



Frauen in Führung

Energiewirtschaft Deutschland 2026

Eine Auswertung von 18.329 Fach- und Führungskräften in acht Segmenten der Branche – vom Konzern bis zum Stadtwerk, vom Netzbetreiber bis zum Projektentwickler.

HERAUSGEBER

HerTalents – Female Executive Search

Wer wir sind

HerTalents – Female Executive Search ist eine Personalberatung mit Sitz in Gmund am Tegernsee. Wir besetzen Fach- und Führungspositionen in der Energiewirtschaft mit Frauen: bei Netzbetreibern, Versorgern, Stadtwerken und Erzeugern.

Unser Netzwerk reicht dabei über die Branche hinaus. Aus unserer Arbeit in Beratung, Telekommunikation und öffentlichem Sektor kennen wir auch die Kandidatinnen, die der Energiewirtschaft für neue Aufgaben fehlen.

Warum diese Studie

Die Energiewirtschaft steht vor einem Führungswechsel. Nach einer Erhebung der Initiative „CEO der Zukunft“ geht mehr als die Hälfte der heutigen Stadtwerke-Chefs in den nächsten fünf bis sieben Jahren in den Ruhestand. Zugleich schaffen Energiewende, Wärmeplanung und Netzausbau neue Führungsaufgaben, für die es noch keinen eingespielten Kreis an Kandidatinnen und Kandidaten gibt.

Wer diese Positionen besetzen will, kann auf die Hälfte des Arbeitsmarkts nicht verzichten. Der Gesetzgeber verlangt von vielen Unternehmen Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen darunter. Doch nur knapp zwei Drittel der öffentlichen Unternehmen veröffentlichen solche Zielgrößen überhaupt. Und wie das eigene Haus im Vergleich zum Markt dasteht, weiß kaum eines.

Bisherige Erhebungen betrachten vor allem die Unternehmensspitze. Wir wollten wissen, **wo Frauen auf dem Weg nach oben verloren gehen**. Deshalb haben wir alle Ebenen ausgewertet, von der Fachkraft bis zur Geschäftsführung, in acht Segmenten der Branche. Die Führungsebenen dieser Studie entsprechen damit den Ebenen, für die Zielgrößen festzulegen sind.

Auf einen Blick

24,2 %

Frauenanteil in Führung
(Stufen 1–3)

17,6 %

in Geschäftsführung und
Vorstand

1.384

Frauen führen eine Ebene
darunter

1

Der Bruch liegt nicht unten, sondern ganz oben

Von der Fachebene bis zur Teamleitung bleibt der Frauenanteil fast gleich: 31,8 % gegenüber 29,4 %. In der Bereichsleitung sind es noch 24,1 %, dann bricht er ab, auf 17,6 % in Vorstand und Geschäftsführung – lange nach der Lebensphase, in der Kinder kommen. **Über diesen Schritt entscheidet kein Lebenslauf, sondern ein Gremium.**

2

Je kleiner das Haus, desto männlicher die Spitze

Konzerne besetzen gut jede dritte Position der obersten Ebene mit einer Frau, Stadtwerke nur jede achte. Der Grund steckt in der Struktur: Wo nur ein oder zwei Sitze zu vergeben sind, ist der Sitz fast immer männlich besetzt.

3

Die junge Branche führt männlicher als die alte

Erneuerbare und Projektentwickler haben mit 35 % den höchsten Frauenanteil in der Teamleitung aller Segmente – an der Spitze aber nur 13 %: 6 Frauen unter 46 Vorständen und Geschäftsführenden. Nirgendwo ist der Abstand zwischen den Ebenen so groß.

4

Der Engpass beginnt im Hörsaal

In Netz und Technik ist nur gut jede sechste Führungskraft eine Frau. Schon auf der Fachebene sind es nur 21 %, und in Elektro- und Informationstechnik sind seit Jahren nur rund 20 % der Erstsemester Frauen. **Zugleich führen 264 Frauen bereits technische Bereiche — verteilt über 72 Unternehmen.**

5

Es bewegt sich – aber langsam

Seit 2025 ging mehr als jede dritte Neuberufung in Vorstand oder Geschäftsführung an eine Frau; vor 2020 waren es 2 von 61. Trotzdem haben 64 von 99 Gesellschaften keine Frau an der Spitze – Geschäftsführungen bleiben lange im Amt.

