sie streben vor allem nach einem höheren Gehalt und persönlicher Weiterentwicklung.**

! WEITERE ZAHLEN UND FAKTEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND KARRIERE FINDEST DU IM ZWEITEN TEIL DER IU STUDIE: „KIND UND KARRIERE. VEREINBAR FÜR ALLE?“

„ Gleichberechtigung am Arbeitsplatz lohnt sich. Es ist wissenschaftlich bewiesen, dass gemischte Teams mit Frauen und Männern erfolgreicher als eher homogene Teams sind. Außerdem treffen paritätisch aufgestellte Teams bessere Entscheidungen, etwa weil sie ein besseres Markt- und Nutzer:innenverständnis haben.“



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig

Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule und Professorin für Innovation und Entrepreneurship

* Obwohl die Geschlechtszugehörigkeit mehr erfordert als eine binäre Klassifizierung in weiblich und männlich, sind die derzeit verfügbaren Daten für eine solche Analyse begrenzt. In der Regel sind die Zahlen zu gering, um eine Aufschlüsselung nach zusätzlichen Variablen zu ermöglichen. Daher wird in dieser Studie das Geschlecht nur in einem binären System betrachtet.

INHALT

04 FÜNF WICHTIGE ERKENNTNISSE.

Arbeit und Karriere. Gleiche Chancen für alle?

05 WÜNSCHE UND WEGE.

Arbeitnehmer:innen über ihr Arbeitsleben.

07 WEIBLICH, MÄNNLICH, VORBILDLICH?

Geschlecht und Rolle von Vorgesetzten.

10 FÜHREN. JA, NEIN, WARUM?

Gründe und Motivationsfaktoren.

14 ÜBER DIE STUDIE.

Fakten zu den Studienteilnehmer:innen.

15 IMPRESSUM



ARBEIT UND KARRIERE. GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE?

FÜNF WICHTIGE ERKENNTNISSE.

PARITÄT? FÜHRUNGS-
POSITIONEN WERDEN FAST
DOPPELT SO HÄUFIG VON
MÄNNERN BESETZT.

32,2%

der befragten Männer sind
in einer Führungsposition.

17,6%

der befragten Frauen sind
in einer Führungsposition.

MÄNNERN UND FRAUEN
SIND IM JOB DIE GLEICHEN
ASPEKTE AM WICHTIGSTEN.

TOP 3

Verdienstmöglichkeiten
Sicherer Arbeitsplatz
Kolleg:innenzusammenhalt

FLEXIBLE ARBEITS-
MODELLE WERDEN VON
WEIBLICHEN FÜHRUNGS-
KRÄFTEN HÄUFIGER
GENUTZT.

42,6%

der Frauen mit Führungs-
verantwortung arbeiten in
Teilzeit (35 Stunden und
weniger).

20,0%

der Männer mit Führungs-
verantwortung arbeiten in
Teilzeit (35 Stunden und
weniger).

FRAUEN HABEN HÄUFIGER
WEIBLICHE FÜHRUNGS-
KRÄFTE ALS MÄNNER.

42,0%

der Frauen, die in einer
Führungsposition sind,
haben eine weibliche
Führungskraft.

15,0%

der Männer, die in einer
Führungsposition sind,
haben eine weibliche
Führungskraft.

KINDER SIND EHER
BEI FRAUEN EIN GRUND
GEGEN FÜHRUNGS-
VERANTWORTUNG.

11,4%

der Frauen, die in der Ver-
gangenheit bereits einmal
in einer Führungsposition
waren, haben aktuell keine
Führungsposition aufgrund
von Geburt und Eltern-
schaft.

3,2%

der Männer, die in der Ver-
gangenheit bereits einmal
in einer Führungsposition
waren, haben aktuell keine
Führungsposition aufgrund
von Geburt und Eltern-
schaft.

ARBEITNEHMER:INNEN ÜBER IHR ARBEITSLEBEN.

WÜNSCHE UND WEGE.



Fakt ist: Männer arbeiten fast doppelt so häufig in Führungspositionen wie Frauen. Das zeigt die repräsentative IU Studie. Jeder dritte Mann gibt an, eine leitende Funktion zu haben. Bei den Frauen liegt die Quote bei 17,6 Prozent. Das bedeutet: Nicht einmal jede fünfte Frau in einem Arbeitsverhältnis ist in einer Führungsposition.

FRAUEN 

17,6 Ja

82,4
Nein

32,2 Ja

67,8
Nein

MÄNNER 

Sind Sie in einer Führungsposition?
In %

WAS IST WICHTIG IM JOB? MÄNNER UND FRAUEN SIND SICH (ZIEMLICH) EINIG.

Die Verdienstmöglichkeiten, ein sicherer Arbeitsplatz und der Zusammenhalt unter den Kolleg:innen – das sind für Frauen wie Männer die drei wichtigsten Aspekte im Job.

Was ist Ihnen an einer Arbeitsstelle grundsätzlich wichtig?

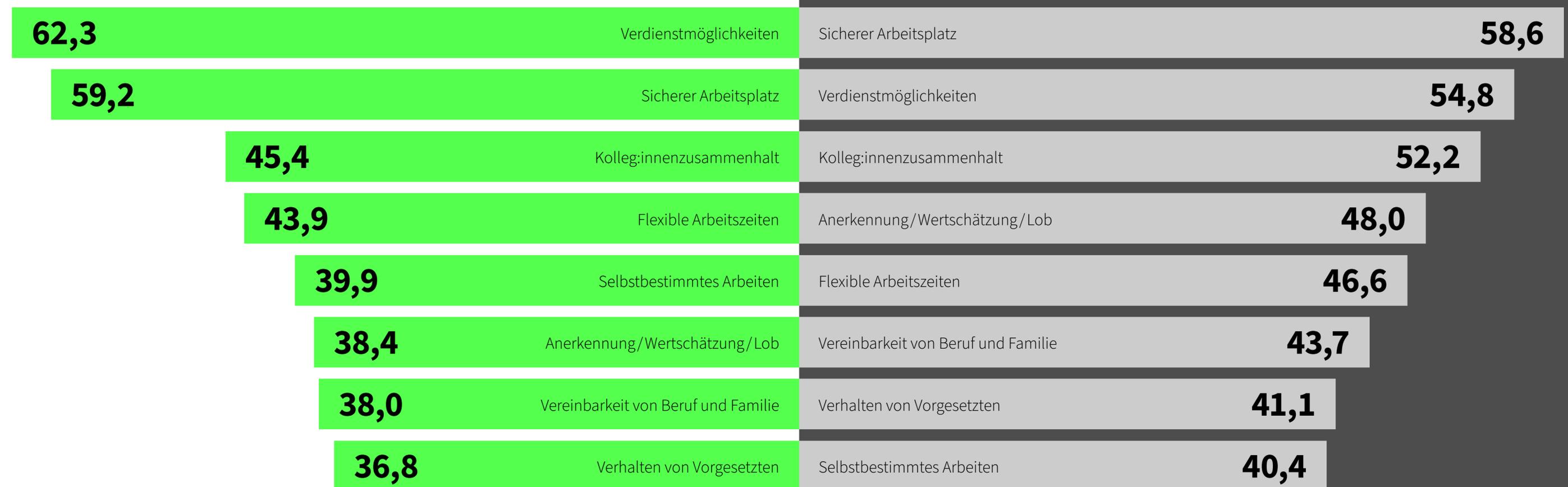
In %; Anteil, wie häufig Aspekt in Top-5-Ranking vertreten ist;
Top-8-Nennungen

