

Whitepaper

# Frauen in Führung

Von Mut zu Selbstverständlichkeit



## Management Summary

Noch immer sind Frauen unterrepräsentiert in den Führungsetagen deutscher Unternehmen. Zeit, dass die „gläserne Decke“ zum Top-Management zerspringt. Während der Frauenanteil von Managementpositionen in Schweden, Lettland, Polen und Ungarn jenseits der 40 %-Marke liegt, sind in Deutschland nur 29 % der Führungspositionen von Frauen besetzt. Dabei zeigen aktuelle Studien, wie diverse Führungsetagen maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Warum also haben es Frauen auf ihrem Weg zur Führungskraft immer noch schwerer als ihre männlichen Kollegen und wie lässt sich das ändern?

Die Gründe sind so zahlreich und komplex wie die Geschlechterstereotypen, die sie bedingen. In diesem Whitepaper blicken wir auf die Führungsetagen Deutschlands und zeigen auf, mit welchen Herausforderungen weibliche Führungskräfte nach wie vor zu kämpfen haben.

### Inhalt

Status Quo: Frauen in Führung	3
Regionale Unterschiede: Arbeitsmarktintegration und historische Gründe	5
Herausforderungen für weibliche Führungskräfte	7
Female Leadership: Was Frauen wirklich bewegt	9
Zukunftsmodell Vielfalt	11
Tipps, um den individuellen Führungsstil zu finden und zu stärken	12
Zehn Tipps: Erfolgreich in die Führungsposition	13
Seminarempfehlungen für Frauen in Führung	16

# Status Quo: Frauen in Führung

Fakt ist: Diversität in der Führungsetage wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus. Das bestätigte eine aktuelle Studie von McKinsey & Company. Europäische Unternehmen mit gemischten Führungsteams haben eine 62 % höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlichen Profit zu erzielen. Weltweit liegt dieser Wert bei 39 %. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Vielfalt für robuste Entscheidungen und finanzielle Erfolge – besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.<sup>[1]</sup>

Die zu erwartende Entwicklung wäre ein deutlicher Zuwachs an Frauen in Führungspositionen. Die Zahlen aus dem Jahr 2024 sprechen jedoch eine andere Sprache. Aufzeichnungen belegen, dass der Frauenanteil in deutschen Führungspositionen seit 2012 stagniert. Wie die Jahre zuvor ist in Deutschland nur knapp jede dritte Führungskraft weiblich.<sup>[2]</sup> Im Vergleich zum Jahr 2022 stieg der Anteil um gerade einmal 0,4 %. Dazu reiht sich Deutschland aktuell mit 29,1 % hinter dem europäischen Durchschnitt (35,2 %) ein. Den Spitzenanteil bildet Schweden. Hier besetzen Frauen 44,4 %

aller Führungspositionen und zeigen damit deutlich, dass Länder wie Deutschland noch Nachholbedarf haben. Doch es kommt Bewegung in den ernüchternden Stillstand. Der Blick auf die deutsche Börse verrät, dass im Vorstand der hoch notierten Börsenunternehmen die meisten Managerinnen sitzen. Erstmals ist im DAX40 mehr als jedes vierte Vorstandsmitglied eine Frau (26 %). Ein Trend, dem sich die MDAX-Vorstände mit 20 % und die SDAX-Vorstände mit 14 % Frauenanteil anschließen könnten.<sup>[3]</sup>

„Sehr viele Konzerne haben begriffen, dass Vielfalt in ihren Chefetagen ein wichtiger Aspekt ihres wirtschaftlichen Erfolges ist. Allerdings ist dies noch längst nicht überall der Fall. So bleibt der Anteil der Vorstände mit nur einer einzigen Frau im Gremium hoch. Das wirft Fragen auf, wie ernst die Unternehmen das Thema Diversität in Führungspositionen nehmen.“

Ev Bangemann

Leiterin des Bereichs Climate Change & Sustainability Services bei EY in Deutschland

<sup>[1]</sup> McKinsey & Company, 2024: Die Bedeutung von Vielfalt für den Geschäftserfolg wird immer stärker. <https://www.mckinsey.de/news/presse/2024-03-06-diversity-matters-even-more>.

