

Frauen als Führungskraft in jedem dritten Unternehmen im Mittelstand

Nr. 538, 8. März 2026

Autor: Dr. Michael Schwartz, Telefon 069 7431-8695, michael.schwartz@kfw.de

An der Spitze mittelständischer Unternehmen in Deutschland sind wieder mehr Frauen anzutreffen. Von den rund 3,87 Mio. kleinen und mittleren Unternehmen hierzulande wurden im Jahr 2025 rund 16 % von einer Frau geführt. Die Anzahl der frauengeführten Unternehmen lag damit bei rund 621.000. Generell unterliegt der Frauenanteil im Mittelstand seit jeher Schwankungen. Eine klare Richtung ist, anders als in den Führungsgremien der Großunternehmen, nicht erkennbar.

Nach wie vor konzentrieren sich Chefinnen stark auf kleinere Unternehmen aus Dienstleistungssektoren. 88 % der Chefinnenunternehmen zählen zu Dienstleistungsbereichen und 84 % zu den Kleinstunternehmen. Zwar sind Frauen mittlerweile deutlich häufiger in den Chefetagen größerer mittelständischer Unternehmen anzutreffen. Dennoch führt der Fokus auf kleinere Dienstleister dazu, dass das wirtschaftliche Gewicht frauengeführter KMU gemessen an ihrer Anzahl eher unterproportional ausgeprägt ist – und das obwohl sich beispielsweise Wachstum oder Profitabilität kaum vom Gesamtmittelstand unterscheiden.

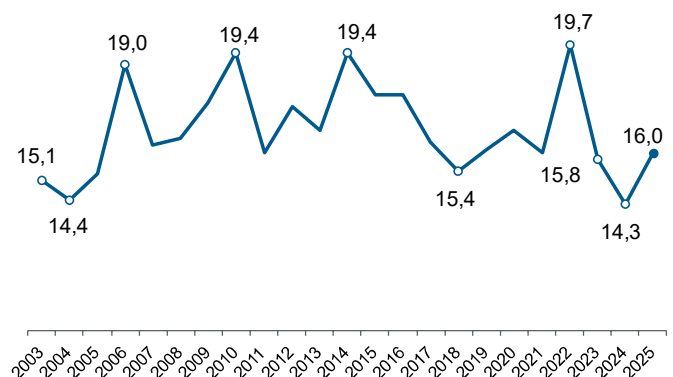
Dem Aufwärtstrend an der Spitze der mittelständischen Unternehmen entgegen steht die Entwicklung mit Blick auf alle weiblichen Führungskräfte generell. Mindestens eine Führungsposition wurde bei rund 34 % der Unternehmen von einer Frau bekleidet, der zweite kleinere Rückgang infolge. Insgesamt über alle Hierarchieebenen in den Unternehmen hinweg ist jede vierte Managementposition weiblich besetzt. Frauen bleiben damit weiter deutlich unterrepräsentiert. Auch im europäischen Maßstab weist Deutschland einen eher geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen auf.

Nicht nur beim Chefinnenanteil, auch beim Anteil weiblich besetzter Führungspositionen liegen Dienstleistungsunternehmen an der Spitze. Darin spiegeln sich die Schwerpunkte wider, die Frauen bei ihrer Berufswahl setzen. Diese zeigt sich seit Jahrzehnten als recht beständig. Das begrenzt in vielen Segmenten den Pool potenzieller Kandidatinnen zur Übernahme einer Führungsaufgabe. Ein zentraler Hebel, um die Zahl der von Frauen bekleideten Führungspositionen zu erhöhen, liegt in der grundsätzlichen Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Hier zeigt sich eine seit Jahren positive Tendenz.

Nach dem erheblichen Dämpfer im Vorjahr – mit einem Allzeittief seit der Erfassung im Rahmen des KfW-Mittelstandspanels – ist der Anteil von Frauen in den Führungsetagen der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland wieder deutlich gestiegen. Von den rund 3,87 Mio. mittelständischen Unternehmen hierzulande wurden im Jahr 2025 rund 16 % von einer Frau an der Spitze geführt (Grafik 1). Der Chefinnenanteil bewegt sich damit wieder in Richtung des langjährigen Mittels. Die Anzahl der frauengeführten Unternehmen lag damit zuletzt bei rund 621.000, liegt aber noch weit vom Höchststand des Jahres 2022 entfernt.

Grafik 1: Frauengeführte Unternehmen im Mittelstand

Anteile in Prozent.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2003–2025.

88 Prozent aller frauengeführten Unternehmen in Dienstleistungsbranchen

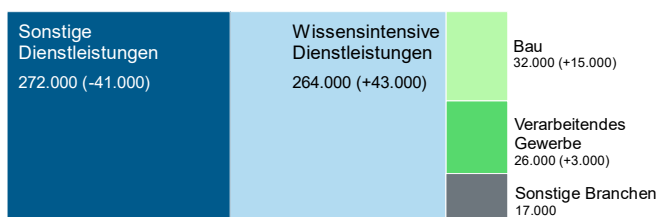
536.000 mittelständische Dienstleistungsunternehmen wurden im Jahr 2025 von einer Frau geführt (Grafik 2). Das sind allein 88 % aller Chefinnenunternehmen im Mittelstand (Dienstleistungen haben insgesamt einen Anteil von 77 % an allen mittelständischen Unternehmen). Damit sind Frauen unter allen Wirtschaftszweigen weiterhin besonders stark in den unterschiedlichen Dienstleistungssegmenten vertreten. Zwischen den beiden großen Teilbereichen der Dienstleistungen hat es allerdings Verschiebungen gegeben. Im Vergleich zum Jahr 2023 hat die Bedeutung des Segments der Sonstigen Dienstleistungen ab-, während die Relevanz der Wissensintensiven Dienstleistungen (in etwa gleichem absolutem Ausmaß) zugenommen hat. Darin spiegelt sich eine generelle, strukturelle Veränderung

in der Unternehmenslandschaft wider – der Anteil der Wissensintensiven Dienstleistungen nimmt langsam, aber stetig zu.