**DIE TOP-8-NENNUNGEN
DER MÄNNER**



**DIE TOP-8-NENNUNGEN
DER FRAUEN**

Kleiner, aber interessanter Unterschied: Männer geben harte Faktoren, wie Verdienstmöglichkeiten, etwas häufiger an. **Frauen nennen vermehrt weiche Faktoren**, wie Kolleg:innenzusammenhalt oder Anerkennung im Job.



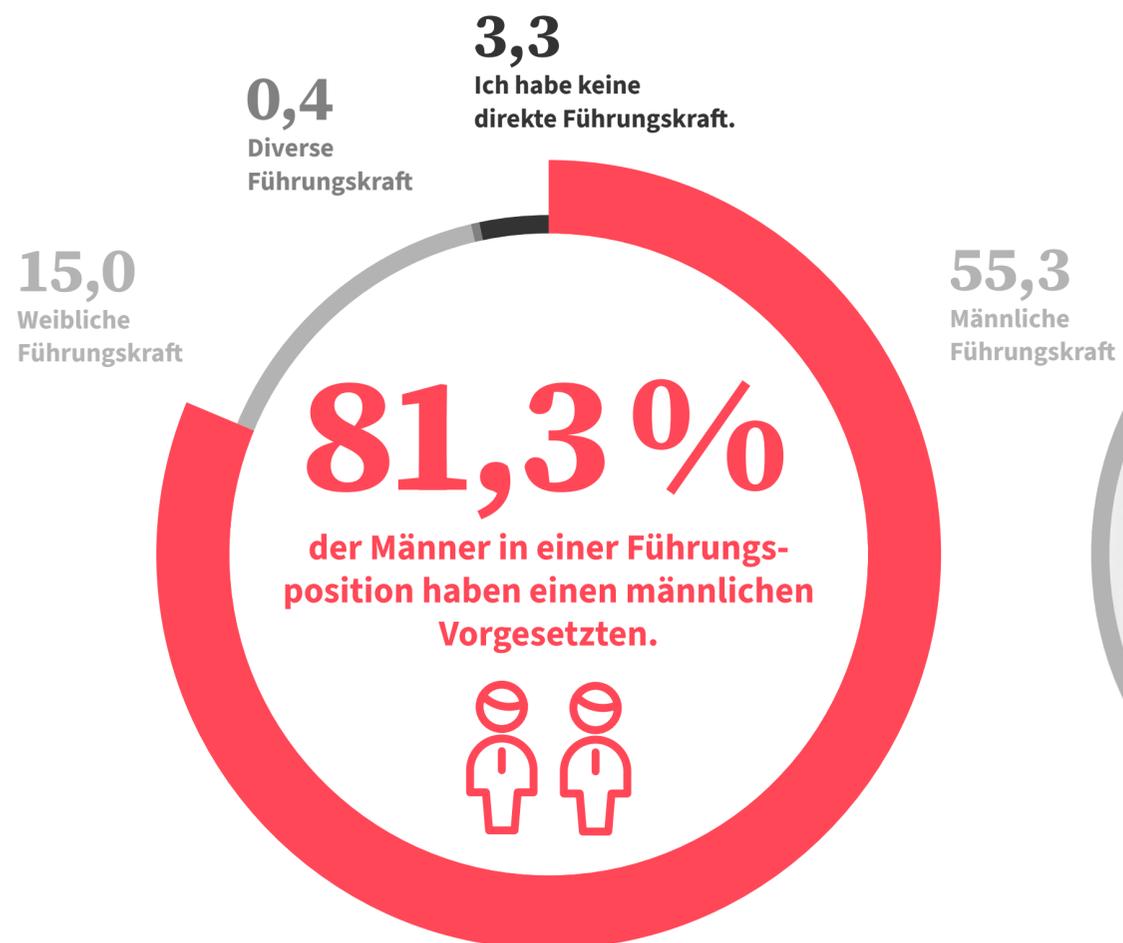
GESCHLECHT UND ROLLE VON VORGESETZTEN.

WEIBLICH, MÄNNLICH, VORBILDLICH?

Frauen führen häufiger Frauen. Das zeigt der Blick auf das Geschlecht von Führungskräften: **42,0 Prozent der Frauen in Führungsposition geben an, dass ihre direkte Vorgesetzte ebenfalls eine Frau ist.** Dagegen haben nur 15,0 Prozent der Männer in Führungsposition eine weibliche Führungskraft.

Welches Geschlecht hat Ihre direkte Führungskraft?

