

Arbeitsmarkt | 13.02.2026 | Lesezeit 2 Min.

Nur wenige Beschäftigte möchten eine Führungsposition

Nur wenige Beschäftigte in Deutschland sind bereit, eine Führungsrolle in ihrem Unternehmen zu übernehmen. Die Gründe gegen eine höhere Position sind vielschichtig – genauso wie die dafür. Wenn die Betriebe stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen, steigen ihre Chancen auf ein größeres Interesse an höheren Aufgaben.

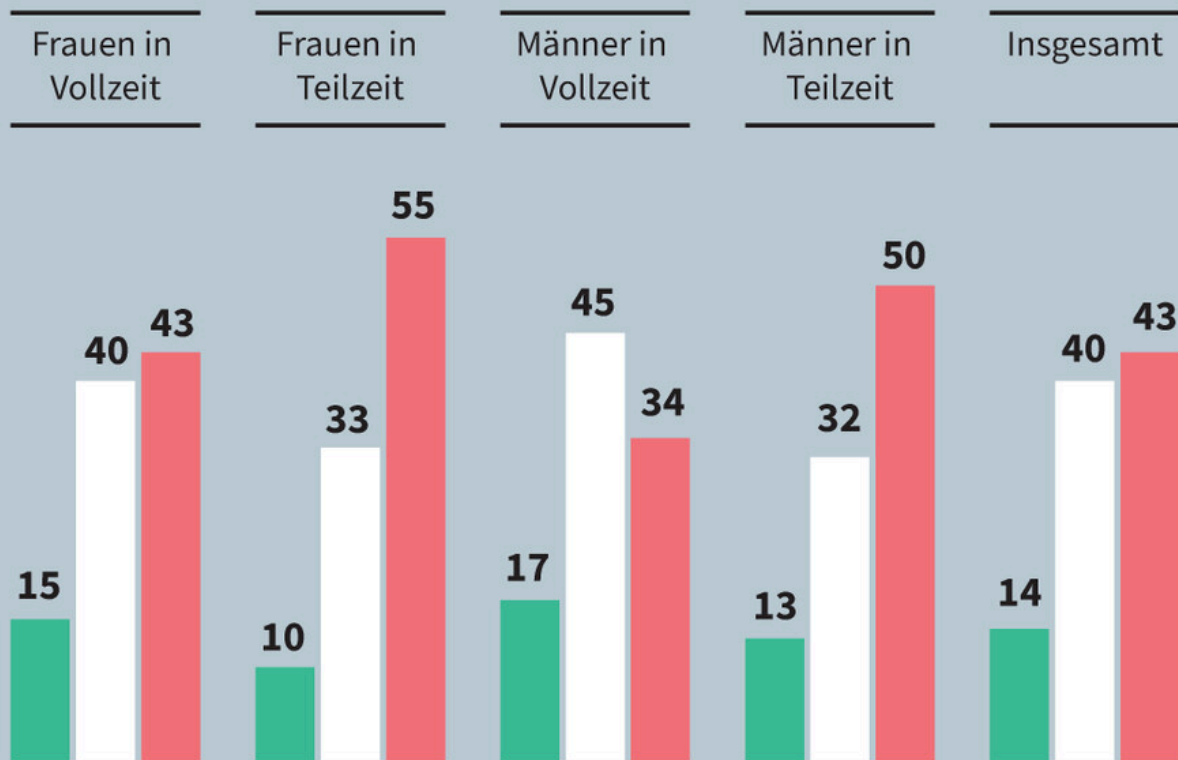
Ein Team führen, eine Abteilung leiten – dafür gibt es in Deutschland viele Möglichkeiten, denn zahlreiche Stellen sind vakant. Im Jahr 2025 fehlten im Schnitt gut 28.000 leitende Führungskräfte im Land. Das Problem für viele Unternehmen: Die Bereitschaft, eine Führungsposition zu übernehmen, ist gering, wie eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung im IW zeigt (Grafik):

Nur 14 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wollten im Jahr 2025 definitiv eine Führungsrolle übernehmen, 43 Prozent schlossen dies für sich aus.

Wenig Bereitschaft zur Führung

So viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland können sich vorstellen, eine Führungsfunktion bei ihrem Arbeitgeber zu übernehmen

■ Ja ■ Möglicherweise ■ Nein



Rest zu 100: weiß nicht
Befragung von 4.670 Beschäftigten im Mai und Juni 2025

Quellen: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2026 IW Medien / iwd

iwd

Beschäftigte in Vollzeit können sich eine entsprechende Position eher vorstellen als Teilzeitkräfte. Auch haben Männer etwas häufiger Führungsambitionen als Frauen.

Die hohe Arbeitsbelastung und die große Verantwortung lassen drei von vier Beschäftigten, die derzeit in keiner Führungsposition arbeiten, zurückschrecken. Fast ebenso verbreitet ist die Sorge, dass das Privatleben mit der neuen Rolle zu kurz kommen würde.

Dass Führungskräfte einen eigenen Führungsstil entwickeln und umsetzen dürfen, ist nach Meinung

der Beschäftigten der wichtigste Faktor, damit höhere Positionen attraktiv sind.