<sup>[2]</sup> Statistisches Bundesamt, 2025: Frauen in Führungspositionen.

<sup>[3]</sup> EY, 2025: So viele Frauen wie noch nie in den Vorständen deutscher Top-Konzerne.

## Diversität in Führungspositionen

Diverse Führung ist längst mehr als ein gesellschaftliches Ideal – sie hat sich als strategischer Erfolgsfaktor erwiesen. Unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven bereichern nicht nur die Zusammenarbeit, sondern schaffen auch messbare Vorteile für Unternehmen. Folgende Aspekte zeigen, warum vielfältige Führungsteams so wertvoll sind.

## Vorteile diverser Führung

- ✓ Verbesserte Entscheidungsfindung durch verschiedene Perspektiven
- ✓ Förderung von Innovation und Kreativität
- ✓ Stärkung der Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung
- ✓ Erweiterung des Kundenstamms und Marktzugangs



### Exkurs: Frauenquote

Seit August 2021 gilt in Deutschland die Frauenquote für Vorstände. Sie schreibt vor, dass Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten und mehr als drei Vorstandsmitgliedern bei Neubesetzungen im Vorstand mindestens eine Frau in den Vorstand berufen müssen. Unternehmen, die nicht unter die Mindestvorgabe fallen, müssen begründen, warum sie Vorstandspositionen nicht mit Frauen besetzen. Die Frauenquote wurde und wird viel diskutiert. Kritiker:innen meinen, die Quote würde Frauen

stigmatisieren, Talentpools einschränken, Männer diskriminieren und die Unternehmensperformance einschränken. Befürworter:innen verweisen dagegen auf die gesteigerte Motivation von Frauen, die bessere Unternehmensperformance ab einem Frauenanteil von 30 % und den Abbau genderspezifischer Stereotypen für Führungspositionen. Zwar zeigte die Frauenquote in den Vorständen Wirkung, doch die Quote allein sorgt nicht für Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt.







„Es ist faszinierend, dass so viele Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung die ostdeutschen Frauen noch so richtige Vorbilder sind, so richtige Ikonen des Lebens. Die haben von ihren Müttern, von ihren Großeltern ganz andere Selbstverständlichkeiten des Erwerbstätigseins mitbekommen.“

Jutta Almendinger  
Ehem. Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für  
Sozialforschung

## Der Schluss

Je mehr Frauen arbeiten, je mehr Kindertageseinrichtungen existieren und je mehr Väter in Elternzeit gehen, desto mehr Frauen schaffen den Karrieresprung in das Management. Laut dem Projektleiter Jörn Block kann das Ost-West-Gefälle neben der Arbeitsmarktintegration ebenfalls von historischen Gründen rühren: „Es könnte immer noch daran liegen, dass Frauen in der ehemaligen DDR besser in den Arbeitsmarkt integriert waren und es dementsprechend ‚selbstverständlicher‘ ist, dass Frauen Führungspositionen in Unternehmen innehaben“.

Die Selbstverständlichkeit entsteht vor allem dann, wenn junge Menschen Vorbilder haben, zu denen sie

aufblicken können und ein gelebtes Bild ihrer Karrierevorstellung sehen. Das Gegenteil passiert, wenn junge Frauen eine Männerdomäne in den Führungsetagen erkennen.

Zwar nehmen Akzeptanz und Relevanz diverser Führung zu, jedoch kann noch lange nicht von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern auf Führungsebene gesprochen werden. Diese Studie deutet die strukturellen und kulturellen Probleme bereits an, auf die Frauen in ihrer Karriere stoßen.

# Herausforderungen für weibliche Führungskräfte

So idealistisch manche Beschreibung der Arbeitswelt 4.0 klingen mag: Geschlechtergleichheit und Diversität sind noch nicht auf jeder Führungsetage eingezogen. Frauen erfahren nach wie vor besondere Herausforderungen in einer Welt, in der Männer die Mehrzahl an Führungspositionen besetzen.

