Studie „Führen unter Dauerdruck“ 2026

Dauerdruck kostet Entscheidungsqualität

Die Führungsspitze läuft auf Reserve: Zwei von drei Top-Führungskräften arbeiten unter ihrer eigenen Leistungskapazität.

Berlin, 3. November 2026. Zwei von drei Geschäftsführungen, C-Level-Mitgliedern und Bereichsleitungen in Deutschland geraten häufig an ihre Grenzen. Fast ebenso viele erleben, dass die Belastung die Qualität ihrer Entscheidungen und Ergebnisse beeinträchtigt. Das zeigt die Studie „Führen unter Dauerdruck“ von MindBright Research, für die 222 Führungskräfte befragt wurden.

Der Befund hat eine Vorgeschichte. Seit fünf Jahren reiht sich eine Krise an die nächste: Pandemie, Energiekrise, Inflation, Rezession, der Umbau ganzer Branchen. Für die Führungsspitze gibt es keine Erholungsphase mehr zwischen zwei Ausnahmezuständen. Die Studie fragt deshalb nicht, wie Führung eine Krise übersteht, sondern was der Dauerzustand mit ihr macht.

Während Unternehmen Budgets und Projekte genau planen, bleibt die Leistungsfähigkeit ihrer Spitze weitgehend ungesteuert: Nur zwölf Prozent der Befragten sehen sie in ihrem Unternehmen so bewusst gesteuert wie ein Budget.

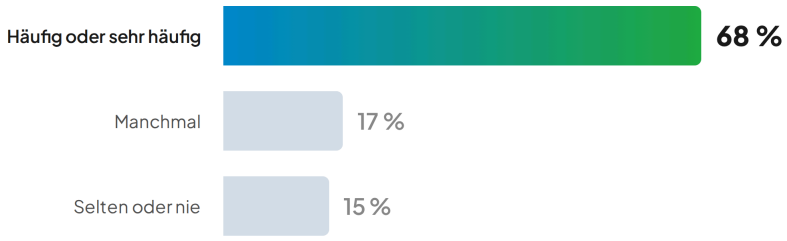
Der Ausnahmezustand ist zum Alltag geworden

Diese fünf Jahre spiegeln sich in den Daten. Wer die eigene Situation über diesen Zeitraum vergleichen kann, berichtet zu zwei Dritteln von einer Zunahme der Belastung. Heute erleben zwei von drei Top-Führungskräften häufig, dass ihre Rolle sie an ihre Grenzen bringt. Als Treiber nennen die Befragten vor allem wirtschaftlichen Druck, Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft und ständige Erreichbarkeit.

MINDBRIGHT RESEARCH · FÜHREN UNTER DAUERDRUCK 2026

Zwei von drei Top-Führungskräften am Limit

Wie häufig hat Ihre Rolle Sie in den letzten drei Monaten an Ihre Grenzen gebracht?



Quelle: MindBright Research, mindbright.one/de/studie
Studie „Führen unter Dauerdruck" 2026. Oberste Führungsebene Deutschland (Geschäftsführung, C-Level, Bereichsleitung), n = 185.

MindBright

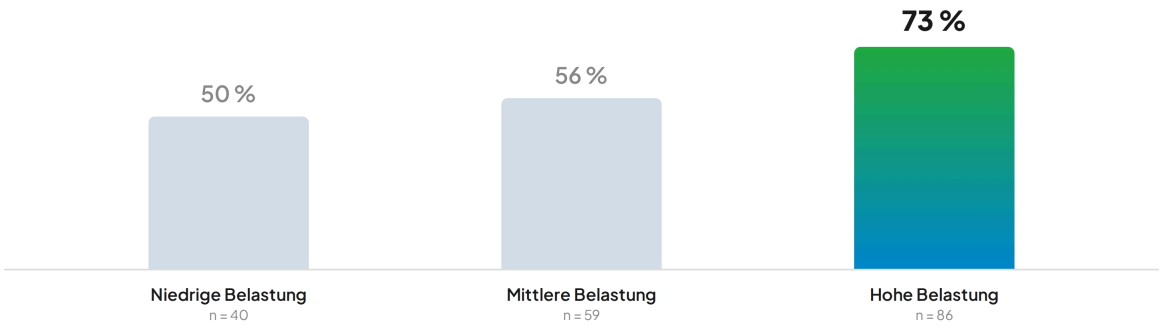
Wenn die Spitze am Limit ist, leiden die Entscheidungen

Die Belastung bleibt nicht folgenlos. 63 Prozent erleben häufig, dass sie die Qualität ihrer Entscheidungen und Ergebnisse beeinträchtigt. Unter den am stärksten Belasteten sind es fast drei Viertel, bei geringer Belastung die Hälfte. Knapp zwei Drittel sehen sich zudem unter der Leistungsfähigkeit, die sie aus ihren besten Phasen kennen. Und wer unter Druck steht, wird häufiger vom Tagesgeschäft vereinnahmt, statt an der Zukunft des eigenen Verantwortungsbereichs zu arbeiten.

MINDBRIGHT RESEARCH · FÜHREN UNTER DAUERDRUCK 2026

Je höher die Belastung, desto öfter leiden die Entscheidungen

Anteil, der häufig erlebt, dass Belastung die Qualität von Entscheidungen und Ergebnissen beeinträchtigt



Quelle: MindBright Research, mindbright.one/de/studie
Studie „Führen unter Dauerdruck" 2026. Oberste Führungsebene Deutschland (Geschäftsführung, C-Level, Bereichsleitung), n = 185.
Belastungsniveau aus drei Fragen zur Belastung. Selbstauskunft, zeigt einen Zusammenhang, keine Kausalität.

