

PRESSEMITTEILUNG

Umfrage unter weiblichen Führungskräften: Mehr männliche Mentoren und frühe P&L-Verantwortung sind gefragt

- **Stagnierendes Vorankommen von Frauen auf dem Weg nach oben**
- **Nur vier von zehn erleben frauenfreundliche Stimmung in ihren Unternehmen**
- **Zu wenig übergreifende Frauen-Netzwerke, mangelnde interne Unterstützung**

Frankfurt / München / Düsseldorf, 12. Mai 2025 – Weltweit und auch in Deutschland sieht jede zweite Frau in einer Führungsposition Stagnation und keinen nennenswerten Fortschritt bei der Geschlechterdiversität in der Wirtschaft – stattdessen persistierten untergründig immer noch zahlreiche Vorurteile gegenüber weiblicher Führung. Immerhin: Laut der aktuellen Umfrage der Top-Executive-Search- und Leadership-Beratung Spencer Stuart unter 2.300 Managerinnen beschreiben 57% das Klima in ihren Unternehmen in punkto Frauen als gut oder sogar sehr gut. Leider gilt das nicht für Deutschland, wo der Vergleichswert nur bei 41% liegt. Wollen Organisationen es ernst nehmen mit dem Schließen der „Gender Leadership Gap“, sollten sie vermehrt auf Strukturen wie Mentoring setzen – qua zahlenmäßiger Überlegenheit sind dabei vor allem die Männer gefragt.

Auf die Frage, was für ihr berufliches Vorankommen ausschlaggebend war, nannten weltweit 70% der Teilnehmerinnen „überdurchschnittliche Leistung“, in Deutschland 61%. Gleichmaßen gilt: Frauen glauben, dass sie noch besser performen müssen als Männer, um herauszustechen. Mehr als jede dritte weibliche Führungskraft weltweit und in Deutschland ist allerdings überzeugt davon, dass Beförderungen im Wesentlichen vom „Vitamin B“ abhängen. Dies, so die Studienautoren, sei ein Indiz dafür, dass Frauen noch stärker auf interne Netzwerke setzen sollten.

Netzwerke, Vorgesetzte und Mentoren als Enabler

Die Förderung durch einen männlichen Mentor half in Deutschland jeder dritten Frau, bei 43% war der direkte Vorgesetzte mit ausschlaggebend. „Immer noch gibt es zu wenige interne Sponsoren, die Frauen coachen und sich im Führungsteam für sie einsetzen. Hier ist auch HR in der Pflicht, die entsprechenden Führungskräfte dafür zu animieren und zu schulen – und das sind aktuell natürlich meist noch Männer“, weiß Spencer-Stuart-Consultant Tanja Svjetlanovic. Darüber hinaus seien Unternehmen gut beraten, standardisierte Prozesse zu implementieren, beispielsweise was das Coaching von weiblichen Führungskräften betrifft, aber auch die rotierende Zuweisung von Aufgaben und Trainings zur Entwicklung von Führungsqualitäten.

Mehr Mut zur Ergebnisverantwortung

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den die Umfrage zutage fördert: Verantwortung nicht nur funktional, sondern auch in Sachen Profit & Loss ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor beim Durchdringen der sprichwörtlichen gläsernen Decke – fast 80% der befragten deutschen Managerinnen können dies vorweisen. „Der Teufelskreis aus mangelnder GuV-Verantwortung und zu wenigen Beförderungen von Frauen in höhere Positionen, der noch viel zu häufig besteht, kann nur durch Mut durchbrochen werden“, so Svjetlanovic. „Organisationen müssen

Frauen Ergebnisverantwortung zutrauen. Frauen wiederum müssen auch überraschend auftretende Chancen selbstbewusst ergreifen und ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg möglichst sichtbar machen.“ Svtjetlanovic rät Frauen zudem dazu, sich intern wie extern noch stärker zu vernetzen sowie eine klare Karriere-Roadmap mit festen Bausteinen zurechtzulegen – damit gelinge auch die Unterstützung durch Vorgesetzte und Mentoren besser.

Weitere Ergebnisse der Studie „Women Leaders: How Far Have We Come?“ finden Sie [hier](#).

Über Spencer Stuart

Spencer Stuart ist seit der Gründung 1956 prägender Vordenker der Top-Executive-Search-Beratung. Als einer der weltweit und in Deutschland größten Anbieter berät die im Besitz der Berater stehende Partnerschaft führende Unternehmen und Organisationen dabei, Schlüsselpositionen mit geeigneten Persönlichkeiten zu besetzen. Spencer Stuart unterstützt Klienten zudem mit Dienstleistungen im Bereich Leadership Advisory bei der Potenzial- und Talententwicklung, bei Kulturfragen sowie beim Aufbau und der Weiterentwicklung von Aufsichtsgremien. Besondere Expertise hat Spencer Stuart bei der Begleitung unternehmenskritischer Entscheidungen auf höchster Ebene, in Nachfolge- und Übernahmesituationen sowie bei strategischen Prozessen und Veränderungsphasen. Das Unternehmen ist weltweit mit mehr als 450 Consultants in über 60 Büros in mehr als 30 Ländern vertreten.

Pressekontakt:

IWK Communication Partner
Barbara Popp
Ohmstraße 1
D-80802 München
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-30
E-Mail: spencerstuart@iwk-cp.com
www.iwk-cp.com