## Die gläserne Decke

Die gläserne Decke (im Englischen auch „glass ceiling“ genannt) beschreibt eine Schwelle zur Top-Führungsetage, die Frauen nur selten zu überwinden scheinen. Oft endet der Karriereaufstieg im unteren und mittleren Management. Die unsichtbare Hemmschwelle lässt sich zwar nicht wissenschaftlich erklären, aber die Zahlen legen sie schonungslos offen. Die Rechnung ist einfach: In Deutschland machen Frauen etwa 51 % der Bevölkerung aus.<sup>[6]</sup> 46,9 % von ihnen sind erwerbstätig.<sup>[7]</sup> Doch Frauen besetzen nur ein knappes Drittel aller Führungspositionen in Deutschland. Was hindert Frauen also daran, ins Top-Management aufzusteigen?

Die Gründe dafür sind verschieden. Als mögliche Erklärung geben Expertinnen und Experten die stärkere Förderung von männlichen Nachwuchskräften durch männliche Vorgesetzte an. Auch die stereotype Rollenvorstellung, die weibliche Führungskräfte nach wie vor als „zu emotional“ beschreibt, hindert Frauen daran, ins Top-Management aufzusteigen.

## Ohne Vorbilder keine Vision

Besonders in den nach wie vor männlich dominierten Branchen haben es Frauen in Führung nicht immer leicht. Es fehlt an Vorbildern, und die Vision, selbst als weibliche Führungskraft zu wirken, erscheint oft mutig statt

selbstverständlich. Die Folge: Es gibt ebenso wenige Mentorinnen. Dabei sind es genau die Mentorate, die helfen, dass Frauen die gläserne Decke durchbrechen und ins Top-Management aufsteigen. Schließlich trägt die Präsenz von Frauen an der Spitze entscheidend dazu bei, Geschlechterstereotypen abzubauen.



### Exkurs: Think-Manager-Think-Male vs. Think-Follower-Think-Female

Fragt man Personen in Deutschland, oder auch in den USA, Großbritannien oder Japan, welche Eigenschaften sie mit einer Führungskraft assoziieren, zeichnet sich schnell ein stereotypisch männliches Bild ab. Dieses Phänomen wird als „Think-Manager-Think-Male-Effekt“ beschrieben. Fragt man dieselben Personen, welche Eigenschaft sie mit einem Mitarbeitenden assoziieren, nennen sie primär stereotypisch weibliche Attribute. Dieses Phänomen wird als „Think-Follower-Think-Female-Effekt“ bezeichnet.

<sup>[6]</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025: Bevölkerung im 1. Quartal 2025 leicht zurückgegangen.

<sup>[7]</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025: Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben 2024.

## Backlash-Effekt: Das Problem mit der Stereotypisierung

Ganz allgemein gesprochen beschreibt der Backlash-Effekt eine negative Auswirkung, die durch die Verletzung von stereotypischen Vorstellungen entsteht. Frauen in Führungspositionen erfahren diesen Effekt deutlich häufiger als Männer. Der Grund: Das stereotype Bild einer Führungskraft ist nach wie vor stark männlich geprägt. Verhalten sich Frauen als Führungskraft vermeintlich „männlich“, indem sie sich beispielsweise konfliktbereit und durchsetzungsfähig zeigen, so werden sie oft als unsympathisch abgestraft, da ihr Verhalten nicht mit dem weiblichen Stereotyp korrespondiert. Verhalten sie sich allerdings vermeintlich „weiblich“ in ihrer Führungsposition, so werden sie als „inkompetent“ abgestraft. Ein Dilemma. Doch das Problem sind selbstverständlich nicht die Frauen, sondern die falsche Vorstellung von Führung, die sich hartnäckig in unserer Gesellschaft hält.