In %; nur Befragte, die in einer Führungsposition sind

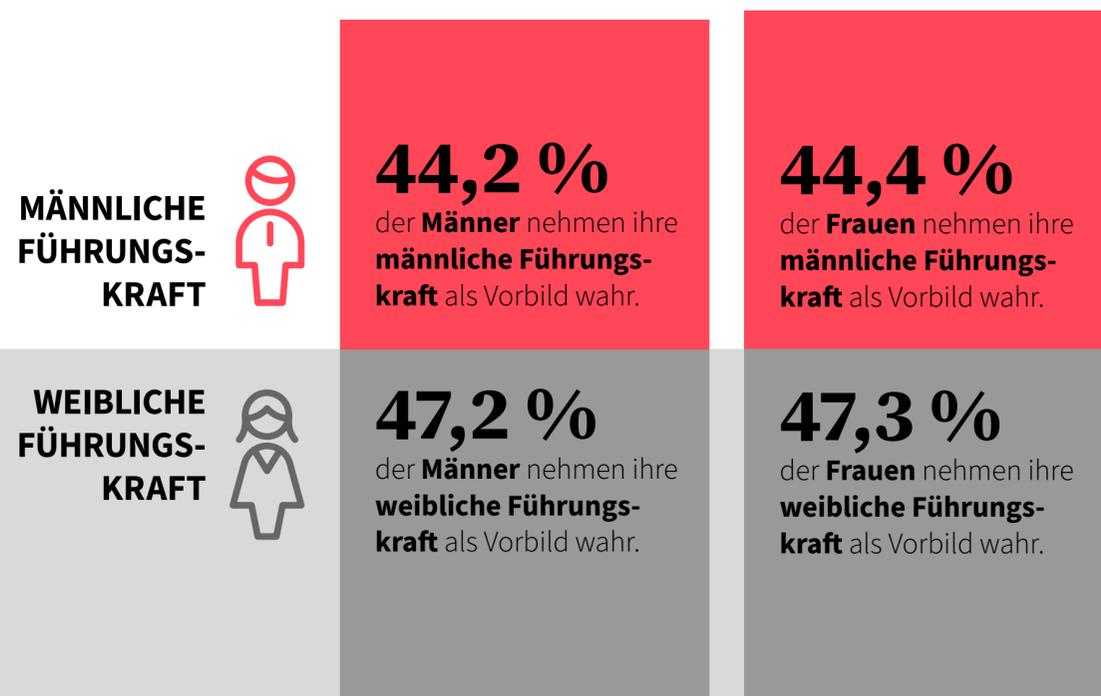


FÜHRUNGSKRAFT GLEICH VORBILD? DAS GESCHLECHT MACHT KEINEN UNTERSCHIED.

80,1 Prozent der Befragten mit einer direkten Führungskraft sind mit dieser sehr bis eher zufrieden. **Allerdings sehen weniger als die Hälfte ihre direkte Führungskraft als Vorbild – unabhängig davon, ob diese eine Frau oder ein Mann ist.**

Nehmen Sie Ihre direkte Führungskraft als Vorbild wahr?

Nur Befragte mit direkter Führungskraft

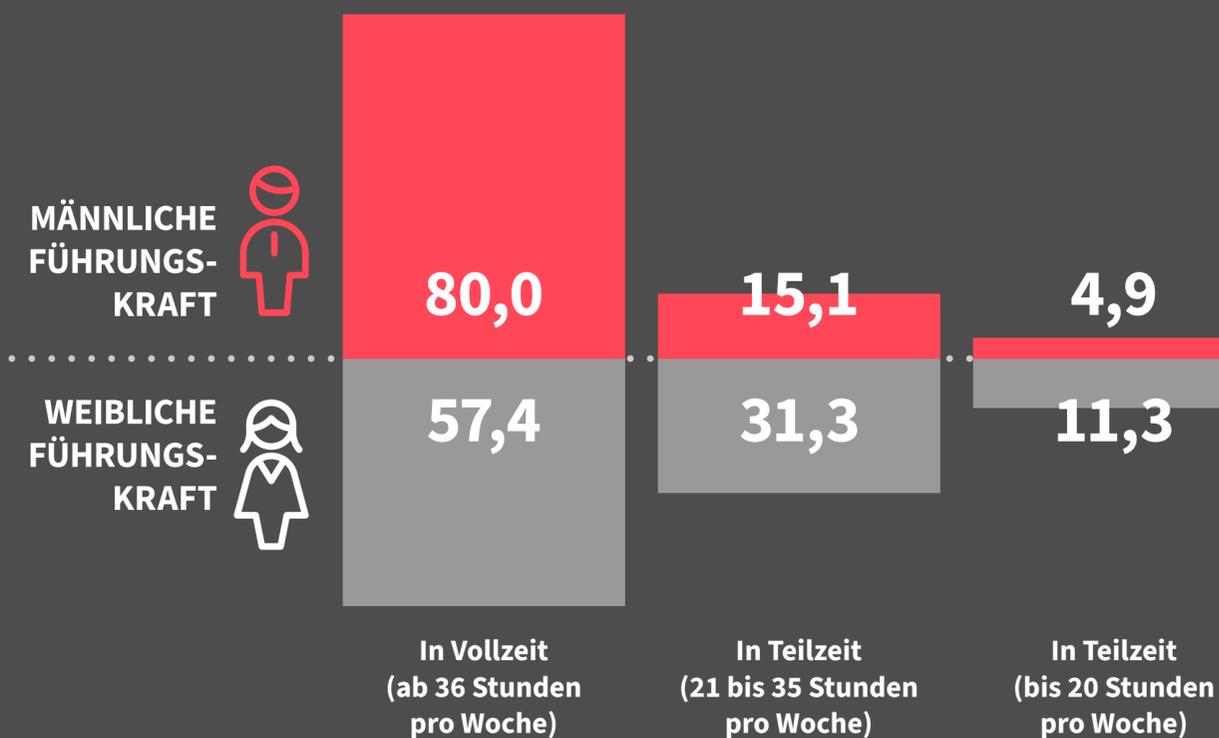


ARBEITSZEITMODELL VON FÜHRUNGSKRÄFTEN. FRAUEN FÜHREN HÄUFIGER IN TEILZEIT.

Von allen Befragten, die in einer Führungsposition arbeiten, geben 80,0 Prozent der Männer und 57,4 Prozent der Frauen an, in Vollzeit zu arbeiten. **Führungskräfte in Teilzeit sind seltener – und eher weiblich: 42,6 Prozent der Frauen in Führungsposition arbeiten 35 Wochenstunden oder weniger, bei den Männern liegt die Quote bei 20,0 Prozent.**

Wie viele Stunden sind vertraglich mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in

pro Woche vereinbart? In %; nur Befragte, die in einer Führungsposition sind





”

FÜHREN SOLLTE AUCH FLEXIBEL MÖGLICH SEIN.