Für diejenigen, die sich vorstellen können, in eine Führungsrolle zu schlüpfen, ist der monetäre Faktor der wichtigste:

95 Prozent der Interessenten bewerten das höhere Gehalt in einer Führungsrolle als wichtiges Kriterium.

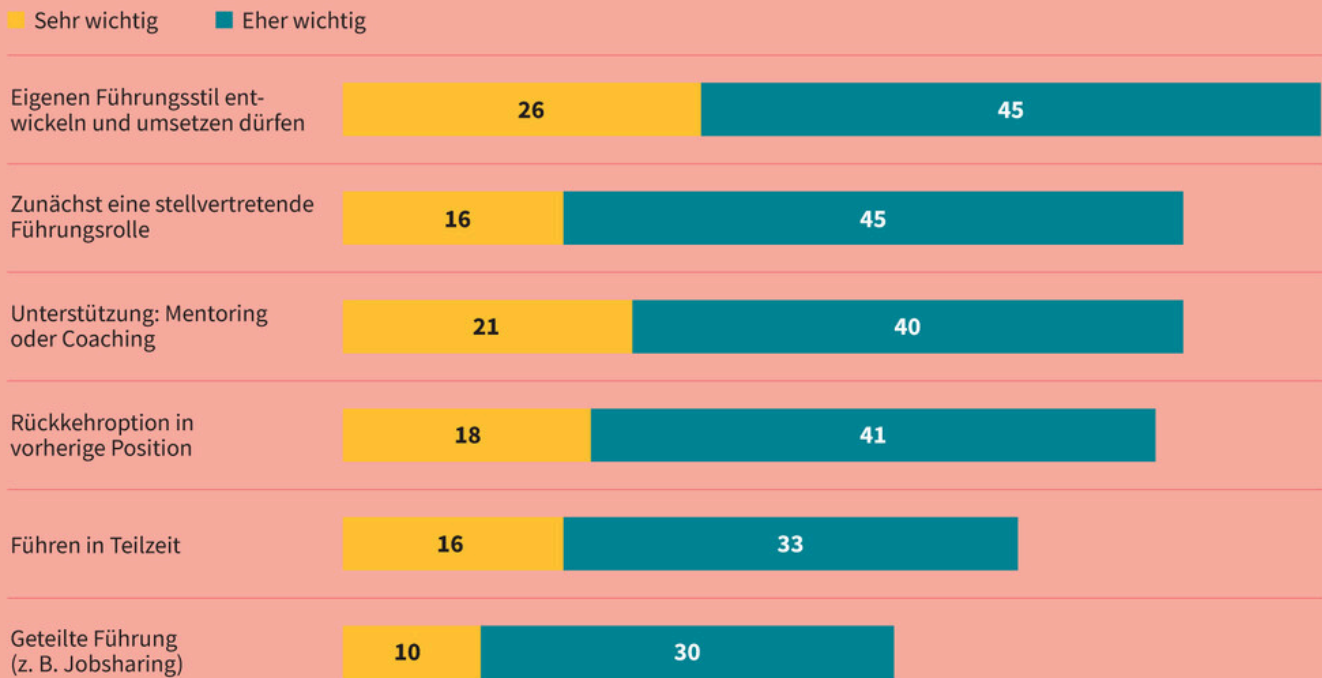
Dahinter folgen der größere Gestaltungsspielraum und die Entscheidungsfreiheit als zweitwichtigste Argumente.

Neben den persönlichen Präferenzen wurden die Beschäftigten auch danach gefragt, welche Aspekte sie für wichtig halten, damit Mitarbeiter in ihrem Unternehmen eine Führungsposition übernehmen. Einer stach hervor (Grafik):

Dass Führungskräfte einen eigenen Führungsstil entwickeln und umsetzen dürfen, ist nach Meinung der Beschäftigten der wichtigste Faktor, damit höhere Positionen attraktiv sind.

Aspekte einer attraktiven Führungskultur

So viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland halten diese Angebote für eher oder sehr wichtig, damit Mitarbeiter im eigenen Unternehmen eine Führungsposition übernehmen



Befragung von 4.470 Beschäftigten im Mai und Juni 2025

Quellen: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2026 IW Medien / iwd

iwd

Eine gute Vorbereitung ist ebenfalls für viele ein Pluspunkt. So erachten es sechs von zehn Befragten als wichtig, dass Führungskräfte über eine Stellvertreterposition herangeführt werden. Ebenso viele befürworten gezieltes Mentoring und Coaching. Auch die Option, zur vorherigen Position zurückkehren zu können, ist für viele ein wichtiger Aspekt. Für die Unternehmen kann sich dieser Ansatz am Ende lohnen, schließlich ist nicht jeder Mitarbeiter für eine Führungsposition gemacht.

Frauen sehen zudem deutlich häufiger als Männer die Möglichkeit, in Teilzeit zu führen, als wichtige Motivationshilfe. Da Frauen zugleich viel öfter als Männer in Teilzeit arbeiten, haben Firmen einige potenzielle weibliche Führungskräfte in ihren Reihen. Am häufigsten bieten Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern Teilzeitführung an. Diese Option sollten die Betriebe beim Werben um neue Mitarbeiter stärker herausstellen.

Führungsposition – nein, danke

So viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland können sich vorstellen, eine Führungsfunktion bei ihrem Arbeitgeber zu übernehmen



Rest zu 100: weiß nicht
Befragung von 4.670 Beschäftigten im Mai und Juni 2025
Quellen: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung,
Institut der deutschen Wirtschaft
© 2026 IW Medien / iwd

iwd

Kernaussagen in Kürze:

- Nur 14 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wollten im Jahr 2025 definitiv eine Führungsrolle übernehmen, 43 Prozent schlossen dies für sich aus.
- Kontrapunkte sind für viele die hohe Arbeitsbelastung und die große Verantwortung sowie die Sorge um negative Auswirkungen auf das Privatleben.
- Unternehmen können aber auch die Bereitschaft zur Führung erhöhen, etwa durch gezielte Unterstützungsangebote.