02/ 04
Juli 2025

Update
DIVERSITY & LEADERSHIP

Deep Dive: Diversity im Spannungsfeld

Wie umgehen mit Gegenwind zu Gleichstellung und Vielfalt?

1. Let's talk about ... Diversity im Spannungsfeld
2. Know the facts: Diversity im Spannungsfeld
3. Und sonst? Neues zu Diversity & Leadership
4. Diversity in Zahlen: Grafiken & aktuelle Daten
5. Let's connect! Kontakt & mehr

eaf | Diversity in Leadership

1 LET'S TALK ABOUT ...
Diversity im Spannungsfeld

Liebe EAF-Firmenpartner*innen, liebe Leser*innen,

die US-Regierung unter Donald Trump versucht derzeit massiv menschenrechtspolitische Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte zurückzufahren. Internationale Unternehmen, darunter auch europäische Partner*innen, werden aufgefordert, ihre Diversity-, Equity- und Inclusion-Maßnahmen (DEI) einzustellen – andernfalls droht der Ausschluss von öffentlichen US-Aufträgen. Konzerne wie Meta, Ford oder McDonald's haben ihre DEI-Programme bereits zurückgefahren. Auch hierzulande beobachten wir eine große Verunsicherung bei Unternehmen und Medien berichten von einem „Diversity-Backlash".

Aber Vielfalt und Gleichstellung sind nicht verhandelbar. Sie sind gesellschaftliche Grundwerte und zugleich ein zentraler Faktor für zukunftsfähiges Wirtschaften. Wenn Unternehmen ihre Vielfaltsprogramme zurückfahren, ist das mehr als eine Strategieentscheidung – es hat konkrete Folgen für Menschen. Für Mitarbeiter*innen, die von Diskriminierung betroffen sind, kann dieser Rückzug weniger Schutz, weniger Sichtbarkeit und weniger Chancen bedeuten. Gerade in Zeiten wachsender Polarisierung braucht es Haltung. Unternehmen, die sich zu ihren Werten bekennen, senden ein starkes Signal – nach innen wie nach außen. Dass viele diesen Weg weitergehen, zeigt auch eine Umfrage der Charta der Vielfalt: 90 Prozent der befragten Unternehmen halten an ihren DEI-Programmen fest, einige bauen sie sogar aus.

Auch wir erleben tagtäglich in unserer Arbeit, wie viel Engagement in Unternehmen steckt – besonders dann, wenn Vielfalt einmal als strategisches Thema verstanden wurde. Aufhören ist dann keine Option mehr – denn wer Vielfalt ignoriert, lässt Potenziale liegen, statt Chancen zu nutzen.
Halten wir zusammen – für Werte, die nicht verhandelbar sind. Für eine Arbeitswelt, die allen und nicht nur manchen zugänglich ist.
Jetzt erst recht.

Herzliche Grüße

Tina Weber
Mitglied der Geschäftsführung EAF Berlin

Entwicklungen im Überblick

In den USA:

- US-Präsident Donald Trump erlässt die Executive Order 14173, die US-Bundesbehörden und ihre Vertragspartner auffordert, DEI-Maßnahmen einzustellen – auch internationale Unternehmen mit US-Regierungsverträgen sind betroffen.
- US-Unternehmen, darunter Meta und Google, distanzieren sich öffentlich von DEI-Leitlinien.
- Ein öffentlicher Konflikt zwischen der US-Regierung und der Harvard University über politische Eingriffe in Diversity-Programme entwickelt sich zum Symbol eines tiefergehenden Kulturkampfes.
- Landwirtschafts- und Hotelverbände protestieren angesichts der verschärften Abschiebepolitik des US-Präsidenten und erzielen einen Erfolg: die US-Regierung kündigt branchenspezifische Ausnahmeregelungen der Abschiebepraxis an.