1 Datengrundlage

Die Studie stützt sich auf zwei Quellen. Die oberste Ebene – Vorstand und Geschäftsführung – ist für 99 Gesellschaften aus Impresen, Lobbyregister und Geschäftsberichten erhoben, Stand 29. September 2026. Alle weiteren Ebenen stammen aus öffentlich einsehbaren LinkedIn-Profilen von Beschäftigten deutscher Energieunternehmen: 18.329 Personen mit Arbeitsort Deutschland, Stand 25. September 2026.

Segment	Unternehmen	Personen	Erfasste Häuser
Erneuerbare / Projektentwickler	14	4.038	EnBW, Enpal, Statkraft, BayWa r.e., 1KOMMA5, ABO Energy, JUWI, Trianel, Iqony/STEAG, wpd, Octopus Energy, Encavis, VSB, naturstrom
Stadtwerke*	rund 600	3.058	alle übrigen kommunalen Versorger, u. a. Karlsruhe, Bielefeld, Lübeck, Bonn, DEW21, Flensburg, Münster, Kiel
Große Versorger*	22	2.851	Stadtwerke München, RheinEnergie, Mainova, Stadtwerke Düsseldorf, EWE, enercity, MVV, SachsenEnergie, Hamburger Energiewerke, N-ERGIE, enviaM, swb, GASAG, ENTEGA, Pfalzwerke, TEAG, Lechwerke, naturenergie, WEMAG, EVO u. a.
Netzbetreiber	14	2.502	50Hertz, TenneT, Amprion, TransnetBW, Netze BW, Westnetz, Avacon Netz, E.DIS, Schleswig-Holstein Netz, MITNETZ Strom, Bayernwerk, Stromnetz Berlin, Syna, Westfalen Weser Netz
RWE	Konzern	1.954	mit Supply & Trading, Power, Generation, Renewables, Offshore Wind
E.ON	Konzern	1.623	mit Energie, Energy Markets, Business Solutions, Energy Trading
Uniper	Konzern	1.396	mit IT, Global Commodities, Energy Storage, Technologies
Vattenfall	Konzern (D)	907	Deutschland, mit Energy Trading, Europe Sales, Windkraft

* Große Versorger sind überregional tätige Häuser mit mehreren tausend Beschäftigten, überwiegend in kommunaler Hand. Als Stadtwerke sind alle übrigen kommunalen Versorger erfasst. Jedes Haus zählt vollständig zu einem Segment.

2 Methode

Jede Person ist nach ihrem Stellentitel einer von vier Stufen zugeordnet; Einstiegs- und Assistenzpositionen bleiben außen vor. Als Führung zählen die Stufen 1 bis 3, zusammen 8.647 Positionen. Das sind genau die Ebenen, für die das Führungspositionen-Gesetz Zielgrößen verlangt: Vorstand oder Geschäftsführung und die beiden Ebenen darunter. Die Fachebene (Stufe 4) ist mit erfasst, um den Vergleich nach unten zu ermöglichen.

Stufe		Beispiele
1	Geschäftsführung und Vorstand	Geschäftsführerin, Vorständin, Managing Director
2	Bereichs- und Abteilungsleitung	Bereichsleiterin, Head of, Director
3	Team- und Projektleitung	Teamleiterin, Gruppenleitung, Projektleitung
4	Fach- und Expertenebene	Referentin, Expertin, Ingenieurin

Alle Aussagen über die Spitze beruhen auf der Impressum-Erhebung; die Stufen 2 bis 4 und die Gesamtwerte für Führung stammen aus den LinkedIn-Profilen.

3 Das Gesamtbild

Von 8.647 Führungspositionen sind 2.096 mit Frauen besetzt: 24,2 %. Zwischen den Segmenten liegen gut sieben Punkte. Bei E.ON ist mehr als jede vierte Führungsposition weiblich besetzt, bei den Stadtwerken nur gut jede fünfte.