Die größte Zahl frauengeführter Unternehmen findet sich – zumindest noch – im aggregierten Segment der Sonstigen Dienstleistungen. Darunter fallen vor allem das Gastgewerbe, Segmente des stationären Einzelhandels, Reiseveranstalter aber auch zahlreiche Teilbranchen aus dem Bereich der persönlichen und/oder körpernahen Dienstleistungen, Aus- und Weiterbildung sowie der Kultur- und Veranstaltungsbranche. Dort sind 272.000 KMU frauengeführt.

Grafik 2: Anzahl frauengeführter Unternehmen nach Branchen

Jahr 2025, Veränderung gegenüber 2023 jeweils in Klammern.



Anmerkung: Die Fläche der Branchen-Vierecke entspricht ihrem Anteil an der Gesamtzahl der frauengeführten Mittelständler im Jahr 2025.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2025.

Weitere 264.000 frauengeführte KMU sind im aggregierten Segment der Wissensintensiven Dienstleistungen zu finden. Hierzu zählen beispielsweise Architektur- und Ingenieurbüros, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen, Datenverarbeitung oder Fernmeldedienste.

Frauenanteil im Verarbeitenden Gewerbe kaum verändert, Chefinnenzahl im Bau nahezu verdoppelt

Etwa 4 % aller frauengeführter Unternehmen sind im Verarbeitenden Gewerbe verortet (ca. 26.000) – mit den beiden Teilsegmenten des FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbes (u. a. Maschinenbau, Medizin-, Mess-, Regeltechnik, Fahrzeugbau oder Pharmazie) sowie des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes (beispielsweise Ernährungs-, Holzgewerbe, Herstellung von Metallerzeugnissen). Die Frauenquote liegt im Verarbeitenden Gewerbe bei rund 13 % in den Jahren 2023–2025 (Grafik 3).

Der unterdurchschnittliche Chefinnenanteil im Verarbeitenden Gewerbe überrascht leicht, denn das Potenzial dürfte höher sein: Der Frauenanteil an allen Hochschulabsolventen in MINT-Studiengängen liegt stabil bei etwa einem Drittel. Im Baugewerbe steht bei rund 7 % der Unternehmen eine Frau an der Spitze. Die Zahl der frauengeführten Bauunternehmen im Mittelstand hat dabei zuletzt deutlich zugenommen und hat mittlerweile das Verarbeitende Gewerbe von Rang 3 verdrängt (+15.000 auf 32.000 Unternehmen im Jahr 2025 ggü. 2023).

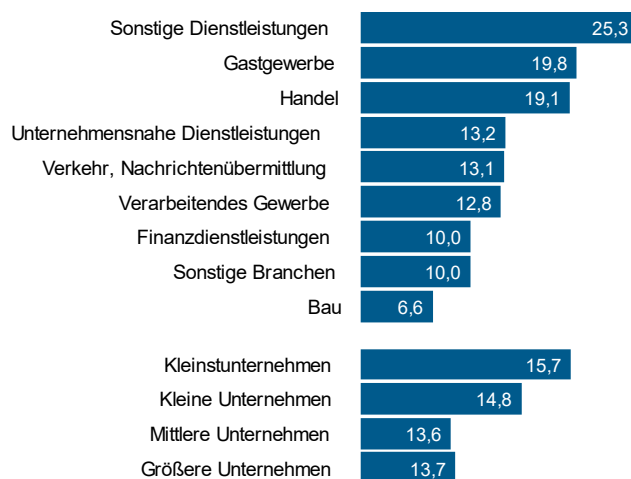
Frauen führen überwiegend Kleinstunternehmen, aber sichtbares Nachziehen auch bei größeren KMU

Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten nimmt der Chefinnenanteil mit der Größe des Unternehmens kontinuierlich ab (Grafik 3, unterer Teil). Am höchsten liegt die Frauenquote bei den Kleinstunternehmen (weniger als fünf Beschäftigte) mit fast

16 % in den Jahren 2023–2025, am niedrigsten bei den mittleren und großen Mittelständlern mit jeweils etwa 14 %. Allerdings hat der Unterschied zwischen den Größenklassen im Zeitverlauf immer mehr abgenommen – noch vor zehn Jahren lag der Chefinnenanteil größerer Mittelständler stabil im deutlich einstelligen Prozentbereich. Frauen führen also verstärkt auch größere mittelständische Unternehmen.

Grafik 3: Anteile frauengeführter Unternehmen nach Branchen und Größenklassen im Mittelstand

Detaillierte Differenzierung der Dienstleistungsbranchen; Anteile in Prozent; Mittelwerte der Jahre 2023, 2024 und 2025.



Anmerkungen: Kleinstunternehmen <5 Beschäftigte, kleine Unternehmen 5 bis <10 Beschäftigte, mittlere Unternehmen 10 bis <50 Beschäftigte, größere Unternehmen ab 50 Beschäftigte bis Jahresumsatz von maximal 500 Mio. EUR.