In Europa / in Deutschland:

- Auch in mehreren europäischen Ländern, darunter auch Deutschland, erhalten Unternehmen entsprechende Aufforderungen von der US-Regierung, sich von DEI-Programmen zu distanzieren.
- Deutsche Verbände halten gegen: Der BDI positioniert sich klar gegen die US-Forderungen, die BDA unterstreicht die Bedeutung eines diskriminierungsfreien Umfeldes und die DIHK bekräftigt Bedeutung von Vielfalt für die Weiterentwicklung von Unternehmen.
- SAP streicht seine Quote für den Frauenanteil im Konzern und Programme, die Geschlechtervielfalt fördern.
- Zugleich bekennen sich laut einer Umfrage der Charta der Vielfalt rund 90% der befragten Unternehmen weiterhin zu Vielfalt.
- Rechtlich sind DEI-Initiativen weiterhin durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt. Es besteht ein berechtigtes Interesse an Chancengleichheit und Vielfalt – sowohl aus gesellschaftlicher als auch wirtschaftlicher Sicht. Unternehmen in Deutschland sind daher angehalten, ihre Programme weiterzuführen und ihren Pflichten im Sinne des AGG nachzukommen.

EAF Berlin: Handlungsempfehlungen

1. Gelassen bleiben: US-amerikanische executive orders sind politische Signale – viele werden juristisch anfechtbar sein.

2. Kurs halten: Fokus auf nachhaltigen Strategien zur Gewinnung und Förderung von Talenten – unabhängig vom Label dafür.

3. Sorgfältig dokumentieren: Formulierungen möglichst neutral halten, heikle Themen besser persönlich klären.

4. Rechtlicher Kontext: Das AGG bietet auch weiterhin wertvolle Orientierung für Unternehmen und ist zu befolgen.

2 KNOW THE FACTS: DIVERSITY IM SPANNUNGSFELD

Deutsche Welle: Nach Druck aus dem US-Agrarsektor rudert Donald Trump bei Abschiebungspolitik zurück

Seit seiner Wahl zum US-Präsidenten hat Donald Trump die Abschiebepolitik der USA verschärft. Dies löste bundesweit Proteste in der Bevölkerung aus. Protest kam auch aus der Wirtschaft. Die Landwirtschaft sowie die Hotel- und Gastronomiebranche warnten vor einem akuten Arbeitskräftemangel. Als Reaktion auf den Protest aus Wirtschaftsbranchen ruderte die US-Regierung zurück und reduzierte Razzien der United States Immigration and Customs Enforcement (ICE) in den betroffenen Branchen. Trump lobte die Rolle „langjähriger, großartiger" Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte und kündigte einen Kurswechsel an.

Siehe Link

Charta der Vielfalt: Trotz internationalem Druck: Deutsche Unternehmen halten an Diversity fest

Die Charta der Vielfalt hat im April 2025 anlässlich des US-politischen Drucks auf Unternehmen ein aktuelles Stimmungsbild unter ihren Mitgliedern und größeren Unterzeichnerorganisationen in Deutschland erhoben. Demnach halten 90% der befragten Unternehmen an ihren Maßnahmen zu Diversity, Equity und Inclusion (DEI) fest; lediglich 2% berichten von konkreten Kürzungen. Die zentrale Herausforderung liege laut der Erhebung nicht in der strategischen Ausrichtung von DEI, sondern in der Kommunikation: Unternehmen zeigen sich zunehmend verunsichert im sprachlichen Umgang mit Vielfaltsthemen. Cawa Younosi, Geschäftsführer des Charta der Vielfalt e.V., betont, dass es keine Rückzugswelle gebe, wohl aber den Wunsch nach einer anschlussfähigen Sprache und Orientierung.