## Die verpassten Chancen des Networkings

Wer hoch hinaus will, profitiert neben dem Mentoring von einem guten Netzwerk. Doch die meisten Frauen, die bereits in einer Führungsposition sind oder eine anstreben, netzwerken nach wie vor zu wenig. Das zeigen Studien: Während 73 % der Frauen angeben, nicht aktiv zu netzwerken, sind es bei den Männern nur 58 %.<sup>[8]</sup> Dabei ist die eigene Netzwerkpflge entscheidend für den beruflichen Erfolg. Wer gut netzwerkt, öffnet neue Türen und bekommt mehr Chancen geboten. Warum also lassen so viele Frauen mit Führungsaspirationen Chancen verstreichen, indem sie sich nicht aktiv um den Aufbau und die Pflege eines eigenen Netzwerks bemühen? Ein Grund, der häufig genannt wird, ist, dass Frauen mehr leisten müssen, um im Beruf gleich zu verdienen und gleich weit zu kommen wie ihre männlichen Kollegen.<sup>[9]</sup> Zusätzlich übernehmen Frauen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Care-Arbeit neben dem Berufsalltag.<sup>[10]</sup> Die Zeit für Networking wird da knapp.

## Die Fragen nach den Kindern

Jede Arbeitnehmerin kennt sie, die Frage nach den Kindern. In den wenigsten Fällen wird sie direkt gestellt. In den meisten Fällen kommt sie subtiler im gesellschaftlichen Diskurs zum Ausdruck. Sie fragt nach Familienplanung, Kinderbetreuung, Elternzeit und Karriereplanung – und richtet sich meist nur an Frauen. Obwohl Männer genauso ein Recht darauf haben, die Frage zu beantworten. Die Antwort auf die Frage beeinflusst die Karriere einer Frau maßgeblich. Oft wird stereotypisch davon ausgegangen, dass Frauen zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr weniger erwerbstätig sind als Männer und damit als potenzielle Führungskraft ausfallen. Und was passiert, wenn Frauen keine Kinder möchten, ein Unternehmen die Frage aber stellvertretend beantwortet und sie unbewusst als Führungskraft ausschließt? Schnell wird klar: „Die Frage nach den Kindern“ ist nicht mehr zeitgemäß, stellt aber nach wie vor eine große Herausforderung für Frauen mit Führungsbestrebungen dar.

Die sogenannte „Motherhood Penalty“ beschreibt die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben, die durch Mutterschaft entsteht – sei es in Form von geringeren Gehältern, Karrierehindernissen oder Vorurteilen. Gravierende Einschnitte im Einkommen erfahren Männer deutlich seltener als Frauen. Das zeigen auch die Auswertungen einer Studie des ifo Instituts: Unter den 30-Jährigen verdienen Mütter demnach durchschnittlich 70 – 80 % weniger als Väter.<sup>[11]</sup>



<sup>[8]</sup> Viking, 2025: Business Networking: So Netzwerkt Deutschland.

<sup>[9]</sup> Statistisches Bundesamt, 2025: Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 16 %.

<sup>[10]</sup> Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2025: Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung.

<sup>[11]</sup> ifo Institut / EconPol Europe, 2024: Elternschaft verstärkt Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland.

# Female Leadership: Was Frauen wirklich bewegt



Topsharing – „ein Job, zwei Frauen, vier Kinder“

„Wir teilen uns eine Stelle, nämlich die Teamleitung Film Digital beim Bayerischen Rundfunk. Anfangs hat jede von uns etwa 50 % gearbeitet, mittlerweile sind es jeweils 70 %.“

Lydia Leipert und Rebecca Zöllner  
Abteilungsleitung-Tandem Bayerischer Rundfunk

Ambition, Authentizität und Inspiration ist, was Frauen wirklich bewegt. Die starke weibliche Motivation liegt darin Verantwortung zu übernehmen: Auf entschiedene und souveräne Art und Weise, ganz ohne Rücksicht auf stereotypische Schablonen oder Vorurteile.

