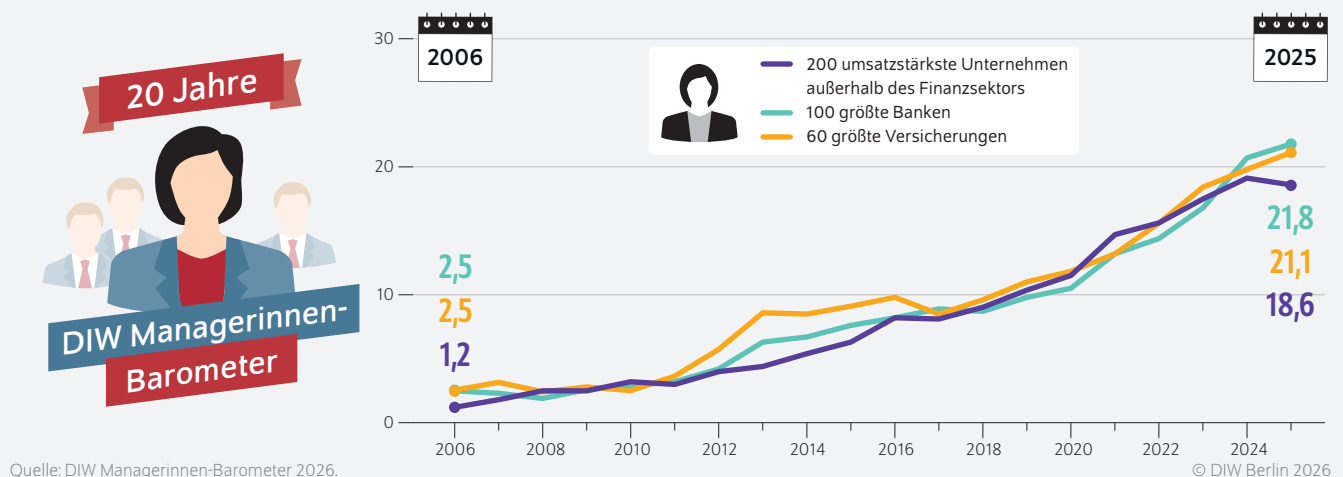


Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt

Von Arianna Antezza, Alina Meiner und Katharina Wrohlich

- 20 Jahre DIW Managerinnen-Barometer: Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen sind in Deutschland seit 2006 deutlich gestiegen
- 2025 ist aber ein Wermutstropfen: Anteil der Vorständinnen stagnierte vielerorts gegenüber dem Vorjahr oder war sogar leicht rückläufig – Ausnahme: Banken und Versicherungen
- Ursache für stagnierende oder sinkende Frauenanteile in vielen Fällen nicht weniger Frauen, sondern mehr Männer in Vorständen
- Noch zu früh, um zu beurteilen, ob es sich nur um eine leichte Delle im längerfristig positiven Verlauf oder um Beginn einer Stagnationsphase handelt
- Zusatzstudie zum diesjährigen Managerinnen-Barometer zeigt: Frauen in Führungspositionen können Geschlechterstereotypen entgegenwirken

DIW Managerinnen-Barometer zeigt über die vergangenen 20 Jahre starken Anstieg des Anteils der Vorständinnen in großen Unternehmen – Frauen aber nach wie vor deutlich unterrepräsentiert



ZITAT

„Frauen in hohen Führungspositionen haben nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeit in dem jeweiligen Gremium, sondern auf alle Beschäftigten in den Unternehmen. Sie können beispielsweise dazu beitragen, dass unbewusste, tief verwurzelte geschlechterstereotype Vorurteile bei den Menschen, die mit diesen Frauen arbeiten, verringert werden.“ — Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Katharina Wrohlich
www.diw.de/mediathek

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt

Von Arianna Antezza, Alina Meiner und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Der Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten der größten privaten Unternehmen in Deutschland ist seit Beginn der Datenerfassung für das DIW Managerinnen-Barometer vor 20 Jahren stark gestiegen. Lag er in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland im Jahr 2006 noch bei gut einem Prozent, waren es zuletzt rund 19 Prozent. Der Anteil der Aufsichtsrätinnen ist in der Top-200-Gruppe seit 2006 von knapp acht auf rund 34 Prozent gestiegen. In den weiteren untersuchten Unternehmensgruppen, darunter die DAX-Unternehmen sowie die größten Banken und Versicherungen des Landes, verlief die Entwicklung sehr ähnlich. Das jüngste Erhebungsjahr des Managerinnen-Barometers ist diesbezüglich aber ein Wermutstropfen: Bis zum Spätherbst 2025 stagnierte der Frauenanteil in den Vorständen fast aller untersuchten Unternehmensgruppen im Vorjahresvergleich – mancherorts war er sogar rückläufig. Eine Ausnahme bildet der Finanzsektor, wo der Frauenanteil in den Vorständen weiter zugenommen hat. Derzeit ist es noch zu früh, um zu beurteilen, ob diese Entwicklung nur eine leichte Delle im längerfristig positiven Verlauf ist oder ob es sich um den Beginn einer längeren Phase der Stagnation oder sogar rückläufigen Entwicklung beim Frauenanteil in Führungspositionen handelt.

Seit mittlerweile 20 Jahren stellt das Managerinnen-Barometer des DIW Berlin die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile¹ in hohen Führungspositionen in Deutschland dar.² Konkret werden die Frauenanteile in Vorständen und Geschäftsführungen (nachfolgend Vorstände) sowie in Aufsichts-, Verwaltungs- und Beiräten sowie in Kuratorien (nachfolgend Aufsichtsräte) der größten Unternehmen in Deutschland dokumentiert. Zudem wird aufgezeigt, wie viele Frauen als Vorsitzende eines Vorstands beziehungsweise als Vorstandssprecherinnen (nachfolgend Vorstandsvorsitzende) sowie als Aufsichtsratsvorsitzende tätig sind.

Diese Frauenanteile werden jeweils für unterschiedliche Unternehmensgruppen ausgewiesen. Die längste Zeitreihe umfasst die Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten der – gemessen am Umsatz – 100 beziehungsweise 200 größten Unternehmen in Deutschland außerhalb des Finanzsektors³ sowie die – gemessen an der Bilanzsumme – 100 größten Banken und die – nach Beitragseinnahmen – 60 größten Versicherungen⁴ des Landes. Für diese Unternehmensgruppen wurden erstmals im Jahr 2006 Werte erhoben. Seit 2008 werden zudem Frauen- und Männeranteile

1 Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts wurde überwiegend mit einem binären Verständnis von Geschlecht gearbeitet. Das Geschlecht der untersuchten Personen wurde anhand des Vornamens, der Pronomen und des Erscheinungsbildes bestimmt, hierbei gab es in diesem Jahr keinen Fall einer Person, bei der eine nichtbinäre Geschlechtsidentität erkannt werden konnte. Den Autorinnen ist jedoch bewusst, dass nicht jede nichtbinäre Person ihre Geschlechtsidentität nach außen kenntlich macht.

2 Erstmals im Jahr 2007, vgl. Elke Holst und Anne-Katrin Stahn (2007): Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern. DIW Wochenbericht Nr. 7, 89–93 (online verfügbar; abgerufen am 5. Januar 2026). Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt; und zuletzt im Jahr 2025, vgl. Virginia Sondergeld, Katharina Wrohlich und Anja Kirsch (2025): Immer mehr Vorständinnen und Aufsichtsrätinnen, aber nach wie vor ein weiter Weg bis zur Geschlechterparität. DIW Wochenbericht Nr. 3, 22–33 (online verfügbar).

3 Die Auswahl der 100 beziehungsweise 200 nach Umsatz größten Unternehmen erfolgte auf Basis der Publikation „Die 100 Größten“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (Beilage vom 1. Juli 2025). Anders als der Titel vermuten lässt, beinhaltet die Publikation die 200 größten Unternehmen des Landes.

4 Die Auswahl der nach Beitragseinnahmen 60 größten Versicherungen erfolgte auf Basis einer Sonderauswertung des Kölner Instituts für Versicherungsinformation und Wirtschaftsdienste (KIVI). Zudem wurden die größten Rückversicherungsunternehmen aus der Rückversicherungsstatistik 2022 mit Stichtag 31. Dezember 2022, veröffentlicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Juli 2024, in die Gruppe der 60 größten Versicherungsunternehmen integriert.