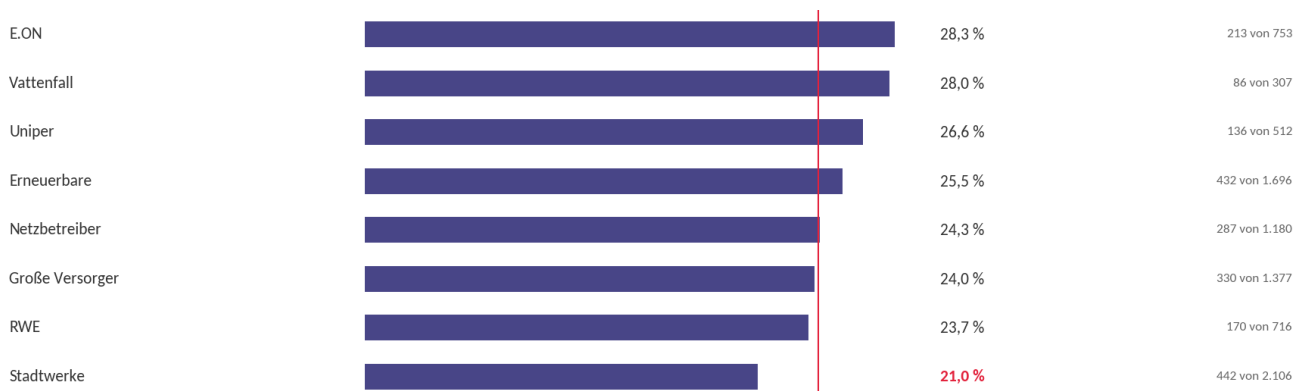


Abbildung 1 · Frauenanteil in Führung (Stufen 1–3) nach Segment. Rote Linie: Gesamt 24,2 %

Wie viel auf dem Weg von der Belegschaft in die Führung verloren geht, unterscheidet sich von Segment zu Segment. Über alle Häuser hinweg sind 28,2 % der erfassten Personen Frauen, in der Führung 24,2 %. Am größten ist die Lücke bei den großen Versorgern: fast sechs Punkte. Die Netzbetreiber zeigen das Gegenteil – wenige Frauen im Haus, aber mit 1,6 Punkten der kleinste Abstand zur Führung.

4 Der Stufengradient

Je höher die Stufe, desto weniger Frauen. Das gilt in dieser Erhebung ausnahmslos: 31,8 % auf der Fachebene, 29,4 % in der Teamleitung, 24,1 % in der Bereichsleitung, 17,6 % in Geschäftsführung und Vorstand.



Abbildung 2 · Frauenanteil nach Hierarchiestufe, alle Segmente. *Stufe 1 aus der Impressum-Erhebung (99 Gesellschaften), Stufen 2–4 aus LinkedIn

Extern bestätigt

Die FIT-Public-Management-Studie 2025 der Zeppelin Universität kommt für kommunale Energie- und Wasserversorger auf 12,5 % Frauen im Top-Management. Unsere Impressum-Erhebung ergibt für die Stadtwerke 12,0 %.

Es liegt nicht an der Familienphase

Als Grund für wenige Frauen in Führung gilt gemeinhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Genau in der Lebensphase, in der Kinder kommen, bleibt der Anteil jedoch nahezu stabil: 31,8 % auf der Fachebene, 29,4 % in der Teamleitung. Danach sinkt er, und beim Sprung von der Bereichsleitung in die Geschäftsführung bricht er ein: von 24,1 % auf 17,6 %. Über diesen Schritt entscheidet kein Lebenslauf, sondern ein Gremium – Aufsichtsrat, Gesellschafter, Kommunalpolitik.



5 Die Spitze im Einzelnen

Stadtwerke: das Schlusslicht

Mit 21,0 % liegen die Stadtwerke am Ende aller Segmente. Auf der obersten Ebene sind es 12 %. Die Erhebung aus den Impresen zeigt die Ursache: Viele mittelgroße Stadtwerke haben eine Allein- oder Zweier-Geschäftsführung. Wo es nur einen Sitz gibt, ist er fast immer männlich besetzt. 35 der 45 erfassten Stadtwerke haben keine Frau auf der obersten Ebene.