Siehe Link

UN Global Compact Netzwerk: Hintergrundpapier: Gesellschaftlicher Wandel & Diversity Backlash

Das Hintergrundpapier "Gesellschaftlicher Wandel und Diversity-Backlash - Was Unternehmen jetzt tun können" des UN Global Compact Netzwerks Deutschland zeigt, wie Unternehmen auf die wachsende Gegenbewegung zu Diversity, Equity, Inclusion (DEI) reagieren können. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Spannungen ist Haltung gefragt – denn Vielfalt ist Realität und Grundlage verantwortungsvollen Wirtschaftens. Das Papier nennt drei zentrale Handlungsfelder für Unternehmen: interne Klarheit schaffen und Lernprozesse reflektieren, vorhandene Spielräume nutzen und DEI gezielt weiterentwickeln.

🔗 Siehe Link

Capital: Mit klarer Haltung gegen Anti-Diversity-Kurs

Der Gastbeitrag „Mit klarer Haltung gegen Anti-Diversity-Kurs" im Wirtschaftsmagazin Capital, verfasst von Ferda Ataman und Cawa Younosi, setzt sich damit auseinander, wie die Trump-Regierung mit dem im Januar 2025 erlassenen Dekret 14173 Vielfaltspolitiken gezielt aushebelt – und erklärt warum Europa jetzt standhaft bleiben muss. Während DEI (Diversity, Equity & Inclusion) in den USA zunehmend delegitimiert wird, gelten in Deutschland und der EU andere Maßstäbe: Der Schutz vor Diskriminierung ist rechtlich fest verankert – über das Grundgesetz, europäische Vorgaben, Gleichstellungsgesetze und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der Beitrag macht deutlich, dass es jetzt mehr denn je auf eine klare Haltung von Wirtschaft und Politik ankommt. Vielfalt sei nicht nur eine Frage von Gerechtigkeit, sondern auch ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor: Wer auf Diversität verzichtet, verliert Fachkräfte, Innovationskraft und Anschlussfähigkeit. Die Autor*innen fordern daher auch von der künftigen Bundesregierung ein klares Bekenntnis: Das AGG müsse reformiert und der transatlantischen Abwertung von Vielfalt müsse entschieden entgegengetreten werden. EU und Bundesregierung sollten den Spieß umdrehen: Wer hier Geschäfte machen will, muss sich zu Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion bekennen.

🔗 Siehe Link

manager magazin: Ist Gleichberechtigung ein Auslaufmodell?

Der Artikel „Ist Gleichstellung ein Auslaufmodell?“ im manager magazin beleuchtet die aktuelle Unsicherheit vieler Unternehmen im Umgang mit Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) – und setzt zugleich ein Zeichen der Zuversicht. Während Konzerne wie SAP Teile ihrer Diversity-Strategien zurückfahren, insbesondere im US-Geschäft unter politischem Druck von Donald Trump, gibt es in Deutschland weiterhin starke Bestrebungen, DEI-Initiativen zu erhalten und auszubauen.
Doch dieser Einsatz steht unter Druck. Anlässlich des 13. Deutschen Diversity-Tags warnt der Verband DFK vor einem Rückschritt: Stellen würden gestrichen, Sprache relativiert, Maßnahmen entkernt. Besonders kritisch sei, dass sich viele Unternehmen aus Sorge vor juristischen oder politischen Konflikten seltener öffentlich zu ihren Diversity-Zielen bekennen.
Trotzdem überwiegt bei DEI-Akteur*innen der Optimismus. Eva Voß, Vorsitzende der Charta der Vielfalt und Diversity-Verantwortliche bei BNP Paribas, betont, dass sich der Rückzug einzelner Unternehmen nicht verallgemeinern lasse. Während SAP seine neue Strategie auch auf Deutschland ausweitet, beschränkt sich dies bei VW auf den US-Markt – in Europa bleibe Vielfalt erklärtes Ziel. Gleichzeitig wachse das Engagement anderer Unternehmen wie Bayer, EY oder Otto. Auch viele Mittelständler ziehen nach und bekennen sich weiterhin zu Fairness, Chancengleichheit und Diversität.