Laut der IU Studie arbeiten weitaus mehr Männer in Vollzeit in Führungspositionen als Frauen. Auch zeigen die Ergebnisse, dass Frauen häufiger Frauen führen. Am Ende spielt es aber 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.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Alexandra Wuttig

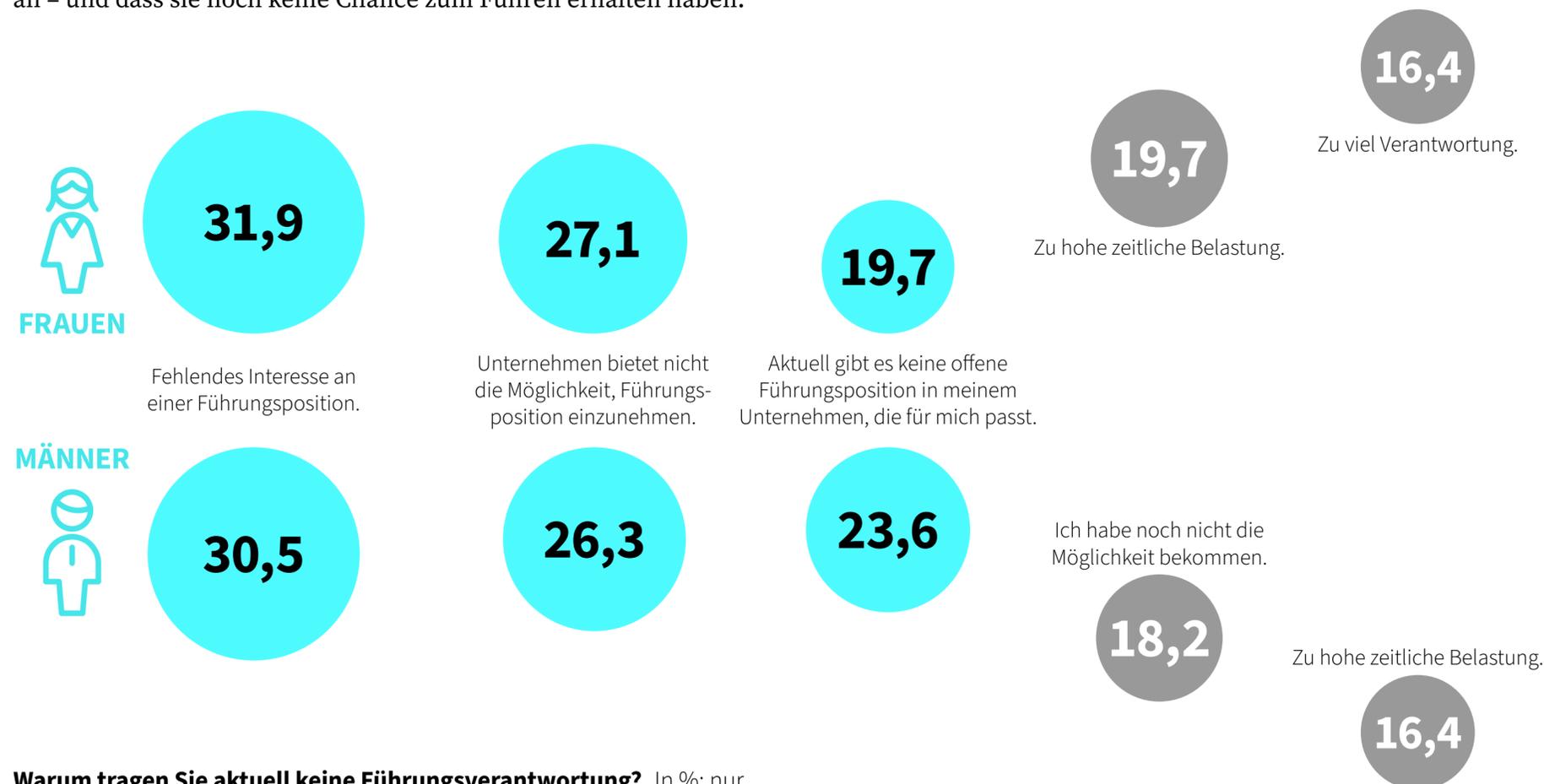
Kanzlerin der IU Internationalen Hochschule
und Professorin für Innovation und Entrepreneurship

GRÜNDE UND MOTIVATIONSAKTOREN.

FÜHREN. JA, NEIN, WARUM?

Auf die Frage, warum Befragte im Moment keine Führungsverantwortung tragen, ist die meistgenannte Antwort – unabhängig vom Geschlecht: **fehlendes Interesse an einer Führungsposition, gefolgt von nicht vorhandenen Möglichkeiten bzw. Führungspositionen im Unternehmen.**

Gegen eine Führungsverantwortung sprechen für Frauen zudem: die hohe zeitliche Belastung und die viele Verantwortung. Männer geben ebenfalls die hohe zeitliche Belastung an – und dass sie noch keine Chance zum Führen erhalten haben.

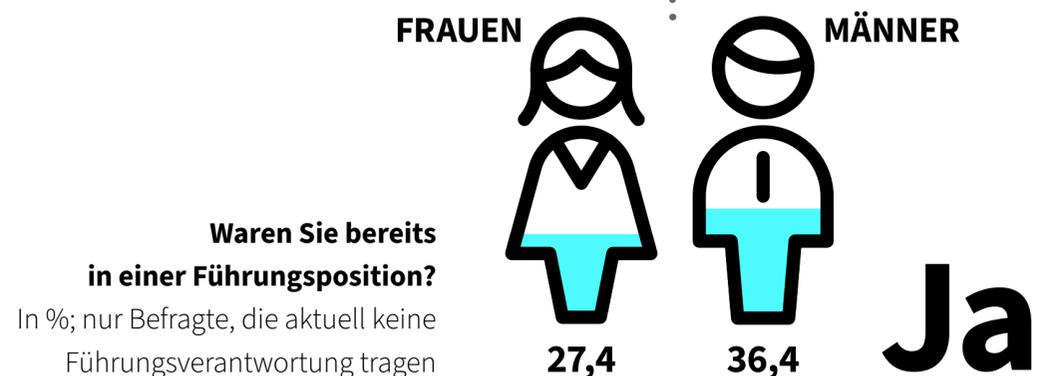
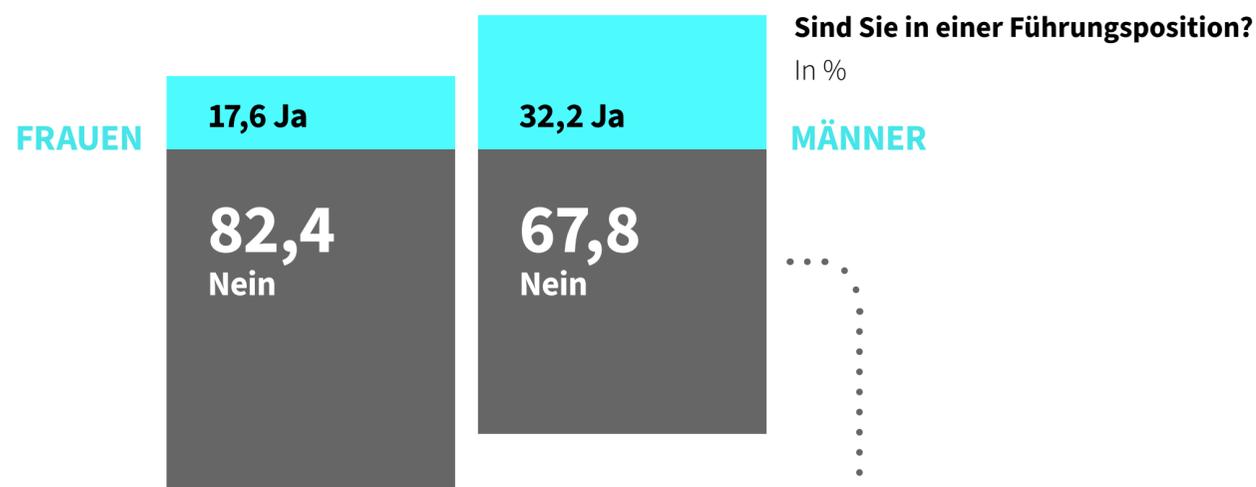


