

EXKLUSIV

## Karrierestau: Jede dritte Führungskraft in Deutschland denkt über Karriereausstieg nach

**Die Mehrheit der Führungskräfte in Deutschland ist mit der aktuellen Karrieresituation zufrieden. Aber mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Personalabteilungen bei Lebens- und Karriereplanung kann in Deutschland zu Karrierestaus in Unternehmen führen. Den Betrieben und Konzernen droht dadurch möglicherweise weitreichender Schaden.**

Gütersloh / Berlin, 7. Juni 2017. Fast 40 Prozent der Führungskräfte sehen in ihrem Unternehmen nur noch bedingt eine Perspektive für ihre berufliche Laufbahn und planen daher einen Karriere-Ausstieg. Bereits sieben von zehn Führungskräften planen außerdem keine wesentlichen Änderungen mehr in ihrer beruflichen Laufbahn. Das ergab eine Befragung von Führungskräften der mittleren Führungsebene im Rahmen des „Manager Monitor“ durch den Führungskräfteverband ULA, United Leaders Association, und die Bertelsmann Stiftung.

Die Ergebnisse sind ein ernst zu nehmendes Warnzeichen für einen sich abzeichnenden Karrierestau in den Unternehmen, sowie einer möglichen Trägheit bei der Realisierung von Karrierevorstellungen der Führungskräfte. „In deutschen Unternehmen macht sich in gewisser Weise ein Führungskräfte-Blues bemerkbar. Zumindest steht vielen Führungskräften der Sinn nach mehr Zeit für persönliche Interessen und am Ende auch nach Veränderung. Trotz der guten Verhältnisse fragen sich anscheinend viele Führungskräfte: ‚War es das schon?‘“, stellt Martin Spilker, Leiter des Kompetenzzentrums „Führung und Unternehmenskultur“ der Bertelsmann Stiftung fest. „Wenn Vorgesetzte und Personalabteilungen auf den Sinneswandel der Führungskräfte nicht reagieren, droht Unternehmen womöglich bei Identifikation und Motivation ihrer Führungskräfte ein weitreichender Schaden“, so Spilker weiter.

### **Zu wenig Zeit für Familie, Freunde und Freizeit**

Der Führungsalltag fordert seinen Preis: 72 Prozent der Führungskräfte müssen Freundschaften vernachlässigen. Zu wenig Zeit für Ehrenämter (64%) und den Sport (67%) sind weitere, häufig zu hörende Klagen. Zwar kann sich die Hälfte der Führungskräfte wenigstens Zeit für die Familie beziehungsweise Ehepartner oder Partnerschaft nehmen, der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie oder Partner ist aber wesentlich größer. Für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung sind Führungskräften die Unterstützung durch Partner und Kinder (95%) und der gesamten Familie (86%) nicht nur wichtig, 95 Prozent empfinden auch die Familie als eine starke Rückendeckung. „Der Wunsch nach mehr Zeit für Familie und Freizeit kann bei Führungskräften eine Sinnkrise auslösen“, so Spilker. „Vorgesetzte sollten sich daher mehr darum kümmern, wo und wie ihre Mitarbeiter sich Freiräume schaffen und im Unternehmen selbst verwirklichen können. Denn es geht um Sinnstiftung in der täglichen Arbeit. Sonst fragt sich der Mitarbeiter schnell: ‚Was mache ich hier eigentlich?‘.“

Handlungsbedarf bei der Unterstützung ihrer Lebens- und Karriereplanung sehen Führungskräfte vor allem bei ihren Vorgesetzten: 89 Prozent empfinden die Rückendeckung durch den Vorgesetzten als wichtig, aber nur 59 Prozent sind mit deren Leistungen zufrieden. Düster fällt auch das Urteil über die Personalabteilungen aus: nur 34 Prozent zeigen sich zufrieden mit

den Leistungen ihrer Personalers, während immerhin noch 45 Prozent den Personalabteilungen eine gewisse Bedeutung zumessen.

### **Mit dem Alter kommt die Zufriedenheit mit der Karriereposition**

Die Zahlen sind umso bemerkenswerter, da die Mehrheit der Führungskräfte grundsätzlich mit der aktuellen Karrieresituation zufrieden ist. So sagen immerhin 86 Prozent der Führungskräfte, dass sie Selbstbestätigung durch ihre Arbeit erleben. 84 Prozent sind mit der erreichten Karriereposition zufrieden und 83 Prozent empfinden Sinnerfüllung durch ihre Arbeit. Auch die Bezahlung bietet keinen Grund zu Unmut: 81 Prozent sind zufrieden mit ihrem Gehalt.

Ein Zusammenhang ergibt sich mit dem Alter: Je älter eine Führungskraft ist, umso zufriedener zeigt sie sich mit ihrer Karriereposition, empfindet Zufriedenheit, Sinnerfüllung und Selbstbestätigung durch die Arbeit sowie durch die finanzielle Situation. Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt, dass die Bereitschaft zu Karriereänderungen im Laufe der Zeit abnimmt. In der Altersgruppe bis 40 Jahren geben lediglich 31 Prozent der Teilnehmer an, keine wesentlichen Karriere-Veränderungen zu planen. In der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren liegt der Wert bereits bei 55 Prozent und unter den 51 bis 60-Jährigen bei über 72 Prozent.

Interessanterweise steht die Bewertung einer Fachkarriere als Gegenmodell zu einem hierarchischen Aufstieg nicht in einer direkten Beziehung zum Alter. Fachkarrieren als bevorzugtes Karrieremodell sind sowohl in der Altersgruppe der bis 40-Jährigen als auch der 51 bis 60-Jährigen mit 44 Prozent annähernd gleichrangig mit einem hierarchischen Aufstieg. Zwischen 41 und 51 Jahren wird hingegen mit 51 Prozent der hierarchische Aufstieg vorzugsweise bevorzugt.

ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme: „Die Auswertung zeigt vor allem das Risiko einer zunehmenden Desillusionierung der über 50-Jährigen ab. Mehr als zehn Jahre nach der symbolträchtigen Erhöhung der rentenrechtlichen Altersgrenzen und ungeachtet unzähliger Debatten über demografische Veränderungen am Arbeitsmarkt, haben Arbeitnehmer offenbar immer noch das Gefühl, bereits frühzeitig zum ‚alten Eisen‘ zu gehören. Hier kommt es auf eine attraktive Ausgestaltung der immer wichtiger werdenden Fachkarrieren an. Gelingt dies nicht, wird viel Potential vergeudet.“

### Zusatzinformationen

Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.500 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Die Einladung zu den online durchgeführten Umfragen erfolgt durch individualisierte Einladungs-E-mails. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels sind die Führungskräftevereinigung ULA, United Leaders Association, sowie die Bertelsmann Stiftung. An der hier vorgestellten Umfrage nahmen 305 Personen teil.

**Unser Experte:**           **Martin Spilker, Telefon: 0 52 41 80 40 283**  
   **E-Mail: [martin.spilker@bertelsmann-stiftung.de](mailto:martin.spilker@bertelsmann-stiftung.de)**

Die Bertelsmann Stiftung setzt sich für eine gerechte Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben ein. Sie will Bildung verbessern, Demokratie gestalten, Gesellschaft entwickeln, Gesundheit aktivieren, Kultur leben und Wirtschaft stärken. Durch ihr Engagement möchte sie alle Bürgerinnen und Bürger ermutigen, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Die gemeinnützige Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet. **Weitere Informationen:** [www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