Tabelle 1

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der größten 200 Unternehmen¹ (ohne Finanzsektor)

| | Top-200-Unternehmen | | | | | | | Top-100-Unternehmen | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------|
| | 2006 | 2011 | 2017 | 2022 | 2023 | 2024 ² | 2025 | 2006 | 2011 | 2017 | 2022 | 2023 | 2024 ² | 2025 |
| Vorstände/Geschäftsführungen | | | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 198 | 200 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 99 | 100 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 195 | 197 | 197 | 197 | 197 | 194 | 196 | 97 | 100 | 98 | 98 | 97 | 96 | 97 |
| Mit Frauen im Vorstand | 9 | 22 | 62 | 104 | 110 | 116 | 116 | 1 | 11 | 38 | 58 | 63 | 67 | 71 |
| Anteil in Prozent | 4,6 | 11,2 | 31,5 | 52,8 | 55,8 | 59,8 | 59,2 | 1,0 | 11,0 | 38,8 | 59,2 | 64,9 | 69,8 | 73,2 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 942 | 914 | 879 | 789 | 722 | 694 | 714 | 530 | 520 | 467 | 395 | 370 | 374 | 383 |
| Frauen | 11 | 28 | 77 | 146 | 153 | 164 | 163 | 1 | 13 | 44 | 84 | 89 | 98 | 100 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 1,2 | 3,0 | 8,1 | 15,6 | 17,5 | 19,1 | 18,6 | 0,2 | 2,4 | 8,6 | 17,5 | 19,4 | 20,8 | 20,7 |
| Vorsitze insgesamt | | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 195 | 197 | 171 | 169 | 172 | 166 | 165 | 97 | 100 | 85 | 85 | 88 | 87 | 87 |
| Frauen | 0 | 1 | 6 | 10 | 9 | 13 | 13 | 0 | 0 | 0 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 0 | 0,5 | 3,4 | 5,6 | 5,0 | 7,3 | 7,3 | 0 | 0 | 0 | 5,6 | 4,3 | 5,4 | 6,5 |
| Aufsichts-/Verwaltungsräte | | | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 198 | 200 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 99 | 100 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 170 | 163 | 145 | 166 | 161 | 159 | 165 | 87 | 90 | 74 | 89 | 87 | 91 | 89 |
| Mit Frauen im Aufsichtsrat | 110 | 118 | 134 | 156 | 155 | 153 | 157 | 65 | 68 | 71 | 85 | 84 | 88 | 85 |
| Anteil in Prozent | 64,7 | 72,4 | 92,4 | 94,0 | 96,3 | 96,2 | 95,2 | 74,7 | 75,6 | 95,9 | 95,5 | 96,6 | 96,7 | 95,5 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 2.500 | 2.268 | 2.080 | 2.160 | 2.148 | 2.151 | 2.205 | 1.389 | 1.326 | 1.160 | 1.302 | 1.326 | 1.358 | 1.367 |
| Frauen | 196 | 269 | 511 | 667 | 678 | 714 | 739 | 119 | 148 | 293 | 408 | 426 | 458 | 461 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 7,8 | 11,9 | 24,6 | 30,9 | 31,6 | 33,2 | 33,5 | 8,6 | 11,2 | 25,3 | 31,3 | 32,1 | 33,7 | 33,7 |
| Vorsitze insgesamt | | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 170 | 167 | 145 | 166 | 161 | 159 | 164 | 87 | 91 | 74 | 89 | 87 | 91 | 88 |
| Frauen | 3 | 3 | 2 | 11 | 13 | 15 | 17 | 2 | 3 | 1 | 7 | 7 | 11 | 9 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 1,8 | 1,8 | 1,4 | 6,6 | 8,1 | 9,4 | 10,4 | 2,3 | 3,3 | 1,4 | 7,9 | 8,0 | 12,1 | 10,2 |

1 Die Zahlen für das Jahr 2025 wurden vom 3. November bis 5. Dezember 2025 recherchiert.

2 Im Jahr 2024 konnten nur die Angaben von 198 (beziehungsweise in der Top-100-Gruppe 99) Unternehmen erhoben werden, da zwei Unternehmen (Vitesco und FTI Touristik) Insolvenz anmelden beziehungsweise übernommen wurden.

Zahlen für sämtliche Jahre seit 2006 und eine namentliche Auflistung aller Vorständinnen der Top-200-Unternehmen im Jahr 2025 sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

in den höchsten Gremien der DAX-30- beziehungsweise DAX-40-Unternehmen erhoben, seit 2011 die entsprechenden Werte der MDAX- und SDAX-Unternehmen sowie seit 2013 auch die der TecDAX-Unternehmen.⁵ Die Werte der Unternehmen mit Bundesbeteiligung⁶ kamen ab 2010 hinzu. Weiterhin weist das Managerinnen-Barometer die Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten auch gesondert für die der Geschlechterquote für Aufsichtsräte (seit 2016) sowie für die der Mindestbeteiligung für Vorstände (seit 2022)⁷ unterliegenden Unternehmen aus. Insgesamt enthält das Managerinnen-Barometer somit Informationen zu mehr als 500 Unternehmen in Deutschland.

Die hier veröffentlichten Zahlen wurden im Zeitraum vom 3. November bis zum 5. Dezember 2025 erhoben.⁸ Die Angaben beruhen auf Selbstdarstellungen der Unternehmen im Internet, den Geschäftsberichten des Jahres 2024, dem Beteiligungsbericht des Bundes für das Jahr 2024, dem Bundesanzeiger sowie auf Anfragen des DIW Berlin bei den Unternehmen.

**Top-200- und Top-100-Unternehmen
Frauenanteil in Vorständen stagniert**

Der Frauenanteil in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen (ohne den Finanzsektor) lag im vierten Quartal des Jahres 2025 bei rund 19 Prozent und damit im etwa auf dem Niveau des Vorjahres (Tabelle 1 und Abbildung 1). Somit hat sich die positive Entwicklung der vergangenen Jahre nicht fortgesetzt: Seit 2017 ist der Frauenanteil in den Vorständen der Top-200-Unternehmen jedes Jahr

5 Die Liste der börsennotierten Unternehmen in den einzelnen DAX-Gruppen wurde der Seite live.deutsche-boerse.com entnommen (online verfügbar, abgerufen am 26. November 2025).

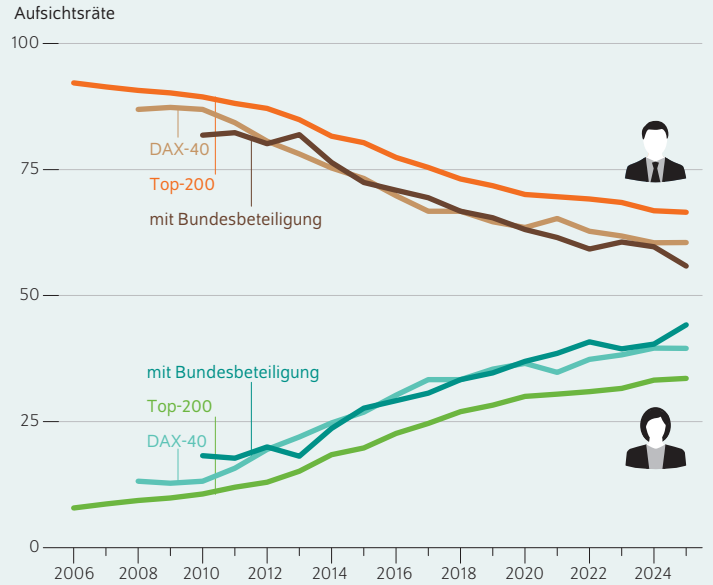
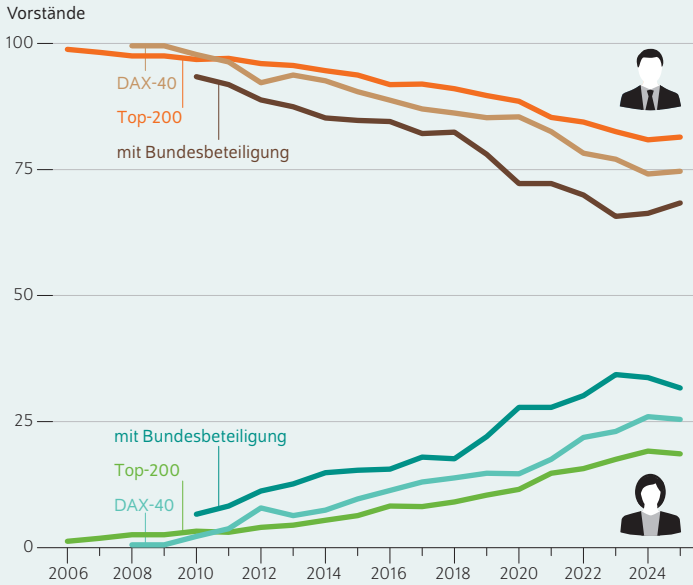
6 Die vollständige Liste aller Unternehmen mit unmittelbarer Bundesbeteiligung wurde dem Beteiligungsbericht des Bundes 2024 entnommen, der am 10. Juni 2025 veröffentlicht wurde (online verfügbar).

7 Die Liste der im Herbst 2025 der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen wurde den Autorinnen vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) zur Verfügung gestellt.

8 Die Autorinnen danken Felix Böttger und Paula Hangleiter für ihre exzellente Unterstützung bei der Datenrecherche.

Abbildung 1

Frauen- und Männeranteile in den Vorständen ausgewählter Unternehmensgruppen
In Prozent



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2026

Der Trend steigender Frauenanteile ist vielerorts zum Halt gekommen.

um mindestens rund einen Prozentpunkt gestiegen. Besonders stark war der Anstieg mit gut drei Prozentpunkten von 2020 auf 2021.

Der gleiche Befund lässt sich für die Top-100-Unternehmen feststellen: Dort ist der Frauenanteil in den Vorständen 2025 ebenfalls nicht gestiegen – er lag im Spätherbst genau wie im Vorjahr bei knapp 21 Prozent. Auch in dieser Unternehmensgruppe gab es zuvor seit 2017 noch jährliche Anstiege von mindestens einem Prozentpunkt – diese Dynamik hat sich zuletzt nicht fortgesetzt.