🔗 Siehe Link

Deutschlandfunk Nova: US- Konzerne und Diversität. “Wir sind mitten im Backlash”

Der Audio - Beitrag „Metas Abschied von Diversität – wir sind mitten im Backlash“ von Deutschlandfunk Nova diskutiert die aktuellen Ereignisse, dass sich US-amerikanische Konzerne zunehmend von Programmen für Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) verabschieden. Nach der erneuten Wahl Donald Trumps und unter dem Druck der politischen Rechten stellt nun auch Mark Zuckerberg firmeninterne DEI-Programme ein. Damit reihen sich Facebook, Instagram und WhatsApp in eine wachsende Liste von Unternehmen wie Amazon, Walmart oder Ford ein, die ähnliche Schritte gehen.

Die Journalistin und Autorin Annika Brockschmidt ordnet diese Entwicklung historisch ein: Sie sieht den aktuellen Rückzug als Teil eines wiederkehrenden Backlashs, der seit dem Civil Rights Act von 1964 immer wieder aufflammt. Die politische Rechte in den USA führe damit einen organisierten Kulturkampf – mit dem Ziel, die Ausweitung von Bürgerrechten auf Minderheiten systematisch zu verhindern.

Die Folgen dieser Entwicklung könnten gravierend sein: Brockschmidt befürchtet, dass sich marginalisierte Menschen in ihren Arbeitsumfeldern zunehmend ausgeschlossen fühlen – und dass künftig wieder weiße, heterosexuelle Männer bevorzugt eingestellt werden. Die Abschaffung von DEI-Programmen sei kein betriebswirtschaftlicher Zufall, sondern ein politisches Signal. Es zeigt, wie sehr Fragen von Gerechtigkeit und Zugehörigkeit derzeit unter Druck geraten – und wie wichtig eine klare Haltung bleibt, auch über die USA hinaus.

🔗 Siehe Link

Tagesschau: Diversitätsprogramme auf dem Prüfstand

Nach einem Dekret von US-Präsident Donald Trump stehen Diversity-, Equity- und Inclusion-Programme (DEI) in Unternehmen und Behörden zunehmend unter Druck. Trump hatte angekündigt, das „spaltende Mandat" von Vielfalt und Gerechtigkeit zu beenden, und ließ entsprechende Initiativen auf ihre Rechtmäßigkeit prüfen. Viele Unternehmen verunsichert das – sie fürchten einen Rückschritt im Kampf gegen Diskriminierung. Die Anwältin Robin Nunn hebt hervor, dass das Dekret in der Praxis schwer anwendbar sei, da viele DEI-Initiativen im Rahmen geltenden Rechts erfolgen und bislang keine eindeutige Definition vorliege, welche Elemente davon als unzulässig gelten sollen.

🔗 Siehe Link

Tagesschau: US-Regierung verlangt Abkehr von Diversitätsregeln

Auch deutsche Unternehmen geraten zunehmend unter politischen Druck der US-Regierung. Hintergrund ist eine Initiative der Trump-Regierung, die Geschäftspartner der US-Regierung weltweit auffordert, Programme zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion einzustellen. Rund zwei Dutzend deutsche Firmen haben laut der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) bereits entsprechende Schreiben erhalten. Während die praktischen Folgen bislang gering seien, warnen Wirtschaftsverbände wie BDI und DIHK vor einer Einschränkung von DEI-Maßnahmen – sie betonen deren Bedeutung für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Fachkräftegewinnung.