Warum tragen Sie aktuell keine Führungsverantwortung? In %; nur Befragte, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen; Top-5-Nennungen

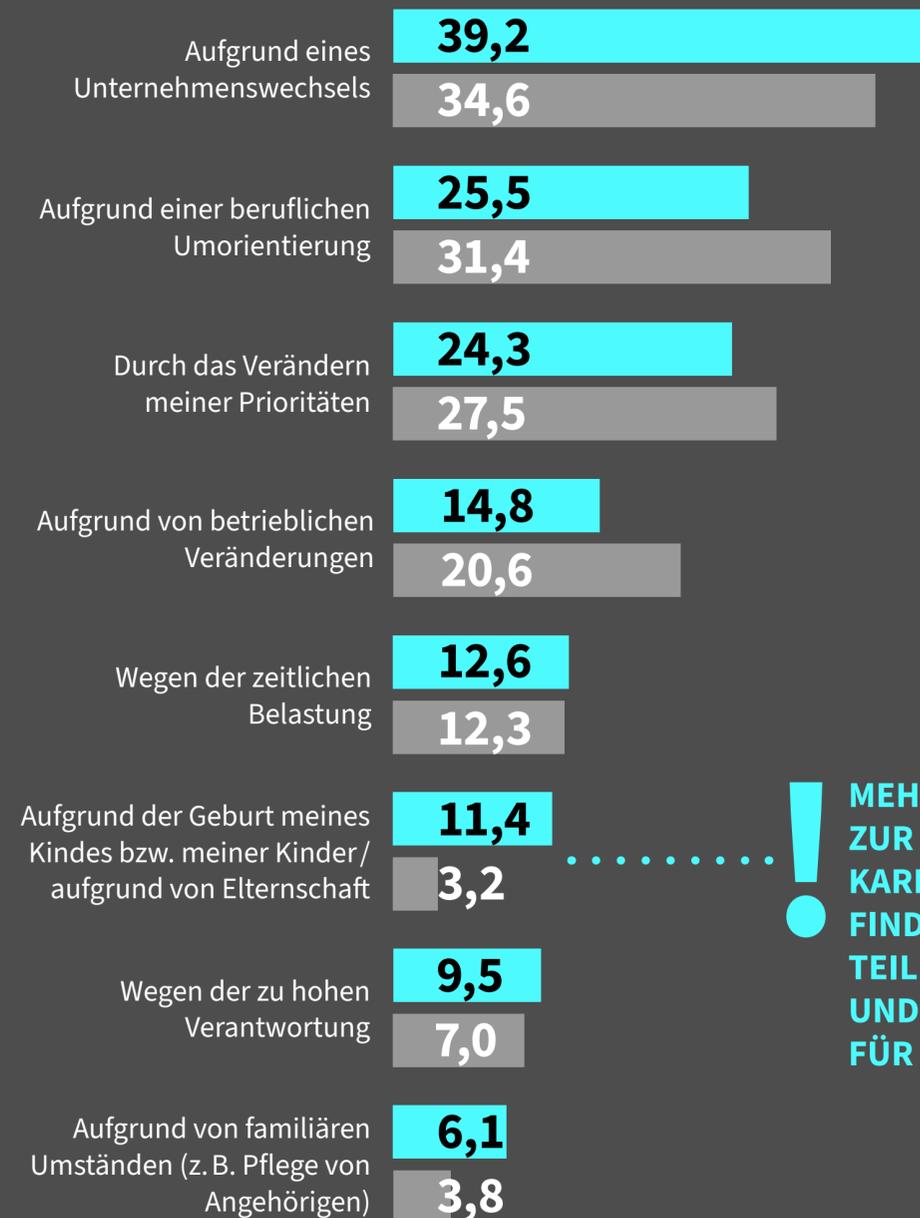


KINDER ALS KARRIEREKNICK? BEI FRAUEN EHER ALS BEI MÄNNERN.

27,4 Prozent der Frauen bzw. 36,4 Prozent der Männer, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, hatten in der Vergangenheit eine Führungsposition inne. Aufgrund von beruflichen und/oder privaten Gründen jetzt aber nicht mehr. **Auffällig dabei: Bei 11,4 Prozent der Frauen spielen die Geburt von Kind(ern) bzw. die Elternschaft dabei eine entscheidende Rolle. Männer geben dies nur zu 3,2 Prozent an.**



WARUM KEINE FÜHRungsverANTWORTUNG MEHR? FRAUEN UND MÄNNER IM VERGLEICH



MEHR ZAHLEN UND FAKTEN ZUR VEREINBARKEIT VON KARRIERE UND FAMILIE FINDEST DU IM ZWEITEN TEIL DER IU STUDIE: „KIND UND KARRIERE. VEREINBAR FÜR ALLE?“.