In der Top-200-Gruppe stagniert die Entwicklung auch unter den Vorstandsvorsitzenden – wie im Vorjahr gab es im vierten Quartal des vergangenen Jahres 13 Frauen in einer solchen Position, was einem Anteil von gut sieben Prozent entsprach. In der Top-100-Gruppe waren sechs Frauen als Vorstandsvorsitzende tätig und damit eine mehr als im Jahr zuvor; der entsprechende Anteil der Unternehmen mit einer Frau an der Spitze lag bei sechseinhalb Prozent (plus rund ein Prozentpunkt).⁹

⁹ Top-200: Karin Radström (Daimler Truck Holding AG), Evelyn Palla (Deutsche Bahn AG), Belén Garjito (Merck KGaA), Helen Giza (Fresenius Medical Care AG), Petra Scharner-Wolff (Otto Group), Anna Maria Braun (B. Braun Melsungen AG), Aurélie Alemany (Enercity AG), Agnes Heltberger (Microsoft Deutschland GmbH), Sandra Stibale (Ikea Deutschland GmbH & Co. KG), Magdalena Weigel (Städtische Werke Nürnberg), Nicola Leibinger-Kammüller (Trumpf Gruppe), Heidrun Irshik-Hadjieff (Sanofi-Aventis Deutschland GmbH), Birgit Seeger (Norma Group SE).

Kaum Zuwächse beim Frauenanteil in Aufsichtsräten

In den Aufsichtsräten ist die positive Entwicklung des Frauenanteils ebenfalls (nahezu) zum Stillstand gekommen. In den 200 umsatzstärksten Unternehmen gab es im Spätherbst 2025 mit 739 zwar 25 Aufsichtsrätinnen mehr als im Vorjahr – weil die Zahl der Aufsichtsratsmandate insgesamt aber ebenfalls stieg, nahm der Frauenanteil nur ganz leicht auf rund 34 Prozent zu. Mit ebenfalls 34 Prozent war der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Top-100-Unternehmen im Vorjahresvergleich unverändert.

Bei der Zahl der Frauen, die einem Aufsichtsrat vorsahen, ist das Bild gemischt: So gab es bei den Top-200-Unternehmen im vierten Quartal 2025 mit 17 Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende zwei mehr als ein Jahr zuvor – der entsprechende Anteil liegt nun bei gut zehn Prozent. Demgegenüber ist in den Top-100-Unternehmen die Zahl der Frauen an der Spitze eines Kontrollgremiums um zwei auf neun gesunken. Damit lag der entsprechende Anteil zuletzt ebenfalls bei gut zehn Prozent.¹⁰

¹⁰ Top-200: Katrin Suder (Deutsche Post AG), Simone Bagel-Trah (Henkel), Anna Borg (Vattenfall Deutschland), Manon van Beek (Tennet TSO GmbH), Kerstin Gelbmann (Strabag AG), Kristin Skogen Lund (Delivery Hero SE), Anne Lütke (Stadtwerke Köln GmbH), Héloïse Temple-Boyer (Puma SE), Elke Temme (Trianel GmbH), Anja Ritschel (Enercity AG), Clara-Christina Streit (Vonovia SE), Clara-Christina Streit (Deutsche Börse), Jasmin Staiblin (Rolls-Royce Power Systems AG), Lingling „KK“ Yuan (Leoni AG), Cathrina Claas-Mühlhäuser (Claas KGaA mbH), Kerstin Müller-Kirchhofs (Norma Group SE), Maria Kyriacou (ProSiebenSat.1 Media SE).

Tabelle 2

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der DAX-30-/DAX-40- und der MDAX-Unternehmen¹

| | DAX-30/DAX-40 ² | | | | | | | MDAX | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2008 | 2011 | 2017 | 2020 | 2023 | 2024 | 2025 | 2011 | 2017 | 2020 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Vorstände/Geschäftsführungen | | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 30 | 30 | 30 | 30 | 40 | 40 | 40 | 50 | 50 | 60 | 50 | 50 | 50 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 30 | 30 | 30 | 29 | 40 | 40 | 40 | 50 | 50 | 60 | 50 | 50 | 50 |
| Mit Frauen im Vorstand | 1 | 6 | 21 | 21 | 38 | 39 | 37 | 5 | 8 | 24 | 30 | 33 | 34 |
| Anteil in Prozent | 3,3 | 20,0 | 70,0 | 72,4 | 95,0 | 97,5 | 93,0 | 10,0 | 16,0 | 40,0 | 60,0 | 66,0 | 68,0 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 183 | 188 | 200 | 178 | 256 | 247 | 252 | 213 | 208 | 250 | 197 | 200 | 222 |
| Frauen | 1 | 7 | 26 | 26 | 59 | 64 | 64 | 5 | 9 | 30 | 35 | 39 | 43 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 0,5 | 3,7 | 13,0 | 14,6 | 23,0 | 25,9 | 25,4 | 2,3 | 4,3 | 12,0 | 17,8 | 19,5 | 19,4 |
| Vorsitze insgesamt³ | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 30 | 30 | 30 | 29 | 40 | 40 | 40 | 50 | 48 | 59 | 49 | 50 | 50 |
| Frauen | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0,5 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,5 | 7,5 | 10,0 | 0 | 2,1 | 3,4 | 4,1 | 4,0 | 1,0 |
| Aufsichts-/Verwaltungsräte | | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 30 | 30 | 30 | 30 | 40 | 40 | 40 | 50 | 50 | 60 | 50 | 50 | 50 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 30 | 30 | 30 | 29 | 39 | 40 | 40 | 50 | 50 | 60 | 50 | 50 | 50 |
| Mit Frauen im Aufsichtsrat | 27 | 26 | 30 | 29 | 39 | 40 | 40 | 35 | 47 | 55 | 49 | 48 | 49 |
| Anteil in Prozent | 90,0 | 86,7 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 70,0 | 94,0 | 91,7 | 100 | 96,0 | 98,0 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 527 | 479 | 490 | 452 | 608 | 632 | 610 | 581 | 631 | 629 | 541 | 562 | 577 |
| Frauen | 69 | 75 | 163 | 165 | 232 | 250 | 241 | 66 | 170 | 209 | 195 | 204 | 212 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 13,1 | 15,7 | 33,3 | 36,5 | 38,2 | 39,6 | 39,5 | 11,4 | 26,9 | 33,2 | 36,0 | 36,3 | 36,7 |
| Vorsitze insgesamt | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | k. A. | 30 | 30 | 29 | 39 | 40 | 40 | 50 | 50 | 60 | 50 | 50 | 50 |
| Frauen | k. A. | 29 | 29 | 28 | 37 | 38 | 36 | 50 | 49 | 57 | 48 | 48 | 48 |
| Anteil der Frauen in Prozent | k. A. | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Anteil der Frauen in Prozent | k. A. | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 5,1 | 5,0 | 10,0 | 0 | 2,0 | 5,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |

1 Die Zahlen für das Jahr 2025 wurden vom 3. November bis 5. Dezember 2025 recherchiert.
 2 Seit 20. September 2021 umfasst die Gruppe der größten börsennotierten Unternehmen 40 statt 30 Mitglieder.
 3 Doppelspitzen werden als halber Vorsitz gezählt.

Zahlen für weitere Jahre und eine namentliche Auflistung aller Vorständinnen der DAX-40- und MDAX-Unternehmen im Jahr 2025 sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

Börsennotierte Unternehmen
Bestenfalls Stagnation bei Frauenanteilen in Vorständen

Der Frauenanteil in den Vorständen der 160 untersuchten börsennotierten Unternehmen (DAX-40, MDAX, SDAX und TecDAX) betrug im Spätherbst 2025 im Durchschnitt gut 19 Prozent und lag damit etwa einen Prozentpunkt unter dem Vorjahreswert (ohne Tabelle). Somit weisen die 160 DAX-Unternehmen hinsichtlich des Frauenanteils in den Vorständen insgesamt sogar eine schlechtere Entwicklung auf als die Top-200- beziehungsweise Top-100-Unternehmen.¹¹

Hinter dem Durchschnitt aller 160 im DAX gelisteten Unternehmen verbergen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen DAX-Gruppen: Die im DAX-40 vertretenen größten börsennotierten Unternehmen liegen beim Frauenanteil in den Vorständen bereits seit über zehn Jahren vor den SDAX-, MDAX- oder TecDAX-Unternehmen. Im vierten

Quartal 2025 lag der Frauenanteil in den Vorständen der DAX-40-Unternehmen mit gut 25 Prozent etwas niedriger als im Jahr zuvor (Tabelle 2). Mit drei Unternehmen gibt es in dieser Gruppe nun zudem zwei mehr als noch 2024, die keine einzige Frau im Vorstand haben.

Auch bei den im MDAX gelisteten Unternehmen stagniert der Frauenanteil in den Vorständen, allerdings auf niedrigerem Niveau als bei den DAX-40-Unternehmen. Er lag zuletzt bei gut 19 Prozent. In den SDAX-Unternehmen ist der Frauenanteil in den Vorständen im vergangenen Jahr ebenfalls nicht weiter gestiegen – er lag dort zuletzt bei rund 14 Prozent und damit etwas unter dem Wert des Vorjahres (Tabelle 3). Bei den TecDAX-Unternehmen ging der Frauenanteil in den Vorständen sogar deutlich zurück – von nahezu 20 Prozent im Jahr 2024 auf nur noch etwas mehr als 17 Prozent im Spätherbst 2025. In beiden Gruppen ist die Zahl der Unternehmen ohne Frauen im Vorstand im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (auf nun 40 von 70 SDAX-Unternehmen beziehungsweise 13 von 30 TecDAX-Unternehmen).

¹¹ Von den 160 DAX-Unternehmen sind 63 auch in der Gruppe der Top-200-Unternehmen vertreten.