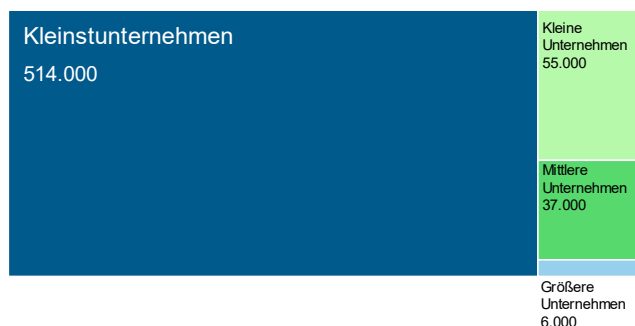
Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023–2025.

Insgesamt zählen 84 % der frauengeführten Unternehmen zu den Kleinstunternehmen. Das entspricht rund 514.000 Mittelständlern (Grafik 4). Auf größere Unternehmen – das andere Ende der Skala – entfallen rund 6.000 Chefinnen, oder etwa 1 %. Die Verteilung der Chefinnen auf die Unternehmensgrößenklassen nähert sich allmählich der Verteilung dieser Größenklassen im Mittelstand insgesamt an.¹ Eine Folge des Zuwachses der Frauenquote in den Chefetagen größerer Mittelständler. Eine vollständige Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern ist allerdings noch nicht erreicht.

Trotz der Annäherung: Frauengeführte KMU haben im Durchschnitt noch immer eine geringere Unternehmensgröße als männergeführte KMU. Zum einen sind sie in den größeren Unternehmen noch immer etwas unterproportional vertreten. Zum anderen kommt hier der starke Fokus auf Dienstleistungsunternehmen zum Tragen, denn Dienstleistungsunternehmen sind in aller Regel kleiner. Im Jahr 2025 lag die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl frauengeführter Unternehmen bei etwa 7,2 (Erwerbstätige, inklusive Inhaberinnen). Männergeführte Unternehmen waren mit durchschnittlich 10,0 Mitarbeitenden um etwa 39 % größer. Ein ähnliches Bild ergibt die Umsatzbetrachtung. Im Median liegt der Umsatz frauengeführter Unternehmen bei 235.000 EUR. Bei männergeführten KMU liegt der Umsatzmedian bei 288.000 EUR, und damit 23 % höher.

Grafik 4: Anzahl frauengeführter Unternehmen nach Größenklassen

Jahr 2025; Größenklassen nach Vollzeitäquivalent-Beschäftigten.



Anmerkung: Die Fläche der Vierecke entspricht ihrem Anteil an der Gesamtzahl der frauengeführten Mittelständler im Jahr 2025. Kleinstunternehmen < 5 Beschäftigte, kleine Unternehmen 5 bis < 10 Beschäftigte, mittlere Unternehmen 10 bis < 50 Beschäftigte, größere Unternehmen ab 50 Beschäftigte bis Jahresumsatz von maximal 500 Mio. EUR.

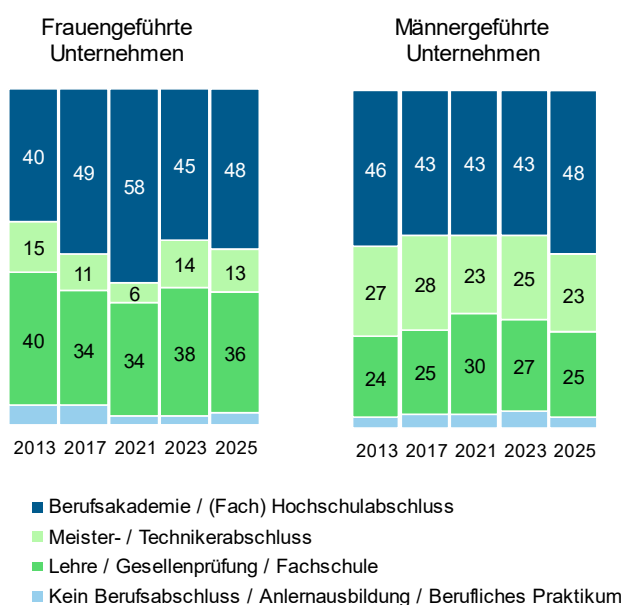
Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2025.

Weniger Meisterinnen, aber akademische Abschlüsse bei Frauen und Männern gleich häufig

Die höchsten Bildungsabschlüsse der Inhaberinnen und Inhaber mittelständischer Unternehmen zeigen am aktuellen Rand weiterhin eine recht konstante Verteilung (Grafik 5). Gegenwärtig verfügen sowohl bei den Frauen als auch den Männern an den Unternehmensspitzen 48 % über einen tertiären Bildungsabschluss (Berufsakademie / Fachhochschul- / Hochschulabschluss).

Grafik 5: Höchster Berufsabschluss der Inhaberinnen und Inhaber im Mittelstand

Anteile in Prozent.



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2013, 2017, 2021, 2023, 2025.

Bis auf eine Ausnahme (Frauen im Coronajahr 2021) zeigt die Struktur der Bildungsabschlüsse insgesamt wenig Variation. Dazu gehört auch, dass bei den frauengeführten Unternehmen deutlich weniger Abschlüsse als Meisterin/Technikerin zu

verzeichnen sind. Die Differenz beträgt hier über die Jahre gesehen im Mittel rund 13 Prozentpunkte. Spiegelbildlich gibt es in frauengeführten KMU mehr abgeschlossene Lehren, Gesellenprüfungen oder Fachschulabschlüsse (durchschnittlich +10 Prozentpunkte gegenüber männergeführten Unternehmen im Mittelstand).

