

## INTERVIEW



# „Positiver Trend beim Frauenanteil in Führungspositionen hat sich zuletzt nicht fortgesetzt“

Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe  
Gender Economics in der Abteilung Staat im  
DIW Berlin

1. **Frau Wrohlich, seit 20 Jahren wird der Anteil von Frauen in Führungspositionen im DIW Managerinnen-Barometer dokumentiert. Wie beurteilen Sie die Entwicklung über den gesamten Zeitraum?** In den vergangenen 20 Jahren ist der Anteil der Frauen in den hohen Führungspositionen deutlich gestiegen. Im Jahr 2006 betrug er in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors gut ein Prozent, im Finanzsektor zweieinhalb Prozent. Im Spätherbst 2025 lag der Anteil der Vorständinnen bei ungefähr einem Fünftel, genauer gesagt bei rund 19 Prozent in den umsatzstärksten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors, knapp 22 Prozent in den Top-100-Banken und gut 21 Prozent bei den Top-60-Versicherungen.
2. **Konnte der Anteil der Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten 2025 im Vergleich zum Vorjahr weiter zulegen?** Nein, abgesehen von den Vorständen des Finanzsektors hat sich der positive Trend zuletzt nicht fortgesetzt. Insbesondere bei den Top-200-Unternehmen, aber auch bei den DAX-Unternehmen oder den Unternehmen mit Bundesbeteiligung mussten wir eine Stagnation des Frauenanteils in den Vorständen feststellen.
3. **Welche Unternehmensgruppe hat sich insgesamt besonders hervorgetan?** Insbesondere die DAX-40-Unternehmen fallen auf. Noch Mitte der Nullerjahre lagen dort die Frauenanteile im Vorstand nahe null Prozent. Mittlerweile aber hat diese Gruppe einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in den Vorständen von rund einem Viertel. Besonders hervorzuheben sind auch die Unternehmen mit Bundesbeteiligung, die seit Anfang der 2010er Jahre immer einen überdurchschnittlichen hohen Frauenanteil in Vorständen haben. Hier sehen wir seit 2023 zwar einen kleinen Rückgang, diese Gruppe ist mit einem Frauenanteil von über 30 Prozent in Vorständen aber noch immer deutlich an der Spitze.

4. **Sehen Sie die Gefahr, dass sich der positive Trend der letzten Jahre jetzt umdreht?** Es ist noch zu früh, das jetzt zu sagen. Ein bisschen Grund zur Sorge besteht jedoch schon, weil wir in Deutschland auch eine Stagnation bei anderen Indikatoren sehen, beispielsweise beim Gender Pay Gap, der 2024 und 2025 bei 16 Prozent lag. Das ist ein relativ hoher Wert, auch im internationalen Vergleich. Außerdem sehen wir weltweit, dass sich die Modernisierung von Einstellungen zu Geschlechterrollen nicht mehr in dem Tempo fortsetzt, wie wir das in den vergangenen Jahrzehnten beobachten konnten.
5. **Zum 20. Mal ist das Managerinnen-Barometer in diesem Jahr nun erschienen. Worin liegt eigentlich der Nutzen einer solchen Datenerhebung?** Die Sammlung und die Veröffentlichung der Daten zu Frauenanteilen in hohen Führungspositionen sind aus meiner Sicht sehr wichtig, denn Frauen in hohen Positionen haben nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeit in dem jeweiligen Gremium, sondern auf alle Beschäftigten in den Unternehmen. Aktuelle Forschungen können zeigen, dass es nicht nur direkte Effekte eines höheren Frauenanteils im Management gibt, beispielsweise auf den Gender Pay Gap, sondern auch indirekte Effekte. So können Frauen in hohen Führungspositionen dazu beitragen, dass unbewusste, tief verwurzelte geschlechterstereotype Vorurteile bei den Menschen, die mit diesen Frauen arbeiten, verringert werden. Deshalb ist der Frauenanteil in hohen Führungspositionen nicht nur ein Zweck an sich, sondern er hat Einfluss auf alle Beschäftigten in den betreffenden Unternehmen und eventuell auch noch darüber hinaus.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

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



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf  
[www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)



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

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: [kundenservice@diw.de](mailto: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](http://www.diw.de/wochenbericht)  
abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter  
[www.diw.de/wb-anmeldung](http://www.diw.de/wb-anmeldung)

ISSN 1860-8787