Tabelle 3

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der SDAX- und TecDAX-Unternehmen¹

| | SDAX | | | | | | TecDAX | | | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|-------------------|------|--------|------|------|------|------|------|
| | 2011 | 2017 | 2020 | 2023 | 2024 ² | 2025 | 2013 | 2017 | 2020 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Vorstände/Geschäftsführungen | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 50 | 50 | 70 | 70 | 69 | 70 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 50 | 50 | 70 | 70 | 69 | 70 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Mit Frauen im Vorstand | 6 | 9 | 19 | 31 | 32 | 30 | 8 | 5 | 8 | 17 | 18 | 17 |
| Anteil in Prozent | 12,0 | 18,0 | 27,1 | 44,3 | 46,4 | 42,9 | 26,7 | 16,7 | 26,7 | 56,7 | 60,0 | 56,7 |
| Mitglieder insgesamt | 168 | 172 | 258 | 264 | 246 | 250 | 107 | 117 | 120 | 127 | 111 | 134 |
| Männer | 160 | 163 | 238 | 226 | 211 | 216 | 98 | 111 | 107 | 101 | 89 | 111 |
| Frauen | 8 | 9 | 20 | 38 | 35 | 34 | 9 | 6 | 13 | 26 | 22 | 23 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 4,8 | 5,2 | 7,8 | 14,4 | 14,2 | 13,6 | 8,4 | 5,1 | 10,8 | 20,5 | 19,8 | 17,2 |
| Vorsitze insgesamt | 50 | 48 | 69 | 70 | 69 | 70 | 30 | 29 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Männer | 49 | 46 | 66 | 65 | 65 | 68 | 30 | 27 | 29 | 30 | 30 | 30 |
| Frauen | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 2,0 | 4,2 | 4,3 | 7,1 | 5,8 | 2,9 | 0 | 6,9 | 3,3 | 0 | 0 | 0 |
| Aufsichts-/Verwaltungsräte | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 50 | 50 | 70 | 70 | 69 | 70 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 50 | 50 | 70 | 70 | 69 | 70 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Mit Frauen im Aufsichtsrat | 21 | 35 | 57 | 62 | 64 | 61 | 19 | 25 | 26 | 27 | 27 | 27 |
| Anteil in Prozent | 42,0 | 70,0 | 81,4 | 88,6 | 92,8 | 87,1 | 63,3 | 83,3 | 86,7 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| Mitglieder insgesamt | 346 | 399 | 622 | 623 | 567 | 537 | 207 | 241 | 266 | 292 | 288 | 293 |
| Männer | 309 | 309 | 443 | 417 | 372 | 359 | 174 | 187 | 182 | 180 | 183 | 190 |
| Frauen | 37 | 90 | 179 | 206 | 195 | 178 | 33 | 54 | 84 | 112 | 105 | 103 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 10,7 | 22,6 | 28,8 | 33,1 | 34,4 | 33,1 | 15,9 | 22,4 | 31,6 | 38,4 | 36,5 | 35,2 |
| Vorsitze insgesamt | 50 | 50 | 70 | 70 | 69 | 69 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Männer | 50 | 49 | 67 | 68 | 63 | 59 | 29 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| Frauen | 0 | 1 | 3 | 2 | 6 | 10 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 0 | 2,0 | 4,3 | 2,9 | 8,7 | 14,5 | 3,3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |

1 Die Zahlen für das Jahr 2025 wurden vom 3. November bis 5. Dezember 2025 recherchiert.

2 Das SDAX-Unternehmen Viteco hat am 1. Oktober 2024 mit Schaeffler fusioniert, daher wurden in diesem Jahr nur 69 SDAX-Unternehmen ausgewertet.

Zahlen für weitere Jahre und eine namentliche Auflistung aller Vorstandinnen der SDAX- und TecDAX-Unternehmen im Jahr 2025 sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

Weniger Frauen als Vorstandsvorsitzende im DAX

Insgesamt war die Zahl der Frauen als Vorstandsvorsitzende in den DAX-Unternehmen rückläufig. Zwar hatten von den DAX-40-Unternehmen im vierten Quartal 2025 vier Unternehmen (und damit eines mehr als im Jahr zuvor) eine Frau als Vorstandsvorsitzende.¹² Bei den MDAX-Unternehmen gab es aber nur noch eine Frau als Vorstandsvorsitzende¹³ (statt zuvor zwei) und bei den SDAX-Unternehmen noch zwei¹⁴ (statt zuvor vier). Im TecDAX hat nach wie vor kein einziges Unternehmen eine Frau an der Spitze des Vorstands.

Frauenanteil in Aufsichtsräten aller DAX-Gruppen in etwa konstant

In den Aufsichtsräten lag der Frauenanteil im Durchschnitt aller 160 DAX-Unternehmen im Spätherbst 2025 bei knapp

37 Prozent und damit etwa gleich hoch wie im Vorjahr (ohne Tabelle).

Anders als bei den Frauenanteilen in den Vorständen gibt es bei den Frauenanteilen in den Aufsichtsräten keine sehr großen Unterschiede zwischen den vier DAX-Gruppen. Den höchsten Frauenanteil in den Kontrollgremien hatten im vierten Quartal 2025 – wie schon in den Jahren zuvor – mit rund 40 Prozent die DAX-40-Unternehmen. In dieser Unternehmensgruppe blieb der Frauenanteil in den Aufsichtsräten im Vergleich zum Vorjahr konstant. Auch in den MDAX-Unternehmen tat sich kaum etwas (zuletzt knapp 37 Prozent). In der TecDAX- und der SDAX-Gruppe fiel der Frauenanteil in den Aufsichtsräten hingegen um jeweils mehr als einen Prozentpunkt auf gut 35 beziehungsweise 33 Prozent.

Positiv verlief die Entwicklung jedoch bei den Aufsichtsratsvorsitzenden: Hier hat sich die Zahl der Frauen als Vorsitzende eines Kontrollgremiums in der Gruppe der DAX-40-Unternehmen bis zum Spätherbst 2025 von zwei auf vier Frauen verdoppelt, was einem Anteil von zehn Prozent entsprach. Bei den MDAX-Unternehmen blieb es bei zwei Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende (Anteil von vier Prozent). In der

¹² DAX-40: Bettina Orlopp (Commerzbank AG), Karin Radström (Daimler Truck Holding AG), Helen Giza (Fresenius Medical Care AG), Belén Garijo (Merck KGaA).

¹³ MDAX: Claudia Hoyer (TAG Immobilien AG), im Rahmen einer Doppelspitze.

¹⁴ SDAX: Birgit Seeger (Norma Group SE), Jalin Ketter (PVA TePla AG).

SDAX-Gruppe hatten im vierten Quartal 2025 zehn statt zuvor sechs Frauen einen Aufsichtsratsvorsitz inne, was einen Anteil von nun rund 15 Prozent bedeutet. Bei den TecDAX-Unternehmen blieb die Zahl hingegen unverändert bei zwei Frauen (Anteil von knapp sieben Prozent).¹⁵

Weniger Frauen in den Vorständen der Unternehmen mit Bundesbeteiligung

Beteiligungsunternehmen des Bundes sind aufgrund ihrer teilweise geringen Größe nur begrenzt mit den anderen untersuchten Unternehmensgruppen vergleichbar.¹⁶ Zudem sind im Unterschied zur Privatwirtschaft Aufsichtsratsitze in öffentlichen Unternehmen oftmals an eine Führungsposition in der öffentlichen Verwaltung oder an politische Mandate gekoppelt. Durch diese funktionsgebundene Gremienbesetzung wird der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der öffentlichen Unternehmen vom Frauenanteil in den höheren Ebenen der öffentlichen Verwaltung und in politischen Ämtern beeinflusst.

Seit im DIW Managerinnen-Barometer Daten auch zu den Beteiligungsunternehmen des Bundes erhoben werden (erstmals im Jahr 2010), ist der Frauenanteil in den Vorständen dieser Unternehmen höher als in allen anderen untersuchten Unternehmensgruppen. Zudem verlief die Entwicklung des Frauenanteils teilweise deutlich dynamischer als andernorts. Insbesondere von 2018 bis 2023 stieg der Anteil der Frauen in den Vorständen der Beteiligungsunternehmen des Bundes stark an und verdoppelte sich nahezu von rund 18 auf über 34 Prozent. Im Spätherbst 2025 lag der Anteil der Vorständinnen mit rund 32 Prozent zwar immer noch über dem aller anderen untersuchten Unternehmensgruppen, ging im Vergleich zum Jahr zuvor aber um gut zwei Prozentpunkte zurück (Tabelle 4). Das entspricht neun Frauen mit einem Vorstandsposten weniger (50 statt 59). Die Zahl der Frauen, die einen Vorstandsvorsitz innehaben, ist mit 16 (Anteil von rund 30 Prozent) hingegen konstant geblieben.