Damit Frauen diese Motivation in berufliche Erfolge umsetzen können, benötigt die Arbeitswelt die entsprechende Sichtweise. Der Karriereaufstieg einer Frau sollte nicht von der Norm abweichen, sondern als selbstverständlich gelten. Denn Frauen streben die Führungsposition nicht an, um Unsicherheiten zu überwinden oder Mut zu beweisen. Sie wollen berufliche Herausforderungen annehmen und meistern.

Neben den wenigen weiblichen Vorbildern in der Führungsetage beschäftigt Frauen auch das Thema Work-Life-Balance auf ihrem Karriereweg. Ein wesentlicher Faktor, warum viele Frauen auf den beruflichen Aufstieg verzichten, liegt in der hohen Bedeutung, die sie ihrer Work-Life-Balance beimessen. 53 % nennen dies als Hauptgrund, weshalb sie aktuell keine weiteren Karriereschritte planen.<sup>[12]</sup> Ein Grund, die Work-Life-Balance neu zu denken? Hybride oder dezentrale Teams ermöglichen beispielsweise eine reibungslosere Kombination von Führungsposition und Alltag.

<sup>[12]</sup> Ilina, Alexandra, 2024: Frauen und ihre Karriereziele: Was bremst sie wirklich?.

# Mythos Female Leadership



## Female Leadership ist in aller Munde

Frauen in Führung führen umsichtiger und empathischer. Diverse Führungsetagen wirken sich positiv auf die Unternehmensperformance aus. Und weibliche Führungskräfte kümmern sich besser um ihre Mitarbeitenden und stellen dadurch die bessere Weiterentwicklung sicher.

Das sind schöne Komplimente. Doch sie sind genauso voreingenommen wie all jene stereotypen Geschlechtervorstellungen, die Frauen überhaupt erst in die Situation des „unterrepräsentierten Geschlechts in der Führung“ gebracht haben.

Female Leadership mag zwar positive Eigenschaften weiblicher Führungskräfte wie Umsicht und Empathie hervorheben. Doch nicht jede Frau in einer Führungsposition verfügt über eben jene stereotypisch weiblichen Führungsqualitäten. Female Leadership gibt es also nicht. Stattdessen gibt es Frauen und Männer, die führen – mal gut, mal herausragend, durchschnittlich oder auch unterdurchschnittlich.



## Zukunftsmodell Vielfalt

Female Leadership bezeichnet also keinen Führungsstil, sondern eine Haltung. Gerade die Führungsmodelle, die die Female-Leadership-Haltung erfordern, begünstigen den Weg für Frauen an die Spitze. Dazu zählen zum Beispiel hybride, agile und geteilte Führungsmodelle. Modelle wie diese ermöglichen nicht nur Frauen die Work-Life-Balance zu erhalten.

Außerdem treiben technische Fortschritte, agile Methoden, neue Generationen und Umweltveränderungen den Wandel der Arbeitswelt voran und damit auch die Führungsmodelle. Die klassische Autorität verliert an Bedeutung. Der Trend bewegt sich weg von totaler

Kontrolle hin zu Vertrauen und Dialog. Führungskräfte benötigen vor allem in der modernen Zeit Kernkompetenzen wie Empathie, Kommunikationsstärke, Reflexionsfähigkeit und Krisenfestigkeit. Diese Fähigkeiten stehen im Einklang mit der Haltung des Female Leadership. Unternehmen, die diese Haltung integrieren, profitieren nicht nur von einer inklusiveren Unternehmenskultur, sondern auch von einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit und Wettbewerbsfähigkeit. Female Leadership ist somit kein reines Frauenthema. Es ist ein Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

# Tipps, um den individuellen Führungsstil zu finden und zu stärken

Doch wie finden weibliche Führungskräfte ihren persönlichen Führungsstil? Wie können sie diesen kontinuierlich weiterentwickeln?

