

Arbeitsmarkt | 07.05.2024 | Lesezeit 2 Min.

Weniger Beschäftigte wollen in Führungsposition

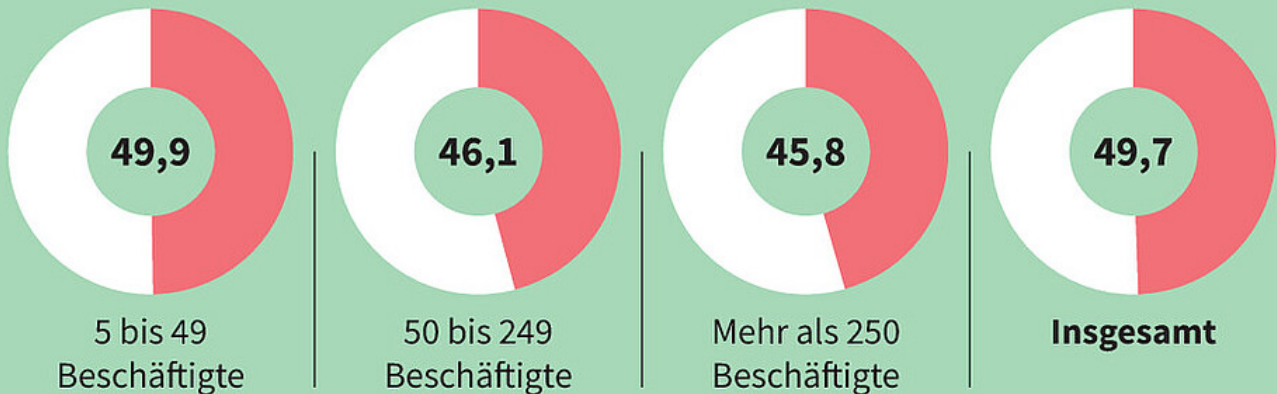
Den Unternehmen in Deutschland fällt es zunehmend schwer, ihre Führungspositionen zu besetzen. Der Fachkräftemangel ist dafür nicht der einzige Grund.

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Sei es im Gesundheitswesen, in der Gastronomie, im Handwerk oder in der Industrie, überall fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Das Problem erstreckt sich über die gesamte Personalstruktur der Unternehmen von unten bis nach ganz oben, wie eine repräsentative IW-Befragung zeigt (Grafik):

Rund die Hälfte der Unternehmen in Deutschland hat Schwierigkeiten, Führungspositionen zu besetzen, weil Beschäftigte daran seltener Interesse haben.

Die Führungslücke

So viel Prozent der Unternehmen dieser Größe in Deutschland fällt es zunehmend schwer, Führungspositionen zu besetzen, weil Beschäftigte daran seltener Interesse haben



Befragung von Personalverantwortlichen in 1.029 Unternehmen im Rahmen des IW-Personalpanels von März bis Mai 2023

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

iwd

Der Befund gilt unabhängig von der Zusammensetzung der Belegschaft, etwa hinsichtlich des Geschlechts, der Qualifikation oder der Arbeitszeitmodelle.

Was dagegen eine Rolle spielt, ist die Unternehmensgröße: Während rund 46 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Suche nach Führungskräften berichten, sind es bei kleineren Unternehmen ungefähr 4 Prozentpunkte mehr.

Das hat zwei Gründe: Zum einen ist in kleinen Unternehmen schlicht der Kreis an Beschäftigten kleiner, die für eine Führungsposition infrage kommen. Zum anderen gibt es in solchen Betrieben häufig nur eine Führungsebene – die des Eigentümers. Die Neubesetzung der Führungsposition wird damit direkt zur Aufgabe, die Unternehmensnachfolge zu organisieren – wovor potenzielle Kandidaten zurückschrecken könnten.

Vielen Unternehmen in Deutschland fällt es zunehmend schwer, ihre Führungspositionen zu besetzen.

Die Zurückhaltung der eigenen Belegschaft, wenn es um eine Führungsrolle geht, ist allerdings nicht nur das Problem kleiner Unternehmen. Sie erstreckt sich über alle Betriebsgrößen und Führungsebenen hinweg, wie die IW-Beschäftigtenbefragung aus dem März 2023 zeigt:

Nur vier von zehn Beschäftigten ohne Führungsverantwortung wollen in ihrem Unternehmen in den kommenden drei bis fünf Jahren aufsteigen.

Die Befragung zeigt aber ebenso: Wer Spaß an der Arbeit hat und viele Möglichkeiten sieht, sich weiterzuentwickeln, möchte in naher Zukunft eher im Job aufsteigen. Um die oberen Riegen besser zu besetzen, müssen Unternehmen also die Attraktivität von Führungspositionen auch abseits des Gehalts steigern. Ein wichtiger Punkt ist die Familienfreundlichkeit, die sich etwa durch freie Wahl des Arbeitsplatzes und flexible Arbeitszeiten verbessern lässt.

Die Politik kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darüber hinaus unterstützen, indem sie den Ausbau einer qualitativ hochwertigen Betreuungsinfrastruktur weiter vorantreibt und so die meist arbeits- und zeitintensiven Führungsjobs elternfreundlicher gestaltet.

Kernaussagen in Kürze:

- Rund die Hälfte der Unternehmen in Deutschland hat Schwierigkeiten, Führungspositionen zu besetzen, weil Beschäftigte daran seltener Interesse haben.
- Nur vier von zehn Beschäftigten ohne Führungsverantwortung wollen in ihrem Unternehmen in den kommenden drei bis fünf Jahren aufsteigen.
- Um die oberen Riegen besser besetzen zu können, müssen Unternehmen die Attraktivität von Führungspositionen auch abseits des Gehalts steigern.