In die entgegengesetzte Richtung ging die Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit Bundesbeteiligung: Hier stieg der Frauenanteil bis zum Spätherbst 2025 im Vorjahresvergleich um fast vier Prozentpunkte auf über 44 Prozent. Die Anzahl der Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende veränderte sich hingegen gegenüber dem Vorjahr nicht – nach wie vor 19 Frauen entsprechen einem Anteil von knapp 28 Prozent.¹⁷

¹⁵ DAX-40: Katrin Suder (Deutsche Post AG), Simone Bagel-Trah (Henkel), Clara-Christina Streit (Deutsche Börse), Clara-Christina Streit (Vonovia SE). MDAX: Kristin Skogen Lund (Delivery Hero SE), Héroise Temple-Boyer (Puma SE). SDAX: Maria Dietz (Drägerwerk AG & Co. KGaA), Silke Seidel (Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA), Maria Kyriacou (ProSiebenSat.1 Media SE), Kerstin Müller-Kirchhofs (Norma Group SE), Claudia Badstöber (Kontron AG), Iris Löw-Friedrich (Evotec SE), Alexa Siebert (LPKF Laser & Electronics SE), Myriam Jahn (PVA TePla AG), Sunaina Sinha Haldea (SFC Energy AG), Sarah Rössler (MLP SE). TecDAX: Maria Dietz (Drägerwerk AG & Co. KGaA), Claudia Badstöber (Kontron AG).

¹⁶ Die Beteiligungsunternehmen des Bundes sind eine sehr heterogene Gruppe, die sehr große Unternehmen wie die Deutsche Telekom AG und die Deutsche Bahn AG beinhaltet, aber auch zum Teil sehr kleine Unternehmen im Bereich Kultur oder Wissenschaft wie das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB), das Futurium gGmbH oder die Bayreuther Festspiele GmbH.

¹⁷ Vgl. Übersicht 3 im Online-Anhang des DIW Managerinnen-Barometers (online verfügbar).

Tabelle 4

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen des Bundes¹

| | 2010 | 2014 | 2018 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Vorstände/Geschäftsführungen | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 61 | 60 | 60 | 69 | 69 | 72 | 73 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 60 | 60 | 60 | 69 | 68 | 72 | 72 |
| Mit Frauen im Vorstand | 9 | 17 | 20 | 36 | 36 | 41 | 39 |
| Anteil in Prozent | 15,0 | 28,3 | 33,3 | 52,2 | 52,9 | 56,9 | 54,2 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | |
| Männer | 142 | 115 | 117 | 125 | 109 | 116 | 108 |
| Frauen | 10 | 20 | 25 | 56 | 57 | 59 | 50 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 6,6 | 14,8 | 17,6 | 30,1 | 34,3 | 33,7 | 31,6 |
| Vorsitze insgesamt | | | | | | | |
| Männer | 54 | 52 | 47 | 37 | 50 | 51 | 54 |
| Frauen | 3 | 5 | 7 | 9 | 13 | 16 | 16 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 5,6 | 9,6 | 14,9 | 24,3 | 26,0 | 31,4 | 29,6 |
| Aufsichts-/Verwaltungsräte | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 61 | 60 | 60 | 69 | 69 | 72 | 73 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 54 | 54 | 55 | 61 | 61 | 65 | 68 |
| Mit Frauen im Aufsichtsrat | 46 | 50 | 55 | 61 | 60 | 64 | 68 |
| Anteil in Prozent | 85,2 | 92,6 | 100 | 100 | 98,0 | 98,5 | 100 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | |
| Männer | 577 | 602 | 580 | 623 | 644 | 674 | 652 |
| Frauen | 472 | 459 | 387 | 369 | 390 | 402 | 364 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 18,2 | 23,6 | 33,3 | 40,8 | 39,4 | 40,4 | 44,2 |
| Vorsitze insgesamt | | | | | | | |
| Männer | 53 | 49 | 56 | 61 | 61 | 65 | 68 |
| Frauen | 45 | 40 | 46 | 40 | 39 | 46 | 49 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 15,1 | 18,4 | 17,9 | 34,4 | 36,1 | 29,2 | 27,9 |

¹ Die Zahlen für das Jahr 2025 wurden vom 3. November bis 5. Dezember 2025 recherchiert.

Zahlen für weitere Jahre und die Namen der Frauen, die dem Vorstand oder Aufsichtsrat eines Unternehmens mit Bundesbeteiligung im Jahr 2025 vorsahen, sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

Gegen den Trend: Frauenanteil in den Vorständen von Banken und Versicherungen steigt

Im Unterschied zu allen anderen hier untersuchten Unternehmensgruppen konnten die größten Unternehmen des Finanzsektors – die 100 größten Banken und 60 größten Versicherungen – die Frauenanteile in ihren Vorständen im vergangenen Jahr steigern. In den 100 größten Banken ging es um gut einen Prozentpunkt auf knapp 22 Prozent nach oben, in den 60 größten Versicherungen stand nach einem Anstieg in ähnlicher Größenordnung unter dem Strich ein Frauenanteil in Vorständen von etwas mehr als 21 Prozent. Damit liegen die größten Unternehmen des Finanzsektors das zweite Jahr in Folge vor der Top-200-Gruppe, also den anderen großen Unternehmen der Privatwirtschaft (Tabelle 5).

Mit Blick auf die Vorstandsvorsitze im Finanzsektor war die Entwicklung 2025 hingegen nicht so positiv: Bei den Banken ist der Frauenanteil unter den Vorsitzenden leicht gesunken (von gut 14 auf rund zwölf Prozent), bei den Versicherungen blieb er konstant bei rund neun Prozent.¹⁸ Dennoch konnte

¹⁸ Vgl. Übersicht 4 im Online-Anhang des DIW Managerinnen-Barometers (online verfügbar).

Tabelle 5

Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen großer Banken und Versicherungen in Deutschland¹

| | Banken | | | | | | | Versicherungen | | | | | | |
|-------------------------------------|--------|------|------|------|------|------|------|----------------|------|------|------|------|------|------|
| | 2006 | 2011 | 2017 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2006 | 2011 | 2017 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Vorstände/Geschäftsführungen | | | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 99 | 100 | 100 | 63 | 59 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 100 | 100 | 100 | 100 | 99 | 100 | 100 | 63 | 59 | 60 | 60 | 60 | 59 | 60 |
| mit Frauen im Vorstand | 10 | 12 | 32 | 42 | 49 | 62 | 61 | 10 | 14 | 26 | 40 | 44 | 43 | 41 |
| Anteil in Prozent | 10,0 | 12,0 | 32,0 | 42,0 | 49,5 | 62,0 | 61,0 | 15,9 | 23,7 | 43,3 | 66,7 | 73,3 | 72,9 | 68,3 |
| Mitglieder insgesamt | 442 | 404 | 406 | 418 | 423 | 435 | 427 | 394 | 385 | 341 | 392 | 359 | 354 | 360 |
| Männer | 431 | 391 | 370 | 358 | 352 | 345 | 334 | 384 | 370 | 312 | 331 | 293 | 284 | 284 |
| Frauen | 11 | 13 | 36 | 60 | 71 | 90 | 93 | 10 | 14 | 29 | 61 | 66 | 70 | 76 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 2,5 | 3,2 | 8,9 | 14,4 | 16,8 | 20,7 | 21,8 | 2,5 | 3,6 | 8,5 | 15,6 | 18,4 | 19,8 | 21,1 |
| Vorsitze insgesamt ² | 100 | 100 | 98 | 96 | 95 | 96 | 96 | 63 | 59 | 60 | 60 | 60 | 58 | 58 |
| Männer | 98 | 99 | 93 | 88,5 | 84 | 82,5 | 85 | 63 | 59 | 59 | 57 | 55 | 53 | 53 |
| Frauen | 2 | 1 | 5 | 7,5 | 11 | 13,5 | 11 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 2,0 | 1,0 | 5,1 | 7,8 | 11,6 | 14,1 | 11,5 | 0 | 0 | 1,7 | 5,0 | 8,3 | 8,6 | 8,6 |
| Aufsichts-/Verwaltungsräte | | | | | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 99 | 100 | 100 | 63 | 59 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 100 | 100 | 99 | 98 | 92 | 99 | 95 | 63 | 59 | 59 | 58 | 69 | 55 | 59 |
| mit Frauen im Aufsichtsrat | 89 | 88 | 95 | 95 | 90 | 98 | 94 | 46 | 45 | 50 | 49 | 52 | 47 | 51 |
| Anteil in Prozent | 89,0 | 88,0 | 96,0 | 96,9 | 97,8 | 99,0 | 98,9 | 73,0 | 76,3 | 84,7 | 84,5 | 75,4 | 85,5 | 86,4 |
| Mitglieder insgesamt | 1633 | 1567 | 1532 | 1459 | 1406 | 1599 | 1537 | 812 | 689 | 580 | 618 | 597 | 543 | 588 |
| Männer | 1387 | 1307 | 1186 | 1083 | 1033 | 1151 | 1102 | 720 | 599 | 454 | 448 | 427 | 377 | 431 |
| Frauen | 246 | 260 | 346 | 376 | 373 | 448 | 435 | 92 | 90 | 126 | 170 | 170 | 166 | 157 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 15,1 | 16,6 | 22,6 | 25,8 | 26,5 | 28,0 | 28,3 | 11,3 | 13,1 | 21,7 | 27,5 | 28,5 | 30,6 | 26,7 |
| Vorsitze insgesamt | 100 | 100 | 99 | 98 | 92 | 99 | 95 | 63 | 59 | 59 | 58 | 59 | 55 | 59 |
| Männer | 97 | 98 | 93 | 87 | 83 | 87 | 86 | 63 | 58 | 56 | 54 | 58 | 53 | 57 |
| Frauen | 3 | 2 | 6 | 11 | 9 | 12 | 9 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 3,0 | 2,0 | 6,1 | 11,2 | 9,8 | 12,1 | 9,5 | 0 | 1,7 | 5,1 | 6,9 | 1,7 | 3,6 | 3,4 |

1 Die Zahlen für das Jahr 2025 wurden vom 3. November bis 5. Dezember 2025 recherchiert.
 2 Doppelspitzen werden als halber Vorsitz gezählt.