Segment (Impressum-Erhebung)	Personen	Frauen	Anteil
Konzerne	14	5	35,7 %
Netzbetreiber	42	10	23,8 %
Große Versorger	60	12	20,0 %
Erneuerbare / Projektentwickler	46	6	13,0 %
Stadtwerke	83	10	12,0 %

Vorstand und Geschäftsführung von 99 Gesellschaften, Stichtag 29. September 2026. Segmente wie in Kapitel 1; erfasst ist jeweils die Gesellschaft, die den Markennamen trägt.

Erneuerbare: breit aufgestellt, oben männlich

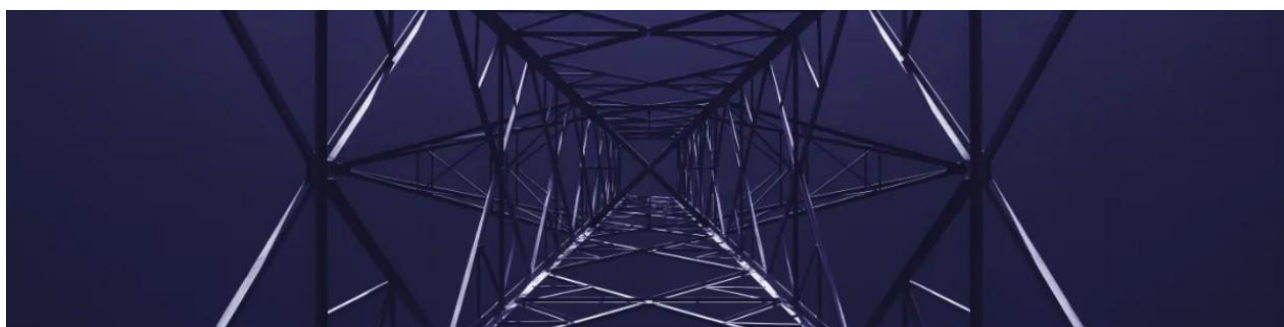
Der Block der Erneuerbaren ist mit 4.038 Personen in 14 Unternehmen der größte der Studie. In der Führung insgesamt liegt er mit 25,5 % im Mittelfeld. An der Spitze sieht es anders aus: 6 von 46 Positionen sind mit Frauen besetzt, 13,0 % – nach den Stadtwerken der niedrigste Wert.

Zwischen den Häusern liegen Welten. Das stärkste Unternehmen des Segments kommt auf 35,2 % Frauen in der Führung, das schwächste auf 6,2 %. Beide bauen Windparks.

Neubesetzungen seit 2015

Bestellt	Männer	Frauen	Frauenanteil
bis 2015	28	1	3,4 %
2016–2019	31	1	3,1 %
2020–2022	32	9	22,0 %
2023–2024	40	11	21,6 %
ab 2025	30	16	34,8 %

Der niedrige Wert an der Spitze ist damit zu einem guten Teil ein Erbe alter Bestellungen. Seit 2020 ging gut jede vierte Neubesetzung an eine Frau, seit 2025 mehr als jede dritte – mehr, als der Anteil in der Ebene darunter erwarten ließe. Zwei Dinge bremsen: Geschäftsführungen bleiben lange im Amt, und die Bewegung verteilt sich ungleich. 64 von 99 Gesellschaften haben weiterhin keine Frau an der Spitze. Auffällig ist zudem das Ressort: Von 36 seit 2020 berufenen Frauen verantworten 16 das Personal, bei 102 Männern sind es 6. Grundlage sind 199 Bestellungen mit bekanntem Datum in 99 Gesellschaften.



6 Der Engpass beginnt im Hörsaal

In Netz und Technik ist nur gut jede sechste Führungskraft eine Frau. Der Zulauf fehlt, und er fehlt lange vor dem Arbeitsmarkt: In Elektro- und Informationstechnik sind seit Jahren nur rund 20 % der Erstsemester Frauen, ohne internationale Studierende läge der Anteil noch niedriger. Auf der technischen Fachebene der Energiewirtschaft kommen entsprechend nur 21,2 % an.

Wer angekommen ist, steigt zunächst auf: In der Teamleitung sind es 23,8 %, mehr als auf der Fachebene. Danach reißt es ab – 15,5 % in der Bereichsleitung, und an der Spitze bleibt es dabei: 16,3 %. Der Engpass beginnt im Hörsaal, aber er endet dort nicht: Unten fehlt der Nachwuchs, oben fehlt der Aufstieg.