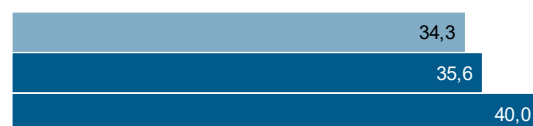
Führungspositionen-Quote insgesamt erneut rückläufig

Dem Aufwärtstrend an der Spitze der mittelständischen Unternehmen entgegen steht die Entwicklung mit Blick auf alle weiblichen Führungskräfte über alle Hierarchieebenen in den Unternehmen hinweg. Während in den Chieffesseln wieder mehr Frauen anzutreffen sind, waren im Jahr 2025 nochmals in weniger Unternehmen Führungspositionen insgesamt weiblich besetzt (Grafik 6). Darunter fallen unter anderem Team-, Abteilungs- oder Bereichsleitung sowie Geschäftsführung, Vorstand oder Inhaberschaft.

Grafik 6: Frauen in Führungspositionen mittelständischer Unternehmen

Anteile jeweils in Prozent.

Frauen in Führungspositionen? *



Anteil der Frauen in Führungspositionen **



Anmerkungen: * Unternehmen mit mindestens einer Frau in Führungsposition(en) über alle Hierarchieebenen hinweg. ** Nur Unternehmen mit Mitarbeitenden (ohne Solo-Selbstständige).

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023–2025.

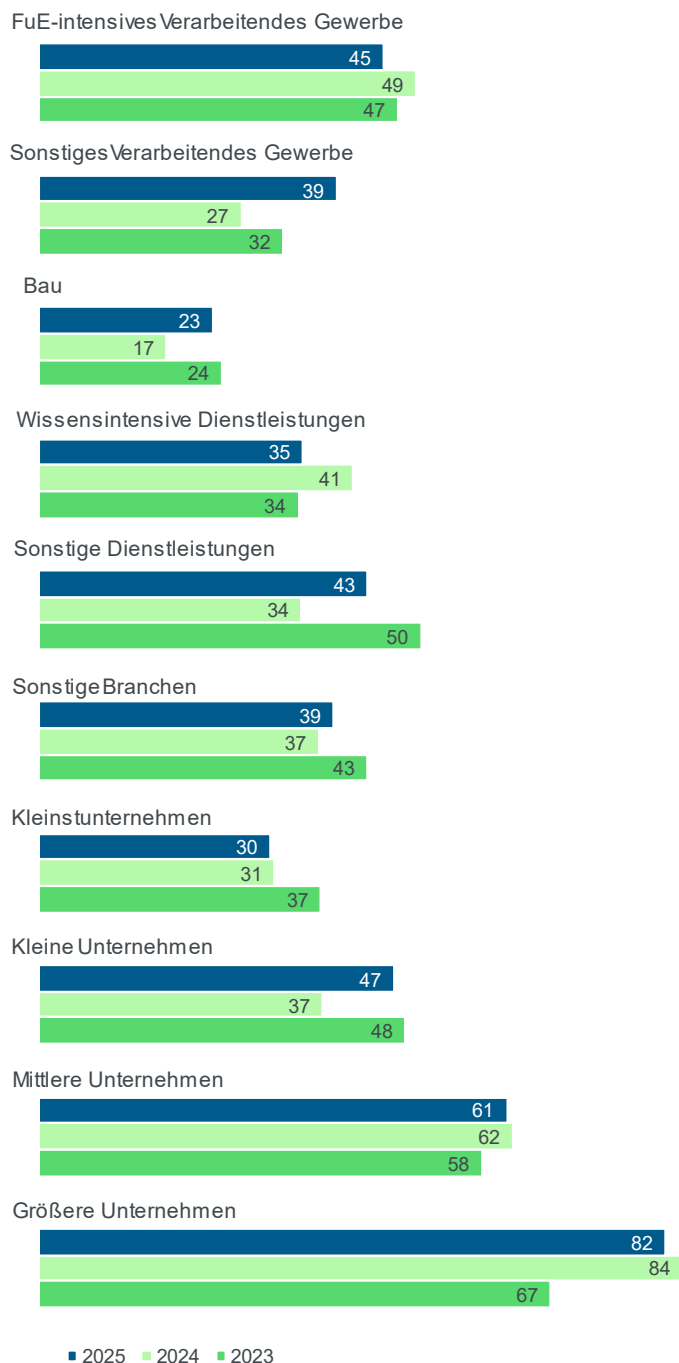
Hiernach wurde zuletzt bei 34,3 % aller mittelständischen Unternehmen mindestens eine Führungsposition von einer Frau bekleidet. Ein kleiner Rückgang im Vorjahresvergleich, aber der zweite infolge. Berücksichtigt sind dabei allerdings ebenso solche Unternehmen, die neben einer Inhaberin keine weiteren Mitarbeitenden haben (Soloselbstständige mit einer Frau als Inhaberin).

Lässt man diese Einschränkung (vorerst) außer Acht, so nimmt die Wahrscheinlichkeit, auf mindestens eine weibliche Führungskraft zu treffen, mit steigender Unternehmensgröße zu (Grafik 7). Dies ist insofern nachvollziehbar, da mit umfangreicheren Unternehmensstrukturen parallel Hierarchieebenen und damit die Zahl der Managementpositionen grundsätzlich zunehmen. In der Segmentbetrachtung zeigt sich kein allgemeingültiges Muster. Für den aggregierten Wert im Mittelstand insgesamt sind die nach Unternehmensanzahl mengenmäßig stärksten Segmente besonders von Belang: Kleinstunternehmen sowie beide Teilsegmente der Dienstleistungen. Dabei wird deutlich, dass vor allem die vergleichsweise niedrige, und leicht gesunkene, Quote bei den Kleinstunternehmen – hierzu zählen

allein 3,1 Mio. bzw. 81 % aller KMU in Deutschland – den Gesamtmittestandswert prägt.

Grafik 7: Unternehmen mit mindestens einer Frau in Führungsposition(en)

Anteile in Prozent; einbezogen sind alle Hierarchieebenen.