Zahlen für weitere Jahre und eine namentliche Auflistung aller Vorständinnen in großen Banken und Versicherungen im Jahr 2025 sind online abrufbar: www.diw.de/managerinnen

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

sich der Finanzsektor auch in dieser Betrachtung vor der Top-200-Gruppe behaupten.

In den Aufsichtsräten von Banken und Versicherungen konnte im vergangenen Jahr – anders als in den Vorständen – jedoch keine Steigerung beobachtet werden. In den 100 größten Banken verblieb der Frauenanteil in den Kontrollgremien bei gut 28 Prozent. In den 60 größten Versicherungen ging er sogar zurück, von rund 31 auf knapp 27 Prozent.

Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende gab es in der Gruppe der 100 größten Banken im Spätherbst 2025 drei weniger als ein Jahr zuvor (Anteil von nun rund zehn Prozent). In den 60 größten Versicherungen blieb es hingegen bei zwei Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende (Anteil von gut drei Prozent).¹⁹

Unternehmen mit Geschlechterquote und Mindestbeteiligung haben mehr Frauen in Spitzenpositionen

In Deutschland wurde im Jahr 2015 im Rahmen des ersten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG I) eine verbindliche Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte beschlossen. Diese gilt für Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. Im Herbst 2025 traf dies auf 102 Unternehmen zu. Unternehmen, die die gesetzlichen Vorgaben zur Geschlechterquote im Aufsichtsrat erfüllen müssen, hatten in diesem Gremium im Durchschnitt einen Frauenanteil von gut 39 Prozent – ein Plus von gut einem Prozentpunkt gegenüber dem Jahr zuvor (Tabelle 6). Damit lagen diese Unternehmen deutlich vor den meisten anderen Unternehmensgruppen wie der Top-200-Gruppe, den Banken oder Versicherungen. Insbesondere zeigt die Entwicklung seit 2017, als die 30-Prozent-Marke zum ersten Mal geknackt wurde, dass die Unternehmen den Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten auch über die gesetzliche Vorgabe von 30 Prozent hinaus weiter kontinuierlich steigern.

¹⁹ Vgl. Übersicht 5 im Online-Anhang des DIW Managerinnen-Barometers (online verfügbar).

Tabelle 6

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen mit gesetzlichen Beteiligungspflichten¹

| | Unterliegen der Geschlechterquote im Aufsichtsrat ² | | | | | | Unterliegen der Mindestbeteiligung im Vorstand | | | |
|---------------------------------------|--|-------|------|------|------|------|--|------|------|------|
| | 2016 | 2019 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Vorstände/Geschäftsführungen | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 106 | 105 | 102 | 101 | 103 | 102 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 106 | 105 | 102 | 101 | 103 | 102 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Mit Frauen im Vorstand | 26 | 42 | 59 | 73 | 79 | 77 | 49 | 58 | 63 | 62 |
| Anteil in Prozent | 24,5 | 40,0 | 57,8 | 72,3 | 76,7 | 75,5 | 79,0 | 92,1 | 95,5 | 95,4 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | | | | |
| Männer | 447 | 494 | 468 | 478 | 473 | 487 | 348 | 361 | 366 | 377 |
| Frauen | 31 | 51 | 79 | 96 | 110 | 110 | 66 | 76 | 89 | 90 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 6,5 | 10,3 | 16,9 | 20,1 | 23,3 | 22,6 | 19,0 | 21,1 | 24,3 | 23,9 |
| Vorsitze insgesamt³ | | | | | | | | | | |
| Männer | 103 | 105 | 102 | 101 | 103 | 101 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Frauen | 102 | 101,5 | 98 | 97 | 95 | 95 | 61 | 63 | 62 | 61 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 1 | 3,5 | 4 | 4 | 8 | 6 | 1 | 0 | 4 | 4 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 1,0 | 3,3 | 3,9 | 4,0 | 7,8 | 5,9 | 1,6 | 0 | 6,1 | 6,2 |
| Aufsichts-/Verwaltungsräte | | | | | | | | | | |
| Unternehmen insgesamt | 106 | 105 | 102 | 101 | 103 | 102 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Mit Angaben zur Zusammensetzung | 105 | 105 | 102 | 101 | 102 | 102 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Mit Frauen im Aufsichtsrat | 105 | 105 | 102 | 101 | 102 | 102 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Anteil in Prozent | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Mitglieder insgesamt | | | | | | | | | | |
| Männer | 1562 | 1577 | 1546 | 1551 | 1560 | 1546 | 999 | 1036 | 1087 | 1047 |
| Frauen | 1134 | 1027 | 979 | 967 | 970 | 941 | 640 | 650 | 683 | 643 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 428 | 550 | 567 | 584 | 590 | 605 | 359 | 386 | 404 | 404 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 27,4 | 34,9 | 36,7 | 37,7 | 37,8 | 39,1 | 35,9 | 37,3 | 37,2 | 38,6 |
| Vorsitze insgesamt | | | | | | | | | | |
| Männer | 104 | 105 | 102 | 101 | 102 | 101 | 62 | 63 | 66 | 65 |
| Frauen | 100 | 99 | 98 | 98 | 98 | 94 | 61 | 62 | 66 | 62 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 4 | 6 | 4 | 3 | 4 | 7 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| Anteil der Frauen in Prozent | 3,8 | 5,7 | 3,9 | 3,0 | 3,9 | 6,9 | 1,6 | 1,6 | 0 | 4,6 |

1 Die Zahlen für das Jahr 2025 wurden vom 3. November bis 5. Dezember 2025 recherchiert.

2 Quelle: Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ).

3 Doppelspitzen werden als halber Vorsitz gezählt.

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

Für Vorstände, in denen der Frauenanteil im gesamten Beobachtungszeitraum deutlich unter dem der Aufsichtsräte lag, wurden erst im Jahr 2021 im Rahmen des zweiten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) verbindliche Vorgaben zur Zusammensetzung des Gremiums nach dem Geschlecht festgehalten. Dieses Gesetz besagt unter anderem, dass Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind und einen mindestens vierköpfigen Vorstand haben, bei der nächsten Gelegenheit mindestens einen Vorstandsposten mit einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts besetzen müssen.²⁰ Im Spätherbst 2025 galt dieses Mindestbeteiligungsgebot für 65 Unternehmen. Der Frauenanteil in den Vorständen dieser Gruppe stieg von 2022 bis 2024 kontinuierlich an, blieb zuletzt jedoch bei rund 24 Prozent konstant. Wie im Jahr zuvor gab es auch im Spätherbst 2025 noch drei Unternehmen, die keine einzige Frau im Vorstand hatten (Tabelle 6). Mit einem Frauenanteil in den Vorständen

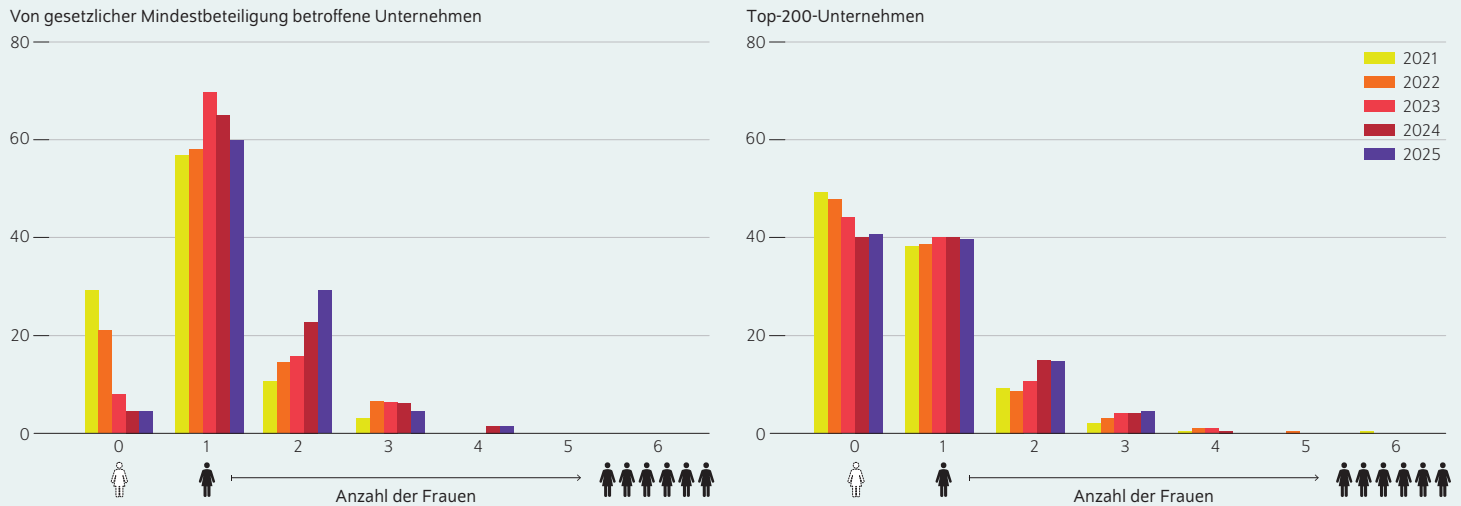
von 24 Prozent lag diese Unternehmensgruppe zwar deutlich hinter den Unternehmen mit Bundesbeteiligung (fast 32 Prozent) und knapp hinter den DAX-40-Unternehmen (gut 25 Prozent), aber vor allen übrigen untersuchten Unternehmensgruppen.