Beides hängt zusammen, denn Vorbilder wirken. In französischen Abschlussklassen genügte eine einzige Unterrichtsstunde mit einer Wissenschaftlerin, um den Anteil der Mädchen, die ein männerdominiertes MINT-Fach wählen, von 17 auf 20,4 % zu heben. In Norwegen wählten Mädchen, die als Kind eine Hausärztin hatten, ein Fünftel häufiger ein technisches oder medizinisches Fach.

Wer eine Frau in ein technisches Ressort holt, löst deshalb beide Probleme auf einmal: Er besetzt die Ebene, auf der es abreißt – und verändert, was die nächste Generation für erreichbar hält, im eigenen Haus und in der Region.

Wo der Nachwuchs da ist – und trotzdem nicht ankommt

Funktion	Fachebene	Bereichsleitung	Geschäftsführung
Personal	65,9 %	45,1 %	65,4 %
Recht und Regulierung	42,8 %	30,9 %	–
Finanzen	36,2 %	25,7 %	18,6 %
IT und Digitales	23,9 %	20,5 %	–
Netz und Technik	21,2 %	15,5 %	16,3 %

– zu wenige Fälle für einen Prozentwert

In den Finanzfunktionen fehlt der Zulauf nicht: Auf der Fachebene ist mehr als jede dritte Person eine Frau, in der Bereichsleitung noch jede vierte, an der Spitze knapp jede fünfte. Der Pool für eine kaufmännische Geschäftsführung ist vorhanden – er wird nur nicht ausgeschöpft. Der Frauenanteil hängt damit stärker an der Funktion als am Unternehmen: Zwischen Personal und Technik liegen je nach Ebene 30 bis 50 Punkte, zwischen dem besten und dem schwächsten Segment sind es sieben.

Auch die neuen Aufgaben der Energiewende sind geteilt

Transformation		45,2 %	61 von 135
Nachhaltigkeit und ESG		44,0 %	37 von 84
Regulierung		33,3 %	19 von 57
Digitalisierung		28,3 %	66 von 233
Erzeugung und Anlagen		21,9 %	72 von 329
Wärme		16,2 %	18 von 111
Wasserstoff		14,7 %	5 von 34
Sicherheit und KRITIS		14,1 %	14 von 99
Netz		12,5 %	36 von 289

Abbildung 3 · Frauenanteil nach Thema

Nachhaltigkeit und Transformation sind fast zur Hälfte weiblich besetzt, Wärme, Wasserstoff und Netz nur zu einem Sechstel oder weniger – also die Felder, in denen gerade gebaut und investiert wird. Für die Nachfolge ist das entscheidend, denn der Weg in die Geschäftsführung führt über Technik, Netze und Finanzen.

Der Pool ist da

264 Frauen führen in dieser Erhebung technische Bereiche, verteilt über 72 Unternehmen. 307 weitere arbeiten auf der technischen Fachebene.

Er liegt selten im eigenen Haus, und er meldet sich nicht auf Ausschreibungen.

7 Warum es oben abreißt

Die Zahlen zeigen, wo es abreißt: beim Sprung von der Bereichsleitung in Vorstand und Geschäftsführung. Sie zeigen nicht, warum. Drei Befunde von außerhalb der Branche geben die Antwort.

Die Energiewirtschaft ist dabei kein Sonderfall. Über alle Branchen hinweg findet die Arbeitsmarktforschung dasselbe Muster: 40 % Frauen auf der zweiten Führungsebene, 27 % auf der ersten – und seit 2016 kein Nachrücken, obwohl der Pool darunter voll ist. Als Ursache nennt sie nicht die Familienphase, sondern intransparente Auswahlverfahren und fehlenden Zugang zu karriererelevanten Netzwerken (IAB-Kurzbericht 1/2022).

Dass die Spitze vom Gremium abhängt und nicht vom Angebot, zeigen die börsennotierten Unternehmen: 2023 ging mehr als jede dritte Neuberufung in einen Vorstand an eine Frau, 2025 nur noch jede fünfte. In der Krise berufen Aufsichtsräte, was ihnen ähnlich ist – 80 % der Neuzugänge sind Männer (AllBright-Bericht Herbst 2025).