## Authentizität über alles: Bleibe dir treu

Wichtigste Voraussetzung, um den richtigen Führungsstil für sich zu finden, ist Authentizität. Deine Persönlichkeit wird von vornherein einige Führungsstile ausschließen und das ist auch gut so. Du musst dich nicht verbiegen, um auf einen bestimmten Stil zu passen. Stattdessen bist du als Führungskraft erfolgreicher, wenn du konstant und verlässlich führst. Das macht es deinen Mitarbeitenden leichter, dich einzuschätzen. Versuche also herauszufinden, welche grundlegende Führungsdimension am ehesten zu deiner Persönlichkeit passt.

## Reflexion und Flexibilität: Bleibe offen für Neues

Den eigenen Führungsstil zu finden ist keine einmalige Angelegenheit. Vielmehr entwickelt er sich, wie die eigene Persönlichkeit, kontinuierlich weiter. Damit du deinen Führungsstil mit der Zeit entwickeln und stärken kannst, lohnen sich regelmäßige Reflexionen: Was hat gut funktioniert? Was hat nicht gut funktioniert? Wie werde ich als Führungskraft wahrgenommen? Fordere dafür das 360-Grad-Feedback deiner Mitarbeitenden aktiv ein und bleibe offen für Neues.

## Mentor:in suchen und selbst Vorbild sein

Den passenden Führungsstil für sich selbst zu finden, ist in Eigenregie schwierig bis kaum möglich. Führungskräfte sind angewiesen auf ein breites Netzwerk und enge Vertraute, die sie auf dem Karriereweg nach oben unterstützen. Suche dir daher eine Mentorin oder einen Mentor, die oder der selbst über Führungserfahrung verfügt und dir beratend zur Seite steht. Durch den Blick von außen lernst du, dich selbst und deine Außenwirkung besser zu verstehen und kannst deinen Führungsstil dadurch besser entwickeln. Beachte gleichzeitig, dass du als weibliche Führungskraft automatisch Vorbild für die nachfolgende Generation (weiblicher) Führungskräfte bist.



# Zehn Tipps: Erfolgreich in Führung gehen

## 1 Zeige deine Fähigkeiten und sei stolz darauf

---

Selbstbewusstsein ist die Grundlage für erfolgreiche Führung. Erkenne, was du kannst, und trage es nach außen. So gewinnst du Vertrauen und Respekt in deinem Team.

## 2 Baue dir ein Netzwerk auf und pflege es

---

Gute Führung lebt von Austausch und Unterstützung. Investiere Zeit in Beziehungen zu Kolleginnen, Kollegen, Mentor:innen und anderen Führungskräften – sie sind dein wichtigstes Kapital.

## 3 Bleibe dir treu

---

Sei ehrlich mit dir selbst und bleibe dir und deinen Werten treu – nur ein authentischer Führungsstil führt langfristig zum Ziel.

## 4 Frage nach Unterstützung

---

Hilfe zu suchen, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Professionalität. Hole dir Rat, wenn du ihn brauchst, und zeige, dass du offen für gemeinsames Lernen bist.

## 5 Reflektiere dein Verhalten

---

Führung bedeutet Entwicklung. Hinterfrage dein Verhalten und deinen Führungsstil regelmäßig und hole aktiv Feedback ein, um kontinuierlich zu wachsen.

## 6 Übernimm Verantwortung

---

Für dich selbst und deine Mitarbeitenden. Sei bereit, Entscheidungen zu treffen – und auch die Konsequenzen zu tragen.

# 7

## Denke lösungsorientiert

---

Fehler gehören zum Lernen. Etabliere eine positive Fehlerkultur im Team und fördere den offenen Austausch – so entsteht Innovation und Vertrauen.

# 8

## Bleibe gelassen

---

Teile deine Kräfte ein. Kämpfe nicht gegen Windmühlen – konzentriere dich auf das, was dich und dein Team wirklich weiterbringt.

# 9

## Suche dir eine Mentorin oder einen Mentor

---

Lerne von erfahrenen Führungspersönlichkeiten. Ein Mentor oder eine Mentorin kann dir wertvolle Impulse geben und dich in schwierigen Phasen begleiten.