Blickt man auf die Verteilung der Unternehmen, für die das Mindestbeteiligungsgebot gilt, nach der Anzahl der Frauen im Vorstand, wird deutlich, dass der Anteil der Unternehmen mit zwei oder mehr Frauen im Vorstand im Zeitverlauf zugenommen hat (Abbildung 2). Gleichzeitig ist die absolute Zahl der Männer in den Vorständen von 2024 auf 2025 aber deutlich stärker gestiegen (plus zehn) als die Zahl der neu berufenen Frauen (eine mehr als im Jahr zuvor). Der von 2024 auf 2025 nahezu konstante Frauenanteil in den Vorständen der Unternehmen, die die Mindestbeteiligung in den Vorständen erfüllen müssen, ist daher nicht ausschließlich auf eine stagnierende Beteiligung von Frauen zurückzuführen, sondern steht auch im Zusammenhang mit einer insgesamt veränderten Zusammensetzung der Vorstände.

²⁰ Eine ausführliche Beschreibung des FüPoG II findet sich in Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2022): Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. DIW Wochenbericht Nr. 3, 22–33 (online verfügbar).

Abbildung 2

Unternehmen nach Zahl der Frauen im Vorstand
Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2026

Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, berufen immer häufiger eine zweite Frau in ihren Vorstand.

Das gleiche Muster, nämlich ein Anstieg der Zahl neu berufener männlicher Vorstandsmitglieder bei gleichzeitig in etwa gleichbleibender Anzahl der Frauen, lässt sich unter anderem auch bei den DAX-40- oder den Top-200-Unternehmen feststellen (Tabelle 1, Tabelle 2 und Abbildung 2).

20-Jahres-Entwicklung: Frauenanteil in Vorständen deutlich gestiegen, aber mit Phasen der Stagnation

Über die vergangenen 20 Jahre betrachtet ist der Anteil der Vorständinnen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors sowie bei den 100 größten Banken und 60 größten Versicherungen deutlich gestiegen: Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil in den Vorständen der Top-200-Unternehmen gut ein Prozent. Bei den Banken und Versicherungen lag der Wert mit zweieinhalb Prozent nur leicht höher. Die Entwicklung von diesem sehr niedrigen Niveau auf zuletzt knapp 19 Prozent bei den Top-200-Unternehmen, knapp 22 Prozent bei den Top-100-Banken und gut 21 Prozent bei den Top-60-Versicherungen verlief über den 20-Jahres-Zeitraum hinweg aber nicht kontinuierlich (Abbildung 3, linker Teil). Phasen mit dynamischer Entwicklung wechselten sich mit Phasen der Stagnation oder sogar leicht rückläufiger Frauenanteile ab. So war beispielsweise der Zeitraum von 2006 bis 2011 von nur sehr geringen Zuwächsen geprägt, an dessen Ende der Frauenanteil in den drei hier betrachteten Unternehmensgruppen nach wie vor weniger als vier Prozent betrug. Von 2011 bis 2013 verlief die Entwicklung insbesondere in den großen Unternehmen des Finanzsektors dynamischer: Bis zum Jahr 2013

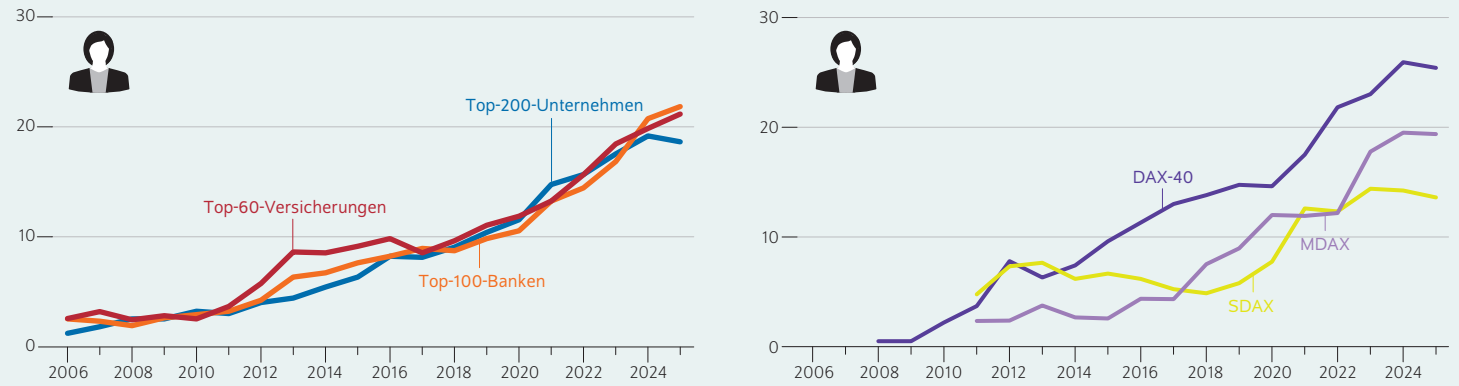
hatten die Banken einen Frauenanteil im Vorstand von über sechs Prozent und die Versicherungen von über acht Prozent. Die Entwicklung in den Top-200-Unternehmen außerhalb des Finanzsektors verlief in dieser Zeit noch nicht ganz so dynamisch. Erst im Jahr 2016 war ein Frauenanteil von acht Prozent in den Vorständen erreicht.

Auffallend ist die Phase der Stagnation oder allenfalls geringfügiger Änderungen von 2016 bis 2018. In diesem Jahr lag der Frauenanteil in den Vorständen in allen drei Unternehmensgruppen (Top-200-Unternehmen, Top-100-Banken, Top-60-Versicherungen) noch immer unter zehn Prozent. Danach setzte bis einschließlich 2024 jedoch eine dynamische Entwicklung ein: Im Jahr 2022 waren die Vorstände in allen Unternehmensgruppen zu etwa 15 Prozent mit Frauen besetzt, im Jahr 2024 waren es etwa 20 Prozent (gut 19 Prozent bei den Top-200-Unternehmen, knapp 21 Prozent bei den Banken und knapp 20 Prozent bei den Versicherungen). Dieser positive Trend hat sich bei den Top-200-Unternehmen außerhalb des Finanzsektors zuletzt nicht fortgesetzt. Banken und Versicherungen konnten den Frauenanteil in ihren Vorständen hingegen weiter steigern und liegen jetzt bei knapp 22 beziehungsweise gut 21 Prozent.

Für die DAX-Unternehmen liegt die Zeitreihe noch nicht für den gesamten 20-Jahres-Zeitraum vor. Sie beginnt für die DAX-30- beziehungsweise später DAX-40-Unternehmen im Jahr 2008 und für die SDAX- und MDAX-Unternehmen im Jahr 2011. Die Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen der DAX-Unternehmen verlief insgesamt aber ähnlich wie in den Top-200-Unternehmen und den größten Banken

Abbildung 3

Frauenanteile im Vorstand ausgewählter Unternehmensgruppen
In Prozent



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen.

© DIW Berlin 2026

Im Finanzsektor ist der Anteil der Vorständinnen auch 2025 weiter gestiegen.

und Versicherungen (Abbildung 3, rechter Teil). Eine Ausnahme sind die DAX-30- beziehungsweise DAX-40-Unternehmen: Diese konnten den größten Anstieg des Frauenanteils in ihren Vorständen verzeichnen. Sie begannen im Jahr 2008 mit Blick auf den Frauenanteil im Vorstand buchstäblich bei Null – keine zwei Jahrzehnte später lagen die Werte dann bei 25 bis 26 Prozent in den Jahren 2024 und 2025. In den MDAX- und SDAX-Unternehmen verlief die Entwicklung bis zum Jahr 2017 wenig dynamisch – damals lag der Anteil der Vorständinnen in den beiden Unternehmensgruppen bei gut vier beziehungsweise gut fünf Prozent, während er im DAX-30 bereits 13 Prozent betrug. Seit 2017 (beziehungsweise im SDAX seit 2020) entwickelt sich der Frauenanteil in den Vorständen aller drei DAX-Gruppen positiv, auch wenn es immer wieder Jahre der Stagnation gab (etwa von 2019 auf 2020 bei den DAX-40-Unternehmen oder von 2020 bis 2022 bei den MDAX-Unternehmen). Zuletzt, also von 2024 auf 2025, ging es in keiner der DAX-Gruppen weiter bergauf: Die Frauenanteile in den Vorständen stagnierten in den MDAX-Unternehmen und waren in den DAX-40- und den SDAX-Unternehmen sogar leicht rückläufig.

Deutschland beim Frauenanteil in obersten Entscheidungsgremien leicht über EU-Durchschnitt

Ein Vergleich Deutschlands mit anderen Ländern der Europäischen Union (EU) zeigt, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen hierzulande über dem EU-Durchschnitt liegt (Abbildung 4, linker

Teil).²¹ Bereits seit Anfang der 2010er Jahre ist der Frauenanteil in den Kontrollgremien in Deutschland höher als im EU-Durchschnitt. Zuletzt gab es in den Aufsichtsräten der DAX-40-Unternehmen rund 40 Prozent Frauen (EU-Durchschnitt: knapp 39 Prozent). Als einzigem EU-Land ist in Italien die Zahl der Aufsichtsrätinnen höher als die der Aufsichtsräte in den größten börsennotierten Unternehmen des Landes – wenn auch knapp (Frauenanteil von 51 Prozent). Acht weitere Länder, darunter Deutschland, haben einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent in den Aufsichtsräten. Die Spanne zwischen den Ländern ist sehr hoch und reicht bis zu Zypern mit dem niedrigsten Frauenanteil in den Kontrollgremien (neun Prozent).