Und dass der Eigentümer es ändern kann, zeigt der Bund: Unternehmen mit Bundesbeteiligung kommen auf rund 32 % Frauen im Vorstand, die 200 größten Unternehmen insgesamt auf 19 % (DIW Managerinnen-Barometer 2026). Bei den Stadtwerken sitzt der Eigentümer im Rathaus – und nutzt diesen Hebel bisher kaum: 12 % Frauen an der Spitze, 35 von 45 Häusern ohne eine einzige. Der Unterschied liegt nicht im Einfluss, sondern im Anspruch. Der Bund hat seinen Unternehmen eine Mindestbeteiligung vorgeschrieben; für kommunale Unternehmen gibt es nur Zielgrößen, und ein Drittel veröffentlicht nicht einmal die. Dabei ist das Fenster gerade offen: Mehr als die Hälfte der Stadtwerke-Chefs geht in den nächsten fünf bis sieben Jahren in den Ruhestand, und wo nur ein oder zwei Sitze zu vergeben sind, entscheidet jede einzelne Besetzung über den Anteil.

Was ein Gremium davon hat

Besetzungssicherheit. Der Kreis erfahrener Geschäftsführer ist klein, altert und wird von allen Häusern gleichzeitig umworben. Schon heute führen 8 der 99 erfassten Gesellschaften eine Spitzenposition kommissarisch oder gar nicht. Wer nur in diesem Kreis sucht, sucht länger und landet öfter beim Interim. Wer ihn öffnet, hat 1.384 Bereichsleiterinnen mehr zur Auswahl.

Reichweite im Fachkräftemarkt. Stadtwerke und Netzbetreiber konkurrieren um Ingenieurinnen und Netzplanerinnen, die sie nicht finden. Eine Frau an der Spitze ist das sichtbarste Signal, das ein Haus in diesen Markt senden kann – Kapitel 6 zeigt, wie stark Vorbilder wirken.

Erklärungslast. Wer die Zielgröße null meldet, muss sie öffentlich begründen; wer nichts meldet, steht in der Fachpresse. Und die erste Frage jeder Kandidatin, jedes Gemeinderats und jeder Journalistin gilt dem Impressum. Die Begründung, es habe sich keine gefunden, trägt nach dieser Erhebung nicht mehr.

„Junge Frauen treten heute anders auf als meine Generation. Das Zögern vor der nächsten Stufe bleibt trotzdem: Sie sehen die Mehrbelastung, aber nicht, was sie dafür bekommen. Wer im eigenen Haus eine Frau in der Geschäftsführung sieht, entscheidet anders. Deshalb ist die erste Besetzung die schwierigste und die wichtigste.“

— Susanne Dohrn, HerTalents

8 Was das für Unternehmen bedeutet

Die Zusammensetzung einer Geschäftsführung entscheidet sich nicht bei der Berufung, sondern Jahre davor. Wer in fünf Jahren eine Frau an der Spitze haben will, muss sie heute in einer Bereichsleitung haben. Dort liegt der Pool: 1.384 Frauen führen in dieser Erhebung eine Ebene unterhalb der Geschäftsführung.

Entscheidend ist dabei, in welchem Ressort diese Frauen sitzen. Der Weg nach oben führt in der Energiewirtschaft über Technik, Netze und Finanzen, nicht über Nachhaltigkeit und Kommunikation. Wer Frauen ausschließlich dort aufbaut, hat in fünf Jahren zwar mehr Frauen in Führung, aber keine zusätzliche Kandidatin für die Geschäftsführung.

Bei der Technik lässt sich das nicht aus dem eigenen Haus lösen. Auf der technischen Fachebene sind nur rund 21 % der Beschäftigten Frauen, und dieser Anteil wächst kaum nach. Die 264 Frauen, die heute technische Bereiche führen, verteilen sich über 72 Unternehmen – im einzelnen Haus sind es selten mehr als zwei oder drei.