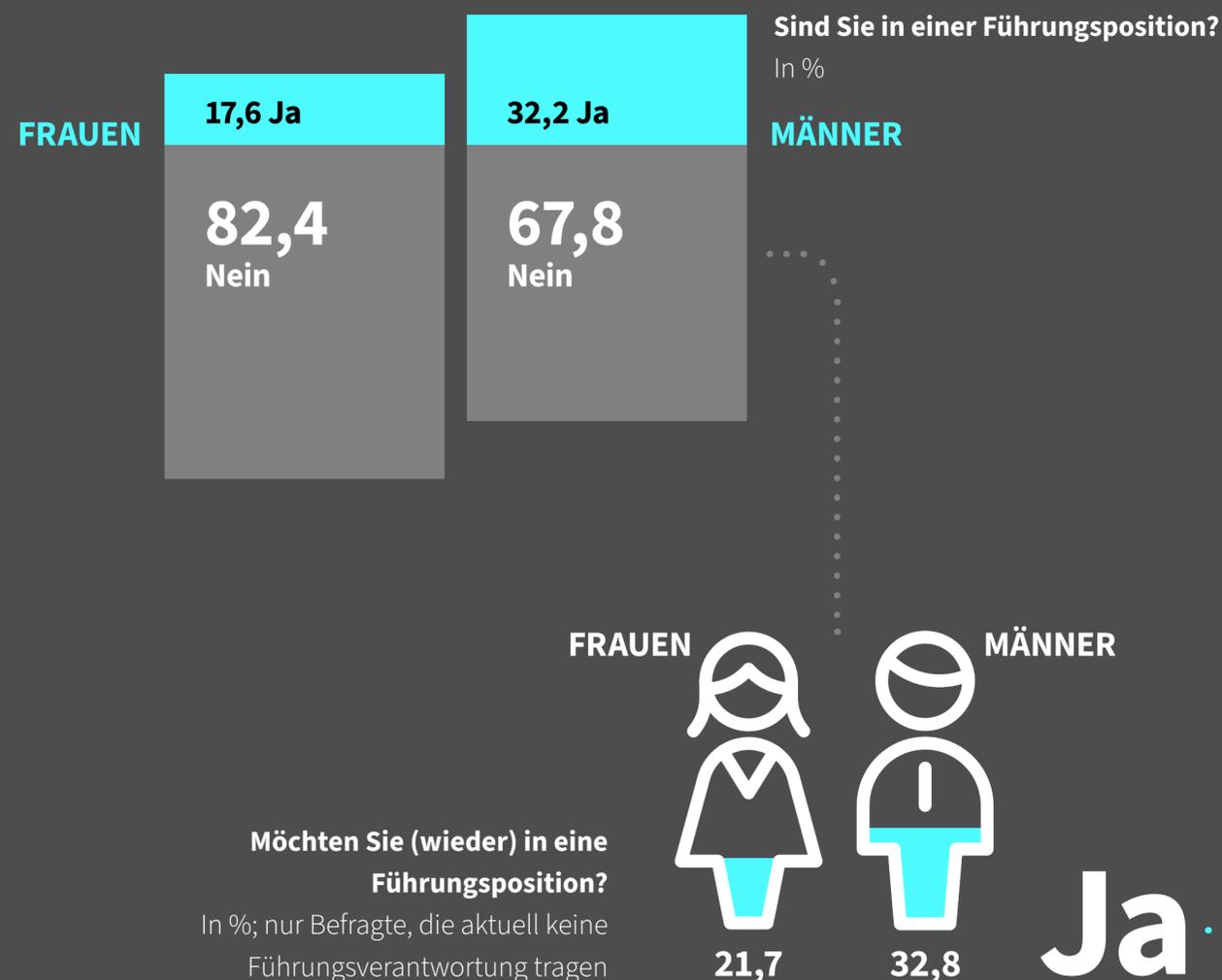
Wieso tragen Sie aktuell keine Führungsverantwortung mehr?

In %; nur Befragte, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, in der Vergangenheit aber bereits in einer Führungsposition waren; Top-8-Nennungen

■ Frauen ■ Männer

ZURÜCK IN DIE FÜHRUNG. GEHALT FÜR ALLE GESCHLECHTER GRUND NUMMER EINS.

Ein Drittel der Männer, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, möchten (erneut) in die Führungsebene aufsteigen. Bei den Frauen wünscht sich etwas mehr als jede fünfte eine führende Rolle.