MindBright

Die Kapazität der Spitze bleibt ungesteuert

Budgets und Projektkapazitäten planen Unternehmen genau. Die Leistungsfähigkeit ihrer Führung dagegen sehen nur zwölf Prozent der Befragten ähnlich bewusst gesteuert. Bei knapp sechs von zehn wird Belastung auf Leitungsebene nicht offen angesprochen, und fast die Hälfte könnte nicht offen sagen, an der eigenen Grenze zu sein, ohne Nachteile zu befürchten.

Unterstützung erreicht die Spitze kaum: Nur 28 Prozent nutzen Angebote ihres Unternehmens, fast die Hälfte kennt keine oder hat keine. Wo es dagegen klare Strukturen und Ansprechpersonen gibt, fällt es Führungskräften deutlich leichter, über Belastung zu sprechen.



Alle Werte beziehen sich auf die oberste Führungsebene in Deutschland (n = 185). Die Stichprobe wurde über berufliche Netzwerke gewonnen und ist nicht repräsentativ. Die Angaben beruhen auf Selbstauskünften, die Zusammenhänge sind Korrelationen und keine Kausalität.

Führungskapazität ist eine Unternehmensressource

> „Unternehmen steuern Budgets bis auf die Kommastelle, die Kapazität ihrer Führungsspitze überlassen sie dem Zufall. Dabei entscheidet genau diese Ebene über Strategie, Investitionen und Kurs. Führungskapazität gehört gemanagt wie jede andere Unternehmensressource", sagt Studienleiter Maik Oliver Ludewig, Mag.



Maik Oliver Ludewig, Mag., leitet die Studienreihe von MindBright Research und forscht zur Führungskapazität im Top-Management. Er ist Mitglied im Beirat des L3S Research Center der Leibniz Universität Hannover, lehrt an der Quadriga Hochschule Berlin zu Leadership und verbindet empirische Forschung mit mehr als 25 Jahren Erfahrung in Digitalisierung und Unternehmensführung. Seine Fachbeiträge zur Führungskapazität erschienen zuletzt in der Personalwirtschaft und im Human Resources Manager.

Was Unternehmen jetzt tun können

1. **Führungskapazität steuern wie ein Budget.** Nur zwölf Prozent der Befragten sehen das in ihrem Unternehmen umgesetzt. Ein fester Tagesordnungspunkt im Führungskreis, einmal im Quartal, macht Belastung und Entscheidungsfähigkeit der Spitze sichtbar und planbar.
2. **Offenheit von oben vorleben.** Fast die Hälfte befürchtet Nachteile, wenn sie Belastung zugibt. Das ändert keine Richtlinie, sondern nur eine Spitze, die selbst darüber spricht, ohne dass es Karrierefolgen hat.
3. **Zuständigkeit klar benennen.** Wo es Strukturen und eine bekannte Ansprechperson gibt, sprechen Führungskräfte deutlich offener über Belastung. Das ist der stärkste Zusammenhang der Studie und zugleich der am schnellsten umsetzbare Schritt.

Über die Studie

Studie	Führen unter Dauerdruck. Belastung, Selbststeuerung und organisationale Unterstützung in der deutschen Führungspraxis
Herausgeber	MindBright Research
Methode	Online-Befragung, Selbstauskunft, Rekrutierung über berufliche Netzwerke, nicht repräsentativ
Zeitraum	14.08. bis 25.09.2026
Stichprobe	222 Führungskräfte, davon 185 Geschäftsführungen, C-Level und Bereichsleitungen in Deutschland
Präregistrierung	OSF, 19.08.2026, doi.org/10.17605/OSF.IO/KQA23
Report	Kurz- und Vollfassung mit allen Datentabellen: mindbright.one/de/studie

Abweichungen von der Registrierung: Die Feldphase endete per Stichtag statt nach der registrierten Stop-Regel. 30 Antworten gingen vor der Registrierung ein und sind enthalten, ohne sie bleibt die Befundlage unverändert. Nach Abschluss der Feldphase wurde ein technischer Fehler in den gespeicherten Daten behoben, alle Auswertungen beruhen auf dem korrigierten Datenbestand. Details im Studienreport.

Über MindBright Research

MindBright Research ist die Forschungslinie von MindBright, einer Anwendung für mentale Stärke von Führungskräften und Leistungsträgern. Sie untersucht, wie Führungskräfte unter anhaltendem Druck leistungsfähig bleiben, und veröffentlicht ihre Studien präregistriert und mit offener Methodik. Weitere Informationen: mindbright.one/de/forschung

Pressematerial: Alle Grafiken in Druckauflösung (PNG und PDF), Report, Management Summary und Pressefoto unter mindbright.one/de/press. Die Grafiken sind frei zur redaktionellen Verwendung. Bitte als Quelle „MindBright Research, mindbright.one/de/studie“ angeben und online auf die Studie verlinken. Auf Anfrage erstellen wir Auswertungen zu einzelnen Fragen im Format Ihres Mediums.

Pressekontakt: Maik Oliver Ludewig, MindBright Research, presse@mindbright.one, +49 1522 3563967