Dazu kommt der Zeitdruck, der aus den eigenen Zusagen entsteht. Zielgrößen sind eine Aussage über die eigene Nachfolge: Sie gelten für Geschäftsführung und die beiden Ebenen darunter, mit einer Frist von höchstens fünf Jahren. Das klingt lang, doch eine Bereichsleitung wird in dieser Zeit ein- oder zweimal besetzt. Wer die Zielgröße ernst meint, braucht dafür Kandidatinnen – und die stehen selten schon im eigenen Haus bereit. Besonders eng ist das in Häusern mit Allein- oder Zweier-Geschäftsführung: Dort verschiebt jede einzelne Besetzung den Anteil um 50 oder 100 Punkte.

Bleibt die Frage, wie diese Kandidatinnen gefunden werden. Nicht über Ausschreibungen: Wenn auf der technischen Fachebene 21 % der Beschäftigten Frauen sind, sieht so im besten Fall auch der Bewerberkreis aus. Der Kreis ist klein, und er sucht nicht. Wer darauf wartet, dass sich jemand meldet, besetzt wieder mit einem Mann.

Wer eine solche Position besetzen will, kann vorher wissen, worauf er sich einlässt. Für jede Rolle lässt sich beziffern, wie viele Frauen dafür überhaupt in Frage kommen, in welchen Häusern sie heute sitzen und wie weit der Suchraum geöffnet werden muss, damit eine belastbare Auswahl zustande kommt. Diese Analyse steht bei uns am Anfang einer Suche, nicht an ihrem Ende. Sie zeigt auch, wann eine Besetzung aussichtsreich ist – und wann zuerst das Anforderungsprofil bewegt werden muss, damit überhaupt Kandidatinnen in Frage kommen.

Anhang

Zur Erhebung

Für die Stufen 2 bis 4 ist diese Studie eine Erhebung auf Grundlage öffentlich einsehbarer LinkedIn-Profile. Sie bildet nicht jede Position in den untersuchten Häusern ab: Wer dort kein Profil pflegt, taucht nicht auf, und das betrifft gewerbliche Funktionen stärker als kaufmännische. Mit 18.329 erfassten Personen über acht Segmente hinweg ergibt sich dennoch ein belastbares Bild der Branche – und, was bisherige Erhebungen nicht leisten, ein Bild über alle Führungsebenen hinweg statt nur über die Spitze.

Die Hierarchiestufen sind aus den Stellentiteln abgeleitet. Weil die Häuser unterschiedliche Titelkonventionen haben, ist die Summe der Stufen 1 bis 3 belastbarer als die Aufteilung zwischen Bereichs- und Teamleitung. Die oberste Ebene ist je Haus für die Gesellschaft erhoben, die den Markennamen trägt. Die Funktionen sind aus dem Stellentitel abgeleitet und anhand der Profile korrigiert; für die oberste Ebene gilt das im Impressum genannte Ressort. In der Themenauswertung sind Positionen gezählt, die das Thema im Titel tragen.

Quellen

Eigene Erhebung, Stufen 2 bis 4: öffentlich einsehbare LinkedIn-Profile, 18.329 Personen, Stand 25. September 2026

Eigene Erhebung, oberste Ebene: Impresen, Lobbyregister des Deutschen Bundestages, Geschäfts- und Beteiligungsberichte, 99 Gesellschaften, Stand 29. September 2026

Initiative „CEO der Zukunft“, Pressemitteilung vom 04.08.2025

FüPoG II – Zweites Führungspositionen-Gesetz; § 289f HGB

Flex-Gov-Studie 2025 und FIT-Public-Management-Studie 2025, Zeppelin Universität Friedrichshafen

VDE, Erstsemesterzahlen Elektro- und Informationstechnik 2025; Statistisches Bundesamt, MINT-Studienanfängerinnen 2024

Breda, Grenet, Monnet, Van Effenterre (2023), The Economic Journal 133; Riise, Willage, Willén (2022), The Review of Economics and Statistics 104; J-PAL Policy Insight „Advancing women’s representation in STEM through exposure to role models“

IAB-Kurzbericht 1/2022

AllBright Stiftung, Herbstbericht 2025

DIW Berlin, Managerinnen-Barometer 2026 (DIW Wochenbericht 3/2026)



HerTalents – Female Executive Search · Gmund am Tegernsee · hertalents.de