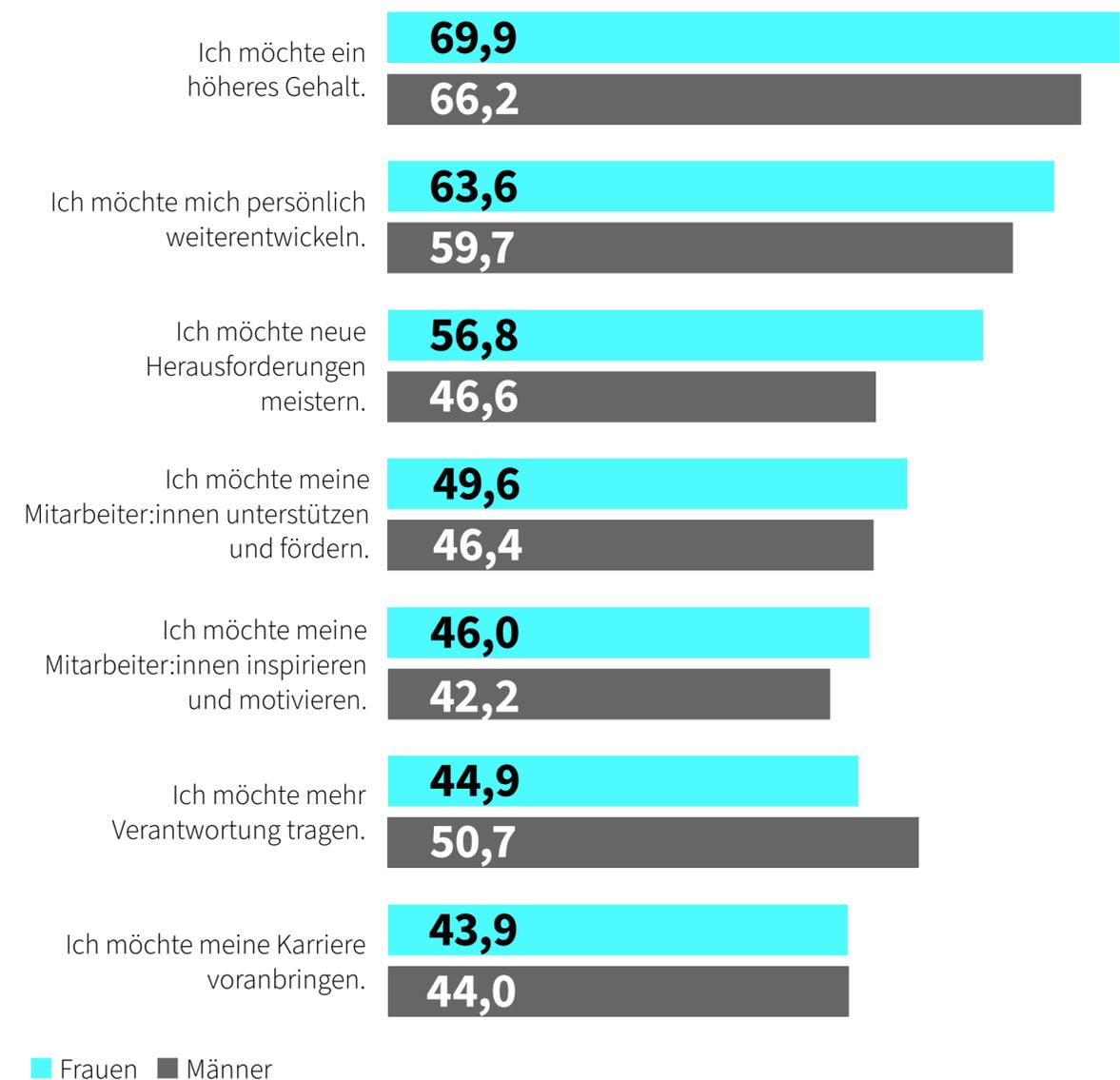


GUTE GRÜNDE FÜR EINE FÜHRUNGSPPOSITION. FRAUEN UND MÄNNER IM VERGLEICH

Frauen und Männer nennen ähnliche Argumente, warum sie wieder in eine Führungsposition möchten: Ihnen geht es vor allem um mehr Gehalt und die persönliche Weiterentwicklung.

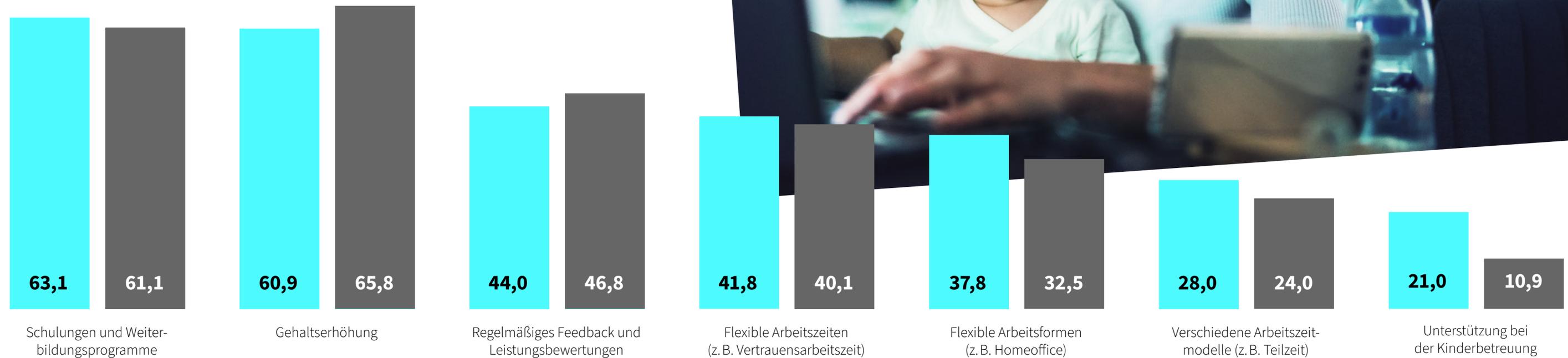
Warum möchten Sie (wieder) in eine Führungsposition?

In %; nur Befragte, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, in der Zukunft aber in eine Führungsposition möchten; Top-7-Nennungen



FÜHRUNGSKRÄFTE FÖRDERN. WAS UNTERNEHMEN TUN KÖNNEN.

Welche Maßnahmen Ihres/Ihrer Arbeitgebers/Arbeitgeberin würden Sie dabei unterstützen, eine Rolle als Führungskraft einzunehmen und zu halten? In %; nur Befragte, die aktuell keine Führungsverantwortung tragen, in der Zukunft aber in eine Führungsposition möchten und deren Unternehmen die Möglichkeit bieten; Top-7-Nennungen

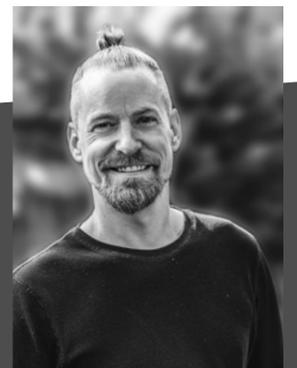


■ Frauen ■ Männer

FRAUEN NENNEN FAST DOPPELT SO HÄUFIG, DASS SIE SICH VOM UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZUNG BEI DER KINDERBETREUUNG WÜNSCHEN.



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.“



Prof. Dr. Malte Martensen
Studiengangsleiter MBA
und Professor für Personal
& Organisation an der
IU Internationalen Hochschule



FAKTEN ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

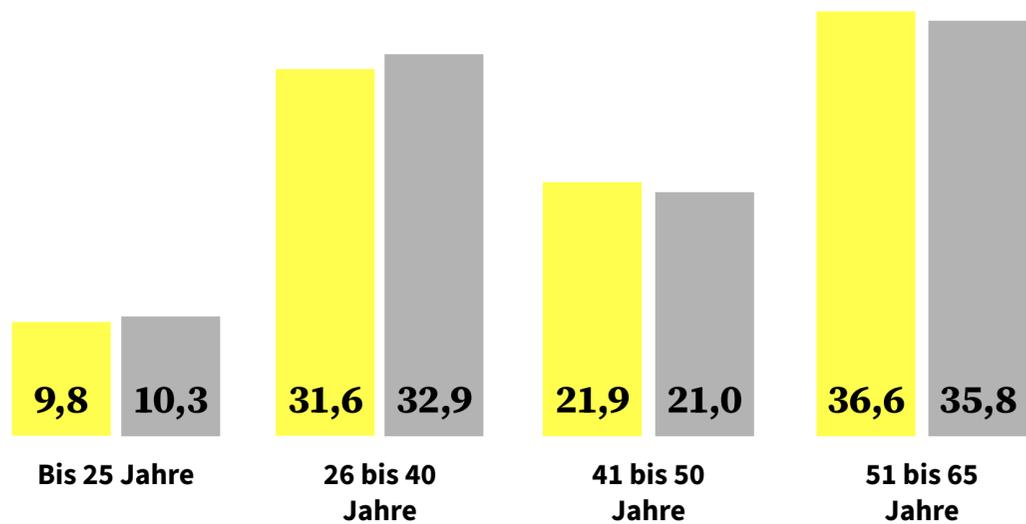


54,8 %
der befragten
Frauen haben
Kinder.