🔗 Siehe Link

Tagesschau: SAP streicht Diversitätsprogramme

Der Softwarekonzern SAP stellt Teile seiner Programme zur Frauenförderung und Geschlechtervielfalt in den USA ein – offenbar als Reaktion auf politische und juristische Entwicklungen unter Präsident Trump. Laut interner Mitteilung wird die angestrebte Frauenquote von 40 Prozent fallen gelassen, um rechtliche Risiken zu vermeiden. Künftig sollen die USA bei globalen Zielvorgaben zu Frauen in Führungspositionen nicht mehr mitgezählt werden. Zudem verliert das „Diversity & Inclusion Office" seine Eigenständigkeit und wird in den Bereich „Corporate Social Responsibility" integriert.

🔗 Siehe Link

3 UND SONST?
Neues zu Diversity & Leadership

World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2025

Der Global Gender Gap Index misst jedes Jahr, wie gleichberechtigt Frauen und Männer in verschiedenen Ländern sind – und zwar in vier Bereichen: wirtschaftliche Teilhabe, Bildung, Gesundheit und politische Mitbestimmung. Der Index wurde 2006 eingeführt und ist damit das älteste Instrument, das weltweit Fortschritte bei der Gleichstellung erfasst. In der aktuellen Ausgabe 2025 wurden 148 Länder untersucht. Im Durchschnitt liegt die weltweite Gleichstellung bei 68,8 %, das heißt: Ein gutes Drittel der Unterschiede zwischen Frauen und Männern besteht weiterhin. Betrachtet man die 145 Länder, die sowohl 2024 als auch 2025 im Index vertreten waren, zeigt sich eine kleine Verbesserung um 0,3 Prozentpunkte – von 68,4 % auf 68,8 %.
Wenn es in diesem Tempo weitergeht, wird es noch 123 Jahre dauern, bis weltweit vollständige Gleichstellung erreicht ist. Noch hat kein Land 100 % geschafft, aber die zehn bestplatzierten Länder haben mindestens 80 % der geschlechtsspezifischen Unterschiede überwunden. Acht davon liegen in Europa, darunter Island (Platz 1 mit 92,6 %), Finnland (Platz 2), Norwegen (Platz 3) und Schweden (Platz 6), die seit 2006 durchgehend in den Top 10 vertreten sind. Neu hinzugekommen sind das Vereinigte Königreich (Platz 4) und die Republik Moldau (Platz 7). Auch Deutschland (Platz 9 mit 80,3 %) und Irland (Platz 10) gehören 2025 wieder zu den Spitzenreitern. Neuseeland (Platz 5) und Namibia (Platz 8) komplettieren die Liste – beide sind seit 2021 stabil in den Top 10 vertreten.

🔗 Siehe Link

Bundeszentrale für politische Bildung: Antifeminismus: Wie sich Organisationen wappnen und wehren können

Wie können Unternehmen, Verbände oder Bildungseinrichtungen mit antifeministischen Angriffen umgehen? Der neue Beitrag der Bundeszentrale für politische Bildung zeigt: Antifeminismus ist kein Randphänomen, sondern gezielt eingesetzte Strategie, um Gleichstellung zu diskreditieren und demokratische Strukturen zu schwächen. Besonders betroffen sind Gleichstellungsbeauftragte, Beratungsstellen und engagierte Mitarbeitende – oft in Form digitaler Hetze, Einschüchterung oder organisierter Kampagnen. Der Beitrag bietet praxisnahe Empfehlungen, wie Organisationen sich vorbeugend schützen, klar Haltung zeigen und betroffene Mitarbeitende wirksam unterstützen können.