# 10

## Sei ein Vorbild

---

Agieren statt nur reden: Lebe die Werte, die du dir auch von anderen wünschst. Sei Inspiration und Unterstützung für die nächste Generation von Frauen in Führung.



Damit Frauen in Führung bis dahin schneller die gläserne Decke durchbrechen, bietet die Haufe Akademie mit zahlreichen Seminaren Abhilfe – und lädt Frauen mit allen Führungserfahrungen dazu ein, sich weiterzuentwickeln, auszutauschen und zu vernetzen.



# Menschliche Führung

Frauen in Führung haben zwar nach wie vor mit einer Vielzahl an Herausforderungen zu kämpfen, denen ihre männlichen Kollegen nur bedingt begegnen. Zwar steigt die Anzahl an Frauen in Führungspositionen in deutschen Unternehmen leicht – dank Frauenquote, unermüdlicher Aufklärung und verbesserten Arbeitsbedingungen für Eltern. Aber es gibt definitiv noch Potenzial nach oben. Nun liegt es an der neuen Generation Führungskräfte, weiblich wie männlich, mit Stereotypen zu brechen und eine neue Führungskultur selbstverständlich zu machen: eine geschlechtsunabhängige, menschliche Führung.

# Seminarempfehlungen für Frauen in Führung

## Seminar

### Karrierepaket für Frauen in Führung

**Deine Karriere entwickeln – individuell und professionell begleitet**

Als Frau in einer Führungsposition siehst du dich besonderen Herausforderungen gegenüber. Die Rolle als Führungskraft in männerdominierten Bereichen fordert von dir geschärfte Kompetenzen und einen authentischen Auftritt. Unser Karrierepaket unterstützt dich bei deinem Weg als Führungskraft und Managerin. In einem vertrauten Rahmen baust du deine Kompetenzen aus und arbeitest an individuellen Herausforderungen und Entwicklungspotenzialen. Unterstützt durch wertvolles Feedback, der Persönlichkeitsanalyse Insights MDI® und einem Coaching erreichst du so souverän deine Ziele.

[haufe-akademie.de/34349](https://haufe-akademie.de/34349) →

## Training

### Mein erfolgreicher Auftritt als Managerin

**Wirksame Kommunikation und Top-Performance in einer Männerdomäne**

Managerinnen bewegen sich (immer noch) häufig in Männerdomänen. Diese folgen oft eigenen Regeln und stellen besondere Herausforderungen dar. Überwinde Sprachbarrieren, beseitige Hemmungen und optimiere deine Performance. Mit optimaler Präsenz überzeugst du direkt und virtuell – ohne dich verbiegen zu müssen! Durch professionelle Kommunikationsstrategien erzielst du den Durchbruch bei schwierigen Gesprächspartner:innen und in kritischen Verhandlungen. Durchbreche tradierte Muster und überzeuge als Managerin mit einem exzeptionellen Auftritt – geprägt von Souveränität, Authentizität und Schlagfertigkeit.

[haufe-akademie.de/30523](https://haufe-akademie.de/30523) →

## Seminar

### Frauen in Führung

**Erfolgreich als weibliche Führungskraft**

Frauen in Führungspositionen sehen sich besonderen Herausforderungen gegenüber. Ein klares Rollenbewusstsein im Führungsverhalten, beim Auftritt im Unternehmen, bei der Kommunikation mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten und in Entscheidungs- und Verhandlungssituationen ist erfolgsentscheidend. Lerne in diesem praxisorientierten Seminar die Anwendung wirksamer Führungstechniken. Nutze die Erfolgsfaktoren der weiblichen Führung, um gerade auch in schwierigen Situationen souverän zu agieren und wirksam, zielsicher und gelassen zu führen.

