



© michaelmjc / iStockphoto.com

Umfragen

Führungskräfte-Radar 2021/2022

Quote – nein, danke?! Ganz so dramatisch ist es noch nicht in den deutschen Führungsetagen, aber immerhin ein Drittel der befragten Führungskräfte sieht die öffentliche Diskussion um verbindliche Regeln bei Gleichstellungs- und Genderfragen als nicht förderlich in ihrer Organisation an.

Zwanglos gendern? Führungskräfte sind skeptisch gegenüber verbindlichen Regeln und offenbaren eine gewisse Sorg- und Arglosigkeit bei Gleichstellungsthemen.





© Andrey Popov - stock.adobe.com

Warum diese Skepsis gegenüber verbindlichen Regeln in den Organisationen? Vielleicht, weil die Führungskräfte selbst zu diesen gesellschaftspolitischen Herausforderungen keine Probleme in ihrem direkten Arbeitsumfeld wahrnehmen. Offenbar erscheint das Thema „Gendergerechtigkeit“ im eigenen Arbeitsbereich der Führungskräfte unproblematisch. Das zumindest könnten die Ergebnisse der Sonderauswertung des Führungskräfte-Radars 2021/2022 nahelegen.

41,9 %

der Führungskräfte geben an, dass es im Unternehmen keine verbindlichen Regeln zum Gebrauch einer gendergerechten Sprache gibt

Denn insgesamt stellen die Führungskräfte bei Gleichstellungs- und Genderfragen ihrer Organisation gute Noten aus: Jeweils eine deutliche Mehrheit der Führungskräfte gibt an, dass in ihrem Unternehmen das Geschlecht der Führungskraft keinen Unterschied macht (Zustimmung: 74,4 %), dass sie keine Geschlechterkonflikte erleben (81,7 %) und dass das Gehalt unabhängig vom Geschlecht (76,7 %) ist. Also eitel Sonnenschein?

Wohl doch eher „rosarote Brille“! Denn folgt man der öffentlichen Diskussion, scheint die Basis eine ganz andere Wahrnehmung bei den Aufstiegs- und Vergütungschancen von Frauen zu haben. Neben dem oft monierten Gender-Pay-Gap ist auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen laut STATISTA 2020 mit 28,4 % immer noch sehr gering. Liegt am Ende in dieser unterschiedlichen Problemwahrnehmung die Krux für weitgehenden Stillstand?

)) *Denn, wenn Führungskräfte entgegen der weitläufigen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit die Situation in ihren Organisationen positiv sehen, braucht es einen Reality-Check, um Transparenz herzustellen. Ansonsten drohen generelle betriebliche Maßnahmen ins Leere zu laufen.*

Martin Spilker

 Teilen

Aktuelle Pressemitteilung

- [Umfrage zur Befindlichkeit deutscher Führungskräfte](#)

Unser Projektpartner für die Befragung

- [Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung \(RMI\)](#)

Zusatzinformationen zur Studie

Hinter den hier vorgestellten Ergebnissen stehen Daten aus dem Führungskräfte-Radar 2021 der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung (RMI) an der Universität Witten/Herdecke. Die Befragung wurde von der IPSOS GmbH im Mai 2021 während des zweiten Corona-Lockdowns vorgenommen. Neben den jährlich wiederkehrenden Fragen zu den Führungsbedingungen wurde diesmal unter anderem auch das aktuelle Thema Gleichstellung angesprochen.

An der Studie haben 1026 Führungskräfte aller Führungsebenen teilgenommen. Die insgesamt 132 Fragen bestanden zum Großteil aus Aussagen, zu denen die Befragten auf einer Skala von 1 bis 5 Stellung beziehen konnten, wobei „1“ keine Zustimmung und „5“ die höchste Zustimmung darstellt. 49,8 % der Befragten sind männlich und der Altersdurchschnitt der Stichprobe liegt bei 46,6 Jahren, was für die heutige Führungslandschaft in Deutschland als repräsentativ anzunehmen ist. 27,3 % der Befragten gehören der Generation der „Baby Boomer“ (Jg. 1946–1964) an, 34,7 % der Generation X (Jg. 1965–1979), und 38,0 % wurden nach 1979 geboren (Generationen Y und Z).

Die befragten Führungskräfte arbeiten zu 27,4 % in Kleinst- und kleinen Unternehmen, zu 33,0 % in mittleren Unternehmen sowie zu 39,6 % in

Großunternehmen, womit die Studie größere Unternehmen überproportional abbildet.

Die Befragten gehören ihrer Organisation im Schnitt 14 Jahre an, haben ihre Position im Mittel 9,6 Jahre inne und insgesamt durchschnittlich 13 Jahre Führungserfahrung. Dabei bekleiden sie zu 27,6 % die oberste Führungsebene, zu 53,7 % sind sie im mittleren Management und zu 18,7 % in der unteren Führungsebene tätig. 49,4 % der Führungskräfte haben eine direkte (Linien-)Verantwortung für bis zu 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei 37,1 % sind es 11–50 und bei 13,5 % mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Publikation

Zwanglos gendern?

[weiterlesen](#)

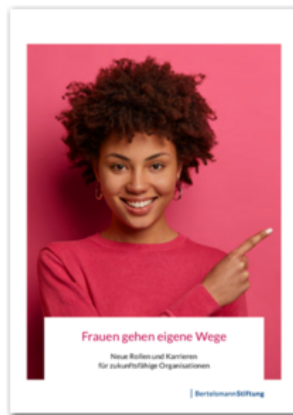




Publikation

Homeoffice – Fluch und Segen im Corona-Krisenmanagement

weiterlesen



Publikation

Neue Rollen und Karrieren für zukunftsfähige Organisationen

weiterlesen

ANSPRECHPARTNER

Martin Spilker