Anmerkungen: Kleinstunternehmen <5 Beschäftigte, kleine Unternehmen 5 bis <10 Beschäftigte, mittlere Unternehmen 10 bis <50 Beschäftigte, größere Unternehmen ab 50 Beschäftigte bis Jahresumsatz von maximal 500 Mio. EUR.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023–2025.

Jede vierte Managementposition in mittelständischen Unternehmen weiblich besetzt

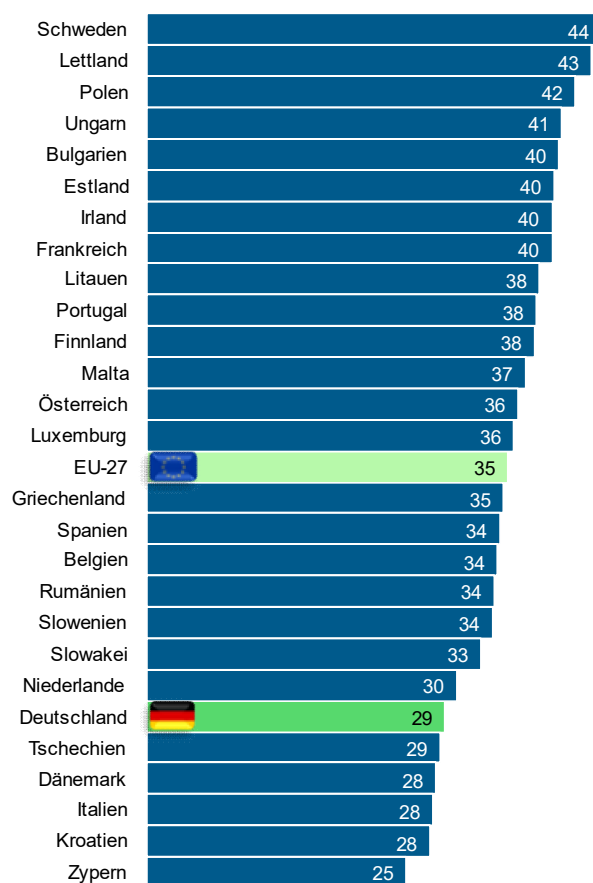
An der Gesamtheit sämtlicher Managementpositionen in mittelständischen Unternehmen mit Mitarbeitenden haben Frauen im Jahr 2025 einen Anteil von 24,4 % (Grafik 6). Hier

ausgenommen sind Solo-Selbstständige – per Definition würde eine Quote von 100 % resultieren –, da das vorrangige Ziel darin besteht, die Frauenquote in Führung unterhalb der Position der Inhaberin bzw. des Inhabers abzubilden. Damit gilt in der Gesamtsicht nach wie vor, dass Frauen bei Führungspositionen im Mittelstand deutlich unterrepräsentiert sind. Im Vergleich hierzu liegt der Anteil von Frauen an allen Erwerbstätigen in Deutschland ab 15 Jahren weitaus höher, bei 46,9 % im Jahr 2024.²

Auch im europäischen Maßstab weist Deutschland einen eher geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen auf (Grafik 8). Hiernach war knapp jede dritte Führungskraft in Deutschland im Jahr 2024 weiblich (29,1 %).³ Das liegt deutlich unter dem EU-27-Durchschnitt von rund 35 %. Mehr noch, in den vergangenen rund 30 Jahren haben sich die Werte für Deutschland kaum verändert.

Grafik 8: Frauenanteil in Führungspositionen in Ländern der EU-27 im Jahr 2024

Anteile in Prozent; Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst.



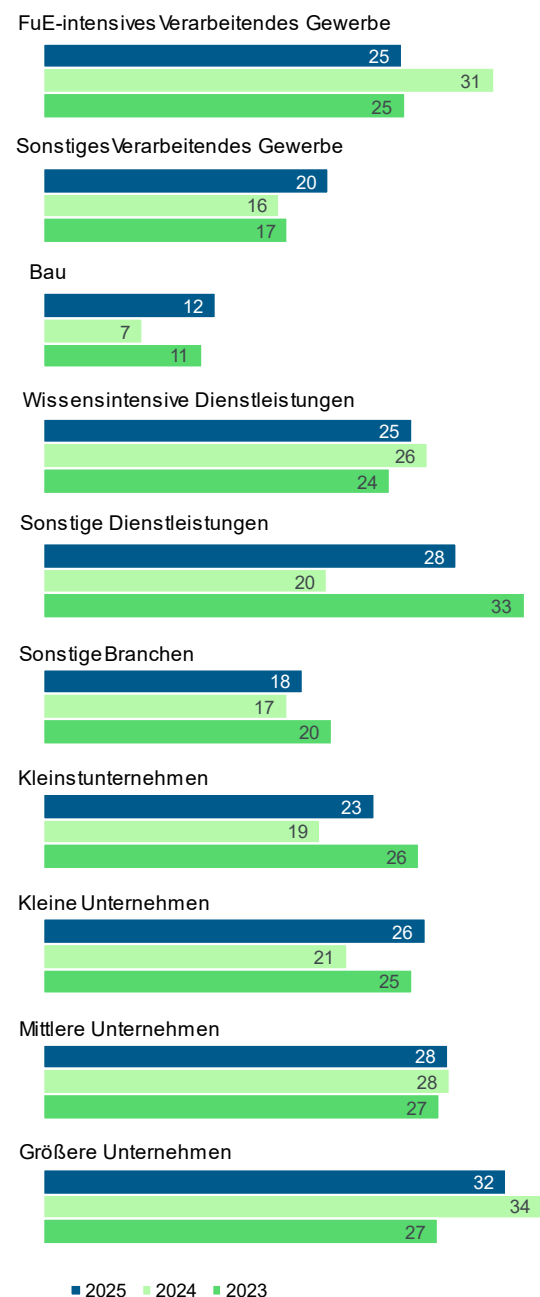
Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Stand: 09.09.2025.