🔗 Siehe Link

DeZIM: Nationaler Diskriminierungs- & Rassismusmonitor

Rassistische Einstellungen sind in der deutschen Gesellschaft nach wie vor weit verbreitet. Diskriminierung – sei es durch rassistische Zuschreibungen oder aufgrund anderer Merkmale – gehört für viele Menschen zum Alltag. Der Monitoringbericht 2025 des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) „Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland" zeigt die ungleich verteilten Diskriminierungserfahrungen in der deutschen Gesellschaft: Mehr als jede zweite rassistisch markierte Person (54 %) gibt an, dass sie 2024 mindestens einmal im Monat Diskriminierung erfahren hat. Bei nicht rassistisch markierten Menschen liegt der Anteil bei 32 %. Der Monitoringbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors geht drei zentralen Fragen nach: Wie haben sich rassistische Einstellungen in der deutschen Gesellschaft entwickelt? Und welche Erfahrungen machen rassistisch markierte Menschen in ihrem Alltag? Welche Auswirkungen haben Diskriminierungserfahrungen? Die Ergebnisse zeigen, dass rassistische Einstellungen weit verbreitet sind. Dies hat schwerwiegende Folgen. Wer regelmäßig diskriminiert wird, leidet häufiger unter psychischen Belastungen und berichtet von Symptomen für Depressionen und Angststörungen. Zudem schwindet das Vertrauen in staatliche Institutionen – besonders unter Menschen mit wiederholten Diskriminierungserfahrungen.

🔗 Siehe Link

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Altersdiskriminierung. Erkennen, Verstehen, Begegnen.

Fast die Hälfte der Menschen in Deutschland über 16 Jahren hat schon mal Altersdiskriminierung erfahren. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts GMS im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervor. Laut der Erhebung gaben 45% der mehr als 2.000 Befragten an, aufgrund ihres Lebensalters benachteiligt worden zu sein. Altersdiskriminierung beruht auf der Annahme, dass Menschen bestimmte Fähigkeiten entweder noch nicht oder nicht mehr besitzen.
Betroffen sind demnach sowohl jüngere als auch ältere Menschen. Am häufigsten berichteten 16- bis 44-Jährige von Ausgrenzung aufgrund ihres Alters: Hier gaben 52% der Befragten an, mindestens einmal eine solche Erfahrung gemacht zu haben. Bei den über 65-Jährigen waren es dagegen mit 35% deutlich weniger.
Der Bereich, in dem Altersdiskriminierung laut Studie am häufigsten vorkommt, ist das Arbeitsleben. 39% der Betroffenen gaben an, bei der Arbeit wegen ihres Alters ausgegrenzt worden zu sein. Dahinter folgten der Gesundheitsbereich (27%), Geschäfte und Dienstleistungen (24%) sowie der Wohnungsmarkt (22%).
Für die repräsentative Umfrage durch das Meinungsforschungsinstitut GMS wurden circa 2000 Menschen ab 16 Jahren in Deutschland im März 2025 befragt.

🔗 Siehe Link

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung: Jahresbericht 2024

Der neue Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt einen deutlichen Anstieg von Diskriminierungsmeldungen. Weiterhin ist das Arbeitsleben der Bereich mit den meisten Meldungen. Die gemeldeten Fälle beziehen sich besonders häufig auf rassistische Diskriminierung (43 %), Benachteiligungen aufgrund von Behinderungen oder chronischer Krankheit (27 %) sowie geschlechtsspezifische Diskriminierung (24 %). Änderungen können nur durch aktiv gestalteten Diskriminierungsschutz erreicht werden – etwa durch die Überarbeitung interner Richtlinien, gezielte Schulungen und die Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur.