In den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen lag Deutschland 2022 erstmals über dem EU-Durchschnitt und konnte sich seitdem dort behaupten.²² Zuletzt waren die Vorstände dieser Unternehmen hierzulande zu rund einem Viertel mit Frauen besetzt, der EU-Durchschnitt beträgt knapp 24 Prozent (Abbildung 4, rechter Teil). Deutschland ist eines von neun Ländern mit einem Frauenanteil von mindestens 25 Prozent im Vorstand. Die Spannweite der Frauenanteile in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen in den einzelnen EU-Ländern ist geringer als bei den Aufsichtsräten. An der Spitze liegt Litauen mit einem Frauenanteil von einem Drittel und am Ende Luxemburg mit elf Prozent.

²¹ Die Zahlen basieren auf Daten der Gender Statistics Database des European Institute for Gender Equality (EIGE): Women and men in decision making/Business and finance: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives (online verfügbar; abgerufen am 1. Dezember 2025). Diese Datenbasis enthält nur den Frauenanteil in Vorständen beziehungsweise unter Executive Board Members und in Aufsichtsräten beziehungsweise unter Non-Executive Board Members der größten börsennotierten (Blue-Chip-)Unternehmen des jeweiligen Landes. Für Deutschland wurden dementsprechend nur die DAX-40-Unternehmen berücksichtigt.

²² Vgl. Sondergeld, Wrohlich und Kirsch (2025), a. a. O.

Abbildung 4

Frauenanteil in Spitzengremien der größten börsennotierten Unternehmen in der Europäischen Union im Jahr 2025
Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Gender Statistics Database des European Institute for Gender Equality (EIGE).

© DIW Berlin 2026

Deutschland liegt beim Frauenanteil in Spitzengremien der größten börsennotierten Unternehmen über dem EU-Durchschnitt.

Auffallend ist, dass es zwar einige Länder gibt, die sowohl in den Vorständen als auch in den Aufsichtsräten hohe Frauenanteile haben, das eine aber nicht immer mit dem anderen einhergeht: So hat zum Beispiel Italien EU-weit zwar den höchsten Frauenanteil im Aufsichtsrat,²³ liegt beim Frauenanteil im Vorstand aber im unteren Drittel der Rangliste. Dasselbe gilt umgekehrt für Litauen.

Im Gegensatz zur Stagnation, die in den Vorständen und Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in

²³ Italien war eines der ersten EU-Länder, das verbindliche gesetzliche Geschlechterquoten für Aufsichtsräte eingeführt hat. Aktuell gilt eine Quote von 40 Prozent. Bei Nichteinhaltung drohen vergleichsweise harte Sanktionen wie Geldbußen. Vgl. dazu Anja Kirsch, Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2022): Geschlechterquoten für Spitzenpositionen der Privatwirtschaft in EU-Ländern: Teils sehr unterschiedlich, aber wirksam. DIW Wochenbericht Nr. 3, 34–42 (online verfügbar).

Deutschland zu beobachten ist, sind die EU-Durchschnitte für diese Unternehmensgruppe 2025 im Vorjahresvergleich weiter gestiegen. Dementsprechend stellt sich die Frage, ob die Frauenanteile in Deutschland in den kommenden Jahren weiterhin oberhalb des EU-Durchschnitts liegen werden.

Fazit: Delle in langfristiger positiver Entwicklung oder Beginn von Stagnation und Rückschritten?

Die Frauenanteile in den obersten Führungspositionen der Privatwirtschaft sind in Deutschland seit der erstmaligen Veröffentlichung des DIW Managerinnen-Barometers vor 20 Jahren stark gestiegen. Betrug beispielsweise der Anteil der Vorständinnen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland im Jahr 2006 nur gut ein Prozent, waren

es im Spätherbst 2025 knapp 19 Prozent. Studien, die nicht nur die 200 größten Unternehmen Deutschlands, sondern eine Stichprobe aller Betriebe im Land untersuchen, ergeben für die vergangenen 20 Jahre ebenfalls einen signifikanten Anstieg von Frauen in der obersten Führungsebene.²⁴

Überschattet wird dieser langfristig positive Verlauf allerdings durch die jüngste Entwicklung: Der positive Trend, insbesondere in den Jahren seit 2017, hat sich zuletzt nicht fortgesetzt. Mit Ausnahme der Banken und Versicherungen, wo der Frauenanteil in den Vorständen im vergangenen Jahr weiter gestiegen ist, blieb er in allen anderen Unternehmensgruppen konstant oder war sogar rückläufig. Dies erklärt sich jedoch in den meisten Unternehmensgruppen nicht durch einen Rückgang der absoluten Zahl der Vorständinnen, sondern durch eine – im Vergleich zum Vorjahr – höhere Zahl von Männern in den Vorständen.

Noch ist es zu früh, um zu beurteilen, ob diese Entwicklung nur eine leichte Delle im längerfristig positiven Verlauf ist, wie sie schon häufiger beobachtet werden konnte. Möglich wäre auch, dass eine längere Phase der Stagnation oder sogar eine rückläufige Entwicklung beim Frauenanteil in Führungspositionen einsetzt. Grund zur Sorge ist, dass zuletzt auch bei anderen wichtigen Indikatoren eine Stagnation zu beobachten war. So verharrt beispielsweise die geschlechtsspezifische Lohnlücke, der Gender Pay Gap, neuesten Zahlen zufolge auf dem vergleichsweise hohen Wert von 16 Prozent. Weltweit machen zudem gesellschaftliche und politische Entwicklungen, insbesondere die zunehmenden Auseinandersetzungen um gleichstellungspolitische Maßnahmen, ebenfalls nicht allzu viel Hoffnung. So deuten politische Entscheidungen der aktuellen US-Regierung, etwa die Auflösung von Diversity-, Equity- und Inclusion-(DEI-)

Programmen, auf einen veränderten öffentlichen und politischen Umgang mit Gleichstellungsthemen hin. In den Unternehmen kann der Abbau von DEI-Programmen institutionelle Gleichstellungsstrukturen schwächen und nachteilige Auswirkungen auf Chancengleichheit haben.²⁵

Der Frauenanteil in hohen Führungspositionen hat allerdings nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeit innerhalb des Vorstands oder Aufsichtsrats, sondern auf alle Beschäftigten von Unternehmen. Forschungsarbeiten konnten beispielsweise zeigen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen geringere geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten aufweisen.²⁶ Zudem kommen indirekte Effekte von Chefinnen hinzu: Eine aktuelle Studie konnte zeigen, dass implizite, also unbewusste geschlechterstereotype Vorurteile von Beschäftigten verringert werden, wenn sie anstelle eines Chefs eine Chefin bekommen.²⁷ Ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen kann demnach geschlechterstereotypen Zuschreibungen, die sehr häufig unbewusst erfolgen, entgegenwirken und damit zu einer Verbesserung der Chancengleichheit aller Beschäftigten beitragen. Eine Stagnation oder gar eine rückläufige Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen könnte diese Entwicklung jedoch bremsen und damit die Möglichkeiten zur Entfaltung des Potenzials aller Beschäftigten mindern.

²⁴ Vgl. Susanne Kohaut, Iris Möller und Michael Oberfichtner (2025): Gender Leadership Gap in Deutschland: Frauen besetzen weniger als ein Drittel der obersten Führungspositionen. IAB-Kurzbericht Nr. 24, 1–8 (online verfügbar).

²⁵ Vgl. Eddy S. Ng et al. (2025): The anti-DEI agenda: Navigating the impact of Trump's second term on diversity, equity and inclusion. *Equality, Diversity and Inclusion*, 44(2), 137–150 (online verfügbar).

²⁶ Vgl. zum Beispiel Luca Flabbi et al. (2019): Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance. *The Economic Journal*, 129(622), 2390–2423; Florian Zimmermann (2022): Managing the gender wage gap – How female managers influence the gender wage gap among workers. *European Sociological Review*, 38(3), 355–370; und Virginia Sondergeld und Katharina Wrohlich (2024): Gender Pay Gap in einem Betrieb sinkt mit mehr Frauen in Führungspositionen. *DIW Wochenbericht* Nr. 3, 38–43 (online verfügbar).

²⁷ Siehe dazu in dieser Wochenberichts Ausgabe Jule Adriaans, Anja Kirsch, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich (2026): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung fairer Löhne verringern sich mit weiblichen Vorgesetzten. *DIW Wochenbericht* Nr. 3, 30–34.

Arianna Antezza ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | aantezza@diw.de

Alina Meiner ist studentische Hilfskraft in der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | ameiner@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | kwrohlich@diw.de

JEL: D22, J16, J59, J78, L21, L32, M14, M51

Keywords: Corporate boards, board composition, boards of directors, board diversity, women directors, executive directors, gender equality, gender quota, Germany

© Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 4/2026:



www.diw.de/diw_weekly



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: kundenservice@diw.de

93. Jahrgang 14. Januar 2026

Herausgeber*innen

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Dr. Caroline Stiel; Annica Gehlen

Redaktion

Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer;
Frederik Schulz-Greve; Sandra Tubik

Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter www.diw.de/wochenbericht
abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter
www.diw.de/wb-anmeldung

ISSN 1860-8787