Aus methodischer Sicht ist anzumerken, dass eine Einordnung der hier vorgelegten Ergebnisse für den Mittelstand in Deutschland mangels Vergleichbarkeit von Grundgesamtheit und Erfassung von Führungspositionen bei alternativen Erhebungen schwierig ist. So weist etwa das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2024 einen Frauenanteil auf der obersten Führungsebene privatwirtschaftlicher Betriebe von

29 % aus, für die Führungsebene darunter von 42 %. Allerdings werden hier Betriebe betrachtet (d. h. jede Niederlassung eines Unternehmens wird separat erfasst) und auch nur solche mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁴

Grafik 9: Anteil der Frauen an allen Führungspositionen im Unternehmen

Anteile in Prozent; einbezogen sind alle Hierarchieebenen; nur Unternehmen mit Mitarbeitenden (ohne Solo-Selbstständige).



Anmerkungen: Kleinstunternehmen <5 Beschäftigte, kleine Unternehmen 5 bis <10 Beschäftigte, mittlere Unternehmen 10 bis <50 Beschäftigte, größere Unternehmen ab 50 Beschäftigte bis Jahresumsatz von maximal 500 Mio. EUR.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2023–2025.

Dienstleistungsunternehmen weiter mit hoher weiblicher Führungsquote

Nicht nur beim Chefinnenanteil, auch beim Anteil weiblich besetzter Führungspositionen liegen Unternehmen der Sonstigen

Dienstleistungen an der Spitze (Grafik 9): Durchschnittlich 28 % aller Managementpositionen in diesen Unternehmen werden von einer Frau besetzt. Der hohe Werte bei den Sonstigen Dienstleistungen erklärt sich in erster Linie mit den Unternehmenstypen, die diesem Segment zuzuordnen sind (siehe oben). Knapp dahinter finden sich sowohl KMU der Wissensintensiven Dienstleistungen als auch das FuE-intensive Verarbeitende Gewerbe – mit einem durchschnittlichen Anteil von Frauen in Führung von 25 %. Im mittelständischen Baugewerbe wird dagegen nur etwas mehr als eine von zehn Management-Positionen mit einer Frau besetzt (12 %).

Im Allgemeinen spiegeln vergleichsweise hohe oder niedrige Anteile weiblich besetzter Führungspositionen die Schwerpunkte wider, die Frauen bei ihrer Berufswahl setzen.⁵ Diese zeigt sich seit Jahrzehnten als recht beständig. Speziell bei den für das Segment der Sonstigen Dienstleistungen notwendigen Berufsfeldern setzen Frauen bei der Berufswahl ihre Schwerpunkte: So lag im Jahr 2024 der Anteil weiblicher (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigter im erwerbsfähigen Alter im Gesundheits- und Sozialwesen bei 77 %. Ähnlich hoch ist der Frauenanteil mit 72 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Generell sind etwa zwei Drittel aller Beschäftigten in den Sonstigen Dienstleistungen Frauen. Das lässt allerdings auch den Schluss zu, dass die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in diesen Teilbranchen deutlich unter ihrer Bedeutung an der gesamten Belegschaft liegen. Frauen sind hier unterrepräsentiert.

Hingegen sind vor allem das Baugewerbe – 86 % aller Beschäftigten sind dort Männer – das Verarbeitende Gewerbe (74 % Männeranteil), Verkehr und Lagerei (76 %) sowie Bergbau, Energie, Wasser/Entsorgung (77 %) männlich geprägt bei den zugrundeliegenden Berufsfeldern. Aufgrund der geringeren Möglichkeiten zur Rekrutierung von weiblichen Führungskräften sind geringe Anteile für Frauen in Führungspositionen in diesen Teilsegmenten des Mittelstands nicht überraschend – und für das Baugewerbe beispielsweise entspräche der Frauenanteil mit Führungsaufgaben in etwa auch dem Frauenanteil an allen Beschäftigten. Ähnliches lässt sich für das Verarbeitende Gewerbe feststellen.

Während in Dienstleistungssegmenten des Mittelstands eher ein Gleichstellungsproblem zu existieren scheint, sind das Baugewerbe oder das Verarbeitende Gewerbe eher von grundsätzlich sehr geringer weiblicher Beschäftigung geprägt.

Chefinnen-Unternehmen mit einem fast 5-mal höheren Anteil weiblicher Führungskräfte

Mehr als drei Viertel aller Führungspositionen in einem von einer Frau gelenkten mittelständischen Unternehmen sind weiblich besetzt (76 %) – im Durchschnitt über alle frauengeführten KMU und sofern das Unternehmen Mitarbeitende hat. Der Unterschied zu männergeführten Unternehmen ist enorm: Dort liegt der durchschnittliche Anteil weiblich besetzter Führungspositionen unter Berücksichtigung aller Hierarchieebenen bei gerade einmal 14 %. Der Unterschied beim Anteil weiblicher Führungskräfte zwischen frauen- und männergeführten Unternehmen liegt damit bei mehr als dem Fünffachen. Bei der Erklärung des hohen Unterschiedes im Anteil weiblicher Führungskräfte zwischen frauen- und männergeführten Unternehmen spielen natürlich die bereits skizzierten Brancheneffekte eine Rolle:

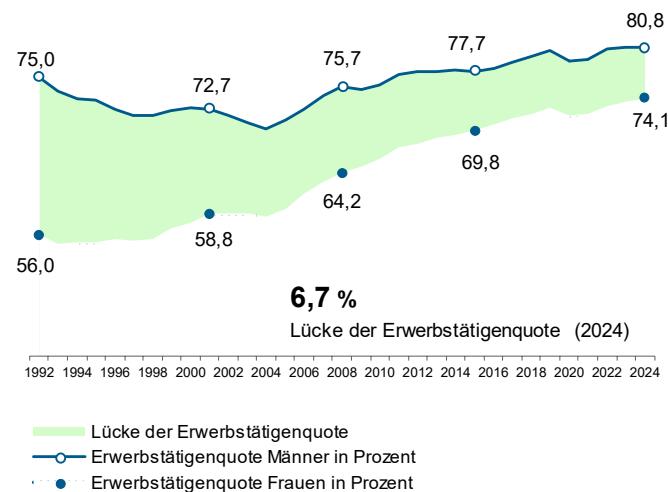
Frauen sind überwiegend Führungskräfte in Unternehmen in den von Frauen selbst bevorzugten Berufsfeldern. Hinzu kommt der wissenschaftlich mehrfach belegte Aspekt⁶, dass Frauen sich in Sachen Führungskarriere gegenseitig unterstützen und fördern, was auch frühere Ergebnisse von KfW Research nahelegen.⁷

Erwerbstätigkeit bei Frauen nimmt weiter zu, Geschlechterlücke wird kleiner

Ein wesentlicher Hebel, um die Zahl der von Frauen bekleideten Führungspositionen zu erhöhen, liegt in der grundsätzlichen Verbesserung der Rekrutierungsmöglichkeiten. Anders gesagt: In einer noch stärkeren Erwerbstätigkeit von Frauen. Hier ist in den vergangenen dreißig Jahren viel passiert (Grafik 10). Die deutlich gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen lässt sich anhand der Erwerbstätigenquote ablesen. Seit der Wiedervereinigung hat die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland stark zugenommen – mit einem leichten Rückschlag während den Jahren der Corona-Krise, der jedoch mittlerweile aufgeholt ist. Auch die Erwerbstätigenquote insgesamt und die der Männer nahm zu, hier vor allem seit der Jahrtausendwende und aufgrund des grundsätzlich bereits höheren Niveaus etwas weniger stark. Die Gender-Lücke der Erwerbsbeteiligung ist zuletzt stärker zurückgegangen, nachdem der Aufholprozess mehrere Jahre lang stagniert hatte. Angesichts dieser Entwicklungen ist anzunehmen, dass die Frauenquoten in mittelständischen Führungspositionen künftig steigen werden.

Grafik 10: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht

Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren; Erstergebnisse für 2024.



Quelle: Mikrozensus, Destatis.

Frauenquote in Führungsgremien von Großunternehmen wächst weiter

Ein kontinuierlicher Zuwachs frauengeführter Unternehmen war bislang im Mittelstand nicht erkennbar. Anders verläuft die Entwicklung bei den Großunternehmen in Deutschland (Grafik 11). Hier zeigen die Führungspositionen-Gesetze der Jahre 2015⁸ sowie 2021⁹ Wirkung. Zentrale Vorgaben dabei sind, dass zum einen in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern

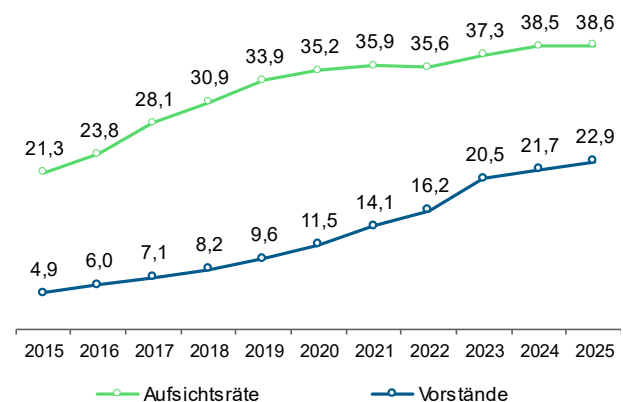
mindestens eine Frau dabei ist. Zum anderen wird eine Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von Unternehmen festgelegt, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.

Bei den 101 großen Unternehmen in Deutschland, die zu Beginn des Jahres 2025 unter diese Regelung fielen, beträgt der Frauenanteil in Vorständen gegenwärtig bereits 22,9 %. Das ist eine deutliche Zunahme – im Jahr 2015 lag der Anteil noch bei 4,9 %.¹⁰ Der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder beträgt aktuell 38,6 %.

Allerdings lässt sich erkennen, dass sich der teilweise starke Wachstumstrend zuletzt kaum oder nur geringfügig fortgesetzt hat, wie auch das aktuelle DIW Managerinnen-Barometer konstatiert.¹¹ Je nach betrachteter Unternehmensgruppe sind auch eine Stagnation oder gar ein leichter Rückgang festzustellen. Die Gründe hierfür liegen vielfach allerdings nicht an einer sinkenden Zahl an Frauen in den entsprechenden Gremien. Vielmehr ist die Zahl der männerbesetzten Positionen stärker gestiegen.

Grafik 11: Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen in Großunternehmen in Deutschland, die der Geschlechterquote unterliegen

Anteile in Prozent.



Quelle: Women-On-Board-Index, FIDAR e. V.

Wirtschaftliche Bedeutung frauengeführter KMU weiter unterproportional, trotz vergleichbarer Performance

Die wirtschaftliche Bedeutung der frauengeführten Mittelständler in Deutschland ist nicht zu unterschätzen – bewegt sich allerdings eher seitwärts und nimmt in der Gesamtsicht nicht zu. Entscheidend ist dabei der beschriebene Unternehmenstyp, den Frauen in aller Regel führen: Der starke Fokus auf kleinere Unternehmen aus Dienstleistungssektoren trägt wesentlich dazu bei, dass frauengeführte KMU gemessen an ihrem Anteil an allen KMU von aktuell ca. 16 % einen unterproportionalen Beitrag zur gesamten Wirtschaftskraft im Mittelstand leisten – mit kaum Bewegung in den letzten 15 Jahren.