[haufe-akademie.de/8677](https://haufe-akademie.de/8677) →





### Training

## Erstmals Vorgesetzte: Das Führungstraining für Frauen

### Wirksam und authentisch in der neuen Führungsrolle

Dieses Training wendet sich speziell an Frauen kurz vor oder nach erstmaliger Übernahme von Führungsverantwortung. Für Frauen in Führungspositionen ist es wichtig, sich der Führungsrolle bewusst zu werden, Klarheit über ihr Führungsverhalten zu erlangen und ihren individuellen Führungsstil zu finden. In diesem Training erhältst du einen Überblick über die vielfältigen Anforderungen an weibliche Führungskräfte und lernst, authentisch und sicher zu führen.

[haufe-akademie.de/9588](https://haufe-akademie.de/9588) →

### Seminar

## Kommunikationstraining für Frauen in Führung

### Klare innere Haltung für deinen starken Auftritt

Sich als Frau in einer Führungsposition zu behaupten ist eine große Herausforderung. Nicht weniger anspruchsvoll ist erfolgreiche vertikale und horizontale Führungskommunikation. Beide Themen zusammen erfordern eine starke innere Haltung, aus der heraus du in Interaktion trittst. Erfahre, wie du mit unterschiedlichen Hierarchien und Persönlichkeiten souverän umgehst. Du erkennst in diesem Seminar die Unterschiede und möglichen Stolpersteine in der Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern. Du lernst die verschiedensten Ebenen verbaler und nonverbaler Kommunikation zu deuten und trainierst den flexiblen Einsatz deiner Mittel, um souverän und authentisch in deiner Führungsrolle aufzutreten.

[haufe-akademie.de/34177](https://haufe-akademie.de/34177) →

### Seminar

## Erfolgreich präsentieren für Managerinnen und Frauen in Führung

### Souverän, authentisch und begeisternd präsentieren

Stell dir vor, deine Präsentation trifft auf ein Auditorium, das wach zuhört, gerne mitdenkt und am Ende angeregt und bereichert rausgeht. Professionelle Präsentationskompetenzen sind für Frauen in Führungspositionen ein zentraler Erfolgsfaktor. Mit einer unnachahmlichen Persönlichkeit und deinem individuellen Präsentationsstil hast du es selbst in der Hand, die direkte Verbindung zum Publikum herzustellen. Durch eine passgenaue Struktur, klare Dramaturgie und bildhafte Erzählweise kommt deine Botschaft nachhaltig an. Du zeigst Präsenz und Ausstrahlung über deine Körpersprache und Stimme. Je selbstverständlicher du dich selbst einbringst, desto weniger leidest du unter Lampenfieber. Wenn du deine Präsentation mit Haltung, Überzeugung und Freude ins Publikum schickst, strahlst du Souveränität und Selbstsicherheit aus und der Funke wird überspringen!

[haufe-akademie.de/34330](https://haufe-akademie.de/34330) →


### Seminar

## Exklusiv für Frauen in Führung: Mit Durchsetzungsstärke punkten!

### So steigerst du deine persönliche Wirkung und Präsenz

Persönlichkeit und Führungskompetenzen sind längst nicht mehr die Faktoren, die allein für den Erfolg als Führungskraft sorgen. Selbstmarketing, Kommunikations- und Netzwerkfähigkeit sowie Durchsetzungsstärke werden zu Schlüsselkompetenzen – gerade auch für weibliche Führungskräfte. Steigere deine persönliche Wirkung und Durchsetzungsstärke als Führungskraft und stärke damit deine Position im Unternehmen. Die zwei Seminartage bieten dir die Möglichkeit, an deiner Kommunikation, Ausstrahlung, Präsenz, inneren Haltung und Selbstdarstellung zu arbeiten.

[haufe-akademie.de/3547](https://haufe-akademie.de/3547) →

A man with a beard and short dark hair is sitting in a chair, wearing large black over-ear headphones. He is looking down at a black smartphone held in his hands. He is wearing a black t-shirt and blue jeans. The background is dark and out of focus.

Die Haufe Akademie gehört zu den führenden Anbietern für die Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Mit über 3.500 Themen zu Personal Development sowie einem umfassenden Paket aus Learning Management System, Learning Experience Plattform und Content Kits unterstützen wir unsere Kunden und Kundinnen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten.