

Studie „Frauen im Management“

# Zwischen Stärke und strukturellen Hürden

**Frauen in Führungspositionen sind immer noch keine Selbstverständlichkeit. Wie Frauen ihre Situation einschätzen, wo sie Schwierigkeiten sehen und was sie sich von der Unternehmensführung wünschen, hat eine Studie von ADG Alumni e. V. zum Thema „Frauen im Management“ untersucht. Befragt wurden insgesamt 203 Frauen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren in Führungspositionen.**

## Überzeugungen und Wertvorstellungen

Bei der Frage nach den Überzeugungen und Wertvorstellungen in Bezug auf ihre Persönlichkeit und Karriere zeigte sich, dass sich Frauen im Management durch ein hohes Maß an Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit auszeichnen – 89 Prozent stimmen dieser Aussage zu. Ebenso hervorzuheben sind Teamarbeit und Wertschätzung der Zusammenarbeit (88 Prozent), das Handeln nach eigenen Werten (85 Prozent), das Streben nach persönlicher Weiterentwicklung (77 Prozent) sowie Veränderungsbereitschaft und Lösungsorientierung (75 Prozent).



## Hindernisse und Herausforderungen

In Bezug auf die Erwartungen an Vorstände und Aufsichtsräte formulieren viele Frauen im Management klare Wünsche:

- Besonders wichtig ist ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, dies äußern 78 Prozent der befragten Frauen.
- 71 Prozent fordern ein stärkeres Bewusstsein für Geschlechterstereotypen und eine geschlechtsneutrale Arbeitsatmosphäre.

„Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass beim Thema Vereinbarkeit von Karriere

und Familie noch Luft nach oben ist. Dass dies auf Managementebene noch immer so viele Frauen wünschen, ist ein klares Signal, wie viel hier noch zu tun ist“, kommentiert Katharina Isack, wissenschaftliche Mitarbeiterin von ADG-Research, die die Studie begleitet hat.

Diese Einschätzung bestätigt auch die Frage nach den Hindernissen und Herausforderungen, mit denen sich die Studienteilnehmerinnen konfrontiert sehen:

- 34 Prozent geben an, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu haben.

- 80 Prozent sagen, dass Frauen aufgrund traditioneller Rollenerwartungen immer noch hauptsächlich für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, was die Teilnahme an mehrtägigen Seminaren erschwere.

## Nachteile bei Gehalt und Position

Sehr kritisch wird die Situation von Frauen im beruflichen Alltag vor allem in puncto beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, Wertschätzung und auch Bezahlung beschrieben:

- 77 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass selbst hochqualifi-

zierte Frauen nicht in das Topmanagement aufsteigen, obwohl ihre Leistungen denen ihrer männlichen Kollegen entsprechen.

- Ebenfalls 77 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass sie aufgrund von (möglichen) Geburten im Alter zwischen 30 und 35 bei der Besetzung guter Positionen übergangen wurden.
- 41 Prozent haben das Gefühl, in Meetings oder in der Öffentlichkeit weniger sichtbar zu sein als ihre männlichen Kollegen.
- Ebenfalls 41 Prozent der Befragten gehen davon aus, schon einmal ein geringeres Gehalt als ihre männlichen Kollegen in ähnlicher Position erhalten zu haben.

### Geteilte Meinung zur Frauenrolle

Ambivalent wurden die Rolle der Frauen im Unternehmen und der Einfluss ihres Geschlechts auf ihre Karriere eingestuft. Die Antworten zeigen, dass ein Teil der Frauen sich bei ihrer Tätigkeit im Management nicht als gleichberechtigt empfindet – und sie auch in Zukunft nicht von einer grundlegenden Verbesserung ausgehen.

- Zwar gehen 56 Prozent davon aus, dass ihr Geschlecht keinen Einfluss auf berufliche Ziele und Motivation habe,
- doch 44 Prozent berichten von geschlechtsspezifischen Herausforderungen oder Diskriminierungen im Laufe der eigenen Karriere.

Als eine Reaktion auf diese Erfahrungen kann das Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit gewertet werden: 64 Prozent der befragten Frauen setzen sich für mehr Geschlechterge-

## Diskussion der Studienergebnisse

Diskutiert wurden die Ergebnisse in zwei Webinaren mit Vertretern unterschiedlicher Banken und genossenschaftlicher Institutionen. So trägt ADG Alumni dazu bei, dass aktuelle Themen eine breitere Diskussion in der Praxis finden können.



Die Videoaufzeichnung ist unter diesem Link zu finden:  
<https://youtu.be/05Ve8hnA9Q8>

## Programm-Highlights der ADG Alumni 2026

**26. Juni 2026:** ADG Alumni Mitgliederversammlung und Sommerfest

**27. Juni 2026:** ADG Business School x ADG Alumni e.V. presents „The Party Cruise“

**24. bis 25. September 2026:** Präsidentenkonferenz und ADG Alumni Tagung

**5. November 2026:** ADG Alumni Award

**8. Dezember 2026:** Union Investment Real Estate (Hamburg) meets ADG Alumni



Weitere Infos sowie Anmeldemöglichkeiten zu allen Terminen gibt es hier:  
<https://adg-alumni.de/>

rechtigkeit ein und fördern gezielt Frauen in Führungspositionen.

Bedenklich stimmt der Pessimismus im Bezug auf eine zukünftige Verbesserung der Situation: Nur 57 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass Frauen in Zukunft die gleichen Chancen wie Männer haben werden, in Führungspositionen aufzusteigen.

Dies schadet nicht nur den betroffenen Frauen, sondern auch den Unternehmen. „Diverse Teams sind erfolgreicher

– das ist schon lange kein Geheimnis mehr. Umso wichtiger ist und bleibt es, dies auch auf Führungsebene zu erreichen, und zwar nicht nur im Hinblick auf mehr weibliche Führungskräfte, sondern auch mit Blick auf Alter und Herkunft“, meint Malte Ringsdorf, Geschäftsführer des ADG Alumni e.V.

**Joachim Kehr**  
Geschäftsführer  
ADG Alumni e.V.  
[joachim.kehr@adg-alumni.de](mailto:joachim.kehr@adg-alumni.de)

## Hindernisse & Herausforderungen

**34 %**



geben an, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu haben.

**80 %**



sagen, dass Frauen aufgrund traditioneller Rollenerwartungen immer noch hauptsächlich für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, was die Teilnahme an mehrtägigen Seminaren erschwert.