Einige Indikatoren aus dem Jahr 2024 verdeutlichen dies. Frauengeführte Mittelständler (16 % aller KMU) beschäftigen rund 3,3 Mio. Personen (ca. 10 % aller Erwerbstätigen im Mittelstand) und erzielen insgesamt 435 Mrd. EUR Umsatz (ca. 8 % der gesamten Inlands- und Auslandsumsätze des Mittelstands).

Sie investierten rund 18,7 Mrd. EUR in neue Anlagen und Bauten (ca. 8,5 % der gesamten Neuinvestitionen des Mittelstands).

Bei keiner dieser Kennziffern reicht das Gewicht frauengeführter Unternehmen an ihren Anteil an der gesamten Unternehmenslandschaft heran. Und das obwohl sich die generelle Unternehmensentwicklung der frauengeführten Unternehmen nicht nennenswert vom Gesamtmitelstand unterscheidet (nachfolgend Werte für den gesamten Mittelstand zu Vergleichszwecken in Klammern):¹² Mittelständische Unternehmen mit einer Frau an der Spitze hatten im Jahr 2024 ein Umsatzwachstum von durchschnittlich +1,3 % aufzuweisen (1,2 %). Die durchschnittliche Wachstumsrate der Vollzeitäquivalent-Beschäftigten lag bei +1,0 % (+1,1 %).

Datenbasis: Das KfW-Mittelstandspanel

Den Auswertungen liegt das KfW-Mittelstandspanel als zentrale Datenquelle zugrunde. Das **KfW-Mittelstandspanel** wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt.

Zur Grundgesamtheit des KfW-Mittelstandspanels gehören alle privaten Unternehmen sämtlicher Wirtschaftszweige, deren Um-

satz die Grenze von 500 Mio. EUR pro Jahr nicht übersteigt. Mit einer Datenbasis von bis zu 15.000 Unternehmen pro Jahr stellt das KfW-Mittelstandspanel die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen dar. Durch die **Repräsentativität** für sämtliche mittelständische Unternehmen aller Größenklassen und Branchen in Deutschland bietet das KfW-Mittelstandspanel die Möglichkeit, Hochrechnungen auch für Kleinunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten durchzuführen. Das KfW-Mittelstandspanel steht auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen von Forschungskooperationen zur Verfügung.¹³

Durchgeführt wird die Befragung von der GfK GmbH, im Auftrag der KfW Bankengruppe. Wissenschaftlich beraten wurde das Projekt vom Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. Der Befragungszeitraum der Hauptbefragung der 23. Welle des KfW-Mittelstandspanels lief vom 10.02.2025 bis zum 20.06.2025. In der 23. Welle haben sich **13.079 mittelständische Unternehmen** beteiligt.

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter: www.kfw.de/mittelstandspanel

¹ Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2025), KfW-Mittelstandspanel 2025: Stetiger Kurs, aber Gegenwind voraus: Mittelstand stabil im Rezessionsjahr, Handelskonflikte am Horizont, KfW Research.

² Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026), Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>.

³ Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026), Frauen in Führungspositionen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>.

⁴ Kohaut, S., Möller, I. und M. Oberfichtner (2025), Gender-Leadership-Gap in Deutschland: Frauen besetzen weniger als ein Drittel der obersten Führungspositionen. (IAB-Kurzbericht 24/2025), Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.KB.2524

⁵ Singer, K und Y. Deyerler (2025), Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt, Nürnberg, September 2025

⁶ Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies | The Review of Economics and Statistics | MIT Press – Investigating How Women Leaders and Managers Support Other Women's Entrance and Advancement in Construction and Engineering | Journal of Construction Engineering and Management | Vol 149, No 2.

⁷ Regressionsanalysen auf Basis des KfW-Mittelstandspanels haben gezeigt, dass der Aspekt, dass das Unternehmen von einer Frau geführt wird, für das Ausmaß der Quote weiblicher Führungskräfte von großer Bedeutung ist. Die Ergebnisse legen einen starken Zusammenhang zwischen einer Frau an der Unternehmensspitze und dem Anteil der Frauen an allen Führungspositionen im Unternehmen nahe – und das jeweils unter Berücksichtigung einer Reihe von Unternehmensmerkmalen wie Unternehmensgröße, Alter, Branche, Rechtsform, Region des Unternehmenshauptsitzes, Zugehörigkeit zum Handwerk oder zu den freien Berufen. Keiner der anderen berücksichtigten Erklärungsfaktoren auf Frauen in Führungspositionen hat den Modellergebnissen nach einen ähnlich starken Einfluss.

⁸ Vollständig: „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>.

⁹ Vollständig: „Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Siehe hierzu die Ausführungen unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>.

¹⁰ FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V (2026), Women-on-Board-Index 185, <https://www.yumpu.com/de/document/read/70655546/wob-index-185-studie-ranking-2025/9>.

¹¹ Antezza, A., Meier, A. und K. Wrohlich (2026), Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt, DIW-Wochenbericht 3/2026, Berlin.

¹² Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2025), KfW-Mittelstandspanel 2025: Stetiger Kurs, aber Gegenwind voraus: Mittelstand stabil im Rezessionsjahr, Handelskonflikte am Horizont, KfW Research.

¹³ <https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/KfW-Research/%C3%9Cber-KfW-Research/Forschungskooperationen/>.