🔗 Siehe Link

Ipsos: LGBTQ-Studie zum Pride Month

Mit dem Pride Month hat das Sozial-, Politik- und Marktforschungsunternehmen Ipsos in 26 Ländern die Einstellungen der Menschen zur LGBTQ+ Community untersucht. Die Studie beleuchtet, wie sich die öffentliche Meinung zu einer Reihe von Themen entwickelt hat – darunter die Ehe für alle, Diversity-Programme in Unternehmen und Transpersonen im Sport. Weltweit hat sich die Lage für LGBTQ+ Personen in den letzten Jahren signifikant verschlechtert. Die USA gehören zu den Ländern, in denen die Ablehnung besonders stark zugenommen hat. Im Gegensatz zu den meisten anderen befragten Ländern hat sich in Deutschland die Unterstützung für die Rechte von LGBTQIA+ in den letzten Jahren nicht signifikant verschlechtert. Grundsätzlich sind drei Viertel der Deutschen der Meinung, dass Lesben, Schwule und Bisexuelle (78 %) sowie Transpersonen (75 %) vor Diskriminierung geschützt werden sollten, beispielsweise bei der Arbeit oder bei der Wohnungssuche. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zustimmung zu dieser Aussage jeweils um 5 Prozentpunkte gestiegen. Etwa ebenso viele (74 %) unterstützen die Aussage, dass gleichgeschlechtliche Paare bei der Adoption von Kindern die gleichen Rechte haben sollten wie heterosexuelle Paare. Weniger als ein Fünftel (19 %) lehnt dies ab. 71% befürworten zudem, dass Homosexuelle legal heiraten dürfen, während sich 10% gegen jede Form der rechtlichen Anerkennung aussprechen.

🔗 Siehe Link

Universität Trier: Wie mehr Frauen in Führungspositionen kommen

Drei regionale Faktoren beeinflussen stark, wie häufig Frauen in mittelgroßen Unternehmen Führungspositionen bekleiden: Die allgemeine Beschäftigungsquote von Frauen, die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen für Kinder und der Anteil von Männern, die Elternzeit nehmen. Zu diesem Schluss kommt eine Trierer Studie, die im März 2025 erschienen ist. Der Zusammenhang ist mit Daten von rund 25.000 Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeiter*innen belegt worden. Dabei haben sich auch interessante regionale Muster gezeigt. „Wir sehen ein klares Ost-West-Gefälle“, führt der Projektleiter Jörn Block aus - „wahrscheinlich, weil Frauen schon zu DDR-Zeiten besser in den Arbeitsmarkt integriert waren. Den Effekt sieht man bis heute.“ In Westdeutschland sprechen die genannten Faktoren häufig gegen den beruflichen Aufstieg von Frauen in das Management von mittelgroßen Unternehmen. Zwischen Familien- und Nicht-Familienunternehmen gibt es keinen generellen Unterschied im Anteil von Frauen im Management. Spannend ist aber, dass die regionalen Faktoren bei Familienunternehmen einen geringeren Einfluss haben.

🔗 Siehe Link

4 DIVERSITY IN ZAHLEN
Grafiken & aktuelle Daten

Visualisierungen & Daten zum Thema auf unserer Webseite

- Frauenanteil in DAX 40 Aufsichtsräten
  - Stand 09/ 2024
- Frauenanteil in DAX 40 Vorständen
  - Stand 07/2025
- Liste der weiblichen Vorständinnen Dax 40
  - Stand 07/ 2025
- Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland
  - Stand 03 / 2025
- Anteil Frauen in Führungspositionen EU- 27
  - Stand 09/ 2023

🔗 Hier geht es zu den Grafiken

5 LET'S CONNECT!
Kontakt & mehr

Folgen Sie uns für mehr bei Instagram , Faceook oder LinkedIn

eaf_berlin

EAF Berlin

EAF Berlin. Diversity in Leadership

Besuchen Sie uns auf unserer Website unter: www.eaf-berlin.de.
Abonnieren Sie den Newsletter der EAF Berlin hier!

Wir freuen uns auf Sie. Bis bald!

EAF BERLIN
Diversity in Leadership
Europäische Akademie
für Frauen in Politik und
Wirtschaft Berlin e.V.

Schumannstraße 5
10117 Berlin
T +49 30 30 877 60-0 | F -59
info@eaf-berlin.de
www.eaf-berlin.de

Vorstand
Kathrin Mahler Walther (Vorsitzende)
Dr. Helga Lukoschat
Dr. Marc Gärtner
Jessica Gedamu

Bankverbindung
DE84 4306 0967 1186 7072 00
GENODEM1GLS
Amtsgericht Charlottenburg
VR 16328B