52,5 %
der befragten
Männer haben
Kinder.

Haben Sie Kinder?

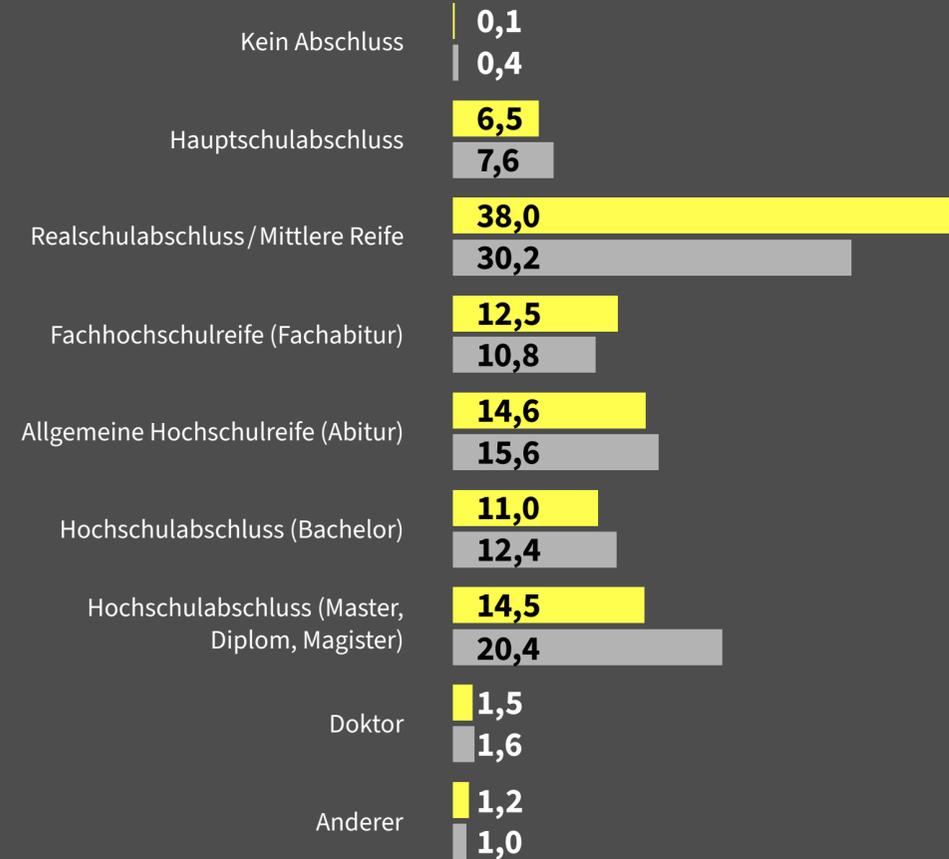
Bitte geben Sie Ihr Alter an.
In %; Altersgruppen
zusammengefasst



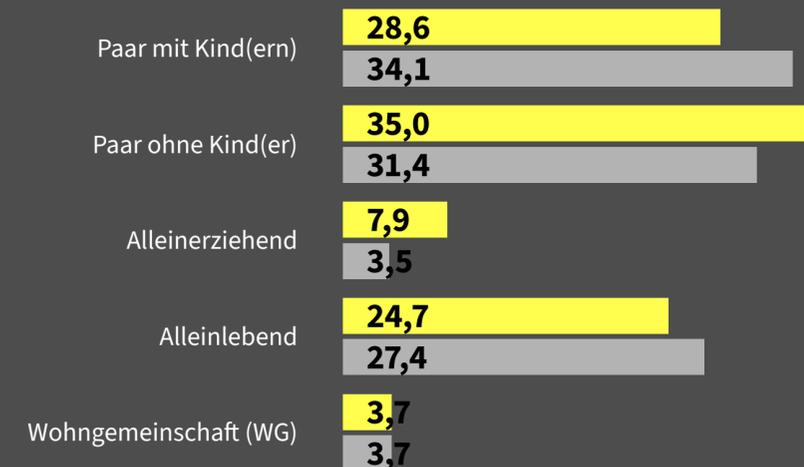
*Obwohl die Geschlechtszugehörigkeit mehr erfordert als eine binäre Klassifizierung in weiblich und männlich, sind die derzeit verfügbaren Daten für eine solche Analyse begrenzt. In der Regel sind die Zahlen zu gering, um eine Aufschlüsselung nach zusätzlichen Variablen zu ermöglichen. Daher wird in dieser Studie das Geschlecht nur in einem binären System betrachtet.

■ Frauen ■ Männer

Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss? In %



In welchem Haushaltstyp leben Sie aktuell? In %



■ Frauen ■ Männer

FAKTEN ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

4.480

Befragte zwischen 16 und 65 Jahren,
die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
Repräsentativ für den deutschen Arbeits-
markt nach Alter und Geschlecht.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

IU Internationale Hochschule GmbH
Juri-Gagarin-Ring 152 · 99084 Erfurt
iu.de

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes Thüringen ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Zeitraum der Befragung:
20.03. – 31.03.2023
Anonyme Befragung via Tivian
Panel: Norstat

Obwohl die Geschlechtszugehörigkeit mehr erfordert als eine binäre Klassifizierung in weiblich und männlich, sind die derzeit verfügbaren Daten für eine solche Analyse begrenzt. In der Regel sind die Zahlen zu gering, um eine Aufschlüsselung nach zusätzlichen Variablen zu ermöglichen. Daher wird in dieser Studie das Geschlecht nur in einem binären System betrachtet.

Kontakt zu uns?!

Bei Fragen oder Anmerkungen erreichst
Du uns unter: research@iu.org

Besuche uns auch auf:

